

令和5年度 石川労働局行政運営方針

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢（石川県における情勢）	1
1 雇用をめぐる動向.....	1
(1) 最近の雇用情勢.....	1
(2) 若者の雇用状況.....	1
(3) 高年齢者の雇用状況	1
(4) 女性の雇用状況.....	1
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	2
(6) 障害者の雇用状況	2
(7) 外国人の雇用状況	2
(8) 職業訓練の実施状況	3
2 労働条件等をめぐる動向.....	3
(1) 申告・相談等の状況	3
(2) 労働基準関係法令違反の状況.....	3
(3) 賃金の状況.....	4
(4) 労働災害の状況.....	4
第2 「成長と分配の好循環」の実現.....	4
第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	4
(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	4
(2) 最低賃金制度の適切な運営.....	5
(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底	5
(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導.....	5
第4 個人の主体的なキャリア形成の促進	6
1 個人の主体的なキャリア形成の促進.....	6
(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	6
(2) キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援.....	6
(3) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援.....	6
第5 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応.....	6
1 雇用維持及び在籍型出向の取組の支援.....	6
2 労働市場の強化・見える化	6
3 賃金上昇を伴う労働移動の支援.....	7
(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進	7
(2) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進	7
(3) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進.....	7
4 継続的なキャリアサポート・就職支援.....	7
(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援.....	7
(2) 人材確保支援の充実	8

5	認定企業制度の周知等	8
第6	多様な人材の活躍促進	8
1	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	8
	(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	8
	(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	8
	① 育児・介護休業法の周知及び履行確保	8
	② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備	8
	③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	9
	④ 次世代育成支援対策の推進	9
	⑤ 不妊治療と仕事との両立支援	9
	(3) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援	9
2	同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等	9
	(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援	9
	(2) 無期転換ルールの円滑な運用	10
3	若者に対する就職支援	10
	(1) 新卒者等への正社員就職の支援	10
	(2) フリーター等への就職支援	10
4	就職氷河期世代の活躍支援	10
	(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援等	10
	(2) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	11
	(3) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援	11
5	高齢者の就労・社会参加の促進	11
	(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	11
	(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援	11
	(3) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保	11
6	障害者の就労促進	12
	(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	12
	(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援	12
	(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	12
	(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	12
7	外国人に対する支援	13
	(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	13
	(2) 外国人求職者等に対する就職支援	13

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施.....	13
② 定住外国人等に対する相談支援の実施.....	13
③ 外国人就労・定着支援事業の実施.....	13
(3) 外国人雇用実態調査の実施.....	13
(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備.....	13
第7 多様な選択を力強く支える環境整備.....	14
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備（良質なテレワークの導入・定着促進）.....	14
2 安全で健康に働くことができる環境づくり.....	14
(1) 長時間労働の抑制.....	14
① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援.....	14
② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援.....	14
③ 勤務間インターバル制度の導入促進.....	15
④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等.....	15
⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し.....	15
⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進.....	15
⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会の開催等.....	15
(2) 労働条件の確保・改善対策.....	16
① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓 発指導等の実施.....	16
② 法定労働条件の確保等.....	16
③ 裁量労働制の適正な運用.....	16
④ 労働契約関係の明確化.....	16
⑤ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進.....	17
⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進.....	17
⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底.....	17
⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営.....	18
(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	18
① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等.....	18
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.....	18
③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進.....	18
④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進.....	19
⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進.....	19
⑥ 労働者の健康確保対策の推進.....	19
⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底.....	20
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理の推進.....	21
① 過労死等事案に係る的確な労災認定.....	21
② 石綿関連疾患に係る的確な労災認定等.....	21
③ 新型コロナウイルス感染症への迅速・的確な対応.....	21

(5) 総合的なハラスメント対策の推進.....	21
① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	21
② 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施	21
(6) 労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	21
① 電子申請の更なる利用促進.....	21
② 未手続事業一掃対策の推進.....	22
③ 収納未済歳入額の縮減.....	22
第8 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	22
1 地域に密着した行政の展開等.....	22
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	22
(2) 地方公共団体との連携.....	23
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	23
(4) 積極的な広報の実施	23
2 公正かつ適正な行政運営.....	23
(1) 行政文書・保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な 対応.....	23
(2) 災害時対応及び庁舎内の安全確保.....	23

第1 労働行政を取り巻く情勢（石川県における情勢）

1 雇用をめぐる動向

（1）最近の雇用情勢

県内の令和4年の有効求人倍率（年平均）は1.59倍（前年比0.25ポイント上昇）となり、全国の1.28倍を上回る水準となった。月間有効求人数（年平均）は26,916人（前年比15.3%増加）となり、月間有効求職者数（年平均）は16,896人（前年比3.0%減少）となった。

県内の雇用情勢は、物価上昇等の影響により注意を要する状態にあるものの、製造業を中心に多くの求人があり、観光関連産業も新型コロナウイルス感染症の影響から回復し、持ち直している。

（2）若者の雇用状況

県内の令和4年3月卒業者の就職内定率は、大学等については97.3%（令和4年3月末現在）、高校については99.6%（令和4年3月末現在）となっている。

また、フリーター（注1）の数は、全国では令和3年（年平均）で137万人（令和3年労働力調査（詳細集計））、石川県では令和3年（年平均）で2.11万人（令和3年石川県労働力調査年報（詳細集計）注2）となっている。

注1 15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。

注2 石川県の数値は把握することができないため、フリーターの定義のうち①の卒業者かどうか、③の非労働力人口のうち希望する仕事の形態を考慮していない参考値。

（3）高齢者の雇用状況

令和4年6月1日現在の高齢者の雇用状況報告によると、県内の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が21人以上の事業主）の割合は99.5%（全国99.9%）となっている。

また、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は26.5%（全国：29.4%）、66歳以上働ける制度のある民間企業等は40.1%（全国40.7%）となっている。

（4）女性の雇用状況

令和3年の労働力調査によると、石川県の雇用者総数に占める女性の割合は48.9%となっており、全国の46.8%に比べると2.1ポイント高い。また、女性雇用者のうち正規の職員・従業員の割合は52.1%となり、全国の46.5%に比べると5.6ポイント高くなっている。直近の令和2年の「国勢調査」で年齢階級別の女性の労働力率をみると、「25歳～

29 歳」の 88.2%と「45 歳～49 歳」の 88.1%を左右のピークとし、「30 歳～34 歳」の 83.9%を底とするM字型カーブを描いている。ピーク値（「25 歳～29 歳」の 88.2%）と M字型の底の値（「30 歳～34 歳」の 83.9%）の差は 4.3 ポイントであり、全国（ピーク値と M字型の底の値の差 8.8 ポイント）と比べると M字型の底が浅く、出産・子育て期も就業を継続している割合が高い。一方、管理職に占める女性の割合は 14.3%となっており、全国の 15.7%に比べると 1.4 ポイント低い状況にある。

（５）非正規雇用労働者の雇用状況

近年の非正規雇用労働者の増加は、継続雇用による高齢者の増加、女性を中心にパートなどで働き始める労働者の増加などの要因が大きい。労働力調査によると、令和 3 年の全国の非正規雇用労働者は 2,075 万人、役員を除く雇用者全体の 36.6%（男性 21.7%、女性 53.5%）を占める状況にある。一方、県内の正規雇用労働者は 33.8 万人（男性 20.7 万人、女性 13.0 万人）、非正規雇用労働者は 17.4 万人（男性 5.4 万人、女性 12.0 万人）となっており、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、34.1%（男性 20.8%、女性 47.9%）と全国より低い状況にある。

