

令和5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

1 日時

令和5年9月21日(木) 14:00~16:00

2 場所

ちより街テラス3階 会議室1・2

3 出席者

(委員) 高知大学人文社会科学部教授 中川香代 委員(議長)
高知労働局職業安定部職業安定課長 大森次郎 委員
高知県教育委員会高等学校課チーフ(定通・産業教育担当) 土方聖志 委員 ※代理
井上石灰工業株式会社代表取締役 井上孝志 委員
有限会社ダイゾー葬祭代表取締役 中田由季 委員
日本労働組合総連合会高知県連合会副事務局長 丸山玲子 委員

[オブザーバー] 高知労働局職業安定部職業安定課 西野益貴 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 濱口由紀 課長
中村真理子 課長補佐
山口友紀 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)

谷崎晋市 センター長
野崎裕子 副センター長
河上修士 副センター長
奈比川さおり キャリアコンサルタントマネージャー
上田和美 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) 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。

<主な質疑応答・意見>

<委員>

- ・それでは、議題3の質疑・ご意見等に移る。

<委員>

- ・議題(2)における高知県就職氷河期世代サポート事業（以下「氷河期事業」という。）の実績比較によると、年々実績が上がっており好走していると思うが、目標値は設定していないのか。それに対する進捗はどうか。

<事務局>

- ・県から示されている委託仕様書に、就職者数、就職率などのKPIが定められている。（その後、令和4年度のKPIを改めて説明。資料3参照。）
- ・なお、ジョブチャレンジは就職の準備段階の方へ受講を促す仕事体験制度であり、就職者数や就職率を強く意識するものではないため、高い目標値を設定してない。

<委員>

- ・目標値の根拠は明確になっているか。

<オブザーバー(県)>

- ・KPIは、直近数年間の実績に基づき、達成して欲しいと思える数字を目標として設定している。少し高めの数字を設定しながらジョブカフェには支援をお願いしており、KPIの見直しも毎年実施している。

<事務局>

- ・(株)東京リーガルマインドが他府県の公共事業で実施する就職支援事業の実績では、若年層の就職率は70%から80%程度となる。また、支援対象者の年齢が上がると就職率は下がる傾向にあり、手厚い支援が必要な方が増えるともう少し就職率が下がると実感している。

<委員>

- ・次年度以降は資料へKPIと実績を併記していただきたい。KPIを達成していない場合は環境的な要因があるのか、改善点はあるのか等も議論していきたい。

<委員>

- ・ジョブカフェのコロナ禍前から直近における実績を比較するとどうか。

<事務局>

- ・令和元年度と令和4年度で比較をすると、相談件数は令和4年度が上回るという結果。しかし、新規登録者数は令和元年度が上回っており、その大きな違いが学園祭である。高知大学等の学園祭で出張相談会を実施し多くの学生にご登録いただいていたが、令和4年度は学園祭が非常に少なかった。その点を考慮した上で、令和元年度と比較すると令和4年度の新規登録者数はほぼ同数が戻ってきていると認識している。

<委員>

- ・(ジョブカフェの3階にある)ハローワーク高知若者相談コーナー（以下「若者相談コーナー」という。）は、まだコロナ禍前の数字（実績）が戻っていないのが実態。そんな中、ジョブカフ

エの相談件数はコロナ禍前の数字に戻っているということなので、今後も若者相談コーナーとジョブカフェで連携を取りながら支援していきたい。

<委員>

- ・人手不足が問題になっているが、相談者の傾向や就職率で感じられる変化はあるか。

<事務局>

- ・相談者数、新規登録者数などは増加傾向にあるものの、就職までに手厚い支援が必要な方が多くなっている。ジョブカフェより、ハローワークは就職により近い方が支援対象になるので、ジョブカフェからハローワークへつなげづらい方が多いのが現状。

<委員>

- ・就職に近い層は既に就職していて、手厚い支援が必要な方からの相談が増えているということか。

<事務局>

- ・就職に結びつきにくく支援が難しい方が増えている傾向は、ジョブカフェのキャリアコンサルタント全体がはっきりと感じている。

<委員>

- ・就職に結びつきにくい方は、就職氷河期世代^①（以下「氷河期世代」という。）と若年層^②どちらが多いのか。

<事務局>

- ・割合としては、若年層（特に20代前半）が多い印象。

<委員>

- ・せっかく良い事業をされていても知っていただけないと意味がない。イオンモール高知（以下「イオン」という。）での出張相談会を1回増やしたとあるが、大きな成果があったのか。また、令和4年度の相談者数は増えているとのことだが来所者へジョブカフェを知ったきっかけはヒアリングしているのか。

