令和６年度

石川労働局行政運営方針

厚生労働省 石川労働局

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 4
（３）賃金の状況 4
（４）労働災害の状況 4
第２　能登半島地震後の復旧、復興状況等も踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進 4
第３　最低賃金･賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等 5
１　最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 5
（１）事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化 5
（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）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援 6
（５）ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援 6
（６）無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知 6
（７）「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 6
第４　リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進 7
１　中小企業等に対する人材確保の支援 7
（１）ハローワークにおける求人充足サービスの充実 7
（２）人材確保対策コーナー等における人材確保支援 7
（３）医療・介護・保育分野の職業紹介への対応 7
２　リ・スキリングによる能力向上支援 7
（１）指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援等 7
（２）公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデ

ジタル推進人材の育成 7
（3）労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進 8
（4）雇用調整助成金の見直し等への対応 8
3　個々の企業の実態に応じた職務給の導入 8
（1）職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・広報 8
4　成長分野等への労働移動の円滑化 8
（1）成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化 8
（2）職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上 8
（3）地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援 9
第5　多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり 9
1　フリーランスの就業環境の整備 9
（1）フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実 9
2　仕事と育児・介護の両立支援 10
（1）仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充 10
（2）不妊治療と仕事との両立 10
3　ハラスメント防止対策等 11
（1）相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進 11
（2）働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援 11
4　民間企業における女性活躍促進のための支援 11
（1）民間企業における女性活躍促進のための支援 11
5　認定企業制度の周知等 12
6　安全で健康に働くことができる環境づくり 12
（1）能登半島地震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 12
（2）長時間労働の抑制 12
（3）労働条件の確保・改善対策 14
（4）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 16
（5）労災保険給付の迅速・適正な処理の推進 19
（6）労働保険適用徴収業務の適正な運営 19
7　多様な働き方、働き方・休み方改革 20
（1）「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施 20
（2）適正な労務管理下におけるテレワークの推進 20
（3）勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施 20

（４）年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休３日制の普及促進のための支援等の実施 21
（５）労働施策総合推進法に基づく協議会等について 21
8　多様な人材の就労･社会参加の促進 21
（１）高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等 21
（２）障害者の就労促進 22
（３）外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進 23
（４）雇用保険制度の適正な運営 24
9　就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援 24
（１）就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進 24
（２）地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援 24
（３）新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援 25
（４）正社員就職を希望する若者への就職支援 25
第６　地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項 25
1　地域に密着した行政の展開等 25
（１）地域の経済社会の実情の的確な把握 25
（２）地方公共団体との連携 25
（３）労使団体等関係団体との連携 26
（４）積極的な広報の実施 26
2　公正かつ適正な行政運営 26
（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 26
（２）災害時対応及び庁舎内の安全確保 26

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５年の有効求人倍率（年平均）は 1.61 倍（前年比 0.02 ポイント上昇）となり、全国の 1.31 倍を上回る水準となった。月間有効求人数（年平均）は 27,399 人（前年比 1.8%増加）となり、月間有効求職者数（年平均）は 17,040 人（前年比 0.9%増加）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、観光関連産業、医療，福祉を中心に多くの求人があり、持ち直している。

なお、令和６年能登半島地震による今後の雇用への影響について、注意が必要である。

（２）若者の雇用状況

県内の令和５年３月卒業者の就職内定率は、大学等については 98.2%（令和５年３月末現在)、高校については 99.2%（令和５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４年（年平均）で 132 万人（令和４年労働力調査（詳細集計))、石川県では令和４年（年平均）で 2.31 万人（令和４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）高年齢者の雇用状況

令和５年６月１日現在の高年齢者の雇用状況報告によると、県内の「高年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「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年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 99.6%（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 27.7%（全国：30.8%)、66 歳以上働ける制度のある民間企業等は 42.9%（全国 43.3%）となっている。

