平成28年度第１回　大阪人材確保推進会議

議事要旨

（開催要領）

１．開催日時：平成28年12 月8 日(11:30～ 12:30)

２．場 所：りそなグループ大阪本社地下2階　レセプションホール

３．出席者：

　 （議長）　大阪府　　　　　 副知事　　　 　新井　純

　　　　　　　　　　〃　　　　　　　教育長　　　　 向井　正博

　　　　　　　　　　〃　　　　　　　商工労働部長　 津組　修

　　　　　　　　　　〃　　　　　　　労働政策監　　 前川　佳之

　　　　　　　　　　〃　　　　　　　雇用推進室長　 小原　理恵

　　　　　　　　　　〃　　　　　　　就業促進課長　 吉野　隆之

（公社）大阪府工業協会 理事・事務局長　 三井　章弘

大阪府ものづくり振興協会　 会長　 池﨑　博之

（一社）大阪府トラック協会　 会長　 辻　 卓史

（一社）大阪建設業協会　 専務理事　 藤原　富男

大阪住宅安全衛生協議会　 会長　 藤原　裕之

（一社）大阪府建団連　 会長 　北浦　年一

㈱池田泉州銀行　 代表取締役頭取　 藤田　博久

大阪商工会議所　 人材開発部長　 　 鱧谷　貴

大阪府中小企業団体中央会　 専務理事　 西田　正治

（公社）関西経済連合会　 理事　 藤原　幸則

学校法人近畿大学　 広報部長　 世耕　石弘

ダイキン工業㈱　 役員待遇　 藤縄　昭

日本労働組合総連合会大阪府連合会　事務局長　 田中　宏和

ヤフー㈱　 西日本営業部長　 　次屋　正法

㈱りそなホールディングス

㈱近畿大阪銀行 代表取締役社長　 中前　公志

㈱りそな銀行　 代表取締役副社長　 池田　博之

大阪労働局　　　　　　　　　局長　　　　　 　苧谷　秀信

近畿運輸局　　　　　　　　　局長　　　　　　 若林　陽介

近畿経済産業局　　　　　　地域経済部長　　　 吉野　潤

近畿地方整備局　　　　　　建政部長　　　　　 寺本　耕一

４．会議の内容

　（１）開会

　（２）事業計画及び行動宣言について

　（３）団体等からの発言

　（４）審議

＜議事要旨＞

1. 開会

　◇大阪府　副知事　新井　純

　・人材を必要としている業界である、製造業、運輸業及び建設業の人材確保をめざし、業界団体をはじめ、ここにお集まりいただいた皆様と連携して「大阪人材確保推進会議」が発足した。

・大阪において、女性や若者が働き続けるために、我々が協力して取り組むべきことは何かを考え、事業計画及び行動宣言について審議いただきたい。

1. 事業計画及び行動宣言について

事務局より標記について資料に基づき説明

（３）団体等からの発言

**＜業界団体からの発言＞**

◇（公社）大阪府工業協会　三井理事

・弊協会は、製造業1,200社程度があつまる経営者の団体

・技術分野の底上げをしなければ日本の製造業の先行きは厳しい

・人材の採用、育成に関する課題は山積み。中堅中小企業は、後継者不足、技能伝承、社員の高齢化、恒常的な人材不足、求める人材が採用できない、採用してもすぐやめてといったミスマッチにより、存続の危機に晒されているところも。

