

建設業等における

熱中症予防指導員・管理者研修

熱中症を予防するためには、管理者による適切な作業環境管理や作業管理、作業員自身による健康管理が重要です。本年3月に定められた「令和8年STOP!熱中症クールワークキャンペーン」実施要綱（令和8年3月19日制定）」における「職場における熱中症防止のためのガイドライン」では、高温多湿な作業場所での作業を管理する者（熱中症予防管理者）及び労働者に対して、熱中症予防のための労働衛生教育を行うことが求められています。
 神奈川支部での開催予定は以下のとおりです。

開催日	会場	担当分会
4/14	てくのかわさき	川崎北分会
4/17	平塚市文化公園会館	平塚分会
4/24	小田原市曾我みのり館	小田原分会
5/11	神奈川県建設会館	横浜南分会
5/11	オセアンビル	横浜西分会
5/18	相模原市建設会館	相模原分会
5/22	県央産業会館	厚木分会
5/22	川崎市教育文化会館	川崎南分会
5/27	かながわ県民センター	横浜北分会
6/8	藤沢市建設会館	湘南分会
6/18	鶴見TUKビル	鶴見分会
6/30	神奈川県建設会館	横浜南分会
7/7	かながわ県民センター	横浜北分会
7/10	小田原市曾我みのり館	小田原分会
8/25	平塚市文化公園会館	平塚分会



←日程の空き状況と予約

※神奈川支部の講習はすべてWEBからのお手続きが必要となります→



個人事業者等の業務上災害報告制度

～令和9年1月1日から～

Q：個人事業者や会社の役員が被災した災害でも労働基準監督署への報告が必要になると聞きましたが、どういった場合で、誰が出さないといけないのでしょうか？

A：今回の法令改正では、**災害の報告制度が新設**され、個人事業主（いわゆるフリーランスや一人親方など）が、仕事上の業務災害によって死亡したり、4日以上以上の休業をした場合に、一定の条件のもとで報告が必要になります。

①個人事業者等が死亡、入院等で報告が困難な場合

その個人事業主に直接仕事を発注していた事業者（＝※特定注文者）が、労働基準監督署に報告を行う義務を負うこととなります。特定注文者が存在しない場合には、災害発生場所を管理する事業者が報告義務を負います。

※「特定注文者」とは「個人事業者等が行う仕事の注文者であって、災害発生場所（事業場等）において業務を行っている者のうち、個人事業者等を見て直近上位のもの」をいいます。

②個人事業者等が災害発生の事実を報告できる場合

個人事業者等が特定注文者等に報告し、報告を受けた特定注文者等が報告をする義務を負います。

③個人事業者等が中小企業の経営者や役員である場合

①②にかかわらず所属企業が報告を行います。

④個人事業者や中小企業の役員等が、過重労働を原因とする脳血管疾患、心臓疾患、または精神障害を発症した場合に、本人が自ら労働基準監督署へ報告することができます。

施行は来年1月1日からですが、建設業や請負・多重下請けが関係する業種では、該当する個人事業主の把握や契約関係の整理、災害時の対応体制の整備が求められるため、早めの情報収集と対応が必要になります。

神奈川支部事務局の人事異動

～お世話になりました～

建災防神奈川支部におりました山内恵理と申します。建災防本部に入職後、令和6年より神奈川支部にて研修制度の一環として勤務しておりましたが、このたび、4月1日をもって建災防本部に戻るようになりました。神奈川支部の会員の皆様には、多大なるご支援とご指導をいただき、深く感謝申し上げます。建災防本部でも、神奈川支部で学んだことを大切に、一層精進してまいります。今後とも変わらぬご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願いたします。

※4月からあらたに本部から研修生がまいります、残念ながら男子ですが…



建災防神奈川支部ニュース

No.594

令和8年4月号

建設業労働災害防止協会 神奈川支部

横浜市中区太田町2-22番地 電話045-201-8456 FAX045-201-7735

URL <https://kensaihoukanagawa.com/>

令和8年度神奈川労働局労働基準部における行政運営方針について

～すべての人がいきいきと働かながわを目指して～



新年度における労働基準部の行政運営方針につきまして、建設業に関係が深い事項を中心に概略を紹介いたします。

●長時間労働の抑制

◆長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重労働による過労死等の労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施します。

◆建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制遵守には、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解が重要であるため、上限規制特設サイト「はたらきかたススム」の活用等により、上限規制や配慮の重要性を周知します。

