

令和3年度

和歌山労働局行政運営方針

～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	和歌山の労働行政を取り巻く情勢と課題	1
1	和歌山の情勢	1
	(1) 社会経済情勢	1
	(2) 最近の雇用情勢	2
2	雇用機会の確保等に関する現状と課題	2
	(1) 雇用の維持・継続を巡る現状と課題	2
	(2) ハローワークでの職業紹介業務の現状と課題	2
	(3) 非正規雇用労働者の現状と課題	2
	(4) 若者の活躍促進、新規学卒者等の就職をめぐる現状と課題	3
	(5) 女性の活躍促進の現状と課題	3
	(6) 高齢者の活躍促進の現状と課題	3
	(7) 障害者の活躍促進の現状と課題	3
	(8) 人材確保対策の現状と課題	4
3	労働条件等に関する現状と課題	4
	(1) 労働時間等の現状と課題	4
	(2) 賃金の現状と課題	4
	(3) 申告・相談等の現状と課題	4
	(4) 労働災害・労災補償の現状と課題	5
	(5) 個別労働紛争解決制度の現状と課題	6
第2	令和3年度和歌山労働局の重点施策	6
1	総合労働行政機関としての施策の推進	6
2	ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会確保	6
	(1) 雇用の維持・継続に向けた支援	6
	(2) ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化	7
	(3) 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進	7
	ア 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得	7
	イ ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援	7
	ウ 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する和歌山県の取組等への支援	7
	エ 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援	8
	オ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進	8
	(4) 若者に対する就職支援、非正規雇用労働者の再就職支援	8
	ア 新規学卒者等への就職支援	8
	イ 地域を担う若者人材の確保・定着への取組	8

ウ	ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援	9
エ	フリーターへの就職支援	9
オ	職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進	9
(5)	就職氷河期世代の活躍支援	9
ア	ハローワークの専門窓口における支援の実施	9
イ	短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	9
ウ	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	9
エ	地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援	10
オ	和歌山就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援	10
カ	職場実習・体験の実施	10
(6)	女性の活躍推進	10
ア	女性活躍推進法の実効性確保等	10
イ	仕事と家庭の両立支援の推進	11
(7)	高齢者の就労・社会参加の促進	11
ア	ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援	11
イ	70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	11
ウ	シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	11
(8)	障害者の就労促進	12
ア	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	12
イ	精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の推進	12
ウ	障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進	12
エ	公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進	12
(9)	外国人材の受入れの環境整備	12
(10)	生活保護受給者等の就労促進	13
ア	生活困窮者に対する就労支援	13
イ	刑務所出所者等の就労支援	13
(11)	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	13
3	ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備等	13
(1)	「新たな日常」の下で安心して働くことができる職場環境の整備	13
ア	職場における新型コロナウイルス感染症防止対策の推進	13
イ	柔軟な働き方がしやすい環境の整備	14
ウ	新型コロナウイルス感染症に係る労災請求の勧奨	14
(2)	長時間労働の是正	14

ア	過重労働解消、過労死等防止に向けた取組	14
イ	長時間労働につながる取引環境の改善	14
ウ	生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む企業への支援等	14
(3)	労働者の安全と健康の確保	15
ア	労働災害防止対策の推進	15
イ	労働者の健康確保	15
(4)	最低賃金制度の適切な運営	15
ア	最低賃金審議会の円滑な運営	15
イ	最低賃金額の周知徹底等	15
ウ	賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援	15
(5)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	16
ア	パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の着実な履行確保等	16
イ	事業主に対する支援	16
(6)	総合的なハラスメント対策の推進	16
ア	職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	16
イ	個別労働関係紛争の解決の促進	16
(7)	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保	17
(8)	不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備	17
(9)	仕事と家庭の両立支援	17
ア	育児・介護休業法の履行確保	17
イ	男性の育児休業取得の促進	18
ウ	両立支援に取り組む事業主に対する支援	18
エ	次世代育成支援対策の推進	18
(10)	疾病を抱える労働者等の両立支援の推進	18
ア	治療と仕事の両立支援	18
イ	長期療養者就労支援	18
(11)	働き方改革推進協議会による中小企業の働き方改革の推進	18
第3	地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	19
1	計画的・効率的な行政運営	19
(1)	計画的な行政運営	19
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	19
(3)	労働保険制度の公平性の確保	19
(4)	電子申請の利用促進等	19
2	地域に密着した行政の展開	20
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	20

