

中小企業振興会議 労働雇用部門会議 議事要旨

|     |   |
|-----|---|
| 日時  | 令和元年11月7日(木) 午後2時から午後4時まで                     |
| 場所  | クリエイション・コア東大阪 南館3階 研修室                        |
| 出席者 | ○中小企業振興会議委員5名、<br>衣笠部会長、阿児委員、織田委員、田中委員、西松委員   |
|     | ○事務局 東大阪市経済部労働雇用政策室<br>大西室長、久保室次長、樋口総括主幹、兵頭主査 |

会議の経過は以下のとおり。

【質疑・意見要旨】

案件(1) 就活ファクトリー東大阪(以下、ファクトリー)の報告【資料1、2、3-1、3-2】について説明。

～資料1について～

- (委員) アウトリーチ的アプローチを試すのに、東地区で行ったが、東地区からの参加がなかった。布施で行うから周知できないのではなく、託児サービスを併設すると、どこからでも来るということでは。また、東大阪市内では南北の移動が難しいため、そういったところで行うのも1つ。
- (委員) 旭町子育て支援センター「あさひっこ」でのセミナーは、評価が非常に高かったが、受講した10名の中から、職探しを始めた方はいるのか。
- (委員) 3回目のセミナーの後に、企業面接会を実施したが、2名ほど、面接を受けていた。ハローワークとしても、潜在的求職者に就職に関する様々なことを知ってもらうというのは、大切なことであると考えている。
- (委員) 3回目のセミナーのチラシに掲載している「子育て応援企業」に何か基準や定義はあるのか。
- (委員) 基準や定義は特にないが、ハローワークでは休暇がとりやすい、残業しなくてよい、時間が選べるなど、企業の話聞いて、子育て中の女性が働きやすい企業を一定把握している。
- (委員) ハローワーク布施で、「女性が働きやすい企業」のような企業をピックアップし、推薦企業のようなものがあれば、求職者は企業を選びやすいのではないかと。
- (委員) 求人票には、育児と仕事の両立支援については記載があるが、認定基準はない。ハローワークごとに認定基準を決めると、ハローワークの求人は全国で見ることができるので、混乱をまねく可能性がある。全国的な基準が決まれば可能であると思う。
- (部会長) ファクトリーで、「(子育てしやすい) おすすめ企業」のような選定はできないのか。
- (事務局) 選定をするには、企業をまわって情報収集したり、認定後の状況も適宜把握する必要があるが、人間的に難しい。
- (部会長) ファクトリーに何か有益な情報があり、それが口コミで広がれば、集客につながると思ったが。
- (事務局) それができる予算がつけば、と思うが。
- (委員) ハローワークのマザーズコーナーではそういった求人を集めている。
- (委員) 今後、(出張セミナーの) 実施予定はあるか。
- (事務局) 出張セミナーについては、様々な要因を分析し、今後の実施の適否について検

討する必要がある。託児付セミナーについては、非常に好評であったので、予算額を増やすことを検討している。

～資料2について～

- **(部会長)** アンケートの回答で、満足度が非常に高いという結果が出ているが、何か他の感想はないか。
- **(事務局)** ビジネスマナーや、お礼状を書くといったインターンシップに必要な知識をこの時期に知ることができてよかったというような感想が大半であった。
- **(委員)** このセミナーを受講して、市内企業のインターンシップに参加した学生はいたのか。
- **(事務局)** そこまでは把握できていない。
- **(委員)** 今後、セミナー内で市内のインターンシップ受入企業の一覧を配布できたらよいのではないか。
- **(部会長)** ファクトリーの説明をした時の学生の反応は。
- **(事務局)** セミナーに重点を置いたので、ファクトリーの説明の時間をもう少し取ることができればよかったが、何をしているかはある程度は伝わったと思う。
- **(部会長)** 大学もインターンシップに力を入れている。インターンシップが授業の専門科目に入っている。ガイダンスを受講後、インターンシップに参加し、レポートを提出すると専門科目の枠で単位が認定される。このセミナーは時期的にも良かったと思う。受講した学生も、インターンシップや就職関連の情報を得ることができたので、満足度が高かったと思う。
- **(委員)** ファクトリーへの集客という視点で考えると、アンケートの回答に、「ビジネスマナーを知ることができてよかった」という回答があるが、例えば、「ファクトリーへ行けば、ビジネスマナーについてのチラシがある」というような、何かの動機付けがあれば、学生がファクトリーを活用するようになると思う。

