

平成30年度

神奈川県労働局  
行政運営方針

神奈川県労働局

<b>第 1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題</b> .....	<b>1</b>
<b>1 神奈川的情勢</b> .....	<b>1</b>
(1) 社会経済情勢 .....	1
(2) 最近の雇用情勢 .....	1
<b>2 「働き方改革」の推進をめぐる現状と課題</b> .....	<b>1</b>
(1) 労働時間の現状と課題.....	2
(2) 非正規雇用労働者の現状と課題 .....	2
(3) 女性の活躍促進の現状と課題.....	3
(4) 若者の活躍促進の現状と課題.....	3
(5) 高年齢者の活躍促進の現状と課題.....	4
(6) 障害者の活躍促進の現状と課題 .....	4
(7) 人材確保対策の現状と課題 .....	4
<b>3 労働条件等に関する現状と課題</b> .....	<b>5</b>
(1) 申告・相談等の現状と課題 .....	5
(2) 労働災害・労災補償の現状と課題.....	5
(3) 賃金の現状と課題.....	6
(4) 個別労働紛争解決制度の現状と課題.....	7
<b>第 2 平成 30 年度神奈川労働局の重点施策</b> .....	<b>7</b>
<b>1 総合労働行政機関として推進する重点施策 ～働き方改革の推進～</b> .....	<b>7</b>
<b>2 雇用環境・均等担当部署の重点施策</b> .....	<b>7</b>
(1) 働き方改革と女性活躍の推進 .....	7
(2) 安心して働くことができる環境整備の推進 .....	10
<b>3 労働基準担当部署の重点施策</b> .....	<b>12</b>
(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上.....	12
(2) 第 1 3 次労働災害防止推進計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる 職場づくり .....	15
(3) 労災補償の迅速・適切な処理等 .....	19
<b>4 職業安定担当部署の重点施策</b> .....	<b>20</b>
(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化.....	20
(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組の推進 .....	22
(3) 人材不足分野などにおける人材確保対策の推進 .....	22
(4) 子育て女性等に対する雇用対策の推進.....	22
(5) 若者の雇用対策の推進.....	23
(6) 障害者雇用対策の推進.....	23
(7) 高年齢者の雇用対策の推進 .....	24
(8) 外国人雇用対策の推進.....	25
(9) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進.....	25
(10) 地方自治体との連携による就職支援 .....	26

(11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進.....	26
(12) 雇用保険制度の安定的運営 .....	27
(13) 人材開発関係業務の推進.....	27
<b>5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策.....</b>	<b>28</b>
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	28
(2) 労働保険料等の適正徴収等 .....	28
(3) 労災保険率及び雇用保険率の周知徹底.....	28
<b>第3 神奈川県地方労働行政の展開に当たっての基本的対応 .....</b>	<b>29</b>
<b>1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮.....</b>	<b>29</b>
<b>2 計画的・効率的な行政運営.....</b>	<b>29</b>
(1) 計画的な行政運営.....	29
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	29
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し.....	29
(4) 行政事務の情報化への対応 .....	29
(5) コスト削減の取組.....	30
<b>3 地域に密着した行政の展開.....</b>	<b>30</b>
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	30
(2) 地方自治体との連携.....	30
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	30
(4) 積極的な広報の実施.....	31
(5) 労働法制の普及等に関する取組.....	31
<b>4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応.....</b>	<b>31</b>
(1) 保有個人情報の厳正な管理 .....	31
(2) 情報公開制度・個人情報保護制度の適切かつ円滑な実施.....	31
<b>5 綱紀の保持と行政サービスの向上 .....</b>	<b>32</b>
(1) 綱紀の保持 .....	32
(2) 行政サービスの向上.....	32

# 平成30年度神奈川労働局行政運営方針

## 第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題

### 1 神奈川的情勢

#### (1) 社会経済情勢

県内の経済情勢については、日本銀行横浜支店が発表した平成30年2月の金融経済概況によれば「緩やかに拡大しつつある」としている。

浜銀総合研究所がまとめた県内経済見通しによれば、平成30年度における県内景気は回復基調で推移するとしている。家計部門では、雇用所得情勢の改善などにより個人消費が緩やかに増加すると予想し、住宅投資は貸家の着工低迷などにより減少に転じると見込んでいる。企業部門では、中国の旺盛な設備投資ニーズや減税による米国の景気拡大などの効果で輸出が増加するとした。輸出が堅調に推移するなかで製造業の設備投資が増加し、非製造業でもみなどみらい地区など臨海部で建設投資が活発化すると見込んだ。公的部門では、インフラ関連投資などを中心に公共投資の増勢が強まるとした。

以上のことから、実質県内総生産の伸び率は、平成29年度は前年比1.8%増と高めの成長になると見込み、平成30年度についても前年比1.4%増と回復の動きが続くと予測している。

また、我が国では人口の減少及び少子・高齢化が進行しているが、神奈川県は、平成18年5月に大阪を抜き全国で第2位となるなど、依然として増加が続いている。しかし、神奈川県の人口も、平成31年ごろには減少に転じると推計されており、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計では、平成32年(2020年)の912万人から平成52年(2040年)には834万人に減少し、65歳以上の人口は平成32年の238万人から平成52年には292万人に増加して、総人口に占める65歳以上の割合は約35%まで上昇するとされている。

#### (2) 最近の雇用情勢

平成29年は、海外経済の回復により輸出が増加し企業業績が改善するなかで設備投資は高水準で推移しており、個人消費は長雨や台風の影響などで夏場以降の消費は伸び悩んだものの、消費者マインドの改善などを背景に持ち直しの動きが見られた。

このような中、雇用情勢は堅調に推移しており、職種によっては人手不足が深刻な状況が続いている。神奈川県の平成29年の有効求人倍率は1.15倍で前年より0.10ポイント改善された。平成27年12月に1倍台を超えて以来25カ月連続で1倍台を維持し、直近の29年12月は1.21倍となっている。有効求人数については、前年同月比で92か月連続(平成29年12月現在)で増加しており、有効求職者については、前年同月比で91か月連続(平成29年12月現在)で減少している。

雇用情勢については「引き続き改善している。」が、今後については、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意しつつ、引き続き注視していく必要がある。

## 2 「働き方改革」の推進をめぐる現状と課題

## (1) 労働時間の現状と課題

平成29年の神奈川県に勤務する一般労働者(常用労働者のうち、パートタイム労働者を除く。)の年間総実労働時間数(労働者数5人以上規模事業場)は2,035時間(所定内労働時間は1,848時間、所定外労働時間は187時間)であり、前年に比べ8時間増加しており、依然として年間2,000時間を超え、全国平均の2,026時間を上回っている。業種別に見ると、運輸・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、建設業などで長くなっている(毎月勤労統計調査—神奈川県)。

平成28年の年次有給休暇の平均取得率は、前年より0.6ポイント増加したが、55.0%にとどまっている(平成29年度中小企業労働事情実態調査)。

また、平成29年に監督指導を実施した約4,700事業場のうち、労働時間に関する法違反が認められた事業場は約30%と他の違反よりも際立って高い割合となっており、業種別に見ると、運輸交通業、保健衛生業、接客娯楽業などで労働時間に関する法違反率が高くなっている。

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このような中で、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化するとともに、時間外及び休日労働協定が未届であって一定規模以上の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施することとされたところである。これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努めるとともに、長時間労働が行われている企業等に対する取組を徹底していく必要がある。

また、政労使の合意による「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び行動指針において、平成32年(2020年)までの目標として「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年(2008年)の10%から5割減」とすることが定められており、働き方の見直しに向けた対応が喫緊の課題となっている。