(2) 地方公共団体や労使団体等関係団体との連携.....	20
(3) 積極的な広報の実施.....	20
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理等への適切な対応	20
(1) 行政文書の適正な管理	20
(2) 保有個人情報の厳正な管理	21
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	21
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	21
(1) 綱紀の保持.....	21
(2) 災害対応の実施強化.....	22
(3) 新型コロナウイルス感染防止対策.....	22

令和3年度和歌山労働局行政運営方針

令和3年度の行政運営に当たっては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応が最大の課題となることから、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業に対する効果的な支援を、引き続き、的確に実施していく。

加えて、少子高齢化・生産年齢人口が減少していく中での労働供給の確保や企業の生産性向上等に引き続き取り組むことも重要な課題であり、コロナ禍による社会経済の変化も踏まえ様々な事情の下でも労働者が意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革も引き続き推進していく必要がある。

このため、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会確保」、「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備等」を基本方針として、各種の施策を展開し、和歌山県の経済活力の維持向上と労働者の福祉向上を推進していく。

第1 和歌山の労働行政を取り巻く情勢と課題

1 和歌山の情勢

(1) 社会経済情勢

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、令和2年1月1日現在の推計人口は92万1,706人となっている。令和2年1月1日現在における高齢人口比率（高齢化率）は、昭和55年に11.8%であったものが、32.4%（全国27.9%）まで上昇している。このように人口の減少、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、本県の人口は2045年に68.8万人まで減少すると推計されている。

本県は、地理的特徴として南北に長く、紀北地域と紀南地域に分けられ、紀北地域は工業的業種が主力となっており、紀南地域は観光業・サービス業、農林水産業などの業種が中心となっている等の地域差が認められ、人口では県全体の66%が和歌山市及び隣接する海南市や岩出市などの紀の川流域の市町を含めた紀北地域に集中している。

「令和元年経済センサスー活動調査 都道府県、活動状態別事業所数」（結果確報）によれば、令和元年度の県内民営事業所数（全産業）は45,255事業所、平成28年の事業所数48,218事業所から5.7%減、「平成28年経済センサスー活動調査」（結果確報）によれば平成28年の従業者数は377,605人と平成24年の従業者数376,733人から0.2%増となっている。

(2) 最近の雇用情勢

和歌山県の雇用情勢は、求職が求人を上回る状況が続いていたが、令和3年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.00倍（全国は1.10倍、近畿は1.05倍）となり、令和2年7月以来6か月ぶりに1倍を回復した。

求人は前年に比べ減少傾向が続いており、1月の有効求人数（原数値）は、前年同月比10.8%の減少で令和2年1月から13か月連続で前年同月を下回っている。求職者は増加傾向が続いており、有効求職者数（原数値）は、前年同月比14.5%の増加で、19か月連続で前年同月を上回った。

令和2年を1年間とおしてみると、有効求人数（原数値）は前年比15.7%の減少、有効求職者数（同）は前年比13.2%の増加となり、有効求人倍率（同）は前年（1.41倍）を0.36ポイント下回る1.05倍（全国は1.18倍、近畿は1.18倍）となった。

2 雇用機会の確保等に関する現状と課題

(1) 雇用の維持・継続を巡る現状と課題

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。

(2) ハローワークでの職業紹介業務の現状と課題

新型コロナウイルス感染症の影響により、有効求人数が昨年度同時期と比較して大幅に減少する一方で、求職者は増加する等、厳しい雇用情勢が続く中で、ハローワークでの職業紹介業務のさらなる強化が必要である。