～資料3について～

- **(部会長)** スマホやタブレットで見やすいように改修し、何が目につきやすいかについても工夫したとのこと。
- **(委員)** 「続々と届いています！就職決定者の声」のページは非常に分かりやすくてよいアピールになると思う。
- **(委員)** ウェブサイトの改修前と改修後でアクセス数の変化はあるか。
- **(事務局)** ファクトリーの認知度が低いためか、あまり変化はない。
- **(部会長)** どのようにしたらファクトリーを知ってもらえるか。
- **(委員)** 学生向けの周知は、スマホの活用に重点を置いたほうがよい。
- **(委員)** 今の若い人への広報は、スマホでの発信をベースに考え、インスタグラム等の様々な媒体を使って発信することが大切。
- **(部会長)** 東大阪市で日常生活を送る中で、どこかでファクトリーの情報に触れることができるのが理想だが、その「どこか」がどこなのか。大学生へは草の根の周知を行い、大学生以外の人にもどのように知ってもらえるか、いかに求職者を市内企業につなげるかが今後の課題である。

案件（2）事業所向け及び学生向けアンケート【資料4】について説明。

- **（委員）** 障害者を雇用するというのとはどういうことか、障害者とはどういう方なのかどれだけ知っているか、といったことを企業側にヒアリングし、その中で、足りていないことや、企業側にもっと知ってもらいたいと思うことが、次の施策につながると思う。
- **（委員）** ハローワークでは障害者雇用について、雇用指導をしているが障害者を全く雇用していない企業への指導が一番大変である。ヒアリング等で聞き取った情報を、共有できる部分があれば共有し、進めていければと思う。
- **（委員）** 障害者雇用については、社会全体で障害者雇用の環境を整えることが必要。また、（法定雇用率の）達成のためには、罰則を厳しくすることも必要ではないか。
- **（部会長）**（障害者雇用の法定雇用率達成に係る制裁は）企業名公表という手法がとられている。
- **（委員）** 障害者手帳を持っている人が障害者という1つの区分があるが、手帳を持っていなくても、働き辛さを抱える人もいる。企業側としては、障害があるということを他の社員に周知した状態で雇用できる環境の方が、会社全体で取り組むには望ましいが、それができない場合もある。そのことが障害者雇用が進まない1つの要因であると考えている。障害者を絶対に雇えない企業は少ないと思う。例えば、音が聞こえない方に健常者と同じように働いてもらうために、全てに光の装置をつけるなどの対策をするのは、費用がかかり、雇用のハードルは高いが、精神障害者については、働き方を工夫することで一緒に働いてもらうことができるのではないか。
- **（委員）** 健常者ありきの社会を変えていく必要がある。
- **（部会長）** 障害者雇用に関する意識の底上げをし、それに対する市のサポートが必要である。このような意見はどこかの部署が受け止めてくれるのか。
- **（事務局）** 雇用に関しては、労働雇用政策室になるが、障害者に対する環境であれば、福祉部ということになるが、最終的には報告書にて市長に報告する。
- **（委員）** 人は年齢を重ねていけば、目が見えにくくなる等、様々な不自由がでてくる。障害者を雇用することによって、高齢者も働きやすくなるという事例は、労働雇用に関係する大きな社会的事例になるのではないかと思う。

