

神奈川労働局発表  
平成23年7月22日(金)

担 当	神奈川労働局総務部企画室
	企画室長 岩下 賢二
	室長補佐 黒沢 武
電 話	045(211)7357

## 平成23年度に神奈川労働局が神奈川県と協働して 取り組む課題について方針を策定

- 平成23年度神奈川雇用施策等実施方針について -

雇用対策法( )の規定により、神奈川労働局は神奈川県知事の意見を聴いて「雇用施策実施方針」を定めることとされている。

神奈川労働局においては、地域の実情に即した施策を展開するため、神奈川県行政とのより一層の緊密な連携のもとに、職業安定分野に加え、労働基準、雇用均等分野を含む雇用・労働施策の全般について神奈川労働局と神奈川県が協働して取り組むべき事項を盛り込んだ「神奈川雇用施策等実施方針」(別添)を定めたもの。

### 神奈川労働局が神奈川県と協働して取り組む課題

#### 1 東日本大震災の被災者の新たな就職に向けた支援

「かながわ『日本はひとつ』しごと協議会を設置することにより、局は県を始めとする自治体等とともに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 若年者、新卒者及び既卒3年以内の就職促進、自立支援対策

「神奈川新卒応援宣言」(平成22年10月18日本部合意)に基づき、局及び県をはじめとした構成員が共通認識を持って、新卒者・既卒者を対象とした就職支援に取り組む。

##### (1) 新卒者、未就職卒業生支援対策

ア 神奈川新卒者就職応援本部(平成22年9月24日設置)の取組

イ 新卒者、未就職者への支援

##### (2) 若年者の職業的自立支援の強化

#### 3 雇用の維持・創出対策

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、引き続き雇用維持のための助成制度の周知・広報に努める。

##### (1) 雇用維持対策

##### (2) 雇用機会の確保対策

##### (3) 基金を活用した雇用・就業機会の創出

#### 4 少子高齢化など我が国の構造的変化への対応

##### (1) 子育てする女性に対する就職支援

##### (2) 福祉人材確保の推進

##### (3) 仕事と家庭の両立支援

- (4) いくつになっても働ける社会の実現の推進
- (5) 障害者雇用施策の推進
  - ア 「神奈川県障害者雇用推進協議会」の取組
  - イ 「チーム支援」による就職支援
  - ウ 障害者面接会の開催
- (6) 林業労働力確保対策
- 5 福祉から雇用へ
- 6 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
  - (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
  - (3) ジョブ・カード制度の推進
- 7 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
  - (2) メンタルヘルス対策
  - (3) 健康づくり対策
- 8 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 9 事業主に対する各種啓発・指導
  - (1) 違法派遣、偽装請負の防止・啓発
  - (2) 外国人労働者の雇用管理の改善

### 雇用対策法第31条（国と地方公共団体との連携）

国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

#### 雇用対策法施行規則第13条

都道府県労働局は、毎年度、都道府県労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業その他も雇用に関する施策を講ずるに際しての方針（以下この条文において「雇用施策実施方針」という。）を関係都道府県知事の意見を聞いて定めることにより、当該施策と都道府県の講ず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努めるものとする。

#### 同 施行規則第2項

厚生労働大臣は、毎年度、雇用施策実施方針の策定に関する指針を定めるものとする。

#### 同 施行規則第3項

都道府県労働局長は、第1項の都道府県労働局及び公共職業安定所における雇用に関する施策の実施に関し、雇用施策実施方針に定める事項について都道府県知事から要請があったときは、その要請に応じるように努めるものとする。

平成23年度

神奈川県

雇用施策等実施方針

神奈川県労働局  
神奈川県

平成 2 3 年度神奈川雇用施策等実施方針.....	1
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 ) 厳しい雇用情勢.....	2
( 2 ) 東日本大震災による雇用情勢の改善に対する取組.....	3
( 3 ) 雇用創出と人材育成 .....	3
( 4 ) 雇用維持のための支援.....	3
( 5 ) 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.....	4
2 就職困難者支援対策の強化.....	4
( 1 ) 女性就業環境の整備と就業支援の推進.....	4
( 2 ) 若者の自立.....	4
( 3 ) 高齢者の雇用・就業機会の確保 .....	5
( 4 ) 障害者に対する就労支援の推進 .....	5
( 5 ) 生活保護世帯に対する就労支援及び母子家庭等の自立のための就業支援等の推 進.....	5
3 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実.....	5
4 労働者の心身の健康の確保 .....	5
( 1 ) 石綿による健康被害の防止.....	5
( 2 ) メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策 .....	6
( 3 ) 健康づくり対策.....	6
5 仕事と生活の調和の実現 .....	6

