

## 令和4年度香川県雇用対策協議会議事録

日時	令和5年2月15日(水) 10時~11時30分
場所	香川県庁本館12階 大会議室
出席者	榎原委員(日本労働組合総連合会香川県連合会 事務局長) 立石委員(日本労働組合総連合会香川県連合会 副事務局長) 藪下委員代理 西岡様 (全日本運輸産業労働組合連合会香川県協議会 事務局長) 河元委員(日本労働組合総連合会香川県連合会女性委員会 副委員長) 窪田委員(香川県経営者協会 専務理事) 長井委員(香川県商工会議所連合会 事務局長) 松園委員(香川県商工会連合会 事務局長) 小松原委員(香川県中小企業団体中央会 事務局長) 楠本委員(香川労働局職業安定部長) 寺嶋会長(香川県商工労働部長) 和田課長(香川県商工労働部労働政策課長) 宮崎所長(香川県就職・移住支援センター所長)
傍聴者	なし

### ●寺嶋会長 挨拶

- ・ 本県の有効求人倍率は昨年12月で1.53倍となり、コロナ禍前の水準に戻りつつあり、人手不足が今後も続いていくことが予想される。
- ・ 昨年9月に池田県政がスタートし、地域経済活性化の一つの柱として企業誘致に尽力しているところであるが、企業誘致しようとしても県外企業からは香川県で人が集まるのかといった切実な声が寄せられているし、県内の中小企業からは人がいないという心からの叫びが聞こえている。
- ・ こうした中、県では地域経済を支える若者の雇用対策、人手不足に対応した多様な人材の確保、さらには労働者が安心して働ける環境づくりに積極的に取り組んでいるところ。
- ・ 来年度も引き続き、雇用情勢などを見据えた効果的な施策を展開するとともに、時代のニーズに合った新たな施策にも取り組んでいきたいと考えている。そのためにも、皆様方の御理解と御協力を引き続きよろしくお願いしたい。
- ・ 本日は、委員の皆様方から、雇用対策の取組状況等の御説明をいただくとともに、当面の課題や雇用関連施策などについて、忌憚のない御意見、御提言をいただきたいと考えているので、活発な御議論をよろしくお願いしたい。

## 議題1 「最近の雇用情勢」について

### ●楠本委員（香川労働局）

- ・ 香川県の雇用情勢について、令和4年12月の有効求人倍率は1.53倍で、全国13番目の高さとなっている。本県は状況が非常に良い時は全国順位1桁台という時もあるが、そこまで悪化しているような状況ではないと考えている。コロナ禍前の令和2年2月の有効求人倍率は1.76倍で、4カ月後の令和2年6月には1.26倍まで低下したが、その後、令和4年1月には1.52倍と改善し、現在もその水準を維持しているという状況である。
- ・ 12月の新規求人数は7,997人と、21カ月連続で前年同月を上回っている状況である。コロナ禍前の令和元年平均が9,524件、コロナ禍となった令和2年平均は7,532件、令和3年平均は7,649件と約2割減少、その後、令和4年平均は8,489件まで改善している。また、特にコロナの影響を受けた「宿泊業、飲食サービス業」は、令和元年平均が829件、令和2年平均が557件、令和3年平均が532件と落ち込んだが、令和4年平均は672件まで改善している。コロナ禍への対応が進展し、社会経済が活気を取り戻していく中、全国旅行支援の実施、瀬戸内国際芸術祭の開催なども影響して、「宿泊業、飲食サービス業」は、令和4年の1年間を通じて前年同月比で増加するという動きが見られた。
- ・ 12月の新規求職者は2,611人で、3カ月連続で減少している。年度平均でみると、コロナ禍前の令和元年が3,762件、令和2年平均が3,487件、令和3年平均が3,566件と多少減少し、令和4年平均は3,636件という状況である。コロナ禍前よりもコロナ禍の方が若干少ない件数となっており、コロナの影響を受けて離職した者が大幅に増加したという状況は見られず、「雇用調整助成金」を活用した休業等の企業努力により雇用維持が図られてきたということが数字からもうかがえる。
- ・ 雇用情勢判断について、令和2年3月以降、「新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を注視しつつ」などと感染症に関する内容を盛り込んでいたが、令和4年には、求人数が概ねコロナ禍前の水準まで改善し、求職者数も若干の減少が見られるなど、雇用情勢の改善が続いていることを踏まえ、令和4年9月には、感染症に関する記述を2年7カ月ぶりに削除し、現在は「持ち直している」という情勢判断をしている。
- ・ このように雇用情勢は改善しているが、御承知のとおり、有効求人倍率は高くなる一方で、県内の人手不足は続いており、引き続き、求人に対する充足支援が必要な状況である。さらには、コロナ禍におけるいわゆるゼロゼロ融資の返済が始まっていること、また、円安・物価高騰から原材料の高騰などによる経済への影響等によっては、今後、雇用情勢が下振れすることも懸念されるので、引き続き注視していく必要がある。

## 議題2 「各団体・機関における雇用対策等の取組み」について

### ●楠本委員（香川労働局）

- ・ 香川労働局・ハローワークにおける今年度の雇用対策等の取組みとして、「雇用の維持・在籍型出向の取組みへの支援」、「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」、「デジタル化の推進」、「多様

