

令和7年度香川県雇用対策協議会 議事録

日 時	令和8年2月12日（木）10時～11時50分
場 所	香川県庁本館12階 大会議室
出席者	立石委員（日本労働組合総連合会香川県連合会 事務局長） 西尾委員（日本労働組合総連合会香川県連合会 副事務局長） 辻 委 員（全日本運輸産業労働組合連合会香川県協議会 議長） 白石委員（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） 朝國委員（香川県中小企業団体中央会 事務局長） 中村委員（香川労働局職業安定部長） 渡邊会長代理（香川県商工労働部次長） 事 務 局（香川県商工労働部労働政策課長） （香川県就職・移住支援センター所長）
傍聴者	なし

●渡邊会長代理 挨拶

- ・本県では、人口減少や少子高齢化に伴い深刻な人手不足が続いており、直近の数字で、有効求人倍率は1.39倍と高水準となっている。こうした中で、人手不足対策として、若者や女性、高齢者、障害者、外国人材などが、安心して働ける環境づくりに取り組む必要がある。
- ・来年度、県においては、香川大学と連携した企業訪問やインターンシップの強化などの新たな取組みを考えている。外国人材に関しても、日本語能力関係での新たな施策を考えているところである。引き続き、効果的な雇用対策の施策に取り組んでいきたいので、ご協力をお願いしたい。
- ・本日は、各機関での雇用対策の取組状況等を報告いただくとともに、様々な観点から忌憚のない意見をいただきたい。

議題1 「最近の雇用情勢」について

●中村委員（香川労働局）

- ・香川県の雇用情勢について、最新の有効求人倍率は1.39倍、令和7年平均では1.46倍となっており、全国的に見ても高い水準を維持している。特に正社員の有効求人倍率が1.26倍と全国12位の水準にあり、企業の正社員需要も依然として強い状況が続いている。また、12月の新規求人数は約7,800件で前年同月比6.3%の増加となっており、業種別では、医療・福祉分野での増加数が最も大きい状況である。

- ・求職についても、12月の新規求職者数が約2,800件と、対前年同月比7.6%増加で、5ヶ月ぶり増加となった。特に中高年齢層以上の求職が増えており、高年齢層においては、物価高騰等の影響による生活への不安の声を聞いている。企業においても、人件費削減のための勤務時間調整等が行われており、転職を希望される方が増加している。中高年齢層においても、最低賃金の引き上げを背景に、扶養の範囲内での時間調整なども行われており、引き続き注視していく必要がある。
- ・こうした状況を踏まえ、雇用情勢判断としては、「求人が求職を上回って推移しているものの、このところ持ち直しの動きに弱さがみられる。今後も物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。」としている。
- ・また、深刻な人手不足を補う形で外国人の雇用も進められており、令和7年10月末時点で県内の外国人労働者数は16,577人、事業所数は2,358社と、いずれも過去最高となっている。国籍別では、インドネシアが増え、これまで最多だったベトナムを抜いてトップとなっている。
- ・今後も、人材確保に向けた充足支援の拡大を図るとともに、求職者に対しても、本人のニーズに即したきめ細かな支援を行ってまいりたい。あわせて、外国人雇用についても、雇用管理の適正な指導等を通じ、良好な雇用環境を維持できるよう取り組む。

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

●中村委員（香川労働局）

- ・香川労働局で取り組んでいる施策は多岐にわたっているため、本日は人材確保対策という観点から説明させていただく。
- ・直近の対策として、人手不足が特に深刻な医療・介護・保育分野での対応を進めている。これらの分野では、民間の有料職業紹介事業者とのトラブルが全国的に発生していることから、関係団体を訪問し、トラブル事例や適切な事業者選択に資する厚生労働省の人材サービス総合サイトの活用方法等の説明を行っている。
- ・雇用吸収力の高い建設・警備・運輸等の分野についても、有効求人倍率が2倍を超え、職種によっては6倍近いものがある。そういった分野には集中的に、県内全てのハローワークから求人充足支援として事業所訪問等を行っており、求人票とは別に事業所PRシート等を作成し、魅力ある企業の広報に取り組んでいる。
- ・令和7年度には、各業界の就職フェアや、建設業向けの未経験者入職支援セミナーに取り組んでいる。さらに、ハローワーク高松に人材マッチングサポートコーナーを開設し、製造業、卸・小売業、宿泊・飲食サービス業の3分野に絞って企業支援を行っている。このコーナーを活用し、求人者と求職者のマッチング強化、事業所訪問による求人票作成支援、ハローワーク会議室での就職面接会・説明会など、産業・業務特性に応じた多様な支援を実施している。
- ・企業内の処遇改善や人材育成も重要と考えている。キャリアアップ助成金により非正規労働者の処遇改善を支援するとともに、人材開発助成金など各種助成金の活用を促進し、企業支援に取り組んでい

