

令和5年度 ハローワーク総合評価結果

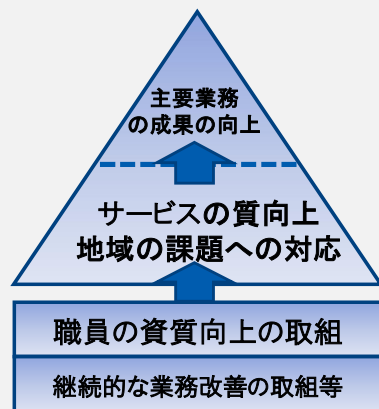
1	ハローワーク総合評価について	1
2	令和5年度ハローワーク総合評価結果概要	4
	東京労働局管内ハローワークの就職支援業務報告	5～32
3	令和6年度ハローワーク総合評価について	33
	東京労働局及びハローワーク別主要事業目標	34～37

1. ハローワーク総合評価について

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

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

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

(2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【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

【別紙 1】ハローワーク総合評価（令和 5 年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

- 就職件数（一般）
- 求人充足数（受理地ベース・一般）
- 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
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 新規等求人の開拓
- 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
- わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
- 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

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

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

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

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



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5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。
- 「非常に良好な成果」（類型1）となったハローワークは3所で前年度より1所減少した一方、「成果向上のため計画的な取組が必要」（類型4）となったところは0所となり大幅に改善が見られた。

評価	ハローワーク数	令和5年度 (注3)	令和4年度	令和2年度 (注4)	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	3	4	0	9	12	10	3
類型2	良好な成果	218	226	224	212	212	197	208
類型3	標準的な成果	207	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	0	9	16	1	0	3	0
		428	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6年能登半島地震の対応を考慮し、石川労働局管内の6安定所においては、令和5年度総合評価の取りまとめを実施せず。

注4 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）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

○ 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新規求人の早期公開と求人内容の充実を最重要課題として業務に取り組みました。
 令和5年度は、新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行したことにより、経済活動も活発化する中で、多くの企業で人手不足感が強くなったことから新規求人数が増加し、コロナ禍前の令和元年度の23万件を超える水準まで新規求人数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、激減していた宿泊業、飲食サービス業や卸売業・小売業の求人が増加しました。
 このように受理求人数が増加する状況下にあっても、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し、応募につなげることができるよう、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、また並行して、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入れました。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、就労時間などの求人条件緩和指導にも努めました。

○ 関係機関などとの連携
 管内基礎自治体、東京都と連携した取組では、昨年度以上に連携を深め、主に合同就職面接会、ミニ就職面接会を開催し、実施結果は就職面接会を35回開催し、参加者600名、採用68名となりました。
 なお、就職面接会参加事業所から求人票以上の情報を収集し、それを用いたPR動画を作成し、当所ホームページやデジタル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して求職者の参加勧奨に努めました。

○ 求職者への支援
 ・高年齢求職者給付金受給者については、失業認定日に来所したすべての求職者を職業相談窓口へ誘導し、現状の就職活動状況の確認、ハローワークの利用方法の再説明、シニアコーナーへの誘導を図ることにより、高年齢者の職業紹介、就職につなげました。
 ・職業訓練受講生確保を目的に、都立中央・城北職業能力開発センターと連携し、施設見学会とセミナーを同時開催し、職業訓練への誘導を強化しました。
 ・長期療養者の就職支援として、予約担当制による窓口相談のほか、国立がん研究センター中央病院、都立駒込病院や虎ノ門病院と連携して出張相談を実施しました。また、連携方法の改善点を常に確認するとともに、現状を踏まえ多摩地域の東京都立多摩総合医療センターと協定を結び、令和6年度から連携を開始することとしました。

○ 障害者就職支援と新規求職者の取組み
 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い、障害者雇用率達成指導の中で初めて障害者を雇用する企業を把握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ったことにより、新規命令企業数の減少につながったものと思料します。（令和5年度19社 → 令和6年度12社 ▲7社）
 また、新規求職者確保のため、管内の（新設）就労移行支援事業所に対しての就労支援ガイダンスを5回実施したことが、新規求職者数増加にもつながりました。（対前年度比13.1%）さらに、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を着実に実施したことにより、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) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○ 求人者サービスの向上
 求人者に対しては、充足にこだわった求人確保のため、求職者ニーズの高い求人を中心に面接会への勧奨を行うとともに、未充足求人の求人コンサルティングにも力を入れた結果、求人充足数は前年度比では1.3%向上しました。
 また、事業主の利便性向上のため求人者マイページ未利用事業所には電話等で利用勧奨を行い、求人者マイページ利用率が67.8%から71.1%まで向上しました。

○ 新規求職者の確保
 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、イベント情報等を求職者マイページに送付しハローワークの利用勧奨を行いました。その結果、オンライン登録者の来所登録切り替え率は106.8%と都内で唯一100%以上となりました。

○ 周知に係る工夫
 令和5年1月から当所HPをリニューアルしたことで、令和5年度の当所ホームページへのアクセス数は961,627PVと都内ホームページでもNo.1の実績となり、前年度からの閲覧率も11.3%増加となるなど多くの利用者に活用していただいています。コンセプトを「見やすさと親しみやすさを最優先」とし、閲覧者の多くはスマートフォン利用者であることから、スマートフォンでの閲覧にも完全対応したほか、ハローワークインターネットサービスの掲載求人を検索する機能として、希望条件のボタンを押下していく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、ホームページの利便性の向上を図りました。

○ 付属施設の周知
 東京しごとセンターに設置されている、当所の付属施設であるU-35、シニアコーナーについては、HPをはじめ関係機関にリーフレットを配架したほか、雇用保険受給者の説明会等で積極的に周知を図りました。

○ 求職者・求人者サービスにおける職員の資質向上の取組み
 毎月開催している基礎自治体及び東京しごとセンターとの共催による就職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て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した。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も実施しました。交流研修を通して、職業相談部門職員は求人者ニーズ・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、求人者・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になりました。
 また、ハローワーク利用のオンライン化を進める中で、職業相談窓口利用者については就職に向けて課題を抱える層が増加している状況を踏まえ、個々の求職者が抱える課題やニーズを把握したうえで、より専門性の高い支援が必要とされることから、業界動向、職務内容、関連職種等に関する知識の蓄積といった職員等の専門性の向上と、職業相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報等の収集によるマッチング精度の向上を図るため、職業紹介部門・事業所部門職員の事業所訪問を実施しました。これにより求職者のニーズにあわせた的確な求人情報提供等を実施することができ、職業紹介を充実させることができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○ 当所の強みである良質求人を早期充足させる取組
 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、積極的に求職者等へ情報提供するなど、早期充足につながるよう取り組みました。

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

○ 新規求人の確保と求人充足対策
 「ハローワーク離れ」が進んでいるとされる状況の中、「過去に充足実績はあるものの、最近求人受理実績がない事業所」を中心に求人開拓を強化するとともに、少しでも充足の可能性を高めるために求人コンサルティングの強化にも取り組みます。

○ 雇用保険受給者の取組み
 令和5年度の雇用保険受給者資格決定件数は4,488件と前年度より13.2%上回ったものの、紹介就職件数は702件と前年度より5.4%減少しました。紹介件数は7,237件と前年とほぼ同じであったことから、就職率、紹介倍率、紹介成功率いずれも低下しております。この課題を踏まえ、令和6年度は雇用保険受給者の紹介就職件数の向上に取り組むこととし、職業講習会の開催方法を見直し、緊要度の的確な把握による個別支援対象者の選定と、選定した個別支援対象者に対する積極的な提案紹介を実施します。

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	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	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	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（開拓求人の充足数）
令和5年度目標	3,800	20,456	1,068	90.0%	90.0%	365	64.6%	417	160	65.0%	184	421	3,000
令和5年度実績	3,603	20,098	1,256	83.9%	92.0%	335	86.4%	402	177	79.2%	197	387	2,945
目標達成率	94%	98%	117%			91%	133%	96%	110%	121%	107%	91%	98%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組
 当所では、主要指標の就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成に向け、就職面接会等のイベント開催や求職者マイページを活用した求人情報の提供を積極的に行いました。
 特に、充足の可能性が高い事務職系求人と求職者のマッチングを図るため、「うへの提案面接会」として、管理選考を年26回開催し充足数27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、就職件数22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6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、職業紹介担当職員が交代制でオンライン機能を活用した求人情報の提供を行いました。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できた。」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、求職者が知りたい仕事内容に関する詳細情報などを聴取し、魅力ある求人票の作成に努めた結果、充足数は年間目標2,967件のところ実績3,146件となり目標を達成することができました。
 態様別の就職支援の取組として、若年者については、応募書類の添削・履歴書作成パソコンの案内や面接対策など担当制による個々のニーズや課題に応じた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職業紹介まで一貫した支援を行いました。その結果、若年者の就職件数は247件となりました。
 高齢者については、高齢者求職者給付金の失業認定日に求職者ニーズに合った求人情報を提供し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から窓口での職業相談に誘導し、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支援を行いました。その結果、高齢者の就職件数は587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就職面接会を年3回開催し、参加者160人のうち就職件数23件の成果を上げました。当所ではチーム支援対象者を135名選定し就労支援機関と連携したチーム支援を行い、うち就職件数108人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「しごとサポーター養成講座」を4回実施し、企業等の障害者雇用担当者をはじめ配置部署における障害者雇用の理解促進に努めました。企業における採用意欲の高まりと障害者個々の特性に応じた就職支援により就職件数は193件となりました。
 雇用保険受給者については、受給資格決定時にアンケートによる緊要度の把握及び初回失業認定日の全員相談時には当所独自のフローチャートチェックリストに基づく早期あつせん対象者を選定し、当該対象者には担当制によるきめ細かな支援を行いました。この結果、雇用保険受給者の早期再就職件数は683件となりました。

人材不足分野のうち特に介護・福祉関連の人材確保を図るため、台東区等と連携した「カイゴ職等就職フェア」を年6回開催し、相談者120人のうち就職件数14件の成果を上げました。この結果を踏まえ令和6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、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283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を送り出し、相談技法・専門性の向上に努めました。
 職業紹介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、対象職員全員が年間目標2回以上実施しました。
 採用3年目以内の若手職員にハローワークの基幹業務である求人受理業務・職業紹介業務、雇用対策業務の基礎知識を付与する座学研修及び紹介受付・紹介窓口業務の体験研修を行いました。
 求人受理業務及び雇用保険業務においては、労働基準法等関係法令に関する知識が必要になることから、労働基準監督署から講師を招き業務担当職員及び若手職員に職員研修を行いました。
 各窓口から公的職業訓練に興味・関心のある者を職業訓練担当窓口へ誘導するため、職業訓練担当とそれ以外の職員も含め合計51人が都内職業能力開発センター等の施設見学を行いました。

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

求人充足の向上を図るため、充足会議において求職者ニーズの情報を共有し就職面接会参加企業の選定や求人条件の緩和を行いました。また、リフレッシュ化した求人票は所内展示し、応募者の増加に取り組みました。
 事業所訪問により収集した求人票以上の職場情報は、応募を検討している求職者に提供し紹介につなげました。
 事業所部門では、就業場所が台東区内の受雇求人を毎日午前・午後の2回職業相談部門に持ち込み、職業相談窓口からいち早く求職者に情報提供しマッチングを図りました。
 高齢者の就職支援を図るため、シニア就職支援セミナーを年9回開催し窓口相談につなげました。
 「就労支援コーナーたいとう」では、生活保護受給者等の中でもとりわけ生活が困窮している者については、交通費の問題を抱えており求人者に出張面接を提案するものの面接場所の確保が課題になっていました。このため、本所2階ミーティングスペースを面接場所として提供し選考の機会を確保しました。
 新規求職者の取り込みを図るため、ハローワークの認知度を高める取組を各種行いました。
 ・4月から2階職業相談待合スペースにデジタルサイネージを設置し、セミナーや就職面接会等のイベント周知や職業訓練の案内を行いました。
 ・7月からX（旧ツイッター）によるハローワークイベント等の情報発信を行いました。
 ・8月から当所公式キャラクター「ハロパン」を登録し、リーフレット等配布物に挿入し、ハローワークのイメージアップを図りました。
 ・10月に上野恩賜公園開園150周年記念イベントに4日間ブースを出展し、職員総勢22名が交代でハローワークのPRを行いました。
 ・12月に区内町会掲示板に利用勧奨リーフレットを掲示し、ハローワークの認知度を高めるとともに新たな求職者の掘り起こしを行いました。

(3) その他の業務運営についての分析等

介護・福祉関連の人材確保を図るため、台東区等と連携した「カイゴ職等就職フェア」を年6回開催し求人充足に結びついたことから、令和6年度も継続して開催を計画しています。また、運輸・警備業の人材不足に対応するため、イベントを開催するなどの支援を行います。
 公的職業訓練については、受講あつせん者を確保するため、台東区循環バス「めぐりん」の車体看板、車内ポスター及びステッカーの貼付、車内アナウンスにより広く周知・広報を展開します。
 求職者の利便性向上を図るため、オンライン職業相談・オンライン職業紹介のメリットについて、丁寧に説明し取扱数の向上に努めます。
 令和6年8月に庁舎移転しましたが、引き続き切れ目のない利用者（求人者・求職者）サービスを提供していくため、台東区や関係機関に協力依頼するなどして広く周知を行っていきます。

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

求職者の応募選択の機会を広げるため、過去に充足数の多い事業所や求人未提出事業所を重点的に求人開拓し求人確保に努めます。
 就職面接会求人の充足率の向上を図るため、月2回の充足会議のほかイベントマッチング会議、デイリーマッチング会議、シニアマッチング会議の運営方法の見直しを行い、効果的な充足支援に取り組みます。
 求職者マイページの開設・利用促進を図るため、求職登録時にメリットを説明し、その場で本人のスマートフォンを使ったオンライン登録をサポートします。
 紹介件数の実績が目標数から大きく乖離したことから対面相談による紹介件数の増加を図るため、オンライン機能の活用、郵送、電話等による情報提供から窓口相談に誘導しハローワークのサービスメニューを説明し、担当制による就職支援を推進します。
 就職活動に関する不安や悩みを抱えている若者等の支援を強化するため、応募書類の作成や面接対策のセミナーに加え、パーパスやメンタルに関するセミナーを新たに取り入れます。また、若者サポートステーションと連携したセミナー開催をきっかけに若年求職者の掘り起こしを行います。
 雇用保険受給者の紹介就職件数を増加させるため、新たに支給終了となる失業認定日の全員相談を実施して支給終了後も継続した支援を行います。
 また、雇用保険給付担当若手職員に早期再就職に向けた取組の重要性について理解度を高めるため、職業紹介の手順に関する研修を行います。
 上野年金事務所との連携による年金セミナーを定期的に開催し、年金制度の理解・就労条件の明確化により年金受給と就労の両立を支援します。

