

平成25年度

神奈川県労働局 行政運営方針

神奈川県労働局

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	雇用めぐる状況	2
	(1) 最近の雇用情勢	2
	(2) 若者の雇用状況	2
	(3) 女性の雇用状況	2
	(4) 高齢者の雇用状況	2
	(5) 非正規労働者の雇用状況	2
	(6) パートタイム労働者の雇用状況	2
	(7) 障害者の雇用状況	3
	(8) 職業訓練の状況	3
3	労働条件等をめぐる動き	3
	(1) 申告・相談等の状況	3
	(2) 労働時間・賃金の状況	4
	(3) 労働災害の状況	4
第2	神奈川における労働行政の課題	4
1	経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進	4
	(1) 若者・女性・高齢者・障害者等の就労実現	4
	(2) 成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進	6
	(3) 重層的なセーフティネットワークの構築	6
2	安心して働くことのできる環境整備	7
	(1) 非正規雇用労働者の雇用の安定・処遇の改善	7
	(2) ワーク・ライフ・バランスの実現	7
	(3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	7
	(4) 良質な労働環境の確保	8
第3	神奈川地方労働行政の展開に当たっての基本的対応	8
1	総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	8
2	計画的・効率的な行政運営	8
	(1) 計画的な行政運営	8
	(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営	9

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し.....	9
(4) 行政事務の情報化への対応.....	9
(5) 行政事務のコスト縮減の取組.....	9
(6) 遊休資産売却の確実な処理等.....	9

3 地域に密着した行政の展開..... 9

(1) 地域の実情の的確な把握.....	9
(2) 地方自治体等との連携.....	9
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	10
(4) 積極的な広報の実施.....	10

4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応..... 10

(1) 保有個人情報の厳正な管理.....	10
(2) 情報公開制度・個人情報保護制度の適切かつ円滑な実施.....	10
(3) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底.....	10

5 綱紀の保持と行政サービスの向上..... 11

(1) 綱紀の保持.....	11
(2) 行政サービスの向上.....	11

第4 平成25年度神奈川労働局の重点施策..... 11

1 東日本大震災からの復旧・復興支援..... 11

(1) 「日本はひとつ」しごと協議会の活用等、関係機関との密接な連携による雇用対策の実現.....	11
(2) 放射線障害防止対策の徹底.....	11

2 総合労働行政機関として推進する重点施策..... 12

(1) 神奈川新卒者就職応援本部の取組.....	12
(2) 地方自治体や民間と連携した重層的なセーフティネットの構築.....	12
(3) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施.....	12

3 労働基準行政の重点施策..... 13

(1) 労働基準行政施策に関する数値目標.....	13
(2) 厳しい経営環境下における法定労働条件の履行確保.....	13
(3) 労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止.....	14
(4) 職場環境及び労働者の就業実態に応じた労働者の健康確保対策の推進.....	14
(5) 労災補償対策の推進.....	15

4	職業安定行政の重点施策	16
(1)	雇用施策に関する数値目標.....	16
(2)	若者の雇用対策の推進.....	17
(3)	子育てする女性等に対する雇用対策の推進.....	17
(4)	高齢者雇用対策の推進.....	18
(5)	障害者雇用対策の推進.....	19
(6)	外国人雇用対策の推進.....	19
(7)	安心して働ける雇用環境の整備	20
(8)	地方自治体との連携による就職支援	20
(9)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進.....	21
(10)	雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進	21
(11)	雇用促進税制の推進.....	22
(12)	雇用保険制度の安定的運営	22
5	職業能力開発行政の推進.....	23
(1)	地域のニーズに則した職業訓練の展開.....	23
(2)	求職者支援訓練の的確な推進	23
(3)	適切な訓練への誘導と就職支援	23
(4)	ジョブ・カード制度の普及促進	23
6	雇用均等行政の重点施策	23
(1)	雇用均等行政における数値目標	23
(2)	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進.....	24
(3)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	24
(4)	パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	25
7	労働保険徴収業務等の重点施策.....	25
(1)	労働保険料等の適正徴収等.....	25
(2)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	25
(3)	年度更新の円滑な実施.....	25
(4)	労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等	26
8	個別労働紛争解決支援制度の積極的な運用	26
(1)	基本的な方針	26
(2)	助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施.....	26

平成25年度神奈川労働局行政運営方針

第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

厚生労働省が発表した平成24年の人口動態統計（年間推計）によれば、死亡者数から出生数を差し引いた「自然減」は21万2千人で減少幅は過去最大になると見込んでいるほか、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計では約50年後には人口は9千万人を割り込むものとされるなど、高齢化の進展に伴い人口減少のペースは一段と加速している。

また、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（3区分）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いる。さらに合計特殊出生率が低下傾向にあることなどから、平成31年をピークに県内人口は減少に転ずるという予測もあり、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。さらに、男女間に雇用格差が生じているといった問題も明らかになってきており、例えば平成25年1月に横浜市が公表した平成22年国勢調査の産業等基本集計結果によれば、男性は正規雇用が83.0%であるのに対し、女性の56.0%はパート・アルバイト・派遣労働者といった非正規雇用となっている。

一方、県内の経済情勢については、エコカー補助金の終了により影響を受けた自動車の販売が徐々に回復し生産も上向きつつあるほか、外国為替市場での円安傾向を受けて、平成25年3月期の業績見通しを上方修正する動きが県内企業でも相次いでいる。個人消費も底堅い動きを示し、年後半以降は消費税率引き上げ前の駆け込み需要で耐久消費財を中心に個人消費が勢いを増していくものと見られている。設備投資についても3年連続の増加が見込まれており、浜銀総合研究所がまとめた平成25年度における県内経済見通しによれば、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、さらに新政権の経済対策が成長率の押し上げ要因になるとされている。

神奈川県内には大学などの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。神奈川県は人材の豊富な地域であり、特許庁の特許行政年次報告書によれば、県内の特許登録件数が近年目立って増加するなど知的財産の創造に向けた動きも活発化してきている。さらに、さがみ縦貫道路、横浜環状北線など高速交通網の整備が進んでいることが評価されて、県央、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すことが県内経済の拡大、活性化に寄与していくことが期待されている。

2 雇用めぐる状況

(1) 最近の雇用情勢

平成24年は、リーマンショック前の水準には届かないものの、新規求人数は着実に対前年同月比増加で推移してきた。長引く円高と世界経済、特に中国経済の減速で影響を受けながらも有効求人倍率は緩やかな足取りで改善した。平成25年1月の有効求人倍率は、0.61倍と前年同月からは0.09ポイント上昇した。この間、エコカー補助金の終息や電子部品関係大手企業の雇用調整等により、求職者の一時的な増加がみられたものの、減少傾向は続いている。平成25年に入り、政権交代による新たな効果も現れ始めてはいるものの、製造業においてはいまだに厳しさが残っているため、雇用情勢については引き続き注視していく必要がある。

(2) 若者の雇用状況

若者の雇用状況（全国）については、平成24年10月の15～24歳の完全失業率は7.5%（全体では4.1%。ただし、岩手県、宮城県及び福島県を除く。）と、依然高水準で推移している。平成25年3月の新規学卒者の就職内定率については前年度に比べ改善されているものの引き続き厳しい状況が見込まれることから、新卒者等に対する就職支援を強化する必要がある。

また、フリーター数については、平成15年の217万人をピークに5年連続で減少したものの、平成21年以降増加に転じ平成23年には176万人となった。また、ニートの数については、平成14年以降60万人台の水準で推移している。

(3) 女性の雇用状況

平成22年の国勢調査によると、女性の雇用者数は145万人となり、5年前と比べ微減となっているが、雇用者総数に占める女性の割合は42.0%と2.0ポイント上昇した。

