ハローワーク奈良　就職支援業務報告（令和７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各指標に関する取組
・早期再就職及び求人充足を促進するため、来所者アンケートによりニーズを把握、適切な支援窓口（マザーズコーナー、わかものコーナー、ミドルシニアコーナー等）への案内を実施し、担当者制による継続した支援を行いました。
・早期再就職及び求人充足を促進するため「紹介につながる職業相談」を目指し、事業所情報の提供（所内事業所PRボード等の設置）、マイページを活用した求人情報提供（担当者によるマッチング）、提供後・紹介後のフォローアップに積極的に取り組みました。
・就職面接会は28回開催、開催前には職業相談部門担当者が参加企業を訪問し、現場を見学し求人情報の詳細を確認しました。また、人事担当者から「求める人物像」「仕事内容」を直接聞き取り、職業相談担当者間で情報を共有することで、求職者に詳細な求人情報を提供することができました。
・求人充足のために、求人者と求職者が直接面談する機会を提供する場として、mini事業所相談会の回数を増やしました。（年49回開催）
・求人事業所支援として、近隣所である大和郡山所と連携し、効果的な求人提出方法や助成金制度の活用方法を内容とする「事業主全力応援！セミナー」を開催しました。(年４回開催)
・増加するシニア求職者への求人確保のため、特に人手不足が顕著である福祉分野を中心に少しの時間なら働きたい高齢者や子育て中の女性とのマッチングを推進するため「短時間ワーク歓迎求人」の開拓に積極的に取組を開始しました。また、「応募前職場見学」を積極的に推進し面接までのハードルを下げたことで、高い確率で応募・採用につなげることができました。
・自治体と連携した就職面接会は、奈良市２回、生駒市３回、天理市４回開催し、地元企業の理解促進に寄与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
・職業相談では職業訓練に興味を持つ求職者が多いため、職業訓練担当者が講師となり職業訓練制度についての研修を実施しました。
・職員が講師となり「職業相談技法」「MP求職情報公開」について研修を実施しました。
・職業相談技能向上のためキャリアコンサルタント講習への積極的な参加を促進しました。

（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

・事業所情報を発信するツールとして、庁舎エントランスに事業所PRボードを設置しました。２月からはエントランスのデジタルサイネージを活用し、事業所PRに取り組んでいます。

・求職者の多彩なニーズに対応するための事例検討会について、前年度の「困難事例」の検討から、「紹介に至った事例」の発表・検討とし、好事例の横展開をすることとしました。

・前年度に引き続きSNSの活用に取り組みました。特にLINEの訴求力の高さを活かした広報を実施しました。また新規学校卒業者に対してはＸを活用し、ハローワーク未利用者をターゲットとして、奈良新卒応援ハローワークの紹介や面接のコツ、職業講話の様子などを幅広く配信しました。

・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、自治体との連携・協力による広報紙掲載やＬＩＮＥを活用したＰＲなどに取り組みました。

（３）その他の業務運営についての分析等

・就職件数、充足数、雇用保険受給者の就職件数について、目標達成に向け職員通路に日々の進捗状況を掲示することで全職員に意識付けを行っています。また進捗状況から課題を発見した際には、原因を分析し改善方法を検討した上で、実行していきます。

・目標達成のためには、マッチング、情報提供、フォローアップという基本的な取組が大切であることを常に意識しています。

（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

・人手不足による売り手市場が続いている現状においても、雇用のセーフティネットとして、無料の公的職業紹介機関であるハローワークの役割を果たしていく必要があります。

・来所者の高齢化が進む中、求職者ニーズにあった求人確保と求人者からの人材確保の要望にどのように応えていくかが課題となります。特に医療・福祉等の人手不足分野における求人充足のために、「応募前職場見学」の推進と「短時間ワーク歓迎求人」の確保に力を入れていきます。

・ＳＮＳ等を活用し、ハローワークで実施しているサービスメニューを広く周知することで「ハローワーク離れ」を防ぎ、利用者の拡大に努めていきます。

・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、本所での施設案内の他、ＬＩＮＥの活用、自治体との連携等により周知、広報を図っていきます。

