

2023年11月7日開催 大阪人材確保推進会議議事録

議題1. 令和5年度 大阪人材確保推進会議の取組みについて

◇資料1により説明（大阪府雇用推進室 嶋田室長）

<業界団体からの発言>

◇公益社団法人大阪府工業協会 大辻専務理事

- ・ 技術力や生産性の向上、組織活性化等に関する研修を年約 **900** 本実施。
- ・ 最近では基礎技術の研修受講者の増加や、女性、外国人の受講比率の高まりがみられる。そのため、基礎技術に関する研修を増やすほか、女性リーダー研修を実施している。
- ・ 技術を持ったシニア社員の雇用に関する労務管理研修等を企画・実施している。
- ・ 未経験を含む多様な人材が製造現場で活躍できるようスキルアップ研修に取り組んでいくとともに、女性・高齢者・外国人が活躍しやすい環境整備にチャレンジしている会員企業の事例を収集し、情報発信していきたい。

◇大阪府ものづくり振興協会 野村副会長

- ・ 10月24日に大阪府鍍金工業組合の理事会があった。人材確保について、17社からヒアリングを行ったところ、人手不足のところと満足しているところがあり、地理的な問題が一番大きいと考えられる。高齢者や女性が多い地域は人材を確保しやすいが、電車が行き届いていないなど交通の便が悪いところは、人材確保に苦勞する傾向にある。
- ・ 人材と人手を分けて考えるべき。人材は即戦力として、各企業がそれぞれのやり方で確保されているが、人手は会社に入ってから教育を行い定着させる必要がある。
- ・ 大阪府鍍金工業組合では、大阪高等めっき技術訓練校を **45** 年継続して運営しており、週1回の座学を1年間のプログラムで実施し、卒業時には卒論を作成してもらっている。大阪産業技術研究所にも協力いただいている。

◇一般社団法人大阪バス協会 田内常務理事

- ・ 日本バス協会の試算では、全国で **12** 万 **1** 千人運転手が必要とされているが、約 **1** 万人不足している。また、いわゆる **2024** 年問題への対応で、**12** 万 **9** 千人が必要となると言われており、現状を維持するためには **2** 万 **1** 千人不足することになる。

- ・ 2030年には9万3千人まで運転手が減少すると言われており、路線バスの廃止も連日ニュースで取りざたされている。最近では都市部も路線維持が困難になっている。
- ・ 金剛バスは12月20日に事業廃止となる。
- ・ 貸切バスも、車両はあるものの、運転手がいらない。
- ・ 免許を持つ人が入職せず、人員は退職していく。国が大型2種免許の取得を緩和しているが、人員は増えていない。
- ・ 平成29年度からバスの運転手確保に向けた合同就職説明会等を開催。今年度も2月17日に梅田センタービルで開催。それに先立ち、DVDをYouTubeで配信したり、チラシを作成している。

◇一般社団法人大阪府自動車整備振興会 遠藤教育部部長

- ・ 若年人口の減少や、世の中の車離れが進んでいることから、業界に入る人が減っており、整備士の専門学校も入校数が以前の半分になっている。
- ・ 若い方に自動車に関心を持ってもらえるよう、インテックス大阪のモーターショーでPRを行う等している。
- ・ 運輸支局と連携し、高校に出向いてアピールをしている。

◇一般社団法人大阪府トラック協会 川村総務部部長

- ・ 女性・高齢者・若年者をターゲットとした運送業界のPR動画を作成している。女性ドライバーの1日に密着し、仕事内容ややりがい、ワークライフバランスの実現により女性が活躍できる業界であることを伝えている。YouTubeで14万回再生された。
- ・ 高校での出前講座、インターンの受入れも行っている。
- ・ 昨年度初めての取組として、運送業界の合同就職面接会「トラックJOBフェス」を実施。
- ・ シニアドライバーを対象に、身体機能低下への対策に関するセミナーを実施している。

◇大阪住宅安全衛生協議会 藤原特別顧問

- ・ ハローワークとの連携セミナー、高校、専門学校との企業説明会を実施。
- ・ 昨年より1.5倍の人員確保を実現した企業の事例として、今ウケする社名への変更、給与アップ、人材育成計画の策定をアピールしている。
- ・ 零細企業は外国人技能実習生に頼っているが、日本人を雇用する意欲を持ってもらえるよう取り組んでいく。

◇一般社団法人大阪電業協会 土井専務理事

- ・ 建設業は極端な人材不足。かつ、万博のパビリオンの工事も担うことになっている。
2024年問題への対応も課題。
- ・ 入職促進事業として、業界研究セミナーや出前授業、高校の先生との意見交換会などありとあらゆることをやっているが、業界の認知度が低い。工業高校の生徒も減っている。
- ・ 定着率も問題になると考える。一人前になるまでに辞める人が多い。
- ・ 工事の積算業務というものがあるが、特に中小企業では、限られた人材で効率よく業務を進めることが課題であり、携わったことが無い新入社員や女性社員などを集めて、積算の基礎が習得できるような研修会を行っている。
- ・ 本日の業界専門紙に、業界団体と工業高校による合同企業説明会の実施事例が掲載されていた。大阪ではまだ実施されていないと思うので、ぜひ検討をお願いしたい。

