

神奈川県労働局回答

2018年度に向けた政策・制度要求と提言

1. 若者の良質な就労機会の実現に向け、若者雇用促進法の確実な実施、正規雇用化の促進など若者雇用対策を推進する必要があることから、引き続き学校と地域若者サポートステーションなど関係行政機関と連携し、若者の就職支援を強化すること。
また、就職活動を行う若者が必要とする企業の労働条件等の情報開示を徹底すること。

＜補強＞

【回答】

若者雇用促進法の実施にあたっては、新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあることから、労働関係法令違反があった事業所の新卒求人の不受理及び就労実態等に関する職場情報の提供については、労働局において県内の主要経済団体や地方自治体、職業紹介事業者に対し周知を図っているほか、各ハローワークにおいても、学卒求人受理説明会や窓口において制度説明と周知を行っています。特に新規学卒予定者の求人申込みに際しては、就労実態等に関する職場情報の提供に関し、全ての項目記載による積極的な情報提供を求めています。

また、若者雇用促進法の大指針に基づき、職業安定法第5条の3第2項の規定による労働条件明示や、求人票への固定残業代記載の徹底について、企業に対し啓発指導を行っています。

学校との連携については、各ハローワーク及び新卒応援ハローワークに配置している学卒ジョブサポーターを中心とした、支援対象者の早期把握、課題に応じた支援メニューの実施、地域若者サポートステーションについても、ハローワークが職業相談の過程で、サポートステーションとの連携による支援が効果的と判断した求職者の積極的な送り込みにより、就職に向けた支援を進めています。

新規学卒予定者への就職支援に関しては、神奈川県、教育委員会、経済団体を構成員とする会合を開き、各機関における事業や取組みについて情報交換を行い連携の強化を図っています。

2. 労働者が妊娠・出産・育児・介護などをしながら働き続けられる環境をつくるため、ハラスメント防止や職場環境による離職防止を図るとともに、やむを得ず退職された方への再就職を支援する施策を推進すること。また現在進められている、仕事と子育ての両立を希望する人を対象とした「マザーズハローワーク」等の支援設備について拠点数と機能の増強を進めること。

<補強>

【回答】

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について、防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。

また、平成29年10月1日施行の改正育児・介護休業法により、保育園などに入所できずに退職を余儀なくされる事態を防ぐため、保育園に入れない等の事情により、子が1歳6か月に達するまで育児休業を延長しても保育所に入れない等の一定の場合に限り、更に6か月の延長（最長2歳まで）が可能となりました。

労働局では、セミナー等により法の周知を行うほか、計画的な企業訪問による報告徴収を実施しており、法の履行確保に努めています。

なお、妊娠・出産・育児・介護による離職防止や再雇用支援のため、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、両立支援等助成金により支援しています。

神奈川労働局管内では、現在、マザーズハローワーク横浜及びマザーズハローワーク相模原の2拠点のほか、川崎、藤沢、厚木、川崎北、港北、大和のマザーズコーナーの6拠点において、仕事と子育ての両立を希望している幅広い層の方々に対して、職業相談・職業紹介、就職活動に関する各種セミナー、公的職業訓練へのあっせん等による一貫した支援とともに、地方公共団体等との連携による保育に関する情報提供等を行っております。

さらに、平成29年度より、正社員への再就職やステップアップにつながる両立しやすい求人の開拓を強化するため、マザーズハローワークに求人者支援員を配置し、支援の強化を進めています。

今後のマザーズハローワークの拡充につきましては、残りの6拠点（戸塚、横須賀、平塚、小田原、松田、横浜南、）の中で、求職登録者数、地域の労働市場、ハローワークの庁舎環境及び交通機関の利便性や地方公共団体の要望などを考慮した上で新規の設置を検討してまいります。

3. 障がい者の雇用拡大を図る施策をすすめるにあたり、自立と社会参加に向けて就労前に必要とされる、各支援学校や福祉施設の機能強化への行政支援を図ること。

また、障がい者が就労後も意欲と希望を持ち、安心して働き続けることのできる定着支援として、ジョブコーチの配置が重要となることから、障がい者を雇用している企業と十分連携し、ジョブコーチの養成と配置に向けた取り組みを強化すること。

<新規>

【回答】

支援学校や福祉施設の企業就労への理解促進を図るため、また、企業と福祉分野との連携促進を図るために、就職支援セミナーや事業所見学会、支援機関見学会や面談会等の実施の強化をしてまいります。

また、支援学校の生徒や福祉施設の利用者等の就労ニーズを的確に把握し、マッチング機能の強化を図るとともに、障がい者が継続して働くことができる環境を整えるためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等と連携をして職場定着を実施し、雇用前から雇用後まで一貫した支援を実施します。

障害者を雇用している企業に対しては、企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）養成を促進するために、ジョブコーチ活用の有効性や重要性について周知啓発を進めてまいります。

4. 「トラック輸送における取引環境・労働時間改善神奈川県地方協議会」においては、取引環境の改善および長時間労働の抑制実現に向け取り組みが進められているが、更に厚生労働省が示す、「トラック運転者の労働時間等の改善基準」が満たされ、早期に労働環境の改善が図られるよう、協議会による施策の推進とフォローアップ強化を図ること。

