

令和 8 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）若年者等の雇用状況	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.....	5
第3 重点的に取り組む事項	6
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援.....	6
（1）事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援.....	6
（2）最低賃金制度の適切な運営	7
（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底.....	7
（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	7
2 人手不足対策.....	7
（1）人材確保の支援の推進.....	7
（2）アウトリーチ支援による求人充足支援の強化.....	8
（3）関係団体と連携した人材確保の支援.....	8
（4）ハローワークにおけるマッチング機能の充実等	8
（5）雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	9
3 総合的なハラスメント防止対策の推進.....	9
（1）職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	9
（2）カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシャルハラスメント対策の推進	9
（3）職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施	10
4 障害者の就労支援.....	10
（1）ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援.....	10

(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	10
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	11
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	11
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	11
(1) 長時間労働の抑制	11
(2) 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等	13
(3) 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進	13
第4 リ・スキリングによる能力向上支援	16
1 リ・スキリングによる能力向上支援	16
(1) 公的職業訓練の推進	16
(2) リ・スキリングに関する各種支援	17
第5 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	18
1 多様な人材の活躍促進	18
(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	18
(2) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握	19
(3) 若年者等への就労支援	20
(4) 中高年層へ向けた就労支援	20
(5) 雇用保険制度の適正な運営	21
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	21
(1) 男女賃金差異等に係る情報公開を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等	21
(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施	21
3 仕事と育児・介護の両立支援	22
(1) 育児・介護休業法の周知及び履行確保	22
(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	22
(3) 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用	22
(4) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	23
(5) 次世代育成支援対策の推進	23
(6) 不妊治療と仕事との両立の推進	23
4 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	23
5 認定企業制度の周知等	25
6 安全で健康に働くことができる環境づくり	25
(1) 労働条件の確保・改善対策	25
(2) 労災保険給付の迅速・適正な処理	27
(3) 労働保険適用徴収業務の適正な運営	27
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	28
1 地域に密着した行政の展開等	28

（１）地域の経済社会の実情の的確な把握	28
（２）地方公共団体との連携	29
（３）労使団体等関係団体との連携	29
（４）積極的な広報の実施	29
2 公正かつ適正な行政運営	29
（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	29
（２）災害時対応及び庁舎内の安全確保	29

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 7 年の有効求人倍率（年平均）は 1.59 倍（前年比 0.08 ポイント上昇）となり、全国の 1.22 倍を上回る水準となった。月間有効求人数（年平均）は 26,937 人（前年比 1.0%増加）となり、月間有効求職者数（年平均）は 16,963 人（前年比 4.2%減少）となった。

県内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、一部注意を要する状態にある。

（2）若年者等の雇用状況

県内の令和 7 年 3 月卒業者の就職内定率は、大学等については 98.3%（令和 7 年 3 月末現在）、高校については 99.6%（令和 7 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 6 年（年平均）で 136 万人（令和 6 年労働力調査（詳細集計））、石川県では令和 6 年（年平均）で 2.69 万人（令和 6 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 7 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 99.8%（全国 99.9%）となっている。

また、70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施している企業（常時雇用する労働者が 21 人以上の企業）の割合は 34.1%（全国 34.8%）となっている。

（4）女性の雇用状況

令和 6 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 48.7%となっており、全国の 47.5%に比べると 1.2 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 49.5%となり、全国の 47.4%に比べると 2.1 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6年の全国の非正規雇用労働者は2,126万人、役員を除く雇用者全体の36.8%（男性22.5%、女性52.6%）を占める状況にある。一方、県内の正規雇用労働者は331.1千人（男性207.4千人、女性123.7千人）、非正規雇用労働者は182.9千人（男性56.5千人、女性126.4千人）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、35.6%（男性21.4%、女性50.5%）と全国より低い状況にある。

（６）障害者の雇用状況

令和7年6月1日現在の障害者雇用状況報告によると、県内の40.0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）1,285社において雇用されている障害者数は、前年に比べて0.4%（20.5人）増加、実雇用率は、前年に比べて0.04ポイント低下し、2.57%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2.5ポイント低下し、50.1%となっている。

また、令和7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7年6月1日現在の地方公共団体（法定雇用率2.8%）に在職している障害者数は553.5人（実雇用率2.74%）、石川県等の教育委員会（法定雇用率2.7%）に在職している障害者の数は236.0人（実雇用率2.56%）、独立行政法人等に雇用されている障害者の数は106.5人（実雇用率2.74%）となっている。