る。人材開発助成金は今年度も多く利用されており、IT 企業に限らず AI 研修などが進み、未経験の従業員の IT 人材育成や生産性向上に役立っている事例も確認している。

- ・香川県をはじめ県内自治体と雇用対策協定を締結しており、今年度までに観音寺市、三豊市、東かがわ市、坂出市、小豆地域とも締結している。協定に基づき、地域の様々な課題やニーズに応じた取組みを行っており、例えば小豆地域では、県外大学進学率が高いことから UIJ ターン支援に力を入れ、「島ワークプロジェクト」により移住・仕事セミナー等を実施しており、香川労働局も関係機関として連携して取り組んでまいりたい。
- ・令和 8 年 3 月卒業予定者の令和 7 年 12 月末現在の内定率は、高卒 92.5%、大学等 69.1%で、就職環境は比較的良好で企業の採用意欲も高いと認識している。大卒は前年同月比 9 ポイント低下しているが、現場からは、内定を得た学生がより条件の良い企業を求めて就職活動を継続しているという背景があると聞いている。良好な就職環境下でも一定数の未内定者がいるため、一人も取りこぼさないよう支援を継続していく。

また、来月 3 月 9 日には「かがわ就活フェア」を開催予定であり、未内定者の就職支援や次年度卒業予定者への県内企業の魅力発信の場として活用いただけるよう、周知・広報に取り組む。

- ・障害者雇用について、令和 7 年度の実雇用率は 2.38%で前年比 0.07 ポイント上昇し、この上昇率は全国 2 位となっており、企業の障害者雇用が着実に進んでいると認識している。令和 8 年 7 月には法定雇用率が 2.7%へ引き上げられるため、関係機関と連携し、採用準備から職場定着までを一貫支援する企業向けチーム支援や、増加する精神障害者を支援する専門担当者をハローワークに配置するなど、障害者雇用促進と法定雇用率の達成支援に引き続き取り組む。

●立石委員（日本労働組合総連合会香川県連合会）

- ・連合ビジョンは、企業でいえば長期経営目標にあたる考え方を示しており、「働くこと」に軸を置き、働く一人ひとりの尊厳と暮らしを「まもり」、働く仲間・地域社会を「つなぎ」、社会・経済の新たな活力を「創り出し」ていく。そして、そのために、すべての働く仲間・生活者の身近な存在として、助けが必要なときに寄り添い、ともに歩む、頼りになるよりどころであり続けたい、というもので、このビジョンのもとで取組みを進めている。
- ・連合の主な雇用対策として、①春闘（賃上げや労働条件の改善を求める春季（秋季）労使交渉）、②最低賃金（地域別最低賃金の引き上げ等に関する取組みに参画）、③労働時間（労働時間管理のチェックシート提供や、36 協定の締結・推進）、④過労死等防止対策（過労死等ゼロに向けた取組み）に取り組んでいる。
- ・また、雇用・労働に関する取組みとして、働き方改革への対応、同一労働同一賃金による正規・非正規間の格差是正、高齢者の 65 歳・70 歳までの就業確保に向けた取組み等を進めている。若年層については、企業情報不足で就職したことによるミスマッチやワークルールの知識不足が要因で離職する者も多くなっている。また、障害者雇用も企業にとって重要な取組みであり、労使が知恵を出しながら

