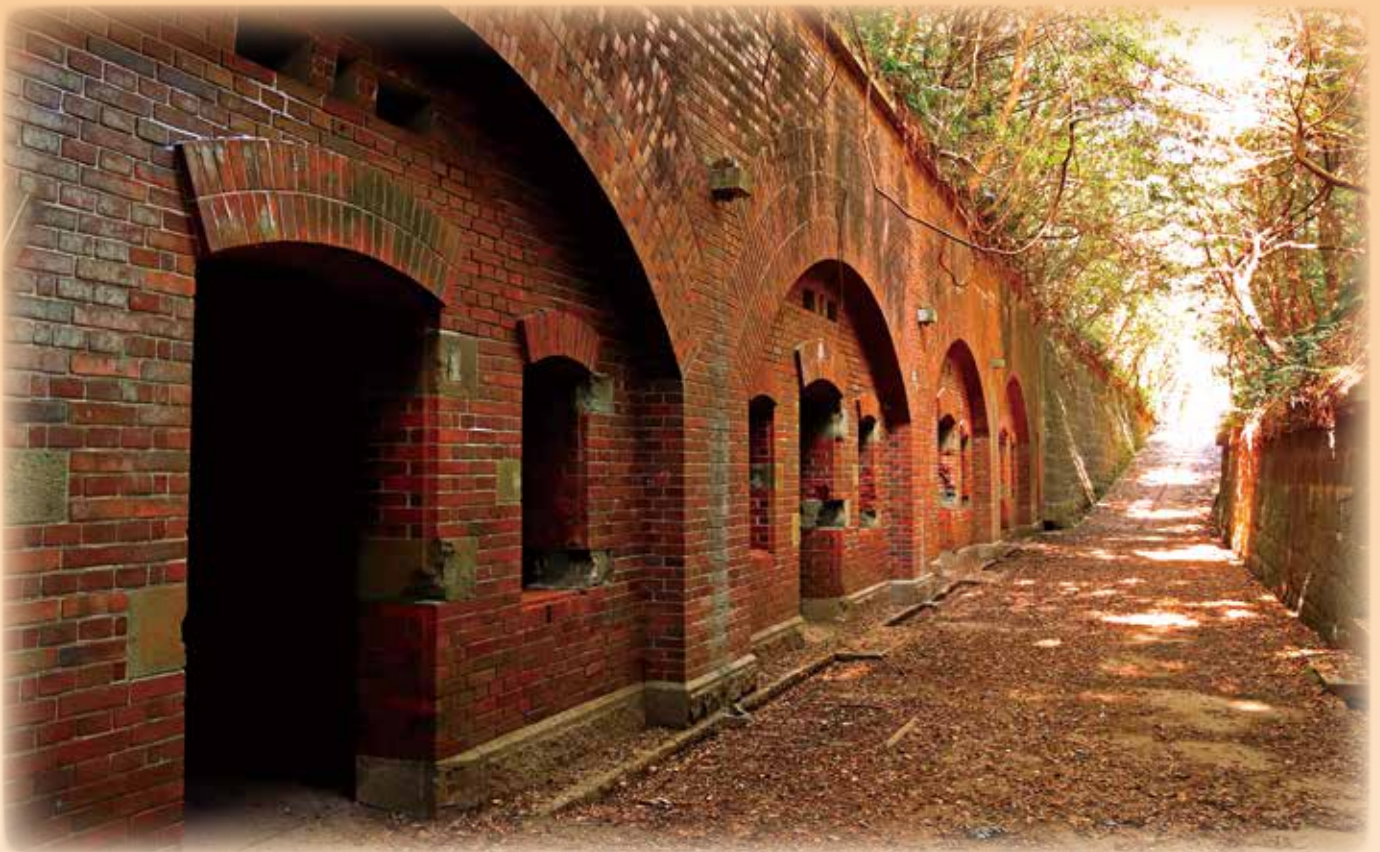
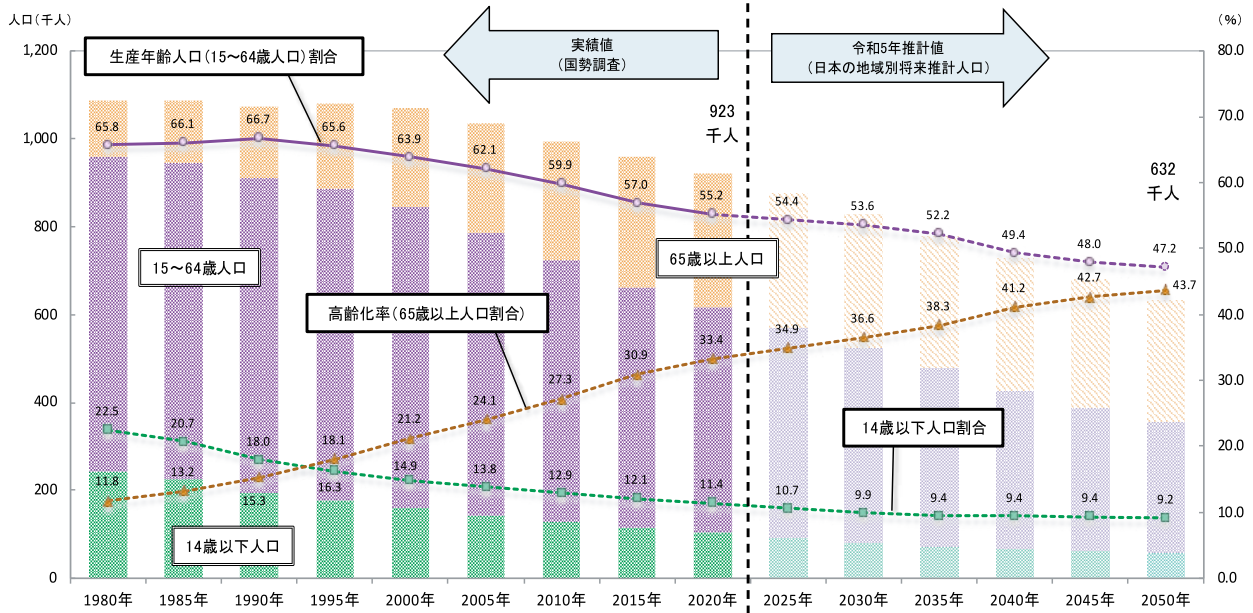


令和6年度
和歌山労働局のとりくみ
(行政運営方針)



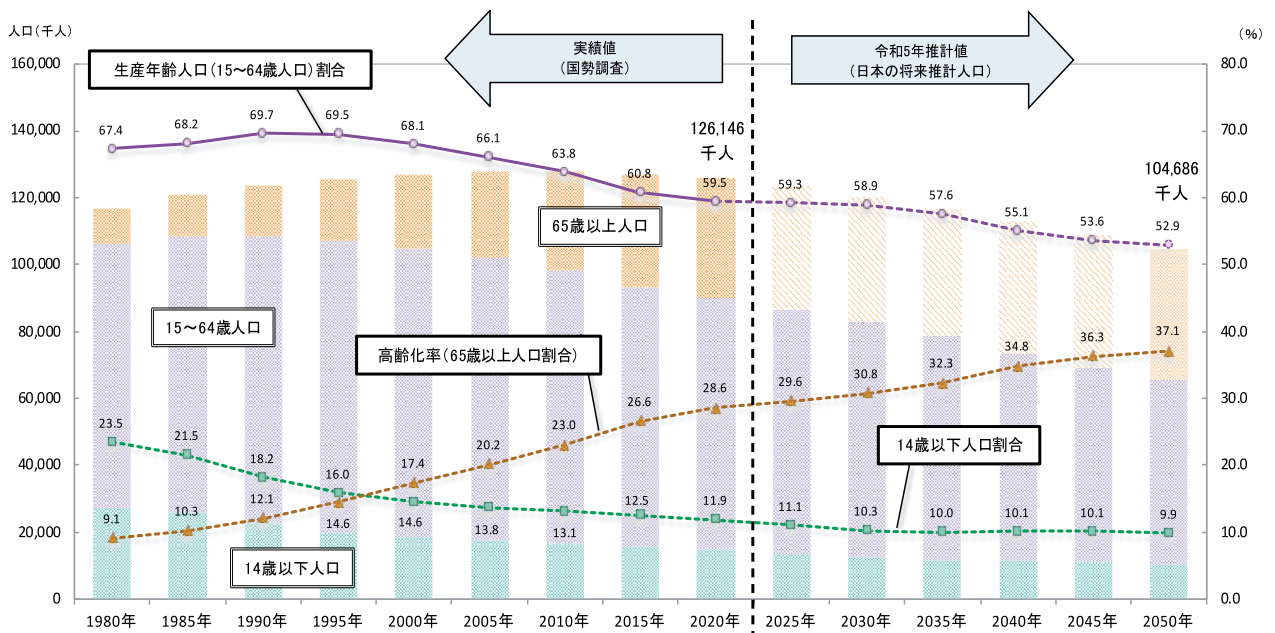
和歌山労働局
労働基準監督署・ハローワーク

和歌山県の人口の推移



資料出所：2020年までについては、総務省統計局「国勢調査」によるもの（各年10月1日現在人口）。2025年以降については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）」によるもの。