なお、令和6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1,403件となり、新規求職申込件数は2,981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7年度（令和7年12月現在）の就職件数は、前年同期比1.9%減の1,021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7年10月末時点）によると、外国人労働者数は、16,922人（前年同期比12.1%増加）となり、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新した。国籍別では、ベトナムが最も多く5,502人（外国人労働者数全体の34.5%）、次いでインドネシア2,277人（同13.5%）、中国2,150人（同12.7%）の順となっている。在留資格別では、「技能実習」が最も多く6,344人（外国人労働者数全体の37.5%）次いで「専門的・技術的分野の在留資格」4,642人（同27.4%）、永住

者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」2,894人（同17.1%）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7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1,013人、就職率が85.7%（施設内）、67.1%（委託）となっている（受講者数は令和7年12月末現在、就職率は令和7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89人となっている（受講者数は令和7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6年度において、総合労働相談件数は11,083件（前年比0.6%増加）で、うち法制度の問い合わせに関する相談が8,377件、労働基準法等の法違反に関する相談が3,257件、民事上の個別労働関係紛争の相談件数は2,681件（同0.7%減少）で、助言・指導申出受付件数は116件（同26.1%増加）、あっせん申請受理件数が34件（同88.9%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、自己都合退職に関するものが518件（16.7%）、その他の労働条件390件（12.6%）、いじめ・嫌がらせ374件（12.0%）と続いている。また、パワーハラスメントにかかる労働施策総合推進法に関する相談が621件、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1,467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6年には219件（前年比11.9%減）受理した。申告事案が多い業種は、接客娯楽業39件（17.8%）、建設業37件（16.9%）、商業33件（15.1%）の順であった。

令和6年1月1日に発生した令和6年能登半島地震（以下「令和6年能登半島地震」という。）に関する労働基準、安全衛生等の相談については、穴水監督署、七尾監督署を中心に数多く寄せられ、令和6年度は483件であった。発災直後の令和6年1月には、労働時間の延長、休業手当、解雇・雇止めに関するものを中心に労働者、使用者双方から367件の相談が寄せられた。同年9月以降、公費解体工事の本格化に伴い同工事に関連する賃金不払の相談件数が増加する傾向が見られ、令和6年度末で55件となった。

令和7年度（令和7年12月末時点）は105件、うち公費解体工事関連の賃金不払の相談は51件であった。使用者及び労働者の関係性や賃金不払額が判然としないなど複雑な案件が多く見られた。

なお、令和7年12月末をもって別管理建物を除く公費解体が完了したことから、相談件数の減少が見込まれる。

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6年の年間総実労働時間は1,958時間（前年比27時間減）であり、全国平均より12時間長く、年間所定外労働時間は150時間（前年比11時間減）であり、全国平均より12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）

石川県の年次有給休暇の取得率は64.8%であり、全国平均の65.3%より0.5ポイント下回っている。（数値は、令和6年就労条件総合調査の特別集計を基にした厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室作成データ）

（２）労働基準関係法令違反の状況

令和6年の県内事業場への監督指導1,962件のうち939件（47.9%）※で労働基準法、労働安全衛生法など労働基準関係法令違反が認められ、内容別には、違法な時間外労働219件（11.2%）、割増賃金の不払180件（9.2%）、安全基準の不備・不履行253件（12.9%）や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228件（11.6%）などが認められた。

※ 令和6年能登半島地震の復旧・復興工事に関連するパトロール監督（632件）を除いた違反率：65.3%

（３）賃金の状況

石川県最低賃金は、令和7年10月8日から「時間額1,054円」に改正された。

この金額は、これまでの時間額「984円」を「70円」上げたものであり、引上げ率で7.11%となった。

令和6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314,324円（全国平均347,994円）、前年比6.24%増となり、事業場規模30人以上では345,716円（全国平均397,789円）、前年比6.06%増となった。

（４）労働災害の状況

労働災害の発生状況については、令和7年は、令和8年1月7日集計（速報値）の休業4日以上死傷災害（以下「死傷災害」という。）は1,295人で、前年同期比77人（6.3%）の減少、新型コロナウイルス感染症によるものを除くと98人（8.6%）の増加となっている。死亡災害は、統計上最少であった令和5年から倍増となった令和6年と並ぶ12人となっている。

業種別では、令和6年能登半島地震の復旧工事等の増加に伴って前年に大幅増加した建設業における災害は、本年も前年同期比+0.6%、(+1件)で高止まりとなっている。また、製造業、畜産・水産業、商業、清掃・と畜業等においても前年度より災害が増加している。

事故の内容別では、転倒が34.8%、墜落・転落が16.7%、動作の反動・無理な動作が

10.6%、はさまれ・巻き込まれが9.2%となっている。年齢別では、60歳以上の死傷災害が35.3%、50歳以上の死傷災害が62.4%を占めており、転倒災害等の行動に起因する災害や高齢労働者の災害の割合が高い状況が続いている。

令和6年能登半島地震に関する復旧・復興工事、解体工事等における令和7年（12月速報値）の県内事業者の死傷災害は前年比-7人の47人で、死亡災害は前年の3人から0人となった。

