

- ハローワークは、憲法に定められた勤労権の保障のため、障害者や生活保護受給者の方など民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者や人手不足の中小零細企業を中心に、国が無償で支援を行う雇用のセーフティネットの中心的役割を担うもの。

（令和7年度実績）新規求職申込件数442.2万件、新規求人数953.3万件、就職件数109.5万件、雇用保険受給資格決定件数137.5万件

- ハローワークは、職業紹介、雇用保険、雇用対策（企業指導・支援）の3業務を一体的に実施（※1）することで、増加している就職困難者の方などへの就職支援（※2）を効果的に実施。

（※1）OECDの雇用戦略でも、職業紹介・雇用保険（失業給付）・雇用対策の3機能は統合されるべきと勧告（1994年・2006年）

（※2）障害者の方に対する関係機関と連携したチーム支援による職業紹介と障害者雇用率達成指導を一体とする支援など

- ハローワーク（544所）の全国ネットワークによる支援（※3）のほか、雇用対策協定（339自治体）に基づく連携施策や、自治体とのワンストップ窓口（341か所）等により、地域密着型の就職支援を実施。

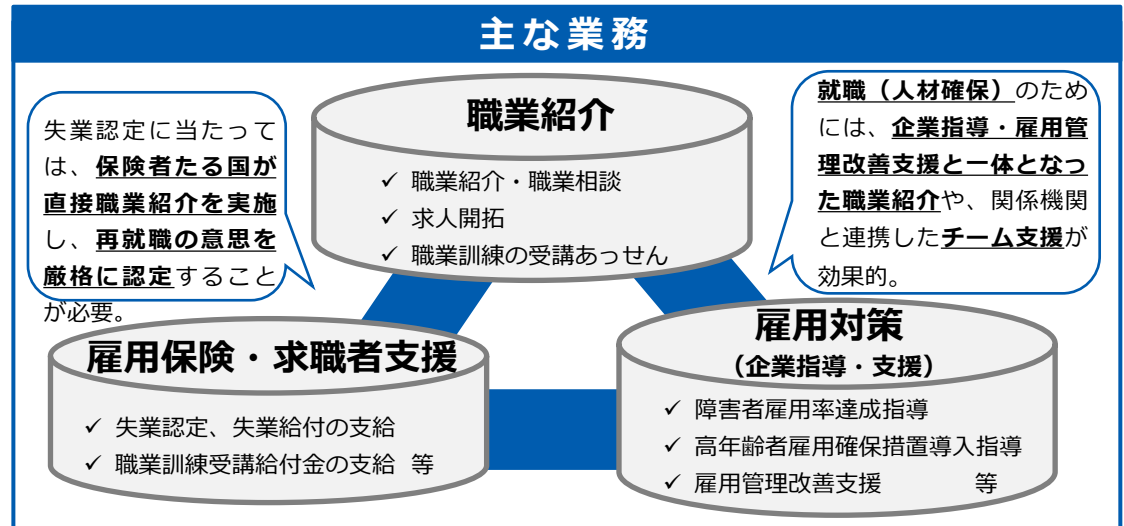
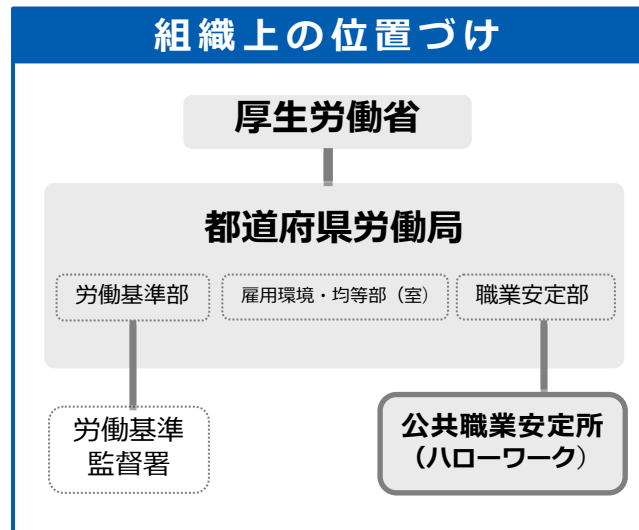
（※3）東京の本社から一括で求人受理し、全国のハローワークで職業紹介を実施したり、UIターン希望者への職業紹介を実施

