

# 令和7年度

## 主要重点施策の実施状況等

～ 令和7年度 第1回岩手地方労働審議会資料 ～

1 貸上げ環境の整備等	2～6
2 多様な人材の活躍支援	7～19
3 職場環境改善に向けた取組	20～29
4 広報の取組みについて	30

注) 1 表の左肩の丸で囲んだ数字は、「令和7年度行政運営方針」の該当ページを表す。

注) 2 特にことわりのない場合は令和7年4月から8月末現在の数値。

# 1 賃上げ環境の整備等

## 1 地方版政労使会議の開催等、賃上げに向けた機運の醸成

P7



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



令和7年度における地方版政労使会議の開催について



岩手労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



日時：令和7年2月10日 場所：岩手県教育会館 多目的ホール

### 上期における実施状況

- 賃上げの流れが持続するよう、地方版政労使会議（いわて働き方改革推進協議会）について、岩手県や労使団体を始めとする構成員と協議を行い、岩手県の「いわてで働く推進協議会」と同日に開催する方針で準備を進めた。

### 下期への対応

- 地域の政労使の代表者や岩手県の協力を得て、令和8年2月に地方版政労使会議を開催し、賃上げに向けた機運の醸成を図っていく。

# 1 賃上げ環境の整備等

## 2 賃金の引上げに向けた環境づくり及び中小・小規模事業者への支援等

P 7~8

### (1) 賃金の引上げに向けた環境づくり及び中小・小規模事業者への支援等

#### 業務改善助成金申請状況

	令和7年9月末	令和6年9月末	(参考) 令和6年度計
交付申請件数	106	142	282
交付決定件数	60	74	240

●岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策について（リーフレット）  
(R7年10月改訂版)

●業務改善助成金（R7年9月改訂版）



#### 上期における実施状況

- 具体的な申請方法を解説するため、助成金の岩手労働局独自のリーフレットを作成した他に、事業所対象の各種セミナー開催時に周知を図った。
- 署所の職員にも周知をし、事業主との相談でも支援ツールとして紹介するよう促した。
- DMを約1900社に発送し、制度周知を図った。

#### 下期への対応

- 働き方改革推進支援センターと連携して、沿岸・県北地域を重点的に各地域にて活用促進のセミナーを実施予定。各社の状況に合わせた環境づくりのために、きめ細やかな対応を同センターと進めていく。

# 1 賃上げ環境の整備等

## 2 賃金の引上げに向けた環境づくり及び中小・小規模事業者への支援等

P8

### (2) 同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の賃上げ等

- 監督署から提供された情報を中心にパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、集団的報告徴収の実施や、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な場合に点検要請を実施。  
相談を希望された方などへの窓口相談、個別訪問支援等、岩手働き方改革推進支援センターによるきめ細かな支援。
- 労働者派遣法に基づく労使協定書の点検等  
労働者派遣法の規定に基づく派遣労働者に係る労使協定については、派遣労働者の待遇に直接関わることから、派遣元事業主から直接提供された労使協定書について遵守状況の点検を実施。

#### ●パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導状況（9月末現在）

内 容	助言件数
事業主等に対する援助	159
措置内容説明	25
短時間・有期雇用管理者	24
文書交付	14
転換措置	18
不合理禁止	14
その他	31
合 計	285

中小企業・小規模事業者の皆様へ  
「働き方改革」の対応は進んでいますか？

令和7年度 厚生労働省 委託事業  
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進事業

**岩手働き方改革推進支援センター**  
が、事業主の皆様を 無料でご支援いたします。

悩める経営者のチカラになります！

特に、以下のお悩みや課題は  
迷わずご相談ください。

- 働き方改って？
- 生産性を上げたい
- 制度改正で困っています
- 短時間・有期への対応
- 同一労働同一賃金
- 規制緩和したい
- 法規改正な変更を知りたい
- 人材不足を解消したい
- ハラスメントの防止

→この辺の問題はあります。お気軽にご相談ください。

セミナーではご質問に応じ、  
企業経営や労務管理の専門家が無料で  
以下の支援をお手伝いしています。

**ワン・ストップ  
無料相談**

■■■ 個別企業訪問 ■■■ セミナー・講座 ■■■ 常駐相談

■■■ 個別相談 ■■■ 個別相談 ■■■ 個別相談  
■■■ 個別相談 ■■■ 個別相談 ■■■ 個別相談  
■■■ 個別相談 ■■■ 個別相談 ■■■ 個別相談

岩手働き方改革推進支援センター  
TEL: 0120-000-111 (受付時間: 平日 8時30分～17時30分)  
電話: 0120-576-073 FAX: 050-1871-1841  
E-mail: iwtstell@workstyle-reform.net  
HP: [www.workstyle-reform.net](http://www.workstyle-reform.net)

実施機関／全日本社会保険労務士会連合会

地図

#### 上期における実施状況

- 処遇改善に向けて取り組む事業主に対し、岩手働き方改革推進支援センターによる相談の受付、セミナーの開催、事業場訪問によるコンサルティングの実施など幅広い支援を実施。
- 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金の利用を奨励。
- 派遣元事業主提出の労使協定書の点検数：18件

#### 下期への対応

- 引き続きパートタイム・有期雇用労働法に関する違反企業を把握した場合には、適切な是正指導を行う。
- 岩手働き方改革推進支援センター事業については、セミナーの実施や業種別団体や事業場訪問に対する継続的な支援及び事業主からの相談へのフォローアップなど引き続ききめ細やかな支援による活動を展開する。
- 労使協定書における法令等遵守状況の点検結果に基づき、事業主指導を実施する。

# 1 賃上げ環境の整備等

## 3 最低賃金制度等の適切な運営

P 8 ~9

### 上期における実施状況

- 最低賃金審議会の運営に当たり、公労使の議論を深められるよう積極的に情報収集を行い、審議会委員に対して提供を行うなど最低賃金審議会の円滑な審議運営に努めた。なお、審議会は例年ない審議に時間を要したことから、日程調整等に当たっては、1人でも多くの委員が出席できる日程の調整に努めた。
- 県内全33市町村に対し、あらかじめ市町村広報誌への掲載枠の確保について依頼した。ポスター及び各種リーフレットは、10月に本省から送付される予定のため、下期の取り組みとした。

### 下期への対応

- 特定(産業別)最低賃金の審議についても、経済動向及び地域の実情などを踏まえた調査審議が円滑に行われるよう、積極的に情報収集を行い、審議会委員に対して提供を行う。
- ポスター及び各種リーフレットを送付し、県内全市町村、行政機関、商工団体、労働者団体、使用者団体、事業者団体及び教育機関等に広報依頼を行うとともに、メディアを活用した新たな広報手段による広報を行う。
- 最低賃金の履行確保を図るため、令和8年1月から3月までの間に最賃監督を実施する。



# 1 賃上げ環境の整備等

## 3 最低賃金制度等の適切な運営

P 8～9

### 上期における実施状況

- 家内労働委託者あて「家内労働のしおり」及び「安全衛生の好事例集」を送付し、家内労働手帳の交付など家内労働を委託する際に必要な手続き、災害防止対策について周知を図った。
- 家内労働委託者あて「岩手の最低工賃(最低工賃金額表)」を送付し、岩手県既製洋服製造業最低工賃(令和4年6月1日改正)及び岩手県電気機械器具製造業最低工賃(令和7年6月1日改正)について、周知広報を行った。

### 家内労働のしおり

～家内労働法の概要について～



厚生労働省

委託者・委託者への発注者・家内労働者の皆さんへ  
家内労働者の安全と健康を守るために

### 安全衛生の好事例集



厚生労働省

### 下期への対応

- 「岩手県既製洋服製造業最低工賃」の改正決定に係る諮問を行い、具体的な調査審議を行う「最低工賃専門部会」においては、適切な資料や情報提供を行う等円滑な部会運営に努める。
- 委託者に対し、家内労働手帳の交付、委託条件の明確化、危害防止措置の徹底等について、監督指導等機会あるごとに制度の指導・周知を行う。