・ハローワークにおける様々な業務分野の経験や知見を有する常勤職員が利用者への就職・充足支援に注力できるよう、実施体制を確保し、地域の労働市場の特性・課題を踏まえた求人者・求職者への一体的支援に取り組みます。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	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	④ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	⑤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	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７年度目標	4,622	4,439	30.6%	90.0%	95.0%	1,174	399	492	50.8%	96.9%	87.0%		
令和７年度実績	4,425	4,354	29.9%	79.0%	93.2%	1,127	375	718	50.2%	95.3%	88.3%		
目標達成率	95%	98%	97%			95%	93%	145%	98%	98%	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。

ハローワーク大和高田　就職支援業務報告（令和７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
・適切な支援窓口に誘導できるよう、新規登録時のアンケート内容の見直しを図りました。
・迅速な情報提供が可能となるよう、求職者マイページ開設の説明を新規登録時に必ず行う等の積極的な働きかけを行いました。
・マザーズコーナーにおいては、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）を継続して開催しました。また、応募書類の作成などに係るミニセミナーをコーナー内で開催し、同じ状況の求職者がお互い情報の交換ができたことで、就職意欲の喚起に繋がりました。
・わかもの支援、就職氷河期世代の支援、シニア世代の就職支援セミナーの開催（計26回）においては、ニーズの把握に努め、事業所の採用担当者を講師に招いたセミナー等を開催することで、参加者を増加させ、広く就職意欲の喚起に繋がりました。
・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、支援内容や成果について求人者にフィードバックする取り組みを実施しました。
・雇用保険受給者の早期再就職のため、各担当事業の対象者を確実に担当者制に取り込めるよう名簿の整備を図り、名簿を活用して初回講習会に情報提供を行いました。加えて、初回認定日に受給資格者証を職業相談窓口から返却し、相談を実施したことで、雇用保険受給者の就職数が増加しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組
・職業相談を実施する職員による事例検討会を開催し、相談技法の共有と専門性の向上を図りました。
・職員の職種理解促進のため、人手不足感が強い「介護職・介護業界について」の研修を開催しました。

（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

・就職に結びつけるため、担当者制による支援の取り組みを徹底しました。

・利用者確保として、ハローワーク及び付属施設（ワークサロン大和高田、橿原市ふるさとハローワーク、まっち☆ジョブ王寺）の新規利用者の掘り起こしのため、管内地方自治体に周知の協力を求めました。特に橿原市においては、市の協力によって、市が利用している商業施設内の掲示板に出先機関のポスターの掲示ができました。

・人材不足分野への求人充足支援のための就職面接会の定期開催（23回）に加えて、介護分野の求職者の確保を図るため、未経験者向けの「介護職入門セミナー」（2回）を開催しました。

・初回講習において、求人部門の職員が面接会の事業所情報を直接ＰＲすることで、求人の充足に努めました。

（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、実績の低下が見られた時は、毎週開催のミーティング及び毎月の職員・相談員会議にて共有を図り、共通認識を持ち業務に取組むことに努めました。

・セミナーにおいて、参加者の支援に繋がるように、ニーズを把握するためのアンケートを実施し、内容の見直しを随時行いました。

（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

・サービスメニュー、イベント情報や制度説明について、求職者の関心を引くわかりやすいデジタルサインネージの表示となるよう工夫を図ります。

・シニア層の割合（特に70歳以上）が引き続き増加しており、応募に繋げていくよう、ニーズに応じた応募可能求人の確保に努めます。

・求人充足に向けて、求人充足検討会の見直しを行い、フォーローアップの実施を徹底し、充足支援に繋げます。

・人手不足分野の就職を希望しない、人材不足分野職種経験者や有資格者への働きかけの強化を図り、人手不足分野の就職・充足に繋げます。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	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	④ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	⑤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	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７年度目標	4,764	4,195	33.8%	90.0%	95.0%	1,288	423	364	50.8%	96.9%	87.0%		
令和７年度実績	4,555	4,018	30.6%	93.0%	97.0%	1,338	396	387	72.0%	95.8%	93.8%		
目標達成率	95%	95%	90%			103%	93%	106%	141%	98%	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７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への取組として、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）を訪問や電話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を行いました。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、求職者への提供と併せて、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、早期の充足支援を実施しました。
・人材不足分野（介護分野）の求人充足支援として、介護事業所に特化した職場見学が可能な事業所の一覧表「応募前職場見学事業所リスト」を作成し、介護の仕事を検討している求職者に提供することで介護事業所への応募を後押しし、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行いました。また、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)を実施し、マッチングの強化に取り組みました。併せて、就職支援セミナー（サクセス就活塾）を定期的に開催し、求職者への就職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への取組として、早期あっせん対象者に対し、初回講習会や認定日における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、早期再就職支援に取り組みました。また、初回認定日における職業相談時には、再就職手当リーフレット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トにより早期再就職のメリットを分かりやすく説明し、早期再就職への意欲喚起を行いました。

