

令和2年6月の主な動き、取組

1 雇用失業情勢への対応（令和2年4月内容）

有効求人数	36,172 人	対前年同月比 16.6%減（4か月連続の減少）
有効求職者数	33,018 人	対前年同月比 1.6%減（4か月連続の減少）
有効求人倍率	1.15 倍	前月比 0.05 ポイント減

- ・ 各種支援事業、求職者支援制度、雇用調整助成金をはじめとする各種助成金などの活用による雇用促進
- ・ 積極的な求人開拓の実施
- ・ 若者、女性、障害者、高年齢者の就職実現

2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響について

雇用調整助成金の申請・決定状況
労働保険料の納付猶予の特例
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について

- ・ 雇用調整助成金の申請件数、決定状況をご説明します。
- ・ 労働保険料の納付猶予の特例を行うことといたしました。
- ・ 働く妊婦に対し、母性健康管理上の措置を規定しました。

3 新規高等学校卒業予定者に係る求人受付開始について

6月1日（月）から高卒求人の受付を開始します。
企業から学校への求人提出等は、7月1日（水）からとなります。

4 梅雨期の土砂崩壊等による労働災害の防止に取り組みます

梅雨期においては、大雨等により土砂崩壊等が発生し、労働災害につながる懸念があるため、作業箇所の事前点検や避難措置等の対策を講じさせるよう、指導等を徹底してまいります。

4月の有効求人倍率は、前月を0.05ポイント下回り、1.15倍となる

鹿児島県の4月の有効求人倍率(季節調整値)は1.15倍となり、前月を0.05ポイント下回りました。

新規求人倍率(同)は1.69倍となり、前月を0.14ポイント下回りました。

正社員有効求人倍率(原数値)は0.87倍となり、前年同月(0.95倍)を0.08ポイントと2か月連続で下回りました。

新規求人数(同)は前年同月に比べ、20.2%減と4か月連続で減少しました。

産業別では、前年同月に比べ、建設業(10.0%増)は2か月連続の増加、製造業(31.9%減)は7か月連続の減少、運輸業、郵便業(10.7%減)は5か月連続の減少、卸売業、小売業(1.3%増)は4か月ぶりの増加、宿泊業、飲食サービス業(52.8%減)は7か月連続の減少、医療、福祉(18.9%減)は4か月連続の減少、その他のサービス業(37.5%減)は7か月連続の減少となりました。

新規求職者数(同)は前年同月に比べ5.0%減と4か月連続の減少となりました。

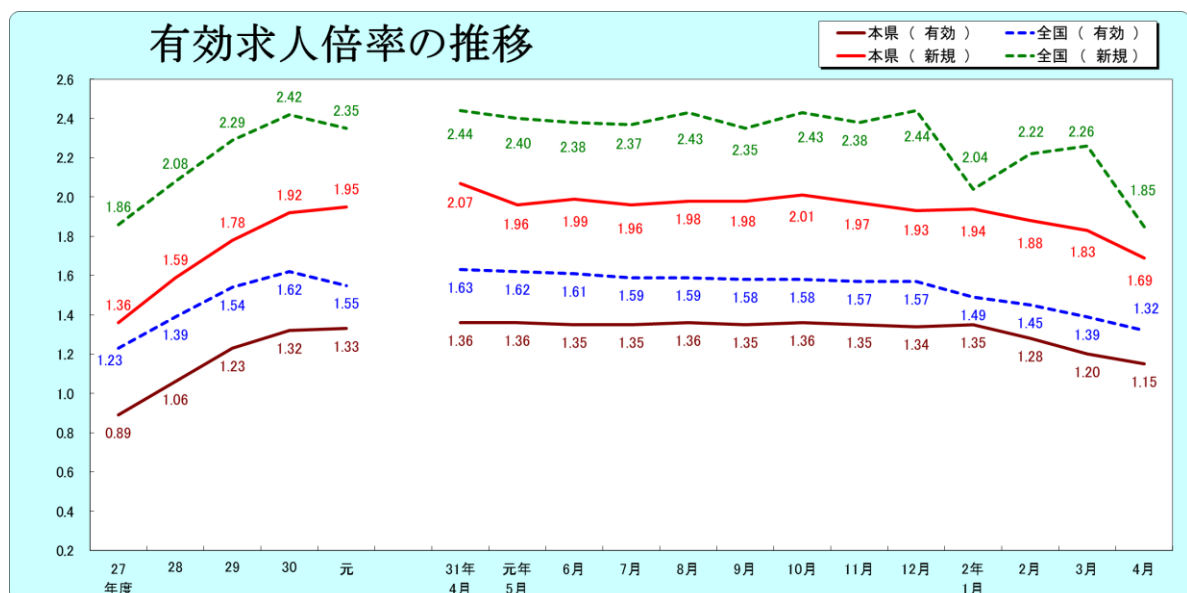
新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者(4.8%減)は4か月連続の減少、離職求職者(1.2%減)は4か月連続の減少、無業求職者(22.4%減)は7か月連続の減少となりました。

離職求職者の内訳では、事業主都合離職者(10.8%増)は4か月ぶりの増加、自己都合離職者(6.4%減)は4か月連続の減少となりました。

政府の4月の月例経済報告の基調判断では、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、急速に悪化しており、極めて厳しい状況にある」とされました。先行きについても「感染症の影響による極めて厳しい状況が続くと見込まれる。また、感染症が内外経済をさらに下振れさせるリスクに十分注意する必要がある。金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。」と変更されました。

鹿児島県の雇用情勢は、有効求人倍率が、48か月連続で1倍台を維持しているものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による緊急事態宣言の発令及び自粛要請などによる休業などによる、新規求人数の急激な落ち込みを産業別に見ると、製造業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業において雇用情勢への影響があると判断されます。非常事態宣言解除によるこれら業種を含めた求人・求職の動きにあわせた支援等を行う必要があると考えております。

鹿児島労働局では、4月7日に行われた新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が4月16日に全都道府県に拡大され自粛要請が当県にも発令された(5月14日 鹿児島地域指定解除、同月25日 全国解除)ことにより、休業、解雇、雇用調整助成金の相談が増加しております。新型コロナウイルス感染症による対策として、新たな「氷河期世代」を生み出さないことを基本に、各事業主に対して、解雇せず休業等による雇用維持、そのために、雇用調整助成金等の活用を強く呼びかけ、県・市町村、金融機関との連携の下、雇用調整助成金の早期支給や新型コロナウイルス感染症の影響による離職者対象求人の受理など行政の展開を図ってまいります。