女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～29歳」（79.0%）と「45～49歳」（70.7%）を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は5年前と比べ4.9ポイント上昇し、61.0%となった。

一方、6歳未満の子を持つ女性の就業率については、31.4%となっている。

また、神奈川県「働く環境に関する事業所調査」（平成21年度）によると、役職別の女性管理職の割合については、「係長相当職」が14.6%、「課長相当職」が8.5%、「部長相当職」が6.1%と低くなっている。

さらに、平成23年の賃金構造基本統計調査によると、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は男性を100としたときに女性は73.4（前年72.1）となっている。

(4) 高齢者の雇用状況

平成24年6月1日現在の高齢者の雇用状況をみると、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）を実施している31人以上規模の企業は98.8%となっている。また、雇用情勢については依然として厳しい状況にあり、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

(5) 非正規労働者の雇用状況

グローバル化に伴う企業側のコスト削減の必要性や、労働者側の多様な働き方へのニーズの高まり等により、近年、非正規雇用の労働者の数が増加しており、雇用者に占める非正規雇用の労働者の割合は平成23年で35.1%と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。

特に、若年層で大幅に増加しており、また、正社員として働ける機会がなく、非正規で働いている者の割合も上昇傾向にある（１４％（平成１１年）→２２．５％（平成２２年））。

非正規雇用は、雇用が不安定、賃金が低いことに加え、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されている。

（６）パートタイム労働者の雇用状況

神奈川県「労働力調査」（平成２３年度）によると、短時間労働者（週間就業時間が３５時間未満の非農林業の雇用者）数は１１５万人と雇用者総数の２８．４％を占めるとともに、近年では、勤続年数の伸長、基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

また、平成２３年の賃金構造基本統計調査によると、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを１００とした場合、パートタイム労働者は５７．０（前年５４．９）となっている。

（７）障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成２４年６月１日現在の民間企業（常時雇用する労働者が５６人以上の事業主）での雇用障害者数が過去最高の１５，５５６．０人（前年同日現在の者 대비 ６６１．５人増）となるなど一層の進展がみられる。

一方で、依然として実雇用率が１．６３％と、法定雇用率である１．８％を下回っており、法定雇用率を達成している民間企業の割合も４５．１％と、半数に満たない状況である。

また、平成２４年度のハローワークを通じた障害者の就職件数については、雇用情勢が厳しい中、前年度比１０．９％増の２，１２０件（１月末）となっている。

（８）職業訓練の状況

公的職業訓練の平成２４年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講あつせん者数は４，８１９人となっている（平成２４年１２月末現在）。

また、求職者支援訓練の受講者数は基礎コース７９９人、実践コース２，４６７人（平成２４年１１月末現在）であった。また、その就職率は、平成２３年１０月からの累計（平成２４年７月末現在）で基礎コース６７．９％、実践コース６５．６％であった。

３ 労働条件等をめぐる動き

（１）申告・相談等の状況

総合労働相談コーナーには、労働条件その他労働関係に関する事項についての相談、助言・指導の申出やあつせんの申請が数多く寄せられている。平成２３年度においては、総合労働相談件数が５０，９７３件、民事上の個別労働紛争の相談件数が１６，１２７件、助言・指導の件数が２２１件、あつせん申請受理件数は２３７件となった。なお、平成２４年４月から平成２５年１月までの１０箇月間の合計で見ると、総合労働相談件数は４１，３７７件、民事上の個別労働紛争の相談件数は１３，１３６件となっており、前年同時期に比較すると微減傾向を示している。

さらに、総合労働相談の内容を見ると、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった雇用関係の終了に関する相談が約３分の１、労働条件の引き下げ等労働条件に関する相談が２割強といった状況にあるが、ここ数年「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増加を続けており、相談内容も複雑・多様化してきている。

また、減少傾向は認められるものの、労働基準監督署には賃金不払を中心に労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が依然として多く寄せられている状況にある。

（２）労働時間・賃金の状況

平成２４年の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１，６７７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。このうち、一般労働者は前年同月比３．８％増加、パートタイム労働者は１．９％増加となっている。（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

（３）労働災害の状況

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）となり、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（以下、「死傷者数」という）については全産業では６，５７８人（平成２５年２月２８日現在）となり前年同期比１．８％増と微増であった。その結果、第１１次労働災害防止推進計画の最終年度の目標値である「死亡者数４５人以下」については達成される見込みであるが、「死傷者数６，０００人以下」については、達成できない結果となった。

業種別にみると、製造業では死亡災害１３人（前年同期比５人増）で休業災害１，１０５人（前年同期比０．１％増）、建設業では死亡災害１５人（前年同期比７人減）で休業災害８８８人（前年同期比１．３％減）、陸上貨物運送事業では死亡災害４人（前年同期比２人減）で休業災害８１３人（前年同期比５．６％増）、商業では死亡災害３人（前年と同数）で休業災害１，０９７人（前年同期比５．２％増）など、業種間のばらつきが認められた。

第２ 神奈川における労働行政の課題

１ 経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

（１）若者・女性・高齢者・障害者等の就労実現

ア 若者の安定雇用の確保（「若者雇用戦略」の推進）

（ア）学校とハローワークとの連携強化

すべての高校・大学等について、学卒ジョブサポーターの全校担当制を導入し、学校との連携構築の強化を図り、マッチングを促進する。

（イ）「若者ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化

平成２４年４月にハローワークに設置した「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」において就職支援ナビゲーター（若年支援）支援を中核として、トライアル雇用や職業訓練を活用した、フリーター等の就職支援を一層強化する「若者ステップアッププログラム」を推進する。

（ウ）ニート等の若年の職業的自立支援の強化

ニート等の若者に対する地域の支援拠点として地方自治体との協働により設置している県内５箇所の地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）とハローワーク間において、支援対象者の誘導がスムーズに行われるようケース会議等の連携を図ると共に、サポス

テの周知・広報に努める。

イ 女性の活躍促進

(ア) 女性の活躍促進のための取組強化

女性の活躍を促進するため、個別企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組や女性の活躍状況の情報開示（「見える化」）について働きかけを行う必要がある。

また、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう、男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る事業主指導等により法の履行確保を図るとともに、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

(イ) 女性の就業希望の実現

急速に少子化が進行する中、女性労働力の活用は一層重要となっているが、出産前後で就労を継続している女性の割合はこの20年間ほとんど変化がない。

このため、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。

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。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ことが必要である。

(ウ) 育児休業、介護休業等を利用しやすい職場環境の整備

育児・介護休業法の内容を周知徹底し、着実な履行が図られるよう指導等を実施するとともに、育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いに厳正に対処することが必要である。

ウ 高齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現）

雇用と年金の確実な接続等を図ることを目的とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）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んでいくとともに、高年齢者に対する再就職支援を充実・強化するなど、人生100年時代を見据え、高年齢者が健康で、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（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。

エ 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) 法定雇用率の引き上げも踏まえた就労支援の強化

平成25年4月からの法定雇用率の引き上げがある中で、障害者の就労促進のため、事業主

の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。また、福祉や教育、医療から雇用・就労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、労働局が中心となった、関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援が必要である。

(イ) 障害者の職業能力開発支援の推進

求職障害者の増加、障害の重度化・多様化が進むなかで、福祉・教育から雇用・就労への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが、ますます重要である。

このため、障害者職業能力開発校における職業訓練のほか、企業やNPO法人等民間を活用した障害者委託訓練及び一般の職業能力開発校を活用した職業訓練を実施し、個々の障害者や企業のニーズに対応した多様な職業訓練機会を確保し職業訓練を推進する必要がある。

(2) 成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進

成長分野を中心に、民間教育訓練機関等を活用した実践的な公共職業訓練及び求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者への就職支援を強化する必要がある。

