

## 令和5年度香川県雇用対策協議会 議事概要

日時	令和6年2月14日(水) 15時30分～17時
場所	香川県庁北館3階 人材育成センター研修室
出席者	立石委員代理 片山様 (日本労働組合総連合会香川県連合会 副事務局長) 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) 廣瀬委員 (日本労働組合総連合会香川県連合会女性委員会 幹事) 白石委員 (香川県経営者協会 専務理事) 長井委員代理 神原様 (香川県商工会議所連合会(高松商工会議所 産業・人材課長)) 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) 大森委員 (香川労働局職業安定部長) 寺嶋会長 (香川県商工労働部長) 渡邊課長 (香川県商工労働部労働政策課長) 塩田所長 (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

- ・平成23年度から、12年連続で有効求人倍率が1倍を超えており、人手不足の状況が続いている。
- ・県の来年度の新たな取組みとしては、香川県就職・移住支援センターでは、「デジタル人材」及び「高度外国人材」について、それぞれ専任コーディネーターを配置する予定である。
- ・外国人材では、海外大学と連携し、学生を対象とした日本語教育等を行う講座を海外大学に新たに開設する予定である。
- ・中高年齢者向けの企業説明会も開催予定であり、様々な施策で人材確保に取り組む。
- ・本日は、各機関の取組状況等を御報告いただくとともに、当面の課題や雇用関連施策等について、忌憚のない御意見をいただきたい。

### 議題1 「最近の雇用情勢」について

#### ●大森委員 (香川労働局)

- ・令和5年12月の香川県の有効求人倍率は1.39倍となっている。依然として全国13位という高い水準を維持しており、多くの県内企業において人手不足が続いている状況である。また、正社員の有効

- 求人倍率も 1.27 倍で全国 11 位の水準となっており、企業の正社員需要も高い状況が続いている。
- ・ここ数ヶ月の状況としては、原材料高や物価の高騰等の影響により、求人提出に慎重になっているという企業の声も多くあり、そうした動きには引き続き注視していく必要がある。
  - ・新規求職者数は 2,636 人、前年同月比 1.0%増加で 2ヶ月ぶりの増加となっている。フルタイム求職者の内訳としては、45 歳以上の中高年齢層で増加傾向にあり、小規模事業所の廃業等による影響や、よりよい条件を求めて転職を目指す人の増加などの動きが見られる。
  - ・就職件数は 1,012 件で前年同月比 3.9%減となっている。内訳としては、45 歳以上では、フルタイムで 3.5%の増加、パートについても全体で 2.1%増加となっているが、求職者数が減少傾向にある若年層のマイナスを受けて、全体としては 3.9%の減となっている。
  - ・こうした状況を踏まえ、令和 5 年 10 月より雇用情勢判断を少し下方修正し、「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。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。
  - ・直近の雇用情勢について、1.39 倍という数字は全国平均の 1.27 倍と比べると非常に高い水準であり、引き続き必要な支援を行っていきたいと考えている。

## 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

### ●大森委員（香川労働局）

- ・人手不足の状況が続く中で、ハローワークにおいても、求人条件の緩和に向けた助言や面接会等の実施、求職者への求人情報の提供など、各種求人充足に向けた支援を行っている。
- ・人手不足と言われる医療・介護・保育の人手不足分野については、ハローワーク高松に人材確保対策コーナーという専門窓口を設置し、人材確保に向けたマッチング支援を強化している。
- ・香川県は、県外大学への進学率が高く、U I J ターンに向けた支援も重要と考えている。労働局としては、観音寺市及び三豊市と雇用対策協定を締結し、昨年 11 月に両市との共催で、「U I J ターン就職面談会」を実施した。
- ・少子高齢化や生産年齢人口の減少等の課題がある中で、多様な人材の活躍促進に向けての支援が欠かせないと考えている。子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした支援として、ハローワーク高松及び丸亀に設置している「マザーズコーナー」において、個別のニーズに合わせた職業相談等の支援を行っているほか、関係機関と連携し、イベントへの出張相談等、アウトリーチ型の支援についても、取り組んでいる。
- ・新規学卒者については、就職環境は良好であると判断しているが、未内定の学生や生徒への個別支援を、引き続き、県下のハローワークで行う。また、来月 3 月 11 日には、関係機関と連携し、「かがわーくフェア」を開催する予定である。
- ・若者の人材確保については、若者の採用育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を法に基づいて認定する「ユースエール認定制度」を設けており、今年度新たに県内 7 社が認定とな

