令和６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６年９月９日（月）14:00～16:00

２　場　所

高知共済会館３階　中ホール「藤」

３　出席者

委員　６人（労働行政担当者、教育行政担当者、学識経験者、労働団体関係者、県内事業者）

オブザーバー　５人（高知県雇用労働政策課等）

事務局　７人（高知県就職支援相談センター　５人、(株)東京リーガルマインド　２人）

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事務局から説明後、（３）に入った。

＜主な質疑応答・意見＞

（３）質疑、ご意見等

委員　それでは、議題 3 の質疑・ご意見等にうつる。

委員　新規登録者、相談件数の状況について。ジョブカフェの 3F にハローワーク若者相談コーナーを設置しているが、若者のハローワーク離れが進んでいる影響からか、新規求職者・就職者がコロナ禍前より減少している。また、令和 5 年度は、令和 4 年度と比較しても、新規求職者・就職者が若干減少している。ジョブカフェの新規登録者が若者・就職氷河期世代ともに増加しているとの説明があったが、どのような要因が考えられるか。

事務局　新規登録者が増加した主な要因として、コロナ禍で中止していた大学祭（高知大学・高知工科大学）で出張相談会が開催できたことが大きい。

事務局　また、知人の紹介・口コミなどの効果も大きいと考えている。

委員　知人の紹介というのは、ジョブカフェの利用経験者か、親か、あるいは他機関からの紹介か。

事務局　家族からの紹介が多かったと記憶している。他機関からの紹介は知人としてカウントしていない。

事務局　過去にジョブカフェを利用した友人からの紹介もある。

事務局　令和 5 年度の来所のきっかけをみると、友人は 50 件、家族が 49 件、大学や高校の先生からの紹介が 17 件となっている。

委員　ジョブカフェで良い支援を受けたことで、利用経験者が友人に紹介しているというのは良い流れだと思う。

事務局　新規登録者のもう一つの増加要因として、県内全てのハローワークで出張相談会を開催し、ハローワーク職員からの誘導でその地域の求職者の登録があったことも大きい。今後とも連携をお願いしたい。

委員　企業間でも人手不足がいつも話題にあがる。労働力として外国人を視野に入れるなど、様々なことを企業も思案しているところ。この会議に参加した当時から、ジョブカフェの認知度向上が課題

となっていたと思うが、テレビＣＭは、放映時間帯などどこにスポットを当てて放送しているのか知りたい。

事務局　高知民放の３局で、朝昼夜の時間帯を均等に割り当てて放映している。就職氷河期世代を対象としたＣＭなので、ご本人はもとより家族に届けるため、朝や夕方の時間帯に設定している。

委員　私はテレビの番審委員をやっているが、予算が許せば、その層が見ている時間帯にスポットを当てると良い。例えば、３か月間は（１週間単位でもよいので）毎回同じ時間帯に設定するなど、「毎回同じ時間帯」に放映されていた方が周知は進むと思う。
　また、昨年視聴した際にとても感じの良い親しみやすいＣＭだと感じたが、ジョブカフェが対象としている「15 歳から 53 歳の方」というワードを入れると分かりやすいと思う。単に映像を流すよりも、スパイス的に言葉で伝えればよりインパクトがあるのではないか。

委員　30 代後半の方の親は 60 代後半、50 代前半の方の親は 80 歳近いと思う。その層に対してどのような伝え方をすれば良いのか。

委員　全体に分かってもらおうとする出し方はもったいないので、ターゲットを絞ると良い。もし全体を対象にするのであれば、特定の番組で週に何回か放映するなどの工夫が必要。

委員　親を対象にするならこの時間帯、本人を対象にするならこの時間帯ということがあるのではないか。伝える内容も、ターゲットによって変わってくると思う。

委員　資料３によると、相談件数が伸び悩んだ一方、新規登録者は伸びている。テレビＣＭが功を奏したのかと思っていたが、知人の紹介で来所された方が多いようで説明の整合性が取れないと感じた。新規登録者が増加した理由は、どのように考えいているか。