（６）障害者の雇用状況

令和 4 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況報告によると、県内の 43.5 人以上規模の民間企業（「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）により、障害者の雇用に義務づけられている規模の民間企業）1,160 社において雇用されている障害者数は、前年に比べて 3.0%（137.0 人）減少、実雇用率は、前年に比べて 0.08 ポイント減少し、2.37%となっている。法定雇用率達成企業の割合は、前年に比べて 1.0 ポイント増加し、54.4%となっている。

また、令和 4 年障害者任免状況通報によると、公務部門における障害者の任免状況については、令和 4 年 6 月 1 日現在の地方公共団体（法定雇用率 2.6%）に在職している障害者数は 489.5 人（実雇用率 2.72%）、石川県等の教育委員会（法定雇用率 2.5%）に在職している障害者の数は 205.0 人（実雇用率 2.62%）、独立行政法人等に雇用されている障害者の数は 83.5 人（実雇用率 2.45%）となっている。

なお、令和 3 年度の公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）を通じた障害者の就職件数は、1,201 件となった。新規求職申込件数は 2,472 件と過去最高を更新し、特に精神障害者の割合が高くなっている。令和 4 年度（令和 4 年 12 月現在）の就職件数は、前年同期比 4.3%増の 897 件となっている（職業安定業務統計）。

（７）外国人の雇用状況

外国人雇用状況の届出状況まとめ（令和 4 年 10 月末現在）によると、外国人労働者数は、11,450 人（前年同期比 8.0%増加）となり、令和元年より 3 年ぶりの増加となった。国籍別では、ベトナムが最も多く 4,321 人（外国人労働者数全体の 37.7%）、次いで中国 2,246 人（同 19.6%）、フィリピン 985 人（同 8.6%）の順となっている。在留

資格別では、「技能実習」の労働者数は4,253人で、前年同期比485人、10.2%の減少となった。一方、永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」の労働者数は2,582人で、前年同期比156人、6.4%の増加、「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数が2,369人で、前年同期比694人、41.4%の増加などとなっている。

(8) 職業訓練の実施状況

石川県における公的職業訓練の令和4年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,108人、就職率が77.4%（施設内）、76.5%（委託）となっている（受講者数は令和4年12月末現在、就職率は令和4年7月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は86人となっている（受講者数は令和4年12月末現在）。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

令和3年度において、総合労働相談件数は11,151件（前年度比6.2%増加）で、うち法制度の問い合わせに関する相談が7,717件、労働基準法等の法違反に関する相談が1,912件、民事上の個別労働関係紛争の相談件数は3,230件（同12.2%増加）で、助言・指導申出受付件数は109件（同11.2%増加）、あっせん申請受理件数が38件（同58.3%増加）であった。民事上の個別労働関係紛争の相談内容を見ると、いじめ・嫌がらせに関するものが全体の約24%を占め、平成24年度以降10年連続で最多となっている。また、妊娠・出産不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産ハラスメントなど男女雇用機会均等法に関する相談、育児休業の取得などをはじめとする育児・介護休業法に関する相談、均衡・均等待遇をはじめとするパートタイム・有期雇用労働法に関する相談が1,382件であった。

また、労働基準監督署（以下「監督署」という。）には、依然として、定期賃金不払、賃金不払残業、年次有給休暇など、法令、制度に関する相談が多数寄せられており、労働基準関係法令上の違反の救済を求める申告事案は、令和3年には174件受理した。申告事案が多い業種は、建設業（22%）、商業（16%）、保健衛生業（13%）であった。

石川県の労働時間の状況については、厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、令和3年の年間総実労働時間は1,943時間（前年より6時間増加）であり、全国平均より2時間短く、年間所定外労働時間は134時間（前年より10時間増加）であり、全国平均より24時間短かった。（数値は、毎月勤労統計調査（規模5人以上、パートタイム労働者を除く）のデータ）

(2) 労働基準関係法令違反の状況

令和3年に県内の事業場に対して実施した監督指導1,829件のうち、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法違反が認められた件数は1,292件（71%）であり、違法な

時間外労働（18%）、割増賃金の不払（19%）、健康診断結果についての医師等からの意見聴取の未実施（22%）や安全基準の不備・不履行（14%）などが認められている。

（3）賃金の状況

石川県最低賃金は、令和4年10月8日から「時間額891円」に改正された。

この金額は、これまでの時間額「861円」を「30円」上げたものであり、引上げ率で3.48%となった。

令和3年における常用労働者1人平均の月間現金給与総額は、厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、事業所規模5人以上では295,712円（全国平均319,461円）、前年比0.2%減少となり、事業場規模30人以上では331,340円（全国平均368,493円）、前年比0.9%減少となった。

（4）労働災害の状況

労働災害の発生状況については、令和4年は、令和5年2月末速報値で、死亡災害は8人となり、また、休業4日以上之死傷災害（以下「死傷災害」という。）は2,325人で、前年同期比986人、73.6%の増加となり、昭和61年の2,378人に次いで多い人数となっている。この原因は新型コロナウイルス感染症の大幅な増加が影響したものであり、職場における新型コロナウイルス感染症り患者は1,115人となった。

事故の型では、新型コロナウイルス感染症り患者を除いた死傷者数でみると、転倒が28.1%、墜落・転落が22.6%、動作の反動・無理な動作が9.4%、はさまれ・巻き込まれが9.2%となっている。また、60歳以上の死傷災害が24.8%、50歳以上の死傷災害が46.5%を占めており、年齢に関係なく新型コロナウイルス感染症り患者が増加したことから、高年齢労働者の占める割合は令和4年で減少したが、件数は年々増加している。

第2 「成長と分配の好循環」の実現

石川労働局（以下「労働局」という。）が、地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、人材開発、雇用環境・均等）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など複数の行政分野による対応が必要な施策については、石川労働局長（以下「労働局長」という。）のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を労働局内に共有し、労働局内外の調整を図り、監督署及びハローワークと一体となって施策を進めていく。

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

（1）最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げについては、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、労働局が委託して実施する働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に寄り添った支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、慎重かつ真摯に審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導

令和5年4月1日から施行される労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第158号）により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなった。そのため、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

第4 個人の主体的なキャリア形成の促進

1 個人の主体的なキャリア形成の促進

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

石川県地域職業能力開発促進協議会において、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定及び訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。

また、「石川県地域職業訓練実施計画」に基づき、石川県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部（ポリテクセンター石川）が設置している公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能や知識を習得するための職業訓練を推進する。

(2) キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援

令和5年度に創設される「キャリア形成・学び直し支援センター」では、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会の提供や訓練情報の提供等を行う。

(3) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、訓練実施機関に対して、資格取得率及び就職率が一定割合以上の場合に訓練委託費の上乗せ措置等を行うことにより、訓練コースの拡充を図る。

また、ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

第5 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用維持及び在籍型出向の取組の支援

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等により労働者の雇用の維持・継続の取組をする企業を雇用調整助成金により支援する。

また、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、企業が在籍型出向を活用して行う、労働者のモチベーションを維持しながらの雇用維持、他企業での就業を通じた労働者のスキルアップについて、産業雇用安定助成金により支援する。

2 労働市場の強化・見える化

職業情報提供サイト（日本版 O-NET）及び職場情報総合サイト（しょくばらぼ）において整備、提供されている職業情報、職業能力、職場情報などの情報について、求職者ニーズを

