

平成31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

目次

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.....	2
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.....	3
(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.....	4
(1) 申告・相談等の実施状況.....	4
(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」による労働環境の整備・生産性の向上.....	6
(1) 長時間労働の是正、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	6
(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	14
(3) 治療と仕事の両立支援.....	16
(4) 生産性向上・賃金引上げのための支援.....	17
(5) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等.....	18
2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化.....	19
(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進.....	19
(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業等への転職・再就職支援.....	21
(3) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化.....	23
(4) 総合的なハラスメントの対策の推進.....	25
(5) 個別労働関係紛争の解決促進.....	26
(6) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	26
(7) 外国人材の受入れの環境整備等.....	28
(8) 障害者の活躍推進.....	29
(9) 高齢者の就労支援・環境整備.....	31
(10) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等.....	32
(11) 生活困窮者等の活躍促進.....	34
(12) 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.....	34
(13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について.....	36
(14) 公正な採用選考システムの確立.....	36
(15) 雇用保険制度の安定的運用.....	36
第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応.....	37

1	総合労働行政機関としての機能(総合性)の発揮	37
2	計画的・効率的な行政運営	38
	(1) 計画的な行政運営	38
	(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	38
	(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	38
	(4) 業務執行体制の整備	38
	(5) コスト削減の取組	38
3	地域に密着した行政の展開	39
	(1) 地域の社会経済の実情の的確な把握	39
	(2) 地方公共団体等との連携	39
	(3) 労使団体等関係団体との連携	41
	(4) 積極的な広報の実施	41
	(5) 労働法制の普及等に関する取組	41
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	41
	(1) 保有個人情報の厳正な管理	41
	(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	42
	(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	42
	(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	42
5	綱紀の保持、行政サービスの向上等	42
	(1) 綱紀の保持	42
	(2) 行政サービスの向上等	43
	(3) 職員研修	43

平成 31 年度和歌山労働局行政運営方針

平成 31 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』による労働環境の整備・生産性の向上」と「人材確保対策や女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の活躍促進」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』による労働環境の整備・生産性の向上」では、長時間労働の是正、生産性向上・賃金引上げのための支援、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など、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。

「人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」では、女性の活躍推進や、障害者、高齢者や若者など、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、地方公共団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、本年度より「中小企業の小規模事業者等への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」（以下「働き方改革関連法」という。）が順次適用されることも踏まえて、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、労使を始めとした関係者の理解と協力を得つつ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 30 年 10 月 1 日現在の推計人口は 93 万 4,051 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 29 年には 6,464 人（合計特殊出生率 1.52（全国 1.43））、平成 30 年は 6,216 人となっている。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 30 年 1 月 1 日現在では 31.5%（全国 27.2%）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 30 年 3 月推計）では、県の人口は 2045 年に 68.8 万人まで減少すると推計されている。

また、平成 27 年国勢調査就業状態等基本集計結果（和歌山県まとめ）によると、県内の労働力人口は 466,181 人で、平成 22 年と比べると 17,401 人（▲3.6%）減少した。

平成 27 年 6 月和歌山県長期人口ビジョンでは、生産年齢人口（15～64 歳）の割合は、昭和 25 年に 60%を超え、その後 60%台を維持してきたが、平成 22 年時点では 59.8%となっており、平成 27 年には団塊世代が高齢人口区分に加わったことから、生産年齢人口の割合が低下し、57.0%となり、今後、高齢人口の割合が上昇することが見込まれている。

「平成 28 年経済センサスー活動調査」（結果確報）によれば、県内民営事業所数（全産業）は 48,218 事業所、従業者数は 377,605 人と、平成 24 年の事業所数 51,133 事業所から 5.7%減、従業者数 376,733 人から 0.2%増となっている。

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、衣料品では暖冬の影響で動きが鈍く、飲食料品では他業態との競合が激しいものの惣菜等が引き続き堅調な動きとなっている。身の回り品では一部高額品が好調となっている。コンビニエンスストアは、惣菜などの中食関連商品が好調となっている。ドラッグストアは、冷凍食品や菓子を中心に引き続き好調となっている。乗用車販売は、安全装置を搭載した車種や燃費の良いハイブリッド車などを中心に好調を維持している。観光は、県内主要観光地で宿泊施設の稼働率が高水準となるなど好調な動きとなっている。こうしたことから、個人消費については持ち直していると言える。また、生産活動については、回復している状況にあり、主力である機械工業は引き続き堅調、化学工業は家庭用製品向けを中心に引き続き堅調、鉄鋼業は自動車や産業機械向けを中心に堅調となっている。これらのこと等から、当県の経済情勢は、全体として「緩やかに回復しつつある」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31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30年12月の有効求人倍率(季節調整値)は、前月より0.02ポイント低下したものの、1.44倍という高水準となった。全国の有効求人倍率(同)は1.63倍、近畿は1.61倍であり、当県はこれらの水準には及ばないものの、49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、有効求人数(季節調整値)は1.1%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2か月ぶりの増加(前月比2.2%増)となったものの、原数値では34か月連続で前年同月を下回っている(前年同月比3.0%減)。

平成30年については、有効求人数は前年比1.4%の増加、有効求職者数は同4.1%の減少となり、有効求人倍率は前年(1.27倍)を0.07ポイント上回る1.34倍となった。なお、全国の有効求人倍率は1.61倍、近畿は1.59倍となった。

