

報道関係者各位

平成29年4月27日

【照会先】

神奈川県労働局雇用環境・均等部企画課

課長 長久保 茂

課長補佐 山口 誠

(電話) 045-211-7357

～すべての人が生き活きと働くかながわを目指して～

## 平成29年度神奈川県労働局行政運営方針を策定しました

神奈川県労働局（局長 姉崎 猛）は、別添の「平成29年度神奈川県労働局行政運営方針」を策定しました。

平成29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、地域のニーズに即した効果的・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) 「働き方改革」の推進をめぐる現状と課題

「働き方改革」の実現により、全ての人が、その能力を存分に発揮できるよう、女性・若者・高齢者・障害者等の活躍を推進し人材の強化を図ります。

#### (2) 労働条件等に関する現状と課題

就労形態にかかわらず公正に処遇され、安心して働くことができるよう適正な労働条件の確保、労働災害防止対策や健康障害防止対策の取組など、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 平成29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1月1日から改正育児・介護休業法が施行され、有期契約労働者の育児休業の取得要件等が緩和されたことなどから制度周知及び規定整備を促すとともに、次世代育成支援対策推進法の実行性確保、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などに取り組みます。

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労働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。

## 3 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。

平成29年度

神奈川労働局  
行政運営方針

神奈川労働局

<b>第1</b>	<b>神奈川の労働行政を取り巻く情勢と課題</b>	<b>1</b>
1	神奈川的情勢	1
(1)	社会経済情勢	1
(2)	最近の雇用情勢	1
2	「働き方改革」の推進をめぐる現状と課題	2
(1)	労働時間の現状と課題	2
(2)	非正規雇用労働者の現状と課題	2
(3)	女性の活躍促進の現状と課題	3
(4)	若者の活躍促進の現状と課題	3
(5)	高年齢者の活躍促進の現状と課題	4
(6)	障害者の活躍促進の現状と課題	4
3	労働条件等に関する現状と課題	5
(1)	申告・相談等の現状と課題	5
(2)	労働災害・労災補償の現状と課題	5
(3)	賃金の現状と課題	6
(4)	個別労働紛争解決制度の現状と課題	6
<b>第2</b>	<b>平成29年度神奈川労働局の重点施策</b>	<b>6</b>
1	総合労働行政機関として推進する重点施策	6
2	雇用環境・均等担当部署の重点施策	7
(1)	働き方改革と女性活躍の推進	7
(2)	安心して働くことができる環境整備の推進	9
3	労働基準担当部署の重点施策	11
(1)	良質な労働環境の確保等	11
(2)	労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	14
(3)	労災補償の迅速・適切な処理等	16
4	職業安定担当部署の重点施策	17
(1)	若者の雇用対策の推進	17
(2)	子育て女性等に対する雇用対策の推進	17
(3)	高年齢者の雇用対策の推進	18
(4)	障害者雇用対策の推進	18
(5)	正社員就職の促進、正社員転換、待遇改善等の取組の推進	19
(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)	地方自治体との連携による就職支援	20
(9)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	21
(10)	雇用保険制度の安定的運営	21
(11)	職業能力開発関係業務の推進	22
(12)	雇用施策に関する数値目標	22

5 労働保険徴収業務等の重点施策.....	24
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	24
(2) 労働保険料等の適正徴収等.....	24
(3) 労働保険率(労災保険率、雇用保険率)の周知徹底.....	25
<b>第3 神奈川県労働行政の展開に当たっての基本的対応.....</b>	<b>25</b>
1 総合労働行政機関としての機能の発揮.....	25
2 計画的・効率的な行政運営.....	25
(1) 計画的な行政運営.....	25
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	25
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し.....	25
(4) 行政事務の情報化への対応.....	25
(5) コスト削減の取組.....	26
3 地域に密着した行政の展開.....	26
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	26
(2) 地方自治体との連携.....	26
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	26
(4) 積極的な広報の実施.....	27
(5) 労働法制の普及等に関する取組.....	27
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.....	27
(1) 保有個人情報の厳正な管理.....	27
(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.....	27
5 綱紀の保持と行政サービスの向上.....	27
(1) 綱紀の保持.....	28
(2) 行政サービスの向上.....	28

# 平成29年度神奈川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と課題

### 1 神奈川的情勢

#### (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29年2月の金融経済概況によれば「回復の動きがみられている」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29年度における県内景気は輸出や生産が増勢を取り戻すにつれて、次第に持ち直しの動きが強まってくると見込み、県内からの輸出は米国景気の回復や円安の効果で次第に増勢を取り戻し、生産も増加してくると予想した。また、製造業を中心とした企業業績の改善やみなとみらい地区などの開発事業の進捗を受けて設備投資も堅調に増加すると見込んだ。企業業績が上向くことで雇用所得情勢の改善テンポもやや強まることから、個人消費は緩やかに増加すると見込み、住宅投資は年後半に弱含むと見込まれるものの、公共投資はインフラ投資などを中心に高水準で推移するとした。

以上のことから、実質県内総生産の伸び率は、平成28年度は前年比+0.8%になると見込まれるものの、平成29年度については同+1.2%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) 最近の雇用情勢

平成28年は、年初来の円高や中国経済の減速、熊本地震の発生、英国のEU離脱、原油価格の下落などにより、設備投資は増加傾向で推移したものの、輸出や生産で弱い動きとなり、また、円高の進行や夏場の天候不順などにより個人消費も鈍い動きとなったため、神奈川県の経済は総じて景気回復の動きが鈍いものとなった。もっとも、年末には米国大統領選挙をきっかけに円安傾向となり株価も上昇傾向に転じたため、企業の業況感や消費マインドにも改善の動きがみられている。

このような中、雇用情勢は比較的堅調に推移しており、職種によっては人手不足が深刻な状況が続いている。神奈川県の平成28年の有効求人倍率は1.05倍で前年より0.12ポイント改善された。平成27年12月に1倍台を超えて以来13カ月連続で1倍台を維持し、年平均で1倍台を超えたのは平成18年以来10年ぶり。有効求人数については、前年同月比で80か月連続（平成28年12月現在）で増加しており、有効求職者については、前年同月比で79か月連続（平成28年12月現在）で減少している。

雇用情勢については「持ち直している。」が、今後については、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意しつつ、引き続き注視していく必要がある。

## 2 「働き方改革」の推進をめぐる現状と課題

### (1) 労働時間の現状と課題

平成28年の神奈川県に勤務する一般労働者(常用労働者のうち、パートタイム労働者を除く。)の年間総実労働時間数(労働者数5人以上規模事業場)は2,027時間(所定内労働時間は1,836時間、所定外労働時間は191時間)であり、前年に比べ8時間減少したものの、依然として年間2,000時間を超え、全国平均の2,024時間を上回っている。業種別に見ると、運輸・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、建設業などで長くなっている(毎月勤労統計調査—神奈川県)。

年次有給休暇の平均取得率は、前年より1.4ポイント増加したものの55.6%にとどまっている(平成27年度中小企業労働事情実態調査)。

また、平成28年に監督指導を実施した約5,000事業場のうち、労働時間に関する法違反が認められた事業場は約26%と他の違反よりも際立って高い割合となっており、業種別に見ると、運輸交通業、保健衛生業、接客娯楽業などで労働時間に関する法違反率が高くなっている。

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、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、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)において、法規制の執行を強化するとされ、また、「日本再興戦略2016」(平成28年6月2日閣議決定)においても「労働基準法の執行の強化」が盛り込まれ、特に月80時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場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、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とともに、「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ほか、昨年12月26日に開催された第4回長時間労働削減推進本部で決定された「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、各施策を推進していく必要がある。

また、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%」、「過重労働時間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ており、働き方の見直しに向けた対応が喫緊の課題となっている。

さらに、テレワークの普及促進等多様で柔軟な働き方についての普及促進も必要である。

### (2) 非正規雇用労働者の現状と課題

近年の非正規雇用労働者の増加は、特に高齢者が増加する中、継続雇用による高齢層での非正規雇用の増加や女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。「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37.8%と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。

パートタイム労働者(非農林業雇用者(休業者を除く))の雇用状況については、「労働力調査」によると、平成27年の短時間雇用者(週就業時間が35時間未満の者)数は、133万

人と、雇用者総数の31.9%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。

非正規雇用については、正規雇用と比べ、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ある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を進めていくことが必要である。

また、有期労働契約で働く労働者が安心して働くことができるよう、無期転換ルールの普及を図る必要がある。

### (3) 女性の活躍促進の現状と課題

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。

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、妊娠・出産、育児休業取得等を理由とした不利益取扱いに関する相談が依然として多い。

このため、平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法により、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置が事業主に義務づけられたことから、防止対策が確実に講じられるよう、積極的な周知・指導を行う必要がある。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）の実効性を確保することが求められている。

### (4) 若者の活躍促進の現状と課題

平成29年3月の新規高等学校卒業予定者の就職内定率は、平成28年12月末時点で81.9%と前年度に比べ0.2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27年平均で167万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。

