

2024年度

「2025年度に向けた政策・制度要求と提言」に対する回答

【回答受領日】

- ・神奈川県 2024年 11月18日
- ・横浜市 2024年 12月18日
- ・川崎市 2024年 12月20日
- ・相模原市 2025年 1月31日
- ・神奈川労働局 2024年 12月 9日

【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 取り組みが進められており、課題解決や前進が期待できる
- ② 取り組みが進められているが、解決や進展に向け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）

【雇用・労働政策】

- | | | |
|------|---------------------------------|----|
| 重点5 | 男性の育休促進と働き方見直し、両立支援制度の充実を推進 | ② |
| 重点6 | あいまいな雇用で働く労働者への労働法保護強化と啓発活動を推進 | ② |
| 重点7 | 時間外労働の上限規制遵守を徹底し、長時間労働の是正を推進 | ①④ |
| 重点8 | ハラスメント根絶に向けた対策充実と相談環境改善、人材育成を推進 | ② |
| 重点9 | 障がい者雇用の支援強化と差別のない社会実現を推進 | ② |
| 重点10 | 外国人労働者受け入れの指導強化と定着支援を推進 | ②④ |

1. 安定雇用と就労継続および適正な労働対価を求める取り組み

男女ともに直面する介護離職の防止、女性の雇用中断の防止に向けた男性の育児参加機会の拡大を求めるとともに、雇用の流動化による不安定な雇用やあいまいな雇用によって働く人の権利を守る取り組み。

重点5 (継続)

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕＜地域連合統一要求項目＞

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

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。

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、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6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や男性の育児休業取得促進、仕事と不妊治療等の両立に取り組む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いきます。

横浜市（政策経営局男女共同参画推進課、経済局中小企業振興課、雇用労働課）

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。

また、仕事と育児・介護の両立支援など働き方をテーマとする企業向けのセミナーを通じて、企業における多様で柔軟な働き方の推進を支援しています。

さらに、2025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の支援に努めていきます。

加えて、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、そのページを案内する二次元コードを載せたカードを配布して周知を図っています。

また、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。

「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」も定期的を開催しており、労働時間や仕事と育児の両立についても取り上げています。

川崎市（総務企画局人事課、経済労働局労働雇用部）

総務委企画局：川崎市職員における男性の育児休暇取得については、引き続き、「職員子育て応援ガイドブック」や研修等を通じて男性の育児休業取得率の向上に取り組んでいくほか、妊娠・出産等を申し出た職員への面談を義務化し、制度周知や家事・育児等の家庭生活に参加する意識の醸成を促進するとともに、男性職員に対しては休暇の取得意向の確認とあわせて「休暇・休業取得計画書」の作成・提出を求めるなど、更なる育児休業取得率の向上に向けて取り組んでまいります。

経済労働局：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）

仕事と育児や介護等の両立に向けた個人を対象にした取組としては、妊娠期から出産、育児までの情報を掲載した「子育てガイド」の“パパのページ”において、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の内容を含めた子育てと仕事の両立のための情報、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた内容を掲載するなど、周知啓発に努めております。

事業者を対象にした取組としては、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、令和5年度からの事業として、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、仕事と家庭の両立支援事業として、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・バランスの実現に向け取り組んでまいります。

神奈川労働局

男女雇用機会均等法では、妊娠等を理由とする不利益取扱い禁止及び母性健康管理措置について規定しており、育児・介護休業法では、育児休業を始めとする各種両立支援制度及び男性の育児休業取得率公表等について規定しています。あらゆる機会を捉えてこれら法令及び制度の周知・啓発を行っています。また、労働者から権利侵害に関する相談が寄せられた場合には、企業に対する行政指導や紛争解決援助制度により法の履行確保や紛争解決を図っています。