さらに、テレワークの普及促進等多様で柔軟な働き方についての普及促進も必要である。

## (2) 非正規雇用労働者の現状と課題

近年の非正規雇用労働者の増加は、特に高齢者が増加する中、継続雇用による高齢層での非正規雇用の増加や女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。「労働力調査」によると、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は平成28年で37.3%と高い水準となっている。

パートタイム労働者(非農林業雇用者(休業者を除く))の雇用状況については、「労働力調査」によると、平成28年の短時間雇用者(週就業時間が35時間未満の者)数は、135万人と、雇用者総数の31.6%を占める。また、近年では、勤続年数の伸長や基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

非正規雇用労働者については、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇

を受けられ、多様な働き方を選択できるよう、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・均等・均衡待遇を強力に推し進めていくことが必要である。

また、有期労働契約で働く労働者が安心して働くことができるよう、無期転換ルールの普及を図る必要がある。

### (3) 女性の活躍促進の現状と課題

平成28年の労働力調査によると、神奈川県女性の雇用者数は181万8千人（全国2,531万人）となり、前年に比べ、3万1千人増加した。雇用者総数に占める女性の割合は41.4%（前年41.7%）となっており、全国比率44.2%を下回っている。

神奈川県の女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～34歳」（76.2%）と「45～54歳」（73.0%）を左右のピークとし、「35～44歳」（67.2%）を底とするM字型カーブを描いている。

役職別の女性管理職の割合については、神奈川県「働く環境に関する事業所調査」（平成25年度）によると、「係長相当職」が19.2%、「課長相当職」が8.9%、「部長相当職」が7.0%と低くなっている。

労働局に寄せられる相談では、妊娠・出産、育児休業取得等を理由とした不利益取扱いに関する相談が依然として多い。

このため、平成29年1月1日施行の改正男女雇用機会均等法及び平成29年10月1日施行の改正育児・介護休業法の履行確保のため積極的な周知・指導を行う必要がある。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）の実効性の確保と、300人以下中小企業における取組をより一層進めることが求められている。

### (4) 若者の活躍促進の現状と課題

平成30年3月の新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、平成29年12月末時点で83.1%と前年度に比べ1.2ポイント改善されている。

また、フリーター数（全国）については、平成15年の217万人をピークに減少したものの、平成28年平均で155万人、ニートの数（全国）についても、平成14年以降、60万人前後で推移している。

このような状況の中、詳細な企業情報・採用情報を公表し、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づく若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する認定制度（ユースエール認定制度）の普及拡大、情報発信の強化のほか、既卒3年以内の者を新卒扱いとする取組の促進など、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化する必要がある。

また、「わかものハローワーク」「新卒応援ハローワーク」等において、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施し、トライアル雇用や職業訓練を活用したフリーター等の就職支援を強化するほか、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する就労支援の一層の推進を図る必要がある。

## (5) 高齢者の活躍促進の現状と課題

平成29年6月1日現在の高齢者の雇用状況については、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高齢者雇用確保措置を実施している31人以上規模の企業は99.7%となっている。今後は、65歳以上の高齢者も含め、誰もが健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。

### ア 企業における高齢者の雇用の促進

生涯現役社会の構築に向けて、高齢者の活用促進のため、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた、雇用環境を整備する必要がある。

### イ 高齢者の再就職の促進

少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高齢者の活躍促進が重要となっているが、高齢者は一旦離職すると、その他の年代と比べ再就職は厳しいことから、高齢者求職者が安心して再就職できるよう支援を行う必要がある。

また、高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が図られる中、65歳を超えても働きたいという希望を持つ高齢者求職者に対する再就職支援をより強化する必要がある。

### ウ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

高齢者の就業機会を確保する上で、企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域の果たす役割が重要となっている。特に65歳を超えた団塊の世代の多くが、活動の場を自身の居住地域等に移しているため、これらの層を含む高齢者の地域社会での活躍を促進するため、シルバー人材センターの機能強化をはじめとする環境の整備を図る必要がある。

## (6) 障害者の活躍促進の現状と課題

平成29年6月1日現在の障害者の雇用状況については、民間企業（常時雇用する労働者が50人以上の事業主）での雇用障害者数が過去最高の21,039.5人（前年と比べ1,114.5人増）となるなど一層の進展がみられる。

一方で、依然として実雇用率が1.92%と、法定雇用率である2.0%を下回っており、法定雇用率を達成している民間企業の割合も47.8%と、半数に満たない状況である。

また、平成29年度のハローワークを通じた障害者の就職件数については、前年度比9.5%増の2,993件（11月末）となっている。

このような障害者の雇用状況を踏まえ、今後、事業主の障害者雇用に対する理解の促進と、実雇用率が低調な中小企業、特に雇用ゼロ企業に対して重点的に雇用率達成指導を実施していく必要がある。それには個々の企業がもっている障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

また、「福祉、教育、医療」から「雇用」への移行を推進するため、労働局やハローワークが中心となり、就労支援セミナーや事業所見学会、職場実習等の推進や関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援が必要である。

## (7) 人材確保対策の現状と課題

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足

が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

### 3 労働条件等に関する現状と課題

#### (1) 申告・相談等の現状と課題

総合労働相談コーナーには、様々な労働条件等に関する相談が寄せられており、平成28年度における総合労働相談件数は55,024件（前年49,135件）で、うち民事上の個別労働紛争の相談件数は12,531件（前年12,930件）と微減した。

総合労働相談の内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引下げの相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成28年度は3,876件で、前年度比では168件（2.7%）増加している。

また、平成29年の監督機関に対する申告件数は1,618件で前年に比べ109件増加しており、平成22年以降の減少傾向から増加に転じており、賃金不払を中心に労働基準関係法令上問題が認められる事案が依然として数多く寄せられている。

平成28年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談については、改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が平成29年1月1日に施行されたことから6,292件（前年2,143件）と前年に比べ4,149件増加した。

適正な労働条件の確保は重要課題であり、引き続き迅速かつ的確な相談対応、申告処理を行う必要がある。

#### (2) 労働災害・労災補償の現状と課題

労働災害の現状として、第12次労働災害防止推進計画（以下「12次防」という。）により、平成29年における労働災害による死亡者数、休業4日以上之死傷者数を平成24年（死亡者数46人、死傷者数6,689人）よりもそれぞれ15%以上減少させ、死亡者数を39人以下、死傷者数を5,600人以下とすることを目標に掲げ、重点対策業種として災害発生件数の多い食料品製造業を重点に製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、飲食業、社会福祉施設を、健康確保・職業病疾病対策としてメンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策、化学物質対策、腰痛予防対策、熱中症対策、粉じん障害防止対策、受動喫煙防止対策、また、業種を横断的な取組としてリスクアセスメントの普及促進、高年齢労働者対策、非正規労働者対策を重点施策として他の行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働により12次防を推進した。平成29年の労働災害発生状況については、平成30年1月末速報値で、前年同期と比べ死亡災害は28人、休業4日以上之死傷災害は6,222人であり、死亡者数は達成したが死傷者数は達成できなかった。

また、12次防における重点対策業種とした食料品製造業を重点とした製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、飲食業、社会福祉施設の災害発生状況は、死亡者数減少目標を掲げた製造業及び建設業の死亡災害は減少し目標を達成したが、死傷者数については、食料品製造業を含む製造業、建設業は目標を達成したがほかの重点対策業種は目標を達成できなかった。なお、陸上貨物運送事業、社会福祉施設は、平成24年災害発生件数を超えての増加となった。



また、休業4日以上之死傷災害総件数の2割を占める転倒災害のほか業種にかかわらず多発している交通労働災害、業務経験1年以下の労働者の休業4日以上之死傷災害件数が全体の約3割を占め、60歳以上の高年齢者の割合も2割を超える状況である。