日本の人口の推移



資料出所：2020年までについては、総務省統計局「国勢調査」によるもの（各年10月1日現在人口）。2025年以降については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」によるもの。

令和6年度 和歌山労働局における労働行政基本方針

和歌山県においては、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、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活きと活躍できる社会を実現するためには、

- ① 中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備、雇用形態にかかわらず公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保
- ② リ・スキリングによる能力向上支援、成長分野への労働移動の円滑化、中小企業に対する人材確保の支援
- 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に取り組むことが重要です。

このため、和歌山労働局では、

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

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します。

目次

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	1
第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	3
1 リ・スキリングによる能力向上支援	3
2 成長分野等への労働移動の円滑化、中小企業等に対する人材確保の支援	4
第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	6
1 仕事と育児・介護の両立支援	6
2 フリーランスの就業環境の整備	8
3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援	9
4 個別労働関係紛争の解決の促進	10
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	11
6 多様な働き方、働き方・休み方改革	14
7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援	16
8 多様な人材の就労・社会参加の促進（高齢者、障害者、外国人）	18
9 労働保険制度に基づくセーフティネットの運営	21
和歌山労働局の組織と主な業務内容	22
労働基準監督署管轄区域図／ハローワーク管轄区域図	24
和歌山労働局／労働基準監督署／ハローワーク 所在地一覧	25

第1 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、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「公労使の三者の最低賃金審議会で毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、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必要があります。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要があります。

加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを支援する必要があります。あわせて、非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要です。

確認しよう。最低賃金！



事業者も、労働者も、お互いに。

和歌山県 最低賃金

929円 ↑40円

10年11月

最低賃金は、働くすべての人に必要な労働条件を保障するものです。

和歌山県労働基準監督署

今後の取組

(1) 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

企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料の提供や、業務改善助成金の利活用促進により、企業の賃金引上げへの支援等を行います。



タスケくん

なお、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します。

また、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をするほか、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、生産性向上等に取り組む事業者等の支援を行います。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

地域の実情、経済動向及びこれまでの和歌山地方最低賃金審議会の審議状況等を踏まえ、充実した審議が尽くせるよう和歌山地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、最低賃金額の改正等については、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います。

地域別最低賃金（時間額）		効力発生日
和歌山県最低賃金	929円	令和5年10月1日
特定最低賃金（時間額）		効力発生日
和歌山県鉄鋼業最低賃金	1,050円	令和5年12月30日
和歌山県百貨店、総合スーパー最低賃金	令和5年度は改定されなかったため、和歌山県最低賃金（929円）となります。	

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）の促進に向けて、監督署によ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、職業安定部等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ります。

また、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用環境・均等室及び職業安定部と監督署との連携による取組を実施します。

「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窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を実施します。



▲賃金引き上げ特設ページ



▲必ずチェック最低賃金

業務改善助成金キャラクター



◀事例集ダウンロード

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新設された「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施します。



2023（令和5）年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

コース	1人あたり1年間の支給額	1人あたり1年間の支給額	1人あたり1年間の支給額
1 社会保険適用時処遇改善コース	20万円～	40万円～	30万円
2 正社員化コース	20万円～	40万円～	30万円
3 非正規労働者処遇改善コース	10万円～	20万円～	15万円

(5) 非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

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します。

キャリアアップ助成金「正社員化コース」を拡充しました！

2023年11月29日以降における実施要領のご案内

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42.75万円	60万円

(6) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

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・啓発を図ります。



第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

課題

政府においては「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされています。DXの進展など産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組の重要性が増すことから、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、自治体、訓練実施機関、その他関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要があります。

今後の取組

(1) 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に費用の一部を支給する教育訓練給付制度について、地域職業能力開発促進協議会を通じ、地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保します。

また、教育訓練給付の支給について、電子申請の利用周知など、教育訓練を受講しやすい環境の整備を図ります。

(2) ハورتレーニングによるデジタル推進人材の育成

デジタル分野に係るハورتレーニングについては、IT分野やWEBデザイン等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上乘せの継続実施に加えて、「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置により、訓練コースの拡充を図ります。

ハローワークにおいては、デジタル分野に係るハورتレーニングの受講を勧奨し、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ります。

ハロトレくん



ハورتレーニング
——急がば学べ——

(3) 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

人材開発支援助成金について、「人への投資促進コース」の長期教育訓練休暇制度の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援します。また、「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助奨をはじめ、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います。

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

デジタル分野などの社員教育に人材開発支援助成金をご活用ください
国民の皆さまのアイデアをもとに「人への投資促進コース」を創設

「人への投資促進コース」の助成メニュー

- IT分野未経験** ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい
情報技術分野 (17分野) 認定実習併用職業訓練 (新設)
IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への助成。
- IT未経験者OK!**
- デジタル/成長分野** 高度デジタル人材・高度人材を育成したい
高度デジタル人材訓練/成長分野専任訓練 (新設)
高度デジタル人材を育成するための訓練で、大学院での高度な訓練を行う事業主への助成。
- サプスクリプション** オンラインの定額契約研修サービスで効率的に訓練を受けさせたい
定額制訓練 (新設)
サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成。
- 自発的能力開発** 労働者の自発的な学び直しのための費用を支援したい
自発的な能力開発訓練 (新設)
労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成。
- 教育訓練休暇** 労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい
長期教育訓練休暇制度/短期集中型研修制度 (拡充)
働きながら訓練を受講するための休暇制度や短期集中研修制度を導入する事業主への助成。

「人への投資促進コース」の他にも、訓練対象者 (正規雇用労働者や非正規雇用労働者) に対して、職業スキルアップ支援制度による資格取得や短期集中型研修制度を導入する事業主への助成があります。
詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人財開発支援助成金 申請書 活用例は誰でも →

URL: https://www.ahfrc.jp/ai/shinshu/202309/ai_shinshu_mechu/03/ai_03_01.html

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL00428号定01

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

新規事業展開やDX推進等の人材育成に「人材開発支援助成金」が活用できます
～「事業展開等リスキング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象としています。

支給対象

対象者 事業主：雇用促進投資事業所の事業主
労働者：雇用促進投資事業所所属労働者

訓練 ① 訓練期間が10時間以上であること
② OP・PT (企業の事業活動に活用して行われる訓練) であること
③ 職務に直接関連した訓練で、以下のいずれかに該当するものであること

- 企業において事業展開を行うに当たり、新たな分野が必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練
- 事業展開が行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション (DX) 展開やリーダー育成に必要となる知見とスキルを習得させるため、これに関連する業務に必要となる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開に必要となる知識・技能 (職務2者) を修得する訓練期間中に計る助成額は、10時間未満の場合、10時間の訓練期間に換算して算出します。また、訓練期間中に発生する、事業主が負担する費用については、事前に申請が必要です。

【特例】事業展開に必要となる知識・技能 (職務2者) を修得する訓練期間中に計る助成額は、10時間未満の場合、10時間の訓練期間に換算して算出します。また、訓練期間中に発生する、事業主が負担する費用については、事前に申請が必要です。

助成率・助成額

① 助成率・助成額

	中小企業	大企業	中小企業	大企業	1事業主が雇用するための訓練期間
75%	60%	960円	480円	1億円	

② 数員が1人あたりの経費助成限度額

	10時間以上100時間未満	100時間以上200時間未満	200時間以上		
中小企業	大企業	中小企業	大企業		
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注：オンライン型、遠隔型、定額制研修サービスによる訓練は助成対象外です。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL050514号定01

2 成長分野等への労働移動の円滑化、中小企業等に対する人材確保の支援

課題

和歌山県においては人口減少、若年者の流出等による人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要です。

そのため、人材の有効活用や労働者の意欲と能力に応じた活躍を推進する観点から、個々人の自由な選択を可能とするため労働市場の見える化を進めマッチング機能の強化を図り、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が求められます。

さらに、生産年齢人口が減少する中、和歌山県内における有効求人倍率は1倍を超え、多くの分野において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化していることから、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要です。

今後の取組

(1) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

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（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ります。

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ります。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、SNS等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ります。

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ります。

job tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））

job tag は
こんなサイト！

約500の職業の解説(動画コンテンツを含む)、求められる知識やスキル、どんな人に向いているかなどを、「数値データ」で見える化！ 就職・転職活動で重要な、「市場分析」、「自己分析」、面接などでのアピールポイントの確認や、企業の採用活動での詳しい求人(=応募が集まりやすい求人)の作成、採用基準の明確化など、さまざまな場面で活躍するサイトです。

PC・スマホから
サイトへGO!

