

## 資料 6

# 令和 2 年度地域活性化雇用創造プロジェクト 採択事業別ポンチ絵

# 令和2年度地域活性化雇用創造プロジェクト「高知県人材確保・育成・定着プロジェクト」

## 高知県の現状

- ◆人口減少・高齢化の進行により県内市場が縮小する「人口減少による負のスパイラル」からの脱却に向けて、平成21年度にスタートした『高知県産業振興計画』において様々な取り組みを実施している。
- ◆その結果、県内総生産や県民所得といった主な経済指標は軒並み上昇し、人口減少下においても拡大する経済構造に転じるなど、大きな成果が現れている。
- ◆併せて、平成29年度から地域活性化雇用創造プロジェクトを活用した重点施策を実施したことで、高知県産業振興計画の流れが加速化し、平成30年度の有効求人倍率が1.27倍になるなど、安定的な雇用が多く創出された。

## 課題と今後の方向性

- ◆一方企業側では人手不足が深刻化し、企業経営の成長の足かせになっており、創出した求人に対する充足率の向上や、人材の定着に向けた取り組みの強化が喫緊の課題となっている。
- ◆そのため、安定した経営と両立する形での働き方改革の推進による「魅力ある職場環境づくり」や、経済成長の基盤となる「人材の育成・定着」を強力に押し進める必要がある。

## 取り組みの全体像

### 地域活性化雇用創造プロジェクト活用事業

#### 人材確保の促進！！

##### 県内企業の魅力を効果的に発信し、人材を確保

都市部での合同企業就職相談会や、業種、職種を絞ったターゲット別就職相談会の開催、企業訪問・短期インターンシップの支援、ITコンテンツ関連産業に特化した人材の掘り起こしと県内就職に向けた個別サポート、立地企業の認知度向上による県内就職の促進など、県内就職の確度を高める個別具体的なマッチングを実施する。

- ◆UIターン促進・就職支援事業
- ◆IT・コンテンツ人材確保事業
- ◆立地企業魅力発信支援事業

#### 連携して実施する県事業

##### (一社)高知県移住促進・人材確保センターによる支援

県、市町村及び民間団体等と連携し、県外からの移住者の呼び込み及び各産業分野の担い手の確保を図る。

- ◆各産業分野の人材ニーズの集約及びマッチング
- ◆都市部での移住フェア等の開催による求職者の掘り起こし
- ◆移住・交流コンシェルジュによるきめ細やかな相談対応

#### 働き方改革の推進！！

##### 経営者の意識改革とモデル事業所の育成等による雇用環境の改善

企業トップセミナーの開催、職場リーダーの養成講座、働き方改革に精通した専門家による個別企業へのオーダーメイド型支援（働き方改革推進モデル事業所の育成）、優良事例集作成による取り組みの横展開など、企業トップの意識改革や経営マネジメント改革を通じた着実な雇用環境改善を推進する。

- ◆働き方改革実践支援事業

##### 高知県働き方改革推進支援センターとの連携による支援

◆働き方改革関連法の円滑な施行に向け専門家（社会保険労務士など）による相談業務等を行う、国の働き方改革推進支援センターと連携し企業を支援  
【その他の県事業】

- ◆働き方改革推進キャンペーンの実施
- ◆働き方改革取組ガイドの作成と活用支援
- ◆WLB推進企業認証制度の普及拡大

#### 企業の経営基盤の強化！！

##### 経営課題の把握と伴走支援

##### 生産性向上の推進

##### 人材の育成

企業ごとの専任担当者の配置による経営課題の把握と解決に向けた伴走支援、5Sやデジタル化等を通じた省力化・効率化の推進による生産性向上の実現、それを担う中核的な人材の段階的な育成に向けた研修の開催など、総合的な視点から企業の自律的かつ安定的な経営基盤の強化を図る。

