

第4回 東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部会

日時 令和6年12月2日（月）

午後5時～午後7時

場所 14階西側会議室

次 第

1 開 会

2 案 件

（1）これまでのまとめ及び方向性

（2）将来の方向性について

（3）提言書（案）について

（4）今後のスケジュール

（5）その他

3 閉 会

第4回
東大阪市中小企業振興会議
労働雇用部会

令和6年12月2日
都市魅力産業スポーツ部 労働雇用政策室

1. これまでのまとめ及び方向性（資料①、②）

第2回労働雇用部会では、「多様な人材の積極的な活用」として、高齢者就労の促進、女性の就労支援、雇用奨励といった、3つの観点をテーマとしてご意見をいただいた。

高齢者就労の促進【東大阪市第三次総合計画・重点施策】

高齢者のニーズに合わせた働き方として、パートや非正規も含めた一般の就労と、都合に合わせた働き方が可能なシルバー人材センター（以下「センター」とする）での就労の2つの支援を行っていく。その際、シルバー世代の就職活動が長期化する傾向にあることが課題となっていることから、キャリアカウンセリングを通して、自身の今後の働き方と向き合ってもらい、就労意欲を高めてもらう。また、自身がシルバー世代となる前から、今後のキャリアプランについて考える機会も必要で、シルバー世代の働き方として、センターでの就労を含む多様な選択肢があることを知ってもらう。

また、求職者と求人企業にアンケート調査を行うことで双方のニーズを把握し、ミスマッチを防ぐ。

センターでの就労を選択してもらうには、剪定・除草が仕事といったイメージを改め、多様な仕事があることをアピールすることが有効である。あわせて、多様な仕事の受注を行えるよう、会員の能力などの見える化も効果的である。

（部会の意見を踏まえた新たな取組・改善する取組）

- ・ミドル世代向けのライフプランセミナーの開催（参考①）

ミドル世代を対象に、第二の人生に対するキャリアプランを形成できるようなセミナーを開催する。自身が高齢者になったとき、センターでの就労も含め、働き方の幅が広がるよう、意識づけを行うもの。

- ・就活ファクトリー東大阪の高齢の登録者と登録企業へのアンケート調査の実施

ミスマッチを防ぐため、求職者と求人企業双方のニーズを把握するもの。

女性の就労支援

女性が、より安定した就労機会を確保できるよう、今後の需要が高く、テレワークなどの柔軟な働き方も可能であるデジタル分野の雇用への支援を強化していく。IT分野への就労がなかなか繋がらない課題がある中、プログラム終了後も、就活ファクトリー東大阪の個別カウンセリングや、ハローワークの職業訓練に繋ぐことも選択肢とし、より効果的に就労を目指すものとする。

（部会の意見を踏まえた新たな取組・改善する取組）

- ・女性向けのデジタル人材育成に係る講座の開催

実践的・専門的なITスキルを習得するための講座を実施し技術を身につけるとともに、就職支援を行うことで、習得したスキルを活かした就職までの一体的な支援を行う。実践

的・専門的な IT スキルを習得できる内容とし、期間は 2～3 か月程度を想定しており、子育て中の女性も出席しやすいように、オンデマンド配信等で欠席者へフォローアップを行う。

また、より IT 分野への就労に結びつくよう、仕事体験ができるような実習プログラムを組み込む。

雇用奨励

多様な人材の活用を促進するために、国などが行う助成金について情報を収集、発信し、活用を促進していく。特に、情報の発信については強化していく。多様な人材を受け入れるための環境整備を行うことで、体制が整うだけでなく、企業の魅力がアップし、結果として求職者の増加が期待できる。(参考②、③)

(部会の意見を踏まえた新たな取組・改善する取組)

- ・トライアル雇用助成金及び障害者雇用奨励金

国の助成金を受給している事業者へ市独自の助成金を上乗せして支給しており、今後も、多様な人材を雇用するきっかけとなるよう、周知を工夫しながら継続していく。

- ・企業支援

国の様々な助成金の周知の強化と活用の促進を行う。

また、「学生及び若者へのアプローチ」をするには、求職者から選ばれる企業となるための「企業支援」が必要となってくる。しかしながら、就職先として、市内企業を選ばない学生の割合が増えており、その理由として、「市内にどのような企業があるかわからない」という理由が 1 位となっている。(「令和 6 年 3 月 東大阪市内および近隣の 6 大学の学生の就職意識調査結果報告書」より。以下、「学生アンケート」とする) まずは、市内企業の魅力を知ってもらう必要があり、SNS や Web を利用した情報発信が主流となる中、自社の魅力を発信するための支援を行うことで採用に繋げていく。そのために、まずは自社の魅力を確認し、または新しく作る必要がある。