踏まえつつ、職業相談等の場面で活用しながら再就職支援を推進する。

また、職業能力の見える化の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図る。

3 賃金上昇を伴う労働移動の支援

(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の周知・活用を働きかけ、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）の賃上げを伴う労働移動の円滑化を支援する。

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇い入れコース）及び中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の周知・活用を働きかけ、賃上げを伴う労働移動の円滑化を支援する。

(2) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

石川県と連携し、事業主の業種転換や多角化のための人材確保、求職者のキャリアチェンジ、成長分野や人材不足分野における魅力ある雇用の確保や就職促進等の取組を支援する。

また、「雇用対策協定」の締結等を通じ、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を実施する。

(3) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）の周知・活用を働きかけ、就職困難者のデジタル等の成長分野への労働移動支援を推進する。

4 継続的なキャリアサポート・就職支援

(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、求職者及び求人者にマイページの開設・活用を働きかけ、職業紹介業務の充実・強化を図る。

一方で、支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を提供する。

求人者に対しては、情報の収集・蓄積や人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた積極的な事業所訪問に取り組むなど、必要な者に必要なサービスを確実に提供する。

なお、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性向上に取り組むとともに、ハローワークのマッチング業務の充実を図るため、就職件数等や業務改善につながる項目について、目標設定、進捗管理、評価を行う。

(2) 人材確保支援の充実

医療・介護・保育分野など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク金沢に設置した「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。

また、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等によるマッチング支援を実施する。

5 認定企業制度の周知等

認定企業制度は、一定の客観的基準を満たす「働きやすい企業」としての指標となる。また、認定企業制度は、働きやすい職場の実現のための取組促進、認定企業の人材確保、企業の成長、さらなる働きやすい職場の実現という好循環、ひいては認定を受けていない企業の認定制度への関心の高まりによる県全体としての働きやすい職場づくりの取組を促す効果も生むことが期待されることから、労働局、ハローワークが一体となって認定企業制度の周知等に取り組む。

第6 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大され、さらに、同年7月8日からは常用労働者数301人以上の事業主に対して男女の賃金の差異に係る情報公表が義務付けられた。報告徴収の実施により、法の着実な履行を図るとともに、実効性のある行動計画の策定・取組を促すことで一層の女性の活躍推進を図る。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。

また、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和4年4月1日以降順次施行されているところの育児・介護休業法の内容について、労使に十分に理解されるよう、周知に取り組むとともに、着実な履行確保を図るために、報告徴収による指導を実施する。

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備

「産後パパ育休制度」及び「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護休業制度等の周知を行うとともに、両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図る。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策の推進に資するところの「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」認定制度の周知を積極的に行う。

⑤ 不妊治療と仕事との両立支援

不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度（「くるみんプラス」認定）の周知を図る。また、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）、両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）の活用を促進する。

さらに、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行う。

（3）新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援

母性健康管理措置が適切に講じられるよう、報告徴収による事業主指導を行い、法の履行確保を図る。

あわせて、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主には、引き続き、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

2 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

（1）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。その際、監督署と連携し、雇用環境・均等室は、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行う。職業安定部は、監督署から提供された情報に基づき、指導監督を実施し、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行う。

また、石川働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、労務

管理等の専門家による窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施するなど、きめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む。）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による支援を行う。

（２）無期転換ルールの円滑な運用

無期転換ルールを知らない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底を行う。

また、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることを始めとする令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知啓発を図る。

3 若者に対する就職支援

（１）新卒者等への正社員就職の支援

新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化する。

（２）フリーター等への就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等支援、各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、正社員就職に向けたきめ細かな個別支援を実施する。

4 就職氷河期世代の活躍支援

（１）ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援等

就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（実社会での経験不足等）や人材ニーズを踏まえつつ、専門担当者のチーム制により、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

(2) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就労に当たって課題を有する無業者に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

(3) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「いしかわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組む。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高齢労働者処遇改善促進助成金の活用）を行う。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳超雇用推進プランナー（仮称）等による支援が必要と判断される場合には、高障求機構石川支部へ支援を要請するなど、効果的な連携を行う。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に取り組むため、3箇所のハローワーク（金沢、小松、白山）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチームによる効果的なマッチング支援を行う。

また、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知等、効果的な連携を行う。

(3) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。

また、高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主には、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

6 障害者の就労促進

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和5年4月からの新たな法定雇用率が2.7%とされ、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。このため、雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、これらの企業に対して、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進する。あわせて、ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に障害者の雇用経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、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し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターが行うネットワーク機能の強化を図る。

(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

また、障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用により、労働局及びハローワークにおいて、都道府県等と連携のうえ、職業訓練の周知や受講勧奨等を実施し、都道府県等において、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施する。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導することを通じて、テレワークの推進を図る。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

(1)と同様に、令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。

また、公務部門に雇用される障害者の雇用促進・定着支援を推進するため、ハローワーク等に職場適応支援者を配置し、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

7 外国人に対する支援

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理のため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等を実施する。

また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成（人材確保等支援助成金の活用）を行う。

(2) 外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークの留学生コーナーにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施する。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域のハローワーク（外国人雇用サービスコーナー）において、専門相談員による職業相談、個々の外国人の特性に応じた求人開拓、外国人を支援するNPO法人等との連携により、早期再就職支援及び安定就労に向けた支援を実施する。

③ 外国人就労・定着支援事業の実施

日系人等の定住外国人について、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を通じ、安定的な就職と職場定着が可能となるよう、受託事業者と連携の上、事業参加者に対する就職支援等を実施する。

(3) 外国人雇用実態調査の実施

外国人労働者の雇用管理及び労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象として令和5年度から新設する「外国人雇用実態調査」について、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の場等を活用し、広く周知を図るとともに調査へ協力依頼を行う。

(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

外国人労働者から寄せられる職場における解雇や賃金未払等のトラブルに関する相談等に対応するため、引き続きベトナム語・中国語の外国人労働者相談コーナーを労働基準部監督課に設置する。

第7 多様な選択を力強く支える環境整備

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備（良質なテレワークの導入・定着促進）

適正な労務管理下における良質なテレワークの定着促進を図るため、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用及びテレワーク相談センターの周知を図る。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

（1）長時間労働の抑制

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「石川働き方改革推進支援センター」においては、商工団体等関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣してコンサルティングや出張相談、セミナー等を行う。

各監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

また、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対し、「働き方改革推進支援助成金」の利用促進を図る。特に商工会議所、商工会に加え、中小企業が加盟する業種別団体等を拠点に、「働き方改革推進支援助成金」（団体推進コース）を活用して、働き方改革の取組を展開する。

② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、石川県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等においても丁寧に周知を行うとともに、労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。特にトラック運送業については、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行う。また、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行う。

建設業については、建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等

の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、人材確保対策の推進等に向けた支援を行う。また、全国センターに、建設業への専門的な支援を行う特別相談窓口を新たに設置するため、必要に応じて、窓口の教示等を行う。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進し、支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアル及び働き方改革推進支援助成金の周知を行い、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）及び同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付け基発0730第1号）により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を行う。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務を周知徹底するとともに、時間単位年次有給休暇の導入促進を図る。また、10月の「年次有給休暇取得促進期間」及び年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会の開催等

地域の政労使の代表者の協力を得て、「いしかわ働き方改革推進協議会」を開催する。また、働き方改革に関する相談窓口・支援制度（助成金等）・便利なポータルサイト等を案内する「いしかわ働き方改革支援ハンドブック」を適時見直し、当該協議会の構成員等と連携しながら中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

