

## 旭町子育て支援センター「あさひっこ」への出張

## 【目的】

子育て中の方が、子どもを連れて遠くの施設に出かけるのは大変で、アウトリーチ的なアプローチが必要と考える。そこで、就活ファクトリー東大阪のある布施(西地区)に行くには不便を感じている、子育て世代の方に利用してもらうのに、東地区にある旭町子育て支援センターにて託児付の出張セミナーを3回通して実施した。

## 【対象者】

女性・39歳以下の男性、3回全てに参加可能な方

## 【参加者数】

10名(全員女性)



実施日	タイトル・内容
①5月22日(水)	みんなでトーク座談会 (子育てしながら働くことについて、参加者同士で座談会)
②5月29日(水)	私らしいお仕事さがしセミナー (就労に対する自分の考えを整理し、今後の就活につなげるセミナー)
③6月5日(水) (ハローワーク布施で開催)	子育て応援企業によるトークLIVE (企業の社長による自社紹介と、参加者との質疑応答)
旭町子育て支援センター周辺の子育て世代の方へ重点的に周知するため、子育て支援センター内でのポスター掲示・チラシの配架、あさひっこだより(センターの発行する月刊紙)への掲載を行った。	

## 参加者の居住地

東大阪市(中地区)・・・3人  
東大阪市(西地区)・・・3人  
八尾市・・・・・・・・・・3人  
四条畷市・・・・・・・・・・1人

## 参加者の満足度

① とても良かった  
100%

② とても良かった  
100%

③ とても良かった  
100%

## 【参加者の感想 (※一部抜粋)】

- ・今回初めて利用させていただきました。内容もそうですが、何よりも託児所付きが大変助かり、布施でももっとやってほしいです。
- ・託児所付きのセミナーを多く希望します。
- ・託児所付きのセミナー増やして欲しい！！
- ・託児ができるセミナーは集中して考える事ができるので本当にありがたかったです。貴重な機会を作って頂きありがとうございました。

## 【所見】

- ・定員10名のところ、参加者10名という盛況であった。
- ・1回目は、同じ子育てを行っている女性同士で意見交換することで、悩みを共有でき、前向きになれたとの意見が多かった。
- ・2回目は、就職してからの生活をイメージすることで、就活する上で優先すべきことがはっきりとしたという意見が多かった。
- ・3回目は、生の企業の声を聞くことで、不安や疑問が払拭できたとの意見が多かった。
- ・旭町子育て支援センターの近隣に居住している方の参加はなかったが、内容については、3回とも、参加者全員から「とても良かった」との評価をいただき、満足していただけたと思う。また、託児付きのセミナーであったことは非常に好評であったので、今後も実施していきたい。

## 近畿大学での出張講座

### 【目的】

学生の利用を増やすため、大学での出張講座を行った。内容は、学生の関心があり集客が見込めるインターンシップに関するセミナーを実施した。一層の集客増のため「働くことを考える2週間」と題し、大阪府と共同で行った。

### 【対象者】

総合社会学部の3年生以下の学生

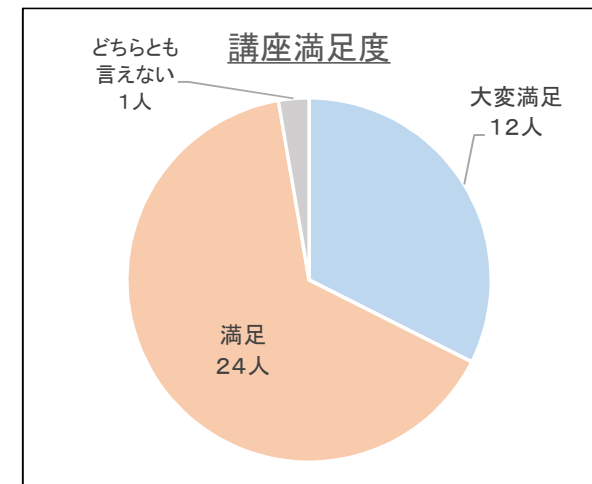
### 【参加者数】

39名



実施日	内容
6月3日(月)	インターンシップの基本マナー(東大阪市)
6月10日(月)	知っておくと安心！正しいワークルール(大阪府)

※学生には4月15日のインターンシップ事前ガイダンスにてチラシを配布。また総合社会学部の各教授のゼミでのチラシの配布を依頼した。



### 【参加者の感想】

- ・具体的なビジネスマナーについて知る機会は今までそれほどなかったので、知ることができて良かったです。
- ・インターンシップの重要性について詳しく教えていただき、意識を高めることができました。実践練習の機会もあればいいなと感じました。
- ・お礼状を書くという情報は知らなかったもので、ありがたかった。
- ・私は1回生ですが、先輩方にまざり、今回のセミナーを受講してよかったです。(※一部抜粋)

### 【所見】

- ・セミナーの満足度は高く、役に立ったとの声が多かった。
- ・1年生の参加もあり、低年次の方へも就活に関する意識を高めることができた。
- ・基本的なマナーを知ることができて、参加して良かったという意見が多かった。
- ・学生を市内企業の就職に結びつけるため、今後も大学との連携を図っていきたい。

