

報道関係者各位

令和2年4月27日

【照会先】

神奈川労働局雇用環境・均等部企画課

課長 安部 昭彦

課長補佐 児玉 満

(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～

令和2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 園田 宝）は、別添の「令和2年度神奈川労働局行政運営方針」を策定しました。

令和2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 令和2年度神奈川労働局の重点施策

(1) 新型コロナウイルス感染症に対する支援

- ・新型コロナウイルス感染症の影響による労働問題の支援の実施
- ・雇用調整助成金の周知及び迅速な支給の実施
- ・労働者が休みやすい環境の整備、テレワーク及び時差出勤の積極的な活用の促進
- ・労働保険料等の納付の猶予
- ・中小企業等への配慮の徹底

(2) 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

- ・長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくりの整備
- ・最低賃金制度の適切な運営と最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- ・柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ・総合的なハラスメント対策の推進
- ・治療と仕事の両立支援

(3) 就職氷河期世代、高年齢者、障害者等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

- ・就職氷河期世代活躍支援プランによる総合的な支援の実施
- ・高年齢者の就職支援・環境整備の推進
- ・障害者の活躍促進

- ・若者に対する就職支援の実施
- ・女性活躍の推進
- ・外国人材受入れの環境整備の推進
- ・生活保護受給者等の就労支援の実施
- ・高齢期も見据えたキャリア生成支援の推進
- ・人材確保対策の総合的な推進等
- ・労働基準法の一部を改正する法律案等改正法案に係る周知

2 地方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

令和2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 神奈川の情勢	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	3
(3) 女性の活躍推進の現状と課題	3
(4) 若者の活躍促進の現状と課題	4
(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	5
(7) 人材確保対策の現状と課題	6
(8) 外国人労働者の現状と課題	6
(9) 職業訓練の実施状況	7
3 労働条件等に関する現状と課題	7
(1) 申告・相談等の現状と課題	7
(2) 個別労働紛争解決制度の現状と課題	7
(3) 労働災害・労災補償の現状と課題	8
(4) 賃金の現状と課題	10
第2 令和2年度神奈川労働局の重点政策	11
1 総合労働行政機関としての施策の推進	11
2 新型コロナウイルス感染症に対する支援	11
(1) 新型コロナウイルス感染症の影響による労働問題の支援	11
(2) 雇用調整助成金等の周知及び迅速な支給	11
(3) 労働者が休みやすい環境の整備、テレワーク及び時差出勤の積極的な活用の促進	12
(4) 労働保険料等の納付の猶予	12
(5) 中小企業等への配慮	12
3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	12
(1) 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	12
ア 長時間労働の是正	12
イ 労働条件の確保・改善対策	15
ウ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	16
(2) 最低賃金制度の適切な運営と最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	19

ア	最低賃金制度の適切な運営	19
イ	最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	20
ウ	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	20
エ	非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	21
(3)	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	21
ア	雇用型テレワークの普及促進	21
イ	自営型テレワークの就業環境の整備	21
ウ	副業・兼業の促進に向けた環境の整備について	21
(4)	総合的なハラスメント対策の推進	22
ア	職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	22
イ	労働関係紛争の早期解決の促進	22
(5)	治療と仕事の両立支援	22
ア	治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	22
イ	がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等	23
4	就職氷河期世代、高齢者、障害者等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	23
(1)	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	23
ア	ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	23
イ	短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	24
ウ	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等	24
エ	地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化	24
オ	一人ひとりにつながる積極的な広報	24
カ	地域ごとのプラットフォームの形成・活用について	25
(2)	高齢者の就職支援・環境整備	25
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	25
イ	高齢者等の再就職の援助・促進	25
ウ	高齢者が地域社会で活躍できる環境の整備	25
エ	高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	25
(3)	障害者の活躍促進	26
ア	雇用率達成指導の厳正な実施	26
イ	ハローワークにおける支援の充実・強化	26
ウ	多様な障害特性に対応した就労支援の強化	27
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	27
(4)	若者に対する就職支援	28
ア	新卒者等への正社員就職の支援	28

