

神奈川県労働局発表  
平成28年4月27日

神奈川県労働局雇用環境・均等部  
企画課長 長久保 茂  
課長補佐 山口 誠  
電話 045-211-7357

## —神奈川県労働局は平成28年度行政運営方針を策定しました—

神奈川県労働局（局長 藤永 芳樹）は、別添の「平成28年度神奈川県労働局行政運営方針」を策定しました。

平成28年度においては、以下の方針を踏まえ、神奈川県労働局と県内の労働基準監督署・ハローワークが一体となって、地域のニーズに則した効果的・効率的な行政運営に取り組んでまいります。

### 1 神奈川県における労働行政の課題

#### (1) 「全員参加型社会」の加速実現

全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、女性・若者・高齢者・障害者等の活躍推進などにより人材の強化を図ります。

#### (2) 公正、適正で納得して働くことのできる環境整備

就労形態にかかわらず公正に処遇され、安心して将来に希望を持って働くことができるように過重労働の解消、ワーク・ライフ・バランスの実現などの働き方改革の実現、労働災害の防止など、労働者が安全で健康に働くことができる労働環境の整備などを推進します。

### 2 労働行政の展開に当たっての基本的対応

総合労働行政機関として、地方自治体、労使団体等との連携を図るとともに、労働行政に対する理解と信頼を高めるための積極的広報の実施、労働法制の普及等、地域に密着した行政を、組織改編を行った効果を最大限生かし展開します。また、綱紀の保持、行政サービスの向上等の取組を推進します。

### 3 平成28年度神奈川県労働局の重点施策

#### (1) 総合労働行政機関として推進する重点施策

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

## (2) 雇用環境・均等担当部署の重点施策

神奈川県などの地方自治体や労使団体と連携を図りつつ、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るなど働き方改革を推進します。

また、本年4月1日に施行された女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出など法律の周知徹底に努めるとともに、男女雇用機会均等法の徹底による男女均等な機会及び待遇の実現、育児・介護休業法の徹底や次世代育成支援対策推進法の取組強化による仕事と家庭の両立支援の推進に取り組みます。

さらに、労働関係の相談窓口である総合労働相談コーナーのワンストップサービス機能の強化を図ります。

## (3) 労働基準担当部署の重点施策

過重労働のおそれがある事業場、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する監督指導等を徹底し、長時間労働の抑制や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など働き過ぎ防止や一般労働条件の確保・改善対策を推進します。

また、労働災害の発生状況や災害特徴を踏まえた災害防止対策を推進し、あわせて、化学物質による健康障害の防止、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策など職場環境に応じた労働者の健康確保対策を推進します。

## (4) 職業安定担当部署の重点施策

失業を未然に防止し、失業者の生活の安定と再就職の促進を図るほか、雇用を取りまく環境の変化に対応するため、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進や、正社員希望者に対する就職支援、人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善、民間を活用した就職支援等を推進するとともに、地方自治体と連携した地域雇用対策や、女性・若者・高齢者・障害者などの雇用対策を進めることにより、誰もが安心して働き、その意欲や能力を十分発揮できる労働環境の整備などを推進します。

平成28年度

神奈川労働局  
行政運営方針

神奈川労働局

<b>第 1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢</b> .....	<b>1</b>
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 .....	1
(3) 高年齢者の雇用状況 .....	2
(4) 女性の雇用状況 .....	2
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	2
(6) 障害者の雇用状況.....	3
(7) 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) 労働災害状況.....	4
<b>第 2 神奈川における労働行政の課題</b> .....	<b>4</b>
1 「全員参加型社会」の加速実現.....	4
(1) 女性の活躍促進 .....	4
(2) 若者の活躍促進 .....	5
(3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備 .....	5
(4) 障害者の活躍促進.....	6
(5) 重層的セーフティネットの構築 .....	6
2 公正、適正で納得して働くことのできる環境整備.....	7
(1) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望が持てる社会の実現.....	7
(2) 働き方改革の実現.....	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
<b>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</b> .....	<b>9</b>
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 .....	10
(1) 計画的な行政運営 .....	10
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営 .....	10
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し.....	10
(4) 行政事務の情報化への対応 .....	10
(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 .....	11
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	11

(4) 積極的な広報の実施 .....	11
(5) 労働法制の普及等に関する取組 .....	11
<b>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 .....</b>	<b>12</b>
(1) 保有個人情報の厳正な管理 .....	12
(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 .....	12
<b>5 綱紀の保持と行政サービスの向上 .....</b>	<b>12</b>
(1) 綱紀の保持 .....	12
(2) 行政サービスの向上 .....	12