(3) 重層的なセーフティネットワークの構築

ア 雇用のセーフティネットの推進

(ア) 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

さまざまな機会を通じて雇用調整助成金の正しい活用の周知を図る必要がある。

(イ) 求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給等を通じた就職支援

求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給等を通じた就職支援、雇用保険を受給できない求職者に対する就職支援のため、労働局及びハローワークは広く求職者支援制度の周知・広報に努め、職業訓練を必要とする者に確実に職業訓練の機会が付与される必要がある。また、職業訓練の受講を容易にするため一定の要件を満たす者に給付金の支給を行うこと等により、一貫した就職支援を行い求職者の早期の就職実現を図ることが必要である。

イ 地方自治体との連携による雇用対策の推進

地方自治体とハローワーク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）に基づき、地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

ウ 民間等との連携による積極的就労・積極的支援対策の推進

長期失業者の再就職支援の強化

離職後一年以上の長期失業者や長期失業に至る可能性の高い求職者に対して、民間職業紹介事業者への委託によるキャリア・コンサルティング、就職セミナー、職業紹介や職場定着支援などの就職支援を総合的に実施することが必要である。

エ 介護分野の雇用支援等

介護労働者の雇用管理の改善等を行った事業主等に対する助成制度（中小企業労働環境向上助成金（個別中小企業助成コース））の活用や、介護労働安定センターが行う雇用管理改善に関する相談援助・各種講習開催情報等についての積極的な周知等を通して、介護分野における雇用管理の改善等の取組を総合的に支援する必要がある。

また、ハローワーク横浜の「福祉人材コーナー」において、関係機関とのネットワークを構築（神奈川県福祉人材確保推進協議会の開催）し、就職面接会等の共催など連携した取組を実

施するとともに、潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者への助言、指導等を実施する必要がある。

2 安心して働くことのできる環境整備

(1) 非正規雇用労働者の雇用の安定・処遇の改善

ア 有期労働契約による新たなルールの整備

有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるよう、改正労働契約法について周知徹底を図る必要がある。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働者の正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の推進を図るため、パートタイム労働法に基づく的確な指導等を実施する必要がある。

ウ 労働者派遣事業の適正な実施

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るために改正された労働者派遣法について、正しい履行の確保のため、法の趣旨について周知啓発と関係事業者等へ指導監督を実施していく必要がある。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 育児休業、介護休業等を利用しやすい職場環境の整備

男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方を実現するため、育児・介護休業法の内容を周知徹底し、着実な履行が図られるよう指導等を実施する必要がある。

さらに子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立ち、従業員の仕事と子育ての両立を推進する次世代法の履行確保に向けた助言・指導等を行う必要がある。

イ 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進

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、長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進等に向け、労使の自主的な取り組みのために意識を高めていくことが必要である。

ウ 短時間正社員制度の導入・定着の促進

短時間正社員制度への関心は高いものの、制度の普及が十分進んだとはいえない状況となっていることから、当制度の周知啓発等を推進する必要がある。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 労働災害の防止対策

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。

イ 労働者の心身の健康確保対策の推進

精神障害事案の労災請求は増加傾向にあり、依然として脳・心臓疾患事案も高止まりの状態にあることから、メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策の一層の取り組みが重要な課題となっている。

また、がん等の重篤な職業性疾病を防止するため、石綿及び化学物質等の有害物質に対する各種対策を徹底する必要がある。

(4) 良質な労働環境の確保

ア 「総合労働相談コーナー」におけるワンストップ相談体制の整備

働く人に対し、施策や相談窓口の情報をわかりやすく利用しやすい形で提供できるようにするためには、労働問題に関するワンストップ相談体制を整備することが重要である。このため、総合労働相談コーナーの機能を強化し、助言・指導及びあっせん制度を的確に運用するほか、局を中心として労働相談機関や紛争解決機関とのネットワーク化を図るとともに、関係機関情報や機関相互の連携により解決した事例等の情報を収集して共有化を図ることにより、的確な相談対応や円滑かつ迅速な労働紛争問題の解決を促進する必要がある。

イ 職場のいじめ・嫌がらせ問題防止・解決に向けた環境整備

近年、職場のいじめ・嫌がらせ問題に係る相談件数が増加傾向にあることから、平成24年3月に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が取りまとめた「職場のパワーハラスメント問題の予防・解決等に向けた提言」を踏まえて、この問題の予防・改善に取り組む社会的気運の醸成を図る必要がある。

ウ 労働保険の適用促進及び適正徴収

労働者のセーフティーネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、関係行政機関等との連携を図り、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の本格実施や労働保険料等の適正徴収に取り組む必要がある。

第3 神奈川地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合的労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

複数の行政分野による対応が求められる課題については、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ緊密に連携し、局、労働基準監督署及びハローワーク（以下「局署所」という。）が一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

また、労働条件の確保、雇用の安定、仕事と生活の調和の実現等の重点課題への対応に当たっては、局署所で実施を予定している施策や行事等についての情報を共有することにより、効果的かつ効率的な方策を講じていく。

さらに、労働問題に関するあらゆる相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、労働基準監督署、ハローワーク及び雇用均等室等と連携して対応していく。

以上の取組みを適切に講じていくため、労働局長以下局幹部職員は、局議及び拡大局議を創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間連携方策等を検討する場として活用し、行政の推進状況等に関する情報を共有して具体的な行政運営に反映させていくものとする。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局署所における行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、神奈川県内各地域の実情等を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、業務運営の進捗状況を定期的に把握・分析し、フォローアップを行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営

国の厳しい財政事情の中、社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められているところから、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮する一方で、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化、労働局への業務の集中化等の取組みを着実に進めていく。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。特に、厳しい雇用失業情勢にあることから、引き続き失業者や事業主からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努める。

(4) 行政事務の情報化への対応

労働局総務情報システム（雇用均等行政情報システムを含む。以下同じ。）、労働基準行政情報システム及びハローワークシステム等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）及び電子入札システムを活用して、会計事務及び入・開札事務をより一層適正かつ効率的に行う。

情報セキュリティに関しては、「都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワークにおける厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、情報セキュリティの確保の徹底を図る。

(5) 行政事務のコスト縮減の取組

労働行政の運営に必要な経費のコスト縮減については、「厚生労働省行政効率化推進計画に基づく取組の推進について」等により実施してきたところであるが、今後、更に局署所の管理者はもとより職員一人一人が行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、コスト縮減の推進に努める。

(6) 遊休資産売却の確実な処理等

遊休資産売却情報をホームページ等に掲載することにより PR 活動の充実に努めるとともに、財務省への売却等事務委任を積極的に行い遊休資産の売却に努める。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の実情の的確な把握

神奈川の労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、局署所は地域の実情を的確に把握するとともに、情報の共有・活用を図っていく。

また、神奈川県、県内各市町村並びに連合神奈川、神奈川県経営者協会等の関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定した上で、局署所が共通認識を持って対応していく。

(2) 地方自治体等との連携

雇用対策をはじめとする諸施策を効果的に実施していくため、多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、教

育施策等との緊密な連携を図ることとする。

また、県知事や市町村長をはじめとする地方自治体幹部と意見交換や情報交換を活発に行うことにより、労働施策全般にわたり共通認識を持てるよう努める。

さらに、神奈川県とは、協働して雇用施策等を推進していくため、「神奈川雇用施策等実施方針」を策定し、実施していくこととする。

なお、障害者虐待防止法に基づく通報事案への対応や、労働法制周知の取組みなどについても、地方自治体との連携を図って適切に対応していく。

(3) 労使団体等関係団体との連携

労働行政を効果的かつ効率的に推進していくためには、労使団体の意見や要望等を適切に把握して施策に反映させるだけでなく、労使団体に対して積極的に施策の内容及び推進状況等を説明し理解を得ていく必要がある。

