

令和4年度 高知県就職支援相談センター事業運営協議会 議事概要【公開用】

1 日時

令和4年9月15日(木) 14:00～16:00

2 場所

ちより街テラス3階 会議室3

3 出席者

(委員) 中川香代 委員(議長)、西村利昭 委員、並村一 委員、
井上孝志 委員、中田由季 委員、丸山玲子 委員

[ワザパー] 高知労働局職業安定部職業安定課 都築美穂 地方職業指導官
高知県教育委員会事務局高等学校課 小嶋恭子 指導主事

高知県商工労働部雇用労働政策課 中山明 課長、濱田文晴 課長補佐、
田所のあ チーフ、竹内優希 主査

【事務局】 高知県就職支援相談センター(ジョブカフェこうち)

水田康宏 センター長、森下和花 副センター長、野崎裕子 副センター長、

米田佐知 キャリアコンサルタントマネージャー、山本剛 コーディネーターマネージャー

(株)東京リーガルマインド

石原潤 副社長・公共事業部本部長、山本宏裕 公共事業部運営マネージャー

4 議事概要

ジョブカフェこうち概要について(県雇用労働政策課より説明)

(1) 高知県就職支援相談センター事業及び就職氷河期世代サポート事業について

(2) 令和2・3年度 高知県就職氷河期世代サポート事業の実績等について

(3) 質疑、ご意見等

※ジョブカフェこうち概要については県雇用労働政策課課長補佐から、(1)・(2)についてはジョブカフェこうち副センター長野崎から説明後、(3)に入った。

5 質疑応答、意見の概要

<委員>

・資料の目標達成状況によると、34歳以下の方の職場体験講習(以下、「職場体験」という。)受講者の定着率が高くなっているが、6か月後の定着率はどうか。

・また、就職氷河期世代(以下、「氷河期世代」という。)の6か月後、1年後の状況は把握しているか。

<事務局>

・一定期間定着すれば、時間の経過とともに離職率は下がっていく。3か月定着すれば、あとは半年、1年と定着率が下がっていくことはないと思う。

・特に氷河期世代は正社員での就職が目標となっており、3か月定着できた方は仕事を続けていただいていると思

う。

<委員>

- ・ハローワークの就職支援、氷河期世代支援の窓口によると、(氷河期世代は)離転職を繰り返す方も多い傾向にあるとのことで、定着支援の参考として意見を伺った。

<委員>

- ・相談件数はどの年齢層も増加傾向にあるとのことで、広報が非常に効果的に行われていると思う。
- ・ちなみに、高校生から相談があるか、あるとしたらどのような相談が寄せられるのかをお構いなし範囲で教えてください。

<事務局>

- ・高校生からの相談を受けることもあり、定時制に通われている方や通学が難しく通信制と組み合わせて通われていて先生とともに相談に来られた方、保護者とともに来られた方もいた。数として多くはないが、できる限り丁寧な対応は心がけている。

<委員>

- ・最近(情報収集の方法が)新聞やテレビよりWEB 中心になっているが、WEB での広報はどのように展開しているか。
- ・また、相談者の男女比はどうか。

<事務局>

【広報について】

- ・氷河期世代向けへは、従来より行っている(SNS での)WEB 動画配信を拡充して行っているところ。また、氷河期世代の親世代へのアプローチとして、テレビ CM を朝昼晩の時間帯で放送している。

【男女比について】

- ・男女比については、同程度の印象。

<オブザーバー(県)>

- ・男女比についての補足ですが、併設ハローワークとの合算による相談件数は、令和3年度は女性が4,100件程度、男性が2,900件から3,000件程度となっており、やや女性の割合が多い。
- ・また、高校生からの相談件は年間40件程度となっている。

<事務局>

- ・広報について追加で報告すると、直近でテレビ CM の放送やイベントランディングページの開設を行ったため、約1週間前と1か月前(テレビ CM の放送やランディングページ開設前)で弊所のホームページのアクセス数を比較したところ、約1か月前と比較して59%アップとなっており、多くの方がホームページへアクセスしていることが分かった。弊所のホームページには、WEB 広告動画、セミナー情報、発行しているマガジン等も掲載しているので、閲覧件数が増加したとことで来所者増に繋がると考えている。
- ・(来所者アンケートによる)来所きっかけについても、知人の紹介23%、ホームページ21%と(知人の紹介も多く)口コミ効果も上がってきている。また、ハローワーク窓口も18%と高いことから、弊所3階のハローワークと上手く連携がとれている状態と考えている。

