

令和6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

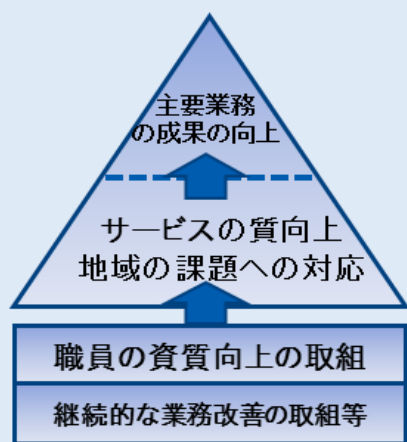
1	ハローワーク総合評価について	1
2	ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成	2
3	ハローワーク総合評価の評価方法	3
4	令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の実績（主要指標）	4
5	令和6年度就職支援業務報告（ハローワーク青森）	5
	〃 （ハローワーク八戸）	7
	〃 （ハローワーク弘前）	9
	〃 （ハローワークむつ）	11
	〃 （ハローワーク野辺地）	13
	〃 （ハローワーク五所川原）	15
	〃 （ハローワーク三沢）	17
	〃 （ハローワーク黒石）	19
6	令和7年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標	21

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6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（一般・受理地ベース）
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

◆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
- 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
- 業務改善コンクール表彰事例（隔年）

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歳以上の就職率
- 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6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 早期再就職割合
青 森 労 働 局	20,198 件	19,369 件	35.3 %
ハローワーク青森	4,419 件	4,584 件	35.2 %
ハローワーク八戸	4,612 件	4,490 件	36.8 %
ハローワーク弘前	3,552 件	3,996 件	33.7 %
ハローワークむつ	1,135 件	890 件	32.0 %
ハローワーク野辺地	689 件	764 件	35.4 %
ハローワーク五所川原	1,945 件	1,546 件	33.1 %
ハローワーク三沢	2,575 件	2,290 件	37.7 %
ハローワーク黒石	1,271 件	809 件	36.8 %

5 令和6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

主要指標である就職件数（一般）、充足数（一般、受理地ベース）、雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成を図る取組を重点的に実施することとし、それぞれの計画に基づく具体的な行動に注力しました。求職者の減少傾向を踏まえ、ハローワーク利用誘導による利用者の確保に努めるとともに、求人者に対して求人内容の明確化、仕事内容欄の充実、求人条件の要件緩和の提案を積極的に行うなど、求職者目線で求人票の記載内容の充実を図りました。併せて、積極的な求人情報提供や求職者担当者制の推進等に取り組みました。

求人者と求職者の相互理解を深めるとともにマッチング及び求人充足の推進を図るため、人材不足分野を中心とする企業説明会やシニア層を対象とした就職面談会及び面接会を実施しました。また、福祉（介護・医療・保育）関係の仕事の経験が少ない求職者を対象に「福祉のお仕事ガイド入門セミナー」を開催し、福祉関係の仕事に関する不安や疑問の解消と応募の促進を図りました。

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個人ごとの再就職手当支給額を記載した「早期再就職プラン」を交付・説明する取組を実施するとともに、面接の受け方や応募書類の書き方など、就職準備を整える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）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

職員の専門性の向上を図るため「新規採用職員等に対するオンライン相談研修」「ポリテクセンター青森における訓練見学・体験会」を実施しました。とりわけ、オンライン相談研修については、オンライン相談が増加する可能性を踏まえ、操作スキル等の向上を図りました。

求職活動支援セミナーは内容の見直しを含めて多数の求職者がセミナーを受講できるよう改善を図り、「職業訓練説明会」「ジョブカード説明会」等各種説明会をメニューに組み入れました。これにより、職業訓練説明会においては、職業訓練に興味を持つ前段階の求職者でも気軽に職業訓練の情報に触れることができるようになりました。求職者が減少している中で職業訓練受講者の確保が難しくなっていることから、できる限り幅広く職業訓練の情報を発信していく取組につながりました。

求人者・求職者マイページの利用促進を図ることを目的のひとつとして、マイページを活用した情報提供（求人情報、イベント情報、訓練情報、ハローワークの利用勧奨）を積極的に行いました。

雇用保険適用窓口において、雇用保険資格喪失手続きに訪れた事業所を通じて、雇用保険資格喪失者にハローワーク利用案内リーフレット（オンライン利用、マイページ登録含む）の配付を行い、まだハローワークを利用していない層への利用促進及びハローワークサービスの利用勧奨を図りました。