<事務局>

- ・令和4年度のイオンセントラルコートでの出張相談会だが、夏休み中のお盆前に実施をしたこともあり、帰省中の学生や保護者等にもアピールができて約40名のご登録をいただいた。ショッピングモールに来られる方にジョブカフェを少しでも知っていただくきっかけになったと考え、令和5年度から回数を増やしている。イオンで行うイベント運営に関しては制限もあるものの、その中でできる限り来場者へのアピールをしていきたい。
- ・また、ジョブカフェに来られた方の来所きっかけについては、知人の紹介、ジョブカフェのホームページが多い。学生は、知人(友人)の紹介が圧倒的に多く、やはり学生等には口コミが有効である。無職の方になるとハローワークの窓口での紹介が割合として多くなり、パート・アルバイト等の方はイオンを含めた出張相談会での周知が有効との数字があがっている。

^①特に雇用情勢の厳しい時代（H5～16）に就職活動をした世代で、R5年度は概ね37歳～52歳

^②15歳～氷河期世代未満を指す

- ・学生等へのアピールには口コミ等が重要ということで、今後も学園祭への出展も含めて方法は検討していきたい。求職者あるいは非正規雇用の方に向けては、県内ハローワークはもとより商業施設での出張相談会も拡充していきたい。

<委員>

- ・民間企業も広報活動に苦勞している。イベント1つあたりの予算はどの程度か。

<事務局>

- ・開催場所によるが、出展料はイオンで1日約30万円弱、蔦屋書店で1万円弱の予算で実施をしている。

<委員>

- ・イベント毎に予算があると考えていたが。

<事務局>

- ・年間予算は決まっておりそれに依じて実施している。

<委員>

- ・資料に就職後のアフターフォローとあるが、就職した方を後追いした際はどのような相談があるのか。

<事務局>

- ・就職後のアフターフォローについては、キャリアコンサルタントから本人へ積極的にアプローチをするというよりは、本人から就職後に悩み相談があれば面談の予約、来所していただいている。

<委員>

- ・「電話による定期的な追跡」と資料にあるが、就職者から相談があれば対応しているということか。

<事務局>

- ・職場体験講習（以下「職場体験」という。）を通じて就職された方については、就職先企業へ電話連絡にて定着確認をしている。

<委員>

- ・ジョブカフェと企業とで連携を取っているということか。

<事務局>

- ・そのとおり。1か月・3か月・6か月時点で定着確認をしている。

<委員>

- ・弊社も定着が難しく人手不足で困っている。
- ・もう1点、職場体験の就職率については記載があるが、離職率も知りたい。就職される方は多くいるが、その後定着はできているのか。

<事務局>

- ・令和4年度は職場体験を通して39人が就職し、その後6か月時点では28人が定着しており11人がその間に離職されている。就職者数のうち氷河期世代は20人で、6か月時点で定着していたのは16人だった。氷河期世代の定着率は80%と、非常に高い定着率となっている。

<委員>

- ・定着率の高さに何か工夫があるのか。

<事務局>

- ・やはりキャリアコンサルタントとの面談を通じて、自己理解・仕事理解を深めていただく事や、自身の就職先をしっかりと選んでいただけるよう支援をしていることが高い定着率につながると考えている。自身の仕事を選んでいただくことに対して、手厚くカウンセリングを行っている。

<委員>

- ・定着率が高い業種に何か特徴はあるか。

<事務局>

- ・企業と求職者とのマッチングになるので、業種で特に偏りはない。

<事務局>

- ・人間関係を理由とする離職は私の目の前でもたくさん起きている。業種・職種・規模というよりは、受け入れる側の体制、またはフォロー（が重要と考える）。メンターの役割を担う方が社内にいるかどうかで、離職率は大きく変わると思っている。

