

令和4年度 ハローワーク総合評価結果

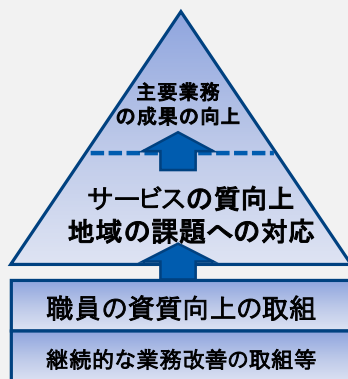
| | | |
|---|------------------------|-----|
| 1 | ハローワーク総合評価について | 1 |
| 2 | 令和4年度ハローワーク総合評価結果概要 | 4 |
| | 東京労働局管内ハローワークの就職支援業務報告 | 5～8 |
| 3 | 令和5年度ハローワーク総合評価について | 8 |
| | 東京労働局及びハローワーク別主要事業目標 | 4～7 |

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職率等の**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】P3参照



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・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
【別紙2】P4参照
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)~(3)を実施

ハローワーク総合評価の評価指標の構成(令和4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(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

- 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
- 新規求人等の開拓
- 好事例の水平展開
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクールでの表彰(※隔年実施)

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
- 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

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。

〇 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。

2-① 令和4年度ハローワーク総合評価結果概要（類型別）

- 同一グループ内（注1）で各ハローワークの総点数を比較の上、グループ毎の総点数の平均値を基準として、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4段階（注2）の相対評価を実施。
※ 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の感染動向を踏まえ、相対評価を実施せず。
- 「非常に良好な成果」（類型1）となったハローワークは4所。一方、「成果向上のための計画的な取組が必要」（類型4）とされたハローワークは9所。
※ 類型4に区分されたグループ毎の所数：（1G）3所、（2～3G）2所、（4～5G）2所、（6～8G）1所、（9～11G）1所。
- 令和2年度と比較すると、「非常に良好な成果」であるハローワーク（類型1）は増加し、「計画的な取組が必要」とされたハローワーク（類型4）は減少したことから、新型コロナウイルス感染症の影響が弱まり、マッチングに向け積極的な取組を実施した所が増加したことが伺える。一方、令和元年度以前と比較すると、「計画的な取組が必要」であるハローワーク（類型4）は多く、特に一部の大規模所を中心に、PDCAサイクルによるマッチング機能の更なる強化を図る必要がある。

| 評価 | | ハローワーク数 | 令和4年度 | 令和2年度 (注3) | 令和元年度 | 平成30年度 | 平成29年度 | 平成28年度 |
|-----|------------------|---------|-------|---------------|-------|--------|--------|--------|
| 類型1 | 非常に良好な成果 | | 4 | 0 | 9 | 12 | 10 | 3 |
| 類型2 | 良好な成果 | | 226 | 224 | 212 | 212 | 197 | 208 |
| 類型3 | 標準的な成果 | | 195 | 194 | 212 | 213 | 227 | 217 |
| 類型4 | 成果向上のため計画的な取組が必要 | | 9 | 16 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| | | | 434 | 434 | 434 | 437 | 437 | 428 |

注1 全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類

注2 4類型の設定方法 ・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分

・類型1・2のうち、総点数が満点以上*を類型1、それ以外を類型2と設定

・類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満**を類型4、それ以外を類型3と設定

* 目標達成状況により総得点が満点（目標達成率100%だった時に達する得点水準）を超える場合があり得る

** 規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定

注3 令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要（令和3年度は相対評価を実施せず）

ハローワーク飯田橋 就職支援業務報告(令和4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

○ 新規求人の早期公開と求人内容の充実

当所は大企業を含め多くの事業所を管轄しており求人の拠点所として求人の量的及び質的確保を最重要課題として業務に取り組みました。

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症感染対策と同時に経済活動を止めることなく活発化する動きが進み、多くの企業で人手不足感が強くなる中、新規求人数が増加し、21万件を超えました。コロナ禍で落ち込みが激しかった令和2年の16万件、令和3年の17万件を大きく上回り、コロナ禍前の令和元年度の23万件に近づく水準まで、新規求人を確保することができました。特に、インバウンド需要の回復とともに、激減していた飲食・宿泊業や卸売・小売業の求人がコロナ禍前の水準まで増加しました。

企業の求人意欲が高いうちに多くの求職者に求人票を提供できるよう、求人受理から求人公開までの期間を短くするため迅速な処理に努めました。また平行して、求人が多くの求職者の目に留まるように求人内容の充実にも力をいれました。特に求職者が一番注目している「仕事の内容」をより分かりやすく充実させるよう努めるとともに、応募者の枠を広げるために資格・経験、就労時間などの条件緩和にも努めました。

○ 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では、新型コロナウイルス感染症感染防止対策の徹底を図り完全予約制で合同面接会、ミニ面接会を開催しました。新型コロナウイルス感染症の感染対策も緩和され始めたこと、自治体の理解も得られたことから、下半期からは、予約制から自由参加制とする面接会を開催しました。実施結果は若年面接会を6回開催し、参加者299名、採用51名、高齢者面接会2回開催、参加者84名、採用13名となりました。完全予約制から自由参加制の面接会に移行した中でも、新型コロナウイルス感染症感染防止対策を徹底したことで、求職者のみならず求人者からも、安心して参加できたとの声が多くありました。

なお、面接会参加事業所から求人票以上の情報を収集しPR動画を作成し、自所ホームページやサイネージに掲載するほか、都内近隣所及び専門施設(東京わかものハローワークなど)にもPR動画を提供しディスプレイで再生してもらうなど求職者の参加勧奨に努めました。

- 雇用保険受給者支援と新規求職者に対するオンラインサービスの向上
早期再就職支援対策として、初回認定日の来所の機会を捉え、全員相談を実施するとともに全ての対象者に各々の求職者ニーズに沿った求人情報を準備、提供し、積極的な提案紹介を実施して就職に結び付けました。
新規求職申込者については、求職者マイページのサービス内容を独自で作成したリーフレットを使用しながら詳細に説明するなど積極的な登録勧奨を実施したことにより、令和4年度のマイページ利用割合は56.1%となり前年度対比13.8P増となりました。
求職者のニーズに応じてオンライン職業相談を実施し、求職者マイページへの求人等の情報提供、オンラインハローワーク紹介及び電話相談を積極的に行った結果、令和4年度の通信紹介率は、36.4%となり前年度対比で4.0P増となりました。

- 障害者就職支援と新規求職者の取込み
専門援助第二部門と雇用指導部門で求人・求職者情報の共有を頻繁に行う、雇用率達成指導の中で初めて障害者を雇用する企業を察知した場合は精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）による個別相談を原則必須とする等の所内連携の強化を図りました。
また管内の（新設）就労移行支援機関に対しての就労支援ガイダンスの実施、有効求職者への見立て求人の提供、月1回以上の障害者ミニ面接会の実施を着実に行うことにより、402件（対前年度比16.2%）の就職件数とコロナ禍前の96%の水準まで戻すことができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 求職者・求人者サービスにおける職員の資質向上の取組
毎月開催している自治体及び東京しごとセンターとの共催による面接会の運営にあたり、管理部門及び職業相談部門から応援を兼ね若手職員に求職者及び求人者対応をさせるなど、実践的な研修を前年度に引き続き実施します。また、職業相談部門と事業所部門間での若手職員を中心とした交流研修を実施します。交流研修を通して、相談部門職員は求人ニーズ・動向を、事業所部門職員は求職者ニーズ・動向を把握することで、求人・求職者に対して一歩踏み込んだ利用者目線での窓口対応ができるよう取り組みます。
また、毎月、就職件数における男女別の職種や年齢別の雇用形態をグラフ化した資料を職業相談部門及び求人部門の職員・相談員に対し配付し、解説しています。職員・相談員が各窓口で最新の労働市場情報を説明できるよう取り組んでいます。

(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
求人者に対しては、コロナ禍において減少した求人確保のため、充足が特に期待される求職者ニーズの高い事務系の求人を中心に、

新規開拓を実施する中で、新型コロナウイルス感染症感染防止対策を実施した対面式の面接会への勧奨もあわせて行うことなど、充足にこだわった求人確保に努めました。

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、オンライン面接会の実施、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利用勧奨に努めました。

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」をリーフレットで配布、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を積極的に周知・広報することに努めました。

○ 職業訓練を活用した就職支援

職業相談や認定日に来所する求職者を効果的に職業訓練コーナーに誘導を図るため、職業訓練科目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、周知・広報に取り組みました。

○ 求人票を手にとってもらう取組

求人掲示方法の見直しの一つとして、当所の強みである官公庁の事務系求人を中心として、職業相談部門フロアにつながる廊下の壁面に掲示するとともに、最新の官公庁求人を簡単に閲覧できるように検索条件を含めたQRコードを持ち帰り用のリーフレットに盛り込み配布するなど、利便性を高める取組に努めたほか、掲載求人については、求人の売りとなる部分をマーカーするなど、手にとってもらいやすい工夫をするとともに、より親しみやすい季節感のあるイラスト等を掲示板に貼るなど工夫したことで、求人票を相談窓口持って来る求職者が増えました。

○ 周知に係る工夫

ハローワークシステムのオンラインサービス、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の配架・掲示をしてもらえるよう定期的に協力依頼を行いました。

令和5年1月に当所HPをリニューアルしたことで、閲覧数が20%以上アップするなど多くの利用者に活用して頂くよう努めました。「見やすさと親しみやすさを最優先」する、また、スマホ対応に変更し、希望条件のボタンを押下してだけで簡易に希望求人を絞り込める「かんたん検索」を搭載するなど、HPの利便性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

○ 良質求人の確保

新型コロナウイルス感染症の影響から、減少した都内を就業場所とする求人について、引き続き都内を就業場所とする求人の確保

に努める取組として、求職者ニーズの高い事務職を中心に雇用吸収力のある産業などで募集していた事業所に対して、積極的に求人開拓を実施するとともに、求人者マイページの利用率の向上にも取り組みます。

○ 新規求職者の確保と紹介件数増加に係る取組

新規求職者の確保を図るため、オンライン登録者に対しハローワークの求人情報、イベント情報等のリーフレットを同封したものを郵送し、ハローワークの利用勧奨を継続的に実施しています。

当所の取組を利用者に周知・広報する取組の一つとしてHPのリニューアルに加え、1階エントランス、2階給付課及び訓練窓口の各待合席に設置しているデジタルサイネージの更なる活用に努めます。

特に、2階の給付課待合席前では再就職支援講習や早期再就職手当など早期再就職を促す情報を掲載し、訓練窓口待合席では職業訓練の受講勧奨のため公的職業訓練制度及び職業訓練科目の説明並びに受講生のインタビュー動画を掲載します。

また2階の共通掲載情報として、当所の支援メニューである就職氷河期世代を支援するミドルチャレンジコーナーの活用方法や応募書類の書き方、求職者マイページの活用方法、面接会等のイベント情報のほか、付属施設案内等を周知・広報します。なお、1階のエントランスでは、障害者雇用、公正採用選考の注意喚起、最低賃金などを積極的に周知・広報します。

ハローワーク飯田橋の付属施設であり東京しごとセンター内に設置されているU-35、シニアコーナーについては令和4年度当初の東京しごとセンターの施設工事にともない、U-35は3階から12階に、シニアコーナーは1階から10階にフロア移転したことで、利用者が減少した影響もあったが、令和5年3月に元のフロアに戻ったことで、当所HPへの掲載をはじめ、関係機関へリーフレットを配架・配布し、しごとセンターと連携して求職者への周知・利用勧奨を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

○ 当所の強みである良質求人を早期充足させる取組

都内を就業場所とする良質求人を積極的に紹介している新宿所・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、川口所のほか、わかものハローワークなど専門施設に積極的に情報提供し紹介就職に繋げられるよう取り組みます。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」一覧などを作成し、各所に積極的に情報提供するなど、早期充足に繋がるよう取り組みます。

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

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | 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(既卒者含む)正社員就職件数 | 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人材不足分野の就職件数 | 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 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|---------------|-----------|--|-----------------------------------|--------------------|--------------|-------------------------------|
| 令和4年度実績 | 3,612 | 19,841 | 1,108 | 70.10% | 99.10% | 362 | 130.00% | 402 | 217 | 428 | 175 | 418 | 6,630 |
| 令和4年度目標 | 3,750 | 20,314 | 1,300 | 90.00% | 90.00% | 395 | 63.80% | 410 | 170 | 330 | 173 | 406 | 7,435 |
| 目標達成率 | 96% | 97% | 85% | | | 91% | 203% | 98% | 127% | 129% | 101% | 102% | 89% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク上野 就職支援業務報告(令和4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を活用した求人情報の提供などの取組を行いました。

特に「うへの提案面接会」は、充足の可能性が高い事務職系求人と就職の可能性が高い求職者のマッチングを図るため、非公開求人の方で管理選考を年間30回開催し、応募者87人、うち就職件数20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」を年2回開催し、応募者81人、うち就職件数21件の成果を上げました。台東区及び関係団体からは、この結果を踏まえ令和5年度も事業継続の要望をいただいています。

また、就職件数の目標達成に向けて、令和4年度から来所によらないサービスを希望する求職者に対して、本人の意向を丁寧に把握し、マイページの機能を活用して求人情報の提供を積極的に行いました。この取組については、求職者から「応募の機会を逃すことなく、希望の求人に応募が出来た。」などの評価をいただいています。

求人充足支援については、求職者が応募しやすくなるよう仕事内容に関する詳細情報などを聴取し、求職者にアピールできる魅力ある求人票の記載に努めるなどの取組により、充足数は年間目標2,885件のところ、実績3,037件で目標を達成することができました。

態様別の取組として、若年者については、個々のニーズや課題に応じた応募書類の添削・履歴書作成パソコンの案内や面接対策のサービスメニューを提供しつつ、希望条件に合致した求人情報の提供から紹介まで一貫した支援を個別・組織対応で行いました。その結果、若年者の就職件数は231件となりました。

高齢者については、令和4年度から新たに高年齢求職者給付金の失業認定日にニーズの高い求人情報を準備して、対象者全員に職業相談を実施しました。また、シニア就職支援セミナーを開催し、個々のニーズに対応した課題や就職活動の不安解消に向けた取り組みを行いました。その結果、高齢者の就職件数は555件となりました。

障害者については、労働局及び各所共催による大規模面接会を年間3回開催し参加者82人、うち就職件数7件の成果を上げました。当所では、東京障害者職業センターとの連携によりミニ面接会を年間8回開催し、参加者50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養成講座を計36回実施し、企業等の障害者雇用担当者をはじめ配置先部署等

職場における障害者雇用の認識・理解浸透に努めました。その効果もあって就職件数は152件となりました。

人材不足分野のうち介護職の人材確保を図るため、台東区等と連携し面接会を年間6回開催し、相談者294人、うち就職件数8件の成果を上げました。この結果を踏まえ令和5年度も事業継続の要望をいただいています。

生活保護受給者等については、台東区役所内に一体的就労支援施設「就労支援コーナーたいとう」を設置して、福祉から就労へのワンストップサービスを実施しています。台東区及びケースワーカーとの連携により、就職件数225件の成果を上げました。

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。

職業相談部門職員と求人担当部門職員による事業所訪問については、年間目標を職員全員が2回以上としましたが、新型コロナウイルスの感染拡大の波が繰り返されたことから計画的に実施できず、実績は1回にとどまりました。令和5年度は感染状況に留意しつつ、出来るだけ多くの求人事業所を訪問して、仕事内容や職場環境に関する詳細情報を求職者に提供し応募の機会が増えるよう取り組みます。

