

令和3年度神奈川県労働局労働行政運営方針(案)に対する意見書

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
1	全体構成について		雇用環境・均等部	神奈川の労働行政を取り巻く環境を踏まえたうえで、課題を設定し、神奈川県労働局の重点政策を提案している点は評価することができるが、コロナ禍における政策であることをメリハリをつけて記述してほしい。昨年度との違いは対面の会議であれば当然触れられることになったと思われる。文中の記述で、ウイズコロナ、ポストコロナ、ウイズ・ポストコロナが併存しているのが気になる。しかし全体としてはよく構成されている【山倉会長】	主に雇用機会の確保に関する施策については、コロナが収束したあとのポストコロナ時代にも対応した施策を考えていく必要が大きいと考えられるため、「ウイズ・ポストコロナ」という表現を使っております。ただ、厳密にウイズとポストを分けることはしておらず、建付けとしては本省の地方労働行政運営方針を踏襲した形としております。
			総務部	事務局の皆さま、緊急事態宣言下での書面開催のご準備お疲れさまでした。このような状況が今後も継続する可能性もあり、毎回書面開催となると一方通行的なコミュニケーションが強くなってしまいますので、課題もあろうかと存じますがリモートでの開催に向けたご検討をお願いいたします。【高野委員】	現在のところリモート開催を実施するための機材が十分な状態にはありませんが、ご意見を踏まえた上でリモートでの双方向会議の実施に向けた整備を進めて参りたいと考えております。
			総務部 雇用環境・均等部 労働基準部 職業安定部	①新型コロナウイルス感染症による対応は1年が経過。労働者に様々な影響を与えている。2年目の対応として、ワクチン接種がいよいよ開始されることになるが、感染予防の位置づけであり、治療薬ができるまでは、新型コロナウイルス感染症対策は続く認識。したがって、人員的な体制強化も頂く中で、長期的な展望による労働同行政をお願いしたい。 ②また社会的弱者に対する影響が深刻化かつ複合的な課題を抱えるため、複数の関係部署をまたがる対応などを柔軟に行える様、体制の見直しなども進めて頂きたい。【林委員】	今回の新型コロナウイルス感染症でも明らかなように労働行政の果たすべき役割は広範囲なものになっており、そのような状況に対応する体制を整備、維持するために人員・体制の確保は極めて重大な課題であると認識しており、厚生労働本省等に対して引き続き強く要請して参りたいと考えております。労働行政としての確かな行政サービスが実施出来るよう、今まで以上に関係部署の連携を強化し、ワンストップでの行政サービスが提供できるようにして参りたいと考えております。
2	第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題	1～11	雇用環境・均等部	データを最新のものにしていただきたい。8ページの4行目のPが不明【山倉会長】	8ページの4行目のPを削除し、可能な限りデータを最新のものに入れ替えました。
			職業安定部	高齢者の活躍促進、特に65歳から70歳の就業確保については、使用者側としては新規学卒者採用とのバランスへの配慮等非常に高い目標となります。労働者側や行政と共同歩調で進めていくことが不可欠と考えます。【高野委員】	ご意見のとおり、70歳までの就業機会確保に向けては、共同歩調で進めていくことが不可欠と考えられますので、改正高齢法の周知啓発とともに、課題、問題点を収集し、制度導入に向けた支援に努めてまいります。
			雇用環境・均等部 職業安定部	第1章は現状と課題が過不足なく記載されているが、特に『3「働き方改革」の推進をめぐる現状と課題』については、項目数が10項目と多くまた並びが総花的で分かりづらい印象がある。項目立ての集約・整理を工夫することにより、もっと全体として分かりやすくなるのではないかと。(例えば、“(4)就職氷河期～”は不安定な雇用の観点から、“(5)人材確保対策～”は職業訓練との関連を意識することで、項目の集約・とりまとめ、並び順の整理もありうるのではないかと)【二見委員】	御意見のとおり、項目が多くなっておりますが、当該項目は、「働き方改革実行計画」の項目にほぼ沿って記載しております。これらの課題に沿って着実に働き方改革を進めてまいります。 また、職業訓練の並び順については、御意見のとおり、(5)人材確保対策との関連性を重視し、(6)に職業訓練の実施状況と修正いたしました。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