<委員>

- ・相談件数は延べとあり、1人の方が複数回相談をされる場合もあると思うので実人数は分からないが、職場体験やジョブチャレンジの数字を見る限り、上手に(相談から支援へ)繋がっているように思う。
- ・ジョブチャレンジの就職率は令和2年度が50%、令和3年度が40%、就職者は令和2年度が1人、令和3年度が2人となっている。(受講者数が伸びなかったことについて、)受講者と企業が具体的にどう合わなかったのか教えていただきたい。実人数を上げていくのは大変な事業だと思うが、人手不足で本当に困っている企業も多いので、企業と受講者をマッチングできる仕組みを両者で考えていきたい。

<事務局>

- ・ジョブチャレンジの受講実人数は令和2年度が2人、令和3年度が5人となっており、当初見込んでいた人数より少ないが、正社員での雇用を前提として体験を行う職場体験の希望者が多かったためと考えている。ジョブチャレンジは、「仕事というものを知る」「自分がどのような感じ方や受け止め方をするか」という自己理解、仕事理解を深めるために実施しているもので、ジョブチャレンジから就職には直接繋がらないこともあり、就職率が低くなっている。
- ・なお、相談件数は、就職支援計画書を作成し複数回来所いただく中で(来所者の活動の)進捗を確認していることから、実人数とともに増加している。

<委員>

- ・ジョブチャレンジを受講する氷河期世代は、就職をしてこなかった方が多いのか。

<事務局>

- ・社会人教育を体系立てて受けることなく、非正規での雇用を積み重ねてきた方が多い印象。
- ・このような方々と企業マッチング、どのような企業があるのかを知っていただくためのイベントを10月に開催する予定としている。

<委員>

- ・相談実人数から考えると、1人あたり約4回相談しているということか。
- ・先ほど指摘のあった、相談件数に対してジョブチャレンジ(の就職者数)が少ないという点については、本人の意向によるものか、それとも企業の受入れキャパに問題があるのか。

<事務局>

【相談回数について】

- ・人により差があるので回数を平均的にお伝えするのは難しいが、何度も相談される方も、1回の相談で求人に応募される方もいる。

【ジョブチャレンジの就職者数について】

- ・離職された方の中には、人間関係や働いてみると仕事が合わなかったという方も多い。そのような方には、職場体験などの良さは分かっていたかやすく、おすすめしている。しかし、いざ受講したいとなっても、全ての企業に(そのタイミングで)受け入れていただけないこともあり、企業との調整が重要となる。一方で、(職場体験等を)受講せず求人に応募されたい方もおられるため、その方の意向を尊重して対応している。

<委員>

- ・希望した業種や職種で受入先が見つからないケースがある、というニュアンスで聞こえたがどうか。

<事務局>

- ・職場体験は(正社員での)就職を目指して実施するもので、ハローワークの求人に応募するところから始まるため、(いざ受講したいというタイミングで)希望に添う求人が出ていない場合がある。

<委員>

- ・職場体験は求人のタイミングによるということだが、ジョブチャレンジはどうか。協力企業は、バラエティに富んだ業種・職種があり、ジョブチャレンジしたいという方が選びやすい、マッチングにふさわしい状態か。

<事務局>

- ・現在、ジョブチャレンジ協力企業が100社を超え、受講希望者が選択しやすくなってきた。しかしながら、業種によってはコロナ禍で受け入れが難しかったり、ある程度(業務に)余裕のある時期でなければならない、ということもある。
- ・また、相談件数に対して職場体験(受講者)の数が少ないとのこと指摘があったが、相談は求職に限らず、勤め先での悩みや転職を考えている方、子どもの就職に関することなどもある。その中で、職場体験を通じての就職を希望される方には、ある程度受講していただいている。

<委員>

- ・3点教えていただきたい。1点目は、(来所理由として)HPを見た、知人の紹介などがあったと思いますが、どのようにHPへ行きついたのか、知人はどのようにジョブカフェを知ったのか、という前の段階について検証がされているか。CM放送についても功を奏したのか、その検証はされたのかと思った。相談件数が増えることが大きな目標ではなく、色々な方に広く知ってもらうことが第一段階だと思う。利用者にアンケートも取っておられると思うので、「ジョブカフェを知ったきっかけ」が分かっていたら教えていただきたい。
- ・2点目は、相談件数の目標値を決めるのは難しいと思うが、職員数から現在の相談件数は多いのか、少ないのかを知りたい。
- ・3点目が、高校生とジョブカフェこうちをつなぐ手段が仕組みとしてあるのかを教えてください。例えば、県の運営施設だから先生がご存じで来所につながったのか、それとも連携を取るような仕組みができているのか。

