

報道関係者各位

平成31年4月25日

【照会先】

神奈川労働局雇用環境・均等部企画課

課長 河野 治子

課長補佐 諸星 伸男

(電話) 045-211-7357

～すべての人が生き活きと働くかながわを目指して～

平成31年度神奈川労働局行政運営方針を策定しました

神奈川労働局（局長 荻原 俊輔）は、別添の「平成31年度神奈川労働局行政運営方針」を策定しました。

平成31年度においては、以下の方針を踏まえ、神奈川労働局と県内の労働基準監督署・ハローワークが一体となって、地域のニーズに即した効果的・効率的な行政運営に取り組んでまいります。

1 平成31年度神奈川労働局の重点施策

(1) 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

- ・働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等
- ・長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等
- ・雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- ・医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進
- ・総合的なハラスメント対策の推進 等

(2) 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

- ・職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進
- ・人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善等の推進
- ・女性、障害者、高年齢者、若者、生活困窮者等の活躍促進
- ・職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
- ・公的職業訓練の推進
- ・労働者・企業の職業能力開発への支援 等

(3) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

- ・労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- ・労働保険料等の適正徴収 等

2 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

- ・地方公共団体、労使団体等との連携
- ・積極的な広報の実施
- ・綱紀の保持
- ・行政サービスの向上 等

平成31年度

神奈川労働局
行政運営方針

神奈川労働局

目次

第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題	1
1 神奈川的情勢	1
(1) 社会経済情勢.....	1
(2) 最近の雇用情勢.....	1
2 「働き方改革」の推進をめぐる現状と課題	2
(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.....	2
(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.....	3
(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
3 労働条件等に関する現状と課題	5
(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
第2 平成31年度神奈川労働局の重点施策	7
1 総合労働行政機関としての施策の推進	7
2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	7
(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等.....	7
(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等.....	8
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	18
(4) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進.....	20
(5) 総合的なハラスメント対策の推進.....	20
(6) 個別労働関係紛争の解決の促進.....	21
(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等.....	21
(8) 治療と仕事の両立支援.....	22
(9) 生産性向上の推進.....	23
3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	24
(1) 人材確保支援の総合的な推進.....	24
(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援.....	24
(3) 女性の活躍推進等.....	26
(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	28
(5) 外国人材受入れの環境整備等.....	29

(6) 障害者の活躍促進	30
(7) 高齢者の就労支援・環境整備	32
(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	32
(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	33
(10) 中小企業退職金共済制度の普及促進	34
(11) 重層的なセーフティネットの構築	35
(12) 人材育成の強化	36
(13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について	37
4 労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	37
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	37
(2) 電子申請の利用促進等	38
第3 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	38
1 計画的・効率的な行政運営.....	38
(1) 計画的な行政運営	38
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	38
(3) 行政事務の情報化への対応	38
(4) コスト削減の取組	38
2 地域に密着した行政の展開.....	39
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	39
(2) 地方公共団体等との連携	39
(3) 労使団体等関係団体との連携	39
(4) 積極的な広報の実施	39
3 行政文書及び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.....	40
(1) 行政文書の適正な管理	40
(2) 保有個人情報の厳正な管理	40
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	40
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	40
(1) 綱紀の保持	40
(2) 行政サービスの向上等	41

平成31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31年2月の金融経済概況によれば「穏やかに拡大している」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31年度における県内景気は回復の動きが続くものの、消費増税の影響により年度後半には回復の動きが弱まるとしている。家計部門においては、個人消費や住宅投資で増税前の駆け込みとその反動が予想される。一方、企業部門では、海外景気の拡大を背景に輸出の増加が続き、設備投資も増加すると見込んだ。公共投資も引き続きインフラ投資が高水準で推移するとした。

以上のことから、実質県内総生産の伸び率は、平成30年度は前年比1.2%増と低めの成長になると見込み、平成31年度についても前年比1.0%増と小幅に低下すると予測している。

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、増加が続いている。しかし、神奈川県は、今後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、2020年(平成32年)の914万人から2040年(平成52年)には854万人に減少し、65歳以上の人口は2020年の236万人から2040年には287万人に増加して、総人口に占める65歳以上の割合は約34%まで上昇するとされている。

(2) 最近の雇用情勢

平成30年は、海外景気の影響を受けて輸出が増加基調で推移した。また企業業績の改善や省力化投資のニーズ増などが後押しとなり設備投資も増加した。ただ、年初の大雪や夏場の酷暑など天候不順が重荷となり、県内の個人消費は盛り上がりを欠いた。

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。神奈川県は平成30年の有効求人倍率は1.20倍で前年より0.05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37か月連続で1倍台を維持し、直近の30年12月は1.23倍となっている。有効求人数については、平成30年7月以降前年同月比で減少に転じたものの、有効求職者については、前年同月比で103か月連続で減少している。

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、通商問題の動向が世界経済に与える影響や海外経済の不確実性、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30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1,994時間（所定内労働時間は1,809時間、所定外労働時間は185時間）であり、前年に比べ減少しているが、業種別に見ると、運輸・郵便業、宿泊業・飲食サービス業などで労働時間が長くなっている（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

平成29年の年次有給休暇の平均取得率は、前年より0.6ポイント減少し、54.4%にとどまっている（平成30年度中小企業労働事情実態調査）。

また、平成30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28%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、貨物取扱業、接客娯楽業等で労働時間に関する法違反率が高くなっている。

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。労働者の健康確保を大前提に、生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、中小企業・小規模事業者等への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（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により改正された労働基準法（時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務等）や、労働時間等設定改善法（勤務間インターバル制度の導入促進等）の周知を図るとともに、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業者等の支援や、取引条件の改善など、業種ごとの取組を推進する必要がある。

(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、高齢者が継続雇用により増加していることや、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。平成29年度「労働力調査」によると、神奈川県における役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、37.8%（前年37.3%）である。

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29年の短時間雇用者（週就業時間が35時間未満の者）数は、134万5千人と、雇用者総数の30.7%を占める。

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が、働き方改革関連法の成立を受け、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消することにより、同一労働同一賃金の実現を目指すことが必要である。

同時に、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29年の労働力調査によると、神奈川県の女性の雇用者数は189万人（全国2,50

4万人)と、前年に比べ7万2千人増加し、雇用者総数に占める女性の割合も微増ではあるが上昇(前年41.4%)した。

神奈川県女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～34歳」(78.1%)と「45～54歳」(75.2%)を左右のピークとしたM字型カーブを描いているが、このM字の底に当たる「35～44歳」の就業率が70.3%と、昨年の67.2%から3.1%上昇し、カーブが緩やかになっている。

役職別の女性管理職の割合については、神奈川県「平成29年度神奈川県男女共同参画推進条例に基づく事業所からの届出結果」によると、「係長相当職」が13.4%(前年度比0.4ポイント増)、「課長相当職」が8.5%(前年度と同一)、「部長相当職」が4.8%(前年度と同一)と、依然女性の役職登用は進んでいない。

以上のことから、企業において女性活躍推進の取組が着実になされるよう、女性活躍推進法の実行性を確保するとともに社会全体に女性活躍推進を広げていくために300人以下の中小企業における取組の加速化が必要である。

また、労働局に寄せられる相談では、平成29年10月に施行された保育園に入所できない場合などに育児休業期間を最長2歳まで延長できること等を主な内容とする改正育児・介護休業法に関するものが最も多かった。

次いで、セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いやいわゆるマタニティハラスメントに関する相談も多数寄せられており、引き続き男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の積極的な周知及び指導を行う必要がある。

(4) 若者の活躍促進の現状と課題

平成31年3月の新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、平成30年12月末時点で84.1%と前年度に比べ1.0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29年平均で152万人、ニートの数(全国)についても、平成26年以降、50万人台半ばで推移している。

このような状況の中、適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。)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及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度(以下「ユースエール認定制度」という。)等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き適正に実施する必要がある。

新卒者等については、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、大学生等の希望に応じた雇用の受け皿は必ずしも十分とは言えず、また、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する大学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

(5) 高齢者の活躍促進の現状と課題

平成30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」(昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。)に基づく高年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99.9%となっている。高年齢者が、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 企業における高年齢者の雇用の促進

生涯現役社会の構築に向けて、高年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 高年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、高年齢者の活躍促進が重要となっているが、高年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、高年齢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、高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの高年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年齢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

高年齢者の就業機会を確保する上で、企業を退職した高年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おり、これらの層を含む高年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した環境の整備を図り、多様な雇用・就業機会を確保していく必要がある。

(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%と法定雇用率を下回っており、法定雇用率を達成している企業の割合も47.8%と半数に満たない状況である。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数については、平成29年度が4,220件と過去最高を更新し、更に平成30年度は平成30年12月末現在で、前年同期比7.5%増の3,605件となっている。

このような障害者の雇用状況を踏まえ、平成30年4月に法定雇用率が引き上げられたことから、就労支援の強化を図り、雇用率未達成企業のうち特に雇用ゼロ企業や実雇用率の低調な中小企業を重点対象とした雇用率達成指導の実施が必要である。

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、事業所見学会、企業と福祉分野の連携促進事業の実施、職場実習の推進の強化及び地域の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の強化を図る必要がある。

(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29年度における総合労働相談件数は54,704件（前年55,024件）と前年より0.6%微減したが、うち民事上の個別労働紛争の相談件数については13,132件（前年12,531件）と前年から4.8%増加した。

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29年度は4,276件で、前年比では400件（10.3%）増加している。

また、平成30年の監督機関に対する申告件数は1,588件で前年に比べ30件減少しているが、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29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、前年度に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法に係る相談が落ち着きを見せ、5,102件（前年6,292件）と前年から18.9%減少した。

