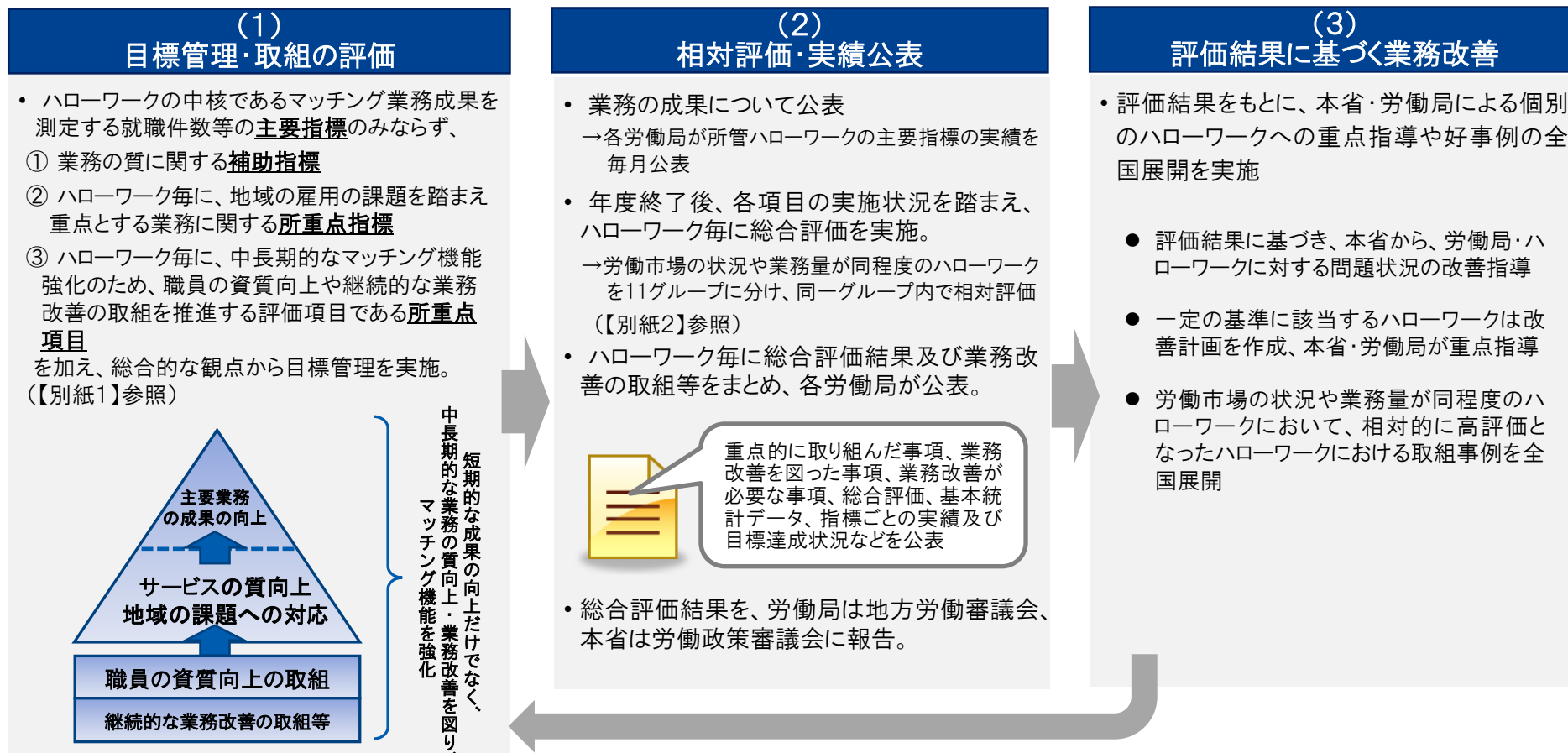


職業安定分科会(第218回)	資料2
令和7年12月16日	

**令和6年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組
(ハローワーク総合評価)の結果概要**

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。
- 毎年度、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）
- 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歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【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) 指標A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。

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		204	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）

