

令和5年度ハローワーク総合評価結果

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

もくじ

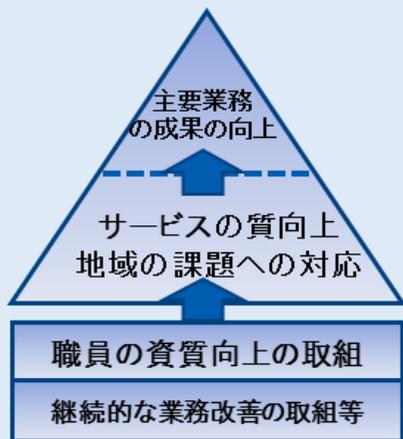
1	ハローワーク総合評価について	1
2	ハローワーク総合評価（令和5年度）の評価指標の構成	2
3	ハローワーク総合評価の評価方法	3
4	令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の実績（主要指標）	4
5	令和5年度就職支援業務報告（ハローワーク青森）	5
	〃 （ハローワーク八戸）	7
	〃 （ハローワーク弘前）	9
	〃 （ハローワークむつ）	11
	〃 （ハローワーク野辺地）	13
	〃 （ハローワーク五所川原）	15
	〃 （ハローワーク三沢）	17
	〃 （ハローワーク黒石）	19
6	令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標	21

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。
- 例年、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、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、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。
- (1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
 - ① 業務の質に関する**補助指標**
 - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
 - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



短期的な成果の向上だけでなく、
中長期的な業務の質向上・業務改善
を図り、マッチング機能を強化

(2) ハローワークのマッチング機能 の総合評価・利用者への公表

- ・業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点項目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→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、同一グループ内で相対評価
- ・ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)~(3)を実施

2 ハローワーク総合評価（令和5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）
- 求人充足数（受理地ベース・一般）
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

◆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者制の実施
- 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
- 新規等求人の開拓
- 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

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歳以上の就職件数
- 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

3 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。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



**〇〇ハローワークの
A指標のポイント**

（例） A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100 \text{点} \times 105\% = 105 \text{点}$ がA指標の点数となる。

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A指標の目標達成率は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。

4 令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の実績（主要指標）

	就職件数 (一般)	求人充足数 (受理値ベース・一般)	雇用保険受給者の 早期再就職件数
青森労働局	22,143 件	21,150 件	6,218 件
ハローワーク青森	4,770 件	5,070 件	1,362 件
ハローワーク八戸	5,225 件	5,054 件	1,526 件
ハローワーク弘前	3,853 件	4,105 件	1,204 件
ハローワークむつ	1,378 件	1,018 件	297 件
ハローワーク野辺地	736 件	860 件	256 件
ハローワーク五所川原	2,086 件	1,671 件	567 件
ハローワーク三沢	2,743 件	2,413 件	667 件
ハローワーク黒石	1,352 件	959 件	339 件

5 令和5年度就職支援業務報告

ハローワーク青森

総合評価

標準的な成果

※ 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

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

当所では、主要指標である就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成に重点を置き取組を実施しました。求人票について、求職者目線で「知りたい求人内容の明確化」、「仕事内容欄の充実」、「応募者が出やすい求人条件の要件緩和の提案」を行いました。また、求職者に対して積極的な求人情報提供を9,268件実施し、紹介740件のうち229件が就職に結びつきました。

求人充足対策については、人材不足分野として、求人面接会や求人企業説明会を「運輸・警備・建設」分野9回、「福祉（介護・医療・保育）」分野6回開催し、51事業所に対して求職者166名の参加があり、相互理解を深めるとともにマッチングを推進しました。また、福祉分野の仕事内容を理解していただくため、毎月1回「福祉のお仕事ガイド入門セミナー」を開催し、経験が無い方にも当該職業についてわかりやすく説明を行いました。

また、人材不足業種以外ではシニア就職面接会を3回開催（延べ6事業所）し、延べ46名の面談があり、高齢者の就職促進を図りました。

雇用保険受給者の早期再就職を図るため、早期再就職のメリットと就職日に応じた再就職手当支給額を記載した「早期再就職プラン」を交付・説明するとともに、面接の受け方や応募書類の書き方などの就職支援セミナーへの積極的な受講を促し、早期再就職に向けた意欲の喚起を図りました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的に職員の育成を図る観点から、職員の専門性の向上・職業理解を深めるため、「福祉人材センター業務内容説明会」、「ポリテクセンター青森における訓練見学・体験会」、「あおり若者サポートステーションの業務内容研修」を実施するなど、職員の能力向上を図りました。

(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

オンライン職業相談のニーズに対応できるよう、職員に対するオンライン職業相談アプリのPC操作研修を行うなどITスキルの向上を図りました。

各種セミナーや面接会等については、新型コロナウイルスの5類移行を契機にコロナ禍以前の定員レベルに戻し、多数の事業主、求職者が参加できるように開催規模の見直しをしました。

