

—神奈川県労働局（局長 久保村日出男）は行政運営方針を策定・公表しました—

平成26年度における神奈川県労働局の重点行政課題

- 1 **安全に安心して働ける職場づくり**（法定労働条件の履行確保及び働きやすい勤務環境の改善、労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止、職場環境に応じた労働者の健康確保対策の推進）
- 2 **安定した雇用の実現**（ハローワークを拠点とした積極的な就労支援対策、子育て女性・若年者・高齢者・障害者等の雇用対策の推進、地域ニーズに即した職業能力開発支援及び求職者支援制度の推進、労働力需給調整事業の適正な運営）
- 3 **性別にかかわらず個性や能力を發揮できる職場づくり**（男女の均等な機会及び待遇の確保、職業生活と家庭生活の両立支援、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保）

平成26年度における神奈川県労働局の主要行政目標

- 1 第12次労働災害防止推進計画の達成に向けた取組
「平成26年における労働災害による死亡者数を42人以下に、死傷者数を6,200人以下とする」
神奈川県内の平成25年の労働災害による死亡者数は44名（平成26年3月26日現在）、死傷者数は6380名（平成26年2月28日現在）となっています。労働災害多発業種（社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業、小売業、食料品製造業）などに対し、平成25年の労働災害の特徴も踏まえつつ対策を推進していきます。
- 2 ハローワークの就職支援強化に向けた取組
「ハローワークを利用する新規求職者数に対し、職業紹介による常用就職数の就職率について22.6%以上を目指す」
学卒者、子育てする女性、高齢者、障害者等に対して、その特性を踏まえた個別支援を積極的に実施するとともに、広域求職活動を行う求職者のために、求人情報提供端末に沿線別の求人情報検索機能を取り入れるなどサービスの充実を図ります。
「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、28.9%以上を目指す」
早期あっせん対象者に対する重点的、継続的な支援、受給状況のタイミング及び認定日を活用して早期再就職の働きかけと、より効果的に求職活動ができるよう相談・援助を実施します。
「ハローワークの常用求人充足割合について、17.5%以上を目指す」
ハローワークの全国ネットワークを活かして、効果的かつ効率的な広域マッチングの推進による求人充足サービス等の充実、強化を図ります。また、事業主と求職者のニーズを的確に把握して、積極的な個別支援に取り組めます。
- 3 女性の活躍促進に向けた取組
「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件以上を目指す」
ポジティブ・アクションの取組促進のための企業訪問などを平成24年度から27年度までの間に集中的に実施することにしており、平成25年度の神奈川県内における営業企業数は122件でした。全国では取組期間中に21,000社への訪問を目指しています。

平成26年度労働行政関係予算における主要施策

1 失業なき労働移動の実現

- (1) 労働移動支援助成金の抜本的拡充
- (2) 若者等の中長期的なキャリア形成の支援（新規）
- (3) 成長分野で求められる人材育成の推進（一部新規）
- (4) 成長分野などでの雇用創出の推進

2 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

- (1) ハローワークの求人情報の開放（新規）
- (2) トライアル雇用奨励金による就職困難者の支援の推進
- (3) 民間人材ビジネスの更なる活用（新規）

3 多様な働き方の実現

- (1) 労働時間法制の見直し
- (2) 労働者派遣制度の見直し（一部新規）
- (3) 「多元的で安心できる働き方」の導入促進（一部新規）
- (4) 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引き上げのための環境整備（一部新規）
- (5) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進（一部新規）

4 女性の活躍推進

- (1) 企業におけるポジティブ・アクションの取組促進（一部新規）
- (2) 女性のライフステージに対応した活躍支援（一部新規）
- (3) 男女が共に仕事と子育てなどを両立できる環境の整備（一部新規）

5 若者・高齢者等の活躍推進

- (1) 若者の活躍推進（一部新規）
- (2) 高齢者の就労推進を通じた生涯現役社会の実現（一部新規）
- (3) 障害者などの就労推進（一部新規）

6 重層的なセーフティネットの構築

- (1) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進など
- (2) 雇用保険制度、求職者支援制度によるセーフティネットの確保（一部新規）

