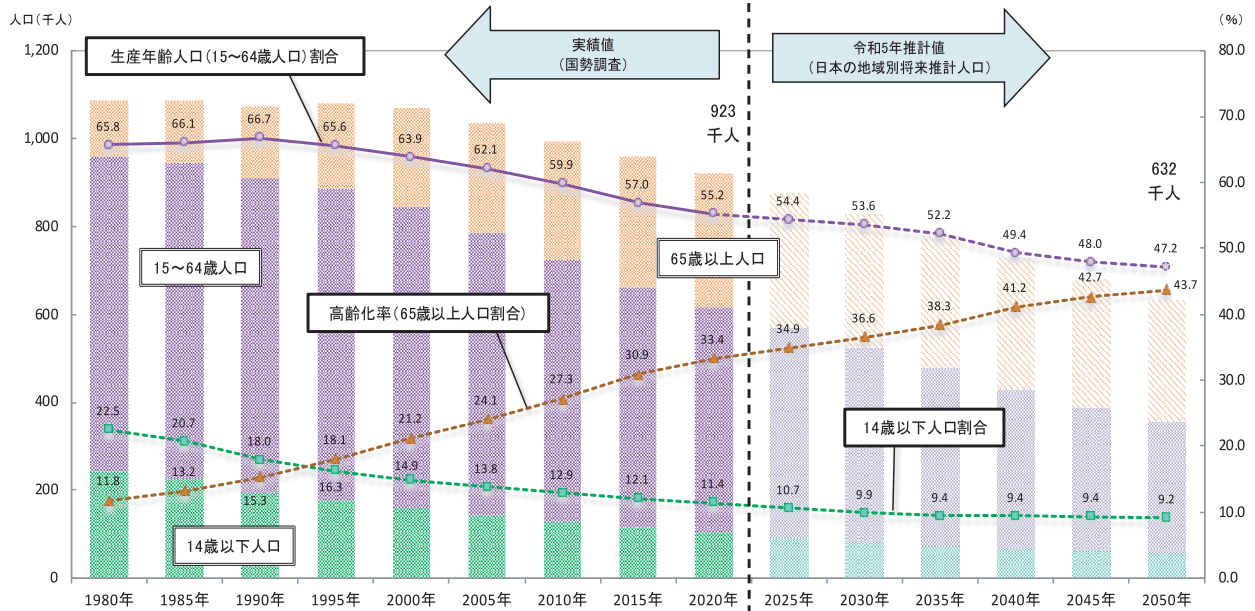


令和8年度  
和歌山労働局のとりくみ  
(行政運営方針)



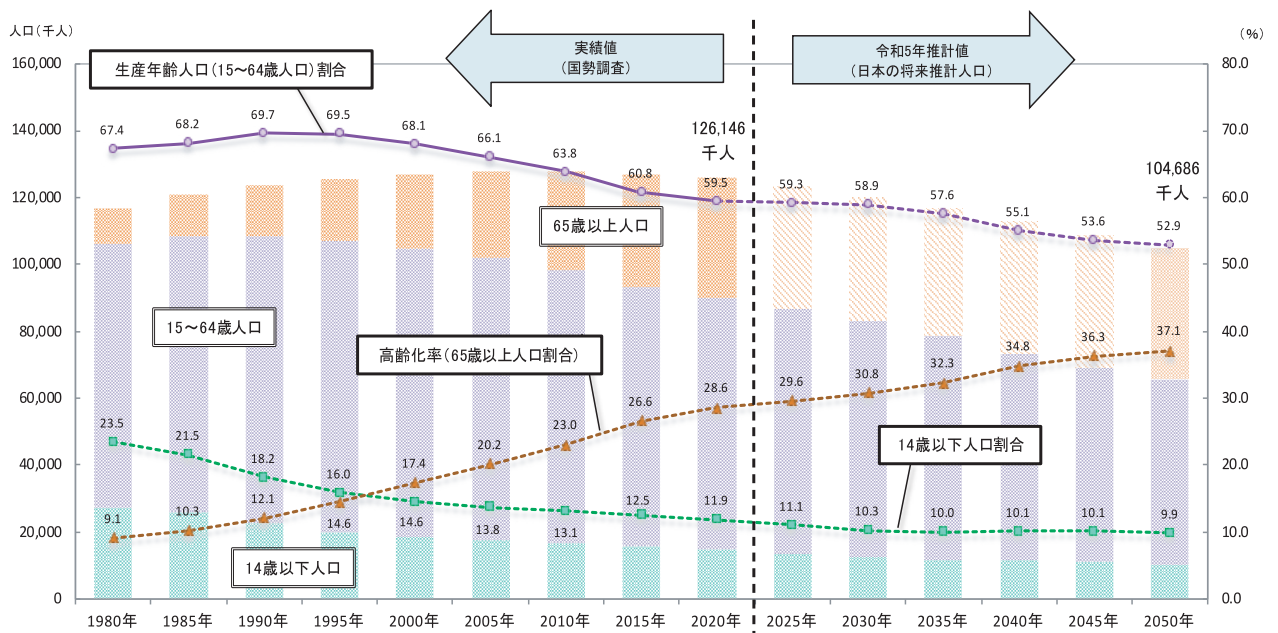
和歌山労働局  
労働基準監督署・ハローワーク

## 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8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っており、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、雇用形態に関わらない公正な待遇（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・雇用形態等に関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、非正規雇用労働者への支援

## 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

## 第3 人手不足対策

## 第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

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、非正規雇用労働者への支援	1
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援	1
第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化	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	5
第3 人手不足対策	6
1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等	6
2 その他の分野における人手不足対策等	7
第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	8
1 多様な人材の活躍促進	8
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	12
3 総合的なハラスメント防止対策の推進	13
4 個別労働紛争の解決の促進	14
5 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	15
6 安全で健康に働くことができる環境づくり	19
7 フリーランス等の就業環境の整備	23
8 労働保険制度に基づくセーフティネットの運営	24
和歌山労働局の組織と主な業務内容	26
労働基準監督署管轄区域図／ハローワーク管轄区域図	28
和歌山労働局／労働基準監督署／ハローワーク 所在地一覧	29

# 第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

## 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

### 課題

最低賃金の引上げ及び賃金の引上げについては、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」とされており、最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要です。

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転換等を強力に推し進めていくことや、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」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要があります。



### 今後の取組

#### (1) 賃金の引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

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「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行い、業務改善助成金等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。



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・補助金等活用セミナーを開催するなど集中的な取組みを実施します。

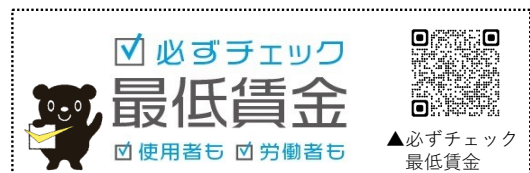
また、経済産業局等との密接な連携を図り、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業によらず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をするほか、和歌山働き方改革推進支援センターと連携し、生産性向上等に取り組む企業の支援を行います。

#### (2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向や、地域の実情、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つつ、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	<b>1,045円</b>	令和7年11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	<b>1,170円</b>	令和7年12月30日
和歌山県百貨店、総合スーパー最低賃金	令和7年度は改定状況の関係により、和歌山県最低賃金（1,045円）となります。	



(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

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、労働局雇用環境・均等室又は職業安定部等による報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高めます。また、監督署における集団指導等の場において不合理な待遇差の解消に向けた取組みを要請するとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対して点検要請を行い、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みを促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

さらに、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知啓発に取り組みます。



▲同一労働同一賃金特集ページ



◀事例集ダウンロード

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換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（多様な正社員を含む。）への転換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、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施します。

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実施する個別相談やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組みます。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例を周知し、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた事業主の取組みを促進します。

(5) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月から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が追加されたことも踏まえ、労働契約法により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、新たに令和7年12月に公表した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を含め、パンフレットやポータルサイト等を通じて引き続き周知啓発を図ります。

事業主の皆さまへ 厚生労働省

【キャリアアップ助成金】

年取の壁対策 労働者1人につき最大75万円助成します！

年取の壁対策の取り組みを行うことで、労働者にとっては、「年収の壁」を越えやすくなり、社会保険に加入することで、処遇改善につながる！

短時間労働者労働時間延長支援コースを創設しました！

コース	対象労働者	支給額	支給期間	要件	上限額
短時間労働者労働時間延長支援コース	短時間労働者	50万円	40万円	労働時間延長	25万円
正社員化コース	正社員化	40万円	30万円	正社員化	15万円
賃金規定等改定コース	賃金改定	40万円	30万円	賃金改定	15万円