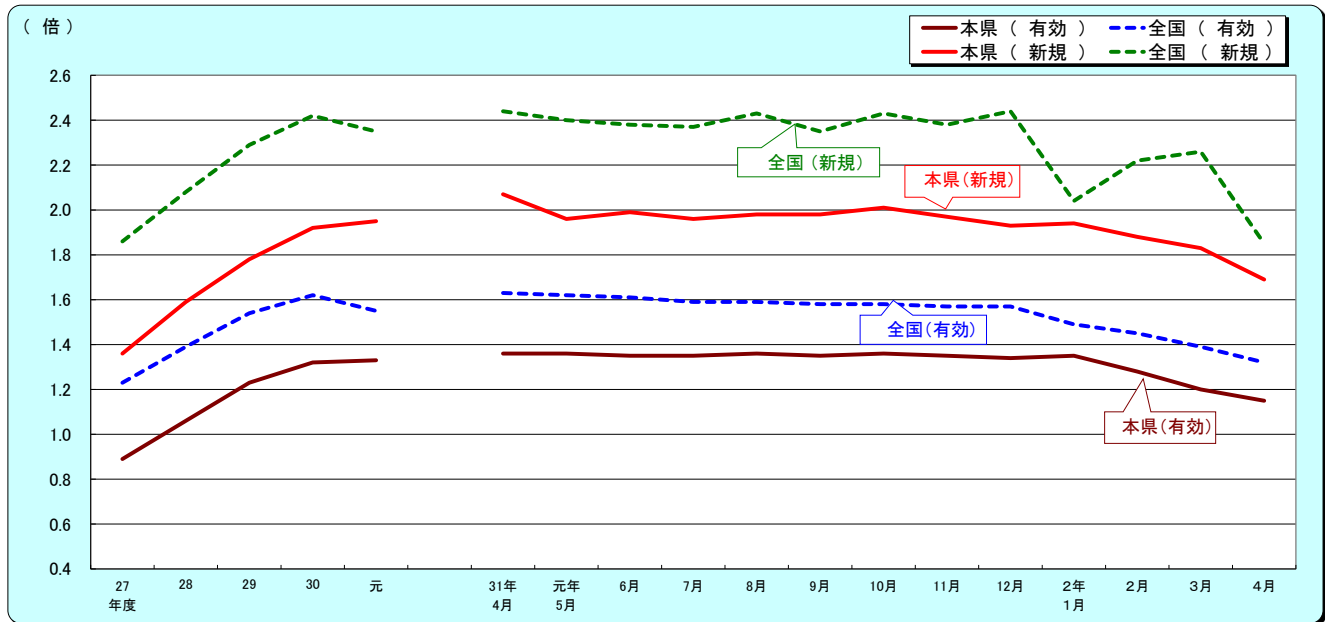


最近の雇用失業情勢 (令和2年4月分)

概 況

- ・鹿児島県の4月の有効求人倍率(季節調整値)は1.15倍となり、前月より0.05ポイント下回った。
- ・なお、全国の4月の有効求人倍率(季節調整値)は1.32倍となり、前月より0.07ポイント下回った。

1. 求人倍率の推移(パートを含む、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		27年度	28	29	30	元	31年4月	元年5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2年1月	2月	3月	4月
有効求人倍率	本県	0.89	1.06	1.23	1.32	1.33	1.36	1.36	1.35	1.35	1.36	1.35	1.36	1.35	1.34	1.35	1.28	1.20	1.15
	全国	1.23	1.39	1.54	1.62	1.55	1.63	1.62	1.61	1.59	1.59	1.58	1.58	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39	1.32
新規求人倍率	本県	1.36	1.59	1.78	1.92	1.95	2.07	1.96	1.99	1.96	1.98	1.98	2.01	1.97	1.93	1.94	1.88	1.83	1.69
	全国	1.86	2.08	2.29	2.42	2.35	2.44	2.40	2.38	2.37	2.43	2.35	2.43	2.38	2.44	2.04	2.22	2.26	1.85

*元年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

2. 求人の動き(パートを含む、原数値)

4月の新規求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ20.2%減と4ヶ月連続の減少となった。

4月の新規求人数(同)を産業別に前年同月比でみると、【建設業】(10.0%増)は2ヶ月連続の増加、【製造業】(31.9%減)は7ヶ月連続の減少、【運輸業、郵便業】(10.7%減)は5ヶ月連続の減少、【卸売業、小売業】(1.3%増)は4ヶ月ぶりの増加、【宿泊業、飲食サービス業】(52.8%減)は7ヶ月連続の減少、【医療、福祉】(18.9%減)は4ヶ月連続の減少、【サービス業】(37.5%減)は7ヶ月連続の減少となった。

4月の有効求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ16.6%減と4ヶ月連続の減少となった。

() 内前年同月比(%)

	令和元年度 (月平均)		令和2年							
新産業分類			1月		2月		3月		4月	
新規求人数	14,525	(▲ 3.5)	14,966	(▲ 9.8)	14,668	(▲ 15.4)	12,501	(▲ 14.4)	12,393	(▲ 20.2)
D 建設業	1,227	(0.3)	1,089	(▲ 0.6)	1,093	(▲ 13.7)	1,191	(0.7)	1,220	(10.0)
E 製造業	1,244	(▲ 12.3)	1,079	(▲ 24.9)	1,206	(▲ 15.0)	1,192	(▲ 6.9)	993	(▲ 31.9)
H 運輸業、郵便業	622	(▲ 1.9)	554	(▲ 6.9)	615	(▲ 9.3)	488	(▲ 29.6)	515	(▲ 10.7)
I 卸売業、小売業	2,101	(▲ 8.3)	2,395	(▲ 5.4)	1,940	(▲ 34.7)	1,561	(▲ 14.2)	2,249	(1.3)
M 宿泊業、飲食サービス業	1,000	(▲ 14.3)	775	(▲ 39.2)	820	(▲ 30.2)	652	(▲ 36.8)	608	(▲ 52.8)
P 医療、福祉	4,439	(4.4)	4,657	(▲ 6.4)	4,610	(▲ 5.3)	4,241	(▲ 4.2)	3,724	(▲ 18.9)
R サービス業(他に分類されないもの)	1,478	(▲ 12.6)	1,251	(▲ 31.6)	1,416	(▲ 31.1)	1,167	(▲ 16.1)	1,107	(▲ 37.5)
有効求人数	41,280	(▲ 1.5)	41,204	(▲ 0.9)	40,714	(▲ 8.4)	39,401	(▲ 12.8)	36,172	(▲ 16.6)

3. 求職の動き(パートを含む、原数値。但し、※「うち34歳以下」と、※(新規常用求職者態様別内訳)は臨時・季節を除く常用。)

4月の新規求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ5.0%減と4ヶ月連続の減少となった。

新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者(10.5%減)は4ヶ月連続の減少となった。

また、離職求職者(1.2%減)は4ヶ月連続の減少、無業求職者(22.4%減)は7ヶ月連続の減少となった。

離職求職者の内訳をみると、事業主都合離職者(10.8%増)は4ヶ月ぶりの増加となった。

自己都合離職者(6.4%減)は4ヶ月連続の減少となった。

4月の受給資格決定件数(0.6%減)は2ヶ月ぶりの増加となった。

また、受給者実人員(6.5%減)は7ヶ月連続の減少となった。

4月の有効求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ1.6%減と4ヶ月連続の減少となった。

() 内前年同月比(%)

	令和元年度 (月平均)		令和2年							
			1月		2月		3月		4月	
新規求職者数	7,432	(▲ 5.4)	8,097	(▲ 8.4)	7,600	(▲ 9.6)	7,610	(▲ 8.4)	9,369	(▲ 5.0)
44歳以下	3,848	(▲ 9.1)	4,097	(▲ 9.6)	3,682	(▲ 14.6)	3,914	(▲ 11.6)	4,444	(▲ 9.1)
※うち34歳以下	2,306	(▲ 10.3)	2,416	(▲ 9.2)	2,092	(▲ 17.4)	2,367	(▲ 13.6)	2,668	(▲ 12.7)
45歳以上	3,584	(1.0)	4,000	(▲ 7.1)	3,918	(▲ 4.3)	3,696	(▲ 4.7)	4,925	(▲ 0.9)
うち55歳以上	2,237	(1.1)	2,504	(▲ 4.6)	2,405	(▲ 3.4)	2,304	(▲ 4.4)	3,377	(▲ 0.9)
うち65歳以上	837	(3.9)	906	(▲ 4.2)	908	(8.9)	876	(▲ 6.8)	1,562	(8.5)
雇用保険受給 資格決定件数	1,977	(▲ 2.6)	(*) 2,065	(1.6)	(*) 1,687	(▲ 5.4)	(*) 1,790	(1.1)	(*) 3,311	(▲ 0.6)
有効求職者数	31,005	(▲ 2.1)	29,051	(▲ 2.1)	30,325	(▲ 3.7)	31,866	(▲ 2.7)	33,018	(▲ 1.6)
44歳以下	15,058	(▲ 5.4)	14,096	(▲ 4.5)	14,469	(▲ 6.5)	15,138	(▲ 6.3)	15,505	(▲ 4.8)
※うち34歳以下	9,051	(▲ 6.2)	8,385	(▲ 4.8)	8,509	(▲ 7.4)	8,991	(▲ 6.7)	9,294	(▲ 6.0)
45歳以上	15,946	(1.1)	14,955	(0.3)	15,856	(▲ 0.9)	16,728	(0.8)	17,513	(1.5)
うち55歳以上	10,303	(3.0)	9,502	(1.5)	10,071	(0.3)	10,660	(1.8)	11,456	(1.3)
うち65歳以上	3,484	(7.3)	3,185	(7.4)	3,449	(6.6)	3,746	(5.2)	4,422	(8.6)
雇用保険受給者 実人員	6,124	(▲ 1.1)	5,703	(▲ 4.8)	5,396	(▲ 6.4)	5,445	(▲ 1.6)	5,382	(▲ 6.5)

