

平成25年度

行政運営方針の ポイント

和歌山県の雇用情勢は依然として厳しい情勢にあるが、持ち直しの動きも見せており、輸出環境の改善や経済対策の効果などを背景とした景気回復により改善に向うことが期待されている。

平成25年度の行政運営に当たっては、引き続き厳しい雇用情勢を踏まえ、若者や非正規労働者に対する雇用対策、女性の活躍促進及び仕事と生活の調和(ワークライフバランス)に向けた取組等により、誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現に向けて取り組むこととする。

平成25年4月

 和歌山労働局

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢	2
第2 労働行政の課題と対応	3
1 地域の活性化に向けた雇用対策の推進	3
2 安心して働くことのできる環境整備	9
3 労働保険制度に基づくセーフティネットの運営	16
「職場のいじめ・嫌がらせ問題に取り組みましょう」(事業主用)	18
和歌山労働局の概要	20
組織と所掌事務	21
労働基準監督署管轄区域図	22
公共職業安定所管轄区域図	23
和歌山労働局各部署、署・ハローワーク・その他職業相談窓口のご案内	24



第1 労働行政を取り巻く情勢

人口の減少、少子高齢化が進展している。

- ・「個人消費や生産活動など、一部に弱い動きが続いている」（近畿財務局和歌山財務事務所）
- ・「県内景況感は、一部で改善の動きが見られるが、総じて横ばいで、見通しは不透明」

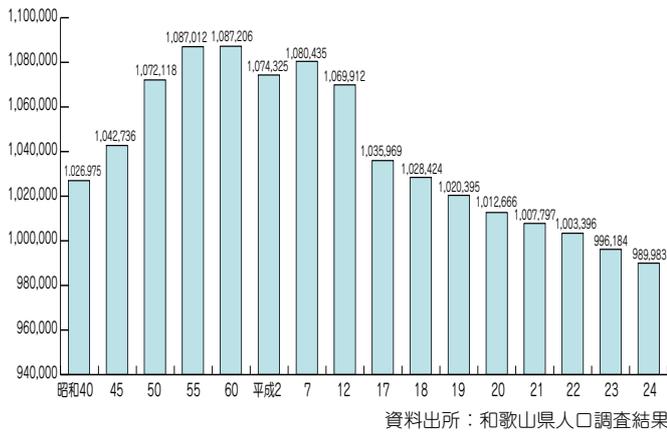
（景気動向調査 No.89 和歌山社会経済研究所）

- ・雇用情勢は持ち直しの動きが見られるが、依然として厳しい情勢にある（和歌山労働局）

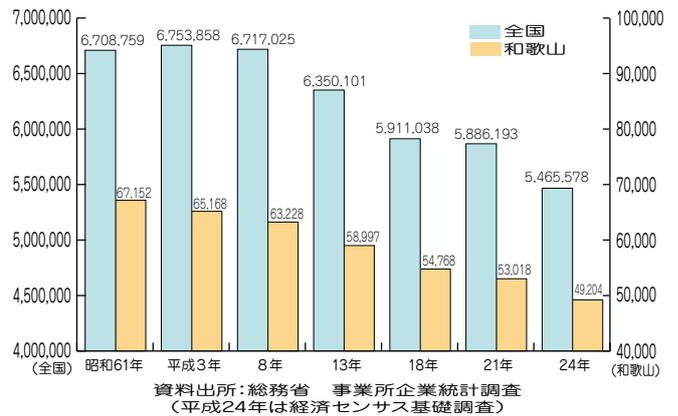
<行政課題>

- 1 地域の活性化に向けた雇用対策の推進
- 2 安心して働くことのできる環境整備
- 3 労働保険制度に基づくセーフティネットの運営

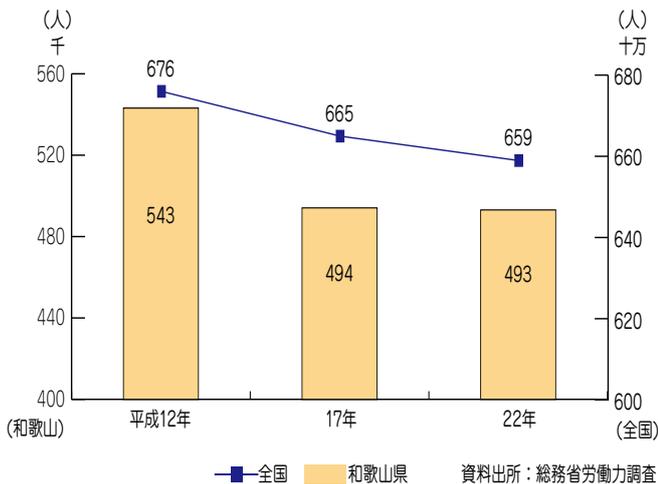
県人口の推移



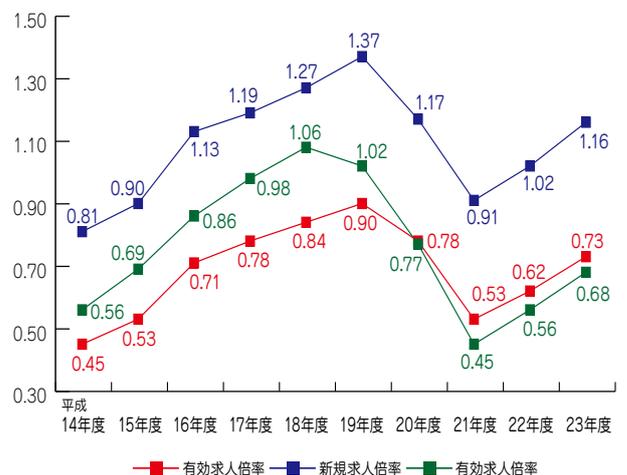
事業所数の推移



労働力人口の推移



求人倍率の推移



第2 労働行政の課題と対応

1 地域の活性化に向けた雇用対策の推進

(1) 雇用の安定・確保対策

雇用情勢は、持ち直しの動きがみられるが、依然として厳しい状況にあることから、雇用の安定・確保のための対策を推進します。

■ 職業紹介業務の充実強化

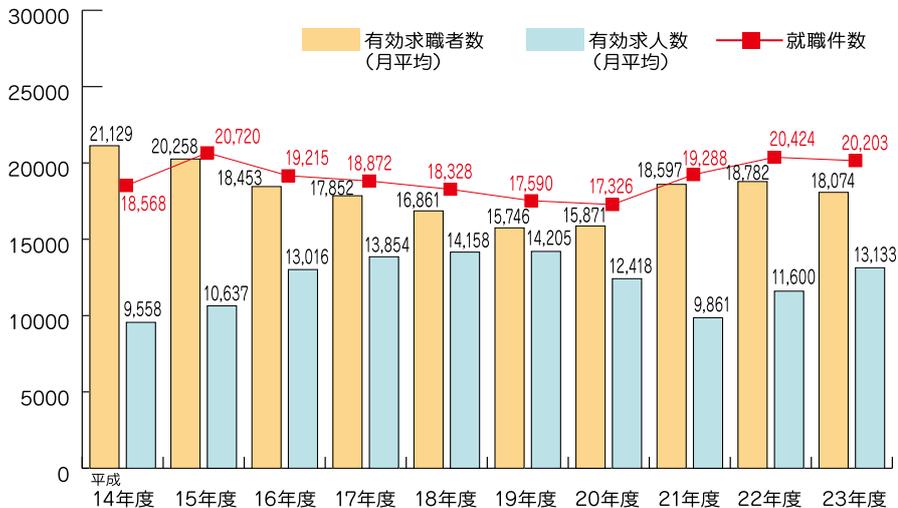
【目標】

- 常用就職率（常用就職者数／新規就職者数） 34.6 %以上
- 常用求人充足率（求人充足数／新規求人数） 27.4 %以上

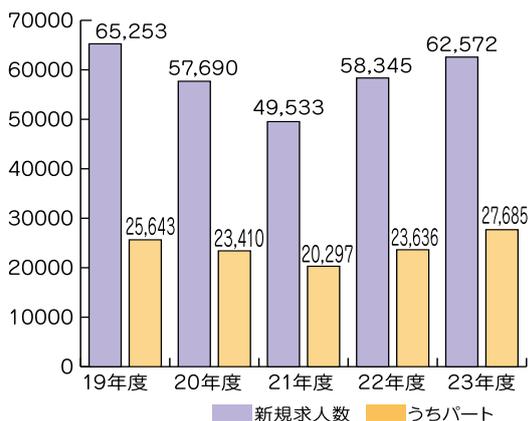
【対策】

- ◎ マッチングに直結する求職者・求人者サービス等、職業紹介業務上の質的取組の抜本拡充（重点）
- 求人充足、全国ネットワークを活かした広域的マッチングの強化
- 基本業務の基盤となる研修、労働市場の分析・データ整備等の取組の充実