②　中長期的な職員の資質向上に向けた取組
・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・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するよう指示し、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
・人材不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸分野等）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、担当者制等による職業相談、求人情報の提供及び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した。また、新たな取組として、紹介後の応募辞退者が多く見られた介護分野について、介護事業所に特化した「応募前職場見学事業所リスト」を介護の仕事を検討している求職者に提供し、介護事業所への応募を後押しすることによりミスマッチの解消に努め、求人充足サービスの向上に取り組みました。

②　求人者支援の取組
・求人者マイページの普及により事業所と接触する機会が減少しているため、積極的に事業所訪問を実施し、求人票以上の事業所情報の収集及び共有を図るとともに、事業所ＰＲシートを作成し、求職者への提供及び所内掲示を行いました。収集した事業所情報については、所内回覧に加え、新たに実際に事業所を訪問した職員が、職業相談担当者にミーティング等の機会を利用して内容伝達を行い、求人者支援の更なる充実に取り組みました。

（３）その他の業務運営についての分析等

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環境が整っています。
・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及び職業紹介を実施しています。
・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、マザーズコーナー利用案内リーフレットにより担当者へ説明を行い、マザーズコーナーの周知について協力依頼を行っています。

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」の定期発行を行っています。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

・雇用保険受給者の早期再就職支援について、引き続き就職支援強化チームを全所を挙げて結成し、定期的な意見交換の場を設けることによりサービス改善及び業務改善に取り組みます。

・新規求職者に対し、早めの情報提供及びフォローアップを確実に行い、求職者ニーズを踏まえた応募しやすい求人の確保等によりリピーターを増やし、求職者に頼りにされるハローワークを目指します。

・ハローワークを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．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	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７年度目標	1,664	1,238	35.1%	90.0%	95.0%	423	96.9%	87.0%					
令和７年度実績	1,495	1,249	32.3%	78.9%	92.2%	395	98.4%	95.8%					
目標達成率	89%	100%	92.0%			93%	101%	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。

ハローワーク下市　就職支援業務報告（令和７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、雇用保険を受給されている方への早い段階からの情報提供などを重点的に取組みました。
・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。
・企業の理解を深めて頂けるよう、実際に工場や施設を見学していただく「職場見学ツアー」を開催しました。参加者は８社、４８名となり、参加した方からは、「実際の仕事の様子を見ることで求人票だけではわからないことが理解できた」などの声があり、開催した企業の方からは「応募前に見学いただくことで仕事の具体的なイメージを持ってもらえた」などの声がありました。
・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４０回、参加企業数延べ９４社、参加者数４３１名、就職者数１６４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を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み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みとして、当所公式ＬＩＮＥの活用範囲をこれまでの就職面接会や職場見学ツアーの開催情報の発信に加え、今年度からは、「職場見学ツアー」の後にその様子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

・人手が特に不足している職種のうち、医療・介護・福祉の事業所の支援が課題であると思われることから、事業所訪問の強化による職員の理解促進やより詳細な情報の収集を行い、その情報を求職者へ伝えることで応募の促進を図ります。

・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取組みます。

・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、配置施設の拡大に取り組みます。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	④ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数						
令和７年度目標	1,099	969	36.1%	90.0%	95.0%	214	80						
令和７年度実績	1,077	888	32.4%	79.4%	95.3%	196	131						
目標達成率	97%	91%	89%			91%	163%						

