

第5回 東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部会

日時 令和7年2月6日（木）
午後5時～午後7時
場所 14階北側会議室

次 第

1 開 会

2 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

・提言内容について

- （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

3 閉 会

就職氷河期世代への就職支援①

令和7年2月6日
第5回労働雇用部会

中河内地域若者サポートステーション（厚生労働省委託）

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「法」という。）第23条に基づき、「働く」への一歩を踏み出したい15歳～39歳までの若年無業者とじっくりと向き合い、本人だけでは解決が難しい「働き出す力」を引き出し、職場定着するまでを支援している。

内閣府の「就職氷河期世代支援プログラム」に基づき、「サポステプラス」として、令和2年4月から、40歳～49歳の無業者をサポステの支援対象に追加した。

若者自立支援援助事業・就職氷河期世代支援事業（市委託）

○若者自立支援援助事業（平成21年度～）

法第24条において、地方公共団体が必要な措置を講じることが努力義務として規定されており、東大阪市が中河内地域若者サポートステーションに委託して、国の委託では実施できない側面支援的な事業を、国事業と一体的に実施。（委託料R4・R5:5,000千円、R6:4,500千円）

【対象】東大阪域に住所を有する、学校卒業者もしくは中途退学者、または離職後一定期間無業の状態にある15歳～49歳の者

【内容】①就労支援プログラム事業（職場見学、短期職場体験、セミナー開催、心理相談等）②就労継続啓発事業（卒業者向けセミナー開催等）③支援者スキルアップ事業（支援者研修等）④若者支援啓発事業（広報活動等）

○就職氷河期世代支援事業（令和4年～令和6年度）

内閣府の地域就職氷河期世代支援加速化交付金（補助率3/4）を財源に、就職氷河期世代支援のため、東大阪市が中河内地域若者サポートステーションに委託して、若者自立支援援助事業を拡充する形で事業実施。（委託料R4～R6:2,500千円）

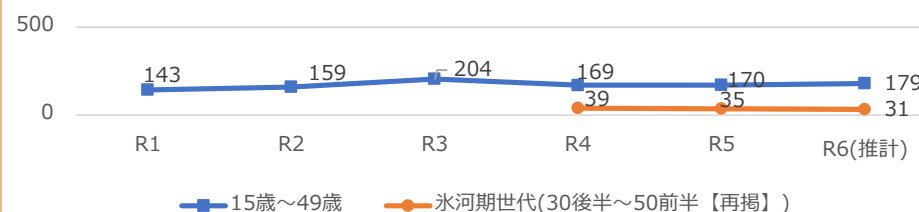
【対象】東大阪域に住所を有する、学校卒業者もしくは中途退学者、または離職後一定期間無業の状態にある就職氷河期世代の者（R6：概ね38歳～49歳（高卒）概ね42歳～53歳（大卒））

