

1 賃上げに向けた環境整備等について

政府は、賃上げを成長戦略の起点とし、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を上回る賃上げに向けた環境の整備を目指しています。

本県においても、本年2月に開催した「神奈川政労使会議」において、物価上昇に見合った持続的な賃上げを実現するために、価格転嫁の徹底や適正取引の定着等が重要な課題であることについて共通認識を持ったところであり、中小受託取引適正化法や各種支援策の周知など、引き続き、政労使が一体となった取組が必要です。

(1) 適切な価格転嫁等について

中小企業が賃上げを実現するためには、その原資を確保するための適切な価格転嫁や企業間取引の適正化が必要不可欠です。

事業者の皆様には、「パートナーシップ構築宣言」に御参加いただくとともに、その実効性確保のため、取引先から価格交渉の申出があった場合には積極的に応じ、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を考慮した上で、十分に協議を行い、取引対価を決定するなど、適切な価格決定に一層御配慮いただきますようお願いいたします。

加えて、本年1月には、中小受託取引適正化法及び受託中小企業振興法が施行されましたので、その内容の周知についても御協力をお願いいたします。

(2) 非正規雇用労働者の待遇改善等について

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には、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。そのため、賃金引上げに向けた国のWebサイト「賃金引上げ特設ページ」など各種支援策の周知及び同一労働同一賃金の遵守について、御協力を賜りますようお願いいたします。

(3) 賃上げに向けた助成等について

国では、有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定した事業者を対象とするキャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）について、6%以上の賃上げの場合、労働者1人当たりの助成額を6万5千円から7万円（5千円アップ）に拡充していますので、積極的に御活用ください。

県においても、物価高騰などによりコスト負担が重くなる中であっても、一定額以上の賃金引上げを行った事業者に交付する「神奈川県賃金アップ支援金」の申請を受け付けていますので、幅広く周知くださるようお願いいたします。

2 雇用機会の確保等について

(1) 障がい者について

令和7年の県内民間企業の障がい者実雇用率は、全国の実雇用率2.41%を上回る2.42%となり、雇用障害者数とともに昨年に引き続き過去最高を更新しました。

実雇用率は、特に精神障がい者の雇用が増加したことにより、対前年比0.02ポイント上昇となり、事業者の皆様のご理解が進んだことや障がい者の社会参加意欲の高まりなどによって、障がい者雇用は着実に前進していますが、この7月から法定雇用率が2.7%に引き上げられたところであり、事業者の皆様には、法定雇用率の達成に向けて引き続き御尽力いただくとともに、障がい者の雇用機会の確保や障がい者が活躍できる職場環境の整備、適切な雇用管理、職場定着に向けた配慮について、一層のご理解と御協力をお願いします。

なお、事業者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を用意しています。

県においても、障がい者の職場定着を促進するため、企業を対象とした相談窓口を設置し、アドバイザー派遣等を行っていますので、御活用くださるようお願いいたします。

「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～」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することができるよう努めることなどを定めており、障がい者の多様な働き方の推進が重要です。

県では、長い時間、働くことが難しい方の「週10時間未満の短時間雇用」を促進するとともに、企業におけるテレワーク雇用を支援していますので、御理解と御協力をお願いします。

(2) 就職氷河期世代等について

就職氷河期世代の中には、正規雇用での就労を希望しながら、非正規雇用による就労を余儀なくされている方が多数おり、高齢化に伴う将来への不安など、新たな課題も生じていることから、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。

国と県は、就職氷河期世代等の支援の枠組みとして、「かながわ中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を設置し、産業界等との連携の下、一人ひとりの事情や地域の実情を踏まえながら、カウンセリング、各種セミナー、職業紹介の実施などの取組を推進していますので、事業者の皆様には、就職氷河期世代の積極的な採用を進めていただくようお願いいたします。

(3) 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。

事業者の皆様には、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。

(4) 高齢者について

令和7年の高齢社会白書によると、令和6年の労働力人口は6,957万人、うち65歳から69歳が400万人、70歳以上は546万人で、労働力人口総数に占める65歳以上の割合は13.6%と上昇傾向にあります。

また、現在、仕事をしている60歳以上の方の約3割が「働けるうちはいつまでも働きたい」

と考えており、「70 歳くらいまで又はそれ以上でも働きたい」方と合わせて約 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。

高齢者雇用安定法においては、70 歳までの就業機会の確保（努力義務）が必要とされていますので、事業者の皆様には、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。

(5) 若年者について

令和 7 年に国が発表した「新規学卒就職者の離職状況」によると、就職後の 3 年以内離職率は、大学生は 3 割程度、高校生は 4 割弱に上っています。

早期離職の理由としては、就職前後における仕事内容や職場環境のギャップ、給与及び労働条件への不満などが挙げられています。

事業者の皆様には、卒業予定者が安心して仕事や職場を選択できるように、企業説明会等の際に労働時間や給料、福利厚生などの情報を透明化して明示し、入社後は昇進やスキルアップの道筋を具体的に示すことで、キャリア形成を支援するとともに、職場のメンタルヘルス支援や働きやすい職場づくりに向けて、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。

(6) 新規学卒者について

令和 8 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を開始したところですが、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、事業者の皆様には、中長期的な観点から、高等学校、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。

(7) 就職にあたって困難を抱える方等について

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。

事業者の皆様には、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。

3 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の確実な適用、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保など、引き続き御理解と御協力をお願いします。

また、大きな社会問題となっているカスタマーハラスメントを根絶するため、昨年3月に政労使共同で「STOP！カスハラ！！かながわ宣言」を発出したところですが、本年10月には、労働施策総合推進法の改正により、カスタマーハラスメント対策が事業者に義務付けられる予定です。事業者の皆様には、改正法が施行されるまでに、改正法に沿ったハラスメント防止対策を講じていただき、ハラスメントのない働きやすい職場環境整備をお願いします。

その他、昨年度、改正された育児・介護休業法への確実な対応、テレワークの導入・定着促進、時差通勤の積極的な導入や年次有給休暇の計画的付与、時間単位取得制度の導入・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つきまして、より一層の取組をお願いします。