

令和3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【公開版】

1 日 時

令和3年9月2日(木) 13:00～15:00

2 場 所

ちより街テラス3階 会議室3 (高知市知寄町2丁目1-37)

3 出席者

- ・委員 5名 (労働行政担当者、教育行政関係者、学識経験者、サービス業関係者、建設業関係者)
 - ・オブザーバー 6名 (高知県雇用労働政策課4名等)
 - ・事務局 8名 (高知県就職支援相談センター4名、東京リーガルマインド4名)
- ※東京リーガルマインドの4名はWEBによる参加

4 議題

- (1) 就職氷河期世代への支援の概要について (県雇用労働政策課より説明)
- (2) 令和2年度高知県就職支援相談センター事業及び高知県就職氷河期世代サポート事業の実績について
- (3) 令和3年度高知県就職支援相談センター事業及び高知県就職氷河期世代サポート事業の実施状況について
- (4) 高知県就職支援相談センター事業についての質疑、ご意見等
- (5) 高知県就職氷河期世代サポート事業についての質疑、ご意見等

※令和2年10月からジョブカフェこうちで実施している「高知県就職氷河期世代サポート事業」については、内閣府の地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用。本交付金の制度上、事業の達成状況及び重要業績評価指標 (KPI) の達成状況について、毎年度「事後評価」を行うことが求められており、その際は、学識経験者等の第三者の意見を求める等により、評価の透明性、客観性及び公正性を確保するよう努めるものとされている。また、評価結果は適切な方法により公表することとされている。そのため、今回の運営協議会は「事後評価」の場と位置づけて開催した。

5 質疑応答・意見交換概要

(1) 高知県就職支援相談センター事業について

<委員>

令和2年度に企業見学会の受入れ企業となっている6社は、職場体験講習を受け入れている採用の意欲がある企業と考えてよいのか。

<事務局>

そのとおり

<委員>

令和3年度の数値目標の7月末時点の達成状況について、氷河期世代に比べると、34歳以下の求職者の方が、数値 (就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率及び職場体験講習受講者の就職率) が今のところ40%台と低い状況。これは、氷河期世代は、一定、何らかの経験がある、就職の目標が決まっているといった理由で就職率が高いのか、一方、34歳以下の求職者については、まだまだ方向性も決まっていないといったところで難しさもあり伸びていないのか、状況を教えていただきたい。

<事務局>

この数値は6か月以内で就職された方の就職率となっている。去年は7月の段階で、両方合わせて (就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率は全体で) 33.6%の就職率であったところ、3月末の段階で72.2%になった。そのため、現在、就職率 (就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率) が43.2%というのは、去年よりも就職率は良い状態で、この調子で進捗すれば、年度末には70%を超えてくる予定になる。現時点での途中経過では、今年は氷河期世代が非常に順調で、34歳以下

は去年並みという状況である。

<委員>

新たに始まった「若年者職場定着支援事業」の中で交流イベントを行っていくことになっており、高知県内の企業に聞いても、やはり同世代の若者、同じような年齢層が少ないということがあるため、ぜひ積極的に開催をしていただき、同世代の社員同士の交流の場を広げていただけたらと思う。よろしくお願いします。

(2) 高知県就職氷河期世代サポート事業について

<委員>

2月24日にオーテピアで開催した座談会の参加者数について、企業が5社で、求職者数が6人というバランスをどう考えているのか。参加者が少ないように感じる。

<事務局>

参加する求職者を募集したところ結果的に6名しか集まらなかった。

※座談会は就職氷河期世代の方が企業と気軽に交流できる場となるよう、企業5社に対し、求職者10人を定員としていた。

<委員>

氷河期向けセミナー（集合型）についても、企業10社に参加者13人という人数で、来る方が少ない。仕方のないこととはいえ、今後どうするかの方策を考える必要があるのではないかと思い質問させていただいた。

<委員>

年齢層相談内容の集計をみると、「求職」と「面接等企業への接し方」の相談内容は、50歳～54歳と55歳以上の方からの相談件数が多いが、これらは、ジョブカフェで相談を受けている方で、この年齢層が多いということなのか、あるいは、ハローワークで受けているということなのか。

<事務局>

この表は、ジョブカフェとハローワークへの相談件数を合算した件数である。内容別件数の合計（8,236件）を相談件数（5,034件）で割ると約1.6になるため、1人が2件ほどの内容で相談しているということになる。