能登半島地震による損壊家屋の公費解体工事は、石川県が設定した完了目標である令和7年10月末で概ね終了し、12月末には一部（「別管理建物」）を除き完了した。令和8年においては、大規模建築物等の公費解体工事が続くほか、道路、崩壊した地山の補強修復など、本復旧・復興工事が本格化することに伴い、労働災害の増加が懸念される。

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積極的な取り組みを行う。

令和6年能登半島地震の影響を受けた能登9市町（七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町）にある出向元事業主が在籍型出向により雇用維持に取り組む場合の助成金の特例措置として実施している産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）については、要件を緩和した上で、支給対象期間を令和8年12月末まで延長して実施する。

また、労働局（ハローワーク）と産業雇用安定センターが連携して、出向労働者の受け入れ企業の確保等に努め、在籍型出向の活用促進に取り組んでいく。さらに、ハローワークにおいて、被災者等へのきめ細かな職業相談の実施及び事業再開を目指す中小企業等への人材確保支援を実施する。特に、ハローワークにおいて人材情報を作成し、県および地元の信用金庫が、事業所に配付することで、求人と求職のマッチングを促進するとともに、

被災者対象求人情報の提供、企業説明会等の開催を行う。

復旧・復興工事の本格化に伴う労働災害防止及び石綿・粉じんによる健康障害防止等の徹底、労働局・監督署による安全衛生パトロールの実施、石川県・被災地域の自治体及び工事発注者・施工事業者等と連携した要請や説明会等の開催、奥能登・中能登の各地域で設置された復興工事労働災害防止協議会による地域の実情を踏まえた周知・指導等を引き続き実施する。

労働者や企業からの相談には「令和6年能登半島地震に伴うQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用しながら、相談者のおかれた状況を十分に踏まえ懇切丁寧に対応し、労働者からの労働基準関係法令違反に係る申告には迅速かつ的確に対応する。

建設業、自動車運転の業務を中心に、時間外労働の上限規制を含む労働時間法制度及び長時間労働者に対する面接指導の実施等について、関係団体と連携して周知啓発を図る。

また、今後、多くの復旧・復興工事が継続的に発注される状況を踏まえ、建設業で働く方の安全・安心を確保するため、工事発注者に対して適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善、労働災害の防止を呼びかける。

第3 重点的に取り組む事項

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

（1）事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

最低賃金引上げとあわせた取組として、令和8年度においても生産性向上（設備・人への投資等）や非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、当該パッケージを通じて情報提供を行う。

加えて、「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実施する個別相談やセミナーなどと連携するほか、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。

価格転嫁対策の徹底・取引適正化の推進は、中小企業・小規模事業者が物価上昇を上回る賃上げを継続するための原資の確保に資するものであり、「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」等に基づき、政府全体で取組を進めているところである。労働局及び監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。

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平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供するとともに、企業の賃金引上げに向けた支援施策の紹介等を行う。

（２）最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情、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、本省労働基準局賃金課と連携を図りながら、充実した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）同一労働同一賃金の遵守の徹底

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・均等室又は安定部等による報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。また、監督署における集団指導等の場において不合理な待遇差の解消に向けた取組を要請するとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対して点検要請を行い、あわせて、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。これらの取組を総合的に行うことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

（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

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對して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

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実施する個別相談やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

2 人手不足対策

（１）人材確保の支援の推進

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

また、医療・介護・保育分野においては、人員配置基準が設けられており、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業も利用せざるを得ない場合もあることや、税金と社会保険料を原資とした国の定める公定価格に基づく診療報酬が主収入となっていることから、紹介手数料への負担感が大きくなっているという声もある。

このため、SNS等を活用した広報を通じてハローワークの利活用を促進するとともに、ハローワーク金沢に設置された人材確保支援部門（※）の取組を積極的に横展開し、県内の全ハローワークにおいて、人材確保支援の取組を強化する。

（※）令和7年4月に北陸で初めて設置された。人手不足が顕著な6分野（医療・介護・保育・建設・

警備・運輸)を対象に、求人者に対する人材確保コンサルティング及び各分野別の担当制等による求職者・求人者双方に対する一体的なマッチングを推進している。

(2) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と称して、県内全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組む。これらの分野において令和7年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施する。

求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進する。

(3) 関係団体と連携した人材確保の支援

業界団体等や地方公共団体と連携して、各分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人充足と職場定着のための雇用管理改善等の事業所支援を強化して、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、人材確保と雇用管理改善を促進する。

①業界団体等と連携した人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進協議会を開催し、業界団体等と連携した人材確保支援(セミナー・説明会・面接会等)の充実を図るとともに、ハローワークにおいて、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り、重点的なマッチング支援を実施する。加えて、上記以外の分野についても、引き続き求人者の質的確保及び充足支援に取り組む。