職業情報

検索



「job tag」トップページ



(2) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

「ハローワークサロンほんまち」において県が設置する「わかやま移住定住支援センター」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します。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行います。

ハローワークサロンほんまち



ワークプラザ紀ノ川



(3) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（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助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

また、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、各地域の経済団体等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

(4) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ります。

(5) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安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、協議会を設置し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、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します。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進めます。

また、魅力ある職場づくりを支援するため、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングや人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース）等の周知に取り組みます。

人材確保対策コーナー



第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 仕事と育児・介護の両立支援

課題

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児・介護による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児・介護を両立できる社会を実現する必要があります。

そのため、育児・介護休業法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を推進する必要があります。

今後の取組

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

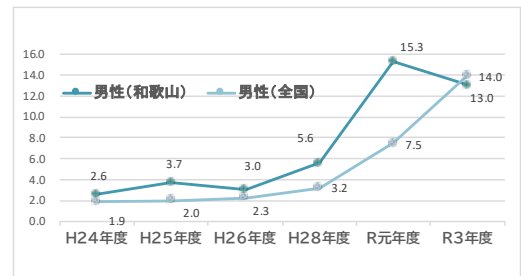
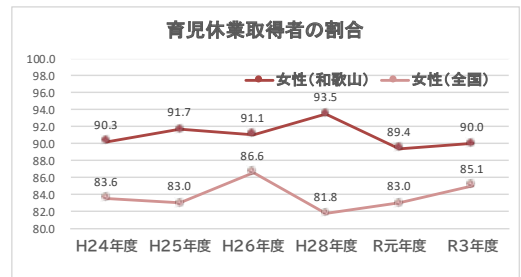
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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ります。

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・是正指導等を行います。

② 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

事業主に対し、「男性の育児休業取得促進事業（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、両立支援等助成金の活用を推進し、育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組等を実施した事業主に対する男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。



「和歌山県労働条件等実態調査」和歌山県 「雇用均等基本調査」厚生労働省

育てる男が、家族を支える。社会が動く。



③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ります。

今後の取組

④ 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、常時雇用する労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。

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行います。



和歌山労働局認定企業数（令和 5 年 12 月末現在）
くるみん 26 社
プラチナくるみん 3 社

(2) 不妊治療と仕事の両立

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り、性と健康の相談センター（旧名称：不妊専門相談センター）とも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行います。



和歌山労働局認定企業数（令和 5 年 12 月末現在）
プラチナくるみんプラス 1 社

(3) 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和歌山及びハローワーク橋本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います。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とともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化します。さらに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。



マザーズコーナー（ハローワーク和歌山）



2 フリーランスの就業環境の整備

課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和3年3月に策定された「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」及び、令和5年5月に公布され、令和6年秋頃に施行予定のフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要があります。

また、形式的には業務委託契約を締結していたとしても、自らを労働基準法の労働者と考える方からの相談に対しては、事実確認を行い、その結果、法違反が認められる場合には、厳正に監督指導を行う必要があります。

今後の取組

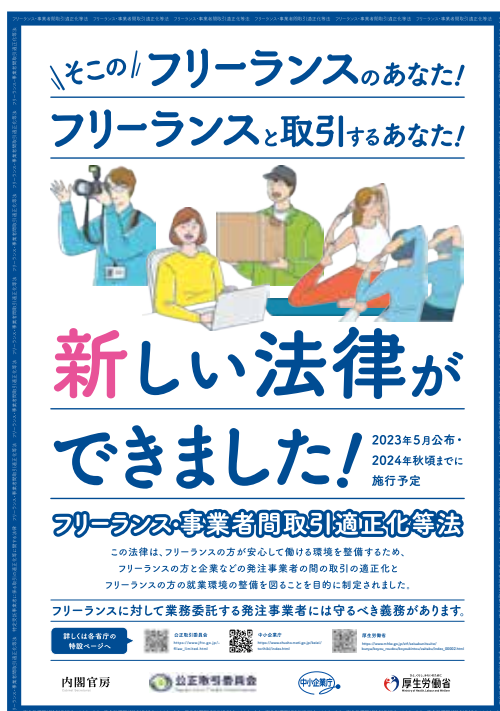
フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注事業者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応します。

また、フリーランスから発注事業者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図ります。

フリーランスの労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において厳正に監督指導を行います。

総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行い、法違反の疑いがある場合は、労働局又は監督署に取次ぎを行います。



このポスターは、フリーランスと取引する事業者に向けた新しい法律の告知です。タイトルは「このフリーランスのあなた! フリーランスと取引するあなた! 新しい法律ができました!」です。2023年5月公布、2024年秋頃までに施行予定の「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について説明しています。この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的に制定されました。フリーランスに対して業務委託する発注事業者には守るべき義務があります。ポスターには、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省のロゴが記載されています。



このポスターは、フリーランス・個人事業主の方へ向けた支援サービスの告知です。タイトルは「フリーランス・個人事業主の方へ! (スタイリスト・買い手講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど) 弁護士に無料相談できます! フリーランス・トラブル110番」です。弁護士による無料相談が提供されていることを伝えています。相談できるトラブルの種類として、「あいまいな契約」、「ハラスメント」、「報酬の未払い」が挙げられています。弁護士による「和解あっせん手続」で「ワストップで解決」できることが特徴です。また、弁護士が対応、秘密厳守、匿名相談、対応・NoDに相談可、和解あっせん・手続費用無料などのメリットも記載されています。まずは電話メニューで相談ください、フリーランス・個人事業主などの悩みをサポートします! フリーランス・トラブル110番の連絡先として、0120-532-110、help@freelance110.jp、フリーランス・トラブル110番のQRコードが提供されています。

3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

課題

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ります。このため、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく妊娠・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ります。

また、女性活躍推進法に基づく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より一層進める必要があります。

今後の取組

(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

① ハラスメント防止措置義務の履行確保

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、法の履行確保を図ります。また、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促進を図ります。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、学生等が一人で悩むことがないように相談先等を記載したリーフレットにより周知を行い、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。



③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「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します。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
ハラスメントに係る相談件数	881件	859件	890件
うちパワーハラスメント(いじめ・嫌がらせ含む)	765件	800件	847件
うちセクシュアルハラスメント	49件	22件	22件
うち妊娠・出産に関するハラスメント	19件	11件	3件
うち育児休業・介護休業に関するハラスメント	48件	26件	18件

(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主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、男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図ります。

事業主の皆さまへ (2022(令和4)年7月8日施行) (2022(令和4)年12月28日改訂)

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ
女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女の賃金の差異」の情報公表は、施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会に関する実績
 - A: 以下の8項目から1項目選択 + B: ◎男女の賃金の差異(必須) *新設
- 職業生活と家庭生活との両立に関する雇用環境の整備に関する実績
 - C: 以下の7項目から1項目選択

※常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目のうち任意の1項目以上の情報公表が必要です。

「データで見える職場環境」
女性活躍推進法「見える化」サイト

働く女性の心とからだの応援サイト

働く場所は私が見つかる!

女性の活躍推進企業 データベース

今後の取組

あわせて、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」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行います。



和歌山労働局認定企業数（令和5年12月末現在）
 えるぼし 13社
 プラチナえるぼし 1社

4 個別労働関係紛争の解決の促進

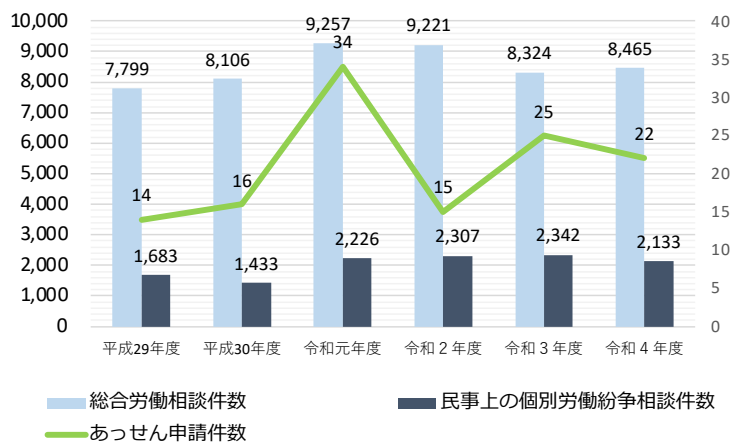
課題

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働条件その他労働関係について個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という。）の相談件数が高止まりしています。このような個別労働紛争の未然防止と、職場環境を踏まえた円満・迅速な解決を図る必要があります。

今後の取組

和歌山労働局管内6か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて、「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とともに、「助言・指導」（紛争当事者に、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度）、「あっせん」（紛争調整委員会の委員が紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進して、紛争の解決を図る制度）により、個別労働紛争の早期の解決を促進します。

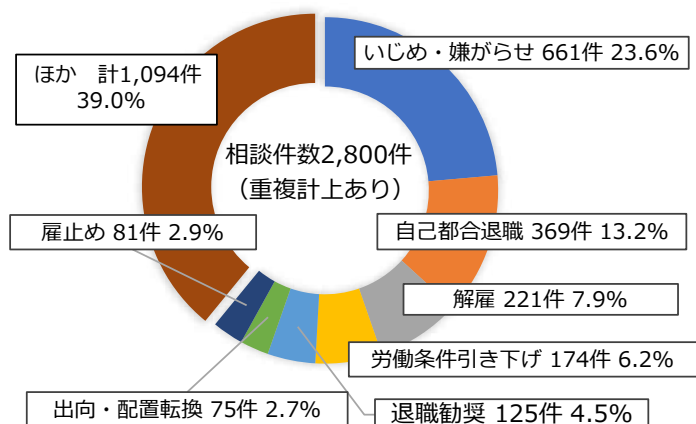
総合労働相談件数の推移（和歌山）



資料出所：和歌山労働局雇用環境・均等室



令和4年度 民事上の個別労働紛争相談の内訳（和歌山）



資料出所：和歌山労働局雇用環境・均等室

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

課題

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が不可欠であり、そのため、労働基準監督機関は適正な権限行使を行う必要があります。