(2) 若者の雇用状況

当県の平成31年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、平成30年12月末現在で、前年同期を1.3ポイント下回る89.5%、求人倍率は0.20ポイント上回る1.63倍であり、とりわけ求人倍率については、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30年12月末現在の就職内定者数は、1,647人で、前年同期(1,636人)と比べて0.7%の増加となっている。

(3) 高齢者の雇用状況

当県の平成30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99.7%と対前年度差で0.1ポイント低下した(全国平均99.8%)。

また、31人以上規模企業における常用労働者数(131,404人)のうち、60歳以上の常用労働者数は19,291人(対前年差1,195人増、対前年比6.6%増)で14.7%を占めている。年齢階級別にみると60歳~64歳は10,714人(対前年差274人増、対前年比2.6%増)、65歳~69歳は6,170人(対前年差307人増、対前年比5.2%増)、70歳以上が2,407人(対前年差614人増、対前年比34.2%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 29 年就業構造基本調査」によると、当県の女性の労働力人口は 21 万 800 人、有業率は 47.3%で、全国 (50.7%) 平均より 3.44 ポイント下回るが、前回調査平成 24 年の有業率(44.8%)からは、2.5 ポイント上昇している。

また、女性の年齢階級別の就業率「M字カーブ」は「20～24 歳」で 71.5%と全国値(69.2%)を上回るものの「30～34 歳」を底に、25～39 歳の層まで、全国平均を下回っている。

当県の雇用者総数 (男女計) に占める女性雇用者の割合は 48.2%であり、全国平均 (46.3%) を 1.9 ポイント上回る。前回調査 (47.5%) より 0.7 ポイント上昇している。

また、パート・アルバイトに占める女性の割合は、77.7%であり、前回調査 (81.3%) より 3.6 ポイント減少し、女性雇用者に占める女性パート・アルバイトの割合についても、46.0%と前回調査 (47.0%) より 1.0 ポイント減少している。

(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 30 年 12 月末現在で新規求職申込件数が 1,133 件と前年同期より 93 件増加、就職件数は 504 件と 61 件減少している。

(7) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練 (ハロートレーニング) の平成 30 年度の実施状況については、公共職業訓練 (離職者訓練) のうち和歌山職業能力開発促進センターの施設内訓練受講者数は 200 人で定員充足率 77.8%、就職率が 83.7%。和歌山県の委託訓練の受講者数は 475 人で定員充足率 66.6%、就職率が 82.6%となっている (受講者数は平成 30 年 4 月から平成 30 年 12 月末時点、就職率は平成 30 年 9 月末までに修了した訓練コースの修了後 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205人で定員充足率50.2%（受講者数は平成30年4月から平成30年12月末時点）で、雇用保険適用就職率（平成30年3月までに終了した訓練コースの就職率）は、基礎コース42.7%、実践コース59.2%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29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7,799件（前年度比18.7%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1,683件（同35.8%増）、助言・指導申出件数が57件（前年度37件）、あっせん申請件数は、14件（前年度18件）と、助言・指導件数は増加する一方、あっせん申請件数は減少した。

個別労働紛争の主な内容を見ると、解雇に関する件数が増加に転じたほか、いじめ・嫌がらせに関する相談が566件と平成20年以降10年連続最多となっており、個別労働紛争全体の約5件に1件（20.9%）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30年には197件（前年比5.3%減）と前年と比べ減少しているものの、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、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、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、601件で、前年度に比べると30件、率にして4.8%減少している。

そのうち、労働者からの相談は150件で、労働者からの相談には、育児休業など育児・介護休業法に基づく制度に関する相談が多く、育児関係で56件（37.3%）、介護関係で31件（20.7%）と労働者からの相談の半数以上を占めたが、セクシュアルハラスメントが21件（14.0%）、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントが5件（3.3%）とハラスメント関係の相談も依然として多く寄せられている。

(2) 労働時間・賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成29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1,747時間となっており、前年から4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126時間で、前年から4時間減少し、全国平均と比べ5時間短かった。

平成29年の県内事業所（事業所規模5人以上）における一人平均年間現金給与総額は、288,367円（年間約346万円）であり、全国平均319,442円（年間約383万円）より年間約37万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30年の労働災害による休業4日以上死傷者は、1,084人（平成31年1月末速報値）であり、前年同時期に比べ6人の増加となっている。

また、平成30年は、平成30年度から34年度を対象期間とする第13次労働災害防止計画の

初年にあたるが、前年と比較して0.6%の増加となり、目標の前年比3.5%減少は未達成となった。

主な産業の前年との比較では、製造業255人(-10人)、農林業89人(-14人)、保健衛生業130人(-9人)では減少を見たが、建設業130人(+3人)、運輸交通業120人(+9人)、商業137人(+35人)で増加した。

また、死亡者は6人で、前年同期の9人を下回り過去最少となっている。また、このうち3件が台風21号に起因するものである。

業種別では、製造業、建設業が各2人、清掃・と畜業、その他の事業が各1人であり、内容をみると墜落・転落が3件、飛来・落下が2件、転倒が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29年の有所見率は、57.3%と、前年と比べ0.8ポイント上昇し、全国平均より高い状況が続いている。

