

令和5・6年度 東大阪市中小企業振興会議

第2回 労働雇用部会議事要旨

日時	令和6年7月1日(火) 午後2時00分 ~ 午後4時15分
場所	東大阪市役所 本庁舎 14階会議室
出席者	労働雇用部会委員(5名出席) 衣笠部会長・田中委員・西松委員・葉山委員・松本委員 事務局 労働雇用政策室長 浅井・室次長 戸田・総括主幹 兵頭・主査 石賀
案件	(1) 現状の課題について (2) 今後の方針について (3) スケジュールについて
議事要旨	<p>5名出席されており、委員の過半数が出席しているため、会議は成立。</p> <p>○開会</p> <p>○東大阪市中小企業振興会議労働雇用部会委員の紹介</p> <p>○案件1「現状の課題について」</p> <ul style="list-style-type: none">・高齢者就業の促進・女性の就労支援・企業への支援 <p>(案件1)</p> <p>高齢者の就業促進、女性の就労支援、企業への支援といった3つのテーマについて、各々の現状と課題、そして今年度の取組についてご説明させていただきます。</p> <p>○高齢者の就業の促進</p> <p>令和4年度より、本格的に高齢就業の事業を行ってきました。課題としては、企業の関心が低いことと、就職になかなか繋がらないことがあげられます</p> <p>令和6年度は、企業向けには国の助成金なども活用しながら高齢者雇用のメリットを伝えていき、求職者向けにはいろいろな職種に興味をもってもらう取組を行い、就職に繋げていきたいと考えています。</p> <p>○女性の就労支援</p> <p>令和5年度より、女性がより安定した就労機会を確保するための取組として、需要が高く、テレワークなど柔軟な働き方も可能である、デジタル分野の雇用につなげる効果が効果的であると考え、IT人材育成事業を始めました。</p> <p>令和6年度は、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等が活用できる国の助成金をより周知していく必要があると考えています。また、就活ファクトリー東大阪(以下「ファクトリー」)では、引き続き連続講座を開催します。応募要件としては、デジタルスキルを活かして就労したい求職中の方とし、よりIT分野での就労に繋げていきたいと考えています。</p> <p>○企業への支援</p> <p>昨今の労働市場は売り手市場で、市内中小企業は人材確保に苦慮する状況が続いています。まずは、企業の魅力をアピールし、知名度を高める必要があるかと思いますが、アピールする内容や利用するツールが課題となっています。学生が注目する情報が見える化し、公開してい</p>

く必要があります。

令和6年度は、企業向けに、セミナーを通して採用に係る情報を伝えていきます。ファクトリーでは、令和5年7月より企業登録制を導入しており、登録した企業へはメルマガや電話での情報提供を行っており、登録制にしたことで、直接アプローチすることが可能となりました。

また、補助事業として、商工会議所が行っている市内企業が参加する学生向けの合同企業説明会については、大阪市内の利便性の高い場所での開催を予定しており、アプローチの範囲も近畿圏内に拡大することで集客を期待したいと考えています。

【以下意見】

(委員)

昨年度の女性の就労支援で、「デジタルスキル講座C a n v aの基本操作を学ぶ」とありますが、C a n v aのソフトを使った理由はありますか。

(事務局)

I Tの初心者にも興味をもってもらえるよう、まずは身近に感じるソフトを使っていただくことを念頭に受講内容を決定いたしました。

(委員)

昨年度の実績では定員22名のところ、申込者数が50名だったので、全員が受けることはできなかったと思いますが、非常にもったいなく感じます。個別のカウンセリングは、どれくらい継続していますか。

(事務局)

デジタル分野の就労には繋がらなかったです。

(事務局)

昨年の実績を鑑みまして、今年度は2回実施予定としています。

(委員)

どこかで情報を得て申し込みをしている人がいる、その人がどのようなルートで情報を得て、どのような動機で申し込んだのかは非常に参考になります。セミナーからの個別カウンセリングがファクトリーの魅力だと感じています。

(委員)

高齢者就労に関して、継続雇用は進めたいところですが、新たに就職となると難しいです。高齢者のミスマッチが非常に多いのは実感してしまして、例えばシルバー人材センター(以下「シルバー」)の活用などは考えられませんか。

(事務局)