また、ハローワークシステムの刷新によるハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化で、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が整備される。ウィズコロナ時代においても新しいシステムを効果的に活用していく必要がある。

(3) 非正規雇用労働者の現状と課題

「平成27年国勢調査結果」（総務省）によると平成27年10月1日現在の和歌山県の雇用者のうち非正規雇用者の割合は36.3%となっている。

特に、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している中で、同世代に対する支援は喫緊の課題である。

(4) 若者の活躍促進、新規学卒者等の就職をめぐる現状と課題

令和2年度新規学卒者等については、新型コロナウイルス感染症の影響により、高等学校卒業予定生徒の採用選考期日の変更や新卒求人数の減少など就職活動への影響が生じた。「第二の就職氷河期世代」を作らないため、新規学卒者等に対する支援を強化していく必要がある。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

(5) 女性の活躍促進の現状と課題

総務省の「平成29年就業構造基本調査」によると、本県の女性の労働力人口は21万800人、有業率は47.3%で、全国平均(50.7%)より3.44ポイント下回る。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。雇用者総数(男女計)に占める女性雇用者の割合は48.2%、全国平均(46.3%)を1.9ポイント上回っており、パート・アルバイトに占める女性の割合は77.7%、女性雇用者に占める女性パート・アルバイトの割合は46.0%となっている。

女性雇用者の職業分類別割合においては、「事務従事者」(26.8%)、「サービス職業従事者」(20.8%)の割合が高く、逆に「管理的職業従事者」においては僅か(0.7%)となっており、女性の管理職登用が進んでいない現状が見受けられる。

よって、仕事と家庭の両立支援による女性の就業率向上を図るとともに、女性の活躍促進をより一層推進していく必要がある。

(6) 高齢者の活躍促進の現状と課題

和歌山県の31人以上の企業で高齢者を65歳まで雇用するための高齢者確保措置の導入企業の割合は、令和2年6月1日現在で、100%を達成している。

令和3年4月1日より70歳までの高齢者就業確保措置を講じる努力義務が課せられたことから、引き続き生涯現役社会の実現に向けた取組を進める必要がある。

(7) 障害者の活躍促進の現状と課題

和歌山県の障害者の雇用状況は、令和2年6月1日現在の民間企業での雇用障害数が2364.5人、実雇用率2.53%とそれぞれ過去最高を更新し、法定

雇用率を達成している民間企業の割合も 61.6%と全国平均の 48.6%を大きく上回っているなど一層の進展がみられる。

このような状況下において、令和 3 年 3 月 1 日に障害者雇用率が引き上げられ、官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した適切な就労支援に取り組む必要がある。

(8) 人材確保対策の現状と課題

人材不足が深刻化している医療、介護等の雇用吸収力の高い分野への就職支援のため、職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要がある。

3 労働条件等に関する現状と課題

(1) 労働時間等の現状と課題

「毎月勤労統計調査」によると、令和元年の県内事業所（事業所規模 5 人以上）における年間総実労働時間は 1,662 時間と前年から 35 時間減少し全国平均（1,669 時間）を 7 時間下回った。うち所定外労働時間は 110 時間と前年から 17 時間減少し、全国平均（127 時間）を 17 時間下回っている。

また「令和 2 年就労条件調査」の特別集計（厚生労働省雇用環境・均等局作成）によると、令和元年の和歌山県の労働者 1 人平均年次有給休暇の取得率は 34.6%となっており、前年から 1.9 ポイント増加したものの、全国平均（56.3%）を 21.7 ポイント下回っている。

(2) 賃金の現状と課題

「毎月勤労統計調査」によると、令和元年の県内事業所（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、276,047 円（年間約 331 万円）であり、全国平均 322,612 円（年間約 387 万円）より年間約 56 万円下回る状況となっている。

全国平均との格差は平成 27 年以降、年々拡大しており、賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者に対する支援措置の周知が重要となっている。

