

令和4年度神奈川労働局行政運営方針(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 構成上における昨年度との変更点は、各項目ごとに課題と取組を記載することにより、読みやすくしました。また、課題に関連した指標等については、巻末に図表としてまとめました。 さらに、昨年度まで記載をしていました、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については、基本的な業務内容で、重点施策に馴染まないことから削除しました。		雇用環境・均等部	全体構成はよくできている。流れがわかりやすくなった。項目ごとに、課題と取組を記載することによって、読みやすくなった点評価したい。【山倉会長】 左記に記載のとおり、「課題」「取組」を明確に対比した形で記載することで読みやすさ、わかりやすさが増したと思われる。【二見委員】 全体的に見やすくなり、わかりやすくまとめられていました。【高野委員】 色々な部分で工夫されていて、大変分かり易くなっているかと思います。デジタル時代にふさわしい手法に近づいている様子。統計数字を見ているだけでは分からない行政の取組が、少しは理解できたと考えます。【小林委員】 全体的に要点がわかりやすく、見やすい構成になってると感じます。【中島委員】 課題→取組 というまとめ方により内容の理解が深まりました。ありがとうございました。【桜庭委員】 項目ごとの課題と取組の記載にいただいたことで、より理解しやすくなったと思います。【小島委員】 各項目ごとに課題と取り組みを記載されたのは、読み手としてはありがたい工夫だと感じました。【畠山委員】	引き続き、読みやすい行政運営方針の作成に努めてまいります。
2	第1 労働行政を取り巻く情勢	2	雇用環境・均等部	感染症、気候変動、そして戦争、地球規模での経済・雇用に大きな影響を与えかねない要因が、何一つ解決できないままに時間が過ぎているような気がします。人間の根源的な存在理由の一つである「労働」について、行政の担う役割はさらに重要性を増しているのではないのでしょうか。【小林委員】	ご指摘の要因が雇用に与える影響を注視しつつ、総合労働行政機関としての機能を発揮し、行政運営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	今般、オミクロン株の流行により感染者とその濃厚接触者がこれまでになく増大し自宅待機(隔離)を命じられたことで、医療、介護に従事する方の人材不足がより厳しくなる状況がありました。また、それらを要因として一般企業に勤める労働者についてもやむを得ず自身で休暇取得や休職などをして看護や介護をせざるを得なくなる状況となり、多くの企業の経済活動にも支障を及ぼすような状況も発生しました。これは、これまでは想定し得なかった形での人材不足の形であると思います。今回は政府として待機期間を短縮するという形で対策を実施したとの理解ですが、今後もしばらく続くと思われるウィズコロナ状況下での深刻な課題の一つだと考えますし、今後の状況によっては、活動を止めないためにバックアップの要員を確保することを支援するなど、更なる対策も必要となってくると考えますので、ポイントとなる情勢として記載しても良い事象ではないかと思えます。【小島委員】	
			職業安定部	原油価格や原材料価格の高騰などが企業に与える影響という側面で、ウクライナ情勢に関する言及があってもいいのかなと感じました。【畠山委員】	国内外経済への影響、原料価格の動向による下振れリスクに十分に注意するとともに、雇用に与える影響を注視しつつ、行政運営を推進してまいります。
3	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	雇用環境・均等部	コロナウイルスの感染拡大による経済循環の悪化に起因する企業の雇用不安が続いています。神奈川県労働局の皆さまには、労働基準監督署、ハローワークと一体となって総合労働行政の強力に推進いただくことを期待します。【高野委員】	新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用に与える影響を注視しつつ、総合労働行政機関としての機能を発揮し、行政運営を推進してまいります。
4	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	3～6	職業安定部	4の表題はオンライン化の加速化にともなう能力開発にした方がいいのではないか。デジタル分野という言葉が唐突に出てきたのが気になる【山倉会長】	ご意見を踏まえ、「オンライン化の加速等に伴う能力開発」に修正しました。なお、本修正に伴い本文も一部修正しました。
			職業安定部	いわゆる、社会的弱者＝デジタル弱者であり、このコロナ禍の中では情報にたどりつけない層が多く見受けられることもありました。デジタル化の功罪について、一つ一つ丁寧に吟味しながら、現実の相手を思い浮かべながら進めていくことがまず求められるのではないかと考えます。【小林委員】	オンライン化と同時に対面による相談業務も強化することとしておりますので、ご意見を踏まえ業務を推進してまいります。
			職業安定部	長引くコロナ禍で離職を余儀なくされた方が増える一方、人手不足に悩む業界、企業も少なくないです。再就職支援などを通じて、有機的な人の流れができ、労使にとって状況の改善につながってほしいと思います。【畠山委員】	ご意見を踏まえ、人材確保対策コーナーを中心に、雇用吸収力の高い分野への再就職を支援してまいります。
