

令和5年度

## 和歌山労働局行政運営方針

～誰もが生き活きと働ける社会の実現に向けて～

厚生労働省

和歌山労働局

## 目次

<b>第1 労働行政を取り巻く情勢</b> .....	<b>1</b>
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 .....	2
(5) 高年齢者の雇用状況 .....	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
<b>第2 主要課題と重点施策</b> .....	<b>5</b>
1 人手不足分野への再就職支援等 .....	5
(1) ハローワークにおける再就職支援強化や人手不足分野の人材確保 .....	5
ア 地域のニーズに対応したハロートレーニングの推進等 .....	5
イ 医療・介護・障害福祉分野等の人手不足分野への就職支援 .....	6
ウ 円滑な労働移動に資する情報等の整備 .....	6
エ 賃金上昇を伴う労働移動の推進 .....	6
オ 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援 .....	7
カ 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨 .....	7
キ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進 .....	7
(2) 継続的なキャリアサポート・就職支援 .....	8
ア ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援 .....	8
イ 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 .....	8
ウ 求職者支援制度による再就職支援 .....	9
エ 生活困窮者等に対する就労支援 .....	9
2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等 .....	9
ア 最低賃金・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 .....	9
イ 最低賃金制度の適切な運営 .....	10
ウ 同一労働同一賃金の徹底 .....	10

エ 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づく取組.....	10
オ 「資金移動業者の口座への貸金支払」に関する周知及び指導について .....	11
3 多様な人材の活躍促進.....	11
(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進 .....	11
ア 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保.....	11
イ 誰もが育児休業等を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援 .....	12
ウ 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.....	13
エ 不妊治療と仕事の両立支援 .....	13
(2) 新規学卒者等への就職支援.....	13
ア 新規高卒者に係る複数応募制の環境整備.....	13
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.....	13
ウ 地域を担う若者人材の確保・定着への取組 .....	14
(3) 就職氷河期世代の活躍支援.....	14
(4) 高齢者の就労・社会参加の促進 .....	15
(5) 障害者の就労促進.....	15
(6) 外国人に対する支援.....	16
4 多様な選択を力強く支える環境整備 .....	17
(1) 年次有給休暇の取得促進等・働きやすい環境の整備.....	17
(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり .....	18
ア 取引環境の見直しや中小企業への支援等による長時間労働の抑制.....	19
イ 労働条件の確保・改善対策 .....	20
ウ 第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 ..	21
(ア) 労働災害防止対策の推進 .....	21
(イ) 労働者の健康確保 .....	21
(ウ) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進 .....	21
エ 総合的なハラスメント対策の推進.....	21
オ 労働保険制度に基づくセーフティネットの運営.....	22
(3) 治療と仕事の両立支援・長期療養者就労支援の推進.....	23
(4) 個別労働関係紛争の解決の促進 .....	23
<b>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.....</b>	<b>24</b>
1 計画的・効率的な行政運営 .....	24
(1) 計画的な行政運営.....	24
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	24
2 地域に密着した行政の展開 .....	24
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	24
(2) 地方公共団体や労使団体等関係団体との連携.....	24
(3) 積極的な広報の実施.....	25
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.....	25

(1) 行政文書の適正な管理 .....	25
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	25
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	25
4 綱紀の保持等.....	25
(1) 綱紀の保持.....	25
(2) 災害対応の実施強化.....	26

## 令和5年度 和歌山労働局行政運営方針

和歌山県において、少子高齢化の進行や県外流出者の増加等による人口の減少が進み、労働人口減少による人手不足が課題となり、また、全国平均よりも賃金が低く、労働時間が長い水準にある中で、すべての働く人や企業が生き生きと活躍できる社会を実現するためには、

- ① 個人の主体的なキャリア形成の促進や人手不足分野への再就職促進、地域のニーズに応じたハロートレーニングの推進等を通じて、誰もが、意欲・能力を生かして働ける環境の整備
- ② 職場環境の整備や賃金引上げに取り組む中小企業等に対する積極的な支援
- ③ 性別・年齢・障害の有無・雇用形態等にかかわらず多様な人材が活躍できる環境の整備
- ④ 誰もが働き方の多様な選択ができるよう力強く支える環境の整備

に取り組むことが重要である。

このため、令和5年度の行政運営は、「人手不足分野への再就職支援等」「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」「多様な人材の活躍促進」「多様な選択を力強く支える環境整備」を基本方針として、各種の施策を展開し、労働者の福祉の向上と地域経済の維持向上を推進する。

