令和５・６年度　東大阪市中小企業振興会議

第５回　労働雇用部会議事要旨

日時	令和７年２月６日（木）午後５時00分　～　午後７時00分
場所	東大阪市役所　本庁舎　９階会議室
出席者	**労働雇用部会委員（５名出席）** 衣笠部会長・西松委員・葉山委員・松本委員・田中委員 **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・係員　油田
案件	【１】就職氷河期世代支援事業の総括について 【２】提言書（案）について （1）高齢者の就業を促進すること （2）女性の安定的な就労を促進すること （3）求職者から選ばれる企業となるための魅力をつくること （4）市内企業の魅力について知ってもらうよう情報発信を行うこと （5）教育との連携について 【３】その他
議事要旨	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。 **〇開会** **〇東大阪市中小企業振興会議労働雇用部会委員の紹介** **〇案件１「就職氷河期世代支援事業の総括について」** ・本市の就職氷河期世代支援事業のスキーム説明 ・中河内地域若者サポートステーション（以下、「サポステ」という。）の実績 ・事業実績の分析 ・内閣府の令和７年度以降の支援への見解 ・市の今後の方向性 【以下意見】 （委員） 利用者が早期に就職される方と、無就業が長期化する方で二極化しているとのことでしたが、集計表の実績として早期の方と長期の方の分類は可能でしょうか。支援方法も異なってくると思いますので、それぞれの数字を把握しておいた方が良いと思います。 （事務局） 分類が可能かどうか委託事業者に確認します。 （委員） 実績としては利用者数になっているのですが、市全体の対象となる世代のうち、何％が利用しているのか、利用率で出す必要があるかと思います。その年代の比率を見ることで施策の方向性も変わっていくと思います。 （事務局） 利用率を出すことは可能だと思います。 （委員）

	サポステの支援対象の方は一度も就職したことのない方なのか、それとも一度就職をした後、退職された方なのですか。 （事務局） どちらも支援対象になります。長期の方は一度も就職されたことのない方の割合が多いと聞いています。一方で早期に就職される方は、1 回就職をされた方の割合が多いと聞いています。 （委員） サポステの支援対象者は障害者手帳を持つほどではないのですが、ケースバイケースで対応が必要な人が多いです。世代全体からの人数からだと、利用率はかなり少ない数字になるかと思います。施策を策定する上で分析をすることは大事だとは思いますが。 （委員） 交付金が変更になることで、支援対象者が広がると思うのですが、労働雇用とは関係のない部分も対象となりますね。 （事務局） 労働雇用政策室の事業としてはこれまでの事業内容を基に、二極化の傾向から新しい取組を計画していきたいと考えています。 （委員） 交付金が就職氷河期世代のみの支援から、今後は孤独・孤立対策の交付金の枠組みの中で対象者が増えることになると思うのですが、具体的にどのような支援を行っていくのかが気になります。 （事務局） これまで就職氷河期世代事業の中で、就職したい方への支援事業として、労働雇用政策室の委託費の中では、福祉部局と色分けができるような形で事業を実施しています。長期無業者の方々に向けては、来年度以降は居場所の提供づくりなどの回数を増やして、コンスタントに参加していただいてコミュニケーション能力を上げてもらい、企業へのボランティアに参加してもらうなどして、段階を踏んでステップアップをしてもらうようなことを考えています。 （委員） 交付金が一本化したことで孤独・孤立対策の事業も行わないといけないということではありませんか。 （事務局） 交付金の中のメニューで就業関係については労働雇用政策室が交付金を取りに行き、その他のメニューは該当する所管が交付金を取っていくイメージとなります。 （委員） 布施の夜間高校は昨年度の卒業生の就職率が１００％です。就職に関してはすごく手厚いサポートがあります。企業側もサポステと連携させないといけないと思います。会社側の情報が足りないので、結局、就職に結びつかない。そういう情報を企業側から提供してもらえるとよいのですが。 （事務局） 長期の無就職の方は働くイメージがつかない方が多いので、今年度も企業からサポステ利用者の方に企業説明をしていただく場があったのですが、現在人員を募集している企業ではないと中々協力していただけないと聞いています。それを踏まえ、今後はアーカイブ配信やサポステ担当者から企業へインタビューをしにいくような取り組みをしていきたいと考えています。

