

政策 4-3 生き生きと働き続けられる環境をつくる

1 政策の方向性

- 10年後の平成 37（2025）年には、本市も生産年齢人口が減少に転じることが見込まれており、活力ある地域経済を維持するためには、市内雇用の維持・拡大と多様な人材の活用・育成が求められます。若者や女性への就業支援・再チャレンジできるしくみづくりに力を入れて取り組むほか、子どもの頃から働くよこびや価値観をリアルに実感できる学びの機会づくりなど、人材の活用・育成にも取り組みます。

（川崎市基本計画）

2 市民の実感指標

市民の実感指標の名称 （指標の出典）	計画策定時 （H27）[2015]	現状 （R1）[2019]	目標 （R7）[2025]
働きやすいまちだと思ふ市民の割合 （市民アンケート）	29.7%	33.0%	35%以上

3 施策の体系

政策 4-3 生き生きと働き続けられる環境をつくる

施策4-3-1 人材を活かすしくみづくり

施策4-3-2 働きやすい環境づくり

施策4-3-1 人材を活かすしくみづくり



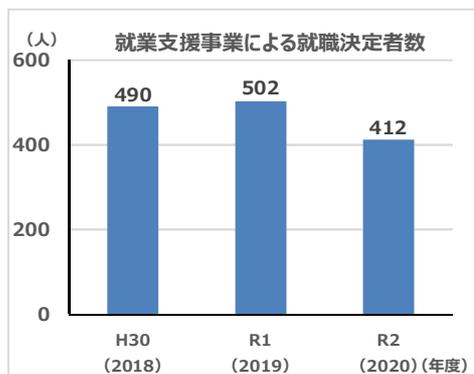
KAWASAKI
SDGs

川崎市は持続可能な開発目標 (SDGs) を支援しています。



1 これまでの主な取組状況

- 「キャリアサポートかわさき」での総合的な就業支援や「コネクションズかわさき（かわさき若者サポートステーション）」での若年無業者等への職業的自立支援の実施など、専門の相談員等を配置した就業支援窓口の支援メニューを中心に、雇用や就業に関する課題に対応する就業支援及び企業の多様な人材の活躍支援の取組を進めています。
- 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等の早期就職を支援するため、短期間の求人情報を公表・紹介するサイト「かわさき短期求人ナビ（たんきゅう）」を開設するなど、社会的ニーズに対応した就業支援の取組を進めています。
- 優れた技術を持つ現役の技術・技能職者を市内最高峰の匠「かわさきマイスター」に認定するほか、技術・技能職者への市民の理解を深め、技能水準の向上、社会的地位向上及び後継者育成を図るため、技術・技能職者による各種技能イベントの実施、学校派遣等の取組を進めています。



資料：キャリアサポートかわさき実績



マッチングイベント開催による就業支援

2 施策の主な課題

- 雇用のミスマッチや若年無業者、女性の再就職、就職氷河期世代の就業などが課題となっており、産業構造の変化を踏まえた対応や社会的ニーズに合わせた取組の推進が求められています。
- 技能職者の後継者不足は深刻化していることから、市民生活や日本の産業を支える技術・技能に対する市民理解の更なる醸成に向けたものづくり産業の魅力発信などの技能振興の継続的な取組が求められています。

3 施策の方向性

- ★ 若者・女性・高齢者・就職氷河期世代など多様な人材の確保と雇用情勢等の社会的なニーズの変化に対応した就業支援の実施
- ★ 「かわさきマイスター」制度をはじめとする技能の振興、継承の取組の推進

4 直接目標

- 市内での雇用を促進するとともに、市内の優れた技能を次世代に継承する

5 主な成果指標

名称 (指標の出典)	計画策定時	現 状	第1期実施計画期間 における目標値	第2期実施計画期間 における目標値	第3期実施計画期間 における目標値
就業支援事業による就職決定者数 (経済労働局調べ)	465 人 (平成26 (2014) 年度)	412 人 (令和2 (2020) 年度)	—	490 人以上 (令和3 (2021) 年度)	495 人以上 (令和7 (2025) 年度)
かわさきマスターのイベント出展等の活動回数 (経済労働局調べ)	第2期実施計画 から新たに設定	38 件 (令和2 (2020) 年度)	—	102 件以上 (令和3 (2021) 年度)	106 件以上 (令和7 (2025) 年度)
就業マッチングイベント等参加企業数 (経済労働局調べ)	第3期実施計画 から新たに設定	198 社 (令和2 (2020) 年度)	—	—	200 社以上 (令和7 (2025) 年度)
就職氷河期世代の就職決定者数 (経済労働局調べ)	第3期実施計画 から新たに設定	225 人 (令和2 (2020) 年度)	—	—	235 人以上 (令和7 (2025) 年度)

