

# 雇用機会の確保・働き方改革の推進等に関する要請書

本県における雇用対策の推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、本県の経済情勢は、緩やかに持ち直している状況です。また、雇用情勢につきましては、4月の有効求人倍率は1.43倍、正社員の有効求人倍率は1.14倍と、持ち直している状況です。

こうした中、地域経済の持続的な発展に向けて、雇用機会の維持・確保を図っていくことが重要です。

また、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作るための働き方改革への取組みが重要な課題であるほか、テレワークなど多様で柔軟な働き方の定着に向けた取組みを進めていくことが必要です。

さらに、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少など、労働需給に関する構造的な課題は依然として解消されておらず、女性や高齢者、障害者のほか、外国人材などの多様な人材が活躍できる環境整備が求められています。

加えて、創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は人であるため、若手社員を含めた人材育成の強化等の取組みが重要です。

このため、国と県は密接な連携のもと、地域経済の持続的な発展に向けた雇用対策を推進してまいりますので、貴団体におかれましても、次の事項について、その趣旨を御理解いただき、なお一層傘下会員企業等に対して御指導と御高配を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

## 1 雇用機会の確保について

少子高齢化の進行や県外への人口流出などにより、特に15歳から64歳までの生産年齢人口が減少する中、本県の有効求人倍率は、平成23年8月以降、1倍を超える状況が続いており、県内企業の多くが人手不足となっています。一方、個々人の意識や構造変化が加速化しており、正社員雇用だけでなく、副業や兼業、短時間就業など、働き方へのニーズが多様化しています。

こうした中、県内企業で働くことを希望する方々は、地域産業の基盤を支える重要な人材として、本県経済の持続的な発展にとって不可欠な存在であるこ

とから、こうした多様な働き方へのニーズを踏まえた雇用機会の維持・確保を図っていくことが重要です。

新規学卒者にとって、就職は、将来の生活基盤の形成につながるため、初任給の引上げなど新規学卒者の採用に向けた取組みをお願いします。

また、若年無業者や就職氷河期世代で不安定な就業状態にある方などが、安定した社会生活を営めるよう、将来のキャリア形成に目を向けた募集・採用条件の設定などにより、正社員としての雇用機会の確保が図られるようお願いいたします。

さらに、採用にあたり、求人増につながるよう、地域限定正社員制度の導入や、通年採用など多様なニーズに対応した採用活動の実施のほか、ウェブ面接などオンラインを活用した採用選考が実施できる環境整備を図るとともに、学生等の興味を引くような効果的な情報発信に努めていただくようお願いいたします。

## 2 働き方改革の推進について

生産年齢人口の減少が進む中で、地域産業を担う人材が、個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方を自ら選択できる社会を実現することは重要であり、従来の働き方や休み方を見直すとともに、雇用形態にかかわらず公平な待遇の確保を目指す「働き方改革」の推進が求められています。

こうした中、同一労働同一賃金の実現、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、いわゆる「働き方改革関連法」が施行されております。

このうち、同一労働同一賃金について、国では本年3月15日から5月31日までを「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」として、同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者への賃金引上げの確実な波及に取り組んだところです。

さらに、政府も物価上昇を超える賃上げの実現に向けて、生産性向上のための支援など、賃上げに向けた環境整備に取り組んでいるなどの状況を踏まえ、貴団体におかれても、賃上げの実現に向けて、御協力をいただけますようお願いいたします。

また、時間外労働の上限規制の適用に当たっては、産業界全体の生産性向上や人材確保を図る観点からも、長時間労働を生じるような商慣行の見直しや

取引環境の改善が強く求められています。

さらに、労働施策総合推進法等の改正により、昨年度からは中小企業の事業主にも、職場におけるパワーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられる等、ハラスメントのない社会の実現に向け、事業主は、対策の強化が求められています。

加えて、出生時育児休業制度の創設などの育児・介護休業法の改正事項が昨年度から順次施行されており、事業主は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる雇用環境の整備が求められています。

一方で、テレワークや時差出勤、オンライン会議の導入など多様で柔軟な働き方も引き続き推進する必要があります。

こうしたことから、働き方改革関連法や育児・介護休業法等の趣旨や内容の理解促進と改正事項の着実な実施とともに、テレワークなど、働き方改革の推進について、傘下会員企業等に対して、一層の周知、啓発等をお願いします。

### 3 多様な人材が活躍できる環境整備について

人口減少社会の中で、本県経済の持続的な発展を図るためには、女性や高齢者、障害者等の希望や能力、適性を十分に生かした活躍を促進することが必要です。

このうち、例えば、女性について、出産や子育て等でキャリアが中断していた方々の再就職に向けた支援を行うほか、障害者については、IT等を活用し、テレワーク導入などを通じて新たな職務の領域が広げられるよう取り組みをお願いします。

また、県内企業で受入れの増加する外国人材にとっても働きやすい労働環境の整備等のほか、通院しながら働く人が増加する中、治療と仕事の両立支援も求められています。

こうしたことから、働くことを希望するあらゆる世代や人材が、その持てる能力を最大限発揮できるよう、こうした多様な人材が活躍できる環境整備について、御配意いただきますよう、お願いします。

### 4 人材の育成・活性化について

本県経済の持続的な発展を図るためには、「人への投資」の拡大により、次

なる成長の機会を生み出すことが不可欠であり、あらゆる世代や人材が、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、求められる能力やスキルを身に付けることができるよう、人材育成の強化等の取組みを進めていくことが必要です。

とりわけ、若手社員は、本県経済の発展にとって不可欠な存在であり、地域産業の基盤を支える重要な人材であることから、キャリアアップのための研修など積極的な人材育成の機会を設けるとともに、本人の能力・適性に合った配置や、職場での意思疎通の向上など、職場への定着に向けた支援をお願いします。

また、転職が不利にならない労働市場や企業慣行の確立等が実現できれば、労働者にとっては、自分に合った働き方を選択し、自らキャリアを設計できるようになるとともに、事業主にとっても、必要な人材の確保や生産性の向上に大きく寄与することが期待されます。

このため、個人の自律的なキャリア形成が促進されるよう、事業主には、労働者のスキルアップのための自己啓発の機会の確保やリスクリング支援の強化など、積極的な取組みについて、傘下会員企業等に対して、周知をお願いします。

令和5年6月5日

香川県中小企業団体中央会会長 国東 照正 様

香 川 県 知 事	池田 豊人
香 川 労 働 局 長	栗尾 保和
香川県教育委員会教育長	淀谷 圭三郎
四 国 経 済 産 業 局 長	原 伸幸