また、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。

さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

③ 裁量労働制の適正な運用

現行の裁量労働制について、引き続き不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和4年12月の労働政策審議会における取りまとめに基づく制度見直し等について、周知を行う。

④ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることを始めとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について、周知・啓発を図る。

⑤ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の重点的な取組を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるものなどについては、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施することなどにより、適切な調査を実施する。

(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、集団指導、個別指導、災害防止団体や業界団体を通じての指導等、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを含め、積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促す。

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

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、令和4年度に設置した「いしかわ小売業＋S a f e 協議会」及び「いしかわ介護施設＋S a f e 協議会」を運営し、また、小売業者及び介護施設者への育成支援等の企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）の周知及び「エイジアクション100」（高年齢労働者の安全と健康確保のための100の取組（エイジアクション））を盛り込んだチェックリストを活用して職場の課題を洗い出し、改善に向け

での取組を進めるための「職場改善ツール」)の活用を図る。併せて、中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の利用を促進させる。

また、外国人労働者への効率的・効果的な安全衛生教育のための手法を周知するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を促進する。

④ 個人事業業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されるため、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業(道路貨物運送業)については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図る。また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、「はさまれ・巻き込まれ災害」及び「切れ・こすれ災害」の防止のため、リスクアセスメントの実施とその結果に基づくリスクの低減措置の確実な実施により、工作機械等の安全な使用の徹底を図る。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

また、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針(THP指針)」に基づ

く事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引きや事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行う。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについても、あわせて周知を行う。

イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、石川産業保健総合支援センター（以下「石川さんぽセンター」という。）が行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、（独）労働者健康安全機構による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続きガイドライン等の周知啓発を行うとともに、当局に設置する「石川県地域両立支援推進チーム」において、両立支援に係る関係者（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、石川さんぽセンター、労災病院等）の取組を共有するなどにより、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進し活用を図る。このため、石川地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、（独）労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向けた周知を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

さらに、建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理の推進

① 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準に基づき、局署が連携して迅速・的確な労災認定を行う。さらに局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を徹底する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

② 石綿関連疾患に係る的確な労災認定等

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案については、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、「石綿による健康被害の救済に関する法律の一部を改正する法律」が施行されたことにより、特別遺族給付金の請求期限が延長されたことも含め、引き続き労災指定医療機関等に対して労災補償制度等に関するパンフレットや石綿ばく露歴などのチェックを配布し、制度の周知を図る。

さらには、建設アスベスト給付金制度については、パンフレット等により制度の周知を図るとともに、問い合わせや相談に対しては、懇切丁寧な対応を行う。

③ 新型コロナウイルス感染症への迅速・的確な対応

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、引き続き迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等からの相談には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場に対して、適切な時期に労災保険への請求勧奨の実施を行う。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、報告請求等による指導を実施し、法の履行確保を図る。

② 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施

12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に、事業主等への周知啓発を集中的に実施する。

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促す。また、就職活動中の学生等に対するハラスメントの防止については、求人説明会等を活用して、事業主への周知徹底を図る。

(6) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

① 電子申請の更なる利用促進

電子申請について、「規制改革実施計画」（令和4年6月7日閣議決定）を踏まえ、新規適用事業者への利用を促進する。また、各種事業者向け説明会及び社会保険労務士会をはじめとする関係団体への周知要請等を行うとともに、周知用リーフレット・ポスターを活用して、積極的に広報等を行い電子申請の更なる利用を促進する。

労働局窓口に電子申請体験コーナーを常設し、体験を契機として、年度更新手続のみならず労働保険関係、雇用保険関係の各種届出の利用を含め、継続的な電子申請の利用につながるよう働きかける。

② 未手続事業一掃対策の推進

前年度までの取組成果や課題を評価のうえ、重点業種、規模等を定め、労働局・監督署・ハローワーク、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者及び他の関係機関と連携して、的確に未手続事業を把握するとともに、事業者の自主的な成立手続の促進を行う。特に受託事業者とは、未手続事業の把握、手続勧奨等の各段階の取組において、業務の効果的な運営が図られるよう、十分に連携する。

また、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業者については、職権成立手続を行い、労働保険料等の認定決定処分を行う。

③ 収納未済歳入額の縮減

雇用保険料率改定による保険料申告の適正指導、労働保険年度更新の円滑な運営及び口座振替納付の利用促進等を積極的にを行い、収納未済歳入額の縮減、収納率の向上を図る。

労働保険料等の滞納整理に当たっては、高額滞納及び複数年度滞納の事業者を重点に、納付計画の策定と履行を組織的に管理し、応じない事業者に対しては、財産差押え等の滞納処分を行い、実効性のある滞納整理を行う。

第8 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 地域に密着した行政の展開等

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、労働局においては、幹部を中心に以下2及び3のとおり、関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。具体的には、人材確保事業の連携を図るなど、有機的連携を行い、広報・資料の配布など効果的な行政展開に努める。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、労働局内各部室で得られた情報について共有し、活用に努める。

(2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、地方公共団体等に対し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を行い、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。

(3) 労使団体等関係団体との連携

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「地方労働審議会」において公労使の意見を把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。また、労働局長をはじめとする労働局の幹部は、地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、「石川地域産業労働懇談会」において意見交換を図る。さらに、労使団体に対し、石川県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため、労働局における広報体制の強化、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的かつ積極的な広報を推進する。

2 公正かつ適正な行政運営

(1) 行政文書・保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

組織全体として「個人情報漏えいを発生させない」ことを目標に、保有する個人情報の適切かつ適正な管理に取り組むとともに、厚生労働省行政文書管理規則に基づく管理・取扱いなどが徹底されるよう、行政文書監査等の実施や職員研修の実施によって行政文書の適正な管理体制の確保を図る。

また、「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」及び「個人情報の保護に関する法律」に基づく開示請求に対しては、請求者の権利及び利益等を踏まえた上で、適正な審査及び事務に取り組む。

(2) 災害時対応及び庁舎内の安全確保

災害発生時や来庁者及び職員への暴力行為等の不測の事態に対しては、「石川労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」及び「石川労働局の職員及び来庁者の安全確保対策要綱」等に従い、迅速に安全の確保と業務体制の確保を図る。

特に災害発生時においては、地域における総合的労働行政機関としての極めて重大な役割を果たすため、機動的かつ的確に対応できるよう、連絡体制の整備のほか、防災訓練の実施等によって職員の安全意識を高める。

