

神奈川県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28年度神奈川県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)

神奈川県労働局と神奈川県は、地域の実情に即した施策を推進するため、別添の「平成28年度神奈川県雇用施策等実施方針」を策定しました。

この方針を踏まえ、平成28年度においても、雇用・労働施策の全般について、神奈川県労働局と神奈川県が協働して取り組んでまいります。

神奈川県労働局が神奈川県と協働して取り組む事項（ポイント）

1 雇用を通じて誰もが参加できる社会の実現

- (1) 神奈川県労働局長を本部長とし、神奈川県、教育委員会、経済団体及びその他自治体等を構成員とする「神奈川県新卒者等就職・採用応援本部」を核とし、地域関係機関が一体となって神奈川県における新卒者の就職支援を実施します。
また、神奈川県知事と神奈川県労働局長が直接県内経済団体を訪問し、若年者の雇用機会の確保等について協力要請を行います。
- (2) 若者応援宣言事業を拡大し、ハローワークに若者を対象とした求人を提出した企業のうち、若者の採用・育成に積極的で詳細な企業情報・採用情報を公表する中小・中堅企業を積極的に支援するとともに、キャリアアップ助成金を活用し、非正規雇用労働者の無期雇用への転換、職業訓練、処遇改善等の正規雇用化を促進させます。
- (3) その他、違法派遣・偽装請負等の防止、女性の活躍促進、障害者の就労促進、福祉人材確保事業の推進、外国人労働者の雇用管理の改善及びがん患者等の長期療養者に対する就職支援事業等を実施します。

2 働き方改革の推進、労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保

- (1) 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を推進するため、「神奈川県働き方改革推進本部」の取組方針の下、神奈川県や政令指定都市（横浜市、川崎市、相模原市）等が連携して、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、各企業等における働き方改革を促進します。また、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進のための講演会の開催等を行います。
- (2) 若者の使い捨てが疑われる企業等に対する監督指導結果や「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」等を踏まえ、セミナーの開催や相談体制の整備等に取り組めます。
- (3) 労働災害を防止するため、公共工事発注機関と建設工事関係者で構成する「建設工事関係者連絡会議」を設置・開催し、建設現場の安全パトロール等についても連携して実施します。また、社会福祉施設や飲食店の労働災害防止、石綿による健康被害の防止、メンタルヘルス対策、健康づくり対策及び職場における受動喫煙防止対策等に関しても、連携を強化し効果的に行政を推進していきます。

(参考)

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28年度

神 奈 川

雇用施策等実施方針

神 奈 川 労 働 局
神 奈 川 県

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
	(3) 女性の就業環境.....	2
第2	現状と課題	2
1	「全員参加の社会」の実現加速.....	2
	(1) 若年者・非正規労働者の雇用対策	2
	(2) 女性就業環境の整備と就業支援の推進.....	3
	(3) 生活困窮者に対する就労支援の推進	3
	(4) 障害者に対する就労支援の推進	3
	(5) 高齢者の雇用・就業機会の確保	3
2	人材ニーズに対応した職業能力開発の充実.....	3
	(1) ニーズを踏まえた職業訓練.....	3
	(2) 新ジョブ・カード制度の推進	3
3	働き方改革の実現、労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保.....	4
	(1) ワーク・ライフ・バランスの実現.....	4
	(2) 若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組	4
	(3) 労働災害の防止.....	4
	(4) 石綿による健康被害の防止.....	4
	(5) メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策	5
	(6) 健康づくり対策.....	5
	(7) 受動喫煙防止対策	5
4	個別労働紛争の解決の促進	5
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	5
1	雇用を通じて誰もが参加できる社会の実現.....	6
	(1) 新卒者の雇用促進	6
	(2) 若年者・非正規雇用労働者の雇用対策の推進.....	6
	(3) 違法派遣、偽装請負等の防止・啓発	6
	(4) 女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援及びパートタイム労働対策の推進	7
	(5) 障害者の就労促進（障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会の実現）	7
	(6) 福祉人材確保事業の推進	8
	(7) 外国人労働者の雇用管理の改善	8
	(8) 林業労働力確保対策	8