<委員>

（10月からの年齢層別相談内容別件数について、）51歳以上からの相談が429件というのも、ジョブカフェで受け付けている相談だけではないという認識で良いか。

<事務局>

そう。ジョブカフェとハローワークへの相談件数の合計である。

<委員>

場合によっては（その中に）ジョブカフェのスタッフが相談を受けていることもあるということか。数字を見たときに、ジョブカフェで年配者の相談を受けられているのかと思ったため。

<事務局>

- ・ジョブカフェで相談を受ける場合と、ハローワークで相談を受ける場合があり、それぞれの相談件数を合計している。両者が隣席して相談を受けているわけではない。
- ・51歳以上の方もジョブカフェへ来所されるので相談を受ける場合もある。ジョブカフェとしては、相談対応し、その流れで、3階のハローワークで仕事を探して自己就職されたりということはある。ジョブカフェの職場体験講習は50歳までしか利用できない制度になっているため、51歳以上については、ジョブカフェの職場体験講習を使って就職ということはない。

<委員>

就職氷河期も含めて全般的なことになるが、事業の充実のためにいろいろと工夫をされており、加えて、事業を紹介する広報事業が非常に重要だと思う。これからはやはりSNSが中心になるかと思うが、動画（WEB広告）の作成はどういう形で作成されているのか、また、35歳より上の就職氷河期の求職者と、いわゆる若い、氷河期よりは比較的条件の恵まれた環境で求職活動をされる方の特徴の違いなどあれば教

えていただきたい。

<事務局>

(広報について)

- ・WEB広告は、専門的な知識を持っている業者をお願いして、ターゲットとなる年代層に向けて配信してもらっている。広報する内容に応じたターゲットの抽出方法があるようで、いろいろと工夫して配信してもらっている。WEB広告を見て、ジョブカフェのホームページにアクセスし、ツイッターをフォローなどの繋がりもできてきている。また、ホームページに就職氷河期向けページ、新社会人向けページを作り、WEB広告からホームページに繋がるような工夫をしている。
- ・WEB広告の内容としては、直近のセミナーの案内のほか、去年の10月から開始した就職氷河期世代のサポート事業の広報にもできる限り力を入れている。

(氷河期世代と若年者の求職者の特徴について)

- ・氷河期世代の方は2つのグループに分かれる。まず、非正規で仕事をされてきた方については、例えば、成功事例でご紹介したように、アルバイトや家の手伝いをしていて就職できなかったといった方。そういう方がたまたまジョブカフェに来所され、3～4か月、セミナーばかり聞いていたところに、10月に氷河期サポート事業のジョブチャレンジが始まり、それから波に乗り、ジョブチャレンジでいろいろと経験するなかで就職されたといったケース。
- ・もう1つのケースは、正社員として仕事をしていたが、前職を辞めて2年間くらい空白があった方。2年間仕事に空白があると、次の就職に対して自信や勇気が出てこない中で、たまたまジョブカフェを来所され、キャリアコンサルタントが支援し、ジョブチャレンジを2～3箇所で経験することで勘が戻ってくる、少し自信を取り戻して就職に結びついていくケース。このように、35歳以上の氷河期世代の方についても、正社員の経験がある方と、ずっとアルバイトで働いてきた方、この2通りある。
- ・34歳以下の若年層についてもいろいろなパターンがある。一例として、公務員を目指して、大学の頃から公務員試験を受けながら契約社員やアルバイトで働き、2～3年受験して受からなかったためジョブカフェに相談に来られ、職場体験に繋いでいくといったケース。また、自己理解・仕事理解が足りず、何をしたらいいだろうかという相談から始まり、適性診断をしたり、伴走支援を行っているケースなどがある。

<委員>

- ・就職氷河期世代の方で、ジョブチャレンジを通して就職された成功事例を紹介していただいたが、こういった苦労をされながらも就職まで結びつけた、あるいはそうではなかった事例もあると思うが、教育を管轄する立場として、例えば学校出前授業などの場でこうした事例の紹介や就職への視点を示唆するような講座にしてもらえるとありがたいと思う。
- ・今はコロナの影響で、学校現場では、学校行事がほとんど中止や短縮になっている。教科の学習の方は補習がなされているが、人間的な育成、社会人として身につけておくべき、例えばコミュニケーション力とかリーダー性とか、学校行事で本来は養われていく部分への対応がかなり少なくなっている。行事等を通じての活動ができない分、色々な情報を子供たちに与えることで、より良い職業選択に結びつけるような形にできないかと考えており、良い事例、少し課題のある事例などを含めて（事例紹介、情報提供を）お願いしたい。