「求職者マイページ」について求職者からの質問に対応できるよう、よくある質問やわかりにくい点などを日々のメール配信で共有することにより職員側のスキル向上を図りました。これにより、求人情報・イベント情報・メッセージなどの受信機能や求人検索条件の保存機能などの各種機能をより丁寧に説明することで、開設及び支援へとつなげることができました。

雇用保険資格喪失者へオンラインによる求職登録が可能であることを周知するため、雇用保険適用窓口において雇用保険資格喪失手続き時に事業所を通じてリーフレットの配付を行い、ハローワークを利用していない層への利用促進及び来所時のスムーズな新規求職申込受付へとつなげました。

(3) その他の業務運営についての分析等

近年、少子高齢化の影響等によってハローワークへの来所者の減少傾向が継続しており、登録する求職者の減少も続いています。求職者の減少が更に続いた場合、相談件数、紹介件数、就職件数にも影響するため、様々な方法によりハローワークの利用勧奨を行いましたが、決定的な解決策とまでは至っておらず、結果的に主要指標の各件数が低調となったものと考えています。

(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

新型コロナウイルスの5類移行を契機に企業の人材不足感はさらに高まりつつあり、特に、倒産件数全体に占める人手不足関連倒産の割合が近年上昇しているなど人手不足は今や企業及び地域経済の維持にとって死活問題となっています。コロナ禍から経済が立ち直りを見せる中、生産年齢人口の急激な減少とも相まって、企業の求める人材を紹介し求人を充足することがハローワークに求められた喫緊の課題となっています。

引き続き企業の人手不足対策に重点をおき企業説明会や業界セミナーなどを開催し、求職者が望んでいる雇用条件・雇用環境などの傾向を分析したうえで求人者へ情報提供し、同時に求人者側が持っているアピール部分も求職者へ発信できるように、その情報収集方法と発信方法について他のハローワークの取組なども参考に検討する必要があると考えています。

求職者マイページについては、他のハローワークの好事例なども取り入れて利用促進を図ることで、マイページ利用率は、令和5年10月末の13.6%から、令和6年3月末には23.4%まで利用が拡大したものの、他局と比べれば未だ低調となっています。求職者マイページの利用促進は、求職者と求人者マイページを開設した求人者双方のメリット拡大に繋がるため、次年度は更に求職者マイページの開設を積極的に推進する必要があると考えています。

2 特記事項

求人・求職のマッチングに資する情報の随時共有を図り企業の求める人材の紹介及び求人充足に結びつけられるよう、所内システムの「求人・求職掲示板」に求人受理時や事業所訪問などで把握した情報を掲載することで紹介担当職員がリアルタイムで参照できるようにしました。

また、紹介担当職員が求職者目線による求人条件や内容に対する意見等を掲載することによって、求人受理時の事業所への提案や充足が滞っている求人事業所への条件緩和支援等を行う際の参考として活用できるように改善をしました。

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の 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 の就職件数
令和5年度目標	5,232	5,514	1,449	90.0%	90.0%	367	276	95.3%	150
令和5年度実績	4,770	5,070	1,362	85.6%	96.7%	445	337	96.5%	156
目標達成率	91%	91%	93%	***		121%	122%	101%	104%

※ 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。

※ 「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

5 令和5年度就職支援業務報告

ハローワーク八戸

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

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

近年少子高齢化に伴う労働力人口の減少等により利用者の減少がみられることから、オンライン登録者など来所に消極的な求職者へ郵便でリーフレットを送付するなど来所を呼びかける取組や、若手職員が外に出る取組として事前の研修を行い経験豊富な職員が同行し積極的に事業所訪問を行う環境を整えるなど各種取組を実施しました。

また、若手職員の知見、スキルの向上を目指し、事業所訪問、求職者担当者制、求人担当者制、各種研修を実施しました。

紹介部門と求人部門の連携を図るため、求人充足会議など日常的なコミュニケーションを増やす取組を実施しました。

（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

一方向型の求職者担当者制の励行、計画的な事業所訪問による求人開拓の実施、充足対策として紹介部門・求人部門間の連絡票の導入の取組についてマニュアル化を図りました。

その結果、求職者担当者制については、双方向型も加え年間188名を対象として、うち72人（38.3%）を就職に結びつけることができました。

求人開拓については、事業所訪問等による求職者ニーズの高い求人開拓を計画的に推進し、新規事業所の求人開拓と併せ事業所との接触件数は年間で2,595件と目標を大きく上回ることができました。

また、充足対策については、求人充足会議に若手職員も参加させ育成を図りながら、年間目標の32件を達成することができました。

（3）その他の業務運営についての分析等

障害者就職面接会は、令和5年度において小規模な管理選考スタイルでの開催方法を改め、より多くの事業所及び求職者が参加できるように午前と午後の2部制として開催しました。その結果、11事業所、延46名の求職者が参加し面接・相談が行われました。