5	1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援	3	職業安定部	各種助成金については、不正受給の防止を図りつつ、より活用しやすい手続きや情報発信等にも配慮頂き、引き続き必要な企業が適切に支援されるよう運用をお願いします。【潮田委員】	引き続き、企業が情報を得られるようホームページやハローワーク、神奈川助成金センター等の窓口を通じて情報発信を行い、適正給付に努めてまいります。
			職業安定部	雇調金により、雇用を維持することができた企業をたくさん見てきました。不正受給を防ぐためには仕方のないことは理解できますが、もう少し手続きが簡素化できればより良いのではということは感じています。専門家に頼らないといけない人たちが一定数いらっしゃる事は確かです。【小林委員】	従来の雇調金申請と比較して簡素化した結果、報道にあるように実体のない事業所等の不正受給が横行している現状においては、これ以上の簡素化により不正受給を防止することは困難であると思われます。このため本省ホームページや申請書様式のダウンロード環境と、対面窓口での手続きにも対応することで、今後も手続きを苦手とする事業主が利用しやすい環境整備に努めてまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
6	2 人材確保対策の推進	4	職業安定部	マッチング情報や職業訓練コースの見直し内容等について、より一層の情報発信・PRのご検討をお願いします。【潮田委員】	ご意見を踏まえ、情報発信・PRに努めてまいります。
			職業安定部	医療・介護・保育分野における人材不足の解消については、賃金水準を引き上げるための処遇改善の取組は勿論ですが、これらの業界で働くことのやりがい、自負、楽しさなどの明るい材料を多くの方に周知することも大切かと思えます。どうしても負の側面に目がいてしまうので、人々の価値観の抜本的な方向転換が必要かと考えます。【小林委員】	ご意見を踏まえ、セミナー等の機会を通じ、業界の魅力等を積極的に周知してまいります。
			職業安定部	医療、介護、保育の分野は今後も人材不足が拡大すると思われます。この分野は有資格者が必要であり、職業訓練から就業までの流れがスムーズに進むよう今後も引き続きサポート強化していただけると良いです。【清水委員】	ご意見を踏まえ、職業訓練の周知強化等を推進し、また、訓練修了後もきめ細かな就職支援を行います。
			職業安定部	＜課題＞の中に「…余儀なくされた方がいる一方で」の「方」という表現にはやや違和感を感じます。行政の運営指針なので「労働者」「者」等の表現で良いのではないかと思います。なお、番号7には「余儀なくされた者」と書かれているので不整合であると思います。以上の他、番号12にも「方々の雇用」という用語が使われており、他にも何か所か「方」という表現がありました。【本間委員】	ご意見のとおり、番号7と整合させ、「余儀なくされた者」に修正しました。
7	3 ハローワークの職業紹介業務の充実・強化	4～6	職業安定部	5ページのオンライン機器はよく使われる言葉であるのか【山倉会長】	オンライン機器の名称は、ネットワーク環境等のオンラインで使用する機器を総称して使用しております。
			職業安定部	ハローワークのより一層のサービス向上に期待しています。【高野委員】	ご意見を踏まえ、職員の専門性を向上させるため研修等を実施し、より一層サービス向上に努めてまいります。
			職業安定部	オンライン化の推進については賛成ですが、今の世の中は、PCよりもスマホが生活の中心となっているのが実態になっていると思います。ハローワークからの情報提供は、今はPCから見る事が前提の構成となっていますが、これからはスマホから見てもらうための作りこみも必要ではないでしょうか。例えば、SNSの更なる利用、アプリの開発、職場の雰囲気がイメージできる写真の掲載などの工夫が必要と思われます。【中島委員】	ご意見を踏まえ、スマートフォンへの対応、SNSの更なる活用を推進してまいります。
			職業安定部	本方針自体には異議はございませんが、合わせてお送りいただいた令和3年度方針実施状況を拝見すると、3ハローワークの職業紹介業務の充実・強化(p.5)の評価(【資料2】p.1の2(2))において、「オンライン相談等については、ほとんどのハローワークで実施体制が整ったが、活用状況については、ハローワークによって差が生じている。」とありますが、差が生じている原因が判明していれば、ご教示ください。【三浦委員】	活用状況の差は、各ハローワークの業務体制や職員の理解度の違いから、生じていることから、研修等を実施し、改善に努めてまいります。
8	4 デジタル分野における能力開発	6	職業安定部	(再掲)4の表題はオンライン化の加速化にともなう能力開発にした方がよいのではないかと。デジタル分野という言葉が唐突に出てきたのが気になる【山倉会長】	(再掲)ご意見を踏まえ、「オンライン化の加速等に伴う能力開発」に修正しました。なお、本修正に伴い本文も一部修正しました。
			職業安定部	中小企業・小規模事業者では、デジタル分野に対応しうる社員の育成という点から公的機関等による在職者訓練のニーズが高いと考えている。本方針(案)では「円滑な再就職の実現」という課題で取り上げているが、雇用維持、定着という視点も触れて本取組みを記載してもよいのではないかと。【二見委員】	各委員のご意見も踏まえ、在職者に係る訓練や各種カリキュラムの開発等関係機関と連携し取組を進めてまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
			職業安定部	特に中高年齢層向けの能力開発や学び直しのためのカリキュラム・支援の充実化につきご検討をお願いします。【潮田委員】	
