令和５年度

富山労働局行政運営方針

厚 生 労 働 省

富　山　労　働　局

令和５年度富山労働局労働行政運営方針項目

第１　労働行政を取り巻く情勢
１　雇用をめぐる動向 ･･･ １
（１）最近の雇用情勢 ･･･ １
（２）女性の雇用状況 ･･･ １
（３）若者の雇用状況 ･･･ １
（４）高年齢者の雇用状況 ･････････････････････････････････････ １
（５）障害者の雇用状況 ･･･････････････････････････････････････ １
（６）外国人の雇用状況 ･･･････････････････････････････････････ ２
（７）非正規雇用労働者の雇用状況 ･････････････････････････････ ２
（８）ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 ･･････････ ３
２　労働条件等をめぐる動向･･････････････････････････････････････ ２
（１）労働時間等の状況 ･･･････････････････････････････････････ ２
（２）労働災害の状況 ･･･ ２
（３）労災補償の状況 ･･･ ３
（４）申告・相談等の状況 ･････････････････････････････････････ ３

第２　主要課題と重点対策
１　人材育成・人材確保・雇用維持に向けた支援 ･･････････････････ ３
（１）人材育成の推進 ･･･ ４
ア　職業訓練の活用による再就職支援
イ　人材開発支援助成金の活用促進
（２）人材不足分野への人材確保支援の推進 ･･････････････････････ ４
（３）雇用維持及び在籍型出向の取組支援 ･････････････････････････ ４
（４）富山県雇用対策協定に基づく雇用対策の推進 ･･････････････ ５
２　多様な人材の活躍促進 ･････････････････････････････････････ ５
（１）女性活躍・男性の育児休業取得等の促進 ･････････････････････ ５
ア　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
イ　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
ウ　女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保
エ　不妊治療と仕事の両立支援
（２）新規学卒者等の就職支援 ･････････････････････････････････ ６
（３）非正規雇用労働者等への支援 ･････････････････････････････ ６
ア　就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者支援
イ　フリーターへの就職支援
ウ　派遣労働者に対する雇用安定措置の履行確保の徹底
（４）就職氷河期世代の活躍支援 ･･････････････････････････････ ７
ア　ハローワークの専門窓口（ミドル世代就職支援コーナー）における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
イ　就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用
ウ　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

（５）高年齢者の就労・社会参加の促進 ･････････････････････････････････ ７
ア　高年齢者の就職支援の推進
イ　70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備
ウ　地域における多様な就業機会の確保
（６）障害者等の活躍促進 ･･･ ８
ア　障害者の活用促進、定着支援
イ　精神障害、発達障害、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援
（７）外国人への支援 ･･･ ８
ア　外国人労働者の適正な雇用管理の確保
イ　外国人労働者への相談対応
ウ　外国人求職者に対する就職支援
（８）ハローワークの職業紹介業務のオンライン化による求職者支援 ･････････ ９
３　誰もが働きやすい職場づくり ･････････････････････････････････････ ９
（１）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
ア　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処遇改善や正社員化等を行う事業主への支援
イ　無期転換ルールの円滑な運用
（２）総合的なハラスメント対策等の推進 ･････････････････････････････ ９
ア　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
イ　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
ウ　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
（３）治療と仕事の両立支援 ･･･ 10
（４）良質なテレワークの導入・定着促進 ･････････････････････････････ 10
（５）副業・兼業を行える環境の整備 ･････････････････････････････････ 10

４　安心して働ける労働環境の整備 ･････････････････････････････････ 10
（１）長時間労働の抑制 ･･･ 11
ア　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
イ　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
ウ　長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等
エ　長時間労働につながる取引環境の見直し
オ　年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進
（２）労働条件の確保・改善対策等 ･････････････････････････････････ 12
ア　新型コロナウイルス感染症の影響をふ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
イ　法定労働条件の確保等
ウ　最低賃金制度の適切な運営等
エ　個別労働関係紛争の解決の促進
（３）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり ･･････････････ 13
ア　職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の推進
イ　第 14 次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進
ウ　自主的な安全衛生活動の促進

エ　労働者の健康確保・メンタルヘルス対策等の推進
オ　化学物質等による労働災害の防止
（４）労働保険制度の適正な運営 ･･･ 15
ア　労働保険適用徴収業務の適正な運営
イ　労災保険制度の適正な運営
ウ　雇用保険制度の適正な運営

第３　労働行政展開に当たっての基本的対応
１　総合的・計画的な行政運営 ･･･ 16
（１）地域経済情勢等をふまえた行政展開 ･････････････････････････････････ 16
（２）地方公共団体との連携 ･･･ 16
（３）労使団体等との連携 ･･･ 16
（４）広報活動の推進 ･･･ 16
２　効率的かつ公正な行政運営 ･･･ 16
（１）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・効率化 ･････････････････ 16
（２）保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度の適切な対応及び行政文書の適正な管理 ･･･ 17
３　綱紀の保持及び行政サービスの向上等 ･････････････････････････････････ 17