改正育児・介護休業法では、両立支援制度の拡充や仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備を推進する内容となっており、改正次世代法では、現行法よりも一歩踏み込んで企業に取組を求める内容となっています。県内企業において、これら改正法に沿った雇用管理が行われ、男女ともに就業継続しやすい職場環境整備が進むよう、引き続き、法の周知・啓発に取り組むとともに、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう行政指導を行います。

評価 ② 取り組みが進められているが、解決や進展に向け更なる努力を求める

- ・ 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。

重点6 〈新規〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市〕

会社の指揮命令を受けるなど雇用契約に近いにもかかわらず、形式上は業務委託契約とされる等によって、労働法の保護を受けることができない労働者が増加していることを踏まえ、労基法上の労働者として労働条件の最低基準が遵守されるよう、啓発・教育の機会の充実をはかること。

〔神奈川労働局〕

会社の指揮命令を受けるなど雇用契約に近いにもかかわらず、形式上は業務委託契約とされる等によって、労働法の保護を受けることができない労働者が増加していることを踏まえ、労基法上の労働者として労働条件の最低基準が遵守されるよう、啓発・教育の機会の充実をはかること。

また、フリーランス保護法にもとづく契約ルールの適正化（買ったたき行為や製品の受け取り拒否・返品、原材料の発注先の指示、加入する保険会社の指定、発注した業務内容の変更等の禁止や発注する業務内容の明確化、60日以内の報酬の支払い等）やハラスメント防止などの実効性ある対応が取られるよう、指導・監督を行うこと。

神奈川県（産業労働局）

県では、さまざまな労働問題への対処方法を紹介する「労働問題対処ノウハウ集」の一つに、業務委託契約で働くときの留意点を取り上げ、業務委託契約でも労働法の保護が受けられる場合の基準等を示し、労働相談において活用しています。

また、労働問題の当事者による自主的な解決や安定的な労使関係の形成を促すために、労働関係諸法令や労使関係・労務管理に関する知識に係る普及啓発を行っています。具体的には、時宜に応じた労働関係情報の普及啓発のための冊子である「労働かながわ」や、労働法制等の普及啓発資料「労働手帳」等を作成し、労働相談窓口や市町村窓口等で配布しています。こうした取組を通じて、引き続き、啓発・教育の機会の充実を図っていきます。

横浜市（経済局雇用労働課）

本市では、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カードを配布して周知を図っています。

また、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。

「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、労働条件等についても取り上げています。

川崎市（経済労働局労働雇用部）

本市では、若者向けのリーフレットや「働くためのガイドブック」の作成、配布等を通じて、労働条件や保険制度など、働く上で必要な情報を提供しているところです。

今後につきましても、同リーフレット等を市内高等学校や若者を対象とした就職支援イベント等で配布するなど、周知啓発に取り組んでまいります。”

相模原市（環境経済局）

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、「フリーランス・事業者間取引適正化法」が令和6年11月から施行されました。こうしたことから、関係者機関等にリーフレットの配布による周知を行うなど、啓発に努めてまいります。

神奈川労働局

厚生労働省では、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が施行された本年11月1日に合わせて、全国の労働基準監督署に、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えられるフリーランスの方々からの労働基準法等の違反に関する相談窓口を設置しました。本相談窓口対応等を通して、フリーランスとして契約しながら実態は労働者となっている方々の労働環境の整備に努めます。

フリーランス法に規定された発注事業者が守るべき義務と禁止行為については、引き続き、あらゆる機会を捉えて周知を行ってまいります。また、発注事業者に対する調査及び報告徴収において、就業環境整備に関する法違反を把握した場合には行政指導等を行うことにより、法の履行確保を図ってまいります。なお、取引適正化に関する法違反を把握した場合には、所管する公正取引委員会及び中小企業庁に情報提供を行うなど、適切に連携を図って対応してまいります。