			雇用環境・均等部	(4)個別労働紛争解決制度の現状と課題について 紛争調整委員会の委員でもありますので一言「たらい回し」との印象を与えないように配慮するとのことですが、個人的にいつも苦慮するのは、あっせんまでたどり着けば自分の要求が通ると誤解されている申請人が多く、入り口から出口まで、労働者寄りの意見だけを聞いてきたのではないかと危惧するところがあります。【小林委員】	紛争調整委員の先生方におかれましては、個別労働紛争解決制度の適切な運営に多大な協力を賜り、深く感謝申し上げます。当該制度は紛争当事者の間に第三者である紛争調整委員会が入り、双方の主張を確かめた上で双方に働きかけ、調整を行うことにより解決を促すものです。相談者に対しては、この制度の特徴について相談対応時から説明を行っているところですが、今後も引き続き正しい理解を得られるよう、適切な制度の運営を図るべく努めてまいります。
			雇用環境・均等部	3「働き方改革」の推進～において、(1)労働時間(2)非正規雇用労働者(3)女性の項については令和元年のデータ等をもとに説明されていますが、報道や肌感覚からすると、いずれも新型コロナウイルスの影響により状況が大きく変わっているのではと思います、現状の情勢報告としては少し違和感を感じました。直近の公式なデータがないかもしれませんが、実際に令和2年の状況が変化しているのであれば、定性的な表現でも良いので、現状について、もしくは、令和2年の状況として懸念される事象についてなどの形式で少しでも記載していただいた方が、後段のコロナ対策を記載している重点施策とのつながりでも違和感がなくなると思いますので、ご検討いただければと思います。【小島委員】	御意見のとおり、(1)労働時間の現状と課題、(2)非正規雇用労働者の現状と課題、(3)女性の活躍推進の現状と課題の説明について、令和2年の状況を定性的な表現となりますが、追記いたしました。
			雇用環境・均等部	景気の動向について、「コロナ前に回帰する見込み」とありますが、少々楽観的かなという印象があります。変異種(株)の感染状況がまったく見通せないためです。これとは別に、特に中小企業にとっては有休の取得、労働時間の削減、女性の登用、高齢者の活用といった面で難しさを抱えている企業はたくさんあると思います。相談窓口で待つことに加え、なんらかの形で積極的に介入していく姿勢も必要かと考えます。【畠山委員】	景気の動向につきましては、日本銀行横浜支店による金融経済概況及び浜銀総合研究所による県内経済見通し等から引用しておりますが、引き続き当該行政運営方針に基き、コロナ感染状況に応じ、積極的な運営に努めてまいります。
3	第2 令和3年度神奈川労働局の重点施策	12～32	雇用環境・均等部	コロナ禍における重点施策として、特に売りの施策がより明示されるとよかった。【山倉会長】	「令和3年度神奈川労働局の重点施策(PR版)」の1頁目に、特に重要な施策についての記載をさせていただきました。
				重点施策につきましては、コロナ禍での新しい生活様式に基づいた様々な施策を優先度に応じて人材を柔軟に対応される計画と感じられ、安心できました。【高野委員】	引き続き重点施策の実行に努めてまいります。
				重点施策を構成する項目(見出し)の一部に「ウイズ・ポストコロナ時代…」と付いていますが、敢えて付ける必要はありますか？ 確かに、この先もコロナ禍の影響を考えた対応は必須と考えますが、コロナの影響が無かったとしても取り組むべき内容が多く含まれています。また、タイトルに「ウイズ・ポストコロナ時代…」が付いていない項目でも、コロナが全く関係しないとは思えません。 「ウイズ・アフターコロナ時代」を背景とした考えや方針を、重点施策の前文に入れることで、以降、全ての項目に掛かってくると考えますが、その様な構成は難しいですか？【中島委員】	主に雇用機会の確保に関する施策については、コロナが収束したあとのポストコロナ時代にも対応した施策を考えていく必要が大きいと考えられるため、「ウイズ・ポストコロナ」という表現を使っております。ただ、厳密にウイズとポストを分けるということはおならず、建付けとしては本省の地方労働行政運営方針を踏襲した形としております。(再掲)

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
4	1 総合労働行政機関としての政策の推進	12	雇用環境・均等部	本項目は、“令和3年度重点政策”の方針・方向性を提起する前文の役割を持っている部分であり、令和2年度以前と比較して、“特に何を重点として”取組みを強化するののかといったポイントを象徴的に記載してもよいのではないかと。【二見委員】	当該項目についても、本省の地方労働行政運営方針を踏襲した形としておりますが、次年度以降の作成の参考とさせていただきます。