第１　労働行政を取り巻く情勢

１　雇用をめぐる動向

（１）最近の雇用情勢

県内の令和４年 10～12 月期の完全失業率（モデル推計値）は 1.4％と、全国平均 2.4％（原数値）より低い状況にあり、前年同期より 0.5 ポイント下回った。

新規求人数と有効求人数については、対前年同月比で増加傾向にあり、雇用情勢は改善の動きがみられるが、製造業の新規求人数については、足踏みの傾向にある。

新規求職者数と有効求職者数については前年同月比で減少傾向にある。

このような中、令和５年２月の有効求人倍率（季節調整値）は 1.59 倍と全国平均の 1.34 倍を 0.25 ポイント上回った。

また、正社員有効求人数も前年同期比で増加傾向にあり、同年同月の正社員有効求人倍率は 1.45 倍となっている。

（２）女性の雇用状況

女性雇用者数は 225,700 人となり、平成 24 年に比べて 5,400 人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 47.5％、正規の職員・従業員の割合は 51.5％（全国第３位）となっている（平成 29 年就業構造基本調査）。

また、管理的職業従事者（雇用者のみ。）に占める女性の割合は 9.2％と、平成 27 年に比べて 0.7 ポイント上昇したものの、全国平均（9.8％）よりも低くなっている（令和２年国勢調査）。

令和４年の女性の育児休業取得率は 98.6％であるが、男性の取得率は 15.6％と女性と比較して非常に低い状況にある（富山県令和４年度賃金等労働条件実態調査）。

（３）若者の雇用状況

令和５年３月新規大学等卒業予定者の就職内定率は、令和５年２月末時点で 97.0％と前年同月比で 0.6 ポイント上回っている。

また、令和５年３月新規高等学校卒業予定者のハローワーク求人にかかる就職内定率※は、令和５年２月末時点で 98.8％と前年同月比で同率となっている。

※　ハローワークに求人を提出した事業主から内定を受けた者を就職内定者として算出したもの。

（４）高年齢者の雇用状況

55 歳以上の高年齢者の新規求職申込件数は、令和４年４月から令和５年２月までで 13,407 件と前年同期比で 2.9％増加し、就職件数は 4,033 件と前年同期比で 0.4％減少している。

また、高年齢者雇用状況等報告（令和４年６月１日現在）によると、高年齢者雇用確保措置を実施している企業（21 人以上規模）の割合は、前年比で 0.1 ポイント上回り 100.0％、70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施している企業の割合は、前年比で 2.6 ポイント上回り 21.2％となっている。

（５）障害者の雇用状況

障害者の新規求職申込件数は、令和４年４月から令和５年２月までで 1,762 件と前年同期比で 5.9％増加し、就職件数は 1,020 件と前年同期比で 3.1％増加している。

また、障害者雇用状況報告（令和４年６月１日現在）によると、実雇用率は2.24%と前年比で0.06ポイント上昇、雇用率達成企業割合は55.9%と、前年比で1.8ポイント上昇し、いずれも過去最高となった。

（６）外国人の雇用状況

外国人労働者を雇用している事業所数は、令和４年10月31日現在で2,207事業所と前年比で2.0%増加し、外国人労働者数は、12,221人と前年比で6.6%増加している。

また、国籍別外国人労働者数は、ベトナムが最も多く4,075人(外国人労働者全体の33.3%)、次いで中国が2,271人（同18.6%)、フィリピンが1,709人（同14.0%)、ブラジルが1,383人（同11.3%）の順となっている。

（７）非正規雇用労働者の雇用状況

雇用者(会社などの役員を除く)に占める非正規雇用労働者数は157,200人で、平成24年に比べて1,800人増加しており、割合は33.1%と全国（38.2%）を下回っている。そのうちパート・アルバイトは22.7%（全国26.4%)、契約社員は4.5%（全国5.4%)、派遣社員は1.8%（全国2.5%)となっている。業種別では、「卸売業，小売業」(21.1%)、「製造業」(16.2%)、「医療，福祉」(13.4%）の順に多くなっている（平成29年就業構造基本調査)。

（８）ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況

主に雇用保険を受給している求職者を対象に実施する公共職業訓練（離職者訓練）の令和４年度の実施状況は、受講者数が643人（前年比14.4%減少)、就職者数が578人（前年比4.1%増加)、就職率が84.9%（前年比6.5ポイント増加）となっている（受講者数は令和５年２月末時点、就職者数、就職率は令和４年８月末までに受講修了した者の修了３か月後の状況)。

また、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に実施する求職者支援訓練の令和４年度の実施状況は、受講者数が294人（前年比75%増加)、就職者数が123人（前年比70.8%増加)、就職率が57.7%（前年比0.1ポイント増加）となっている（受講者数は令和５年２月末時点、就職者数、就職率は令和４年８月末までに受講修了した者の修了３か月後の状況)。