案件（3）労働雇用政策室における今後の方向性【資料5、6、7】について説明。

- **（部会長）** 多様な人材の積極的な活用について、現状伸びていないところを伸ばす事業も必要であり、今伸びているところをより円滑に進むようにサポートするような事業も必要であると考えられる。
- **（委員）** 高齢者の就業率、特に（高齢者の）女性の就業者数が伸びているが、これは、働きたいからという理由より、（収入面で）働かざるを得ないから、という理由ではないか。昨今、高齢者の就業者数が伸びているのは、年金収入だけでは、食べていけないという高齢者の実態、実際、コンビニやスーパーのレジで高齢者の方が働いているのをよく見かけるようになった。ハローワークでは高齢者の求職者や求人は増えているのか。
- **（委員）** 全体の新規求職者の数は若干減っているが、高齢者、ハローワークの定義では55歳以上の方であるが、増え、若い方は減っている。
- **（委員）** 高齢者の方が、ハローワークを利用して（求職活動をする）というのは多いの

か。

- **(委員)** 80歳の方もおられる。企業側も、昔は、70歳くらいだとちょっと（採用は難しい）という感じであったが、今は、70歳で、つい最近まで働いていたことを伝えると、では、一度会ってみましょう、ということになる。
- **(委員)** 給料面は、どうか。
- **(委員)** 最低賃金が上がっているのので、以前働いていたところと同じような額になることが多い。
- **(委員)** 高齢者を雇う企業は増えているのか。
- **(委員)** ハローワークの求人は年齢不問で出してもらうので実際のところは不明だが、感覚的には、こちらから紹介をさせていただいた時に、以前であれば断られていたであろう（年齢の）方でも、今は面接をしていただけるケースが増えている。
- **(委員)** 以前は求職者が50歳ということであれば、二の足を踏んだが、今は50歳であれば、定年年齢を65歳として15年はいてくれると考える。若い人を採用しても、15年間在籍してくれるとは限らない。そのように考えると、50歳で体が元気であれば採用を検討するようになってきている。その年齢まで、他のところでいろいろな経験を積まれており、「働く」ということはどういうことか理解されている。若い人の場合は、挨拶から指導しなければならない場合がある。大企業の場合は教育する部門があるかもしれないが、中小企業の場合は、日常に覚えてもらう業務仕事がたくさんある中で、プラスアルファで（基本的なことを教育するのは）負担になる。

案件（4）多様な人材の積極的な活用【資料、8】について説明。

- **(部会長)**（資料8の）これらのポイントとそれぞれの課題、それを解決するヒントとなる案件と調査結果、それからすでに取組まれている企業の先進事例を市として一括して情報提供していくと、資料5の企業への支援（第4回のテーマ）につながる、という理解でよろしいか。
- **(事務局)** 求職者支援と企業支援は表裏一体である。多様な人材の活用のためには、求職者目線と企業目線で考えることが必要。
- **(委員)** 弊社でも、なかなか人が集まらない、若年層が来ないという課題があり、女性の正社員採用を増やしていったという経過がある。最初はパート採用からであったが、その中から正社員を希望される方を正社員にしたり、短時間勤務正社員雇用のようなことをした。私は、弊社の事例しか知らないが、手探りで工夫をしている企業は山ほどあると思う。それを市として、セミナー等で事例紹介をしたり、様々な事例を掘り起こし、企業に周知することが必要。企業側は（事例を）知ったら実行してみようとなると思う。学生を含む若者は、「何のために働くのか」という価値観を（持つような）体験ができていないと思う。
- **(委員)** 資料8について、就業規則の作成、変更をするにも、社会保険労務士等に依頼すれば、費用がかかる。安く就業規則の作成、変更ができるような支援をすればよいのではないか。設備ということになれば、お金がかかるため、助成金という話になる。
- **(部会長)** 情報を、どのように収集して集約していくか。
- **(委員)** 課題があり、それに対する改善の目標、その方法というのが資料に記載されている。もちろん、企業、学生、高齢者、障害者それぞれのアプローチは必要だが、全体とし

てどのような就労環境を目指しているのかというような、大きな、全てをオーバーラップする包括的なビジョンが必要ではないか。

- **(事務局)** 総合計画の中で、人口減少が課題となっており、雇用、就労が1つの目玉となっている。総合計画等も勘案しながら、検討したい。
- **(部会長)** 次回にその辺をお示しいただき、共通認識としたい。

案件（5）今後のスケジュールについて説明