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29年度末現在)は、適用事業場数が30,053事業場で、このうち労働保険事務組合委託事業場数が15,304事業場で、委託率は50.9%となっている。

労働保険料徴収決定及び収納状況(平成30年12月末現在)は、徴収決定額117億33万円、収納済歳入額86億904万円で、収納率は73.58%(全国平均70.87%)に達し、前年同期73.36%と比べ0.22ポイント上回っている。

労災補償について、平成29年度新規受給者は4,874人となっており、前年度(4,811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30年度10件(平成30年12月末現在)であり、前年度(15件)と比較して減少している。また、石綿関連疾患に関する労災請求件数は、平成30年度5件(平成30年12月末現在)であり、前年度(9件)と比較して減少している。

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30年度は0件(平成30年12月末現在)となっている。

雇用保険については、平成29年度末現在、雇用保険適用事業所17,627件(前年度比1.8%増)、被保険者数239,749人(同1.8%増)となっている。

平成29年度の受給資格決定件数は10,828件で前年度に比べ6.0%の減、初回受給者数は8,452人で前年度に比べ7.1%の減、受給者実人員は3,059人(月平均)で、前年度に比べ9.3%の減少、また、支給金額は4,012,401千円で、前年度に比べ8.6%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となっている。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るためには、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、全ての人々が健康で安心して生き生きと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』による労働環境の整備・生産性の向上、「人材確保対策や女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の活躍促進」の2点を平成31年度施策の柱として取り組む。

1 「働き方改革」による労働環境の整備・生産性の向上

(1) 長時間労働の是正、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

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30年7月閣議決定により見直し。）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、特定技能外国人

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。

失踪した技能実習生について、出入国管理機関等からの通報を受けた場合には、速やかに監督指導を実施し、その結果、労働基準関係法令違反が認められた場合には、厳正に対処する。

出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号。以下「改正入管法」という。）が平成31年4月1日から施行され、新たに創設される在留資格「特定技能」に基づき入国する外国人労働者（以下「特定技能外国人」という。）について、法定労働条件確保を図るため、監督指導等を実施するなど、適切に対応する。

改正入管法の施行により新たに創設される出入国在留管理庁と緊密に連携し、技能実習生、特定技能外国人等の外国人労働者の法定労働条件の確保を図る。

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。

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必要がある。

また、最低賃金額の改定等については、使用者及び労働者に広く周知し、的確な履行確保対策を講ずる必要がある。

(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対し、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、地方公共団体等の協力を得て周知を行い、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。

エ 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)

県内の休業4日以上死傷者数は、平成29年は1,116件であった。平成30年4月から第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）がスタートし、同計画の目標である5年間で死傷災害の10%以上減少を達成するため、初年度は3.5%以上の減少を目標としたところである。

しかしながら、平成30年の死亡者数は6人と、平成25年を下回り過去最少となったものの、休業4日以上死傷者数は1,084人（平成31年1月末現在）と前年から0.6%増加しており、13次防の目標である死亡災害の15%減少及び死傷災害の10%減少に向けて、より一層の労働災害防止対策が必要となる。

13次防においては、死傷災害の発生件数が多い製造業や建設業、近年増加傾向にある第三次産業（小売業・社会福祉施設・飲食店）や陸上貨物運送業及び労働者あたりの災害発生率の高い農林業について、労働災害を減少させるための重点業種として取り組んでいるところであるが、多くの業種では目標の減少率に達していないことから、引き続き重点的に取り組む必要がある。また、全災害の2割以上を占める転倒災害や、就労人口の高齢化が予想される中での高年齢労働者対策についても、業種横断的に積極的に展開していく。

労働者の健康確保対策・職業性疾病対策については、引き続き過重労働、メンタルへ

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日以上の死傷者数を前年より5.6%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

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

災害発生件数が多かった「食料品製造業」、「金属製品製造業」、「化学工業」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

平成30年は2件の死亡災害が発生していることから、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・転落災害防止について平成31年2月から施行された高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図る。

また、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うとともに、近年導入が進んでいるロールボックスパレットやテールゲートリフターに起因する災害や腰痛等についても防止対策の周知徹底を図る。特に、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

近年労働災害が増加している業種であり、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、平成31年度内に施行予定の伐木等作業に係る改正安衛則等を周知するとともに、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、チェンソー取扱い作業指導員の活用を図る。

g 第三次産業対策

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、労働災害発生件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店の労働災害防止対策に重点的に取り組む。

多店舗展開で分散している業態の事業場については、企業本社が主導する全社的な取り組みの促進を図り、安全推進者の選任等安全衛生管理体制の確立、安全衛生教育、4S活動等(整理、整頓、清掃、清潔)等安全衛生活動の推進の周知徹底を図るとともに、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。

また、飲食業における切れ・こすれや、社会福祉施設における腰痛等、業種ごとの災害発生傾向を踏まえた指導を行う。

さらに、業界団体や県や市町村が主催する研修会を活用した指導を行い、安全衛生に係る意識醸成を行う。

h 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。

また、労働者の年齢が高くなるほど災害の発生件数が多く、今後も就労人口の高齢化が予想されるため、段差の解消や手すりの設置等、高齢労働者に配慮した職場改善や筋力強化等身体機能向上のための健康づくり等について、指導を行う。

