

平成30年度
和歌山労働局行政運営方針

～「働き方改革」を推進し
より魅力的で活力のある和歌山をめざして～

厚生労働省
和歌山労働局

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
1	社会経済情勢	1
	(1) 社会経済の構造的な変化	1
	(2) 最近の経済情勢	1
2	雇用をめぐる動向	2
	(1) 最近の雇用情勢	2
	(2) 若者の雇用状況	2
	(3) 高齢者の雇用状況	2
	(4) 女性の雇用状況	2
	(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	3
	(6) 障害者の雇用状況	3
	(7) 職業訓練の実施状況	3
3	労働条件等をめぐる動向	3
	(1) 申告・相談等の実施状況	3
	(2) 労働時間・賃金の状況	4
	(3) 労働安全衛生の状況	4
4	労働保険をめぐる動向	5
第2	労働行政の課題と対応	5
1	「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上	5
	(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	5
	(2) 長時間労働の是正等	8
	(3) ワーク・ライフ・バランスの実現	10
	(4) 生産性向上・賃金引上げのための支援	13
	(5) 人材確保対策、地方創生の推進人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進	16
	(6) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	17
2	女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画	23
	(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化	23
	(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進	27
	(3) 治療と仕事の両立	28
	(4) 障害者の活躍推進	29
	(5) 高齢者の活躍促進	30
	(6) 生活困窮者等の活躍促進	32
	(7) ハロートレーニング（公的職業訓練の愛称）の推進と就職支援	32
	(8) 公正な採用選考の推進	33
	(9) 雇用保険制度の安定的運用	34
第3	労働行政の展開に当たっての基本的対応	35
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	35
2	計画的・効率的な行政運営	35
	(1) 計画的な行政運営	35
	(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	35
	(3) ハローワークにおけるマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組	35
	(4) 業務執行体制の整備	36
	(5) コスト削減の取組	36
3	地域に密着した行政の展開	36
	(1) 地域の社会経済の実情の的確な把握	36

(2) 地方自治体等との連携.....	36
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	38
(4) 積極的な広報の実施	38
(5) 労働法制の普及等に関する取組.....	38
4 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	38
(1) 保有個人情報の厳正な管理	38
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施.....	39
(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	39
(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底	39
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	39
(1) 綱紀の保持.....	39
(2) 行政サービスの向上等.....	40
(3) 職員研修	40

平成 30 年度和歌山労働局行政運営方針

平成 30 年度の行政運営に当たっては、和歌山県の経済活力の維持向上と労働者の福祉の向上に向け、少子高齢化と若者の県外流出という供給制約を克服しつつ、「『働き方改革』の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上」と「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画」を基本方針として、各種の施策を展開していくこととする。

「『働き方改革』の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上」では、同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性向上・賃金引上げのための支援など、これまでの意識や働き方を見直す「働き方改革」を中心に推進していくこととする。

「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画」では、女性の活躍促進のほか、若者、障害者や高齢者など、すべての働き手が生き活きと働くことができる職場環境の実現にむけて、地方自治体と一体となった雇用対策を推進していくこととする。

推進に当たっては、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、職業能力開発）が有機的、総合的、機動的かつ的確に、局及び署所が一体となって、取り組むこととする。

第 1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

(1) 社会経済の構造的な変化

和歌山県の人口は昭和 57 年の 109 万 521 人をピークとして、平成 8 年から減少傾向で推移し、平成 12 年からは本格的な減少局面に入り、平成 29 年 10 月 1 日現在の推計人口は 94 万 4,320 人となっている。出生数は、昭和 50 年代以降も引き続き減少傾向にあり、平成 17 年には 7,835 人（合計特殊出生率 1.32（全国 1.26））と初めて 8,000 人を下回り、平成 28 年には 6,658 人（合計特殊出生率 1.50（全国 1.44））となっている。他方、高齢化率（高齢人口比率）は、昭和 55 年には 11.8%であったものが、平成 29 年 1 月 1 日現在では 30.9%（全国 26.8%）まで上昇している。

このように当県においては、人口の減少、少子・高齢化が進んでおり、国立社会保障・人口問題研究所の『日本の地域別将来推計人口』（平成 25 年 3 月推計）では、県の人口は 2040 年に 71.9 万人まで減少すると推計されている。

また、「平成 28 年経済センサスー活動調査」（結果速報）によれば、県内民営事業所数（全産業）は 48,328 事業所、従業者数は 378,062 人と、平成 21 年の事業所数 55,151 事業所から 12.4%、従業者数 390,069 人から 3.1%それぞれ減少するなど、総じて県内経済は縮小傾向となっている。

さらに、経営基盤の弱い中小・零細企業の比率が高いこと、比較的産業基盤の厚い紀北地域と産業基盤に乏しい紀中・紀南地域との地域格差もみられる。

(2) 最近の経済情勢

当県の状況をみると、百貨店・スーパーは身の回り品などが好調となっているが食料品はやや弱い動き、コンビニエンスストアはカウンター商品などが好調、ドラッグストアは菓子や冷凍食品などの食料品が好調、観光は主要観光地で宿泊客が増加するなど堅調な動きとなっていることなどから、個人消費については緩やかに持ち直していると言える。また、生産活動については、機械工業は好調を維持しており、化学工業は家庭用製品や電子部品向けが好調で、鉄鋼業でも自動車や建設資材向けが好調であることから、全体としては緩やかに回復している。これらのことから、当県の経済情勢は、「持ち直している」と

いう状況である。(近畿財務局和歌山財務事務所「和歌山県内経済情勢報告(平成30年1月判断)」より)

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

当県の雇用情勢は、改善が進んでいる状況にあり、平成29年12月の有効求人倍率(季節調整値)は、前月と同水準の1.29倍となった。

全国の有効求人倍率(同)は1.59倍、近畿は1.52倍であり、当県はこれらの水準には及ばないものの、34か月連続で1倍台で推移している。求人は増加傾向が続いており、前月に比べ、新規求人数(季節調整値)は0.6%の増加、有効求人数(同)は2.1%の増加となった。求職者については減少傾向で、有効求職者数は、季節調整値では4か月ぶりの増加となった(前月比1.8%増ものの、原数値では22か月連続で前年同月を下回っている(前年同月比4.3%減))。

平成29年については、有効求人数は前年比3.2%の増加、有効求職者数は同5.1%の減少となり、有効求人倍率は前年(1.16倍)を0.11ポイント上回る1.27倍となった。なお、全国の有効求人倍率は1.50倍、近畿は1.44倍となった。

(2) 若者の雇用状況

当県の平成30年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、平成29年12月末現在で、前年同期を3.8ポイント上回る90.8%、求人倍率は0.20ポイント上回る1.43倍であり、ともに、リーマンショック以降、最高の水準となっている。

また、平成29年12月末現在の就職内定者数は、1,636人で、前年同期(1,637人)と比べて0.1%の減少となっている。

(3) 高齢者の雇用状況

当県の平成29年6月1日現在の高齢者の雇用状況については、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。)に基づく高齢者雇用確保措置を実施している民間企業等(常時雇用する労働者が31人以上の事業主)は99.8%と対前年度差で0.3ポイント上昇した(全国平均99.7%)。

また、31人以上規模企業における常用労働者数(129,954人)のうち、60歳以上の常用労働者数は18,096人(対前年差507人増、対前年比2.9%増)で13.9%を占めている。年齢階級別にみると60歳~64歳は10,440人(対前年差255人減、対前年比2.4%減)、65歳~69歳は5,863人(対前年差395人増、対前年比7.2%増)、70歳以上が1,793人(対前年差367人増、対前年比25.7%増)となっている(「高齢者雇用状況報告」)。

(4) 女性の雇用状況

総務省の「平成27年国勢調査」によると、当県の女性の労働力人口は20万7,500人、労働力率は47.3%で、全国(50.0%)平均より2.7%低くなっている。また、年齢階級別の「M字カーブ」の底が、全国平均の「35~39歳」より若い「30~34歳」であり、「30~34歳」の有業率は71.7%で、全国平均72.7%(「35~39歳」)より1%低くなっている。

また、当県の「女性雇用者に占めるパート・アルバイトを含む非正規労働者の割合は74.8%で、全国平均(73.4%)より1.4%上回っている。

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、当県の平成28年の一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は、男性を100とした場合、女性は75.4%(前年75.0%)

となっており、全国平均（72.9%）に比べて、男女格差は小さいものの依然として男女間の賃金格差は大きい。

（5）非正規雇用労働者の雇用状況

「平成 27 年国勢調査結果」（総務省）によると、平成 27 年 10 月 1 日現在の当県の雇用者は 330,034 人で、うち「正規の職員・従業員」が 210,343 人、「労働者派遣事業所の派遣社員」が 5,771 人、「パート・アルバイト・その他」が 113,920 人となっている。構成比は、「正規の職員・従業員」63.7%、「労働者派遣事業所の派遣社員」1.7%、「パート・アルバイト・その他」34.5%となっている（平成 22 年に比べ、「正規の職員・従業員」が 1.1 ポイント低下、「労働者派遣事業所の派遣社員」が 0.1 ポイント低下、「パート・アルバイト・その他」が 1.2 ポイント上昇した）。男女別にみると、男性では 82.0%が「正規の職員・従業員」で最も割合が高く、女性では 54.6%の「パート・アルバイト・その他」が最も高い割合となっている。

なお、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）によると、平成 28 年の短時間労働者の 1 時間あたりの賃金は、男性 1,072 円（全国平均 1,134 円）、女性は 991 円（全国 1,054 円）となっている。

（6）障害者の雇用状況

当県の障害者の雇用状況については、平成 29 年 6 月 1 日現在の民間企業（50 人以上規模の企業）の実雇用率は 2.25%と対前年比で 0.16 ポイント低下したものの全国平均 1.97%を上回っている。法定雇用率達成企業の割合は 62.1%と対前年比で 2.6 ポイント低下したが、全国平均 50.0%を上回っている。

