

平成24年度

神 奈 川

雇用施策等実施方針

神 奈 川 労 働 局
神 奈 川 県

第1	神奈川の労働行政を取り巻く情勢	1
1	社会経済情勢	1
2	雇用・職場環境をめぐる状況	1
	(1) 雇用情勢	1
	(2) 職場環境	2
第2	現状と課題 ～厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保及び労働者の心身の健康の確保対策～	2
1	雇用・生活安定の確保	2
	(1) 東日本大震災の影響と現下の雇用失業情勢への対応	2
	(2) 雇用創出と人材育成	2
	(3) 雇用維持のための支援	3
	(4) 非正規労働者	3
	ア 貧困・困窮者対策	3
	イ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保	3
2	就職困難者支援対策の強化	3
	(1) 女性就業環境の整備と就業支援の推進	3
	(2) 若者の自立	3
	(3) 高齢者の雇用・就業機会の確保	3
	(4) 障害者に対する就労支援の推進	4
	(5) 生活保護世帯に対する就労支援の推進	4
3	人材ニーズに対応した職業能力開発の充実	4
4	労働者の心身の健康の確保	4
	(1) 石綿による健康被害の防止	4
	(2) メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策	4
	(3) 健康づくり対策	4
	(4) 受動喫煙防止対策	5
5	仕事と生活の調和の実現	5
第3	神奈川労働局と神奈川県が協働して取り組むべき事項	5

1	東日本大震災の被災者の新たな就職に向けた支援	5
2	若者の安定雇用の確保（「若者雇用戦略」の推進）	5
	（1）新卒者、未就職卒業生支援対策	5
	ア 神奈川新卒者就職応援本部の取組	5
	イ 新卒者、未就職者への支援	6
	（2）若年者の就職支援	6
3	女性の就業の拡大（就業率の M 字カーブの解消）	6
4	仕事と家庭の両立支援	6
5	いくつになっても働ける社会の実現の推進	6
6	障害者の就労促進（障害者が誇りと生きがいをもって働ける社会の実現）	7
	（1）「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の取組	7
	（2）「チーム支援」による就職支援	7
	（3）障害者就職面接会の開催	7
7	職業能力開発事業の推進	7
	（1）公共職業訓練と職業紹介の緊密な連携	7
	（2）地域の人材ニーズを踏まえた計画的な人材育成の推進	7
	（3）ジョブ・カード制度の推進	8
8	重層的なセーフティネットの構築	8
	（1）雇用維持対策	8
	（2）「福祉から就労」支援事業の拡充	8
	（3）地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施の推進	8
	（4）福祉・介護分野の雇用支援	8
	（5）林業労働力確保対策	8
9	労働者の心身の健康の確保	9
	（1）石綿による健康被害の防止	9
	（2）メンタルヘルス対策	9
	（3）健康づくり対策	9
	（4）職場における受動喫煙防止対策	9

10	ワーク・ライフ・バランスの推進	9
11	事業主に対する各種啓発・指導	9
	(1) 違法派遣、偽装請負等の防止・啓発	9
	(2) 外国人労働者の雇用管理の改善	9

平成24年度神奈川雇用施策等実施方針

(地域の利用者の立場で協働を深める)

厳しい経済情勢に対応した緊急経済・雇用対策の迅速な推進や中期的に見た少子高齢化の進展への着実な対応、労働者の心身の健康の確保など、神奈川県における労働行政の果たす役割は大変に大きい。

神奈川労働局及び神奈川県は、雇用施策、仕事と生活の調和といった分野を中心に、もてる施策を結集し「協働」して対応していくこととし、ここに「神奈川雇用施策等実施方針」を共同策定するものである。

第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

神奈川県内の社会経済情勢を展望するにあたり、最も懸念されるものは少子・高齢化の急速な進展である。神奈川県の人口は平成18年5月に全国で第2位となるなど現状では人口の増加が続いているが、合計特殊出生率は低下傾向にある一方、全国を上回るスピードで高齢者が増加し、団塊の世代が70代になる2020年をピークに、人口減少に転ずると予想されている。人口減少による労働力人口の減少は、需要・供給の両面から経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。