6 計画期間の主な取組

事務事業名	現 状	事業内容・目標	
	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) ~ 7 (2025) 年度	令和8 (2026) 年度以降
雇用労働対策・就業支援事業 若年無業者、女性再就職、及び就職氷河期世代等が抱える課題に対応するため、雇用情勢や求職者のニーズ等を踏まえた就業支援を行います。 また、市内中小企業等の人手不足や雇用のミスマッチ等の解消に向けて、求職者支援と連携して、企業の多様な人材の確保と活躍等の支援を行います。	●「キャリアサポートかわさき」における総合的な就業支援の推進 R2就職決定者数：412人 ・求職者のニーズに応じた個別相談や職業紹介、セミナー等の総合的な就業支援の実施 ●「コネクションかわさき（かわさき若者サポートステーション）」による若年無業者の職業的自立支援の推進 R2進路決定数：115人 ・個別カウンセリングや職業体験等の職業的自立支援の実施 ●労働者の問題解決に向けた労働相談への対応 ・労働相談の実施 ・専門相談員による労働相談の実施 ●多様な人材と市内企業とのマッチング機会等の創出 ・就業支援の実施 ・多様な人材の確保と活躍等の支援の実施 ・就業支援と連携した市内企業における若者、女性、高齢者、障害者及び就職氷河期世代など多様な人材の確保と活躍等の支援の実施	事業推進	

事務事業名	現状	事業内容・目標	
	令和3(2021)年度	令和4(2022)～7(2025)年度	令和8(2026)年度以降
技能奨励事業 技術・技能職者への市民の理解を深め、技能を尊重する機運を醸成します。 また、極めて優れた現役の技術・技能職者を「かわさきマイスター」として認定し、技能の振興や継承、後継者育成の活動を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ●技能職に対する市民理解の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・技能フェスティバルの開催（R2中止） ・マイスターによる講習会等の開催 ・技能功労者等表彰の実施 ●技能振興・後継者育成・継承の取組 <ul style="list-style-type: none"> ・中高生に向けた技能職体験の実施による後継者の育成 ・技能職団体や認定職業訓練校の活動支援による技能振興・継承の促進 ・新たなかわさきマイスターの認定による技能振興・継承の促進 ●技能職団体向け研修会等による技能職者の経営基盤の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・研修会の開催 ・技能職者向け研修会の開催による経営支援の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・技術・技能が体験できる「技能フェスティバル」等の開催 ・マイスターによる講習会等の開催 ・技能功労者等への表彰を通じた、技能職者への活動奨励の実施 	事業推進
生活文化会館の管理運営事業 市内技能職の拠点である生活文化会館（てくのかわさき）において、市民理解や技能職者相互の交流、技能振興及び技能水準の向上をめざします。	<ul style="list-style-type: none"> ●生活文化会館における情報発信の充実、各種実習室の多目的利用等の促進による交流機能等の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・R2稼働率：42.8% ・指定管理者と連携した稼働率の向上に向けた取組の推進 ●指定管理者の募集と選定 <ul style="list-style-type: none"> ・効率的な会館の管理運営 ・指定管理者による効率的な会館の管理運営 ●老朽化等を踏まえた今後の方向性の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・老朽化等を踏まえた今後の方向性の検討 		事業推進

総論

10年戦略

基本政策1

基本政策2

基本政策3

基本政策4

基本政策5

政策体系別計画

区計画

進行管理・評価

施策4-3-2 働きやすい環境づくり



KAWASAKI
SDGs

川崎市は持続可能な開発目標 (SDGs) を支援しています。



総論

10年戦略

基本政策1

基本政策2

基本政策3

政策体系別計画

基本政策4

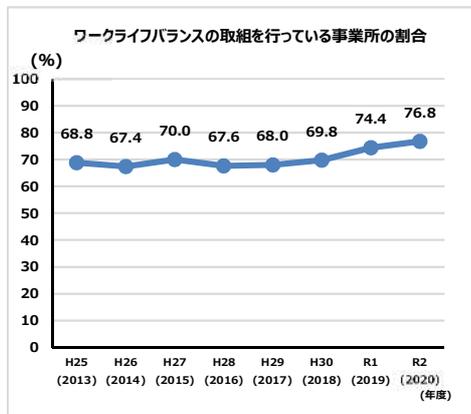
基本政策5

区計画

進化管理・評価

1 これまでの主な取組状況

- 中小企業に従事する勤労者を取り巻く環境は、依然として厳しい状況が続いていることから、スケールメリットを活かした福利厚生事業を実施し、勤労者福祉の充実を図る取組を進めています。
- 働き方改革関連法が施行され、長時間労働の是正や、年次休暇の取得促進が求められているとともに、健康経営、女性活躍の促進などが進展しています。こうした中、市内企業の勤労者が充実した生活を送れるよう、金融機関と連携した貸付制度や文化体育事業、セミナー等を通じてワークライフバランスの取組を進めています。



