

雇用ニュース

つがる 2025

6月号(5月内容)

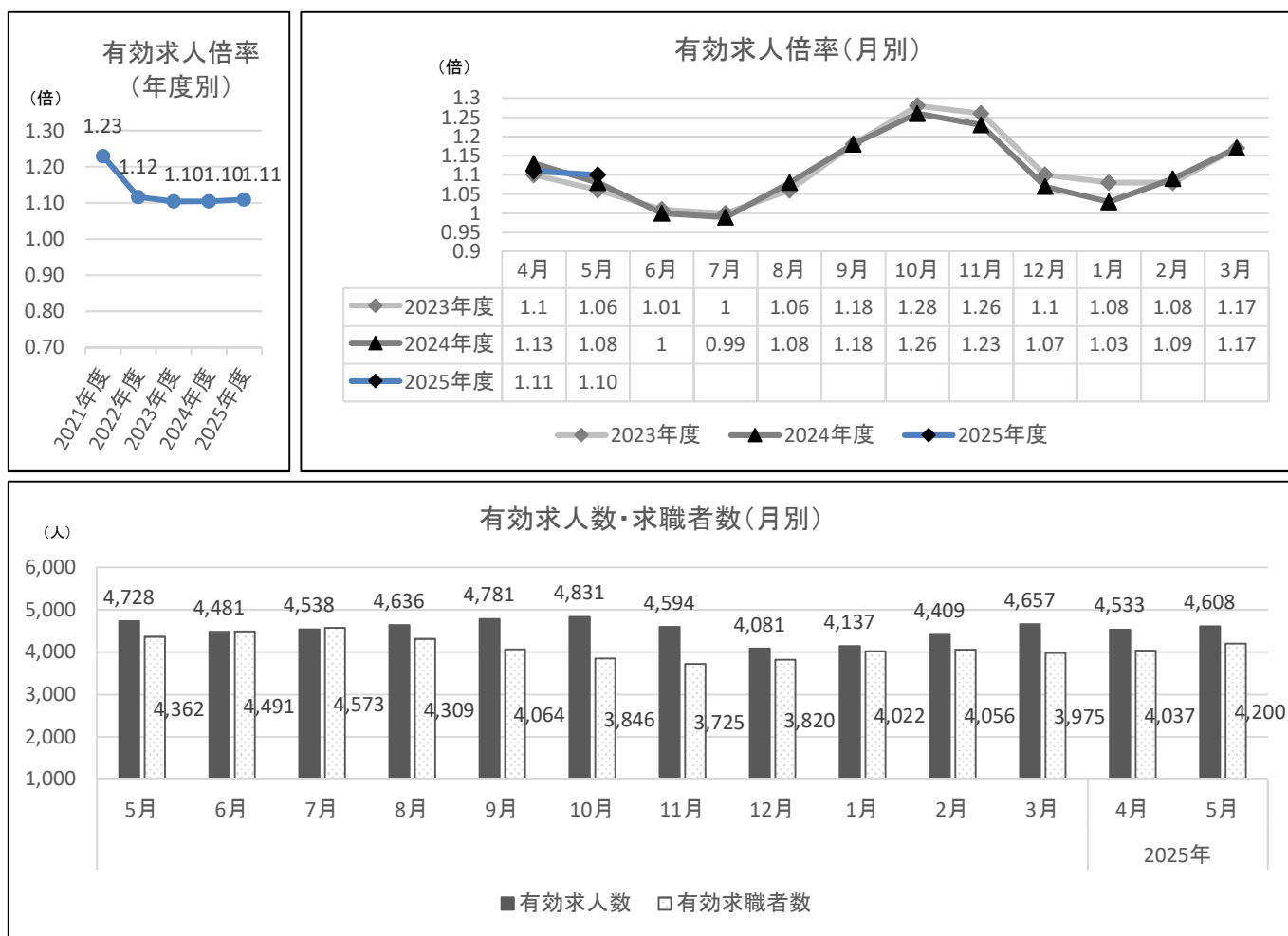
ハローワーク弘前（弘前公共職業安定所）

〒036-8502 弘前市南富田町5-1

TEL 0172-38-8609



●有効求人数・求職者数・求人倍率の推移



○求人・求職の状況

- 有効求人倍率は1.10倍となり、前年同月より0.02ポイント上回りました。
また、前月比では0.01ポイント下回りました。
- 有効求職者数は4,200人で、対前年同月比3.7%（162人）減少しました。
- 有効求人数は4,608人で、対前年同月比2.5%（120人）減少しました。
- 新規求職申込件数は986件で、対前年同月比12.5%（141件）減少しました。
- 新規求人数は1,857人で、対前年同月比6.5%（114人）増加しました。
- 就職件数は301件で、対前年同月比17.5%（64件）減少しました。