職業訓練担当以外の職業相談担当職員に対し、一般相談窓口において職業訓練に興味・関心のある方に基本的な制度概要を説明してから訓練窓口に誘導できるようにするため、訓練制度に関する業務研修を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎1階エントランスに、求職者のニーズが高い求人票を地域別にシリーズ化して計7回展示しました。展示の際は、タイトル名「台東区で働こう！」として、対象エリアのマップやPOPと組み合わせて関心を持っていただけるよう工夫しました。利用者からは求人企業がどこにあるかイメージがしやすいなどの声が寄せられ、令和5年度も事業を継続してまいります。

これまで近隣所（足立所・松戸所）が行っていた面接会に、令和4年度から当所も面接会に加わることで当所管内地域での就労を希望する求職者と求人企業とのマッチングに取り組みました。人手不足を背景に企業からの参加要望があり求人充足を図る観点から、継続して事業を行ってまいります。

雇用保険受給者に対する職業相談窓口の利用促進、ハローワークの職業紹介件数の向上を図るため、初回認定日の全員相談、早期あっせん対象者の認定日毎回相談及び支給終了1回前認定日の全員相談を行いました。事前におすすめ求人を準備して希望職種の求人情報を提供・課題解決にもつながり、利用者からは「相談窓口利用のメリットを実感した。」などの声をいただきました。

これまで、年齢制限を設けずに書類作成セミナーと面接対策セミナーを開催していましたが、シニアコーナー利用者（60歳以上の

者) 向けに職業生活の再設計や高齢者の労働市場に関する情報提供など、新たにシニア向けのセミナーを開催し就職支援を図ることにしました。参加者からは、「同世代の関心事や悩みを共有することで励みになった。」など、就職意欲の喚起につながりました。令和5年度は回数を増やして開催してまいります。

(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

ハローワークの利用勧奨を図るため、令和4年度から東京メトロ線、JR線及び京成線の近隣駅にポスターを掲示して周知していますが、利用者数は低調に推移していることから、令和5年度は近隣駅へのポスター掲示は継続しつつ、新たにSNS (Twitter) を活用した情報発信や区内掲示板及び回覧版へのリーフレット配布により周知を行ってまいります。

2階職業相談待合コーナーにデジタルサイネージを設置して、面接会やセミナー等の各種イベント・職業訓練科目の周知を新たに実施しています。今後は求人企業の写真や動画を流してマッチング支援の強化にも取り組んでまいります。

求人検索に来所する利用者の減少を踏まえ、来所によらないサービスの提供を推進するため、マイページを活用した求人情報の提供を行ってまいりましたが、ログインに至らないケースが一定数あったため、今後は求人情報の提供後に必ず着信履歴を残しフォローアップの取り組みを行うとともに、情報提供の方法については、求職者ニーズをより詳細に把握している窓口相談を行った職員から情報提供する仕組みに変更し紹介率の向上に努めてまいります。

新規求人数については、海外からの入国制限緩和や国内移動者の活発化に伴い社会経済活動の回復を背景に増加に転じたものの、令和元年度の水準まで戻っていないことから、希望者が多い事務系職種の求人や希望者の割に求人数が少ない職種の求人を重点的に開拓し、応募者の選択可能な求人数の確保に努めてまいります。また、充足会議を通じて職相部門から求人部門に求職者のニーズを提供することで、質の充実化にも取り組んでまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は緊急事態宣言、まん延防止重点措置の発出はなかったものの、新型コロナの感染拡大の波が繰り返されたことなどから、利用者離れに歯止めがかからず、新規求職者数の減少傾向が続いています。管轄地域である台東区民の中には、ハローワークを知らない方も一定数存在すると思われるため、令和5年度は各種イベント行事への参加やハローワークの取り組みを積極的に情報発信し、オンライン登録者や求職者の掘り起こしに努めてまいります。

2 特記事項

職業訓練については、台東区循環バス「めぐりん」の車内ポスター及びステッカー掲示等により広く周知広報を展開し、受講あっせん者の掘り起こしに取り組みます。

若年者層の求職者を中心に就職活動の進め方に不安がある方や、応募書類の作成に不慣れな方にキャリアインサイト・履歴書作成パソコンの利用を案内するとともに、以後個別担当者制による課題解決支援を行いました。

これにより、履歴書作成パソコンの利用者 37 名、うちハローワーク紹介による就職件数 20 名の成果をあげました。

職員間の情報共有及び所全体における意識の統一を図るため、毎月主要指標及び所重点指標の実績確定後速やかに検証ミーティングを開催してPDCAサイクルによる業務進捗の分析を行い、翌月以降の課題解決の取り組みや方針修正を判断し、決定事項は職員・相談員に伝達指示を行いました。令和5年度は、検証ミーティングを継続して実施するほかに、毎週火曜日に求人担当統括と相談担当統括による業務ミーティングを実施、毎月初めに業務部門拡大ミーティングを実施して、部門間の情報共有を図り連携体制を強化してまいります。

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 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | ①生活保護受給 者等の就職率 | ②障害者の就職 件数 | ⑥公的職業訓練 修了3か月後の 就職件数 | ⑧人材不足分野 の就職件数 | ⑩生涯現役支援 窓口での65歳以 上の就職件数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|-------------------|---------------|----------------------------|------------------|-------------------------------|
| 令和4年度実績 | 1,749 | 3,037 | 665 | 98.7% | 99.0% | 234 | 83.4% | 152 | 131 | 339 | 144 |
| 令和4年度目標 | 2,050 | 2,885 | 700 | 90.0% | 90.0% | 215 | 63.6% | 150 | 133 | 303 | 110 |
| 目標達成率 | 85% | 105% | 95% | | | 108% | 131% | 101% | 98% | 111% | 130% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク品川 就職支援業務報告(令和4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 求職者ニーズを踏まえた求人確保

全国有数の求人供給型ハローワークとして、自所管内のみならず、近県を含む近隣所の求職者ニーズを把握し求人開拓を実施。新規求人数が対前年比30%増と、自所のみならず広域ハローワークの職業紹介業務の推進に貢献いたしました。

② 求人充足対策の推進(主要指標 求人充足数)

○ 求職者の求人検索行動を踏まえた求人コンサルティングの実施

求人の充足可能性を高めるためには、求職者がハローワークインターネットサービスの検索機能をどのように利用しているかを把握分析する必要があり、求職者アンケートを実施。その結果を踏まえた求人票の作成等の助言など、効果的な求人コンサルティングの実施により充足可能性を高めました。

○ 広域連携によるマッチング機会の確保

当所の求人は、就業地が広域に及ぶことから、管内はもとより都内他所、首都圏の他県ハローワークと連携しミニ面接会等を実施するなど、マッチングの機会を積極的に確保いたしました。特に、自宅から近隣での就業を希望する傾向がある高齢者の求職者ニーズを踏まえ、マンション管理、清掃等の職種に絞ってベッタウンエリアを管轄に有するハローワークと連携し、ミニ面接会を機動的に実施し、マッチングの成果をあげています。

○ 事業所説明会の積極的な実施

人手不足分野(介護・運輸・医療、警備等)やコロナ感染で影響を受けた飲食業等の人材確保を推進するためには、各業界の知識や経験を有していない未経験者の取り込みが重要であることから、所内1階のエントランスを活用した自由参加型事業所説明会(ハロワDEメッセ)を実施。ミニ面接会とのセット開催にするなど実施方法の工夫を行いマッチングの成果をあげました。

以上、様々な求人充足対策を推進し主要指標として目標設定した求人充足数12,539件について目標達成できました。

③ 職業紹介業務の充実強化（主要指標 就職件数）

○ オンライン等を活用した就職支援の推進

ハローワークインターネットサービスのマイページを活用した求人情報等の提供、マザーズコーナーを中心としたオンライン職業相談の実施、就職支援セミナー並びに生涯現役ガイダンスのオンライン実施、SNSの活用等により来所を要しない職業紹介業務の充実に努めました。

○ 個別支援の積極的な実施

職業相談窓口において、求職者担当制等の個別支援を積極的に実施し、個々の求職者ニーズ等に応じたマッチングを促進しました。

○ 職員の資質向上

職業紹介業務の充実強化を図るためには、職員の資質向上が必要不可欠であることから、業務関係研修計画を策定し研修を実施いたしました。また、職業相談部門職員の管内事業所訪問（全員3回以上）を実施し職員の資質向上に努めました。

○ 潜在的利用者への周知によるハローワークの利用促進

公共交通機関、SNS、関係機関（自治体、商店街連合会等）に求人情報を提供するQRコードを貼付したポスター掲示や求人情報誌の配架を依頼し、潜在的利用者のハローワークの利用促進を行いました。

以上、職業紹介業務の充実強化を推進し主要指標として目標設定した就職件数2, 550件について目標達成できました。

④ 雇用保険受給者への早期再就職支援（主要指標 雇用保険受給者の早期再就職件数）

「新規登録相談シート」（所独自様式）により、早期再就職の緊要度の把握を行い、早期あっせん対象者を選定し、求人情報の定期的な情報提供、失業認定日の窓口誘引を実施し、早期再就職の促進に努めました。また、職業講習会において、早期再就職の意識付け、マイページの活用、ハローワーク窓口利用のメリット等を伝え、職業相談窓口の活用を促しました。

⑤ 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、子育てを行いながら職業相談を安心して行えるマザーズコーナーを設置し、個々の求職者のニーズに応じた提案紹介を実施しています。また、SNSの活用やオンラインによる職業相談等、来所を要しないサービスの充実に努めています。

自治体等関係機関との連携した取組については、マザーズ向け求人情報誌の配架等により、潜在的求職者の取込強化等を進めています。

これらの取組により所重点指標「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」に

ついて目標達成出来ました。

⑥ 障害者への就職支援（所重点指標）

地域の関係機関と連携し、求職者個々の障害特性に応じたきめ細かな相談支援とともに、各種面接会の実施等マッチングの機会を提供し、より多くの障害者の就職促進に努めました。また、障害者雇用率達成指導の取組として、令和3年に障害者雇用ゼロかつ不足0.5人または1人であった企業等を重点指導対象企業とし、集中的な指導・支援を行いました。それぞれの取組を推進し、所重点指標「障害者の就職件数」について目標達成出来ました。

⑦ 高齢者への再就職支援（所重点指標）

再就職を目指す65歳以上の求職者に対して、それぞれの求職者の就労経験や就労ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に関わる支援を担当制により重点的に実施いたしました。また、シニア向けサマリー求人票により、事業所の魅力を情報発信し、シニア層の取り込みに努めました。以上の取組により所重点指標「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」の目標が達成出来ました。

⑧ 生活保護受給者等への就職支援（所重点指標）

地方公共団体と連携して、生活保護受給者・住宅確保給付金受給者・生活困窮者等に対し、担当制や福祉事務所等への巡回相談による就職支援を実施し、就労による自立の促進を図りました。以上の取組により、所重点指「(生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率)」の目標が達成出来ました。

⑨ 就職氷河期世代への就職支援（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を行っていないものの、対象求職者の支援について、求人担当部門と連携した対象求人確保、確保した就職氷河期世代限定求人等を活用したきめ細かな職業相談・紹介を実施いたしました。なお、就職氷河期世代求人確保については、年齢及び経験不問求人の中でさらに氷河期世代の受け入れに十分な理解を示すなど、受け入れ体制が整備されている求人確保に努めました。

以上のとおり、所重点指標「ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35～54歳）の不安定修了者・無業者の件数」の目標達成に向け取り組みました。

⑩ 新規学卒者等への就職支援（所重点指標）

新規学卒者の多様な求職ニーズに対応できるよう様々な職種・業種の求人確保に努めました。また、個別の就職支援にあたっては、学校と緊密な連携のもと、新規学卒予定者に応じた支援メニューを選択し、早期就職内定の獲得に努めました。

以上の取組により、所重点指標「新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数」の目標達成が出来ました。

⑪ 若年者への就職支援

わかもの支援窓口において、個別担当制支援を中心に各種支援メニューを活用して、正社員就職率の向上に努めました。

また、求人担当部門においては、若年者向け正社員求人の確保とともに、都内わかものハローワーク等と連携した面接会の実施などマッチングに努めました。

⑫ 人材不足分野への人材確保支援（所重点指標）

人材不足分野（医療、福祉、建設、警備、運輸）の人材確保に向けた取組として、庁舎内エントランスでの求人展示、求人情報誌の配布、相談会・面接会を実施しました。

特に、人材確保が喫緊の課題となっていた医療・介護等の分野については、専門相談員が講師となり、オンラインによる介護入門セミナーを実施するとともに、企業担当者による警備の入門セミナーを実施しました。また、各イベントを通じて採用に至った場合には、定着支援を兼ねた事業所訪問を行い、求職者・求人者のインタビューをエントランスやHPに掲載し、内在する求職者の掘り起こしに努めました。以上の取組により、所重点指標「人材不足分野の就職件数」の目標達成が出来ました。

⑬ 職業訓練の一層の活用促進

職業訓練のより一層の活用を促進するため、職業訓練に係る職員研修を実施し、所全体で訓練コーナーへの誘導に努めました。

また、自治体等関係機関に毎月の訓練受講案内や求職者支援制度のリーフレット等の配架依頼、SNSの活用等により広域にわたる訓練情報の提供に努めました。

訓練受講者の就職支援の取組としては、訓練申込時から個別支援を意識した相談を実施し、訓練中から求人情報提供を行うなど、訓練終了後3ヶ月以内の就職を目指した支援を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 就職支援キャッチフレーズの作成と活用

新型コロナウイルス感染症の感染状況が落ち着きつつある中で、社会経済は平常時に戻りつつあることから、当所の地域性や直近の雇用失業情勢を踏まえた所共有のキャッチフレーズを策定し、所一丸となり、同じベクトルでの行政サービスを推進しました。

なお、キャッチフレーズは、多様化する求職者ニーズや課題に職員個々が全力で支援するという内容を含め「全力サポート 自分にあった働き方」としました。

② 職員研修の積極的な実施によるサービスの向上

公正採用、職業訓練、障害者雇用、外国人雇用、助成金、事業所の人材育成訓練（見学会）等、多岐のわたった研修を実施し、職員の資質向上に努めました。

③ 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を共有する仕組みを構築し、関係職員と全幹部職員に情報共有する取組を実施しました。

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、集約し、管理者からのコメントをフィードバックしています。

これにより、目標達成に向け、組織一体となった取組に繋がっています。

④ 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取組を実施しました。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て求人検索しやすくしています。

この取組については、窓口や電話等のほか、事業所への訪問による課題解決支援サービスとして、令和4年度より実施している「事業所訪問サポート」事業の実施に活かされています。

(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

① 雇用保険受給者の早期再就職支援

令和4年度の業務指標の中核をなす主要指標のうち、目標値未達であった指標が「雇用保険受給者の早期再就職支援」であったことから、資格決定時、説明会、職業講習会、認定時の対応方法について、再就職支援委員会で検討のうえ、実効ある取組を推進します。

② 利用者満足度の向上

令和4年度に実施した利用者満足度調査結果を踏まえ、案内表示やプライバシーの配慮等を含む窓口サービス全般等について、個々の項目の現状分析を行い改善を進め利用者満足度の向上に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度については、社会経済活動が再開され、新規求人数が232,782件、対年度比30.0%増（前年度179,093件）と大幅に増加し、コロナ前である令和元年度の水準に到達いたしました。

新規求人を産業別にみると、介護、医療、運輸、警備等の人手不足分野の業種とともに、コロナ感染により影響を受けてきた飲食宿泊サービス業等で求人増が顕著であり、また、2024年問題を抱える建設業、運輸業等の人員不足が懸念されます。

