

令和4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	労働行政を取り巻く情勢	1
1	社会経済情勢	1
2	雇用をめぐる動向	2
(1)	最近の雇用情勢	2
(2)	女性の雇用状況	2
(3)	新規学卒者の求人・求職状況	2
(4)	非正規雇用労働者の雇用状況	3
(5)	高齢者の雇用状況	3
(6)	障害者の雇用状況	3
(7)	外国人の雇用状況	3
(8)	ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況	3
3	労働条件等をめぐる動向	3
(1)	労働時間等の状況	3
(2)	賃金の状況	4
(3)	労働災害の状況	4
(4)	労災補償の状況	4
(5)	申告・相談の状況	5
第2	主要課題と重点施策	5
1	雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	5
(1)	雇用の維持・在籍型出向の取組への支援	5
ア	雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援	6
イ	産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援	6
(2)	再就職や人手不足分野等への円滑な労働移動の推進	6
ア	ハローワークにおける職業紹介機能の充実・強化	6
イ	地域のニーズを踏まえた職業訓練の推進	7
ウ	医療・介護・障害福祉分野等への就職支援	7
エ	地方自治体と連携した地域雇用対策の推進	7
オ	職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進	7
(3)	デジタル化の推進	7
ア	ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進	8
イ	電子申請の利用促進	8
2	多様な人材の活躍促進	8
(1)	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	8
ア	男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	8
(ア)	育児・介護休業法の周知及び履行確保	8
(イ)	男性が育児休業を取得しやすい環境整備に向けた企業の取組支援	8
(ウ)	仕事と介護の両立ができる職場環境整備	9
(エ)	次世代育成支援対策の推進	9
イ	マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援	9
ウ	女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援	9

エ	不妊治療と仕事の両立支援	9
オ	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特別有給 休暇制度導入等への取組支援	10
(2)	新規学卒者等への就職支援	10
ア	新規高卒者に係る複数応募制の環境整備	10
イ	就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援の実施	10
ウ	地域を担う若者人材の確保・定着への取組	10
(3)	非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	11
ア	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	11
イ	同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等	11
ウ	求職者支援制度による再就職支援	12
エ	離職者を試行雇用する事業主への支援	12
オ	生活困窮者に対する就労支援	12
(4)	就職氷河期世代の活躍支援	12
ア	ハローワークの専門窓口における支援の実施	12
イ	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の 活用	12
ウ	地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	12
エ	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	13
(5)	高齢者の就労・社会参加の促進	13
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	13
イ	65歳までの雇用確保及び70歳までの就業機会確保に向けた環境整備 を行う企業への支援	13
ウ	シルバー人材センターにおける多様な就業機会の確保	13
(6)	障害者の就労促進	14
ア	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	14
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	14
ウ	公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	14
(7)	外国人に対する支援	14
3	誰もが働きやすい職場づくり	15
(1)	柔軟な働き方がしやすい環境整備	15
(2)	安全で健康に働くことができる環境づくり	16
ア	職場における新型コロナウイルス感染症防止対策等の推進	16
イ	長時間労働の是正	16
(ア)	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	16
(イ)	過重労働解消、過労死等防止に向けた取組	17
(ウ)	長時間労働につながる取引環境の見直し	17
(エ)	年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	17
(オ)	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	17

ウ	労働条件の確保・改善対策	18
	(ア) 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な 労務管理に関する啓発指導等の実施	18
	(イ) 法定労働条件の確保等	18
	(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	18
エ	労働者の安全と健康確保	18
	(ア) 労働災害防止対策の推進	18
	(イ) 労働者の健康確保	19
オ	総合的なハラスメント対策の推進	19
	(ア) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務 の履行	19
	(イ) 職場におけるハラスメント防止に向けた周知啓発	19
(3)	最低賃金・賃金引上げに向けた施策の推進	20
ア	賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	20
イ	最低賃金審議会の円滑な運営	20
ウ	最低賃金額の周知徹底及び履行確保	20
(4)	治療と仕事の両立支援の推進	20
ア	治療と仕事の両立支援	20
イ	長期療養者就労支援	21
(5)	個別労働関係紛争の解決の促進	21
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	21
1	計画的・効率的な行政運営	21
	(1) 計画的な行政運営	21
	(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	22
	(3) 労働保険制度の公平性の確保	22
2	地域に密着した行政の展開	22
	(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	22
	(2) 地方公共団体や労使団体等関係団体との連携	22
	(3) 積極的な広報の実施	23
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	23
	(1) 行政文書の適正な管理	23
	(2) 保有個人情報の厳正な管理	23
	(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	23
4	綱紀の保持等	23
	(1) 綱紀の保持	23
	(2) 災害対応の実施強化	24
	(3) 新型コロナウイルス感染防止対策	24