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

労働災害の発生状況については、第13次労働災害防止推進計画（以下「13次防」という。）により、全産業の死亡者数を平成29年の死亡者数30人と比較して、2022年までに15%以上減少させ、25人以下とする。また、全産業の死傷災害（休業4日以上労働災害をいう。以下同じ。）を平成29年の死傷者数（確定値6,551人）と比較して、2022年までに5%以上減少させ、6,223人以下とする目標を掲げ、重点対策として死亡災害の撲滅対策として製造業、建設業、熱中症を、死傷災害の減少対策として陸上貨物運送事業、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、粉じん障害防止対策、受動喫煙防止対策を、また、業種の横断的な取組として労働安全衛生マネジメントの普及促進、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・協働により平成30年度は13次防の初年度として推進した。

その結果、平成30年の単年目標は死亡者数29人以下、死傷者数6,485人以下として取り組んだが、平成31年1月の速報値で死亡者数は33人また死傷者数においても6,589人と既に目標を上回っている状況となっている。

また、13次防における死亡災害の撲滅対策として取り組んでいる製造業及び建設業の死亡者数は、平成31年1月の速報値で製造業6人、建設業10人であり、平成30年はいずれ

も5人以下とした単年目標を既に上回る状況となっている。

次に、死傷災害の減少を目標に重点業種として取り組んでいる業種の平成31年1月の死傷災害の速報値は、陸上貨物運送事業の945人（前年同期比+7.1%）、小売業の879人（前年同期比+10.6%）、社会福祉施設の584人（前年同期比+3.9%）、飲食店358人（+2.6%）と全て前年を上回っている状況にあり、陸上貨物運送事業915人以下、小売業830人以下、社会福祉施設623人以下、飲食店360人以下とした平成30年の単年目標の達成は、既に未達成または大変厳しい状況にある。

13次防の2年目となる平成31年度は、死亡災害の撲滅を目指した製造業及び建設業については、製造業・建設業とも死亡者数を5人以下とする目標達成のため、引き続き製造業における「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止、建設業における「墜落・転落」災害の防止について取り組む必要がある。

また、死傷災害の減少を目標に重点業種として取り組んでいる陸上貨物運送事業、小売業、飲食店、社会福祉施設については、平成31年の単年度目標である、陸上貨物運送事業905人以下、小売業821人以下、飲食店356人以下、社会福祉施設623人以下の目標達成に向け、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30年の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害（以下「過労死等」という。）による死亡者数は2人（平成30年12月末日現在の速報値）で、平成22年から30年まで9年間で過労死等の死亡者は32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、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について、譲渡・提供時の容器などへのラベル表示、文書の交付、リスクアセスメントの実施が義務化された。対象となる化学物質は673物質となり、今後も増加が見込まれることから、引き続き、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仕事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、病気やけが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・事業場内の仕組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28年度189件、平成29年度188件、石綿関係労災請求件数は、平成28年度100件、平成29年度77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

神奈川県によると、平成30年の県内の民間企業等に働く労働組合員一人当たりの春季賃上げ要求妥結状況（平成30年6月6日現在）は、対賃金ベース2.09%と、直近5年間では、平成27年（2.19%）に次いで高い数字となっている。

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

役割は重要であり、賃金構造基本統計調査（平成29年）によると、神奈川の未満率（最低賃金額を改正する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合）が3.2%であることも踏まえ、今後はさらに労使はもとより県民に対し、幅広い周知を実施する必要がある。

(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29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・指導を行った件数は323件、あっせん申請は298件となった。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づく紛争解決の援助の申立件数は9件、調停申請は2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の確に対応するほか、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31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の施策の推進

地域や国民からの期待に真にこたえていくため、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、それぞれ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等により、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 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

(ア) 相談・支援体制の整備

働き方改革の実行に向けて、平成30年7月から設置した「神奈川働き方改革推進支援センター」において、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施する。

同センターでは、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談等総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するためには、引き続き、全国の中小企業・小規模事業者の要望等を把握することや、中小企業・小規模事業者の

理解促進や不安の払拭のため、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に広く取り組んでいくことが必要であるため、雇用環境・均等部、労働基準部及び職業安定部が連携することはもとより、地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

(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及び神奈川県社会保険労務士会との連携を通じて、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。

(ウ) 中小企業や事業主団体に対する助成

「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図り、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業及び傘下企業を支援する事業主団体に対する助成をする。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

いわゆる「地方版政労使会議」として開催してきた「神奈川働き方改革会議」を労働施策総合推進法に基づく協議会と位置づけ、働き方改革の取組が円滑に進むよう、地域の中企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有を図り、協議会の構成員等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

(ア) 労働時間法制の見直しへの対応

時間外労働の上限規制が盛り込まれた働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、各労働基準監督署に設置した労働時間相談・支援班を活用し、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。

また、時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務等については、トラック運送事業に係る「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」等を周知し、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

(イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

a 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の是正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を適正に締結するよう、締結当事者に係る要件も含め、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）及び「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めている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、必要な指導を行う。

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 時間を超えていると考えられる事業場及び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実施するとともに、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。なお、これら監督指導等については、全ての署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、労働時間改善特別対策監督官により編成する「調査・指導班」において引き続き実施する。

さらに、11 月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

加えて、時間外・休日労働協定が未届けの事業場に対し、引き続き、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。

b 過労死防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）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 30 年 7 月 24 日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成 30 年 7 月 24 日付け基発 0724 第 1 号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

特に、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、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

(ウ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

① 基本的労働条件の確立等

法定労働条件の確保を図るために臨検監督時において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。

② 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、

労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「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」を周知徹底し、監督指導において当該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」（平成15年5月23日付け基発0523003号）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。

③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、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。

④ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

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用する。

b 中小企業等への配慮

各労働基準監督署に設置した労働時間相談・支援コーナー及び労働時間相談・支援班において、中小規模の事業場を中心に、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、監督指導に当たっては、「労働基準監督官行動規範」を踏まえ、中小企業等の立場に立った対応を行い、使用者に対し自主的な改善を促していく。

c 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 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、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。また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行われるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。

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。特に、強制労働等人権侵害が疑われる等の事案があった場合は外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施する。

特定技能の在留資格により就労する外国人労働者について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。

技能実習生を含めた外国人労働者に関して、新たに創設された出入国在留管理庁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する。

② 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、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。

また、関東運輸局神奈川運輸支局と連携し、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善神奈川県地方協議会」を開催し、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」及び「トラック輸送サービスを持続的に提供可能とするためのガイドライン」の徹底を図る。

③ 障害者

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ことにより、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

④ 介護労働者

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。

⑤ 派遣労働者

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。

⑥ 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。

また、神奈川県が設置している「神奈川県医療勤務環境改善支援センター」と連携して、労働基準関係法令の周知を図る。

d 「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、全国健康保険協会神奈川支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行う。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 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、定時退社やゆう活の取組、勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、管内の企業の経営トップ等に対する働きかけを実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、局幹部が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、「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。

(イ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の作成・周知、勤務間インターバルや朝型の働き方の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号。平成31年4月1日適用。）の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促す。

また、働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図る。

(ウ) 勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進

勤務間インターバル制度は、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であることを踏まえ、導入促進を進めるとともに、長時間労働が懸念される業種等に対して本省が作成する制度導入マニュアルを周知し、企業における導入促進を図る。

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、重点的な周知・広報を行う。

ウ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組

(ア) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

a 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業の死亡災害の約4割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き安衛則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、平成31年2月から施行された高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正労働安全衛生規則

(以下「改正安衛則」という)等の周知徹底を図る。

また、平成31年2月に施行された伐木等作業に係る改正安衛則等について、周知を図る。

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技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、事業者に対して労働災害防止対策が徹底されるよう指導を行う。

b 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分類において上位を占める、転倒災害及びはさまれ・巻き込まれ災害による労働災害を防止するため、災害を発生させた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。

また、クレーンや移動式クレーンの作業に係る災害を防止するため、クレーンや移動式クレーン等を設置する事業者等に対する指導を行うほか、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、平成30年3月より施行された改正移動式クレーン構造規格の周知徹底を図るとともに、円滑な施行を図る。

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。

厚生労働省、経済産業省、中央労働災害防止協会及び製造業の主要業界団体によって設置された「製造業安全対策官民協議会」において得られたリスクアセスメントの共通手法等の成果を活用し、各業界団体や事業場の自主的な取組を促進する。

(イ) 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進

a 労働者の健康確保対策等の強化

① 経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援など労働者の心身の健康確保対策についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、経営トップに対して啓発を行う。

② 産業医・産業保健機能の強化

改正安衛法の内容等について、局署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、リーフレットを活用し、労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて事業者に周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

③ 産業医の選任の推進

産業医の選任について、労働者数50～99人の事業場において、選任率が約8割にとどまっていること等を踏まえ、管内の未選任事業場に対して指導等を行う。また、小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、神奈川産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）及びその地域窓口における各種支援事

業の活用が有効であるので、周知・利用勧奨を行う。

b 過重労働による健康障害の防止

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図る。

c 健康診断等の実施の徹底

毎年9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知・指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

d 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

① 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進については、1 3次防の目標及び管内の実情を踏まえつつ、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号。平成27年11月30日一部改正）の周知・指導を計画的に行う。周知・指導に当たっては、産保センターと連携して効率的に行う。

② 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実施の徹底を図るため、引き続き、署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数50人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組についても、好事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。

③ 「『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、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。

また、監督指導等において、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産保センターのメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行う。さらに、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組について指導を行う。

(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

a 災害の増加や減少がみられない業種等への対応

① 第三次産業対策

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、労働災害発生件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店の労働災害防止対策に重点的に取り組む。

小売業、社会福祉施設及び飲食店のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場

については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援などを周知するほか、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。これらの取組促進に当たっては経営トップの関与が重要であることから、経営トップの意識啓発等を図るためのセミナーが開催される予定であることからその周知を図る。

② 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中の死亡災害の約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）を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策の推進について」（平成29年3月16日付け基安発0316第1号）及び「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。以下「荷役ガイドライン」という。）に基づく取組について周知・指導を図る。