また、急速に進展している技術革新や経済グローバル化の進展に伴い、労働コスト削減志向が強まり、不安定な就労形態の者が増加し、企業の中での技術・技能の継承にも支障が生じるとともに、賃金の低下を通じて県内需要を抑制するなどの問題が生じている一方で、正社員にも賃金不払残業や、過重労働による健康障害が発生している。

今後、神奈川県内において豊かで安心できる勤労者生活を実現していくためには、政労使の一体的な取組による雇用の安定を確保するとともに、職業能力の向上に支えられた全ての勤労者の所得の拡大を実現し、さらに産業・雇用構造の高度化に裏付けられた県内需要の着実な成長を目指していくことが求められる。

浜銀総合研究所による経済見通しでは、平成24年度の神奈川県経済は民需が下支えするかたちでプラス成長が見込まれるとしている。ただし、新興国の需要増が企業業績の回復を支えると考えられる反面で、これまでの円高傾向に対応して生産拠点の海外移転が進んでいることから、輸出増を基点とする景気の回復は弱めにとどまると考えられること、また、全国の景気を押し上げる東日本大震災の復興需要についても、誘発される県内生産の増加は小幅にとどまるとみている。一方、民需は個人消費が政策効果の剥落によって落ち込んだ平成23年度から伸び率を高めると考えられる反面で、設備投資の伸びは弱めにとどまり、住宅建設も下半期には政策効果の剥落によって弱含みの展開が予想されるとしている。

2 雇用・職場環境をめぐる状況

(1) 雇用情勢

現下の雇用失業情勢は、東日本大震災の影響から緩やかに回復しつつあったが、海外経済の減速、また、タイの洪水の影響と時を同じくして円高が加速し、経済環境に不透明感が漂うこととなった。

こうしたなか、県内の新規求人倍率は緩やかな足取りで改善し、平成24年2月の新規求人

は、約2万9千人と前年同月比では8.7%ポイント上回っている。

新規求職者は、震災直後に対前年比増加したものの、対前年比減少が続いており、新規求職者のうち、事業主都合離職者は2年を超えて対前年比減少している。

有効求人倍率は、全国水準には達しない状況が続いているが、改善の傾向にあり、平成23年10月には2年半ぶりに0.5倍台となり、その後維持している。

完全失業率（モデル推計値）をみると、平成22年度平均の4.9%から平成23年4～6月期4.6%、7～9月期4.0%、10～12月期4.0%となっている。

（2）職場環境

平成23年神奈川県の間総実労働時間数（労働者数5人以上規模事業場）は1,663時間で前年の1,667時間を4時間下回っている。また、所定時間外労働時間数も133時間で前年の137時間を4時間下回っている。年次有給休暇の平均取得率は51.9%で、全国平均の48.1%を上回っているものの、前年と比較し3.9%の低下となっている。

また、全国平均（岩手県、宮城県及び福島県を除く。）ではあるが、週60時間以上労働する雇用者は、平成23年は9.2%と前年に比べ0.1%低下している。

労働者の健康をとりまく状況を見ると、一般健康診断の結果、脳・心臓疾患につながる所見を始め何らかの所見を有する労働者の割合が増加し、53.5%（平成23年）となっている。また、脳・心臓疾患事案や精神障害等事案の労災請求は依然として多い。

労災補償状況については、新規受給者数は長期的には減少する方向にあり、平成22年度は新規受給者は若干増加したものの、給付件数は減少した（対前年比でそれぞれ6.8%増の34,867人、0.56%減の261,884人）が、社会的関心の高い精神障害等に係る請求については大きな伸びを示し、平成22年度は前年比7.4%の増加となっている。

第2 現状と課題 ～厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保及び労働者の心身の健康の確保対策～