（3）その他の業務運営についての分析等

管内の労働力人口が年々減少している中で求職者の高齢化も進んでおり、今後もこの傾向は続くと思われ、また、求職者の中には、簡単な操作で情報が入手できる民間求人サイト（アプリ）を見て来所している者も多くなっており、ハローワークインターネットサービス（以下「HWIS」といいます。）の利用勧奨に取り組むことが重要であると考えられることから、二次元コードで簡単にHWISへアクセスすることができる利用案内の配布や、求職者マイページの開設、SNSを活用した情報発信等を積極的に推進する必要があります。また、HWISによる求人掲載について、スマホ画面などで表示した場合に必要な情報がスムーズに得られるよう、求職者目線を念頭に置いた、わかりやすい求人票作りを進める必要があります。

(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

求職者マイページについては他労働局の好事例なども取入れ利用促進を図った結果、有効求職者の求職者マイページ利用率で見ると、令和6年3月末は本所 23.4%、ヤングプラザ 46.9%であったものが、本所は概ね 20%台後半、ヤングプラザは 50%台後半で推移するなど改善されています。求職者マイページの利用が進むことで、求人者マイページとの相乗効果によるマッチング機能の強化が期待されることから、今後も求職者マイページの開設を積極的に推進します。

オンラインを活用した行政サービスの提供が進展している状況を踏まえ、マイページを活用した情報提供、ハローワーク利用勧奨等も継続して取り組むとともに、求職者ニーズに応じてオンライン相談、オンライン紹介等を積極的に活用していきます。また、デジタルサイネージ及び、SNS を活用した情報発信を充実させ、再就職支援講習、応募書類の書き方、面接会などの各種イベント情報の周知により窓口への誘導及びハローワークの利用促進に取り組めます。

未充足対策並びに求人開拓を強化する必要があることから、充足対策会議や事業所訪問等について、事業所部門と職業紹介部門との連携を強化します。紹介件数が減少傾向にあることを踏まえ、求人情報提供や求職者担当者制等の就職支援策を強化します。とりわけ求職者担当者制については、非常勤職員も含めて全所的な取組の底上げを図ります。

求人者の人手不足対策として、高齢者層の求職登録者が増加傾向にあることから、求人者に対する管内情勢の周知や助成金の活用を促すなど、積極的な高齢者層の雇い入れを促進していきます。

2 特記事項

新規求職者の減少傾向を注視しています。令和6年度の新規求職者数（一般）は、13,941 人と前年度比 594 人、4.1%の減少となりました。一方で、55 歳以上の求職者の職業相談が多くなっていますが、年齢が上がるにつれて紹介まで至らないケースが増加するなど就職に結びつかないケースが散見されます。人手不足基調の中では、新規求職者の確保とともに高年齢層の就職促進対策が課題と認識しています。

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	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
令和6年度目標	4,954	5,247	34.1%	90.0%	95.0%	1,498	337	381	95.9%
令和6年度実績	4,419	4,584	35.2%	82.4%	85.0%	1,284	334	467	101.7%
目標達成率	89%	87%	103%	***		85%	99%	122%	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6年度就職支援業務報告

ハローワーク八戸

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

早期再就職や求人充足に資するよう、就職活動支援セミナーを積極的に開催し、また、オンラインセミナーを開催するなど内容や形式も工夫し実施しました。

積極的な求人開拓を行うとともに、求人要件緩和指導を行うに当たって緩和すべき内容がわかりやすいよう、所の独自資料（求人条件一発比較シート）を作成し事業所訪問を行いました。

また、若手職員の知見、スキルの向上を目指し各種研修やOJTを実施しました。

求職相談待合スペースにて、求人事業所説明会に参加する事業所の様子やPRをボードに掲示し周知を図り、参加を勧奨しました。

（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

近年少子高齢化が進む中、地域の労働力人口の減少によりハローワーク利用者の減少がみられることから、まず始めに受付窓口で求職者マイページの開設を促しハローワークを利用させていただききっかけを作り、その後相談窓口へ誘導しハローワーク利用登録者への切り替えを行いました。

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

障害者就職面接会を5年度は1日（午前・午後）で行っていましたが、6年度は大規模会場にて開催し、障害者雇用について理解を一層深めていただくよう事業所に対する雇用促進セミナーも同日午前に開催することにより、参加事業所数29事業所、参加求職者数69人、採用内定数24人と成果が見られました。