また、こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用される医師、建設事業、自動者運転の業務等に対する丁寧な相談・支援を行う必要があります。

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことのできる職場環境の実現のため、「重篤となることが多い製造業、建設業及び林業の労働災害」、「第3次産業を中心に増加する労働者の作業行動に起因する労働災害」並びに「高齢労働者等の労働災害」について、第14次労働災害防止計画を踏まえた労働災害防止対策を推進する必要があります。あわせて、長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害の防止対策、中小企業・小規模事業者等の産業保健活動への支援、令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制の定着化及び建築物の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露の防止対策など、第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者の健康確保対策を推進する必要があります。

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、脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患等、複雑困難事案に係る労災保険給付の請求件数も増加傾向にあります。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ります。



今後の取組

(1) 長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止

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します。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・啓発を図ります。



② 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

建設業、自動車運転者について、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じ、必要な周知を行うとともに、長時間労働の抑制に向けた労働時間相談支援を行います。また、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等と連携し、他の職種との業務分担など医療機関の勤務環境改善に向けた取組の支援を行います。

(2) 労働条件の確保・改善対策

基本的労働条件の枠組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等を実施します。また、賃金不払残業の解消を図るため、「労働時間適正把握ガイドライン」の周知を徹底するとともに、その遵守を重点とした監督指導等を実施します。

(3) 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「和歌山働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口において、窓口相談やコンサルティング、セミナー等を実施するなど、きめ細かな支援を行います。

また、労働時間相談・支援班の個別訪問により、引き続き事業者に寄り添った相談・支援等を行います。



(4) 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

① 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、林業に対して、業種別労働災害防止対策を推進します。

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きます。

さらに、管内の代表的な小売業及び社会福祉施設の法人等を構成員とした和歌山県+（プラス）セーフ協議会の活動を通じて、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ります。

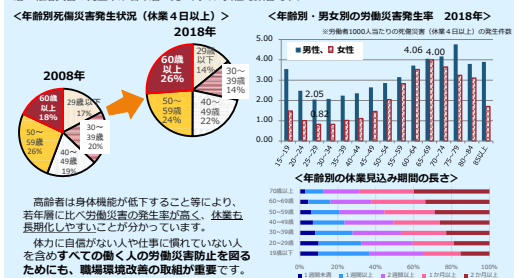


エイジフレンドリーガイドライン
(高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」）を策定しました。
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。



働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。
こうした中、労働災害による死者数では60歳以上の労働者が占める割合は26%（2018年）で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。



高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。
体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

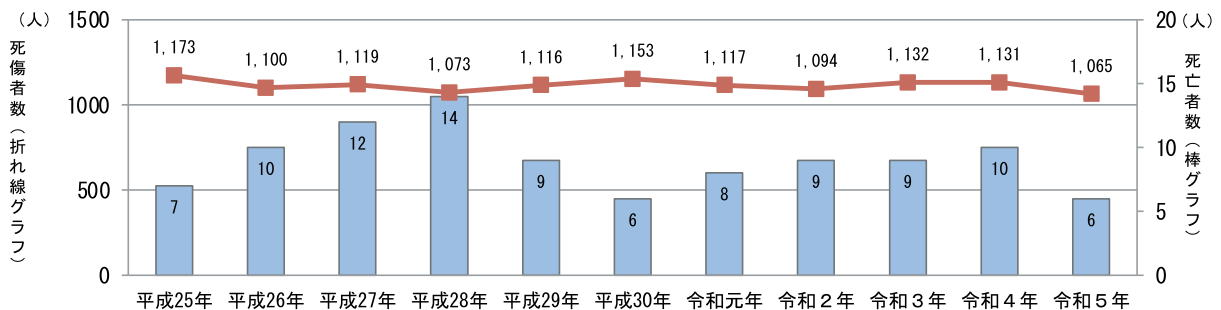
今後の取組

業種別・年別死傷者数

	平成 30年	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年	令和 5年
製造業	265	226	269	266	243	242
建設業	140	145	125	131	131	106
運輸交通業	143	126	108	102	116	117
農林業	93	100	86	100	83	100
商業	151	169	141	154	166	153
保健衛生業	139	140	154	194	179	156
全業種	1,153	1,117	1,094	1,132	1,131	1,065

※令和5年速報値は令和5年12月末現在
新型コロナウイルス感染症によるものを除く
資料出所：和歌山労働局健康安全課

和歌山県における労働災害による死傷者数の推移（休業4日以上の死傷者数及び死亡者数）



※令和5年は12月末現在速報値、新型コロナウイルス感染症によるものを除く
資料出所：和歌山労働局健康安全課

② 労働者の健康確保対策の推進

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ります。また、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、指導を行います。

産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの各種産業保健サービスの利用促進を図るとともに、「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」を引き続き周知する等、治療と仕事の両立支援の取組の促進を図ります。

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、引き続き周知を図るとともに、SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。

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ります。



(5) 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、認定基準等に基づく適正な認定に努めます。

特に、社会的関心の高い脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患等、複雑困難事案に係る労災保険給付の請求については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

さらに、労災保険の窓口業務においては、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明を心がけ、請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。

6 多様な働き方、働き方・休み方改革

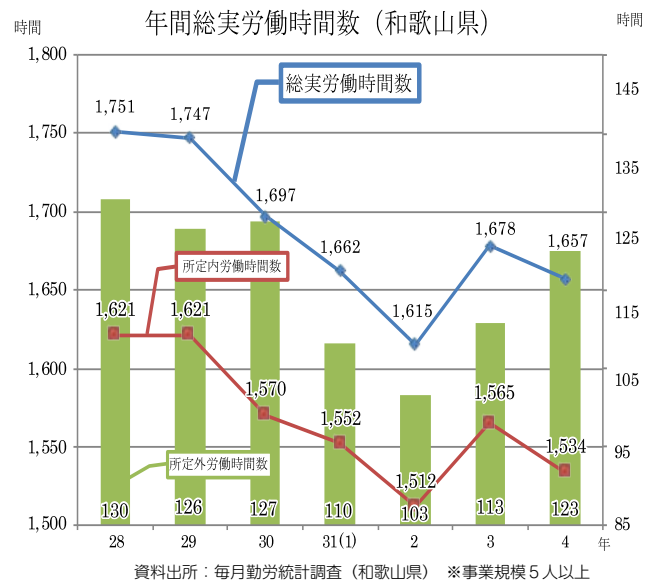
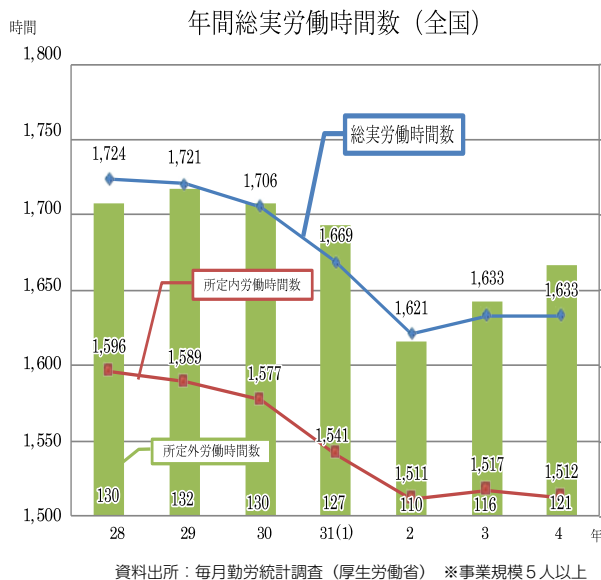
課題

和歌山県では、少子高齢化や生産年齢人口の減少が全国平均より進行する一方、総実労働時間が全国平均より長く、年次有給休暇取得率が全国平均を下回っていることなどから、働く全ての方が生き活きとして活躍できる環境を整備し、働き手に魅力ある職場環境を実現するとともに、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、多様な働き方を選択できる、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必要であり、地域の活性化を進める上でも重要です。

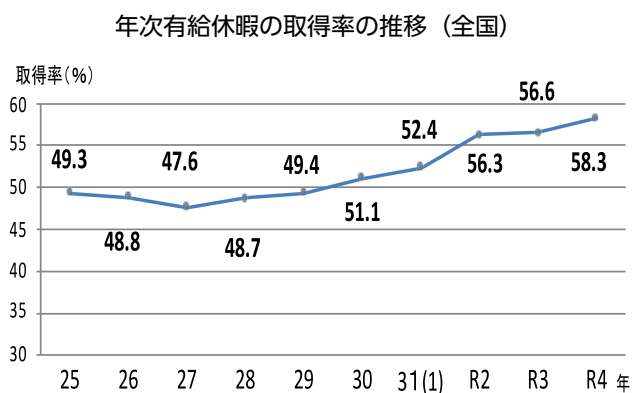
「新しい働き方」として広がった情報通信技術を活用したテレワークは、導入の促進とともに適正な労務管理が行われるようガイドライン等の周知を図る必要があります。