●労働条件の確保・改善対策

基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進します。

●改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底

令和7年5月に労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されます。

個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進、高齢者の労働災害防止の推進等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組めます。

また、改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針の内容についての周知啓発や、事業主等に対する指導・援助等に取り組めます。

●第14次労働災害防止計画（神奈川計画）の推進

4年目となる第14次労働災害防止計画（神奈川計画）の目標達成に向け、以下の取組を行います。

◆高齢労働者の労働災害防止及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

「高齢労働者の労働災害防止のための指針」の周知・指導を行います。また、増加傾向にある転倒や腰痛など労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援します。

◆外国人労働者等の労働災害防止の推進

外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等についての情報を発信するなど、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

◆個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

注文者や機械等貸与者が講ずべき措置の対象に個人事業者等が含まれることになったことから、これら措置の履行確保に取り組めます。

◆業種別の労働災害防止対策の推進

・陸上貨物運送事業については、「陸上貨物運送事業における荷役作業におけるガイドライン」の周知、取り組みを促進します。
 ・建設業については、墜落・転落災害の防止のために労働災害防止対策を推進します。
 ・製造業については、機械災害の防止のため、リスクアセスメントの確実な実施を推進します。

●労働者の健康確保対策の推進

◆労働者の健康保持増進対策への取組

経営トップ自らが労働者の健康保持増進に向けた取組方針の設定・表明を促進し、法定健診の実施やその結果を踏まえた就業上の措置を講じ、THP指針に基づく保険者とのコラボヘルスを推進します。

◆メンタルヘルス対策等の取組

長時間労働者に対する医師の面接指導等やストレスチェック制度及びメンタルヘル

ス不調等による健康障害防止対策を指導・啓発します。

◆治療と仕事の両立支援の推進

高齢者の就労が増加する中、医療技術の進歩を背景に、病後治療をしながら仕事をすることが年々増加しています。

本年4月から「治療と仕事の両立支援」に取り組むことが、事業者の努力義務となります。治療を受けながら働ける職場環境の形成に向けた取組を推進します。

●化学物質等による健康障害防止対策

◆STOP!熱中症クールワークキャンペーン

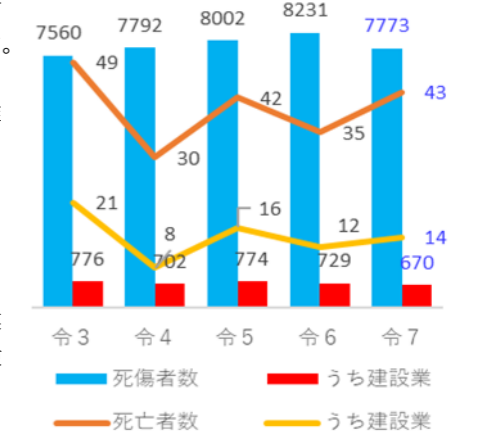
キャンペーン期間中は、特に、熱中症の重症化防止を重点に、当局独自に作成した「はたらく人にとってほしい熱中症サインチェックシート」と「Cool work KANAGAWA Mission ZERO」への取組を周知・啓発します。

◆化学物質の適切な取扱い管理

事業場への指導を展開し、全国労働衛生週間や化学物質管理強調月間等、あらゆる機会に化学物質管理の周知・啓発をします。

◆石綿ばく露防止措置の徹底

石綿除去等におけるばく露防止措置の徹底と関係法令の内容について工事等の受発注者への指導及び周知・啓発をします。



支部行事予定

正副支部長会議

時：4月9日 15：00
 所：建設会館411会議室

本部表彰選考委員会

時：4月24日 14：00
 所：建設会館411会議室

正副支部長・分会長会議

時：4月24日 15：00
 所：建設会館411会議室

第1回理事会

時：5月22日 15：00
 所：建設会館講堂

代議員会

時：5月29日 15：00
 所：建設会館講堂

本部理事会、総代会

時：6月10日 14：05
 所：東京プリンスホテル

運営委員会

時：6月12日 15：00
 所：建設会館講堂

正副運営委員長・部会長

時：7月8日 16：00
 所：建設会館411会議室

経営首脳者セミナー開催される

3月5日、令和7年度の経営首脳者セミナーを建設会館講堂で開催しました。開講に当たって黒田支部長からは、現下の情勢について「建設業における労働災害は、長期的には減少傾向にあるが、昨年の県内における死亡災害は14件で、全国的にみると東京、北海道に次いでワースト3で、非常に憂慮すべき状況にある。とりわけここ数年は猛暑が続き、死亡災害が急増する傾向にある」として「働く環境について、業界全体で一生懸命取り組んでいるが危険と隣り合わせの職場では希望してくれる若者はいない」と危機感を訴えました。



