

平成27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) 非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6) パートタイム労働者の雇用状況	3
(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 女性・若者・高齢者等の人材力の強化.....	4
(1) 若者・女性・高齢者・障害者などの就労実現.....	4
(2) 失業なき労働移動の推進	6
(3) 重層的セーフティネットの構築	6
2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備.....	7
(1) 働き方改革の実現.....	7
(2) 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	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	9
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
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27年度神奈川労働局の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策	12
2 労働基準行政の重点施策	12
(1) 労働基準行政施策に関する数値目標	12
(2) 働き方改革の推進及び一般労働条件の確保・改善等	12
(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	16
(6) 労災補償対策の推進	16
3 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) 高年齢者の雇用対策の推進	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) 正社員希望者に対する就職支援	21
(10) 失業なき労働移動の実現	21
(11) 地方自治体との連携による就職支援	21
(12) 「日本はひとつ」しごと協議会の活用等、東日本大震災からの復興支援	22
(13) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	22
(14) 雇用保険制度の安定的運営	22
4 職業能力開発行政の推進	23
(1) 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開	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
5 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	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
6 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）年度更新業務の円滑な実施	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
7 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27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

県内の経済情勢については、日本銀行横浜支店が発表した平成27年2月の金融経済概況によれば、「緩やかに回復している」という判断を据え置いた上で、「消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動などの影響も全体として和らいでいる」とされている。

浜銀総合研究所がまとめた平成27年度における県内経済見通しによれば、家計部門では雇用情勢が改善するなかで消費マインドが次第に上向き、駆け込み需要の反動が和らいでくるため個人消費や住宅投資は持ち直すものと見込まれている。企業部門では、海外景気の回復や円安による押し上げ効果で輸出が緩やかに増加すると予想されている。また、個人消費や輸出の持ち直しが支えとなり企業業績も改善することから、設備投資も上向いてくるとされている。特に、ライフサイエンス分野の国際戦略特区に指定された京浜臨海部では大手企業による研究開発施設の新設発表が相次いでおり、こうした分野の投資も設備投資を押し上げて行くものと期待されている。他方、公共投資については、新東名や横浜環状北西線などの高速道路のほか、相鉄本線とJR東海道貨物線および東急東横線の連絡線といった鉄道など、インフラ整備関連が引き続き高水準で推移すると見込まれている。

以上のことから実質成長率については、平成26年度は前年比マイナス1.0%と2年ぶりに減少するものの、平成27年度については前年度比プラス1.5%と再びプラス成長になると見込まれている。

また、我が国では人口の減少及び少子・高齢化が進行しているが、神奈川県は、平成18年5月に大阪を抜き全国で第2位となるなど、依然として増加が続いている。しかし、神奈川県の人口は、平成31年ごろには減少に転じると推計されており、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計では、平成22年の904万人から平成52年には834万人に減少し、65歳以上の人口は平成22年の183万人から平成52年には291万人に増加して、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。

2 雇用をめぐる状況

(1) 最近の雇用情勢

平成26年は、4月から実施された消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動による影響が一部新規求人にも見られた。このことから回復基調にある有効求人倍率は夏以降、足踏みもみられたが、年末に向けて上昇し、リーマンショック時の水準を上回って推移している。回復が遅れていた製造業についても求人の増加がみられ、職種によっては人手不足が深刻な状態となっている。

このような中、神奈川県は平成26年有効求人倍率は0.83倍（原数値）で前年より0.15ポイント改善された。有効求職者（原数値）については、前年同月比で55ヶ月連続（平成26年12月現在）で減少している。

今後については、円安による原材料費の高騰で企業収益の圧迫懸念もあり、持ち直しの動きがある雇用情勢について引き続き注視する必要がある。

(2) 若者の雇用状況

平成27年3月の新規学卒者の就職内定率については平成27年1月時点で77.9%と前年度に比べ6.1ポイント改善されているものの、引き続き新卒者等に対する就職支援を強化し、雇用の促進を図る必要がある。