事務局　先ほども申し上げたとおり、コロナ禍が明けて知人・友人等からの紹介が増えている。その他、ハローワークや顔の見える所からの紹介が増えてきている。そのためには、潜在層の掘り起こしに向けたＷＥＢ広告やテレビＣＭは必要。結果的に、来所のきっかけは知人やハローワークの紹介が多くなっているが、潜在的にジョブカフェを知らしめるという意味でＷＥＢ広告やテレビＣＭは後押しとなっている。

委員　高知県ＵＩターンサポートセンター（以下「センター」という。）との連携はあるのか。

事務局　年１～２回程度、ＵＩターンを希望する方から職場体験講習（以下「職場体験」という。）を利用したいとの問い合わせがある。

委員　新卒採用は学生の少なさからコスパが悪く、新卒採用にはお金をかけないと言っている企業もあるほど。その点からも中途採用の重要性が増してきている。きちんと就職へつながるのか、相性が合うのかについては、ジョブカフェを利用することで良い方向に向かうと思う。そのためにもセンターとの連携があると良い。

事務局　センターへは、年度当初の顔合わせとともにジョブカフェの説明を行っているため、お互いの支援内容は理解している。ジョブカフェは、ハローワーク等ですぐに就職することが難しい方を支援しており、（センターに来られる方のように）すぐに就職できる方は、そのままトントン拍子で就職が決まっているのではないか。ただ、今後はすぐに就職に届かない方を連携してフォローしていく必要はあると考える。

委員　職場体験を通じて就職した方と、そうでない方の定着率に違いはあるのか。

事務局　現時点で比較できる数値は持ち合わせていない。職場体験を通じて就職した方や就職先の企業へはジョブカフェから連絡が取りやすいが、そうでない方は連絡が取りづらく、連絡がつながりづらいケースが多くなるため、そこは課題だと考える。ジョブカフェは職業紹介は実施していないので、職場体験によらず就職したケースは介入しづらい。

委員　職場体験を通じて就職した方は定着率は高いのではと予測できる。その上で辞めてしまう方は、何が理由なんだろうか。時代とともに就職しやすい環境となり、ジョブカフェへは就職が難しい方が相談に来られることは多いと思うが、ぜひセンターとは連携できれば良いと思う。私も知人から、「息子が都会で多忙を極めていて、過労で心配なので呼び戻したいがどこに相談すればよいか」と聞かれたのでジョブカフェをすすめた。

委員　新規登録者の内訳は分かるか。

事務局　割合では無職が圧倒的に多く、次にパート・アルバイト等の非正規で働いている方のキャリアアップの相談、引きこもりの方等がサポステを通じて相談に来るケースもある。令和６年度の傾向としては、「キャリアアップを目指している」「今の職場に不満や不安がある」などの理由で、若者かつ正社員で相談に来る方がここ半年ほど増えている。

事務局　数値を補足すると、令和５年度の相談件数は約 2,700 件で、内訳は無職が 1,300 件で約半数、非正規のパート・アルバイトが約 400 件、正社員が約 350 件、大学・短大生等が約 300 件となっている。

委員　高卒（公立高校）の離職状況を調査しているが、企業のご尽力で離職率は低下しており、１年前に卒業した者の離職率は約 11％だった。以前は七五三と言われ、半分（５割）は辞めていたが、１割程度まで減少。以前は人間関係を理由に辞める者も多かったが、それも少なくなり、今では積極的な転職のための離職が増えている。働きながら、次のステップアップを考える生徒が多くなっていると思うので、気軽にジョブカフェを紹介していきたい。一方で、高卒で就職する生徒は減少し、４年生大学に進学する生徒が増える中、大学中退率が全国平均で２割にのぼるとのデータもある。大学を中退した生徒が高知に帰ってくるケースがあるとも聞いており、そういう層への支援も必要。大学に進学した生徒は（高卒で就職した者と比較すると）就職に対しての知識が乏しく、中退後にどうしていいか分からないという現状にある。もしもの場合は、学校を通じてジョブカフェを紹介できればと感じた。

若い世代は、テレビよりもＷＥＢやＳＮＳから情報を収集すると思うので、リスティング広告のように検索した言葉に対してヒットする広告というのも大切。また、「就職氷河期世代」というのは一般用語ではなく、対象者にも届きづらい言葉だと思う。例えば、「大学を中退した人」というように簡単なキーワードの設定が必要だと思う。