このため、「神奈川地域産業労働懇談会」及び「労働行政懇談会」の開催や日常的な意見交換を通じて、労働局長をはじめとする局幹部が地域を代表する労使団体の幹部から直接意見や要望を伺い、行政施策に反映させる。

さらに、平成21年3月18日の「神奈川県緊急雇用対策に関する政労使合意」に基づき、引き続き労使団体と協力して地域における雇用安定・創出の実現に取り組む。

なお、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「神奈川地方労働審議会」において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に反映させる。

(4) 積極的な広報の実施

広報活動は、国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるために重要であることから、創意工夫を凝らした広報活動を積極的に推進する。

また、マスコミ関係者との日常的な接触を図るとともに、毎月1回定期的に局長定例記者会見を行い、行政推進状況等についてマスコミ関係者に説明を行う。

なお、重要施策等の周知に当たっては、地方自治体及び関係団体の広報誌等の活用を図る。また、局ホームページやメールマガジンを通じて、幅広く情報提供を行う。

4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報で、適正かつ厳正な取扱いが求められていることから、「保有個人情報管理規程準則」、「保有個人情報漏えい防止要綱」等に定められた基本ルールの遵守の徹底を図る。

このため、定期的に職員研修や自主点検を実施するとともに、実際の漏えい事案の周知等を通じて、職員の個人情報漏えい防止に関する意識啓発、注意喚起に取り組む。

(2) 情報公開制度・個人情報保護制度の適切かつ円滑な実施

行政文書開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」等、また、行政機関の保有する個人情報に対する開示・訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引き」及び「行政機関個人情報保護法開示・不開示マニュアル」等に基づき、迅速かつ適切に処理する。

(3) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

雇用管理に関する個人情報の取扱いについては、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱

いを確保するために事業者が構すべき措置に関する指針」が厚生労働省から公表されていることを踏まえ、同指針を広く民間業者へ周知する取組みを行うとともに、雇用管理に関する個人情報取扱いに関する相談等に対しては、懇切・丁寧に対応し、問題があると思われる事案については、関係部署と連携の上、迅速かつ適正な処理を行う。

5 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため、非違行為の発生防止、綱紀保持の一層の徹底等に努めるとともに、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに、神奈川労働局法令遵守委員会において、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証し、検証結果については、本省地方課の評価及び地方支分部局法令遵守委員会の意見が付された結果等を踏まえ、神奈川労働局法令遵守委員会において検討し、必要な措置を講ずる。

(2) 行政サービスの向上

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があり、引き続き、職員の応接態度や事務処理方法等の改善に努める。

なお、局・ハローワークにおいては、平成24年度より「ハローワーク もっと！ プロジェクト」を立ち上げ、「もっと！基本業務」、「もっと！専門性」、「もっと！サービス」をスローガンとして、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し、利用者の寄せられる期待に応えられるよう努力しており、今後も同プロジェクトを通しての一層のサービス向上を推進する。

第4 平成25年度神奈川労働局の重点施策

1 東日本大震災からの復旧・復興支援

(1) 「日本はひとつ」しごと協議会の活用等、関係機関との密接な連携による雇用対策の実現

神奈川県内に避難している被災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」を設置しており、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などにより、関係機関と連携し、その効果的な推進を図る。

ハローワークにおいては、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。

(2) 放射線障害防止対策の徹底

被災地において除染等業務又は特定線量下業務を行うにあたり、労働者の放射線障害防止が

徹底されるよう「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（平成 23 年厚生労働省令第 152 号）及び「除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成 23 年 12 月 22 日付け基発 1222 第 6 号）及び「特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成 24 年 6 月 15 日付け基発 0615 第 6 号）について周知を行う。

また、緊急作業に従事した労働者の長期的健康管理については、健康管理制度等の適切な運営及び周知に努める。

2 総合労働行政機関として推進する重点施策

総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことは極めて重要であるので、下記の施策を重点として取組を推進する。

（１）神奈川新卒者就職応援本部の取組

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、これまで取組んできた一連の施策に加えて、「新成長戦略に向けた３段階の経済対策」（平成 22 年 9 月 10 日閣議決定）で重点課題とされた新卒者雇用に関する緊急対策に機動的に取組むこととし、「神奈川新卒者就職応援本部」を中心として、関係機関が協力して、積極的な求人開拓等の取組を進める。

（２）地方自治体や民間と連携した重層的なセーフティネットの構築

ア 地方自治体との連携による雇用対策の推進

（ア）地方自治体とハローワーク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）に基づき、地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

25 年度においては、横浜における 3 区役所並びに川崎市 2 区役所を加えて、地方自治体との連携の強化と同事業の積極的な推進を図る。

（イ）ハローワークにおける住居確保に関する支援

東日本大震災復旧・復興支援施策、第二のセーフティネット支援施策及び関連支援施策の積極的活用を図り、住居や生活に困窮する者等に対する適切な施策への誘導・相談を行うために、主要なハローワークに住居・生活支援アドバイザーを配置する。また、地方自治体を始めとする福祉部門の関係機関と雇用部門の関係機関で構成する生活福祉・就労支援協議会を活用し、これら施策の一層の周知・広報、適切な施策案内・関係機関への誘導、相談会の機動的な開催等、年間を通じたワンストップ・サービスの充実を図る。

イ 雇用のセーフティネットの推進

雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、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一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、助成金の適正な支給に努める。

（３）労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

局署所の連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続き等について総合的かつ機動的な対応を図る。

また、これらの労働者から寄せられる相談について、各総合労働相談コーナーにおいて適切に対応できるようにするため、総務部企画室に対しても情報の提供を行う。

3 労働基準行政の重点施策

(1) 労働基準行政施策に関する数値目標

本年度は、「第12次労働災害防止推進計画」の初年度であることを踏まえ、労働基準行政施策に関する数値目標を「平成24年と比較して、平成25年における労働災害による死亡者数及び死傷者数を3.2%以上減少させる」とする。

(2) 厳しい経営環境下における法定労働条件の履行確保

ア 迅速・的確な申告処理と就労形態に応じた労働条件の確保・改善等

労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期解決のため、優先的に迅速かつ的確な対応を図るとともに、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に対しては、不正受給防止にも留意しつつ未払賃金立替払制度を適切に運用し、迅速にその救済を図る。

また、監督指導においては就労形態を踏まえ基本的労働条件の枠組み及びそれらに関する管理体制を適正に確立させ、これを定着させるための指導を行う。

特に、有期契約労働者が増加傾向にあることを踏まえ「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の内容について、パンフレットを活用して周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

イ 労働時間管理の適正化に向けた取組の推進

長時間にわたる時間外労働の抑制、過重労働による健康障害の防止及び賃金不払残業の防止を図るため、引き続き、窓口指導、監督指導等を通じて労働時間、割増賃金に係る関係法令の遵守、適正な労働時間管理に向けた指導を展開する。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業者に対して、重点的に監督指導を行うとともに、重大又は悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する。

ウ 労働環境の整備

(ア) 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進等

「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）」の周知を図り、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進等を推進するため、働き方・休み方改善コンサルタントによる労働時間等の設定の改善に関する相談、個別事業主等に対し助言・指導等の援助を行う。また、労働時間等の設定の改善に取り組む中小事業主団体及び中小個別事業場に対する助成を行う。

(イ) 労働契約法の周知・啓発

有期労働契約の無期労働契約への転換等を内容とする改正部分を中心に、労働契約に関する基本的なルールを定める法や裁判例の趣旨及び内容について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して情報提供や周知を図る。