また、フリーター数(全国)については、平成15年の217万人をピークに減少したものの、平成25年時点で182万人と高止まりしており、ニートの数(全国)についても、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、神奈川県女性の雇用者数は(役員を含む)178万人(全国2,505万人)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%(全国43.9%)と全国比率は下回るものの、5年前に比し、1.9ポイント上昇した。

神奈川県の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25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19.2%、「課長相当職」が8.9%、「部長相当職」が7.0%と低くなっている。

さらに、平成25年の賃金構造基本統計調査によると、神奈川県の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72.8(前年73.4)となっている。

(4) 高齢者の雇用状況

平成26年6月1日現在の高齢者の雇用状況については、「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97.5%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(神奈川県)は平成25年で37.1%と3分の1を超える水準となっている。

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

神奈川県統計センター作成の「平成25年労働力調査」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25年の賃金構造基本統計調査によると、神奈川県では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55.0（前年53.9）となっている。

(7) 障害者の雇用状況

平成26年6月1日現在の障害者の雇用状況については、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17,946.0人（前年と比べ1,404.5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1.75%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41.6%と、半数に満たない状況である。

また、平成26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14.6%増の2,940件（12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26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4,405人となっている（平成26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408人、実践コース1,368人（平成27年1月末現在）であり、その就職率は、平成25年度中に開始し、平成26年8月までに終了したコースで基礎コース72.7%、実践コース78.9%であった（全国では基礎コース83.4%、実践コース84.4%となっている）。

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25年度においては、総合労働相談件数が51,029件、民事上の個別労働紛争の相談件数が14,292件、助言・指導の件数が354件、あっせん申請受理件数は187件となった。なお、平成26年4月から平成27年1月までの10か月間の合計で見ると、総合労働相談件数は42,287件、民事上の個別労働紛争の相談件数は11,310件となっており、前年同時期に比較すると若干減少している。

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は若干減少傾向にあるが、ここ数年「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増加を続けおり、相談内容も複雑・多様化してきている。

また、平成26年の監督機関に対する申告件数は1,665件で前年に比べ167件減少し、平成22年以降減少傾向にあるが、「過労死等防止対策推進法」の施行や若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組などの影響もあり、過重労働や賃金不払残業等に対する関心は高く、

また、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26年の神奈川県の年間総実労働時間数（労働者数5人以上規模事業場）は1,658時間（所内労働時間は1,517時間、所定外労働時間は141時間）となり前年に比べて7時間増加し、全国平均の1,741時間（所定内労働時間は1,609時間、所定外労働時間は132時間）を下回っている。また、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、2,023時間で、前年に比べて18時間増加している（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

一方、全雇用者に対する週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は10.3%と、全国で4番目に多い状況にある（平成24年 総務省就業構造基本調査）。

年次有給休暇の平均取得率は54.2%で、前年より1.4ポイント減少しているが、全国平均の48.2%を上回り、全都道府県で6番目に多い状況にある（平成25年度中小企業労働事情実態調査）。

平成26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0.8%増加となったが、全国平均の1.3%は下回っている。このうち、一般労働者は前年同月比2.4%増加、パートタイム労働者は4.3%減少となっている（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

(3) 労働災害の状況

平成26年の死亡者数は平成27年1月31日現在で、全国では1.7%増加しているが、神奈川県では32人と前年同期比12人減少している。業種別で見ると、建設業が37.5%、製造業が25.0%となっている。

また、平成26年の休業4日以上死傷者数は平成27年2月28日現在6,511人であり、前年同期比2.1%と全国より1.0ポイント増加率が高くなっている。業種別にみると、製造業が3.0%増加し、全産業の16.1%を占め、このほかの業種で見ると、陸上貨物運送事業が5.0%増、小売業が4.8%増、食料品製造業が7.7%増、清掃・と畜業が9.0%増、通信業が8.8%増となっている。

事故の型別で見ると、「転倒」が全災害の23.4%を占め、全国の4.2%より高い10.5%増加となっている。このほか、「動作の反動・無理な動作」が全災害の14.9%を占め4.0%増加、「交通災害（道路）」が全災害の8.4%を占め13.6%増加となっている。

