

# 今後の労働雇用施策について

(案)

令和3年2月15日

都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室

## はじめに

近年、少子高齢化や人口減少が続く中、有効求人倍率は年々上昇し、人手不足が深刻な課題となっている。そのような中、令和2年、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、4月に緊急事態宣言が出されるなど、日常生活や経済に及ぼす影響は多大なものとなった。

感染拡大の収束が見えない状況が続いている中、マイナスの影響を受けた雇用情勢においては、市内と八尾市を管轄とするハローワーク布施管内の有効求人数が少しずつ増加し、有効求人倍率もわずかながら上昇の兆しがみられていた。しかし、令和3年1月の再度の緊急事態宣言の発出により、業種によっては回復が遅れる可能性があり、直近の労働市場の動きは未だ不透明なところがある。完全失業率の悪化はリーマン・ショック以来であり、有効求人倍率の下げ幅は45年ぶりの大きさとなっている。

一方、長期的にみると、労働力人口の減少は続き、人材不足という課題は残るものと思われることから、労働雇用部門会議では、今後、どのように人材確保という課題に取り組んでいくのかについて議論を行った。

平成30年度においては、「市内企業の人材確保と若者・女性の就労支援について」というテーマの下に、東大阪市が運営する就活応援スポット「就活ファクトリー東大阪」をメインに議論を行った。その中で、企業側への情報提供が必要であること、求職者支援においては、対象者ごとに異なったアプローチを行うこと、といった提案があった。そのことを踏まえ、令和元年度・2年度の2年間にわたり、6大学が市内及び近隣に立地し、技術力の高い中小企業が多数集積するという東大阪市の特徴や、昨今の労働雇用環境の変化を考慮しながら、今後の事業の改善点や方向性について議論を行った。

議論を行うにあたり、3つのテーマを設定した。1つめは、今後、少子高齢化や人口減少が避けられない中、年齢や性別に関わらない幅広い人材の活用が必要になると考えられることから、「多様な人材の積極的な活用」とした。2つめは、6大学が市内及び近隣に立地し、学生期の人口流入が多いが、就職期の人口流出も多いという課題の解消に向けて「学生及び若者へのアプローチ」とした。3つめは、これらの人材を受け入れるためには、職場環境の改善や自社の魅力発信も重要となることから「企業への支援」とした。

今後の労働雇用市場の動向を予測し、アフターコロナの要因も取り入れながら、本部会での提言を指針とし、労働雇用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御議論いただいた委員各位に深く感謝を申しあげる。

令和3年3月

東大阪市中小企業振興会議  
労働雇用部門会議 部会長 衣笠葉子

## 目次

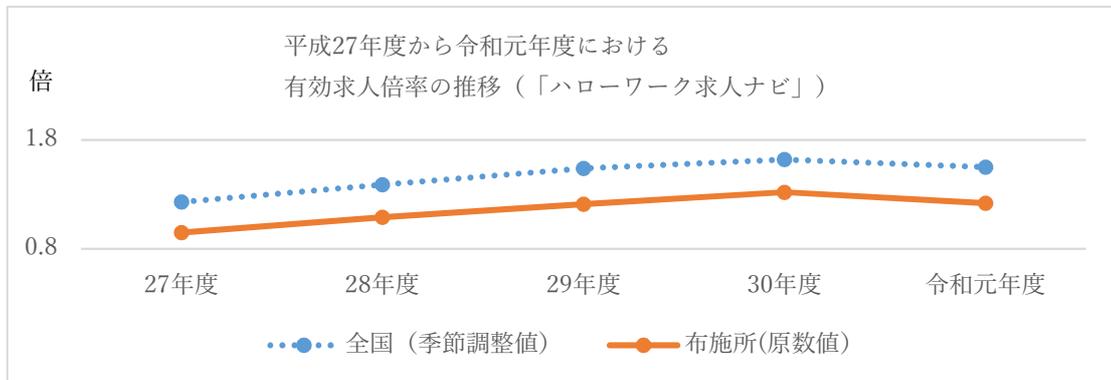
1. 昨今の労働雇用市場について	1
2. 多様な人材の積極的な活用	2
3. 学生及び若者へのアプローチ	5
4. 企業支援について	8
5. 労働雇用施策における今後のビジョン	10
6. おわりに	12

## 参考資料

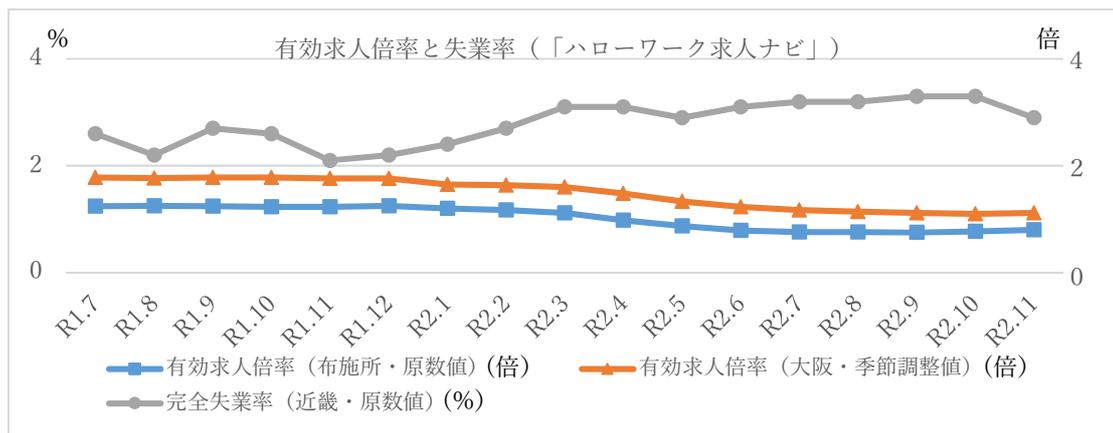
資料1 多様な人材の積極的な活用	14
資料2 学生及び若者へのアプローチ	15
資料3 企業への支援	16
資料4 「東大阪市内および近隣の大学生の就職意識調査」結果報告書	17
資料5 労働雇用政策室における施策の今後の方向性	37
資料6 雇用が安定し、働きやすいまち	38
資料7 東大阪市中企業振興会議労働雇用部門会議 委員名簿	39
資料8 東大阪市中企業振興会議労働雇用部門会議 審議経過	40

## 1. 昨今の労働雇用市場について

有効求人倍率は、これまで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。



しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響より、経済状況が悪化し、雇用情勢もマイナスの影響を受けた。



グラフからみると、下げ止まり感があり、令和2年11月には若干ながらも上昇の兆しがみえ、失業率も改善の傾向がある。しかし、令和3年1月に再度の緊急事態宣言が発出され、また2月には期間が延長されたことにより、今後の回復期が不透明となった。特に、規制対象となった業種に関しては、回復が遅れることも考えられる。

長期的に見ると、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、今後も続くと思われる。

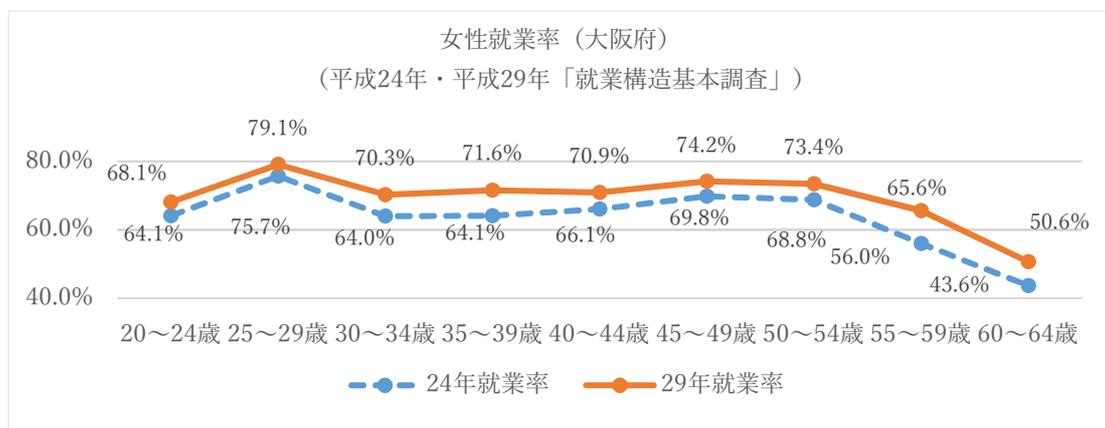
必要な人材を確保するためには、2方面からのアプローチが必要である。「働く意思を持つ人への支援」（求職者支援）と、「人材不足に悩む企業への支援」（企業支援）である。市内企業の認知度を高め、いつかは働きたいと思っている潜在的求職者も含め、働く意思を持つ人が市内企業へ就職するような取組が必要である。また、市内企業に対しては、自社の魅力を広め認知度を高めたり、今までの固定観念にとらわれることなく、多様な人材に目を向けるよう促していく必要がある。

## 2. 多様な人材の積極的な活用

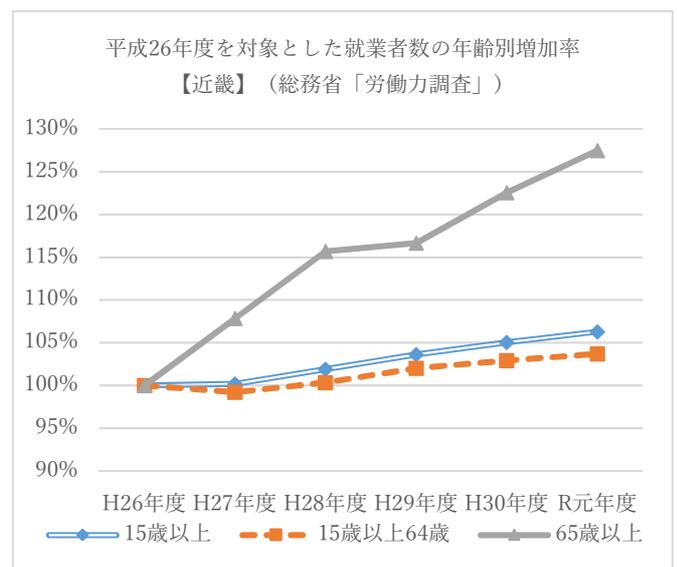
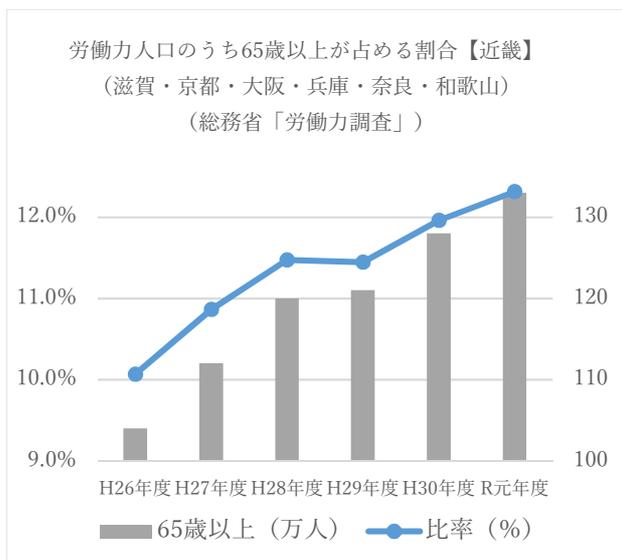
### ①多様な人材（女性、高齢者、障害者、外国人）を取り巻く状況

市内企業の人材不足解消のためには、年齢、性別、国籍などに関わらず、多様な人材の活用が重要である。多様な人材を活用するにあたっては、対象者ごとに抱える課題が異なるので、それを整理し、分析する必要がある。