多様な働き方の一つとして、シルバーに登録していただくことも考えています。経済的な理由で就業を望む人につきましては、週20時間以内という規定がある中で一定の収入に繋がらないなどの課題がありますが、本市としましても、シルバーの活性化は必要なものであると考えています。

(事務局)

高齢者就業対策事業については、しっかり働いてもらう人をターゲットとしており、その中で、シルバーの案内もしています。そこで、シルバーに興味を持たれる方は一定数おられますので、両方の支援をしていきたいと思えます。

(委員)

企業サイドへのシルバーの周知が、もっとあっても良いと思えます。

(委員)

清掃などの業務に限らず、例えば、企業コンサルといった専門的な知見が少しほしい時に、シルバー会員や高齢者の経験者が活躍できるなど、年齢を重ねてこられた人たちの経験が活かされる仕組みがあればよいと思います。

(事務局)

剪定や除草や清掃などを PR しているのは、実際のニーズが多いこともあります。ただ、今後は事務作業といった業務での活用も考えないといけないと思っています。

(委員)

例えばメニュー等をカテゴライズして、得意分野を登録してもらう方法などがあります。そういった工夫があるともっと活躍の場が広がると思います。

(委員)

大阪にハローワークは 16 ありますが、令和 5 年度の就職件数に占める高齢者の割合は 39.6% です。ファクトリーの高齢者事業の成果は低く見えますが、ファクトリーの利用者は同じフロアにあるハローワークも利用しており、紹介や就職の数値はハローワーク側での計上となることが多いです。また、高齢者の中でも生活費のために安定的に就業したい人と、日々の生活を充実させるために就業したい人とに分かれています。

(委員)

セカンドキャリアという考え方もあると思います。例えば 50 歳で就職して、70 歳まで働くとする 20 年間働くことになります。企業もそういう意識の切り替えをしていけば 50 歳でも採用していけるかもしれないです。

(委員)

子育てが落ち着いた 40 代女性を自社で採用したのですが、若い人より、これから 20 年、30 年いてくれるのではと思っています。

(委員)

世間の意識も変わりました。以前は、40 代女性というだけで門前払いでしたが、こういった方の方が長く働いてもらえると思うと採用しやすいです。

(委員)

ミスマッチはお互いが見えていないため出てきてしまいます。もっと見える化が進めば、ミスマッチも減っていくと思います。

(委員)

東大阪市に住んでもらって就業してもらうのは、40 代等に照準を合わせるなど、新卒だけではなくセカンドキャリアを考えている人達も含めて、いろいろな視点で見ていく必要があります。幸い、大都市の隣にあるので、工夫をすれば人を呼び込んでいけるとと思います。

案件 2 「今後の方針について」

- ・多様な人材の雇用と活用
- ・選ばれる企業へ

(案件 2)

○多様な人材の雇用と活用

今後の方針として、案として、高齢者就労の促進は、現状の施策の継続が必要と考えます。女性への就労支援としては、女性 IT 人材育成セミナーを実施していきます。今後は、国の地域女性活躍推進交付金の活用も検討しながら拡充していきたいと思っています。

多様な人材を活用するために、雇用を奨励するのに、まずは国の助成金のPRを行い活用を促進する必要があります。

○選ばれる企業へ

選ばれる企業になるための支援として、まずは国の助成金や制度について知ってもらい、それを活用して魅力を作ってもら必要があります。中小企業振興会議のモノづくり部会の中でも、人材の育成、確保のための「働き方改革」の必要性にも言及されています。労働環境整備については、まずは、国の助成金のPRを行い、活用を促進する必要があります。現在は、本市の支援はPRにとどまっており、直接的な支援が弱いので、効果的な支援を行うために、新しい支援策を検討してきたいと思います。

また、より効果的な企業への周知と、行政から求職者への情報発信が必要と考えています。

【以下意見】

(委員)

シルバーの改革はどこまでできますか。

(事務局)

シルバーは、いろいろな能力を持った会員がいるはずなので、それをアピールしてもらいたいと思います。ホームページもありますので、そこで公表するのは効果的かと思います。

(委員)

入会の際、何ができて、何ができないかを聞いていますか

(事務局)

そこまでは聞いていないと思います。現状としては、現在、受注している仕事に人を充てるのが精いっぱい聞いています。なので、仕事の幅が広がらない、新しい仕事が受けられないという状態ですが、今後は、こういった仕事も受けられますよというアピールは必要と感じています。

(委員)

