

2023年度 政策制度に対する要求と提言・回答

【回答評価について】

◇ 記述の内、原則として次の評価を行いました。

- ①「要求に対し、取り組みが進められており、解決が期待できる。」
- ②「要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。」
- ③「要求に対し、取り組みがない。」
- ④「やむなし。(自治体としての権限外や要求の再検討が必要である。)」

回答受領期日

神奈川県	2023年12月 4日
横浜市	2023年12月22日
川崎市	2023年12月26日
相模原市	2024年 1月25日
神奈川労働局	2023年12月12日

【経済・産業政策】

□ 評価一覧

1. エネルギー価格高騰による影響を受ける家庭・企業などへの支援 ②
2. 「GX実現に向けた基本方針」実施にあたってのセーフティネットの検討 ②
3. 下水道事業における人材確保、持続性・安定性と安全性の担保に向けた体制整備 ①
4. 中小企業におけるDX推進施策の強化、デジタル技術活用・人材育成の支援 ②

1. 世界情勢を背景としたエネルギー価格の高騰による電気・ガス料金等の上昇は、日本の経済社会に広範な影響を与えている。電気・ガス等の料金は、今後さらに上昇する可能性があり、家庭や企業などの負担増加が見込まれている。急激な料金の上昇によって影響を受ける家庭・企業などを支援する施策を早急に実施すること。あわせて、今後とも継続的に予算措置を行うよう国に働きかけること。

<経済政策 1.3 7.1 新規>

神奈川県（政策局、くらし安全防災局、環境農政局、福祉子どもみらい局、健康医療局、産業労働局）

県では、国の「物価高克服に向けた追加策」に対応し、令和5年度5月補正予算により、LPガス料金の高騰に対する支援や、医療機関、福祉施設、私立学校等の光熱費に対する支援等のほか、特別高圧で受電する中小製造業者・倉庫業者に対する支援を実施しています。

こうした中、国は、令和5年11月、総合経済対策を閣議決定し、重点支援地方交付金を増

額しました。そこで、県としても、これまでの支援の継続に加え、「稼ぐ力の回復」の観点から、融資を受ける際に必要な信用保証料の補助や、「物流の 2024 年問題」への対応として、中小貨物運送事業者に対する燃料費への支援等も検討しています。

このように、国の総合経済対策に沿った取組をベースに、物価高騰対策にしっかりと取り組んでまいります。

なお、国への働きかけについては、今後の状況を見極めた上で検討していきます。

横浜市（経済局、健康福祉局）

新型コロナウイルス感染症による影響は緩和され、市内経済は緩やかな回復基調にありますが、エネルギーコストや物価高騰により、市内企業は大きな影響を受けています。横浜市が実施した「景況・経営動向調査」では、全体の7割を超える事業者が、原油・原材料価格高騰により、業績に悪い影響を受けているとの結果が出ました。

これまで本市では、「商店街プレミアム付商品券支援事業」による消費喚起を行うとともに、きめ細かな経営相談や、制度融資による資金繰り支援、省エネルギー機器の導入支援などを実施してきました。

また、社会経済情勢を踏まえた中小企業への支援について、国に要望を行いました。

引き続き、経済情勢や国の動向を注視するとともに、必要な対策を講じ、中小・小規模事業者の皆様の経営をしっかりとお支えしていきます。

なお、エネルギー価格等の高騰による低所得世帯に対する支援として、国の方針に基づき令和5年度住民税非課税世帯を対象に、一世帯3万円の給付金を支給しています。今後の取組については、国の動向を注視していきます。

川崎市（健康福祉局、経済労働局）

現在、物価・賃金・生活総合対策として、電力・ガス・食料品等の価格高騰による負担増を踏まえ、特に家計への影響が大きい令和5年度住民税非課税世帯等に対し、1世帯あたり3万円（1回限り）を給付する「令和5年度川崎市電力・ガス・食料品等価格高騰支援給付金」を設けております。本市では、これまでも市民生活の安心に向け、生活を守る取組を進めてきたところですが、社会状況の変化に応じて国の動向を踏まえながら、今後も必要な取組を進めてまいりたいと存じます。

国において、エネルギー価格の高騰の影響を受ける企業等の負担を軽減するため、燃料油の価格を抑制する支援や、電気・都市ガスの負担を軽減する支援が実施されておりますが、支援期間の延長について、新たに発表される総合経済対策の中に盛り込む方向で調整されているところがございます。

今後につきましても、国の総合経済対策を注視するとともに、本市の役割といたしましては、国、県における広域的な下支えに対し、中小企業の中長期的な事業継続に向けて、経営基盤の強化が図られる支援を行うことが重要であると考えておりますことから、専門家による経営相談、生産性向上を図る先端設備導入や展示会等の共同出展に対する補助、伴走支援型経営改善資金による資金繰り支援などにより、引き続き、市内中小企業をしっかりと支援してまいりたいと存じます。

相模原市（市長公室）

今般のエネルギー価格や物価高騰につきましては、事業者を含む全ての市民の皆様がその影響を受けているものと承知しております。

本市といたしましては、これまで国の臨時交付金等を活用し、経済的に厳しい状況におかれている市民税の非課税世帯や均等割のみが課税されている世帯への給付金の支給、事業者への肥料・飼料や燃料価格等の高騰分に対する支援などを実施するとともに、指定都市市長会、県市長会等と一体となり、国に対し地域経済や住民生活への影響に応じた経済対策などを講じるよう提言してまいりました。

今後も、市民や事業者の皆様への支援につきましては、社会経済情勢や国・県の動向等を注視し、エネルギー価格の高騰等による影響の把握に努めながら、適時・的確な対応を図ってまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 社会情勢の変化等、進捗を注視しつつ課題の把握を継続するとともに、2024年度予算における措置状況なども見極め引き続きの対応を求める。

2. 政府の「GX実現に向けた基本方針」の実施にあたっては、関係産業や労働組合を含む関係当事者との積極的な社会対話を基本にすすめること。あわせて、「公正な移行」の具体化にあたっては、「グリーンな雇用創出」「失業なき労働移動」など重層的なセーフティネットへの検討を行うこと。

<経済政策 8.2 9.1 9.2 9.4 9.5 新規>

神奈川県（環境農政局、産業労働局）

GX推進法や国の「GX実現に向けた基本方針」を踏まえ、「脱炭素、エネルギー安定供給、経済成長」の3つを同時に実現するため、関係団体等と連携しながら、事業者の脱炭素の取組を支援してまいります。

なお、国が「GX実現に向けた基本方針」の中で、「社会全体のGXの推進」の一つとして示している「公正な移行」については、「成長分野等への労働移動の円滑化支援、在職者のキャリアアップのための転職支援等を通じて、新たなスキルの獲得とグリーン分野を含む成長分野への円滑な労働移動を同時に進めることで、公正な移行を後押ししていく」としており、国の動向を注視してまいります。

【政令市あて】

政府の「GX実現に向けた基本方針」の実施をうけ、市として施策を実施するにあたっては、関係産業や労働組合を含む関係当事者との積極的な社会対話を基本にすすめること。あわせて、「公正な移行」の具体化にあたっては、「グリーンな雇用創出」「失業なき労働移動」など重層的なセーフティネットへの検討を行うこと。

横浜市（温暖化対策統括本部、経済局）

本市は、国の動向に対応し、GX投資を呼び込みながら2050年に向けた脱炭素化を推進するため、令和5年8月に「横浜脱炭素イノベーション協議会」を設立し、次世代エネルギーの先駆的利用や研究・技術開発を目指す立地事業者等の皆様との連携により、横浜から産学官連携のもと脱炭素イノベーションの創出をもって地域の脱炭素化を推進・けん引することとしています。引き続き、本協議会の場を活用して意見交換を実施するなど、事業者等の皆様と連携しながら取組を進めていきます。

また、平成17年に設立した「横浜市地球温暖化対策事業者協議会」において、市内の一定規模以上のCO₂排出事業者と連携し、脱炭素に関する勉強会を開催するなど、脱炭素化を進めるとともに、対話の機会を設けています。

さらに、「GX実現に向けた基本方針」に基づき、国は、成長分野等への労働移動の円滑化支援、在職者のキャリアアップのための転職支援等を通じて、新たなスキルの獲得とグリーン分野を含む成長分野への円滑な労働移動を同時に進めています。こうした国の取組とも連動しつつ、円滑な労働移動につなげてまいります。

川崎市（臨海部、経済局労働雇用部）

川崎臨海部の産業競争力を維持・強化しながらカーボンニュートラル化を図るため、2022年3月に川崎カーボンニュートラルコンビナート構想を策定するとともに、2022年5月に川崎カーボンニュートラルコンビナート形成推進協議会を設立し、立地企業等との連携によるプロジェクトの推進等に取り組んでいます。

また、産業団体や労働組合などの関係団体等と必要に応じて意見交換を実施するなど、市民意見を反映した施策を実施するよう努めてまいります。

相模原市（環境経済局）

GX実現に向けた施策の実施にあたっては、関係産業や労働組合を含む関係当事者等の理解や協力を得ながら進める必要があると認識しております。

また、「公正な移行」については、産業構造が変化する中においても雇用創出や労働移動などにより雇用が維持できるよう、ハローワーク等の関係機関と連携を図りながら支援に努めてまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・社会情勢の変化等、進捗を注視しつつ課題の把握を継続する。
- ・今後の「公正な移行」に向けた施策について、重層的セーフティネット構築の方向性について引き続き検討を促す。

3. 公益性の高い上下水道事業については、自治体における技術・管理人材の確保に努めるとともに、公共サービス事業の持続性・安定性と安全性を担保し、緊急時における自治体間の相互応援体制の整備を促進すること。また、県は県内各市の工業用水事業が抱える課題と対策について共有化をすすめ、国と市とのパイプ役として積極的な支援を行い、事業者が安心して利用できる環境を構築すること。

＜水道事業政策 6.1 9.1 補強＞

神奈川県（健康医療局、産業労働局、県土整備局、企業庁企業局）

県では、平成 28 年に策定した「神奈川県水道ビジョン」において、「技術力の確保」、「水道施設の効率的な管理と健全で安定的な事業運営」及び「応急給水・応急復旧体制の充実」等を目標に掲げ、国庫補助金の活用等により水道事業者の基盤強化を支援するとともに、令和 2 年度以降、災害時の応援要請に係る連絡調整フローを整理し関係機関と共有するなど、これまでも取組を進めてきました。

技術・管理人材の確保にあたっては、適正な職員体制を整備するとともに、これまで培った技術の継承を図るため、研修制度の充実等に取り組むほか、民間団体や教育機関との連携や、職業としての上下水道の魅力を伝えるため、学生等に情報発信を強化するなどにより、人材の確保・育成に努めてまいります。

災害等の緊急時に備え、今後も、関係機関との合同訓練の充実等により、相互応援体制の確立等を図ってまいります。

なお、本県では、工業用水道事業を行っておらず、県内市町村では、横浜市及び川崎市が行っています。

【横浜市・川崎市あて】

公益性の高い上下水道事業については、自治体における技術・管理人材の確保に努めるとともに、公共サービス事業の持続性・安定性と安全性を担保し、緊急時における自治体間の相互応援体制の整備を促進すること。また、市の工業用水事業が抱える課題と対策について国・県と共有化をすすめ、事業者が安心して利用できる環境を構築すること。

横浜市（環境創造局、水道局）

下水道事業では、安全で安心な市民生活を支える下水道サービスの安定的、持続的な提供に努めています。そのために、今後増大する下水道施設の更新需要への対応や危機管理の観点を踏まえ、各種技術研修や公民連携での取組等を通じて、職員の技術の向上等とともに、効率的・効果的な事業執行に取り組んでいきます。

また、大規模震災、風水害等緊急時における都県を越えた広域的な相互応援に係る協定を締結しており、これに基づき、引き続き連携を図ってまいります。

持続可能な水道事業運営のため、水道事業を支える人材育成に努めるとともに、技術継承の担い手となる人材の確保の観点から「水道技術職」の採用を継続してまいります。

また、災害時に日本水道協会や名古屋市等の他水道事業体と円滑に連携・協力が行えるよう協定等を締結しており、その実効性を高めるため、合同防災訓練等を継続して実施してまいります。

さらに、工業用水道事業が抱える施設の老朽化等といった課題に対して、施設の更新・耐震化等に努めるとともに、経済産業省等や神奈川県とも課題と対策について共有を図りながら、ユーザー企業が安心して利用できる持続可能な工業用水道事業の構築に努めてまいります。

川崎市（上下水道局経営戦略・危機管理室）

人材の確保につきましては、川崎市職員採用説明会などを通じて、上下水道局の魅力を積極的に発信するとともに、専門的な知識・技術・技能を確実に継承するため、OJTを中心に人材育成を推進してまいります。また、事業の持続性等につきましては、更なるお客さまサービスの向上や業務の効率化、業務継続性の向上等に向けたデジタル化の推進により運営基盤の強化を図るとともに、資産の有効活用による収益確保策の検討や、料金等のあり方などの財政基盤の強化に資する検討を進めてまいります。

緊急時における自治体間の相互応援体制の整備につきましては、水道事業につきましては、（公社）日本水道協会による応援協定や19大都市水道局による相互応援体制が構築されており、また下水道事業におきましても、大都市間の連絡・連携体制ルールに基づく応援体制が構築されておりますが、今後も他都市との継続的な訓練を実施するとともに、広域連携による応援体制の強化に努めてまいります。

工業用水道事業の抱える課題及び対策につきましては、機会を捉えて関係省庁と共有を図り、工業用水道利用者が安心して利用できる環境の構築について、制度の見直しを進めてまいります。

評価 ① 要求に対し、取り組みが進められており、解決が期待できる。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 社会情勢の変化等、進捗を注視しつつ課題の把握を継続する。
- ・ 工業用水道事業の課題については、再精査を行う。

4. AI、IoT、ICTなどの活用による社会的課題の解決や産業競争力の向上に向けて民間企業などにおける研究開発や設備投資がさらに求められることから、特に中小企業におけるDX推進施策を強化すること。また、デジタル技術を活用して仕事をすすめるためのスキルやITリテラシーの向上に向け、人材育成のための支援を充実させること。

<DX等の産業政策 9.4 9.5 継続>

神奈川県（産業労働局）

県では、中小企業におけるDXを後押しする支援策の一環として、データとデジタル技術を活用した新たな製品やサービスの開発・改良プロジェクトに対する支援を実施しています。令和6年度については、令和5年度事業の実施状況や技術の進展状況を踏まえ、今後検討してまいります。

また、公益財団法人神奈川産業振興センターに設置している専用相談窓口において、中小企業・小規模企業のIoT等の導入・活用に関する相談に応ずるほか、専門家を派遣して、その企業に最適なIoT等の導入・活用の助言を行っています。

さらに、産業技術短期大学校等において、ロボットやAI等に関する技術を身に付けるための在職者向けの講座や、IoTに関する技術を習得する求職者向けの職業訓練を実施しており、引き続き産業界のニーズを踏まえたデジタル人材の育成に取り組んでまいります。

また、「製造業におけるDX」をテーマとして検討会を立ち上げて新たに作成した訓練カリキュラムについて、今後、在職者向けの講座として実施できるよう取り組んでまいります。

横浜市（経済局）

横浜市景況・経営動向調査において、市内企業のデジタル化実施状況について調査したところ、9割以上の企業がデジタル化に関心を持ち、約3分の2の企業がデジタル化を実施していると回答するなど、市内企業のデジタル化への意識は高まっています。

本市では、令和4年度から「中小企業デジタル化推進支援補助金」により、中小企業のデジタル化に向けた設備導入を支援しています。引き続き中小企業のデジタル化を後押ししていきます。

また、AI・IoT等の先端技術を活用した実証実験の支援等を行い、社会課題解決や新たなビジネスモデルの創出に取り組んでいます。

さらに、人材育成の観点でも、IT人材の就職に向けた知識・技術の習得支援や、デジタル人材の育成にも積極的に取り組むことで、イノベーション創出や中小企業の経営革新・基盤強化を促進していきます。

川崎市（経済労働局労働雇用部）

新型コロナウイルス感染症の影響などにより、企業を取り巻く操業環境は急激に変化し、オンラインによる取引機会の拡大などデジタル技術を活用した業務改善の必要性が今後、ますます高まることから、デジタル化の推進やICT活用などの設備投資を促進し、高付加価値化と業務効率化を図り、生産性を向上させることが重要であると考えております。

本市におきましては、ICTの活用や先端設備等の導入を支援するための補助事業等を実施

しており、今後、デジタル化に対する意識や関心を高める取組も行い、市内中小企業の競争力強化を図るとともに、生産性向上に向けたデジタル化等の経営課題の解決を図ることができ、中核的な人材の技術、技能又は知識の習得を図る取組に対する補助などを通じて、人材の育成強化にも取り組んでまいりたいと存じます。

相模原市（環境経済局）

中小企業のDX化推進に向けた支援につきましては、令和3年度から4年度まで国の地方創生臨時交付金を活用し、コロナ禍において、ロボットやAI、IoT等を活用した設備投資・システム構築に係る経費の一部を補助する制度を時限的に実施し、今後も、IT関連を含めた研究開発支援を行う「中小企業研究開発補助金」の交付などを実施してまいります。

また、DX化の必要性や本質、取組事例などを紹介する「DX化推進フォーラム」のほか、中小企業のための勉強会の開催など、中小企業のDX化やデジタル人材の育成に向けた支援に取り組んでおります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と効果を把握することが必要。
- ・ より具体的課題に対しての対応を求める。

【雇用・労働政策】

□ 評価一覧

- 5. 障がい者雇用の拡大及び差別されることなく働ける社会の実現 ②
- 6. 男性の育児休暇取得及び期間延長をはじめとする両立支援制度の充実 ②
- 7. あらゆるハラスメントの根絶に向けた対策の充実及び環境整備、人材育成 ②

5. 2024年4月からの障がい者雇用率の段階的引き上げに伴い、率先して障がい者の雇用に拡大し、法定雇用率以上を目標として取り組むこと。あわせて障がい者及び企業を支援する障がい者就業・生活支援センターなど関係機関の機能強化を支援し、障がいの有無、種類及び程度に関わらず、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すすめること。