7 ワークライフバランスの実現

- (1) 過重労働解消に向けた取組の促進（一部新規）
- (2) 働き方・休み方を見直しに向けた事業主などの取組の促進

8 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり（一部新規）

9 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備（一部新規）

10 非正規雇用対策の総合的な推進（一部新規）

平成26年度

神奈川労働局
行政運営方針

神奈川労働局

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	雇用をめぐる状況	1
	(1) 最近の雇用情勢	1
	(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	3
	(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	6
	(1) 非正規雇用労働者の雇用の安定・処遇の改善	6
	(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	8
	(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	9
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	9
2	計画的・効率的な行政運営	9
	(1) 計画的な行政運営	9
	(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) コスト削減の取組	10
3	地域に密着した行政の展開	10
	(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	10
	(2) 地方自治体との連携	10
	(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
(5) 労働法制の普及等に関する取組	11
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	11
(1) 保有個人情報の厳正な管理	11
(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	11
(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	11
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	12
第4 平成26年度神奈川労働局の重点施策	12
1 東日本大震災からの復旧・復興支援	12
(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について	12
(2) 放射線障害防止対策の徹底	12
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	13
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) 法定労働条件の履行確保及び働きやすい職場環境の改善等	13
(3) 最低賃金制度の適切な運営等	15
(4) 労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止	15
(5) 職場環境に応じた労働者の健康確保対策の推進	15
(6) 労災補償対策の推進	16
4 職業安定行政の重点施策	17
(1) 雇用施策に関する数値目標	17
(2) 若者の雇用対策の推進	18
(3) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進	19
(4) 高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現	19
(5) 障害者雇用対策の推進	20
(6) 外国人雇用対策の推進	20
(7) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	20
(8) マッチング機能の強化	21
(9) 地方自治体との連携による就職支援	22
(10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	22
(11) 雇用保険制度の安定的運営	23
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.....	24
(3) 適切な訓練への誘導と就職支援.....	24
(4) ジョブ・カード制度の普及促進.....	24
6 雇用均等行政の重点施策.....	24
(1) 雇用均等行政における数値目標.....	24
(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.....	25
(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.....	26
(1) 労働保険料等の適正徴収等.....	26
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	26
(3) 年度更新の円滑な実施.....	26
(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.....	27

平成26年度神奈川県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

我が国では、人口の減少及び少子・高齢化が進行しており、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計では、神奈川県の総人口は平成22年の904万人から平成52年には834万人に減少する一方で、65歳以上の人口は平成22年の183万人から平成52年には291万人に増加し、総人口に占める65歳以上の割合は約35%まで上昇するとされている。神奈川県の人口が減少に転じる時期は平成31年頃と推計されているが、総務省が発表した住民基本台帳に基づく人口移動報告によると、平成25年には川崎市が約6,900人、横浜市が約5,300人の転入超過となった一方で、横須賀市は約1,700人の転出超過で転出超過数が全国一となるなど、神奈川県内では人口移動の二極化が既に進んでいる。

一方、県内の経済情勢については、平成24年秋以降に進んだ円安方向への動きや株価の上昇、エコカー補助金の終了に伴う反動減からの自動車販売の回復もあって上昇に転じてきている。日本銀行横浜支店が発表した平成26年3月の金融経済概況によれば、県内の景気について「緩やかに回復している」という判断を据え置いた上で、「消費税率引き上げ前の駆け込み需要もみられている」、「個人消費は引き続き底堅さを増している」などとされている。また、浜銀総合研究所がまとめた平成26年度における県内経済見通しによれば、平成26年度の実質成長率を前年度比プラス0.5%と予測し、消費税増税後の反動減の影響で、年度前半には住宅投資や個人消費が大きく落ち込むものの、海外景気の持ち直しなどに支えられて輸出が増加し、設備投資も増加が見込まれるところから、平成25年度に続きプラス成長を維持するものとされている。

企業の生産拠点の海外、県外への移転が進んでいるため輸出部門のけん引力は弱くなってきているが、一方で企業の研究開発拠点が他地域から神奈川県内に移転してくる例も増えてきており、加えて、神奈川県内には「京浜臨海部ライフイノベーション国際戦略総合特区」や「さがみロボット産業特区」が設置されるなど、企業のチャレンジ意欲を刺激する様々な取組みも始まっている。景気回復に伴う企業収益の一部は研究開発費に向かってきており、豊富な人材やさがみ縦貫道路、横浜環状北線など高速交通網の整備が進んでいるといった優位性を活かしていくことが、県内経済の拡大、活性化に寄与していくものと期待されている。

2 雇用をめぐる状況

(1) 最近の雇用情勢

平成25年は、政権交代後長引くデフレ脱却、景気回復への期待感から為替は円安方向に推移し、主力輸出大手企業の収益状況が改善されてきた。しかし、中小零細企業では円安による輸入品や燃料の価格高騰が、収益を圧迫する要因となっているとの声も引続き聞かれている。このような中で、新規求人数（原数値）は増加傾向で推移し、平成26年1月まで前年同月比42か月連続で上昇している。1月の有効求人倍率は0.78倍（季節調整値）で前月と同じであるが、前月までは9か月連続で上昇していた。求職者については、減少傾向が続いている。

今後については、4月の消費税増税前の駆け込み需要の反動から個人消費が一時的に落ち込むことも予想され、持ち直しの動きがある雇用情勢についても注視する必要がある。

(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年度平均の15～24歳の完全失業率は8.1%(全体では4.3%)と、依然高水準で推移している。平成26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184万人となり、平成24年は4万人減少して180万人となっている。また、ニートの数については、平成14年以降、60万人前後で推移している。