<b>第3</b>	<b>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</b>	<b>6</b>
1	東日本大震災の被災者の新たな就職に向けた支援	6
2	若年者、新卒者及び既卒3年以内の就職促進、自立支援対策	7
	(1) 新卒者、未就職卒業生支援対策	7
	ア 神奈川県新卒者就職応援本部の取組	7
	イ 新卒者、未就職者への支援	7
	(2) 若年者の就職支援	7
3	雇用の維持・創出対策	7
	(1) 雇用維持対策	8
	(2) 雇用機会の確保対策	8
	(3) 基金を活用した雇用・就業機会の創出	8
4	少子高齢化など我が国の構造的変化への対応	8
	(1) 子育てする女性に対する就職支援	8
	(2) 福祉人材確保事業の推進	9
	(3) 仕事と家庭の両立支援	9
	(4) いくつになっても働ける社会の実現の推進	9
	(5) 障害者雇用施策の推進	9
	ア 「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の取組	9
	イ 「チーム支援」による就職支援	10
	ウ 障害者就職面接会の開催	10
	(6) 林業労働力確保対策	10
5	福祉から雇用へ	10
6	職業能力開発事業の推進	11
	(1) 公共職業訓練と職業紹介の緊密な連携	11
	(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	11
	(3) ジョブ・カード制度の推進	11
7	労働者の心身の健康の確保	11
	(1) 石綿による健康被害の防止	11
	(2) メンタルヘルス対策	11
	(3) 健康づくり対策	11
8	ワーク・ライフ・バランスの推進	11

9 事業主に対する各種啓発・指導.....	12
（1）違法派遣、偽装請負等の防止・啓発.....	12
（2）外国人労働者の雇用管理の改善.....	12

# 平成 2 3 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、これまでも様々な形で連携を図ってきたが、現下の情勢を踏まえ、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 1 8 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 7 0 代になる 2 0 2 0 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、神奈川県経済は平成 2 3 年半ばには踊り場的な局面を抜け出して上向くと見込まれるとしていた。しかし、3 月 1 1 日に発生した東日本大震災は、サプライチェーンの途絶や電力不足による生産面の制約と、自粛ムードの広がりや消費マインドの悪化等による需要面での制約を生み出し、県経済にも多大な影響を及ぼし始めていること、先行きについても、復興需要やサプライチェーン補完のための代替需要が見込まれる反面で、上述の制約要因が当面は残り続けると見られること、加えて財政負担増大の影響や、一時的な供給逼迫による物価上昇の影響、企業収益悪化による雇用・所得情勢への影響等も懸念され、この先の景気展開は不透明感が極めて強い状況となっており、いずれにしてもこの先の神奈川県経済は相当大きな下押し圧力を抱えることになるとしている。

### 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もあり水準としては依然として厳しい状況にある中で、緩やかな改善の動きを維持している。

平成23年3月の新規求人数は約2万5千5百人となっており、東日本大震災の影響で前年同月を下回る産業があるものの、全産業では前年同月をわずかに上回っている。

一方、新規求職者数は、約3万3千人と前年同月を1割程度下回り、新規求人数は0.82倍と前年同月を0.09ポイント上回った。また、事業主都合離職者は15か月連続で前年同月を下回った。

有効求人倍率は、平成21年10月～12月に統計開始以来最低であった0.33倍（平成11年4月～6月）に迫る0.36倍から徐々に回復したものの今年度4月以降は0.41～0.43倍の間で横ばいに推移し依然として予断を許さない状況が続いていたが、23年1月には0.44倍と改善し3月には、0.47倍となった。

また、正社員の有効求人倍率（常用フルタイム有効求職者1人当たりの正社員有効求人数をいう。）は、依然として全体の有効求人倍率と比較すると低い水準の0.26倍（平成22年度平均）となっている。

完全失業率は、平成21年4月～6月期において、平成11年4月～6月期に記録した5.8%に迫る5.7%を記録したが、平成22年10月～12月期には4.6%となり、完全失業者数についても近年におけるピークであった平成21年4月～6月期の27万1千人から平成22年10月～12月期21万7千人と減少傾向を示している。