令和5年度 業務実施計画

月別 課別	通 年	随 時
総務課	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任労働基準監督官研修 (4月1日～後期中央研修修了日) ◎新任労働基準監督官実地訓練 (監督業務・後期中央研修修了後～翌年3月末) ◎労働基準監督官実地訓練 (安全衛生業務・労災補償業務・4月1日～翌年3月末) ◎情報セキュリティ研修 ・補佐会(随時) ・一般定期健康診断、人間ドック等(～10月) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎人権問題研修 ・法令遵守委員会 ・個人情報漏えい防止対策に係る特別監査 ・職員電離放射線健康診断
徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ○労働保険未手続事業の一掃 ○労働保険料算定基礎調査 ○労働保険料滞納整理 ○口座振替納付制度の利用促進 ○電子申請の利用促進 ・電子申請体験コーナー開設 	<ul style="list-style-type: none"> ◎職員研修(適用徴収業務) ・臨時検査 ・滞納整理検討会
雇・均室	<ul style="list-style-type: none"> ○定例記者会見(毎月) □労働法制普及の取組 ・局議(毎月) ・課・室長会議(毎月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革推進本部会議
監督課	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任労働基準監督官研修(4月1日～後期中央研修修了日) ◎新任労働基準監督官実地訓練 (監督業務・後期中央研修修了後～翌年3月末) 	
賃金室	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金審議会 ○賃金制度改善事例の収集 	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金減額特例許可調査
健康安全課	<ul style="list-style-type: none"> ◎労働基準監督官実地訓練 (安全衛生業務・4月1日～翌年3月末) ◎検査業務等担当者養成研修 ○じん肺診査会(毎月) ・労働災害分析・統計表作成(毎月) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎安全衛生業務担当者研修 ○登録教習機関監査指導 ○登録性能検査機関監査指導 ○検査業者監査指導 ○作業環境測定機関監査指導 ○集団指導 ・各地域産業保健センター運営協議会
労災課	<ul style="list-style-type: none"> ・労災診療費指導委員会(毎月) ・柔道整復師施術療養費審査会(毎月) ・長期未決事案検討会(毎月) ・損害賠償金等債権整理 ・「労災かくし」に係る健保不支給者確認調査(毎月) ・石綿関連疾患に係る補償(救済)制度の周知・広報 ・労災レセプト電算処理システムの利用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ◎労災補償業務担当者研修 ◎特定個人番号(マイナンバー)取扱者研修 ○石川労働局労災診療協議会 □労災診療費実務研修 ・労災主務課長会議 ・石川労働者災害補償保険審査参与会 ・振動対策協議会(署別に協議) ・石川労働局地方労災医員協議会 ・滞納整理検討会 ・特別症状調査 ・労災指定医療機関実地指導
安定課	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所に対する業務監察 ・労働保険事務組合・適用事業所に対する監査・指導の実施 ・最近の雇用失業情勢公表 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規学卒者就職内定状況公表 ・労働保険事務組合監査
需調室	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣事業に係る定期指導 ・職業紹介事業に係る定期指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○新規派遣元事業所研修会 ○許可更新申請事業所研修会 ・派遣元・派遣先・紹介事業関係研修会 ・請負業務に係る臨検指導
対策課	<ul style="list-style-type: none"> ・70歳までの就業機会確保の周知・啓発 ・雇用保険二事業給付金不正受給調査 ・障害者雇用の促進及び雇用率達成指導 ・各種助成金の広報・利用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ◎雇用指導官等会議(年1回) ○障害者就職面接会の開催 △障害者雇用促進セミナーの開催 △障害者就職応援セミナーの開催 △精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 △障害者雇用企業見学会の開催
訓練課	<ul style="list-style-type: none"> ・公的職業訓練の周知・活用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者・求人者の訓練ニーズの把握・分析

※労働保険徴収室は徴収室、雇用環境・均等室は雇・均室、健康安全課は健康安全課、労災補償課は労災課、職業安定課は安定課、需給調整事業室は需調室、職業対策課は対策課と表示。

月別 課別	4 月	5 月
総務課	<ul style="list-style-type: none"> ◎新規採用職員研修 ◎北陸ブロック新規採用職員研修 ◎倫理管理官研修(署・所長合同会議開催時) ◎個人情報漏えい防止対策研修 ・交替検査 ・国家公務員(総合職)採用第1次試験 ・緊急時災害対応訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ハラスメント防止等研修 ◎不当要求及びクレーム対応研修 ・厚生労働省超過勤務縮減月間 ・石川地区官公庁連絡会
徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ◎労働保険適用業務新任職員等研修 ・交替検査 ・債権管理組替決算 ・滞納整理月間(第3期分) 	<ul style="list-style-type: none"> ○適用促進協議会 ・年度更新業務担当者打ち合わせ会議 ・年度更新申告関係書類発送 ・電子申請利用促進月間 ・督促状発行(第4期分) ・債権管理繰越決算
雇・均室	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任労働紛争調整官研修(本省) ・労働基準監督署長・公共職業安定所長合同会議 ・学生アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーン(～7月) ・石川労働局広報委員会(作業部会) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任雇用環境・均等室長補佐研修(本省)
監督課	<ul style="list-style-type: none"> ◎転入労働基準監督官研修 ・署長会議 ・方面主任/監督・安全衛生主務課長会議 ・監督・安全衛生業務担当者会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○労働時間管理適正化指導員会議 ・技能実習に係る中部地区地域協議会
貸金室		<ul style="list-style-type: none"> ○貸金改定状況調査 ・貸金構造基本統計調査担当者会議(TV会議)
健康安全課	<ul style="list-style-type: none"> △石川県労働災害防止関係団体連絡協議会(第1回) ・方面主任/監督・安全衛生主務課長会議 ・監督・安全衛生業務担当者会議 ・石川地区出張特別試験連絡会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・熱中症予防対策連絡会議 ・STOP!熱中症クールワークキャンペーン(～9月)
労災課	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任労災補償業務担当者研修(新規採用職員を含む) ・債権管理組替決算 	<ul style="list-style-type: none"> ・債権管理繰越決算
安定課		<ul style="list-style-type: none"> ○子育て女性等の就職支援協議会 △人材確保対策推進協議会(医療・福祉分野) △石川県教育委員会との高等学校就職問題連絡協議会 ・第1回職業紹介業務ヒアリング・業務指導(5月～6月)
需調室	<ul style="list-style-type: none"> ◎需給調整事業関係業務専門研修(本省) 	
対策課	<ul style="list-style-type: none"> △行政機関との業務連絡会議(高齢・障害者業務) 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者就業・生活支援センター事業連絡会議 ○雇用移行推進連絡会議 ・石川県刑務所出所者等就労支援事業協議会 ・全国障害者雇用担当官会議(本省)
訓練課		<ul style="list-style-type: none"> ○石川県生活保護受給者等就労自立促進事業協議会 ・技能実習に係る中部地区地域協議会

※労働保険徴収室は徴収室、雇用環境・均等室は雇・均室、健康安全課は健康安全課、労災補償課は労災課、職業安定課は安定課、需給調整事業室は需調室、職業対策課は対策課と表示。