シルバーの中でコーディネートをうまく行うには、予算がないのですか、人がいないのですか。

(委員)

シルバーを活用するのに、ファクトリーの登録企業数は約230社とのことですが、その230社にやってもらいたいことをリスト化して、それをシルバーにながめて、マッチングするというのは面白そうだと思います。ただ、シルバーは公的な組織でもあるので、それを実現しようとすると障害がいろいろあるかもしれません。

(事務局)

現状、見える化ができていません。シルバーの会員も、どのような仕事があるのかわかっていない状況なので、シルバーには話をしていきたいと思います。

(委員)

ハローワークの求職者の約3割が高齢者とのことですので、ハローワークとシルバーの登録を同時にしてもらうことはできないですか。

(事務局)

シルバーは登録の際、年会費がかかってしまいます。

(委員)

年会費の補助などはありますか。

(事務局)

補助はありません。

(委員)

大阪府シルバー人材センターという上部団体があるので、東大阪市だけで仕組みを変えていくのは難しいかもしれません。

(委員)

剪定だけでなく、ちょっとした片付けなども需要があるのではないですか。

(事務局)

受けられるのは、剪定だけではないので、そういった作業の依頼もありますが、なかなか新しい仕事を受けられない状況があります。新たな会員募集と、企業の新規開拓、この2本がセットでシルバーの課題ですが、なかなか、速攻性のある解決策がありません。

(委員)

依頼した時に来てもらえないと、今度からは違うところへ依頼することになってしまうので、こういうことができるということを事前に登録してもらってれば、マッチングしやすいのかと思います。

(事務局)

シルバーでは、最近、ホームページで、月1回ぐらいですが、こういう仕事の依頼がありますという情報を出してはいますが、まだまだ周知が足りていないので、もう少し周知していきたいです。

(委員)

女性のデジタル人材育成で、国の助成金を使っていくとのことですが、その予算を確保できれば、現状の予算を女性以外へ対象を広げることはできませんか。例えば、引きこもりの方の中にも中高年の人がでてきていますので、そういう方たちへの支援はどうですか。

(事務局)

現状は女性のみとなっていますが、ご意見もございましたので検討していきます。

(委員)

シニア向けセミナーは55歳以上の求職者を対象としていますが、対象年齢をもう少し下げ、55歳になる前の年齢層へ「赤い車理論」のように、「55歳以降の働き方」として伝えたいことを、早い段階から意識づけさせることはできませんか。就職活動は実際就職したいという意識がないとうまくいかないと思いますので、55歳になる前に、55歳以降の就職に関するセミナーなどを受けてもらえれば、該当年齢になった求職者のアクションも期待できると思います。そういうことは難しいのですか。

(委員)

直接就職に繋がる内容だけでなく、例えば転職するときに「東大阪の製造業」という意識づけを行ってれば、製造業が選択肢に入ってくると思います。

(事務局)

法令上は55歳以上という縛りがあります。政策的には市の重点施策になっておりますので外しづらいのですが、今のご意見等を踏まえて、セミナーの内容等を考えていければと思います。

(委員)

予算内でできる時間数、回数で育てきるというのは無理があります。ハローワークの職業訓練は、3か月、6か月、1年など長期で、かなりの予算もかけています。なので、セミナーをきっかけづくりとして、職業訓練をツールにして勉強し、それが終わればファクトリーのカウンセリングに戻ってきてもらって、ハローワークの職業紹介に繋げるというのが良いのではないのでしょうか。

ハローワークとファクトリーが同じフロアにありますので、月1回の情報交換などを行うこともできればと思います。

(委員)

長期ビジョンを考えると、仕組みを組み込んでしまえば継続されていきます。ダイバーシティというのは、構えなくても、会社をやるうえで、多様性が必要なのは当たり前で、それに対してどうやって環境を変えていけるかが企業価値です。企業が将来に向けて社会から必要とされ続けようと思えば、多様性を認められないと生き残れません。性別や年齢に関係なく、その人が持っている能力を自社で発揮してもらえるかどうか、それが企業の環境整備だと思いません。

(委員)

仕事を探している人向けのセミナーもそうですが、現在仕事をしている人の将来に向けて何かきっかけとなるような仕組みの両方が必要ですね。

(委員)

企業も変わっていく必要があると思います。これまでと同じことをやっていると生き残れないです。工夫していく企業が残っていくと思います。

(委員)

