
平成 29 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 29 年 5 月 12 日(金)

2. 場 所：エル・おおさか 11F セミナールーム

3. 出席者：

(座長)	大阪府	副知事	新井 純
	〃	教育長	向井 正博
	〃	商工労働部長	西田 淳一
	〃	労働政策監	前川 佳之
	〃	雇用推進室長	道籬 佳久
	〃	就業促進課長	柴田 昌幸

(公社) 大阪府工業協会	専務理事	田辺 貞夫
大阪府ものづくり振興協会	会長	池崎 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	事務局長	寺田 靖
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

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

(株)池田泉州銀行

リレーション推進部	地域創生室長	岡田 知也
-----------	--------	-------

(株)エクセディ

グローバル人材開発本部執行役員本部長	山村 佳弘	
大阪商工会議所	人材開発部次長	松井 伊代子
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	労働政策部長	三村 典子
学校法人近畿大学	総務部長	世耕 石弘
ダイキン工業(株)	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(株) コーポレートグループ本間管掌コーポレート		
グループコーポレートPD戦略本部	本部長	湯川 高康
(株)りそなホールディングス		
(株)近畿大阪銀行		
執行役員 営業統括部担当兼資金証券部担当		宮脇 平和
(株)りそな銀行	常務執行役員	木村 滋樹

4. 会議の内容

- (1) 開会
- (2) 平成 28 年度事業実施報告について
- (3) 平成 29 年度事業実施計画（案）について
- (4) 審議

<議事要旨>

(1) 開会

◇大阪府 副知事 新井 純

- ・平成28年12月8日に発足した。構成員一同連携して取り組んでいきたい
- ・平成28年度の事業報告を実施する

(2) 平成28年度事業実施報告について

(3) 平成29年度事業実施計画(案)について

◇大阪府 商工労働部 就業促進課 柴田 昌幸

※配布した資料に沿って平成28年度の取り組み結果及び平成29年度の計画について説明

<行政団体からの発言>

◇大阪府工業協会 田辺専務理事

- ・会員の多くは中小企業であり、人材確保は切実な問題である。応募がない・入社してもすぐ辞める状況がある。
- ・行政の協力はありがたいが、最後は企業が頑張らなければならないと考える。
- ・働き方改革や職場の職場環境改善は、過去から雇用の「売り手市場」の時に進むものである。
- ・製造、運輸、建設などの業界に対して誤った認識を持つ若者が多い。行政でその誤解を是正する活動を行っていただきたい。

◇大阪府ものづくり振興協会 池崎会長

- ・会員企業は約8千名いる。
- ・ものづくりをやっている企業だが、ほとんどは中小企業である。
- ・私も経営者であり、人が集まらないことを肌で感じている。その傾向は1年半ほど前から顕著である。
- ・そうした環境の中で、「ボス育」など企業努力もあるが、構造的な問題があるのではないか。全国の中小企業には3千200万人ほどの従業員がいるが、収入は大企業の70%程度である。福利厚生も加味すると60%程度ではないか。人が余っていたら中小企業にも来るが、人手不足の際には人が集まらないのは当然のことである。
- ・大企業の付加価値率が向上している。一方、中小企業は下がっている。「下請けいじめ」みたいなことも考えられる。そうした根本的な問題を(行政に)解決してもらわなければ、個々の中小企業では人材確保の問題は解決していかないのではないか。

※新井副知事コメント

田辺専務理事 様の発言については、若者認識が変わるようにしっかりと取り組んで

いただきたい。池崎会長 様の発言については、この会議のみならず、府としては産業振興全般の問題であり、商工労働はじめ関係部局全体で取り組んでいく問題かと認識している。業界団体が一回りしてから、事務局より、コメントさせていただく。

◇大阪府トラック協会 辻会長

- ・大阪府でも人材確保の問題に真剣に取り組んで頂いていることに感謝申し上げます。
- ・トラック輸送業界は、平成に入って以後、参入規制の緩和もあり過当競争にある。
- ・その上、かつては「人余り」の要素も加わり、必然的に過剰サービスと安値受注をもたらし、ドライバーの長時間・過重労働・低賃金のしわ寄せを産んだ。
- ・労働人口は1998年をピークに減り続け、いまや完全雇用になっている。人手確保が厳しくなっている。大阪府下のトラック事業者を対象に実施した独自調査でも、73.4%の事業者がドライバー不足と回答している。
- ・一方で、運ぶものは重厚長大から軽薄短小、多頻度・多品種、少量、短納期という風に変化しているため、かつてのようなサービスは提供できない状況にある。
- ・残業の多い会社、休日の無い会社に行きたくない若者が増えている。我々の業界も、若者や女性にとって働きやすい環境を整えることが喫緊の課題である。
- ・事業者の自助努力だけでは限界があり、現状を社会全体が共有すべき問題と認識し、引き続き解決に向けた支援をお願いしたい。