一方、法定雇用率未達成企業のうち、障害者を一人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）は 125 事業所となっており、その割合は 60.1%で全国の 58.7%を上回る状況となっている。

また、公共職業安定所（以下「安定所」という。）における職業紹介状況は、平成 29 年 12 月末現在で新規求職申込件数が 1,040 件と前年同期より 17 件増加、就職件数は 565 件と 8 件増加している。

（7）職業訓練の実施状況

公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練の総称、「ハロートレーニング」は愛称で「以下、ハロートレーニングと記載。」）の平成 29 年度の実施状況については、求職者支援訓練（平成 29 年 12 月末現在）では、認定訓練コース数 37 コース（定員 519 人）、開講数 28 コース（定員 395 人）、受講者数 227 人（定員充足率 57.4%）となり、雇用保険適用就職率（平成 29 年 6 月までに終了した訓練コースの就職率）は、基礎コース 47.3%、実践コース 60.3%となっている。

また、公共職業訓練の離職者訓練（平成 29 年 12 月末現在）のうち和歌山職業能力開発促進センターの施設内訓練では、定員 245 人に対して、入所者数 207 人（定員充足率 84.5%）であり、和歌山県の委託訓練では、定員 650 人に対して、受講者数 474 人（定員充足率 72.9%）となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

（1）申告・相談等の実施状況

雇用環境・均等室で対応している相談については、平成 28 年度個別労働紛争解決制度施行状況において、総合労働相談件数が 6,568 件（前年度比 8%増）となっている。その

うち、民事上の個別労働紛争の相談件数が1,239件（同20%増）、助言・指導申出件数が37件（前年度49件）、あっせん申請件数は、18件（前年度12件）と、助言・指導件数は減少する一方、あっせん申請件数は増加した。個別労働紛争の主な内容を見ると、解雇に関する件数が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせに関する件数が492件と平成20年以降9年連続最多となっており、個別労働紛争全体の約4件に1件（26%）を占めている。

労働基準監督署（以下「監督署」という。）における相談内容をみると、時間外・休日労働、年次有給休暇、賃金不払に関する相談が数多く寄せられているほか、労働者から監督署に対して労働基準関係法令違反を申し立てる申告の件数は平成29年には218件（前年比4.8%増）と前年と比べ増加ものの、近年は横ばいとなっており、引き続き、労働条件の確保・改善対策の徹底が求められる状況にある。

募集・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産、育児休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談件数は、631件で、前年度に比べると90件、率にして12.5%減少している。そのうち、労働者からの相談は166件で、相談内容はハラスメント関連の相談が多く、セクシュアルハラスメントが23件、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いとマタニティハラスメントが27件と、ハラスメント関連だけで相談全体の3割を占めるほか、平成29年1月より新たに事業主に義務づけられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策に関する相談も多数寄せられている。

（2）労働時間・賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成28年の県内事業所（事業所規模5人以上）における年間総実労働時間は1,751時間となっており、前年から32時間減少し、また全国平均と比べ27時間長かった。うち所定外労働時間は130時間で、前年から13時間減少し、全国平均と比べ1時間長かった。

平成28年の県内事業所（事業所規模5人以上）における一人平均月間現金給与総額は、288,669円（年間約346万円）であり、全国平均315,590円（年間約378万円）より年間約32万円下回る状況であった。

（3）労働安全衛生の状況

県内における平成29年の労働災害による休業4日以上（平成30年1月末速報値）の死傷者は、1,075人（前年同時期に比べ2人の増加となっている）。

また、平成29年は、平成25年度から29年度を対象期間とする第12次労働災害防止計画の最終年にあたるが、平成24年からの減少率は9.0%にとどまり、目標（平成24年の数値より15%減少させる）は達成できなかった。

主な産業の前年との比較では、建設業124人（-34人）、陸上貨物運送事業125人（-5人）、商業103人（-6人）、農林業103人（-5人）では減少を見たが、製造業261人（+20人）、保健衛生業139人（+34人）で大幅に増加した。

また、死亡者は、前年同期の14人から5人減少し9人となったが、本県の就業人口に鑑みれば、全国に比し、高い水準となっている。

業種別では、建設業3人、製造業、運輸交通業が各2人、畜産業、接客娯楽業が各1人であり、内容をみると墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ、熱中症が各2件、飛来・落下、崩壊・倒壊、激突されが各1件となっている。

一方、労働者の健康をめぐる状況では、定期健康診断における平成28年の有所見率は、56.5%であり、前年と比べ1.1ポイント上昇した。

また、過重な労働による脳・心臓疾患や就労に関するストレスによる精神的疾患で労災請求する労働者も見られている。

4 労働保険をめぐる動向

県内における労働保険適用状況（平成 28 年度末現在）は、適用事業場数が 29,546 事業場で、このうち労働保険事務組合委託事業場数が 14,960 事業場で、委託率は 51.0%となっている。

労働保険料徴収決定及び収納状況（平成 29 年 12 月末現在）は、徴収決定額 116 億 283 万円、収納済歳入額 85 億 3075 万円で、収納率は 73.4%（全国平均 70.6%）に達し、前年同期 72.9%と比べ 0.5 ポイント上回っている。

労災補償について、平成 28 年度新規受給者は 4,811 人となっており、前年度(4,678 人)と同水準である。脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災請求件数は、平成 29 年度 15 件（平成 29 年 12 月末現在）であり、前年度（9 件）と比較して増加している。また、石綿関連疾患に関する労災請求件数は、平成 29 年度 9 件（平成 29 年 12 月末現在）であり、前年度（5 件）と比較して増加している。

平成 18 年 3 月に施行された「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づく特別遺族給付金の請求は、平成 29 年度は 0 件（平成 29 年 12 月末現在）となっている。

雇用保険については、雇用保険適用事業所（平成 28 年度末現在）17,308 件、被保険者数 235,430 人となっている。

平成 28 年度の受給資格決定件数は 11,525 件で前年度に比べ 4.9%の減、初回受給者数は 9,101 人で前年度に比べ 6.5%の減、受給者実人員は 3,372 人（月平均）で、前年度に比べ 6.9%の減少、また、支給金額は 4,392,283 円で、前年度に比べ 7.7%の減少となっている。

第 2 労働行政の課題と対応

和歌山における労働者一人当たりの年間総実労働時間は全国平均を上回っており、また、年次有給休暇の取得率は低いままになっている。一方で、女性の有業率は、全国平均より低く、多くの就業希望が実現していない状況もみられる。こうした中で、少子高齢化や若者の県外流出により人口が減少し、働き手が減りつつある。

このような状況を改善し、地域と企業の活力を高めていくためには、和歌山の将来を担う若者を惹きつけるとともに、女性、障害者、高齢者等の多様な働き手の活躍が促進されることにより、全員参加型の社会を実現していくことが求められる。ここでは、仕事と生活の調和がとれ、人々が健康で安心して働くことができる魅力ある雇用・職場環境を実現するとともに、生産性の向上が図られるようにしていくことが重要となる。

したがって、和歌山労働局においては、『働き方改革』の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上、「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画」の 2 点を平成 30 年度施策の柱として取り組む。

1 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

ア 非正規労働者の均等・均衡待遇、正社員転換の推進

(課題)

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者数は雇用者全体の約 4 割を占める状況にある。少子高齢化の進行による労働力人口の減少が

見込まれる中、これからの日本の経済成長にとって、雇用情勢が着実に改善しているこの時機をとらえ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換、均等・均衡待遇実現を強力に推し進めていくことが重要である。

(対策)

(ア) 同一労働同一賃金に関する法制度の周知

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」の趣旨に基づきガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

また、「働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する同一労働同一賃金の理解の促進を図るとともに、業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」の周知により、事業主へのきめ細かな支援に努める。

(イ) 和歌山県正社員転換・待遇改善実現プランの推進

非正規労働者の正社員転換・待遇改善を加速させるため、平成 28 年度～平成 32 年度の 5 か年を計画期間として策定した、和歌山県正社員転換・待遇改善実現プランに基づき、安定所における正社員求人への積極的な確保、正社員就職に向けた担当者制による支援、業界団体等に対する要請等により、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善の取組を推進する。

(ウ) 非正規雇用労働者の正社員・待遇改善

非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を促進する「キャリアアップ助成金」の、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際の加算助成など拡充内容について周知し、積極的な活用を促すとともに、適正な支給事務を行う。

また、フリーター・ニート等の正社員就職を促進するため、企業に対し「トライアル雇用助成金」の活用を促すとともに、支援拠点であるわかもの支援コーナー等において、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせん機能を強化するとともに、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。

(エ) 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」の制度について、労働局及び安定所においては、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、事業主に対して当該制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取組みを支援する。

イ 労働者派遣事業の適正な運営及び派遣労働者の保護

(課題)

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させる必要がある。

また、平成 28 年に実施した派遣法改正の施行状況調査の結果をみれば、派遣労働者に対して改正法の周知が十分に行き渡っているとはいえない状況にあることから、労働者派遣に関する制度の周知及び必要な助言を行う必要がある。

(対策)

(ア) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の確保

労働者派遣事業者については、計画的な指導監督を行い、法令遵守の徹底を図り、適正な労働者派遣、偽装請負の防止に努め、特に悪質な違反及び労働者派遣法違反を繰り返す事業主等に対しては厳正に対処する。

また、違反事案の相互情報提供の徹底、共同監督の実施など、職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

さらに、需給調整事業室が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用環境・均等室等の職員による説明機会を必要に応じ確保するなど、各部署間の緊密な連携を図る。

(イ) 派遣労働者の保護と雇用の安定の確保

派遣労働者からの個別の相談に対し、適切な助言、指導を行うとともに、派遣労働者として働くために必要な情報の提供を行う。

派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置を派遣先に徹底させるとともに、派遣元には有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換措置等、安定した雇用の継続を図るように努めさせる。

また、派遣労働者の賃金の決定に当たっては派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した待遇が確保されるよう、適切に指導を行う。

ウ パートタイム労働者の均等・均衡確保の推進

(課題)

