

令和4年度

神奈川県労働局 行政運営方針

神奈川県労働局

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢.....	2
1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢	2
2 神奈川の雇用情勢.....	2
第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	3
第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やオンライン化の推進.....	3
1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援	3
(1) 雇用調整助成金等による雇用の維持	3
(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の推進	3
2 人材確保対策の推進.....	4
(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進.....	4
(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定	4
(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援.....	4
3 ハローワークの職業紹介業務の充実・強化.....	4
(1) ハローワーク職業紹介業務の推進.....	5
(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン化の推進.....	5
(3) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進.....	5
(4) ハローワークサービスの向上	5
4 オンライン化の加速等に伴う能力開発.....	6
第4 多様な人材の活躍促進	6
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	6
(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	6
(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援	8
(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援	8
(4) 不妊治療と仕事との両立支援	8
(5) 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る特別有給休暇制度導入等への取組支援.....	8
2 新規学卒者等への就職支援	9
3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	9
(1) ハローワークの早期再就職に向けた支援	9
(2) 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等.....	10
(3) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援.....	10
(4) ホームレスに対する就労支援	10
(5) 日雇労働者の就労支援	10
(6) 港湾労働対策の推進.....	10
4 就職氷河期世代の活躍支援	11
(1) ハローワークの専門窓口における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	11
(2) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	12
(3) 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	12
5 高齢者の就労・社会参加の促進	12
(1) 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	12
(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援	13
(3) 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	13
(4) 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	13
6 障害者の就労促進	13
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	13
(2) 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	14
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	14
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	14
7 外国人に対する支援	14
(1) 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企業への支援	15
(2) 外国人求職者等に対する就職支援	15
(3) 多言語による労働条件等の相談及び職業相談支援体制の整備	16
第5 誰もが働きやすい職場づくり	16
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備	16
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	17
(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援	18
(3) 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	18
(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進	18
2 安全で健康に働くことができる環境づくり	18
(1) 職場における感染防止対策等の推進	19
(2) 長時間労働の是正	19
(3) 労働条件の確保・改善対策	21
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	22
(5) 総合的なハラスメント対策の推進	24
(6) 迅速かつ公正な労災保険の給付	24
3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	25
(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	25
(2) 最低賃金制度の適切な運営	25
4 治療と仕事の両立支援	25
(1) 治療と仕事及び不妊治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	26

（２）地域両立支援推進チームの運営.....	26
（３）トライアングル型サポート体制の構築.....	26
（４）ハローワークにおける長期にわたる治療等を行いながら就職を希望する求職者への支援 .	27
参考資料	28

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢

現下の労働行政の最大の課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であるが、また同時に、少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠である。そのためには、労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要であり、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野への労働移動の円滑化支援といった「人への投資」や、賃上げしやすい環境整備などに取り組むことが重要である。

成長と分配の好循環による「新しい資本主義」の実現のためにも、労働行政が果たすべき役割は大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

2 神奈川の雇用情勢

県内の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかな持ち直しの動きがみられるものの、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3年の有効求人倍率は0.79倍で、前年より0.08ポイント低下した。また、令和2年5月以降20か月連続で1倍台を下回り、令和4年2月の有効求人倍率（季節調整値）は0.80倍で、前月より0.03ポイント上昇した。

有効求人数（原数値）については、令和3年5月以降10か月連続、前年同月比で増加が続いている。有効求職者数（原数値）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月以降令和3年9月までの16か月間連続で前年同月比において増加し、10月は微減となっているものの、その後、4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4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、長引く新型コロナウイルス感染症の影響の下にあるが、行動制限も段階的に緩和されてきたこと等から、厳しい状況は徐々に緩和されており、このところ持ち直しの動きがみられる。

ただし、オミクロン株を含めた新型コロナウイルス感染症による内外経済への影響、供給面での制約や原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意するとともに、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

令和4年度について、経済見通しによれば、「令和4年度の経済財政運営の基本的態度」に基づき、「経済対策」を迅速かつ着実に実施すること等により、公的支出による経済下支えの下、消費の回復や堅調な設備投資に牽引される形で、民需主導の自律的な成長と「成長と分配の好循環」の実現に向けて着実に前進して行くことが見込まれているとされている。

引き続き、感染症による内外経済への影響、供給面での制約や原材料価格の動向による

下振れリスクに十分注意するとともに、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

現在、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は雇用にも大きな影響を与えており、雇用の安定と就業の促進等が引き続き主要な課題となっている。こうした情勢の下、神奈川県労働局（以下「労働局」という。）には、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していくことが従前以上に期待されている。

このため、労働局は、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等部が中心となって本省からの指示内容等を労働局内に共有し、労働局内外の調整を図ることで、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークと一体となって、雇用・労働施策を円滑に進めていく。また、地域における総合労働行政機関としての機能を遺憾なく発揮し、地域や国民からの期待に真に応えていく。

第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やオンライン化の推進

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

〈課題〉

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により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

〈取組〉

（１）雇用調整助成金等による雇用の維持

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。また、不正受給を防止するため、不正の強く疑われる申請に重点を置いて厳正に対処する。このための調査体制を強化する。

（２）産業雇用安定助成金等による在籍型出向の推進

産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、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。

また、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等を通じて、

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 人材確保対策の推進

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた者がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