イ	フリーター等への正社員就職の支援	28
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	28
(5)	女性活躍の推進	28
ア	女性の活躍推進等	28
イ	仕事と家庭の両立支援の推進	29
(6)	外国人材受入れの環境整備	31
ア	外国人労働者の適切な雇用管理の確保	31
イ	定住外国人等に対する就職支援	31
ウ	外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	31
エ	外国人労働者の労働条件確保・改善	31
オ	外国人労働者に対する労働災害防止対策	32
(7)	生活保護受給者等の就労支援	32
ア	ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援	32
イ	刑務所出所者等の就労支援	32
ウ	ホームレス、日雇労働者等に対する就労支援	32
エ	港湾労働対策の推進	33
(8)	高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成	33
ア	高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	33
(9)	人材確保対策の総合的な推進等	34
ア	人材確保支援の充実	34
イ	成長企業等への転職支援	34
ウ	職業能力の見える化の推進	34
エ	ハローワークにおけるマッチング機能の充実	34
(10)	労働基準法の一部を改正する法律案等改正法案に係る周知	35
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	35
1	計画的・効率的な行政運営	35
(1)	計画的な行政運営	35
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	35
(3)	行政事務の情報化への対応	35
(4)	コスト削減の取組	36
(5)	労働保険制度の公平性の確保	36
2	地域に密着した行政の展開	36
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	36
(2)	地方公共団体との連携	36
(3)	労使団体等関係団体との連携	37
(4)	積極的な広報の実施	37
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	38
（１） 行政文書の適正な管理	38
（２） 保有個人情報の厳正な管理	38
（３） 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	38
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	38
（１） 綱紀の保持	38
（２） 行政サービスの向上等	39
（３） 防災態勢の強化	39

第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題

1 神奈川の情勢

(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令和2年3月の金融経済概況によれば「基調としては緩やかに拡大しているものの、足もとでは新型コロナウイルス感染症の影響がみられており、不確実性が高まっている。」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、令和2年度における県内景気は、設備投資や公共投資のけん引力が弱まるものの、年度前半には東京五輪の開催で個人消費が盛り上がりると予想される。また、2020年11月の米大統領選を前に米中通商問題も解決に向けた機運が高まり、輸出も次第に回復すると期待される。このため東京五輪後となる年度後半の県内景気は減速しながらも腰折れは避けられると見込んでいる。

以上のことから、実質県内総生産の伸び率は、令和元年度が前年比0.7%増、令和2年度が前年比0.4%増とプラス成長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、増加が続いている。しかし、神奈川県の人口も、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（令和2年）の914万人から2040年（令和22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

県内の雇用情勢は改善しているが、このところ頭打ち感がみられる。ただ、企業の人手不足感は依然として強い。

県内の令和元年の有効求人倍率は1.19倍で前年より0.01ポイント低下し（令和元年年計）、直近の令和2年2月は1.06倍まで低下したが、平成27年12月以来51か月連続で1倍台を維持している。

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一方、有効求職者数については、同じく前年同月比で109か月連続の減少

が途絶え（令和元年7月）、減少傾向に歯止めがかかった。

今後、全国的な景気の先行きについては、当面、弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、通商問題を巡る動向、中国経済の先行き、英国のEU離脱等の海外経済の動向や金融資本市場の変動の影響に加え、消費税率引上げ後の消費者マインドの動向に留意する必要がある。こうした全国的な傾向に加え、新型コロナウイルスの感染症が県内景気に与える影響に留意する必要がある。

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

令和元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1,972時間（所定内労働時間は1,777時間、所定外労働時間は195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30年の年次有給休暇の平均取得率は、前年より2.2ポイント増加したが、56.61%にとどまっている（令和元年度中小企業労働事情実態調査）。

また、長時間労働が疑われる事業場に対して平成30年度に監督指導を実施した1,401事業場数のうち、労働時間に関する法違反が認められた事業場数は585件（41.8%）、うち月80時間を超える違法なものが419件（71.6%）ある。

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。引き続き、改正労働基準法（時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務等）、改正労働時間等設定改善法（勤務時間インターバル制度の導入促進、長時間労働につながる要因となる取引を行わない配慮促進等）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主等の支援や、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。

また令和2年4月からは中小企業・小規模事業者（以下、「中小企業等」という。）にも時間外労働の上限規制が適用される。県内約18万7千の中小企業等に対しては、きめ細かな相談・支援を通じた法令の趣旨・内容の理解の促進等に努め、労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態そ

の他の事情を踏まえ、丁寧に対応する必要がある。

(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、高年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30年「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、38.3%（前年37.8%）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、同調査によると、平成30年の短時間雇用者（週就業時間が35時間未満の者）数は、154万人と、雇用者総数の34.5%を占めている。

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) 女性の活躍推進の現状と課題

平成30年の労働力調査によると、神奈川県の女性の雇用者数は196万5千人と、前年に比べ7万5千人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は42.8%と前年の42.1%から上昇した。

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」（82.1%）と「45～54歳」（75.8%）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72.2%と、前年の70.3%から1.9ポイント上昇し、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30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14.8%（前年度比1.4ポイント上昇）、「課長相当職」が8.8%（前年度比0.3ポイント上昇）、「部長相当職」が5.4%（前年度比0.6ポイント上昇）と、女性役職者の割合は前年度から上昇したものの、依然として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、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などハラスメントに関するものが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