			総務部	厚生省の出先機関として、災害時等には国民の健康と安全を守る対応を図る、とありますがそれは、四行政はさておいてそれだけに集中する場合がありますか。たとえば現在は平時で、災害時ではないということでしょうか。感染症対策としては緊急事態宣言中は災害時等なのでしょうか、とてもわかりにくくて逆に不安になります。【小林委員】	昨年、国内での新型コロナウイルス感染症の感染が確認されて以降、厚生労働省の出先機関として、武漢からの帰国者対応、ダイヤモンドプリンセス号対応（横浜検疫所の応援）、成田空港検疫業務への職員派遣等、労働行政に限らない対応をしてきたところでございます。 本来の労働局の使命である労働者保護を確実に実施するとともに、今後も厚生労働行政全般の業務について可能な限り対応して参りたいと考えております。
5	2 ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	12～21	職業安定部	雇用の維持、継続ももちろん大切なことですが、職種別に求人倍率のアンバランスがかなりある状況ですので、介護職や警備職など求人倍率の高い職種への職種転換に対する支援をより一層強化するべきと考えます。資料にありました事業所見学会や就職面接会は有効な手段だと思いますので是非積極展開していただきたいと思っております。【高野委員】	引き続き人材不足分野への職種転換を含む就職支援を、県内6か所のハローワークに設置した人材確保対策コーナーを中心に求職者・求人者双方に対して、重点的な支援を実施します。令和3年度中には、ハローワーク平塚に新たに人材確保対策コーナーを開設し、さらなる支援強化を図るとともに、担当者制による就職支援、事業所見学会や就職面接会など、積極的に開催してまいります。
			雇用環境・均等部	不勉強かもしれませんが、「ウィズ・ポストコロナ時代」という語句は一般的な固有名詞となっているのでしょうか。（「ウィズコロナ」、「ポストコロナ」と区分して使用しているようなイメージをもっているのですが――）【二見委員】	主に雇用機会の確保に関する施策については、コロナが収束したあとのポストコロナ時代にも対応した施策を考えていく必要が大きいと考えられるため、「ウィズ・ポストコロナ」という表現を使っております。ただ、厳密にウィズとポストを分けることはしておらず、建付けとしては本省の地方労働行政運営方針を踏襲した形としております。（再掲）
			職業安定部	①連合本部から在籍出向支援の新たな取り組みとして、産業雇用安定助成金（仮称）や、各都道府県に協議会を設置するなどを開始すると聞いている。新たな取り組みであり、その位置づけや内容について、記述を増やすべきではないかと感じる。 ②また地域協議会の設置に関して、改めてご説明を頂きたい、よろしく申し上げます。【林委員】	協議会の設置等については、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・継続に向けた支援に追加記載いたしました。 また、協議会の設置に関して、改めて説明をさせていただきます。
6	(1)雇用の維持・継続に向けた支援	12	雇用環境・均等部	助成金の詳細について、社労士への周知徹底をお願いしたいと思います。【小林委員】	引き続き社労士への周知を徹底してまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
7	(2) ハローワークの職業紹介業務の充実・強化について	12～13	職業安定部	<p>早期に再就職すべき人と、職業訓練受講後就職に結びつける中長期的な支援をすべき人を、適正に識別して道筋をつけるための対応力が必要なのではないでしょうか。本人の希望だけでなく、客観的な意見を提示することも支援の一つかと考えます。特に若年者では、自分に合わない就職をした場合の離職率は高いでしょう。【小林委員】</p>	<p>職員の専門性向上のため、研修会等の充実を図るとともに、求職者の態様による適切な職業相談技法の向上のため、キャリアカウンセラー資格取得に向けた研修等にも力を入れ、カウンセリング技術の資質向上に努めてまいります。</p>
8	(3) 就職氷河期世代活躍支援プランの推進	14	職業安定部	<p>若者に対する取り組みに関しては、更なるIT化が必要と考えます。彼らは、すべてスマホで始まり、スマホで終わる。紙媒体はもちろんのこと、PCも殆ど関係ない生活のようです。【小林委員】</p> <p>この項の施策について、しっかり実施していくことの必要性については論を俟たないところですが、神奈川県における対象者人数についての記載があると、その必要性や施策の妥当性についての認識が高まると思います。前段の情勢報告の部分での記載も含め、ご検討いただければと思います。【小島委員】</p>	<p>広報活動としては、インターネットを活用する方が多いことから、労働局ホームページの就職氷河期世代活躍支援サイトにて、ご利用になる方が何が知りたいか、必要なものは何かを考え、様々な情報の発信をしています。</p> <p>神奈川県内での対象者数(推計)については、「3(働き方改革をめぐる現状と課題)(4)就職氷河期世代支援策の現状と課題」に追加記載いたしました。かながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームで策定した事業実施計画による各支援の目標に対し、取り組みを行ってまいります。</p>