<事務局>

【1点目】

- ・来所者アンケートの「来所のきっかけ」によると、一番多いのは知人の紹介23%、次に、ジョブカフェこうちのHP21%、ハローワーク窓口(からの紹介)18%、チラシ9%、WEB広告2%となっている。知人の紹介23%の内訳をさらに見ると、家族や学校・友人等が多くなっている。知人の紹介が多いのは、口コミなどで弊所の丁寧な対応を勧めてくださったものと考えているので、丁寧な対応を続けていくことが、先々に繋がっていくと思う。
- ・(色々な方に広く知ってもらうという点に関して、)広い世代に語りかけるようなテレビCMで話題性を出し、より幅を広げて相談・来所につなげる取り組みや、ジョブカフェHPに掲載している情報をより多くの方に見てもらうため、氷河期世代や新社会人への支援について、トップページにボタンを追加することで、すぐにそこから情報を得られるようにした。
- ・令和3年度には氷河期世代向けのリーフレットを新たに作成し、広い範囲で地域隔々に情報が届くよう、高知市の町内会(の回覧板)を通じて配布した。新聞広告もそうだが、視覚的に訴えることは幅広い世代に知っていただく上では、非常に効果があると考えている。(その他の)チラシ・リーフレット等も、商業施設やコンビニ等での配布により地域住民・主婦層の方に見ていただいている。また、イオンモール高知等では出張相談等も実施しており、

パソコンによる適性診断も活用しながら就職相談を受けている。

【2点目】

・目標値は、相談件数とスタッフの作業工数がセットになってくるので、配置している工数と最大限の対応人数は連動してくる。過去2年については、コロナの影響でこの数字が崩れているので回答が難しい。

【3点目】

・高校生とのつながりという面では、中学校・高校への学校出前講座を実施しており、年間 80 件程度を講師が訪問し、セミナー・履歴書の書き方等を教える等の活動を行っている。

<委員>

・高校生とジョブカフェを繋ぐ仕組みを伺った理由は、母校は学生にとって非常に身近で、相談できる窓口となり得るのではないかと考えている。会社説明会で大学3年生・4年生等にそのことを聞くと、「そのようなことは今まで考えたことがなかった。高校が一番行きやすいので、相談しやすい。」という答えは少なくなかった。中途であっても、母校で先生・学校に相談できる仕組みがあり、そこで「ジョブカフェに行ってみたら」と紹介されると、さらに行きやすいのではないかなと思う。せっかくジョブカフェのような素晴らしい仕組みがあるのに、そこまでたどり着かないと意味がない。母校に常々そのような相談窓口を作られたらいいかかと思い、お話をさせていただいた。また、OBの紹介や、先生から「こんなことをしている面白い会社だよ」など、ちょっとした情報を与えてもらうと、相談した方は「では先輩に会ってみようかな」ともなり得るかもしれない。

<委員>

・大学生が高知に帰ってきた際に、母校を訪ねて先生方に会いに来ることはよくあるが、実際大学生になってから就職の相談で会いに来るケースはほとんどないように思う。大学にも学生支援の窓口があるし、「将来こんな仕事に就きたい」という思いで大学へ進学する者もいる。私も現場にいましたが、高校で相談を受けるケースはほとんど聞いたことがない。仮にそのような悩みがあれば、「ジョブカフェうちがあるよ」という一言は言えると思う。

<委員>

・大学では、ハローワークの職員が大学の就職室で就職のアドバイス等をやることがあるが、高校はあまりないのか。

<委員>

・就職支援のナビゲーターが学校と連携して就職の相談を随時行っている。

<委員>

・大学では、卒業生が相談に来たら指導教員が相談に乗ることはあるが、就職室の利用は躊躇するところがあるかと。しかしながら、大学生も高校生も、卒業後に離職あるいは就職が決まらないまま卒業した後どうなっているかについて追跡はできないので、どう支援するかというのは難しい(問題だと思う)。

<事務局>

・他県では、保護者向けに資料を送り、夏休み等に学生が帰ってきたときに一緒に見ていただく取り組みを行っている。(今年度、)ジョブカフェとハローワークが合同で、夏休みの期間中に大型商業施設で出張相談会を実施した。事前告知のおかげもあり、保護者や里帰りした学生も来場したことから、やはり保護者向けにアピールしていくことは大事だと思う。