(9) がん患者等の長期療養者に対する就職支援事業の推進.....	8
(10) 神奈川県と神奈川労働局の協定に基づく一体的実施事業の推進.....	8
2 重層的なセーフティネットの構築.....	9
(1) 公共職業訓練、求職者支援制度によるセーフティネットの確保.....	9
(2) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進.....	9
3 働き方改革の推進、労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保.....	9
(1) 働き方改革の推進.....	9
(2) 神奈川県における魅力ある職場作り推進会議の開催.....	9
(3) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組.....	9
(4) 建設業における労働災害の防止.....	10
(5) 介護労働者の労働条件確保改善・社会福祉施設の労働災害防止.....	10
(6) 飲食店の労働災害防止対策・労働条件確保対策.....	10
(7) 石綿による健康被害の防止.....	10
(8) メンタルヘルス対策.....	10
(9) 健康づくり対策.....	10
(10) 職場における受動喫煙防止対策.....	10
(11) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進.....	10
4 個別労働紛争の解決の促進.....	11
5 地方創生の促進.....	11

平成28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)

社会経済情勢に対応した雇用対策の迅速かつ適切な推進、少子高齢化の進展への着実な対応、女性の活躍推進、労働者の心身の健康確保など、神奈川県において労働行政が果たしている役割は非常に大きいものがある。

神奈川労働局及び神奈川県は、雇用施策、仕事と生活の調和といった分野を中心に、持てる施策を結集し「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

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2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きて、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、神奈川県の人口は、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・職場環境をめぐる状況

(1) 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か月連続（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）職場環境

平成27年の神奈川県の間総実労働時間数（労働者数5人以上規模事業場）は1,677時間（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、前年と同じであるが、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）。

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。

さらに、平成26年度の労災補償支給決定件数は脳・心臓疾患が20件、精神障害が33件で高止まりの状況にある。

（3）女性の就業環境

女性労働力の活用は重要であるが、出産前後で就労を継続している女性の割合は、この20年間大きな変化がなく、平成24年の就業構造基本調査によると、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。

第2 現状と課題

1 「全員参加の社会」の実現加速

（1）若年者・非正規労働者の雇用対策

景気が回復傾向にある中で、若年者及び非正規雇用労働者の正社員雇用化が課題となっている。

新規学卒者については、地方自治体・学校・経済団体等の連携を強化し、新卒応援ハローワークが核となって、在学中から卒業後まで就職をあきらめさせないための、一貫した切れ目のない支援を行う必要がある。

非正規雇用労働者のキャリアアップのための環境を整備し、雇用の安定・人材育成・処遇改

善等を総合的に支援する必要がある。

(2) 女性就業環境の整備と就業支援の推進

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係る相談は、依然として多数寄せられているところであり、事業主、男女労働者とも、女性の活躍推進や両立支援制度について理解を深め、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。

(3) 生活困窮者に対する就労支援の推進

生活保護受給者数の増加率は、平成27年3月に過去最高を記録し、現在も高い水準で推移していることからハローワークと自治体が一体となり生活保護受給者を含む生活困窮者に対する就労支援をさらに進める必要がある。

(4) 障害者に対する就労支援の推進

平成27年6月1日現在において県内の民間企業の法定雇用率達成割合が全体44.0%という状況であることから、事業主の障害者雇用に対する理解促進と、特に、実雇用率が低調な中小企業に対し重点的に雇用率達成指導を実施していく必要がある。

また、障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関や事業主団体、神奈川県や県教育委員会との連携等を図り、職場実習先の確保や企業見学会等を実施することにより、就労支援機関や医療機関を利用している障害者や特別支援学校の生徒等の雇用促進を図ることが必要である。

(5) 高齢者の雇用・就業機会の確保

高齢者雇用安定法を踏まえ、企業における高齢者雇用が一層進むように取り組んでいくとともに、65歳以降の高齢者を含め、働く意欲のある高齢者に対する再就職支援を充実・強化しつつ、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「生涯現役社会」の実現に向けた取り組みが必要である。

2 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実

(1) ニーズを踏まえた職業訓練

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、成長が見込まれる分野等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。そのため、地域の人材ニーズを的確に把握のうえ、人材ニーズを十分に踏まえた職業訓練の設定が重要である。

(2) 新ジョブ・カード制度の推進

非正規雇用労働者等の職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対し、職業能力の習得を促進し、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを通じた就職支援を行う必要がある。