委員　確かに、高校や大学では就職支援は行うが、中退者は機会が無くなってしまう。中退後は、追跡できず就職しているかも関知しないため、就職支援が受けられない状況にあるのかもしれない。

委員　朝のテレビＣＭや新聞広告で見かけることもあり、広報は大切なことだと思っている。

ジョブカフェは伴走型支援をうたっていて、相談件数・就職率の伸びも大切だとは思うが、やはり定着率もすごく大切。企業は投資を伴っているだけに辞められるとダメージもあるだろうし、小さな企業はメンター制度等も十分に機能していないと思う。例えば、ジョブカフェの少人数セミナー等で共に汗をかいた仲間と就職後に集まって、意見交換や近況を吐き出せるような場があれば良いと思う。知人同士であれば、話しやすいこともあるだろう。

また、色々な方から労働相談を受けるが、例えば、精神疾患があると分かって採用されているにも関わらず、人手不足を理由に業務量が増えていき、仕事が覚えられずに厳しいという相談もよくある。また、入社すると仕事の内容が違っていた、聞いていた以上のことを求められる、先輩とのコミュニケーションに関する悩みの相談もある。人手不足という事情も分かるが、企業へのヒアリングなどを実施しているのか。

事務局　ジョブカフェでは「地域同期づくり」として新入社員等を対象とした職場定着支援（就職後のフォロー）を実施している。具体的には、６月頃に実施するスタートダッシュセミナーで名刺交換や他社の社員との交流等による顔つなぎを行い、年度後期に実施するグローアップセミナーでは、効率的な仕事の進め方やコミュニケーション等をテーマにセミナーを通じて社会人として成長した姿を確認しあえる機会も設けている。これとは別に、人間形成・地域同期づくり等も行うための小規模な交流会も実施していて、企業からも大変好評。

また、企業へ講師を派遣して、様々なテーマのセミナーも実施しているところ。就職者のアフターフォローにはしっかり対応している。

委員　体力等の都合で、「朝９時から午後５時まで働くことは難しいけども半日なら働ける」「限られた仕事ならできる」という方々の能力を生かすことも大切だと思う。これまで、個人の特性に応じて柔軟に人材活用している事例はないだろうか。

事務局　ジョブカフェのテレビＣＭに出演してくださった就職氷河期世代の方を例に挙げると、最初はコミュニケーションすらおぼつかない様子だったが、コロナ禍で関西から高知へ帰ってきて、高知で働きたいという意志・意欲を持っていた。ジョブチャレンジで約３社の仕事を経験し、コミュニケーションや社会人としての基礎を職場の中で教えてもらったようだ。受入企業の負担は大きかったと思うが、その方の働きたい・自立したいという意志を育てていき、約半年間の支援を経て、そのうちの１社へ就職した。現在では職場で大活躍していると聞いている。

委員　企業に対して、好事例を横展開していくことも必要。バリバリ働いて残業もするというのがこれまでの働き方だったが、そのような働き方が難しかった方々の能力も活用していく、そのための職場環境を企業に作ってもらうことも大切。

事務局　そのとおりだと思う。個々の企業間での情報共有は難しいと思うが、パネルディスカッション等で好事例を共有できる場があれば、受入れや人材育成が進んでいくのではないか。

委員　生産年齢人口が急激に下がる中、企業は（人材確保や育成など）色々と苦労されている。企業が実際のケースを知ることは非常に参考になるし、今仕事に就けず難しい状況にある方の希望にもなると思うので、そのプロセスを広く知らせる機会があると良いと思う。

事務局　先ほどの就職氷河期世代の方は、約半年間のセミナー受講を経て、徐々に元気を取り戻し、ジョブチャレンジへつながった経緯がある。相談に来られる方は、スキルが不十分・メンタル面で不安があるなど、何かしらの課題を抱えている。ジョブカフェでは、そのような一歩踏み出せない方へキャリアコンサルタントやコーディネーターが伴走支援を行っており、今までひとりで立ち止まっていた方が、支援を通じて人とつながることで、欠けていたものが少しずつ満たされて元気になっていく。元気になれば、あとはハローワークへつなぐことができるが、そこまでの助走期間が必要だと感じている。