【内容】氷河期世代向けセミナーやグループワークを開催したり、心理相談員、就労訓練相談員、職場開拓員の勤務日数を増やすことで、就職氷河期世代の支援に取り組む。

中河内地域若者サポートステーション実績

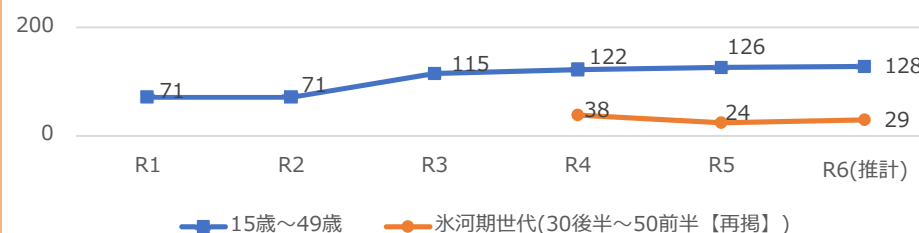
実績数値は他市在住者も含む

図1．新規登録者数



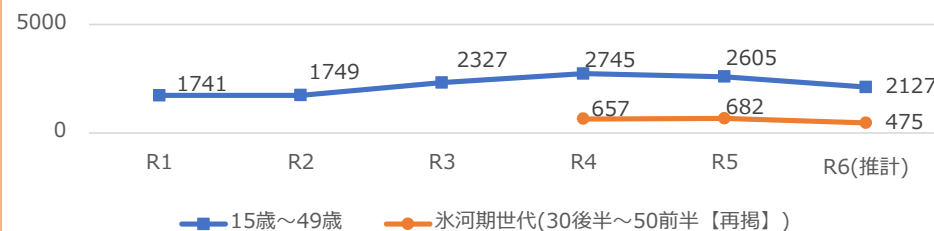
※R6(推計)：R6.12月末現在の実績により推計

図2．就職等者数



※就職等：週20時間以上の就職、職業訓練、週20時間未満の就職＋継続支援あり、定着支援中の再就職・転職

図3．相談の件数

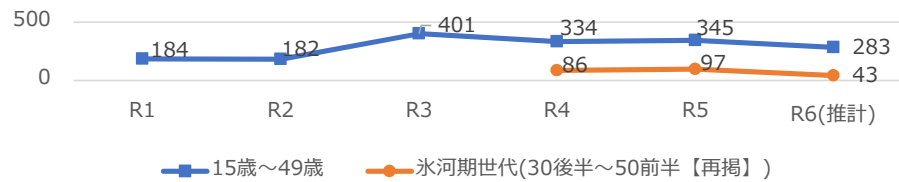


就職氷河期世代への就職支援②

令和7年2月6日
第5回労働雇用部会

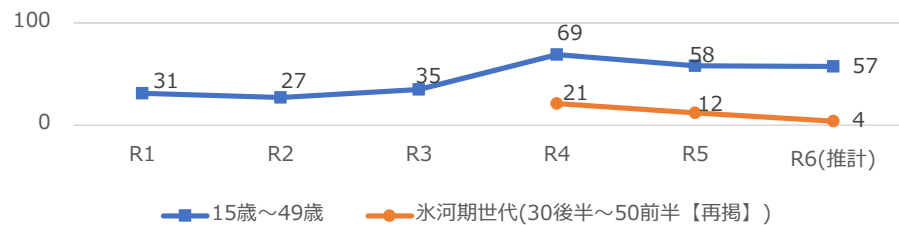
中河内地域若者サポートステーション実績

図4. セミナー・職場体験プログラム・職業訓練 のべ件数



※職場体験プログラム：参加した人数ではなく参加した日数。職場体験プログラムは週20時間以上の職場体験。
※職業訓練：HWで実施される、出口の数として捉える

図5. 職場見学・ミニ職場体験 のべ件数



※ミニ職場体験：職場体験プログラムにできない週20時間未満の単発・短時間の体験。参加した日数

地域就職氷河期世代支援加速化交付金計画KPIと実績

	R4目標	R4実績	R5目標	R5実績	R6目標	R6実績 (推計)
東大阪市在住の就職氷河期世代就業者数	12	21	30	12	20	21
東大阪市在住の就職氷河期世代新規登録者数	110	23	30	26	35	21
東大阪市在住の就職氷河期世代ののべ利用者数	600	460	600	456	600	282

・交付金計画のKPIと実績は、東大阪市在住者のみの値であることに留意

事業実績の分析

中河内地域若者サポートステーション受託事業者

中河内地域若者サポートステーション（以下「サポステ」とする）の利用者の状況は二極化している。人手不足の状況により、早期の就職を選択する利用者が増えており、継続利用が減少している。一方、長期無業者は就労に対する自信を失い、一人で娯楽に時間を費やしサポステへの相談を避ける傾向がある。

氷河期世代についても、同様に二極化の傾向が見られるが、困難度合いは若年層より増している。特に長期無業者の複合的な課題がさらに深刻化し、相談に繋がる動機や行動も少ないため、当事者からの利用は若年層に比べてより少なくなっている。

課題としては、早期就職者向けに、短時間で利用可能な支援の充実が求められており、今後は企業の採用担当者と交流できるイベント等を検討している。また必要なタイミングで支援を提供できる柔軟性が必要とされており、セミナーをアーカイブでいつでも見られるシステム作りを検討している。長期無業者は、経済面など複合的な課題があり、すぐに就労へと導くのが困難なケースが多いため、居場所づくりなどから細かくステップを設定し、伴走型で支援に取り組んでいく必要がある。氷河期世代では特に、医療や福祉サービスを必要とするケースも多く、より一層の他機関との連携が求められている。

労働雇用政策室

新規登録者数はR4に一度減少したものの、また徐々に回復している。さらに就職者数は増加し続けており、様々な課題を抱える利用者一人ひとりに寄り添った支援で、一定の成果をあげてきたと評価している。氷河期世代への支援の成果は伸び悩んでいるが、氷河期世代は経済面や健康面等複合的な課題が深刻化し、支援が長期化する長期無業者も多く、時間をかけて取り組んでいく必要がある。

コロナ禍を経た社会状況の変化に合わせ、セミナーを対面とオンラインのハイブリッド型で試みるなど、社会の変化にも柔軟に対応し、新たな支援の手法を模索しながら、利用者のニーズをくみ取った支援を行っている。