			職業安定部	デジタル人材の育成は企業としても急務のテーマと認識しています。行政と連携してデジタル人材の能力開発、雇用を進めていけることに期待します。【高野委員】	
			職業安定部	電機産業(IT業界)では、社内DX化が進み正社員でも社内のNW環境(セキュリティやツール)についていけないことがあります。産業界のニーズに合った能力開発は特に重要と思います。【桜庭委員】	
9	第4 多様な人材の活躍促進	6～16	雇用環境・均等部	多様な人材をいかに支援していくのかについてよくまとまっている【山倉会長】	企業支援について引き続き取り組んでまいります。
			雇用環境・均等部	育児休暇を取得することで収入がなくなり、現実的でないと声を聞く職場もある。育休中は1日の勤務時間を制限し、(コロナ禍でなくとも)オンラインでの業務ができるよう組織内を整える等の制度の推進を検討できないか。【今村委員】	第5の1(1)にもありますが、休暇の取得促進だけでなくテレワークの導入等、柔軟な働き方についても併せて周知してまいります。
			職業安定部	多様な人材という切り口が、企業側の受け皿としても成立するように、その間を埋めるのが行政の役割だと思います。需要と供給の数値にミスマッチが生じないような工夫が何かしら見えてくるといいのではないのでしょうか。【小林委員】	ご意見を踏まえ、多様な人材の活躍促進について、企業側へ理解を求めるとともに、職業訓練や担当制によるきめ細かな支援を行い、ミスマッチが生じないよう努めてまいります。
			雇用環境・均等部	労使で取り組むことはもちろんですが、メディアが取り上げると周知が加速すると思います。国をあげてのイメージ戦略があると企業の後押しになり良いと思います。【桜庭委員】	ご意見につきましては、機会をとらえて本省に伝えさせていただきます。
10	1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	6～8	雇用環境・均等部	「地方公務員の育児休業等に関する法律」等の法律により、部分休業などは未就学児までは保障されているが、小学校に入学すると、育児に関する休暇等が一部の企業を除いて取れない職場が多く、保護者は対応に苦慮している。綾瀬市が条例で2022年4月から部分休業を小学校卒業までと拡大することにしたように、多くの自治体・企業に推進することを望む。【今村委員】	小学校就学後も取得できる育児目的休暇の創設等、育児・介護休業法を上回る取組についても併せて周知してまいります。
			雇用環境・均等部	男性の育休取得率向上は企業としても喫緊テーマとして認識しており、行政と連携して対象者への周知と支援を実施したく考えています。引き続き支援をお願いしたい。【高野委員】	改正育児・介護休業法により、令和4年度より対象者への育児休業制度等の個別の周知・意向確認の措置が義務づけとなります。規定例パンフレットに周知例も掲載しており、広く周知を図ってまいります。
			雇用環境・均等部	令和4年度の育児・介護休業法関連の改正について、少しずつですが理想の形に近づいているとは思いますが、周知が難しいことには変わりなく、法律の構成上理解が進みにくいことは確かです。中小企業では手探りの状態が続いています。 また、改正女性活躍推進法による一般事業主行動計画については適用範囲が拡大されますが、ただ事務煩雑を招くだけの絵にかいた餅にならぬような手法が必要だと思います。【小林委員】	改正育児・介護休業法について、解説資料や規定例を基に、分かりやすい周知に努めてまいります。 改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定に当たっては、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けることは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など企業にとって、多岐にわたりメリットがあることをご理解いただくよう努めてまいります。
			雇用環境・均等部	育児と介護を同時に行う「ダブルケア」世代を対象とした支援制度、施設利用の周知等についての取り組みを検討願いたい。【林委員】	ご意見につきましては、機会をとらえて本省に伝えさせていただきます。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
11	2 新規学卒者等への就職支援	9	雇用環境・均等部	第4 多様な人材の活躍促進と同じ【桜庭委員】	
			雇用環境・均等部	企業風土を代えるのは大変な労力が要るので、相談を受けるだけでなく、労働局さんからの積極介入があっていいかと感じます。また女性活躍推進法の改正で、行動計画策定の対象が101人以上の事業者になったことで、どの程度の中小企業が対応できているのか気になっています。【畠山委員】	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・届出に当たっては、労働局で相談に応じるとともに、本省の委託事業として、個別企業訪問支援等を実施し、多様なニーズにきめ細やかに答えてまいりました。令和4年2月末時点で101人以上300人以下企業の約40%が届出済みですが、4月の施行に向け策定・届出等が確実に行われるよう取組を進めてまいります。