（４）女性の雇用状況

令和４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 48.4%となっており、全国の 47.1%に比べると 1.3 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 53.0%となり、全国の 46.6%に比べると 6.4 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、継続雇用による高年齢者の増加、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４年の全国の非正規雇用労働者は 2,101 万人、役員を除く雇用者全体の 36.9%（男性 22.2%、女性 53.4%）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 20.6 万人、女性 13.3 万人）、非正規雇用労働者は 17.8 万人（男性 6.1 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、34.5%（男性 22.8%、女性 47.0%）と全国より低い状況にある。

（６）障害者の雇用状況

令和５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、障害者の雇用を義務づけられている規模の民間企業）1,173 社において雇用されている障害者数は、前年に比べて 5.1%（228.5 人）増加、実雇用率は、前年に比べて 0.12 ポイント増加し、2.49%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 1.3 ポイント増加し、55.7%となっている。

また、令和５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５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 480.5 人（実雇用率 2.67%）、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 208.0 人（実雇用率 2.67%）、独立行政法人等に雇用されている障害者の数は 95.0 人（実雇用率 2.78%）となっている。

なお、令和４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 1,239 件となり、新規求職申込件数は 2,423 件となった。いずれも、障害種別では精神障害者の割合が高くなっている。令和５年度（令和５年 12 月現在）の就職件数は、前年同期比 7.4%増の 963 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５年 10 月末現在）によると、外国人労働者数は、13,068 人（前年同期比 14.1%増加）となり、平成 19 年に届出が義務化されて以降、過去最高となった。国籍別では、ベトナムが最も多く 4,966 人（外国人労働者数全体の 38.0%）、次いで中国 2,089 人（同 16.0%）、インドネシア 1,186 人（同 9.1%）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5,162 人で、前年同期比909 人、21.3%の増加となった。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2,705 人で、前年同期比 123 人、4.7%の増加、「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数が 2,945 人で、前年同期比 576 人、24.3%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５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 1,289 人、就職率が 83.3%（施設内)、72.3%（委託）となっている（受講者数は令和５年 12 月末現在、就職率は令和５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 95 人となっている（受講者数は令和５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４年度において、総合労働相談件数は 11,056 件（前年比ほぼ横ばい）で、うち法制度の問い合わせに関する相談が 8,054 件、労働基準法等の法違反に関する相談が2,177 件、民事上の個別労働関係紛争の相談件数は 2,639 件（同 18.2%減少）で、助言・指導申出受付件数は 118 件（同 8.3%増加)、あっせん申請受理件数が 34 件（同10.6%減少）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、自己都合退職に関するものが 564 件（19.6%)、いじめ・嫌がらせ 392 件（13.7%)、解雇 310 件（10.8%）と続いている。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４年には 239 件受理した。申告事案の割合が高い業種は、接客娯楽業（20.1%)、商業（17.2%)、製造業（11.7%）の順であった。

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４年の年間総実労働時間は 1,964 時間（前年より 21 時間増加）であり、全国平均より16 時間長く、年間所定外労働時間は 150 時間（前年より 16 時間増加）であり、全国平均より 16 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)

「令和６年能登半島地震」への対応として、働く方や事業主の方からの労働相談に対応するための「特別労働相談窓口」 を設置し、令和６年１月末までに解雇、休業手当など労働条件関係の相談を 286 件受理した。

（２）労働基準関係法令違反の状況

令和４年の、県内事業場への監督指導 1,578 件のうち 1,217 件（77%）で労働基準法、労働安全衛生法等関係法違反が認められ、内容別には、違法な時間外労働（19%）、割増賃金の不払（22%）、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（16%）などが認められた。

（３）賃金の状況

石川県最低賃金は、令和５年 10 月８日から「時間額 933 円」に改正された。

この金額は、これまでの時間額「891 円」を「42 円」引上げたものであり、引上げ率で 4.71%となった。

令和４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 296,791 円（全国平均 325,817 円)、前年比 0.36%増加となり、事業場規模 30 人以上では 332,002 円（全国平均 379,732 円)、前年比 0.19%増加となった。

（４）労働災害の状況

労働災害の発生状況については、令和５年は、令和６年２月末速報値で、死亡災害は６人となり、また、休業４日以上の死傷災害（以下｢死傷災害｣という。）は 1,446 人で、前年同期比-879 人、-37.8%の大幅な減少となっている。これは新型コロナウイルス感染症の減少が影響したものであるが、これを除いても-71 人、-5.9%の減少が見られ、高所等からの墜落転落災害、機械等による切れ・こすれ災害などが減少となっている。