## **第4 平成28年度神奈川労働局の重点施策 .....** 12

<b>1 総合労働行政機関として推進する重点施策 .....</b>	<b>12</b>
<b>2 雇用環境・均等担当部署の重点施策 .....</b>	<b>13</b>
(1) 働き方改革の推進について .....	13
(2) 神奈川県における魅力ある職場づくり推進会議の開催 .....	13
(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保 .....	13
(4) 総合的ハラスメント対策の一体的実施 .....	14
(5) 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 .....	14
(6) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進 .....	15
(7) 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 .....	15
(8) 在宅ワーク対策の推進 .....	15
(9) 紛争解決の援助 .....	15
(10) 労働条件の確保・改善対策 .....	16
(11) 最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援 .....	16
(12) 適正な労働条件の整備 .....	16
(13) 労働法制の普及等に関する取組 .....	17
(14) 個別労働関係紛争の解決の促進 .....	17
<b>3 労働基準担当部署の重点施策 .....</b>	<b>18</b>
(1) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進 .....	18
(2) 労働条件の確保・改善対策 .....	18
(3) 最低賃金制度の適切な運営等 .....	20
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり .....	20
(5) 労災補償対策の推進 .....	22
<b>4 職業安定担当部署の重点施策 .....</b>	<b>23</b>
(1) 雇用施策に関する数値目標 .....	23
(2) 若者の雇用対策の推進 .....	25
(3) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進 .....	25
(4) 高年齢者の雇用対策の推進 .....	26
(5) 障害者雇用対策の推進 .....	27
(6) 正社員就職の促進、正社員転換、待遇改善等の取組の推進 .....	27
(7) 外国人雇用対策の推進 .....	28

(8) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進.....	28
(9) 地方自治体との連携による就職支援.....	29
(10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進.....	29
(11) 雇用保険制度の安定的運営.....	30
(12) 職業能力開発関係業務の推進.....	30
<b>5 労働保険徴収業務等の重点施策.....</b>	<b>31</b>
(1) 労働保険料等の適正徴収等.....	31
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	31
(3) 年度更新業務の円滑な実施.....	31
(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.....	31

# 平成28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28年3月の金融経済概況によれば「景気は緩やかに回復している」としている。

浜銀総合研究所がまとめた県内経済見通しによれば、平成28年度における県内景気は緩やかな持ち直しが続いた後、年度終盤が近づくにつれて回復の動きが強まるとされている。また、個人消費は雇用所得情勢の改善などにより緩やかな持ち直しが続き、年度終盤には消費増税前の駆け込み需要により増勢が強まると予想されている。さらに、個人消費や輸出の増加により企業業績も再び改善傾向が強まり、企業の設備投資意欲も次第に高まって、公共投資についても、インフラ整備を中心に高水準で推移すると見込まれている。以上のことから、実質県内総生産の伸び率は、平成27年度は前年比+0.5%と小幅なプラス成長にとどまると見込まれるものの、平成28年度については同+1.8%と伸びが高まると予測している。

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27年の915万人から平成52年には834万人に減少し、65歳以上の人口は平成27年の220万人から平成52年には292万人に増加して、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27年は、春先以降に中国などアジア向け輸出を中心に輸出が減少したことなどから景気回復の動きが弱まったものの、秋口からは、個人消費や輸出などに上向きの動きが見られた。

このことから回復基調にある有効求人倍率は足踏みもみられたが、年末に向けて4か月連続して上昇し、回復が遅れていた製造業についても求人が増加がみられ、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、神奈川県の平成27年有効求人倍率は0.93倍（原数値）で前年より0.10ポイント改善された。有効求人数（原数値）については、前年同月比で68か月連続（平成27年12月現在）で増加しており、有効求職者（原数値）については、前年同月比で67に連続（平成27年12月現在）で減少している。

今後についても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28年3月の新規学卒者の就職内定率については平成27年12月末時点で81.7%と前年度に比べ3.8ポイント改善されている。

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26年平均で179万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) 高齢者の雇用状況

平成27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を実施している31人以上規模の企業は99.3%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。

### (4) 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26年の「賃金構造基本統計調査」によると、神奈川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72.8）となっている。

### (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

非正規雇用労働者については、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題が指摘される。グローバル化等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、非正規雇用労働者が増加しており、「労働力調査」によると、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は平成27年で37.4%と平成26年に続き過去最高の水準となっている。また、不本意ながら非正規雇用労働者として働く者が依然として相当数存在しているところであり、こうしたいわゆる不本意非正規の割合は前年に比べ減少しているものの、若年層ではその割合が他の年齢層と比べ高い状況となっている。

パートタイム労働者の雇用状況については、「労働力調査」によると、平成26年の短時間雇用者（非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週就業時間が35時間未満の者）数は、137万人と、雇用者総数の33.0%を占める。また、近年では、勤続年数の伸長や基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、平成27年の短時間労働者と一般労働者（短時

間労働者以外の者)との賃金格差について、一般労働者の1時間当たり所定内給与額を100とした場合、短時間労働者は55.3(前年52.8)となっている。

## (6) 障害者の雇用状況

平成27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19,033.0人(前年と比べ1,087.0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1.82%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44.0%と、半数に満たない状況である。