			雇用環境・均等部	8ページ(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の項目につき、令和4年4月1日より、101人以上の中小企業にも「行動計画の策定・届出、情報公表」が求められる件、相対的に遅れていると思われる中小企業において、女性活躍のますますの推進に繋がるという点は大変評価いたします。しかしながら、提出様式やパンフレット等を拝読すると、中小企業にとっては確認・作成には、相当な負担と感じる企業もあるのではないかと感じると同時に、その意義も伝わるのかどうか少々疑問に感じました。初年度も大変かと存じますが、次年度以降についての運用の仕方や意義についてのご支援をお願いできればと思います。【高井委員】	中小企業の皆さまの取組に当たっては、一般事業主行動計画の策定を簡単に行うことができるプログラムや事例の紹介等を通じて継続的な支援を行ってまいります。また、次年度以降についても、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、企業にとっても多岐にわたりメリットがあることをご理解いただくよう努めてまいります。
			職業安定部	取組の特に以下の文章がわかりにくい【山倉会長】	旅行業、サービス業など、新型コロナウイルスの影響を特に大きく受けた分野の学生に対し支援を強化してまいります。
			職業安定部	新規学卒者にとって最初の雇用機会、就職先は、その人生において重要な意味をもっている。コロナ禍のもとでの就職活動はそれ以前のものとは一変しているが、支援を求めてくる求人者への個別支援は、特にきめ細かく配慮しながら対応してほしい。【二見委員】	ご意見のとおり、新規学卒者の就職活動は新型コロナウイルスの影響により就職活動が様変わりしている状況ですが、オンラインによる面接、対面による面接、いずれにおいてもきめ細かな支援を実施し、丁寧にマッチングに努めてまいります。
			職業安定部	昨年度は特にコロナの影響が強く、多くがオンラインでの就職活動となった。会社を一度も訪れることなく、4月に入社することで、ミスマッチが起こることが懸念される。ハローワーク・公的機関の窓口やネット等で広く広報し、ミスマッチと困惑している新入社員への対応を図るべきかと思う。【今村委員】	また、学校とハローワークと連携し、職業意識形成支援の一環として、業界研究、職業研究等によりミスマッチを防ぎ職業定着支援においても努めてまいります。
			職業安定部	まん延防止等重点措置期間の長期化により、新規学卒者と直接面談できる人数や機会が減少しています。新規学卒者に不利益が生じないよう対応をお願いしたいと考えます。【高野委員】	
			職業安定部	いわゆる第2新卒といわれる25歳くらいまでの世代も積極支援をお願いします。【畠山委員】	ご意見のとおり、卒業後も新卒枠への応募の機会を確保できるよう、また、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。
			職業安定部	最近ではテレビCMでも転職という言葉を目にする事が多くなり、一般的に転職に対するハードルが低くなっていると感じます。実際の企業でも、ある程度勤めた企業であっても離職するケースが特に若い層で目立ちます。想像ですが、学生時代から、アルバイト等で転職や非正規雇用に慣れているのも一因していると感じます。新規学卒者を支援する際には、働くことに対する意識づけも同時に行う必要があると思います。【中島委員】	ご意見のとおり、該当職業の魅力や働きがいを見つけ出せるよう在学中の早い時期からインターンシップを実施し、職業・産業理解、働くことの意義、職業生活等、学生自身が職業をより理解しイメージできるよう支援いたします。また、雇用のミスマッチによる離職を防ぐために、学校との連携を図り就職支援に努めてまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
			職業安定部	記載では卒業時に就職ができていない方を対象とした対策を強化していくように読み取れましたが、第二の就職氷河期を作らないためということでは、在学中からの支援策も強化していくことが必要と考えます。また、在学中の支援策として、人手不足分野の企業と連携してインターンシップを実施するなど、人手不足分野の仕事を経験することで該当職業への理解を深めていただき、人材のアンマッチを解消するようなことにつなげていくことも考えられます。現状で何らかの関連する方針などがありますでしょうか。【小島委員】	
12	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	9～10	職業安定部	働くことへの意識づけは上記と同様に必要と思います。【中島委員】	
13	4 就職氷河期世代の活躍支援	10～12	職業安定部	取組(1)不安定な就労状態にある方、一人・・・としたらどうか【山倉会長】	ご意見のとおり、「不安定な就労状態にある方、一人・・・」に修正しました。
			職業安定部	世界を見渡すと、今後第二の就職氷河期が訪れるのではないかと危惧しています。感染症や戦争のせいで、今までとは違う学生生活を余儀なくされそのまま社会人にならざるを得ない気の毒な学生たちが、更に選択肢を狭められて追い詰められることの無い様にと願うところです。【小林委員】	ご意見のとおり、雇用情勢を注視し、引き続き学校との連携を図り学生に寄り添ったきめ細かな支援をしてまいります。
			職業安定部	質問ですが、就職氷河期世代専門窓口を全てのハローワークに置かない(置けない)のは理由があるのですか？【中島委員】	就職氷河期世代専門窓口には、専門のナビゲーター、コーディネーターを配置し、対応しておりますが、現在の限られた人員、スペースでは、全てのハローワークに設置することができず、利用者の利便性を考慮し、県内4カ所に設置しております。
			職業安定部	不安定な就労状態にあるなかで、心の病を抱える人も多いと聞きます。複雑な対応を迫られる労働局さんのご苦労をお察しします。【畠山委員】	今後も真摯に取り組んでまいります。