ら進めていくべきものと考えている。就職氷河期世代等の中高齢層についても、若いときに思うように働けなかった世代へのフォローアップを労使で取り組んでいただきたい。

- ・雇用対策以外にも、暮らし・生活、ジェンダー平等、多様性の推進、国際活動など、幅広い分野で取り組みを進めているところである。

●白石委員（香川県経営者協会）

- ・経営者協会としての就職支援等を行っていないが、人手不足に関して企業から聞き取った現状等を共有する。
- ・採用活動の状況としては、県内の合同企業説明会等は学生の集まりが悪くなっている印象である。首都圏企業はインターンシップ等で学生と早期接触しており、地方企業はハンデを感じている。学生に聞いたところ、最近では、初任給や休日数、時間外労働実績、人材育成、在宅勤務の可否等の条件で絞り込んで、企業を選ぶ傾向がある。高卒採用では、県外（関西・中国地方）の高校にも求人を出し、第2次募集も含め応募・採用・定着につながっている。中途採用は人材紹介会社を活用する例も多く、比較的若い人が登録しているメリットがあるが、紹介手数料が高いのが難点という声がある。
- ・初任給の引上げや、若いうちから手厚い教育をしても、あっさりと転職される。3年で3割離職するという状況で、離職理由は、以前は「職場が合わない」等が多かったが、最近では「将来の不安（事業の発展性や自身のスキルアップ）」が多いようである。
- ・人手不足感は特に技術系部門で高まっている。高校の授業料無償化の対象拡大により、私立高校への進学希望が増え、逆に技術系の県立高校への進学希望者が減るのではないかと危惧している。県立の技術系高校の魅力向上策や、普通科高校でも理系授業の内容充実を図る必要があるのではないかとこの意見がある。
- ・こうした傾向を受けて、普通科の学生を一旦採用した後、技術系に変更させて、社員として育成する取組みの検討を始めた企業がある。香川県高等技術学校や四国職業能力開発大学の在職者教育を念頭に置いているが、2年は長いという声もある。政府の理工系・専門人材育成に向けた「高等学校教育改革促進基金」にも期待する。
- ・大学の奨学金返済を企業が肩代わりする取組みや、男性育休取得時に仕事をカバーした社員へ手当を支給する取組みなどが報じられているが、県内で該当事例は確認できていない。将来的には、こうした取組みも含めて導入しないと、企業の魅力向上につながらないのではないかと感じている。

●長井委員（香川県商工会議所連合会）

- ・本日は、連合会の中でも高松商工会議所の雇用対策の取組みについて説明する。
- ・高松商工会議所では、今年度、県内企業約1,000社対象に人手不足実態調査を行い、632社から回答を得た。その結果、67.8%が人手不足を感じており、人員体制が「適切」と答えたのは31.1%であった。主な要因は離職者・退職者の増加で、人材定着が大きな課題である。そのほか、必要な資格・能

力を持つ人材の不足や業務量の増加、事業拡大による労働需要の増加、他社との人材獲得競争の激化などがある。

- ・こうした中で当会議所は、若者・求職者向けと企業・従業員向けの支援を行っている。採用マッチングでは、合同就職面談会（かがわーくフェア）や、外国人留学生向けの就労支援セミナーや企業との面談会を関係機関と連携して実施し、採用から定着までを支援している。
- ・人材育成・定着支援では、新入社員研修と半年後のフォローアップ研修、管理者向けリーダーシップ研修を実施している。また、働き方改革推進支援センターと共催で、助成金活用や高齢者・障害者・外国人など多様な人材の活躍推進に関するセミナーを行い、職場環境整備を支援している。
- ・キャリア教育として、中高校生向けの出前講座により職業観や地域企業への理解を促進し、大学生向けには、企業と交流しながら解決策を探る教育型PBL事業や就活講座を実施して、企業との接点強化を図っている。
- ・実態調査の結果から、①ブランディングによる差別化（SNS等による自社の魅力発信等）②定着戦略（働き方の柔軟化や職業制度の見直し等）③賃金改善、人材育成（DX推進、生産性向上、リスクリング、多様な人材の活躍推進）の3点が重要だと考えている。単なる欠員補充ではなく、組織構造の抜本的改革へ舵を切ることが、「選ばれる企業」となるために必要と認識し、今後も取り組みを進めてまいりたい。

●松園委員（香川県商工会連合会）

- ・今年度実施した「働き方改革関連法等への対応状況に関するアンケート調査」によると、約67%の企業が賃上げを実施する一方、現在の最低賃金を「大いに負担」「多少は負担」と答えた企業が約9割に達し、賃上げが経営負担となっている実態がある。価格転嫁については、約半数が「不十分」「全くできていない」と回答し、他社との競合や消費者の低価格志向等が理由として挙げられている。企業は経費削減・業務効率化に取り組んでいるが、自助努力には限界があり、税や社会保険料の負担軽減、助成金や賃上げ税制の拡充などが求められている。
- ・県連合会の取組みとして、専門家派遣事業では令和8年1月末時点で延べ105件を実施し、そのうち22件が雇用・労働関係の相談である。同一労働同一賃金、時間外労働の上限規制等について、主に社会保険労務士を企業に派遣して支援している。また、県や香川労働局等の要請も受け、会報誌やホームページ等により各種制度の周知に努めている。
- ・各商工会では、市主催の就職説明会等に共催・後援を行い、地域企業と若年求職者とのマッチングの場を継続的に提供している。また、セミナーや研修会の開催、無料職業紹介事業、地域密着型就職情報ポータルサイトの運営、外国人材受入れ支援など、地域の実情に応じた取り組みを進めており、今後も関係機関と連携し、事業者の雇用維持・創出に努めてまいりたい。