＜障害者雇用政策 8.5 10.4 新規＞

神奈川県（総務局、福祉子どもみらい局、産業労働局）

県は、率先して障がい者雇用を進める立場であることを踏まえ、すべての機関において、法定雇用率の達成に向けて、しっかりと取り組んでまいります。

また、障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）の生活支援事業における登録者数は、毎年増加傾向にあります。障がい者の職場定着のためには、就業面と生活面の双方に対し、きめ細かな支援が必要です。生活支援事業においては、増え続ける登録者へ十分な支援が行えるよう、様々な機会センターの体制強化を行ってきました。一例として、令和4年度には、新型コロナウイルス感染症や急激な物価高騰等の社会情勢を受け、働く障がい者にも様々な影響が出ることが想定されたため、6月補正にて各センターに非常勤職員を加配し、新たなニーズに対応できるよう体制強化を行いました。

さらに、センター登録者の障がい特性に応じた合理的配慮が企業から提供されるよう、日常の支援をとおして企業への働きかけ等を行っています。障がいの有無、種別や程度に関わらず、障がい者が自分らしく働くことができるよう、県としても引き続き支援を進めてまいります。

加えて、法定雇用率未達成の中小企業等を主な対象として、個別訪問や出前講座などにより、障がい者雇用の理解を深めていただくとともに、障がい者の雇用促進に向けたフォーラムや企業交流会等の開催等を通じて、障がい者雇用における配慮事項や取組事例等を伝えることなどにより、障がい者が差別されることなく働ける社会の実現に向けて取り組んでまいります。

横浜市（総務局、健康福祉局）

横浜市全体の令和5年6月時点の障害者雇用率は2.62%と、法定雇用率である2.6%を達成することができました。

引き続き、法定雇用率を達成できるよう、障害のある方の更なる雇用に取り組んでいきます。

また、横浜市では、補助事業により市内9か所に就労支援センターを設置し、障害の種別や程度によらず、様々な就労に関する相談に応じています。

就労支援センター支援員向けの人材育成研修や、各就労支援センター及び他の障害者相談支援機関等との連携強化等により、引き続き障害のある方の就労支援に取り組んでいきます。

川崎市（総務企画局、健康福祉局）

本市の令和5年（2023年）6月1日時点の障害者雇用率については、2.84%と神奈川県労働局へ報告したところでございます。

令和4年度から令和7年度を計画期間とする本市の障害者活躍推進計画における障害者実雇用率の数値目標は3.0%以上のため、目標達成に向けて引き続き積極的に取り組んでまいります。

障害者雇用に関する就労者への支援機関として、市内には就労移行支援事業所があるほか、補助事業として市内3か所に障害者地域就労援助センターを設置し、職業能力と適正に応じた就労支援と定着支援等を実施し、障害者の適正や状況に合わせて多様な働き方が実現できるように支援しています。

なお、就労移行支援事業所は令和4年4月には32か所、令和5年4月には37か所と増えています。

一方、障害者雇用に関する企業への相談・支援機関として、本市では、平成31年度に『企業応援センターかわさき』を設置し、障害者雇用促進ネットワーク会議の開催等による障害者雇用の啓発や障害者の雇用相談を行っております。『企業応援センターかわさき』においては、障害者地域就労援助センター等と連携を図りながら、法定雇用率の算定対象となる週20時間以上の雇用相談を行っているほか、法定雇用率の算定対象とならない週20時間未満の短時間雇用について、求人開拓や企業への丁寧な対応によるマッチングを行っております。

令和6年4月以降、法定雇用率が引き上げられることなどを踏まえ、令和6年度から企業、支援機関、ハローワークなどが委員となる『川崎市障害者等雇用促進プラットフォーム』を試行的に開催し、委員から意見や助言をいただき、障害者雇用施策の検討を行い、シームレスな支援の実施につなげていきたいと考えております。

相模原市（総務局、教育局、健康福祉局）

障害者雇用率の拡大につきましては、本市は率先して法定雇用率以上の達成に取り組んでいく必要があることから、「障害者活躍推進計画」に基づき、障害者を対象とする採用試験受験資格の緩和、障害者職業生活相談員による相談の実施等に取り組んでいます。

今後、法定雇用率の段階的引き上げが予定されておりますが、引き続き、積極的な採用を行うとともに、働きやすい職場環境の整備などに努めてまいります。

また、差別や偏見のない誰もが安心して働ける社会の実現のためには、何より、障害に関する理解を促進することが重要であることから、本市では、市内企業に対し、障害ごとの特性や合理的配慮を記載した事例集を配布するなど、様々な機会を捉えた理解啓発に取り組んでいます。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と効果を把握することが必要。
- ・ 特に障がい者の雇用後の定着についての課題にも着目し更なる施策推進を求める。

※参考

神奈川県

任命権者	知事部局	企業庁	議会局	教育委員会	警察本部
雇用率	2.93% (2.81%)	2.98% (2.98%)	3.55% (3.73%)	2.59% (2.52%)	3.22% (2.91%)
(参考) 法定雇用率	2.6%	2.6%	2.6%	2.5%	2.6%

相模原市

任命権者	市全体	市長事務部局	教育委員会
雇用率	2.91% (2.68%)	3.41% (3.10%)	2.34% (2.24%)
法定雇用率	令和5年度の法定雇用率：2.6% 教育委員会は2.5%だが、本市は特例認定を受けているため市全体で2.6%が適用されている。		

6. 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、働き方を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 5.c 8.5 補強>

神奈川県（福祉子どもみらい局、産業労働局）

県では、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法など労働関係法規の遵守に関して、県で作成した広報誌やホームページに解説を掲載するとともに、かながわ労働センターが実施している事業所訪問や労働相談により、企業や労働者に助言等を行い、普及啓発に努めています。

また、神奈川県子ども・子育て支援推進条例第16条に基づき、従業員のための子ども・子育て支援を制度化している事業者を「子育て応援団」として認証し、その取組を登録・公表することにより、仕事と子育ての両立が可能な雇用環境の整備を図るとともに、子育て初心

者の父親の子育てを支援するため、かながわパパ応援サイト「パパノミカタ」を開設し、最新の育児休業制度をはじめとした子育てに関する基礎知識などを情報提供することで、男性の積極的な育休取得の促進に取り組んでいます。

さらには、県内中小企業に対するテレワークやICT活用に関するアドバイザーの派遣やセミナーを開催するほか、令和5年度から新たに、仕事と育児を両立できる職場環境の整備を促すため、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組み、男性従業員が育児休業を取得した県内中小企業に奨励金を交付する事業を実施しており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き、職場環境の整備促進に取り組んでまいります。

横浜市（政策局、経済局）

本市では、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定しています。認定にあたっては、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の条文を示し、その内容を遵守しているか確認しています。また、その取組事例を広く周知するなど、ワーク・ライフ・バランスの取組への機運を高めています。

さらに、企業向け支援として、仕事と育児・介護の両立支援や働き方改革をテーマとする中小企業に向けたセミナーを通じて、多様で柔軟な働き方の推進に努めていきます。

令和6年度においても引き続き、中小企業に向けたセミナー等の実施により、多様で柔軟な働き方に向けた取組を支援していきます。

また、働く人の基礎知識を掲載した「ワーキングガイド」を作成し、労働時間や仕事と育児の両立に関するものを含む労働法制等の周知・啓発を行っています。「ワーキングガイド」は、できるだけ多くの市民の皆様にご利用していただけるよう市ホームページに掲載し、二次元コードを載せたPRカードを配布して周知を図っています。

さらに、横浜市技能文化会館内に「働く人の相談室」を開設し、労働時間や仕事と育児の両立に関わるものを含む労働相談・法律相談等に対応しています。令和5年度からは、それまで土曜日のみ実施していた労働相談を火曜日にも実施することとし、対応を拡充しました。「働く人の相談室」では、法律や労働実務の問題をテーマにした「労働実務セミナー」も定期的に開催しており、労働時間や仕事と育児の両立についても取り上げてきています。

川崎市（経済労働局労働雇用部）

本市では、育児や介護と仕事の両立支援や有給休暇の取得率向上などに意欲的に取り組む企業に対して、必要に応じて、社会保険労務士などの専門アドバイザーを派遣し、課題解決に向けた助言などを行うとともに、ホームページや「かわさき労働情報」等によりワーク・ライフ・バランス推進に関する啓発や助成制度の広報などを行っているところです。また、国におきましては、従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための中小企業両立支援助成金制度を制定するなど、それぞれの役割の中でワーク・ライフ・バランスの推進に向けた環境整備に努めております。

今後とも、こうした本市の取組と国などの取組との相乗効果が図られるよう、国、関係部局及び中小企業団体や商工会議所など市内産業界との連携を強化し、ワーク・ライフ・バランスを導入しやすい環境づくりに取り組んでまいります。

相模原市（環境経済局、市民局）

働きながら安心して育児や介護ができる地域社会を目指し、仕事と家庭との両立支援を積極的に行う企業を表彰する「仕事と家庭両立支援推進企業表彰」や表彰企業の取組について紹介するリーフレットを作成・配布するなど周知啓発に努めるとともに、本年度からの新規事業として、子育てを行う従業員が働きやすい環境の整備に取り組む事業主に対する補助を行うなど、ワーク・ライフ・バランスの促進に向けた取組の充実に努めております。

また、女性の活躍応援事業として、子育て世代のライフステージに応じたセミナー、育児や介護と仕事を両立しながら働き続けるための支援制度などを学ぶ講座やワーク・ライフ・バランスの重要性に関する啓発講座なども開催しており、引き続き、関係機関と連携しながら、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する様々な講座等を開催してまいります。

評価 ② 要求に対し、取組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・ 現状、要求内容に沿った取組みが行われている。
- ・ 社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と効果を把握することが必要。
- ・ 男性の育児休暇取得については、取得率のみならず取得期間にも着目して推移を把握し、両立支援策については、女性のキャリア形成支援の視点から更なる施策を求める。

7. 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 3.7 5.1 5.c 8.5 継続＞

神奈川県（産業労働局）

令和元年5月の労働施策総合推進法等の改正により、職場におけるハラスメント防止対策が事業主の義務となったこと等に伴い、県では、これらの普及啓発を行うため、令和2年度に中小企業のためのパワハラ対策マニュアルを作成し、配布しました。

また、令和4年度は、12月を職場のハラスメント相談強化月間に設定し、弁護士による特別労働相談会や街頭労働相談会や職場のハラスメントに関するセミナー等を実施しており、令和5年度も同様の取組を実施予定です。今後も、職場のハラスメントなどの未然防止に向けて、普及啓発に取り組んでまいります。

横浜市（政策局、経済局）

男女共同参画センターが、企業や団体を対象としたハラスメント研修を実施し、職場環境の改善と人材の育成に取り組んでいます。また、ハラスメント被害についても、男女共同参画センターで相談を受けており、引き続きこうした取組を進めて行きます。

また、働く人の基礎知識を掲載した「ワーキングガイド」を作成し、ハラスメントに関するものを含む労働法制等の周知・啓発を行っています。「ワーキングガイド」は、できるだけ多くの市民の皆様に活用していただけるよう市ホームページに掲載し、二次元コードを載せたPRカードを配布して周知を図っています。

さらに、横浜市技能文化会館内に「働く人の相談室」を開設し、ハラスメントに関わるものを含む労働相談・法律相談に対応しているほか、ハラスメントまでには至らない職場の人間関係などの悩み・困りごとの相談にも応じています。令和5年度からは、それまで土曜日のみ実施していた労働相談を火曜日にも実施することとし、対応を拡充しました。

「働く人の相談室」では、法律や労働実務の問題をテーマにした「労働実務セミナー」も定期的開催しており、ハラスメントについても取り上げてきています。

川崎市（経済労働局労働雇用部）

本市では、「かわさき労働情報」への掲載、「働くためのガイドブック」、市ホームページ等を通じ、ハラスメントに関する啓発・広報を行うとともに、市内2か所の労働相談窓口において、ハラスメントを含めた労働問題に関する相談対応を行っております。今後につきましても、「かわさき労働情報」等を活用した啓発活動や市民の方が相談しやすい環境整備に務めてまいります。

相模原市（環境経済局）

ハラスメントの相談につきましては、中央区役所市民相談室において、かながわ労働センター県央支所の職員による労働相談を実施しているほか、国が実施するハラスメント悩み相談室を周知しております。また、パワーハラスメントにつきましては、令和4年4月から改正労働施策総合推進法が全面施行され、全ての企業においてパワハラ防止策が義務化となったことから、かながわ労働センター県央支所と連携し、企業の人事・労務担当者を対象に、パワハラ防止に向けた労務管理セミナーを実施しております。

ハラスメントの根絶に向けて、労働者が安心して働ける職場環境の充実が図られるよう、引き続き、関係機関と連携して取組を進めてまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と効果を把握することが必要。
- ・引き続きハラスメントに関する相談は多い状況が続いており、正しい理解と環境整備を促進する施策を求める。

※参考

神奈川県労働相談の概況（令和4年度）

- ・令和4年度の相談件数は11,727件で、2年ぶりの減少（前年度比1,065件、8.3%減少）。
- ・相談件数を内容別に分類・整理すると総数は18,692件（※）で、前年度と比べて2,004件、9.7%減少した。1件の相談で複数項目にわたる相談があるため上回る。
- ・パワハラなどの「職場の人間関係」に関するものが2,377件（構成比12.7%）。

川崎市労働相談状況（2022年12月末現在：2023年3月公表）

- ・令和4年度に実施した労働相談件数は、12月現在461件、相談者数については315名。
- ・各種ハラスメントに関する相談は、57件で前年同月（62件）と比べると減少傾向。

神奈川県労働局への雇用労働政策関連の要請と回答

□ 評価一覧

1. 障がい者雇用の拡大及び差別されことなく働ける社会の実現 ②
2. 外国人技能実習生制度の課題把握と外国人雇用に対する指導啓発強化 ②
3. 男性の育児休暇取得及び期間延長をはじめとする両立支援制度の充実 ②
4. 中小企業に対する価格転嫁支援強化及び年収の壁対策 ②
5. あらゆるハラスメントの根絶に向けた対策の充実及び環境整備、人材育成 ②
6. 高齢労働者の労働災害防止及び安全衛生教育の強化支援 ②

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」

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と効果を把握することが必要。
- ・特に障がい者の雇用後の定着についての課題にも着目し更なる施策推進を求める。

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ります。

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。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・外国人技能実習生制度の課題については、内容を再精査する。

※参考

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」最終報告書（概要）

最終報告書（概要）（技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議） 令和5年11月30日

① 見直しに当たっての基本的な考え方

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

- 外国人の人権保護**
外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること
- 外国人のキャリアアップ**
外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること
- 安全安心・共生社会**
全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

見直しの四つの方向性

- 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること
- 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

留意事項

- 現行制度の利用者等への配慮
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないよう、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないよう、きめ細かな配慮をすること
- 地方や中小零細企業への配慮
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

② 提言

<p>1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。 基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。 <p>※現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。</p>	<p>6 特定技能制度の適正化方策</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。 <ul style="list-style-type: none"> ①技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格 ②日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。
<p>2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方</p> <ul style="list-style-type: none"> 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。 ※国内における就労を通じた人材育成にまじらない分野は対象外。 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定め育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時まで)に試験を義務付け。 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。 	<p>7 国・自治体の役割</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用に排除。 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。
<p>3 受入れ見込数の設定等の在り方</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。 	<p>8 送出機関及び送出しの在り方</p> <ul style="list-style-type: none"> 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。 送出機関・受入れ機関の情報透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。
<p>4 新たな制度における転籍の在り方</p> <ul style="list-style-type: none"> 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続きを柔軟化。 これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。 <ul style="list-style-type: none"> 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超/技能検定試験基礎級等・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格/転籍先機関の適正性(転籍者数等))を設け、同一業務区分に限る。 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。 	<p>9 日本語能力の向上方策</p> <ul style="list-style-type: none"> 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。 <ul style="list-style-type: none"> ※就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講 特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(#N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可 特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(#N3等)合格 ※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4,6に同じ)。 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。
<p>5 監理・支援・保護の在り方</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。 監理団体の許可要件等厳格化。 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限/外部監視の強化による独立性・中立性確保。 職員の配置・財政基盤・相談対応体制等の許可要件厳格化。 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。 <p>※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。</p>	<p>10 その他(新たな制度に向けて)</p> <ul style="list-style-type: none"> 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

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、働き方を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。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と効果を把握することが必要。
- ・ 男性の育児休暇取得については、取得率のみならず取得期間にも着目して推移を把握し、両立支援策については、女性のキャリア形成支援の視点から更なる施策を求める。

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、「神奈川県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。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・パートナーシップ宣言等、状況の進捗に着目しつつ課題を精査。年収の壁支援パッケージについては、その有効性を見極めつつ更なる課題の精査を行う。

※参考

- ① 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト
登録企業 神奈川県 2183社

②

概要

厚生労働省
からの
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、厚生年金・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整しよう。

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整しよう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**^(※)を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援をします。**

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給（社会保険料の算定対象外）
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明**することで、**引き続き被扶養者認定が可能**となる仕組みを作ります。

「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当）	1年目 20万円
②賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当） 3年目以降、③の取組を行う	2年目 20万円
③賃金の18%以上増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

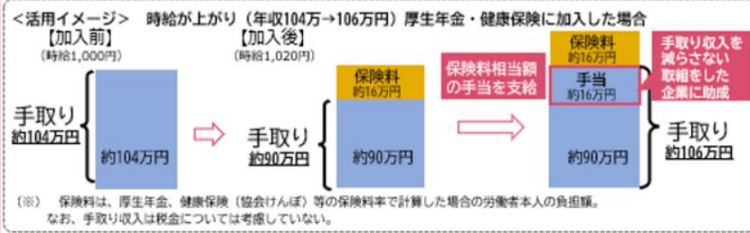
週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	-	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