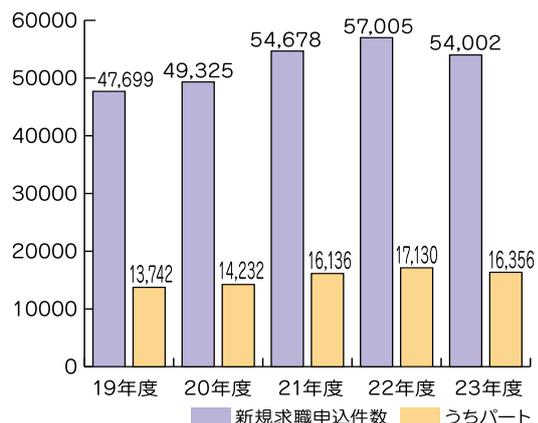
有効求人数、有効求職者数、就職件数の推移



新規求人数の推移



新規就職者数の推移



◎ 求職者の個々の状況に応じた就職支援

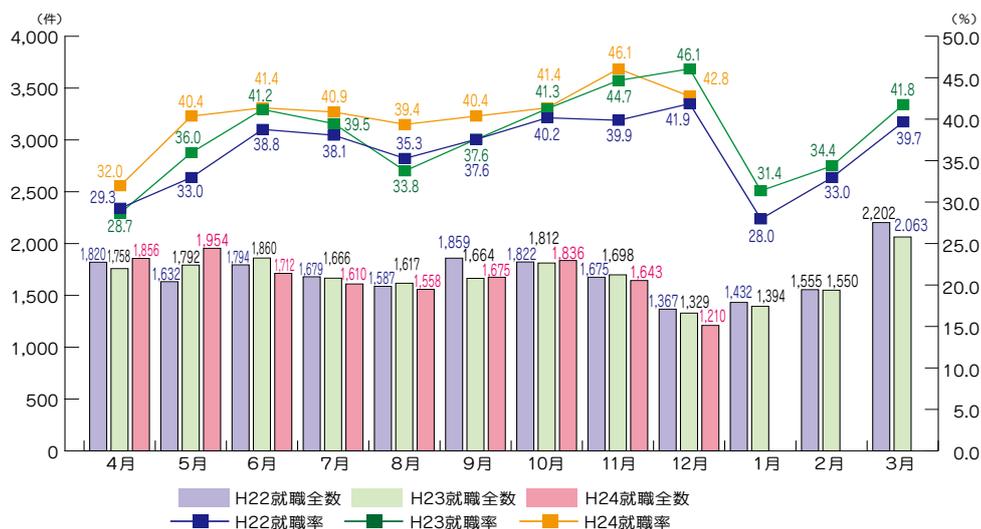
【目標】

- 早期再就職（基本手当の支給日数の3分の2以上残）割合 26.7%以上

【対策】

- 早期再就職の緊要度が高い求職者への支援
- ◎ 雇用保険受給者の早期再就職促進（重点）

就職件数・就職率の推移



■ 雇用維持のための支援

【対策】

- 雇用調整助成金の活用により雇用の維持確保を図る事業主を支援

助成金取扱状況（H20.4～24.12）

	休業計画 受案件数	延対象者数	支給件数	支給額（万円）
雇用調整助成金	337	49,973	306	79,213
中小企業緊急雇用安定助成金 （平成20年12月創設）	16,595	378,219	13,022	632,641

（2）自治体等と連携した雇用対策

地域の特性と資源を活かした雇用創造の取組を支援し、地域の雇用創出を効果的に促進します。

【対策】

- 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施の推進
- 県・市町村が独自に行う雇用創出策との連携支援
- 助成金を効果的に活用した雇用創出の促進
- ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介
- U・Iターン希望者に対する支援
- わかやま産業を支える人づくりプロジェクトの実施等
- 福祉人材の確保
- 農林漁業等への就業の支援
- 重点分野雇用創造事業との連携

(3) 若者の安定雇用の確保

将来を担う若者が、安心・納得して働き、その意欲や能力を十分発揮できるよう、若年者等に対する包括的な支援を行います。

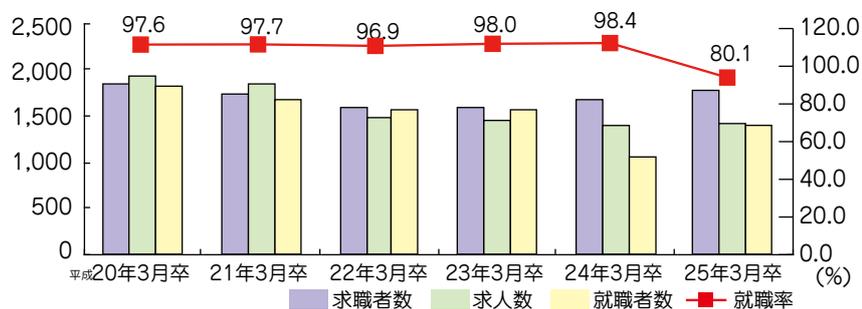
【目標】

- ・高校新卒者内定率 前年度実績以上
- ・正規雇用に結びついたフリーターの数 2,645人以上

【対策】

- ◎大学などの新卒者・既卒者に対する就職支援の推進（重点）
- 若者と中小企業とのマッチング強化
- フリーターなど若年失業者に対する就職支援
- ニートの状態にある若者の自立支援

高等学校卒業者の職業紹介状況の推移（各年6月末現在 25年は1月末現在で内定等の状況）



(4) 女性の活躍促進

女性の活躍促進のための取組を強化します。

■女性の活躍促進のための取組強化

【目標】

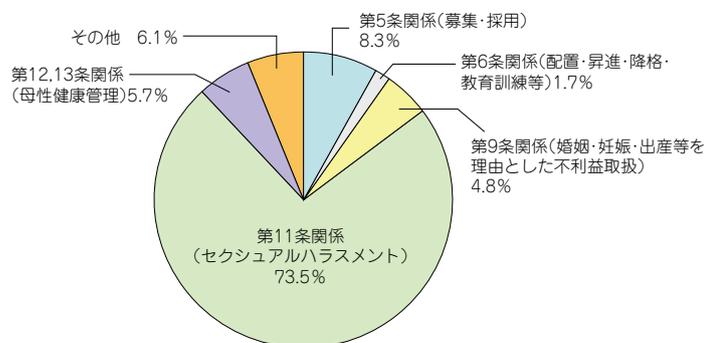
- ・女性の活躍促進のための取組強化（ポジティブ・アクション）への助言を行った企業からの取組状況連絡票の提出割合 50.0%以上

【対策】

- 男女雇用機会均等法の実効性の確保
- ◎ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援（重点）

均等関係相談状況
(24年12月末現在)

相談内容の内訳
(230件)



■女性の就業希望の実現

【目標】

- ・担当者制による重点支援対象者数 680人以上

【対策】

- 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

■ 仕事と家庭の両立支援

職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備を図ります。

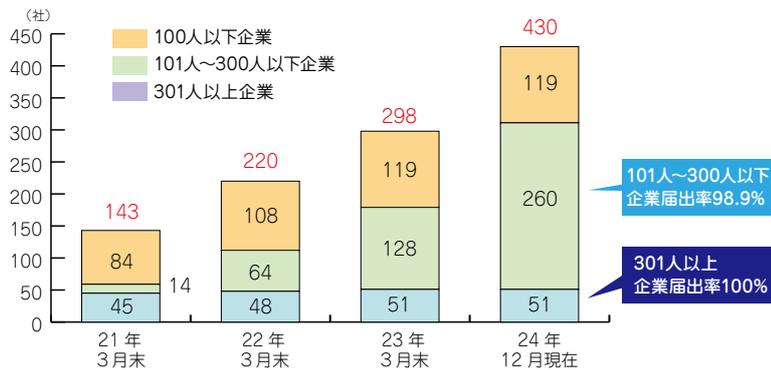
【目標】

- 義務企業の行動計画策定・届出率 100%を維持
- くるみん認定企業 10社以上

【対策】

- 改正育児・介護休業法の確実な履行
- 両立支援に取り組む事業所に対する支援
- 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施
- 次世代育成支援対策の推進

和歌山県における一般事業主
行動計画の届出数の推移



(5) 高齢者の就労促進

働く意欲と能力を有する高齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし、社会の支え手として活躍していくことができる社会の実現に取り組みます。

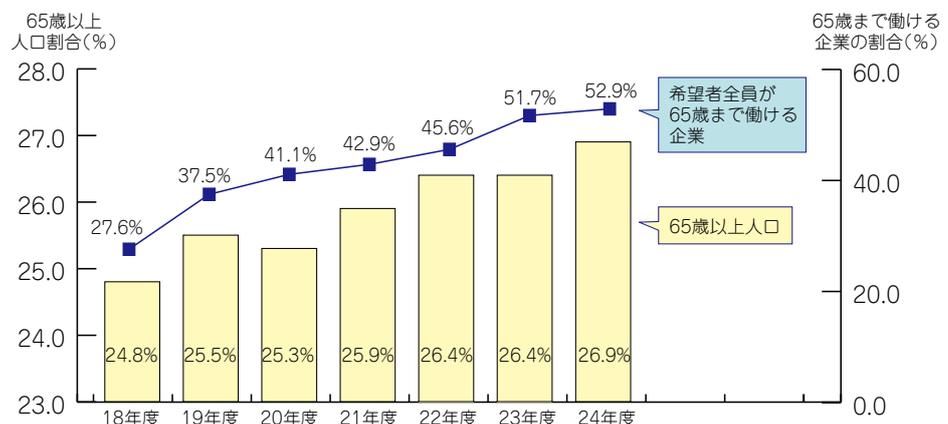
【目標】

- 希望者全員が65歳まで働ける企業の割合を、平成26年雇用状況報告において平成25年同報告より1.0pt以上の上昇を目指す。

【対策】

- ◎ 高齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導・助言（重点）
- 高齢者等の再就職の援助・促進
- シルバー人材センター事業の促進
- シニアワークプログラム地域事業の実施

和歌山県の高齢化と希望者全員が65歳まで働ける企業の割合



資料出所: 65歳以上人口総務省「国勢調査」
(20年度からは住民基本台帳による数値)