若年者を取り巻く雇用環境については、令和2年3月の新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、令和2年1月末時点で87.8%と前年度に比べ0.8ポイント減少している。完全失業率は改善傾向にあるものの全年齢計に比べて高い水準で推移するとともに、フリーター数(全国)については、平成30年において143万人(前年度より9万人減少)となっており、また、大学卒業後3年以内の離職率(全国)が3割程度であるなど、一部で厳しい状況が続いていることから、若年者の個々のニーズに応じたきめ細かい就労支援が必要である。

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。

(5) 高齢者の活躍促進の現状と課題

令和元年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99.9%となっている。高齢者が、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、地域の様々な機関が連携して高年齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」や「シルバー人材センター事業」の活用により、環境整備を図り、多様な雇用・就業機会を確保していく必要がある。

エ 労働災害発生状況

令和元年における60歳を超える高年齢労働者の、休業4日以上之死傷者数は、令和2年1月末日現在で1,699人と、死傷者数全体の25.1%を占めている。今後も労働者の高年齢化が予測されることから、安全で安心して働くことのできる職場環境を整備する必要がある。

(6) 障害者の活躍促進の現状と課題

令和元年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45.5人以上の事業主)での雇用障害者数が過去最高の24,104.5人(前年と比べ1,304.0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2.09%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46.5%と半数に満たない状況である。

また、平成30年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は、4,597件と過去最高を更新し、更に令和元年度は令和元年11月末現在で、前年同期比1.9%増の3,315件となっている。

このような障害者の雇用状況を踏まえ、さらに令和3年4月までには法定雇用率が引き上げられることから、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

雇用情勢が引き続き改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足がますます顕著になっている。

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。

(8) 外国人労働者の現状と課題

令和元年 10 月末現在における外国人雇用事業所数は 15,645 事業所となり、雇用される外国人労働者数は 91,581 人となっている。

いずれも東京、愛知、大阪に次いで全国で 4 番目に多い状況にあり、今後についても外国人労働者の増加が見込まれる。

しかしながら、その就労状況は有期雇用等の不安定な雇用形態が多く見受けられることから、地域での安定した雇用機会の確保等に向けた取組が求められる。

また、外国人労働者の令和元年における死傷者数は、令和 2 年 1 月末日現在で 88 人と、死傷者数全体に占める割合は 1.3%であるものの、外国人の就労環境の増加によって労働災害の多発化が懸念される。

このような状況を踏まえて、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して適切に対処するための指針」に基づく外国人労働者の適正な労働環境等の確保の推進を図るため、外国人労働者の就業状況の把握、きめ細かな事業主に対する指導・支援を行う必要がある。

また、外国人労働者が安全で安心して働く職場環境の整備を図るため、適切な安全衛生教育が実施できるよう事業主に対する指導・援助を行う必要がある。

(9) 職業訓練の実施状況

ハロートレーニング（公的職業訓練）の令和元年度の実施状況については、ハロートレーニング（離職者訓練）の受講者数は3,060人、就職率が84.1%（施設内）、79.6%（委託）となっている（受講者数は平成31年4月から令和2年1月末時点、就職率は令和元年10月末（委託は令和元年9月末）までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は、635人となっている（受講者数は平成31年4月から令和2年1月末時点）。

雇用情勢が改善していることから、受講者は減少傾向にあるため、神奈川県、横浜市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と連携を更に進め、公的職業訓練ニーズの把握及び訓練ニーズを踏まえた的確なコース設定や、訓練情報の周知・提供、受講あっせんの推進及び受講者に対する就職支援を強化していく必要がある。

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30年度における総合労働相談件数は54,410件（前年54,704件）と前年より0.5%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14,361件（前年13,132件）と前年から9.4%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30年度は5,068件で、前年比では792件（18.5%）増加している。

令和元年の監督機関に対する申告件数は1,448件で前年に比べ140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30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、前々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、4,280件（前年5,102件）と前年から16.1%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) 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対応、情報提供を行うほか、民事上の個別労働紛争に関して、個別労働紛争解決制度に基づく

助言・指導及びあっせんに係る対応を行っており、平成 30 年度における助言・指導の申出件数は 279 件、あっせんの申請件数は 322 件であった。

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 31 件、調停申請は 2 件であった(令和元年 12 月末現在)。

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。

(3) 労働災害・労災補償の現状と課題

第 13 次労働災害防止推進計画（以下「13 次防」という。）（平成 30 年度から令和 4 年度までの 5 か年計画）における労働災害の減少目標を、①死亡者数（5 か年で 15%以上減少）を令和 4 年までに 25 人以下とする、②休業 4 日以上死傷者数（以下、「死傷者数」という。）（5 か年で 5 %以上減少）を令和 4 年までに 6, 223 人以下とする、として取組んだ結果、死亡者数について、1 月末日現在（以降の死亡者数及び死傷者数において同じ）で 24 人、前年同期比で 9 人減少したが、死傷者数については 6, 763 人、前年同期比で 174 人（+2. 6%）増加するなど、第 13 次防の目標達成が危ぶまれる。

