

# 令和7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

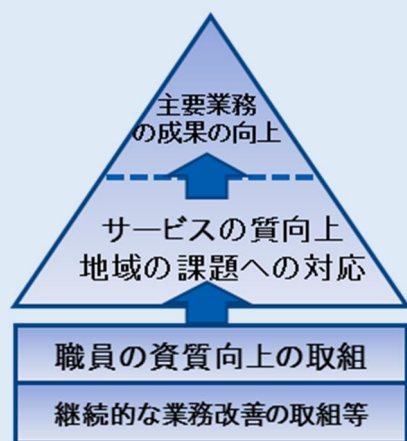
|   |                                          |    |
|---|------------------------------------------|----|
| 1 | ハローワーク総合評価について .....                     | 1  |
| 2 | ハローワーク総合評価（令和7年度）の評価指標の構成 .....          | 2  |
| 3 | ハローワーク総合評価の評価方法 .....                    | 3  |
| 4 | 令和7年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の実績（主要指標） ..... | 4  |
| 5 | 令和7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 |

# 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7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、点数を加算する。

（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 点を加算。

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7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<br>(一般)    | 求人充足数<br>(受理地ベース・一般) | 雇用保険受給者の<br>早期再就職割合 |
|------------------|-----------------|----------------------|---------------------|
| <b>青 森 労 働 局</b> | <b>18,641 件</b> | <b>17,936 件</b>      | <b>31.5 %</b>       |
| ハローワーク青森         | 4,139 件         | 4,286 件              | 29.2 %              |
| ハローワーク八戸         | 4,226 件         | 4,194 件              | 33.4 %              |
| ハローワーク弘前         | 3,147 件         | 3,583 件              | 29.6 %              |
| ハローワークむつ         | 1,066 件         | 781 件                | 30.0 %              |
| ハローワーク野辺地        | 745 件           | 812 件                | 42.2 %              |
| ハローワーク五所川原       | 1,841 件         | 1,483 件              | 31.7 %              |
| ハローワーク三沢         | 2,305 件         | 2,065 件              | 33.1 %              |
| ハローワーク黒石         | 1,172 件         | 732 件                | 31.7 %              |

## 5 令和7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り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対策の推進を図るため、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推進を図りました。さらに医療・介護・保育の集中支援の取り組みとして延べ21件の企業訪問を実施したほか、面接会含む支援対象事業所に係る企業説明会を10回開催して先ずは企業を知ってもらうことに重点を置いて取り組みました。その結果、支援対象求人数は医療86件、介護75件、保育18件の合計179件、充足数（充足率）は医療8人（9.3%）、介護4人（5.3%）、保育4人（22.2%）で合計16人（8.9%）となりました。

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の職員研修を複数回実施しました。とりわけ、ハローワーク総合評価については、各職員及び非常勤職員に対して意義・目的や進捗状況を共有し、能動的業務を積極的に実施するよう取り組みました。

求職活動支援セミナーは、多数の求職者がセミナーを受講できるよう、内容が古くなっているビデオセミナーの廃止のほか「職業訓練見学説明会」「職業訓練体験会」等の内容を充実させ、気軽に職業訓練の情報に触れることができるよう配慮しました。求職者の減少に伴い職業訓練受講者も減少していることから、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繋がりました。

求人者・求職者マイページの利用促進では、メッセージやURLの送信などによるハローワークの利用勧奨のほか、求人情報、イベント情報、訓練情報などの各種情報提供に積極的に取り組んだことにより、職員のマイページ操作等の習熟にも繋がりました。また、SNSを活用した周知・広報については、ハローワーク青森公式LINE及びInstagramを活用した情報発信の強化に引き続き努めます。

##### （3）その他の業務運営についての分析等

管内労働力人口の減少や求職者の高齢化は年々進んでおり、今後もこの状況を踏まえた業務運営を意識して取り組むことが肝要です。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（アプリケーション）を利用している者も増えていることから、ハローワークインターネットサービス（以下、HWIS）の利用勧奨に取り組むことが重要であり、二次元コードからHWISにアクセス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による求人掲載は、利用者視点を念頭にスマートフォンの画面表示を意識したわかりやすい求人票作成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局の好事例なども取入れ利用促進を図った結果、令和8年3月末はハローワーク青森 36.2%、ハローワークヤングプラザ 59.7%となり、令和7年度では、ハローワーク青森は概ね 35%、ハローワークヤングプラザは概ね 60%で推移するなど改善されました。求職者マイページの利用が進むことで、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。

オンラインによる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、ハローワーク利用動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、オンライン紹介を積極的に活用していきます。また、デジタルサイネージやSNSを活用した情報発信を充実させ、各種イベント情報の周知による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。