1 雇用・生活安定の確保

（1）東日本大震災の影響と現下の雇用失業情勢への対応

東日本大震災による雇用の影響に対しては、「『日本はひとつ』しごとプロジェクト」による雇用対策を地方自治体等との連携により、雇用情勢の改善に取り組む必要がある。

県内の雇用に与えた影響としては、サプライチェーンが寸断され、県内で大きなウェイトを占める自動車関連製造業や観光業に大きな打撃があった。雇用調整助成金等を活用した企業の雇用維持努力もあり維持された。

平成25年3月卒業予定者の就職環境は前年度に引き続き厳しいことが予想され、雇用の維持と採用拡大に向けた取組が求められる。

（2）雇用創出と人材育成

中長期的な課題として、地域振興施策や産業振興施策と相まった雇用機会の創出に取り組むとともに、今後、成長が期待される介護・医療・農林・環境等の人材育成を図る事が重要である。

とりわけ介護関係職種は、人材ニーズは高いものの従事者の離職率は高く、労働条件等の不安・不満を持つ者が多いなど雇用管理上の課題は多い。また製造業等他産業からの介護職に転職する者は、資格・経験のない者も多いことなど、求職者、事業主双方への支援によって、介

護人材の確保・定着を一層促進する必要がある。また林業分野においても林業労働者の高齢化などに対応し、質・量的な確保が必要となっている。

(3) 雇用維持のための支援

景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業、教育訓練、出向による雇用維持を図る事業主のため、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金を活用した支援を実施している。円高の長期化により影響を受けた事業主の雇用維持を支援するための要件緩和についての周知・広報を図る必要がある。

(4) 非正規労働者

ア 貧困・困窮者対策

各ハローワークの住居生活支援窓口において、通年的なワンストップサービスを展開しており、また、年末対策として10月～12月には「首都圏年内就職応援キャンペーン2011」により集中的な支援を行った。今後においても引き続き住居喪失・生活困窮者等への支援に取り組み、これらの方々に対する住居と安定的な就労機会の確保に繋げるなど、雇用のセーフティネットを円滑に実施し経済的・社会的に弱い立場にある人々への迅速かつ的確な支援を行う必要がある。

イ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律違反を繰り返す労働者派遣事業主及び請負事業主に対して的確に対応した措置を講じることにより、派遣労働者の保護及び就業条件の確保を図る必要がある。

2 就職困難者支援対策の強化

(1) 女性就業環境の整備と就業支援の推進

年齢階級別に有業率を見ると、25～29歳層と45～49歳層をピークとするM字型カーブを描いており、継続就業を希望しながらも、出産・育児等により離職する女性が依然として多いことや、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくい状況が見られる。

このため、男女雇用機会均等法の履行確保とともに、企業におけるポジティブ・アクションの取組や仕事と家庭の両立支援対策を推進すること等により、女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

(2) 若者の自立

神奈川県内における平成24年3月卒業予定の新規高卒者及び新規大卒者ともに厳しい就職環境となっている。

また、フリーター等について今後、就職氷河期に正規雇用の機会が得られずに非正規雇用での就労を余儀なくされた者の年齢が40歳代前半を迎える。ハローワークでは新規学卒者に対する就職支援の一層の強化に加え、フリーター等に対してもきめ細かな職業相談・職業紹介やトライアル雇用の活用等により、正規雇用での就職を支援していく必要がある。

(3) 高齢者の雇用・就業機会の確保

県内における高年齢者の雇用状況（平成23年6月1日現在）をみると、「高年齢者雇用安定法」に基づく高年齢者雇用確保措置は、神奈川県内の31人以上規模企業98.1%で実施されており、引き続き未実施企業に対する指導を行う必要がある。また、「希望者全員が65歳まで働ける企業」普及に努める。

(4) 障害者に対する就労支援の推進

県内における障害者の雇用状況（平成23年6月1日現在）は、民間企業の実雇用率が1.56%であり法定雇用率1.8%に達していない。また、県教育委員会は1.65%であり、法定雇用率2.0%に達していない。