- ◆生産性向上等支援事業

##### 県・(公財)高知県産業振興センターによる支援

◆事業戦略の策定支援  
◆新製品・技術開発への補助 ◆販路開拓への補助

##### 公設試験研究機関等による支援

- ◆研究開発・技術支援 ◆技術人材の養成

# 県内製造業を中心とした生産性向上（高付加価値化＋省力化）による経営基盤の強化

工業振興課

## 現状・課題

平成21年度にスタートした産業振興計画を官民協働で進めてきた結果、本県の経済は人口減少下においても拡大する構造に転じるなど大きな成果が現れている。一方、人口減少や雇用情勢の改善に伴う人手不足感が強まる中、これまで以上に働き方改革の推進や生産性の向上が求められている。しかし、本県製造業の労働生産性（一人当たり付加価値額）は全国45位と低迷しており、他県と比して魅力的な求人や雇用環境を生み出すことが困難となっている。このため、働き方改革を進める基礎となる企業の生産性向上（高付加価値化・省力化）や人材育成により経営基盤の強化を図り、求人条件や雇用環境を改善して求人の確保と職場への定着を図っていく必要がある。

## 経営課題の把握と個別の課題に応じた支援策の検討【地プロ】

### 専門職員の配置による伴走支援

- （公財）高知県産業振興センターに以下の専門職員を配置し、企業の経営基盤の強化につながる生産性向上を支援

#### ①統括（2名）

- ②、③の専門職員を統括し、専門的な見地から指導・助言を行う

#### ②生産技術・機械設計コーディネーター（1名）

- 5Sや作業プロセスの改善等について指導・助言を行う
- 企業の課題に応じて他の支援機関や各種支援制度を紹介

#### ③企業ごとの専任コーディネーター（11名）

- 企業ごとに専任担当者を配置し、課題の把握と指導・助言を行う
- 企業の課題に応じて他の支援機関や各種支援制度を紹介

⇒個別の課題に応じて支援チームを編成し、伴走支援を実施

報告

指示／助言

### 外部有識者による検討会（月1回開催）

- 検討会にて個別企業の支援策を検討
- 専任担当者が企業の経営課題を報告
- 個別課題に応じた支援チームの編成や具体的なアドバイス内容を決定するとともに進捗管理を実施

#### ○メンバー

- 県、産業振興センター、働き方改革支援センター、民間シンクタンク、金融機関、大学、公設試験研究機関、移住促進・人材確保センター、産学官民連携センター、事業承継ネットワーク事務局、信用保証協会等

## 指導・助言【地プロ・県単】

### <産業振興センター>

- コーディネーターによる市場のニーズやターゲット等に関する助言【地プロ】

- 技術的課題の解決に向けた専門家の派遣【地プロ】

- 製品企画書の作成支援

- 事業戦略等推進事業費補助金（市場調査）  
⇒補助率：1/2 上限：200万円

### <県・公設試験研究機関>

- 技術相談・技術支援

- 新製品・技術の開発支援

- 共同研究の実施

## 製品開発・設備投資【県単】

### <県>

- 産学官連携産業創出事業費補助金  
⇒「チャレンジ型」補助率：企業・大学等10/10  
500万円/年（下限額：100万円/年）  
⇒「実用化研究型」補助率：企業2/3、大学等10/10  
1,800万円/年（3年目は1,000万円/年）  
⇒「事業化研究型」補助率：企業1/2、大学等10/10  
1,000万円/年

### <国>

- ※コロナ対策特別枠あり  
●ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金※  
⇒補助率：1/2または2/3 上限：1,000万円
- 小規模事業者持続化補助金※  
⇒補助率：2/3 上限：50万円
- 戦略的基盤技術高度化支援事業  
⇒補助率：2/3 上限：4,500万円/年

### <産業振興センター>

- 事業戦略等推進事業費補助金（製品開発）  
⇒補助率：1/2 上限：1,000万円

## 販路開拓【県単】

販路の開拓と  
条件の良い受注の拡大

### <県・産業振興センター>

- 地消の推進
- 公的調達制度の活用
- ものづくり地産地消・外商センターによるマッチング
- ものづくり総合技術展の開催
- 地域のイベント等での市町村や自主防災組織等への製品PR