選ばれる企業となるための魅力作り

求職者が注目する情報としては、「学生アンケート」によると①仕事内容 (77.0%) ②職場の雰囲気 (47.2%) ③福利厚生制度 (36.9%) ④賃金 (35.4%) ⑤完全週休 2 日制 (35.0%) の順になっている。①②は企業の情報を見える化し発信していくこと、③④⑤は企業の労働環境を整備することが必要となる。(資料③-1、資料③-2)

求職者が注目する魅力を作るための様々な国や府の支援や助成金などがあるものの、利用率が低く、周知が課題となっている。また、手続きが煩雑で申請が難しいこともあり、相談窓口についても周知していくことで利用を促進していく。

(部会の意見を踏まえた新たな取組・改善する取組)

【行政から企業への情報発信の強化】

助成金や支援策の認知度が低いことから、まずは周知する機会を増やし、既存のツールも利用しながら、情報発信を強化する。

- ・市の広報媒体（LINE、市政だより、Web サイトなど）の活用
- ・企業向けセミナー
- ・労政ニュースでの発信

労働雇用政策室の独自の情報誌で、月に 1 回、希望する企業へ発行しており、毎月、テーマに沿った助成金を周知している。配信企業数は、LINE6,346 件、メルマガ 3,956 件（11 月実績・重複含む）

- ・就活ファクトリー東大阪の広報媒体（Web サイト、X、Instagram など）の活用
- ・就活ファクトリー東大阪の登録企業へのメルマガ

現在の登録者数は 271 件。今後は登録企業数を増やしていくことで、発信力を強化していく。

- ・ハローワークや東大阪商工会議所などの連携機関でのチラシ配架 など

【助成金申請に関する支援の強化】

申請に際しては、手続きが煩雑といったデメリットがあり、途中で断念してしまうケースもある。手続きに関する助言など、各企業のニーズに合わせた相談ツールの周知を強化することで、助成金の活用を促進していく。

- ・労働雇用政策室の労働相談事業

専門の相談員が常駐（木曜日を除く）しており、相談や窓口の紹介を行う。

- ・大阪府労働環境改善事業

大阪府では職場へ直接訪問するなどして、労働環境の改善に向けたアドバイスや他の専門機関の紹介などを無料で行っている。企業が元気になって、従業員がイキイキと、毎日楽しく働くことができる職場環境づくりを提案し、支援している。労働雇用政策室でも、同行訪問を行い、企業ニーズの聞き取りや、市の取組の紹介を行っている。（参考②）

- ・大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター（厚生労働省委託事業）

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主からの労務管理上の相談に無料で応じている。長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、就業規則や賃金規定の見直し、助成金の活用、テレワーク対応など、働き方改革に関連する労務管理上の課題について、窓口での対面や電話・メールでの相談を行っている。（参考③）

- ・労働諸問題の解決に資する業務（ゆとりーと東大阪内事業）

勤労者の福祉の増進および教養文化の向上に寄与し、労働組合の民主的な発展を図り、併せて市民福祉の増進に資する事業を行う。令和 7 年度より、ゆとりーと東大阪の指定管理者を新規公募するにあたり、事業のブラッシュアップを行う。詳細は指定管理者の提案による

が、例えば、勤労者や企業向けのセミナーや相談事業、労働関係の弁護士による相談会、社労士による個別相談会などを想定している。

求職者への魅力の発信

求職者の注目する「仕事内容」や「職場の雰囲気」に加え、様々な支援を得て作り出した魅力について、求職者へ発信していく。そして、その情報を見てもらうための取組を行う。
(部会の意見を踏まえた新たな取組・改善する取組)

・企業から求職者への情報発信

求職者が欲しい情報を知るためには、実際の現場を見ることが有効で、その後のミスマッチを防ぐこともできる。最近では、インターンシップも重要なツールの1つではあるが、気軽にできる工場見学も効果的である。

