

平成25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	2
1 雇用・生活安定の確保	2
(1) 雇用創出と人材育成	2
(2) 雇用維持のための支援	2
(3) 若年者・非正規労働者の雇用対策	2
(4) 生活保護世帯に対する就労支援の推進	2
(5) 女性就業環境の整備と就業支援の推進	3
(6) 障害者に対する就労支援の推進	3
(7) 高齢者の雇用・就業機会の確保	3
(8) 東日本大震災の影響と現下の雇用失業情勢への対応	3
2 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実	3
(1) ニーズを踏まえた職業訓練	3
(2) ジョブカード制度の推進	3
3 労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保	3
(1) 労働災害の防止	3
(2) 石綿による健康被害の防止	4
(3) メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策	4
(4) 健康づくり対策	4
(5) 受動喫煙防止対策	4
4 仕事と生活の調和の実現	4
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 雇用を通じて誰もが参加できる社会の実現	5
(1) 新卒者の雇用促進	5
(2) 戦略的な若年・非正規雇用労働者の雇用対策の推進	5
(3) 違法派遣、偽装請負等の防止・啓発	6
(4) 女性の活躍促進による経済活性化	6
(5) 障害者の就労促進（障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会の実現）	6
(6) 福祉人材確保事業の推進	6
(7) 外国人労働者の雇用管理の改善	7
(8) 林業労働力確保対策	7
2 重層的なセーフティネットの構築	7
(1) 神奈川県と神奈川労働局の協定に基づく一体的実施の推進	7

(2) 公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を通じた能力開発や就職支援	7
(3) 生活保護受給者等就労自立促進事業（仮称）の推進	7
3 労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保	7
(1) 労働災害の防止	7
(2) 石綿による健康被害の防止	7
(3) メンタルヘルス対策	8
(4) 職場のパワーハラスメント対策	8
(5) 健康づくり対策	8
(6) 職場における受動喫煙防止対策	8
4 ワーク・ライフ・バランスの推進	8
5 震災復興のための雇用対策	8
6 神奈川労働局と神奈川県連携体制の強化	8

平成25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

神奈川県年齢人口統計調査によれば、平成24年1月1日現在の県内人口は約906万人で、前年に比べ9千2百人余の増加となっているが、年齢別人口の構成比を見ると、年少人口（0歳～14歳）と生産年齢人口（15歳～64歳）は低下し、高齢人口（65歳以上）が上昇して全体の2割以上を占めるに至っており、生産年齢人口の減少が需要・供給の両面から経済成長に悪影響を与えるおそれが指摘されている。加えて、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る中で、非正規雇用といった不安定な就労形態の労働者が増加し、企業の中での技術・技能の継承が困難になったり、賃金の低下を通じて消費需要が抑制されるといった問題が生じている。

一方、県内の経済情勢については、外国為替市場での円安傾向などを受けて平成25年3月期の業績見通しを上方修正する県内企業が増えているほか、個人消費も底堅い動きを示し、さらに設備投資についても3年連続の増加が見込まれるなど、県内企業の収益が回復基調を維持することから雇用・所得情勢も緩やかに改善していくものと見られている。

なお、神奈川県内には大学や研究施設が多くあり、企業の研究開発拠点が他地域から移転してくる例も増えているほか、さがみ縦貫道路など高速交通網の整備が進んでいることが評価され、県央や県西部には大型の物流施設が新設されており、相応の雇用吸収力が見込まれている。物流拠点の新設や豊富な人材、知的財産の創造などの優位性を活かし、県内経済が拡大、活性化していくことが期待されている。

2 雇用・職場環境をめぐる状況

(1) 雇用情勢

県内の雇用情勢は、平成24年における有効求人倍率は0.5倍台で推移していたが、平成25年1月時点で0.6倍台になるなど、緩やかながら有効求人倍率は改善しているものの、県内で大きなウエイトを占めている自動車関連製造業では、エコカー補助金の終息とともに雇用調整(休業)を実施する事業所も増え始めた。また、海外経済、特に中国経済の減速による影響は大きく、円安傾向とはいえ、大手企業が希望退職者の募集を行うなど、県内経済状況はまだまだ不透明な状況にあり、今後も雇用調整等の動向に関しては、引き続き注視する必要がある。

さらにこのような状況下で、新規学校卒業者(高校・大学等)の採用内定状況も徐々に改善されつつあるが、依然としてリーマンショック以前の雇用環境には至っていない。

(2) 職場環境

平成24年の神奈川県の年間総実労働時間数（労働者数5人以上規模事業場）は1,677時間（推計）となり前年の1,663時間から14時間（推計）増加している。一方、所定時間外労働時間数は128時間（推計）となり前年より5時間減少している（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