## 2 多様な人材の活躍促進

### 1 女性活躍の推進

P9

#### (1) 女性活躍推進に向けた取組の推進等

##### ●女性活躍推進法の施行状況（9月末）

###### ■一般事業主行動計画届出状況

企 業 規 模	届出数
101人以上（義務）	442社（届出率100%）
100人以下（努力義務）	247社（前年同期237社）

###### ■認定状況【えるぼし】

企 業 規 模	認定数（累計）
101人以上	2社（25社）
100人以下	0社（11社）

###### ■認定状況【プラチナえるぼし】

企 業 規 模	認定数（累計）
101人以上	0社（1社）
100人以下	0社（0社）

###### ■男女賃金差異の情報公表

企 業 規 模	公表数
301人以上（義務）	105社（公表率97.1%）

#### 上期における実施状況

- 一般事業主行動計画届出について、常用労働者101人以上の事業所に対し個別の働きかけを行い、本年度においては届出率100%を達成している。
- 男女の賃金差異の公表について、常用労働者301人以上の事業所に対し個別の働きかけを行い、本年度においては公表率97.1%となっている。

##### ●男女雇用機会均等法に基づく行政指導状況（9月末）

内 容	助言件数
募集・採用	0
セクシャルハラスメント	0
その他	1
合 計	1

内 容	助言件数
ポジティブ・アクション助言	24



えるぼし認定マーク

#### 下期への対応

- 引き続き、令和7年6月に公布された女性活躍推進法の改正に関する周知を行う。
- 賃金差異の公表（常用労働者301人以上の事業所）について、全ての事業所で公表するよう働きかける。
- 引き続き男女雇用機会均等法に関する違反企業を把握した場合には、適切な是正指導を行う。

## 2 多様な人材の活躍促進

### 1 女性活躍の推進

P9

#### (2) ハローワークのマザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援

○マザーズコーナーの事業実績(9月末日現在)

新規求職者数	相談件数	就職件数
1,073人	3,808人	444件

※盛岡、宮古、一関、水沢、北上の各ハローワークの合算値

○重点支援対象者に関する取組状況(9月末日現在)

支援対象者数	就職件数	就職率
513人	505人	98.4% 【96.9%以上】

※重点支援対象者:早期就職を希望する者及び自治体からの誘導者等

※「就職件数」は、支援対象期間(原則3か月以内)終了後6か月以内に就職した者

#### 上期における実施状況

○個別支援の実施や事業所見学会等重点支援対象者のニーズに沿った支援を重点的に実施し、好評を得ている。

○L I N E 等SNSを活用した情報発信に努めている。

友だち登録者数:8,700余人(7年9月末現在)

※令和6年度末から2千人余増加。

○仕事と子育てが両立しやすい求人開拓状況(9月末日現在)

開拓求人件数	開拓求人数
2,732件	4,011人 【7,910人】

※仕事と子育てが両立しやすい求人:残業なし、土日祝休み、子育て支援サービスあり等両立しやすい求人



#### 下期への対応

○SNSやホームページ等による情報発信力をさらに高め、潜在的な求職者への働きかけを強めていく。

○引き続き市町村の子育て関連機関と連携を図り、ニーズを捉えた必要な支援を図っていく。

# 2 多様な人材の活躍促進

P 9~10

## 2 仕事と育児・介護の両立支援

### (1) 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

#### ●育児・介護休業法に基づく行政指導状況（9月末）

##### ■育児関係

内 容	助言件数
育児休業	0
子の看護休暇	30
所定外労働の制限	24
雇用環境整備	0
休業期間等の通知	7
個別周知・意向確認（休業）	1
その他	0
合 計	62

##### ■介護関係

内 容	助言件数
介護休業	0
介護休暇	26
雇用環境整備	31
勤務時間短縮等措置	0
情報提供	1
その他	0
合 計	58

#### ●両立支援助成金申請状況

	令和7年9月末		令和6年9月末		(参考)令和5年度計	
	申請受理件数	支給決定件数	申請受理件数	支給決定件数	申請受理件数	支給決定件数
出生時両立支援コース	19	17	14	9	33	26
育児休業等支援コース	40	41	51	37	100	95
育休中等業務代替支援コース	22	7	0	0	3	3
柔軟な働き方選択制度等支援コース	1	1	0	0	0	0
介護離職防止支援コース	3	5	16	5	15	12
不妊治療両立支援コース	0	0	1	1	1	1

#### ○育児・介護休業法改正の周知(パンフレット)

##### 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行		
男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児休業の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認などの改定を行いました。		
①～⑨▶ 令和7(2025)年4月1日から施行		
1 子の看護休暇の見直し		
改正内容 施行前 施行後		
対象となる子の範囲の拡大 (③を追加)	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取扱いの拡大 (④を追加)	①病気・けが ②介護・扶養・健康診断 ③感染症に伴う隔離・休業等 ④入園(入学)式、卒園式	①病気・けが ②介護・扶養・健康診断 ③感染症に伴う隔離・休業等 ④入園(入学)式、卒園式
育児休業による賃料・雇用期間のカバー率 除外規定の廃止	①他の所定労働日数が2日以下 ②就業履歴期間が6ヶ月未満	①就業履歴6ヶ月未満者 ②他の所定労働日数が2日以下 ③2を複数
名称変更	子の看護休暇	子の看護休暇
※取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。		
2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大		
改正内容 施行前 施行後	義務 就業規則等の見直し	
請求可能な労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者
3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加		
選択する場合は就業規則等の見直し	改正内容 施行前 施行後	
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②就業時間の変更等 ③テレワーク	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②就業時間の変更等 ③テレワーク
※ 短時間勤務制度を講ずることで困窮と認められる具体的な事務がある。その事務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し、外勤規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。		

#### 上期における実施状況

- 令和7年4月1日から段階的に施行されている改正育児・介護休業法について、労働局主催の説明会（オンライン）や各団体が主催する研修会等で積極的に周知を行った。
- 両立支援助成金の活用について、機会を捉え周知を行った。

#### 下期への対応

- 育児・介護休業法に関する違反企業を把握した場合には、適切な是正指導を行うとともに、引き続き、改正育児・介護休業法の周知を行う。
- 両立支援等助成金を活用を通して、両立支援制度の促進を図る

## 2 多様な人材の活躍促進

P 9~10

### 2 仕事と育児・介護の両立支援

#### (2) 次世代育成支援対策の推進等

##### ●次世代育成支援対策推進法の施行状況（9月末）

###### ■一般事業主行動計画届出状況

企 業 規 模	届出数
101人以上（義務）	442社（届出率100%）
100人以下（努力義務）	721社（前年同期742社）

###### ■認定状況【くるみん】

企 業 規 模	認定数(累計)
101人以上	5社（40社）
100人以下	0社（20社）

###### ■【くるみんプラス】

企 業 規 模	認定数(累計)
101人以上	1社（1社）
100人以下	1社（2社）

###### ■【プラチナくるみん】

企 業 規 模	認定数（累計）
101人以上	0社（3社）
100人以下	0社（0社）

###### ■【プラチナくるみんプラス】

企 業 規 模	認定数（累計）
101人以上	0社（1社）
100人以下	0社（0社）

###### ■くるみん認定式の様子



くるみん認定マーク

#### 上期における実施状況

- 関係団体が発行する広報誌等において、「くるみん」、「くるみんプラス」等の基準見直しの周知、認定企業の取組内容等の周知を行った。
- 一般事業主行動計画届出について、常用労働者101人以上の事業所に対し個別の働きかけを行い、本年度においては届出率100%を達成している。