評価 ② 取り組みが進められているが、解決や進展に向け更なる努力を求める

- ・フリーランス新法の周知・啓発等、施策の進捗と社会情勢の変化等を注視しつつ、課題の把握を継続する。

※参考



フリーランスとして業務に従事するすべての業種の労働者が、労災保険に特別加入できるようになったことを周知し、労災保険特別加入を呼びかける連合のポータルサイト

2. 安全に働くことができる環境を求める取り組み

労働関係法規の遵守による安全衛生の確保、特に医療現場・バスやトラックの輸送流通現場等、時間外規制、勤務間インターバル規制の適用猶予が外れた業種・業態における労働実態確保を求める取り組みおよび高齢労働者の労働災害防止を求める取り組み。

重点7 〈新規〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

自動車運転業務、医師、建設事業等を含め時間外労働の上限規制が確実に遵守されるよう監督・指導を徹底し、長時間労働の是正をはかること。

神奈川県（産業労働局（健康医療局、県土整備局））

県では、法的権限を持っていないことから、企業に対して是正勧告を行うことはできませんが、労働者や使用者が抱える労働問題の解決を支援するため、かながわ労働センター及び各支所による労働相談を実施しています。

違法な時間外労働に関する相談があった場合には、法令に関する情報提供や、対処方法について助言を行っており、その一つとして、労働基準監督署への申告など、権限を持つ他の機関を紹介しています。

横浜市（経済局雇用労働課）

本市としては、国（神奈川労働局）や神奈川県と連携を図りつつ「働く人の相談室」の相談業務や労働実務セミナー、労働法制等の基礎知識をまとめた「ワーキングガイド」などにより、関連法令等の周知・啓発や、労働者の問題解決のサポートに引き続き積極的に努めていきます。

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」にトラック運転者の長時間労働改善特別相談センターの記事を掲載するなど長時間労働の是正に関する情報発信に取り組んでいるところです。今後につきましても、市のホームページや広報誌など、様々な広報媒体を通じて、長時間労働の是正に関する周知啓発に取り組んでまいります。

相模原市（環境経済局）

長時間労働の是正につきましては、各都道府県労働局に労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」が設置され、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の「働き方改革」について、労使団体への協力要請や情報発信等を行っており、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が監督指導を実施していると承知しております。

神奈川県労働局

本年4月から、自動車運転の業務、医業に従事する医師、建設の事業等にも、時間外労働の上限規制が適用されたところ、これらの事業者等において上限規制が遵守されることが重要であることから、引き続き、丁寧に監督指導を行うとともに、労働時間等説明会などあらゆる機会を通じて、業種ごとの課題に関連する制度見直しなども含め、周知徹底を図り、長時間労働の是正に取り組んでまいります。

評価 ① 取り組みが進められており、課題解決や前進が期待できる

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）

- ・引き続き、すべての業種・業態における長時間労働の抑制に向けた取り組みの進展を注視する。
- ・自治体に対しては、指導監督ではなく周知・啓発の促進を求める。

重点8（継続）

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川県労働局〕

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改善整備するとともに、対応人材の育成を計画的に行うよう指導を徹底すること。

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5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、弁護士を講師とし、「職場のハラスメントの防止対策と事後対応」をテーマとしたセミナー等を実施しています。令和6年度も同様の取組を実施予定であり、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いきます。

横浜市（政策経営局男女共同参画推進課、経済局雇用労働課）

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。

さらに、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していただけるよう市ホームページに掲載し、そのページを案内する二次元コードを載せたカードを広く配布して周知を図っています。

また、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。「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」も定期的を開催しており、ハラスメントについても取り上げています。

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」、「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、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いるところです。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・ハラスメント防止については、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ー・ハラスメント防止策を講じることが義務化されたことから、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、パワー・ハラスメント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。

神奈川労働局

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントについては、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により、ハラスメント対策を講じることが事業主に義務付けられていることから、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう行政指導を実施しています。なお、その際は、実際に相談

が寄せられた場合の対応に加え、担当者に研修を行うなど具体的取組についても説明しています。

ハラスメント対策については、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行っています。12月は「職場のハラスメント撲滅月間」であることから、厚生労働省主催シンポジウムの周知など集中的に広報を実施しています。