### 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4年1月1日現在の推計人口は93万5,084人となっている。また、令和4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、33.2%（全国28.5%）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2月以降は有効求人倍率(季節調整値)が1倍以上を継続し、令和4年12月の有効求人倍率(季節調整値)は1.13倍であった。全国の有効求人倍率(同)は1.35倍、近畿は1.22倍である。

求人数は令和4年10月まで19か月連続で前年同月を上回った。令和4年12月の有効求人数(原数値)は前年同月比4.4%減少の16,517人となった。求職者数はおおむね減少傾向で、令和4年12月の有効求職者数(原数値)は前年同月比2.8%減少の13,077人となった。

令和4年については、有効求人数は前年比4.8%増加の203,718人、有効求職者数は同0.7%減少の177,321人となり、有効求人倍率は前年(1.09倍)を0.06ポイント上回る1.15倍となった。なお、全国の有効求人倍率は1.28倍、近畿は1.16倍である。

### (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4年3月高校新卒者の就職内定率は、99.6%であった。

令和5年3月高校新卒者については、令和4年10月末現在で、求人数が2,911人、求職者数が1,183人、求人倍率2.46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者)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、そのうち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

和歌山県の従業員21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雇用確保措置を実施済みの企業の割合は、令和4年6月1日現在で、99.7%となっている。また70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業の割合は29.4%となっている。

#### (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4年6月1日現在の民間企業での雇用障害者数が2,408.0人で前年から28.5人増加、実雇用率は2.54%で前年から0.05ポイント上昇し、いずれも過去最高となった。法定雇用率を達成している民間企業の割合は63.0%で前年から1.9ポイント上昇となった。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14.7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4年10月末現在の外国人労働者は3,777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

少子高齢化、人材流出による事業所の人材不足問題やスキル不足による雇用のミスマッチを解消するため、令和4年度(12月末現在)、公共職業訓練で606人、求職者支援訓練で386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3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1,678時間と前年から63時間増加し全国平均(1,633時間)を45時間上回っている。うち所定外労働時間は113時間と前年から10時間増加し、全国平均(116時間)を3時間下回っているが、所定内労

働時間は1,565時間と前年から53時間増加し、全国平均(1,517時間)を48時間上回っている。

また、和歌山県労働条件等実態調査による和歌山県の労働者1人平均年次有給休暇の取得率は54.2%となっており、「令和4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)による全国平均(58.3%)を4.1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3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287,843円(年間約345万円)であり、全国平均(月間319,461円、年間約383万円)と比較して年間約38万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4年の労働災害による休業4日以上(以下同様)の死傷者は、1,867人(令和4年12月末現在)であり、前年同時期に比べ732人(64.5%)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(以下同様)の死傷者は、856人であり、前年同時期の113人の7倍以上に増大している。同感染症によるものを除くと、死傷者は前年同時期より11人(1.1%)減少している。

新型コロナウイルス感染症を除いた数値で、主な産業を前年と比較すると、製造業224人(20人増)、建設業113人(6人減)、運輸交通業108人(18人増)、農林業67人(18人減)、商業150人(7人増)、保健衛生業161人(6人減)であった。

死亡者は8人で、前年同時期と同数で、産業別では3人が建設業、2人が製造業、運輸交通業、農林業、畜産・水産業が各1人である。

## (4) 労災補償の状況

労災補償の状況について、令和3年度の新規受給者は5,355人と、前年度(4,988人)と比較して367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3年度の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は7件で、前年度(10件)から3件減少し、精神障害事案に係る労災請求件数は14件で、前年度(14件)と同じ件数となっている。なお、令和4年度については、令和4年12月末現在、脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は5件、精神障害事案の労災請求件数は12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3年度は4件で、前年度(7件)から減少しているが、令和4年度については、令和4年12月末現在で既に7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3年度は181件、令和4年度は12月末現在で806件となっている。

#### (5) 申告・相談の状況

労働基準監督署（以下「監督署」という。）に寄せられた賃金不払や解雇等に関する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4年が167件と前年（128件）から39件増加し、内容別では賃金不払に関するものが128件と最も多くなっている。

総合労働相談コーナーに寄せられたパワハラや育児休業等に関する相談は、令和3年度が8,324件で前年度から897件減少したものの、民事上の個別労働紛争相談件数は2,342件と前年度から35件の増加となっている。

## 第2 主要課題と重点施策

### 1 人手不足分野への再就職支援等

#### (1) ハローワークにおける再就職支援強化や人手不足分野の人材確保

##### 【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者がいる一方で、県内では少子高齢化等の影響も大きく人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や職種転換などにより、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重要である。