また、平成27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1.2%減の2,904件(12月末)となっている。

## (7) 職業訓練の状況

公的職業訓練の平成27年度の実施状況については、公共職業訓練(離職者訓練)の受講あつせん者数は3,958人となっている(平成28年1月末現在)。

また、求職者支援訓練の受講者数は基礎コース336人、実践コース1,262人(平成28年1月末現在)であった。

平成27年度における公的職業訓練の雇用保険が適用される就職者数(雇用保険適用就職件数)については、訓練修了6か月後の報告により確定することから、平成27年11月報告(平成27年4月修了者)では雇用保険適用就職件数は301人、12月報告(平成27年5月修了者)では121人、平成28年1月報告(平成27年6月修了者)では220人であった。

# 3 労働条件等をめぐる動き

## (1) 申告・相談等の状況

総合労働相談コーナーには、労働条件その他労働関係に関する事項についての相談、助言・指導の申出やあつせんの申請が数多く寄せられている。平成26年度においては、総合労働相談件数が51,081件、民事上の個別労働紛争の相談件数が13,598件、助言・指導の件数が292件、あつせん申請受理件数は183件となった。なお、平成27年4月から平成28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40,477件、民事上の個別労働紛争の相談件数は10,750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、従来から多かった解雇、労働条件の引下げの相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成26年度は3,609件で、前年度比では171件(5.0%)増加している。

また、平成27年の監督機関に対する申告件数は1,634件で前年に比べ31件減少し、平成22年以降減少傾向にあるが、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27年の神奈川県の間年総実労働時間数(労働者数5人以上規模事業場)は1,677

時間（所内労働時間は1,535時間、所定外労働時間は142時間）となり前年に比べて19時間増加し、全国平均の1,734時間（所定内労働時間は1,602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、2,034時間で、前年に比べて11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、前年と同じであり、全国平均の49.4%を上回り、全都道府県で7番目に多い状況にある（平成26年度中小企業労働事情実態調査）。

平成27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%減少となった（全国平均は0.1%増加）。このうち、一般労働者は前年同月比1.6%減少、パートタイム労働者は1.2%増加となっている（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

### (3) 労働災害状況

平成27年の死亡者数は平成28年2月29日現在で、過去最少であった前年より1人多い33人である。多発業種をみると、建設業で9人、製造業と陸上貨物運送事業でそれぞれ4人となっている。

また、平成27年の休業4日以上之死傷者数は平成28年2月29日現在で6,369人と、前年同期比で2.2%の減少となっている。これは、全国平均より0.4ポイント減少率が低くなっている。

しかし、第12次労働災害防止推進計画（以下「12次防」という。）では、平成29年時点で労働災害による死亡者数、休業4日以上之死傷者数を平成24年（死亡者数46人、死傷者数6,689人）よりも15%以上減少させることを目標としており、平成27年目標とした死亡者数32人、死傷者数6,000人について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 「全員参加型社会」の加速実現

#### (1) 女性の活躍促進

##### ア 女性の職業生活における活躍の推進

女性はその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年4月1日から301人以上の労働者を雇用する企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について周知・徹底を図るとともに、認定に向けた働きかけを行う必要がある。

また、女性活躍加速化助成金の支給や中小企業に対する行動計画策定支援等により、女性活躍促進のための積極的な取組を推進する必要がある。

##### イ 仕事と育児・介護との両立支援

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、育児休業等を取得しながら継続就業をしている割合が低い有期契約労働者や、育児休業等の取得率が低い男性労働者における育児休業等両立支援制度の利用促進を図るため、周知

広報等の取組を行う必要がある。

また、仕事と家庭の両立を図りやすくし、育児や介護をしながら就業継続できる環境を整備するため、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行をめざし、事業主等に対する周知を徹底する必要がある。

さらに、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 妊娠・出産等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置

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り、また、仕事と育児等との両立の困難さが、女性の継続就業及びその活躍を阻害する一因となることから、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う必要がある。

さらに、マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどの職場におけるハラスメントの未然防止対策を一体的に推進し、総合的なハラスメント対策を展開する必要がある。

## (2) 若者の活躍促進

### ア 若者の安定した雇用の促進

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「若者応援宣言企業」及び青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づく若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する「認定制度」の普及拡大・情報発信の強化のほか、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進、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、「日本再興戦略改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）に引き続き、「日本再興戦略改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）においても、若者の活躍推進の観点から、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への充実強化に係る決定がなされているところである。

また、若者の「使い捨て」が疑われる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、これらを踏まえつつ、こうした企業等への取組を強化する必要がある。

## (3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

高齢者雇用安定法を踏まえ、企業における高齢者の雇用が一層進むよう取り組んでいく

とともに、65歳以上の高齢者も含め、働く意欲のある高齢者に対する再就職支援を充実・強化するなど、高齢者が健康で、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。

#### **ア 企業における高齢者の雇用の促進**

高齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会の構築に向けて、企業における高齢者の活用促進のための雇用環境を整備する必要がある。