(3) 申告・相談等の現状と課題

労働基準監督署には、改正労働基準法に関するものを含めて時間外労働や年次有給休暇に関する相談のほか、賃金不払や解雇に関する相談が寄せられており、労働基準関係法令違反に係る申告受理件数（他の労働局へ事案を移送したものを除く。）は、令和 2 年は 156 件と前年（151 件）から 5 件増加し、内容別では賃金不払に関するものが 122 件と最も多くなっている。

均等関係法令（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法）に関する令和元年度の相談件数は1,058件、前年度から248件、率にして30.6%の増加となっている。うち、715件が育児・介護休業法に関する相談で最多（相談件数の67.6%）となっている。また、労働者からの相談は277件で、男女雇用機会均等法に係るセクシュアルハラスメントに関するものが53件と最も多く、19.1%を占めており、次に育児休業に関するものが41件（14.8%）となっている。

引き続き迅速かつ的確な相談対応を行い、適正な労働条件の確保に努める必要がある。

（４）労働災害・労災補償の現状と課題

県内における令和2年の労働災害による休業4日以上之死傷者は、1,063人（令和3年1月末現在。以下同様）であり、前年同時期に比べ3人の減少となっている。

また、令和2年は、平成30年度から令和4年度を対象期間とする第13次労働災害防止計画の3年目にあたるが、休業4日以上之死傷者数は前年と比較して0.3%の減少にとどまり、同計画の目標である5年間で死亡災害15%以上、死傷災害10%以上の減少の達成は厳しい状況にある。

主な産業の前年との比較では、建設業129人（-14人）、運輸交通業106人（-14人）、農林業84人（-12人）、商業139人（-24人）では減少を見たが、製造業254人（+36人）、保健衛生業149人（+20人）で増加した。

死亡者は9人で、前年同時期の8人から1人増加しており、産業別では3人が建設業である。労働者の健康をめぐる状況では、定期健康診断における令和元年の有所見率は、58.0%と、前年と比べ0.2ポイント上昇し、全国平均より高い状況が続いている。

労災補償の状況について、令和元年度の新規受給者は4,803人と、前年度（5,056人）と比較して253人減少している。

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）について、令和元年度の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は5件で、平成30年度（4件）から1件増加し、精神障害事案に係る労災請求件数は12件で、平成30年度（14件）から2件減少している。なお、令和2年度の精神障害事案の労災請求件数については、12月末現在で既に8件と高い水準で推移している。

石綿関連疾患に関する労災請求件数は、令和元年度は7件と、平成30年度（3件）と比較して4件増加している。

(5) 個別労働紛争解決制度の現状と課題

令和元年度の個別労働紛争解決制度の施行状況は、総合労働相談件数が9,257件（前年度比14.2%増）、そのうち民事上の個別労働紛争の相談件数が2,226件（同55.3%増）となっている。また、助言・指導申出件数は82件（前年度89件）、あっせん申請件数は、34件（前年度16件）となっている。

相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが697件で、個別労働紛争全体（3,229件、重複計上あり）の21.6%を占め、平成20年以降12年連続で最多となっていることから、「いじめ・嫌がらせ」を始めとする様々な労働相談について、総合労働相談コーナーにおいて的確に対応していく必要がある。

第2 令和3年度和歌山労働局の重点施策

1 総合労働行政機関としての施策の推進

和歌山県における総合労働行政機関として、新型コロナウイルス感染症等を理由とする様々な労働問題に迅速・的確に対応し、地域や県民からの期待に応えていくためには、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。よって、複数の行政分野による対応が必要となる課題については、労働局、署及び所（以下「局署所」という。）が一体となって施策を進めていく。

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、必要に応じ局署所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予定を署及び所（以下「署所」という。）を含めた労働局内で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に最大限配慮をしつつ、効果的・効率的に行うための方策を講じていく。

2 ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会確保

(1) 雇用の維持・継続に向けた支援

雇用調整助成金により、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

産業雇用安定助成金（仮称）により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

(2) ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

「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」を通じ、求職者や求人者の視点に立った継続的な業務改善を図るとともに、地域の雇用情勢に応じた求職者支援や求人者サービスを強化していく。