※参考資料：P.28【図表1】参照

〈取組〉

(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

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7か所（横浜所・戸塚所・川崎所・平塚所・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積極的な掘り起こしや、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。

(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定

神奈川県、横浜市、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が設置している公共職業能力開発施設（以下「訓練機関」という。）や、専修学校、NPO など様々な民間教育訓練機関等を活用して実施する公的職業訓練について、地域の関係者が参画する協議会等において、これまでの訓練コースの実績等を踏まえた検証や見直し等を行い、地域のニーズをより適切に踏まえた訓練コースの設定等を促進する。

(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉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。

3 ハローワークの職業紹介業務の充実・強化

〈課題〉

長引く新型コロナウイルス感染症の影響下の中、雇用のセーフティーネットとしてハローワークが果たすべき役割は大きく、離職を余儀なくされた者の再就職支援等に迅速

かつきめ細やかに、利用者の多様なニーズに対応したサービス展開と職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

〈取組〉

（１）ハローワーク職業紹介業務の推進

求職者に対し、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当制による一貫した支援を行うなど課題解決サービスの提供を行う。

また、雇用の確保を図るため、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえ、求職者ニーズの高い職種について、事業所訪問等による積極的な求人開拓の実施や雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進する。

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、求人者の充足に向けて、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。

（２）ハローワークの職業紹介業務のオンライン化の推進

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り、マイページの更なる利用向上のため、開設・活用を積極的に働きかける。

自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図るため、県内 14 か所すべてのハローワークにオンライン機器を導入し、オンラインセミナーやオンライン職場見学、就職面接会等の積極的な実施や SNS を活用した情報発信の強化等を行う。

また、オンライン職業相談等の活用のため職員研修を実施し、活用促進を図る。

（３）職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用することにより、職業能力・職場情報・職業情報それぞれを「見える化」し、求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版 O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。また、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図る。

（４）ハローワークサービスの向上

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。

4 オンライン化の加速等に伴う能力開発

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響によるオンライン化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合せ、デジタル分野の能力開発を講じることにより、円滑な再就職等を実現する必要がある。

〈取組〉

デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援として、当該分野にかかる公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

また、在籍者訓練等の活用により、在職者に対する職業能力開発にも努める。

第4 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

〈課題〉

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から段階的に施行される、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成30年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

女性の活躍推進をさらに進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和2年6月1日から施行されている（中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行）改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。

〈取組〉

（1）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

①育児・介護休業法の周知及び履行確保

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠

組みである産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）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み、施行後は着実な履行確保を図る。

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。

②男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

産後パパ育休制度のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する改正法に沿った企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、育休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に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。さらに、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

③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を図る。

④次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）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。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなくるみん「トライくるみん」及び不妊治療と仕事の両立に係る「くるみんプラス」の創設について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

（２）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

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きめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を強化する。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

（３）女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和４年４月１日より、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たため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。また、企業が行動計画や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「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

さらに、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指す企業等に、本省で実施する「民間企業における女性活躍促進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による事業主への説明会やコンサルティングの活用を促すことにより、女性活躍の更なる取組を推進する。

（４）不妊治療と仕事との両立支援

令和３年２月、次世代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追加された「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」について周知を図るとともに、事業主による職場環境整備を推進する。あわせて、令和４年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

（５）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る特別有給休暇制度導入等への取組支援

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置について、新型コロナウイルス感染症の感染状況等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）の内容に沿って適切な措置が講じられるよう周知徹底等を行う。

あわせて、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、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係る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整備の推進を図る。

2 新規学卒者等への就職支援

〈課題〉

新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

※参考資料：P. 28【図表 2】【図表 3】参照

〈取組〉

第二の就職氷河期世代をつくらないう、新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化する。

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の方々の雇用に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職のための就労支援を強化する必要がある。

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。また、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。）一部改正部分についても令和 2 年 4 月 1 日に施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要がある。

〈取組〉

（1）ハローワークの早期再就職に向けた支援

非正規雇用労働者等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。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する（トライアル雇用助成

金)。

また、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制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）に対しては、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる就職支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

（２）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等

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保として、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、指導監督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、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マニュアル等を活用した支援や、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（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。

（３）地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

（４）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。

（５）日雇労働者の就労支援

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。

（６）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。

4 就職氷河期世代の活躍支援

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、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。

そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場をさらに広げられるよう、具体的な数値目標を立て、コロナ禍においても3年間（令和2年度～4年度）で集中的に取り組む必要がある。

取組に当たっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

（※）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

〈取組〉

（1）ハローワークの専門窓口における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・能力等を踏まえた求人開拓、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。

- ・ 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）

（２）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、ハローワークや地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携をさらに強化しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

（３）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

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。

５ 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・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ことが必要である。また、令和 2 年に改正された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。令和 3 年 4 月 1 日施行。）により、65 歳から 70 歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、事業主の取組の促進を図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に対する再就職支援等が必要である。

さらに、令和 3 年の神奈川県における休業 4 日以上労働災害を被災労働者の年齢別で見ると、50 歳以上の労働者による災害が約 50%を占めており、一層の対策を講じる必要がある。

※参考資料：P. 29 【図表 4】【図表 5】参照

〈取組〉

（１）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、事業主と接触する機会を捉え

て、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高年齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

また、機構において実施している 65 歳超雇用推進助成金や 65 歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される場合には、機構へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