最初の講義では、神奈川労働局の松田監督課長から、労働基準法制見直しに関する検討状況の説明、総点検として実施された企業・労働者ヒアリングへの協力について感謝の言葉がありました。また、具体的な検討状況として、「14日以上



松田監督課長

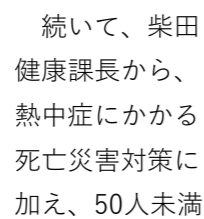


連続勤務禁止」や「勤務間インターバル制度の義務化」について説明がされました。



塚田安全課長

次に、安全課の塚田課長から、現在の個人事業者等に対する保護に関して、注文者等があらたに講じなければならない点、個人事業者自身が行うべき措置、新たに必要になる労働災害時の報告等について説明がされました。



柴田健康課長

続いて、柴田健康課長から、熱中症にかかる死亡災害対策に加え、50人未満の事業場におけるストレスチェックが義務化（施行日は未定）するなど職場のメンタルヘルス対策が強化され、化

学物質による健康障害防止にかかる法改正について説明がされました。

最後に、建災防本部技術管理部の西田部長から本部で行っている調査研究事業に関して、高齢者の労働災害防止対策のあり方の検討として、高齢者の災害の状況、検討を踏まえた今後の課題、建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方、先日あらたに2作業で発表された化学物質のリスク管理マニュアルについて説明がされました。当日の参加者は27名で中でも神建協の渡辺会長も最前列で受講され、会長はじめとして講師と数々の質疑を交わし、盛況のうちに幕を閉じました。



ないわけですが、65歳で元気な人もいます。高齢者というのは60歳と考えていいのか、それとも指針にあるように体力測定などを踏まえて50代でも対象になると幅広にとらえるべきなのでしょうか。

西田本部部长

今回の指針においても、高齢者は何歳からという定義はされておりませんが、おっしゃるとおり、体力などは個人差があります。指針にも示されていますが、体力測定等を通じて自覚を持ってもらうという意味でも早めに意識して、対処していく必要があると思います。

セミナー会場でのQ&A

Q 化学物質について

リスクアセスメント対象物質を、取り扱ってはいませんが、その物質がある空域で作業をしている者がいます。これもリスクアセスメントをする対象と考えるべきなのでしょうか。また、近くで化学物質などの発生源がある作業場などでは健康診断も受診する対象と考えるべきなのでしょうか。

柴田健康課長

その通りです。取り扱っていないと、

建物の中など作業環境で拡散しているところでは、ばく露しないようにと考える必要があります。

例えば、硫化水素などは下水管で発生するので問題となっていますが、その場所で監視をされる方は本来の作業場所ではありません。でも、その室内に入ってしまうと、その空気を吸うことによって障害をもたらすものなので、ばく露防止でのリスクアセスメントの最初の段階として考えなければなりません。

Q 高齢者対策について

努力義務としてやっていかないといけ

☆建設業における署別労働災害発生状況☆

神奈川労働局 令和8年2月末日現在

年	署	横浜南	鶴見	川崎南	川崎北	横須賀	横浜北	平塚	藤沢	小田原	厚木	相模原	横浜西	合計
本年		6	3		5	3	6	4	2	1	7	2	6	45
前年		6	1	3	5	5	7	6	5	1	6	2	9	56
				(1)										(1)

(注) 労働者死傷病報告による、()内は死亡者数である。

☆死亡災害発生状況☆

令和8年3月28日現在

業種	年	死亡災害把握数			死亡災害件数		
		本年 (令和8年)	前年同期 (令和7年)	前々年同期 (令和6年)	令和7年 速報値	令和6年	令和5年
製造業		1	2		5	6	4 (1)
建設業			3	5 (1)	14	12	16 (1)
交通運輸業							
陸上貨物運送事業			2 (1)	1	5 (4)	6 (2)	9 (3)
港湾荷役業					2		1
商業		1	1		2 (2)	3 (2)	
清掃・と畜業		1		2	4	3	3
その他		1		3	11	5 (1)	9 (2)
合計		4	8 (1)	11 (1)	43 (6)	35 (5)	42 (7)