(*) 速報値のため修正がありうる

※(新規常用求職者態様別内訳)

() 内前年同月比(%)

	令和元年度 (月平均)		令和2年							
			1月		2月		3月		4月	
新規常用求職者	7,360	(▲ 5.5)	8,036	(▲ 8.6)	7,543	(▲ 9.6)	7,573	(▲ 8.3)	9,307	(▲ 4.8)
在職求職者	2,095	(▲ 4.9)	2,594	(▲ 8.8)	2,862	(▲ 6.8)	2,520	(▲ 6.6)	1,599	(▲ 10.5)
離職求職者	4,549	(▲ 4.9)	4,752	(▲ 7.7)	3,989	(▲ 9.6)	4,297	(▲ 7.0)	7,029	(▲ 1.2)
うち事業主都合	942	(▲ 11.9)	828	(▲ 22.5)	883	(▲ 13.5)	885	(▲ 16.0)	2,122	(10.8)
うち自己都合	3,343	(▲ 2.8)	3,652	(▲ 3.9)	2,893	(▲ 8.5)	3,173	(▲ 3.7)	4,309	(▲ 6.4)
無業求職者	715	(▲ 11.1)	690	(▲ 13.5)	692	(▲ 19.4)	756	(▲ 20.1)	679	(▲ 22.4)

4. 就職の動き(パートを含む。但し、※「うち34歳以下」は臨時・季節を除く常用。)

4月の就職件数(パートを含む)は、前年同月に比べ10.3%減と7ヶ月連続の減少となった。

() 内前年同月比(%)

	令和元年度 (月平均)		令和2年							
			1月		2月		3月		4月	
就職件数	2,991	(▲ 8.7)	2,500	(▲ 5.0)	2,634	(▲ 20.0)	3,699	(▲ 11.5)	3,510	(▲ 10.3)
44歳以下	1,596	(▲ 12.6)	1,295	(▲ 11.0)	1,443	(▲ 18.9)	1,879	(▲ 14.6)	1,813	(▲ 10.0)
※うち34歳以下	856	(▲ 13.4)	651	(▲ 9.7)	747	(▲ 20.8)	986	(▲ 15.1)	941	(▲ 14.8)
45歳以上	1,395	(▲ 3.8)	1,205	(2.4)	1,191	(▲ 21.4)	1,820	(▲ 8.1)	1,697	(▲ 10.6)
うち55歳以上	761	(▲ 1.9)	657	(6.8)	642	(▲ 23.1)	1,020	(▲ 4.9)	965	(▲ 11.3)
うち65歳以上	195	(2.1)	162	(11.7)	133	(▲ 21.8)	255	(▲ 0.8)	260	(▲ 15.0)
雇用保険受給者	791	(▲ 0.4)	613	(▲ 8.4)	672	(▲ 22.9)	829	(▲ 2.8)	739	(▲ 11.0)

5. 完全失業率(全国)

	29年平均	30年平均	元年平均	元年11月	12月	2年1月	2年2月	2年3月	2年4月
完全失業率 (%)	2.8	2.4	2.4	2.2	2.2	2.4	2.4	2.5	2.6
完全失業者数 (万人)	190	166	162	151	145	159	159	176	189

※完全失業率は季節調整値

* 下線部分は季節調整替え済み

資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

6.正社員の職業紹介状況(原数値)

() 内前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和元年度 (月平均)		令和2年							
			1月		2月		3月		4月	
正社員新規求人倍率	1.38	(0.08)	1.25	(0.03)	1.37	(0.06)	1.19	(0.05)	1.05	(▲ 0.07)
正社員新規求人数	6,486	(1.5)	6,417	(▲ 7.1)	6,413	(▲ 7.4)	5,743	(▲ 11.8)	5,876	(▲ 11.5)
全新規求人における 構成比	42.5%	(2.2)	42.9%	(1.3)	43.7%	(3.8)	45.9%	(1.3)	47.4%	(4.6)
新規常用フルタイム 求職者数	4,624	(▲ 12.3)	5,129	(▲ 9.2)	4,690	(▲ 11.2)	4,828	(▲ 7.7)	5,576	(▲ 5.5)
全新規求職者における 構成比	62.2%	(▲ 5.4)	63.3%	(▲ 0.6)	61.7%	(▲ 1.1)	63.4%	(0.4)	59.5%	(▲ 0.3)
正社員有効求人倍率	1.01	(0.06)	1.06	(0.05)	1.00	(0.01)	0.92	(▲ 0.05)	0.87	(▲ 0.08)
全 国	1.15	(0.02)	1.13	(▲ 0.08)	1.08	(▲ 0.10)	1.02	(▲ 0.12)	0.92	(▲ 0.16)
正社員有効求人数	18,690	(3.3)	18,588	(2.3)	18,262	(▲ 3.8)	17,780	(▲ 2.6)	17,144	(▲ 9.2)
全有効求人における 構成比	45.3%	(▲ 7.8)	45.1%	(1.4)	44.9%	(2.2)	45.1%	(0.2)	47.4%	(3.8)
有効常用フルタイム 求職者数	18,496	(▲ 2.9)	17,563	(▲ 2.5)	18,293	(▲ 4.6)	19,268	(▲ 4.6)	19,642	(▲ 1.6)
全求職者における 構成比	59.7%	(▲ 2.7)	60.5%	(▲ 0.2)	60.3%	(▲ 0.6)	60.5%	(0.0)	59.5%	(0.0)

※常用フルタイム求職者・・・パート及び4カ月未満の臨時を希望する求職者以外の求職者

7.令和2年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率(原数値)

※パートタイムを含む 様式3

安定所	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度計
鹿児島地域	有効求職	12,075											12,075
	有効求人	15,586											15,586
	求人倍率	1.29											1.29
北薩地域	有効求職	4,345											4,345
	有効求人	4,831											4,831
	求人倍率	1.11											1.11
川内	有効求職	2,155											2,155
	有効求人	2,238											2,238
	求人倍率	1.04											1.04
出水	有効求職	1,643											1,643
	有効求人	1,854											1,854
	求人倍率	1.13											1.13
宮之城	有効求職	547											547
	有効求人	739											739
	求人倍率	1.35											1.35
大隅地域	有効求職	4,399											4,399
	有効求人	5,158											5,158
	求人倍率	1.17											1.17
鹿屋	有効求職	2,994											2,994
	有効求人	3,441											3,441
	求人倍率	1.15											1.15
大隅	有効求職	1,405											1,405
	有効求人	1,717											1,717
	求人倍率	1.22											1.22
南薩地域	有効求職	4,214											4,214
	有効求人	3,815											3,815
	求人倍率	0.91											0.91
加世田	有効求職	1,554											1,554
	有効求人	1,483											1,483
	求人倍率	0.95											0.95
伊集院	有効求職	1,635											1,635
	有効求人	1,418											1,418
	求人倍率	0.87											0.87
指宿	有効求職	1,025											1,025
	有効求人	914											914
	求人倍率	0.89											0.89
始良地域	有効求職	5,396											5,396
	有効求人	4,748											4,748
	求人倍率	0.88											0.88
国分	有効求職	4,604											4,604
	有効求人	4,084											4,084
	求人倍率	0.89											0.89
大口	有効求職	792											792
	有効求人	664											664
	求人倍率	0.84											0.84
熊毛地域	有効求職	620											620
	有効求人	629											629
	求人倍率	1.01											1.01
奄美地域	有効求職	1,969											1,969
	有効求人	1,405											1,405
	求人倍率	0.71											0.71
県計	有効求職	33,018											33,018
	有効求人	36,172											36,172
	求人倍率	1.10											1.10