(ウ) 職場のいじめ・嫌がらせ問題防止・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて取り組む社会的気運を醸成するとともに、労使の自主的取組を促進するため、労使双方に対して「職場のパワーハラスメント問題の予防・解決等に向けた提言」の周知を図る。

エ 最低賃金制度の適切な運営等

(ア) 最低賃金額の周知徹底等

神奈川地方最低賃金は、引き上げの目標、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、神奈川地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、改正された最低賃金額を周知するため、地方自治体の広報誌、関係団体の機関誌やホームページ等を活用して広報を行い、あらゆる機会を捉えて周知し、遵守の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地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

(イ) 最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援

神奈川県最低賃金相談支援センターの活動について、さらなる利用促進のため、その周知を図り、円滑な実施を図る。

(3) 労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止

ア 労働災害多発業種に対する対策の推進

「第11次労働災害防止推進計画」期間中における神奈川県内の労働発生状況を踏まえて、特に災害が多発している業種、災害が増加傾向にある業種である、a. 陸上貨物運送事業 b. 小売業 c. 社会福祉施設 d. 飲食店 e. 食料品製造業における労働災害を減少させるため、各種設備の改善、リスクアセスメントへの取組の実施及びその強化、安全衛生教育の充実、安全衛生管理体制の整備・強化等の指導を行う。

イ 重篤度の高い労働災害を減少させるための対策の推進

死亡災害等重篤度の高い「墜落、転落災害」、機械等への「はさまれ、巻き込まれ災害」の占める割合が高い業種である、a. 建設業 b. 製造業における墜落・転落災害防止対策の推進、機械設備の本質安全化の推進を図る。

なお、建設業における労働災害防止対策に関しては建設工事発注者に対する要請、機械設備関係の災害防止に関しては製造者等への改善促進も併せて行っていく。

ウ 業種横断的な労働災害防止対策の推進

中小規模事業場へのリスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントシステムの導入促進を図るとともに、近年増加している高年齢労働者及び非正規雇用労働者について、労働災害を防止するための対策を講じる。

エ 行政、労働災害防止団体、業界団体等との連携・協働の強化

上記各対策を推進するに当たっては、労働安全衛生分野の専門家で構成される「神奈川労使専門家会議」の活用を促進するとともに、労働災害防止団体の活動の活性化を図り、さらに、業界団体との協力・連携を図りつつ、より実効性のあるものとしていく。

(4) 職場環境及び労働者の就業実態に応じた労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策の推進

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知・啓発を図ることとし、特に、「心の健康づくり計画」の策定を指導することにより、事業者のメンタルヘルス対策への取り組みを促進する。

このため、メンタルヘルス対策支援センターの活用促進を図る。

イ 過重労働による健康障害防止対策の推進

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、長時間労働者に対する医師に

による面接指導制度等により健康障害防止対策の徹底を図る。

また、労働者数50人未満の小規模事業場で自社での面接指導等の実施が困難な事業場に対し地域産業保健センターの活用を勧奨する。

ウ 石綿対策による健康障害防止対策の推進

石綿使用の全面禁止について周知・徹底を図る。

石綿含有成形板等の除去工事を含む解体工事においては、法令及び「建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」の周知・徹底を図るとともに再生砕石への石綿含有産業廃棄物の混入防止対策を徹底する。

エ 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質を製造する事業場に対しGHS分類において危険有害性を有する全ての化学物質の危険有害性の表示と安全データシート（SDS）の交付等の情報伝達を徹底するとともに化学物質を使用する事業場におけるリスクアセスメントの実施促進を図る。

また、改正特定化学物質障害予防規則及び安衛法第28条第3項の規定に基づく健康障害を防止するための指針（告示）の周知・徹底を図り、化学物質を使用する事業場の作業環境管理の徹底及び改善を図る。

オ 熱中症対策の推進

年度当初から事業場、地方自治体及び関係労働災害防止団体等に対し「職場における熱中症防止対策」の周知・啓発を図るとともに、重症化を防止するために早目の対処を徹底する。

（５）労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の迅速・適正処理については、労災補償行政における最重点事項であり、認定基準等に基づいた適正な審査に万全を期するとともに、標準処理期間内の迅速な事務処理に努める。

また、労災補償業務の遂行が、国民への重要な給付の提供を行う行政サービスであることを踏まえ、「親切で、わかりやすく、迅速な対応」、「公正、かつ、納得性の高い対応」に心がける。

労災診療費については、入院料・手術料等、会計検査院による指摘が多い項目及び高額レセプト請求等に対して、従前にも増した的確な審査を実施するとともに、労災診療費算定基準の医療機関への周知徹底、誤請求の多い医療機関への指導等により、適正払いの徹底を図る。

さらに費用徴収についても、法令等を遵守する事業主との公平性を図るべく適切な事務処理の一層の徹底を図る。

イ 精神障害等事案及び脳・心臓疾患事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く複雑困難な精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、認定基準等を踏まえ、迅速・適正な事務処理に努めるとともに、認定基準の周知を図る。

また、精神障害又は脳・心臓疾患に係る労災請求事案については、関係部署への情報提供を徹底する。

ウ 石綿救済法改正等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

特別遺族給付金の請求期限の延長等を内容とする「石綿による健康被害の救済に関する法律」の改正が行われ、平成23年8月30日から施行されたこと及び平成24年3月29日付けで「石綿による疾病の認定基準」の一部改正が施行されたことに伴い労働者等に対し、改正

法の内容をはじめとした石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の周知の徹底を図るとともに、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨を行う。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求について、改正後の認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

4 職業安定行政の重点施策

（１）雇用施策に関する数値目標

職業安定行政における目標数値の設定については、平成１６年度から実施してきたところであるが、平成１８年度からは、ＰＤＣＡサイクルによる目標管理を行うことにより、①ハローワーク職員の参画に基づく、職員の自主性を発揮した業務運営を実現するとともに、②本省一都道府県労働局間、都道府県労働局－ハローワーク間及びハローワーク内部の活発なコミュニケーションを通じたハローワークの機能強化を図ってきており、本年度においても引き続き推進する。

ア 地方計画策定項目

地方計画策定項目は、都道府県労働局・ハローワークごとに計画を策定し、ＰＤＣＡサイクルによる管理を行うもので、下記の３項目について策定する。

（ア）就職率

ハローワークの職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、２２．５％以上を目指す。

（イ）雇用保険受給者の早期再就職割合

基本手当の支給残日数を所定給付日数の３分の２以上残して早期に再就職する者の割合について、２６．１％以上を目指す。

（ウ）求人充足率（常用）

ハローワークの常用求人の充足割合について、２４．１％以上を目指す。

イ 目標設定項目

目標設定項目は、局の目標値を示し、その目標に基づきハローワークにおける目標水準を示し、実績を把握した上で必要に応じて指導するもので、下記の１３項目について設定する。

（ア）若年者雇用対策の目標

a：ハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の数について、１８，８９８人以上を目指す。

b：学卒ジョブサポーターによる支援について、正社員就職者数４，９９４人以上、開拓求人数２，４２７人以上を目指す。

c：新卒応援ハローワークについて、利用者数（出張相談等を含む。）のべ３０，４９４人以上、正社員就職者数２，２７６人以上を目指す。

（イ）高齢者雇用対策の目標

高齢者総合相談窓口での担当者制による就労支援を受けた者について、就職率３１．０％以上を目指す。

（ウ）障害者雇用対策の目標

a：未達成企業に対してマッチングを行うこと等により、平成２６年の障害者雇用状況報告において、障害者の雇用率達成企業割合について４５．１％以上を目指す。

b：各種支援策の有効活用を通じ、就職件数について前年度実績以上を目指す。

c：精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階（求人情報の提供、面接訓練等）へ移行した者の割合について、60.0%以上を目指す。