２　労働条件等をめぐる動向

（１）労働時間等の状況

令和４年の年間総実労働時間は、事業所規模30人以上で1,750時間（所定内労働時間は1,628時間と前年比で18時間減少、所定外労働時間は122時間と前年比で３時間増加)となり、前年比で15時間減少し、全国の1,634時間に比べて長い状況が続いている（毎月勤労統計調査)。

また、令和３年の年次有給休暇平均取得率は、60.2%(前年 51.0%）となり、前年を上回ったほか、全国58.3%（前年56.6%）も上回っている(就労条件総合調査の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が作成)。

（２）労働災害の状況

令和４年１月から 12 月までの休業４日以上の死傷者数は 2,052 人（前年比 829 人、67.8%増加）となり、死亡者数は 11 人（前年同数）うち建設業で５人（前年同数）となった。

全死傷者のうち、新型コロナウイルス感染症による休業が 929 人（前年比 855 人増加）で 45.3%を、転倒災害によるものが 17.5%を占めているほか、60 歳以上の死傷者が 22.2%を占めている。

（３）労災補償の状況

令和３年度の労災補償にかかる新規受給者数については、前年度より約 3.9%増加し 5,826 人となった。

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）にかかる請求件数をみると、脳・心臓疾患事案は、令和３年度は６件と前年度（５件）より増加しており、令和４年度は 12 月末現在で５件（前年同期３件）となっている。精神障害事案は、令和３年度は 10 件と前年度（９件）より増加し、令和４年度は 12 月末現在で８件（前年同期５件）となっている。

石綿関連疾患にかかる請求件数は、令和３年度は 15 件と前年度（16 件）より減少し、令和４年度は 12 月末現在で５件（前年同期 13 件）となっている。

新型コロナウイルス感染症にかかる請求件数は、令和２年度は 29 件、令和３年度は 75 件、さらに令和４年度は 12 月末現在で 519 件と大幅な増加となっている。

（４）申告・相談等の状況

令和４年１月から令和４年 12 月までに労働基準監督署において直接受理した、賃金不払、解雇など労働基準関係法令上の問題が認められるとした申告事案の件数は 175 件（前年比３件増加）、労働基準関係法令上の問題にかかる相談のうち、過重労働にかかる相談件数は 132 件（前年比 34 件減少）、賃金不払残業にかかる相談件数は 348 件（前年比３件減少）となっている。

また、同期間に労働局及び総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は 9,325 件（前年比 1,786 件減少）、うち「法令・制度の問合せ」が 6,269 件（前年比 1,587 件減少）、「民事上の個別労働紛争にかかる相談」が 2,607 件（前年比 375 件減少）となり、中でも「職場におけるハラスメント」（いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント、妊娠などを理由とするいわゆるマタニティハラスメントや事業主による不利益取扱い及びセクシュアルハラスメント）に関する相談は 1,362 件（前年比 124 件増加）であり、うち最も多いのは、「いじめ・嫌がらせ」で 758 件（前年比 126 件減少）であった。

さらに、民事上の個別労働紛争に関して、個別労働関係紛争解決促進法に基づく労働局長の助言・指導の申出件数は 48 件（前年同数）、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は 10 件（前年比４件減少）であった。

第２ 主要課題と重点対策

１ 人材育成・人材確保・雇用維持に向けた支援

地域のニーズに対応した職業訓練の実施により、人材育成及び就職支援の強化が必要である。

また、人への投資を抜本的に強化するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の積極的な活用勧奨に取り組む必要がある。

一方、人手不足分野の人材確保を推進するため、的確なマッチング等による支援

が必要である。
さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続の取組が必要である。

（１）人材育成の推進

ア　職業訓練の活用による再就職支援

富山県地域職業能力開発促進協議会において、地域における人材ニーズなどをふまえて「富山県地域職業訓練実施計画」を策定し、積極的に周知・広報を行うことによりハロートレーニング（公的職業訓練）の活用促進を図るとともに、的確な職業訓練の受講あっせんに努める。

特に、離職者訓練において、非正規雇用労働者などを対象に国家資格などの高い知識の習得により正社員就職を目指す「長期高度人材育成コース」を実施し、学び直しを支援するとともに、ＩＴ関連の資格取得を目指すコースを始めとしたデジタル分野にかかる訓練コースを拡充するなど、社会全体のデジタル化に対応した労働者の職業能力の向上を図る。

また、訓練受講者に対しては、訓練実施機関と連携し、訓練受講前のキャリアコンサルティングから訓練修了後の就職までの一貫した支援を行う。

イ　人材開発支援助成金の活用促進

従業員の能力開発や企業の生産性向上に向けた取組を促すため、従業員に対して職務に関連した専門的知識及び技能の習得を目的とする訓練を実施した事業主に対する「人材開発支援助成金」の周知・活用促進を図る。

