

1 構造的な賃上げの実現等について

政府においては、成長と分配の好循環を実現するため、足下での賃金引上げに向けた環境整備とともに、賃金引上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃金引上げを生むという「構造的な賃上げ」の実現を目指し、支援策の強化等の取組を進めています。

特に、令和4年度に大幅に拡充した人材開発支援助成金は、サブスクリプション型の研修サービスを利用する場合やDX化やグリーンカーボンニュートラル化、新事業展開に伴う人材育成を行った場合に幅広く経費などを高率で助成する制度ですので、積極的に御活用ください。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の均衡のとれた待遇を確保するため、非正規雇用労働者への賃金引上げの確実な波及が重要です。このため更なる同一労働同一賃金の遵守と賃金引上げに向けたWebサイト「賃金引上げ特設ページ」など、各種支援策の周知について、格別の御協力を賜りますようお願いいたします。

2 新規学卒者について

令和5年6月1日からハローワークにおいて、来春の高等学校卒業者への求人受付が開始されたところですが、企業の将来を担う有為な人材を確保し、県内の産業と雇用を守ることがこの難局を乗り越えるために極めて重要です。県内の産業を支える若者が、社会人への第一歩を力強く、希望を持って踏み出していくことができるよう、事業主の皆様には、中長期的な観点から、高等学校及び大学等卒業予定者の積極的な採用を進めていただくようお願いします。

3 就職氷河期世代への支援について

就職氷河期世代の中には、学校卒業時の雇用環境が厳しく、やむを得ず非正規雇用で就労したことで、正社員としての経験を十分に積むことができなかつた方がおり、その中には就労意欲が高く、正規雇用での就労を希望している方が多数いることから、本人が希望する就労に向けた支援が必要となっています。

今年度においても、就職氷河期世代の方への支援を目的として令和2年度に設置した「かながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を中心に、国、県、産業界等が一体となって取組を進めていきたいと考えていますので、最大限の支援をお願いします。

県・労働局としても、就職氷河期世代の方を対象とした合同就職面接会や就職氷河期世代の方を含む多様な人材の活用、採用及び育成を支援するオンラインセミナーの開催等を通じて企業の人材確保を支援しています。また、就職氷河期世代に限定した求人募集も可能ですので、積極的な採用をお願いします。

4 若年者について

令和4年の国の労働力調査によると、非正規雇用に就いている若年者(25歳～34歳)の中で、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由による者の割合が、他の年代に比べて高い状況にあります。

こうした中、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、卒業後3年以内既卒者の新卒枠での応募受付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、神奈川働き方改革推進支援センターを利用した同一労働同一賃金の実現に向けた取組などにより、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。

5 障がい者について

令和4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、雇用障がい者数、実雇用率ともに過去最高を更新しましたが、実雇用率は2.2%であり、依然として法定雇用率2.3%を下回っています。

また、障がい者の社会参加意欲の高まりなどを受けて、法定雇用率は令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と、段階的に引き上げられることになっています。

一方、県では、障がい者一人ひとりの立場に立ち、その望みと願いを尊重し、障がい者が自らの意思に基づいて必要な支援を受けながら暮らすことができる社会をつくるため、令和5年4月1日に「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例～ともに生きる社会を目指して～」を施行しました。本条例では、事業者の責務として、障がい者が社会、経済、文化、その他多様な分野の活動に参加できるよう努めることや、障がい者への合理的な配慮に努めることなどを定め、障がい者のみならず誰もが喜びを実感することができる「ともに生きる社会」の実現を目指しています。

こうした中、障がい者の雇用促進については、従前から、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御尽力いただくとともに、障がい者の雇用機会の確保や離職防止・職場定着に向けた適切な配慮について、引き続き、御協力をお願いします。

なお、事業主の皆様への支援として、労働局・ハローワークでは、関係機関と連携し、障がい者の雇い入れのサポートを行っており、各種助成金や職場定着に向けた人的支援などの様々な支援制度も御利用いただけます。

県としても、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ます。

また、早期離職が多い精神障がい者の職場定着のため、企業が職場指導員を設置する場合に補助する事業のほか、障がい者の就労の場の拡大に向け、企業による特例子会社等の設立経費を補助する事業を実施していますので、御活用くださるようお願いします。

6 女性について

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が見られます。

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雇用労働者の

正社員転換・待遇改善とともに、不妊治療や出産・育児、介護等をしながらも仕事との両立ができるよう、女性が働きやすい職場環境の整備につきまして、より一層の取組をお願いします。

7 高齢者について

令和4年の高齢社会白書によると、令和3年の労働力人口は6,907万人、うち65歳から69歳が410万人、70歳以上は516万人で、労働力人口総数に占める65歳以上の割合は13.4%と上昇し続けています。

また、現在仕事をしている60歳以上の者の約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でも働きたいとの回答と合計すれば約9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、高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会の確保（努力義務）が必要となりました。引き続き、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、より一層の取組をお願いします。

8 就職にあたって困難を抱える者等について

母子・父子世帯の親、ケアラー、中途退学者、ニートやひきこもり、LGBTQ、刑務所出所者、外国人労働者の方等は、就職にあたって個々の状況に応じた配慮が必要になる場合がありますが、企業において戦力として活躍している方は多くいます。

事業主の皆様には、こうした方が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、一層の御配慮をお願いします。

9 働き方改革等について

働き方改革を総合的に推進するため、時間外労働の上限規制、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は、平成31年4月以来順次施行され、令和6年4月からは、建設業、自動車運転者、医師等についても時間外労働の上限規制が適用されます。その円滑な適用のためには、建設業について建設工事発注者、自動車運転者について荷主等と事業者の協力による取引環境の改善が重要となっておりますので、この上限規制適用の周知及び取引環境の改善に御理解・御協力をいただきますようお願いいたします。

また、テレワークの一層の推進を図るため、今年度についても、県・労働局では、県内中小企業へのテレワーク導入経費等の補助・助成を実施していきますので、テレワーク総合ポータルサイト、及びテレワーク相談センター（厚生労働省）の利用などにより、テレワーク導入により一層御配慮いただくようお願いいたします。

その他、時差通勤の積極的な導入や、年次有給休暇の計画的付与、及び時間単位取得制度の導入・活用、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、育児休業の分割取得、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」の活用など、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も、

より御尽力をいただくとともに、令和4年4月からいわゆるパワハラ防止法の中小企業への適用が開始されていることから、各種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。