未充足求人対策並びに求人開拓を積極的に進めるため、事業所部門と職業紹介部門との連携を強化し取り組めます。

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及び事業所訪問等求人充足支援を強化します。とりわけ求職者担当者制については、非常勤職員も含めた取組の底上げを図ります。また求人者満足度調査では、求人者マイページから申込んだ求人票の公開までの日数に対する意見が多く見られたことから、改善に取り組めます。

## 2 特記事項

○令和8年1月21日から2月にかけての大雪により青森市が災害救助法適用地域となったことから、求職活動及び求人活動の停滞が発生し指標へ影響を与えた可能性があります。

- ・新規求職者数 R7年12月対前年度差+90人(7.2%)、R8年1月同▲132人(▲9.5%)、2月同▲10人(▲1.0%)
- ・新規求人数 R7年12月対前年度差+270人(7.2%)、R8年1月同+279人(12.2%)、2月同▲364人(▲16.9%)
- ・就職件数 R7年12月対前年度差+5人(1.6%)、R8年1月同▲19人(▲7.7%)、2月同▲59人(▲15.1%)

○令和7年度の新規求職者数(一般)は、12,461人と前年度比1,480人の減少となった一方で、55歳以上の求職者相談が多くなっており、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ています。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者層の就職促進対策が課題と認識しているところです。

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>就職件数 | 障害者の<br>就職件数 | ハローワークの<br>職業紹介により<br>正社員に結びつ<br>いた就職氷河期<br>世代の不安定就<br>労者・無業者の<br>件数 | マザーズハロー<br>ワーク事業にお<br>ける担当者制に<br>よる就職支援を<br>受けた重点支援<br>対象者の就職率 |
|---------|-------|-------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 令和7年度目標 | 4,703 | 4,688 | 35.4%              | 81.0%        | 93.0%        | 1,337           | 334          | 421                                                                  | 96.9%                                                          |
| 令和7年度実績 | 4,139 | 4,286 | 29.2%              | 76.2%        | 91.1%        | 1,296           | 276          | 473                                                                  | 99.1%                                                          |
| 目標達成率   | 88%   | 91%   | 82%                | ***          |              | 96%             | 82%          | 112%                                                                 | 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7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

早期再就職に資するようハローワーク職員を講師とする就職活動支援セミナーを積極的に開催し、求職者の就職意欲の喚起と就職率の向上を図りました。事業所訪問にあたっては、求人充足に向け求人要件緩和すべき項目がわかりやすいよう「求人条件一発比較シート」や「充足している求人はここが違う」等の所独自資料を活用した提案を行うとともに積極的な求人開拓を実施しました。就職・充足支援を図るための求人事業所説明会開催にあたっては、求職相談待合コーナーにおいてデジタルサイネージを活用した参加予定事業所のPR画像等の放映やLINEによる開催案内を行い、参加勧奨に取り組みました。

##### （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

近年少子高齢化が進む中、地域の労働者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、ハローワーク求職登録後のハローワーク利用を勧奨するため、求職者マイページの開設を促し求人情報の提供及びセミナー等イベント開催の案内を行いました。また、職業相談窓口で求職者マイページ開設の取組を積極的に行ったことにより、令和7年4月当初は33.6%であった求職者マイページ利用割合が令和8年3月時点で44.1%と大幅に上昇しました。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て育成を図りながら、年間目標の32回を上回る33回行い、条件緩和やわかりやすい求人の作成を行いました。

##### （3）その他の業務運営についての分析等

障害者雇用の理解を一層深めてもらうため、事業所向けセミナー（参加事業所38事業所）を開催するとともに、同日の午後に同会場において引き続き、障害者就職面接会（参加事業所数23事業所、参加求職者数66人、採用数11人）を開催することで、障害者の雇用促進を図りました。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た人材確保コーナーへの誘導に注力しました。充足プランの作成など充足支援を強化する取組として、積極的に事業所を訪問するとともに、「求人事業所説明会」及び「福祉のお仕事入門セミナー」を開催しました。高齢者の積極的な応募及び求人充足を図るため、高齢者向け求人票を玄関ホールに展示するとともに求人番号カードの配架を行い、気になる求人の番号を総合案内へ伝えやすくすることで、相談がしやすくなるよう工夫をしました。また、高齢者向けの求人事業所説明会及び就職支援セミナーを開催して就職率の向上を図りました。

#### (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

ハローワークサービスを利用して求職活動する者が減少していることから、これまで以上に求職者マイページの開設を進めるとともに、応募書類の作成支援をはじめとしたハローワークのサービスメニューについて発信します。

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る対象者のニーズに合った情報提供を行い、伴走型の就職支援を積極的に行います。

事業所への積極的な接触及び求人開拓を実施し、求職者のニーズに沿った求人要件緩和の提案を行い、あわせて魅力ある求人票作成の支援を行うことで一層の求人充足を図ります。