特に、人への投資の抜本的な強化を図る「人への投資促進コース」や、新規事業の立ち上げなどを支援する「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な制度周知・活用勧奨に努める。

（２）人材不足分野への人材確保支援の推進

求人事業主に対する充足支援サービスとして、求職者ニーズに沿った求人条件の設定に向けた助言、事業所訪問による求人票以上の情報の収集、企業ＰＲシートによる魅力ある情報の発信、求人者と求職者が直接会えるミニ面接会やオンライン面接会の定期開催などを積極的に実施し、求人事業主の人材確保を支援する。

特に、医療・介護・福祉・保育、建設、警備、運輸など雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク富山に設置している「人材確保・就職総合支援コーナー」及びハローワーク高岡に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体などと連携した人材確保支援の充実を図るとともに、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、事業所見学会の開催、合同企業説明会・面談会の開催などにより、重点的なマッチング支援を実施する。

（３）雇用維持及び在籍型出向の取組支援

休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のための対策として、休業のほか教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主に対して「雇用調整助成金」の活用により支援を行う。

また、労働者の雇用を維持しつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上及び労働者のキャリアアップ・能力開発を図る事業主に対して「産業雇用安定助成金」の活用により支援を行う。

（４）富山県雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

富山県と締結した雇用対策協定に基づき、人材育成・人材確保・雇用の維持に向けた支援、誰もが働きやすい職場づくりの推進、ＵＩＪターンの促進、女性・高年齢者・就職氷河期世代など多様な人材の活躍促進などについて、具体的な実施計画を策定し、国と地方公共団体が連携して効果的な雇用対策に取り組む。

２　多様な人材の活躍促進

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、労働力人口の減少が見込まれ、企業においては人材不足感が高まっている。

そのため、女性、就職氷河期世代、高年齢者などの多様な人材が活躍できるよう、個々の状況に応じた支援の実施や、誰もが仕事と家庭生活を両立できる雇用環境を整備する必要がある。

（１）女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

ア　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

（ア）育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和４年 10 月より施行されている「産後パパ育休」をはじめとする育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、令和５年４月１日より施行される 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、周知徹底と着実な履行確保を図る。

また、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・是正指導などを行う。

（イ）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」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」など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図るとともに、両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児を両立できる職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定などについては、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、「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」の認定基準について広く周知することにより、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

イ　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

ハローワーク富山、高岡に設置している「マザーズコーナー」において、担当者制によるきめ細かな個別支援など、ニーズに応じた支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点及び関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援やオンラインでの就職支援サービスを実施する。

また、女性就業支援センター（マザーズジョブとやま）と連携して、働く意欲のある潜在求職者の掘り起しや仕事と家庭の両立ができる求人の確保に積極的に取り組むとともに、「マザーズコーナー」でマッチング支援を実施する。

さらに、リカレント教育に資する職業訓練コースの設定や時間的制約のある

女性向けの短時間訓練及び託児サービス支援付き訓練を設定し、子育てなどにより離職した女性の円滑な再就職を支援する。

ウ　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７月より常時雇用する労働者数 301 人以上の企業に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収などの実施により、着実な履行確保を図るとともに、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。

あわせて、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨するとともに、同法に基づく認定マーク（「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」）について広く周知を行い、女性の管理職登用など、多くの企業に対し認定を目指した取組を促す。

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

エ　不妊治療と仕事の両立支援

富山県女性健康相談センター・不妊専門相談センター及び富山県医師会と連携の上、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入などに関する各種助成金、マニュアルなどを活用しながら、不妊治療と仕事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。

また、令和４年度に創設された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」の周知及び認定促進を図る。

（２）新規学卒者等の就職支援

第二の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者及び卒業後３年以内の者を対象に、新卒応援ハローワークなど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に加え、就職活動開始前の学生などに対する職業情報の提供などを実施する。

また、新規学卒者などが適切に職業選択を行い、正社員として活躍できる環境を整備するため、新規学卒者などの募集を行う企業に対し、より多くの職場情報を提供するように促すとともに、雇用管理の優良な中小企業に対しては、「ユースエール認定」の取得勧奨を積極的に行う。

（３）非正規雇用労働者等への支援

ア　就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者支援

非正規雇用労働者などの早期再就職を支援するため、担当者制によるきめ細かな個別支援や各種セミナー、ハロートレーニング（公的職業訓練）への誘導などの各種支援を実施するなど、求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援に取り組む。

また、「地域若者サポートステーション」などの関係機関と連携し、職業的自立並びに就職にかかる支援を実施する。

イ　フリーターへの就職支援

フリーターを対象に「富山わかものハローワーク」などに配置された就職支援ナビゲーターの課題解決支援サービス及びあっせんサービスにより、フリーターに内在する問題を勘案し、担当者制による就職支援プランの作成など就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力などに応

じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

ウ　派遣労働者に対する雇用安定措置の履行確保の徹底

労働者派遣法に基づき、同一の派遣先における派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者に対して、派遣終了後の雇用を継続させるための雇用安定措置の責務を果たすよう、厳正な指導監督に取り組む。

（４）就職氷河期世代の活躍支援

ア　ハローワークの専門窓口（ミドル世代就職支援コーナー）における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

「富山わかものハローワーク」に設置の就職氷河期世代を対象とした専門窓口「ミドル世代就職応援コーナー」において、一人ひとりの課題や状況に応じて、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力などをふまえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職の準備段階から職場定着までの一貫したチーム制による伴走型支援を実施する。

イ　就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

採用企業側の受入機会の増加につながるよう、就職氷河期世代の失業者などを正社員で雇い入れた企業に対する助成金などについて、事業主・対象求職者に対して積極的に周知し、活用促進を図る。

ウ　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

富山労働局、富山県及び関係機関から構成される「とやま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、就職氷河期世代の方の活躍の機会を広げるため、支援策の周知広報、企業説明会の開催などを通じ、正社員化などの支援を実施する。

（５）高年齢者の就労・社会参加の促進

ア　高年齢者の就職支援の推進

ハローワーク富山、高岡及び魚津に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に、高年齢者が応募可能な求人の開拓や高年齢求職者の就労経験やニーズなどをふまえた再就職支援を行う。

また、富山県と一体的に実施している「とやまシニア専門人材バンク」において、専門的知識・技術などを有する高年齢者の就職支援と県内中小企業における人材の確保を推進するとともに、富山県と連携して出張相談会、就職支援セミナーを実施し、登録者の拡大などに取り組む。

イ　70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備

70 歳までの就業機会確保などに向けた環境整備を図るため、令和３年４月に施行された改正高年齢者雇用安定法の周知を図り、定年引上げや継続雇用制度の導入など、65 歳を超えても希望者が働き続けられることが可能な企業の普及・啓発、60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部と連携して事業所訪問を行い、高年齢者の継続雇用延長などに関する相談・援助サービスを

提案するとともに 65 歳超雇用推進助成金、高年齢労働者処遇改善促進助成金の周知・活用により、環境整備を促進する。

ウ　地域における多様な就業機会の確保

富山県と一体的に実施している「とやまシニア専門人材バンク」と連携し、高年齢者が活躍できる環境づくりと多様な雇用・就業ニーズに応じた支援に取り組む。

また、シルバー人材センターが、高年齢者の多様な就業・社会参加の受け皿として十分機能するよう、地方公共団体と連携し、シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援する。

（６）障害者等の活躍促進

ア　障害者の活用促進、定着支援

法定雇用率未達成企業に対しては、事業所個別訪問を通じて、各種助成金や支援策の周知・提案を行い職場の体制・環境整備、職場定着にかかる助言、支援を行うことによって、障害者雇用に対する理解促進、人材マッチングなどに取り組む。

特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対しては、ハローワークと地域の関係機関（障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、福祉施設など）と連携した「企業向けチーム支援」を実施することにより、障害特性について事業主に理解を促進し、障害者の職域開発・職域拡大を図る。

また、法定雇用率未達成の公的機関に対しては、速やかに法定雇用率を達成するために必要な支援を実施するとともに、各機関の要望に応じて、関係機関と連携したチーム支援により雇用の促進を図る。

さらに、法定雇用率が令和６年４月から 2.5%（公的機関は 2.8%）、令和８年７月から 2.7%(3.0%)と段階的に引き上げられることについて、民間企業、公的機関に対して雇用率引き上げの周知を行う。また、雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、雇入れ支援を積極的に行い、早期の雇用率達成を促進する。

イ　精神障害、発達障害、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、ハローワークの専門担当者を中心に多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神医療機関とハローワークとの連携による支援などを行う。

また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座などを実施し、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

（７）外国人への支援

ア　外国人労働者の適正な雇用管理の確保

事業所訪問などによる雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助を行うとともに、雇用維持のための相談・支援などについても積極的に実施する。

イ　外国人労働者への相談対応

外国人労働者からの労働条件や労災補償などに関する相談に対しては、引き

続き、局・署の通訳員や多国語対応電話などを活用して適切に対応する。

ウ　外国人求職者に対する就職支援

ハローワーク高岡に開設している「外国人雇用サービスコーナー」において、通訳員を配置し、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

（８）ハローワークの職業紹介業務のオンライン化による求職者支援

ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、ＳＮＳなどを活用した情報発信の強化などにより、求職者ニーズに応じた求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。

また、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対し、マイページ開設・活用促進を図る。

３　誰もが働きやすい職場づくり

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を一層推し進めていくとともに、労働基準監督署との連携などにより法の履行確保に向けて取り組む必要がある。