月別 課別	6 月	7 月
総務課	<ul style="list-style-type: none"> ◎総務担当者研修 ◎安全運転研修 ・国家公務員(一般職)採用第1次試験 ・労働基準監督官採用1次試験 ・国家公務員給与等実態調査(財務省) ・個人情報漏えい防止対策に係る実地点検 ・内部点検(法令遵守) 	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員安全週間 ・官庁合同業務説明会 ・ハローワーク職場見学会 ・国家公務員(一般職大卒程度)採用官庁訪問 ・国家公務員(一般職大卒程度)採用第2次試験 ・労働基準監督官採用2次試験 ・第1回公共調達審査会 ・県民一斉防災訓練 ・石川地区官公庁連絡会
徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ・債権管理等決算 ・年度更新集合受付 ・年度更新申告書審査 ・滞納整理月間(第4期分) 	<ul style="list-style-type: none"> ・年度更新集合受付 ・年度更新申告書審査 ・年度更新申告書提出督励
雇・均室	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任企業指導研修(雇用均等関係・働き方改革関係)(本省) ○石川地域産業労働懇談会 ○労働相談・労働紛争解決機関連絡協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ◎第1回総合労働相談員研修 ○金融機関と石川労働局の連絡会議 □障害者虐待防止市町担当者会議
監督課	<ul style="list-style-type: none"> ・北陸ブロック監督課長会議(福井局) ・北陸信越ブロック労働基準部長会議(福井局) 	<ul style="list-style-type: none"> ・地方監察
賃金室	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金に関する基礎調査 ○賃金構造基本統計調査 ・全国賃金課・室長会議 ・北陸信越ブロック賃金室長会議(福井局) 	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金に関する基礎調査 ○賃金構造基本統計調査
健安課	<ul style="list-style-type: none"> ○労使代表者の参加による合同安全パトロール ○石川建設工事関係者労働災害防止連絡会議 △荷主等と陸運事業者との連携・協力を促進する協議会 ・全国安全週間準備期間 	<ul style="list-style-type: none"> ○安全衛生に係る石川労働局長表彰 ・全国安全週間(1日～7日) ○石川労働局安全衛生労使専門家会議
労災課	<ul style="list-style-type: none"> ・債権管理等決算 ・滞納整理計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・北陸4局労災補償課長会議(富山局) ・机上監察
安定課	<ul style="list-style-type: none"> ○人材確保対策推進協議会(建設、警備、運輸分野) ○石川県農林漁業就業等対策・連絡協議会 ○林業雇用改善等推進会議 △いしかわ就職フェア ・債権管理等決算 ・情報官ブロック会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○高校生のための企業ガイダンス ○公正採用選考人権啓発協力員会議 ○いしかわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議 ・全国職業安定部長等会議 ・公共職業安定所長等会議
需調室	<ul style="list-style-type: none"> ◎ブロック中心局受入研修(6月又は7月)(愛知局) 	
対策課	<ul style="list-style-type: none"> ○外国人雇用管理セミナー ○建設雇用改善推進対策会議 ○第1回障害者職業生活相談員資格認定講習(公務部門向け) △発達障害者等就労支援連絡協議会(第1回) ・障害者雇用状況報告 ・高齢者雇用状況報告 ・外国人労働者問題啓発月間 	<ul style="list-style-type: none"> ○難病患者就職支援連絡協議会
訓練課		

◎は職員研修、○印は労働局主催、△印は他の団体との共催、□印は他の団体主催で事業場等を対象としたもの

月別 課別	8 月	9 月
総務課	・労働基準監督官採用官庁訪問	・会計経理内部監査(10月まで) ・第1回公共調達監視委員会 ・石川地区官公庁連絡会
徴収室	・年度更新申告書提出督促 ・年度更新申告書審査 ・滞納常習事業場納入督促	・年度更新申告書提出督促 ・第1回概算保険料増減額訂正報告(事務組合)
雇・均室		□県民相談相互支援ネットワーク連絡会(県警本部)
監督課		○石川運輸支局との連絡会議 ○石川県建設業関係労働時間削減推進協議会
賃金室	○賃金構造基本統計調査	○最低賃金(地域最賃)周知・広報活動
健安課	□安全運転管理者等法定講習(～3月) ・石川産業保健総合支援センター運営協議会(1回目) ・石川県自殺対策連絡会議	・全国労働衛生週間準備期間 ・職場の健康診断実施強化月間 ・粉じん障害防止総合対策推進強化月間 ・作業環境測定評価推進月間 ・北陸ブロック健康安全課長会議 ・いしかわ健康フロンティア戦略推進会議
労災課		
安定課		◎統括職業指導官等会議・職業紹介業務運営研究会 ・ブロック別公正採用選考関係業務担当者会議 (9月～11月)
需調室		○労働者派遣事業適正運営協力員会議 ・需給調整事業関係業務ブロック会議
対策課		○障害者就職面接会(金沢) ○障害者就職面接会(七尾) ○障害者就業・生活支援センター事業評価委員会 △障害者雇用優良事業所等表彰式 ・高齢者対策担当官全国会議(本省) ・障害者雇用支援月間
訓練課	・出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン	

◎印は職員研修、○印は労働局主催、△印は他の団体との共催、□印は他の団体主催でいずれも事業場等対象のもの

月別 課別	10 月	11 月
総務課	<ul style="list-style-type: none"> ◎メンタルヘルス研修(～11月) ◎安全運転研修 ◎公務員倫理及び法令遵守研修(～11月) ○石川地方労働審議会 ・全国労働局長会議(本省) ・国家公務員健康週間 ・厚生労働省超過勤務縮減月間 ・国家公務員(一般職高卒者)採用第2次試験 ・文書管理に係る自主点検 	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員セミナー ・文書管理に係る監査 ・石川地区官公庁連絡会
徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ・年度更新申告書提出督促 ・報奨金交付申請書受付 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働保険未手続事業一掃強化期間 ・督促状発行(確定不足・第1期分一般拠出金) ・納付督促(確定不足・第1期分一般拠出金)
雇・均室	<ul style="list-style-type: none"> △女性活躍推進セミナー(石川県との共催) △ワークセミナー(石川県) ・労働基準監督署長・公共職業安定所長合同会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○いしかわ働き方改革推進協議会 ○ワーク・ライフ・バランスにかかるワークショップ ○石川紛争調整委員会会議 □石川県労働委員会研修会
監督課	<ul style="list-style-type: none"> ・監察(随時) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎捜査実務研修(検察庁委託研修) ・過重労働解消キャンペーン ・中部地区不法就労等外国人問題地方協議会 ・検察庁・労働局連絡会議
賃金室	<ul style="list-style-type: none"> ○家内労働概況調査 	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金の周知・広報活動
健安課	<ul style="list-style-type: none"> □石川県産業安全衛生大会 △産業保健研修会 ・全国労働衛生週間(1日～7日) 	<ul style="list-style-type: none"> ○石川県地域両立支援推進チーム連絡会議 ○東海北陸ブロック労働衛生担当者会議 □フォークリフト・車両系建設機械特定自主検査強調月間(パトロール指導) ・安全衛生業務担当者会議 △石川県労働災害防止関係団体連絡協議会(第2回) ○登録教習機関連絡会議 ・石川県雪害対策会議
労災課	<ul style="list-style-type: none"> ・実地監察 	<ul style="list-style-type: none"> ・通信監察
安定課	<ul style="list-style-type: none"> ◎石川労働局主催によるキャリアコンサルティング研修 ◎債権管理担当者研修会 ・第2回職業紹介業務ヒアリング・業務指導 	<ul style="list-style-type: none"> ◎職業安定行政基礎研修(11月～12月) ○長期療養者就職支援担当者連絡協議会 ・返納金滞納整理強化月間 ・長期療養者就職支援ブロック別経験交流会(11月～12月) ・介護就職デイ(10月～11月)
需調室	<ul style="list-style-type: none"> ○職業紹介事業集団指導 	<ul style="list-style-type: none"> ○派遣元集団指導 ○派遣先集団指導 ・全国需給調整事業関係業務担当部課室長会議(本省)
対策課	<ul style="list-style-type: none"> △障害者雇用優良企業見学会 ・高齢者雇用支援月間 ・職業対策課長ブロック会議(10月または11月) ・高齢者雇用推進セミナー 	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者就職面接会(小松) ○第2回障害者職業生活相談員資格認定講習(公務部門向け) □障害者職業生活相談員資格認定講習(民間向け) ・全国雇用関係助成金不正受給防止会議(本省) ・障害者就業・生活支援センター中部・北陸ブロック経験交流会
訓練課	<ul style="list-style-type: none"> ○第1回石川県地域職業能力開発促進協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材開発促進月間

