

令和3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 労働行政を取り巻く情勢..... | 1 |
| 2 神奈川的情勢..... | 1 |
| (1) 社会経済情勢..... | 1 |
| (2) 最近の雇用情勢..... | 2 |
| 3 「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..... | 4 |
| (4) 就職氷河期世代支援策の現状と課題..... | 5 |
| (5) 人材確保対策の現状と課題..... | 5 |
| (6) 職業訓練の実施状況..... | 6 |
| (7) 若者の活躍促進の現状と課題..... | 6 |
| (8) 高年齢者の活躍促進の現状と課題..... | 7 |
| (9) 障害者の活躍促進の現状と課題..... | 7 |
| (10) 外国人労働者の現状と課題..... | 8 |
| 4 労働条件等に関する現状と課題..... | 8 |
| (1) 申告・相談等の現状と課題..... | 8 |
| (2) 労働災害・労災補償の現状と課題..... | 9 |
| (3) 賃金の現状と課題..... | 12 |
| (4) 個別労働紛争解決制度の現状と課題..... | 12 |
| 第2 令和3年度神奈川労働局の重点施策 | 12 |
| 1 総合労働行政機関としての政策の推進..... | 12 |
| 2 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保..... | 13 |
| (1) 雇用の維持・継続に向けた支援..... | 13 |
| (2) ハローワークの職業紹介業務の充実・強化について..... | 13 |
| ア ウィズ・ポストコロナ時代の職業紹介業務の推進..... | 13 |
| イ ハローワークの早期再就職に向けた支援..... | 14 |
| ウ 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得..... | 14 |
| (3) 就職氷河期世代活躍支援プランの推進..... | 14 |
| ア ハローワークにおける専門窓口の拡充、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..... | 14 |
| イ 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援..... | 15 |
| ウ 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援 | |

| | |
|---|----|
| 等 | 15 |
| (4) 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援 | 15 |
| (5) 新規学卒者、フリーター、生活困窮者等への就職支援 | 16 |
| ア 新規学卒者等への就職支援 | 16 |
| イ フリーターへの就職支援 | 16 |
| ウ ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援 | 16 |
| (6) 高齢者の就労・社会参加の促進 | 17 |
| ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援 | 17 |
| イ 高年齢者の生涯現役支援窓口におけるマッチング支援の推進 | 17 |
| ウ 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 | 17 |
| エ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保 | 17 |
| (7) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進 | 18 |
| ア 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進 | 18 |
| イ 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等 | 18 |
| ウ 子育て等により離職した女性の再就職の支援 | 19 |
| エ 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進 | 19 |
| (ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保 | 19 |
| (イ) 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備 | 20 |
| (ウ) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備 | 20 |
| (エ) 次世代育成支援対策の推進 | 20 |
| (8) 障害者の就労促進 | 21 |
| ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化 | 21 |
| イ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化 | 21 |
| ウ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進 | 21 |
| エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進 | 22 |
| (9) 外国人に対する支援 | 22 |
| ア 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む事業主への支援 | 22 |
| イ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化 | 22 |
| ウ 外国人求職者等に対する就職支援 | 22 |
| エ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備 | 23 |
| (10) 派遣労働者の雇用の安定等 | 23 |
| ア 雇用安定措置の履行確保の徹底 | 23 |

| | | |
|-------------------------------|---|----|
| イ | 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底 | 23 |
| (11) | 「雇用対策協定」による地方公共団体との連携 | 23 |
| 3 | ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進 | 24 |
| (1) | 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備 | 24 |
| ア | 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進 | 24 |
| イ | フリーランスと発注者との契約等のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援等 | 24 |
| ウ | 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等 | 24 |
| (2) | ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり | 25 |
| ア | 職場における感染防止対策等の推進 | 25 |
| イ | 働き方改革の実現に向けた取組について | 25 |
| (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 | 25 |
| (イ) | 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善 | 25 |
| (ウ) | 労働時間短縮への取組（勤務間インターバル制度の導入促進） | 26 |
| (エ) | 長時間労働の抑制に向けた監督指導體制の強化等 | 26 |
| (オ) | 長時間労働につながる取引環境の見直し | 26 |
| (カ) | 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進 | 27 |
| (キ) | 労働施策総合推進法に基づく協議会等について | 27 |
| ウ | 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 | 27 |
| 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 | | |
| (ア) | 建設業における墜落・転落災害等の防止 | 27 |
| (イ) | 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止 | 27 |
| (ウ) | 陸上貨物運送事業対策 | 28 |
| (エ) | 第三次産業対策 | 28 |
| (オ) | 転倒災害防止対策 | 28 |
| (カ) | 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底 | 28 |
| (キ) | 熱中症対策の促進 | 28 |
| (ク) | 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進 | 29 |
| (ケ) | 腰痛対策の促進 | 29 |
| (コ) | 放射線障害防止対策の徹底 | 30 |
| エ | 労働条件の確保・改善対策 | 30 |
| (ア) | 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施 | 30 |
| (イ) | 法定労働条件の確保等 | 30 |
| (ウ) | 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進 | 31 |
| (エ) | 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進 | 31 |