(注) 死亡災害把握数は、本年のみ欄外表示の日までに把握した死亡災害の件数で、前年同期、前々年同期は当月末までに発生した件数です。()は、事故の型が「交通事故」であるものを内数で表示しています。

☆令和7年(前年)建設業における署別労働災害発生状況(3月末速報値)☆

神奈川労働局

年	署	横浜南	鶴見	川崎南	川崎北	横須賀	横浜北	平塚	藤沢	小田原	厚木	相模原	横浜西	合計
本年		61	22	36	70	44	103	42	60	41	60	40	91	670
		(1)		(2)		(2)	(1)	(1)	(1)	(2)	(2)		(2)	(14)
前年		65	27	58	58	53	88	59	57	47	65	62	82	721
		(1)			(1)	(1)	(2)		(1)	(3)		(2)	(1)	(12)

～安全大会等の講師無料派遣のご利用を～

安全週間等において安全大会等開催されるご予定の事業所も多いと思います。厚生労働省の委託事業として、安全大会、研修会等の講師、現場診断などの専門家を無料で派遣できる制度があります。

2種類の事業をご紹介しますが、利用するにはアンケート調査が必要など、いくつか条件があります。

現地への交通費等も無料ですので、ご利用を考えられたら支部事務局にご相談いただくか、本部ホームページをご確認ください。

※実施の際は、①②とも参加者へのアンケート配布、集計をお願いします。

① 安全管理士（本部所属）の活用

知識・経験豊かな建設安全の専門家、現場や店社などご指定の場所

での安全大会や研修会において、ご要望の内容で講話をいたします。

内容の例としては、「墜落・転落災害防止、建設機械・クレーン等災害防止」建設災害防止規程等の建設工事における労働災害防止に寄与する内容などがあります。

※1社単独で開催する安全大会等は対象外となりますが、複数の協力会社に参加する場合は対象となります。その他現場で実施されている職場巡視に同行することも可能です。

② 自然災害の復旧復興事業

厚生労働省の委託事業として、自然災害からの復旧・復興工事に従事する中小事業者、新規参入者、専門工事業者の安全衛生管理担当の責任者、総合工事業者の管理監督者等、あるいは都道府県防災計画、災害危

険箇所図（ハザードマップ）等により、危険箇所における防災工事、整備工事等を行う工事従事者など自然災害と密接に関連する者を対象として指導員（安全衛生専門家）による現場巡回指導や指導員による安全衛生教育支援を無料で行うことができます。（専用教材があります）



◆化学物質取扱い作業における追加2種のリスク管理マニュアル公開◆

建災防本部主催で2月24日「建設業における化学物質取扱い作業におけるリスク管理マニュアルの説明会」が開催されました。

今後の化学物質管理体制の見直しが求められているところですが、昨年公開された9種類の建設作業に加えて、建築関係、土木関係それぞれ1種類の作業（太字）リスク管理マニュアルが追加されました。

新たな2種を加えて公表されているマニュアルは以下のとおり11種類の作業についてです。

【建築工事編】

- ① セメント系粉体取扱い作業
- ② スラリー状のコンクリートを使用する作業

- ③ ドア塗装等有機溶剤取扱い作業
- ④ 防水等有機溶剤取扱い作業
- ⑤ シーリング等有機溶剤取扱い作業
- ⑥ 接着（長尺シート等）作業
- ⑦ 外壁塗装作業



【土木工事編】

- ① 開削工事のうち防水工事 底部プライマー塗布作業・防水材スプレーガン吹付作業

- ② シールド工事 セグメントシール貼付け有機溶剤取扱作業
- ③ シールド工事 シールドマシン掘進作業及びセグメント運搬作業
- ④ アスファルト舗装工事 乳剤散布・アスファルト混合物敷設作業