人材確保対策推進事業をさらに推進するため、人材確保分野の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、ナビゲーター、コーディネーター参加による関係機関との打合せを複数回開催し、求人充足に向けた意見交換を行いました。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を行いました。

就職氷河期世代の正社員就職の支援については、支援対象者となり得る求職者を確実に把握し、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りましたが、正社員就職件数は243件で目標の261件を下回りました。

高齢者向け就職面接会を開催し参加者22人、2人採用となりました。また、高齢者の積極的な応募及び求人充足を図るため、玄関付近に高齢者向け求人を掲示し、容易に応募しやすいように改善しました。

(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

求職者が減少していることから、求職者マイページの開設を進めるとともに、ハローワークに来所した方に窓口利用を促し求職者の取り込みを行います。

早期再就職に向けてセミナーを充実させるとともに、求職者担当者制により対象者のニーズに合わせた情報提供を行い、積極的な就職促進を図ります。

一層の求人充足を図るため、事業所への積極的な接触を図り、事業所毎に「求人条件一発比較シート」を作成し求人要件緩和指導を行い、より求職者のニーズの高い求人を確保します。

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	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	5,228	5,082	36.6%	90.0%	95.0%	1,473	341	261	83.4%
令和 6 年度実績	4,612	4,490	36.8%	73.0%	90.1%	1,390	325	243	88.9%
目 標 達 成 率	88%	88%	100%	***		94%	95%	93%	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6年度就職支援業務報告

ハローワーク弘前

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、主要三指標の①就職件数、②充足数、③雇用保険受給者の早期再就職割合）目標達成を最重要と考え、次の取組に力を入れて実施して参りました。

- ① 求職者の求職条件に合致する求人情報の積極的提供に取り組み、年間 4,038 件（前年比 1,068 件増）を実施しましたが、就職件数は大きく減少しました。また、求人情報の提供による紹介率が 10.1%（前年度 15.3%）と低くなっているため、ニーズ等の詳細確認の徹底や、担当職員等のマッチング力の向上に向け取り組んで行きます。
- ② 求人者に対する充足支援の強化を図るため、充足力を意識したサービスの展開、他局好事例の水平展開や事業所セミナーの開催等に取り組ましましたが、目標に達しませんでした。求人担当者体制も含め今年度実施した各種支援サービスの再構築や強化に取り組んで行きます。
- ③ 令和6年6月以降、認定日における雇用保険受給者全員に対する職業相談実施により、雇用保険受給中における早期就職意欲の喚起を図りましたが、目標に達しませんでした。受給開始早期における求人情報提供や職業相談及び実施等能動的な就職支援を進めて行きます。

（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

- ① 紹介担当部署と求人担当部署間の連携については、求人充足会議のほか、事業所訪問や事業所セミナー開催等において取組を展開しました。求人者への求職者ニーズの説明やそれに基づく支援等の連携した取組は、充足力向上に繋がることから引き続き実施するとともに強化して参ります。
- ② これまで庁舎2階奥の利用者から見てわかりにくい場所にあった「わかもの支援窓口」を1階のわかりやすい場所へと移動し所内レイアウトの変更を行いました。
- ③ 求職者マイページの利用促進を積極的に展開し、求職者マイページを活用した求人情報の提供を積極的に展開しました。（求職者マイページ開設件数 1,308 件 前年比 415.0%増）
求人情報の提供にあたっては、求職条件やニーズの把握が重要であることから、研修の開催等によりマッチング力向上に向けて一層取り組んで参ります。

（3）その他の業務運営についての分析等

- ① 求職者のニーズや課題に応じた「各種支援サービスメニュー」の充実を図るとともに、窓口職員の知識向上やスキルアップが必要であることから、事例検討会、労働基準法に関する知識習得研修を実施しました。さらなるスキルアップを目指して一層取り組んで参ります。
- ② 高年齢層の就職促進を図るため、「就職セミナー」・「60歳以上限定就職面接会」を実施した結果、生涯現役支援窓口における65歳以上の就職率は目標の83.4%を1.3P上回る84.7%を達成しました。高年齢者層における就職意欲は向上傾向にあるため、引き続き就業機会の拡大のため積極的に取り組んで参ります。