和歌山労働局の調査対象は、平成20年度までは50人以上、平成21年度以降は31人以上規模人口

(6) 障害者の就労促進

障害者の雇用機会の拡大を図るとともに、雇用率達成のための指導や支援を行います。

【目標】

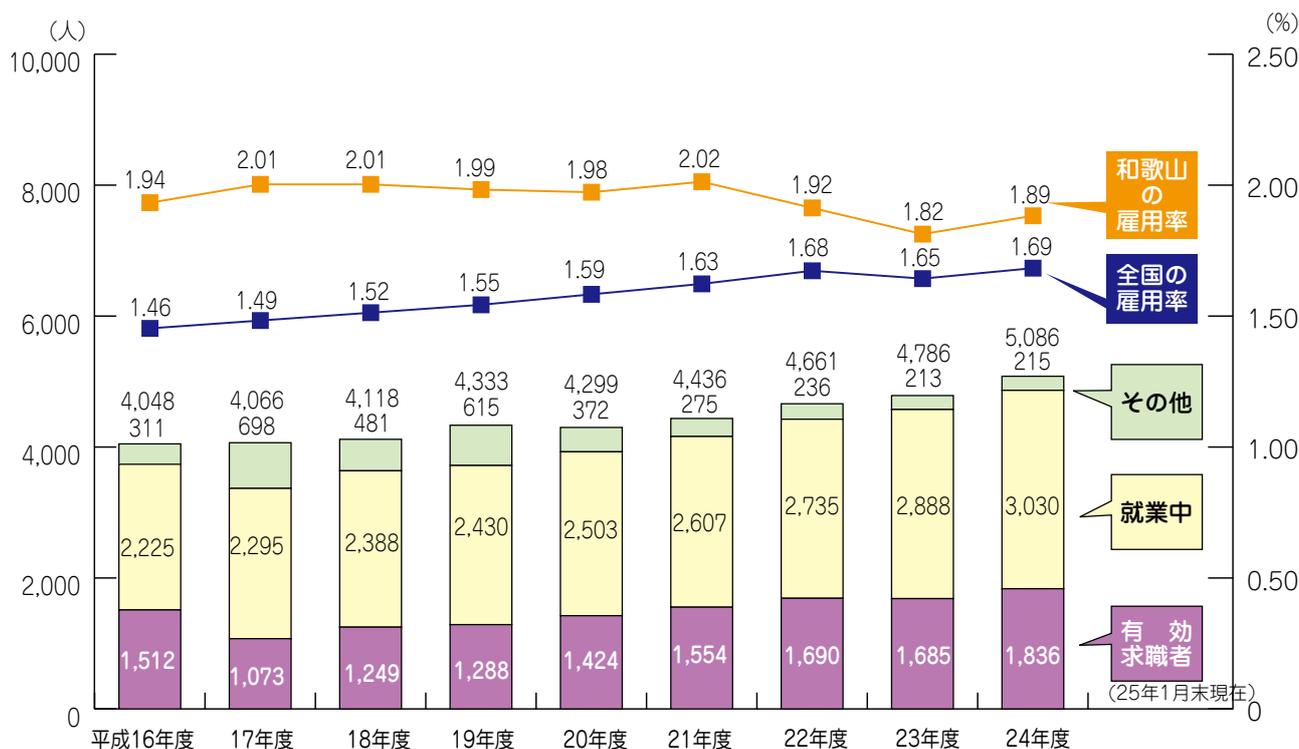
- 障害者の雇用率達成企業の割合を、平成26年雇用状況報告において平成25年同報告より1.5pt以上の上昇を目指す。

【対策】

- 雇用率達成指導、地域の就労支援の強化
- 障害特性・就労形態に応じたきめ細やかな支援策の充実・強化
- 障害者の職業能力開発の推進
- 障害者虐待防止法の周知及び円滑な運営
- 障害者雇用促進のための税制上の優遇制度の活用促進

民間企業における障害者雇用状況率及び障害者求職登録状況の推移

- ※ 雇用率は56人以上規模事業所からの報告による6月1日現在の状況
- ※ 登録状況は各年度末の人数



よくある労働に関するご質問

Q：退職間際の労働者から、残った年休を退職日までの勤務日に充てたいと言われたら拒むことはできませんか？

A：年次有給休暇（年休）は労働者の権利ですから退職間際の年休の申請に対して拒むことはできません。実際上、退職前の業務の引継ぎなど必要がある場合は、退職日を遅らせてもらうなど、退職する労働者と話し合ったほうがよいでしょう。

(7) 重層的なセーフティネットの構築

稼働能力を備えた生活保護受給者及び児童手当受給者の就労による自立促進を図ります。

■ 生活困窮者に対する就労支援

【目標】

- 支援対象者数 820人以上 就職者数 360人以上

【対策】

- 生活保護受給者等に対する就労支援
- 生活福祉・就労支援協議会を設置し、関係機関との連携強化

■ 求職者支援訓練等を通じた就職支援

【目標】

- 求職者支援訓練修了3か月後の就職率 基礎コース 60%以上 実践コース 70%以上

【対策】

- 地域のニーズに即した職業訓練機会の確保
- 適切な訓練への誘導と就職支援

(8) ジョブ・カード制度の活用促進

【対策】

- 関係機関と連携した推進
- 企業・大学等への周知

(9) 建設労働者の雇用改善

建設労働者等の雇用管理の改善を図ります。

【対策】

- 建設労働者確保育成助成金の活用を奨励し、建設労働者の雇用改善を支援
- 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業について、適正な手続きがなされるよう指導監督等の実施



よくある労働に関するご質問

Q：消化しきれなかった年休の分の賃金を支払って買い上げることはできますか？

A：年次有給休暇（年休）の目的は、日ごろの業務から離れて休むことです。買い上げる代わりに休めなくなってしまえば、意味がありません。したがって、原則として年休を買い上げることはできません。（法定の年休を買い上げることは違法となります。ただし、法定を上回る年休（労働基準法の規定を上回る日数を独自の年休として与えているもの）の買い上げは違法とはなりません。）

2 安心して働くことのできる環境整備

(1) 労働関係法令の履行確保

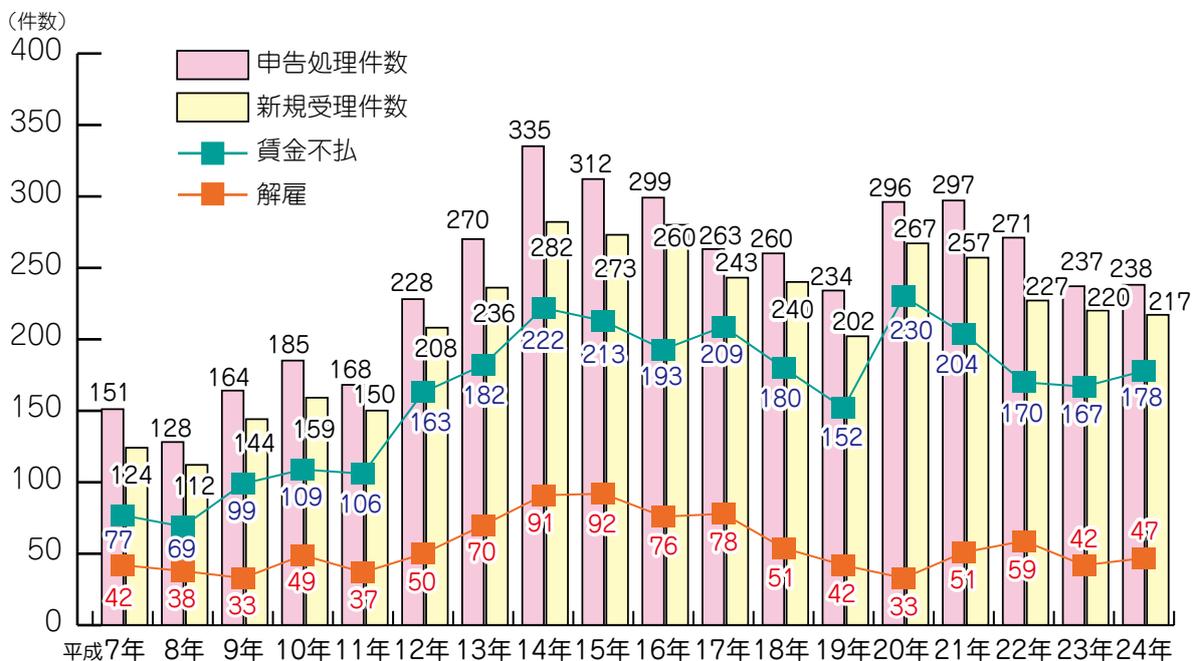
労働者を取り巻く環境は依然厳しいことから、法定労働条件の履行確保を図ります。

■ 法定労働条件の確保

【対 策】

- 賃金の支払い等の法定労働条件の確保等（重点）
- 賃金不払残業の防止
- 過重労働による健康障害防止のための監督指導等
- 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

年次別申告処理状況の推移



■ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

【対 策】

- バス事業の労働者の法定労働条件の履行確保
- 介護労働者の法定労働条件の履行確保
- 警備業労働者の法定労働時間の履行確保
- 自動車運転者の労働時間等労働条件の確保
- 技能実習生の労働条件の確保・改善
- 「労災かくし」の排除に係る対策の推進