事故の型では、転倒が 22.9%、墜落･転落が 16.5%、動作の反動・無理な動作が 9.8%、はさまれ･巻き込まれが 8.0%となっている。また、60 歳以上の死傷災害が 29.2%、50 歳以上の死傷災害が 54.6　%を占めており、転倒災害や高年齢労働者の占める割合が多発していることが課題となっている。

また、令和６年１月１日に発生した能登半島地震により、家屋の倒壊、土砂崩壊等が発生し、道路等のインフラの復旧、がれきの処理や建築物の解体・改修工事等の災害復旧工事が本格化することが見込まれるが、災害復旧工事においては、地山が崩れやすくなっている可能性がある箇所での土砂崩壊災害、がれきの処理作業や建築物の解体等作業に伴う建設機械による災害等、労働災害の発生が懸念される。

第２　能登半島地震後の復旧、復興状況等も踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

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。
　また、施策の推進に当たっては、能登半島地震の雇用情勢に与えた影響を早期に払拭し、復旧・復興を成し遂げるため、被災者の立場にも配慮しつつ、復興のための産業政策と一体となった雇用創出を支援することとし、かつ、震災に伴う企業倒産、雇用調整、労働力不足、過重労働、安全衛生対策等については、労働局・監督署・ハローワークの連携を維持し、情報収集を継続するとともに、国、地方公共団体が行う施策に関して協力が要請された場合には積極的にこれに応じ、支援を行う。

第３　最低賃金･賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

１　最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

（１）事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

　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、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。
　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の他、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金等についても、引き続き周知を図る。

（２）最低賃金制度の適切な運営

　経済動向、地域の実情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、最低賃金額の改正等については、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に対して重点的に監督指導等を行う。

（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、同一労働同一賃金等に関し、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おいて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。また、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、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したり、無料で支援を行っている石川働き方改革推進支援センターを紹介する等により同一労働同一賃金の徹底を行う。

（４）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化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。

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（多様な正社員を含む。）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。

（５）ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

（６）無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

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月に施行されたことをはじめとする、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。

（７）「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

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ている。そのため、労働局及び監督署においても、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　リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

１　中小企業等に対する人材確保の支援

（１）ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

（２）人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・福祉・建設・警備・運輸分野など、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。

（３）医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和５年２月に労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。また、同年６月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和５年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督により把握した情報等を活用し、職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

２　リ・スキリングによる能力向上支援

（１）指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援等

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、理由を問わず電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

また、石川県地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。

（２）公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

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。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勧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。

また、生成ＡＩを含むデジタル人材育成のために、他職種からＩＴ人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業を、民間事業者に委託して実施することとしている。

労働局においては、受託企業に対してデジタル分野の訓練情報（訓練終了時期や習得スキル等）の提供を行うとともに、ハローワークにおいては、未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行う。

（３）労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

労働者の主体的なリ・スキリングを支援するため人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リ・スキリング支援コース」について、周知・活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行う。

（４）雇用調整助成金の見直し等への対応

能登半島地震の影響により、事業活動を縮小せざるを得ない事業主に対して、雇用が維持されるよう特例措置を拡大した雇用調整助成金の活用を図る。

加えて、令和５年 12 月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となったことから、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。

３　個々の企業の実態に応じた職務給の導入

（１）職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・広報

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

４　成長分野等への労働移動の円滑化

（１）成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

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）職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

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・強化を図るとともに、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進める。

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。

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。

（３）地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、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行うとともに、希望する都道府県及び市区町村においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施する。また、市町村等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

第５　多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

１　フリーランスの就業環境の整備

（１）フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する調査・是正指導等を行い、履行確保を図る。

総合労働相談コーナーにおいては、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

２　仕事と育児・介護の両立支援

（１）仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。併せて、法の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。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