(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

- ① 雇用保険受給者における早期再就職の推進
求職条件及び緊要度の確認徹底のほか担当者制による支援の実施、求職者マイページを活用した求人情報提供を積極的に行います。また、就職意欲の喚起を図るため、事業所セミナー（求人説明会）、就職支援セミナーをさらに強化して参ります。
- ② 求人者への充足支援の強化
求人担当者制による能動的マッチングから充足までのフォローアップを強化するとともに、個別集中的な充足力アップ支援を推進するため、各種支援サービスの再構築や強化を図ります。
- ③ LINE、X等SNSを利用した情報発信による利用者拡大
人手不足感が長引く中、求職者の減少により求人への応募が減少している状況を踏まえ、これまでハローワークを利用した事がない者や潜在的求職者の掘り起こし等によるハローワーク利用者の増加を図るため、SNS等を活用した情報発信により一層の求人充足・就職促進を目指して取り組んで参ります。

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	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	4,081	4,118	34.8%	90.0%	95.0%	1,115	208	233	83.4%
令和6年度実績	3,552	3,996	33.7%	80.7%	91.3%	1,072	197	243	84.7%
目標達成率	87%	97%	96%	***		96%	94%	104%	101%

※ 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6年度就職支援業務報告

ハローワークむつ

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】及び【雇用保険受給者早期再就職割合】の目標達成を最重要と考え、特に下記の取組を行いました。

- ・求人担当者制の実施によるマッチングの強化を図り、248件の求人に支援を行い、充足数は170件となりました。
- ・職業相談の充実を図るため求職者担当者制を実施し、対象者とした174名のうち73名が就職に結びつきました。
- ・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を行い、認定日相談において47件の職業紹介を行い、給付制限期間中の者へ求人情報提供を246件実施しました。
- ・むつ市及び大間町と連携した出張相談を実施し、135件の出張相談を行いました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、所独自の就職支援セミナー開催に当たって若手職員に講師を担当してもらうほか、各種イベントの主担を若手職員に経験させる取組を行いました。また、職業相談時等において各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督署職員を講師とした職員研修を実施して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

新規求人件数におけるオンライン申し込み割合が95%を超えていますが、窓口で求人事業者と接触する機会がほぼなくなっており、詳細な事業所情報の収集、求人事業者との信頼関係構築等のため、職業相談部門職員による計画的な事業所訪問の取組を行い、42件の事業所訪問を実施しました。

また、求職者マイページについて求職者へ十分な説明、対応ができるよう、求職者マイページ研修を実施しました。オンライン登録を積極的に勧奨、登録にあたり不明な点があれば窓口で手助けできることも説明し、オンライン登録数が259件、ハローワーク利用登録者への切替数が221件となりました。

（3）その他の業務運営についての分析等

○ 障害者の就職支援

地域の障害者の就業機会の拡大及び事業所へ障害者雇用の理解を深めてもらうために障害者就職相談会を開催し、12事業所、50名の求職者が参加しました。

○ 人材不足分野の就職支援

人材不足分野への就職を希望している求職者に求人事業所のより詳しい情報を知ってもらうため、該当分野の求人説明会を6回開催しました。

○ 当所管内に本社を置く事業所の一店舗が令和6年12月初めに閉店となり、多数の離職者が発生しました。当所においては、当該事業所から多数の求人が出されていたことから、以降有効求人倍率が1倍を下回る状況が続いていますので、各部門が連携して積極的な事業所訪問を行い、求職者ニーズに即した求人を確保していきます。

(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

求人担当者制、求職者担当者制については、取組による一定の成果が見られておりますが、求職者ニーズに即した求人を確保していくなど更なるマッチングの強化を図るため、求人部門と職業相談部門が連携して取り組んでいきます。

ハローワーク利用者が減少しており、インターネットを活用して自宅等で求職活動を行う求職者が増えている状況が見られることから、各種 SNS を活用した、イベント情報の提供やハローワークサービスの周知について、広報の強化を行っていきます。また、オンラインサービスの提供を促進させるため、求職者マイページ開設の勧奨等を積極的に取り組んでいきます。

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
令和6年度目標	1,281	878	31.0%	90.0%	95.0%	345	59
令和6年度実績	1,135	890	32.0%	85.9%	94.4%	319	45
目標達成率	88%	101%	103%	***		92%	76%

※ 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6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