また、荷主等に対しても、荷役ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性について理解を促し、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、業種横断的な取組として「交通労働災害防止のためのガイドライン」（平成30年6月1日改正）に基づく指導を行うとともに、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取組の促進を図る。

③ 転倒災害防止対策

死傷災害の中で最も件数が多い転倒災害を防止するため、引き続き、平成27年から実施している「STOP！転倒災害プロジェクト神奈川」を労働災害防止団体等と連携した周知・広報に取り組むほか、「ころばNICEかながわ体操」の普及促進を図り、効果的に展開する。

④ 腰痛の予防

職業性疾病の7割超を占める腰痛を予防するため、腰痛による死傷災害の件数が多い保健衛生業、運輸交通業の事業場に対し周知・指導を行うことにより、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

⑤ 熱中症の予防

平成30年は70人を超える休業4日以上の死傷者が出たことを受け、建設業、警備業のほか製造業、商業等の熱中症による労働災害を多く発生させた業種の事業場を対象とする講習会を開催する等により、JIS規格に適合したWBGT値（暑さ指数）測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補

給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

b 非正規雇用労働者等の労働災害の防止

① 非正規雇用労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策

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、派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や技能実習生を含む外国人労働者に対する雇入れ時教育を始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。

特に外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれるところ、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。

また、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(平成19年8月3日厚生労働省告示第276号)に示す安全衛生教育の実施、労働災害防止のための日本語教育等の実施、労働災害防止に関する標識・掲示等について周知、指導を図る。さらに、製造業向け教育マニュアル、陸運業向け教育マニュアル及び商業向け教育マニュアルについて、外国語(英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語)に翻訳しているので、本マニュアルを活用した安全衛生教育の実施を促す。

なお、従来より幅広い分野において外国人労働者向け安全衛生教育用のテキスト教材及び視聴覚教材を本省が作成する予定となっているので、作成後周知・徹底を図る。

③ 高齢労働者に対する労働災害防止対策

「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の周知に併せて平成30年度に公表した「エイジアクション100」について周知を図る。

なお、高齢労働者の安全衛生対策として重要な事項について、「エイジアクション100」をベースとして、平成31年第2四半期頃にガイドラインが本省より発出される予定であることから、当該ガイドラインの周知を図る。

(エ) 化学物質等による労働災害防止対策

a 化学物質による労働災害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、特定化学物質障害予防規則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメントの結果に基づき、有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いの徹底に取り組むよう指導する。

その際、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、化学物質の危険性・有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。化学物質のリスクアセスメントに関しては、昨年、本省ホームページに掲載された手法クリエイティブ・シンプルの周知も行う。

また、特定化学物質障害予防規則等やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

b 石綿健康障害予防対策

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行う。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、事前調査の結果に関する掲示、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、除去後の包装の徹底を図る。

なお、石綿障害予防規則等の改正を検討しており、改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

また、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設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

c 受動喫煙防止対策

職場で受動喫煙を受ける労働者の減少を目的として、改正健康増進法の成立も踏まえ、地方公共機関等とも連携を図りつつ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

(オ) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

a 労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進

平成30年3月に発効された労働安全衛生マネジメントシステムに係る国際規格（ISO45001）及び同年9月に制定された労働安全衛生マネジメントシステムに係る日本工業規格（JIS Q 45001等）を踏まえて、今後本省において労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成11年労働省告示第53号）の改定が予定されているので、改正後速やかに周知を図る。

b 検査業者、登録教習機関等への監査指導等

検査業者、登録教習機関等に対する行政処分事案が相次いでいることから、これら機関等において適切に業務が実施されるよう、監査指導等を適切に実施する。

エ 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

(ア) 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、

的確な労災認定を徹底する。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など、進行管理を適切に実施する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

(イ) 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定

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の徹底を図る。

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事案に当たっては、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

(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。

(エ) マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務処理手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

オ 労働関係法令の普及等に関する取組

雇用環境・均等部、労働基準部、職業安定部が連携をして、神奈川県内の大学・短期大学や専門学校、高等学校等の学生を対象とした労働法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通して、引き続き労働関係法令の普及を図る。

なお、この際、労働トラブルに関する相談先、指導者用のマニュアル、e-ラーニングシステムや、スマートフォンアプリ等の周知を行い、利用促進を図っていくこととする。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

(ア) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下この（3）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「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」（平成30年厚生労働省告示第430号）等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マ

ニューアル」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置の履行確保を図る。

(イ) 事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「神奈川県働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、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、派遣元事業主に対しては、派遣先均等・均衡方式あるいは労使協定方式の導入のための個別支援を行うとともに、派遣先へは待遇情報提供のための相談支援に努める。

(ウ) キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員化等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、引き続き積極的な活用を促す。また、助成額や助成上限人数を拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知・好事例の展開に努める。

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

平成28年度から5年間を計画期間とした非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を取りまとめた「神奈川県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、毎年度、その進捗状況及び取組実績を把握、公表した上で必要に応じ、目標値等の見直しを行う。

平成31年度においては、中間年である平成30年度の「神奈川県正社員転換・待遇改善実現プラン」の見直しを踏まえて、進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

平成25年4月1日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）による労働契約法（以下「改正労働契約法」という。）第18条に基づく無期転換ルール（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）により、平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。

このため、改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、中小企業等へのコンサルティング及び、労働契約等解説セミナーの利用勧奨や、制度導入に係る相談対応を通じた積極

的かつ強力な導入支援等を行い、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を強く促す。また、引き続き労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る必要がある。さらに、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

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。

(4) 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。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントは、妊娠した女性がセクシュアルハラスメントと妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを受けたり、またセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等、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。

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることが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促すとともに、局において労働者からの相談への迅速な対応を行う。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等ハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、心身に不調を生じるなどの事案が増加していることも踏まえ、職場におけるハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

さらに、「神奈川ハラスメント撲滅キャラバン（仮称）」の取組として説明会等を行い、関係法令等の周知徹底を図るとともに、本省が行うハラスメント被害者等に対する相談事業についても合わせて周知する。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

企業において実効ある対策を推進させるため、関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(ウ) 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

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるとい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「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。また、各種の機会を通じて、パワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

(6) 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 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が求められる機能を十分発揮できるよう、総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの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。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

局長による助言・指導は、紛争当事者に紛争の問題点及び解決の方向を的確に示すことにより迅速に解決することを目的とするものであり、あっせんよりも簡易・迅速な個別労働紛争解決制度として有効に機能するよう、助言の際に参考になる法令、裁判例及び助言例等をまとめた参考資料を活用するとともに、できる限り、法令や裁判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促すこと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつも、メリットや具体的な利用者の声を紹介するなどにより参加率向上に努めるとともに、紛争調整委員に対し、近年の労働紛争の傾向や解決状況、あっせんに関する留意事項等について情報提供等を行い、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

(ウ) 関係機関・団体との連携強化

管内における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、関係機関が合同で行う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とともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア テレワークと柔軟な働き方の普及促進

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、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、平成30年2月に改訂した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」、

平成29年度に策定した「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も周知を図る。

イ 家内労働対策の推進

「第13次最低工賃新設・改正計画」に従い、最低賃金との均衡も考慮しつつ、計画的に最低工賃の改正等を行うとともに、最低工賃について委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては厳正に指導を行う。

(8) 治療と仕事の両立支援

ア 企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

(ア) 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

a ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援については、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「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」（平成28年2月23日付け基発0223第5号、健発0223第3号、職発0223第7号。以下「両立支援ガイドライン」という。）及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

b 地域両立支援推進チームの運営

局に設置の「神奈川県両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（神奈川県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

c 企業や地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

また、地域におけるセミナー等の開催により企業や医療機関への両立支援の機運の醸成を図る。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

a 両立支援コーディネーターの養成

「働き方改革実行計画」に基づき2020年度までに2,000人の両立支援コーディネーターを養成するために、神奈川県両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

b 産保センターの活用

産保センターにおいて、以下の治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの提供を行っているので、その周知、利用勧奨を行う。

- ・労働者、企業、医療機関等からの相談対応
- ・企業、医療機関に対するガイドライン及びマニュアルについての研修
- ・両立支援コーディネーター養成研修
- ・専門の相談員として「両立支援促進員」の配置
- ・事業場への個別訪問指導、個別事案に関する労働者・事業者間の調整支援
- ・医療機関（大学病院等）への出張相談窓口の設置

(9) 生産性向上の推進

ア 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の推進

(ア) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の事業及び助成金を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

a 相談等支援事業

「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。

b 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が地域別最低賃金から30円以内及び事業場規模30人以下の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

c 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けて協議するための会議の開催、外部専門家によるコンサルティング、好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する。

d キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成を行う。

e 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

(イ) 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引上げ額の目安、神奈川の経済動向及び県内各地域の実情などを踏まえつつ、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、神奈川県をはじめとする地方公共団体、使用者団体、労働者団体、教育機関等を通じて広く周知を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

中でも未満率を押し上げている短時間労働者を多く採用する卸・小売業、宿泊業、飲食サービス業に対し最低賃金制度の周知、遵守徹底を図るため、卸・小売り集合施設に対する集団的な周知活動や事業者に対する集団的・個別的な周知に取り組む。

イ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る。

平成29年度から、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、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」の活用促進のための効果的な周知に努める。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 人材確保支援の総合的な推進

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、川崎、藤沢、港北、川崎北に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団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。

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、地方公共団体や関係機関等と連携し、マッチング支援の強化を図る。

また、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の活用により建設、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、求人受理事業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。

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 転職・再就職者の採用機会の拡大・受入れ企業の拡大及びハローワークにおけるマッチング機能の充実

(ア) ハローワークのマッチング機能の強化

ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

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。

① 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。

(a) 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、50,110件以上を目指す。

(b) 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、44,149件以上を目指す。

(c) 雇用保険受給者の早期再就職件数（目標参考値）

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上を残して早期に再就職する件数について、24,893件以上を目指す。