2-2 令和6年度ハローワーク総合評価結果（規模グループ別①）

- ハローワークの規模グループ毎に、総点数の平均値、変動係数及び標準偏差を、「①主要指標＋補助指標＋所重点指標」と「②所重点項目」に分けて算出。
- 令和5年度と比較して、いずれのグループにおいても「①主要指標＋補助指標＋所重点指標」の平均値が下がっている。具体的には就職件数の減少により、主要指標「就職件数（一般）」等において平均値が下がっている。（※1）一方で、「②所重点項目」については、いずれのグループにおいても平均値が上昇している（所重点項目のうち、「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」等で平均値が上昇している。）。

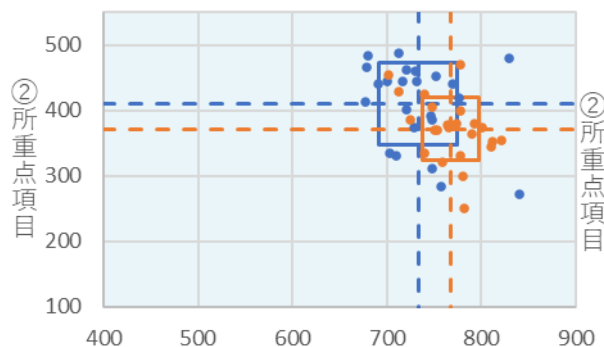
グループ （安定所数） 【満点（①/②）】	平均値 ※2			変動係数（％） ※3			標準偏差		
	総点数	①主要指標＋ 補助指標＋ 所重点指標	②所重点項目	総点数	①主要指標＋ 補助指標＋ 所重点指標	②所重点項目	総点数	①主要指標＋ 補助指標＋ 所重点指標	②所重点項目
1G(最大) （計23所） 【1356(834/522)】	1143.4 （+0.4%）	733.3 （▲4.5%）	410.1 （+10.3%）	5.6 （+1.7pt）	5.7 （+1.7pt）	15.4 （+2.6pt）	63.7 （+45.0%）	41.6 （+37.1%）	63.1 （+32.6%）
2～3G(特大) （計77所） 【1342(820/522)】	1122.6 （+0.2%）	712.2 （▲5.4%）	410.4 （+11.5%）	6.0 （+0.2pt）	6.9 （+2.1pt）	14.1 （▲2.8pt）	67.0 （+4.5%）	48.9 （+37.4%）	57.9 （▲6.7%）
4～5G(大) （計69所） 【1312(790/522)】	1077.2 （+0.03%）	687.4 （▲3.5%）	389.9 （+7.0%）	7.2 （+1.1pt）	8.3 （+2.0pt）	13.9 （▲0.5pt）	77.9 （+18.8%）	57.1 （+26.5%）	54.3 （+3.2%）
6～8G(中) （計123所） 【1294(772/522)】	1060.8 （▲1.2%）	664.9 （▲4.4%）	395.8 （+4.8%）	6.2 （▲0.5pt）	7.2 （▲0.6pt）	11.7 （▲0.7pt）	66.2 （▲8.4%）	47.6 （▲11.3%）	46.4 （▲1.4%）
9～11G(小) （計136所） 【1266(744/522)】	1024.9 （▲1.8%）	638.3 （▲5.0%）	386.6 （+4.0%）	7.6 （▲0.4pt）	10.1 （+0.6pt）	12.1 （▲0.6pt）	78.0 （▲6.5%）	64.4 （+1.3%）	46.7 （▲0.8%）

※1 就職件数（一般）：約114.0万件（令和5年度比-5.4%）
※2 「主要指標」「補助指標」「所重点指標」「所重点項目」についてはP2参照。また、括弧内の数値は、平均値・標準偏差は対令和5年度比、変動係数はパーセンテージの対令和5年度差。（なお、上表は、いずれも石川労働局管内6安定所を除いた数値である。）
※3 標準偏差を平均値で除したもの。この数値が大きいほど、ばらつきが大きいことを示す。平均値が異なる集団を比較することが可能。