令和４年度における石川県の男性の育児休業取得率は14.3%であり、全国の17.13%を下回っている。育児休業を取得したいと思っている男性が確実に育児休業を取得できるよう、「産後パパ育休制度」のほか、「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い、制度の活用につなげる。

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

地域包括支援センターとも協力しながら、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」「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定制度の周知を積極的に行うとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

（２）不妊治療と仕事との両立

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」の周知及び認定促進を図る。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　ハラスメント防止対策等

（１）相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

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。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、求人説明会等を活用して、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

③　職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

例年実施している 12 月の「職場のハラスメント撲滅月間」においてはキャッチフレーズを決め、より一層事業主等への周知啓発を実施する。また、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等を活用して、企業の取組を促す。

（２）働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行う。

４　民間企業における女性活躍促進のための支援

（１）民間企業における女性活躍促進のための支援

① 民間企業における女性活躍促進

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 働く女性の健康管理について

女性が健康で能力を発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、「『生理』に関して理解ある職場環境を考えてみませんか？」リーフレットを活用して周知するとともに、その他の健康課題、例えば更年期などについては「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。

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。

６　安全で健康に働くことができる環境づくり

（１）能登半島地震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

能登半島地震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、企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「令和６年能登半島地震に関する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、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）長時間労働の抑制

①　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）並びに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」（令和３年７月 30 日閣議決定）及び「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 日付基発 0730 第１号）により、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。

②中小企業・小規模事業者等に対する支援

石川働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、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等、きめ細かな支援を行う。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方･休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、事業主からの要望等必要に応じて、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示を中心としたきめ細かな支援等を引き続き実施する。

③　医師、建設事業、自動者運転の業務等時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等（以下「令和６年度適用開始業務等」という。）への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者､ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり､引き続き、令和６年度適用開始業務等の上限規制特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて、必要な周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、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とともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため､医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの取組とともに、こうした業種を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や石川働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

④　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、例年 11 月に実施している「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など、引き続き、「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』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

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。

（３）労働条件の確保・改善対策

① 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。

さらに、「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。

加えて、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、同ポータルサイト等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。

② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令等が令和６年４月に施行されたところであり　、その導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明動画等を活用して制度の周知を行う。また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

③ 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月に施行されたことをはじめとする、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。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

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等については、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。

⑤ 「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。

⑥ 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。

⑦ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による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等により適切な調査を実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、石川県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

（４）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意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、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も、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。

加えて、労働災害情報の分析機能の強化や、報告者の負担軽減、統計処理の効率化等の観点から、令和７年１月より、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化することを予定しているため、当該改正内容について周知を図るとともに、電子申請の対応への懇切丁寧な相談支援を行う。

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

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に多発する「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）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「いしかわ小売業＋Ｓａｆｅ協議会」及び「いしかわ介護施設＋Ｓａｆｅ協議会」の運営、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）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、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推進する。

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、労働安全衛生法第 22 条の規定に基づく健康障害防止に関して、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日より施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。また、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書（令和５年 10 月 27 日）を踏まえ、策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（仮称）」について、周知・啓発を図る。さらに安衛法第 20 条、第 21 条及び第 25 条に基づく立ち入り禁止や退避等の「危険性」に係る関係省令について、改正が予定されているため、改正後の当該改正省令の周知・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、令和５年３月に改正された労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、最大積載量２トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、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実施等について周知徹底を図る。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・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、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等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、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。能登半島地震に伴い道路等のインフラの復旧、がれきの処理や建築物の解体・改修工事等の災害復旧工事が本格化することが見込まれるため、災害復旧工事における土砂崩壊災害、がれきの処理作業や建築物の解体等作業に伴う建設機械による災害等への防止対策を強化する。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

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、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により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、労働者及び労災保険特別加入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。

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「産保センター」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、各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、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う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、労働局に設置する「石川県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、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する。このため、石川県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が令和６年４月から全面施行されたことから、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ばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等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、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要であるところ、まずもって労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

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、石綿障害

予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づき、令和５年10月から建築物、船舶（鋼製のものに限る）に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底（令和８年１月からは工作物にも適用）、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解体等工事の発注者への制度の周知を図る。加えて、能登半島地震に伴う建築物の解体・改修工事等の災害復旧工事が本格化することが見込まれるため、同様に石綿ばく露防止対策を徹底する。