### ○外商支援

- 県外見本市出展への高知県ブース出展
- 外商コーディネーターによる訪問営業活動
- ミニ展示商談会の開催
- 県内へのバイヤー招聘
- 海外支援コーディネーターによる海外展開支援
- 技術の外商商談会の開催
- 経営革新等支援事業・販路開拓支援事業（国内・海外見本市への出展補助）



働き方改革の推進による企業の魅力アップ  
県内企業の経営基盤の強化  
人材確保の促進

## 人材育成【地プロ・県単】

### <キャリア形成フォローアップ>

- 有識者等の派遣による雇用環境改善の助言や社員のキャリアアップにつながる研修の実施【地プロ】

### <技術者養成講座>

- 生産性向上に向けた課題解決ができる技術スキルの習得（公設試験研究機関）

### <中核人材養成講座>

- 職長を対象に工場の改善に向け、現場分析や現場改善につなげる技術の習得（公設試験研究機関・中小企業大学校）

### <研究会・分科会活動>

- 最新機器の活用研修等を通じた製品・技術の開発力の向上（公設試験研究機関）

働き方改革推進支援センター、移住促進・人材確保センターと連携して働き方改革や人材確保を推進

# 県内企業等の働き方改革の推進

## 現状分析①

働き方改革の意義については理解しながらまだ実行に移せていない企業が半数超

県内1,968事業所から回答を得た令和元年労働環境等実態調査によると、働き方改革について意義を感じている県内企業の割合は約78.1%と高いが、働き方改革に「既に取り組んでいる」企業は、全体の42.5%と半数に満たない。また、働き方改革の意義を感じている度合いが低いほど、取り組みが進んでいない。

### 課題①

働き方改革の意義や必要性について理解を深めるための継続した啓発

## 現状分析②

働き方改革に取り組むうえで、従業員等の意識やノウハウの不足などに問題を抱えている

同調査で、働き方改革の課題は企業内部の「人」に関する内容が上位を占め、労務管理や就業規則に関するものを上回った。

・従業員等の意識改革や理解促進	41.3%
・方針や目標の明確化	26.2%
・取組方法やノウハウの不足	22.3%
・勤務管理の複雑化や運用の負荷	18.9%
・就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷	15.7%

### 課題②

経営者の方針や従業員の意識の形成、ノウハウの提供など企業内の課題解決への直接的な支援

## 現状分析③

働き方改革推進のための企業内の組織づくり、担当者の育成が求められる

同調査において、働き方改革に「取り組んでいる」とした企業では、約半数が働き方改革を推進する組織や担当者を設置しており、まだ取り組んでいない企業では8割以上が組織や担当者を置いていない状況である。

企業が働き方改革を推進するうえでは、要となる組織や担当者を設置することが欠かせない。

### 課題③

企業内の働き方改革を推進する組織づくり、人材育成に向けた伴走型支援

## 現状分析④

休暇の取得促進に向けて、業務の進め方の見直しや多能工化などの対策が必要

同調査により、年次有給休暇取得率は54.6%、男性の育児休業取得率は7.6%で、全国平均を上回るものの、国が掲げる目標（年休70%、男性育休13%）に届かず。休暇取得率は従業員の満足度とも関わる要素であるが、休暇取得促進における課題として、人手不足や業務の属人化が挙げられており、業務の進め方の工夫や多能工化などの必要性が見受けられる。