			職業安定部	本方針自体には異議はございませんが、合わせてお送りいただいた令和3年度方針実施状況を拝見すると、4就職氷河期世代活躍支援プランの推進(p.10)の課題(【資料2】p.3の2(3))において、「SNSを活用した広報は週の閲覧数が1,000件を超えることから効果的であり、・・・」とありました。今の10歳代から40歳代の多くはSNSから情報を得ている確率が非常に高いです。そのため、今後これらの世代へ向けた情報発信についてはトピックにかかわらず、SNSをより積極的に活用すべきと考えます。【三浦委員】	ご意見を踏まえ、今後もより積極的にSNSを活用し、情報発信を行ってまいります。
14	5 高齢者の就労・社会参加の促進	12～13	職業安定部	高齢層になると個々人の業務能力、健康状況等がまちまちで、企業によっては「70歳までの就業機会確保措置」をどう制度化するかを悩んでいる状況も聞いている。先進的企業の好事例紹介等も含めて、事業者向けの公的コンサル窓口の充実・支援をお願いしたい。【二見委員】	70歳までの就業機会確保について周知・啓発指導を行う中で好事例を把握した場合には、措置を講じていない事業主に対して情報提供するように努めてまいります。また、高齢者の雇用環境の整備に関する相談・援助等を行っている(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構において、「70歳雇用推進事例集」等を作成していますので、機構と連携して先進事例の紹介を行うなど、事業主支援に努めてまいります。
			職業安定部	高齢者の能力活用を希望する企業情報について、より一層の情報発信・PRのご検討をお願いします。【潮田委員】	各ハローワークにおいて、高齢者を対象とした求人情報一覧等を作成し、配架等の情報発信をしておりますが、ご意見のとおり、より情報発信に努めてまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
			職業安定部	70歳までの就業機会確保のために、企業側では高齢者向け業務の切り出しが必須となるが、企業単独では難度が高いため、行政のサポートに期待したいと考えます。【高野委員】	ご意見のとおり、70歳までの就業機会確保のためには、行政のサポートも必要と考えます。制度導入に向けた課題、問題点を収集し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して先進事例を紹介するなど、事業主支援に努めてまいります。
			職業安定部	労働人口が縮小していく中で、高齢者を正しく雇用することの大切さは、職業上充分承知しているところですが、一口に高齢者といってもやはり多種多様で、これこそきめ細かい対応が必要な分野と考えます。【小林委員】	令和3年4月施行の改正高齢法において、高年齢者就業確保措置として、多様な働き方である業務委託や社会貢献事業など雇用によらない措置も導入されたところです。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。 また、生涯現役支援窓口を中心に、きめ細かな支援を通じ、ミスマッチ解消に努めてまいります。
			職業安定部	高齢者の方が希望する仕事と、求人のある仕事のミスマッチが多いと聞いています。高齢者の方が希望する求人の開拓とともに、高齢者の方へ現状も知っていただけるようカウンセリングも必要かなと思います。【清水委員】	ご意見を踏まえ、セミナー等の機会を捉えて労働市場の現状等についてご理解いただけるようにミスマッチ解消に努めてまいります。
			職業安定部	これからの労働人口の減少を背景に、高齢者の労働環境の整備は重要と思います。引き続きの取り組みをお願いします。【中島委員】	ご意見のとおり、高齢者の労働環境の整備は重要であると考えますので、引き続き環境整備に取り組んでまいります。
			職業安定部	意欲があっても肉体的(視力の低下等)に今までと同じ作業が困難な場合が多いです。また、デジタル化が進むと高齢者ができる仕事は機械でもできる場合が多いので、人が対応するメリットがある仕事の創出が必要だと思います。【桜庭委員】	高齢者が就労するためには、高齢者向け業務の切り出しが必要と考えます。(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して高齢者雇用に関する先進事例を紹介するなど、事業主支援に努めてまいります。
15	6 障害者の就労促進	13～14	職業安定部	(2)の特に以下の文章は重要である。大学でも深刻な問題となっている【山倉会長】	令和3年度から、障害特性に応じた就職準備の支援から採用後の職場定着までの一貫した支援を行う雇用トータルサポーター(大学等支援分)が県内2安定所に配置されました。学生等に対しては、通常の就職活動の開始時期よりも早い時期から支援を開始する必要があることから、大学等に対して雇用トータルサポーター(大学等支援分)による支援への積極的な誘導を依頼してまいります。