日銀横浜支店による短観では、雇用人員判断（「過剰」マイナス「不足」）で21年12月の全産業ベース+17から、22年12月は+6と過剰感が和らいできている。

## （2）職場環境

平成22年神奈川県の間総実労働時間数は、1,678時間で前年の1,667時間を11時間上回り、0.6%増加している。所定外労働時間数は137時間で前年の131時間を6時間上回っている。年次有給休暇の平均取得率は55.8%で、全国平均の47.1%を上回っており、前年と比較し1.4%の増加となっている。

また、全国平均ではあるが、週60時間以上労働する労働者は全体の約1割を占め、そのうち、いわゆる子育て世代である30代の男性が約2割を占めている。

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、2人に1人が有所見という状況にあり、仕事や職業生活に強い不安やストレスを感じている労働者の割合も高い。

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21年度は新規受給者、給付件数ともに減少した（対前年比でそれぞれ12.0%減の32,644人、5.3%減の263,372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21年度は前年比23.0%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）厳しい雇用情勢

県内の雇用情勢は、平成20年秋のリーマンショック直後に製造業を中心に非正規労働者の雇止めが急増したことを契機に、急激な悪化となったが、その後の緊急雇用対策などの効果から、緩やかに回復の動きが見られたものの、昨年秋口からの円高の急進やエコカー減税の期限

切れに伴い、県内基幹産業である輸送用機械産業が大きく生産水準を落としたことなどの影響から、横ばい基調で推移している中、東日本大震災の影響もあり水準としては依然として厳しい状況にある。

なお、非正規労働者の雇止めは、平成22年12月17日現在で187事業所10,873人(平成22年12月16日時点135事業所8,709人)となっており、今年度4月以降では約2千人の増加に留まっており、リーマンショック以前の状況に戻りつつある。

しかしながら、12月の有効求人倍率(0.42倍)は、全国(0.57倍)との差が0.15ポイントとなり、前年同月との差からさらに拡がりつつあり、持ち直しの動きが他地域よりも遅れている状況にある。

また、企業の雇用維持努力を支援する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21年12月と比較し減少はしているものの、依然として中小企業における実施計画届件数は高止まりの状況にある。

なお、県内の生活保護受給者は、平成4年度の被保護世帯28,160世帯、被保護人員39,932人、保護率4.9パーミルから、近年急激に増加した結果、平成22年10月現在では99,670世帯、139,061人、保護率15.4パーミルとなっている。

## (2) 東日本大震災による雇用情勢の改善に対する取組

東日本大震災による影響に対しては、「『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。

## (3) 雇用創出と人材育成

県内の厳しい雇用情勢に対応するためには、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。

このような状況下において介護関係職種は、少子高齢化の進行に伴い、人材ニーズは益々高まっていくものと考えられる。しかしながら、介護事業者に従事する者の離職率は高く、労働条件等の不安・不満を持つ者が多いなど、介護分野における雇用管理には課題が多く、また製造業等他産業からの介護職に転職する者は、介護の資格や経験のない者も多いことなど、求職者及び事業主双方に対して適切に支援することによって、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水源の森林づくりなど森林整備量の増大や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。

## (4) 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の取組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が、平成22年12月から急激な円高の影響を受けた事業主の雇用維持を支援するため当該助成金の要件緩和を行ったところであり、引き続き助成制度の周知・広報を図る必要がある。

## (5) 非正規労働者

### ア 貧困・困窮者対策

離職に伴い住居喪失・住宅維持困難の状態となっている求職者、雇用保険の受給資格がない又は受給終了により生活に困窮する状態となっている求職者が増加したことから、住宅手当、総合支援資金貸付、訓練・生活給付等の第二のセーフティネット支援施策の整備が図られた。

一昨年に実施した「ワンストップ・サービス・デイ」から、昨年は通年的な取組みとし、1月～12月に「首都圏年内就職応援キャンペーン」により集中的な取組みも実施したところである。今後においても引き続き住居喪失・生活困窮求職者等への支援に取組み、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

労働者派遣制度については、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしている一方で、近年、派遣可能期間の制限を免れることを目的とし、専門26業務の解釈を歪曲したり拡大するなどにより、専門性のない26業務以外の業務を行わせている事案が発生するなど、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が存在している。これらに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

現在県内において少子化が進行しており、合計特殊出生率は、平成17年に1.19と過去最低を更新した後、平成18年から平成21年の出生率は前年を上回ったものの、全国水準及び人口が安定的に維持される水準(2.1)は大幅に下回っている状況がみられる。また、団塊の世代が70代となる2020年には、全国を上回るスピードで高齢者が増加し、県内でも人口減少に転ずることが予想されており、女性の一層の能力発揮が期待されている。