ア 建設業

死亡者数は 10 人と前年同期比で同数であり、死傷者数は 771 人、前年同期比で 77 人（+10. 0%）増加となった。また、墜落・転落による死傷者数は 276 人、前年同期比で 66 人（+23. 9%）増加するなど、今後も引き続き足場からの墜落防止措置も含め「墜落・転落」災害防止の取組強化を図る必要がある。

イ 製造業

死亡者数は 2 人、前年同期比で 4 人減少し、死傷者数は 1, 020 人、前年同期比で 13 人（+1. 3%）増加となった。また、「はさまれ・巻き込まれ」による死傷災害は 202 人と 9 人（+4. 5%）増加しており製造業全体の約 20%を占めていることから、引き続き機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害を防止するため、「リスクアセスメント」の指導を徹底する必要がある。

ウ 陸上貨物運送事業

死亡者数は 2 人、前年同期比で 1 人増し、死傷者数は 941 人、前年同

期比で4人（-0.4%）減少したものの、未だ高水準で推移していることから、陸運事業者及び荷主等に対して、「荷役災害防止ガイドライン」及び「交通災害防止のためのガイドライン」について周知・啓発を行う必要がある。

エ 第三次産業

小売業の死傷者数は872人、前年同期比で7人減少したが、飲食店は377人、19人（+5.0%）の増加、また社会福祉施設は679人、95人（+14.0%）増加している。引き続き、高年齢労働者対策、転倒災害対策及び腰痛の防止など、包括的に災害防止に向けた取組を進める必要がある。

オ 転倒災害

転倒災害における死傷者数が1,588人と、死傷者数全体の23%を占めていること、など、災害全体に占める割合が高いことから、災害防止に向け取組む必要がある。

カ 伐木等作業労働災害

チェーンソーによる死傷者数は30人、前年同期比で10人（+50%）増加している。重篤な災害となる可能性が高いことから、労働災害防止対策の徹底を図る必要がある。

キ 過労死等

令和元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1人であり、平成23年から令和元年まで9年間で過労死等の死亡者数は31名に及んでいる。

このため、過重労働による健康障害防止・メンタルヘルス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。

ク 化学物質

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。平成30年7月から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。

ケ 熱中症

熱中症については、平成 23 年から平成 30 年までの間に合計 10 名が死亡しているところ、平成 30 年には 4 名、令和元年には 1 名の死亡災害が発生していることから、被災程度が重篤化しないよう、事業者及び労働者に対して広く周知する必要がある。

コ 腰痛

腰痛による死傷者数は、平成 26 年から 30 年までの各年において死傷者数全体の 5.8%から 6.6%を占め、平成 30 年における業務上疾病全体の 71.5%を占めていることから、有効な対策を進める必要がある。

サ 治療と仕事の両立支援

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では、平成 31 年 3 月に改訂された「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を踏まえ、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。

シ 労災補償

過労死等による労災保険の請求件数は、平成 29 年度 188 件（内精神事案 129 件、脳・心臓疾患 59 件）、平成 30 年度 233 件（内精神事案 156 件、脳・心臓疾患 77 件）、石綿関係労災請求件数は、平成 29 年度 77 件、平成 30 年度 84 件にのぼっており、これら複雑困難事案は増加傾向にあることから、引き続き迅速、適切な処理が必要である。

(4) 賃金の現状と課題

神奈川県によると、令和元年の春季賃上げ妥結状況（令和元年 6 月 7 日現在）は、県内の民間等労働組合の組合員一人あたりの平均値（加重平均値）で、妥結額 6,313 円（対賃金ベース 2.07%）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 30 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 2.4%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。

第2 令和2年度神奈川労働局の重点政策

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。

さらに、厚生労働省の出先機関として四行政にかかわらず災害時等には、国民の健康と安全を守る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。

県内約18万7千の中小企業等における働き方改革の取組を支援するため、労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえた丁寧な対応を行う。

2 新型コロナウイルス感染症に対する支援

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響による労働問題の支援

令和2年2月14日から開設した「特別労働相談窓口」において、労働問題（労働条件、安全衛生、雇用の維持・確保に関する助成金等）の相談について、丁寧な対応を行う。

また、パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて適切な労務管理が行われるよう労働法令の周知を行う。