			職業安定部	障害者が職場にスムーズに適応できるよう、職場の研修なども必要である。しかし、障害者雇用の期間が長い職場は問題ないが、経験が短いもしくは初めて雇用する場合、研修期間等の一定期間、一緒に職場で障害者と現場職員をサポートする専門家が必要であると思う。【今村委員】	障害者の職場適応に課題がある場合には、地域障害者職業センターに対して、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を要請する等により職場適応支援を実施し、障害者本人に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーション等に関する支援だけでなく、事業主に対しての障害特性に配慮した雇用管理に関する支援により障害者の職場適応を図っています。 ハローワークは、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター及び地域の関係機関等と十分に連携し、これらの行政資源を効率的に活用するよう努めてまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
			職業安定部	発達障害の方々に関する対応の難しさを感じます。問題社員とされる人にそうしたレッテルを貼りたがる企業がいる一方、ご本人にはそうした自覚がないところで、トラブルが頻発している話も聞きました。【畠山委員】	ハローワークでは、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施しております。精神障害者及び発達障害者の疾患種類、障害特性などの基礎情報を分かりやすく簡潔にまとめた講義内容で、事業主の理解に加えて、共に働く一般労働者とその障害特性等について正しく理解し、職場での応援者となるよう効果的な啓発の機会を提供しております。精神・発達障害者の雇用経験のない事業主等に関して積極的に受講勧奨してまいります。
16	7 外国人に対する支援	14～16	職業安定部	外国人に対し、昇給・昇格等に差別的な扱いが行われていないか、外国人が意欲的に仕事にとりくめるよう制度が整えられているかのチェック体制の確立がより大切と思う。【今村委員】	ハローワークでは事業所訪問により、外国人雇用管理指針に基づく適正な雇用管理指導を実施しております。また外国人雇用管理セミナー等も行っており、今後もご意見を踏まえ、事業主に対する指導を実施してまいります。
			職業安定部	経験上、国によって生活習慣や価値観が大きく違いますので、今後は国ごとのその特性を踏まえた支援が必要だと思えます。アジア圏、南米、アフリカなど、外国人といってもまったく違う考えを持ち、まずはそれを理解することが重要だと思えます。外国人を便利な「労働力」と捉えるだけではない、と考えます。【小林委員】	県内6所のハローワークに外国人雇用サービスコーナーを設置しており、通訳員を配置してそれぞれの求職者とのコミュニケーションに努めております。また13ヶ国語に対応した多言語コンタクトセンターを活用することにより、支援体制の整備を図っております。ご意見の通り、コミュニケーションを大切にそれぞれの特性を踏まえ支援を実施してまいります。
			職業安定部	コロナ感染の影響で外国人の入国を止めていたこともあり留学生などが他国を選ぶなど日本離れが進んでおります。入国した外国人及び既に日本にいる外国人の就業を通しての支援を強化して魅力ある日本になると良いです。【清水委員】	留学生の支援については、横浜新卒応援ハローワークの留学生コーナーを中心として、大学等と連携して支援に取り組んでおります。また入国した外国人支援は、ハローワークの外国人雇用サービスコーナー等できめ細やかな支援を実施してまいります。また、すでに就業している外国人支援については事業所訪問により、外国人雇用管理指針に基づく適正な雇用管理指導を実施してまいります。
			職業安定部	「ビジネスマナーが不足している日系人等の定住外国人」という表現は、差別的と捉えられる可能性のある表現ではないかと懸念します。「日本人に比べて不足しているのではなく、異なっている」「日本のビジネスマナーの理解が不十分」等と捉えた方が適切であるように思いますので、表現を再考して頂ければと思います。【本間委員】	ご意見のとおり、「日本のビジネスマナーの理解が不十分」に修正しました。
17	第5 誰もが働きやすい職場づくり	16～26	労働基準部	柔軟な働き方、安全で健康な職場と並んで、治療と仕事の両立も重要な課題と考えるのが通常の理解であるのか【山倉会長】	治療と仕事の両立支援は、働き方改革実行計画に基づく重要な課題としているところであります。引き続き、病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整え、病を患っている方々が生きがいを感じながら働ける社会を目指し、本支援の促進を図ってまいります。
			雇用環境・均等部	就職活動を行う学生などに「NO!就活セクハラ」のリーフレットを全員配布することを周知して欲しい。学生も何が就活セクハラで企業がしてはいけないのかを知り自分を守ることできるし、就職してから逆に学生にしてはいけないという認識にもつながる。【今村委員】	就活セクハラのリーフレットについては、あらゆる機会を通じて周知に努めてまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