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>就職件数 | 障害者の<br>就職件数 | ハローワークの<br>職業紹介により<br>正社員に結びつ<br>いた就職氷河期<br>世代の不安定就<br>労者・無業者の<br>件数 | 生涯現役支援窓<br>口での 65 歳以<br>上の就職率 |
|-----------|-------|-------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 令和 7 年度目標 | 4,936 | 4,829 | 39.9%              | 81.0%        | 93.0%        | 1,446           | 325          | 220                                                                  | 87.0%                         |
| 令和 7 年度実績 | 4,226 | 4,194 | 33.4%              | 80.3%        | 87.3%        | 1,329           | 294          | 211                                                                  | 93.4%                         |
| 目標達成率     | 85%   | 86%   | 83%                | ***          |              | 91%             | 90%          | 95%                                                                  | 107%                          |

※ 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7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、主要指標（就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合）及び所重点指標のうち必須指標（人材不足分野の就職件数）の目標達成を最重要と考え、次の取組に重点的に取り組みました。

##### ① 就職件数（目標 3,712 件 実績 3,147 件 目標達成率 84%）

職業紹介につながる職業相談を意識し、求職者の希望条件を踏まえた求人情報の積極的な提供に取り組みました。求人情報提供件数は 4,452 件と前年度を上回ったものの、就職件数は前年度実績を下回りました。情報提供による利用勧奨について一定の効果は見込まれるものの、応募・紹介に結びついていないケースもあり、希望条件のよりの確な把握と応募に至らない要因分析が課題となっています。

##### ② 充足数（目標 4,089 件 実績 3,583 件 目標達成率 87%）

求人担当者制による能動的マッチングやフォローアップのほか、事業所セミナーの積極的な開催に取り組みましたが、目標達成には至りませんでした。求人条件緩和指導や求人内容改善支援を引き続き強化するとともに、紹介から採用までの一貫したフォローアップが必要と考えています。

##### ③ 雇用保険受給者の早期再就職割合（目標 34.6% 実績 29.6% 目標達成率 85%）

例年 6 月から実施していた認定日全員相談を 5 月から開始し、受給開始早期からの就職意欲喚起に取り組みました。開始時期の前倒しにより 5 月・6 月の早期再就職割合はそれぞれ対目標差 +3.4 ポイント・+8.4 ポイント、対前年度差 +10.2 ポイント・+3.7 ポイントと一定の効果は見られたものの、目標達成には至りませんでした。今後は受給開始直後からの更なる積極的な求人情報提供に取り組みます。

##### ④ 人材不足分野の就職件数（目標 1,103 件 実績 1,010 件 目標達成率 92%）

人材不足分野への応募勧奨を目的に、積極的な求人情報提供や事業所セミナーを実施し、求人情報提供件数、セミナー参加者数ともに前年度を上回りましたが、目標達成には至りませんでした。セミナー参加者の応募者・採用者数は増加しており、事業所理解促進の取組については一定の成果があったものと考え、希望条件のよりの確な把握と応募に至らない要因分析が必要と考えています。

##### （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

##### ・雇用保険受給者の早期再就職支援強化

認定日における全員相談では、早期実施の効果が見られましたが、目標の達成には至らず、更なる支援強化が必要と考えています。

##### ・求人者への充足支援強化

事業所セミナーは前年度を大幅に上回り 30 回開催し、実施後には参加者アンケート結果を事業所へフィードバックするとともに、求人条件緩和指導などの充足支援を行った結果、セミナー参加者の採用者数も前年度を大きく上回ったことから、引き続き実施して参ります。

##### ・Jobtag 体験セミナーの実施

求職者の希望条件把握やマッチング精度向上を目的として、新たに Jobtag 体験セミナーを開催しました。求職者の職業理解促進や希望職種未記入者のニーズ把握など、職業相談の質向上に寄与する取組となりました。

##### ・高年齢求職者支援の推進

令和 6 年度から継続して「就職セミナー」や「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 107.0% となり、目標 87.0% を大きく上回りました。高年齢層の就職意欲は高く、今後も継続的な支援に取り組みます。

##### ・SNS 等を活用した利用者拡大

LINE や X 等 SNS を活用した情報発信強化のため、オンライン・デジタル化推進委員会を中心に公式 LINE のリッチメニュー改善や情報発信方法の見直しを実施し、利用者目線での利便性の向上や、更なる利用促進に取り組みました。引き続き同委員会を中心に公式 LINE の改善に取り組みます。

### (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新規開設率は25.8%で、前年度比4.1pt上昇、青森局全体の伸びを上回りました。また、オンライン登録者からハローワーク利用登録者への切替実績についても目標を大きく上回るなど、オンラインサービスの利用が進むことで、求人情報提供件数の増加等の支援の充実や業務の効率化が図られている一方で、オンライン職業相談の利用は低調でした。オンライン職業相談は、求職者の利便性向上による就職促進に一定の効果が期待できることから、利用促進に向けた周知方法の見直し等に取り組めます。

