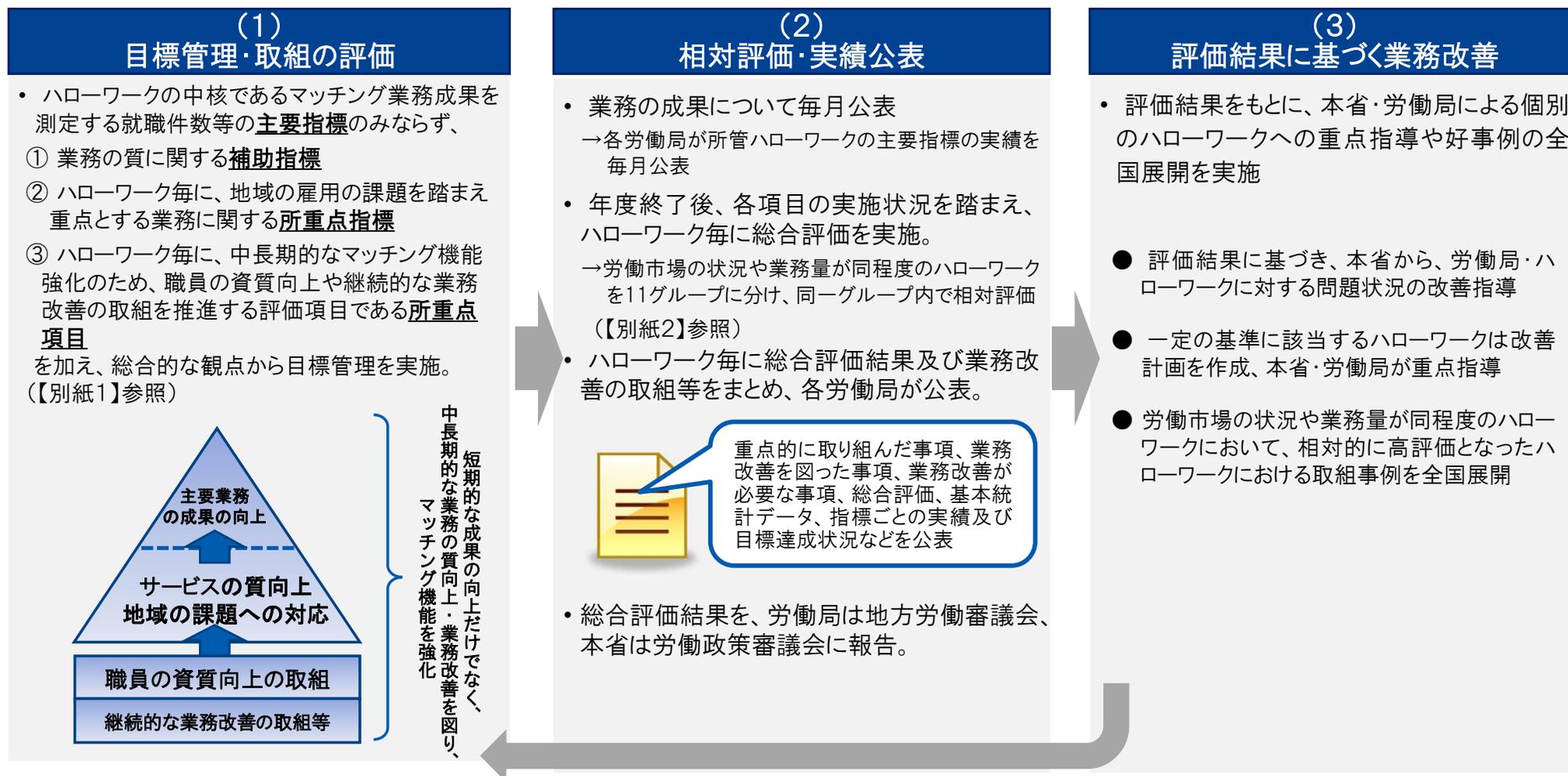


# 令和6年度 ハローワーク総合評価結果

1	ハローワーク総合評価について	1
2	令和6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	5～57
3	令和7年度以降におけるハローワーク総合評価の実施について	58
	東京労働局及びハローワーク別主要事業目標	59～62

# 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し、次年度以降の業務改善に繋げる。このように、**(1)目標管理、(2)相対評価・実績公表、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連のPDCAの流れを続けることにより、**継続的なサービスの質の向上を図る**。
- 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。



# 【別紙1】ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

## 1 全ハローワーク共通の評価指標

### ◆主要指標

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

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

### ◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

### ◆所重点項目

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

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

## 2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

### ◆所重点指標

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

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

指標Aの目標達成率



指標Aのポイント化係数



〇〇ハローワークの  
指標A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、 $100点 \times 105\% = 105点$ が指標A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の指標A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6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0所となった一方、昨年度に引き続き、「成果向上のため計画的な取組が必要」（類型4）となったハローワークについても0所となっている。

評価		ハローワーク数	令和6年度 (注3)	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
類型1	非常に良好な成果		0	3	4	0	9	12	10
類型2	良好な成果		224	218	226	224	212	212	197
類型3	標準的な成果		201	207	195	194	212	213	227
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要		0	0	9	16	1	0	3
			428	428	434	434	434	437	437

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年度及び令和6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）

## ハローワーク飯田橋 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ① 求職者への支援

○ 新規求職申込時に求職者マイページの開設を積極的に勧奨し、求職者マイページ開設率90%以上を維持するとともに、オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切り替えに取り組み、求職者マイページを活用した求人情報提供を実施しております。特に電話相談による紹介については、着実に増加しております。

○ 高齢求職者給付金受給者については、失業認定日に職業相談窓口積極的に誘導し、高齢求職者給付金受給者のうち約75%について職業相談窓口での相談を実施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、高齢者の職業紹介、就職に結び付けており、この部分は次年度も伸びしろと捉えております。

○ 公共職業訓練受講生の確保を目的に、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。また、職業訓練受講中は指定来所日、就職活動日にあわせて求職者マイページへ求人情報を提供した結果、令和5年度と比較しハローワークの紹介による就職件数（訓練修了後3か月以内）が23件(21.7%)増加しました。

○ 長期療養者の就職支援について、新たに東京都立多摩総合医療センターと令和6年8月から連携を開始し、令和6今年度は月1回の出張相談を計8回行うことができ、西東京地区における長期療養者の就労支援の要とすることができました。

##### ② 人材不足分野の求人者支援

○ 人手不足が深刻化する中、特に人材不足分野業界の事業者から寄せられるハローワークへの期待の高まりから、令和6年6月に人材不足分野事業所支援窓口（2番窓口）を設置し、求人コンサルティングやマッチングイベントの提案など積極的に求人者支援に取り組んだほか、マッチングの可能性が高まるよう、都内各所の人材確保・就職支援コーナーと連携し、人材不足分野に係るイベントを11回開催しました（前年度比10%増）。これらのイベントには78人（前年度比22%減）が参加し、採用は6人（前年度比45%減）でした。参加事業者によっては、応募がある事業者とない事業者があったため、次年度はより参加基準を明確に定め、求職者のニーズを踏まえた求人条件の提案を行うなど、支援の工夫が必要と考えております。

○ 令和6年12月から企業説明会「ダバんでみつけ」を6回開催し、介護福祉分野を含む6社の説明会に51名の求職者が参加し、参加した求職者からは「知らない業界の話を知って活動の視野が広がった」との声をいただきました。次年度は、開催回数を月2回以上に増やすとともに、人材不足分野の企業を優先して企画し、求職者の理解促進に努めます。

##### ③ 関係機関との連携

○ 管内基礎自治体及び東京都と連携した取組では、基礎自治体のデジタルサイネージにハローワークのイベント情報を掲載していただくなど、昨年度以上に連携を深めたほか、合同就職面接会やミニ就職面接会を35回開催しました。開催に当たり、就職面接会参加事業者から求人票のより詳細な情報を聞き取り作成したPRシートを自所ホームページやSNSのほか、当所のデジタルサイネージに掲載するなどして、求職者の参加勧奨に努めました。

○ 管内基礎自治体等と連携した合同就職面接会の開催に当たっては、各区役所や関係機関との連携による周知・広報に力を入れました。これら取り組みの結果677名が参加（前年度比15%増）しましたが、採用は78名と前年度より4.9%の減少となったことから、各ハローワークがさらにマッチングを意識した職業紹介が行えるよう、各ハローワークと詳細な求人情報を共有するなどの連携の強化が課題と考えております。

##### ④ 障害者に対する就職支援

法定雇用率の引き上げを踏まえ、雇用指導部門と専門援助第二部門がより緊密に連携し、積極的な障害者雇用率達成指導及び障害者の就職支援を実施したことで、障害者の就職件数は対前年度比12.7%増と大幅な増加となりました。（障害者就職件数452件。対前年度比12.4%増。）

#### （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 新規求人の確保と求人充足対策

○ 令和6年度は、令和2年度以降続いた新規求人数の増加傾向が一服し、「ハローワーク離れ」も進んでいると懸念される状況もあったことから、過去に充足実績があったにもかかわらず過去1年以上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、充足対策の手法にかかる資料を作成し部内周知を行うなどして求人コンサルティングの強化にも取り組みました。

○ 求人コンサルティングに当たっては、応募者の枠を広げるために、資格・経験、就業時間などの求人条件緩和指導を行うとともに、事業所訪問により求人企業のアピールポイントを取材し、これらの情報を求人へと落とし込むことにより求職者の目にとまる求人となるように努めました。充足数の目標にはわずかながら達することができなかつたため、職員の人材支援スキルの向上を図ることが必要と考えます。

(3) その他の業務運営についての分析等

① 広報の充実

○ 求職者や求人者の取り込みを強化するために目に留まるホームページの作成、SNSの活用、各区役所デジタルサイネージへの広報用動画掲載など、広報資源の有効活用に取り組んだ結果、特に管内基礎自治体等と連携したイベントの参加者が15%増加したことから、次年度も引き続きこの取り組みを継続します。

(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 求職者への支援

○ 早期あっせん対象者の選定後のアプローチがスピード感に欠けるため、早期あっせん対象者に対する支援スキームの抜本的な見直しが必要と考えております。

○ 現在の求人情報提供のスキームでは、ハローワークスタッフによる求人の見立てと求職者の見立てのスキルの向上が図れるものではないため、見直しを検討します。

② 求人充足対策

○ 令和6年度は充足対策として求人コンサルティングに力を入れ、事業所訪問により求人企業のアピールポイントを取材し、これらの情報を求人票に落とし込むことで求職者の目に留まる求人となるよう努めました。職員によっては事業所訪問に対する取り組みに温度差があったため実施状況にバラつきがありました。このため、令和7年度は、事業所訪問による求人コンサルティングを個人の目標に組み込むことにより、全体の底上げを図り、求人者支援の向上に努めます。

○ 就職面接会参加事業所の求人について、求人者から充足に結びつく有効な情報を収集し、その内容を職業相談部門や都内ハローワークと共有し、都内ハローワークとの連携を強化します。

③ 都外就業地求人の充足対策

○ 令和6年度下半期以降、都外を就業地とする求人充足の低迷が課題となったことから、令和7年度は都外を就業地とする求人の充足向上を図るため、チェーン展開している企業を中心に他局と連携したミニ就職面接会等の開催に積極的に取り組みます。また、都外を就業地とするオープングス・トップなどの大量募集求人については、周知用リーフレット等を作成し、当該就業地周辺ハローワークへ送付するなど、周知を含めた充足依頼を積極的に実施します。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	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	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	⑤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	⑩開拓求人 の充足数
令和6年度目標	3,660	20,070	28.8%	90.0%	95.0%	410	68.8%	401	167	335	83.7%	235	2,949
令和6年度実績	3,634	19,938	30.3%	87.0%	94.4%	402	86.2%	452	129	324	81.9%	218	3,280
目標達成率	99%	99%	105%			98%	125%	112%	77%	96%	97%	92%	111%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク上野 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・当所の管内人口の年齢構成については約3割が60歳以上の高齢者となっており、産業については卸売業・小売業、宿泊・飲食サービス業の割合が3割以上という特色を意識して、就職支援・充足支援サービスを重点的に展開したところです。
- ・充足支援としては、求人受理時に充足が期待できる事業者に求人票に記載されている以上の詳しい情報等を聴取し、当所で求職申込をした求職者の求職者マイページへ求人情報とともに当該情報の提供を行うなど積極的な早期充足に努めました。また、就職面接会や管理選考を積極的に開催し早期充足に努め、就職面接会を年間15回、管理選考を18回開催した結果、充足数は年間目標3,070件に対して3,073件の実績となりました。
- ・就職支援として、新規求職者数が増加している60歳以上の高齢者の支援については、求人受理の段階で高齢者の採用の可能性についての情報を聴取し、高齢者の採用意欲の高い求人として職業相談窓口において対象求職者へ情報提供を行いました。また、高齢者向け求人として一覧にした冊子を庁舎内に配架し職業紹介・就職に繋がりました。また、65歳以上の雇用保険受給者に対し、失業認定日には全員に職業相談を実施し、雇用保険受給終了後もハローワークを利用していただくよう説明するとともに、その後、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歳以上の就職率は、89.6%と目標を達成しました。
- ・雇用保険受給者の就職支援については、雇用保険受給説明会と職業講習会において、早期再就職の重要性を説明し、初回の失業認定日・支給終了前の失業認定日には雇用保険課給付担当窓口から職業相談窓口へ誘導し希望する求人の情報提供を行いました。結果として、雇用保険受給者の相談件数・紹介件数は増加したものの雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成に結びつけるまでには至りませんでした。
- ・管内における生活保護率が3.0%（パーミル）近くと23区内で2番目に高いことから、生活保護受給者等の再就職支援を重点的に行いました。従前より台東区と一体的就労支援の事業を行っており、台東区役所内に就労支援コーナー「たいとう」を設置し、ハローワーク職員が常駐し就労支援を行いました。その結果、生活保護受給者等の就職率は目標68.5%に対し90.0%と目標達成しました。
- ・令和6年4月より障害者の法定雇用率が2.5%に引き上げられたことから、障害者の就労支援を積極的に行って参りました。管内の基礎自治体、就労支援機関、職業訓練機関及び特別支援学校と綿密な連携を図り、求職者の特性に合った対応を心がけ、就職件数の目標191件に対して214件の実績で目標達成しました。