※地域別: 安定所の管轄区分

鹿児島地域・・・鹿児島
始良地域・・・国分、大口

北薩地域・・・川内、出水、宮之城
熊毛地域・・・熊毛

大隅地域・・・鹿屋、大隅
奄美地域・・・名瀬

南薩地域・・・加世田、伊集院、指宿

コロナに負けるな！

ハローワーク「特別労働相談窓口」さらに充実！

新型コロナウイルス感染症の影響による事業活動縮小・廃止から解雇・雇止めなどにより離職した方々を支援するために、当該離職者の雇い入れを希望する事業主に積極的に紹介します。

また、住居・生活等に関する相談も、専門相談アドバイザーが対応し、就職、住居・生活まで、自治体との担当者とも連携しつつ、一体的に支援を行います。

《 参考 》

5月26日現在、解雇等見込み数 297人（全国：13,382人 25公表分）

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の申請・決定状況

2020. 5 . 25 現在

業 種	申請件数 (決定件数)
道路旅客運送業	26件 (22)
旅 行 業	3件 (3)
宿 泊 業	25件 (17)
製 造 業	37件 (21)
建 設 業	8件 (5)
卸 売 業	15件 (9)
小 売 業	27件 (14)
レンタル業	9件 (2)
教 育 業	6件 (4)
飲 食 業	103件 (40)
娯 楽 業	6件 (3)
その他サービス業	77件 (42)
農 業	4件 (4)
計	346件 (186)

労働保険料等の納付猶予の特例

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業に係る収入に相当の減少があり、一時に納付を行うことが困難である場合には、申請により、労働保険料等の納付を1年間猶予することができますので、鹿児島労働局労働保険徴収室までお問合せください。

※ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、今年度の労働保険の年度更新期間は、従来の「令和2年6月1日から同年7月10日までの40日間」から「令和2年6月1日から同年8月31日までの3か月間」に延長されました。

なお、今年度は同感染症の拡大防止のため、例年のように会場を設けての受付は行いませんので、郵送や電子申請による手続きへのご協力をお願いします。

(総務部労働保険徴収室)

令和2年度労働保険料等の申告・納付期限が 令和2年8月31日まで延長されました

概 要

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、労働保険料等の申告期限・納付期限（年度更新期間）について令和2年8月31日まで延長することといたしました。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業に係る収入に相当の減少があった事業主の方は、申請により、労働保険料等の納付を1年間猶予することができますので、裏面もあわせてご参照ください。

《申告期限》

従来	延長後
令和2年6月1日 ～同年7月10日	令和2年6月1日 ～ <u>同年8月31日</u>

《納期限》

	従来	延長後
全期・第1期	令和2年7月10日	<u>令和2年8月31日</u>

なお、延納（分割納付）をしている場合の第2期以降の納期限については従来どおりとなります。

	個別事業場	事務組合
第2期	令和2年11月2日	令和2年11月16日
第3期	令和3年2月1日	令和3年2月15日

労働保険の年度更新は管轄の都道府県労働局や労働基準監督署への郵送又は電子申請でも受け付けており、直接窓口へ出向くことなく申告することが可能です。また、労働保険料等の納付については口座振替や電子納付が便利です。

猶予（特例）の概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、事業に係る収入に相当の減少があった事業主の方にあつては、申請により、労働保険料等の納付を、**1年間猶予**することができます。
- この納付猶予の特例が適用されると、**担保の提供は不要**となり、**延滞金もかかりません。**

猶予の要件

以下のいずれも満たす事業主の方が対象となります。

- ① 新型コロナウイルスの影響により、令和2年2月以降の任意の期間（1か月以上）において、事業に係る収入が前年同期に比べて（※1）概ね20%以上減少していること
※1 新規適用事業及び単独有期事業における取り扱いについてはQ&A及び申請の手引きをご参照ください。
- ② ①により、**一時に納付を行うことが困難であること（※2）**
※2 「一時に納付を行うことが困難」かどうかの判断については、少なくとも向こう半年間の事業資金を考慮に入れるなど、申請される方の置かれた状況に配慮し適切に対応します。
- ③ 申請書が提出されていること

猶予対象となる労働保険料等

令和2年2月1日から令和3年1月31日までに納期限が到来する労働保険料等が対象となります。

申請方法

- **納期限までに申請してください（※3）（※4）。**
※3 令和2年2月1日から令和2年6月30日までの間に納期限が到来している労働保険料等については、令和2年6月30日までに申請していただければ、納期限までに申請した場合と同じ取り扱いとします。
※4 全期・第1期分については、延長後の令和2年8月31日までに申請をお願いいたします。
- **所管の都道府県労働局に「労働保険料等納付の猶予申請書（特例）」等（※5）を提出してください。（郵送又は電子申請でも受け付けております。（電子申請の場合、年度更新の申告等の添付書類として申請いただくことになります。））**
※5・根拠となる書類の準備が難しい場合は、職員が聞き取りによりお伺いします。
 - ・ 同一の労働保険適用事業において、国税、地方税又は厚生年金保険料等の納付猶予の特例が許可された場合は、当該猶予許可通知書及び当該猶予申請書の写しを添付いただくことで、申請書の記載の一部が省略できる場合があります。

※ ご不明な点があれば、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について

働く妊婦の方は、多数の顧客と接する業務など職場の作業内容によって、新型コロナウイルス感染症への感染について、不安やストレスを抱える場合があります。そのような心理的なストレスが母体や胎児の健康保持に影響を与えることがあります。

こうした妊婦の方へ母性健康管理措置が適切に行われるよう、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正」が5月7日に告示(令和2年厚生労働省告示第201号)され、令和3年1月31日までの間、男女雇用機会均等法第13条1項に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定されました。

具体的には、妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主はこの指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。母性健康管理措置としては、「作業の制限」「出勤の制限（在宅勤務又は休業）」などの措置があります。

妊娠中の女性労働者が、安心して妊娠を継続し、子どもを産み育てられるような環境整備のため、改正に沿った母性健康管理措置が実施されるよう、措置を申し出たことにより解雇されることなどのないよう、鹿児島労働局雇用環境・均等室では、適切に相談に対応し、母性健康管理措置を講じない事業主には、行政指導等を行って履行確保を図ってまいります。

(雇用環境・均等室)



新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定しました。

▶▶ 母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

▶▶ 新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和3年1月31日（※）です。
（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも、以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト
「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



職場における妊娠中の女性労働者等への
配慮について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html



妊娠中の女性労働者が休みやすい 環境の整備について配慮をお願いします



現時点では、新型コロナウイルスについては不明な点が多いですが、一般的に、妊婦の方が肺炎にかかった場合には、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があります。

パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く人も含め、妊娠中の女性労働者に配慮いただき、以下の助成金を活用する等により「休みやすい環境の整備」をお願いします。

<ケース1>

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者を休業させる場合

休業させた労働者に対して、休業手当を支払う。
(※1)

「雇用調整助成金の特例措置」の活用が可能 (※2)

<ケース2>

小学校や保育所等の臨時休業・休園などに伴い、子どもの世話をする必要のある労働者が休暇を取得する場合

有給（賃金全額支給）の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させる。

上記のうち、就業規則等に新型コロナウイルス感染症に対応した特別休暇制度の整備を行った場合

「小学校休業等対応助成金」の活用が可能 (※2)

