

ハローワーク奈良 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

・早期再就職及び求人充足を促進するため、事業所情報の提供（事業所PRボードの設置）、マッチングによる求人情報提供（マイページによる）及び情報提供後、職業紹介後のフォローアップを積極的に取り組みました。

・当所のマザーズコーナー、わかものコーナー、就職氷河期支援コーナーなど各専門コーナーの就職支援対象者には、担当者制による継続した支援を行い、高い就職率を上げることができました。

・就職面接会は34回開催し、参加企業数は延べ106社で、面接会開催前には職業相談部門担当が参加企業を訪問し、求める人物像や仕事内容等を詳細に聞き取り、担当者間で情報共有することや、雇用保険説明会開催時に参加企業の情報を提供するなどして、求職者のマッチングを強化しました。

・今年度における新たな取組として、事業主支援セミナーを開催し15社（16名）の参加をいただき、求人充足に係るセミナー及び座談会等を開催しました。また、mini事業所相談会を19回開催し、68名参加、事業所見学会においては、12回開催し51名参加いただき、1回につき5名程度参加者を募り、職場見学と直接事業所の担当者から業務内容等の説明を受け、応募に繋げる事が出来ました。

・就職面接会直前には、就職支援セミナーを開催し、就職面接会への参加を促すことで集客力アップに努めました。結果、参加者数延べ527名で111名が就職できました。（うち、福祉分野18回開催、56事業所、312名参加、71名就職）

・自治体と連携した就職面接会は、奈良市、生駒市、天理市において延べ10回開催し、事業所は44社、求職者は159名の参加があり、うち32名が就職しました。特に、参加事業主からは、「地域における事業所PRになる。」と評価をいただきました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・若手職員を対象として、求人部門での求人充足マニュアルに基づく研修を実施し、知識を深め求人業務を円滑に進めることができるよう取り組みました。また、職業訓練制度をより多くの求職者に周知するため、職業相談部門担当者を対象に職業訓練制度についての研修を実施し、すべての職業相談窓口において、職業訓練制度を活用した就職支援を案内できるよう取り組みました。

(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

- ・来所者の方の待ち時間や事務処理の時間の短縮を図り、かつ迅速なサービスを提供するため、オンライン求職登録と求職者マイページの開設を促進し、マイページを開設された後は、マッチングした求人情報や就職面接会等の情報をリアルタイムで提供しました。また求人情報の送信後には、電話によるフォローを行い、迅速かつ丁寧なサービス提供に取り組みました。
- ・これまで新卒応援ハローワークやマザーズコーナーでの、SNSを活用した情報発信を行っていましたが、全来所者の方を対象としてLINEを中心に就活セミナーや求人説明会・就職面接会等の情報発信に取り組みました。
- ・人手不足分野、特に看護・介護の職場に興味を持っていただけるよう「職業理解セミナー」を業界の担当者を招き開催しました。（運輸業界：2回、28名参加、介護業界：2回、44名参加、看護業界：2回、34名参加。）

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・就職件数、充足数、雇用保険受給者の就職件数について、日々の進捗状況を職員専用通路に掲示することにより、全職員に目標達成に対する意識付けを行い、日々の業務に取り組むためのモチベーションアップに繋がることから引き続き継続していきます。
- ・今後は、求職者ニーズや求人動向及び事業所情報を詳細に把握し、SNS等の活用による情報発信を強化のうえ、求職者、求人者に対するフォローアップを強化し、その状況に応じた対策を講じる必要があります。また、子育て世帯に対する各種施策も踏まえつつ、地方自治体や経済団体等と連携し、地域が抱える課題解決に向けた取り組みを進めていきます。

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

- ・庁舎エントランスのデジタルサイネージや待合席のモニターにて、事業所PR動画やスライドショー及び事業所PRボード活用による周知広報を行うなど、事業所の情報発信に取り組みました。事業所の協力を得ながら、今後も事業所情報をわかりやすく発信するツールとして展開していきます。
- ・求職者の多様なニーズに対応するため、年間を通じて職員による「事例検討会」を実施し、職業相担当がそれぞれ意見交換を行い、職業相談技法のスキルアップにつなげることに取り組みました。
- ・令和6年度に引き続きSNS活用（LINE、Instagram等）による、面接会・セミナー等の各種イベントや求職者向けアンケートの取得に関する投稿を行うとともに、各種イベントの実施結果も発信することで、更なる周知等のブラッシュアップを図っていきます。
- ・奈良県地域就職支援センター、生駒市ふるさとハローワーク、天理市しごとセンターの新規利用者拡大のため、本所にて施設の案内、過去に利用のある方への近況確認を行うなどの取組を進めており、自治体等との連携により、さらなる周知、広報を図っていきます。