ハローワークでは職業相談、職業紹介サービスの充実、事業主指導の強化、地域の関係機関との連携強化をすすめていく必要がある。

(5) 生活保護世帯に対する就労支援の推進

生活保護受給者や住宅手当受給者、児童扶養手当受給者については、その自立を図るため個々の状況に応じた就労支援策が重要である。

生活保護受給者等の福祉と雇用の連携による就労支援の一層の充実のため、福祉事務所等との連携強化を図り、就労支援を推進する必要がある。

3 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実

新たな知識・技能の習得を通じ離職者等の再就職が促進されるよう、成長や雇用吸収が見込まれる分野を中心に職業訓練を推進し、労働市場の動向や労働者の適性に応じた適切な支援を行う必要がある。その際、産業構造の変化や技術革新等に伴う人材ニーズの変化に即応し、神奈川における具体的な人材ニーズを十分に踏まえた上で戦略的に行う必要がある。

また、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等のうち、正社員を希望しても正社員以外の雇用形態にとどまらざるを得なかったことにより、職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対しジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等の支援を行う必要がある。

4 労働者の心身の健康の確保

労働者を取り巻く様々な社会情勢や生活習慣の変化等を背景として以下のような問題が生じており、対応が求められている。

(1) 石綿による健康被害の防止

石綿による健康障害は社会的に問題となっているところであり、今後石綿が含有された建材を用いた建物の解体等の作業が増加することが見込まれる。このため、ビル等解体工事における石綿含有耐火被覆材等の労働者へのばく露防止対策の徹底を図るためには石綿障害予防規則等を所管する神奈川労働局と建築基準法、建設リサイクル法及び廃棄物処理法を所管する神奈川県との連携が重要である。

(2) メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策

神奈川県内の自殺者数は、平成10年以降1,600人台から1,900人台で推移しており、その3割以上が勤労者により占められている。

また県内の精神障害等の労災補償請求は、平成22年度が101件と過去最多件数となった。これらの現状に対しては、職域のみの取組では解決されないこと、及び家族を含む地域での取組も重要であることから、その一体的措置を図るためには両行政が連携した健康づくりの取組が必要である。

(3) 健康づくり対策

事業場における一般定期健康診断の有所見率の上昇や神奈川県内の死亡者の主な死因は第1位が悪性新生物、第2位が心疾患、第3位が脳血管疾患となっていることから職域・地域と

もに生活習慣病の予防が重要であり、予防対策を推進するためには健康づくりの連携した取組が必要である。

(4) 受動喫煙防止対策

国では平成23年10月から受動喫煙防止対策に取り組む事業者を支援するため財政的支援として飲食業等に対する喫煙室等の受動喫煙防止対策に対する助成金制度を実施しており、一方、神奈川県では「神奈川県公共的施設における受動喫煙防止条例」を平成22年4月1日から施行すると共に、分煙基準に適合する分煙設備等を整備する小規模事業者に対する融資・利子補給制度を実施しており、両制度の活用を促進し受動喫煙防止対策を推進するためには、連携した取組が必要である。

5 仕事と生活の調和の実現

平成22年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」において「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を10%（2008年）から5割減」、「年次有給休暇取得率70%」という数値目標が設定されていることを踏まえ、労働時間等設定改善法に基づく「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）の周知、助言指導等により仕事と生活の調和の実現に向け自主的な取組を促進する必要がある。

第3 神奈川県労働局と神奈川県が協働して取り組むべき事項

国が推進する各種施策においては、地域の実情に即した施策を展開することが重要であり、県市町村の地方公共団体、労使関係団体との一層の連携を図りながら推進される必要がある。特に神奈川県労働局と神奈川県が実施する施策等は、相互に連絡・協力する事が重要である。