このような状況の中、詳細な企業情報・採用情報を公表し、若者の採用・育成に積極的に取り組む「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（ユースエール認定制度）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取組みの促進な

ど、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」「新卒応援ハローワーク」等において、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ほか、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する就労支援の一層の推進を図る必要がある。

## (5) 高齢者の活躍促進の現状と課題

平成28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99.8%となっている。今後は、65歳以上の高齢者も含め、誰もが健康で、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つているため、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。

## (6) 障害者の活躍促進の現状と課題

平成28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19,925.0人（前年と比べ892.0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1.87%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46.7%と、半数に満たない状況である。

また、平成28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4.0%増の3,608件（2月末）となっている。

このような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。

### 3 労働条件等に関する現状と課題

#### (1) 申告・相談等の現状と課題

総合労働相談コーナーには、様々な労働条件等に関する相談が寄せられており、平成27年度における総合労働相談件数は49,135件（前年51,081件）で、うち民事上の個別労働紛争の相談件数は12,930件（前年13,598件）と微減した。

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27年度は3,708件で、前年度比では99件（2.7%）増加している。

また、平成28年の監督機関に対する申告件数は1,509件で前年に比べ125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。

平成27年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談については、2,143件（前年3,145件）と前年に比べ1,002件減少したが、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談は17.1%増加するなど、依然として、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントに関する相談が多く寄せられている。

適正な労働条件の確保は重要課題であり、引き続き迅速かつ的確な相談対応、申告処理を行う必要がある。

#### (2) 労働災害・労災補償の現状と課題

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年における労働災害による死亡者数、休業4日以上死傷者数を平成24年（死亡者数46人、死傷者数6,689人）よりもそれぞれ15%以上減少させることを目標としている。

平成28年については死亡者40人、死傷者については6,000人が目標であるところ、平成29年1月末日現在の速報値では、死亡者数は25人で前年同期と比べ4人の減少となっている。一方、休業4日以上死傷者数は6,282人であり、前年同期と比べ124人の増加となり、目標達成は厳しい状況である。死傷者数が増加した主な業種は、社会福祉施設を含む保健衛生業（前年同期比12.7%増）、建設業（同4.7%増）、飲食店（同7.4%増）、製造業（同1.5%増）、小売業（同0.9%増）などである。

また、パートタイム労働者などを含む全労働者のうち、業務経験1年以下に係る休業4日以上死傷災害件数は全体の3割を占めている。

このため、12次防の最終年度となる平成29年度は、目標達成に向けて、これら災害多発業種を中心とした取組を推進するとともに、引き続き、転倒災害、交通労働災害など業種横断的な対策に取り組む必要がある。

一方、平成28年の過労死による死亡者数は2人（平成29年1月末日現在の速報値）で、平成23年から28年まで6年間で過労死等の死亡者は23名に及んでいる。

このため、メンタルヘルス・過重労働による健康障害防止対策に取り組むとともに、平成27年12月に施行されたストレスチェックについて、円滑な医師による面接指導の実施、集団

的分析の実施要請、結果報告書の提出等を指導していく必要がある。

また、平成24年の印刷会社における胆管ガン発症問題以降、有機溶剤等の化学物質の安全データシート（SDS）交付、入手及び周知の徹底、化学物質のリスクアセスメントの実施による管理の徹底が求められており、平成28年6月の改正労働安全衛生法の施行により、一定の危険有害性のある化学物質（640物質）について、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が義務化され、さらに本年3月には、同様の化学物質（27物質）が追加されたことを踏まえ、その円滑な施行を図る必要がある。

さらに、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おり、平成28年2月23日に示された「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、長期療養中の労働者が職場に復帰する際の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。

なお、過労死等による労災保険の請求件数は、平成26年度184件、平成27年度193件、石綿関係労災請求件数は、平成26年度103件、平成27年度79件にのぼっており、これらの労災請求事案については、引き続き迅速、適切な処理が必要である。

### (3) 賃金の現状と課題

平成28年11月の現金給与総額（労働者数5人以上規模事業場）は288,590円、前年同月比0.5%の増加（全国平均は0.2%増加）となっており、一般労働者は前年同水準、パートタイム労働者は1.1%減少となっている（毎月勤労統計調査—神奈川県）。

すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環の持続・拡大のためにも、最低賃金の役割が重要となっている。

### (4) 個別労働紛争解決制度の現状と課題

総合労働相談コーナーでは、労働問題に関する相談、情報を提供するほか、民事上の個別労働紛争の相談も受けており、平成27年度に受けた民事上の個別労働紛争の相談件数のうち、助言・指導を行った件数が286件、あっせん申請は185件となった。

また、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の申立件数は57件、調停申請は1件であった。

引き続き、総合労働相談コーナーの機能強化を図り、様々な労働相談にワンストップで的確に対応するほか、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に配慮し、適切な窓口対応を図る必要がある。

## 第2 平成29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

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、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) 働き方改革と女性活躍の推進

#### ア 働き方改革の推進

##### (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引き続き実施し、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、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」には、年間の休暇取得計画の策定を促すなど、企業において戦略的な休暇取得がされるよう重点的な周知・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。また、神奈川の地域特性を生かした休暇取得促進のための環境整備などの取組を促進する。

##### (イ) ワーク・ライフ・バランスの実現

###### a 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。

###### b 「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、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。

###### c 適正な労働条件下でのテレワークの推進

働き方・休み方改善コンサルタント等を活用した周知や横浜市が実施するテレワーク推進事業と連携を図る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。また、テレワークの導入経費に係る助成等により、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。

##### (ウ) 神奈川働き方改革会議の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、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、神奈川働き方改革会議を継続的に開催していく。

また、全産業の生産性革命や働き方改革を実現するためには、地場産業に対する知見・情報・ネットワーク等を有する金融機関との連携を通じて、地域特有の産業構造の変化や

労働市場の動向を共有し、地域の企業・産業の取組とともに支援していくことが肝要である。このため、当該会議により地方の金融機関等との連携を図ることとする。

## イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

### (ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保

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、平成29年1月1日から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、改正により有期契約労働者の育児休業の取得要件等が緩和されたほか、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことについて、制度の周知を行うとともに、育児・介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては、改正内容に沿った規定の整備を促す。

### (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、仕事と育児・介護の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発を行う。また、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

育児・介護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、両立支援助成金により支援する。

### (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。

## ウ 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) 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

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。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては、迅速・厳正に指導を実施し、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、好事例の情報提供を行う等により、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。

## エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の労働者を雇用する企業については、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく実効性確保を図る。

また、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている労働者数300人以下の中小企業については、助成金の活用を促す等により取組を支援する。

さらに、「女性の活躍推進企業データベース」に、自社の女性活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促すとともに、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう、認定のメリットも含め周知を行う。

## オ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、「神奈川県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

## カ 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の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じて待遇が確保され、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所等を対象に報告徴収を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等への支援

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、当該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。

## (2) 安心して働くことができる環境整備の推進

### ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児休業等に関する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よう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

### (ア) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

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ることがない就業環境を整備するため、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の実施等により関係法令の周知徹底を図る。

### (イ) 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。

### (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

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。

## イ 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

#### a 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定期的実施し、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、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。

## **b 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。

## **ウ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決**

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。

## **エ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）**

### **(ア) 中小企業等への無期転換ルールの普及**

労働契約法に基づく無期転換申込権が本格的に発生する平成30年4月まで残り1年を切った。このため、無期転換申込権が発生する前に雇い止め等を行うことのないよう、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）を中心に労働契約法の内容について、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、無期転換ハンドブックの配布や無期転換ポータルサイトの紹介、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。特に使用者に対しては、単に周知するのみならず無期転換ルールへの具体的な取組を強く促す。

### **(イ) 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、労働基準部、職業安定部と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。

### **(ウ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組**

学生アルバイト等の労働条件の確保を図るため、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、事案の内容に応じて労働局内での適切な連携を図りつつ的確な対応を行うよう取り組む。

また、4月から7月に「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを実施し、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を行う。

#### **オ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援**

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。

また、中小企業・小規模事業者の事業場内最低賃金引上げに対する助成制度である「業務改善助成金」について、生産性向上により賃金の引上げを実現した活用事例を紹介するなど、周知・広報を行い、広く活用を促すことにより、中小企業・小規模事業者における最低賃金の円滑な引上げに向けた支援を行う。

#### **カ 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、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。

### **3 労働基準担当部署の重点施策**

#### **(1) 良質な労働環境の確保等**

##### **ア 働き過ぎ防止に向けた取組の推進**

###### **(ア) 過労死等防止対策の推進**

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「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）及び平成27年7月24日付け基発0724第2号「「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく対策の推進について」に基づき、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する。

また、過労死等防止啓発月間（11月）においては、同月を「過重労働解消キャンペーン」期間とし、「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、地方公共団体と積極的な協力・連携を図りつつ、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。

###### **(イ) 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」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）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、適正な労働時間管理及び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80時間を超えている疑いがあ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、複数の事業場で違法な長時間労働を行っているなどの場合の公表等の取組を徹底する。