また、支援を受けるためにサポステに繋がる人の多くは、家族や他機関からの紹介によるため、より多くの方に情報を届けるべく、ちらしや市政だよりといった従来型の募集方法も継続しながら、労働雇用政策室でも新たに市ウェブサイトにも本事業での取り組みを紹介するページを作成したり、市のLINEやX、Facebook等を通じて、幅広い層へのPRに努めている。

今後も、利用者の複合的な課題解消に向け、きめ細やかな支援を継続し、就労の実現につなげていきたい。

就職氷河期世代への就職支援③

令和7年2月6日
第5回労働雇用部会

内閣府の今後の就職氷河期世代支援への見解

地域就職氷河期世代支援加速化交付金は、社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金に一本化し、専ら就職氷河期世代のみを対象とした支援から、今後は、孤独・孤立対策の大きな枠組みの中で支援を継続・充実する方向に転換し、世代限定を外し、共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象者の選択肢を拡大して、政策効果を一層高める。

孤独・孤立状態は人生のあらゆる段階において何人にも生じうるものであり、就職氷河期世代を含む中高年層をはじめとする幅広い世代や属性の方の孤独・孤立状態の予防や脱却に向け、社会参加や就労支援等を必要とする方や孤独・孤立状態にある方等を対象に地方公共団体が実施するリ・スキリングを含む切れ目のない幅広い社会参加・活躍支援等を後押しする。

具体的には、これまでの就職氷河期世代支援を取り込み、既存の取組や連携体制も生かしながら、アウトリーチ等の支援から、相談支援、人となりの「つながり」を築くための居場所の確保、リ・スキリングやジョブ・マッチングなど、個々人の状況に合わせた社会参加や就労等への総合支援を実施する地方公共団体を後押しする。

本市の就職氷河期世代への就職支援の今後の方向性

- ・令和4～6年度は氷河期交付金申請のため、氷河期支援を別事業としていたが、新たな「社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金」は世代限定がなく、市費のみで実施していた若者自立支援援助事業も交付対象となり得るため、15～49歳及び就職氷河期世代の利用者を対象として交付金を申請し、一体的に支援していくこととする。
- ・課題を持った氷河期世代の利用者に対して、寄り添い型の丁寧な支援を行う。（居場所の提供や心理相談、短期の職場体験等）
- ・ある程度スキルのある利用者に対して、早期就職につながるような支援を行う。（企業の採用担当者との交流会や就業に向けた職場体験等）
- ・SNSやウェブサイト等を通じて、既存利用者だけでなく、幅広い層へのPRに努める。（市LINE、ウェブサイト、X、Facebook等）

