

## 「2011年度に向けた政策・制度要求と提言」

1. 働く意欲のある全ての労働者に対し、情報提供（ハローワーク、インターネットの活用）や職業訓練の充実（ニーズのある科目の拡充等）等の施策に積極的に取り組むこと。
  - (1) 派遣労働者をはじめとする有期雇用労働者の安心・安定雇用に向けて、取り組みを強化すること。

契約社員及びフルタイム有期契約労働者の雇用管理改善の取組みが十分に行われているとは言えず、また「派遣切り」に伴う派遣労働者の解雇・雇い止めの発生がみられることから、派遣労働者が安心・安定して働くことができる環境の整備が急務であり、助成金の活用等による改善の推進を行っております。

また、有期労働契約労働者については、労働契約法や裁判例等に照らして、有期労働契約の契約期間中は、やむを得ない事由がある場合でなければ解雇することができないとされていることについて、啓発指導を実施しています。「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に関し、更新の有無や更新の判断基準の明示、雇止めの予告等について、パンフレットを活用して周知徹底を図ってまいります。

- (2) 若者の雇用の確保（受け皿づくり）に向けては、若者の就業支援・雇用促進、新規卒業者の採用促進の取り組みなどの諸施策を強化すること。

広くフリーター等を対象に、支援者一人ひとりの課題に応じ、就職活動に関する個別相談・指導助言、継続的な求人情報の提供、面接会の開催、職業相談、職業紹介、職場定着支援など、必要に応じて担当者制により、正規雇用化の実現に向けた「フリーター等正規雇用化支援事業」を進めているところです。

今般、「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」に基づき、労働局、地方公共団体、産業界、労働団体等で構成し、地域における新卒者支援について企画・調整を行う「神奈川新卒者就職応援本部」を立ち上げましたが、10月18日の第1回会合において「応援宣言」が出されたところです。また、「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の増員に併せて、既卒3年までを含む者を対象とした「新卒応援ハローワーク」を横浜所と川崎所に設置しました。

さらに、既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金として「3年以内既卒者トライアル奨励金」や新卒枠で既卒者を採用する企業への奨励金として「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」が創設されました。これに伴い、雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」が改正され、卒業後3年間は新卒として応募で

きるようにすることが盛り込まれたことから、既卒者の新卒枠での採用が促進されるよう経済団体等に要請しております。

(3) 中途離職者の再雇用の促進の取り組みを強化すること。

中途離職者の再雇用の促進については、緊急求人開拓の実施等により求人の確保に最大限に取り組んでいるとともに、公共職業訓練や緊急人材育成支援事業に係る訓練等について、積極的に情報提供を行い、キャリア・コンサルティングの実施等による綿密な職業相談を実施して、中途離職者の再就職に向けた支援を強化して行っております。

また、特定求職者雇用開発助成金、施行雇用奨励金、緊急雇用対策としての有期実習型訓練の助成金制度の周知に努め、中途離職者の雇用の確保に努めてまいります。

(4) 中・高齢者の雇用対策として次の取り組みを強化すること。

- ① 65歳までの定年延長や希望者全員の再雇用など、年金支給開始年齢の引上げに合わせた継続雇用制度の導入促進・確保がされるよう企業への指導を徹底すること。

65歳未満の定年等の定めをしている事業主に対して、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、段階的に、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの高年齢者雇用確保措置を導入するよう、指導してまいります。

- ② 離職を余儀なくされた中高年齢者に対する再就職斡旋、職業転換開発訓練を優先的に行うこと。あわせて「再就職援助措置」が安易なリストラを促進するようなことがないよう適切な指導と対応を図ること。

大量雇用変動等に基づく雇用維持努力に係る要請は当然として、やむなく離職者が発生させる場合における事業主の責務としての再就職支援の実施を指導しております。

また、離職を余儀なくされた離職者に対する再就職支援についても、綿密な職業相談・職業紹介はもとより、職種転換を図る公共職業訓練の活用や各種助成金制度を活用した雇用機会の確保等に努めてまいります。

2. 雇用創出とその支援に向けた取り組みを強化すること。

- (1) 情報通信、住宅整備、医療・福祉（介護・保育含む）、環境、エネルギーなどの新分野・成長企業・社会的要求の高い分野に対する雇い入れ等にかかわる施策の充実を図ること。