◎は職員研修、○印は労働局主催、△印は他の団体との共催、□印は他の団体主催で事業場等を対象としたもの

月別 課別	12 月	1 月
総務課	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員倫理週間 ・国家公務員ハラスメント防止週間 ・個人情報漏えい防止意識啓発推進月間 ・石川労働局事務簡素合理化委員会 ・内部点検(法令遵守) 	<ul style="list-style-type: none"> ・永年勤続表彰伝達式 ・石川地区官公庁連絡会
徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ・報奨金交付 ・第2回概算保険料増減額訂正報告(事務組合) ・滞納整理月間(確定不足・第1期分・一般抛出金) 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国労働保険徴収主務課(室)長会議(本省) ・継続メリット適用事業場報告 ・督促状発行(第2期分) ・納付督促(第2期分)
雇・均室	<ul style="list-style-type: none"> △総合労働相談会拡大版(石川県) ・ハラスメント撲滅月間(特別相談窓口の設置、セミナー開催) ・いしかわ労働相談強化月間 ・行政運営方針策定会議 	◎第2回総合労働相談員研修
監督課	◎司法処理基礎研修	◎司法実務担当職員研修 △トラック輸送における取引環境・労働時間改善石川地方協議会
賃金室	○最低賃金(特定最賃含む)の周知・広報活動	
健安課	<ul style="list-style-type: none"> ○労使代表者の参加による合同安全パトロール ○登録教習機関等連絡会議 ・年末・年始無災害運動(12/15～1/15) ・冬季無災害運動(2月末まで) ・石川県循環器病対策推進会議(1回目) 	◎安全衛生技術研修 ・年末・年始無災害運動(12/15～1/15)
労災課	<ul style="list-style-type: none"> ・給付請求書未決事案一掃月間 ・石綿労災認定事業場公表(本省) 	
安定課	<ul style="list-style-type: none"> ◎北陸ブロックキャリアコンサルティング研修(石川) ・返納金滞納整理強化月間 	
需調室	・中部地区不法就労等外国人問題地方協議会	
対策課	・中部地区不法就労等外国人問題地方協議会	
訓練課		

◎印は職員研修、○印は労働局主催、△印は他の団体との共催、□印は他の団体主催でいずれも事業場等対象のもの

月別 課別	2 月	3 月
総務課	<ul style="list-style-type: none"> ・業務運営等の在り方検討委員会 ・全国労働局長会議(本省) ・全国総務課長会議(本省) ・第2回公共調達審査会 	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任署所長等研修 ◎新任総務担当職員研修 ○石川地方労働審議会 ・第2回公共調達監視委員会 ・金沢地区国家行政官庁ツアー ・定時検査 ・健康安全委員会・共済組合支部運営協議会 ・石川地区官公庁連絡会
徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ・第3回概算保険料増減額訂正報告(事務組合) ・滞納整理月間(第2期分) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任収入官吏等研修 ・署適用徴収主務課長会議(労災補償課と同日開催) ・定時検査 ・督促状発行(第3期分) ・納付督促(第3期分)
雇・均室	<ul style="list-style-type: none"> ○石川地域産業労働懇談会 ・全国雇用推進環境・均等部(室)長会議(本省) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任使用者による障害者虐待防止担当者研修 ◎新任雇用環境・均等業務担当職員研修 ・労働基準監督署長・公共職業安定所長合同会議
監督課	<ul style="list-style-type: none"> ・全国労働基準部長会議 ・全国監督課長会議 	<ul style="list-style-type: none"> ○労働時間管理適正化指導員会議 ・署長会議 ・監督指導計画作成業務関係者会議 ・監督指導計画調整会議
貸金室		<ul style="list-style-type: none"> ○家内労働法の周知・広報活動 ・新任貸金課・室長研修(TV研修)
健安課	<ul style="list-style-type: none"> △荷主等と陸運事業者との連携・協力を促進する協議会 ・全国健康安全主務課長会議 ・石川産業保健総合支援センター運営協議会(2回目) ・地域・職域連携推進関係者会議 ・石川県循環器病対策推進会議(2回目) ・石川県交通安全推進協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ○安全・衛生管理特別指導事業場指導会
労災課	<ul style="list-style-type: none"> ・全国労災補償課長会議 	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任署長・副署長研修 ◎新任労災課長研修 ・労働基準監督署労災課長会議 (適用徴収主務課長会議と同日開催)
安定課	<ul style="list-style-type: none"> ○いしかわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議 ・全国職業安定部長等会議(本省) ・若年雇用対策担当者会議(本省) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎新任収入官吏等研修 ◎職業紹介業務基礎研修 ◎雇用保険業務基礎研修 ○一体的実施に係る運営協議会 △いしかわ就職フェア ・第3回職業紹介業務ヒアリング・業務指導
需調室	<ul style="list-style-type: none"> ・全国需給調整事業関係業務担当部課室長会議(本省) 	<ul style="list-style-type: none"> ◎需給調整事業関係業務基礎研修
対策課	<ul style="list-style-type: none"> △発達障害者等就労支援連絡会議(第2回) □障害者雇用納付金制度事務説明会 	<ul style="list-style-type: none"> ◎障害者雇用業務基礎研修
訓練課	<ul style="list-style-type: none"> ○生活保護受給者等一体的就労支援事業運営協議会 ○第2回石川県地域職業能力開発促進協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ◎訓練関係業務基礎研修

◎印は職員研修、○印は労働局主催、△印は他の団体との共催、□印は他の団体主催でいずれも事業場等対象のもの

令和5年度地方研修計画

番号	研修の名称	目的	対象【所属】	実施予定月	主管課	オンライン研修	合同開催
1	新任労働基準監督官研修	中央研修とリンクした地方研修によって、労働基準監督官としての必要な基礎知識を習得させる。	新規採用労働基準監督官【新規採用監督官配属部署】	4月1日～後期中央研修修了日	総務課 (労働基準部)		
2	新任労働基準監督官実地訓練 (監督業務)	監督指導に必要な実務上の知識、技能を体得させ、新任監督官の職務遂行能力の向上を図る。	新任の労働基準監督官研修の修了者【新規採用監督官配属部署】	後期中央研修修了日～翌年3月末	総務課 (労働基準部)		
3	新規採用職員研修 公務員倫理研修	労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政の概要を理解させ厚生労働省職員としての心構え、倫理、行政に関する基礎知識を付与する。	新規採用職員【新採配属部署】 (新任監督官を含む)	4月 (採用時)	総務課	○	
4	倫理管理官研修	国家公務員倫理法に基づく公務員の倫理行動基準や事例研究などの知識を付与するとともに、倫理管理官の責務などについて研修する。	倫理管理官倫理管理官補【局、署所】	4月	総務課		署所長会議と同日に開催
5	労働保険適用業務新任職員等研修	適用業務に新たに就く職員に必要な知識を付与する。	新任の適用業務担当職員(非常勤職員を含む)	4月	労働保険徴収室	○	
6	転入労働基準監督官研修	管内事情・行政運営方針・監督指導業務処理について理解を深める。	今年度に石川労働局へ転入した労働基準監督官	4月	監督課		
7	新任労災補償業務担当者研修	労災補償業務に新たに就く職員に必要な知識を付与する。	新任の労災補償業務担当職員(新規採用職員を含む)	4月	労災補償課	○	
8	個人情報漏えい防止対策研修	全職員に対して、個人情報の取り扱い、漏えい防止対策の取組について研修する。	全職員【局、署所】	4月	各所属		
9	ハラスメント防止等に関する研修	職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントを防止し、良好な職場環境を作るため、その意義や問題点、監督者及び相談員の役割などハラスメントに関する知識を付与する。	局補佐職以上、署所課長職以上の職員、ハラスメント相談員【局、署所】	5月	総務課	○	
10	不当要求及びクレーム対応研修	行政対象暴力・不当要求及びクレームへの適切な対応を行うための知識を付与する。	局補佐職以上署所課長職以上職員 不当要求防止責任者	5月	総務課		
11	総務担当職員研修	総務・人事・会計関係業務について必要な知識を付与する。	局、署・所総務関係業務担当職員【局、署所】	6月	総務課	○	
12	安全運転研修	基本運転操作、凍結路面等の模擬体験を行い、安全運転技術を習得するとともに、安全運転意識の高揚をはかる。	総務課が受講を必要と認めた職員【局、署所】	6、10月	総務課		
13	総合労働相談員研修	業務に必要な実践知識の向上を図る。	総合労働相談員	6月下旬、1月	雇用環境・均等室		