この状況において、12次防の労働災害減少重点対策業種であった陸上貨物運送事業、小売業、飲食業、社会福祉施設の災害減少に向けた取組が重要課題である。

また、業種横断的に発生している転倒災害、交通労働災害、業務経験1年以下の被災者数及び60歳以上の被災者数の減少も課題となる。

これら課題について第13次労働災害防止計画による推進計画（以下「13次防」という。）に基づき対策を講じる必要があり、13次防の初年度として、労働者が安全に働くことができる環境整備のため、5年間で死亡災害を15%以上減少、休業4日以上之死傷災害を5%以上減少させる目標の達成に向けて、建設業、製造業、林業、小売業、社会福祉施設、飲食店及び陸上貨物運送事業を中心とした取組を推進するとともに、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害、非正規雇用労働者などの対策に取り組む必要がある。

一方、平成29年の過労死等（過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害）による死亡者数は1人（平成30年1月末日現在の速報値）で、平成22年から29年まで8年間で過労死等の死亡者は28名に及んでいる。

このため、メンタルヘルス・過重労働による健康障害防止対策に取り組むとともに、平成27年12月に施行されたストレスチェックについては、円滑な医師による面接指導の実施、集団的分析の実施要請、結果報告書の提出等を指導していく必要がある。

また、平成28年6月の改正労働安全衛生法の施行により、一定の危険有害性のある化学物質（現在663物質）について、譲渡・提供時の容器などへのラベル表示、安全データシート（SDS）の交付、リスクアセスメントの実施が義務化され、さらに本年7月には、同様の化学物質が追加（672物質になる）されることを踏まえ、化学物質の適切な管理の徹底に向けた指導を強化する必要がある。

さらに、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が増加しており、「働き方改革実行計画」の中でも重要な柱とされている治療と職業生活の両立支援対策では、平成28年2月に示された「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を踏まえ、病気の治療を続けながら働き続ける労働者と、このような労働者を抱える企業・事業場内のしくみづくりを推進することが重要な課題となっている。

なお、過労死等による労災保険の請求件数は、平成27年度193件、平成28年度189件、石綿関係労災請求件数は、平成27年度79件、平成28年度100件、にのぼっており、これらの労災請求事案については、引き続き迅速、適切な処理が必要である。

### (3) 賃金の現状と課題

平成29年11月の現金給与総額（労働者数5人以上規模事業場）は294,173円、前年同月比2.0%の増加（全国平均は0.6%増加）となっており、一般労働者は1.5%の増加、パートタイム労働者は4.9%の増加となっている（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

今後とも、すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環の持続・拡大のためにも、最低賃金の役割が重要となっている。

#### (4) 個別労働紛争解決制度の現状と課題

総合労働相談コーナーでは、労働問題に関する相談、情報を提供するほか、民事上の個別労働紛争の相談も受けており、平成28年度に受けた民事上の個別労働紛争の相談件数のうち、助言・指導を行った件数が281件、あっせん申請は221件となった。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助の申立件数は28件、調停申請は4件であった。

引き続き、総合労働相談コーナーの機能強化を図り、様々な労働相談にワンストップで的確に対応するほか、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう十分に配慮し、適切な窓口対応を図る必要がある。

## 第2 平成30年度神奈川労働局の重点施策

### 1 総合労働行政機関として推進する重点施策 ～働き方改革の推進～

働き方改革の実現に向け、雇用環境・均等担当部署、労働基準担当部署及び職業安定担当部署が「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと労働生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、高齢者の就業促進、外国人材の受入れ等について、連携した取組を行う。

また、働き方改革を推進するためには、特に雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において着実に実施されることが必要であることから、中小企業・小規模事業者への支援に重点をおく。

### 2 雇用環境・均等担当部署の重点施策

#### (1) 働き方改革と女性活躍の推進

##### ア 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組

##### (ア) 同一労働同一賃金に関する法制度の周知

現行法規における均等・均衡待遇規定の周知及び履行確保に引き続き取り組むとともに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、労働基準部、職業安定部と連携の上、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

また、「神奈川働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する同一労働同一賃金の理解の促進を図るとともに、業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」の周知により、事業主へのきめ細かな支援に努める。

##### (イ) 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援

##### a 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

雇用均等指導員を活用し、均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

また、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応に向けて、「神奈川働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主等に対して広く積極的な周知を図る。

#### **b キャリアアップ助成金の活用促進**

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を実施した事業主を支援する、「キャリアアップ助成金」について、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数に応じて助成額を加算するなどの拡充内容について周知を行い、積極的な活用を促す。

#### **(ウ) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等**

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均等・均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に計画的な報告徴収を実施することにより、パートタイム労働法の履行確保を図る。

#### **(エ) 神奈川県正社員転換・待遇改善実現プラン**

労働基準部及び職業安定部と連携し、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、「神奈川県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努めてきたが、計画期間の中間年度に当たる平成30年度において、進捗状況を踏まえ、目標値等の見直しを行う。

### **イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等**

#### **(ア) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進**

##### **a 企業経営陣への働きかけ**

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、局ホームページや本省「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

##### **b 年次有給休暇の取得促進**

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、ゴールデンウィーク、夏季及び年末年始のほか、10月の「年次有給休暇取得促進期間」には、年間の休暇取得計画の策定を促すなど、企業において戦略的な休暇取得がされるよう重点的な周知・広報を行う。さらに、先進的な取組事例等について、局ホームページや本省ポータルサイトに掲載し情報発信を行う。

#### **(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し**

労働時間が長い業種等を中心に、「改正労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの利用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対し、「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

#### **(ウ) 神奈川働き方改革会議の開催**

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、神奈川働き方改革会議を継続的に開催していく。

また、働き方改革の実現に向けて、中小企業・小規模事業者が着実に取り組むことが重要であることから、同会議において、地域の中小企業・小規模事業者の状況についての情報を共有するなど、構成員と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

さらに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、同会議を通じ、その浸透を図る。

## ウ 中小企業・小規模事業者への支援

### (ア) 神奈川働き方改革推進支援センター

非正規雇用労働者の処遇改善の構築、生産性向上による賃上げ、業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的支援を行う「神奈川働き方改革推進支援センター」の活用を促進するため、事業主に対して積極的な周知を図る。

### (イ) 働き方改革に係る包括連携協定

働き方改革に係る包括連携協定に基づく金融機関との連携を通じて、各種支援策等の情報提供を行う等により、中小企業・小規模事業者を含む県内企業の働き方改革への取組に対する支援を進める。

## エ 女性の活躍推進等

### (ア) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、「女性の活躍推進企業データベース」については、自社の女性活躍推進の取組をアピールする場として、女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

さらに、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう、認定のメリットも含め周知を行う。

### (イ) 中小企業の女性活躍推進に対する積極的な取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業について、女性活躍推進に取り組むことは中小企業が抱える人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会に周知する等、効果的な周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

### (ウ) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

## オ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

### (ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、平成29年1月及び10月

に施行された改正育児・介護休業法の確実な履行の確保及び周知を図る。

また、改正により有期契約労働者の育児休業の取得要件等が緩和されたほか、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことについて、制度の周知を行うとともに、育児・介護休業制度等の規定が未整備の事業所については、改正に沿った規定の整備を促す。併せて、子が2歳に達するまでの育児休業の延長等についても、周知徹底を図る。

### (イ) 男性の育児休業取得等の促進

「パパ・ママ育休プラス」や、平成29年10月から施行された「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇の創設」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において作成する広報資料の活用により、男性の育児休業の取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用促進を図り、企業における男性の育児休業取得の取組を推進する。