**介護、医療、観光、環境等成長分野として期待される分野の雇用創出のため、神奈川県を事業主体とする重点分野雇用創出事業及び地域人材育成事業が実施されていますが、神奈川県労働局及び職業安定所は各分野において必要な助言を行い、市町村に積極的な事業の実施を促し、職業安定所の求人受理及び適格紹介により、地域の実情に応じた雇用機会の創出を推進してまいります。**

- (2) 助成が可能な事業などについては、積極的な活用がはかれるよう、情報提供や指導を徹底すること。

**緊急雇用創出事業基金及びふるさと雇用再生特別基金のほか、地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）、地域雇用創造実現事業及び雇用創造先導的創造等奨励金の利用を促進するため、年3回の事業実施構想提出時期に合わせて県内の全市町村に周知・広報を実施するとともに、職業安定所幹部職員が市町村を訪問して地域雇用創造支援事業の周知・広報を行ってまいります。**

- (3) 雇用創出については、神奈川県・神奈川県労働局・労働組合・経営者団体で連携し具体的な雇用創出に積極的に取り組むこと。

**雇用創出については、神奈川県労働局と神奈川県の連携により緊急雇用創出事業基金及びふるさと雇用再生特別基金の活用を一層推進するとともに、「神奈川県緊急雇用対策に関する政労使合意」に基づき、地方公共団体及び労使団体と一致協力して地域における雇用創出に取り組んでまいります。**

- (4) 求人開拓のための具体的指導、相談（相談員・アドバイザー等）、セミナー開催、合同選考会の実施など雇用創出対策を充実・強化し、雇用機会の創出を図ること。

**求人開拓の実施にあたっては、労働局主催・安定所主催の研修や求人開拓担当職員間の情報交換会開催のほか、求人開拓に係る好事例や採用意向のある事業所情報の収集・提供を積極的に行っております。**

**また、開拓した求人等による合同就職面接会等を開催して、雇用機会の確保に努めてまいります。**

3. 労働者を守る観点から、労働関係法遵守の徹底を行うこと。

(1) 労働基準法の厳格な対応を図ること。

- ①裁量労働、休日労働、深夜労働、時間外規制、就業規則明示、有期労働契約などの労働基準法問題の啓発を行い、違反企業については、公表や指導・勧告・告発を行うこと。

今後とも、監督指導等を通じ、労働条件の確保・改善対策を積極的に推進し、法令遵守の徹底を図るとともに、悪質な事業場に対しては、司法処分も含めて厳しく対処してまいります。

また、定期監督及び申告事案の処理状況、送検事例の概要などを幅広く広報することにより、法令遵守に関する社会的関心を高めるように努めております。

なお、個別事業場に関する情報は、監督署で送検した事案について広報を行ってまいります。

- ②有期契約労働については、有期とできる条件（入口規制）、更新や期限（出口規制）、均等待遇等に配慮した監督、指導を行うこと。

今後とも「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく助言・指導などを的確に実施してまいります。

また、局・署に配置している非正規雇用労働条件改善指導員による個別訪問などを通じ、周知・啓発にも積極的に取り組んでまいります。

- ③労働基準法における使用者の証明義務「書面による退職理由の明示と交付義務」の周知を図ると共に、退職・解雇に値しない理由を記載した事業主に対しては是正勧告を行うこと。

労働基準法第22条の退職時等の証明に関しては、証明書を交付しない場合はもとより、労働者の就業を妨げることを目的として国籍、信条などを記載した場合や労働者の請求しない事項を記載した場合にも是正勧告の対象となります。