### 課題④

人手不足や業務の属人化解消へ向けた具体的手法の提示

＜目指す姿＞ ①多様な人材がいきいきと能力を發揮できる環境を創る！（職場環境の整備） ②人材確保・育成と定着により企業の成長を支える！（生産性向上）

## 企業の取組展開



## 令和2年度の視点

Step 1 働き方改革の必要性を理解し、「自分ゴト」化する  
企業の存続と成長のために 今やらねば！

Step 2 課題を見つけてプランを立てる  
自社に何が必要？何ができる？

Step 3 仕組みをつくる  
マニュアルなどを活用した仕組みづくりが必要！

Step 4 仕組みを運用し、実践する  
成功事例を活用するなど、とにかく始めてみよう！

Step 5 検証・見直し  
問題は？より使いやすくするには

Step 6 取組の定着  
従業員のやる気UP！業務の効率化！

企業の取組の進度に応じた支援

### 1 働き方改革の歯車を増やす

#### ●必要性の周知による意識の醸成

- ▶働き方改革関連法への対応・啓発
- ▶機運醸成に向けた広報の強化

### 2 働き方改革の歯車を回す

#### ●企業の課題発見・制度設計に向けた支援

- ▶働き方改革推進支援センター機能強化
- ▶働き方改革推進支援センターコーディネーターによる企業訪問
- ▶人手不足の顕著な業種へのアプローチ

#### ●従業員の意識改革、業務改善に向けた支援

- ▶働き方改革職場リーダー養成セミナー開催
- ▶WLB実践支援コンサルタントによる業務改善等への支援
- ▶働き方改革マニュアルの作成・配布による普及

#### ●多様な人材の活躍に向けた職場環境づくり等への支援

- ▶一般事業主行動計画の策定支援

### 3 働き方改革の歯車を大きくする

#### ●先進的企業の増加

- ▶WLB推進企業の増加
- ▶くるみん等の認定企業の増加

### 4 働き方改革の歯車を加速させる

#### ●ロールモデルの横展開の推進

- ▶モデル優良事例の共有と拡大

## 令和2年度の取組

### 1 働き方改革の歯車を増やす

#### 働き方改革の必要性の周知により意識を醸成

- 働き方改革トップセミナーの開催（7/29Web、11/30集合型）

- ◆働き方改革推進キャンペーンの実施  
(11月：僕らの子育てキャンペーン)
- ◆働き方改革セミナーの開催（県・働き方改革推進支援センター）
- ◆商工会等との連携強化（経営計画と連動した働き方改革診断シート活用による支援強化）
- ◆労働関係法令の普及・啓発説明会 <労働局と連携>

### 2 働き方改革の歯車を回す

#### 企業の課題発見、仕組みづくりと業務改善を支援

- 働き方改革推進職場リーダーの養成（連続3回講座：8/6Web、9/7・10/1集合型）

- WLB実践支援事業（企業が自走するための組織づくりに向けたコンサルティング）  
(4社×6ヶ月程度の継続支援)

- ◆働き方改革推進支援センターの機能強化（幡多出張所の設置）
- ◆働き方改革推進支援センターコーディネーターによる企業訪問（人手不足が顕著な業種へアプローチ）
- ◆働き方改革取組ガイドの作成、活用した支援強化
- ◆WLB推進アドバイザーの支援強化（一般事業主行動計画の策定支援）

### 3 働き方改革の歯車を大きくする

#### 先進的企業を増加させる

- ◆WLB推進企業認証制度の普及拡大

- ・高知家健康宣言企業、育休宣言企業及び一般事業主行動計画策定企業へアプローチ
- ◆くるみん・えるぱし等の普及拡大

### 4 働き方改革の歯車を加速させる

#### ロールモデルの横展開を図る

- ◆モデル優良事例の紹介  
・県の広報番組やホームページ  
・業界団体等の広報

労働局・産業振興センター・商工会・商工会議所との連携

# 立地企業魅力発信支援事業 実施概要

R2予算額：7,345千円  
(一)1,469千円 (国)5,876千円

## 本県の人材確保の現状

少子化・高齢化による人口減少  
+  
全国的な雇用情勢の改善

人材の県外流出が深刻  
特に、若者の県外就職

※参考  
県出身県外大学生の県内就職率 16.4%(H28)、18.1%(H29)  
高校生の県内就職割合 64.1%(H29)、66.9%(H30)