※労働時間延長支援コースは、労働時間延長が2時間以上かつ労働時間延長が2回以上ある労働者に適用されます。

【手続】

1. 労働時間延長支援コースの労働時間延長コースまたは賃金改定コースを申請していただく。労働時間延長コースの場合は労働時間延長コースメニューの申し込みを要します。

【申請手続】

1. 労働時間延長支援コースの労働時間延長コースまたは賃金改定コースを申請していただく。労働時間延長コースの場合は労働時間延長コースメニューの申し込みを要します。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している労働者対象の労働者に、新たに社会保険の被保険者の要件を満たす必要があります。

対象労働者とは、以下の労働者を指します。

- ① 社会保険加入日の労働者の雇用継続が継続している。
- ② 社会保険加入日から過去6か月以内に労働契約で労働者として雇用されている。

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、通知を労働者に送付し、労働者からの同意を得る必要があります。

通知は、労働者に対して、労働時間延長コースまたは賃金改定コースの労働条件を説明し、労働者からの同意を得る必要があります。

申請手続

1. 労働時間延長支援コースの労働時間延長コースまたは賃金改定コースを申請していただく。労働時間延長コースの場合は労働時間延長コースメニューの申し込みを要します。

2. 労働時間延長支援コースの労働時間延長コースまたは賃金改定コースを申請していただく。労働時間延長コースの場合は労働時間延長コースメニューの申し込みを要します。

5年ルール 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

無期転換ポータルサイト▲

多様な働き方の実現応援サイト

多様な働き方実現応援サイト▲

## 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

### 1 リ・スキリングによる能力向上支援

#### 課題

生産年齢人口が減少し、労働力の確保が今後ますます厳しくなる中、賃上げと人手不足の緩和の好循環に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させるため、グローバル化の進展、DX・生成系 AI の普及など企業経営が複雑化していることも踏まえ、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組みを広め、人材確保に繋げていくことが重要です。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、地方公共団体・訓練実施機関・その他の関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組みを進めていく必要があります。

#### 今後の取組

##### (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付金」について、令和6年成立の「雇用保険法等の一部を改正する法律」により、同年10月から給付率が引上げられています。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付金の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図ります。

改正雇用保険法等により令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の方に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図ります。

##### (2) 地域職業能力開発促進協議会の活性化

地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適したハローレーニングのコース設定や教育訓練給付金の指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に繋がります。

また、地域職業能力開発促進協議会のワーキンググループによる地域の訓練ニーズの調査、訓練効果の検証、訓練カリキュラム改善策の検討、訓練機関等に対する訓練カリキュラムの見直しの要請及び要請後の更なる検証など、地域の課題に沿った議論、検証等を行い、効果的な人材育成を進めていきます。

##### (3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組みを促すための相談支援事業等の実施

キャリア形成・リスキリング推進事業においては、引き続き、全てのハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行います。

##### (4) 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率向上を図ります。そのため、労働局及びハローワークにおいては、本人の希望だけでなく、本人の職業能力や実務経験、求職条件、求職活動状況、訓練受講による就職可能性等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組みを積極的に推進します。

## (5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係るハロートレーニングについては、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや企業実習付きコース、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図ります。

ハローワークにおいては、現在有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、当該ハロートレーニングを受けさせることが適職に就かせるために必要であると認められる者に対してハロートレーニングへの積極的な誘導を図るとともに、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、再就職の実現を図ります。



## (6) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の周知

正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある非正規労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練について、関係機関と連携した周知に取り組みます。

## (7) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、新設された中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成とともに、教育訓練休暇に対する助成等を活用し、企業内での人材育成を支援します。特に、人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」について、引き続き積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意し迅速な支給決定を行います。また、デジタル人材の確保のため、人材開発支援助成金における全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図ります。

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

～「事業展開等リスクリング支援コース」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に、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。「事業展開等リスクリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開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：雇用保険適用事業所の事業主  
労働者：雇用保険被保険者

**訓練**

- ① 訓練時間数が10時間以上であること
- ② OFF-JT（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ 職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練であること

- i. 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技術の習得をさせるための訓練
- ii. 事業展開は行わないが、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）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技術の習得をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「事業展開等リスクリング支援コース」(様式第1-3号)を職業訓練実施計画書と併せて提出する必要があります。取り扱いは異なります。具体的な記載については、事前に確認をお願いします。

注：「事業展開」は、訓練開始日から起算して、3年以内に関連する予定のものまたは6か月以内に実施したものである必要があります。

【参考】事業展開の例：新製品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する等  
デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進める等  
グリーン・カーボンニュートラル化の例：業務の効率化にトラックターボ化を施しているが、ドローンを導入した等

**助成率・助成額**

① 助成率・助成限度額

経費助成率		資金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	1,000円	500円	1億円

② 受講者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	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1：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。  
注2：定額制サービスによる訓練の経費助成限度額は、受講者1人1月あたり2万円です。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL070401開企05

**助成金活用例**

例)新規事業のための人材育成を行った場合

**訓練**

1年後に先端技術(DTや画像AI)を活用した安全監視のためのシステムを設計・開発・販売する事業を新たに立ち上げたが、現在は対応できる人材が足りない。

**実施訓練**

- 訓練コース AI技術の基礎および応用
- 訓練内容 AIの基礎知識、機械学習等の訓練

訓練時間：30時間（7.5時間×4日間）  
訓練経費：25万円/1人  
4人受講する場合：100万円/4人

**【助成率・額】**

経費助成：75%（中小企業）  
資金助成：1時間あたり1,000円（中小企業）

**【左記の訓練内容の場合の例】**

- 経費 経費助成：75万円（25万円×75%×4人）
- 資金助成：12万円（30時間×1,000円×4人）
- 成果 無事に新規事業を立ち上げることができ、新技術を活用した新製品や新サービスの開発、製造等を開始することができた。

**助成金受給のための手続きの流れ**

Step0 職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者に対する周知

Step1 計画提出（経営者の労働者へ）

- 事業内職業能力開発計画に基づき、職業訓練実施計画を作成する
- 作成した必要書類を訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に管轄労働局に提出する

■主たる提出書類

所定の様式	添付書類
<ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練実施計画書</li> <li>事業展開等実施計画</li> <li>対象労働者一覧 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練内容を確認できるカリキュラム など</li> </ul>

Step2 訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

●訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

■主たる提出書類

所定の様式	添付書類
<ul style="list-style-type: none"> <li>支給申請書、資金助成の内訳等助成額を算定した書類</li> <li>OFF-JT実施状況報告書 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど）</li> <li>事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書</li> <li>出勤簿、タイムカード、資金台帳の写し など</li> </ul>

【各都道府県労働局の助成金申請窓口】

■URL [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyau\\_roudou/oyau/kyufukin/taiwase2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyau_roudou/oyau/kyufukin/taiwase2.html)

■e-ラーニング 急がば学べ

## 2 成長分野等への労働移動の円滑化

### 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みが必要です。

また、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点や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重要です。このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が重要です。

### 今後の取組

#### (1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

成長分野への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要です。このため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagの積極的な周知を図ります。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」の利活用等について、周知を行ってまいります。さらに、令和7年度末に新規構築された各種サイトに掲載されている労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の積極的な周知・広報を行います。

#### (2) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web会議サービスを活用したオンラインによる業務を全てのハローワークにおいて実施し、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から全てのハローワークにおいて適切な運用を進めます。

また、ハローワーク職員に対して、キャリアコンサルタントの資格取得やリ・スキリング支援に関する研修を促進することにより、求職者のキャリアアップや転職に向けた相談支援を充実します。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS等を活用し、周知・広報に取り組みます。

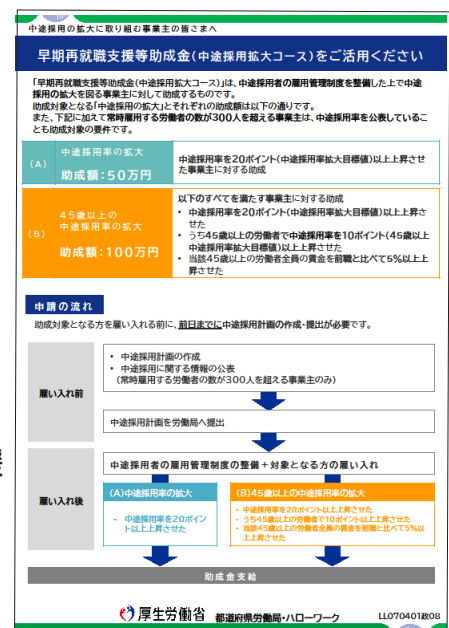
#### (3) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組みの支援