◇大阪建設業協会 寺田事務局長

- ・建設業界でも合同企業説明会など実施して頑張っているが、人材確保が難しい状況継続している。
- ・3年前より合同企業説明会も実施しているが、参加者も年々減っている。
- ・技能労働者の確保が喫緊の課題である。設計労務単価も引き上げてもらっているが、まだまだ追いついていないのが現実である。
- ・建設コストも週休二日制や時短に伴い増えていく。その点もPRして貰わなければ、「建設コストが高い」と報道されるが、実際にはそうではないことを理解してもらえない。

◇大阪住宅安全衛生協議会 藤原会長

- ・業界のイメージアップに向けて、魅了をどう発信しようかと協議会の中でも検討している。
- ・3Kのイメージは20～30年前と比べると変わってきている。何十倍も悪いイメージになっているのではないかと。まずは誤解されている部分について、説明・理解をさせた上で、インターンシップや現場の体験に誘導していれば良いかと考える。
- ・29年度はそのあたりを早めに企画、計画をして、府の協力ももらって、8-9月に説明会を開催し、秋には実行に移したいと考える。

◇大阪府建団連 北浦会長

- ・下請けの38業種は技能者不足である。
- ・50年前の大阪万博の頃はゼネコンと職人は表裏一体の関係だったが、20-30年ほど前より、「技術管理はゼネコンで、職人は下請け」と区分されるようになった。
- ・職人は半分以上が日給だったが、直接雇用促進の問題もあって、だいぶ改善はされた。
- ・土日を休みにするなどは、夢のような話であって、人手不足で、日曜だけでも休めたら良いという状況である。
- ・一番の問題はゼネコンと職人であまりにも差が開きすぎたことである。
- ・1970年代はホワイトカラーよりもブルーカラーの方が給料も良かった。今は、時代の流れがあるにせよ、あまりにも格差が開きすぎた。(技術者の担い手不足は)それが一番大きな原因と考えている。
- ・職人には健康保険に入るよう勧めている。この問題は、行政の方でも取り組んでおり、良い方向に進んでいる。
- ・この先、この業界は良くなると思っている。
- ・日本の技術や文化の伝承はこの業界にかかっていると自負している。
- ・素晴らしい業界。良い職人が認められる制度ができて欲しいと考える。
- ・建設業界は縦割り。縦には強いが横に弱い。横連携の強化に努めたい。

※西田部長より

- ・就労支援あるいは人材確保に関する意見あったが、すなわち、産業経済を活性化させるというのが最終目標であると思っている。
- ・大企業、中小企業との格差問題改善は、商工労働部だけでは解決できない問題である。
- ・大阪府としても全庁をあげ、また国の指導も頂きながら、改善ができる部分は改善に取り組みたい。
- ・民間企業それぞれの方針もあり、行政がどこまで関与できるかという点も踏まえて、しっかり対応していきたい。
- ・建設、運輸、製造に分かれた分科会も充実させている。それぞれでの成果を踏まえながら、より多くの人材確保に繋がって、皆様の業界がしっかり仕事をして頂ける環境をまず整備できるよう、我々も商工と労働が一体となって業務を進めていきたい。

<行政団体からの発言>

◇大阪労働局 荻谷局長

- ・今月25日に「第三回働き方改革推進会議」を予定している。去年策定したロードマップの進捗状況を確認することを予定している。
- ・従来の施策に加えて、「就労型インターンシップ」を実施し、若者の業界イメージの再認識をしてもらうための切り札としたい。