2-2 令和6年度ハローワーク総合評価結果概要（規模グループ別②）

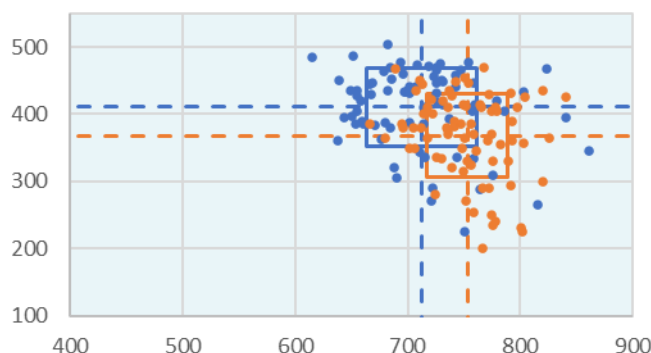
○ グループ毎に、各ハローワークの令和5年度と令和6年度の得点の分布を見ると、令和6年度は、「中規模グループ（6～8G）」及び「小規模グループ（9～11G）」については、バラツキが小さくなっている（散布図上の四角が小さくなっている）一方で、それ以外のグループについては、バラツキが大きくなっている（散布図上の四角が大きくなっている）。

最大規模グループ（1G）



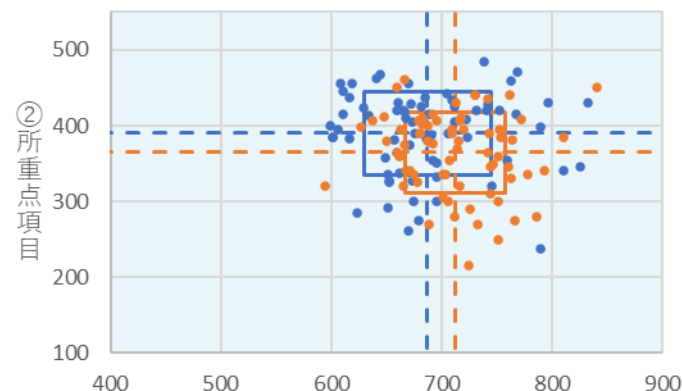
①主要指標、満足度、所重点指標

特大規模グループ（2～3G）



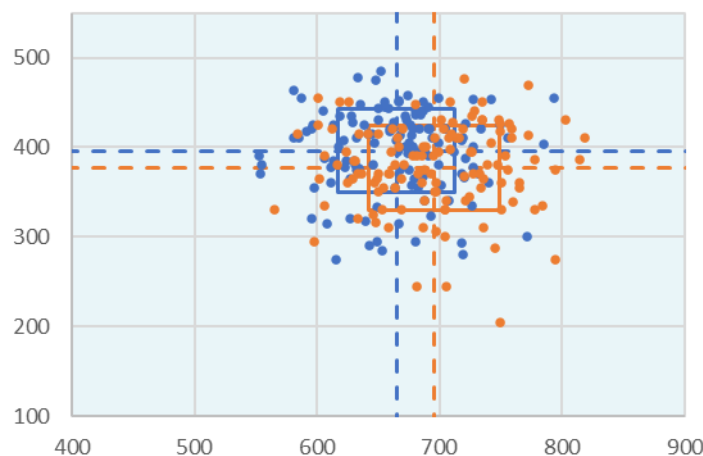
①主要指標、満足度、所重点指標

大規模グループ（4～5G）



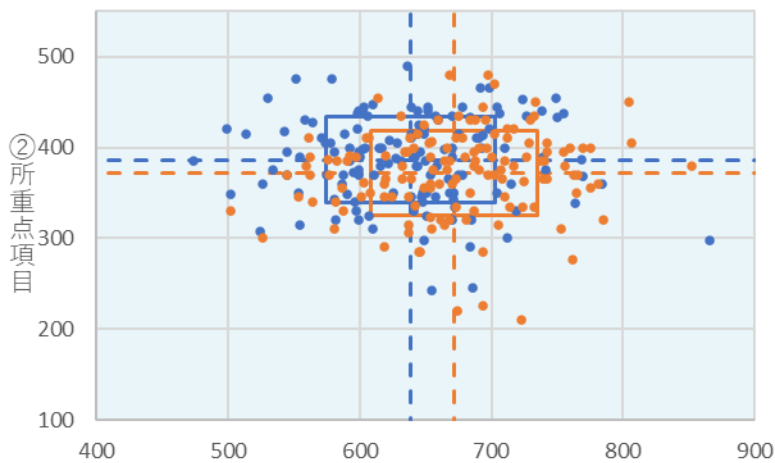
①主要指標、満足度、所重点指標

中規模グループ（6～8G）



①主要指標、満足度、所重点指標

小規模グループ（9～11G）



①主要指標、満足度、所重点指標

- 令和6年度総点数
- 令和6年度指標平均
- 令和6年度項目平均
- 令和6年度標準偏差範囲
- 令和5年度総点数
- 令和5年度指標平均
- 令和5年度項目平均
- 令和5年度標準偏差範囲

2-3 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歳～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**。

3-1 令和6年度ハローワークにおける具体的な取組事例について①

職員による事業所訪問の実施 求人に対する担当者制の実施

- ハローワークサービスのオンライン化に伴い、求人者との接触機会が減少し、求人者との信頼関係の低下が懸念されたため、求人充足支援等の一環として、**積極的に事業所訪問を実施**。加えて、事業所訪問実施にあたっての時間的・物理的制約がある中で、効率的に事業所と接触するために、事業所訪問を補完する取組として、**オンラインを活用した事業所同席型求人充足会議を実施**（松江所・島根）

- **定期的に事業所訪問を実施**し、事業所情報の収集及び所内共有を図った他、職員の資質向上、松江市との雇用対策協定の一環として、松江市の就業支援コーディネーターと共同して事業所を訪問するなどし、**事業所との接触機会の確保に努めた**。
