

雇用サービスだより

No.314 石川労働局

石川労働局 &
県内ハローワーク

公式 SNS で お役立ち情報を いち早くcheck!!



石川労働局・ハローワークでは、就職を希望される方への情報発信をより一層促進するため、公式Instagramおよび公式LINEアカウントを開設しています。

Instagram



石川労働局・
ハローワーク



新卒応援
ハローワーク



マザーズ
ハローワーク

LINE



ハローワーク金沢
@809ccaph



ハローワーク小松
@215iwryp



ハローワーク加賀
@251srlfr



新卒応援ハローワーク
@923bccyt



マザーズハローワーク
@484qvvks

問い合わせ先：石川労働局 職業安定部 職業安定課 電話：076-265-4427

令和9年3月新規高等学校卒業予定者の就職希望の状況（5月15日現在）

令和9年3月新規高等学校卒業予定者における就職希望者は1,590人でした。（5月15日現在）
そのうち、約3割の生徒が「製造」の就職を希望しています。

【就職希望生徒数の推移（学校・安定所紹介によるもの）】

年 度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
希望生徒数（人） （各年度5月15日現在）	1,681	1,554	1,552	1,585	1,590



【令和9年3月新規高等学校卒業予定者の希望職業群別内訳】

職業群	専門・技術、 管理	事務	販売	サービス	製造	建築・採掘	その他	未定
希望生徒数 （人）	282	143	85	155	453	111	89	272

問い合わせ先：石川労働局 職業安定部 職業安定課

電話：076-265-4427

令和8年7月以降

障害者の法定雇用率が2年ぶりに引き上げられました！

	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.5% ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	40.0人以上	<u>37.5人以上</u>

常用雇用労働者数 × 法定雇用率（2.7%） = 障害者雇用義務の人数

～ 令和8年7月以降は ～

- これまで雇用義務がなかった企業も、雇用義務が生じる可能性があります。
- 障害者雇用義務の人数が増加となる企業があります。

【事業主のみなさまへ：以下の例をご覧ください、ご確認をお願いします！】

例：雇用義務となる障害者の人数

- (1) 常用雇用労働者数が38人の場合、
 $38人 \times 2.7\% = 1.026人 \Rightarrow 1人$ （小数点以下は切り捨て）
 となるため、常用雇用労働者数が38人以上の場合は1人以上の障害者雇用義務があります。
- (2) 常用雇用労働者数が75人の場合、
 $75人 \times 2.7\% = 2.025人 \Rightarrow 2人$ （小数点以下は切り捨て）
 となるため、常用雇用労働者数が75人以上の場合は2人以上の障害者雇用義務があります。

▶ 障害者雇用のための助成金や支援制度があります。

「障害者雇用のご案内」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



問い合わせ先：石川労働局 職業安定部 職業対策課（電話：076-265-4428）又は最寄りのハローワーク



労働局・ハローワーク通信



産業事情説明会を開催しました

令和8年6月16日(火) 石川県地場産業振興センター本館において、金沢公共職業安定所と白山公共職業安定所が金沢雇用推進協議会と共催で産業事情説明会を開催しました。

来春卒業予定の高校生の本格的な就職活動の開始に向け、県内の企業と高等学校の進路指導担当者が集まり、企業の動向や高校生の就職希望等について情報交換が行われました。



いしかわ中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を開催しました



石川労働局は、令和8年6月16日(火)に第3回「いしかわ中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を開催しました。

(構成員：県内の経済団体、労働団体、支援機関、市町及び行政機関)

今回の協議会においては、令和8年度以降の事業実施計画についての意見交換や、目標及び取組内容の共有等を行い、効果的な中高年世代の支援に取り組んでいくことを確認しました。

「株式会社 山口」をユースエール企業に認定しました

石川労働局は、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業であるとして、株式会社 山口(七尾市)を若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業として認定するとともに、令和8年6月22日(月)に石川労働局において認定通知書を交付しました。

☆ユースエール認定制度について☆

「ユースエール認定制度」とは若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を「若者雇用促進法」に基づき、厚生労働大臣が認定する制度です。認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



外国人雇用管理セミナーを開催しました

令和8年6月26日(金)に事業主を対象とした外国人雇用管理セミナーを開催しました。Zoomを使用したオンライン方式で実施し、171人の方々にご参加いただきました。

今回のセミナーでは、育成就労制度・労働災害防止など外国人を雇用する場合の留意点を中心に説明を行いました。

〈セミナー内容〉

- (1) 外国人労働者に関する制度概要
- (2) 外国人労働者の適正な雇用管理について
- (3) 外国人労働者の労働災害防止等について
- (4) 外国人技能実習制度の概要について
- (5) 育成就労で何が変わる？企業の実務対応のポイント



令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
③労働者の就業環境が害されるもの
であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、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から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、SNS等のオンラインを介したものとオンライン上で行われるものも含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③ 求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④ 相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤ 相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦ 被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧ 行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨ 再発防止に向けた措置を講ずる

◆その他併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪ 労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

お問い合わせ先

石川労働局 雇用環境・均等室 TEL：076-265-4429 受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

管内労働市場のうごき（令和8年5月分）

5月の窓

有効求人倍率
(季節調整値)