（５）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。さらに局署の管理者は、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、労災診療費改定説明会等で労災指定医療機関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 能登半島地震に係る的確な労災認定等

能登半島地震に関連する労災給付請求等について、令和５年９月 22 日付け基発 0922 第５号「自然災害時における労働基準関係行政の運営について」に基づき、懇切丁寧な相談対応に努め、請求がなされた際には、迅速・的確な労災認定処理を行う。

（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、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和５年６月９日閣議決定）を踏まえ、新規適用事業者等へ利用を勧奨する。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

労災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。

④ 能登半島地震による納期限の延長等の措置

能登半島地震の被害を受けた事業主等に対して、労働保険料等の納期限の延長措置及び納付の猶予の周知を積極的に行う。

7　多様な働き方、働き方・休み方改革

（１）「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

（２）適正な労務管理下におけるテレワークの推進

テレワークは、子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであるため、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

また、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。

（３）勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

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）年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休３日制の普及促進のための支援等の実施

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、例年 10 月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、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。

選択的週休３日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

（５）労働施策総合推進法に基づく協議会等について

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。

８　多様な人材の就労･社会参加の促進

（１）高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

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

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。

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 歳雇用推進プランナー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年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「高年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

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。

（２）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等の支援

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。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 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、①特定短時間労働者（週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定、②障害者雇用相談援助助成金の新設を始めとする納付金助成金の新設・拡充が、令和６年４月に施行される予定である。

そのうち、特に、①について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週 20 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨する。

③ 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する。

④ 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、厚生労働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。

⑤ 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。

（３）外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 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。

イ 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、外国人を支援する関係機関と連携し、早期再就職支援及び安定就労に向けた支援を実施する。

ウ 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。

② 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。

③ 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。

（４）雇用保険制度の適正な運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

現在一部の局で実施しているデジタル技術を活用した失業認定については、効果検証を行いながら、行政サービスの向上の観点からさらに取組を進めていく。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、審査等に当たり実地調査を行うなど適正支給に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

９　就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

（１）就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

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、「第二ステージ」の２年目である令和６年度においても、引き続き、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。

（２）地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援

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）新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

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。

（４）正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員を希望する若者（35 歳未満で安定した就労の経験の少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

第６　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応えていくため、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、行政運営へ的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、労使はもとより県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

「行政文書の管理に関するガイドライン」に基づき行政文書の電子的管理を積極的に推進するとともに、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。

さらに、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。

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。

別表1

令和6年度　業務実施計画

月別／課別	通　　年	随　　時
総務課	◎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）	◎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	○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	◎職員研修（適用徴収業務） ・臨時検査 ・滞納整理検討会
雇・均室	○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）	・働き方改革推進本部会議
監督課	◎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	○最低賃金審議会 ○賃金制度改善事例の収集	○最低賃金減額特例許可調査
健安課	◎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）	◎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	・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	◎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 ◎北陸ブロック研修（労災担当職員）幹事局：石川 ・滞納整理検討会 ・特別症状調査 □労災診療費改定説明会 ・労災指定医療機関実地指導
安定課	・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	・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	・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	○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	・ 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	◎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	・公的職業訓練の周知・活用促進	・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、健康安全課は健安課、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。

課別＼月別	4　　　月	5　　　月
総務課	◎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	◎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	◎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)	○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	◎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)	
監督課	◎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	○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
賃金室		○賃金改定状況調査 ・賃金構造基本統計調査担当者会議(TV会議)
健安課	△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	・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	◎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	・債権管理繰越決算
安定課		○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	◎需給調整事業関係業務専門研修Ⅰ(労働大学校)	
対策課	△行政機関との業務連絡会議(高齢・障害者業務)	○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		○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、健康安全課は健安課、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	◎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）	・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	・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）	・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	◎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	◎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	○石川県建設業関係労働時間削減推進協議会 ・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（富山局）	・地方監察
賃金室	○最低賃金に関する基礎調査 ・全国賃金課・室長会議 ・北陸信越ブロック賃金室長会議（富山局）	○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	○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	○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 ○第1回いしかわ＋SAFE協議会（小売業・介護施設） □石川県建設産業労働災害防止大会 □日本作業環境測定協会北信越支部石川分会運営委員会
労災課	・債権管理等決算 ・滞納整理計画策定	・北陸4局労災補償課長会議（新潟局） ・机上監察
安定課	○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	○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	◎ブロック中心局受入研修（6月又は7月）（愛知局）	◎需給調整事業関係業務、専門研修Ⅱ（労働大学校）
対策課	○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 ・高年齢者雇用状況報告 ・外国人労働者問題啓発月間	○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