地域雇用の課題について、雇用対策協定や共同宣言により、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行います。県とは「ワークプラザ河北」、岩出市とは「ワークプラザ紀ノ川」、紀の川市とは「ワークサロン貴志川」、海南市とは「ワークサロンかいなん」といった一体的実施施設等を中心に、地域と連携した就職支援を行います。

また、「ハローワークサロンほんまち」においては、県が設置する「和歌山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します。

#### (4) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）の周知を積極的に行い、活用促進に取り組みます。



## 第3 人手不足対策

### 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

#### 課題

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要があります。こうした中、人員配置基準が設けられているこれらの分野では、急な離職等により欠員が生じ、報酬の減算を避けるために民間職業紹介事業を利用せざるを得ない場合もあり、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声もあります。

このため、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係団体との連携強化の取組みが、業界団体から強く求められており、国民生活を支えるためにもハローワークの取組みを抜本的に強化する必要があります。

#### 今後の取組

##### (1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち全てのハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組みます。

事業所訪問を積極的に行い、求人充足支援に当たってはナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進します。

##### (2) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表していた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から義務化された職種ごとの平均手数料率の実績の公開が適切に履行されるよう取り組みます。

##### (3) 関係団体との連携

職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例の把握を目的とし、県内の関係団体からの相談について適切に対応する等、関係の維持・構築に努めます。

医療機関や介護施設・保育所・幼稚園などの経営者・人事担当者の皆さまへ

#### 雇用仲介事業（職業紹介事業、募集情報等提供事業）の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！

ご相談は労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士・幼稚園教諭などの採用にあたって雇用仲介事業を利用し、契約や利用条件等を巡ってトラブルとなるケースがあります。

雇用仲介事業のサービスに関してトラブルが発生した場合には、最寄りの都道府県労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』でご相談を受け付けています。

#### 【お知らせ】

令和7年4月1日から、職業安定法施行規則、同法に基づく指針が一部改正され、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者は次の事項を新たに遵守する必要があります

#### 【職業紹介事業者】

- ・職種ごとの平均手数料率の実績を厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」に掲載すること
- ・違約金等契約内容をわかり易く明示すること

#### 【募集情報等提供事業者】

- ・労働者になろうとする者への金銭提供の禁止
- ・利用料金や違約金等の契約内容を分かりやすく明示すること

## 2 その他の分野における人手不足対策等

### 課題

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも多くの職種において人材確保が困難な状況が継続しています。特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しており、人材確保に向けた取組みを支援していく必要があります。

### 今後の取組

#### (1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野など人手不足が深刻な分野のマッチング支援を強化するため、各業界団体を構成員とした和歌山労働局人材確保対策推進協議会の場等を活用し、地方公共団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、ハローワーク和歌山の「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。

#### (2) 雇用管理改善の取組みによる人材確保支援

建設・運輸・警備分野などの人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組みに対する助成金（人材確保等支援助成金）や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等の活用の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図ります。

お仕事お探しのみなさまへ

福祉 警備  
医療 保育 建設 運輸

ハローワーク和歌山  
「人材確保対策コーナー」

ハローワーク和歌山2階 紹介サービス第2部門「人材確保対策コーナー」では、医療・福祉・保育・建設・警備・運輸分野のお仕事に関心がある方や経験はあるがブランクのある方などへの就職支援を行っています。

このようなお悩みがある方はまずは窓口へ！

この分野に就職したい 仕事の内容を知りたい  
興味はあるけど 経験・資格がなく不安 ブランクがあるけど再就職したい

主なサービスメニュー

- ・担当者制による職業相談
- ・求人情報誌の発行 第2・4金曜日発行
- ・求職者向けセミナーの開催 毎月開催
- ・イベント情報の提供 企業説明会・面接会
- ・応募書類の作成や面接対策のサポート

ハローワーク和歌山  
紹介サービス第2部門/人材確保対策コーナー  
ご利用時間 月・金 8:30~17:15

お気軽にお問い合わせください！  
☎ 073-424-9772

人材確保に悩む事業主の皆さまへ

### 雇用管理に助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備助成コースのご案内

このコースは、事業主が雇用管理制度や業務負担軽減機器等（労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等）の導入など雇用管理の改善を行い、離職率低下の目標などを達成した場合に最大230万円（資金要件を満たした場合は最大287.5万円）を助成する制度です。

#### 助成内容および助成額

導入が必要なメニュー	助成額(※1)	上限額(※1・2)	
A 雇用管理制度の導入	a 資金規定制度(※3) (資金表の整備)	40万円 (50万円)	80万円 (100万円)
	b 諸手当等制度 (資格手当などの導入)		
	c 人事評価制度 (人事評価制度の導入)		
	d 職場活性化制度 (メンター制度等の導入)	20万円 (25万円)	
	e 健康づくり制度 (人間ドックの実施)		
B 業務負担軽減機器等の導入 (労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等の導入)	対象経費の 1/2 (62.5/100)	150万円 (187.5万円)	

#### 具体的な活用事例

① 資金要件加算なし  
諸手当等制度(40万円) + 職場活性化制度(20万円) + 健康づくり制度(20万円) 合計80万円

② 資金要件加算あり  
資金規定制度(50万円) + 諸手当等制度(50万円) + 雇用環境整備(対象経費の1/2(上限187.5万円)) 合計287.5万円

(※1) 括弧内の金額は、資金要件(5%以上の員上げ)を満たした場合の額  
(※2) 上限額は、複数の雇用管理制度又は労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等を導入した際の原成上限額  
(※3) a. 資金規定制度は中小企業向け制度

LL070401種02

## 第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 1 多様な人材の活躍促進

#### 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、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置（努力義務）を講じる企業割合の増加に向け、事業主の取組みの促進を図る必要があります。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。

障害者雇用においては、令和7年4月から除外率の10ポイント引下げが実施されたところであり、また、令和8年7月に法定雇用率2.7%への引上げが予定されており、法定雇用率未達成企業や新たに障害者を雇用する必要がある企業等に対して、更なる障害者の雇入れ支援が必要です。

また、年々増加する外国人労働者が、適切な就労環境下で安心して働き、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。

さらに、就職氷河期世代を含めた中高年層においては、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ることから、抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえた個々人の状況に応じた支援の強化が必要です。

新規卒卒者や若年非正規雇用労働者等においては、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方が引き続き存在していることから、個々人の課題に応じた支援が必要です。

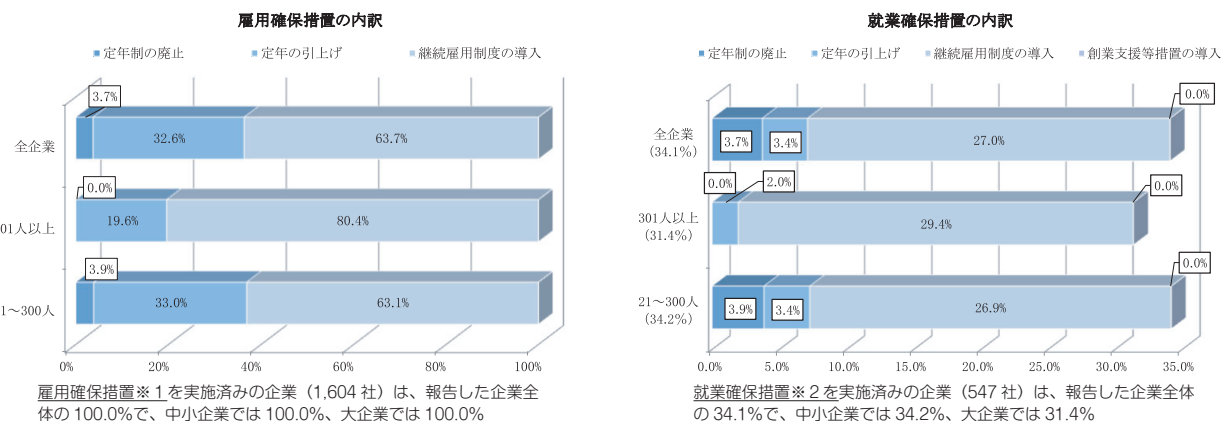
#### 今後の取組

##### (1) 高齢者の活躍促進

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

事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、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・機運醸成を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等と連携し、高齢者雇用施策の更なる周知とあわせて「65歳超雇用推進助成金」を活用した専門的かつ技術的な相談・助言を行い、年齢にかかわらず活躍できる環境整備に取り組みます。