●一般職業紹介状況（管内）

1. 全数

	2025年 5月	2024年 5月	増減数	増減率(%)	2025年度 5月(累計)	2024年度 5月(累計)	増減数	増減率(%)
新規求人数 (人)	1,857	1,743	114	6.5	3,565	23,513	▲ 19,948	▲ 84.8
月間有効求人数 (人)	4,608	4,728	▲ 120	▲ 2.5	9,141	63,648	▲ 54,507	▲ 85.6
新規求職申込件数 (件)	986	1,127	▲ 141	▲ 12.5	2,151	13,234	▲ 11,083	▲ 83.7
月間有効求職者数 (人)	4,200	4,362	▲ 162	▲ 3.7	8,287	57,641	▲ 49,354	▲ 85.6
紹介件数 (件)	718	884	▲ 166	▲ 18.8	1,515	10,222	▲ 8,707	▲ 85.2
就職件数 (件)	301	365	▲ 64	▲ 17.5	590	4,147	▲ 3,557	▲ 85.8
就職率 (%)	30.5	32.4	▲ 1.9	*	27.4	31.3	▲ 3.9	*
新規求人倍率 (倍)	1.88	1.55	0.33	*	1.66	1.78	▲ 0.12	*
有効求人倍率 (倍)	1.10	1.08	0.02	*	1.10	1.10	0.00	*

注）学卒を除きパートタイムを含む。

2. 常用的フルタイム

	2025年 5月	2024年 5月	増減数	増減率(%)	2025年度 5月(累計)	2024年度 5月(累計)	増減数	増減率(%)
新規求人数 (人)	1,029	994	35	3.5	2,050	13,139	▲ 11,089	▲ 84.4
月間有効求人数 (人)	2,757	2,810	▲ 53	▲ 1.9	5,451	37,294	▲ 31,843	▲ 85.4
新規求職申込件数 (件)	507	574	▲ 67	▲ 11.7	1,190	7,365	▲ 6,175	▲ 83.8
月間有効求職者数 (人)	2,298	2,509	▲ 211	▲ 8.4	4,625	31,839	▲ 27,214	▲ 85.5
紹介件数 (件)	391	480	▲ 89	▲ 18.5	835	5,696	▲ 4,861	▲ 85.3
就職件数 (件)	159	192	▲ 33	▲ 17.2	301	2,201	▲ 1,900	▲ 86.3
就職率 (%)	31.4	33.4	▲ 2.0	*	25.3	29.9	▲ 4.6	*
新規求人倍率 (倍)	2.03	1.73	0.30	*	1.72	1.78	▲ 0.06	*
有効求人倍率 (倍)	1.20	1.12	0.08	*	1.18	1.17	0.01	*

注）学卒及びパートタイムを除く。

3. 常用的パートタイム

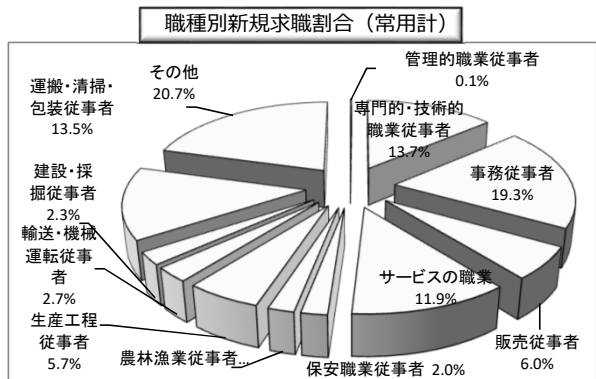
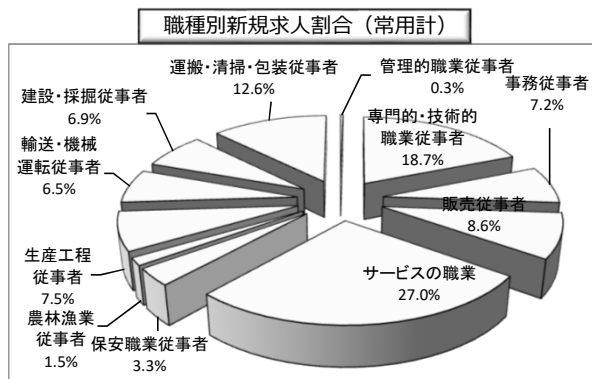
	2025年 5月	2024年 5月	増減数	増減率(%)	2025年度 5月(累計)	2024年度 5月(累計)	増減数	増減率(%)
新規求人数 (人)	554	476	78	16.4	971	6,612	▲ 5,641	▲ 85.3
月間有効求人数 (人)	1,270	1,416	▲ 146	▲ 10.3	2,540	18,155	▲ 15,615	▲ 86.0
新規求職申込件数 (件)	305	350	▲ 45	▲ 12.9	723	4,047	▲ 3,324	▲ 82.1
月間有効求職者数 (人)	1,621	1,557	64	4.1	3,194	20,532	▲ 17,338	▲ 84.4
紹介件数 (件)	267	309	▲ 42	▲ 13.6	566	3,426	▲ 2,860	▲ 83.5
就職件数 (件)	107	136	▲ 29	▲ 21.3	220	1,451	▲ 1,231	▲ 84.8
就職率 (%)	35.1	38.9	▲ 3.8	*	30.4	35.9	▲ 5.5	*
新規求人倍率 (倍)	1.82	1.36	0.46	*	1.34	1.63	▲ 0.29	*
有効求人倍率 (倍)	0.78	0.91	▲ 0.13	*	0.80	0.88	▲ 0.08	*