#### **イ 高齢者の再就職の促進**

少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高齢者の活躍促進が重要となっているが、高齢者は一旦離職すると、その他の年代と比べ再就職は厳しいことから、高齢求職者が安心して再就職できるよう支援を行う必要がある。

また、65歳以降も働きたい希望を持つ高齢者が増えていることから、65歳以上の高齢求職者への再就職支援をより強化する必要がある。

#### **ウ 地域における多様な雇用・就業機会の確保**

高齢者の就業機会を確保する上で、地域の果たす役割が重要となっている。特に65歳を超えた団塊の世代の多くが活動の場を自身の居住地域等に移しているため、これらの層を含む高齢者の地域社会での活躍を促進するため、シルバー人材センターの機能強化をはじめとする環境の整備を図る必要がある。

### **(4) 障害者の活躍促進**

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、職場実習等の推進や関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援が必要である。

### **(5) 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就職支援**

求職者支援制度による就職支援として、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強化**

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充実を図り、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ことが必要である。

## 2 公正、適正で納得して働くことのできる環境整備

### (1) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望が持てる社会の実現

#### ア 正社員転換・待遇改善の推進

神奈川における非正規雇用労働者数は全体の3分の1を超える状況が続いており、雇用情勢が改善しているこの機会をとらえて、非正規雇用労働者の希望や能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推進する必要がある。

#### イ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するため、「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。）の着実な履行確保を図る。また、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組を促すため、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組等を広く発信するほか、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に取り組む必要がある。

#### ウ 多様で安心できる働き方の導入促進

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ワーク・ライフ・バランスの実現、また、企業による優秀な人材の確保や定着のため、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。

### (2) 働き方改革の実現

#### ア 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このような中で、「日本再興戦略改定2014」に引き続き、「日本再興戦略改訂2015」において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導體制の充実強化を行い、平成27年1月から実施することとした月100時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底する。」こととされているところである。

これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める必要がある。

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進していく必要がある。

## イ ワーク・ライフ・バランスの実現

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成32年までの目標として「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年（2008年）の10%から5割減」とすることが定められ、「日本再興戦略」改訂2015においても、働き過ぎ防止を含めた働き方改革の実行実現に引き続き取り組むこととされている。

県内においては、年次有給休暇の取得率は5割強にとどまり、週労働時間60時間以上の労働者の割合は依然として10%を超えており、また、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定件数が高水準で推移するなど、依然として恒常的な長時間労働の実態がみられる。

このため、働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、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。

### （ア）良質なテレワーク・在宅就業の促進

仕事と子育て等の両立を可能とする等ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であるテレワークについては、平成27年6月30日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2015」、「日本再興戦略」改訂2015」及び「世界最先端IT国家創造宣言」のほか、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（平成27年11月26日付け一億総活躍国民会議）においても、その推進について盛り込まれているなど、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を促進する必要がある。

さらに、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。

## ウ 持続的な経済成長に向けた最低賃金引き上げのための環境整備等

最低賃金については、引き続き、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・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ、引上げに努めていく。

## (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 労働災害を減少させるための取組

#### （ア）第12次労働災害防止推進計画の着実な推進

5か年計画である12次防の4年目となる平成28年度は、目標（労働災害による死者数、休業4日以上死傷者数とともに平成29年までに平成24年比15%以上減少させる）達成に向けて、引き続き転落災害、交通労働災害、高齢労働者対策や非正規労働者対策などの業種横断的な対策に取り組むとともに、平成27年に前年同期比で増加に転じた墜落・転落災害、減少率が半減したはさまれ・巻き込まれ災害などの重篤度の高い災害にも十分配慮しつつ、同計画の重点業種である製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店、食料品製造業を中心とした取組を推進していく必要がある。

#### （イ）労働衛生対策

平成28年6月からは、一定の危険有害性のある化学物質（640物質）について、リスクアセスメントの実施、譲渡提供時の容器などへのラベル表示の義務化が施行されるので、その円滑な施行を図る必要がある。

また、精神障害事案の労災請求件数は、平成27年度は前年度件数と比べ、大幅な増減はないが高水準で推移している。また、脳・心臓疾患事案も高止まりの状況にあることを

踏まえると、これまでどおりのメンタルヘルス・過重労働による健康障害防止対策の取組は引き続き必要である。

#### イ パワーハラスメント等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相談が増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な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、「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 長期療養が必要な労働者の復職等支援

近年の労働環境の変化等により作業関連疾患が増加しており、また医療技術の進歩に伴い、これまで治らないとされていた疾病が治るようになり、職場復帰を目指して治療を受ける労働者や治療を受けながら就労する労働者等、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が増加している。

こうした中で、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際や治療を行いながら就労継続する際の、当該労働者に対する治療と職業生活の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっていることから、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を踏まえた取組を行う必要がある。