人材確保対策推進事業をさらに推進するため、人材確保分野支援対象者の確保に向け人材確保コーナーへの誘導に注力しました。また、所内でナビゲーター、コーディネーター参画による意見交換の打合せを複数回開催しました。充足プランの作成など充足支援を強化する取組として、積極的に事業所訪問することとしました。

就職氷河期世代の正社員就職の支援については、支援対象者を確実に把握し、職業相談窓口等でリーフレットを提供し、支援内容の周知を図った結果目標を上回ることができました。

(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

求職者マイページを普及させるため、受付・窓口での案内や所内放送で求職者マイページ開設の勧奨を図りましたが、令和6年3月度で24.7%と伸び悩んでいることから、他所の好事例を取り入れ令和7年3月度までに40%以上を目標に取り組むこととしました。また、求職者マイページを開設した利用者及び求職者担当者制対象者のニーズに合った積極的な求人情報の提供により早期再就職を目指します。

また、事業所への積極的な接触を図るほか、事業所情報収集による求職者への情報提供、魅力ある（分かりやすい）求人作成の支援、事業所説明（面接）会の開催など求職者のニーズの高い求人確保します。

2 特記事項

--

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の 就職件数	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 の就職件数
令和5年度目標	5,886	5,373	1,662	90.0%	90.0%	234	340	1,424	135
令和5年度実績	5,225	5,054	1,526	70.0%	92.6%	286	341	1,316	144
目標達成率	88%	94%	91%	***		122%	100%	92%	106%

※ 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。

※ 「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

5 令和5年度就職支援業務報告

ハローワーク弘前

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

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

当所では、主要三指標の目標達成を最重要と考え、特に次の取組に力を入れてまいりました。

① 就職件数の底上げ

職業紹介につながる職業相談を意識し、各種支援サービスのうち、求職者の求職条件に合致する求人情報の積極的提供（来所勧奨型紹介・計画紹介を前提とした求人情報の提供）を取り組み、年間で2,970件（うち人材不足分野対象は539件）の求人情報の提供を行い、そのうち454件が応募に至り、229件の就職に結びつきました。

ハローワークの利用勧奨も含めた情報提供は一定の効果もあり、引き続き実施してまいります。

② 雇用保険受給者の早期再就職について

6月から雇用保険受給者全員と認定日の職業相談を実施し、受給中における就職意欲を喚起し保てるよう、求職者の態様に応じた相談に努めました。また、雇用保険受給者に対して求職者担当者制による支援を実施し、年間2,002件の求人情報提供を実施したうち236件が応募に至り、123件の就職に結びつきました。

（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

オンラインサービスを活用した就職支援による利用者確保

求職者に対するオンラインサービス提供を促進するため、令和5年6月に「オンライン・デジタル化推進委員会」を設立し、オンライン登録者確保の検討とともに、オンライン職業相談等の研修を実施し、幅広い求職者の求めに応じたサービス提供体制を目指し取り組みました。

オンライン職業相談の実績は3件と少ないものの、求職者マイページの新規開設率は、「オンライン・デジタル化推進委員会」設立前の令和5年5月には5.9%であったのが、年度末の令和6年3月には19.9%まで増加しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

新規求職者、紹介率が年々減少する中で、安定所の利用者の増加を図るためには「各種支援サービス」の充実とPR等に積極的に取り組むことが効果的であると考えています。

各種支援サービスの提供・実施にあたっては、紹介業務担当者一人一人のスキルアップが必要であり、求職者のニーズに合わせた的確な職業相談・紹介を行えるようになるために数多くの事例に触れ、考えることにより、様々なケースへの対応力を上げていくことが効果的であると考えことから、各種研修や事例検討会等によるスキルアップを目指します。

また、各種支援サービスについて、現在ハローワークを利用していない層に向けてのオンラインによる各種支援サービスの情報発信とともに、ハローワークの強みである対面サービス（特に個別支援）についても周知し、持続的なハローワークサービスの活性化を図ってまいります。

(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

認定日の雇用保険受給者との全員相談時において求職条件の再確認の徹底及び緊要度の確認の徹底をした上での求人情報提供により、マッチング精度の向上及び雇用保険受給者の早期再就職件数の増加を図ってまいります。

充足の目標を達成するために、次年度は求人担当者制による求人充足のための求人者サービスを重点的に実施し、事業所訪問等による求人充足支援の取組を徹底することにより、求人充足数の増加を図ってまいります。

また、求職者担当者制による、支援対象者のニーズに応じた個別支援を充実させることにより就職件数の増加を図ってまいります。

求職者セミナーに関して、ビデオセミナーの開催を縮小し、企業説明会の開催や講師による就職支援セミナーへの移行により雇用保険受給者の早期再就職意欲の促進を図り、就職件数の増加を見込みます。

前年度に引き続き、「オンライン・デジタル化推進委員会」によるオンライン職業相談等の研修を実施し、マイページを活用した迅速な情報提供の強化等にむけ、精力的に取り組んでまいります。