## ウェブサイトの改修

①スマホでの閲覧の際の視認性を向上（若者のスマホ利用率が高いことから、スマホでも閲覧しやすい仕様に変更した）

変更前



スクロールをしなければ、画面全体を閲覧できない。

変更後



スマホの画面の幅に自動調整される。

②サービス案内に「学生向けセミナー」のを追記（ファクトリーの利用対象者が学生も含まれることをアピールするために追記した）

変更前

就職活動に役立つセミナーを多数開催！セミナー情報に関しては、随時HPに更新いたします。

### 就職支援セミナー

就職活動において必要な知識（キャリアデザイン、自己PR、面接対策など）を身につけることができるコンテンツを提供いたします。

### PCセミナー

Excel、Word、Power Pointなど業務に必要なPCスキルのセミナーを開催いたします。

### 女性向けセミナー

就職活動に必要なスキル・知識などのセミナーと、プランクが空き、復職や再就職を希望される方向けのセミナーを行っています。

### 企業担当者との交流会

市内企業の採用担当者から直接仕事のことや採用条件などを聞くことができます。

### 合同企業説明会

多種多様で魅力的な市内企業と出会う場を提供いたします。スケジュールは、随時HPで更新いたします。



変更後

就職活動に役立つセミナーを多数開催しています！  
※セミナー情報については、毎月ウェブサイトで更新しています。

### 就職支援セミナー

「就職活動って、何から始めたらいいかわからない。」や「志望動機がうまく書けない。」などの不安や悩みを解消するために、就職活動に必要な知識を身につけることができます。講座型・参加型・体験型など、さまざまなバリエーションで開催しています。

### 学生向けセミナー

『就職活動を始める前に知っておきたい就活マナーや自己分析』などの基本から、『エントリーシートの書き方やグループディスカッション』などの実践まで、内定を勝ち取るためのスキルを身につけることができます。第二新卒の方や低年次の学生の方も大歓迎です。

### 女性向けセミナー

託児付や子連れOKのセミナーなどを定期的に開催しています。

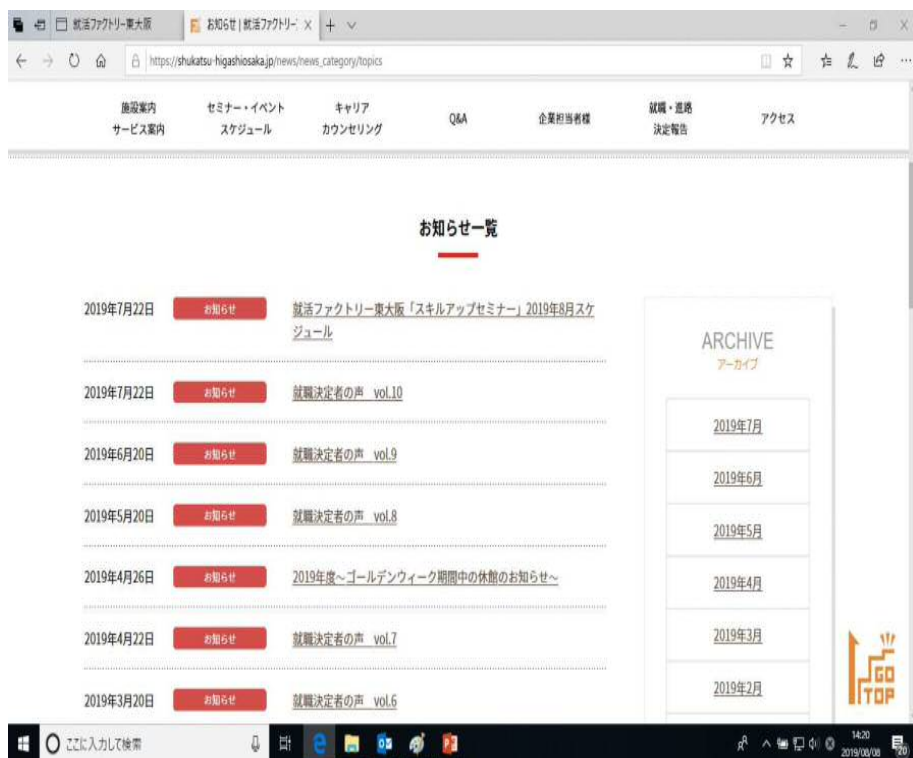
### パソコンセミナー

就職後の業務に必要なスキルを身につけることができます。



- ③「就職決定者の声」を閲覧しやすいようにレイアウトを変更し、新たにタブを追加  
(ロコミが集客ツールの1つとなっており、実際に利用した方の声を閲覧しやすくすることで、初回利用のハードルを下げる)

## 変更前



## 変更後



### 労働雇用政策室における施策の今後の方向性(案)

#### 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

#### 2側面からの支援

- ・働く意欲を持つ人への支援 (求職者支援)
- ・人材不足に悩む企業への支援 (企業支援)

人材不足の解消

人口流出・減少の抑制

産業の活性化

まちの活性化

就労を通じた社会進出

人口流出・減少の抑制

ひとりひとりが活躍

まちの活性化

そのためには・・・

#### 多様な人材の積極的な活用(第2回のテーマ)

- ・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。【資料6】
- ・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
- 【資料7】

今後の改善点  
アンケート及びヒアリングの結果

#### 学生及び若者へのアプローチ(第3回のテーマ)

- ・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

今後の改善点  
アンケート及びヒアリングの結果

#### 企業への支援(第4回のテーマ)

- ・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。

- ・事業所向けアンケート
- ・労政ニュース
- ・企業向けセミナー

今後の改善点  
アンケート及びヒアリングの結果

## 多様な人材の積極的な活用

資料8

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

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。

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

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。

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

熟練された技能を活用でき、後任の育成も期待できる。

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

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。そうして、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。