（２）ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65 歳以上の再就職支援に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、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行う。

また、産業雇用安定センターにおいて実施している高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を図る。

（３）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）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

（４）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

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。

また、高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

6 障害者の就労促進

〈課題〉

官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、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。

※参考資料：P.30【図表 6】【図表 7】参照

〈取組〉

（１）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和 3 年 3 月 1 日より法定雇用率が 0.1%引き上がったことにより、達成企業割合が

44.6%と対前年比 2.8 ポイント低下していることから、引き続き、ハローワークを通じてきめ細かな指導・支援を行う。

特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、ネットワーク機能の強化を図る。

(2) 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

多様な障害特性に対応した就労支援の充実を図るため、精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置し、カウンセリング等の求職者支援のほか、障害者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。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導する等、障害者の雇用を促進するためのテレワークによる勤務の理解促進・周知を行う。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

法定雇用率未達成の公的機関に対しては、障害者雇用状況や採用計画の進捗状況を把握し、速やかな法定雇用率達成に向けた指導、職場適応のための助言等を引き続き行う。

また、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、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局に配置している職場適応支援者による、障害特性に応じた個別支援、障害者の雇用管理全般にわたる指導・助言を行う。

7 外国人に対する支援

〈課題〉

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語による相談支援や情報発信に引き続き取り組んでいく必要がある。

※参考資料：P.31【図表8】【図表9】参照

〈取組〉

（１）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企業への支援

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、昨年同様に年間目標値を定め、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、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、事業所訪問や事業主の来所の機会を捉え、リーフレット配布等により積極的に人材確保等支援助成金の周知を行い、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成を行う。

さらに、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。

（２）外国人求職者等に対する就職支援

①外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークの外国人雇用サービスコーナーや新卒応援ハローワークの留学生コーナーにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施する。

②定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人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。

③外国人就労・定着支援事業の実施

日系人等の定住外国人について、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、日本語能力や日本のビジネスマナーの理解が不十分な日系人等の定住外国人に対して、積極的な参加勧奨を実施する。

また、受託事業者と連携の上、事業参加者に対する積極的な就職支援等を実施する。

(3) 多言語による労働条件等の相談及び職業相談支援体制の整備

労働局及び厚木労働基準監督署に設置されている外国人労働者相談コーナー（英語・スペイン語・ポルトガル語・ベトナム語・タガログ語）において、外国人労働者の相談に適切に対応する。

また、ハローワーク等においては、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、通訳不在時や通訳員が配置されていない所においては、13カ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。

(4) 外国人技能実習生の労働条件確保対策の推進

技能実習生等の外国人労働者に係る労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては、相互通報制度や合同監督・調査など、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構と連携しつつ、重点的に監督指導を実施する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案など、重大・悪質な労働基準関係法令違反に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

第5 誰もが働きやすい職場づくり

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていくことが必要である。このため、令和3年3月に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を改定し、テレワークの導入・実施に当たり、労使双方が留意すべき点、望ましい取組などを明らかにしたところである。また、テレワークの導入を検討する企業に対し、テレワーク相談センターにおいて相談対応や情報提供等を行うとともに、中小企業事業主に対し、通信機器の導入経費等を助成する「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を令和3年度から創設したところであり、これらの取組を通じ、良質なテレワークの定着促進を図る必要がある。

フリーランスについては、「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日閣議決定）を踏ま

え、関係省庁と連携し、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法や労働関係法令等の適用関係等を明確化した「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」を令和3年3月に策定した。また、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえ、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者の間にトラブル等が生じた際にワンストップで相談できる相談窓口「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置したところであり、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、本ガイドライン及び相談窓口の周知を図る必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、労働時間管理及び健康管理の在り方等について検討することとされていた。これを踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会及び安全衛生分科会において検討を行い、令和2年9月に「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）を改定して、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールを明確化したところであり、また、同日に複数就業者のセーフティーネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が施行された。

労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図ることが必要である。

さらに、選択的週休3日制度については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）等を踏まえ、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る必要がある。

〈取組〉

（１）良質なテレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における「良質なテレワーク」の定着促進を図るため、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、令和3年度の補正予算（制度要求）により対象事業主・助成対象経費の見直しを行った「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を中小企業事業主に最大限活用していただくよう、周知を図っていく。

また、従来のテレワーク相談センターにおける相談対応等については、令和4年度から、総務省と連携して、「テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）」において、テレワークを導入しようとする企業等に対し、労務管理やＩＣＴ（情報通信技術）などの課題についてワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センターを設置することとしており、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、テレワーク相談センターの紹介や、同センターで開催するセミナーの周知や参加等の働きかけを行うなど、テレワーク相談センターとの間で緊密な連携を図る。

(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援
フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「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」を踏まえ、「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。また、当該ガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることを明確化されたところであり、請負契約等のフリーランスの契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。また、総合労働相談コーナーにおいては、同ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

(3) 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、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」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

今年度も引き続き、新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

令和2年4月から時間外労働の上限規制が適用された中小企業・小規模事業者等に対しては、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・支援を推進する必要がある。

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。

さらに、第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、重点業種を中心とした労働災害防止の取組を推進する必要がある。今後、石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中での石綿ばく露防止対策への取組の促進や、化学物質取扱に係る自主的管理に向けた周知も必要である。