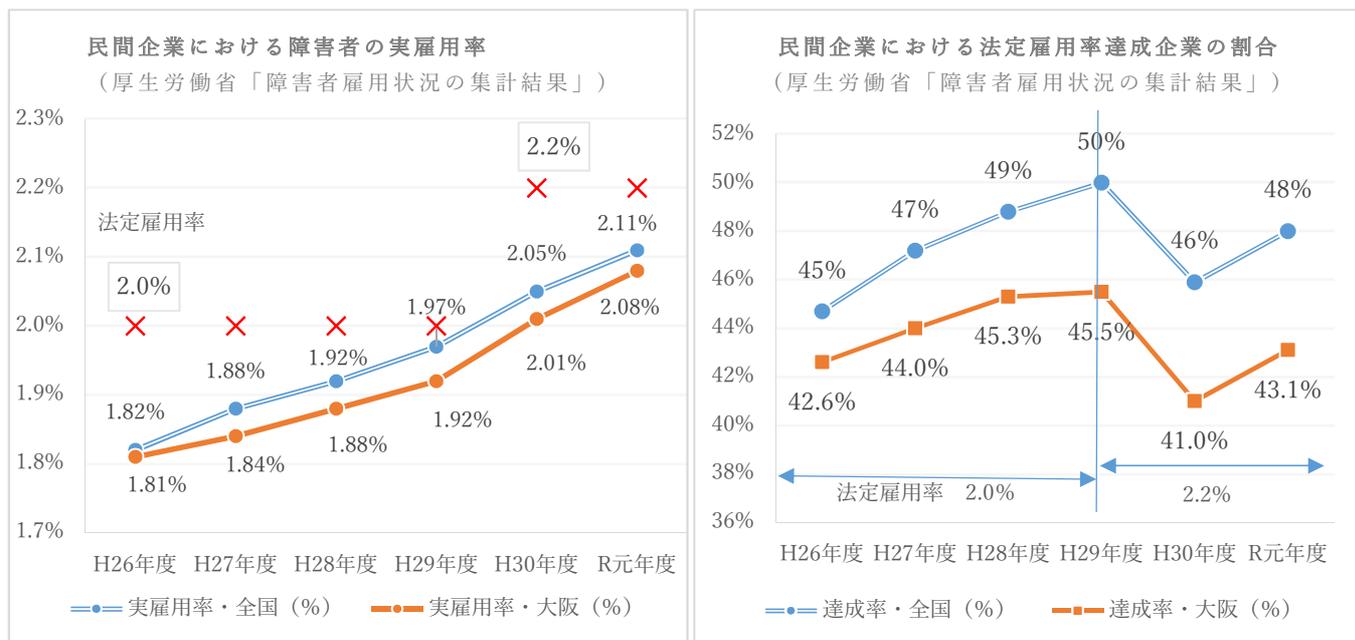
まず、**女性**の就業に関しては、ライフステージによって就業率が変化する M 字カーブが特徴であるが、昨今は降下率が緩やかになり、全体的な就業率も上がっている。このことから、今後も、女性の社会進出の増加が見込まれる。



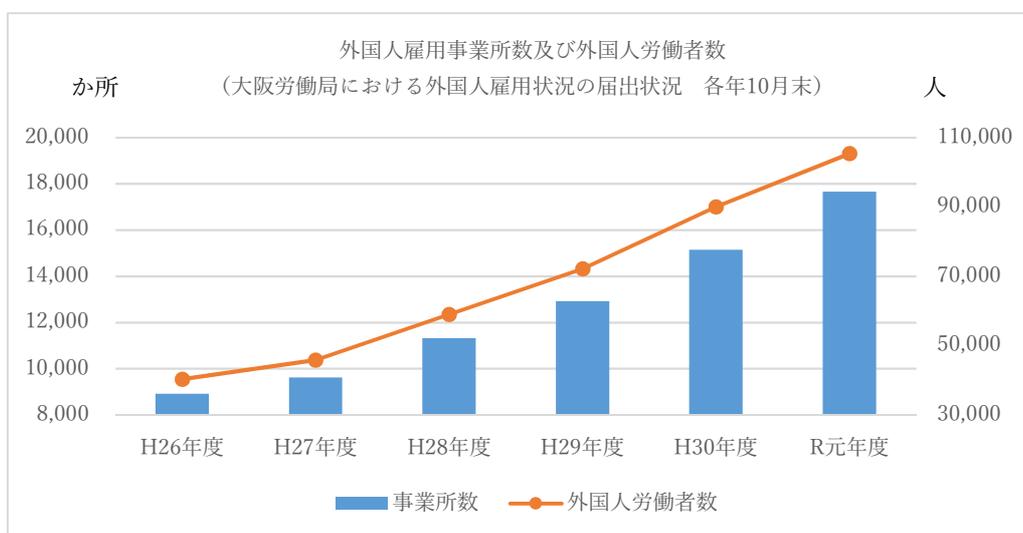
次に、**高齢者**の就業に関しては、少子高齢化が進む中、労働力人口（15歳以上の就業者数と完全失業者数を合わせた数）のうち65歳以上が占める割合が増加している。さらに、就業者数の増加率を、平成26年度を基準として年齢別に比較した場合、65歳以上の就業者数の増加率が高いことがわかる。今後も高齢者の躍進が見込まれる。



また、**障害者**の就業に関しては、実雇用率は毎年上昇している。さらに、法定雇用率も段階的に引き上げられており、平成 30 年度以降は民間企業では 2.2%となっており、さらに令和 3 年 3 月 1 日以降は 2.3%に引き上げられる。法定雇用率を達成している企業の割合（大阪）は、法定雇用率が引き上げられたことから、平成 30 年度には下降しているが、令和元年度には上昇している。これらのことから、今後も障害者の実雇用率は上昇していくものと考えられる。



**外国人**の就業に関しては、外国人労働者数は右肩上がりに増加している。平成 29 年 11 月に外国人技能実習法が施行され、技能実習制度の適正化と拡充が図られるとともに、平成 31 年 4 月には出入国管理法が改正され、新たな在留資格「特定技能」が創設され、さらなる外国人労働者の受け入れが可能となっている。今後、渡航にかかる規制などが解除されれば、さらに外国人労働者の需要が高まり、雇用が拡大することも予想される。



## ②多様な人材を積極的に活用するためのアプローチ

多様な人材の積極的な活用を可能とするには、個人の特性や事情を理解し、合理的配慮を行い、短時間雇用などの多様な働き方を提供することが有効である。また、企業側も、対象者の枠を広げた積極的な採用が求められる。高齢者の活用については、定年年齢の延長や廃止も有効である。

### 短時間雇用

家事との両立などにより時間的制約を受けやすい女性や体力的な不安を抱えやすい高齢者、障害者の求職者にとって、短時間雇用は就業へのハードルが下がり、潜在的求職者の掘り起こしにも有効である。また、雇用形態も、非正規だけでなく、短時間正社員制度\*という形態の導入も進められており、人材活用上の多様な課題の解決法の1つである。

短時間雇用を可能とするには、業務の洗い出しや整理を行い、短時間でも任せられるような仕事の切り出しが必要となる。企業にとっては、業務の見直しを行うことで無駄が省かれ、業務の効率化にも繋がる。

\*期間の定めのない労働契約を締結し、かつ、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等であること。

### 合理的配慮

多様な人材を雇用するにあたり、個々の特性を理解し、ハード面やソフト面など、その人に合った配慮を行うことが必要となる。また、このコロナ禍においては、テレワークやオンライン会議など、働き方の選択肢が増え、通勤や移動の短縮が可能となり、時間的にも身体的にも負担を減らすことが可能となった。新しい選択肢を取り入れつつ、働きやすい環境を整備することで幅広い求人が可能となり、新規求職者の増加が期待できる。また、労働環境が整うことで、従業員の負担も軽減し、離職者の減少も期待できる。

### 定年延長及び廃止

定年年齢を引き上げたり、廃止することは、施設や設備などハード面の整備や、就業規則など制度の整理が必要となるが、高齢者の活躍を促進するのに有効である。高齢者培ってきた知識や経験を活用できて、後任の育成も期待できる。また、定年に関する法整備が行われ、今後、70歳まで定年を引き上げたり、継続雇用制度を導入したりする企業も増えることが予想される。

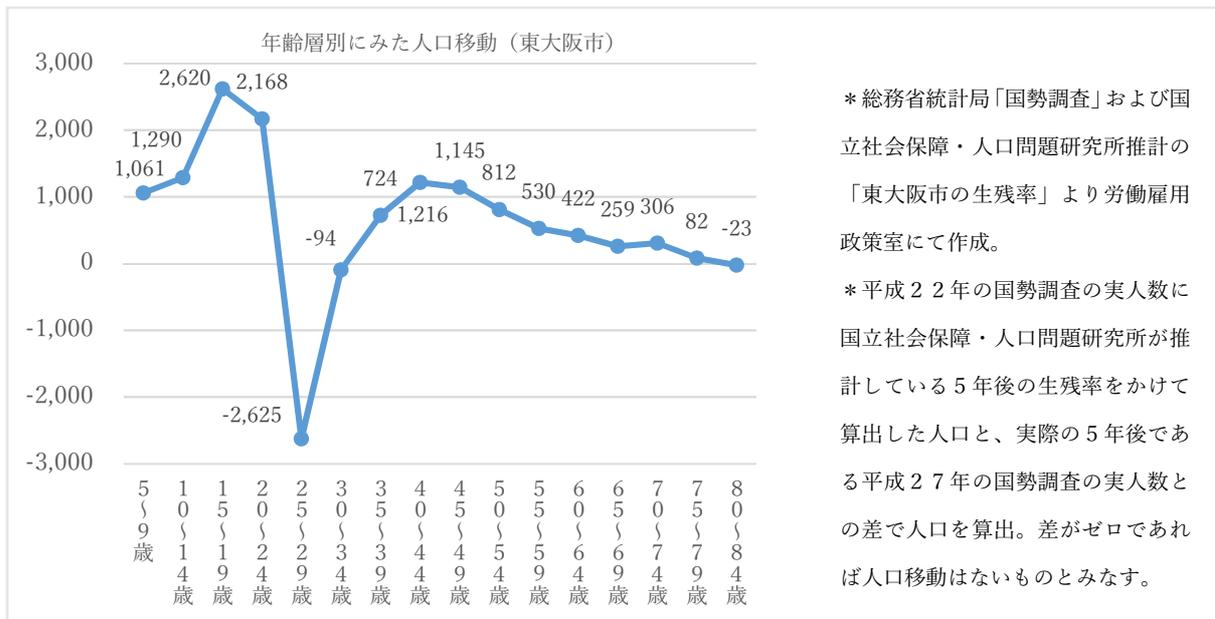
### 積極的な採用

少子高齢化による人口構造の変化が進む中、人口は減少し続けている。今後、企業が必要な人材を確保するには、年齢や性別などにかかわらず、多様な人材に目を向け、積極的な採用を行う必要がある。多様な個性が集まることで、新しい見方や発見にも繋がる。

### 3. 学生及び若者へのアプローチ

#### ①学生及び若者を取り巻く状況

本市の年齢別の人口移動をみたとき、15歳～19歳及び20歳～24歳の層では転入超過となっているが、25歳～29歳の層では転出超過となっている。これは、大学が市内及び近隣に多く立地することから、多くの若者が学生時代に転入し、就職期に転出していることが影響していると考えられる。このことから、大学などを通して東大阪市と縁を結んだ学生や若者と、市内企業を結びつけることが人材確保を行う上で有効であり、人口減少に歯止めをかけることにも繋がる。そのためには、就職期以前から市内企業を知ってもらうことが必要であり、学校との連携を行ったり、企業と若者を繋げる機会を作ることが効果的である。



また、若年層に特有の課題を分析し、その課題の解消を行うことも必要である。課題の1つとして、若年層の離職率が比較的高いことが挙げられる。

(厚生労働省による「新規学卒者の離職状況」より)

学歴	卒業年	3年目までの離職率	%		
			1年目	2年目	3年目
短大等	平成29年3月	43.0	17.7	13.3	12.0
大学	平成29年3月	32.8	11.6	11.4	9.9

もう1つの課題は、就職氷河期世代への支援である。就職氷河期の明確な定義はないが、厚生労働省の就職氷河期世代活躍支援プランにおいては「概ね1993（平成5）年～2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代を指す。2019年4月現在、大卒で概ね37～48歳、高卒で概ね33歳から44歳に至る。」とされている。その世代の就職期は、バブル崩壊がきっかけとなり、景気が大幅に後退し、その後も長引く不況感から有効求人倍率の低下が続いた。正規の就労機会に恵まれなかった人々は、その後も望まざる非正規や無就業状態を長期に続ける場合が多く、その人たちへの支援が必要である。

## ②学生及び若者と企業をつなぐためのアプローチ

### 学校との連携

市内及び近隣の6大学の3年生を対象に就職意識についてアンケート調査を行ったところ、約7割の学生が、市内企業への就職を考えていないと回答した。その理由として、最も多かったのが「市内にどのような企業があるか分からない」ことであった。市内企業への理解を深めてもらい興味をもってもらうことで、市内企業への就職に繋げていくことが、人口減少対策としても有効である。そのためには、学生に、学校との連携を行いながら就職期以前より東大阪市内企業に関する理解を深めてもらう。