このような中、県内の女性雇用者数は平成19年に170万5千人となり、平成14年に比べ19万9千人増加(13.2%増)している。

しかし、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

15歳～24歳までの若者の完全失業率は9.1%(平成21年平均)と、依然高水準で推移しており、早期離職率も高い状況にある。また、神奈川県内の平成23年3月高校新卒予定者の就職内定状況をみると、93.9%(平成23年3月末現在)と、前年同期に比べ1.2ポイント低下し、平成23年3月に大学を卒業した者の就職内定状況(全国値)についても、内定率は91.1%(平成23年4月1日現在)と、前年同期に比べ0.7ポイントの減で過去最低と同率となっており、厳しい就職環境となっている。

フリーター数については、全国で平成15年の217万人から平成20年の170万人と5年連続で減少していたが平成22年に183万人と2年連続増加するなど、再び悪化の傾向を示している。また、25歳から39歳までのいわゆる年長フリーターやニート状態にある若者も依然として多い状況に変化はなく、いわゆる就職氷河期に正社員になれなかった若者が30代後半から40代を迎える状況となっている。

これらの情勢を踏まえ早急に安定した雇用を実現し、我が国の将来を担う若者が、安心・納

得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すことが重要である。

### (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22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人以上規模企業の96.5%で実施されており、（21年6月1日現在と比較し0.1ポイント上昇）引き続き未実施企業に対する指導を着実に推進する必要がある。

また、団塊世代の就業者が平成19年から順次定年年齢を迎え、平成17年の国勢調査によれば神奈川県の団塊世代人口は約45万人、また就業者数は約32万人と県内人口に占める全就業者数の7.4%であった。今後も引き続きこれら団塊世代など中高年齢者の多様なニーズに対応する必要がある。

### (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22年6月1日現在）は、民間企業の実雇用率が1.62%と前年比0.05ポイントの上昇、地方公共団体の関係では県教育委員会が2.02%と法定雇用率である2.0%をクリアするなど着実な進展が見られる。しかしながら、平成22年7月1日付けの障害者雇用促進法の一部改正により、障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に短時間労働者が追加されたことから、雇用率未達成企業に新たな負担が発生するばかりでなく、雇用率達成企業が未達成に転じることも想定されるため、この影響を踏まえた周知・啓発及び助言・指導の必要がある。

### (5) 生活保護世帯に対する就労支援及び母子家庭等の自立のための就業支援等の推進

生活保護受給者や児童扶養手当受給者については、受給者の大幅な増加とともに、その抱える問題の多様化、受給期間の長期化等の問題がみられることから、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となっている。

格差の固定化を防止すること等を目的として平成19年に打ち出された「福祉から雇用へ」推進5か年計画」の中でも、生活保護受給者等の福祉と雇用の連携による就労支援が位置付けられ、その一層の充実が求められていることから、福祉事務所等との連携強化を図り、就労支援をより一層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

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、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。雇用のセーフティネットとしての職業訓練を的確に実施するためには、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、今後石綿を建材として用い

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、建設用再生砕石への石綿含有廃材の混入対策、ビル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毎年1,800人を超えており、その3割近く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21年度が94件と過去最多件数となった。さらに、平成20年から21年の間に県内の規模50名以上の事業場を対象として実施した自主点検結果では、「メンタルヘルス不調で休業又は療養した(している)労働者がいる」と回答した事業場が4割を超えている。

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。

## 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たことから、平成22年12月9日付けで改正された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)について周知し、仕事と生活の調和の実現を図っていく必要がある。

## 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

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は極めて重要であるので、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・協力する事は極めて重要である。

このため、以下に掲げる各種施策の推進については、神奈川労働局と神奈川県が一体となった取組を行い効率的かつ効果的な事業の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

東日本大震災により、東北地方沿岸部を中心に、インフラのほか事業所や住居に甚大な被害が生じており、多くの者が職に就けない状況にあり、福島第一原子力発電所の原子力災害により、県内にも多くの被災者が避難されている。

このような被災地から避難する者に対し、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体制を整備する必要がある。

このため、神奈川労働局は、神奈川県を始めとする自治体等とともに「かながわ『日本はひ

とつ』しごと協議会」を設置し、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ていくこと、被災された方々の雇用の受け皿作りに努めるとともに、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こと、ハローワークは懇切かつ迅速なマッチングを行うこと、についての取組みを協力して推進することとした。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。