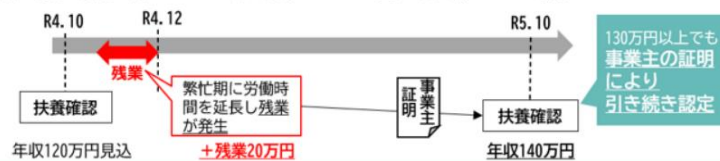


▶キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」について

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。

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。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と効果を把握することが必要。
- ・引き続きハラスメントに関する相談は多い状況が続いており、正しい理解と環境整備を促進する施策を求める。

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。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 生活のために働く高齢者、人手不足を補うための労働力として期待される高齢者に対して十分な労働安全衛生教育と対策を引き続き求める。

※参考

グラフで見る神奈川県下における労働災害と健康の現状
(令和4年労働災害のとりまとめ)

6 年齢階層別災害発生状況

死亡者30人を年齢階層別に見ると、50歳以上（「50～59歳」＋「60歳以上」）が18人（うち70～79歳7人、80歳以上1人）で全体の60%を占めました。直近5年間の推移では、50歳以上が4年連続60%以上、60歳以上が3年連続40%以上となりました。直近5年間の死亡者合計174人の中では、50歳以上が116人で67%、60歳以上が74人で43%を占めました。(図6-1、図6-2)

図6-1 年齢階層別死亡者数

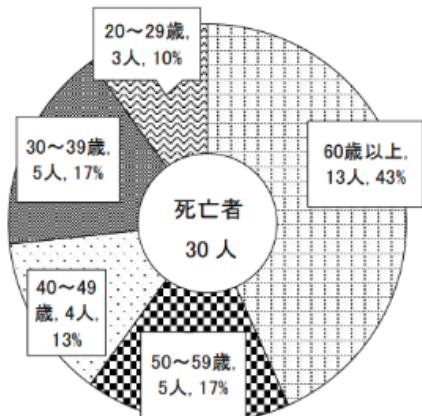
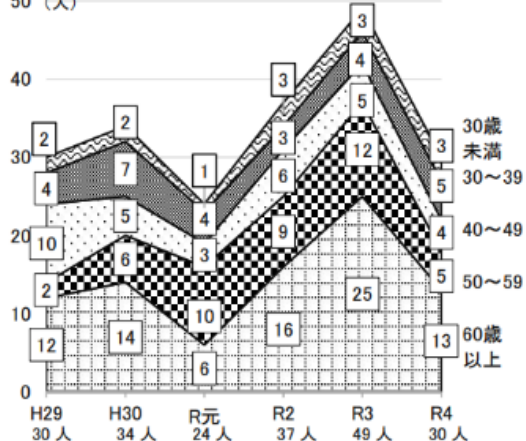


図6-2 年齢階層別死亡者数 推移



【福祉・社会保障政策】

□ 評価一覧

- 8. 引き続きの医療体制整備及び医療従事者の安全衛生対策の強化 ①
- 9. 放課後児童クラブのサービス拡充推進及び安全性確保に向けた体制整備 ②
- 10. 「重層的支援体制整備事業」の体制整備及び必要な支援 ②
- 11. 「ヤングケアラー」「若者ケアラー」の実態把握及び支援並びに認知向上 ②
- 12. 介護職場の実態把握と離職防止のための処遇改善及び職場環境の構築 ②

8. 新型コロナウイルス感染症法上の位置づけが「5類」に移行された後も、医療機関への影響は甚大であることから、引き続き医療提供体制の整備に向け、公立病院をはじめとする医療機関の体制強化をはかるとともに、過重労働の解消やメンタルヘルス対策などの労働安全衛生対策を強化すること。

＜医療政策 3.3 3.8 8.5 新規＞

神奈川県（健康医療局）

県では、今年度中に第8次保健医療計画を策定することとしていますが、従来から計画に位置付けている救急医療などに加え、新たに計画に位置付ける新興感染症対策にも取り組むなど、時代の変化に対応した体制を構築できるよう取り組んでまいります。

また、神奈川県医療勤務環境改善支援センターを通じて、各医療機関における医療従事者の労働管理の適正化、勤務環境の整備、医師の業務のタスクシフト・シェアの促進等を支援するとともに、県としても地域医療介護総合確保基金による補助メニューを活用し必要な支援を行ってまいります。

横浜市（医療局、医療局病院経営本部）

新型コロナウイルス感染症に対する医療提供体制は、令和5年5月8日の感染症法上の位置づけが5類に変更されて以降、幅広い医療機関が対応する通常の医療提供体制に段階的に移行しています。

10月1日以降、国の病床確保料等の特例措置は減額するものの、令和6年3月末まで継続されます。本市では、引き続き、医療関係団体との情報共有や連携を重ね、一部の医療機関に負担が偏ること無く、幅広い医療機関での受入が進むよう働きかけていきます。

新型コロナウイルス感染症の5類移行後も、コロナ対応に必要な医療提供体制を維持しています。

また、市立病院の労働安全衛生対策については、引き続き、過重労働の解消等に向け、安全衛生委員会等による各職場の勤務状況の確認や長時間労働者への面談等を行ってまいります。その他の病院についても、医療関係団体等を通じて確認してまいります。

川崎市（健康福祉局感染症対策担当、病院局庶務課）

新型コロナウイルスが5類感染症に位置付けられたことにより、県に協力し幅広い医療機関における外来対応を目指すなど通常の医療体制にシフトすることで医療現場の負担軽減に

取り組んでいるところでございます。

市立病院としては、平時から感染管理に関する技術研修を実施するなど体制強化を図るほか、時間外勤務の縮減、メンタルヘルス対策にも引き続き取り組んでまいります。

相模原市（健康福祉局）

新型コロナウイルス感染症の医療提供体制につきましては、外来及び入院医療において一部の医療機関に集中していた負担を、5類移行の趣旨に添い、幅広い医療機関による通常の対応へと段階的に移行を進めており、より多くの医療機関で対応いただけるように協力を呼び掛けております。

医療従事者の労働安全衛生対策につきましては、市内病院の立入検査の際に、医療従事者の健康診断の実施状況やストレスチェックの体制を確認しており、引き続き、病院が行う医療従事者の健康管理の体制の確認について努めてまいります。

評価 ① 要求に対し、取り組みが進められており、解決が期待できる。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応要請は今年度で整理。
- ・ 医療現場の労働安全衛生等の課題については精査を行い必要に応じて再整理。

9. 放課後児童クラブについて、希望するすべての児童が入所できるように拡充をはかるとともに、運営時間の拡大等、ニーズに応じた良質なサービスの拡充を推進すること。あわせて、安全性の確保に向け、有資格支援員の増員をはかること。

<教育福祉政策 3.8 4.1 8.5 新規>

神奈川県（福祉子どもみらい局）

放課後児童クラブについては、子ども・子育て支援法に基づく市町村事業計画で、市町村はニーズ把握を行い、ニーズを踏まえたクラブの配置、供給量を計画に位置付けています。また、運営時間については、保護者の就労時間、学校の授業の終了時刻、その他の地域の実情等を考慮して、放課後児童クラブごとに定められています。県としてはこれらの市町村の取組を支援してまいります。

また、放課後児童支援員の数は、各市町村が地域の実情に応じて条例で定める職員配置基準に従い、各クラブが配置するものであり、県としては、引き続き放課後児童支援員認定資格研修を実施し、各クラブで働く職員が必要な資格を得られるよう支援してまいります。

横浜市（こども青少年局）

本市では、放課後キッズクラブと放課後児童クラブにより、子どもたちの放課後の居場所を提供しています。

放課後キッズクラブにおいては、希望する児童がすべて利用できるよう、学校と連携して

活動場所を確保しています。また、長期休業期間の朝の預かりニーズに対応するため、令和4年度の夏休みから開所時間を朝8時に前倒しました。

各クラブの人材確保の取組を支援するため、本市のウェブページに各クラブの人材募集の内容を掲載するほか、求人情報を載せたチラシを地区センター等へ配架しています。

引き続き、安全安心な放課後の居場所づくりに向けて取り組んでまいります。

川崎市（こども未来局青少年支援室）

本市では、保護者の就労を受け入れ要件とせず、全ての小学生を対象に、全市立小学校敷地内で、わくわくプラザ事業を実施しています。

わくわくプラザでは、平日は授業終了時から午後6時まで、土曜日は、午前8時30分から午後6時まで、小学校の長期休業日等の平日は、午前8時から午後6時まで利用することができます。午後6時までに児童のお迎えが困難な場合には、引き続き児童の居場所と安全を確保するため、平日の午後7時まで、「子育て支援・わくわくプラザ事業」も実施しています。

今後につきましても、引き続き、利用者の多様なニーズに対応しながら、わくわくプラザ事業を推進してまいります。

また、有資格支援員の増員についてですが、運営法人と調整し、多くのスタッフが放課後児童支援員認定資格研修を受講できるようにしております。

相模原市（こども・若者未来局）

児童クラブの拡充につきましては、ニーズの高い小学校3年生までの受入枠の拡大を優先的に進めつつ、実現可能な範囲で受入れの検討を行ってまいります。

待機児童対策としては、学校や民間施設の活用の推進を図るとともに、積極的に職員採用を進めることで、待機児童の解消に努めてまいります。

運営時間の拡大などのサービス拡充や安全性の確保につきましては、利用者の皆様から寄せられるご要望やご意見などによりニーズや利用状況を把握した上で、的確に対応していく必要があると考えております。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 有資格者の配置については、その処遇も含め引き続き精査し対応を求める。

※参考

各市町村の放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（2022.5.1 現在）

市町村名	クラブ数	児童数			放課後児童 支援員等数
		登録総数	うち障がい児童	登録できなかった児童数	
横浜市	574	35,258	1,979	0	7,4312
川崎市	138	14,405	1,060	0	1,760
相模原市	124	7,357	460	107	1,641

10. 各世帯で抱えている複雑化・複合化する問題の相談や支援に対応するため、改正社会福祉法によって創設された「重層的支援体制整備事業」の体制整備に取り組む市町村に対して必要な支援を行うこと。

<福祉政策 1.2 1.3 2.1 3.8 6.2 11.2 新規>

神奈川県（福祉子どもみらい局）

県では、市町村における包括的な支援体制の構築や重層的支援体制整備事業の実施を円滑に進めるため、令和3年度から市町村の体制整備の後方支援事業を実施しており、研修会及び連絡会の実施により、課題や先行事例の共有及び情報交換を行うとともに、アドバイザー派遣を実施し、各市町村の個別の課題について実情に合わせた技術的助言等を行っています。今後も、引き続き、各市町村の実情に合わせた体制整備を後押ししてまいります。

【政令市あて】

各世帯で抱えている複雑化・複合化する問題の相談や支援に対応するため、改正社会福祉法によって創設された「重層的支援体制整備事業」の体制整備に取り組むとともに、アウトリーチサービスの充実につとめること。

横浜市（健康福祉局、こども青少年局）

重層的支援体制整備事業は、包括的な支援体制を推進するための手段としての事業であり、当該事業で規定されている支援について、本市においては、既に各分野で関係機関と連携を取りながら取り組んでいます。

包括的支援体制の充実に向けて、本市としても更に取り組を進めていく必要はありますので、「重層的支援体制整備事業」の活用については、国や他自治体の動向を注視しながら、大都市に見合った事業の在り方や国からの交付金の活用法について検討する必要があると考えます。

川崎市（健康福祉局地域包括ケア推進室）

本市では、各区役所内に「地域みまもり支援センター」を設置し、高齢者や障害のある方、子ども、子育て中の親などに加え、現時点で他者からのケアを必要としない方々を含め、すべての地域住民を対象として、「個別支援の充実」と「地域力の向上」を目指す取組を進めています。

具体的には、地域での様々な見守り・支え合いの取組による課題を抱えた住民の早期発見や、行政内部の専門職種のアウトリーチ機能の充実を図るとともに、専門相談支援機関等との連携を強化し、地域における多様な主体との円滑な連携を推進しています。

今後についても、こうした取組を推進するとともに、国の示す「重層的支援体制整備事業」の趣旨を踏まえ、地域包括ケアシステム構築をめざします。

相模原市（健康福祉局）

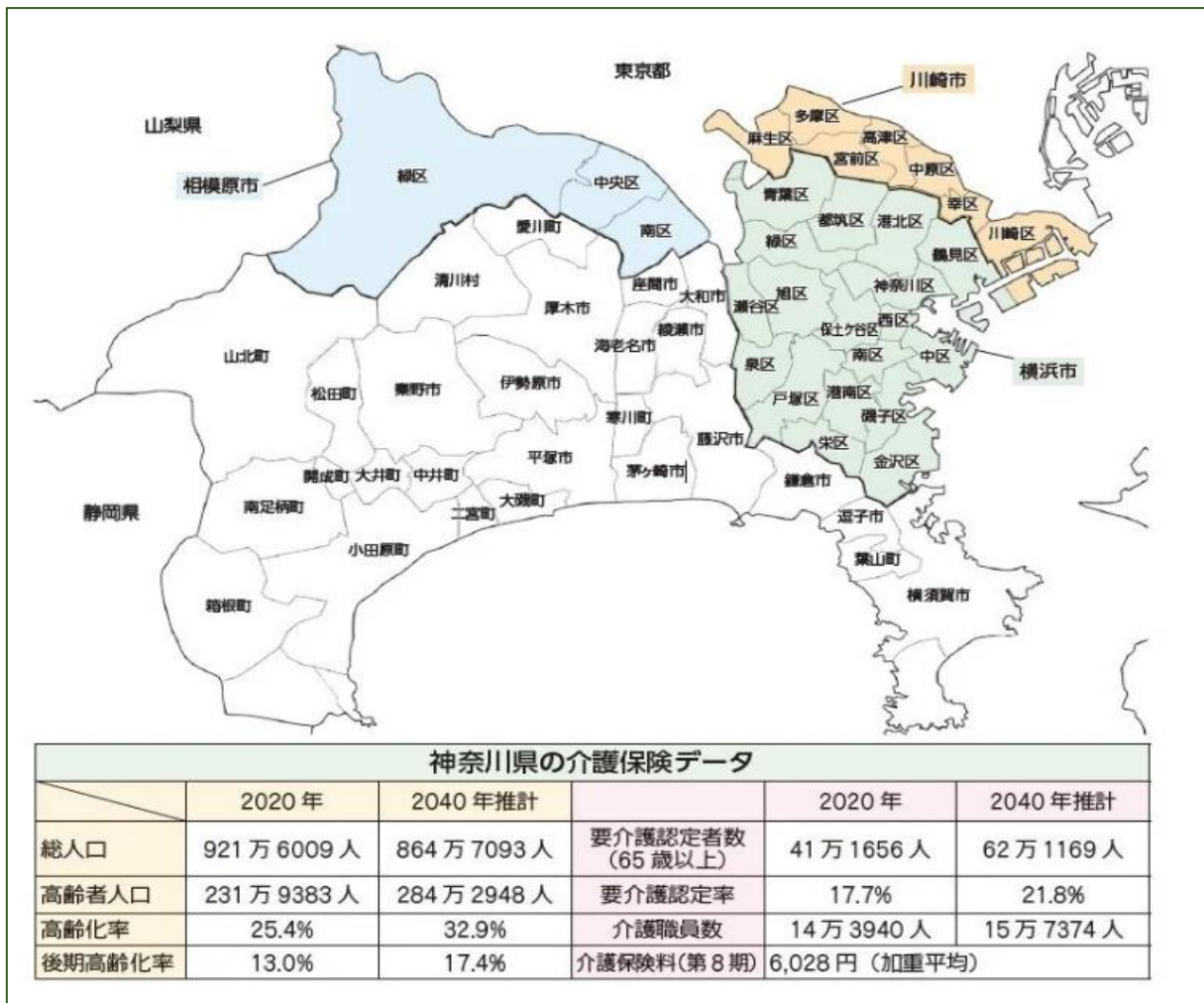
包括的支援体制の整備につきましては、庁内における相談支援体制を整備したほか、「地域づくり」を支援するため、地域資源等の情報を共有するためのモデル事業を実施するなど更なる充実に向けて取組を進めています。

また、アウトリーチによる支援体制の整備に向け、重層的支援体制整備事業の活用も含め検討してまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・地域ごとのニーズの差異に留意しつつ、特にアウトリーチサービスの充実をさらに求める。

※参考



2021年から人口減少局面へ移ったが、高齢者人口は今後も増加の一途。

神奈川県は40年時点の高齢者数は284万人、高齢化率は32.9%と推計する。75歳以上の人口伸び率は全国で3番目に高く、さらに85歳以上ではそれを上回る伸びが見込まれている。理由について、神奈川県の垣中直也高齢福祉課長は、「本県は高度経済成長期に生産年齢人口の転入超過が続いた。その世代の高齢化が進み、全国屈指のスピードで高齢化が進んでいる」と説明する。昨年の神奈川県の要介護認定率は18.7%と全国並みだったが、今後は高齢化の進展とともに認定者数・認定率も急速に伸びていくことも予測される。

神奈川県も他県同様、地域によって高齢化の進展や実情はそれぞれに異なる。そうした中、市町村ごとの地域包括ケアシステム構築を支援する施策として、神奈川県が力を注ぐのが21年度からスタートした「地域包括ケアシステム推進に係る伴走支援事業」だ。市町村が抱える課題や困りごとに、専門家が継続的にアドバイスし、体制づくりを支援する。

11. 「ヤングケアラー」・「若者ケアラー」に関する実態把握をすすめ、支援が必要と考えられる方には行政から積極的に働きかける「プッシュ型」の支援に取り組むこと。あわせて「ヤングケアラー」という言葉の認知を高めることにより、周囲の理解を深め、早期の発見につながるよう広報活動を強化すること。

＜介護支援政策 3.8 4.4 4.5 補強＞

神奈川県（福祉子どもみらい局、教育局）

「ヤングケアラー」に係る社会的な認知度向上に向けては、「ケアラー支援ポータルサイト」及び「ヤングケアラーのコーナー」を活用して取り組むとともに、小・中学校や県立学校等に対して、ヤングケアラーの相談窓口等の周知を行ってまいります。

また、ヤングケアラーについては、令和6年4月から市町村に設置することが努力義務化される「こども家庭センター」において支援対象となることが想定されることから、市町村への周知・啓発を引き続き行ってまいります。

