

雇用の維持と求人確保・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、新型コロナウイルス感染症の影響から、個人消費では足もと弱い動きに拮抗がみられる状況です。また、雇用情勢につきまして、4月の有効求人倍率は1.35倍、正社員の有効求人倍率は1.02倍と、求人が求職を上回って推移していますが、求人は弱含んでおり、求職者の増加の兆しもあいまって、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要があります。

こうした中、地域経済の維持・回復のためには、雇用の維持とともに、地域産業を担う人材の育成に資するよう、求人を確保することが重要です。

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、新型コロナウイルス感染症への対応はもとより、将来の感染症リスクにも備えたテレワークなどの新しい働き方への転換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、多様な人材の雇用と活用が求められています。

加えて、若者が職場に定着できず早期離職している現状や、就業者のうち初職に就いたときの雇用形態が非正規雇用である割合が約3割を占めるなど様々な課題があります。

このため、国と県は密接な連携のもと、地域経済の維持・回復及び持続的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 雇用の維持と求人の確保について

新型コロナウイルス感染症の影響により、経済・雇用環境の厳しい状況が続く中ではありますが、県内企業で働く方々は、地域産業の基盤を支える重要な人材として、本県経済の持続的発展にとって不可欠

な存在であることから、人手不足などの企業への在籍型出向も活用した雇用の維持とともに、非正規労働者や、感染症の影響により、やむなく離職された方々などの生活の安定に向けた早期再就職のための求人確保が極めて重要です。

とりわけ、優秀な人材を確保し、地域産業を担う人材の育成を図るために、また、職業能力形成の機会に恵まれない若年無業者や、就職氷河期世代のうち、不本意ながら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・採用条件を設定するなどにより、正社員としての雇用機会の確保を図られるようお願いします。

さらに、新規学卒者にとって、就職は、将来の生活の基盤を築くための人生の一大転機であり、いったん就職先が決まらないまま卒業すると、正社員として就職することが困難となることが危惧されることから、本県経済の活力を維持することや、将来を担う人材が県内企業に就職し育成されるためにも、将来を見据えた新規学卒者の採用枠の確保をお願いしますとともに、学生が安心して就職活動に取り組めるよう、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お願いします。

## 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、地域産業を担う働く人々が、個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方を自分で選択できる社会を実現することが極めて重要であり、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、罰則付きの時間外労働の上限規制や年5日の年次有給休暇の取得義務、同一労働同一賃金の実現等が盛り込まれた、いわゆる「働き方改革関連法」の改正事項が概ね施行され、県内企業における、着実かつ積極的な取組みが望まれます。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するとともに、柔軟な働き方を推進する観点から、テレワークや時差出勤、オンライン

会議といった新しい働き方の導入も必要です。

また、ハラスメントのない社会の実現に向け、労働施策総合推進法等の改正により、事業主には、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たほか、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化への対応が求められています。

こうしたことから、働き方改革関連法等の趣旨や内容の理解促進と改正事項の実施とともに、テレワークなど新しい働き方への転換を含む、働き方改革の推進について、傘下企業に対して、一層の周知、啓発等をお願いします。

### 3 多様な人材の雇用と活用について

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、適性を十分に活かした活躍を促進することが必要です。

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、企業にとっても、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。

こうしたことから、働くことを希望するすべての人がその持てる能力を最大限発揮できるよう、多様な人材の積極的な雇用と、活用のための環境整備について、御配慮いただきますよう、お願いします。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響により、現在は外国人材の新規入国が停止されているところですが、感染症の収束後、人手不足の業種等においては、技能実習生や特定技能外国人等の増加が見込まれており、その受入れにあたっては、制度の適正な活用や、外国人材が働きやすい労働環境の整備等に努められるよう、お願いします。

### 4 若年者の雇用機会の確保及び職場への定着について

県内企業の若手社員は、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、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とともに、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が必要です。

また、最近の若手社員は、職場に馴染めず、早期に離職してしまう方も多いため、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。

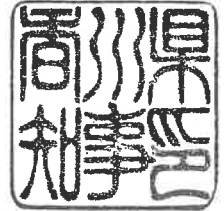
令和3年6月9日

香川県経営者協会会長

本田 典孝 様

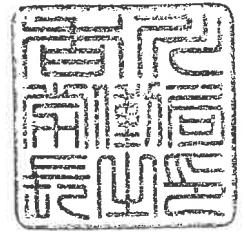
香川県知事

浜田 恵造



香川労働局長

松瀬 貴裕



香川県教育委員会教育長

工代 祐司



四国経済産業局長

原 伸幸