パートタイム労働者などの非正規雇用労働者は正規労働者と比べ、雇用が不安定で賃金が低く抑えられており、能力開発の機会も少ないことから、その希望や意欲・能力に応じた正社員転換、均等・均衡待遇の推進が求められており、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)の周知・指導等によりパートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進、正社員転換の徹底を図るとともに、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進などパートタイム労働法の着実な履行確保に努める必要がある。

(対策)

(ア) パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られ公正な待遇が実現するよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進措置の制度化に係る指導に重点を置いた計画的な報告徴収の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

(イ) 紛争解決の援助

パートタイム労働者等からの労使間の紛争に関する相談については、相談者のニーズに応じ、パートタイム労働法第 21 条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助又は同法第 25 条に基づく均衡待遇調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(ウ) パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標 (パート指標)」やパートタイム労働者の活躍に

向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍企業宣言」の活用、パートタイム労働者の雇用管理改善に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の利用促進等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するとともに、特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

また、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合や各種説明会等において、必要に応じて、キャリアアップ助成金や「パート労働ポータルサイト」等の案内等により同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

(2) 長時間労働の是正等

ア 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

(課題)

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理にかかる措置を適切に実施することが重要である。このため、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対して労働基準監督官による監督指導を徹底する必要がある。

また、過労死等防止対策推進法に基づき定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月閣議決定）に沿って、啓発等を推進していく必要がある。

(対策)

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えている疑いがある事業場や、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して、引き続き監督指導を徹底する。

さらに、過労死等防止啓発月間である 11 月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

(イ) 過労死等防止対策の推進

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿って、地方公共団体とも協力・連携を図りながら、過労死等防止に向けた啓発等を実施する。また、民間団体とも連携して「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、対策の周知・啓発を図る。

イ 労働条件の確保改善対策

(課題)

賃金不払等の労働基準関係法令違反に係る相談が引き続き数多く寄せられているほか、基本的な労働条件の枠組みが確立されていない事業場もみられることから、これら事業場に対して監督指導を実施し、法定労働条件の履行確保を図る必要がある。

(対策)

(ア) 基本的労働条件の確立及び賃金不払残業の防止等

管内事業場の勤務環境を改善及び向上させるため、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など労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、これを定着させるための監督指導を実施する。

特に、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底する。

また、賃金不払残業の解消を図るため、労働基準関係法令及び「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」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。

さらに、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期解決のため迅速かつ適切に対応する。

いずれも、重大又は悪質な事案に対しては司法処分を含め厳正に対処する。

(イ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

a 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等を周知することにより理解の促進を図るとともに、長時間労働などの問題が認められる事業場に対しては、運輸支局と連携を図り、的確な監督指導を実施し、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

また、運輸支局と連携して「トラック輸送における取引環境・労働時間改善和歌山協議会」を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

さらに、タクシー事業者に対しては、累進歩合制度の廃止に係る指導等について一層の徹底を図る。

b 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定担当部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知し、労働条件の明示や賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、問題があると考えられる事業場に対しては、重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用及び技能実習法に基づき新設される外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

特に、技能実習生の強制労働等の人権侵害が疑われる事案については、出入国管理機関との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令の違反かつ悪質性が認められるもの又は社会的にも看過し得ないものについては、厳正に対処する。

c 介護労働者

介護事業場は、新規に設立される施設も多く、法定労働条件の履行確保を図る必要があることから、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有す

る県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(ウ) 「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、引き続き的確な監督指導等を実施し、その存在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。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 少子高齢化に伴う労働力減少への課題と対策

(課題)

県内において少子高齢化や若者の県外流出により人口が減少し、働き手が減っている状況の中で、地域と企業の活力を高めていくためには、若者を惹きつけ、女性の活躍が一層促進されるような、仕事と生活の調和がとれた魅力ある雇用・職場環境を実現し、地域や企業の将来を担う人材を一人でも多く確保・定着させていくことが重要な課題となっている。

そのため、当局においては、平成27年6月に行政・労・使による「和歌山働き方改革会議」を設置し、三者の共同宣言となる「和歌山働き方改革宣言」の採択（平成27年6月）、県内企業によるパネルディスカッションを含む「和歌山働き方改革シンポジウム」の開催（平成27年11月）、正社員求人の拡大、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善への取組の必要性について合意（平成28年2月）等の取組を進めてきたほか、平成28年6月の第3回、平成29年7月の第4回会議においては、金融機関の参画をいただき、労働局幹部の企業・団体訪問による働きかけや「和歌山働き方改革宣言」のポスターによる周知啓発を積極的に実施してきたところである。

さらに、平成29年8月に和歌山県社会保険労務士会と「働き方改革」共同宣言に調印を行い、平成29年12月には株式会社紀陽銀行及びきのくに信用金庫と「働き方改革にかかる包括連携に関する協定」を締結し、様々な取組により「働き方改革」を推進している。

引き続き、「和歌山働き方改革宣言」の趣旨を踏まえ、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進、適正な条件の下での多様な働き方の普及、女性の活躍促進のための社内体制の整備などの「働き方改革」の取組を一層浸透させることが必要である。

(対策)

(ア) 働き方改革等の取組の推進

a 働き方改革の取組

長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進、適正な条件の下での多様な働き方の普及、女性の活躍促進などへの取組を加速すべく、企業の経営トップへの働きかけを引き続き実施する。また、行政・労・使による協議・意見交換の場として「和歌山働き方改革会議」を継続して開催するとともに、県民各層への広報啓発等を実施していく。

また、全産業の生産性革命や働き方改革を実現するためには、地場産業に対する知見・情報・ネットワーク等を有する金融機関との連携を通じて、地域特有の産業構造の変化や労働市場の動向を共有し、地域の企業・産業の取組をともに支援していくことが肝要。このため、「働き方改革にかかる包括連携に関する協定」を締結した金融機関との連携の実効性が一層高まるよう、日常的な情報交換・連携にも取り組むこととする。

県内市町村へ「働き方改革」への取組を呼びかけ、趣旨に賛同いただいた市町村のトップメッセージ、取組スローガン等を和歌山労働局ホームページの「働き方改革」特集ページ「和歌山の働き方改革」に掲載し、また、相互にホームページをリンクし働き方改革関連の情報発信を強化するなど引き続き、市町村と連携した周知啓発を行う。

b 管内企業経営陣への働きかけ

地域に影響力のあるリーディングカンパニーを局長が引き続き訪問し、その企業トップに働き方・休み方の見直しに取り組むよう働きかけ、県下全域で「働き方改革」が進むよう機運の醸成を図っていく。

企業訪問において把握した先進的な取組や他企業の模範となる取組等については、局ホームページの「働き方改革」特集ページ「和歌山の働き方改革」に掲載し、情報発信に努める。

c ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による改善のための助言・指導等を実施する。また、生産性向上などで拡充された助成制度を活用し、設定改善に取り組む中小企業を支援する。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」及び局ホームページの働き方改革特集ページ「和歌山の働き方改革」による情報発信を行う。

d 和歌山働き方改革会議提言の周知・啓発

第1回和歌山働き方改革会議において採択された「和歌山働き方改革宣言」をポスター及びリーフレットを活用し、事業所及び県民に対して周知・啓発を図る。

また、28年度末に国の「働き方改革実現会議」において取りまとめられた「働き方改革実行計画」を踏まえつつ、和歌山働き方改革会議において、県内における働き方改革の更なる浸透に向けた取組を加速させる。

(イ) 適正な労働条件の整備

a 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知を行う。

b 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等にワンストップで対応する拠点として県とともに設置している医療勤務環境改善支援センター等において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を実施する。

また、医療勤務環境改善支援センターと連携して医療機関の労務管理者等を対象とした研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

イ 無期転換ルール of 普及

(課題)

平成25年4月1日に施行された改正労働契約法第18条に基づく無期転換ルールにより、平成30年4月以降、無期転換の申込みが本格的に始まっているが、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働

条件の引き下げ等が懸念される。このため、使用者に対しては、法の趣旨に則った、具体的な取組を強く促すとともに、無期転換ルール適用を意図的に避ける目的での雇止め等には、積極的に啓発指導を行うことが必要であり、労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的に法の趣旨等を周知する必要がある。

(対策)

無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの対応を強く促す。また、無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨や制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

また、労働者に対しては、局署所が連携して説明会等あらゆる機会を捉え周知するとともに、組合団体や地方公共団体を通じて広く周知を行う。

さらに、総合労働相談コーナーへの無期転換ルール相談窓口の設置などの取組を行い、労使双方に対する相談対応や、使用者側に対して積極的な啓発指導を行う。

ウ 最低賃金制度の適切な運営

(課題)

最低賃金制度は賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能する必要がある。

このため、最低賃金の改定に当たっては、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行う。

さらに、最低賃金の引上げにより大きな影響を受ける中小企業に対して、支援措置を積極的に周知する必要がある。

(対策)

(ア) 最低賃金審議会の円滑な運営

最低賃金の改定に当たっては、和歌山地方最低賃金審議会において、県内の経済動向、地域の実情等を踏まえた審議が円滑に行われるように的確な情報の提供と慎重審議が担保される日程の確保を図る。

(イ) 最低賃金額の周知徹底等

使用者団体、労働者団体、地方自治体等を通じ、最低賃金を広く周知し遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(ウ) 最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、業務改善助成事業、相談等支援事業、中小企業団体助成事業、キャリアアップ助成金（処遇改善支援）及び人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース及び設備改善等支援コース）を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(4) 生産性向上・賃金引上げのための支援

ア 生産性向上に資する人材育成の強化

(課題)

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、労働生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

また、ITリテラシーはIT業界に限らず、ITを活用する全産業の人材に求められており、働く人々のIT力の強化を図る必要がある。

(対策)

(ア) 賃金の引上げ等の支援の強化

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、金融機関と連携し、労働生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

(イ) 労働生産性向上に資する人材育成の強化

専門実践教育訓練給付制度、教育訓練プログラムの開発による労働者の自発的な能力開発支援や、キャリア形成促進助成金の効果的活用等による企業内訓練の推進、民間人材の活用による在職者訓練の強化を図る。