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、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対策

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 産業医・産業保健機能の強化

改正安衛法の内容等について、局署で行う集団指導等の様々な機会を通じて、リーフレットを活用して事業者にも周知を図るとともに、法令順守に係る指導の徹底を図る。

c メンタルヘルス対策

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。

d 化学物質による健康障害防止対策

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（SDS）の入手・交付、リスクアセスメントの徹底を図るとともに、化学物質の危険性・有害性およびリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導を行う。

e 石綿健康障害予防対策

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、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。また、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。さらに、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。

f 熱中症予防対策

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、クールベストの着用、労働衛生教育等、予防対策の周知徹底を図る。

g 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。

h 職場における受動喫煙防止対策

職場の受動喫煙防止対策について、改正健康増進法の成立も踏まえ、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) 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。

オ 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・安全衛生担当部署との連携強化を徹底する。

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

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

主任労災・労働保険専門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。

カ 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(ア) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

(課題)

平成 28 年 11 月 28 日の行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、「労働保険の未手続事業の解消（2020（平成 32）年度までに未手続事業を平成 27 年度比で 2 割解消）」及び「収納未済歳入額の縮減」に取り組むよう指摘された。未手続事業の解消や収納未済額の縮減については、労働保険制度の安定的な運営等の観点からも重要な課題であり、より一層取り組む必要がある。

(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 320 件以上
労働保険料の収納率 99.0%

(対策)

(ア) 未手続事業一掃対策

局署所・労働保険加入促進業務の受託者及び他の関係機関と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。

また、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

(イ) 収納未済歳入額の縮減

労働保険制度に対する理解を促すとともに、口座振替制度の利用について、事業者向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請を行う。また、滞納整理に当たっては、滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

(イ) 電子申請の利用促進等

(課題)

平成 28 年 9 月に設置された規制改革推進会議において、事業主が行う行政手続コストの削減を目標として、積極的かつ着実に行政手続の電子化等を進めることが閣議決定された。これを受け、平成 29 年 6 月に策定・公表された省基本計画（平成 30 年 3 月末に一部改定。）では、労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策として掲げていることから、電子申請の利用促進を行っていく必要がある。

(対策)

平成 31 年度以降の 5 月が「電子申請利用促進月間」に指定されることから、5 月には事業者向け説明会での周知のほか、6 月からの労働保険の年度更新を電子申請で実施してもらうよう関係団体に対する協力要請を行う等の電子申請の利用勧奨に取り組むとともに、電子申請の受付状況を必ず毎日 2 回以上確認することで電子申請処理の迅速化を図る。また、電子申請体験コーナー等を活用することにより、電子申請の利用を促進するとともに、局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請により行う。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援 (課題)

有期雇用労働者、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ことから、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消し、同一労働同一賃金の実現を図るため、2020（平成32）年4月から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

(対策)

(ア) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

a 円滑な施行に向けた周知

パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向け改正法及び「同一労働同一賃金ガイドライン」（指針）等の理解を促進するため説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に周知徹底を図り、管内企業の改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組を促進する。

特に、管内の中小企業・小規模事業者等に対しては、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための「取組手順書」や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」の周知により理解・取組を促進する。

b 法の履行確保

現行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、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」や、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」の利用促進を図りつつ、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進措置等の指導に重点を置いた報告徴収を実施するとともに、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、丁寧に対応を行い、法違反が認められた場合には、事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行うことにより、法の履行確保を図る。

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。

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努めさせる。

併せて、派遣労働者の賃金等の待遇の決定に当たっては派遣先の労働者の待遇と

の均等・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。

(イ) 事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

(ウ) キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、助成額や助成上限人数を拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知・好事例の展開に努める。

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

(課題)

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に押し進めていく必要がある。

(対策)

「和歌山県正社員転換・待遇改善実現プラン(平成 28 年度から平成 32 年度)」においては、これまでの進捗状況及び取組実績により、中間年である平成 30 年度に見直しを行ったところであり、改定版プランに基づき、引き続き地域の実情、特性に即した取組を進め、その進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成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。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

(課題)

平成 30 年 4 月以降、契約を更新し 5 年を超えた有期雇用労働者に無期転換申込権が発生しており、今後無期労働契約に転換する労働者が出てくることから、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下げ等が懸念されるため、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用やこれを契機とした多様な正社員制度の普及を図ることが必要である。

(対策)

改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては、あらゆる機会を捉えて、無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、

無期転換ポータルサイトなどを周知するとともに、本省の委託事業である中小企業等へのコンサルティング及び労働契約等解説セミナーの利用勧奨や、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を強く促す。

また、引き続き労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る。さらに、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

なお、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

(3) 治療と仕事の両立支援

ア 企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり (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、平成29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、労働者の疾病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ことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるように、必要な就業上の措置が行われる必要がある。

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) 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

a ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援については、「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、あらゆる機会を捉え、「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」等の周知を行うとともに、企業に対して意識改革を図るため、ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行う。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

b 地域両立支援推進チームの運営

平成29年度に設置した「和歌山地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（都道府県衛生主管部局、医療機関、労使団体、社会保険労務士会、産業保健総合支援センター等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

a 両立支援コーディネーターの養成

地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、和歌山産業保健総合支援センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

b 和歌山産業保健総合支援センターの活用

和歌山産業保健総合支援センターが行っている労働者、企業、医療機関からの相談対応等、治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの提供について周知、利用勧奨を行う。