- また、2週間に1回、所内の求職者支援担当者と求人者支援担当者の職員とで行っている求人充足会議について、**当該求人を提出した求人者もオンラインで同席を依頼**。
- 当該会議では、安定所で出た意見を**その場で**求人者に伝え、求人条件の緩和等につなげるとともに、求人者からの困りごと、要望等に対しても**その場で**意見交換を実施、各種支援策を事業所に提案。これまで以上に実のある求人充足会議となった。

事業所同席型求人充足会議のメリット

- 事業所訪問による求人者支援と比べ、安定所にとっても求人者にとっても、場所や時間の制約が少ない。
- その場で求人者に対して求人条件緩和が実施できるため、スピーディーな求人者支援を実施できるとともに、求人票の変更作業に係る事務処理を効率的に行える。
- 求職者支援担当の職員も同席することで、求人内容の詳細な把握が出来ること、また、求人者との面識を得ることで紹介の際の求人者との意思疎通がスムーズになった。

求人者の声

「お互いに簡易にやりとりができるため、
気負うことなく話がしやすい」

「直接具体的に求人内容の相談ができる
ため、とても助かる。」

「自社の個別の求人に対し時間を割いて
もらって、ありがたい。」

充足会議の様子



3-2 令和6年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②

（ハローワーク業務改善コンクール事例）

- 所重点項目には「業務改善コンクール表彰事例（隔年）」が盛り込まれている。これは、職員の自主性、創意工夫を活かしたハローワークにおけるサービス改善の取組について、都道府県労働局やハローワークから取組事例を募り、優れた取組に対して表彰を行う「ハローワーク業務改善コンクール」を隔年で実施しているもの。
- 優れたサービス改善の取組を全国的に共有、活用することを通じ、ハローワークの更なる機能強化を図ることを目的として実施。

【優勝】次世代のハローワークへ！ハローワーク名古屋中の挑戦

～時代のニーズに素早く対応！利用者の求める環境の整備～（愛知県・名古屋中公共職業安定所）

来所者の減少、課題を抱える求職者の増加など、求職者ニーズの変化を感じたことから、ハローワークサービス提供の在り方を抜本的に改善、時代とニーズに応じたデジタルとリアルを融合したサービスを提供し、好評を得た。（名古屋中所・愛知）