9	(4) 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	15	職業安定部	<p>雇用のミスマッチを少しでも縮小する為には、教育の段階での価値観の転換等、一定の時間が必要だと思います。コロナ禍の中で、新しい生活様式の中で、一体何が求められているのかを強く提示して欲しいと考えます。といっても、仕事の内容に見合った賃金が支払われないなどこれらの業種に関して問題点は多いです。【小林委員】</p> <p>人材不足の業種である医療、介護、福祉、保育へのマッチング強化人材確保対策コーナーの設置や事業所見学など、とても良い取り組みと思います。職種柄の専門性や仕事のキツさに合わない給与等の処遇改善や社会的地位の向上も実現されないと、なかなか求職者の気持ちが向かないと思います。処遇改善とともに、その職種の魅力を事業者とともに発信できると良いと思います。【清水委員】</p>	<p>引き続き、雇用のミスマッチが少なくなるよう担当者制による職業相談や職場見学会・セミナー等を通じて、業界の魅力を発信を行うとともに、当該職種の魅力や働きがいを見つけ出せるような就職支援を行ってまいります。</p> <p>また、求職者ニーズを反映した求人条件緩和(賃金等を含めた処遇等)に努めてまいります。</p>
10	(5) 新規学卒者、フリーター、生活困窮者への就職支援	15～16	職業安定部	<p>新規学卒者への就職支援にある、コミュニケーション等に課題を抱えるという記述の意味するところが分かりにくい。【山倉会長】</p> <p>学卒者の採用活動は、実態として説明会から面接、内定までそのほとんどのステップをリモートで実施せざるを得ない状況です。そのため、今後数年は、企業側だけでなく学卒者にとっても企業とのミスマッチが生じやすい状況と考えます。新規学卒者の離職率が上がることが想定されますので、このような状況に対する支援策も必要ではないかと考えます。【高野委員】</p>	<p>コミュニケーションに自信がないなどの悩みを抱えていたり、面接の不調等により不採用が続いている学生や、大学等のキャリアセンターを利用して、自身の就職活動がうまくいかない学生に対して、大学とハローワークが一体となって支援を講じています。</p> <p>新卒応援ハローワーク等では、オンラインの職業相談をはじめ、オンライン面接練習など実施しており、学生がリモート面接に自信を持って臨めるよう支援強化を図っています。</p> <p>また、新しい職場での困りごと等、専門担当者との個別相談により解決を導く等の定着支援も行っています。</p>

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
				<p>制度の狭間にいる方たちへの支援は、各地方自治体との連携が一番重要でしょう。見える形で、支援を必要とする人たちへ、こちら側から手を差し伸べていくのが大切なかと思えます。【小林委員】</p> <p>アの特別支援チームについてです。コミュニケーション等に課題がある原因として本人が気づいていませんが実は発達障がい等であったというような事例があると聞いています。本人に自覚がないと就職、定着がうまくいかない原因となります。カウンセラー等メンタル面を確認するような方について、特別支援チームの専門家の例としての記述がありませんので、もしチームに加える予定がないのであれば、障がいの有無などメンタル面を判定できる専門家についても必要に応じて支援チームに加えることを、ご検討いただければと思います。【小島委員】</p> <p>「第2の就職氷河期をつくらない」は重大な指摘だと思う。新卒もそうだが、「第2新卒」と呼ばれる24、25歳の層への支援はぜひお願いしたいです。【畠山委員】</p>	<p>今後も地方自治体との連携を密にし、労働行政として必要な支援を行ってまいります。</p> <p>必要に応じて保護者を含めた面談や、就労支援センター、就労移行支援事業所、発達障害者センター等の他機関とケース会議を行い、チームにて就労支援を講じています。</p> <p>また、現時点では明確に回答はできませんが、特別支援チームとしては、公認心理士、臨床心理士等のメンタルな悩みを含め、物ごとのとらえ方などについて判定できる専門家の加入も想定しております。</p> <p>引き続き各ハローワークの他、新卒応援ハローワークにおいても、卒業後概ね3年以内の方を対象に、新卒者と同様にきめ細かな就職支援に努めてまいります。</p>