<委員>

- ・職場体験に協力する企業の業種も多様か。

<事務局>

- ・協力企業はメーカーやサービス業など多種多様である。職場体験の利用には大きく2パターンあり、企業からこの制度を利用して応募者の適性を見極めたいと申し出があるパターンと、求職者から漠然と「仕事体験のような制度はないか」と相談を受けるパターンがある。前者は製造業が比較的多く、採用者数も多いことから、ジョブカフェ事業を積極的に利用されている。

<委員>

- ・高校に関係する事業では、キャリア教育支援としてキャリアコンサルタント等の専門家による学校出前講座を実施されている。学校も若い先生が増えてきて、就職に関する指導のノウハウがないケースもあるので、引き続き継続してほしい。
- ・また、職場定着支援として、2月頃には高校生の就職内定者向けにブラッシュアップセミナーを実施されていて、コロナ禍でも非常に色々と工夫していただいた経緯がある。これは新社会人向けのスタートダッシュセミナー（毎年6月頃）へつなぐ形で実施されており、企業同士の横の繋がりを作っていただく事で離職防止にもつながるのではないかと。企業によっては、1人や2人採用、中には10年近く採用がなく、年齢が近い職員がいない場合もある。
- ・高等学校課として離職率を独自調査しており、離職理由で多いのがミスマッチと人間関係。人間関係についてはハラスメント研修等で改善はされているのではないと思うが、やはりミスマッチが多くある。離職者に対しても少人数セミナーによる自己分析等で支援していただける体制作りができれば良いと思う。
- ・心配されるのが、若年層（20代前半）で就職に結びつかない方が増加しているという先ほどのジョブカフェからの説明。実は、令和4年度の卒業生はコロナ禍で様々な活動ができないまま、大

学一年生や新社会人になっている。令和4年度の就職者は卒業生全体の18.4%だったが、以前は約25%だったので非常に減っている。一方、4年制大学への進学率が42.3%となり、就職ではなく安易に4年制大学を選択するケースがあるとも現場の先生から聞いている。大学も4年間で卒業できず中退される方もいる。令和3年度に高校卒業後就職した生徒の離職率は11.8%、約100人である。令和4年度の4年制大学進学者数は約1630人のため、仮にその1割が中退すると160人となるが、その方々を就職へどうつないでいくか。離職した人をターゲットにするというよりも、進学後に中退した方への支援が今後は必要かと。

- ・進学するため高校時代に全く就職に関わることをなかった生徒が、大学を辞めて高知に帰ってくると選択した時に、おそらく親も子どもどこに相談すればいいのか、どうしたらいいのか非常に心配になると思う。
- ・今後も、4年制大学の進学率は上がると思うのでターゲット層が少し変わってくるのではと感じた。

<委員>

- ・ジョブカフェからのメッセージとして、誰でもいつでも相談できるということを前提とし、ターゲット層をイメージした周知の方法に新たに組み込んでいただきたいというご意見であった。

<事務局>

- ・一つには大学在学中にアピールが必要。知り合いから聞いてジョブカフェを知っていただくことが学生は非常に多いので、口コミの層を広げる活動が必要と考える。
- ・高知の場合は、顔がつながっている狭い世界での話になってくるので、サークル活動等にジョブカフェが入り込み、顔が見える形で活動したい。県と相談もしていくが、大学の中での周知活動に学生自身に加わってもらい、学生が主体性をもって企画をする登録イベントに学生自身を巻き込んでいき、そこからまた口コミで広げて、という活動が県内大学でできれば良い。

<委員>

- ・在学中に知っていれば、中退してもジョブカフェに駆け込むことが可能だが、大学等の中退、あるいは就職が決まらないうちに卒業となれば、その後大学等を通じて就職につながりにくい実態があり、そういう潜在的な求職者がどこにもつながっていない状況に置かれてしまう。例えば、「キャリアチェンジが悪いことではない、いつからでもスタートできる」というメッセージを投げて、ジョブカフェに行きやすくなるような工夫が欲しいと感じた。

<事務局>

- ・高校在学中の生徒に向けての周知は、引き続き高等学校課と連携しながら進めていきたい。ジョブカフェの学校出前講座にお申込みいただく学校は毎年決まった顔ぶれだが、そうではない学校にどう周知をしていくのかを考える必要がある。また、高知労働局の委託事業である「若年者地域連携事業」ともジョブカフェが連携しており、同事業に高校向けのイベント等も含まれているため周知もあわせてやっていきたい。

