

令和7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7年9月8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

議長 それでは、議題3の質疑・ご意見等につづる。

委員 資料3の3ページ④新規登録者数が令和6年度948人、新規登録者はどういう形でやられているのでしょうか、というのが2ページ③の相談実人数が令和6年度635人と相談人数が新規登録者よりも少ないのはオンライン相談などがある為でしょうか。

事務局 新規登録者というのは相談だけでなく、外での出張相談会とか大学の学祭等でパソコンを使って適正診断や書類を作るとかイベントの際に登録された方もカウントされているので、純粹に相談に入らない方もカウントされていますオンライン相談は相談件数にカウントしています。

委員 資料4ページの⑤就職支援計画書令和6年度306件ということは相談者635人の半分の人の支援計画を作っているという理解でいいでしょうか。

事務局 その通りです。

議長 今のご質問に私も関心がありまして相談635人で計画書306人、どのような相談をされていてその中でどのような方が計画書作成に至っているのか、ご説明をいただきたいです。

事務局 相談者で就職支援を希望され、継続してご来所いただける方が就職支援計画書の作成対象となります。それで、相談者の中には、応募書類の添削や面接指導等を希望され、1回の相談で終わって継続しての支援を希望されなかったり、連絡が取れなくなったりした方は作成していません。

また、正社員の方の転職相談につきましても、積極的に就職支援計画書は作成していません。ご本人の気持ちや状況が変わったりすることもあり、いまの職場で継続勤務できないか等いろんな方向性を一緒に考えたりします。

他に、就職相談でなく、仕事の悩みや職場の人間関係の悩み相談であったり、職場環境の相談や労働条件での相談の場合は支援計画書を作成していません。また、当センターでなく、他の支援機関で相談されたほうが良かったりして紹介する場合も作成していません。

他にも作成してないケースとして、ご本人でなく保護者や支援機関の方なども相談者に含まれている場合があり、このケースも作成していません。他にもいろんなケースがありますが、大学3年生、適性診断だけ受けられる方なども作成していません。

以上のような理由にて半分ほどの就職支援計画書作成となります。

議長 詳しいご説明ありがとうございました。

委員 KPI について令和 4 年から令和 6 年までのデータについて職場体験講習を経て就職された方が、就職後 3 か月時点で退職している定着率が下がっているのはどういう解釈をされているでしょうか。

事務局 氷河期世代の推移ということでもいいでしょうか。定着率については母数が増えたこともありますがそれ以上に、氷河期世代の方はご自身以外のところで、実際に就職しない方もいれば、就職した方でも離脱してしまう場合が多くみられる。何が原因かというところご家族、特に家庭を持たれている方が多いので奥さん側の事情であったり、親御さんの突然の介護対応で続けられなくなったという理由があります。職場環境や仕事に馴染めないということではない、待遇面であったりとかの理由はあると思います。

委員 単純に考えますと就職氷河期世代は年が経つにつれ年齢が高くなる。その辺が原因かと思っていましたがどうでしょうか。

事務局 年齢が高くなるイコール背負うものが多くなるので自分一人で、この仕事をやりたい、この職場で働きたいということだけでは続けられない原因があると思います。おっしゃる通り年齢が上がっているということで続けられない、あるいは就職が決まらないというのは複合的に理由があるのではと思います。

議長 母数の確認というか職場体験の数値の推移ですが、就職者数は若年では令和 4 年 20 人から 23 人、令和 6 年 24 人と増加、氷河期世代は令和 4 年 19 人から 11 人、令和 6 年 18 人と横ばい。

次に定着率については若年は令和 4 年 75.0%から 73.9%、令和 6 年 81.0%と向上、氷河期世代は令和 4 年 78.9%から 75.0%、令和 6 年 68.4%と特に氷河期世代の定着率が 10 ポイントほど低下していることへの明確な理由が無いように思いますがいかがでしょうか。

事務局 氷河期世代の方で職場体験を経て製造業に就職された方ですが、製造業に就職されたものの一か月ほどの短期で辞められました。年齢的なものからくるのか、実際に現場に入ると仕事のハードルが高かったりという理由が考えられます。また、女性の方では就職した時は家庭に問題はなかったが就職後に親御さんの介護が発生して退職せざるを得なかった。このように定型的なパターンがある訳ではなく、あくまでも個人的な理由が大きいと思います。