②地方公共団体と連携した人材確保支援

国と地方公共団体が、連携して雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するための協定を締結することで、課題に対する共通認識を持ち、役割分担、連携方法を明確化し連携策をパッケージ化する。これにより、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、連携して雇用対策を進めており、石川県及び県内の8市町と「雇用対策協定」を締結している。

※平成28年3月石川県／平成29年9月珠洲市／平成30年1月金沢市／平成30年7月志賀町／令和元年7月羽咋市／令和4年8月七尾市／令和5年8月能美市／令和5年10月加賀市／令和7年2月小松市

(4) ハローワークにおけるマッチング機能の充実等

求人と求職者のマッチングを推進するため、職業紹介業務の充実・強化を図る。とりわけ、オンラインを活用した職業相談・職業紹介及び求人情報の提供に加え、「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、個別の支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口において、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ほか、ハローワークのマッチング業務の充実を図るため、業務改善につながる項目について、PDCA サイクルによる目標管理を行う。特に、就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合、人材不足分野の就職件数の主要指標を中心に、①目標管理、②実績公表・相対評価、③評価結果に基づく業務改善といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施する。

（５）雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

各労働局に設置した『「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。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について令和 7 年 1 月から職業紹介事業の許可条件に追加し、令和 7 年 4 月から募集情報等提供事業について労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和 7 年 4 月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組む。

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業について、令和 7 年 7 月に作成、公表した「スポットワーク」を利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットが周知されているところ、相談窓口に寄せられた情報を基に関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者には法違反が認められた場合には、適切に指導する。

3 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厳正な指導を実施すること等により、引き続き、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」の企業向け研修動画や各種ツールの活用促進を図る。

（２）カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシャルハラスメント対策の推進

令和 7 年 6 月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置

が令和8年10月1日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正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、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、着実な履行確保を図る。

また、事業主に対して、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

（３）職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。改正労働施策総合推進法等の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。

４ 障害者の就労支援

（１）ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

法定雇用率が令和6年4月から2.5%へ引き上げられたことに続き、令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられたところである。また、令和8年7月には法定雇用率が2.7%へ更なる引上げとなる予定であり、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。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、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

（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、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援を行う。

また、障害者の職業訓練については、石川県において、障害者職業能力開発校における職業訓練を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、障害者の職業訓練の周知に努める。また、訓練実施機関や障害者

就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施する。さらに、労働局及びハローワークにおいて、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、必要に応じて石川県の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、石川県等が実施する在職者訓練の活用も併せて、企業に対して周知を図る。

（３）障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、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セミナー及び相談支援に誘導することを通じて、障害者の雇用を普及促進するための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、公務部門における法定雇用率についても、令和７年４月に除外率が１０ポイント引き下げられ、今後、令和８年７月には法定雇用率の３．０％への引上げが予定されている。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、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

５ 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の防止に向け、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、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた石川県内に本社のある企業に対しては、労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

さらに、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６年８月２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６年８月２日付基発０８０２第３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」のワンストップ相談窓口が実施する個別相談やセミナーの実施など、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援に連携して取り組む。

全ての監督署に編成している「労働時間相談・支援班」（以下「支援班」という。）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、労働時間に関する法制度の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

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。

③令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」を通じて、関連制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例等、必要な周知を行う。

建設業については、令和7年12月に、著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止する工期ダンピング対策の強化を内容とする改正建設業法が施行されたところ、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係機関、団体とも連携し、石川建設業関係労働時間削減推進協議会において、工期設定に関する発注者の取組好事例の共有や発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

トラック運転者については、物流効率化を図るため荷主等に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が令和8年4月に全面施行されるところ、引き続き、関係省庁とも連携しながら、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、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、働き方改革推進支援助成金に新設される予定の「取引環境改善コース」の周知を行い活用を促すほか、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、他の職種との業務の移管や分担（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。

これらの業種ごとの取組とともに、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、支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、個別相談や説明会・セミナーの実施など、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する。

④長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・委託事業者の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「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、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（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。

（２）改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

令和 7 年 5 月に公布された労働安全衛生法等の改正においては、「個人事業者等の災害防止のために講ずべき措置」、「50 人未満の事業場へのストレスチェック実施義務の拡大」、「化学物質の危険性・有害性情報の通知義務違反の罰則の強化」、「機械等による災害の防止対策」、「高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の努力義務」、「職場における治療と就業の両立の促進に必要な措置の努力義務」について、令和 8 年 4 月 1 日を中心に段階的な施行が予定されている。これら改正の内容及び影響を受ける事業者・業界等は多岐に渡るため、改正法に基づき策定される政省令や指針等も踏まえて、改正内容の周知と履行確保に取り組む。