#### （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

- ・効果的な充足支援を行う、という課題に対応するため、月3回の充足会議を実施し、充足の可能性が高い求人の職業相談部門への情報共有を図り、当所の求職者へ当該求人情報の提供を行い充足に繋げる取組を行いました。また、充足会議に提示された求人をおすすめ求人冊子への掲載や、所内掲示、就職面接会や管理選考への参加を勧奨するなどして充足支援を行った結果、年間充足目標3,070件に対して、実績3,073件と目標達成しました。
- ・紹介件数の向上を図る、という課題に対応するため、オンライン登録を促すとともに、オンライン登録者への求人情報提供を積極的に行いました。この求人情報提供については、職員のモチベーションの向上を目的として、翌日には求人情報提供数として職員ミーティングで報告して各職員の求人情報提供への意識の向上を図りました。結果として年間紹介目標数11,500件に対して10,909件と目標達成はできませんでしたが、継続して実施してまいります。
- ・就職活動における不安や悩みを抱えている若年者等の支援を強化する課題に対応するため、一般的な応募書類の作成や面接対策のセミナーの他、自己分析やメンタルヘルスセミナーを年4回実施し、メンタル面の支援を行いました。結果として若年者の新規求職・紹介・就職数の目標数を達成できませんでしたが、若年者支援を進める上で重要な事項であると考えておりますので、継続して実施してまいります。
- ・雇用保険受給者に対して、失業等給付の支給終了後も継続して支援を行うため、雇用保険課と連携し支給終了に係る失業認定日における全員に対する職業相談を実施し、雇用保険受給終了者のハローワーク利用勧奨に繋がりました。
- ・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、年金制度の理解と就労条件の明確化を図り、年金受給と就労の両立希望者の支援を行いました。年金受給者や今後、年金受給を考えている高齢者の就労促進効果があり、シニアコーナーの利用者増加に繋がってまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施が促進される中、職業相談窓口でのマッチング能力などの職員のスキル向上を図ることが求められており、職員の資質向上や事業主の求める人物像の把握等を目的として、職業相談部門職員の事業所訪問を実施しました。
- ・若手・中堅職員を中心に、局主催のキャリアコンサルティングに係る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に資する取り組みを行いました。

(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

- ・令和6年度における当所の雇用保険受給者の新規求職申込は122件増加していますが、雇用保険受給者以外の新規求職申込件数が374件減少しており、雇用保険受給者以外の求職者の減少が課題と考えています。
- ・求職者の中でも45歳～59歳のミドル世代の新規求職申込件数が前年度と比べ360件減少していることから、この年代の利用者確保が重点課題と考えています。
- ・令和7年度は、雇用保険受給者以外の新規求職者減少の改善を図りつつ、当所の強みである高年齢者と外国籍求職者への支援の拡充を行ってまいります。
- ・ホームページやX（SNS）を使った当所の周知広報を積極的に行い、当所の利用者数の増加に繋げていきます。
- ・増加している雇用保険受給者の支援対象者の確保のため、失業認定日における雇用保険課給付担当から職業相談部門への誘導を行い、求職者のニーズにあった求人票の情報提供や求人紹介を行い、ハローワークの利用促進を図ってまいります。
- ・就職件数として減少している事務・販売・営業・運搬清掃包装等従事者の職種を中心に管理選考・就職面接会・企業説明会の参加勧奨を行い、新規求職者や充足数の増加を図ってまいります。
- ・増加している60歳以上の新規求職者を対象とした管理選考やミニ就職面接会を拡充し、更なる新規求職者数・就職・充足数の増加を図ってまいります。
- ・台東区内で増加している外国人求職者を対象とした管理選考やミニ就職面接会を実施し、新規求職者数・充足数の増加を図ってまいります。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率		
令和6年度目標	1,920	3,070	31.7%	90.0%	95.0%	445	68.5%	191	210	156	83.5%		
令和6年度実績	1,786	3,073	32.4%	82.1%	93.4%	409	90.0%	214	224	156	89.6%		
目標達成率	93%	100%	102%			91%	131%	112%	106%	100%	107%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来）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（主要指標）  
 ◇就職件数向上のための取組  
 DXハローワークの取組として、ハローワークへの期待度が高い求職者に対して、早期に求人情報提供したうえで、提供した求人情報に対するの希望等を電話で確認するフォローアップを行いました。  
 また、個々の求職者の課題解決に努めた職業相談と、個別支援を積極的に実施しました。

◇充足数向上のための取組  
 ・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使用しているかを求人者にも理解してもらい、求人票作成の助言等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。  
 ・人材不足分野（介護、運輸、医療、警備等）や宿泊業、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確保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）や就業場所の近隣地域に所在するハローワークと連携したミニ就職面接会（したまっち）などのイベントを多数実施して充足数を確保しました。

◇雇用保険受給者の早期再就職のための取組  
 「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っせん対象者には、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は、早期再就職の意識付け、求職者マイページの活用、ハローワークの職業相談窓口利用のメリット等を伝え、更に職業相談窓口での求人情報検索希望アンケートを配布し、希望者を即座に職業相談窓口へ誘導することで職業相談窓口の利用率向上を図りました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取り組み  
 ・職員の専門性向上のために職業相談業務未経験の若手職員に対して、キャリアコンサルタント資格取得を見据えて経験豊富な職員を講師とするマンツーマンによる職業相談窓口実務研修を下半期に毎週1日実施しました。

(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

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したが、令和6年6月以降は求職申込を受け付けた職員等が求人情報を選定し情報提供を行い、更にフォローアップの電話を行い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、より希望条件にマッチした求人情報を提供することで紹介率を向上させました。

②職員が実施する求職者担当者制による支援の確実な実施  
 今年度初めに職員による求職者担当制の要領及び目標数を策定し、求職者担当制による個別支援の強化を図りました。更に、「求職者担当制事例検討会」を開催し、職員による求職者担当制の的確かつ効果的な遂行に努めました。

③人材不足分野への支援強化  
 （事業主への支援）  
 ・人手不足が深刻化している看護・介護・保育・警備・建設・運輸等の求人事業主を支援するため、「人材確保相談窓口」を設置し、求人票作成の段階から企業のニーズを的確に把握し、ミニ就職面接会や業界セミナー等のイベントを実施しました。本取り組みにより、企業の人材確保の一助となる成果をあげました。  
 （求職者への支援）  
 ・上記の人材不足分野に係る業種に関心を持ってもらえるようイベントの参加勧奨を積極的に行い、集客につなげました。その結果、未経験の業種に就職ができたケースや、応募先の選択肢が広がったことで、就職促進に効果がありました。

### (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（所重点指標）  
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や求人情報、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ました。  
また、基礎自治体等関係機関と連携してチラシやマザーズ向け求人情報誌の配架等を行い、SNSでの発信やFMラジオを活用した周知を実施し、潜在的求職者のハローワーク利用促進の強化等を進めています。
- ②障害者の就職支援（所重点指標）  
就職の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援を行うため、支援対象者の選定の段階から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。また、障害者雇用率達成指導の取り組みとして、障害者雇用率引き上げに伴う障害者雇入れ不足企業の指導・支援及び令和5年に障害者雇用ゼロ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。
- ③生涯現役支援窓口（シニアコーナー）の就職支援（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た掲示や年金事務所とシルバー人材センターと連携したセミナーを開催することでシニア層の利用者確保に努めました。
- ④生活保護受給者等の就職支援（所重点指標）  
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就職氷河期世代の正社員就職支援（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は求人担当部門と連携し、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フリーター等の正社員就職支援（所重点指標）  
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確保とともに、都内わかものハローワーク等と連携した就職面接会の実施などマッチングの向上に努めました。
- ⑦マッチング強化事業の推進（所重点指標）  
職員、求人者支援員が求人コンサルティングを行った求人について、求人票には掲載されない企業の情報を求人担当者から、求人内容にマッチする求職者の求職管理情報へ提供し、これを把握した紹介担当者が求職者との面談での活用や求職者マイページへ送信することなどを通して、自所求人者のマッチングを推進するための取組を積極的に実施しました。
- ⑧人材不足分野の人材確保支援（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・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た医療・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HPに掲載し、潜在的な求職者の発掘に努めました。

### (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雇用保険受給者の就職支援  
雇用保険受給者に対して、失業認定日等に職業相談窓口への誘導や求人情報提供を積極的に行い就職件数向上に努めていますが、令和7年4月より自己都合離職者の給付制限が2ヶ月から1ヶ月となり、雇用保険受給のためのハローワークへの来所期間が短くなることから、更に効果的な再就職支援を早期に実施していきます。
- ②品川区就業センターの利用促進  
利用者が減少傾向にある品川区就業センターについては、品川区と連携した周知・広報を行うほか、施設が入居する品川区中小企業センターにおいてセミナーや就職面接会等を開催することで利用促進を図り、就職数向上に努めます。
- ③公的職業訓練修了者の就職促進  
職業訓練受講生の拡充のために、基礎自治体等関係機関へ毎月の公共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の活用等による広域にわたる職業訓練情報の提供等により周知・広報を積極的に実施していきます。  
公的職業訓練修了生の早期就職支援としては、職業訓練申込時から再就職を意識した職業相談を実施し、職業訓練受講中から求人情報提供や個々の課題に対応した個別支援を積極的に実施し、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す。
- ④付加価値の高い充足対策の実施  
民間の就職支援との差別化を図り、ハローワークを利用する求職者に対する付加価値の高い丁寧な支援及び課題解決支援を通じて、企業の良さをダイレクトに求職者へ伝える取組を積極的に行うことで、ハローワークに対する期待を高めるため「面接対策セミナー付き就職面接会」を開催していきます。
- ⑤未充足求人者のフォローアップ  
求人者がハローワークに寄せる期待は早期の求人充足ですが、求人者満足度調査結果ではさらなる期待が寄せられていることから、未充足求人者のフォローアップをこれまで以上に工夫して実施していきます。

## 2. 特記事項

特になし

## 3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	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	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 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6年度目標	2,570	13,400	30.4%	90.0%	95.0%	335	68.4%	335	250	72.6%	95.9%	83.5%	605
令和6年度実績	2,430	13,210	30.9%	79.3%	93.5%	362	64.5%	343	271	78.8%	96.0%	85.1%	654
目標達成率	94%	98%	101%			108%	94%	102%	108%	108%	100%	101%	108%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク大森 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ○充足対策、求人情報提供促進のための取り組み

当所では、グループウェア（Teams）を活用した求人情報等の共有について、以下のとおり工夫、充実強化を図りました。

##### 1. 求人充足会議の実施方法の見直し

従来、限られたメンバーにより実施していた求人充足会議について、グループウェアを活用したオンライン方式に変更し、求人担当部門が提案する求人情報を速やかに職業相談窓口で共有できるようにしました。さらに職業相談窓口から求人内容に対する質問や意見などを出すことができるようにして情報交換の場としたことで、求人担当部門ではより充実した求人作成にこれを活かすことができるようになりました。

##### 2. 職業相談窓口の職員・相談員による求人研究の強化

職業相談窓口の職員・相談員に対して日々求人検索をする時間を確保するよう指示したうえで、各自毎日1人1件以上「気になる求人」を選定、選定理由とともにグループウェアのチャットに投稿、職業相談部門内（および求人担当部門）で情報共有する取り組みを実施しました。当所管内外の注目すべき求人や特長ある求人情報などを幅広く共有することで職業相談窓口における求人提案力の底上げを図りました。また、この取り組みにより求人担当部門においても、求職者がどのような求人を希望しているのか、注目するのかを知る手がかりとすることができました。

##### 3. 広域に向けた求人情報の提供・共有

グループウェアに当所求人情報を補足情報とともに提供・共有するためのチャネル「ハローワーク大森求人補足情報」を開設し、近隣のハローワーク（都内、神奈川県内等）をはじめ広域のハローワークに向けて求人情報の提供を開始しました。

##### ○人材不足分野にかかる取り組み

大田区との共催による「おおた介護のお仕事就職相談・面接会」のほか、東京都福祉人材センターと連携し管内保育園のツアー型就職面接会やハローワーク品川との連携による運輸業・警備業の合同企業説明会を複数回開催し、当該業界希望者のほか、未経験者などの確保に努めました。また、当所管内特有の状況を勘案し、羽田空港関係（連携：国土交通省東京航空局東京空港事務所）、ものづくり関係（連携：公益財団法人大田区産業振興協会）、介護関係（連携：大田区、大田区介護保険サービス団体連絡会等）事業所を中心に就職面接会を開催。特にツアー見学方式により重点的にマッチングに取り組みました。

（主な開催実績） ・羽田空港関連（5回） ・おおた介護のお仕事就職相談・面接会（9回） ・介護のツアー相談会（1回）

#### （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

##### ○職員による事業所訪問

前年度（令和5年度）において事業所訪問を1回もできなかった職員がいたことから、全職員3回以上を必達目標として取り組みました。結果として達成でき、また、求人者支援員と同行する場合には職員ならではの視点、職業相談担当ならではの視点が付加されることで事業所訪問により得られる情報を充実させることができました。

##### ○賃上げ（求人賃金の引き上げ）の取り組み

都心部との賃金水準の開きが拡大し、当所管内求人への紹介の停滞傾向が見られたことから、求人者への賃上げの働きかけなど、賃金にこだわった業務運営に努めました。具体的な取り組みとしては、

①所内での求人情報掲示において賃金欄が目立つように掲示する。持ち帰り用求人票についても賃金欄が見えるように配架する。

②就職面接会等の求人情報提供において時間換算額（フルタイム求人）や日額（月額）見込み額（パート求人）を示す。

などしたところ、年明け（令和7年1月）ごろから徐々に当所管内求人への就職、充足が回復しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