## イ 労働条件の確保・改善対策

### (ア) 法定労働条件の確保等

#### a 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の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。

特に、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、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対応を図る。

#### b 賃金不払残業の防止

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・徹底及び当該ガイドライン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。

#### c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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③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

#### a 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

また、神奈川運輸支局との連携を密にしそれを踏まえて、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に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図るとともに、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。

また、荷主に対しては、労働時間のほか荷役作業における労働災害防止について理解を求め、取組を促すよう努める。

さらに、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

#### **b 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、職業安定担当部署との連携を図りつつ、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による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

また、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。

技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用及び技能実習法に基づき新設される外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

#### **c 障害者、介護労働者及び派遣労働者**

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。

介護労働者については、介護事業の許可権限を有する神奈川県等と連携して労働基準関係法令を周知するとともに、計画的に監督指導を実施し、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。

派遣労働者については、派遣元事業主及び派遣先に対し適用の特例を含めた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、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。

#### **(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、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的確な把握及び調査を行い、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、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行う。

#### **ウ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）**

中央最低賃金審議会から示される地域最低賃金額の目安、県内の経済動向及び県内各地域それぞれの実情、当県と静岡県、山梨県の地域別最低賃金との差等の状況を踏まえ、神奈川県最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、改正された最低賃金について、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とともに、各種事業主団体のほか、労働組合、大学、高等学校等を通じて可能な限

り広く周知する。また、メールマガジンでの情報発信などにより、労働者一人一人の手元に届く周知を図る。さらに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等に重点を置いた監督指導等を行うこと等により、その遵守の徹底を図る。

中小企業・小規模事業者等に対する支援として、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よる無料の相談対応・専門家派遣を行うとともに、「業務改善助成金」について、あらゆる機会を捉えて周知を図り、活用を促す（再掲）。

## (2) 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) 第三次産業

労働災害発生件数の多い社会福祉施設、小売業及び飲食店を最重点業種として、都道府県等関係行政機関や関係業界団体と連携し、労働災害防止のための周知、指導を行う。

多店舗展開企業に対しては、本社・本部の役割の重要性を理解させ、経営トップの参画の下、安全衛生方針の作成、作業マニュアルの作成・周知、各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4S活動、KY活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定・定着、店舗・施設への各種支援等の実施を促進するため、本社・本部での取組の推進を目的とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動実施要綱」に基づく推進運動を展開する。

#### (イ) 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」（平成25年3月25日付け基発0325第1号）に基づく取組が徹底されるよう、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等に指導を行う。

また、陸上貨物運送事業の荷役作業における労働災害が荷主、配送先及び元請事業者等（以下「荷主等」という。）の施設、設備に起因して多発している状況を踏まえ、荷主等及び陸上貨物運送事業者の労働者の荷役作業における混在等も視野に入れ、あらゆる機会を捉えて、荷主等に対しても上記荷役作業におけるガイドラインの周知啓発を図る。

#### (ウ) 製造業

製造業の労働災害の約2割を占める「はさまれ・巻き込まれ」等の労働災害を防止するため、機械を使用する事業者や機械を製造する事業者に対して、機械に対するリスクアセスメントの実施を指導するとともに、「機械の包括的な安全基準に関する指針」及び「機械譲渡者が行う機械に関する危険性等の通知の促進に関する指針」の周知を図る。

特に、製造業の労働災害件数の約3割を占め、「はさまれ・巻き込まれ」「切れ・こすれ」の労働災害が多発している食料品製造業については、食品加工用機械の災害防止対策を引き続き推進する。なお、設備の老朽化による災害等が懸念される鉄鋼業、化学工業等の事業場の自主的な取組を促進する。

また、派遣労働者、パートタイム労働者などを含め雇入れ時教育をはじめとする労働者の生涯を通じた安全衛生教育、経営首脳者・管理監督者等の安全衛生管理研修の実施を事

業場に対し指導するとともに、教育研修を行う関係団体等への指導支援を行う。

## **(工) 建設業**

建設業の労働災害の約3割を占める「墜落・転落」の労働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強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図るとともに、ハーネス型安全帯の普及を図る。

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の実施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の徹底、リスクアセスメント、「安全の見える化」等の自主安全衛生管理活動の普及促進を重点指導事項として取り組む。

さらに、建設工事における安全衛生経費の確保として、「建設業法令遵守ガイドライン」及び「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」に基づき策定される基本計画等を踏まえ、関係行政機関との連携、発注者等への周知啓発を図る。

## **イ 労働災害を減少させるための業種横断的な取組**

### **(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、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、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とともに、「ころばNICEかながわ体操」の周知、活用促進に努める。

### **(イ) 交通労働災害防止対策**

引き続き「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、陸上貨物運送事業については関係行政機関、関係事業者団体等との積極的な連携により、業界全体での取組のさらなる促進を図る。

### **(ウ) 労働者安全衛生教育等の安全衛生自主活動の推進**

「安全衛生教育等推進要綱」（平成28年10月12日改定）に基づく雇入れ時教育をはじめとする労働者の生涯を通じた安全衛生教育及び経営首脳者・管理監督者の安全衛生管理研修等の普及促進を図る。また、危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）に関する指針の普及促進を引き続き行う。

## **ウ 化学物質による健康障害防止対策の推進**

平成28年6月及び29年3月に施行された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+27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たことから、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。

## **エ メンタルヘルス対策の推進**

平成27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は、医師による面接指導の実施、集団的分析などの勧奨等制度が適切に運用されるよう、引き続き周知・啓発を図る。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。

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。

#### オ 熱中症防止対策の推進

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がなされるよう徹底する。

#### カ 受動喫煙防止対策の推進

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。

#### キ 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。

#### ク 治療と仕事の両立支援の推進

産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「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」の周知を行う他、神奈川県、医療機関、労使団体等を構成員とする協議会を立ち上げ、関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。また、本省で作成する予定のマニュアル等について周知を図る。

### (3) 労災補償の迅速・適切な処理等

#### ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

##### (ア) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

##### (イ) 石綿救済制度等に係る周知徹底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で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

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ついては、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

##### (ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

## イ 労災補償業務の効率化

局において各種の研修を実施するに当たっては、職員等から研修ニーズを把握する等により、研修内容、開催場所や開催回数について見直しを図り、効果的に研修を実施するとともに、平成29年度に新たに配置されたものを含め各種相談員を積極的に活用し、更なる業務効率化を図る。

## 4 職業安定担当部署の重点施策

### (1) 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新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する認定制度（ユースエール認定制度）、法令違反による学卒求人への不受理、「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、特定地方公共団体、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、地方自治体等の各関係機関と連携し周知・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と就職後の定着支援等に取り組む。

##### (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、労働者団体、事業主団体、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」を核として、地域の関係機関と連携のもと新卒者・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」「新卒応援ハローワーク」等で、就職支援ナビゲーターが担当者制による個別支援を実施するほか、各ハローワークにおいても通常の職業相談・紹介に加え、模擬面接や履歴書・職務経歴書の作成指導、求職者支援制度の活用等により、正規雇用化に向けた支援を推進する。

### (2) 子育て女性等に対する雇用対策の推進

#### ア 子育て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

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。

### (3) 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。

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向け支援をするとともに、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生涯現役支援窓口を設置し、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。

生涯現役支援窓口未設置所においても65歳以上の高齢者に対する再就職支援を意識した取り組みを行う。

#### 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生きがい事業における臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する地域の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。

### (4) 障害者雇用対策の推進

#### ア 雇用率達成指導の厳正な実施

法定雇用率未達成企業に対して、指導基準に基づき、企業トップへの指導や意識啓発、好事例の紹介、障害者個々の能力や適性に関する情報提供など厳正な指導を行い、実雇用率の向上、未達成企業割合の低減を図る。なお、達成指導においては労働局幹部も同行訪問を実施する。

また、中小企業における実雇用率、達成企業割合はともに低く、特に、50人～100人未満の企業を最重点指導対象として、神奈川県並びに神奈川障害者職業センターと連携して、障害者雇用や支援策について事業主の理解など障害者雇用の促進を図る。

率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にある公的機関に対しては、速やかな法定雇用率の達成に向け、徹底した指導を行うとともに、チャレンジ雇用の実施を働きかけ、早期に雇用不足数を解消するよう強力に指導する。

## イ ハローワークにおける支援の充実・強化

ハローワークと神奈川障害者職業センターをはじめとした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、職場実習のため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。

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小集団方式による集団支援を行う。また、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。

難治性疾患患者については、難病患者就職サポーターを増員して、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の拡充を行う。

## エ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

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日から施行されていることを踏まえ、労働局及びハローワークにおいては、引き続き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・指導等を実施する。

# (5) 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、正社員求人へ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、非正規雇用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。

## (6) 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。

## (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、コレワーク、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

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する啓発・指導を推進する。併せて、LGBTや同和問題に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・要請を行う。

### 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。

## (8) 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**

「第6次地方分権一括法」（平成28年法律第47）による雇用対策法の改正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。