●朝國委員（香川県中小企業団体中央会）

- ・広報活動として、機関誌やホームページで関係機関の雇用対策・労働関係の情報を掲載し、周知している。また、全国中央会からの受託事業として雇用・労働関係の講習会を2回開催した。
- ・今年度実施した「中小企業労働実態調査」では、経営上の主な障害は①人材不足、②光熱費・原材料等の高騰、③労働力不足となっているが、さらに人件費の増大、少子化による人口減少、若者の県外流出もあり、特に中小企業においては今後も労働力不足が課題になってくると思われる。
- ・労働生産性を高めようとして行った取組みは、「仕事内容・進め方の見直し」「長時間労働の解消」「既存商品・サービスの付加価値を高める技術力」が上位で、DX投資やメンタルヘルス対策は小規模事業者にはハードルが高い状況である。
- ・採用では、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は10.7%、中途採用は42.9%で、従業員規模が大きいほど人材の獲得に意欲的である。また、新規学卒者の採用計画に対する充足率は4割を切り、特に中小企業で人材確保が困難な状況となっている。一方で、中途採用者の充足率は73.1%となっており、小規模事業者は40代半ば～50代半ばの即戦力となる人材を求める傾向がある。
- ・労働組合のある事業所は7事業所で、組織率は3%と全国より低く、「労使協議の機会や場を特に設けていない」が約7割で、労使間のコミュニケーション不足が見られる。
- ・賃金改定では、「引き上げた・引き上げ予定」が63.9%で、事業所規模による格差が見られる。物価高により業績の改善が見られない中での防衛的な賃上げを実施せざるを得ない状況にあり、原材料費・人件費・利益等を含めた販売価格への適正な価格転嫁が喫緊の課題である。
- ・外国人材では、中央会の約300会員のうち、技能実習生・特定技能を受け入れている監理団体が72会員（約2割）となっている。中央会では、昨年7月にフィリピンと、今年1月にインドネシアの送出し機関協会と人材の送出し及び受入れに関する協定を締結し、9月には香川県との共催により、フィリピン人材受入れのマッチングイベントを高松市で開催した。今後も県と連携し、優良な外国人材の受入れ・確保に取り組んでまいりたい。

●事務局（香川県労働政策課長）

- ・県内の深刻な人手不足を背景に、「女性や高齢者、障害者が活躍する社会づくり」と「あらゆる世代・人材で香川の産業を支える」とした取組みを行っている。
- ・女性の管理職登用等を進めるため、キャリア形成を支援するためのメンターの育成。また、女性活躍推進の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発信を行っている。
- ・高等技術学校において、乳幼児等を子育て中の女性も受講しやすい環境整備として民間の託児施設を活用した託児サービスを実施している。
- ・「ワークサポートかがわ」に女性専任コーディネーターを配置し、女性求職者と県内企業のマッチングを支援するとともに、「かがわ女性・高齢者等就職支援センター」においても就労支援を行っている。
- ・各市町のシルバー人材センターの運営費補助を行い、高齢者の働く場の確保への支援を行っている。