<委員>

- ・(会議の冒頭で) 転職の相談が増えてきたという話があったが、どのような理由で転職を検討さ

れているのか。

<事務局>

- ・コロナ禍で安易な転職ができない状況の中、職をキープしたまま次の就職先を探す「失業はしていない潜在的な失業者層」が生まれている状況があり、今はそれを引きずっていると考えている。ただ、国の政策も含め、在職中に次のキャリアを考えていく流れはどんどん進んでいくと思っている。
- ・また、正規・非正規問わずキャリアアップの要望があり、その願いをどう叶えていこうかと考える中でジョブカフェに相談に来てくださる方が多い。

<委員>

- ・キャリアアップは、現職では叶わないと思ってのことなのか、それとも給料が良い方へいきたくということか。

<事務局>

- ・両方ある。同業種・同職種内でキャリアアップをしていく方もいるが、それが上手く進まない方はキャリアチェンジを考えていく必要もある。キャリアチェンジが上手く進んだ方は自分の職域の幅を広げていき、そうでない方は自身の経験を棚卸ししていく中で、自分の強みや知識、市場で評価されるものを見出していく。これは誰かに相談をしてフィードバックを受ける中で気付くものなので、ジョブカフェに来ていただいて、自己理解や仕事理解、自分の状況等を一度把握をして客観的に考えていくことが必要。
- ・だが、一番大事なのは、自分で決めて自分の人生を切り開いていく、そのための支援を我々がしていくということだと思っている。

<委員>

- ・近年の氷河期世代からの相談や相談者の特徴はあるのか。また、下の世代（若年層）と相談内容等が変わらないことがあれば。

<事務局>

- ・コロナ禍（令和2、3年度）では、すぐに就職したい、できれば正規で雇ってもらいたいということで、職場体験の参加者数や就職者数が若年層よりも多かった。しかし、直近（令和4、5年度）は就職力が若干落ちていることと、労働市場が売り手市場になっていることもあり、若年層を含め氷河期世代もショッピングのような感覚で就職活動をする傾向が若干見られる。そのため、せっかく職場体験先へ採用となっても辞退や、自身で探して体験先ではない企業で就職する方が増えている傾向にある。

<委員>

- ・就職力が落ちてきたことと、選り好みのような事が起きているのは同一人物ではないように感じたが、二極化しているという事か。

<事務局>

- ・二極化だと考えている。ジョブカフェ開所当初の雇用のミスマッチに似た状況が、また違った形で今現れていると感じている。

<委員>

- ・かつて就職氷河期と呼ばれた時代に就職できなかった方を今支援する事となっているが、その意味自体が薄れてきているということか。

<事務局>

- ・支援自体は必要だと思う。働き続けるための自己理解や職業理解は必要であるし、やはりそこができていないので、就職できない、定着できないということが起こっている。長く働き続けるための土台作り、仕事理解・職業理解は進めていかないといけない。

<委員>

- ・氷河期世代に就職力があれば、今は最大のチャンスだと思う。是非、就職力がある方を正社員につなげることに力を入れてほしい。また、どうしても就職に届かないという方の救いをジョブカフェだけでできるのかどうか。場合によっては、サポステや他のメンタル問題を対応する支援機関につなぐ必要があるかと思うので連携をより充実させて欲しい。

<事務局>

- ・やはり氷河期世代の方の話の聞いていると、傷ついて自信を無くしているし、自分たちは恵まれず、スキルの教育も組織での教育も受けてこなかった中で、自分なりに一生懸命努力をして何とかしようとして頑張っているが、なかなか社会がそれを受け入れてくれず非正規で仕方なく働いている、という思いがある。このあたりは、ジョブカフェだけではなく、サポステや就労移行支援施設等、各種支援機関と連携をしながら進めなければと思っている。