評価 ② 取り組みが進められているが、解決や進展に向け更なる努力を求める

- ・ 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。
- ・ 対応人材の育成強化を求める。

※参考

令和5年度神奈川県労働相談の概況

相談件数を内容別に分類・整理すると総数は19,161件で前年度と比べて469件、2.5%増加した。

相談項目のうち、解雇や賃金、労働時間などの「労働条件」に係るものが10,016件と全体の52.3%を占めている。

その内訳は、「解雇・雇止め・退職」（労働契約の終了）に関するものが2,740件（構成比14.3%）で、「労働時間」に関するものが2,209件（同11.5%）、「賃金」に関するものが1,965件（同10.3%）となっている。

また、パワハラなどの「職場の人間関係」に関するものが2,658件（構成比13.9%）となっている。

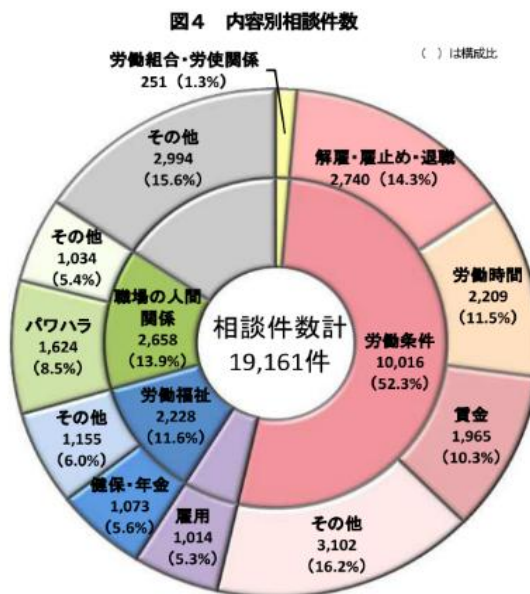


表2 男女別相談内容上位5位

性別	令和4年度		令和5年度	
	男性	女性	男性	女性
相談件数計(構成比)	7,705件(100.0%)	10,987件(100.0%)	8,603件(100.0%)	10,558件(100.0%)
1位	解雇・雇止め・退職 1,003(13.0%)	解雇・雇止め・退職 1,691(15.4%)	解雇・雇止め・退職 1,283(14.9%)	職場の人間関係 1,766(16.7%)
2位	職場の人間関係 874(11.3%)	職場の人間関係 1,503(13.7%)	労働時間 971(11.3%)	解雇・雇止め・退職 1,457(13.8%)
3位	賃金 798(10.4%)	労働時間 1,300(11.8%)	賃金 940(10.9%)	労働時間 1,238(11.7%)
4位	労働時間 764(9.9%)	賃金 1,135(10.3%)	職場の人間関係 892(10.4%)	賃金 1,025(9.7%)
5位	雇用 444(5.8%)	健康保険・年金保険 726(6.6%)	雇用 442(5.1%)	健康保険・年金保険 666(6.3%)

さらに相談内容を男女別にみると、女性の相談件数は10,558件となり、前年度と比べて429件、3.9%減少した。

内容別に分類・整理すると最も相談の多かった項目は、パワハラなどの「職場の人間関係」で1,766件（構成比16.7%）、次いで、「解雇・雇止め・退職」（労働契約の終了）1,457件（同13.8%）、「労働時間」1,238件（同11.7%）、「賃金」1,025件（同9.7%）の順であった。

男女別相談内容の集計を始めた平成22年度以降初めて「職場の人間関係」が「解雇・雇止め・退職」を上回り最多となった。

3. 障がい者雇用・外国人労働者をめぐる課題に適正な対応を求める取り組み

障がいの有無やその程度によらず、個人の能力に応じて働くことができる仕組みと、継続した就労となるよう定着強化を求める取り組みおよび新たな制度による外国人労働者の受け入れを見据え、インバウンド対応等で増加が予想される外国人労働者への対応を求める取り組み。