な人材の活躍推進」の4点に加え、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」について説明するが、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」については、厚生労働省が令和4年10月28日に『賃上げ・人材活性化・労働市場強化』雇用・労働総合政策パッケージ』を公表し、今年度の第二次補正予算で各助成金の新設、拡充の措置がなされるなどの動きがあったことによるもの。

- ・ まず、「雇用の維持・在籍型出向の取組みへの支援」について、「雇用調整助成金」の利用状況であるが、令和3年の申請件数は1カ月で約1,500件程度、令和4年は約1,000件程度で減少傾向にある。県内のコロナ感染者数が8月に2,766人と過去最高となったため、その後に多くの申請が来るものと想定していたが、10月は697件であるなど、県内企業においては、感染が拡大しても休業するというより、事業を継続する方が増えていることがうかがえる。また、特に業況が厳しい事業主向けに設けていた手厚い助成内容の特例措置については、休業の初日が1月末までに含まれるものを助成対象としており、2月以降が初日の休業については、この特例措置の対象とはならず、原則の助成内容で対応することとなるので、御承知おきいただきたい。
- ・ 雇用維持支援として、在籍型出向を活用して雇用維持をした場合に支給する「産業雇用安定助成金」があるが、支給申請件数は令和3年度55件、令和4年度11件となっており、多くはない状況。各企業団体や企業の声を聞くと、人手不足で出向を受け入れたいというニーズはあるが、送り出す余裕はないとの声も多いところではあるが、こうした支援も活用いただきたいと考えているので、引き続き周知に努めたい。
- ・ 2点目の「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」について、特に人手不足の状況が見られる医療、介護、保育分野などの人材確保に向けたマッチング支援の強化に取り組んでおり、ハローワーク高松では「人材確保対策コーナー」を設置し、人手不足分野の業種に限った支援を実施している。また、11月7日に開催した「介護のしごと就職フェア」など、県内のハローワークにおいては、各人手不足分野の関係団体と連携し、業種に絞った面接会・説明会も実施している。これらの業種の有効求人倍率は引き続き高い状況にあるので、事業主の皆様からも様々なアイデアをいただき、仕事の魅力を伝えていく工夫を凝らしながら、取組みを推進してまいりたい。
- ・ 地域間の労働移動、例えばU I Jターンのような取組みも大変重要である。この10月には、観音寺市、三豊市と香川労働局が新たに雇用対策協定を締結し、今後、雇用関係の情報共有、雇用創出・確保、多様な求職者への就職支援、外国人労働者の雇用に関し、共同で取り組んでいく。例えば2月20日には、観音寺市、三豊市の企業による「U I Jターン就活支援オンライン企業説明会」を、両市、香川労働局、ハローワークの共同で開催する。全国にあるハローワークのネットワークを活用し、香川労働局から東京労働局に声を掛け、東京にオンラインのサテライト会場を設けて、東京で仕事を探している方にも参加いただけるイベントとした。同様に、大阪にもサテライト会場を設けて実施する予定。
- ・ 加えて、地域の特性を生かして魅力ある雇用やそれを担う人材の維持確保を支援する「地域雇用活性化推進事業」という厚生労働本省の事業に、小豆郡地域雇用創造協議会の提案した事業が香川県で

初めて採択され、昨年10月から2年6カ月間実施していく予定。具体的には、事業主向けにデジタルを活用した発信力向上講習等を、求職者向けにデジタルスキルに関するセミナー等を開催するとともに、移住セミナーや合同就職面接会などのマッチングイベントを開催して、最終的には2年6カ月間で合計127人の雇用を創出していこうというもの。目標数達成に向け、関係機関と連携させていただき進めてまいりたい。

- 3点目の「デジタル化の推進」について、政府が推進する人への投資の関連施策として、県内においてもデジタル人材の育成に取り組んでいる。具体的には、デジタル人材を育成する訓練を開設・開校した場合に、その訓練の委託費を合計2万円上乗せできる制度であり、訓練を実施する機関・学校等に周知し、IT分野における職業訓練コースの開拓を行っている。その結果、デジタル系国家資格を目指す訓練や、ウェブ関連の知識を取得する訓練の2コースが今年度新設されて開講している。今後も引き続き、香川県や高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関と連携し、コースの開拓に努めるとともに、訓練期間中に実施する職業相談を通じてマッチング支援にも努めてまいりたい。
- なお、こうした人への投資デジタル人材の育成に関して、今年度、特に重点的に利用促進を実施しているものが「人材開発支援助成金 人への投資促進コース」である。これは、事業主が雇用する労働者に職業訓練を受けさせた場合に支給される助成金であり、メニューとしては、高度なデジタル人材を育成する訓練や、全国的にも比較的利用が多いサブスク型定額制の訓練受講などに助成金が支給されるものがある。また、昨年12月には「事業展開等リスクリング支援コース」が新設されており、様々な企業から「この助成金は非常に使いやすい」との声をいただいている。具体的には、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成やデジタル・グリーン化に対応した人材育成をする際に要した訓練経費、賃金の一部を助成するというもの。新たな事業展開やデジタル関係の新たなサービスを展開する際の訓練が助成対象であり、こうした事業展開を行う企業は多く、今後さらなる利用が見込まれている。人への投資を進めるためにも、引き続き当該助成金の周知に努めてまいりたい。
- また、ハローワークの職業紹介業務についても、オンライン化、デジタル化を進めている。ハローワークと求職者をオンラインでつなぎ、職業相談や面接の練習を実施するとともに、事業主が行う求人の申込みや求人の更新手続きも、現在はハローワークに来所せずにオンラインで実施しているところ。「求人者マイページ」という機能があり、この利用率が求人全体の現在約6割と、利用がかなり増加している。オンラインの利用が苦手な事業者には、ハローワークが事業所に訪問して支援することも行っている。大変便利なサービスであるので、より多くの事業主に使っていただけるよう周知してまいりたい。
- 4点目の「多様な人材の活躍推進」について、まず、子育てをしながら就職を希望する女性などを対象とした支援では、ハローワーク高松と丸亀に設置している専門窓口「マザーズコーナー」において、個別のニーズに応じた職業相談等を実施している。例えば、子育て世代を対象としたオンラインでの就職準備セミナーや、マザーズコーナーでの支援を関係機関に知っていただくことを目的としたマザーズコーナー見学会の開催、アウトリーチ支援として支援機関に職員が出向いての出張職業相談