(2) 労働者の安全と健康の確保

すべての労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進します。

■ 労働災害の防止

【目標】

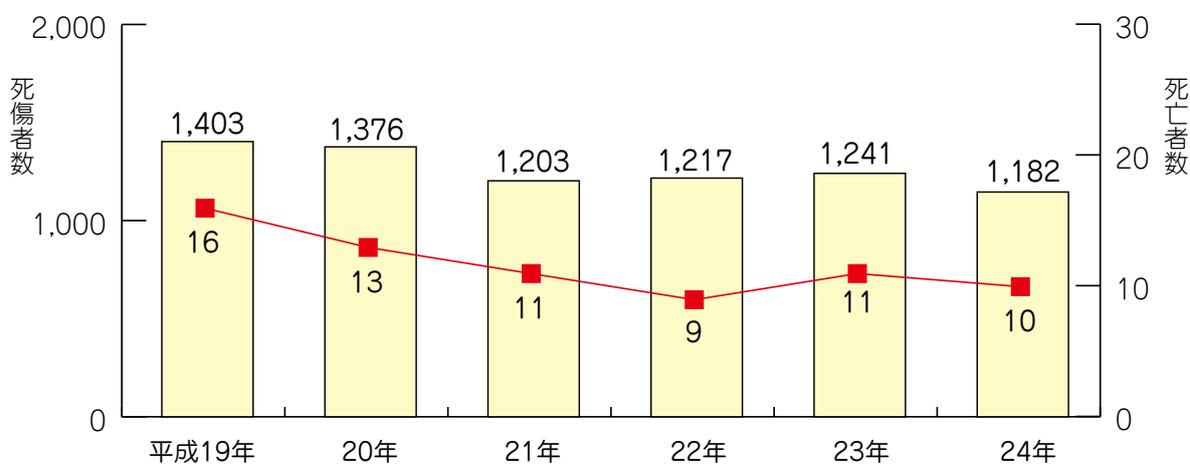
- ・休業4日以上¹の死傷災害の発生件数 前年比3.5%減

【対策】

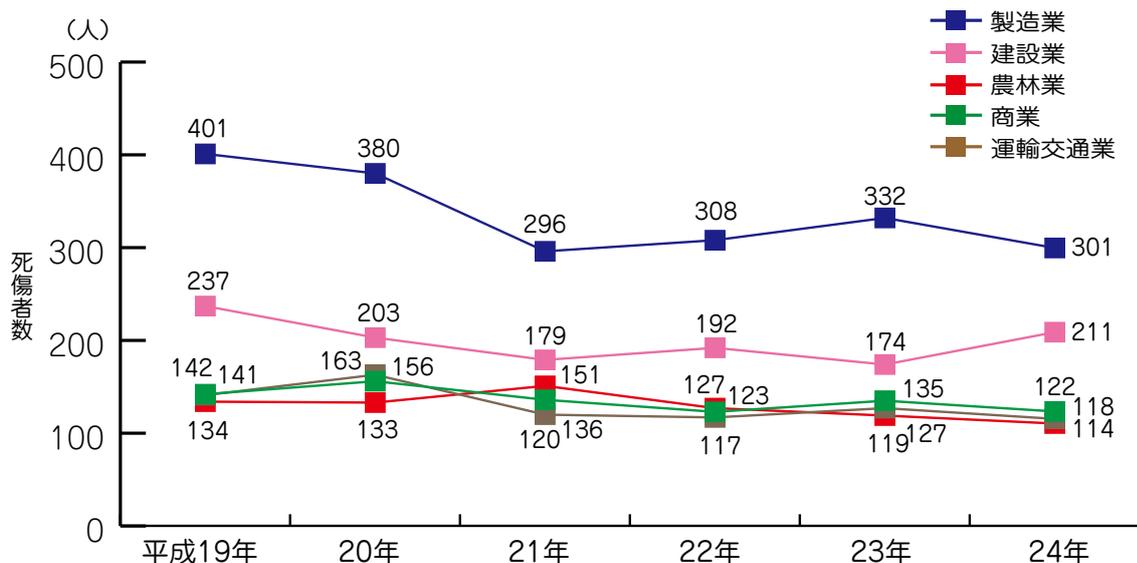
○災害が多発している以下の業種に対し、労働災害防止対策を重点的に推進

製造業・建設業・陸上貨物運送事業・農業・林業・小売業・社会福祉施設・飲食店（新規）

労働災害による死傷者数の推移



主要産業別発生状況の推移



■ 労働者の健康の確保

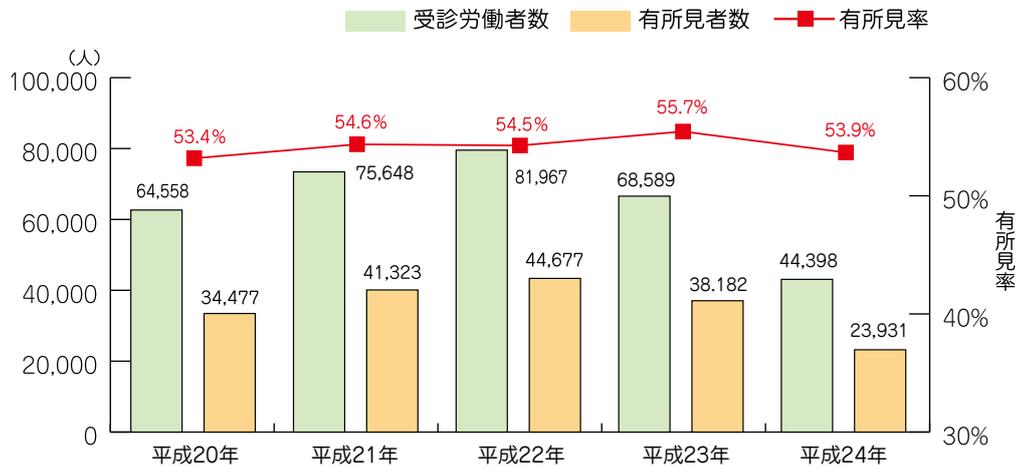
【目標】

- メンタルヘルスに取り組んでいる事業場（規模 30 人以上）の割合 50%以上

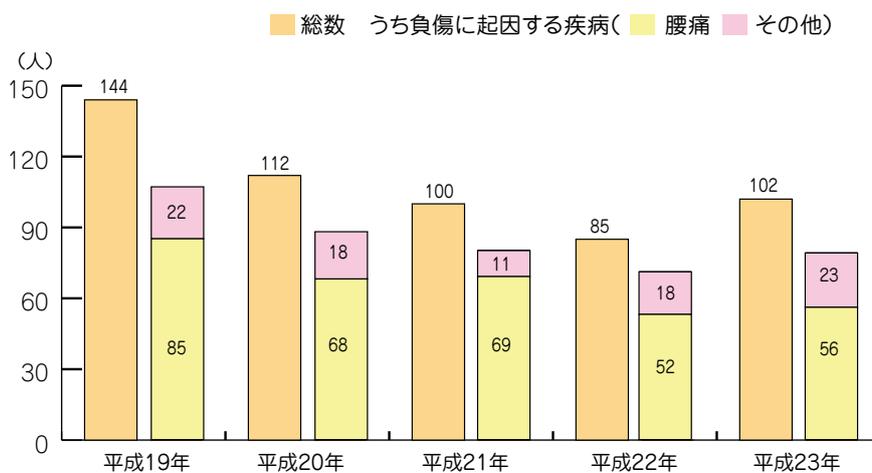
【対策】

- ◎化学物質による健康障害防止対策（重点）
- ◎メンタルヘルス対策（重点）
- 過重労働による健康障害防止対策
- 石綿健康障害予防対策
- じん肺予防対策
- 熱中症予防対策
- 職場における受動喫煙対策
- 社会福祉施設における労働災害防止対策
- 飲食店における労働災害防止対策

一般定期健康診断における有所見率の推移



業務上疾病発生状況



■ リスクアセスメントの普及促進

【対策】

- 有害性の高い化学物質が適切な管理のもと使用されていることを確認するため、化学物質に関するリスクアセスメントの促進

(3) 非正規雇用労働者の雇用の安定・処遇の改善

非正規雇用の労働者の処遇の改善を図ります。

■ 非正規労働者のキャリアアップ支援

【対 策】

- 企業内での正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などを支援する有期・短時間・派遣労働者等キャリアアップ助成金の活用促進

■ 非正規雇用対策の推進

【対 策】

- 職業相談、職業紹介やトライアル雇用の活用により、正社員としての就職を支援
- 担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介、キャリア・コンサルティング、職業訓練の受講相談、就職支援セミナー、住居・生活相談等きめ細かな支援の実施

■ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

パートタイム労働法を着実に施行し、法に即した雇用管理がなされるよう積極的な周知啓発を図ります。

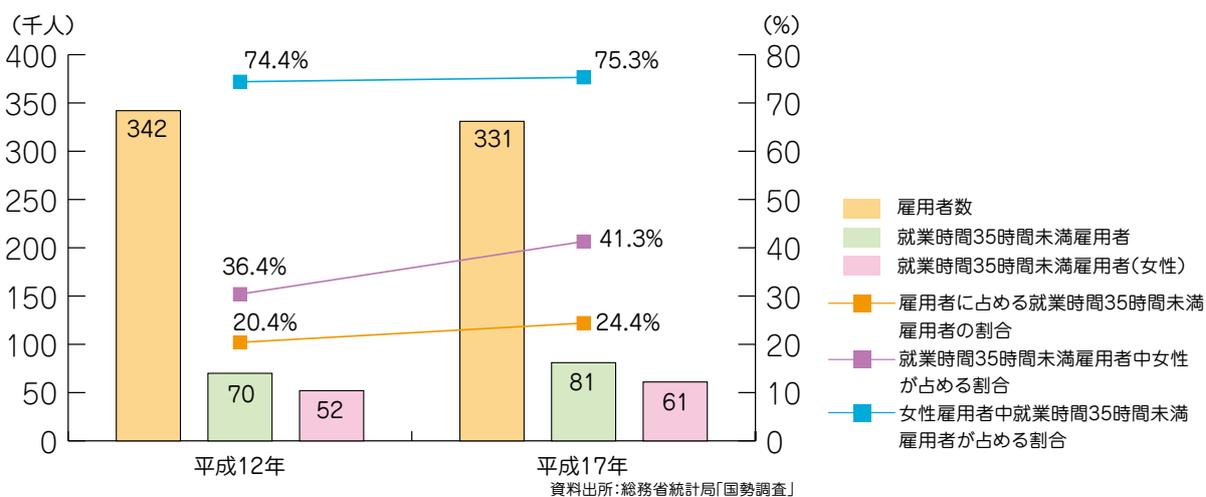
【目 標】

- ・個別相談会の開催・報告徴収の実施等による法の着実な施行

【対 策】

- パートタイム労働法に基づく適切な指導等
- 紛争解決のための援助
- 均等・均衡待遇に取り組む事業主に対する支援
- パートタイム労働法等の周知啓発

週の就業時間が35時間未満の雇用者の推移



■ 改正労働契約法の円滑な施行（重点）

【対 策】

- 有期契約労働者の雇用の安定を図るための改正労働契約法が平成25年4月1日から全面施行されることから、その円滑な施行のための周知

■ 労働者派遣事業の適正な運営及び派遣労働者の保護

民間や地方自治体による職業紹介事業や労働者派遣事業が適正に運営され、その機能と役割が十分発揮されるよう対策を講じます。

【対 策】

- 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の確保
- 派遣労働者の保護と雇用の安定の確保

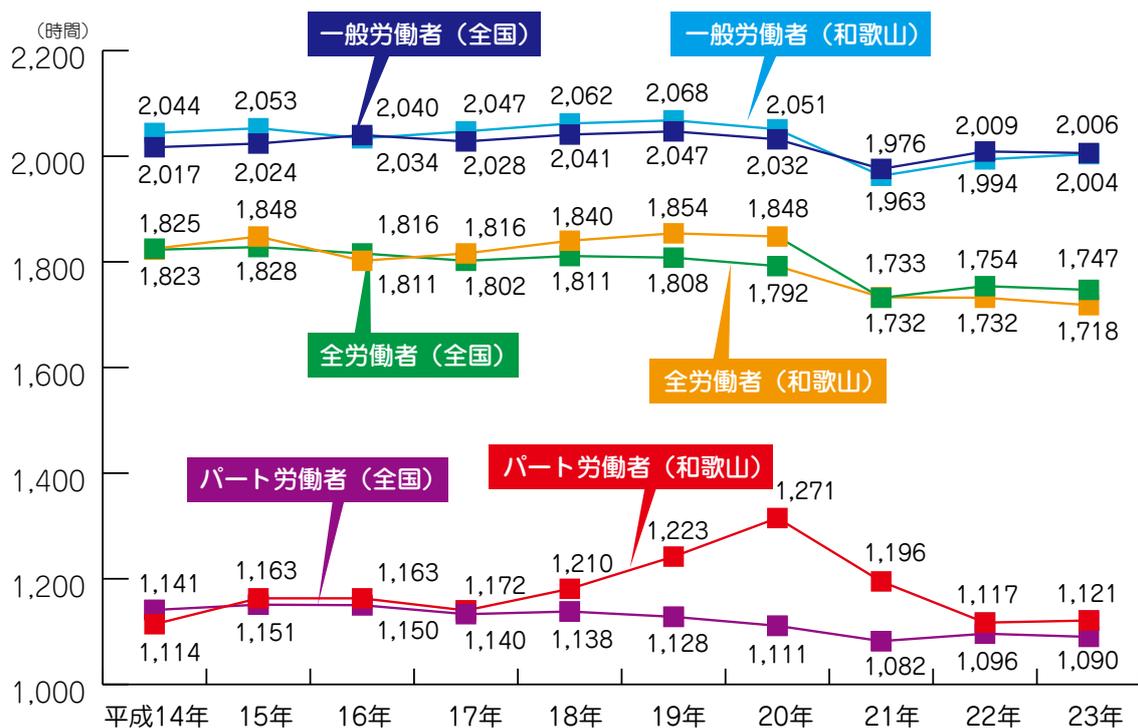
(4) ワーク・ライフ・バランスの実現

【対 策】

- 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等の推進
- 労働時間設定改善助成金及び職場意識改善助成金の周知
- 働き方・休み方改善コンサルタントによる指導、「労働時間等見直しガイドライン」の周知
- 医療分野における「雇用の質」の向上に取り組み、医療機関における勤務環境の改善等を図るため、県・医療機関等の関係者との連絡協議及び研修会を実施。

全国及び和歌山県における年間労働時間の推移（労働者1人平均）

就業形態別労働時間の推移（事業所規模5人以上、暦年）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(5) 良質な労働環境の確保

■ 最低賃金制度の適切な運営

賃金の低廉な労働者のセーフティネットとして適切に機能するための対策を推進します。

【対策】

- 最低賃金額の周知徹底等
- 最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援

最低賃金決定状況

	最低賃金件名	最低賃金 (時間額)	効力発生日
地域別 最低賃金	和歌山県最低賃金	690 円	24.10. 1
産業別 最低賃金	和歌山県鉄鋼業 最低賃金	805 円	24.12.30
産業別 最低賃金	和歌山県百貨店, 総合スーパー最低賃金	747 円	24.12.30

■ 個別労働関係紛争の解決の促進

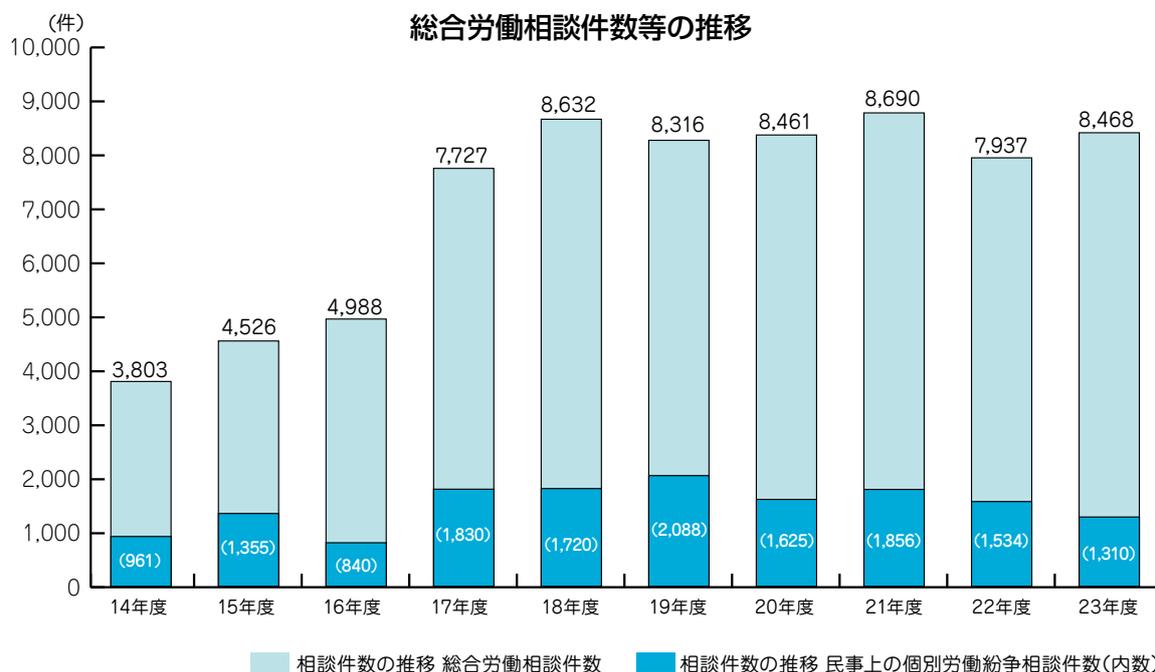
個別労働関係紛争が依然高水準にあり。複雑・困難化していることから、早期解決を図るため助言・指導及びあっせん制度を的確に運用します。

【目標】

- 助言・指導事案1か月以内終了率 90%以上
- あっせん事案解決率 50%以上

【対策】

- 総合労働相談コーナーにおいてワンストップサービスの提供
- 助言・指導及びあっせん制度の的確に運用
- 関係機関・団体との連携



■ 労働法制の基礎知識の普及

【対 策】

○労働契約法、労働基準法等の働くルールについて、学生等に対する周知啓発

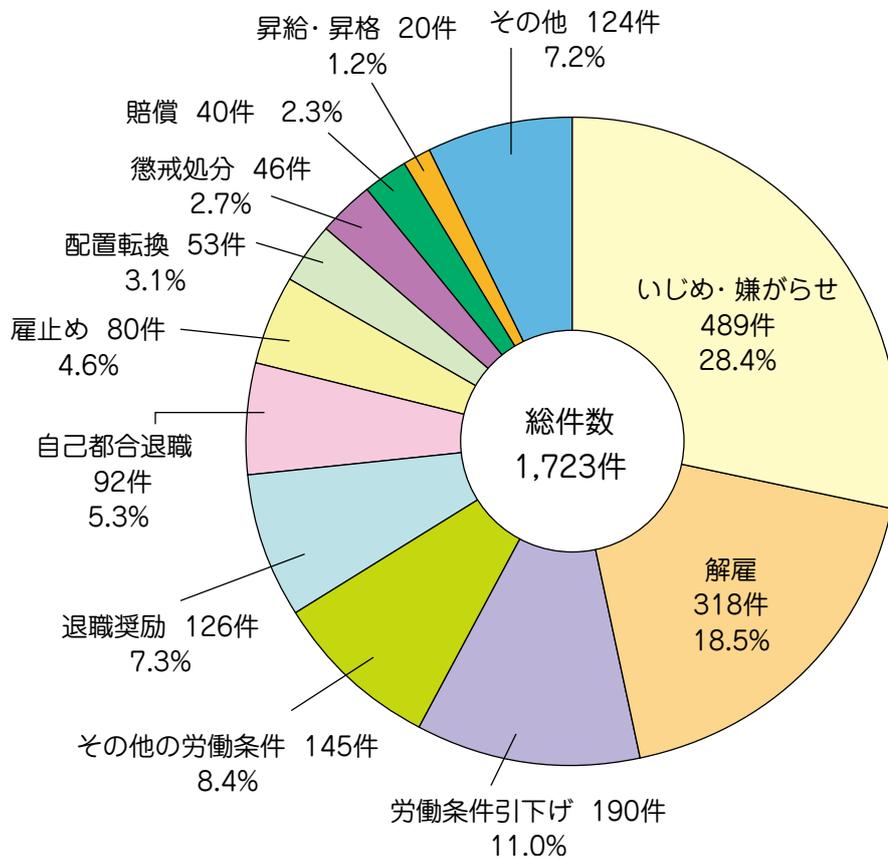
■ 職場におけるパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

【対 策】

○職場のパワーハラスメント問題が重要な課題となっていることから「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」の周知啓発

23年度 民事上の個別労働紛争相談の内訳

※重複カウントあり



■ 公正な採用選考の推進

就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、雇用主に対する啓発、指導を実施します。

【対 策】

- 公正採用選考人権啓発推進員制度の充実
- 県と連携し人権啓発のための研修会の実施
- 近畿高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底と公正な採用選考について啓発指導