11	(6) 高齢者の就労・社会参加の促進	16～17	職業安定部	<p>いわゆる「70歳雇用」に関して、頭を悩ませる中小企業は多いと察します。モチベーションの維持・向上と人件費などのコスト増との兼ね合いが難しいです。【畠山委員】</p>	<p>制度の周知啓発とともに、課題、問題点を収集し、制度導入に向けた支援に努めてまいります。</p>
12	(7) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進	17～19	雇用環境・均等部	<p>女性活躍推進のカギは、中小零細企業でのこの事業の扱いです。いくら行動計画を作成しても、現実とは全く乖離していることは明白で、日本人の生活感や価値観にまで影響する問題だと考えています。【小林委員】</p> <p>不妊治療に関しては、長期休業が取れる環境を求める声が多いです。(気持ちの持ち方が楽に哉、治療が成功(妊娠)するケースが報告されています。)長期休業を取得できる職場への要請、及び補助等を強く希望します。【今村委員】</p>	<p>改正女性活躍推進法により、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が令和4年度より101人以上300人以下の事業主にも拡大されます。また、100人以下の事業主も努力義務となっていることから、形式的な取組だけでなく、企業自身にとっても採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがあることも併せて周知を行ってまいります。</p> <p>令和3年度より、不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む中小企業を対象とした助成金制度が始まります。具体的には、働き方改革推進支援助成金の要件を拡充し、不妊治療のために利用できる休暇制度を導入した場合も助成の対象となります。また、両立支援等助成金において、不妊治療のために利用できる休暇制度を導入し、労働者が連続20日以上休暇を取得した場合、長期休暇として支給額が加算されるコースが新設されます。</p> <p>その他、本省において事業主向け休暇制度等導入支援セミナーを開催するなど、不妊治療に関して長期休業が取得できる職場環境整備を推進してまいります。</p>

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
				男性の育休取得が進まないのは、職場環境による部分と、男性・女性(配偶者)の両方に意識改革が必要なのだと考えます。 女性の活躍推進に関して、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定にも興味がありますが、いかんせんハードルが高く、実際の作業に踏み出せない状況です。【高山委員】	男性の育休取得促進に資する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の内容について、育児・介護休業法が改正予定です。改正法が成立した場合は、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、周知に取り組んでまいります。また、くるみん、プラチナくるみんについても認定を希望する事業主に対し、取得に向けた丁寧な相談対応等に引き続き努めてまいります。
13	(8) 障害者の就労促進	19～20	職業安定部	こちらの項において大学と連携し発達障がい者等を支援していくとの記載がありますので、番号10で前述した専門家チームと連携し、メンタル面で疑いのある大学生がいたら、こちらの施策につなげ適切な支援をうけられるような形となるよう、ご検討いただければと思います。【小島委員】	発達障がい等だけでなく、その疑いのある大学生についても雇用トータルサポーターの支援対象者となり得るので前述のチーム支援を含め、障害特性に応じた支援を実施してまいります。
14	(9) 外国人に対する支援	20～21	労働基準部 職業安定部	外国人労働者に対する新型コロナウイルスワクチン接種の取り扱いがわかっていなく申し訳ないですが、ワクチン接種の対象となるのであれば、就職している企業から自治体会場での接種を呼びかけることや、企業において集団接種ができるのであれば、他の周知手段より接種率の向上が見込めるのではと考えます。労働局としては管轄外かもしれませんが、日本国内に在住する多くの方にワクチン接種をしていただくことが重要であると思いますので、ご検討いただければと思います。【小島委員】	ワクチン接種については労働局の管轄外ではありません。 局署において今後とも、職場における感染拡大予防対策の取組を推進し、ホームページや多言語リーフレットを用いて外国人労働者の方への懇切丁寧な対応に努めます。【労働基準部】 現状では、神奈川労働局独自で外国人労働者に対するワクチンの接種について呼びかけることは難しいと考えますが、今後本省や関係省庁から指示や協力依頼があれば速やかに対応いたします。【職業安定部】