平成26年の災害減少目標の達成が、死亡者数（目標値：42人以下）については達成する見込みであるが、休業4日以上死傷者数（目標値：6,200人以下）については、増加しており目標は達成できなかった。

第2 神奈川における労働行政の課題

1 女性・若者・高齢者等の人材力の強化

(1) 若者・女性・高齢者・障害者などの就労実現

ア 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「若者応援宣言」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。

また、「わかものハローワーク」「わかもの支援窓口」において、担当者制による個別支援を実施し、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。

イ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化

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おり、政府においても、「日本再興戦略」において、若者の活躍推進の観点から、「若者の『使い捨て』が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。」とされるとともに、同改訂2014において、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。」とされたところである。

また、平成26年11月に行った「過重労働解消キャンペーン」における若者の「使い捨て」が疑われる企業などを対象とした重点監督では、75%の県内事業場に労働基準関係法令違反が認められ、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件の履行確保に加え、職場のパワーハラスメントの予防と解決に向けた職場環境の改善のための取組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、妊娠・出産を通じて、仕事と家庭を両立させ働き続けられるよう様々な施策が進められているが、依然として、妊娠・出産、育児・介護休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いに係る相談が多数寄せられている。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。また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、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・アクションの取組及び企業の積極的な取組を支援するツールや、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する先進的事例などの情報提供により、個別企業の情報開示促進を働きかけ管内におけるポジティブ・アクションを一層推進する必要がある。

(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。

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

管内全ての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、パパ・ママ育休プラスやイクメンプロジェクトを周知する等により、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。）の改正を受け、その内容について周知し、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図る必要がある。

エ 高年齢者の就労促進を通じた「生涯現役社会」の実現

「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、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。

オ 障害者の就労推進

障害者の雇用状況を踏まえ、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、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、職場実習等を推進していく必要がある。

（２）失業なき労働移動の推進

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。

（３）重層的セーフティネットの構築

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職業訓練の機会が付与されるよう取り組む必要がある。

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、生活保護受給者、児童扶養手当受給者、住居確保給付金受給者に加え、生活保護等の相談・申請段階の利用者等を含め広く生活困窮者への早期支援を行うなどの就労支援を実施していくことが必要である。

ウ 地方自治体との連携による雇用対策の推進

「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組を推進する。

2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

(1) 働き方改革の実現

ア 過重労働解消に向けた取組、ワーク・ライフ・バランスの推進

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、改訂日本再興戦略においても、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等仕事と生活の調和や女性の更なる活躍推進を図ることとされている。

これらを踏まえ、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、働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、平成27年1月14日に設置した「神奈川働き方改革推進本部」の取組方針の下、社会的機運の醸成を図り、労使の自主的な取組を促進する等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。また、女性をはじめとする全ての人々が仕事と生活を調和させながら安心して働き続けられるよう、さらに、女性が子どもを産み、育児休業を取得しても活躍できる社会とするため、女性の活躍推進についても積極的な働きかけを行う必要がある。

イ 「多様な正社員」の普及・拡大

「いわゆる正社員」と「非正規雇用労働者」の働き方の二極化を緩和し、非正規雇用労働者の処遇改善と企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大が図られるよう、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知するとともに、「多様な正社員」の導入を検討する企業に対するノウハウの提供等の支援を行う必要がある。

ウ 自動車運転者の長時間労働抑制

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、過去3年の脳・心臓疾患の労災支給決定件数も運輸業・郵便業が3割を占め、業種別で最も多くなっている。

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・意見交換や協働の取組を神奈川運輸支局との間で行う必要がある。

(2) 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。）に基づく確かな指導、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組を推進する必要がある。

特に、平成27年4月施行の改正パートタイム労働法について周知を図るとともに、自社の雇用管理の現状を分析するパート指標など均等・均衡待遇に係る情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト」の活用を促し、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。