その際、ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制等の課題解決支援サービスを提供する。また、求人確保を図るため、ハローワークにおいて事業所訪問等による積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(3) 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進する。

ア 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

国及び県が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPO など様々な民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

イ ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

ウ 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する和歌山県の取組等への支援

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となっていく良質で安定的な雇用機会の確保を行う県の取組等、地域の特性

を生かした取組に対する支援の強化を図る。

エ 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職を余儀なくされた者であつて、就労経験のない職につくことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）する。

オ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進

「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「ハローワークサロンほんまち」において県が設置する「わかやま定住サポートセンター」と連携・協力し、県への移住・定住希望者への就職支援を実施する。また、県との一体的実施施設である「ワークプラザ河北」や海南市との一体的実施施設である「ワークサロンかいなん」において、地方自治体との連携により就職支援を実施する。

(4) 若者に対する就職支援、非正規雇用労働者の再就職支援

ア 新規学卒者等への就職支援

新規学卒者及び3年以内の既卒者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制により、きめ細かな個別支援を行う。

また、大学等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、就職支援ナビゲーターによる就職実現までの一貫した支援の強化を図る。

また、就職活動開始前の学生・生徒等に対し、職業意識形成などの支援を早期から実施するほか、県と連携した企業説明会等を開催し、学生・生徒等への就職機会の提供を行う。

イ 地域を担う若者人材の確保・定着への取組

若者の雇用促進を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、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う。特に、ユースエール認定制度について、認定の取得勧奨を積極的に行い、新卒者をはじめとする若者に対し、同制度の積極的な情報発信や認定企業との重点的なマッチング等に取り組む。

ウ ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

エ フリーターへの就職支援

フリーターを対象に「わかもの支援コーナー・わかもの支援窓口」において担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の実施などきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により就職支援の充実を図る。

オ 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成（中途採用等支援助成金）を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

（5）就職氷河期世代の活躍支援

ア ハローワークの専門窓口における支援の実施

不安定な就労状態にある方など一人ひとりが置かれている課題・状況等に対応するため、ハローワーク和歌山に設置した専門窓口において、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から定着支援まで一貫した伴走型支援を実施する。

イ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代向けに創設した「短期資格等取得コース」において、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

ウ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河

期世代の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性或業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

エ 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

オ 和歌山就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「和歌山就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇い入れや正社員化等の支援に取り組む。

また、就職氷河期世代に対する各種支援策について、様々なルートを通じた広報を実施する。

カ 職場実習・体験の実施

就職活動に当たって様々な課題を抱えている不安定就労者や無業者が、就労体験を通じて希望する業種・職種に対する理解を深めてもらうための職場実習・体験を実施し、安定就労に向けた支援を行う。

(6) 女性の活躍推進

ア 女性活躍推進法の実効性確保等

改正女性活躍推進法によって、令和4年4月1日より常用労働者101人以上の企業について、数値目標を伴う行動計画の策定や情報公表が新たに義務づけられることとなるため、全ての対象企業が改正法施行までに、行動計画の策定等が行えるよう、計画的な取組を実施する。

また、常用労働者数301人以上の企業に対しては、行動計画における数値目標の複数設定や、令和2年6月1日以降の情報公表項目の拡大に関する周知を行い対応を促すとともに、策定された数値目標を伴う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、女性活躍推進法に基づく取組の実効性確保を図る。

さらに、女性活躍情報の見える化を推進するため、「女性の活躍推進企業データベース」の利用促進を図るとともに、「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」認定の取得促進を図る。

イ 仕事と家庭の両立支援の推進

(ア) マザーズコーナー等における就職支援

ハローワーク等に設置しているマザーズコーナーやキッズコーナーにおいて、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供を行う。また、個々の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・職業紹介を実施する。