イ 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である「和歌山県立医科大学附属病院」及び「日本赤十字社和歌山医療センター」へ出張相談を実施するとともに、「長期療養者就職支援担当者連絡協議会」を開催すること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) 生産性向上・賃金引上げのための支援

ア 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

(課題)

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

(対策)

最低賃金、賃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、時間外労働等改善助成金（団体推進コース）、キャリアアップ助成金（時間規定等改定コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）、収益力向上セミナーの実施について、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。

(ア) 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、時間外労働等改善助成金（団体推進コース）、キャリアアップ助成金（時間規定等改定コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）、収益力向上セミナーの実施について、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。

(イ) 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 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、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) 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) 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

平成 29 年度から、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部のポリテクセンター和歌山に生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性センター」という。）が設置され、事業主支援業務の拡充・強化を図っている。局・安定所においては、生産性センターの活用促進のため効果的な周知に努める。

ウ 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り組みを支援する。

(5) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

(課題)

働き方改革関連法の中小企業への適用については、改正労働基準法のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については 2020（平成 32）年 4 月 1 日から、パートタイム・有期雇用労働法については 2021（平成 33）年 4 月 1 日から、その他の改正内容については平成 31 年 4 月 1 日以降順次適用となっている。

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備することが重要である。

(対策)

(ア) 働き方改革推進支援センター等による支援

働き方改革の実行に向けて、平成 30 年 4 月から和歌山市に設置した「和歌山県働き方改革推進支援センター」において、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施する。

同センターでは、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するためには、中小企業・小規模事業者の要望等を把握することや、中小企業・小規模事業者の理解促進や不安の払拭のため、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に広く取り組んでいくことが必要であるため、雇用環境・均等室、労働基準部及び職業安定部が連携することはもとより、地方公共団体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

また、時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の作成・周知、勤務間インターバルや朝方の働き方の導入促進等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促す。

特に、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用により、働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知を図り、利用を促す。

(イ) 労働時間相談・支援コーナー

働き方改革の取組を進める中小企業の事業主を支援するため、労働基準監督署に

設置している「労働時間相談・支援コーナー」において、引き続き、電話・来署による相談支援を実施するほか、事業場を個別に訪問し、事業主への相談・支援を実施する。

(ウ) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援する助成制度の周知

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者であって人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合の助成制度について、幅広く周知を行う。

(エ) 中小企業や事業主団体に対する助成

「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図り、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合の助成制度の周知を図り利用を促進する。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

(課題)

労働施策総合推進法第10条の3に基づき設置した「和歌山働き方改革推進協議会」については、地域の政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行うことができる場であり、引き続き、中小企業、小規模事業者等における働き方改革が円滑に進むとともに、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、この場を積極的に活用していく必要がある。

(対策)

「和歌山働き方改革推進協議会」の開催

「和歌山働き方改革推進協議会」(平成30年12月17日設置)においては、県内の中小企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有し、協議会の構成員等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進めることにより県内企業において、働き方改革が円滑に進むとともに、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運の醸成を図る。

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

ア 人材確保支援の総合的な推進

(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) マッチング支援の強化

和歌山安定所に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、福祉・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。

特に、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。

医療分野では、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行う。

また、地方公共団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。

(イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

イ 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、人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域を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) 「地域活性化雇用創造プロジェクト」を通じた雇用対策の推進

和歌山県が応募している「地域活性化雇用創造プロジェクト」について、採択された場合は当該プロジェクトに取り組む和歌山県が設置する協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、事業の目的が達成されるよう積極的に連携を行う。

(エ) 「地域雇用活性化推進事業（仮称）」を通じた雇用対策の推進

雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域の自治体に対して、「地域雇用活性化推進事業（仮称）」に取り組む他地域の事例紹介等を行い、当該事業の実施を促す。

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業等への転職・再就職支援

ア 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するため、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 ハローワークの職業紹介業務充実強化による効果的なマッチング機能の推進

(a) 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数が減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があり、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、相談窓口において真に支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、安定所を利用しない有効求職者への来所勧奨を行い、窓口利用を促進する。

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。さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげ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) 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人の確保に努めるとともに、求人票の完全記入等、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。

具体的には、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実施する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談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。さらに、求人担当者制、求人事業所見学会、求人説明会等の取組を積極的に実施することにより、充足に向けた取組を一層強化する。さらに、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。また、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。

求人確保に当たっても、①正社員求人、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、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。

(c) 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。

また、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、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、これまで以上に、需給調整事業室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。

(d) 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ような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、作業風景、建物の外観、製造・取扱商品等幅広い画像情報を収集し、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) 地域における事業所支援の強化

ハローワーク職員による事業所訪問の積極的な実施を通じて、管内企業や業界動向、職業情報の蓄積・収集を図るとともに、企業ニーズを収集し必要に応じて国の助成金制度やその活用方法等を周知する。また、事業所訪問で得られた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事業所支援を強化する。