った。ハローワーク等で認定企業の魅力発信を積極的に行っている。

- ・高年齢者については、高年齢者就業確保措置を実施している企業は増加しており、高年齢者の働く環境の整備は着実に進んでいる状況である。シニア世代に向けた就職相談窓口として、県内4ヶ所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、求職者等に対するきめ細かな支援を実施している。
- ・外国人の状況としては、令和5年10月末時点の県内の外国人労働者数は12,302人で、過去最高となっている。今後も外国人の雇用の増加が見込まれるため、外国人雇用管理アドバイザーによる事業所訪問等、必要な支援、対策を進めていきたい。
- ・障害者については、令和5年6月1日現在の民間企業の法定雇用率2.3%に対して、県内の障害者雇用率は2.19%となっており、前年より0.03ポイント上昇し、障害者雇用の状況としては進んでいるものの、全国平均の2.33%に比べると、増加率は低い状況となっている。労働局としても、関係機関と連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までを一貫して行う企業向けチーム支援や、専門の担当者をハローワークに配置するなどの取組を行っている。
- ・障害者雇用については、法律上の義務もあるが、障害者が働きやすい環境を整備して雇用を促進していくことは、誰もが働きやすい職場環境の整備や多様な人材の活躍促進等につながると考えているので、引き続き雇用促進に向けて取り組んでいきたい。
- ・離職者に対する人材育成については、主に雇用保険受給者を対象とした公共職業訓練、そして主に雇用保険を受給できない方を対象とした求職者支援訓練の二本柱で実施しており、今後も、訓練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等を通じた支援を行うことで、就職につなげていきたい。
- ・在職者に向けた人材育成については、人材開発支援助成金のうち、「事業展開等リスクリング支援コース」及び「人への投資促進コース」を重点的に周知し、利用促進を図っている。

## ●西尾委員（日本労働組合総連合会香川県連合会）

（連合本部の受け止めについて）

- ・経済社会の変化等により影響を受ける労働者が安心して就労できることや、パート・有期・派遣の雇用形態で働かれる方が正規雇用へ転換できる仕組みづくり、就労支援策の拡充等が必要である。
- ・就職氷河期世代支援プログラムが延長され、求人開拓や教育訓練をより充実させること、さらにはマッチングを強化する必要がある。
- ・高齢者雇用では、希望するすべての方の70歳までの雇用確保が求められる。一方で、そうした環境にない方が、しっかりと生活できるよう、社会的セーフティネットの整備等も重要である。
- ・障害者の方など、働きづらさをかかえる人たちが働きやすい環境の整備を進める必要がある。

（連合香川としての取組みについて）

- ・連合香川としては、働く現場からの声を聞き取り、次のような内容で、県への政策要求などを行っている。

1. 公契約条例の制定に向けた取組み
2. 企業誘致制度の申請要件の緩和
3. 中小企業庁との「下請等中小企業者の取引条件改善に向けた取組に関する連携協定」の締結
4. 中小企業への取引適正化ルールの周知
5. 産業教育設備予算の確保と民間企業との連携
6. 会計年度任用職員の処遇改善
7. 高年齢者雇用の最適な働き方への対応
8. 長時間労働の是正と働き方改革の推進ならびに周知
9. 障害者雇用の採用・定着に向けた総合的な支援
10. 外国人労働者への生活・就労の支援
11. 介護及び医療従事者の処遇改善と事業者に対する支援強化、介護人材の確保対策の強化と地域包括ケアセンターの周知強化
12. 医療関係従事者の長時間労働の縮減ならびに離職防止
13. カスタマーハラスメント（悪質クレーム）対策の推進
14. 公的相談・支援体制などの充実
15. 男性へのハラスメントやDV被害者に対する支援の更なる拡充
16. 教職員が安心とゆとりを持って働き続けられる労働条件の改善