### (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

- ・求人情報提供は、積極的に実施していながらも応募に結びついていないケースが多く見られることから、求職者一人ひとりの希望条件や課題を的確に把握した上で求人提案を行うとともに、応募に至らなかった事例の分析結果を活用し、紹介件数の向上に取り組めます。
- ・雇用保険受給者の早期再就職支援では、求職者マイページを活用した求人情報提供の強化と、就職意欲や緊要度に応じた担当者制による支援の強化に取り組めます。
- ・求人充足支援では、求人担当者制による求人受理時から充足まで一貫したフォローアップと、紹介部門・求人部門が連携した求職者ニーズに基づく求人充足支援の強化に取り組めます。
- ・人材不足分野におけるマッチング強化として、事業所セミナーをさらに充実させるほか、Jobtagを活用した職業理解支援や事業所見学会等求職者の不安解消や応募意欲向上に取り組めます。
- ・LINEやX等のSNSを活用した情報発信の取組は、ハローワーク未利用者など新たな利用者層の取り込みには更なる改善の余地があり、オンライン・デジタル化推進委員会を中心に発信内容や配信方法を検証し、SNSを活用した情報発信の強化に取り組めます。

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>就職件数 | 障害者の<br>就職件数 | マザーズハロー<br>ワーク事業にお<br>ける担当者制に<br>よる就職支援を<br>受けた重点支援<br>対象者の就職率 | 生涯現役支援窓<br>口での65歳以<br>上の就職率 |
|---------|-------|-------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 令和7年度目標 | 3,712 | 4,089 | 34.6%              | 81.0%        | 93.0%        | 1,103           | 197          | 96.9%                                                          | 87.0%                       |
| 令和7年度実績 | 3,147 | 3,583 | 29.6%              | 89.2%        | 84.3%        | 1,010           | 205          | 100.0%                                                         | 107.0%                      |
| 目標達成率   | 84%   | 87%   | 85%                | ***          |              | 91%             | 104%         | 103%                                                           | 122%                        |

※ 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7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

当所では、主要3指標の達成に向け、以下の取組を重点的に推進しました。

###### 【求職者担当者制の徹底】

職業紹介担当職員全員が求職者担当者制を実施し、各職員が常時5人以上の求職者を担当する体制を構築しました。これにより、対象者150人に対して継続的にきめ細かな支援を行い、その結果、125件の職業紹介を実施し、70件の就職につなげることができました。

###### 【求人担当者制の実施】

求人担当職員全員による求人担当者制により、求人充足に向けた支援体制を構築しました。支援対象求人265件に対し、求人内容の見直し提案や求職者とのマッチング支援等を実施した結果、106件の求人充足につなげることができました。

###### 【雇用保険受給者に対する早期再就職支援】

認定日において、雇用保険受給者全員を対象とした職業相談を実施するとともに、就職支援セミナーの受講勧奨や事前マッチングによる的確な求人提案等を行うことで、早期再就職に向けた意欲喚起および求職活動の促進に努めました。就職支援セミナー受講者数は延べ1,830人となり、失業認定日における紹介率は8.75%となるなど、雇用保険受給者に対する積極的かつ効果的な就職支援を実施しました。

###### 【自治体との連携による雇用対策の推進】

管内自治体との連携のもと、雇用対策に関する情報共有や課題の把握に努めるとともに、地域の実情に応じた出張相談を実施しました。自治体を訪問して行う出張相談は延べ227件実施し、身近な相談機会の提供を通じて、求職者支援の充実を図りました。

###### 【好事例の共有と組織全体の支援力向上】

求人部門と職業相談部門が連携した事業所訪問をはじめ、所内デジタルサイネージを活用した事業所PR、求人充足支援研修の実施、就職支援ナビゲータによる各種セミナーの開催など、効果的な取組事例の横展開を積極的に推進しました。これにより、職員間のノウハウ共有を図るとともに、求人充足支援および求職者支援の充実・強化に努めました。

##### （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

令和6年度は、求職者数及び求人件数の大幅な減少に伴い、就職件数や人材不足分野における就職件数にも影響が生じました。このため、求人充足力の強化及びハローワークサービスの利用促進に重点的に取り組みました。

###### 【求人充足力強化】

・事業所情報の収集、求人開拓及び求人要件緩和の提案を目的として、職業紹介部門職員及び相談員による事業所訪問を計画的に実施しました。なお、職業紹介部門職員全員が年間4回以上の事業所訪問を実施し、事業所との関係強化及び求人充足支援に努めました。

・新規求人及び事業所情報の共有、早期充足が見込まれる求人の選定、支援方法の検討等を行うため、職業紹介担当と求人担当が連携し、毎朝ミーティング（充足会議）を開催しました。