3 働き方改革の実現、労働災害の防止及び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) 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、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。

しかしながら、神奈川県の場合を見ると、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は10.3%（平成24年）と、全国で4番目に多い状況にあり、また、年次有給休暇の取得率は54%と全国的には高いものの、国の目標を大きく下回っており、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、「神奈川働き方改革推進本部」の取組方針の下、神奈川県や政令指定都市（横浜市、川崎市、相模原市）等が連携して、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

(2) 若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されている。これらの企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件の履行確保に加え、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に向け、神奈川労働局と神奈川県が連携して労働基準関係法令等の周知や相談体制の強化等の対策を講じる必要がある。

(3) 労働災害の防止

平成27年の労働災害は、全産業での死亡者数が33人（平成28年2月29日現在速報値）で前年同期比1人増加し、休業4日以上死傷者数については、全産業で6,369人（同速報値）で前年同期比2.2%減少している。

労働災害の防止対策については、平成25年度から平成29年度までの5か年にわたる「第12次労働災害防止推進計画」により引き続き推進していく。重篤災害多発業種、災害増加傾向業種を重点に、増加している災害の事故の型にも着目した各種対策を実施していく必要がある。

(4) 石綿による健康被害の防止

石綿による健康被害は社会的に問題となっているところであり、今後石綿が含有された建材を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。よって、ビル等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。

(5) メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策

神奈川県内の平成27年の自殺者数は、1,382人（警察庁統計 速報値）であり、平成24年以降減少傾向を示しているものの、依然として多く、毎年その約3割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26年度は122件と平成25年度より減少したが高止まりの状況である。このような現状を改善するために、職域での取組と家族を含む地域での取組を神奈川労働局と神奈川県が連携して推進する必要がある。

さらに、平成27年12月1日施行されたストレスチェック制度の実施について周知を図る必要がある。

(6) 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は50%を超えており、項目別には血中脂質、血圧、肝機能検査の割合が高い。平成26年の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位が肺炎、第4位が脳血管疾患となっているため、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り組みが必要である。

(7) 受動喫煙防止対策

国においては平成27年6月1日から受動喫煙防止対策が努力義務化され、引き続き受動喫煙防止対策に取り組む事業者への助成金や相談支援などの委託事業を実施している。一方、神奈川県では「神奈川県公共的施設における受動喫煙防止条例」を平成22年4月1日から施行するとともに、分煙基準に適合する分煙設備等を整備する小規模事業者に対する融資・利子補給制度を実施している。

受動喫煙防止対策を推進するためには、法令・条例の周知及びこれらの助成金制度や融資制度等の活用の促進を連携して取り組むことが必要である。

4 個別労働紛争の解決の促進

個別労働関係紛争の自主的解決を促進するために、紛争の自主的解決に資する情報、自主的解決のためのノウハウを事業主、労務担当者等に対して付与することを目的としたセミナーの開催等について、神奈川労働局と神奈川県が連携して取り組むことが必要である。

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

国が推進する労働の分野における各種施策は、地域の実情に即した展開が重要であり、地方公共団体、労使団体等と緊密な連携を図りながら推進していく必要がある。

神奈川労働局と神奈川県は、国と県の一体的取り組みの開始により両者の連携が一層強化されたことを踏まえ、平成25年度から「神奈川労働総合調整会議」を毎年開催する等、更なる連携・協働体制の整備を進めてきたところであり、今年度においても本実施方針に基づき、最新の雇用情勢の共有や日常的な連携を図りつつ、各種施策に神奈川労働局と神奈川県が一体となって取り組む。

1 雇用を通じて誰もが参加できる社会の実現

(1) 新卒者の雇用促進

ア 神奈川新卒者等就職・採用応援本部の運営

神奈川労働局長を本部長とし、神奈川県、教育委員会、経済団体及びその他自治体等を構成員とする「神奈川新卒者等就職・採用応援本部」を核とし、地域関係機関が一体となって神奈川における新卒者の就職支援を実施する。