①地域若者サポートステーション事業・若者自立支援援助事業実績

年度	事業の概要	事業の現状	実施による効果
R1	①就労支援プログラム事業（職場実習・セミナー開催・適性検査） ②家族交流会 ③若者支援啓発事業（講演会開催） ④就労継続啓発事業（対面卒業生向けセミナー開催等） ⑤支援者スキルアップ事業（支援者研修）	H31年4月1日～R1年3月31日までの状況 ・相談件数 のべ 1741件 ・【STEPUP】（卒業生）相談件数 のべ 248件 ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 184名 （内 卒業生向けセミナー のべ 9名） ・職場見学、短期職場体験 のべ 31名 ・講演会 1回開催 のべ 26名	実績：就職等 ・就職 71名 ・その他の進路決定 1名
R2	①就労支援プログラム事業（職場実習・セミナー開催・適性検査） ②家族交流会 ③若者支援啓発事業（講演会開催） ④就労継続啓発事業（対面卒業生向けセミナー開催等） ⑤支援者スキルアップ事業（支援者研修）	R2年4月1日～R3年3月31日までの状況 ・相談件数 のべ 1749件 ・【STEPUP】（卒業生）相談件数 のべ 237件 ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 182名 （内 卒業生向けセミナー のべ 3名） ・職場見学、短期職場体験 のべ 27名 ・講演会 0回開催 のべ 0名	実績：就職等 ・就職 71名 ・その他の進路決定 0名
R3	①就労支援プログラム事業（職場実習・セミナー開催・適性検査） ②家族交流会 ③若者支援啓発事業（講演会開催） ④就労継続啓発事業（対面卒業生向けセミナー開催等） ⑤支援者スキルアップ事業（支援者研修）	R4年4月1日～R5年3月31日までの状況 ・相談件数 のべ 2327件 ・【STEPUP】（卒業生）相談件数 のべ 258件 ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 401名 （内 卒業生向けセミナー のべ 5名） ・職場見学、短期職場体験 のべ 35名 ・講演会 0回開催 のべ 0名	実績：就職等 ・就職 115名 ・その他の進路決定 9名
R4	①就労支援プログラム事業（職場実習・セミナー開催・適性検査等） ②就労継続啓発事業（卒業生向けセミナー開催等） ③支援者スキルアップ事業（支援者研修等） ④若者支援啓発事業（各種媒体への広告・関連イベントの開催）	R4年4月1日～R5年3月31日までの状況 ・相談件数 のべ 2745件 ・【STEPUP】（卒業生）相談件数 のべ 514件 ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 334名 （内 卒業生向けセミナー のべ 10名） ・職場見学、短期職場体験 のべ 69名 ・講演会 1回開催 のべ 19名	実績：就職等 ・就職 122名 ・その他の進路決定 3名
R5	①就労支援プログラム事業（職場実習・セミナー開催・適性検査等） ②就労継続啓発事業（卒業生向けセミナー開催等） ③支援者スキルアップ事業（支援者研修等） ④若者支援啓発事業（各種媒体への広告・関連イベントの開催）	R5年4月1日～R6年3月31日までの状況 ・相談件数 のべ 2605件 ・【STEPUP】（卒業生）相談件数 のべ 470件 ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 345名 （内 卒業生向けセミナー のべ 6名） ・職場見学、単発職場体験 のべ 58名	実績：就職等 ・就職 126名 ・その他の進路決定 4名
R6 12 月 まで	①就労支援プログラム事業（職場実習・セミナー開催・適性検査等） ②就労継続啓発事業（卒業生向けセミナー開催等） ③支援者スキルアップ事業（支援者研修等） ④若者支援啓発事業（各種媒体への広告・関連イベントの開催）	R6年4月1日～R6年12月31日までの状況 ・相談件数 のべ 1595件 ・【STEPUP】（卒業生）相談件数 のべ 229件 ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 212名 （内 卒業生向けセミナー のべ 6名） ・職場見学、単発職場体験 のべ 43名	実績：就職等 ・就職 96名 ・その他の進路決定 0名

②就職氷河期世代支援事業実績

R4	①職場体験準備セミナーの実施 ②職場体験マッチング交流会の実施 ③就労訓練相談員による就労訓練体制の構築 ④職場体験受け入れ企業の開拓 ⑤心理相談事業の充実	R4年4月1日～R5年3月31日までの状況 ・相談件数 のべ 657件 ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 86名 （内 卒業生向けセミナー のべ 0名） ・職場見学、短期職場体験 のべ 21名 ・講演会 1回開催 のべ 6名	実績：就職等 ・就職 38名 ・その他の進路決定 1名
R5	①職場体験準備セミナーの実施 ②職場体験マッチング交流会の実施 ③就労訓練相談員による就労訓練体制の構築 ④職場体験受け入れ企業の開拓 ⑤心理相談事業の充実	R5年4月1日～R6年3月31日までの状況 ・相談件数 のべ 683件（STEPUP相談含む） ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 97名 ・職場見学、単発職場体験 のべ 12名 ・就活セミナー 18回開催 のべ 15名 ・HW出張セミナー 3回開催 のべ 52名 ・グループワーク 9回開催 のべ 12名	実績：就職等 ・就職 24名 ・その他の進路決定 2名
R6 12 月 まで	①職場体験準備セミナーの実施 ②職場体験マッチング交流会の実施 ③就労訓練相談員による就労訓練体制の構築 ④職場体験受け入れ企業の開拓 ⑤心理相談事業の充実	R6年4月1日～R6年12月31日までの状況 ・相談件数 のべ 356件 ・セミナー等参加者数（セミナー、職場体験プログラム、職業訓練） のべ 32名 ・職場見学、単発職場体験 のべ 3名 ・活動準備セミナー 7回開催 のべ 2名 ・就活セミナー 4回開催 のべ 5名 ・居場所コミュニティ 3回開催 のべ 2名 ・就活コミュニティ 0回開催 のべ 0名	実績：就職等 ・就職 22名 ・その他の進路決定 0名

第 5 回
東大阪市中小企業振興会議
労働雇用部会

令和 7 年 2 月 6 日
都市魅力産業スポーツ部 労働雇用政策室

提言書（案）について

はじめに

現在、日本では急速な少子高齢化や人口減少に伴い、企業の人手不足が深刻化している。このことから、雇用対策は喫緊の課題とされており、国においては、賃上げ促進や労働環境の改善など、様々な支援を行っている。