<事務局>

学校出前講座の実施にあたり学校の方から要望があるテーマはいろいろとあるが、「コミュニケーション力」は要望が多い。その他には「履歴書の書き方」など。内容を要望していただいたら十分対応できると思う。

<委員>

- ・事業者の1人として発言させてもらうが、昨年から2年近くにわたって、コロナで非常に傷んでいる（損害を受けている）事業所が本当に多い。すべての事業所がコロナの影響があるわけではなく、コロナ特需の事業所もあり、明日の資金も困るというような事業所もある。今雇用している従業員を守るために、

国や県、市の支援を受けるなどして事業所を守っている所も県内に多々ある。

- ・最近の求人情報を見ると非常に求人が少ない。一昨年までは本当に人手不足で悩んでいたが、特に観光業は今余剰人員があり、仕事が無いのに人は抱えていなければならない状況で、非常に厳しい事業所もたくさんある。このような状況下で、就職したい、しなければならぬ、したくても自分で一歩踏み出せないといった人に対してどうしたらいいか最近考えるが、やはり就職に一歩踏み出せない人には背中を押してあげないといけぬと思う。その人の特性や長所をすべて引き出してあげられるような人が周りにいなければいけぬ。
- ・就職氷河期世代に一番求められている職種、仕事は、IT業界などが多いのか。ITは得意・不得意があると思うが、県内に都会からの企業が移ってきており、若い人が就職することも比較的多いと聞いている。IT業界の採用は20代前半から30代くらいまでが大半で、ITのスキルはあっても40歳近くになると少し採用されにくいといった業界的な年齢の縛りがある様子。
- ・非常に求人が多く出ているのは福祉関係であるが、ただ福祉の仕事を誰もができるというわけではなく、向き不向きもあり、その向き不向きを見極めてあげるとするのが本当の就職支援ではないかと思う。
- ・(ジョブカフェの)メニューは手厚く、全部の支援を受けたら、たくさんの方が就職ができ、求人難で苦しんでいる事業所も救われることもあると思うが、マッチングは難しく、ミスマッチやマッチングしないといったこともあり、上手くマッチングする支援が大事だと思う。

<事務局>

マッチングについては非常に難しい。職場体験は年間3回までチャレンジできるので、1回でうまくマッチングできなければ違う業種を選ぶというケースがある。また、「就職氷河期世代」と一口に言ってもスキルの有無によって就職のし易さが全然違ってくる。例えば、製造業での機械加工の経験があれば、同様の職種への転職は比較的容易にできる一方で、スキルが何もない場合、例えば介護業界では、介護の現場に入るまで初心者講習を受けて2〜3か月かかることもある。また、建設現場など、汗を流す業界で本人が働けるのか、クーラーの効いた場所で仕事したいのか、といった環境面の話もあり、ハローワークの訓練などを含め、求職者と一緒に考えて支援をしているところ。

<委員>

ジョブチャレンジでの良い事例ができてい一方で、実施人数が少ないのはやはりコロナが原因と考えているのか。

<事務局>

まだ広報が足りていないこともあると思うので、これから頑張っていかなければいけない。

<委員>

今回の成功事例は、「仕事の選び方には、この方のような良い巡り合わせがある」と学生に聞かせても良いような話だと思う。この事例を掲載する広報誌の配付先はどういったところで、今の配付先は広報として十分かという点ではどう考えているか。

<事務局>

従来から同じようなところに広報誌を配付しているなかで、ジョブカフェこうちが若者対象というイメージが強いため、新たに始めた氷河期世代対象の事業のジョブチャレンジに反応してくる方がいないのではないかと。ただ、先に説明したように就職氷河期世代の就職率は高く、相談に来た後に就職に繋がる、あるいは職場体験講習から就職に繋がるといった方もいる。ジョブチャレンジは、しばらく仕事をしていない方が仕事にチャレンジしてみるという事業であり、そうした状況の利用者がまだまだ少ないものとする。今は無業で、仕事をしていないブランク期間があるが、仕事体験を重ねれば就職できるような方にジョブカフェの存在を知ってもらい、来所してもらうということを増やしていかなければいけない。そのため、広報誌の配付先等を含め、広報のやり方は見直していかなければいけないと思う。ジョブカフェでは50歳までを対象にした支援メニューがある、また、51歳以上でもしっかり相談に乗っているということを知ってもらうためにはどうしたらいいか考えていきたい。