年次有給休暇の平均取得率は51.8%で、全国平均の49.3%を上回っているが、前年とほぼ同水準であり、全国平均との差は1.3ポイント縮小している（平成24年度中小企業労働事情実態調査）。

平成24年11月の現金給与総額は前年同月比1.4%増となり、全国平均の0.2%減を大きく上回っている。なお、パートタイム労働者の平成24年11月の現金給与総額は前年同月比1.9%増加したが、一般労働者は3.8%増加となっている。（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

第2 現状と課題

1 雇用・生活安定の確保

(1) 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必要がある。また、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ことが重要である。とりわけ介護関係職種は人材ニーズは高いものの離職率が高く、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課題がある。また、県西部を中心に林業分野においても林業労働者の高齢化などに対応した雇用の質・量的な確保が必要である。

(2) 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、雇用調整助成金を活用した支援が必要である。

(3) 若年者・非正規労働者の雇用対策

日本経済再生にむけた取組みが必要であり、単に企業の競争力の強化にとどまらず、若者や非正規労働者が成長の果実を最大限に享受するとともに、その活躍を積極的に支援していく必要がある。

(4) 生活保護世帯に対する就労支援の推進

失業等により生活保護受給に至った場合、就職できない状況が長く続くと、自立が困難になる傾向があることから、保護開始直後から脱却後まで、稼働可能な者については、切れ目なく、どの段階でも、就労等を通じて積極的に社会に参加し、自立することができるよう支援を行うことが求められている。このため、生活保護受給者を含め広く生活困窮者を対象として、自治体にハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の支援体制を整備し、生活困窮者への早期支援の徹底など就労支援を強化する必要がある。

(5) 女性就業環境の整備と就業支援の推進

女性労働力の活用は重要であるが、出産前後で就労を継続している女性の割合はこの20年間大きな変化がなく、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備し、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することが必要である。

神奈川県を始めとする関係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ことが必要である。

(6) 障害者に対する就労支援の推進

法定雇用率が引き上げられた中、事業主の障害者雇用への理解を促進する必要がある。特に、中小企業の障害者雇用への不安を解消することが課題である。また、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害者特性や就労形態にも配慮しつつ、神奈川労働局が中心となり、神奈川県を初めとする関係機関との連携による就職に向けた準備から職場定着までの一貫した支援が必要である。

(7) 高齢者の雇用・就業機会の確保

雇用と年金の確実な接続等を図ることを目的とした改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、企業における高年齢者の雇用が一層進むよう取り組む必要がある。高年齢者に対する再就職支援を充実・強化し、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会「生涯現役社会」の実現に向けた取組みが必要である。

(8) 東日本大震災の影響と現下の雇用失業情勢への対応

東日本大震災により県内に避難している震災被災者に対し、ハローワークの全国ネットワークを活用した効果的なマッチングを図る必要がある。

2 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実

(1) ニーズを踏まえた職業訓練

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。そのため、地域の人材ニーズを的確に把握のうえ、人材ニーズを十分に踏まえた職業訓練の設定が重要である。

(2) ジョブカード制度の推進

非正規労働者等の職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対し、職業能力の習得を促進し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを通じた就職支援を行う必要がある。

3 労働災害の防止及び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) 労働災害の防止

平成24年の労働災害は、全産業での死亡者数が44人（平成25年2月28日現在）で昨年同期に比して6人減少しているが、休業4日以上死傷者数については、全産業では6,578人（平成25年2月28日現在）で前年同期比1.8%増と微増であった。

今年度から平成29年度までの5年間に「第12次労働災害防止推進計画」に基づいた労働災害防止対策を推進していくこととなっており、今年度はその初年度である。当該計画においては、新たに「平成24年の災害発生件数に対して、平成29年までに死亡者数を15%以上、休業4日以上死傷者数を15%以上減少させる。」という目標を設定する予定であり、災害多発業種を中心に当該目標に向けた各種対策を実施していく必要がある。

(2) 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。

(3) 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23年度が106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。

(4) 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。

(5) 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及び技術的支援として粉じん濃度低減に関する相談業務を実施しており、平成25年度は助成金制度における助成率の引上げ等制度の拡充が予定されている。

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いる。

受動喫煙防止対策を推進するためには、両制度の活用の促進と国と県の連携した取組が必要である。

4 仕事と生活の調和の実現

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」及び行動指針において、平成32年までの目標として、「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年の10%から5割減」とすることが定められていることを踏まえ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた気運の醸成、労使の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

国が推進する労働の分野における各種施策は、地域の実情に即した展開が重要であり、地方公共団体、労使関係団体等との一層の連携を図りながら推進する必要がある。

神奈川県労働局と神奈川県は、「神奈川県労働関係連絡会議」をはじめ、様々な会議を設け、雇用対策等に連携して取り組んできたところであるが、厳しい雇用情勢が続いていることや、国と県の一体的取組みの開始により両者の連携が強化されたことを踏まえ、各種会議を整理し、より計画的・系統的に連携・協働による取組みを推進する体制を整備する必要がある。