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	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戸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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
令和5年度目標	2,065	2,967	654	90.0%	90.0%	230	64.6%	165	129	324	120
令和5年度実績	1,909	3,146	683	91.4%	99.0%	238	86.3%	193	124	406	136
目標達成率	92%	106%	104%			103%	133%	116%	96%	125%	113%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ① 求職者ニーズを踏まえた求人確保
 全国展開する企業を管内に多数擁する求人供給型ハローワークとして、当所管内のみならず、近県を含む近隣所の求職者ニーズを把握したうえで求人開拓を実施したことにより、新規求人数が対前年比8.4%増となり、全国のハローワークに対する職業紹介業務の推進に貢献しました。
- ② 求人充足対策の推進
 以下の様々な取組により求人充足対策を推進し、主要指標である求人充足数13,155件について目標達成することができました。
 ・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する必要があり、令和4年度に求職者アンケートを実施した結果を踏まえて、求人票作成時の職種や仕事内容欄の充実について求人者に対して助言をすることにより、効果的な求人コンサルティングを行い、充足可能性を高めました。
 ・「求人者訪問サポート」事業の実施
 実施に当たっては、予約制により事前問診を経たうえで、求人者の悩みに対して個別具体的なアドバイスを用意して、当該訪問事業を実施しました。現行の求人票（ビフォー）と修正案を盛り込んだ求人票（アフター）を持参して、効果的な求人票の「見せ方」を提案するなどポイントを押さえた求人コンサルティングを実施しました。
 ・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、当所管内はもとより都内他所及び首都圏のハローワークと連携しミニ就職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しました。特に、高齢求職者のニーズを踏まえ、マンション管理、清掃等の職種に絞って実施することにより効果を上げることができました。
 ・事業所説明会の積極的な実施
 人手不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸）や飲食サービス業等の人材確保を推進するためには、各業界の知識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、庁舎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）を実施しました。ミニ就職面接会と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上げることができました。
- ③ 職業紹介業務の充実強化
 職業相談窓口において、個別支援を積極的に実施しました。また、職業紹介業務の充実強化を図るため、令和5年度業務関係研修計画に基づく研修の実施、職業相談部門職員の事業所訪問（全員3回以上）を実施し、職員の資質向上に努めました。
 来所による就職支援と併せて、オンライン機能を活用した就職支援（求職者マイページ機能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、44歳以下の就職応援セミナー並びに生涯現役ガイダンスセミナーのオンライン実施、SNSによる情報発信等）も行うことで職業紹介業務の充実に努めました。
 公共交通機関、関係機関（管内基礎自治体、商店街連合会等）に対して、求人情報を提供するための二次元コードを掲載したポスターの掲示、求人情報誌の配架を依頼し、潜在的利用者の掘り起こしを実施しました。
- ④ 雇用保険受給者の就職促進
 「新規相談登録シート」により早期再就職の緊要度を把握して、選定した早期あつせん対象者には、定期的な求人情報提供、失業認定日の窓口誘導を実施し、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、更に「職業相談カード」を配布し職業相談窓口の活用を促したことで窓口利用率が向上しました。

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

- ① 求職者マイページの活用促進
 求職者マイページで利用できるサービスを一目でわかるように「マイページ活用ガイド」のチラシを作成し、新規求職登録の際に説明のうえ配布することで求職者マイページ利用率向上に努めました。
- ② 職業訓練セミナーの充実
 職業訓練セミナーをオンラインで開催することにより参加者の拡充を図るとともに、職業訓練施設ともオンラインで繋ぎ、職業訓練を行う講師や施設を映像で見ること、より職業訓練内容がイメージしやすくなる工夫をこらし、職業訓練受講者の増加を図りました。
- ③ 高齢者のサービス向上
 品川区及び品川年金事務所との共催により、65歳以上の年金受給対象者向けに「働きながら年金受給セミナー」を実施し、在職高齢年金等の年金制度の理解を高めて就労意欲向上を図りました。
- ④ 未充足求人のフォローアップに係る取組
 「求人」の多い企業TOP400」一覧を作成して、自所や他所の職業相談部門へ情報提供を実施しました。特に高齢求職者が増加傾向にあることから、このリストに掲載された企業のうち高齢者の採用実績のある企業を抽出して、職業相談に活用することで高齢者のマッチング強化に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ① 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
 当所では、子育てを行いながら安心して職業相談でき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、より充実したサービスの提供に努めています。管内基礎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。
- ② 障害者の就職支援
 地域と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、各種就職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。
 障害者雇用率達成指導の取組として、企業と地域の特別支援学校や障害者職業能力開発校などの関係支援機関との連携を促進し、職場実習をすすめるなどにより、企業と障害者のマッチングに努めました。また、令和4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て集中的な指導・支援を行いました。
 それぞれの取組を推進し、所重点目標「障害者の就職件数」について目標達成しました。
- ③ 高齢者の就職支援
 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しました。
 また、シニア向けに、求人票におすすめポイントを記載し掲示することで、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。
- ④ 生活保護受給者等の就職支援
 管内基礎自治体と連携して、生活保護受給者・住居確保給付金受給者・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することで就労による自立の促進を図りました。
- ⑤ 就職氷河期世代の就職支援
 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は事業所部門と連携し、年齢及び経験不問求人の中でさらに就職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就職氷河期世代向け求人等を活用したきめ細かな職業相談・紹介を実施しています。
- ⑥ 新規学卒者等の就職支援
 新規学卒者等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活用し、早期就職内定の獲得に努めました。
- ⑦ 若年者の就職支援
 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、事業所部門においては、若年者向け正社員求人確保とともに、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の向上に努めました。
- ⑧ 人材不足分野の人材確保支援
 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・就職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る医療・福祉等の分野については、ハローワーク担当者が講師となり介護入門セミナーを実施し、警備の分野においては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ホームページに掲載し、潜在的求職者の掘り起こしに努めました。
- ⑨ 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職業訓練担当者でない職員に対して実施し、当所全体で職業訓練コーナーへの誘導に努めました。
 また、管内基礎自治体等関係機関に毎月の職業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職業訓練情報の提供に努めました。
 職業訓練受講者の就職支援の取組としては、職業訓練申込時から個別支援を意識した相談を実施し、職業訓練受講中から求人情報提供を行うなど、職業訓練終了後3ヶ月以内の就職を目指した支援を実施しました。

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

- ① 的確な求人情報の提供
 新規求職登録者に提出してもらう「新規登録相談シート」や求職票を基に計画紹介部門から求人情報の提供を行っていますが、紹介に至らないケースもあるため、求人情報提供後に応募しない理由等ミスマッチ部分を的確に把握しフォローし、より希望条件にマッチした求人情報を提供することにより紹介率の向上に努めます。
- ② 人手不足分野の充足対策
 令和5年度の新規求人数は、252,326件で対前年度比8.4%増（前年度232,782件）と令和4年度に引き続き増加し、コロナ禍前である令和元年度水準を大幅に上回る実績となりました。新規求人産業別にみると、介護、医療、運輸、警備等の人手不足分野の業種とともに、コロナ禍により影響を受けてきた宿泊業、飲食サービス業等で求人増加が顕著であるものの、充足困難な現状から当該業種の充足対策が急務となっています。
 また、いわゆる2024年問題に伴う建設業、運輸業の人手不足解消に向けた取り組み（求人コンサルティング）にも一層注力する必要があることから、関係機関と連携した人材確保支援を推進していきます。

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	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戸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	④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(マッチング強化事業対象求人選定件数及び充足数)
令和5年度目標	2,630	13,155	1,745	90.0%	90.0%	265	64.6%	240	145	95.1%	386	164	1,102
令和5年度実績	2,498	13,579	1,846	93.8%	99.1%	270	83.1%	337	128	95.5%	308	164	1,494
目標達成率	94%	103%	105%	104%	110%	101%	128%	140%	88%	100%	79%	100%	135%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、人材不足分野の求人者支援業務について特に重点的に取り組みました。
 ○人材不足分野に係る取組として、大田区及び介護関係業界団体との共催による介護分野の就職面接会（おた介護のお仕事就職相談・面接会を年度内に9回実施し一定以上の実績（参加事業所数は42事業所、参加求職者数は90人、採用数は15人）を上げました。共催する大田区及び介護関係業界団体からは当該事業の継続及び拡充を求められたことを受けて、令和6年度は一回あたりの最大参加可能事業所数を5事業所から6事業所とすることとしています。また、建設・運輸・警備などを中心とした人材不足分野の事業所から求職者への情報発信等を目的として1階エントランスに設けた「企業PRコーナー」を380人以上の求職者が利用したことから、人材不足分野への理解促進につながったと考えられます。このほか、人材不足分野事業所が参加するミニ就職面接会を実施しました。（6回、参加求職者数25名、採用人数7名）。
 ○職業相談部門と事業所部門との「テーマ別マッチング会議」を毎週開催する他に、日常的に事業所部門の求人者支援員と職業相談関係部門の就職支援ナビゲーターが相互に情報交換できる機会を設け、「おすすめ求人」の情報や「あと一歩で就職できそうな求職者」の情報を提供し共有しています。
 ○多様な人材の活躍促進を図るため、若年者及び就職氷河期世代をはじめ非正規労働者等に対しては担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施するとともに、大田区若者サポート支援センターと連携を密にして安定した早期就職がかなうよう就職支援に努めました。（令和5年度のフリーター等の正社員就職数676件、対前年比157.0%増となった。）
 ○雇用保険受給者については、ハローワーク利用を促進するため、登録時のアンケートに加え初回失業認定日においてもアンケートを利用し緊要度を適確に把握することで、担当者制による就職支援を実施することで、早期再就職に努めました。
 ○中長期的な職員の資質向上に向けた取組として、入職2年目の若手職員に対して、職業相談部門、事業所部門において一般職業紹介業務取扱要領にかかる研修及び就職困難者に対する支援に関する研修を実施した。また、職業相談及び求人受理窓口の職員を中心にIT事業者による「IT業界セミナー」を実施しました。

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

○「企業PRコーナー」について、当該コーナーを利用した人材不足分野等の事業所から「求職者数」や「説明内容」を把握し、一部の企業には就職面接会に参加していただきました。
 ○他所での取組を参考に、スマートフォンでオンライン登録が簡単にできるようリーフレット等を整備し、新規求職申込においてオンライン登録を促進したことにより、窓口での登録時間の短縮および求職者マイページの開設につながり、求職者マイページでの情報提供や紹介状の交付につながることができました。
 ○雇用保険受給者については、ハローワーク利用を促進するため、登録時のアンケートに加え初回失業認定日においてもアンケートを利用し緊要度を適確に把握し、担当者制による就職支援を実施することで、早期再就職に努めました。
 ○職業訓練の受講者増加に向け、令和4年度から毎月オンラインにて職業訓練セミナーを実施しています。当初は来所による申込み、資料を郵送等で提供していましたが、募集から参加予約、資料提供、アンケート提出まで全てオンライン上で完結できるよう改善しました。オンラインならではの取組として、セミナー中にZoomウェビナーの投票機能や質問を用いて双方向のやり取りを実施、職業訓練実施施設が実際の施設から生中継を行って現場の様子リアルタイムで配信、職業訓練実施施設の情報をセミナー中にチャットにURLを載せて受講者に案内を送付するなど毎回内容について工夫を凝らしています。

(3) その他の業務運営についての分析等

○当所の求職者の傾向（地元志向が強い）に合わせて、大田区内（特に京急空港線沿線）を就業場所とする求人の更なる確保が必要と考えます。
 ○当所管内の特徴のひとつである「羽田空港関連求人」はインバウンド需要の継続的な増加を反映して増加していますが、その一方で充足が進んでいません。令和5年度は国土交通省（東京空港事務所）と連携・協力して羽田空港関係事業所による合同就職面接会・ツアー面接会を実施することで一定以上の成果をあげています。令和6年度はさらに効果的な充足対策を講じていきます。
 ○上記を含め、当所の地元志向の強さ、管外からの充足の難しさなどから、就職と充足が極めて近い件数で推移しており、マッチング促進のためには職業相談部門と事業所部門の一致協力が不可欠であることから、定例のマッチング（充足）会議はもとより日常での連携強化が重要であり、グループウェアの活用など更なる取組を図ります。

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

○職業相談部門職員のうち5年度中に事業所訪問を行った者は6割にとどまりました。全職員が事業所訪問するための企画（仕掛け）が不十分であったことから、6年度においては新規登録の事業所及び求人者マイページ新規開設事業所のすべてについて、求人受理から2ヶ月以内に事業所訪問し、最低限の対応として求人申込に対する感謝の意を伝えることとしていきます。加えて、応募状況や求職者への情報提供の状況の説明を行い、更には、求人者の理解を得て、職場見学等の取材を行って補足情報の収集に努めます。また、蒲田駅周辺の事業所の場合は蒲田ワークプラザの職員を優先して同行することとします。
 ○就職件数の目標達成のため、職業相談部門の職員・相談員による求人研究の強化を図ります。毎日、1人1件以上「気になる求人」を選定して、選定理由とともにグループウェアにより職業相談部門内（および求人受理担当）で情報共有し、中でも更なる深掘りが必要な求人については機動的に事業所訪問を行う等により紹介促進・充足対策を行います。
 ○賃金の引上げに加え、時短や休日増加等による待遇改善を図っている求人者に対する充足対策として、フルタイム求人について時給換算額を算出し、求人台帳の補足情報に登録するとともに、就職面接会（管理選考）やマッチング対象求人については時給換算額を他の求人との差別化を図る材料の一つとして積極的に活用します。併せて、パート求人については月額見込み（期待）額を算出することにより求人者の選択・比較の手がかりとして活用し、紹介・求人情報提供の促進を図ります。これら、時給換算額及び月額見込み額をハローワーク大森求人のブランドとして、求人者の賃金の引上げ、求職者の待遇改善の促進を図ります。

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	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業者・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	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	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5年度目標	4,110	3,818	2,262	90.0%	90.0%	490	64.6%	275	300	95.1%	577		
令和5年度実績	3,879	3,854	2,363	74.7%	96.6%	541	66.1%	283	395	102.2%	672		
目標達成率	94%	100%	104%			110%	102%	102%	131%	107%	116%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類が5類に引き下げられ、経済の回復等に伴って人手不足が深刻さを増す中、当所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す。その結果、令和4年度と比較して紹介件数は前年比5.7%の減少となりましたが、就職件数は前年比0.8%、充足数は前年比5.7%増加となりました。