工場見学の参加に繋げるにも、まずは「見てみたい」という興味を持ってもらうことが必要で、求職者へ届くように魅力を発信していく。発信する媒体としては、最近では情報収集の主流が SNS の利用となっていることから、SNS を利用した動画による PR が有効的な手法の1つと考える。そこで、より求職者に響くような内容になるよう、動画作成の支援を行う。動画については、求職者が注目する情報がわかるような内容を盛り込み、見飽きるものとする。(資料④)

・行政から求職者への情報発信

企業側のコンテンツだけではなく、就活ファクトリー東大阪の「東大阪市のがんばる企業一覧」とリンクさせることで、発信力を強化していく。

2. 将来の方向性について (資料①②⑤)

令和元年度・令和2年度の労働雇用部会のまとめとして、雇用が安定し、働きやすいまちを作るため、働く意欲を持つ全ての人が就職できる環境、市内企業と働く意欲を持つ人が繋がる環境づくりをめざすこととなった。その環境整備のためには、多様な人材の積極的な活用、学生及び若者へのアプローチ、企業への支援が重点ポイントであるということであった。

昨今の雇用情勢を鑑みると、少子高齢化による労働力の減少の影響で売り手市場となっている。特に、市内中小企業では、人材不足を喫緊の課題としているところも少なくない。そのような社会情勢の中、本部会では、多様な人材の活用が可能となるような、また、学生や若者を含めた求職者から選ばれるように、労働環境を整える必要があり、企業支援に関する議論を行ってきた。

環境整備のための助成金や支援制度は様々なものの、認知度が低く利用率も低いのが現状である。まずは助成金の周知を強化し、知ってもらう。併せて、利用に関する相談支援についても周知し、利用の促進を図っていくものとする。

その後は、利用率などに注目しながら、利用に結びつかない理由の検証も含めて、市とし

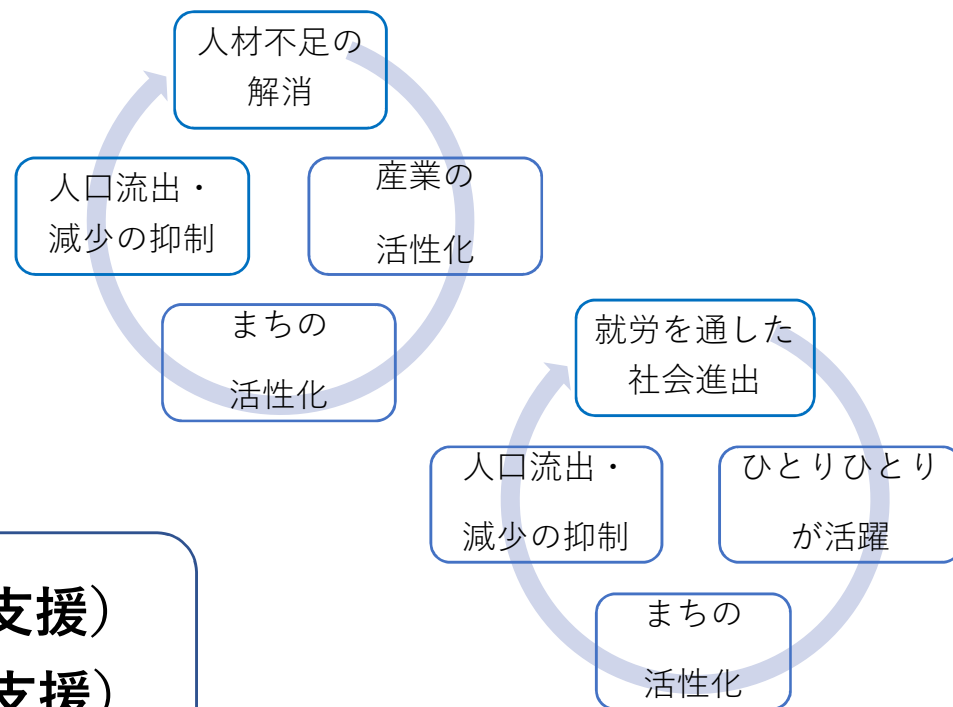
て支援すべきことを検討していきたい。

雇用が安定し、働きやすいまち

- 働く意思を持つ全ての人が就職できる環境づくりをめざす
- 市内企業と働く意欲を持つ人がつながる環境づくりをめざす

2側面からの支援が必要

- ・ 働く意思を持つ人への支援 (求職者支援)
- ・ 人材不足に悩む企業への支援 (企業支援)