| | |
|--|----|
| (オ) 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底 | 31 |
| (カ) 社会保険労務士制度の適切な運営 | 31 |
| オ 迅速かつ公正な労災保険の給付 | 31 |
| (ア) 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施 | 31 |
| (イ) 過労死等事案に係る的確な労災認定 | 32 |
| (ウ) 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底 | 32 |
| (3) 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 | 32 |
| ア 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 | 32 |
| イ 最低賃金制度の適切な運営 | 33 |
| ウ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 | 33 |
| エ 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等 | 33 |
| (ア) 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援 | 33 |
| (イ) 無期転換ルールの円滑な運用 | 33 |
| (ウ) 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援 | 34 |
| (4) 総合的なハラスメント対策の推進 | 34 |
| ア 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施 | 34 |
| イ 中小企業へのハラスメント対策取組支援 | 34 |
| ウ 早期の紛争解決に向けた支援 | 34 |
| エ カスタマーハラスメント対策の推進 | 34 |
| (5) 治療と仕事の両立支援の促進 | 34 |
| ア ガイドライン等の周知啓発 | 34 |
| イ 神奈川県両立支援推進チームの運営 | 35 |
| ウ トライアングル型サポート体制の構築 | 35 |
| 第3 神奈川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 | 36 |
| (4) コスト削減の取組 | 36 |
| (5) 労働保険適用徴収業務の適正な運営 | 36 |
| ア 未手続事業一掃対策の推進 | 36 |
| イ 収納未済歳入額の縮減 | 36 |
| 2 地域に密着した行政の展開 | 37 |
| (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握 | 37 |

| | |
|---|----|
| (2) 地方公共団体との連携..... | 37 |
| (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..... | 38 |
| 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..... | 39 |
| (1) 綱紀の保持..... | 39 |
| (2) 行政サービスの向上等..... | 39 |
| (3) 災害対応の実施強化..... | 39 |

第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題

1 労働行政を取り巻く情勢

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中で、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機能的な雇用政策を実施していくことが重要である。また、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、デジタル化に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

さらに、我が国の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少の中で、労働供給の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要があるとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっている。このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革を推進するための関係法令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。）の着実な施行等に取り組んでいく。

2 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令和3年3月の金融経済概況によれば、「新型コロナウイルス感染症の影響から厳しい状態にあるが、基調としては持ち直している」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、令和3年度における県内景気は年度後半中心に緩やかに持ち直すと見込んでいる。家計部門では、コロナの感染が続く中で、個人消費は当面弱い動きになるものの、五輪関連消費や所得情勢の好転などにより夏場以降、次第に持ち直すと見込んでいる。企業部門では、輸出が中国経済の堅調な回復などにより持ち直し傾向となり、輸出企業中心に業績が改善すると見込んでいる。令和2年度の実質県内成長率は▲8%と、リーマン・ショック後（平成21年度、▲7.4%）を上回る落ち込みとなるが、令和3年度は+4.5%とプラス成長に転じると予測している。

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

川県の人口は、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、求人・求職が横ばいで推移している中で、求人が求職を下回っており、厳しさがみられる。

県内の令和 2 年の有効求人倍率は 0.87 倍で、前年より 0.32 ポイントと大幅に低下した。また、令和 2 年 5 月には 0.95 倍と平成 27 年 12 月から 53 か月連続で 1 倍台を維持していた求人倍率が 1 倍台を下回り、直近の令和 3 年 2 月は 0.76 倍と 10 か月連続で 1 倍台を下回っている。

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が続いている。一方、有効求職者数については、令和 2 年 4 月に新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のための緊急事態宣言発令により、一時的に減少したが、6 月以降 9 か月連続で増加している。

今後の経済動向については、令和 3 年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度（以下「経済見通し」という。）によれば、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていく中で、引き続き持ち直しの動きが続くことが期待されるが、感染症が内外経済を下振れさせるリスクや金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。また、令和 3 年度について、経済見通しによれば、国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策を円滑かつ着実に実施すること等により、年度中には経済の水準がコロナ前の水準に回復することが見込まれるとされている。

3 「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)。新型コロナウイルス感染症による影響が顕著となった令和2年においては、総実労働時間数は所定内労働時間及び所定外労働時間ともに減少傾向となり、年間総実労働時間数の減少が予測される（毎月勤労統計調査—神奈川県（速報））。

令和元年の年次有給休暇の平均取得率は、前年より1.91ポイント増加したが、58.52%にとどまっている（神奈川県中小企業団体中央会「令和2年度中小企業労働事情実態調査」）。令和2年においては、事業場訪問等調査の状況からは令和元年4月1日からの年5日の確実な取得の義務化や新型コロナウイルス感染症による外出自粛等により取得の機会が増加していることがうかがえる。

また、長時間労働が疑われる事業場に対する令和元年度に監督指導を実施した2,004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869件（43.4%）、うち月80時間を超える違法なものが371件（42.7%）ある（令和2年度実施数811件（12月末現在））。