こういった状況の中、当所としては関係機関と連携し、より一層の人員確保措置を推進してまいります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職 件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | 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 | 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人材不足分野の就職件数 | ⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 | 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 |
|---------|-------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--|---------------|-----------|--|---|--------------|-----------------------|-------------------------------|
| 令和4年度実績 | 2,551 | 13,283 | 1,809 | 90.2% | 85.1% | 249 | 73.3% | 230 | 143 | 94.7% | 395 | 156 | 609 |
| 令和4年度目標 | 2,550 | 12,539 | 1,900 | 90.0% | 90.0% | 325 | 63.9% | 230 | 140 | 94.2% | 360 | 154 | 570 |
| 目標達成率 | 100% | 105% | 95% | | | 76% | 114% | 100% | 102% | 100% | 109% | 101% | 106% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク大森 就職支援業務報告(令和4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

令和4年度については、新型コロナの影響で離れた利用者を令和元年度の水準に戻すことを目標に、以下の取り組みを行った。

① 各指標に対する取組

- 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開催し、セミナー終了後の個別支援への誘導を図った。また、求人窓口においては、年齢不問求人等の求人を提出する事業主に氷河期専用・併用求人を勧奨し、また、インターンシップの説明を積極的に行うことで実施事業所を獲得し、インターンシップにつなげることが出来た。
- 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、職業資産、生活の状況、体力面に起因する高齢者の多様な就労希望に対応するため、丁寧な職業相談を行う中で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った。また、他所とも連携しシニア面接会を開催した。
- 障害者の雇用対策として、参加する会社を面接会場とした「会社DE面接応援企画」を実施したほか、更に求職者と求人者のマッチングの機会を増やすために他所と連携の上、同様の面接会を数多く開催し、障害者の就職につなげた。
- 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、連携して支援を行った。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(JOB OTA)」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・周知を行った。
- 人材不足分野については、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、掲載した。特に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、32社が参加、参加求職者は58名、うち就職者が15名と、共催の大田区からは、事業継続・拡充を要望されています。また、当所エントランスにおいて運輸・建設業を中心に人手不足分野の事業所の企業説明ブース(「企業PRコーナー」)を設け、150人以上の求職者に利用いただき、紹介へもつなげ、当該分野への理解の促進を図った。
- 雇用保険受給者の失業認定日を活用し、主にハローワークを利用希望の方を、認定手続き後に1階職業相談窓口へ誘導し、個別担

当事者制へつなげた。

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講師に招き、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た。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 毎月1回開催しているP D C A管理のための「業務検証ミーティング」の内容を見直し、目標を細分化し、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った。ミーティングにおいて所全体の動きを「見える化シート」で共有し、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ができた。
- 企業PRコーナーについて、説明した求職者の数や内容などを把握することにより、企業を氷河期面接会等の参加につなげた。
- 蒲田ワークプラザについて、区内各町内会所有の掲示板へのリーフレット掲示依頼及び町長会議への参加による協力依頼を実施。
- マザーズコーナーで実施しているセミナーについて、参加者のニーズに応じて対話を交えた形式に一新したところ、好評を得て個別支援につなげることが出来た。(会場：区立図書館)

(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

- 紹介部門の職員による事業所訪問が殆ど出来ず、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出来なかった。次年度はミニ面接会の開催を増やすとともに、そのための就業場所を見るための取組を強化する。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。
- 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とら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う。

(4) その他業務運営についての分析等

- 令和4年度の東京都内の有効求人倍率は、1.60倍で対前年比0.38P増であるのに対し、大森所管内の有効求人倍率は0.89倍で対前年比0.13P増となっており、東京の回復幅より管内はいまだ厳しい状況である。就職場所として区内を希望する求職者が多いことから、ニーズに応えるべく管内を就業場所とする求人の更なる確保が必要である。
- 管内特徴の一つでもある羽田空港関連については、令和4年10月11日からの入国検査の緩和により求人が増加傾向であるが、人手

不足分野の職種を中心としていることから、国土交通省をはじめとする関係機関と連携した人材確保対策に取り組んでいきたい。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | ①生活保護受給 者等の就職率 | ②障害者の就職 件数 | ⑥公的職業訓練 修了3か月後の 就職件数 | ⑧マザーズハロ ーワーク事業に おける担当者制 による重点支援 対象者就職率 | ⑩マッチング強化 事業～充足数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|-------------------|---------------|----------------------------|--|--------------------|
| 令和4年度実績 | 3,733 | 3,736 | 2,245 | 71.1% | 95.6% | 510 | 79.3% | 264 | 329 | 112.7% | 273 |
| 令和4年度目標 | 4,050 | 3,686 | 2,100 | 90.0% | 90.0% | 490 | 63.6% | 260 | 254 | 94.2% | 300 |
| 目標達成率 | 92% | 101% | 106% | | | 104% | 124% | 101% | 129% | 119% | 91% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク渋谷 就職支援業務報告(令和4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

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響から大きく減少した新規求人数は着実に回復傾向にある中、求職者への紹介件数の減少は続いており、主要指標である就職件数、充足数と合わせて紹介件数の向上も重点課題として、求人情報の積極的な情報提供等マッチングを意識した能動的な支援を実施してきたところである。その結果、令和3年度と比較して紹介件数は前年比17.5%の減少となったが、就職件数、充足数ともに前年比3.8%増加した。

- 若年者への取組み：東京わかものハローワークにおいて、目標達成に向け「令和4年度東京わかものハローワーク業務運営方針」を策定し、各人の目標達成に向けた取組みの指針とした。また、毎朝ミーティングを行い進捗状況の共有を図った。
- 高齢者の就職支援：10月から65歳以上の高齢一時金受給者の認定日全員相談を実施した。
- 障害者の就職支援：管内就労支援機関等と連携した新規求職者の確保に努めるとともに、雇用指導部門において受理した求人については、ミニ面接会等の積極的な開催によりマッチングを図った。また、一般高校に在籍し障害者手帳を所持している未就職高校生について、管内特例子会社との連携により、短期間の実習を経て内定を得ることができた。
- 雇用保険受給者の早期再就職支援：当所は新規求職者数に占める雇用保険受給者の割合は都内平均よりも高く(44.2%)、前年よりも増加していることから、重点的な支援を行う必要があり、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から中止していた雇用保険受給者説明会と職業講習会を7月から再開した。2月には今まで実施していなかった一般受給者に対する初回認定日の全員相談を開始することで相談窓口への誘導を強化した。
- 人材不足分野への就職支援：人材確保・就職支援コーナーにおいて、各イベントをコロナ禍前のレベルに戻して自治体と連携した介護、保育関連の事業所説明会やツアー型面接会、業界セミナー等を福祉分野(介護・看護・保育)で49回、福祉以外分野(建設・警備・運輸)で26回実施した。
- マザーズハローワーク東京：令和4年度はオンライン相談を開始し、小さいお子様連れの方や在職中の方の就職支援ツールとして積極的に活用した。相談だけでなく、応募書類の添削や面接指導にも積極的に活用した。求職者に対し、タイムリーに情報提供ができるようバックヤードにいる賃金職員を活用し『代理検索』を開始した。個々の求職者のニーズに沿った求人を検索するには時間がかかる

ため窓口を担当しているナビゲーターはじっくり検索している時間がとれない。そこでこの『代理検索』を活用することにより、タイムリーに求職者の希望に添った求人を検索することができ、情報提供へとつながった。また、アウトリーチナビゲーターを活用し、自治体への出張相談を実施した。令和4年度新たに2カ所出張相談を開始することができた。

- 充足サービス：令和3年度から取り組んでいる「若年者」「シニア」「氷河期」「訓練修了生」の4グループに分けた求人充足会議により、管内を就業場所とする求人の充足促進に努めるとともに、受理求人の4割を占める都外を就業場所とする求人の充足促進にも取り組んだ。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・ キャリアコンサルタント研修に3名の職員の送り出しを行い、相談技法の向上に努めた。
- ・ 情報共有と連携強化を目的に、職業相談部の統括ミーティングを毎週開催した。基幹幹部からの指示や部全体の課題を共有し、連携強化を図った。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

【本所】

- 7月から実施されたモデル事業により計画紹介担当を「オンライン就職支援窓口」としてオンライン登録者に対するハローワーク利用登録への取り込みや求人情報の発信等来所によらないサービスの提供強化を図った。また良質な求人情報を広域に収集し所内でも冊子として活用することで応募率の向上にもつながった。
- シニアコーナーでは65歳以上の高齢一時金受給者の全員相談を実施することで、支給終了後は相談窓口が利用できないと勘違いしていた就労意欲の高い高齢者を把握することができ、応募までつながるような事例も出てきており、窓口利用者の増加につながることができている。
- 都外を就業場所とする求人に係る充足対策については、従前はシステム上の求人充足依頼に留まっていたが、令和4年度よりシステムでの充足依頼に加え、すべての求人に対し電話による充足依頼も併せて行った。結果、当所で受理した求人の平均充足率は6%程度であるが、充足依頼を実施した求人の平均充足率は10%前後まで改善した。

【マザーズハローワーク東京】

- 窓口を担当するナビゲーター全員に対し、オンラインの研修を実施し対応できるようにした。
- 令和4年度も、積極的に自治体を訪問しマザーズハローワーク東京の周知活動を行った。

【東京わかものハローワーク】

- 東京わかものハローワークでは、コロナ禍で中止していた「ジョブクラブ（就活応援塾）」を令和4年度から再開し、主に職業経験が少ない若者やグループ支援が効果的と思われる求職者を誘導し、個別担当制相談との併用による就職支援を実施した。

(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

【本所】

- 新型コロナウイルス感染症の拡大リスクは残るが、感染法上の分類が5類に引き下げられることに伴い、様々な業務を「通常運転」に戻していく必要がある。特にコロナ禍で実施できなかった自治体との連携によるイベント等は、従来の開催方法にこだわることなくアフターコロナを前提とした新しい形での連携方法を構築するとともに、ハローワークの利用者が減少している昨今、自治体との共催によるイベントを実施することで、オンライン利用者をはじめとした来所によらないサービス提供者とは一線を画し、地域サービスを重視したハローワークの存在をアピールすることにもつながることから積極的に実施していきたい。
- 雇用調整助成金等コロナ禍における各種支援策の終了を受けて企業倒産による失業者の増加が懸念される所であり、当所の雇用保険受給者の割合も今まで以上に高くなっていく可能性もある。このような状況を踏まえ、雇用保険受給者に対する再就職支援を初回認定日の全員相談だけでなく様々な側面からフォローアップすることでハローワーク自体の存在価値を高めていく。
- 求人者マイページを活用した求人申し込みが増加し、窓口での求人受理が減少傾向にあることから、令和5年度より求人受理窓口を縮減し4年度以上に早期求人公開を目指すとともに、訪問による求人開拓体制を強化する。

【マザーズハローワーク東京】

- 面接用品レンタル事業を計画しており、少しでも子育て中の方の負担を軽減し面接意欲を高めてもらおうと考えている。

【東京わかものハローワーク】

- 東京わかものハローワークでは、アンケートによると新規求職者の約半数がホームページを来所のきっかけとしているため、ホームページの内容をより充実させ、潜在的な求職者の掘り起こしを行っていく。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・ 庁舎外施設のふるさとハローワーク（ワークサポートめぐろ、ワークサポートせたがや）については、生活困窮者自立支援金や住宅確保給付金の利用希望者の求職登録が多数を占める等本来のサービスが提供できない時期もあったが、令和4年度は概ね落ち着いてきたところ。また4年度から部門内の所管が専1部門から職1部門に変更し、人的なバックアップ体制も強化したことから両施設とも前年を大きく上回る就職実績を残すことができた。設置自治体（目黒区、世田谷区）からの期待も高い施設であることから引き続き自治体と連携を図るとともに、実績値をさらに詳細分析しボトムアップをしつつ運営していきたい。
- ・ 雇用保険受給者以外の新規利用者が伸びない状況を踏まえ、高齢者、外国人等あらゆる求職者が就労できるような短時間、短期間等の臨時的求人も確保し、多様性に対応したマッチングを実施することも検討していく。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職 件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | 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 | ⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数 | 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人材不足分野の就職件数 | ⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 |
|---------|-------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--|---------------|-----------|--|--------------------|---|--------------|-----------------------|
| 令和4年度実績 | 5,806 | 8,611 | 4,133 | 88.6% | 99.0% | 616 | 86.2% | 427 | 339 | 584 | 96.5% | 833 | 276 |
| 令和4年度目標 | 6,250 | 9,408 | 4,400 | 90.0% | 90.0% | 720 | 63.5% | 380 | 450 | 582 | 94.0% | 1,002 | 276 |
| 目標達成率 | 92% | 91% | 93% | | | 85% | 135% | 112% | 75% | 100% | 102% | 83% | 100% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク新宿 就職支援業務報告(令和4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 DX ハローワークの推進

来窓した求職者に対し、希望の職種に応じた求人情報をマイページを通じて頻回に提供した。リアクションのあった求職者に対しては更に希望に合致する求人情報の提供や個別支援の勧奨等を行った。一方、リアクションのない求職者に対しては電話による同様のフォローを行うなど、ハローワークからの能動的な支援を実施した。

また、窓口での支援を希望しない求職者も一定数いることから、窓口でヒアリングを行った「ニーズチェックシート」をオンライン就職支援コーナーに提供し、希望者全員にニーズに応じた求人情報を提供した(ひと月の求人情報提供数は、窓口職員が個別支援を行っている求職者を除き約 11,000 件以上。)

② オンライン支援コーナーの充実

DX ハローワークを推進する中、来窓した全ての求職者に対し求人情報を提供できるよう職員 1 名、事務補助を行う非常勤職員 1 名を増員し、オンライン支援コーナーの充実を図った。

③ 面接会の充実

マッチングの機会を確保するため、特に高年齢者を対象とした面接会を強化した。

令和 3 年度 18 回から令和 4 年度 41 回に増加し、299 人が面接を行い 120 人の就職を支援した。

④ ハローワークの求人を周知する取組

ハローワークインターネットサービスでは、「希望求人が検索できない」との声が多く聞かれたことから、求職者が自主選択できる環境を整えるため、当所ホームページトップ画面にタッチペン式の「かんたん求人検索」を作成した。

また、職種、年齢別の求人検索が行える QR コードを給付課待合椅子に掲示しハローワークの求人に接しやすい環境を整備した。

更に、職業相談窓口での求人情報提供においても、「ハローワークの求人の良さを知ってもらう」ことを意識した対応を徹底した。

⑤ 求職者ニーズを踏まえた事業所訪問による求人確保

求職者ニーズの高い職種を中心に、求人充足を意識した求人開拓を実施するとともに、求人を選べる環境にするため、量的確保に取り組んだ。

また、求人開拓に当たっては、新型コロナウイルス感染症の収束傾向を踏まえ、可能な限り事業所訪問による求人勧奨を行い、求人確保に取り組んだ。

⑥ 求人の質の向上に向けた求人コンサルティングの実施

求人内容の正確性・適法性についての確認を徹底した。バランスシート等を活用した職種別・年代別の希望賃金等といった労働市場の状況を踏まえた労働条件の見直しの提案や求人票の記載内容の充実を図り、求人コンサルティングを推進した。

また、能動的なマッチングから充足に至るまでのフォローアップを行い、一定基準の下、求人担当者制にも取り組んだ。紹介が低調な求人については、求人の充足会議を通じて職業相談部門からの意見も踏まえ、求人内容の見直し等を求人者に提案し、充足可能性を高める取組を実施した。

⑦ 求人票以上の事業所情報の収集

充足対策の一環として、求人票に記載されている以上の情報を収集し、収集した情報を職業相談部門へ提供した。求職者ニーズの高い求人情報については、「求人特急便」等として速やかに職業相談部門へ提供し、職業紹介・就職（充足）に繋げられるよう取り組んだ。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 求職者マイページ開設勧奨の推進

オンラインサービスの充実を図るため、職業相談窓口等において求職者マイページの全員開設を原則として求職者に勧奨した。当所独自のリーフレット「マイページ開設者募集」を作成し、開設のメリットをランキング形式で記載した。さらに、開設手順をわかりやすく解説して勧奨した。