## 立地企業（※）の人材確保の課題

県内企業と比較して馴染みが薄く、  
ハローワークや学校等関係機関とのネットワークが十分でない

本県で働きたいと考えている求職者や学生に仕事の内容や魅力が伝わりづらい

※誘致企業や企業立地促進事業費補助金を活用して事業拡大に取り組んでいる企業

## 対応

本県で働きたいと考えている県内外の幅広い層の人材に対して、ハローワークや学校等の関係機関と連携して、立地企業の仕事の内容や魅力をPRし、マッチングを図ることで、県内はもとより、県外にいる県出身の学生や県外からの移住検討者等の立地企業への就職を促進するとともに、立地企業が事業拡大に取り組む上で必要な人材確保を支援する。

## 事業内容

高

立地企業への就職確度

低

就職の実現

就職を本格的に検討する層

立地企業について詳しく知りたい層

高知県で働きたいと考えている層

### 下記の取り組みにより、企業の情報や魅力を幅広く発信

個別の会社説明会・面接会の開催支援

県とハローワークが就職に直接つながる支援を実施。

地域活性化雇用創出プロジェクト活用事業

#### 合同企業説明会

求職者や学生等をターゲットとし、立地企業の仕事の内容や求人情報等を直接説明する。また、立地企業と求職者等の個別マッチングの機会を創出し、より具体的な企業情報を発信することで、立地企業への理解や興味を深める。（人材確保に関するイベントの企画及び運営を専門とする事業者へ委託）

#### ★各エリアの特性に合わせた実施内容の変更を検討

- (例) ・30～40代の参加者の多い香南市会場：合同企業説明会+企業見学会、面接会
- ・求職者の少ない幡多エリア：折り込みチラシ等広報の工夫

立地企業紹介コンテンツ

通年での企業PRの機会を創出

事務系立地企業紹介冊子「en」を作成し、学校やハローワーク等関係機関へ配布する。また、県のHP上に立地企業の仕事の内容や魅力等に関する記事を作成し、SNS等を通じて県内外の求職者に幅広く発信することで立地企業への理解促進を図る。（企業への取材及び記事作成等を専門とする事業者へ委託）

# 地域活性化雇用創造プロジェクト事業 (立地企業キャリアアップ研修事業)

新規案件の発掘

誘致活動

高知県への立地決定

アフターフォロー

増設

現状・課題

- 事務系立地企業は、5市町に18事業所が立地し1,200人が勤務している管理者と従業員のフラットな人員構成が多く、その中には組織が脆弱なケースがある
- 企業の経営基盤の強化を図るためにには、中核となるリーダーの育成や職場への人材の定着を図ることが必要

事業内容

- 県が誘致した事務系立地企業に対して、有識者による企業の課題等をヒアリングし、企業の課題に応じたオーダーメイド型のオンライン研修の提案と実施
- 従業員のキャリア形成やモチベーションアップにつながるセミナー型のオンライン研修（基礎編・応用編）の実施

## R元年度研修事業

### (1) 事業内容

- 事務系立地企業で就業している従業員に対して、キャリアアップにつながる集合型研修を実施（5回×2コース）
- 幅広いエリアの従業員も受講しやすいようにサテライト会場を設定

### (2) 参加経費 1回800円/人

### (3) 研修内容

- 社内キャリアとリーダーへの道
- ワークライフバランスとメンタルヘルスケア
- 論理的思考
- ビジネスコミュニケーション1
- ビジネスコミュニケーション2・振り返り研修



### (4) 参加者 11社 51人

#### ●参加者の声

- 日頃交流のない他社の方や幅広い年代の方と意見交換ができ、よい刺激となった。
- グループワークによって改善点を見つけていくことが勉強になった。
- グループワークが多く受け身ではなく、自発的な学習ができた。