#### 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。

#### オ 地方創生に向けた取組の推進

神奈川県においては、平成27年6月に「神奈川県地方創生会議」が創設され、労働局長も委員として参画し「神奈川県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定に関与しており、引き続き労働行政の立場から必要な支援を行うことが必要である。

### 第3 神奈川地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

#### 1 総合労働行政機関としての機能の発揮

雇用環境・均等担当部署、労働基準担当部署、職業安定担当部署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とともに、雇用環境・均等部の設置による効果を最大限活かした行政運営を図る。

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、複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、機動的かつ的確な対応を図るものとする。

## 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、引き続き求職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、「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」に基づき、厳重な管理の徹底を図り、インシデント発生の防止に努める。

### (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ひとり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・活用を図る。

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って的確に把握するとともに、地方自治体を実施する産業施策、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」の開催及び「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はなく、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聴取し、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。特に、個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳格な管理を徹底する。

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。

- ① 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに、神奈川労働局法令遵守委員会において、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。
- ② 法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証し、検証結果については、本省地方課の評価及び地方支分部局法令遵守委員会の意見が付された結果等を踏まえ、神奈川労働局法令遵守委員会において検討し、必要な措置を講ずる。

### (2) 行政サービスの向上

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

なお、局・ハローワークにおいては、平成24年度より「ハローワーク もっと！ プロジェクト」を立ち上げ、「もっと！基本業務」、「もっと！専門性」、「もっと！サービス」をスローガンとして、職業相談・求人受理業務における基本業務の徹底、職員の専門性向上のための研修会の開催及び利用者サービスの向上のための積極的な情報提供等を実施し、利用者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28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、雇用環境・均等担当部署、労働基準担当部署及び職業安定担当部署が連携して取り組む。

## 2 雇用環境・均等担当部署の重点施策

### (1) 働き方改革の推進について

#### ア 働き方改革・休暇取得促進

##### (ア) 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。

##### (イ) 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、年末年始及びゴールデンウィークのほか、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 ワーク・ライフ・バランスの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。

### (2) 神奈川県における魅力ある職場づくり推進会議の開催

働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、地方自治体や労使を交えて話し合う場の設置を促していくことが求められている。

このため、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、地方自治体及び労使団体等の地域の関係者から構成される会議の継続的な開催に向けた取組を引き続き行う。

その際、会議の構成者それぞれの取組事項等を決定した場合には、これを文書等にとりまとめ、発信するよう努めることとする。

また、全産業の生産性革命や働き方改革が必要であり、特に中小企業については、借入等により地域の金融機関に対する依存度が高いことから、地域の金融機関が、経営者との対話を通じて生産性の向上に向けた取組を働きかけるなど、労働と金融による取組が必要である。このため、当該会議に地方の金融機関等の参画が得られるよう働きかけを行うこととする。

### (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や女性の活躍に関する状況の情報

公表等について、より多くの企業が取り組むようあらゆる機会を捉え周知する。周知に当たっては、一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定支援ツール」の活用や、一般事業主行動計画や自社の女性の活躍に関する情報を効果的に公表できる女性の活躍・両立支援総合サイト内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

特に、労働者数301人以上の企業については、確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、取組が行われない企業に対しては助言、指導等を実施する。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう認定制度について広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

#### (4) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。これら職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高いことから、一体的に未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

##### ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けないことがない就業環境の整備に向けて、関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を行う。

さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

##### 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

各種講演や指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場の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、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

##### ウ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

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。

#### (5) 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

労働者が性別により差別されることなく、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、積極的な指導等により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

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。

##### 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

女性の活躍推進については、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

## (6) 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

育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行を図るとともに、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

また、依然として有期契約労働者からの相談が多いことから、有期契約労働者の育児休業の取得要件等について引き続き周知徹底を図る。

### イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

あらゆる機会をとらえ、仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境整備に関する周知啓発を行う。

また、両立支援等助成金の活用により、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。

### ウ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく企業における一般事業主行動計画の策定、届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

## (7) 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

パートタイム労働者の働き・貢献に応じて正社員とのより一層の均等・均衡待遇の確保を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業場等を対象に報告徴収を計画的に実施すること等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

### イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

事業主に対し、取組事例集の活用等により均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行うとともに、職務分析・職務評価について普及促進を図る。

## (8) 在宅ワーク対策の推進

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を活用し、在宅ワークの適正化について周知啓発を図る。

## (9) 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の

援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

## (10) 労働条件の確保・改善対策

### ア 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、本省において作成するパンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

### イ 中小企業等への無期転換ルールの周知

労働契約法の内容について、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても、引き続き周知する必要がある。

このため、労働基準監督署及び公共職業安定所におけるリーフレットや無期転換取組事例集の配布、中小企業向けセミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図る。

### ウ 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

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については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する等、雇用環境・均等部と職業安定部の連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

## (11) 最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援

経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための神奈川県最低賃金総合相談支援センターにおいて、無料の相談対応・専門家派遣を行うこととし、中小企業・小規模事業者等への周知、利用勧奨を積極的に行う。