事務局 令和 4 年と令和 6 年においてコロナが 2 類から 5 類に変わったという事情もあり、令和 4 年度はコロナ禍の萎縮した求人環境から、その時点では就職や転職、そこで働くという意味合いが違ったと思います。

議長 現場で見られていてどうですか、定着に対して転職しやすい環境に変化して三か月続かなくなっただけとも言えるでしょうか。

事務局 特に製造業では人手不足が深刻で、ある程度未熟な方でも採用したものの、就職者本人が現場に入りしんどくなり退職という受け入れ側や本人の認識不足という問題なども生じているのではないかと思います。

委員 先ほどの説明で氷河期世代の年齢が上がるほど背負うものが変わることによって、就職支援計画書を作る際には37歳以上の方々の作成基準や内容が変わるのでしょうか。

事務局 基準自体は変わりません。ただ不本意ながら非正規社員の方であつたり未就労の方には相談だけでなく少人数セミナーであつたり各種イベントへの参加を促すことで他者との交流の機会を体験してもらい自己理解や仕事理解をしてもらっています。

事務局 補足させていただきます。仕事経験がない若年者のケースですが、例えば、動物が好きだからペットショップで仕事したいという希望があり、ジョブチャレンジを体験する。そして、アルバイトとしてそこへ就職した。するとまた、そこから新たなやりたいことや仕事の選択基準が変わったりして、違う業種に転職したりする。このように仕事経験が浅い方は、実際に仕事経験を重ねて自己理解、仕事理解を深めていくことが支援の柱になります。

逆に40代以降となりますと仕事経験も豊富だったり、また、今までとは違った仕事をしたいとか個々により求職ニーズが違いますので支援の内容が異なってきます。相談者のニーズにあった相談支援を実施しています。

委員 社内で色々な中途採用や新卒採用の方を採用している私の感覚を話したいと思います。

氷河期世代、年齢が高くなるにつれて新しいことにチャレンジした時に、なかなか覚えられないということが多い。意外と年齢が高い方が入って最初の一年が持てばいいのだが辞める方は直ぐに辞めちゃうということを実感しています。多分氷河期世代の方々は定着という視点ではそういう所があるのかなと聞いていました。あと今、売り手市場という中で、数年前に比べて就職しようと思えば就職しやすい環境でジョブカフェやハローワークに行かれて自力で就職するのが難しい、どちらかと言えば就職弱者の方がすごく多いのではと思っている。

その中で就職氷河期世代に定着率の課題はあるにしても、就職数が増えているのは広報活動などを含めてジョブカフェは努力しているのだと思いました。

議長 コロナ禍が過ぎた後の売り手市場の中でジョブカフェの現場ではどのような変化が起きているのでしょうか。

事務局 二十歳代の若手の相談者では引きこもり歴4~5年を経過した方、学校卒業して就職したはいいが直ぐに退職してしまい家にひきこもってしまった、などの方がいます。

議長 直ぐに就職してしまう、または引きこもってしまう。この方達の就職の可能性をジョブカフェではどのように考えておられますか。

事務局 アルバイトや臨時など非正規の方が多く来所されていて、その方達や失業者がメインの支援対象者となるわけですが、ジョブカフェで一番心強く思っているのはジョブチャレンジです。

私は良い制度だと思っています。具体的には、仕事経験がなかったり、少ない方が来られますが、頭で仕事を理解するより実際に仕事体験して身体で理解できるところです。2~3日の体験ですが、スーパーで品出しをやったり、事務をやってみる。現場で体験することで自分の適職を見つけ出していく機会になります。又、ジョブチャレンジを通じて就職されたけれど、職場適応がスムーズにいかない方などもいまして、そういう方たちは定着支援が大事で引き続き支援させていただきます。