- ・金融機関や大学と連携した生産性の向上と人材確保に向けた支援や、近畿全域にいる外国人留学生を大阪に集めて大規模な企業説明会を実施し、外国人留学生を確保する取り組みを進める。
- ・金融機関との取り組みは、「働き方改革」の前提として、企業が元気でなければならないという発想が厚労省にもあり、我々、労働行政も企業支援に力点を置き、パラダイムシフトを図っていく。
- ・「学生に対する職業意識の改革」については、大阪府内の高校・大学で出前授業をやっている。労働法のルールに加え、職業教育についても行っていく。
- ・「下請けいじめ」については、労働法令違反がある場合は、労働局を通じて公正取引委員会などへ通報する制度があり、それをうまく活用し、是正していきたい。
- ・最近の若者は賃金より休日や福利厚生を重視している。ただし、これは少しの工夫で改善できる。募集の際に工夫を「見える化」することで人が集まるようになる。ぜひ労働局（ハローワーク）にも相談して欲しい

◇近畿運輸局 若林局長

- ・大阪府の取り組みに感謝している。
- ・トラックの輸送に関する取引環境と労働時間改善の大阪協議会を設置している。
- ・28年度にパイロット事業として、食品卸売の倉庫から小売店舗までの配送工程に着目した実証実験を実施した。6月の協議会までには報告できると考えている。29年度は別な業種での実証実験を行いたいと考えている。
- ・若者の意識改革が必要と認識している。高校も大切だが、中学生にも出前講座として物流施設の見学等を実施したところ、保護者や校長からも好評で、継続したいと考えている。大阪府の取り組みについては京都や兵庫にも積極的に働きかけている。

◇近畿経済産業局 吉野地域経済部長

- ・中小企業で成果を上げているところでも、人材の確保に苦戦しているケースが散見されており、危機感を抱いている。
- ・企業の人材採用、育成の力をいかに伸ばすかという観点で事業展開している。
- ・中小企業はどうしても条件面で大企業よりも不利なところは否めない。採用の可能性が高い女性、第二新卒、転職者をいかに採用、育成するかという観点から、社長の意識改革と育成力の向上に力点を置いて政策展開していきたいと考えている。

◇近畿地方整備局 寺本建政部長

- ・建設業関係は国レベルでも担い手の確保、育成が課題と認識している。
- ・整備局レベルでも「見せる現場」として、現場見学会を昨年度も実施した。
- ・建設工事業団体と連携し、中学校でも説明会を実施し、広く知ってもらう取り組みを実施している。

- ・業界団体が実施している建設業の担い手の確保のための取り組みについて、整備局のホームページでも積極的に発信している。
- ・週休二日のモデル構築、若者・女性が活躍できることを応援するような発注の仕組みや女性が働きやすい現場環境の整備、例えば、建設現場での男女別トイレの設置など展開している。
- ・社会保険の対策は H24 年から実施している。今年度「建設業社会保険推進連絡協議会」を立ち上げて、社会保険未加入対策の達成状況の把握を行っている。
- ・今後、このような会議や協議会を通じて、業界の魅力向上に繋がる情報の発信を行っていく。

◇大阪府 向井教育長

- ・(参加されている方へ) 高校生の受け入れに協力、尽力頂き感謝している。
- ・大阪の景気も緩やかに回復しており、府立高校定時制・全日制の内定率は 94.0% から 95.1% (速報値) に上昇した。
- ・進学よりも、就職する数が増えてきた。全日制では 23 年 3 月は 4500 人だったのが、28 年 3 月は 5300 人と就職者数も増えてきている。
- ・就職する職場を良く知ることが大切と考えている。学生の間から、実習等の時間を貰って、実際に仕事をする経験を増やしている。
- ・28 年度は年度途中での取り組みということもあり、3 業界への就職の実績には結びつかなかったが、29 年度は当初から計画されているため、可能な限り勉強会や就職説明会を教員・生徒に出席をさせていきたいと考えている。
- ・学校によってやり方が違うこともあり、具体的なやり方などで意見・相談あれば、高等学校課に寄せてもらいたい。

<協力企業・協力団体からの発言>

◇(株)池田泉州銀行 岡田地域創生室長

- ・平成 28 年度は計 8 回、合同企業説明会を自治体、商工会議所や大学と連携して実施し、50 名を採用した。
- ・ものづくり企業の人材不足に対応するため、高専やぎせんこうと連携している。ぎせんこうとの合同企業説明会では 8 社 13 名の採用に至った。
- ・多数の企業から継続要望があり、29 年度も実施したいと考えている。
- ・昨年の 12 月より働き方改革や健康経営を実践している企業を対象とした、「人財活躍応援融資」も開始している。企業を金融の面からもサポートしたいと考えている。
- ・ダイバーシティや女性の活躍の推進を行内でも進めており、昨年の 12 月に厚生労働大臣、今年 3 月には大阪市より、活動に対する表彰を受けた。
- ・5 月 1 日から「働き方改革委員会」も行内で立ち上げた。