勤務間インターバル制度については、全国的に企業等で制度の認知度が課題であり、より一層取組の推進を行う必要があります。

労働時間等の状況（パート労働者含む）

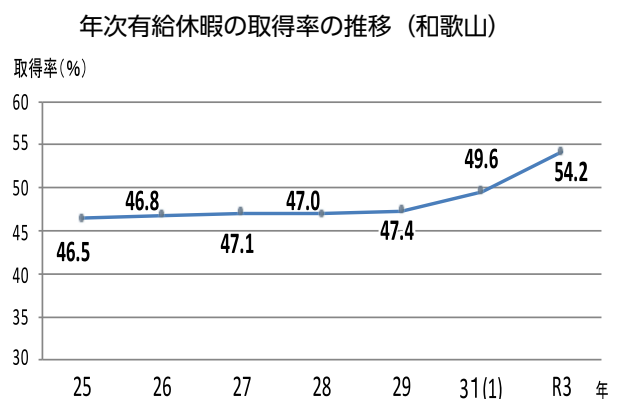


～年次有給休暇の取得率の推移～



資料出所：H28年からR2 厚生労働省「就労条件総合調査」の特別集計から
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活向上課が作成
(H27年までは厚生労働省労働条件政策課が作成)

(注) 1 調査対象： 常用労働者が30人以上の民営企業
2 「取得率」： 1年間の全取得日数 / 全付与日数 × 100%



資料出所：和歌山県労働条件等実態調査

(注) 1 調査対象： 常用雇用者30人以上のすべての県内事業所及び常用
雇用者10人以上30人未満から無作為に抽出した
県内事業所
(H27年度調査以前は、従業員10人以上の県内事業所)

2 「取得率」： 1年間の全取得日数 / 全付与日数 × 100%
※ H29年までは毎年実施、H29年以降は隔年で実施

今後の取組

(1) 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ります。

特に、11月を「和歌山県働き方改革推進月間」に設定し、構成機関等の協力のもとキャンペーン等を展開します。

(2) 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います。

(3) 良質なテレワークの導入・定着促進

適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、様々な機会を通じ「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」の周知等を図ります。

また、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の周知及び活用の促進などの支援を行います。

(4) 勤務間インターバル制度の導入促進

企業等に対し、勤務間インターバル制度を周知するため、働き方・休み方改善ポータルサイトの紹介や、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図ります。



7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

課題

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、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方がいます。そのため、政府の集中取り組み期間「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や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取り組む必要があります。

新規学卒者等を取り巻く就職環境は、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化しており、個々人の課題に応じたきめ細かな支援が必要です。

今後の取組

(1) ハローワークの専門窓口における支援の実施

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します。

(2) 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支援します。

(3) 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実施します。

(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための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・発信を実施します。

(5) 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ます。

ハローワーク和歌山
正社員
チャレンジ
コーナー

就職氷河期世代のための支援窓口!!
概ね35歳以上55歳以下の方で、過去1年間に正社員として雇用されていない方のうち、次のいずれかの要件にあてはまる方

【対象者】

- 概ね直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の方
- 不安定就労の期間が長い方
- 非正規雇用の就業経験が多いあるいは就職後の就労期間が短い方
- 就労経験がない方 など

【支援内容】

- ◆ 担当者によるキャリアコンサルティングを含めたきめ細かな相談
- ◆ 就職氷河期限定(歓迎)求人の情報提供
- ◆ 応募書類の作成サポート、履歴面接
- ◆ 就職準備のための各種セミナー、就職面接会の案内
- ◆ 職業訓練の情報提供

【ハローワーク和歌山】
紹介サービス第二部門
正社員チャレンジコーナー
和歌山市美園町6丁目4-7
TEL 073-424-9772(直通)

(6) 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います。

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います。

(7) 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います。

就職活動中の35歳未満の皆さまへ

若者の採用・育成に積極的に雇用管理の優良な「ユースエール認定企業」を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

- 長く働ける！
- ワークライフバランスを大切にしてくれる！
- 子育てしやすい！
- 若者の育成に熱心！

その希望にこたえるのが、ユースエール認定企業です！！

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。

<認定基準の一部>


- 直前三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
- 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下**かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
- 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**または、**年平均取得率*70%以上** ※付与日数に占める取得日数の平均 など
*その他詳しい認定基準については裏面を参照してください。

Q 「ユースエール認定企業」を調べるにはどのような方法がありますか？

A 「若者雇用促進総合サイト」があります！

厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

若者雇用促進総合サイト 

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL300907開招01

ユースエール認定企業の認定基準

以下の認定基準を全て満たした中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）がユースエール認定企業です。

1	学卒求人など、若者対象の正社員※1の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の5つの要件を全て満たしていること <ul style="list-style-type: none"> ①「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ②直近3事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下※2 ③前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ④前事業年度の正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の年平均が70%以上または年平均の取得日数が10日以上※3 ⑤直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得率が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が2%以上
4	右の3つの青少年雇用情報について、全て公表していること <ul style="list-style-type: none"> ①直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ②研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容 ③前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。
 ※2直近3事業年度の採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。
 ※3有給休暇に準ずる休暇として、一定の条件を満たす休暇が含まれる場合があります。

【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表示するマークです。マーク内の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たしている企業かがマークから分かります。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

8 多様な人材の就労・社会参加の促進（高齢者、障害者、外国人）

課題

働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現するため、事業主において65歳までの高齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むこと及び、65歳から70歳までの高齢者就業機会確保措置の努力義務について、事業主の取組の促進を図ることが重要です。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要です。

令和6年4月以降、法定雇用率2.7%に向けた段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定されており、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が求められます。

和歌山県においても外国人労働者数が年々増加しています。外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となります。

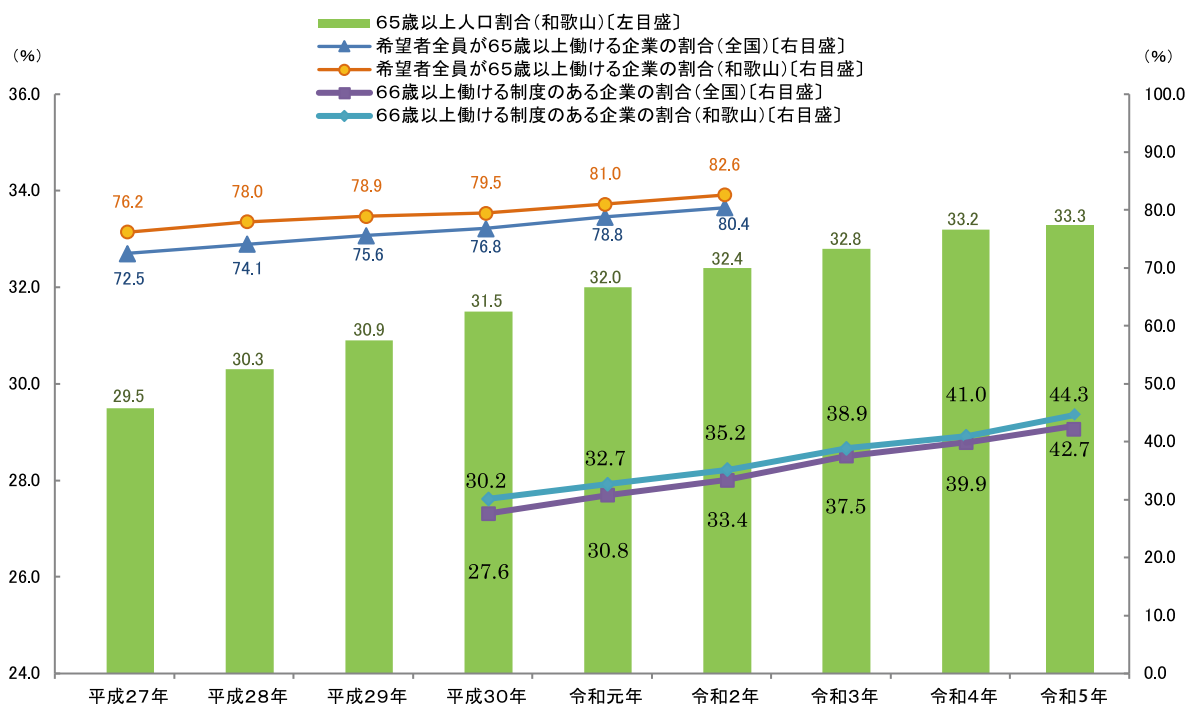
今後の取組

(1) 高齢者の就労・社会参加の促進

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

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、効果的な連携を行います。また、65歳までの雇用確保措置未実施企業を把握した際には、迅速な是正指導を行うことにより、事業主が確実に必要な措置を講じるよう取り組みます。

和歌山県の高齢化と66歳以上働ける制度のある企業の割合



資料出所：厚生労働省「高齢者雇用状況報告書」（調査対象は、常時雇用する労働者が31人以上の事業主）
和歌山県「和歌山県における高齢化の状況」
※「希望者全員が65歳以上働ける企業の割合」は、令和3年以降集計していない。

今後の取組

② 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います。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、効果的な連携を行います。