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、迅速な是正指導を実施し、管内企業の65歳雇用確保措置の完全実施に取り組みます。



※1 雇用確保措置：高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置を講じなければならない。①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入

※2 就業確保措置：高齢者雇用安定法第10条の2に基づき、定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、その雇用する高齢者について、次に掲げる措置を講ずることにより、65歳から70歳までの就業機会を確保するよう努めなければならない。①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入、④業務委託契約を締結する制度の導入、⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入（事業主が自ら実施する社会貢献事業又は事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業）

## イ 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」においては、高齢求職者のこれまでの就労経験やスキル、高齢期における多様な就労ニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援、求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施します。

また、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じて経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組みます。

その他、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など、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）



## ウ 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

高齢者の多様なニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報や技能講習情報を把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、ハローワークからシルバー人材センターへの誘導を行うとともに、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に係る求人を出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明するなど、シルバー人材センターの活用を促します。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地方公共団体が中心となり地域の様々な機関が連携して高齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」について、あらゆる機会を捉え事業内容の周知や応募勧奨を行います。

## (2) 障害者の就労支援

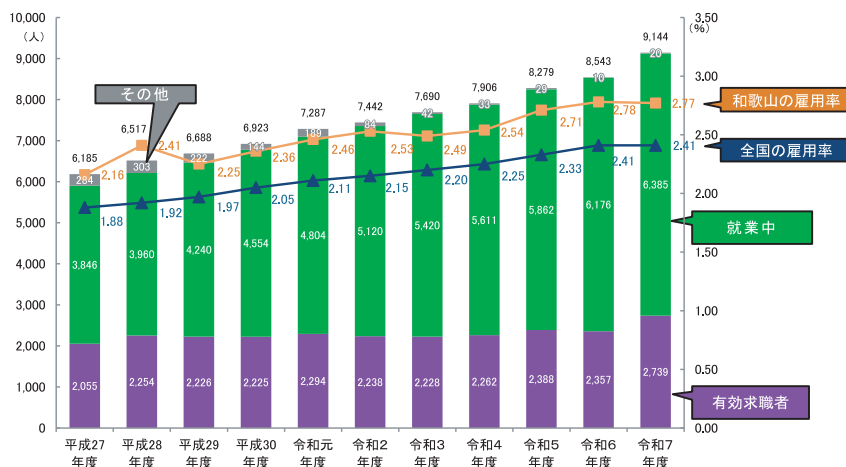
### ア ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇い入れ等の支援

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者雇用の経験や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の一貫したチーム支援等を実施し、企業が抱える不安や課題に応じた支援等を行うことで、一層の障害者雇用の促進を図ります。

障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、厚生労働省が委託して実施する企業向けの相談支援及びセミナーに誘導して、障害者の雇用を普及促進するためのテレワークの推進を図ります。

労働局が委託して実施する障害者就業・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、その役割は一層重要となっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施します。

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29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、令和6年度からは40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7年度については令和7年12月末の状況）

## 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対し、ハローワークに専門の担当者を配置し多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える求職者に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援を行います。

また、障害者の職業訓練については、都道府県等が、障害者職業能力開発校による職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークでは、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けることが図られるよう、障害者の職業訓練に係る周知並びに連携等に努めます。また、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等とも連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施します。さらに、労働局及びハローワークで、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、必要に応じて都道府県の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、都道府県等が実施する在職者訓練の活用もあわせて、企業に対して周知を図ります。

## 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率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行います。また、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、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行います。

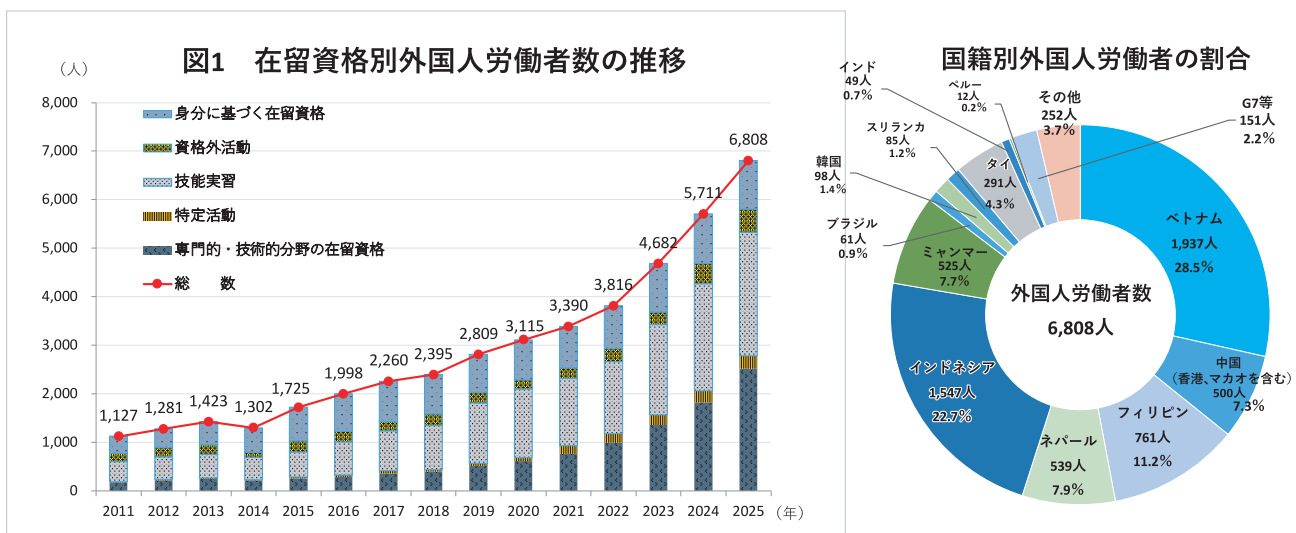
## (3) 外国人求職者への就職支援等

### ア 外国人求職者等に対する就職支援

外国人求職者等に対しては、専門相談員による職業相談や個々の外国人の特性に応じた求人開拓により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。支援の実施に当たっては、電話を用いた通訳（10言語※）や多言語音声翻訳機器を必要に応じて活用し、職業相談等の円滑化を図ります。

また、留学生コーナーでは大学等の進路相談窓口と緊密に連携し、留学生の国内就職推進に向け、留学早期からの就職準備に向けたガイダンス等、手厚い就職支援を実施します。

※英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タイ語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語



## イ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

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、ハローワークにおいて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。

## (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口をハローワーク和歌山に設置して、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、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援をそれぞれの専門担当者によるチーム制により計画的かつ総合的に実施します。

## (5) 若者への就労支援

### ア 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳までの就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携し、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施します。

### イ 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携の上、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施します。

また、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を行います。

### ウ 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、きめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。

## (6) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組みを行います。

求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和7年1月から全てのハローワークで実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について普及に向けた周知広報に取り組みます。

また、令和9年1月から、現状では電子での手続きが可能でない申請等についても、電子申請を可能とする手続きの改善等が図られることから周知広報に取り組みます。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう、その周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図ります。また、近年の不正受給件数の高まりを受けて、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり実地調査を行うなど適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底します。

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### 課題

近年、女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっているほか、男女間賃金差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いといった課題があります。そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異の情報公表を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要があります。

### 今後の取組

#### (1) 男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組み及び女性の健康上の特性に係る取組みの推進等

男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの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。

また、令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、あわせて「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勸奨を図ります。さらに、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図ります。

女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組みを促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勸奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組みを推進します。



和歌山労働局認定企業数（令和8年1月末現在）  
えるぼし 20社 プラチナえるぼし 2社



▲データベース

#### (2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

ハローワーク和歌山及びハローワーク橋本に設置しているマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーを併設の上、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支援サービスのオンライン化を推進します。

### 3 総合的なハラスメント防止対策の推進

#### 課題

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著であるほか、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の相談件数は高止まり傾向にあり、労働施策総合推進法等の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要があります。