○若年者への取り組み：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5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の指針としました。また、毎朝ミーティングを行い進捗状況の共有を図りました。
また、新規求職者が減少傾向にあることから、集客を見込めるセミナーを新規に開催し、参加した求職者の個別支援への取り組みを図りました。

○高齢者の就職支援：昨年に引き続き、65歳以上の高齢求職者給付金受給者の失業認定日相談を実施し、職業相談窓口にてシニア向けのミニ就職面接会や就職支援セミナーへの参加を案内するとともに個別支援への取り組みを図りました。

○障害者の就職支援：管内就労支援機関等と連携し新規求職者の確保に努めるとともに、一般高校に在籍する障害者手帳を所持している未就職高校生についても、求職者個々の状況に応じて職場見学や実習などを通じた積極的なマッチングを図りました。

○雇用保険受給者の早期再就職支援：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（47.8%）、前年（44.2%）より増加していることから、雇用保険受給者の就職促進を重点的に行う必要があります。
そのため、初回失業認定日の対象者全員（65歳以上の高齢求職者給付金受給者も含む）に対し、求職活動状況の確認を含めアンケート用紙を配付のうえ初回失業認定日に全員相談を実施し、当該者のニーズに沿った支援を行うことで、職業相談窓口への誘導を確実に行いました。

○人材不足分野への就職支援：人材確保・就職支援コーナーでは、令和4年度に引き続き、ツアー型就職面接会、就職面接会/会社説明会、業界セミナー、管内3区との連携による合同就職面接会等を実施しました。
特に、令和5年度から開始した当所マッチングルームを利用した就職面接会/会社説明会は、ほぼ毎日の開催となっており、求職者は原則予約不要で参加できることから、求人者、求職者の相互理解につながっています。

○求人充足対策：令和5年度下期は求人充足に向け体験型就職面接会を1月から計5回開催した。求職者に実際の仕事内容を体験してもらうことで、採用後の仕事内容について具体的なイメージが描けるようになり、充足率の向上につながりました。また参加にあたっては、体験してから面接するかどうかを決めることも可能とすることで、求職者が参加しやすい環境を整備した結果、参加者65人、面接数44人、採用人数18人となりました。

○マザーズハローワーク東京：昨年に引き続き、オンライン相談を積極的に行っており、それによる紹介件数は1,727件で、うち採用件数が455件、紹介成功率26.4%となり昨年度より1.8ポイントアップしました。
また、子育てアウトリーチ型支援による出張相談は世田谷区3か所、目黒区2か所、中野区1か所は毎月1回実施しており、また、渋谷区に関しては令和5年9月より出張相談を開始するなど、合計53件の相談を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・キャリアコンサルティング研修に2名の職員の送り出したほか、研修講師としても1名を送り出し相談技法の向上に努めました。
- ・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) 前年度の課題を受けて今年度サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

【本所】

○新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類が5類に引き下げられたことに伴い、様々な業務を「通常運転」に戻しました。特に、コロナ禍で実施できなかった管内基礎自治体との連携によるイベント等は積極的に実施したことにより、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とともに、これまで以上に連携が強化されました。また、様々な業務を「通常運転」に戻しつつも、従来の方法にこだわることなく、例えば、マザーズハローワーク東京においてはオンライン職業相談を積極的に行うなど、利用者ニーズに沿った支援を行い、利用者サービスの向上につなげることができました。

○新規求職者数に占める雇用保険受給者の割合が今まで以上に高まっている状況を踏まえ、雇用保険受給者の就職促進を重点的に行う必要があるため、初回失業認定日の対象者全員（65歳以上の高齢求職者給付金受給者も含む）に対し、活動状況の確認を含めアンケート用紙を配付のうえ初回失業認定日に全員相談を実施し、当該者のニーズに沿った支援を行うことで、職業相談窓口への誘導を確実に行いました。

○求人者マイページを活用した求人申込が増加し、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た一方、訪問による求人開拓体制を強化したことにより、一部希薄化していた事業所との関係の改善が図られ、再び求人確保につなげることができました。

【マザーズハローワーク東京】

○面接用品レンタル事業を令和5年6月より開始し、令和5年度においては67名に貸出を行い45名が採用となりました。45名のうち、33名がマザーズハローワーク東京の紹介でした。

【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年度から再開しましたが、令和5年度はさらに定員をコロナ禍前と同じ16名に拡大し、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、個別担当相談との併用による就職支援を実施しました。その結果、参加108人、紹介就職66人となり前年度の参加98人、紹介就職50人よりいずれも増加しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

○附属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、設置基礎自治体（目黒区、世田谷区）からの期待も高い施設であることから、令和5年度においても引き続き、人的なバックアップ体制を強化しつつ、各基礎自治体との就職面接会、セミナー等、基礎自治体と連携しつつ運営を行ったことから、ワークサポートめぐろについては前年を上回る就職実績を、ワークサポートせたがやについては、令和5年度上期は低迷したものの下期は堅調に推移し、下期については前年度を大幅に上回る就職実績を残すことができました。

○雇用保険受給者以外の新規求職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を確保するとともに、就職面接会を実施し、充足、就職につなげることができました。

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

【本所】

○来所者が減少している状況を踏まえ、SNSを活用した当所主催の就職面接会、セミナー、企業説明会の開催案内等の周知のほか、オンライン職業相談、求人者のオンライン提供等、ハローワークのサービスメニューを積極的に周知し、利用者を増やす取組を実施していきます。

○当所の雇用保険受給者の割合が今まで以上に上昇する可能性が高いため、雇用保険受給者に対する再就職支援を強化するとともに、利用者ニーズを十分に把握し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、早期の再就職につなげます。

【マザーズハローワーク東京】

○マザーズハローワーク東京の求人を充足させるため、定期的にミニ就職面接会を開催します。求職者個々のニーズを十分に把握し求人開拓を行います。

【東京わかものハローワーク】

○定期的に開催しているミニ就職面接会については、求職者の応募意欲を喚起するため参加事業所による業界セミナーや会社説明をセットで開催することが効果的であったことから、令和6年度においても可能な限り同様の開催方法を検討していきます。

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	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戸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	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	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5年度目標	6,385	9,465	4,095	90.0%	90.0%	605	64.6%	410	475	65.0%	95.1%	956	290
令和5年度実績	5,850	9,119	4,499	92.8%	99.1%	691	80.3%	429	283	77.6%	95.9%	815	300
目標達成率	91%	96%	109%			114%	124%	104%	59%	119%	100%	85%	103%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 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求職者マイページを通じて頻回に提供しました。求人情報の提供に対して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いました。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、ハローワークから能動的な支援を実施しました。

② オンライン就職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体制整備しオンライン就職支援コーナーの充実を図りました。

③ ハローワークの求人を知りやすくする取組
 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」を作成しました。また、職種、年齢別の求人検索が行える二次元コードを雇用保険給付課の待合椅子に掲示し、ハローワークの求人に接しやすき環境を整備しました。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ました。

④ 高齢者対策
 紙媒体での求人情報提供に対する需要が高いことから、高齢者向け求人の冊子の充実を図りました。

⑤ 若年者対策
 わかものハローワークにおいて、新規求職者の積極的な確保を図るため、雇用保険受給説明会の参加者で34歳以下の求職者をわかものハローワークの施設に誘導し、10分程度で施設案内を行い、主に若年者が抱くハローワークに対する敷居の高さや行きづらさを払拭することに努めました。その後職業相談窓口へ誘導し、わかものハローワークが提供する様々な支援メニュー等を説明の上で新規求職申込を行う仕組みを確立したことにより、1月あたり平均50人程度の誘導を実現しました。支援に当たっては、ミニ就職面接会の充実を図ったほか、職業理解を深めてもらうことを目的として職種・業界セミナーを計7回実施し、若年者の応募意欲の促進に努めました。さらに、相談員によるプレ相談からの「個別担当者制支援」への誘導について更なる強化を図りました。その他、わかものハローワークにおいて、X等のSNSを活用して、所内のイベントやミニ就職面接会などの情報を1日2回程度発信を行ったほか、更に来所のきっかけとなるよう、個別担当者制支援を利用して就職が決定した者に対してGoogleマップへの口コミ掲載について任意での協力依頼を行うなど、情報発信力の強化に努めました。

⑥ 職場定着を意識した障害者就職支援の実施
 コロナ禍後、当所の職業相談窓口では精神障害のある求職者が増加傾向にあり、また、精神障害者を雇用している企業等では職場定着に苦慮しているところも多くみられました。このため就職後の職場定着について、具体的な配慮事項や職場環境・業務適性を確認した上で雇用に移行できるよう、職場実習面談会や企業見学会の積極的な開催に努めたほか、実習可能な求人の開拓・確保を促進しました。これらの取組も相まって、障害者就職件数は目標を達成し、対前年度比でも増加しました。

⑦ 求人の質の向上に向けた求人コンサルティングの推進
 求人受理に当たっては、求人内容の正確性・適法性についての確認を徹底しました。その上で、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、充足可能性を高めるための求人コンサルティングを推進しました。また、紹介が低調な求人については、職業相談部門との充足会議を通じて得られた意見や職業相談窓口で把握した求職者ニーズを踏まえて、求人内容の緩和等を求人者に提案し、充足可能性を高める取組を継続実施しました。併せて、僅かな労働条件のミスマッチで見逃されている可能性がある求人については、「おすすめ求人」として所内掲出し求職者の目に留まりやすくし、充足促進を図りました。

⑧ 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において効果的・効率的に活用できるようデータ等により提供しました。併せて、近隣他所へも情報提供し、求職者との相談業務の参考情報として活用し充足促進を図りました。

⑨ 面接会等のイベント充実
 引き続き、マッチング機会をより一層確保するため、特に高齢者、若年者、人手不足分野を中心にコロナ禍前（令和元年度）の水準を意識したイベント展開を図った結果、実施回数及び充足数ともにコロナ禍前を上回る成果を収めました。

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

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開設について原則として求職者全員に勧奨しました。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ました。さらに、開設手順をわかりやすく解説して勧奨しました。

② 助成金の周知による採用勧奨
 特定求職者雇用開発助成金対象者を紹介する際、紹介状に助成金案内チラシを添えて交付し、求人者に当該応募者の採用メリットを周知しました。

③ シニア向け出張相談会
 管内基礎自治体と連携のもと、基礎自治体施設を活用したシニア相談会を実施し、シニア求職開拓を行いました。

④ プレゼンス向上に向けた取組
 事業所部門と職業相談部門とで連携し、当所のプレゼンスを高める取組を行いました。具体的には、求人（高齢者・若年者等のニーズを意識した求人）の確保、求人コンサルティングや求人票以上の情報収集を継続実施し、求人情報の提供や充足会議等を通じて連携を図り、成果向上に努めました。また、就職面接会等のイベント実施に当たっては、コロナ禍前の水準を意識して取り組んだほか、管内基礎自治体との連携イベントに際しては、職業相談部門と連携して求職者ニーズを踏まえて実施し、また、当所の相談ブースもイベント会場に設けて新規利用者の獲得を図りました。そうした取組も相まって、就職件数・充足数ともに前年度比で増加となりました。

⑤ 研修等の実施による意識啓発
 コロナ禍後にあつてパフォーマンス向上を図るため、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遂行及び進捗管理等について、所長自らが研修等を実施し意識啓発を図りました。

(3) その他の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、さらに来所する求職者も減少しています。支援を求めて来所する求職者や必ず来所する雇用保険を受給している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と考えています。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つけやすい環境となるよう業務を推進していきます。

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

① オンライン就職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、求人情報提供を行った者に対する効果的なフォローアップが十分に行えていませんでした。このため、求職者マイページ等への求人情報提供後に電話で連絡を行い、詳細な希望条件を開き出すなど、紹介、就職件数のアップにつなげていきます。

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します。

③ 利用者数の増加に向けた取組
 潜在的求職者の確保のためSNSを積極的に活用しています。また、わかものハローワークにおいては、所内で実施するセミナーについて「ビジネスマナー」と「コミュニケーション」に重点を置いた2種類のセミナーを新規に企画し、内容のブラッシュアップを行うとともに、また当施設を利用していない潜在的利用者に訴求するようX等のSNSを活用して周知広報活動に取り組みます。

④ 人手不足分野対策
 人材確保・就職支援コーナーを新設し、当該対策を充実させることで人手不足分野のマッチングを強化します。

⑤ プレゼンス向上に向けた取組
 事業所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きます。具体的には、求人（高齢者・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）を図り、就職件数・充足数の向上に努めます。また、就職面接会等のイベント（基礎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します。

⑥ 継続した充足支援の充実
 コロナ禍後、人手不足感が継続しており、今年度の新規求人数は対前年度比で大きく増加しました。そうした中、求人コンサルティングや求人票以上の情報収集を継続実施し、充足可能性を高めていきます。また、就職面接会等のイベントについては、特に人手不足分野におけるマッチング機会の充実強化を図り、今年度の積極的展開を継続していきます。

2. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 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戸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	⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	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（マッチング強化事業者対象求職者選定数及び就職件数）
令和5年度目標	8,860	14,144	3,900	90.0%	90.0%	785	540	12,500	65.0%	830	1,098	339	2,056
令和5年度実績	8,347	15,270	4,268	81.0%	95.8%	942	564	12,491	76.8%	898	1,043	342	2,998
目標達成率	94%	107%	109%			120%	104%	99%	118%	108%	94%	100%	145%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所においては、「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。

職業相談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、新規求職者との職業相談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いました。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、おすすめ求人を選定や積極的な求人情報提供を行いました。

日々のおすすめ求人は職業相談部内へ速やかに展開し、職業相談窓口スタッフがこれらの求人を活用して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して情報提供を行う取組も実施しました。

これらの取組により、当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、各職業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確認す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、管内求人者の情報に関して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・職務経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は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実施でき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おして就職活動状況や抱えている悩みなどを把握し、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、受講生を増やすための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、職業訓練のコース案内や職業訓練窓口への誘導方法について研修を開催しました。併せて、職業相談部全体で職業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アプレンティスや未経験職種を検討している求職者に対して職業訓練受講の働きかけ（リーフレットの手交）や職業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、初回失業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、職業訓練窓口への誘導を図りました。