マニュアルのデータは建災防本部のホームページでダウンロードできます。⇒



～令和8年度 神奈川県労働局 幹部職員人事異動名簿～

官 職	氏 名	旧 官 職
労働局長	宿里 明弘	本省人事
総務部長	佐藤 健吾	(異動なし)
総務部総務課長	遠藤 香奈映	本省人事
総務部労働保険徴収課長	野口 誠	(異動なし)
雇用環境均等部長	林 未央	本省人事
雇用環境均等部企画課長	木村 隆志	賃金室長
雇用環境均等部指導課長	阿部 幸伸	(異動なし)
労働基準部長	西本 直哉	本省人事
労働基準部監督課長	山田 能啓	総務課 総務企画官
労働基準部安全課長	赤前 幸隆	健康課 主任労働衛生専門官
労働基準部健康課長	柴田 英彦	(異動なし)
労働基準部賃金室長	中村 高康	監督課 主任監察監督官
労働基準部労災補償課長	丸山 奈央子	(異動なし)
横浜南労働基準監督署長	下川 眞徳	雇用環境均等部企画課長
副署長	永吉 浩一	(異動なし)
副署長	寺前 豊	労災補償課 労災保険審査官
鶴見労働基準監督署長	高石 亜希子	労災補償課 主任労災審査官
副署長	高瀬 郁	労災補償課 労災監察官
川崎南労働基準監督署長	渋谷 勇一	(異動なし)
副署長	原田 朗功	安全課 安全専門官
川崎北労働基準監督署長	佐藤 邦彦	(異動なし)
副署長	川村 光義	鶴見署 副署長
横須賀労働基準監督署長	福田 勝巳	(異動なし)
横浜北労働基準監督署長	平本 賢一	(異動なし)
副署長	澤館 龍一	監督課 監察監督官
副署長	多和田 かおり	労災補償課 労災監察官
平塚労働基準監督署長	後藤 忠行	(異動なし)
藤沢労働基準監督署長	松下 秀巳	(異動なし)
副署長	岩佐 牧人	監督課 特別司法監督官
小田原労働基準監督署長	田代 克也	安全課 主任安全専門官
厚木労働基準監督署長	長瀬 徹也	(異動なし)
副署長	城所 享	相模原署 副署長
副署長	長谷川 政美	徴収課 課長補佐
相模原労働基準監督署長	本間 公紀	小田原署 署長
副署長	平野 徹	監督課 特別司法監督官
横浜西労働基準監督署長	二瓶 紀章	川崎北署 副署長
副署長	片平 寛士	(異動なし)

令和8年度の重点施策

- I 賃金引上げに向けた支援と非正規雇用労働者への支援
- II リ・スキリングの推進
- III 人材不足対策
- IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

I 賃金引上げに向けた支援と非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上のための支援

生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善などを通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行う。

また、神奈川県政労使会議による共同メッセージに基づき物価上昇を上回る賃上げ環境の整備を図るため、県内企業向けの支援施策を取りまとめた神奈川県リーフレットを充実させて引き続き企業への情報共有を行い、中小企業等の賃金引上げを支援します。

また、「働き方改革支援センター」（右下囲み）が実施するワンストップ相談やセミナーの活用を促すとともに、賃上げの原資が確保されるよう、中小企業庁・公正取引委員会と連携して価格転嫁・取引適正化の徹底を図ります。

2 同一労働同一賃金の遵守の徹底

労働局が労働基準監督署と連携して同一労働同一賃金に関する報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について監督署による点検要請等の実施や支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

3 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」などの各コースの周知や活用勧奨等を行います。

II リ・スキリングの推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

●教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学

び直しの支援の促進

●地域職業能力開発促進協議会の活性化

●キャリア形成・リスキリング事業の実施

労働者の主体的なキャリア形成やリスキリングに係る支援を推進するため、在職者や企業、学校を対象にキャリア形成支援を行う「キャリア形成・リスキリング支援センター」を周知するとともに、ハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントによる相談を行います（厚生労働省委託事業）。



●公的職業訓練のデジタル分野の重点化

適切な受講勧奨を通じてデジタル分野の公的職業訓練への受講を促進し、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野での再就職の実現に取り組めます。

●中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

人材開発支援助成金について、中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成を新設するとともに、教育訓練休暇に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成の支援を図ります。また、人材開発支援助成金について、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行うよう努めます。

2 労働移動の円滑化

●「job tag」や「しょくばらば」の活用による労働市場情報の見える化の推進

●ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

III 人材不足対策

1 アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

2 雇用仲介事業者（職長紹介事業者、募集情報等提供者）への対応

3 関係団体との連携

4 その他の人材不足分野におけるマッチング支援

生産年齢人口が減少する中、建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施してまいります。

これら人材不足分野の人材確保に当たっては、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点が肝要です。

