

第5回

東大阪市中小企業振興会議

労働雇用部門会議

【書面開催】

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

1. 提言書「今後の労働雇用施策について（案）」の説明

【はじめに】

コロナの影響で雇用情勢は悪化していますが、長期的視点では、少子高齢化や人口減少が続くため、人材不足という課題は残っていくものと思われます。

そこで、令和元年度・2年度の2年間で労働雇用政策室における今後の事業の改善点や方向性について「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」という3つのテーマにわけて議論を行っていただきました。

【1.昨今の労働雇用市場について】

悪化する雇用情勢は、一時は回復傾向もみられましたが、再度の緊急事態宣言の発出、期間延長によって、先行きが不透明となっています。特に、規制対象となっている業種について、例えば飲食業やサービス業においては回復が遅れることが予想され、その事業に従事する非正規従業員などの失業が懸念されます。

ただし、長期的には人材不足という課題は残っていくと考えられ、「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）という2方向からのアプローチが必要となってきます。

*前回の部会で、求職者支援として「働く意欲を持つ人」という表現をしていましたが、それでは「意欲」を持つまでいかない人はどうなのかというご意見をいただきました。労働雇用政策室としまして、今は働く気はないが、いずれは働きたいと考える潜在的求職者の掘り起こしや、何らかの就労阻害要因をもっていて直ぐには働けない人の課題を解消し、就職に繋げていくことも必要だと思っております。そこで、「意思」という表現に変更しました。

【2.多様な人材の積極的な活用について】

①多様な人材（女性、高齢者、障害者、外国人）を取り巻く状況

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と考えます。ここでは、「女性、高齢者、障害者、外国人」の就業の現状についてまとめています。

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企業側の理解や協力が必要となります。4つの視点からのアプローチ法をまとめています。

短時間雇用

時間的制約を受けやすい求職者にとって、短時間雇用は就業へのハードルが下がります。また、短時間雇用といっても、パートやアルバイトの非正規だけでなく、短時間正社員という雇用形態も進められています。この短時間雇用を可能とするには、短時間でも任せられるような仕事を切り出すことが必要で、企業の協力が重要となります。企業にとっては手間となりますが、業務改善にも繋がります。

合理的配慮

多様な人材を雇用するには、個々の特性を理解し、その人に合った配慮が必要です。例えば、このコロナ禍で、テレワークやオンライン会議などを導入する企業が増えました。テレワークでは、通勤や移動が短縮され、時間的にも身体的にも負担が減るというメリットがある一方、意思疎通の難しさや、取引先との関係などの課題も浮き彫りになりました。また、そもそもテレワークではできない業務もあります。一長一短はありますが、新しい選択肢が増えることは、様々な課題を抱える求職者にとって、働きやすい環境整備の1つの手法になります。導入に当たっては課題もあると思いますが、幅広い受け入れが可能となれば新規求職者の増加が期待できます。また、労働環境が整うことで、現従業員も働きやすくなり、離職者の減少も期待できます。

定年延長及び廃止

元気な高齢者が増加し、今後は高齢者の培ってきた知識や経験の活用が期待されます。

積極的な採用

少子高齢化、人口減少が続く中、今後は年齢や性別などにかかわらず、求人の幅を広げる必要があります。受け入れるための整備なども必要です。

【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、多くの若者が学生期に転入し、就職期に転出しています。大学進学などを機に転入してきた学生に市内企業へ就職してもらうことは、企業の人材確保はもちろんのこと、本市の人口減少に歯止めをかけることにも繋がります。また、離職率が高いことなど若年層特有の課題や就職氷河期世代への対応も必要です。

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

学生向けアンケートの結果から、市内企業への就職に繋がらない理由として、認知度の低さが大きな要因となっています。就職期以前から市内企業への理解を深めてもらうことが必要で、学校との連携が効果的です。

企業と若者を繋げる

コロナ禍において、採用に関しても Web を利用した企業が多くありました。メリット、デメリットがありますが、今後の選択肢の 1 つになっていくと思います。一方、対面方式では、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メリットがあり、今後も主流であると思われます。

若年層の課題の解消

若年層の離職率は比較的高く、早期の離職は企業には大きな損失となりコストもかかります。求職者が自己分析を行い、事前に企業の知識を深めることと、企業が自社の情報をもっと公開することでミスマッチを防ぐことが期待できます。

就職氷河期世代の支援

今後は就職氷河期世代の年齢も上がっていき、早期の支援が必要とされます。求職者に寄り沿ったきめ細やかなサポートも必要ですし、受け入れる企業の理解と協力も必要です。

【4. 企業支援について】

①採用を取り巻く状況

昨今は、SNS などの浸透により、情報を入手するツールが大きく変わってきています。特に若者や女性にとっては、Twitter、Instagram、Line などは普段から利用する欠かせないツールです。企業も、そのような情勢に応じた積極的な情報発信が必要とされます。

②企業支援に向けてのアプローチ

魅力アピール

自社の魅力のアピール不足により、認知度が低く、人材確保に苦慮する中小企業が多くあ

ります。求職者に選ばれるには、まずは知ってもらうことが重要です。企業自身の発信も必要ですが、市からモノづくりの魅力をアピールすることなどで、認知度を上げる機会を創出していきます。

情報発信

必要な所に必要な情報が行き届くよう、市では内容や手法の精査を検討していきます。

企業の意識改革

労働力人口の減少や少子高齢化により、幅広い採用が求められます。また、ダイバーシティ経営の推進、ハラスメントの防止など、被雇用者の目線に立った環境整備を行うことで就職希望者の増加につながり、人材不足の解消が期待されます。そのような情報を市から発信することで、企業の意識改革につなげていきたいです。

【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、どの事業においても求職者支援と企業支援の2つの側面があります。

②働く意思を持つ人への支援

対象者ごとに抱える課題が異なるので、それぞれに合わせたアプローチを行います。

③人材不足に悩む企業への支援について

【4. 企業支援について】をまとめています。

④雇用が安定し働きやすいまちを目指して

雇用が安定し働きやすいまちとなることで、市内企業の活性化と個人の社会進出が進み、まちの活性化、人口減少の抑制に繋がっていくことが期待されます。

【補足】

・コロナ禍の影響については、【はじめに】及び【1～4】の各項目に取り入れました。【5. 労働雇用施策における今後のビジョン】【6.おわりに】では、今後の長期的な視点からまとめています。

・資料6では、「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」としていま
す。ここでの「働く意欲を持つ人」とは、上段の「働く意思を持つ人」に対し支援を行い、
「働く意欲」を持ってもらい、企業と繋げていくという意味で表現しています。