(2) 雇用調整助成金等の周知及び迅速な支給

雇用維持の努力を一層強力に支援するため「雇用調整助成金」の特例措置、新型コロナウイルス感染症対策として、特別休暇の規定を整備し、就業規則の作成・変更等を実施した際の助成として「働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）」について周知徹底し、支給を行う。

さらに、「働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）」「小学校休業等対応助成金・支援金」についての周知を行う。

(3) 労働者が休みやすい環境の整備、テレワーク及び時差出勤の積極的な活用の促進

パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、労働者が発熱等の風邪症状がみられる際や、小学校等の臨時休校等により保護者である労働者が休むことについて、休みやすい環境の整備、収入に配慮した病気休暇、特別休暇制度の整備、感染リスクを減らす観点からのテレワークや時差出勤の積極的な活用の促進を促す。

また、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利用を促す。

さらに、「新型コロナウイルス感染症対策の基本指針」（令和2年2月25日付新型コロナウイルス感染防止対策本部決定）を踏まえ、新型コロナウイルス感染症防止対策について周知する

(4) 労働保険料等の納付の猶予

新型コロナウイルス感染症の発生に伴い財産に相当の損失を受けた事業主、売上の急減等により納付資力が著しく低下している事業主等に労働保険料、特別保険料及び一般拠出金の猶予を行う。

(5) 中小企業等への配慮

新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業等から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられていることを踏まえ、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底する。

3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

(1) 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 長時間労働の是正

(ア) 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援
中小企業等の抱える様々な課題に対応するため、「神奈川働き方改革推

進支援センター」(以下「センター」という。)によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

労働基準監督署(以下「署」という。)の「労働時間相談・支援班」において、説明会や中小企業への個別訪問による支援、改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対して、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

また、労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に支給される助成金について周知を行う。

(イ) 道路貨物運送業、建設業における勤務環境の改善

道路貨物運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。トラック運送事業については、関東運輸局神奈川運輸支局、神奈川県トラック協会と連携し、「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」において、「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」の周知、荷待ち時間が特に長い輸送分野の一つである加工食料の荷主と運送事業者に対するアンケート、ヒアリングによる実態把握等を踏まえた対策を実施するなど、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。署においては、運送事業者に対する労働時間に関する説明会を開催する。

建設業については、引き続き、署で労働時間削減の自主的な取組を促す説明会を実施する。また、昨年度に続き、「神奈川県建設業関係労働時間削減推進協議会」を開催し、関係団体等の緊密な連携により建設業における時間外労働の削減、働き方改革の推進を図る。

(ウ) 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、本省が作成する業種別導入マニュアル及び制度導入に係る好事例について、働き方・休み方改善コンサルタントを通じた周知等を図る他助成金制度を活用する。

(エ) 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

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、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する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等防止対策推進法等に基づき、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・啓発を行う(11月の「過重労働解消キャンペーン」期間)とともに、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。

さらに、時間外労働・休日労働に関する協定が未届である事業場に対し、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。

(オ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」にあわせ、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の機運の醸成を図る。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法(昭和31年法律第120号)等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

(カ) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

(キ) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会と位置付けられた地方版政労使会議である「神奈川働き方改革会議」において、働き方改革が円滑に進むよう、また地域における若者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、地域の中小企業等の状況や、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情報共有を図る。

イ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 基本的労働条件の確立等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、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、司法処分も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。

さらに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」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し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

(イ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

事案の内容に応じて監督指導等を実施するとともに、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など必要な対応を行う。

(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生を含めた外国人労働者について出入国在留管理庁及び外国人技能実習機構、自動車運転者については関東運輸局神奈川運輸支局、障害者・介護労働者・医療機関の労働者については神奈川県ほか関係機関との連携、派遣労働者及びパートタイム労働者については局内関係部署間の連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(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。

(オ) 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。

中小企業・小規模事業場に対しては、集団指導、説明会等による改正労働基準法等の周知を併行して実施する等丁寧に対応する。

(カ) 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

ウ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

(ア) 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

a 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業については、足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落災害防止対策の充実強化を図るとともに、昨年の台風で甚大な被害を被った地域については発注機関等と連携を図り、災害復旧・復興工事における安全管理の徹底を図るなど、建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。特に墜落制止用器具の着用の徹底を図る。さらに、フルハーネス型墜落制止用器具の更新を促進するための支援を引き続き行う。

また、「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」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策の推進を図る。

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

製造業については、機械災害の防止のため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」

に基づく確実な実施を促進する。

c 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業については、「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」、「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」及び「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく取組の促進を図る。

d 第三次産業対策

第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策として「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、労働者の身体負担軽減に効果的とされる福祉器具や機械等の導入促進を図る。

e 転倒災害防止対策

「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。

f 伐木作業労働災害防止対策

チェーンソーによる伐木等作業に係る特別教育の規則改正について、遵守徹底を図るとともに、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく、伐木作業における労働災害防止対策の徹底を図る。