イ ハローワークにおけるマッチング機能の充実

(課題)

昨今の深刻化している人材不足問題に対応し、アベノミクスの最重要課題である労働移動を実現するためには、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自らに合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。

また、その際には、地方創生の実現に向け、地域の産業構造も踏まえたマッチングに取り組んで行くことが必要である。

(対策)

(ア) ハローワーク等の機能強化

a マッチング機能強化のための環境整備

マッチング機能の強化の一環として、所が保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体にオンラインで提供する取組を平成26年9月に開始し、平成27年9月以降は一般的なインターネット回線・汎用パソコンが利用可能となり、オンラインによる求人情報の提供は更に活用されていることから、引き続き地方自治体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく。

b ハローワークにおける機能の強化

(a) 職業紹介業務の充実強化

求職者数は減少傾向にあるが、真に安定所の支援が必要な求職者へのきめ細かな就職支援を行う好機と捉え、求人・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、職業相談・職業紹介を受けていない状況が一定期間以上続いている者や求職活動に慣れていない者など安定所からの働きかけが有効と思われる者等を対象に、積極的に来所勧奨を行うなど、安定所での就職支援が必要な者を所

に誘導するとともに、予約制・担当者制を積極的に活用し、よりきめ細かな支援を実施する。

特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定のミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。具体的には、平成 29 年度に行った点検結果を踏まえ、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につながる等効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

(b) 正社員求人を含めた良質求人の確保のための求人開拓の実施

求人開拓については、正社員求人を含めた良質求人の確保を図ることが重要であり、局幹部、安定所幹部、紹介部門、求人部門を中心とした安定所の職員及び求人者支援員等、労働局・安定所の総力を挙げた求人開拓を実施する。

求人確保に当たっても、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、①正社員求人のほか、②応募しやすい求人の確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。

また、求人開拓の効果を最大限とするために、様々な情報を端緒にして求人可能性の高い事業所を戦略的に絞り込むこと、事業主にとって有用な助成メニューについての情報を併せて提供することで事業主の求人提出への意欲喚起を図る。

良質求人の確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

(c) 求人者に対する充足支援の更なる強化

求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。

また、求人部門職員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人者のニーズの把握、「顔の見える関係」づくりに努める。さらに、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有し、求人部門と職業紹介部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図るとともに、求人のフォローアップを徹底する。特に、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

(d) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとしたので、問題事案の把握、迅速な対応に役立てること。

この問題については、労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、局においては、これまで以上に、職業安定部及び労働基準部並びに署所の積極的な連携を図る。また、「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

(e) 求人事業所のPR機会の提供

事業所訪問等で把握した求人票以上の情報や、求職者が応募意欲を高める詳細

で活きた事業所の情報を伝えることにより、求職者の応募を促進する。

①事業所画像情報の収集と提供

求職者の求人等への理解を促進するため、事業所画像情報として、作業風景、建物の外観、製造・取扱商品等幅広い選択を示しつつ、画像情報を収集し、情報提供端末への掲載、庁舎内の掲示等により求職者に提供する。

②求人者の声の提供

事業主や従業員からのメッセージ、職場の様子等、求人票に表せない情報を図表、絵、写真等を用い提供する。

(イ) 地域における企業支援の強化

ハローワーク職員による企業訪問を積極的に実施し、地域における求職者の動向や国の助成金制度の周知・活用方法等の提供、企業ニーズなどを収集するとともに、企業訪問で得られた地域の企業情報を積極的に発信するなど、地域における人材確保に向けた企業支援を強化する。

また、安定所長による企業訪問により得られた地域企業の声を業務に反映させ、対企業サービスの充実・強化を図る。

(ウ) 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じている安定所が、その強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、安定所内外の研修、わかりやすい資料の配付等を通じ、職員等一人ひとりが、各施策の意義、必要性を十分理解し、共有できるようにする。

また、業務推進・改善に向け、各安定所において、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、更なる改善を図る。

さらに、ハローワークが頼られる存在であるため、基本業務の徹底を土台に、求人企業、求職者双方から寄せられる期待に応え続けられるよう、各安定所において、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービス向上につなげていくとともに、職業紹介部門の職員の専門性向上のため、平成32年度末における職業相談部門に配置する職員のキャリアコンサルティング資格取得者を5割以上をめざし一層促進する。

ウ 労働者の職業能力開発への支援（ジョブ・カードの活用促進）

（課題）

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、和歌山県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める必要がある。

（対策）

「和歌山県地域ジョブ・カード運営本部」において策定した「和歌山県地域推進計画」に基づき、県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、企業、職業訓練機関、大学、職業紹介事業者などに対して着実な活用促進を図る。

また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていく上で有効であるため、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。

特に、非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

(5) 人材確保対策、地方創生の推進人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進

ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

(課題)

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

このため、各地域の状況を的確に把握し、安定所におけるマッチング支援の強化及び雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」等を推進する必要がある。

(対策)

(ア) 総合相談窓口の設置

和歌山安定所に設置している「福祉人材コーナー」を「人材確保対策コーナー」として福祉分野に加え、建設・警備・運輸等人手不足分野の職種について、求人者・求職者の両面から人材確保支援を一体的に行い、求人充足の強化を図る。

(イ) マッチング支援の強化

介護分野においては、就職支援セミナー、採用面接会を兼ねた事業所見学会等、マッチング促進の取組を積極的に実施する。

医療分野においては、看護師資格保有者に対して、和歌山県ナースセンターと連携し、ナースセンターが実施する就職説明会、復職支援研修への参加勧奨、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。

また、「人材確保対策コーナー」において、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスを提供する。

併せて、地方自治体や地域の関係機関を構成員とする福祉人材確保推進協議会において就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する支援を実施する。

建設・警備・運輸分野においては、不足している労働者を確保・育成するため、建設・警備・運輸関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底等を図るとともに、県等の関係機関や業界団体等との連携した取組の強化など、人材確保対策の推進を図る。

(ウ) 雇用管理改善の推進

雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金、建設労働者確保育成助成金の支給や、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発や業界ぐるみ・地域ぐるみでの集団的な雇用管理改善の実践を推進するための雇用管理改善推進事業を推進するとともに、労働局・安定所による啓発運動を行うなど、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進する。

イ 地方創生の推進

(ア) 地方創生に向けた地域雇用対策の推進

(課題)

政府の重要施策である地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされているところである。このため、雇用情勢の悪い地域のみならず、人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域も重点的な行政対象として意識し、状況に応じた対策を実施することが必要である。

(対策)

(ア) 「働き方改革」の実現に向けた和歌山県との連携強化

働き方改革を通じて仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、「まち・ひと・しごと創生法」(平成 26 年法律第 136 号)に定める基本理念に則り、「働き方改革」の実現に向けて、和歌山県等とも連携を密にして取組を推進する。

(イ) 和歌山県との雇用対策協定に基づく連携・協力等の推進

平成 27 年 11 月 1 日に締結した「和歌山県への移住・定住促進に係る連携・協力等に関する協定」に基づき、和歌山県が地方版総合戦略「和歌山県まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づき設置している「わかやま定住サポートセンター」と連携・協力し、和歌山県への移住・定住希望者への就職支援を引き続き実施していく。

(ウ) 戦略産業雇用創造プロジェクトを通じた雇用対策の推進

和歌山県が、平成 28 年 4 月から最長 3 年間実施する「紀の国わかやま戦略的成長力強化分野雇用創造プロジェクト」について、当該プロジェクトにおける各事業の実施に当たって密接な連携に努め、安定的かつ良質な雇用の創出が図られるよう支援を行う。

(エ) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するための実践型地域雇用創造事業を推進するため、地方自治体に対し、他地域の事例紹介等を行い当該事業の実施を促す。

(6) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

(課題)

第 13 次労働災害防止計画の目標(労働災害による休業 4 日以上の子傷者数を平成 30 年から平成 34 年の 5 年間で 10%以上減少させる)達成に向けて、初年度は 3%以上の労働災害を減少させることが必要となる。

死亡災害を始めとする労働災害を大幅に減少させるためには、新たな視点での一層の取組が必要である。死亡災害の発生割合が高い建設業及び製造業のほか死傷災害が増加した製造業、保健衛生業に対する取組を強化する。また、全災害の約 2 割を転倒災害が占めていることから、業種横断的に転倒災害防止を推進する「STOP! 転倒災害プロジェクト」をより一層積極的に展開することとする。

健康確保対策・職業性疾病対策については、引き続き過重労働、メンタルヘルス、化学物質による健康障害防止、腰痛・熱中症予防及び受動喫煙防止を重点に取り組む必要がある。

(目標)

休業4日以上死傷者数を前年より3%以上減少させる。

(対策)

(ア) 労働災害防止対策の推進

a 災害発生事業場（重点）

労働災害を発生させた事業場等に対し、時機を逸することなく監督指導、安全衛生個別指導を積極的に実施し、災害発生の背景要因に踏み込んだ再発防止対策、リスクアセスメント実施の徹底を図る。

b 製造業

平成29年は災害が増加したことを踏まえ、災害発生件数が多かった「食料品製造業」、「化学工業」、「金属製品製造業」を重点に個別指導を実施する。

指導に当たっては、重篤災害につながりやすい「機械によるはさまれ、巻き込まれ災害」の防止を重点に、「機械の包括的な安全基準に関する指針」の遵守を含め指導を行う。特に、食料品製造業については、食品加工用機械に係る安全装置等の徹底を図る。

c 建設業（最重点）

平成29年は3件の死亡災害が発生しており、県内の死亡災害の1/3を占めていることから、個別指導を積極的に実施する。特に、重篤な災害につながるおそれの高い墜落・転落災害防止、崩壊・倒壊災害防止を重点に指導するとともに、夏期においては、熱中症の予防についても重点として指導する。

建設業における災害防止には、元請による安全管理が肝要であることから、元方事業者に対し、「建設業における労働災害を防止するため事業者が講ずべき措置」の実施を徹底させ、自主的安全衛生管理活動の確立を期す。