令和3年の死傷災害を業種別でみると、小売業、社会福祉施設などの第三次産業、事故の型別では、転倒災害、腰痛（動作の反動・無理な動作）が多く発生している。

これらの災害の防止には、労働者の高年齢化による運動機能等の衰えを意識した取組や日頃の健康づくり対策も併せて進めていく必要がある。

職場における過重労働対策、健康づくり対策、メンタルヘルス対策や各種疾病における対応については、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化を進め、各事業場に見合った自主的な取組みが進められることが重要となってくる。

また、職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等様々なハラスメントは、働く人の能力の発揮の妨げになることはもちろん個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等人権に関わる許されない行為であり、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務に支障が生ずるなど貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない問題である。

働き方の変化に伴う労働災害及び職業性疾病に対し、複雑困難化する労災補償への対応も求められるところから、被災労働者の保護を図るため、引き続き、迅速、適切な処理が必要である。

※参考資料：P.31【図表10】【図表11】【図表12】、P.32【図表13】【図表14】参照

〈取組〉

（１）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拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「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」等を活用した感染拡大防止対策について、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。

（２）長時間労働の是正

①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・小規模事業者に対して助成（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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

各監督署の「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かな相談・支援等を行う。

②自動車運送業における勤務環境の改善

トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために「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」の周知等を行う。

また、自動車運転の業務については、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されるので、監督署で説明会を実施し長時間労働削減に向けた周知、支援に取り組む。

③建設業における勤務環境の改善

建設業における働き方改革を進めるためには、民間も含めた建設工事発注者の理解と協力が不可欠であることから、引き続き、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」の周知等により関係者の取組を促すとともに、建設業事業場に対する説明会等を通じて、長時間労働削減に向けた周知、支援に取り組む。

また、墜落・転落災害防止対策など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

なお、建設業において勤務環境の改善を図るためには、業界全体及び個々の事業所が「魅力ある職場づくり」を推進し、労働者からみて「働きがい・働きやすさ」のある職場環境整備が重要であることから、ハローワークにおいて啓発を実施し「人材確保対策コーナー」を中心に人材確保対策を推進する。

④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働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

⑤長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

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、過労死等防止啓発月間等において、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発を行うとともに、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。

⑥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、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

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等の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。

また、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を推進する。

(3) 労働条件の確保・改善対策

①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

大量整理解雇等に関する情報収集及び情報共有に努め、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、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、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。

②法定労働条件の確保等

基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立、定着のために、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。

「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。

また、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確

かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナー等について周知を行う。

③特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関と連携し、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の重点的な取組を行う。

ア 自動車運転者

違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施するとともに、地方運輸機関との相互通報制度等を確実に運用する。

加えて、タクシー運転者の累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

イ 障害者である労働者

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

④「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。

⑤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、自主的な改善を促すとともに、きめ細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、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。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

①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

労働災害が増加傾向にある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、転倒災害防止対策や腰痛予防対策などの、企業の自主的な安全衛生活動の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進を図る。

建設業については、前述のとおり、墜落・転落災害防止対策など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「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」に基づき、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の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

②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）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

③新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため周知を図る。

溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

④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、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策など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、「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取組が進むよう、好事例や取組方法等を示す手引きや（独）労働者健康安全機構による事業場における労働者の健康保持増進計画助成金等を周知する。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについても周知を行うこと。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、地域産業保健センターによる小規模事業場への長時間労働者に対する医師の面接指導等の支援、（独）労働者健康安全機構によるストレスチェック助成金等について周知する。

（５）総合的なハラスメント対策の推進

①職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

令和４年４月１日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託するハラスメント相談窓口担当者等向け研修事業やウェブサイトあかるい職場応援団の各種ツールの活用を促すための周知を行う。

②就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

③職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、１２月の「ハラスメント撲滅月間」を活用し、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促す。

（６）迅速かつ公正な労災保険の給付

新型コロナウイルス感染症に係る労災請求の相談があった場合には、引き続き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に対しては、監督、安全衛生部署と協力し、労働者への請求勧奨の依頼を積極的に行う。

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

〈課題〉

最低賃金制度が労働者の生活を下支えするセーフティー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。

〈取組〉

(1) 最低賃金・賃金の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・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の充実により、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、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するように、引き続き周知を図る。

さらに、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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に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。

4 治療と仕事の両立支援

〈課題〉

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、業務によって疾病を悪化させることのないよう、また、事業者にとっては労働者の能力を持続的に業務に反映できるよう「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を促し、労働者の疾病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。

「不妊治療と仕事の両立支援」、「治療と仕事の両立支援」とともに、反復継続した治療と仕事の両立、支援プランによる支援という点で共通していることや産業保健総合センターにおいて「女性の健康課題」の中で不妊治療も含めた専門研修も予定していることから連携して推進していくことが効果的である。

〈取組〉

（１）治療と仕事及び不妊治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

①ガイドライン等の周知啓発

- ア 産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、令和４年３月に改訂した「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」及び令和３年３月に改定した「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。
- イ 不妊専門相談センターとも連携し、「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」等による周知・啓発を行うなど、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行う。

②助成金の利用勧奨

- ア 労働者の傷病の特性に応じた休暇制度の導入等の就業上の措置を講じるなどの治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度（治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース・制度活用コース））について、周知や利用勧奨を行い、（独）労働者健康安全機構の窓口を案内する。
- イ 不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）を、職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小事業主に対しては両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を支給する。