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。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。

令和2年4月から中小企業・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た。県内約18万7千の中小企業等に対しては、雇用の維持を確保した上で、生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

（2）非正規雇用労働者の現状と課題

近年の雇用者総数における非正規雇用労働者の割合は、令和元年の労働力調査によると、平成29年から平成30年に35.4%から36.2%に増加したが、令和元年には36.0%と減少に転じている。平成30年からの無期雇用転換申込権の発生の影響も考えられるものの、令和2年度以降は、新

型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言等の影響から就業者数全体も減少傾向がみられ（神奈川県労働力調査四半期平均結果（令和2年10月～12月期））、雇止め等の相談も多く、非正規労働者数の動向が懸念される。

同調査によると、パートタイム労働者の雇用状況については、令和元年の短時間雇用者（非農林業で週就業時間が35時間未満の者）数は、156万1千人と、平成30年より2万1千人増加しているが、雇用者総数（非農林業）に対する割合は34.5%から0.5ポイント減少している。

また、令和元年の有期雇用契約労働者（期間又は期間の定めが不明のものを含む。）は、151万7千人で、雇用者総数に対する割合は32.1%である。前年に比べ9千人減少し、雇用者総数に対する割合（33.2%）も1.1ポイント減少している。

一方、令和元年度は、パートタイム・有期雇用労働法施行の前年度であったことから、パートタイム労働法に関する相談は353件（前年270件）と1.3倍に増加している。令和2年度はパートタイム・有期雇用労働法が施行され、大企業に適用となったことから、令和3年1月現在でパートタイム・有期雇用労働法とパートタイム労働法に係るものとを合わせると713件と倍増している。

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、パートタイム・有期雇用労働法が、令和3年4月1日より全面施行されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善等を積極的に推し進めていく必要がある。

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

令和元年の労働力調査によると、神奈川県の女性の雇用者数は204万9千人と、前年に比べ8万4千人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は43.4%と、前年の42.8%から上昇したが、令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症による影響から、女性の割合が比較的高い非正規労働者数の動向が懸念される。

神奈川県の女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～34歳」（82.7%）と「45～54歳」（77.5%）を左右のピークとしたM字型カーブの状況は、このM字の底に当たる「35～44歳」の就業率が73.4%と、前年の72.2%から1.2ポイント上昇し、「45～54歳」（77.5%）についても1.7ポイン

ト上昇しているため、カーブが緩やかとなっている。

役職別の女性管理職の割合については、神奈川県「令和元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14.9%（前年度比0.1ポイント上昇）、「課長相当職」が9.3%（前年度比0.5ポイント上昇）、「部長相当職」が5.4%（前年度から変化なし）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、令和2年6月1日から大企業に対して先行して施行されている改正女性活躍推進法について、周知徹底を図る必要がある。また、令和4年4月1日以降、同法の対象企業が中小企業に拡大されることを踏まえ、両立支援等助成金の利用促進等による支援強化が必要である。

また、労働局に寄せられる相談では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に係るハラスメントに関するものが多数寄せられており、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

（４）就職氷河期世代支援策の現状と課題

就職氷河期世代の中には、不安定な就労状態にある方（※39,000人程度）、長期にわたり無業状態にある方（※26,952人程度）、社会参加に向けた支援を必要とする方など、様々な課題に直面している方がいる。このため、県内の社会気運の醸成を図り、安定した雇用や多様な社会参加の実現のため、官民一体となった取組を推進していくとともに、不安定な就労状態にある方（正規雇用での就労を希望しているが、不本意ながら非正規雇用で働いている方）や長期にわたり無業状態にある方など、対象者本人などに対して、個々の状況に応じた支援メニューの周知に積極的に取り組むとともに、個人のニーズに即した適切な支援を展開する必要がある。

（※）総務省「産業構造基本統計調査（2017）」、JILPIT「若年者の就業状況・キャリア・就業能力開発の現状③」による神奈川県内の推計値

（５）人材確保対策の現状と課題

新型コロナウイルス感染症の影響下においても、医療・福祉、建設、警備、運輸分野などにおいては、全職種での求人倍率（令和2年4月～11月平均）1.24倍と比較して、看護職では3.36倍、介護職7.17倍、建設関連職5.98倍、警備職6.62倍、運輸関連職3.34倍であり、引き続き、人

材不足の状況が続いている。

このため、雇用情勢の厳しさから、人材不足分野への職種転換を検討する求職者が一定数発生することが想定されるため、こうした求職者に対して、職場見学会等の取組を積極的に開催し、人材不足分野の職業について理解を深める必要がある。また、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。

(6) 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2年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は3,159人、就職率が84.3%（施設内）、70.7%（委託）となっている（受講者数は令和2年4月から令和3年1月末時点、就職率は令和2年10月末（委託は令和2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、583人となっている（受講者数は令和2年4月から令和3年1月末時点）。