15	(10) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携	21		意見なし	
16	3 ウイ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	22～32	雇用環境・均等部	第2の2がウィズ・ポストコロナで、3がウィズコロナと違い理由はあるのか【山倉会長】 複数回の緊急事態宣言によりテレワークを余儀なくされ、使用者側はテレワーク下での生産性向上を試行錯誤してまいりました。緊急事態宣言解除後もこの流れを止めることなく、蓄積した生産性向上のノウハウを活かしてテレワークを推進していくことが非常に重要と考えます。ガイドラインの改定や助成金の検討もしていただいているようですので、引き続きテレワーク定着に向けた行政の支援をお願いしたいと思います。【高野委員】	主に雇用機会の確保に関する施策については、コロナが収束したあとのポストコロナ時代にも対応した施策を考えていく必要が大きいと考えられるため、「ウィズ・ポストコロナ」という表現を使っております。ただ、厳密にウィズとポストを分けることはしておらず、建付けとしては本省の地方労働行政運営方針を踏襲した形としております。(再掲) 引き続きガイドラインの周知及び人材確保等支援助成金(テレワークコース)の支給等の支援を実施してまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
				<p>中小企業に対する、テレワーク促進の支援や助成金支給など、とても良い取り組みだと思います。子供を持ち働くことに制限がある人への(特に生活困窮な一人親家庭)テレワークが出来るような教育やテレワーク環境の支援などができると、更に良いかと思えます。【清水委員】</p> <p>不勉強でたいへん申し訳ないのですが、「働き方、休み方改善コンサルタント」の存在を知りませんでした。弊社のような旧態依然の企業としても、ご相談申し上げたい気持ちもあります。【畠山委員】</p>	
17	(1)「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	22	雇用環境・均等部	「柔軟な働き方」が、決して「不安定な働き方」にならないように注視していく必要も感じています。【小林委員】	ご指摘のとおり、「不安定な働き方」にならないように注視しながら施策を実行してまいります。
18	(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	22～29	労働基準部	<p>新型コロナウイルスによる在宅勤務の常態化により、休業災害、不休災害の定義が曖昧になっている感じがしています。具体的には、これまでは会社に出社しないと仕事ができなかったため休業災害とせざるを得なかった状況であったものが、在宅勤務が可能となり家で何とか仕事ができるため不休扱いになるということが考えられます。休業、不休を明確にする必要があるのであれば、今後、検討が必要なのではと考えます。【小島委員】</p> <p>イ(カ)年次有給休暇の取得促進による休み方改革の推進について令和2年度の実施結果には含まれていなかったのですが、実態として、労働基準法で定められている「年5日の年次有給休暇の確実な取得」は問題なく行われていますか？ この法律が施行されてからまだ2年弱ということ、確実な取得は使用者の義務付けられています。実態把握とフォローは年次有給休暇の取得促進に有効と考えられるため、重点施策に含めてはいかがですか？【中島委員】</p>	<p>企業、労災指定医療機関において、休業、不休については判断に迷うことが考えられます。引き続き、個々の事案ごとに適切に判断してまいります。</p> <p>令和2年4月以降、監督指導時に、過去1年間のうち5日の年次有給休暇の取得がなされていないため指導を行った事案が認められています。 ご指摘を踏まえ、制度の周知及び監督指導等における取得状況の確認と未実施の場合の指導の徹底を明確にするため、「年5日の年次有給休暇の確実な取得に係る周知徹底」することとします。</p>