等を今年度 15 回程度実施している。このような取組みを行う中で、しごとプラザ高松のマザーズコーナーを利用する求職者は約 13%増加している。子育て世代の働きたい状況が県内でも多く見られており、こうしたニーズに応じていくためにも、オンラインを活用した支援などに取り組んでいきたいと考えている。

- 求職者支援制度は、コロナの影響が長期化する中で、休業や離職を余儀なくされた方、特に女性や非正規雇用の方が多いが、こうした方々への職業訓練を実施し、再就職につなげていくというもの。こうした方々を支援するために設けられた求職者支援訓練の特例措置、これを短期短時間特例訓練と呼んでいるが、従来の職業訓練よりも訓練期間や 1 日の訓練時間が短く設定されており、利用しやすい形で提供している。医療・調剤事務科、エステティシャン養成科など、現在 11 コース開講しているところであるが、授業の一部をオンラインで行うなどの工夫もしており、今年度は 90 名が受講している。今後も、子育て中の方をはじめ、通常の訓練コースの受講が困難な方に対し、こうしたスキル習得機会の提供に努めてまいりたい。
- 就職氷河期世代への支援については、就職氷河期世代活躍支援かがわプラットフォームを設置し、令和 2 年度から 3 カ年計画で事業実施計画を策定している。本日御出席いただいている各関係機関の皆様とも連携しながら取組みを進め、例えば、ハローワーク高松における就職氷河期世代専門窓口での正社員就職は、今年度の目標を上回る実績で推移している。また、県の御尽力もあり、市町単位で関係機関が連携して支援する市町プラットフォームについても、今年度末までに県内すべてに設置できる見通しであり、今後ひきこもり状態にある方などの社会参加に向けた支援を行っていく予定。このように 3 年間で一定程度成果を上げてきたところであるが、令和 4 年 12 月に政府の就職氷河期世代支援に関する行動計画が改定され、今後も就職氷河期世代への支援は息長く取り組んでいくべきとの方針が示されたことから、さらに 2 年間延長し、令和 5 年からの 2 年間で第 2 ステージとして取り組んでいくこととなる。引き続き、皆様の御協力をお願いしたい。
- 本県における令和 4 年 6 月 1 日現在の障害者雇用の状況は、民間企業の法定雇用率 2.3%に対して県内の実雇用率は 2.16%、昨年よりも 0.02 ポイント上昇したが、全国順位は全国 46 位。障害者雇用は一定程度進んでいるものの、全国に比べてその増加率は低い状況にある。本県は特に 500 人以上規模企業において、全国や他の四国 3 県よりも実雇用率が低く、比較的大きな企業が大変苦戦している。そこで、500 人以上規模企業 46 社について、労働局と県が連携し、企業に直接訪問して、企業における困りごとや今後の方針などを伺うという取組みを始めている。また、国内の障害者の割合が非常に増加しているという状況を踏まえ、令和 5 年度から法定雇用率が 2.3%からさらに引き上げられる予定であり、経過措置として令和 6 年度には 2.5%、令和 8 年度には 2.7%と段階的に引き上げられることから、事業主の皆様には早め早めに雇用に着手していただく必要がある。あわせて、週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者が雇用率に算定できるということも令和 6 年 4 月に施行される。つまり、比較的短い労働時間の方も雇用率に算定できるということ。これらの動きを踏まえ、障害者雇用対策に早めに取り組んでいただきたい。

- ・ 本県における令和4年10月末現在の外国人労働者の状況は、労働者数が10,274人で前年同期比319人、3.2%増加し、特に増加したのは、全国同様、専門的・技術的分野の外国人、つまり介護、産業機械等製造、建設、造船、農業、飲食料品製造など12分野ある、いわゆる特定分野と呼ばれる外国人の雇用であり、その労働者数は2,386人、前年同期比980人、69.7%増加している。人手不足から今後も外国人雇用の増加が見込まれることから、適正な雇用管理の確保を図るため、外国人雇用管理アドバイザーによる事業所訪問などにより、引き続き支援を続けてまいりたい。
- ・ 最後に、5点目の「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」については、10月28日に雇用・労働総合政策パッケージとして厚生労働省が公表し、今年度第二次補正予算で各種助成金の新設・拡充が措置された。コロナ禍を経て、人手不足の問題が再び顕在化し、かつ、多様な働き方へのニーズが高まっており、賃金上昇の仕組みづくりが求められている。こうした中、この政策パッケージにおいては「労働者の賃上げ支援」、「人材の育成・活性化」、「賃金上昇を伴う労働移動の円滑化」、「多様な選択を支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備」といった4本柱でまとめられている。このパッケージを踏まえた施策が今後も盛り込まれると考えられるところであり、関連施策の周知や利用促進について、引き続き丁寧に進めてまいりたい。
- ・ 引き続き、労働局やハローワークとの効果的な連携について、よろしくお願ひしたい。