### **(9) 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、職業安定法及び改正労働者派遣法について周知徹底を図る。

許可制に一本化された労働者派遣事業については、特定労働者派遣事業を営む事業主に対し、労働者派遣事業の許可申請のための説明会を追加開催し、許可要件の理解を図る。

また、労働者が適切な職業選択ができるよう、派遣労働者として働く場合の労働者派遣制度に関する正しい知識を付与することを目的に労働者向け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**

改正労働者派遣法により派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップ支援のための措置が義務化されていることから、キャリアアップ支援等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。また、職業安定法の改正についての周知を図る

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。

### **(10) 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**

雇用保険の未手続事業所について、労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

#### 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、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、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を徹底する。

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徹底と窓口指導の強化を図る。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未然防止に努める。

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、事業所調査及び一般被保険者への切替を着実に実施する。

#### エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

平成29年10月開設を目途に、雇用保険電子申請事務センターの設置準備を進める。

また、届出処理について、繁忙期を除き原則3日以内の審査終了を目指す。

### (11) 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、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

### (12) 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、59,074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、51,290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、27,030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) 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、前年度実績以上の割合を目指す。

#### (ウ) 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、前年度実績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、16,526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、5,052件以上を目指す。

#### (イ) 高齢者雇用対策の目標

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、451件以上を目指す。

#### (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。

### (工) 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の数について、210,236件以上を目指す。

### (才) 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、27,526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、89.4%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、6,200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5,770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、3,341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、2,028件以上を目指す。

## 5 労働保険徴収業務等の重点施策

### (1) 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指導を確実にを行う。

### (2) 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、引き続き納付督促のための臨戸訪問や文書督促を積極的に取り組むほか、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て実効ある計画を策定のうえ、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 電子申請及び口座振替納付の利用促進等

事業主に電子申請及び口座振替納付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ても協力を要請し、利用拡大を推進する。

### (3) 労働保険率(労災保険率、雇用保険率)の周知徹底

平成29年4月1日現在の労働保険率（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。

## 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

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、雇用環境・均等部が中心となって、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し、必要に応じ連携を図ることにより、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、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、関係部署の連携を図り、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、現状に課題が見られる場合は、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

#### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

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、課題を抱える求職者や求人者及び労使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

官庁会計システム及び電子調達システムを活用して会計事務の効率化を進め、さらに、一元管理システムにおける電子決裁機能を積極的に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、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「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、職員研修、監査、自己点検等を的確に実施することにより、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削減については、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、コスト削減の推進に努める。

さらに、ほぼ同様の案件を年間通じて複数回調達している役務・物品購入等については、年間分を1回で調達できるように見直すことで会計事務の効率化とコスト削減を図る。

## **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**

神奈川県内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応えていくため、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労働施策を効果的に実施していくため、多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方自治体が発する産業施策、福祉施策、雇用施策、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。

雇用対策協定については、国と地方公共団体との連携を総合的に規定するとともに、地方公共団体の長からの意見を踏まえた地方労働行政の運営を可能とするため積極的に締結を図る。

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、労使団体との懇談会や日常的な意見交換を通じて、労働局長を始めとする局幹部が、地域を代表する労使団体の幹部から直接意見や要望を聴取し、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、法改正や相談窓口、各種支援制度の案内等を積極的に発信することにより、効果的かつ効率的な情報発信に取り組んでいく。

また、報道記者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。県内の高等学校や大学における各種セミナーやハローワーク等での若者向けセミナー等において、雇用環境・均等部、労働基準部、職業安定部との連携を密にして労働法制の基礎知識の普及を図る取組を引き続き実施する。

また、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、的確な対応を引き続き実施する。

### 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、厚生労働省保有個人情報管理規程及び神奈川労働局保有個人情報漏えい防止要綱に基づき、定期的に職員研修や局署所管理者による監査・自主点検を実施するとともに、漏えい事案を発生させないとの意識を定着させるため、基本動作の徹底に向けた意識啓発や管理者による基本動作の履行状況の確認・指導を確実に実行する。

#### (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。

また、「公文書等の管理に関する法律」等に基づき、文書管理、保存等の一層の適正化を図り、その取組状況の確認を定期的に行う。

### 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。
- 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。
- ③ 非常勤職員を含むすべての職員に対して、あらゆる機会を活用して、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

## (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。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応し業務継続性を確保するため、「神奈川県労働局防災業務・業務継続実施要領」に基づく適切な防災対策を実行する。

平成29年度

# 神奈川県労働局の重点施策

すべての人が生き生きと働く  
かながわを目指して



厚生労働省神奈川労働局  
労働基準監督署・公共職業安定所

神奈川労働局

検索

各施策の具体的な内容や各種統計等の詳細については神奈川労働局ホームページ  
<http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/> をご覧ください



## 労働行政を展開していく際の基本的考え方

- 雇用環境・均等部署、労働基準部署、職業安定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が一体となって機動的かつ的確な行政を推進していきます。
- 地域のニーズを的確に把握し、地方自治体等と緊密な連携を図っていきます。
- 労働行政における各種施策の内容や成果等について、労使はもとより国民全体にわかりやすい形での広報に努め、労働環境の整備に向けた気運の醸成を図っていきます。

### 平成 29 年度の重点施策

#### ～働き方改革の実現のために～

##### 1 雇用環境の改善と女性の活躍を推進するための施策

働き方改革の推進、仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進と男女均等の実現、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に取り組みます。

##### 2 安全に安心して働ける職場づくりのための施策

働き過ぎ防止対策、一般労働条件の確保・改善対策、労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止対策、労働者の健康確保対策の推進に取り組みます。

##### 3 多様な働き手の参画と人材確保を推進するための施策

若年者、女性、高齢者、障害者等を含め、全ての方が活躍できる社会の実現、企業の人材確保の推進に取り組みます。



労働局長による建設現場パトロール



改正育児・介護休業法等説明会

# I 雇用環境の改善と女性の活躍を推進するための重点施策

## 1 働き方改革と女性活躍の推進

### ▶ 働き方改革の推進

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るため、労使団体や地方自治体等と連携し、以下の取組を行います。

- 管内の主要企業のトップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進します。取組の好事例について、他の企業の参考となるよう、局ホームページに掲載し、情報発信します。
- 夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、「年次有給休暇取得促進期間」（10月）に、重点的な周知・広報を行います。

### 週 60 時間以上就業する雇用者の割合

神奈川10.3% (全国9.6%・44位)

2020年目標値 5%

「平成24年総務省就業構造基本調査」

### 年次有給休暇の取得率

神奈川55.6% (全国49.9%・3位)

2020年目標値 70%

全国中小企業団体中央会「平成27年度中小企業労働事情実態調査」

### ▶ 仕事と家庭の両立支援の推進

平成 29 年 1 月 1 日から改正育児・介護休業法が施行となり、有期契約労働者の育児休業の取得要件等が緩和されたほか、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことから、制度の周知及び規定の整備を促します。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出が適切に行われるよう督促・周知を行うとともに、次世代認定マーク（くるみん・プラチナくるみん）の取得勧奨を行います。

**働きやすく、休みやすく、育児・介護休業法がわかります。**

【平成29年1月1日施行】  
小さなお子さんや介護が必要なご家族を元気づける仕事を続けるためのワーク・ライフ・バランス仕事と生活の調和の実現を図るために、育児・介護休業法が改正されます。職場で、そして家庭で、あなたを必要としている人たちのために、有給を活用して効果的・効率的な使い方を実践してください。

介護休業の分割取得が可能です。  
就業1日（連続5日まで）を3回までの分割取得が可能です。

パートや契約社員の方々が休みやすい職場に。  
育児休業・介護休業が取得しやすい職場に。

残業が免除されます。  
対象事業主に対する介護休業取得促進策を実施します。

マタハラ・バタハラ防止が厳格化。  
上司・同僚による妊娠・出産、育児休業、介護休業などに對する嫌がらせを防止します。

厚生労働省

### ▶ 女性の活躍推進と男女均等実現の推進

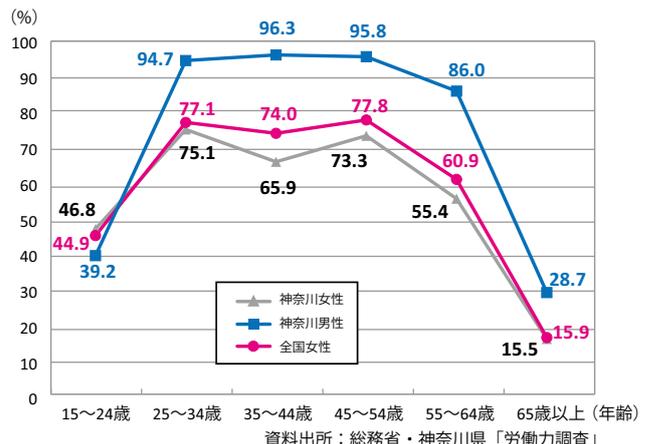
より多くの企業が、行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍推進に取り組むよう促します。