さらに、発注機関に建災防県支部・分会を加えた建設工事関係者連絡会議を局及び署において開催するとともに、合同パトロールの実施等、労働災害防止対策の一層の徹底を図る。

d 陸上貨物運送事業

災害の減少傾向を定着させるため、運送事業者に対し、「荷役作業の安全ガイドライン」及び「交通労働災害防止ガイドライン」の集中的な指導を行い、周知徹底を図る。特に、災害の約7割を占める荷役作業時の安全対策については、荷主への指導も含め、墜落・転落災害防止対策、フォークリフト災害防止対策を徹底する。

また、和歌山運輸支局と連携して開催する「トラック輸送における取引環境・労働時間改善和歌山協議会」の場においても、同ガイドラインに加え、災害事例、荷主による災害防止協力の好事例の紹介などの情報を発信する。

e 農業

平成29年は災害が減少したが、12次防期間中では増加している業種である。

農業については、果実収穫時（5月、6月、11月、12月）に労働災害が多発していることから、県等と共同で作成したリーフレットを活用する等して、県振興局等とも連携して、墜落・転落災害の防止等を中心に安全対策の徹底を指導する。

f 林業

労働災害は減少しているが、災害発生率が他産業に比べ異常に高く、また、重篤な災害も多発している業種である。立木の伐倒作業中の災害が多いことから、かかり木作業等の安全対策について、林業・木材製造業労働災害防止協会和歌山県支部と連携し、徹底を図る。

また、県と連携を図りつつ、集団指導、現場パトロールを実施するとともに、チ

エンソー取扱い作業指導員の活用を図る。

g 保健衛生業（最重点）

平成 29 年に災害が急増（前年比+34 件）した業種であることを踏まえ、昨年度から展開している「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」（以下「第三次産業推進運動」という。）を積極的に展開するとともに、災害発生件数が多い法人の本部に対しては個別指導を実施する。

また、特に災害が多い居住型の社会福祉施設等に対し、安全推進者の選任等安全衛生管理体制の確立、安全衛生活動、安全衛生教育、転倒災害防止及び改正された「職場における腰痛予防対策指針」の周知徹底を図る。

さらに、県、和歌山市が主催する県内の介護事業者を対象とする研修会の場合を活用した指導を行う。

h 小売業

災害件数は増減を繰り返し、減少が定着しない業種であることを踏まえ「第三次産業推進運動」を社会福祉施設と同様に積極的に展開するとともに、引き続き、店舗等における安全管理者（推進者）の選任等安全衛生管理体制の確立、4 S 活動等（整理、整頓、清掃、清潔）の周知徹底を図る。災害発生件数の多い多店舗展開企業の本社に対しては、個別指導を実施する。

i 飲食店

「第三次産業推進運動」を社会福祉施設と同様に積極的に展開していく。

なお、労働災害を発生させた事業場に対しては、監督指導、安全衛生個別指導の他、自主点検表や対策のパンフレット等を送付する文書指導により、転倒災害及び食品加工用機械を含む切れ・こすれ災害の防止、4 S 活動（整理、整頓、清掃、清潔）の周知徹底を図る。

j 業種横断的対策

作業通路の確保、整理整頓、滑り防止等による転倒災害防止対策の周知徹底を図るための「STOP！転倒災害プロジェクト」を引き続き展開する。

交通事故防止対策として県警主催の安全運転管理者等講習等において「交通労働災害防止ガイドライン」の周知徹底を図るとともに、和歌山県交通事故をなくする県民運動推進協議会の各機関と連携し、交通安全のための啓発活動等を行う。

また、荷主等（荷主、配送先、元請事業者等）に対して「荷役作業の安全対策ガイドライン」を周知し、陸上貨物運送事業労働者の事故防止を図る。

(イ) 労働者の健康確保・職業性疾病対策の推進

a 過重労働による健康障害防止

引き続き、長時間労働を行わせた場合の医師による面接指導の徹底を図る。また、長時間労働者に係る情報の産業医への提供の徹底、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の徹底を図る。

労働者数 50 人未満の中小事業場に対しては、地域産業保健センターにおける健康相談、健康診断事後措置、長時間労働者の面接指導等の利用を勧奨する。

b メンタルヘルス対策（最重点）

ストレスチェックの実施が義務化された労働者数 50 人以上の事業場に対しては、その実施状況を確認し、未実施事業場に対して適切に実施させるため個別指導を実施する。また、50 人未満の事業場のうち、メンタルヘルス不調者への対応やメンタルヘルス対策に不知である等の課題を抱える事業者に対しては、引き続き和歌山産業保健総合支援センターによるメンタルヘルス支援事業の利用を促進する。

c 化学物質による健康障害防止

事業場における化学物質の取扱状況について基礎データの整備に引き続き努めると

ともに、有機溶剤、特定化学物質を取り扱う事業場に対し、計画的に監督指導・個別指導を実施し、化学物質による健康障害防止の徹底を図る。

また、ラベル表示、安全データシートの交付、リスクアセスメントの実施が義務付けられている化学物質については、追加対象物質を含め、その実施と周知、徹底を図る。

d 石綿障害予防

石綿含有建材を使用した建築物の解体工事等の現場については、県及び和歌山市との相互情報通報制度を適切に運営することにより、現場把握を適切に行うとともに、外部からの情報又は計画届等において問題が認められた場合は、適切な指導を行う。また、各自治体が実施する再生砕石への石綿混入防止パトロールに引き続き協力する。

e 熱中症予防

暑さが本格化する前の時期を中心に、特に、建設業、警備業など屋外の高温下での作業について、WBGT値（暑さ指数）の活用、休憩場所・休憩時間の確保、水分、塩分の補給、労働衛生教育等、予防対策の周知徹底を図る。

f 粉じん障害防止

ずい道建設工事現場の全数について指導を実施し、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」の周知徹底を図る。

また、屋外における研磨作業時の呼吸用保護具の使用等、粉じん作業における労働衛生対策を徹底させ、じん肺の新規発生を防止する。併せて、粉じん対策指導委員の活用を図る。

g 職場における受動喫煙防止

職場の受動喫煙防止対策について、全面禁煙又は空間分煙による対策を推進するとともに、受動喫煙防止対策助成金について一層周知に努め、同助成金の活用を図る。

(ウ) 事業場における治療と職業生活の両立支援について（重点）

がん等の疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立を支援するために、昨年度設立した『和歌山地域両立支援推進チーム』の構成各機関と連携して「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知啓発を図るとともに、両立支援コーディネーターの充足、シンポジウム、セミナーの開催等に取り組む。

(エ) その他の安全衛生対策の推進

a 和歌山産業保健総合支援センターの円滑な運営

和歌山県産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの円滑な運営を支援する。

b 自主的安全衛生活動の推進

自主的安全衛生活動を推進するため、安全衛生優良企業評価制度の周知及び申請を幅広く呼びかけ、企業の申請を促す。

また、災害発生事業場を中心に、種々の機会をとらえてリスクアセスメントの重要性を発信し、導入を促進する。

イ 労災補償の迅速・適切な処理等

(課題)

労災保険請求に係る事務処理については、標準処理期間を見据え迅速に行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する必要がある。

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申請者に対する処理状況の連絡等の実施について徹底する必要がある。

(対策)

(ア) 労災保険給付の迅速・適正な処理

複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患及び精神障害事案については、認定基準等に基づき、適切な進行管理の実施により調査及び業務上外の判断の迅速・適正化を一層推進し、併せて、監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

また、聴取調査の実施に当たっては、請求人等の置かれた状況を的確に把握の上、親切的な対応を推進し、特に、不支給決定を行った場合には、請求人等の納得性を高めるため、認定基準等の説明に加え、調査の経過や不支給と決定した理由及び審査請求手続き等について、適切に対応する。

さらに、セクシュアルハラスメントの被害を受けたこと等により精神障害を発病した労働者からの相談・聴取に当たっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応するとともに、必要に応じて雇用環境・均等室に情報提供を行う。

石綿関連疾患については、認定基準等に基づき、被災労働者及びその遺族に対し、労災保険給付及び特別遺族給付金の迅速・適正な補償（救済）を行う。併せて、補償（救済）制度の更なる周知徹底を図り、特に、がん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨がされていない場合は、当該病院等に対して再度周知を行う。

(イ) 障害厚生年金等との併給調整の確実な実施等

休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整については、障害厚生年金等の受給状況を十分に把握し、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合の確実な実施を図る。

(ウ) 労災診療費の適正支払いの徹底

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。

また、地方厚生局等と連携し、地方厚生局等が保険医療機関に対して実施した指導・調査等の結果情報を活用し、当該情報に基づく労災診療費支払いの一層の適正化を図り、さらに、誤請求の多い労災指定医療機関等に対しては、個別に実地指導を行う。

(エ) 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないように、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権については、漫然と時間を経過させ時効を完成させることがないように、組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

(オ) 行政争訟に当たっての的確な対応

行政不服審査法改正に伴う新制度の適切な運用を図る。

審査請求事案の処理については、的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人等関係者に対する処理状況の説明を行うなど、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟追行については、事案に応じた的確に補充調査を行う等、主張・立証の充実に努める。

(カ) 非常勤職員等の活用

労災保険給付専門調査員をはじめとする非常勤職員を積極的に活用し、職員と一

体的に事務処理を行う。

(キ) マイナンバー制度への適切な対応

特定個人情報等が記載された書類の適切な取扱いや、特定個人情報へのアクセス状況の点検等安全管理措置を徹底する。

ウ 労働保険の適正な適用・徴収対策の推進

(課題)

労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保及び労働者の福祉の向上等の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と労働保険料の適正申告、確実な納付が最も重要な課題である。

(目標)

未手続事業場に対する加入勧奨による成立事業場数 325 件以上

労働保険料の収納率 98.9%以上

(対策)

