重　　点　　政　　策

１．2025年４月からの障がい者雇用率の段階的引き上げに伴い、障がい者雇用の経験やノウハウが不足する「雇用ゼロ企業」および、新たに障がい者雇用を行うことになる企業に対し、事例やノウハウの共有化をはかり、準備段階から採用後の定着支援までの総合的な支援を行うこと。

あわせて、障がい者および企業からの相談機能を強化し、障がいの有無、種類および程度に関わらず、差別されることなく働ける社会の実現に向けた取り組みを進めること。

＜障害者雇用政策　新規＞

【回答】

障がい者の雇用経験やノウハウが不足する企業に対して、ハローワーク及び地域の関係機関・支援機関による「企業向けチーム支援」を実施しています。チーム支援においては、雇用前の受入れ準備段階から、雇用後の職場定着まで一貫したサービスを提供しています。

　　また、労働局主催の障害者雇用促進セミナーにおいて、障害者雇用優良中小事業主制度（通称もにす認定制度）の認定企業より、障がい者が企業の一員として活躍する事例を発表していただき、広くノウハウを共有しています。

 　　障がい者の差別禁止や合理的配慮の提供義務に関しては、企業への周知を進めています。例えば、令和５年秋は以下のようなイベントで多くの企業に周知を行いました。

・10月18日「神奈川県障がい者雇用促進フォーラム」

・11月２日［過労死防止シンポジウム」

・11月８日「公正採用選考セミナー」

・11月17日「労務安全衛生協会安全大会」

・11月28日「障害者雇用促進セミナー」

２．外国人技能実習制度は人権侵害や労働法令違反をはじめ、問題が山積している。その実態を把握すること。あわせて、外国人技能実習生を受け入れている中小企業等の好事例の情報発信、使用者に対する外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・支援を強化すること。また、外国人労働者に対する労働法等周知、支援機関等の情報提供、労働相談を強化すること。

＜外国人労働者支援政策　新規＞

【回答】

　　外国人技能実習機構と連携する等、技能実習実施機関における労働基準関係法令の違反事業場の把握を行っており、引き続き、把握に努めてまいります。

　　また、労働局ホームページに、各種言語版の労働基準関係法令に係るリーフレットを掲載し、労働局では当該リーフレットを交付できるよう備え付け、相談対応時に活用しており、引き続き、各種言語による関係法令の周知に努めてまいります。

　　相談内容に応じた支援機関等の窓口、関係資料について、関係機関と共有しており、労働局及び労働基準監督署において、その相談に応じてその場で相談窓口を案内できるようにしています。

　　なお、当局では５言語、厚木署でスペイン語での相談に対応し、これらの言語以外の相談や相談日以外の相談については、厚生労働省において、「外国人労働者向け相談ダイヤル」「労働条件相談ほっとライン」によって相談対応を行っています。引き続き、外国人労働者の相談・支援体制の整備に努めてまいます。

　　外国人労働者の労働災害防止対策として、外国人労働者がその内容を確実に理解できるよう、母国語や視聴覚教材の提供を行うなど外国人労働者への安全衛生教育や健康管理の実施への支援の徹底に努めてまいります。

　　ハローワークにおいて外国人労働者を雇用する事業所からの雇用の届出に基づき技能実習生を雇用する事業所の把握を行い、事業所訪問指導を実施して、雇用管理の助言・指導を行っています。

　　また、外国人を雇用する事業所を対象にしたオンラインセミナーでは、好事例集についての紹介をしています。

３．男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援に向けた環境整備が不可欠である。男性の積極的な育休取得と取得期間の延長を促進し、妊娠・出産や育児などを経ながら男女がともに就業継続できる環境の整備に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の周知・徹底とともに、企業における両立支援制度等の充実、働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスの取り組みの促進・支援など、施策の拡充をはかること。

＜働き方改革関連政策　補強＞

【回答】

　　男性の育児休業の取得促進策としては、改正育児・介護休業法において昨年10月から出生時育児休業（いわゆる「産後パパ育休」）が創設され、さらに、本年４月から、労働者数1,000人超の事業主に男性の育児休業の取得状況の公表が義務付けられたところですが、男女ともに仕事と生活の調和の実現が図られるよう、また、妊娠・出産や育児を経ながら男女がともに就業継続できる環境の整備が図られるよう、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の内容について、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行っており、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう企業指導を実施しています。

男性の育児休業取得促進のため、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）により、男性労働者に育児休業を取得させた中小企業事業主に対する支援を行っています。