（注）令和8年4月1日時点の数値

- 主要国と比較して少ない職員数（※4）の下、業務システムの刷新や、PDCAサイクルを通じた全ハローワークにおける業績評価・改善の取組を通じて、利用者サービスの向上を推進。

（令和8年度のハローワークの人員体制）職員数10,566人、相談員数17,928人（令和8年4月1日時点）

（※4）職員1人当たり労働力人口及び失業者数を比較すると、ハローワークの職員体制は、欧州主要国（ドイツ・フランスなど）より非常に小さい。



ハローワークの求人者向けサービスの概要

- ハローワークでは、求人者に対し、全国ネットワークを活用した職業紹介、求職者ニーズに基づく求人充足に向けた助言・指導や、就職面接会の開催などの求人者向けサービスを実施し、人材確保を支援しています。

全国で求人を公開

ハローワークに申し込まれた求人は、全国のハローワークや、ハローワークインターネットサービスを通じて、全国の求職者などに広く提供し、求人者のご希望に合う求職者を紹介しています。



ハローワークインターネットサービス 🔍 検索

事業所のPR情報の提供



事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報や事業所からのメッセージといったPR情報などについて、ハローワーク内に設置されたパソコンやハローワークインターネットサービスで公開します。

(ハローワークの求人検索コーナー)



(ハローワーク内での企業情報PR情報の掲示)



豊富なデータに基づく情報を提供



募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのかなど、地域の労働市場の状況について、バランスシートなどを提供しています。また、賃金や就業時間をはじめとする求人条件についての相談も受け付けています。



各種助成金制度の案内

若年者、高齢者、障害者など、労働者の新たな雇入れ、雇用の安定、人材育成に取り組む事業主に対して、様々な助成金を用意しています。

【主な助成金】(支給決定等は労働局で実施)

○雇用調整助成金

景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成

○キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

○特定求職者雇用開発助成金

高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として新たに雇入れた事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成

○トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識の不足等により安定的な就職が困難な求職者を一定期間試行雇用(原則3か月)する事業主に対して助成

その他のサービス(主なもの)

その他、以下のような取組を行っています(一部は主要な所で実施)。

○就職面接会や企業説明会などを随時開催しています。

(業界団体と連携した事業所説明会・体験会)



○応募が増えるような求人条件の提案や雇管理に関する提案を行っています。

○各ハローワークで、求職者向けの求人情報冊子を作成し、配付しています。



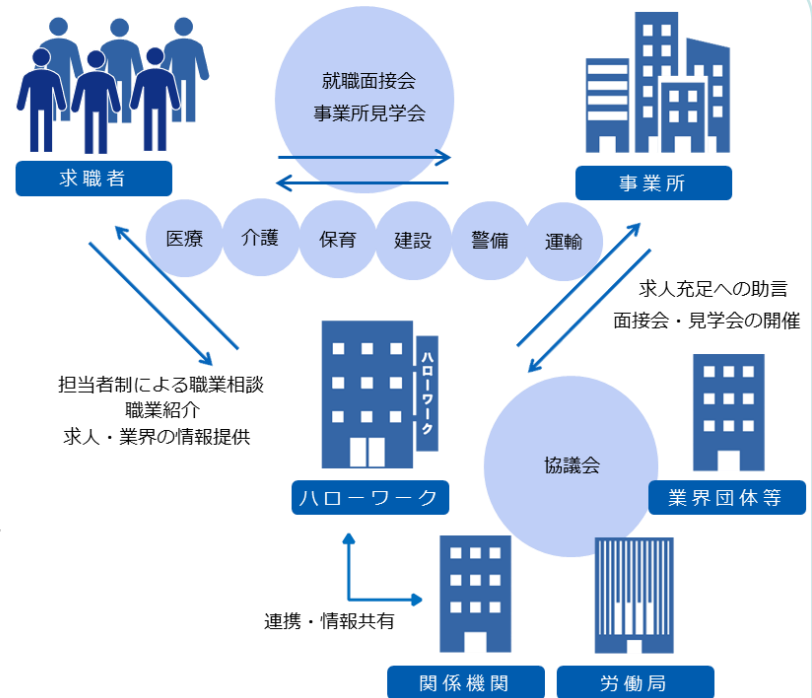
人材不足分野に係る人材確保対策

- 医療、介護、保育、建設、警備、運輸等（※）への支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置しています。（※求人倍率の高い人材不足分野）
- 地方自治体や業界団体等と連携して、当該分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人充足と職場定着のための雇用管理改善等の事業所支援を強化して、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、人材確保と雇用管理改善を促進しています。

