

(別紙)

1 新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用維持について

昨年からの新型コロナウイルス感染症の影響が長引く中、本県の労働市場においても、求人の減少が続いており、本年4月の有効求人倍率は0.76倍と、昨年5月より12か月連続で1倍を下回っている状況です。ワクチンの接種が始まりましたが、未だ感染の収束が見通せない状況が続いており、今後、雇用情勢の回復の遅れが見込まれるとともに、業種によってはさらに悪化することが強く懸念されます。

つきましては、大変に厳しい状況ではありますが、事業主の皆様には、ポストコロナ時代に向けた事業の継続と人材の確保のためにも、雇用調整助成金や、企業に在籍したまま出向することを支援するための産業雇用安定助成金等、国・県の支援などを積極的に御活用いただき、従業員の雇用を最大限維持していただきますよう、心からお願いいたします。

2 新規学卒者について

県内の令和3年3月新規高等学校卒業者の就職内定率は令和3年3月末時点で、98.4%（前年同期比0.9ポイント低下）、求人数は12,022人（前年同期比22.3%減）となり、内定率及び求人数は10年ぶりに減少に転じました。

また、令和3年3月大学等卒業者については、厚生労働省と文部科学省の調査にて、就職率96.0%と対前年同期比で2.0ポイント低下となりました。

令和3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。

大変厳しい状況ではありますが、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なことであり、また県内の産業を支える若者が、社会により良い第一歩を力強く、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採用をお願いします。

3 就職氷河期世代への支援について

バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った就職氷河期世代の方の中には、不安定な就労や無業の状態にあるなど、様々な課題に直面し、現在の生活が厳しいだけでなく、老後の生活不安が懸念される方も少なくなく、正規雇用など本人が希望する就労に向けた支援が必要です。

今年度は、就職氷河期世代の方への支援を目的として、昨年度に設置した「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、大変厳しい状況ではありますが、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、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2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）は、「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2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2.13%と、法定雇用率（令和3年3月に2.2%から2.3%に引き上げ）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が進んでいません。

さらに、今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、障がい者についても、就職件数が減少する一方で解雇者数が増加するなど雇用環境の厳しさが増している状況にあります。

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、障がい者の社会参加を妨げる偏見や差別の排除などに取り組んでいますが、ともに生きる社会の実現に向けては、今般の状況も踏まえ、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。

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

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている非正規雇用労働者の中でも特に、女性が厳しい状況に置かれています。

令和2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22.8%に対し、女性は54.5%となっており、県内の女性労働者に大きな影響があったと考えられます。

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。

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2年の高齢社会白書によると、令和元年の労働力人口は6,886万人、うち65歳から69歳が438万人、70歳以上は469万人で、労働力人口総数に占める65歳以上の割合は13.2%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、高齢者雇用安定法が改正され、令和3年4月1日より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ので、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、非正規雇用労働者が多く、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にもつながっていると考えられます。

また、中途退学者、ニートやひきこもり、LGBT、刑務所出所者、外国人労働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。

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、一層の御配慮をお願いします。

9 新しい生活様式を踏まえた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、年5日の年次有給休暇の取得、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は、平成31年4月から順次施行され、令和3年4月からは同一労働同一賃金の導入が中小企業にも適用されました。

そのような中で、新しい生活様式に対応した働き方である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。

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、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、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、引き続き御協力をお願いします。