#### ●榎原委員（日本労働組合総連合会香川県連合会）

- ・ 連合香川における雇用対策等について説明する。まず1点目の「政策制度の要請」については、連合本部から厚生労働省に要請したものと、連合香川が県に要請したものとがある。
- ・ 連合本部から国への要請については、「コロナ禍における雇用・生活対策」として一番しわ寄せを受けている非正規雇用の女性への支援、「自然災害からの復興・再生と防災・減災対策の充実」として独居高齢者へのアウトリーチ型の見守りや相談支援、「経済・産業政策と雇用政策の一体的推進及び中小企業への支援強化」として学びなおしや職業能力開発等の支援、「雇用の安定と公正労働条件の確保」として解雇の金銭解決の導入を協議することなどを要請しているところ。「ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現」としては、2030年までに先送りされた指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度にという目標について改めて求めていくとともに、選択的夫婦別姓制度の導入についても触れている。また、「すべての世代が安心できる社会保障制度の確立」として、例えば、医療・介護・保育など社会保障サービスに関わる人材の確保ということでの処遇改善や、子どもの貧困、ひとり親家庭への支援強化を、「未批准のILO中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現」として、進んでいないILO第111号条約で掲げられている雇用及び職業についての差別待遇に関する対応を、改めて国に求めている。加えて、非正規雇用労働者の社会保険適用が広がっているものの、すべての労働者への完全適用に向けて、より一層尽力してほしいということも要請している。
- ・ 連合香川から県への要請については、「長時間労働の是正と働き方改革の推進並びに周知について」の中で、勤務間インターバル制度の導入や、年次有給休暇の年5日以上の実現などを要請して

いる。

- ・ 2点目の「外国人材の関係」について、毎年、四国地区地域協議会において、連合本部の要請事項に意見具申をしている。例えば、これは連合徳島からの意見であるが、安全基準違反が多いことに対する対応や技能実習生に対する不当な手数料請求等があるという実態に即した要請内容を追加している。
- ・ 3点目の「労働相談」について、年に3回全国一斉に実施するキャンペーンも含め、日常活動として受け付けている。2022年度（2021年10月1日～2022年9月30日）の労働相談件数は160件で、前回300件を超えていた相談件数からは減少している。これは、相談対応が集中化されたことも影響していると考えており、香川県から電話をかけても大阪につながるということで、電話につながりにくかったとの声もあった。正規・非正規の雇用形態別、男女別で集計したところ、非正規の方が多く、男性の方が多かった。また、職業別では、コロナ禍ということもあって、医療・福祉関係からの相談が多くなっている。相談内容は、毎年ハラスメントの相談を非常に多く受けている状況である。年齢は半数が聞き取れておらず不明であるが、比較的40代が多い。
- ・ 最後に「春季生活闘争」については、今年も賃上げを引き続き要求するということであり、月例賃金の5%程度の押し上げを目指していく。女性活躍推進法の省令改正により、301人以上の企業に対し「男女の賃金の差異」の公表が義務付けられたということ踏まえ、実態の把握と分析も進むだろうということで、特に、男女間の賃金格差については力を入れていこうと考えている。職場の均等待遇の実現に向けた取組みでは、非正規雇用労働者の処遇改善が喫緊の問題と思っており、待遇差の是正に向けてしっかり取り組んでいくとともに、人材育成と教育訓練の充実では、労働者本人のキャリア形成のみならず、企業の持続的な発展にもつながる人への投資ということで交渉の中でも触れていくほか、60歳以降の高齢期の雇用と処遇、障害者雇用に関する対応、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大なども要求していく。また、ジェンダー関係について、特にハラスメントの労働相談が非常に多いことから、ハラスメントをしない職場づくりの促進に取り組むとともに、昨年10月には出生時育児休業制度ができたことから、男性の育児休業取得促進にも取り組むこととしている。
- ・ 賃上げの状況については、コロナから少し立ち上がってきて2%を超えてきている状況の中で、今回は消費者物価指数を上回る5%のベースアップということで取り組んでいる。これ以上の成果が出るよう、労働組合の立場から引き続き取組みを推進していく。

#### ●窪田委員（香川県経営者協会）

- ・ 香川県や香川労働局からの要請等への対応として、昨年6月に、香川県、香川労働局、香川県教育委員会、四国経済産業局から「雇用機会の確保・働き方改革の推進等に関する要請」を受けたところである。新型コロナウイルス感染症の影響がまだある中で、若年無業者や就職氷河期世代の不安定な就業状態にある方への正社員としての雇用機会の確保や、将来を見据えた新規学卒者の採用枠の確保、並びに多様な人材の雇用、通年採用等の多様なニーズに対応した採用活動などについて要請があり、協会会報誌への掲載や理事会での紹介により、会員企業に要請の趣旨等の周知徹底を図った。