## (12) 適正な労働条件の整備

### ア 「多様な正社員」の普及・拡大

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、労働基準部と職業安定部とが連携して、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の拠点として、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「神奈川県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 適正な労働条件下でのテレワークの推進

本省が実施するテレワーク・セミナーや労使向けシンポジウムの開催、表彰制度の周知等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワークの導入経費に係る助成等の個別企業へのきめ細かな支援を周知することによって、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

## (13) 労働法制の普及等に関する取組

県内の大学等におけるセミナーや講義、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取組を実施する。

なお、平成27年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査において、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったことから、労働法に関する事項についてチラシ・冊子等を活用し周知を図るとともに、学生アルバイトから労働条件について相談があった場合には、的確な対応を行うよう取り組む。

## (14) 個別労働関係紛争の解決の促進

### ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

#### (ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。この機能強化を図るため、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。

また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当させるほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせる。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

#### (イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、参加勧奨を徹底することにより、参加率の向上を図る。

### イ 関係機関・団体との連携強化

労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、「個別労働

紛争解決制度関係機関連絡協議会」の開催、関係機関と合同で行うセミナー、労働相談会の実施等により、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

### 3 労働基準担当部署の重点施策

#### (1) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

##### 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「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、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

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に対して、引き続き監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

#### (2) 労働条件の確保・改善対策

##### ア 法定労働条件の確保等

###### (ア) 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り、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、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

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。

###### (イ) 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「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。また、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。

### (ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

本省において実施される①平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

## イ 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、神奈川運輸支局と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

さらに、荷主に対しては、神奈川運輸支局と連携して、労働条件確保改善対策のほか荷役作業における労働災害防止を含めた働きかけに努める。

### (イ) 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。

### (ウ) 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。

さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

### (エ) 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、社会福祉施設においては労働災害が多発していることも踏まえ、転倒災害防止や腰痛予防対策等を含めて総合的な対応を図る。

### (オ) 派遣労働者

派遣労働者の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の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

#### ウ 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。

#### エ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会神奈川支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

### (3) 最低賃金制度の適切な運営等

最低賃金制度は賃金の低廉な労働者の労働条件改善のためのセーフティネットとして一層適切に機能する必要がある。このため、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、神奈川地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。また、改正された最低賃金の周知に当たっては、地方自治体等の広報誌及び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。

### (4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成28年度は、12次防の計画期間の4年目に当たるが、平成27年までの労働災害発生状況を鑑みると、死傷災害については、特に第三次産業において増加傾向にあるなど、目標達成が困難な状況となっていることを踏まえ、転倒災害、交通労働災害や非正規労働者対策などの業種横断的な対策に引き続き取り組むとともに、重点業種対策として、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食業、食料品製造業を中心に取り組むこととする。

#### ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

「平成24年と比較して平成29年までに労働災害による死亡者数、休業4日以上死傷者数のいずれも15%以上減少させる」という12次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する業種横断的な対策として以下の課題に取り組む。

##### (ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について、昨年に引き続き、「STOP! 転倒災害プロジェクト神奈川」を地方公共団体をはじめ労働災害防止団体、関係事業者団体等と連携して効果的に展開する。

##### (イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による労働災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行うとともに、特に労働災害の多い道路貨物運送業、道路旅客運送業及び新聞販売業にあつては関係事業者団体との積極的な連携により、業界での取組を促す。

##### (ウ) 非正規労働者対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規労働者の割合が拡大しているが、非正規労働者は、正規労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、パートタイム労働者など非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。

特に派遣労働者については、昨年の労働者派遣法改正を踏まえた派遣元指針・派遣先指針や関係通達に基づき、安全衛生教育の徹底や、派遣元・派遣先の連携を図る。

## イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

1 2次防の重点業種については、以下の対策を推進する。

### (ア) 製造業

製造業の労働災害の約25%を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止を中心に、機械の安全化の一層の促進を図る。

また、派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携を図る。

### (イ) 建設業

建設業の労働災害の約35%を占める「墜落・転落」災害を防止するため、引き続き足場からの墜落防止措置の充実等に係る改正労働安全衛生規則の周知・定着を図る。

また、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事が実施されることに伴う建設需要の増加により、労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう取り組む。

さらに、建設工事における安全衛生経費の確保について、建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、発注者等に要請する。

### (ウ) 陸上貨物運送事業

多発している荷役作業時の「墜落・転落」等の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行うとともに、荷主等に対しても、ガイドラインに基づく取組の必要性を理解させ、取組の要請等を行う。

### (エ) 第三次産業

小売業、社会福祉施設、飲食店をはじめとする第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。このため、許認可権を有する神奈川県等関係行政機関や関係業界団体との連携体制を積極的に構築し、雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の実施の徹底、4S活動、KY活動、危険箇所の「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により、労働者・事業者が労働災害発生状況を把握する等安全意識の向上を図ることとする。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