今後とも法令の趣旨に沿った取扱いが行われるよう周知に努めてまいります。

- ④就業規則の届け出において、賃金以外の項目についての届け出条件のチェックを行うと共に、届け出を行っていない事業所のチェックを行うこと。

就業規則届の受理時には必要なチェックを行うとともに、届出状況なども踏まえな

から監督指導対象とする事業場を選定するなど、届出の受理状況に係る情報を有効に活用してまいります。

- ⑤労使委員会が機能するよう指導を行うこと。ただし、労使委員会が一人歩きして、労組の協約・協定の締結機能を制約しないようにすること。

監督指導の際には、労使委員会の構成、活動内容等について調査を実施しているところですが、引き続き、労使委員会が適切に機能するように必要な指導を行ってまいります。

4. 公共職業安定所（ハローワーク）、労働基準監督署等の業務改善、充実を次により行うこと。

- (1) 相談事業、求人開拓等については、自治体との連携策を図ること。

地方自治体が実施する市民相談事業、無料職業紹介事業等への協力については、十分な連携を図って積極的に行っております。

また、市町村との連携による「ふるさとハローワーク（茅ヶ崎市、秦野市、伊勢原市）」の運営、神奈川県との連携による「かながわ求職者支援センター」についても、十分な連携のもと事業を行ってまいります。

- (2) 高齢者を初めとする就職困難な求職者には、特別相談を徹底すること。また、特別の求人開拓を行うこと。

就職困難な高齢者を初めとする求職者には、ハローワークの職業相談窓口や個別支援コーナー等で、綿密な職業相談や就業支援を実施しております。

多様な就業形態を希望する高齢者には、シルバー人材センター等と連携し、就業の場の確保を図っております。

また、求人開拓は、配置されている求人開拓推進員を活用した求人開拓を実施し、求人年齢に制限を設けることのないように指導してまいります。

- (3) 労働者（相談者）の立場に立った親身な対応を行うため、労働基準監督署の相談体制の強化・改善を図ること。また、管轄区の取り組み・運営等に差が生じることのないよう、監督を強化するなど、自治体と連携して取り組むこと。

労働基準監督署の相談窓口においては、引き続き、懇切・丁寧な対応に努めてまい

ります。

また、総合労働相談員、立替払実地調査員の増員等、相談体制の強化を図るとともに、斉一的な行政運営が図られるように引き続き労働基準監督署を指導してまいります。

なお、効率的かつ効果的な行政展開を図っていくため、神奈川県等の自治体とは、今後とも連携を強化してまいります。

5. 育児休業取得者や妊娠した女性を対象とした強制退職（育休切り・妊娠切り）が増大している。これは法律違反であり、監視の徹底と悪質な事業主に対する指導を行うこと。

妊娠・出産したこと、産前産後休業・育児休業の申出をしたこと又は取得をしたこと等を理由とした解雇等不利益取扱いについては、男女雇用機会均等法第9条第3項及び育児・介護休業法第10条により禁止しております。

神奈川労働局では、あらゆる機会を通じて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について周知を図るとともに、こうした不利益取扱いについて相談があった場合には、事業主に対し報告徴収を実施し、法に抵触する行為があった場合には是正指導を行ってまいります。

6. 雇用（就職）と密着した職業訓練・能力開発を積極的に進めること。  
（1）非自発的失業者に絞り込んだ能力開発訓練制度（優先入港制度など）を検討するなど、雇用と訓練を結びつけた能力開発事業を進めること。

雇用保険の受給資格のない方向けの緊急人材育成支援事業に係る訓練等について、情報提供を行い、キャリア・コンサルティングの実施等による綿密な職業相談を実施して、積極的な受講あっせんを行ってまいります。

- （2）国（雇用・能力開発機構）、県、市（政令市）、民間の職業訓練大学、高校の理科系・技術系教育、専修・各種学校、各訓練機関の連携策を強化すること。

関係機関（労働局・ハローワーク、雇用・能力開発機構、神奈川県、横浜市、訓練施設）の連絡会議において、訓練に係る様々な情報・意見交換等を行い、十分な連携を図ってまいります。

- （3）訓練校と企業の間での情報交換、技術上の交流などを強化すること。そ

のためのコーディネーターの育成や増員を行うこと。また、民間企業、研究者からの講師派遣の受け入れを拡大すること。

**神奈川県が主催し神奈川労働局も参画する「職業能力開発関係機関連絡会議」において、当該要望事項があった事をお伝えしてまいります。**

- (4) 職業訓練の中にもインターンシップ制、トライアル雇用を推進すること。また雇用の流動化と関係して、技能検定取得について社会的価値を引き上げること。

**企業実習をカリキュラムに盛り込んだ職業訓練を実施する神奈川県、雇用・能力開発機構と連携し、訓練の積極的な周知と受講あっせんを実施してまいります。**

- (5) 各年齢層に配慮したきめ細かな職業訓練、労働力の流動性を配慮しながら、多様なカリキュラムの検討等、職業能力開発を充実させること。

**関係機関の連絡会議において、情報・意見交換を行うとともに、緊急人材育成支援事業に係る訓練については、安定所において把握された求職者ニーズについて雇用・能力開発機構に提供し、労働局と雇用・能力開発機構が連携して求職者が求める訓練コースの充実を図ってまいります。**