<事務局>

広報に関しての補足で、具体的には、9月末にNさん(成功事例の方)が表紙のジョブカフェマガジンが発行される。また、昨年度末には、新聞広告でチャレンジ応援団の登録事業所を掲載し、今年度も新聞広告を予定している。もうすぐ完成する氷河期向けリーフレットは、高知市内の12,000世帯に配布する予定もある。県と調整しながら、とにかくこのサポート事業を知ってもらうため、WEB広告も始

め、去年から広報の幅を拡大して実践しているところ。関係機関とも連携を深めて、ジョブカフェの存在をより広く知ってもらい来てもらえるよう取り組んでいるところ。

<委員>

マガジン（広報誌）やパンフレットの配布場所はこういったところか。ひきこもっているような方が買い物に行ったときに入手できる所にも置いているのか。

<事務局>

市町村（教育委員会、図書館）や、公的な団体（ハローワーク、県立学校、県内大学、専門学校、県社協等の公的機関）など。また、（県を通じて県と包括協定を結んでいる）コンビニやスーパーに置かせてもらっている。

<オブザーバー（県）>

- ・ 広報に関しての補足で、令和2年度は、とにかくジョブカフェの支援対象が氷河期世代まで広がったということをまずは知っていただくため、WEB広告についても多くの人の目に留まるような広告を心がけて発信をしてきた。YouTubeなどで自動的に広告が表示されるような形や、氷河期世代向けにした広告であれば、30代から50代の方の画面に自動で表示されるような広告を打ち出した。併せて、マガジン（広報誌）などは、県と包括協定のあるコンビニやイオンの協力のもと配布しており、ジョブカフェの支援対象からは少しはずれるが、引きこもりの方や長期無業の方もコンビニだったら利用すると思うので、そうした方々も含めて広く集中的に広報をしてきた。
- ・ 今後は、令和2年度の取組で出てきたNさんのような事例を広く知っていただき、同じような境遇にある方のジョブカフェの利用に繋がるような発信をしていきたい。そこで、より踏み込んだ広報ができないかと考えたのが、高知市と協力して、市内の町内会で配布することで、ジョブカフェマガジンを12,000部追加で刷ることは予算上厳しく、代案として、氷河期世代向けのリーフレットを配布することにした。リーフレットにもNさんの体験談を掲載しており、それをご家庭に届けることで情報を見ていただきたい、また、氷河期世代の親御さんにも見ていただきたいと期待をしている。令和4年度に向けて、他の市町村にも相談していきたいと考えている。

<委員>

- ・ Nさんの事例で、（ジョブカフェこうちを訪れてまず感じたのが）「スタッフやキャリアコンサルタントが向けてくれる優しさだった」とあり、入ってみたら優しい方だったというよりは、優しい人たちがサポートしてくれるんだとわかる広報を、チラシでもインターネットでも行い、行きやすいというイメージがあると良いと思う。アクセス地図を載せて場所がすぐ分かるようにすること、また、県が委託しているということを前面に出して、悪い誘いではないということがしっかり分かるようにすると信頼感があって良いと思う。
- ・ また、チャレンジ応援団の36社登録というのは評価できるところだと思うので、こういう活動をもう少し周知できるような広報が大事かと思う。

<委員>

マッチングや適性等の話に関連して、処遇、給与、休暇等、求職者の求めるものについては業界が努力する点だと思うので、最近の傾向などあれば教えてもらいたい。

<事務局>

求めるものの傾向としては、例えば、最近、パワハラをなくすための法律の動きなどもあるが、働きやすい職場環境が企業を選ぶ一つのポイントになってきていると思う。せっかく就職して一生懸命働き始めたのに、非常に力の強い人がいて、その人に気に入られなかったら除け者にされるなどの例がある。

<委員>

そうした点に関しては、企業向けのセミナーで、心理的に安全な、パワハラ等のない職場にするための「コミュニケーション」「接し方」という内容のものもやっているのか。

<事務局>

- ・ 企業に出向いて行うセミナーで、パワハラに関してのセミナーの実施例もある。内容については基本的に企業からの要望にはなるが、特になければ、パワハラをテーマに実施しても良いと思う。
- ・ 新入社員を皆が暖かい目で見えあげるような体制をつくってもらうために、そういった「コミュニケーション」も含めたセミナーも大事と思う。

<委員>

コロナでどなたも大変で、雇用する側も事業運営側も色々やりにくい部分もあると思うが、状況が良くなると今度は人手不足に向かう可能性もあるため、支援の充実に向けて今後とも取り組んでもらいたいと思う。また、今日の質問や意見などを反映し、運営に取り組んでもらいたい。