- ・障害者雇用では、短期職場実習から雇用へつなげる取組みを県内4か所の障害者就業・生活支援センターに委託して実施している。また、令和7年度から「障害者雇用・定着支援事業」を新たに実施しており、専門アドバイザーが法定雇用率未達成企業等を訪問して実態把握を行い、個別支援、交流会・研修会等を実施している。
- ・県内企業を働く先として選んでもらうためには働き方改革の推進が重要であり、県では、多様な働き方推進事業（アドバイザーを企業に派遣し、職場環境づくりを支援）、男性育児休業等取得支援事業（セミナー・個別支援を通じ、男性が育休を取りやすい職場づくりを推進）、働き方改革啓発促進事業（取組企業の宣言・表彰制度を実施）、誰もが働きやすい職場環境づくり助成事業（短時間正社員導入等に取り組む中小企業等への助成）の4つの事業を行っている。
- ・県内企業の人材確保対策として、「ワークサポートかがわ」を拠点に、若者や県外在住者の県内就職を支援している。来年度の新たな取組みとして、香川大学と連携した企業訪問バスツアーや、県内企業のインターンシップ導入や取組強化のためのセミナー開催や個別支援の実施等を予定している。
- ・また、高校生向けに、先輩社員との交流等を通じ県内就職が意識づけられるよう出前講座を実施するとともに、若年無業者等向けに、講座・職場見学・ジョブトレーニング等を実施し、就職につなげる取組みを行っている。
- ・外国人材の確保として、ベトナムのハノイ工科大学と連携した日本語教育やジョブフェア等を実施しており、ジョブフェアに参加する企業への助成金額を拡充する予定である。また、特定技能人材等の確保に向け、フィリピンの大学等とも連携して日本語教育やジョブフェア等を実施するほか、新たな実業系大学との連携に向けても取り組む。
- ・「ワークサポートかがわ」に外国人材専門コーディネーターを配置してマッチング支援を行うとともに、外国人材を受け入れる企業等からの相談を受け付ける相談窓口も設置している。また、外国人材の日本語能力向上のための研修等に要する経費の企業への助成金額も拡充することとしている。
- ・職業能力の開発としては、高等技術学校で求職者向け職業訓練を実施し、一部、民間の専門教育機関も活用している。また、建設業の職業訓練に関する経費の補助も行っている。

意見交換

●西尾委員（日本労働組合総連合会香川県連合会）

- ・この会議のテーマから少し外れるかもしれないが、新聞報道で、県が米国の大手IT企業と協定を結びデータセンターが進出することや、以前からIT関連企業の誘致を進めていることを知ったが、新たな雇用が生まれているのか。
- ・また、データセンター誘致にあたっては、災害が少ないことや補助金などのメリットが理由だと思うが、できれば多くの雇用創出にもつながってほしいと考えている。一方で、人手不足の中で既存企業との人材の取り合いになっていないか。
- ・また、県が先月から、価格転嫁支援アドバイザーの訪問支援を実施しているが、現時点でどれくらい

の応募や利用があるのか。

●事務局（香川県労働政策課長）

- ・データセンター誘致については、企業立地推進課が所管している。県からの補助金の要件に雇用に関する項目もあるため、雇用面での効果もあると思うが、データセンター自体での直接雇用は多くなく、データセンターを活用する企業の誘致を促す効果等を期待している。
- ・価格転嫁支援アドバイザーの訪問支援は、経営支援課が所管している。募集開始して間がないため、応募件数はまだ多くないと聞いている。また、本事業の周知にもご協力いただけると有難い。

●辻委員（全日本運輸産業労働組合連合会香川県協議会）

- ・運送業に従事しているが、若い人が入ってこないことが大きな課題である。長時間労働のイメージや規制強化、インターネットでの条件比較もしやすく、「この条件では無理だ」と敬遠される。また、「労働組合のない会社に入りたい」という声もある。労働組合があると、規制強化で昔のような自由な働き方は難しい。給料が高い会社に流れる傾向にあるが、価格転嫁は進んでいない状況である。
- ・外国人材の活用も会社に提案し、他企業の見学もしているが、書店やコンビニへの配送の際の伝票の住所の読解や、細かいルートごとの仕分け等、外国人労働者の能力によってはハードルが高い状況である。

●中村委員（香川労働局）

- ・県の令和8年度新規事業「県内企業のインターンシップの導入や取組みの強化」について、検討中の部分もあると思うが、規模感や分野など、可能な範囲で概要をお聞かせいただきたい。

●事務局（香川県就職・移住支援センター所長）

- ・インターンシップ導入等の支援事業については、現在、委託事業者選定のプロポーザルを実施しているところである。まず、専門家によるセミナーをオンラインで行い、100社程度の参加を想定している。伴走型個別支援は、①未実施企業への導入支援、②既実施企業への内容改善支援の2パターンあると考えており、対象は全体で10～20社程度を見込んでいる。実施時期が集中するため支援件数には限界があると思うが、学生にとって魅力的なプログラムとなり、就職先の選択につながるよう取り組みたい。