（３）第 14 次労働災害防止計画に基づく取組の推進

① 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

増加傾向にある高年齢の労働者の労働災害防止のため、改正労働安全衛生法により、令和 8 年 4 月 1 日から高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたところであり、これら措置の適切な実施のため「高年齢労働者の労働災害防止のための指針」（令和 8 年 2 月 10 日公示）の周知・指導を行う。この際、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」）の活用を図る。

また、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増加傾向にある「転倒」や腰痛等の「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、リーフレット等を活用した周知指導の徹底のほか、「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」の設置・運営等、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対策の促進を図る。

② 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

増加傾向にある技能実習生等の外国人労働者の労働災害防止のため、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安全衛生に関する視聴覚教材や安全表示等による効果的な教育・指導の推進及び安全衛生対策に係る事例等の周知指導等、外国人労働者の就労環境を踏まえた取組を行う。

③ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等の安全衛生対策の推進のため、改正労働安全衛生法により、令和7年5月からは注文者が配慮すべき事項の明確化が図られたほか、令和8年4月からは建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されるとともに、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとされたところであり、これら措置の履行確保に取り組む。

また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されること、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられることからその履行確保に向けた周知に取り組む。

あわせて、令和6年5月28日に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、周知・啓発を図る。

④ 業種別の労働災害防止対策の推進

建設業については、墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインについて周知、指導を行うなど、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。

能登半島地震の復旧・復興工事以外の建設工事についても、監督署による監督指導及び安全衛生パトロールの実施、工事発注者・施工事業者、災害防止団体等と連携した要請実施や説明会等の開催等により、労働災害防止対策の周知、指導等を引き続き実施する。

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の確実な実施を促進する。

また、労働安全衛生規則等の改正により、床上から無線式コントローラーにより運転を行う床上無線運転式天井クレーンに対応した新たな限定免許が創設され、令和9年4月から施行予定であることから、限定免許の対象となるクレーンや使用の要件等について周知を図る。

あわせて、製造業においては、災害全体に占める転倒災害の割合も高いことから、転倒災害防止対策の取組の一層の促進を図る。

⑤ 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。

また、改正労働安全衛生法に基づく 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、今後、高ストレス者の医師による面接指導の受け皿として体制拡充が予定されている各地域産業保健センターとの連携を図るとともに、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」とあわせて、管内の小規模事業場への周知を行う。

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、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、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等について利用勧奨を行う。

ウ 治療と就業の両立支援の推進

改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、「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。

⑥化学物質等による健康障害防止対策

ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

安衛法等改正法により、令和 8 年 4 月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS 等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたことから、事業者に対し、緊急時の対応等を含めた当該制度の適切な運用について周知指導する。

あわせて令和 8 年 10 月から、安衛法等改正法により、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。

また、化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和 6 年 4 月から施行され、令和 8 年 4 月にはその対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（約 2,900 物質）まで拡大されることから、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組む。この際、必要な取組についてノウハウが不足している第三次産業や中小規模事業場に対しては、業種別マニュアルの周知・活用を図る。

イ 石綿による健康障害防止対策の推進

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、解体等対象建築物等に対応した講習の修了者による石綿等の使用の有無に係る事前調査の実施の徹底を図る。特に令和8年1月からは、監督署への事前調査結果の報告に際し、事前調査を実施した者が修了した講習の区分の報告を求めており、その徹底を図る。

また、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づく石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底及び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。

ウ 職場における熱中症対策の強化関係

令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則により、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付けたところである。

監督署の窓口や監督・個別指導による周知のほか、新年度当初に集中的に開催される各団体の総会、会議などの機会を捉えて、改正内容の周知及び履行確保を図る。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を行う。

⑦ 適切な監査指導

安衛法等改正法により、令和8年4月から、登録設計審査等機関が特定機械等の設計審査及び移動式クレーン等の製造時等検査を行うことができることとされ、また、制度の適正な運用を図るため、登録設計審査等機関、検査業者等の登録機関は設計審査、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定及び特定自主検査について、厚生労働大臣の定める基準に従って行わなければならないこととされたことから、これら登録機関による検査等が適切に行われるよう、立入検査等を行い必要な指導等を行う。

各団体の総会や会議などの機会を捉えて周知啓発を徹底するとともに、監督指導等による履行確保を図る。

第4 リ・スキリングによる能力向上支援

1 リ・スキリングによる能力向上支援

（1）公的職業訓練の推進

①公的職業訓練の適切なあっせん

ハローワークの利用者は元より、ハローワークを利用していない者への職業訓練制度及びリ・スキリングの必要性や有効性の周知を強化するとともに、きめ細かな職業相談を通じて、適切な受講あっせんに取り組む。

また、職業訓練受講生に対する就職支援については、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、再就職の実現を図る。