19	(3) 最低賃金、賃金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	30～31	雇用環境・均等部	働き方改革の実現の対極には、必ず生産性の向上があるはずですが。それは労働生産性だけではなく、資本生産性もあるわけですから、例えば技術革新等の情報についてなど、経済産業省や農林水産省等との連携も必要なのではないでしょうか。【小林委員】	ご意見につきましては、機会をとらえて本省にお伝えいたします。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
			労働基準部	①引き続き、最低賃金引上げに取り組む企業への支援継続をお願いする ②最低賃金改定にあたる審議会の運営については、コロナ禍の影響を踏まえ、審議に必要な新たな統計資料を整備・充実するなどの対応により、公正な審議を維持すべく環境整備をお願いしたい。(コロナの影響をどのように把握し、審議会で議論されたのかが問われるとの認識による意見です)【林委員】	① 最低賃金引上げに取り組む企業に対しては、雇用環境・均等部と労働基準部が連携を図りながら、働き方改革推進支援センターによる生産性向上に向けた支援等のほか、あらゆる機会を通じて、リーフレットや業務改善助成金活用事例集等を活用し、業務改善助成金の利用促進に努めてまいります。 ② 神奈川県最低賃金の審議に当たっては、新型コロナウイルス感染症による現下の経済・雇用・労働者の生活や企業への影響など、様々な状況を踏まえて慎重な調査審議がなされるよう、その判断材料となる統計資料の整備・充実を図ってまいります。
			雇用環境・均等部	社内制度などを順次整えているが、いったいどこまで対応すればいいのかという正解がまったく見えていません。多くの中小企業も同様な状況だろうと思います。【畠山委員】	昨年度に引き続き、働き方改革推進支援センターと連携し、各企業の実情に応じた個別相談等積極的な支援に努めてまいります。お困りの事業主に気軽にご相談いただけるよう、センターの役割についても周知してまいります。
20	(4) 総合的なハラスメント対策の推進	31～32	雇用環境・均等部	紛争調整委員会でのあっせんテーマで断然多いのがハラスメントです。社会人になってからの教育というより、幼少期からの教育の中で身につけていくべきではないかと感じる人が多いです。学校でのいじめが、そのまま大人になっても続いていくようなイメージがあり、絶望的な場面に遭遇することも多々あります。 【小林委員】	昨年、労推法等において、事業主だけでなく国民一般がハラスメント防止に関心と理解を深め、自らの言動に注意を払うよう責務規定が設けられ、いわゆるセクハラ、マタハラ、パワハラと、職場において複合的に生じるハラスメントについて、一体的かつ複合的にハラスメント対策が講じられるよう、当該規定について引き続き積極的に周知啓発を行うとともに、事業主に対し、必要な助言を行ってまいります。
				ハラスメントに関しては、相談の連絡先をより分かりやすく広報してください。 【今村委員】	当局ホームページ等におけるハラスメント相談窓口の広報について、わかりやすい案内となるよう検討してまいります。
21	(5) 治療と仕事の両立支援	32		意見なし	
22	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	33～37	総務部	労働行政の展開にあたっては、やはりデジタル化の推進は今後非常に重要なポイントとなってくると考えます。単に諸手続をインターネットで受け付けるだけでなく、労働関係のデータをデジタルで把握、蓄積、分析して、伝達することで、雇用のミスマッチや、労働環境などの諸問題をいち早く把握して、分析することが可能となり、施策を機敏に実行に移すことが可能となるからです。そのためには、デジタル化を組織内で進めていける人材を養成していくことも重要ですが、まずは業務をデジタル化することで、何ができるようになるか、なが効率化されるかを理解して語れる人材も貴重です。こうした人材が、デジタルへのアレルギーを抑え、デジタル化を進めていく上で周りの協力を得やすくしていきます。【三浦委員】	労働行政を展開していく上でデジタル化の推進は重要であると考えております。 人材面を含め、引き続き厚生労働本省と連携してデジタル化を推進してまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
			雇用環境・均等部	<p>労働局の皆さんにおかれましては、限られた人員、資源のなかで懸命に地方労働行政の推進に努めてくださっていると感じます。感謝申し上げます。一方で、広報活動という点で少し遠慮がちなという印象があります。工数の少ない効率的な広報施策も探してほしいです。【畠山委員】</p>	<p>引き続き、労働局の施策、業務について多くの方にご理解いただけるよう工夫しながら、積極的かつ効率的な広報に努めてまいります。</p>