- (6) 高等技術学校を職場・新産業にマッチするよう開設時間・内容の拡充を図ること。また、高等技術学校の宿泊施設の充実や、時代にマッチした施設（ソフトを含む）の更新を進めること。

**神奈川県が主催し神奈川労働局も参画する「職業能力開発関係機関連絡会議」において、当該要望事項があった事をお伝えしてまいります。**

7. 総労働時間の短縮を図るため、次の施策を進めること。

- (1) 「労働時間等設定改善法」及び改善指針の周知徹底を図るとともに、労働者の健康と生活への配慮、多様な働き方に対応するための具体的な改善策を進めること。

労働時間等設定改善法及び改善指針の周知徹底を図るため、神奈川県などとの協働事業として、本年7月12日に川崎市高津区において、神奈川ワーク・ライフ・バランスシンポジウムを開催したところですが、引き続きシンポジウムの開催など周

知活動に積極的に取り組んでまいります。

また、労働局に配属されている労働時間設定改善コンサルタントによる事業場への個別指導などを通じ、各事業場がワーク・ライフ・バランスへの理解を深め、労働時間に関する設定・改善を図っていくことができるように、引き続き助言・指導を行ってまいります。

- (2) 不払い賃金を撲滅するため、不払い残業防止に向けた通達「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について」の周知徹底と相談窓口を通じて、労働基準法の労働時間に係る規定が適用される全ての事業場において、基準が確実に履行されるよう取り組みを一層進めること。また、そのために対応者を増員すること。

賃金不払残業の解消対策については、当局の重点行政課題として積極的に取り組んでいるところですが、今後とも「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」の周知徹底を図っていくなど、労働時間管理の適正化を図るための施策を組織的に講じてまいります。

- (3) 三六協定と特別条項付き協定届（2004年4月）の周知と上限規制の実効確保のための点検、監督・指導を強化すること。

「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」について、窓口指導、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて事業主等に対して周知徹底を図ってまいります。

また、今後とも長時間労働抑制対策及び過重労働による健康障害防止対策については、当局の行政重点課題として積極的に推進してまいります。

- (4) 残業なし日の設定（ノー残業デー）、年次有給休暇の取得率を向上させ、労働時間短縮とともに「ゆとり」実現に向けた取り組みを強化すること。

あらゆる機会を通じ、時間外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進などに関する周知・啓発を行い、ワーク・ライフ・バランスに係る社会的気運の醸成に努めてまいります。

また、労働時間設定改善コンサルタントによる労働時間の設定改善に関する個別事業場への助言・指導についても、引き続き積極的に行ってまいります。

## 8. 「ワーク・ライフ・バランスの推進」と「就労と子育ての両立」を推進する

ため、神奈川の数値目標の達成を始め、実効ある計画の策定などを積極的に推進するため、専門部局（推進母体）を設け対応すること。

**労・使・学識経験者・行政機関を構成員として設置した「神奈川仕事と生活の調和推進会議」では平成21年3月9日付けで、「神奈川における仕事と生活の調和の実現に向けた提言」を取りまとめたいただき、数値目標では、年次有給休暇取得率について全国レベルの行動指針で設定する5年後の目標値（60%）より10ポイント上回る数値（70%）に、また、男性の育児休業取得率では平成25年度までに5%となるよう設定しており、そのほかにも年齢別・男女別の就業率などの数値目標を掲げております。**