さらに、人手不足分野の求人者に対しては、求人部門において職業訓練制度を周知するとともに、職業訓練修了生の採用及び求人票記載内容の充実を働きかけ、職業相談窓口と連携した積極的な求人充足に取り組む。

②公的職業訓練のデジタル分野の重点化

生成 AI を含むデジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習付きコース、「DX 推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。

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への適切な受講勧奨により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。

（２）リ・スキリングに関する各種支援

①教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

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「教育訓練給付制度」について、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、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図る。

また、令和 7 年 10 月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図る。

②地域職業能力開発促進協議会の活性化

地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付制度における指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に繋げる。

また、協議会の下にワーキンググループを設置し、中央職業能力開発促進協議会等で取り上げられている好事例等も積極的に活用しつつ、地域の訓練ニーズに関する調査訓練結果の検証、訓練カリキュラム改善策の検討、訓練機関等に対する訓練カリキュラムの見直しの要請及び要請後の更なる検証など、地域の課題に沿った議論、調査、検証等を行い、効果的な人材育成を進めていく。

③労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

キャリア形成・リスキリング推進事業においては、引き続き県内に 1 カ所「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、県内ハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、受託者と連携の上、本事業の周知を図るとともに、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行い、労働者のキャリア形成やリ

スキリングに係る支援を推進する。

④人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、中高年齢者のための訓練の助成や事業展開等に資する設備投資加算を新設するとともに、長期教育訓練休暇に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。

また、人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」については、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。

⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練について、石川県等とも連携した周知に取り組む。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等から、ハローワークによる支援を希望する者について共有があった場合には、ハローワークにおいて職業相談（オンライン職業相談を含む）等の就職支援のスキームに確実につなげる。

第5 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

（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

①70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢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を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、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、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法Q&Aの周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組む。

さらに、（独）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について、積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、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重点的に取り組むため、石川県内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」においては、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの、求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のマッチングを更に進める。

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」についての周知を図る等、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っていない求人を提出している事業主に対しては、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。

④高年齢労働者の労働災害防止のための環境整備の推進

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。

(2) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

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

新卒応援ハローワーク(ヤングハローワーク金沢)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(金沢、小松)の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ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

外国人等が多く所在する地域のハローワーク（金沢、小松）の職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、職員の語学力では対応が困難な外国人求職者の相談に資する「多言語コンタクトセンター」の多言語音声通訳機能の活用等により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

③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、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

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不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。

（３）若年者等への就労支援

深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、金沢新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対して、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。特に、就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援するとともに、就職後の職場定着を支援する。

また、「わかもの支援コーナー・窓口」（ハローワーク金沢、小松、白山）を中心に、正規雇用を目指すフリーター等に対して、担当者制によるきめ細かな個別支援を行う。

さらに、若者雇用促進法に基づく新規学校卒業者の適職選択のための取組（ユースエール認定制度※の普及促進、職場情報提供制度）の周知により、若者と地元企業とのマッチングを強化する。

※若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な企業を厚生労働大臣が認定するもの。

県内の認定企業 20 社（令和 8 年 1 月末現在）

（４）中高年層へ向けた就労支援

ハローワークに就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・無業者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。

（５）雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く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、給付業務では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、適用業務で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。

特に、求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和 7 年 1 月から全所で実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について普及に向けた周知広報に取り組む。

更に、令和 9 年 1 月から、現状では電子での手続きが可能でない申請等についても、電子申請を可能とする手続きの改善等を図ることとしており、令和 10 年 10 月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の活用を進めていく。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその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、足下では減少傾向にあるものの、近年の不正受給件数の高止まりを受けて、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

２ 女性活躍推進に向けた取組促進等

（１）男女賃金差異等に係る情報公開を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、令和 7 年 6 月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数 101 人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和 8 年 4 月 1 日から義務付けられたことから、その改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、あわせて「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。さらに、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図る。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正法を踏まえて改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知啓発等や、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進する。

（２）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象としたマザーズハローワーク金沢において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスの周知を図る（SNSを活用）。

3 仕事と育児・介護の両立支援

（１）育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、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とともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

（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

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、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、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「企業版両親学級開催マニュアル」等の研修資料の活用促進、及び「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知とあわせて、特に、

- ・育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入を含む。）を実施した事業主

- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

（３）出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和6年6月に成立した雇用保険法（昭和49年法律第116号）の改正によって、令和7年4月から、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行される。

円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事

業主等に対して周知に取り組む。

（４）仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正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とともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。改正後の制度に対応するための体制整備を含め、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、一層の効果を上げられるよう、実務的な仕事と介護の両立支援の具体化に関する事業主や雇用管理者のための支援ツールを厚生労働省HPに掲載しているところ、企業の同支援ツールの利用を促進する。

また、地域包括支援センター等と連携し介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、仕事と介護の両立支援プラン（仮称）に基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主等に対する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整備を図る。