生涯現役支援窓口（ハローワーク和歌山）



③ シルバー人材センターなどの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ります。

(2) 障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

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ります。

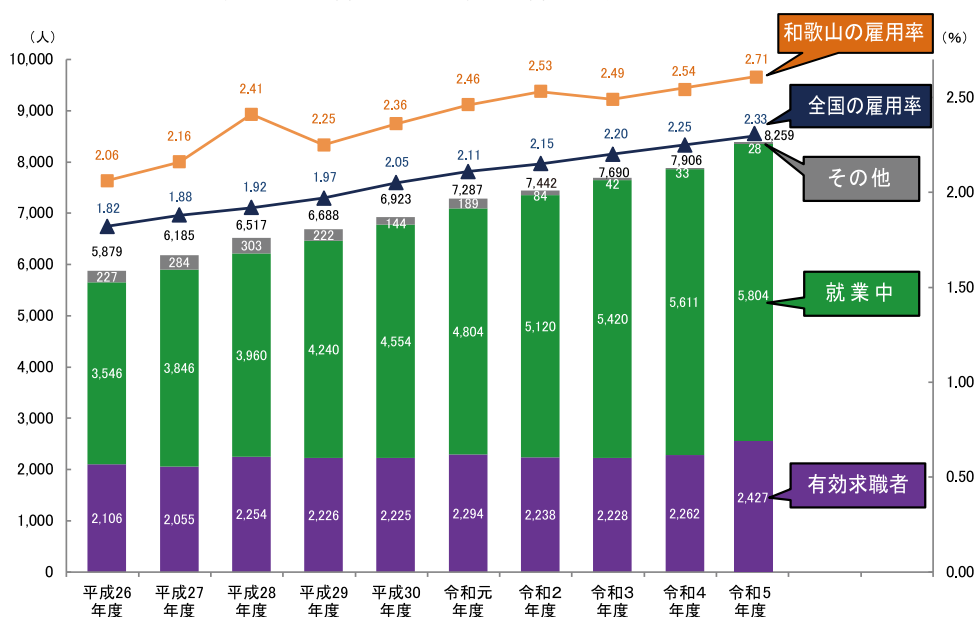
障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターが行う各圏域におけるネットワーク機能の強化を図ります。

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います。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて
もにす
 という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

民間企業における障害者雇用率及び障害求職者の登録状況の推移



※雇用率は、平成26年度までは50人以上規模、30年度からは45.5人以上規模、令和3年度からは43.5人以上規模の事業所からの報告（各年度6月1日の状況）

※ハローワークに求職登録した障害求職者は、登録以降の状況に応じて求職中、就業中、その他（保留など）に区分されており、それらの各年度末の人数（令和5年度については令和5年12月末の状況）

資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告書」、「職業安定業務統計」

今後の取組

② 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います。

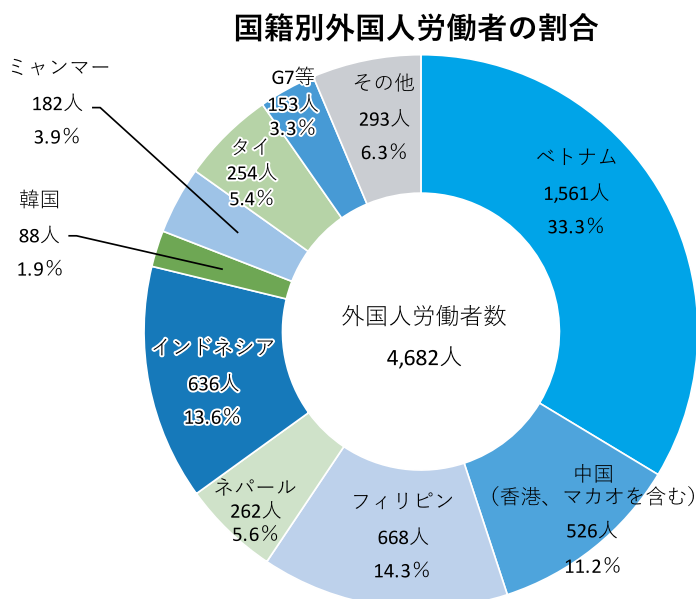
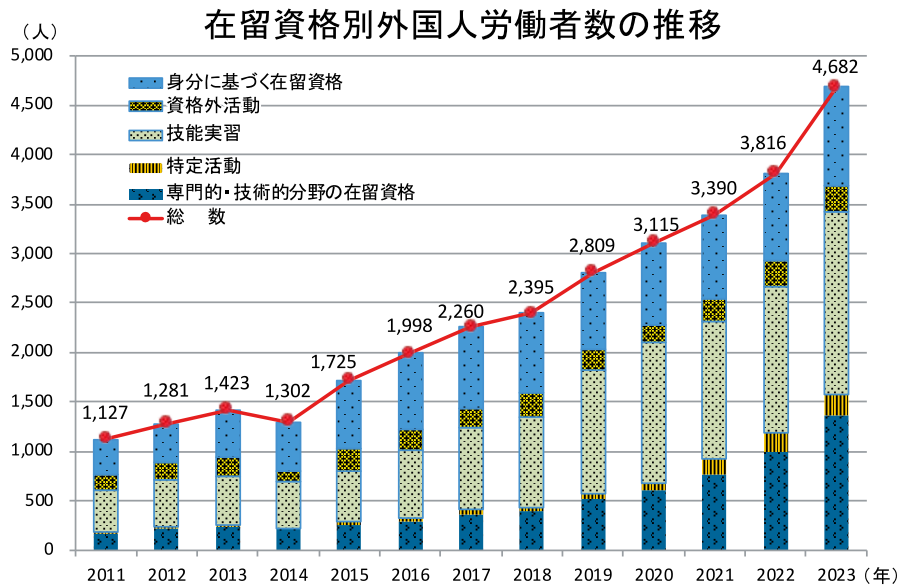
③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

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実施します。

(3) 外国人労働者等への支援

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・援助等を行います。また、外国人求職者に対する職業相談等については、電話を用いた通訳（13か国語※）を活用し、相談業務の円滑化を図ります。

※英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語、及びモンゴル語



資料出所：厚生労働省「和歌山労働局における「外国人雇用状況」の届出状況（令和5年10月末現在）」

9 労働保険制度に基づくセーフティネットの運営

課題

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであります。

労働保険の未手続事業の解消及び保険料の適正徴収は、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上の観点から極めて重要であり、重点的な取組が求められています。

また、「規制改革実施会議」（令和4年6月7日閣議決定）において、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を推進することとされていることから、労働保険制度における適用徴収業務に関しても電子申請の普及促進が急務となっています。



今後の取組

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険未手続事業一掃業務について、行政機関やその他の関係機関等と連携して、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みます。

労働保険適用事業場数（和歌山労働局）

資料出所：厚生労働省 労働保険の適用徴収の状況

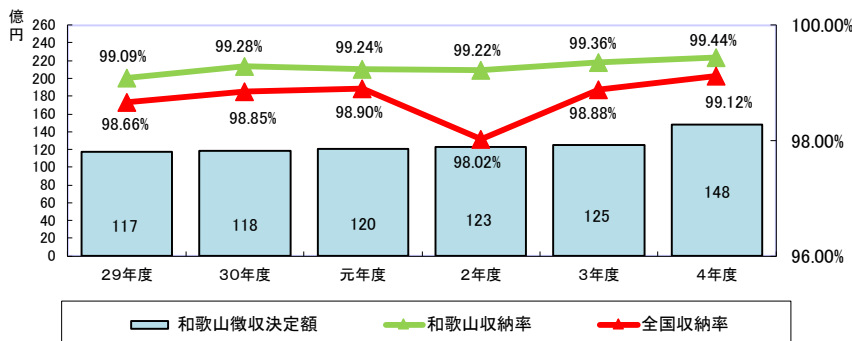
（単位：事業）	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
適用事業場数	30,053	30,219	30,317	30,612	30,817	30,864
個別事業場数	14,749	14,883	14,876	15,050	15,144	15,239
委託事業場数	15,304	15,336	15,441	15,562	15,673	15,625

(2) 労働保険料の適正徴収

労働保険料の申告・納付に係る会計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場に対しては、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労働保険料の適正徴収に取り組みます。