（２）地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産業保健総合支援センター、労災病院等）の取組を相互に周知協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

（３）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体制を推進する。そのため、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理解の普及を図るとともに、労働者

健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(4) ハローワークにおける長期にわたる治療等を行いながら就職を希望する求職者への支援

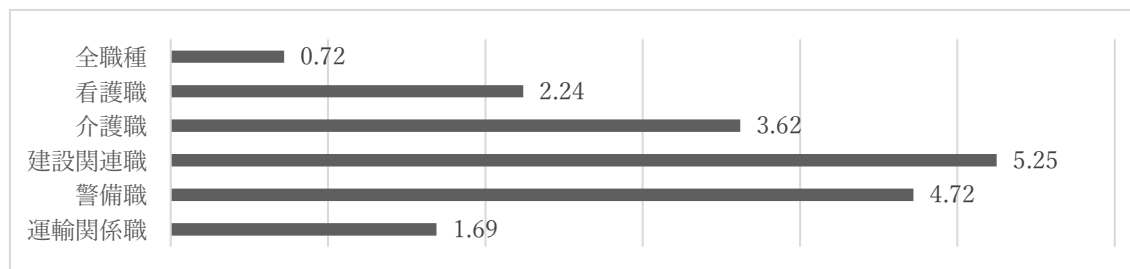
ハローワークでは、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を行いながら就職を希望する求職者を支援する専門窓口を県内5か所のハローワークに設置し、がん診療連携拠点病院と連携の上、計画的かつ一貫した就職支援を実施している。

連携先のがん診療連携拠点病院は、積極的に開拓を行い現在は8か所の病院（横浜市立市民病院・神奈川県立がんセンター・北里大学病院・東海医大学医学部付属病院・関東労災病院・横浜労災病院・聖マリアンナ医科大学病院・横浜市立みなと赤十字病院）と連携しているが、今後も開拓を推進する。

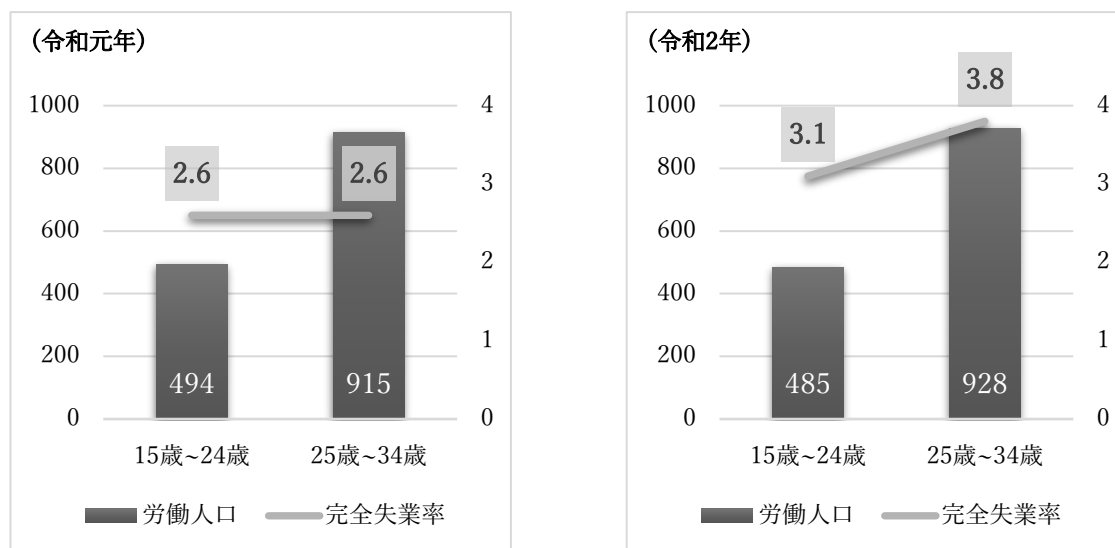
また、求職者の利便性を考慮し、専門窓口が設置されていないハローワークでも長期に治療を行いながら就職を希望する求職者に対する就職支援を実施できるように研修を実施する。

参考資料

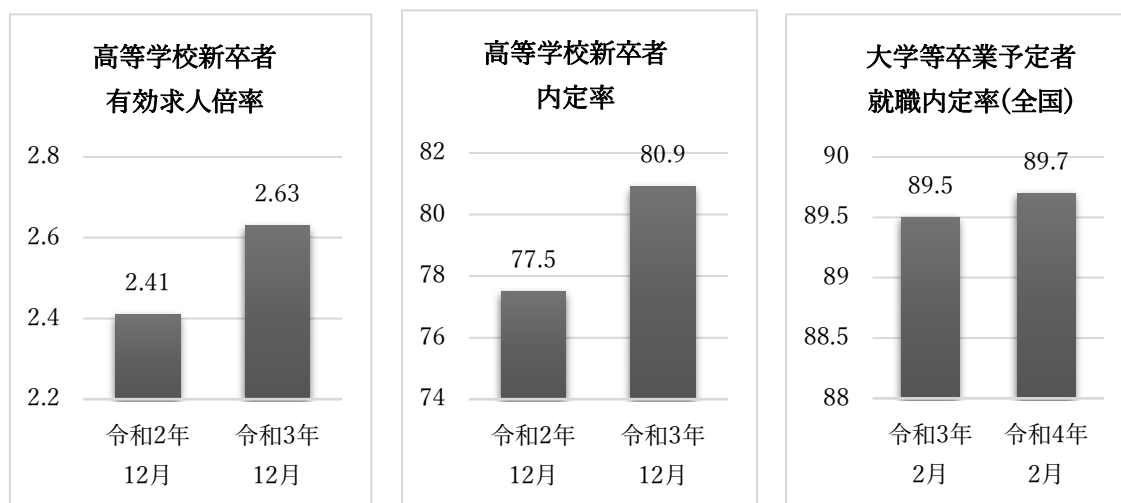
【図表 1】人材不足分野の有効求人倍率(令和 3 年 4 月～令和 4 年 2 月平均)