(イ) 高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年特にサービス産業で労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン」（仮称）の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するため「エイジフレンドリー補助金（仮称）」（令和 2 年度創設予定）等の周知を図る。

(ウ) 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、

医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行う。あわせて、平成28年12月に取りまとめられた「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する。

さらに、高齢者の医療の確保に関する法律に基づく、保険者への健診結果の提供に関する事等、関連する制度について、周知を図る。

(エ) 熱中症災害防止対策の促進

「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」実施期間(5月～9月)を中心として、屋外作業や高温多湿な屋内作業場の指導の際には、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を図る。

(オ) 腰痛予防対策の促進

あらゆる機会を捉えて、「職場における腰痛予防対策指針」の周知・指導を行う。

また、腰痛予防対策と転倒災害防止対策は、危険の見える化、予防体操など共通する部分が多いため、腰痛予防対策の周知、指導の際には、転倒災害防止対策と一体として取り組む。

特に、腰痛が多い運輸交通業、小売業、保健衛生業に対して事業場内で使用できる指導教材、ストレッチ体操を周知し、使用する労働者に対する教育の徹底を図る。

なお、指導教材は、厚生労働省「職場のあんぜんサイト」に掲載された「転倒・腰痛防止用視聴覚教材」、ストレッチ体操は、「転倒・腰痛防止用視聴覚教材」にある「これだけ腰痛体操」に加えて、「ころばNICEかながわ体操」について周知を図る。

(カ) 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、特別規則対象外の物質による労働災害が多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベ

ル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。また、小規模事業場等への相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

また、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するため、石綿障害予防規則等が改正される予定であり、当該改正規則の周知を図る。

特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令が令和2年7月1日から施行される予定であるので、周知を図る。

（キ）放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、適正な被ばく線量管理等の実施を徹底するとともに、引き続き、原子炉関連施設及び医療関係業務等に従事する労働者に対する安全衛生管理対策等について指導等を行う。

（ク）過労死等事案に係る的確な労災認定

過労死等事案については、脳・心臓疾患及び精神障害にかかる認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。

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。

（2）最低賃金制度の適切な運営と最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア 最低賃金制度の適切な運営

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、神奈川県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、教育機関などを通じて広く周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種などを重点とした監督指導などを行う。

中でも、未満率、影響率を押し上げている短時間労働者を多く使用する卸・小売業、飲食サービス業、宿泊業などに対し最低賃金制度の周知、遵守徹底

を図るため、事業者に対する集団的・個別的な周知に取り組む。

イ 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業等の生産性向上が不可欠であり、助成金コースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、事業場内最低賃金の引上げ支援を強化する。

また、センターによるワンストップ相談窓口において、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための個別相談を強化するなど中小企業等に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

ウ 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施行への対応

令和2年4月以降のパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向け、労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援を行う。

特に、中小企業等については、令和3年4月のパートタイム・有期雇用労働法の施行に向け、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正社員と非正規雇用労働者との待遇差を解消するための取組を促す。

また、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けては、事業主に対し、そのニーズに応じた説明会等を開催する。事業主やパートタイム労働者、派遣労働者等からの相談については、局内に設置した「特別相談窓口」においてきめ細やかな支援を行う。

(イ) 中小企業・小規模事業主に対する相談支援

センターによる相談支援において、従来のアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等に加え、新たに労務管理の専門家等が自ら企業を訪問し、課題に対応するプッシュ型支援を実施する他、センターに専門家派遣の調整を行うコーディネーターを配置する。また、均衡のとれた賃金制度の構築のため、同一労働同一賃金ガイドラインの周知、職務分析・職務評価の普及促進等に努める。

さらに、署の労働時間相談・支援班と働き方改革推進支援センターが同行し、効果的な個別訪問支援を実施する。

(ウ) 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の正社員転換や正社員と共通の賃金規定・諸手当制度を新たに定めるなど処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。また、助成額や助成上限人数を拡充した社会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。

エ 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

(ア) 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法に基づく無期転換申込権が平成 30 年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底、導入支援、相談支援を行う。

(イ) 人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び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。

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア 雇用型テレワークの普及促進

「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。

併せて、「テレワーク相談センター」における相談対応や「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）」等についても周知を図る。

イ 自営型テレワークの就業環境の整備

契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を示した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知・啓発を図る。

ウ 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

平成 30 年 1 月に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版モデル就業規則の周知等を行う。

(4) 総合的なハラスメント対策の推進

ア 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法等の周知徹底を図る。また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

イ 労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、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等・是正指導を行う。