（エ）正社員求人数確保の目標

雇用形態が正社員である求人数について、164,310件（対前年度比4.0%以上）の増加を目指す。

（オ）就職支援プログラム事業の目標

担当者制による雇用保険受給者等に対する早期再就職支援を行う就職支援プログラムについて、5,020件以上、就職率78.0%以上を目指す。

（カ）マザーズハローワーク事業の目標

担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者について、対象者数2,080人以上、就職率86.0%以上を目指す。

（キ）介護・看護・保育人材確保対策の目標

介護関係職種の就職件数について、10,300件以上を目指す。

（ク）生活保護受給者等就労自立促進事業（仮称）の目標

生活保護受給者及び住宅手当受給者等に対する就労支援について、支援対象者数7,730人、就職者数3,470人以上を目指す。

（ケ）ハローワークのサービス改善の目標

ハローワークの利用者に対するアンケート調査について、利用者の満足度90.0%以上を目指す。

（コ）求職者支援訓練の就職率

求職者支援訓練終了後3ヶ月以内の就職率について、基礎コース60%、実践コース70%以上を目指す。

（2）若者の雇用対策の推進

ア 新卒者・既卒者の就職支援

（ア）学卒ジョブサポーターの活用等

ハローワーク及び新卒応援ハローワークに配置した、学卒ジョブサポーターを活用した新卒者・既卒者に対するきめ細やかな支援を行うとともに、高校・大学等への出張相談など学校と一体となった就職支援を行う。

（イ）新卒者就職応援本部・新卒応援ハローワークの活用等

雇用対策法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知を引き続き実施し、卒業後3年以内の既卒者の就職を促進する。

ハローワーク横浜、川崎に設置した「新卒応援ハローワーク」の周知を進め、一層の活用促進を図り、新卒者・既卒者の就職を支援する。

さらに、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方自治体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」の活用を図り、地域の関係機関等の連携による新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

イ フリーター等の正規雇用化の推進

ハローワークに設置した「わかもの支援コーナー」及び「わかもの支援窓口」において、就職支援ナビゲーター（若年支援）が個別担当制による支援を行う。また、通常の職業相談・紹介に加え、模擬面接、履歴書・職務経歴書の作成等の指導を行う。

（3）子育てする女性等に対する雇用対策の推進

ア 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

マザーズハローワーク横浜及びマザーズコーナー（県内5所に設置）において、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の開拓を実施する。

また、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総合的な支援を実施する。

イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、試行雇用事業の活用等により、早期就職の促進を図る。

(4) 高齢者雇用対策の推進

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進

改正高齢者雇用安定法に基づき、確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて局幹部、ハローワーク幹部による指導を実施する。なお、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れ勧告を行う。

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた支援を充実するとともに、高齢期にさしかかった段階で、高齢期の生き方を見つめ直すことを奨励するなど、生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図る。

具体的には、生涯現役社会に向けた取組を行う企業に対する相談・援助などの支援や他の事業主に対する成果の普及を行うほか、局において、民間団体を活用して高齢者に対する高齢期を見据えた職業生活設計等の相談援助を実施する。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構神奈川高齢・障害者雇用支援センターと連携を図り、高齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高齢者雇用アドバイザー制度や、高齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

イ 高齢者等の再就職の促進

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、高齢者に対する相談窓口を開設し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高齢求職者に対し担当者制による就労支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

また、高齢者については、長年の職業経験により高度な能力が培われているにもかかわらず、いったん離職すると再就職が困難な状況にあることから、試行雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金等の助成金制度を積極的に活用する。

ウ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業については、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者等の受け皿として、十分に機能するよう就業機会の確保・提供を図る。

特に、「神奈川県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、局、神奈川県、シルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

また、このような自立的・効率的な事業を進める取組の一環として、引き続き、シルバー人材センターと自治体が連携して企画提案した事業を支援するほか、各シルバー人材センターにおける安全・適正な就業の徹底や就業機会の拡大などの機能強化を支援することにより、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材セ

ンターの活動を推進する。

(イ) シニアワークプログラム事業の実施

高齢者の再就職を促進するため、民間団体に委託して、ハローワークや事業主団体の協力の下、高齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップ（講習終了後、未就職の受講者を公共職業安定所に誘導する）を一体的に実施する。

(5) 障害者雇用対策の推進

ア 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化

中小企業の障害者雇用に対する不安を解消するとともに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、局が中心となって、障害者就業・生活支援センターなどの地域の関係機関や事業主団体等との連絡調整のもと、職場実習先の確保や企業見学会の企画等を実施する。また、企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。

また、平成25年4月からの法定雇用率の引上げも踏まえ、企業の採用ニーズに的確に対応するため、福祉施設、特別支援学校等の利用者等の就労ニーズを把握し、マッチング機能の強化を図る。公的機関に対しては、引き続き、未達成機関に対する指導を徹底するとともに、法定雇用率の引き上げにより、未達成に転ずることがないように雇用状況の把握・管理を徹底する。

イ 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

精神障害者雇用トータルサポーターによる支援については、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や職場実習の開拓、就職後の定着支援等の事業主支援にも比重を置き、求職者、事業主双方への支援を実施する。その際、トータルサポーターによる専門的支援に加え、就職支援ナビゲーター等との連携や各種助成金、神奈川障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。

また、精神障害者の就労支援に当たって、「医療」から「雇用」の流れを促進するため、医療機関等における精神障害者の社会復帰、就労支援などの取り組みの把握に努め、医療機関等との関係を強化する。

さらに、発達障害者や難治性疾患患者については、就職支援ナビゲーター等により、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等との連携を図り、ハローワークが中心となり支援体制を構築する。また、専門援助部門のみならず職業相談部門においても発達障害や難病に対する知識が深められるよう研修会等を実施し、全ての職業相談窓口において適切な対応が行えるようにする。

ウ チャレンジ雇用の推進

局所においては、チャレンジ雇用の実施により、率先垂範して、知的障害者等の雇用を進める。また、特に雇用の進んでいない精神障害者についても積極的に受け入れるとともに、チャレンジ雇用を行った障害者が円滑に一般就労への移行が図られるよう必要な支援を行う。

他の国の機関や地方自治体などに対しても、チャレンジ雇用の実施による知的障害者等の受け入れを要請するとともに、チャレンジ雇用期間中における雇用管理や一般就労への移行に関する必要な援助を行う。

(6) 外国人雇用対策の推進

ア 日系人をはじめとする定住外国人に関する就労環境の改善及び離職した場合の支援の推進

(ア) 求職者に対する適切な支援

ハローワークにおいては、外国人求職者のため専門相談員及び通訳の配置を行い、日本語が十分ではない求職者も安心して相談できる体制を整える。また、日本語能力や我が国の雇用慣行、労働関係法令に不案内なために安定就労に結びつかない日系人に対する適切な就労準備研修への誘導のほか、積極的な求人開拓の推進に取り組む。

イ 外国人雇用対策に関する効率的・効果的な業務運営の実施

外国人労働者の適切な雇用管理が行われるために、外国人雇用状況の届出により把握した状況を踏まえ、神奈川県との共催により「外国人雇用管理セミナー」を開催して、外国人指針の周知、外国人労働者に対する理解の促進のための啓発活動等、事業主に対する集団指導等を行う。

(7) 安心して働ける雇用環境の整備

ア 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、保護観察所等との連携の下、職業相談・職業紹介、求人開拓・雇用協力事業所の拡大、職業訓練等を行うとともに、試行雇用制度の活用や職場体験講習を実施する等の就労支援を推進する。