令和4年度 和歌山労働局行政運営方針

令和4年度の行政運営に当たっては、ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」を実現するため、雇用確保への支援を行うとともにマッチング支援や職業訓練の強化等を図り、円滑な労働移動を推進していく必要がある。

また、性別、年齢、障害の有無、雇用形態にかかわらず、意欲や能力を活かし、活躍することができる環境を整備する必要がある。

加えて、誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に実行するため、柔軟な働き方を促進するとともに、安全で健康に働くことができる職場づくり等労働環境の整備に取り組んでいく必要がある。

このため、「雇用維持・労働移動等に向けた支援」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい職場づくり」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 労働行政を取り巻く情勢

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3年1月1日現在の推計人口は94万4,750人となっている。また、令和3年1月1日現在の高齢化人口比率（高齢化率）は、昭和55年に11.8%であったものが、32.8%（全国28.2%）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（2018）年推計）では、和歌山県の人口は2045年に68.8万人まで減少すると推計されている。

和歌山県は、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、人口では県全体の約66%が和歌山市及び隣接する紀の川市や岩出市、海南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基礎調査（甲調査確報）、都道府県別事業所数」によれば、令和元年の県内民営事業所数は、54,434事業所、「平成28年経済センサスー活動調査（確報）」によれば、平成28年の従業者数は377,605人となっている。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

和歌山県の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響等により一時求職が求人を上回る状況にあったが、令和3年1月以降、有効求人倍率（季節調整値）が1倍以上を継続し、令和3年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.10倍であった。全国の有効求人倍率（同）は1.16倍、近畿は1.06倍である。

求人数は前年に比べ増加傾向が続いており、12月の有効求人数（原数値）は、前年同月比13.1%の増加で4月から9か月連続で前年同月を上回っている。求職者数は減少傾向であり、有効求職者数（原数値）は、前年同月比7.2%の減少で、8月から5か月連続で前年同月を下回っている。

令和3年については、有効求人数は前年比7.2%の増加、有効求職者数は同3.5%の増加となり、有効求人倍率は前年（1.05倍）を0.04ポイント上回る1.09倍となった。なお、全国の有効求人倍率は1.13倍、近畿は1.06倍となった。

(2) 女性の雇用状況

総務省の「平成29年就業構造基本統計調査」によると、和歌山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ポイント下回っている。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。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。

(3) 新規学卒者の求人・求職状況

和歌山県の令和3年3月高校新卒者の就職内定率は、3月末時点で98.9%であった。

令和4年3月高校新卒者については、令和3年10月末現在で、求人数が2,653人、求職者数が1,275人、求人倍率2.08倍であり、10月末現在の求人倍率としては過去10年間で最高の値となった。

(4) 非正規雇用労働者の雇用状況

総務省の「平成 29 年就業構造基本統計調査」によると、和歌山県の 15 歳以上の雇用者のうち「非正規の職員・従業員」は 141,400 人で、前回より 3,200 人の増となった。「会社などの役員を除く雇用者」に占める「非正規の職員・従業員」の割合は 39.3%で、全国平均 (38.2%) より 1.1 ポイント上回っている。

また、いわゆる就職氷河期世代 (おおむね平成 5 年～平成 16 年に学校卒業期を迎えた) 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、その中には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている者は、和歌山県内では 3,000 人 (総務省の「平成 29 年就業構造基本統計調査」を基に推計) となっている。