2. 特記事項

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)	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 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 したものの 割合	マザーズハ ローワーク 事業におけ る担当者制 による就職 支援を受け た重点支援 対象者の就 職率	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率		
令和6年度目標	4,854	4,589	29.5%	90.0%	95.0%	1,242	387	460	71.0%	95.9%	83.4%		
令和6年度実績	4,511	4,313	31.5%	64.1%	98.1%	1,170	399	659	72.5%	96.7%	82.8%		
目標達成率	92%	93%	106%			94%	103%	143%	102%	100%	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。

ハローワーク大和高田 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

①各指標に対する取組

- ・ハローワークに初めて来所された方に対して、利用目的を把握する為にアンケートを記入いただき、専門の支援窓口へ適切に案内できるよう総合受付の整備を行いました。
- ・職業相談において個々のニーズをきめ細やかに把握し、就職活動の為に必要な支援が可能となるよう求職者担当者制の推進に努めました。
- ・ハローワークインターネットサービスにおける求職者マイページの開設促進（開設率57.9%）と利用方法について丁寧に説明（マイページ活用セミナー9回開催）を行うことで、就職活動がしやすい環境の提供に取り組みました。
- ・マザーズコーナーにおいて子育て世代への就職支援のため、管内自治体と連携したセミナー（橿原市、香芝市、王寺町、上牧町、広陵町：7回）を開催しました。
- ・わかもの支援、就職氷河期世代の支援、シニア世代の支援等様々なニーズに合わせた就職支援セミナーを開催（計25回）しました。
- ・職員が事業所を訪問し求人内容の改善の他、求人票以上の情報をPRシートにまとめ提供することで、応募しやすい求人票の作成に取り組みました。
- ・応募しやすい求人となるよう所内で検討会議（計49回）を行い、支援内容を求人者へフィードバックすることで、より多く充足に繋がる取組を行いました。
- ・雇用保険受給手続き後の早期に、求人のマッチングを行うことで就職件数を向上することができました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・若手職員を対象として、職業相談の事例検討会を定期的開催し、相談スキル向上の取組を行いました。
- ・人手不足感が強い福祉分野への就職促進のため、福祉業界の知識向上を図る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

- ・待ち時間が無く職業相談を可能とするため、担当者制による予約相談の拡大に努めました。
- ・ハローワークの利用促進のため地方自治体と連携し、3カ所の付属施設（ワークサロン大和高田、橿原市ふるさとハローワーク、まちジョブ王寺）も含めた周知強化に努めました。
- ・求人のオンライン申込が増加（84.2%）し求人者との接点が減少したことから、詳細な情報取得のため、職員の事業所訪問を積極的に実施（69回）しました。
- ・人材不足分野への求人充足支援のために就職面接会（説明会）を定期開催（22回）し、マッチング機会の拡大に努めました。
- ・失業の認定日において待ち時間の縮減と職業相談の時間が確保できるよう、所内での事務の効率化に努めました。
- ・各種制度、相談事例の検討等の研修を定期的に行うことで職員の資質向上に努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

・就職件数、充足数、雇用保険受給者の就職件数について日々進捗状況を管理し、実績が低下した際は業務計画を見直し、業務運営とサービス向上の取り組みを進めています。

・ハローワークのサービスメニュー、各種イベント情報の周知のため、所内での広報物の配付、地方自治体広報誌への掲載の他、利用者に広くPRするため、SNS（LINE、X）を積極的に活用し、利用を進めています。

(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

・新たな利用者が減少傾向にあり、今までハローワークを利用されたことが無い方々に対する周知をより強く進める必要があります。このため、各種広報媒体の活用に加え、ハローワークで受けていただくことが可能な支援の詳細を理解いただけるよう取り組みを進めます。