<委員>

- ・新卒の内定に関する最近の傾向で、弊社では来年採用の内定を多く出していたが全員辞退。他の企業でも同様の事が起きていると聞いている。絶対数が減っていることが一番の原因ではあるが、そもそも高知に帰ってくる学生が少ない。学生も売り手市場で多くの内定を取っており、面接時は大丈夫と思っていたても突然辞退されてしまい、非常に厳しい。
- ・現実的には35歳前後でUターンをしてくる中途採用の方が増えている。ただ企業の経営側としては、35歳頃が損益分岐点である。35歳から稼ぎ始めるのでそこまで仕込んでおく、それまではコストがかかってしまうが35歳から会社としても収益が上がって、人件費も超えるような利益が出てくる。やはり36歳を超えての雇用となると、経費の方が増えてしまうという実状があるので、現実的には（採用を）躊躇してしまう。地元での就職を最善に考える方や、誠意をもって勤め上げてくれる方を求めるが難しい。
- ・しかし、高知県の人口減少を考えていくと企業としては何かをせざるを得ない状況のため、機械化を進める方向に舵を切っている。どうしても製造業の職場を嫌う若者が多く、勤務時間や休日の問題もあるので将来を考えると機械化をしておくべきと判断した。デジタル化を進める方針もあり従っている部分もあるが、そうせざるを得ない、というのが実情である。
- ・一つお願いしたいのは、ジョブカフェは県の事業であるし学校に窓口を置いてはどうか。生徒達がジョブカフェを知らないのはもったいないし、その情報を知らせる一番のチャンスは母校にあると私は考えている。例えば卒業式での周知も一つだと思う。

- ・また、学校出前講座等で高知の実状を生徒に教えてあげてほしい。高知へ帰ってくる頃には、こんな状況になっているという課題を投げかけていただくと、将来10年20年先に雇用する企業側としては非常に心強い。生徒達に高知に帰ってもらうためには企業ももちろん努力が必要だが、幼児期からの教育や郷土愛はどうしても必要で、保護者はもとより学校での教育も一部あると思う。

<委員>

- ・是非、キャリア教育に組み込んでほしい。

<委員>

- ・私も教育が必要なのだと考えている。家庭教育や学校教育が非常に大切。弊社は特殊な業界なので、お客様が感じるイメージとしては新卒の方より社会を経験した高い年齢層が求められている。そういう中で地道に諦めずに採用活動をしていきたい。20~30年と長く働いてくれている社員もいるが、真夜中に起きてご遺体を迎えに行くこともあるし、ご遺体が恐怖と感じられる方もいる。当初は素晴らしい仕事と思っていても、最初の6ヶ月~1年は労働的・精神的に負担になることもある。誰もができる仕事ではないが、やりがいのある仕事であることは諦めずに伝えていきたい。
- ・ジョブカフェは本当に良い事業で手厚く支援をされているが、広報・周知不足を実感している。自分自身も昨年やっとジョブカフェを知ることができた状況で、ジョブカフェを知らない方のほうが多いのではないと思う。こんなにも緻密な仕事をされているのにもったいない。PRの仕方や広告の出し方を検討してほしい。「ジョブカフェこうち=就職活動」という直接的な意識づけができるPR方法が必要。私は口コミで尽力するので、引き続き折れずに頑張りたい。

<委員>

- ・職業柄、様々な業種の方と話す機会があるが、どの場面でも人手不足と耳にする。先ほどからも意見があるように、すぐ退職する、理由は長時間労働や人間関係、若年層に関しては自分の時間が持てない事が最大の理由のようだ。
- ・今はネットで様々な情報が入る時代なので、どんな仕事があるのか目に見える仕事しか分からなかった昔とは違うが、目に見えない仕事から華やかな仕事まで色々な仕事があるということを教育の場で紹介していただきたい。企業と連携を取り、学校に職場体験の機会を増やしていただきたい。生徒の得意とするような職種への誘導、特性を考慮した仕事案内を学校教育の場で行えばミスマッチも少なくなるのではと思う。
- ・昔は目的があり大学や仕事選びをしていたが、今の学生は目的を持たずして親に進められるがまま進学してしまう生徒が多い事もミスマッチの要因ではないかと感じている。
- ・また、中小企業は人が少ない中、長時間労働を強いられ、人を育てながら自分の仕事もこなさないといけない。この状況を解消するにはメンター制度の拡充も必要だと考えている。
- ・コロナが5類へ移行したことで、ジョブカフェも学園祭などでイベントが実施できるようになってきたので、大学のみならず高校の文化祭等でもフランクなイメージでブースの出展やチラシの