### 企業と若者を繋げる

コロナ禍において、感染拡大防止の観点から、Webを利用した会社説明会や面接会を実施する企業が多かった。遠方からの交通費や時間の短縮などのメリットもあり、今後の選択肢の1つになっていくと思われる。一方、Web面接では、知名度の低い企業においては、更に集客に苦戦することもあり、対面での合同企業説明会や面接会は必要である。特に、対面での合同企業説明会や面接会では、先のアンケートにて、「知らなかった企業を知ること」を目的に参加すると回答した学生が約8割あり、知名度の低い企業にとっては自社のPRを行える絶好の機会といえる。また、対面方式は、お互いの熱量や雰囲気などを伝え合うことができるという大きなメリットがあり、今後も主流であると考えられる。

### 若年層の課題の解消

若年層の離職率は、比較的高い。特に、若年者の中でも低年齢層ほど離職率は高く、また、就職後3年以内の離職率が高い。理由としては、内閣府の平成30年版子供・若者白書によ

ると、16歳から29歳までの男女を対象としたインターネット調査にて、最初の就業先を離職した者について、初職の離職理由を聞いたところ、「仕事が自分に合わなかったため」という回答が一番多かった。就職前のイメージと、実際に就職した後の職務内容とのミスマッチが起因しているといえる。

こういったミスマッチを防ぐためには、事前に企業の知識を深めてもらうことが有効であり、市内企業と求職者が実際に出会える機会を提供していく。また、職業適性診断やキャリアカウンセリングを通して、自己の能力や強みについて分析し、自己を活かせる職種について理解を深めてもらうことが離職率の低下に繋がる。

#### 就職氷河期世代の支援

卒業時期の就職活動を通して、正規の就労機会に恵まれなかった人々は、その後も望まざる非正規や無就業状態を長期に続ける場合が多い。その要因として、①職務経歴を重ねられないことで企業とマッチングしない、②就職活動に失敗し、自己肯定感が低くなり、積極的な一歩を踏み出せない、③新卒採用が有利な採用市場の構造といったことが考えられる。様々な課題を抱えながらも、働くことに踏み出したいと思う人たちとじっくり向き合い、「働き出す力」を引き出し、「職場定着するまで」を全面的にバックアップし、地域の支援機関や関係機関と連携しながら、よりきめ細やかなサポートが必要となる。また、企業側にも、新卒に特化した採用でなく、幅広い採用が求められる。

## 4. 企業支援について

### ①採用を取り巻く状況

直近では、新型コロナウイルス感染症の影響で有効求人倍率は下がりつつあるが、全ての業種で人手不足が解消されたわけではない。長期的にみると、今後も人口の減少、少子高齢化は進み、労働力人口は減少していくと予想される。必要な人材を確保していくため、SNSなどを活用し、積極的に自社の魅力をアピールし認知度を高める必要がある。特に、このコロナ禍においては、Web 上での面接やインターシップなども数多く開催され、今後もオンラインの活用が重要になってくる。また、幅広く人材を受け入れるためには、求職者目線で、働きやすい環境を整える意識も必要である。

行政には、企業が必要としている情報を、必要な時に、必要な所に提供していくことが求められる。

### ②企業支援に向けてのアプローチ

#### 魅力アピール

本市においては、優れた技術を有する中小企業が多数集積しているが、認知度が低いことが課題となっている企業も多い。そのため、市内及び近隣にある大学に通う学生たちを含め、求職者に、市内企業を就職先として選択してもらえるように、その魅力をアピールし、認知度を高めていくことが必要であると考え。例えばこのコロナ禍において、いち早く感染対策に役立つ製品を開発し、医療機関や自治体などに無償提供するなど、モノづくりを通じて社会課題の解決に貢献する企業も多くあった。それらの企業の製品を冊子として取りまとめ、広く内外へ発信を行ったが、今後も、紙媒体や Web にて、東大阪市のモノづくりの特徴や、特色ある企業や優れた製品の紹介などを通して、魅力発信を行っていく。また、合同企業説明会を開催することにより、魅力アピールの場を創出していく。

#### 情報発信

行政として、企業のニーズを把握し、情報を提供していく必要がある。このコロナ禍においては、本市では、企業支援を含む全ての情報を、各部・各課を横断した形で取りまとめ、市のホームページ、市政だより、リーフレットなどで周知を行った。今後も、必要な所に必要な情報を行き届けるため、Web 上での発信だけでなく、紙媒体での周知や対面での相談

なども継続していく。また、より企業のニーズに合うように内容の精査や効果的な手法を検討していく。

#### 企業の意識改革

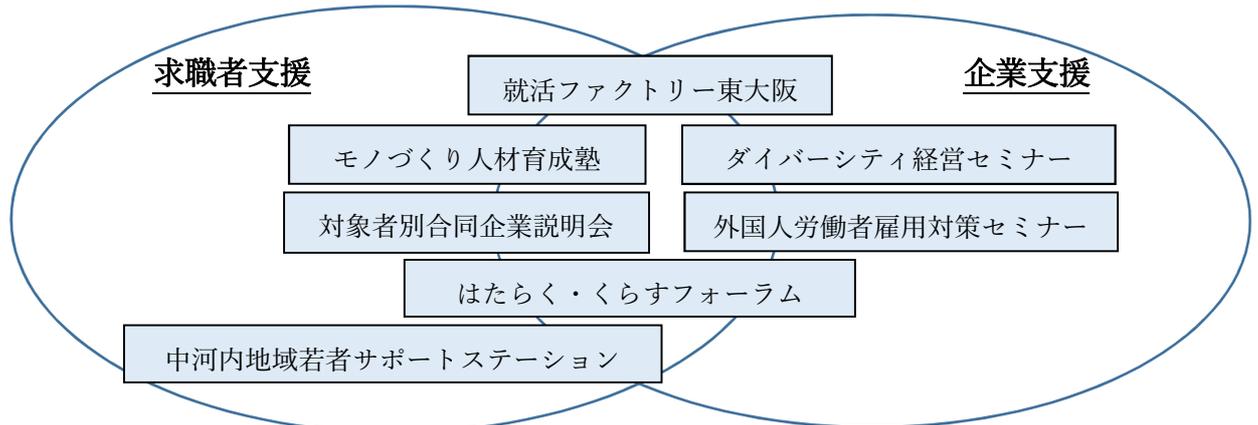
企業に向けて情報を発信することで、企業の意識改革を図っていくことも必要である。特に、多様な人材の活用を可能とするのに、ハラスメントの防止や LGBT への理解など雇用問題に関する啓発を行ったり、ダイバーシティ経営の推進を促進する。

このコロナ禍において、テレワークや時差出勤など新しい働き方が浸透してきており、働き方にも影響を与えている。新しい手法も取り入れながら、従業員が働きやすい環境を整備することで求職者から選ばれやすく、また、多様な人材に目を向けることで採用の機会が拡がり、今後の人材確保に繋がっていくと考える。

## 5. 労働雇用施策における今後のビジョン

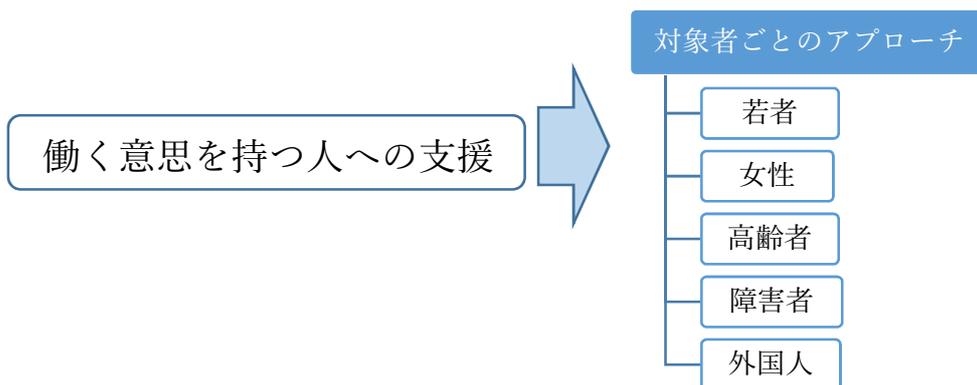
### ①求職者支援と企業支援について

労働雇用施策は、求職者支援と企業支援の2つの側面を持っている。それぞれの施策を通じて、働く意思を持つ人への就労支援と、人材不足に悩む企業への人材確保支援に取り組む。



### ②働く意思を持つ人への支援

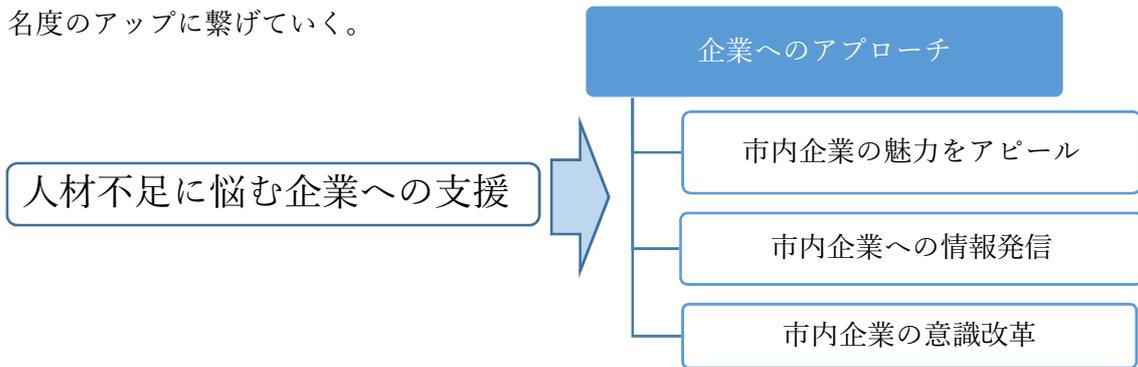
いつかは働きたいと考えている潜在的求職者を含め、働く意思を持つ人が市内企業に興味を持ち、就職できるよう支援を行う。支援を行うにあたり、若者・女性・高齢者・障害者・外国人など対象者ごとに抱えている課題が異なることから、現状を分析し、それぞれに合わせたアプローチを行うことにより、より細やかな求職者支援に繋げていく。



### ③人材不足に悩む企業への支援について

知名度の低い中小企業が人材を確保するためには、自社の魅力アップをはかり、その魅力を積極的に発信していく必要がある。また採用に関するノウハウの蓄積や、幅広い人材が働

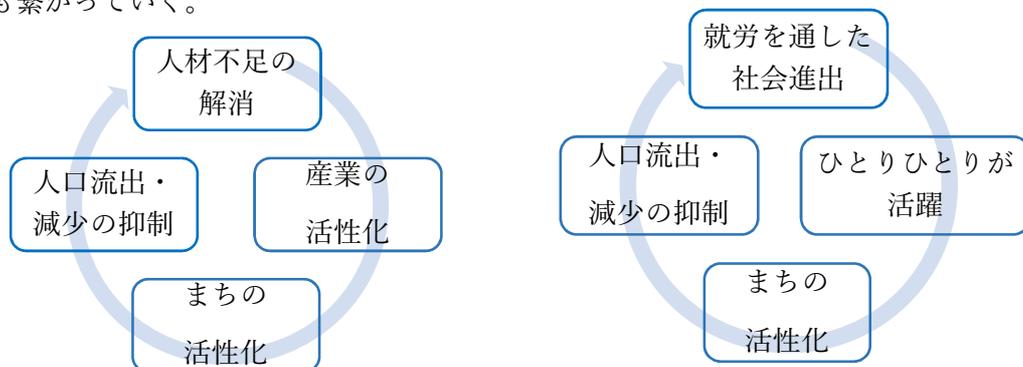
きやすい職場環境を整えることも重要である。これらのことに関しては、企業自身の意識改革が必要となり、自助努力が求められるが、本市としても、市内企業の意識改革を促進するために、例えば、外国人雇用をはじめ、事業主が遵守すべき法律など、雇用主が知っておくべき情報などを提供していく。また、本市からも、モノづくりの魅力発信を行うことで、知名度のアップに繋げていく。



#### ④雇用が安定し働きやすいまちを目指して

本市は優れた技術を有するモノづくり企業を中心とする中小企業が数多く集まっている「中小企業のまち」であると共に、市内及び近隣に6つの大学が立地する「大学のまち」でもある。また、昨今の雇用情勢は、少子高齢化による労働力人口の減少、女性の社会進出、高齢者の躍進、障害者の実雇用率の上昇、外国人労働者の増加などが進展している。

このようなことから、本市としては、学生及び若者へのアプローチ、多様な人材の積極的な活用、企業への支援という3つの視点から施策を進め、「働く意思を持つ全ての人が就職できる環境づくり」「市内企業と働く意欲を持つ人が繋がる環境づくり」を目指すことで、企業にとっては人材不足が解消され、そのことにより産業が活性化することでまちも元気になり、人口の流出・減少が抑制されるという好循環に繋がっていく。また、個人が、就労を通じた社会進出を行うことで、個々のひとりひとりが活躍でき、まちが活性化し、人口の流出・減少が抑制されるという好循環にも繋がり、「雇用が安定し、はたらきやすいまち」にも繋がっていく。