### (ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

#### a 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

あらゆる機会をとらえ、仕事と育児・介護の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知・啓発を行う。

#### b 両立支援等助成金の活用

育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を促す。

そのため、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、再雇用者評価処遇コースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。

### (エ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

## カ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

雇用型テレワークの導入推進のため、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図るとともに、局幹部による働き方改革要請時や、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用により、テレワークそのもののメリットや本省が実施するセミナー及び助成金制度等について周知を図る。

また、自営型テレワークの就業環境の整備のため、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、副業・兼業の促進に向け、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図る。

## (2) 安心して働くことができる環境整備の推進

### ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。これら職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、総合的・一体的にハラス

メント対策を行う。

このため、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることのできる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

具体的には、労働者が妊娠・出産、育児休業等により、不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備、企業における実効あるセクシュアルハラスメント対策の徹底、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備への取組が進むよう、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図るほか、適切な指導の実施、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

## イ 個別労働関係紛争の解決の促進

### (ア) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

#### a 総合労働相談コーナーの機能強化

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対し定期的な研修及び巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図るとともに、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

#### b 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。

また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べたうえで紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、参加勧奨を徹底することにより、参加率の向上を図る。

### (イ) 関係機関・団体との連携強化

労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、「個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」の開催、関係機関と合同で行うセミナー、労働相談会の実施等により、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

## ウ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

## エ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

### (ア) 無期転換ルール周知・啓発

労働契約法に基づく無期転換の申込みが平成30年4月から本格的に始まることを踏まえて、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を意図的に避けることを目的とした雇止め等が行われることのないよう、無期転換ハンドブックの配布や無期転換ポータルサイトの紹介、セミナー等を通じて、その内容の周知を図る。特に使用者に対しては、単に周知のみならず無期転換ルールへの具体的な取組を強く促す。

なお、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場

合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

#### **(イ) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行**

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請の円滑な処理を行うとともに、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の適切な運用を図り、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に対して法の内容について周知を図る。

#### **(ウ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組**

学生アルバイトの労働条件の確保に向け、平成30年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを引き続き行い、事案の内容に応じて、局内での適切な連携を図りつつ、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置などの取組を行う。

### **オ 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援**

働き方改革の実行に向けて設置された「神奈川働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

また、中小企業・小規模事業者の事業場内最低賃金引上げに対する助成制度である「業務改善助成金」について、生産性向上により賃金の引上げを実現した活用事例を紹介するなど、周知・広報を行い、広く活用を促すことにより、中小企業・小規模事業者における最低賃金の円滑な引上げに向けた支援を行う。

時間外労働等改善助成金の中に団体推進コースを新たに設け、中小企業から構成される事業主団体における賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対し、その経費を助成する。

### **カ 適正な労働条件の整備**

#### **(ア) 「多様な正社員」の普及・拡大**

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例や好事例、助成措置について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、短時間正社員制度については、必要に応じて、「短時間正社員制度導入支援マニュアル」などの情報提供を行うことにより、制度の導入促進に努める。

#### **(イ) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進**

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援の拠点として、医療法に基づき平成27年1月5日に神奈川県が設置した「神奈川県医療勤務環境改善支援センター」において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

## **3 労働基準担当部署の重点施策**

### **(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上**

#### **ア 働き過ぎ防止に向けた取組の推進**

##### **(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等**

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定（36協定）を適正に締結するよう、協定当事者に係る要件も含め、関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

また、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えている疑いがある事業場及びや長時間にわたる過重な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して、引き続き監督指導を徹底する。

特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」（仮称）期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発の取組を行う。

なお、時間外・休日労働を行わせるためには36協定の締結が必要であることについて、関係リーフレットを用いて広く周知するとともに、36協定が未届の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

#### **（イ）過労死等防止対策の推進**

過労死等の防止のための対策について、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）及び平成27年7月24日付け基発0724第2号「「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく対策の推進について」に基づき、必要な対策を効果的に推進する。

また、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

#### **（ウ）労働時間に関する法制度等の周知徹底**

各労働基準監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設ける等、中小規模の事業場を中心に、労働時間に関する法制度等の周知を行い、働き方改革の推進に向けた法制度等の理解の促進を図る。

### **イ 労働条件の確保・改善対策**

#### **（ア）法定労働条件の確保等**

##### **a 法定労働条件の確保**

労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、解雇、賃金不払等労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に対応を図る。

##### **b 賃金不払残業の防止**

監督指導において、「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」に基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大・悪質な事案に対



しては、司法処分を含め厳正に対処する。

#### c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」、③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

#### d 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

### (イ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

#### a 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界団体等に対して、労働基準関係法令等について理解の促進を図る。なお、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施することに加え、関東運輸局神奈川運輸支局と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催するほか相互通報制度の確実な運用、合同監査監督を行い、労働基準関係法令の遵守徹底や自動車運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

加えて、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等について、一層の徹底を図る。

#### b 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

また、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用及び技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

#### c 障害者、介護労働者及び派遣労働者

障害者である労働者については、障害者虐待防止の観点も含め、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

介護労働者については、介護事業の許可権限を有する神奈川県等と連携して労働基準関係法令を周知するとともに、計画的に監督指導を実施し、労働条件の確保をはじめ、転倒災害防止や腰痛予防対策等を含めて総合的な対応を図る。

派遣労働者については、職業安定部担当部署と連携して、労働基準関係法令の適用の

特例を含め、派遣元事業主に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

#### d 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者について、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

#### (ウ) 労働時間法制の見直し内容の周知

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設等が盛り込まれた労働基準法等の改正法案が成立した場合には、事業主等に対する内容の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め周知を図る。

また、罰則付き時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運送事業、建設業も含め、中小企業等における時間外労働の削減や人材の確保・育成、女性や若者にとって魅力ある職場づくりが進むよう、各行政分野で連携の上、時間外労働等改善助成金をはじめとする各種助成金や「神奈川働き方改革推進支援センター」等、支援制度の利用促進を図る。

#### (エ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の的確な把握及び調査を行い、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

また、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行う。

#### ウ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

地域別最低賃金の改定に関し、中央最低賃金審議会から示される地域最低賃金額の目安、県内の経済動向、県内各地域それぞれの実情等を踏まえ、神奈川地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定がなされた場合においては、神奈川労働局のホームページ、地方自治体の広報誌等を活用して広報を行うとともに、各種事業主団体、労働組合、大学、高等学校等を通じて可能な限り広く周知する。また、メールマガジンでの情報発信などにより、労働者一人一人の手元に届くよう周知を図る。さらに、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て監督指導等を行う。

## (2) 第13次労働災害防止推進計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

### ア 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

#### (ア) 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業の労働災害の約4割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き労働安全衛生規則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、高所作業時における墜落防止用保護具の

構造を原則としてフルハーネス型とする労働安全衛生規則等の改正が行われる予定なので、その円滑な施行のための周知を図る。

2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事の実施に伴う建設需要の増加により、労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策の徹底、リスクアセスメント、「安全の見える化」等の自主安全衛生管理活動の普及促進を重点指導事項として取り組む。

建設工事における安全衛生経費の確保として、「建設業法令遵守ガイドライン」及び「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」に基づき策定される基本計画等を踏まえ、関係行政機関との連携、発注者等への周知・啓発を図る。

### **(イ) 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止**

製造業の労働災害の約3割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等の労働災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行う。

製造業のうち大規模な設備を有する業種における高経年設備の劣化に関する調査結果等をまとめたリーフレット等を活用し、高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者に周知を図る。