#### 下期への対応

- 一般事業主行動計画届出時等、機会を捉え、改正次世代法の周知を行う。
- 引き続き「くるみん」、「くるみんプラス」等の基準見直しの周知、認定制度のさらなる利用の促進を図る。

## 2 多様な人材の活躍促進

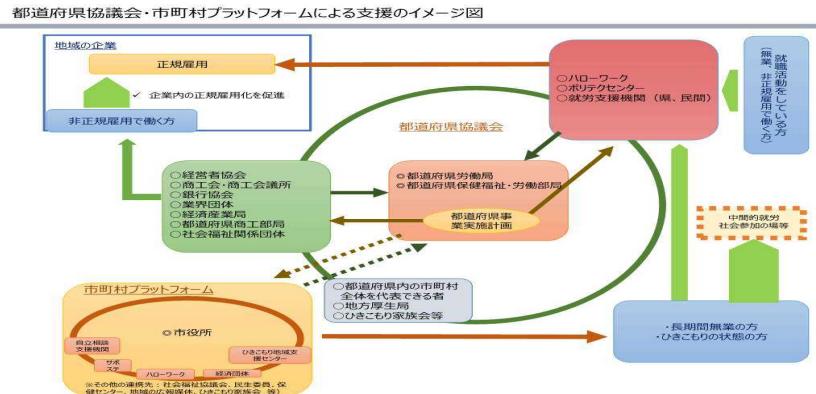
### 3 中高年層、若者等労働者への支援

P 10

## （1）中高年層への活躍支援

- 氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者等の正社員就職件数実績(8月末日現在)

実績	進歩率
532人 【1,368人】	38.9%



## 上期における実施状況

- 令和7年4月に切れ目のない支援を図るため、ハローワーク盛岡菜園庁舎に「35歳からの就職応援コーナー」を設置し、伴奏型支援を実施している。
  - リーフレットの作成やSNSによる情報発信を図り、コーナーの認知度向上に努めている。
  - 令和2年より「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットホーム」で取組んだ支援を継承し、いわて中高年世代活躍応援プロジェクト協議会(仮称)への改組により継続支援の準備を行った。



下期への対応

- 関係機関と連携を図りながら、SNS等をさらに活用した支援サービスの発信を図り、利用者の拡大に繋げる。
  - 就職面談会の開催や歓迎求人のさらなる確保等により、ニーズに沿った個別支援を図っていく。
  - 協議会の開催に向けて、構成員と調整を図っていく。

## 2 多様な人材の活躍促進

### 3 中高年層、若者等労働者への支援

P 11

### (3) 新規学卒等への支援

#### ○新規学卒者等への支援

令和7年3月高校卒業者の県内就職割合	就職希望者数	県内就職者数	県内就職割合
	2,058人	1,485人	70.8% 【73.6%】

#### ○地域若者サポートステーションにおける就労自立支援

新規登録者数	就職等者数
173人 [260人]	105人 [190人]

○ユースエール認定企業

ユースエール 認定企業 の状況	既認定数 (令和6年度末)	新規認定数	認定企業数 (9月末日現在)
	22社	10社	31社

※ユースエール認定企業: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、厚生労働大臣が認定する制度です。

※更新審査において、要件を満たさなくなった企業が社発生した。

## 上期における実施状況

- 自治体等と連携し、情報交換会や事業所見学会等を開催し、地元就職の促進を図っている。
  - 中小企業の人材確保を促進するため、ユースエール認定企業を当局HP等の媒体で積極的な広報を図っている。
  - 大学へ職員派遣し、アウトリーチ型支援を実施している。
  - 15歳から49歳までのお仕事をされていない方等とじっくりと向き合い、「働き出す力」を引き出す、委託事業としての若者サポートステーション事業の運営を図った。



## 下期への対応

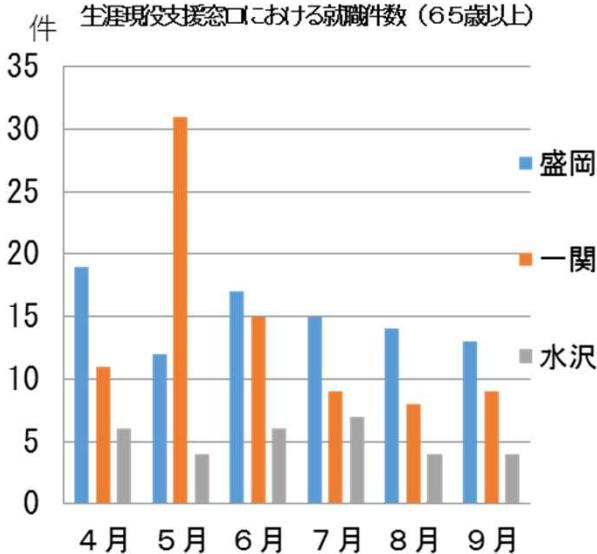
- ユースエール認定企業の新規認定の促進を図るため、業界団体や既認定企業への働きかけを強めていく。
  - 主に高校生内定者に向けて、職場環境に馴染むためのセミナーを開催する。
  - 就職未内定者に対する支援を集中的に実施する。
  - 引き続き、若者サポートステーションの適切な運営に努める。

## 2 多様な人材の活躍促進

### 4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

P 11~12

#### (1) 高齢者の就労・社会参加の促進



#### 上期における実施状況

- 生涯現役支援窓口（盛岡、一関、水沢）におけるマッチング支援を実施した。（65歳以上の就職件数204件：就職率 91.9% 【年間目標：86.9%】）
- 多様な就業ニーズに応えるため、「高年齢者求職者向け就職支援セミナー」（12回開催、174名参加）及び「就職面談会」を開催（10回開催、求職者156名、28事業所参加）しており、目標達成に寄与している。

#### 下期への対応

- 生涯現役支援窓口（盛岡、一関、水沢）において引き続き重点的なマッチング支援を行う。
- 上期に引き続き多様な就業ニーズに応えるため「高年齢者求職者向け就職支援セミナー」及び「就職面談会」を開催するとともに、求人者に対する高年齢者雇用への理解促進を図っていく。

## 2 多様な人材の活躍促進

P 12

### 4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

#### (2) 障害者の就労促進

岩手県における障害者雇用状況の集計結果（令和6年6月1日現在）

○民間企業の実雇用率は2.50%、障害者雇用者数は36580人、実雇用率は過去最高を更新。



※民間企業の法定雇用率は2.5%

#### 上期における実施状況

- 関係機関との企業向けチーム支援を実施した。9月末現在在①27社 (②うちゼロ企業15社) ③新たに障害者を雇用した企業17社 【①50社②30社③30社】
- 公務部門においては、法定雇用率未達成の8機関のうち9月末現在で4機関達成した。
- 精神・発達障害者雇用サポーターの支援終了者68人のうち9月末までに48人が就職した。就職率70.6%【75.6%】
- 難病患者就職サポーターの支援終了者20人のうち9月末までに18人が就職した。就職率90.0%【69.3%】

公的機関における雇用状況(令和6年6月1日現在)

##### ・県、市町村の機関(法定雇用率2.8%)

	機関数	算定基礎職員数	障害者雇用数	実雇用率	法定雇用率達成機関数	法定雇用率達成機関割合	実雇用率(全国)
岩手県	4機関	9,818.5人	272.0人	2.77%	3機関	75.0%	3.05%
市町村の機関	47機関	14,733.0人	421.0人	2.86%	41機関	87.2%	2.75%

##### ・県等の教育委員会(法定雇用率2.7%)

	機関数	算定基礎職員数	障害者雇用数	実雇用率	法定雇用率達成機関数	法定雇用率達成機関割合	実雇用率(全国)
岩手県 盛岡市	2機関	9,031.0人	225.0人	2.49%	1機関	50.0%	2.43%