(3) 女性の雇用状況

平成24年の就業構造基本調査によると、女性の雇用者数は178万人となり、5年前と比べ増加しており、雇用者総数に占める女性の割合は41.3%と1.9ポイント上昇した。

女性の雇用者比率を年齢階級別にみると、「25～29歳」(73.2%)と「50～54歳」(64.0%)を左右のピークとし、「30～34歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底は5年前が「35～39歳」(53.9%)であったものが、4.9ポイント上昇し、58.8%となっている。

一方、25～44歳で未就学児の育児をしている女性の有業率は41.1%(全国52.4%)と神奈川県が最も低くなっている。

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24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73.4)となっている。

(4) 高齢者の雇用状況

平成25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」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92.6%となっている。また、高齢者の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) 非正規雇用労働者の雇用状況

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、非正規雇用労働者の数が増加しており、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は平成24年で35.2%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。

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24年)によると、短時間雇用者(週間就業時間が35時間未満の非農林業の雇用者)数は119万人と雇用者総数の29.0%を占めている。

また、平成24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53.9（前年57.0）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25年6月1日現在の民間企業（常時雇用する労働者が50人以上の事業主）での雇用障害者数が過去最高の16,541.5人（前年と比べ985.5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1.68%と、法定雇用率である2.0%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40.0%と、半数に満たない状況である。

また、平成25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、前年度比33.9%増の2,288件（11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25年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講あっせん者数は4,904人となっている（平成25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693人、実践コース1,785人（平成25年12月末現在）であった。また、その就職率は、平成24年度中に開始し、平成25年8月までに終了したコースで基礎コース69.0%、実践コース73.8%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・指導の申出やあっせんの申請が数多く寄せられている。平成24年度においては、総合労働相談件数が49,894件、民事上の個別労働紛争の相談件数が157,670件、助言・指導の件数が326件、あっせん申請受理件数は205件となった。なお、平成25年4月から平成26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42,724件、民事上の個別労働紛争の相談件数は11,994件となっており、前年同時期に比較すると総合労働相談件数は増加しているものの、個別労働相談件数は減少している。

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ならびに労働条件の引下げ等労働条件に関する相談がそれぞれ約4分の1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、労働基準監督署への申告事案は、平成22年以降減少傾向にあったが、昨年9月の者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組の報道などの影響で増加し、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事案が依然として数多く寄せられている。

（2）労働時間・賃金の状況

平成25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1,651時間（所定内労働時間は1,527時間、所定外労働時間は125時間、推計）となり前年に比べて21時間（推計）減少している。一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）については、2,005時間で、前年に比べて23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55.6%で、全国平均の48.0%を上回り、前年より3.8ポイント増加、全国平均との差は5.0ポイント拡大している（平成25年度中小企業労働

事情実態調査)。

平成25年12月の現金給与総額(労働者数5人以上規模事業場)は前年同月比2.4%減となり、全国平均の0.5%増を下回っている。このうち、一般労働者は前年同月比2.9%減少、パートタイム労働者は0.3%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25年の死亡者数は平成26年3月11日現在43人で前年同期比1人減少している。

このうち建設業が27.9%、その他の業種(製造業、建設業、交通運輸業、陸上貨物運送事業、港湾荷役業、商業、清掃と畜業を除く事業)が34.8%を占め、前年同期比で9人増加しており、その他の業種の増加が目立っている。

また、平成25年の休業4日以上(死傷者数)は平成26年2月28日現在6,380人で前年同期比3.0%減少している。このうち社会福祉施設が551人で15.3%増加、飲食店が376人で2.1%減少、陸上貨物運送事業は796人で2.1%減少、小売業は806人で6.5%減少、食料品製造業は286人で11.7%減少しているが製造業の死傷者数の28.0%を占めている。

第12次労働災害防止推進計画に基づく平成25年の災害減少目標の達成が、死亡者数(目標値:44人以下)については予断を許さない状況にあり、休業4日以上(死傷者数)は(目標値:6,450人以下)については4年連続の増加は避けられる見込みであるが、目標達成は厳しい状況にある。

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 失業なき労働移動の推進

(ア) 労働移動支援助成金の活用

抜本的拡充がなされた労働移動支援助成金の周知等を行い、活用促進を図り、離職者の円滑な労働移動を推進する必要がある。

(イ) 若者の学び直しの支援

非正規労働者である若者等の社会人の学び直しを促進するため、雇用保険制度の見直しを踏まえ、若者等の専門的・実践的な教育訓練受講によるキャリア形成を支援する必要がある。

(ウ) 産業雇用安定センターとの連携について

ハローワークに再就職援助計画や大量雇用変動届を提出した事業主に対し、離職者の再就職援助のための措置として、産業雇用安定センターの積極的な活用を促すとともに、労働局と産業雇用安定センターが連携を強化し、「失業なき労働移動」の推進を図る必要がある。