(ア) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

行政改革推進会議のとりまとめにおいて、平成 32 年までに未手続事業を 2 割解消(平成 27 年度比)することが目標とされたことも踏まえ、これまで以上に積極的に取り組む。

適用促進を図るためには、未手続事業を的確に把握することが重要であることから、労働局及び監督署、安定所の連携はもとより、関係行政機関との通報制度等も活用する。

また、適用促進にかかる委託業務については、受託団体に対する的確な情報提供や意見交換等の連携を密にし、加入勧奨活動を支援する。

さらに、加入勧奨、手続指導を行っても自主成立を行わない事業主については、職権により成立させ、保険料について認定決定する。

(イ) 労働保険料等の適正徴収

a 労働保険料等の適正な申告

事業主に対して、労働保険制度等の理解を促すとともに、法令に従った適正な労働保険料等の申告・納付の指導を徹底する。特に、労働者・役員の範囲や賃金の取扱い等の基本的な事項及び雇用保険の加入要件についても、あらゆる機会を捉えて事業主に周知を行う。

b 収納率の向上

労働保険料の納付漏れをなくすためには、申告書の提出時に併せて、保険料の納付を促すことが、また保険料の口座振替制度利用による納付を促すことが収納率の向上に効果的であることから積極的に周知を行う。

滞納事業場への納付督促は、督促状発行から指定期限までに実施することが効果的であり、外部委託も積極的に活用して取り組む。

指定期限までに納付しない場合、架電や文書の送付による納付督促を行い、なおも応じない事業主には、滞納整理を行う。

c 実効ある滞納整理の実施

複数年にわたって滞納している事業(直近の 2 年間で 80%以上の保険料を滞納している事業に限る。)、滞納額が 100 万円以上の事業に係る事業主を重点事業主に選定の上、実効ある計画を策定し、重点的に滞納整理を実施する。

納付資力がありながら納付を怠る事業主に対しては、差し押さえの強化を図りつつ、収納未済額の縮減に努める。

d 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等の申告に疑義があるもの、パートタイム労働者が多い業種等を優先的に選定し、効果的かつ効率的に実施する。

また、未手続中の保険事故が発生した事業場や賃金不払い等他の部署から情報提供があった事業場については、確実に実施する。

e 社会保険・労働保険徴収センターにおける適切な対応

社会保険・労働保険徴収事務センターについては労働保険に関する届出について受け付けるほか、事業主向け説明会等についても日本年金機構近畿地域第二部及び各事務センターとの連携を図り、適切に対応する。

2 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

ア 男女雇用機会均等確保対策

(課題)

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を送りつつ、労働者が、その意欲、能力を発揮できる雇用管理が実現するよう、男女雇用機会均等法の周知・徹底を図る必要がある。

(対策)

(ア) 男女雇用機会均等法の実効性の確保

a 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を確認し、法違反に対しては指導を実施し、是正を図る。また、後述の女性活躍推進法に基づく取組とともに、あわせて各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、引き続きポジティブ・アクションに取り組む事業主に対して助言・支援を行う。

b 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、計画的な報告徴収を実施し、募集・採用の性差別に係る指導に重点を置く。特に、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業及び導入を検討している企業等に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図りつつ、法違反がないか積極的に報告徴収を行い、法違反の事実が認められる企業に対しては、迅速かつ厳正に対処する。

c 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、妊娠・出産等を理由とするいわゆるマタニティハラスメントについては、法違反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を実施し、迅速かつ厳正な是正・指導等を行う。

d 紛争解決の援助

労働者等からの相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、

相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法第17条に基づく局長による紛争解決の援助又は同法第18条に基づく機会均等調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 女性活躍推進法の履行確保

(課題)

女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保する必要がある。

(対策)

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出等が義務づけられる企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

さらに、取組が努力義務とされている300人以下の中小企業についても、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、女性活躍推進企業としての認定制度(えらび認定)のメリットも含め広く周知することにより取組促進を図る。

また、「女性の活躍推進企業データベース」については、スマートフォン対応により、学生を始めとして求職者の利用が増えることが見込まれることから、自社の女性活躍推進の取組をアピールする場として、女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

ウ 仕事と家庭の両立支援対策の推進

(課題)

男性の育児休業の取得を促進し、全ての企業で育児休業や介護休業を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法及び次世代支援対策推進法の周知徹底を図ることが必要である。

(対策)

(ア) 育児・介護休業法の確実な履行

a 改正育児・介護休業法の履行確保

育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、平成29年1月及び10月から施行された改正育児・介護休業法の履行確保及び周知を図る。

特に、有期契約労働者については、育児休業取得要件が緩和されたところであり、引き続き周知・徹底を図るとともに、有期契約労働者が多く雇用されている企業などを重点対象に定めて育児休業制度等の規定整備を促す等、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。併せて、子が2歳になるまでの育児休業の延長についても、周知・徹底を図る。

また、法改正により介護休業の分割取得が可能となっており、介護休業を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。

さらに、介護離職が多い業種など重点対象を定めて、改正育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

b 不利益取扱い等の相談への対応

育児・介護休業法に基づく労働者の権利等に係る事案について相談があった場合は、相談者の立場に配慮しつつ、迅速丁寧に対応するとともに、法違反が疑われる

事案を把握した場合には、事業主に対し積極的かつ厳正な指導を行う。

c 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者の意向に応じ、育児・介護休業法第 52 条の 4 に基づく局長による紛争解決援助又は同法第 52 条の 5 に基づく両立支援調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(イ) 男性の育児休業取得の促進

育児休業の取得促進、子育て期間中の短時間勤務制度の利用促進等、仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知・啓発活動を効果的に推進するとともに、「パパ・ママ育休プラス」や、平成 29 年 10 月から施行された「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇の創設」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」の広報資料の活用により、男性の育児休業取得促進に関する周知啓発に取り組む。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用促進を図り、企業における男性の育児休業取得の取組を推進する。

(ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

育児・介護休業等の両立支援等制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金や「女性の活躍・両立支援総合サイト」を周知する。また、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供及び助言を行う。

(エ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の企業の策定、届出等の完全実施を図る。

また、認定に関しては、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん及びプラチナくるみん認定について、中小企業に対する特例も含め広く周知し、県内でのくるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

さらに、くるみん認定又はプラチナくるみん認定を受けた企業は、公共調達の際、加点评価されることについて広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

エ 女性のライフステージに対応した活躍支援

(課題)

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上で、一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが必要である。このため、マザーズハローワーク事業を充実し、子育て女性等に対する再就職支援を推進する必要がある。

(対策)

(ア) マザーズコーナーにおける就職支援

和歌山安定所及び橋本安定所に設置しているマザーズコーナーにおいて、求職

活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、マザーズコーナーに加え、ワークプラザ紀ノ川、ハローワークサロンほんまち、ワークサロンかいなんにキッズコーナーやベビーチェア等の設置により子ども連れで来所しやすい環境を提供するとともに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。

また、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、求職者の希望に適合する求人の開拓を実施する。

(イ) 和歌山県等との連携

和歌山県が実施する「和歌山再就職支援『就活サイクル』プロジェクト」(結婚・出産で離職した女性等の再就職を支援するため、和歌山県独自の就活サイクルを構築。2月を就活月間と設定し、当該期間に求人を集めることで、再就職希望者の就活を後押ししようとするもの)について、企業や求職者に対する周知に協力するなど、和歌山県と連携し、女性等の再就職支援を強化していく。

また、「和歌山再就職支援『就活サイクル』プロジェクト」事業の運営施設との就職支援における連携・協力を図り、女性の再就職の実現に向けた取組を推進する。

その他、「和歌山労働局子育て女性の就職支援協議会」を開催し、各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する総合的な支援を実施する。

オ 総合的ハラスメント対策

(課題)

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止措置の履行確保、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

(対策)

(ア) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

妊娠・出産、育児休業等をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境を整備するため、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の実施や、本省が行う「職場におけるハラスメント対策支援事業」の活用等により関係法令の周知徹底を図る

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法令違反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。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を周知すると

ともに、いまだ防止対策の取組が進んでいない100人以下の企業等を中心としてセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

各種説明会や指導等あらゆる機会を捉え、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

(課題)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、第189回通常国会で成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。)に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度(ユースエール認定制度)等の取組を促進していく必要がある。

新卒者等については、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を強化する必要がある。また、就職先の選択肢としてUIJターン就職を示し、都市部の学生に地域の優良な雇用機会を提示すること等により、正社員就職の機会をより一層拡充していく必要がある。

(対策)

ア 若者の適職選択の支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づく、職場情報の提供、求人不受理、ユースエール認定制度の周知徹底を行い、青少年の雇用の促進を図り、能力を有効に発揮できる環境を担保する。

イ 新規高卒者に対する就職支援

求人開拓、就職面接会及び応募前の職場見学を実施するとともに、職員、学卒ジョブサポーターの学校訪問による職業相談を実施し、在学中の早い段階からの職業指導を推進する。

また、学卒ジョブサポーターを活用し、全校担当制等による出張相談、求人開拓、求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、事業所見学への同行、個別相談等のきめ細かな支援を行うとともに、学校と一体となった就職支援をする。

さらに、保護者等を含めた在学中早期からの働く意義や職業生活についての講習、応募前サマー企業ガイダンス、高校内企業説明会等を実施する。

ウ 新規大卒者等に対する就職支援

「わかやま新卒応援ハローワーク」を拠点として、学卒ジョブサポーターを配置し、大学等への恒常的な出張相談や大学等の協力を得て未内定者の全員登録、集中支援などを行う。また、あらゆる機会を捉えて大学等に対して新卒応援ハローワークの周知に努める。

和歌山県を始めとした関係機関と連携し、就職先の選択肢としてUIJターン就職を示し、都市部の学生に地域の優良な雇用機会を提示すること等により、正社員就職の機

会をより一層拡充していく。

エ フリーター等の正社員就職の支援

正規雇用を目指すフリーター等への就職支援を行う拠点である「わかもの支援コーナー」を通じて、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、安定所等を利用し就職が決まった者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者と安定所のつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