資料：「川崎市労働状況実態調査」



川崎市勤労者福祉共済会報誌「ハッピーライフ」

2 施策の主な課題

- 働き方改革の機運が高まっている中、働く人一人ひとりが年齢や性別、雇用形態、勤務体系にかかわらず、能力を十分に発揮できる働きやすく魅力ある環境づくりを推進し、市内中小企業の人材確保を図ることが求められています。
- 新型コロナウイルス感染症の影響などもあり、テレワークの導入など、新しい働き方への対応が求められています。

3 施策の方向性

- ★ 中小企業における従業員の福利厚生の充実に向けた取組の推進
- ★ 市内事業所等のワークライフバランスの向上やテレワークの導入等の働き方改革への対応による働きやすい職場環境づくりの推進

4 直接目標

- 誰もが働きやすい環境を整える

5 主な成果指標

名称 (指標の出典)	計画策定時	現 状	第1期実施計画期間 における目標値	第2期実施計画期間 における目標値	第3期実施計画期間 における目標値
ワークライフバランスの取組を行っている事業所の割合 (経済労働局調べ)	67 % (平成26 (2014) 年度)	76.8 % (令和2 (2020) 年度)	70 %以上 (平成29 (2017) 年度)	75 %以上 (令和3 (2021) 年度)	80 %以上 (令和7 (2025) 年度)
勤労者福祉共済の新規加入者数 (経済労働局調べ)	第2期実施計画 から新たに設定	231 人 (令和2 (2020) 年度)	—	420 人以上 (令和3 (2021) 年度)	440 人以上 (令和7 (2025) 年度)
勤労者福祉共済の新規加入事業者数 (経済労働局調べ)	第3期実施計画 から新たに設定	31 者 (令和2 (2020) 年度)	—	—	42 者以上 (令和7 (2025) 年度)
中小企業における常用労働者一人あたり平均の年次有給休暇消化率80%以上の事業者割合 (経済労働局調べ)	第3期実施計画 から新たに設定	15.7 % (令和2 (2020) 年度)	—	—	20 %以上 (令和7 (2025) 年度)

6 計画期間の主な取組

事務事業名	現状	事業内容・目標	
	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) ~ 7 (2025) 年度	令和8 (2026) 年度以降
勤労者福祉共済事業 市内の中小企業で働く従業員の福利厚生を充実させ、あわせて中小企業の振興に寄与します。	● 勤労者福祉共済制度の推進と会員数拡大に向けた取組の実施 R2新規加入会員数：231人	・サービス内容の充実に向けた市内飲食店や商業施設等との連携の促進 ・会員数拡大に向けた市内金融機関や関係団体との連携促進 ● 川崎市勤労者福祉共済運営協議会による共済制度の円滑かつ効率的な運営 ・共済制度の検討 ・共済制度の充実・運営の効率化にかかる検討	事業推進
勤労者福祉対策事業 市内企業で働く勤労者がより豊かで充実した生活が送れるよう、市内の労働情勢や労働条件の情報提供や、生活資金貸付制度の運用、魅力ある職場づくりなどの勤労者福祉施策を実施し、勤労者福祉の向上を図ります。	● 勤労者生活資金貸付制度の運用 ・運用の推進 ● 勤労者団体文化体育事業の実施 ・文化体育事業の実施 ● ワークライフバランス等の働き方改革への取組を通じた働きやすく魅力ある職場づくり ・啓発活動の実施 ● 市内の労働情勢や労働条件の情報提供 ・かわさき労働情報及び労働白書の発行	・勤労者生活資金貸付制度の運用推進に向けた預託金融機関との連携促進 ・勤労者団体の活動への支援を通じた文化体育事業の実施 ・テレワークの導入など働き方改革の推進に向けたセミナーの開催等の啓発活動の実施	事業推進
労働会館の管理運営事業 労働組合その他諸団体の健全な発達と市民の勤労意欲向上に資するため、「いい」、「語らい」、「学びあう」ための場を提供するとともに、情報の収集・提供、学習・研修などを実施します。	● 民間事業者を活用した指定管理者制度による効果的な管理・運営 R2稼働率：32.9%	・指定管理者と連携した効率的な管理・運営の推進 ・次期指定管理者の募集、選定の実施 ● 教育文化会館との再編整備 ・実施設計・管理運営計画の検討 ・R6供用開始に向けた取組の推進と工事の推進 ・管理運営計画に基づく効率的・効果的な管理運営手法の検討 ● 計画的な施設補修等の建物の維持管理 ・計画的な施設補修の実施 ・再編整備を踏まえた計画的な施設補修の実施	事業推進