

中小企業振興会議 労働雇用部門会議 議事要旨

日時	平成31年1月22日（火）午後2時から午後4時まで
場所	東大阪市役所 12階会議室
出席者	○中小企業振興会議委員5名、 衣笠部会長、阿児委員、田中委員、檜尾委員、村田委員
	○事務局 東大阪市経済部労働雇用政策室 矢野室長、久保室次長、樋口総括主幹、兵頭主査
案件	労働雇用部門会議の報告書案の承認と次年度以降の労働雇用部門会議について
<p>会議の経過は以下のとおり。</p> <p>【質疑・意見要旨】</p> <p><案件（1）「市内企業の人材確保と若者・女性の就労支援について（案）」>について報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ （委員） 「人手」と「人材」という単語について、現場では、「人手」は、ロボットやコンピューターの導入で解消可能、「人材」は、将来の人材をどのように育成するか、というように使い分けているが、報告書では使い分けをしているのか。 ➤ （部会長） 「人材」と、「人手」では意味が変わってくる。就活ファクトリー東大阪（以下ファクトリー）は「人材」の確保の意味で事業をすすめているということでもいいのか。 ➤ （事務局） はい。 ➤ （部会長） 再度報告書の使い分けの確認をするように。 ➤ （委員） 昼間人口のデータはないのか。 ➤ （事務局） あると思う。 ➤ （委員） 年齢別の昼間人口があれば、就業者の増減が分かる。 ➤ （部会長） 昼間人口のデータについては次年度以降の検討の際に出してほしい。 ➤ （委員） できるだけ多くの指標、視点をもたないといけない。今回は、求職者を中心に議論したが、受ける側（企業）も多様性が必要。企業側が多様性を持てば、人材を確保できるのではないか。次年度以降、受け皿側（企業）への働きかけもありなのかなと思う。 ➤ （部会長） そういう視点も重要だと思う。企業に魅力があれば人が来てくれる。 ➤ （委員） そのようなことを考えた時、「人手」と「人材」は全く違うものになってくる。公の文書でどうなっているか分からないが。 ➤ （委員） ハローワークでもよく使う言葉だが、「人手」と「人材」にあまり区別はない。政府発表でも「人手不足」という言葉を使っている。（表現の違いはあるが）「人手」と「人材」の意味を意識して使い分けているということはない。 ➤ （委員） 「人手不足」を解消するためにICTやAIの活用によって補うことが可能という表現で使い、「人材確保」は労働力、マンパワーという意味合いで使うことがある。 ➤ （部会長） 使い分けについて事務局で議論を。 ➤ （事務局） 事務局で修正し、部会長に確認してもらい決定とさせていただきます。 <p><案件（2）「平成31・32年度労働雇用部門会議の方向性（案）」>について説明。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ （委員） 企業について、どのように働きやすい職場なのか、どのような働き方ができるのかは外からは分かりにくい。ファクトリーで（人材の）掘り起こしをすることも大事だが、企 	

業の見えること、見えないことをどう発信していくかが非常に大事。以前の会議資料では「モノづくり企業の魅力を伝え、就職するきっかけづくり」と明記されているが、現在はどのような状態なのか。

- **(事務局)** モノづくり企業の魅力を伝え、発信する事案として、28年度に2つの大きな事業を実施した。ひとつは、市内企業の魅力を発信するという事で、梅田にて合同企業説明会を実施した。そこで市内の中堅企業に参加していただき、東大阪市の企業全体のイメージアップをはかった。2つめは「MADE IN HIGASHIOSAKA」という映像媒体を作成し、学生を含む若者がモノづくりに興味を持つきっかけをつくるという試みを実施した。29年度以降は事業がファクトリーへ移行されたが、ファクトリーの職員が企業を訪問し、その企業情報をブログにて発信するという試みを実施した。しかし、ファクトリーの人員体制の問題で現在は休止している。他にはファクトリーの施設内に企業情報を掲示したりしている。
- **(委員)** 労働の課題単体の問題ではなく、市全体の産業振興という大きな視点で求職者と企業のマッチング等を考えないと広がりがない。中小企業振興会議の他の部会との連携が非常に大事かと思う。
- **(委員)** 次年度以降の検討課題の中に、「若者」、「女性」、「高齢者」、「外国人」の4つのカテゴリーがあるが、これをすべて議論するのは無理があるように思う。それぞれのカテゴリーで担える役割は違う。例えば、「若者」について、31年度、32年度と会議で議論したとしても、すぐに結果が出るようなものではない。それぞれのカテゴリーの対象者がどのような役割を担えるのか、いろいろな視点から意見を取り入れ、どう雇用するかではなく、どう活躍してもらうかという視点で考えることが必要だと思う。
- **(部会長)** 人材を掘り起こして就職を支援することだけでなく、その先、どのように活躍してもらうかということを見越しての人材確保が必要ということ。他の会議との連携はどうなっているのか。どの程度、役割分担しているのか。どの会議にも属さない部分もあるのではないか。この会議で大きな視点の課題について問題提起をした場合は、親会議で話し合うことはないのか。
- **(事務局)** それぞれのカテゴリーの対象者にどのように活躍してもらうかということをひとまとめにするのはどうなのか、というご意見はあると思う。みなさまのご意見をいただいた中でどのように展開していくかということは今後検討したい。
- **(部会長)** 方針が早く決まることを望む。今日出た意見については、親会議に伝えることができるのか。
- **(事務局)** 意見については報告書を通して伝わることになるが、議論することはない。他の会議で議論するには何かのアプローチが必要かと思う。
- **(委員)** どのような部門会議があるのか。
- **(事務局)** モノづくり支援室、商業課、農政課の部門会議がある。
- **(委員)** それらの部門会議の議論の中で、産業発展のためにはいかに人材確保が大事かというような議論はでないのか。
- **(委員)** 人材確保は共通の課題であった。
- **(委員)** 以前の会議では各部会の議論に横串をさす必要がある、との案もあった。
- **(委員)** その共通の課題が人材確保であるため、労働雇用部門会議が設立されたのかな、という認識があった。
- **(部会長)** このような付帯意見が出たということは、親会議へは伝わるのか。