イ 若者の安定した雇用の確保

詳細な採用情報等を公開して積極的に若者を採用・教育する「若者応援企業宣言事業」の普及拡大・情報発信の強化を図り、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化する必要がある。

「若者ステップアッププログラム」を推進し、「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」において、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強化する必要

がある。

ウ 女性の活躍推進

(ア) 男女均等取扱いの確保徹底とポジティブ・アクションの取組推進

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられている。このため、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、「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）及び関係法令について、平成26年7月1日から施行される関係法令の改正内容も含め、周知徹底を図り、募集・採用、配置・昇進の性差別禁止に係る事業主への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その他不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

併せて、ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する助成金等による支援並びに個別企業に対する直接的なポジティブ・アクションの取組み及び情報開示促進の働きかけ等により、企業におけるポジティブ・アクションを推進する必要がある。

特に、女性が子どもを産み育てながら、管理職として登用され、活躍できる企業を増やすよう、先進的な事例の収集・情報提供を行う必要がある。

(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。

また、育児等により一定期間にわたり仕事から離れていた労働者が社会復帰への不安を解消できるよう、トライアル雇用制度の活用やマザーズハローワークの充実などにより再就職に向けた総合的な支援を行う必要がある。

(ウ) 中小企業、非正規雇用労働者を含めた仕事と育児・介護の両立支援策の推進

企業において仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）の周知徹底を図るとともに、中小企業の労働者や非正規雇用労働者の育児休業や短時間勤務の取得促進と円滑な職場復帰を支援することが必要である。また、イクメンプロジェクトを実施する等により、男性の育児休業の取得を促進するとともに、労働者の仕事と介護の両立支援に関する好事例の収集・普及等を行う必要がある。

加えて、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）の延長・強化を内容とする「次世代育成支援対策推進法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容について周知を図る必要がある。

エ 高齢者の就労促進を通じた「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。）の施行により、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。）の実現に向けた取り組みが必要である。

オ 障害者の就労推進

(ア) 法定雇用率達成指導、地域の就労支援の強化等

平成25年4月からの法定雇用率の引き上げにより、障害者の雇用促進を行ったが、県内における障害者の雇用状況（平成25年6月1日現在）は、民間企業の実雇用率が1.68%と前年比0.05ポイントの上昇であるが、法定雇用率2.0%を下回っており、法定雇用率達成企業割合も40.0%と前年比5.1ポイントの低下という結果となった。今後、事業主の障害者雇用に対する理解の促進と、特に実雇用率が低調な中小企業に対して重点的に雇用率達成指導を実施していく必要がある。それには個々の企業がもっている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、医療から雇用への移行を推進するため、労働局やハローワークが中心となり、就労支援セミナーや事業所見学会、職場実習の推進等を実施していく必要がある。

(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・多様化が進む中で、福祉、教育、医療から雇用への移行を促進し、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) 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) 生活保護受給者等就労自立促進事業の拡充

生活保護受給者等の就労による自立を促進するため、自治体への常設窓口設置や福祉事務所に対して巡回相談の実施等のワンストップ型就労支援体制の整備を行い、生活保護等の相談・申請段階、受給後早期段階の集中的な就労支援を実施していくことが必要である。

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、国が行う職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取り組みを推進する。

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 有期労働契約に関するルールの周知

平成25年4月1日から全面施行された改正労働契約法について、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるよう、また、大学等と有期労働契約を締結している

研究者、教員等について、無期転換申込権の発生までの期間を10年に変更することを内容とする労働契約法の特例規定が、平成26年4月1日から施行されることに留意しつつ、引き続き周知する必要がある。

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均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進するため、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）に基づいた確かな指導、専門家による相談・援助や職務分析・職務評価の導入支援、助成金の活用による支援等によりパートタイム労働者の雇用管理改善の取り組みを推進する必要がある。

また、パートタイム労働者の雇用管理改善に積極的に取り組む企業の表彰制度の創設等、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の取組推進に向けた機運醸成を図り、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組む必要がある。

さらに、短時間正社員制度の導入・定着促進のため、導入企業の具体的事例等に基づくノウハウの提供や助成金の活用による支援等を行う必要がある。

加えて、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を内容とする「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容について周知を図る必要がある。

ウ 労働者派遣事業の適正な実施

労働者派遣法の一部を改正する法律が成立した場合には、円滑な施行に向け周知徹底を図る。また、現行法制の下においても違法派遣の適正化を図るため指導監督を徹底する必要がある。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 過重労働解消に向けた取組

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、過重労働による健康障害の防止のための重点的な監督指導を行い、加えて、過重労働による健康障害の防止に向けた取組が重要であることについて事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

イ 医療機関の勤務環境改善に係るワンストップの相談支援体制の構築

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働や当直、夜間・交代制勤務など厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働くことができる環境整備が喫緊の課題である。

このため、神奈川県保健福祉部局等と連携して、勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対する支援体制を構築するなど、医療従事者の勤務環境の改善に向けた取り組みを推進する必要がある。