○多様な人材の積極的な活用

年齢、性別、国籍等にかかわらず、働く意欲をもつ人と市内企業をつなぐことで、求職者側と企業側の両面からの支援を行う。

○学生及び若者へのアプローチ

事業内容によって、年齢の上限の引き上げを行い氷河期世代の支援を行う。また、学生の声を施策に活かすことで、市内企業への就職に繋げ、人口流出に歯止めをかける。

○企業への支援

今後の労働市場の変化に注視し、その都度必要な情報を提供していく。また、アンケートなどによる求職者のニーズを公開し、より効率的なアピールができるように支援する。

○多様な人材の積極的な活用

多様な人材を受け入れられるよう、労働環境を整備する。そのためにかかる経費に利用できる助成金や、申請にかかる支援補助制度の周知を行い、助成金の利用及び環境整備を促進する。

【主な取組】

- （高齢者就業対策事業）高齢者の就労を促進
 - ・求職者向けセミナー ・お仕事説明会
 - ・お仕事体験会
- （就活応援窓口支援事業）若者・女性及び高齢者をメインターゲットとした就労支援
 - ・キャリアカウンセリング ・適職診断
 - ・対象者別セミナー ・**女性IT人材育成事業**
- （若者自立支援事業）国の地域若者サポートステーション事業と一体的な就労支援及び、就職氷河期世代への就労支援
 - ・職場実習 ・求職者セミナー ・適性検査
- （地域就労支援事業）就労困難者等対象の就労支援
 - ・コーディネーターによる相談
- （障害者雇用促進事業）障害者の就労を促進
 - ・合同企業説明会 ・フォーラム
- （商工会議所補助金）市内中小企業の労働力確保
 - ・対象者別合同企業説明会 ・企業向けセミナー
- （シルバー人材センター運営補助金）働く意欲がある高齢者への就労機会の提供
 - ・東大阪市シルバー人材センター活動費補助金

○学生及び若者へのアプローチ

情報収集の主流となっているSNSを利用し、企業の魅力を発信していく。発信の内容は、求職者が重視する内容とし、興味をもってもらえるようにする。

【主な取組】

- （就活応援窓口支援事業）若者・女性及び高齢者をメインターゲットとした就労支援
 - ・キャリアカウンセリング ・適職診断
 - ・対象者別セミナー ・企業交流会
 - ・工場見学会
 - ・グループディスカッション（学生向）
- （モノづくり若年者等就業支援事業）若年者等とモノづくり企業のマッチングを促進
 - ・合同企業説明会 ・人材育成塾
 - ・Web「ワークスタイル東大阪」の運営
- （商工会議所補助金）市内中小企業の労働力確保
 - ・市内企業と学生の交流会

学生及び若者へアプローチするには、
企業支援も必要

○企業への支援

求職者が興味を持つような魅力を作り、発信していく支援を行う。魅力作りに関しては、既存の助成金の促進のため、申請にかかる支援制度ともに周知していく。魅力発信に関しては、主流となるSNSを利用した発信を行うための動画作成に係る費用の補助を行う。また、当室が運営しているHPでの発信も強化していく。

【主な取組】

- （就活応援窓口事業）採用に関する企業支援
 - ・セミナー ・企業交流会 ・登録企業への情報発信
 - ・**Webページ「東大阪市のがんばる企業」でのPR**
- （障害者雇用促進事業）障害者雇用の促進
 - ・障害者雇用奨励金の支給
- （若年者等トライアル雇用事業）国のトライアル雇用を促進し、若年者等の常用雇用を支援
 - ・若年者等トライアル雇用支援金の支給
- （雇用問題企業啓発事業）企業へ人権についての正しい理解と認識を周知
 - ・啓発冊子の発行 ・啓発ビデオ・DVDの貸出
- （モノづくり若年者等就業支援事業）若年者等とモノづくり企業のマッチングを促進
 - ・企業向けセミナー ・合同企業説明会
- （商工会議所補助金）市内中小企業の労働力確保
 - ・大学キャリアセンターと企業採用担当者との情報交換会
 - ・市内企業と学生の交流会 ・合同企業説明会
 - ・Webページ「就職プラザ」の運営
- （採用動画作成補助事業）情報収集・発信の主流となるSNSを利用するための採用動画作成に係る費用の補助を行う（予定）
- （その他）・労政ニュースの発行 ・労働相談事業
 - ・大阪府の訪問事業との帯同調査
 - ・モノづくり支援室事業との帯同調査