さらに、職業訓練受講生に対し、職業訓練修了3か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（職業訓練修了日）や指定来所日の機会を捉え、担当制による個別支援のメリットを説明し積極的な取り組みを図りました。取り組み後は、求職者の状況やニーズに応じた職業相談、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、職業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、総合受付の職員、一般職業相談窓口の職員や雇用保険給付課職員が、子ども連れで来所している方や雇用保険の受給期間延長の解除を行った方などをコーナーへ誘導して、利用者を増やすための取組を行いました。利用者に対しては、来所相談だけでなく、電話やZoom、TeleOfficeによる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、求職者マイページ、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、管内基礎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に対する同コーナーの利用促進を図るため、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たセミナーを開催しました。開催にあたっては参加要件に「6か月以内に就職を考えている方」などの条件を設け、早期就職を考えている方にセミナーに参加していただき、同コーナーへの取り組みを図りました。

65歳以上を重点的に支援する「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）」では、70～80歳台を含め支援対象者が増加していることから、引き続き個別支援に取り込み、高齢者が応募しやすい求人選定、求人情報提供、提供後フォローアップを行うことにより、職業相談窓口のほか、来所によらない職業相談・職業紹介の利用を促進しました。

また、55歳以上が応募しやすい求人まとめた「55歳以上歓迎求人冊子」を定期的に発行し、ハローワーク内に掲示するとともに、定期的に求職者へ郵送するほか、新規求職申込時には高齢者が活躍する職種や働き方をまとめた冊子を手交し、職業相談に活用することで就職可能性を高める取組を行いました。

人材確保・就職支援コーナーでは、予約制・担当制の個別支援によるきめ細かな職業相談・紹介を実施し、求職者の希望に応じた就職につなげました。また、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、業界入門セミナーや事業所説明会、施設見学、ツアー型就職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組み等を図るための広報を積極的に行いました。

また、庁舎のエントランスに設置した「会社PRコーナー」において、会社の担当者が事業所説明や業界案内を行う取組を実施しました。本取組は、予約不要で気軽に求職者の参加が可能なおかげで好評を得ており、求人者・求職者双方への支援の場を提供できたほか、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、予約制・担当制の個別支援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。特に紹介就職件数を目標に設定し、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。

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、管内基礎自治体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開催し、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、板橋区の一体的実施施設「しむら就労支援コーナー」は支援対象者が減少傾向であったことから、当所附属施設のハローワークプラザ成増において出張相談を実施することで支援対象者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ました。

障害者に対しては、雇用指導官と連携して就職面接会や実習面談会を実施しました。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なりました。

事業所部門においては、求人者への利便性を高めるため、求人者マイページの利用を積極的に周知しました。事業所に対しては職業紹介の流れや求人者マイページの利用案内を丁寧に行い関係の構築を図り、初めてハローワークを利用する事業主やハローワークとの関係性がマイページからの求人提出のみでなかなか求人充足に繋がらない求人者に対して、訪問による利用案内や求人コンサルティングを行う等継続してハローワークをご利用いただけるよう取り組みました。

また、附属施設（ハローワークプラザ成増、ワークサポートねりま）と情報交換を毎月に行い、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実施し、職業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) 前年度の課題を受けて今年度サービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

『オンラインセミナー実施方法の改善』

オンラインセミナーの開催にあたっては、セミナー参加者に対して資料等を印刷して郵送していたものをホームページ上でのデータ配布に変更し、さらに参加人数上限を撤廃することで、参加者数を増加させることができました。

また、高齢者向けセミナーにおいては、自己分析や職務経歴書の書き方、面接対策等のテーマごとに座学形式で開催していたものをグループワーク形式に変更したことで参加者からは好評を得ており、効果的な支援を実施することができました。

『ランチ（附属施設）周辺の求人開拓の強化』

ランチに事業所部門職員・相談員が毎月訪問し、職業相談窓口担当者とはアヒアヒを行うことによりランチ利用者のニーズを直接聞き取り、周辺の求人開拓を行う事により求人充足の強化を図りました。

『障害者の失業認定方法の改善』

障害者の失業認定手続きについては、サンシャイン庁舎の雇用保険給付課ではなく、本庁舎の障害者職業相談窓口で行っていたところ、職業相談と同時にできるメリットはあるものの、雇用保険給付課との書類の交換が煩雑なため、待ち時間が長くなり、また失業認定に時間がかかる場合など郵送にて受給資格者証等を返却することも多く、郵送経費や事務処理の負担増となっていたところです。こうした状況を解消するため、事務処理手順を見直し、必要項目を従前の「連絡票」から受給資格者証に直書きすることにより工程が簡略化され、その結果、待ち時間の短縮、事務処理の負担軽減及び郵送経費の縮減につながりました。

(3) その他の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、キャリアアプレンティスにおける職種の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、職業相談窓口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る。

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。

また、雇用吸収率の高い介護・保育施設については、事業所訪問や事業所内の見学を含むツアー型就職面接会の開催などにより、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就職面接会は、引き続き、積極的に開催して求人者ニーズに応えていきます。

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

就職件数については目標達成率100.2%と達成しました。就職件数の目標を達成できたのは、令和5年度の紹介件数が対前年度比5.8%増加したことが一つの要因と考えています。このため、引き続き、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。

雇用保険受給者の早期再就職件数については目標進捗率108.0%となりました。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ていましたが、令和5年度には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して開催することができるようになったので、引き続き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。

充足件数については対前年度比で減少(▲0.1%)したことから、管内充足件数増加を図るため、附属施設利用者向け求人開拓を一層強化するとともに、当所以外の都内所の充足シェア(32.1→31.6)及び県外所の充足シェア(31.1→31.3)の底上げを図るため求人コンサルティングの向上を図ることにより、他所の求職者から選んでいただける地域ニーズに応じた魅力ある求人票作りに取り組んでいきます。

2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職件数	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5年度目標	8,230	8,433	4,759	90.0%	90.0%	1,030	64.6%	675	580	780	95.1%	1,782	473
令和5年度実績	8,247	8,284	5,370	71.2%	97.9%	1,218	76.9%	722	531	924	99.2%	1,705	473
目標達成率	100%	98%	112%			118%	119%	106%	91%	118%	104%	95%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

「信頼されるハローワークを目指して!!」をモットーに、より多くの利用者に満足してもらえるよう、利用者ニーズ・地域ニーズを的確に把握し懇切・公正・迅速な対応を行ってきました。

今年度は、新型コロナウイルス感染症が5類移行されましたが、ウクライナ情勢の影響による物価高騰など、様々な要因により人手不足感が加速する半面、民間職業紹介事業者を利用する求職者の増加等により窓口利用者が減少し、より一層の能動的なサービスが求められました。

このような中で、当所は以下の事項について重点的に取り組みました。

① 求職者に対する就職支援の強化
新規求職申込時や求人情報提供時等において求職者ニーズを的確に把握し、ハローワークへの期待度が高い求職者や「あと一押し」が必要な求職者に対して、個別支援への取り込みを積極的に実施しました。個別支援対象者として選定後は、求人情報提供や各種イベント情報の提供を行い、3か月以内の就職実現のための就労支援を実施しました。

また、職業相談時は常に「相手の立場に立った丁寧な対応」を行うこと、情報提供可能な求職者に対してニーズに合った求人情報の提供・イベント情報の提供など、ハローワークサービスを積極的に提供し職業相談窓口の利用勧奨に努めました。

② DXハローワークの推進
新規求職者に対して、求職者マイページ開設勧奨を図り、メール・電話などにより、求人情報やイベント情報など積極的な情報発信を行い、「来所によらないサービスの提供」に努めました。

また、LINEの開設及び当所の公式Instagramを開発し、就職面接会・会社説明会や就職支援セミナー等に関する記事を投稿し、ハローワークのサービスメニューの周知を図りました。

③ 雇用保険受給者の再就職支援
受給資格決定時及び初回失業認定日に就職希望アンケートを実施することにより緊要度を的確に把握し、早期あつせん対象者を選定の上、早期再就職支援を実施しました。この早期あつせん対象者については、失業認定日に合わせた予約相談も実施しました。

職業講習会では、「再就職手当」「就業促進手当」について具体的な説明を行い、就職面接会などのイベント情報の提供も併せて行うことにより再就職の意識喚起を図りました。

また、再就職支援委員会を開催し、職業相談窓口への誘導や効果的な求人情報提供等を検討した結果、①キャリアコンサルティングブースを活用したミニ事業所説明会の開催、②雇用保険給付課認定・給付コーナー待合席付近にマガジラック（求人情報誌）を設置するなどの案を実施し、就職支援に努めました。

④ 求人事業所支援の充実・強化
求人者マイページ開設についての積極的な勧奨を行うとともに、的確な求人条件把握に努めマッチング可能性の高い求人を作成することにより求人充足を図りました。

また、充足会議を毎週開催し（うち、月1回は拡大充足会議）、管内求人・求職者状況について所内で情報共有することにより、求職者ニーズに沿った求人確保に向けた取組を実施しました。

⑤ 高齢求職者に対する就職支援強化
当所では、60歳以上の高齢求職者が新規求職者の約30%を占めており、シニア層への就職支援が最大の課題となっています。そのため、生涯現役支援窓口を中心とした積極的な求人情報提供による就職支援を実施しました。

求人情報の提供については、毎週木曜日に発行する「シニア向け求人一覧表」を本庁舎1・2階に設置する外、雇用保険給付課認定・給付コーナー待合席付近にマガジラックを設置し、シニア向け求人一覧表を提供しました。

また、北区と連携し王子駅及び赤羽駅付近にリーフレット等を配架するための「ハローワークポケット」を設置し、シニア向け求人一覧表を提供しました。

その他、高齢者を積極的に採用する企業を中心に、職業相談窓口ブースを使用したミニ会社説明会を開催しました。

⑥ 基礎自治体との連携強化による事業運営
北区との共催による地域雇用問題連絡会議を開催し、事業年度計画の策定、協力事項の確認を行い、就職面接会・セミナー等各種イベントの連携強化を図り事業所支援及び求職者支援に努めました。

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

① DXハローワークを推進するため、求人者・求職者マイページ開設率の目標を設定（求人者：80% 求職者：50%）し、積極的な勧奨に努めました。電話による職業相談・職業紹介、メールによる求人情報提供、求人者マイページを活用した求人申込の利便性等を丁寧に説明した結果、求人者：80.4%、求職者：52.8%と目標達成することができました。

② 65歳以上の高齢受給者（高齢求職者給付金受給者）については、「支給終了後はハローワークを利用できない」と勘違いしているケースが多くみられていたため、支給終了時にイベント情報などを提供し、職業相談窓口利用の勧奨を行いました。また、支給終了後1～2か月の時期に、郵送にて「シニア向け求人一覧表」「イベントカレンダー」を送付しハローワーク利用勧奨を実施しました。

③ 若年者就職支援として就職セミナーを開催していましたが、セミナー受講だけで職業相談窓口利用に結びつかないケースが散見されたことから、セミナーの内容を「説明型」から「出席者参加型」に変更して開催しました。具体的には、セミナー周知段階において「課題付き」「フォローアップ相談付き」として参加者確保を図り、事前に自身の職務経歴書（課題）を作成しセミナーで添削等を行い、セミナー終了後は希望者に職業相談（フォローアップ）を実施しました。この結果、職業相談窓口利用者の増加につながり個別支援を実施することができました。

(3) その他の業務運営についての分析等

① シニア層は、居住地と就労地が近いことを重視する傾向があること、沿線利用・バス利用による就職希望が多いことから、管内事業所の求人確保はもとより近隣所求人の活用が必要となっています。このことから、充足順位の高い池袋所・足立所・新宿所等と連携強化を図る必要があり、連携所による充足会議等を開催し地域雇用対策を強化します。

特に赤羽しごとコーナーについては、都営三田線沿線に就業地を希望する求職者が多く「豊島区」「板橋区」を就業地とした就職件数が多いことから、当該地域の管轄所である池袋所と定期的な充足会議を開催し充足対策に努めます。

② 一体的実施事業（北区就労支援コーナー）については、今年度は「支援対象者数」が目標未達成となりました。就労支援コーナーのサービスメニューなどの認知度が低く利用勧奨に至っていないことが要因と思われることから、令和6年度早々（4月遅くとも5月）に新任ケースワーカーに対して説明（研修）を実施し、共通認識のもと支援対象者の送り出し等をスムーズにし、生活保護受給者等の就職支援連携強化及び適切な業務運営を図ります。

また、児童扶養手当受給者に対しても就労支援コーナーの利用周知を行い、支援対象者の確保及び積極的な就職支援を実施します。

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

① 求人利用者満足度の改善
令和5年度の利用者満足度調査において、77.1%と目標未達成であったことから、自由回答項目で希望のあった事案を中心に求人者支援を実施します。事案として、「ハローワークで求人を出す営業の電話が鳴り続け業務に支障をきたす」などがあったことから、「非公開求人」や「応募期日設定求人」等求人受理時に説明し併せて求職者情報の提供等により求人コンサルティングも実施し、充足しやすい求人作成に努め、利用者サービスの向上を目指します。その他、就職面接会・管理選考会の開催回数増や事業所訪問による求人開拓等を実施し、利用者満足度の改善に努めます。

② 求人者マイページのオンライン利用の推進について
求人者マイページの開設については、順調に推移していますが利用が低迷していることから、求人者マイページ開設時に可能な限り事業所訪問を実施し求人者マイページ利用による求人申し込みの利便性を丁寧に説明するとともに、就職面接会・管理選考会、求人票の掲示、求人情報誌の配布等の充足支援サービスを説明し利用勧奨を図ります。

③ 職業訓練あつせん対象者の確保
ハロトレセミナーを定期的に開催する外、業種・職種転換を希望している求職者や就労経験の少ない若年層求職者に対しては、職業訓練窓口への誘導を強化しあつせん対象者の確保に努めます。また、職業訓練受講者に対しては、丁寧な職業相談及びニーズに合った求人情報の提供を行い、職業訓練受講後3か月以内の就職を目指します。

なお、令和6年度は職業訓練コーナー待合スペースを活用して、マガジラック（職業訓練パンフレット等）を設置し、職業訓練内容の周知等を図り職業訓練受講に対する意欲喚起を促します。

④ その他
コロナ禍では実施を控えていた、事業所訪問による求人開拓やツアー型面接会の開催などの業務についても積極的に行い、求人者・求職者に対する就職・充足支援サービスの充実を図ります。

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	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戸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5年度目標	2,125	1,716	1,139	90.0%	90.0%	215	190	183	141			
令和5年度実績	2,080	1,868	1,144	77.1%	94.9%	247	203	183	133			
目標達成率	97%	108%	100%			114%	106%	100%	94%			