労働保険料収納状況

資料出所：厚生労働省 労働保険の適用徴収の状況

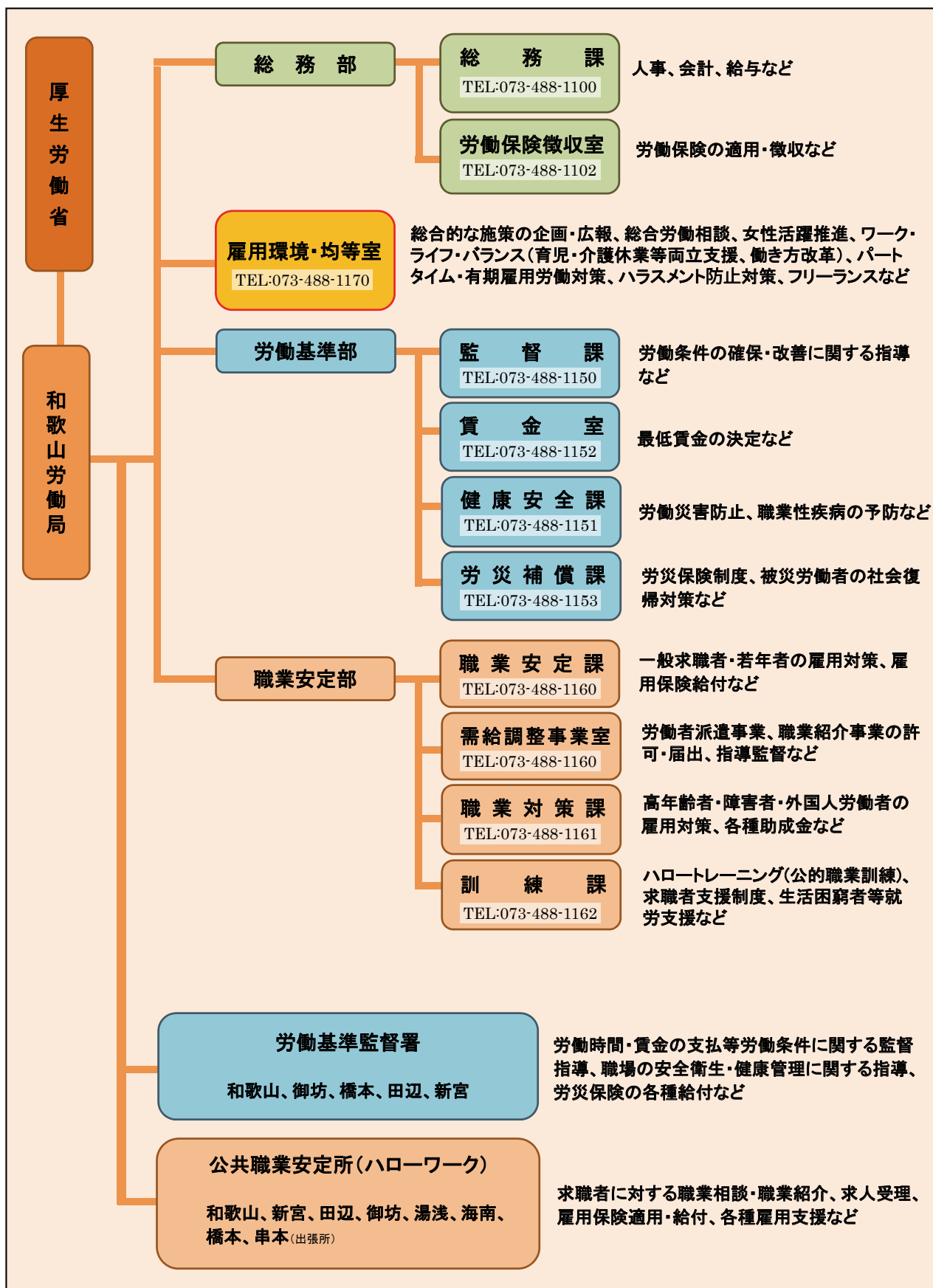


(3) 労働保険手続における電子申請の利用促進

労働保険の年度更新について、更新手続に係る広報にあわせて電子申請の利用を促す広報を実施し、受付会場に電子申請体験コーナーを設置する等により、電子申請の利用促進に向けた取組を行います。



和歌山労働局の組織と主な業務内容



労働関係について相談したいとき(一覧)

相談の内容	相談先
○総合労働相談コーナー ・労働基準関係法令以外の解雇、労働条件変更等を巡る労働者と使用者との紛争に関する相談 ・事業主からのいじめ、嫌がらせ等に関する相談 ・その他法令、制度に関する照会など	労働局又は労働基準監督署の総合労働相談コーナー
○男女の均等取扱、パートタイム・有期雇用労働、ハラスメント、フリーランスに関する相談 ・性別を理由とする差別に関する相談 ・セクシュアルハラスメントに関する相談 ・母性健康管理に関する相談 ・同一労働同一賃金に関する相談 ・女性活躍推進法に関する相談 ・パワーハラスメントに関する相談	労働局雇用環境・均等室
○育児・介護休業、次世代法等に関する相談 ・育児、介護休業法等に関する相談 ・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 ・次世代法に基づく行動計画の策定、認定などの相談 ・育児休業給付、介護休業給付などの相談	労働局雇用環境・均等室 所轄のハローワーク又は労働局職業安定課
○労働条件に関する相談 ・賃金不払、解雇、労働時間、有給休暇などの相談 ・最低賃金などの相談 ・労働時間・有給休暇・賃金・退職金制度の改善などの相談	所轄の労働基準監督署又は労働局監督課 労働局賃金室 労働局雇用環境・均等室
○労働安全、健康管理に関する相談 ・職場の安全衛生、健康管理などの相談	所轄の労働基準監督署又は労働局健康安全課
○労災保険に関する相談 ・労災保険の申請や給付に関する相談 ・労災保険の加入などの相談	所轄の労働基準監督署又は労働局労災補償課 所轄の労働基準監督署又は労働局労働保険徴収室
○雇用保険に関する相談 ・雇用保険の申請や給付に関する相談 ・雇用保険の加入などの相談	所轄のハローワーク又は労働局職業安定課 所轄のハローワーク又は労働局労働保険徴収室
○就職活動に関する相談 ・求職、求人に関する相談	所轄のハローワーク又は労働局職業安定課
○職業訓練に関する相談 ・職業訓練の受講などの相談	所轄のハローワーク又は労働局訓練課
○外国人の就労に関する相談 ・外国人労働者の職業相談、雇用管理などの相談 ・外国人労働者の労働条件などの相談	所轄のハローワーク又は労働局職業対策課 所轄の労働基準監督署又は労働局監督課
○労働者派遣、民営職業紹介事業に関する相談 ・労働者派遣事業に関する相談 ・民営職業紹介事業に関する相談	労働局需給調整事業室

労働基準監督署管轄区域図

和歌山署

管轄区域 和歌山市・海南市・岩出市・紀美野町（3市1町）
管内人口 455,338人（令和6年1月現在）
管内面積 476.76km²（令和2年国勢調査）
産 業 鉄鋼、機械（繊維機械・精密機械）、皮革、染料、木工家具、ニット生地、漆器、和雑貨（キッチン・バス・トイレ用品）など

御坊署

管轄区域 御坊市・有田市・有田郡（みなべ町を除く）（2市3町）
管内人口 123,548人（令和6年1月現在）
管内面積 1,053.81km²（令和2年国勢調査）
産 業 みかん、梅、山椒、蚊取線香、醤油、電線製造、紀州備長炭、マージャンバイなど

田辺署

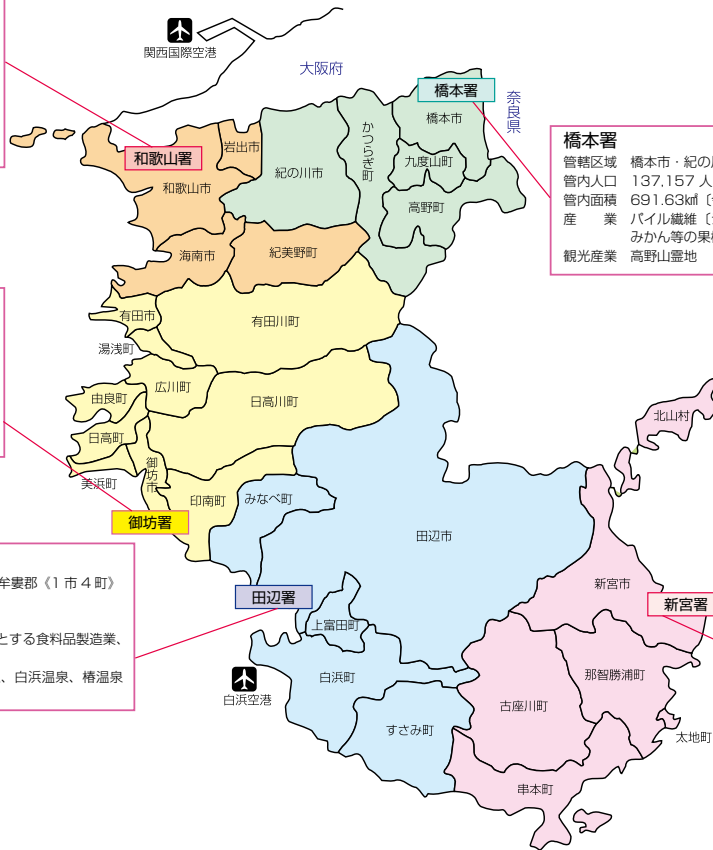
管轄区域 田辺市・日高郡のうちみなべ町・西牟婁郡（1市4町）
管内人口 115,646人（令和6年1月現在）
管内面積 1,579.99km²（令和2年国勢調査）
産 業 ポタン、梅の栽培及びこれを原料とする食品製造業、製材、紀州備長炭
観光産業 熊野三山霊地、湯峰温泉、川湯温泉、白浜温泉、椿温泉ほか

橋本署

管轄区域 橋本市・紀の川市・伊都郡（2市3町）
管内人口 137,157人（令和6年1月現在）
管内面積 691.63km²（令和2年国勢調査）
産 業 パイル織物（シール織物・寝具・インテリア用品など）、柿・みかん等の果樹栽培、紀州へら竿など
観光産業 高野山霊地