また、神奈川労働局は、神奈川県と連携の上、県内避難所に対してきめ細かな出張相談、ワンストップサービスを行うとともに、県営住宅等入居希望者に対する合同相談会、被災者に対する労働相談会を実施する。

## 2 若年者、新卒者及び既卒3年以内の就職促進、自立支援対策

### (1) 新卒者、未就職卒業生支援対策

#### ア 神奈川新卒者就職応援本部の取組

平成22年9月24日に新規学校卒業生及び未就職者の地域における就職支援を行う必要から、労働局長を本部長とし神奈川県ほか地方自治体及び、産業界、労働界を構成員とする「神奈川新卒者就職応援本部」が設置され、同年10月18日に開催された第1回会合において、構成員の一致協力した新卒者及び未就職既卒者への就職支援対策のため「神奈川新卒応援宣言」への合意がなされた。

今年度においても、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開催を行い、各種施策等のワンストップ的な広報の充実に努める。

#### イ 新卒者、未就職者への支援

新規学卒者の就職環境については、現下の経済情勢の悪化をうけ新規高卒・大卒求人数の大幅な減少や内定率の低下など非常に厳しい状況が続く事が懸念される。このため、神奈川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し、公共職業安定所においては高卒・大卒就職ジョブサポーターを活用し、学校との連携をより一層図り、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

神奈川県の施設である「かながわ若者就職支援センター(ジョブカフェ)」と労働局が設置する「併設ハローワーク(新卒応援ハローワーク含む)」は、互いの施策に係る情報を共有し、国や県の就職支援情報を利用者に配布するなど、利用者の活用を促進するとともに一体的な支援体制により若年者就職支援を図る。

局・県の双方が企画実施する「就職面接会」や県が主催する「業界別面接会」などの開催に当り、新卒者・未就職者の利便性を考慮した開催スケジュール調整を図るとともに、相互に協力した広報を行い新卒者・未就職者への就職支援を促進する。

## 3 雇用の維持・創出対策

### (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22年末において既に県内で延べ2万8千事業所が実施計画の届出を行っている状況である。

平成22年12月から急激な円高の影響を受けた事業主の雇用維持を支援するため当該助成金の要件緩和を行ったところであり、制度の周知・活用を啓発する必要があることから、神奈川県が実施する「中小企業活性化推進員配置事業」において、雇用調整助成金等も含めた公的支援施策を中小企業に周知、広報していく。

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) 雇用機会の確保対策

平成22年度は、年度目標である求人数3万5千に対し約6万5千件を確保した。

今年度においても、新たに年度目標数を設定の上、引き続き各公共職業安定所の職員、求人開拓推進員を中心に、求人の確保に努める。また、神奈川県が実施する「中小企業活性化推進員配置事業」においても雇用機会の発掘に努め、新たな人出を必要としている情報を入手した場合は、管轄ハローワークへ情報提供を行うなど、引き続き協力体制を堅持する。

また、神奈川県労働局及び神奈川県は、経済団体等へ雇用拡大の要請のため、協働した各種要請行動を実施する。

### (3) 基金を活用した雇用・就業機会の創出

新規求職者の離職理由に占める非自発的離職者は減少傾向にあるものの、依然として企業倒産及び人員整理が多く発生し、離職を余儀なくされた求職者への支援が必要となっている。これら求職者に対する総合的な就業・生活支援を実施するため設置された「かながわ求職者支援センター」において神奈川県労働局と神奈川県が協働し、生活の安定を図るための生活支援の情報提供と職業相談・職業紹介を一体的に行い、離職を余儀なくされた失業者等への支援を推進する。

また、雇用・就業機会の創出を図ることを目的として神奈川県が造成した「ふるさと雇用再生特別基金事業」及び「緊急雇用創出事業臨時特例基金事業」については、神奈川県及び各市町村が実施する事業から創出される求人に対し、各公共職業安定所は適格な人材の紹介に努める。

## 4 少子高齢化など我が国の構造的変化への対応

### (1) 子育てする女性に対する就職支援

マザーズハローワーク横浜及び県内5か所の公共職業安定所に設置するマザーズコーナーにおいては、キッズコーナーの設置等による子ども連れで来所しやすい環境の整備、予約担当者制によるきめ細かな就職支援事業を推進しているが、この事業をより活性化するため神奈川県から情報提供を受ける、保育施設情報や子育て支援情報、子育て女性が働きやすい事業所情報等を利用者に提供し就職支援を図り、また、神奈川県が主催する就職活動の具体的なノウハウを身につけるためのセミナー等についてマザーズハローワーク及びマザーズコーナーが積極的な広報を行い参加者の誘導を行う。