そのため、「神奈川県労働関係連絡会議」に替えて「神奈川県労働戦略会議」（仮称）を設けるなど、神奈川県労働局と県との連携体制の強化を図る。

1 雇用を通じて誰もが参加できる社会の実現

(1) 新卒者の雇用促進

ア 神奈川県新卒者就職応援本部の運営

神奈川県労働局長を本部長とし、神奈川県、教育委員会、経済団体及びその他自治体等を構成員とする「神奈川県新卒者就職応援本部」において、地域関係機関が一体となって神奈川県における新卒者の就職支援を実施する。

イ 経済団体への雇用要請

神奈川県知事と神奈川県労働局長が直接県内経済団体を訪問し、若年者の雇用機会の確保等について協力要請を行う。

ウ ワンストップ型の支援サービス

かながわ総合しごと館スマイルワークにおいて「かながわ若者就職支援センター」（神奈川県運営）と「わかもの支援コーナー」及び「横浜新卒応援ハローワーク」（ハローワーク運営）の各施設の連携を強化しワンストップ型の支援サービスを目指し、効果的な支援を行う。

エ 各種支援事業実施に向けた協働

就職面接会、企業説明会及び支援セミナー等の支援事業において求人企業や参加企業集めを神奈川県労働局・ハローワークが行う。神奈川県は広報について協力を行う。

(2) 戦略的な若年・非正規雇用労働者の雇用対策の推進

神奈川県労働局・ハローワークでは、若年者や非正規雇用労働者の雇用促進に取り組む企業への支援として、下記の事業を開始することから、神奈川県ではこれらの事業の周知に協力する。

ア 「若者応援企業宣言事業」

ハローワークに若者を対象とした求人を提出した企業のうち、若者の採用・育成に積極的であり、詳細な企業情報・採用情報を公表する中小・中堅企業を神奈川県労働局・ハローワークが積極的に支援していく。

イ 「若年者人材育成・定着支援奨励金」（若者チャレンジ奨励金）

35歳未満の非正規雇用の若者を自社の正社員として雇用することを前提とした訓練を実施した事業主に対し「訓練奨励金」を支給する。訓練受講者を自社の正社員として採用した場合「正社員雇用奨励金」を支給する。

ウ 「キャリアアップ助成金」

雇用する有期契約労働者を①無期雇用への転換、②人材育成（職業訓練）、③処遇改善、④健康管理の促進、⑤短時間正社員への転換、⑥パート労働時間の拡大等を行った事業主にキャリアアップ助成金を支給する。

（３）違法派遣、偽装請負等の防止・啓発

神奈川労働局と神奈川県は雇用の安定や均衡待遇等のために講ずべき措置等が盛り込まれた改正労働者派遣法について正しい理解と履行確保を目的として「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・先事業主への周知啓発を行う。

また、神奈川労働局は同法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。

（４）女性の活躍促進による経済活性化

ア 女性の活躍促進と仕事と家庭の両立支援策の推進

女性の活躍促進や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備が進むよう、神奈川労働局及び神奈川県は連携して、関係法令、制度の周知啓発を行うとともに、マザーズハローワーク横浜において、就業を希望する子育て女性等にきめ細かな就業支援を行う。

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」として認証する制度を普及促進するため、神奈川労働局においても、認証要件の１つである一般事業主行動計画を策定・届出した企業に対し、認証制度の周知を図る。併せて、神奈川県においても、認証制度を取得した企業に対し、「次世代認定マーク（くるみん）」取得について周知を図る。

イ 女性の就業希望の実現

地方自治体をはじめ、子育て女性等の就職支援に取り組む関係機関との間で具体的な連携の在り方を協議するなど、連携を確保の上、マザーズハローワーク等において就職を希望する子育て女性等に対するきめ細かい支援を実施する。

（５）障害者の就労促進（障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会の実現）

ア 「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の運営

神奈川労働局、神奈川県、労使団体等を構成員とする「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の取組みに積極的に参画する。特に中小企業への支援強化や地域の就労支援力の更なる強化に努める。神奈川県は障害者しごとサポーターの参加によりチーム支援の一員として一連の支援に協力する。

イ 経済団体への雇用要請

神奈川県知事と神奈川労働局長が直接県内経済団体を訪問し、障害者の雇用機会の確保等について協力要請を行う。

ウ 「チーム支援」の推進

ハローワークは地域の中核として神奈川県とともに関係支援機関・学校との連携を図る。

エ 障害者の職業能力開発支援の充実

神奈川労働局・ハローワークは神奈川県との連携をとりながら、真に職業訓練を必要とする者に職業訓練の機会が付与されるよう適切な受講あっせんに努める。また、訓練受講中及び訓練修了後の効果的な就職支援を行う。