<委員>

・ジョブカフェの広報も、本人ばかりではなく、氷河期世代にせよ、若年者にせよ、保護者へアピールする必要がある

と感じるがどうか。

<事務局>

- ・新聞広告やテレビCM、令和3年度にはリーフレットを高知市内の町内会で回覧するなど、世帯に対して地道ではあるが広報している。

<委員>

- ・冒頭の県からの説明で、就職氷河期世代の支援対象は、①不安定就労 ②長期間無業 ③ひきこもりの方 との説明があった。①は非正規から正規になりたい方と考えると比較的相談しやすいと考えるが、②は働くということをお忘れかけているような感覚、そして③は引きこもり、ここをどう相談に結びつけていくのか。

<オブザーバー(県)>

- ・県プラットフォームでの役割分担として、ジョブカフェは不安定就労者をメインのターゲットとし、非正規雇用の方をいかに正規の雇用につなげていくかを中心に取り組んでいる。
- ・長期間無業の方は、(主に)若者サポートステーションにつなぐことで訓練などを行っている。ジョブカフェへ相談に来られる方より就職に遠い層をターゲットにしている。
- ・ひきこもりの方に関しては、「高知ひきこもりピアサポートセンター」がメインの支援の窓口となり、元ひきこもりの方が相談を受ける体制により、県の福祉部局が取り組んでいる。
- ・(県プラットフォーム中で)一定の役割分担をすることにより段階に応じた支援を行っている。

<委員>

- ・役割分担をしたうえで、例えばサポステからジョブカフェに繋がることはあるか。

<オブザーバー(県)>

- ・それぞれの機関がどのような支援をしているかについては、県プラットフォームの中において年2回共有する機会がある。それぞれの機関から情報共有をして、例えばジョブカフェの職場体験をしたい方がいる、ということであればお繋ぎいただく。

<委員>

- ・説明では、平成30年度までは相談内容・相談者の傾向等が把握できなかったという話だったが、この3年間の相談内容や相談者の傾向等について、変化があったのか、またコロナの影響があったのかについて教えて欲しい。

<事務局>

- ・30年度までは、キャリアコンサルタントが入れ替わり求職者の相談を受けていた。例えばAさんに対して、ある一人のキャリアコンサルタントは「色々な体験をしながら就職に向けて頑張ろう」とアドバイスをしても、次に対応した別のキャリアコンサルタントが「体験は早いから、セミナー・グループワークを平行してやっていこう」というように、方針が定まらないまま支援をしていたところがあったが、令和元年度からは、原則同じキャリアコンサルタントが対応(担当制)とし、求職者と一緒に作成した支援計画書をもとに支援する仕組みとなった。仮に、担当のキャリアコンサルタントが不在時の来所であっても、支援計画の内容は他のキャリアコンサルタントとも共有し対応できるようにしている。

<委員>

- ・担当制によって個人をより把握しやすくなったということですね。
- ・この3年間で、どのような相談内容の傾向が強かったか。また、説明では、相談者のタイプをいくつかに分けてい

るということだったが、どのようなタイプの相談者が多かったのかを伺いたい。

<事務局>

【相談内容について】

- ・全体では、面接・就職にあたってのトレーニングに関する相談が多いが、属性別・年齢別では、学生等の若い方から面接・就活のノウハウ等の相談が多くある。これが中高年になると、中途採用・転職希望者によるキャリアアップ等の相談が多く、仕事に関する悩みはどの年齢層でも普遍的に出てくる。また、求職(についての相談)は、新卒の学生・卒業間際の学生や45歳を超えた辺りでのニーズが強くなる。

【相談者のタイプについて】

- ・就職支援計画書を作成する際に、4つの段階に分けて支援の方針を考えている。
 - ①阻害要因があるかないか。
 - ②就職に対する阻害要因がない方を、自己理解ができていない層、できていない層に分ける。自己理解ができていない層は体験やセミナーを受講しながら自己理解を進めていく。
 - ③自己理解ができていない層では、就職活動が進んでいる層、進んでいない層に分けて考える。
 - ④自己理解ができていて、就職活動がなかなか前に進んでいない層には、背中を押す支援を。就職活動が前に進んでいる層には、心が折れないように支援の方針を決めている。
- ・大きく分けてその4段階で支援の方針を決めているが、ジョブカフェに限らず多くの支援事業で、自己理解ができていない方が非常に多く見受けられる。そのため、一方通行のセミナーだけではなく、他者との関わりがある体験等を利用して自己理解を進めながら、就職に向けた支援をしている。