#### 下期における実施状況

- 障害者ゼロ企業へ障害者雇用について理解を得るために訪問指導をねばり強く行い、企業向けチーム支援について説明し、不足数解消に向け積極的に支援する。
- 公務部門未達成4機関に加え、今年度の報告により新たに把握した8機関に対し、早期達成に向けた訪問指導等を実施する。
- 各サポーターの支援内容について引き続き周知する。

## 2 多様な人材の活躍促進

### 4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

P 12~13

#### (3) 外国人労働者に対する支援

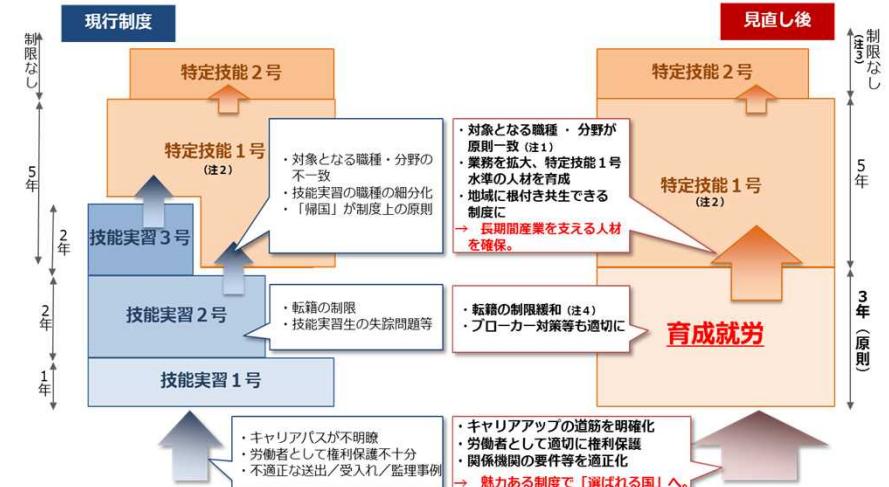
外国人雇用事業所数および



#### 上期における実施状況

- ハローワーク職員による外国人雇用事業所訪問、雇用管理改善に関する指導を行った。（117事業所）
- 外国人雇用啓発月間（6月）において、事業所・監理団体等に対して外国人雇用に関するルールの周知・啓発を行った。（58事業所等）

技能実習制度から育成労制度への制度見直しのイメージ



(注①) 育成労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成労の対象外。

(注②) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注③) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注④) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化とともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
  - ・同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
  - ・技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
  - ・転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

#### 下期への対応

- 育成労制度への移行が見込まれることを踏まえ、ハローワーク職員による外国人雇用事業所に対する外国人雇用状況届の確実な提出及び雇用管理改善に関する継続的な指導援助のほか外国人雇用管理アドバイザー（委嘱）による訪問支援を行う。

## 2 多様な人材の活躍促進

## 5 人手不足への対応等

P 13

## （1）人手不足分野の人材確保

### ○分野別就職状況（9月末日現在）

	実績
医療分野	280人
介護分野	922人
保育分野	139人
建設分野	325人
警備分野	204人
運輸分野	606人
計	2,476人 【5,675人】

## 上期における実施状況

○ハローワーク盛岡に設置している「人材確保対策コーナー」において、分野ごとの相談会を開催し、求人充足促進に努めている。

- 介護・看護分野を中心に地域の要望を取り入れ、地域特化型就職相談会等を実施し、求人者および求職者から好評を得ている。

○年度前半に医療、介護分野の主な未充足求人に対して、訪問等による集中的な支援を実施した。

○LINEを活用して、迅速な情報提供に努めている。

The image is a collage of several event posters and banners from the Tohoku region of Japan. At the top center is a large poster for 'Hiroo-Work Kitaoka' featuring a stylized 'G' logo. To the left is a blue banner for a 'Caregiving & Nursing Job Fair'. Below it is a yellow circular badge for 'July 1st (Wednesday)'. To the right is a dark blue banner for a 'Bus Driver Orientation Meeting'. The bottom section contains smaller banners for 'Community Workshops', 'Job Information Seminars', and 'Job Training Seminars'.

## 下期への対応

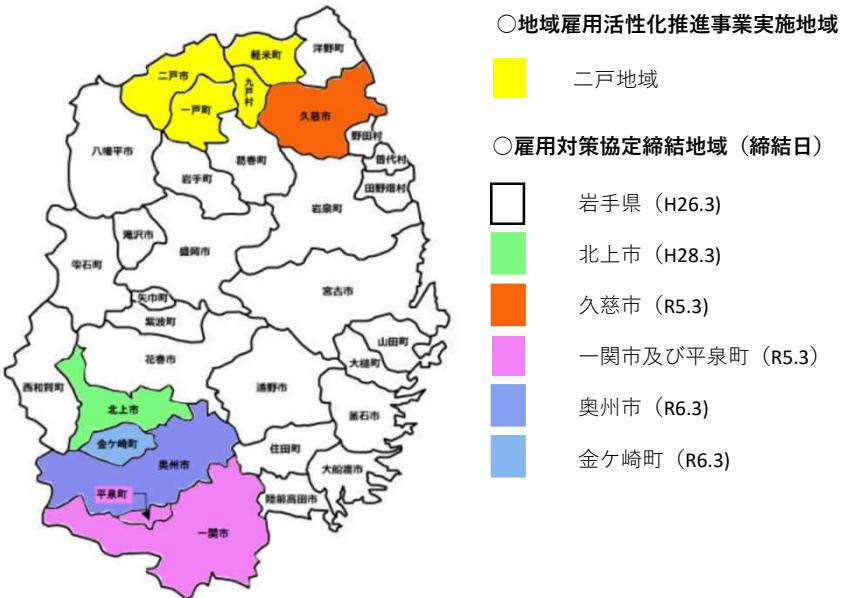
- 11月11日の「介護の日」を中心に、福祉人材センター等関係機関と連携し、集中的な取組を実施する。
- 業界団体と連携したマッチングイベント、地域特化型就職相談会を開催し、求人充足に努める。
- 求職者マイページやインスタ等の広報手段を最大限活用し、潜在的求職者へのすそ野を広げ、サービス内容の周知啓発を図る。
- 介護分野の主な未充足求人に対して、訪問等による集中的な支援を実施する。

## 2 多様な人材の活躍促進

### 5 人手不足への対応等

P 14

#### (4) 自治体との連携による雇用対策の推進



#### 上期における実施状況

- 雇用対策協定の締結地域ごとの雇用対策協定運営協議会において、事業計画を策定し、地域のニーズや課題の把握に努めている。
- 岩手県総合就業支援拠点一体的運営協議会において、前年度の実績を踏まえて、令和7年度の事業計画を協議し目標値を設定した。利用者の相談内容を把握し、国と地方公共団体相互の施設への適切な案内・誘導を行った結果、令和7年9月末現在で、主要目標を上回っている。就職率県央40.8%、県南40.9%【36.8%】

#### 地域雇用活性化推進事業とは

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」の維持・確保等を図るための創意工夫ある取組を支援している。