（委員）
　企業側としてもせっかく協力しても、結局は就職に結びつかないとこともあり、積極的に協力してくれる企業は減ってきているのが実情だと思います。
（委員）
　職場見学や職場体験の会社はどのように集めているのですか。
（事務局）
　サポステに企業開拓専門の方がいるので、その方が企業訪問をしたり、繋がりを持っている企業に呼び掛けたりしています。
（委員）
　企業向けセミナーの後にでもアンケートとか登録とかしてもらうことで参加企業などを広げられるかもしれませんね。

○案件２「提言書（案）について」

（１）高齢者の就業を促進すること

・シニア世代前にミドル世代から高齢期に働き方に関する将来ビジョンを設計するよう意識づける
・企業へ高齢者雇用のメリットを周知することで新規採用を含めた雇用意欲をたかめる
・シルバー人材センターを活性化させることで働く場の選択肢を増やす
　【以下意見】
（委員）
　将来ビジョンを設計するとあるのですが、行政として基準となる６５歳や７０歳の就労モデルはあるのですか。
（事務局）
　行政的に６５歳・７０歳の就労モデルはありません。
（委員）
　例えば５０歳で転職をして、６０歳定年となれば就労期間が１０年と短くなるので、その後はどうしたらよいのか。その先のことを考える必要があるのではないか、という話だったかと思います。
（事務局）
　個々の将来設計を考えていく必要があるという意図として書いているものです。
（委員）
　求職者も企業も将来を見据える計画が必要だと思います。
（委員）
　将来のことを意識づけるのであれば、求職者だけではなく企業側にも努力してもらう必要があるということですね。
（事務局）
　意見を踏まえ、その部分については修正を行います。

（２）女性の安定的な就労支援

・育児や介護などの理由により働くことが難しい女性でも、デジタル分野での安定した就業に

就けるように支援する
・国の交付金を活用する
【委員より意見等なし】

（３）求職者から選ばれる企業となるための魅力をつくること

・求職者が魅力に感じるような労働環境を整えていくように企業の意識を改革する
・企業向けの国の助成金を社会保険労務士の活用も含め積極的に周知し、利用を促進することで、労働環境の改善に繋げていく
【以下意見】
（委員）
求職者の労働条件を良くすることは勿論大事だと思うのですが、そもそも企業の利益が出ないとできません。そのあたりは企業としても認識していく必要があるかと思います。

（４）市内企業の魅力について知ってもらうよう情報発信を行うこと

・市による情報発信を強化することで市内企業全体の認知度を上げる
・ＳＮＳでの情報発信が認知度を向上させるのに効果があるという認識を市内企業がもつように支援する
【以下意見】
（委員）
企業側の情報発信能力も大事です。学生はインスタグラムかＸしか見てくれないと聞いています。
（委員）
学生と話をしているとお勧め動画で出てこないと、それ以外の動画は見ないとのことで、結局のところ学内ポスターが一番目に留まるという話でした。
（委員）
良い動画を作ったとしても、ＳＮＳで会社を探して、動画まで見てもらうのは中々難しいかと思います。どこかで恒常的に動画を流しておいて目に留めてもらう方が効率は良いかと思います。
（事務局）
どこまで支援できるかというところはありますが、市役所ではエレベータのところなど動画を流せる場所はあります。ただ、一企業の動画を流すのは厳しいかもしれません。
（委員）
まずは面倒ではないことが大事だと思うので、スマホで撮影するぐらいの簡単なものを集めて、たくさんの企業を見てもらえたら良いと思っています。業者が作るのは確実かもしれませんが、今はスマホで簡単に撮影ができるので、動画でのＰＲは課題もありますが、今後の可能性は大きいと思います。動画が効果的であることがもっと浸透してほしい。

（５）教育との連携について

・内容企業を理解するためのプログラムを教育課程に取り入れることでモノづくりを身近に感じられるようになり、将来の市内企業を担う人材を育てていく
【委員より意見なし】

	（委員長） **それでは、先ほどの１点は修正ということで、文章に関しましては事務局の方でご検討いただき、その確認は委員長一任ということでよろしいでしょうか。** **【委員より異議なし】** **（委員長）** **それでは、そのような形で、最終の提言書とさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。** **【委員より異議なし】** **〇閉会**