イ 経済団体への雇用要請

神奈川県知事と神奈川労働局長が直接県内経済団体を訪問し、若年者の雇用機会の確保等について協力要請を行う。

ウ ワンストップ型の支援サービス

かながわ総合しごと館スマイルワークにおいて「かながわ若者就職支援センター」（神奈川県運営）と「わかもの支援コーナー」及び「横浜新卒応援ハローワーク」（ハローワーク運営）の各施設の連携を強化しワンストップ型の支援サービスを目指し、効果的な支援を行う。

エ 各種支援事業実施に向けた協働

就職面接会、企業説明会及び支援セミナー等の支援事業において求人企業や参加企業の募集、広報等を神奈川労働局・ハローワーク・神奈川県が協力し行う。

(2) 若年者・非正規雇用労働者の雇用対策の推進

神奈川労働局・ハローワークでは、若年者や非正規雇用労働者の雇用促進に取り組む企業への支援として、下記の事業を実施していることから、神奈川県ではこれらの事業の周知に協力する。

ア 若者応援宣言事業の推進及び認定制度の周知

ハローワークに若者を対象とした求人を提出した企業のうち、若者の採用・育成に積極的であり、詳細な企業情報・採用情報を公表する中小・中堅企業（若者応援宣言企業）を神奈川労働局・ハローワークが積極的に支援していく。また、青少年の雇用の促進等に関する法律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」の周知を図る。

さらに、今年度実施予定の「平成 28 年度 正社員限定 人材育成企業面接会（仮称）」にて正規雇用を目指す若年者と、若者や女性の人材育成・就労環境の改善に積極的に取り組む中小企業等をマッチングするため、企業募集や広報活動、面接会の運営等を協働して取り組む。

イ キャリアアップ助成金の活用

キャリアアップ助成金を活用し、雇用する非正規雇用労働者等に対する、無期雇用への転換、職業訓練、処遇改善等の正規雇用化を促進する。

(3) 違法派遣、偽装請負等の防止・啓発

平成 27 年 9 月 30 日に改正法が施行された労働者派遣法について、その正しい理解と履行の確保のため、神奈川労働局と神奈川県は協力して周知啓発を行う。

神奈川労働局は、神奈川県の協力を得て、派遣先事業主・派遣元事業主・請負事業者・発注者を対象とした「労働者派遣事業適正化セミナー」を開催し、違法な派遣や偽装請負等の防止・啓発および平成 27 年 10 月 1 日施行の労働契約申込みみなし制度の周知を図る。

神奈川県労働局は、派遣労働者等を対象とした「派遣労働者セミナー」を開催し労働者派遣法の周知啓発を行い、神奈川県は当該セミナーの広報について協力する。

(4) 女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援及びパートタイム労働対策の推進

女性の活躍推進や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備が進むよう、神奈川県労働局及び神奈川県は連携して、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の周知徹底を図るとともに、ポジティブ・アクションの取組と女性の活躍・両立支援総合サイトを活用した情報開示、先進企業の取組事例の情報提供等により管内企業の一層の取組促進を図る。

平成28年度も、神奈川県労働総合調整会議を始めとする連絡会議等を開催し、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、就業継続支援に係る具体的な連携の在り方を協議する。神奈川県労働局では、マザーズハローワーク等において、就業を希望する子育て女性等にきめ細かな就業支援を行う。

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促進を図り、神奈川県労働局においても、神奈川県と連携し、認証制度を取得した企業及び労働局に一般事業主行動計画を策定・届出した企業に対し、認定制度、「次世代認定マーク(くるみん・プラチナくるみんマーク)」の周知を図ることにより、さらなる取組を促進する。

さらに、連携してパートタイム労働法の周知を徹底し、県内のパートタイム労働者の均等・均衡待遇を図る。

(5) 障害者の就労促進（障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会の実現）

ア 「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の運営

神奈川県労働局、神奈川県、労使団体等を構成員とする「神奈川県障害者雇用推進連絡会」の取組を積極的に推進する。特に中小企業への支援強化や地域の就労支援力の更なる強化に努める。

イ 経済団体への雇用要請

神奈川県知事と神奈川県労働局長が直接県内経済団体を訪問し、障害者の雇用機会の確保等について協力要請を行う。

ウ 「チーム支援」の推進

ハローワークは地域の中核として神奈川県とともに関係支援機関・学校との連携を図る。

神奈川県は障害者しごとサポーター等の参加によりチーム支援の一員として一連の支援に協力する。

エ 障害者の職業能力開発支援の充実

神奈川県労働局・ハローワークは神奈川県との連携をとりながら、真に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適切な受講あっせんに努める。また、訓練受講中及び訓練修了後の効果的な就職支援を行う。