あわせて、ハラスメントに関する相談が増加傾向にあることから、法の履行確保のため、報告の請求等による指導などを的確に実施していく必要がある。

（１）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

ア　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処遇改善や正社員化等を行う事業主への支援

労働基準監督署との連携などにより情報収集を図りながら、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、指導監督などを実施することにより、法の着実な履行確保を図る。

また、「働き方改革推進支援センター富山」において、専門家による業界別同一労働同一賃金マニュアルなどを活用した、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施などに加え、業種別団体などに対する支援を実施する。

さらに、非正規雇用労働者の企業内での正規雇用への転換、人材育成及び処遇改善に取り組む事業主を支援する助成金などの周知を図る。

イ　無期転換ルールの円滑な運用

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など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。

（２）総合的なハラスメント対策等の推進

ア　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及び妊娠・出産・育休等に関するハラスメントなど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、報告の請求及び報告の徴収により厳正な指導を実施し、確実な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「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促す。

イ　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

就職活動中の学生などに対するハラスメントについて、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」の周知徹底を図るとともに、「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。

また、学生などに対しては、大学などへの出前講座及び相談先を記載したリーフレットなどを活用した周知に努め、学生などが一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生などからの相談など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。

ウ　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

職場におけるハラスメント撲滅に向け、12 月の「ハラスメント撲滅月間」を中心として、事業主などへの周知啓発を実施する。

また、いわゆるカスタマーハラスメントの防止対策の推進のため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルなどを活用して、事業主の取組を促す。

（３）治療と仕事の両立支援

富山県地域両立支援推進チームの活動を通じて、富山県内の関係者が連携し、両立支援にかかる横断的な取組の促進を図るとともに、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を図る。

また、がんなどの長期にわたる治療などが必要な疾病をもつ求職者に対して、がん診療連携拠点病院などの関係機関と連携した支援内容を周知し、拠点病院への出張相談やハローワークへの誘導など、個々の状況に応じた支援を実施する。

（４）良質なテレワークの導入・定着促進

適正な労務管理下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業などに対し、テレワーク相談センターの紹介及び同センターで開催するセミナーの周知などを行う。

（５）副業・兼業を行える環境の整備

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」などの解説パンフレットを活用した周知などを行う。

４　安心して働ける労働環境の整備

安全で健康に働くことができる労働環境の確保に向けて、最低基準である労働基準法等の履行確保を図るとともに、新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策の取組を継続しつつ、令和５年度を初年度とする第 14 次労働災害防止計

画（2023 年度～2027 年度）の目標達成に向けて、労働災害防止対策に取り組む必要がある。

（１）長時間労働の抑制

ア　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

生産性を高めながら労働時間の縮減や賃金アップなど雇用管理改善に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導などを行う。

また、「働き方改革推進支援センター富山」において、経済団体などと連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施などに加え、業種別団体などに対するきめ細やかな支援を実施する。

あわせて、県内すべての労働基準監督署（４署）に設置した労働時間相談・支援コーナーにおける相談対応、労働時間相談・支援班による説明会や個別訪問などにより、平成31年４月１日から順次施行された改正労働基準法などの周知や、新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援などを中心としたきめ細かな相談・支援などを行う。

さらに、富山県働き方改革に関する政労使協議会において、支援策や好事例などについて共有を図り、中小企業・小規模事業者などへの支援を進める。

イ　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が適用されることとなる医師、自動車運転者、建設業などについて、以下の取組を推進する。

医師については、富山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において丁寧に周知を行う。特にトラック運送業については、労働基準監督署において、発・着荷主などに対し、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要請をするなどの取組を実施する。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」の教示などを行い、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など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、全国センターに新たに設置される専門特別相談窓口の教示などを行う。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、生産性を高めながら労働時間の短縮や賃金アップなど雇用管理改善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。

ウ　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など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）に基づき、地方公共団体と相互に協力及び連携して過労死などの防止のための対策に取り組む。

エ　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など中小事業者への「しわ寄せ」を防止するため、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。

また、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、下請中小企業などの労働基準関係法令違反の背景に、親事業者などの下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）など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。

オ　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、時間単位年休及び年休の計画的付与制度について、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、連続休暇が取得しやすい時季に集中的な周知・広報を行う。

また、病気休暇、ボランティア休暇などの特別休暇についても企業への導入促進を図る。

（２）労働条件の確保・改善対策等

ア　新型コロナウイルス感染症の影響をふ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などに関する情報収集及び関係部署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など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などを活用し、適切に対応する。

さらに、労働者から解雇や休業手当などに関する申告・相談がなされた場合には、労働者の置かれている状況に意を払い、懇切丁寧な対応を心掛けるとともに、迅速・適切な対応を行う。

イ　法定労働条件の確保等

労働基準関係法令の履行確保を図るため、事業場に対し監督指導を実施し、法令違反が確認された場合は、確実な是正を指導するとともに、重大・悪質な事案については、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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。