【図表 2】神奈川県労働力人口・完全失業率

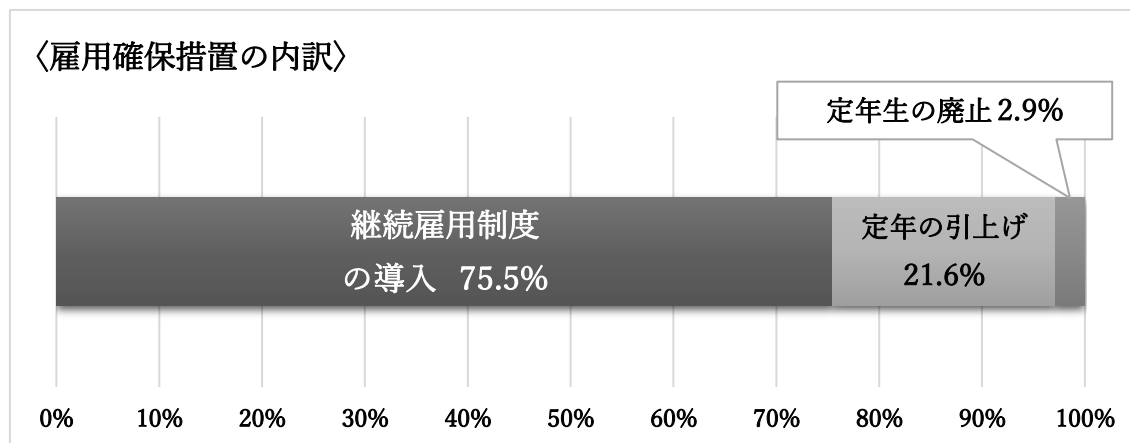


【図表 3】

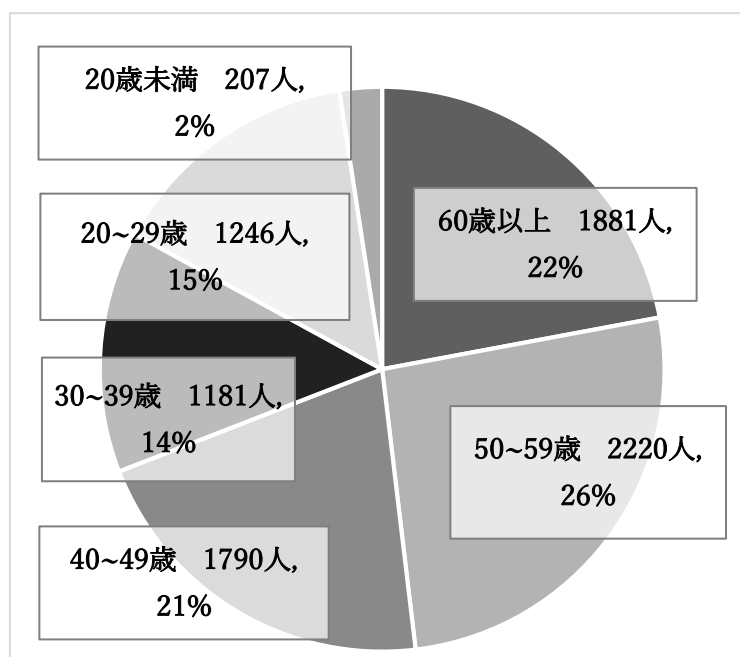


【図表 4】令和 2 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況

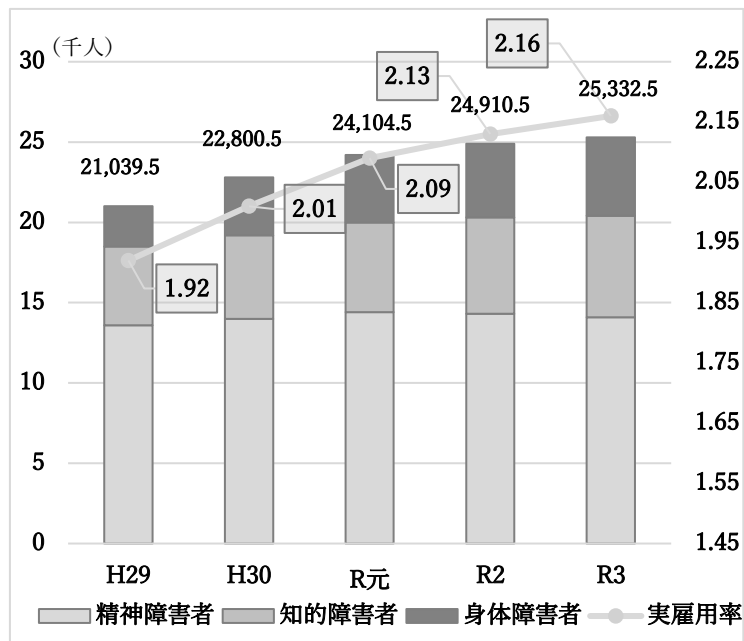
「高年齢者雇用安定法」に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している 31 人以上規模の企業は 99.9%