## 6. おわりに

令和3年4月から、本市における、今後10年間のまちづくりの方向性や施策の指針となる東大阪市第3次総合計画がスタートする。総合計画では、全国的に人口減少や少子高齢化が進む中で、本市では、特に年少人口（0-14歳）や生産年齢人口（15-64歳）の減少ペースが大阪府や全国よりも速いと予測されており、また、高齢化率が年々上昇し、75歳以上人口の急増が見込まれている。今後は、人口減少対策や高齢者が培ってきた知識や経験を生かし、就労などを通して活躍できる環境づくりが必要とされ、重点的に取り組むべき施策として位置づけられている。

このような現状を踏まえ、魅力あふれるまちづくりを実現するにあたり、加速するグローバル社会へ対応するための外国人労働者への雇用対策支援、多様な働き方と働く場の創出の施策分野では、若者と女性の就労支援、高齢者の就労促進、安心して働ける労働環境の整備、障害者の自立と社会参加の促進のための障害者の就労支援の充実などが、雇用施策における主な方針となっている。

また、令和2年1月からは、SDGs（持続可能な開発目標）達成のための「行動の10年（Decade of Action）」がスタートし、目標8「経済成長と雇用」では、「包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（Decent work）」を促進する。」とされている。

これらのことを念頭に置き、今回の労働雇用部門会議での提言を踏まえながら、今後の労働雇用施策にしっかりと取り組んでいただきたい。

## 參考資料

# 多様な人材の積極的な活用

資料1

個人の特性や事情への理解

多様な働き方の提供

短時間雇用

- ・業務の洗い出し、整理、切り出し
- ×現在の業務が手一杯で時間がない

合理的配慮

- ・個々の特性への理解
- ・設備の整備
- ・見やすいマニュアルの整備
- ×費用や手間がかかる

定年延長及び廃止

- ・設備、制度(就業規則など)の整理
- ×費用や手間がかかる

積極的な採用

- ・若者、新卒、男性等にこだわらない採用
- ×活用の仕方がわからない

業務の見直しを行うことで、効率化が図られ、ムダが省かれる。求職者の就業に対するハードルが下がる。

誰もが働きやすい環境が整い、現在働いている従業員の負担が減少する。また、今後の採用のしやすさにもつながる。

熟練された技能を活用でき、後任の育成も期待できる。

多様な個性が集まることで、新しい見方や発見につながる。

ハード面の整備だけではなく、個人の事情や特性を理解しあうことで、個々の能力が活かされる。そして、働きやすい環境が整うことで、働き方改革につながり、離職率の低下が期待される。また、応募者の増加も見込まれる。

## 学生及び若者へのアプローチ

資料2

### 市内企業に就職するために ・ してもらうために

#### 学校との連携

- ・学校との連携を行うことで、学生へアプローチする機会を作る。

#### 企業と若者をつなげる

- ・東大阪市内企業に興味をもってもらう。

#### 若年層の課題の解消

- ・離職率、失業率が比較的高い
- ・新卒の就業後3年以内の離職率が高い

#### 就職氷河期世代の支援

- ・新卒が有利な雇用市場において、不利
- ・就職活動に積極的になれない

学生の頃から、東大阪市内企業に関する理解を深めてもらい、進路を決める際の選択肢の1つにしてもらう。

東大阪市内企業の情報を得ることで、選択肢の1つにしてもらう。

ミスマッチを防ぐため、企業を選ぶ際に必要なことを伝える。

・企業による積極的雇用の促進。  
・就職活動ができるような、就職につながるようなスキルを身につける。

売り手市場である昨今は、学生へのアプローチは、市内企業に目を向けてもらうことが必要とされる。

一方、若者へのアプローチは、若年者に特徴的な課題の解消が必要とされる。また、現在の若年者に対する支援事業は39歳以下を想定しているが、それでは就職氷河期世代への支援が届かないことから、対象年齢の引き上げの検討が必要とされる。

# 企業への支援

資料3

## 市内企業への就職に繋げるために

### 魅力アピール

- ・市内企業の認知度の向上

### 情報発信

- ・企業のニーズの把握
- ・情報が行き届くための工夫

### 意識改革

- ・労働環境の整備
- ・多様な人材の活用の意識

認知度の向上のために、市内企業の魅力を発信する。認知度が上がることで、求職者が興味をもち、就職する際の候補の一つとなることが期待される。

企業が必要とする情報を発信する。また、必要な情報が得られる機会を作る。発信の手法については、必要とするところに届くように工夫していく。

広報などを通して、労働環境に関する情報などを提供していくことで、働きやすい環境の整備を促進する。多様な人材に目を向けて、幅広い採用を行うことで、人材確保の機会を拡げる。

市内企業の魅力をアピールし、認知度を高める。企業へは情報を発信し、幅広い視野での求人を行うことを推進する。また、労働環境の整備についての情報も発信していく。

資料4

「東大阪市内および近隣の大学生の就職意識調査」

結果報告書

2020年3月

東 大 阪 市  
東大阪商工会議所

## 調査要領とその経過

### 1. 実施主体

本調査は東大阪市経済部の委託を受け、東大阪商工会議所が実施した。

### 2. 名称

「東大阪市内および近隣の大学生の就職意識調査」

### 3. 目的

求職者の売り手市場が続く中、中小企業をはじめとする市内事業所の人材確保が困難な状況になっている。今後も、人口減少に伴う労働力人口の減少が予想され、人材不足がますます深刻な状況になっていくと思われる。そこで、市内事業所を対象とするアンケート調査と合わせて、市内及び近隣に立地している大学の学生を対象としたアンケート調査を実施し、市内企業へのイメージや東大阪市の雇用対策事業に関する学生の声を収集し、現行の事業をより効果的な手法へと見直していく。

### 4. 調査期間

2019年10月1日 ～ 2019年12月13日

### 5. 調査対象

近畿大学、大阪商業大学、大阪樟蔭女子大学、東大阪大学、大阪産業大学、大阪経済法科大学の3年生1,460名を本調査の対象とした。

有効回答 913名 回収率 62.5%

### 6. 調査方法

大学キャリアセンターを通じたアンケート調査

### 7. 調査班

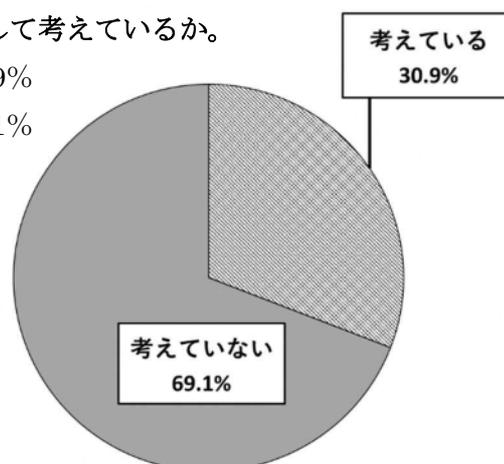
東大阪商工会議所 企画調査部

### 8. スケジュール

2019年	10月	調査票発送
	11～12月	調査票回収
	12月	調査票集計
2020年	1月	調査票集計
	2月	調査報告書作成
	3月	報告書作成

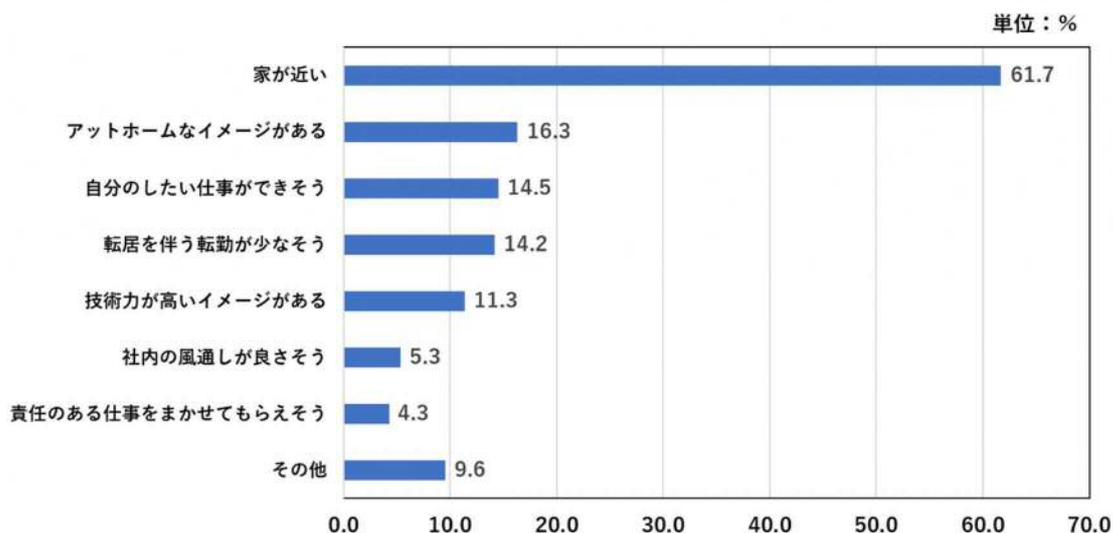
1. 東大阪市内企業への就職を選択肢の1つとして考えているか。

- (1) 考えている 30.9%  
 (2) 考えていない 69.1%



2. 設問1で「考えている」と回答した学生は、東大阪市内企業のどこに魅力を感じているか（複数回答）。

「家が近い」が61.7%と最も高く、次いで「アットホームなイメージがある」16.3%、「自分のしたい仕事ができそう」14.5%、「転居を伴う転勤が少なそう」14.2%と続く。

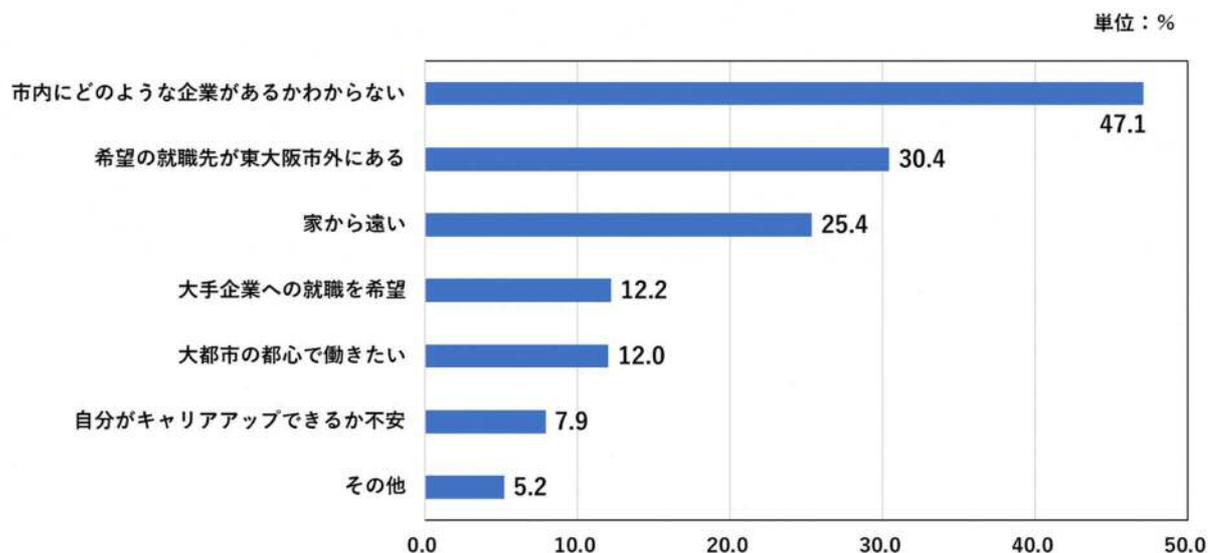


その他の理由としては、以下の理由が回答されている

就職したい企業が東大阪市にあれば行こうと思う
勤務地にこだわりがあまりないから
通える範囲にある
働く場所の範囲は広いが選択肢が増えるから
学校で通っていた場所だから
関西地区で働きたいから
中小企業が多そうだから

3. 設問1で「考えていない」と回答した学生が、東大阪市内企業への就職を考えていない理由について（複数回答）。

「市内にどのような企業があるかわからない」が47.1%と最も高く、次いで「希望の就職先が東大阪市内にある」30.4%、「家から遠い」25.4%、「大手企業への就職を希望」12.2%と続く。