・ハローワークを利用している方に対しては、個別の担当者制に留まらず必要により、所内で連携して支援ができる体制づくりを進めます。

・早期の充足に向けた支援のため、速やかに情報が提供できるよう所内連携の整備を行います。

・より多くの求人について、求人票以上の詳細情報の提供を可能とするため、各種セミナー、講習等の機会において職員が直接情報を伝える機会を確保し、充足支援の強化を行います。

2. 特記事項

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）	人材不足 分野の就 職件数	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 したものの 割合	マザーズ ハロー ワーク事 業におけ る担当者 制による 就職支援 を受けた 重点支援 対象者の 就職率	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率				
令和6年度目標	5,019	4,454	33.0%	90.0%	95.0%	1,297	71.0%	95.9	83.4				
令和6年度実績	4,686	4,063	35.5%	86.3%	97.0%	1,291	75.4%	94.8	88.4				
目標達成率	93%	91%	107%			99%	106%	98%	105%				

※ 「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。

ハローワーク桜井 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

- ・求人者サービスを充実させるため、管内求人に対する早期充足支援の取組として、求人部門及び職業相談部門による混成チームを編成し、求人充足に向けた課題の洗い出しと解決方法を議論する求人充足会議を開催しました。求人充足会議で出た意見や条件緩和（案）を電話や訪問により事業主に提案し、より求職者が応募しやすい求人となるよう働きかけました。また、職員及び求人者支援員等が事業所訪問を行い、事業所情報の詳細を「事業所PRシート」として作成し、ハローワークおすすめ求人コーナー「ハローワーク職員が行ってきました」と称した掲示コーナーに掲示し、早期充足支援を実施しました。
- ・人材不足分野の求人充足をより促進するために、新たな取り組みとして、従前から開催している面接会だけではなく、求職者が実際に事業所へ行く見学会と面接会のセット開催を実施し、求人充足サービスの向上に取り組みました。
- ・求職者サービスを充実させるため、求職者担当者制による個別支援の強化を図るとともに、就職件数の目標達成に向け、毎月の目標に対する進捗管理を日々実行し、定期的な改善策等の検討や職員研修（就職に結びついた好事例の情報共有や紹介技法、手法等のスキルアップを図る）を実行し、マッチングの強化に取り組みました。
- ・ビデオセミナーや就職支援セミナー（サクセス就活塾）を定期的に開催し、求職者への個別支援の強化を図りました。
- ・雇用保険受給者に対する早期再就職の取組として、初回認定日において事前マッチングにより選定した求人票を提示し、より詳細な求職者ニーズ等を把握する相談を行うとともに、求職者担当者制への移行を図り、早期再就職支援の実施に取り組みました。さらに、再就職手当リーフレットを活用した相談の実施による周知及び再就職手当の支給額の目安を記載したシミュレーションシールにより早期再就職のメリットを分かりやすく説明し、再就職への意欲喚起を実行しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・毎月の幹部会議・職員会議の開催、職員研修等を実施し、業務の進捗管理、個人情報漏えいの防止及び倫理規程の遵守など職員及び非常勤職員の資質の向上に努めました。
- ・紹介件数、就職件数、充足数及び雇用保険受給者の就職件数について、所長が週に1回現状の成果が一目でわかるように進捗管理表（棒グラフ：コメント入り）を作成し、業務の目標を明確化するとともに、個別面談等において、取組の方向性（目的）、取組内容等を具体的に示し、ハローワークの使命及び組織目的を常に認識させ、支援における意識の向上に取り組みました。

(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 人材不足分野の求人充足に向けた取組

- ・今年度の新たな取り組みとして、介護事業所においてミニ面接会前に求職者を対象とした事業所見学会を実施し、求職者に事業所の様子を実際に見てもらい、仕事内容に関するイメージを明確にしてミスマッチを減らし、面接会への参加を促す取組を行いました。
- ・奈良県看護協会、奈良県ナースセンター及びハローワーク桜井の共催による「看護補助者セミナー」と同時に管内の病院が参加する「医療のお仕事面接・相談会」を9月18日に開催し、医療分野の人材確保に取り組みました。
- ・医療・介護分野の求人に特化した求人情報誌を隔週で作成し、所内のパンフレットスタンドに配架して求職者に情報提供を行いました。情報誌には求人ごとにQRコードを表示し、手に取ったその場でハローワークインターネットサービスに遷移して詳細な求人条件を確認することができるように改善を行いました。