<ケース3>

新型コロナウイルス感染症への感染予防のため、労働者が休暇を取得する場合

就業規則等に新型コロナウイルス感染症に対応した特別休暇制度の整備を行う。

具体的な就業規則における規定例はこちら



「働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）」の活用が可能 (※2)

※1 使用者の責に帰すべき事由により休業させる場合は、労働基準法第26条により、休業手当（平均賃金の100分の60以上）の支払いが必要です。

※2 上記助成金の適用の可否や詳細については、裏面のご案内又はお問合せ先まで御確認ください。

❗ 留意事項 労働者の雇用の維持について

労働者が特別休暇等の申出を行ったこと等を理由とした「解雇（※3）又は雇止め（※4）」は行わないようお願いします。

（※3）「解雇」について、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効となることとされています。また、有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間満了までの間に解雇をすることはできないこととされています。

（※4）有期労働契約の期間満了に伴う「雇止め」については、①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合、②有期労働契約の契約期間の満了時に、労働者がその有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があると認められる場合に、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときには、その雇止めは無効となることとされています。



雇用調整助成金の特例措置 の助成内容

助成金の概要

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する助成金制度です。

支給対象

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主

特例措置の 主な内容

- ①解雇等を行わない場合の休業手当等に対する助成率を中小企業は9/10、大企業は3/4に引き上げ。更に、中小企業が都道府県知事からの休業要請を受ける等、一定の要件を満たす場合は、助成率を最大10/10に引き上げ
- ②雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象
- ③生産指標の要件を緩和 ④事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和
- ⑤計画届の事後提出を可能とし提出期間を延長

お問合せ先

雇用調整助成金に関するコールセンター（0120-60-3999）

詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html



小学校休業等対応助成金 の助成内容

助成金の概要

小学校休業等により子の世話をする保護者に有給の休暇を取得させた企業を支援する助成金制度です。

支給対象

令和2年2月27日から6月30日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主

- ①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等に通う子ども
- ②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子ども

お問合せ先

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター（0120-60-3999）

詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html



働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース） の助成内容

助成金の概要

特別休暇を就業規則に規定することに向けて、支給対象となる取り組み費用の一部を助成（助成率3/4など）する助成金制度です。【助成上限額：50万円】

支給対象

労働者災害補償保険の適用事業主で、特別休暇の規定の整備を行う中小企業の事業主

支給対象の 取組例

- ①就業規則などの作成・変更
 - ②外部専門家によるコンサルティング
 - ③労務管理用機器の導入・更新
 - ④労働能率増進に資する設備の導入・更新
(パソコン等の購入費用は対象となりません)
- (※ 特別休暇の整備として、必要な手続きの上、事業実施期間中に就業規則が施行されていることが必要となります。)

お問合せ先

最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部又は雇用環境・均等室

詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html



新規高等学校卒業予定者に係る 求人の受付を開始します

高校生の求人受付が6月1日（月）から開始されます。

求人受付開始を控え、5月25日（月）に県、県教育委員会、国（鹿児島労働局）の合同で、経済団体5団体を訪問し、来春の新規学卒者の求人の早期提出、早期選考及び県内企業の魅力・認知度の向上についての要請書を手渡して、各団体の会員企業への周知をお願いしました。

高校生が応募先を選択する場合、高校生の採用選考が開始される9月16日に向けて、夏休み期間中に、本人、保護者、教職員の三者で応募先を検討する傾向にあるため、夏休み前に提出された求人がまず先に検討の対象となっているものと思われます。

新型コロナウイルス感染症の経済への影響により、来春の新規学卒者の採用動向も不透明感がみられますが、県内の人材確保のためにも、求人の早期提出をお願いいたします。

（鹿児島労働局 職業安定部 訓練室）

令和3年3月新規高等学校卒業予定者を 対象とした求人の受付開始について

【高校生の採用選考スケジュール】

① ハローワークでの求人受付

令和2年 6月 1日（月）から

② 企業から学校への求人提出・学校での公開

令和2年 7月 1日（水）から

③ 学校から企業への推薦開始

令和2年 9月 5日（土）から

④ 企業での選考・内定開始

令和2年 9月 16日（水）から





報道関係者 各位

令和2年5月22日
鹿児島労働局 職業安定部 訓練室
室長 地頭 政
室長補佐 下野 智江
電話 099-219-8711
(時間外) 099-219-8715

生徒ファーストの視点での鹿児島県在住高等学校卒業者の就職の未来図

～令和2年度鹿児島県高等学校就職問題検討会議 緊急アンケート～

STOP!Neo「氷河期世代」

4月に持ち回り開催しました「鹿児島県高等学校就職問題検討会議」において、平成14年より継続されている当県における就職慣行（一人一社制）について、検討会議構成員に対して、緊急の提案とアンケートを実施いたしましたが、この度、意見をとりまとめました。

なお、5月上旬に第2回会議開催を予定しておりましたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、第1回に引き続き持ち回り開催となり、結果及び今後の方針については書面報告いたしました。

1 今回の報告書の結論

現行制度（1人1社応募制）の維持が大勢。

今後とも、県内人材の確保及び育成の観点から、生徒・保護者を含めた教育現場の声を反映した、不断の見直し・検討を継続。

2 提案理由

- 現状では、県外流出に歯止めがかからず、人材の定着・育成においても課題がみられる。
- 令和4年4月 成年年齢18歳に引き下げによる、職業選択の自己決定権が発生。
- 今般の新型コロナウイルス感染症の拡大や、流動化する社会情勢に対応するためのシステムの検討体制の構築。

3 提案内容及びアンケート結果

別添資料のとおり

4 今後の方向性

- 令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就活ルール
9月16日から9月中・・・一人につき1社まで応募可
10月1日以降・・・同時に2社まで応募可、労働局主催面接会においては複数応募可
県外企業希望においては、県外のルールに則る。
- 今回のアンケートを基盤として、今後、ワーキングチームの導入やモデル校の実施の検討など、さらなる施策の検討を行い、高校生がより自らの希望に即した形で、円滑な就職活動・就労移行につながるよう取り組むこととする。

高等学校卒業者の就職慣行の在り方について

～鹿児島県高等学校就職問題検討会議～

緊急アンケート結果報告

令和2年5月20日

はじめに

高校卒業者の就職活動については、高等学校教育との調和の観点から、「高等学校就職問題検討会議」（文科省、厚労省、全国高等学校長協会、主要経済団体が参画）において、全国統一的な採用選考期日等の申し合わせを行っている。

採用選考スケジュール



- 上記申し合わせを踏まえ、「都道府県高等学校就職問題検討会議」（学校、産業界、都道府県、労働局）において、都道府県ごとに具体的な運用を申し合わせている。
- 学校があっせんする場合の具体的な運用は、鹿児島県の場合、
 - ・ 採用選考開始日（9/16）から9月中まで → **1人の生徒が一時に応募できる企業は1社（一人一社制）**
 - ・ 10月1日以降 → **1人、一時に2社まで応募可。ただし、労働局が開催する合同面接会においては複数社の応募可**

「一人一社制」等、高校卒業者の就職に関する決定文書等

(令和2年2月10日高等学校就職問題検討会議WT報告資料より)

○ 経済財政運営と改革の基本方針2018(平成30年6月15日閣議決定)

新学習指導要領を円滑に実施するとともに、地域振興の核としての高等学校の機能強化、**1人1社制(※)の在り方の検討**、子供の体験活動の充実、安全・安心な学校施設の効率的な整備、セーフティプロモーションの考え方も参考にした学校安全の推進などを進める。

※1人の生徒が応募できる企業を1社として、当該企業の内定が得られなかった場合のみに他の企業に応募できるという高校卒業者の就職に関する慣行。

○ 規制改革会議(令和元年6月6日)