ウ 自動車運転者の長時間労働抑制

バス、トラック等の自動車運転者は、依然として長時間労働の実態にある。また、平成24年度の脳・心臓疾患の労災支給決定件数も自動車運転者が前年に引き続き多くなっており、監督指導結果においては、労働基準法、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下「改善基準告示」という。）等の違反が高水準で推移している。

このため、長時間労働の抑制や労働基準関係法令・改善基準告示の遵守・定着を図るとともに、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を神奈川運輸支局との間で行う必要

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

平成25年度を初年度とする「第12次労働災害防止推進計画」の2年目であり、当該計画に基づき、災害多発業種、災害増加業種等への対策の強化等、災害発生状況の特徴に基づいた個別具体的な対策を実施する必要がある。

イ 労働衛生対策

精神障害事案の労災請求件数は、平成24年度は前年度より減少したが依然として多く、また脳・心臓疾患事案も高止まりの状況にあることから、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必要である。

化学物質等による職業性疾病を防止するため、監督指導等の強化及びリスクアセスメントの実施推進等を図る必要がある。

(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

労使双方に対して労働問題に関する各種情報を的確に提供するとともに、様々な労働相談等に迅速かつ適切に対応していくためには、労働問題に関するワンストップの相談体制を維持していくことが重要である。

このため、総合労働相談員の能力・資質の向上に引き続き努めるとともに、総合労働相談コーナーの機能の強化を図っていく必要がある。

また、他の労働相談機関や個別労働紛争解決機関等との情報共有化等、相互の連携を一層強め、相談体制を整備していく必要がある。

さらに、相談者の関心や要望内容等を的確に把握し、適切な相談対応を図ることにより、個別労働紛争の未然防止や解決促進に積極的に取り組んでいく必要がある。

イ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組の強化

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されている。これらの企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、平成25年9月に行った過重労働重点監督月間における取組の結果等を踏まえつつ、こうした企業等への取り組みを強化する必要がある。

ウ 職場のパワーハラスメントの予防・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り、「若者の使い捨てが疑われる企業等」への取組強化が盛り込まれているなど、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっており、予防・解決に向けた取組をより一層推進する必要がある。

エ 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 神奈川県労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

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確か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、効果的かつ効率的に施策を推進していく。

さらに、総合労働相談コーナーで受け付けた労働問題に関する相談については、相談内容に応じ、労働基準監督署、ハローワーク及び雇用均等室等とも連携して適切に対応していく。

なお、総合労働行政機関としての機能を如何なく発揮していくため、労働局長以下局幹部は、局議及び拡大局議を、創意工夫を凝らした行政展開の在り方、行政間相互連携方策等を検討する機会として有効に活用し、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

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、これに基づいて局署所は計画的な行政運営を行う。

また、行政運営の進捗状況を定期的に把握・分析し、適宜、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、雇用失業情勢については持ち直しつつあるが、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

共働支援システム（雇用均等行政情報システムを含む。）、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) コスト削減の取組

労働行政の運営に必要な経費のコスト削減については、「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、コスト削減の推進に努める。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会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対応していくため、局署所は地域の経済社会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) 地方自治体との連携

雇用対策を始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始めとする地方自治体幹部と意見交換や情報交換を随時行うことにより、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、引き続き「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。

(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、労働局長を始めとする局幹部が、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。

また、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今後とも積極的に推進していく。

特に、局ホームページを活用した広報活動に積極的に取り組むとともに、毎月定期的に発刊している局メールマガジンの登録者数を増加させることにより、効果的かつ効率的な情報発信に取り組んでいく。

また、地元マスコミ幹部により構成される「横浜新聞懇話会」との意見交換会を開催するほか、マスコミ関係者と日常的な接触を図り、行政推進状況等に関する丁寧な説明を引き続き行

っていく。

さらに、毎月1回定期的に記者クラブにおいて局長定例記者会見を行うとともに、地方自治体及び関係団体の広報誌等も活用し、様々なツールを用いて、幅広くかつ継続的に情報提供を行っていく。

(5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業意識の育成等に資するところから、県内の大学及び短期大学等との連携を図り、大学生等を対象として、労働法制の知識を深めるための取り組みを引き続き実施していく。

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局署所管理者による自主点検を実施するとともに、発生した漏えい事案の原因等について周知を図ることにより、同種事案の再発防止に積極的に取り組む。

(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の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、迅速かつ適正に対応する。

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、神奈川県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り組みを推進する。

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、神奈川県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、利用者から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26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について

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、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」を開催し、「「日本はひとつ」しごとプロジェクト」に盛り込まれた施策を共有し、被災者の就職支援の推進を図る。

ハローワークにおいては、被災地の復旧・復興にかかる求人を開拓・確保し、希望する求職者に対しては、個別担当制による支援を行う。

(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等を行うにあたり、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）等について周知を行う。

また、特定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、健康管理手帳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