#### ○新規求人への減少

令和6年度を通じて新規求人の減少を止めることができませんでした。事業主団体の会合に参加しての呼びかけなど、求人事業所に対する働きかけに努めてはいましたが、特にパート求人について減少幅が大きく、大半が求人者マイページからの申し込みとなっている現状において、逐次、適時、迅速な対応が求められる小規模事業所に対する事業所訪問等による機動的な接触が十分にできなかったことは改善が必要です。

#### ○求人者セミナー

大田区地域労働関係協議会（雇用問題連絡会議）を主催団体として、「配偶者手当と賃金制度の見直しセミナー」「労働契約等解説セミナー」について講師派遣を要請、当所を会場に開催し、参加企業からも充実した内容だったと高評価を受けました。通常は限られた会場でしか受講できないセミナーを地元企業等に対して提供できたことはハローワークの存在を示す試みになったと考えています。

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

#### ○新規求人の開拓（回復）

- ・人材不足感が極めて強い状況において新規求人数が減少していることは、当所に対する求人者からの期待感が低下していることが懸念されること、まずは地域の求人ニーズを確実に捕捉する必要があります。これまで、求人者マイページによる求人申し込みを奨励してきましたが、求人者マイページを併用しつつも適時、迅速な対応が必要なパート求人等においては事業所訪問を前提に求人受理窓口や電話など求人者と直接接触することを優先していくこととします。
- ・通常は求人倍率が高い水準にある場合は求人の質的確保が優先されること、当所については新規求人数の減少幅が大きく量的確保が喫緊の課題となっています。まずは地域の求人ニーズを確実に求人化することを優先していきます。

#### ○マッチングの促進（自所求人）

- ・前年度に引き続き、グループウェアを軸とした求人情報共有、求人充足会議の取り組みを継続、そこで共有する求人情報の更なる充実と活発な意見交換を促進していくこととします。一方で対面による求人充足会議を復活し、対面による内容の濃いコミュニケーションとグループウェアによる迅速な情報共有を両輪として自所求人のマッチング促進を図ります。
- ・事業所訪問で得られた補足情報が所内でしか活用できない方法で管理されていたことから、これを他所からもアクセスできるようグループウェアでの管理に変更して、当所求人魅力を発信し充足促進を図ります。
- ・通常、職業相談部門において行っている採否確認について、自所求人については求人担当部門において実施することとします。自所に加え他所からの紹介についても採否確認を行うことで、採否理由から求人者ニーズを深く把握し、充足/未充足要因を分析し、求人コンサルティング（求人内容の改善や条件緩和、明確化等）を進めて充足促進を図ります。

#### ○雇用保険受給者に対する就職支援

- ・前年度において雇用保険受給者に対して行うアンケートを聞き取り方式にする、雇用保険受給説明会と職業講習会を別の日に行うなど、雇用保険受給者に対する職業相談窓口での接触機会増加に取り組んだものの、雇用保険受給者の職業相談窓口利用が他所と比較して十分な水準に達しているとはいえない状況であり、アンケート聞き取りにおける緊要度判断の明確化、他所の例に倣った雇用保険給付課への職業相談窓口の設置（ちょっと相談）など、更なる改善と工夫によって職業相談窓口の利用促進を図ります。

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 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	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 の就職率		
令和6年度目標	3,900	3,860	33.5%	90.0%	95.0%	740	68.4%	288	378	95.9%	83.5%		
令和6年度実績	3,771	3,638	34.7%	88.7%	91.5%	798	74.4%	341	426	82.2%	92.7%		
目標達成率	96%	94%	103%	96.8%	97.3%	107%	108%	118%	112%	85%	111%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク渋谷 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ① 各指標に対する取組

経済は緩やかな回復を続け人手不足が深刻さを増す中、主要指標である就職件数、充足数の向上を重点課題として、求人情報の積極的な提供、個別支援、求人コンサルティング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。令和5年度と比較して、就職件数は新規求職者数が前年度比1.9%減小の影響もあり前年度比4.0%減少となりましたが、充足数については、前年度比0.2%増加でおおむね横ばいとなりました。

○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6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り組みの指針としました。また、各人に意識付けのため毎朝ミーティングを行う際に目標に対する進捗状況を共有しました。

また、新規求職者数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。加えて、ミニ就職面接会については、求職者の意欲喚起と就職件数の増加を図る目的で、業界セミナーや会社説明会をセットとしたミニ就職面接会と若年者に需要のある事務職、IT職種等の就職面接会を増やす取組を行いました。

○高齢者の就職支援：昨年度に引き続き、65歳以上の高齢求職者給付金受給者の失業認定日における職業相談を実施し、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人情報の提供などを行いました。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう個別支援への誘引を図りました。

○障害者の就職支援：障害者に対する就職に向けた職場体験実習の機会提供と就職実現のため、障害者雇用を見込む企業との実習面談会を令和6年度新たに開催しました。実習面談会では障害者の就労支援機関とも連携し、より適した職場実習のマッチングを図ることで就職の実現につながりました。

○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（45.8%）は都内平均よりも高く、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、初回の失業認定日（65歳以上の高齢求職者給付金受給者も含む）に、就職活動状況の確認を含めアンケート用紙を配付のうえ全員に職業相談を実施するなど、職業相談窓口への誘導を確実に行いました。また、当該求職者のニーズに合わせ、求人情報の提供、応募書類の添削等の支援を行いました。

○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、昨年度に引き続き、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、当所マッチングルームを使用した就職面接会／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りました。

○求人充足対策：募集人数の多い求人事業所の充足支援サービスを強化し、就業地管轄ハローワークでの就職面接会や体験型就職面接会等の開催、周知リーフレットの配架、積極的な求人情報提供依頼等を行うことにより、令和6年度は前年度と比べ3倍を超える充足実績まで向上しました。

○マザーズハローワーク東京：昨年に引き続きオンライン職業相談は積極的に行っており、オンラインによる新規求職申込件数は315人と前年度比7.1%増加し、相談件数は709件と前年比1.4%増加しました。

また、新規利用者の確保を図るため、令和6年9月30日の庁舎移転に伴い近隣ハローワーク及び基礎自治体等に周知活動を行いました。また、これまでのホームページをリニューアルしインスタグラムとX（SNS）も開設し周知活動を積極的に行いました。

##### 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4名の職員を送り出したほか、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、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

【本所】

○新規求職者数に占める雇用保険受給者の割合が高い状況を踏まえ、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、初回の失業認定日（65歳以上の高齢求職者給付金受給者も含む）に、就職活動状況の確認を含めアンケート用紙を配付のうえ全員に職業相談を実施し、職業相談窓口への誘導を確実に行いました。また、当該求職者のニーズに合わせ、求人情報の提供、応募書類の添削等の支援を行いました。  
○ホームページや各種SNSにより、ハローワークのサービスメニューの案内、面接会、各種セミナーなどのイベント情報を発信し、併せて、地方自治体等と連携し、区報、掲示版等にハローワークのイベント情報等を掲載、掲示し利用促進を図りました。

【マザーズハローワーク東京】

○令和6年度より雇用保険受給資格決定時に未就学児童を連れてきた方や育児による受給期間延長の解除にいられた方等、マザーズハローワーク東京の利用対象となる雇用保険受給者については、当該施設で雇用保険受給説明会及び職業講習会を開催し、その後職業相談窓口への誘導を行うことにより新規求職者の確保に努めました。

【東京わかものハローワーク】

○セミナーについては、業界理解セミナーや対人関係スキルアップ等若年者の興味を引くセミナーを新たに11回開催し既存のセミナーと含め年間213回（対前年度比14.5%増加）開催し新規求職者の確保に努めました。  
○ミニ就職面接会については、業界セミナーや会社説明会をセットにしたミニ就職面接会を14回（5年度は1回）開催しました。また、事務職、IT職を中心としたミニ就職面接会に見直した結果、開催数32回（対前年度比39.1%増加）、参加者数207人（同25.5%増加）、就職数52件（同85.7%増加）といずれも前年度を上回る実績となりました。

(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6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、就職面接会、セミナー等、基礎自治体と連携して運営を行ったことから、両施設とも前年度を上回る就職実績を上げることができました。  
○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を確保し就職面接会を実施した結果、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】

○当所の雇用保険受給者の割合が今まで以上に高まっていく可能性が高いため、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。  
○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、求人情報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、利用者を増やす取り組みを実施していきます。  
○求人事業所の充足支援サービスにおいて、自所管内及び近隣のハローワークのみならず、募集求人における就業場所を管轄するハローワーク、その近隣ハローワークとの連携を強化することが課題となっているため、令和7年度は更なる連携と取り組みを強化していきます。

【マザーズハローワーク東京】

○利用者が減少している状況を踏まえ、マザーズハローワーク専用求人の新規獲得やオンラインミニ就職面接会の開催等、これまで以上にマザーズハローワークのサービスとメニューを周知し、利用者を増やす取り組みを行います。

【東京わかものハローワーク】

○新規求職者の確保が課題であることから、雇用保険受給者の利用促進の強化を図るため、対象となる雇用保険受給者に係る雇用保険受給説明会を当該施設で実施することを検討していきます。また、令和6年度において新規求職者確保に効果的であった、業界セミナー等とセットにしたミニ就職面接会や集客を見込めるセミナーを更に工夫し新規求職者の確保を図っていきます。

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割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足分野の就職件数	①生活保護受給者等の就職率	②障害者の就職件数	④ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	⑤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	⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和6年度目標	5,950	9,107	30.8%	90.0%	95.0%	890	68.4%	427	650	79.0%	716	95.9%	83.6%
令和6年度実績	5,614	9,134	31.0%	80.4%	93.5%	803	79.8%	432	684	79.1%	664	95.9%	100.6%
目標達成率	94%	100%	100%	89%	97%	90%	116%	101%	105%	100%	92%	100%	120%

※ 「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充足数の合計となっている。

## ハローワーク新宿 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ① DXハローワークの推進  
緊要度が高い求職者を積極的に個別支援の対象とし、来所から3日以内に電話連絡のうえ求人情報等を提供しました。その後も定期的な情報提供や職業相談窓口利用の勧奨等を通して継続支援しました。また、新規求職申込時には緊要度が高くなかった求職者に対しても、職業相談の過程で緊要度が高まったと判断した場合は同様の対応をしました。
- 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、職業相談窓口を利用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知る取組  
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、求職者が希望する求人を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、年齢別の求人検索を行うことができる二次元コードを雇用保険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の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。  
生涯現役セミナーでは、当該セミナー修了後受講者全員と個別相談のうえ、積極的な窓口利用勧奨を行い個別支援を行いました。  
また、基礎自治体との連携により、ハローワーク未利用者向けの相談会を実施し、新規求職開拓を行いました。
- 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歳以下の求職者を当該施設に誘導し、10分程度で施設案内を行うことで、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（職業訓練含む）等を説明の上で新規登録を行う仕組みを確立したことにより、1月あたり平均70人程度の誘導を実現しました。加えてハローワーク未利用者である潜在的求職者に対するアプローチの手段として、令和7年1月よりオンラインブチ相談を開始し、一定数来所に結びつくなど新規求職者確保の重要な手段となっています。  
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・業界セミナーを定期的実施し、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」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、毎月のセミナーや所内で実施するミニ就職面接会などの情報を毎日2回程度発信したほか、更に来所のきっかけとなるよう、個別支援を利用して就職が決定した者等に対して、本施設の利用を通じて感じたメリット等についての体験談の執筆等について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、前年度比でも増加となりました。
- 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、職業相談窓口で把握した求職者ニーズ等を踏まえて、求人内容・条件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的に実施しました。併せて、僅かな労働条件のミスマッチで求職者に見過ご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するなどし、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、求職者との職業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 就職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、人材不足分野を中心にイベント展開を図りました。

(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 求職者マイページ開設勸奨の推進  
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目指して求職者に勸奨しました。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、求職者マイページ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、求職者マイページ開設手順をわかりやすく解説して、求職者マイページの開設を勸奨しました。
- ② 個別支援対象者の支援強化  
個別支援対象者については新規求職申込受領後3日以内に電話連絡するとともに、求人情報を提供する等によりハローワークの再度の利用を促しつつ、早期就職を強く意識付けるよう取り組みました。
- ③ 新規求職開拓  
ハローワーク未利用者への利用呼びかけとしてYouTube動画を作成しました。動画ではハローワークへのアクセス方法、庁舎内の映像、サービスメニュー、セミナー情報などをわかりやすく短時間で紹介しました。
- 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とで連携し、当所のプレゼンスを高める取組を行った。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的に実施し、求人情報の提供や充足会議等を通じて連携を図るほか、就職面接会等のイベントを積極的に開催し、成果向上に努めました。  
また、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するとともに、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。
- ⑤ 研修等の実施による意識啓発  
コロナ禍後においてハローワークの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、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者であ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触れやすい環境となるよう業務を推進していくこととします。

(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 オンライン就職支援コーナーの強化  
職業相談窓口を利用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、求人情報を提供し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。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して、紹介、就職件数のアップにつなげていくこととします。
- 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ていきます。
- 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きます。特にわかものハローワークにおいては、施設の更なる認知度向上のためオンラインプチ相談等のチャネルを活用してわかものハローワークのサービスを気軽にご利用いただき、その後の来所（利用）に繋がるよう促します。加えて東京新卒応援ハローワークと連携の上、大学キャリアセンターへの訪問を通じて中退者への支援についても周知を図っていきます。
- ④ 人材不足分野対策  
人材確保・就職支援コーナーの一層の利用促進のため、他の職業相談窓口での人材確保・就職支援コーナー利用勸奨を強化するとともに、業界セミナー及びツアー型就職面接会等の実施回数を増加させることとします。
- ⑤ 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こととします。具体的には、求人（シニア世代・若年者・外国人等のニーズを意識した求人、都内を就業地とする求人等）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ます。また、フォローアップにより充足が見込める求人については、積極的にミニ就職面接会・ツアー型就職面接会・職場体験会等のイベント開催を提案し実施していきます。イベント（基礎自治体との連携事業を含む）開催に当たっては、求職者ニーズを確実に捉え、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ていきます。
- ⑥ 継続した充足支援の充実  
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、特に人材不足分野におけるマッチング機会の充実強化を図り、今年度と同様に積極的展開を継続していきます。