##### 【取組】

#### ア 地域のニーズに対応したハロートレーニングの推進等

##### ■地域職業能力開発促進協議会の開催

県との共催による地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証を通じて、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。特に令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

##### ■ハロートレーニングの周知・広報

「ハロートレーニング周知強化月間」を設ける等により、認知度の向上に向けて一層の周知・広報に努める。

##### ■デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野に係るハロートレーニングについては、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せ

を引き続き実施することに加えて、WEB デザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係るハロートレーニングの受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

また、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の高度デジタル人材訓練や「事業展開等リスキング支援コース」で対象のDXに資する訓練の活用勧奨をはじめ、すべてのコースにおいて、デジタル分野における訓練の活用促進を行う。

#### イ 医療・介護・障害福祉分野等の人手不足分野への就職支援

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ハロートレーニングに職場見学・職場体験を組み込む等の取組を実施する。

#### ウ 円滑な労働移動に資する情報等の整備

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（job tag（ジョブタグ）））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。

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。特に、令和4年10月に公開した新たなウェブサイト「マイ・ジョブカード」において、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるようになったほか、ハローワークインターネットサービスや日本版ONE T（job tag）と連携した情報取得等ができるようになっており、この積極的な周知、普及促進を図る。

#### エ 賃金上昇を伴う労働移動の推進

##### ■労働移動支援助成金の上乗せ助成による労働移動の推進

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に対して上乗せ助成による支援を行う。

#### ■中途採用等支援助成金による労働移動の推進

中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に対して助成金による支援を行う。

#### ■就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の実現に向けて、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で賃金引上げを行う事業主に対して高額助成による支援を行う（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））。

### オ 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、また、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、下記の取組を公益財団法人産業雇用安定センター和歌山事務所等関係機関と連携して実施する。

- ・ 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により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（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主を支援する。
- ・ 産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）による、事業再編により雇用維持に取り組む事業主を支援する。
- ・ 生涯現役社会の実現に向けた「キャリア人材バンク相談会」をハローワークにおいて定期的実施する。

### カ 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において人への投資の抜本的強化を図ることとしており、一社でも多くの企業や労働者の人材の育成・活性化の支援をするため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリングコース」の更なる積極的な活用勧奨を図る。

### キ 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、岩出市、紀の川市において「ワークプラザ紀ノ川」及び「ワークサロン貴志川」を中心に、雇用対策協定及び共同宣言に基づいた就職支援を実施し、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る就職支援を実施する。

## (2) 継続的なキャリアサポート・就職支援

### 【課題】

個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要。

### 【取組】

#### ア ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

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よる求職者及び求人者マイページ開設・活用を働きかけるほか、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（LINE、Twitter）を活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。

また、職業紹介機能を充実・強化することにより、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

#### イ 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り、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、①履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、②ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

さらに、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。

#### ウ 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、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 生活困窮者等に対する就労支援

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、福祉事務所等への巡回相談や和歌山市役所庁舎内に常設している和歌山福祉・就労支援センター等において、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。また、離職などにより住居を喪失するおそれのある者や生活に不安を抱える者の相談のための窓口として、令和4年度に全てのハローワークに設置した「すまい・生活・しごとに関する総合サポート窓口」を引き続き実施する。

## 2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

### 【課題】

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

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。

また、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要である。

### 【取組】

#### ア 最低賃金・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

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、監督署においては、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料の提供や業務改善助成金等の支援策の利活用促進により、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

また、9月から10月までの2か月間を「最低賃金・中小企業支援策周知強化期間」として、中小企業・小規模事業者のための助成金・補助金活用セミナーを開催するなど集中的な取組を実施する。

さらに、労働局が委託して実施する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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

#### イ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

#### ウ 同一労働同一賃金の徹底

賃上げの促進に向けて、非正規雇用労働者の待遇の根本的改善を図るため、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底する必要がある。

そのため、監督署が実施する定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室（以下「雇均室」という。）又は職業安定部（以下「安定部」という。）による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、法の着実な履行確保を図る。

あわせて、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る雇均室及び安定部と監督署との連携による取組を実施する。

また、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などにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

「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は、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コンサルティング、セミナーの実施等に加え、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。

#### エ 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づく取組

中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の

取組を行うとともに、労使において賃金の引上げを行うとの取決めを行ったにもかかわらず、賃金支払いが履行されず、監督署による度重なる指導でも是正しない事業場や、定期賃金や割増賃金を適切に支払わず、同様の法違反が繰り返される事業場については、司法処分も含め厳正に対処する。