このため、以下に掲げる各種施策の推進については、神奈川県労働局と神奈川県は必要な連携のもと事業推進を図ることとする。

1 東日本大震災の被災者の新たな就職に向けた支援

東日本大震災による被災地からの避難者に対し、ハローワークの全国ネットを活用し、求人・求職の効果的なマッチングを図る。

神奈川県労働局は、自治体等とともに「かながわ『日本はひとつ』しごと協議会」（平成23年度設置）を通じ①被災された方々のニーズを踏まえ、生活関連情報や求人情報などの情報が必要な人に確実に届くよう、関係機関は連携・協力し、被災された方々の立場に立った効果的な支援を継続的に進める。②被災された方々の雇用の受け皿作りに努め、被災された方々向けの求人を積極的にハローワークに提出することについて関係団体、企業に積極的に周知する。③ハローワークは懇切かつ迅速なマッチングを行う。これにより、情報の共有化を図り、生活支援から効果的な就労支援までを一体的に行う。

2 若者の安定雇用の確保（「若者雇用戦略」の推進）

(1) 新卒者、未就職卒業生支援対策

ア 神奈川県新卒者就職応援本部の取組

「神奈川県新卒者就職応援本部」（設置：平成22年9月）において、新卒者及び既卒者を対象とした企業説明会や面接会を実施するとともに、各構成員間の情報共有のため定期的な会議の開催を行い、各種施策等のワンストップ的な広報を充実させる。

イ 新卒者、未就職者への支援

神奈川県労働局と神奈川県は経済団体等への新規学卒者求人要請を実施する。ハローワークにおいては学卒就職ジョブサポーターを活用し、学校との連携を図り、未内定者の把握、個別相談、個別求人開拓等を積極的に実施する。また、神奈川県教育委員会と神奈川県労働局との連携のもと、相互の情報提供により新規高校卒業予定者への内定取消しを未然に防ぐとともに、高校卒業予定者への就労指導の強化を図るため、神奈川県教育委員会が実施する「高校進路指導担当者セミナー」に労働局も積極的に協力する。

(2) 若年者の就職支援

労働局が設置する「併設ハローワーク（新卒応援ハローワーク含む）」と、神奈川県の施設である「かながわ若年者就職支援センター（ジョブカフェ）」は、利用者の活用促進に努め若年者就職支援を図る。また、若年者を対象とした「就職面接会」や「セミナー」について新規学卒者雇用対策検討会議等を活用して周知・広報を行う。

3 女性の就業の拡大（就業率のM字カーブの解消）

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置により子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援やテレワーク等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。また、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、求職者の希望に適合する求人開拓を実施する。

また、キッズコーナーにおける安全監視員を配置する拠点の増設、求人企業への面接時における一時預かりの実施等により、更なる支援の充実を図る。

さらに、託児付きセミナー等を実施するとともに、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する支援を実施する。

4 仕事と家庭の両立支援

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・届出の履行確保に当たっては、神奈川県も周知活動を実施し、協働した取組を行う。

また、「神奈川県子ども・子育て支援推進条例」に基づき、神奈川県が子ども・子育てを支援している事業者を「かながわ子育て応援団」と認証する制度の普及を促進するため、神奈川県労働局においても同認証制度の認証要件の1つである「一般事業主行動計画」策定・届出をした企業に対し同認証制度の周知を図る。併せて神奈川県においても、同認証制度を取得した企業に対し「くるみんマーク（神奈川県労働局長認定制度）」取得について周知を図る。

5 いくつになっても働ける社会の実現の推進

中高年齢者の多様な就業ニーズに対応するため、神奈川県が設置した「シニア・ジョブスタ

イル・かながわ」は、総合相談（キャリアカウンセリング）、専門相談等を実施し、必要に応じ各ハローワーク等へ誘導を行う。

各ハローワーク等は「シニア・ジョブスタイル・かながわ」の周知・広報を行い利用者の適格な誘導を図る。また、「シニア・ジョブスタイル・かながわ」が実施する企業訪問の際には、国が推進する中高年齢者の雇用促進に係る各種助成制度や継続雇用制度等の普及促進のための啓発活動を行う。

神奈川県が主催する「シニア・ジョブスタイル・かながわ運営協議会」及び「横浜S Tビル内中高年齢者就業支援機関連絡調整会議」に労働局関係の付属施設も参加し、中高年齢者への就業支援等が円滑に行われるよう支援機関が連携する。