◆新規求人倍率＝新規求人数÷新規求職申込件数

◆有効求人倍率＝有効求人数÷有効求職者数

◆就職率＝就職件数÷新規求職申込件数×100

◇「常用的」とは雇用期間が4ヶ月以上又は定めがないもの



注）平成21年12月改定の「日本標準職業分類に基づく区分」に基づく区分

4. 職種別求人・求職・紹介状況（常用計）

（単位：人、件、倍）

職業分類	項目	新規求人数	有効求人数	新規求職申込件数	月間有効求職者数	紹介件数	就職件数	充足数	有効求人倍率
職業計		1,583	4,027	812	3,919	658	266	293	1.03
A	管理的職業従事者	4	11	1	9	0	0	0	1.22
B	専門的・技術的職業従事者	296	754	111	471	86	39	35	1.60
C	事務従事者	114	311	157	787	181	45	44	0.40
D	販売従事者	136	339	49	250	38	15	20	1.36
E	サービスの職業	428	1,069	97	385	112	55	70	2.78
F	保安職業従事者	52	90	16	40	13	10	13	2.25
G	農林漁業従事者	23	85	16	71	19	13	13	1.20
H	生産工程従事者	118	351	46	268	48	31	30	1.31
I	輸送・機械運転従事者	103	279	22	91	31	16	19	3.07
J	建設・採掘従事者	110	329	19	72	18	13	8	4.57
K	運搬・清掃・包装等従事者	199	409	110	605	112	29	41	0.68
	分類不能の職業	-	-	168	870	-	-	-	-

◆充足数：自安定所の求人が安定所（他安定所を含む）の紹介斡旋により、求職者と結びついた件数

注）平成21年12月改定の「日本標準職業分類に基づく区分」に基づく区分

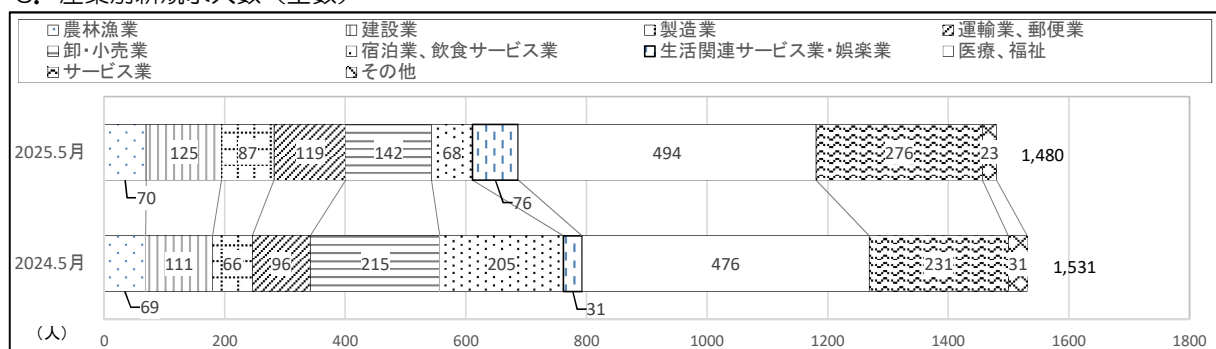
5. 年齢別・職種別有効求職者数（常用計）

（単位：人）

職業分類	年齢計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	55歳以上の割合
職業計	3,919	295	722	699	804	872	527	33.2%
A	管理的職業従事者	9	1	2	0	4	1	25.0%
B	専門的・技術的職業従事者	471	49	117	79	82	89	25.7%
C	事務従事者	787	60	174	180	191	114	16.6%
D	販売従事者	250	25	39	42	65	50	32.5%
E	サービスの職業	385	21	49	57	74	107	41.7%
F	保安職業従事者	40	1	3	2	4	15	78.0%
G	農林漁業従事者	71	7	7	11	12	19	45.6%
H	生産工程従事者	268	20	52	48	60	58	29.2%
I	輸送・機械運転従事者	91	3	4	13	16	37	63.0%
J	建設・採掘従事者	72	7	8	14	10	15	48.2%
K	運搬・清掃・包装等従事者	605	29	94	103	125	164	43.7%
	分類不能の職業	870	72	173	150	161	203	33.6%

注）平成21年12月改定の「日本標準職業分類に基づく区分」に基づく区分

6. 産業別新規求人人数（全数）



ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

- ★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。
 - ※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索