さらに、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により長期にわたり不安定雇用を繰り返す者等に対し、セミナー等の開催、企業に対する雇入れ支援等を実施することにより、正社員就職に向けた支援を実施する。

オ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応

「わかもの支援コーナー」及び「わかやま新卒応援ハローワーク」に設置している「在職者向け相談窓口」において得られた事業所に関する情報は、以降の職業紹介に活用するとともに、事業主に対しては若者の職場定着についての支援・助言を行う。

なお、当該窓口において受け付けた相談から、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた場合は、引き続き監督署に情報提供する等適切に対応する。

カ 若年無業者等社会的・職業的自立のための支援の推進

若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は約60万人の高止まりで推移しており、加えて、就職氷河期に学校を卒業・退学した無業者の滞留等により、これらの者を含む40代前半までの無業者数は100万人にも達する。

これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地域若者サポートステーションの拠点、相談環境、プログラム等の総合的な強化を図り、若者の職業的自立支援のより一層の推進を図る必要がある。

このため、若年無業者等に対する職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う地域若者サポートステーション事業について、安定所は県内3地域（和歌山市・橋本市・田辺市）に設置している地域若者サポートステーション等の関係機関と連携をより強化し、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

(3) 治療と仕事の両立

(課題)

病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、昨年3月に決定された「働き方改革実行計画」に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

さらに、近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が60%以上まで向上している状況などの中、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきている。

(対策)

ア がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化等

「治療と職業生活の両立支援」として、がん患者等に対する就職支援を連携先拠点病院「和歌山県立医科大学附属病院」「日本赤十字社和歌山医療センター」における出張相談を実施し、「長期療養者就職支援担当者連絡協議会」により関係機関とネットワークを構築し、総合的な支援を推進する。また、障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(4) 障害者の活躍推進

(課題)

平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化として、「障害者雇用ゼロ企業」対策を進めるため、事業主や企業トップの障害者雇用に対する理解を促進する必要がある。また、同時に法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、精神障害者の雇用促進を一層図るため、事業主の理解を促進するとともに、雇用関係助成金等をはじめとする各種支援策を周知・充実させる必要がある。

さらに、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害特性や就労形態にも配慮しつつ、労働局・安定所が中心となり、関係機関と連携し就職から職場定着までの一貫した支援が必要である。

(対策)

ア 平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

(ア) 安定所における支援の充実・強化

地域に密着した就労支援を円滑に実施するため、特別支援学校や福祉施設、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターなどの関係機関と連携した「チーム支援」を実施することにより、就職から職場定着まで一貫した支援を行う。

(イ) 「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

労働局が中心となって、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、医療機関などの関係機関と連携し、職場実習先の確保や企業見学会などを実施することにより、障害者が福祉、教育、医療から雇用へ移行することを推進する。

(ウ) 中小企業等に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業や障害者雇用ゼロ企業に対して、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携した各種支援策を講じる。

また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成や特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）（障害者初回雇用コース）等について、積極的に周知を行い、制度の活用促進を図る。

また、雇用率達成指導に当たっては中小企業を重点対象とし、指導を計画的、効果的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進する。

(エ) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主には、障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主への助成の実施により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

これらの助成金制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

(オ) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、センター連絡会議やブロック別経験交流会議等を通じて、情報共有や地域の関係機関との連携強化に努める。

イ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターを和歌山安定所・田辺安定所に配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組むとともに、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

また、和歌山安定所に就職支援コーディネーターを配置した医療機関と連携した精神障害者への支援を実施する。

(イ) 発達障害者・難病患者への就労支援

発達障害者等に対する支援として、和歌山安定所に就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を配置して発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱えている者に対して特性に配慮した支援を実施する。

難病患者に対する支援としては、和歌山安定所に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や難病・子ども保健相談支援センターとの連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。また、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者コース）については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(ウ) 雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る支援

雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため事業主への助言・指導等及び紛争解決援助のための助言・指導・勧告等を円滑に実施する。また、事業主、地方公共団体並びに就労支援機関等への制度に関する周知及び啓発並びに雇用分野における合理的配慮事例の収集及び普及に取り組む。

(エ) 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、不動産取得税、固定資産税）については、当該税制を活用することによって企業が障害者の雇用を更に進めていくことを目的としていることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、さらに雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の活用を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

(5) 高齢者の活躍促進

(課題)

人口減少の中で社会の活力を維持し、成長を持続させるとともに、高齢者の希望をかなえ、高齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65歳以降の高齢者も含め、働く意欲のある高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要である。

ア 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引き上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備する必要がある。

イ 高年齢者に対する再就職支援の強化

高年齢者は一旦離職すると、その他の年代と比べ再就職が困難であることから、高年齢求職者が安心して再就職できるよう支援を行う必要がある。

また、65歳以降も働きたい希望を持つ高年齢者が増えていることから、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援をより強化する必要がある。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

企業を退職した高年齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっている。特に、高年齢者が年齢にかかわらず地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

(対策)

ア 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて労働局幹部、安定所幹部による指導を実施する。

なお、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

また、事業主に対する助言指導にあたっては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携を図り、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

イ 高年齢者に対する再就職支援の強化

(ア) 高年齢求職者への再就職支援の充実

雇用対策法第10条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図り、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

また、高年齢者が安心して再就職支援を受けられることができる和歌山安定所の「生涯現役支援窓口」において、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援による再就職支援を実施する。

さらに、高年齢者について、長年の職業経験により高度な能力が培われているにもかかわらず、一旦離職すると再就職が困難な状況にあることから、高年齢求職者が活躍できる求人の確保やトライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金等の助成金制度を積極的に活用する。

(イ) 高齢者スキルアップ・就職促進事業

高年齢者の就職を促進するため、民間団体に委託して、未経験分野等で働く能力等を習得させ多様な職業を選択できるよう、技能講習、企業見学、職場体験、就職面接会、キャリアコンサルティング等を一体的に行う高齢者スキルアップ・就職促進事業を実施する。

(ウ) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

地方公共団体を中心に設置される地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する高年齢者の就労促進に向けた事業（生涯現役促進地域連携事業）の実施を地方自治体や関係団体に働きかけ、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

シルバー人材センター未設置の6市町村へ助言・指導を行い、全ての地方自治体の設置に向けた啓発を行う。

シルバー人材センター未設置の8市町村で設置の地方自治体への助言・指導を行い、全ての地方自治体の設置に向けた啓発を行う。

また、シルバー人材センターにおける就業機会拡大、会員拡大の取組等により、活動の活性化を図るとともに、地方自治体と連携して、シルバー人材センターの認知度を高める。

県が設置する「わかやま元気シニア生きがいバンク」（以下「バンク」という。）において、就労希望者をバンクから和歌山安定所の「生涯現役支援窓口」へ誘導し、「バンク」の周知については安定所の窓口から求職者に対しリーフレット等により周知を図っていく。

（6）生活困窮者等の活躍促進

（課題）

生活保護受給者等の生活困窮者に対するより効果的な自立支援を図るため、安定所と地方自治体が一体となった就労支援を充実するとともに、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図る必要がある。

また、職場定着支援を充実・強化することにより、生活困窮者等の就労による自立を促進する必要がある。

刑務所出所者等の就労支援については、再犯防止を推進するため「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）を踏まえ、安定所と矯正施設・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中から、刑務所出所者等に対する就労支援の充実を図る必要がある。

（対策）

ア 生活困窮者に対する就労支援

地方自治体との協議に基づき実施計画を策定し、支援体制、就労支援の役割分担、連携・協力の方法、就労に関する目標について関係者間で共有する。

支援に当たっては、支援対象者の態様や状況に応じた早期支援の徹底、就職支援ナビゲーターの担当者制による支援、公的職業訓練への受講あっせん、求職活動状況の共有化などを行うことにより、安定所と地方自治体が一体となった就労支援を推進するとともに、生活保護受給者を雇い入れた事業主に対する助成金を支給する他、就職後の定着を支援するなど、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

イ 刑務所出所者等の就労支援

和歌山安定所において、矯正施設での週2回の駐在相談等による在所中からの職業相談・職業紹介やトライアル雇用助成金等の支援制度の活用を積極的に進め、就労支援の充実強化を図る。

（7）ハロートレーニング（公的職業訓練の愛称）の推進と就職支援

（課題）

公的職業訓練の認知度を上げ、真に必要としている方に利用していただくため、平成

28年11月に策定された公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」や平成29年10月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、和歌山県や関係機関と連携の上、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図る必要がある。

また、求職者支援制度については、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練の設定や地方自治体と連携した周知、安定所によるきめ細かな就職支援により、雇用保険が適用される安定した就職を実現していくことが必要である。

特に、「働き方改革」の一環として実施する非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定を推進し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練については、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に努める必要がある。

（対策）

ア 地域ニーズに即したハロートレーニングの展開

地域訓練協議会において、地域における求職者の動向や訓練ニーズを踏まえ、公共職業訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練の一体的な計画として、「和歌山県地域職業訓練実施計画」を策定する。

安定所は、地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定に資するよう、求人者・求職者の訓練ニーズを把握する。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、安定所を利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組むため、「ハロートレーニング～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）について、和歌山県や関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及び更なる活用促進を図る。

長期の訓練コースやリカレント訓練コースは、和歌山県等の関係機関と連携を密に図ることにより、訓練コースの設定促進に努める。

イ 適切な訓練への誘導と就職支援の強化

安定所において、職業訓練関係情報の収集・提供及びジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングによる求職者の適性・能力を踏まえた適切な訓練への誘導を行い、訓練受講中は訓練実施機関と連携した就職支援、訓練修了後は担当者制も含めたきめ細かな就職支援を積極的に実施し、雇用保険が適用される安定した就職の実現に努める。

そのため、公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係るハローワークシステムへの入力 of 徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、労働局・安定所と訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練終了前から安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

（8）公正な採用選考の推進

（課題）

公正な採用選考の確保を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年

3月閣議決定、平成23年4月一部変更)に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、取り組む必要がある。

(対策)