6 障害者の就労促進（障害者が誇りと生きがいをもって働ける社会の実現）

（1）「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の取組

神奈川における障害者雇用を推進するため、神奈川県、神奈川労働局及び県内労使団体等で構成する「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の取組として、構成団体が連携し企業に対して障害者雇用の働きかけを行う（平成23年度は、法定雇用率の達成を目指すことを目標とし、110社以上の企業等へ働きかける取組）。なお、平成24年度における目標、取組の方向性については、次回開催の第8回連絡会にて決定する予定。

（2）「チーム支援」による就職支援

各ハローワークが中心となり特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、地域就労援助センター及び神奈川県障害者しごとサポーター等と連携した「障害者就労支援チーム」の支援については、①同行面接、トライアル雇用、ジョブコーチ、委託訓練等の支援メニューを活用した支援、②特別支援学校見学会、保護者の特例子会社見学会、③福祉施設等就労支援セミナーの開催などの取組を行っている。

神奈川県が主催する「神奈川県自立支援協議会」への労働局の参加、圏域ごとの同協議会への各ハローワークの参加などにより連携を図り障害者の一般就労を促進する。

（3）障害者就職面接会の開催

神奈川労働局・ハローワークは県内各地で年間を通じて就職面接会を開催する。神奈川県は共催の形でこれに参画する。

7 職業能力開発事業の推進

（1）公共職業訓練と職業紹介の緊密な連携

神奈川県は職業技術校の平成24年度募集定員の増（通常840人を888人）に加え、早期の就職を目指す緊急特別短期訓練（定員185人）を実施する。また、専門学校等への離職者等委託訓練の拡充（2,805人から4,504人）を行う。このため神奈川労働局と神奈川県は、職業訓練を希望する求職者等の訓練あつせんから訓練終了後の就職までの一貫した支援を実施するため連携を図るとともに、神奈川労働局及び各公共職業安定所は、公共職業安定所利用者に対する職業能力開発施設及び訓練コースの周知・広報や訓練希望者の適確な送り込み、在校生・修了生に対する就職支援（求人開拓、職業相談・職業紹介）等を実施する。

（2）地域の人材ニーズを踏まえた計画的な人材育成の推進

神奈川労働局は神奈川県を含む協議会の委員や関係機関の連携の下、地域訓練協議会におい

て、公共職業訓練の訓練計画も考慮したうえで、地域の人材ニーズを踏まえた「職業訓練実施計画」を毎年策定し、求職者支援制度における効果的な職業訓練を実施する。

(3) ジョブ・カード制度の推進

神奈川県労働局に設置した地域ジョブ・カード運営本部において、神奈川県を始めとした運営本部の構成員や関係機関の連携の下、円滑なジョブ・カード制度の推進を図る。

8 重層的なセーフティネットの構築

(1) 雇用維持対策

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金は、平成23年末において既に県内で延べ1万7千事業所が実施計画の届出を行っている。

円高長期化により影響を受けた事業主に対する要件緩和についての周知に努める。

さらに、神奈川県労働局は、経済団体等へ雇用維持の要請のため、神奈川県と協働した各種要請行動を実施する。

(2) 「福祉から就労」支援事業の拡充

生活保護受給者や住宅手当受給者等の就労による自立を促進する必要がある。

「福祉から就労」支援事業による協定締結により、福祉事務所との連携を強化し、目標値として定めた就職率等を目指す。

福祉事務所との緊密な連携を維持しつつ、必要に応じて福祉事務所への出張相談等を積極的に行う。さらに、生活保護の受給申請等の段階から就労支援を実施するとともに、定着に向けた就労後のフォローアップ等を実施し、就労支援の強化を図る。

個々の状況に応じた就労支援を実施するため、「職業準備プログラム」、「職業能力の開発及び向上に活用できる支援メニュー」をより積極的に活用したよりきめ細かな支援を行う。

(3) 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施の推進

「アクション・プラン」（平成22年12月28日閣議決定）に基づく、神奈川県からの一体的実施方提案を基に、国が行う無料職業紹介等と神奈川県が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