オ 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について  
令和5年4月1日より施行される、労働基準法施行規則の一部を改正する省令の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

### 3 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】

女性活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、新たに常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主について男女の賃金の差異の公表が必須項目となった女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等を進める必要がある。

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。

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 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和4年7月8日に女性活躍推進法に基づく省令改正により常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図るとともに、この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。

あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、特に非正規雇用労働者についても正社員と同様にあってはならないことから、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行う。

イ 誰もが育児休業等を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

■育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年より施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

■男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」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い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、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。

さらに、新型コロナウイルスの対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

■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、引き続き各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、実施状況の点検・評価を行い、その結果をその後の対策や計画に反映させPDCAサイクルを確立し、さらに事業主自らが実効性のある次期一般事業主行動計画の届出がされるよう働きかける。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

■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に係る助成金の支給等により、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。

ウ 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。

エ 不妊治療と仕事の両立支援

令和4年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。

不妊治療を受けやすい職場環境の整備を促進するため、性と健康の相談センター（和歌山県「こうのとり相談窓口」「女性の健康相談窓口」）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。

(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年度より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引き続き環境整備に努める。

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) 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、具体的な数値目標を立て、令和4年度までの3年間に集中取組期間として支援を強化したところであるが、引き続き、令和5年度、6年度の2年間で「第2ステージ」と位置付け、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により、活躍の場を更に広げられるよう取組を行う。

#### 【取組】

##### ■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。

##### ■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。

##### ■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の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、ハローワーク及び地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

##### ■就職氷河期世代の活躍支援のための県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入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

#### (4) 高齢者の就労・社会参加の促進

##### 【課題】

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、本県の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲のある高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】

###### ■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

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、70歳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。

また、65歳までの雇用確保措置未実施企業には、迅速な指導を行う。

###### ■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和歌山事務所において実施している「高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。

###### ■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。

#### (5) 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、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な就労ニーズへの対応や雇用の質の向上を目指すとともに、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。また、令和5年4月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月の法定雇用率の引上げ、令和7年4月の除外率の引下げが予定される中、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

## 【取組】

### ■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。

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繋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。

大企業に比べて障害者の実雇用率が低い中小企業の障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進することを目的とした「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）」について、積極的に認定取得を促進し応募勧奨を行う。

### ■改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法による法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への周知を積極的に行う。

### ■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。

### ■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。

## (6) 外国人に対する支援

### 【課題】

新型コロナウイルス感染症にかかる水際対策が緩和され、今後様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれるため、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。

## 4 多様な選択を力強く支える環境整備

### (1) 年次有給休暇の取得促進等・働きやすい環境の整備

#### 【課題】

和歌山県の所定労働時間が全国平均より長いことや年次有給休暇取得率が全国平均を大きく下回っているなど、働く全ての方が生き生きとして活躍できる環境を整備するとともに、働き手に魅力ある職場環境を実現し、将来を担う人材を一人でも多く確保・定着させるため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方によって労働生産性を向上させながら、「働き方改革」を着実に推進していくことが、地域の活性化を進める上でも、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」としてテレワークが広がっており、また、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず、フリーランスや、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。

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、制度の更なる周知が必要である。

#### 【取組】

##### ■和歌山働き方改革推進協議会による働き方改革の推進

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」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、年次有給休暇の取得促進、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とともに、若者や障害者、高齢者などあらゆる人材の活躍推進、女性の活躍推進等に向けた機運の醸成を図る。特に、「和歌山県ワーク・ライフ・バランス推進月間（仮称）」を設定し、構成機関等の協力のもと、キャンペーン等を展開する。

##### ■年次有給休暇の取得促進等

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、計画的付与制度及び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」に集中的な広報を行う。

### ■良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークについては、様々な機会を捉えて「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、周知を図っていく。

### ■フリーランス、副業・兼業に対する適切な対応

フリーランスの方から発注者等と契約等のトラブルについて労働相談コーナーに相談があった際には、「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」を踏まえて適切に相談対応を行う。

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「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットや事例集等を活用した周知を図る。

### ■無期転換ルールの円滑な運用

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることをはじめとする無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

## (2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

### 【課題】

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が重要である。

また、令和5年度を初年度として策定された第14次労働災害防止計画の目標達成に向けて、①死亡災害が後を絶たない製造業、建設業、運輸交通業、林業に対する業種別の労働災害、②増加する第3次産業における労働者の作業行動に起因する労働災害、③高年齢労働者の労働災害の防止対策を推進する。あわせて、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、複雑困難事案のうち過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