#### ●立地企業の声

- 各企業の個別のニーズに対応する「講師派遣」の研修があればいい。
- 業務のマネジメントや平準化、プロセス管理の研修を希望。

## R2年度事業内容

当初案：集合研修及び講師派遣型研修を実施予定  
 →新型コロナウィルス感染症のまん延防止の観点から  
 WEB会議システム等の活用によるオンライン研修に変更

### (1) 事業内容

#### ①セミナー型研修（2回 基礎編・応用編）

事務系立地企業で就業している従業員に対して、キャリア形成のための心構え等の基礎編と振り返り応用編のオンライン上でのセミナー型研修の実施

#### ②オーダーメイド型研修

各企業の個別の課題解決につながる個別企業向けの研修を実施（最大3回）  
 （事前に有識者による企業ヒアリングにより課題等の抽出を実施）  
 ⇒立地企業の管理者等に対して業務運営の課題をヒアリングし、次年度以降の従業員のキャリア形成につながるアドバイスを実施

### (2) 研修参加者 一般従事者から管理者（リーダー、班長等）候補

### (3) 研修の効果

- 有識者の個別企業へのヒアリングに基づくアドバイスにより、企業が課題解決に向けた取組を実施することで、中核人材の育成と経営基盤の強化を図ることができる
- 個別企業へのヒアリングによる課題抽出により、企業のニーズにあった研修の実施とともに多くの従業員が研修に参加でき、人材の定着促進につながる
- 中核人材の有無が企業誘致のポイントになることもあり、フォローアップの一環として他の県にない規模の研修を実施することで、新たな企業誘致策とすることができる

各企業の個別の課題に応じたオーダーメイド研修を組み立てることにより、中核となるリーダーの育成や人材の定着を図る！

## 現状と課題

- ・IT・コンテンツ企業の集積は順調に進歩(累計20社、新規雇用者数287人)
- ・既に立地した企業の人材の採用は今後も拡大が見込まれるとともに、新たに立地を予定している企業も出てきている状況
- ・県内での人材育成の取り組みであるIT・コンテンツアカデミーにおいても、累計で6,000人を超える方が受講
- ・今後、さらなるIT・コンテンツ関連産業の振興を図るために、人材確保が鍵
  - ①県内求職者数(H30年度)は、H26年度より約15%減少し、今後も人手不足の状況が継続見込み
  - ②立地企業の成長や企業立地の促進のために、エンジニア等に加えマネジメント層の人材確保が必要
  - ③IT・コンテンツアカデミーの受講生を県内企業への就職に誘導する仕組みが必要

## 対応策

- マネジメント層、エンジニア等の人材確保に向けた取り組みの充実・強化
- ・会員の掘り起こしの強化
- ・県内外での就職・転職や移住に向けた個別サポートの充実
- ・受け皿となる県内企業の掘り起こし

### 1 人材の掘り起こし

#### ①首都圏での交流会を通じた掘り起こし

- ・人的ネットワークを持つ首都圏の企業と連携し交流会を開催 →一部オンライン開催に変更

#### ②首都圏のIT関連イベント等を通じた掘り起こし

- ・首都圏のIT・コンテンツ関連のイベント、勉強会等へ参加 →一部オンラインでの参加に変更予定

#### ③高知県移住促進・人材確保センターとの連携による掘り起こし

- ・高知家で暮らし隊及び高知求人ネットのメルマガの活用
- ・高知暮らしフェアや就職・転職フェアへのブース出展(県又は県内IT・コンテンツ企業の参加) →一部オンライン開催に変更

#### ④アプリ開発人材育成講座<エキスパートコース

##### 県外版による掘り起こし

- ・エキスパートコース県外版講座運営事業者との連携

#### ⑤IT・コンテンツアカデミー受講生の掘り起こし

- ・アカデミーの講座等において企業紹介等を実施

#### ⑥その他のネットワークを活用した掘り起こし

##### (県関係)

- ・東京事務所(メルマガ配信(2,600名))、関東高知県人会(HPによる発信)、まるごと高知(HP、Twitter、Facebookによる発信)など(県内高等教育機関)