**今後ともこの提言の趣旨を踏まえ、引き続き、社会的機運の醸成及び事業場に対する支援等を組織的に行ってまいります。**

9. 男性の育児・介護休暇制度の取得拡大や、育児等への参加促進に向けた社会的な醸成づくりや職場の理解等の環境整備を強化すること。

**育児・介護休業法の改正により、パパママ育休プラス等、男性が育児休業を取得しやすい法の整備がされるとともに、厚生労働省では男性の子育て参加や育児休業取得の促進等を目的とした「イクメンプロジェクト」に取り組んでおります。**

**神奈川労働局においても、あらゆる機会を通じて広報啓発や改正育児・介護休業法に沿った規定整備指導等に取り組んでまいります。**

10. 幅広い年齢層の勤労意欲のある女性の就業支援として就業を困難にしている育児・介護などについて、保育園・介護施設などの施設とその運営の充実を行うよう自治体に働きかけること。

11. 在宅勤務やテレワークなどの「新しい働き方」への情報提供や相談体制づくりに取り組むこと。

**仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の行動指針においては、テレワーク、在宅就労など多様な働き方を推進し、多様な働き方を推進するための条件を整備するとされているため、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知に引き続き取り組むとともに、事業場等からの相談に対しては適切に対応し、情報提供に努めてまいります。**

12. 改正最低賃金法の趣旨と適正な運営がなされるよう、周知、指導の徹底

を図ること。

また、最低賃金については、早急に生活保護との乖離解消をはかり、生活できる水準を重視した適正な審議により決定されるよう、調整・援助を行うこと。

**最低賃金は、今後ともセーフティネットとして一層機能するよう制度の適正な運営を図るとともに、最低賃金の履行確保のため監督指導等を強化し、その周知徹底に努めてまいります。また、生活保護との乖離解消を早急に図れるよう、適正な審議の調整・援助を行い、労働者の生活の安定に資するよう努めてまいります。**

- 1 3. 法令順守を基本に、解雇ルール、有期労働契約、裁量労働制などについて、周知を徹底させること。法の実効性を確保するとともに、労働強化の防止、健康管理の徹底、安易な運用の防止に努めること。

**労働基準法や労働安全衛生法等の労働関係法令の履行確保を図るため、引き続き監督指導等に積極的に取り組んでまいります。**

また、解雇や雇止め、労働条件の切り下げなどに対しては、法定労働条件を遵守することはもとより、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われることがないよう指導・啓発を行ってまいります。

平成 22 年度は労働衛生行政の重点として「職場におけるメンタルヘルス対策の推進」「過重労働による健康障害防止」「石綿暴露防止対策」「粉じん障害防止対策等職業性疾病防止対策」「化学物質による健康障害防止対策」「産業保健活動、健康づくり及び快適職場づくり対策」を重点としており、今後も労働者の健康管理等が徹底されるよう施策を推進してまいります。

- 1 4. 企業が、雇用労働者を個人事業主として雇用関係を隠ぺいする「偽装雇用」は、労働者にとって、社会保険からの脱退や労災保険の未加入などの被害が大きく、詐欺という犯罪であり、その撲滅に取り組むこと。

**労働基準法上の「労働者」に該当する者については、当然に労働基準法等の適用を受けるところから、今後とも適正な取扱いが行われるよう指導・啓発に取り組んでまいります。**

- 1 5. 労働基準行政について厳格に対応し、下記について改善を図ること。  
(1) 個人の相談については迅速かつ適切な対応を図ること。

**労働者等から寄せられた申告・相談については、今後とも迅速かつ適切に処理を行ってまいります。**

- (2) 賃金不払い等は「申告」扱いとして取扱うとともに、迅速解決を図ること。

**賃金不払等に係る相談があった場合には、相談者の意思を確認の上、申告事案として迅速に処理を行ってまいります。**

- (3) 「相談」に関しては神奈川県との連携を強めること。

**相談事案の内容に応じ、今後とも神奈川県等の地方公共団体と連携を図って対応してまいります。また、県をはじめとする個別紛争解決に係る取組を行う関係機関との連携を図るための協議会や県との共催によるセミナーの開催、研修の実施等連携に努めてまいります。**