(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

「第12次労働災害防止推進計画」に基づき、災害多発業種、災害増加業種、増加傾向にある事故の型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25年度は前年度から一転して大幅に増加し、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組が必要である。

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 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

職場のパワーハラスメントについては、総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数がここ数年で急増し、社会問題として顕在化しており、適切な労働条件を確保する観点等から、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いる。

このため、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が、職場のパワーハラスメントの現状を分析し、パワーハラスメント防止のための取組の必要性等について提言した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

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、口座振替制度の利用拡大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の発揮

労働基準行政、職業安定行政・能力開発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、効果的かつ効率的に施策を推進していく。

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

本省所管システム及び官庁会計システムの情報化を推進することにより行政事務の一層の効率化を図る。

情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施すること等により、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縮減については、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。

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

神奈川県は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、労働団体及び経営者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つ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、「神奈川労働総合調整会議」の開催、「神奈川雇用施策等実施方針」の策定・実施を行うこととする。

(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、「労働行政懇談会」の開催や労使団体との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等を図ることは、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ものである。既に実施している県内の大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の取組をさらに強化するとともに、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、ハローワーク等における若者向けセミナー等において労働法制の普及を図る等の取組を実施していく。

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あるので、適正かつ厳正な取扱いの徹底を図る。

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

行政文書開示請求及び保有個人情報開示請求については、迅速かつ適切に処理する。

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27年度神奈川労働局の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

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、働き方改革の実現、雇用管理改善及び女性の活躍推進等の重点施策についても、各行政が連携して取り組む。

2 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

休業4日以上死傷者数については、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6000人以下とし、死亡者数については、平成26年の実績を踏まえ32人以下を目標とする。

(2) 働き方改革の推進及び一般労働条件の確保・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、割増賃金等に係る労働基準関係法令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、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対して、重点的に監督指導を行う。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図り、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、平成27年1月14日に設置された「神奈川働き方改革推進本部」の取組方針の下、労使団体や地方自治体等と連携して、以下の取組を実施する。

(ア) 働き方改革・休暇取得促進

a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、局ホームページや本省ポータルサイトに掲載し情報発信を行う。

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、夏季及び年末年始のほか、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に、重点的な周知・広報を行う。さらに、先進的な取組事例等について、局ホームページや本省ポータルサイトに掲載し情報発信を行う。

(イ) 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

労働時間が長い業種（ソフトウェア業、旅館業）等を中心に、「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労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

ウ 基本的労働条件の確立等

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。

エ 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業に対する社会的関心は高く、監督指導の結果、平成25年度に100万円以上の遡及支払いを行った企業が前年に比べて増加する実態も認められることから、労働基準関係法令の遵守のみならず、使用者が、労働者の労働日ごとに始業・終業時刻を確認し、これを適正に記録することなどを定めた「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、賃金不払残業の解消を図るため、労使の自主的な取組を促すために策定された「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。

オ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組

局署で実施する自主点検結果や受け付けた相談・情報等の内容から、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して監督指導等を実施するほか、労働基準関係法令や「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」の周知、相談体制の強化等、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。

カ 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連携強化を図り、連絡会議の開催や合同の監督・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、転倒災害防止や腰痛予防対策等の総合的な指導を強化する。

(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。

(エ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面の明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

特に、技能実習生に係る強制労働、暴行・脅迫・監禁等が疑われる事案、技能実習生からの違約金等の徴収等、預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われる事案であることから、地方入国管理局との合同監督・調査等を実施する。

キ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

平成27年4月1日から専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法が施行されるため、説明会の実施、パンフレットの配布等を通じて、労使双方に法の内容について周知を図る。また、事業主からの雇用管理措置に関する計画の認定申請に適切に対応するため、申請の受理及び審査を実施する体制を整備する。

ク 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法の一部を改正する法律案」が成立した場合は、説明会の実施、パンフレットの配布など、労使双方にその内容の周知を図る。

ケ 適正な労働条件の整備

(ア) 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地を限定した「地域限定正社員」など「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、局内各部署や署所が連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。