<基本的考え方>

高卒の採用選考は、全国統一的に採用選考期日等の申合せを行った上で、都道府県ごとの状況に応じて具体的運用がなされている。現在も広く普及している「1人1社制」と呼ばれる学校による就職斡旋の仕組みについては、高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって当事者の主体性を過度に制限しているのではないかという意見や、現行の採用選考のやり方について、当事者である高校生や保護者の希望や意向が十分に反映されていないのではないか、という意見がある。

また、就職後3年以内の離職率が約4割にのぼり、特に就職1年以内の離職率が大学卒に比べて高いという結果から、就職後の支援の充実に加えて、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではないか、との指摘もある。

現在、『骨太方針2018』を踏まえ、文部科学省・厚生労働省による「高等学校就職問題検討会議」において、高卒就職慣行の在り方等について議論がなされており、以上の基本的考え方も踏まえた検討を行うべきである。

○ 成年年齢引き下げ(2022年4月から18歳成人)等を踏まえた生徒本人の主体的意思尊重の必要性の高まり、若年労働者の減少、労働力需給の逼迫など諸環境の変化

「対応の方向性」

○ 「ワーキングチーム報告書」（案）を踏まえ、令和２年２月１０日の「高等学校就職問題検討会議」で全国的な申し合わせを行った上で、それ以降、各都道府県の関係者で地域の申し合わせを行う。

（令和２年２月10日高等学校就職問題検討会議WT報告資料より）

対応の方向性

（１）一人一社制の在り方について

○ 一人一社制など学校による就職あっせんの仕組みについては、全国統一的に採用選考期日等の申し合わせを行った上で、都道府県ごとの状況に応じて、具体的な運用がなされている。高校生の就職活動の方針をとりまとめる都道府県高等学校就職問題検討会議においては、教育行政及び労働行政等が連携し、労働市場の動向や早期離職の原因の分析等を行うことにより、地域の実情に応じて、以下の選択肢のいずれかを選択することが妥当であると考える。

【具体的に提案するパターン】

①一次応募の時点から、複数応募・推薦を可能とする。ただし、応募企業数を限定することもあり得る（例えば、２～３社までとするなど）。

②一次応募までは１社のみの応募・推薦とし、それ以降（例えば１０月１日以降）は複数応募・推薦を可能とする。また、就職面接会で応募する場合は、期間にとらわれず２社以上の応募を可能とする。

（※）当初から複数応募を可能とする場合においても、必ず複数応募しなければならないというものではない。地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能。

地域の実情に応じた柔軟な対応について・・・

地域の実情

- 令和2年3月卒高校生の就職内定状況
 - ・ 就職内定率 99.4%と高水準を維持
 - ・ 県内の就職割合 53.5%・・・（前年度は52.2%、全国で2番目の県外流出県）

令和元年度 高等学校就職問題検討会議における提言

《視点》～生徒ファースト～

- ① 県外就職希望者においても、県内就職への検討機会の付与
- ② 県内就職希望であっても、業種・職種の選択の幅を持たせるため、県内のみ希望者には、複数応募を可とする
- ③ 就職先決定における生徒自らの選択による納得性から、その後の離職を回避



令和2年度 高等学校就職問題検討会議において緊急提案(アンケートの実施)

就職問題検討会議構成員（経済団体・高等学校）8機関及びオブザーバー（PTA連合会）1機関に対し、鹿児島県の就職慣行の見直しを含めた意見照会を実施。

アンケート結果の概要（１）

Q1 県外就職希望者について

1. 県外希望者のうち、希望する者については、県外1社に加え、県内1社の応募を可能とする。
2. 県外希望者のうち、指定校推薦以外の者について、希望する者については県内1社の応募(推薦)を認める。
3. 現行のままとする(9月16日から9月中は1人1社とする。)

(回答) 1→ 0機関 2→ 2機関 3→ 7機関

主な意見

(経済団体)

- ・ 「一人複数社制」を認めるのは時代の流れだろうし、先行県の沖縄を見ても、学校、企業とも一応許容されていると感じる。ただ、新型コロナの影響で、高校においては5月初旬まで全く授業ができていないことと就職を1日も早く決めてあげたいという点を考慮した時に、今のタイミングでの新しいルールの導入は、周知も含めて現場が戸惑うのではないか。
- ・ 県外就職を希望している学生が、県内事業所を並行して受験し、県外・県内ともに内定を取得した場合、県外を選択することは明らかで、人手不足の中で県内事業者が取り組んだ採用活動に対する労力が無駄になるとともに、採用計画が狂う恐れが強い。
- ・ 県外企業の採用動向が見えない状況にあり、就職の機会を広げる必要がある。

(学校・保護者)

- ・ 県内外問わず、各企業との関係を作ってきているため、天秤にかけて選択するのは難しい。
- ・ 勤務条件等から県外の大企業を希望する生徒が多く、不合格が予想される場合に県内企業の受験に変更している実態もある。複数応募で県外企業への挑戦が増加し、更なる県外流出が懸念される。
- ・ 県外については、それぞれの都道府県の就職問題検討会議で決定されたルールによるものと理解している。1人1社の都道府県を受験する場合は、辞退できないのではないか。
- ・ 企業側が学校に専願を強く希望してくることが予想される。
- ・ 2社分の就職試験対策を本校生徒が十分できるか懸念される。学校の指導も2社分を 8月～9月初の短期間でしなければならず、不安である。
- ・ 1社推薦であれば、競合が少なく合格しやすく、生徒のメリットが大きい。
- ・ 希望が大企業に集中することが予想される。
- ・ これまで永年に渡り築いてきた学校と企業の信頼関係が大切（なので、指定校推薦以外の者のみ県内可）。

アンケート結果の概要（2）

Q2 県内就職希望者について

1. 県内希望者のうち、希望する者については、9月16日から2社までの応募(推薦)を認める。
2. 県内希望者のうち、指定校推薦以外の者について、希望する者については9月16日から2社までの応募(推薦)を認める。
3. 現行のままとする(9月16日から9月中は1人1社、10月以降は1人2社)

(回答) 1→ 0機関 2→ 1機関 3→ 8機関

主な意見

(経済団体)

- ・ 「一人複数社制」を認めるのは時代の流れだろうし、先行県の沖縄を見ても、学校、企業とも一応許容されていると感じる。ただ、新型コロナの影響で、高校においては5月初旬まで全く授業ができていないことと就職を1日も早く決めてあげたいという点を考慮した時に、今のタイミングでの新しいルールの導入は、周知も含めて現場が戸惑うのではないかな。
- ・ 県内事業者同士で、同時期1人に複数社の応募を認める採用活動は、労力及び採用計画の面から望ましくない。
- ・ 新型コロナの影響が未知であり、現状で変更すべきでない。

(学校・保護者)

- ・ 県内外問わず、各企業との関係を作ってきているため、天秤にかけて選択するのは難しい。
- ・ 平成31年3月末の求人倍率は全国1位の東京8.72倍に対して鹿児島は全国最下位の1.53倍と地域差が拡大した。このような状況の中では、複数応募による不合格者の増加が懸念される。現在でも不合格者に対する心のケアは課題となっており、現行のままだと良いと考える。
- ・ 企業側が学校に専願を強く希望してくることが予想される。
- ・ 2社分の就職試験対策を本校生徒が十分できるか懸念される。学校の指導も2社分を8月～9月初の短期間でしなければならず、不安である。
- ・ 1社推薦であれば、競合が少なく合格しやすく、生徒のメリットが大きい。
- ・ 希望が大企業に集中することが予想される
- ・ 変更することによって高校側に不透明さが生じられると思われるため。

アンケート結果の概要（3）

Q3 一人複数社を認める場合、(Q1, Q2両方で「3」以外を選んだ方のみ)

1. 希望する高校のみとし、三者面談の上、希望する生徒のみとする)
2. 希望する高校のみとし、指定校推薦以外で希望する生徒のみとする)
3. 全ての高校で一律に行う
4. 学科により判断(県外就職が比較的多い科のみ)・・・商業科、農業科等
5. 現行のまま