② 職業相談部門の業務体制の見直し

求職者サービスの向上を図るため、主に「雇用保険受給者」、「雇用保険受給者以外」に分けられていた窓口を「54歳以下」、「55歳以上」の窓口に変更した。これにより窓口取扱量が平準化され、求職者の待ち時間を大幅に低下させ、職業相談の時間を増やすことができた。

③ 求人者マイページ開設勧奨の推進

オンラインサービスを促進するため、新規求人受理時等に、当所の求人者サービスについてのリーフレットを活用して、求人者マイページの利用メリットを求人者に案内した。マイページ開設により来所によらない手続きができることを勧奨した。

(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 オンライン支援コーナーの強化

来窓した全ての求職者に対し求人情報の提供を行っているものの、情報提供者に対する効果的なフォローアップが十分に行えていない。このため、マイページ等への情報提供後に電話で連絡を行い、詳細な希望条件を聞き出すなど、紹介、就職件数のアップにつなげていく。

② 求職者担当制支援サービスの強化

一方向型の担当者制支援を強化し、能動的な職業紹介を一層推進する。

③ 利用者数の増加に向けた取組

新型コロナウイルス感染症の影響等により新規求職者数の減少傾向が続いていることから、雇用問題連絡会議をはじめとして様々な機会を捉え、地域課題の把握に努め、その課題に対処（イベントなど）して、利用者数の増加を意識して取り組む。

④ プレゼンス向上に向けた取組

求人部門と職業相談部門はあらゆる場面で連携し、ハローワークのプレゼンスを高めていく。具体的には、求人（高年齢者・若年者等のニーズを意識した求人、都内就業地求人等）の確保、求人コンサルティングや求人票以上の情報収集に継続して取り組み、職業相談部門との一層の連携強化（求人情報の提供、充足会議等）を図る。また、面接会等のイベント（地方自治体との連携事業を含む）開催に当たっても、職業相談部門と連携し、求職者ニーズを反映したものにしてハローワークのプレゼンスを高められるようにする。

⑤ 研修等の実施による意識啓発

アフターコロナにあってパフォーマンスの向上を図る必要があることから、改めてハローワークの役割や基本業務の徹底をはじめとした業務の進捗管理等について研修等を実施し、意識啓発を図っていく。

(4) その他業務運営についての分析等

民間求人サイトの充実により、ハローワークインターネットサービスを利用して求人を自己検索する求職者は減少し、来所する求職者も減少している。支援を求めて来所する求職者や必ず来所する雇用保険受給の求職者が満足する支援が必要となるため、第1にハローワークにも求職者の求める求人があることをアピールすることが重要である。このため、来所した求職者全てに求人情報の提供を行うことと、ハローワークの求人が目に触れやすい環境となるよう業務を推進していく。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職 件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | 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 | ⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数 | ⑧人材不足分野の就職件数 | ⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 | 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 |
|---------|-------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--|---------------|-----------|--|--------------------|--------------|-----------------------|-------------------------------|
| 令和4年度実績 | 7,868 | 14,071 | 3,962 | 80.3% | 98.3% | 782 | 46.3% | 530 | 12,647 | 854 | 1,089 | 323 | 1,538 |
| 令和4年度目標 | 8,700 | 13,758 | 4,100 | 90.0% | 90.0% | 960 | 63.5% | 518 | 12,540 | 785 | 1,098 | 310 | 1,090 |
| 目標達成率 | 90% | 102% | 96% | | | 81% | 72% | 102% | 100% | 108% | 99% | 104% | 141% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク池袋 就職支援業務報告(令和4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、全職員が基本方針を念頭にサービスの提供を行ってきました。

窓口利用者や紹介件数が減少傾向にあるなど、これまで以上にハローワーク側からの能動的な働きかけが必要な状況であることから、新規求職者との窓口での対話により求職者ニーズを的確に把握し、早期の就職を希望しかつハローワークへの期待度が高い求職者に対しては積極的な個別支援への取り組みを行った。また、早期の就職を希望するもののハローワークの利用を決めかねている求職者等に対しては求人情報提供・電話連絡を契機としたハローワーク利用勧奨を積極的に展開しました。

紹介件数の向上、かつ確実に就職につなげるため職業相談部と雇用開発部の双方が日常的に連携し、おすすめ求人の選定や積極的な求人情報提供を集中的に行うためのフォローアップチームを立ち上げました。

同チームにおいては、日々のおすすめ求人を職業相談部内へ展開し、窓口スタッフによる当該求人を活用した求職者に対する情報提供や提案紹介を積極的に推進するほか、おすすめ求人に対して適格な求職者を選定する求人型の情報提供も実施しました。

同チームの立ち上げにより、所全体での求人情報提供(提供後の電話連絡含む)に対する意識が高まり紹介件数の積み上げに繋がりました。

① 各指標に対する取組

当所では、冒頭の方針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組を行ってきました。

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ハロートレーニングコーナー(職業訓練窓口)などの専門窓口へ誘導し、専門窓口を活用した支援を実施しました。

この他、職業紹介時などの求人者と接触する際に、求人に係る詳細や条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。

若年者に対する取組については、総合受付や一般相談窓口において把握した求職者の状況等により専門窓口であるヤングコーナーの説明、利用勧奨、窓口への誘導を行い積極的に個別支援への取り組みを実施しました。

個別支援対象者の個々の状況に応じた課題を的確に把握し、自己理解の促進・職歴の棚卸し等を目的としたキャリアコンサルティングやセミナーを実施したほか、職種転換等を考える求職者に対する職業訓練情報の提供や、『Job tag』の活用による職業理解の促進などの支援を実施しました。（就職氷河期世代の求職者に対しては、ミドル世代チャレンジコーナーにおいて同様の取組を実施しました。）

また、ハローワーク側からの能動的な働きかけを行っていない新規求職者（既卒者）を毎月リスト化し、リスト対象者への電話連絡をとって就職活動状況や抱えている悩みなどの確認・助言を行うとともにヤングコーナーの利用勧奨、個別支援への取り込みを積極的に実施しました。

ハロートレーニングコーナーでは、受講生を増やす取組として職業相談部の窓口スタッフに対して職業訓練の概要、訓練コース案内や訓練窓口への誘導方法について研修を実施しました。併せて、職業相談部全体で訓練コースの募集情報等を常に共有し、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て訓練受講の働きかけ（リーフレットの手交）や訓練窓口への積極的な誘導を行いました。

雇用保険受給者に対しては、職業準備講習会において職業訓練周知用リーフレットを配布のうえ職業訓練の概要や受講のメリットを説明しつつ、初回認定日の受給資格者証返戻時に職業訓練周知を兼ねたアンケート用紙を手渡しし、訓練窓口への誘導を図りました。

さらに、訓練受講生に対し訓練修了3ヶ月以内の就職に向けて積極的な支援をするため、入校時、就職活動日（訓練修了日）や指定来所日の機会を捉え、担当制による個別支援やそのメリットを説明し積極的な取り込みを図りました。取込み後は、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、訓練の受講状況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、総合案内の職員、一般相談窓口の職員や給付課職員が、子ども連れで来所している方や雇用保険の延長申請解除を行った女性の方等をコーナーへ誘導するよう職業相談部内で共有して、利用者を増やす取組を行いました。利用者に対しては、予約制・担当制による来所相談だけでなく、電話やZoom、TeleOfficeを用いたオンライン相談も活用して、本人の希望に合った就職先への早期就職に向けた支援を行いました。また、窓口、マイページ、電話又は郵送での求人情報提供による提案紹介も行いました。

この他、自治体と連携を図りながら、就職を検討している潜在的求職者を就職させることを意識して、セミナーを年13回実施（うちオンラインセミナー3回）。「6ヶ月以内に就職を考えている方」などの参加要件を設け、早期就職を考えている方をセミナーに参加させて、同コーナーへの取り込みを図りました。セミナーの内容については、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ることを目的として実施しました。（豊島区3回、板橋区1回、練馬区2回）

シニアコーナーでは、コロナ禍において来所によらない非対面の「リモート個別就職支援」を推進しました。

令和4年度実績（～2月）リモート支援対象者＝1,089人、求人提供数＝4,775件、紹介件数＝798件、就職件数＝253件。部門紹介件数

に対しリモート紹介の割合=20.3%

また、求人情報提供の取組を強化するため、バックヤード及びフォローアップチームが選定したマッチング率の高い求人をご各部門スタッフから求職者へ提供することにより、就職意欲の喚起を図るとともに、ハローワークの利用勧奨に努めました。

令和4年度実績（～2月）選定求人数=3,045件、情報提供件数=3,525件、紹介件数=1,151件、就職件数=538件、紹介率=32.7%、就職率=15.3%

人材確保・就職支援コーナーでは、予約制・担当制の専門相談員によるきめ細かな職業相談・紹介を実施し、求職者のニーズに応じた就職へとつなげました。また、人材不足分野業界の魅力発信や業界の現状をわかりやすく伝えるため、業界入門セミナーや事業所説明会、施設見学、ツアー型面接会等のマッチングイベントを積極的に実施しました。各種イベントの周知に関しては、SNSを効果的に活用し、同コーナーへの未利用者の取り込み等を図るため、広範囲への広報を行いました。

また、事業所説明、業界案内を目的とした「会社PRコーナー」を設置し、予約不要で気軽に求職者の参加が可能なことから好評を得ており、求人者・求職者双方への支援の場の提供とともに就職にもつながりました。

生活保護受給者支援等窓口では、目標値の就職率63.6%以上を達成するために予約担当制によるきめ細かな相談を通じて、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ました。特に紹介就職件数に目標を設定し、紹介件数と併せて進捗管理することにより、就職件数の確保に結びつきました。（令和5年2月末現在取扱状況）支援対象者：871人／就職件数：695件／就職率：79.8%

また、就職件数を向上させるためには支援対象者の確保が重要であることから、管内3区それぞれの福祉事務所において新任ケースワーカー対象のセミナーを実施（計9回）し、ハローワークの就労支援や求職者支援訓練等の制度周知と併せて支援要請者の送り出しについて協力要請を行いました。特に、板橋区一体的施設「しむら就労支援コーナー」は令和3年度の支援対象者が減少傾向であったことから、就職支援ナビゲーターと福祉事務所ケースワーカーの個別面談を実施し、関係構築を図ることで支援要請の増加に結びつきました。

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た。

障害者に対しては、雇用指導官と連携して面接会（うち1回は地方公共団体との共催）や実習面談会を実施した。ミニ面接会は年間12回開催し、参加事業所55社、採用13名という結果となった。実習面談会は5回開催し、実習53名のうち実習終了後の選考で16名の採用に繋がった。直接面接や実習を行う機会を提供することで、企業が働ける障害者についての理解が深まる結果ともなった。

事業所部門においては、求人者への利便性を高めるため、マイページの利用を積極的に周知した。利用の事業所に対しては職業紹介の流れやマイページの利用案内を丁寧に行うよう関係の構築を図り、継続したHW利用となるよう取り組みました。

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）と情報交換を定期的に行い、地域のニーズに応じた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

職業相談部では、利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施するため、管内事業所を訪問し、求人者ニーズの把握、求職者ニーズの情報提供、求人票以上の事業所情報を収集・蓄積し、部内で共有することにより、職員の資質向上を図りました。また、本取組は管内事業所との関係構築を深める効果も見られました。

人材確保・就職支援コーナーでは、一般財団法人建設業振興基金から講師を迎え、職員・相談員を対象とした建設業界及び「建設キャリアアップシステム（CCUS）」の理解を目的とした研修を2回実施し、相談窓口及び求人窓口の職員の資質向上を図りました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

『新規求職者支援スキーム』の実施

新規求職者から早期就職の希望、ハローワークへの期待度等を聴取することにより、ハローワーク支援方針を決定する取組を実施しました。

早期就職を希望し、ハローワークへの期待度が高い求職者に対しては、個別支援に取り込み早期就職のための担当制支援を行いました。また、早期就職を希望するものの、ハローワークの利用を決めかねている求職者等に対しては求人情報提供・電話連絡を契機としたハローワーク利用勧奨を積極的に展開しました。

また、窓口相談職員等には、各選定人数の月目標を設定し、求職者支援の見立てができる能力向上を目的として実施しました。

ハロートレーニングコーナーでは、訓練コース（職種）に見合った求人一覧表を作成し、担当制による個別支援対象者には郵送による情報提供を行いました。また、担当制による個別支援に取り込めていない委託訓練受講生に対しては、訓練受講修了前月、修了月と修了日の時期に合わせ、求人一覧表や担当制による個別支援のリーフレットを計3回郵送し、ハローワーク求人への応募喚起や担当制による個別支援への取り込みを図りました。

『事業所部門での取組』

求職者に対する求人情報（魅力ある求人）の提供業務を強化することを目的としたフォローアップチームにおいて、迅速な情報提供に取り組んだ。事業所部門職員が加わっている総合チームにおいては、求職者ニーズに沿ったおすすめ求人の積極的な提供、逆に紹介窓口からの「求人選定依頼書」に対する求人の選定や開拓を行い、該当する求人の提案を積極的に行うことで、求人充足の強化を図りました。

求人者マイページを利用した求人受理において、窓口対応とバックヤードを区別し、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の説明、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

就職件数については目標達成率98%と達成できませんでした。本目標を達成するためには、令和4年度の紹介件数が対前年度比▲12.0%となったことが課題となっています。このため、選定した求人情報の提供などハローワークからの能動的な支援や電話、オンラインによる職業相談、職業紹介などハローワークに来所しなくても支援が受けられる体制などを強化することで紹介件数の確保を図ります。

雇用保険受給者早期再就職件数については目標進捗率84%（令和5年1月現在）となっています。令和4年度の一定期間において新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、雇用保険受給説明会及び職業講習会の体制を縮小して実施したことから、雇用保険受給者の再就職支援が十分にできなかつたことが課題となっています。このため、雇用保険受給説明会及び職業講習会の体制をコロナ禍以前に戻すことで早期の再就職を希望する雇用保険受給者に対する個別支援の更なる強化を図ります。

充足件数についても対前年比で減少（▲1.2%）したことから、管内充足件数増加を図るため、付属施設利用者向け求人開拓を強化するとともに、池袋所以外の都内所の充足シェア低下（33.4→31.9）回復のため求人コンサルティングを向上させることにより、他所の求職者から選んでいただける魅力ある求人票作りに取り組んでいきます。

(4) その他業務運営についての分析等

シニア層は、就労地と居住地が近いことを重視する傾向が見られることから、管内事業所の求人開拓が重要となっています。また、キャリアチェンジにおける職種を選択肢が絞られることがあるため、シニア層が活躍している職種や雇用形態について、職業相談やセミナーなどで労働市場の状況を認識するためのアドバイスが効果的と思われます。

人材確保・就職支援コーナーでは、求人者ニーズを的確に把握するため事業所訪問を行い、求人コンサルティング、求人票以上の事業所情報の収集・蓄積を推進し、同コーナー内での情報共有を図り、求職者の職業相談・紹介時に活用しました。

雇用吸収率の高い介護・保育施設はコロナ禍で事業所訪問や事業所内の見学を含むツアー型面接会のイベント参加に消極的でしたが、令和4年度に入り感染防止対策を徹底した上での受け入れは可能という事業所が増え、ツアー型面接会を24回開催し、就職につなげることができました。マッチング率の高いツアー型面接会は、感染防止対策を行った上で、積極的に求人者ニーズに応えていきます。