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割合）の目標達成のためには紹介件数の増加と紹介成功率の向上が重要と考え、求人・求職のマッチングのための求人者支援サービスの強化に重点を置いた取組を実施しました。紹介担当と求人担当がペアで事業所訪問し事業所見学をして「事業所訪問だより」を作成することにより求人票にはない事業所情報の収集と周知を図り、年間で15事業所の「事業所訪問だより」を完成させ、所内掲示のほか青森労働局HP内「ハローワーク野辺地からのお知らせ」ページに掲載しました。この「事業所訪問だより」の作成と周知の取組以降に応募者数が増加した事業所もあり、一定の効果が 있었습니다。

また、求人充足会議による積極的な求人情報提供の実施によって、求人件数ベースで下半期の求人情報提供件数は目標の360件を上回り409件となったものの、紹介件数は下半期で前年同期比3.2%減の727件、年度計で4.3%減の1,374件となり、前年度の紹介件数を超えることは出来ませんでした。紹介成功率も前年度を1.2ポイント下回る50.1%でした。

しかし、積極的な求人情報提供が必ずしも紹介に結びつかない課題はありますが、職員のマッチング意識の向上やマッチングのための求職者ニーズの把握の徹底や若手職員の育成に役立っており、今後のマッチングスキル向上により紹介成功率の向上を図っていききたいと思います。

（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

令和5年度は紹介成功率の低下により就職件数が伸びなかった課題を受けて、令和6年度は積極的な求人情報提供により紹介件数を確保しつつ紹介成功率を向上させるために、応募書類添削指導に関する研修の実施や紹介担当職員の事業所訪問の活性化などにより紹介担当職員のマッチングスキルの向上に取り組みました。

相談窓口における応募書類の添削や模擬面接の実施など就職支援サービスの質の向上やマッチングのための求人情報提供件数の増加は出来たものの、紹介件数は前年度を61件下回る1,374件となり、紹介成功率も前年度を1.2ポイント下回る50.1%となりました。

積極的な求人情報提供から紹介件数の増加につなげられるように、求人者と求職者のニーズを捉えたマッチングの質の向上を図ることが今後の課題と捉えています。

（3）その他の業務運営についての分析等

求職者マイページの利用促進とマイページのメッセージ機能を活用した求人情報提供の活性化に取り組みました。

この取組により求職者マイページの新規開設率は目標とした40%を超える月もありましたが、年度後半の高年齢求職者や季節労働離職者の増加に伴い新規開設率は低下して40%を下回りました。また、求職者マイページの開設をしても上手く利用できない求職者が多く見られたことから、求職者マイページの活用方法に関する求職活動支援セミナーを開催して求職者を支援しました。

さらに下半期に、ハローワーク利用案内を見直してオンライン求職登録の二次元コードや各種支援サービスの案内が視覚的にわかりやすいものに刷新したことにより、オンライン求職登録者が増加しました。

(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

就職件数や充足数の減少の大きな要因は紹介件数の減少であり、新規求職者の開拓やハローワークの利用促進に取り組むことにより新規求職者の増加や紹介件数の増加を図ることが今後の課題であると捉えています。

次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性として、第1に、新規求職者の開拓やハローワーク利用促進のために、公式LINEによる情報発信の強化と地方自治体のホームページとの連携等で広くハローワークの就職支援メニューの周知を行います。また、積極的な事業所訪問の実施による求人者支援サービスの周知により、求人説明会の開催や「事業所訪問だより」の作成を増やし、ハローワーク利用で得られる求人情報及び事業所情報の質の向上を図っていきます。

第2に、紹介件数の増加を図るために、求人充足会議による積極的な求人情報提供の実施と求人者と求職者のニーズを捉えたマッチングの質の向上を図っていきます。また、求職者に対する求職者マイページのメッセージ機能活用による求人情報提供や公式LINEによるプッシュ型の情報提供等について周知を徹底し、見逃しのない情報提供の実現を目指します。

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	759	840	37.4%	90.0%	95.0%	201	34
令和6年度実績	689	764	35.4%	84.4%	93.5%	162	56
目標達成率	90%	90%	94%	***		80%	164%

※ 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6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、主要指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数割合）の目標を達成するため、種々の取組を強化してきた。
特に、（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、を重点的に取り組んだ。
（1）昨年度末に引き続き、開設メリットを記載したリーフの配付、求人情報提供をはじめとするマイページ機能の積極活用に取り組んだ。結果、6年度における開設率は30.5%となり、局内トップの開設率となった。課題として、プッシュ機能がないため、提供した情報内容が迅速に伝わらないため電話によるフォローアップを強いられたこと、各種イベント情報等についてマイページを活用した情報提供が幅広く取り組めなかったことなど克服すべき課題が明らかになったため、対応改善に取組中である。
（2）雇用保険受給者の早期再就職促進の取組では、再就職支援プランの手交・説明は、全員相談時に確実に実施されたが、的確な求人情報提案が目標値を下回った。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あるが、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組中である。