東大阪市の雇用状況に目を向けると、市内と八尾市を管轄するハローワーク布施管内の有効求人倍率は、大阪府域全体に比べて低く、1.00 を割り込んでいる状況が続いている。これは市内求人数に対し市内求職者数が多く、地域内でみれば、雇用確保がしやすい状況であるようにみえる。しかし、実際には東大阪地域は交通利便性が高いため、求人が多くある近隣の大阪市内でも働きやすく、市外で職を求める市内求職者も多い。さらに、業種によってもかなりの差があり、製造業にかかる有効求人倍率は 2.00 を超え、中小企業が多く集積するモノづくりのまち東大阪市では、特に製造業を支援する独自の雇用施策を行っているが、市内企業の人材確保は依然厳しい状況である。

令和 3 年 3 月の労働雇用部門会議で出した提言書では、本市の今後の労働雇用施策を進めていく上で基本的な指針を示したところであり、表裏一体である「求職者支援」と「企業支援」について議論をおこなってきた。

その後、新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークといった新しい働き方が確立されたり、SNS の利用が急速に普及しデジタル化が進んだり、私たちの日常生活においても様々な変化がみられる。その影響は企業運営にも及び、IoT の導入が進み、デジタル媒体での情報発信は必須となっている。

また、求職者の働くことへの意識も変化してきており、賃金だけでなく、働く環境についても重視するようになっている。そのような社会情勢の変化にも注目しながら、市内産業を継続するために必要な人材を確保するための手法について議論をおこなってきた。本部会での提言を踏まえ、今後の施策を展開されることを期待したい。

最後に、今回の提言を取りまとめるにあたって終始熱心にご議論いただいた委員各位、そして運営を支えていただいた市職員に心から感謝を申し上げたい。

令和 7 年 2 月

東大阪市中心企業振興会議
労働雇用部会 部会長 衣笠葉子

1. 提言にあたって

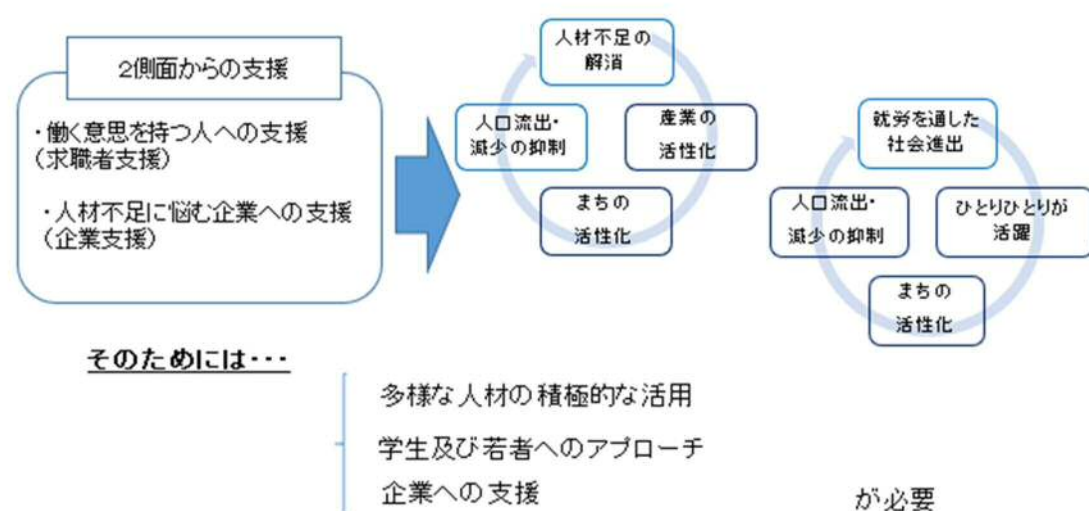
有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前までは高い水準で推移してきており、令和元年度は、全国で 1.55、ハローワーク布施管内（東大阪市・八尾市）でも 1.22 であった。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により、経済状況の悪化とともに、令和 2 年度は 0.81、令和 3 年度は 0.77 と雇用情勢はマイナスの影響を受けた。令和 4 年度は 0.84、令和 5 年度は 0.86 と上昇傾向であるものの、1 を下回る状態となっている。

しかしながら業種によってかなりの差がある。製造業にかかる製造・修理・塗装・製図等の職業は 2.21（令和 6 年 10 月）と高い数値を示しており、市内主要産業であるモノづくり企業は人手不足の状況が続いている。

人口構造においても、少子高齢化及び人口減少の影響は避けられず、労働力人口は減少し続け、人材不足という課題は避けられない。今後は、過去の慣行にとらわれることなく、多様な人材を積極的に活用していくことが求められる。