併せて、認定マーク（えるぼし）の取得勧奨を行います。

また、職場において、男女雇用機会均等法が理解され守られるよう、指導を行います。



年齢階級別労働力率（平成 27 年）

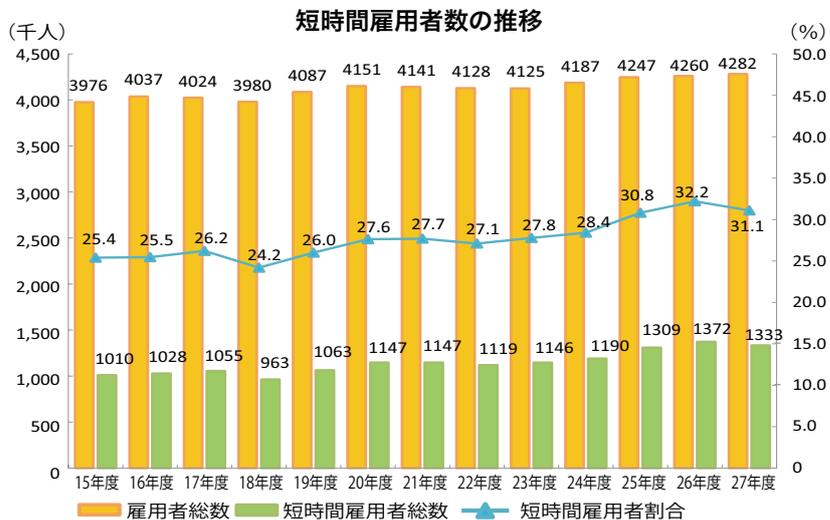


## ▶非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善が図られるよう、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進します。また、多様な正社員制度等の普及拡大を図ります。

## ▶パートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進

パートタイム労働者（短時間労働者）が、働きや貢献に応じて待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、パートタイム労働法の履行確保を図ります。

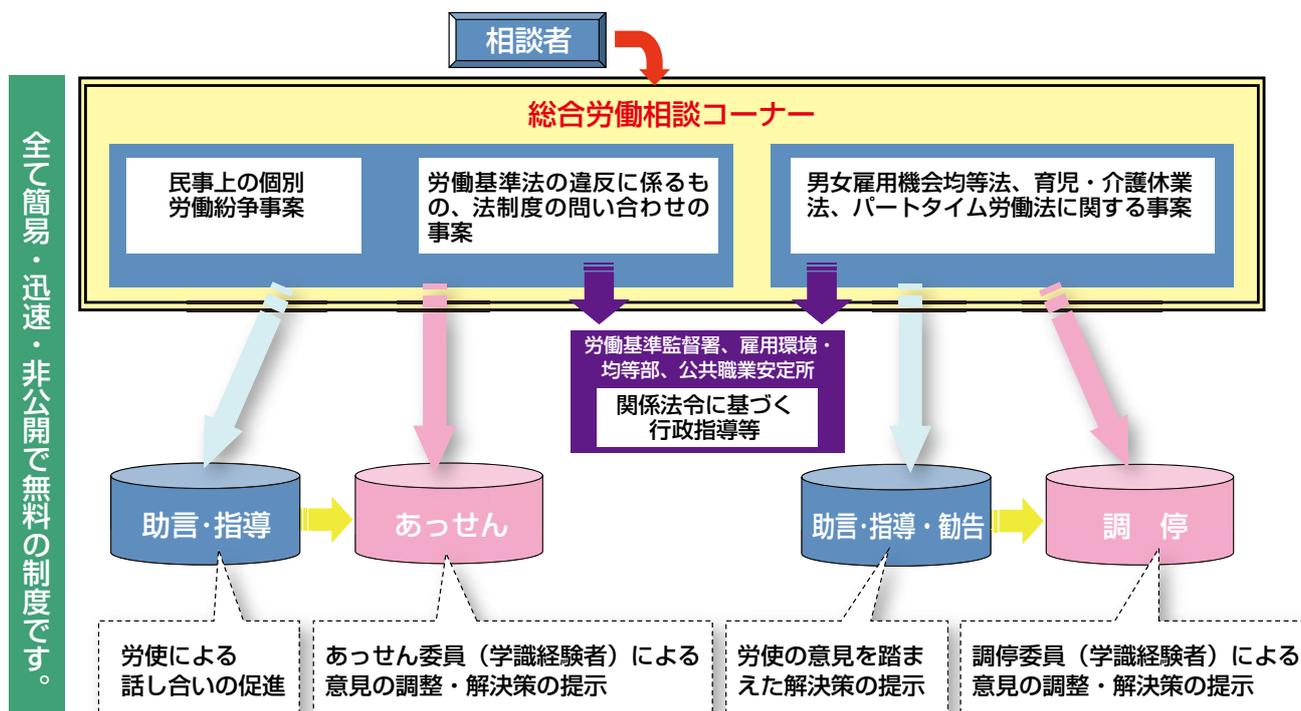


資料出所：神奈川県「労働力調査」  
注：「短時間雇用者」は、非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週間就業時間 35 時間未満の者をいう。（パート法の定義とは異なる）

## 2 職場のトラブル防止・解決に向けた環境整備

妊娠・出産、育児休業等に関する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のハラスメントは複合的に生じることも多くなっています。神奈川県労働局が設置する「総合労働相談コーナー」（裏表紙参照）では、それらハラスメントをはじめ各種の労働問題に関する相談に対し、関連する法令等の情報提供や自主的解決に向けたアドバイスなどワンストップで提供します。

また、平成 30 年 4 月から労働契約法に基づく無期労働契約への転換申込が本格化することから、労使双方に対し無期転換ルールの周知と円滑な無期転換に向けた準備を促します。



## II 安全に安心して働ける職場づくりのための重点施策

### 1 働き過ぎ防止及び一般労働条件の確保・改善対策等

#### ▶ 働き過ぎ防止に向けた取組

新たに定めた「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ガイドライン」に基づき労働時間を適正把握するよう指導を徹底します。

各種情報から時間外労働が月 80 時間を超えている疑いのあ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します。

また、社会的に影響力が大きい企業が、複数の事業場で違法な長時間労働を繰り返しているなどの場合には、是正を指導した段階で公表します。

#### 一般労働者（パートを除く。）の業種別労働時間（平成 27 年）



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

#### ▶ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、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に向け、監督指導を実施します。

学生アルバイトの労働条件に問題が疑われる事業場に対しても、必要な取組を推進します。

#### ▶ 自動車運転者の労働時間等労働条件確保対策

自動車運転者については、依然として長時間労働であり、陸上貨物運送事業における労働災害の多発もみられるため、関東運輸局と連携しつつ労働基準関係法令等の遵守の徹底を図ります。また、荷主に対しては、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、その理解の促進を図ります。

#### ▶ 基本的労働条件の確立等

労働時間の適正な把握とそれに基づく割増賃金の支払、雇入れ時の労働条件の明示、就業規則の作成と労働者への周知など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します。

## 2 最低賃金制度の適切な運営

#### ▶ 神奈川県の最低賃金

最低賃金の履行確保のため、あらゆる機会をとらえてその周知を図るとともに、最低賃金引上げに向けた中小企業の支援を行う「神奈川県最低賃金相談支援センター」の活用促進を図ります。

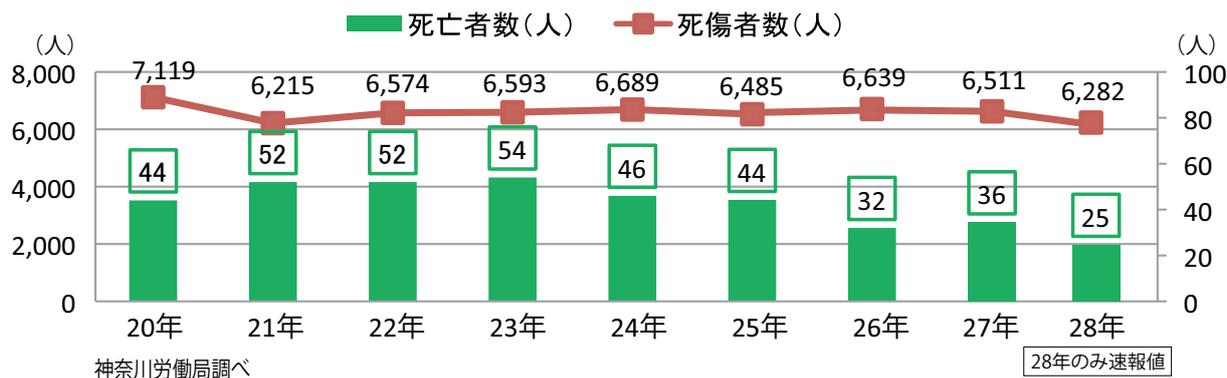
最低賃金の件名	最低賃金額 (時間額)	効力発生年月日
神奈川県最低賃金	930 円	平成 28 年 10 月 1 日