(5) 総合評価において考慮すべき事由（天災、経済・雇用情勢の急激な変化等）

新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用保険受給説明会及び職業講習会の体制を縮小して実施したことから、雇用保険受給者に対する就職支援の取組に遅れが生じてしまった。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職 件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | 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 | ⑥公的職業訓練修了3か月後の就職件数 | 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人材不足分野の就職件数 | ⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 |
|---------|-------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--|---------------|-----------|--|--------------------|---|--------------|-----------------------|
| 令和4年度実績 | 8,064 | 8,296 | 4,859 | 82.4% | 100.0% | 1,072 | 82.0% | 695 | 535 | 786 | 104.9% | 1,699 | 437 |
| 令和4年度目標 | 8,150 | 8,495 | 4,900 | 90.0% | 90.0% | 840 | 63.6% | 589 | 620 | 730 | 94.1% | 1,824 | 433 |
| 目標達成率 | 98% | 97% | 99% | | | 127% | 128% | 117% | 86% | 107% | 111% | 93% | 100% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク王子 就職支援業務報告(令和4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

- ・ 充足会議を毎週開催(うち、1回は拡大充足会議開催)したほか、事業所部門で受理したマッチング求人をリアルタイムで紹介部門へ情報提供することによりスピード感のある紹介・充足を図った。情報提供後紹介に至らないケースについては、紹介部門から「窓口での感触」を事業所部門へフィードバックし、求人条件緩和等求人コンサルを行い、早期マッチングを行った。
- ・ 再就職支援委員会において、所長自ら参加し、雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組の徹底を指示した。早期再就職支援として、初回認定日に来所した雇用保険受給者全員を職業相談窓口へ誘導し、求職者ニーズを把握し、ニーズに合った求人情報の提供のほか、個別担当制への誘導、訓練セミナーへの参加勧奨等による訓練窓口への誘導等を積極的に行った。
- ・ 若年者に対する取組は、オンラインセミナーを5回開催し、ハローワーク窓口利用の誘導を図った。高年齢者に対する取組は、増加傾向にある高年齢求職者に対し、赤羽しごとコーナー(ふるさとHW)において「シニア向け就職セミナー」を月1回開催し、積極的な就職支援を行ったほか、本所玄関スペースに「シニアの方も大歓迎」の求人掲示コーナーを設置し、相談窓口利用促進を図った。さらに、障害者に対する取組は、北区や地域の障害者就労支援機関と連携を強化し、新規求職者をチーム支援対象者とし、ハローワークが中心としたチーム支援を強化した。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図るため、行政歴1、2年目の若手職員を対象に所属部門内によるOJT研修を実施し、専門官・上席・係長級職員に対しては、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等に関する研修を実施した。また、各種労働法の知識取得のため、労働基準監督署との共同研修を実施した。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① オンラインセミナーの開催について

新型コロナウイルス感染症を踏まえて工夫した点として、参加申込み、セミナー資料配付、参加アンケートを全てオンラインのHP上

で行った。

なお、アンケートについては、HP に入力ホームを作成したことにより「筆記式」に比べ回答（作成）しやすかったとの評価を得て充実したものとなった。 ※資料配付については、メールにより参加者限定でアドレスを周知した。

② 職員による事業所訪問の実施

コロナ禍で事業所訪問が厳しい中であったが、対象職員全員が事業所訪問を実施したことによりマッチングに貢献することができた。

(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 新規求職者の取り込み

ハローワーク利用者の減少が顕著であることから、ミニ面接会やセミナーの効果的な実施により、本所・赤羽しごとコーナー（ふるさとHW）への誘導を図るほか、オンライン登録者に対してハローワークサービスメニュー等（応募書類の添削をはじめとした個別支援メニュー等）を郵送し、窓口利用者の増加を図る。

② 求職者のニーズに合った求人情報の提供

新規求人の「量的」な目標は達成されていることから、今後は「求職者のニーズに合った」求人確保を重視する。そのため、マイページにて受理する求人についても、求人者に電話等で接触し「希望人物像」の把握に更に努める。また、ダブルワークや短時間就労を希望する高年齢求職者等、個々のニーズに対応するためパート求人に特化した面接会やツアー面接会等を積極的に開催し求人・求職のマッチングを強化する。

③ 所重点指標の取り組み

「就職件数」、「HW 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件数」、「公的職業訓練修了3か月後の就職件数」が目標未達であった。上記①②の取り組みのほか、求職者ニーズを把握のうえ個別支援をより強化し目標達成に向け取り組む。

また、求人者の満足度が低い結果であったことから、要因を分析し求人者サービスを強化する。

(4) その他業務運営についての分析等

北区内、及び近隣の就業場所を希望する求職者が多いため、特に都営三田線沿線の求人情報を強化するため、池袋所と充足会議を開催し、求職者・求人者のマッチング強化を図る。また、池袋所求人に次いで就職件数が多い飯田橋所・新宿所とも連携強化を図る。

2 特記事項

求職者ニーズの多様化により、来所によらないサービスの推進が求められるなか、新規求職者に対するMP開設率が、令和4年4月：37.0%から令和5年4月：50.8%と向上した。MP開設率50%以上を目指し取り組む。

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 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | ④ハローワークの職 業紹介により、正社員 に結びついた就職水 河期世代の不安定就 労者・無業者の 件数 | ②障害者の就職件数 | ⑥公的職業訓練修了 3か月後の就職件数 | ⑨生涯現役支援窓口 での65歳以上の就 職件数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|-----------|------------------------|-------------------------------|
| 令和4年度実績 | 2,054 | 1,806 | 1,136 | 85.7% | 97.8% | 206 | 187 | 175 | 141 |
| 令和4年度目標 | 2,100 | 1,684 | 1,050 | 90.0% | 90.0% | 240 | 180 | 203 | 137 |
| 目標達成率 | 97% | 107% | 108% | | | 85% | 103% | 86% | 102% |

※ 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者の充足数の合計となっている。

※ 「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

ハローワーク足立 就職支援業務報告(令和4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、求人者と求職者のマッチングの促進を最重要と考え、特に「就職件数」及び「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成に向けて重点的に取り組みました。求職者に対しては、丁寧な職業相談を心掛け、アンケートを活用しながら求職者の状況・課題や就職支援ニーズを把握し、マッチング対象求人、充足会議を経て共有された情報を元に事業所部門から提供される「お勧め求人」をマイページへ積極的に情報提供するとともに、相談窓口においては、提案型紹介の強化を図り、職業紹介から就職に繋がるよう努めました。

管内の自治体(荒川区・足立区)との連携による合同就職面接会は、コロナ感染対策を徹底のうえ、マンスリー面接会として毎月1回開催し、参加企業126社、参加者320名、採用者76名の採用実績に繋がりました。また、人材不足分野(介護・福祉系)における合同面接会についても年間5回開催し、参加企業101社、参加者148名、採用者20名の採用に繋がり、自治体からも事業継続を要望されております。

さらに、ミニ面接会の開催についても強化を図り、職業相談部門からの要望を重視し、求職者ニーズの高い職種等を考慮のうえ応募者の確保に努め、35回開催し40名の採用に繋がりました。

求人充足の取り組みとして、求人者に対して求人票の「仕事の内容欄」を中心に、魅力的な求人内容となるよう求人コンサルティングの充実に努めました。

【雇用保険受給者】

雇用保険受給者のうち40歳未満の求職者を中心に、初回認定終了後、職業相談窓口へ誘導する取り組みを実施し、担当窓口職員による個別担当制による重点的な支援を実施し早期の再就職を目指しました。

再就職手当による早期再就職のメリットや給付金額などを示したチラシを新たに作成し、職業講習会等で配布するなど早期再就職に向けた意欲の喚起を図りました。

【若年者】

専門施設である「日暮里わかものハローワーク」を中心に、各種セミナーや他所、自治体と連携した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】

来所された求職者の個々の状況に合わせて、採用されやすい職種・就労形態に関する情報提供や応募書類の記載方法、事業所情報など、個々のニーズに応じた支援サービスに努めており、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して、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。

【就職氷河期世代】

就職氷河期世代の支援対象者については、事務職や軽作業の職種を希望する者が多いため、求職者のスキルにあった求人を選定し提案型紹介を行いました。また、チーム支援においては、支援対象者の情報を事業所部門に説明するなど、求人開拓、面接会、体験実習の開拓に繋がりました。また、事業所に対して求人勧奨する際には、コーディネーターが支援対象者について説明するなど、就職氷河期世代に対する理解とあっせんの向上を図りました。

【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なかで、事業所の職場見学、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。

【職業訓練】

職業訓練周知用のYouTube動画を雇用保険説明会会場にて放映するとともに、雇用保険給付課待合スペースのパーテーション壁面に職業訓練の募集日案内を貼付するなど、ハロートレーニングの積極的な周知を図りました。

職業訓練を検討している求職者に対して、月1回、職業訓練セミナーを開催するほか、複数の訓練科目の募集がある4月開講前の職業訓練セミナーについては、訓練施設による個別説明会も開催し、受講申し込み・訓練あっせんに向けた勧奨を図りました。

【マザーズ】

オンライン登録者及び本所の求職登録者に対し、登録後早い時期に電話やDMでマザーズの利用を案内することにより、新規登録者の取り込みを行いました。また、求人者支援員が求職者のニーズに合うと思われる求人事業所を積極的に訪問し、聞き取った求人情報を部門内にて共有し、管理選考を実施する等により効果的なマッチングを行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

マッチング力向上に資する事業所情報の収集に向けて、職業相談部門・事業所部門の職員が管内事業所への訪問を計画、採用したい人物像の聴取や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・紹介に繋がられるよう取り組みました。

訓練受講への働きかけを強化するため、職業相談に携わる職員向けに受講あっせんに向けた職業訓練窓口への求職者誘導要領を策定するとともに、求職者の訓練窓口への誘導に必要な基本事項の習得のための職業訓練関係の研修を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① DXハローワーク（来所によらないサービス提供）の推進

職業相談窓口等において、求職者マイページの開設による各種のサービスメニューを説明し、積極的にマイページの利用勧奨を行うとともに、マイページを開設した求職者に対しては、マイページを通じて積極的に求人情報の提供やマイページを活用した来所によらない紹介状交付を行いマイページの利用促進に努めました。加えて、オンライン就職支援コーナーを開設し、新規求職申し込み時に、緊要度の高い求職者を中心に早期に求人情報を提供することにより、職業相談・職業紹介から就職につなげる取り組みを行いました。

実施に当たっては、職員及び相談員にオンライン紹介及びオンラインセミナーの実施方法について研修を行い、全員が実施できる体制を構築しました。

なお、若年の個別支援者への求人の情報提供は、求職者にもペーパーレスや応募コストが削減できる等のメリットを説明し、オンラインハローワーク紹介の活用を推奨しています。

求人者に対しては、求人申込み、応募者管理、事業所画像登録、求職者へのメッセージ機能等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のオンライン機能を周知し、求人者サービスの向上を図りました。

② 利用者の目線に立った情報発信

当所のホームページをスマホ画面でも見やすくなるよう改修を行い、各イベント等を集約したカレンダーの掲載や「かんたん求人検索」サイトを導入し、求人情報をスマホなどのタッチ画面で希望求人に行きつけるようするなど、求人情報へのアクセシビリティを強化しました。

③ 職業相談部門と求人部門の連携体制

職業相談部門の個別支援に必要な提案求人を確保するため、日々の受理求人に関する情報を速やかに共有できるよう、充足会議及び求人受理担当者からのタイムリーな情報を提供することにより、効果的な連携体制を整備しています。こうした日常連携の中でミニ面接会の情報も事前に共有し、職業相談窓口から面接会の参加勧奨を早期に行うことで多くの就職実績にも繋げています。

④ 他県との連携

他県との連携イベントとして、求職型ハローワークの松戸所、求人型ハローワーク上野所と就職氷河期世代が主に希望する事務職、軽作業、製造系を中心とした合同就職面談会を2日連続で開催し、多くの求職者、事業所に参加してもらうため「面接」ではなく「面談」という形にして、事業所からの説明を中心に、その内容について求職者から質問することで事業所及び職種・仕事内容を理解してもらう機会となり、参加企業22社、面談数327件、紹介件数117件（採用数は確認継続中）の成果を上げております。

(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・業務改善の取り組みについて

自所求職者を自所求人へ紹介できるよう、管内・地域の求職者ニーズを所内で共有のうえ、求職者ニーズに沿った求人、職種別求人倍

率の低い求人の確保を重点的に取り組みます。また、引き続き、充足会議等を通じて情報共有と意見交換をしっかりと行い、求人部門と職業相談部門の連携強化を図ります。

D Xハローワークの推進に向けては、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さらに強化します。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、ハローワーク利用層の拡大を図ることで、サービスメニューを活用した就職支援に取り組みます。

高齢求職者の増加が顕著であり、高齢者の就職支援を強化するため、シニア応援コーナーと事業所部門と連携した、高齢者ニーズに特化した自所求人の開拓を進め、マッチングの促進を図ります。

(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、ハローワークを確実に利用する雇用保険受給者以外の新規求職者の掘り起こし、新規開拓が必要となっています。そのため、管内の北千住エリア、町屋エリア、日暮里エリア、西新井・竹の塚エリアを中心に公共交通機関（JR線、地下鉄線、京成線、東武線、つくばEX線）及び関係機関に広報周知用ポスター掲示、リーフレット配架による周知広報を行う等、自治体や関係機関との連携を強化し、ハローワーク（専門施設等含む）利用に向けた情報発信を積極的に取り組む必要があります。

2 総合評価 (※)

成果向上のための計画的な取組が必要

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | ②障害者の就職 件数 | ⑥公的職業訓練 修了3か月後の 就職件数 | 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人材不足分野 の就職件数 | ⑨生涯現役支援 窓口での65歳以 上の就職件数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|---------------|----------------------------|---|------------------|-------------------------------|
| 令和4年度実績 | 5,835 | 5,155 | 2,858 | 83.3% | 99.0% | 720 | 441 | 567 | 94.7% | 1,260 | 298 |
| 令和4年度目標 | 5,900 | 5,214 | 2,800 | 90.0% | 90.0% | 685 | 430 | 438 | 94.2% | 1,266 | 295 |
| 目標達成率 | 98% | 98% | 102% | | | 105% | 102% | 129% | 100% | 99% | 101% |

※ 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者の充足数の合計となっている。

※ 「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

ハローワーク墨田 就職支援業務報告(令和4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機会の提供を重点課題と考え、就職件数、充足数の指標達成を目指し、利用者サービスの向上に取り組みました。

事業主向けには、求人者マイページの利用勧奨をはじめ、求人者支援員による求人開拓及び充足しやすい求人票とするための記載内容の充実など、求人コンサルティングの強化を図るとともに、自治体との共催による就職面接会や人手不足分野等（介護・看護・保育・建設・運輸・警備）のミニ面接会への参加勧奨を積極的に実施しました。

求職者向けには、就職支援セミナーや雇用保険説明会（職業講習会）において、早期再就職のメリットを説明するなど就職意欲の喚起を図り、就職面接会等への参加を積極的に働きかけました。また、年度後半には、オンライン就職支援コーナーを開設し、電話等による職業相談、職業紹介の利用を促すとともに、求職者マイページ等による求人情報提供やオンラインによる職業紹介を実施しました。

人材確保・就職支援コーナーの面接会等は48回開催し、参加者が363人、うち就職者が59人、シニアコーナーの面接会等は13回開催し、参加者が141人、うち就職者が31人、障害者コーナーの面接会等は12回開催し、参加者が110人、うち就職者が14人と大きな効果があり、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ます。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

求人開拓や職場見学会等の機会を活用した職員による事業所訪問を積極的に実施し、業界や職業理解の向上に取り組みました。また、求職者マイページに係る研修を実施し、個別担当者制による支援方法とハローワークシステムのオンライン機能を活用した支援サービスを理解することにより、オンライン就職支援コーナーにおける積極的な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 オンライン就職支援コーナーを設置し、電話等による職業相談・紹介、オンラインによる職業紹介を実施しました。