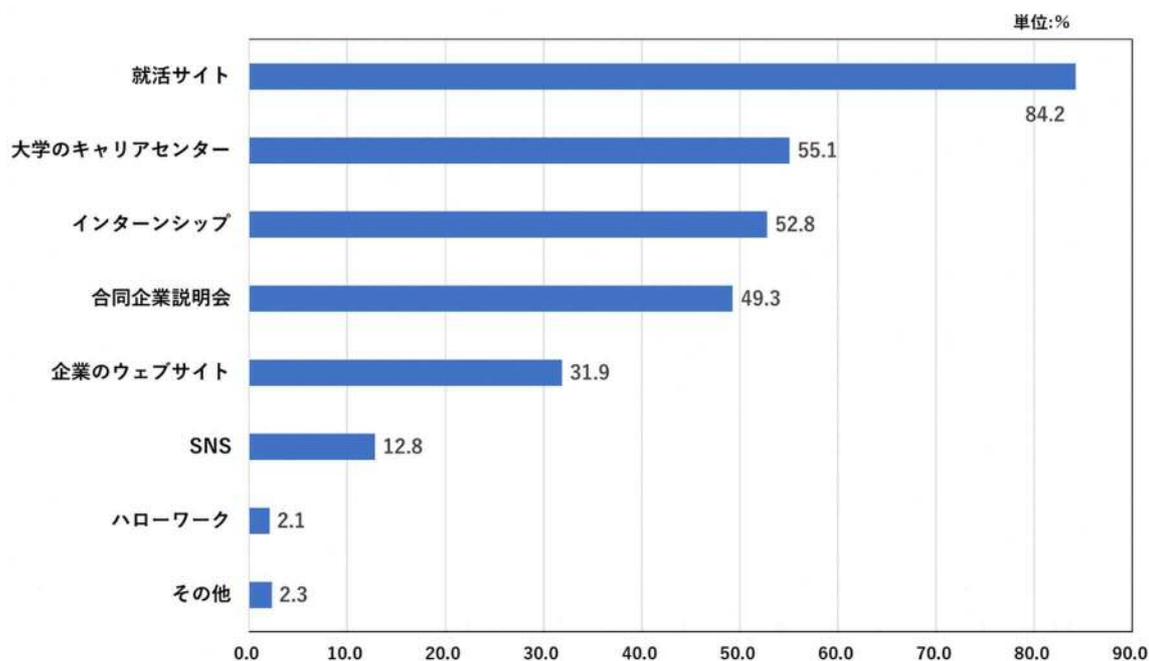


その他の理由としては、以下の理由が回答されている

自分と相性のよい企業に入りたいから
大阪で就職するつもりはない
一般志望ではなく教育志望です
特に勤務先にこだわりはない
まだ何も明確に決まっていない
他目的で大学に進学したため
就職する可能性が低い
公務員試験を受けている
製造系が多いイメージがあるので、そういう所に行きたくないから
大阪が都会すぎるので郊外で就職したい

4. 就職活動を行う際に、どのように情報収集を行うか（複数回答）。

「就活サイト」が84.2%と最も高く、次いで「大学のキャリアセンター」55.1%、「インターンシップ」52.8%、「合同企業説明会」49.3%と続く。

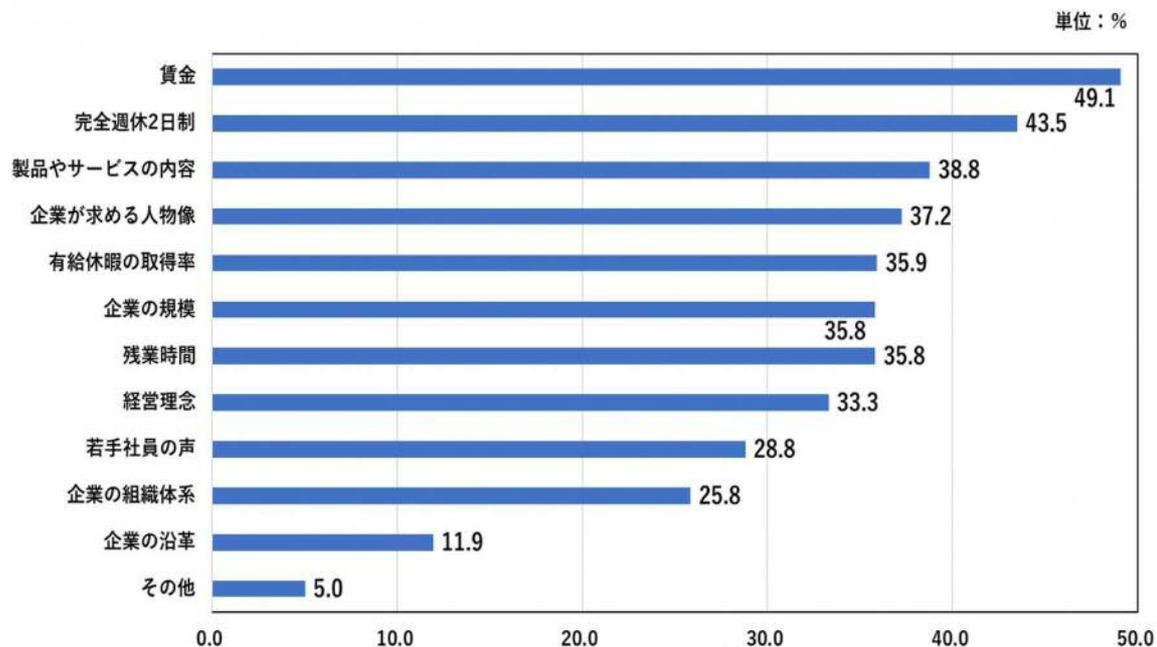


その他の理由としては、以下の理由が回答されている

TV
本
先輩から話を聞く
友達との情報共有
マイナビや大学のしごとナビのサイト
自分で気になるところをネットで検索しています
医療事務の資格を取得した所
インターンシップで出会った就活生や友人
アルバイト
口コミ情報
部活の監督
身内の情報
親や知り合い
業界四季報

5. 企業の情報を収集する際、どのような情報に注目するか（複数回答）。

「賃金」が49.1%と最も高く、次いで「完全週休2日制」43.5%、「製品やサービスの内容」38.8%、「企業が求める人物像」37.2%と続く。

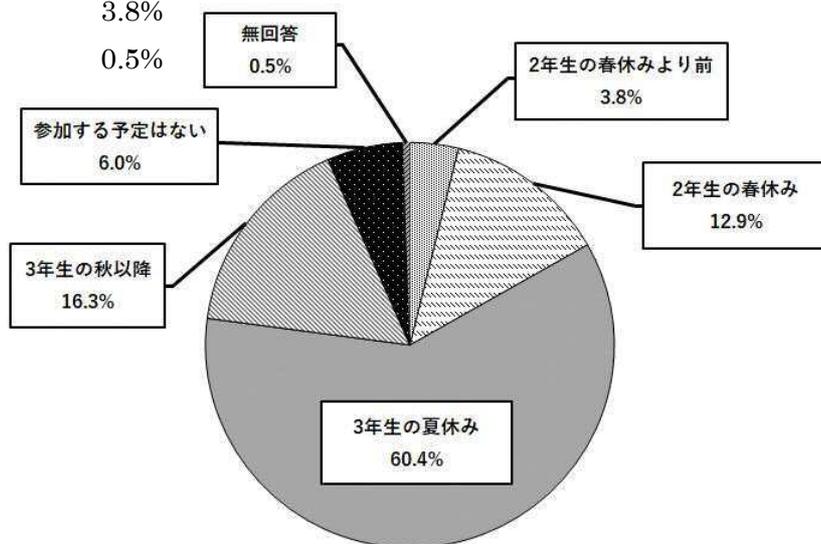


その他の理由としては、以下の理由が回答されている

福利厚生・保険制度・教育制度
楽しく働けるか・職場環境
成長性と若手の裁量権
社会貢献度
採用人数
離職率
社風
勤務地
育休・産休
仕事内容
希望職種
発展性や先見が立っているか
人柄・雰囲気・魅力・人間関係
SNS
都道府県教育委員会の情報

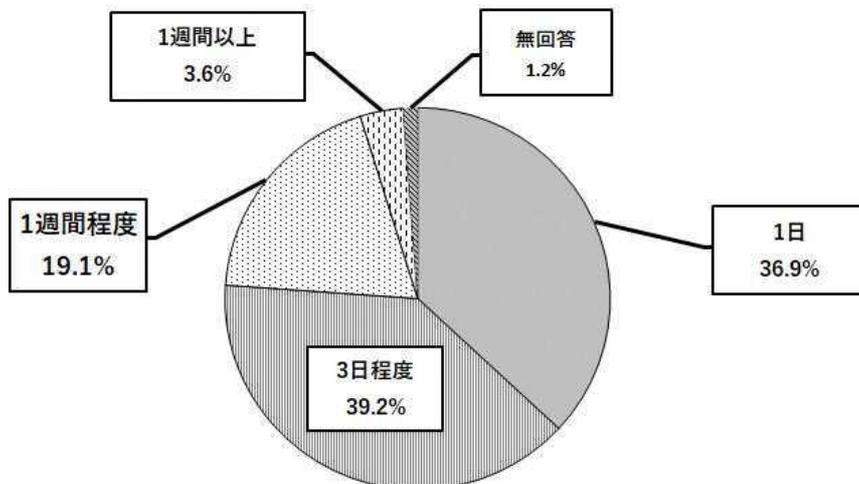
6. インターンシップには、いつ頃参加するのがよい（よかった）と思うか。

- (1) 3年生の夏休み 60.4%
- (2) 3年生の秋以降 16.3%
- (3) 2年生の春休み 12.9%
- (4) 参加する予定はない 6.0%
- (5) 2年生の春休みより前 3.8%
- (6) 無回答 0.5%



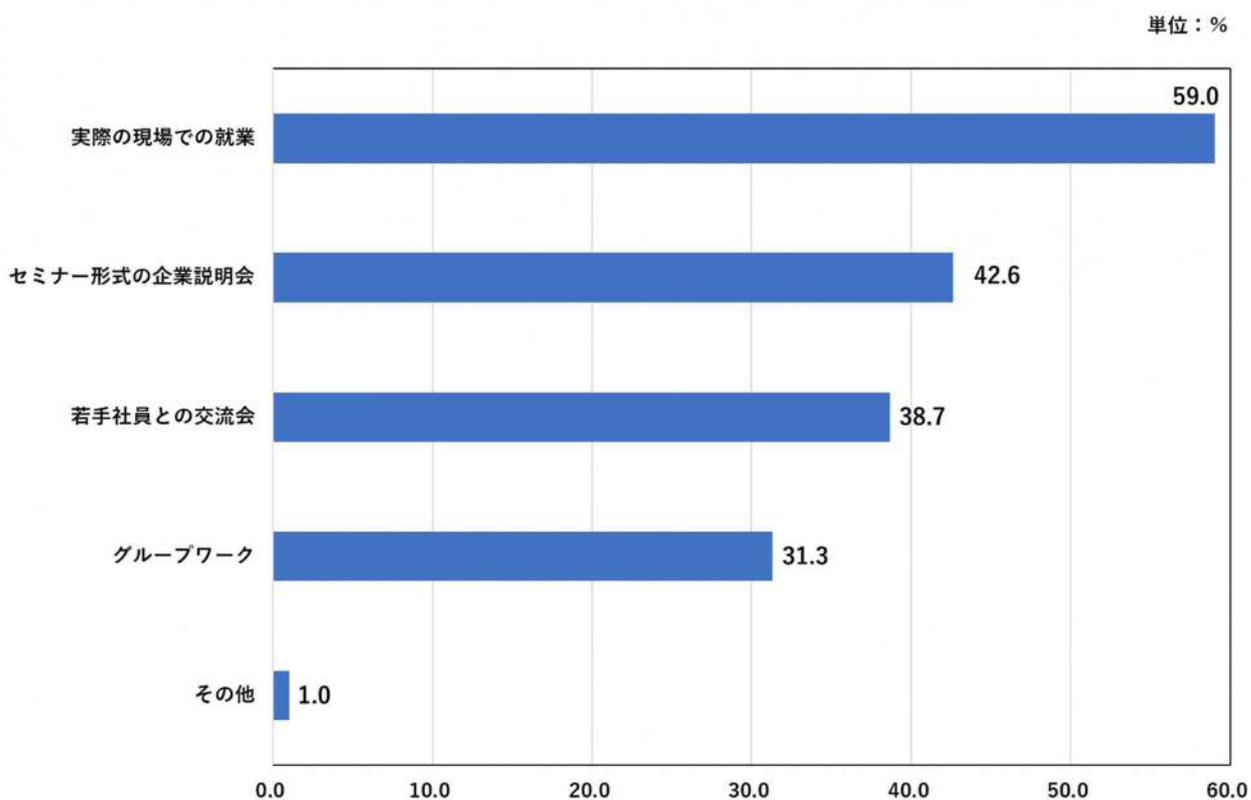
7. インターンシップの期間はどのくらいがよいか。

- (1) 3日程度 39.2%
- (2) 1日 36.9%
- (3) 1週間程度 19.1%
- (4) 1週間以上 3.6%
- (5) 無回答 1.2%