- (4) 労働関係法の周知を図るため講師派遣などを含めて社会保険労務士の協力を求めること。

**労働関係法令の周知等に関しては、必要に応じて、社会保険労務士会と連携を図って対応してまいります。**

- (5) 労働基準監督官の増員を図ること。

**御要望の趣旨は厚生労働本省に伝えてまいります。**

16. 短時間勤務労働者（パート労働者）の増加を踏まえ、次の施策を講じること。

- (1) 改正パートタイム労働法を周知するとともに、指針の実効性確保を図ること。

**あらゆる機会を通じて、改正パートタイム労働法及び指針の周知を行っておりますが、今後とも引き続き周知を図ってまいります。**

- (2) パートタイム、有期契約、労働者派遣など多様な雇用就労形態で働く場合の、均等待遇原則の確立、不当な差別禁止のルール化の徹底を図るよう

国に働きかけること。また、現行法上での均等待遇、差別待遇の改善に向けての指導・監督を行うこと。そのための契約の徹底、書面明示等を指導すること。均等待遇に向けた改善、優れた事業所の紹介を行うなどきめ細かい対応を図ること。

**神奈川県労働局では、パートタイム労働法の施行に関し、計画的事業所訪問による報告徴収を実施し、法に定められた事項の文書明示や通常の労働者と短時間労働者について均衡のとれた待遇の確保等の措置を講じていない場合には、是正指導を行っているところです。**

**また、各事業所の実態に応じた雇用管理の改善が図られるよう、必要に応じて先進的な取組を行っている企業の取組事例を紹介してまいります。**

(3) 公務労働におけるパート労働者の権利を保障するため、条例等の整備を行うこと。

17. 請負労働の場合、労働・社会保険の加入について、社会保険事務所と連携し加入の徹底を図ること。

**社会保険事務所は平成22年1月より年金事務所となりましたが、年金事務所の間では「社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化」への取組みとして、①受付業務、②事業場調査、③滞納整理、④事業場説明会の他に連絡協議会を年2回程度実施しておりますので、請負であっても労働者性が認められる場合やさらに労働保険においては一人親方等の特別加入制度があることについても連絡協議会にて説明してまいりたいと考えます。**

18. 外国人労働者の雇用・労働にあたっては、労働関係法の遵守、雇用管理の徹底を図るよう指導を強化すること。また、外国人労働者及び家族への相談・サービスコーナーや外国人研修生の受け入れなどの対応を推進すること。

**外国人労働者に対しても当然に労働関係法令が適用されることから、今後とも労働基準法等の履行確保のため監督指導等を行ってまいります。**

**また、労働局監督課に設置している「外国人労働者相談コーナー」では、平成22年度から一部体制を強化し、毎週定例日に英語、スペイン語、ポルトガル語による相談に対応しております。**

**職業安定所においては、事業所訪問による外国人雇用管理指導を積極的に実施し、外国人指針の周知と徹底した雇用管理改善指導を行っております。また、外国人求職者に対応する専門相談員を増員するほか、通訳者の配置安定所及び在席曜日の増設等、**

**充実した職業相談の実施に努めてまいります。**

19. 改正雇用保険制度について周知を図ること。その場合、パート・派遣労働者の適用拡大、能力開発などに関する個人給付制度及び育児・介護給付内容、離職理由による失業給付内容の変更などについて、わかりやすい広報を行うこと。

**雇用保険法の一部改正の周知につきましては、ホームページでの広報を始め、労働局及びハローワークにおいてポスター等の掲示、各種リーフレット等の配布及び各種団体主催の説明会や研修会の機会に改正内容の説明を行っております。また、県内を含め全国の雇用保険適用事業所に対して厚生労働本省から「雇用保険被保険者数通知はがき」を郵送し改正内容の周知を行ってまいります。**

20. 中小企業退職金共済制度の拡充について国に働きかけるとともに、自治体の助成を含む加入促進の啓発・指導を行うこと。

**中小企業退職金共済制度については、引き続き周知活動に取り組んでまいります。なお、制度の拡充に関する御要望については、厚生労働本省に伝えてまいります。**

21. 重大災害、職業病、及び労働安全衛生法改正に伴う危険性・有害性の低減に向けた事業者の措置の充実、過重労働・メンタルヘルスなどの安全衛生対策を強化すること。特に中小企業、労組未組織企業に重点を置き、業界団体などに対する啓発・指導を強化すること。

**労働災害防止を図るためには、義務化された労働安全衛生法令の規定を遵守するだけでなく、努力義務として、労働安全衛生法第28条の2で規定する危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）の普及を図ることが必要と考えております。**