地方自治体、労使団体及び教育機関等を構成員とした「神奈川新卒者就職応援本部」を組織し、情報共有を図り、各機関の支援事業について協力体制を構築し、地域の若年者支援を推進する。

(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 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、一体的実施の取り組みを推進する。

一体的実施施設ごとの事業計画における目標の達成に向けて、自治体との連携強化を推進する。

平成26年度においても、生保型の施設の設置を希望する自治体と事業開始に向けて調整を図る。

（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

第12次労働災害防止推進計画に基づき、本年の労働災害減少数値目標を、死亡者数42人以下、休業4日以上死傷者数6,200人以下とする。

（2）法定労働条件の履行確保及び働きやすい職場環境の改善等

ア 過重労働による健康障害防止対策

過重労働による健康障害を防止するため、引き続き、窓口指導、監督指導等を通じて労働時間、割増賃金に係る労働基準法の規定の履行確保や長時間にわたる時間外労働の縮減などの指導を行う。

併せて、「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、事業者に対し、長時間労働者に対する医師による面接指導制度等による健康障害防止対策の徹底を図る。

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。

イ 法定労働条件の履行確保等

法定労働条件の履行確保等のためには、管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及びそのための管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であることから、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

ウ 賃金不払残業の防止

「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基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。

エ 若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、平成25年9月に行った過重労働重点監督月間における取組の結果等を踏まえつつ、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止

対策の徹底、賃金不払残業の解消及び職場のパワーハラスメントの予防と解決に向けて、各対策を総合的に推進する。

オ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場等に対して的確な監督指導等を実施し、労働基準関係法令等の遵守徹底を図るとともに、神奈川運輸支局との合同の監督・監査を引き続き実施する。

また、陸上貨物運送事業における労働災害が多発していることから、第12次労働災害防止推進計画を踏まえ、労働条件確保改善対策と労働災害防止対策を総合的に推進するものとし、荷主に対しては、神奈川運輸支局と連携して、過重労働による健康障害防止及び荷役作業における労働災害防止のための要請を行う等の働きかけを強化する。

(イ) 介護労働者

介護労働者における法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する神奈川県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

なお、社会福祉施設における労働災害が多発していることから、第12次労働災害防止推進計画を踏まえ、総合的に対応することとする。

(ウ) 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害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。

カ 労働契約に関するルールの周知啓発

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、セミナーの実施などにより、労使双方に対して情報提供や周知を図る。また、有期労働契約の無期転換に関する好事例の活用等により、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、その内容について引き続き周知を図る。

キ 適正な労働条件の整備

(ア) 過重労働の解消と仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による改善のための助言指導等を実施する。また、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業等に対する助成を行う。

(イ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスター、リーフレット、ハンドブック等の配布、掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図るとともに、各種説明会等において労使の具体的な取組の促進を図る。

(ウ) 医療機関の勤務環境改善に向けた取組の推進

勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対して、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を神奈川県や関係団体と連携の上、円滑に実施する。また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携

の上、その内容の充実を図る。

(3) 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

神奈川県最低賃金の決定に関しては、引き上げの目安、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、神奈川県最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、改正された神奈川県最低賃金及び特定（業種別）最低賃金を周知するため、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

神奈川県最低賃金総合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、中小事業主に対し円滑な支援の実施を図る。

(4) 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12次労働災害防止推進計画に基づき、災害が増加傾向又は多発している業種である社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業、小売業、食料品製造業に対し、平成25年の労働災害の特徴も踏まえつつ対策を推進する。

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

平成26年においても死亡災害等重篤度の高い災害が多い建設業及び製造業に対し災害発生の特徴をとらえた対策を推進する。製造業については「はさまれ・巻き込まれ災害」防止を重点とし、建設業については「墜落・転落災害」だけでなく建設現場内での警備事業者における死亡災害の防止についても重点とし、対策を推進する。

ウ 業種横断的な労働災害防止対策の推進

高齢労働者対策、非正規雇用労働者対策は第12次労働災害防止推進計画における重点業種の中で進めるとともに、引き続き、その重要性について周知を図る。リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムの実施促進は、化学物質管理や製造業における機械の本質安全化対策を進める上での重要な骨格であり、引き続き、第12次労働災害防止推進計画に基づき推進する。各事業者の「見える化」などの取組を促進するため厚生労働省が推進する「あんぜんプロジェクト」への参加を求めていく。

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

関係行政機関と関係する情報の共有及び事業者に対する指導機会の連携を行う。労働災害防止団体とは、災害防止対策の重点に応じて、当該団体の事業内容との調整や連携などを進め、第12次労働災害防止推進計画に基づき「Safe Work Kanagawa」をキャッチフレーズとする官民一体となった取り組みを推進する。業界団体については、広く周知徹底をするため、広範囲に連携を図る。

(5) 職場環境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・啓発を図り、「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。