重点9 〈補強〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

障がい者の法定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、種類および程度にかかわらず、差別されることなく働ける社会の実現に向けた取り組みを進めること。

神奈川県（産業労働局、福祉子どもみらい局）

県では、雇用ゼロ企業を含む法定雇用率未達成企業を主な対象として、障がい者雇用の理解を深めていただくため、個別訪問や出前講座などを行い、雇用に向けた準備から採用、定着までの相談に応じています。さらに、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を開催し、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いきます。

県は、増加している精神障がい者の相談支援機能を強化するため、今年度から新たに、障害者就業・生活支援センターに精神保健福祉士等の高い専門性を有する職員を新たに配置しています。引き続き、障がい者からの相談に適切に対応できる体制整備に努めていきます。

横浜市（健康福祉局障害自立支援課）

本市では、障害者雇用の理解と促進を図ることを目的に、市内で障害者を雇用する企業が、どのように障害のある方の働きやすい職場環境をつくっているのか、その工夫や取組みを紹介する「障害者雇用好事例紹介」をホームページ上で行っていきます。

また、補助事業により市内9か所に障害者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。

引き続き、共生社会の実現に向けてこれらの取組を進めていきます。

川崎市（健康福祉局障害者社会参加・就労支援課）

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、『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、雇用

事例やノウハウの共有を行っているほか、障害者雇用相談として、業務内容の提案、職場実習や面接のフォロー、就労後の定着支援等を行っております。

また、令和6年度から企業応援センターの体制強化を図り、法定雇用率の引き上げにより増加が予想される障害者雇用に関する相談ニーズへの対応を図っています。

相模原市（健康福祉局、環境経済局）

障害者雇用につきましては、雇用の創出や促進に向けた障害者就職面接会、週20時間未満で働く障害者雇用の求人開拓や求職者とのマッチング、定着支援をする障害者短時間雇用創出事業、障害者雇用促進のための啓発リーフレットの作成や精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等を実施しております。また、市内の障害者雇用の機会の拡大を図るため、障害者雇用特例子会社設立に係る初期整備費用の一部を補助しております。

引き続き、関係機関と連携して、障害者が差別されることなく働ける社会の実現に向けた取組を進めてまいります。

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おります。さらに、相談機能強化の取組につきましても、検討を進めてまいります。

神奈川労働局

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、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの支援を行う「企業向けチーム支援」を実施しています。

ハローワークを中心とするチーム支援においては、採用前の受け入れ準備段階から、採用後の職場定着まで一貫したサービスを提供しており、チーム支援以外のケースであっても、障がい者及び企業からの相談に応じ、職場定着に向けた適切な支援を実施しています。

また、労働局主催の障がい者雇用促進セミナーにおいて、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、ハローワークの障がい者雇用率達成指導や労働局主催の障がい者雇用促進セミナー等により、企業に対する制度周知に務めてまいります。

評価 ② 取り組みが進められているが、解決や進展に向け更なる努力を求める

- ・障がい者雇用率の段階的引き上げに伴う対応を注視しつつ、社会情勢や技術の進展による働き方の変化等への対応などの課題の把握に努める。

重点 10 〈新規〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

外国人技能実習制度に代わる「育成就労制度」および特定技能制度において就労する外国人労働者受け入れについては、適正な受け入れとなるよう指導・監督を強化すること。また、受け入れ外国人労働者の定着、就労継続を促進するためにも、地域の生活者としてのコミュニティ形成に向け、生活情報の多言語発信や日本語習得の機会拡大等について受け入れ企業とも連携した支援を強化すること。

神奈川県（産業労働局、文化スポーツ局）

県では、育成就労制度および特定技能制度において就労する外国人労働者に関して、指導・監督する法的権限を持っていませんが、今年度新たに、外国人労働者の職場定着に取り組む県内企業に対して奨励金を交付するとともに、企業で働く日本語が基礎及び日常会話レベルの外国人労働者向けに、職場において日本語でスムーズにコミュニケーションを取れるようにするための日本語教育事業を実施しています。