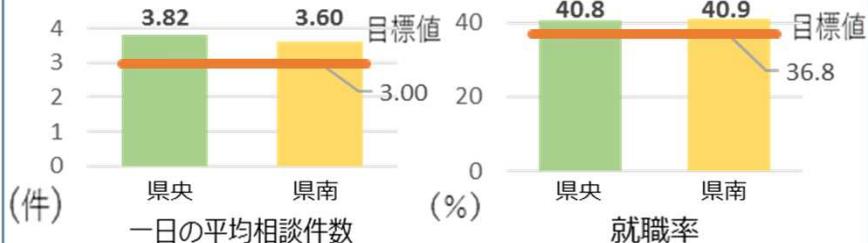
#### 雇用対策協定とは

国と自治体が、地域の課題に対する共通認識を持ち、「役割分担」「連携方法」等を明確化し、連携して雇用対策に取り組むため、雇用対策協定を締結している。

#### 一体的実施事業とは

希望する自治体において、国が行う無料職業紹介等と自治体が行う業務を一体的に実施する事業で、一般型は岩手県【県央（盛岡市）・県南（奥州市）】と、生保型は盛岡市と協定を締結し、連携して施設を運営している。

#### 一体的実施施設実施状況(一般型：R 7.4～9)



#### 下期への対応

- 雇用対策協定の未締結の地域については、地域のニーズを把握しながら、締結に向けたアプローチを行う。
- 国と地方公共団体それぞれの役割と強みを生かし、より緊密な連携の下、目標達成に向けて進捗管理をする。

# 2 多様な人材の活躍促進

P 14

## 5 人手不足への対応等

### (5) 雇用仲介事業者への対応

#### ○職業紹介事業者等への法令遵守の徹底

お祝い金等の提供禁止等にかかる法令遵守（※）において、郵送の他、計画的に事業者を訪問、または来局時に対面し、直接説明するなど周知を徹底した。

	対象事業者数		進捗率
	計画数 (年間)	実績（4月1日～9月30日）	
新規許可・更新時 (来局：通年)	27	14	51.9 %
事業報告提出指導時 (郵送：5月)	18	18	100.0 %
定期指導時 (訪問：通年)	39	24	61.5 %

※ 職業安定法施行規則及び指針の改正により、令和7年1月1日から転職斡旋禁止及びお祝い金等の提供禁止が職業紹介事業者の許可条件に追加され、令和7年4月1日からは、募集情報提供事業者が労働者に金銭等を提供することが原則禁止となった。

職業紹介事業者並びに職業紹介事業の許可申請等を検討している皆さま

2025(令和7)年1月1日施行

### 職業紹介事業の許可条件が追加されます

■ 職業安定法指針(平成11年労働省告示第141号)に規定されている「転職斡旋の禁止」及び「お祝い金等の提供の禁止」が許可条件に追加されます。

■ 新たに追加される許可条件の内容

- その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）に対し、当該就職した日から2年間、転職の斡旋を行ってはならないこと。
- 求職の申込みの斡旋については、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて求職者に金銭等を提供することによって行ってはならないこと。

▶ 許可条件の追加は2025(令和7)年1月1日から適用されます。

▶ 2025(令和7)年1月1日以降の許可や許可有効期間の更新には、許可条件が追加されることとなります。

▶ 更新時期を迎える前に（当該許可条件が付される前に）上記の職業安定法指針に違反した場合、当該事業者については正指導を行うとともに、本許可条件を付すこととなります。

■ 厚生労働省ホームページ  
職業紹介事業の業務運営要領の改正について  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172486.html>

■ 詳細は、都道府県労働局の需給調整事務課へお問い合わせください。

都道府県労働局 お問い合わせ先

労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号
北陸	需給調整事業課	011-738-1015	富 山	需給調整事業課	076-432-2718
青 森	需給調整事業課	017-721-2000	石 川	需給調整事業課	076-265-4455
岩 手	需給調整事業課	019-604-3004	福 井	需給調整事業課	0776-26-9617
			長 祇	需給調整事業課	082-511-1066
			島 根	需給調整事業課	0852-20-7017
			鳥 宮	需給調整事業課	086-801-5110

人事労務担当者必見！

### 岩手労働局合同セミナー ～労働関係に関する各種セミナー～

「労働法規って複雑で難しい!」、「人手不足で困っている」、「いい人を採用しちゃうとも、来てくれない!」、労働省はあっても申請が面倒」等等、県内企業の皆さんからは日々、そのようなご意見を耳にします。  
そこで、労働省内担当の労働者や専門家が、各初回の仕組みや運用のノウハウを直接お伝えします。ぜひ、ご聴講ください!

日時  
7/17(木)～18(金)

内容 10:00～16:00

オンライン(ZOOM)開催

- 適正な請負事業の実施について
- 適正な請負と製造請負優良適正事業者認定制度(GJ認定制度)について
- 労働時間保証法の基礎知識
- 障害者雇用定着率の引き上げと除外率の引下げについて
- 人材確保のための労働者派遣事業や職業紹介事業の活用と留意点
- 改善育児・介護休暇法について
- 働き方改革に関する助成金について
- 人材開拓支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスクング支援コース）
- 外国人労働者の現状と雇用管理について

定員 100名(先着順)

厚生労働省 岩手労働局

ご留意いただきたいこと

①当セミナーはオンライン（Zoom）での開催となります。

②セミナーお申し込み完了後に配信されるメール（自動返信）にて、接続用の接続会URL及びID/PASSを、当該のURLの手元に記入してお使いください。初めての接続の場合は、自動的に接続ID/PASSを更新してご参加ください。

③事前にZoomの初期設定のご確認の上、最新版のバージョンに更新してご参加ください。

お申込みは、裏面をご参照ください。

## 上期における実施状況

周知指導対応の進捗率については上記のとおり。

その他、セミナーによる関係者等への周知については次のとおり。

- ・事業所対象合同セミナー（7月実施）・・・・・・・65社参加
- ・求職者対象ハローワークセミナー（8月実施）・・・・41名参加

## 下期への対応

引き続き啓発を図るため、計画に沿って周知徹底を行うこととしている。

## 2 多様な人材の活躍促進

P 14~15

### 6 リ・スキリングによる能力向上支援

#### (1) 地域のニーズに応じた職業訓練の実施、活用促進

令和7年度 (4月～9月)	公的職業訓練 定員充足率	公的職業訓練 就職率
求職者支援訓練	80.4% 【66.7%】	基礎コース - % 【58%】
委託訓練	81.1% 【80.4%】	- % 【75.0%】
施設内訓練	66.1% 【73.1%】	83.0% 【82.5%】

【 】は今年度目標値

※対象年度に開講したコースの状況。  
就職率は訓練終了後3ヶ月経過後の状況。

#### 上期における実施状況

○前年度より求職者が減少傾向にある中で職業訓練受講生の確保や利用者拡大を図るため、ハローワーク利用者以外の方々への周知を図ることを目的とした施設見学会を実施し、若者サポートステーション、ジョブカフェ、生活困窮者支援窓口等の担当者74名が参加した。

○ハローワークの職業相談窓口、教育訓練給付金申請窓口においてキャリア形成・リスキリング支援センターを活用した継続的な相談支援事業の周知を行った。

キャリア形成・リスキリング支援センター・相談コーナーの キャリアコンサルティング実施状況	
令和7年度（4月～9月）	196件（137件）

（ ）は前年度同期

◇ポケットティッシュによる広報



◇ポリテクセンター岩手見学会



#### 下期への対応

○引き続き、ハローワークの相談窓口、就職関係の各種機関の窓口、SNS等を活用して職業訓練の魅力を発信し職業訓練受講生の確保につなげていく。

○教育訓練給付制度の拡充に伴う需要の増加やニーズを把握し、キャリア形成・リスキリング支援センターと労働局・ハローワークとの情報共有・連携強化により支援対象者の拡充を図る。