さらに、令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることとなったことから、改正法の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む必要があります。

#### 今後の取組

##### (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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、法の履行確保を図ります。

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、企業向け研修動画及びウェブサイト「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。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト

**あかるい職場応援団**



##### (2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進

令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組むとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、着実な履行確保を図ります。



##### (3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年2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。改正労働施策総合推進法等の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組みます。



## 4 個別労働紛争の解決の促進

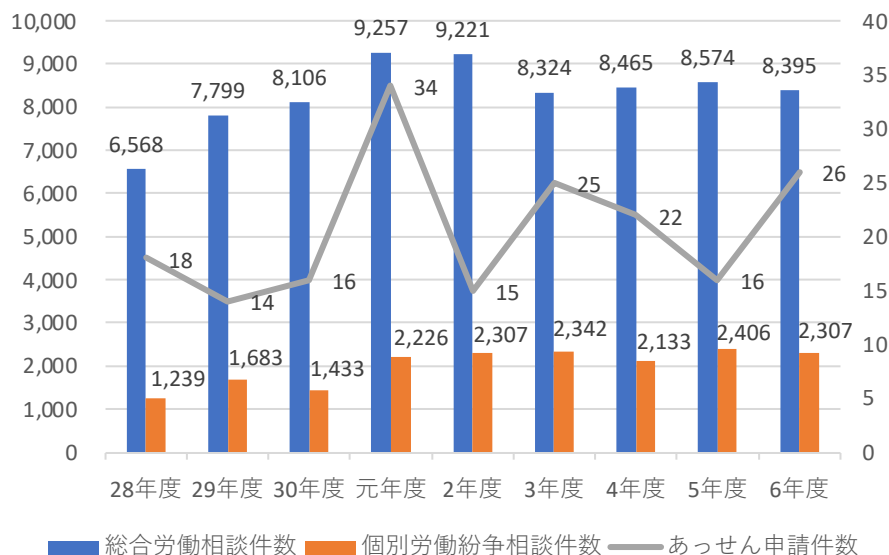
### 課題

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係について個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が増加しています。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。

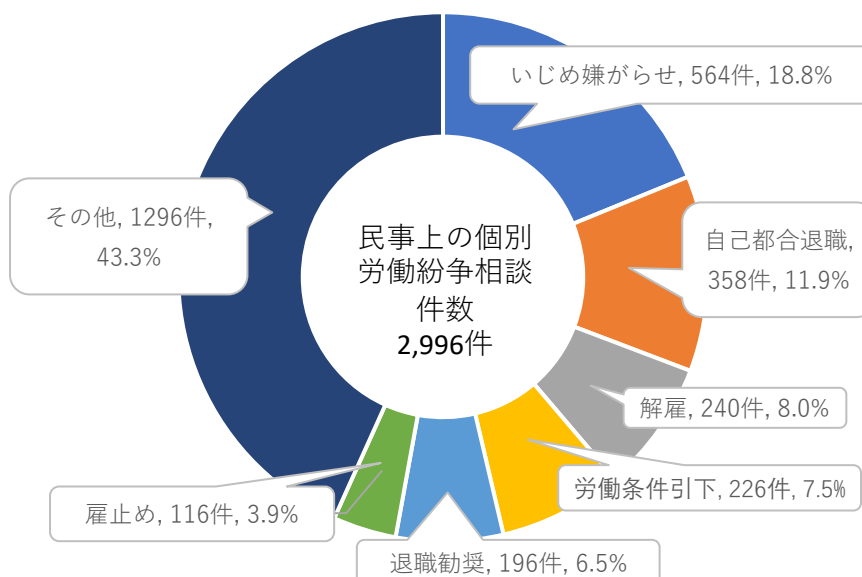
### 今後の取組

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、紛争当事者間の自主的な紛争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。

労働相談件数の推移（和歌山）



令和6年度 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳（和歌山）



## 5 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

### 課題

和歌山県が直面する少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要です。

仕事と育児等の両立については、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）において、令和12年までの男性の育児休業取得率の政府目標を85%とすることが示されており、掲げられた政府目標の達成に向けて更なる取組みの強化が必要です。このような状況を踏まえ、令和7年から施行されている、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進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みを促進する必要があります。

また、各企業において、テレワーク、勤務間インターバル制度など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じるとともに、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要があります。

### 今後の取組

#### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

##### ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

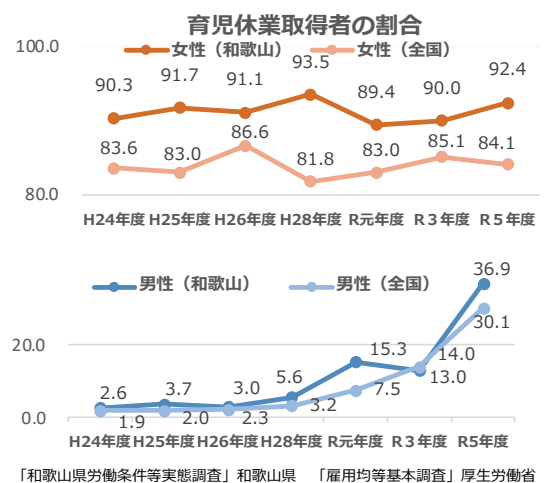
育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を常時雇用する労働者数301人以上の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

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。

##### イ 男女ともに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」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「企業版両親学級開催マニュアル」等の研修資料の活用促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知を行います。あわせて、特に、事業主等に対し両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース」、「柔軟な働き方選択制度等支援コース」の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図ります。



## ウ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努めます。

## エ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。改正後の制度に対応するための体制整備を含め、事業主による仕事と介護の両立支援の取組みについて一層の効果を上げられるよう、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」の利用を推奨します。

また、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とともに、介護離職を予防するための企業の取組みの全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金「介護離職防止支援コース」の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ります。

企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール



▲支援ツール



▲「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン

## オ 次世代育成支援対策の推進

常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し、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策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けること等を内容とする改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

同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、令和7年4月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、その改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした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8年1月末現在)  
くるみん 29社  
プラチナくるみん 5社

## カ 不妊治療と仕事との両立の推進

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」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、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。



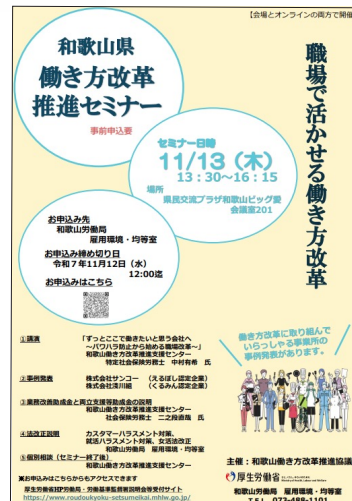
▲働く女性の心とからだの応援サイト



和歌山労働局認定企業数 (令和8年1月末現在)  
プラチナくるみんプラス 1社

## (2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

「和歌山働き方改革推進協議会」の構成団体（和歌山県、和歌山市、経済団体及び労働団体）と連携し、長時間労働の削減、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、女性などあらゆる人材の活躍促進に向けた機運の醸成を図るため、11月を「和歌山働き方改革推進月間」と設定して、セミナーの開催等のキャンペーンを実施する予定です。



▲和歌山労働局 HP「和歌山県の働き方改革」

## イ 適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されたこととともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことも踏まえ、適切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・定着促進を図ります。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、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）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行います。

さらに、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、「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」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底します。



▲テレワーク総合ポータルサイト

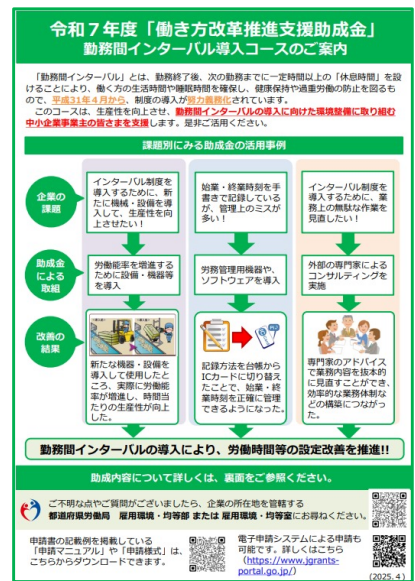
## ウ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要であり、企業等への訪問の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行います。