（５）次世代育成支援対策の推進

次世代法について、有効期限が10年延長されたことを踏まえ、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けること等を内容とする改正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み、着実な履行確保を図る。

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、令和7年4月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、省令の改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

（６）不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度の周知等を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

4 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

①勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする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導入・定着の促進

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り、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことも踏まえ、適切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）の活用及び本省で実施している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のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進について、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、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度導入促進を図る。

このため、企業等への個別訪問等の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

④年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

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の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、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（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントに合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

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フリーランス等の就業環境の整備

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから発注者との間の取引上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、県内の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に

相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

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。

6 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 労働条件の確保・改善対策

①法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、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。

特に、相談・投書等のほか、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等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「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」の周知を徹底する。

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条件セミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関する動画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

裁量労働制について、引き続き令和6年4月に施行された改正省令等の周知を行うとともに、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ついては、令和6年4月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、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会を活用して

制度周知を行う。

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、法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・悪質な法違反が認められた場合は、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て監督指導を実施する。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、地方運輸機関との合同監督・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、関係機関と連携し、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いわゆる「スポットワーク」に係る対応

いわゆる「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、令和7年7月に作成、公表した使用者向け労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

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 of 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。

(2) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

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、認定基準等に基づき迅速・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表を配布し、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、懇切丁寧な相談対応に努め、請求がなされた際には、迅速・的確な労災認定を行う。

(3) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

① 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し、自主的な成立手続指導を行う。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双方の役割分担を明確にし、緊密に情報共有することで業務の効果的な運営が図られるよう、十分に連携する。

② 労働保険料等の適正徴収

労働保険料等の徴収過不足の発生を未然に防止するため、事業主等に対し年度更新などの機会を捉えて労働保険料等の適正な申告・納付を指導するとともに、実効ある算定基礎調査の実施及び積極的に口座振替納付やインターネットバンキングからの電子納付（Pay-easy）の利用促進等を行うことで適正徴収の取り組みを進める。

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主を重点に、納付計画の履行を組織的に管理し、納付督促に応じない事業主に対しては、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。**電子申請の更なる利用促進**

③ 電子申請の更なる利用促進

電子申請について、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を行い、電子申請の更なる利用を促進する。特に、電子申請が義務化されている特定法人については、令和 8 年度年度更新から申告書の送付が取りやめされるため、対象事業場に対して電子申請が義務化されていることを丁寧に説明するとともに電子申請の利用勧奨を実施する。

また、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。

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、活用にあつめる。

（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。

（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8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) ・一般定期健康診断・人間ドック等(～10月)、ストレスチェック(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)	
貸金室	○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
健康課	◎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 ◎労働基準監督官基礎技術研修 ○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 ・机上監察 ・通信監察 ・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	・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	○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 ○障害者就業・生活支援センター事業評価委員会(年1回)
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、健康安全課は健康課、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。◎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の

月別 課別	4月	5月
総務課	◎新規採用職員等研修(非常勤職員含む) ◎労働行政職員基礎<前期>研修(新規採用監督官・事務官) ◎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	◎ハラスメント防止等研修 ・労働基準監督官採用1次試験 ・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)	◎企業指導業務専門研修(初級)
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
貸金室		○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 △石川県教育委員会との高等学校就職問題連絡協議会 ・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	
対策課	-	○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) ◎雇用指導官等会議(年1回)
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

※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。◎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のもの

月別 課別	6月	7月
総務課	◎安全運転研修(～9月) ・国家公務員(一般職)採用第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) ・官庁合同業務説明会 ・ハローワーク職場見学会 ・監督官試験1試験合格者向け説明会 ・緊急時災害対応訓練	・国家公務員安全週間 ・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 ・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促
雇・均室	◎第1回総合労働相談員研修 ◎雇用環境・均等行政基礎研修	○労働相談・労働紛争解決機関連絡協議会
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(新潟局) ・北陸信越ブロック労働基準部長会議(新潟局) ・技能実習に係る中部地区地域協議会	・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(新潟局)	○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) ○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(石川局)
安定課	○人材確保対策推進協議会(建設・警備・運輸分野) ○人材確保対策推進協議会(医療・福祉分野) ○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 ○いしかわ中高年世代活躍応援プロジェクト協議会	○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 ・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 ・派遣元・派遣先・紹介事業関係研修会
対策課	○外国人雇用管理セミナー △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 ・外国人雇用啓発月間	○難病患者就職支援連絡協議会
訓練課		

※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。◎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のもの

月別 課別	8月	9月
総務課	・労働基準監督官採用面接	・会計経理内部監査(11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 ・国家公務員(一般職高卒者)採用第1次試験
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
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
需調室	・派遣元・派遣先・紹介事業関係研修会	
対策課		○障害者就職面接会(金沢) ○障害者就職面接会(七尾) △障害者雇用優良事業所等表彰式 ・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	