(イ) 和歌山県との連携等

県が実施する「和歌山県再就職支援『就活サイクル』プロジェクト」について、企業や求職者に対する周知に協力するなど県と連携しながら結婚や出産で離職した女性等の再就職支援を行う。また、「和歌山労働局子育て女性の就職支援協議会」を開催し、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、子育て女性等に対する総合的な支援を実施する。

(7) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

ハローワーク和歌山及びハローワーク田辺に設置している「生涯現役支援窓口」において、職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化する。

イ 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

ウ シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。

また、新宮市で実施している「生涯現役促進地域連携事業」の円滑な実施により、地域の高齢者の就業を促進する。

(8) 障害者の就労促進

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図るため、ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施する。

また、障害者就業・生活支援センターについては、障害者及び事業主の両者に対し、新型コロナウイルス感染症を踏まえた支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

イ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の推進

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、発達障害者である求職者の増加を踏まえ、ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを新たに配置し、支援対象者の雇用や職場定着の支援を図る。

ウ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

テレワークの形式で障害者をトライアル雇用する場合、最長6か月までトライアル雇用期間を延長可能とする等、支援を充実させるとともに、テレワークに係る事業主の理解を進め、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る。

エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(9) 外国人材の受入れの環境整備

増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。また、求職者に対する就労支援については、「多言語コンタクトセンター」と連携し、職業相談や求人開拓を行い相談業務の円滑化を図る。

(10) 生活保護受給者等の就労促進

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、就労支援チームによる支援、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、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を推進する。

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の活用により、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

イ 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月閣議決定）を踏まえ、ハローワークと矯正施設・保護観察所等との連携を強化し、矯正施設への巡回・駐在による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

(11) 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心にセミナーや企業説明会、職場見学・体験の実施等による人材確保支援の充実を図るとともに「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施する。

3 ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備等

(1) 「新たな日常」の下で安心して働くことができる職場環境の整備

ア 職場における新型コロナウイルス感染症防止対策の推進

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図りつつ業務を継続させるため、事業場内における感染予防や健康管理の徹底に係るチェックリストの周知を行い、各事業者が感染拡大防止に向けた自主的な取組を実施するよう意識啓発を図る。

また、労働者が業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したことを把握したときには、遅滞なく労働者死傷病報告を提出するよう事業者に対して周知・勧奨を行う。

イ 柔軟な働き方がしやすい環境の整備

長期化するコロナ禍への対応と、柔軟な働き方がしやすい環境を整備するため、和歌山働き方改革推進支援センター（以下「働き方改革推進支援センター」という。）等の働き方改革を推進する関係機関とも連携し、「テレワークガイドライン（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）」の周知を行う。併せて、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の周知広報を実施し、中小企業のテレワーク導入等を支援する。

ウ 新型コロナウイルス感染症に係る労災請求の勧奨

業務による新型コロナウイルス感染症が労災保険給付の対象であることについて周知するとともに、集団感染が発生した事業場等に対する請求勧奨を実施し、請求のあった事案については迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

（２）長時間労働の是正

ア 過重労働解消、過労死等防止に向けた取組

過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を徹底する。

また、過労死等防止啓発月間である11月においては、「過重労働解消キャンペーン」として集中的な取組を行うとともに、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催するなど、過労死等防止に向けた周知・啓発を図る。

イ 長時間労働につながる取引環境の改善

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を図るなど、長時間労働につながる取引環境の改善のための取組を進める。

また、トラック運送業における運転手の長時間労働の是正のため、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知」を図るなど、荷主と運送事業者が労働時間改善に協力して取り組む機運を醸成する。

ウ 生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む企業への支援等

働き方改革推進支援センター、よろず支援拠点等関係機関と連携し、「働き方改革推進支援助成金」等の中小企業の生産性向上を支援する助成金の周知、利用を促進し、労働時間の縮減に取り組む中小企業を支援する。併せて、

時間外労働の上限規制の中小企業への適用や年次有給休暇の取得促進について、各労働基準監督署に設置した労働時間相談・支援班による周知徹底、労働局の働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサル支援、働き方改革推進支援センターによる相談対応や専門家の派遣等の支援を行う。