議長 ジョブカフェでは定着支援もやられているということですかね。

事務局 まだまだ十分とは言えないですが、最近、就職された方や、SOSを出している方に対しては定着支援に努めています。

議長 就職の難しい方を受け入れて車の免許証を取得させる。そういう定着につなげていくという、そういった職場の方が定着に向けた何か特徴的な事はございませんか。

会社とか職場での受け入れ先の就職後の定着に繋がるような会社というか、何か特徴的な人事管理なりしているとか、そういう方への理解を促すものが何かあるものでしょうか。

事務局 令和7年度の事業になりますが、今年度から拡充した中小企業向け交流会の場で実施しています。企業の方が交流会等に参加してみたい、人材育成や定着支援についてどうしていけばいいのかなどの課題意識を持っている。企業にとって難しい方を採用した際に何とかしてその方の得意な分野を生かしていこうと積極的に考えている企業様もあります。

ただ自分の企業には四角の穴には四角の穴に入る人材しか採らない、四角が欠けた人であれば、そういう人を採用しないと、そういう企業での定着は難しいとなるかも、冒頭にも話しましたが人材不足であるということと、なかなかジョブカフェで支援する層も変わってきていることを考えると、求職者も企業もしかり、今までにない意識の変化が必要だと考えます。

議長 四角の枠（穴）にはまるという表現は解りやすいですね。どれだけ会社の受け入れ体制が変わればそういう方に応じられるのか、現場においてどういう風に企業の受入れの違いを感じているのか

聞いてみたいですが、当たり前の普通の企業が普通に採用できているのか、それとも特別な指導者なり指導方法などのそういうものを持っている企業が受け入れられているのでしょうか。

事務局 多くの県内中小企業と接点を持たしていただいている中でそのことに関して努力しておられる企業も多数あります。指導員を層に分けて分担して指導されていたり、マンツーマン勤務で指導するという風な仕組みで対応されている企業もある。

そういう企業様と令和5年、令和6年と続きます適職発見ミーティングに、ご参加していただいている企業様にご理解をいただきながら多くの方を就職につなげております。

議長 今回はその委員の方がお二人いらっしゃっておいでになりますね、その辺の情報共有の為にどのようなお考えでジョブカフェからのジョブチャレンジを受け入れておられるのかをお聞かせください。

委員 先ほど言っていた三段階、色々な層に分けたということは「メンター」と言われていますが、直接直ぐに入社した者を指導する者、その指導者の責任者、そして人事担当者という三層に分けています。そういうことを含めて社内でちゃんと定着支援しないと未来は無いぞ、ということは思っています。その為にメンター制度も含めて色々な人が育成に関わる体制を取っています。

育成に関わる自分が自分も勉強になって自分の人生につながるということも含めて組織として対応していこうとしています。ただその中でもなかなか求職者を受け入れることが無いとか、ちょっと特殊な業務部署があって、最近、中途や新卒を受け入れていない部署にとっては新しい方が入られても、どうすればいいかという質問が飛んできます、細かいところまで。

そういう意味でジョブカフェのジョブチャレンジを受け入れることがあり、たくさんの質問が飛んできましたが、じゃあ、どうしたら自分達が新人の方をなんとか三日間受け入れて良いイメージで帰ってもらう為に、どうするか自ら考える実績を積み上げることができます。

まあその方が入社することは無かったものの、別の方が受入れから就職になった時、すごく育成しようという意志が芽生えることができました。ということを見ると、多分企業全体で求職者を余り受け入れないところにとっては、新しい方を採用されても、どのように育成したらいいのか、多分解らないだろうと推察されます。このジョブチャレンジが、実験ではないですがすごく企業にとっても求職者にとっても、なかなか職が決まっていな方は腰が重いように感じますが、その人達にとってもジョブチャレンジで体験する。

企業の普段、採用の無い部署にとってもすごく練習であり勉強になる良い制度ではないかと思えます。だからこそ当社はジョブチャレンジを利用させていただいています。

委員 私の会社は社員数43名でございます。なかなか新人の受入れや、教育の専門の人間がいるわけではありませんし、現場に入っても全員がプレイングマネージャーでございます。

なかなか受入れ体制は難しいです。その中でもやっていかなければならないし、それでも試行錯誤

しながらどういう風にポイントを付けて仕事を覚えてもらったらいいか、確かに先ほどおっしゃられたようにジョブチャレンジとかでも、それを活かして練習しているところもございます。