（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刷新により拡充されたオンラインサービスの積極的な活用を図った。
（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確保
新規求人件数に占めるオンライン求人申し込み割合は、令和5年度計で85.4%だったが、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、令和6年度計で89.5%となった。
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る必要がある。
（2）求人充足支援の強化
事業所の画像データを収集し、来所求職者へデジタルサイネージを活用した事業所情報の周知に取り組むこととする。また、充足支援の取組として、四半期に1回以上、ミニ面接会を開催することとしている。

（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7年3月卒の新規高等学校卒業者のうち、就職希望者は、対前年比で29名減少（▲15.8%）している中で、管内就職者数は26名減少（▲44.1%）となった。管内求人数は、対前年比77名減少（▲20.76%）したものの、就職希望者も減少していることから、求人倍率は8.94倍（昨年6.31倍）となった。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、管内就職者数も減少に転じている。地元企業への充足数を上げるため、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ていくこととする。
- 生涯現役窓口での丁寧な職業相談職業紹介
管内65歳以上の人口構成比が39.0%（2020年国勢調査）であることを反映し、令和6年度65歳以上の新規求職者数は、対前年比で47人（3.6%）増加している。生涯現役支援窓口に配置しているナビゲーターを中心に、「生涯設計就労プラン」の作成など手厚い支援や、高齢者も応募可能な求人情報提供を積極的に行った結果、65歳以上の就職件数は140件となり、対前年度と同数となった。また、中泊町生涯いきいき活躍プロジェクト協議会との連携を図り、求人情報の掲示や各種開催セミナーの周知、おシゴト説明会での相談ブース設置などを実施している。

(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
 平成 27 年度の有効求職者数は 33,235 人であったが、平成 28 年度 29,377 人と 3 万人を割って以来、平成 29 年度から令和 5 年度までの 7 年間の有効求職者数推移は、2 万 5 千人～2 万 7 千人の範囲で推移し、令和 5 年度は 25,493 人まで毎年減少し、平成 27 年度からは 7,742 人減少した。
 令和 5 年度と 6 年度の対比では、全体で 1,328 名 (▲5.2%) 減少し、年齢別では、44 歳以下で 142 名 (▲1.4%) 減少、45 歳以上で 1,423 名 (9.3%) 増加となっている。中でも、65 歳以上では、472 名 (10.9%) 増加となり、最も増加幅が大きくなっている。全体の有効求職者数の減少は、管内人口減少 (2015 年～2020 年の 5 年間で▲1 万 1 千人 (▲8.5%)) が一因と考えられるが、インターネットサイトを活用した求職活動の普及もあると考える。
 令和 6 年度の増加は、45 歳以上の増加が全体を押し上げているが、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層に対するアプローチの強化が必要と考える。労働局ホームページや各種 SNS を活用し、イベント情報の提供だけではなく、ハローワークの利用の仕方、ハローワークサービスの内容、事業主を含めた各種支援措置、等について、幅広く周知を継続していくこととする。

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	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 歳以上の就職率
令和 6 年度目標	2,155	1,748	32.9%	90.0%	95.0%	645	100	83.4%
令和 6 年度実績	1,945	1,546	33.1%	79.6%	85.8%	623	120	87.0%
目標達成率	90%	88%	100%	***		96%	120%	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6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

当所では、主要3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割合」の目標達成を最重要と考え、特に充足数（一般、受給者ベース）の目標達成に向けて力を入れて取り組みましたが、新規求人数の大幅な減少等もあり、87.2%の達成率となり、目標には達しませんでした。

① 早期充足に向けた求人者サービスの実施

「充足可能性評価基準一覧」を活用した全受理求人の充足可能性の数値化により、充足会議対象の求人の選定を行うとともに、求人者支援員による求職者情報やDMの提供、求職者アンケートにより把握した希望条件等を基にした求人条件緩和指導や記載内容の充実を図りました。