(イ) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援体制として、平成26年10月1日から施行されている改正医療法に基づき平成27年1月5日に神奈川県が設置した「医療勤務環境改善支援センター」において、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地域の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。

(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

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」を活用して、パワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、各種説明会等を通じて労使の具体的な取組の促進を図る。

(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

すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されることなどに留意するとともに、引上げの目安、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、最低賃金制度が一層適切に機能するため、改正された神奈川県最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の周知に当たっては、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うなど、あらゆる機会をとらえて周知し、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賃金の引き上げのための支援を実施する。

(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（小売業、社会福祉施設、陸上貨物運送事業、建設業、食料品製造業）に対し、平成26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27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、建設業については「墜落・転落災害」防止を重点とした対策を推進する。

ウ 業種横断的な労働災害防止対策の推進

業種横断的な取組として、転倒災害防止対策、交通労働災害防止対策及び高年齢労働者・非正規雇用労働者等の労働災害防止対策に取り組むこととする。

特に、転倒災害防止対策については、業種横断的な労働災害防止対策の重点課題として「STOP！転倒災害プロジェクト神奈川2015」を掲げ、労働災害防止団体等との密接な連携により取り組むこととする。

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

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。労働災害防止団体等とは、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組を推進する。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。

オ 自主的な安全衛生活動の推進

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方法の周知等により、事業者の自主的な取組を促進する。視覚的に捉えられない職場に潜む危険などを可視化する「見える化」などへの事業者の取組を促進するため、「あんぜんプロジェクト」、「安全衛生に関する優良企業の評価公表制度」への参加を求めていく。

(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組を促進する。

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、職場復帰支援の取組を促進する。

改正労働安全衛生法によりストレスチェック制度が平成27年12月1日から施行されることを踏まえ、円滑な施行に向け、その周知徹底を図る。

イ 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、改正労働安全衛生法により平成28年6月までに化学物質に係るリスクアセスメントの実施が義務化されることから、その円滑な施行に向けて改正法の周知徹底を図る。

ウ 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予防対策」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。

エ 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。

また、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、届出時の指導、監督指導等の実施、地方自治体との合同パトロールの実施などにより石綿障害予防規則等の関係法令及び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。

オ 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により受動喫煙防止対策が努力義務化され、平成27年6月1日から施行されることを踏まえ、その円滑な施行に向けて改正法の周知徹底を図る。

また、受動喫煙防止対策助成金制度や相談支援などの委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の促進を図る。

カ 産業保健活動への効果的な支援

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、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」を心がける。

労災診療費については、関東信越厚生局神奈川県事務所が保険医療機関に対して実施した指

導・調査等の情報を労災診療費の審査等に活用することにより、従前にも増した的確な審査を実施するとともに、誤請求の多い医療機関への個別指導等により、適正払いの徹底を図る。

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。

石綿関連疾患の診療費請求で、「石綿疾患労災請求指導料」を算定していない医療機関に対しては、同制度の説明を行うとともに、他に石綿関連疾患に罹患している者がいた場合には、労災請求勧奨の依頼を行うこととする。

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。

3 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、今年度より、PDCAサイクルによる目標管理を拡充し、ハローワークのマッチング機能に関する業務について評価を行い、その結果等を踏まえた継続的な業務改善等を図っていく。

ア 主要指標

主要指標は、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) 就職件数

ハローワークの職業紹介による常用就職件数について、66,137件以上を目指す。

(イ) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して再就職する件数について、28,200件以上を目指す。

(ウ) 求人充足件数（常用）

ハローワークの常用求人の受理地ベースにおける充足件数について、57,567件以上を目指す。

イ 補助指標

補助指標は、下記の項目のとおり。

(ア) ハローワークのサービス改善の目標

a 求人者向け満足度調査における全体的な満足度で、「満足」または「まあ満足」のいずれかの回答があった者の割合について90%以上を目指す。

b 求職者向け満足度調査における全体的な満足度で、「満足」または「まあ満足」のいずれかの回答があった者の割合について90%以上を目指す。

(イ) 紹介成功率（常用）

平成24年度から平成26年度の過去3年間の紹介成功率の平均値以上を目指す。

ウ 所重点指標

所重点指標は、局が目標値を示し、その目標を踏まえ、ハローワークが取組を行うもので、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関わったフリーター等の件数について、18,801件以上を目指す。
- b 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数4,904件以上を目指す。