高年齢層の就職促進について、人材不足分野における高年齢層の労働市場への参加促進のため、人材確保対策コーナーとの連携した取組を模索するも、実施に至りませんでした。人材不足分野における高年齢層の就業需要はあることから、連携した取組の実現に向けて引き続き検討してまいります。

2 特記事項

--

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の 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 の就職件数
令和5年度目標	3,982	4,573	1,131	90.0%	90.0%	183	174	95.4%	138
令和5年度実績	3,853	4,105	1,204	77.4%	94.7%	261	208	101.1%	139
目標達成率	96%	89%	106%	***		142%	119%	105%	100%

※ 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。

※ 「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

5 令和5年度就職支援業務報告

ハローワークむつ

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

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

当所では、主要3指標【就職件数】【充足数】【雇用保険受給者早期再就職件数】の目標達成を重要と考え、特に重点的に下記の取り組みを行いました。

- ・ 求人担当者制、求職者担当者制の実施によるマッチングの強化
- ・ 良質求人の確保を目的とした事業所訪問の実施
- ・ 雇用保険受給者に対する認定日全員相談の実施及び事前マッチングによる適格求人の提案
- ・ むつ市及び大間町と連携した出張相談の実施

求人担当者制では、154件の求人に支援を行ったことで、充足件数は84件となり、一定の成果がありました。

出張相談を毎月開催し、相談件数が114件となっており、求職者の掘り起こしにつながりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、職員を講師とした所独自の就職支援セミナーの開催のほか、各種イベントの担当を若手職員に経験させるなどの取り組みを行いました。加えて、ハローワークの職業相談等においては、各種労働法の知識が必要になることから、むつ労働基準監督署職員を講師とした職員研修を令和6年1月に実施しました。

（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

前年度に実施されたハローワーク利用者満足度調査において、プライバシーへの配慮を求める声が多く寄せられていることから、令和5年6月に「ご相談がプライバシーへの配慮などを必要とするような場合には遠慮なく職員へお声かけください。」の立札を全窓口へ設置しました。

（3）その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、むつ市の誘致企業であるトマト栽培工場において、137人の求人申し込み、115人の採用があったため、就職件数、充足数、雇用保険受給者早期再就職件数への影響がありました。

令和6年度は、求人充足支援として、来所相談者を増やすための潜在的求職者の掘り起こしや、人手不足分野をはじめとした求人に対する求職者ニーズに即した求人条件緩和指導などの取り組みが必要となります。

(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

求職者担当者制について、支援対象者 57 名に対し、就職件数が 11 件（就職率 19.3%）と低調であったことから、担当者制の実施にあたって十分なマッチングができる状況とするために、求人担当者と連携して求職者ニーズに即した求人要件緩和を行うなど部門間で連携して進めていきます。
また、求人充足支援対策の一環として、求職者が応募する企業のイメージをより掴みやすくするために、デジタルサイネージを活用した求人提出企業のPR動画の公開など求人票以上の情報を提供していきます。

2 特記事項

求人者マイページについては、開設についての手順やよくある質問を取りまとめた所独自のリーフレットの作成や、開設・活用に不安等のある企業に対し訪問による開設支援を行うなどして利用促進に努め、令和5年度のマイページ利用率は98.2%となりました。

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	新卒者支援に係 る就職支援ナビ 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
令和5年度目標	1,246	984	268	90.0%	90.0%	80	111
令和5年度実績	1,378	1,018	297	78.0%	100.0%	60	148
目標達成率	110%	103%	110%	***		75%	133%

※ 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。

※ 「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

5 令和5年度就職支援業務報告

ハローワーク野辺地

総合評価

標準的な成果

※ 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

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

当所では、主要3指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成を最重要と考え、特に重点的に進めることとし、雇用保険受給者全員に対する認定日職業相談を実施し、早期再就職のメリット及び再就職手当支給額をお知らせする「早期再就職プラン」交付による早期再就職の意欲喚起や職業相談時に次の応募者が選定できていない場合に職員が窓口で求人検索して情報提供する「プラスワン情報提供」などの取組を行いました。

特に令和5年度から新たに取組をした「プラスワン情報提供」による窓口における求人情報提供件数は、年間を通じて3,873件の実績となり、紹介件数は1,435件で前年度比5.5%の増加となったことから、一定の効果がありました。

これらの取組により、雇用保険受給者の早期再就職件数は256件となり、前年度比22件（9.4%）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

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、職業紹介・助成金業務に係る研修、職業訓練に係る研修、労働基準法に係る研修を実施し、職員の資質向上を図り、PDCAサイクルによる目標管理に関する研修を実施し、業務改善の意識形成を図りました。加えて、行政手続きのオンライン化の変化へ円滑に対応するためオンラインハローワーク紹介に係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

各種手続きのオンライン化の推進のため、前年度から引き続き、求人者マイページの開設・活用について積極的に働きかけを行いました。開設・活用不安のある企業には訪問による開設支援を行い利用促進に努めました。その結果、オンラインによる求人申込み割合は93.2%となり、前年度の32.4%から大きく向上しました。