<新規>

【回答】

トラック運送業においては、総労働時間が長い原因の一つとして、荷主都合による手待ち時間の存在などの実態があり、トラック運送事業者のみの努力では長時間労働を改善することが困難な実態にあります。このため、トラック運送事業者、荷主、経済団体、労働団体、行政機関（厚生労働省・国土交通省）などの関係者が一体となって、トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための

具体的な環境整備等を図ることを目的として、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善神奈川県地方協議会」が設置されたところです。

この協議会においては、国土交通省等と連携して、先に示された行程表に従い、平成28、29年度に実施するパイロット事業に基づき、ガイドラインを策定し、平成30年度までに荷主等に対して普及・定着させることとされています。これらの取組を実施していくことなどにより、トラック運転者の長時間労働の抑制等の労働条件改善に取り組んでまいります。

なお、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は、上記のほか、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図ってまいります。

5. 介護職場の労働条件や職場環境を改善し、介護労働者が魅力とやりがい、誇りをもって働くことができるように、介護職の生活の安定と人材確保をはかるため事業者が処遇改善加算を算定していることについて、介護労働者へ周知するとともに、確実に労働者の処遇改善が図られるよう取組みを進めること。また介護労働者のモチベーションを高める教育やキャリアアップの仕組み、働きがいのある職場づくりを推進し、介護職のイメージを向上させる取組みを推進すること。

<補強>

【回答】

介護保険法の施行以来、介護労働者及び介護労働者を使用する事業場の数はいずれも大きく増加しており、中には、事業開始後間もないことを背景として、労働基準関係法令や労務管理に関する理解が十分でない事業場も少なくありません。

こうした状況を踏まえ、関係地方自治体と連携しつつ、関係法令の遵守について積極的に周知を図るほか、引き続き介護事業場に対する的確な監督指導を実施するなどにより、介護労働者の労働条件の確保・改善を図ってまいります。

労働局は、処遇改善加算については、所掌しておりませんが、従業員の視点に立った雇用管理改善を行って、「魅力ある職場づくり」に取り組む必要性やメリット及び効果的な雇用管理改善方策の普及等について、ハローワークでは通年業務として、セミナーや個別事業所に対しての訪問や窓口相談により、広く普及・啓発を行い、業界全体及び個々の事業所が「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図るとともに、評価・処遇制度や研修制度、健康づくり制度の導入など、雇用管理制度の導入等を通

じて、離職率低下に取り組む事業主への助成金制度の活用を周知し、労働者から見て「働きがい・働きやすさ」のある職場環境のための雇用管理改善を推進していきます。

また、事業所内職業能力開発計画に基づく、介護労働者の能力開発や人材育成制度を導入し、訓練経費や訓練期間の賃金を負担した事業主に助成する人材開発支援助成金、及び介護労働者の職場への定着の促進に資する賃金制度の整備や身体的負担を軽減するために介護福祉機器を導入し、「魅力ある職場づくり」に取り組む事業主に助成する職場定着支援助成金の周知を進めてまいります。

6. 安全で質の高い看護の提供を確保するため、看護職員の長時間労働の解消と、離職防止に向けた医療機関における労働環境の改善やワーク・ライフ・バランスの確保がはかれるよう、夜勤交代制勤務の回数制限など労働時間管理を厳格に行うための体制確保を医療機関に指導すること。

<補強>

【回答】

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、長時間労働の実態が認められる場合があること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対しては、引き続き的確な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の徹底を図ってまいります。

また、労働局では、医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組として、医療機関からの相談等に対してワンストップで対応する「神奈川県医療労務管理相談コーナー」において、「医療労務管理支援事業」により、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援を行っております。

7. ストレスチェックがすべての事業場で実施されるよう、事業者や労働者などへ周知・指導し、必要な支援策を実施すること。また派遣労働者に対してもストレスチェックが確実に実施されるよう派遣元・派遣先に周知・指導を徹底すること。

<継続>

【回答】

ストレスチェック制度については、対象事業場である労働者数50人以上の事業場に対し、引き続き制度の周知・実施に向けた指導援助を積極的に行うことにより実施の徹底を図ってまいります。また、派遣労働者に対してもストレスチェックが確実に実施されるよう、派遣元・派遣先への周知・指導にも努めてまいります。

8. 神奈川県最低賃金審議会の運営にあたり、中央最低賃金審議会の目安伝達にあたっては、目安水準を導き出した経過や、示された公益見解の意図などの論議プロセスを含めた伝達ができるよう、運営の改善を図ること。

また、引き続き、中小企業への支援策の拡充については国に働きかけるとともに、各支援策の取り組み成果の見える化をされること。

< 継続 >

【回答】

最低賃金の目安については、少しでも詳細な伝達ができるよう本省への働きかけを含め、必要な情報の収集に努めてまいります。

また、最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援策の拡充については、引き続き、本省に働きかけてまいります。

支援策については、神奈川県最低賃金総合相談支援センターによる経営と労務管理の無料相談や、業務改善助成金等をご利用いただいているところですが、業務改善助成金については、利用を促進するため、神奈川県内での支給決定の事例について、小規模事業者が自社においても活用が可能なのではないかとと思われる事例を選び、神奈川県労働局ホームページに掲載しています。

以 上