### 3 労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止

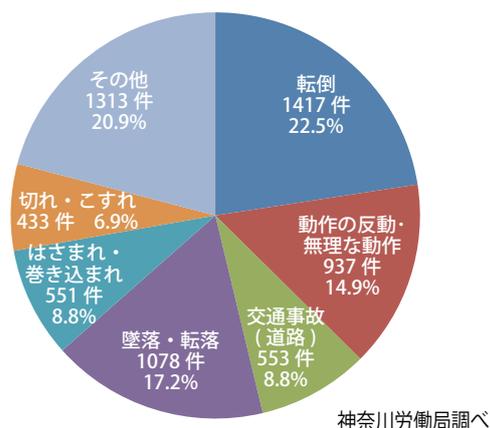
#### ▶ 県内の労働災害発生状況

平成 28 年の死亡災害（1 月末速報値）は、過去最少であった平成 26 年 32 人より 7 人少ない 25 人で、業種別では建設業（9 人）、製造業（2 人）、道路旅客業（2 人）、警備業（2 人）などで発生し、墜落・転落が 9 件、激突され 3 件、飛来・落下 2 件、交通事故 4 件となっています。

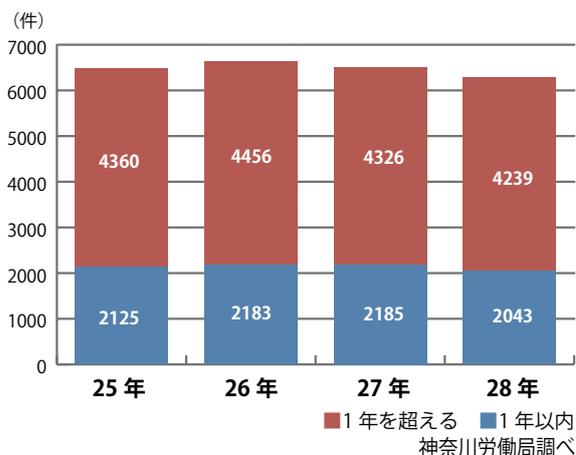
また、休業 4 日以上死傷災害（1 月末速報値）は、前年同期と比べ 124 人増加し 6,282 人で、業種別では製造業（976 人）、陸上貨物運送事業（824 人）、小売業（794 人）、建設業（778 人）、社会福祉施設（569 人）などで多発しており、事故の型別としては、転倒及び墜落・転落が全体の約 4 割を占めています。



事故の型別死傷災害件数（平成 28 年）



経験 1 年以内の災害件数



#### ▶ 特に重点的に取り組む対策

① 災害増加業種・重篤災害多発業種への主な取組

社会福祉施設、小売業・飲食店、製造業、建設業、陸上貨物運送事業対策  
特に建設業については「墜落・転落」による災害防止

② 業種横断的に発生している災害に対する取組

「転倒」、「動作の反動・無理な動作（腰痛等）」、「交通事故」災害防止対策

③ 安全衛生教育等の推進

経験 1 年以内の労働者の災害件数が約 1 / 3 を占めることから雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底・教育内容の充実、「安全の見える化」など安全活動の活性化を図る。

**STOP!**

**転倒災害プロジェクト神奈川**

「滑り」、「つまずき」、「踏み外し」などによる転倒災害を防止しましょう。



全ての作業従事者に労働災害防止を意識してもらうために、Safe Work の標語で安全作業を確認しましょう。

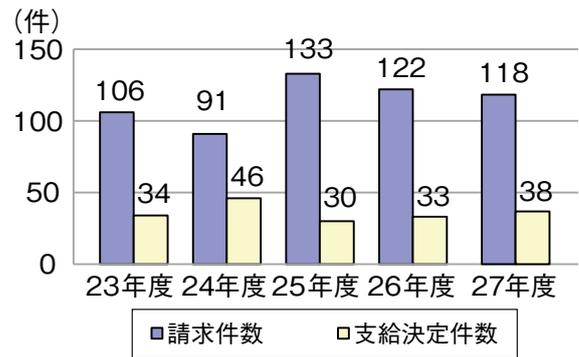
## 4 労働者の健康確保対策の推進

### ▶ ストレスチェック制度・メンタルヘルス対策

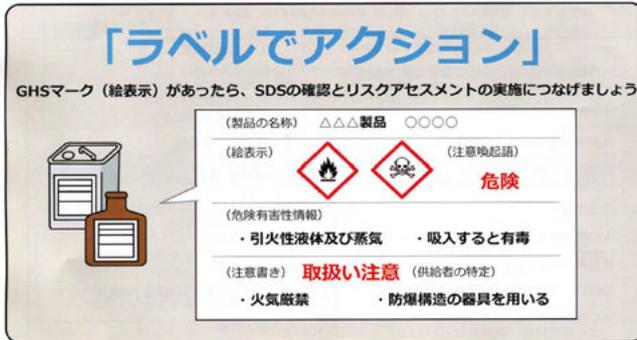
労働者数 50 人以上の事業場におけるストレスチェック制度の実施の徹底を図ります。50 人未満の事業場には産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援活用の促進を図ります。

また、「心の健康づくり計画」の策定、定着を促進します。

精神障害労災請求・決定件数の推移（神奈川）



「ラベルでアクション」運動実施中！職場で扱っている製品のラベル表示を確認しましょう



### ▶ 化学物質による健康障害防止対策

平成 28 年 6 月に施行された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、29 年 3 月 1 日から 27 物質追加）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、安全データシート（SDS）の交付等が義務化されたことから、その円滑な施行を図ります。

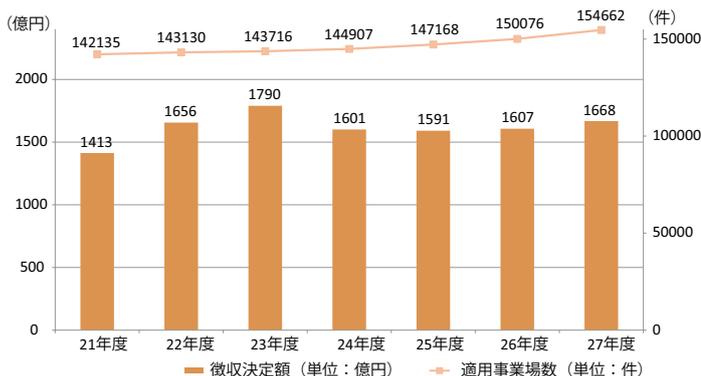
## III 労働保険制度の適切な運営

- 労働保険料・一般拠出金の適正徴収
- 未手続事業の一掃
- 労働保険率（労災保険率・雇用保険率）の周知徹底

### 【労働保険料の適正徴収】

労働保険料の適正徴収のために、事業主に対し、労働保険制度の理解を促すとともに、法定期限までに申告・納付するよう適切な指導を実施します。また、多額の保険料滞納や多年度にわたって滞納を繰り返す事業主に対しては、重点的に納付督促や差押えなどを実施します。

神奈川労働局における労働保険適用事業場数と労働保険料徴収決定額の推移



### 【未手続事業の一掃】

未手続事業の一掃のために、積極的な加入勧奨及び手続指導を実施します。また、再三に渡る指導にも関わらず自主成立手続きを取らない事業主に対し、職権による成立を行い労働保険料の認定決定を行います。

# IV 多様な働き手の参画と人材確保を推進するための重点施策

## 1 ハローワークによる求人・求職サービスの推進

ハローワークは、国が行う全国一体運営の行政機関として、労働力の需給調整（求人と求職のマッチング）を効果的に進めるため、全国ネットワークの強みを活かし、職業紹介の他、個々の求職者のニーズに応じたコンサルティングや職業能力の習得等、きめ細かな就労支援を行います。

一方、求人者には、雇用管理改善に向けた啓発や助成金等を活用した雇用の創出と安定を推奨し、特に人材不足が見られる分野に対しては、積極的な支援を行います。

県下のハローワークでは、求職者と求人者への支援セミナー、事業所見学会や就職面接会などを開催し、双方に対する支援を行っています。

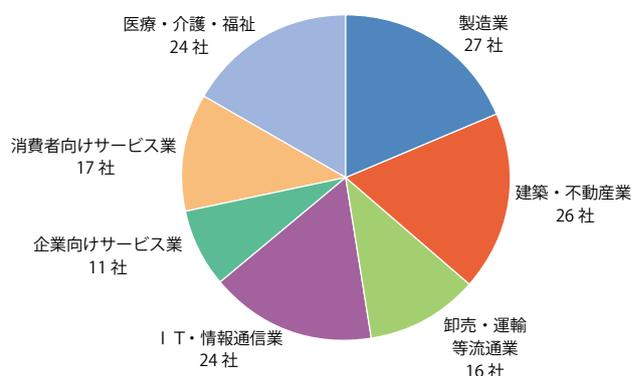
## 2 若年者の雇用対策の推進

県内各ハローワーク及び若年者の支援に特化した「新卒応援ハローワーク」「わかものハローワーク」に専門支援員を配置し、正規雇用を希望する学生やフリーター等の就職を支援しています。また、企業説明会や就職面接会を開催して、学校・企業・若年者へ出会いの場を提供するほか、「若者応援宣言企業」や「ユースエール認定企業」など、若者の採用、育成に積極的な企業を重点的に支援します。