人材を確保するためのアプローチについては、令和元年度・令和 2 年度の労働雇用部門会議において基本となる方向性を提言した。雇用が安定し働きやすいまちを目指すために、働く意欲を持つ全ての人が就職できる環境及び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で人手不足が解消され、まちや産業の活性化に繋がり、人口の流出や減少の抑制にも寄与するといった内容であった。その環境を整備するために「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」といった 3 つの必要性を挙げた経過がある。

【令和元年度・令和 2 年度の労働雇用部門会議のまとめ】



市としての全体的な運営方針を示す東大阪市第 3 次総合計画においても、「多様な働き方と働く場の創出」という項目が策定されており、それを実現するために、「若者と女性の就労支援」と「高齢者の就労促進」が掲げられた。特に、「高齢者の就労促進」につい

ては重点施策に位置付けられており、今後の高齢者の活躍は期待されているところである。

労働雇用政策室でも、労働雇用部門会議での提言や市の指針に基づき、令和4年度から高齢者就業対策事業、令和5年度から女性の就労促進のための女性IT人材育成事業が行われてきた。特に、高齢者就業対策事業においては、令和3年度に、事前ニーズを把握するため、高齢者及び企業のそれぞれにアンケートを行い、現状を把握したうえで事業展開されている。

高齢者の就労状況と今後の働く意欲について（n=1403）「高齢者就労意欲アンケート(*)」より

働く意欲について	件数（件）	割合（％）
現在働いており、今後も働きたい	647	46.1
現在は働いていないが、今後は働きたい	120	8.6
今後も(は)働くつもりはない、今は働けない	636	45.3
合計	1,403	100

*市内在住の60歳以上79歳以下の市内在住の高齢者を対象とした

「東大阪市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査（令和3年度）」

65歳以上の高齢者を活用する意向について（n=1095）「高齢者企業ニーズ調査(*)」

	新規採用も含めて、積極的に活用していきたい	継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい	できれば、活用していきたい	いまのところ活用していく意向はない	現時点ではわからない	未回答
回答	75	335	257	192	235	1
割合	6.8%	30.6%	23.5%	17.5%	21.5%	0.1%

*市内企業を対象とした 「東大阪市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査（令和3年度）」

本部会では、特に新しく着手したこの2つの事業における今後の方向性について提言をおこなう。

また、昨今の労働市場においては、先述したとおり人手不足の状況であり、売り手市場となっている。特に東大阪市近隣の大学に通う学生へのアンケートによると、市内企業への就職を考えていると回答したのが令和5年度は19.4%であり、令和元年度に行った同様の調査より11.5ポイント下がっている。その理由の半数以上が「市内にどのような企業があるか分からない」と回答しており、市内企業の認知度の低下が進んでいるのが現状である。このことから、企業自身が、求職者に響くような自社の魅力を、効率的な手法でアピールして伝えていくことが求められる。本部会では、そのための手法についても検討し、提言をおこなう。

東大阪市内企業への就職の意向（n=803）

「学生調査（＊）」より

		令和元年度(n=913)	令和5年度(n=803)
考えている	回答	282	156
	割合	30.9%	19.4%
考えていない	回答	631	647
	割合	69.1%	80.6%

東大阪市内企業への就職を考えていない理由（複数回答可）（n=803）

「学生調査（＊）」より

	市内にどのような企業があるかわからない	大手企業への就職を希望	自分がキャリアアップできるか不安	大都市の都心で働きたい	家から遠い	希望の就職先が東大阪市内にある	その他
回答	327	124	44	126	214	214	13
割合	50.5%	19.2%	6.8%	19.5%	33.1%	33.1%	2.0%

* 大学3年生を対象とした「東大阪市内および近隣の6大学の就職意識調査（令和5年度）」

2. 提言について

（1）高齢者の就業を促進すること

（内容）

- ・シニア世代前のミドル世代から高齢期の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も含めた雇用意欲を高める
- ・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

（目的）

市の重点施策に位置付けられている高齢者の就労促進については、令和3年度にニーズを把握するため、高齢者及び企業のそれぞれにアンケートを行った。その結果を踏まえて、令和4年度から高齢者就業対策事業を本格的に取り組んできた経過がある。現在は、求職者向けのセミナーやお仕事説明会の開催、就活ファクトリー東大阪でのカウンセリング等の支援を行っているとのことであるが、課題として、高齢者の就労意欲は高いものの、就職活動期間については長期化の傾向がある。これは、現役世代と比べると体力に不安を感じるため、希望する職種や時間を制限することで条件が厳しくなること、また高齢者を受け入れる職種が偏っていることなどが考えられる。そういった、自身の変化について、現役時代との違いを認識する必要がある、そのためには、ミドル世代の頃から将来を見据えたセカンドライフ設計を行っていくことで、高齢世代からの働き方を意識づけるようにする。