② 求人・事業所情報の充実

求人者マイページによる求人申込みの増加により、求人者がハローワーク窓口へ来所する機会が減少していることから、積極的な事業所訪問を実施し、求人票記載内容支援や求人票内容の補完的情報の収集を行うとともに、画像情報の収集を行い、所内に掲示して求職者へのアピールを実施しました。特に下半期からはデジタルサイネージを活用した事業所PR動画の放映に向け、求人者への周知を積極的に行っています。

（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

前年度の課題としては、少子高齢化に伴う人口減少などにより、新規求職者が減少傾向にあり、その影響から就職件数や充足数が前年度実績を下回る傾向にあるため、ハローワークのサービスメニューを広く周知し、求職者マイページの積極的な活用促進を図るとともに、求職者担当者制の充実を図ることとしました。

令和6年度の取組としては、求職者マイページの活用方法を含め、職員の職業相談技法等のスキルアップを図ることを目的とした職員研修を開催し、能動的かつ効果的なマッチングを実施しました。また、求職者マイページで求人情報を送付しても、メールを開かない求職者も多数いることから、窓口での相談時に求職者マイページの活用方法を周知するなどの支援を行いました。

また、求人提案及び求人情報提供を行っても応募につながらないことも多いため、求人者支援としてリーフレット「バズる求人へSTEP UP」を作成して求人票記載内容支援を行い、求人者が自発的に応募したくなる求人への見直しを図れるよう、取り組みました。

（3）その他の業務運営についての分析等

管内の労働力人口は年々減少し、高齢化も進んでおり、その傾向は今後も続くものと思われます。令和6年度における60歳以上の求職登録者の割合は全体の4分の1以上となっている一方、60歳の定年制を採用している事業所は、59歳以下の年齢制限を設けて求人募集を行うことが多い状況にあります。

令和6年度下半期からは、求人者マイページのメッセージ機能を活用し、人材不足解消のために60歳以上限定で求人募集ができることの周知を行い、求職者の割合が高い高齢者層をターゲットとした求人情報紙（60歳以上限定求人）を作成し、認定日相談時に情報提供す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

求人担当者制による支援については、充足会議時に選抜した求職者への求人情報提供や、求人充足支援を行った後に求職者へ情報提供を行ってきましたが、これらの取組は求人受理から3週間ほど日数を要し、スピード感に欠ける仕組みとなっていることから、令和7年度は求人を受理した翌週には情報提供できるような仕組みに改め、求人の早期充足に向けて取り組む予定です。

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
令和6年度目標	2,877	2,626	34.7%	90.0%	95.0%	608	117	127
令和6年度実績	2,575	2,290	37.7%	85.1%	86.2%	613	130	179
目 標 達 成 率	89%	87%	108%	***		100%	111%	140%

※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6年度就職支援業務報告

ハローワーク黒石

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 求人担当者制

月1件以上の求人を選定し計画的に取り組んだ結果、対象求人24件・求人数49人に対し充足数11件、充足率22.4%となり、令和6年度における当所の充足率20.6%（年度計）を上回ることができたほか、会社説明会（ミニ面接会を含む）を15回（年度計）開催し、職業相談時や事業所PRボードを活用した積極的な周知により参加者247人（うち面談者37人）、会社説明会後に充足した求人が5件となる等、効果的に取り組むことができました。

② 求人者マイページのオンライン利用率

利用勧奨リーフレットを活用した窓口・電話・訪問等による周知、利用勧奨の結果、令和6年度は87.9%と前年度比2.7pt上昇しました。

③ 事業所訪問（求人充足支援）

令和6年度は目標である125件を達成し求人確保に努めることができた一方、充足率は令和5年度（22.9%）を下回る20.6%でした。オンラインによる求人申込みが主流となる中、事業主との接触が少なくなっていることから求人確保のため計画的な事業所訪問は重要であり継続して取り組むほか、充足力の見立てやその見立てに応じた支援について他所の取組を参考としながら更なる改善を図ることとします。

（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

【求職者マイページの開設】

令和6年度の求職者マイページ新規開設率は14.7%と令和5年度の11.1%から3.6pt上昇したものの青森局平均（21.3%）を下回ったことから、引き続きリーフレットを活用したオンライン登録の周知、求職者マイページ開設のメリットの周知、窓口での開設支援に取り組むほか、他所の取組を参考としながら、令和8年度までに有効求職者の求職者マイページ利用率50%（令和7年3月末現在20.2% 青森局全体では27.2%）を目指します。