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化により、やむを得ず離職する方や職種転換を希望する方の就職の可能性を高めるために、必要な方への訓練情報の提供及び訓練ニーズを踏まえた受講あっせんを推進し、受講者に対する積極的な就職支援を行う必要がある。

(7) 若者の活躍促進の現状と課題

令和元年の労働力調査によると、神奈川県は、140.9万人で、総労働力人口に占める割合が27.2%となっている。また、完全失業率は、15歳～24歳層で2.6%（前年3.1%）、25歳～34歳層で2.6%（前年3.2%）で、いずれも前年よりも低下している。フリーター数は、46.2万人（前年47.5万人）と減少しているものの、引き続き多い。

また、新規高卒求人の求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年12月末時点で2.41倍と前年度に比べ0.41ポイント低下、新規高卒予定者の就職内定率は、令和2年12月末時点で77.5%と前年度に比べ3.9ポイント低下している。

大学等卒業予定者の就職内定調査（厚生労働省・文部科学省）では、全国の新規大卒予定者の就職内定率は、令和2年12月1日時点で82.2%と前年度に比べ4.9ポイント低下している。

このような状況から、新卒及び既卒3年以内の対象者及び正社員就職を希望する35歳未満のフリーターに対し、きめ細かな個別支援に加えて、

若者の個別ニーズに対応するため、オンライン相談等を活用した支援の強化が必要である。

(8) 高年齢者の活躍促進の現状と課題

令和2年6月1日現在の高年齢者の雇用状況については、「高年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。

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、働く意欲がある高年齢者が年齢に関わりなくその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。

このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むとともに、令和3年4月1日から施行された、70歳までの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に向けて取組を進めることが重要である。

また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が必要である。

労働災害発生状況について、令和2年における60歳以上の高年齢労働者の休業4日以上死傷者数は、令和3年1月末日現在で1,665人と前年同期比1,779人で114人の減少となったものの、死傷者数全体の24.0%を占めている。今後も、死傷者数全体における被災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。

(9) 障害者の活躍促進の現状と課題

令和2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24,910.5人(前年と比べ806.0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2.13%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47.4%と半数に満たない状況である。

また、令和元年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は4,728件と過去最高を更新したものの、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度については、11月末現在で、前年同期比27.9%減の2,391件となっている。

令和3年3月1日に引き上げられた障害者雇用率を踏まえ、労働局や

ハローワークが中心となり、就労支援セミナーや事業所見学会、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により、障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、ハローワークに配置した専門担当者による多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

(10) 外国人労働者の現状と課題

令和2年10月末現在における外国人雇用事業所数は16,925事業所で前年同期比8.2%増だが、増加率は前年12.4%から4.2ポイントの減少となり、雇用される外国人労働者数は94,489人で前年同期比3.2%増だが、増加率は前年15.6%から12.4ポイントの大幅な減少となっている。

増加率の減少は、新型コロナウイルス感染症の影響等により雇用情勢に厳しさがみられる中、外国人労働者についても影響が生じているものとみられる。

事業所数及び労働者数は、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。

一方で、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2年における死傷者数は、令和3年1月末日現在で230人と、死傷者数全体に占める割合は3.3%であるものの、今後の外国人労働者の就業状況の変化によっては、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。

さらに、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。

4 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、令和元年度における総合労働相談件数は57,143件（前年度比5.0%増加）であったが、うち民事上の個別労働紛争の相談件数については14,031件（前年度比2.3%減少）であった。令和3年1月末現在の総合労働相談件数は53,439件（前年同月比16.1%増）で、うち民事上の個別労働紛争の相談件数も11,938件（前年同月比2.3%増）で、年度初めの新型コロナウイルス感染症に関連する労働相談の増加が影響しているとみられる。

総合労働相談の内容をみると、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・嫌がらせの相談は増加傾向が続いており、令和元年度は5,067件で、最も多かった。令和2年度は、パワハラ及びいじめ・嫌がらせの相談件数は1月末現在で4,327件（前年同月比1.1%増加）となっている。

令和2年の監督機関に対する申告件数は1,513件で、前年に比べ65件（4.5%）増加した。前年比で増加したのは2年振りで、過去5年の平均1,559件に比べると少ない。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。

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

第13次（平成30年度から令和4年度までの5か年計画）労働災害防止推進計画（以下「13次防」という。）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。）を令和4年までに6,223人以下とする（5か年で5%以上減少）、として取り組んだ結果、死亡者数について、令和3年1末日現在（以降の死亡者数及び死傷者数において同じ。）で33人、前年同期比で9人の増加、死傷者数については6,962人、前年同期比で199人（+2.9%）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12人と前年同期比で3人の増加であり、死傷者数は769人、前年同期比で2人（-0.3%）減少となった。また、墜落・転落による死傷者数は229人、前年同期比で47人（-17.2%）減少してはいるが、建設業全体の労働災害の29.8%を占め、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5人、前年同期比で3人増加し、死傷者数は900人、前年同期比で120人(-11.8%)減少となった。また、「はさまれ・巻き込まれ」による死傷災害は184人と7人(-3.7%)減少してはいるものの、製造業全体の約21.3%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、「機械包括安全指針による機械の本質安全化」の指導を徹底する必要がある。