**このため、本省指示に従い計画的な普及促進の指導を推進しているところですが、今後ともさらに指導強化に努めたいと考えております。**

**また、職業性疾病防止対策、過重労働対策、メンタルヘルス対策とともに、平成22年度の重点として取り組んでおり、中小企業などその対策が不十分だと認められる事業場に対しては、地域産業保健センターの活用の勧奨など、効果的な啓発・指導を行ってまいります。**

22. 労働災害の防止にあたって、次の事項について強化すること。

(1) 労災防止指導員については、その実効性があがる体制を整備するとともに

に、指導員の活動を支援するための講習会への参加や研修の機会を設定するなどの強化を図ること。

**労災防止指導員制度については、本省から今年度限りで廃止する旨の連絡があり既に組合関係者に説明済みであります。**

**これに代わる新しい制度として「都道府県労働局安全衛生労使専門家会議」の設置が予定されていますので、これを実のある会議にしたいと考えております。**

- (2) 企業経営者・管理者に対する講習会等啓発事業を強化し、労働災害を未然に防ぐ体制を強化すること。

**事業者に対して実施している安全衛生管理に係る講習会等による指導については、個別の事業場に対する監督指導等と併せて、労働災害防止のための重要な手段と考えておりますので、今後とも可能な限り充実させていきたいと考えております。**

- (3) 新しい企業・事業の創設にあたっては、労働災害に対する啓発事業を義務づけること。併せて、罰則規定についても検討を行うこと。

- (4) 新しい技術やサービスの導入に当たっては、事前に労使間で協議し、労働災害に関わる点検・事業等について整理するよう義務づけること。

- (5) 危険作業については、当該企業・事業所で作業工程に関わるマニュアルを作成し、行政への届け出の義務を課すこと。

- 2 3. 労働環境の悪化などにより、メンタルヘルス対策が不十分なこと等が要因となって「うつ」や「自殺」が増加していることから、専門カウンセラーの配置などにより対策の強化を図ること。また、産業保健センターを積極的に活用して、中小企業従業員のメンタルヘルスを含む定期健診など健康維持対策の啓発・指導に努めること。

**「職場におけるメンタルヘルス対策」については平成 22 年度の労働衛生行政の重点として推進しており、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく措置の実施について、事業場に対する指導を行っております。**

**また、メンタルヘルス対策支援センターでは、カウンセラーなどの専門的な相談員体制を構築し、事業主や労務担当者・産業保健スタッフの方々からの相談への対応や支援を行っております。今後も、メンタルヘルス対策支援センターや規模 50 人未満**

**の事業場に対する産業保健サービスの提供を行う地域産業保健センターの活用を広く  
勧奨し、健康維持対策の啓発・指導に努めてまいります。**

24. セクシャル・ハラスメント対策として、男女双方への「セクシャル・ハラスメント」相談を強化し、二次被害も含めた防止に向け、対策を講じること。

**男女雇用機会均等法第11条は、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象を男女労働者とするとともに、その防止のため、労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています。**

**神奈川労働局では、あらゆる機会を通じて男女雇用機会均等法について周知を図るとともに、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談があった場合には、事業主に対し報告徴収を実施し、事業主がセクシュアルハラスメント対策としての措置を講じていない場合には是正指導を行ってまいります。**

25. 職場の安全衛生委員会に女性を積極的に参画させるよう啓発すること。

26. 障がい者の雇用率の低水準が続いていることから、以下により取り組み強化を図ること。

- (1) 最低でも障がい者法定雇用率1.8%達成に向け、指導・啓発を強化するとともに、雇用率未達成企業については、達成への計画書作成と、その遂行を図ること。除外率設定業種の段階的な引き下げ・廃止にむけ、障がい者雇用の促進を図ること。

**障害者雇用率未達成企業に対しては、3年間の障害者雇入れ計画を作成させ、雇用率の達成に向け計画的に障害者を雇用していくよう指導しております。今後も未達成企業の雇用率達成に向けた指導に一層の努力をしてまいります。**

**除外率設定業種の企業につきましても、対象企業への除外率の引き下げ等についての周知・雇用指導を推進し、障害者の雇用の促進に努めてまいります。**

- (2) 障がい者雇用開拓員の拡大、障がい者を新たに受け入れようとする企業へのサポート体制、ジョブコーチ、インターンシップ（実習）、トライアル雇用、正規雇用に至るルールづくりを進めること。また、能力開発（職場適応訓練）等事業と雇用開発の連携を強めること。