1.39倍

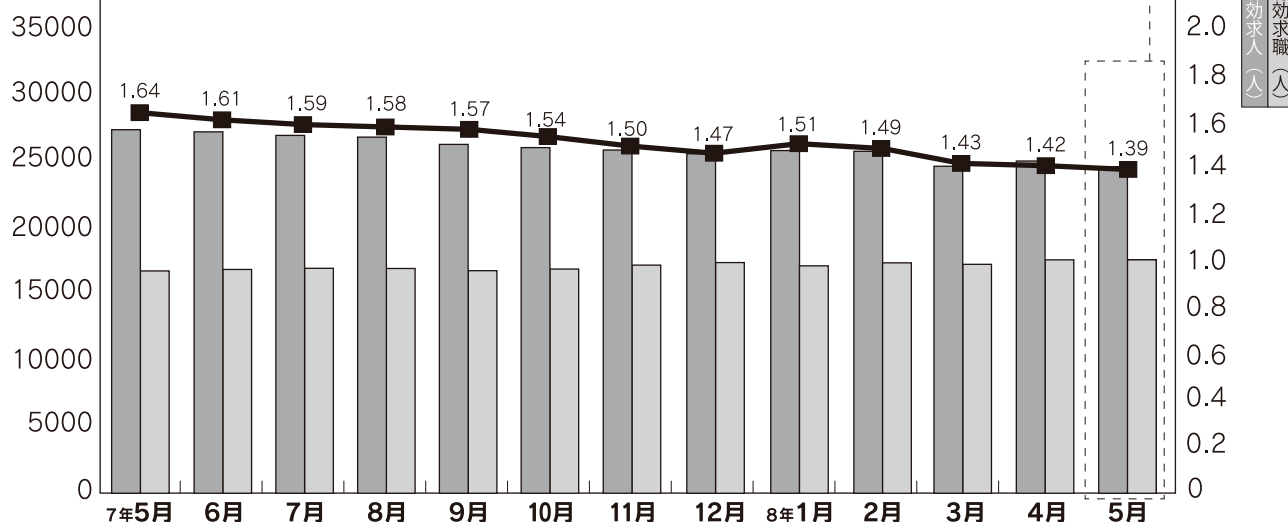
正社員
有効求人倍率

1.24倍

～求人される皆様へ～
正社員求人をお願いします！

有効求人倍率（季節調整値）の推移

※季節調整値とは、1年を周期として繰り返す季節的な要因による変動を取り除いた値です。



有効求人数	27,588	27,428	27,158	27,026	26,475	26,231	26,048	25,766	26,008	26,005	24,783	25,178	24,683
有効求職者数	16,872	16,984	17,072	17,058	16,892	17,015	17,313	17,506	17,260	17,484	17,376	17,683	17,694

◎令和7年12月以前の季節調整値は、新季節指数により改定されています。

◎5月の有効求人数(季節調整値)は前月と比べて2.0%減少し、有効求職者数(季節調整値)は0.1%増加したため、有効求人倍率は1.39倍となり、前月と比べ0.03ポイント低下しました。

また、正社員有効求人倍率(原数値)は1.24倍となり、前年同月と比べて0.11ポイント低下しました。

●新規求人の動向

区 分	7年度	8年5月	前年同月比
合 計	108,823	8,015	▲11.0
建 設 業	10,301	839	8.4
製 造 業	12,527	1,047	0.3
食料品、飲料	2,406	190	▲3.6
織 維 工 業	1,843	124	▲7.5
はん用機械器具	1,190	130	27.5
生産用機械器具	1,301	128	60.0
業務用機械器具	66	2	0.0
運 輸 業、郵 便 業	6,184	421	▲16.0
卸 売 業、小 売 業	20,530	1,720	▲4.7
宿泊業、飲食サービス業	9,492	491	▲48.4
医 療、福 祉	22,859	1,678	▲14.7
サ ー ビ ス 業	10,994	845	15.8

(注)1 パートタイムを含む。
(注)2 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表準したもの。
(注)3 令和6年4月以降の対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

●職業別有効求人倍率（常用）

令和8年5月

区 分	有効求人 (人)	有効求職 (人)	有効求人倍率 (倍)
合 計	22,578	18,762	1.20
管 理 的 職 業	60	30	2.00
専 門 的 ・ 技 術 的 職 業	4,367	2,480	1.76
事 務 的 職 業	2,166	4,463	0.49
販 売 の 職 業	3,215	979	3.28
サ ー ビ ス の 職 業	4,371	1,932	2.26
保 安 の 職 業	814	173	4.71
農 林 漁 業 の 職 業	166	138	1.20
生 産 工 程 の 職 業	2,785	1,522	1.83
輸 送 ・ 機 械 運 転 の 職 業	1,215	555	2.19
建 設 ・ 採 掘 の 職 業	1,322	247	5.35
運 搬 ・ 清 掃 ・ 包 装 等 の 職 業	2,097	3,057	0.69
分 類 不 能 の 職 業	0	3,186	0.00

(注) 常用的パートを含み、臨時・季節を除く。

雇用サービスだより（毎月1回発行）

編集発行 石川労働局職業安定部

〒920-0024 金沢市西念3丁目4番1号
金沢駅西合同庁舎5階
(平日 8時30分～17時15分)

職 業 安 定 課：TEL 076-265-4427
需 給 調 整 事 業 室：TEL 076-265-4435
職 業 対 策 課：TEL 076-265-4428
訓 練 課：TEL 076-200-8437

石川労働局ホームページへ

<https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/>

石川労働局HP



リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。