創意工夫を十分できている会社が生き残っていくし、そういう会社を知ってもらって、そういう会社に人材を集めてというのが、この部会の役割です。

知ってもらおうということですが、情報発信というのは、浸透してきているのでしょうか。

(事務局)

難しいです。

(委員)

以前の学生の情報収集方法として、今はSNS（インスタグラム等）で最初の15秒を見て興味が出るかどうか、印象に残ればその企業等について調べてみるということでした。面白そうな感覚だけで、何をしているかは全く関係ないみたいです。

(委員)

その企業のキャリア形成がどのようなものなのか、収入のモデルケースなどについて表出しすれば今後のイメージなどしやすいのではないですか。

(委員)

給料などについては長期の話となるので先は見通しづらいです。中小企業では定期的に昇給を約束しつづけることは難しいのが実情です。

(委員)

あくまでモデルケースが良いです。昇給だけでなく、今後のキャリアプランも見せてあげれば、求職者も就職後のイメージが付きやすいのかなと思います。給料に関しては大手でも必ず昇給できるとは限らない状況なので、昇給等を約束するものではなくて、あくまで参考として出せば良いのではと思います。

(委員)

会社が個々のキャリアをチェックすることで、会社としての弱い部分が明確になってきます。そうすると、専門家の採用などを積極的に進めることができます。そういう企業努力が必要なのですが、そういった指導がないです。

(委員)

学生は自分の成長に繋がることに興味がありますが、何が自分の成長かがわかっていません。そこを見せてあげれるのは良い取組だと思います。

(委員)

他のハローワークでは近鉄とタイアップして駅前などで学生向けの就職キャンペーンをやっていたりします。好評みたいですので、そういうキャンペーンも効果があるかもしれないです。

(委員)

ファクトリーの登録企業にはどのような情報を提供しているのですか。

(事務局)

企業向けセミナーの案内などを行っています。今後は事例紹介や、制度の案内など、登録してもらった事でお得な情報を提供できる、そこに予算をかけて、発信していきたいと考えています。

(委員)

モノづくり東大阪のサイトでは、企業が、あまり知識がなくても、フォーマットに入力すればホームページを作ってくれるのですが、それがすごく良い。同じように企業が、項目を入力さえすればTikTokやインスタの15秒くらいの動画ができて、自社のホームページにも貼り付けることができれば良いと思います。助成金ではちょっとどうかな…と思います。

(委員)

東大阪市はモノづくりのまちというイメージがあります。学生も理系出身じゃないと駄目という先入観を持っている人が多いです。イメージが先行し過ぎていると思います。文系であってもモノづくりはできますし、そういうイメージを薄めていくことも必要ではないかと思います。そういったことを伝える機会がほしいです。教育のカリキュラムの中に入れることができれば良いと思います。

(委員)

社労士会も、高校から依頼をもらって、出向いて、無償の講義を行ったりしています。

(委員)

和泉市では、週に1回、地元の企業を呼んで授業をしている高校があります。生徒はよく地元の企業を知っていて、地元での就職が多いと聞きます。小中学生からそういった取り組みを行い、その年代から知ってもらうと地元から離れていかないのではないかと思います。

(委員)

生活と職場が近いのは、すごく大事です。

(委員)

そういうことも伝えていかないといけないです。

(委員)

求職者へは、ものづくりという定義をかなり広く、何でも、というように薄めて、アピール

する。また、働いている人たちにも支援をしていく。企業支援に関しては、ファクトリーに登録している企業に、メリットを感じてもらえる何かを考える。それも定期的に必要で、例えば好事例というのは会社にとっても有益な情報なので共有していく。そして、こういう会社だということを、求職者に知ってもらいたいです。

企業支援としては、なにが効果的なのでしょうか。

(委員)

ファクトリーの実態を、知らない企業がたくさんあると思うので、もっと知ってもらう。そうすると、登録する企業数が増えて、求職者は、ファクトリーと繋がれば就職できるといった仕組みができれば良いと思います。なので、まずは受け皿の企業へ、もう少しPRして、増やしていく必要があります。

(事務職)

いただいた意見等を参考にしながら、登録数を増やしていきたいと思います。

○案件3「スケジュールについて」

次回の第3回8月頃を予定しております。今回いただいた意見をまとめさせていただき、新しい制度の形に具体化してければと思っております。

○閉会