(3) 労働者の安全と健康の確保

ア 労働災害防止対策の推進

第13次労働災害防止計画の目標達成に向けて、労働災害が多発している製造業や建設業及び陸上貨物運送業、近年増加傾向にある第三次産業、災害発生率の高い農林業を中心に、労使双方への継続的な指導を行う。

また、全労働災害の2割以上を占める転倒災害の防止対策や、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等についても、業種横断的に積極的に展開する。

イ 労働者の健康確保

過重労働による健康障害防止対策として、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とともに、ストレスチェック未実施事業場に対する個別指導等を行う。

また、労働者数50人未満の中小事業場のうちメンタルヘルス対策に課題を抱える事業場等に対して、産業保健総合支援センターや地域産業保健センターにおける健康相談等の利用を勧奨する。

その他、石綿・化学物質による健康障害予防対策、熱中症予防及び受動喫煙防止対策等についても積極的に展開する。

(4) 最低賃金制度の適切な運営

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ける県内の経済動向や地域の実情等を踏まえた円滑な審議が行われるよう、的確な情報提供等を行う。

イ 最低賃金額の周知徹底等

使用者団体、労働団体、地方自治体等の協力を得て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 賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援

賃金の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、業務改善助成金等の支援事業について、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。

(5) 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着実な履行確保等

パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の定着を図るため、説明会等を開催する。説明会の開催については、新型コロナウイルス感染症の拡大状況を踏まえ、オンラインによる方法も活用する。

加えて、令和3年4月1日から中小企業に適用されるパートタイム・有期雇用労働法については、行政指導を実施することで、法の着実な履行確保を図るとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

イ 事業主に対する支援

働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、労務管理の専門家による相談対応、企業への個別訪問、出張相談、セミナー開催等のきめ細やかな支援を行う。

また、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、積極的な活用を促す。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

ア 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施するとともに、関係機関とも連携を図りながら、あらゆる機会を通じて集中的な広報を行うことにより、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅気運の向上を図る。

また、令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、あらゆる機会を通じた周知徹底を図る。

イ 個別労働関係紛争の解決の促進

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、労働局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等による、個別労働紛争の早期の解決を図る。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助制度等を活用し、迅速・丁寧に対応する。

さらに、管内の労働相談体制強化や個別労働紛争の迅速解決のため、労働相談、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により連携強化を図る。

(7) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

積極的な指導等により男女雇用機会均等法の履行確保を図る。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、新型コロナウイルス感染症に対応した母性健康管理措置の指針改正について周知徹底を図り、特別相談窓口等において母性健康管理措置についての相談対応を行う。併せて、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得に対する助成金について労使双方に幅広く周知を行う。

(8) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備

不妊治療を受けやすい職場環境の整備を促進するため、和歌山県の不妊相談専門センター等とも連携し、あらゆる機会を捉えて、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等による周知啓発を行う。

併せて、不妊治療のために利用できる休暇制度の導入等に取り組む中小企業を支援する助成金制度の周知を行い、中小企業の不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備を図る。

(9) 仕事と家庭の両立支援

ア 育児・介護休業法の履行確保

令和3年1月1日から制度改正となった、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう労使双方に周知徹底を図る。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案等を把握した場合には、事業主に対し積極的な是正指導等を行い法の履行確保を図る。加えて、家族の介護等を理由とする離職を防止するため、地域包括支援センター等とも連携し、介護休業制度や両立支援助成金等の周知を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図る。

イ 男性の育児休業取得の促進

男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に育児休業の制度や配偶者が妊娠・出産したことを知った時に個別に制度を周知するための措置を講じること等について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。また、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業や「イクボス」の取組事例等の周知を図るとともに、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組む事業主に対し両立支援等助成金の活用を促し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

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。

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く一般事業主行動計画の策定等については、取組が義務化されている企業の策定・届出等の完全実施を図る。

また、「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。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の取得促進を図る。