ウ 陸上貨物運送事業等

死亡者数は4人、前年同期比で2人増加し、死傷者数は1,013人、前年同期比で72人(+7.7%)増加した。令和元年は減少したものの、令和2年は一転増加し、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、「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943人、前年同期比で71人(+8.1%)の増加、社会福祉施設は805人、前年同期比で126人(+18.6%)増加している。一方、飲食店は360人、前年同期比で17人(-4.5%)減少した。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1,695人と、死傷者数全体の24.3%を占めており、災害全体に占める割合が高いことから、災害防止に向け取り組む必要がある。

カ 化学物質対策

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、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。

キ 熱中症の予防

職場における熱中症については、平成30年に4人、令和元年に1人、

令和2年に1人が死亡し、休業4日以上之死傷者数は、平成30年に74人、令和元年に51人、令和2年に53人（令和2年は速報値）発生していることから、熱中症による重篤な災害を防止するため、事業者及び労働者に対し、あらゆる機会を捉え、熱中症予防対策を広く周知する必要がある。

ク 長時間労働による脳・心臓疾患及び精神障害

令和2年の長時間労働による脳・心臓疾患及び精神障害（以下「過労死等」という。）による死亡者はいなかったが、平成24年から令和2年までの9年間で、過労死等の死亡者は24人に及んでいる。

このため、長時間労働による健康障害防止対策に取り組むとともに、ストレスチェック制度の適切な実施と、高ストレス労働者に対する医師による面接指導、集団分析結果を活用した職場環境改善の実施等、事業場におけるメンタルヘルス対策の周知啓発等に努める必要がある。

ケ 腰痛の予防

腰痛による休業4日以上之死傷者数は、令和2年（速報値）463人と、業務上疾病全体の約7割を占めており、保健衛生業、商業・金融・広告業において増加傾向にあることから、職場における腰痛予防対策指針に基づく取組について、効果的に周知指導を図る必要がある。

コ 治療と仕事の両立支援

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、「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」の周知を図るとともに、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

サ 労災補償

過労死等による労災保険の請求件数は、平成30年度233件（うち精神事案156件、脳・心臓疾患77件）、令和元年度269件（うち精神事案198件、脳・心臓疾患71件）、石綿関係労災請求件数は、平成30年度84件、令和元年度72件に上っている。さらに、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められているところであり、これら複雑困難事案等は増加傾向にあることから、被災労働者の迅速な保護を図るため、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

令和2年12月の現金給与総額（労働者数5人以上規模事業場）は、前年同月比8.6%減少となっている（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

新型コロナウイルス感染症の影響による厳しい経済情勢下において、最低賃金制度が労働者の生活を下支えするセーフティネットとして一層適切に機能することが求められており、その役割は極めて重要であることから、中小企業への支援制度と併せて幅広い周知を行うとともに、監督指導による履行確保に万全を期す必要がある。

(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、助言・指導の申出件数は281件、あっせんの申請件数は194件であった。（令和3年1月末現在）。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく紛争解決の援助の申立件数は52件、調停申請は8件であった（令和3年1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。

第2 令和3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政策の推進

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、労働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いかに発揮していくため、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 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

(1) 雇用の維持・継続に向けた支援

雇用調整助成金等により、新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響の下、休業を余儀なくされてもなお、労働者の雇用の維持・継続に取り組む事業主を支援する。

また、産業雇用安定助成金により、一時的な在籍型出向等により、労働者の雇用の維持・継続に取り組む出向元と出向先双方の企業を支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

さらに、地域の関係機関により構成される神奈川県在籍型出向等支援協議会（仮称）の設置・運営等による各種出向支援策や好事例の収集、在籍型出向の情報連携を図り、雇用維持に向けた企業の取組を支援する。

(2) ハローワークの職業紹介業務の充実・強化について

ア ウィズ・ポストコロナ時代の職業紹介業務の推進

求職者・求人者双方に対して、ハローワークシステム刷新により機能強化されたハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、ハローワーク内の混雑を回避するため、マイページの開設・活用を働きかける。

また、対面による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスの提供を行うとともに、オンラインによる職業相談、セミナー等を強化、推進する。

さらに、雇用の確保を図るため、求職者ニーズに即した事業所訪問等による積極的な求人開拓を実施する。

加えて、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎とした職業相談・職業紹介などを実施するため、職員の専門性の向上に取り組む。

求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する

観点から、求人への充足に向けて、求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言、就職面接会、企業見学会を開催するとともに、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組む。

イ ハローワークの早期再就職に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方などの早期再就職を支援するため、求職者の個々の状況に応じて、担当者制による一貫した支援を実施する。

また、以下の取組を活用して、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進する。

- ・ 職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援の実施
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練の推進

ウ 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

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（以下「JEED」という）と連携を図り、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進し、受講者に対する就職支援を強化する。