番号	研修の名称	目 的	対 象 【所属】	実施予定月	主 管 課	オンライン 研修	合同開催
14	人権問題研修	労働行政職員として公平かつ適正な人権感覚を涵養する。	全職員(非常勤職員を含む)(5年ごとに受講)【局、署所】	8月～12月	総 務 課	○ (会場の都合により)	
15	職業紹介業務運営研究会	職業紹介業務の効果的運営・管理のため情報・意見交換を行う。	統括職業指導官	9月	職 業 安 定 課	○	
16	メンタルヘルス研修 (ラインケア研修)	心の健康問題に関する正しい認識を持ち、職員の健康管理の増進を図る。	全職員(5年ごとに受講) 【局、署所】	10月～11月	総 務 課	○	
17	メンタルヘルス研修 (セルフケア研修)	心の健康問題に関する正しい認識を持ち、職員の健康管理の増進を図る。	全職員(5年ごとに受講) 【局、署所】	10月～11月	総 務 課	○	
18	公務員倫理及び法令遵守研修	法令遵守、公務員倫理等に関する研修を悉皆的に実施する。	局補佐職以上署所課長職以上職員	10月～11月	総 務 課	○	
19	広報研修	魅力ある広報チラシ等を作成するための技法を学び、効果的な広報活動に資する。	広報担当者等	10月	雇用環境・均等室	○	
20	債権管理業務担当者研修	債権管理業務担当職員の資質の向上を図る。	債権管理業務担当職員	10月	職 業 安 定 課	○	
21	石川労働局主催によるキャリアコンサルティング研修	職業相談・職業紹介の質の向上にキャリア・コンサルティングの理論や相談技法等の習得とともに、国家キャリアコンサルタント資格取得の促進を図る。	国家キャリアコン資格の取得を目指す安定系職員【局、所】	10月	職 業 安 定 課		
22	捜査実務研修 (検察庁委託研修)	捜査実務を習得させる。	中堅の労働基準監督官	11月	監 督 課		
23	労働基準監督官基礎技術研修	採用間もない安全衛生業務に従事する労働基準監督官の基礎的な技術的資質の向上を図る。	概ね任官3年未満の労働基準監督官	11月	健 康 安 全 課		
24	司法処理基礎研修	基礎的な司法実務の向上を図る。	任官10年未満の労働基準監督官	12月	監 督 課		
25	北陸ブロックキャリアコンサルティング研修	職業相談・職業紹介の質の向上にキャリア・コンサルティングの理論や相談技法等の習得とともに、2級キャリアコンサルタント資格取得の促進を図る。(石川局・富山局・福井局共催)	2級キャリアコン資格の取得を目指す安定系職員【局、所】	12月	職 業 安 定 課		
26	司法実務研修	司法実務の向上を図る。	労働基準監督官	1月	監 督 課		No.27と同日開催
27	安全衛生技術研修	労働基準監督官及び安全衛生業務担当職員の技術的資質の向上を図る。	署長、次長を除く労働基準監督官及び安全衛生業務担当職員	1月	健 康 安 全 課		No.26と同日開催

番号	研修の名称	目的	対象【所属】	実施予定月	主管課	オンライン研修	合同開催
28	新任署所長等研修	・石川労働局における法令遵守等について周知徹底を図る。	新任の署所長等【署所】	3月	総務課		No.33と合同開催
29	新任総務担当職員研修	総務関係業務に新たに就く職員に必要な知識を付与する。	新任の総務関係業務担当職員等【局、署所】	3月	総務課	○	
30	新任収入官吏等研修	収入官吏等に必要な知識を付与する。	新任の収納業務担当職員	3月	労働保険徴収室 職業安定課	○	
31	新任雇用環境・均等業務担当職員研修	新たに雇用環境・均等室に配置される職員及び併任発令される職員に必要な知識を付与する。	新任の雇用環境・均等室職員及び併任発令職員	3月	雇用環境・均等室	○	
32	(新任)使用者による障害者虐待防止に関する研修	障害者虐待防止業務に新たに就く職員等に必要な知識を付与する。	新任の業務担当職員	3月	雇用環境・均等室	○	No.38と合同開催
33	新任署長・副署長研修	署管理者として効果的に労災補償業務を推進するための心構え等を養成する。	新任の署長・副署長	3月	労災補償課		No.28と合同開催
34	新任労災課長研修	新たに署の労災補償業務担当課長に就く職員に必要な知識を付与する。	新任の労災補償業務担当課長	3月	労災補償課	○	
35	雇用保険業務基礎研修	雇用保険業務に新たに就く職員に必要な知識を付与する。	雇用保険業務担当となる職員	3月	職業安定課	○	
36	職業紹介業務基礎研修	職業紹介業務に新たに就く職員に必要な知識を付与する。	職業紹介業務担当となる職員	3月	職業安定課	○	
37	需給調整事業関係業務基礎研修	需給調整事業関係業務に新たに就く職員に必要な知識を付与する。	需給調整事業関係業務担当となる職員	3月	需給調整事業室	○	
38	障害者雇用業務基礎研修	障害者雇用業務に新たに就く職員に必要な知識を付与する。	障害者雇用業務担当となる職員	3月	職業対策課	○	No.32と合同開催
39	訓練関係業務基礎研修	訓練関係業務に新たに就く職員に必要な知識を付与する。	訓練関係業務担当となる職員	3月	訓練課	○	
40	新規採用職員に係る公務員倫理研修	国家公務員倫理法に基づく公務員の倫理行動基準などの知識を付与する。	新規採用の職員(非常勤職員を含む)【局、署所】	通年 (採用時)	総務課 (各所属)	○ 2回目以降はビデオ研修	
41	情報セキュリティ研修	「厚生労働省情報セキュリティポリシー」の遵守に必要な知識と技能を付与する。	全職員【局、署所】	通年	総務課	eラーニング	
42	検査業務等担当者養成研修	検査業務等に新たに就くことになる職員を対し、検査業務等に必要な知識及び検査技術を付与する。	新規検査業務担当職員	通年	健康安全課		

番号	研修の名称	目 的	対 象 【所属】	実施予定月	主 管 課	オンライン 研修	合同開催
43	安全衛生業務担当者研修	安全衛生業務における指導能力の向上に必要な知識を付与する。	安全衛生業務担当職員	随時	健康安全課	○	
44	労災補償業務担当者研修	労災補償業務について理解を深める。	労災補償業務担当職員	随時	労災補償課	○	

※掲載順序については、「実施予定月」欄の開催月順で掲載してあります(実施月を定めていない研修は、実施月が決まっているものの後に、通年、随時の順で掲載。)