## 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割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足分野の就職件数	⑨障害者の就職件数	⑩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	⑪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	⑫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	⑬公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑭生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	⑮マッチング強化事業対象求人充足数
令和6年度目標	8,450	15,210	31.4%	90.0%	95.0%	1,115	561	12,638	895	78.3%	1,000	83.4%	644
令和6年度実績	8,008	14,574	32.0%	82.6%	95.5%	1,165	647	11,779	893	74.8%	798	84.1%	555
目標達成率	94%	95%	101%	92.0%	99.5%	104%	115%	93%	99%	95%	79%	100%	86%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク池袋 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所においては、「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いました。

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、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り組みも実施しました。

これらの取り組みにより、当所全体での求人情報提供（情報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

##### 【若年者関係】

総合受付や一般職業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誘導を実施しました。

誘導した個別支援対象者については、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行っていない新規求職者（既卒者）を毎月リスト化し、当該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確認し、助言を行うとともにヤングコーナーの利用勧奨、個別支援への誘導を積極的に実施しました。

##### 【マザーズ関係】

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受給期間延長の解除を行った方などをマザーズコーナーへ誘導して、利用者を増やすための取組を実施しました。利用者に対しては、来所相談だけでなく、電話やZoomによるオンライン相談も活用して、本人のニーズに合う就職先への早期就職に向けた支援や職業相談窓口・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を実施しました。また、SNS（LINE、Instagram）によるセミナー情報に加えて、求職者のお役立ち情報の配信を実施しました。

この他、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、同コーナーの利用勧奨を図りました。

##### 【生涯現役支援関係】

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、引き続き個別支援へと誘導し、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・職業紹介の利用促進を実施しました。

また、55歳以上が応募しやすい求人をまとめた「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実施しました。

高齢者向けセミナー（年間8回・参加者数54人（うち65歳以上4人、60歳～64歳31人、55歳～59歳19人））では、自己分析や職務経歴書の書き方、面接対策等のテーマ毎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ました。参加者から好評を得ることができ、効果的な支援を実施することができました。

【人材確保対策推進事業関係】

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、求職者のニーズに応じた就職につなげたほか、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誘導等を図るための広報を積極的に実施しました。

また、サンシャイン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り組みを実施しました。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を提供できたほか、就職にも繋がりました。

【事業所部門】

求人者マイページ利用率を上げるため、様々な場面において求人者マイページ利用案内を実施しました。すでに求人者マイページを利用して求人申し込みをしている求人者に対して、申し込み内容の確認と求人者向けのサービス内容を丁寧に説明し関係構築を図りました。一方で求人者マイページには求人票の検索機能がなく、就業場所が全国各地の求人票を大量に出している求人者には利用しにくい仕様となっているため、利用率上昇に向けて大きな課題であると考えています。また、充足数の向上のため、初めてハローワークを利用する事業主や求人者マイページからの求人申し込み後に充足に繋がらない求人者に対して、事業所訪問による利用案内や求人コンサルティングによる求人内容の見直しを行う等継続したハローワーク利用となるよう取り組みましたが、求人数と充足数ともに対前年度比で減少する結果となってしまいました。

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。この取り組みにより管内事業所との関係構築を深める効果も見られました。

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

専門援助第一部門と事業所第一部門が連携しシニア層向けの人気求人（60歳以上の事務職、官公庁からの事務職、社団法人からの学校用務員や受付など）を受理した際に、電話やメールで専門援助第一部門へ情報提供し、専門援助第一部門内で求人情報を共有して紹介につなげることができました。また、専門援助第一部門において、中長期的に事務職を探し続け、不採用が続く求職者に対しては、実際にシニア層が就職している職種（マンション管理や清掃など）を説明し、キャリアチェンジを促す等して応募の幅を広げることで早期就職に結びつける取り組みを実施しました。

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るとともに、求人票のリバイスの提案や就職面接会への参加勧奨を実施した他、求職者への情報提供を積極的に実施しました。

専門援助第二部門では、豊島区及び地域就労支援機関との連携を深め、地域企業と障害者のマッチング機会の提供、管内の障害者雇用率未達成企業の雇用促進、障害者の一般就労への移行促進を目的として『ハローワーク池袋障害者就職面接会inとしま』を開催しました。当日は障害者34名が参加し、採用は8件と一定の成果があり参加者アンケートでも高評価であったことから、7年度も実施予定としています。

(3) その他の業務運営についての分析等

特になし

(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

雇用保険受給者の早期再就職割合の達成に向けて、良質求人や各種就職面接会等の情報提供、雇用保険給付課入口付近に設置したサポートコーナーからの職業相談窓口への誘導等、雇用保険受給者に対する能動的なアプローチを推進します。また、オンラインセミナーについては引き続き積極的に開催し、参加者に対してオンライン職業相談の利用勧奨を実施します。

ミドルシニアの支援では、個別支援への積極的な誘導のほか、事業所部門や近隣他所とも連携し、経験不問の正社員求人による就職面接会等を積極的に開催し、正社員就職に向けた取組を実施します。

人材不足分野では、介護・看護・建設分野で就職件数が低下しているため、令和7年度は令和6年度の取り組みを継続する他、求人者と求職者が直接対面できる個別の説明会・就職面接会を積極的に開催することで求人者及び求職者のハローワークへの期待度を高めていき、就職件数の向上に繋がっていきます。

求人数・充足数は対前年度比で減少していることから、求人数・充足数を向上させるために新たな求人者の開拓等とともに求職者を選ばれるような魅力ある求人票の作成・未充足求人へのフォローアップの強化を行うため、求人担当職員に対して日々の業務指導や様々な求人開拓事例を共有し、求人担当職員全体の求人コンサルティング能力の向上を図る取り組みを進めていきます。また、求人者マイページの利用率を向上させるために、様々な場面で求人者マイページ利用案内を行います。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	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	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	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 の就職率
令和6年度目標	8,260	8,445	31.5%	90.0%	95.0%	1,790	68.3%	719	582	1,175	973	95.9%	83.5%
令和6年度実績	8,045	7,966	32.8%	89.7%	86.7%	1,734	79.9%	758	481	1,085	781	101.6%	84.5%
目標達成率	97%	94%	104%			96%	116%	105%	82%	92%	80%	105%	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。

# ハローワーク王子 就職支援業務報告（令和6年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

「ハローワークをもっと！利用してもらおう！！」をモットーに、より多くのご利用者に満足してもらえるよう、地域密着型のサービスを中心に求人者・求職者ニーズの把握に努め、懇切・公正・迅速な対応を行ってまいりました。  
今年度は、いわゆる2024年問題の解消に向けた働き方改革の積極的な推進により、企業の人手不足感が加速することとなりハローワークには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、求人者・求職者サービスの充実に努めました。

#### ①高年齢求職者に対する就職支援強化

当所では、60歳以上の高年齢者が新規求職者の30%超を占めており、このシニア層への就職支援が最大の課題となっていました。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・各種イベント情報の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」を庁舎1・2階に設置するほか、雇用保険課給付担当の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。また王子駅・赤羽駅付近に設置してあるハローワークポケット（広報・周知用スタンド）に「シニア向け求人一覧表」「職業訓練周知用冊子」などを配架し、高年齢求職者をはじめ、求職登録をしていない方に対しても広く情報提供を行うとともにハローワーク利用勧奨にも努めました。

附属施設である「赤羽しごとコーナー」が主催するシニア就職支援セミナーにおいては、雇用失業情勢や履歴書・職務経歴書の作成に関することのほか、年金受給をしながら就職する場合などの内容を盛り組み、高年齢者のニーズに合ったセミナーの開催に努めました。

その他、高年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活用したミニ会社説明会を開催しました。

#### ②DX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の開設を勧奨し、メール・電話により、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。求人情報提供後は、本人希望と求人内容がマッチしているか電話確認を行います。電話に出いていただけないケースが見られたことから、職業相談時に「携帯用カード（ハローワークの電話番号が記載されているカード）」を配付し、確実に電話に出いていただくことにより、ご本人の要望に合った求人情報の提供に努めました。

求職者支援としては、LINEにより、会社説明会・就職面接会や就職支援セミナー等の情報提供を行うなど、ハローワークのサービスメニューに係る周知を図りました。

求人者支援としては、求人者マイページ開設について積極的な勧奨を行うとともに的確な求人条件の把握に努め、求人者に対して求職者情報に基づく求人コンサルティングを実施することにより、マッチングの可能性が高い求人を作成し、求人充足を図りました。また、求人者マイページ開設後利用実績の少ない事業所に対しては、求人者マイページのメッセージ機能を活用した利用勧奨を行い、必要に応じて事業所訪問による求人作成アドバイスを実施しました。

#### ③雇用保険受給者に対する再就職支援

雇用保険の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し緊要度を把握するとともに、職業相談窓口において全員相談を実施しました。特に、初回失業認定日における就職希望アンケートについては、受給資格決定時よりも詳細な就職希望アンケートを実施しており、緊要度の詳細・変化を的確に把握し早期あつせん対象者を選定することにより、個別担当制支援に繋げ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を確実に実施することにより、本人の再就職意欲喚起を促し再就職に向けた就職支援が円滑に実施できるよう心がけました。

職業講習会では、早期再就職のメリットである「再就職手当」「就業促進手当」について具体的な説明を行うほか、就職面接会など各種イベント情報も併せて提供し、再就職の意識喚起を図りました。

なお、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応募書類作成コーナーの設置（書類作成用貸し出しパソコンの設置）②1階レイアウト変更に伴う職業訓練関係スペースの拡充などの案を実施し、就職支援に向けた取り組みを推進しました。

また、受給資格決定時や職業相談時において、「赤羽地区在住者」に対しては、附属施設である「赤羽しごとコーナー」について利用勧奨を行うことにより、より利用しやすい身近なハローワークを推進しました。

#### ④求人事業所支援の充実・強化

求人者マイページ開設及び求人申込に係る積極的な勧奨を行うとともに、いかに「早く」「確実に」求人充足が可能となるかを念頭に、的確な求人条件把握に努めマッチングの可能性が高い求人を作成し、求人充足支援を推進しました。特に近年コロナ禍の影響により実施が見送られていた事業所訪問による求人開拓を積極的に実施し、必要に応じて求人コンサルティングを行うなど求人者支援を実施しました。

受理した求人については、1階エントランスに掲示を行うとともに、求人一覧表への掲載や就職面接会への参加勧奨等を実施し、早期充足に向けた求人者サービスを実施しました。

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、早期求人充足を図るほか、求職者ニーズに沿った求人確保に向けた取り組みを実施しました。

なお、職業相談担当職員が求人担当職員と同行して事業所訪問を実施し、管内求職者のニーズを説明することによりマッチングしやすい求人作成・受理に努めたほか、採用者に係る職場定着支援も実施しました。

⑤基礎自治体との連携強化による事業運営

北区地域雇用問題連絡会議を開催し、前年度事業実績報告及び今年度の事業年度計画の策定や関係機関における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ました。

基礎自治体（北区）との連携により運営しているふるさとハローワークである「赤羽しごとコーナー」、及び一体的実施事業である「北区就労支援コーナー」については、それぞれ地域振興部産業振興課及び福祉部生活福祉課と連携強化を図り、円滑な事業運営に努めました。赤羽しごとコーナーでは高齢者就職支援を中心とした求職者サービスを実施し、北区就労支援コーナーでは、生活保護受給者等に対する就職支援を実施しました。

また、北区長へ提案・了承のもと新たな試みとして、区議会議員に対してメールによりハローワークのサービスメニューに係る情報発信を行い、ハローワーク利用勧奨に係る協力依頼を実施しました。

(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

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の結果を踏まえて、各窓口での相談や電話相談でお待たせしない対応や、早期充足に向けた求人作成に係るコンサルティングの実施、事業所訪問による求人受理などを中心に求人者支援を推進しました。求人受理時には「非公開求人」や「期日設定求人」について丁寧に説明し、応募者が殺到して求人者に負担がかからない求人作成方法についてもアドバイスを実施しました。また、求人充足が進まない求人に対しては、求職者情報に基づく労働条件緩和の提案を行ったほか、庁舎1階エントランス求人掲示コーナーへポップをつけた求人掲示や就職面接会への参加勧奨などを実施しました。

その他、就職面接会・会社説明会・管理選考会などの開催回数を増加し求人者支援を積極的に実施した結果、令和5年度の求人者満足度77.1%から、令和6年度では80.0%と、2.9ポイント改善されました。

②求人者マイページのオンライン利用の推進について

求人者マイページ開設時に、求人者マイページ利用による利便性を丁寧に説明することにより、来所によらない求人申込を推進しました。また、求人者マイページ利用実績の少ない事業所に対しては、求人者マイページのメッセージ機能を活用した利用勧奨を行い、必要に応じて事業所訪問による求人作成アドバイスを実施しました。マイページ利用勧奨については、令和6年8月に630社に対して実施し、約70件のご連絡（求人申込・問合せ）をいただきました。今後も定期的に利用勧奨を行うことにより、新規求人の確保及び早期充足による求人者支援を推進します。

③ツアー型就職面接会など各種イベントの積極的な開催による事業所支援サービスの充実

ツアー型を含む就職面接会については、令和5年度の31回開催・71人採用と比較して、令和6年度は26回開催・86人の採用と開催回数は減少しましたが、事業所ニーズの把握により開催方法を工夫するなど充足対策に努め、前年度より採用人数が増加する結果となりました。

