

平成 29 年 6 月 30 日

一般社団法人 神奈川県商工会議所連合会
 会頭 上野 孝 様

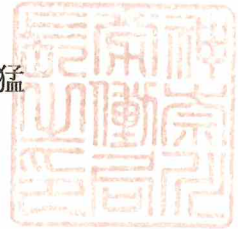
神奈川県知事

黒岩 祐治



神奈川県労働局長

姉崎 猛



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、「人生 100 歳時代」の到来や近い将来の労働力人口の減少を踏まえると、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、そのためには、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。

また、長時間労働の是正や育児・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。

つきましては、働き方改革の推進並びに若年者、障がい者、女性及び高年齢者の雇用機会の確保等について、別紙のとおりお願い申し上げますので、ご支援、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	巴
電話 (045) 210-5730	
神奈川県労働局職業安定部職業安定課	近藤
電話 (045) 650-2800	
神奈川県労働局職業安定部職業対策課	新津
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は、特段のご配慮をお願いします。

1 若年者について

若年者の雇用情勢は改善傾向が続いていますが、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若年者（25～34歳）は男性で約4割と、依然として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新規学卒者の正社員としての雇用機会の確保と併せて、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

県内民間企業の障がい者雇用は着実に進んでいますが、依然として法定雇用率2.0%に達しておらず、特に中小企業における取組みが進んでいません。

さらに、精神障がい者については、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎の対象に加えられるとともに、就労希望者が増加していることから、採用に向けた積極的な取組みが必要となっています。

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。

また、県としても、平成29年4月に県障害者就労相談センターを「県障害者雇用促進センター」に改め、神奈川労働局・ハローワークとの連携を強化して、企業、特に中小企業を支援する体制を整えましたので、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28年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、男性は21.5%、女性は58.5%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方も見られます。

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、多くは非正規雇用であり、平均年間就労収入は181万円（平成23年度全国母子世帯等調査）で、雇用環境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

内閣府が60歳以上の方を対象に行った調査によると、働けるうちはいつまでも働きたい方が約3割、65歳を超えても働きたい方が約7割となっており、「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ような雇用・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。

事業主の皆様には、高齢者に合った職の創出や短時間労働の職の拡大など、高齢者の多様な能力と働き方に対応できる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る職場環境は、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を育成するなど、働きやすい環境づくりをお願いします。

また、学生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。