

# 多様な人材の採用、人への投資等についてのお願い

労働行政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、少子高齢化の進行に伴う労働力不足により、企業において人材を確保することが難しい状況が続いています。また、採用した新規学卒者等の若手人材が労働環境や仕事のミスマッチ等により職場に定着できず、早期離職に至るケースも少なくありません。

人材の確保・定着が喫緊の課題となる中、企業の持続的な発展のためには、若手人材のみならず、女性、中高年齢者、障害者など多様な人材の採用を積極的に進めるとともに、誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場をつくることますます重要となっています。

また、働き手一人ひとりのスキルアップにより労働生産性を高め、賃金引上げにつなげていくことができるよう、人材育成やリスクリングによる「人への投資」に取り組んでいくことが求められています。

事業主の皆様におかれましては、原材料価格の高騰等により経営環境が厳しい中で日々苦慮されているところとは存じますが、県、労働局が実施する各種支援制度を御活用いただき、下記事項につきまして御理解・御協力賜りますようお願い申し上げます。

## 記

### 1. 多様な人材の採用について

女性、中高年齢者、障害者をはじめ多様な人材の採用や、就職氷河期世代の方々及び若年者の正社員としての採用を積極的に進めてくださいますようお願いいたします。

併せて、副業・兼業人材を含め、企業の課題解決に資する外部の専門人材の活用も御検討ください。

また、非正規社員の正規雇用や無期転換、同一労働同一賃金の徹底など、安定した雇用や処遇の改善に取り組んでくださいますようお願いいたします。

その際、ジョブカフェちば、千葉県ジョブサポートセンター、ハローワークなどの就労支援施設や各種事業を通じて、企業の人材確保を支援しておりますので御活用ください。

### 2. インターンシップ等の推進について

将来の地域を支える大学生、高校生等の職業意識の向上や適性に合った職業選択を促進するとともに、自社の魅力発信や若手人材との相互理解促進の貴重な機会となるインターンシップ等の実施について、積極的に御検討くださいますようお願いいたします。

### 3. 誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場づくりについて

働き手はその意欲と能力を発揮できるよう、働き方改革推進支援センターやアドバイザー派遣事業等の施策を御活用いただき、デジタル化による業務改善やテレワークの推進、休暇の取得促進、職場内の良好なコミュニケーションの醸成など、誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場づくりを進めてくださいますようお願いいたします。

### 4. 人材育成やリスクリングによる「人への投資」について

働き手一人ひとりのスキルアップによる労働生産性の向上に向けて、人材開発支援助成金や産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）などの支援制度、在職者向けの公共職業訓練（ちば企業人スキルアップセミナー、能力開発セミナー）等を御活用いただき、人材育成やリスクリングに積極的に取り組んでくださいますようお願いいたします。

皆様の益々の御発展と御健勝を御祈念申し上げます。

令和5年6月

（各経済団体の長） 様

|        |      |
|--------|------|
| 千葉県知事  | 熊谷俊人 |
| 千葉県教育長 | 冨塚昌子 |
| 千葉労働局長 | 岩野剛  |

# 多様な人材の採用、人への投資等についてのお願い

労働行政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、少子高齢化の進行に伴う労働力不足により、企業において人材を確保することが難しい状況が続いています。また、採用した新規学卒者等の若手人材が労働環境や仕事のミスマッチ等により職場に定着できず、早期離職に至るケースも少なくありません。

人材の確保・定着が喫緊の課題となる中、企業の持続的な発展のためには、若手人材のみならず、女性、中高年齢者、障害者など多様な人材の採用を積極的に進めるとともに、誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場をつくることますます重要となっています。

また、働き手一人ひとりのスキルアップにより労働生産性を高め、賃金引上げにつなげていくことができるよう、人材育成やリスクリングによる「人への投資」に取り組んでいくことが求められています。

事業主の皆様におかれましては、原材料価格の高騰等により経営環境が厳しい中で日々苦慮されているところとは存じますが、県、労働局が実施する各種支援制度を御活用いただき、下記事項につきまして御理解・御協力賜りますようお願い申し上げます。

記

## 1. 多様な人材の採用について

女性、中高年齢者、障害者をはじめ多様な人材の採用や、就職氷河期世代の方々及び若年者の正社員としての採用を積極的に進めてくださいますようお願いいたします。

併せて、副業・兼業人材を含め、企業の課題解決に資する外部の専門人材の活用も御検討ください。

また、非正規社員の正規雇用や無期転換、同一労働同一賃金の徹底など、安定した雇用や処遇の改善に取り組んでくださいますようお願いいたします。

その際、ジョブカフェちば、千葉県ジョブサポートセンター、ハローワークなどの就労支援施設や各種事業を通じて、企業の人材確保を支援しておりますので御活用ください。

## 2. インターンシップ等の推進について

将来の地域を支える大学生、高校生等の職業意識の向上や適性に合った職業選択を促進するとともに、自社の魅力発信や若手人材との相互理解促進の貴重な機会となるインターンシップ等の実施について、積極的に御検討くださいますようお願いいたします。

## 3. 誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場づくりについて

働き手はその意欲と能力を発揮できるよう、働き方改革推進支援センターやアドバイザー派遣事業等の施策を御活用いただき、デジタル化による業務改善やテレワークの推進、休暇の取得促進、職場内の良好なコミュニケーションの醸成など、誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場づくりを進めてくださいますようお願いいたします。

## 4. 人材育成やリスクリングによる「人への投資」について

働き手一人ひとりのスキルアップによる労働生産性の向上に向けて、人材開発支援助成金や産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）などの支援制度、在職者向けの公共職業訓練（ちば企業人スキルアップセミナー、能力開発セミナー）等を御活用いただき、人材育成やリスクリングに積極的に取り組んでくださいますようお願いいたします。

併せて、今後の支援施策の検討のため、同封のアンケートに御協力をお願いいたします。皆様の益々の御発展と御健勝を御祈念申し上げます。

令和5年6月

事業主各位

|        |    |    |
|--------|----|----|
| 千葉県知事  | 熊谷 | 俊人 |
| 千葉県教育長 | 富塚 | 昌子 |
| 千葉労働局長 | 岩野 | 剛  |