※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。◎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のもの

月別 課別	10月	11月
総務課	◎メンタルヘルス研修(～11月) ◎公務員倫理及び法令遵守研修(～11月) ◎不当要求等対応研修及び安全確保対策研修 ◎社会人採用職員研修 ○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	◎労働行政職員基礎<後期>研修(新規採用事務官) ・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促 ・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) ・納付督促(確定不足・第1期分一般拠出金)
雇・均室	△ワークセミナー(石川県) ○総合労働相談会拡大版 ・いしかわ労働相談強化月間 ・年次有給休暇取得促進期間	○いしかわ働き方改革推進協議会 ・労働基準監督署長・公共職業安定所長合同会議
監督課	・監察(随時) ・検察庁・労働局連絡協議会	◎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 △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	○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) ○石川労働局安全衛生労使専門家会議	○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
労災課	・実地監察	
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 ・職業紹介業務ヒアリング・業務指導 ◎石川労働局主催による職業相談技法向上研修(中堅職員向け)	◎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) ・中部ブロック公正採用選考関係業務担当職員会議(11月～12月) ・北陸ブロックキャリアコンサルティング研修
需調室	◎中部ブロック応用研修(愛知局) ・需給調整事業関係業務東海北陸ブロック会議	・全国需給調整事業関係業務担当部課室長会議(本省) ○労働者派遣事業適正運営協力員会議
対策課	△高年齢者雇用推進セミナー ○障害者就職面接会(小松)	・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

※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。◎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) ・労働行政関係功労者表彰式	・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・一般抛出金)	・全国労働保険徴収主務課(室)長会議 ・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	・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) ・行政運営方針策定会議 ◎企業指導業務専門研修(上級)	◎第2回総合労働相談員研修
監督課	・中部地区不法就労等外国人問題地方協議会	◎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	☐ 石川県自殺対策連絡会議 ○政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) ○第2回 いしかわ+SAFE協議会(小売業・介護施設) △治療と仕事の両立支援セミナー
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		
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		

※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。◎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	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 ・国家公務員(総合職)採用第1次試験 ・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) ・納付督促(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) ・労働基準監督署長・公共職業安定所長合同会議	◎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
監督課	・全国労働基準部長会議 ・全国監督課長会議 ・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 □石川県交通安全推進協議会 ・化学物質管理強調月間(2月)	○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	・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 ・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	◎需給調整事業関係業務基礎研修 ・派遣元・派遣先・紹介事業関係研修会
対策課	△発達障害者等就労支援連絡会議(第2回)	◎障害者雇用業務基礎研修 □障害者雇用納付金制度事務説明会
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	◎訓練関係業務基礎研修 ○第2回石川県地域職業能力開発促進協議会

※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。◎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のもの

令和8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】 (新任の監督官、事務官、非常勤を含む)	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	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】	6～9月	総 務 課		
11	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		
12	統計調査員研修	賃金構造基本統計調査に必要な知識の付与、向上を図る。	統計調査員【賃金室】	7月上旬	賃 金 室		
13	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～11月	総 務 課	○ (会場の都合により)	
14	社会人採用職員研修	社会人採用職員が抱える不安や疑問を低減・解消を図る。	新規社会人採用職員	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
15	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	10月	総 務 課		
16	定年退職目前の職員に対する再就職 等規制研修	労働局長から定年退職目前の職員に対する再就職等規制 に関しての説明を行う。	59歳年次以降の全ての職員	10月	総 務 課		
17	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	○	
18	石川労働局主催による新規採用職員 (安定系)研修	基本業務の確認を行い、資質の向上を図る。	今年度の新規採用職員(安定系)	10月	職 業 安 定 課		
19	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	○	
20	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	○	
21	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	○	
22	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～11月	職 業 安 定 課		
23	雇用保険適用業務担当者研修	雇用保険適用業務担当職員の資質の向上を図る。	雇用保険適用業務担当職員	10月～11月	職 業 安 定 課		
24	雇用保険給付業務担当者研修	雇用保険給付業務担当職員の資質の向上を図る。	雇用保険給付業務担当職員	10月～11月	職 業 安 定 課		
25	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		
26	再就職等規制研修	国家公務員の再就職等規制の徹底等にかかる周知。管理 者は本研修受講後、所属職員に対して研修を実施する。	局・部課室長、署所長	11～12月	総 務 課		
27	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.28と同日開催
28	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.27と同日開催
29	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.34と合同開催
30	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	○	

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
31	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	○	
32	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	○	
33	(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
34	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.29と合同開催
35	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		
36	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	○	
37	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	○	
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.33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(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	No.3を活用
41	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		
42	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	○	
43	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	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。)