(10) 疾病を抱える労働者等の両立支援の推進

ア 治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進に向けて、県衛生主管部局、医療機関、労使団体、社会保険労務士会及び産業保健総合支援センター等、地域の関係者で構成される「和歌山地域両立支援推進チーム」で連携し、セミナーの開催や「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知等を行う。

また、和歌山産業保健総合支援センターで行っている労働者、企業、医療機関からの相談対応及び両立支援コーディネーター養成研修の周知・利用勧奨を図る。

イ 長期療養者就労支援

ハローワーク和歌山において、「長期療養者就職支援事業実施協定」を締結した病院と連携のもと、長期にわたる治療等が必要な疾病に罹患した求職者に対し、担当者制・予約制による職業相談や病院での出張相談、治療と両立できる求人の開拓を行うなど、きめ細かな就職支援を行う。

(11) 働き方改革推進協議会による中小企業の働き方改革の推進

和歌山県、和歌山市、経済団体及び労働者団体等の関係機関で構成する「和

歌山働き方改革推進協議会」や本協議会に設置された「中小企業・小規模事業者支援部会」において、中小企業・小規模事業者の働き方改革の支援策に関する情報を共有し、長時間労働の是正、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇確保、柔軟な働き方がしやすい労働環境の整備等の働き方改革を推進する。

第3 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 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は、新型コロナウイルス感染症を理由とする労働問題を始めとする、各行政分野で対応すべき課題及び分野横断的な課題についての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的確な行政運営の基本となるため、施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。

現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、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とから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、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) 労働保険制度の公平性の確保

労働保険の運営は事業主に納めていただいた保険料が原資となっており、労働保険制度の健全な運営を図っていく上で、費用の公平負担は重要なものであることから、関係機関及び関係団体と連携を密にしつつ、未手続事業場一掃対策を推進するとともに、保険料の収納率向上に取り組む。

(4) 電子申請の利用促進等

政府全体で事業主の行政手続コストの 20%削減に取り組んでいることを踏まえ、年度更新手続、雇用保険に関する手続及び労働基準法に関する手続等における電子申請利用の促進に取り組む。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

新型コロナウイルス感染症を理由とする労働問題に迅速的確に対応し、地域における行政ニーズに適切に応えていくためにも、管内情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施していくことが重要である。

局においては、関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、局全体として共通認識を持った対応を行う。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、署所で得られた情報について共有し、活用を図る。

(2) 地方公共団体や労使団体等関係団体との連携

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、地方公共団体及び労使等関係団体との緊密な連携を図ることが重要である。そのため、日頃から、雇用失業情勢等の情報提供や意見交換等を通じて、局と地方公共団体の連携を図る。

また、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、地域を代表する労使団体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。

さらに、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。

(3) 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る。このため、局における広報体制の強化、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的広報の推進及び地域関係者との関係強化を積極的に推進する。

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。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理等への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても一層の徹底が求められている。

このため、「公文書等の管理に関する法律」、「行政文書の管理に関するガイドライン」、「厚生労働省文書管理規則」及び「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。

(2) 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、「行政機関個人情報保護法」及び「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、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。

(3) 情報公開制度等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情報に対する開示請求に対しては、「行政機関情報公開法」、「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。

4 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。

- ① 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。
- ② 「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。
- ③ 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。
- ④ 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。

- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

(2) 災害対応の実施強化

災害発生時において、都道府県労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、改定された「厚生労働省防災業務計画」（平成13年2月14日厚生労働省発総第11号制定 令和元年9月30日一部改正）に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

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、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各業務の開始目標時間等について職員への周知を図り認識を高める。

(3) 新型コロナウイルス感染防止対策

来庁者や職員等への新型コロナウイルスの感染を防止するため、「新しい生活様式」の実践例に記載されている対策を徹底するとともに、各窓口等におけるアクリル板の設置等設備面での感染防止対策を図る。併せてマスクや手指消毒用のアルコール等の感染防止に必要な消耗品を計画的に購入・備蓄し、今後の感染拡大等に備える。