県教育委員会では、政令市及び中核市を除く公立学校において、令和5年度からスクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの配置を大幅に拡充し、子どもたちが抱える様々な困難を確実にキャッチし、プッシュ型面談などにより、医療や福祉等のアウトリーチにつなぐ「かながわ子どもサポートドック」に取り組んでいます。

また、「ヤングケアラー」の理解促進に向け、令和4年3月にヤングケアラーの実情や対応方法等について解説した教職員向けリーフレットを作成し、県内の公立学校の教職員に配付しました。

引き続き、研修会等で同リーフレットを活用するなど、「ヤングケアラー」の啓発に向けて取り組んでまいります。

横浜市（こども青少年局）

令和5年度に学校関係者、民生委員・児童委員、福祉関係の事業者など、子どもやそのご家族に関わる方々を対象とした研修の開催やヤングケアラーに相談などを行う団体への助成を行い、周囲の大人がヤングケアラーの子どもに気づき、支援に繋がれるように取り組んでいます。また、実態の把握は令和4年度に実施しておりますが、今後も必要に応じて行っていきます。

「ヤングケアラー」の認知度向上や理解促進については、令和4年度にリーフレットの配付や本市のウェブサイトの立ち上げを行いました。今後も広く市民の方に対して周知・啓発を行ってまいります。

川崎市（健康福祉局企画課（児童家庭支援・虐待対策室）、こども未来局地域包括ケア推進室）

ヤングケアラーは、周囲から見えづらく支援の手が届きにくい課題の一つと認識しており、早期発見に結び付けることができるよう、スクールソーシャルワーカーや支援教育コーディネーター等を対象とした研修を実施したほか、要保護児童対策地域協議会に対する研修、子どもの支援に携わる人たちへの周知などを進めるとともに、負担を感じた場合には、子ども自身がSOSを発信し、相談できるよう、本人への啓発についても取り組んできたところであり、引き続き、支援機関や子ども自身等への幅広い普及啓発に努めてまいります。

相模原市（教育局、こども・若者未来局）

ヤングケアラーについては、令和4年度は、市立学校に所属する小学5年生から中学3年生及び義務教育学校5年生から9年生を対象にした実態調査や市職員、教員、関係機関等を対象にした研修を実施しております。

また、市ホームページでは、ヤングケアラーの概念や必要な対応などについて学ぶ研修動画を公開しているほか、本市の相談先や国、県のホームページなどを広く周知しております。

そのほか、市立小・中・義務教育学校の児童虐待対応担当者を通じて、早期発見の重要性や発見後の対応、関係機関につなぐ役割の重要性を周知するとともに、学校からの要請に応じた訪問研修を実施するなど、教職員の理解を深めております。

今後も、外部講師による研修の開催や関係機関等との連携を図るとともに、ヤングケアラーを早期に発見し、支援につなげていくための取組を行ってまいります。

なお、若者ケアラーについては、個々の状況に応じて、高齢・障害、雇用、青少年健全育成など、様々な施策の所管課が密に連携し、対応してまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・一方、未だ十分に「ケアラーとは何か」が十分周知されておらず、当事者自身が自身の置かれた状況に気づけていない、周囲が気づきづらい等の課題がある。引き続き課題内容の周知と共に、当事者への啓発及び必要な支援の充実を求める。

※参考

神奈川県ケアラー実態調査の結果（2021年2月調査）

ケアラーの認知度

ケアラー、ヤングケアラー、ダブルケアという言葉を知っている人は、それぞれ約3割に留まった。ケアラー自身がケアラーであることに気づいておらず、必要な情報が行き届いていない可能性がある。

ケアラーの就労状況

- ・働きながらケアしているケアラーの割合は、65歳未満の各年代で5割以上
- ・ケアを機に退職した理由は「代わりにケアを担う人がいない」との回答が最も多い

ケアの状況

- ・ケアの内容は「家事」「通院援助」「金銭管理」「精神的介護」「役所等の諸手続き」が5割超、一人で複数のケアを実施
- ・ケアが必要な人の居住場所は「同居」が最も多く、ケアの頻度は「毎日」が最多
- ・介護保険サービスを利用していない人の割合は27.8%

ケアラーへの影響

- ・悩みの有無について「ある」と答えた人が半数以上
- ・悩みの内容について、心身の健康が最も多く、次いで「自分の自由な時間が取れない」が多い

必要な支援

- ・ケアを替わってくれる人がいないケアラーの割合が31.5%、「頼めばいるが頼みにくい」との答えも含めると約半数が代わりに担ってくれる人がいない。
- ・ケアラーが必要な支援は「ケアラーに役立つ情報の提供」次いで「緊急時に利用できて被介護者の生活を変えないサービス」となっている。

12. 介護職場等の労働環境改善などによる離職防止対策を喫緊の課題とした人員の確保と人材の育成をはかるため、県として調査を行うなど実態を把握したうえで、更なる処遇改善を行うこと。また、再び今回の新型コロナウイルス感染症のような新たな感染症が発生した場合、サービスの提供自体が危ぶまれる状況が想定されるため、職員が安心して働くことができる職場環境の構築をすすめること。

<介護政策 3.8 8.5 補強>

神奈川県（福祉子どもみらい局）

介護職員の確保及び人材育成のための更なる処遇改善については、労働環境を整備し、人材の確保と育成を図ることは重要であり、県では経営者層に向けたマネジメントセミナーを開催するとともに、社会保険労務士や税理士等の経営アドバイザーを事業所に派遣することなどを通じて、個々の職場環境に応じた具体的な解決を図る取組を進めています。

また、介護職員が慢性的に不足する状態が続いており、その要因として賃金水準の低さが指摘されていることから、職員の確保、定着に向け、賃金改善のための更なる報酬の引き上げについて国に要望しています。

さらに、介護職員の処遇改善に取り組む事業所に対して、賃金改善を目的とした加算を確実に取得できるよう、社会保険労務士を派遣するなど、引き続き支援を行っています。

今後も、国の動向を注視し、必要な提案を行ってまいります。

職員が安心して働くことができる職場環境の構築については、高齢者福祉施設等における継続的な介護サービスの提供を目指し、令和4年度から施設職員向けに感染症対策職員育成研修を実施しております。本研修は、施設職員の感染対策に関する基礎知識と感染防止技術の習得を行うだけでなく、職員の健康管理についての講義も含まれており、職場環境の改善に資する内容となっております。

横浜市（健康福祉局）

介護人材については、よこはまポジティブエイジング計画において、これまで取り組んできた「新たな介護人材の確保」、「介護人材の定着支援」、「専門性の向上」に加え、「生産性の向上」をキーワードとして、増加する介護ニーズに対応していきます。

介護職員処遇改善加算等や令和4年10月から創設された介護職員等ベースアップ等支援加算の制度活用を促していきます。

また、介護サービス事業者を対象に、ハラスメント対策を強化する内容の基準を令和3年度から条例に加えたところです。労働基準関係法令については、集団指導講習会等の際に周知を行うなど、今後も必要な対応をしていきます。

介護現場への支援については、感染機会を減らしつつ、介護サービスを継続して提供するために必要な経費について支援する「新型コロナウイルス感染症流行下における介護サービス事業所等のサービス提供体制確保事業」などを実施しています。

引き続き、介護事業所等に対して必要な支援を実施していきます。

川崎市（健康福祉局高齢者事業推進課）

介護サービスの最大の基盤は人材でございますので、これまでの人材確保策に加え、昨年度から介護職員に対する家賃支援や初任者研修及び実務者研修の受講料全額補助、研修受講時の代替職員の斡旋など、事業を拡充・強化したところでございます。

賃金につきましては、国における介護報酬等の制度設計において、本市は「人材の呼び込み」や「定着支援」などについて、それぞれ役割を果たしながら取組を進めていくことが重要と考えております。

また、介護サービスは、利用者の方々やその家族の生活を継続する上で欠かせないものであり、新型コロナウイルス感染症等の患者が発生した場合においても、必要なサービスが継続して提供されることが重要であると考えております。

このため、利用者又は職員に感染症が発生した介護施設・事業所への支援といたしまして、引き続き、必要に応じて感染拡大防止のための衛生用品等の供給を行うほか、サービス提供に必要な介護人材の確保費用、在庫の不足が見込まれる衛生用品の購入費用など、職場環境の復旧・改善を支援することを目的とする補助金の交付を実施してまいります。

相模原市（健康福祉局）

介護人材の確保・育成につきましては、介護サービス事業所に対する集団指導講習会等の機会を通じて、処遇改善やベースアップ等支援加算など、賃金等に関する制度の周知及び活用促進に努めるとともに、介護未経験者を対象とした研修から就職までの一体的支援や、介護職員の勤続表彰及び介護のイメージアップ等に取り組んでおります。

今後も、「介護職員等に対する就労意識調査」や運営法人・介護サービス事業所との意見交換を通じた実態把握に努めつつ、介護現場の生産性向上や離職防止対策などをテーマとした事業所向けの研修等により、職場環境等の改善に向けた取組を進めてまいります。

また、新興・再興感染症の拡大に備え、介護現場における感染症予防や感染拡大防止対策に係る周知・啓発に努めるとともに、必要に応じて、介護サービス事業所における事前準備の促進や、感染症発生時の支援を行ってまいります。

評価 ② 要求に対し、取組が進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取組が行われつつある。
- ・一方、未だ処遇に大きな課題を抱えており離職者も多く人材確保・定着は喫緊の課題。引き続き改善に向けた取組を求めるとともに、施設内での虐待・ハラスメント等の課題についても必要な支援の充実を求める。

※参考

【令和4年度 介護労働実態調査結果】

訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者の1年間の採用率・離職率

- 全国の3職種計の採用率は16.0%、離職率は14.3%
- 神奈川県は採用率17.1%、離職率16.0%（訪問介護員：17.3% / 12.6%、サービス提供責任者：12.5% / 16.0%、介護職員：17.2% / 17.2%）
- 全国・県内とも、「人数・質ともに確保できていない」がおよそ25%で1位

【社会インフラ政策】

□ 評価一覧

- 13. 地域防災計画の見直しへの当事者参加機会の確保及び福祉避難所の拡充 ②
- 14. 電動キックボードや自転車等を運転する際の交通ルール啓発及びマナー向上に向けた啓発強化、並びに悪質運転者への取り締まり強化 ①
- 15. デジタルデバイド解消に向けたセ柵の推進 ②

13. 地域防災計画の見直しにあたっては、実務担当者に女性をはじめ被災時に弱者となりやすい立場の当事者を加え、多様な立場からの意見を取り入れ、きめ細かなケアが出来るようにすること。あわせて、大規模災害時に備え福祉避難所の指定を促進するとともに、事前に受け入れ対象者を調整して、要支援者の支援を強化するよう市町村の取り組みを促進・支援すること。

<防災政策 3.8 5.5 5.c 11.5 11.b 13.1 新規>

神奈川県（くらし安全防災局、福祉子どもみらい局）

県地域防災計画の見直しは、神奈川県防災会議における審議を経て決定することとされています。そして、防災会議の委員及び定数は、災害対策基本法及び神奈川県防災会議条例において規定されていることから、県は、それら規定の範囲内において、女性をはじめ被災時に弱者となりやすい立場の方々を代表する委員に参画いただくための調整等を継続してまいります。

また、福祉避難所を含む避難所の指定及び開設・運営は市町村が行うこととなっていますので、県は、福祉避難所に係る市町村の取組事例を市町村会議の場などで共有するなど、災害時に、速やかに福祉避難所を開設できるよう引き続き市町村へ働きかけてまいります。

横浜市（総務局、健康福祉局）

本市で作成している防災計画は、本市の附属機関である横浜市防災会議にて策定内容を審議しています。防災会議では、多様な立場からの意見を取り入れるよう、各関係機関・団体等の代表者、計61名で委員構成し、運営を図っています。

また、引き続き、福祉避難所の確保に向けて社会福祉施設等へのはたらきかけを行ってまいります。さらに、内閣府が示す「福祉避難所の確保・運営ガイドライン」が令和3年に改正され、事前に避難先である福祉避難所ごとに受入者の調整等を行う指定福祉避難所の考え方が示されたことを受け、制度を検討しております。

川崎市（健康福祉局危機管理担当、危機管理本部）

本市では、指定避難所として市立小中学校等176箇所を指定しており、災害発生等により避難が必要な場合には、まず小中学校等の避難所に避難していただくこととしております。

また、避難所に避難した要配慮者の中には、生活環境が急変すると心身が不安定になり、避難所での生活が難しくなる方もおられることから、安定した避難生活を確保するため、社

会福祉施設等を利用した二次避難所の整備にも取り組んでおり、災害発生時後、二次避難所としての受入れ体制が取れ次第、避難所から二次避難所へ移動していただくことを想定しております。高齢者や障害者等の直接避難が可能となる指定福祉避難所につきましては、関係団体等の御意見を伺いながら、関係局区と連携し、検討を進めてまいります。

本市では、危機管理本部をはじめ、災害対応の実務を担う各局区に女性職員等を配置するとともに、地域防災計画の修正に当たっては、パブリックコメント手続を実施して市民の皆様からの意見を募集するなど、多様な立場の方の意見に配慮しながら、防災施策を推進しているところでございます。引き続き、被災時における様々なニーズに対応できるよう努めてまいります。

相模原市（危機管理局、健康福祉局）

地域防災計画の見直しに当たっては、男女共同参画や福祉の担当部署などによる計画の内容確認を行うとともに、市防災会議の委員に男女共同参画推進団体をはじめとした様々な団体から参画いただくことにより、多様な視点への配慮に取り組んでおります。

福祉避難所の指定の促進につきましては、福祉避難所の更なる確保に向け課題の整理を行っており、各福祉避難所においては、その施設の特性にあった対象者を把握しております。また、令和3年5月に法改正がありました指定福祉避難所につきましては、利用可能な施設の検討をしております。引き続き、大規模災害時に備え、支援体制の充実に努めてまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・地域防災計画への多様な当事者視点の必要性は、今般の能登半島地震でもさらに明らかになった。女性・障がい者というだけでなく、外国籍住民、認知症当事者や家族、SOGIの課題を抱える当事者等、さらに多様な視点が必要とされている。
- ・指定福祉避難所・2次避難所のあり方については、地域の実情に応じた施設の選定及び対象者の把握に向け一層の充実に求める。

※参考

災害対策基本法⁴

第15条 都道府県防災会議は、会長及び委員をもつて組織する。⁴

2 会長は、当該都道府県の知事をもつて充てる。 ⁴	1人 ⁴
5 委員は、次に掲げる者をもつて充てる。 ⁴	
一 当該都道府県の区域の全部又は一部を管轄する指定地方行政機関の長又はその指名する職員 ⁴	17人 ⁴
二 当該都道府県を警備区域とする陸上自衛隊の方面総監又はその指名する部隊若しくは機関の長 ⁴	1人 ⁴
三 当該都道府県の教育委員会の教育長 ⁴	1人 ⁴
四 警視総監又は当該道府県の道府県警察本部長 ⁴	1人 ⁴
五 当該都道府県の知事とその部内の職員のうちから指名する者 ⁴	8人 ⁴
六 当該都道府県の区域内の市町村の市町村長及び消防機関の長のうちから当該都道府県の知事が任命する者 ⁴	4人 ⁴
七 当該都道府県の地域において業務を行う指定公共機関又は指定地方公共機関の役員又は職員のうちから当該都道府県の知事が任命する者 ⁴	16人 ⁴
八 自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者のうちから当該都道府県の知事が任命する者 ⁴	8人 ⁴
(合計) ⁴	57人 ⁴

条例で定数を規定⁴

神奈川県防災会議条例⁴

第2条 次の各号に掲げる委員の定数は、それぞれ当該各号に定める数とする。⁴

- (1) 知事の部内の職員のうちから指名される委員 8人⁴
- (2) 市町村長及び消防機関の長のうちから任命される委員 4人⁴
- (3) 指定公共機関又は指定地方公共機関の役員又は職員のうちから任命される委員 16人⁴
- (4) 自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者のうちから任命される委員 8人⁴

(合計 36人)⁴

14. 電動キックボードに関する道路交通法が2023年7月1日に改正され、一定の条件を満たせば運転免許が不要となり、ヘルメットの着用も努力義務となっている。2023年4月から自転車に乗る際のヘルメット着用が努力義務となっているので、電動キックボードや自転車を運転する際の交通ルールの啓発及び運転マナー向上に関する施策と、悪質運転者への取り締まりなどを強化すること。

<交通政策 11.2 新規>

神奈川県（くらし安全防災局、警察本部）

県では、道路交通法の改正に合わせ、改正の内容や新しい交通ルール等について、県のたよりや当課で発行しているくらし安全通信等に掲載したほか、ツイッター等のSNSを活用し広く県民に周知してきました。

今後も、電動キックボードや自転車を販売する事業者や交通関係機関・団体と連携し、広報啓発活動を通じて、利用者の通行方法等に関する交通ルールやマナーの向上に努めてまいります。

神奈川県警察本部では、電動キックボードや自転車の交通ルールの啓発につきましては、県警公式 YouTube 等の SNS による情報発信や広報啓発用チラシ等を活用した積極的な広報啓発活動に努めているほか、直接、販売店やシェアリング事業者等に対して、利用者のヘルメット着用を積極的に促すように指導等を行っております。

また、二輪車安全運転者講習や自転車交通安全教室等の講習等の実技講習やあらゆる警察活動を通じて、利用者の運転マナーの向上に努めております。

電動キックボードに係る悪質運転者の取締りにつきましては、利用者が拡大している電動キックボード等の新たなモビリティに対する交通実態を把握した上で、飲酒運転、信号無視等の危険性・迷惑性の高い違反行為を重点とするほか、自転車に係る悪質運転者の取締りにつきましては、自転車指導啓発重点地区・路線において、悪質性・危険性が極めて高く、交通死亡事故などの重大な事故に直結する信号無視、通行区分、一時不停止及び普通自転車の歩道通行の4種違反に重点指向した指導取締りをそれぞれ強化し、交通事故抑止を図ってまいります。