18	1 柔軟な働き方がしやすい環境整備	16～18	労働基準部	図表14の新型コロナウイルス感染症事案の労災申請とは具体的にどのようなケースなのかわからないので説明をお願いしたいと思います。【高野委員】	新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて、厚生労働省労働基準局補償課長から令和2年4月28日付け通達を地方労働局に発出しており、対象となるのは、 ・医師、看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き原則として対象 ・感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務に従事しそれにより感染した蓋然性が強い場合 (例1)複数の感染者が確認された労働環境下での業務 (例2)顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務 ・感染経路が業務によることが明らかな場合 としており、業務に起因して感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート等の雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。 ・療養補償給付 ・休業補償給付 ・遺族補償給付 保険給付の請求は、労働者ご自身が行いますが、手続きを行うのが困難である場合、事業主が助力しなければならないことになっております。 厚生労働省ホームページでは、労働者及び企業それぞれに向けて、上記通達に關係する内容のQ&Aや労災認定事例、リーフレット等を掲載し、業務により新型コロナウイルス感染症に感染したものと考えられる場合は、積極的に労災請求していただくようお願いしております。
			雇用環境・均等部	新しい働き方が進む中、良質なテレワークは重要な課題。そもそも自宅で仕事をする事が前提にないNW環境や間取りであるため、作業環境整備により成果に差が出る場合があります。。特に共働き家庭は深刻です。メリットも多いテレワークですが、今後これが当たり前になるのであればサテライトオフィス利用の他に、企業(国?)によるテレワークを前提とした住宅支援制度が必要だと思います。【桜庭委員】	ご意見につきましては、機会をとらえて本省に伝えさせていただきます。
			雇用環境・均等部	取組(1)の本文、「良質なテレワーク」としたほうがいい。【山倉会長】	ご指摘のとおり、取組(1)の本文、「良質なテレワーク」に修正しました。
			労働基準部	①副業・兼業については、本人の希望を実現させるだけではなく、企業としてその者の活用を考える事があっても良いと感じます。例えば、他の仕事を通じて幅広い経験を積めるため、企業にとっても人事育成の観点で有効となるケースもあるといった考え方は難しいでしょうか。 ②テレワークについてはもう少し考え方を広げて、在宅勤務における働き方も整理してはいかがでしょうか。例えば、育児・介護と仕事を両立させるためのひとつの方法として、在宅勤務が利用できると感じます。テレワークと在宅勤務は別物との考えが基本であり、勿論、労働時間管理についても整理しておく必要があります。【中島委員】	副業・兼業やテレワークなどの新たな働き方が適切な労務管理下で行われるよう、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や「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」の周知を進めるとともに、必要に応じて法定労働条件の履行確保のための指導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
			雇用環境・均等部	本方針自体には異議はございませんが、合わせてお送りいただいた令和3年度方針実施状況を拝見すると、1柔軟な働き方がしやすい環境整備(p.16)の課題(【資料2】p.11の3(1))において「人材確保等支援助成金(テレワークコース)計画申請件数は低調であったことから、…」とありますが、中小企業にとって何がテレワークの導入のネックとなっているか把握されているようでしたら、ご教示ください。また、令和4年度の方針で運営していく際に具体的な改善点があれば合わせてお教えいただけると幸いです。【三浦委員】	ご指摘の「人材確保等支援助成金(テレワークコース)計画申請件数は低調であったこと」の要因として、新規にテレワークを導入する場合に限定していたことや、他の同種の助成金・補助金との併給が不可能であること等が考えられます。当該助成金については、試行的に導入しているまたは試行的に導入していた事業主も対象とすることや助成対象経費の見直し行っており、中小事業主の活用促進に向けて、引き続き周知に努めてまいります。
19	2 安全で健康に働くことができる環境づくり	18～24	労働基準部	超時間労働の是正は新聞社や新聞業界にとって永遠の課題です。各社もさまざまに取り組んでいるようですが、好事例をあまり耳にしません。他業界でもいいので採用できるような参考事例を知りたいものです。【畠山委員】	長時間労働の削減等の働き方改革に積極的に取り組む企業の事例については、「働き方・休み方改善ポータルサイト」や関連するリーフレットで取組事例を紹介しております。また、毎年11月の過重労働解消キャンペーンでは、長時間労働の削減に積極的に取り組む企業をベストプラクティス企業として選定し、その取組内容を周知しているところです。引き続き、県内事業場が働き方改革を進めるために参考となる好事例の周知に努めてまいります。