【準優勝】ちょっとした工夫で、いつもの面接会が……。 「ステキ」がいっぱい面接会レシピ

～ハローワーク名古屋東ならではの合同面接会～（愛知県・名古屋東公共職業安定所）

「名古屋でなく地元での雇用を増やし街を活気付けたい！」との声が管内の市長との会談で上がり、「ここはハローワークの出番だ！ 任せてください！」と、面接会を共催で実施することとなった。コロナ禍もあり、大規模面接会が近年開催できず、ノウハウ・経験が不足しながらも、所長以下所内のチームワークにより、面接会は成功。（名古屋東所・愛知）

【第3位】信用金庫と連携した能登復興支援（石川県・輪島公共職業安定所）

被災事業所の人材確保をサポートし復興を後押しするため、ハローワークと信用金庫が協定を締結し、ハローワークの人材情報を信用金庫職員が各事業所に届ける取組を実施したもの。（輪島所・石川）

3-2 令和6年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②

(ハローワーク業務改善コンクール優勝事例)

HPリニューアル
時短ツール作成
所内レイアウト変更

時代のニーズに素早く対応！利用者の求める環境の整備（名古屋中所・愛知）

【取組の契機】

来所者の減少、課題を抱える求職者の増加など、求職者ニーズが変化する中、ハローワークサービス提供の在り方を抜本的に改善。

【取組の概要】

- ① 就職希望条件を選択肢からクリックするだけですぐ求人検索ができる「かんたん求人検索」を、より直感的に、使いやすくリニューアル。
- ② 求職者の希望に合致する求人を自動的に選出するツールを所独自で作成。作業時間を短縮し、その分、窓口相談に注力。
- ③ プライバシーに配慮した個別ブース（クリスタルブース）や、オンラインでの相談、電話相談などいつでも相談できるツールを提供。

取組①リニューアル後の かんたん求人検索

簡単！

すぐ！

便利！

かんたん求人検索
ハローワーク名古屋中所が管轄する地域とその近隣の求職者を、希望の条件で簡単に検索できます。
かんたん求人検索（匿名者専用求人）

就業場所を市区やエリアで選択してください。
市区を指定する（複数選択可）

北 区	西 区	中 村 区	中 区	中 川 区
清 須 市	北 名 古 屋 市	豊 山 町	東 区	千 種 区
昭 和 区	熱 田 区	瑞 穂 区	南 区	港 区
守 山 区	名 東 区	天 白 区	緑 区	名 古 屋 市

名古屋市の地図から選択する

特定のエリアを指定する（1つ選択）
名古屋駅 | 栄・伏見 | 金 山

求人区分と賃金額を選択してください。
限定しない | 正社員 | フルタイム | パート

新着区分を選択してください。
限定しない | 一週間以内

こだわり条件を追加できます。（複数選択可）
学歴不問 | 経験不問 | 資格不問 | 土日祝休み | 転勤なし
車通勤可 | 書類選考なし | 駅近（徒歩10分以内）
入居可能住宅（単身用）あり | 利用可能な託児施設あり

特定の条件が含まれる求人や、キーワードで検索することができます。
選択しない | 就職氷河期世代歓迎 | マザーズ
60歳以上の方歓迎 | キーワードを入力

探したい職種を選択してください。
限定しない | 事務、管理職 | 製造、修理、保全、検査、印刷
営業 | 販売 | 接客、理美容、調理、サービス
医療、看護、保健 | 介護、福祉 | 保育、教育
技術職（建設、開発、IT）、専門職 | 建築、土木、電気工事
運輸（運転、配送） | 警備、施設管理、設備運転
農業、林業、漁業 | 清掃・洗浄、倉庫、包装、軽作業

取組③所内レイアウト変更

Before



隣席の相談の声
が気になる...