インターンシップの促進①、②

インターンシップは、求職者が注目する「仕事内容」「職場の雰囲気」を知るために有効なツールの1つではあるが、気軽にできる工場見学も有効であると考える。

- ・受入れ企業の一覧冊子の作製（東大阪商工会議所補助事業）
- ・会社見学会の開催（ファクトリー事業）
- ・「こーばへいこう」と連携した工場見学 など

ご意見

- ・インターンシップは大学との連携も必要。単位として認められると、学生が参加しやすい。また、有償となると警戒して、かえってハードルがあがるのでは。
- ・企業向けに受入れ方などを示してはどうか。
- ・求職者が参加しやすいように工場見学でも良い。

デジタル媒体を利用した情報発信①、②

市内にこういった企業があるか分からないため、市内企業を選ばない求職者が増えている。SNSやWebを利用した情報発信が主流となる中、求職者から選ばれる企業となるため、自社の魅力を発信するための採用Webページの新設・改修、採用動画の制作などに関する費用へ補助金を支給する。

・採用支援補助金（新設）

（令和6年度その他取組）

長崎市：【PR動画等制作事業（長崎市人材確保支援費補助金）】

企業PR動画や採用パンフレット（電子版含む）の制作費への補助
経費の1/2 上限20万

福山市：【福山市採用活動デジタル化支援事業補助金】

自社採用 Web ページの作成と SEO 対策、Web インターンシップコンテンツ開発に要する経費への補助
経費の1/2 上限50万

郡山市：【郡山市ネットを活用した採用支援補助金】

オンラインツールを活用した採用広報活動を実施する市内の中小企業に対して、費用の一部を補助
経費の1/2 上限20万

ご意見

- ・学生はSNSで、最初の15秒を見て、興味がでるかどうかで判断する。そこで興味を持てば、その企業を深ぼりしていく。
- ・情報収集の主流がスマホ。就活もスマホ1つで終わらせる。
- ・文字よりも動画の方が興味を持たれやすい。

*ただお金を支給するだけでなく、何らかのインセンティブが必要。例えば、給付することでプラスアルファの効果が期待できる、条件をクリアしたら補助金が増額になるなど

企業支援②（案）

選ばれる企業となるために、魅力を作る

（資料③-2）

賃金の引き上げ④

年々上昇する賃金に対し、価格転嫁できていない企業も多くある。従業員の賃金の引き上げに取り組むことで利用できる助成金を周知していく。また、申請のハードルを下げるため、各種相談窓口の情報も合わせて周知していく。

- ・業務改善助成金や、キャリアアップ助成金の周知
- ・大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの周知 など

ご意見

国の助成金は手続きが煩雑で申請まで至らない場合もある。申請に関する支援が必要。

労働環境の整備③⑤

求職者の、福利厚生制度への関心度は高い。子育てや介護との両立が可能となるような環境整備や、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進などに向けた整備が必要。利用できる助成金や相談事業を周知していく。また、好事例や最新の法改正による情報についても発信していく。

- ・両立支援助成金や働き方改革推進支援助成金の周知
- ・労働環境改善事業（大阪府）の周知
- ・大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの周知 など

ご意見

- ・他の企業がどういう工夫をしているのか情報を収集し、発信して広めていく。
- ・国の制度は頻繁に変わるため新しい情報を周知する。

従業員のキャリアアップ③

ハローワークの職業訓練などをはじめ、自社の従業員のスキルアップやリスキリングなどの支援について、他機関で行っている支援事業の周知を行う。

- ・ハローワークで行っているハロートレーニングの周知
- ・ぎせんこうで行っているテクノ講座の周知 など

ご意見

- ・受験料はそれほど高くない。
- ・ハローワークでも職業訓練を行っている。

奨学金の代理返還制度③

最近では、貸与型だけでなく給付型も増えている。まずは、どれくらいの学生が奨学金を借りているのか、どれくらいの企業が代理返還制度を導入しているのかなどの現状把握が必要。