## ●白石委員（香川県経営者協会）

（企業経営者への聞き取り内容について）

- ・採用活動では、コロナ禍では、新卒者が香川県での会社説明会にも多く参加していたが、最近、首都圏等での就活に意識が戻ったようである。首都圏での合同説明会にも参加しているが、首都圏の企業は、もっと早く接触を始めており、地方の企業はハンデを感じている。初任給や若手中堅者の賃金を引き上げて採用市場に乗り出している企業もある。
- ・キャリア（中途）採用では、デジタル人材のUターン希望者で、「現在地でテレワーク、重要な会議の際に香川へ出張する」という勤務形態を希望され、断念したケースもある。これまでの中途採用は、どちらかというと待ちの姿勢であったが、キャリア採用枠での目標を定めて、力を入れて取り組むことにした企業もある。
- ・高年齢層の採用は、非常に期待が大きい。処遇のほか、柔軟な勤務制度、安全・健康面の配慮策などを整備している。
- ・外国人材では、大学・専門学校への留学生を採用したい意向があり、期待が大きい。
- ・離職と離職防止では、初任給引き上げて採用し、若いうちからは資格取得を奨励して育成しても、転職者が多い。企業も、新卒3年程度なら「第2新卒」と見ており、学生も転職にハードルの高さを感じていないようである。総合職でも、自宅から通勤できる範囲でしか異動させない地域限定正社員制

度も導入されている。

(経営者協会の取組みについて)

- ・企業の声をまとめ、香川県や香川労働局等の雇用に関する会議や協議会において、意見を述べている。
- ・賃金・賞与等春季労使交渉の状況、学卒者の初任給等の調査のほか、雇用情勢把握のため、採用計画や実績調査を行っている。
- ・令和5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の要請」を受けた。
- ・厚生労働省が発表する助成金等の制度、各種情報・調査結果などを会報誌、ホームページ等で解説、周知徹底を図っている。

### ●長井委員代理 神原様（香川県商工会議所連合会）

- ・高松商工会議所の取組みを中心に説明する。主には、マッチング支援事業と定着支援事業の2本柱である。
- ・マッチング事業としては、香川労働局、香川県と連携し、「かがわーくフェア」「かがわ正社員就職フェア」「かがわJOBフェスタ」等を実施している。
- ・外国人材の活用についても、積極的に進めているところで、外国人留学生との交流会を実施しており、その後の就職支援も行っている。
- ・無料職業紹介所では、オンライン上で、求職者と企業が登録し、マッチングするようなシステムを導入している。最近では、UIJターンで、東京からの求職者が増えている状況であるが、定年退職後の方も多く、マッチングが難しいケースもある。
- ・定着支援事業では、人事教育制度等のセミナーや、階層別研修講座、専門家等による個社支援等を実施している。また、東京商工会議所とも連携を図り、多様なプログラムのオンライン講座等、雇用対策や人材育成に取り組めるように、引き続き支援を行って参りたい。

### ●松園委員（香川県商工会連合会）

(県連合会での取組みについて)

- ・事業者が抱えている専門的な課題に対して、中小企業診断士や社会保険労務士などの専門家を、直接事業者へ派遣して相談対応を行っている。
- ・広報については、本会の広報誌やホームページに雇用・労働関係の記事等を掲載して広報を行うとともに、各商工会の経営指導員等を対象とした研修会や、商工会間のネットワークシステムなどを活用して周知している。また、各商工会においても、会報誌やホームページへ記事等を掲載して広報を行うとともに、経営指導員等による中小・小規模事業者への巡回訪問等により周知に努めている。
- ・県知事、香川労働局長等から、「雇用機会の確保」「働き方改革の推進」等について要請を受け、その要請に対して各商工会へ協力依頼を行うとともに、会報誌やホームページなどで周知している。

- ・その他、各種委員会等に出席し、商工会地域の雇用関係の課題等について意見答申を行っている。  
(県内の商工会での取組みについて)
- ・一部の商工会では、自治体が開催する就職説明会に対して、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、高等学校の担当教員と企業代表者との意見交換会を開催しているところもある。
- ・無料職業紹介事業の実施や、就職情報のポータルサイトの運営を行っている商工会もある。
- ・外国人材の受入れ状況では、綾川町商工会が管理団体となっており、現在 70 名の技能実習生を受け入  
れている。

### ●朝國委員（香川県中小企業団体中央会）

- ・広報活動として、毎月発行している本会機関誌並びに本会ホームページを通じて香川県、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周知している。
  - ・全国中央会からの事業を委託して、雇用、労働関係の講習会を 2 回開催した。
  - ・香川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  
労働支援方針の策定に資することを目的として、中小企業 600 社に対して中小企業労働事情実態調査  
を実施している。今年度は、有効回答事業者数 270 社で、回答率 45%となっている。
- (令和 5 年度の調査結果について、冊子「香川県における中小企業の労働事情」に沿って一部説明)