また、受理求人については、毎日開催する求人充足会議において内容の確認や求人者の意向等の共有を図り、円滑な求人情報の提供に努めました。ユーザー企業からの求人や条件緩和等記載内容に変更があった求人は所内展示を行い、POP表示により求職者の目に留まりやすいよう工夫しました。

さらに、管内自治体（野辺地町、横浜町、東北町、六ヶ所村）のホームページに、週刊求人情報及び月1回発行の福祉関連求人情報を掲載し、潜在求職者の掘り起こし及び求人・求職のマッチングに努めました。

(3) その他の業務運営についての分析等

令和5年度は、管内の製造業の事業所の閉鎖があつて求職者（雇用保険受給者）が急増したことから、自治体・関係機関及び近隣のハローワークと連携し、合同企業面談会の開催等の各種雇用対策を進めました。

当所の管内の有効求人倍率は、令和5年度平均で1.5倍を超える高水準のため企業の人材不足感が高い状況が続いていることから、今後は、職員の事業所訪問の活性化により、求人票の記載内容の充実や求人票以上の企業情報の収集と提供に努めるとともに、事業所説明会やミニ面接会の開催等の充足支援サービスの強化を図って参ります。

(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

当所の主要3指標のうち就職件数と充足件数が目標に達しなかった要因は、紹介件数が前年度比で5.5%増加しているにもかかわらず就職件数が前年度比で3.3%減少しており、紹介成功率が低下していることが大きな要因として挙げられます。この紹介成功率を改善するために、求職者担当者制によるきめ細やかな就職支援の拡充に取り組むとともに、求人票の記載内容の充実や求人票以上の企業情報の収集と提供に取り組み、求人・求職のマッチングの強化に努めて参ります。

また、求人者マイページの利用率は大きく向上したものの、求職者マイページの利用率がまだ低い状況であることから、求職者マイページの利用促進に努めて、オンラインを通じた求人・求職のマッチングの促進を図ります。

さらに、求人・求職のマッチングの強化には、職員一人一人のレベルアップが不可欠であることから、各種研修の充実を図って参ります。

2 特記事項

--

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	公的職業訓練 修了3か月後 の就職件数
令和5年度目標	863	1,017	229	90.0%	90.0%	31	21
令和5年度実績	736	860	256	88.3%	98.0%	38	19
目標達成率	85%	84%	111%	***		122%	90%

※ 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。

※ 「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

5 令和5年度就職支援業務報告

ハローワーク五所川原

総合評価

標準的な成果

※ 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

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

- 当所では、求職者・求人者ニーズに応じて、信頼される無料職業紹介機関として役割を十全に発揮するため、(1) 迅速な求人情報提供を行い、来所勧奨型紹介につなげるため求職者マイページ開設推進を図ること、(2) 雇用保険受給者の早期再就職促進のため、失業認定日の全員相談、を重点的に取り組みました。
 - (1) 「新規求職申込者に占める開設率 20%以上」を目標に設定。活用メリットを強調した利用勧奨、マイページを通じた求人情報提供を積極的に取り組んだ結果、開設率は 19.4%となりました。
 - (2) 雇用保険受給者早期再就職促進の取り組みでは、再就職支援プランの提案は、失業認定日の全員相談時に確実に実施しましたが、的確な求人情報提案が目標値を下回りました。管内の求人条件と求職条件とのミスマッチが主な要因ですが、求人倍率が低い職種の求人確保や幅広く求職条件を把握するなど対応改善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

- ハローワークシステムの刷新により、拡充されたオンラインサービスの積極的活用を図りました。
 - (1) 求人者マイページを通じたオンライン求人提出及び事業所情報の把握
新規求人件数に占めるオンライン求人申込割合は、昨年度 33.4%でしたが、求人者に対して、マイページのメリット周知や開設支援を粘り強く取り組んだ結果、今年度は 85.4%となりました。
マイページを活用した求人票管理や採否通知等、サービスの利便性が向上したとの声がある一方、画像情報等、求人票以上の情報収集が進んでいない面もあるため、求人事業所とのコミュニケーションを図り、さらなるサービス改善につなげていきます。
 - (2) 求職者マイページを活用した取り組み
新規求職申込件数に占めるマイページ開設割合は、昨年度 2.3%でしたが、推進マニュアルの作成、開設メリットの周知強化等を図った結果、今年度は 19.4%となりました。
イベント情報や求人情報提供がタイムラグなく迅速に行われていますが、プッシュ通知機能がないことにより求職者のレスポンスが遅い傾向が見られるため、電話等によるフォローアップを行っています。