オ 障害特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実・強化

神奈川県と神奈川労働局にて、障害者雇用フォーラム（セミナー）を開催し、障害特性等の理解及び雇用の促進を図る。

（６）福祉人材確保事業の推進

福祉分野における介護人材の確保・定着を図るため、神奈川労働局、神奈川県をはじめとする関係機関で構成する「福祉人材確保推進協議会」等を通じ、地域における福祉人材確保に係るネットワークを構築し、各機関の施策についての情報共有及び連携を図る。

(7) 外国人労働者の雇用管理の改善

神奈川労働局は「外国人雇用管理セミナー」において「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。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例示する等、同指針の啓発指導に協力する。

また、「外国人労働者問題連絡調整会議」（神奈川県開催）に神奈川労働局、ハローワークは協力し、外国人労働者の雇用管理改善に向けた連携を図る。

さらに、ハローワークは、厚生労働省委託による日系人就労準備研修の修了者を県の委託訓練につなげる取組を行う。

(8) 林業労働力確保対策

神奈川労働局・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。

2 重層的なセーフティネットの構築

(1) 神奈川県と神奈川労働局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年閣議決定）に基づいて、神奈川県提案の国が行う無料職業紹介等と県が行う業務の一体的実施の取組を推進する。その際、両者の間で締結する協定や地域労使団体等の関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用する。

引き続きかながわ総合しごと館スマイルワークにおいて、「シニア・ジョブスタイル・かながわ」で中高年齢者を対象とした就業支援を行い、また、「マザーズハローワーク横浜」において女性を対象とした就業支援を行う。

(2) 公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を通じた能力開発や就職支援

ハローワークは、雇用保険を受給できない求職者に対して、公共職業訓練あるいは求職者支援訓練の適切な受講あっせんを行う。また、一定の要件を満たす者に訓練受講を容易にするための給付金を支給する。更に、訓練機関を通じて求人情報の提供等を行うことにより求職者の早期の就職を支援する。県は、求職者に対して効果的な訓練を実施するとともに、訓練コースの周知を図るなど、職業訓練が必要な求職者に対する確かな情報提供を行う。

(3) 生活保護受給者等就労自立促進事業（仮称）の推進

生活保護受給者等の就労による自立を促進するため、協定を締結することにより、自治体への常設窓口及び求人情報端末を整備、定期的な福祉事務所への出張相談等を実施し、相談・申請段階、受給後早期段階の集中的な就労支援を実施する。

3 労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保

(1) 労働災害の防止

神奈川県の発注する建設工事現場における災害防止対策として、「公共工事発注機関連絡協議会」の開催・出席、現場把握、パトロールの実施、安全対策技術講演会の開催等により連携を深める。

また、社会福祉施設における労働災害防止対策として、事業者に対する会議・説明会等の実施、新規開設事業場の把握等について連携を深める。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 職場のパワーハラスメント対策

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえ、労使を対象とした啓発やセミナーなどに神奈川労働局と神奈川県が連携して取り組み、職場のパワーハラスメント対策を推進する。

(5) 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。

(6) 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連携を図る。

4 ワーク・ライフ・バランスの推進

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進に向けて、気運の醸成を図り、労使の自主的な取組みを促進するため、神奈川労働局、神奈川県、横浜市、川崎市及び相模原市と連携して、ワーク・ライフ・バランス講演会の開催等を行う。

5 震災復興のための雇用対策

「日本はひとつ」しごと協議会による関係機関との連携を土台にした雇用対策の実現

神奈川県内への避難者の就職支援体制を整備するため、県内の地方自治体、国の出先機関、関係団体等を構成員とする「かながわ『日本はひとつ』しごと協議会」（平成23年4月に設置）を有効活用し、構成機関・団体に対し、「日本はひとつ」しごとプロジェクトに盛り込まれた施策等に係る情報の共有により、更なる相互連携の強化と、その効果的な事業推進を図る。

また、ハローワークは、復旧・復興事業で生じる求人を、確実に開拓・確保し、必要な求職者には担当者制による個別対応など、個人の特性・状態に応じた就職支援を行う。

6 神奈川労働局と神奈川県の連携体制の強化

「神奈川労働関係連絡会議」に替えて「神奈川労働戦略会議」を設け、本実施方針に基づく各施策に神奈川労働局と神奈川県が一体となって取り組むとともに、同会議の下に「神奈川雇用対策情報交換会議」を開催し、最新の雇用情勢の共有や日常的な連携を図る。