8. インターンシップに参加する場合、重視する内容について（複数回答）。

「実際の現場での就業」が 59.0%と最も高く、次いで「セミナー形式の企業説明会」42.6%、「若手社員との交流会」38.7%、「グループワーク」31.3%と続く。

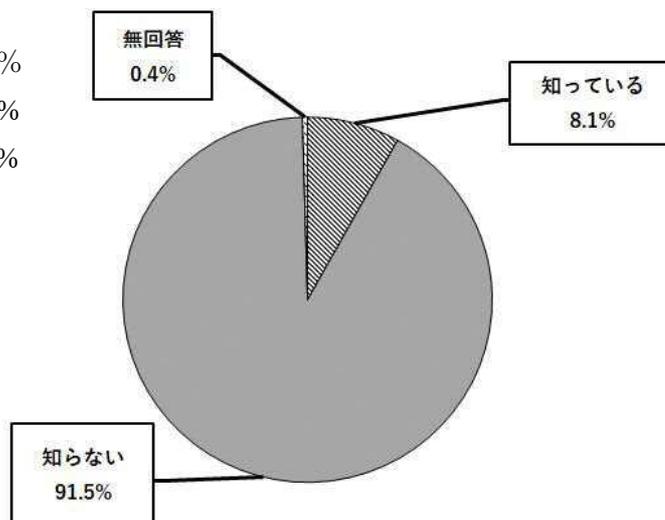


その他の理由としては、以下の理由が回答されている

家から通えるか
社内見学
社員さんとのコミュニケーション
内定者との交流会

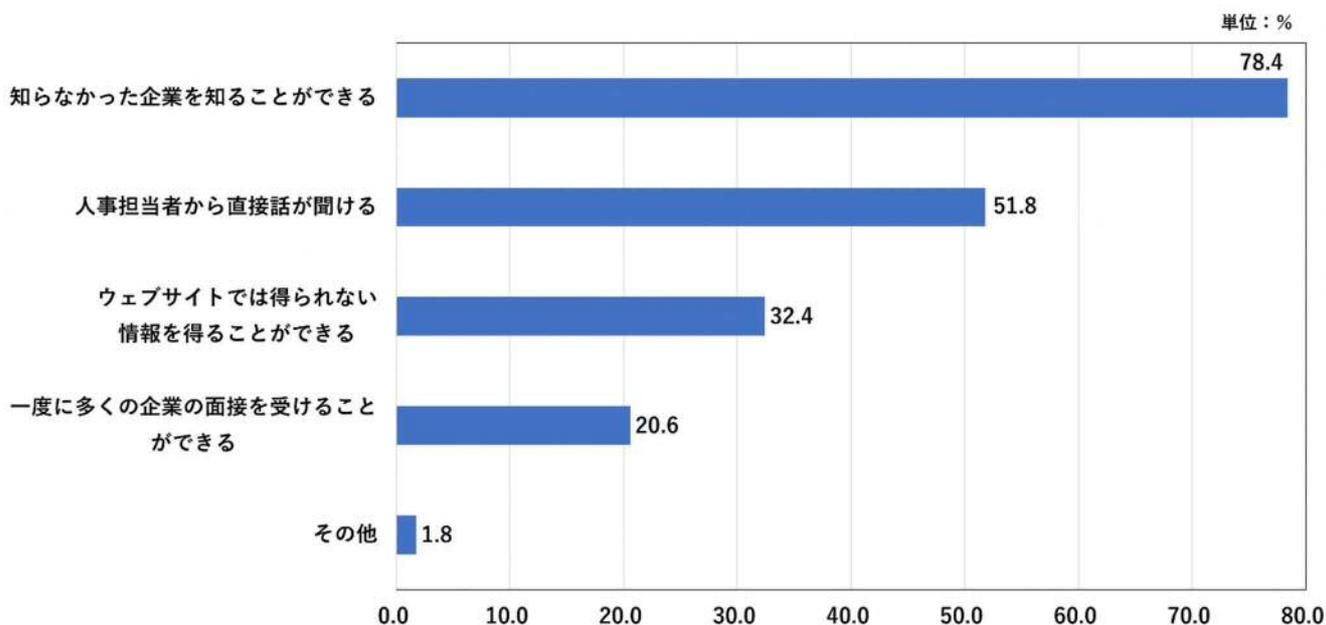
9. 東大阪市が大学4年生を対象に毎年6月頃、東大阪市内の企業を集めて開催している合同企業説明会について。

- (1) 知っている 8.1%
- (2) 知らない 91.5%
- (3) 無回答 0.4%



10. 合同企業説明会に参加する目的について（複数回答）。

「知らなかった企業を知ることができる」78.4%、次いで「人事担当者から直接話が聞ける」51.8%、「ウェブサイトでは得られない情報を得ることができる」32.4%、「一度に多くの企業の面接を受けることができる」20.6%と続く。

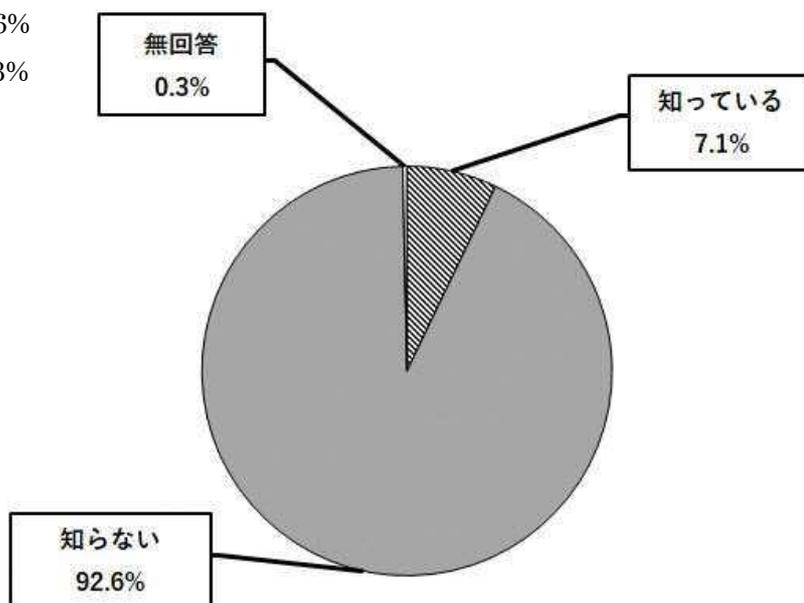


その他の理由としては、以下の理由が回答されている

インターンシップに参加できるかどうかを知るため
セミナーなども行われているので、それに参加するため
刺激になればいいなと思うから
顔を知って名前を覚えてもらえる可能性がある
たくさんの方が来ているため
業界研究
社員がやりがいや楽しさなどを感じているか表情で感じとれそうだから
社内の様子を見る

11. 東大阪市が設問9の合同企業説明会と同じ会場で開催している「業界研究会」※について。

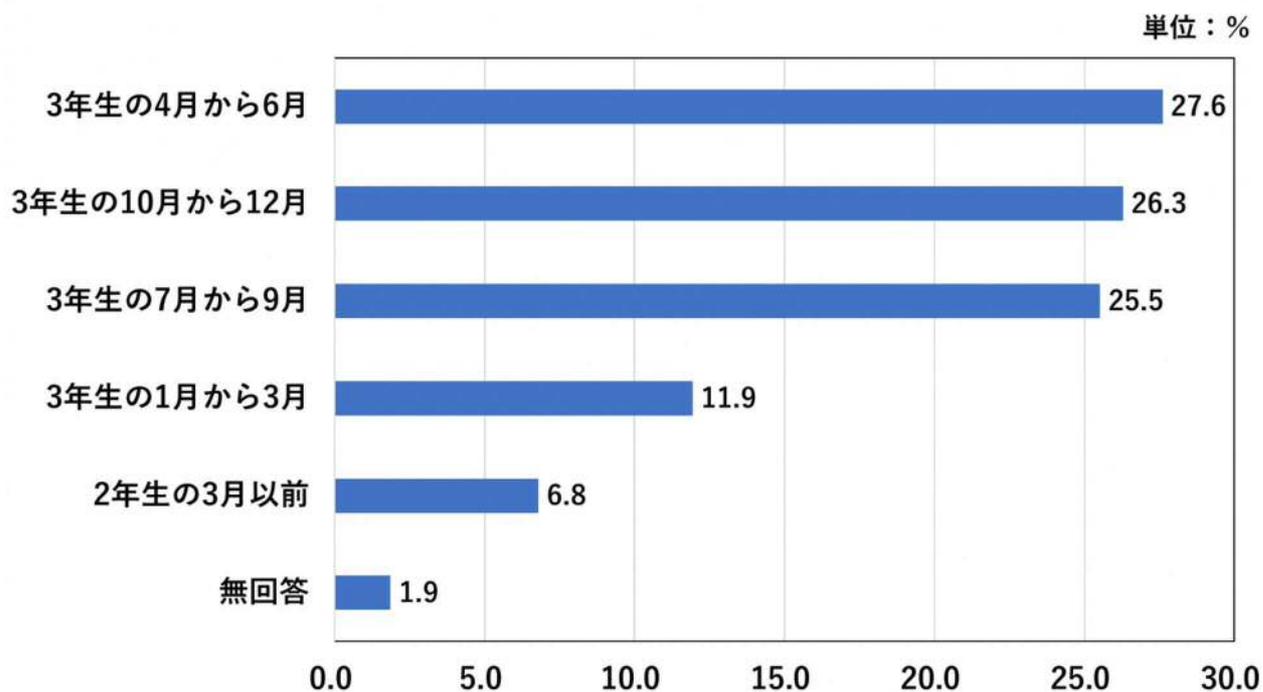
- (1) 知っている 7.1%
- (2) 知らない 92.6%
- (3) 無回答 0.3%



※大学3年生以下を対象に、各業界の特長や業務内容などを採用担当者から直接聞くことができるイベント。

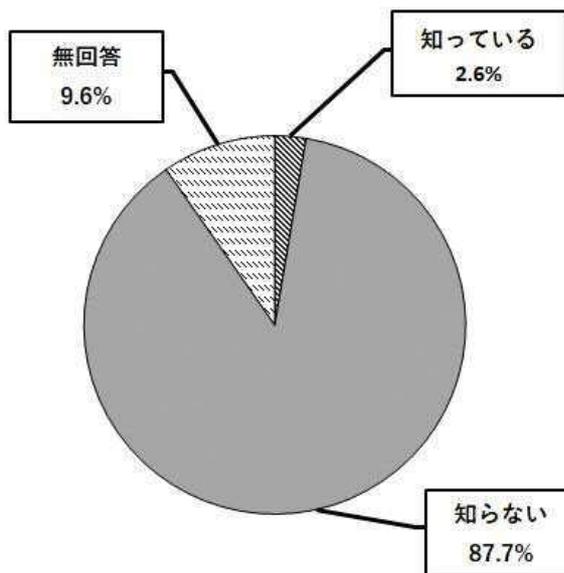
12. 設問 11 の「業界研究会」に参加する場合、希望する開催時期について。

「3年生の4月から6月」が27.6%と最も高く、次いで「3年生の10月から12月」26.3%、「3年生の7月から9月」25.5%、「3年生の1月から3月」11.9%と続く。