② 求職者マイページ開設促進の取組

- ・求職者マイページ開設率が奈良局の平均に達していなかったことから、今年度の目標である開設率70%を目指し、他所の取組を参考に、新規求職申込の際にはオンライン登録を基本に行う手法を令和6年5月から取り入れ、開設率の向上に取り組みました。また、求職者マイページの機能をフルに活用するため、求職者マイページの開設と同時に求職公開についても積極的に説明を行いました。

(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おける子育て中の女性等に対する就職支援

- ・マザーズコーナー利用者については、原則、担当者制によるきめ細かな職業相談を実施しています。また、当所のマザーズコーナーには、奈良県内で唯一保育士が常駐していることから、安心して子供を預けて相談に集中できると利用者の方から好評をいただいています。
- ・ハローワークへの定期的な来所が難しい場合には、オンラインによる職業相談を積極的に実施しています。
- ・新規利用者確保のため、年度当初に管内各自治体を訪問し、自所作成のマザーズコーナー利用案内リーフレットを持参し、担当者に説明のうえマザーズコーナーの周知協力依頼を行いました。

② シニア世代に対する就職支援

- ・当所管内では、60歳以上の求職者が増加しており、生涯現役支援窓口におけるシニア世代に対する就職支援に積極的に取り組み、就職件数及び充足数の向上を図るとともに、管内求人に対する充足支援の一環として、「シニア求人情報」の定期発行を行うことにより、地域の皆様から、より一層信頼され、常に利用者の期待に応えることができるハローワークを目指し、職員一人ひとりが求人者及び求職者支援に取り組んでいきます。

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

- ・人材不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸分野）の人材確保が喫緊の課題となっていることから、支援対象者を確実に把握し、求職者担当者制等による職業相談及び求人情報の提供、関連業界セミナー、面接会等のイベント情報の提供を通じ、人材確保支援の充実に取り組みます。また、介護事業所を中心に実施している事業所見学会と面接会のセット開催について、実施分野を広げ、求人充足サービスの向上に取り組みます。
- ・求人者マイページの普及により、窓口での対面による求人内容の確認、助言しながら求人受理していた流れが大きく変わり、事業所と接触する機会が減少しているため、事業所訪問等により求人票以上の事業所情報の収集及び所内での共有を図るとともに、事業所PRシートの作成、所内掲示により求人者支援の更なる充実に取り組みます。
- ・ハローワークを今よりもっと知ってもらうため、地方自治体との連携による広報活動及びSNS（LINE）を活用した情報発信を継続し、ハローワークの利用拡大及び各種イベントの周知を実施します。

2. 特記事項

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)	人材不足 分野の就 職件数	マザーズ ハロー ワーク事 業におけ る担当者 制による 就職支援 を受けた 重点支援 対象者の 就職率	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率					
令和6年度目標	1,757	1,323	32.1%	90.0%	90.0%	451	95.9%	83.4%					
令和6年度実績	1,551	1,183	35.9%	76.0%	95.0%	382	96.4%	95.9%					
目標達成率	88%	89%	111%			84%	100%	114%					

※ 「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。

ハローワーク下市 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

- ・就職、充足、雇用保険受給者の早期再就職のすべての指標を底上げするため、求職者担当者制による個別支援の徹底、就職面接会の定期的開催及び事業所訪問の計画的な実施による事業所情報の収集などを重点的に取り組みました。
- ・複数企業の参加による合同面接会の開催に当たっては、参加者の利便性の向上のため、参加企業が所在する自治体の協力を得て、庁舎内の会議室や公民館を会場として提供いただき実施しました。
- ・合同面接会及び当所で開催するミニ面接会については、自治体が発行する広報誌などを通じた周知や当所公式LINEを活用した周知を行った結果、開催回数は49回、参加企業数延べ93社、参加者数387名、就職者数139名となり、管内求人者からも、就職面接会の開催の継続を要望されています。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・中長期的な職員の育成を図る観点から、若手職員に「キャリアコンサルティング能力向上職員研修」を受講させると共に、奈良労働局基本方針「多様な人材を育成するための3ヶ年計画」におけるプロジェクトチームにも積極的に参加させました。
- ・ハローワークにおける職業相談等に必要な知識等を身に付けることを目的とした所内研修や、労働基準監督署職員による労働基準法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