（3）就職氷河期世代活躍支援プランの推進

ア ハローワークにおける専門窓口の拡充、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

不安定な就労状態にある方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、相模原所（相模大野職業相談コーナー）、藤沢所及び川崎北所に設置している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、個々の状況に応じた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、求職者の適性・能力等を踏まえた就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

また、オンラインによる職業相談やセミナー等を強化、推進するとともに、就職支援に当たっては、以下の取組を活用する。

- ・ 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施
- ・ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援（短期資格等就職コース）の周知、あっせん
- ・ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への特定求職者雇用開発助成金、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（トライアル雇用助成金）

イ 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援
地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

ウ 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「かながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、ハローワークでのリーフレットの配架や労働局ホームページ等での周知をはじめ、SNS等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、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広報を実施する。

（４）医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

医療・介護、保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、県内6か所（横浜所・戸塚所・川崎所・藤沢所・港北所・川崎北所）に設置している人材確保対策コーナーを中心に、関係団体等と連携した事業所見学会や就職面接会を行うとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、職業相談やアンケート等による潜在求職者の掘り起こしや、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。特に、介護分野（※）における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援を実施する。

人材不足分野の職種についての理解を深めるための取組として、職場見学だけでなく体験もできる取組を実施する。

なお、更なる体制強化のため、令和3年度中に、新たに平塚所に人材確

保対策コーナーの設置を予定している。

(※) 介護分野には、障害福祉分野も含む。

(5) 新規学卒者、フリーター、生活困窮者等への就職支援

ア 新規学卒者等への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため、新卒及び既卒3年以内の者を対象に、大学等と連携して新卒応援ハローワーク等の積極的な利用を周知、勧奨する。

また、新卒応援ハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな個別支援を行うとともに、オンラインを活用して、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。

さらに、大学等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、特別支援チーム(※)を活用した就職実現までの一貫した支援の強化を図る。

(※) コミュニケーション等に課題を抱える新規学卒者等を効果的・集中的に支援するための専門家(就職支援ナビゲーター、雇用トータルサポーターなど)で構成されるチーム

イ フリーターへの就職支援

フリーター(35歳未満で正社員就職を希望する求職者)を対象に、わかものハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

また、支援対象者の個別ニーズに対応するため、オンライン相談等を活用した支援を強化する。

ウ ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

新型コロナウイルス感染症の影響による支援対象者の増加に対応するため、地方公共団体との連携を強化し、事前予約制による巡回相談、必要な課題に応じた職業準備プログラムや就労支援プログラムを実施する。

さらに、事業所訪問等による就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。

(ア) ホームレスに対する就労支援

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を推進する。

(イ) 日雇労働者の就労支援

日雇求人へ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。

(ウ) 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。

(6) 高齢者の就労・社会参加の促進

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

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、改正高年齢者雇用安定法の周知に努めるとともに、JEEDと連携して、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の積極的な活用や、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提案型の相談・援助サービスを行う。

イ 高年齢者の生涯現役支援窓口におけるマッチング支援の推進

65歳以上の高年齢者の再就職支援を重点的に取り組むため、県内全14か所に設置された生涯現役支援窓口において、高年齢者の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する。

ウ 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

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)の周知を図る。あわせて、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」の周知を図る。

エ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、ウィズコロナ時代に沿った高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図ることができるよう、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の指導に努める。

また、地方公共団体を中心に地域の関係者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」を推進し、高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組を支援し、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

(7) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

ア 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

本年2月、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正により、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されたことから、改正指針の周知を図ることにより事業主による職場環境整備を推進する。

このため、引き続き、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発に加え、今年度から、働き方改革推進支援助成金の要件が拡充され、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合も助成の対象となること、また、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースが新設されたことをあらゆる機会を捉えて周知するなど、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度の整備に取り組む中小企業事業主を支援する。

イ 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、把握している未提出事業所の情報を活用し、計画的な働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進するとともに、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進や、本省で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による中小企業事業主への個別支援を活用して、女性活躍の更なる取組の推進を図る。

改正女性活躍推進法に基づく情報公表については、更新が確実に行われるよう、企業に行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」への登録などの活用を促す。

また、男女均等取扱い、妊娠出産等を理由とする不利益取扱いについ

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に取り組む。

さらに、女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

特に、本年度は「母性健康管理指導事項連絡カード」の改正が予定されているので、その周知広報を行い、活用を図る。

あわせて、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105号）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境の整備の推進を図る。

ウ 子育て等により離職した女性の再就職の支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク横浜、マザーズハローワーク相模原、マザーズコーナー（川崎所・横須賀所・藤沢所・厚木所・川崎北所・港北所・大和所））において、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の整備に努める。

また、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

エ 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

（ア）育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

また、令和3年1月1日から施行された子の看護休暇・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に周知徹底を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(イ) 男性の育児休業取得促進等をはじめとする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」、「育児目的休暇」等の男性の育児休業に資する現行制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、育児・介護休業法の改正案が成立した場合は、男性の育児休業取得を推進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組む。