また、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 取引環境の見直しや中小企業への支援等による長時間労働の抑制

### ■和歌山働き方改革推進支援センターによる支援等

「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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、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。また、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）による支援を行うとともに、「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。

### ■長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止

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。

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。

### ■時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、都道府県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運転者については、過労死等防止の観点から令和4年12月に改

正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）について、令和6年4月から適用されることから、改正内容について、関係省庁と連携し、使用者や自動車運転者のみならず荷主等関係者に対しても幅広く周知を図る。また、トラック運送業に関しては、発着荷主等に対し、恒常的な長時間の荷待ちを発生させないこと等について、監督署による「要請」を実施する。

建設業については、長時間労働の抑制に向けた労働時間相談支援を行う。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進し、支援を行う。

## イ 労働条件の確保・改善対策

### ■法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、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」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

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には、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する監督指導などを実施する。

### ■裁量労働制の適正な運用

引き続き、現行の裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論に基づき改正される省令等が令和6年4月に施行されることを踏まえ、パンフレット等を活用して改正内容の周知を行う。

### ■労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることをはじめとする労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

ウ 第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

(ア) 労働災害防止対策の推進

重篤な労働災害の発生が懸念される製造業、建設業、運輸交通業、林業に対して、業種別労働災害防止対策を推進する。

また、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスになることを含め、中小規模事業者が自発的に安全衛生に取り組むための啓発を図っていく。

さらに、管内の主要な小売業及び社会福祉施設の法人等を構成員として昨年度設置した和歌山県+（プラス）セーフ協議会の運営を通じて、同業種を中心として「転倒」「腰痛」災害の防止に係る機運醸成を図るとともに、高年齢労働者の労働災害防止対策として「エイジフレンドリーガイドライン」（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）に基づく取組の推進を図る。

(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の徹底を図る。また、メンタルヘルス対策として、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善への取組を推進する。

化学物質に関する法令改正の周知を徹底し、新たな化学物質規制の円滑な定着を図る。建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿事前調査結果報告システムによる報告の指導等、石綿ばく露防止対策の推進を図る。

(ウ) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対して、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日から施行されるので、事業場に対して指導・周知・啓発を行う。

エ 総合的なハラスメント対策の推進

パワーハラスメント、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引き続き防止措置等の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、事業主に対して、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行う。

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。

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、事業主等への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。

#### オ 労働保険制度に基づくセーフティネットの運営

##### ■労働保険の未手続事業一掃対策の推進及び労働保険料の適正徴収

労働保険の未手続事業の解消は、労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担及び労働者の福祉の向上の観点から極めて重要であり、関係機関と連携して、未手続事業の的確な把握と効果的な手続勧奨等によって、未手続事業の一掃対策の推進に取り組む。

さらに、労働保険料の申告・納付に係る関係法令等の周知を図り、また、申告書等の内容審査を適正に実施することで、労働保険料の徴収過不足を防止するとともに、法定納期内に納付がない滞納事業に対しては、未納額及び消滅時効等を的確に管理し、納付督促等を適切に実施することで収納未済歳入額の縮減に取り組む。

##### ■労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に努める。

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

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

更に、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請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

##### ■雇用保険の適正な支給

労働者の生活及び雇用の安定と就職促進のために、失業された方や教育訓練を受けられる方等に対して、求職者給付、就職促進給付、雇用継続給付、教育訓練給付を支給する。また、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力開発および向上その他労働者の福祉の増進を図り、セーフティネットの機能を発揮させ、失業の予防及び失業者ができるだけ速やかに再就職できることを図る。

##### ■電子申請の利用促進

労働保険料の年度更新手続、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における電子申請利用の促進に取り組

む。

### (3) 治療と仕事の両立支援・長期療養者就労支援の推進

#### 【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、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。

#### 【取組】

##### ■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。

##### ■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。

### (4) 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、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。

#### 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 대응していくため、関係機関及び団体との連携を密にしつつ、あわせて、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」、「厚生労働省行政文書管理規則」及び「和歌山労働局文書取扱規則」等に基づき、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」に基づき的確に処理を行い、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。

- ・ 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。
- ・ 「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。
- ・ 全職員等に対して内部通報受付体制の周知を徹底する。
- ・ 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。

- ・ 公務員倫理や法令遵守等に関する研修について、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。
- ・ 職員の接遇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。

災害時の対応等のため、地方厚生（支）局との間で、現地リエゾン同士の連絡体制を構築する。