- また、香川県や香川労働局等の雇用に関する会議や協議会へ参画し、県内の雇用問題に関して、経営者団体としての意見を述べているところ。
- 先ほど連合香川からも報告があった春季労使交渉の申入れの対応として、毎年2月に春季労使交渉の申入れに関する懇談を実施し、その中で賃上げだけでなく、女性や高齢者、障害者、非正規雇用労働者の雇用に関する事項についても意見交換するとともに、会員企業に対して要請事項を連絡し、真摯に対応するよう要請している。
- 経営者協会では、会員企業への労働条件等の調査について、春季労使交渉状況調査、学卒者の初任給調査、賞与調査等の実施にあわせ、雇用情勢把握のため、採用計画や実績調査を行い、会員企業においてどの程度の計画や実績があるかを把握している。採用については、2022年3月大学等卒業者の調査回答企業の採用実績合計で956人、2023年度の採用予定数については1,065人で、採用予定の増減については、17社が採用数の増加、6社が減少、14社が前年度と同数となっている。新型コロナウイルス感染症の影響が大きかった前年に比べると、採用予定数を増加する企業が増えている。
- 厚生労働省等の調査結果や情報の会員への周知・啓発については、厚生労働省が実施している大学等卒業者の就職内定状況調査や、新卒採用、障害者雇用等に関する動向について、会報誌に掲載して会員に周知し、県内企業の経営政策に資することとしている。また、協会ホームページにおいても、雇用対策等の各種取組みに資するよう、厚生労働省や経団連の各種の情報や法改正等について掲載しているところである。

#### ●長井委員（香川県商工会議所連合会）

- 香川労働局、香川県と共同で年3回実施している合同就職面接会「かがわーくフェア」について、高松商工会議所主管は昨年8月に対面形式とオンライン形式の併用で実施しており、対面形式で参加企業99社、参加求職者111人、オンライン形式で参加企業22社、参加求職者28人となっている。
- 高松商工会議所内に設置している無料職業紹介所では、会員事業所の求人情報を収集し、求職者に提供するとともに、会員企業と求職者の申込みを受け、双方の雇用関係の成立をあっせんしているところであるが、就職者数はまだまだ少ない状況であるので、さらなる取組みが必要と認識している。
- 四国経済産業局からの委託事業で実施している小規模事業者等の人材確保支援等事業については、今年度の新たな試みとして、多様な人材活用推進の一環において、外国人材活用セミナー・交流会を実施したところ。外国人材の採用を考えている県内企業に対し、外国人材採用の知識を伝えるとともに、県内大学・専門学校等で学ぶ外国人材と県内企業との交流会を実施し、互いに県内就職に向けた意見交換を行った。外国人材については、円安等の影響で日本になかなか来ないという状況もあるが、人口が減少していく中で外国人材の活用は重要であると認識している。
- 高松商工会議所において、昨年11月に「多様な人材活用推進委員会」を新たに設置し、女性や高齢者、外国人、障害者等の多様な人材の確保・育成・定着支援等に関する事項を調査研究することとしている。人材発掘から定着までの一連の支援、地元就職意識の醸成、そして多様な人材の活用につい



て、今後3年間で重点的に取り組んでいくこととしているので、御出席の皆様方の御理解と御協力をお願いしたい。

#### ●松園委員（香川県商工会連合会）

- ・ 香川県内には、行政合併前の旧郡部に15の商工会と県連合会が設置されている。地域の商工業者は約16,000社、そのうち約8割、13,000弱の事業者が小規模事業者というところ。大半が小規模事業者であるため、新型コロナや円安、原材料価格高騰等の影響で事業継続や雇用維持に苦慮することが多く、また、経営基盤が脆弱であるために、求人を出しても給与面、福利厚生面で人材が集まらず、雇用確保が困難な事業者も多いというところが現状である。
- ・ 商工会連合会の広報活動として、年6回奇数月に会報誌を10,300部発行し、労働局や県をはじめ関係機関からの要請を受けて、雇用・労働関係の記事等を掲載し、全会員に配布して広報に努めている。また、各商工会における会報誌やホームページを通じた広報も行うとともに、経営指導員等が会員企業を巡回訪問する際にも周知を行っている。
- ・ 会員企業が抱える専門的な経営課題に対しては、商工会連合会に登録している中小企業診断士、社会保険労務士、弁護士などの専門家を直接事業者へ派遣し、相談対応を行っている。令和4年12月31日現在の専門家派遣件数は74件、そのうち働き方改革推進、雇用契約の見直し、人材確保等の相談が6件あり、主に社会保険労務士を派遣して相談・指導を行っている。
- ・ 各商工会には、新型コロナウイルス特別相談窓口を設置しており、コロナ禍の中、厳しい経営環境にある中小企業・小規模事業者の支援を行っている。令和4年12月31日現在の相談件数は2,305件であり、その相談内容は、補助金・助成金関係が2,115件と全体の9割を超え、続いて、資金繰り関係が135件となっている。支援については、事業継続のための持続化補助金、従業員の雇用維持のための雇用調整助成金等の活用支援や、融資あっせん等の資金繰り支援という内容である。
- ・ 県内各商工会での個別の取組みとして、東かがわ市商工会と三木町商工会では、職業安定法に基づく厚生労働大臣の認可を受けた無料職業紹介事業を、さぬき市商工会では、求人对応に特化したポータルサイトを立ち上げ、コロナ禍に対応した職業紹介を実施しているところ。観音寺市大豊商工会、三豊市商工会、東かがわ市商工会では、各地元自治体が開催している就職説明会において、参加企業の募集や会場運営などの協力を行っている。また、さぬき市商工会では、市内に所在する高校の進路指導担当教諭と市内企業代表者との意見交換会を開催し、学生の地元企業への就職促進を図るための支援を行っている。