「人材確保対策コーナー」の概要

支援内容

- ・ 協議会における地域の関係機関と連携した枠組み作り
- ・ 求人者に対する支援
求人者への求人充足に向けた助言・指導
事業所見学会、就職面接会等の開催
職場定着のための雇用管理改善等の支援
雇用管理改善等コンサルタントの活用
- ・ 求職者に対する支援
担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
求人情報の提供、最新の業界動向、仕事の内容や魅力等の情報発信
- ・ 関係機関、業界団体との連携による支援
関係機関、業界団体との連携によるセミナー、就職面接会の開催
ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター
との連携による巡回相談やイベントの実施



設置箇所

全国124か所（医療・福祉分野専門コーナーを含む）

令和8年度 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト

～ハローワークによる医療・介護・保育分野の求人充足対策の取組強化～



医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチによる求人充足支援を、**全ハローワーク(544所)の最重点事項**として実施。

※特定の分野を対象とした取組を全ハローワークの最重点事項とするのは初の試み。

事業所訪問件数
26,395回

関係団体訪問数
540団体

開拓求人数
121,827人

HWインターネットサービス
月平均アクセス数
約79.8万件増

充足数(=就職者数)
11,803人

※対象期間：令和8年4月～8月、関係団体訪問数は令和8年3月末、平均アクセス数は令和8年4月～8月と前年同期間を比較

ハローワークにおける取組

1. 求人充足支援の強化

- 所長や医療・福祉分野の専門知識を持った職員が事業所に訪問し、賃金の引上げを含め、求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを重点的に実施。あわせて、雇用仲介事業者を利用する場合の留意点も案内。
- 事業所希望に応じたツアertype面接や就職面接会の随時開催、求職者への求人情報提供・応募勧奨等を実施。
- 急募求人（配置基準を満たすため迅速な充足が必要な求人など）は、求職者への優先的な求人情報の提供など、早期の求人充足に向けて迅速に対応。

2. ハローワークインターネットサービスの改善

- 令和8年3月に利用者の声や民間サイトの分析を踏まえて、求人検索の利便性向上、スマートフォンでの操作性・視認性向上など改善を実施。

3. 公的な無料職業紹介機関との連携強化

- 都道府県ナースセンター等の職員がハローワークに出向いて行う巡回相談について、実施対象所や回数を拡充。また、急募求人を互いに共有し、双方の求職者に対する応募勧奨を強化。

4. 関係団体との連携強化

- 労働局幹部が医療・介護・保育関係団体（日本医師会、四病院団体協議会、全国老人保健施設協会、全国老人福祉施設協議会、全国介護事業者連盟、日本保育協会、全国保育協議会、全国私立保育連盟等）の地方組織を訪問。ハローワークの利用勧奨のほか、雇用仲介事業者利用の留意点の説明や法令違反が疑われる事例の把握・指導監督等も実施。

5. ハローワーク職員の医療・福祉分野への理解促進

- 医療・福祉関係職種の基本的な内容を理解するための本省主催のオンライン研修の実施。録画データの共有により全職員に受講を指示。

主な成果

介護老人保健施設（東京）

- ハローワークが訪問しアピールポイントを確認、求人票コンサルティングを実施。
- 資格取得支援制度、賞与3ヶ月支給、未経験OK、採用後のサポート体制等を明記し、業務内容・働き方が一目で伝わるよう求人票を工夫した結果、採用決定。

クリニック（静岡）

- 看護師の退職により業務運営が難しくなりハローワークに相談。
- 事業所訪問により求人票コンサルティングを実施し、ただちに求人票を作成・公開。
- 条件に合致する求職者に求人の情報提供を実施した結果、採用が決定。

保育施設（神奈川）

- 保育士が不足して、代表が業務をカバーしている等の事情があり、急募求人を提出。
- 求人受理の翌日に、ハローワークから求職者に連絡・応募勧奨。求人受理から2週間以内に就職決定。

会社説明会のチラシ



施設見学会のチラシ



ハローワークの職業紹介業務における「課題解決型支援事業」

近年の課題

- 売り手市場が続く中で、高齢者や子どもを抱えながら働く方、発達障害を抱える方など**就職に課題を抱えるハローワーク求職者**が増加。
- 人手不足感が高まる中で、単なる紹介にとどまらない、**求人事業主に対するきめ細かな人材確保コンサルティング**の重要性が増加。