小売業、飲食店などの業態においてみられる多店舗展開企業、大規模商業施設に対しては、局間、署間の連携・情報共有等により、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう配慮する。

## **(オ) 食料品製造業**

食料品製造業の労働災害は、「はさまれ・巻き込まれ」（19.9%）及び「切れ・こすれ」（13.0%）の2つで全体の約3分の1を占めていることから、食品加工用機械の災害防止対策を引き続き推進する。

また、パートタイム労働者など非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。

## **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管理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、平成28年6月に施行される改正労働安全衛生法により、一定の危険有害性のある化学物質（640物質）について、事業場におけるリスクアセスメントの実施等が義務化されることから、その円滑な施行に向けて周知徹底を図る。

## **エ メンタルヘルス対策の推進**

昨年12月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、周知・啓発を図り実施の徹底を図る。労働者数50人未満の事業場に対しては、神奈川産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援の促進を図る。

併せて、職場のストレス要因の把握及び職場環境の改善、職場復帰支援の取組を促進するため、「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、定着を指導する。

## **オ 石綿対策による健康障害防止対策の推進**

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。

## **カ 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の早目の対処を徹底する。

## **キ 受動喫煙防止対策**

昨年6月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されたことにより、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性と助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

## **ク 産業保健活動への効果的な支援**

企業の産業保健活動への効果的な支援のため、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、引き続き地方自治体、保健関係機関等と連携を図る。

## **(5) 労災補償対策の推進**

### **ア 労災保険給付の迅速・適正な処理**

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

特に休業（補償）給付については、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、複雑困難な事案が多い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・適正な事務処理を推進する。

特に職場のセクシュアルハラスメントなどによって精神障害を発病したとする労働者からの聴取については、労災精神障害専門調査員を活用する等により、適切に対応する。

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 石綿救済制度の周知及び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）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等に対して、石綿ばく露チェック表の活用や労災請求等の勧奨を依頼するなどの周知を図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、認定基準等を踏まえ、迅速・適正な補償・救済を行う。

#### **エ 審査請求事案に係る迅速・的確な処理**

審査請求事案の増加等を踏まえ、一層の迅速・的確な処理に努める。

### **4 職業安定担当部署の重点施策**

#### **(1) 雇用施策に関する数値目標**

公共職業安定所のマッチング機能に関する業務（以下、「マッチング業務」という。）について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、労働局とハローワークで目標管理を行う。

##### **ア 主要指標**

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を表す指標で、全国目標値をもとに労働局、ハローワークごとに目標設定を行う。

##### **(ア) 就職件数（常用）**

ハローワークの職業紹介により常用就職した件数について、60,897件以上を目指す。

##### **(イ) 充足件数（常用、受理地ベース）**

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、53,059件以上を

目指す。

#### (ウ) 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以上残して早期に再就職する件数について、27,791件以上を目指す。

### イ 補助指標

ハローワークに対する利用者の信用を向上させていくため、マッチング業務の質の向上を図るための指標で、労働局、ハローワークごとに目標設定するもの。ただし、満足度については、全国一律の目標値として、本省が設定する。

#### (ア) ハローワークのサービス改善の目標

- a 求人者向け調査における満足度について、有効回答数を母体として「満足」または「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について90%以上を目指す。
- b 求職者向け調査における満足度について、有効回答数を母体として「満足」または「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について90%以上を目指す。

#### (イ) 紹介成功率（常用）

ハローワークの紹介件数における常用就職した割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

#### (ウ) 求人に対する紹介率

ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

#### (エ) 求職者に対する紹介率

ハローワークの有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

### ウ 所重点指標

マッチング業務のうち、地域等により実施の必要性や優先度合いが異なる業務の成果を表す指標であり、ハローワークが選択した指標について目標設定し、労働局とハローワークで目標管理を行う。

#### (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社員に結びついたフリーター等の件数について、16,887件以上を目指す。
- b 学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、5,150件以上を目指す。

#### (イ) 高年齢者雇用対策の目標

生涯現役支援窓口（仮称）での65歳以上の就職率について、38.0%以上を目指す。

#### (ウ) 障害者雇用対策の目標

ハローワークの職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

#### (エ) 正社員求人数の目標

ハローワークで管理する正社員である求人数について、182,857件以上を目指す。

#### (オ) 正社員就職件数の目標

ハローワークで管理する特定の正社員就職の数について、31,728件以上を目指す。

#### (カ) マザーズハローワーク事業の目標

マザーズハローワーク事業における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、88.5%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・保育分野への職種に就職した件数について、6,900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

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について5,840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か月後における雇用保険適用の就職件数について、3,505件以上を目指す。

#### (コ) 建設人材確保対策の目標

建設分野への職種に就職した件数について、2,170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) 若者雇用促進法の周知・啓発

若者雇用促進法に基づく若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する「認定制度」、法令違反による学卒求人の不受理、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に基づく卒業後3年以内の既卒者の就職促進等について、ハローワーク、経済団体、地方自治体及び関係機関等による周知・啓発を図る。