(回答) 2→ 1機関

※ Q1, Q2両方で「3」以外を選んだ1機関のみ

その他の意見

(経済団体)

- ・ 地元の経済団体とすれば、「生徒ファースト」の視点は持ちながらも、優秀な若者の県内定着率を上げるための施策ということで「一人複数社」をやってみる価値はあると思う。ただ、効果がはっきりしない段階では強くプッシュできないのが実情である。
- ・ 秋田や沖縄の先行県の県内定着率が少しでも上向きの傾向になればデータをもっときちんと説明できると思う。
- ・ 令和2年3月の高校生の就職内定率をみても、高水準であり、鹿児島においては全国平均を上回っている状況である。現行の制度での問題点が具体的に示され、それについての改善点を模索する方が適切であると考えている。しかしながら、内定率だけではなく、県内就職内定割合は過半数程度であり、地方創生、地域活性化の観点からも、この割合を増やすべきである。そのためには応募に関する枠組みの改正ではなく、就職活動の中で、高校生から興味を持ってもらい、雇用条件等も県外企業と比較しても負けない、地元企業の雇用環境の整備、PR支援、採用後のフォロー等、更なる支援が必要であると感じる。

(学校・保護者)

- ・ 令和元年度の「全国高等学校長協会 就職対策研究協議会」では複数応募を実施している秋田県、沖縄県の状況報告を受け、各都道府県の代表校長で意見交換をした。全国高等学校長協会としては、9月16日の1人1社制は維持して欲しいとの意見でまとまったところである。
- ・ 高校では、4月に三者面談→企業へ採用の依頼・企業訪問→7月に三者面談→受験先決定・応募前企業見学→9月に受験のスケジュールが一般的である。緊急提案の時期が遅すぎると思う。

アンケートまとめ

- アンケート結果において、一人一社制をはじめとする高等学校卒業者のいわゆる就職慣行については、高校生の就職活動は、一般的に自ら企業に応募する大学生の就職活動とは異なり、高等学校が行う職業紹介を利用しており、組織的・計画的な進路指導により、きめ細やかな対応がなされており、「指定校推薦」や「学校推薦」を通して、内定を得やすいといった特徴があることから、企業・学校関係ともに、一定の支持を得ている。
 - 県外企業希望者による県内応募については、両方内定を得た場合には（条件の良い）県外に流出する可能性が高く、辞退された県内企業の採用計画が狂うことが考えられ、人手不足の状況においては消極的な意見がみられる
 - 学校関係者の意見において、複数社応募することによる学校現場及び生徒の労力の負荷が増えることへの不安感が見られた。
-
- 一方で、現行の取り扱いは20年近く、変わっておらず、応募以外の企業・職場を知ることなく内定・就職することになり、生徒自らの意思と責任で職種・企業を選択する意欲・能力形成を妨げ、早期離職につながっており、また、企業にとっては、自社に合った人材の選定の機会を逸して、ミスマッチの遠因となっているといった指摘もなされている。
 - また、令和4年4月からの成人年齢の引き下げに伴い、自己決定による職業選択ができるようになることから、生徒の意思による複数社の企業選択も検討すべきとの指摘もある。
-
- また、県外企業の動向が見えない中、県内就職の機会を広げる意味から肯定的な意見もあったものの、今般の新型コロナウイルス感染症の影響から、今年度の見直しには慎重な意見も見られた。

今後の方向性（提案）

以上のことより、慎重な意見がある反面、県内就職割合を上げるため、「一人一社制」を始めとした就職慣行の改善の取り組みも必要と思われる。

今後の方向性・・・

1. 県内就職割合の上昇、早期離職率の改善、成人年齢引き下げによる自主選択、様々な社会状況の変化・・・等の課題に対応するため、就職慣行について、毎年度、必要な見直しを図ってゆく。
2. 年1回の高等学校就職問題検討会議だけでは、積極的な検討が諮りづらく、また、検討のみとなり、結論まで導きにくいことから、小規模のワーキングチームをつくり、平素より意見交換を行い、検討会議において提案をおこなう仕組みをつくる。
3. 長年の就職慣行にも多くのメリットがあることから、大幅な見直しは困難と思われる。改善検討モデル校（WTによる指定や学校希望方式）や、全県的アンケート等により検討・改善を図ってゆく。

最後に

今回のアンケートを基盤として、今後、さらなる施策の検討を行い、高校生がより自らの希望に即した形で、円滑な就職活動・就労移行につながるよう取り組むこととする。

梅雨時期の土砂崩壊などによる労働災害の防止に取り組めます。

今月10日に奄美地方が全国で最も早く梅雨入りし、今後、県本土の梅雨入りも予想されるところです。例年、この時期には大雨等による土砂崩壊等が発生し、崩壊等に伴う災害復旧工事等も行われるため、他の時期に比べ、建設工事現場等における労働災害発生数の増加が懸念されます。平成30年には、台風による倒木の撤去作業中に斜面が崩壊し、伐倒作業を行っていた労働者被災した死亡災害も発生しています。(別紙1)。

梅雨時期は、土砂崩壊等による危険の防止対策を講じることが特に重要となるため、鹿児島労働局では、平成27年6月に策定された「斜面崩壊による労働災害の防止対策に関するガイドライン」や「土石流による労働災害防止のためのガイドライン」等を踏まえた「土砂崩壊等による労働災害防止重点対策事項(別紙2)」等の対策の徹底について、国及び県等の発注機関並びに建設業関係団体等に対し要請を行いました(別紙3)。

建設現場等における作業時に適切な措置が講じられるよう、関係団体や発注者を通じた周知啓発のほか、関係事業者に対する指導に努めてまいります。

(労働基準部健康安全課)

資料：別紙1「土砂崩壊(斜面崩壊)による死亡災害事例(平成30年)」

別紙2「土砂崩壊等による労働災害防止重点対策事項」

別紙3「発注機関等に対する要請文及び要請先」

土砂崩壊(斜面崩壊)による死亡災害事例(平成30年発生)

鹿児島労働局

発生年月	業 種	被災時の職種	性別	年齢	経験年数	事故の型	起因物	災害の概況(速報による)
平成30年 10 月	建設業	作業員・技能者	男	62	6年	崩壊、倒壊	地山、岩石	市道脇の斜面上にて、台風による倒木の撤去作業のため、被災者はクレーン車で支えられた立木をチェーンソーで伐倒する作業を行っていたが、立木の伐倒後、伐倒木から離れた場所で待機していたところ、待機場所上方の幅2.5メートル、高さ5メートルの斜面の土砂が崩壊し、生き埋めになったもの。被災者は約2時間後に救出されたが、現場で死亡が確認された。

土砂崩壊等による労働災害防止重点対策事項

1 土砂崩壊災害防止対策

- (1) 地山の掘削を伴う工事の施工に当たっては、降雨の影響により地山に緩みが生じている可能性があることに十分に留意の上、作業箇所及びその周辺の地山について、形状、地質及び地層の状態、含水及び湧水の状態等をあらかじめ十分に調査すること。【労働安全衛生規則(以下「安衛則」という。)第 355 条】
- (2) 上記(1)の調査結果を踏まえ、作業計画を定め、又は作業計画を変更し、これに基づき作業を行うこと。【斜面崩壊による労働災害の防止対策に関するガイドライン(以下「斜面ガイドライン」という。))]】
- (3) 土砂崩壊による災害の防止には、亀裂の進展、連続した小石の落石等の崩壊の兆候を感知することが重要であるので、斜面ガイドラインの「変状時点検表」を活用し、斜面の状態を適切に点検すること。
- (4) 掘削の作業に当たっては、点検者を指名し、作業箇所及びその周辺の地山について、通常の場合よりも頻度を高めて、浮石及びき裂の有無及び状態、含水及び湧水の状態の変化等の点検を行うことにより、地山の異常をできるだけ早期に発見するよう努めること。また、必要に応じ、地山の状況を監視する者を配置すること。【安衛則第 358 条】
- (5) 土砂崩壊のおそれがある場合には、あらかじめ、堅固な構造の土止め支保工を設ける等土砂崩壊による災害を防止するための措置を講ずること。また、土止め支保工を設ける等の作業中における災害の防止にも留意すること。【安衛則第 361 条】
- (6) 日常点検、変状時の点検を確実に行うこと。また、斜面の変状の進行を確認した場合は、施工者、発注者等は、安全性検討関係者会議において斜面の状況に対応するためのハード対策等の労働災害防止のための措置を検討すること。【斜面ガイドライン】
- (7) 地山の掘削作業においては、地山の種類及び掘削面の高さに応じた安全こう配を確保すること。【安衛則第 356、357 条】
- (8) 掘削面の高さが 2 m 以上となる地山の掘削においては、「地山掘削作業主任者」を選任し、その者に作業の方法の決定、作業の直接指揮等を行わせること。【安衛則第 359～360 条】
- (9) 復旧工事のうち、地山の掘削を伴わない工事についても、斜面の近傍で工事を実施する場合には、上記(1)から(8)に準じ、事前調査及び点検、土砂崩壊のおそれがある場合における措置の徹底を図ること。