また、安定所長による事業所訪問により得られた企業の声や業務に反映させ、対事業所サービスの充実・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、求人者、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タント資格取得者5割以上をめざし一層促進する。

イ 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、わかもの支援コーナー等を利用する非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、わかやま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。

(3) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

ア 女性活躍推進等

(課題)

女性活躍推進法に即して策定された一般事業主行動計画に基づき、取組が努力義務とされた300以下の企業を含め全ての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)

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

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ている企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに、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。

また、企業が自社の女性の活躍情報等を掲載した「女性の活躍推進企業データベース」の周知を図り、管内企業に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の公表を促すとともに、学生・求職者の利用促進を図る。

さらに、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（えるぼし認定）のメリットも含め広く周知することにより認定に向けた取組促進を図る。

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の企業に対し、女性活躍推進に取り組むことにより人手不足の課題への対策につながるというメリットを周知し、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を活用し、女性の活躍推進の取組を促す。

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

(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)

積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、募集・採用、配置・昇進について、企業にお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、法違反に対しては迅速、厳正に指導を実施し、是正を図る。

また、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。

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

(課題)

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談は依然として多く寄せられており、労働者が解雇その他の不利益取扱いを受けることがなく、妊娠、出産等を通じて働き続けられる就業環境を整備する必要がある。

(対策)

(ア) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について事業主に対する説明会の開催はもとより、啓発資料の作成配付により、労働者にも法令にかかる正確な知識を持たせること等により紛争の未然防止を図る。

また、相談に当たっては、労働者の意向に配慮しつつ丁寧に対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、報告徴収を行い、法違反の迅速かつ厳正な是正・指導等を実施する。

(イ) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法関係の紛争解決の援助

妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いについて労使から相談等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、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助又は紛争調整委員会による調停制度の利用を促進し、円滑かつ迅速な解決を図る。

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中の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、地方公共団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。

(4) 総合的なハラスメントの対策の推進

(課題)

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ能力発揮の妨げになる。

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セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底するとともに、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) 一体的なハラスメント相談体制等の整備及び周知啓発

事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制、相談窓口等を整備し、併せて労働者への研修等を実施することによりハラスメントの未然防止に努めるよう周知を図るとともに、局及び各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーの周知を図り、同コーナーに寄せられた労使からの相談への迅速な対応を行う。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の推進のため、関連資料等の配布や管内事業主が集まる会合等あらゆる機会を通じて関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、法の履行確保を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の利用も含めた丁寧な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、報告徴

収を行い、法違反の迅速かつ厳正な是正指導等を行う。

(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

各種説明会や集団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。

(5) 個別労働関係紛争の解決促進

(課題)

平成 29 年度の総合労働相談コーナーには、7,000 件を超える相談が寄せられるとともに、相談内容も多種多様で複雑困難化しているため、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーの役割は大きくなっている。さらに、近年は職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせや雇止め等の社会的関心が高い事案も発生していることから、紛争当事者の話し合い等を促す個別労働紛争解決制度により適切かつ迅速な解決を図ることが必要である。

(対策)

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

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が求められる機能を十分発揮できるよう、総合労働相談員に対し定期的な研修を実施するとともに各コーナーの運営状況を把握、検討し、コーナーの機能強化を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

労働局長による助言・指導とあっせんの特性を踏まえ適切に対応するとともに、助言の際に参考になる法令、裁判例及び助言例等をまとめた参考資料を活用し、適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、メリットや具体的な利用者の声を紹介するなどにより参加を促し、紛争の速やかな解決を図る。

(ウ) 関係機関・団体との連携強化

労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催や関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、関係機関・団体との連携強化を図るとともに、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

(6) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な周知及び履行

(課題)

男女を問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労使を始めとした関係者による理解を深め、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る必要がある。

(対策)

(ア) 育児・介護休業法の確実な履行確保

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・介護休業法の周知を図る。

特に、有期雇用労働者については、育児休業取得要件は緩和されたところであり、引き継ぎ周知徹底を図るとともに、有期雇用労働者を多く雇用する企業などの重点対象を定めて育児休業制度等の規定整備を促す等、法の履行確保を図る。

また、家族の介護、看護を理由とする離職を防止し、介護休業等を利用しつつ労働者が就業を継続できるよう、地域包括支援センターとも連携し、介護休業を始めとした制度の周知を行う。

(イ) 男性の育児休業取得の促進

「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」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」等の広報資料の活用により、男性の育児休業の取得等の促進を図る。

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

両立支援等助成金や「女性の活躍・両立支援総合サイト」を周知することにより、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

イ 次世代育成支援対策の推進

(課題)

労働者が子どもを生き育てながら働きやすい職場環境を整備するため、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届出の履行確保や、「くるみん」、「プラチナくるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

(対策)

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、取組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とともに、女性の活躍・両立支援総合サイトの行動計画提案機能等関連情報を周知し、特に、取組が努力義務とされている 100 人以下の企業において、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。

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、加点点評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。

ウ 雇用型テレワークの普及促進

(課題)

テレワークにおいては、働き方改革実行計画においても、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができ、子育て、介護と仕事の両立の手段となるとされ、その普及が求められていることから、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

(対策)