② 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。

(a) 求人に対する紹介率

新規求人のうち、受理後翌々月末日までに1件以上紹介を行った求人の件数の割合について、前年度実績以上を目指す。

(b) 求職者に対する紹介率

新規求職者のうち、受理後翌々月末日までに1件以上紹介を行った求職者の割合について、前年度実績以上を目指す。

③ 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。

(a) 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、6,518件以上を目指す。

(b) 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。

(c) 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、4,713件以上を目指す。

(d) 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、13,488件以上を目指す。

(e) 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、2,567件以上を目指す。

※ 平成31年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、平成30年10月～平成31年9月末訓練修了コースまでの数値とする。

(f) 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。

(g) 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、229,205件以上を目指す。

(h) 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、22,920件以上を目指す。

(i) 人材不足分野の就職件数

人材不足分野の職種に就職した件数について、10,375件以上を目指す。

(j) 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、1,813件以上を目指す。

(イ) 地方公共団体が行う無料の職業紹介事業への協力

ハローワークが所有する求人情報・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方公共団体にオンラインで提供する取組を推進する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンラインでの情報提供の向上に努める。

イ 職業能力、職場情報の見える化の推進

ジョブ・カードについては、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、免許・資格、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験などの情報を蓄積するなど職業能力が見える化でき応募書類等として使用できることから地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、神奈川県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の活用促進を図る。

なお、ジョブ・カードについては、利用者のニーズに合わせた様式編集が可能となっており、応募書類や事業所内での人材育成の場面においても効果的な活用が期待できることから、一層の普及促進に努める。

(3) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

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、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すとともに、学生・求職者の利用促進を図る。

さらに、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知することにより、「えるぼし」認定の取得促進を図る。

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

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おいて、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・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。

また、地方公共団体が実施する公共調達の加点等の女性活躍の施策とも連携を図り、効果的な取組促進を図る。

イ 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

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。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

また、女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、前述の女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

(ア) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について事業主に対する説明会の開催等により周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の意向に配慮しつつ丁寧に対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収を行い、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、法に沿った雇用管理が行われるよう是正を図る。

(イ) 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

妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等について労使から相談等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、パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停制度の利用を促進し、円滑かつ迅速な解決を図る。

エ 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、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用や8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体に臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」

を実施する等により、早期就職の促進を図る。

オ 女性のライフステージに対応した活躍支援

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所に設置する。また、平成31年度に新たに1所に設置する。）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、地方公共団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、地方公共団体や雇用環境・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。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保

最長2歳までの育児休業延長制度を始めとした育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。

また、パートタイム労働者・派遣労働者など有期契約労働者の育児休業取得率が正社員より低いことから、取得要件を満たせば有期契約労働者についても育児休業が取得できることについて、引き続き周知徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す。

加えて、家族の介護に直面した労働者が介護休業・介護休暇を始めとした制度を活用して就業を継続できるよう、制度の周知を行う。周知に当たっては、地域包括支援センター等との連携も図る。さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

イ 男性の育児休業取得等の促進

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」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」において表彰された企業・個人の取組内容に関する広報資料の活用や本省が開催する企業向けセミナーの周知により、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）の活用を促し、企業における男性の育児休業等取得促進の取組を推進する。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と家庭の両立を図りやすい職場環境の整備を支援するため、両立支援に取り組む企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」の活用促進を図る。

仕事と介護の両立については、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護に直面した社員の個々のニーズに対応した「介護支援プラン」の策定促進を図る。

また、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援するため、両立支援等助成金を効果的に活用する。特に、大企業と比べて育児休業や介護休業等が取得しづらいとされる中小企業等への普及を進めるとともに、育児・介護等によりやむを得ず離職すると再び就業を希望しても正社員として復職しづらい現状に鑑み、再雇用制度を導入し希望者を再雇用した事業主が活用できる助成金（再雇用者評価処遇コース）について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く行動計画の策定に関しては、「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数101人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定に関しては、地方公共団体等と連携を図りながら公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

(5) 外国人材受入れの環境整備等

ア 雇用管理改善の徹底

改正入管法の施行に伴い、今後受け入れ増を見込む特定技能の在留資格を含めた外国人労働者の適正な受け入れと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及び当該指針に基づく助言等を行う。

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、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、外国人労働者の離転職にあたっての相談体制を確立する。

イ 外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

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、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、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。さらに、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。

加えて、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、新たに創設された出入国在留管理庁との相互通報制度を確実に運用する。

外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれるところ、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成 31 年 1 月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。また、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年 8 月 3 日厚生労働省告示第 276 号）衛生教育の実施、労働災害防止のための日本語教育等の実施、労働災害防止に関する標識・掲示等について周知、指導する。

また、製造業向け教育マニュアル、陸運業向け教育マニュアル及び商業向け教育マニュアルについて、外国語（英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語）に翻訳しているので、本マニュアルを活用した安全衛生教育の実施を促す。

なお、委託事業を拡充し、従来より幅広い分野において外国人労働者向け安全衛生教育用のテキスト教材及び視聴覚教材を本省において作成する予定であるので、作成次第有効に活用する。

ウ 技能実習の適正な実施

「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成 28 年法律第 89 号。以下「技能実習法」という。）に基づき、外国人技能実習機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施に取り組む必要がある。

不適切な事案の申告等を受理した場合には、機構等関係機関と連携し適切に対処する。

また、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。特に、強制労働等人権侵害が疑われる等の事案があった場合は外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施する。

その他、局、機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で局が事務局として開催する地域協議会において、中央協議会で策定される方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

(6) 障害者の活躍促進

ア 雇用率達成指導の厳正な実施

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。達成指導においては労働局幹部も同行訪問を積極的に実施する。

特に、雇用ゼロ企業や実雇用率の低調な中小企業等に対しては、神奈川障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と役割を分担しながら一連の支援をきめ細かく行う「企業向けチーム支援」を実施し、企業ごとのニーズに沿った提言型の支援を行う。また、障害者とのマッチングを向上するため、雇用のための支援策を実施する。

障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援として、各種助成制度の周知を行い、活用促進を図る。

神奈川県障害者雇用促進センターと連携をした未達成中小企業に対する支援事業について、引き続き実施する。

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て徹底した指導を図るため、各公的機関のニーズを踏まえた雇用のための支援策の提供を行うとともに、雇用不足数の早期解消に向けて指導を強化する。

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する地域の関係機関が連携し、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、福祉施設、特別支援学校、医療機関や企業等と連携しつつ、就労支援セミナーや事業所見学会、企業と福祉分野との連携促進事業を企画・実施する。

また、労働局を中心として、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 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者に対する更なる雇用支援の充実を図るため、精神障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、カウンセリング等の求職者支援のほか、精神障害者等の職場定着等に当たっての個別性の高い課題を抱えている事業主に対する個別相談及び就職後の職場定着等の事業主支援に積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。広く一般労働者を対象に、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施し、職場における精神障害者及び発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

発達障害者等に対する支援として、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、就職支援ナビゲーターを県内2か所に配置し、特性に配慮した支援を実施する。

また、発達障害者雇用トータルサポーターを県内3か所に配置し、カウンセリング等の求職者支援のほか、発達障害者等の職場定着等に当たっての個別性の高い課題を抱えている事業主に対する個別相談及び就職後の職場定着等の事業主支援に積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。

また、発達障害者支援センターとの連携体制を強化し雇用の促進を図る。難治性疾患患者に対する支援として、難病患者就職サポーターを県内2か所に配置し、難病相談支援センター等と連携をしながら、難病患者への専門的な就労支援及び事業主に対しては、雇用についての意識啓発等の雇用促進を図る。

エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援

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に係る事務等について引き続き適切な実施に取り組む。

労働局及びハローワークにおいては、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。また、事業主への制度に関する周知及び啓

発並びに事例の収集及び普及に取り組む。

(7) 高齢者の就労支援・環境整備

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」の実現に向けた高齢者の就労促進

高齢者雇用安定法を踏まえ、雇用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、労働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・強化を図り、地域全体で高齢者雇用に関する機運の醸成を図る。

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、65歳超雇用推進プランナー等による高齢者の雇用継続に必要な雇用環境の整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

イ 高齢者等の再就職の援助・促進

高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齢者専用の相談窓口として「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歳以上の高齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

ウ 高齢者が地域社会で活躍できる環境の整備

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会等が実施する「生涯現役促進地域連携事業」（平成31年度は、神奈川県、鎌倉市、小田原市が実施。）について、高齢者の就労促進に向けた事業を支援し、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

また、シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者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) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等への正社員就職の支援

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及びユースエール認定制度等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き実施する。また、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者等への周知を図る。

特に、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行う。

同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、学卒全員正社員就職に向け、①学校等と連携を強化し就職活動が困難な学生や地方就職等の多様なニーズを持つ学生を労働局・ハローワークが早期に把握し、新卒応援ハローワークに適切に誘導する、②特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行うとともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や人手不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を強化する。

さらに、引き続き新卒及び既卒概ね3年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、大学等と連携し、学卒ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、きめ細かな個別支援を行う。

イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等に対しては、引き続き正社員就職を支援するため、わかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

また、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強化のため、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行う。

加えて、人材確保が困難な中小企業に対するマッチングの推進の取組の一環として、例えば人材不足分野（介護、看護、保育、建設、警備、運輸等）に係る求人抽出を積極的に行い、フリーター等へマッチングを推進するとともに、企業等に対する求人条件の緩和指導を行う等、個々の企業ニーズに応じた効率的な対応を心がけ、当該求人とフリーター等との丁寧かつ着実なマッチングを行う。

ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）について、労働局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

さらに、労働局・ハローワークにおいては、学校、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

ア 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

(ア) ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援にあたっては、従前以上にハローワークと地方公共団体の連携強化を図り、支援対象者の適切な選定を行うほか、効率的・効果的に支援を実施する。ハローワークの支援内容については、担当者制による職業相談・職業紹介のほか、就労までに解決することが必要な課題に応じて、職業準備プログラムや就労支援プログラム等を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を確実に実施する。