また、育児復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主及び新型コロナウイルス感染症による小学校の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を整備し、労働者に特別休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金活用等を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境整備の推進を図る。

(ウ) 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及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備の推進を図る。

(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。また、令和3年2月に改正し、令和3年4月から施行・適用された一般事業主行動計画策定・変更届及び行動計画策定指針について周知する。

あわせて、「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。なお、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の見直しとそれに伴う新たなるくるみんの創設が行われた場合に新基準等の周知徹底を図る。

(8) 障害者の就労促進

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

障害者雇用ゼロ企業や実雇用率の低調な中小企業、令和3年3月からの障害者法定雇用率の引上げにより、雇用率未達成に転じた企業に対して、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貫した支援をきめ細かく行う「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。

障害者就業・生活支援センターについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

さらに、各種助成制度の活用を図ることにより、障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主を支援する。

イ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者に対する更なる雇用支援の充実を図るため、ハローワークに雇用トータルサポーターを配置し、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課題を抱えている事業主に対して、個別相談及び就職後の職場定着支援に積極的に取り組む。

特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

難病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して、難病患者への専門的な就労支援及び事業主に対する雇用についての意識啓発等を図る。

ウ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

各種セミナー等様々な機会を通じて、テレワークに係る事業主の理解を促進し、障害者の雇用の推進を図る。

エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門における障害者の雇用を促進するため、各府省の出先機関及び地方公共団体向けのセミナー・職場見学会を開催するとともに、雇用する障害者の定着支援を推進するため、労働局に配置した職場適応支援者による支援を行う。

(9) 外国人に対する支援

ア 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む事業主への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等を積極的に実施する。

また、人材確保等支援助成金を活用して、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう取り組む事業主を支援する。

イ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

昨年7月以降、新たに局においてベトナム語、タガログ語の対応を可能とし、英語・スペイン語・ポルトガル語の相談日を増加させるなど労働相談体制の強化を図ったところであり、引き続き、労働局・厚木労働基準監督署の外国人労働者相談コーナーにおいて、外国人労働者の相談に適切に対応する。

外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

ウ 外国人求職者等に対する就職支援

定住外国人求職者等が多く所在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により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

また、日本語能力、ビジネスマナー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。

エ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、13か国語に対応した多言語コンタクトセンター等の活用により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

(10) 派遣労働者の雇用の安定等

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働者派遣契約の中途解除や不更新が生ずる中、派遣労働者の雇用維持の確保を図るとともに、労働者派遣事業の適正な運営を確保する。

ア 雇用安定措置の履行確保の徹底

同一組織単位に継続して1年以上派遣就業することが見込まれる派遣労働者について、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)第30条に基づく雇用安定措置が適正に講じられているか、厳正な指導監督を実施する。

また、令和3年4月1日から、雇用安定措置を講ずるに当たり、特定有期雇用派遣労働者等が希望する当該措置の内容を聴取し、派遣元管理台帳に聴取した内容を記載することが義務化されることについて、派遣元事業主等に対する周知及び指導監督を徹底する。

イ 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底

令和2年度より労働局に設置している派遣労働者相談窓口について、引き続き継続することとし、労働者派遣契約の中途解除等の相談が寄せられた場合については、必要に応じて指導監督を行う他、関連機関と連携し、相談解決に向けた体制確保を徹底する。

(11) 「雇用対策協定」による地方公共団体との連携

地方公共団体との間で「雇用対策協定」の締結を推進するとともに、希望する地方公共団体において、国が行う無料職業紹介と地方公共団体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携を図る。

3 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

(1) 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

ア 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進
雇用型テレワークについて、テレワークを実施する中小企業に対して、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる神奈川働き方改革推進支援センターと連携して実施する個別相談・訪問コンサルティングやセミナー等の周知を図る。

また、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論を踏まえ、令和3年3月に改訂された「テレワークガイドライン（旧：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）」について周知する。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果を上げた中小企業事業主に対して助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行う。

イ フリーランスと発注者との契約等のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援等

フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、関係省庁と連携して令和2年度に整備された、フリーランスの方がワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）について周知を図るとともに、相談窓口と連携した支援を行う。

また、フリーランスとして安心して働ける環境整備のため、令和3年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定しており、フリーランスの方から相談があった際には、ガイドラインの内容も踏まえ、相談窓口を紹介するなど適切に対応する。

ウ 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、令和2年9月改定）等の周知等を行う。

(2) ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

イ 働き方改革の実現に向けた取組について

(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

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業等に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業へ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、労働局が委託して実施する「神奈川働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、ウィズ・ポストコロナ時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援を行うほか、新たに業種別団体等に対して専門家チームによる支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

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や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

(イ) 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

トラック運送業については、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」の周知を行うとともに、荷主企業を中心に、荷役時間や待機時間の短縮に成果を上げた取組事例等が掲載されている「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」の活用を促進する。

