



神奈川労働局発表
令和2年9月16日

【照会先】

神奈川労働局職業安定部職業安定課
課長 松田 誠二
地方職業安定監察官 斧田 典子
電話：045-650-2800

報道関係者 各位

県内の経済団体に新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用機会の確保等について要請を行いました

近年、改善傾向であった本県の雇用情勢は、現在、新型コロナウイルス感染症の影響により大変厳しい状況にあります。また、未だ感染の収束が見込めない状況が続いており、今後、雇用情勢の更なる悪化が強く懸念されています。

そこで、神奈川労働局と神奈川県は、県内の経済団体に新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用機会の確保等について書面により要請を行いましたので、お知らせします。

1 要請日

令和2年9月16日（水曜日）

2 要請先

- ・ 一般社団法人神奈川県商工会議所連合会
- ・ 一般社団法人神奈川県経営者協会
- ・ 一般社団法人神奈川経済同友会
- ・ 神奈川県商工会連合会
- ・ 神奈川県中小企業団体中央会

3 要請内容

- ・ 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
- ・ 新規学卒者の採用活動の継続について
- ・ 就職氷河期世代への支援について
- ・ 若年者、障がい者、女性及び高齢者の雇用機会の確保について
- ・ 就職に困難を抱える者等の働きやすい職場環境の整備等について
- ・ 新しい生活様式を踏まえた働き方改革について

4 要請者

- ・ 神奈川労働局長 園田 宝
- ・ 神奈川県知事 黒岩 祐治

(神奈川県同時発表)

令和2年9月16日

一般社団法人神奈川県商工会議所連合会 会頭 上野 孝
一般社団法人神奈川県経営者協会 会長 石渡 恒夫
一般社団法人神奈川県経済同友会 代表幹事 石渡 恒夫
代表幹事 大矢 恭好
神奈川県商工会連合会 会長 関戸 昌邦
神奈川県中小企業団体中央会 会長 森 洋

様

神奈川県知事 黒岩 祐治

神奈川県労働局長 園田 宝

新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用機会の確保等について（依頼）

日頃から県内の雇用・労働行政の推進に対し、御理解、御協力を賜り、深く感謝申し上げます。

近年、改善傾向であった本県の雇用情勢は、現在、新型コロナウイルス感染症の影響による景気の厳しさを反映した求人の減少や、社会・経済活動の再開に伴う求職者の増加もあいまって、大変厳しい状況にあります。また、未だ感染の収束が見込めない状況が続いており、今後、雇用情勢が更に悪化していくことが強く懸念されます。

神奈川県では、現時点では再度の休業要請は行っていませんが、事業者の皆様には「感染防止対策取組書」や「LINEコロナお知らせシステム」、仕切り板の設置や換気設備の導入等のための補助金を活用いただき、感染防止対策を徹底していただくことで、感染拡大を防止しながら社会・経済活動を維持し、雇用を守っていきたいと考えています。

また、働き方改革を推進して労働環境を改善し、必要な人材を確保することは、ポストコロナ時代に向けて事業を継続し、企業経営における「未病」を改善する観点からも重要です。

つきましては、新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用維持並びに若年者、障がい者、女性及び高齢者の雇用機会の確保について、別紙のとおりお願い申し上げますので、大変困難な状況ではありますが、御理解、御協力を賜りますとともに、貴団体傘下の企業への働きかけについてお力添えいただきますよう、よろしくお願いたします。

問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 塩野

電話 (045) 210-5730

神奈川県労働局職業安定部職業安定課 松田

電話 (045) 650-2800

神奈川県労働局職業安定部職業対策課 柳田

電話 (045) 650-2801

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

令和元年12月に2.2%まで低下した我が国の完全失業率は、5月に2.9%と上昇し、6月は2.8%と一旦は低下したものの、7月は2.9%と再び上昇しました。7月には、全国で新型コロナウイルスの感染が再拡大し、雇用情勢の見通しは厳しさを増しています。

また、今回のコロナ禍においては、非正規雇用労働者数が大きく減少しています。

本県の労働市場においても、企業からの求人の減少が続いており、5月の有効求人倍率は0.95倍と、4年7か月ぶりに1倍を下回るとともに、7月についても0.79倍と、社会・経済活動の再開に伴う求職者の増加もあいまって、3か月連続で1倍を下回っている状況です。9月に入っても、未だ感染の収束が見通せない状況が続いており、今後、雇用情勢が更に悪化していくことが強く懸念されます。