また、職場のストレス要因の把握及び職場環境の改善を推進するとともに、職場復帰支援の

取り組みを促進する。

イ 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。

ウ 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質による健康障害を防止するために、化学物質を取り扱う事業場に対して監督指導を実施し、取り扱う化学物質の適正表示や化学物質に係るリスクアセスメントの実施促進を図る。

また、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。

エ 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。

オ 産業保健活動への効果的な支援

平成26年度から新たにスタートする神奈川産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの周知、利用勧奨を図るとともに、産業保健活動への効果的な支援のための連携を図る。

(6) 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。特に休業（補償）給付については、会計検査院からの指摘を踏まえ、休業（補償）給付請求書の裏面の「障害厚生年金等の受給関係」の欄の確認を徹底する等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

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、関東信越厚生局神奈川事務所が保険医療機関に対して実施した指導・調査等の情報を活用し、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。

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、長時間労働による脳・心臓疾患又は精神障害に係る労災請求が行われた事案については、請求書受付時点で監督、安全衛生部署への情報提供を徹底する。

ウ 石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の周知を積極的に実施するとともに、被災労働者及びその遺族からの相談・照会に対しては適切な対応を行う。

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対しては、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、PDC A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、PDC A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、22.6%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、28.9%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、17.5%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11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、20.182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4,860人以上（大卒3,885人、高卒975人）を目指す。

c：新卒応援ハローワークについて、正社員就職者数2,115人以上を目指す。

d：学卒ジョブサポーターが支援した者で、ハローワークの紹介により就職した高卒者の1年以内の離職率27.0%以下及び大卒者等の1年以内の離職率17.0%以下を目指す。

(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61.0%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27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40.0%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、176,325人（対前年度比4%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、4,107件以上、就職率80.0%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2,290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、9,000件以上を目指す。

(ク) 生活保護受給者等就労自立促進事業の目標

生活保護受給者及び住宅支援給付受給者等に対する就労支援について、就職者数4,320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) 求職者支援制度の目標

求職者支援制度による訓練の終了3か月後の雇用保険が適用される就職率について、「基礎コース」55.0%以上、「実践コース」60.0%以上を目指す。

(サ) 非正規雇用労働者関連の目標

ハローワークの職業紹介により、トライアル雇用における常用雇用移行者数3,219人以上を目指す。

(2) 若者の雇用対策の推進

ア 就職活動から職場で活躍するまでの総合的サポート

(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とともに、就職後の定着支援等を強化する。

(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」「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・相模原及びマザーズコーナー（県内6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) 高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現

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、必要に応じてハローワーク幹部、局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・求職者雇用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援助・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者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、中高年齢者については、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

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、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。

シニアワークプログラム事業においては高年齢者の再就職を促進するため、民間団体に委託して、高年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 中小企業に重点を置いた支援策の充実や「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

平成25年4月からの法定雇用率の引き上げを踏まえ、引き続き未達成企業、及び未達成公的機関に対する指導を徹底する。特に中小企業に対し、支援制度や就労支援機関等の情報提供による障害者雇用の周知啓発を行い、雇用に対する不安を解消していく。また、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と共に、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・生活支援センター等が実施する職場定着支援等を活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。

福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害者や関係機関等に対する企業理解の促進を目的として就労支援セミナーや事業所見学会等を実施する。また、局を中心として、職場実習受入候補事業所の把握や情報提供、職場実習の為の合同面接会を実施する。

イ 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の強化など

精神障害者雇用トータルサポーターによる精神障害者や発達障害者に対する支援については、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、発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行っている者に対しては、就職支援ナビゲーターによる個別支援を行い、発達障害者支援センター等との連携体制を構築して総合的な支援を行う若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムを実施する。

難治性疾患患者については、難病患者就職サポーターにより、難病相談・支援センター等と連携しながら、その症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や事業主に対して理解促進等の総合的な就労支援を行う。

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。

(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

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」を開催する。また、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、事業主に対する訪問指導等を行う。

(7) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

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、求人者支援員による求人開拓・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

人手不足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、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ことを通じて、建設業務に必要な労働力の確保と建設労働者の雇用の安定を図る。

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奨励し、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ち、公正採用選考人権啓発推進員制度の設置奨励の強化に努めるとともに、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

局とハローワークは、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、派遣元事業主・派遣先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

港湾労働法及び平成26年度を初年度とする新たな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）マッチング機能の強化

ア 広域マッチング

ハローワークの全国ネットワークを活かして、隣接労働局・隣接安定所と連携した効果的・効率的な広域マッチングの推進による求人充足サービス等の充実・強化を図る。

ハローワークにおいては、広域求職活動を行う求職者のために、求人情報提供端末に、沿線別の求人情報検索機能を取り入れ、サービスの充実を図る。

イ 福祉分野の効果的マッチング

介護、医療、保育等の福祉分野のマッチングについては、県内のハローワーク2箇所に設置した「福祉人材コーナー」において、専門の支援員を配置し、希望する求職者に相談、セ