新宮署

管轄区域 新宮市・東牟婁郡（1市4町1村）
管内人口 57,798人（令和6年1月現在）
管内面積 922.45km²（令和2年国勢調査）
産 業 上質な紀州材の産地、特に遠洋漁業の基地としても有名（鯨・マグロほか）
観光産業 熊野三山霊地、瀬峡、勝浦温泉ほか



ハローワーク管轄区域図

ハローワーク和歌山

管轄区域 和歌山市・岩出市・紀の川市（3市）
管内人口 459,110人（令和6年1月現在）
管内面積 475.57km²（令和2年国勢調査）
産 業 鉄鋼、機械（繊維機械・精密機械）、繊維、染料、製材、ニット生地、木工家具、皮革など

ハローワークかいなん

管轄区域 海南市・海草郡（1市1町）
管内人口 53,443人（令和6年1月現在）
管内面積 229.4km²（令和2年国勢調査）
産 業 石油精製、和雑貨（キッチン・バス・トイレ用品）、木工、家具、漆器、繊維製品など

ハローワーク湯浅

管轄区域 有田市・有田郡（1市3町）
管内人口 66,254人（令和6年1月現在）
管内面積 474.79km²（令和2年国勢調査）
産 業 電線製造、蚊取線香、縫製、醤油、みかん等果樹栽培

ハローワーク御坊

管轄区域 御坊市・日高郡（みなべ町を除く）（1市5町）
管内人口 57,294人（令和6年1月現在）
管内面積 579.02km²（令和2年国勢調査）
産 業 機械器具、金属製品、梅加工、紀州備長炭、木材・木製品製造、マージャンバイなど

ハローワーク田辺

管轄区域 田辺市（本宮町を除く）・西牟婁郡（すさみ町を除く）
日高郡みなべ町（1市3町）
管内人口 109,854人（令和6年1月現在）
管内面積 1,201.48km²（令和2年国勢調査）
産 業 ポタン、製材、梅の栽培及びこれを原料とする食品製造業、紀州備長炭など
観光産業 白浜温泉、椿温泉ほか

ハローワーク橋本

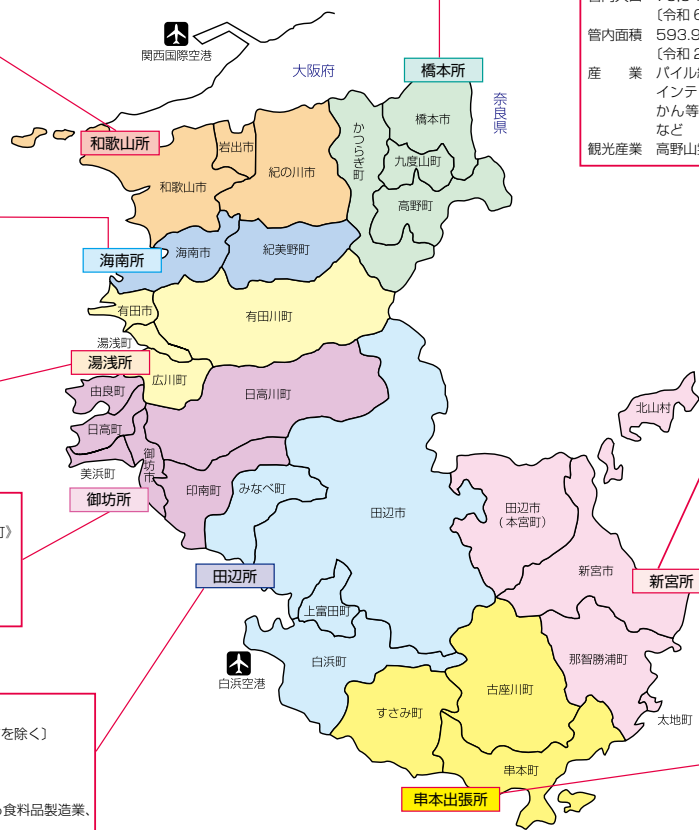
管轄区域 橋本市・伊都郡（1市3町）
管内人口 79,942人（令和6年1月現在）
管内面積 593.97km²（令和2年国勢調査）
産 業 パイル織物（シール織物・寝具・インテリア用品など）、柿、みかん等果樹栽培、紀州へら竿など
観光産業 高野山霊地

ハローワーク新宮

管轄区域 新宮市・田辺市本宮町・東牟婁郡（串本町、古座川町を除く）（2市2町1村）
管内人口 44,147人（令和6年1月現在）
管内面積 696.61km²（令和2年国勢調査）
産 業 上質な紀州材の産地であり、特に遠洋漁業の基地としても有名（鯨・マグロほか）
観光産業 熊野三山霊地、瀬峡、勝浦温泉、湯峰温泉、川湯温泉ほか

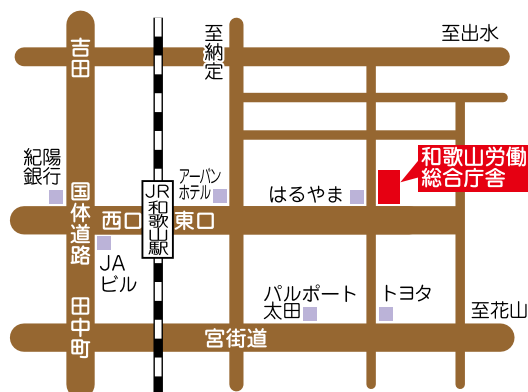
ハローワーク串本 〈新宮所 串本出張所〉

管轄区域 西牟婁郡すさみ町・東牟婁郡串本町・古座川町（3町）
管内人口 19,443人（令和6年1月現在）
管内面積 604.35km²（令和2年国勢調査）
産 業 木材・木製品製造、漁業



和歌山労働局の所在地

〒640-8581 和歌山市黒田二丁目3番3号
和歌山労働総合庁舎



和歌山労働局ホームページアドレス

<https://jsite.mhlw.go.jp/wakayama-roudoukyoku/>

県内の労働基準監督署

和歌山	〒640-8582	和歌山市黒田二丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎 1階	
		方 面	TEL : 073-407-2200
		安全衛生課	TEL : 073-407-2201
		労 災 課	TEL : 073-407-2202
		総合労働相談コーナー	TEL : 073-407-2203
御坊	〒644-0011	御坊市湯川町財部 1132	TEL : 0738-22-3571
橋本	〒648-0072	橋本市東家 6丁目9番2号	TEL : 0736-32-1190
田辺	〒646-8511	田辺市明洋二丁目24番1号	TEL : 0739-22-4694
新宮	〒647-0033	新宮市清水元 1丁目2番9号	TEL : 0735-22-5295

県内のハローワーク

和歌山	〒640-8331	和歌山市美園町5丁目4番地7	TEL : 073-425-8609
(東別館)	〒640-8331	和歌山市美園町5丁目9番地12	TEL : 073-488-7810
新宮	〒647-0044	新宮市神倉4丁目2番4号	TEL : 0735-22-6285
(串本出張所)	〒649-3503	東牟婁郡串本町串本 2000の9	TEL : 0735-62-0121
田辺	〒646-0027	田辺市朝日ヶ丘 24の6	TEL : 0739-22-2626
御坊	〒644-0011	御坊市湯川町財部 943	TEL : 0738-22-3527
湯浅	〒643-0004	有田郡湯浅町湯浅 2430の81	TEL : 0737-63-1144
海南	〒642-0001	海南市船尾 186の85	TEL : 073-483-8609
橋本	〒648-0072	橋本市東家 5丁目2番2号 橋本地方合同庁舎 1階	TEL : 0736-33-8609

その他の職業相談窓口

ワークプラザ紀ノ川		
〒 649-6216	岩出市野上野 97	TEL : 0736-61-3100
ハローワークサロンほんまち（わかやま新卒応援ハローワーク）		
〒 640-8033	和歌山市本町 1 丁目 22 番 Wajima 本町ビル 2 階	TEL : 073-421-1220
ワークサロン貴志川（紀の川市ふるさとハローワーク）		
〒 640-0411	紀の川市貴志川町前田 142（市役所貴志川支所西側）	TEL : 0736-65-3435
ワークプラザ河北（地域共同就職支援センター）		
〒 640-8403	和歌山市北島 37-5	TEL : 073-494-3050
ワークサロンかいなん（ハローワークかいなん就職支援センター）		
〒 642-0017	海南市南赤坂 11（市役所 5 階）	TEL : 073-488-1371

雇用保険電子申請のお問合せ

和歌山労働局 雇用保険電子申請事務センター		
〒 640-8341	和歌山市黒田 93-1 メゾンクロダ壺番館 102	TEL : 073-488-8613

総合労働相談コーナーご案内

和歌山労働局総合労働相談コーナー	TEL : 073-488-1020
和歌山総合労働相談コーナー（和歌山労働基準監督署内）	TEL : 073-407-2203
御坊総合労働相談コーナー（御坊労働基準監督署内）	TEL : 0738-22-3571
橋本総合労働相談コーナー（橋本労働基準監督署内）	TEL : 0736-32-1190
田辺総合労働相談コーナー（田辺労働基準監督署内）	TEL : 0739-22-4694
新宮総合労働相談コーナー（新宮労働基準監督署内）	TEL : 0735-22-5295