After



透明感のあるパネルで安心・
安全を確保。
さらに、目隠しフィルムで
プライバシーにも配慮

クリスタルブース

求職者の声

「話しにくいことも相談できて良かった」
「じっくり相談ができて、前向きな気持ちになれた」

大好評！

3-2 令和6年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②

(ハローワーク業務改善コンクール準優勝事例)

面接会開催

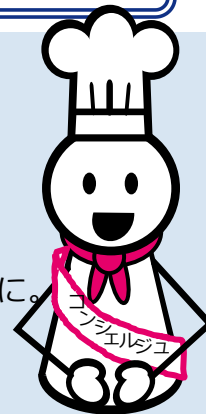
「ステキ」がいっぱい面接会レシピ (名古屋東所・愛知)

【取組の契機】

- 管内の市長と安定所長との会談にて市長から要望があり、その声に応えるため面接会の共催を決定。
- コロナ禍もあり、大規模面接会が近年開催できず、ノウハウ・経験が不足しながらも成功を収めたレシピを紹介。

【取組の概要】

- ① 担当者が4種類のポスターをデザインし、**全員参加のポスター総選挙**により、所内の機運醸成。
- ② 求人担当者が**全事業所を訪問**、窓口担当者**全員**に求人内容説明会を実施。窓口担当者が面接会のスポークスパーソンに。
- ③ ホームページ上に面接会特設サイトを設置。また、**求職者マイページ**を活用し、のべ3,500人に送信。
- ④ 当該面接会において、ONE-WAYの導線に。また、「お仕事さがしコンシェルジュ」を6名配置し、求職者を誘導。



(画像右)

取組①ポスター総選挙の様子

- ・ より良いポスターを作ろう！
- ・ 全員参加で機運醸成！
- ・ そして心が一つに！



(画像右)

当日のホール内の様子

事業者・参加者・職員の声



事業者

- ・ コンシェルジュの存在が頼もしかった
- ・ 年2回くらいあっても良い
- ・ 来て良かった(採用できそう)

(画像下)

取組④ ONE-WAY導線のレイアウト

事業所ブースレイアウト



参加者

- ・ 年齢が気になっていたけど**不安が消えた**
- ・ 求人票では分からないことを**直接色々聞く**事ができた
- ・ 経験が無い業種の仕事風景が分かり**働くビジョンが見えた**



職員

- ・ 事前の準備が周到だったからこそその**好評価だ**と思います
- ・ 事前求人説明会のおかげで**自信をもって案内**することができました

3-2 令和6年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②

(ハローワーク業務改善コンクール第3位の事例)

復興支援
求人者支援

信用金庫と連携した能登復興支援（輪島所・石川）

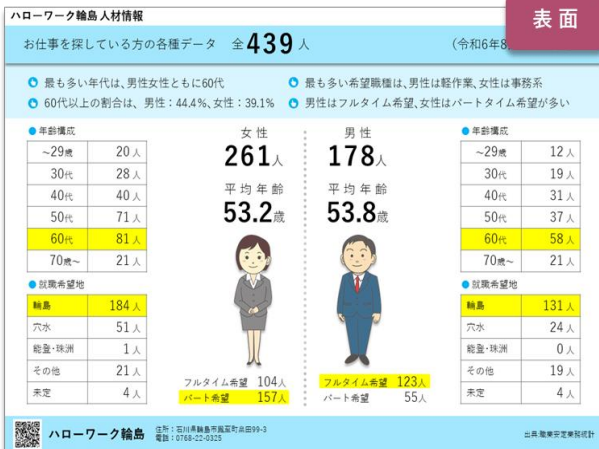
【取組の契機】

- 令和6年1月の能登半島地震の発生から、復興支援や事業所の人材確保が課題となっていたところ、被災事業所の人材確保をサポートし復興を後押しするため、ハローワークと信用金庫が協定を締結

【具体的な取組例】

- 石川労働局、ハローワーク輪島が**人材情報を作成**し、信用金庫職員が各事業所へ**配布**。
- 取組により、これまでハローワークを利用していない事業所からの求人や求人条件の見直しのほか、ハローワークに提出する求人数の増加につながった。

ハローワーク輪島の人材情報



表面

(左図)