### 3 職場環境改善に向けた取組

## 1 総合的ハラスメント対策の推進

P 15~16

### (1) 総合的なハラスメント対策の推進

#### ●男女雇用機会均等法に関する相談状況（9月末現在）

内 容	令和7年度 (件数)	令和6年度 (件数)
セクシュアルハラスメント	61	42
妊娠・出産等ハラスメント	7	17
合 計	68	59

#### ●育児・介護休業法に関する相談状況（9月末現在）

内 容	令和7年度 (件数)	令和6年度 (件数)
育児ハラスメント	8	15
介護ハラスメント	0	3
合 計	8	18

#### ●労働施策総合推進法に関する相談状況（9月末現在）

内 容	令和7年度 (件数)	令和6年度 (件数)
パワハラ防止措置	520	541
その他（相談不利益含）	7	17
合 計	527	558

#### 上期における実施状況

- 労働局及び各監督署に設置している「総合労働相談センター」に寄せられた各種ハラスメントに関する相談に対し適切に対応するとともに事業所訪問において法に基づくハラスメント防止措置をするよう助言・指導を実施した。
- カスタマーハラスメント防止対策として、ウェブサイト「明るい職場応援団」の研修動画の活用や各種リーフレットを配布するなど、機会を捉え周知を行った。

#### 下期への対応

- 職場におけるハラスメント撲滅の機運醸成を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」において集中的な周知啓発を行う。
- 引き続きハラスメント防止措置に関する違反企業を把握した場合には、適切な是正指導を行う。
- 各種会合等、機会を捉え、カスタマーハラスメント対策の推進について周知を図る。

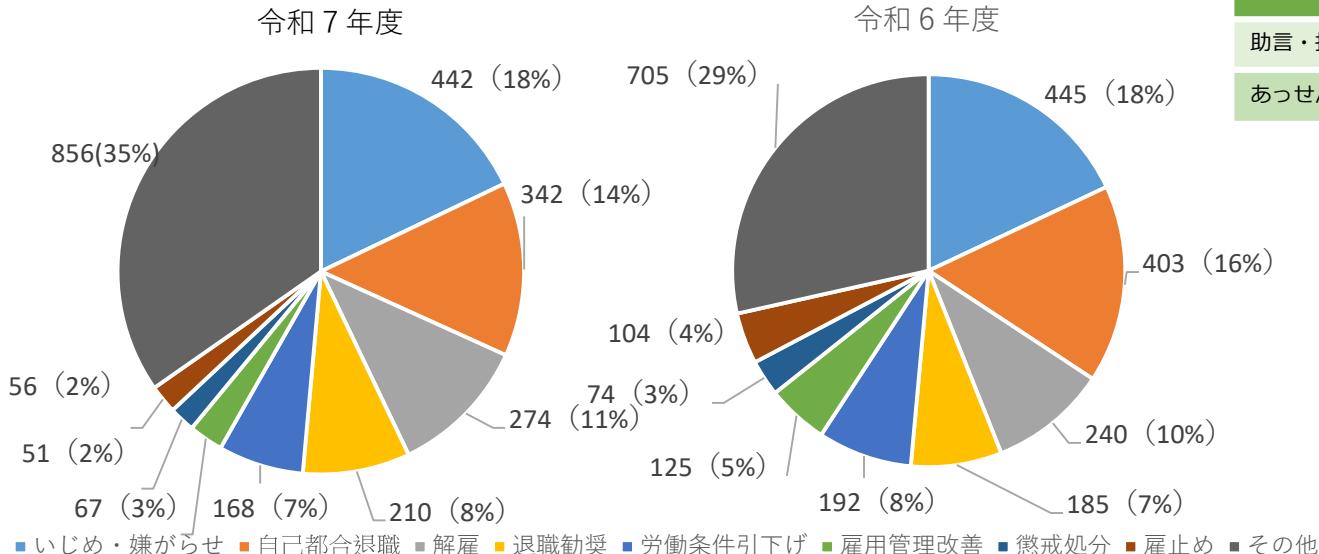
### 3 職場環境改善に向けた取組

## 1 総合的ハラスメント対策の推進

P 15~16

### (4) 総合労働相談に対する適切な対応

#### ●個別労働関係紛争に関する相談内容の傾向（9月末現在）



#### ●助言・指導及びあっせん状況（9月末現在）

内 容	令和7年度 (件数)	令和6年度 (件数)
助言・指導	28	29
あっせん	11	17



#### 上期における実施状況

- 労使双方からの相談に対し、紛争解決のためのアドバイスや、適切な機関への案内を行った。
- 労使双方からの相談内容により、助言・指導制度やあっせん制度等を活用し、紛争解決を行った。
- 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催し、関係機関との連携を確認した。

#### 下期への対応

- 労使双方からの相談に対し、紛争解決のためのアドバイスや、適切な機関への案内を行う。
- 労使双方からの相談内容により、助言・指導制度やあっせん制度等を活用し、紛争解決を行う。
- 関係機関と連携し、合同労働相談会を開催する。

### 3 職場環境改善に向けた取組

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P 16~22

### (1) 長時間労働の抑制

#### ●上期の監督実績

	監督件数	違反件数	違反率
全 体	633	446	70.5%
長時間労働対策	103	86	83.5%
労災請求	6	3	50.0%
労働条件確保対策	158	95	60.1%

#### ●支援業務

	回数
支援業務	101
発荷主要請	54
着荷主要請	38
元請運送事業者要請	0



#### 上期における実施状況

- 令和7年度は、表のとおり長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施した。
- 労災請求が行われた事業場に対して監督指導を実施した。
- 荷主対策チームにおいて、発着荷主等への要請を行った。
- 時間外労働の上限規制適用猶予業種等に対して、支援業務を行った。
- 監督指導において、年次有給休暇の取得促進等について確認を行い必要な指導を行った。
- 36協定届出事業場に対する窓口指導のほか、36協定未届事業場等に対する監督指導等を実施した。

#### 下期への対応

- 引き続き、長時間労働が疑われる事業場、労災請求が行われた事業場に対する監督指導、年次有給休暇の取得促進等に係る指導を実施するほか、36協定届出事業場等に係る窓口指導等を実施する。
- 引き続き、発着荷主等への要請を行う。
- 自動車運転者、医師、建設業等に係る時間外労働の上限規制の適用の周知については、引き続き、「労働時間相談・支援班」等による積極的な訪問支援や集中的な説明会等を引き続き実施する。
- 11月の過労死等防止啓発月間には、過重労働が疑われる事業場に対する監督指導、労働局長によるベストプラクティス企業訪問、過労死等防止対策推進シンポジウム（11/6）、全国一斉過重労働解消相談ダイヤル（11/1）等を実施する。

### 3 職場環境改善に向けた取組

P 18

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

### (2) 労働条件の確保・改善対策

#### ●上期の監督実績（特定分野）

(9月末)

上半期の監督実績	監督件数	違反件数	違反率
自動車運転者 (適正化指導員個別指導)	21 (28)	17 (-)	81.0%
外国人・実習生	55	45	81.8%
安全衛生対策	287	194	67.6%

※1パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑政策パッケージ、※2公正取引委員会・中小企業庁・国土交通省

#### 上期における実施状況

- 基本的な労働条件確保に向けた監督指導を実施した。
- 外国人・技能実習生、自動車運転者等、特定分野における労働条件確保対策に向けた監督指導を実施した。
- 工場、建設現場等における機械・設備や化学物質、作業環境等の安全衛生対策の状況を主眼にした監督指導を実施した。
- パートナーシップパッケージに基づいて、賃金引上げに向けた環境整備、「買いたたき」等が疑われる事案に係る通報制度の周知等を行った。
- 学生を対象とした労働法令セミナーを実施した。（上半期2回実施）

#### ●パートナーシップパッケージ※1関係 (9月末)

内 容	件数
「賃金引上げに向けた取組」交付	616
公正取引委員会等への通報※2(確認シート交付)	0 (427)

しごとより、  
いのち。

働くことは、できることが大事は、ないぜつ。  
でも、働き過ぎてこの今の健康を保たうことは、絶対にできるはずはないこと。  
正しくは、時代で働き方を変えることでも、それはありますること。  
あなたの職場環境は、どんどんで一緒に考えて貰ってください。