(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の就職率について、前年度実績以上を目指す。

(ウ) 障害者雇用対策の目標

各種支援策の有効活用を通じ、障害者の就職件数について前年度実績以上を目指す。

(エ) 正社員求人数の目標

雇用形態が正社員である求人数について、前年度実績以上を目指す。

(オ) 正社員就職件数の目標

雇用形態が正社員である求人への紹介就職件数について、33,920件以上を目指す。

(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の就職率について、87.5%以上を目指す。

(キ) 介護・看護・保育人材確保対策の目標

介護・看護・保育分野職種の就職件数について、7,600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居確保給付金受給者等に対する就労支援について、就職件数6,031件以上を目指す。

(ケ) 公的職業訓練制度の目標

公的職業訓練の修了3か月後の雇用保険適用就職件数について、1,472件以上を目指す。

(コ) 建設人材確保対策の目標

建設分野の就職件数について、2,640件以上を目指す。

(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により新卒者・既卒者に対する個別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。また、就職後の定着支援等にも取り組む。

(イ) 新卒者等就職・採用応援本部・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者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」の周知など、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「新卒者等就職・採用応援本部」により、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

「わかものハローワーク」「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）が担当者制による個別支援を行う。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。

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、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、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が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、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。

(5) 障害者雇用対策の推進

ア 新たに納付金対象となる企業への重点的な支援や「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

平成27年度より新たに障害者雇用納付金制度の対象となる企業に制度の周知を行い、雇用率達成指導等を効率的・効果的に実施する。雇用率達成指導に当たっては阻害要因、課題やニーズ等に対応した提案を行い、障害者の採用に向けた企業の具体的な行動が生じるよう支援を実施する。

「福祉、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いて支援を実施する。その際、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助言する。

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や、発達障害者支援センター等と連携した総合的な支援を実施する。

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。

(6) 外国人雇用対策の推進

日本語能力が不足している求職者に対して、就労・定着支援研修への参加勧奨を行う。さらに、公共職業訓練につなげる取組を推進し、就職促進を図る。

事業主に対しては、神奈川県との共催による「外国人雇用管理セミナー」の開催、また、ハローワーク担当者による訪問指導により、適正な雇用管理の推進を図る。

(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・日雇労働者に対する就労支援

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など、就労支援を推進する。

日雇労働者の就労支援は、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、常用求人への職業紹介、技能講習事業、試行雇用事業等を通じ、日雇労働者の常用雇用化を図る。

ウ 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勸奨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。

エ 港湾労働対策の推進

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おける沿線別の求人情報検索機能等によりサービスの充実を図る。

イ 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

介護、医療、保育等の福祉及び建設分野の人材確保のため、雇用管理改善の取組が進むよう周知啓発等を行いつつ、マッチングを推進する。

県内のハローワーク2箇所を設置した「福祉人材コーナー」において、専門の支援員を配置し、希望する求職者への相談、セミナーの開催、職場見学会等、求人充足のための取組を行う。

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。

建設分野においても同様に人材確保や雇用管理改善の取組を推進する。

(9) 正社員希望者に対する就職支援

非正規雇用労働者の正社員転換等を促進するため、事業主に対し、正社員求人の提出や非正規雇用求人から正社員求人への転換等の求人確保及び雇用管理改善の働きかけを行う。

また、求職者に対しては、正社員求人への応募の働きかけや就職支援を行っていく。

(10) 失業なき労働移動の実現

経済事情や経営環境の変化の中で、やむなく大量離職が発生するおそれがある企業に対し、その概要や雇用調整手法の内容及び関連会社の雇用等への影響等についての情報収集を積極的にを行い、雇用維持の努力に係る要請や企業自身による再就職援助に係る指導・要請及び雇用対策法及び高齢法に基づく再就職援助計画、大量雇用変動届、多数離職届の提出の指導・要請を行うとともに、産業雇用安定センターによる再就職・出向あっせん業務や各種助成金について情報提供を行う。