また、企業の雇用意欲が低いことが、高齢者の就業を促進するにあたり課題となっている。特に、高年齢者雇用安定法の改正により、65歳までの雇用確保措置が義務化され、70歳までの雇用確保措置が努力義務として求められるようになった影響もあり、継続雇用による活用については関心が高いものの、新規雇用については関心が低い。そこで、セミナー等を通して高齢者雇用のメリットを周知することで、高齢者の雇用を促進していく。今後は少子高齢化が進み、高齢者の活躍はいつそう重視され、貴重な労働力として受け入れなければ人材の確保は難しい。若年者の早期離職率の高さを考えると、人生100年時代や生涯現役と言われる昨今、健康で意欲のある高齢者を受け入れることは、中長期にわたる人手不足の解消に繋がる。また、その知識や人生経験を他の若年層の従業員に伝えることは、人材育成の効果も期待できる。そういったメリットと共に、成功した受け入れ事例を広く周知していくことが、高齢者の雇用促進に繋がるものと考ええる。

また、高齢者の働く場として、シルバー人材センターも1つの選択肢であるが、現在は会員数の減少が全国的な課題となっている。高齢者雇用安定法の改正により継続雇用の年齢が上がっていることが大きな要因であるが、シルバー人材センターに対し偏ったイメージがついていることも1つの要因である。シルバー人材センターの仕事と言えば、除草・剪定といった男性向けの仕事がメインというイメージが強く、実際、女性会員の割合は少ない。

そこで、会員がもつ様々な能力をホームページなどで見える化し、取り扱う仕事の幅を広げ、介護事業などの女性が活躍できる仕事を増やすことで、新規会員の拡大に繋げていく必要があると考える。

(2) 女性の安定的な就労を促進すること

(内容)

- ・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

(目的)

女性の就労支援については、年代別に比較すると、M字カーブという特徴的な傾向がみられる。これは、結婚や出産といったライフステージの変化により、一時的に離職者が増えるものの、子育てなどが落ちついた数年後に復職するといった女性が多いことを表している。昨今は、このM字カーブの底の部分が以前よりも浅くなっており、女性の就業率自体も上がってきており、社会進出が進んでいる。

しかしながら、コロナ禍では、マイナスの影響を受ける非正規女性の割合が高く、不安定な雇用状態に置かれていることが課題となった。そこで、内閣府は、女性デジタル人材育成プランを策定し、女性が安定した職に就いて働くことができるための手法として、今

後も需要が高まるデジタル分野での活躍を促進している。市でも、女性向けのデジタル人材育成セミナーを行ったが、定員を上回る応募がありニーズがあったものの、そのスキルを活かした就職に結びつきづらいという結果が報告された。そこで、国の地域女性活躍推進交付金を活用することで事業を拡充させ、デジタル知識の習得から仕事のあっせんまで切れ目ない支援を行うことで、女性の就労が促進されることを期待する。

(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

(内容)

- ・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

(目的)

東大阪市の近隣には6大学が立地し、学生層の流入人口が多いものの、卒業期・就職期の年齢層の流出人口の方が多く、流出過多の状況となっている。東大阪市内で学生生活を送ったものの、市内企業を知る機会が少ないことから就職先の選択肢に市内企業が入らず、市外での就職が多い現状である。学生や若者と市内企業をマッチングするには、まずは、就職活動期以前から市内企業を知ってもらわなければならない。そのためには企業の魅力をアピールする必要があるが、まずは、求職者にとっては何がメリットとなるのか、企業が労働者目線で自社を分析し、アピールできる魅力の掘り起こし、または新しく魅力をつくることが求められる。

求職者が特に注目する点は、福利厚生制度、賃金、完全週休二日制についてであり、賃金引き上げにかかる業務改善助成金、キャリアアップ助成金、福利厚生制度にかかる両立支援助成金、人材開発支援助成金、奨学金の代理返還に対する補助金など、多種多様な国や府の助成金を活用することで魅力をつくっていくことが効率的である。しかしながら助成金の利用率は低く、令和6年1月に行った市内中小企業動向調査で助成金の利用状況を調べたところ、助成金の種類は限られるものの、10%未満という結果であった。また、申請手続きが煩雑であることも利用率低下の要因となっている。そこで、今後は、助成金自体の周知はもちろんのこと、申請に関する相談事業の情報と合わせて周知を強化することで、助成金の利用率が上昇し環境改善が進み、ひいては、市内企業の魅力の底上げに繋がることを期待する。

(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

(内容)

- ・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

(目的)