#### ●小松原委員（香川県中小企業団体中央会）

- ・ 中小企業団体中央会の広報活動として、毎月発行している機関紙「かがわの中小企業と組合」や本会ホームページに、香川県、労働局等関係機関からの雇用対策及び労働関係の情報を掲載し、周知している。

- ・ 講習会の開催として、上部団体である全国中小企業団体中央会から「制度改正等の課題解決環境整備事業」を受託し、中小企業組合や組合員企業等が適正な事業活動ができる環境を整備するための雇用・労働関係の講習会を昨年2回開催した。参加者は44名、50名と、他の講習会に比べて盛況であった。
- ・ 中小企業労働事情実態調査は、県内における中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに中央会の労働支援方針の策定に資することを目的として、毎年定期的に行っているもの。調査実施方法は会員組合への依頼による郵送調査で、調査時点は毎年7月1日、調査対象事業所は600事業所で、製造業・非製造業が約半分ずつとなっている。調査対象は、県内の従業員規模300人以下の中小企業を任意抽出し、一定の業種に偏らないよう選定している。
- ・ 令和4年度の調査結果について、県内の中小企業の経営状況は「悪い」が昨年度より減少して43%、また、経営上の障害は「原材料・仕入品の高騰」が54.8%で、昨年の30.5%と比べると急増しており、ウクライナ情勢や急激な円安が経営状況に与えた影響の大きさがうかがえるところ。

続いて、「労働力不足（量の不足）」が32.2%で、昨年一昨年と比べて増加した一方、「人材不足（質の不足）」は44.8%と、わずかではあるが減少傾向にある。一部の組合や事業所からは、仕事はあるが人がいないから仕事を受けられない状況にあるという報告も受けている。

従業員の採用については、新卒採用を行った事業者の割合が19.1%に対し、中途採用を行った事業所の割合は42.1%となっており、この結果から、中小企業では限られた資金の中で人材を獲得・育成するという必要があり、特に時間と費用がかかる人材育成にかかるコストを削減しようとして即戦力の人材を求める傾向にあることがうかがえる。中途採用者の年齢については、事業所の規模別にみると「1～9人」では56歳以上の割合が31.3%と最も高く、従業員規模が小さいほど、どちらかと言えば高齢層の中途採用を行っている。新規学卒者の翌年度採用計画については、採用計画を策定した事業所の割合は22.5%と増加してきており、令和4年4月における新規学卒者の採用計画人数は90人で、昨年109人、うち技術系は86人で、昨年82人であった。令和4年4月における採用実績は68人で、採用計画に対する充足率は75.6%、うち高卒の充足率は66.7%、大卒の充足率は88.0%という結果となっているが、この調査時点が7月ということで実際の充足率はもう少し上がっていると思う。

#### ●和田課長（香川県商工労働部労働政策課長）

- ・ 令和5年度の香川県の雇用対策事業について、新規事業を中心に説明する。今後2月定例県議会において審議いただき、予算議決のうえ実行していくこととなるので、現段階では案である。
- ・ 令和4年度の雇用対策協定に基づく事業計画については、香川県と香川労働局が連携して取り組む施策等を示したものであり、今後、令和5年度の内容について調整していくことになる。
- ・ 昨年9月から池田県政になり、現在、県政運営の基本指針である総合計画を見直ししているところ。基本目標を「『人生100年時代のフロンティア県』の実現」とし、重点施策として取り組む項目も見直

している。これまでの総合計画においては「雇用対策を推進する」ということで、すべての雇用対策事業が一つの重点施策項目にまとめられていたが、見直し後は『子育て県かがわ』をつくる、「女性や高齢者、障害者が活躍する社会づくり」、「人口100万人計画」、「あらゆる世代・人材で香川の産業を支える」という4つの重点施策項目にちりばめられている形となっている。

- ・ まず、重点施策「女性や高齢者・障害者が活躍する社会づくり」のうち、「女性の活躍推進」については、職場における女性のキャリア形成支援を行うメンターを育成するための研修を昨年度から開始しており、また、啓発事業としては、優れた取組みを行っている企業等の表彰や、ホームページを活用した情報の発信を行っている。
- ・ 「女性の就労支援」については、池田知事も力を入れているところ。出産や育児で一旦離職してキャリアが中断している女性に対し、子育て後の仕事復帰を支援することは、女性の活躍推進に加え、人手不足が深刻化している県内企業の人材確保にもつながるものと考えており、来年度はかなり事業を拡大して展開していく。

来年度の新規事業として、まずは機運を高めていこうということで、「女性の働く未来応援事業」では、女性の就労促進を図るための県内企業の経営者等を対象としたシンポジウムを開催し、知事が経営者に直接呼びかける予定である。