さらに、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）に関し事業者・支給対象者に対して、的確に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

(イ) 刑務所出所者等の就労支援

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、更生保護施設等への駐在支援、巡回相談や職場定着支援を推進することにより、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の一層の充実を図る。

(ウ) ホームレス、日雇労働者等に対する就労支援

地方公共団体の実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、ホームレス自立支援センター等への巡回によるきめ細かな職業相談・職業紹介、事業者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、トライアル雇用助成金等を通じ、日雇労働者の常用雇用化を図る。

(エ) 港湾労働対策の推進

港湾労働法及び港湾雇用安定等計画に基づき、雇用管理改善や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

ハローワーク横浜ほか4所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、事業者向けセミナーなどを積極的に実施する。

イ 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、同推進員未選任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活用の周知徹底、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周知・啓発を推進する。

併せて、同和問題やLGBT等に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・啓発を行う。

(10) 中小企業退職金共済制度の普及促進

退職金制度の確立は、従業員の福祉の増進と雇用の安定、ひいては中小企業の振興に寄与する

ものであることから、中小企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度及び会社合併等に伴う中小企業退職金制度と企業年金制度間の制度移換について、10月の「加入促進強化月間」を中心に周知広報を実施する。

(11) 重層的なセーフティネットの構築

(ア) 雇用保険制度の安定的運用

a 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確実な運用を図る。

b 雇用保険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。

c 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り替えを着実に実施する。

d 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。

e マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

雇用保険業務において、マイナンバー（個人番号）の取得が行われているが、引き続き所の窓口等において各種届出等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行う。

また、マイナンバー（個人番号）の漏えい等防止するための安全管理措置を講じる。

(イ) 公共職業訓練を活かした就職支援

a 適切な受講あつせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体、関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

b わかものハローワーク・マザーズハローワークのあっせん機能の強化

わかものハローワーク、マザーズハローワーク等の訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設において、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせん及び職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップでの支援を実施する。

c 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係るハローワークシステムへの入力の徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、労働局・ハローワークと都道府県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前からハローワークに誘導するなど就職支援の徹底を図る。

また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

d マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

所の窓口等において、各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、マイナンバーの適切な取得及び適切な管理を行う。

(12) 人材育成の強化

ア 人材開発施策の活用等

ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のためのさらなる広報を図る必要がある。

労働局においては、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、地域における求職者の動向や訓練ニーズ等踏まえた適切な訓練機会の提供ができるよう総合的な職業訓練実施計画を取りまとめる必要がある。

(ア) 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し職業訓練が必要な求職者等に確実に周知できるよう関係機関とも連携のうえ積極的な周知広報に努める。

(イ) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

労働局・ハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、神奈川県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部に情報提供する。

地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ等を把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を神奈川県と連携して策定する。

(ウ) 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、人材開発行政を推進するにあたり、企業に対する重要な支援策である。さらに、雇用管理指導業務を行う上で企業に働きかけを行うための有用な支援策として、また採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅を拡大するための支援策として政策効果が期待されるものである。

平成31年度においては、企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、必要な見直しを行った。

具体的には、

- a リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加、
 - b 個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主への助成メニューを追加、
 - c 中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大、
- することなどとしている。労働局・ハローワークにおいては、引き続き効果的な周知に努める。

(13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について

労働市場におけるハローワークのセーフティネットとしての機能を一層強化し、その役割を果たしていくため、「ハローワークサービス憲章」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えのもと、ハローワークの業務・システムの刷新（以下「システム刷新」という。）が2020（平成32）年1月から段階的に実施される。

システム刷新を見据え、ハローワークに来所する求職者に対し、職業相談窓口に誘導し、課題解決支援サービスを提供するとともに、積極的な事業所訪問等を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップに取り組んでいく必要がある。平成31年度はこうした観点から職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上に取り組む。

また、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知など、円滑なシステム刷新に向けた準備に取り組む。

4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

ア 未手続事業一掃対策

労働保険制度の未手続事業の解消については、労働保険制度の安定的運営の観点からも重要な課題であり、取組を強化する必要がある。

局署所・労働保険加入促進業務の受託者及び他の関係機関と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。また、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

イ 収納未済歳入額の縮減

滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点対象として実効性のある滞納整理計画を策定の上、納付督促を行う。納付がされない事業場については差押え等の強制処分を行う等収納未済額の縮減に取り組む。

(2) 電子申請の利用促進等

労働保険関係手続について、厚生労働省では電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策として掲げていることから、地方行政においても電子申請の利用促進を行っていく必要がある。

事業場向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通して電子申請の利用勧奨を行うとともに、局署に電子申請体験コーナー等を設置して、広く電子申請の利用促進を図る。

第3 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

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) 行政事務の情報化への対応

各種申請・届出等手続について、インターネットを利用した電子申請手続の周知に努めるとともに、行政事務については積極的に府省共通又は省内の情報システムを活用し、一層の情報化・効率化・適正化を図ることとする。

情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施すること等により、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

(4) 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縮減について意識を高め、コスト削減の推進に努める。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

神奈川県は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応えていくため、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) 地方公共団体等との連携

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、地方自治体が実施する産業施策、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。

特に、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り、一体的実施事業についても継続的に実施していくこととする。

神奈川県とは、協働して雇用施策等を推進していくため、引き続き各種会議の開催等により連携を深め、「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、「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、毎月、記者クラブにおいて局長定例記者会見を行うとともに、地方公共団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。

さらに、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。

3 行政文書及び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) 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定 平成 29 年 12 月 26 日一部改正）による新たなルールへの遵守を徹底するとともに、定期的に保存状況の確認を実施する。また、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順の実施を徹底する。

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する情報に対する開示請求は大幅に増加しているが、これらの開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(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。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 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都道府県労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、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。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改訂）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

オ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後 1 か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(2) 行政サービスの向上等

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、労働局・ハローワークにおいては、平成24年度に「ハローワーク もっと！ プロジェクト」を立ち上げ、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するため、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後においても適切な業務継続を確保するための対策を実施する。

2019年度 神奈川県労働局の重点施策

すべての人が生き生きと働く
かながわを目指して



厚生労働省神奈川県労働局
労働基準監督署・公共職業安定所

神奈川県労働局

検索

各施策の具体的な内容や各種統計等の詳細については神奈川県労働局ホームページ
<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/>をご覧ください



労働行政を展開していく際の基本的考え方

- 雇用環境・均等部署、労働基準部署、職業安定部署がそれぞれの専門性を発揮しつつ緊密に連携し、局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって機動的かつ的確な行政を推進していきます。
- 地域のニーズを的確に把握し、地方公共団体等と緊密な連携を図っていきます。
- 労働行政における各種施策の内容や成果等について、労使はもとより国民全体にわかりやすい形での広報に努め、労働環境の整備に向けた気運の醸成を図っていきます。

2019年度の重点施策

～働き方改革の実現のために～

1 誰もが活躍できる雇用環境改善のための施策

同一労働同一賃金の実現、長時間労働の抑制、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援、職場のトラブル防止・解決に向け取り組みます。

2 安全に安心して働ける職場づくりのための施策

働き過ぎ防止対策、一般労働条件の確保・改善対策、労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止対策、労働者の健康確保対策の推進に取り組みます。

3 多様な働き手の参画と人材確保のための施策

女性、若者、障害者、高齢者等を含めて、全ての方が活躍できる社会の実現、企業の人材確保の支援に取り組みます。



労働局長による建設現場パトロール



働き方改革関連法説明会

1 働き方改革と女性活躍の推進

▶ 同一労働同一賃金の実現と非正規労働者の正社員転換の推進

同一労働同一賃金の実現を目指し、「神奈川働き方改革推進支援センター」や助成金を活用して、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消や正社員転換を図ります。併せてパートタイム・有期雇用労働法の施行（2020年4月）に向けて周知を図ります。

▶ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、労使団体や地方公共団体等と連携し、以下の取組を行います。

- 管内の主要企業の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します。取組の好事例について、他の企業の参考となるよう、局ホームページに掲載し、情報発信します。
- ゴールデンウィーク、夏季及び年末年始のほか、「年次有給休暇取得促進期間」（10月）に、重点的な周知・広報を行います。

週 60 時間以上就業する雇用者の割合

神奈川10.0% (全国9.5%・41位)

2020年目標値 5%

「平成29年総務省就業構造基本調査」

年次有給休暇の取得率

神奈川54.4% (全国51.2%・9位)

2020年目標値 70%

全国中小企業団体中央会「平成30年度中小企業労働事情実態調査」

▶ 中小企業・小規模事業者への支援

中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するために、「神奈川働き方改革推進支援センター」を活用し、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援します。

また、働き方改革に係る包括連携協定に基づく金融機関及び社会保険労務士会との連携を通じて、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ます。

▶ 女性の活躍推進

より多くの企業が、女性登用の数値目標などを掲げた行動計画の策定・届出を行うとともに、女性活躍推進企業認定マーク（えるぼし）を取得するよう働きかけます。

また、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促し、女性活躍情報の見える化を推進します。



「えるぼし」認定マーク

▶ 仕事と家庭の両立支援の推進

最長2歳までの育児休業延長制度をはじめとした育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知を行い、規定未整備の事業所に対して規定を整備するよう指導します。

また、より多くの企業が仕事と子育ての両立を図るための目標などを掲げた行動計画の策定・届出を行うとともに、子育てサポート企業認定マーク（くるみん・プラチナくるみん）を取得するよう働きかけます。