② ハローワーク墨田のLINEアカウントを活用した情報発信ツールにより、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

おすすめ求人編集した求人情報誌を定期配信することにより、効果的な周知広報が図られました。

- ③ 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の開設及び利用を積極的に奨励し、マイページによる求人申込利用率の向上に努めました。
- ④ 事業主や各業界に係る説明会や見学会等の開催、自治体と連携した就職面接会、ミニ面接会、ツアー型面接会等のマッチング機会の確保に努めました。
- ⑤ 新型コロナウイルスの感染防止対策のため中止していた一定規模（求人企業10社）以上の面接会（自治体共催）を再開したものの、コロナ禍前と比べフリー参加の求職者が少なかったことから、運営方法を見直し地区センター等でのミニ面接会を増やすなどの調整を行い、規模は少ないながらも確実に結果（就職）が得られる状況としました。

(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 人材確保・就職支援コーナーのミニ面接会について、職場見学会を増やすとともに、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の確保に取り組みます。
- ② 雇用保険受給者に対する求人情報提供を積極的に実施し、着実なフォローアップにより紹介に結びつけます。また、オンライン就職支援コーナーの利用を促進しサービス提供の充実に努めます。
- ③ 求人者支援員の訪問等による新規求人開拓や求人コンサルティングの一層の充実・強化を図り、良質求人の確保に取り組みます。
- ④ 引き続き、求人者マイページの積極的な利用奨励を図るとともに、求人募集から求人公開までの法令遵守の確認を含む入力作業等、迅速なサービス提供に取り組みます。
- ⑤ 求職者・求人者マッチング対策としての充足会議については、従来行っている事業所部門からの求人提供による情報共有に加え、職業相談部門における個別支援対象者の求職者情報の共有により、事業所部門が求人開拓を含む支援を行いマッチングできるよう、柔軟かつ効果的な運営に努めます。
- ⑥ 早期あっせん対象者の中から若年者を中心とした管内地域での就職希望者を選定し、職業相談部門・事業所部門と連携した個別求人開拓を実施します。必要に応じて求職者の面談には、就職ナビゲーターの他求人者支援員も同席することにより、チーム支援として紹介就職の向上に努めます。
- ⑦ 引き続き、事業主や各業界に係る説明会や見学会等を開催するとともに、自治体と連携した各種面接会、ミニ面接会、ツアー型面接会等を実施することにより、マッチング機会の充実に取り組みます。
- ⑧ 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輩出や、労働基準監督官による労働法の解説など関係機関と連携し

た研修を開催し、職員の資質向上に取り組めます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度は、エネルギー代の高騰や物価高が続き、管内の製造業を中心とした産業の業績が不振であったため、管内を就業場所とする求人や正社員などの良質求人の確保が十分ではなかったことなどから、職業紹介件数が大幅に減少し、就職件数の確保に苦慮しました。

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、出来る限り多くの良質求人を受理することが求められます。これらを踏まえ、求人者及び求職者に対しての周知広報については、ホームページをはじめ、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めます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | ②障害者の就職 件数 | ⑥公的職業訓練 修了3か月後の 就職件数 | ⑧人材不足分野 の就職件数 | ⑨生涯現役支援 窓口での65歳以 上の就職件数 | 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 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|---------------|----------------------------|------------------|-------------------------------|---|
| 令和4年度実績 | 4,987 | 4,150 | 2,376 | 86.3% | 97.2% | 671 | 519 | 336 | 1,007 | 307 | 255 |
| 令和4年度目標 | 5,350 | 4,134 | 2,250 | 90.0% | 90.0% | 385 | 505 | 358 | 1,083 | 279 | 254 |
| 目標達成率 | 93% | 100% | 105% | | | 174% | 102% | 93% | 92% | 110% | 100% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク木場 就職支援業務報告(令和4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 求人確保の取り組み

新型コロナウイルス感染症の影響により減少した新規求人をコロナ禍前に戻すことを第一義とし、過去1年以上求人のない企業をリスト化し、電話、訪問による開拓を再開しました。当所の特徴として、高年齢者層が多いこと、地元への就職意識が高いことから、高年齢者向け求人、管内就業地求人、マザーズ求人確保に重点的に取り組みました。

また、管内経済団体、雇用主団体等に接触し、求人の相談があった場合の情報提供を依頼し、求人者支援員に担当制を持たせ定期的な求人情報等の収集を行いました。

② 雇用保険受給者の就職支援

当所のもう一つの特徴として、新規求職者全体に対する雇用保険受給者の割合が4割弱と他所よりも高いことから、緊要度の早期把握と個別支援対象者への取り込みを強化するため、新規求職申込時に求職活動状況アンケートを記入してもらい、個別支援対象者、オンライン就職支援対象者への区分を行い、それぞれの取組事項に沿った支援を行いました。

③ 高年齢者の就職支援

前述のとおり、当所は高年齢者層の利用が多いことから、年齢別就職件数に占める割合も高く、特に65歳以上の取り込みを強化するため、65歳以上の求職者を対象とした「働きながら年金受給セミナー」を江戸川区、江戸川年金事務所、江戸川区シルバー人材センター、産業雇用安定センターと連携して実施しました。このセミナーに参加した求職者のうち、求人情報提供等の能動的な支援により1割の求職者を就職に結びつけることができました。

④ 障害者の就職支援

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。

就職機会を確保するため、当所主催のミニ面接会を年間11回開催し、参加企業数11社、求職者62人、採用13人という結果となりました。

また、江戸川区との共催により江戸川区障害者就労支援雇用促進フェアにおいて就職面接会を開催し、参加企業15社、求職者73

人、採用8人という結果となりました。障害者ブロック面接会では、墨田所、足立所と協力して開催し、参加企業29社、求職者115人、採用18人という結果となりました。このうち木場所の内訳は企業16社、求職者30人、採用11人という成果を上げることが出来ました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

① 個人のパフォーマンスの向上

職業相談部門では、個人の業績等の管理徹底とフィードバックを行うことにより全体の目標達成を意識させるため、毎月部門全体の中で自分がどの位置にいるのかがわかるように業務取扱数を通知して、成績が不調であった職員、相談員に対しては、その原因、理由、課題等を把握し、対応策を講じることにより個人のパフォーマンスの向上を図ることが出来るように改善しました。

② 業務の見える化

就職件数について、これまでは施設別の数字のみで周知していましたが、部門別にグラフにすることにより他部門との比較やあとのくらい必要ななどが一目でわかるよう見える化して、全員が見られるように複数箇所に掲示するようにしました。

③ マザーズコーナーのサービス向上

子育て中の求職者の方の負担を少しでも軽減し、安心して面接に挑んでいただけるように就職活動用スーツ等のレンタル事業を開始しました。

④ イベント情報等の周知

従来のホームページに加え、T w i t t e r を開設し、イベント情報の周知や結果の配信を開始しました。

⑤ DXハローワークの推進

システム刷新による来所によらないサービスを展開するため、オンライン就職支援コーナーを設置して求人情報やイベント情報をマイページに送信するなどして、DXハローワークを推進しています。

⑥ 職業訓練相談の体制強化

出先機関（船堀ワークプラザ、ほっとワークえどがわ）で職業訓練の相談希望があった場合は、Z o o mにより相談可能な体制を整備しました。

⑦ オンラインによるツアー型面接会

コロナ禍により介護施設や保育園等の人材不足分野におけるツアー型面接会が実施困難であったため、オンラインによるツアー型面接会を開催しました。

(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 高年齢者の就職支援の強化

働きながら年金受給セミナーについては、4年度は、開催場所を江戸川区の施設として主に江戸川区在住者を対象として開催していましたが、江東区からも開催要請がありましたので、5年度は江東区在住者にも拡大して開催することとしています。このため、江東区、江東年金事務所、江東区シルバー人材センターと新たに連携して取り組んでいきます。

また、高年齢者の中には、マイページを開設している求職者が少ないことから、求人情報等を提供する場合は郵送又は電話により来所を促していますが、新たな取り組みとして、スマートフォンを所持している方を対象にマイページ開設セミナーを計画しています。

② マザーズコーナーにおける就職支援対策の強化

船堀ワークプラザに設置しているマザーズコーナーでは、自治体との共催により自治体の施設において例年3回のマザーズセミナーを実施しています。いずれも好評で定員に達している状況です。このため、規模を縮小したマザーズセミナーを船堀ワークプラザ内でオンラインも併用したセミナーを開催することにより子育て中の求職者の就職支援を強化していきます。

③ 若年者の就職支援

若年求職者は年々減少傾向にはあるものの、対面相談を希望する者も少なくない。しかし、職歴が浅く、希望職種を絞り込むことが出来ずに悩みを抱えている若者もいることから、キャリアインサイトを活用したセミナーを開催して適職を見だし、ナビゲーターによる個別支援を展開していきます。

(4) その他業務運営についての分析等

事務系求人は3年度比で増加している状況ですが、その反面、充足数は減少していることや若年者を対象とした就職面接会では、事務系求人を情報提供しても希望する求職者が少ないことから、その要因を分析して充足対策を講じることとしています。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 生活保護受給者等 の就職率 | 障害者の就職件数 | ハローワークの職 業紹介により正社 員に結び付いた就 職氷河期世代(35 歳~54歳)の不安 定就労者・無業者 の件数 | マザーズハローワ ーク事業における 担当者制による就 職支援を受けた重 点支援対象者の就 職率 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|------------------|----------|---|--|
| 令和4年度実績 | 4,757 | 5,486 | 3,519 | 72.8% | 97.0% | 76.0% | 485 | 553 | 104.6% |
| 令和4年度目標 | 4,750 | 5,866 | 3,500 | 90.0% | 90.0% | 63.5% | 455 | 360 | 94.2% |
| 目標達成率 | 100% | 93% | 100% | — | — | 119% | 106% | 153% | 111% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク八王子 就職支援業務報告(令和4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、就職件数を含めた指標の目標達成のため、従来の求職者ニーズ・態様に応じたきめ細やかな職業相談・就職支援や各種セミナー、面接会の実施等に加え、できるだけオンラインを活用したサービスの提供を重点的に取り組みました。

若年者に対しては、若年者を対象としたセミナー(2回実施20名参加)、八王子市、日野市との連携による面接会(3回実施101名参加)を実施しました。

高齢者に対しては、高齢者を対象としたセミナー(2回実施25名参加)、ミニ面接会(2回実施9名参加)と他のハローワークとの連携によるミニ面接会(2回実施19名参加)を実施しました。

障害者に対しては、就労移行支援事業所と連携したオンラインセミナー(8回実施117名参加)、ミニ面接会(5回実施46名参加)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(1回実施19名参加)や3業種セミナー(2回実施71名参加)、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回実施8名参加)を実施し、面接会の前の日程でオンラインに不安を感じている求職者を対象にオンライン面接対策講座(1回実施4名参加)を実施しました。

出先機関である「八王子しごと情報館」においては、ミニ面接会(15回実施35名参加)を実施し、マザーズコーナーでは、オンラインセミナー(8回実施118名参加)をシリーズ化して実施し、またミニ面接会(4回実施23名)を実施しました。

八王子新卒応援ハローワークでは、オンライン企業説明会・面接会(12回実施36名参加)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新規等求人確保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、オンライン業務を推進するため ZOOM の研修を 1 回実施し、積極的にサービス提供ができるよう取り組みました。加えて、若手職員を対象とした所内交流研修 2 回、労働基準監督署と連携した「労働基準法」の研修を 2 回実施し、業務を円滑にするための知識を付与しました。

(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

コロナ禍において就職支援サービスの維持・改善を図るために実施していた、電話での職業相談・紹介、オンラインを活用した職業相談、就職支援セミナー及び面接会をさらに充実・強化しました。

また、これまで中止していた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令和 4 年 7 月 4 日（月）に再開し、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、高年齢者求職者給付金（一時金）受給者（65 歳以上）に対しても令和 4 年 1 月 4 日（金）から職業講習会・全員相談を実施し、就職件数の確保に努めました。

ハローワーク八王子マザーズコーナーにおいては、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の提供を開始しました。

② 事業主向けの取組

新規等求人の確保を図るため、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、これまでハローワークに求人を提出していない事業所や 1 年以上求人を提出していない事業所約 500 社に対して、郵送による利用勧奨を行いました。

また、申込みのあった求人が早期に充足するため、毎日会議を開催し情報共有しています。

さらに、1 階エントランスの求人の掲示場所・方法を変更し、2 階にも求人の掲示場所を新設し、最新の求人票や職員がピックアップした求人票が求職者の目に留まるよう工夫して紹介・就職につなげています。

(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

コロナ禍の影響により、八王子市、日野市と連携した大規模面接会の参加者が減少しているため、ミニ面接会やセミナーを組み合わせたより実践的な「就職力アップキャラバン」を実施し、参加者数・就職件数増加につなげました。

令和5年度においては、さらにマザーズコーナー、人材確保コーナー、職業訓練窓口においてのミニ面接会やセミナーを加え、イベントとして開催し参加者・就職件数の増加につなげます。

また、ハローワークへ来所する利用者が減少しているため、さらにDXハローワークを推進（来所によらないサービスの提供）し、求職者マイページの開設勧奨を行い、求人情報提供等の就職支援を強化し、就職につなげていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

管内の求職者は自宅近くでの就労を希望する方が多く、求人者についても通勤時間が短い方を求めている傾向があるため、管内でのマッチング率が高い状況にあります。

このため、求職者に対しては管内の労働市場情報の提供・理解促進や職種変更のための支援が必要であり、求人者に対しては求人条件緩和等のコンサルティングや新規等求人開拓が最重要課題となっています。

2 特記事項

当所の1階エントランスを活用して、求人事業所（介護施設等）にスペースを「事業所PRコーナー」として貸し出し、来所者に対して事業所の周知・仕事内容等を説明することにより、事業所見学及び応募・採用に結びついているケースがあるので、ほぼ毎日予約があり好評です。

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 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | 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)の正社 員就職件数 | ⑥公的職業訓練 修了3か月後の 就職件数 | 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人材不足分野 の就職件数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|---------------|--|----------------------------|---|------------------|
| 令和4年度実績 | 4,558 | 3,995 | 1,901 | 81.1% | 98.9% | 447 | 466 | 2,226 | 315 | 95.8% | 1,120 |
| 令和4年度目標 | 4,500 | 4,025 | 2,050 | 90.0% | 90.0% | 505 | 410 | 2,364 | 319 | 94.2% | 1,160 |
| 目標達成率 | 101% | 99% | 92% | | | 88% | 113% | 94% | 98% | 101% | 96% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク立川 就職支援業務報告(令和4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、求職者に対してマッチング対象求人や充足会議において事業所部門から提供される「お勧め求人」等の提案型紹介に努めた。また、効果的なマッチングを推進するため、職業相談部門と求人部門が合同で事業所訪問を実施し、適格紹介レベルの向上、求人票以上の情報収集・蓄積に努めた。

併せて、管内自治体と連携した小規模就職面接会を合同で開催し、各自治体から事業継続を要望されている。

(計7市と開催。22社参加、27人採用)

【若年者に対する取り組み状況】

ワークプラザ立川南のヤングコーナーにおいては、月に4回若年者対象のテーマ別のセミナーを定期的で開催し、窓口利用及び個別支援の利用促進を図っている。また、課題解決支援サービスのノウハウの強化を目的に、月に1回、統括・上席・担当NVによるミーティングを行い、組織目標達成に向けて、事例検討等の情報共有、相談スキルの平準化に取り組んでいる。

【高齢者に対する取り組み状況】

長年就業していた会社を退職した方などから、応募書類の作成について不安を感じているとの声が多いことを受け、応募書類の書き方や定年退職後の就職活動のノウハウ等を中心に就職支援セミナーを開催。参加者の9割以上の方から役にたったと満足していただいた。(3回開催：計62名参加)