- ・ 3 業界の人手不足対策やイメージアップに対応していきたいと考えている。
- ・ 4 月には大阪労働局の紹介を受け、職業能力開発拠点であるポリテクセンター関西と連携し、地元企業 30 社を集めた見学会なども実施した。
- ・ 29 年度の実施計画では、相当数の計画が予定されており、かなりの成果が期待できる。会議に参加しているメンバーがそれぞれ計画を確認し、今後、連携できるところは連携して、相乗効果が上がるように取り組んでいければと考えている。

◇(株)エクセディ 山村グローバル人材開発本部 執行役員本部長

- ・ 企業の採用担当している経験から言うと高校生は就職に対する基準としては、親や学校の先生が進める会社を基準にしているケースが多い。
- ・ 通常の採用活動に加えて、学校の先生に企業を知ってもらうための活動が必要になる。通常は我々が学校に出向き、企業に説明するが、学校の先生が企業に来てもらって、仕事の中身などを理解してもらえ方向にもっていけないかと考えている。

◇大阪商工会議所 松井人材開発部次長

- ・ 大阪商工会議所では、今年度より、中長期ビジョンとして「たんと繁盛 大阪アクション」を打ち出している。
- ・ 人材確保や定着については、主に外国人留学生、新卒若手、女性という 3 つを主な対象として事業を展開している。
- ・ 新卒採用の実務勉強会を今年度開始する。若手人材採用の新セミナーも計画中である。
- ・ 女性活躍の事業の課題は大きく 3 つある。
 1. 本人、上司、経営者の意識改革は、進んできたが、まだまだ、掘り起しが必要と考える。「OSAKA 女性活躍推進会議」と連携して、セミナーやフォーラムを実施していきたいと考える。
 2. 女性が働き続けやすい環境整備として、大阪府と連携している企業主導型保育事業の普及促進に加え、事業社内保育所を作りたい企業と保育運営事業者とのマッチングを実施したいと考える。女性が働き続けやすい環境整備として、企業主導型保育事業の普及促進に加え、事業社内保育所を作りたい企業と保育運営事業者とのマッチングを実施したいと考える。
 3. 女性リーダーのロールモデルが少ない。昨年度に「大阪サクヤヒメ」表彰を創設し、企業で活躍している女性の役員や管理職を表彰する事業を実施している。受賞者にその後セミナーやフォーラムに登壇してもらい、その活躍や企業の取り組みを広く紹介してもらうこととしている。

◇学校法人近畿大学 世耕部長

- ・ 広報の観点から話をさせていただく。皆さんの人材確保に必死という話しがあるが、我々も学生集めに必死で取り組んでいる。

- ・18歳の人口は1992年の205万人から今年は118万人に減少している。大学間で言われている「2018年問題」により、更に18歳の人口は減少する。人材確保が厳しくなるのは当然のことで、そういうところから募集戦略を考えている。
- ・今後は人口が減り続ける中で、建設業界やトラック業界など人が必要なのであれば、他の業界に流れるような人材を他から取ってくるか、今までターゲットでなかった大学生や女性など、ターゲットを決めて、広報をしていくことが重要である。
- ・昔は無かったプログラマーなどに人が流れており、昔からの業界はますます人材確保が難しい時代になっている。そういう意味でも広報が力を発揮すると考える。
- ・28年度の事業報告を受け、相当色々されているのは分かったが、これが世の中の人にどれだけ伝わっているのかが非常に気になる。近大広報のモットーは、情報発信は「伝えた」ではなく「伝わった」ことをしっかりフォローすることである。28年度の事業も、どれだけメディアで、ネットで取り上げられたかをフォローすることが必要だと考える。
- ・28年度事業の中で、「冊子・DVDによる業界の認知度・魅力向上」とあるが、最近の学生はネットユーザーも多いので、DVDの配付よりもネットで配信する方が、より効果的であると考え。広報的にやれることはあるのでは無いかと考える。
- ・「イメージアップ」は当然必要と思う。事業者の労働環境だけでなく、制服や看板ひとつでもそうだが、若者風に言う「イケてる」要素がないといけないと考える。
- ・東京のベンチャー企業のプログラマーの話などを聞いていると、「好きだから」厳しい労働環境でもそこで働く人がいる現実もある。
- ・例として、昔は土木工学科という名前の学部は人が集まらず、現存する大学はほとんど無い。社会環境工学科など土木の学科と思えない名前が増えている。名前を変えて、学生を集める努力をしている。
- ・伝統ある社名や部署名も大切だろうが、そのあたりもトレンドを掴んで変えていくことでイメージアップに繋がる。そういう要素でも考えてみてはどうか。