また、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。



▲働き方・休み方改善ポータルサイト



## エ 年次有給休暇等の取得促進

年次有給休暇の取得促進に向けて、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、例年10月に実施している「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季（ゴールデンウィーク、夏期、年末年始）に集中的な広報を行います。

また、病気休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図ります。

年次有給休暇取得促進ポスターの4枚:

- 1. 夏休みを！ 年休だって楽しいを！
- 2. 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。
- 3. 年休だってほっとくそび
- 4. 春の訪れに年休を！ 時どきある

各ポスターには「年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう」というメッセージと、具体的な取組方法が記載されています。

## オ 労働施策総合推進法に基づく協議会について

労働施策推進法に基づく協議会（地方版政労使会議）については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て開催し、構成員が講ずる支援策等の紹介等を行うなど機運の醸成に努めます。

和歌山政労使会議共同宣言▶



▲令和8年2月5日開催の和歌山政労使会議にて共同宣言採択後の集合写真

和歌山政労使会議（和歌山働き方改革推進協議会）共同宣言

「和歌山県経済発展のために賃上げの実現と人手不足解消を目指して」

和歌山政労使会議では、実質賃金の伸び悩みが続く中、企業の成長、賃金引上げ、人材確保、消費拡大という和歌山県経済の好循環を生み出すため、物価高騰に負けない賃上げの実現と人手不足解消に向けて政労使が一体となって「オール和歌山」で以下について取り組みます。

- ・ 人件費を含む適切な価格転嫁・取引適正化などの環境整備を進めるとともに、経営基盤の強化を図っていく。
- ・ 技能の習得向上に取り組むとともに、能力を十分に発揮し、労働生産性を高めていく。
- ・ 各団体が連携し、取組みの成果を上げるために各種支援策の周知、人材確保や雇用環境整備等の支援を行っていく。

令和8年2月5日 和歌山政労使会議（和歌山働き方改革推進協議会）

日本労働組合総連合会和歌山連合会	会長	山本 龍一
和歌山県経営者協会	会長	田中 俊一
和歌山県商工会議所連合会	会長	竹田 純久
和歌山県商工会連合会	会長	植田 英明
和歌山県中小企業団体中央会	会長	玉置 高
一般社団法人和歌山経済同友会	代表幹事	田谷 勝明
		原口 裕之
和歌山県	知事	宮崎 良
和歌山市	市長	尾花 正啓
近畿経済産業局	局長	武田 家明
和歌山労働局	局長	中山 始

## 6 安全で健康に働くことができる環境づくり

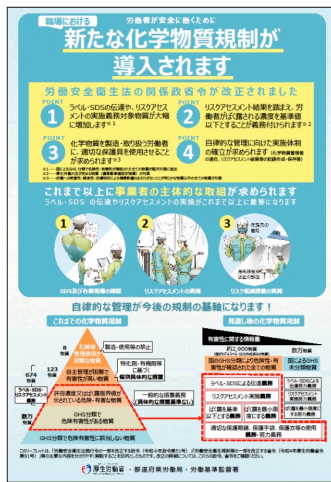
### 課題

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。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組みの促進、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な支援についても行う必要があります。

また、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、重篤な災害が後を絶たない製造業、建設業、林業に対する業種別の労働災害、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及び高齢労働者の労働災害等に対し、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、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、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が増加傾向にあり、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

##### ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間をを超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対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。



11月は過労死等防止啓発月間です。過労死等啓発月間には、「過重労働解消キャンペーン」を実施しています

- 1 労使の主体的な取組を促進します  
労働安全衛生法の関係法令が改正されました。労働安全衛生法の関係法令が改正されました。労働安全衛生法の関係法令が改正されました。
- 2 労働局長によるベストプラクティス企業の職場訪問等を実施します  
超過労働時間数が多い企業を訪問し、労働局長の職場訪問等を実施します。
- 3 長時間労働が疑われる事業場などへの重点監督を実施します  
長時間労働が疑われる事業場などへの重点監督を実施します。
- 4 労働相談を実施します  
11月11日(土) 9:00-17:00 0120-794-713  
相談無料

5 過重労働解消のためのセミナーを開催します  
過重労働解消のためのセミナーを開催します。

11月を中心に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します  
過労死等防止対策推進シンポジウムを開催します。

11月は「しむ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります  
11月は「しむ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります。

## イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

労働時間相談・支援班の個別訪問や説明会により、労働時間に関する法制度の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法等の教示等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行います。

「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が実施する個別相談やコンサルティング、セミナーなどを通じて、きめ細かな支援に連携して取り組みます。

また、生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者に対して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・指導等を行います。

和歌山働き方改革推進支援センター

就業規則、助成金、労務管理等の「お困りごと!」お悩みを  
社会保険労務士等の専門家がワンストップで無料で支援いたします

働き方改革の取り組み

- 就業規則の見直し
- 労働時間管理
- 労働協定の作成
- 労務管理の効率化
- 働き方改善
- 就業規則、労働協定の作成
- 労務管理の効率化
- 働き方改善
- 就業規則、労働協定の作成
- 労務管理の効率化
- 働き方改善

和歌山働き方改革推進支援センター  
TEL 0120-547-888 (受付時間: 午前9時00分~午後5時00分)  
FAX 073-425-3041  
〒640-8517 和歌山県和歌山市丁田町1-1-1  
和歌山県労働局 労働時間相談センター内  
和歌山県労働局 労働時間相談センター内

## ウ 令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援

建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススム」を通じ、必要な周知を行うとともに、建設業については適正な工期設定に向けた取組みを推進します。トラック運転者については、引き続き、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行います。

また、医師については、他の職種との業務の移管や分担（タスクシフト/タスクシェア）など医療機関の勤務環境改善に向けた取組みを支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細かな相談対応、助言を引き続き行います。

## エ 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、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的に周知・啓発を行います。

## (2) 労働条件の確保・改善対策

### ア 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめ法定労働条件の確保に取り組み、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とともに、「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」の周知を徹底します。

また、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進します。



令和6年4月適用

トラック運転者の改善基準告示が改正されています!

1年間の労働時間	1か月の労働時間	1日の労働時間
3,516時間 上限: 293時間 下限: 320時間	293時間 上限: 293時間 下限: 320時間	8時間 上限: 8時間 下限: 11時間(最低)

自動車運転者の労働時間等の確保が改正されています

## イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

### (ア) 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、法違反の疑いのある事業場に対して重点的に監督指導を実施するほか、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用します。

### (イ) 自動車運転者

自動車運転者については、違法な時間外労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施するほか、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用します。

また、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導を徹底します。

## ウ いわゆる「スポットワーク」に係る対応

いわゆる「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、使用者向け及び労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、寄せられた相談に対し丁寧に対応します。

### (3) 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

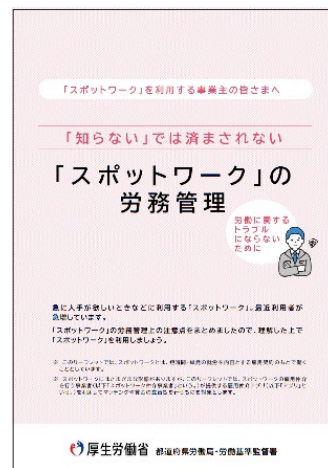
#### ア 労働災害防止対策の推進

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

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。

また、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については、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善等が事業者の努力義務として定められた改正労働安全衛生法及び「高齢者の労働災害防止のための指針」の周知・指導に取り組みます。

労働者と同じ場所で働く個人事業者等に対する安全衛生対策の推進について、改正労働安全衛生法に基づく注文者が配慮すべき事項（令和7年5月施行）や個人事業者等自身が講ずべき措置（令和9年4月施行）、また個人事業者等の災害報告制度（令和9年1月施行）等について、その周知と履行確保に取り組みます。