・求人部門職員及び求人者支援員を対象に、求人充足支援及び求人者支援に関する業務研修を実施し、専門知識や支援スキルの向上を図りました。

###### 【安定所サービスの利用促進】

・求人情報、職業訓練情報、企業説明会等の開催案内について、ハローワークむつ公式LINE及び所内デジタルサイネージを活用し、効果的かつ積極的な情報発信に取り組みました。

・事業所訪問時には、求人開拓や求人要件緩和の提案に加え、求人者マイページや各種助成金制度など、ハローワークが提供する事業主向けサービスについて、リーフレット等を活用した周知を実施し、利用促進を図りました。

・求職者に対しては、窓口相談や各種セミナー等の機会を通じてハローワークサービスの周知を行い、職業相談、職業紹介及び各種支援メニューの積極的な利用促進に努めました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

令和7年度の有効求人倍率は0.76倍から0.92倍の範囲で推移し、年間を通じて1倍を下回る状況が続きました。一方で、人手不足が顕著な分野においては、前年度に引き続き、フルタイム・パートタイムともに高い求人倍率で推移しており、業種・職種間における雇用のミスマッチが依然として大きな課題となっています。

また、地元資本事業所の事業閉鎖等の影響により、新規求職者数は前年度をやや上回ったものの、求人数については近年の減少傾向が継続し令和7年度においても前年を下回る状況となりました。

このような状況から、求職者の開拓や新規求人の確保に積極的に取り組むとともに、職業相談・職業紹介を通じたマッチングの質の向上により、求人・求職間のミスマッチ解消を図ることが重要です。また、求人事業所に対しては、賃金や労働条件、職場環境等の見直しを促し、求人内容の魅力向上を支援することで、人材確保につなげていく必要があります。

今後も、求人者支援と求職者支援の両面からハローワーク機能を最大限発揮し、求人・求職のマッチング機能の強化を図るとともに、人材確保支援の推進に取り組んでいくことが重要です。

### (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

地域の雇用失業情勢や雇用課題について、管内の地方自治体と定期的に意見交換を行い、共通認識の醸成と取組事項の共有を図りました。

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>就職件数 | 公的職業訓練修<br>了3ヶ月後の就<br>職率 |
|---------|-------|-----|--------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| 令和7年度目標 | 1,271 | 949 | 30.7%              | 81.0%        | 93.0%        | 333             | 73.0%                    |
| 令和7年度実績 | 1,066 | 781 | 30.0%              | 78.0%        | 94.3%        | 288             | 74.4%                    |
| 目標達成率   | 83%   | 82% | 97%                | ***          |              | 86%             | 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7年度就職支援業務報告

### ハローワーク野辺地

総合評価

非常に良好な成果

※ 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（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7事業所の「事業所訪問だより」を完成させ、前年度作成分と合わせて22事業所分を所内掲示のほか、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」の取組では、応募者数が増加した事業所もあり、一定の効果がありました。

また、求人充足会議による求職者マイページ等を活用した求人情報の提供を積極的に実施し、下半期の求人情報提供件数は目標の500件を上回る544件となったものの、紹介件数は下半期で前年同期比1.5%減の716件、年度計で0.5%減の1,367件となり、前年度実績を上回ることではできませんでした。

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、紹介成功率が前年度を4.4ポイント上回る54.5%になるなど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、今後更なるマッチングスキル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6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7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7件下回る1,367件となりましたが、紹介成功率は前年度を4.4ポイント上回る54.5%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、公式LINEや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26.8%となり、局全体の平均値22.8%を上回りました。なお、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。

また、前年度に「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を視覚的に分かり易くしたことにより、オンライン求職登録者が前年度と比較して46%増加し、219名となりました。

#### (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

就職件数や充足数を増加させるために、紹介件数の増加を図ることが今後の課題と考えています。

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、事例検討会を定期的に開催し成功事例等を共有することによりマッチングスキルの向上を図ります。

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各種情報提供を積極的に実施し、さらに、求人情報提供後の応募しなかった理由を把握するための方法・体制の整備を図り、紹介件数の増加から就職件数・充足数の増加につなげるように取り組めます。

特に医療・介護・保育の「重点3分野」については、事業所訪問後の「事業所訪問だより」の作成・周知、積極的な求人情報等の提供、求人説明会の開催を一連の流れとして行い、紹介に結び付けたいと考えています。