(3) その他の業務運営についての分析等

- 新規高等学校卒業者の職業紹介業務
令和6年3月新規高卒者は、就職希望者が前年比 29名減少（▲13.7%）した中、管内就職者が2名増加（+3.7%）しました。管内求人数は、人手不足分野からの求人提出が増加したこともあり、前年比 91名増加（+32.4%）し、求人倍率は 6.31倍になりました。管内人口が、2015年から2020年の5年間で約1万1千人減少、就職希望者も減少している中で、管内就職者が増加に転じたことは、貴重な到達点であるところ。地元企業に対する理解を一層深めるため、管内の自治体や雇用対策協議会等と連携して企業説明会を開催したことも、大きな要因であると分析しています。
- 生涯現役支援窓口での担当者制による丁寧な就職支援
管内 65歳以上の人口構成比 39.0%（2020年国勢調査）を反映し、今年度 65歳以上の新規求職者は、前年比 110人増加（+9.2%）し、年々増加幅が拡大しているところ。生涯現役支援窓口配置したアドバイザーを中心に、担当者制による丁寧な就職支援を行い、高年齢者が応募可能な求人情報提供を積極的に行った結果、65歳以上者就職件数は 140件となり、前年比 3名増加（+2.2%）となりました。
また、中泊町生涯いきいき活躍プロジェクト協議会と連携を図り、求人情報掲示や各種開催セミナー周知、おシゴト説明会での相談ブース設置など有機的な連携を図っています。

(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

- 新規求職者数の減少傾向とハローワークサービスの効果的周知による利用者増に向けたアプローチの強化
 2017～2023 年度における求職者数推移は、有効求職者数は2万5千人～2万7千人の範囲で推移しているが、新規求職者数は、7年間で2,085名減少しました。前年比では98名減少(▲1.6%)し、年齢別では、44歳以下が200名減少(▲8.0%)、45歳以上が102名増加(2.7%)となりました。中でも、65歳以上は110名増加(9.2%)し、最も増加幅が大きくなっています。要因として、管内人口減少が考えられますが、インターネットサイトを活用した求職活動の普及も要因の一つと考えられます。
- 新規求職者のうち、定期的にハローワークを利用し、ハローワークサービス内容を熟知する雇用保険受給者の割合は、50%強であることから、50%弱の層は、在職中求職者を含む不定期にハローワークを利用する層であるため、ハローワークサービスを十分理解していないことが想定されます。主にインターネットサイトを活用して求職活動を行う層についても同様の傾向があると考えられます。
- したがって、オンライン登録者をはじめ、ハローワークサービス内容に不案内の者に対するアプローチの強化が必要と考えます。労働局ホームページや各種 SNS を活用し、イベント情報提供に加え、ハローワークの利用方法、ハローワークサービス内容等について、幅広周知が必要と考えます。
- 当所では、次年度以降、ハローワークオンライン相談ブース事業を管内2自治体での試行実施を予定しているため、効果的な周知とより利便性の高いハローワークサービス提供の具体化が必要と考えています。

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	新卒者支援に係 る就職支援ナビ 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	生涯現役支援窓 口での65歳以 上の就職件数
令和5年度目標	2,330	1,922	620	90.0%	90.0%	193	111	137
令和5年度実績	2,086	1,671	567	78.7%	89.9%	138	153	140
目標達成率	89%	86%	91%	***		71%	137%	102%

※ 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。

※ 「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

5 令和5年度就職支援業務報告

ハローワーク三沢

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

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

当所では、主要3指標である「就職件数」、「充足件数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」の目標達成を最重要と考え、企業セミナー・説明会の定期的開催のほか、求職者アンケートの実施を基にした求人条件緩和指導を積極的に進め、条件緩和した求人については、DMによる情報提供や求人情報の作成、専用の掲示コーナーを設置して緩和内容を示すイラストや画像情報とともに求人票の掲示をする取組を実施しました。さらに、求人内容が明確にわかるよう作業風景や事業所内等の画像情報を求人早見シートとともに掲示し、わかりやすい求人内容の提供を目指しました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、職業紹介部門職員に対して毎月1回職業相談スキルの向上を目的とした研修を実施しました。また、若年層への就職支援を円滑に遂行するためには関係機関との連携した取り組みが必要であるため、関係機関が実施する業務内容等の理解促進のための研修も実施しました。

（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

当所ではこれまで、オンラインによる利用者サービスの向上を図るため、求人者マイページ及び求職者マイページの開設を推進してきましたが、令和4年度の求職者マイページ新規開設率は7.8%とあまり芳しくなく、マイページを活用した求人情報提供などの支援が十分に行えない状況にありました。令和5年度においては、求職者マイページの開設者を増やす取組として、①適用窓口において離職票発行時にオンライン登録周知用のリーフレットの配付、②総合受付での新規求職申込時の登録の説明、③紹介窓口におけるマイページ開設の勧奨などを行い、令和5年度の求職者マイページ新規開設率は18.8%と改善されています。今後は、引き続き求職者マイページ開設の推進を図るとともに、求職者・求人者双方に対するオンラインサービス支援の提供を推進していくこととしております。