マザーズハローワーク等の利用者には、母子家庭の母、生活保護受給者、DV被害者が多く含まれており、これら利用者の就職支援を行うためには、各種支援機関の支援スキームを結集し支援することが不可欠であることから、神奈川県労働局、神奈川県をはじめ地方自治体、男女

共同参画センターほか関係団体で構成する「神奈川子育て女性の就職支援協議会」を通じ、各機関の支援施策の共通理解を深め、地域における子育て女性等に対する就職支援対策を推進する。

## (2) 福祉人材確保事業の推進

今後成長が見込まれる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、かながわ福祉人材センター、介護労働安定センター等の関係機関で構成する「福祉人材確保推進協議会」を開催し、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、昨年11月に全国の公共職業安定所で「介護就職デイ」を実施したところであるが、今年度は「介護就職デイ」をはじめとした「福祉関係就職面接会」を各公共職業安定所で開催（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、各公共職業安定所において実施する。

## (3) 仕事と家庭の両立支援

中小企業における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（神奈川労働局長認定制度）」取得について周知を図る。

## (4) 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」においては、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や神奈川人材銀行等へ誘導を行う等、より実効的な支援及び施設管理を図る。

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ST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とともに、施設の周知・広報においても協力する等、この事業が効果的に推進されるよう努める。

## (5) 障害者雇用施策の推進

### ア 「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。なお、当該推進連絡会における目標とする障害者雇用率の算定方

法である事業所所在地集計方式については、22年度をもって廃止されたため、23年度より新たな指標により目標値等を設定する。（第7回連絡会により設定）

#### イ 「チーム支援」による就職支援

県内各公共職業安定所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等と連携した「障害者就労支援チーム」の支援については、一般雇用に移行を希望する障害者に対して有効な支援であり、具体的な取組みとして「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」「特別支援学校見学会、保護者の特例子会社見学会」「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。昨年度については、神奈川県において県内全域に配置されている「障害者しごとサポーター」との連携を強化するため、県内2地域（西湘、横須賀）をモデル地域とし「障害者しごとサポーター」と連携した支援を試行的に実施した。この結果をうけ連携項目等（職場定着、障害者・企業の情報共有化など）を検証・確認し、今年度当初の担当者会議において、モデル地域により構築された成功例を提示したうえでモデル地域以外における連携を促進する。

また、神奈川県との連携強化のため、国の委託に基づき県が設置する障害者就業・生活支援センター（8箇所）の連絡会議を労働局が主催し各ハローワークとの連携を強化するとともに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各ハローワークの参加など更なる連携強化を図り、障害者の一般就労を促進する。

#### ウ 障害者就職面接会の開催

厳しい就職環境に置かれている障害者の就職を支援するため、神奈川県においても県内4箇所計5回の「障害者面接会」を企画し、開催に当たっては、より効果的な開催時期等について神奈川県労働局と協議するとともに、いずれの開催も各ハローワークとの共催により実施する。

#### （6）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者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みを実施する。

### 5 福祉から雇用へ

離職に伴い、住宅の喪失又は喪失のおそれのある離職者、雇用保険の求職者給付が受けられず生活に困窮し、就職活動を円滑に行うことが困難となっている求職者に対する支援については、昨年11月から12月にかけて「首都圏年内就職応援キャンペーン」を実施し、就職面接会、就職支援セミナー及び求人開拓などの集中支援を展開した。

今年度においては、県レベル及び各地域に設置されている「生活福祉・就労支援協議会」において各地域の実情に沿った、具体的な連携の在り方を検討の上、より効率的・効果的な支援を行う。

また、神奈川県は、県所管（町村）の生活保護及び住宅手当緊急特別措置事業の実施及び政令・中核市を除く市での同事業の円滑な推進のための協力を努め、神奈川県労働局は相模大野に開設している「かながわキャリアアップハローワーク」及び各公共職業安定所での「住居・生活支援窓口」において、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「住居・

生活支援アドバイザー」による生活・住宅相談等、安定した就労に向けた様々な支援をワンストップで提供する。

さらに、生活保護受給者や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を実施するため、チーム支援による「福祉から就労支援事業」を福祉事務所との連携により実施。なお、22年度において相模原所管内及び港北所管内をモデル地域に指定したチーム支援状況を好事例とし、今年度当初に開催が予定されている、各地域生活福祉・就労支援会議に提示した上でモデル地域以外の地域における支援の強化を推進する。また神奈川県においても、福祉事務所に対しこれまで以上に同事業への積極的活用を促し、福祉事務所の就労支援員（政令市を除く）に研修を実施するなど支援ノウハウの向上に協力し、ハローワークとの連携をより深めるよう指導する。