また、職業能力の開発として、「女性向けビジネススキルアップ研修支援事業」において、出産・子育て等によりキャリアが中断した女性の就職を支援するため、即戦力として求められるパソコン操作やビジネスマナーなどの短期間の研修を実施するとともに、「施設内訓練託児サービス事業」において、未就学児を子育て中の女性等が県立高等技術学校の施設内訓練を受講しやすい環境に整備するため、民間の託児施設を活用した託児サービスを付加する。これまでも委託訓練では託児サービスを実施してきたが、来年度からは高等技術学校の施設内訓練でも託児サービスを新たに開始する。

県内企業に女性の働く機会を設けていただこうと機運を醸成し、女性自身の職業能力をアップしたところで、さらには県内企業と求職者とのマッチングを支援する必要がある。マッチング支援として、「女性人材正規雇用促進事業」では、サンポートに設置する地方版ハローワークである「香川県就職・移住支援センター（ワークサポートかがわ）」において、女性の正規雇用での就職を促進するため、子育てを応援する企業等からの女性向け求人の開拓や、相談対応などを行う人材採用コーディネーターを1名配置し、女性求職者と県内企業とのマッチング支援を強化するとともに、前述の「女性向けビジネススキルアップ研修支援事業」と相互連携して、しっかりと就職につなげていきたいと考えている。また、「女性・高齢者等就労相談拠点運営事業」では、丸亀町商店街に設置し、しごとプラザ高松と連携している「かがわ女性・高齢者等就職支援センター」において、現在職に就いていない女性等を掘り起こし、相談支援やキャリアカウンセリング、職場実習等により伴走型で支援を行っているが、来年度は中西讃のサテライト拠点を新たに設置し、県内全域にきめ細かな支援が行き届くよう体制を強化していく。

- ・ 「高齢者への就労支援」については、前述の「女性・高齢者等就労相談拠点運営事業」に加え、香

川県シルバー人材センター連合会への運営費の補助を行う。

- ・ 「障害者の就労支援」については、先ほど労働局から話があったとおり、今後雇用率が上がっていく中で、香川県の障害者雇用率が非常に低いという状況を踏まえ、来年度から新たに「障害者雇用サポート事業」として、県内企業の個別支援を行うコーディネーターを配置し、取組みを強化していきたいと考えている。
- ・ 重点施策「あらゆる世代・人材で香川の産業を支える」のうち、「働き方改革の推進」については、これまでも実施しているアドバイザー派遣事業や、企業表彰、中小企業への助成金に加え、来年度は男性の育児休業等取得支援を拡充し、課題を抱えている企業に対して、研修や個別の支援を実施するなどのよりきめ細かな支援を行ってまいりたい。
- ・ 「県内企業の人材確保」については、ワークサポートかがわが中心となって実施しているところ。ワークサポートかがわでは、若者の就職支援拠点、県外からの就職支援拠点、そして人材確保が必要な特定分野の人材確保拠点という3つのコンセプトを設け、各種事業に取り組んでいる。

若者の就職支援としては、新たな県の就職支援サイト「ワクサポかがわ」を活用したオンラインセミナーや就職相談会を開催するとともに、主に卒業年次前の学生を対象に、オンラインイベントシステムを活用して、県内企業が合同でPRを行う就職イベントを新たに開催する予定である。

県外からの就職支援としては、引き続き、四国4県と連携した企業説明会を開催するとともに、インターンシップや企業説明会への参加時の交通費助成を行う。

特定分野の人材確保としては、デジタル人材に特化し、学生や求職者と県内企業とのマッチングを支援してまいりたい。
- ・ 「若者の雇用対策の充実」については、大学進学者の8割以上が県外に進学し、うち3割程度しかUターン就職していないという本県の状況を踏まえ、「高校生向けキャリア教育推進事業」では、高校生の段階から地元就職の利点であったり、県内企業の魅力を学んだりすることで、県外に進学しても就職時には地元就職が選択肢となるよう、県内の経済団体とも連携し、外部講師による出前授業を実施していきたいと考えている。また、「若手社員職場定着支援事業」では、人材育成まで手が回らない県内の中小企業を支援するため、若手社員や上司・先輩社員、そして経営者・人事担当者を対象とした階層別セミナーを行い、離職防止に努めるとともに、「若者の自立のための就労応援事業」では、若年無業者等に働くことへの意欲や自信を持たせて就労へと導くため、地域若者サポートステーションにおいて、きめ細かな就労支援を実施し、就職につなげていくほか、非正規雇用労働者や離職者等を対象とした合同企業面接会「正社員就職フェア」の開催や、就職氷河期世代への支援にも、関係機関と連携しながら取り組んでまいりたい。
- ・ 「外国人材の受入れ支援・共生推進」については、御存じのとおり、外国人は県内産業の持続的な成長に欠かせない人材であることから、労働政策課内に「外国人労働人材関係相談窓口」を設置し、県内企業や外国人材からの相談をワンストップで受け付ける窓口を運営している。また、技能実習生等の適切な受入れなどを内容とするセミナーや、県内企業と留学生等を対象とした交流会・企業説明

会を開催するとともに、日本語能力向上のための研修等に要する経費の一部を助成していく。

- ・最後に「職業能力の開発」については、県立高等技術学校を中心に実施する職業訓練であり、求職者が職業に必要な技能や知識を習得することができるよう、高等技術学校の施設内や民間の教育訓練機関を活用して職業訓練を実施するほか、認定職業訓練では訓練受講に関する経費を支援するなどし、県内の人材確保や育成に引き続き努めてまいりたい。