(5) 高年齢者の雇用状況

和歌山県の 31 人以上の企業で高年齢者を 65 歳まで雇用するための高年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。

(6) 障害者の雇用状況

和歌山県の障害者の雇用状況は、令和 3 年 6 月 1 日現在で、民間企業での雇用障害者数が 2,379.5 人で前年から 15.0 人増加、実雇用率が 2.49%で前年から 0.04 ポイント減少、法定雇用率を達成している民間企業の割合が 61.1%で前年から 0.05 ポイント減少となったが、全国平均と比較して、実雇用率では 0.29 ポイント、法定雇用率を達成している民間企業の割合では 14.1 ポイント、それぞれ大きく上回っている状況である。

(7) 外国人の雇用状況

和歌山県の令和 3 年 10 月末現在の外国人労働者は 3,390 人となっており、過去最高を更新し、年々増加傾向にある。

(8) ハロートレーニング (公的職業訓練) の実施状況

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、令和 3 年度 (10 月末現在)、公共職業訓練で 503 人、求職者支援訓練で 144 人に対し受講あっせんを行った。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 労働時間等の状況

「毎月勤労統計調査」によると、令和 2 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 1,615 時間と前年から 47 時間減少し全国平均

(1,621時間)を6時間下回っている。うち所定外労働時間は103時間と前年から7時間減少し、全国平均(110時間)を7時間下回っている。

また「令和3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50.4%となっており、前年から15.8ポイントと大幅に増加したものの、全国平均(56.6%)を6.2ポイント下回っている。

(2) 賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、令和2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270,249円(年間約324万円)であり、全国平均(月間318,387円、年間約382万円)と比較し年間約58万円下回る状況となっている。

(3) 労働災害の状況

和歌山県内における令和3年の労働災害による休業4日以上之死傷者は、1,135人(令和3年12月末現在。以下同様)であり、前年同時期に比べ164人(16.9%)の増加となっている。なお、そのうち、新型コロナウイルス感染症による休業4日以上之死傷者は、114人であり、前年同時期に比べ93人、442.8%の増加となっている。

主な産業を前年と比較すると、建設業142人(27人増)、運輸交通業91人(2人減)、農林業85人(8人増)、商業168人(45人増)、製造業260人(17人増)、保健衛生業209人(80人増)であった。

死亡者は8人で、前年同時期の8人と同数で、産業別では3人が建設業、2人が林業である。

また、定期健康診断における令和2年の有所見率は、59.1%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。

(4) 労災補償の状況

労災補償の状況について、令和2年度の新規受給者は4,988人と、前年度(4,803人)と比較して185人増加している。

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2年度の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は10件で、前年度(5件)から5件増加し、精神障害事案に係る労災請求件数は14件で、前年度(12件)から2件増加している。なお、令和3年度については、令和3年12月末現在、脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は4件、精神障害事案の労災請求件数は14件となっている。

石綿関連疾患に関する労災請求件数は、令和2年度は7件で、前年度（7件）と同じ件数となっているが、令和3年度については、令和3年12月末現在で既に4件となっており、増加している。

新型コロナウイルス感染症事案の請求件数は、令和2年度は33件、令和3年度は12月末現在で97件となっている。

（5）申告・相談の状況

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3年は128件と前年（156件）から28件減少し、内容別では賃金不払に関するものが104件と最も多くなっている。

労働局には、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、パートタイム・有期雇用労働法）に関する相談や個別労働紛争解決制度に基づく総合労働相談が寄せられている。

均等関係法令に関する令和2年度の相談件数は901件、前年度から157件（14.8%）の減少となっている。

令和2年度の総合労働相談件数は9,221件で、前年度から36件減少したものの高止まりしている。そのうち民事上の個別労働紛争相談件数は2,307件で、前年度から81件（3.6%）の増加となっている。

第2 主要課題と重点施策

和歌山県における総合労働行政機関として、ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現のため、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、人材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となる課題については、労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「局署所」という。）が一体となって施策に取り組んでいく。

1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

（1）雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

【課題】

新型コロナウイルス感染症の影響により、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。また、単に休業だけ

でなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

【取組】

- ア 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援
雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取組む事業主を支援する。