このため、事業主等への相談対応等に当たっては、労働局が委嘱した社会保険労務士による雇用管理改善のコンサルティングの活用を勧奨していきます。

IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 多様な人材の就労・社会参加の促進

●高齢者の就労促進

働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず、その能力・経験を十分に発揮し活躍できる社会を実現するため、70歳までの就業確保措置を事業主の努力義務とする改正高齢者雇用安定法を周知するとともに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援を行います。

●障害者の就労促進

精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害の特性に対応した就労支援に取り組めます。法定雇用率の引上げ※により、障害者雇用の機会増加が見込まれることから、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施します。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者雇用の促進を図ります。（※民間企業における法定雇用率は令和8年7月から2.7%に引上げ。）

●多言語による労働条件等の相談支援体制の整備

外国人労働者相談コーナー（労働局：英語・スペイン語・ポルトガル語・ベトナム語・タガログ語・中国語、厚木労働基準監督署：スペイン語）において相談対応します。

●外国人労働者に対する就職支援

県内6か所（横浜・川崎・平塚・藤沢・厚木・大和）のハローワークに通訳員を配置し、通訳・多言語音声翻訳機器や13か国語に対応した多言語コンタクトセンターを活用した多言語による相談を行います。

また、県内2か所（横浜・川崎）の新卒応援ハローワークを中心に、大学等の教育機関と連携した外国人留学生等の就職支援を実施します。外国人労働者を雇用する事業所に対しては、外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行います。

●就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就職支援

就職氷河期世代を含む中高年齢層のうち、本意ながら不安定な仕事に就いている、離転職を繰り返しているといった課題に直面している方に対



して、相談、リ・スキリングから就職、定着まで切れ目なく効果的に支援を実施します。県内4か所のハローワーク（横浜・藤沢・相模原・川崎北）に設置された専門窓口が中心となり、専門スタッフによる伴走型のチーム支援を実施し、不安定な働き方から正社員雇用への転換を後押しします。

●多様な課題を抱える若年者・新規学卒者等への支援

就労に当たって様々な課題を有する若年者に対し、横浜わかものハローワーク及びハローワークにおいて、個別支援担当制で、職業相談から職場定着までの一貫した丁寧な支援を実施します。

また、就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者に対し、新卒応援ハローワーク（横浜・川崎）及びハローワークにおいて、学校や関係機関と連携し、きめ細かな支援を実施します。

さらに、就労に多種多様な困難を抱える若年者に対し、全ハローワークと県内6つの地域若者サポートステーションは、相互の連携を図り就職から職場定着まで一連の支援を実施します。あわせて、企業と地域若者サポートステーションの積極的なマッチングの機会を設けます。

加えて、ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を引き続き支援します。

2 女性活躍促進に向けた取組促進等

●女性活躍促進のための支援

改正女性活躍推進法（令和8年4月1日施行）に基づき、常用労働者数101人以上の事業主は男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務化されたことから、その改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用的重要性について労使に十分理解されるよう、周知に取り組めます。

●マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する支援

3 総合的なハラスメントの防止

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導の実施等により、引き続き法の履行確保を図ります。

カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることから周知に取り組むとともに、法施行後は、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づき着

実な履行確保を図ります。

4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

●仕事と育児・介護の両立支援

育児期の柔軟な働き方の実現や介護離職防止のための制度周知等を内容とする育児・介護休業法の改正について引き続き周知を行うとともに、法の着実な履行確保に取り組めます。あわせて、労働者の権利侵害が疑われるような事案等を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

また、育児休業の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けることを内容とする次世代育成支援対策推進法の改正について十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知を行い、着実な履行確保を図ります。

●多様な働き方、働き方・休み方改革

適切な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の支給など企業の環境整備に対する支援をします。

◆勤務間インターバル制度

◆年次有給休暇の取得促進

5 フリーランスの就業環境の整備

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について、フリーランスから就業環境整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

6 安全で健康に働くことができる環境づくり

※表紙に掲載

●労災保険給付の迅速・適正な給付

社会的関心が高い精神障害事案については請求件数が増加傾向にあるところ、認定基準に基づく迅速・適正な事務処理を一層推進します。

神奈川県働き方改革推進支援センター

（厚生労働省委託事業） ☎ 0120-910-090

働き方改革推進のため、就業規則の作成方法や賃金規定の見直し、長時間労働対策、非正規労働者の処遇改善、ハラスメント対策、労働関係助成金の活用など、労務管理全般に関する相談対応等を無料で提供しています。