・これらの課題に対応するためには、業界団体だけでなく、行政機関や他の団体と連携して取り組むことで効果がでるものと考えている。

◇大阪府ものづくり振興協会　池﨑会長

・ものづくり業界で一番大切なことは人材である。講演にもあったが、特に長く勤務してくれる人が重要である。

・また、業界全体として給料が低いといったことがあり、求人を出しても申込みが来ず、人材確保が厳しい状況。

・給料が低いという課題もある。参議院の予算委員会で大阪出身の浅田議員の中小企業振興の質問について、世耕大臣より力強く推進していくとの答弁があったところ。

・中小企業の収益をあげ、賃金をあげることで人材確保に繋がる。この会議には経産省の方もおられるので、しっかり推進していっていただきたい

◇（一社）大阪府トラック協会　辻会長

・支援対象業種として運輸業界を選んでいただいてありがたい。

・運輸業は日常生活において不可欠な業界であり、災害時にはいち早くかけつけるなど、重要な社会的役割を担っている。

・最近ではネット通販の隆盛などで、ますます人手がかかる状況で、ドライバー不足が生じている。

・大阪には約3,500社の運輸業者がいるが、99.9%が中小企業であり、人材確保が厳しい状況である。

・運輸業界は従来の３Ｋに加えて、「給料が安い」「休日が取れない」を合わせた

５Ｋという言葉もある。

・業界イメージを払拭し、女性や若者にとって魅力があり働き甲斐のある業界をめざす

・年配者にとっても働きやすい作業環境に変えていくのが喫緊の課題

・業界の自助努力だけでは限界を感じているので、この会議が人々のライフラインを支える役割を全うする上で、大きな原動力になることを期待している。

◇（一社）大阪府建団連　北浦会長

・大阪は１０年ごとくらいに大きな変化があり、５０年間で驚くほど変わった。

・万博のころには、ホワイトカラーよりもブルーカラーの方が給料が良かった時代もあった。

・大切なことは、縦の関係を横の関係にすること。

・人材確保は、緊急処置ではなく、継続的に考えていかなければいけない問題。

・この会議が発足したことで、現場の声を吸い上げてもらう第一歩が踏み出せた。

**＜行政団体からの発言＞**

◇大阪労働局　苧谷局長

・大阪労働局では第２回　働き方改革推進会議を実施。各参加者が行うべきロードマップを作成した。

・非正規雇用の正規化、労働生産性の向上、長時間労働の是正、女性や若者の活躍推進など１４項目を定めた。

・求職者は漠然と中小企業や製造業にあまり良いイメージを抱いていない。実はそうでもないということを見える化して、ホームページなどで示すことが重要。

・金融機関と連携して、業界の横のつながりをつくる取組みを進めている。

・この会議が労働性向上等につながることを期待している。

◇近畿運輸局　若林局長

・政府主導のもと、働き方改革が進められていく中、この会議の発足はタイムリーであり、また運輸業を対象としてくれて感謝。

・小原准教授の講演を聴いて、今まで気づいてこなかった企業と従業員の意識ギャップ

が多々あることが分かった。今後、企業等と話していく中で多くの気づきが出てくることを期待する。

・運輸業は、目に見えるものでなく生活を支えるものなので、若者には分かりづらい側面がある。

・今後、教育機関と連携し出前講座を開催するなど、運輸業の魅力を発信する取組みを進めていく。

◇近畿経済産業局　吉野地域経済部長

・大阪産業を盛り上げていくためには、労働力確保は大事な要因となる。

・全国でも関西圏が早く高齢化していく状況の中、女性は量と質の面で活躍していただくことが重要。就業率を高めていくことに加え、質の向上も大切。

・小原准教授の話にもあったが、能力開発の投資をしっかりしていくことと、女性の活躍を評価していくことがますます大切。

・製造業や運輸業、建設業の現場を見ることは少ない。中小企業の魅力を世の中に発信していくための取組みを強化していく。

◇近畿地方整備局　寺本建政部長

・建設業の生産性を高めながら現場力を維持できるよう取り組んでいる。

・担い手の確保に向けた処遇改善や、持続的な発展のため、社会保険の加入促進等を進めていく。

・また、担い手確保・育成のため建設業やものづくりの楽しさを体感していただく現場見学会を開催するなど積極的なアピールを続けていく。

・関係機関の皆様と人材確保にむけ、機運を盛り上げていきたい。

　◇大阪府　向井教育長

・府内高校生の昨年内定率９４．５％だった。１００％をめざすべく各高校においてキャリア教育を充実させている。

・関係機関の皆様にはインターンシップの受け入れ等でお世話になっている。

・仕事は経験してみないとわからない。仕事に対する考えや、やる気を起こさせるため