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。

加えて、若者の労働関係法令の不知によるトラブルの発生を未然に防ぐとともに、アルバイト就労などにおけるトラブルに関する相談先の周知を図るため、引き続き高校・大学などと連携して労働法制普及セミナーなどを開催する。

ウ　最低賃金制度の適切な運営等

経済動向、地域の実情及びこれまでの富山地方最低賃金審議会の審議状況などをふまえつつ、充実した審議が尽くせるよう富山地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定などについては、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体などの協力を得て、使用者・労働者など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などを重点とした監督指導などを行う。

さらに、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けて、各労働基準監督署に設置している「労働条件向上相談窓口」において、各事業場の労働環境の実情に応じたきめ細かな支援を行うとともに、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などが分かる資料を提供し、企業の賃金引き上げへの支援などを行うなどの取組を行う。

加えて、「働き方改革推進支援センター富山」において、窓口相談や個別訪問支援を実施するとともに、生産性向上のための設備投資などを行い賃金引上げに取り組む事業主を支援するため、業務改善助成金などの活用促進を図る。

エ　個別労働関係紛争の解決の促進

労働条件などあらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーにおいて、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施するとともに、あっせんについては参加勧奨などにより参加率を高め、さらに解決率の向上を図る。

また、個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決のため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催するなど、関係機関・団体との連携強化を図る。

（３）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア　職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の推進

新型コロナウイルス感染症について、局に設置されている「相談コーナー」で相談に対応するとともに、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」の活用を勧奨するなどにより、引き続き職場における感染症拡大防止対策の推進を図る。

イ　第 14 次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

（ア）建設業対策

「墜落・転落災害」の防止に向け、足場などからの墜落・転落防止措置にかかる労働安全衛生規則の遵守及び墜落制止用器具の使用の徹底を図り、フルハーネス型墜落制止用器具の特別教育の実施及び移動はしごや脚立などからの墜落・転落災害防止対策の実施などを指導する。

（イ）製造業対策

動力機械などによる「はさまれ・巻き込まれ災害」を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して、「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などにより効果的な再発防止対策の徹底を指導する。

（ウ）陸上貨物運送事業対策

「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」に基づき、安全衛生管理上問題が認められる陸運事業者を指導するとともに、荷主などへの要請を行うなど、荷役作業時における災害防止対策の徹底を図る。

（エ）第三次産業対策

小売業や介護施設について、転倒災害や腰痛など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害への対策については「富山小売業＋Safe 協議会」、「富山介護施設＋Safe 協議会」の活動を通して、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

（オ）高年齢労働者対策

「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）」に基づく取組を推進するとともに、中小企業による取組を支援するための「エイジフレンドリー補助金」の周知を図る。

（カ）熱中症の予防対策

建設業、警備業、製造業など、夏季に屋外や高温多湿な屋内作業場で作業を行う事業者に対し、ＷＢＧＴ値の測定結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給などの予防措置が取られるよう、その措置内容の周知を図る。

ウ　自主的な安全衛生活動の促進

第 14 次労働災害防止計画をふまえた年間安全衛生管理計画の作成とこれに基づく自主的な安全衛生活動、リスクアセスメント及び安全衛生活動の「見える化」などの取組を推進するとともに、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になることを含めて周知啓発を図る。

エ　労働者の健康確保・メンタルヘルス対策等の推進

産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などが図られた改正労働安全衛生法の内容を周知し、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について、引き続き指導する。

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」や健康保持増進計画助成金などの周知により、事業場における健康保持増進への取組の促進を図る。

オ　化学物質等による労働災害の防止

（ア）新たな化学物質規制の周知

新たな化学物質規制にかか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、ラベル表示と安全データシート（ＳＤＳ）の入手・交付、リスクアセスメントの実施とその結果に基づくリスク低減措置を浸透させるための周知・指導を行う。

（イ）石綿ばく露対策の徹底

改正された石綿障害予防規則を関係事業者などへ周知し、同規則に基づく

措置の徹底を図る。

また、地方公共団体との連携による指導などを行い、石綿ばく露防止対策の定着を図る。

さらに、建築物などの解体・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、石綿の事前調査結果の報告の義務化、事前調査者の確保などを解体・改修工事受注者などに周知を図る。

（４）労働保険制度の適正な運営

ア　労働保険適用徴収業務の適正な運営

（ア）電子申請の利用促進

窓口などでの周知に引き続き努めるとともに、局に設置している電子申請体験コーナーを活用した利用勧奨や電子申請利用促進相談員を活用した事業主支援を行い、電子申請のさらなる利用促進を図る。