(4) 福祉・介護分野の雇用支援

介護人材の確保・定着を図るため、神奈川県労働局、神奈川県、かながわ福祉人材センター、介護労働安定センター等からなる「福祉人材確保推進協議会」により、福祉人材確保に係るネットワークを構築して各機関の施策についての情報共有及び連携を図る。また、「介護就職デイ」をはじめとした「福祉関係就職面接会」をハローワークで開催（一部の面接会については、福祉人材センターと共催）し、福祉人材確保に向けた取組みを推進する。さらに、かながわ福祉人材センターに配置された「キャリア支援専門員」を活用した福祉・介護職種希望者に対する巡回相談を、各ハローワークにおいて実施する。

また、かながわ福祉人材センターが実施する「福祉のしごとフェア」においてハローワークの相談コーナーを設置し、総合的な就職支援の相談を実施する。

(5) 林業労働力確保対策

神奈川県が推進する水源の森林づくり事業などの森林整備量の増大や、林業労働者の高齢化に対応した林業労働力の確保が喫緊の課題であることから、神奈川県労働局・ハローワーク・神奈川県・神奈川県森林組合連合会が連携して「かながわ林業就職面接会」を開催し、新規就労

者を求める林業事業体と林業への就職希望者のマッチングを行い、併せてかながわ森林塾「演習林実習コース」受講者に対する就職促進を推進し、林業労働力確保に向けた効率的な取組を実施する。

9 労働者の心身の健康の確保

(1) 石綿による健康被害の防止

神奈川労働局と神奈川県及び政令市を含めた協議会の開催、情報の共有化、及び神奈川労働局と神奈川県との協定等に基づく指導・立入検査等について連携を強める。

(2) メンタルヘルス対策

「神奈川メンタルヘルス対策推進会議」及び「かながわ自殺対策会議」の開催、並びにそれぞれの取組等に関する情報の共有化、精神保健福祉センター・保健福祉事務所等と各労働基準監督署が行う事業の連携及び情報の共有化、関連する団体等を活用した広報を実施する。

(3) 健康づくり対策

「神奈川健康づくり推進会議」及び「かながわ健康プラン21推進会議」並びに「地域・職域連携推進部会」の開催とそれぞれの取組に関する情報の共有化を進める。

(4) 職場における受動喫煙防止対策

国の助成金制度と神奈川県の融資・利子補給制度の実施について情報の共有化に努めるとともに、助成及び融資制度を中心とした受動喫煙防止対策説明会を共同開催するなどの連携を図る。

10 ワーク・ライフ・バランスの推進

神奈川県・政令指定市と協働してワーク・ライフ・バランスの気運醸成のための講演会を開催するなど、「神奈川仕事と生活の調和推進会議」においてまとめられたワーク・ライフ・バランス施策の提言（平成21年3月）の実現に向けた取組を推進する。

11 事業主に対する各種啓発・指導

(1) 違法派遣、偽装請負等の防止・啓発

専門26業務と称した違法な労働者派遣や派遣労働者の受け入れなど、不適正な事案の防止と派遣法の正しい理解のために、神奈川労働局と神奈川県は協働して「労働者派遣事業適正化セミナー」を開催し、派遣元・先事業主や請負元・先事業主への集団指導を行う。

また、改正派遣法については、上記セミナーにおいて改正内容の周知・徹底を図り、労働者派遣事業の適正な運営を促進する。

(2) 外国人労働者の雇用管理の改善

「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」を事業主に周知するため神奈川労働局が開催する「外国人雇用管理セミナー」に、神奈川県は、県内の労働センターに寄せられる外国人労働相談を具体例として用い説明を行うなど、同指針の啓発指導がより効果的になるよう努める。

また、神奈川県が開催する「外国人労働者問題連絡調整会議」に神奈川労働局、各公共職業安定所の外国人専門官及び外国人雇用管理アドバイザーが出席し、外国人労働者の雇用管理改善に向けた連携を図る。