## 6 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

厳しい雇用失業情勢の中で職業訓練の果たすべき役割はますます大きなものとなっており、神奈川県は職業技術校の平成23年度募集定員の増（通常905人を960人）に加え、早期の就職を目指す緊急特別短期訓練（定員240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（2,671人から2,805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っ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密接な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始めとした協議会の委員や関係機関の連携の下、新たに設置する地域訓練協議会において、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、地域の実情を踏まえた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。

## 7 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」及び「地域・職域連携推進部会」の開催とそれぞれの取り組みに関する情報の共有化を進める。

## 8 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・バランスシンポジウム」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）の周知・実現に向けた取組を推進する。

## 9 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、今年度中に予定されている派遣法改正が成立した際には、上記セミナーにおいて改正内容の周知を図り、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

県内で就労する外国人労働者は年々増加を続けており、これら外国人の適切な雇用管理及び適正な労働条件の確保を推進することは、極めて重要である。「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等の状況について説明を行うなど、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、外国人雇用管理等に関する情報交換を行い、県内における外国人労働者の雇用管理改善に向け連携し努めることとする。

## 平成 23 年度神奈川雇用施策等実施方針（概要）（参考）

### 神奈川労働局が神奈川県と協働して取り組む課題 （地域の利用者の立場で協働を深める）

神奈川労働局及び神奈川県は、現下の情勢を踏まえ、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次に掲げる事項について「協働」して取り組んでいくこととする。

#### 1 東日本大震災の被災者の新たな就職に向けた支援

神奈川労働局は、神奈川県を始めとする自治体等とともに「かながわ『日本はひとつ』」しごと協議会を設置することにより、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実施。

また、神奈川労働局は、神奈川県と連携の上、県内避難所に対してきめ細かな出張相談、ワンストップサービスを行うとともに、県営住宅等入居希望者に対する合同相談会、被災者に対する労働相談会を実施。

#### 2 若年者、新卒者及び既卒 3 年以内の就職促進、自立支援対策

「神奈川新卒応援宣言」（平成 22 年 10 月 18 日本部合意）に基づき、神奈川労働局及び神奈川県をはじめとした構成員が共通認識を持って、新卒者・既卒者を対象とした就職支援に取り組む。

##### （1）新卒者、未就職卒業生支援対策

###### ア 神奈川新卒者就職応援本部（平成 22 年 9 月 24 日設置）の取組

新卒者及び既卒者を対象とした企業説明会や面接会の実施定期的な会議の開催、各種施策等のワンストップ的な広報の充実に努力。

###### イ 新卒者、未就職者への支援

神奈川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。公共職業安定所においては学校との連携をより一層図り、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。

また、神奈川県教育委員会と神奈川労働局との連携のもと、新規高校卒業予定者への内定取消しを未然に防止、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。

##### （2）若年者の職業的自立支援の強化

神奈川県の施設である「かながわ若者就職支援センター（ジョブカフェ）」と労働局が設置する「併設ハローワーク（新卒応援ハローワーク含む）」の一体的な支援体制により若年者就職支援を図る。

局・県の双方が企画実施する「就職面接会」や県が主催する「業界別面接会」などの開催に当り、開催スケジュール調整を図るとともに、相互に協力した広報を実施。

#### 3 雇用の維持・創出対策

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、引き続き雇用維持のための助成制度の周知・広報に努める。

##### （1）雇用維持対策

神奈川県の「中小企業活性化推進員配置事業」において、雇用調整助成金等も含めた公的支援施策を中小企業に周知、広報。

神奈川労働局は、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。

##### （2）雇用機会の確保対策

神奈川県が実施する「中小企業活性化推進員配置事業」においても雇用機会の発掘に努め、情報を入手した場合は、管轄ハローワークへ情報提供を行うなど、協力体制を堅持。

また、神奈川労働局及び神奈川県は、経済団体等へ雇用拡大の要請のため、協働した各種要請

行動を実施。

### (3) 基金を活用した雇用・就業機会の創出

「かながわ求職者支援センター」において神奈川労働局と神奈川県が協働し、生活支援の情報提供と職業相談・職業紹介を一体的に行い、離職を余儀なくされた失業者等への支援を推進。