さらに、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、連携強化を図る。

(5) 治療と仕事の両立支援

ア 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

(ア) ガイドライン等の周知啓発

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。)と連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂された「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」(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。

(イ) 地域両立支援推進チームの運営

局に設置する「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。

(ウ) トライアングル型サポート体制の構築

地域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。

イ がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、県内の拠点となるハローワーク5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・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。また、長期療養者の更なる就職促進を図るため、また、連携が図られていないがん診療連携拠点病院との連携体制の構築に努める。

4 就職氷河期世代、高齢者、障害者等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

ア ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

就職氷河期世代（概ね35歳から54歳以下）の方で、非正規雇用の就労経験が多い方、就業後の就労期間が短い方、または、就労経験がない方を対象に、一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、横浜わかものハローワーク及びハローワーク相模原（相模大野職業相談コーナー）に設置した就職氷河期世代専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、就職後の定

着支援まで、一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

イ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けに、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するために、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練として、「短期資格等習得コース事業」が創設された場合には、本事業の活用により安定雇用が期待できる者への情報提供及び応募の勧奨、職業訓練受講給付金の案内を行う等、的確な対応に努める。

ウ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充を実施することから、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

エ 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（サポステ）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、所の就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築する。

オ 一人ひとりにつながる積極的な広報

就職氷河期世代に対する各種支援策について、就職氷河期世代本人やその保護者等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた周知・広報を実施する。

カ 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用する。

(2) 高年齢者の就職支援・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」の実現に向けた高年齢者の就労促進

高年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、必要に応じて労働局幹部、ハローワーク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た支援として、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年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、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用し、70歳以上働ける企業の普及・促進を図る。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

65歳以上の再就職支援を重点的に取り組むため、県内の全ハローワークに高年齢者専用の相談窓口として設置された「生涯現役支援窓口」において、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、高年齢者への再就職支援を充実・強化する。

ウ 高年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が実施する「生涯現役促進地域連携事業」について、高年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年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。

エ 高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年特にサービス産業で労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生

確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金（令和2年度創設予定）等の周知を図る。（再掲）

（3）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雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの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した未達成中小企業に対する支援業務について、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、雇用された障害者の定着支援の強化を図る。

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。

特に精神障害者に対する就労支援を推進するため、本人の障害者理解や支援機関同士の情報連携等を強めるツールとしての「精神障害者等の就労パスポート」の活用、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の実施により、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、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、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りつつ、カウンセリング等の求職者支援のほか、発達障害者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。

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を行う。

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ならびに事例の収集および普及に取り組む。

(4) 若者に対する就職支援

ア 新卒者等への正社員就職の支援

「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）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とともに、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、新卒及び既卒おおむね 3 年以内の者を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。その際、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。

イ フリーター等への正社員就職の支援

横浜わかものハローワーク等において、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等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、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。

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

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、事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、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。

(5) 女性活躍の推進

ア 女性の活躍推進等

(ア) 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法について、局内各部、地方公共団体・関係機関と連携し、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を通じて、周知徹底を図る。令和2年4月1日より常用労働者数301人以上の企業については、原則として、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の2つの区分ごとに1項目以上選択して関連する数値目標を複数設定する必要があり、また、令和2年6月1日より情報公表についても同様に2つの区分から1項目以上選択して複数項目の公表が求められるため、これらについて企業が確実に対応できるよう、早期の周知徹底を図る。さらに、令和4年4月1日より常用労働者数101人以上301人以下の企業については、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、周知や、「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」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。

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・求職者等の利用促進を図る。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、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、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

併せて、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、法に基づく取り組みの実効性確保を図る。

(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

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ことから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

イ 仕事と家庭の両立支援の推進

(ア) きめ細かな職業相談・職業紹介

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7か所に設置）において、子育て中の女性等を対象に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により子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を行う。

(イ) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。

(ウ) 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進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やイクボスの取組事例などに関する広報資料の活用等により、男性の育児休業の取得促進を図る。

(エ) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、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、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

(オ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

(6) 外国人材受入れの環境整備

ア 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対して外国人の雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人雇用管理指針の周知及び当該指針に基づく助言等を行い雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

イ 定住外国人等に対する就職支援

定住外国人求職者等が多く在住する地域のハローワーク(外国人雇用サービスコーナー)において、専門相談員による職業相談や、定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により、引き続き離転職にあたっての就職支援体制の充実に取り組む。

また、日本語能力が不足している定住外国人求職者に対して、外国人就労・定着支援研修への参加を積極的に勧奨するとともに安定的な就職の促進を図る。

ウ 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

技能実習法に基づき、外国人技能実習機構(以下「機構」という。)と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づき、機構に同行して立入検査を行う。また、監理団体から、同法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。さらに、ブロック単位で開催する地域協議会において、中央協議会の方針を踏まえ、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。