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組
 当所では求職者と求人者のマッチング支援を最重要と考え、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、親切・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・課題を踏まえたニーズを把握し、求人部門が選定したマッチング対象求人、おすすめ求人等をマイページへ積極的に情報提供を行うとともに、職業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げるよう努めました。
 管内の基礎自治体（足立区・荒川区）との連携は重要であるため、合同就職面接会について毎月1回開催のマンスリー就職面接会を年間12回実施しました。また、基礎自治体との連携による人材不足分野（介護、福祉系）における合同相談・面接会についても年間6回実施しました。基礎自治体との連携開催により、マンスリー就職面接会は参加132社、参加者310名、採用者54名、人材不足分野の就職面接会は参加148社、参加者383名、採用者33名と効果があり、共催の足立区・荒川区からは事業継続を要望されています。
 また、いわゆる2024年問題への対応として、令和5年7月から足立労働基準監督署が主催する「働き方改革関連法案に関する説明会」に講師派遣し、「ハローワークを活用した人材確保」をテーマに参加企業がハローワークを活用するきっかけとなるよう講演を行いました。足立労働基準監督署からの情報によると、当所の説明は好評ということであり、令和6年度も足立労働基準監督署と連携して継続実施となりました。
 さらに、ミニ就職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て求職者ニーズの高い職種等を考慮のうえ実施しました。職業相談部門に事業所詳細情報を事前伝達し、適格紹介による応募者の確保に努め、結果は開催39回、参加企業39社、応募者223名、就職者93名となり、開催の成果を上げました。
 求人充足の取組みとして、求人者に対して求人票の「仕事の内容欄」を中心に求職者が応募しやすくなる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。特に、求人コンサルティングを意識した取り組みとして、求人者マイページが普及し来所者が減少していることから事業所に対してリーフレット「応募がなくてお困りの事業主の皆様へ」を郵送して相談勧奨を行い、求人リフレッシュ化を積極的に実施し求人者サービスに努めました。

【雇用保険受給者】
 雇用保険受給者に対する早期再就職支援の強化を図るため、雇用保険受給手続きのために来所する、雇用保険受給説明会（職業講習会）・初回失業認定日・支給終了直前の失業認定日の際に、職業相談窓口へ誘導する取り組みを行い、職業相談窓口にて求人情報提供を中心とした支援を実施することにより、確実にハローワークへの期待度及び支援の必要性の把握に努め、個別支援への取り込みを積極的に行いました。
 また、早期再就職のメリット（企業評価・再就職手当）を記載した資料を職業講習会で配付するなど、早期再就職に向けた意欲喚起を図りました。

【若年者】
 わかもの支援コーナー及び「日暮里わかものハローワーク」で、個別にその方の状況に応じた支援メニューを実施し就職をサポートしました。わかものハローワークでは各種セミナーや就職塾について、就職活動に役立つ知識を習得すると同時に、グループワークを通じて不安感を払拭し自信をもって就職活動に臨める機会となるようさらに内容を検討し、前年より実施回数を増やして実施しました。

【高年齢者】
 高年齢者の就労支援を図るため、求職者に高年齢者が採用されやすい職種・就労形態に関する情報・事業所情報などを説明した上で、個々のニーズに応じた支援に努めており、高年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・駐輪場」の2種類）を綴った簿冊をシニア応援コーナーに配架し、また、高年齢者の採用意欲が高い求人については、随時、A3版に拡大した求人見本を掲示して、求人検索パソコンの操作を苦手とする高年齢者が求人内容を確認しやすい環境を整えました。
 高年齢求職者給付金の失業認定日においては、事前に用意した求人を提供するサービスを開始し、紹介就職に繋げるとともに、給付金受給後の職業相談窓口の利用勧奨を行いました。

【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、ミニ就職面接会等を実施して、就職及び職場定着までの支援につなげました。
 また、全都就職面接会(2回開催)及び城東地区ブロック就職面接会(10月開催)について、郵送、求職者マイページ、職業相談窓口等で積極的に参加勧奨し、求職者の状況により応募書類の作成・添削から模擬面接の実施等の支援を行いました。その結果、合計参加者186名、就職者29名となり、開催の成果を上げました。

【職業訓練】
 潜在的な職業訓練の受講ニーズの掘り起こしを図るため、従来実施していたハロトレセミナーに加え、近隣ハローワークと連携し、当所管内にある城東職業能力開発センターにおいて、ハロトレセミナーと施設見学会を融合したイベントを実施しました。
 なお、このイベントは2回実施しており、うち1回は城東職業能力開発センターと別施設を巡るバスツアー型で実施しました。
 また、4月入校に向けては、各職業訓練施設の担当者を招いた職業訓練個別説明会を実施しました。

【マザーズ】
 マザーズハローワークを広く周知し利用を促進するために、近隣基礎自治体に協力いただき、図書館や区の施設にて出張相談、出張セミナーを年間6回実施し、45人の方に参加いただきました。出張相談時には同時にリーフレットの配布やアンケートを実施しました。また、利用者のニーズに合うと思われる求人事業所を訪問して、子育て中の方の状況について理解を進め、安心して応募できる求人確保して、積極的に求人提案し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実際に見ることで求人情報以上の情報を収集し、適格紹介に繋が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、職員研修の一貫として全職員が城東職業能力開発センターの見学会に参加、訓練風景を実際に見ることで職員自身が具体的な訓練内容を知り、求職者への確かな訓練情報を説明できるよう取り組みました。
 ● 職員の職業相談技法向上のため、4名の職員をキャリアコンサルタント取得に係る研修への送り出しを行いました。

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

① DXハローワークの推進
 職業相談窓口において、求職者マイページの開設による各種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ってマイページ開設割合の向上に努めました。また、マイページを開設した求職者については積極的に個別支援に取込み、マイページを通じて求人情報の提供を行うことにより、職業相談・職業紹介から就職に繋げる取り組みを行いました。
 また、マザーズハローワークで実施するセミナーについてホームページからの申し込みを可能としました。スマホ等から24時間申し込みが可能となり、セミナーの受講者が前年より13.4%増加し407人の方に参加いただきました。

② 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就職面接会の情報も事前に共有し、職業相談窓口から就職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がっています。
 シニア応援コーナー利用者の高齢化が進み70歳以上の求職者が増加しているため、職業相談部門にて高年齢者の採用意欲の高い事業所の情報を事業所部門へ提供して、現在、求人募集を行っていない事業所については、個別求人開拓を実施して高年齢者向け求人確保に努めました。
 職種や休日若年求職者のニーズに合うものの、その他の条件によりなかなか充足しない求人について事業所訪問を行い、求人者ニーズの聞き取りやアドバイス等を行いミニ就職面接会を実施しました。求人者のPRや提案紹介も積極的に行った結果、ミニ就職面接会を12回開催し、就職件数14件、求人数に対する充足率53.8%を達成しました。

③ 他県との連携
 他県近隣所との連携は重要であるため、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と求人型ハローワークの上野所と中間型ハローワークの当所の3所合同で就職氷河期世代を中心とした合同就職面接会を開催しました。開催が定着するように年間3回の実施計画を策定し、計画通り3回開催しました。3回目は共催エリアを拡大して茨城県土浦所・竜ヶ崎所との5所合同で開催しました。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とし、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・仕事内容理解してもらう機会としました。就職氷河期世代が主に希望する事務職、軽作業、製造系を中心に事業所参加勧奨を行いました。松戸市、まつど若者サポートステーションとの共催により規模を拡大し、年間3回開催（5月、10月、2月）合計5日開催しました。その結果として、①5月30日：参加企業11社、参加者268名、紹介件数79件、就職10件、②10月(11～12日)：参加企業20社、参加者317名、紹介件数71件、就職10件、③2月(7～8日)：参加企業22社、参加者214名、紹介件数65件、就職10件となり、千葉局・茨城局・東京局の連携により成果を上げました。

(3) その他の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、基礎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。

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

● 現在、若年向け・就職氷河期世代向け・職業訓練受講希望者向けの対面によるセミナーを実施していますが、庁舎内のセミナースペースが狭く1開催あたりの定員が15人程度と限定されているため、職業相談フロアに設置した「オンライン就職支援室」にてオンライン形式でセミナーを実施することにより、多くの求職者にハローワークのサービスメニューを知ってもらい、1人でも多く相談窓口への取込みを行います。
 ● 職業訓練への誘導については、当所管内の城東職業能力開発センターとの協力が不可欠であるが、東京都の職業訓練施設ゆえに都外ハローワークに対する働きかけが難しいとの声も聞かれたところです。令和6年度に施設見学会等のイベントを開催する際は、千葉県・埼玉県近隣ハローワークにも参加の呼びかけを行い、より広域に職業訓練への誘導を実施していきます。
 ● 当所は、自所求人紹介シェア、充足シェアが高いことから、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確保を重点的に取り組みます。

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	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戸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5年度目標	6,015	5,234	2,742	90.0%	90.0%	750	445	520	95.1%	1,274	318		
令和5年度実績	6,010	5,304	2,993	84.0%	95.5%	770	462	609	95.2%	1,362	319		
目標達成率	99%	101%	109%	93.3%	106.1%	102%	103%	117%	100%	106%	100%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

新型コロナウイルス感染症の影響も落ち着きを見せてきたことから、求人者と求職者のマッチング機会の提供に重点を置いた取り組みを行いました。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）を再開し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、オンライン就職支援コーナーを設け、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。そして、令和5年10月からは管内年金事務所と共催で「年金受給しながら働こう」セミナーを開催し、高齢者を中心とした年齢層の窓口利用を促しました。事業主向けには、求人者マイページの利用勧奨をはじめ、求人者支援員の訪問による求人開拓およ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、管内基礎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）のミニ就職面接会への参加勧奨を積極的に実施しました。特に、人材確保・就職支援コーナーでのミニ就職面接会は37回開催し、平均参加者が6.0人、うち就職者が4.2人と成果をあげたほか、介護・運輸・警備分野においては、入門セミナーの回数を増やすことにより職業意識の形成と業界の実態等に関する情報が得られ易くなるよう努め、求人者・求職者双方からおおむね好評を得る結果となりました。

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

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。求職者向けには、ハローワーク墨田のLINEアカウントを活用し、登録求職者全員に各種就職面接会、セミナー等のイベント情報やおすすり求人等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ることができました。求人者向けには、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勧奨し、マイページによる求人申込利用率の向上に努めました。さらに、事業主や各業界に係る説明会や見学会等の実施、管内基礎自治体と連携した就職面接会、ミニ就職面接会、ツアー型就職面接会等のマッチング機会の確保に努めました。求職者と求人者のマッチング対策としては、定期的な充足会議を実施したほか部門間同士の連携をさらに円滑に行うため拡大充足会議を開催するなど、職業相談部門と事業所部門等が情報共有を行い輪番制により全職員・相談員が参加できるよう柔軟かつ効率的な運営を図りました。また、一定規模（求人企業10社）以上の就職面接会（管内基礎自治体共催）を開催するにあたり、参加者増加・充足数増加を目的として、地区センター等でのミニ就職面接会を増やすなど求職者・求人者ニーズに即した開催を重点的に実行し結果が得られる状況を作りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

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こともあり、管内を就業場所とする求人や正社員などの良質求人確保が十分ではなかったことが影響して、紹介件数が大幅に減少したほか、就職件数の確保に苦慮しました。こうしたことから、管内を就業場所とする求人や正社員などの良質求人確保に積極的に取り組むほか、地域の特性に合わせ、窓口利用者の多い高齢者や定期的な窓口での相談が行われる雇用保険受給者の早期再就職ニーズに合った求人確保に努め、紹介件数を増やしていく必要があります。また、障害者や外国人などの支援を必要とする求職者の希望に沿った求人確保をさらに進める必要があります。こうした取り組みを効果的に進めるために、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、関係機関と連携を取りながら積極的な情報発信に取り組む必要があります。

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

- ・求職者ニーズに対応した緊要度を的確に把握の上、情報提供及びフォローアップを行うことで就職につなげるよう取り組みます。また、求職者マイページの利用促進に努め、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積極的に実施します。
- ・ハローワーク墨田のLINEアカウントを活用し、登録求職者全員に各種就職面接会、セミナー等のイベント情報やおすすり求人等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進めます。
- ・求人者マイページから申込をした求人のうち未充足の期間が長い求人に対しては、未充足の原因を分析し必要に応じて職員等が訪問し求人充足のためのコンサルティングを実施します。
- ・労働基準監督署をはじめとして関係機関とさらなる連携を深めて事業主や各業界に係る説明会や見学会等の実施するほか、管内基礎自治体と連携した就職面接会、ミニ就職面接会、ツアー型就職面接会等のマッチング機会の確保に努めます。
- ・求職者と求人者のマッチング対策として、職業相談部門と事業所部門等が情報共有を行う場として定期的な充足会議を実施します。その際には、輪番制により多くの職員・相談員が参加できるよう柔軟かつ効率的な運営を図っていきます。
- ・職業相談窓口の利用者の動向等を踏まえ、参加者が集まりやすい業種・職種については積極的にミニ就職面接会の開催に努めていきます。

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	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	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5年度目標	5,421	4,154	2,179	90.0%	90.0%	660	520	390	1,063	309	447		
令和5年度実績	4,616	4,085	2,612	87.6%	94.6%	585	485	389	980	401	963		
目標達成率	85%	98%	119%			88%	93%	99%	92%	129%	215%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 雇用保険受給者の就職支援
 当所の特徴として、新規求職者全体に対する雇用保険受給者の割合が4割強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、それぞれの要領に沿った支援を行いました。
 また、オンライン就職支援コーナーから月平均180名に対し、月平均1,000件の求人情報提供を行い、32名を就職に結びつけました。

② 若年者の就職支援
 新規求職者に占める若年者の割合は25%程度なのにに対し、就職率は18%と他の年代よりも低く、就職意欲の低い求職者が多数見受けられることから、「さいしょの一步」と題したセミナーを開催して意欲喚起を行い、個別支援を通じ、就職に結びつけました。

③ 高齢者の就職支援
 当所は高齢者層の利用が多く、年齢別就職件数に占める高齢者層の割合も高いことから、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、江東区、江戸川年金事務所、江東年金事務所、江戸川区シルバー人材センター、江東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。
 また、体験型のミニ就職面接会を多数実施したことにより、65歳以上の就職件数を対前年比3.2%増加させ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9回開催し、参加企業数21社、求職者113人、採用24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13社、求職者51人、採用9人という結果となりました。障害者ブロック就職面接会では、墨田所、足立所と協力して開催し、参加企業34社、求職者191人、採用24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18社、求職者80人、採用13人という成果を上げることが出来ました。