平成 29 年度に刷新された「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、局幹部による企業への働き方改革等の取組への働きかけや、和歌山働き方改革推進協議会、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用によりテレワークそのもののメリットを周知するとともに、テレワークの導入経費を助成する「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」等の導入支援に関する取組についても周知することにより、テレワークの普及を促進する。

(7) 外国人材の受入れの環境整備等

ア 外国人材の受入れ

(課題)

平成 31 年 4 月より新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。また、在留外国人の増加やその多国籍化・多言語化に伴い、ハローワークにおける多言語での相談にも対応できる体制の確保が求められているとともに、それらの外国人について、円滑な就職活動を可能とし、地域における就労の安定を図ることが必要とされている。

(対策)

(ア) 特定技能外国人をはじめとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

特定技能外国人等の地域における安定した就労を促進するため、必要に応じ地方公共団体と協力して事業主に対するセミナーを開催する等により、事業主による雇用管理の改善に向けた取組みを促すとともに、地域のハローワークに外国人が来訪した場合には、電話通訳が可能な多言語コンタクトセンター等の活用により本人の希望を丁寧に確認しつつ、外国人と地域の企業等とのマッチング支援を行う。

近年の労働関係法令の改正等を踏まえ見直しを行った外国人指針に基づき、適切な事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る指導等を行う。また、多言語化予定のパンフレット等を活用することで外国人の事業主に対しても外国人雇用状況届出制度の適切な運用を徹底する。

(イ) 留学生の就職支援

「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）を踏まえ、留学生の日本国内での就職率を平成 32 年度までに 5 割以上とするため、学校関係機関との連携を深め、留学生の就職支援について積極的に対応する。

また、近畿各労働局の主催により 6 月に近畿ブロック外国人留学生就職面接会 2019 を実施し、留学生による多くの応募、面接の機会を提供し、就職促進を図る。

(ウ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

ハローワークにおいては、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

また、ハローワークの職業相談において多言語コンタクトセンターの電話通訳を活用することにより、相談業務の円滑化を図る。

イ 外国人労働者の適正な労働条件及び安全衛生の確保(以下再掲)

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。

失踪した技能実習生について、出入国管理機関等からの通報を受けた場合には、速やかに監督指導を実施し、その結果、労働基準関係法令違反が認められた場合には、厳正に対処する。

出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律(平成30年法律第102号。以下「改正入管法」という。)が平成31年4月1日から施行され、新たに創設される在留資格「特定技能」に基づき入国する外国人労働者(以下「特定技能外国人」という。)について、法定労働条件確保を図るため、監督指導等を実施するなど、適切に対応する。

改正入管法の施行により新たに創設される出入国在留管理庁と緊密に連携し、技能実習生、特定技能外国人等の外国人労働者の法定労働条件の確保を図る。

ウ 技能実習の適正な実施

「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき、外国人技能実習機構、関係省庁及び地方公共団体と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む。

(8) 障害者の活躍推進

ア 公務部門における障害者雇用

(課題)

国等の機関における対象障害者の不適切計上が明らかになったことを受けて策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき、各府省の出先機関や地方公共団体等が法定雇用率を速やかに達成するために必要な支援を実施する必要がある。

(対策)

各府省の出先機関や地方公共団体等向けのセミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。また、就職支援ナビゲーター等による各府省の出先機関や地方公共団体等への雇用の促進や雇用された障害者の職場定着を図る。

イ 就労支援の強化

(課題)

平成30年4月から法定雇用率が上げられたことに伴う就労支援の強化として、「障害者雇用ゼロ企業」対策を進めるために、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月から法定雇用率が上げられたこと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。

また、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している「障害者雇用ゼロ企業」に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援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。

ウ 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(集合講座・出前講座)」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、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。

(9) 高年齢者の就労支援・環境整備

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

(課題)

高年齢者が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 歳以上の定年引上げや 66 歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

(対策)

企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

「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、必要に応じて局所の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対しては企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の 65 歳超雇用推進プランナー等による高年齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65 歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

(課題)

高年齢者雇用安定法に基づく 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られるなか、今後は 65 歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援

が重要となっている。

(対策)

高年齢者に対する再就職支援の強化

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、和歌山安定所に設置されている高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」において、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。また、高年齢者の就業促進を図るため、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高年齢求職者に対する周知に努める。

あわせて、高年齢求職者が活躍できる求人確保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。

ウ 地域における多様な働き手への支援

(課題)

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ため、高年齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

(対策)

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た地域の関係者から構成される協議会等が実施する「生涯現役促進地域連携事業」について、地方公共団体への事業紹介・応募勧奨に努め、新たな高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

また、シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努めるとともに、各ハローワークにおいても事業主、高年齢求職者に対しシルバー人材センター事業の周知を行う。

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」の周知についてはハローワークの窓口から高年齢求職者に対しリーフレット等により周知を図っていく。

(10) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

(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、「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、全体として就職活動を取り巻く環境は改善傾向にあるものの、大学生等の希望に応じた雇用の受け皿は必ずしも十分とは言えず、また、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する大学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。そういった者については、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U I J 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

若者雇用促進法に基づく、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、若者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。

特に、ユースエール認定制度について、安定所管内にて認知度の高い中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行う。同制度及び同認定企業に関し新卒者をはじめとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

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、安定所職員、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U I J 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。

さらに、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃した事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 若年無業者等の社会的・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50万人台半ばで高止ま