工科大学(卒業生(約2,300名)へのメール)、高知高専(校友会登録者(約600名)へのメール)、龍馬学園(情報系学科卒業生(約1,000名)への郵送、HP・ブログによるPR)、開成専門学校(HP、FacebookによるPR)など

### 2 個別サポート

交流会参加者、エキスパートコース県外版受講者、IT・コンテンツアカデミー受講者、各種イベント等の参加者など、1で掘り起こした人材を対象に本県への就職・移住に向けた個別サポートを実施

##### (個別サポートの内容)

- 本県への就職・移住に関する相談を希望する方(以下、相談者)に面談を実施

- 相談者に以下の情報を提供

- ・県内企業の事業内容・魅力・求人の情報
- ・県内職業紹介事業者情報
- ・相談者の希望の職種や雇用条件、資格等にマッチする企業の情報
- ・職務経歴書の書き方等の面接対策など

## UI ターン促進・就職支援事業について

### 【事業目的】

移住促進及び各産業分野と連携した一体的な担い手確保の取組を行う「(一社)高知県移住促進・人材確保センター」を中心に、仕事を探す都市部人材に対し、当該事業を通じて、県内企業の情報発信及びUIターン希望者に対するきめ細やかなアプローチを行うことにより、担い手不足が深刻化する県内企業へのUIターン就職の促進を図る。

①情報が届く

②高知の企業を知る

③方向性を明確にする

④企業理解を深める

就職・転職活動

【Uターン者の獲得対策】

- 県内の家族を通じてUターン希望者に参加を呼び掛ける広報を展開  
⇒県内新聞広告・折り込み、CM放送、チラシ設置 等

求職者  
・  
Uターン  
希望者

誘導

### STEP1：県内企業の情報発信・ターゲット別アプローチの展開

#### ①合同企業就職相談会

《①東京、大阪での相談会》

■時期：12月(計2回)

- ・担い手を求める県内企業の人事担当者が参加した就職相談会、就職・転職活動に役立つセミナーを実施
- ・参加企業数：50社程度/回

《②オンラインでの相談会》

■特設サイト上にて開催

■時期：8月

- ・特設サイトにて企業紹介動画を掲載し、県内企業の求人情報を発信するとともに、Zoomを利用した採用担当者とのWEB面談、キャリアコンサルタントの就職相談を実施
- ・ターゲット別WEB広告を実施
- ・参加企業数：40社程度

【Iターン者の獲得対策】

- インターネット広告を中心に入職・転職、移住関心層の取り込みを図る  
⇒リストティング広告、SNS広告、バナー広告 等

### STEP2：個別サポートの実施

#### ③個別相談会

■場所：東京、名古屋、大阪(オンライン含む)

■回数：適宜

- ・就職相談会参加者、移住に対して不安のあるUターン層に対して、移住相談も含めたきめ細やかな個別相談を実施
- ・他の企業のことも知りたい
- ・まだ方向性が決まらない

※補助対象外事業

- ・無料職業紹介所の職業紹介として実施(キャリアコンサルタント等による就職マッチング)

- ・実際に企業へ訪問し、仕事への理解を深めたい

### STEP3：主体的な就職・転職活動の支援

#### ④企業訪問支援

■場所：高知

■利用：約80名/年を想定

- ・相談会に参加したUターン希望者の企業訪問、短期インターンシップを支援

※補助対象外事業

採用面接

就職決定



事業実施主体：(一社)高知県移住促進・人材確保センター

- 県内34市町村と、一次産業、商工業、福祉などの各産業団体が参画した「オール高知」体制により移住促進と人材確保を一体的に実施するため、H29.10.17に設立。
- 主な業務：移住・就職相談、人材マッチング、情報発信、イベント運営、人材育成等
- 拠点：高知、東京、大阪