オ 障害特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実・強化

神奈川県と神奈川県労働局は、障害者雇用促進フォーラムを開催し、障害特性等の理解及び雇用の促進を図る。

(6) 福祉人材確保事業の推進

ア 福祉・介護人材の確保

福祉・介護人材の確保・定着を図るため、ハローワークと福祉人材センターが協力してマッチング強化を図るとともに、神奈川県労働局、神奈川県をはじめとする関係機関で構成する「福祉人材確保推進協議会」等を通じ、地域における福祉・介護人材確保に係るネットワークを構築し、各機関の施策についての情報共有及び連携を図る。

イ 保育士の人材確保

保育士の人材確保を図るため、「保育士マッチング強化プロジェクト」に基づき神奈川県、市町村及び保育士・保育所支援センター等の関係機関が連携し、研修会、相談会、保育所見学会及び就職面接会等の開催に係る情報共有・求職者・求人者へ積極的な周知徹底及び未充足求人に対するフォローアップを強化する。

(7) 外国人労働者の雇用管理の改善

神奈川県との共催により開催する「外国人雇用管理セミナー」において、神奈川県労働局は「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。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を例示する等、同指針の啓発指導に協力する。

また、神奈川県が主催する「外国人労働者問題連絡調整会議」に神奈川県労働局、ハローワークが出席し、外国人労働者の雇用管理改善に向けた連携を図り、労働局とハローワークは、厚生労働省委託による外国人就労定着支援研修の修了者を神奈川県の委託訓練につなげる取り組みを行う。

さらに、神奈川県が国家戦略特別区域の取組として試行的に実施する「家事支援外国人受入事業」に係る協議会等で連携する。

(8) 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、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図り、林業労働力確保に向けた効率的な取り組みを推進する。

(9) がん患者等の長期療養者に対する就職支援事業の推進

がん患者等の長期療養者の就職支援については、ハローワーク横浜及びハローワーク相模原に「長期療養者職業相談窓口」を開設し、がん診療連携拠点病院（ハローワーク横浜においては横浜市立市民病院と神奈川県立がんセンター、ハローワーク相模原においては北里大学病院）と連携した事業を実施している。また、神奈川県が実施している仕事と治療の両立支援のための「相談支援センターへの社会保険労務士派遣モデル事業」とそれぞれの事業の成果を共有し、なお一層の就職支援の強化を図る。

(10) 神奈川県と神奈川県労働局の協定に基づく一体的実施事業の推進

「アクション・プラン」（平成22年閣議決定）に基づく神奈川県労働局と神奈川県との一体的実施事業については、かながわ総合しごと館スマイルワーク内の「シニア・ジョブスタイル・かながわ」で中高年齢者を対象に、「マザーズハローワーク横浜」で女性を対象に就労支援を展開している。引き続き、神奈川県と労働局（ハローワーク）が連携した取り組みを行う。

2 重層的なセーフティネットの構築

(1) 公共職業訓練、求職者支援制度によるセーフティネットの確保

ハローワークは雇用保険を受給できない求職者に対して、公共職業訓練あるいは求職者支援訓練の適切な誘導、受講あっせんを行うとともに、訓練修了後に安定した就職を実現できるよう、きめ細かな就職支援を行う。更に、訓練機関を通じて求人情報の提供等を行うことにより訓練受講者の早期の就職を支援する。

また、適切な誘導、受講あっせんを行うことができるよう神奈川県と連携し、ハローワーク職員向けに職業訓練校等の見学会や体験会を実施する。訓練終了間近の受講生には「訓練休」を活用したハローワーク窓口での就職支援を実施する。

神奈川県は、求職者のニーズに則した効果的な公共職業訓練を実施するとともに、訓練受講者に対する就職面接会等の情報提供や、未就職者に対してはハローワークへの訪問を勧奨する等、様々な就職支援に取り組む。