【図表 5】神奈川県内での休業 4 日以上の高年齢者の年齢階別死傷者数（令和 3 年速報値）



【図表 6】民間企業における障害者の雇用状況



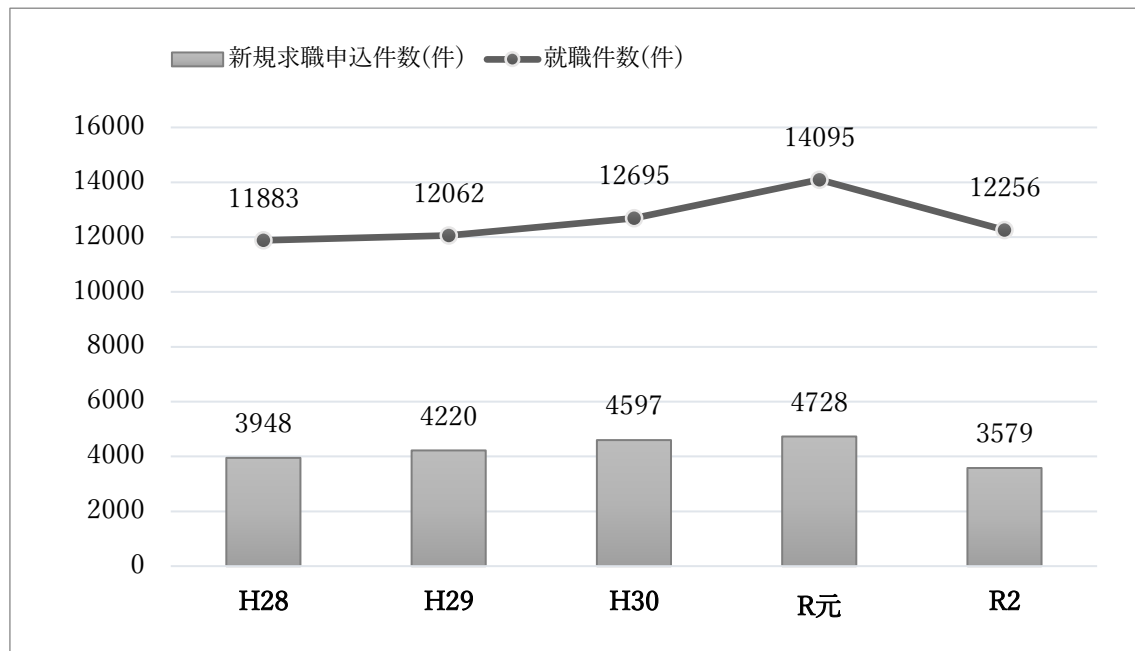
※1 (出典)神奈川県労働局。障害者雇用状況報告より。

※2 平成 29 年は雇用義務のある(50 人以上規模の企業)についての集計。法定雇用率は 2.0%

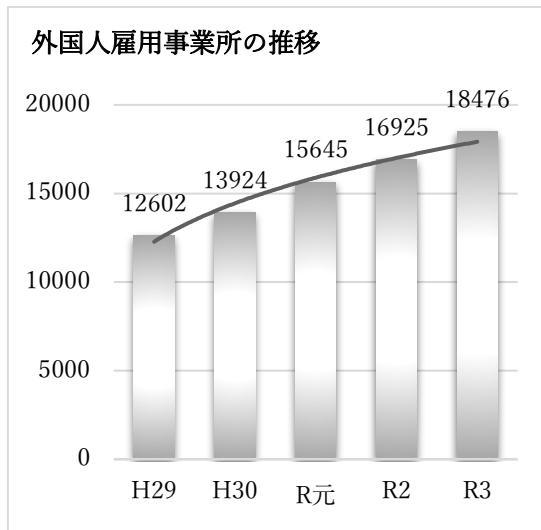
※3 平成 30 年からは雇用義務のある(45.5 人以上規模の企業)についての集計。法定雇用率は 2.2%

