

令和 7・8 年度 東大阪市中小企業振興会議

第 1 回 労働雇用部会議事要旨

日時	令和 7 年 10 月 2 日（木）午後 5 時 00 分 ～ 午後 7 時 00 分
場所	クリエイションコア 研修室 A
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・柳沢委員・田中委員 事務局 労働雇用政策室長 小櫻・室次長 戸田・総括主幹 兵頭・主査 津田・主査 石賀
案件	【1】前回の労働雇用部会の振り返りについて 【2】令和 8 年度事業（案）について 【3】令和 8 年度アンケート調査（案）について 【4】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。 ○開会 ○東大阪市中小企業振興会議労働雇用部会委員の紹介 ○案件 1 「前回の労働雇用部会の振り返りについて」 ・前回の部会の提言を受けて、労働雇用政策室で実施した事業内容の説明 【以下意見】 （委員） ミドル世代の求職者向けセミナーでの昨年度の反省を活かし、お金の話を絡ませて興味を持ってもらうとのことですが、チラシに「就活特別講座」という文言が入っていますが、問題はありませんか。 （事務局） 皆さんに興味を持ってもらうためにお金というテーマをつけていますが、就活と関係ない方の申込を懸念しており、あくまで就活ファクトリー開催セミナーの一環として「就活特別講座」という文言を入れています。 （委員） 昨年は企業向けセミナーとのことで、企業にセミナー開催の声かけを行ったとのことですが、今年は求職者を対象としているのが大きな違いですね。 ○案件 2 「令和 8 年度事業（案）について」 （1）女性デジタル人材育成事業 【以下意見】 （委員） 課題に無断キャンセルや途中離脱とありますが、どれぐらいの人数が離脱している状況ですか。 （事務局） 元々の人数は 5 8 名でしたが、9 月 5 日の時点で 4 8 名の受講者がいました。日によっては

増減があります。

(委員)

一度欠席しても次の講座には参加できるのですか。

(事務局)

参加可能ですが、そのまま辞めてしまう方もいれば、復帰される方もいます。

(委員)

現在の受講者はどのような方が参加されていますか。他市の方もいるのですか。

(事務局)

就活ファクトリーで事業を行っており、対象者は市内在住者に限っていないため、他市の方も受講されています。

(委員)

最後にはアンケートを実施されると思いますが、講座の期間が半年というのは長いと思います。

(事務局)

受講者は無職や在職者もおります。就労支援については、受けたきりにならないように、ファクトリーでキャリアカウンセリングを行っています。受講期間やレベルはそれぞれの考え方があるかと思いますが、最終的にはデジタルスキルを習得してもらう目的があります。スキルを活かした就職に繋げるには一定の期間がかかるのが実情です。

(委員)

受講者の意見は貴重なので、アンケートを取って、次回の事業に反映してほしいと思います。

(委員)

課題として理解度が測れないとありますが、今後、どう把握していくつもりですか。オンラインだと難しいと思いますが、講座外のチャットなどで対応していくためには予算が必要ということの良いですか。

(事務局)

その通りです。今年度は個々の理解度までは把握できていないので質問の時間をもうけるなど、工夫しながら事業を行っています。

(委員)

現在、アーカイブ配信はしているのですか。アーカイブを見ることで、離脱が防げると思うのですが。

(事務局)

配信は行っていません。事前連絡あった方にはデータを渡したりしていますが、基本的には配信していません。期間も含めてご意見やアンケートの結果を参考に検討します。

(委員)

自習するときにアーカイブで見直しができる方がよいと思うのですが。

(事務局)

講師と相談したのですが、アーカイブを公開してしまうと講義に集中してもらえないので、アーカイブ配信はしないことにしています。ただ、見直しを希望される声もあるため、そのバランスが難しいと考えています。

(委員)

受講した方に対してのみ、復習のために配信する方法もあるかと思っています。

(委員)

対面で行うメリットを工夫した方が良いと思います。

(委員)

女性デジタル人材のニーズはどこから出てきたものなののでしょうか。企業にとって Excel など使用できる人材の方がありがたいと思いますが。

(事務局)

企業が SNS だけできる人材を採用するのは難しいと思います。SNS スキルは採用評価のプラスにはなりますが決め手ではありません。この事業の始まりはコロナ禍に非正規の女性が職を失った経過がある中で、育児や介護をしながら経済的に自立できるよう、隙間時間や在宅でも働けるという多様な働き方の提案をするものです。最終的な目標としては SNS や Canva のスキルを身につけてもらい、クラウドソーシングなどで市内企業からの発注を受けてもらうということができればと思っています。また、予算の観点では国の女性活躍推進交付金の活用を考えています。

(委員)