代理返還制度の周知と、導入に係る経費に対する補助金の周知を行う。

- ・奨学金の代理返還制度の周知
- ・大阪府奨学金返還支援制度導入促進事業の周知 など

ご意見

- ・どれほどが導入しているのか
- ・貸与型だけでなく、給付型も増えている

採用動画作成に関する補助（案）

（資料④）

【目的】

市内企業への就職を考えていない学生が増加している中、その理由として、「市内にどのような企業があるかわからない」という理由が1位となっている。（「令和6年3月 東大阪市内および近隣の6大学の学生の就職意識調査結果報告書」より）

SNSやWebを利用した情報発信が主流となる中、求職者から選ばれる企業となるため、自社の魅力を発信するための支援を行うことで採用に繋がっていく。

【対象】

人材不足を課題としている市内中小企業

【補助内容】

動画作成に係る費用に対し、補助を行う。

【条件】

部会での意見や調査結果に基づき、動画作成の際に気を付けてほしいポイントを盛り込んでいるかどうかを、支給の条件とする。

より効果的な動画を作成するため、基本的な知識を学ぶセミナーを行う予定としている。セミナーでは、内容に関してはもちろんのこと、求職者に見てもらうにはWebページやSNSの更新が必須であることを伝え、デジタル媒体での情報発信の必要性を認識してもらう。

また、作成後はどのように発信するかも重要であり、自社WebページやSNSの利用と併せて、ファクトリーの「がんばる企業」のページとリンクさせることも必須とする。

条件（案）

時間は〇分以内

実際に働く先輩社員の話を入れる

職場の雰囲気、仕事の内容がわかるように実風景を入れる など

【その他の期待できる効果】

○動画を作るにあたり、自社の魅力の掘り起こし、または魅力作りを行うことで、強みが見える化できる。

○来てほしい層によって、こういった媒体、こういった内容が有効なのかを考える必要があり、採用計画の見直しに繋がる。

○作成した動画をファクトリーのページとリンクさせることで、登録企業の増加に繋がる。

企業支援の今後の方向性について（案）

（資料⑤）

魅力発信

Step1

- SNSを利用した、動画での情報発信の重要性を周知する
- 求職者から見てもらえるような採用動画の作成経費にかかる補助を行う（新規・予算要求）

Step 2

- 動画を見てもらえるよう、情報発信のあり方を周知する
- 行政からの発信力を強化するため、Webページのあり方を検討する（就活ファクトリー内ページ「がんばる企業」の拡充）

Step3

- 動画を見てもらえるよう、情報発信のあり方を周知する
- 行政からの発信力を強化するため、Webページのあり方を検討する（単独ページの立ち上げを検討）

作成した動画について、自社のSNSやWebページを利用するのはもちろんのことだが、企業単独だけの発信では弱い。そこで、市が運営する就活ファクトリー東大阪の「がんばる企業」（企業紹介ページ）とリンクさせて、求職者へ向けて発信していく。今後は、登録企業を増やし、掲載企業を増やしていくことで、ページの充実化をはかる。将来的には、ページを独立させ、求人ポータルサイトとしての運営も検討していきたい。

魅力づくり

Step1

- 国や府などが行っている助成金や、助成金申請にかかる相談支援などの情報を周知する
- 情報をまとめたチラシの作成を行う（予算要求）

Step2

- 助成金の利用率や、企業ニーズを検証し、労働環境整備・改善に繋がる補助金を検討（1回目）

Step3

- 助成金の利用率や、企業ニーズを検証し、労働環境整備・改善に繋がる補助金を検討（2回目）

部会では、まずは周知を強化していくことが必要で、国や府などで行っている既存の助成金について周知を強化していく。併せて、利用を促進するために相談制度の周知を行う。周知するために、助成金と相談支援の両方の情報を載せたチラシを作成し、さまざまな媒体を利用して周知していく。

ある一定、周知を行うことができれば、利用率などを検証し、効果的な補助支援について検討していく。継続的に補助を行うのではなく、効果があがれば補助内容を変えるなど、ニーズにあった柔軟な補助を行っていきたい。