求職登録者の各種データ
年齢構成、就職希望地、性別、
平均年齢、フルタイム・パート希望人数

裏面

(右図)

求職登録者の一覧
年齢、希望する仕事、免許・資格、経験した主な仕事・職種

ハローワーク輪島人材情報

No.	年齢	希望する仕事	免許・資格	経験した主な仕事・職種等
W5	50代	未定	-調理師 -ホームヘルパー2級	-接客等調理員(学校を除く) -介護施設での調理、盛り付け、配膳、食器洗い -レジ係(レジ品だし)
W6	60代	●経理事務員(経験年数3年未満)経理事務 ●ガソリンスタンド店員(経験なし)給油業務	-普通自動車免許 -危険物取扱者(乙種)	-営業の営業(運搬) -総務事務員(物品受入・振出)
W7	60代	●経理事務員(経験年数3年未満)経理事務 ●一般事務員(経験年数3年未満)一般事務	-フォークリフト運転技能者 -普通自動車免許 -危険物取扱者(乙種) -小型移動式クレーン運転技能者 -自動車運転二級	
W8	40代	●看護師、准看護師(経験年数3年以上)	-看護師	-看護師、准看護師(介護施設) (デイサービスでの看護業務)

ハローワーク輪島 住所：石川県輪島市輪島町山田99-3 電話：0768-22-0325

① 本人情報提供は、ハローワーク輪島に求職登録している方が一対一で提供しています。
② 希望する人材がある場合は、希望の求人番号・ハローワーク輪島までご連絡ください。
③ 掲載されている求人は、求職者から提供されたものです。
④ 掲載されている求人は、求職者から提供されたものです。

裏面

事業所担当者からの声

「人手不足なら、ハローワークを利用してみてもはどうでしょうか」と、**信用金庫さんから言われ、求人を出しました。**

年齢制限のある求人を出していましたが、**人材情報**でハローワークに登録している求職者の年齢構成を見て、**年齢の引き上げを検討しています。**

（参考）ハローワークの職業紹介業務における課題解決型支援モデル事業（令和6年度～）

就職困難度の高い求職者への**課題解決型のサービス提供**や、人手不足が深刻な求人企業に対する**きめ細かい人材確保コンサルティング**を実施するため、令和6年度から、**幅広い業務経験・知識を有する常勤職員を中心とした「課題解決チーム」**を全国6所に設置（実績を踏まえ、令和7年度は12所を増設。）。

この取組を通じ、**ハローワーク全体として支援のパフォーマンスが向上するよう、効果的なサービス提供体制（常勤職員と非常勤職員の役割分担の在り方を含む。）や業務方法を追求・検討**している。

事業の概要

モデル事業を実施するハローワークの地域課題を踏まえて、以下①～③のいずれかの取組を実施する。

モデル事業①：就職に際して**きめ細かなサポートが必要な求職者に対する職業相談・就職支援**

モデル事業②：**人手不足分野の求人企業**に対する人材確保支援コンサルティングを含む、各分野別の担当制による**求職者・求人者の一体的なマッチング支援**

モデル事業③：**地場産業**など地域の**人材確保支援ニーズが高い求人企業**に対する人材確保支援コンサルティングを含む、各分野別の担当制による**求職者・求人者の一体的なマッチング支援**

実施体制

令和6年度実施所：6所

東京局墨田所、神奈川局横須賀所、愛知局半田所、大阪局枚方所、兵庫局神戸所、福岡局福岡東所

令和7年度実施所：12所

北海道局札幌所、宮城局仙台所、栃木局宇都宮所、埼玉局大宮所、千葉局成田所、新潟局长岡所、石川局金沢所、静岡局静岡所、

京都局京都西陣所、岡山局倉敷中央所、香川局高松所、熊本局菊池所

モデル事業実施に伴う体制強化：モデル事業所1所につき5～9人規模の増員

モデル事業実施期間：2年間

(参考) モデル事業実施所の「課題解決チーム」による支援実績と取組事例

モデル事業実施所においては、地域の労働市場における特性や課題を踏まえ、幅広い業務経験・知識を有する常勤職員を中心とした「課題解決チーム」が求職者・求人者双方への一体的な支援に取り組んでおり、課題解決チームが直接支援した求職者の就職率や事業主の求人充足率についても、高い実績を示している。