昨年度の事業に比べてマーケティングや広告があるので、デジタルスキルだけではなく、それを活用する内容となっていて、令和7年度は企業マッチングよりかはクラウドソーシングを希望される方向けかと思います。次年度の事業は受講者の意見を踏まえた上で進めていただきたいです。

(2) 企業支援事業

【意見なし】

(3) 就活応援窓口事業

【以下意見】

(委員)

登録が300社ほどとのことですが、カウンセラーが実際会社を見て、求職者に説明できることは非常に有効です。事業所訪問をもっと行える人員配置となるよう予算を確保してもらいたいです。イメージがわかりやすい大企業と違い、身近に良い会社があることは、見学を通じて理解してもらえるので良い試みだと思います。埋もれている東大阪の良い会社は、ハローワークも一緒になって紹介したいと思います。会社の良さを話せる人間を、カウンセラーとして設置してもらえたら。若い人は知らないだけで、実際に見に行くと、中小企業の方とコミュニケーションをとって、自分でもできることに気づけば、就活も変わってくると思います。就職してもすぐ辞める方も結構おられるので、ハローワークに来たときに、そういう紹介できるサイトがあれば誘導できます。

(委員)

人手不足と人材不足の問題がありますが、人手不足は自動化で対応可能ですが、会社の考えを引き継いでくれる人材が不足しています。そこを踏まえて、ハローワークや就活ファクトリーの職員は求職者に案内してほしいと思います。

(委員)

学生の採用できないので、外国人を雇われているところも多いのですが、文化や言葉の壁、宗教などが要因で揉めることもあります。しかし、成功している会社もあって、良い環境を提

供すれば、国に帰る時も知り合いを紹介してくれる、同じ言語なので引き継ぎもうまくいく、といったふうに、うまく活用している企業も結構あります。ニュースになるのは悪いことばかりなので、悪いイメージがついていますが、一緒に働く仲間と思ってもらえれば問題ないと思います。

○案件3「令和8年度アンケート調査（案）について」

【以下意見】

（委員）

学生は福利厚生の定義は理解しているのでしょうか。意外と理解できていない学生が多いのではないかと思います。

（委員）

学生の考える福利厚生とは休みや残業も含めて「働きやすさ」になっています。

（委員）

学生や企業に対して福利厚生の聞き方が難しい気がします。

（委員）

企業向けアンケートには人材育成方法（従業員がキャリアを積んでいくためのスケジュールやHOWTOが確立されているか）などの項目を加えていただければと思います。

（委員）

福利厚生ではなく労働条件というような聞き方が良いのではないかと思います。学生が言っている福利厚生は労働条件のような気がします。

（委員）

土日休みとか、残業がないとか。そこから「事務がしたいではなく事務職がいいという」と考えがちですが、見学に行ってもらって「楽しそうな会社とか、楽しそうな仕事だなとか、自分にもできそう」という考えに繋がっていきます。事務がしたいわけではないので、条件さえよければ、それで考えが変わります。知らないから大企業を希望している方が多いです。

（委員）

退職代行サービスセミナーの内容をアンケートに落とし込むのが良いかと思います。

（委員）

人を育てるのが難しくなっています。言い過ぎても駄目だし、言われないとわからない方もいます。

（委員）

中小企業の経営陣が社員の顔を毎日見ることができますので、見守りという面では強いです。

（委員）

見守りというのはキーワードですね。

（委員）

そういった事を発信していくのもいいですね。

（委員）

アンケートは基本的に新卒を想定していますが、中小企業に新卒の学生が就職することがあまりないため、その想定は齟齬があるかもしれません。

（委員）

ほとんどの中小企業が新卒採用をあきらめているのが実情です。第二新卒などがターゲットと考えている企業が多いと思います。

(委員)

アンケートの質問内容に補足説明を入れた方がわかりやすいと思います。

(委員)

企業向けアンケート 6 番の今後の採用方針の項目を最初に聞いた方が、次の設問も聞きやすくなるかと思います。

(委員)

項目として追加できるのであれば、新卒を取れないのであれば何歳ぐらいまでの人材を受け入れるかという項目があればよいと思います。

(委員)

中小企業としては年齢ではなく、対象の方の体力やパフォーマンスで判断することになります。ただ 60 代などの採用者については次期経営者ポジションでの採用は難しいと思います。

(委員)

中小企業の良いところは若年者の入社については将来の幹部候補生として採用することもアピールできますね。

(委員)

企業向けアンケート 3 の採用したい人材の項目で参考になるかもしれませんね。どういう人材だったら、どういう年齢層かというクロス集計ができればみえてくるかもしれないです。

(委員)

企業も即戦力で年配の方に営業のみをお願いしたり、若い方には会社を担ってほしいと分けて人材募集を行っていますので、年配の方でも採用したい中小企業もあります。

○案件 4 「その他」

- ・ 今後の労働雇用部会のスケジュールについて説明

○閉会