（3）その他の業務運営についての分析等

当所管内においては、全産業での人手不足感があり、その支援強化のため、マッチングに効果的な取組として求人説明会・企業セミナーを開催し取り組んできましたが、人材不足分野の業種だけでは同業種の繰り返しや同事業所での連続実施となることがあり、効果が薄れていくことから、求人充足の促進を図ることも含めて業種の拡大を図り、求職者の職業選択の幅を広げる取組を行いました。

(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

当所では、これまで事業所訪問を行った場合に事業所訪問記録票へ入力を行い、所内回覧により情報共有を図っているところですが、従前の記録票では求人者が求める人物像や求職者へアピールする項目がなかったため、求人情報提供の支援を行ってもマッチングがうまくいかない状況にありました。今後は、担当者が事業所訪問後に求人者が求職者に伝えてもらいたいアピールポイント及び担当者が訪問の際に良いと感じたことを記録票に入力して所内で共有するとともに、記録票に記載されたメインターゲットとして求める人物像に合う求職者へ積極的に情報提供を行えるよう改善を図ることとします。

また、求人票の作成にあたっては、求職者が求人検索する際に数多くの求人の中から求職者に見てもらえる求人票を作成しなければ求職者に見てもらえず、求人への応募及び求人充足につながらないため、求人者が自発的に応募したくなる求人票の見直しを行えるよう、求人作成用のリーフレットを作成し、求人充足に向けた取組を推進します。

2 特記事項

--

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	生活保護受給 者等の就職率	人材不足分野 の就職件数
令和5年度目標	2,865	2,598	657	90.0%	90.0%	109	64.6%	660
令和5年度実績	2,743	2,413	667	80.0%	95.8%	142	59.3%	564
目標達成率	95%	92%	101%	***		130%	91%	85%

※ 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。

※ 「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

5 令和5年度就職支援業務報告

ハローワーク黒石

総合評価

標準的な成果

※ 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

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 会社説明会&ミニ面接会の開催
充足促進及び人材不足分野業種の人手不足解消を目的として、会社説明会&ミニ面接会を開催しました。開催にあたっては事業所PRボードにより事業概要等の周知を行い、求人票以上の情報を求職者へ提供することで、応募（面接）機会の確保・向上を図りました。参加事業所からは、「求職者にPRする機会」が得られたことに対し好意的な意見が寄せられています。
- 2 求人担当者制による充足促進
対象求人23件に対し充足件数が11件となり、充足率は34.3%と4年度の黒石所全体（全数）の充足率20.3%を上回りました。
- 3 雇用保険受給者に対する支援について
認定日全員相談の実施により求職条件の把握に努め、早期再就職意欲の喚起を図り、積極的な求人の提案を行いました。求人情報提供については求職者のニーズを踏まえた的確な情報提供を1,951件、うち給付制限中の者に対し270件行い、目標値を達成しました。

(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

- 1 事業所訪問について
オンラインによる求人申込みの普及により事業主との接触の機会が少なくなっており、求人開拓による良質求人の確保や求人充足支援に向けた事業所情報の収集を行うため、計画的な事業所訪問の取り組みを強化しました。目標84件に対し99件の訪問を実施し、また、直接訪問ができない事業所には電話等による求人開拓を行うなど工夫して取り組みました。
- 2 オンライン登録者のHW利用登録者への切り替えについて
ハローワークサービスを提供するため、登録内容から来所勧奨が可能と判断される者に対し、HW利用ガイドを郵送するなどハローワークの利用勧奨を実施しました。4年実績44件、5年度目標47件に対し実績126件となりました。
- 3 データベースに登録された取組の水平展開
求人充足支援と訓練受講修了者の早期再就職を目的として実施した「求人充足会議～訓練修了予定者ドラフト～」が全国のハローワークへ好事例として紹介されました。

(3) その他の業務運営についての分析等

新規求職者数3,866（対前年度比5.1%増）、有効求職者数15,621（対前年度比5.2%増）と求職者は増加した。新規求人数4,190（対前年度比10.9%減）、有効求人数10,976（対前年度比17.4%減）と求人は減少傾向、相談件数11,029（対前年度比6.9%増）、紹介件数3,084（対前年度比0.6%増）と相談・紹介件数は増加。という状況の中で、主要指標の就職件数（達成率89%）、充足数（達成率88%）、雇用保険受給者早期就職件数（達成率90%）と目標を達成できなかったものの、4年度実績に対する5年度の達成率を見ると、就職率（98%）、充足率（112%）、早期就職率（94%）であり、厳しい状況下ではあったが、ほぼ4年度基準を維持しているため、各種取組は効果があり、その成果が表れていると言えます。雇用保険受給者の早期再就職については、31.9%となり、労働局平均36.3%を下回っている。新規等求人の開拓については、4年度はコロナ明けで求人が増加し、目標値が高くなり、5年度は落ち着いた状況となり、161件の目標に対し、147件となりました。