⑤ 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、訪問による求人開拓を再開しました。当所の特徴として、高齢者層が多いこと、地元への就職意識が高いことから、高齢者向け求人、管内就業地求人、マザーズ求人の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) 前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

① 職員の専門性向上
 令和5年度における一般職業紹介関係業務を推進するために、まずは基本通達を理解してもらうための研修を職業相談部門全員に対して行いました。また、応募書類の添削に不慣れな職員もいることから、就職支援ナビゲーターを講師として「応募書類の書き方研修」を合計12回実施しました。さらに労働大学校が提供している「オンライン公開講座」を活用して、希望するコンテンツを閲覧したり、障害者専門研修の録画データを観覧したりする研修も行い、個人に知識を付与することにより専門性を向上させました。

② 人材不足分野における業界セミナーの実施
 いわゆる2024年問題への対応並びに人材不足分野であるタクシー業界の理解を促進するため、東京ハイヤー・タクシー協会と共催でセミナーを開催しました。

③ 出先機関の周知、広報
 出先機関（船堀ワークプラザ、ほっとワークえどがわ）の利用者数が減少していることから、施設案内動画を作成してYouTubeやホームページ等で配信しました。

④ マザーズコーナーの利用促進
 子供を連れて来所することが困難な方のために、新規求職申込から職業相談まですべてオンラインでの対応を可能としました。

⑤ 船堀ワークプラザの活性化
 来所者の減少を改善するため、求人自己検索パソコンを6台撤去してセミナールームを設置し、ミニ就職面接会やセミナーなどのイベントを開催することにより、来所者が増加し、就職に結びつけることができました。

⑥ 仕事の魅力発見コーナーの設置
 ミニ就職面接会よりも気軽に参加が可能な取り組みとして、求人企業がいつでも情報発信できるブースを入口付近に設置し、充足対策につながる環境を整備しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

就職面接会については、直接企業の担当者との面接できることがメリットですが、まだ応募するか迷っている求職者もいることから、企業の説明を聞くだけでも参加可能とする内容に変更して、企業説明会・面接会として運営しています。
 また、どのような業務を行うのか説明だけではわかりにくい部分もあるので、実際に使用している道具や材料等を見たり、使用したりする「体験型の就職面接会」を推奨しています。
 このような取組により、参加者数が20%程度増加しました。

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

① 高齢者の就職支援の強化
 高齢者の中には、求職者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、令和5年度に試行的に行った「スマートフォンでマイページ活用セミナー」を定期的に開催するよう計画しています。

② 若年者の就職支援
 若年求職者は、年々減少傾向にあるものの対面相談を希望する者も少なくありません。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が多数いることから、令和6年度はヤングコーナーの職員を1名、相談員を1名増員して、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出し、就職支援ナビゲーターによる個別支援を展開していきます。
 また、ミニ就職面接会の数日前に当該企業に係る面接対策セミナーを実施して、確実に就職に結びつけるよう若年者の就職支援を強化していきます。

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	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	公的職業訓練修了3か月後の就職件数	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数		
令和5年度目標	4,860	5,861	3,532	90.0%	90.0%	64.6%	480	530	610	95.1%	365		
令和5年度実績	4,891	5,599	3,650	80.0%	98.0%	79.1%	516	617	639	95.6%	371		
目標達成率	100%	95%	103%			122%	107%	116%	104%	100%	101%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取り組み
 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、各種セミナー、就職面接会の実施等について、新型コロナウイルス感染症の感染症法の分類が5類に引き下がったことで可能となった集合形式により積極的に行い、利用者の満足度を高める取り組みを展開しました。
 若年者に対しては、地域若者サポートステーションと連携した就職活動セミナー（1回実施、参加者5名）を開催、また、八王子新卒応援ハローワークでは、就活セミナー、ミニ就職面接会の開催の他、オンラインによる職業相談を積極的に実施したところ、遠方者の利用や就活生の時間効率化のニーズにマッチし、利用者増加につながりました。
 高齢者に対しては、高齢者対象セミナー（8回実施、参加者141名）、ミニ就職面接会（8回実施、参加者41名）を実施しました。
 障害者については、近隣所との合同就職面接会（1回実施、参加者273名）を開催、管理選考（3回実施、参加者13名）、実習相談会（3回実施、参加者22名）を実施しました。
 人材確保分野（建設、警備、運輸）の専門コーナーにおいて、3分野業界セミナー（3回実施、参加者140名）を開催し、業界未経験者からの人材確保に取り組みました。また、ハートフルコーナー（介護、看護、保育）では、管内基礎自治体と連携した保育のしごと就職面接会（2回実施、参加者67名）や、福祉のしごとツアー就職面接会（12回実施、参加者34名）を開催しました。
 出先機関である「八王子しごと情報館」において、ミニ就職面接会（2回実施、参加者6名）を実施し、同施設内にあるマザーズコーナーではオンラインを含むセミナー（6回実施、参加者127名）を実施しました。
 ふるさとハローワークであるナイスワーク高幡において、地域の方が参加しやすいよう就職活動や公共職業訓練に関するセミナー（3回実施、参加者計35名）を実施しました。
 求人関係については、事業所訪問での求人コンサルティング等の結果や反応について情報を共有化することで次の機会に活用するとともに、受理した求人を早期に充足させるための充足会議の毎日開催や、求人状況を2週間ごとに検証し、求人コンサルティングに活用する会議を毎月開催し、管内求人への充足に取り組ましました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み
 当所では中長期的な職員の育成を図るため、積極的に所内交流研修を実施しました。特に、若手職員に対しては全員実施し、知識の幅を広げていくなど育成に注力しました。

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

八王子市、日野市と連携した大規模就職面接会の参加者が減少している中、実効性のある就職支援を展開するために、就職活動セミナーを積極的に開催しました。特に、八王子市南大沢地区では近隣にハローワーク関連施設がないことから、就職活動セミナー（2回実施、参加者43名）、公共職業訓練セミナー（1回実施、参加者24名）を開催し、ハローワークの利用促進、周知に努めました。
 求職者に対して能動的な支援を行うため、「オンライン就職支援コーナー」において求人情報提供を積極的に実施しました。
 来所者に対し掲示物がわかりにくい点があったことから、本庁舎エントランスを有効活用し、求人票のおすすめ箇所にポップをつけた掲示や、求人票を取りやすくしたこと、ハローワーク求人への関心を高め、職業相談窓口利用の増加や求人充足に努めました。また、同じエリアに近隣の都立職業能力開発センターの生徒による作品を展示したコーナーを新たに設置し、訓練内容を可視化させることで公共職業訓練への関心を高め、入校応募者増加につながる取り組みを行いました。
 マザーズコーナーでは利用者が減少傾向であるため、レイアウトを全面的に見直し、キッズコーナーの拡大、授乳室等の整備を行うなどして利用促進を目指しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

管内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る傾向があるため、管内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労働市場情報を提供することや、地域労働市場にマッチングするために希望職種の変更を促す支援を展開する必要があります。一方、求人者に対しては、求人条件緩和、わかりやすい求人内容の作成などの求人コンサルティングを行うことが課題となっています。
 また、高齢者の求職者が増加しており、60歳以上の新規求職者が全体の約3割を占めており、高齢者採用に積極的な企業の求人確保が重要となっています。

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

近隣にハローワーク関連施設がない地域への支援ではセミナーを中心に展開しましたが、マザーズやシニア層からの反応が高かったことから、令和6年度においても、管内基礎自治体と連携したセミナー等を開催し、ハローワークへの利用につなげていきます。
 また、ハローワークの利用者が減少しているため、「オンライン就職支援コーナー」による求人情報提供を継続して実施します。特に雇用保険受給者に対しては、早期再就職を目指した求人情報提供を強化し、ハローワーク利用促進に努めます。
 新卒応援ハローワークでは、新規大卒者の就職活動が売り手市場であることに加え「早期化」が加速し、利用者が大きく減少しています。今後は、SNS等の周知活動を強化していきます。また、コミュニケーションに課題等がある学生や障害がある学生等ハローワークによる就職支援が必要な学生に対する支援を重点的に行っていきます。

2. 特記事項

高齢者求職者給付金（一時金）受給者（65歳以上）に対し、職業講習会・全員相談を実施し、窓口の継続利用につながっています。

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	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5年度目標	4,575	4,021	1,904	90.0%	90.0%	445	465	2,500	313	95.5%	285		
令和5年度実績	4,623	4,163	2,000	87.8%	98.8%	469	479	2,260	324	95.8%	298		
目標達成率	101%	103%	105%			105%	103%	90%	103%	100%	104%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組
 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ました。また、効果的なマッチングを推進するため、職業相談部門と事業所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・蓄積に努めました。
 併せて、管内基礎自治体と連携した小規模就職面接会を合同で19回開催し、就職者が61名と大きな効果があり、各基礎自治体から継続の要望をされており、今後とも連携強化を図っていくこととしています。
 （基礎自治体の要望を踏まえた共催による就職面接会、福祉分野（保育・介護）に係る就職面接会、新設の介護事業所に係る就職面接会の実施など）

【若年者に対する取組状況】
 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、年度累計611名の参加者を得て、職業相談窓口利用及び個別支援の利用促進を図っています。また、しごとセンター多摩との連携のもと共催の就職面接会を4回開催して、ハローワーク立川推薦企業4社において計5名の採用実績を上げました。月に1回、ワークプラザ立川南室長、統括・上席・担当就職支援ナビゲーターによるミーティングを行い、事業所部門の統括・求人者支援員も参加して若年者向けの求人の条件の見直しや、事例検討等の情報共有に努めました。

【高齢者に対する取組状況】
 年金事務所と連携し、「シニア就職支援セミナー」を4回実施しました。ハローワークからは、久しぶりに就職活動を行う層に対して仕事の探し方や履歴書の書き方を説明し、年金事務所からは、在職老齢年金について説明するなどして、就職意欲の喚起を図りました。また、「シニア就職面接会」を2回開催しました。会場内には、年金事務所の相談ブースを設け、面接だけでなく、年金相談を併せて実施するなどして、高齢者ならではの就職支援を行いました。（面接件数1回目89件、就職件数18件。2回目106件、就職件数25件。）高齢求職者給付金受給者の失業認定日を会議室集約型とし、職業講習会を週に1度開催。年金事務所からも講師を招聘し、高齢者の就職意欲を喚起するとともに、受給終了後のハローワーク利用を勧奨しています。

【障害者に対する取り組み状況】
 ・令和5年度の新規求職者数(1,663人)は前年度比1.7%減の中、的確な職業相談、紹介に努め、紹介件数(4,384件)は前年度比4.4%と増加となり、就職件数は前年度比9.2%増の569件と目標を達成しました。
 ・雇用指導コーナー（企業支援）と専門援助部門（求職者支援）において情報共有を徹底し、関係機関とのチーム支援の強化を図りました。
 ・求人充足及び障害者の雇用促進のため、所単独でのミニ就職面接会を実施しました。（計6回、6名採用）

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組
 ・労働大学校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ました。
 ・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りました。
 ・「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」、「服務と倫理」について、全職員・相談員を対象に研修を実施しました。
 ・「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に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りました。

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

① 求職者の窓口誘導強化について
 「就職支援 なるほど セミナー」を開催(参集型2回、Web2回)し、セミナー内で、就職支援ナビゲーターから、予約担当制についての説明を実施。予約担当制に興味を示した求職者を確実に個別支援に取り込むなど窓口誘導強化を図りました。4回のセミナーで73名の参加、内11名を個別支援につなげました。
 また、面接対策を強化する必要性のある「ミドル世代」に対し、「ミドル世代就職応援セミナー」として、「模擬面接」のセミナーを実施しました。各回30分の模擬面接を16回開催。開催後、参加者を窓口へ誘導し、個別支援へとつなげました。また、オンラインでのセミナー開催を望む対象者のためには、「正社員を目指す方向け～ミドル世代就職応援セミナー」を継続実施しました。（2回開催。）

② 求人者マイページ利用率
 求人者マイページの開設率及び利用率とも低調な状況となっていたことから、勧奨用リーフレットの作成、ホームページ上の手続き案内を掲載し、開設・利用勧奨を図りました。

③ 求人コンサルティング
 通年に出されているものの応募が少ない又は未充足求人について、職業相談窓口担当者からの意見などを聴取し、応募条件の緩和や事業所アピールポイントの掲載などを求人コンサルティングを積極的にを行いました。

④ セミナーの開催について
 (ワークプラザ立川南、マザーズハローワーク立川共通)
 各種セミナーの申込み方法について、WEBからの申込みを可とすることにより求職者の利便性を向上させました。一方で無断のキャンセルが若干増えている様子が見受けられました。

⑤ オンライン相談
 (マザーズハローワーク立川)
 前年度オンライン相談の実績がほとんどありませんでしたが、アウトリーチ型就職支援において潜在的なニーズを掘り起こし、オンライン相談を積極的に実施して、来所によらないサービスの強化を図りました。（令和5年度オンライン相談数125件）マザーズハローワーク事業にオンライン相談は不可欠な状況になってきているため、継続的に取り組みます。

(3) その他の業務運営についての分析等

① 雇用保険受給者の効果的な職業相談窓口への誘導について
 雇用保険受給者への全員相談をより効果的に実施するため、総合案内付近に「0番(ゼロパン)窓口」を設置。対象者を雇用保険受給資格者のうち、初回の失業認定で来所した者とし、雇用保険給付課から、0番窓口へ誘導することとしました。0番窓口では、対象者から「初回認定日アンケート」を回収し、「初回認定日における全員相談実施要領」に基づき、本人のニーズを把握したうえで、的確な職業相談窓口選定を行うこととしています。0番窓口で求職者ニーズを把握した後に、職業相談を実施するため、相談時間を効果的・効率的に使うことができることはもちろん、相談内容についても求職者の満足度が向上するため、個別支援に取り組みやすい環境が構築できています。

② 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）求人確保、求人内容の見直しなどのコンサルティングを積極的に実施します。

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

① 求職者の減少に対する取り組み
 ・管内4市に設置している就職情報室の新規求職者が減少傾向が続いていることから、就職情報室周辺を就業地とする求人開拓を強化します。
 ・就職情報室及びマザーズハローワーク立川施設の周知、広報を強化するため、基礎自治体との連携を強化します。

② 事業所訪問開拓の実施
 事業所への訪問を積極的に行い、事業主の声を直接聞き、顔の見える関係を構築します。求職者ニーズの高い求人確保、高齢者向け求人、マザーズ関連求人、就職氷河期世代向け求人など様々な態様別求人確保します。