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、発注者も参画する「神奈川県建設業関係労働時間削減推進協議会」を通じ、建設業における時間外労働の削減、年休取得促進の課題や好事例を関係者間で共有し、働き方改革の推進を図る。また、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。

(ウ) 労働時間短縮への取組（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、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金（働き方改革推進支援助成金）等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

(エ) 長時間労働の抑制に向けた監督指導體制の強化等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、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、常設のフリーダイヤル「労働条件相談ほっとライン」や、労働条件に関する悩みの解消に役立つ労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進する。

労働関係法令の知識付与のため、高校生・大学生等に対して、労働法教育に係るセミナー等を開催する。

(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」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「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』防止のための総合対策」に基づき、関東経済産業局へ情報提供等を行い、その防止に努める。

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、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 5 日の年次有給休暇の確実な取得に係る周知徹底や、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

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会と位置づ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、中小企業等の働き方改革が円滑に進むよう、また、地域における若者や非正規雇用労働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、地域の政労使の代表者の協力を得て、地域の中小企業等の状況や働き方改革関連法の内容、中小企業等への支援策等について情報共有を図る。

ウ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

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

（ア）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、令和元年の台風による災害復旧・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。

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。

（イ）製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

製造業については、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。

(ウ) 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。

(エ) 第三次産業対策

第三次産業等については、多店舗展開企業の本社、各事業場に対する労働災害防止への取組を支援・促進し、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。

(オ) 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。

(カ) 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の設置、訪問支援等を行う厚生労働省委託事業の周知を図る。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和3年4月1日に施行された、改正された石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）の関係事業者等への周知指導を図る。

(キ) 熱中症対策の促進

「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。

(ク) 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ているところであり、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組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、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業等の産業保健活動を支援するため、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。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知を図る。

(ケ) 腰痛対策の促進

あらゆる機会を捉えて、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日基発0618第1号の別添）に基づく取組について周知指導を行う。

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、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、神奈川労働局の「ころばNICEかながわ体操」について周知を図る。

(コ) 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、令和3年4月1日に施行された、改正された電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底することを含め放射線業務に従事する労働者への安全衛生管理対策等について周知指導等を図る。

エ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による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。

(イ) 法定労働条件の確保等

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。

(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と、自動車運転者については関東運輸局神奈川運輸支局と、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それぞれ連携し、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下、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、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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の徹底

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、監督権限をはじ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助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(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。

オ 迅速かつ公正な労災保険の給付

(ア) 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナ

ウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき、迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には、懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し、労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

(イ) 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については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。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、密接に連携して適切に対応する。

(ウ) 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

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、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、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。

(3) 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・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、業務改善助成金のコースの新設・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、賃金引上げを支援する。

また、労働局が委託して実施する「神奈川働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、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、業務改善助成金等の活用を含む労務管理の改善を提案するなど、きめ細やかな支援を行う。

イ 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や神奈川県の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）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、労働団体、マスメディアなどを通じて、中小企業への支援制度と併せ、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等を重点とした監督指導等を行う。

ウ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンラインを活用した説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、「神奈川働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した支援や、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

エ 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

（ア）非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど、正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む。）や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。

（イ）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等を行う。

(ウ) 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

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により雇用管理改善を図る事業主に対する助成（人材確保等支援助成金）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全国集中実施

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におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、丁寧な対応を行う。

イ 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日から、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援の活用を促すため周知を行う。

ウ 早期の紛争解決に向けた支援

局内の総合労働相談コーナーにおいて、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するとともに、労働局長の助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

エ カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、指針に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促す。

(5) 治療と仕事の両立支援の促進

ア ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、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」及

び企業と医療機関の連携のためのマニュアルを周知する。

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 神奈川県両立支援推進チームの運営

神奈川県労働局に設置する「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（県・政令市衛生主管部局、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

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート改正を推進するため、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。

また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。

第3 神奈川県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) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

ア 未手続事業一掃対策の推進

労働保険制度における未手続事業の解消については、制度の安定的運営の観点からも重要な課題であり、さらに行革会議取りまとめにおいて、令和2年度までに未手続事業を20%解消（平成27年度比）することが目標とされていたが、令和3年度はその検証を行った上、より一層効率的・効果的な対策の推進に取り組む。

また、適用徴収部門の取組のみではなく、局内、署所、他の行政機関及び未手続事業一掃業務の受託者とも十分に連携を図り、計画の組織的な遂行管理を徹底する。

イ 収納未済歳入額の縮減

労働保険料等の高い収納率を確保し、保険制度の安定的な運営を行っていくためには、滞納事業に対して積極的に滞納整理を行う必要がある。

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、更なる

収納未済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対応していくため、局署所は地域の経済社会の実情を的確に把握するとともに、情報の共有・活用を図る。

また、神奈川県、県内各市町村、労働団体及び経営者団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向を逐次、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はじ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はじ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

をはじめとする局幹部が、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。

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 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するなど、利用者から寄せられる期待に応えられるよう努めており、今後も、同プロジェクトを通して、一層のサービス向上を推進する。

(3) 災害対応の実施強化

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。