- イ 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援
産業雇用安定助成金により、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) 再就職や人手不足分野等への円滑な労働移動の推進

【課題】

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。ハローワークの機能を強化し、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更に充実していくことが必要である。

また、業種・地域・職種を越えた再就職支援により、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが必要である。加えて、技術革新や産業界のニーズに合った能力開発を推進していくことが重要である。

【取組】

- ア ハローワークにおける職業紹介機能の充実・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。
また、ハローワーク利用者の利便性を高めるため、ハローワークインターネットサービスにおいて、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。

イ 地域のニーズを踏まえた職業訓練の推進

国及び県が設置している公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等を活用して実施する公的職業訓練について、地域の関係者が参画する協議会等での検証を行い、地域のニーズをより適切に踏まえた訓練コースを設定し、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。

ウ 医療・介護・障害福祉分野等への就職支援

人材確保対策コーナーを中心に医療・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。また、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援や職業訓練に職場見学・職場体験を組み込む等の取組を実施する。

エ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進

「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。

オ 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図る。

また、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ONE T）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。

さらに、中途採用に係る情報公表による「見える化」や、中途採用者の増加・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）を行い、中途採用の拡大を図る。

(3) デジタル化の推進

【課題】

社会全体のデジタル化を進めるためには、行政機関も利用者目線に立ってデジタル化を進めることが求められており、行政サービス及び行政手続きにおいてデジタル技術やデータを活用していくことが必要である。

【取組】

ア ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進
オンラインを活用した職業相談や企業面談会の実施、動画配信サイトの「わかやまハローワークチャンネル」及びSNSを活用した情報発信の強化等により、サービスの向上を図り、求職者・求人者の利便性を高める。

イ 電子申請の利用促進

年度更新手続、雇用保険に関する手続、雇用関係助成金の申請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 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

【課題】

男女ともに仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭との両立支援の取組を促進する必要がある。

また、和歌山県の女性の年齢階層別の就業率は、「25歳～39歳」の層で全国平均を下回っていることから、女性活躍推進に取り組み、誰もが働きやすい就業環境整備に取り組む企業に対して支援する必要がある。

【取組】

ア 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

(ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

男性の育児休業取得促進のため、産後パパ育休制度等を内容とする育児・介護休業法の改正内容について引き続き周知に取り組むとともに、改正法施行後の着実な履行確保を図る。

あわせて、育児・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案等を把握した場合については、事業主に対し、迅速かつ積極的な報告徴収・是正指導を行う。

(イ) 男性が育児休業を取得しやすい環境整備に向けた企業の取組支援

産後パパ育休制度のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、事業主に対し、改正法に沿った企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児とを両立できる職場環境の整備を図る。

(ウ) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

家族の介護等を理由とした離職を防止するため、地域包括支援センター等と連携し、介護休業制度等の周知を行う。

また、事業主に対して両立支援等助成金等を周知することにより、仕事と介護とを両立できる職場環境の整備を図る。

(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、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、企業に対し「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正内容及び「トライくるみん」の創設について周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

イ マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援

子どもが遊べるスペースを併設したハローワークのマザーズコーナー等において、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。

ウ 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が労働者数 101 人以上の事業主に拡大されたため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。

また、企業が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

エ 不妊治療と仕事の両立支援

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。

あわせて、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事業主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促す。

オ 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特別有給休暇制度導入等への取組支援

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が適切に講じられるよう、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

あわせて、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り休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、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係る助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

(2) 新規学卒者等への就職支援

【課題】

新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細かな就職支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

【取組】

ア 新規高卒者に係る複数応募制の環境整備

令和3年度に導入された新規高卒者の選考における複数応募制を踏まえ、生徒が希望に合致した職業を選択できる機会を拡充するため、関係機関と連携して環境整備に努める。

イ 就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援の実施

新規学卒者及び既卒3年以内の者を対象に、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、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実施し、就職機会・企業情報等の提供を行う。