りしており、加えて、いわゆる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約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のない支援を行う。

（11）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、安定所と地方公共団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

地方公共団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図ることにより、安定所と地方公共団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。

（12）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～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、積極的な広報活動を実施してきたところであるが、ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のため更なる広報を行う必要がある。

国で策定する全国的規模の総合的な職業訓練実施計画を踏まえ、和歌山県、和歌山職業能力開発促進センターと連携を図り、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をする必要がある。

また、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進し、子育て等により離職した女性等のリカレント教育に資する公的職業訓練については、関係機関と密に連携し、託児サービス支援の提供等訓練コースの設定促進に努める必要がある。

(対策)

ア 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

安定所を利用していない潜在的な求職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」）及びハロートレーニングアンバサダー（AKB48 チーム8）を掲載したポスター・リーフレット等を活用した周知・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。

イ 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

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。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

また、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。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野や応募状況・就職状況が低調な訓練、中止率の高い訓練分野については、ワーキングチームを活用して地域における職業訓練の質の検証・改善に取り組み、訓練機会の確保に努める。

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やリカレント訓練コースの設定については、和歌山県及び和歌山職業能力開発促進センター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。

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、地方公共団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。

ウ 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う。

特に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、地方公共団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。また、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、訓練修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。

(13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について

(課題)

労働市場における安定所のセーフティネットとしての機能を一層強化し、その役割を果たしていくため、「ハローワークサービス憲章」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えのもと、安定所の業務・システムの刷新（以下「システム刷新」という。）を2020（平成32）年1月から段階的に実施することを予定している。

特に、職業紹介業務については、ハローワークインターネットサービス等の機能強化を図ることによって、所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、安定所の利用者層を拡げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

このため、システム刷新を見据え、安定所に来所する求職者に対し、職業相談窓口に誘導し、課題解決支援サービスを提供するとともに、積極的な事業所訪問等を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップに取り組んでいく必要がある。

(対策)

職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上に取り組む。

また、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知など、円滑なリリースに向けた準備に取り組む。

(14) 公正な採用選考システムの確立

(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。

(15) 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

2019（平成31）年10月の雇用保険電子申請事務センター設立に向けて準備を進め、さらに利用者の利便性を図り電子申請率を向上させるため、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たことに伴い、雇用保険業務においても、マイナンバーの取得が行われている。

他機関との更なる情報連携を図るため、平成30年5月以降、マイナンバーの記載が必要な雇用保険手続届出等にマイナンバーの記載や添付がない場合は、事業主等に対し必要である旨の周知等を行うとともに、マイナンバーの漏えい等を防止するために適切な管理を行う。

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答えていくためには、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雇用・労働施策を有機的・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、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部室横断し労働局内で共有し、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の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、2020（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タント資格取得者を 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応えていくため、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、署所を含め局内各部室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) 地方公共団体等との連携

(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

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第93号)附則第2条第2項の規定に基づき、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。

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。このほか、ふるさとハローワークなど地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

a 地方公共団体との一体的実施における取組の推進

地方公共団体からの提案を基に、国が行う無料職業紹介等と地方公共団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地方公共団体との調整に当たっての国の意思決定の迅速化、⑤地方公共団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、地方公共団体との連携をより一層強化す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情報交換を行い密接な連携に努め、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 和歌山市と福祉と雇用の施策を一体的に実施する事業の推進

「和歌山市と厚生労働省和歌山労働局が生活保護受給者等に対して就労支援を一体的に実施するための協定書」に基づき、平成26年10月1日に和歌山市役所内に「和歌山福祉・就労支援センター」を開設し、和歌山市とハローワークが一体となって、生活保護受給者等に対する就労支援を実施する。

d 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31年2月22日に開催した「岩出市・紀の川市地域雇用対策会議」において決定した紀ノ川地域における広域的な就職支援を実施する。

e 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11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「和歌山県地域職業訓練実施計画」を策定し、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、安定所を利用していない潜在的な求職者に対する効果的な周知及び誘導を図るため、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」）及びハロートレーニングアンバサダー（平成30年9月に厚生労働省において委嘱したAKB48チーム8）を活用し、関係機関と連携した周知・広報を行う。

(エ) 生活保護受給者等自立促進事業の推進

和歌山労働局と和歌山県との「生活保護受給者等自立促進事業に関する協定書」及び各安定所が管内の地方公共団体と締結した「生活保護受給者等自立促進事業に関する協定書」に基づき、生活保護受給者等の就労による自立を促進するため、相互の緊密な連携のもと、効果的な事業の推進を図る。

さらに、安定所と地方公共団体が一体となり、生活保護受給者等に対する就労支援の充実・強化を図る中で、児童扶養手当の受給者に対して、8月の現況届の提出に合わせて、安定所が地方公共団体庁舎内に臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。

(オ) 地方公共団体等との連携の推進

和歌山働き方改革推進協議会等働き方改革における連携はもとより、和歌山労働局職業安定部地域連携推進室を中心に、地方公共団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、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、地方公共団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、管内大学、高等学校等から労働法制の普及等に資するセミナーや講義等の要請に対し積極的に対応する。

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

労働行政においては重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のため「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。

さらに、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、電子決裁への移行を促進する。

(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。