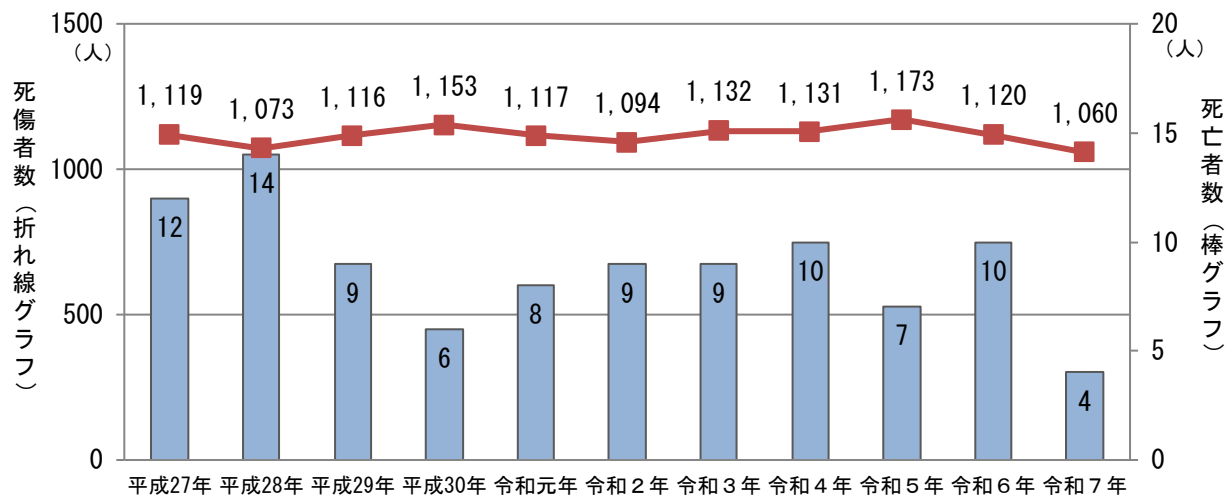


(図) 業種別・年別死傷者数

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
製造業	269	266	243	257	245	202
建設業	125	131	131	109	103	117
運輸交通業	108	102	116	132	109	108
農林業	86	100	83	111	71	88
商業	141	154	166	173	186	168
保健衛生業	154	194	179	174	179	177
全業種	1,094	1,132	1,131	1,173	1,120	1,060

※令和7年は、令和7年12月末現在の速報値 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

(図) 業種別・年別死傷者数



※令和7年は、令和7年12月末現在の速報値  
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

## 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ります。

また、50人未満の事業場に対するストレスチェック実施の義務化（改正労働安全衛生法）に向けた周知をはじめとするメンタルヘルス対策など、労働者の健康確保の推進が各事業場で適切に実施されるよう、周知・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、努力義務化（改正労働施策総合推進法）される治療と就業の両立支援に係る取組みについて周知・指導を行います。

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。

熱中症防止対策の推進について、令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則に基づく、熱中症のおそれがある労働者に対する適切な措置等について、引き続き、周知及び履行確保を図ります。

## (4) 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、認定基準等に基づき、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の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、迅速かつ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るとともに、請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。

## 7 フリーランス等の就業環境の整備

### 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、フリーランス・事業者間取引適正化等法について、引き続き、履行確保を図る必要があります。

また、実態とし労働者に該当するような働き方をしている方が労働基準法等に基づく保護を受けられるよう、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があります。

### 今後の取組

#### (1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランスから、フリーランス・事業者間取引適正化等法就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、引き続き、同法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから発注者との間の取引上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、全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。

被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険徴収室への情報提供を徹底します。

知っていますか？

**フリーランスの取引に関する新しい法律  
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が  
2024年11月1日に施行されました。**

#### 法律の目的

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、

- ①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
  - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

#### 法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

フリーランス、個人事業主などで  
契約・お仕事上のトラブルで  
お悩みの方へ

フリーランス・トラブル  
110番



▲厚生労働省  
フリーランス法  
ページ

## 8 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、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、重点的な取組み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み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。

### 労働保険は電子申請



### 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の推移 (和歌山労働局)】

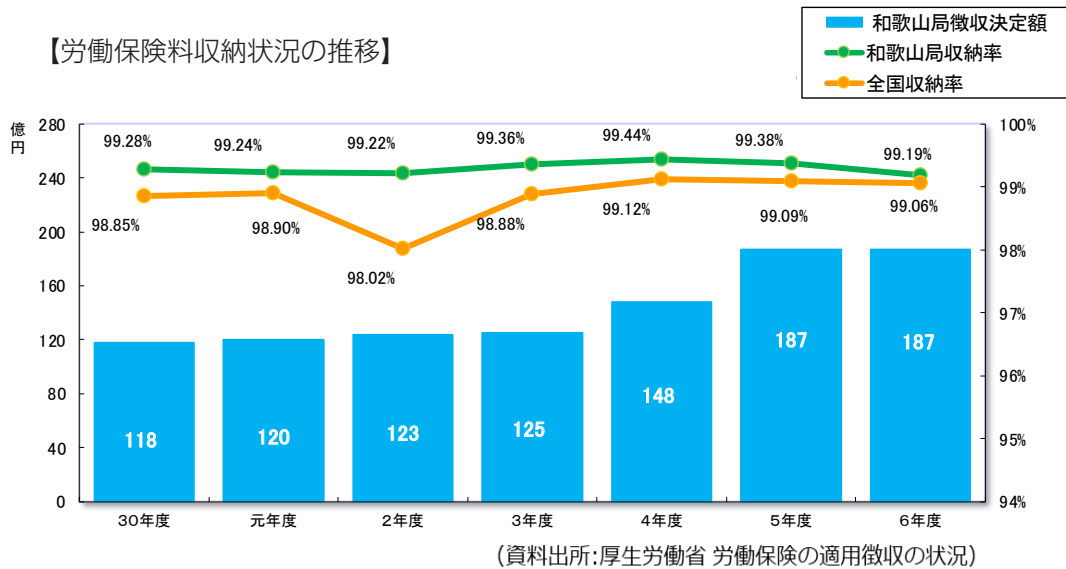
(単位：事業)	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
適用事業場数	30,219	30,317	30,612	30,817	30,864	30,919	30,720
個別事業場数	14,883	14,876	15,050	15,144	15,239	15,320	15,206
委託事業場数	15,336	15,441	15,562	15,673	15,625	15,599	15,514

(資料出所：厚生労働省 労働保険の適用徴収の状況)



## (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。



## (3) 労働保険手続における電子申請の利用促進

政府の「オンライン利用率引上げに係る基本計画」において、令和8年度末までにオンライン利用率を30%とする目標としているため、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積極的に実施し、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取り組みます。

雇用保険に関する手続きについて、ハローワーク窓口等での利用勧奨とあわせて、雇用保険電子申請アドバイザーを活用し、電子申請未利用事業主等に対する利用勧奨及び電子申請手続きの支援を実施することにより、電子申請の利用促進に取り組みます。

もうご存知ですか? 労働保険は電子申請  
無料で初期設定をお手伝いします  
わたしたちがかけつけます!

電子申請は簡便! オンラインで24時間いつでも申請や届出が可能です!  
電子申請未利用事業主 アドバイザー事業

費用 0円 | 時間 1時間程度 | 地域 日本全国どこでも

お好みの方法でご参加いただけます。  
お電話で申し込み受付中! | 24時間受付可能!

令和7年度電子申請未利用事業主アドバイザー等電子申請普及促進事業  
詳細情報やお申込みはホームページから! <https://denshi-shinsei.jp/>  
FAXでお申し込みの方は最下部のFAX用紙で!

もうご存知ですか? 労働保険申請の新定番!  
労働保険は電子申請  
GLBIDによる電子証明書なしで労働保険年度更新が可能!  
いつでもどこでも手続可能! カンタン・スピーディーに申請! ムダな時間やコストも削減!  
コストも時間もカット!!