県では、これまで、休業要請先に対する協力金、民間金融機関等を通じた資金繰り支援、中小企業や商店街等の再起促進支援事業費の補助、雇用調整助成金に関する個別相談会の開催等により、中小・小規模事業者の皆様を支援してきました。今後も引き続き事業者の皆様を支援し、感染拡大防止の徹底を図りながら、社会・経済活動を維持し、県民生活を守っていきたいと考えています。

また、厚生労働省では、雇用調整助成金の助成率や支給上限額の引上げ、支給要件の緩和、申請に係る負担の軽減等に特例措置を講じるとともに、事務処理や資金繰りの面から雇用調整助成金を活用して休業手当を支払えない中小企業の労働者の生活の安定のため、労働者本人が申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金制度を創設するなど、事業主の皆様の雇用維持の努力を強力に支援するための各種施策を講じているところです。

つきましては、大変に厳しい状況ではありますが、事業者の皆様には、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、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2年3月新規高等学校卒業者の就職内定率は99.3%、求人倍率は2.98倍（令和2年3月末時点）となりましたこと、貴団体のご協力の賜物と御礼申し上げます。

一方、令和2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生への求人受付が開始されたところですが、新型コロナウイルス感染症の影響により、県内における7月末時点の求人受理件数については、前年同時期と比べて27.2%減、求人倍率は1.82倍と大幅な減少となっております。

また、来春卒業予定の大学生を対象として民間企業が実施したモニター調査によれば、8月1日時点の求人倍率は1.53倍と、前年同期と比べ0.30ポイント低下し、就職内定率は、前年同月と比べて10.0%低い81.2%となっております。

つきましては、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活動の継続をお願いします。

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。

去る8月11日、官民が協働して就職氷河期世代の方々の就職・正社員化等を支援するため、皆様方にも御参加いただくかたちで、「かながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置しました。今後、3年間、就職氷河期世代の方々への支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、国、県、産業界等が一体となって集中的に取り組んでいきたいと考えていますので、大変に厳しい状況ではありますが、是非とも、最大限の支援をお願いいたします。

4 若年者について

令和元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

令和元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2.09%と、法定雇用率（2.2%）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、職業紹介件数の減少や就職率の低下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ご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、ご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るほか、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を実施しています。また、今年度、企業の特例子会社等の設立を支援するための補助金を新たに創設しましたので、ご活用くださるようお願いいたします。

6 女性について

令和元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22.5%に対し、女性は57.5%となっています。

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。

さらに、平成29年の厚生労働省調査によると、不妊治療をしたことがある女性のうち仕事の両立ができずに退職した方は23%となっているなど、女性が働きやすい職場環境を整備することが必要不可欠となっています。

県の神奈川なでしこブランド事業や、国のえるぼし・プラチナえるぼし認定制度の活用などにより、女性活躍推進に係る気運醸成に努めているところですが、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、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

令和元年の高齢社会白書によると、平成30年の労働力人口は6,830万人、うち65歳から69歳が450万人、70歳以上は425万人で、労働力人口総数に占める65歳以上の割合は12.8%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歳くらい以上でも働きたいとの回答と合計すれば約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。

こうした中、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。

また、「人生100歳時代」においては、退職後のセカンドライフを有意義なものとするために、早期に準備を進めていくことが望ましいと考えており、生活設計セミナーの実施や能力開発への支援など、退職後を展望した従業員教育の充実にもご配慮をお願いします。

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。

さらに、外国人労働者の受け入れを拡大する改正入管難民法が、平成31年4月に施行されたことから、今後、増加が見込まれる外国人労働者の受入体制を整備し、働きやすい職場環境をつくること課題となっています。

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、一層のご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ておりますが、令和2年4月からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用され、大企業では同一労働同一賃金の導入が義務化されました。

そのような中、新しい生活様式に沿った働き方としてテレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク）の定着を図る中で、県内中小企業における在宅勤務の普及を図るため、県では、今年度6月補正予算により、モバイルパソコン、ソフトウェアの購入費用及び外部専門家へのコンサルティング費用等を補助する「神奈川県テレワーク導入促進事業費補助金」を創設しました。

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、よりご尽力をいただくとともに、マネジメント能力の高い管理職の育成や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、引き続きご協力をお願いします。