

平成 30 年 6 月 27 日

一般社団法人 神奈川経済同友会  
代表幹事 石渡 恒夫 様  
代表幹事 川村 健一 様

神奈川県知事 黒岩 祐治



神奈川県労働局長 三浦 宏二



### 働き方改革の推進並びに雇用機会の確保について（依頼）

日頃から県内の雇用・労働行政の推進に対し、ご理解、ご協力を賜り深く感謝申し上げます。

近年、雇用情勢は改善していますが、今後、労働力人口の減少が予測されている中で、経済のエンジンを回し、地域社会の活力を維持していくためには、働く意欲と能力のあるすべての人が、生き生きと働くことができる社会を実現していくことが重要であり、SDGs が目標とする「すべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用」の実現に向けて、経営者、労働者及び行政が一体となって取り組んでいく必要があります。

特に、長時間労働の是正や子育て・介護と仕事の両立等が大きな社会問題となっており、こうした課題への積極的な対応が不可欠です。

また、労働環境を改善し必要な人材を確保することは、企業経営における「未病」を改善する観点からも重要です。

つきましては、働き方改革の推進並びに若年者、障がい者、女性及び高齢者の雇用機会の確保について、別紙のとおりお願い申し上げますので、ご理解、ご協力を賜りますとともに、貴団体傘下の企業への働きかけについてお力添えいただきますようお願いいたします。

#### 問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用対策課 椎野

電話 (045) 210-5860

神奈川県産業労働局労働部労政福祉課 柿木

電話 (045) 210-5730

神奈川県労働局職業安定部職業安定課 西山

電話 (045) 650-2800

神奈川県労働局職業安定部職業対策課 篠崎

電話 (045) 650-2801

国の働き方改革実行計画により実施される諸施策に適切に対応していただくとともに、「神奈川県における魅力ある職場作り推進に向けた共同宣言」及び「神奈川いきいき労働共同宣言」の理念を踏まえた取組みを積極的に実施していただくようお願いします。

また、次の各項目に掲げる事項について、特段のご配慮をお願いします。

## 1 若年者について

平成 29 年の国の労働力調査によると、不本意なまま非正規雇用で働き続けている者は全体的に減少傾向にあるものの、年齢層別にみると、若年者（25～34 歳）では、依然として、その割合が高い状況にあります。

については、将来を担う若年者が安心して働き続けることができるよう、「ユースエール認定企業」制度の活用等による正社員としての雇用機会の確保とあわせて、キャリアアップ助成金の活用などにより、就職氷河期世代を含め、不本意なまま非正規雇用で働き続けている若年者の正社員転換・待遇改善について、より一層の取組みをお願いします。

さらに、中途退学者、ニートやひきこもり、LGBT など就職に際して困難を抱える若年者も多くおりますので、こうした方々への適切な配慮をお願いします。

## 2 障がい者について

平成 29 年の障害者雇用状況の集計結果（神奈川労働局）によると、県内民間企業の障がい者雇用は着実に進んでいますが、実雇用率は 1.92% と、法定雇用率には依然として達しておらず、特に中小企業における取組みが進んでいません。

また、平成 30 年 4 月から精神障がい者が法定雇用率の算定基礎に加わり、民間企業の法定雇用率が 2.0% から 2.2% に引き上げられ、対象となる事業主の範囲も従業員 45.5 人以上に拡大されています。

さらに、精神障がい者については、就職希望者が増加している一方、早期離職が多く、雇用機会の確保とあわせて、職場定着への取組みが求められています。

県では、津久井やまゆり園で発生した事件を受け、平成 28 年 10 月に「ともに生きる社会かながわ憲章」を策定し、障がい者の社会への参加を妨げる偏見や差別の排除に向けた取組みなどを進めているところですが、ともに生きる社会の実現に向けては、障がい者雇用の一層の促進が重要です。

こうした中、障がい者の雇用促進については、従前より、神奈川県障害者雇用推進連絡会などにおいて、使用者団体、労働団体の皆様と連携して取り組んでいるところですが、事業主の皆様には、法定雇用率の達成に向けてご尽力いただくとともに、精神障がい者の積極的な雇用、職場定着に向けた適切な配慮など、より一層の取組みをお願いします。

県としても、県障害者雇用促進センターにおいて、神奈川労働局・ハローワークとの連携を強化し、企業、特に中小企業への支援を行っているほか、精神障がい者を雇用する中小企業に利用していただきやすいよう、今年度から補助事業の要件を見直しておりますので、積極的にご活用くださるようお願いします。

### 3 女性について

平成 29 年の神奈川県労働力調査によると、男性に比べて女性は非正規雇用の割合が高く、男性の 22.2%に対し、女性は 58.1%となっています。

また、出産・育児等によりやむを得ずキャリアを中断した女性の中には、その後の再就職時にキャリアを適切に評価されないケースも見られます。

さらに、母子世帯の生計維持者である母親の 8 割は就業しているものの、非正規雇用が多く、平均年間就労収入は 200 万円（平成 28 年度全国ひとり親世帯等調査）で、経済的基盤の弱さが子どもの貧困の要因の一つと考えられます。

事業主の皆様には、女性が働きやすい職場環境の整備、正社員としての雇用機会の確保とともに、特にひとり親家庭に対する配慮を含め、現在雇用している非正規労働者の正社員転換・待遇改善につままして、より一層の取組みをお願いします。

### 4 高齢者について

平成 29 年の高齢社会白書によると、平成 28 年の労働力人口は、6,673 万人、うち 65 歳から 69 歳が 450 万人、70 歳以上は 336 万人で、労働力人口総数に占める 65 歳以上の割合は 11.8%と上昇し続けています。

また、現在仕事をしている高齢者の約 4 割が働けるうちはいつまでも働きたいと回答しており、70 歳くらいまで、もしくはそれ以上との回答と合計すれば約 8 割が高齢期にも高い就業意欲を持っており、「人生 100 歳時代」が到来する中で、働く意欲と能力のある高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる雇用・就業環境を整えていくことが必要不可欠となっています。

こうした中、事業主の皆様には、高齢者に合った仕事の創出や短時間労働の職の拡大など、意欲と能力を持った高齢者の多様な働き方に対応できる就業機会の提供について、より一層の取組みをお願いします。

また、「人生 100 歳時代」においては、退職後のセカンドライフを有意義なものとするために、早期に準備を進めていくことが望ましいと考えており、生活設計セミナーの実施や能力開発への支援など、退職後を展望した従業員教育の充実にもご配慮をお願いします。

### 5 職場環境の改善

適正な労働時間や、子育て・介護・病気の治療と仕事との両立などワーク・ライフ・バランスを実現でき、笑顔があふれるような職場環境は、優秀な人材の確保・定着、従業員の意欲向上や労働生産性の向上に資するなど、企業にとって大きなメリットとなります。

事業主の皆様には、就業規則の整備やテレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク）の導入など、多様な働き方を推進することにより、総労働時間の短縮やワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境の改善に、より一層のご尽力をいただくとともに、部下の子育てや介護を応援する、いわゆる「イクボス」といわれるマネジメント能力の高い管理職の育成やハラスメントのない働きやすい環境づくりをお願いします。

また、学生や生徒がアルバイトとして働く際には、学業に支障をきたすことなく健全に働くことができる職場環境の整備をお願いします。