厚生労働省 労働保険の電子申請に関する詳細は「特設サイト」へ  
株式会社ハッスグループ (電子申請推進センター)  
Mail: mail@denshi-shinsei.jp  
TEL: 03-6628-2275

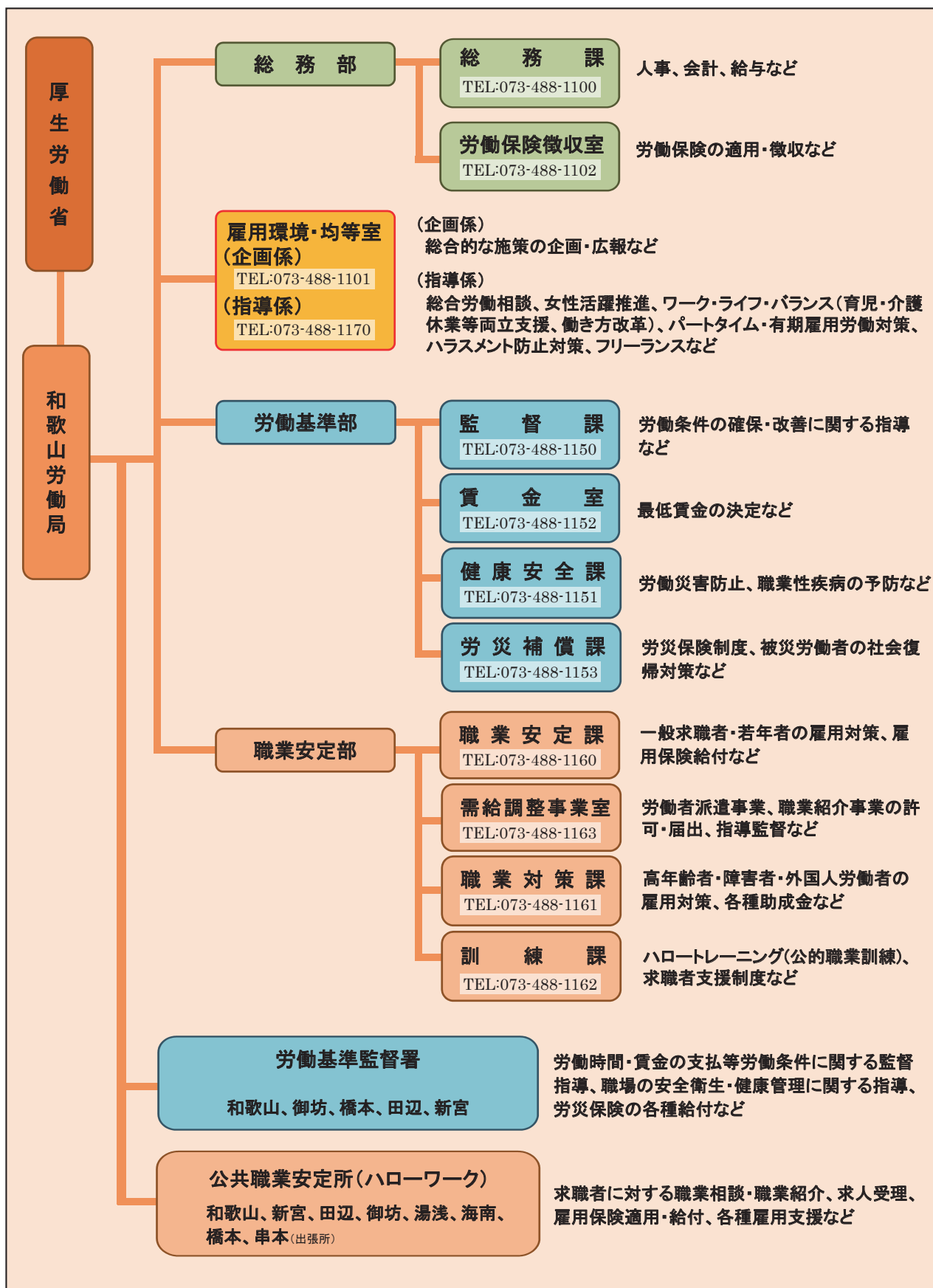
労働保険電子申請アドバイザー申込書 (FAX用)

フリガナ 事業場名	フリガナ 担当者名
TEL	メールアドレス (姓・名)
労働者数	フリガナ 住所
住所	予約希望

※必ず「印刷」は必ずお読みください。  
FAXでお申し込みの際は、上記の欄を必ずお読みください。  
※FAX受付は24時間です。

FAX 03-6627-9989

# 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
<b>○総合労働相談コーナー</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・事業主からのいじめ、嫌がらせ等に関する相談</li> <li>・その他法令、制度に関する照会など</li> </ul>	労働局又は労働基準監督署の総合労働相談コーナー
<b>○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</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性別を理由とする差別に関する相談</li> <li>・セクシュアルハラスメントに関する相談</li> <li>・母性健康管理に関する相談</li> <li>・同一労働同一賃金に関する相談</li> <li>・女性活躍推進法に関する相談</li> <li>・パワーハラスメントに関する相談</li> </ul>	労働局雇用環境・均等室
<b>○育児・介護休業、次世代法等に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児、介護休業法等に関する相談</li> <li>・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</li> <li>・次世代法に基づく行動計画の策定、認定などの相談</li> </ul>	労働局雇用環境・均等室
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業給付、介護休業給付などの相談</li> </ul>	所轄のハローワーク又は労働局職業安定課
<b>○労働条件に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金不払、解雇、労働時間、有給休暇などの相談</li> </ul>	所轄の労働基準監督署又は労働局監督課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・最低賃金などの相談</li> </ul>	労働局賃金室
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間・有給休暇・賃金・退職金制度の改善などの相談</li> </ul>	労働局雇用環境・均等室
<b>○労働安全、健康管理に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の安全衛生、健康管理などの相談</li> </ul>	所轄の労働基準監督署又は労働局健康安全課
<b>○労災保険に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労災保険の申請や給付に関する相談</li> </ul>	所轄の労働基準監督署又は労働局労災補償課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労災保険の加入などの相談</li> </ul>	所轄の労働基準監督署又は労働局労働保険徴収室
<b>○雇用保険に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険の申請や給付に関する相談</li> </ul>	所轄のハローワーク又は労働局職業安定課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険の加入などの相談</li> </ul>	所轄のハローワーク又は労働局労働保険徴収室
<b>○就職活動に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求職、求人に関する相談</li> </ul>	所轄のハローワーク又は労働局職業安定課
<b>○職業訓練に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練の受講などの相談</li> </ul>	所轄のハローワーク又は労働局訓練課
<b>○外国人の就労に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人労働者の職業相談、雇用管理などの相談</li> </ul>	所轄のハローワーク又は労働局職業対策課
<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人労働者の労働条件などの相談</li> </ul>	所轄の労働基準監督署又は労働局監督課
<b>○労働者派遣、職業紹介事業に関する相談</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者派遣事業に関する相談</li> <li>・職業紹介事業に関する相談</li> </ul>	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 446,251人（令和8年1月現在）  
管内面積 476.76km<sup>2</sup>（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 118,909人（令和8年1月現在）  
管内面積 1,053.81km<sup>2</sup>（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 111,966人（令和8年1月現在）  
管内面積 1,579.99km<sup>2</sup>（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 133,527人（令和8年1月現在）  
管内面積 691.63km<sup>2</sup>（令和2年国勢調査）  
産 業 パイル繊維（シール繊維・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 55,231人（令和8年1月現在）  
管内面積 922.45km<sup>2</sup>（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 450,640人（令和8年1月現在）  
管内面積 475.57km<sup>2</sup>（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 51,538人（令和8年1月現在）  
管内面積 229.4km<sup>2</sup>（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 63,849人（令和8年1月現在）  
管内面積 474.79km<sup>2</sup>（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 55,060人（令和8年1月現在）  
管内面積 579.02km<sup>2</sup>（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 106,544人（令和8年1月現在）  
管内面積 1,201.49km<sup>2</sup>（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 77,600人（令和8年1月現在）  
管内面積 593.97km<sup>2</sup>（令和2年国勢調査）  
産 業 パイル繊維（シール繊維・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

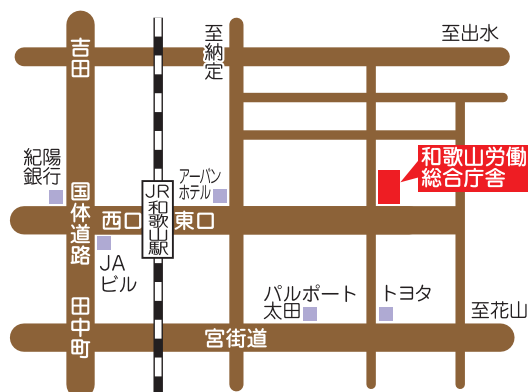
管轄区域 新宮市・田辺市本宮町・東牟婁郡（串本町、古座川町を除く）（2市2町1村）  
管内人口 42,385人（令和8年1月現在）  
管内面積 696.61km<sup>2</sup>（令和2年国勢調査）  
産 業 上質な紀州材の産地であり、特に遠洋漁業の基地としても有名（鯨・マグロほか）  
観光産業 熊野三山霊地、瀬峡、勝浦温泉、湯峰温泉、川湯温泉ほか

### 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 18,268人（令和8年1月現在）  
管内面積 604.35km<sup>2</sup>（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