ハローワークのマッチング能力を高める必要性

具体的な取組

- 令和6年度、「課題解決型支援モデル事業」を開始（令和6年度6所、令和7年度18所）。幅広い業務経験や関連分野への知見を有する常勤職員を中心とした「課題解決チーム」が、**地域の労働市場における特性や課題を踏まえ、就職困難度の高い求職者への担当者制によるきめ細かな支援や、人手不足が深刻な求人企業に対する人材確保コンサルティングなど、求職者・求人者双方への一体的支援**を実施。
- 令和8年度、後継の恒常事業として「課題解決型支援事業」を開始（令和8年度33労働局・39所）。実施所と他所が連携した就職イベントや、課題解決チーム員が講師となった研修などを通じ、実施所を中核とした**ハローワーク全体のパフォーマンス向上に取り組む**こととした。
- 令和9年度以降も、上記の取組を全国展開するべく、引き続きハローワークの体制強化を図る。

成果（令和7年度モデル事業）

- 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は**高い実績**。
- 併せて、若手職員の柔軟なアイデアも活かしながら、**サービス提供体制や業務方法を改善**することを通じ、**ハローワーク全体のパフォーマンスや、一体感・モチベーションも向上**。

就職困難者に対する支援

<支援例>

- 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、**従来のハローワーク管轄区域を5つのブロックに細分化**し、求職者のニーズの高い居住地近隣の求人情報や面接会などのイベント情報を提供することで、地域密着の効果的なマッチング支援を実施。＜横須賀＞
- 課題解決チーム員が、雇用保険受給者等の求職者に対して、支援の方向性を見極める**初回インテーク面談**を実施。面談時には、「チーム支援対象者・選定フロー」マニュアルをもとに求職者ニーズや課題を丁寧にヒアリングし、対応窓口を振り分けることとし、**求職者の取り込みから求職者ごとの支援計画策定までを仕組み化**。＜宇都宮＞

<実績>

支援対象者の就職率（※1）：ハローワーク墨田 **36.6%**（22.5%）、ハローワーク横須賀 **49.2%**（27.5%）、ハローワーク札幌 **25.9%**（15.4%）、ハローワーク宇都宮 **47.8%**（23.2%）、ハローワーク倉敷中央 **54.1%**（30.3%）

人材不足分野等の事業主支援

（人材不足分野支援）

（地場産業支援）

<支援例>

- 担当職員が、求人企業を訪問して得た情報をもとに**求人企業PRシート**を作成。従業員の口コミの紹介や職場環境についてのレビュー結果を示すレーダーチャート、職場や製品の画像等を盛り込んで、**企業の魅力を視覚的にわかりやすい形で提供**。＜京都西陣＞
- より魅力的な求人となるよう、求人内容の具体的な見直し案を付した**個社向けのオーダーメイド提案書**をお届け。＜神戸＞
- 支援対象とする人材不足分野への就職に係る**ニーズや支援効果が一定あると見込まれる求職者を簡単かつ的確に選定**できるよう、「対象職種を希望している」「経験や資格を有している」等の各視点により求職者のスコアを判定する「**人マチスコア**」を作成し、効果的かつ効率的な支援を実施。＜半田＞

<実績>

人材不足分野の充足率（※2）：ハローワーク半田 **28.2%**（5.4%）、ハローワーク枚方 **23.8%**（10.8%）、ハローワーク大宮 **17.8%**（4.4%）、ハローワーク成田 **11.7%**（6.1%）、ハローワーク静岡 **39.3%**（5.1%）、ハローワーク金沢 **13.6%**（9.9%）

地場産業の充足率（※3）：ハローワーク神戸 **41.7%**（12.8%）、ハローワーク福岡東 **32.4%**（15.8%）、ハローワーク仙台 **17.0%**（14.4%）、ハローワーク長岡 **21.4%**（19.1%）、ハローワーク京都西陣 **15.8%**（15.3%）、ハローワーク高松 **19.9%**（17.1%）、ハローワーク菊池 **24.0%**（13.3%）

（※1）令和7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7年度末までに就職した者の割合。括弧書きは、実施所全体の就職率。

（※2）「充足率」とは、人材不足分野（医療、介護、保育、建設、警備、運輸）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。

（※3）「充足率」とは、地場産業（製造業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、運輸業等）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。