また、外国人労働者やその家族の目線に立ち、多岐に渡る生活面の課題に係る相談及び困りごとや、外国人材を雇用したい企業からの相談をワンストップで受け付ける外国人労働者支援チーム「ワーカーズ・コンシェルジュ」を設置しており、市町村等と連携して個々のニーズに応じて迅速に対応しています。

なお、県では、「多言語支援センターかながわ」の運営により、多言語で生活情報等の発信や通訳支援を行うとともに、市町村や関係機関等と連携した日本語教育の総合的な体制づくりを進めており、外国籍県民等が地域社会の一員として、安心してくらす環境の整備を推進しています。

横浜市（経済局雇用労働課、国際局政策総務課）

外国人雇用については、神奈川労働局が、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題について、専門的な知識や経験を有するアドバイザーを派遣し、事業主の相談に対応しています。

本市としては、外国人労働者向けに、「働く人の相談室」（横浜市労働情報・相談コーナー）を設置し、外国籍の方を含め、働く方が直面する労働問題等に、社会保険労務士や弁護士などの専門家が相談員として対応しています。「働く人の相談室」は横浜市国際交流協会（YOKE）による通訳ボランティアの派遣対象施設となっており、通訳が必要な外国人の方に対し、必要に応じて同制度を利用します。

また、相談者から、外国人労働者専用の相談窓口のご希望がある場合には、神奈川労働局が設置している「外国人労働者相談コーナー」や、神奈川県が設置している「かながわ労働センター」の「外国人労働相談」を適切にご案内しています。

さらに、市内在住の外国人のための生活情報提供、相談を多言語で実施するとともに、市内 13 か所に国際交流ラウンジを設置し、日本語教室の開催、通訳ボランティアの派遣、日

本人との交流活動などを行っています。また、令和2年8月に開設した「よこはま日本語学習支援センター」では、市域における地域日本語教育の推進・連携や日本語学習者及び支援者のサポート等を行っています。企業への外国人受け入れに対する意識啓発として、外国人雇用企業向けに異文化間コミュニケーション講座を実施しています。今後も、企業と連携した支援の充実に取り組んでいきます。

川崎市（市民文化局多文化共生推進課、経済労働局労働雇用部）

市民文化局：「生活情報の多言語発信」：外国人市民が健康で安心して安全に生活するために必要な情報を受けられるよう、多言語での情報発信を推進してまいります。

「日本語習得の機会拡大等」：川崎市の日本語習得機会につきましては、川崎市ふれあい館、教育文化会館・市民館において識字・日本語学級を開設・運営してきたほか、川崎市国際交流センターでの日本語講座や市民グループによる活動など多様な主体によって取り組まれています。外国人労働者受け入れ企業のニーズを参考にしながら、今後もより一層日本語習得の機会拡大に向けて取り組んでまいります。

経済労働局：本市においては、市内中小企業向けに外国人材の受入に関するセミナーの開催や相談窓口の設置、専門家派遣等により適正に外国人材を受け入れることができるよう支援を行っているところです。

また、本市では在留許可手続きなどの、外国人材の受け入れに関する権限はございませんが、必要に応じて関係行政機関と連携を図っております。

今後も外国人材の受け入れが適正に行われるよう取組を継続するとともに、育成就労制度の施行に向けた国の動向に注視して必要な対応を行ってまいります。

相模原市（環境経済局、市民局）

外国人労働者の受入れにつきましては、全国の労働局や労働基準監督署において、監理団体及び実習実施者に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努めるとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある実習実施者に対しては監督指導を実施し、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に取り組んでいるものと承知しております。