また、離職予定在職者が在職中から再就職先を確保できるように、求人情報の提供や職業相談等について適切な対応を行う。

(11) 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・協力することが重要である。

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とともに、雇用対策法施行規則に基づき、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・協力を図りながら雇用対策を

実施する。

また、横浜市等関係自治体とも緊密な連携を図る。

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 地方自治体等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ほか、地方自治体や民間人材ビジネスに対する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推進していく。

（12）「日本はひとつ」しごと協議会の活用等、東日本大震災からの復興支援

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、個別担当者制による支援を行う。

（13）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。労働者派遣法の改正の動向を見ながら、円滑な施行に向け周知徹底を図る。また、派遣労働者として働くための知識を付与することを目的に派遣労働者セミナーを実施する。

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派遣元事業主や、指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す派遣元事業主等及び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等に対して、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、職業紹介が適正に行われているか等に係る指導監督を徹底する。

このほか、労働基準行政との連携のもと、いわゆる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。

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、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。

（14）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た早期再就職の働きかけ、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正しい申告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し、労働局として重点的に取り組む。

4 職業能力開発行政の推進

(1) 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開

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修了後において一貫した就職支援を実施する。

(3) 適切な訓練への誘導と就職支援

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修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。

また、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。

5 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

男女雇用機会均等法等、法の履行確保を図るため、指導に対し、年度内の是正90%以上を目標とする。

(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

事業主に対する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。平成27年度は、募集・採用の性差別について、報告徴収において重点的に聴取する。特に、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業、導入を検討している企業に対し、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図り、適正な運用を推進する。

報告徴収の結果、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、女性労働者の尊厳を傷つけ、就業継続の大きな阻害要因となることから、迅速、厳正に対応し、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4年目となる平成27年度においては、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ポジティブ・アクション関係の助成金や、雇用管理の現状を入力すると男女労働者間の格差の実態把握・取組課題が分析できる「業種別『見える化』支援ツール」等企業の取組を支援するツールについて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、女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、「女性の活躍推進宣言コーナー」等への登録による女性の活躍状況の情報開示を図ることなどにより、企業の取組を支援する。

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。

(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「両立支援等助成金」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

平成27年4月施行の改正次世代法の周知を図り、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、女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促すとともに、「子育てサポート企業」としての認定(くるみんマーク・プラチナくるみんマーク)取得について一層の周知、認知度の向上を図る。

(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

改正パートタイム労働法に基づき、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、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、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。

6 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

ア 労働保険料等の適正徴収

労働保険料等の適正徴収のため、法改正等、制度の変更点及び口座振替納付制度等についてあらゆる機会を捉えて周知に努めるほか、パートタイム労働者を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

イ 収納率の向上

前年度の収納率を上回るよう、効率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訪問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、納付がされない事業場に対しては、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

関係行政機関との通報制度をはじめ、あらゆる機会を通じて未手続事業の把握を行い、加入

勸奨・手続指導を行う。また、自主的に成立手続を行わ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。

さらに、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託団体と連携し、効果的かつ確実な保険関係を成立させる。

(3) 年度更新業務の円滑な実施

ア 社会保険・労働保険徴収事務センターとの連携の推進

適正な年度更新申告書の提出のため、同センターと連携を密にし、説明会の開催等周知広報に努める。

イ 電子申請の利用促進等

事業主に対し電子申請の利用促進について周知広報するとともに、社会保険労務士会及び労働保険事務組合連合等に対し協力を要請し、電子申請の使用拡大を推進する。

(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。

7 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

ア 総合労働相談コーナーの機能の強化

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四半期ごとに実施し、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。

イ 複雑・困難化する個別労働関係紛争への対応

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、前出の「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。

ウ 個別労働紛争解決関係機関連絡協議会の開催

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。