

# 2023 年度 政策制度に対する要求と提言・回答

## 【雇用・労働政策】

### 【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。)」

### □ 評価一覧

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| 5. 障がい者雇用の拡大及び差別されることが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を拡大し、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、差別されることが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	<b>2.93%</b> (2.81%)	<b>2.98%</b> (2.98%)	<b>3.55%</b> (3.73%)	<b>2.59%</b> (2.52%)	<b>3.22%</b> (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	<b>2.91%</b> (2.68%)	<b>3.41%</b> (3.10%)	<b>2.34%</b> (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、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。

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、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ご利用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」も定期的に開催しており、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ることが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、差別されることが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）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

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

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 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

- 1 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
- 2 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><b>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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。 ※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。</li> </ul> <p><b>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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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ない分野は対象外。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>3 受入れ見込数の設定等の在り方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>4 新たな制度における転籍の在り方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「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。 ➢ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>5 監理・支援・保護の在り方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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もつ有資格者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。</li> <li>➢ 職員配置・財政基盤・相談対応体制等の許可要件厳格化。</li> <li>・ 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。 ※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。</li> </ul>	<p><b>6 特定技能制度の適正化方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。 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</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>7 国・自治体の役割</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>8 送出機関及び送出しの在り方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 二国間取決め（MOC）により送出機関の取締りを強化。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>9 日本語能力の向上方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。 ➢ 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）。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>10 その他（新たな制度に向けて）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
--	---

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

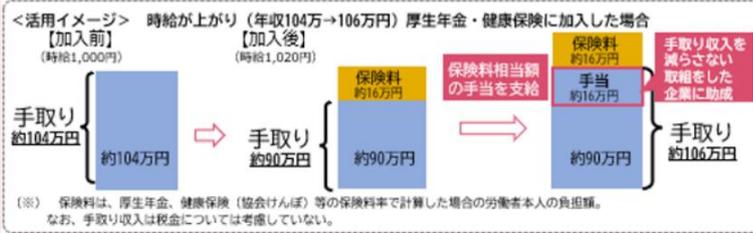
(2) 労働時間延長メニュー

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。

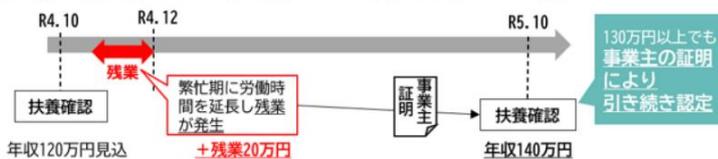


▶キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」について

「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回神奈川県転倒災害防止大会」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『神奈川県 小売業 + (プラス) Safe 協議会』、『神奈川県 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

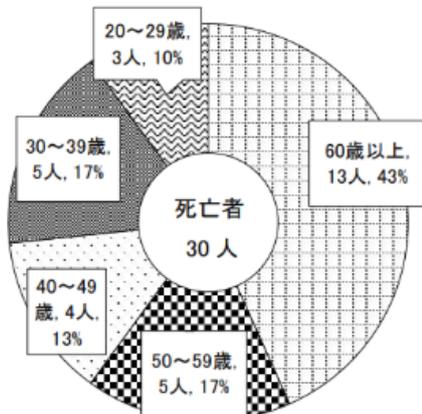


図6-2 年齢階層別死亡者数 推移