ハローワークでは求職者の就職及びその後の職場定着のために、福祉施設等の関係機関との「チーム支援」に取り組んでおり、このなかで障害者を雇用する事業主や雇用される障害者に必要な支援（ジョブコーチ・職場実習・トライアル雇用・各種助成金の活用等）を話し合い、その企業と障害者に有効な支援策を提示し、安心して働ける環境整備・正規雇用につながるよう支援を行なっております。

- (3) 健常者との賃金差別をなくし平等な賃金とするよう指導・啓発を図ること。

ハローワーク及び有料職業紹介事業者からの紹介により、障害者を雇用した企業に対しては、特定求職者雇用開発助成金を活用して、障害者が業務へ適応するまでの間（1年から2年）の賃金の一部を助成しています。この制度を活用することにより、健常者と賃金格差をなくすよう、事業主への指導啓発に取り組んでまいります。

- (4) 中途障がい者や在職中の難病等を発生した労働者の雇用継続に向けた施策の検討を早急に実施すること。

常用労働者である中途障害者（難病等を発症し、障害者手帳を取得した場合も含む）の雇用を継続する事業主に対しては、高齢・障害者雇用支援機構の「重度中途障害者等職場適応助成金制度」がございますので、事業主への周知・啓発に取り組んでまいります。

- (5) 障がい者の離職率が高く、総雇用数が増加していないことから、離職の要因を解消し働き続けられる環境整備を行い、雇用者の増大を図ること。  
①障がい者の特性を理解し、労働者として認識する雇用企業の管理能力向上に向けて、研修・見学などの支援を行うこと。

神奈川高齢・障害者雇用支援センターとの連携で障害者職業生活相談員（障害者を5人以上雇用する企業は配置が必要）講習会に講師として参加し、障害者雇用企業の管理能力向上に向けた支援を行っております。

また、障害者雇用の増大を図るため、企業の人事管理者に対して、「障害者雇用促進セミナー」を開催し、障害特性の理解促進や特性に応じた雇用管理上の留意点等について、周知啓発を行っております。

神奈川県と連携し、雇用率未達成企業に対して、特別支援学校見学会をおこなっております。

②就労の場や社会生活の場で発生する諸問題に対し、保護者・雇用側と協力し、未然防止できる体制を図ること。

**ハローワークでは、障害者が就職した後も、職員等による職場定着指導及び福祉施設等の関係機関との「チーム支援」の一環で就職後の支援を実施し、職場などで発生する諸問題の把握をまいります。**

27. 女性の社会進出が進んではいるが、育児・介護時の就労支援の環境は充分ではない。少子化対策も更なる取り組みを強化すること。また、企業の対策を促進・支援する観点から、環境整備を行っている企業に対する優遇措置を実施すること。

**少子化対策として、企業に対し、次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について、あらゆる機会を通じて、周知・啓発を図り、また、一般事業主行動計画策定等支援事業を実施し、講習会やコンサルタントによる企業訪問により一般事業主行動計画策定届の早期提出を促進まいります。**

**また、育児・介護支援に関する企業の一定の取組に対し、助成金を支給まいります。**

28. 男女共同参画社会に向けて、次の施策を講じること。

(1) 仕事と家庭の両立支援の法整備を図ること。

**仕事と家庭の両立支援の充実を目的に、改正育児・介護休業法が本年6月より本格施行されており、神奈川労働局においても、あらゆる機会を通じて広報啓発や改正育児・介護休業法に沿った規定整備指導等に取り組んでいるところです。**

**また、次世代育成支援対策推進法においても、来年度から一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象規模事業主が拡大されることとなっており、神奈川労働局としては、今年度中にできる限り多くの策定届出を提出するよう、すべての対象企業に対して、個別に要請に取り組んでまいります。**

(2) 男女共同参画基本計画（第2次）に示されているように、ジェンダーについて正しい理解を図るため、恣意的運用・解釈を生じさせないための啓発活動に取り組むこと。