委員　現在は立派に働いているということは、就職に至るまで抱えていた課題は解消されているのか。支援に協力した企業の負担感も知りたいところ。

また、高知県就職氷河期世代サポート事業についてご意見やご質問はあるか。【資料２】就職氷河

期世代チャレンジ応援団（以下「チャレンジ応援団）という。）との出会いイベントの実績はどうだったか。

事務局　計２回の開催で、32 社、求職者約 70 人の参加があった。

委員　出会いにつながった件数は。

事務局　出会いイベントは令和４年度に１回の開催からスタートしたが、「企業の採用担当者と求職者が気軽に交流できる座談会」として双方から好評で、令和５年度以降は２回に拡充して実施している。広報の効果もあり、今年度１回目は 17 社に対して求職者 57 人の申込みがあったが、台風で中止となった。10 月に２回目を控えており、１回目に参加予定だった企業も含めて 24 社にご参加いただく予定で、現在求職者からの申込みを募っているところ。

委員　令和５年度の参加者は、どのような事情を抱えた方々だったか。

事務局　コミュニケーションに自信が無く企業の方との会話もままならない、非正規での転職を繰り返している、という方が多かったと思う。イベントは２部制として、第１部は企業ブース訪問、第２部はスタンディングトークで会話のきっかけづくり（名刺獲得キャンペーン）を行った。会話の輪に入れず遠巻きに様子を眺めているような方も、周りの求職者が企業から名刺をもらっている様子を見て、名刺をもらってみようとなり、名刺をもらったからには話をしないととなって、最終的には企業と会話できるようになっていた。また、企業側に就職氷河期世代の方々を知ってもらうことも目的としていたため、自社で活躍してもらえそうな人がいるという発見もあったようで、職場体験やジョブチャレンジへつながり、就職に至ったケースもあった。

委員　このイベントに参加した企業の業種や、マッチングにつながった職種は。

事務局　医療・福祉（介護）、建設業、製造業、サービス業、運輸業（タクシー）など。職場体験等につながった職種は多岐に渡る。

委員　適職が見つけられる可能性があるイベントで、参加する企業や求職者の方が多いということが分かった。

委員　チャレンジ応援団について、コロナ禍が明けてからの新規加入企業に特徴はあるか。また、職場体験ついて、就職氷河期世代の受講者は 19 人と説明があったが、【資料１】の「のべ 50 人枠」とは。

事務局　のべ 50 人（50 回）受講可能という表示。

委員　のべ 50 人に届かなかった理由は。求職者が制度の利用を希望しなかったのか、それとも希望する職種がなくマッチングできなかったのか。

事務局　就職氷河期世代の方は、職場体験等の制度を利用せず就職につながる方が多かったように思う。

事務局　令和 5 年度にチャレンジ応援団に登録のあった 48 社のうち、約半数が製造業と多かった。その他は建設業や運輸業であった。

事務局　結果的には、製造業などのしっかりした（人手不足対策ができている）企業と、慢性的に人手不足の業種とで二極化していると思う。

委員　製造業も人が豊富にいるという話は聞かないので、全体的に二極化しているということか。

事務局　機械化や DX を取り入れることで人手不足を緩和できる業態と、本当に人の手で何とかしないといけない業態があるとは思う。

委員　36 歳以下（若者）と 37 歳以上（就職氷河期世代）で、就職支援を行う上での傾向やタイプの違いはあるか。

事務局　制度上は 37 歳以上を就職氷河期世代として区切っているが、37 歳以上で傾向等にくっきりと違いがある訳ではない。非正規での転職を繰り返して正社員になれない方は 40 代が多い印象。30 代後半は早期に正社員となった方も多いが、取り残された方々への対応は今後も必要。

委員　就職支援において、若者と就職氷河期世代とでは、相談体制や対応に違いはあるのか。

事務局　最近の事例では、50 歳前後の方で半年間の職業訓練を経て製造業へ就職した方がいた。約１か月働いてみたものの、要求されるノルマ（製造個数）をこなすことができず、その方は事務職へ戻っていった。50 代になると、やる気はあってもそれ以外の面で若者に劣る部分が出てくるのだと思う。