過労死をゼロにし、健康で充実して  
働き続けることのできる社会へ



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

#### 下期への対応

- 引き続き、特定労働分野を含め、中小企業のおかれた状況に配意しつつ、基本的な労働条件確保及び安全衛生対策に係る監督指導を実施するほか、労災かくし事案については、司法処分も含め厳正に対処する。
- 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、パートナーシップパッケージに基づいて確実な取組を行うとともに、11月のしわ寄せ防止キャンペーン月間には、記者発表、局HPへの記載等のほか、労使団体等の関係団体、関係行政機関に対して周知についての協力依頼を行う。
- 大学生・高校生等を対象とした労働法令セミナーを実施するとともに「労働条件相談ほっとライン」、「確かめよう労働条件」等を周知する。

### 3 職場環境改善に向けた取組

P 19~22

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

### (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

災害防止計画期間中の労働災害による休業4日以上の死傷者数

	第13次労働災害防止計画					第14次労働災害防止計画				
	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
死傷者数	934 (1,351)	915 (1,377)	893 (1,346)	992 (1,478)	1,058 (1,515)	972 (1,442)	880 (1,366)	944		
新型コロナ数	0 (0)	0 (0)	0 (12)	19 (52)	221 (1,219)	246 (341)	223 (310)	38		
死亡	13 (16)	6 (8)	8 (16)	13 (23)	16 (21)	7 (11)	8 (10)	3		

※上段：各年9月末の速報値  
下段：年間確定値

### ・第14次労働災害防止計画

#### 8つの重点対策

①	自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発 社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進	⑤	個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
②	労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	⑥	業種別の労働災害防止対策の推進 陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業
③	高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	⑦	労働者の健康確保対策の推進 メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動
④	多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	⑧	化学物質等による健康障害防止対策の推進 化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

### 3 職場環境改善に向けた取組

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P 19~22

### ○第14次労働災害防止計画の進捗状況

重点対策番号	アウトプット指標	アウトカム指標
②	転倒防止対策(ハード・ソフト両面)に取り組む事業場の割合を50%以上とする R5年：53.7% R6年：51.1%	転倒災害における死傷年千人率の増加に歯止めをかける R4年：0.78 R5年：0.72 R6年：0.64
	卸小売業、医療福祉業の非正規労働者への安全衛生教育の実施率を80%以上とする R5年：37.3% R6年：43.7%	転倒災害における平均休業日数を40日以下とする R4年：38日 R5年：39日 R6年：39日
	ノーリフトケアを導入している介護事業場の割合を増加させる R5年：53.8% R6年：43.5%	社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を減少させる※2 R4年：0.33 R5年：0.29 R6年：0.35
	エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を実施する事業場の割合を50%以上とする R5年：75.1% R6年：83.8%	60歳以上の死傷年千人率の増加に歯止めをかける R4年：2.69 R5年：2.71 R6年：2.73
	母国語による外国人労働者向け労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を50%以上とする R5年：60.9% R6年：51.3%	外国人労働者の死傷年千人率を全体平均以下とする R5年 全体：2.38 外国人：3.67 R6年 全体：2.26 外国人：2.67

※ 死傷年千人率に使用している労働者数は、令和2年の国勢調査による従事労働者数を使用している。従事労働者数には事業主等が含まれている。

※2 令和2年の国勢調査において社会福祉施設の労働者数を公表していないため、医療・社会福祉の従事労働者数を使用している。災害件数も同様に医療・社会福祉としている。

### 3 職場環境改善に向けた取組

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P 19~22

重点対策番号	アウトプット指標	アウトカム指標
⑥	荷役作業ガイドラインに基づく措置を実施する陸運事業者等の割合を45%以上とする R5年：69.3% R6年：91.1%	陸上貨物運送事業の労働災害を5%以上減少させ 130人以下とする R4年:145人 R5年:144人 R6年:134人 (R7年:103人)
	墜落・転落防止リスクアセスメントに取り組む建設事業場の割合を85%以上とする R5年：59.7% R6年：82.5%	建設業の死亡者数を15%以上減少させ5人以下とする R4年: 6人 R5年: 3人 R6年: 5人 (R7年: 0人)
	機械によるはざまれ・巻き込まれ防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を60%以上とする R5年：40.3% R6年：77.7%	製造業における機械によるはざまれ・巻き込まれによる死傷者数を5%以上減少させる R4年:45人 R5年:32人 R6年:33人 (R7年:27人)
	チェーンソー伐木ガイドラインに基づく措置を実施する林業事業場の割合を50%以上とする R5年：70.0% R6年：92.9%	林業の死亡者数を15%以上減少させる R4年: 3人 R5年: 2人 R6年: 2人 (R7年: 0人)
	労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする R5年：30.0% R6年：29.5%	自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする
	熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を増加させる R5年：41.0% R6年：36.7%	熱中症による死傷者数の増加率を第13次防の期間と比較して減少させる 第13次防の期間：57人 第14次防の期間：56人 (R5年:25人、R6年:12人、(R7年:19人))
※ (R7年:○人) は、9月末現在の速報値による。		

# 3 職場環境改善に向けた取組

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P 19~22

### ○ 労働者の安全対策の推進



みんなの安全を、みんなで守り合おう。  
**SAFEコンソーシアム**

SAFEとは? コンソーシアム シンポジウム アワード 現場視察 転倒予防川柳 動画

**事業主・労働災害防止団体の皆さん**

**労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて**

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業主等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

①個人事業者等の安全衛生対策の推進

SAFEアワード SAFEコンソーシアム

### 上期における実施状況

- 死亡災害の減少がみられず、また、本年2月に大船渡市で林野火災が発生し再生に向けた伐木作業に関心が高い林業について、行政機関災害防止団体による「岩手県内における林業労働災害の防止に関する連携協定」に基づく林業現場安全パトロールを実施した。
- 個人事業主等の安全衛生対策の推進等の措置を行う改正労働安全衛生法の周知を図るとともに、災害防止団体と協力して、安全パトロール等において災害防止指導を行った。
- 転倒災害及び腰痛対策として、SAFE協議会を開催し、取組の推進を図った。
- 労働災害における高年齢労働者が占める割合は依然として高いことから、局幹部が出席する各種会合の場において、エイジフレンドリー補助金を活用した労働災害防止について要請した。

林業現場安全パトロールの様子



中小企業事業者の皆さんへ  
「令和7年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

■ 高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導を受けたための経費一部を補助します。

■ 高年齢労働者の雇用状況や対策、取組の評価を踏まえ、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

**補助金申請受付期間 令和7年5月15日～令和7年10月31日**

【注意】予算額に達した場合は、受け取れない途中であっても申請受付は終了することがあります

安全衛生対策コース名	補 助 対 象	対象事業者
I 総合対策コース	・労働災害の発生の専門家によるリスクアセスメントによる改善 ・補助率：4／5 ・上限額：1,00万円（消費税を除く） ➡ 詳細は 3 ページ	・中小企業事業者（中小企業） ・1年以内事業を実施していること
II 脊椎環境改善コース	・高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に対する経費（消費税を除く） ・補助率：1／2 万円（消費税を除く） ・上限額：1,00万円（消費税を除く） ➡ 詳細は 3 ページ	・役員を除き、自社の労働保護活動の運営 ・労働保護活動の運営 ・既存の施設の改修 ・既存の施設の新設

### 下期への対応

- 第14次防の進捗状況（アウトプット指標）を把握するための点検を引き続き実施する
- 年末年始無災害運動を通じた冬季特有災害防止対策及び冬季の転倒災害防止の推進のため、リーフレットを作成し関係機関・団体に配布するとともに、協力を要請する
- 年末年始無災害運動の一環として建設業局長パトロールを実施する。実施に当たっては事前にプレスリリースを行い、報道を要請し、年末年始無災害の機運醸成を図る。