市内には魅力ある企業がたくさんあるが、その発信力は弱い。効果的に魅力を発信するのに、昨今の情報収集の主流となっている SNS での発信は欠かせない。特に若年者は、文字の情報だけでは十分なアピールは難しく、求職者が就職先を選ぶ際に重視する仕事内容や職場の雰囲気を知るには、動画が非常に効果的である。また、見てもらえる SNS アカウントにするには、頻繁な更新も重要となってくる。しかしながら、十分に SNS を活用できていない企業も多くあり、魅力が埋もれてしまっている。企業自身も、今までのやり方を踏襲するだけでなく、求職者目線に立ち、時流に合った取組を行うことが求められる。

また、企業アカウントだけでは発信効果が十分ではない。市の発信力をもって、市内企業の魅力をアピールすることも必要である。市では、求職者と求人企業の両者を支援する就労支援施設「就活ファクトリー東大阪」を運営しており、そのホームページを活用することも有効であると考える。今後は、よりいっそう「就活ファクトリー東大阪」の認知度を上げ、多くの求職者、または就職活動前の潜在的求職者へ市内企業の魅力を届けられるよう工夫されたい。

(5) 教育との連携について

(内容)

・ 市内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

(目的)

小・中学生の頃からモノづくりに対する興味を育てることで、市内製造業を身近に感じ、関心をもつようになる。そのためには、学校と市内企業が連携し、モノづくりを身近に感じられるような取組をおこなう必要がある。モノづくりに携わる仕事と言っても、工場で製品を作るだけではない。原材料の仕入れ、部品を運ぶための物流、自社製品を売るための営業など、幅広い職種が関わっている。このような取り巻く環境も含めて、モノづくりについて教える必要がある。教育課程の中にキャリアプランを組み入れ、働くとはどういういったことなのか、何のために働くのかといった働くことの意味と併せて、市内の魅力ある企業をとおしてモノづくりについて学び、市内企業で働く将来ビジョンを描けるように意識づける。そういった教育が将来の職業選択の幅を広げることに繋がり、市内企業の担い手を育成することとなる。

3. おわりに ～労働雇用政策室の今後について～

令和3年4月に策定された東大阪市第3次総合計画では、重点施策として、高齢者が活躍するまちづくりを目指す中で高齢者の就労支援の充実が謳われている。そして、令和4年度から高齢者就業対策事業がスタートした。また、計画では多様な働き方と働く場の創出にも言及しており、先述した高齢者の就労促進に加え、若者と女性への就労支援と、安心して働ける労働環境整備を中心に施策を進めていく方針も示されている。

今回の部会では、この方針に沿ったテーマを大きく取り上げてきた。特に、市内の中小企業では、人材不足解消が喫緊の課題となっており、多様な人材を活用する必要性が高まっている。その中で、今後の活躍が期待される女性や高齢者の就労支援や、求職者から選ばれるために必要な労働環境の整備、そして市内企業の認知度向上に関する企業支援について議論を行ってきた。

そのうち、企業支援に関しては、選ばれる企業となるための魅力をつくることと、その魅力を発信していくこと、この両面からの支援が必要で、魅力づくりについては国の助成金や支援制度を利用した環境整備の促進が挙げられ、魅力発信についてはSNSの積極的な活用に関する支援が挙げられた。

前回の労働雇用部門会議から4年が経過しているが、その間にテレワークなど新しい働き方が確立され、情報収集の手段としてSNSの利用が主流となり、デジタル化が一層進んだ。また、少子高齢化が進む中で、人口構造については、今後は高齢者の人数も減少し年齢層も引き上がっていくことが予想される。このように急速に変化する現状を正しく把握し、実情に沿った柔軟な支援が必要とされる。

急速に変化する社会情勢への対応が求められる中、行政では、事業を実施する際、しばしばPDCAサイクルが重視され、既存の施策に対する評価を行い改善していくという手法が取られる。このPDCAサイクルを否定するものではないが、時間がかかることや、突発的な出来事への新しい対応が難しいというデメリットも持ち合わせる。また、財源の確保や公平性の観点といったことにも留意する必要がある。しかし、急速に変化する社会に対応するには、前例に捉われることなく迅速な支援が必要とされることから、他市の取組状況や、国の交付金情報の収集に努め、補助金支給などの一歩踏み込んだ支援についても取り組んでいくよう要望しておく。

そのためには、定期的な現況調査を検討されたい。調査結果を時系列で比較することで、同じ支援をそのまま継続するのではなく、その時々の変化に応じ、ブラッシュアップさせていくことが可能となる。今後は、市内企業の魅力を底上げし、求職者から選ばれるための採用力向上を目指した支援を求めたい。