- ・求職者マイページの開設率が低調だったため開設方法等を記載したリーフレットの作成やスマートフォン所持している求職者には、窓口でマイページ登録を行う取組を実施しました。また、併せて当所公式LINEの活用によるメリットの周知に取り組みました。引き続き、窓口でのマイページ登録を行う取組と求職者マイページのメリットを丁寧に説明することを徹底し開設率の向上を図ってまいります。

- ・求人者サービス向上の観点から、管内事業所の人材確保に貢献することを目的として、職員による事業所訪問を実施し、求人票だけでは分からない事業所の情報や求人充足支援のための情報を収集し、併せて求人内容に対する助言や就職面接会等への参加を案内する等の求人充足支援の強化を図りました。

(3) その他の業務運営についての分析等

- ・ハローワーク利用者の減少に対応するため、利用者拡大のための取組として、当所公式LINEの活用範囲をこれまでの就職面接会や就職支援セミナーの開催情報の発信に加え、今年度からは、ハローワーク利用勧奨用リーフレットやハローワークサービスの情報を発信し広報活動の強化を図りました。
- ・LINEへの投稿に当たっては、単にリーフレットだけを掲載するのではなく、就職面接会の案内の場合には親しみやすい参加勧奨のメッセージと共に、求人票には記載されていない事業所の情報を併せて発信しました。
- ・その他の広報活動として、管内の全市町村に対して、ハローワークサービスを含む利用勧奨文の広報誌への掲載依頼や、管内主要商業施設（スーパー、ドラッグストア等）にハローワーク利用案内勧奨用リーフレットを配置したりするなど、ハローワーク利用者の拡大のための周知を強化しました。

(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

- ・求職者のニーズに沿った求人の確保が課題であると思われることから、特に、高年齢者の就職につながる可能性の高い求人及び、仕事と子育てが両立しやすい求人を重点的に確保することを目的とした、求人開拓を積極的に行います。
- ・ハローワーク利用促進の一環として、管内主要商業施設（スーパー、ドラッグストア等）に協力を依頼し、就職面接会のチラシ、求人情報誌及びハローワーク利用勧奨用リーフレット等を配置していますが、更なる広報活動の強化のため、配置施設の拡大を検討します。

2. 特記事項

令和6年8月に、当所の規模としては大型ともいえる自己破産による事業所廃止があり、106名の解雇者が発生しました（うち、当所管内の離職者は60名）。

この事案に対応するため「特別対応窓口」を設置する旨を事前に周知し、離職者への対応をあらかじめ準備しておくことにより、36名のハローワーク利用があり、担当者制による個別支援、管内事業所を中心とした当該事業所離職者歓迎求人情報の提供を行う等の取組を実施した結果、29名の就職が実現できました。

3. 総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	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）	人材不足 分野の就 職件数	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数						
令和6年度目標	1,188	1,059	31.7%	90.0%	95.0%	230	73						
令和6年度実績	1,005	905	34.3%	89.1%	95.4%	190	123						
目標達成率	84%	85%	108%			82%	168%						

※ 「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。

ハローワーク大和郡山 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

・新たな求人開拓等の取組として、「職相⇄求人連携Project」を立上げ、職業相談部門においてハローワークに出ていない求人の情報を収集し、開拓のきっかけに繋げています。また、求職者ニーズの情報を受けて、求人条件の緩和や新たな求人開拓に取り組みました。

・若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定するユースエール認定制度の積極的な周知、勧奨により、前年度に引き続き2つ目のユースエール認定企業を選出することができました。

・求人事業所支援の一環として、奈良労働基準監督署及び関係機関等と連携のうえ「事業主全力応援！セミナー」を2回開催し、高い満足度を得ています。

・事業所担当者制による求人充足支援を行い、求人事業所との関係構築に努めてきました。

・求人及び職業相談担当職員による求人充足支援をテーマとした事例検討会を7月に計6回実施しました。

・職業紹介業務においては、各種労働法の知識が必要となることから、奈良労働基準監督署との共同研修及び意見交換会を実施しました。

・充足対策として、原則、週1回、4チーム（医療・福祉、若年者、シニア、子育て）による充足会議を開催し、各チームが主体となった事業所訪問を実施しました。他方で、求人部門が主体となる企画提案型の事業所訪問、企業見学ツアーなども実施しています。