また、さがみはら国際交流ラウンジでは、ホームページで月2回多言語音声ニュースとして生活情報の発信や、日本語最初級者（来日したての外国人等）を対象に、日本で暮らす上で最低限必要な日本語を身に着けるための講座を実施し、受講者を地域の日本語教室につないでおります。引き続き、生活に必要な情報提供や外国人支援事業を進めてまいります。

神奈川労働局

外国人技能実習生や「特定技能」労働者に関し、労働基準法違反が疑われる情報を得た場合には、監督指導を実施しています。また、出入国在留管理局、外国人技能実習機構とも情報共有等を行い、連携しています。

育成就労制度と改正後の特定技能制度が施行された際には、引き続き、関係機関と連携し、適切に監督指導を実施してまいります。

また、第14次労働災害防止計画（神奈川計画）においても外国人労働者の労働災害防止対策も重点事項としており、外国人の方の母国語等による教材等により安全衛生教育を実施している事業場を増加させることにより、外国人労働者の死傷者数の増加に歯止めをかけることとしています。

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・指導を行っており、育成就労制度への移行後も同様に行ってまいります。

外国人を雇用する事業所等を対象に、集合形式とオンライン形式でセミナーを開催し、雇用支援に関する案内を行っています。

また、ハローワークに来所した日本語の未熟な外国人に対して、外国人就労・定着支援研修（厚生労働省委託事業）の受講案内を行い、日本語習得機会の支援を行っています。

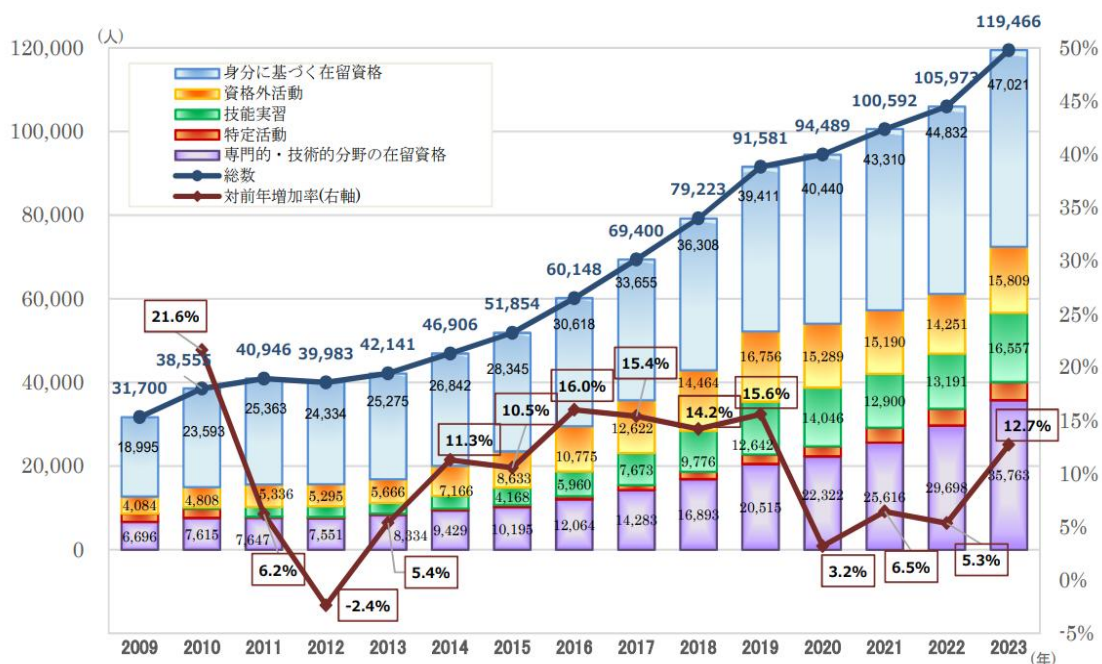
評価 ② 取り組みが進められているが、解決や進展に向け更なる努力を求める

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）

・法改正を含め社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と課題を把握することが必要。

※参考

図1-1 在留資格別外国人労働者数の推移



「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2023年10月時点）