③ いわゆる2024年問題の周知について
 人材確保分野の中でも建設・運輸業は、いわゆる2024年問題に直面していたことから、就職面接会やセミナーを通して求職者に働き方改革の周知を実施、一方、就職面接会やセミナーに参加していない求職者に対しては、当所独自で作成している「人材確保・就職支援コーナー通信」を通して周知徹底を図ってきました。
 一方で、中小企業の中には、当該問題に係る課題解決が困難な事業所も多数見受けられるため、令和6年度は、当該事業所を集め、勉強会・研修会などを実施し、求職者にとって応募しやすくなる求人票の作成づくりをサポートします。
 併せて、令和6年4月から労働基準監督署とも連携し、労働基準監督署主催の「働き方改革の推進に向けた講習会」に月1回（年計12回）講師派遣することとしました。（キャリアアップ助成金、人材確保・就職支援コーナー紹介・支援内容・求職者動向）

④ 雇用調整に対する対応
 管内事業所における、事業所閉鎖や事業縮小に伴う、アシストハローワークの実施、再就職支援を実施しているところです。
 次年度（令和6年度）においても、既に事業所閉鎖や事業縮小の相談があり、離職者に対する支援をしっかりと行う必要があります。一方で大型ホテル建設の情報などもあることから、事業所からの要望に沿った人材支援サービスを提供することとします。

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	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5年度目標	6,500	5,124	2,940	90.0%	90.0%	665	515	380	500	95.2%	1,530		
令和5年度実績	6,997	5,320	3,091	81.2%	96.9%	685	569	338	583	96.0%	1,505		
目標達成率	107%	103%	105%			103%	110%	88%	116%	100%	98%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・当所は、求職者の居住地の約95%、就職が決定した者の就業場所の約69%、求人充足の紹介安定所割合の約70%が当所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、求人（事業所）部門・職業相談部門が一体となって地域密着の就職・充足サービスを重点的に展開するように指示しました。

このことから、事業主支援として、特に求人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、より多くの情報等を聴取し、充足会議の開催等により職業紹介担当へ繋げ、求職者に対する求職者マイページへの求人情報の提供を行うなど積極的な早期充足促進に努めました。その結果、充足率は目標11.0%を上回り11.5%となりました。また、求職者支援として、個別支援対象者に対して、担当する職員から相談内容を踏まえた的確な求人情報を提供するとともに、個別支援対象以外の求職者に対しては、求職票と相談記録を確認し、求職者が必要とする求人情報の提供に努めました。

・雇用保険受給者の早期再就職支援にも重点的に取り組み、雇用保険初回受給説明会と職業講習会を分離開催し、早期再就職の重要性を丁寧に説明しつつ、初回失業認定日には必ず職業相談窓口へ誘導し、提案型紹介の実施などを積極的に行いました。その結果、雇用保険受給者の早期再就職件数は目標902件に対し1,091件と目標件数を達成しました。

・更に管内基礎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率は目標64.6%に対し79.9%で、+15.3ポイントとなりました。

・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のうえ、コードを活用し、高齢者の応募について利便性を図りました。また、65歳以上の雇用保険受給者（高齢求職者給付金受給者）に対し、失業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ました。併せて、無効になった求職者に対し、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積極的に行いました。これらの取組により、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数については、目標達成率は103.8%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、求職者一人ひとりの特性に合った対応を心がけ、就職件数の目標達成率は100.4%となりました。

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

・新規求職者数が伸び悩む中、確実にハローワークを利用する雇用保険受給者に対し、令和4年11月から早期あっせん対象者の選定基準を拡大し、選定対象者の割合が10%から20%となりました。選定した求職者に対しては、個別相談や求人情報の提供等の就職支援を実施しました。これらのことから、就職数の目標達成率は97.2%と、新規求職者数の目標達成率96.9%を上回ることができました。令和5年度は更に、全体の20%の個別支援対象者に対する就職支援を積極的に行うことにより、個別支援対象者の就職率は29.0%となりました。

・求人の確保の観点から、1年以上求人が出ていない事業所に対して業種を限定して郵送による求人勧奨を行いました。更に、反応が無かった事業所に対しては、求人者支援員が訪問等により事業所の意向を聞き取った結果、28事業所から求人の申込みがありました。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方や清掃等の簡易な作業を希望する方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、労働時間の短縮等、ニーズに応じた条件緩和を依頼するといった、プラスワン求人開拓も実施しました。

・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、離職票交付時に手交する「離職された皆様へ」にオンライン登録の利用勧奨リーフレットの挟み込みを実施しています。また、それと併せて、簡易に登録ができるよう「二次元コード」を付した案内を職業相談窓口の机の上に配置し、登録勧奨を図りました。

更に、マイページ登録者には、おすすめ求人や本人の希望する職種・条件等の求人情報を提供し、職業紹介に結びつけることに努めました。

・求人者マイページ登録については、窓口での求人受理時にその場で登録を勧めます。また、求人開拓時においてもマイページ登録を勧め、その場で登録していただくなどの取り組みにより、窓口・訪問を合わせて455件の登録がありました。

(3) その他の業務運営についての分析等

ハローワークシステムが刷新され、オンライン化を進める中で、職業相談窓口でのマッチングの重要性が高まっていることから、職員のスキル向上を図ることが必要とされています。

このため、中長期的な職員の資質向上に向けた取組として、事業主の求める人物像の把握等を目的として、職業相談部門・求人（事業所）部門職員の事業所訪問を実施しましたが、職業紹介部門職員からは非常に有用であったと好評を得たことから、令和6年度も、年間2回以上の事業所訪問を実施し、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します。

また、若手職員を中心に、労働局主催のキャリアコンサルティング研修を積極的に受講させ、将来における基幹業務の質の向上を図ります。

当所は、高齢者を中心に窓口での職業相談のニーズが高いことから、上記の取組を通じて、来所された方に対して満足していただけるよう対応します。

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

令和5年度においては、上半期終了時に令和4年度と比較して新規求人数の減少傾向が見られ、原因について分析しましたが、令和4年度に求人申込があり令和5年度に求人申込が無かった事業所が新規求人数に与えた影響は軽微でした。このため、下半期には、1年以上ハローワークを未利用の事業所の中から、管内の主要産業である製造業に対して集中的に求人勧奨を行いました。新規求人数の減少を食い止めるまでには至らず、令和4年度と比較して新規求人数は9.7%減少となりました。

空前の人手不足が続いていることや、当所の求職者は地元志向が強いことから、令和6年度も引き続き最重要取組として能動的に求人開拓を行い、新規求人数の確保と求人充足に努めます。

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	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戸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				
令和5年度目標	2,960	2,426	902	90.0%	90.0%	310	64.6%	260	161				
令和5年度実績	2,876	2,177	1,091	79.3%	100.0%	381	79.9%	261	178				
目標達成率	97%	89%	120%			122%	123%	100%	110%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

<p>① 各指標に対する取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ●当所では新型コロナウイルス感染症拡大期に確立されたオンラインのメリットは引き続き活かしつつ、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行により行動制限が解除されたことを受け、対面での支援や集合型イベントを積極的に開催することにより、ICT・対面双方に柔軟に対応できるハローワークとして、幅広い利用者の獲得に取り組みました。また、年度当初に所長が全職員と直接個別面談を行い、所長方針の趣旨と目指すべき方向を説明することで、全職員に浸透させました。 ●全国展開している管内の大口求人事業所について、随時連携して求人提出を促すとともに、提出予定の求人内容を事前に提供していただき、事業所部門の統括職業指導官をはじめとした職員と求人者支援員が内容を確認してより応募の可能性が高まる内容とするよう助言した上で受理した結果、当該1社で54,184人分の新規求人と500件の充足を得ることができました。 ●当所には人材確保対策の専門コーナーは設置されていないものの、当所の管内には、医療・福祉・介護関連事業所が多く、その人材確保が重要であるため、現場見学の上、希望者に面接していただくツアー型就職面接会を22回開催し、15名の採用が決まりました。 ●高齢者に積極的な労働参加を促すことが重要であることから、高齢者の採用実績が高い職種の求人情報を掲示するとともに、シニア応援コーナーにおいて積極的な応募を促しました。 ●求職者支援訓練受講者については、全員を個別支援の対象とするとともに、職業訓練機関を管轄するハローワークへ委嘱した公的職業訓練あっせん者に対して通信紹介を行った結果、訓練終了後3ヶ月以内の就職件数は352件となり目標を達成することができました。 ●管内の東久留米市、西東京市及び清瀬市の3市に設置しているふるさとハローワーク利用者は地元での就職希望が高いため、それぞれの施設内に地元を就業場所とした求人を選定し、冊子として掲示するとともに、それらの求人を積極的に提供して利用者の就職促進を図りました。 <p>② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ●求職者向けに労働法・社会保険・年金について学んでいただく「パートタイム就職支援セミナー」を開催し、同時に職員も参加させることにより労働法等に関する知識向上に繋がりました。 ●若手職員を対象に職業相談および雇用保険関係の未経験業務について、OJT形式の研修を実施しました。これにより、ハローワークの主要業務について、理解を深め、知識を身に付けてもらうことができました。
--

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

<ul style="list-style-type: none"> ●新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行に伴い、対面型イベントを本格的に再開することとし、管内5市と連携した合同就職面接会（しごとフェア）、ミニ就職面接会、障害者を対象としたミニ就職面接会等を計24回開催した結果、94名の採用が決まりました。 ●雇用保険受給者に対しては初回失業認定日の全員相談を実施しました。その際「就活Stepカード」を提出してもらうことで緊要度を的確に把握し、雇用保険受給者の早期再就職促進に努めました。 ●区部のハローワークと比較すると本社が管内に所在する企業は多くないため、就業場所が管内や近隣地域の他所受理求人については、当所職業相談部門と他所関係部門が連携することで就職面接会を開催しました。 ●オンライン登録者に対してハローワークを利用することのメリットを記載したリーフレットを郵送し、ハローワーク利用登録への切り替えを促進しました。 ●DXハローワーク推進のため、求職者に対してマイページ開設を積極的に促し、オンラインを活用した即時性のある求人情報の提供や職業紹介に取り組みました。

(3) その他の業務運営についての分析等

<ul style="list-style-type: none"> ●ハローワークを利用する高齢者の割合が年々高くなっているが、職種や条件面において高齢求職者と企業のニーズが必ずしも合致していないことから、引き続き高齢求職者のニーズに沿った求人開拓を進めるとともに、シニア応援コーナーにおいては、特定の条件にこだわる求職者に対して視野を広げる支援を行い、就職の可能性を高めました。 ●雇用保険給付課出入口に最新の求人情報や就職面接会等のイベント情報、ハロートレーニング情報を掲示し、雇用保険受給者に対して、早期再就職促進やハロートレーニング受講勧奨に努めました。 ●ふるさとハローワークの所在する3市とも、西武線を利用して都心方面へ通勤する市民が多いことから、西武線沿線求人を抽出してふるさとハローワーク施設内に掲示し、利用者の就職促進を図りました。 ●令和6年4月施行の特定短時間労働者の障害者実雇用率算入について、重度障害、病状の進行、加齢に伴う体力低下等により週20時間以上での就労が困難だった障害者や障害者支援機関から期待の声が多いため、それらのニーズを詳細に把握した上で、事業所に対して職域開発支援を行い、ニーズに沿った求人開拓を推進することが必要であると考えます。

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

<ul style="list-style-type: none"> ●若年層に限らず中高年齢層も情報収集にSNSを利用していることから、当所においてもSNSを活用してハローワークの利用勧奨や各種イベント情報、ハロートレーニング情報等を発信し利用者増加を図ります。 ●これまではオンライン登録者に対して郵送でハローワーク登録への切り替えを勧奨していたものの、郵送での情報提供を可としているオンライン登録者が少なく、これまでのハローワーク利用登録勧奨には限界がありました。しかし、令和6年1月のハローワークシステム更改によりオンライン登録者に対してメッセージ送信機能からURLリンクを送信できるようになったため、この機能を最大限活用しハローワーク利用登録勧奨を促進するとともに、ハローワーク利用登録へ切り替えた求職者に対しては、積極的に求人情報やイベント情報を提供し紹介、就職に結び付けていきます。 ●就職面接会については円滑な運営のため予約制で開催していましたが、より多くの求職者に参加していただくため、自由参加形式での開催も進めていきます。 ●当所は管轄が広く本所へ直結する鉄道路線がない基礎自治体もあることから、来所が困難な求職者が他の安定所を利用したり、ICTの活用で先行している民間事業者を利用しているケースも相当数あることが考えられるため、職員・相談員がオンライン相談を実施しやすい環境を整備することとし、オンライン相談コーナー専用ブースを設置して、来所によらないサービスを強化します。 ●60歳以上の高齢層について、新規求職者数、紹介件数とも対前年度比で増加しているが、60歳から64歳の就職件数は対前年度比で減少しているため、シニア応援コーナーにおいて、この年齢層に対する支援を強化します。 ●高齢求職者給付金受給者に対して、失業認定日に職業講習会を開催し、シニア応援コーナー及び東久留米市、西東京市及び清瀬市の3市のふるさとハローワークへの誘導を図ります。 ●当所の就職件数のうち、東久留米市、西東京市及び清瀬市の3カ所のふるさとハローワークが全体の約40%を占めており、管内人口ではこの3市で約60%を占めています。しかし、年々利用者が減少していることから、SNSやホームページ等による情報発信及び自治体との連携による周知広報等を強化するとともに、ふるさとハローワークマネージャー会議を定例開催し、問題点や課題意識、サービス改善策を共有することで利用者増加と実績の向上に繋がっていきます。
--