ウ 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。

(3) 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

【課題】

長期にわたり新型コロナウイルス感染症の影響を受けている非正規雇用労働者等に対して、早期の再就職のための就労支援を強化する必要がある。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)に向け、非正規雇用労働者の処遇改善等を推し進める必要があるとともに、派遣労働者の処遇改善に向けても取り組む必要がある。

さらに、無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の周知が必要である。

【取組】

ア 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。

フリーターについては、「わかもの支援コーナー・わかもの支援窓口」において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。

また、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対するキャリアアップ助成金による支援を行う。

イ 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行を図るとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、「和歌山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、労務管理等の専門家による業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した窓口相談や個別訪問支援、セミナー等の実施に加え、業界別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

あわせて、あらゆる機会を捉え、企業や労働者に対し、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底を図る。

ウ 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

エ 離職者を試行雇用する事業主への支援

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者で、就労経験のない職業に就くことを希望する者を一定期間試行雇用する事業主に対して、トライアル雇用助成金により試行期間中の賃金の一部を助成する。

オ 生活困窮者に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、地方自治団体と連携し、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

(4) 就職氷河期世代の活躍支援

【課題】

希望する就職ができず、現在も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就職氷河期世代に対して、今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が必要である。

【取組】

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「正社員チャレンジコーナー」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 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

事業主に対しトライアル雇用助成金や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。

ウ 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者に対し、「地域若者サポートステーション」を通じ、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

- エ 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による就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組む。

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

【課題】

働く意欲のある高年齢者が活躍できる社会を実現するため、事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むことが必要である。また、令和3年4月1日より70歳までの就業確保措置を講じる努力義務が課せられたことから、事業主の取組の促進を図る必要がある。

【取組】

- 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行う。また、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。
- イ 65歳までの雇用確保及び70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を行う企業への支援
65歳までの雇用確保措置の推進に向けた指導等を行う。また、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備のため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発を図るとともに、65歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される場合には、高齢・障害・求職者雇用支援機構へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。
- ウ シルバー人材センター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。

(6) 障害者の就労促進

【課題】

法定雇用率未達成の企業（特に障害者雇用ゼロ企業）や公的機関について、障害者の雇用促進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。

【取組】

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

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て、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等を実施し、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。

また、障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策をつなぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターが行う各圏域におけるネットワーク機能の強化を図る。

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

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。

ウ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

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。

(7) 外国人に対する支援

【課題】

外国人労働者の安定した就職を促進し、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、適正な雇用管理の確保及び多言語による相談支援等に取り組む必要がある。

【取組】

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行う。また、求職者に対する相談支援については、電話を用いた通訳を活用し、相談業務の円滑化を図る。

3 誰もが働きやすい職場づくり

(1) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

【課題】

ワーク・ライフ・バランスを促進するため、好事例の提供により企業における取組を促す必要がある。

また、ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」として、情報通信技術を活用した働き方が雇用に限らず拡大する中、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性があり、労働時間管理や健康管理について各ガイドライン等の周知を図る必要がある。

【取組】

ワーク・ライフ・バランスを促進するため、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例紹介、勤務地限定正社員制度等、多様な正社員制度についての事例提供等により多様な働き方の普及・促進を図る。

さらに、雇用型テレワークについて、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ため、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行う。テレワークの導入を検討する企業に対して「テレワーク相談センター」と連携し相談対応等を行うとともに、「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」を中小企業事業主に最大限活用していただくよう周知を図る。

フリーランスについても、安心して働ける環境を整備するため、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」や相談窓口「フリーランス・トラブル110番」の周知を図る。

また、副業・兼業については、労働者が健康を確保しながら安心して働くことができるよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金(副業・兼業労働者の健康診断助成金)や「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を図る。

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

【課題】

新型コロナウイルス感染症について、オミクロン株など新規株による職場におけるクラスターなど感染拡大が懸念される状況にあり、職場における感染防止対策に引き続き取り組む必要がある。

また、第13次労働災害防止計画の目標達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者の転倒など多発している災害の発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。

さらに、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することや、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ること等が重要である。

一方、職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、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。

【取組】

ア 職場における新型コロナウイルス感染症防止対策等の推進

新型コロナウイルス感染症対策として、「取組の5つのポイント」や感染症の拡大を防止するためのチェックリストの周知のほか、感染拡大防止対策相談コーナーによる相談対応を行う。