また、会社説明会については、令和5年度の45回開催と比較して、令和6年度は133回開催と増加しました。警備業・建設業など人材不足分野の企業からの参加希望が多いことや、令和7年度の所重点指標としていることから、引き続き積極的な開催に努めてまいります。

(3) その他の業務運営についての分析等

①障害者就職支援の推進

基礎自治体等と連携し、新規求職申込の促進を図るとともに、丁寧な職業相談に努めました。また、管内就労支援機関と協力したチーム支援を展開し、就職面接会や管理選考会を積極的に開催するなど就職支援の充実を図りました。

なお、雇用指導官と連携して、障害者雇用率未達成企業や障害者雇用ゼロ企業に対しては、障害者雇用に係る周知啓発を実施し就職促進を図りました。就職後は、定期的に事業所を訪問し職場定着に係る相談を受けるなど事業所支援に努めました。

また、特別支援学校の生徒を対象に就職ガイダンスを実施し、就職意欲喚起と社会の一員としての役割を担うことについて説明しました。企業に対してはこの特別支援学校の見学を勧め、障害者の現状や障害者雇用のノウハウの構築等に協力しました。

②人材不足分野に係る就職支援の推進

王子労働基準監督署が主催する企業説明会については、主に人材不足分野の業種が多いことから、同説明会にハローワーク職員を派遣して各種助成金に係る説明を実施するほか、充足しやすい求人票の作成方法を説明するなど、ハローワークのサービスメニューを案内し、事業主支援及びハローワーク利用勧奨を図りました。

また、同分野における会社説明会を積極的に開催したほか、就職面接会への参加勧奨も実施しました。特に介護・保育分野においては、職場の現状を見るのが就職に繋がることから、ツアー型就職面接会を積極的に実施し早期充足に向けた支援に努めました。

(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 一体的実施事業の推進について  
 基礎自治体との連携により運営しているふるさとハローワークである「赤羽しごとコーナー」、及び一体的実施施設である「北区就労支援コーナー」については、新規求職者・支援対象者の確保が課題となっているため、基礎自治体との更なる連携強化が必要となっています。そのため、「赤羽しごとコーナー」については、同居している建物の責任者である「赤羽区民事務所」に協力いただき周知ポスター等の拡充など効果的な広報強化を図ります。また、「北区就労支援コーナー」については、新任ケースワーカー会議に参加し、同コーナーの業務内容・就職支援の流れなどを説明し支援対象者の確保に努めます。また、就労支援プログラム定例会に参加し、事業実施経過を説明するとともに支援対象者の確保について協力依頼を実施します。その他、児童扶養手当受給者の就職支援についても、引き続き連携を図り、同コーナーの利用の向上及び早期就職に向けた支援を実施します。
- ② 新規求人の確保及び求人者支援の推進について  
 管内求職者の高齢者比率が高いことから、シニア向け求人の確保を中心に求人開拓を実施します。求人受理に当たっては、応募に繋がりやすい求人となるよう、管内求職者情報と照らし合わせ、求人コンサルティングを実施し、魅力ある求人票の作成に努め求人充足を図ります。また、積極的に事業所を訪問し、画像情報や求人票以上の情報収集に努め、充足に繋がる効果的な所内掲示により求人者支援を強化します。
- ③ 職業訓練あっせん対象者数の確保  
 職業訓練セミナー（ハロトレセミナー）を定期的開催するほか、業種・職種転換等による未経験業務への就職を希望する方などを職業訓練窓口へ誘導し、あっせん対象者の確保を行い就職支援を実施します。また、DX化が進む中で企業が要望する人材育成を支援するため、デジタル分野における職業訓練を積極的に推進します。  
 なお、令和7年度は職業訓練周知コーナーを拡張し、赤羽・板橋訓練校の協力の下、職業訓練内容の周知や職業訓練受講後の感想・就職先などを紹介し、職業訓練受講に対する意欲喚起を促します。

2. 特記事項

令和6年度は、求職者に対する就職支援の更なる強化を図るため、オンラインによる求人情報提供に注力しました。年間目標数2,400件の情報提供に対して実績4,230件、目標達成率は176.3%となりました（令和5年度の情報提供は3,426件）。これにより406人の就職実現に結びつきました。

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	⑨障害者の就職件数	⑩公的職業訓練修了3か月後の就職件数	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率				
令和6年度目標	2,100	1820	33.3%	90.0%	95.0%	450	208	221	83.7%				
令和6年度実績	2,117	1840	35.6%	80.0%	91.2%	492	232	161	105.8%				
目標達成率	100%	101%	106%			109%	111%	72%	126%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク足立 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ① 各指標に対する取組

当所では、就職件数、充足数の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、高齢者、障害者、若年者、職業訓練受講者、マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の取組、求人者支援として、人材不足分野の支援、求人充足支援の取組を行いました。

特に、人材不足分野の支援においては、管内の基礎自治体（足立区・荒川区）との連携により、介護、福祉系の合同相談・就職面接会を年度計で9回実施し、参加企業165社、参加者421名、採用者37名の実績に繋がりました。そして、人材不足分野のマッチング促進を目的とした「マッチング相談会、ツアー型就職面接会、事業所見学会」、求職者向け「業界セミナー」を開催し、キャリアチェンジの促進を図りました。

これらのイベントについては、年度計で66回実施し、参加者746名、面接（相談）数652件、採用者78名の実績に繋がり、令和6年度における人材不足分野の就職件数は1,479件（令和5年度は1,362件）と、前年度に比べ117件増加するなど大きな効果があり、引き続き管内基礎自治体と連携を図って取り組んでまいります。

また、高齢者の就職支援においては、応募しやすい環境を整えるため、高齢者の雇用に積極的な事業所を招いてのミニ就職面接会を9回実施し、参加者100名、採用者30名の実績に繋がりました。令和6年度における高齢者の就職件数は1,838件（令和5年度は1,700件）と前年度に比べ138件増加するなど大きな効果があり、実施回数を増やして引き続き取り組んでまいります。

そして、マザーズハローワーク日暮里においては、支援を必要とする潜在的求職者へのアプローチのため、管内及び近隣基礎自治体の子育て関係部署や男女共同参画関係部署等にセミナー及び出張相談等の協力依頼を行い、新規に足立区内6か所にて出張相談を実施することができました。マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援についても引き続き、管内基礎自治体と連携を図って取り組んでまいります。

##### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、専門性の向上、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りマッチング精度の向上及び事業所との顔の見える関係づくり、信頼関係構築の観点から職業相談部門及び事業所部門の職員全員が管内の事業所訪問を実施しました。

また、職員の職業相談技法向上のため、5名の職員をキャリアコンサルタント取得に係る研修へ送り出し、1名の資格取得者を輩出しました。加えて、新規採用後3年目までの職員に対し、職業相談部門・事業所部門研修を11月から12月に実施しました。

#### （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

##### ① 附属施設における新規求職者の減少に係る課題

あだちワークセンター（庁舎外窓口）及びJOBコーナー町屋（ふるさとハローワーク）において、施設移転及び施設改修の影響により令和5年度に新規求職者が大幅に減少しました。令和4年度比で、あだちワークセンターは22.0%減、JOBコーナー町屋は12.1%減となったところです。このため、あだちワークセンターにて、建物（足立区役所別館）へのサインシートの張り出し、JOBコーナー町屋にて、町内会及び区営掲示板へのポスター掲示を行ったところ、あだちワークセンターでは新規求職者の減少に一定の歯止めをかけることができ、JOBコーナー町屋では新規求職者数が対前年度比5.2%増と改善を図ることができました。

また、日暮里わかものハローワークについては、①本所への出張相談を昨年度より1.5倍実施したこと、②職業講習会（雇用保険受給説明会）開始前に5分間の施設案内（日暮里わかものハローワーク、マザーズハローワーク日暮里）を実施したこと、③わかものハローワーク体験・見学ツアーの開始等によって、新規求職者数は、対前年度比20.7%増、紹介件数17.2%増、就職件数7.3%増と改善しました。

##### ② 高齢者の就業支援に係るの課題

60歳以上の新規求職者数は増加の一途であり、また、当所の求職者の就業希望地が居住区内の就労場所に拘る傾向が強く、管内事業所だけでは就業場所の確保が難しい状況であったため、就業場所が管内の管外事業所によるミニ就職面接会を、事業所管轄ハローワークとの連携のもと実施しました。結果、ミニ就職面接会のうち管外事業所による就職面接会は、年度計で6回実施し、参加者68名、採用者25名（ミニ就職面接会は全体で、9回実施、参加者100名、採用者30名）となり、採用者はミニ就職面接会全体の83.3%を占め大きな効果を得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

令和7年度は、当所管内において、大量に求人を出されていた事業所が他管轄に移転したことや病院の移転・廃業等により新規求人数が対前年度比1.7%減となりました。また、充足数も2.1%減となりました。  
このため、令和7年度は、新規求人数確保のため、当所管内にオープン（予定）の大型商業施設が複数箇所ありますので、情報収集を積極的に行い、求人勧奨、求人開拓を重点的に行うこととします。

(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 ミドルシニア世代の就業支援に係る取組み

令和7年度より就職氷河期世代がミドルシニア世代に変更となり対象年齢も上げられます。これにより事業所部門と連携した求人開拓等を積極的に行ってミドルシニア限定・歓迎求人を多数確保し、職業相談窓口での個別担当制による支援と合わせて、的確な就職支援を実施することとします。

② 生活保護受給者等の就労自立支援に係る取組み

生活保護受給者等就労自立促進事業において、支援対象者数が減少傾向にあることから、ケースワーカーに対して研修を実施し、ハローワークにおける支援内容を詳しくケースワーカーに知ってもらうことにより支援対象者の取込みを図っています。

ただし、足立区の福祉事務所は5ヶ所あり、4ヶ所の福祉事務所については一体的事業窓口を有しておらず、十分な支援対象者の取込みとはいえない状況にあるため、令和6年8月より3ヶ所の福祉事務所にて出張相談を開始しています。

令和7年度についても、この取組みを定着させることにより新規支援へと結びつけ、生活保護受給者等の自立に向けた就労支援を実施することとします。

③ 求人確保及び求人充足に係る取組み

求人確保時には求人票以上の事業所情報等を収集し、当該情報は確実に所内で共有するとともに、求人票作成は求職者にわかりやすい求職者目線に立った内容となるよう、求人者に対し求人コンサルティングを確実に行っていきます。なお、事業所情報等の収集については、職業相談部門職員と事業所部門職員との同行訪問を積極的に実施するなど、所内共有を確実に行っていくこととします。

また、求人者マイページを活用した求人受理が増加し、求人受理窓口で求人を受理する機会が減少しているため、求人者とハローワークの関係が希薄にならないように、事業所訪問や電話等により求人者との接点を積極的に増やし、求人充足の強化を図ることとします。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	⑦マザーズ ハローワー ク事業にお ける担当者 制による就 職支援を受 けた重点支 援対象者の 就職率	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 の就職率		
令和6年度目標	5,985	5,320	31.4%	90.0%	95.0%	1,420	68.3%	460	730	95.9%	83.5%		
令和6年度実績	5,932	5,191	33.4%	76.0%	94.7%	1,479	69.8%	497	792	95.9%	86.1%		
目標達成率	99%	97%	106%			104%	102%	108%	108%	100%	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。

## ハローワーク墨田 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### (1) 今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

「課題解決型支援モデル事業所」の実施所として、就職困難度の高い求職者等、ハローワーク墨田を頼ってくださる方々を徹底的にサポートする“仕組み”を重層的に構築する「墨田モデル」をスタッフ全員で実施し、就職数の大幅な増加に繋げるほか、地域とのコミュニケーションを大切にしながら、スタッフの創意工夫により様々な取組を実施して参りました。

当「墨田モデル」に関して、年間60回を超える視察等を受入れ、国会議員の皆様をはじめ、高い評価をいただいています。

＜墨田モデルによる仕掛け＞

- ①口頭による求職者ニーズの把握：定型的なアンケート用紙等ではなく、柔軟な対応による緊要度の把握&能動的アプローチの実施による適格な支援対象者の選定
- ②雇用保険給付課窓口での求職者ニーズと職業相談窓口の状況を踏まえた誘導：「ちょこっと相談コーナー（ちょこそ）」の活用で職業相談部と雇用保険給付課との一体的支援を実施
- ③「就職困難者」に対する課題解決型支援の実施：課題解決型支援チームによる、支援の優先度に応じた担当者制によるきめ細かな支援の実施。
- ④他部門と連携した求職者ニーズに応じた求人情報提供：課題解決型支援チーム、職業相談窓口、求人部門が連携して求職者ニーズに応じた求人情報や日々開催されるマッチングイベント情報を提供。
- ⑤連携による課題解決型支援：専門窓口において支援が難しい「就職困難者」を積極的に支援するため、各窓口の「点」を結び「線」を作り、さらに「面」による総合的な支援により漏れのない支援・サービスを実施。

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

就職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、オンラインの活用と求職者のニーズを取り込んだ支援の強化による就職数の向上をめざし、上記の仕組みの徹底によりサービス改善・業務改善を行いました。

また、充足数の向上に向け、求人者への直接的な接点をより多く持たせることを目的に事業所訪問を令和6年度は725件（令和5年63件）実施したほか、求人コンサルティングによる企業PRシートの職員による作成やミニ就職面接会を多数開催しました。

【日々の改善・工夫と連携】

全国的な課題でもある「ハローワーク離れ」が続く中、ハローワークを頼ってくださる利用者を徹底的に支援することで、就職件数・充足数を向上させるとともに地域におけるハローワークの存在感を増大させるようにしています。

各部門における就職支援、充足支援は以前から実施しているものの、支援対象者の適格な把握や支援対象者への迅速かつスピーディーな情報提供や部門間の連携に課題が見られたことから、一つ一つの課題について、利用者への徹底的な支援の観点から、日々工夫・改善を行い、即決即行動で実施したことでサービス水準が大きく向上し、就職件数及び充足数の向上につながったものと考えています。