## 2 特記事項

新規求職者数について、令和8年1～2月に大雪による災害救助法が管内（野辺地町、六ヶ所村）にも適用されたため数値が伸び悩んだと思われます。

令和8年1月 222人 前年同月 254人 ▲32名 ▲12.6%

令和8年2月 169人 前年同月 216人 ▲47名 ▲21.8%

令和7年度 2,199人 前年度 2,198人 +1名 0.0%

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>就職件数 | ハローワークの<br>職業紹介により<br>正社員に結びつ<br>いた就職氷河期<br>世代の不安定就<br>労者・無業者の<br>件数 |
|---------|------|------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------|
| 令和7年度目標 | 709  | 756  | 38.6%              | 81.0%        | 93.0%        | 159             | 49                                                                   |
| 令和7年度実績 | 745  | 812  | 42.2%              | 85.0%        | 84.8%        | 194             | 82                                                                   |
| 目標達成率   | 105% | 107% | 109%               | ***          |              | 122%            | 167%                                                                 |

※ 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7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、マッチング機能を強化し、主要指標の目標を達成するため、種々の取り組みを強化してきました。
- （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とLINE登録者の増加を図ることを目的に、昨年度末に引き続き、推進マニュアルに基づき、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みました。その結果、令和7年度内における開設率は24.3%となり、局内平均の22.8%を上回りました。引き続きマイページを活用した情報提供の充実に取り組んでいきます。
- （2）雇用保険受給者の早期再就職促進の取り組みでは、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ました。的確な求人情報提案は、目標値660件に対し、3,108件と大幅に上回りましたが、紹介件数は、目標4,600件に対し3,848件と目標を下回りました。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に求職条件を把握するなど対応改善に取り組んでいるところです。
- （3）充足支援の取り組みでは、魅力ある求人票となるよう指導援助を実施し、企業アピールのためのデジタルサイネージの活用を周知してきましたが、データ作成等に不慣れな事業所が多く、実現に至っていません。先ずはある程度の大きな規模の事業所への周知が必要であると考えます。
- （4）自分のスマホ等で手軽に求人検索が可能であり、求人情報等も閲覧可能なLINEの利用の周知にも努めました。LINEの登録者は315名（令和8年3月31日現在）となり、週刊求人情報、セミナー案内等を配信しています。一定の効果があると考えますが、紹介件数、就職数にはまだ現れていません。これから必要な媒体であるため、さらに強化していきます。

##### （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

- 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28年度の有効求職者数は29,377人で、平成29年度から令和5年度までの7年間はコロナ禍による増減もありますが、25,000人～27,000人の範囲で推移し、令和6年度は26,637人、平成26年度比で2,740人減少しており、要因としては、管内人口の減少や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ます。その一方で、令和5年度（25,493人）比では1,144人増加しました。このことは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一定効果を発揮していることも考えられます。
- SNS等を活用した周知  
労働局ホームページへの情報掲載やLINE登録の勧奨を実施しました。LINE登録をさらに促進し、イベント情報提供だけではなく、ハローワークの利用の仕方、ハローワークサービス内容の周知、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が必要と考えています。
- オンラインブースを利用した相談周知  
当所では、管轄が広範囲に渡るため、地理的に来所が難しい方も相当数存在しているものと思われます。令和6年度から管内2自治体でオンライン相談ブース事業を試行中であり、管内求職者が高齢化しパソコンに苦手意識を持つ方も少なくない中、オンラインブースのパソコンは、ボタンを二つ押すだけの簡便な操作で利用出来ることがわかるリーフレットを作成し周知に努めていますが、大幅な利用増には繋がっていません。管内では、令和8年3月で鰯ヶ沢町地域職業相談室が廃止となっており、より利便性の高いハローワークサービスとして今後も継続して利用勧奨・周知に努めていきます。

##### （3）その他の業務運営についての分析等

- 新規高等学校卒業生の職業紹介業務  
令和8年3月卒の新規高等学校卒業生のうち、就職希望者は156名で対前年比2名増加、管内就職者数は41名で対前年比8名増加となりました。管内求人数は、248名で対前年比47名減少し、求人倍率は6.05倍（昨年8.94倍）となりました。管内人口が、平成27年から令和2年の6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、管内就職者数は増加に転じました。昨年よりは求人が減少しているものの、未充足求人は多く、地元企業への充足数を上げるためにも、理解と協力を一層深めるため、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ていくこととします。

○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）と多くなっています。令和7年度65歳以上の新規求職者数は、1,332人対前年比で26人の減少と、他の世代に比して減少数が少ない傾向にあります。生涯現役支援窓口配置の就職支援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142件となり、対前年比2人増加しました。また、中泊町生涯いきいき活躍プロジェクト協議会との連携では、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有機的な取り組みを継続していきます。

(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

○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  
ハローワークを利用する求職者を増やすためには、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。そのためには、労働局ホームページやLINEの利便性をさらに周知していくことが必要と考えます。

○SNS等を活用した周知  
労働局ホームページへの情報掲載やLINE登録の勧奨をさらに促進し、イベント情報提供だけではなく、ハローワークの利用の仕方、ハローワークサービス内容の周知、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が必要と考えます。