### ●渡邊課長（香川県労働政策課）

(令和 6 年度の香川県雇用対策事業（案）について)

- ・女性関係では、「気運醸成」「職業能力開発」「マッチング支援」という 3 つの取組がある。
- ・機運醸成では、職場の中心となって活躍していただくメンターを育成する研修を実施しているほか、  
女性活躍に関する優れた取組を行っている企業の表彰やホームページでの情報発信を行う。
- ・職業能力開発では、出産や子育て等により一時的にキャリアが中断した女性の就職を支援するため、  
パソコン操作等に関する研修を実施している。また、高等技術学校の施設内訓練を受講しやすい環境  
整備のため、民間宅地施設を活用した託児サービスを付加している。
- ・女性の正規雇用での就職を促進するため、専門のコーディネーターをワークサポートかがわに配置し、  
女性の求職者と県内企業のマッチング支援を強化している。また、かがわ女性・高齢者等就職支援セ  
ンターを県内 2 か所に設置し、相談支援やキャリアカウンセリング等を行っている。来年度は新たに、  
中高年齢者の採用に積極的な企業の説明会を実施したいと考えている。
- ・高齢者については、主にシルバー人材センター連合会に対する運営費の補助を行っている。
- ・障害者雇用については、県内企業と障害者の双方の不安解消するため、短期の職場実習実施をしてい  
るほか、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対し、雇用に向けた個別支援を行うコ  
ーディネーターを配置している。
- ・働き方改革の推進について、令和 6 年度は、男性育児休業等の取得の推進に重点を置いた取組を行い

たいと考えている。取組経費の助成や、機運醸成を図るためのシンポジウムの開催、男性の育児休業等取得に課題を抱える企業等への個別支援等を実施する。

- ・ 県内企業の人材確保としては、ワークサポートかがわを中心として事業を行っており、令和6年度の新たな取組みとして、学生や若者の関心の高い業界の企業等を掲載した冊子を作成し、県内外の学生や保護者に県内企業の魅力を発信する。また、デジタル人材を求める企業と求職者との効果的なマッチング支援を実施するため、専任コーディネーターを配置するとともに、ホームページの改修を行う。
- ・ 若者については、地元就職の利点や県内企業の魅力を学び、高校生の段階から県内就職が意識づけられるよう外部講師による出前授業等を実施している。
- ・ 外国人材については、外国人材の相談窓口の運営や、外国人材の適正な受入れなどを行うセミナー等を実施している。来年は新たに、ワークサポートかがわに、高度外国人材専任のコーディネーターを配置し、マッチング支援を行っていききたい。さらに、海外大学と連携し、学生を対象とした日本語教育や本県、県内企業の魅力などの情報発信を行う講座を海外大学に開設したいと考えている。
- ・ 職業能力の開発としては、高等技術学校のほか、民間の教育訓練機関等も活用して職業訓練を実施している。

#### ●西尾委員（日本労働組合総連合会香川県連合会）

- ・ 外国人材が、県内 12,000 人になっているとのことだが、日本の賃金が安いという統計がある。賃金が高いところに人は集まると思うが、そういう状況で、今後も増えていくのか。

#### ●寺嶋会長

- ・ 現在、12,000 人であるが、人手不足で外国人材を求めている企業は多いので、県としても、先程説明したような取組みを積極的に行っていく。
- ・ 賃金が安いと言われているが、日本で働くことに魅力を感じている国はあるので、そういった国との取組を検討していく。

#### ●長井委員代理 神原様（香川県商工会議所連合会）

- ・ 県事業の来年度の大きな柱として、男性の育児休業等取得応援事業があるが、この取組は、女性が取得している育児休業と大きな違いなどがあるのか伺いたい。

#### ●渡邊課長（香川県労働政策課）

- ・ 女性の育児休業は、ほとんどの企業で取り組まれていると思うが、男性の育児休業は、民間企業では、まだまだあまり進んでいない状況である。当然、働き方改革の中で、男性だけでなく女性の育児休業も含めてやっているが、来年度については、特に男性の育児休業に特に力を入れて取り組むという趣旨である。

●寺嶋会長

- ・本日の情報交換や議論を踏まえて、来年度の施策を展開していく。皆様方には今後とも御支援と御協力をよろしくお願いしたい。