求職者ニーズの情報を受けて、求人条件の緩和や新たな求人開拓に繋げる取組みを行っているところですが、支援担当者による件数の多寡が課題となっています。今一度、組織としての目指すべき方向性と重要性を伝え、より迅速で効果的なものとする必要があります。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・職員による求職者支援サービス向上を図るため、事例検討会を1月に計6回実施しました。マッチング精度の向上のため、定期的に参加します。

③就職対策

・タブレットやスマートフォンの操作に対応できると思われる求職者に対して、総合受付脇の椅子でオンライン登録から来所登録への切替サポートに取り組んでいます。

・求職者マイページの開設を促進しており、求職者マイページを活用した求人情報や各種イベント等の情報提供にも積極的に取り組んでいます。

(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

・管内の求人充足率を高めるため、「ハローワーク大和郡山 公式Instagram」による情報発信を開始したところです。求人募集企業で実際に働いている方や人事担当者へのインタビューなど、管内企業の魅力を効果的に伝えることができるよう取り組んで参ります。また、ワークライフバランスや、自分が楽しいと思える職場環境を重視する方々に、企業の知名度や収入ではない価値基準で企業を選択できる情報の蓄積と発信を行います。

・人手不足であった医療福祉分野のミニ就職面接会への応募者等の伸び悩みが課題となっていました。このため、8月、11月、2月を「医療福祉支援強化月間」と定めて、集中的に医療福祉分野の「ミニ説明・相談会」を開催しました。加えて求職者の関心を集めて参加を促すため、どのようなものをイメージできるA4判マンガ風イラストのチラシを作成し、職業相談窓口や雇用保険説明会等において活用を行っています。今後も、新しい事業所の説明会や見学会の企画立案を意識し、求職者の興味を引くような取組を推進します。

(3) その他の業務運営についての分析等

・当所の職業紹介に係る管内就職割合は、4割程度に止まることが多く、県内5所のうちで最も低い傾向にあります。また、県外就職割合は、奈良所に次いで2番目に高く、大阪市内までの交通アクセスの良さなどから、県外への就業意欲の高さが顕著に表れています。また、当所求職者の状況としまして、高年齢者、男性にあっては60歳以上、女性にあっては55歳以上の新規求職者の割合が高く、特に65歳以上の新規求職者数が伸びています。

このため、求職層の多くを占めるシニア世代の求人開拓に向けて、リーフレット「今、シニア求人が必要です」を活用した求人確保に取り組むとともに、求職者には求職者マイページ並びに電話等によるアプローチなどの取組を推進しました。

(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

・迅速な求人受理手続きが可能となる「求人者マイページ」の普及に取り組み、オンライン利用率が向上した一方で、求人事業所と接する機会が減っています。このことから、事業所訪問を積極的に推進し、求人事業所との関係構築の強化に努めています。

・「ミニ企業説明会・就職相談会」については、「医療福祉支援強化月間」による集中的な取組により医療福祉分野の充足率の改善に取り組んでいます。求職者と求人事業所とが接する機会の拡大を図るため、新しい事業所の参加と集客に力を注ぎます。また、「ミニ説明会、相談会」とは何か…、目的は？ を分かりやすく周知するためのA4判マンガ風イラストのチラシを作成し、職業相談窓口や雇用保険説明会等において活用を行っています。

・新しい事業所の「ミニ説明会、相談会や施設見学ツアー」の企画を意識し、求職者の目を引くような取組を推進するとともに、求人開拓の際には職業相談部門の担当者が同行し、事業所に求職者ニーズを伝えとともに、事業所の求める人材像などに関する情報の収集を行って参ります。

2. 特記事項

3. 総合評価 (※)

標準的な評価

※ 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)	人材不足 分野の就 職件数	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	1,926	1,485	35.2%	90.0%	95.0%	514	159	83.4%					
令和6年度実績	1,621	1,295	32.8%	82.4%	94.0%	416	158	106.5%					
目標達成率	84%	87%	93%			80%	99%	127%					

※ 「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。