◇ダイキン工業㈱ 藤縄役員待遇

- ・当社も女性の活躍推進には取り組んでいるので、そういう点もPRしていきたいと考えている。
- ・今、ニーズが広がっており、経営者側よりも相手がどう思っているのか探ることが重要であると考え。
- ・ホワイトカラー、ブルーカラーの話があったが、当社もそうだが、ブルーカラーが企業の底辺を支えているので、人材確保や定年延長などを進めていくことは重要であると考え。

◇日本労働組合総連合会大阪府連合会 田中事務局長

- ・雇用環境は完全雇用と言われる水準まで回復している。人手不足感が高まっている状

況の中で製造・建設・運輸の3業界において、このような、人材確保のための会合が継続して開催されていることに労働組合としても、大変うれしく、大いに期待している。

- ・一般的に言われている業界の長時間労働や危険なリスクが高い職場だという実態については、今後、政労使で取り組んでいる働き方改革が、働く者の視点に立った改革になっているかを注視することが必要と考える。
- ・求職者にとって、長時間労働の是正などは業界を選ぶ選択肢のひとつで注目されるポイントとなっている。
- ・これらの観点からも人材確保や雇用促進に向けた取り組みは、「働きがいのある人間らしい仕事」という観点も大切にしていきたい。
- ・キャリア教育の推進として、高校、大学への出前講座や小学生向けのキッズ職場見学会などの取り組みを実施し、職業観の醸成を行っている。
- ・地域活性化フォーラムとして、北河内地域で地元の大学とも連携しながら、「ロー活（ローカル&就活）」の実施を考えている。
- ・加盟組合の運輸労連において、全国の主要高速道路のサービスエリアやパーキングエリア、一般道路などで未組織のトラックドライバーを対象にアンケート（年間1万件）を実施している。このような現場の生の声を聞くことは重要であると考えているので大阪でも展開できればと思っている。また紹介させてほしい。

◇ヤフー(株) 湯川戦略本部長

- ・私たちの業界でもエンジニアの人材確保は深刻な問題である。海外の企業を含めて、優秀な人材を企業間で取り合っている状況である。
- ・それだけに人と向き合うことを大切にしている。
- ・新しい人に来て貰うことも大切だが、今いる人材が辞めないか、自らの才能を発揮できているかを真剣に考え取り組んでいる。
- ・退職者にヒアリングをすると給与や評価等に対する不満もあるが、多くは「やりたいことができない」との回答であった。人事を担当した者としては、反省するところである。人事の適切な配置ができていたのか。人材の育成ができていたのか。ということをしっかり取り組んでいないと社員の離職に繋がり、結果として、採用コストや再教育コストがかかることになる。
- ・会社としての人材に対する考え方や「会社としてどうなりたいか」というビジョンを示すことが重要と考える。
- ・先ほど、北浦会長様より、「日本の文化を継承するのは建設業だ」という話があったが、とても心に響いた。そのような考えを若者に伝えると給料ではなく、ビジョンに共感して、「そこで頑張りたい」と考える若者も出てくると考える。そういったところも含めて、この業界を盛り上げていけたらと考える。

◇㈱近畿大阪銀行 宮脇執行役員

- ・私どもの取り組みとしては、運送業者向けのセミナーで未払い残業と長時間労働対策をテーマに取り組んだ。

- ・りそなグループのネットワークも活用して、何か大阪の中小企業の皆様の成長に役立ってるかを考えて、取り組んでいきたい。

◇㈱りそな銀行 木村常務執行役員

- ・人材確保に関しては、苦慮しているとの声を顧客から聞く。銀行として、どう、お役に立てるかを考えている。

- ・28年度は多くのセミナーやイベントを実施したが、29年度も現場の声を聞かせてもらいながら、しっかりとセミナーやイベントを実施していきたいと考える。