また、全員参加型のチーム支援と日々の業務改善により、ハローワーク墨田全体としての評価につながっているものとも考えています。

【管理者によるフィードバック】

全体目標・個人目標・今月の振り返り・来月のテーマ等からなる「アクションシート」を毎月作成し、職員による内省を促すとともに、管理者によるフィードバックを適宜実施し、若手職員が目標を「自分事」として捉え、モチベーション高く業務に取り組み、活きたPDCAを実践できるようにしています。また、アクションシート等を記載することで好事例を蓄積し、組織の中で知見がたまりやすい仕組みを採っています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

ハローワーク墨田が一丸となり、よりよいサービスを追求することを目的に、所長自ら研修にて所長方針を全スタッフに説明し、墨田ワンチームで「墨田モデル」を作り上げることを心がけました。また、職員育成に積極的に取り組み、若手が育つ組織作りを通して、サービス向上を実現しています。

さらに、地域とコミュニケーションをとり、身近で頼られるハローワークとしての認知度を上げることに取り組みました。

【若手職員が育つ仕組み】

①若手を中心とした”挙手制PT”として4つのPTが立ち上がり、本格的に展開しています。(①まつりPT②動画PT③SNSPT④職業講習会PT)

②”参加型”専門性向上研修を実施。(実践型「書類添削」研修、「ステップ別キャリアコン」研修、「面トレ研修」「外国人研修」)

【地域とコミュニケーションがとれるハローワーク】

①夏休み子どもハロワ体験：親子でハローワークを知ってもらうためのハローワーク体験を実施。親子で職業興味を知る参加型イベント。

②すみだまつり：マスコットキャラクターのハロトラをモチーフにした着ぐるみを職員が着て参加。『job tag』を活用して墨田所の取組をPRし、300名の地域住民の参加がありました。

③ハロワガーデン：有志による手作り花壇を地域住民とのコミュニケーションの一つとして活用(庁舎の環境整備の一環で職員自らによる大清掃を実施)

### (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

ハローワークの取組を積極的に広報することで、より期待されるハローワークの在り方を知ることが重要です。

期待されるハローワークの在り方を実現することで、新規求職者・求人者等より多くの利用者を支援することが可能となり、結果的にハローワーク離れを食い止めることができると考えています。

課題解決型支援で作上げてきたモデル行動様式を令和7年度以降に落とし込むため、職員一人一人が日々実践できるよう、まずはやってみる、失敗からも学べる風通しの良い学びやすい組織作りに向け、管理者によるサポートをさらにきめ細かく実施していくことが重要であると考えています。

深刻化する人手不足への対応はもとより、物価高や米国関税措置が雇用に与える影響など、地域における課題をいち早く収集し、必要な支援に繋げていくよう、改めて関係機関と連携を強化、迅速な対応を心がけていきます。

## 2. 特記事項

特になし

## 3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	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	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 の就職率	⑩マッチング 強化事業 対象求人充 足数		
令和6年度目標	5,008	4,200	33.7%	90.0%	95.0%	1,050	68.4%	482	83.3%	83.5%	256		
令和6年度実績	5,253	4,244	34.2%	93.4%	89.7%	1,140	74.6%	621	76.8%	95.7%	415		
目標達成率	104%	101%	101%			108%	109%	128%	92%	114%	162%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク木場 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ① 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40%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誘導を強化するため、新規求職申込時の求職活動状況アンケートや初回失業認定日等の求職活動状況調べを実施することにより、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。

##### 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23%程度なのに対し、就職率は10%程度と他の年代よりも低く、就職意欲の低い若年者や最初からハローワークを利用しないとする若年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うとともに、ヤングコーナーアピール掲示板を設置することにより、ハローワークを利用してもらうようPRし、支援対象者については個別支援を通じ、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60歳以上の取り込みを強化するため、60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10%程度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、60歳以上の就職件数を対前年度比10.2%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、ミニ就職面接会を年間14回開催し、参加企業数33社、求職者198人、採用30人という結果となりました。そのうち城東ブロックとして7回開催し、参加企業が15社、面接が88人、採用11人でした。

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72人、採用9人という結果となりました。

##### ⑤ 求人確保の取り組み

1か月毎に、職種等を絞ることなく過去1年以上求人申込がされていない企業をリスト化し、電話または事業所訪問による求人開拓を実施しました。特に高齢者向け求人、管内を就業地とする求人、マザーズ求人の確保を意識して取り組みました。

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6年度における職業紹介関係業務を推進するために、職業訓練に関する所内研修や、職業訓練校の見学会を実施しました。また、関連する業務を理解してもらうため、所内交流研修や労働基準監督署、関係施設（東京労働局助成金事務センター、東京新卒応援ハローワーク、東京外国人雇用サービスセンター、マザーズハローワーク東京、東京わかものハローワーク）の見学・研修会、障害者専門研修等へ積極的に送り出しを行い、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運輸業界の理解を促進するため、東京都トラック協会と共催で業界セミナー・就職面接会を開催しました。

##### ③ 附属施設（船堀ワークプラザ、ほっとワークえどがわ）の活性化

利用者が減少していることから、施設案内動画をYouTubeやホームページ等で配信しています。また、船堀ワークプラザにおいてはセミナールームにおいて、ほっとワークえどがわにおいては自己検索機を2台撤去してブースを設置し、ミニ就職面接会を開催することにより、来所者の増加や就職促進に努めています。

##### 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、求職申し込み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ています。またマザーズコーナーのLINEを開設し、求人情報やイベント情報を配信しました。

##### ⑤ 仕事の魅力発見コーナーの活用

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ています。

(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し、企業説明会・就職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、前年度より参加者割合が増加）

(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 高年齢者の就職支援の強化  
高年齢者層は、年々増加し、年齢層も上がっていることから、更に高年齢者層が希望する求人開拓を実施するとともに、体験型のセミナー・就職面接会を数多く実施していきます。
- ② 若年者の就職支援  
若年者は、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年者が多数いることから、令和7年度においてはヤングコーナーの利用者を増やしていくよう、若年者のニーズに合ったセミナーの開催やヤングコーナーアピール掲示板の充実を図り、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。
- ③ 附属施設（船堀ワークプラザ、ほっとワークえどがわ）の活性化  
利用者が減少していることから、更に関係機関、関係団体等への周知・広報依頼を行うとともに、附属施設（船堀ワークプラザ、ほっとワークえどがわ）周辺の求人開拓を実施し、より多くのミニ就職面接会を開催していきます。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職水河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	⑦マザーズ ハローワー ク事業にお ける担当者 制による就 職支援を受 けた重点支 援対象者の 就職率	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 の就職率		
令和6年度目標	4,910	5,600	30.9%	90.0%	95.0%	995	68.4%	513	590	95.9%	83.5%		
令和6年度実績	4,916	5,291	32.3%	74.5%	91.2%	1050	80.7%	490	571	96.2%	85.3%		
目標達成率	100%	94%	104%			105%	117%	95%	96%	100%	102%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク八王子 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

東京の現在の雇用失業情勢は、賃上げが浸透して景気は緩やかに回復し、企業からの人材募集（求人）の数はコロナ禍前の水準まで回復しましたが、一方で人手不足感は依然として強いとされています。なお、当所の指標の動きは必ずしも東京都全体の動きと一致しておらず、昨年度、企業からの新規求人数は前年度より減少しています。

こうした状況の下、就職件数などの年間目標を達成し、利用者の満足度を高めるため、当所は以下の取り組みに力を入れました。

○人材不足分野（看護、介護、保育、建設、保安、運輸）の就職支援・充足支援

人材不足の業界では、いかに未経験者を取り込んでいくかが採用を増やす大きなカギですが、一方で未経験の方にとって、知らない業界の知らない会社を、いきなり面接で訪ねるには大きなエネルギーが必要です。そこで当所は、地元の業界団体と連携して、多くの企業が一堂に会する合同就職面接会を開催し、会場内の複数の企業を気軽に訪ねられるようにしました。また、企業見学から面接までを一連のパッケージに仕立てたツアー型就職面接会では、企業内を見学してもらうことで、採用後のミスマッチを減らすよう取り組んでいます。

この他にも多くのイベントを開催し、企業に募集要件の緩和を働きかけるなど、未経験の方が参加しやすいように心がけた結果、人材不足分野では、前年度（1,245件）を大きく上回る1,379件の就職を達成することができました。

○ハロートレーニング（公的職業訓練）受講生への就職支援

ハロートレーニングの受講生には、修了3ヶ月以内の就職を支援するため、個別に担当者を決め、職業訓練期間中もマイページを通じて求人情報を提供するなど関係を保って、職業訓練修了後の就職支援に結びつけました。その結果、訓練修了3ヶ月後の就職者数は令和5年度を8.6%上回っています。

○充足対策

令和5年度、当所の管内では企業からの新規の募集が減少しましたが、人材を求める企業が必要な人材を確保することができるよう、「地元の会社で働きませんか？」求人冊子を作成し、当所職業相談窓口の他、近隣ハローワークに配架を依頼するなど、充足対策を行いました。

#### （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

ハローワークを新規に利用する方（新規求職者）はコロナ禍で大きく減少し、現在もコロナ禍以前の水準まで回復していません。利用者の増加に向けた対策が急務となっていることから、以下を実施しました。

○附属施設について実施したこと

当所には、一般（学生を含む）の求職者が利用する施設として、八王子しごと情報館、八王子新卒応援ハローワーク、ナイスワーク高幡があります。これらの施設は、その存在を知っていただかないと利用に結びつかないため、まずは当所の中でこれらの附属施設のリーフレット、ポスターを積極的に掲示し、附属施設近隣に住まう方に対する利用勧奨を行いました。また、管轄の基礎自治体（八王子市、日野市）に依頼し、周知に協力いただきました。（市のLINEに記事掲載等）

雇用保険受給者は、職業講習会に必ず参加しなければなりません。職業講習会は、本来、集団形式で行うところ、お仕事探しの条件から、しごと情報館に設置されたマザーズコーナーでの支援が有効だと考えられる方や、ご住所がナイスワーク高幡に近い方には、それぞれ個別に職業講習会を案内誘導し、継続利用につながるよう取り組みました。これらの取り組みの結果、3施設すべてにおいて、前年度を上回る結果となりました。

○基礎自治体との連携

上記の取り組みを進めることは、所内の混雑状況の平準化や利便性の向上といった効果はあるものの、やはり根本となる利用者を増やす取り組みが必要のため、基礎自治体と連携し、一定の人口数ではあるもののハローワークにアクセスしづらい地域（八王子市南大沢地区）において、就職活動セミナーを開催（4回）したところ、いずれも定員に達する人気で、後の各施設の利用につながることができました。

○八王子新卒応援ハローワーク

八王子市周辺には大学などの教育施設が数多く設置されており、こうした学生たちの就職を支援するために、八王子新卒応援ハローワークは設置されています。しかし、近年、大学生の利用減少が目立つようになりました。一方、各大学や専門学校を訪れると、外国人留学生の姿が増えています。そこで、令和6年9月に外国人留学生の就職を支援するためのコーナー（外国人留学生コーナー）を新設しました。八王子新卒応援ハローワークの4～8月の利用者のうち、留学生はおおよそ2.7%だったところ、9月以降年度末までの間では、9.2%まで急増しました。今年度は更なる増加を見込んでいます。

(3) その他の業務運営についての分析等

ハローワークを新規に利用する方はコロナ禍で大きく減少し、現在もコロナ禍以前の水準には回復していません。全国で「ハローワーク離れ」を危惧する声が聞かれており、それを食い止めるためには、利用者の中からハローワークへの期待度が高い方を見極めて、ハローワークのサービスの利用を能動的に働きかけていくことが大切だと考えています。

当所では、ハローワークへの期待度を、以前は主に新規求職申込時のアンケートで判断していましたが、令和6年9月からは、職業相談窓口の職員が対面の中で確認するように指示し、徹底しています。

当所の利用者は、ハローワークに期待度の高い方は自ら職業相談窓口を訪ねてくれることが多いのですが、何らかの理由で来所が難しかったり、頻度が少なかったりする方には、ハローワークから求職者マイページを通じて、最新の求人情報を提供するなど、ハローワークのサービスを積極的に提供することで信頼関係の醸成を心がけています。

令和7年度は、このような伴走型の支援を増やすことにより、就職件数の増加を目指します。

(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

○地元企業からの求人を獲得し、充足させること。

令和6年度の新規求人数は、令和5年度をわずかながら下回りました。新規求人が減少したとともに、充足数も減少したところ。その理由として、近年ハローワークの就職件数の約3割を占める60歳以上の高齢者の方が採用されやすいパート求人の件数が大きく減少したこと、中でも事務職求人の減少の影響が大きかったと考えています。

令和7年度は、パート求人、とりわけ事務職求人を確保し、そのうえで充足させる取り組みが課題です。

管内で仕事を探す方は、地元での就職を希望する傾向が強いため、求人冊子「地元の会社で働きませんか?」を作成し、所内のほか、近隣ハローワークに配架を依頼しましたが、目に見えて大きな成果を得るまでには至っていません。

60歳以上のシニア層は、必ずしも正社員採用にこだわらず、就職ニーズは多様です。ハローワークへの期待度も高いことから、シニア層をターゲットとした求人を確保して、就職面接会を実施する等、シニア層にむけた就職支援により一層取り組みます。

○DXハローワークの推進

上記(3)のとおり、全国的に「ハローワーク離れ」との声が聞かれており、利用者が減少する中だからこそ、ハローワークの支援に期待してご利用いただいている方には、求職者マイページを活用した求人情報提供やフォローアップによる信頼醸成、個別担当制による支援を積極的に実施して、就職増加に取り組めます。

2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価(※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	②障害者の 就職件数	③新卒者支 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 の就職率		
令和6年度目標	4,630	4,110	28.4%	90.0%	95.0%	1,320	477	2,465	389	95.9%	83.6%		
令和6年度実績	4,532	3,775	30.0%	78.2%	86.1%	1,379	488	1,879	352	96.3%	85.1%		
目標達成率	97%	91%	105%			104%	102%	76%	90%	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充足数の合計となっている。

