

令和元年6月26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 大矢 恭好 様

神奈川県知事

黒岩 祐治



神奈川県労働局長

荻原 俊輔



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、また、「ともに生きる社会かながわ」の実現に向け、働く意欲のあるすべての人が、笑顔あふれる職場環境の下、生き生きと働くことができることが重要であり、経営者、労働者及び行政が一体となり、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」の実現に取り組んでいく必要があります。

特に、平成31年4月1日から「働き方改革関連法」が順次施行され、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、正社員と非正規社員の不合理な待遇差の改善等への対応が求められています。

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労政課 塩野

電話 (045) 210-5730

神奈川県労働局職業安定部職業安定課 松田

電話 (045) 650-2800

神奈川県労働局職業安定部職業対策課 柳田

電話 (045) 650-2801

(別紙)

働き方改革関連法の施行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 働き方改革について

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置を講ずる働き方改革関連法が平成30年6月に成立し、本年4月から順次施行されます。

働き方改革を推進し、笑顔あふれる魅力ある職場づくりを進めることは、労働生産性の改善につながり、特に人手不足に悩む中小企業において、人材確保の観点からも効果が期待されることから、より一層の取組みをお願いします。

また、柔軟で多様な働き方の選択肢を広げるため、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）の導入や、従業員の仕事と介護の両立を積極的に支援する企業を認証する「かながわサポートケア企業認証制度」の積極的な活用など、多様な働き方の推進により、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。

さらに、労働者の生活の安定や労働力の質的向上等を図るため、最低賃金額の遵守と周知について、引き続きご協力をお願いします。

## 2 若年者について

平成30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、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。

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。

## 3 障がい者について

平成30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2.01%と、法定雇用率(2.2%)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月から法定雇用率の算定基礎に加わった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、神奈川県労働局・ハローワークとの連携を強化し、企業のニーズに合わせた出前講座や社会保険労務士による労務管理等についての専門的な出張相談など、企業へのきめ細かい支援を行っているほか、精神障がい者を雇用して1年以内の中小企業が、職場で障がい者の相談に対応する職場指導員を設置する場合に補助を実施していますので、積極的にご活用くださるようお願いします。

#### 4 女性について

平成30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22.4%に対し、女性は58.6%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、平成29年の厚生労働省調査によると、不妊治療をしたことがある女性のうち仕事の両立ができずに退職した方は23%となっているなど、女性が働きやすい職場環境を整備することが必要不可欠となっています。

県では、神奈川県なでしこブランド事業などにより、女性活躍推進に係る気運醸成に努めているところですが、事業主の皆様には、正社員としての雇用機会の確保、現在雇用している非正規労働者の正社員転換・待遇改善とともに、女性が働きやすい職場環境の整備につつまして、より一層の取組みをお願いします。

#### 5 高齢者について

平成30年の高齢社会白書によると、平成29年の労働力人口は、6,720万人、うち65歳から69歳が454万人、70歳以上は367万人で、労働力人口総数に占める65歳以上の割合は12.2%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、働く意欲のある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。

## 6 就職に困難を抱える者等

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。

また、就職氷河期世代、中途退学者、ニートやひきこもり、LGBT、刑務所出所者など就職に際して困難を抱える者が少なくないことも課題となっているところです。

さらに、外国人労働者の受け入れを拡大する改正入管難民法が、本年4月に施行されたことから、今後、増加が見込まれる外国人労働者の受入体制を整備し、働きやすい職場環境をつくること課題となっています。

事業主の皆様には、こうした就職に際して困難を抱える者等の働きやすい職場環境の整備、雇用機会の確保やキャリアアップなどについて、一層のご配慮をお願いします。