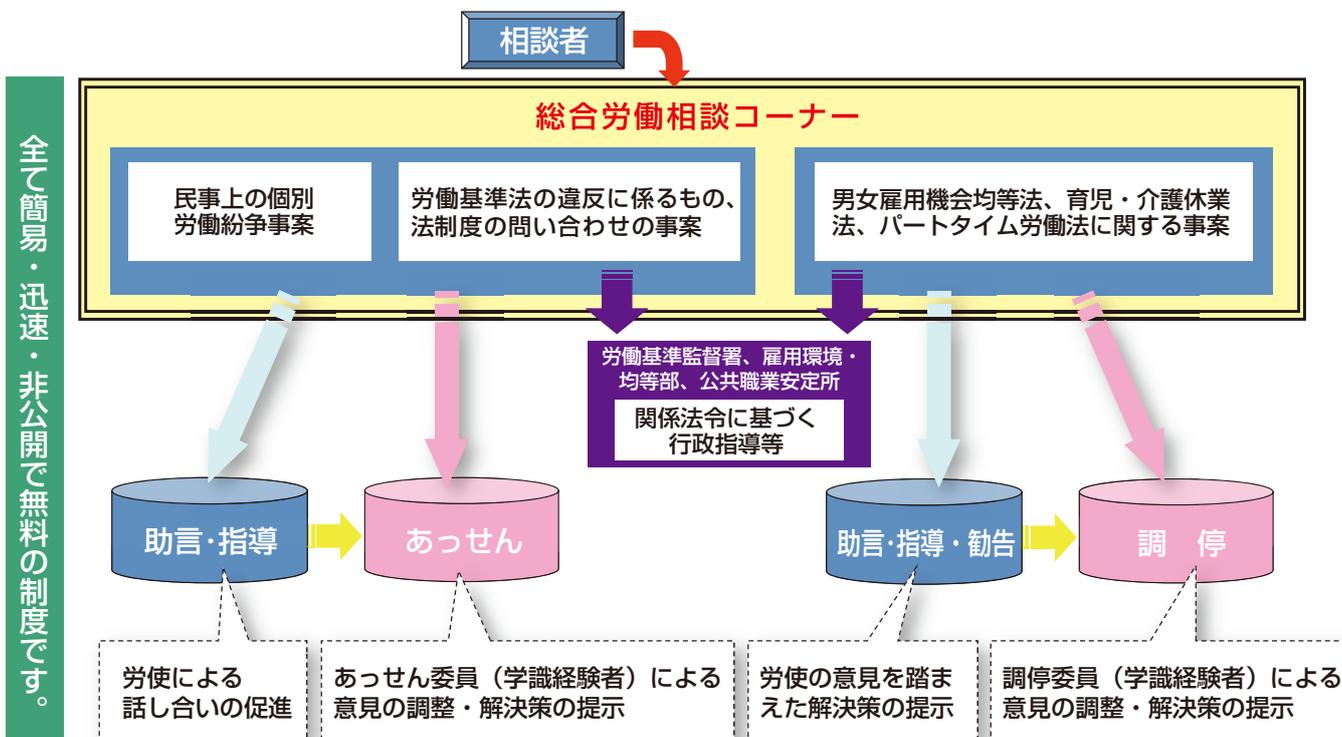


2 職場のトラブル防止・解決に向けた環境整備

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のハラスメントは複合的に生じることも多いため、総合的・一体的なハラスメント対策を行います。

「総合労働相談コーナー」(裏表紙参照)では、ハラスメントをはじめ労働問題に関する相談に対し、関連する法令等の情報提供や自主的解決に向けたアドバイスなどワンストップで提供します。

また、平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、無期転換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、無期転換ルールの周知やこれを契機とした多様な正社員制度の普及に取り組みます。



II 安全に安心して働ける職場づくりのための重点施策

1 働き過ぎ防止及び一般労働条件の確保・改善対策等

▶ 働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度等の周知徹底



各労働基準監督署の労働時間相談・支援班などにより、中小規模の事業場を中心に、働き方改革の推進に向けた法制度の理解の促進を図ります。



労働時間相談・支援班による説明会

▶ 働き過ぎ防止に向けた取組

時間外労働が月80時間を超えている疑いのある事業場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、監督指導を徹底します。

また、社会的に影響力が大きい企業が、複数の事業場で違法な長時間労働を繰り返しているなどの場合には、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を公表するなど厳正に対処します。

11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働の解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行います。

▶ 基本的労働条件の確立等

賃金や労働時間などの基本的な法定労働条件に関し、最低基準の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対し、司法処分を含め厳正に対処します。

2 最低賃金制度の適切な運営

▶ 神奈川県最低賃金

神奈川県最低賃金額について、あらゆる機会をとらえて広く周知を図るなどにより、最低賃金制度の適正な運営を行います。

最低賃金の件名	最低賃金額 (時間額)	効力発生效年月日
神奈川県最低賃金	983円	平成30年10月1日

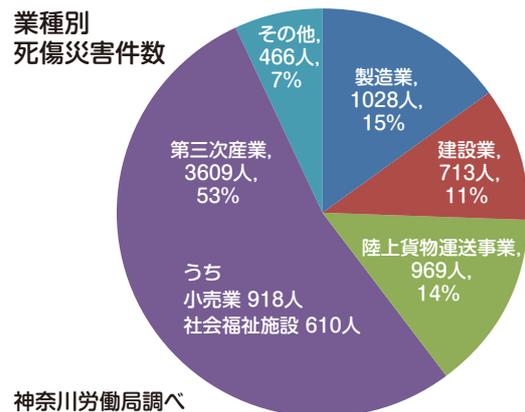
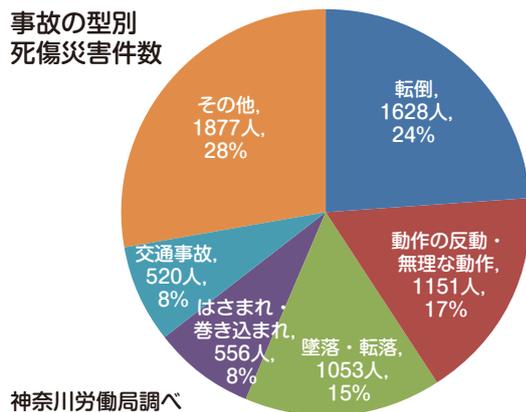
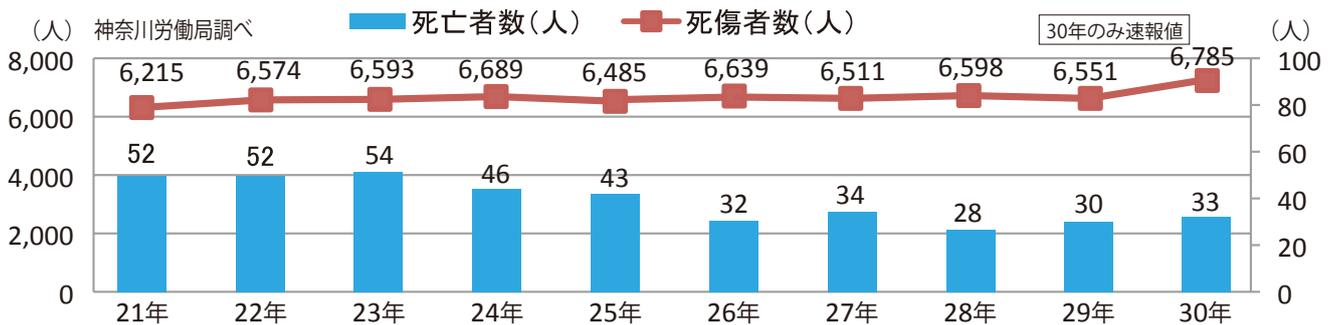
3 労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止

▶ 県内の労働災害発生状況

平成30年の死亡災害（2月末速報値）は、昨年より3名増加した33人でした。

また、休業4日以上死傷災害（2月末速報値）は、6,785人と前年同期と比べ361人増加し、業種別では製造業（1,028人）、陸上貨物運送事業（969人）、小売業（918人）、建設業（713人）、社会福祉施設（610人）の順で多発しており、なかでも卸・小売業、社会福祉施設をはじめとする第三次産業は（3,609人）と全体の53%を占める結果となりました。

なお、事故の型別としては、転倒（1,628人）、動作の反動・無理な動作（1,151人）及び墜落・転落（1,053人）の順となっています。



▶ 特に重点的に取り組む対策〈第13次労働災害防止推進計画2年目の主要施策〉

① 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

「建設業」における墜落・転落災害等の防止、「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、「熱中症」対策を重点に推進します。

② 災害増加傾向にある又は減少が見られない業種等への対応

業種では「第三次産業」、「陸上貨物運送事業」、また事故の型別では「転倒」、「動作の反動・無理な動作」の災害における対策を重点に推進します。

③ 非正規雇用労働者等及び高齢労働者への対応

派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や技能実習生を含む外国人労働者、高齢労働者の労働災害防止対策を重点に推進します。

STOP!
転倒災害プロジェクト神奈川

「滑り」、「つまずき」、「踏み外し」などによる転倒災害を防止しましょう。



全ての作業従事者に労働災害防止を意識してもらうために、Safe Workの標語で安全作業を確認しましょう。

4 労働者の健康確保対策の推進

▶ ストレスチェック制度・メンタルヘルス対策

労働者数 50 人以上の事業場におけるストレスチェック制度の実施の徹底を図ります。また「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づくメンタルヘルス対策の特別指導を行います。

▶ 化学物質による健康障害防止対策

危険有害性のある化学物質に関するリスクアセスメントの実施、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）交付等の徹底を図ります。

▶ 産業医・産業保健機能の強化

産業医の活動環境の整備や、全ての労働者に係る労働時間の状況の把握、時間外・休日労働が月 80 時間超えの労働者に対する面接指導の実施など、改正労働安全衛生法の内容について、周知及び指導の徹底を図ります。また、産業医の選任を徹底します。

