

魅力ある雇用機会の確保・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が、通商政策などアメリカの政策動向による影響などが、景気を下押しするリスクとなっています。

また、雇用情勢につきましても、4月の有効求人倍率は1.53倍、正社員の有効求人倍率は1.21倍と、求人が求職を上回って推移しており、緩やかに持ち直しているものの、今後も物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある状況です。

こうした中、地域経済の持続的な発展及び人材確保に向けて、魅力ある雇用機会の維持・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を抱える中、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 魅力ある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魅力ある雇用機会の維持・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をはじめとした中高年層の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します。

さらに、正社員採用に当たっては、勤務地や職務を限定して選択できる正社員や、勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら活躍してもらう「短時間正社員」などの「多様な正社員」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します。

2 働き方改革の推進について

生産年齢人口が減少する中で、本県において地域産業を担う人材を確保、定着させるとともに、個々の事情に応じ、多様な働き方を自ら選択できる社会を実現させていくためには、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」を推進していくことが必要です。

こうした中、同一労働同一賃金の遵守の徹底や、賃金引上げの確実な波及、時間外労働の上限規制等が進められてきたところです。

特に、持続的な賃上げを実現するためには、事業主の賃上げ原資の確保につながる適切な価格転嫁が必要不可欠となります。

このため、国や県、貴団体を含む経済団体など 15 の機関・団体で「価格転嫁の円滑化に関する協定」を締結し、適切な価格転嫁の促進に向けて連携して取り組むとしていることから、傘下会員企業等が価格交渉及び価格転嫁に積極的に対応するよう、周知等をお願いします。

また、時間外労働の上限規制に当たっては、一昨年度、本県において、国や県、貴団体を含む労使団体など10の機関・団体で「香川働き方改革共同宣言」を行ったところであり、貴団体におかれましても、取引先の事業者等に長時間労働を生じさせないように取引上配慮する慣行の定着を進めるなど、引き続き取組みをお願いします。

加えて、労働施策総合推進法の全面施行により、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たほか、社会的な問題となっている、カスタマーハラスメントへの対応等、ハラスメント防止対策の強化が求められています。

一方、共働き・共育てができるよう、事業主は、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）などの男性の育児休業の取得促進や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。

このほか、生涯現役社会の構築に向けて、事業主は、従業員等の健康づくりへの取組みである健康経営のほか、治療と仕事の両立支援を推進していくことも求められています。

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、賃上げに向けた適切な価格転嫁への取組み、健康経営等の推進とともに、テレワークなどの多様で柔軟な働き方の推進、ハラスメント防止対策の強化について、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 多様な人材の活躍促進と環境整備について

人口減少社会の中で、人材を確保し、本県経済の持続的な発展を図るためには、女性や高齢者、障害者などの希望や能力、適性を十分に生かした活躍や、外国人材の受入れを促進し定着を図ることが必要です。

このうち、女性については、女性活躍推進の観点から、男女間賃金格差の是正や管理職への登用を進めることや、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機会を確保するほか、本県経済の持続的な発展に必要な不可欠となっている外国人材の受入れ促進・定着に向けて、働きやすい労働環境の整備等に取り組んでいただきま

すようお願いいたします。

さらに、令和8年7月から障害者の法定雇用率が引き上げられること等も踏まえ、障害者の特性に応じて、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を広げるなど、企業における障害者雇用を一層促進していただきますようお願いいたします。

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の活躍促進と環境整備について、御配意いただきますよう、お願いいたします。

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いたします。

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、アンコンシャス・バイアス（性別による無意識の思い込み）の緩和のための啓発や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、周知をお願いいたします。

令和7年6月13日

香川県商工会議所連合会会長 綾田 裕次郎 様

香 川 県 知 事 池田 豊人

香 川 労 働 局 長 友住 弘一郎

香川県教育委員会教育長 淀谷 圭三郎

四 国 経 済 産 業 局 長 小山 和久