セミナーの開催、職場見学会等を行い、人材の確保定着に向けて雇用管理改善に取り組む事業主には求人充足のための相談を行う。

特に保育士については、「かながわ保育士・保育所支援センター」と支援事業に係る情報を共有し、マッチングに向けて連携強化を図る。

(9) 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 地方自治体との一体的実施事業の推進

アクションプラン（平成22年12月28日閣議決定）に基づく一体的実施事業の実施を希望する自治体内に、実施施設の設置を推進する。特に生保型の施設については、自治体の福祉事務所とハローワークとの連携を強化し、「生活保護受給者等就労自立促進事業」により、生活困窮者等の就職による自立促進を図る。

ウ 地方自治体に対する求人情報の提供

ハローワークでは、地方自治体に対し、定期的な求人情報の提供を行う他、平成26年度から新たに実施することとなる地方自治体へのハローワーク求人情報の「オンライン提供」については、ハローワークの求人が就職促進につながるよう円滑な実施、地方公共団体との連携を図る。

(10) 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。労働者派遣法の一部を改正する法律が成立した場合には、円滑な施行に向け周知徹底を図る。また、告示37号に基づき「労働者派遣」と「請負」の区分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、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。労働者派遣法の一部を改正する法律が成立し、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃しすべての労働者派遣事業が許可制になった場合には、円滑な施行に向け周知徹底を図る。

事業報告書、関係派遣先派遣割合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。

(1 1) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用事業の推進

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的確な確認を行う等確実な運用を図る。

イ 受給資格者の早期再就職の促進

受給資格者の早期再就職を図るため、早期あっせん対象者に対する重点的、継続的な支援、受給状況のタイミング及び認定日を活用して早期再就職の働きかけとより効果的・積極的に求職活動ができるよう、相談・援助を実施する。

また、これを適切に実施するため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、雇用保険本来の制度趣旨に則った適正な運用、及びその十分な機能発揮を図る。

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。特に受給資格者に対しては、初回説明会等の機会を活用し適切な受給の重要性を十分に理解させる。

併せて、引続き不正受給発見のための調査の徹底を図るなど、日雇労働求職者給付金も含め不正受給防止に万全を期す。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

積極的な電子申請の利用促進の取組を図るため、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、引き続き電子申請の利用勧奨を行うとともに、電子申請受付後の処理について、繁忙期を除き原則5日以内の審査終了を目指す。

オ 適切な個人情報の管理の徹底

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継続的に検証を行うとともに、管理者による日々の使用記録の確認及び研修の実施を徹底する。

5 職業能力開発行政の推進

(1) 地域のニーズに即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55.0%以上、実践コースは60.0%以上の就職率を目指す。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

「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件以上を目指すとともに、「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」への登録数について、その10%以上を目指す。

(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3年目となる平成26年度においては、訪問企業数120件以上を目標とし、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・アクション関係の助成金の周知を図るとともに、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。直接的な働きかけをした企業については、積極的なフォローを実施する。

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。

ウ 改正省令・指針等の周知

平成26年7月1日から施行される改正均等則、性差別指針及びセクハラ指針の改正内容並びに新規に制定されたコース等別雇用管理指針の内容について、事業主、男女労働者に対して、周知徹底を図る。

(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、特に、短時間労働者や派遣労働者の第一子出産後の就業継続率が低いことから、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について周知徹底を図る。

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、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。

さらに、今国会に提出されている次世代法の改正法案が成立した場合には、円滑な施行を促すため、事業主等に対して周知徹底を図る。

(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

今国会に提出されているパートタイム労働法の改正法案が成立した場合には、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うえで適正に申告・納付することが重要であり、そのため法改正等、制度の変更点などについてあらゆる機会を捉えて周知に努める。

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度にわたり滞納している事業場を重点対象とし、分割納付や納付計画の相談に応じる一方、納付がされない事業場に対しては、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

電子申請の利用率向上が求められる中、年度更新期間においては労働保険の手続が集中していることを踏まえ、事業主等に電子申請利用勧奨を行う。

また、社会保険労務士会及び労働保険事務組合連合会に対し協力を要請するなど、電子申請の利用拡大を推進する。

さらに、口座振替についても同様の広報に努める。

(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一層の充実を図るとともに、総合労働相談コーナーを対象とした巡回指導を隔月で実施し、総合労働相談員に対して実践的な助言指導を繰り返し行うことにより、総合労働相談員の資質の向上を図る。

また、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、引き続き、困難事案担当の総合労働相談員を活用し、困難事案の迅速かつ適切な解決を図らせるほか、他の総合労働相談員に対する指導を行わせる。

なお、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。

さらに、労働相談への的確な対応や個別労働紛争解決の円滑かつ迅速な解決に資するため、「個別労働紛争解決関係機関連絡協議会」を開催し、関係機関・団体との連携を強化する。

(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。