委員　そのような面で、より支援が必要ということだろうか。
　テレビ CM の時間帯の工夫、大学中退者や UI ターン転職希望者などの就職希望者の取り込み方、企業への好事例の横展開などについて意見があった。ジョブカフェからも委員に対して意見等はある

か。

事務局　企業への情報展開という点では、ジョブカフェが発行する広報誌「ジョブカフェマガジン」に職場体験やジョブチャレンジを通じて就職した方の事例を掲載しているので、見ていただくとよいかもしれない。

委員　企業へはその情報は届いているだろうか。周知の方法は工夫の余地があるかもしれない。

事務局　委員の皆さまの話をうかがい、やはり企業側が苦しんでいる状況を再認識した。かといって、他社のマニュアルやノウハウを真似すれば、すぐに採用につながる訳でもないと思う。ある程度オペレーションで学ぶことも必要だが、自社でどういう職場や仕事を作っていくかデザインしなければならない。そのために、企業同士で、採用の悩みや気づき、フォローアップの仕方などについて交流を行う機会があっても良いのかもしれない。また、企業の「従業員を長い目でしっかり育てていく」という覚悟と、従業員の「この会社で頑張るんだ、この仕事を極めるんだ」という思いをすり合わせるところが必要だと思っていて、出会いイベントは正にこの位置付けとなる。

委員　情報交換は大切だと思う。また、近年の人材確保の難しさを痛感されていることがあれば共有してほしい。

委員　そもそもの学生数が減少する中、特に新卒の学生が県外から高知へ戻ってこない。我々が学生と接する際には、知識やスキルを身につけることも大切で、県外に出るのは分かるが、故郷のことも考えてほしいとメッセージを送る。もちろん、より良い会社となるべく企業努力は必要だが、企業が受け皿を作っても郷土愛が強くないと学生は戻ってこない。保護者が「高知へ戻ってきても良い仕事はない。県外で就職した方が良い。」という考えだと、子どももそう考えてしまう。また、高知に関する様々な統計もワーストのイメージが先行しているが、データの出し方や表現の仕方も工夫してほしい。色々なことに取り組まないと、人材確保には結びつかない。企業間の連携については、勉強会や担当者会など具体的な取り組みに期待する。

委員　郷土愛が芽生え、高知のためにという考えになるのは、ある程度年齢が上がってからではないか。若い時は自分のことで精一杯だと思う。人手不足は高知だけの問題ではなく、企業同士でもいつもその話題になるが抜本的な改革は難しいと感じる。地道に取り組むべき問題。

委員　経済的な指標だけに注目すると高知はワーストに入ってくるが、水や空気が綺麗などの視点ではトップレベルだと思うので、情報の出し方は検討の余地がある。５年程前まで高知で就職した新入社員にアンケートを実施していたが、高知が好き、自然と食が好み、との意見が多かった。一方、社会に対する評価が低く、暮らしやすい社会であることを若者に伝える必要があると感じた。

　ジョブカフェには、企業への働きかけや本人からの相談対応等を通じて、高知で暮らしている方がそれぞれ就きたい仕事に就けるよう取り組んでほしい。

事務局　関西経済同友会にジョブカフェのジョブチャレンジが取り上げられたので、最後に共有したい。関西経済同友会格差問題委員会より、企業と国に対して、分厚い中間層の復活に向けた給与所得向上の実現について提言がなされた。このうち国へは、①政府のバックアップによる生産性向上と賃金上昇の好循環の実現、②求職者・就労支援団体・企業等が伴走しながら安心して社会復帰できる支援態勢の構築の２つを提言し、②の中で、ジョブチャレンジについての紹介があった。一旦社会を離れたり、非正規を繰り返した方は、我々の想像以上に社会へ出ることへ自信がなく、仕事があればすぐに就職できるものでもない。ジョブチャレンジのように就職を前提せず、地域全体でステップアップを図れるような支援が必要ではないか、という内容。
　人手不足の中、どのように地域で活躍できる土台を作っていくのか、行政だけでなく企業や支援機関も含め、一体となって支援をする体制を構築していく必要性を感じている。

委員　若者がもう少し気楽にジョブチャレンジを受講し、適職を見つけられる仕組みとして活用されると良いと思う。