3 労働保険制度に基づくセーフティネットの運営

■ 労働保険の適用促進及び適正徴収

労災保険制度及び雇用保険制度を安定的に運営するための対策を推進します。

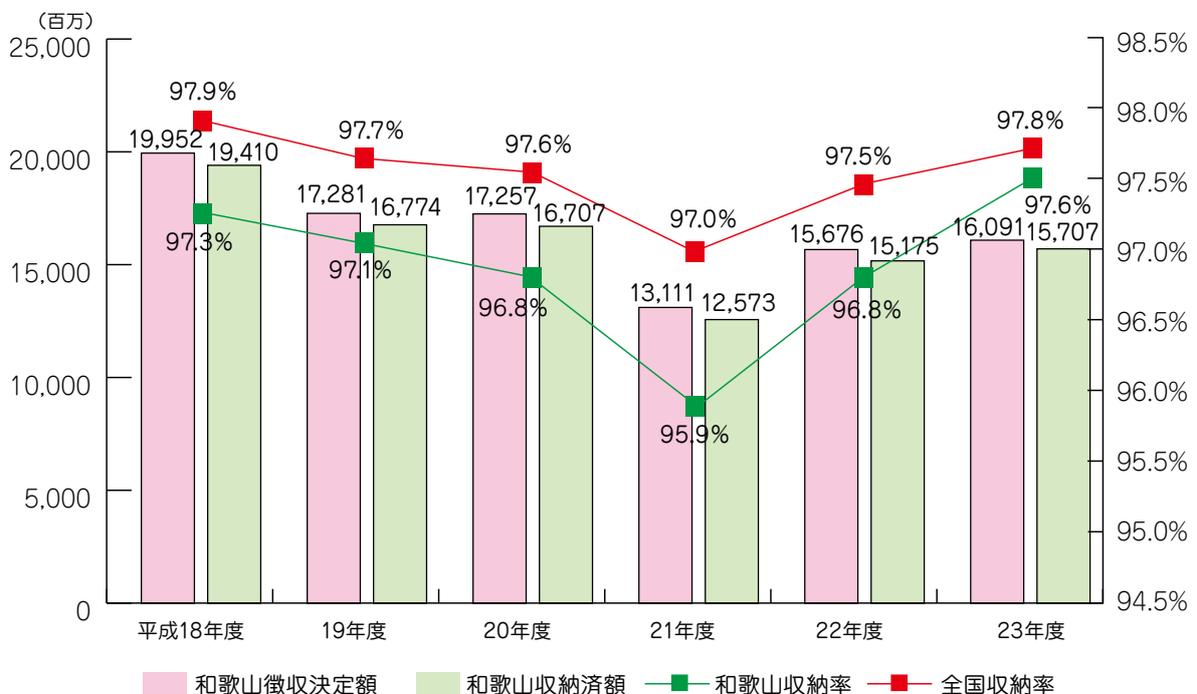
【目標】

- 労働保険料の収納率を前年度以上
- 加入勧奨による成立事業場 250 件以上

【対策】

- 労働保険料等の適正徴収
- 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険料収納状況



よくある労働に関するご質問

Q：パートタイマーに年休を付与しなければならないでしょうか。付与する場合、基準日はいつでしょうか。また、年度途中で所定労働日を変更した場合、付与日数をどのように取り扱うべきでしょうか？

A：6ヶ月間継続勤務し、8割の出勤率があれば、比例日数に応じた年休を付与しなければならず、6か月の継続勤務期間の終了する日の翌日を一般に基準日と呼んでいます。

年休は基準日に、予定の労働日数に応じて付与するものであり、年度途中で労働日数が、増減したとしても付与日数は変更されません。

しかし、年度途中において労働日数が増加した場合に、会社と労働者の話し合いで、年休の日数を増やすことは差支えありません。

■ 労災補償対策の推進

労災保険給付について、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期します。

【対 策】

- 労災保険給付の迅速・適正な処理（重点）
- 労災診療費の適正支払いの徹底
- 適正な費用徴収の徹底
- 行政争訟に当たっての的確な対応

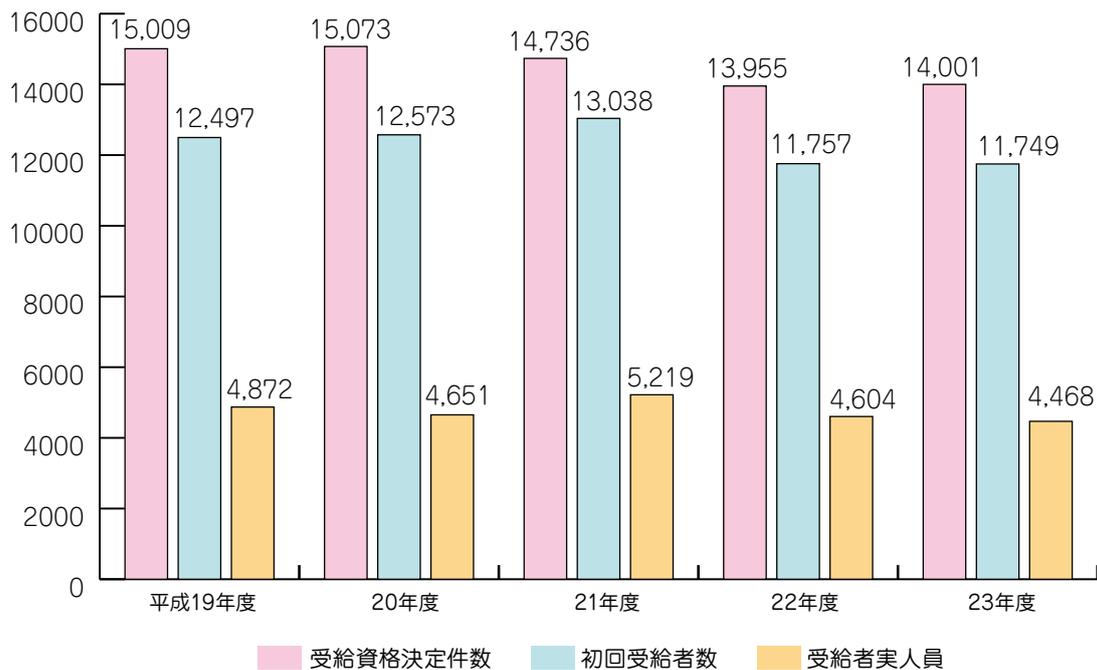
■ 雇用保険制度の安定的運営

雇用のセーフティーネットとしての機能の強化を図ります。

【対 策】

- 適正な業務の運営
- 不正受給の防止
- 電子申請の利用促進

雇用保険受給者の状況



よくある労働に関するご質問

Q：就業規則を一部のみ変更しましたが、全文届けなければなりませんか？

A：変更された部分について届け出れば大丈夫です。なお、変更した部分が、就業規則全文の中に印刷などによって調製されている場合は、変更部分を明らかにしたうえで全文届け出ても結構です。

事業主の方へ

仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献する

職場のいじめ・嫌がらせ問題に取り組みましょう

「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が社会問題として顕在化した背景には、企業間競争の激化による社員への圧力の高まり、職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大など多様な要因が指摘されています。

職場でのパワーハラスメントとは？

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（※）を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

（※ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。）

どのような行為か？

- 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
 - ・ミスをしたときに「今度やったら殺すぞ」と脅す
 - ・俺の言うことを聞かないと「つぶす」と言う
 - ・仕事をめぐって口論になった際に「きさま」呼ばわりする
 - ・ミスをした時に声を荒げて怒鳴りつける
 - ・みんなの前で人間性を否定するような言い方で叱責する
 - ・給料泥棒呼ばわりする など
- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
 - ・挨拶されても無視する
 - ・特定の人にだけわざと回覧物を回さない など
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
 - ・あえて過重なノルマを課して達成できないと責める など
- 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
 - ・わざと仕事を与えない など
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
 - ・家柄、生き立ち、性別、学歴、容姿などについて非難したり、指摘したりする
 - ・仕事と関係の無い趣味等に無理やり付き合わせたり、個人的な用事を要求する など

パワーハラスメントの影響

「パワーハラスメント」を受けた人

⇒ 人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至ることも

周囲の人たち

⇒ 「パワーハラスメント」を見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性に悪影響

企業にとって

⇒ 生産性に悪影響が及ぶだけでなく、貴重な人材が休職や退職に至れば大きな損失。企業として「パワーハラスメント」に加担していなくとも、これを放置すると、裁判で使用者としての責任を問われれば企業イメージのダウン

職場のパワーハラスメントを予防するために

トップのメッセージ

⇒ トップが、パワーハラスメントを職場からなくすべきであることを明確に示す

ルールを決める

⇒ 就業規則に規定する、労使協定を締結する、予防・解決についての方針やガイドラインを作成する

実態を把握する

⇒ 従業員アンケートを実施する

教育する

⇒ 研修を実施する

周知する

⇒ 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

職場のパワーハラスメントを解決するためには、相談や解決の場を設置したり、企業内・外に相談窓口を設置することが必要です。

最後に・・・この問題に取り組む企業の人事担当役員の言葉をご紹介します。

「全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。」

詳しくは、「あかるい職場応援団」で検索

和歌山労働局の概要

労働局は、働く人々の福祉と職業の確保等を図り、経済の発展と国民生活の保障及び向上に寄与することを目的に厚生労働省の地方労働行政機関として都道府県単位に設置されています。

働く人々や事業者の皆さんに広く接し、国民生活に密着した存在で、働く環境の整備、職業の安定、男女の均等な雇用機会の確保等による、働く人々やその家族が豊かでゆとりある生活を送れるよう、多種多様な施策を実施しています。

労働局の業務は、その性格・目的により、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政の3つの分野に大きく分かれています。個別労働紛争等の業務も行っています。

1 労働基準行政

労働条件の向上と労働者の安全と健康の確保を図ること等の目的のために、賃金の確実な支払など適正な労働条件の確保・改善対策、労働災害の防止や健康の保持増進対策、労働災害により被災した労働者に対する労災保険の給付などの業務を行う分野です。