2. 総合評価（※）

<p>標準的な成果</p>

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 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戸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わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職したものの割合	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5年度目標	3,956	2,750	1,934	90.0%	90.0%	380	64.6%	325	65.0%	330	243		
令和5年度実績	3,581	3,065	2,058	92.2%	93.4%	350	78.6%	337	69.6%	352	253		
目標達成率	90%	111%	106%			92%	121%	103%	107%	106%	104%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、以下の事項について重点的に取り組みました。
 ① 人材不足分野の就職支援の取り組みとして、介護分野については町田市介護人材開発センター及び介護関係業界団体と連携して「介護・福祉相談面接会」を毎月開催するとともに、管内の人材不足分野の事業所担当者を招いた事業所PR説明会を実施するなど、仕事内容や魅力を事業所から求職者へ直接伝える取り組みを強化したことにより、人材不足分野の就職件数は前年度を5.1%上回る678件の成果を上げました。
 ② 障がい者の就職支援についての取り組みとしては、管内企業の障害者雇用率達成割合の引き上げに向けて、関係機関と連携した障害者の就職促進を図りました。具体的には、障害福祉サービス事業者と合同で2回開催した「あつまれ もりの窓口」という相談会では、障害等で悩んでいる学生、保護者、教員の相談を行い、また、「あつまれ もりのなかまたち」という名称で近隣を含んだ就労支援機関との情報交換、及び勉強会を兼ねた交流会を12回開催し、求人企業のニーズを就労支援機関に伝える場として活用したことにより、障がい者の就職については、目標達成となる275件の成果を上げました。
 ③ マザーズコーナーにおける就職支援の取り組みとして、当所管内は新興住宅地開拓が進み、新たに移住してきたファミリー層など「育児と就労の両立支援を希望する求職者」の利用者ニーズが高まっていることから、町田市と連携した「ひとり親全力サポートキャンペーン」を3回開催するとともに、町田市が開催する市民共同フェスティバル（まちカフェ）への参加、マザーズセミナーの開催、インスタグラムによる広報活動などを行い、支援対象者を的確に把握するとともに、求職者担当者制によるきめ細かなサポートにより、マザーズコーナーにおける支援対象者318人に対し就職率98.7%と前年度比0.2ポイント上回る成果を上げました。

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

令和4年度はコロナ禍からの社会経済活動の正常化が緩やかに進み、令和5年度はこうした流れが更に本格化したことを受け、離転職者の増加が見込まれました。こうした求職者の増加に伴い求職者が求人選定に苦慮しないように、求職者ニーズが高い求人確保のため、事業所訪問を行い、令和4年度に比べ9.0%上回る24,885件の新規求人確保することができました。また、管内求職者の雇用機会の拡大と管内事業所の求人充足対策、及び基礎自治体と連携した雇用対策の取組として、町田市と共催で「まちだて働こう合同就職面接会」を開催し、参加企業20社、参加求職者253人、充足数16件の成果を上げました。これらの他、求職者への就職支援の取組として、求職者マイページを活用したピックアップ求人情報の提供、雇用保険受給者に対する初回相談時の求職者ニーズの把握や求職者マイページの開設勧奨、デジタルサイネージを利用した就職に関する各種情報提供等により、就職件数については、前年度を0.4%上回る2,804件の成果を上げました。

(3) その他の業務運営についての分析等

高齢者の就職支援についての取り組みとしては、人生100年時代を迎える中、働く意欲のある高齢者が増えていることを背景に、当所における60歳以上の新規求職者数も対前年度比で5.2%増となり、こうした高齢求職者に対する専門窓口である「シニア応援コーナー」（生涯現役支援窓口）を中心に、高齢者がその能力を発揮し活躍できる機会が得られるようマッチングを意識した職業紹介を行い、60歳以上の就職については、対前年度を19.2%上回る968件の成果を上げました。

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

ハローワークを取り巻く環境は、就職件数や利用者の減少等により厳しい状況ではありますが、一方で、各窓口で行っているサービスや手続きは、「公平・公正・迅速」に行われており、各窓口の利用者からは一定の評価を得ています。従いまして、利用者を増やして、「一人でも多くの方の就職の実現」や「一人でも多くの方の求人の充足」が課題と考えます。
 職業相談部門においては、利用者ニーズを常に把握し、求人情報を提供する。その場で提供できる時間がなかったときには、後日速やかに情報提供を行う工夫をしていきます。
 事業所部門においては、窓口利用の求人事業主には、適切な求人コンサルティングを行い、迅速な充足に努め、求人マイページ利用の事業主には、ハローワークとの関りが希薄とならないよう、事業所訪問を行う等、ニーズ把握に努めるとともに、職業相談部門と連携した取り組みを行います。
 また、当所は職業相談部門が分庁舎にあるため、職業相談部門と事業所部門とのより一層の連携が必要となります。このため、職業相談部門と事業所部門が互いに情報交換を行う「充足会議」の場を活用し、窓口を利用する求職者のニーズを反映した「求人開拓リスト」を作成するとともに、当該リストに基づいた新規求人開拓を事業所部門にて積極的に行います。また、これにより新規開拓された求人情報については、職業相談部門と共有し、その後の紹介・充足の状況についてのフィードバックを図るとともに、職業相談の窓口利用者からの求人に関する要望やニーズ等について情報提供を行うことにより部門相互の連携強化を図ります。

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	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	⑤人材不足分野の就職件数				
令和5年度目標	2,960	1,845	1,111	90.0%	90.0%	375	275	95.5%	648				
令和5年度実績	2,804	1,791	1,144	88.4%	90.3%	398	275	98.7%	678				
目標達成率	94%	97%	102%			106%	100%	103%	104%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

1. 所長による分析（業務運営の総括）

(1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所では、地域に密着した雇用のセーフティネットとして、多くの利用者に満足してもらえるよう懇切・公正・迅速な対応を行って参りました。新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行し様々なところで経済活動が再開され、雇用の場でも新規求人数が増加するなど活気を持ち始めてきました。地域に密着するセーフティネットとして、より一層のサービスが求められました。そのような中で、当所は以下の事項について重点的に取り組みました。

①各指標に対する取り組み
 当所では、主要指標である就職件数の目的達成に向け、求職者ニーズに沿った管内就業場所求人確保を重点課題と捉え、電話や訪問による求人開拓を積極的に行いました。また、ミニ就職面接会実施事業所に求人担当職員と職業相談担当職員が事前に訪問し、求人票以外の情報について収集し、マッチングを意識した紹介へと繋げました。
 また、実際に職場見学と同時に仕事の体験もできるツアー型就職面接会等を実施しました。求人票以外の情報を得ることにより、その会社に対するイメージが変わったという意見もあり、好評でした。
 オンライン就職支援コーナーでは、求職者マイページを活用し求人情報提供を積極的に行い、その後のフォローアップを行うなどしてハローワークへの誘導を行いました。
 若年者に対しては、就職活動の準備状態等を的確に把握しながらハローワークのサービスメニューの提案・利用勧奨を行い、また、セミナー等を開催し、セミナー参加者を積極的に窓口相談へとつなげました。
 高齢者に対しては、求人検索に不慣れな方が多いため求人情報誌を作成し利用勧奨を行い、また、失業認定日にガイダンスを実施し、「就職希望アンケート」を職業相談窓口で提出するよう誘導するとともに、支給終了後もハローワーク利用可能であることを積極的に周知しました。
 障害者に対する支援は、多様な障害特性に対応したきめ細かな相談を行い、雇用指導官と連携し、ミニ面接会も20回実施しました。

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、若手職員を中心に所内交流研修を行いました。他部署がどのような仕事をしているかがよくわかり大変貴重な体験だったと評価されています。引き続き実施していく予定です。
 訪問による求人開拓の際には、求人者支援員に職業相談担当職員が同行し、求人票以外の情報を得ること等を通して、職員の資質向上を図りました。

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

庁舎内の掲示物等の整理を行い、利用者目線に立った利用しやすい環境作りを行いました。各課・部門で工夫し、わかりやすい掲示となりました。まだまだ改善すべきところがあるので、引き続き利用者目線に立った環境作りに努めます。
 セミナーについて、オンラインセミナーから対面式のセミナーを中心に実施したところ、参加者が定員の8割以上となりました。出先機関の会議室等も積極的に活用し、セミナーの利用勧奨、また、セミナー後の職業相談窓口への取り込みも行いました。
 雇用保険受給者に対する取り組みは、職業講習会で配布する「就職活動状況報告書」を窓口で提出させることを徹底し、職業相談部門への誘導を行いました。また、緊要度の高い早期あっせん対象者などについては、受給資格者証の求職番号にマーカーを付し、失業認定終了後職業相談窓口へ誘導する取り組みを強化しました。

(3) その他の業務運営についての分析等

地域密着型ハローワークとして、調布市に「調布国領しごと情報広場」と多摩市に「永山ワークプラザ」を開設しています。両施設とも利用者が減少傾向にあることから、積極的な周知・広報が必要と考えます。また、利用者が高齢化してきており、高齢者が応募できる求人の確保が重要となっています。
 また、調布国領しごと情報広場にはマザーズコーナーも併設しています。小さなお子様連れの方の利用だけでなく、子育てが終了した方、また、将来仕事と家庭の両立を考えている方など利用者の幅を広げていく必要があります。このような視点を重視した業務展開を行い、周知広報も積極的に行います。

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

○求人充足に重点を置いた支援の強化および求職者ニーズを踏まえた求人の確保
 職業相談部門と事業所部門により実施している充足会議において共有する求職者ニーズを踏まえ、管内を就業場所とする求人を中心に訪問や電話による求人開拓を積極的に行います。訪問による求人開拓に当たっては、求人者支援員に職業相談担当者も積極的に同行し、求職者ニーズをよりの確に事業所へ伝え、紹介の可能性が高い求人となるよう求人コンサルティングを行います。

○オンラインを活用した求職者支援のさらなる強化
 緊要度の高い求職者を中心に個別支援を行い、積極的にマイページを活用し求人情報提供を行います。また、希望に近い求人が出た場合は速やかにマイページにて情報提供し、その後電話にて応募の意思確認などフォローアップを徹底します。個別担当制以外の求職者には、オンライン就職コーナーから情報提供を行い、フォローアップも行います。

○雇用保険受給者の職業相談窓口への積極的誘導および職業相談について
 職業相談部門と雇用保険給付課と緊密な連携を図り、雇用保険受給者説明会や職業講習会等の機会を活用して雇用保険受給者を職業相談窓口へ誘導し、初回失業認定日までの雇用保険受給者全員に対して職業相談を実施します。また、緊要度に応じた能動的な求職者支援を行います。
 緊要度の高い雇用保険受給者には、失業認定終了後職業相談窓口への誘導を確実にし、ハローワーク求人への紹介・就職を意識した支援を実施していきます。

2. 特記事項

人手不足分野の事業所へ、ツアー面接会やミニ面接会を積極的に行った結果、保育・建設・警備・運輸の4つの分野で、就職数が前年を上回る成績を納めることができました。

	保育	建設	警備	運輸
R4年度	61	96	112	152
R5年度	63	116	132	180
増減	2	20	20	28

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職件数	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5年度目標	4,030	3,331	2,261	90.0%	90.0%	490	385	245	369	95.1%	275
令和5年度実績	3,969	3,544	2,277	89.7%	93.2%	535	387	262	399	95.3%	275
目標達成率	98%	106%	100%			109%	100%	106%	108%	100%	100%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率
 ※就職件数は「（従来）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）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。

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。

○ ツアー型就職面接会

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

基礎自治体の求めに応じ、基礎自治体の庁舎等で、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。

○ ミニ就職面接会

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6年度におけるハローワーク総合評価の実施について

- ハローワーク総合評価を通して、業務ごとの実績を管理・分析し、その状況を公表するとともに、次年度以降の業務改善に繋げていくことは、ハローワークのマッチング機能を強化するために、必要かつ重要な取組であるため、令和6年度も引き続き実施。
- 企業の人手不足感が急速に高まる中、令和6年度ハローワーク評価においては、マッチングの質の向上を図り、求人者支援等を一層推進するため、①一部指標を「件数」から「率」に変更する、②求人者支援に関する指標・項目の評価（点数）を上げる等の見直しを行った。

主な変更点

① 「件数」から「率」の変更について

- ・ 主要指標のうち「雇用保険受給者の早期再就職件数」→「雇用保険受給者の早期再就職割合」に変更。
- ・ 所重点指標のうち「生涯現役窓口での65歳以上の就職件数」→「生涯現役窓口での65歳以上の就職率」に変更。

② 求人者支援に関する指標・項目の評価引き上げについて

- ・ 主要指標のうち、充足数が年度目標を達成した場合の評価を引き上げ。
- ・ 所重点項目のうち、求人充足等を目的とする「職員による事業所訪問」を担当の常勤職員全員が複数回実施した場合の評価を引き上げ。
- ・ 所重点項目のうち「求人に対する担当者制の実施」により、求人票の記載内容の充実・条件緩和指導等から、充足に至るフォローアップまでを担当の常勤職員全員が計画的に実施した場合に付与される点数を引き上げ。

③ その他

- ・ 所重点指標のうち、「人手不足分野（医療・福祉、建設、運輸、警備等）の就職件数」を全安定所で必須指標として設定。

令和6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(全数)*1*2	77,873	3,660	1,920	2,570	3,900	5,950	8,450	8,260	2,100	5,985	5,008	4,910	4,630	7,000	2,950	3,800	2,790	3,990
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	110,182	20,070	3,070	13,400	3,860	9,107	15,210	8,445	1,820	5,320	4,200	5,600	4,110	5,210	2,300	3,100	1,860	3,500
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割合*4	30.8%以上	28.8%以上	31.7%以上	30.4%以上	33.5%以上	30.8%以上	31.4%以上	31.5%以上	33.3%以上	31.4%以上	33.7%以上	30.9%以上	28.4%以上	28.9%以上	29.2%以上	29.1%以上	28.8%以上	30.2%以上
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、失業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6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	68.3%以上	68.3%以上	68.3%以上	68.3%以上	68.3%以上	68.3%以上	-	68.3%以上	-	68.3%以上	68.3%以上	68.3%以上	-	-	68.3%以上	68.3%以上	-	-
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	6,905	401	191	335	288	427	561	719	208	460	482	513	477	576	259	335	285	388
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	19,792	167	210	-	-	-	12,638	582	-	-	-	-	2,465	351	-	229	-	254
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	8,814	335	-	250	-	650	895	1,175	-	730	-	590	-	-	-	330	380	-
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	71.0%以上	71.0%以上	-	71.0%以上	-	71.0%以上	71.0%以上	-	-	-	71.0%以上	-	-	-	-	-	-	-
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6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																	
		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	8,163	235	156	-	378	716	1,000	973	221	-	-	-	389	611	-	-	-	456
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	95.9%以上	-	-	95.9%以上	95.9%以上	95.9%以上	-	95.9%以上	-	95.9%以上	-	95.9%以上	95.9%以上	95.9%以上	-	-	95.9%以上	95.9%以上
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	15,955	410	445	335	740	890	1,115	1,790	450	1,420	1,050	995	1,320	1,615	830	840	735	975
目標達成に向けた取組の内容	都内8か所(渋谷、新宿、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歳以上の就職率*9	83.4%以上	-	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	83.4%以上	-	83.4%以上
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6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	5,883	-	-	605	-	-	644	-	-	-	256	-	-	-	-	-	-	-	
	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の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。																		
	開拓求人の充足数	2,949	2,949	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	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。