- **(事務局)** それは可能である。今年度は、ファクトリーへの国の補助金が無くなるという実情があったため、議題をファクトリーに絞ったが、今後は大きな視点を持つことも必要と感じる。
- **(委員)** 今回の議論とあわせて、企業側がどのように人材を育成するか、いかに働きやすく、誰もが活躍できる環境を受け皿として作っていくかということは非常に大事。例えば、求職者が市役所やファクトリーに行けば東大阪市内の企業のいろいろな情報が取得できるといのが理想、難しいが長期的な視点で積み上げていくべき。
- **(委員)** いろいろな会議体の意見交換ができる場を設けてほしい。ひとつの部門で解決できる課題はないかと思う。
- **(部会長)** 企業側の受け皿の問題はどこで議論するのか確認いただきたい。
- **(事務局)** 現在も企業向けの採用や定着支援という就労に関するセミナー等は実施しているが、企業全体の採用以外の魅力を底上げするなどというテーマは、当室だけで実施するのは難しい。
- **(委員)** (求職者支援と企業支援は) 表裏一体の関係である。
- **(委員)** 労働雇用部門会議では労働雇用の広義の意味で意見が出てくると良いと思う。来年度のメインテーマが高齢者雇用ということであるが、一方で、介護の必要な高齢者がすごく増えてきている。そのため、子育てが一段落しても今度は親の介護のために働くことができないという状況がある。その辺にも範囲を広げてご議論いただきたい。
- **(委員)** 企業側の問題としては、例えば同一労働同一賃金のことでも中小企業はどのように対応して良いのか分からない。そうすると多様性をあきらめる。法律改正等で企業が取り組まなければならないことのセミナー等を是非実施してほしい。
- **(委員)** メインが多岐にわたると難しい。急ぐことから優先して取り組まなくては。行政として、企業に伝えていきたいことから実施してほしい。
- **(委員)** 高齢者の雇用促進を労働雇用部門会議でどのように議論するのが非常に難しいと思う。高齢者自身(求職者)に(こちらから)働きかけることは何も無い。その高齢者自身に何ができるかが問題である。だから企業の受け入れの問題がかなりのウェイトをしめていると思う。企業の人材確保でどのような切り口があるかが非常に大事。次に外国人雇用については検討課題としてどのようなものを考えているのか。
- **(事務局)** まだ、研究段階であり、検討課題である。
- **(委員)** 現在は、外国人労働者の制度の周知ということでセミナー等を実施していると思うが、人材確保となると、切り口が変わってくると思う。例えば、通常、日本人を雇用した時にはトラブルにならないようなケースでもトラブルになるケースが出てくる。そういう場合の企業の相談に応じるなどかなり踏み込まないといけなくなり、かなり重たい話になる。
- **(部会長)** 高齢者雇用であれば、受け入れ側の企業の確保が必要であるし、外国人雇用であれば企業側への支援が必要となる。先ほど、表裏一体というお話があったが、人材確保だけの視点だけの議論では足りない。予算がかかるとできることは限られているかと思うが、議論の中では企業支援の視点も必要である。この議論はどのように親会議へ誰がどのように伝えるのか。
- **(事務局)** 確認する。
- **(部会長)** 平成31年度、32年度の方向性に関しては、事務局案以外の新たな視点が出てきたので、事務局でどこまでが可能かを検討してほしい。
- **(委員)** 「女性」に関して、まだ物足りなさを感じる。セミナーの際にアンケート調査を実

施するなどして、女性の隠れている働きにくさを把握してほしい。それをふまえて、受け入れ側の企業から多様性のある働き方を打ち出していくと、女性の働き方の選択肢が増える。アンケートを集約し、企業側へもアプローチして、働きやすい環境をどう（女性の求職者へ）見せていくかが大事。

- **（部会長）** これにてワンクールを終了させていただく。積極的なご議論に感謝する。

閉会

【配布資料】

- ・市内企業の人材確保と若者・女性の就労支援について（案）
- ・平成31年・32年度 労働雇用部門会議の方向性（案）