2 職業安定行政

すべての人々がその能力を最大限に発揮して働けるようにするとともに、人材を求める企業のニーズに応えること等の目的のために、求職者と求人者を結びつける職業相談・職業紹介、労働者が失業した場合の失業等給付の支給、障害者・高齢者などの就職促進のための対策などの業務を行う分野です。

3 雇用均等行政

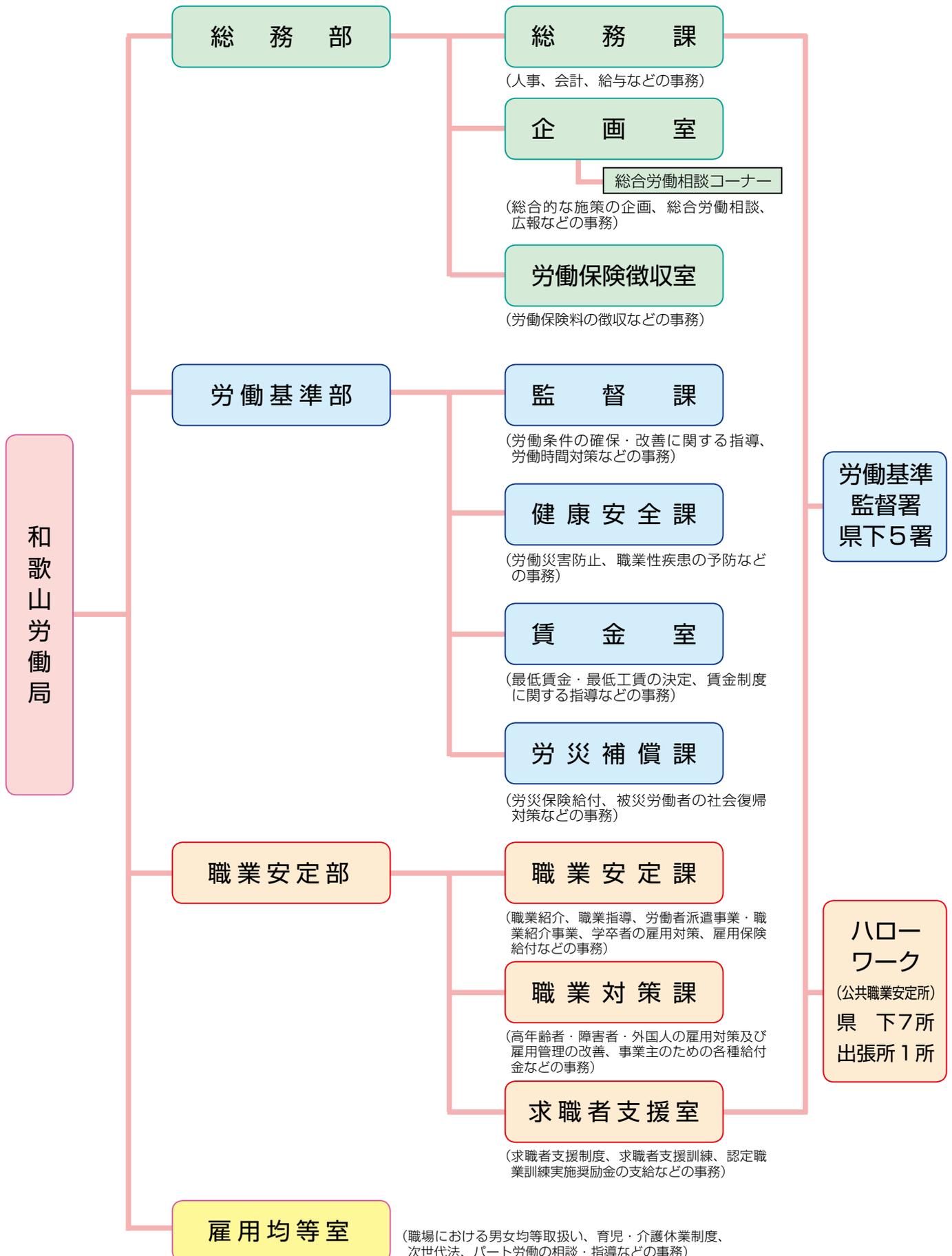
労働者が性別により差別されることなく、能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、育児や家族の介護を行う労働者やパート労働者の福祉の増進を図ること等の目的のために、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、育児・介護休業制度等の定着促進、労働者が仕事と育児・介護とを両立できるようにするための支援、パートタイム労働者の待遇の改善などの業務を行う分野です。

4 その他

近年、経済社会情勢の変化に伴い、解雇、配置転換、賃金引下げ、いじめ・嫌がらせ等労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が増加していることから、これらの紛争の解決を促進するため、①県下6か所に設けている総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせん等の制度を運用し、紛争の迅速・適正な解決の促進を図っています。