## **イ 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策等の推進**

### **(ア) 労働者の健康確保対策の強化**

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施を一層推進するほか、長時間労働者に関する情報の産業医の提供の義務化等、「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえた改正・労働安全衛生規則（平成29年6月1日～施行）の周知徹底を図る。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、改正法に基づく産業医・産業保健機能の強化等、改正法の円滑な施行に向け、あらゆる機会を通じて周知を行う。併せて、労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境を整備する。

### **(イ) 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進**

#### **a 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進**

労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づく取組を促進するとともに、特に、事業場外資源を含めた相談窓口の設置を推進する。

#### **b ストレスチェック制度の適切な実施の促進**

ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の取組を推進するほか、神奈川県産業保健総合支援センターによる支援等により、小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組を推進する。

#### **c 「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえたメンタルヘルス対策の推進**

「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえ、精神障害の労災支給決定を行った事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策の特別指導を着実に実施するほか、神奈川県産業保健総合支援センターの専門家による訪問指導等、支援制度の活用を勧奨する。併せてパワーハラスメント対策の取組についても指導を行う。

### **(ウ) 健康管理対策の推進**

健康診断実施後の事後措置（有所見者に対する医師の意見聴取や就業上の措置）の実施

が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」における重点的な周知・指導を行う。

また、労働者数50人～99人の事業場における産業医の選任が約8割に止まっていることを踏まえ、未選任事業場に対する指導を強化する。さらに、産業医の選任義務がない50人未満の小規模事業場に対しても、神奈川産業保健総合支援センターや地域産業保健センターにおける支援事業等の活用の勧奨を行いながら、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導を進める。

## (工) 副業・兼業、テレワークへの対応

副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、事業者が法令を踏まえた健康診断等の措置を適切に実施するよう機会を捉え周知する。

テレワークを行う労働者の健康確保のため、必要な労働時間管理を適切に行うとともに、事業者が法令を踏まえた安全衛生教育、健康診断を適切に実施するよう機会を捉え周知する。

## ウ 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

### (ア) 災害の増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応

#### a 第三次産業対策

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を対象として、労働災害防止のための周知、指導を県等関係行政機関や関係業界団体と連携して行う。

小売業及び飲食店における多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する法人に対して、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。

特に経営トップに対しては、労働災害防止対策を実施する上での本社・本部の役割の重要性を理解させ、本社・本部が、経営トップのコミットメントの下、次の事項に取り組むよう、セミナー等を実施する予定であるので、その周知を図る。

- ・ 安全衛生方針の作成
- ・ 作業マニュアルの作成・周知
- ・ 各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4S活動、KY活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定
- ・ 店舗・施設への各種支援等の実施

#### b 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業における荷役作業の死亡災害の約8割を占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）の防止、保護帽の着用等、各災害に応じた「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成25年3月25日付け基発0325第1号）の中の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し、周知・指導を行う。

また、陸運事業者及び荷主団体等で構成する連絡協議会を設置、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性を理解させ、取組の更なる促進を図る。

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係事業者団体、関係行政機関との積極的な連携により、業界全体での取組の更なる促進を図る。

#### c 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」の防止対策について、引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト神奈川」を地方公共団体、労働災害防止団体、関係事業者団体等と連携して効果的に展開するとともに、「ころばNICEかながわ体操」の周知、活用促進に努める。

### **(イ) 非正規労働者等の労働災害の防止**

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者をはじめとした非正規雇用労働者や外国人労働者（技能実習生を含む。）に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、職場における「危険の見える化」の推進等、安全衛生活動の活性化を図る。

特に、労働者の年齢階層が上がり、転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高年齢労働者の労働災害を防止するための事項についての普及を図る。

また、雇用形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断、安全衛生委員会への参画等について適正に実施されるよう必要な指導を行う。

## **エ 危険・有害な作業環境下での健康障害の防止対策の推進**

### **(ア) 化学物質による健康障害防止対策**

化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則（以下「特化則」という。）、有機溶剤中毒予防規則（以下「有機則」という。）等の遵守徹底を図る。

また、昨年3月及び本年7月からのラベル表示・安全データシート（SDS）交付対象物質の拡大に関し、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示とSDSの入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施とリスク低減対策の取組に向けた指導、皮膚接触や経口ばく露による健康障害防止対策、適切な保護具の選択や汚染時の洗浄を含む化学物質の取扱い上の注意事項についての指導を強化し、危険有害性やリスクアセスメント結果、リスク低減策に関する関係労働者への周知・教育等について指導を行う。

特化則等やラベル表示等の対象物質の代替として危険有害性が判明していない化学物質が安易に用いられないよう指導・啓発を行い、さらに有機則等に基づく発散防止抑制措置特例実施許可制度の運用見直しに係る周知を図る。

### **(イ) 石綿健康障害防止対策**

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導をさらに進めていく。特に、石綿に関し一定の知見を有し的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、劣化状況等の点検、事前調査の結果に関する掲示、必要な除去措置、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置の徹底を図る。また、地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、建設リサイクル法等に基づく合同パトロールや地方自治体が行う解体工事等の関係事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行う。なお、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

石綿の製造等の禁止に関し、輸入に際してあらかじめ石綿の有無の確認を行うこと、禁止前から引き続き使用している既存石綿含有製品の有無を確認して適正に処分すること等

について、引き続き関係事業者等への周知・指導を行う。

#### (ウ) 粉じん障害防止対策

関係法令の遵守の指導のほか、第9次粉じん障害防止総合対策に基づく粉じん障害防止対策の徹底に向けた指導を進める。

#### (エ) 熱中症予防対策

「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」期間中の早い時期から、解体業を含む建設業、警備業等、夏季を中心とした暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対する指導を強化するとともに、自治体を含む他の行政機関や労働災害防止団体等との連携を促進して、職場における熱中症予防対策の一層の周知徹底を図る。

#### (オ) 受動喫煙防止対策

助成金をはじめ、職場の受動喫煙防止に関する支援制度の周知を一層進め、禁煙、空間分煙の措置等による受動喫煙防止対策の推進を図る。

### オ 事業場における治療と職業生活両立支援対策の推進

神奈川産業保健総合支援センターと連携し、あらゆる機会を捉えて「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」や企業と医療機関の連携のためのマニュアル、助成金を含む支援の仕組みの周知を進める。「働き方改革実行計画」に基づく両立支援コーディネーター養成について、(独)労働者健康安全機構が全国で行う研修への参加勧奨を行う。

また、「事業場における治療と職業生活の両立支援対策神奈川県推進連絡会議(神奈川県両立支援推進チーム)」(以下「両立支援チーム」という)の活動を通じて、地域の関係者(自治体・関係部局、医療機関、労働災害防止関係団体、労災病院や神奈川産業保健総合支援センター、労使団体等)との連携による取組の促進を図る。また両立支援対策に係る機運の醸成に向け、健康経営による企業内の労働者の健康管理の推進等、経営トップへの働きかけを図り、両立支援チームによるセミナーの開催等による積極的な周知・啓発を行う。

### カ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

#### (ア) 企業のマネジメントへの安全衛生の取込み

全国主要都市で開始予定の安全衛生優良企業公表制度の周知・啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図る。

#### (イ) 労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用

現在、国際標準化機構で制定作業が進められている労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の発効に合わせ、ISO45001に盛り込まれていない我が国の産業現場で用いられている安全衛生活動や健康確保の取組を取り入れた日本工業規格(JIS規格)を制定するとともに、労働安全衛生マネジメントシステムの指針の改訂を予定しているので、その普及促進を図る。

### (3) 労災補償の迅速・適切な処理等

#### ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

##### (ア) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案(以下「過労死等事案」という。)の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を推進すること。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、進行管理を適切に実施する。

また、過労死等事案については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を行うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

#### (イ) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

#### (ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

## 4 職業安定担当部署の重点施策

### (1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

ハローワークのマッチング機能に関する業務（以下「マッチング業務」という。）について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、労働局とハローワークで目標管理を行う。