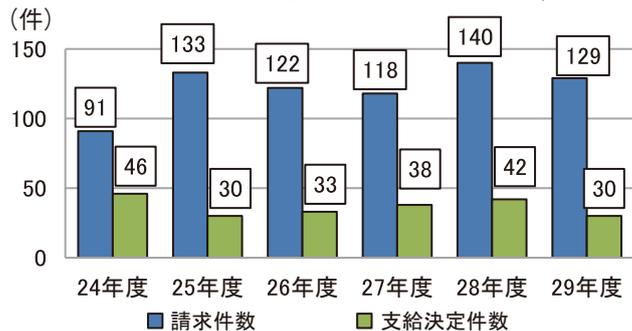
▶ 受動喫煙防止対策

受動喫煙防止対策助成金や相談支援事業の周知、活用勧奨等により、事業場の取組の促進を図ります。

▶ 事業場における治療と職業生活の両立支援対策

「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ます。また、「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は、（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います。

精神障害に係る労災請求・決定件数の推移（神奈川）



III

労働保険制度の適切な運営

- 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減
- 電子申請の利用促進
- 迅速適正な保険給付

神奈川労働局における労働保険加入事業場数と労働保険徴収決定額の推移



【未手続事業の一掃対策と収納未済歳入額の縮減】

未手続事業を一掃するため、積極的に加入勧奨及び手続指導を行います。また、高額滞納や滞納を繰り返す事業主を重点に適正かつ実効ある滞納整理を実施します。

【電子申請の利用促進】

事業主の行政コスト削減の最優先施策として、電子申請の利用促進に努めます。

【迅速適正な保険給付】

労働者の社会復帰の促進や生活及び雇用の安定を図るため、労災保険、雇用保険の迅速適正な給付を行います。

IV 多様な働き手の参画と人材確保のための重点施策

1 ハローワークによる求人・求職サービスの推進

ハローワークは、国が行う全国一体運営の行政機関として、労働力の需給調整（求人と求職のマッチング）を効果的に進めるため、全国ネットワークの強みを活かし、職業紹介の他、個々の求職者のニーズに応じたコンサルティングや職業能力の習得等、きめ細かな就労支援を行います。

一方、求人者には、雇用管理改善に向けた啓発や助成金等を活用した雇用の創出と安定を推奨し、特に福祉・建設・警備・運輸分野など人材確保対策の支援対象分野に対しては、県内ハローワーク5カ所に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、関係機関とも連携し、積極的な支援を行います。

ハローワークでは、求職者と求人者への支援セミナー、事業所見学会や就職面接会などを開催し、双方に対する支援を行っています。

2 子育て女性等に対する雇用対策の推進

横浜と相模原に設置した「マザーズハローワーク」及び県内6カ所のハローワークに設置した「マザーズコーナー」に専門支援員を配置し、就職を希望する子育て中の女性等の個々のニーズにあったきめ細かな個別支援を展開している他、地方自治体と連携を図り保育所の利用等、子育てに係る行政サービス情報の提供を行っています。

また、キッズコーナーや授乳スペースを設け、保育士等のサポートスタッフを配置し、お子様連れでも安心して求職活動ができる環境を整えています。



マザーズハローワーク横浜

3 若年者の雇用対策の推進

県内各ハローワーク及び若年者の支援に特化した「新卒応援ハローワーク」「わかものハローワーク」に専門支援員を配置し、正規雇用を希望する学生やフリーター等の就職を支援しています。また、企業説明会や就職面接会を開催して、学校・企業・若年者へ出会いの場を提供するほか、若者の採用、育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業の「ユースエール認定企業」を重点的に支援します。



横浜新卒応援ハローワーク

ユースエール認定企業とは・・・

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定した企業です。

《ユースエール 認定マーク》



4 障害者の雇用対策の推進

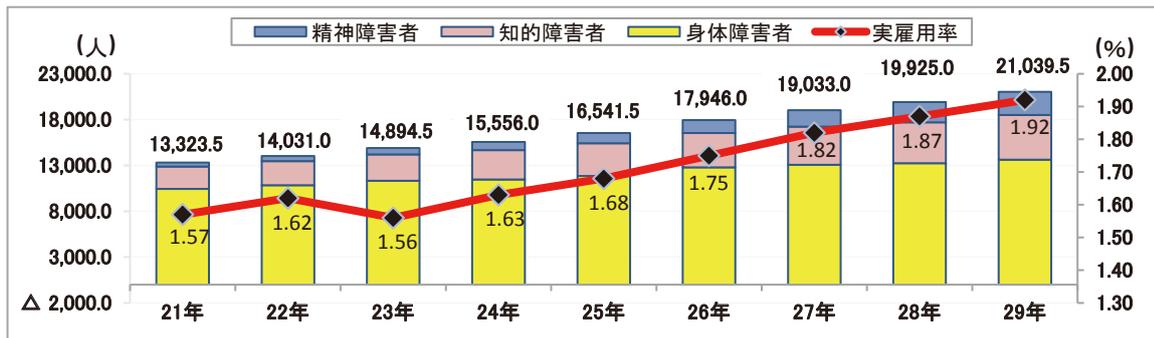
障害の多様化が進むなかで、障害者の法定雇用率未達成企業への指導・助言の強化に取り組むとともに、地方自治体や地域の関係機関との連携を強化し、障害者の就職支援を行います。また、「福祉・教育・医療から雇用へ」の移行を更に促進していきます。

※障害者の法定雇用率は、平成30年4月から民間企業は2.2%、国・地方公共団体は2.5%に引き上げられました。



障害者就職面接会

● 神奈川の民間企業における障害者の雇用状況 ●



※1 (出典) 神奈川労働局 障害者雇用状況報告による。

※2 平成18年から平成24年は雇用義務がある企業(56人以上規模)についての集計。法定雇用率は1.8%

※3 平成25年から平成29年は雇用義務がある企業(50人以上規模)についての集計。法定雇用率は2.0%

5 高齢者の雇用対策の推進

意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働くことができる「生涯現役社会」の実現に向け、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置を講じていない企業に早期実施を働きかけるとともに、県内全てのハローワークに「生涯現役支援窓口」を開設し、就職を希望する高齢者に対して、職業生活の再設計やチームによる就職支援を行います。

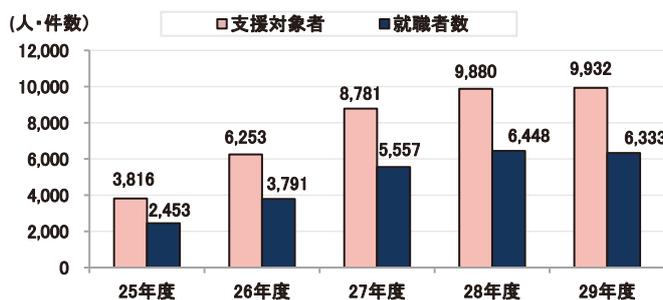


生涯現役支援窓口 (ハローワーク横浜)

6 地方公共団体との連携による就労支援

地方公共団体に設置した一体的実施施設のハローワーク窓口(平成31年3月末現在30カ所)では、生活保護受給者や生活困窮者等の就労支援を、地方公共団体の生活支援と一体となって取り組んでいます。

生活保護受給者等就労自立促進事業等の実績の推移



一体的実施施設 (ジョブスポット戸塚)

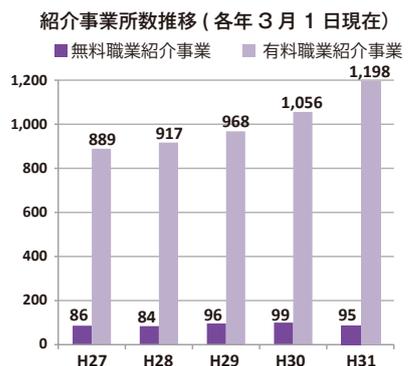
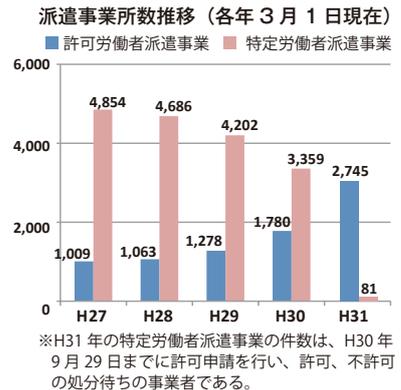
7 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知及び指導監督を実施します。

また、2020年4月施行の労働者派遣法改正に関する相談等への対応の強化を図ります。



労働者派遣事業適正化セミナー



8 雇用保険制度の安定的運営の促進

雇用保険は、雇用のセーフティネットとして、失業した場合に生活の安定を確保し求職活動を支援するための各種給付を行うとともに、失業の予防や職業能力向上のための「雇用安定事業」や「能力開発事業」を行っています。

このセーフティネットの充実のため、雇用保険の適用促進に取り組んでいきます。



9 地域ニーズに即した人材開発関係業務と求職者支援制度の推進

離職者を対象とした「公共職業訓練」及び失業給付を受給出来ない求職者のセーフティネットとしての「求職者支援訓練」の受講を推進し、受講者に対し、ハローワークで個々のニーズを踏まえた就職支援を行います。

企業に在職中の方を対象に、高度な職業能力を有する人材を育成し、技能の継承や生産性の向上につなげるための在職者訓練の受講を推進します。

受講推進のために、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、関係機関と連携し、積極的な周知・広報を行い適切な受講あっせんに取り組んでいきます。

◇公的職業訓練（平成29年度）

		訓練実施機関	実施者数	就職率
離職者訓練	施設内訓練	神奈川県	633	96.7%
		横浜市	40	94.6%
		ポリテクセンター関東	552	86.1%
	委託訓練	神奈川県	1,648	74.9%
在職者訓練	神奈川県	5,631	—	
	ポリテクセンター関東	4,097	—	
求職者支援訓練	基礎コース	機構神奈川支部	319	54.2%
	実践コース	機構神奈川支部	653	55.2%