(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

- ・求職者担当者制については、求職者ニーズに応じた支援の実施により一定の成果が出ていることから、一方向型の支援も活用しながら継続して取り組むこととします。
- ・求人情報提供については、求職者ニーズを把握するための職業相談を充実させるとともに、応募に至らなかった場合はその理由の確認を徹底することにより、以後の求人情報提供や職業相談に活用することとします。
- ・求人票の仕事内容欄の記述については、求職者が知りたいと思われる内容の把握に努め、求職者に分かりやすい記述となるよう努めることとします。
- ・事業所の画像情報の収集に努め、求人者マイページの画像情報登録機能の利用や事業所PRボードの活用勧奨を積極的に行うことにより、求職者への事業所情報提供を通じて、応募機会の増加を目指します。

2 特記事項

--

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 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	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	障害者の 就職件数
令和5年度目標	1,517	1,079	374	90.0%	90.0%	27	47
令和5年度実績	1,352	959	339	78.2%	97.1%	56	55
目標達成率	89%	88%	90%	***		207%	117%

※ 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。

※ 「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

6 令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標

指 標 項 目	労働局計	青森	八戸	弘前	むつ	野辺地	五所川原	三沢	黒石
---------	------	----	----	----	----	-----	------	----	----

主要指標

就職件数（一般）	ハローワークシステムの刷新に伴うオンライン機能の拡充により、情報発信を強化し、サービスの充実を図る。求職者担当者制による求職者一人ひとりのニーズに合わせたきめ細かな課題解決支援サービスを行い、積極的な提案型紹介及び来所勧奨型紹介を中心とした職業紹介を推進する。								
	22,583	4,954	5,228	4,081	1,281	759	2,155	2,877	1,248
求人充足数（受理地ベース・一般）	求人担当者制・充足会議による支援、業所説明会・面接会等の開催、事業所訪問等による事業所情報の収集に努め魅力ある求人票の作成をおこない、求人部門と職業相談部門の連携による効果的な求人・求職のマッチングを推進する。								
	21,369	5,247	5,082	4,118	878	840	1,748	2,626	830
雇用保険受給者の早期再就職割合	認定日等窓口相談における提案型紹介の実施、来所勧奨型紹介を意識した能動的な求人情報の提供をおこなうなど就職支援の強化を図る。								
	34.5%	34.1%	36.6%	34.8%	31.0%	37.4%	32.9%	34.7%	31.4%

重点指標

生活保護受給者等の就職率	地方公共団体の福祉施設と緊密な連携の下、巡回相談の実施等による効果的な生活保護受給者等の就労支援を実施する。								
	68.1%	—	—	—	—	—	—	—	—
障害者の就職件数	法定雇用率の達成指導に向けた取組の強化、ハローワークと関係機関が連携し採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施する。								
	1,252	337	341	208	59	—	—	117	—
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	学校や関係機関と連携し重点的な支援をおこなうとともに、担当者制によるきめ細かな個別支援の実施、就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を推進する。								
	2,008	—	—	—	—	—	100	—	—

指 標 項 目	労働局計	青森	八戸	弘前	むつ	野辺地	五所川原	三沢	黒石
---------	------	----	----	----	----	-----	------	----	----

重点指標

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	就職氷河期世代の抱える固有の課題を踏まえ、求職者担当者制による求職者個々の適性・能力に応じた個別支援、キャリアコンサルティングを実施し、就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を行う。								
	1,271	381	261	233	—	34	—	127	52
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	個々人の抱える課題に対応したステップアップ型の計画的で一貫したきめ細かな個別支援により正規雇用への働きかけを徹底するとともに、必要により知識・技術の習得に向けた公共職業訓練の受講あっせんをおこなう。								
	71.0%	—	—	—	***	***	***	***	***
公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数	求職者個々の状況に応じた適切な訓練への誘導、受講あっせんをおこなうとともに、受講あっせん時からの求職者担当者制による職業訓練の進捗状況に応じた計画的な就職支援を実施する。								
	1,013	—	—	—	—	—	—	—	—
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	子育てと仕事の両立に向け、就職実現プランの策定等による計画的な支援により求職者個々のニーズに応じた保育サービス等の情報提供や各種セミナー等の提案をおこなうとともに、子育て支援拠点への出張相談、セミナー等の開催により、子育て中の女性等の再就職支援を強化する。								
	95.9%	95.9%	—	—	***	***	***	***	***
人材不足分野の就職件数 ※必須指標	求職者担当者制によるきめ細かな職業相談、必要に応じた公共職業訓練の受講あっせんをおこなうとともに、関係団体等と連携した事業所説明会・面接会、未経験者等に向けた魅力発信のための業界セミナーを開催する等、求人者に対する充足支援サービスを充実する。								
	6,267	1,498	1,473	1,115	345	201	645	608	382
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	シルバー人材センター等他機関との連携を図りながら、個々の就労経験や就労ニーズ等を踏まえたきめ細かな再就職支援をおこない、効果的なマッチングを実施する。								
	83.4%	—	83.4%	83.4%	***	***	83.4%	***	***