#### ●宮崎所長（香川県就職・移住支援センター所長）

- ・県就職・移住支援センター、ワークサポートかがわで、平成15年から使用していた就職支援サイト「jobナビかがわ」とインターンシップ情報サイト「インターンシップナビかがわ」を統合し、今月6日から、両方の機能を併せ持つサイト「ワクサポかがわ」としてリニューアルオープンした。
- ・新たなサイトではデジタル化を図っており、例えば、ワークサポートかがわで発行する紹介状について、学生と企業との間に入り、これまで紙でやりとりをしていたため、早くて1週間、長くても1カ月もかかってマッチングしていたところ、今回オンライン上でやりとりする機能を設け、事務のスピード化を図ることとしている。
- ・会員企業向けの支援として、サイト内の各企業の紹介ページに動画を掲載することができる仕様を追加し、企業の魅力をさらにPRできるようにするとともに、「インターンシップ&仕事体験 虎の巻」を作成し、インターンシップが手軽にできるようなシステムも追加している。
- ・学生向けの支援として、民間企業の就職ポータルサイトへの登録が当たり前となっている中、香川県で就職するならば、桁違いの情報がこのサイトにあるということをPRしていきたいと考えている。また、就職活動に必ず必要な履歴書やエントリーシートをサイト内で作成できる機能や、ワークサポートかがわでの相談予約が24時間受付できる機能も今回追加した。
- ・あわせて、大学等のキャリアセンターの担当者や学生の保護者も会員登録できることとし、求人票や就職イベントなどの情報を入手できるようにしている。また、サイト内に「シューカツinfo@かがわ」というページを設け、高校卒業時に学生に登録してもらい、大学等在学中の早い段階から途切れなく県内企業の情報を発信できるようにしている。
- ・今後とも関係機関の皆様と連携し、このサイトが有効活用できるよう取り組んでいきたいと考えているので、御支援と御協力をお願いしたい。

#### **意見交換**

##### ●寺嶋会長

- ・各機関の取組みについて情報共有できたことは、大変有意義であったと思う。ここで各機関の取組みについて、御質問や御意見ををお願いしたい。

### ●榎原委員（日本労働組合総連合会香川県連合会）

- ・ 在籍型出向があまり進んでいないということで、例えば、会社側からあの企業に出向してほしいと押し付けられるような流れであれば、なぜ私が、と構えてしまいがちになるので、労働者サイドの視点で出向メニューを提示しておき、労働者自らがこの企業に行ってみたいと選択して、使用者に打診をするという形があってもいいのではないかと思います。
- ・ また、女性の就労支援ということで、県では県知事を筆頭に積極的に取り組んでいくということで、すごく良い取組みと考えているので、ぜひ進めてほしい。女性の支援にあたっては、前述のワークサポートかがわの取組みのように、まずはハードルを低く、サイトに会員登録をすれば就職情報が届くといったことから始めるのがいいように思う。また、就職となると時間の制約もあるので非正規に就く場合が多いのではないかと思います。シルバー人材センターのように会員登録をしておけば様々な仕事のオーダーが入るというような、ハードルの低い入口を設ける方が就職につながりやすいのではないかと考えている。職業訓練も大事ではあるが、それはすでにハードルが高いのではないかと感じる。

### ●楠本委員（香川労働局）

- ・ 在籍型出向について、大変貴重な御意見と受け止めている。企業に話を伺うと、なぜ自分が出向者として選ばれたのかという話になるので、出向者を出すことはかなり難しいとのこと。労働者自らが納得し、積極的に出向を希望する形がもちろん望ましいと思う。
- ・ 令和4年12月から「産業雇用安定助成金」の中に「スキルアップ支援コース」が新たに設けられている。これは、在籍型出向による雇用維持の観点ではなく、他企業において在籍型出向で学び、そこで学んだことを出向から戻ってきて活かすという非常に前向きなものである。当局としても、こうしたコースを企業に提示しながら、在籍型出向を進めていければと考えている。
- ・ また、女性の就労支援について、まずサイトに会員登録してもらい、情報を届けることから始めてはどうかという御意見であるが、ハローワークのサイトには「求職者マイページ」という機能があり、求職者の情報を登録しておく、セミナーや求人等の情報をオンラインで受けとることができるサービスもあるので、情報共有させていただきたい。

### ●和田課長（香川県商工労働部労働政策課長）

- ・ 女性の就労支援について、まずはワークサポートかがわの会員登録を増やしていきたいと考えており、先ほど来年度事業の中で説明した女性向けのビジネススキルアップ研修の参加者にも会員登録を促していく。また、シルバー人材センターにおいても、女性会員の獲得に向けて取り組んでいるところであり、まさにそこは連携して進めてまいりたい。

### ●寺嶋会長

- ・ 最近の雇用情勢を受けて、各機関がそれぞれの立場で御尽力されていること、また、相互に緊密な

連携を取りながら対策を講じていただいていることが、本日の会議でよくわかった。本日の情報交換や議論が、今後の関係機関・関係団体の政策立案、実施において、大いに参考となることを期待する。県においても、今後の事業実施にあたっては、本日の議論を参考にさせていただき、雇用政策の推進に努める。皆様方には今後とも格別の御支援と御協力をよろしくお願いしたい。