（イ）未手続事業一掃対策の推進

労働保険制度の理解・周知に努め、引き続き労働保険未手続事業一掃業務の受託業者などと連携し、的確に未手続事業場を把握して手続指導を行う。

また、手続指導を行っても自主的に成立手続を行わない事業場については、職権成立手続を行う。

（ウ）収納未済歳入額の縮減

滞納事業場に対し計画的かつ効果的な納付督励を行うとともに、高額滞納事業場及び複数年にわたり滞納している事業場に対しては、より効果的な滞納処分の実施に努める。

また、様々な機会を活用し、口座振替納付制度の周知及び利用促進に努め、収納未済歳入額の縮減を図る。

（エ）雇用保険料率改定の周知と適正徴収の推進

暫定措置の終了に伴い、原則どおりの料率に引き上げとなるため、事業主に対し周知するとともに、適正な申告・納付の指導に努める。

イ　労災保険制度の適正な運営

被災労働者などからの労災請求に対し、迅速かつ公正な労災保険給付を行うための事務処理を徹底する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準などに基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となることなどについて積極的に周知を行う。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者などに対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡などの実施を徹底する。

ウ　雇用保険制度の適正な運営

ハローワークの窓口などにおいて、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を的確に行い、雇用保険に係る適正な事務処理を徹底する。

また、ハローワークの窓口などで電子申請手続を積極的に勧奨するとともに、雇用保険電子申請アドバイザーによる未対応事業所への訪問・支援などにより、引き続き電子申請の利用促進を図る。

さらに、雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、再就職手当や就業促進定着手当などの周知を徹底し、就職意欲の喚起を図る。

第３ 労働行政展開に当たっての基本的対応

１ 総合的・計画的な行政運営

（１）地域経済情勢等をふまえた行政展開

富山県における地域経済情勢、雇用情勢及び行政課題などを適切に把握、分析の上、それをふまえた施策を企画・実施し、行政ニーズに適切に応えていくため、職員がそれぞれの職務を的確に遂行することを通して、関係部署の緊密な連携による一体的運営により、富山県における唯一の総合労働行政機関として、その専門性及び総合力を発揮し、計画的かつ機動的な行政の展開を図る。

（２）地方公共団体との連携

雇用対策や誰もが働きやすい職場づくりを始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、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策などとの緊密な連携を図る。

また、富山県と締結した雇用対策協定に基づき、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって効果的な雇用対策に取り組む。

（３）労使団体等との連携

労働行政の各種施策を効果的・効率的に推進するため、労使団体から率直な意見や要望を聞くとともに、富山地域産業労働懇談会などの開催などにより積極的に労使団体との意見交換に努める。

また、富山地方労働審議会の運営に当たっては、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努める。

（４）広報活動の推進

労働行政に対する幅広い県民の理解と信頼を高めるため、報道機関に対しては、定例記者会見の開催などにより積極的な情報発信を行うとともに、労働局ホームページ、地方公共団体や関係機関の広報誌などを活用するなど、広範かつ効果的な広報活動を推進する。あわせて、各種助成金などの事業主支援策について、事業主向け説明会などにおいて積極的に周知を図る。

２ 効率的かつ公正な行政運営

（１）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・効率化

限られた行政資源を効果的に活用し、様々な行政課題に対応していくべく簡素合理化、重点化及び集中化を通じた行政事務の効率化を推進する。

また、従前と同等以上の行政サービスをいかに低コストで実現するかという視点に立った意識を個々の職員が高めることにより、行政運営にかかる経費の削減に、一層強力に取り組む。

さらに、局署所が所掌する申請・届出など手続について、電子申請（インターネットの利用が可能なオンライン手続）の周知及び利用促進により一層努め、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

なお、情報セキュリティに関しては、各システムにおける実施手順などに従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

（２）保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度の適切な対応及び行政文書の適正な管理

保有個人情報の誤送付・行政文書の紛失事案が発生したことから、労働行政で保有している個人情報及び特定個人情報について、「厚生労働省保有個人情報等管理規程」などに基づく厳正な管理を徹底するとともに、研修などによる意識啓発・注意喚起に継続的に取り組む。

また、労働局における適正な文書管理が今まで以上に強く求められている状況をふまえ、管理者や職員が行政文書の重要性を改めて強く認識し、「行政文書の管理に関するガイドライン」に基づくルールの遵守が徹底されるよう、研修や所属ごとの文書管理状況の点検などの取組を、継続的に実施する。

さらに、情報公開制度及び個人情報保護制度に基づく開示請求などに対しては適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

３　綱紀の保持及び行政サービスの向上等

国家公務員法、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程の遵守、都道府県労働局法令遵守要綱に基づく法令遵守、綱紀保持、適正な会計経理事務や再就職規制遵守の徹底などを図るとともに、これらの履行状況に関し厳正な内部点検・内部監査・業務監察などを行う。

また、来庁者・職員への暴力行為や災害などの不測の事態に対する安全確保体制及び災害発生後の迅速な業務体制の確保を図り、来庁者が安心してサービスを受けられるさわやかな雰囲気をもった行政機関となるよう努める。

さらに、災害時において労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は重大なものとなっているため、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練などの適切な対策を徹底する。