#### ア 主要指標

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標とする。

##### (ア) 就職件数（常用）

ハローワークの職業紹介により常用就職した件数について、55,211件以上を目指す。

##### (イ) 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、47,948件以上を目指す。

##### (ウ) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数について、26,209件以上を目指す。

#### イ 補助指標

ハローワークに対する利用者の信頼を向上させていくためには、主要指標の向上だけではなく、利用者の視点に立ったサービスの向上を継続的に実施していくことが重要であるため、マッチング業務の質を測定する指標を補助指標とする。

##### (ア) ハローワークのサービス改善の目標

- a 求人者向け調査における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として、「満足」及び「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

b 求職者向け調査における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として、「満足」及び「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

**(イ) 求人に対する紹介率**

ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

**(ウ) 求職者に対する紹介率**

ハローワークの有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

**ウ 所重点指標**

マッチング業務のうち、特に重要であるが、必要性や優先度合いが地域等により異なる業務の成果を表す指標を所重点指標とする。

**(ア) 生活保護受給者等の就職件数**

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、6,200件以上を目指す。

**(イ) 障害者の就職件数**

ハローワークの職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

**(ウ) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数**

学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、4,293件以上を目指す。

**(エ) ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数**

ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数について、16,860件以上を目指す。

**(オ) 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数**

公的職業訓練の修了3か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、3,020件以上を目指す。

**(カ) マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率**

マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、92.1%以上を目指す。

**(キ) 正社員求人数**

ハローワークで管理する正社員である求人の数について、227,682件以上を目指す。

**(ク) 正社員就職件数**

ハローワークで管理する特定の正社員就職の数について、25,719件以上を目指す。

**(ケ) 介護・看護・保育分野の就職件数**

介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、5,800件以上を目指す。

**(コ) 建設分野の就職件数**

建設分野への職種に就職した件数について、1,790件以上を目指す。

**(サ) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数**



生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、1,377件以上を目指す。

## (2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組の推進

### ア 正社員就職の促進

非正規雇用労働者の正社員転換等を促進するため、事業主に対し、正社員求人への提出や非正規雇用求人から正社員求人への転換等の求人確保及び雇用管理改善の働きかけを行う。

また、求職者に対しては、正社員求人への応募の働きかけやセミナーの開催等の就職支援を行っていく。

### イ 正社員転換・待遇改善の取組

「神奈川労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、関係機関及び経営者団体等と連携を図りながらその取組の着実な実施に努める。また、非正規雇用労働者の企業内における正社員転換や待遇改善などの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促す。

## (3) 人材不足分野などにおける人材確保対策の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金（仮称）の活用による建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク横浜のほか、新たに4所に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方自治体や地域の関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

また、医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、地方自治体や関係機関等と連携し、マッチング支援の強化を図る。

## (4) 子育て女性等に対する雇用対策の推進

### ア 子育て女性等に対する再就職支援の充実

マザーズハローワーク横浜、相模原及びマザーズコーナー（県内6所に設置）において、子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、キッズコーナーの設置等子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うほか、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。

また、地方自治体や雇用環境・均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、地域の関係機関と連携した支援を実施する。

### イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨

励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

## (5) 若者の雇用対策の推進

### ア 就職活動から職場で活躍するまでの総合的サポート

#### (ア) 若者雇用促進法の周知・啓発

若者雇用促進法に基づく新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する認定制度（ユースエール認定制度）、法令違反による学卒求人への不受理、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に基づく卒業後3年以内の既卒者の就職促進等について、ハローワーク、経済団体、地方自治体等の各関係機関と連携し周知・啓発を図る。

また、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るために特定求職者雇用開発助成金（3年以内既卒者等採用定着コース）が効果的に活用されるよう、事業主への周知に努める。

#### (イ) 学卒ジョブサポーターの活用等

また、「若者雇用促進法」に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、所における一定の労働関係法令違反による求人不受理、ユースエール認定制度等について事業主、大学のキャリアセンター及び新卒者等への周知を図り、取組を促進する。

#### (ウ) 新卒者等人材確保推進本部・新卒応援ハローワークの活用等

ハローワーク横浜、川崎に設置した「新卒応援ハローワーク」の周知や既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や未内定者・未就職者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、中退者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援を強化するとともに、学校等の関係機関と連絡を取りつつ、労働法制の周知に努め、一層の活用促進を図り、新卒者・既卒者の就職を支援する。

さらに、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方自治体、労働者団体、事業主団体、学校等の関係者を構成員とする「新卒者等人材確保推進本部」を核として、地域の関係機関と連携のもと新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

### イ フリーター等の正規雇用化の推進

「わかものハローワーク」「新卒応援ハローワーク」等において、就職支援ナビゲーターが担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するほか、各ハローワークにおいても通常の職業相談・紹介に加え、模擬面接や履歴書・職務経歴書の作成指導、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等により、正規雇用化に向けた支援を実施する。

また、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援のため、短期・集中的なセミナーや公的職業訓練への積極的な誘導を行い、正社員就職に向けた支援を実施する。

## (6) 障害者雇用対策の推進

### ア 雇用率達成指導の厳正な実施

平成30年4月に障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加されることに伴う法定雇用率の引き上げについて、引き続き事業主への周知を徹底する。法定雇用率未達成企業に対して、

指導基準に基づき、企業トップへの指導や意識啓発、好事例の紹介、障害者個々の能力や適性に関する情報提供など厳正な指導を行い、実雇用率の向上、未達成企業割合の低減を図る。なお、達成指導においては労働局幹部も同行訪問を実施する。

また、中小企業における実雇用率、達成企業割合はともに低く、特に雇用ゼロ企業を最重点指導対象として、神奈川県並びに神奈川障害者職業センターと連携して、障害者雇用や支援策について事業主の理解など障害者雇用の促進を図る。

率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にある公的機関に対しては、速やかな法定雇用率の達成に向け、徹底した指導を行うとともに、チャレンジ雇用の実施を働きかけ、早期に雇用不足数を解消するよう強力に指導する。

## イ ハローワークにおける支援の充実・強化

ハローワークと神奈川障害者職業センターをはじめとした就労支援機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めるために就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施等により、障害者の更なる就職促進を図る。

さらに、「福祉、教育、医療」から「雇用」への移行を推進するため、障害者や関係機関等に対する企業理解の促進を目的として就労支援セミナーや事業所見学会等を実施する。また、局を中心として、職場実習受入候補事業所の把握や情報提供、職場実習のための合同面接会を実施する。

## ウ 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の強化など

精神障害者雇用トータルサポーター及び発達障害者雇用トータルサポーターについては、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援、関係機関との連携、精神障害・発達障害の理解促進のための精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。

発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行っている者に対しては、就職支援ナビゲーターによる個別支援や発達障害者支援センター等と連携し、特性に配慮した支援を実施するとともに、その体制を強化する。

難治性疾患患者については、難病相談支援センター等と連携しながら、その症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や事業主に対して理解促進等の総合的な就労支援の拡充を行う。

## エ 障害者の雇用管理の改善

雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務が平成28年4月1日から施行されていることを踏まえ、労働局及びハローワークにおいては、引き続き障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のための事業主への助言・指導等を実施する。

## (7) 高年齢者の雇用対策の推進

### ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

高年齢者雇用安定法を踏まえ、確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じてハローワーク幹部、局幹部による指導を実施する。

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向け支援をするとともに、地方自治体を

中心とした地域のネットワークの下で、地域のニーズに応じた多様な形態による雇用・就業機会を提供する取組の実施など、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部と連携を図り、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

#### イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、県内の全ハローワークに高年齢者に対する生涯現役支援窓口を設置し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施し、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

#### ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

シルバー人材センター事業が、生きがい事業における臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する地域の高年齢者等の受け皿として十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

### (8) 外国人雇用対策の推進

外国人求職者が多い地域のハローワークに、通訳者を配置し相談体制を確立する。

日本語能力が不足している求職者に対して、就労・定着支援研修への参加を積極的に勧奨するとともに、公共職業訓練へつなぐことにより就職促進を図る。

また、外国人留学生等の採用を検討している事業主への支援を強化するほか、多言語コンタクトセンターを活用した効率的な職業相談を実施する。

なお、技能実習生を含めた外国人労働者の雇用管理の改善のため、事業主に対して、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人指針の周知徹底、外国人指針に基づく助言等を行う。

### (9) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

#### ア 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、コレワーク、保護観察所等との連携の下、矯正施設在所中の就職を目指した、職業相談・職業紹介、更正保護施設等への駐在支援、巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用助成金等の支援制度の活用等就労支援を実施するほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

#### イ ホームレス・日雇労働者に対する就労支援

ホームレス自立支援センター等への巡回による職業相談・職業紹介、事業主等に対する職場定着指導、求人者支援員による求人開拓など、就労支援を推進する。

日雇労働者の就労支援は、日雇求人の確保に努めつつ適正な就労あっせんを行うとともに、常用求人への職業紹介、技能講習事業、トライアル雇用奨励金等を通じ、日雇労働者の常用雇用化を図る。

#### ウ 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統

一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する啓発・指導を推進する。併せて、LGBTや同和問題に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・要請を行う。

## エ 港湾労働対策の推進

港湾雇用安定等計画に基づき、港湾労働者派遣制度の有効活用の促進等による雇用秩序維持対策の一層の推進等港湾労働者の雇用の安定等のための施策を推進する。

## オ がん等の長期にわたる治療が必要な疾病を持つ求職者の就労支援

ハローワーク横浜及びハローワーク相模原に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介等の就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

## (10) 地方自治体との連携による就職支援

### ア 労働分野における国と地方自治体との連携窓口について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することが重要である。

このため、日頃から定期的に、神奈川県の実用施策に関する情報を把握する等、神奈川県労働局と神奈川県の相互の連携を図るとともに、先に締結した神奈川県雇用対策協定に基づき、事業計画を策定し、緊密な連携・協力を図りながら雇用対策を実施する。

また、横浜市等関係自治体とも緊密な連携を図る。

### イ 地方自治体との一体的実施事業の推進

「第6次地方分権一括法」（平成28年法律第47）による雇用対策法の改正に基づく一体的実施事業の実施を希望する自治体内に、実施施設の設置を推進する。特に生保型の施設については、自治体の福祉事務所とハローワークとの連携を強化し、「生活保護受給者等就労自立促進事業」により、生活困窮者等の就職による自立促進を図る。

### ウ ハローワークの求人・求職情報の提供等

ハローワークの保有する求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し提供する。これらにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、ハローワークの求人及び求職の情報を活用した多様なサービスの提供が可能になり、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化されるとともに、各地域における雇用対策が一層充実する。

## (11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

### ア 法制度の周知

民間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に発揮されるよう、改正職業安定法及び改正労働者派遣法について周知徹底を図る。

許可制に一本化された労働者派遣事業については、特定労働者派遣事業を営む事業主に対し、労働者派遣事業の許可申請のための説明会を開催し、許可要件の理解を図る。

また、労働者が適切な職業選択ができるよう、派遣労働者として働く場合の労働者派遣制度に関する正しい知識を付与することを目的に労働者向けセミナーを実施する。

### イ 派遣元事業主・派遣先、職業紹介事業者に対する指導監督

改正労働者派遣法により派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップ支援のための措置が義務化されていることから、キャリアアップ支援等の措置が適正に履行されるよう、派遣元事業主に対して積極的に指導監督を行う。また、悪質な違反や、指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す派遣元事業主等及びこれらの事業主から繰り返し違法派遣を受け入れる派遣先等に対して、行政処分、勧告・公表の実施を含め厳正な対応を行う。

職業紹介事業については、求人条件等の的確な把握など職業紹介が適正に行われているか等について指導監督を徹底する。また、改正職業安定法についての周知を図る

このほか、労働基準行政との連携のもと、いわゆる偽装請負の就労実態にあつて重篤な労働災害を発生させた事業主に対しては、労働者派遣法に基づく行政処分、告発等厳正な措置を講ずる。

## (12) 雇用保険制度の安定的運営

### ア 適正な雇用保険適用事業の推進

雇用保険に係る遡及適用の取扱いについて、労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ的確な運用を図る。

### イ 受給資格者の早期再就職の促進

受給資格者の早期再就職を図るため、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の喚起を行う。

### ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図る。特に受給資格者に対しては、初回説明会等の機会を活用し正しい申告の重要性を十分に理解させ未然防止に努める。

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、事業所調査及び一般被保険者への切替を着実に実施する。

### エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

更なる電子申請の利用促進のため、電子申請アドバイザーを活用した事業所訪問、電子申請端末を利用したデモンストレーション等電子申請手続支援、事業主向け説明会の実施等を行うとともに、審査処理時間の短縮を図る。

## (13) 人材開発関係業務の推進

### ア 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開

局においては、有識者、教育訓練機関、労使団体、その他関係機関等により構成する神奈川県地域訓練協議会等の場において、公共職業訓練と求職者支援訓練について、適切な訓練機会が提供できるよう調整するとともに、地域の人材ニーズ等を踏まえた求職者支援訓練に関する訓練計画（分野、規模等）等を取りまとめる。

### イ 求職者支援訓練の的確な推進

局及びハローワークは、雇用保険が受給できない求職者等へ求職者支援制度が確実に周知さ

れるよう関係機関とも連携のうえ幅広い周知・広報に努める。また、求職者支援訓練を希望する求職者が早期の就職を実現できるよう適切な受講あっせんを行うとともに、訓練受講前、訓練受講中及び訓練修了後において一貫した就職支援を実施する。

#### ウ 適切な訓練への誘導と就職支援

ハローワークにおいては、求職者に対して適切な訓練への誘導を行うため、訓練情報の周知、提供に努める。また、訓練受講者が早期に就職できるよう訓練受講中から訓練修了後まで関係機関と連携した体系的な就職支援を実施する。

また、神奈川県内の関係機関との連携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

#### エ 企業の人材開発への支援

企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、労働生産性を向上するため、「人材開発支援助成金」の積極的な活用を促すとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンター関東の「生産性向上人材育成支援センター」の周知に努める。

### 5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

#### (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険制度の健全な運営のためには、労働者を雇用する全ての事業主の加入と保険料等の納付が最も重要であり、それ自体が労働者のセーフティーネットとして機能している。

費用負担の公平の観点から、関係行政機関との通報制度をはじめ、あらゆる機会を活用し未手続事業の把握を行い、加入勧奨・手続指導を行う。

また、自主的に成立手続きを行わない事業主については、職権により保険関係の成立手続きを行う。

さらに、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託団体と連携し、加入勧奨及び成立手続き指導を確実にを行う。

#### (2) 労働保険料等の適正徴収等

##### ア 収納率の向上

収納率の向上は、適用徴収業務における重要課題であることから、引き続き電話、文書等による納付督促に積極的に取り組む。高額滞納あるいは複数年度にわたり滞納している事業場については、重点対象として実効ある滞納整理計画を策定のうえ、納付督促を行い、納付がされない事業場に対しては、差押え等の滞納処分を強化する。