横浜市（道路局）

電動キックボードや自転車を運転される方に、通行場所やヘルメット着用などの交通ルールについて、チラシやウェブサイト、SNS などを活用して、周知啓発を行っていきます。

神奈川県警察とも連携しながら、交通安全運動などの機会も捉えて、交通ルールの啓発及び運転マナーの向上を呼びかけ、市民の皆さまに安全に利用していただけるよう、継続的に取り組んでいきます。

川崎市（市民文化局地域安全推進課）

改正道路交通法施行内容等について、市ホームページやメールニュース等で情報発信を行うほか、新たにチラシ等を作成し、周知を図っているところです。また、イベントにおいて、安全利用に関するコーナーを設け、法改正も含めた啓発を実施いたしました。

引き続き、各種広報媒体を活用した広報啓発を行うとともに、取り締まりの権限のある警察や関係機関と連携しながら安全利用について周知してまいります。

相模原市（市民局）

電動キックボードや自転車の利用者に対するルールの徹底や運転マナーの向上につきましては、広報さがみはらや市ホームページ、X（旧ツイッター）において安全で適正な利用に向けた啓発を行っております。

また、警察や地域団体と連携して実施する交通安全キャンペーン等において、チラシの配布による周知を行っており、今後も、啓発に努めてまいります。

なお、取締りにつきましては、利用の状況等を踏まえて、必要に応じて警察に要請してまいります。

評価 ① 要求に対し、取り組みが進められており、解決が期待できる。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 新しいモビリティ等の動きには注目しつつ、情勢に応じて課題整理を行う。

15. 暮らしの中で急速にすすむデジタル化に対するデジタルデバインド解消にむけ、デジタル活用支援講習会などをはじめとした施策を推進すること。

＜デジタル政策 3.8 9.1 10.2 新規＞

神奈川県（総務局）

県では、県民誰もがデジタルの恩恵を受けることのできる社会を実現するため、「デジタルデバインドの防止」に取り組んでいます。

県の情報発信を行う県公式ウェブサイトなどについて、JIS規格に基づく適合試験等を実施し、適合していない部分があれば見直していく取り組みを毎年度繰り返し実行しています。これにより、高齢者や障害者等を含む誰もが、県のウェブサイトから提供される情報や機能を支障なく利用できることを目指しています。

また、毎年県民向けに「サイバーセキュリティセミナー」を開催し、インターネットの安全な利用方法などを分かりやすく説明する取組も実施しています。

なお、総務省では高齢者をはじめとした様々な方に向けたデジタル機器・サービスの利用方法の講習会をデジタル活用支援推進事業として実施しており、県も広報や関係団体への周知等の支援を行っています。

横浜市（デジタル統括本部）

横浜市では、令和3年度より総務省「デジタル活用支援推進事業」を活用したスマートフォン講習会を実施しています。令和5年度は、市内6区での講師派遣型による講座の実施、全国展開型による横浜市独自講座の実施など講座の充実、拡充を図っています。

また、各区役所が行う、NPO法人や企業など多様な主体と連携した独自の取組に対する支援制度を創設、運用しています。

今後も、デジタルデバインド解消に向け、企業や地域、NPO法人等との協働による重層的な対策を講じていきます。

川崎市（総務企画局デジタル化施策推進室、健康福祉局高齢者在宅サービス課）

デジタルデバインド解消に向けて、無料のスマートフォン教室や相談会等を市内行政施設において、実施しております。今年度においても、無料のスマートフォン教室や相談会等を市内行政施設で実施する予定であり、引き続きデジタルデバインド解消に向けた取組を推進してまいります。

高齢者のデジタルデバインドへの対応について、シニア向けのPC・スマホ教室やいこいの家等におけるスマホ相談会等を実施しており、今後も高齢者のデジタルデバインドの解消に向けて取り組んでまいります。

相模原市（市長公室）

社会全体のデジタル化が進む中、年齢・地理的条件や経済的状况等によるデジタルデバインドの解消は、重要な課題であると認識しています。今後も、市民の皆様を対象としたデジタル活用に関する講習会の開催や、多様なニーズに応じた行政サービスの提供等により、誰もがデジタルの恩恵を享受できる環境づくりを図ってまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・技術の進展が目覚ましい分野であり、引き続き格差を生まない支援策を求める。また、デジタルデバイドを生じさせないことが目的ではなく、その先の等しくデジタル技術を活用した暮らしやすいまちづくりに向け課題を整理しつつさらなる施策の充実を求める。

【環境・エネルギー政策】

□ 評価一覧

- 16. 海洋プラスチックゴミ問題の解決に向けた取組促進 ②
- 17. 特別高圧受電事業所に対する電気料金負担軽減策についての周知等 ①
- 18. 食品ロス削減に向けた啓発及び消費者理解促進のための広報活動の実施 ①

16. 海洋プラスチックごみ問題の解決をめざし、劣化し細かく砕けたマイクロプラスチックを生みださないよう、国や市町村、産業界などと連携して使い捨てプラスチック製品の削減に取り組むこと。あわせて河川や海岸線等のプラスチックごみの回収に向けた取り組みを強化すること。

<環境政策 9.4 12.2 12.4 12.5 14.1 14.2 15.5 新規>

神奈川県（環境農政局）

使い捨てプラスチック削減の取組としては、令和2年7月に県内の市町村、スーパーなどの企業や生協・農協などの団体で構成する「神奈川県ワンウェイプラ削減実行委員会」を設置し、構成員と連携してワンウェイプラの店頭回収、プラスチック製容器の削減、代替素材への転換等に取り組んでいます。

河川や海岸線等のプラスチックごみについては、内陸部と沿岸域が一体となった取組が重要であり、特に海岸漂着物については、内陸部から河川を通じて海岸に漂着したものであるとの共通認識を図る必要があると考えています。そのため、今年度に改定を予定している「神奈川県海岸漂着物対策地域計画」において、内陸部の役割を明確化することとしています。今後も引き続き関係者との連携を図り、プラスチックごみを含む海岸漂着物の発生抑制や円滑な処理に係る取組を進めてまいります。

横浜市（資源循環局）

使い捨てプラスチックの削減に向けて、6月の環境月間を中心に、小売店と連携した「プラごみ削減キャンペーン」を実施しています。

また、企業のプラスチック対策の取組等の情報を市ウェブサイトに掲載し、プラスチックの代替素材や再生素材を使用した製品等の情報を市民の皆様に発信することで、事業者の取組を後押ししています。

一旦、河川や海洋に流出してしまったプラスチックごみの回収は困難なため、引き続き、ポイ捨てを防止する啓発、街なか等の清掃活動の支援などにより発生抑制に取り組めます。

川崎市（環境局廃棄物政策担当減量推進課）

プラスチックごみの削減に向けて、市内事業者との連携により、プラスチック資源循環の取組を推進するとともに、使い捨てプラスチック使用製品の削減等、排出抑制や再資源化等の取組が推進されるよう国に対して要望をしております。

海洋プラスチックごみの多くは、街などの陸域でポイ捨てされたごみなどが河川を伝って流れ出したものと言われています。

ポイ捨てのないまちに向けては、「ごみを捨てない」という環境意識の醸成を図ることが重要です。川崎駅をはじめ、市内主要駅周辺で毎月実施しているキャンペーンにおいて、清掃活動や啓発活動の実施や飲料容器等散乱防止指導員による巡回パトロールの実施のほか、SNS等の各種広報媒体を活用した普及啓発を実施しています。

今後、これまでの取組に加え、ボランティア団体等との連携による美化活動や、とりわけ高校、大学等の若い世代のネットワークを活用した情報発信の強化を図るなど、一層の地域環境美化に向けた取組を推進してまいります。

相模原市（環境経済局）

海洋プラスチックごみ問題への対応等に関しましては、令和4年4月1日に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」（以下「プラ新法」といいます。）が施行され、多様な物品等に使用されているプラスチックに関し、製品の設計から廃棄処理まで包括的な資源循環体制が強化されております。

この「プラ新法」においては、製造事業者、小売・販売事業者、排出事業者及び地方自治体のそれぞれの責務が定められるとともに、循環体制の連携によりプラスチック製品の削減が図れる体制づくりが求められております。

本市においては、「プラ新法」の目的を達成するため、現在、資源化を行っている「容器包装プラスチック」に加え、「製品プラスチック」も収集、リサイクルすることの早期実施について、検討を進めております。

あわせて、毎年5月30日の「ごみゼロの日」を中心に地域、自治会等で行っている市民地域清掃や、「相模川を愛する会」が主催する相模川クリーン作戦の清掃活動等において、プラスチックごみの回収を実施しております。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・海岸漂流ゴミは減っておらず、海岸漂着物の回収と共に流入元である河川流域での清掃等の美化活動及びプラスチックごみの発生抑止に向けた施策の強化を求める。

※参考

海岸ごみ回収量【(公財) かながわ海岸美化財団】

2022年度実績 合計：1,419トン（可燃：991ト、不燃：220ト、海藻：208ト）

2021年度実績 合計：1,838トン（可燃：1,422ト、不燃：240ト、海藻：176ト）

17. 従来、政府が掲げた電気料金の負担軽減策では対象外となっていた特別高圧で受電する大規模工場や大規模小売店が電気料金の負担軽減策の対象として新たに加えられたことを受け、県は市町村に周知すること。あわせて、今後とも状況に応じて、継続的に予算措置を行うよう県として国に要望すること。

＜経済政策 8.1 9.1 新規＞

神奈川県（産業労働局）

県では、国による電気代支援の対象とならない特別高圧で受電する事業者のうち、中小製造業・倉庫業者に対して、独自の支援に取り組んでいます。こうした中、国は、令和5年11月、総合経済対策を閣議決定し、重点支援地方交付金を増額しましたので、今後、支援対象を追加するなど、この取組の拡充を検討します。

なお、国への働きかけについては、今後の状況を見極めた上で検討していきます。

併せて、こうした支援について、市町村と情報共有を図ってまいります。

横浜市（経済局）

神奈川県では、5月補正予算に「中小製造業等特別高圧受電者支援事業」を計上し、特別高圧を受電する市内中小企業を含む県内中小企業のうち、電気代高騰の影響を特に強く受けている製造業及び倉庫業への支援を実施しています。

本市においては、きめ細かな経営相談や、制度融資による資金繰り支援、省エネルギー機器の導入支援などを実施しています。

また、社会経済情勢を踏まえた中小企業への支援について、国に要望を行いました。

引き続き、電気料金をはじめとする物価高騰の動向を注視するとともに、神奈川県とも連携しながら、必要な施策を講じていきます。

川崎市（経済労働局企画課）

特別高圧受電者への支援につきましては、神奈川県において県内中小企業のうち特別高圧を受電している製造業や倉庫業を対象として、令和5年度上半期分の電気使用量に応じた給付金を支給しているところでございます。

今後につきましても、新たに発表される国の総合経済対策を注視するとともに、本市の役割といたしましては、国、県における広域的な下支えに対し、中小企業の中長期的な事業継続に向けて、経営基盤の強化が図られる支援を行うことが重要であると考えておりますことから、専門家による経営相談、生産性向上を図る先端設備導入や展示会等の共同出展に対する補助、伴走支援型経営改善資金による資金繰り支援などにより、引き続き、市内中小企業をしっかりと支援してまいりたいと存じます。

相模原市

特別高圧受電者に対する支援につきましては、本年度は、県が実施していることから本市では実施しておりませんが、今後も、エネルギー価格や経済状況などの社会情勢を注視しながら必要な取組や国・県への要望などを検討してまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・物価およびエネルギー価格の高騰対策については、価格転嫁の進展など社会情勢等と共に自治体の新年度予算における措置状況等も見極め課題の再整理を行う。

18. 食品ロスを削減し、循環型社会環境を実現するため、食品リサイクル制度の普及啓発をはかること。あわせて賞味期限に関する商習慣の緩和に向けて、引き続き関係者への啓発に取り組むとともに、消費者の理解を深めるための広報活動に取り組むこと。

＜食料品に関する政策 11.6 12.3 12.5 12.8 継続＞

神奈川県（環境農政局）

食品リサイクル制度の普及啓発については、県ホームページ「ごみ・リサイクル」等での発信を通じ、普及啓発に取り組んでまいります。

また、食品関連事業者が食品ロス削減のために取り組んでいる、納品期限等を定めた「3分の1ルール」等の商習慣の見直しについても、県ホームページを活用した周知・啓発を行うとともに、県民に対する普及啓発を行うことにより、消費者の理解を促進してまいります。

横浜市（資源循環局）

食品ロスの現状や食品ロス削減、食品リサイクルの取組について市民・事業者に対し、イベント等を通じ積極的に広報啓発を行ってまいります。

商慣習見直しについては、国が事業者の取組事例などを調査・募集し、ウェブサイトで公表しています。こうした事業者の取組状況等も踏まえ、市民・事業者の理解を深める広報啓発に取り組めます。

川崎市（環境局減量推進課）

食品ロス削減について、ホームページやリーフレット、イベント等により、引き続き広く市民や事業者へ周知・啓発を行ってまいります。

市民に対する食品の使いきりや食べきり等に関する広報とともに、事業者に対しても、問合せ対応、ヒアリングや立入検査時などの機会を捉え、商品の売りきり等による食品ロスの削減や各種リサイクル制度等について啓発を行い、さらなる理解の促進に努めてまいります。

相模原市（環境経済局）

食品ロス削減の啓発につきましては、広報さがみはらへの啓発記事掲載やイベント等でのブース出展、学校や自治会等での出前講座を実施するとともに、夏休みの小学生を対象としたエコクッキング教室や市民を対象とした講演会、さがみはらSDGsパートナー制度（SDGsの達成に向けた取組やSDGsの普及活動に取り組んでいただける企業・団体等を登録

する制度) に登録を頂いている 971 の企業・団体等へフードドライブの周知、市職員による職場でのフードドライブなどを実施しております。

引き続き、市民の皆様、事業者及び行政のそれぞれが、食品ロスを発生させないという意識を定着させ、行動変容が伴うよう、広報活動に努めてまいります。

評価 ① 要求に対し、取り組みが進められており、解決が期待できる。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 社会情勢等を見極め課題の再整理を行う。

【教育・人権・平和政策】

□ 評価一覧

- 19. 高等教育機関進学のための給付型奨学金及び返済支援制度の創設 ②
- 20. SOGI 差別やハラスメントの根絶に向けた対策の充実及び相談体制整備 ②
- 21. 学校における働き方改革の促進と専門スタッフの配置促進及び人材確保 ②
- 22. 県内米軍基地の整理縮小、地域要諦の抜本的見直し及びPFOSへの対応 ②
- 23. ジェンダー平等社会の実現に向けた計画の実行と進捗管理及び、社会制度・慣行の見直し推進 ②
- 24. 日本人拉致問題について、帰国実現のため啓発活動の実施及び世論喚起 ②
- 25. ヘイトスピーチを許さない社会規範確立に向けた取り組み及び実効性のある条例の制定並びに社会環境づくりの推進 ②

19. 高等教育機関への進学のための自治体独自の給付型奨学金制度及び、返済支援制度を創設すること。あわせて給付型奨学金の拡充を国に求めること。

<教育支援政策 4.3 4.4 10.2 新規>

神奈川県（福祉子どもみらい局、教育局）

令和2年4月に高等教育の修学支援新制度が創設され、一定の要件（住民税非課税世帯及びそれに準じる世帯）の学生を対象に、授業料及び入学金の減免と給付型奨学金が合わせて措置されております。

県では、これまで、多子世帯への支援の充実や、補助対象となる世帯の拡充、補助額の増額など、制度の拡充を国に要望してまいりました。

国においても、令和4年8月に「高等教育の修学支援新制度の在り方検討会議」を設置するなど、制度の在り方について議論を進め、令和6年度から、新たに多子世帯及び理工農系の中間層（年収600万円程度までの世帯）に支援対象が拡大されることになりました。

県では、引き続き、補助対象となる世帯の拡充や一人当たりの補助額の増額など、国に対してさらなる拡充を要望してまいります。

また、県教育委員会では、給付型奨学金については、可能な限り多くの人数を採用するよう、全国都道府県教育長協議会等を通じて国に要望しています。

横浜市（教育委員会事務局）

大学等の高等教育機関への進学のための支援制度の創設は、現在検討しておりませんが、高等学校の修学が困難な生徒を対象とした給付型奨学金制度を実施しています。

川崎市（教育委員会学事課、経済労働局労働雇用部）

本市の大学奨学金制度は、国の奨学金制度との併用が可能なものとなっており、国では、意欲ある学生等が経済的理由により進学を断念することがないように、令和2年度から高等教育の修学支援新制度を開始し、授業料、入学金の免除、減額や、給付型奨学金などの支援が

拡充されているところでございますので、今後も、引き続き社会経済状況や国及び他の自治体における制度の内容を注視してまいります。

奨学金返還支援制度は、導入自治体の地域特性などを踏まえ、若者の地元定着による人材確保を図る取組として行われているものと認識しているところでございます。

今後につきましても、若者を含めた就業希望者に市内中小企業に対する理解を深めていただき、企業の人材確保につなげてまいりたいと存じます。

相模原市（こども・若者未来局）

大学生を対象とした自治体独自の給付型奨学金制度及び貸与型の奨学金に対する返済支援制度を創設することや給付型奨学金の拡充を国・県に求めることにつきましては、国や民間が実施している様々な制度を踏まえ、必要性を検討してまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・家庭の経済的事情によって、進学を断念することがないように一層の施策充実を求める。また、昨今の経済情勢を踏まえ、奨学金の返済に対する支援措置についても充実を求める。

※参考

令和5年度 川崎市大学奨学生募集要項

1 目的

大学に在学する学生で能力があるにもかかわらず、経済的理由のため修学が困難なものに対し奨学金の貸付を行うことにより、社会に有用な人材の育成に資することを目的とする。

2 資格

次の要件を備えている方に限ります。

父母等が、川崎市に1年以上居住していること。

学校教育法第83条に規定する大学の1年生であること。(短期大学、大学院は除く。)