公正採用選考人権啓発推進員制度の充実等に努めるとともに、県と連携し「企業トップクラス・公正採用選考人権啓発推進員研修会並びに企業における研修責任者研修会」の充実を図る。

また、「新規学校卒業者等の採用と選考について」により近畿高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底と公正な採用選考について雇用主に対して啓発指導を実施する。

(9) 雇用保険制度の安定的運用

(課題)

雇用保険の適用の促進を図るとともに、不正受給の防止を図りつつ、雇用のセーフティネットとしての機能の強化を図る必要がある。

(対策)

ア 適正な業務の運営

適用基準に沿って着実に適用促進を図るとともに、遡及適用に係る取扱いについて労働保険徴収室とも連携を図りつつ、2年を超える期間についても的確な確認を行う等確実な運用を図る。

イ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、①事業所の定期訪問調査、②失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、③一般被保険者等への切替、などを着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

さらに、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については適切な債権管理を行うことが必要であり、労働局と安定所が連携して返納金債権の回収、管理業務等の実施を図る。

ウ 電子申請の利用促進

利用者の利便性の向上に資するため、手続件数の多い企業、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して、引き続き電子申請の利用勧奨を行う。

エ マイナンバーの適切な取扱い

平成28年1月から、マイナンバー(個人番号)制度の利用が開始され、雇用保険業務においても、マイナンバー(個人番号)の取得が行われ、平成29年7月から、マイナンバー(個人番号)をキーとして地方自治体等との情報連携が開始されたことから、引き続き安定所の窓口等において各種届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨の周知等を行うとともに、マイナンバー(個人番号)の漏えい等を防止するために安全管

理措置に係る取組の徹底を図る。

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

和歌山県における総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や県民からの期待に真にこたえていくためには、労働基準、職業安定、雇用環境・均等及び職業能力開発の各行政分野における施策を有機的・総合的に推進する必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長（以下「局長」という。）のリーダーシップの下、関係部室が連携を図り、署及び所（以下「署所」という。）と一体となって、適時適切に対応していく。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局、署及び所（以下「局署所」という。）内各部室等へ滞りなく取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を労働局内で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

以上の取組を推進するため、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幹部等で共有し、局としての方針を検討する。

さらに、局内の会議についても、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間の連携方策等を検討する場として活用する。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局署所における行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題について的確に対応していくため、各地域の実態を把握し、実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、現状を把握することが効率的な政策実施の基本となるため、行政運営方針等に基づき、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかの検証を行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の厳しい財政事情のなか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められている。地方労働行政もこうした趣旨を踏まえ、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

このため、第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。第三に、各地域の実情にも配慮しつつ局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

(3) ハローワークにおけるマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

マッチング業務の評価・改善は、評価対象期間を定め、安定所ごとに、期間当初に目標

を設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ期間終了後に目標達成状況等を評価し、必要な業務改善を図る PDCA サイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

マッチング業務の評価は、短期的な業績向上だけでなく、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図るため、これまで実施してきた PDCA サイクルによる目標管理を拡充し、利用者視点に立った質の高い業務の基盤となる、職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組の実施状況等も対象とした総合評価を実施する。

また、職業紹介部門の職員の専門性向上のため、平成 32 年度末における職業相談部門に配置する職員のキャリアコンサルティング資格取得者を 5 割以上をめざし一層促進する。

(4) 業務執行体制の整備

社会経済情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、課題を抱える求職者や求人者及び労使からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努める。

(5) コスト削減の取組

局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の社会経済の実情の的確な把握

当局を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、局内各部署で得られた情報について共有・活用に努める。

また、局署所の幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢や地域における主要産業・企業の動向等を評価・分析する。その上で適切な行政課題を設定し、局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方自治体等との連携

(課題)

雇用対策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には、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、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要である。

(対策)

(ア) 雇用施策実施方針等を踏まえた和歌山県との連携・協力

「雇用対策法施行規則」(昭和 41 年労働省令第 23 号)に基づき、和歌山県知事の意見・要望等を十分踏まえて連携する施策を雇用施策実施方針として策定・実施するとともに、和歌山県知事から当該方針に定める施策及びその実施に係る要請があったときは、その要請に応じるよう努め、地域において緊密な連携・協力を図っていく。

また、和歌山県と締結（平成 27 年 11 月）した「和歌山県への移住・定住促進に係る連携・協力等に関する協定」に基づく、和歌山県、県内 21 の移住推進市町村並びに全市町村に配置されているワンストップパーソンと連携・協力し、和歌山県への若年者を中心とした人材の還流、育成及び定着の促進について、これまでに安定所に設置した移住・定住相談窓口による相談支援、安定所長の市町村訪問における情報提供・意見交換に加え、関係施策について更に積極的に取り組む。

(イ) 地域における労働市場全体の労働力需給調整の連携強化

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、国と地方自治体が、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。

なお、一体的実施事業や雇用対策協定、ハローワーク求人のオンライン提供、各種連携事業によって、一層の連携強化を図る。市町村連携型ふるさとハローワークなど地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

a 地方自治体との一体的実施における取組の推進

地方自治体からの提案を基に、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。取組に当たっては、一体的実施施設の性質を踏まえ、①運営協議会で設定した目標の管理及び目標の達成、②連携状況の分かる目標の導入や、事業運営計画において両者の業務内容及び両者の役割分担の明確化を図る、③利用者情報の共有の一層の推進、④地方自治体との調整に当たっての国の意思決定の迅速化、⑤地方自治体からの求めに応じた、少なくとも月 1 回の就職実績の提供等を実施し、地方自治体との連携をより一層強化するべく業務改善に努める。

b ふるさとハローワーク等を通じた雇用対策の推進

紀の川市の庁舎を活用し、労働局と共同で運営するふるさとハローワークにおいて、紀の川市と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努め、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を実施していく。

c 岩出市、紀の川市との共同宣言に基づく雇用対策の推進

「ワークプラザ紀ノ川」を活用した雇用施策の充実強化についての共同宣言」に基づき、平成 30 年 1 月 19 日に開催した「岩出市・紀の川市地域雇用対策会議」において合意した「平成 30 年度における今後の取組の方向」により岩出市・紀の川市との連携により紀ノ川地域における広域的な就職支援を実施する。

d 海南市との雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

平成 29 年 12 月に海南市役所庁舎内に開設した「ワークサロンかいなん」において、海南市とハローワークが一体となって、若者への就職支援及び移住・定住希望者、子育て女性等、生活困窮者等への就職支援を実施する。

(ウ) ハロートレーニング（公的職業訓練の愛称）の効果的な実施のための連携

和歌山県地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定、訓練実施期間の開拓や地域の関係機関間の連携方策等を検討するため、労働局、和歌山県、産業界、有識者、教育訓練期間等で構成する「和歌山県地域訓練協議会」を設置し、和歌山県における職業能力開発をこれまで以上に推進するため、地域における総合的な訓練実施計画として「平成 30 年度和歌山県地域職業訓練実施計画」を策定したところである。本実施計画に基づくハロートレーニングの着実な実施のため、関係機関の更なる連携強化に取り組む。

また、ハロートレーニングの認知度を上げ、真に必要としている方に利用していただくための積極的な広報・普及を図るため、愛称・キャッチフレーズ「ハロートレー

ニング〜急がば学べ〜」や平成 29 年 10 月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、関係機関と連携した周知・広報を行う。

(エ) 地方自治体等との連携の推進

和歌山労働局職業安定部地域連携推進室を中心に、地方自治体等との更なる連携・協力に取り組む。

(3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら地方労働行政を展開するためには、労使団体との連携が必要であるため、局長を始めとする局の幹部が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、日常的な意見交換を図る。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「和歌山地方労働審議会」において、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。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要であり、「都道府県労働局における広報戦略の強化について」（平成 24 年 2 月 7 日付け地発 0207 第 1 号）に基づき、局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

また、重要施策等の周知に当たっては、地方自治体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容にとどまらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

(5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働く若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものであることから、平成 26 年度から実施している和歌山大学における寄附講義（「労働行政実務」）を適切に実施する。

また、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、ハローワーク等での若者向けセミナー等における労働法制の普及、署所長等の高校等への働きかけを通じた、労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

4 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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」に基づき、保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、下記の研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

特に、個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することか

ら、より厳格な管理を徹底する。

なお、各部署においては管理者自らが実施状況を確認する等により、防止対策の徹底を図る。

ア 「月別取組項目」の設定、「チェックリスト」による自己点検及びeラーニングによる研修を実施する。

イ 本省から通知される他局で発生した情報漏えい事案の情報を署所及び局内各課室に伝達する。

ウ ヒヤリ・ハット事例集を作成し、これを活用することにより、意識啓発・注意喚起を行う。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

行政機関の保有する情報に対する開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意する。

また、「公文書等の管理に関する法律」（平成21年法律第66号）及び「厚生労働省文書管理規則」並びに「和歌山労働局文書取扱規則」等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定等適切な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報について適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに和歌山労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

- イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改訂）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。
- ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。
- エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。
なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として、1 か月以内に実施する。
- オ 公務員倫理や法令遵守等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的にすべての職員が受講できるようにする。

（2）行政サービスの向上等

局署所の管理者は、国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があり、引き続き、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善を推進する。

また、「和歌山労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、当該要領について職員への周知を図る。併せて、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、当該要領に基づき、防災訓練等の実施や非常用の備品の備蓄等を行うとともに、災害発生後における業務の開始目標時間に係る分類について職員への周知を図る。

（3）職員研修

社会情勢の変化や働き方の多様化等労働行政を巡る環境は大きく変化し、行政課題も急速に変化しており、このような状況に的確に対応していくためには、労働行政を担う職員一人一人が変化に対応し得る実践的な能力を有することがより求められる。

そのために労働行政に係る専門的・技術的な知識の習得はもとより、行政職員としての資質を向上させる観点から、公務員倫理、保有個人情報管理、健康管理、人権、交通安全等を含めた和歌山労働局研修計画を策定し、効果的な研修の実施のため、創意工夫する。