○オンラインブースを利用した相談周知  
上記(2)のとおり、管轄が広範囲に渡り、地理的に来所が難しい方も相当数存在しているものと思われること、また、管内求職者が高齢化しパソコンに苦手意識を持つ方も少なくないことから、オンライン相談ブースが利便性の高いハローワークサービスとして利用が広まるよう、引き続き取り組んでいく必要があると考えます。

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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>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7年度目標 | 2,104 | 1,579 | 34.4%              | 81.0%        | 93.0%        | 617             | 137                                          | 87.0%               |
| 令和7年度実績 | 1,841 | 1,483 | 31.7%              | 83.8%        | 90.0%        | 601             | 157                                          | 87.7%               |
| 目標達成率   | 87%   | 93%   | 92%                | ***          |              | 97%             | 114%                                         | 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7年度就職支援業務報告

### ハローワーク三沢

#### 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、主要三指標の目標達成を重要と考え、特に充足数（一般、受理地ベース）の目標達成については力を入れて取り組みました。

##### 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をもとに要件緩和指導を217件（前年度下期129件）実施しました。その結果、記載内容の充実化が608件（同286件）図られ、それをもとにした求人者支援員による567件（同778件）のDM提供につながりました。令和8年度は応募につながる割合を高めるため、情報提供を念頭に置いた直近の相談内容を充実させる等の見直した上で、DM提供を継続していく予定です。

##### ② 事業所説明会・企業セミナーの実施

安定所会議室等での会場を使用した説明会・セミナーの実施が企業側に浸透し、管外の企業からも多くの実施依頼があり42回開催（前年度下期26回）され、目標数を大幅にクリアただけでなく、企業の求人内容以上の詳細な情報や説明を企業担当者自らが行ったことで求職者からより仕事内容がイメージできた等アンケートでも高評価を得ており、令和8年度も引き続き実施するとともに求人内容の更なる充実化を図り、求職者へ情報提供していく予定です。

##### （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、充足会議で取り上げ支援対象とした求人に対し、求職者の選定から提供に至るまで時間を要していた取組についての改善策として、〈対象者選定〉、〈求人の選定〉、〈発送業務〉の分業化を図ったところ一定の効果（情報提供による紹介成功率12.5%上昇等）がありました。年末以降の繁忙時期にはマンパワー不足による分業化が困難となったが、迅速な対応による一定の効果が見られたので、今後は所内の組織体制を見直した上で、マンパワー不足を解消し分業化を継続していく予定です。

##### （3）その他の業務運営についての分析等

今年度下期では60歳以上限定求人を89件、歓迎求人を199件と合計288件確保し目標数（168件）を達成したところですが、管内の労働人口減少と高齢化割合がますます加速し、60歳以上の求職者が全体の1/3以上を占めている現状のもと、求人開拓時に人手不足解消策としてシニア層採用の必要性を周知していくだけでなく、60歳以上歓迎求人の周知から60歳以上限定求人受理へシフトし、高年齢求職者給付受給者に対する認定日の適格紹介の実現化を図り、労働市場の高齢化に対応したサービス提供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

求人充足会議の支援対象となる求人のうち、医療・介護・保育分野の求人が相当数占めているため、令和8年度では当該会議支援対象の9割程度を医療・介護・保育分野の求人として選定し、医療福祉ささえる求人充足プロジェクトに則り、まず所長と求人者支援員が2人1組となって求人事業主を訪問（所長25件、求人者支援員40件の目標）のうえ同プロジェクトのサポートを開始していきます。

サポートの内容として、事業所における人手不足等現状の悩みを聴き取り、課題を把握していきながら管内の求職登録状況を説明し、魅力ある求人票を提案していきます。

所長は事業所訪問で構築したノウハウを紹介担当職員に引き継ぎ、次の段階として求職窓口状況を把握している職員と求人者支援員が情報共有の上、事業所訪問による求人者へのアウトリーチを行い、それを生かした窓口での求職者への積極的な情報提供により、充足実現に向け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<br>早期再就職割合 | 満 足 度<br>(求人者) | 満 足 度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>就職件数 | 新卒者等支援に<br>係る就職支援ナ<br>ビゲーターの担<br>当者制による就<br>職支援を受けた<br>者の正社員就職<br>率 | ハローワークの<br>職業紹介により<br>正社員に結びつ<br>いた就職氷河期<br>世代の不安定就<br>労者・無業者の<br>件数 |
|-----------|-------|-------|--------------------|----------------|----------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 令和7年度目標   | 2,698 | 2,401 | 37.0%              | 81.0%          | 93.0%          | 649             | 62.2%                                                               | 153                                                                  |
| 令和7年度実績   | 2,305 | 2,065 | 33.1%              | 91.2%          | 91.4%          | 591             | 75.3%                                                               | 144                                                                  |
| 目 標 達 成 率 | 85%   | 86%   | 89%                | ***            |                | 91%             | 121%                                                                | 94%                                                                  |