横浜新卒応援ハローワーク

【若者応援宣言企業／業種別 145社】(平成29.2現在)



## 3 子育て女性等の雇用対策の推進

横浜と相模原に設置した「マザーズハローワーク」及び県内6ヵ所のハローワークに設置した「マザーズコーナー」には、専門支援員を配置し、就職を希望する子育て中の女性等の個々のニーズにあったきめ細かな個別支援を展開している他、地方自治体と連携を図り保育所の利用等、子育てに係る行政サービス情報の提供を行っています。

また、キッズコーナーや授乳スペースを設け、保育士等のサポートスタッフを配置し、お子様連れでも安心して求職活動ができる環境を整えています。



マザーズハローワーク横浜

## 4 高齢者の雇用対策の推進

意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働くことができる「生涯現役社会」の実現のため、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置が未実施の企業に早期実施を働きかけるとともに、就職を希望する高齢者に対して、職業生活の再設計やチームによる就職支援を行います。



高齢者技能講習会（マンション管理講習）

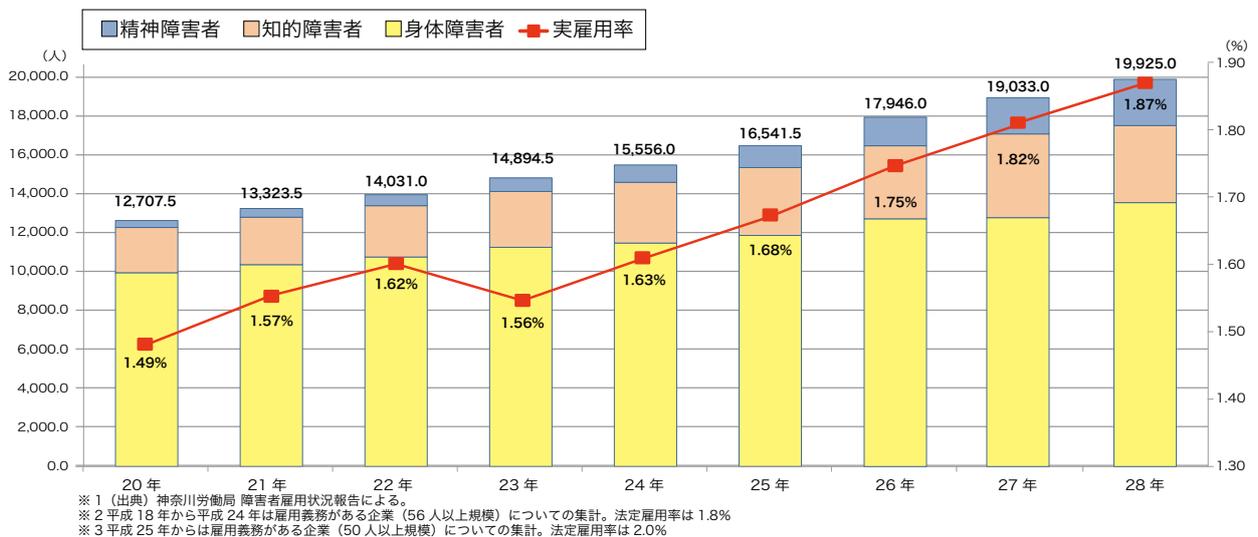
## 5 障害者の雇用対策の推進

障害の多様化が進むなかで、障害者の法定雇用率未達成企業への指導・助言の強化に取り組むとともに、地方自治体や地域との関係機関との連携を強化し、障害者の就職支援を行います。また、「福祉・教育・医療から雇用へ」の移行を更に促進していきます。



障害者就職面接会

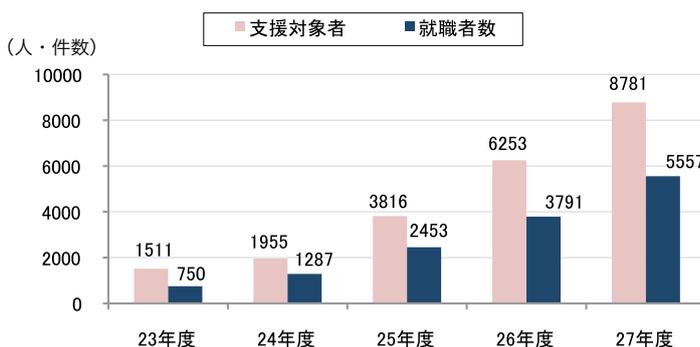
神奈川の民間企業における障害者の雇用状況



## 6 地方自治体との連携による雇用対策の推進

地方自治体に設置した一体的実施施設のハローワーク窓口（平成28年3月末現在30カ所）では、生活保護受給者や生活困窮者等の就労支援を、地方自治体の生活支援と一体となって取り組んでいます。

生活保護受給者等就労自立促進事業等の実績の推移



一体的実施施設（ジョブスポットなか）

## 7 地域ニーズに即した職業能力開発支援と求職者支援制度の推進

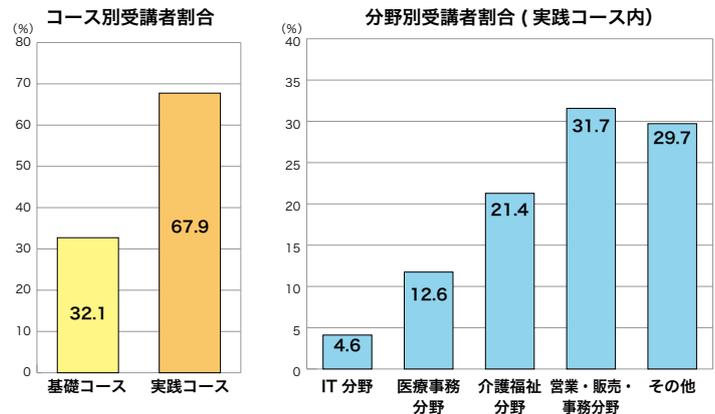
### ▶ 職業訓練を活用した就職支援

職業訓練が必要な求職者が公共職業訓練や求職者支援訓練を受講することにより就職の可能性を高められるよう、制度の周知、受講勧奨等を積極的に行い、適切な受講あっせんに努めます。

### ▶ 求職者支援制度

求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない求職者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体等の関係機関とも連携し、ハローワークを利用していない潜在的な求職者に働きかけるなど、効果的な周知を図ります。

求職者支援訓練受講者割合  
(平成 28 年 4 月～ 29 年 1 月の実績)



## 8 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の確保

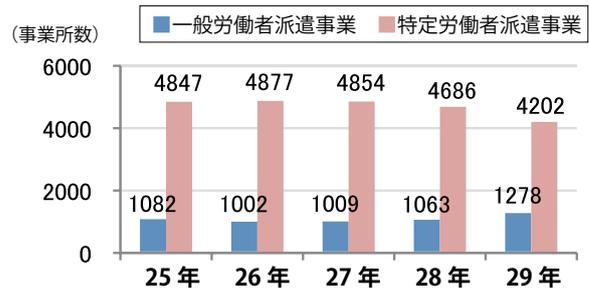
職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、指導監督を実施します。

また、特定労働者派遣事業を営む事業主からの許可に関する相談・申請への対応の強化を図ります。

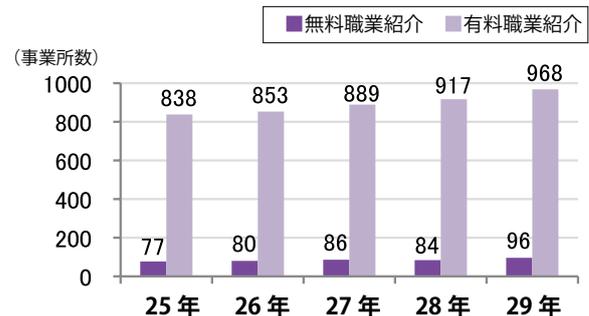


労働者派遣事業適正化セミナー

派遣事業所数推移 (各年 3 月 1 日現在)



紹介事業所数推移 (各年 3 月 1 日現在)



## 9 雇用保険制度の安定的運営

雇用保険は、雇用のセーフティネットとして、失業した場合に生活の安定を確保し求職活動を支援するための各種給付を行うとともに、失業の予防や職業能力向上のための「雇用安定事業」や「能力開発事業」を行っています。