※ 「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７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
・求人開拓等の取組みとして、職業相談部門及び雇用保険適用担当課においてハローワークに出ていない求人情報や雇用保険資格喪失手続き時の欠員補充の情報を収集し、開拓に繋げました。また、求職者ニーズの情報により、求人条件の緩和指導に取組みました。
・求人事業所支援として、近隣所である奈良所との連携により「事業主全力応援！セミナー」を３回開催しました。効果的な求人提出方法や助成金制度の活用方法等を内容とし、好評を得ました。
・求人担当者制により、説明会や面接会の参加勧奨、事業所PRシートの作成、条件緩和提案及び求職者への求人情報提供等の求人充足に向けた支援を行い、求人事業所との関係構築に努めました。
・求人部門と職業紹介部門が連携したチーム支援による充足会議に関して、従来からの実施要領を改めて、４チーム（高齢者、若年者、子育て及び人手不足分野）で、事業所訪問を基本とした充足に向けた各支援を実施しました。
・求人部門が主体となり、事業所訪問、企画提案型の「ミニ企業説明会・就職相談会」及び「職場見学ツアー」等を実施しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組
・若手職員に対して、職業紹介における知識やスキルを身に付けるための研修を実施しました。
・事業所訪問を積極的に実施し、業界や職種に関する知識を身に付け、求人者及び求職者支援に活用しました。
・事例検討会を月１回実施し、職業相談スキルの向上に努めました。

③就職対策
・担当者制による効果的な就職支援を行うため、予約相談による計画的な支援を実施しました。
・雇用保険受給者の早期再就職のため、雇用保険説明会と同時に実施していた初回講習を分離開催することにより、説明時間の確保を図りました。
・人手不足分野就職希望者への担当者制による支援を重点的に取組みました。

（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

・チーム支援による求人充足会議において、高齢者、子育て世代、若者世代及び人手不足分野の各チームを編成したこと及び事業所訪問の積極的な実施によるきめ細やかな事業所情報の収集や事業所PRシートの作成等により、求人票以上の情報収集を徹底したことで、求人事業所との関係構築を強化しました。

・「ミニ企業説明会・就職相談会」について、求人内容の条件緩和に応じた事業所を中心に、新規事業所の参加勧奨を積極的に行いました。また、求職者への参加勧奨については、事業所PRシートを併せて掲示する等、分かりやすさを念頭において実施しました。

・「職場見学ツアー」について、重点業務である人手不足分野事業所に偏っていたため、職業相談部門との連携により、求職者ニーズを汲み取ることで製造業の見学ツアーを実施し、高評価を得ることができました。

・求人開拓について、チーム支援による求人充足会議で職業相談部門が把握した求職者ニーズ等の情報を共有して、事業所に伝達する等、工夫した上で実施しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

・管内就職の割合が、４割程度に留まり、県内５所のうちで最も低い状況が固定化している傾向にあります。一方で、県外就職割合は、奈良所に次いで２番目に高くなっており、賃金水準の高い大都市圏への交通アクセスが容易である等が原因であると分析され、県外就職の割合の高さに繋がっています。このため、管内事業所に対して、事業所訪問を積極的に実施し、求人票以上の情報を収集することや求人条件の緩和提案行い、応募しやすい求人を作成することを通じて管内事業所の魅力を発信し、求職者の応募に結び付けました。

・求職者の状況として、高年齢者の割合が多くなっており、男性は60歳以上、女性は55歳以上の求職者割合が高く、特に65歳以上の新規求職者数の伸びが顕著となっています。このため、シニア世代の求人開拓を行うべく、リーフレット「今、シニア求人が必要です」を活用し、各事業所に対して、年齢緩和提案や作業内容等の切り出し提案を行い、求人確保に取組みました。

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

・従来から推進している「求人者マイページ」について、オンライン利用率が向上しました、一方で、事業所と接する機会が減少していることから、求人部門及び職業相談部門が連携して、事業所訪問を積極的に実施し、求人事業所との関係構築の強化に取組みます。

・新規求人数が減少傾向にあることから、事業所訪問に限らず、郵送、架電等あらゆる手段を駆使し、暫く求人を受理していない事業所や更新手続きが滞っている事業所に対し、積極的な働きかけを行うことで、求人の総量確保に取組みます。

・「ミニ企業説明会・就職相談会」、「職場見学ツアー」に関して、参加者数や紹介件数及び採用件数の伸びが鈍化していることから、求人部門及び職業相談部門が連携して、求職者ニーズを踏まえた事業所を選定し、参加者数、紹介件数及び採用件数の増加を図ります。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	③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	⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率					
令和７年度目標	1,814	1,352	35.7%	90.0%	95.0%	475	62.2%	87.0%					
令和７年度実績	1,693	1,263	32.3%	81.0%	96.2%	468	76.0%	99.0%					
目標達成率	93%	93%	90%			98%	122%	113%					

※　「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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