### 3 職場環境改善に向けた取組

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

P 19~22

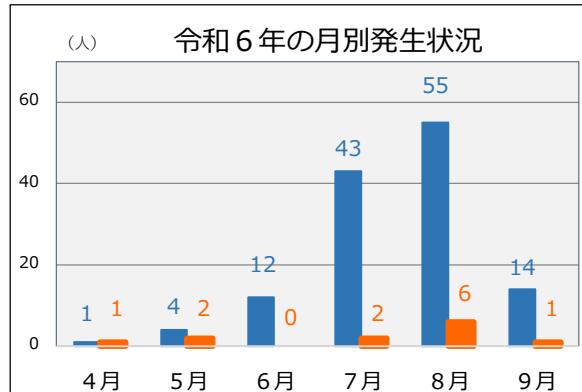
### ○ 労働者の健康確保対策の推進

#### 熱中症の発生状況



\*オレンジ色は休業4日以上の死傷者数、青色は労災給付件数、29年以降は死亡者なし。

令和7年は9月末の速報値。



#### 上期における実施状況

- 热中症への対応に伴う改正労働安全衛生規則（令和7年6月1日施行）及び「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を展開した結果、気温が高い状況とも相まって、テレビ、新聞の各報道機関から取り上げられるなど、広く周知を図った。
- 協会けんぽと連名により、社会保険被保険者に対し健康診断の事後措置の実施について文書により周知を図った。

#### 下期への対応

- 岩手県地域両立支援推進チームの活動を通じて引き続き治療と仕事の両立支援ガイドラインの周知を図るとともに、両立支援に係る好事例を収集する。
- 14次防の推進を通じ、労働者数50人未満の小規模事業場のストレスチェックについては、今後義務化となることを踏まえ、実施率の向上を図る。
- 中小企業・小規模事業場の産業保健を支援するため岩手産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの積極的な活用を図る。

医療機関への受診動員用紙を作成いたしました！

協会けんぽは、事業者が従業員の方へ受診動員用紙を活用していただけるように、受診動員用紙を作成いたしました。当支部ホームページに掲載しておりますので、是非ご活用ください！

二次元コード

(お問い合わせ先)  
全国健康保険協会 岩手支部  
協会けんぽ  
電話：019-604-9089

### 3 職場環境改善に向けた取組

P 22

## 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

### (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

#### ● 過労死等事案等に係る迅速かつ適正な労災認定

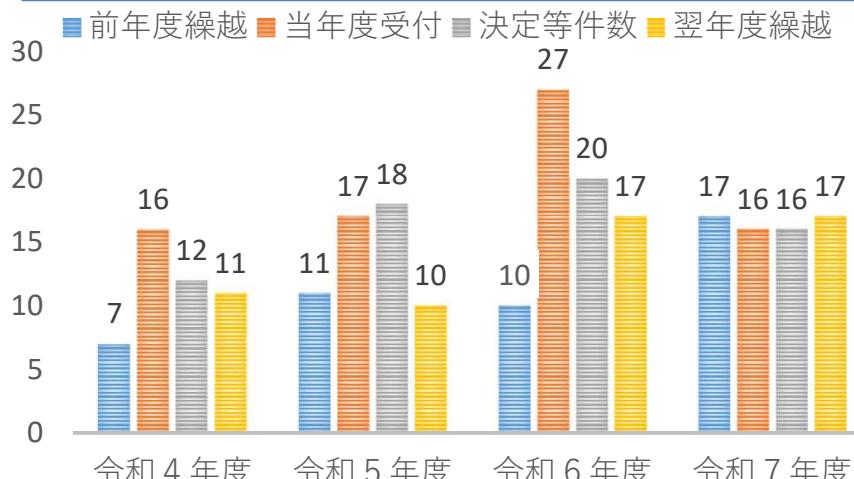
##### 脳・心臓疾患

(※ 令和7年度は9月末現在、翌年度繰越は翌月繰越)



##### 精神障害

(※ 令和7年度は9月末現在、翌年度繰越は翌月繰越)



#### 上期における実施状況

- 署における効率的な調査計画の策定及び管理者による的確な進行管理の徹底並びに局からの具体的な指示・助言のほか、過労死等事案などに係る労災請求が増加した署に対して、局が支援を行うなど、局・署が連携して組織的な業務処理体制を構築の上認定業務を行った。
- 長時間労働を訴える事案については、労災担当部署と監督担当部署間で必要な情報の共有を図り、密接に連携して対応した。

#### 下期への対応

- 精神障害事案は、パワハラ等の対人関係のトラブルを訴える事案が増加しており、具体的な出来事等の事実認定に係る調査が難航するケースが多いことから、引き続き、署における効率的な調査計画の策定及び管理者による進行管理の徹底並びに局からの指示・助言のほか、労災請求が増加した署に対して局が支援に入るなど、局と署が一体となった組織的な業務処理体制の下、迅速かつ的確な認定業務を行う。
- 過重労働を訴える事案については、労働時間を把握するための客観的な資料がない場合もあり、長時間労働の事実認定に係る調査が難航するケースもあることから、引き続き、労災担当部署と監督担当部署間で必要な情報共有を図り、密接に連携して対応する。

## 4 広報の取組みについて

○岩手労働局では、施策の発信力を強化するため、広報について様々な取組を行っています

### S N S の活用

- ・X（旧Twitter）  
ハロートレーニング、ハローワーク盛岡、菜園庁舎
- ・LINE  
ハローワークマザーズコーナーすべて（盛岡・宮古・一関・水沢・北上）、ハローワーク花巻、釜石、久慈  
ハローワーク盛岡人材確保、活躍支援チーム盛岡（氷河期窓口）、
- ・Instagram  
岩手労働局職業安定部、ハローワーク北上

### テレビ・ラジオ・新聞等の活用

- ・ハローワークの利用案内、イベント情報等を紹介。（IBCラジオ、9～12月計32回放送予定）
- ・35歳からの就職応援コーナーのPRテレビCM（民放4局、11月～12月 計60回放映予定）
- ・各マスコミへのイベント等の取材依頼（合同企業説明会・相談会、林業現場の安全パトロール等）
- ・県内民放アナウンサーに1日労働局長を委嘱し、最低賃金改正の広報を実施（10月～11月）

### 各監督署・安定所独自の取組

- ・大船渡署において、大規模火災の復旧・復興工事に焦点をあてたパンフレットを作成して周知するなど、各署が各自で地域特有の産業やその時季ならではの配慮すべき事項など、安全衛生上の取組みをピンポイントで詳しくホームページ等で周知している。
- ・ホームページでイベント等の各所からのお知らせを職業安定課で取りまとめ、一覧表の形での掲示していた形から、各所ごとのページで閲覧できる形にしたこと、各所ごとのページを閲覧してもらえるようになった。

### ※その他

- ・岩手県最低賃金について、県内全市町村へ広報誌掲載を依頼。
- ・労働局と岩手県が所掌する助成金制度をまとめた判りやすいリーフレットによる周知広報。
- ・フォトレポートにより、最新の活動情報を発信している。
- ・新聞等の媒体で記事が取り上げられた回数560回【1,100回】50.9%達成

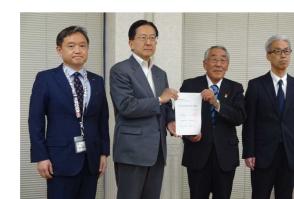
### フォトレポートの掲載例



ユースエール  
認定式



労働局長安  
全パトロール



県知事、盛岡  
市長と雇用確  
保要請



インターン学生  
と事業所訪問