このセーフティネットの充実のため、雇用保険の適用促進に取り組んでいきます。



# 労働基準監督署

監督署名	管 轄	所 在 地	電話番号
横浜南	中区、南区、磯子区、港南区、金沢区	〒231-0003 横浜市中区北仲通 5-57 横浜第2合同庁舎9階	045-211-7373
鶴 見	鶴見区（扇島を除く）	〒230-0051 横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18	045-501-4968
横浜西	戸塚区、瀬谷区、泉区、栄区、保土ヶ谷区、旭区	〒240-8612 横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル4階	045-332-9311
横浜北	神奈川区、西区、港北区、緑区、青葉区、都筑区	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎3階	045-474-1254
川崎南	川崎区、幸区、鶴見区扇島	〒210-0012 川崎市川崎区宮前町 8-2	044-244-1271
川崎北	高津区、多摩区、宮前区、麻生区、中原区	〒213-0001 川崎市高津区溝口 1-21-9	044-820-3181
横須賀	横須賀市、三浦市、逗子市、三浦郡	〒238-0005 横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎5階	046-823-0858
藤 沢	鎌倉市、藤沢市、茅ヶ崎市、高座郡	〒251-0054 藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 3 階	0466-23-6753
平 塚	平塚市、伊勢原市、秦野市、中郡	〒254-0041 平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 3 階	0463-43-8615
相模原	相模原市	〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 4 階	042-752-2051
厚 木	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡、大和市、綾瀬市	〒243-0018 厚木市中町 3-2-6 厚木 T ビル 5 階	046-401-1641
小田原	小田原市、足柄下郡、南足柄市、足柄上郡	〒250-0004 小田原市浜町 1-7-11	0465-22-7151

## 公共職業安定所（ハローワーク）

安定所名	管 轄	所 在 地	電話番号
横 浜	中区、南区、磯子区、港南区、神奈川区、西区、保土ヶ谷区、旭区	〒231-0023 横浜市中区山下町209 帝蚕閣内ビル 1～4階	045-663-8609
		〒231-0002 横浜市中区海岸通 4-23	045-201-2031
戸 塚	戸塚区、瀬谷区、泉区、栄区	〒244-8560 横浜市戸塚区戸塚町 3722	045-864-8609
港 北	港北区、緑区、青葉区、都筑区	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎 1・4階	045-474-1221
		〒222-0033 横浜市港北区新横浜 2-14-30 日総第 17ビル 2階	(同上)
横浜南	金沢区、横須賀市のうち船越町、港が丘、田浦町、田浦港町、田浦大作町、田浦泉町、長浦町、箱崎町、鷹取町、湘南鷹取、追浜本町、夏島町、浦郷町、追浜東町、追浜町、浜見台、追浜南町、逗子市、三浦郡	〒236-8609 横浜市金沢区寺前 1-9-6	045-788-8609
川 崎	鶴見区、川崎区、幸区	〒210-0015 川崎市川崎区南町 17-2	044-244-8609
川崎北	高津区、多摩区、宮前区、麻生区、中原区	〒213-8573 川崎市高津区千年 698-1	044-777-8609
		〒213-0011 川崎市高津区久本 3-5-7 新溝ノ口ビル4階	(同上)
横須賀	横須賀市（横浜南所管轄を除く）、三浦市	〒238-0013 横須賀市平成町 2-14-19	046-824-8609
藤 沢	鎌倉市、藤沢市、茅ヶ崎市、高座郡	〒251-0054 藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 1・2階	0466-23-8609
平 塚	平塚市、伊勢原市、中郡	〒254-0041 平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 1・2階	0463-24-8609
小田原	小田原市、足柄下郡	〒250-0012 小田原市本町 1-2-17	0465-23-8609
相模原	相模原市	〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 1階	042-776-8609
厚 木	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡	〒243-0003 厚木市寿町 3-7-10	046-296-8609
大 和	大和市、綾瀬市	〒242-0018 大和市深見西 3-3-21	046-260-8609
松 田	秦野市、南足柄市、足柄上郡	〒258-0003 足柄上郡松田町松田惣領 2037	0465-82-8609

## ハローワークの付属施設

ハローワークプラザよこはま 〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 S T ビル 1 階	☎ 045-410-1010
ハローワークプラザ新百合ヶ丘 〒215-0004 川崎市麻生区万福寺 1-2-2 新百合トウエンティワン 1 階	☎ 044-969-8615
ハローワークプラザ湘南 〒252-0804 藤沢市湘南台 1-4-2 ピノスビル 6 階	☎ 0466-42-1616
かながわ若者就職支援センター（ハローワークコーナー） シニア・ジョブスタイル・かながわ（ハローワークコーナー） 〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 S T ビル 5 階	☎ 045-311-1331 ☎ 045-412-4125
横浜新卒応援ハローワーク 〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 S T ビル 16 階	☎ 045-312-9206
川崎新卒応援ハローワーク 〒210-0015 川崎市川崎区南町 17-2	☎ 044-244-8609
横浜わかものハローワーク 〒231-0005 横浜市中区本町 4-40 横浜第一ビル 9 階	☎ 045-227-8609

マザーズハローワーク横浜 〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 S T ビル 16 階	☎ 045-410-0338
相模大野職業相談コーナー マザーズハローワーク相模原 〒252-0303 相模原市南区相模大野 3-11-7 相模大野 B & V ビル 5・6 階	☎ 042-862-0040 ☎ 042-862-0042
伊勢原市ふるさとハローワーク 〒259-1131 伊勢原市伊勢原 2-7-31 伊勢原シティプラザ 5 階	☎ 0463-95-5652
茅ヶ崎市ふるさとハローワーク 〒253-0044 茅ヶ崎市新栄町 13-32 茅ヶ崎市勤労市民会館 2 階	☎ 0467-86-0562
秦野市ふるさとハローワーク 〒257-0051 秦野市今川町 1-3 秦野駅前農協ビル 3 階	☎ 0463-84-0810
相模原市総合就職支援センター（ハローワークコーナー） 〒252-0143 相模原市緑区橋本 6-2-1 シティ・プラザはしもと 6 階	☎ 042-700-1560

# 神奈川労働局各課・室一覧

〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階・13階（本庁舎）					
総務部	総務課	8階	人事、福利厚生、会計、総務	TEL	045-211-7350
			情報公開	FAX	045-651-1190
雇用環境・均等部	企画課	13階	広報、企画調整、両立支援助成金の受付	TEL	045-211-7357
			男女雇用機会均等、仕事と家庭の両立、総合労働相談（ハラスメント含む）、ワーク・ライフ・バランス	FAX	045-212-4312
	指導課		TEL	045-211-7380	
			FAX	045-211-7381	
労働基準部	監督課	8階	労働条件の確保、事業場の監督指導	TEL	045-211-7351
			FAX	045-211-7360	
	安全課		労働災害の防止等	TEL	045-211-7352
			FAX	045-211-0048	
	健康課		労働者の健康管理、作業環境の改善等	TEL	045-211-7353
			FAX	045-211-0048	
	賃金室		最低賃金及び最低工賃の決定等	TEL	045-211-7354
			FAX	045-211-7360	
労災補償課	労災補償等	TEL	045-211-7355		
	FAX	045-211-7370			
	労災補償課分室（※1）	労災医療費の審査	TEL	045-222-6625	
			FAX	045-662-6615	

※1 労災補償課分室 〒231-0006 横浜市中区南仲通3-32-1 みなとファンタジアビル5階

〒231-0015 横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウェストビル2階・3階・5階・9階（分庁舎）					
総務部	労働保険徴収課	9階	労働保険料の徴収・収納 労働保険関係の成立、消滅の事務	TEL	045-650-2802
			FAX	045-650-2806	
職業安定部	職業安定課	3階 （一部5階）	職業紹介、雇用保険	TEL	045-650-2800
			FAX	045-650-2804	
	職業対策課		高齢者・障害者等の雇用促進、 助成金の受付、相談	TEL	045-650-2801
			FAX	045-650-2805	
	需給調整事業課		労働者派遣事業・職業紹介事業の 許可・届出及び監督等	TEL	045-650-2810
			FAX	045-650-2880	
訓練室	3階	求職者支援制度、職業訓練	TEL	045-277-8802	
			FAX	045-277-8812	

## 総合労働相談コーナー

神奈川労働局雇用環境・均等部 指導課総合労働相談コーナー	〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	TEL 045-211-7358
横浜駅西口総合労働相談コーナー	〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル11階	TEL 045-317-7830
労働基準監督署内総合労働相談コーナー	各労働基準監督署に設置してあります。	

### 労働基準監督署

1. 事業場に対する指導
2. 重大・悪質な法違反事案等についての司法処分
3. 事業主等から提出される許可申請、認定申請、届出等の処理
4. 申告・相談等に対する対応
5. 機械設備等の安全・衛生面の指導
6. 災害調査の実施・統計調査の実施
7. 労災保険の給付及び社会復帰促進事業
8. 労働保険の適用・徴収

### 公共職業安定所（ハローワーク）

1. 仕事をお探しの方へのサービス
  - ①窓口での職業相談・職業紹介
  - ②求人情報の提供
  - ③雇用保険の給付
  - ④職業能力向上のための職業訓練等の相談
2. 事業主の方へのサービス
  - ①求人の受付・人材の紹介
  - ②雇用保険の適用
  - ③雇用管理指導  
(障害者・高齢者・外国人の雇用など)