(2) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等の就労による自立を促進するため、協定を締結し、福祉事務所への巡回相談等を実施して、生活保護受給者、生活保護の相談・申請段階の者等に対しワンストップ型の就労支援を行い、自治体との一層の連携強化を図る。

3 働き方改革の推進、労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保

(1) 働き方改革の推進

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、「神奈川働き方改革推進本部」の取組方針の下、神奈川県や政令指定都市（横浜市、川崎市、相模原市）等が連携して、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、各企業等における働き方改革を促進する。

また、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進に向けて、労使の自主的な取組を促進するため、神奈川労働局、神奈川県及び政令指定都市（横浜市、川崎市、相模原市）が連携して、ワーク・ライフ・バランス講演会の開催等を行い、各機関のホームページや広報誌を活用して情報提供を行うなど気運の醸成を図る。

(2) 神奈川県における魅力ある職場作り推進会議の開催

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、神奈川県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行う。

(3) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組

若者の使い捨てが疑われる企業等に対する平成27年11月に行った「過重労働解消キャンペーン」における取組結果等を踏まえ、神奈川労働局と神奈川県が連携して労使を対象としたセミナーの開催や労働相談会の実施など相談体制の整備などに取り組み、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止、賃金不払残業の解消を推進する。

(4) 建設業における労働災害の防止

神奈川県が発注する建設工事現場における災害防止対策として、引き続き「公共工事発注機関連絡協議会」及び「建設工事関係者連絡会議」を開催するとともに、工事現場の安全パトロールの実施、安全対策技術講演会の開催等について連携を深める。

(5) 介護労働者の労働条件確保改善・社会福祉施設の労働災害防止

介護労働者の労働条件確保・改善及び社会福祉施設の労働災害防止（腰痛対策を含む。）対策として、介護保険事業者向け集団指導講習会において、労働基準関係法令等の説明や労働災害防止対策等の周知、関係資料配付を行うとともに、新規開設事業場の把握等についても連携を深める。

(6) 飲食店の労働災害防止対策・労働条件確保対策

飲食店の労働災害防止対策・労働条件確保対策として、食品衛生責任者講習会において、労働災害防止対策等の周知や労働基準関係法令等の説明、関係資料の配付等について連携を深める。

(7) 石綿による健康被害の防止

神奈川労働局と神奈川県等をはじめとする自治体との協定に基づき、連絡会議の開催、情報の共有化、立入検査、合同パトロール等について連携を強める。

(8) メンタルヘルス対策

神奈川労働局においては、「神奈川メンタルヘルス対策推進会議」を開催するとともに、神奈川県主催の「かながわ自殺対策会議」に出席し関係機関との連携及び情報の共有化を図る。また、ストレスチェック制度の実施について神奈川県と連携して周知啓発を行う。

(9) 健康づくり対策

神奈川労働局が開催する「神奈川健康づくり推進会議」、神奈川県が開催する「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」において、関係機関との連携及び情報の共有化を進める。

また、神奈川健康づくり推進会議の主催により「働く人の健康づくり研修会」を開催し、健康づくりを推進する。

(10) 職場における受動喫煙防止対策

国の助成金制度と神奈川県の融資・利子補給制度についての情報を共有化し、助成金制度及び融資制度を中心とした受動喫煙防止対策説明会を共同で開催する。また、受動喫煙防止措置の努力義務化についての周知啓発などに神奈川労働局と神奈川県とが連携して取り組み、全面禁煙又は空間分煙による受動喫煙の防止を推進する。

(11) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

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日に設置

された「神奈川県医療勤務環境改善支援センター」において、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を、神奈川県労働局、神奈川県が協働して、円滑に実施する。

4 個別労働紛争の解決の促進

個別労働関係紛争の自主的解決を促進するために、個別労働関係紛争の自主的解決に資する情報やノウハウを事業主、労務担当者等に対して付与することを目的とした「紛争自主解決支援セミナー」を神奈川県労働局と神奈川県との共催により開催する。

5 地方創生の促進

東京在住・在勤者を対象とする移住・二地域居住を促進するために、神奈川県労働局が県内各地域で行う面接会等において、県や近隣市町村と連携し、移住・二地域居住に関する相談コーナーを設置することや、県が設置している「ちょこっと田舎・かながわライフ支援センター」等にて、県内求人情報や面接会情報の提供を行う。