（3）その他の業務運営についての分析等

管内人口の減少・流出や物価高騰等の影響を背景とした求人・求職の減少傾向がみられる中においても、求職者担当者制、求人情報の提供、雇用保険受給者に対する失業認定日の職業相談、会社説明会の開催、事業所PRボード・デジタルサイネージを活用した求人票以上の情報発信、事業所訪問等、再就職及び充足支援の取組を積極的に行った結果、主要指標のうち就職件数及び雇用保険受給者の早期再就職割合は目標を上回った一方、充足数は目標を下回りました。

今後、求人者及び求職者の多様化するニーズに応えるため、各職員のスキル向上を目指した研修の実施、事業所訪問による求人票以上の情報収集に努めるほか、SNSを活用した管内企業の魅力やイベント情報、ハローワークサービスを積極的に発信し、ハローワーク利用の促進、求人充足の推進を図ります。

(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

① 求人充足に重点をおいた求人者サービスの強化

求人担当者制による求人者支援を重点的に取り組んだものの、充足数及び満足度が目標に届かなかったことから、さらなるサービスや業務の改善を目指すため、求人者マイページの開設・活用促進、事業所PRボードの活用、会社説明会の開催、事業所訪問等の従前からの取組を引き続き実施するとともに、充足力等に応じた支援の仕組み化の確立と併せて、事業所PR動画の活用促進、SNSを活用した情報発信を積極的に展開します。

② 求職者に対する就職支援のさらなる強化

これまで取り組んできた求職者担当者制等の求職者に対する就職支援については、新規求職申込み時におけるヒアリングやアンケートにより求職者ニーズに応じた支援を実施することができたことから、全体では就職件数が目標を上回る等の成果がみられたものの、管外求人への就職件数が増加したこと等により、充足数の増加にまでは至っていないことから、上記①と併せて職業紹介担当職員・求人担当職員が連携して取り組むほか、ハローワークのサービスの周知や利用促進を促すため、ホームページやSNSによる能動的・積極的な広報に取り組むこととします。

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	1,248	830	31.4%	90.0%	95.0%	382	52
令和6年度実績	1,271	809	36.8%	82.2%	94.5%	401	65
目標達成率	101%	97%	117%	***		104%	125%

※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7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）	求職者マイページ、SNSを活用した情報発信を強化し、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うとともに、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。								
	21,504	4,703	4,936	3,712	1,271	709	2,104	2,698	1,371
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、事業所説明会・面接会等の開催、事業所訪問等による事業所情報の収集・発信に努め、魅力ある求人票の作成支援を行い、求人部門と職業相談部門と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。								
	20,383	4,688	4,829	4,089	949	756	1,579	2,401	1,092
雇用保険受給者の早期再就職割合	認定日等職業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行うなど就職支援の強化を図る。								
	36.1%	35.4%	39.9%	34.6%	30.7%	38.6%	34.4%	37.0%	34.7%

重点指標

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	地方公共団体の福祉施設と緊密な連携の下情報共有を図り、巡回相談の実施等による効果的な就労支援を実施する。								
	69.6%	—	—	—	—	—	—	—	—
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、障害者就労支援機関等と連携した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。								
	1,218	334	325	197	—	—	—	—	—
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	学校や関係機関と連携し重点的な支援を実施し、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。求人者に対し若者の応募機会の確保の推進、採用に関する助言等を行う。								
	62.2%	—	—	—	—	—	—	62.2%	—

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	就職氷河期世代を含む中高年層が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	421	220	—	—	49	137	153	57
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	利用者の状況、ニーズ、自己理解度・職務理解度などを見極め、個別支援対象者を選定する。対象者については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行う。								
	50.8%	—	—	—	—	—	—	—	—
公的職業訓練の修了3か月後の就職率	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、職業訓練の進捗状況に応じた計画的な就職支援をおこなうとともに、ハロトレドラフト（求人充足会議）による就職促進を図る。								
	73.0%	—	—	—	73.0%	—	—	—	—
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。								
	96.9%	96.9%	—	96.9%	***	***	***	***	***
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、求職者に対する支援サービスを充実する。								
	6,059	1,337	1,446	1,103	333	159	617	649	415
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	地方自治体等関係機関と連携したシニア向け求人説明会やセミナーを開催し、個々の就労経験や就労ニーズ等を踏まえたキャリアコンサルティングを実施するとともに、高齢者歓迎求人等の確保を図りながら効果的なマッチングを実施する。								
	87.0%	—	87.0%	87.0%	***	***	87.0%	***	***