には経験させるのが大事。

・事業計画の中に高校３年生を対象とする就職支援事業が入っている。年度途中なので

１５名という目標を掲げている。

・これまで以上に自立の出来る人材育成に取り組み、結果的に大阪経済の活性化につながると考えている。今後ともご協力いただきたい。

**＜協力企業・協力団体からの発言＞**

◇日本労働組合総連合会大阪府連合会　田中事務局長

・10月31日の基本方針と連動して、大阪全体の活性化につなげて欲しい。

・キャリア教育を推進するため、小学校や高校、大学での出前講座を実施し、職業観や就業観の醸成に取り組んでいる。

・AiやIOTの進展により、働き方改革への対応が必要。職場や仕事がなくなるという危機感を持たなければならない。

・働くものの立場から１点要望、労働の質（働き甲斐のある人間らしい仕事）に重きをおいていただきたい。

◇㈱池田泉州銀行　藤田代表取締役頭取

・平成24年より、大阪府や堺市と連携した合同説明会を開始し、取引先の中小企業の人材確保の支援を開始。今後も、市町村、商工会議所、大学との連携との強化していきたい。昨年９月の合同企業説明会での内定者数は、50名。

・中小企業が世代交代するための人手が極めて不足。今回の３業界は、その傾向が強い。府大の工業専門校や技専校と連携した合同企業説明会を開始。ものづくり企業や建設業等多数が参加。

・大阪労働局と働き方改革連携協定も結んだが、全国でもめずらしい取組みとのこと。もっと業界団体等と連携して、魅力発信、若者女性の雇用確保に努めていきたい。

◇学校法人近畿大学　世耕部長

・弊大学はコミュニケーション戦略で寄与できると考えている。

・３業種は３Kのイメージが先行しており、面白さや楽しさが伝わってないが、現在現場で働いている人は、仕事の面白さ、楽しさを知っている。製造業であれば、製品ができる過程などの面白さを引き出して、それを伝えることができる。

・情報の発信だけであれば誰でもできるが、それが着信しているかを確認することが重要。これまで、パンスレットを作っただけで情報を発信したとして終わってきた。現在はインターネットやスマホがある時代、やり方を変えていかなければならない。

・３業種の魅力が若い人や女性に伝わっていないといのは、今までのやり方はダメだったということで、転換を図っていかなければならない。

◇ヤフー㈱　次屋部長

・IT企業として、働き方革命を発信している。週休３日制の検討など、働き方改革に力をいれている企業として、人材も集まってきており、人材確保につながっている。

・働き方改革の取組みとして、「どこでもオフィス」などを導入。育児で出勤できない場合でも家でも業務ができる。また、新幹線通勤も認めているほか、フリーアドレスを実施。毎日、同じ席に座って同じような空気間で仕事するのではなく、会社内の空気感を感じることができる。

・女性の育休取得率は94.3％。新卒３年以内の離職率は2.5％と低い。

・今後、製造業等においても、IOTを活用した企業間のつながりが出てくると考えている。

◇ダイキン工業㈱　藤縄役員待遇

・インターンシップの受入れ等により学生とのコミュニケーション図っている。現場を体験することが一番であり、この機会を企業が提供できることが重要。

・新卒社員の育成方法は、企業も一緒に勉強していかなければいけない。現在、中間層の社員が少なく、年配の社員は教え方を知らない。上司と新入社員のギャップが生じており、対話からのスタートが必要。横のつながり、人とのつながりが大切な時代に。

◇㈱近畿大阪銀行　中前代表取締役社長

・6月に大阪府と中小企業振興の連携協定を締結。人材確保における地元企業への貢献に役立つものと考えている。

・人材確保については、多くの取引先企業からも悩みを聞いているところ。業界の魅力を発信していきたい。

・ビジネスプラザ大阪に、人材ソリューションデスクを設置し、合同企業説明会を実施しており、成果もあがっている。取引先も喜んでいただいており、今後も、役に立つ活動をしていきたい。

◇㈱りそな銀行　池田代表取締役副社長

・2003年の公的資金の導入により、若手、中堅社員が多数退職したことから、人材確保が困難となった。そのため、ダイバーシティマネジメントをせざるを得なかった面もあるが、女性が働き安い環境をつくるため、ウーマンズカウンシルを設置し、女性職員からの提言により色んな制度が生まれた。

・ライフイベントに応じて働き方を選択できる制度を導入。社員と地域や職務内容を限定した社員とパートが同一の職務の場合には同一賃金となる、スマート社員制度を創設するなど見直しを図っているところ。

（４）審議

平成28年度事業計画及び行動宣言について、審議の結果，原案のとおり承認された。