※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7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

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）の目標達成を最重要と位置づけ、求職者、求人者及び雇用保険受給者に対し、以下の取組をしました。

##### 【就職件数】

求職者の課題を把握し、ニーズに沿った就職を支援するため、常時4人以上の求職者を支援対象者として行った職業紹介担当職員による求職者担当者制では、求人情報の提供、応募書類の作成、模擬面接は就職支援として有効でありました。支援対象者の就職率は59%で、自安定所全体の就職率を上回ることができました。

##### 【充足数】

「求人者担当者制」及び「求人充足会議」により、あと一押しの支援で充足が見込まれる求人を見立て、積極的に支援を行いました。また、会社説明会・ミニ面接会、事業所PRボードでの事業所情報の掲示のほか、デジタルサイネージでの事業所PR動画の再生など、求人事業所を求職者にアピールする取組を進めました。

##### 【雇用保険受給者の早期再就職割合】

雇用保険を受給するため失業の認定日に来所した雇用保険受給者全員に対し、職業相談を実施し1件以上の求人情報を提供しました。また、給付制限に該当した雇用保険受給者には、給付制限期間中に2件以上の求人情報の提供を行いました。

##### （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求人充足に重点をおいた求人者サービスの強化

求人情報一覧、会社説明会・ミニ面接会をSNSを活用した周知を行うようにしました。

##### ②求職者に対する就職支援のさらなる強化

求職者のニーズを把握し就職支援につなげるための求職申込時のヒアリングやアンケートでは、ニーズを把握するとともに求職者担当者制において求職者個々のニーズに合った支援を実施することができました。また、求職者マイページは、ハローワークの情報を迅速に受けられること等において有効なため、求職者マイページの開設を積極的にすすめるとともに、求職者マイページを開設した求職者のインセンティブに、求人が有効中の県内の事業所をGoogleMapに表示したページを閲覧できるサービスを行いました。

##### （3）その他の業務運営についての分析等

① 雇用保険適用事業所の最も多くを占める建設業は、新規求人（常用）823人に対し、充足数（常用）43人とどまりました。人手不足分野の充足支援を引き続き強化しますが、とりわけ建設業への支援を進めていく必要性が大きいと考えています。

② 障害者雇用について、新たに4事業所が法定雇用率を達成し、未達成事業所は13事業所に減少しました。引き続き、事業所委託訓練、障害者トライアル雇用、ジョブ・コーチ制度、チーム支援、面接会等を活用して0人雇用事業所を始めとして達成指導を行って参ります。

③ 新規高等学校卒業者の就職状況は、令和8年3月で県内外全ての就職希望者が就職することができました。管内就職者数は20人と前年度に比べ10人増となりました。

#### (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

- ① 就職支援の強化  
求職者マイページを活用したプッシュ型の求人情報の提供のほか、SNS を活用した求人情報の提供、イベント等の周知により積極的に来所を勧奨し、就職支援に努めます。
- ② 充足支援の強化  
令和7年度の管外求人の就職件数は、52.8%となっており、隣接する弘前安定所（11.5%）や青森安定所（7.2%）と比べても著しく高い水準となっています。管内求人の充足を推進していくには、管内求職者のもとより、管外求職者も取り込むことが重要であると考えており、管外求職者を含めより多くの求職者の関心が高まるよう、管内事業所の求人情報をプッシュ型に情報提供していきたいと考えております。  
とりわけ、人手不足分野の充足支援は、求人担当者制による能動的マッチングを図っていきます。

## 2 特記事項

新規求職者数が前年度を上回った月は2か月のみで、263人（7.1%）の減少となりました。新規求職者の減少は2年連続であり減少傾向が進んでおります。また、55歳以上の求職者（常用）は全体の37%を占める状況になっております。求人の充足を図るには、高年齢者の就職支援を更に進めるとともに、全ての年齢層の求職者がハローワークを利用したいと思えるよう適格なサービスを提供して参りたいと考えております。

## 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<br>早期再就職割合 | 満足度<br>(求人者) | 満足度<br>(求職者) | 人材不足分野の<br>就職件数 | ハローワークの<br>職業紹介により<br>正社員に結びつ<br>いた就職氷河期<br>世代の不安定就<br>労者・無業者の<br>件数 |
|---------|-------|-------|--------------------|--------------|--------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------|
| 令和7年度目標 | 1,371 | 1,092 | 34.7%              | 81.0%        | 93.0%        | 415             | 57                                                                   |
| 令和7年度実績 | 1,172 | 732   | 31.7%              | 85.5%        | 95.0%        | 382             | 43                                                                   |
| 目標達成率   | 85%   | 67%   | 91%                | ***          |              | 92%             | 75%                                                                  |

※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