学資の支弁が困難であること。

学業成績が優良で性行が善良であること。

3 募集人員及び奨学金の額

募集人員 10名程度

貸付額 月額38,000円 年額456,000円

貸付期間 令和5年4月から正規の修業年限が終了するまで。

貸付方法 本人へ前期(5月)、後期(9月)に分けて交付します。(初年度のみ前期は7月)
(略)

6 奨学金の償還

奨学金は無利子で貸付けします。貸付終了後には、卒業後6か月据え置きの後、10年以内に年賦又は半年賦で均等償還していただきます。

奨学金の償還を怠った時は、延滞利息(10.95%)が課せられます。

なお、卒業後、上級学校に進学した場合は、償還猶予制度があります。

20. 性的指向と性自認（SOGI）に関する差別や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こと。また、県としてのパートナーシップ宣言制度導入に向けて積極的に検討をすすめること。

<ジェンダー平等政策 5.c 8.5 10.2 16.10 補強>

神奈川県（福祉子どもみらい局）

県では、性的マイノリティの方々に対する理解促進を図るため、企業や児童福祉施設、その他希望する団体等において研修を実施するほか、性的マイノリティの当事者及びその家族、支援者の依頼に応じ、専門的知識を備えた相談員を派遣して相談に応じる派遣型個別相談事業を実施しています。

また、パートナーシップ宣誓制度については、県としては、婚姻届の受理をはじめ、住民登録や戸籍の事務を取扱う市町村において行われることがふさわしいと考えるため、現時点で導入に向けた検討は考えていませんが、平成31年1月に「性的マイノリティ支援に係る県・市町村連絡会議」を立ち上げるなど、パートナーシップ宣誓制度の導入を検討している市町村の支援に努めて、令和5年7月時点で県内全ての市町村で導入済みとなりました。

引き続き県では、パートナーシップ制度の相互利用の拡大等へ向けて各自治体への支援に努めてまいります。

【政令市あて】

性的指向と性自認（SOGI）に関する差別や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。

横浜市（市民局）

本市では、職員向け研修を実施しているほか、性的少数者の方々を含めた全ての人が自分らしく働ける職場づくりの実現に向け、企業向け研修を実施しています。このほか、性的少数者の方々に関するタペストリー展示、交通広告及び広報よこはま「人権特集」への記事掲載等による市民向け啓発等を実施しています。

引き続き、研修や市民向け啓発等を実施し、性的少数者の方々に対する理解の促進と啓発を進めるとともに、差別防止に取り組んでまいります。

川崎市（市民文化局人権・男女共同参画室）

川崎市では、性的マイノリティ支援に向けた映画上映イベントによる啓発や企業向けのLGBTセミナーによる啓発に取り組んでいます。

また、共に生活をしていきたいという当事者カップルの気持ちを、市が受け止める制度として、令和2年7月に川崎市パートナーシップ宣誓制度を導入しています。

今後も性的マイノリティ当事者が抱える生きづらさの解消や性的マイノリティへの理解を促進する取組を続けていきます。

相模原市（市民局）

性自認や性的指向に関しましては、「相模原市人権施策推進指針」や「第3次さがみはら男女共同参画プラン」に基づき、当事者等を講師に迎えた啓発講座を開催するほか、民間事業者等が性的少数者への配慮等について参考にすることができるよう、「性の多様性を知り、適切な対応をするための相模原市職員ガイドライン」を市ホームページに公開するなど、多様な性のあり方に関する社会的な理解促進を図っております。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・性的マイノリティ（少数者）に限らず、さまざまな事情で法的な婚姻せず、あるいはできない当事者が、相手との関係を他者に理解されない悩みや生きづらさを軽減する措置として浸透しつつある。引き続き、当事者の負担軽減と制度の理解周知を求める。

※参考

市町村名	パートナーシップの対象者	相互利用又は連携先
横浜市	性的少数者や事実婚	横須賀市、相模原市、伊勢原市、藤沢市（千葉市）
川崎市	戸籍上、異性間を含む。いわゆる「事実婚」は除く。	相模原市
相模原市		横浜市、川崎市
横須賀市		相互利用：鎌倉市、逗子市、三浦市、葉山町 連携：横浜市
平塚市	同性・異性を問わずパートナーシップのある2人	秦野市、伊勢原市、大磯町、二宮町
鎌倉市	同居要件見直し (2022.12.16)	横須賀市、逗子市、葉山町、三浦市
藤沢市	セクシュアルマイノリティや事実婚	横浜市、茅ヶ崎市、伊勢原市、寒川町
小田原市	一方又は双方が性的マイノリティのお二人	
茅ヶ崎市		藤沢市、寒川町
逗子市		横須賀市、鎌倉市、三浦市、葉山町
三浦市	性的少数者や事実婚	横須賀市、鎌倉市、逗子市、葉山町
秦野市	2023.07	厚木市、伊勢原市、海老名市、愛川町、清川村、平塚市、大磯町、二宮町
厚木市	性的少数者に限らず	秦野市、海老名市、伊勢原市、愛川町、清川村
大和市	法律上の婚姻をすることが難しい2人	
伊勢原市	同性・異性を問わず	秦野市、厚木市、海老名市、愛川町、清川村、横浜市、藤沢市、平塚市、大磯町、二宮町

海老名市	さまざまな事情で婚姻の届出をしていない、できない	厚木市、秦野市、伊勢原市、愛川町、清川村
座間市	同性、異性を問わず	
南足柄市	性的マイノリティや事実婚	中井町、大井町、松田町、山北町、開成町
綾瀬市	同性・異性の戸籍上の性別にとらわれず	
葉山町		横須賀市、鎌倉市、逗子市、三浦市
寒川町	同性・異性を問わず	藤沢市、茅ヶ崎
大磯町	婚姻制度を利用できない	平塚市、秦野市、伊勢原市、二宮町
二宮町	同性・異性を問わず	平塚市、秦野市、伊勢原市、大磯町
中井町	婚姻制度を利用できず	南足柄市、大井町、松田町、山北町、開成町
大井町	婚姻制度を利用できない	南足柄市、中井町、松田町、山北町、開成町
松田町	婚姻制度を利用できず	南足柄市、中井町、大井町、山北町、開成町
山北町	婚姻制度を利用できず	南足柄市、中井町、大井町、松田町、開成町
開成町	婚姻制度を利用できず	南足柄市、中井町、大井町、松田町、山北町
箱根町	婚姻制度を利用できず	
真鶴町	同性・異性を問わず	
湯河原町	婚姻制度を利用できず	
愛川町	性的少数者に限らず、婚姻の届出のできない事実婚	厚木市、清川村、秦野市、海老名市、伊勢原市
清川村	性的少数者に限らず、婚姻の届出のできない事実婚	厚木市、愛川町、秦野市、伊勢原市、海老名市

※パートナーシップ宣誓制度の自治体間相互利用：パートナーシップ宣誓制度を実施している自治体間で協定を締結し、宣誓者が転出時に継続使用を届け出ること、転入先で新たに宣誓を行うことなく宣誓が継続し、交付済みの受領証等を継続して使用できる。このことにより、本制度利用者の負担を軽減し、サービスの向上を図ろうとするもの。

21. 教員が一人ひとりの子どもと向き合う時間の確保と、子どもたちが安心して学び、学校生活を送ることができる環境構築のため、学校における働き方改革をすすめ、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、スクールサポートスタッフ、ICTの専門スタッフなどの人的措置を更に推進すること。また、教員の欠員を確実に補充するための人材確保に向けた具体的な施策を早急に行い、子どもたちの学びを保障すること。

<教育環境政策 4.7 4.a 補強>

神奈川県（教育局）

人的措置に関し、県立高校及び中等教育学校については、令和5年度からスクールカウンセラーを96人から140人に、スクールソーシャルワーカーを延べ60人から140人に大幅に拡充し、すべての学校に週1日配置しています。

また、スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーについて、「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」に基づき、常勤職員として配置できるよう

措置することを、全国都道府県教育委員会連合会等を通じて国に強く要望しており、今後も継続して要望してまいります。

次に、政令市を除く公立小・中学校については、県スクールカウンセラーを全中学校に配置し（1日7時間×35日＝年間245時間が基本）、中学校区内の小学校に派遣できる体制を構築しており、令和5年度は、重点配置校を24校から90校に増加するとともに、スクールカウンセラーアドバイザーの勤務日数を年間24日から208日に拡充しました。

併せて、政令市及び中核市を除く公立小・中学校に対応する県スクールソーシャルワーカーを平成21年度から教育事務所に配置しており、令和5年度は50名を配置しました。加えて、新たに週4日勤務するスクールソーシャルワーカーアドバイザーを教育事務所に4名配置し、学校と関係機関との連携による対応に努めております。

スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーを義務標準法において算定することや、当面の措置として国庫補助率を引き上げること等について、県の個別的提案や、県教育委員会として、全国都道府県教育委員会連合会等を通じて国に要望しており、今後も継続して要望してまいります。

また、ICTの専門スタッフについては、配置のための経費として地方財政措置がなされていますが、希望する学校すべてにICT支援員を配置できるよう、財政措置の更なる充実や人材確保のための支援を行うよう全国都道府県教育委員会連合会等を通じて要望しており、引き続き国に対して要望してまいります。

スクール・サポート・スタッフについては、令和5年度においても、国の補助事業を活用し、政令市を除く市町村立小・中学校等にスクール・サポート・スタッフを全校配置する措置を講ずることといたしました。今後も引き続き、スクール・サポート・スタッフの配置規模拡充と全校配置について、国に要望してまいります。

教員の人材確保に関し、臨時的任用職員及び非常勤講師の登録について、県のたよりにお知らせ記事を掲載することや、教員採用試験の際にお知らせの文書を配付するなど、制度周知に取り組んでいます。加えて、更なる人材の確保を図るため、教員免許を所有する社会人や教育現場を長く離れている方などを対象に、教員を志願するきっかけとしてもらうことを目的とした「ペーパーティーチャー研修」を実施し、この研修の中で臨時的任用職員等の登録受付を行うなど、必要な人材を確保できるよう努めるとともに、国にも対策を講じるよう、県の重点的提案及び全国都道府県教育委員会連合会を通じて要望しております。

横浜市（教育委員会事務局）

教員が一人ひとりの子どもと向き合う時間を確保し、子どもたちが安心して学校生活を送るためには、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーがチーム学校の専門職として、教職員とともに支援を行う必要があります。両専門職に期待される役割は非常に大きいものがある一方で、現状の滞在時間では十分な支援を行い難く、支援の質の向上等の課題もあります。今後は、増え続ける児童生徒の抱える課題に対応するためにも、管理・育成体制強化による支援の質の向上や平準化、人員拡大等による各学校の滞在時間増など、さらなる体制の強化について検討を行ってまいります。

職員室における事務的な業務をサポートする職員室業務アシスタントについては、令和元年度より全小中義務教育学校に配置していますが、更なる配置については、財源の確保などの課題があります。

ICT 支援員の派遣については、当面の間維持し、機器の設定、授業支援、教員への研修、トラブル対応の面で学校を支援していきます。

教員の確保については、令和5年度からの新たな取組みとして、「大学3年生チャレンジ推薦特別選考」「リスタート特別選考」の2つの特別選考の新設、第一次試験地方会場の設置（大阪会場）、英語能力加点制度の対象資格拡充を行いました。また、欠員対策としては、臨時的任用職員・非常勤講師等の募集情報を SNS 等でも積極的に PR するとともに、社会人や遠方の方をターゲットにした休日やオンラインでの登録会も実施するなど、多様な確保策に努めています。

川崎市（教育委員会教育政策室、教職員企画課、指導課、教育相談センター、情報・視聴覚センター）

- スクールソーシャルワーカーにつきまして、今年度は1名増員し、12名の相談・支援体制に拡充することで、これまでの要請派遣に加え学校への巡回派遣を行い、相談ニーズがある子どもや家庭の支援の充実を図っています。
- 令和2年度に教職員事務支援員（スクールサポートスタッフ）又は障害者就業員を小中学校全校に配置したところがございますので、引き続き全小中学校への配置を継続するとともに、各学校の実情に応じて効果的な配置の在り方等を検討してまいります。

教員の人材確保については、通常実施している臨時的任用教員等の登録会に加え、臨時登録会の実施等による登録受付機会の拡充等、様々な工夫をしながら教員の確保を図ってまいります。

- 児童生徒へのきめ細やかな学習支援、教育活動支援など、多様な学校のニーズに応じて子どもたちへの支援にあたるため、「教育活動サポーター」を学校の要請に応じて配置しているところがございます。

今後も、一人ひとりの学習状況をよりきめ細かく把握するとともに、状況に応じた適切な支援を行えるよう、引き続き取り組んでまいります。

- スクールカウンセラーにつきましては、全市立中学校・高等学校に各校1名配置しております。学校巡回カウンセラーにつきましては、全市立小学校に加え、令和5年度より市立特別支援学校にも月2回程度の計画派遣を開始しました。これにより全校種で定期的な相談等が可能となり、子どもたちが安心して学び、学校生活を送ることができる環境構築のための活動に取り組んでおります。今後につきましても、相談活動の更なる充実に努めてまいります。
- ICTの専門スタッフ（ICT支援員）につきましては、各学校に年10回配置しており、今後も維持に努めてまいります。

相模原市（教育局）

学校における働き方改革につきましては、令和5年9月に策定した「第2期 学校現場における業務改善に向けた取組方針」に基づき、学校と協働して積極的に取り組んでまいります。

スクール・サポート・スタッフにつきましては、主に教員の事務補助を担っており、教員の子どもと向き合う時間の確保や負担軽減にもつながることから、配置の拡充に取り組んでまいります。

青少年教育カウンセラーにつきましては、現在79名体制で市内全小中学校等に週1回か

ら2回派遣し、様々な課題を抱える児童生徒やその保護者に対する心理面からの支援を行っております。

また、スクールソーシャルワーカーにつきましては、令和3年度から、一人当たり2中学校区を2日ずつ担当する拠点校・巡回校型を新たに導入し、本年度は13名体制で、26中学校区へ配置するとともに、他の10中学校区につきましては派遣校型として教育局所属の社会福祉職が対応する相談・支援体制をとっております。

今後も、諸課題に対する一層の早期発見と迅速な対応や解決に向け、青少年教育カウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの効果的な配置について検討してまいります。

教員の人材確保につきましては、本年度から、大学3年生等を対象とした試験の新設などを実施しており、今後も、教職や相模原の魅力を伝える取組の拡充や採用候補者選考試験の見直しなどを行い、計画的に人材を確保してまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・神奈川県においても教員不足は深刻であり、労務環境の改善と人材確保について一層の施策を求める。

※参考

神奈川県教員採用試験の倍率推移

採用年度	受検者数	合格者数	倍率
令和6年度	3,889	1,303	3
令和5年度	4,290	1,315	3.3
令和4年度	4,517	1,206	3.7
令和3年度	4,912	1,210	4.1
令和2年度	5,261	1,226	4.3
平成31年度	5,765	1,184	4.9

2023年に実施された令和6年度神奈川県教員採用試験の倍率は全体で3.0倍。データの残っている平成21年度以降では過去最低の低さとなっています。

22. 県内米軍基地機能の整理・縮小・返還、日米地位協定の抜本的な見直し、厚木基地における航空機騒音の解消等について、引き続き神奈川県基地関係県市連絡協議会の構成自治体及び関係自治体との連携をすすめ、基地周辺住民の不安解消をめざし、安全で快適な生活を送れるよう国に要請すること。

特に近年、県内米軍基地周辺では、河川・流出地下水から国の目標値を超える有機フッ素化合物（PFOS）の検出が報告されていることから、基地内における実態把握や緊急対策について早急に調査および回答を求め、必要に応じて県の立ち入り調査を求めること。

＜米軍基地に関する政策 3.3 16.10 補強＞

神奈川県（政策局）

県は、県と基地関係市とで構成する「神奈川県基地関係県市連絡協議会」、米軍基地が所在する15都道府県で構成する「渉外関係主要都道府県知事連絡協議会」を通じて、米軍基地の整理・縮小・早期返還、日米地位協定の見直し、航空機騒音対策や離着陸訓練等の禁止、またPFOS等に対しては、基地内の汚染状況に関する調査を早急を実施すること、PFOS等を含む製品をPFOS等を含まないものに早急に切り替えること、地元自治体が求める立入調査等を実現させるようにすること等について、国に要望しています。

引き続き、国に対し、関係自治体と連携して、粘り強く求めてまいります。

【横浜市・相模原市あて】

市内米軍基地機能の整理・縮小・返還、日米地位協定の抜本的な見直し、厚木基地における航空機騒音の解消等について、引き続き神奈川県基地関係県市連絡協議会の構成自治体及び関係自治体との連携をすすめ、基地周辺住民の不安解消をめざし、安全で快適な生活を送れるよう国に要請すること。

横浜市（政策局）

米軍施設の整理・縮小・早期返還等について、神奈川県基地関係県市連絡協議会の一員として、引き続き国に要請してまいります。

米軍機の騒音問題等米軍施設に起因する諸課題についても、引き続き神奈川県及び県内基地関係市と連携しながら、国に対して適切な対応を求めています。

感染症発生時における必要な措置のあり方につきましては、広域的な視点で取り組むべき課題であることから、神奈川県基地関係県市連絡協議会の一員として、引き続き国に要請してまいります。

相模原市（市長公室）

本市では、これまで、貴連合や市議会、市自治会連合会等で構成される「相模原市米軍基地返還促進等市民協議会（以下「市民協議会」と言います。）とともに、基地機能の整理・縮小・早期返還に向けて取り組んでおり、市民生活やまちづくりなどのために緊急に必要な部

分につきましては、一部返還又は共同使用を国及び米軍に対して求めております。また、基地近隣住民に不安を与えるような基地機能の強化等を行わないよう、国及び米軍に対し求めております。

今後も、基地機能の整理・縮小・早期返還に向けて取り組むとともに、基地機能の強化等を行わないよう、国及び米軍に対して求めてまいります。また、基地周辺住民の皆様の不安解消に資するよう、適時・適切な情報提供に努めてまいります。

日米地位協定の抜本的な見直しにつきましては、本市では、かねてから、県基地関係県市連絡協議会の構成自治体である神奈川県及び基地関係市とともに、事件・事故の防止や環境対策、騒音問題など様々な観点から、条項ごとに改善点を国に示しているほか、市民協議会とともに見直し・運用改善等を強く求めております。