求職者から選ばれる企業へ

無料

オンライン

45歳以上社員向け 東大阪企業合同研修

ライフキャリアデザイン講座（ZOOM）

ミドル世代のこれからのキャリア転機に向けた、ライフキャリアデザイン講座です。自分の強みやスキルを再確認し、組織にどう貢献できるかを再認識することで、モチベーションを高めながら業務に取り組む姿勢を育てます。退職後のセカンドキャリアについても考え、人生全体を見据えた計画を立てることを目指します。

実施日時

2024年11月25日（月）
10:00～11:30

対象

東大阪市内で働いているおおむね45歳以上の方

応募方法

ウェブサイトからお申込みください。

[https://shukatsu-higashiosaka.jp/
company-seminar-form/](https://shukatsu-higashiosaka.jp/company-seminar-form/)



あなたの「働きたい」にスイッチON!

就活ファクトリー東大阪

〒577-0056 東大阪市長堂一丁目8-37 ヴェル・ノール布施4階
TEL:06-4306-5360 FAX:06-4306-5160

開館時間 9:00～17:30
休館日 土日祝、年末年始

<http://www.shukatsu-higashiosaka.jp>

就活ファクトリー東大阪

検索

講師協力 厚生労働省委託事業 キャリア形成・リスキリング推進事業



MORE

働き方改革

CHANGE
LET'S TRY「働き方改革」を通じ
貴社の今より「もっといい」
職場づくり始めませんか

「働き方改革」を通じて「業務効率化」「人材確保」「社員の健康増進」を図り「魅力ある企業づくり」を達成しませんか？
大阪府は企業が元気になって、お勤めの従業員の方々がイキイキと、毎日楽しく働くことができる、そんな職場環境づくりをご提案し、貴社の「働き方改革」を伴走支援します。

働き方改革関連法の解説はもとより、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に対応した職場づくりの相談や、雇用調整助成金をはじめとした各助成金の上手な活用方法をご紹介します。

詳細・お申込みは裏面へ

お申込みは
インターネット・お電話・FAXから

- ① インターネット（大阪府ホームページ）
： <http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/keihatu/roudoukankyokaizen.html>
② TEL：06-6946-2605
ご不明点はお気軽にお電話ください
③ 住所：大阪市中央区石町2-5-3
大阪府立労働センター（エル・おおさか）
南館3階

お申込み後の流れ

お申込み
↓
貴社へ直接訪問※しヒアリング
※ヒアリング方法は、貴社への業務訪問のほか、お電話や
テレビ会議システムを使ったWEB方式が選択いただけます。
ご希望の方法をお選びください。
↓
課題分析・ベストプランをご提案
↓
ベストプラン実施を伴走支援
↓
企業の更なる魅力向上へ

FAX送信票

FAX番号：06-6946-2635

貴社名		ご担当者様名	ご連絡先
			電話番号： E-Mail：
支援を希望する内容		お悩み例	希望する項目に ✓を入れてください
人手不足	求人に応募が集まらない	何か良いアイデアはないか 障がい者雇用などの活用	
	離職者が多い	離職防止の良いアイデアはないか	
		育児支援の制度整備がわからない	
		介護支援の制度整備がわからない	
従業員管理	従業員の健康管理	メンタルヘルス 体調管理（コロナ対応、健康診断の拡充など）	
	福利厚生	福利厚生の拡充	
	その他	労使トラブル	
法律の解釈	法律の主旨を 解説してほしい	同一労働同一賃金	
		長時間労働	
		有給休暇取得（年5日取得の義務など）	
法律への対応	自社では対応が難しい 対応策が知りたい	同一労働同一賃金	
		長時間労働	
		有給休暇取得（年5日取得の義務など）	
社内規程	社内規程整備に不安がある	就業規則	
		労働条件通知書	
		サブプロク（36）協定	
その他	具体的に記入ください		

令和6年10月1日から

大阪府の最低賃金が時間額**1,114円**

になりました

あなたの事業所に

専門家を**無料**で**社会保険労務士****派遣します！**メールやオンライン
相談にも対応いたします

最低賃金の引上げ

時間外労働の削減

不合理な待遇差の禁止

職務分析・職務評価の取組

残業の割増賃金率の引上げ

等

上記についてご相談ください。

まずは、お気軽にご連絡ください

☎ : 0120-068-116

フリーダイヤル

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

対応日時：平日 午前9時～午後5時まで
(水曜日のみ午後6時まで)