※公共職業訓練の就職率は、訓練修了後3ヶ月を経過した就職率。
 ※求職者支援訓練の就職率は、訓練修了後6ヶ月を経過した雇用保険適用就職率。
 ※実施機関の「機構神奈川支部」は、「高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部」をいう。



労働基準監督署

監督署名	管轄	所在地	電話番号
横浜南	中区、南区、磯子区、港南区、金沢区	〒231-0003 横浜市中区北仲通 5-57 横浜第2合同庁舎 9階	045-211-7374(監督) 045-211-7375(安全衛生) 045-211-7376(労災保険)
鶴見	鶴見区(扇島を除く)	〒230-0051 横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18	045-501-4968
横浜西	戸塚区、瀬谷区、泉区、栄区、保土ヶ谷区、旭区	〒240-8612 横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル4階	045-332-9311
横浜北	神奈川区、西区、港北区、緑区、青葉区、都筑区	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎3階	045-474-1251(監督) 045-474-1252(安全衛生) 045-474-1253(労災保険)
川崎南	川崎区、幸区、鶴見区扇島	〒210-0012 川崎市川崎区宮前町 8-2	044-244-1271(監督) 044-244-1272(安全衛生) 044-244-1273(労災保険)
川崎北	高津区、多摩区、宮前区、麻生区、中原区	〒213-0001 川崎市高津区溝口 1-21-9	044-820-3181(庶務) 044-382-3190(監督) 044-382-3191(安全衛生) 044-382-3192(労災保険)
横須賀	横須賀市、三浦市、逗子市、三浦郡	〒238-0005 横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎5階	046-823-0858
藤沢	鎌倉市、藤沢市、茅ヶ崎市、高座郡	〒251-0054 藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 3階	0466-23-6753
平塚	平塚市、伊勢原市、秦野市、中郡	〒254-0041 平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 3階	0463-43-8615
相模原	相模原市	〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 4階	042-752-2051
厚木	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡、大和市、綾瀬市	〒243-0018 厚木市中町 3-2-6 厚木Tビル 5階	046-401-1641(監督) 046-401-1960(安全衛生) 046-401-1642(労災保険)
小田原	小田原市、足柄下郡、南足柄市、足柄上郡	〒250-0004 小田原市浜町 1-7-11	0465-22-7151

公共職業安定所 (ハローワーク)

安定所名	管轄	所在地	電話番号
横浜	中区、南区、磯子区、港南区、神奈川区、西区、保土ヶ谷区、旭区	〒231-0023 横浜市中区山下町209 帝蚕関内ビル 1~4階	045-663-8609
	横浜港労働出張所	〒231-0002 横浜市中区海岸通 4-23	045-201-2031
戸塚	戸塚区、瀬谷区、泉区、栄区	〒244-8560 横浜市戸塚区戸塚町 3722	045-864-8609
港北	港北区、緑区、青葉区、都筑区	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎 1・4階 〒222-0033 横浜市港北区新横浜 2-14-30 日総第 17ビル 2階	045-474-1221 (同上)
横浜南	金沢区、横須賀市のうち船越町、港が丘、田浦町、田浦港町、田浦大作町、田浦泉町、長浦町、箱崎町、鷹取町、湘南鷹取、追浜本町、夏島町、浦郷町、追浜東町、追浜町、浜見台、追浜南町、逗子市、三浦郡	〒236-8609 横浜市金沢区寺前 1-9-6	045-788-8609
川崎	鶴見区、川崎区、幸区	〒210-0015 川崎市川崎区南町 17-2	044-244-8609
川崎北	高津区、多摩区、宮前区、麻生区、中原区	〒213-8573 川崎市高津区千年 698-1 〒213-0011 川崎市高津区久本 3-5-7 新溝ノ口ビル4階	044-777-8609 (同上)
横須賀	横須賀市(横浜南所管轄を除く)、三浦市	〒238-0013 横須賀市平成町 2-14-19	046-824-8609
藤沢	鎌倉市、藤沢市、茅ヶ崎市、高座郡	〒251-0054 藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 1・2階	0466-23-8609
平塚	平塚市、伊勢原市、中郡	〒254-0041 平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 1・2階	0463-24-8609
小田原	小田原市、足柄下郡	〒250-0012 小田原市本町 1-2-17	0465-23-8609
相模原	相模原市	〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 1階	042-776-8609
厚木	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡	〒243-0003 厚木市寿町 3-7-10	046-296-8609
大和	大和市、綾瀬市	〒242-0018 大和市深見西 3-3-21	046-260-8609
松田	秦野市、南足柄市、足柄上郡	〒258-0003 足柄上郡松田町松田惣領 2037	0465-82-8609

ハローワークの付属施設

ハローワークプラザよこはま ☎ 045-410-1010
〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜STビル1階

ハローワークプラザ新百合ヶ丘 ☎ 044-969-8615
〒215-0004 川崎市麻生区万福寺 1-2-2 新百合トウエンティワン1階

ハローワークプラザ湘南 ☎ 0466-42-1616
〒252-0804 藤沢市湘南台 1-4-2 ピノスビル 6階

かながわ若者就職支援センター (ハローワークコーナー)
☎ 045-311-1331
シニア・ジョブスタイル・かながわ (ハローワークコーナー)
☎ 045-412-4125
〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜STビル 5階

横浜新卒応援ハローワーク ☎ 045-312-9206
〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜STビル 16階

川崎新卒応援ハローワーク ☎ 044-244-8609
〒210-0015 川崎市川崎区南町 17-2

横浜わかものハローワーク ☎ 045-227-8609
〒231-0005 横浜市中区本町 4-40 横浜第一ビル 9階

マザーズハローワーク横浜 ☎ 045-410-0338
〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜STビル 16階

相模大野職業相談コーナー ☎ 042-862-0040
マザーズハローワーク相模原 ☎ 042-862-0042
〒252-0303 相模原市南区相模大野 3-11-7 相模大野 B & Vビル 5・6階

伊勢原市ふるさとハローワーク ☎ 0463-95-5652
〒259-1131 伊勢原市伊勢原 2-7-31 伊勢原シティプラザ 5階

茅ヶ崎市ふるさとハローワーク ☎ 0467-86-0562
〒253-0044 茅ヶ崎市新栄町 13-32 茅ヶ崎市勤労市民会館 2階

秦野市ふるさとハローワーク ☎ 0463-84-0810
〒257-0051 秦野市今川町 1-3 秦野駅前農協ビル 3階

相模原市総合就職支援センター (ハローワークコーナー)
☎ 042-700-1560
〒252-0143 相模原市緑区橋本 6-2-1 シティ・プラザはしもと 6階

神奈川県労働局各課・室一覧

〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階・13階 (本庁舎)					
総務部	総務課	8階	労働局職員の人事・福利厚生、会計、総務	TEL	045-211-7350
			情報公開	FAX	045-651-1190
雇用環境 ・均等部	企画課	13階	広報、企画調整、両立支援等助成金の受付	TEL	045-211-7357
			男女雇用機会均等、仕事と家庭の両立、総合労働相談 (ハラスメント含む)、ワーク・ライフ・バランス	FAX	045-212-4312
	指導課		TEL	045-211-7380	
			FAX	045-211-7381	
労働基準部	監督課	8階	労働条件の確保、事業場の監督指導	TEL	045-211-7351
	安全課		労働災害の防止等	FAX	045-211-7360
				TEL	045-211-7352
	健康課		労働者の健康管理、作業環境の改善等	FAX	045-211-0048
				TEL	045-211-7353
	賃金室		最低賃金及び最低工賃の決定等	FAX	045-211-0048
				TEL	045-211-7354
労災補償課	労災補償等	FAX	045-211-7360		
		TEL	045-211-7355		
労災補償課分室 (※1)	労災医療費の審査	FAX	045-211-7370		
			TEL	045-222-6625	
			FAX	045-662-6615	

※1 労災補償課分室 〒231-0006 横浜市中区南仲通3-32-1 みなとファンタジアビル5階

〒231-0015 横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル2階・3階・5階・9階 (分庁舎)					
総務部	労働保険徴収課	9階	労働保険料の徴収・収納 労働保険関係の成立、消滅の事務	TEL	045-650-2803
			FAX	045-650-2806	
職業安定部	職業安定課	3階 (一部5階)	職業紹介、雇用保険	TEL	045-650-2800
			高年齢者・障害者等の雇用促進、 助成金の受付、相談	FAX	045-650-2804
	職業対策課		TEL	045-650-2801	
			FAX	045-650-2805	
需給調整事業課	2階	労働者派遣事業・職業紹介事業の 許可・届出及び監督等	TEL	045-650-2810	
		FAX	045-650-2880		
訓練室	3階	求職者支援制度、職業訓練	TEL	045-277-8802	
		FAX	045-277-8812		

総合労働相談コーナー

神奈川県労働局雇用環境・均等部 指導課総合労働相談コーナー	〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	TEL 045-211-7358
横浜駅西口総合労働相談コーナー	〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル11階	TEL 045-317-7830
労働基準監督署内総合労働相談コーナー	各労働基準監督署に設置してあります。	

労働基準監督署

1. 事業場に対する指導
2. 重大・悪質な法違反事案等についての司法処分
3. 事業主等から提出される許可申請、認定申請、届出等の処理
4. 申告・相談等に対する対応
5. 機械設備等の安全・衛生面の指導
6. 災害調査の実施・統計調査の実施
7. 労災保険の給付及び社会復帰促進事業
8. 労働保険の適用・徴収

公共職業安定所 (ハローワーク)

1. 仕事をお探しの方へのサービス
 - ①窓口での職業相談・職業紹介
 - ②求人情報の提供
 - ③雇用保険の給付
 - ④職業能力向上のための職業訓練等の相談
2. 事業主の方へのサービス
 - ①求人の受付・人材の紹介
 - ②雇用保険の適用
 - ③雇用管理指導
(障害者・高年齢者・外国人の雇用など)