課別＼月別	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励 ・年度更新申告書審査 ・滞納常習事業場納入督励	・年度更新申告書提出督励 ・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
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	○石川地方労働審議会災害防止部会 □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東海北陸ブロック会議
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

課別＼月別	10　　　月	11　　　月
総務課	◎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	・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	・年度更新申告書提出督励 ・報奨金交付申請書受付	・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) ・納付督励（確定不足・第1期分一般拠出金）
雇・均室	△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） △総合労働相談会拡大版（石川県） ・労働基準監督署長・公共職業安定所長合同会議	○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	・監察（随時）	◎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	○家内労働概況調査	○最低賃金の周知・広報活動
健安課	□石川県産業安全衛生大会 △産業保健研修会（健康管理セミナー） ・全国労働衛生週間（1日～7日）	○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	・実地監察	・通信監察
安定課	◎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	◎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	○職業紹介事業集団指導 ○中部ブロック応用研修（愛知局） ○本省訪問ヒアリング（本省→局）　数年に1回	・全国需給調整事業関係業務担当部課室長会議(本省） ○職業紹介事業所集団指導
対策課	△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） ・高年齢者雇用推進セミナー	○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議
訓練課	○第1回石川県地域職業能力開発促進協議会	・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	・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）	・永年勤続表彰伝達式 ・石川地区官公庁連絡会
徴収室	・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・一般拠出金）	・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） ・納付督励（第2期分）
雇・均室	・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	○労使代表者の参加による合同安全パトロール ・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	・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	◎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

課別＼月別	2　　　月	3　　　月
総務課	・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	◎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	・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）	◎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） ・納付督励（第3期分）
雇・均室	○石川地域産業労働懇談会 ・全国雇用環境・均等部（室）長会議（本省）	◎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	・全国労働基準部長会議 ・全国監督課長会議	○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
賃金室		○家内労働法の周知・広報活動 ・新任賃金課・室長研修（TV研修）
健安課	△荷主等と陸運事業者との連携・協力を促進する協議会 △治療と仕事の両立支援セミナー ○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 ○第2回いしかわ＋SAFE協議会（小売業・介護施設）	○安全・衛生管理特別指導事業場指導会
労災課	・全国労災補償課長会議	◎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	○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）	◎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	・全国需給調整事業関係業務担当部課室長会議（本省） ○派遣元集団指導 ○派遣先集団指導 ○職業紹介事業所集団指導 ・派遣元・派遣先・紹介事業関係研修会	◎需給調整事業関係業務基礎研修
対策課	△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	◎障害者雇用業務基礎研修
訓練課	○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	◎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

別表２

令和6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	・不当要求等対応研修 ・安全確保対策研修	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	・不当要求等対応研修 ・安全確保対策研修	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		
12	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	○	
13	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		

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	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		
15	交通安全研修	事例解説により安全確認の徹底等、安全運転意識の一層の向上を図る。	自動車を使用し庁外業務及び通勤を行う職員	7月	総務課	○	
16	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）	
17	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	○	
18	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	○	
19	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	○	
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.25と同日開催
25	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.24と同日開催
26	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.31と合同開催
27	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	○	
28	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	○	

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
29	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	○	
30	(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	○	№35と合同開催
31	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		№26と合同開催
32	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	○	
33	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	○	
34	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	○	
35	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	○	№30と合同開催
36	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	○	
37	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(年度途中)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	
38	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	
39	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に対し、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		
40	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等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	○	
41	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。)。