## ハローワーク立川 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ①各指標に対する取組

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、マッチング対象求人(求職者ニーズが高い職種等の求人)や充足会議(事業所部門と職業相談部門が特に求人充足について話し合う会議)で事業所部門から提供される「お勧め求人」等を求職者マイページを通じて積極的に情報提供(月平均7,000件)するなどして、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。

当所は管轄区域として9市を担当しており、雇用に係るニーズも各基礎自治体さまごみであることから、基礎自治体の要望を踏まえたハローワークとの共催就職面接会を6市6回開催しました。マザーズハローワーク事業としては、男女共同参画を推進している基礎自治体等との連携を図り、アウトリーチ型就職支援を実施し、出張相談会37回、セミナー6回を開催した。また、出張相談の際、次回の職業相談をオンラインによる職業相談とすることなどにより、育児や介護で来所が難しい求職者も無理なく継続的に職業相談が可能であることを周知することができました。また、潜在的求職者の開拓のため、管内6市の教育委員会等の協力のもと、小中学校の保護者へ「マザーズ新聞」を約50,000枚配布(一部データ配信)し、新規求職者の確保及びサービスの提供を実施しました。

##### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・労働大学校による職業指導研修、東京労働局主催キャリアコンサルタント研修への積極的な送り出しを実施しました。
- ・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。
- ・接遇、個人情報、ハラスメント、倫理、業務運営基本計画、人権・公正採用選考、職業訓練、労働基準法については、労働基準行政との共同研修とし、全職員・相談員を対象に研修を実施しました。

#### （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

##### ①就職情報室(ふるさとハローワーク)の周知・広報の強化

当所の管轄区域9市のうち、4市に市との共同運営である就職情報室(ふるさとハローワーク)を設置しているが、近年利用者が減少傾向にあることから、住まいの近くにハローワーク立川の出先機関である就職情報室(ふるさとハローワーク)があることをまず知ってもらうことが重要であると考えています。令和5年度の周知・広報業務の効果検証を行ったうえで、令和6年度は、より多くの関係各所(市の施設、年金事務所、民間企業、鉄道の各駅)に就職情報室の周知リーフレットの配布、配架を実施しました。

##### ②ワークプラザ立川南の取組

ワークプラザ立川南及びマザーズハローワーク立川の周知・広報を強化するため、基礎自治体との連携を図りました。マザーズハローワーク立川では、小中学校の保護者に「マザーズ新聞」を配布し、新規求職者増に努めました。ワークプラザ立川南では、中央線沿線4市の施設等にポスターの掲示を行うとともに、立川駅南口のコンビニエンスストアにリーフレットを貼付、配架しました。利用者からのニーズの高い応募書類作成用PCを3台新設し、利便性を向上させました。

##### ③求人開拓の本格実施

コロナ禍で減少した事業所訪問による求人開拓数を向上させるため、令和元年度から令和5年度迄に求人申込をした事業所かつ令和6年度求人申込を行っていない事業所についてリスト化し、担当制のもと割り振りをを行い、求人開拓を推進しました。

##### ④求人コンサルティングの充実

求人受理窓口職員のスキルに拠るところが大きかった求人コンサルティング能力の平準化を図るため、「求人充足に向けたご提案」を作成して活用することにより、経験の浅い職員等でも一定レベル以上の求人コンサルティングが可能となりました。

(3) その他の業務運営についての分析等

特になし

(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ハローワーク紹介に関する取組  
新規求職申込について、若年者は早期にスマートフォンを使用しての求職申込に切り替わった傾向が強いものの、中高年齢者は、紙媒体での求職申込を希望する者が多かったため、従前どおり職業相談窓口での求職登録を行ってきたところです。しかしながら、求職者が求職者マイページ登録を行うことで、オンラインでの職業紹介が可能になるとともに、多数の求人やセミナーなどの情報が提供できるため、就職支援の観点から、中高年齢者についてもスマートフォンでの新規求職申込促進にシフトチェンジすることにしました。求職申込に要する時間についても紙媒体で行っていた時より大幅に短縮でき、その分職業相談に時間をかけることができています。今後も引き続きスマートフォンによる求職申込を促進していきます。

②ワークプラザ立川南の取組  
応募書類作成用PCの設置、夜間・土曜開庁など施設の特徴について更なる周知、広報することで、本庁舎との差別化を進め、明るくゆとりと活気の両方が感じられるスペース作りを目指し、レイアウト変更を行います。また、土曜開庁日も含め、ミニ就職面接会などのイベントを積極的に開催し、求職・求人サービスの充実を図ります。

③マッチング精度を高める就職面接会の開催  
令和6年度は、令和5年度の開催回数以上の就職面接会を開催しましたが、就職数については、令和5年度を下回る結果となりました。令和7年度は、一社一社を丁寧にフォローアップできる管理選考方式での就職面接会の開催や人気のある事業所については、完全予約制による運営を行うことで、求職者の面接待ち時間の短縮を図るなど、令和6年度の課題を解消するとともに、求人・求職双方のニーズをしっかりとすり合わせ、マッチング精度を高める就職面接会開催としたいと考えています。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	②障害者の 就職件数	③新卒者支 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 の就職率		
令和6年度目標	7,000	5,210	28.9%	90.0%	95.0%	1,615	576	351	611	95.9%	83.5%		
令和6年度実績	7,018	5,310	30.5%	80.9%	92.9%	1,713	587	300	564	96.0%	102.6%		
目標達成率	100%	101%	105%			106%	101%	85%	92%	100%	122%		

※ 「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充足数の合計となっている。

## ハローワーク青梅 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

・当所は、求職者の約95%、就職者就業地の約69%、求人充足の紹介安定所割合の約70%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、事業所部門・職業相談部門が一体となり地域密着の就職・充足サービスを重点的に展開するよう指示したところです。

このことから、事業主支援として、特に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る以上の詳しい情報等を聴取し、職業相談部門へ繋げ、当所求職者に対して、積極的に求人情報の提供を行うなど早期充足に努めました。その結果、充足数は、目標達成率97%と若干目標にとどかなかったものの、充足率は目標11.0%を上回り11.7%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、担当する職員・相談員から相談内容を踏まえ希望条件にあう求人情報を提供し、紹介・就職につなげました。

さらに、個別支援対象者以外の求職者に対しては、求職票と相談記録から希望条件を確認し、求職者が必要とする求人情報の提供に努めました。

・雇用保険受給者の再就職支援にも重点的に取り組み、別々に開催している雇用保険受給説明会と職業講習会において、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・支給残日数1/2・支給終了前の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、就職件数の目標達成率は94%と目標達成できませんでしたが、雇用保険受給者の早期再就職割合は29.6%と目標を0.4ポイント上回ることができました。

・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68.7%に対し83.4%で、+14.7ポイント上回りました。

・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、採用意欲が高い求人は高齢者に対して求人情報の提供を積極的に行いました。また、65歳以上の受給者（高齢者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）を開催し、受給終了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、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。これらの取り組みにより、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109.0%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た結果、就職件数の目標達成率は112.7%となった。

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

・令和5年度は全体として求人者マイページでの取り組みが中心となり、積極的な求人開拓が質・量共に不足したため求人数の減少を食い止められず、対前年度比で9.7%減少したことを課題としていましたが、令和6年度は電話による求人受理を望む声も多いことから、電話による求人申込みも受け付けることとしました。なお、求人受理窓口来所者にはその場で求人者マイページ登録を勧奨し、更に、求人開拓時においても求人者マイページ登録の勧奨を行っています。

・求人の確保の観点から、最近、求人が出ていない事業所に対し求人勧奨文を送付し、求人者支援員が電話連絡のうえ事業所の意向を確認し求人開拓を行うなど、求人者の総数を増やす取り組みを行い、結果として87社247件の新規求人を受理することができました。

・求職者マイページの登録状況が低迷していますが、求職者へ説明する際、当所の携帯電話の電波状況が悪く、その場で求職者マイページを確認できないことが要因であったため、所内設置の無料Wifi利用の周知を図り、求職者マイページ利用率の向上に努めています。また、令和5年度に引き続き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を挟み込み、オンライン登録を促しています。また、併せて、「二次元コード」を付したマイページ利用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ます。求職者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、職業相談窓口への来所勧奨など職業紹介に結びつける取り組みを行っています。

### (3) その他の業務運営についての分析等

・人手不足と高齢化が進む中、職業相談窓口でのマッチングの重要性などの職員・相談員のスキル向上を図ることが求められています。このため、中長期的な職員の資質向上に向けた取り組みとして、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・事業所部門職員の事業所訪問を実施したところです。令和6年度、職業相談部門の職員からは職業相談において非常に有用であったとの評価を得ていることから、令和7年度も職業相談部門職員の事業所訪問を実施し、事業主のニーズの把握に努め、的確な職業紹介に努めることとしたいと考えています。

- ・若手・中堅職員を中心に、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ることとします。
- ・当所は、高齢求職者が増加し、職業相談窓口で職業紹介を受けるニーズが高いことから、上記の取り組みを通じて、来所した方に対し満足していただける対応を行っていきたいと考えています。

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

・求人件数について、令和6年度は対前年度比で+1.2%増と微増となりました。令和6年度は、最近求人を出していない事業所に対し求人勧奨文を送付し、新規求人確保に努めましたが、令和5年度に減少した求人数を取り戻すまでには至りませんでした。そのため、令和7年度は、令和6年度よりも事業所訪問数を増やし、良質求人確保を最重要取り組みとして掲げ、来所者ニーズと充足率が高い「包装の職業」「事務的職業」「製品製造」「官公庁求人」「ふるさとハローワーク近くの地元パート求人」「高齢者雇用に意欲的・理解を示している求人」を中心に、能動的に求人開拓を行い、求人数確保に努めることとします。

・雇用保険受給者の職業相談窓口への誘導について、初回失業認定日・支給残日数1/2・支給終了前の失業認定日に雇用保険給付担当窓口から職業相談窓口への誘導が出来ており相談・紹介件数は増加するなど成果は出ていますので、ニーズを踏まえた的確な求人情報の提供により早期再就職件数の向上に努めるよう取り組みます。

## 2. 特記事項

特になし

## 3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	②障害者の 就職件数	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 の就職率				
令和6年度目標	2,950	2300	29.2%	90.0%	95.0%	830	68.7%	259	83.4%				
令和6年度実績	2,787	2241	29.6%	81.1%	85.0%	778	83.4%	292	74.5%				
目標達成率	94%	97%	101%			93%	121%	112%	89%				

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

## ハローワーク三鷹 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

##### ① 各指標に対する取組

・年度当初に所長が職員と個別面談を行い、所長方針の趣旨と目指すべき方向を説明するとともに、所長、管理部長及び業務部長が講師となって全職員に対する研修を行い、接遇向上の必要性やハローワーク総合評価における各事業の目的を説明して理解を深めさせ、目標達成に向けた意識醸成を促しました。

・職員各自の実績の積み上げが組織としての実績となることから、職員ごとの実績を詳細に把握し、必要に応じて速やかに助言指導を行うことで、全体としての底上げを図りました。

・職業相談部門の職員が、毎日、自所だけでなく近隣他所も含めた求人をチェックして選定し、お勧め求人として冊子化して配架することで、求職者の窓口誘導に繋がるとともに、職員の求人選定眼を養いました。

・当所と管内基礎自治体で共同運営する3箇所のふるさとハローワーク（東久留米、西東京及び清瀬）は、当所全体の就職件数の約4割を占めており、地域住民のセーフティネットとして非常に重要な施設であるため、当該施設マネージャーとの会議を定例化して、好事例や課題の横展開を促しました。

・上記取り組みの結果、所全体として紹介件数が対前年度比4.6%増加し、就職件数が対前年度比7.7%増加しました。

・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、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ことから、それらの分野に興味のある求職者に実際の現場を見ていただき、理解していただいた上で、現場で面接していただく「ツアー型就職面接会」を介護分野13回、保育分野2回、計15回開催し、介護分野12名、保育分野2名、計14名の採用が決まりました。また、他所と合同で介護分野のツアー型就職面接会も開催し、3名の採用が決まりました。

・高年齢層の活用が労働市場の維持に不可欠であることから、高年齢層の採用実績が高い職種の求人情報を掲示するとともに、生涯現役支援窓口（以下「シニア応援コーナー」という。）において積極的な応募を促しました。また、高年齢求職者給付金受給資格者の失業認定日（原則毎週金曜日）に職業講習会を実施し、シニア応援コーナーやふるさとハローワークへの誘導を行いました。これらの取り組みの結果、利用者が増加したことにより、高年齢者（60歳以上）の紹介件数が対前年度比18.2%増加し、就職件数が対前年度比10.3%増加しました。

・ハロートレーニング（公的職業訓練）について、令和5年度に引き続き、求職者支援訓練受講者は全員個別支援対象者とするに加え、公共職業訓練受講者についても個別支援への誘導を強化した結果、訓練終了後3ヶ月以内の就職件数は415件となり、対前年度比17.9%増加しました。

##### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・外部講師（三鷹労働基準監督署副署長）を迎えて「労働基準監督署の業務」をテーマにした研修を行いました。これによりハローワークの業務と密接な関係にある労働基準行政について理解を深め、日常業務に資することができました。

・若手職員を対象に職業相談部門及び事業所部門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、知識を身につ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について、求職者マイページにメッセージを送り、ハローワーク利用登録者への切り替えを促進しました。ハローワーク利用登録者に切り替えた求職者に対しては、積極的な求人情報提供を行い、紹介・就職に繋がりました。

・公式SNS（X、LINE）を開設し、各種イベント情報、ハロートレーニング情報、ふるさとハローワークの利用勧奨を行いました。

・前年度まで予約制で開催していた管内5市と連携した合同就職面接会（しごとフェア）の実施方法を、対面型から自由参加形式に変更して5回開催し、33名の採用が決まりました。