2 土石流災害防止対策

- (1) 土石流危険河川における工事の施工に当たっては、作業場所から上流の河川の形状、その周辺における崩壊地の状況等をあらかじめ十分に調査すること。【安

【衛則第 575 条の 9】

- (2) 土石流の早期把握等の措置を講ずるための警戒降雨量基準、作業を中止して労働者を退避させるための作業中止降雨量基準等を設定し、必要に応じ見直すこと。また、降雨量が警戒降雨量基準に達していなくても、危険が予想される場合には、作業場所から上流の状況を監視する等の措置を講ずること。【土石流による労働災害防止のためのガイドライン(以下「土石流ガイドライン」という。))】
- (3) 土石流等の発生を検知するため、土石流検知機器をその特性、地形条件、管理操作性等に十分留意し選定すること。また、必要に応じ監視カメラを併用すること。検知機器の設置場所の選定に当たっては、以下の点に留意すること。
 - ア 河川の状態に応じ支川において発生・流下してくる土石流を監視できること。
 - イ 検知機器の設置場所から作業場所まで土石流が到達するまでに全ての労働者が退避できること。
 - ウ 検知機器の点検を適切に実施すること。

【土石流ガイドライン】

- (4) 土石流の前兆として小石の落石、河川の水量の増加が発生することがあるので、これに留意すること。また、土砂災害警戒情報を常時確認するとともに、降雨量を把握し、土石流災害が発生するおそれが高まった場合には直ちに作業を中止し、速やかに安全な場所に退避すること。

なお、一般に土石流は表層崩壊によるものが多いが、深層崩壊による土石流は斜面が森林であっても発生することがあることから、上流が森林であっても十分に警戒すること。【土石流ガイドライン】
- (5) 警報用設備及び避難用設備の点検を実施するとともに、警報及び避難の方法等を労働者に十分周知すること。【安衛則第 575 条の 14、第 575 条の 15】

3 その他

- (1) 地山の崩壊又は土石の落下により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、地山を安全なこう配とし、落下のおそれのある土石を取り除き、又は擁壁、土止め支保工等を設けること。また、地山の崩壊又は土石の落下の原因となる雨水、地下水等を排除すること。【安衛則第 534 条】
- (2) 大雨等により土砂崩壊等発生のおそれのある場合には、直ちに作業を中止して、労働者を安全な場所に退避させること。【斜面ガイドライン】
- (3) 降雨後の工事の再開に当たっては、作業箇所及び周辺の地山について、き裂の有無及び湧水の状況等について、あらかじめ十分な調査を行い、安全を確保した上で作業を行うこと。
- (4) 小規模な掘削作業を伴う上下水道工事においては、労働者が溝内に立ち入る前に適切な土止め支保工を設置する「土止め先行工法」を積極的に導入すること。

要請先一覧

	機 関 の 名 称1	機 関 の 名 称2
1	国土交通省 九州地方整備局	大隅河川国道事務所
2	国土交通省 九州地方整備局	川内川河川事務所
3	国土交通省 九州地方整備局	鹿児島国道事務所
4	国土交通省 九州地方整備局	鹿児島営繕事務所
5	国土交通省 九州地方整備局	鹿児島港湾・空港整備事務所
6	国土交通省 九州地方整備局	志布志港湾事務所
7	農林水産省 九州農政局	肝属中部農業水利事業所
8	農林水産省 九州農政局	沖永良部農業水利事業所
9	鹿児島県 土木部	監理課
10	鹿児島県 土木部	道路建設課
11	鹿児島県 土木部	道路維持課
12	鹿児島県 土木部	河 川 課
13	鹿児島県 土木部	砂 防 課
14	鹿児島県 土木部	港湾空港課
15	鹿児島県 土木部	都市計画課
16	鹿児島県 土木部	建 築 課
17	鹿児島県 農政部	農地整備課
18	鹿児島県 農政部	農地保全課
19	鹿児島県 環境林務部	環境林務課
20	鹿児島県 環境林務部	かごしま材振興課
21	鹿児島県 環境林務部	森づくり推進課
22	鹿児島県 商工労働水産部	漁港漁場課
23	建設業労働災害防止協会	鹿児島県支部
24	一般社団法人鹿児島県建設業協会	
25	鹿児島県森林土木協会	

令和2年5月19日

建設工事発注機関の長 あて

鹿児島労働局長

梅雨期における土砂崩壊等による労働災害の防止について

時下、ますます御清栄のこととお慶び申し上げます。

また、日頃より建設工事における労働災害の防止につきましては、御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、今月10日に奄美地方が全国で最も早く梅雨入りし、今後、県本土の梅雨入りも予想されるところですが、例年、この時期には大雨等による土砂崩壊等が発生し、さらにはこれらの崩壊等に伴う災害復旧工事等も行われるため、他の時期に比べ、建設現場における労働災害発生数の増加が懸念されるところです。

常日頃から地山の崩壊等による危険の防止対策を確実に講じることはもちろんですが、特に、梅雨期における建設現場の土砂崩壊等による労働災害防止対策に万全を期すために、別紙の「土砂崩壊等による労働災害防止重点対策事項」等を参考に、適正な工事発注及び現場の指導等に御配意いただきますようお願いいたします。

また、この時期は、落雷による労働災害発生も懸念されますので、気象情報等の早期把握、入手した気象情報等に基づく早期避難や作業中断等、適切な措置につきましても併せて御指導いただきますようお願いいたします。

(問い合わせ先；労働基準部健康安全課)

令和2年5月19日

建設関係業界団体の長 あて

鹿児島労働局長

梅雨期における土砂崩壊等による労働災害の防止について

時下、ますます御清栄のこととお慶び申し上げます。

また、日頃より建設工事における労働災害の防止につきましては、御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、今月10日に奄美地方が全国で最も早く梅雨入りし、今後、県本土の梅雨入りも予想される所ですが、例年、この時期には大雨等による土砂崩壊等が発生し、さらにはこれらの崩壊等に伴う災害復旧工事等も行われるため、他の時期に比べ、建設現場における労働災害発生数の増加が懸念される所です。

常日頃から地山の崩壊等による危険の防止対策を確実に講じることがもちろんですが、特に、梅雨期における建設現場の土砂崩壊等による労働災害防止対策に万全を期すために、貴傘下の会員に対し、別紙の「土砂崩壊等による労働災害防止重点対策事項」等の周知及び現場パトロールの実施等の取り組みについて、御指導いただきますようお願いいたします。

また、この時期は、落雷による労働災害発生も懸念されますので、気象情報等の早期把握、入手した気象情報等に基づく早期避難や作業中断等、適切な措置につきましても併せて御指導いただきますようお願いいたします。

(問い合わせ先；労働基準部健康安全課)