類型① 就職困難者支援

ハローワーク墨田

就職率※1 **48.1%**

ハローワーク横須賀

就職率※1 **48.3%**

○より手厚い支援が必要な求職者※4に対して、多様な業務経験を有する常勤職員が
担当者制できめ細やかに支援 (墨田)

※4 障害等への配慮が必要だが開示に抵抗がある方、LGBT当事者として職場の理解を得て働きたい方、発達障害グレーゾーンの方 など

○居住地近隣での就職を希望する求職者が多い地域特性を踏まえ、管轄区域を更に**5つのブロックに細分化**。求職者の住所を踏まえた求人情報の提供や面接会などのイベント周知を行うことで、**地域密着の効果的なマッチング**を実施 (横須賀)

類型② 人材不足分野支援

ハローワーク半田 医療、介護、保育、建設、警備、運輸

充足率 **8.8% (+1.7%)** ※2

ハローワーク枚方

充足率 **15.3% (+6.7%)** ※2

○人材不足分野ごとに担当者制を導入し、求人者と「顔の見える関係性」を構築。
事業所を訪問して得た求人票以上の情報の蓄積・提供により効果的にマッチング
(半田、枚方)

○求職者の資格の保有状況や勤務経験の有無をスコア化し、マッチングの可能性の高い求職者を効果的・効率的に支援 (半田)

○バーチャル見学会、プチ相談会など年間**175回ものイベントを開催**。所の全部門をあげて積極的な就職促進 (枚方)

類型③ 地場産業支援

ハローワーク神戸 製造業、卸売・小売業、飲食・宿泊業

充足率 **30.6% (+17.3%)** ※3

ハローワーク福岡東 運輸業、卸売・小売業

充足率 **20.5% (+7.0%)** ※3

○魅力的な求人となるよう、求人内容の見直しに関する個社向けのオーダーメイド提案書を作成 (神戸)

○求人者支援を中心に行う職員と求職者支援を中心に行う職員がペアを組み、マッチングに向けて一体的に支援 (神戸)

○担当者制の事業所訪問を軸に充足支援を強化。求職者への情報提供件数は昨年度の5倍以上に。
求人者からも高い評価 (満足度94.7% (全国平均80.8%) (福岡東))

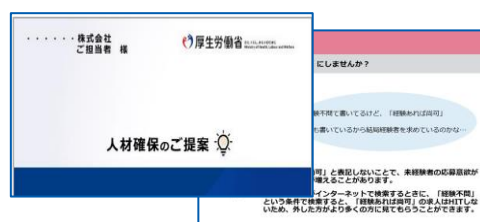
○ 若手職員の柔軟なアイデアを活かすなどを通じ、所全体の一体感やモチベーションも向上している。

○ 求職者、求人者ともに高評価

求人PRボードやデジタルサイネージで企業の魅力をPR



個別の事業所に向けたオーダーメイドの提案書



視察のほか、地元での報道も多数



(求職者の声)
私にはハローワークしか頼るところがありませんでした。こんなことまで聞いていいの？ということまで質問しましたが、詳しく説明してくれて、おかげで就職できました。

(求人者の声)
ハローワークが会社のアピールポイントと一緒に考えてくれて、自社のPRについて改めて考え直すきっかけとなった。これまでは民間サイトで募集していたが、**今後はハローワークに期待したい。ハローワークがここまでしてくれるとは。**

※1 令和6年度に課題解決チームの支援対象として選定された者のうち、令和6年度末までに就職した者の割合。 ※2 「ハローワーク課題解決チームによる充足率」とは、人材不足分野の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けた求人の充足率。括弧書きは、人材不足分野の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けていない求人の充足率との差。 ※3 「ハローワーク課題解決チームによる充足率」とは、地場産業の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けた求人の充足率。括弧書きは、地場産業の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けていない求人の充足率との差。