厚木基地に起因する騒音の主な原因であった米空母艦載機の固定翼機部隊については、長年にわたり、市民の皆様に深刻な騒音被害をもたらしてきましたが、平成30年3月に岩国基地への移駐が完了いたしました。

しかし、移駐後においても厚木基地においてはジェット機の飛来が見られ、一定の騒音が発生しております。また、平成30年から本年度までの毎年の5月には、厚木基地が空母艦載機の着陸訓練の予備飛行場として指定され、今後も、厚木基地の運用や騒音被害の実態を注視せざるを得ないと考えております。

こうしたことから、本市では、米空母艦載機の固定翼機部隊の岩国基地への移駐後の厚木基地の運用に係る情報を適時に提供するとともに、騒音対策について適切な措置を講じることや夜間離着陸訓練を含めた着陸訓練を硫黄島で全面実施し、厚木基地で決して行わないことなどを県及び厚木基地周辺各市とともに国や米軍に求めております。

今後も、日米地位協定の抜本的な見直し、厚木基地における航空機騒音の解消につきまして、県基地関係県市連絡協議会の構成自治体や厚木基地周辺各市と連携し、基地周辺住民の不安解消を目指し、安全で快適な生活を送れるよう市民協議会とともに国及び米軍に求めてまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・基地周辺住民の不安解消をめざし、国への要請とともに自治体としての主体的取り組みを求める。

23. ジェンダー平等社会の実現に向け、政府の「第5次男女共同参画基本計画」及び「かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)」を着実に実行し、進捗状況について率先垂範となるよう公表・報告すること。また、女性活躍推進法の改正に伴い義務付けられた男女の賃金格差等について、情報の把握と男女平等参画・ジェンダー平等の視点からの分析を行い、雇用の全ステージにおける直接・間接差別の要因となる社会制度・慣行の見直しを推進すること。

<ジェンダー平等政策 4.7 5.1 5.5 5.b 5.c 8.5 10.2 10.3 16.7 16.b 補強>

神奈川県（福祉子どもみらい局、産業労働局）

かながわ男女共同参画推進プランについては、プランの進捗状況を年次報告書として取りまとめ、県の取組や指標の現状の数値など、男女共同参画の推進に係る状況を県ホームページで公表し、県民の皆様によくお知らせしています。前年度分の進捗状況を公表しているため、かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)の進捗状況については、来年度から年次報告書として公表予定です。

また、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表の義務付けについて、国では、施行後一定期間の後、施行状況調査を行い、その結果を踏まえ審議会で議論することとしているため、国の動向を注視してまいります。

横浜市（政策局）

男女共同参画行動計画で掲げた取組を推進し、各施策の実施状況等を明らかにするため、毎年報告書を作成して市ホームページで公表しています。引き続き、外部有識者等により構成される男女共同参画審議会からの意見も踏まえ、必要な施策を推進していきます。

また、男女の賃金格差については、「男女共同参画に関する事業所調査」において調査しており、賃金格差解消に向けた取組が必要であると認識しています。このため、今後も、女性の就労支援等に取り組むとともに、「よこはまグッドバランス企業」認定を通じて、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進していきます。

川崎市（市民文化局人権・男女共同参画室）

川崎市では「男女平等かわさき条例」に基づき策定しました「第5期川崎市男女平等推進行動計画」において、SDGsにおける目標のうちの「目標5 ジェンダー平等」と方向性を共有した計画として位置付け、総合的かつ計画的な男女平等施策の推進に取り組んでおり、各施策の進捗状況につきましては、年次報告書としてまとめ、市のホームページで公表しております。また、男女の賃金の差異等の公表につきましては、現時点では常時雇用する労働者が301人以上の企業が対象とされていることから、企業の公表状況や国の施策等を注視してまいります。直接・間接差別の要因となる社会制度・慣行の見直しにつきましては、市内中小企業を対象とする「かわさき☆えるぼし」認証制度を通じて、女性の積極的な採用、女性従業員の育成や登用、男性従業員の育児休業取得促進など、性別にかかわらず活躍できる職場環境の整備を推進していきます。

相模原市（市民局、環境経済局）

ジェンダー平等社会の実現に向けては、「3次さがみはら男女共同参画プラン」に基づき実施する施策の進捗について、年次報告書を作成し、審議会から評価を受けた上で、その結果を公表することとしております。引き続き、審議会からの評価等を踏まえ、施策の改善を図ってまいります。

また、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の促進を図るため、令和4年度に実施した男女共同参画に関する市民意識・事業所調査等の結果を踏まえながら、男女がともに働きやすい環境づくりに取り組んでまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・各計画に基づく施策の進捗には引き続き注目し、課題の整理を行う。
- ・直接・間接差別の要因となる社会制度・慣行の見直しを推進する施策を進めるため、課題整理とともに要求内容の精査を行う。

※参考

女性の平均賃金、男性の7割

経済 | 共同通信 | 2024年1月30日(火) 19:10



厚生労働省、環境省（中央合同庁舎第5号館）、東京都千代田区霞が関

厚生労働省は30日、従業員300人超の企業に勤める女性の平均賃金が男性の69・5%にとどまるとの集計結果を公表した。女性活躍推進法に基づき2022年7月、男女の賃金格差の開示を義務付けており、結果を初めてまとめた。男性が賃金の高い管理職に多く、勤続年数も長い傾向があることが要因とみられる。厚労省は格差の是正を目指す。

開示義務の対象となる300人超の1万7370社のうち、19日時点で厚労省開設の「女性の活躍推進企業データベース」などで公表している1万4577社の情報をまとめた。

男性の賃金に対する女性の賃金を雇用形態別で見ると、正規は75・2%、非正規では80・2%だった。

24. 国家の主権及び国民の生命と安全に関わる重大な問題である北朝鮮による日本人拉致問題の風化を防ぎ、一日でも早い帰国を実現するため、国と連携しさらなる啓発活動に取り組むとともに、県民集会を開催するなど、県民・市民への世論喚起の充実に取り組むこと。

<人権政策 16.1 16.3 16.6 16.a 補強>

神奈川県（国際文化観光局）

北朝鮮による拉致問題は、発生から既に40年以上の長い年月が経過し、もはや一刻の猶予も許されない状況です。

本県は、「北朝鮮による拉致被害者を救出する知事の会」の会長県として、拉致問題担当大臣に、直接、要望書を提出するなど、一刻も早い全面解決に向けて、日本政府が主体的に取り組むよう要望を行っています。

また、解決に向けた啓発の取組については、「めぐみさんと家族の写真展」の開催や、本県にゆかりのある特定失踪者の方のパネル展示のほか、映画「めぐみ」の上映会を県内5か所で開催するなど県内市町村とも連携して「オール神奈川」で取り組んでおります。

さらに、昨年度は、拉致問題の1日も早い解決を願うメッセージを発信するため、「北朝鮮人権侵害問題啓発週間」に県庁本庁舎のブルーライトアップも行いました。

今後も、拉致問題を決して風化させないように引き続き啓発活動に取り組むことで、拉致問題に対する理解を深め、解決に向けて県民世論を高めてまいります。

横浜市（市民局）

北朝鮮による日本人拉致問題の啓発として、内閣官房拉致問題対策本部事務局が主催する事業の周知協力のほか、神奈川県や県内拉致被害者家族支援団体との協働による市民向けの啓発イベントを毎年開催しています。

引き続き関係機関と連携しながら、拉致被害者等の一日でも早い帰国の実現に向けて、市民への啓発に取り組んでいきます。

相模原市（市民局）

北朝鮮当局による日本人の拉致問題につきましては、これまで北朝鮮人権侵害問題啓発週間（毎年12月10日～16日）にあわせた啓発事業や、国や県、他市と連携した啓発活動を行ってまいりました。今後も、国の動向を踏まえながら、拉致問題への関心と理解を深めるための啓発活動を進めてまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・今後も世論喚起への一層の注力を求める。

25. 市民生活の尊厳と平穏を守る観点から、「ヘイトスピーチ、許さない」という規範の確立に向けて取り組むとともに、実効性のある条例を制定し、不当な差別的言動を許さない社会環境づくりを推進すること。

<人権政策 10.2 10.3 16.2 16.10 16. b 継続>

神奈川県（福祉子どもみらい局）

県では、これまで啓発活動等において、「ヘイトスピーチ、許さない。」というメッセージを繰り返し発信してきました。

また、条例制定も含めた実効性のある取組については、先行自治体の条例を研究するほか、「かながわ人権政策推進懇話会」からの意見聴取や、有識者等へのヒアリングを実施してきました。

有識者からは、どのような行為が規制や罰則の対象となるのか、慎重な検討を重ねる必要があるなどの意見や、規制がない現行法制度の下で、条例でどのように実効性を担保していくのか、といった課題について御指摘をいただいています。

そこで、まずは「ヘイトスピーチ、許さない。」という県の姿勢を示すため、令和3年度に「かながわ人権施策推進指針」を改定し、ヘイトスピーチについても施策の方向性をしっかりと位置付けました。

なお、県では、令和元年度から、インターネット上で行われるヘイトスピーチの被害拡大を防ぐため、差別的書込みをモニタリングし、法務局を通じた削除依頼を実施するとともに、ヘイトスピーチでお悩みの方を対象とした弁護士による専門相談窓口を設置し、法律上の支援などを実施しています。

今後とも、ヘイトスピーチの被害を受けた方へのきめ細かな支援や、国等と連携した啓発等を継続して実施することで、不当な差別的言動を許さない社会環境づくりを推進してまいります。

横浜市（市民局）

ヘイトスピーチ解消法や横浜市人権施策基本指針の趣旨に基づき、国や県、県警察などとも連携して、差別のない、一人ひとりの市民が互いに人権を尊重しあい、ともに生きる社会の実現を目指し、取組を進めていくとともに、市内での状況などにも注視しながら、必要な施策を検討してまいります。

相模原市

本市では、平成31年1月に「相模原市人権施策推進指針」を改定し、各種人権施策の推進に取り組んできており、現在、人権尊重のまちづくりを進めるため、条例の制定を検討しております。

同条例は、一人ひとりがかげがえのない個人として尊重され、お互いの人権を認め合う共生社会を実現するため、国籍や民族、疾病や障害の有無、性自認などの様々な事由による不当な差別の解消を推進するものにしてまいりたいと考えております。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われつつある。
- ・条例制定されている自治体においては、その実効性を引き続き担保するよう施策の充実を求める。また、新たに条例を制定する際には、あらゆる差別言動がその対象として、禁止されるよう罰則規定も含む実効性のある条例となるよう求める。

※参考

相模原市人権尊重のまちづくり条例(案)の概要について

1 条例制定に至る背景

人権は、誰もが生まれながらに持つ権利であり、日本国憲法では、基本的人権を「侵すことのできない永久の権利」としています。人権は、国家を始めとした公権力により侵害されてはならないことはもちろんのこと、私人間においても相互に尊重し合う必要があります。

このような中、国際人権規約を始めとした人権に関連する諸条約の締結及び人権に関連する法令の整備が進み、本市においても、平成 14 年に相模原市人権施策推進指針(以下「指針」という。)を策定し、これまで人権尊重を基調とした市政を推進してきました。

しかしながら、本市においては、平成 28 年に神奈川県立津久井やまゆり園で多くの尊い命が奪われるという、大変痛ましい事件が起き、この事件が決して風化することがないよう、本市としては、改めてあらゆる人の生命と尊厳が守られ、安全で安心して暮らせる社会の実現に向けた取組が求められています。

また、社会においては、不当な差別又は虐待等の人権問題は、依然として存在し、さらには、インターネットを利用した人権侵害等、新たな人権問題も発生しています。

本市では、こうしたことに対応し、人権尊重のまちづくりをより一層推進するため、平成 31 年 1 月に指針を改定しました。

これを受け、改定した指針に掲げる基本理念「一人ひとりが、かけがえのない個人として尊重され、お互いの人権を認め合う共生社会の実現」を達成するため、人権施策の推進に取り組んでいますが、この取組に、より実効性を持たせ、人権尊重のまちづくりを推進するため、条例を制定するものです。

3 今後のスケジュール

令和 5 年 1 2 月 1 日から令和 6 年 1 月 9 日までパブリックコメント(意見募集)の実施

2 月 市議会 3 月定例会議に条例(案)を提出

4 月 条例の施行(一部規定以外)

2 条例(案)の構成

I 前文		
II 総則		
1 目的	2 定義	3 基本理念
4 表現の自由等への配慮		5 市の責務
6 市民等及び事業者の責務		7 推進指針
8 人権教育及び人権啓発		9 相談及び支援体制の充実
10 多様な主体と連携した取組	11 調査及び情報の収集	
III 不当な差別的取扱いの解決に向けた取組の推進		
12 不当な差別的取扱いの禁止	13 申立て	
14 助言及びあっせん	15 あっせんに関する助言	
16 意見の聴取		
17 助言及びあっせん並びに助言の状況の公表		
18 差別事案に係る調査		
IV 不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進		
19 本邦外出身者に対する不当な差別的言動に係る公の施設の利用の承認等の基準等		
20 本邦外出身者に対する不当な差別的言動に係る拡散防止措置		
21 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の禁止		
22 助言	23 命令	24 公表
25 人権委員会による調査	26 報告	
27 報告及び質問		
V 声明		
28 声明		
VI 人権委員会		
29 設置	30 組織	31 委員
32 臨時委員	33 守秘義務	34 規則への委任
VII 雑則		
35 委任		
VIII 附則		
36 施行期日	37 経過措置	
38 人権委員会の任期の特例	39 検討	

【行財政政策】

□ 評価一覧

- 26. 若年者投票率の向上に向けた実態把握と取り組み促進 ②
- 27. 成年年齢引き下げに伴う消費者被害防止及び実効性の施策実施 ②
- 28. 新たなデジタル行政基盤への指向、マイナンバーカード普及に際しての不安払拭 ②
- 29. 公契約条例制定の取り組み促進 ②
- 30. カスタマーハラスメント防止に向けた実態調査の実施及び対策推進 ②

26. 国政・地方選挙ともに投票率の向上が課題となっているが、その中でも若者の投票率の低下が深刻化している。このまま若年層の投票率が下がり続ければ、若年層の意見や思いが反映されていない政策がすすむこととなり、偏った世代の政策になってしまう恐れがある。民主主義の根幹をなす全世代への公民権行使啓発の意味からも、県として若年層の政治に関する意識調査を行い、原因を究明するとともに「かながわ選挙カレッジ活動」の拡充や県の審議会に「若者枠」を設置する等、関係機関と連携し若年層の投票率向上に取り組むこと。

<選挙管理政策 16.5 16.6 16.7 新規>

神奈川県（選挙管理委員会）

衆議院議員及び参議院議員の国政選挙や、知事及び県議会議員の統一地方選挙の投票率については、特に若年層の投票率が他の年代と比較して低い傾向にあることから、若者の積極的な投票参加を促していくことは大変重要だと考えています。

政治・選挙に関する意識調査については、選挙の都度、公益財団法人明るい選挙推進協会が、全国の全年代の有権者に対する抽出調査を実施しています。その調査結果によると、若年層は「選挙にあまり関心がなかった」又は「政党の政策や候補者の人物像など違いが分からなかった」ため投票を棄権し、また、政治や選挙に関する情報を主にインターネットから入手していることがうかがえます。

こうした状況を踏まえ、県選挙管理委員会では、県内の大学生で組織する「かながわ選挙カレッジ」と連携して、シチズンシップ教育を進めている高校への出前授業などの啓発活動を実施するとともに、選挙時における啓発ではインターネット広告を大幅に増やしているところです。

カレッジ生からは、ショート動画の活用といった、若者に向けた新たな啓発のアイデアも出されているため、今後こうした提案も取り込みながら啓発事業を企画、実施し、若年層の投票率向上に取り組んでまいります。

横浜市（選挙管理委員会事務局）

政治には多様な世代・立場の声が反映されることが望ましいため、若年層の低投票率は課題として認識しております。

本市では地方選挙（統一地方選挙、市長選挙）のたびに「投票参加状況調査」を実施し、政治に関する意識や投票行動、接触した広告媒体について調査しております。

令和5年4月9日に行われた統一地方選挙においては、過去の調査結果を踏まえ、若年層が接する広告媒体（交通広告、インターネット広告等）の広報を強化するとともに、若年層向けの啓発動画・チラシを作成するなどして投票参加を呼びかけてまいりました。

また、大学生や高校生等からなる若者選挙啓発団体と連携して、啓発を企画するなど、若年層の視点を踏まえた啓発を実施しております。

引き続き、若年層の投票率向上に向けて、関係機関と連携しながら、効果的な啓発に取り組んでまいります。

川崎市（選挙管理委員会選挙部選挙課）

本市といたしましても、この状況は重要な課題であると考えているところです。

意識調査については、定期的に市長選挙が執行された翌年に「川崎市民アンケート」の中で、投票しなかった理由等、選挙に関する設問を設け調査しており、直近の令和4年度に実施したアンケート調査の「投票しなかった理由」では、若い世代においては、「政治や選挙に関心がなかったから」、「仕事や用事等で忙しかったから」という理由が多く、この結果は全国的にもほぼ同様の結果となっています。

若年層の投票率向上に向けては、選挙が執行される際にも、若い世代の方が情報に触れる機会が多い SNS や電車内の動画放映などによる選挙啓発を行っておりますが、やはり、日頃からの「社会参加への意識醸成」や「政治や選挙への関心を高める」取組が重要であると考えているところです。

このため、中長期的な視点に立ち、選挙権年齢に達する前の世代を対象に、政治や選挙への関心を高める取組として、市内の小・中学校や高等学校と連携した「選挙出前講座」や、実際の選挙器材を使った「生徒会役員選挙協力事業」を継続して実施しているところです。

今後につきましても、新たに市内大学の学生と直接、意見交換の場を設ける等、若者の選挙に対する意識の把握や効果的な手法の検討を行い、若年層の投票率向上に向けた取組を一層推進してまいります。