その他、労働保険の適用及び保険料の徴収の業務も行っています。

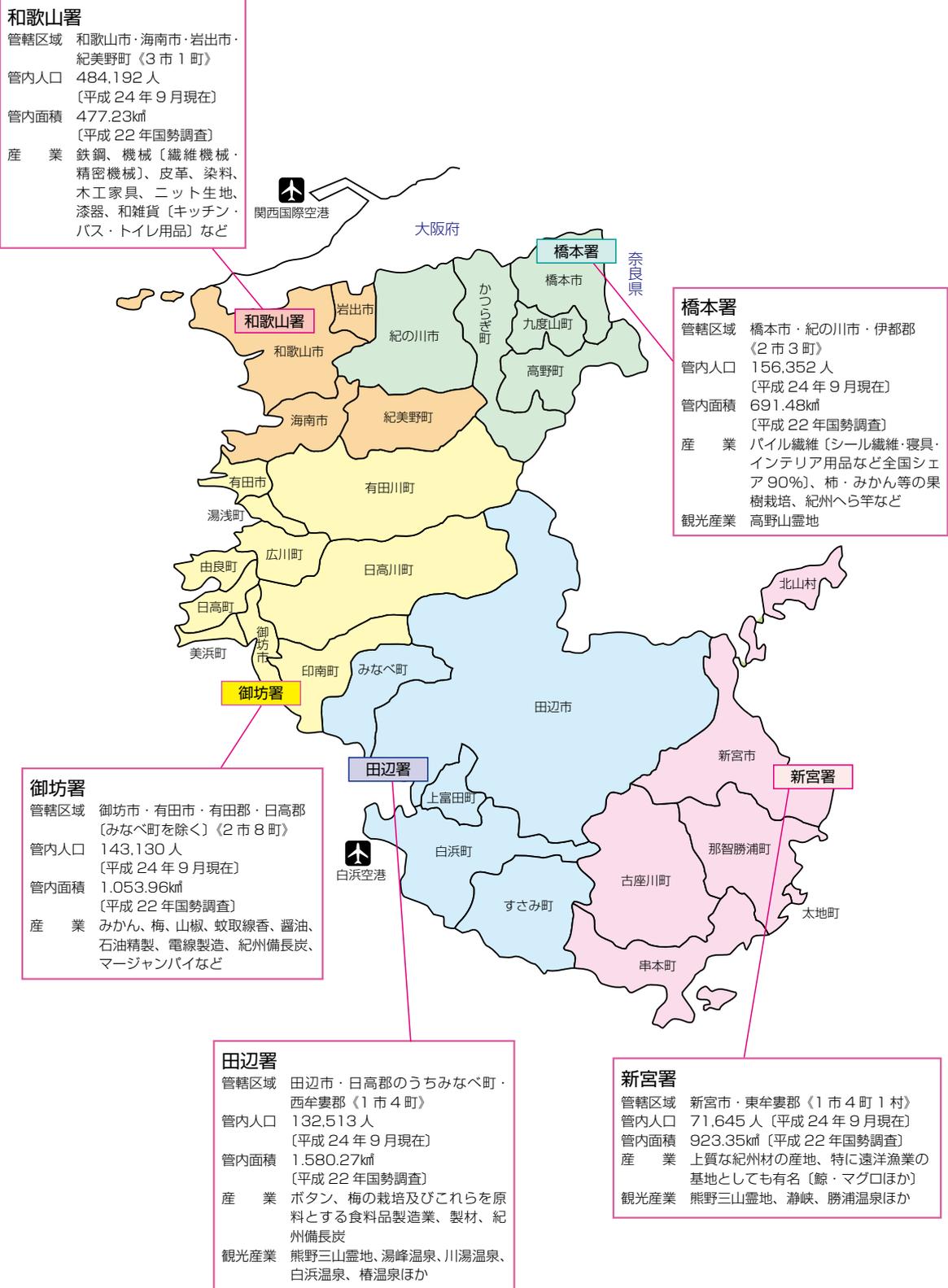
組織と所掌事務



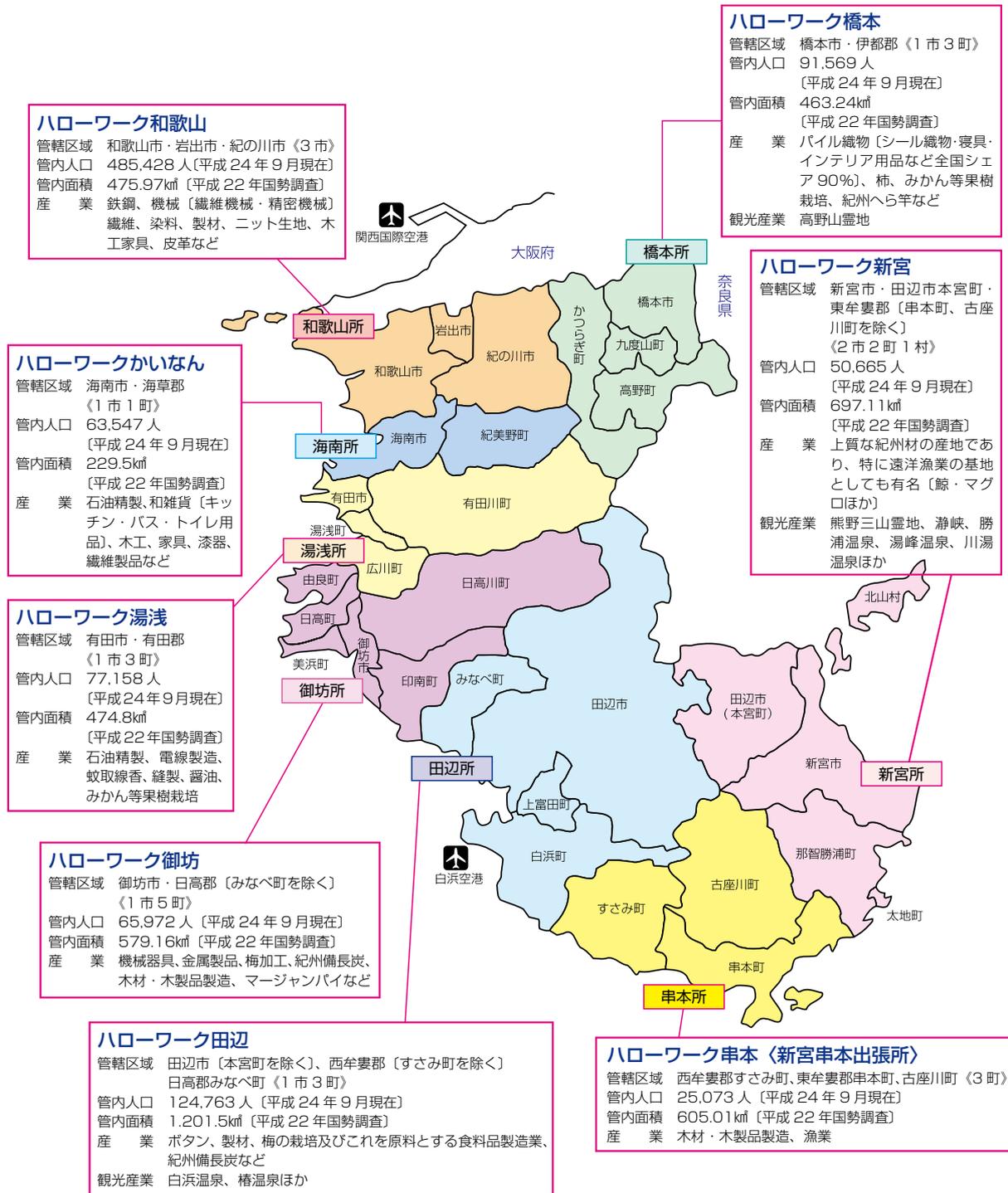
労働基準監督署管轄区域図

労働基準監督署の業務

第一線機関として、労働条件の確保改善の指導、安全衛生の指導、労災保険の給付などの業務を行っています



公共職業安定所管轄区域図



ハローワーク（公共職業安定所）の業務

地域に密着した総合的雇用サービス機関として、求人の受理や職業の紹介をはじめ、雇用に関する各種の相談、指導を行っています。

【ハローワークの由来】

公共職業安定所が地域住民に一層親しまれる機関として発展していくことを目指して、全国から愛称を募集しました。

その結果選ばれたのが「ハローワーク」で平成2年から全国の公共職業安定所で使用を開始しました。この愛称には「ハロー」というあいさつの言葉に「出会い」を大切にする職業安定行政の精神がこめられています。

和歌山労働局各部署ご案内

総務部	総務課	TEL : 073-488-1100 FAX : 073-475-0112
	企画室	TEL : 073-488-1101 FAX : 073-475-0112
	総合労働相談コーナー	TEL : 073-488-1020 FAX : 073-475-0112
	労働保険徴収室	TEL : 073-488-1102 FAX : 073-475-0114
労働基準部	監督課	TEL : 073-488-1150 FAX : 073-475-0113
	健康安全課	TEL : 073-488-1151 FAX : 073-475-0113
	賃金室	TEL : 073-488-1152 FAX : 073-475-0113
	労災補償課	TEL : 073-488-1153 FAX : 073-475-0113
職業安定部	職業安定課	TEL : 073-488-1160 FAX : 073-475-0115
	職業対策課	TEL : 073-488-1161 FAX : 073-475-0115
	求職者支援室	TEL : 073-488-1162 FAX : 073-475-0115
雇用均等室	雇用均等室	TEL : 073-488-1170 FAX : 073-475-0114

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 : 073-488-1200
		安全衛生課	TEL : 073-488-1201
		業務課	TEL : 073-488-1202
		労災課	TEL : 073-488-1203
		共通FAX番号	FAX : 073-475-0116
御坊	〒644-0011 御坊市湯川町財部1132	TEL : 0738-22-3571 FAX : 0738-22-3707	
橋本	〒648-0072 橋本市東家6丁目9の2	TEL : 0736-32-1190 FAX : 0736-32-2325	
田辺	〒646-8511 田辺市明洋二丁目24番1号	TEL : 0739-22-4694 FAX : 0739-22-3342	
新宮	〒647-0033 新宮市清水元1丁目2番9号	TEL : 0735-22-5295 FAX : 0735-22-6766	

県内のハローワーク

和歌山 マザースコーナー	〒640-8331 和歌山市美園町5丁目4-7	TEL : 073-425-8609 FAX : 073-424-3121
東別館	〒640-8331 和歌山市美園町9丁目12	TEL : 073-488-7810 FAX : 073-488-7813
新宮	〒647-0044 新宮市神倉4丁目2番4号	TEL : 0735-22-6285 FAX : 0735-21-5661
(串本出張所)	〒649-3503 東牟婁郡串本町串本2000の9	TEL : 0735-62-0121 FAX : 0735-62-6059
田辺	〒646-0027 田辺市朝日ヶ丘24の6	TEL : 0739-22-2626 FAX : 0739-22-1028
御坊	〒644-0011 御坊市湯川町財部943	TEL : 0738-22-3527 FAX : 0738-24-0702
湯浅	〒643-0004 有田郡湯浅町湯浅2430の81	TEL : 0737-63-1144 FAX : 0737-62-5001
海南	〒642-0001 海南市船尾186の85	TEL : 073-483-8609 FAX : 073-482-4464
橋本 マザースコーナー	〒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 FAX : 0736-34-2782

その他の職業相談窓口

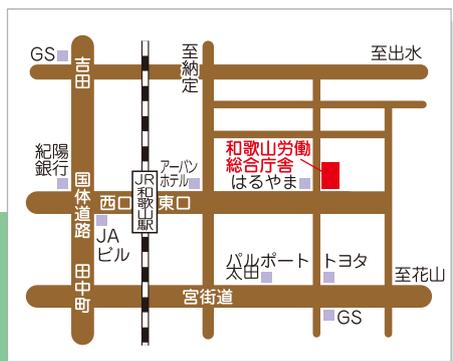
ワークプラザ岩出	〒649-6234 岩出市高瀬74-1 (ダイコービル1階)	TEL : 0736-61-3100 FAX : 0736-61-4500
和歌山ヤングワークサロン わかやま新卒応援ハローワーク	〒640-8033 和歌山市本町2丁目45 (ジョブカフェわかやま1階)	TEL : 073-421-1220 FAX : 073-433-3433
紀の川市地域職業相談室 (紀の川ワークサロン)	〒640-0411 紀の川市貴志川町前田142 (市役所貴志川支所西側)	TEL : 0736-65-3435 FAX : 0736-65-3436
地域共同就職支援センター (ワークプラザ河北)	〒640-8403 和歌山市北島37-5	TEL : 073-494-3050 FAX : 073-494-3052



和歌山労働局

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



平成 25 年度和歌山労働局雇用施策実施方針の概要

労働局と和歌山県とが連携を図ることにより、以下の施策について効果的・一体的に実施する。

●若年者に対する就労支援

- ・ 「ジョブカフェわかやま」と「和歌山ヤングワークサロン」の密接な連携による利用者の利便性の向上、効果的な就職支援対策の推進。
- ・ 県内主要経済 5 団体に対する新規高等学校卒業者の求人拡大要請。
- ・ 新規大学等卒業予定者等を対象とした「合同説明会」、「就職面談会」などの開催。

●女性の活躍促進

- ・ 「子育て女性の就職ネットワーク」の構築による情報等の提供、総合的かつ一貫した就職支援サービスの提供。

●障害者に対する就労支援

- ・ 雇用率達成指導、地域就労支援力の更なる強化による福祉から雇用への移行。
- ・ 障害特性や働き方に応じたきめ細かな支援策の充実・強化。

●生活困窮者に対する就労支援

- ・ 生活保護申請段階からの早期支援の徹底、求職活動状況の共有化など就労支援の抜本的強化。

●一体的実施事業（「ワークプラザ河北」で実施）

- ・ 若年者や生活困窮者に対する生活相談、職業相談による雇用機会の確保、雇用の場の創出及び就職支援の実施。

●職業訓練を活用した就労支援

- ・ 雇用吸収が見込まれる分野での職業訓練の推進、求職者の適性に応じた訓練への誘導。

●成長分野などでの雇用創出の推進

- ・ 雇用情勢に対応した地域における雇用機会の創出。
- ・ 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化。

●病気になっても安心して働き続けることができる社会環境づくり

- ・ がんに対する正しい知識の普及啓発、がん患者に対する就労支援の充実。
- ・ 難病に対する理解の一層の促進、情報共有及び助成金等の活用による就労支援の充実。

●魅力ある「ふるさとわかやま」の働く環境づくり

- ・ 職場のパワーハラスメントの防止に向けたセミナー・説明会の実施、リーフレットの配布等による周知啓発。
- ・ Uターン就職の条件整備としての育児や介護がしやすい職場づくりの推進。

●企業に対する人権啓発

- ・ 「企業トップクラス・公正採用選考人権啓発推進員研修会」（局）、「企業における研修責任者研修会」（県）の同時開催による研修会の充実。