			労働基準部	(2)⑥長時間労働につながる取引環境の見直しについて 民間企業間の取引についての記載となっておりますが、一方で、例えば診療報酬の改定では国の告示が3月上旬である中、多数ある病院の会計システム改定を一斉に4月1日までの短期間で行わなければならないという、行政のプロセスを起因として残業が誘発されいているような事象もあります。法律等で定められている場合は難しいですが、行政側の裁量で改善できる場合もあると思います。これらについて、現状で何らかの関連する方針などがありますでしょうか。 (3)④労災かくし 労災かくしということではありませんが、在宅勤務が一般化してきたことにより、従来では休業となっていた事象が、在宅勤務により休業せずに仕事をすることが可能となり、従来とは環境が変わってきていると思います。休業、不休業に関する判断について、現状で何らかの関連する方針などがありますでしょうか。	(2)⑥例えば建設工事においては、行政機関が発注者となる場合も含め、必要な工期の確保など適正な条件で発注されるよう、関係機関による連絡会議等を通じて周知啓発を図ってきたところです。ご質問の事例は担当省庁である厚生労働省の所管部局において、取り組むべき課題であると考えられますが、当局としては、行政機関が取引当事者となる場合も含め、下請等中小事業者における労働条件の確保・改善のために、適正な取引環境を構築していくことが重要と考えております。 (3)④在宅勤務時における災害についても、事業主の指揮命令下であって業務に起因するものは労災保険給付の対象となり、業務上の災害と認定された際の休業の必要性についても、事業場における災害と同様に判断されます。
20	3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	24～25	労働基準部	法令に則した最低賃金制度の適切な運営は大前提であるが、特定業種における特定最低賃金は、デジタル化の進展による産業構造の変化など、その新設当時とは状況が大きく異なっている。次年度運営方針に記載する必要はないが、労働局事務局として特定業種廃止に関わる検討や本省賃金課への働きかけ・連携を強化すべきではないか。【二見委員】	特定(産業別)最低賃金が労使のイニシアティブによって新設又は改正若しくは廃止の決定をするという制度の趣旨を考慮しつつ、事務局として適切な対応に努めてまいります。
			労働基準部	賃金引上げや、働き方改革を推進するためには、その裏に生産性の向上があつてこそと思います。それは労働生産性の向上だけではなく、科学技術の発達を基盤とした本来的な生産性の向上も必要でしょう。そのためにそもそも何が必要かといえば、教育に他ならないと考えるところです。労働の現場においても、生涯教育の重要性は大きいと思っています。【小林委員】	ご意見のとおり、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得など、リカレント教育や人材育成によって生産性を向上させていくことは重要であると考えております。引き続き、あらゆる機会を捉えて、人材育成による生産性の向上を支援するための人材開発支援助成金制度や神奈川働き方改革推進支援センターを活用し、生産性向上による賃金引上げ等の相談対応、個別訪問支援制度の周知及び利用勧奨に努めてまいります。

番号	行政運営方針(案)項目	頁	所管部	意見等	回答等
			労働基準部	最賃制度の適切な運用については、そのとおりと思うので、よろしくお願いします。【中島委員】	引き続き、最賃制度の適切な運用に努めてまいります。
			労働基準部	最賃引き上げに伴う「適正な価格転嫁」の環境整備に向けた取り組みを検討願いたい。【林委員】	最賃引き上げに伴う「適正な価格転嫁」の環境整備は重要であると考えおります。そのため、引き続き、あらゆる機会を捉えて、下請振興法(経産省所管)の周知や相談窓口の紹介に努めてまいります。また、ご意見については、機会をとらえて、本省にもお伝えします。
			労働基準部	本方針には賛成です。ただ、合わせてお送りいただいた令和3年度方針実施状況を拝見すると、3最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上等の推進の課題(【資料2】p.18の3(3)イ)において「神奈川県最低賃金について、新型コロナウイルスの影響による経済情勢の低迷等により、来年度の神奈川県地方最低賃金審議会においても難しい審議会運営となることが予想されるが、公労使各側意見を的確に把握し、各種情報の収集に努め、必要に応じて審議会資料の見直しを行うなど、引き続き、円滑な審議会運営に努める。」とありました。これに関連した意見です。 コロナの収束傾向を反映した景気の回復、ロシアの進攻に対する制裁によるエネルギー価格の高騰、欧米の金利引き上げなどでインフレ圧力が高まってきているため、最低賃金の引き上げは理解できるところですが、一方、非常事態宣言やまん延防止等重点措置の延長の影響などで厳しい状況におかれている業種があるのも事実です。今後は今まで以上にきめの細かい情報収集と丁寧な分析が求められると考えます。これは要望です。【三浦委員】	ご指摘のとおり、目まぐるしく変化を続ける社会・経済情勢を的確に把握することがとても重要である考えますので、各種情報の収集と丁寧な分析に努めてまいります。
21	4 治療と仕事の両立支援	25～26	労働基準部	p.26の(3)のトライアングル型は医者と患者と両立支援コーディネーターと考えればいいのか【山倉会長】	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となります。
			労働基準部	神奈川県社会保険労務士会としては、県内数か所の拠点病院に依頼されて、特にがんなどの疾患を持ちながら働く方々の支援をさせていただいております。どのような環境でも自信とプライドを持って職業生活を持続していきたい方に寄り添った支援を、社労士の専門性をもって取り組んでいるところでです。【小林委員】	引き続き、治療と仕事の両立支援対策の推進にご協力賜りますようお願い申し上げます。
			労働基準部	事業主の十分な理解が必要な部分と思います。制度の周知と企業における環境整備がされるようお願いします。【中島委員】	引き続き、制度の周知と企業における環境整備を事業者に対し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周知啓発に努めてまいります。