相模原市（行政委員会事務局）

本市では、若年層の投票率向上を図るため、本年度執行された統一地方選挙では、市内大学生に若者目線で啓発ポスターや動画の制作を依頼し、啓発活動に取り組みました。

また、日ごろから選挙への関心を高めてもらうため、18歳の誕生日を迎える新成人に対して、投票の仕方などをお知らせするバースデーカードを送付するとともに、選挙事務従事の事前登録を案内するほか、当該世代の多くの人が利用している SNS を活用し、積極的な情報発信に努めております。

将来有権者になる児童・生徒に対しても、学校等での出前講座の実施や、生徒会選挙時における実物の投票箱や記載台などの貸出しにより、政治参加に対する意識の醸成にも取り組んでおります。

選挙への意識調査は全国的に実施されておりますが、本市においても大学生などから直接意見を聞くなど、様々な機会を通じて、若年層の意見を把握しながら、関係機関とも連携し、若年層の投票率向上に取り組んでまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・若年層に対する政治や投票への意識喚起及び、社会への民主的意見反映機会としての選挙の仕組みについての理解を深める取り組みについて更なる実施を求める。

27. 成年年齢の引下げによる18歳・19歳の未成年者取消権喪失に伴い、悪徳業者による被害拡大が報告されている。県として成年年齢引下げに伴う被害が拡大することのないよう十分な注意喚起を行うとともに、国・県・市と連携し実効性のある施策を速やかに実現すること。

＜消費者政策 16.2 16.6 補強＞

神奈川県（くらし安全防災局）

県では、成年年齢引下げによる、若者の消費者トラブルの未然防止の取組として、若者に多く見られる消費者トラブルを題材にした啓発動画の作成・配信や、県内全ての高校、大学等にポスターを配布したほか、成年年齢引下げに関する若者向けの情報サイトを開設するなどの啓発を実施しています。今後も窓口寄せられる相談事例等を踏まえ、必要に応じた啓発を実施します。

また、若者への啓発に加えて、見守る立場の保護者に向けて、県教育委員会などと連携した啓発チラシの配布や、啓発動画の配信などの取組も実施しました。

国・県・市の連携については、県が作成した啓発動画を市町村の施設で放映したほか、啓発資料の共同発行などを実施しました。

さらに、国の「成年年齢引下げに伴う消費者教育全力キャンペーン」の一環として、消費者庁の呼びかけで、キャンペーン期間中に啓発ポスターを国・県・市が合同で掲示し、連携して集中的な注意喚起を行いました。

横浜市（経済局）

成年年齢引き下げに係る取組については、民法改正前から様々実施しており、昨年度は新たな取組として、横浜スポーツパートナーズと連携し、トップスポーツチームの選手等が若者に向けて消費者トラブルを注意喚起する動画を作成、放映するなど、被害防止に向けた取組を継続しています。

令和5年度も、市内小中学校、高等学校、特別支援学校等に弁護士等の専門家の講師を派遣し、成人になると巻き込まれやすくなる消費者トラブルとその対処法について学ぶ消費者教育出前講座を継続して実施しています。

今後も消費生活総合センターに寄せられる相談の受付状況を注視しながら、教育・啓発の事業を進めてまいります。

川崎市（経済局消費者合成センター）

本市においては、成年年齢引下げに伴い、想定される消費者トラブル等についての啓発動画を作成し、デジタルサイネージやSNS広告、劇場CM等により、18歳・19歳を含めた若者への啓発を実施しております。また、これから成年となる中高生等に対する消費者教育として、国、県、教育機関等と連携を図りながら、教育現場で活用できる教材の充実に努めるなど、若者の消費者被害の防止に向けたさらなる取組を推進してまいります。

相模原市（市民局）

消費者教育につきましては、中学や高校での出前講座において、成年年齢引下げに係る注意喚起を行っているほか、市内県立高校の学校長会議及び市PTA連合会において、消費者教育の必要性や出前講座の活用について呼び掛けております。また、市内大学等の担当者との懇談会では、入学オリエンテーション等での注意喚起や、県が作成した啓発パンフレット「契約のきりふだ」等の配布をお願いしております。今後も、自立した消費者の育成のため、消費者庁や国民生活センターを含む関係機関・団体と連携し、消費者教育の充実・強化に努めてまいります。

評価 ② 要求に対し、取組が進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取組が行われている。
- ・若年層に対する未成年者取消権喪失に伴う、消費トラブルの悪化を招かないよう更なる取組実施を求める。

28. デジタル技術の活用による行政サービスの見直しにより、県民生活の利便性向上やデジタル・セーフティネットの構築につなげ、新たなデジタル行政基盤を指向すること。

国がすすめているマイナンバーカードの普及にあたっては、引き続き国と連携し県民への周知をすすめるとともに、県民の不安を払拭するため、更なる個人情報の厳格な保護、なりすまし防止、また個人情報保護委員会の機能強化などの個人情報保護策を講じること。

＜デジタル行政政策 9.1 16.6 補強＞

神奈川県（政策局、総務局）

県では、行政手続のオンライン化や公金収納のキャッシュレス決済の導入等、デジタル技術を活用した行政サービスの見直しを図り、県民の利便性の向上に努めているところです。

また、マイナンバー制度については、意義やメリット等を県公式サイトにおいて広報するとともに、県の出先機関にはマイナンバーカードの安全性に関するチラシを配架し、安全性についても周知しています。

併せて、国に対しては、全国知事会を通じマイナンバー制度のメリットや安全性に関して国民へ丁寧な説明を行うなど、国民のマイナンバー制度への理解促進につながる取組を強化

することを要望しています。

県の個人情報保護については、令和5年4月1日より、社会全体のデジタル化を背景として個人情報の利活用と個人の権利利益の保護の両立を目的として改正された「個人情報の保護に関する法律」が適用されています。

県では、同法を適切に運用し、個人情報を取り扱う職員の認識の向上を図るとともに、法の施行の状況を周知するなどして、県民の不安を払拭するための個人情報保護策を引き続き講じてまいります。

横浜市（デジタル統括本部、市民局）

横浜市では、令和4年9月30日に策定した横浜DX戦略に基づき、行政のデジタル化に取り組んでまいります。

また、マイナンバーカードの普及促進にあたっては、引き続き国と連携し、カードの利便性や安全性の周知に努めてまいります。

個人情報の保護については、市民の皆さまから理解が得られるよう、引き続き、国と連携しながら、法令に基づく適正な取扱いの確保に取り組んでいきます。

川崎市（総務企画局デジタル化推進室、情報化施策推進室、行政情報課）

本市では、デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進プランに基づき、デジタル技術とデータを活用して、「誰でも、どこでも、便利に」行政サービスを利用することができるデジタル市役所の実現に向けて取り組んでおります。各種行政手続については、来庁することなく、いつでも、どこからでもオンラインで手続ができるよう、令和5年4月から「オンライン手続かわさき（e-KAWASAKI）」の本格稼働等により、行政手続の原則オンライン化を実施したところであり、今後も課題のある手続のオンライン化を検討するとともに、バックオフィスにおいてデジタル処理による業務の効率化を推進してまいります。

その上で、社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）につきましては、平成29年11月から情報提供ネットワークシステムを使用した情報連携の本格運用が開始されたことに伴い、社会保障・税等の手続きにおいて、課税証明書等の添付書類の提出が不要になるなど、市民の利便性の向上が図られております。また、マイナンバーカードを活用した各種証明書が平成28年1月から全国のコンビニで発行できるほか、令和3年10月からは健康保険証としての利用が本格開始されるなど、今後もマイナンバーカードを活用した新たなサービスが生まれることで、更にマイナンバーカードを取得するメリットが見込まれます。これらの内容について、引き続き市政だよりやホームページ等で広く周知していくとともに、さらなる利便性向上に努めてまいります。

また、個人情報の保護については、令和5年4月に施行された改正個人情報保護法及び川崎市個人情報保護法施行条例に基づく取組を、個人情報保護委員会と連携・協力しつつ、進めてまいります。

相模原市（市長公室、市民局）

デジタル行政基盤の指向につきましては、行政内部の事務の効率化を推進し、職員が政策立案や相談業務、防災等の安全・安心に関する業務、協働に関する業務等に注力できる環境を構築することで、行政サービスの更なる向上につなげて行くことが重要であると考えてい

ることから、デジタル技術やデータを活用し、行政手続き等の利便性の向上を図るとともに、DX人材の育成、デジタル技術及びデータを活用できる更なる環境整備などに取り組んでまいります。

また、マイナンバーカードの普及につきましては、国と連携し、市民の皆様への周知に努めるとともに、適切な個人情報保護策を講じてまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ 2024年秋に予定されているマイナンバーカードと健康保険証の一体利用に向けては、市民に混乱が生じることがないように、国との連携を一層進め取り組むことを求める。

※参考

都道府県名	人口 (R4.1.1時点)	交付枚数(累計)	保有枚数	人口に対する保有枚数率
1 宮崎県	1,078,313	904,741	845,330	78.4%
2 鹿児島県	1,605,419	1,257,650	1,199,711	74.7%
3 佐賀県	812,193	630,901	602,325	74.2%
4 鳥取県	551,806	425,657	406,798	73.7%
5 山口県	1,340,458	1,037,079	984,992	73.5%
6 愛媛県	1,341,539	1,031,447	985,178	73.4%
7 岐阜県	1,996,682	1,536,023	1,465,573	73.4%
8 広島県	2,788,687	2,151,033	2,044,199	73.3%
9 秋田県	956,836	727,452	696,702	72.8%
10 富山県	1,037,319	782,920	749,116	72.2%
11 福井県	767,561	575,349	551,261	71.8%
12 石川県	1,124,501	844,305	807,398	71.8%
13 和歌山県	935,084	699,785	669,532	71.6%
14 山形県	1,056,682	789,492	755,083	71.5%
15 静岡県	3,658,375	2,753,534	2,612,224	71.4%
16 奈良県	1,335,378	1,007,206	952,430	71.3%
17 島根県	666,331	500,776	475,039	71.3%
18 大分県	1,131,140	844,466	804,783	71.1%
19 熊本県	1,747,513	1,301,412	1,240,602	71.0%
20 滋賀県	1,415,222	1,054,405	1,002,437	70.8%
21 岡山県	1,879,280	1,384,861	1,322,090	70.4%
22 長崎県	1,320,055	981,261	926,550	70.2%
23 香川県	964,885	707,555	675,457	70.0%
24 兵庫県	5,488,605	4,063,184	3,831,263	69.8%
25 福岡県	5,108,507	3,714,802	3,557,982	69.6%
26 山梨県	816,340	592,640	563,806	69.1%
27 新潟県	2,188,469	1,573,523	1,511,299	69.1%
28 愛知県	7,528,519	5,500,087	5,198,926	69.1%
29 福島県	1,841,244	1,339,457	1,268,596	68.9%
30 青森県	1,243,081	898,175	853,160	68.6%
31 岩手県	1,206,479	870,985	827,821	68.6%
32 千葉県	6,310,875	4,537,518	4,323,015	68.5%
33 宮城県	2,268,355	1,626,010	1,551,733	68.4%
34 栃木県	1,942,494	1,398,742	1,325,925	68.3%
35 三重県	1,784,968	1,288,484	1,217,944	68.2%
36 茨城県	2,890,377	2,088,655	1,971,815	68.2%
37 徳島県	726,729	519,052	493,812	67.9%
38 北海道	5,183,687	3,680,544	3,515,108	67.8%
39 群馬県	1,943,667	1,385,399	1,315,041	67.7%
40 大阪府	8,808,733	6,280,900	5,928,887	67.3%
41 神奈川県	9,215,210	6,559,327	6,200,991	67.3%
42 長野県	2,056,070	1,440,131	1,374,210	66.8%
43 埼玉県	7,385,848	5,131,135	4,896,759	66.3%
44 京都府	2,511,494	1,763,887	1,664,770	66.3%
45 高知県	693,369	477,728	458,915	66.2%
46 東京都	13,794,933	9,659,706	8,999,678	65.2%
47 沖縄県	1,485,670	890,274	840,306	56.6%

政令市

順位	都市名	人口 (R4.1.時点)	交付枚数(累計)	保有枚数	保有率
13	横浜市	3,755,793	2,712,684	2,560,687	68.2%
14	相模原市	719,112	511,103	485,225	67.5%
19	川崎市	1,522,390	1,039,077	975,308	64.1%

29. 公契約における公正労働の確保は、地域で働く者の適正な労働条件の確保などディーセント・ワークの実現を促すとともに、その大部分を受注する地元の中小企業と地域で暮らす住民、そして地域のステークホルダーに好循環を生み出す仕組みである。県は、すでに公契約条例を制定している自治体における取り組み状況の把握、賃金実態調査の継続、データの蓄積等をすすめ、条例制定の必要性を検証し、公契約条例の制定に向け取り組みを推進すること。また、公契約条例制定の自治体はその効果を検証すること。

＜公契約関係政策 8.5 12.7 16.5 16.6 補強＞

神奈川県（産業労働局、県土整備局、会計局）

平成 26 年 3 月の「公契約に関する協議会」からの報告では、公契約条例の導入について、必要とする意見と、適切でないとする両方の意見がありました。

その上で、今後、県が検討すべき課題として、「入札・契約制度の見直し」や「一般業務委託の積算等のルール化」、「公契約条例制定自治体の運用状況調査」や「賃金実態調査」の継続が指摘されました。

そこで、県では、この 4 つの課題への取組として、最低制限価格制度の見直し、積算基準の制定、公契約条例を制定している自治体への運用状況調査や賃金データの蓄積を行ってきました。

前回の協議会から約 10 年が経過し、経済や労働環境が大きく変化していることから、令和 5 年 9 月から外部有識者による「公契約に関する協議会」を開催し、条例の必要性について検討を開始しました。

横浜市（財政局）

労働者の皆様の労働条件を守ることは大変重要であると考えています。これまで、過度な低価格競争を防止する対策を実施しており、令和 4 年 9 月に工事の最低制限価格等の引上げを行い、委託については令和 5 年度契約から最低制限価格の引上げを行いました。

引き続き、関係団体の皆様のご意見を伺うとともに、他都市の公契約条例をはじめとする様々な取組を参考にしながら、労働条件を守るための環境整備に取り組みます。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・2023 年 9 月に始まった、県の公契約条例に関する協議会の経過に着目しながら、取り組みの前進を求める。

30. 消費者による不当な要求が働く環境を著しく阻害している。悪質なクレームや暴力などのカスタマーハラスメントの防止に向けて、倫理的な消費者行動を促進するための施策を一層推進すること。また、カスタマーハラスメントに関わる実態調査等を行い、対策に関する研究等をすすめるとともに自治体としての認識を示すこと。

<消費者政策 8.5 継続>

神奈川県（くらし安全防災局、産業労働局）

県では、事業者に対する過剰な要求と思われる苦情や相談が県の消費生活相談窓口寄せられた際には、カスタマーハラスメントに繋がることのないよう、丁寧かつ適切に助言をしており、ホームページやリーフレットを通じて、倫理的な消費者行動のより一層の浸透に努めてまいります。

また、本年12月の「職場のハラスメント相談強化月間」に実施する中小企業向けセミナーにおいて、企業内の相談体制の整備や従業員への研修の実施など具体的な対策を紹介していく予定です。

さらには、この期間中に県内各所で実施する街頭労働相談において、パワハラやセクハラだけでなく、カスタマーハラスメントについても相談ができることを積極的にPRするほか、国の対策マニュアルや相談窓口などカスタマーハラスメントに関する情報や対策を集約した特集ページを県ホームページに新たに作成することとしており、こうした取組により、労働者が安心して生き生きと働くことができる職場環境を整備してまいります。

横浜市（経済局）

倫理的な消費者行動の促進に向け、引き続き、消費者市民社会の形成を目指した教育・啓発を推進してまいります。また、カスタマーハラスメントの防止に向けて新たにウェブページでの周知を実施するとともに、国の動向を注視しながら研究してまいります。

川崎市（経済労働局労働雇用部、消費者行政センター）

カスタマーハラスメントについては、顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、労働者の就業環境が害されるものと定義されており、社会的にも大きな問題となっています。本市においては、市内2か所の労働相談窓口において各種ハラスメントに関する相談を受け付けるとともに、かわさき労働情報においてカスタマーハラスメントに関する相談事例を紹介するなど情報発信をしているところです。今後につきましても、厚生労働省が実施した「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査」の結果等を踏まえ、情報発信等に努めてまいります。

また、消費生活の多様化により、相談内容は複雑化しており、それに伴い不条理な苦情も多く寄せられていることから、消費者行政センターでは、本市や国民生活センターが開催する研修等に積極的に参加し、苦情への対応・対策について、幅広く情報収集に努めてまいります。

相模原市（市民局）

消費者によるカスタマーハラスメントについては、実態の把握の必要性や、消費者政策としての対応の可否も含めて、検討してまいります。

評価 ② 要求に対し、取り組みが進められているが、解決に向けた更なる努力を求める。

- ・現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ハラスメント発生時の相談窓口等の整備と合わせ、消費者への一層の啓発を求める。

※参考

そのクレーム、やりすぎていませんか？

SNSにアップしてやるよ

つべこべ言うな! 謝われたとおりにしろ!

土下座しろ!!

お客様は神様じゃないのか!

部課料払ったら許してやるよ

暴力、暴言、土下座の強要…

STOP! カスタマーハラスメント

—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—

カスタマーハラスメントとは？

カスタマーハラスメントとは、例えば、

- ・過大な要求や不当な言いがかりなど、**主張内容**等に問題があるもの
- ・主張する内容には正当性があるが、暴力や暴言など、**主張方法**に問題があるものが考えられます。

暴力行為を始め、中には犯罪行為に当たる可能性のあるものも含まれます。

意見を伝える際のポイント

意見がきちんと相手に伝わるように、従業員に意見を伝える際には、以下の点を意識してみてください。

- ①ひと呼吸、置きましょう!
- ②言いたいこと、要求したいことを明確に、そして理由を丁寧に伝えましょう!
- ③従業員の説明も聞きましょう!

国土交通省 経済産業省 消費者庁 厚生労働省 法務省 警察庁 農林水産省