13. 東大阪市が運営している就職支援施設「就活ファクトリー東大阪※」について

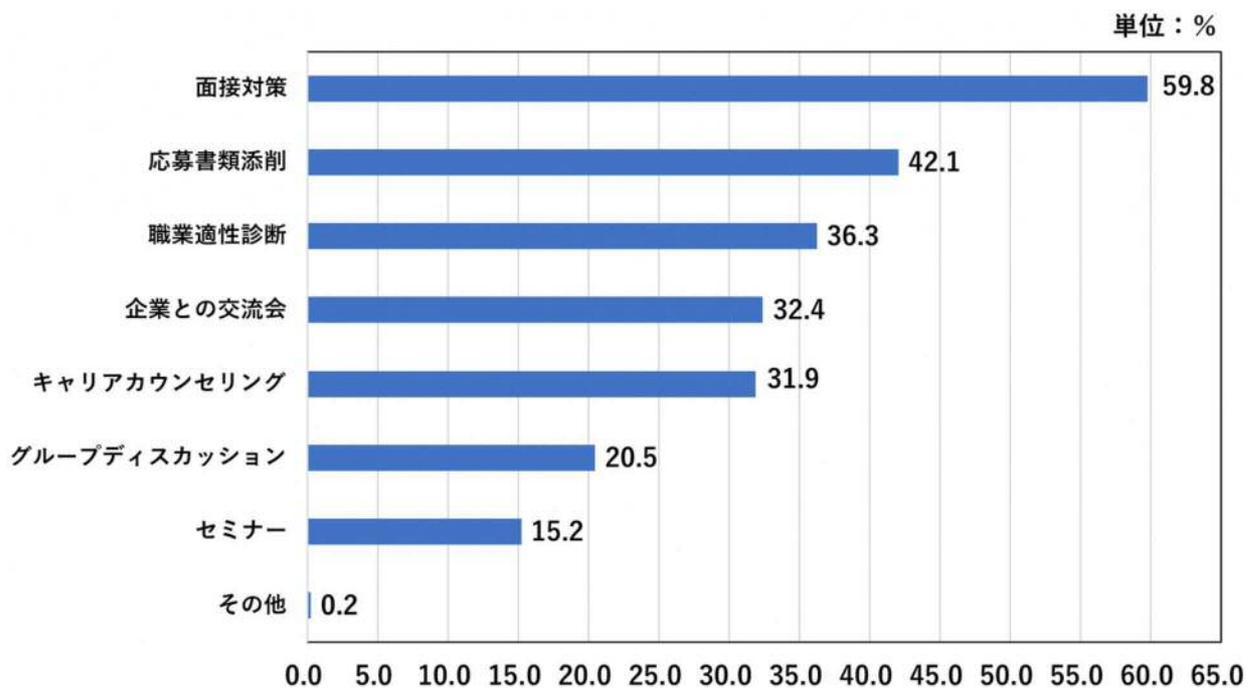
- (1) 知っている 2.6%
- (2) 知らない 87.7%
- (3) 無回答 9.6%



※経験豊富なスタッフによる学生の就職活動をマンツーマンでサポート。

14. 「就活ファクトリー東大阪」が実施しているサービスの中で、利用したいものについて（複数回答）。

「面接対策」が 59.8%と最も高く、次いで「応募書類添削」42.1%、「職業適性診断」36.3%、「企業との交流会」 32.4%と続く。



## フリーアンサー(就職活動で困ったことや、悩んでいること)

### ◆就職活動について

- ・色々挑戦したいと思って取り組んでみても結局何をしたいのか見つけられない。
- ・就活の軸が曖昧です。コミュニケーション能力、社交性に不安があります。初対面の方と交流する際、上手く打ち解けることが出来ません。
- ・学校で学んでいることと全く関係ないことが多数で、経営学部や商学部の人達に太刀打ちできるのかが不安です。
- ・就活する友達同士のコミュニティ性に一番課題を抱えている。
- ・就活に対してなかなか前向きな気持ちで活動できない。
- ・就活の進め方、対策の仕方がわからない
- ・就活の目安。この月にこう動くという図式がほしい。
- ・まだ就職活動を本格的に始めていなくて、今自分が何をすべきか、自分にどのような職があっているのか正直不安です。
- ・就職できるのかどうかというのが、一番の懸念材料です。
- ・就職について知識が無さすぎ？漠然としている。
- ・今、自分のしたい事が、まだ自分自身で分かっていない状態の時はどういった所に行くべきなのか分からない。
- ・今から就職活動する気にならない。まだ4回生の年もあるから大丈夫だと思ってしまう。
- ・就活-navi が使い難い。重要な掲示文をピックアップできると機械オンチでも使えそう。
- ・まだ就職活動の事を1つも考えられていなかった。
- ・何から始めたら良いのか、就活のやり方がわからない。就職できるか不安。
- ・何を基準に会社を選べば良いのかわからない。
- ・日程が合わない。
- ・どのような企業に就職したいかが、明確に定まっていないので、どのように就活していくかが見えていない。まず、ある程度就きたい職種をみつけて取り組みたいと考えています。
- ・まだ細かいところが決められない。

### ◆業界分析等について

- ・行きたい業界が決まらない。
- ・お勧めの企業等を教えてほしい。多すぎてどこに目をつけていいか分からなくなります。
- ・企業に行くか、保育で働くか悩んでいる。
- ・業界を絞らないといけないけれど多くて難しい。絞っても他の業界じゃなくていいのか不安になる。
- ・業種を絞ることが難しい。
- ・教職と就活の二刀流ができるかどうか。

- ・勤務地以外の希望がほぼ無いので、広すぎて困っている。
- ・自分がエントリーしていない企業情報もたくさんメールが届くので、情報量が多すぎて処理できない。
- ・どんな企業を選べばよいのか分からない。

#### ◆面接、SPIについて

- ・SPI が心配
- ・面接が何回あるのかわからず、その企業にだけ注力していればいいのか分からない。
- ・面接対策がどのようなことをしたらいいのか分からない。先輩社員の訪問はやるべきかどうか分からない。
- ・面接対策する上で、相手の企業に対してどうやって思いを伝えたらよいか。
- ・面接で自分の伝えたいことをきちんと伝えられるかが心配です。
- ・面接で変化球の質問に対応できるか不安です（例：自分を動物にたとえるなら？）。
- ・面接と履歴書の書き方、論文が苦手です。
- ・面接時にきちんとした言葉で話せているか不安。業界研究がしっかりできているか不安。
- ・行くのが面倒。
- ・動機を考えたり、書いたりすることが難しい。

#### ◆インターンシップについて

- ・1day のインターンシップは選考に合格できるのですが、3days のインターンシップだと倍率が厳しくて合格できません。
- ・行きたい企業のインターンシップが人気で予約がとれない。
- ・インターンシップ等でも、意外と現場体験が実際にできる企業は少ないので、就職してから、奥深い質問をしなければ内部情報が分からない。
- ・インターンシップなど、1人で行くのが不安。
- ・インターンシップに行こうと思うが、どこに行けばよいか分からない。何をすべきかがはっきりしない。
- ・インターンシップに参加するかしないかを迷っています。
- ・インターンシップに少ししか行けていないけれど大丈夫なのか、企業説明だけでも就活対策になっているのかなど。
- ・インターンシップは平日が多いので、土日にもっと多くやって欲しいです。
- ・企業がたくさんあって、どこのインターンシップに参加するべきか迷う。
- ・やりたいと思うことが無いこと。それに伴いインターンシップも分からない。

#### ◆エントリーシートについて

- ・エントリーシート対策・面接対策に悩んでいます。

- ・エントリーシートを添削をしてもらうために、エントリーシートを持って行かなければいけないこと。
- ・エントリーシートや履歴書など、書くことを苦手としている人が沢山いると思うので、そういう企画を開催してほしいです。
- ・応募書類の添削を誰にしてもらえば良いかわからず、悩んでいます。

#### ◆グループディスカッションについて

- ・グループディスカッションと面接が苦手なので対策したいです。
- ・グループディスカッションや面接の練習ができていないので不安です。
- ・グループワークやグループディスカッションに取り組める場が中々少なく困っています。
- ・グループワークや面接対策（学内では緊張せず出来るが、いざ本番になると緊張してしまうため、悩んでいる）。

#### ◆履歴書について

- ・履歴書が書けない。
- ・履歴書の長所が上手く書けない。
- ・履歴書をあまり書いたことがないので、うまく書けるか不安。
- ・履歴書を書くのが難しく、不安。
- ・自分の強みが分かっているけど、思いもよらない強みだった場合は、履歴書にエピソードとして書けない。

#### ◆自己分析・カウンセリングについて

- ・カウンセリングをもっと受けてみたい、働くということの考え方を培ってみたい。
- ・学力がないけど、就職できるか不安。
- ・自己PRに悩みます。
- ・自己分析などをしてみても、自分がどういう人間なのか掴むことができない。
- ・自分にどの職業が合っているのか、興味のある業界に就職したとしても、それが自分に合っているのか分からないところ。
- ・自分の情報量が少なすぎて、何がなんだか色々分からない。とりあえず色々決めたい。
- ・自分が行きたい会社はどこなのか。
- ・自分が本当にしたい仕事は何かわからない。自己分析が本当にできているのかも分からない。
- ・自分に何が出来るのかが分からない。
- ・自分自身に合った、行きたいと思える求人が見つかるかどうか不安。
- ・自分の強みを見つけたい。
- ・自分に向いている企業（やりたい仕事）がなかなか見つからない。
- ・自分のしたい仕事かわからない。そろそろ決めなければならないが、自分は何ができるか

分からない。遠くに就職に行きたいと思うがそれも不安の一つ。

- ・自分のやりたい職業が特になく、業界などで絞ろうとしても多すぎて悩んでしまいます。
- ・個人的に自分は自主性が他に比べると低いと考えているので、自分から動かないといけな  
いのが精神的ストレスになっている。それを軽減するためにはどうすればよいか。
- ・まだやりたい仕事が見つからない。自分に合った仕事が見つからない。

#### ◆その他

- ・これから困る事がたくさんでてくると思います。
- ・将来が非常に不安である。
- ・その会社で本当に働き続けられるかどうかなどが悩みです。
- ・大学3年の秋にまだしたいことが見つからず、モヤモヤして焦りが出てきている。
- ・内定がもらえるかわからない。何から始めたらいいかわからない。
- ・労働時間（多さ）について、不安がある。
- ・東大阪市の製造業の一覧及び詳細について知りたいです。
- ・フレックスタイムを導入している職場が良いが、自分のなりたいような職業では少ない。  
本気で就職したい企業が見つからない。
- ・周りと比べてインターンシップなどの活動をしてこなかったのが、出遅れた気がして困っ  
ています。
- ・やってみたい職種はあるが、主体性がなくイベント会場が遠いため行けない。
- ・やりたい業種・仕事が見つからない。
- ・やりたいことがないと、何から始めたらいいかわからない。
- ・やりたいことが見つけられない。絞ることができない。
- ・やる事が多くて不安で、すでに自信を無くしています。
- ・夢がない。

## まとめ

本調査は、市内及び近隣に立地している大学の3回生を対象に、東大阪市内企業へのイメージや東大阪市の雇用対策事業に関する学生の声を収集し、現行の事業をより効果的な手法へと見直していくために実施した。

『東大阪市内企業への就職を選択肢の一つとして考えているか』について尋ねたところ、「考えている」と回答した学生の割合が30.9%、「考えていない」と回答した学生の割合が69.1%であった。また、「考えている」と回答した学生に『市内企業のどこに魅力を感じているか』を尋ねたところ、「家が近い」(61.7%)が最も高い割合を示し、『アットホームなイメージがある』(16.3%)が続く結果となった。一方で、「考えていない」と回答した学生にその理由を尋ねたところ、『市内にどのような企業があるか分からない』(47.1%)が最も高い割合を示し、市内企業の情報が学生に行き届いていない現状が明らかになった。

『就職活動を行う際に、どのように情報収集を行うか』について尋ねたところ、「就活サイト」(84.2%)の割合が最も高く、次いで「大学のキャリアセンター」(55.1%)、インターンシップ(52.8%)、合同企業説明会(49.3%)が続いている。

『企業の情報を収集する際、どのような情報に注目するか』について尋ねたところ、「賃金」(49.1%)、「完全週休2日制」(43.5%)が上位で、待遇面を重視している傾向がうかがえる。

『インターンシップには、いつ頃参加するのが良いか』を尋ねたところ、「3年生の夏休み」(60.4%)の割合が最も高く、『期間』は「3日程度」(39.2%)、「1日」(36.9%)と、比較的短い期間を希望する割合が7割以上を占める結果となっている。

『インターンシップに参加する場合、重視する内容』について尋ねたところ、「実際の現場での就業」(59.0%)が最も高い割合を示している。

『東大阪市の大学4年生を対象に毎年6月頃、市内企業を集めて開催している合同企業説明会』について尋ねたところ、「知らない」と回答した学生の割合が91.5%と、9割以上を占めている。また、同説明会に参加する目的について尋ねたところ、「知らなかった企業を知ることができる」(78.4%)が最も高い割合を示している。さらに、同説明会と同じ会場で開催している「業界研究会」について尋ねたところ、「知らない」と回答した学生の割合が92.6%、「就活ファクトリー東大阪」についても「知らない」と回答した学生の割合が87.7%と、いずれも9割前後を占める結果となっている。