【障害者に対する取り組み状況】

- ・令和4年度の新規求職者数(1,691人)は前年度比11.6%増の中、的確な職業相談、紹介に努め、紹介件数(4,201件)は前年度比1.4%の減少となったものの、就職件数は前年度比12.0%増の521件と目標を達成した。
- ・雇用指導コーナー(企業支援)と専門援助部門(求職者支援)において情報を共有したうえで、支援機関等とのチーム支援の強化を図った。
- ・求人充足及び障害者の雇用促進のため、所単独でのミニ面接会を実施した。(計2回、8名採用)

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・労働大学による職業指導専門研修、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た。
- ・職員が実際に事業所を訪問し、職業理解を深め、マッチングに係る事業所支援・指導スキル等の向上を図った。
- ・「業務目標（業務運営基本計画）やハローワーク総合評価」、「人権・公正採用選考」、「接遇」、「サービスと倫理」について、全職員・相談員を対象に研修を実施した。
- ・「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結果、職員個々の参画意識が高まった。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ハローワークインターネットサービスの活用

立川所のホームページにダイレクトヒット検索機能を掲載するとともに、「各部門がおすすめる求人」が簡単に検索できる「おすすめる求人QRコード」（事務系求人、製造系求人、軽作業系求人、新着（1週間以内）求人のQRコードを作成）を作成し、QRコードを表示したリーフレットを新規求職登録者等に対し配布しサービスの周知及び活用を促進した。

- ・マイページを活用した求人情報の提供強化

求人担当、紹介担当の連携を密にし、充足会議を毎日開催。提供されたマッチング求人及びお薦め求人等について、求人票の内容の補足事項の情報交換を行い、個別就職支援対象者や当該求人の的確求職者へマイページから情報提供を行った。

- ・人材不足分野の面接会における面接会等について

人材不足分野については、求職者の仕事や職場への理解が就職に結びつく重要な要素であることから、可能な限りツアー面接会を開催することとしており、介護・看護・保育の面接会については、従前よりツアー型面接会としていたが、4年度については、建設・警備・運輸においてもツアー型面接会を実施した。（24回開催、55件就職）

特に、建設・警備・運輸については、セミナー&面接会を開催し、求人事業所の採用担当の方を講師として迎え、セミナー終了後、後日開催される面接会へ誘導することで、当該職種に興味を持つ求職者を紹介に繋げることが出来た。（8回開催、参加者数343名）

- ・ワークプラザ立川南における利用勧奨

初めて利用した求職者に対して、来所した日から3週間以内に2回、求職者マイページ経由で求人情報の提供を行うとともに、提供日の翌日に情報提供した旨の電話をして、求人の閲覧及びその後の職業相談への誘導を行った。

(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

・オンライン登録者の利用登録者への取り込みから紹介へ

オンライン登録者のうち、居住地が立川所管内で、かつハローワークからの連絡が「可」の求職者に対して、ハローワーク立川の支援メニュー等を掲載したリーフレットを、登録後、概ね1か月を目途に郵送し、ハローワーク利用登録者への切り替えを勧奨、加えて、充足会議等で提供された求人をも的確に情報提供し、電話等による情報提供後のフォローアップを確実に行うことで紹介、就職に繋げる。

・求職者の窓口への取り込み

雇用保険受給者については、初回認定日の全員相談は元より、受給説明会、各認定日等の来所日において、雇用保険給付課と連携をとり窓口へ誘導する。

また、雇用保険受給者以外の者については、求職者の状況に合わせ、各支援メニューの説明及び活用、マイページ登録の勧奨等を行い、ハローワークでの就職活動を継続させ、紹介、就職に繋げる。

・ワークプラザ立川南・マザーズハローワーク立川の周知強化について

令和4年10月1日よりワークプラザ立川南とマザーズハローワーク立川が東京しごとセンター多摩と同じビルに移転しており、より緊密な連携が可能になったため、しごとセンター多摩主催のセミナーにおいてハローワーク立川のサービスメニューを紹介する等、しごとセンター多摩と連携して求職者を増加させるための取組を実施している。

令和5年度より新設のナビゲーター「子育て女性アウトリーチ支援分」を活用し、管内各自治体や女性支援を行うNPO法人への訪問等により、マザーズハローワーク立川の新規利用者の開拓に努める。

・求人充足に繋がる求人コンサルティングの強化

求職者への求人情報提供、適格紹介に資するため、地元（管内、都内）求人の確保、求人内容の条件見直しなどのコンサルティングを積極的に実施する。

(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拡大防止のため、令和4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について、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が、5年度については、コロナ発生以前と同様の事業を再開するよう準備を進めているところである。

・新型コロナ感染予防として、来所によることなく電話等によるオンライン相談・紹介を希望する方の対応をしていたところであり、5

年度についても求職者ニーズに合わせ適宜対応していく。

- 求人数は増加傾向となっていることから、今後は更に求職者ニーズの高い求人や高年齢者向け求人、管内及び都内を就業地とする求人確保を図る。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | 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)の正社 員就職件数 | ⑥公的職業訓練 修了3か月後の 就職件数 | 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 | ⑨生涯現役支援 窓口での65歳以 上の就職件数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|---------------|--|----------------------------|---|-------------------------------|
| 令和4年度実績 | 6,849 | 5,225 | 2,904 | 87.5% | 98.9% | 645 | 521 | 392 | 527 | 94.0% | 333 |
| 令和4年度目標 | 6,250 | 5,050 | 3,050 | 90.0% | 90.0% | 745 | 445 | 370 | 421 | 94.0% | 330 |
| 目標達成率 | 109% | 103% | 95% | | | 86% | 117% | 105% | 125% | 100% | 100% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク青梅 就職支援業務報告(令和4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71%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・充足支援サービスを重点的に展開するよう指示したところである。

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た。その結果、充足数の目標達成率は100.7%(局内総計100.3%)となり、特に開拓求人の充足数の目標達成率は116.5%となった。

- ・ 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と職業講習会を令和4年5月から分離開催し、早期再就職の重要性を丁寧に説明しつつ、初回認定日には必ず職業相談窓口へ誘導し、提案型紹介を実施するなど積極的に行った。その結果、雇用保険受給者の早期再就職者数の目標達成率は93.9%となった。
- ・ 更に、管内自治体と連携し生活保護受給者等の再就職についても重点的に取り組み、その結果、生活保護受給者等の就職件数の目標達成率は200.0%となった。

【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開催するとともに、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た。また、若年者就職件数(常用)の目標達成率は102.1%となった。
- ・ 新規求職者が増加している高齢者については、求人受理の段階で高齢者の採用の可能性について情報を聴取、コード識別コード(Y60)を活用し、高齢者の応募について利便性を図った。また、令和4年度から65歳以上の受給者(高齢一時金受給者)に対し、認定日に高齢者向け説明会(就職応援セミナー)を新たに開催し、受給後も就職が決まるまでハローワークを利用していただくよう説明した。併せて、求職登録が無効となった65歳以上の者に対し、就職状況を電話により確認し、就職が決まっていない求職者に対して、求人情報を提供するなど、高齢者の就職支援を行った。これらの取組により、高齢者(60歳以上)就職件数の目標達成率は115.5%となった。
- ・ 障害者に対する支援については、コロナウィルス感染症の影響を受け、新規求職者が目標を下回る状況の中、管内の市町村、就労

支援機関、職業訓練機関及び管内特別支援学校と綿密な連携を図り、求職者一人ひとりにあった対応に心がけ、障害者就職件数の目標達成率は129.1%となった。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- 各目標を達成するため、次長を座長、職業相談第一部門統括を副座長とし、若手職員も含めた各部門の代表者から構成される「業務活性化プロジェクト」を令和4年度から発足させ、必要な対策について各委員から幅広い意見を集約し各事業推進に努めた。
- 特に65歳以上の受給者（高齢一時金受給者）は高齢一時金を受給した場合、ハローワークを利用できないと思い込んでいる受給者が一定数存在していたことから、雇用保険受給説明会とは別に失業給付金認定日に高年齢者向け「就職応援セミナー」を新たに開催し、受給後も就職が決まるまでハローワークを利用していただくよう説明した。併せて、求職登録が無効となった65歳以上の者に対し、就職状況を電話により確認し、就職が決まっていない求職者に対しては、求人情報を提供し希望する求人があった場合、紹介をするなど高年齢者の就職支援の強化を図った（再掲）。
- 高年齢者の職業紹介において、年齢不問求人であっても実態として、高年齢者の採用の優先度が低いという実態もあることから、法制度については丁寧に説明した上で、高年齢者の採用意欲が高い求人には#（ハッシュタグ）を付し迅速な情報提供ができるよう努めた。
- 新規求職者が伸び悩む中、確実にハローワークを利用する雇用保険受給に対し、早期あっせん対象者の選定基準を拡大し、対象者とする割合を10%から20%に拡大し就職支援を実施した。これらのことから、新規求職者が目標未達成の中、就職数は目標を達成した。
- 良質求人の確保の観点から、1年以上求人がでていない事業所に対し、求人募集のニーズがないか確認を行った。また、生活保護受給者等においては週20時間未満の短時間就労を希望する者や清掃等のいわゆる簡易な作業を希望する求職者も一定数いることから、求人開拓時や求人受理時において、短時間求人がないか、プラスワン求人開拓も実施した。
さらに、求人の量的確保の観点から、資格喪失届（期間満了や自己都合退職を中心）を提出した事業主に対し、欠員の補充がないかどうか確認し、欠員補充を考えている事業所には求人者支援員が速やかに訪問し、新規求人開拓に努めた。
- 自己検索機のレイアウトを変更することにより、総合受付から自己検索機の導線上に「情報提供コーナー」を作り、面接会や求人情報、セミナー等の掲示、職業訓練情報等のサービス情報を集約し、「視覚」に訴える工夫を図った。
なお、2か所のふるさとハローワークも同様に取り組んでおり、「おすすめ求人」をホワイトボードに貼りだし、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、来所者が立ち止まり求人票を見られるよう工夫している。令和5年度においても引き続き全施設で実施していくこととする。
- 求職者マイページの登録状況が低迷していたことから、来所前に仮登録を済ませていただくよう、令和4年6月から離職票交付時に手交する「離職された皆様に」にオンライン登録の利用を勧奨するリーフレットの挟み込みを開始した。また、平行して簡易に登録が

できるよう「QRコード」を付した案内を職業相談窓口の机上に配置し、登録勧奨を図っているところである。

なお、登録済の求職者にはおすすすめ求人や本人の希望する求人情報を提供し、職業紹介に結びつけることとした。

- ・ 求人者マイページの登録については、窓口での求人受理時においてその場で窓口職員等と一緒に登録をした他、求人開拓等で訪問した際に、その場でマイページ登録をしていただくなどして、登録数のアップを図った。

(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

コロナ感染症は概ね収束してきたことから、令和5年度においては「全ての事業についてコロナ前に戻す」こととし、令和4年度に引き続き、①良質求人の確保、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④公共職業訓練の訓練終了3ヶ月後の就職率向上を当所の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、業務推進にあたっていくこととする。

(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、職業相談部門・事業所部門職員の事業所訪問を実施したが、職業相談窓口職員からは非常に有用であったと好評があったことから、昨年同様、年間2回以上の実施とし、事業主のニーズの把握に努めるとともに、的確な職業紹介に努めることとする。

また、若手職員を中心とした部門間交流研修も令和5年度実施することとする。

2 特記事項

令和4年度について、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：2,913件（目標目安値2,900件（達成率100.4%））【対元年度22.3%減、令和3年度5.8%増】

充足件数：2,416件（目標目安値2,399件（達成率100.7%））【対元年度18.4%減、令和3年度1.1%減】

雇用保険受給者早期再就職者数：939件（目標目安値1,000件（達成率93.9%））【対元年度13.9%減、令和3年度0.8%増】

3 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | ①生活保護受給者 等の就職率 | ②障害者の就職件 数 | ⑩その他、安定所 と労働局が調整し て設定するマッチ ング業務指標 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|-------------------|---------------|--|
| 令和4年度実績 | 2,913 | 2,416 | 939 | 78.7% | 99.1% | 328 | 72.8% | 284 | 884 |
| 令和4年度目標 | 2,900 | 2,399 | 1,000 | 90.0% | 90.0% | 205 | 63.6% | 220 | 759 |
| 目標達成率 | 100% | 100% | 93% | | | 160% | 114% | 129% | 116% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク三鷹 就職支援業務報告(令和4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

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度において管内有効求人倍率が0.75倍まで落ち込んだことから(元年度2.14倍、2年度0.91倍)、求人開拓を最優先事項として取り組んだ。この結果、令和4年度における有効求人倍率は1.66倍と、東京全体の1.60倍を上回る結果となり、充足数も目標に対し113.8%の結果となった。

また、求人者ニーズの把握・イメージが掴みやすい画像情報等、詳細な事業所情報を収集して求職者への情報提供を行うとともに、就職面接会を重点的に開催(計40回)し、参加者215人・65名の方が採用という結果となった。

高齢者の就職支援については、特設している「シニア応援コーナー」へ誘導するとともに、検索が苦手な求職者も多いことから、A3サイズの求人票を入口エントランスに掲示、職種別に求人票をファイリングするなどニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施した。さらには、65歳以上の雇用保険受給者に、就業意欲の喚起を目的とした「職業ガイダンス」を実施し、応募可能求人情報の提供等を行うなど生涯現役窓口での65歳以上の再就職促進に努めた結果、目標達成率は101%となった。

管内自治体との連携により、生活支援が必要な方への取組みについて、専門支援員を配置して積極的に支援した結果、生活保護受給者等の就職率目標達成率は113.8%となった。

障害者については、求職者の障害特性や就労ニーズに応じた職業相談を行うとともに管内の自治体や関係機関と連携を図り、チーム支援を行うとともに、職場実習やミニ面接会を通じて就職支援を行った。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談において、労働法等に関する知識も必要となることから、社会保険労務士を講師に迎えて、労働法・社会保険・税金等、求職者向けに「パートタイム就職支援セミナー」を開催し、職員も参加した。

また、東京労働局主催のキャリアコンサルティング研修に知識向上のため、職員の送り出しを行った。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

庁舎において、最も目にする機会の多い入口エントランスのスペースを最大限活用し、「みたか求人特急便」と題した管内企業の新着求人を掲示するほか、「おすすめ求人」「福祉・建設・警備・運輸の人手不足求人」「事務・交通整理員等のパート求人」等、職種や条件別に掲示することで、幅広く情報提供を行った。

また、来所によらない職業相談を希望する求職者に対しては、電話による相談、紹介にも対応するとともに、担当者制を希望する求職者に対しては、きめ細やかな就職支援を行うことにより、求職者のニーズに応じたサービスを提供することに努めた。

(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

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度以降、求職申込数及び就職件数ともに減少したが、令和4年度から求人数は徐々に回復していることから、求職者マイページ開設の推奨を行い、定期的に求人情報を提供する仕組みを構築し、特に雇用保険受給者にはマイページ開設を徹底し、ハローワークへの誘導を行えるように求人情報の提供の他、面接会の案内等を行うような取組をさらに努める。

また、求職者のニーズを把握し担当制や予約相談を積極的に行いながら、それぞれのニーズに合った提案型の紹介を行うなど、きめ細かな対応を努めることにより、求職者がハローワークに足を運んで就職活動してもらえよう環境整備や業務改善を行うとともに、来所によらない電話相談やマイページを活用したオンライン職業相談にも積極的に対応していくことで、より質の高いサービス向上に努める。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の出先機関「ふるさとハローワーク」（西東京市、東久留米市、清瀬市）の利用については、対前年比で来所者数は▲12.3%、新規求職者数が▲16.2%と大きく減少している。各施設における利用者の7～9割は市内在住者が占めていることから、各自治体と更なる連携強化が必要となり、各市の広報等の活用や市内巡回のコミュニティバス内での広告を掲示することで幅広く周知広報に努め、来所者の利用促進を図ることとする。