詳細はWEBでご覧いただけます。

メールアドレス：hatarakikata@sr-osaka.jp

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/osaka/>

〒530-0043 大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館5階 最寄り駅：地下鉄・京阪「天満橋」駅

令和6年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 委託者：厚生労働省大阪労働局 受託者：大阪府社会保険労務士会

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

コンサルティング申込書

～企業への訪問（オンラインも可）～

URL: <https://form.run/@hatarakikata-osaka-1655012228>

FAX番号：06-4800-8177



(お申し込み後、概ね3日前後にはお電話にてご連絡いたします。)

ご相談内容

(該当するものに丸をしてください。その他の場合は、ご相談内容を簡単にご記入ください)

- ・年次有給休暇の付与方法
- ・時間外労働の上限規制への対応
(建設業・自動車運転の業務・情報サービス業 等)
- ・時間外労働の削減に向けた生産性向上の支援
- ・正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差の解消 (同一労働同一賃金)
- ・賃金引上げのための生産性向上の支援
- ・最低賃金引上げへの対応
- ・人材の確保・定着を目的とした雇用管理改善
- ・その他・ワークライフバランスなど ()

訪問希望時期

(例：○年○月○日、○月中旬頃、○週間後 等)

事業所名	フリガナ	電話番号	
所在地	〒 -	ご担当者名	フリガナ
		(備考)	

働き方改革推進支援センター相談事例

卸売・小売業

正社員と非正社員の処遇差が大きく、正社員に特定業務が集中

- 事務職中心の非正社員に、資格取得や正社員登用、多能工化を提案。
- 非正社員の時給のランク分けや、個人評価に対応する時給を提案。

- 非正社員の時給アップ。仕事の幅を広げ、業務の偏りが解消しつつある。
- フォークリフト資格を取り、正社員化(キャリアアップ助成金利用)した労働者もいる。

製造業

同一労働同一賃金への対応に向けた職場環境の改善

- 就業規則と賃金規定を法改正に正しく対応するよう提案。
- 労働時間短縮と生産性向上に向け職場意識の改善を提案。

- 職場環境プロジェクトの発足により社員の意識が高揚し、女性・高齢者にも優しい職場環境に前進中。

提言書の概要（案）

○令和 5・6 年度労働雇用部会でのまとめ

①多様な人材の積極的な活用

高齢者就労の促進

ミドル世代からのキャリア形成にかかる意識付け
シルバー人材センターの活性化

女性の就労支援

ハローワークと連携しながら、IT スキルを習得し就労に繋げる人材育成事業

雇用奨励

助成金及び申請支援の周知

②学生及び若者へのアプローチ

・求職者が興味を持つ魅力を作り、その魅力を発信

・学校との連携

③企業支援

魅力作り

- ・助成金及び申請支援の周知
- ・SNS を利用するための動画作成支援

魅力発信

- ・採用動画の発信
- ・就活ファクトリー東大阪の Web ページ内「がんばる企業一覧」の拡充

○労働雇用政策室の今後について

・実態把握の必要性

・（別紙）（資料⑤）

資料 3

令和 5 年度・6 年度労働雇用部会 スケジュール

おおよその日程	部会ではかる内容	中小企業振興会議	予算要求等
令和 6 年 2 月 2 0 日	・ 労政の事業について ・ 前回の提言書について ・ 実績の概要 ・ 課題の洗い出し ・ 今後の方向性及びスケジュール ・ 令和 4 年度 5 年度 就職氷河期世代支援事業の効果検証	中小企業振興会議	
令和 6 年 5 月頃	課題解決に向けた事業展開について		
令和 6 年 8 月頃	課題解決に向けた事業展開について		
令和 6 年 1 0 月頃	現事業の見直し及び新規事業の提案		
令和 6 年 1 1 月始め			部会の提案を受けた予算要求
令和 7 年 1 月頃	令和 6 年度 就職氷河期世代支援事業の効果検証 最終報告		
令和 7 年 2 月～3 月頃		中小企業振興会議	