また、神奈川県が造成した「ふるさと雇用再生特別基金事業」及び「緊急雇用創出事業臨時特別基金事業」によって創出される求人に対し、各公共職業安定所は適格な人材の紹介に努力。

## 4 少子高齢化など我が国の構造的変化への対応

### (1) 子育てする女性に対する就職支援

マザーズハローワーク横浜及びマザーズコーナーの事業をより活性化するため神奈川県から情報提供を受ける、また、神奈川県が主催する就職活動の具体的なノウハウを身につけるためのセミナー等についてマザーズハローワーク及びマザーズコーナーが積極的な広報を行い参加者の誘導の実施。

神奈川労働局、神奈川県をはじめ関係団体で構成する「神奈川子育て女性の就職支援協議会」を通じ、各機関の支援施策の共通理解を深め、地域における子育て女性等に対する就職支援対策を推進。

### (2) 福祉人材確保事業の推進

神奈川労働局、神奈川県等の関係機関で構成する「福祉人材確保推進協議会」を開催し、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て各機関の施策についての情報共有及び連携を図る。

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、各公共職業安定所において実施。

### (3) 仕事と家庭の両立支援

「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、協働した取組を実施。

また、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、神奈川労働局においても「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（神奈川労働局長認定制度）」取得について周知を図る。

### (4) いくつになっても働ける社会の実現の推進

神奈川県が設置した「シニア・ジョブスタイル・かながわ」においては、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や神奈川人材銀行等へ誘導を行う等、より実効的な支援及び施設管理を図る。

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実施。

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ST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とともに、施設の周知・広報においても協力する等、この事業が効果的に推進されるよう努力。

### (5) 障害者雇用施策の推進

#### ア 「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の取組

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実施。

#### イ 「チーム支援」による就職支援

昨年度試行的にモデル地域で実施した「障害者しごとサポーター」（神奈川県が配置）と連

注)下線部が協働・連携部分

携した支援の結果をうけ、モデル地域以外における連携を促進。

また、県が設置する障害者就業・生活支援センター（8箇所）との連絡会議を労働局が主催し各ハローワークとの連携を強化するとともに神奈川県が主催する「神奈川県自立支援協議会」や圏域ごとの同協議会へ労働局及び各ハローワークが参加するなど更なる連携強化を図る。

#### ウ 障害者就職面接会の開催

神奈川県においても県内4箇所ですべて5回の「障害者面接会」を企画し、効果的な開催時期等について神奈川県労働局と協議するとともに、いずれも各ハローワークとの共催により実施。

#### (6) 林業労働力確保対策

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、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みを実施。

### 5 福祉から雇用へ

県レベル及び各地域に設置されている「生活福祉・就労支援協議会」において各地域の実情に沿った効率的・効果的な支援を実施。

神奈川県労働局は「住居・生活支援窓口」において、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「住居・生活支援アドバイザー」による生活・住宅相談等、安定した就労に向けた様々な支援をワンストップで提供。

チーム支援による「福祉から就労支援事業」を福祉事務所との連携により実施。モデル地域以外の地域における支援の強化を推進。

### 6 職業能力開発事業の推進

#### (1) 公共職業訓練と職業紹介の密接な連携

神奈川県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っ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密接な連携を図るとともに、神奈川県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。

#### (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

神奈川県労働局は神奈川県を始めとした協議会の委員や関係機関の連携の下、新たに設置する地域訓練協議会において、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、地域の実情を踏まえた効果的な職業訓練を実施。

#### (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。

### 7 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

神奈川県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、及び神奈川県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化。

#### (2) メンタルヘルス対策

「神奈川県メンタルヘルス対策推進会議」(局)及び「かながわ自殺対策会議」(県)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。

#### (2) 健康づくり対策

「神奈川県健康づくり推進会議」(局)及び「かながわ健康プラン21推進会議」(県)及び「地域・職域連携推進部会」(県)の開催とそれぞれの取組みに関する情報の共有化を推進。

注)下線部が協働・連携部分

## 8 ワーク・ライフ・バランス

神奈川県・政令指定市と協働して「ワーク・ライフ・バランスシンポジウム」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）の周知・実現に向けた取組を推進。

## 9 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

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実施。

### (3) 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等の状況について説明を行うなど、同指針の啓発指導がより効果的になるよう努力。

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、外国人雇用管理等に関する情報交換を行い、県内における外国人労働者の雇用管理改善に向け連携。