2 特記事項

(1) 生活保護受給者の就職支援

生活保護受給者の就職支援では、各自治体と「生活保護受給者等就労自立促進事業協会」「調整会議」など開催し連携強化に努めた。また自治体への巡回相談やふるさとハローワーク内での職業相談などの実施により、就職目標件数159件に対して289件と大きな成果を上

げる事が出来た。

(2) 有効求人倍率

新規求人数及び充足数の改善に重点的に取り組み、令和4年度の新規求人数は対前年度比120.2%増、充足数は30.9%増となっている。令和5年2月以降、有効求人倍率は毎月2.00倍以上を維持し、令和元年度と同水準まで戻ってきている。

(3) 職業訓練を通じた就職支援

多摩職業能力開発センター、民間訓練実施機関と連携し、対象となる企業を幅広く集め、ハロートレーニングの見学とハロートレーニング受講生に対する会社説明会等を合わせて実施するなど、相互のマッチングの促進を図りながら人材確保に努めており、訓練終了後の就職件数の目標達成率は103.3%、対前年比128.3%と大きな成果を上げる事が出来た。

3 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | ①生活保護受給 者等の就職率 | ②障害者の 就職件数 | 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 | ⑨生涯現役支 援窓口での65 歳以上の就職 件数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|-------------------|---------------|---|----------------------------|-----------------------------------|
| 令和4年度実績 | 3,777 | 2,869 | 1,916 | 89.5% | 97.0% | 378 | 72.40% | 313 | 230 | 349 | 216 |
| 令和4年度目標 | 3,900 | 2,520 | 2,050 | 90.0% | 90.0% | 252 | 63.60% | 310 | 220 | 338 | 213 |
| 目標達成率 | 96% | 113% | 93% | | | 150% | 113% | 100% | 104% | 103% | 101% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク町田 就職支援業務報告(令和4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

コロナ禍における求職者に対する支援として、マイページへの求人情報提供サービスの具体的な説明によりメールアドレスの登録勧奨を行うとともに、機能を有効活用するため、登録者に対して積極的な求人情報提供を行いました。令和4年度は新規求職者のうち求職者マイページを開設した方の割合は約38%で、令和3年度に比べて約10ポイント上昇しました。

コロナ禍によるオンライン化の進展により事業所との関係が希薄となりすぎないように、感染防止対策を徹底した上で求人者支援員を中心に事業所を積極的に訪問し、求人開拓を行いました。経済活動の回復傾向と相まって、新規求人数は前年度比23.7%増と大幅に増加しました。

市内の事業所の求人充足対策及び育成・活性化を目的とし、町田市と共同で「合同会社説明会面接会 in 町田」を開催しました。コロナ禍の中でも多くの事業所(19社)・求職者(115名)に参加いただき、対面による大型イベントの開催を歓迎する意見が聞かれました。

障がい者雇用におけるチーム支援を強化するため、「あつまれ もりのなかまたち」と題した意見交換の場を設けて町田地域の支援機関との連絡を強化しました。また、障がい者向け就労準備セミナーの開催や通信制高校、提携校、サポート校から障がいを持った生徒に対する就職についての相談が増えたため、学生を対象に就職説明会と行うとともに、就職ガイダンスに出向きワークショップを行いました。なお、親事業主の所在地が管内である特例子会社を初めて認定しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

新規採用職員に対して、今後のキャリア形成の基礎とするため、各部署において業務研修を行いました。

また、障がいを持った利用者への理解を深めるため、障がい者に対する合理的配慮及び視覚障がい者に対するサポート研修を所内で実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

SNSを活用した情報発信の一環としてInstagramを開設し、マザーズコーナーを始め当所の様々な情報の周知・広報を行いました。

た。

また、森野ビル庁舎において、デジタルサイネージを利用して様々な情報を来所者に伝わりやすく提供するよう努めました。

さらに、管内求人への充足対策のために行っている求人票の所内掲示方法を見直し、イラスト等を使いアピールポイントが伝わりやすい求人掲示を行いました。職業相談部門と事業所部門が協力し、求職者向けの会社説明会を兼ねたハローワーク利用セミナーを開催しました。参加された方からは「ハローワークの利用方法がわかりやすく説明されていて良かった。」との意見が多く聞かれました。

障がい者の就職支援では、就労パスポート普及の講習を受講した支援機関の講師派遣依頼に応じて、支援機関の支援員と協力して利用者のためのワークショップを開催しました。

(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

職業相談窓口での求職者マイページの勧奨をさらに進め、マイページを通じた求人情報の提供を増やし、職業紹介・充足対策に取り組めます。

町田市との連携を深め、保育士人材確保のためのバスツアーや面接会などのイベントを実施していきます。

管内事業所の求人者マイページの開設割合が低いと、引き続き求人事業所へその利便性等を説明し、開設割合の増加に努めます。

町田市と共同開催した「合同会社説明会面接会 in 町田」は多くの方に参加いただきましたが、実施方法に対するご意見（イベント内容・運営体制・会場レイアウト等）も多くいただいたので、その内容も踏まえ改善を図った上で令和5年度も開催します。

障がい者雇用のさらなる促進のため、事業所向けに国立県営神奈川障害者職業能力開発校の見学会を実施します。

町田市と連携して、ひとり親の就職を支援する「出張ハローワーク ひとり親全力サポートキャンペーン」を開催します。

(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の割合が高く、高齢者の就労支援が常に課題の一つになっています。令和4年度は多様な働き方も選べるよう「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。また、65歳以上の「雇用保険高年齢受給資格者」への職業ガイダンス等による再就職支援も実施していきます。

なお、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強化についても積極的に取り組んでいきます。

コロナ禍により電車利用が敬遠される中で、森野ビル庁舎に駐車場・駐輪場がないことが利用者減少の一要因であると考えられます。引き続きメリットとデメリットを分析し、駐車場・駐輪場のある本庁舎との連携を図り、効果的な業務運営が実施できるよう取り組んで

いきます。

2 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | ②障害者の就職件数 | 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人材不足分野の就 職件数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|-----------|---|------------------|
| 令和4年度実績 | 2,792 | 1,860 | 1,063 | 70.8% | 94.9% | 365 | 278 | 98.5% | 645 |
| 令和4年度目標 | 2,900 | 1,844 | 1,100 | 90.0% | 90.0% | 420 | 240 | 94.2% | 641 |
| 目標達成率 | 96% | 100% | 96% | | | 86% | 115% | 104% | 100% |

※ 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。

※ 「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

ハローワーク府中 就職支援業務報告(令和4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目標達成に向け、求職者ニーズに沿った管内就業場所求人確保を最重要課題として、求人担当と紹介担当による求人充足会議を毎日実施し、管内就業場所の未更新求人事業所への求人コンサルティングを徹底したほか、職業相談部門の職員が事業所訪問・求人開拓に同行し、求人条件の緩和または分かりやすい求人票の作成をお願いするなどの取組を積極的に行いました。

確保した求人については毎日の充足会議で情報共有し、所内掲示やオンライン就職支援コーナーにおいてマイページを利用して情報提供するほか、管内就業場所求人を対象としたミニ面接会を年間40回開催(参加者209人、就職数53人、就職率は25.4%)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。その結果、就職件数は(全数)3,956件(目標達成率100.2%)、充足数は3,316件(目標達成率109.1%)となりました。

一方、雇用保険受給者については、コロナ禍で中止していた「職業講習会」を再開し、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。

また、若年者については、就職支援ナビゲーターによる個別支援を主とした積極的な就職支援を実施しましたが、若年求職者の減少に伴い就職件数(常用)は587件(目標達成率78.3%、対前年比7.3%減)となってしまうものの、高齢者については、「シニア応援求人一覧表」を作成配付するとともに、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238件(目標達成率100.4%)、障害者については、積極的なミニ面接会の開催(年間24回開催、参加者数159人、採用者数24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387件(目標達成率100.4%)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・相談員の専門性の向上を図る観点から、希望する窓口業務に係る講義の受講や付属施設・職業能力開発校等の施設見学などの業務交流研修を実施したほか、職業相談窓口から訓練相談窓口への誘導をスムーズにするため、職業相談担当(付属施設含む)に対する「職業訓練研修」を実施しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

若手職員4名が利用者目線で所内掲示物の点検をしたところ、「全体的に掲示物の文字数が多く、文字も小さくて見にくい。」「情報は古くないが色褪せたポスターが貼ってある。」「窓口への導線が分かりづらい。」などの意見がありました。この点検結果を各部署へフィードバックし、『利用者目線で効果的な表示をするとともに、美観も考慮する。』をコンセプトとして、掲示物等を見直し、大きな文字で分かりやすく表記し、窓口への導線表示もカーペットに色分けするなどの改善を行いました。

(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

就職支援セミナーについて、令和4年度は、WEB開催を11回実施し平均15名の参加であったのに対し、会場開催を11回実施した際の参加者は平均19名でした。特に3月の会場開催は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策緩和に伴い、定員を20名から40名としたところ32名の参加となりました。これにより、令和5年度は、会場開催の開催回数及び定員数を増加して取り組むとともに、一定のニーズがあるオンラインセミナーも定期的を開催いたします。

また、ハローワークのサービス内容についてTwitterやLINEなどSNSを活用した情報発信を強化し、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・就職数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

令和4年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響が大きかった飲食・宿泊、サービス業等の求人申込みが大幅に増加し、新規求人数は前年度比38.5%の増加となりましたが、管内を就業場所とする求人がまだ十分でないため、求職者ニーズに沿った新規求人開拓に努めます。

また、求人数が増加している飲食・宿泊、サービスや建設業、医療・福祉業等についても、業界の魅力発信イベントや求人コンサルティングなどを積極的に実施し、人材確保対策に努めます。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

| | 就職件数 | 充足数 (受理地) | 雇用保険受給者 早期再就職件数 | 満足度 (求人者) | 満足度 (求職者) | 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 | ②障害者の 就職件数 | ③新卒者支援ナ 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 | ⑥公的職業訓 練修了3か月 後の就職件数 | 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 | ⑨生涯現役支 援窓口での65 歳以上の就職 件数 |
|---------|-------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--|---------------|---|----------------------------|---|-----------------------------------|
| 令和4年度実績 | 3,956 | 3,316 | 2,286 | 87.1% | 94.6% | 511 | 387 | 299 | 380 | 93.8% | 238 |
| 令和4年度目標 | 3,950 | 3,039 | 2,250 | 90.0% | 90.0% | 490 | 350 | 240 | 379 | 94.2% | 237 |
| 目標達成率 | 100% | 109% | 101% | | | 104% | 110% | 124% | 100% | 99% | 100% |

※ 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。

※ 「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

用語の解説

【か】

○ キャリア・インサイト

独立行政法人労働政策研究・研修機構が開発した利用者自身がコンピュータを使いながら、職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどを実施できる総合的なキャリアガイダンスシステム。

○ 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）

高年齢求職者、特に 65 歳以上の高年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。

○ 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。

【は】

○ システム刷新

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。

- ・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。
- ・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。
- ・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

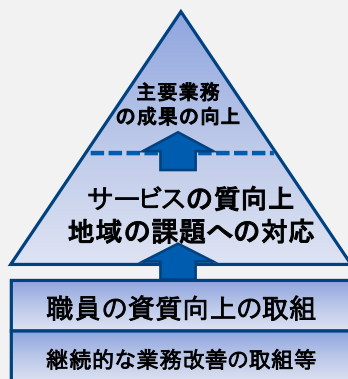
複数の企業が一堂に会す合同就職面接会ではなく、企業1社に対し面接会を開催するもの。

3. 令和5年度におけるハローワーク総合評価の実施について

- 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】P3参照



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・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
【別紙2】P4参照
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)~(3)を実施

令和5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 | 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 |
| 就職件数(全数)*1*2 | 79,482 | 3,800 | 2,065 | 2,630 | 4,110 | 6,385 | 8,860 | 8,230 | 2,125 | 6,015 | 5,421 | 4,860 | 4,575 | 6,500 | 2,960 | 3,956 | 2,960 | 4,030 |
| 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勧奨型紹介を中心とした職業紹介を推進する。 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 求人充足数(全数)*3 | 108,900 | 20,456 | 2,967 | 13,155 | 3,818 | 9,465 | 14,144 | 8,433 | 1,716 | 5,234 | 4,154 | 5,861 | 4,021 | 5,124 | 2,426 | 2,750 | 1,845 | 3,331 |
| 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推進する。 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 雇用保険受給者の早期再就職件数*4 | 39,127 | 1,068 | 654 | 1,745 | 2,262 | 4,095 | 3,900 | 4,759 | 1,139 | 2,742 | 2,179 | 3,532 | 1,904 | 2,940 | 902 | 1,934 | 1,111 | 2,261 |
| 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推進する。 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

*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: 全数とは、雇用期間にかかわらずフルタイム、パートタイムを合算した値をいう。ただし、日雇は含まない。

*3: 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。

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

令和5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*5 | 64.7% | 66.0% | 64.6% | 64.8% | 64.6% | 64.6% | - | 64.6% | - | - | - | 64.6% | - | - | 64.6% | 64.8% | - | - |
| 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 | 6,582 | 417 | 165 | 240 | 275 | 410 | 540 | 675 | 190 | 445 | 520 | 480 | 465 | 515 | 260 | 325 | 275 | 385 |
| 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 | 19,780 | 160 | - | 145 | - | 475 | 12,500 | 580 | - | - | 390 | - | 2,500 | 380 | - | - | - | 245 |
| 目標達成に向けた取組の内容 | 管内高校、大学等と連携し、新規学卒者に対し、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(35~55歳)の不安定就労者・無業者の件数 | 8,590 | 365 | 230 | 265 | 490 | 605 | 785 | 1,030 | 215 | 750 | 660 | 530 | 445 | 665 | 310 | 380 | 375 | 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。 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| わかハロ・わかもの支援窓口におけるフリーター等の正社員就職率 | 71.5% | 77.9% | - | - | - | 79.4% | 71.8% | - | - | - | - | - | - | - | - | 69.7% | - | - |
| 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。 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

*5:生活保護受給者等自立促進事業とは、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5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 | 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 |
| 公的職業訓練修了3か月後の就職件数 | 6,624 | 184 | 129 | - | 300 | - | 830 | 780 | 183 | 520 | - | 610 | 313 | 500 | 161 | 330 | - | 369 |
| 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者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率*6 | 95.3% | - | - | 95.5% | 95.5% | 95.1% | - | 95.2% | - | 95.2% | - | 95.5% | 95.5% | 95.2% | - | - | 95.5% | 95.5% |
| 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の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)*7*8 | 15,349 | 421 | 324 | 386 | - | 956 | 1,098 | 1,782 | - | 1,274 | 1,063 | - | - | - | - | - | 648 | - |
| 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*9 | 4,282 | - | 120 | 164 | - | 290 | 339 | 473 | 141 | 318 | 309 | 365 | 285 | 389 | - | 243 | - | 275 |
| 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。 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

*6: 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。

*7: 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。

*8: 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。

*9: 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5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 | | |
| 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 | マッチング強化事業対象求人選定件数及び充足数*10 | 5,685 | - | - | 594 | 311 | - | - | - | - | - | 241 | - | - | - | - | - | - | - | |
| | 目標達成に向けた取組の内容 | 管内事業所からの良質求人確保を積極的に行うとともに、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 | 8,812 | - | - | - | - | - | 1,135 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 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。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 開拓求人の充足数 | 3,000 | 3,000 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 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。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

*10: 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。