イ 長時間労働の是正

(ア) 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

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対する助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、「働き方・休み方改善コンサルタント」による専門的な助言・指導等を行う。また、「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、関係機関や、本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。さらに、「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問

により、改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

(イ) 過重労働解消、過労死等防止に向けた取組

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止のため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等防止啓発月間である11月に、「過重労働解消キャンペーン」として集中的な監督指導等を行うとともに、「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。

(ウ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、「しわ寄せ防止キャンペーン月間」である11月に、集中的な周知啓発を行うなど、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。

(エ) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時期に集中的な広報を行う。

(オ) 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の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。

ウ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び情報共有に積極的に努め、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

(イ) 法定労働条件の確保等

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を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底するとともに、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を実施する。

エ 労働者の安全と健康確保

(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、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、死亡災害の発生件数が多い農林業を中心に、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、少子高齢化型の人口減少が進む中での高齢労働者の労働安全衛生対策等についても、業種横断的な積極的な対策の推進を図る。

(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、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導と、ストレスチェック未実施事業場に対する個別指導等の徹底を図る。

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その地域窓口（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。

さらに、石綿や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の推進を図る。

なお、化学物質については、「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため周知を図る。

オ 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等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対しウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促すための周知を図る。

(イ) 職場におけるハラスメント防止に向けた周知啓発

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、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等に集中的な周知啓発を実施することにより、職場におけるハラスメントの撲滅気運の向上を図る。

(3) 最低賃金・賃金引上げに向けた施策の推進

【課題】

和歌山県内事業場の賃金額の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。

【取組】

- ア 賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援
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積極的な周知を図る。
- イ 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、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、「和歌山地方最低賃金審議会」への的確な情報提供、必要な資料作成等を行う。
- ウ 最低賃金額の周知徹底及び履行確保
最低賃金額について、地方自治体、労使団体等とも連携した周知を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等の事業場に対する監督指導を行う。

(4) 治療と仕事の両立支援の推進

【課題】

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、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の整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就労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こと等も踏まえ、がん患者等に対する就労支援を推進する必要がある。

【取組】

- 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、「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において行っている労働者、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、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、きめ細かな就労支援を行う。

(5) 個別労働関係紛争の解決の促進

【課題】

増加する様々な労働相談について、ワンストップで的確に対応していく必要があるとともに、民事上の個別労働紛争の相談については、迅速な解決に向けた対応が必要となっている。

【取組】

「いじめ・嫌がらせ」をはじめとして、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・指導の積極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り、個別労働紛争の早期の解決を図る。

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、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、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とともに、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

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率的に活用し、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、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が納め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であることから、関係機関及び関係団体と連携しつつ、未手続事業一掃対策を推進する。あわせて保険料の収納率向上に取り組む。

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

地域における行政ニーズに適切に応えていくため、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・分析を行い、それを踏まえた行政課題を設定し、局全体として共通認識を持ったうえで対応していく。

(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、多岐にわたる地域ニーズを地域の視点に立って的確に把握する必要があるとともに、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ことから、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、局と地方公共団体との連携を図る。

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とから、広報委員会を中心に広報体制の強化を図るとともに、報道機関、地方公共団体や経済団体などの広報誌等を活用した効果的な広報を推進する。

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わ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、一層の適正な管理が求められているため、「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」等に基づいた文書管理を徹底する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

「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ため、研修等による意識啓発・注意喚起を行う。また、事務処理方法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」に基づき処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

4 綱紀の保持等

(1) 綱紀の保持

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、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図る。
- 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、法令遵守の徹底に取り組む。
- ③ 全職員等に対して内部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公正な選考を実施する。また、採用後、原則1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。
- 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 職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの更なる改善を推進する。

(2) 災害対応の実施強化

災害発生時に「和歌山労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に従い、機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練等を実施する。あわせて、当該要領に基づき、非常用の備品の備蓄等を行う。

(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感染症の感染防止を図るため、マスクの着用、手指衛生、三密回避等の感染防止対策を徹底する。