●白石委員（香川県経営者協会）

- ・インターンシップは、学生が企業の実態を知り、ミスマッチを防ぐうえで有効であり、大学からも希望の声がある。一方で、企業側の良いところばかりを見せる短期間のプログラムになりがちで、5日間程度の実施が望ましいとされているが、人員・費用負担の面から難しいのが実情である。

- ・決まった日程を一方的に設定するのではなく、相談があったタイミングで柔軟に職場見学を受け入れるほうが双方にとって負担感が少ないと聞いている。企業も人員削減で、インターンシップに労力を割けない状況もあるが、効果的なインターンシップや職場見学に総力を挙げて取り組む必要があると考えている。

●事務局（香川県就職・移住支援センター所長）

- ・インターンシップに人員が割けないということはアンケート等でも把握している。来年度事業では、受託事業者にも、企業と一緒にインターンシップ当日の運営や学生の募集・広報も行ってもらい、企業側の負担軽減を図りたいと考えている。学生には、県内企業を知ったうえで就職先を判断してもらえよう取り組んでいきたい。

●立石委員（日本労働組合総連合会香川県連合会）

- ・せっかく新卒や中途で採用しても、離職率が高くなっていると感じている。理由は「仕事・職場が合わない」に加え、「自分の生活リズムに合わない」などもあり、朝ゆっくりしてから出社したいといったニーズもある。また、昔の「見て覚える」やり方では通用しにくく、今はしっかり教えないとついてこない。指導者は「教えた」、本人は「教わっていない」と認識の食い違いがある。世代等によっても対応の仕方が異なると感じており、現場の苦勞などが分かればお聞きしたい。

●長井委員（香川県商工会議所連合会）

- ・ご指摘のとおり、若年層が退職代行を利用して辞めるケースも増え、「会社＝生きがいの場」ではなく、自分の条件を優先したいという傾向が強まっていると感じている。経営者からも「若手が続かない」「対策しても離職が多い」という声が多く、その対策が難しく人手不足となっている。
- ・現在、中学生・高校生などに職場や仕事に理解を深めてもらう取組みに力を入れている。ハローワークや高松市、教育委員会と連携し、職業体験や適性診断等を通じて、中学生の段階から、どのような仕事に向いているかを意識してもらい、将来、就職する際に思い出してもらえるよう若年層の意識醸成に力を入れている。

●松園委員（香川県商工会連合会）

- ・商工会の会員は全体の8割が小規模事業者で、若年者を採用が難しく、「即戦力が欲しい」という企業が多い。また、各商工会自体でも、新人教育が以前の「見て覚える」から、1から10まで教えるスタイルに変わっており、ベテラン職員の負担が増えている。失敗しながら覚えさせる方法を取り入れたくても、なかなか上手く進まない状況があると聞いている。

●中村委員（香川労働局）

- ・多様な人材の活躍を促すため、若年者等にターゲットを絞った丁寧な伴走支援をハローワークで行っている。新卒のハローワーク利用者に対し、就職後半年や1年で状況確認の連絡をし、定着支援に取り組んでいる。中途採用者についても担当者制で支援しており、こうした取組みを着実に実施していきたい。

●西尾委員（日本労働組合総連合会香川県連合会）

- ・都会の話かもしれないが、企業に所属せず、自分の時間を優先して、すきま時間を活用しながらスポットで働きたいというニーズが出てきている。県内でもそういう仕組みがあれば、それが職業体験となり、「意外と楽しい」「やりがいがある」と感じて、例えば若年無業者等が正規雇用につながる可能性もあるのではないかと思う。安全面等で難しい業種もあると思うが、そのような事例があればお聞きしたい。

●事務局（香川県労働政策課長）

- ・他県では、スポットワークの取組みを支援しているところもあると承知しているが、本県では、働き方改革の一環として、短時間正社員やテレワーク導入など、労働環境の改善という形での支援を行っている。若年無業者等の中には障害をお持ちの方もおり、その人に適した就労機会をつくることが重要と考えている。

●渡邊会長代理

- ・県内でも小豆島のほうで、スポットワークのような仕組みでの人材活用を通じて、雇用を創出する取組みを検討しているという話を聞いている。具体的には承知していないが、情報があれば共有させていただく。
- ・本日は、人材確保に関して様々な観点から議論いただいた。県としても、今後の事業実施にあたり、本日の議論を十分参考にさせていただき、関係機関相互の緊密な連携を図り、施策推進に努めてまいりたい。引き続き、皆様のご支援・ご協力をお願いしたい。