・高年齢求職者給付金受給資格者の失業認定日（原則毎週金曜日）に職業講習会を実施し、シニア応援コーナーやふるさとハローワークへの誘導を行いました（再掲）。

・ふるさとハローワークのマネージャー会議を定例開催し、利用者減少の問題点や課題意識、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りました（再掲）。

(3) その他の業務運営についての分析等

・ハローワークを利用する60歳以上の新規求職者が対前年度比8.1%増と引き続き増加傾向であり、かつ紹介件数が対前年度比18.2%増と就職意欲も高い状況にありましたが、職種や条件面において高年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、引き続き高年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。

・ふるさとハローワークの新規求職者が横ばいであり、地域によっては減少傾向にあることから、利用者増を図るため、各ふるさとハローワークでは管内求人にとどまらず、求職者ニーズの高い西武線沿線の求人を抽出してふるさとハローワーク内に掲示し、ふるさとハローワーク利用のメリットを周知しました。

(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

・公式SNS（X、LINE）を利用した周知は一定の効果があるため、新規求職申込時や再求職申込時に発信内容を案内し、登録するメリットを説明して登録者数を増やします。発信回数も増やし、登録者に広くイベント情報等を周知し、ハローワークを利用した就職に繋がられるよう努めます。

・大手飲食業本社が管外へ移転する予定であることから、求人開拓体制を強化し、新規求人事業所開拓及び求職者ニーズを踏まえた求人開拓に注力することで、求人・求職者双方に対するサービス強化に取り組みます。

・当所は管轄が広く、当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、利用者の利便性を考え、来所によらないオンラインの職業相談を充実できるよう努めます。また、今後は対面型のセミナーだけでなく、オンライン型のセミナーも開催することにより利用者のサービス充実を図ります。

・情報提供を行う上で重要なツールである求職者マイページの開設率向上のため、求職者マイページ未開設者を対象に「求職者マイページ便利ツールセミナー」を行い、セミナー内で開設のフォローを行って開設率を向上させます。

2. 特記事項

特になし

3. 総合評価（※）

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

#### 4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	①生活保護 受給者等の 就職率	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	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	⑨生涯現役 支援窓口で の65歳以上 の就職率		
令和6年度目標	3,800	3100	29.1%	90.0%	95.0%	840	68.5%	335	229	330	83.5%		
令和6年度実績	3,856	3251	29.0%	74.1%	91.4%	899	80.5%	439	233	447	92.6%		
目標達成率	101%	104%	99%			107%	117%	131%	101%	135%	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。

## ハローワーク町田 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

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2.5%上回る695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、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288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309人に対し就職率99.7%と前年度比1.0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5年度はコロナ禍からの社会経済活動の正常化が本格的に進み、令和6年度はこうした流れを受け、求職者への多様なニーズへの対応が課題となりました。こうしたことから、求職者が求人選定に苦慮しないよう、求職者ニーズが高い求人を積極的に確保するため、事業所訪問を行い、令和5年度に比べ1.4%上回る25,228件の新規求人を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「まちだで働こう合同就職面接会」を開催し、参加企業22社、参加求職者145人、充足数13件の成果を上げました。これらのほか、求職者への就職支援の取り組みとして、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職業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、2,668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5.7%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、「シニア応援コーナー」における65歳以上の就職については、対前年度比17.1%となる219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「一人でも多くの求人の充足」が課題と考えています。

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、求人受理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、求人者マイページ利用の事業主には、ハローワークとの関わりが希薄とならないよう、事業所訪問を行う等、求人者の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、職業相談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、職業相談窓口の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. 特記事項

特になし

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険受給者 早期再就職 割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足 分野の就職 件数	⑨障害者の 就職件数	④ハロー ワークの職 業紹介によ り、正社員 に結びつい た就職氷河 期世代の不 安定就労 者・無業者 の件数	⑦マザーズ ハローワー ク事業にお ける担当者 制による就 職支援を受 けた重点支 援対象者の 就職率				
令和6年度目標	2,790	1,860	28.8%	90.0%	95.0%	735	285	380	95.9%				
令和6年度実績	2,668	1,699	30.0%	79.7%	91.6%	695	288	367	99.7%				
目標達成率	95%	91%	104%			94%	101%	96%	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者の充足数の合計となっている。

## ハローワーク府中 就職支援業務報告（令和6年度）

### 1. 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

当所においては、利用者に信頼されるハローワークを目指すことを基本方針とし、ハローワークサービス憲章に基づいて懇切・公正・迅速な対応を念頭に、求人者支援の充実・強化、求職者支援の更なる強化に努めました。

##### ○ 主要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標達成に向け、求職者ニーズに沿った管内を就業場所とする求人の確保を重点課題と捉え、電話や事業所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対し、求人担当職員と職業相談担当職員が事前に訪問して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。

ツアー型就職面接会では職場見学と同時に実際の仕事の体験もできることから、求職者からは求人票以上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た求人情報提供等を積極的に行い、その後のフォローアップを行うことでハローワークへの誘導を行いました。

##### ○ 能動的な求職者支援の強化について

緊要度を的確に把握するための職員研修を行い、支援対象者への支援実施要領を策定したうえで、緊要度の高い求職者を個別支援対象者として選定し、積極的な求人情報提供等を実施することで、職業紹介から就職へと繋げる就職支援を実施しました。

##### ○ 求職者ニーズを踏まえた求人開拓の強化について

出先機関を中心に求職者の高齢化が進んでいるなか、高齢者が応募できる求人が少ないことから、求人者支援員が求人開拓する際に、高齢者が応募可能求人の確保に努めました。

##### ○ 求人充足に重点を置いた支援の強化について

職業相談部門と事業所部門が毎日充足会議（附属施設は月1回）を行い、職業相談部門から求職者ニーズ等を収集するとともに、事業所部門からは事業所から収集した情報等を職業相談部門に提供することで、マッチングの強化を図りました。

#### （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

##### ○ 求人充足に重点を置いた支援の強化及び求職者ニーズを踏まえた求人の確保

求職者ニーズをよりの確に求人者に説明するため、当所で独自のリーフレットを作成し、求人コンサルティングに活用することで求人の質の向上を図り、求職者の目に留まりやすい求職者目線を意識した求人票の作成に努めました。

##### ○ 附属施設の周知強化

当所の附属施設である「調布国領しごと情報広場」（マザーズコーナー併設）、「永山ワークプラザ」について、SNSを活用した周知広報以外に、管内基礎自治体に対して公共施設等を利用した周知を依頼しました。また、近隣の小売店舗等にリーフレットの配架について協力を依頼し、リーフレットに求人かんたん検索用の二次元コードを掲載する等の工夫をすることで利用促進に繋がりました。

##### ○ 個別支援対象者への確実な支援

個別支援対象者について名簿を作成し、支援内容の確認と定期的なフィードバックを行うことで、確実な支援（アプローチとフォローアップ）を実施する体制を構築しました。

#### （3）その他の業務運営についての分析等

当所では、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」、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高齢化してきており、高齢者が応募できる求人が限られていることから、求人の確保が重要となっております。また、紹介までに時間がかかる求職者が増えている傾向にあることから、シニア層が応募できる地域の求人確保と合わせて、幅広い年齢層の利用を図るため、基礎自治体と連携し積極的な周知広報を行っていきます。

また、調布国領しごと情報広場内にはマザーズコーナーを併設しています。名称の「マザーズ」にこだわらず、女性活躍が目ざされている昨今、「仕事と家庭の両立を目指している方」と対象者の枠を広げて就職支援を行う必要があるため、就労支援セミナーや就職面接会以外に利用者の状況に応じたオンライン職業相談等、利用者目線の業務展開を行い利用者の増加に努めます。

(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

○ 求人質の向上について  
 助成金アドバイザーを活用した各種助成金の周知、働き方改革に関連した就業環境や雇用管理に関するアドバイスをを行う求人コンサルティングを実施します。また、事業所部門職員に職業相談部門職員が同行して積極的に事業所訪問を実施し、求職者の動向・ニーズを事業主に伝えることで、求職者視点を取り入れた求人開拓を行います。

○ 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の連携により、雇用保険受給説明会や職業講習会等の機会を活用して受給者を職業相談部門へ誘導し、初回失業認定日までに、雇用保険受給者全員と職業相談を実施することで、緊要度の高い者を支援対象者に選定して個別支援に取り込み、早期の再就職実現に努めます。また、支給終了1回前の失業認定日から支給終了となる失業認定日までに職業相談窓口へ積極的に誘導するなど、支給残日数に応じて可能な限り多くの求職者と職業相談を行い、緊要度をその都度見直すことで適切に支援対象者を選定し、個別支援を行っていきます。

○ 「調布国領しごと情報広場」「永山ワークプラザ」の積極的な周知広報による利用促進  
 施設の利用勧奨について、広報活動や施設内、近隣でのセミナー等の開催により集客の向上を図ります。また、当該施設を利用する求職者の90%が近隣住民であることから、地域密着型ハローワークとして、この地域に焦点をあてた広報活動を行い、利用促進に努めます。

○ 職員研修の実施について  
 職員の専門性向上のため、各種専門研修を実施することで多角的な知識習得を図ります。また、所内交流研修などを通じて、日常業務以外の業務を学ぶことで職員の基礎力向上を図ります。

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割合	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	⑧人材不足分野の就職件数	⑨障害者の就職件数	⑩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	⑪公的職業訓練修了3か月後の就職件数	⑫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	⑬生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率		
令和6年度目標	3,990	3,500	30.2%	90.0%	95.0%	975	388	254	456	95.9%	83.6%		
令和6年度実績	3,955	3,588	30.8%	81.5%	96.1%	945	389	233	418	97.2%	83.3%		
目標達成率	99%	102%	101%			96%	100%	91%	91%	101%	99%		

※ 「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。

## 用語の解説

### 【か】

#### ○ 求職者マイページ

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

#### ○ 求人者マイページ

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

#### ○ 求人コンサルティング

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

#### ○ 緊要度

求職者側の意欲やハローワークの支援を受けようとする意思の程度に関する区分。

#### ○ 雇用問題連絡会議

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

## 【さ】

### ○ シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）

高年齢求職者、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】

### ○ ハローワークシステムの刷新

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7年度以降におけるハローワーク総合評価の実施について

- 令和7年度総合評価では、以下のような見直しを行い実施中。
  - ① マッチングの質の確保等を図るため、所重点指標の一部を見直し。
  - ② 石川労働局管内のハローワークについては、能登半島地震の影響を考慮し、令和6年度総合評価を実施しなかったが、令和7年度総合評価は通常どおり実施。 等
- 令和8年度総合評価では、令和6年度総合評価の結果を踏まえ、以下のような見直しを行うことを検討中。

#### 令和7年度総合評価における主な変更点

- 【所重点指標】（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）
- ・ 新卒者等に対する就職支援の質の向上を図るための指標とするため、「**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**」から「**新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率**」に変更。
  - ・ 就職氷河期世代の就労支援は、令和7年度以降、中高年層に向けた施策等を通じて効果的に支援するとされたことから（経済財政運営と改革の基本方針2024）、「正社員に結びついた就職氷河期世代（35～56歳）の不安定就労者・無業者の件数」から「就職氷河期世代を含む中高年層（35～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数」に変更。 等

#### 令和8年度総合評価における主な変更点（予定）

- より多くの求職者、求人者に対して具体的なマッチングの機会提供を図る観点から、「**新規求職者1人当たりの紹介件数**」等の新たな指標の追加を検討中。
- **4段階の相対評価**（「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」）について、令和6年度結果のように標準的なグレードに分布が集中していることを踏まえ、**基準の見直し**を検討中。

# 令和7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	75,924	3,590	1,820	2,450	3,796	5,624	8,070	8,050	2,150	5,846	5,250	4,910	4,500	6,950	2,650	3,728	2,620	3,920
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	105,733	19,543	3,020	13,000	3,650	9,000	14,150	7,840	1,820	5,070	4,150	5,200	3,590	5,200	2,210	3,100	1,680	3,510
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	31.4%以上	28.2%以上	30.6%以上	30.0%以上	34.1%以上	31.2%以上	32.1%以上	32.7%以上	34.0%以上	32.5%以上	34.5%以上	31.2%以上	28.5%以上	30.3%以上	29.2%以上	29.7%以上	29.4%以上	31.0%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7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	69.6%以上	69.6%以上	69.6%以上	-	69.6%以上	69.6%以上	-	69.6%以上	-	-	69.6%以上	69.6%以上	-	69.6%以上	69.6%以上	69.6%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	7,511	452	214	343	341	433	647	754	232	497	621	490	488	607	-	-	284	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担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	62.2%以上	62.2%以上	62.2%以上	62.2%以上	-	62.2%以上	62.2%以上	62.2%以上	-	62.2%以上	-	-	62.2%以上	62.2%以上	62.2%以上	62.2%以上	-	62.2%以上
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る就職氷河期世代含む中高年層(35～59歳)の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	9,008	335	-	261	-	668	895	1,175	-	-	-	-	-	665	-	389	-	494
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。																	
フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	50.8%以上	50.8%以上	-	50.8%以上	-	50.8%以上	50.8%以上	-	-	50.8%以上	50.8%以上	-	-	50.8%以上	-	50.8%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7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か月後の就職率	69.2%以上	69.2%以上	69.2%以上	-	69.2%以上	-	69.2%以上	69.2%以上	69.2%以上	69.2%以上	-	69.2%以上	69.2%以上	-	69.2%以上	-	-	69.2%以上	
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	96.9%以上	-	-	96.9%以上	96.9%以上	96.9%以上	-	96.9%以上	-	-	-	96.9%以上	96.9%以上	96.9%以上	-	-	96.9%以上	96.9%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	16,058	410	410	355	750	860	1,150	1,770	460	1,450	1,080	1,020	1,330	1,660	813	870	715	955	
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	87.0%以上	-	87.0%以上	-	87.0%以上	87.0%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7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	5,518	-	-	587	-	-	509	-	-	-	278	-	-	-	-	-	-	-
	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	3,134	3,134	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	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。