配布等の広報活動を実施してみればどうか。

<事務局>

- ・学園祭のブースでは、「職業適性検査を実施して自己理解を深めてみよう」というような感覚で登録者数を伸ばしている。今年度は本格的に取り組んでいきたい。

<委員>

- ・企業の皆様から「学生が就職してもすぐ離職する」という意見があったが、これにはジョブカフェだけではなくハローワークも頭を痛めている。安易な企業選びによるミスマッチや人間関係の問題もあると思うが、企業を知らない学生が多い。
- ・最近の傾向として、景気が良くなると県内より給料の良い県外へ目が向いてしまう面がある。高知県では約75%の高校生の県内就職を目指しており、現在は70%を超えている状況であるが、今年度は下がってくる見込み。逆に大学生は県内志向が高まっている。県内の大学は県外出身者が多いが、その学生を如何に取り込めるかが課題である。
- ・いずれにせよ高校生・大学生ともに企業を知ってもらうことが、ミスマッチの解消や定着率上げていくのに必要。ハローワークでも面接会やセミナーを実施しているので、引き続き協力しながら運営していきたい。

<委員>

- ・高校でも、インターンシップや企業見学を今年度からコロナ禍前と同様の件数で実施している。ただ、ノウハウが蓄積されていないなどの課題もあるので、ジョブカフェや労働局等の機関と連携しながらやっていきたい。キャリアコンサルタントによる教員の面談技術の研修や、高校卒業後に離職や中退をして生徒が学校に相談に来た際に（関係機関へ）誘導できる仕組みは必要と感じた。ただ、生徒はネットで情報収集するので学校には帰ってこないのが現状。良いことでもあれば帰ってくるが、悪いことになると足を向けにくい事実はあるので、ネットで簡単に検索して誘導できる仕組みは必要だと思う。
- ・また、ジョブカフェのリーフレットやマガジンは、各学校の進路指導室等に置いており、休み時間に見ている生徒は多いので紙媒体も必要だが、卒業後はやはりSNSやネットでの情報発信が重要だと思う。

<委員>

- ・広報はやはりもう一步踏み込みが必要。ジョブカフェはハローワークほどには認知されていない。ありとあらゆる場所にポスターなど設置できるかと。
- ・パンフレットは非常によくできているが、どんな時にどんな悩みを相談したらいいのか抽象的な部分があり、具体的には分かりにくい。学校に同様の相談窓口がある学生が、どう相談を持ちかけたらいかがが分かりにくい。どんな相談も受けてくれるということでもあるが、違いをはっきりさせても良いのではないか。イラスト部分に具体的な相談内容、例えば、「息子が県外に出ているが高知で就職をする場合の相談」や、学生には「履歴書の書き方」などを記載するのも良い。
- ・ジョブカフェの存在を病院の待合室等に訪れる家族へアプローチするため、ポスターを作成するのも良い。「何かあればジョブカフェ」とつながられるようなもう一步の工夫があれば、非常に

わかりやすく伝わる。次年度、企画をするのであれば力を入れていただきたい。

<オブザーバー(県)>

- ・高校生がジョブカフェを知らないということについて。県では「働くルール知っていますか」というリーフレットを毎年作成している。その中で、ジョブカフェや高知家の女性しごと応援室、ハローワークを就職支援窓口として紹介している。次に、就職するときやアルバイトでも確認が必要な労働条件や、最低賃金の存在、休みに関する規則など各種労働法で守られている部分を知識として付与できるよう説明している。また、職場でのトラブルが起きた時の相談窓口や、匿名で相談できる就活ハラスメントの相談窓口も案内している。このリーフレットを全生徒に配布しているため、先生は配布の際に、就職する方はもとより進学してアルバイトする時も身を守るために読むようお願いいただきたい。
- ・また、9月24日(日)放送の、県の広報番組「おはようこうち」でジョブカフェの氷河期事業が特集されており、支援の在り方を詳しく説明している。

<委員>

- ・本日の意見をもとに今後ともより良い取り組みをしていただければと思う。また、本日の議事概要については事務局でまとめて委員の皆様にご確認いただく。

<事務局>

- ・以上をもって、令和5年度高知県就職支援相談センター事業の運営協議会を終了とする。