<委員>

- ・最近ではコロナによる影響・人手不足の傾向もあると思うが、企業の立場から、ジョブカフェあるいは県に、若者・就職氷河期世代の方の就職等に関して要望はあるか。あるいは、最近の状況や変化について。

<委員>

- ・人手不足というより、そもそも就職ガイダンスに人が来てくれないという問題がある。正確な分析等はできていないが、県外に出た学生がそのまま県外企業で就職してしまったケースが増えているように思う。その理由の一つとして、わざわざ(高知に)戻らなくてもWEB面談が県外でできる(就職活動が県外で完結してしまう)ので、そのまま県外企業に就職している傾向があるのでは。高知に戻ってくる学生が少ない、絶対数が少ないので、我々も数が絞られてきて採用しづらい状況がある。そもそも若者の数が減っているため、企業側もあの手この手で会社PRを進めているが、製造業は、日頃(消費者が)目にする業界・製品ではないこともあり、学生に知られていない状況がある。
- ・(就職活動では)色々なセミナーに行き企業のPRを聞いて、ブースを訪問しての繰り返しとなるが、地方・高知の会社はオーナー社長が多く、最終的には社長と馬が合うかが決め手になると感じる。給料の多い少ないはもちろんあるが決定的なことではなく、長く勤めたい、この会社で(仕事を)やってみたいというのは、その経営者と馬が合うかどうかではないか。
- ・企業側も魅力ある会社にしようと頑張っているが、保護者の方々が、特に母親が子供の就職に与える影響は大きいと感じる。しかし、(保護者の方へ)どのような会社を知っているか聞くと、身近な(日頃の生活で関わりのある)企業ばかりで、製造業の会社はほとんど知らないというのが実情。これでは、高知に帰ってくる必要はなく、「県外の企業に就職しなさい」となってしまう。

- ・私が申し上げたいのは、やはり高知に帰って来て欲しいという思いがあるということ。先ほど高校の窓口の話をしたのはその1つだが、ジョブカフェやハローワークも、そこに来てからのシステムはしっかりしているが、そこにどう来てもらうかという問題がある。先日、とある会で気づいたが、幡多地区の先生は「子供達がよく(地元へ)戻ってくる」というお話をされている。日頃から地域の課題(地域の少子高齢化)について生徒に話をしており、だからこそ地元へ戻ろうという気持ちになる、ということだった。そのため、高知の課題について県の機関が教えてはどうか。その上で判断するのは生徒だが、情報として知らせることから始まるのではないかと思う。就職や再就職がしたいとなれば、ジョブカフェやハローワークを訪ねることになり、そこからは手厚い支援が待っている。要は、「どのようにして来てもらうか」が大きな課題だと感じているので、その手立てがあれば。

<委員>

- ・やはり県外に出て行く若者も、ふるさととは良いところ、高知が好きという思いは変わらないと思う。課題に対して(若者の)力が必要だというメッセージをどう伝えるか、ということだと思う。

<委員>

- ・弊社の仕事は、時間帯も取り扱う内容も抵抗ある方がいらっしゃると思うが、相手に安心感を与えることが求められるため、若い方よりは氷河期世代あたりの(年齢層の)人材を求めている。休みが不定期で、社員を募ってくるお客様から直接連絡が入れば出勤したりするような仕事だが、それが嫌ということはない。その仕事にやりがいを感じるか、また、社長ないし経営者・社風・社員の雰囲気合うかどうかが大切で、それが離職に至らない理由だと思う。しかしながら、特殊な仕事がゆえに、3年続けばそれ以降は何十年も定着してくれるが、1年、数か月で入れ替わる社員もいる。原因は、取り扱う内容などにあると思うので、何らかの仕組み作りで社員の離職率を減らしていかなければならないと感じている。
- ・高知の一般的な異業種の会での話によると、やはりどこも人手不足。入社しても離職してしまう、次の職場でも離職してしまう、ということが悩みの種。(自社で)価値を見い出して欲しいと企業側も頑張っているが、なかなか通じないと思う。通じないということは企業側にも責任があると思うが、働いてお金を貯めたいという意欲が見受けられない若者が増えているとも感じる。勉強会などを通じて、若いうちから企業を知ってもらう等の機会を増やして欲しいと思う。
- ・どこの会合でも「高知の企業を(求職者が)知らない」ということが問題(話題)になるが、保護者、特に母親の意見は重要になると感じる。どの母親も、大学は県外に行って、そのまま県外で良い企業に就職してもらいたいと思っているのが正直なところではないかと。どの地方でも同じような悩みはあると思うが、高知の企業に限ってはやはり人手不足。