イ ホームレス等に対する就労支援

地方自治体において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職業相談・職業紹介、事業主等に対する職場定着指導、求人開拓推進員による求人開拓・求人情報等の収集、社会的偏見をなくすための啓発活動を行うなど、就労支援を推進する。

ウ 日雇労働者に対する就労支援

ハローワーク等において、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、常用雇用を希望する者に対しては、常用求人の職業紹介、技能講習事業、試行雇用事業等を通じ、その常用雇用化を図る。

エ 建設労働対策の推進

建設投資の減少等により厳しい経営環境にある建設業について、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（以下「建設雇用改善法」という。）、及び平成23年度を初年度とする建設雇用改善計画（第8次）等に基づき建設労働者の雇用の改善等を図る。

また、建設労働者の雇用改善及び能力開発並びに雇用の確保を目的とした建設関係助成金の活用を勧奨し、建設労働者の雇用改善を支援する。

オ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の充実等に努めるとともに、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等により、雇用主に対する啓発・指導を実施する。

カ 多様な雇用管理改善対策の推進

(ア) 派遣労働者の雇用管理の改善等

局所は、派遣労働者に対し、派遣労働者として働くために必要な情報の提供を行うとともに、個別の相談に応じる労働者派遣セミナーを開催することにより、適正な派遣法等の知識を習得させるとともに、派遣事業主に対して年間計画に基づき訪問指導等を行い適正な雇用管理の改善を図る。

(イ) 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、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。

(8) 地方自治体との連携による就職支援

ア 労働分野における国と地方自治体との連携窓口について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが密接

な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは重要である。このため、日頃から定期的に、神奈川県の実用施策に関する情報を把握する等、神奈川県労働局と神奈川県の相互の連携を図る。

また、雇用対策法施行規則に基づき、地域の実情に合った機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、雇用施策実施方針を神奈川県との協働（連名）により策定し、地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。

イ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業紹介・職業相談（市町村連携型ふるさとハローワーク）

市町村と国が共同で市町村の庁舎等を活用した「市町村連携型ふるさとハローワーク」において、求人検索端末装置による求人情報の提供と、職員による職業相談及び職業紹介を行う。

（９）民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

ア 法制度の周知

民間や地方自治体による職業紹介事業や労働者派遣事業が、適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、職業安定法及び労働者派遣法の周知徹底を図る。また告示37号に基づき「労働者派遣」と「請負」の区別の必要性について周知啓発を行う。

イ 派遣元・派遣先事業主、職業紹介事業者に対する指導監督

派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の更なる充実を図るため、派遣元・派遣先事業主に対して積極的に指導監督を行う。特に悪質な違反を犯した事業主や、指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す事業主、派遣受入期間を超えて労働者派遣を行う事業主や、これらの事業主から繰り返し違法派遣でありながら派遣労働者を受け入れる派遣先に対して、行政処分、勧告・公表の実施を含め厳正な対応を行う。

職業紹介事業については、日々単位の職業紹介が適正に行われているか、適正な手数料徴収、改訂された法定帳簿の整備、賃金の間接払いがされていないか等に係る指導監督を徹底する。

さらに、地方公共団体や公的機関が行う無料職業紹介所に対しても計画的に指導監督を行う。

このほか、労働基準行政との連携のもと、偽装請負の就労実態にあつて重篤な労働災害を発生させた事業主に対しては、労働者派遣法に基づく行政処分、告発等厳正な措置を講ずる。

また指導監督体制の強化のため職員研修を計画的に進め、専門性向上に資するキャリアを形成する。併せてハローワークの職員に対して労働力需給調整事業の知識習得を促すための研修を実施する。

ウ 許可申請・届出の適正な処理及び事業報告の提出の徹底

許可申請・届出の処理にあたっては、適正かつ迅速な処理を行う。

事業報告書未提出事業者に対しては、指導を徹底し、行政処分も含め厳正に対処する。

（１０）雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進

ア 現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進について

ハローワークの職業紹介業務については、求職者ニーズに合った求人の確保や求人の総量確保のための求人開拓、既にある求人を最大限に活用するための求人充足対策に重点を置く。

また、雇用保険受給者の早期再就職の促進のため、職業紹介業務と雇用保険業務の一体的な運営を図りつつ、来所者の状況や業務態勢等の実情を踏まえた就職支援セミナーや就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）による支援等効率的かつ効果的な再就職支援を行い、再就職意欲の喚起・維持を図ること等を通じて、その早期再就職の促進に努める。

(ア) 求職者ニーズに合った求人開拓の強化

求人開拓については、充足を意識した正社員求人、事務・販売・製造職などの求職者ニーズが高い求人の確保に加え、パート求人及び有期雇用求人も含め量的確保を図ることが重要であり、求人開拓の取り組みを強化する。

なお、求人開拓の効果を最大限とするために、様々な情報を端緒にして求人可能性の高い事業所を戦略的に絞り込むこと、事業主にとって有用な助成メニューについての情報を併せて提供することで事業主のインセンティブを引き出すことを徹底する。

また、求人開拓推進員は、非正規求人からの転換を含めた正社員の求人確保及び未充足求人のフォローアップを積極的に行う。

(イ) 求人充足対策の強化について

未充足求人対策はできるだけ早期から行う。また、実際の充足に向けた具体的な手立てを充実させることが肝心であり、単なる未充足求人の掲出としない。受理後一定期間経過時点で、「ゼロ紹介（未紹介）求人」と「紹介実績がある求人」とでは、充足対策の中身が自ずと異なる。紹介実績がある「（充足の）脈アリ求人」に対して特段の手立てを講じる。

(ウ) 雇用保険受給者に対する就職支援セミナー等の実施

雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、ハローワーク等において、雇用保険受給者の就職意欲の喚起・維持を図るとともに、早期再就職のために必要な求職活動に当たっての心構えの確立や労働市場情報の理解の促進等を行うための就職支援セミナーを効果的に実施する。

また、雇用保険受給者を対象とする初回講習においては、十分な時間を確保した上で、労働市場の現状や早期再就職のメリット、長期失業に関するデメリット等を理解させるなどの職業指導を中心とした内容とし、資料や映像を活用するなど効果的な実施を図る。

(エ) 円滑な労働移動の支援

再就職援助計画を提出した事業主に対し、「当該離職を余議なくされる労働者の再就職の援助のための措置」が適正に実行されるよう指導する。

また、労働移動支援助成金の活用促進を図り、失業なき労働移動を支援する。

(1 1) 雇用促進税制の推進

法人又は個人事業主に対し本制度の周知徹底を図る。また、雇用促進計画提出事業所に対する求人開拓を積極的に実施するとともに、達成状況報告の確認を迅速に行うなどの制度の円滑な実施を図る。

(1 2) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、適用基準に沿って着実に適用促進を図るとともに、遡及適用に係る取扱いについて、労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ従来の遡及適用期間と同様に2年を越える期間についても的確な確認を行う等確実な運用を図る。

併せて、給付担当部門と紹介担当部門との連携により、適切な受講指示に基づく訓練延長給付及び個別延長給付や再就職手当等を有効に活用して再就職の促進を図る。

さらに、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、認定担当部門と紹介担当部門が連携し、受給資格者の早期再就職に向けた取組を一層推進するため、初回認定日をはじめ、その他の認定日における受給者に対する職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定、給付制限中の者に対する積極的な支援等を再度徹底することにより、雇用保険の本来の制度趣旨

にのっとった適正な運用、及びその十分な機能発揮を図る。

イ 電子申請の利用促進

利用者の利便性の向上に資するため、手続件数の多い企業や社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して、社会保険・労働保険関係手続のオンライン利用について、引き続き電子申請の利用勧奨を行う。

ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知と不正受給に対する啓発を行う。

併せて、不正受給発見のための調査を強化する。

エ ハローワークにおける年金相談のための支援

ハローワーク横浜、川崎において、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する「雇用保険・年金等相談コーナー」について、引き続き、年金事務所と連携し、円滑に実施する。

オ 情報管理の徹底

雇用保険業務における個人情報の適切な取扱いの徹底のため、システム権限の付与について必要最小限とするとともに、管理者による、日々の使用状況のチェックを徹底して行う。

5 職業能力開発行政の推進

(1) 地域のニーズに則した職業訓練の展開

局においては、有識者、教育訓練機関、労使団体、その他関係機関等により構成する神奈川県地域訓練協議会等の場において、公共職業訓練と求職者支援訓練について、適切な訓練機会の提供を行なえるよう調整するとともに、地域の人材ニーズ等を踏まえた求職者支援訓練に関する訓練計画（分野、規模等）等を取りまとめる。

(2) 求職者支援訓練の的確な推進

局及びハローワークは雇用保険が受給できない求職者等へ求職者支援制度が確実に周知されるよう関係機関とも連携のうえ幅広い周知・広報に努める。また、求職者支援訓練を希望する求職者が早期の就職を実現できるよう適切な受講あっせんを行うとともに、訓練受講前、訓練受講中及び訓練終了後において一貫した就職支援を実施し、基礎コースは60%、実践コースは70%の就職率を目指す。さらには、一定の要件を満たす者には求職者支援訓練の受講を容易にするための給付金を適切に支給する。

(3) 適切な訓練への誘導と就職支援

局はハローワーク職員が適切な誘導を行なえるよう関係機関と連携した研修を実施する。ハローワークにおいては、求職者に対して適切な訓練への誘導を行うため、訓練情報の周知、提供に努める。また、訓練受講者が早期に就職できるよう訓練受講中から訓練終了後まで関係機関と連携した体系的な就職支援を実施する。

(4) ジョブ・カード制度の普及促進

局は、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、神奈川県内の関係機関との連携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

6 雇用均等行政の重点施策

(1) 雇用均等行政における数値目標

a：「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」における営業企業数について、年間120件を目指す。

b：次世代認定マーク（くるみん）取得企業数について、年間10件を目指す。

（２）雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 均等取扱いのための指導等及び紛争解決の援助

積極的な指導等により男女雇用機会均等法の履行確保に取り組む。特に、配置・昇進等について、報告徴収において重点的に聴取する。法違反の事実が認められる企業に対しては、労働局長の助言、指導、勧告により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性の就業継続の大きな阻害要因となる場合が多いことから、迅速に対応し、法の履行確保を図る。

さらに、企業における実効あるセクシュアルハラスメント対策の徹底を図るとともに、個別事案が生じた企業に対し、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行う。

なお、均等取扱い等に関し相談がなされた場合には、問題の把握を十分に行い、紛争解決援助制度の活用により、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の2年目となる平成25年度においては、営業企業数120件を目標とし、労働局長を始め局幹部自ら企業を訪問して、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。併せて、ポジティブ・アクションを一層促進するため、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用を促し、「ポジティブ・アクション応援サイト」又は「女性の活躍推進宣言コーナー」への登録による女性の活躍状況の情報開示を図る。

また、ポジティブ・アクションを推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

（３）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法に基づく適切な指導及び紛争解決援助

育児・介護休業法の内容が一層定着し、法の履行確保が図られるよう、指導等を実施する。併せて、期間雇用者の育児休業の取得等の利用促進を図るため、期間雇用者の取得要件等について周知する。

また、育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱いなど、労働者の権利等に係る相談があった場合には、懇切丁寧に対応するとともに、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正に指導を行う。

さらに、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度の活用により、円満かつ迅速な解決を図る。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と育児・介護との両立支援のための取組を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

また、事業主が「両立支援助成金」を活用し、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を図ることを促す。

ウ 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画の策定・届出等の履行確保について、局内各部はもとより、次世代育成

支援対策推進センター、地方自治体及び労使団体との連携に留意しながら取り組む。

また、平成25年度においては、次世代認定マーク（くるみん）取得企業数10件を目標とし、事業主に対し、「くるみんマーク」取得について一層の周知、啓発を行う。

（４）パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

ア パートタイム労働法に基づく適切な指導及び紛争解決援助

パートタイム労働者（短時間労働者）が、その働き・貢献に応じて正社員との均衡のある待遇が得られるよう、指導等を通じてパートタイム労働者の雇用管理改善を図る。

また、パートタイム労働法に義務付けられている措置等について、パートタイム労働者等から相談がなされ、労使間の紛争が認められる場合には、紛争解決援助制度の活用により、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 均衡待遇・正社員化に取り組む事業主への支援等

事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法、職務分析・職務評価の導入に関するアドバイスを行うとともに、パートタイム労働者から正社員への転換がより一層推進されるよう、支援を行う。

ウ 改正パートタイム労働法の周知

パートタイム労働法の改正法案が今国会に提出され、成立した場合には、円滑な施行を促すため、事業主、パートタイム労働者等に対して周知徹底を図る。

７ 労働保険徴収業務等の重点施策

（１）労働保険料等の適正徴収等

労働保険料等の適正徴収のためには、事業主が労働保険制度等を理解した上で、適正に申告・納付することが重要であり、そのため収納率の向上と実効ある滞納整理を実施する。

収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であり、前年度の収納率を上回るよう、効果的な実施計画を策定して取り組む。

納付督促のための臨戸や文書督促を定期的に行うほか、高額滞納あるいは複数年滞納の事業場を重点対象として、分割納付や納付計画額の増額、必要に応じ債務承認書を徴するなど、手順を踏んで差押え等の滞納処分を積極的に実施する。

（２）労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険の加入が強く求められていることから、関係行政機関との通報制度をはじめ、あらゆるチャンネルを使って未手続事業の把握を行い、加入勧奨・手続指導を行う。また、自主的に成立手続を取らない事業主については、職権により保険関係を成立させる。

なお、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託団体と「未手続事業一掃対策協議会」を開催するなど、連携を一層強め効果的かつ確実な未手続事業一掃対策の推進に努める。

（３）年度更新の円滑な実施

年度更新業務においては、申告書発送業務等の外部委託化を図るとともに、事業主に電子申請利用勧奨を行い、労働保険事務組合連合会、社会保険労務士会及び事業主団体等に対し協力を要

請し、電子申請の利用拡大を推進し、業務の簡素化及び効率化を図る。

（４）労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

労働保険の適用促進及び労働保険料等の適正徴収において、中小零細事業に対する労働保険事務組合の役割は大きいことから、制度の趣旨に基づき、労働保険事務組合本来の機能が十分発揮されるとともに、制度に対する信頼性が確保されるよう定期的かつ効果的な指導を行う。

８ 個別労働紛争解決支援制度の積極的な運用

（１）基本的な方針

労働分野におけるワンストップの相談窓口として、総合労働相談コーナーの更なる機能の強化を図る。そのため、総合労働相談員に対する研修の充実を図るとともに、巡回指導を計画的に実施して個別指導を行い、資質の向上を図る。

なお、最近の複雑・困難化する個別労働関係紛争に対応するため、昨年４月より配置された困難事案担当の総合労働相談員に他の総合労働相談員に対する指導を行わせるなど積極的に活用する。

また、近年、職場のいじめ・嫌がらせ問題に係る相談件数が増加傾向にあることから、「職場のパワーハラスメント問題の予防・解決等に向けた提言」を踏まえ、この問題の予防・解決に向けた対策に積極的に取り組む。

（２）助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

相談者の意向及び紛争の実情を踏まえた実効ある助言・指導を積極的に行う。

また、あっせん事案については、紛争の迅速な解決を促進するため、紛争当事者の争点を速やかに把握し、実情に即した処理を行う。