##### (イ) 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。

##### (ウ) 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

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、キッズコーナーの設置等子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うほか、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、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、地域の関係機関と連携した支援を実施する。

#### **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（父子家庭の父を含む。）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、トライアル雇用奨励金の活用等により、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**

高齢者雇用安定法を踏まえ、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、地方自治体を中心とした地域のネットワークの下で、地域の多様な形態による雇用・就業機会を提供する取組の実施、高齢者雇用開発特別奨励金の拡充など、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

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支部と連携を図り、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、主要なハローワークに高齢者に対する相談窓口を設置し、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するチーム支援を実施し65歳以上の高齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

さらに、高齢者については、長年の職業経験により高度な能力が培われているにもかかわらず、いったん離職すると再就職が困難な状況にあることから、トライアル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 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務が平成28年4月1日から施行されることを踏まえ、労働局及びハローワークにおいては、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のための事業主への助言・指導等の実施、労働局においては、紛争解決援助のための助言・指導・勧告、障害者雇用調停会議(仮称)における調停案の作成に係る事務等を円滑に実施する必要がある。

### イ ハローワークにおける支援の充実・強化

ハローワークと就労支援機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めるために就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施等により、障害者の更なる就職促進を図る。

さらに、「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。

### ウ 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就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。新たに医療機関とハローワーク相模原が連携して就労支援に取り組むモデル事業を実施することにより、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図るものとする。

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、特性に配慮した支援を実施するとともに、その体制を強化する。さらに、ハローワーク横浜において、小集団方式によるセミナーやグループワーク等の支援を通じて、職場において必要となるコミュニケーション能力等の効果的な修得を目指す事業を実施する。

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) 正社員就職の促進、正社員転換、待遇改善等の取組の推進

### ア 正社員就職の促進

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セミナーの開催等の就職支援を行っていく。

### イ 正社員転換・待遇改善の取組

「神奈川労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、関係機関及び経営者団体等とも連携を図りながらその取組の着実な実施に努める。また、非正規労働者の企業内での正社員転換や待遇改善などの取組を促進するため「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促す。

#### ウ 人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

福祉分野（介護、医療、保育職種）については、慢性的な人手不足が社会問題となっている一方、社会構造の変化や高齢化の進行に伴う利用者の増加、ニーズの多様化等により、今後一層のサービス需要が増大するため、それらのサービスを担う質の高い人材の安定的な確保が課題となっていることから、当該分野の人材確保に向け、関係機関との連携を強化し、雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進及び求人充足に向けた支援を実施する。

### (7) 外国人雇用対策の推進

外国人求職者が多い地域のハローワークに通訳者を配置し、相談体制を確立する。

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。

### (8) 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、矯正施設在所中の就職を目指した、職業相談・職業紹介、更正保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用等就労支援を実施する。

#### 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、トライアル雇用奨励金等を通じ、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勧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。

#### オ がん等の長期にわたる治療が必要な疾病を持つ求職者の就労支援

ハローワーク横浜及びハローワーク相模原に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介等の就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

## (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 ハローワークの求人・求職情報の提供等

ハローワークの保有する求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し提供する。これらにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、ハローワークの求人及び求職の情報を活用した多様なサービスの提供が可能になり、労働市場全体の需給調整機能の向上が図られる。

## (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、職業安定法及び平成27年9月30日に施行された改正労働者派遣法について周知徹底を図る。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

派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップのための措置が適正に履行されるよう、派遣元事業主に対して積極的に指導監督を行う。また、悪質な違反や、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、求人条件等の的確な把握など職業紹介が適正に行われているか等について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・届出の処理にあつては、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。

## (11) 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、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、積極的な求職活動ができるよう支援する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の喚起を行う。

### ウ 不正受給の防止

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

電子申請の利用促進を図る取り組みとして、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、引き続き積極的な利用勧奨を行うとともに、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

マイナンバー制度の開始に伴い、特定個人情報を含む個人情報全般の管理・保管を徹底する。情報漏えい防止のための体制づくり等についての継続的な検証、職員研修の実施等を、労働局として重点的に取り組む。

## (12) 職業能力開発関係業務の推進

### ア 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、適切な訓練機会が提供でき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。

### イ 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。

## ウ 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、新ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

## 5 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 収納率の向上

収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、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主を重点対象とし、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。

#### イ 効率的な算定基礎調査

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率的かつ効果的な算定基礎調査を実施する。

#### ウ 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。

### (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、あらゆる機会を活用し未手続事業の把握を行い、加入勧奨・手続指導を行う。

また、自主的に成立手続きを行わない事業主については、職権により保険関係の成立手続きを行う。

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、加入勧奨及び成立手続き指導を確実にを行う。

### (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 労働保険率(労災保険率、雇用保険率)の周知

平成28年4月1日現在の労災保険率及び雇用保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

### (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。