話は戻りますが今日ジョブカフェの色々な事業活動を聞かしていただいて、こんなに多様な活動をしていることを知りませんでした。やっぱりそういうことが実ってきて、売り手市場になってきたのは何も少子高齢化が進んできただけでなく、こういう機関のご努力があつてのことだと思います。

その中で職場体験、今年からはジョブチャレンジ、こういう制度を拡充していただくのが芯となる。中小企業交流会これは本当に、私どもにはない新人社員をどう育てるか、一番困っていることでもあります、その辺のご支援を増々、来年度に向けて拡充してほしいと思います。

議長 ただ今、二つの受入れ企業様の事例をお話ししていただいて、ジョブチャレンジへの高い評価、この制度が求職者、求人側双方にとっていい制度ということで、増々充実していただければと思いますし、中小企業交流会において、新人育成についての交流や情報交換等で活用できるということです、増々充実していただければと思います。

議長 ジョブチャレンジのチャレンジ応援団の企業数推移について教えてください。

事務局 資料3の⑦就職氷河期世代チャレンジ応援団にて令和2年から令和6年までの開拓企業数を記載しています。令和6年度末において216社となっています。ただ、令和7年度においては事業契約の更改年度となりまして令和6年度までの企業数はスライドされません。新しく企業開拓をスタートしているとご理解ください。

議長 先ほどスライドにて見せていただいたように令和6年度から令和7年度には就職氷河期と37歳以下を一体化した形で、事業全体図としての取組みとなっているとの説明がありましたが、現センター事業等の全体に対して何かご意見、ご質問はありませんでしょうか。

委員 ここの事業取組みはすごくいいことだと思います。それで離職率についてまたお話ししますが、連合が全国で調査しまして、離職の理由が一番目は人間関係です。次に仕事が自分に合わない、それから休暇が合わない、四番目か五番目に会社の上司なり先輩が仕事を教えてくれない、コミュニケーション不足という実態が出てきております。そういう意味では中小企業向け交流会において、こういう実態を見せていただければ少しでも離職率が下がるのではないかと思いますので、宜しくお願いします。

議長 本年度、既に交流会は1回実施されたということですが、こういう内容は含まれていたのでしょうか。

事務局 交流会全体の中では離職の理由について、取り立ててしているわけでは無いですが、共有し

ています。

議長 次にキャリア教育支援の中でジョブキッズという小学生とその保護者向けのイベントが夏休み年間 5 回ほど実施されていますが、その辺の内容と参加状況について説明していただけますか。

事務局 毎年 8 月に小学校 4 年、5 年、6 年生を対象に高知市で 3 回、四万十市で 1 回、11 月に香南市で 1 回実施しています。昨年度の第 1 回目は台風の影響で中止を余儀なくされましたが、本年度は 4 回実施しておりまして 16 組、1 回につき 10 組の親子の参加を募っていて 40 名ほど参加しています。

事務局 補足として、内容としましては「仕事自分発見カード」という、内容自体はけっこうハードですが、イラスト入りの色々な職種についての適性を親子でカードを見ながら発見していく、自分に向いているかどうかなど、夏休みの課題、宿題として手助けになればとやっています。

小学生本人より、お母さん自身も新たな自分発見の場になったりして、親子共々、自身の適職、適正発見の場につながっていると思います。

議長 資料 1、資料 2 の比較で昨年までのジョブチャレンジ対象者の表現が令和 6 年度「未就職者または非正規労働者」から令和 7 年度「求職者」と変わっていますが、何か意味がありますか。

事務局 特にはありません。幅広くという意味合いで就職氷河期世代も含めて、広く一体的に募集しているものです。

議長 セットアップですので、今日ご出席の皆さんで、先ほどからジョブカフェに対して高い評価をいただいたところですが、先ほど委員から中小企業向け交流会への依頼事項の申し出がありましたが、ジョブカフェに対して何か希望等ありましたらどうぞ。

委員 先ほども申し上げましたこととダブリますが、やはり企業側に対する色々な支援を増々發揮していただければ、なかなか専門人材等が居るわけではない会社ですので、その辺のご支援をいただければと思います。