<委員>

- ・企業の話、全体の状況、人手不足であること、若者を必要としているということ、親の影響力が強いのでなんとかそこに高知の会社の魅力を伝えられないか、若者へも表面的に会社や業種・職種を見るのではなく、仕事の価値を伝えられないかというお話だったように思う。そういう点も含めて、今後、ジョブカフェや県にもお考えいただければ。

<委員>

- ・就職支援計画書の作成に至った方の就職件数によると、計画書作成に至れば就職に繋がっているように感じる。計画書の作成まで辿り着くには、何回程度の相談が必要か。

<事務局>

・ケースバイケースではあるが、就職相談では基本的に2回目で作成している。

<委員>

・相談者につき一人のキャリアコンサルタントが担当するシステムは、相談する側も安心で非常に良いと思うが、逆に担当者と合わないとなった際に相談者から声が上げられる仕組みになっているか。

・また、ジョブカフェの新規登録はどのような方が登録するものか。就職したい方だけか。

<事務局>

【担当制について】

・相談者は WEB や電話予約の際に、キャリアコンサルタントを自由に選べるようになっている。1回目に相談を受けたキャリアコンサルタントが良ければ継続、嫌であれば替えることもでき、(担当制の)継続相談という形を取ってはいるが、相談者次第で自由に選んでいただける。どのようなキャリアコンサルタントが良いか初めに言ってくる方もいる。

【新規登録について】

・相談はせずセミナーだけ参加する方も含め、ジョブカフェを利用される方は全員登録している。

<委員>

・氷河期世代の支援に関しては第三者の評価が必要ということで、数値目標の達成状況を見ると、数値目標を下回っているものはない。なお、これまで、委員の皆様からは周知についての意見が多かったと思うが、令和4年度は氷河期世代とその家族への広報として、テレビ CM や町内会回覧、チャレンジ応援団との出会いイベントを行うなどの事業をスタートしている。令和3年度までの目標は達成しているものの、なお周知等に関して、令和4年度に改善が進められているということで、評価して良いと思う。

<事務局>

・UIJターンを含め、県外へ出た学生・若者への周知ということで、私ども東京リーガルマインドは大阪と東京にも本部があり、各大学に講座を提供する事業を行っておりますので、その中での周知広告ができればと考えている。

<委員>

・東京リーガルマインドは、全国的に活躍され全国的なレベルで対策がとられているという大きなメリットがあると思うが、県外から見た高知の特徴と、どのような手立てを打っていただいているか、最後にお伺いできれば。他県と比較して、若年者・氷河期世代の就職にどのような特徴があって、そこにどう取り組みをしようとしているか教えていただきたい。

<事務局>

・私自身 18 歳まで高知で育ち、この事業の担当になったことで、社会人になって初めて高知の方々とお話させていただいたが、大阪や東京との違いとして感じたのは「四角の穴が空いていれば四角の人しかダメ」というように、受け入れる企業側の融通が難しいという印象を3年前は受けた。しかしながら、氷河期世代の支援としてチャレンジ応援団等の事業を進めるなかで、四角ではないといけないということではなく、「四角でも、丸っぽい四角なら大丈夫」という企業が増えてきたように感じる。私が実情を知らなかっただけかもしれないが、特に人手不足ということもあるので、企業との連携を今後も進めていく必要があると思う。

<委員>

・高知の企業は営業が欲しいが、求職者からの応募は事務職が多く、職種の不マッチがおきている。高知の企業は、色々なものを作ってもそれを売っていく力が弱いので、製造業等はその補完したいと考えている。そこを思うがゆえに、即戦力を求めてしまう。今までは(企業が)人材を選ぶことができた時代もあったでしょうが、これからは、我々も社内教育していこうとしている。ですから、違う形であっても素質がありそうであれば採用するようにしている。

<委員>

- ・ジョブカフェには、企業の求める人材へ(近づけるよう)セミナー等で支援していただければと思う。
- ・本日は忌憚のないご意見をたくさんいただいたので、ぜひジョブカフェや県で、高知の若者の就職に活かしていただきたい。