※4 令和 3 年からは雇用義務のある(43.5 人以上規模の企業)についての集計。法定雇用率は 2.3%

【図表 7】ハローワークにおける障害者の職業紹介状況



【図表 8】



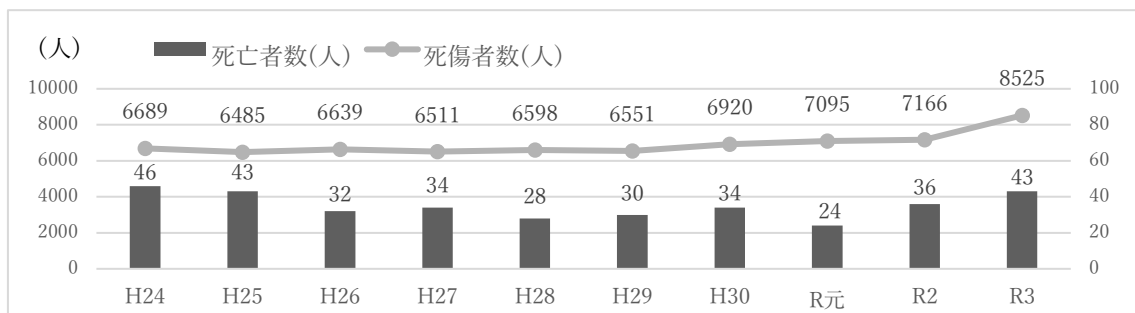
各年 10 月末現在

【図表 9】



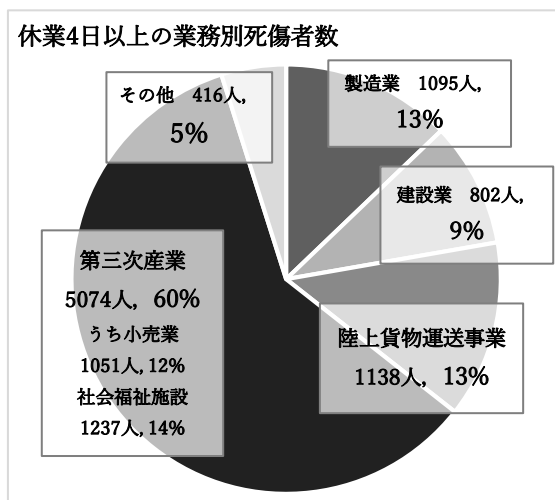
各年 10 月末現在

【図表 10】 神奈川労働局内の休業 4 日以上之死傷者数及び死亡者数の推移

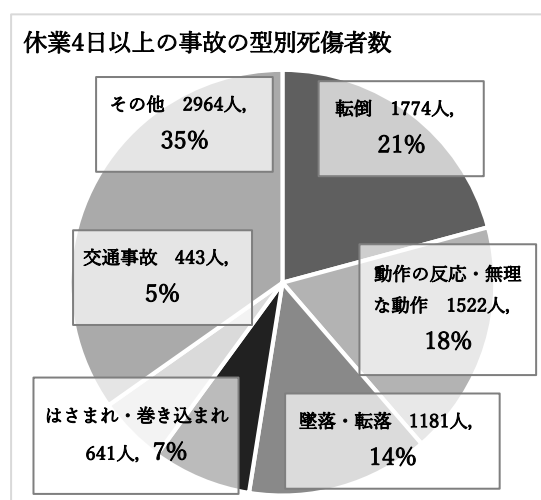


神奈川労働局調べ（令和 3 年のみ速報値）

【図表 11】

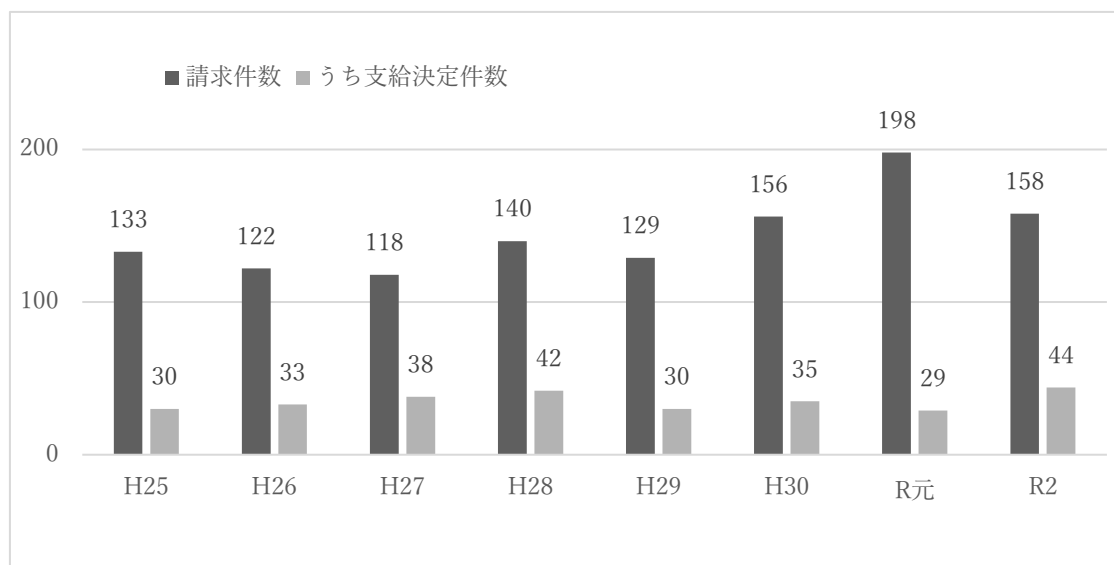


【図表 12】



神奈川労働局調べ（令和 3 年速報値）

【図表 13】精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



【図表 14】過労死等事案及び石綿関係事案、新型コロナウイルス感染症事案の労災請求件数

(神奈川局管下監督署 の合計件数)	脳・心臓疾患 事案	精神障害 事案	石綿関係 事案	新型コロナウイルス 感染症事案
令和元年度請求件数	71	198	75	0
令和２年度請求件数	56	158	73	577