東大阪市内および近隣の大学生の就職意識調査

2020年3月

<発刊> 東大阪市 経済部労働雇用政策室  
〒577-8521 東大阪市荒本北 1-1-1  
TEL 06-4309-3178

<調査・編集> 東大阪商工会議所 企画調査部  
〒577-0809 東大阪市永和 2-1-1  
TEL 06-6722-1151

## 東大阪市役所からのお願い

問 13. 東大阪市が運営している就職支援施設「就活ファクトリー東大阪<sup>(※)</sup>」を知っていますか。

1. 知っている
2. 知らない

(※) 「就活ファクトリー東大阪」では、経験豊富なスタッフが学生の就職活動をマンツーマンでサポートしています。



問 14. 「就活ファクトリー東大阪」では以下のサービスを実施しています。

次のうちどのサービスを利用したいですか。あてはまるものをすべて回答してください。

1. キャリアカウンセリング
2. 応募書類添削
3. 面接対策
4. セミナー
5. グループディスカッション
6. 企業との交流会
7. 職業適性診断
8. その他 ( )

就職活動で、困ったことや、悩んでいること等を自由にご記入ください。

※ご回答ありがとうございました。

## 東大阪市内および近隣の6大学の学生の 就職意識調査のお願い

東大阪市では、大学生のみなさまの就職を支援するため、様々な施策を実施しております。この度、東大阪市内および近隣に立地している大学に通うみなさまのご意見をお伺いするため、近畿大学、大阪商業大学、大阪樟蔭女子大学、東大阪大学、大阪産業大学、大阪経済法科大学の学生を対象としたアンケート調査を実施します。

みなさまから伺ったご意見につきましては、今後の施策の参考とさせていただきますので、ご協力お願いいたします。

令和元年 10月

東大阪市経済部労働雇用政策室  
東大阪商工会議所 企画調査部  
〒577-0809 東大阪市永和田1-11-10  
TEL 06-6722-1151

※このアンケートは、本市労働行政推進のための基礎資料とすることを目的に実施するもので、調査結果を目的以外に利用することはありません。

## アンケート質問項目

東大阪市は、数多くの中小製造業が集積する「モノづくりのまち」として全国的に有名です。また、製造業以外にも数多くの中小の事業所が立地し、すべての業種を合算した事業所数では、大阪府下で大阪市、堺市に次ぐ第3位です。

◎あてはまるものに○をしてください。その他の場合は( )内にも記載してください。

問 1. 東大阪市内企業への就職を選択肢の1つとして考えていますか。

1. 考えている      2. 考えていない

問 2. 問1で「1. 考えている」と答えた方に質問します。東大阪市内企業のどこに魅力を感じていますか。あてはまるものをすべて回答してください。

1. 家が近い      2. 転居を伴う転勤が少なそう      3. 自分のしたい仕事ができそう  
4. 責任のある仕事をまかせてもらえそう      5. 技術力が高いイメージがある  
6. 社内の風通しが良さそう      7. アットホームなイメージがある  
8. その他 (      )

問 3. 問1で「2. 考えていない」と答えた方に質問します。東大阪市内企業への就職を考えていない理由は、次のどれですか。あてはまるものをすべて回答してください。

1. 市内にどのような企業があるかわからない      2. 大手企業への就職を希望  
3. 自分がキャリアアップできるか不安      4. 大都市の都心で働きたい  
5. 家から遠い      6. 希望の就職先が東大阪市内外にある  
7. その他 (      )

問 4. 就職活動をする際、どのように情報収集を行いますか。あてはまるものをすべて回答してください。

1. 就活サイト      2. 大学のキャリアセンター      3. インターンシップ  
4. 合同企業説明会      5. 企業のウェブサイト      6. ハローワーク      7. SNS  
8. その他 (      )

問 5. 企業の情報を収集する際、どのような情報に注目しますか。あてはまるものをすべて回答してください。

1. 企業の規模      2. 企業の沿革      3. 企業の組織体系      4. 製品やサービスの内容      5. 経営理念  
6. 企業が求める人物像      7. 賃金      8. 完全週休2日制      9. 有給休暇の取得率      10. 残業時間  
11. 若手社員の声      12. その他 (      )

問 6. インターンシップには、いつ頃、参加するのがよい(いつ参加すればよかった)と思いますか。

1. 2年生の春休みより前      2. 2年生の春休み      3. 3年生の夏休み  
4. 3年生の秋以降      5. 参加する予定はない

問 7. インターンシップの期間はどのくらいがよいですか。

1. 1日      2. 3日程度      3. 1週間程度      4. 1週間以上

問 8. インターンシップに参加するのなら、次のどの内容を重視しますか。あてはまるものをすべて回答してください。

1. セミナー形式の企業説明会      2. グループワーク      3. 実際の現場での就業  
4. 若手社員との交流会  
5. その他 (      )

問 9. 本市では、大学4年生を対象に毎年6月頃、東大阪市内の企業を集めて、合同企業説明会を開催していますが、知っていますか。

1. 知っている      2. 知らない

問 10. 合同企業説明会に参加する目的は何ですか。あてはまるものをすべて回答してください。

1. 人事担当者から直接話が聞ける      2. 知らなかった企業を知ることができる  
3. 一度に多くの企業の面接を受けられることができる  
4. ウェブサイトでは得られない情報を得ることができる  
5. その他 (      )

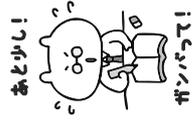
問 11. 本市では、問9の合同企業説明会と同じ会場で「業界研究会」(\*)を開催していますが、知っていますか。

1. 知っている      2. 知らない

(※) 大学3年生以下を対象に、各業界の特長や業務内容などを採用担当者から直接聞くことができるイベントです。

問 12. 問11の「業界研究会」に参加するのなら、開催時期はいつがよいですか。

1. 2年生の3月以前      2. 3年生の4月から6月      3. 3年生の7月から9月  
4. 3年生の10月から12月      5. 3年生の1月から3月



### 東大阪市の特徴

- ・技術力の高いモノづくりをはじめとする中小企業が多数集積 (事業所数24,644社)  
\* (平成28年 経済センサス活動調査)
- ・6大学が市内及び周辺に立地し、学生の多いまち (学生数53,769人)  
\* (各大学ホームページ 令和元年5月1日現在)

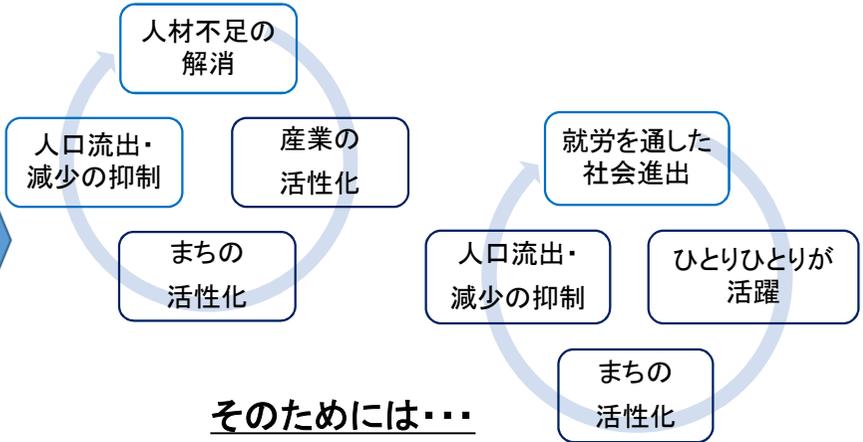
### 労働雇用環境の変化

- ・少子高齢化による人口構造の変化
- ・求人倍率の上昇 ・高齢者の躍進
- ・氷河期世代の雇用問題
- ・女性の社会進出の増加
- ・障害者の法定雇用率の引き上げ
- ・外国人労働者の受入れ拡大

## 労働雇用政策室における施策の今後の方向性

### 2側面からの支援

- ・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)



そのためには・・・

### 多様な人材の積極的な活用

- ・少子高齢化による人口構造の変化により、人口は減少しているものの、就業者数は増加している。これは、女性と高齢者の活躍が要因となっている。
- ・障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられている中、実雇用率も上がっており、今後の活躍が期待される。
- ・外国人労働者の受入れに関する法律が改正され、今後も需要が高まり、拡大することが予想される。

- ・就活ファクトリー東大阪
- ・対象者ごとの合同企業説明会
- ・企業向けセミナー
- ・シルバー人材センター

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

- ・本市は、市内及び周辺に6大学が立地し、学生のまちでもあるが、就職期になると、若者世代の転出が目立っているのが実情である。そのため、学生や若者に東大阪市内の企業に興味をもってもらい、就職してもらうことで、人材不足の解消につながり、人口の流出が食い止められる。
- ・氷河期世代の雇用への支援が必要とされている。

- ・就活ファクトリー 東大阪
- ・合同企業説明会
- ・業界研究会
- ・人材育成塾
- ・中河内地域若者サポートステーション

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

- ・人口構成が変化しており、少子高齢化が進んでおり、女性、高齢者の就業者数が増加している。また、障害者雇用の実雇用率も上がっており、企業側も、若者だけにこだわらず多様な人材に目を向ける必要がある。
- ・今後は減少するであろう、若者世代の雇用を確保するには、より効果的なアピールが必要となる。

- ・労政ニュース
- ・企業向けセミナー

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、より効果的なアピールができるように支援する。

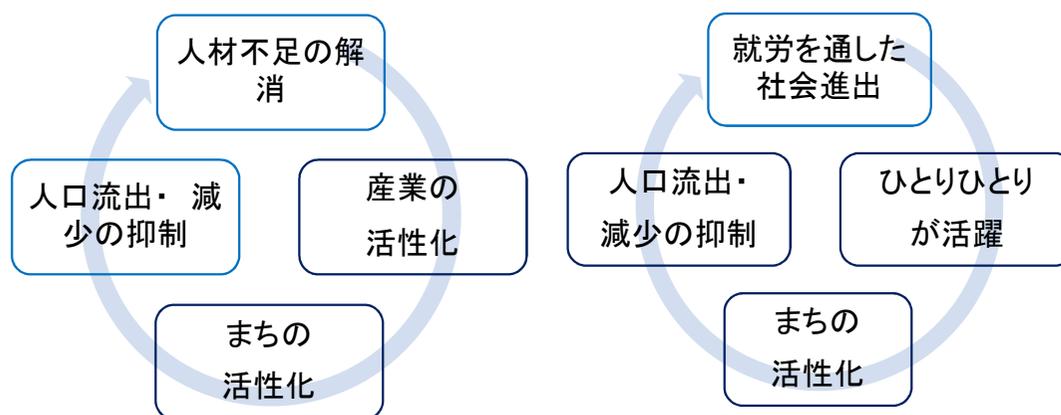
## 雇用が安定し、働きやすいまち

- 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

○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



### (東大阪市第3次総合計画)

施策№2 加速するグローバル社会への対応  
方針3 外国人労働者の雇用に関する支援

施策№10 多様な働き方と働く場の創出  
方針1 若者と女性の就労を支援  
方針2 高齢者の就労促進  
方針3 安心して働ける労働環境の整備

施策№13 障害者の自立と社会参加の促進  
方針2 障害者の就労支援の充実



# 東大阪市中小企業振興会議

## 労働雇用部門会議 委員名簿

(順不同・敬称略)

役 職	氏 名	役職等
部会長	衣 笠 葉 子	近畿大学法学部 教授
委 員	阿 児 加代子	オフィス・AKO 特定社会保険労務士
委 員	稲 葉 隆 由	ハローワーク布施 所長
委 員 (臨時委員)	田 中 聡 一	近畿工業株式会社 代表取締役
委 員	西 松 あゆみ	西松税理士・中小企業診断士事務所 所長
委 員	檜 尾 めぐみ	NPO 法人発達障害サポートセンター ピュア理事長

計 6名

(令和2年3月 日現在)

東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部門会議 審議経過

令和元年 8 月 2 1 日（水）

【第 1 回 東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部門会議】

- 今後 2 年間の労働雇用部門会議のテーマについて
- 労働雇用政策室の事業について
- 事業所向け及び学生向けアンケート

令和元年 1 1 月 7 日（木）

【第 2 回 東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部門会議】

- 就活ファクトリー東大阪の報告について
- 事業所向け及び学生向けアンケートについて
- 労働雇用政策室における今後の方向性について
- 多様な人材の積極的な活用について

令和 2 年 2 月 6 日（木）

【第 3 回 東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部門会議】

- 労働雇用政策室における今後の方向性について
- 事業所向け及び学生向けアンケートについて
- 学生及び若者へのアプローチについて

令和 2 年 1 1 月 5 日（木）

【第 4 回 東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部門会議】

- 新型コロナウイルス感染症による影響について
- 学生向けアンケートについて
- 企業向けアンケートについて
- 企業向け支援について
- 提言書について