　　また、企業における長時間労働削減や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入に取り組む中小企業事業主については、「働き方改革推進支援等助成金」により、支援を行ってまいります。

４．中小企業・零細事業者が、最低賃金の引き上げ分を含む労務費上昇分を適切に価格転嫁できるよう、中小企業支援策の充実や各種助成金制度の利用促進をはかること。

　　また、改定内容の履行確保と監督にあたる要員の増強等、監督体制の強化を進めること。

あわせて、いわゆる103万円の壁などの税制改革を含め、関係省庁と連携し最低賃金の引き上げに伴う環境整備をはかること。

＜賃金引き上げに伴う環境整備に関する政策　補強＞

【回答】

　　神奈川県最低賃金額の改正額の周知とその履行確保を図るための的確な監督指導の実施に努めてまいります。

　　賃金の引上げに伴う事業主への支援策である業務改善助成金については、本年８月から、対象事業場拡大及び賃金引き上げ後の申請を可能とするなど支援内容を大幅に拡充いたしました。当局においては、県内各自治体、業種別団体等に対し周知協力依頼を行い、「神奈川働き方改革推進支援センター」と協力した相談対応等により、申請件数が大幅に増加しています。今後も、引き続き周知に努め、支援を行ってまいります。

　　また、中小企業・小規模事業者が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップによって適正な価格転嫁を進める環境整備の取組への支援を強化してまいります。

　　手取り収入減少を理由とした就業調整を行ういわゆる「年収の壁」の対策については、当面の対応として、「年収の壁・支援強化パッケージ」をとりまとめて支援を開始しています。労働局では、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）や、企業の配偶者手当の見直し促進について、関係団体の代表に対して、会員への周知について要請いたしました。また、当局ホームページへの掲載などあらゆる機会及びツールを活用して周知・啓発を行っています。

５．セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントの根絶に向けて、職場・地域における対策の充実をはかること。あわせて、あらゆる職種・職域におけるハラスメントについて当事者が安心して相談ができる環境を整備するとともに、職場環境の改善と人材の育成を計画的に行うよう指導を徹底すること。

＜ハラスメント対策に関する政策　継続＞

【回答】

　　昨年４月から労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が中小企業事業主にも義務化されました。職場におけるハラスメントの防止措置について定めた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法の内容について、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行うとともに、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう企業指導を実施しています。

　　今年度も年末の繁忙期である12月は「職場のハラスメント撲滅月間」として集中的に広報を実施しています。

６．60歳以上の高齢者の雇用者数は年々増加し、雇用者全体に占める割合は18.4％（2022年）となっている。このような中、労働災害による死傷者数では60歳以上の労働者が28.7％（2022年）を占め増加傾向にある。今後、さらに働く高齢者数が増えることが見込まれる中、各企業に対し高齢者の特性に配慮した安全衛生対策の徹底をはかること。

＜高齢者の安全衛生政策　継続＞

【回答】

神奈川県における過去５年間(平成30年～令和４年)の年齢階層別労働災害発生状況によると60歳以上の死傷災害の占める割合は、22～26％の間で推移していますが、高年齢労働者の増加により、この割合は増加するものと見込まれます。今後とも、各企業に対し、「エイジフレンドリーガイドライン」の周知を徹底し、高年齢労働者が安心して働ける職場環境づくりへの指導を進めてまいります。

　　なお令和５年の取組として、高年齢労働者に多く発生する転倒災害防止施策である「第２回神奈川転倒災害防止大会」を、神奈川労働局管内の事業場向けとして、２月に開催しました。その後、さらに県内各地で２回、「転倒災害防止のための説明会」を実施し、合計で400事業場にご参加いただきました。令和６年２月には、「第３回神奈川転倒災害防止大会」の実施を計画しているところです。

　　また、高年齢労働者が数多く就業する小売業、介護施設などに対して、本省が主唱するSAFEコンソーシアムの地方労働局版である『神奈川　小売業　＋(プラス)Safe協議会』、『神奈川　介護施設　＋(プラス)Safe協議会』を令和４年８月に設置し、本年８月にも同協議会を開催いたしました。本協議会には、県内の小売業・介護施設におけるリーディングカンパニー（現在、小売業10事業場、介護施設６事業場）を参画メンバーに加えており、協議会の設置を契機に、県内、小売業および介護施設における労働災害の防止を促進することに努めております。

以　上