##### イ 効率的かつ効果的な算定基礎調査

雇用保険の加入漏れが多いと見込まれるパートタイム労働者を多く雇用する業種（卸売業・小売業、製造業等）について、重点を置いた効率的かつ効果的な算定基礎調査を実施する。

##### ウ 電子申請及び口座振替納付の利用促進等

事業主の利便性の向上及び行政手続きコストの削減の観点から、事業主に電子申請及び口座振替納付の利用促進について周知広報するとともに、社会保険労務士会及び労働保険事務組合連合等に対しても協力を要請し、利用拡大を推進する。

#### (3) 労災保険率及び雇用保険率の周知徹底

平成30年4月1日現在の労災保険率及び雇用保険率について、あらゆる機会を活用し、事

業主への周知を徹底する。

### 第3 神奈川県労働行政の展開に当たっての基本的対応

#### 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

地域や国民からの期待に真に応えていくため、四行政（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）がそれぞれの専門性を発揮しつつ緊密に連携し、局並びに労働基準監督署及びハローワーク（以下「局署所」という。）が一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

また、労働条件の確保、雇用の安定、仕事と生活の調和の実現等の重点課題への対応に当たっては、雇用環境・均等部が中心となって、局署所で実施を予定している施策や行事等についての情報を共有し、必要に応じ連携を図ることにより、効果的かつ効率的に施策を推進していく。

なお、総合労働行政機関としての機能を如何なく発揮していくため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部署の連携を図り、機動的かつ的確な対応を図るものとする。

#### 2 計画的・効率的な行政運営

##### (1) 計画的な行政運営

各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、神奈川県内各地域の実情等を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて局署所は計画的な行政運営を行う。

また、行政運営の進捗状況を定期的に把握・分析し、現状に課題が見られる場合は、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

##### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情の中、社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められているところから、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮する一方で、独自の工夫を凝らした行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化、労働局への業務の集中化等の取組を着実に進めていく。

##### (3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。特に、課題を抱える求職者や求人者及び労使からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努める。

##### (4) 行政事務の情報化への対応

本省所管システム（労働局共働支援システム、労働保険適用徴収システム、労働基準行政情報システム及びハローワークシステム）等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム及び電子調達システムを活用して会計事務の効率化を進め、さらに、一元管理システムにおける電子決裁機能を積極的に推進することにより、行政事務の一層の効



率化を図る。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に基づき、職員研修、監査、自己点検等を的確に実施することにより、厳重な管理の徹底を図り、インシデント発生の防止に努める。

### **(5) コスト削減の取組**

労働行政の運営に必要な経費のコスト縮減については、局署所の管理者はもとより職員一人ひとりが行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、コスト縮減の推進に努める。

さらに、ガス自由化に伴いガス調達方法の見直しを検討する。

## **3 地域に密着した行政の展開**

### **(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握**

神奈川県労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、局署所は地域の経済社会の実情を的確に把握するとともに、情報の共有・活用を図る。

また、神奈川県、県内各市町村、労働団体及び経営者団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定した上で、局署所が共通認識を持って対応していく。

### **(2) 地方自治体との連携**

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を効果的に実施していくため、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、雇用環境・均等部が窓口として中心的な機能を果たし、地方自治体を実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることとする。

また、県知事や市町村長を始めとする地方自治体幹部と意見交換や情報交換を随時行うことにより、労働施策全般にわたり共通認識を持てるよう努める。

雇用対策協定については、国と地方公共団体との連携を総合的に規定するとともに、地方公共団体の長からの意見を踏まえた地方労働行政の運営を可能とするため積極的に締結を図る。

神奈川県とは、協働して雇用施策等を推進していくため、引き続き、「神奈川労働総合調整会議」の開催及び「神奈川県雇用対策協定に基づく事業計画」の策定・実施を行うこととする。

### **(3) 労使団体等関係団体との連携**

労働行政を効果的かつ効率的に推進していくためには、労使団体の意見や要望等を適切に把握して施策に反映させるだけでなく、労使団体に対して積極的に施策の内容及び推進状況等を説明し理解を得ていく必要がある。

このため、労使団体との懇談会や日常的な意見交換を通じて、労働局長を始めとする局幹部が、地域を代表する労使団体の幹部から直接意見や要望を聴取し、行政施策に反映させる。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「神奈川地方労働審議会」において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に反映させる。

さらに、公労使からなる「神奈川働き方改革会議」を通じて、働き方改革の推進を図る。

#### (4) 積極的な広報の実施

広報活動は、国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるために重要であることから、創意工夫を凝らした広報活動を今後とも積極的に推進していく。

特に、局ホームページを活用した広報活動に積極的に取り組むとともに、毎月定期的に発刊している局メールマガジンの登録者数を増加させ、法改正や相談窓口、各種支援制度の案内等を積極的に発信することにより、効果的かつ効率的な情報発信に取り組んでいく。

また、報道記者との意見交換会を開催するほか、マスコミ関係者と日常的な接触を図り、行政推進状況等に関する丁寧な説明を引き続き行っていく。

さらに、毎月1回定期的に記者クラブにおいて局長定例記者会見を行うとともに、地方自治体及び関係団体の広報誌等も活用し、様々なツールを用いて、幅広くかつ継続的に情報提供を行っていく。

#### (5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くこととなる若者が、働きやすい環境の企業を選択し、充実した社会生活を送ることができるためには、労働法制の基礎知識を身に付け、職業意識を高めることが重要である。このため雇用環境・均等部、労働基準部、職業安定部の連携を密にして、高等学校や大学などの学生を対象とした労働法制セミナーやハローワークにおける若者向けセミナー等の機会をとおして、引き続き労働法制の基礎知識の普及を図る。

また、学生アルバイトから労働条件について相談があった場合には、労働条件の啓発資料を交付するなどの確に対応する。

### 4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

#### (1) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であるので、適正かつ厳正な取扱いの徹底を図る。特に、個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳格な管理を徹底する。

このため、厚生労働省保有個人情報管理規程、厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程及び神奈川労働局保有個人情報漏えい防止要綱に基づき、定期的に職員研修や局署所管理者による監査・自主点検を実施するとともに、漏えい事案を発生させないとの意識を定着させるため、基本動作の徹底に向けた意識啓発や管理者による基本動作の履行状況の確認・指導を確実に実行する。

#### (2) 情報公開制度・個人情報保護制度の適切かつ円滑な実施

行政文書開示請求及び保有個人情報開示請求については、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、迅速かつ適切に処理する。

また、「公文書等の管理に関する法律」等に基づき、文書管理、保存等の一層の適正化を図り、その取組状況の確認を定期的に行う。

## 5 綱紀の保持と行政サービスの向上

### (1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため、非違行為の発生防止、綱紀保持の一層の徹底等に努めるとともに、特に以下の点に万全を期する。

- ① 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに、神奈川県労働局法令遵守委員会において、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。
- ② 都道府県労働局法令遵守要綱に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。
- ③ 非常勤職員を含むすべての職員に対して、あらゆる機会を活用して、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

### (2) 行政サービスの向上

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があり、引き続き、職員の応接態度や事務処理方法等の改善に努める。

なお、局・ハローワークにおいては、平成24年度より「ハローワーク もっと！ プロジェクト」を立ち上げ、「もっと！基本業務」、「もっと！専門性」、「もっと！サービス」をスローガンとして、職業相談・求人受理業務における基本業務の徹底、職員の専門性向上のための研修会の開催及び利用者サービスの向上のための積極的な情報提供等を実施し、利用者から寄せられる期待に応えられるよう努力しており、今後も同プロジェクトを通しての一層のサービス向上を推進する。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応し業務継続性を確保するため、「神奈川県労働局防災業務・業務継続実施要領」に基づく適切な防災対策を実行する。