エ 外国人労働者の労働条件確保・改善

技能実習生、特定技能外国人等の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、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。

オ 外国人労働者に対する労働災害防止対策

外国人労働者を雇用する事業場に対し、「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」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、指導を行う。

なお、外国人労働者への安全衛生教育の実施については、「外国人労働者に対する安全衛生教育の推進等について」に基づき、安全衛生団体等との連携を図り、外国人労働者を使用する事業者に対し、安全衛生教育及び研修の推進について指導、援助を行う。

(7) 生活保護受給者等の就労支援

ア ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者・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強化する。

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、事業主・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もと、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。

また、協力雇用主を中心に専用求人、住込み求人の確保に努め、関係機関と連携した刑務所出所者等への就労支援の充実を図る。

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。

(8) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

ア 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

(ア) 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携等

労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するキャリア形成サポートセンター（旧ジョブ・カードセンター）の活用促進について、労働者及び事業主団体、事業主に対して効果的な周知に努める。

(イ) 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

「生産性向上人材育成支援センター」が行う、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練の活用促進のための効果的な周知に努める。

(ウ) 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

a 正社員就職の実現を図る長期高度人材育成コースの推進

ハロートレーニング（公的職業訓練）において、国家資格の取得等により、正社員就職の実現を図る長期の訓練について、関係機関と密に連携し当該訓練コースの効果的な周知に努める。

b 教育訓練給付による労働者のキャリア形成支援

「人づくり革命基本構想」（平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ）等を踏まえて新しく創られた特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。

○ 長期の教育訓練休暇制度を推進する事業主等への人材開発支援助成金による支援

長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して人材開発支援助成金による支援を実施するとともに、本助成金の周知・広報に努める。

(9) 人材確保対策の総合的な推進等

ア 人材確保支援の充実

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5所に設置している「人材確保対策コーナー」（令和2年度中に1所新規設置。）を中心に、地方公共団体や関係団体等と連携した就職面接会等の就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の活用により、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図る。

イ 成長企業等への転職支援

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）及び労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

ウ 職業能力の見える化の推進

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を見える化でき、応募書類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、事業主団体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。

エ ハローワークにおけるマッチング機能の充実

労働局及びハローワークにおいては、ハローワークのマッチング機能に関する業務について、地域の特性を踏まえ就職件数、充足件数等に係る目標値を設定し、その目標達成に向けて取り組んでいくほか、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図り、ハローワークに対する信頼感の向上に努める。このほか、ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職

業紹介事業者や地方公共団体に提供する取組を推進する。

(10) 労働基準法の一部を改正する法律案等改正法案に係る周知

賃金等請求権の消滅時効期間等の改正を内容とする労働基準法の一部を改正する法律案、複数就業者の労災保険給付等の見直しを内容とする雇用保険等の一部を改正する法律案が成立した場合、これらの円滑な施行を期すため、周知徹底等を図る。P

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る。

(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は、インターネットを利用した電子申請手続きの周知に努めるとともに、行政事務についても積極的に府省共通又は省内情報システムを活用し、より一層の効率化・適正化を図る。

情報セキュリティに関しては、職員研修や悪意ある第三者等からの脅威に備えた措置を確実に実施すること等により、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

行政運営に必要な経費の縮減については、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、徹底したコスト削減に取り組む。

(5) 労働保険制度の公平性の確保

労働保険の未手続事業の解消、及び労働保険料の適正徴収については、労働保険制度の健全な運営、及び費用負担の公平性の観点からも重要な課題である。

局署所・労働保険加入促進業務の受託者及び他の行政機関と連携し、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、職権成立手続を積極的に実施する。

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、収納未済歳入額の縮減に取り組む。

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・企業の動向を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った適切な行政運営を設定した上で、局署所が共通認識を持って対応する。

(2) 地方公共団体との連携

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、地方公共団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。

また、県知事や市町村長を始めとする地方公共団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」を策定し、実施する。

(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する。

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、各種支援策等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む。

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つつ、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う。

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う。

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 令和元年5月1日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底するとともに各職員に対する研修を適切な時期に実施する。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、引き続き電子決裁を推進する。

(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増加傾向にあるが、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、労使を始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 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に努めるとともに、迅速な事務処理等行政サービスの向上に努める必要がある。このため、局署所の管理者は、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、労働局・ハローワークにおいては、「ハローワーク もっと！プロジェクト」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。

(3) 防災態勢の強化

災害に対して機動的かつ的確に対応するため、「神奈川労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき、防災訓練の実施、非常用物資の備蓄及び管理を行うとともに、災害発生時には来庁者等の安全を確保し、行政機関としての業務を継続するために適切な対策を実施する。