委員 先ほどの委員と特には変わりませんが、企業でも腰の重い企業がございます。実際セミナーに参加される企業、私自身色々とセミナーに参加していますが、けっこう決まった企業の方の参加が多いように感じます。そうじゃない企業が実際には困っているのではと思いますので、そういう未参加企業が参加したいと思わせる、難しいでしょうが、そう出来るセミナーを実施していただければと思います。

議長 指導力の高い企業、あるいは指導力を高める為に努力している企業が、今ジョブカフェと連携を積極的にされていると思う。尚、そうでない企業さんも県下の多くの企業で採用力、指導力を高めていただければ求人者も定着につながると思いますので宜しくお願いします。

委員 県内高校生への就職、そしてキャリア教育へのご支援等をいただきましてありがとうございます。今、高校生は16日から企業での就職面談会が解禁となり実施されます。そのような中、昨年度の実績になりますが県内公立の高等学校就職率、内定率が96.8%ということになっています。

この数値はここ数年に比較して下がってはいるものの、いぜん高い数値として維持しております。その中で未内定者の話になりますが、その背景は色々あるものの、昨年度の実績として特徴的なのは、定時制、通信制の生徒の未内定数値が高くなっている状況です。

もちろんこれまで定時制、通信制の生徒というのは、生徒の実態は変わってきていて、不登校を経験した生徒であったり、支援が必要な生徒であったりとか、様々な難易度を抱えております。その中で定時制、通信制の生徒への就職支援というのを、もちろん各先生方が携わっているわけですが、生徒によっては、なかなか、不登校も経験していることもあり就職に踏み出せない、先ほど事務局からも、ご説明がありましたが、自己理解や職場理解が乏しいということもあり、学校自体もインターンシップなどで、色々努力しているところではあるが、なかなかつながらない、結果、就職につながらない生徒、現在ハローワークやジョブカフェでご支援をいただいていることだと思いますが、学校の先生方にもこのようなジョブチャレンジ、非常にいい取り組みだと思いますので、是非、こういう所を学校の先生方にも理解していただくということもあるが、情報共有しながら、そういった就職支援につながっていければと、聞かしていただきました。

議長 学校現場の大変貴重なご意見、ありがとうございました。未内定者が定時制、通信制の生徒さんで上がっているということで、県民力を生かすという意味では、非常に重要な若い方達なので、なんとか100%の就職内定、あるいは就職につながるようにジョブカフェさんの協力、連携をとっていただきたいと思います。

委員 ハローワークでは個別支援を行っているものの、利用者が多く、ジョブカフェのように多くの方に対しての細やかな支援はできていないこともある。特に併設のハローワークでは、ジョブカフェに支援をお願いする場面があると思います。良ければハローワークと併設しておりますが、その中でお互いのやり方、支援計画書を先ほどお尋ねしたのですが、ハローワークは現状、大変苦労しています、そういったスキル、特に今年は新しく、中小企業向け交流会をやられておられますので、様々な情報を共有させていただいて、お互いに良い方向に向けて進めればと、また幡多のハローワークとジョブカフェとの協力も密にしていいただければと思います。

議長 ハローワークとの連携は今後とも、宜しくお願いします。今日は皆様それぞれのお立場、また所属組織からの貴重な情報提供をしていただきましてありがとうございました。

最後に、これからも生産年齢人口が減っていく世の中ですので、県民の力をくまなく活用していただけるように、ジョブカフェさんに、ご努力していただきたいと思います。

事務局 今日は各委員の皆様から貴重なご意見や情報を拝聴させていただきありがとうございました。

令和7年度も既にスタートしているわけですが、最近、思うことがありまして、商工会議所や商工会連合会（商工会）、ハローワーク等、県下の公の施設にジョブカフェのチラシ等を配布して広報活動をしているわけですが、結局、企業トップ（管理者）の方々にジョブカフェに関心を持ってもらう為には、チラシを千枚、1万枚配るよりも、チャレンジ応援団の方々が、採用や定着で困っている、悩んでいる企業の方々に、一言「ジョブカフェ」を口添えしていただくことが最大のバックアップであることをお伝え申し上げます。