◇一般社団法人大阪府建団連 増田事務局長

- ・ 職種によっては、既に高齢化が著しく、とにかく若い人に入職してもらいたい状況。
- ・ 高校卒採用も困難な状況になってきていると聞いている。工科高校の卒業生は進学志向になっているため、工科高校で、就職するように促してもらえないかと思っている。
- ・ 元請会社の現場で仕事をするという専門工事業者の特性から、例えば、男女別のトイレの設置や更衣室の確保など、女性が働きやすい環境を自前で整備できないという課題もあり、積極的な女性採用が難しい面がある。
- ・ 完全週休2日制の割合も低い業界と思う。2024年問題も含め、国が積極的に動いている中で、このような動向を踏まえつつ、事業者側も努力していかなければならない。

◇一般社団法人大阪外食産業協会 松井課長

- ・ 合同求人、高校や専門学校の進路指導担当者に参加してもらって就職情報交換会、女性活躍推進セミナー、外国人雇用の推進に取り組んでいるが、人材採用は難しい。業界団体ならではの人材共有の仕組みづくりが必要と考えている。
- ・ 女性活躍は、多様性やダイバーシティという言い方で取り組んでいった方がいいと考える。
- ・ 外国人雇用は、店長が外国人になった場合、日本人とどのようにコミュニケーションを取っていくのが課題。

◇大阪労働局 荒木局長

- ・ 9月27日(水)に全世代型社会保障構築本部において、賃上げの流れをパートタイム労働者にも波及させ、「年収の壁」を意識せずに働ける環境整備をしていくことが決まった。
- ・ その対応策は「『106万円の壁』への対応」、「『130万円の壁』への対応」、「配偶者手当への対応」の3つ。
- ・ 106万円を超えると社会保険への加入が必要となり、結果として年収が下がってしまう、いわゆる「106万円の壁」を避けるため、年末にかけて収入調整が行われ、人手不足を加速させてきた。その対策として、年金制度が改定されるまでの3年間の暫定的な制度ではあるが、年収を減らさないよう手当を支給する等の企業に、最大50万円助成する制度が10月1日より開始している。施行日は10月20日。
- ・ 制度がわかりにくい場合は、10月30日よりコールセンターを設置しているので、こちらもぜひご利用していただきたい。
- ・ 本施策の利用・周知をお願いする。

◇近畿経済産業局 永井地域経済課課長補佐

- ・ 中小企業、小規模事業者の人材確保について、女性、高齢者等の多様な人材の活用や副業・兼業などをテーマに、過去から取り組んでいる。
- ・ 求職者と企業のマッチングイベントは毎年開催しており、今年度は9月に大阪府・京都府・堺市・労働局・大商・関経連に協力いただき、梅田で開催した。今年度はリアルで開催し、求職者は500~600名、企業は100社以上参加するなど盛況だった。学生が目が大企業に行きやすい中で、中堅・中小企業にも興味をもってもらい、マッチングができるよう今後も取組みを行っていく。
- ・ 就職氷河期世代と企業のマッチングも年明けにかけてやっていく。
- ・ 人材の定着、人材育成の課題、経営戦略の立て方に関するセミナーやワークショップも実施している。

◇近畿運輸局 川口局次長

- ・ 女性の育成・定着・環境づくりといったガイドラインの作成・PR、トラガール促進プロジェクトのような女性向けPRを行っている。
- ・ 女性バス運転手協会などの協力を得て、女性バスドライバーを対象とした座談会の開催や、会社の経営層の意識改革を促す働きかけを行っている。また、2種免許取得に必要な経費の補助も行っている。

- ・ バス・タクシー・トラック、自動車整備などを対象に、求職者向け説明会や高校に出向いての PR 活動を行っている。
- ・ 新たな取り組みとして、今年度から全国の指定整備工場での職業体験「カー・メカニックワークチャレンジ」を実施している。全国で 100 人以上の参加があり、現在第 2 弾も実施している。
- ・ 宿泊業では人手不足により稼働率を調整している。魅力訴求のための就業説明会を団体と一緒に取り組んでいる。大阪観光大学と連携した就職イベント・説明会も開催する予定。

◇近畿地方整備局 上山建設産業調整官

- ・ 令和 2 年 1 月に「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」を策定した。トイレや更衣室等のハード面の労働環境整備や、育児休業等から復帰する際のサポート推進等の働き方改革、建設業界の魅力や働き甲斐の発信などを官民一体で推進していく。
- ・ 女性の定着を含む中・長期的な担い手確保のため、「建設キャリアアップシステム」を作成。技能者の資格や現場の就業履歴などを登録・蓄積することで、客観的に評価し適切な処遇を与えるほか、若い世代がキャリアパスの見通しを持ち、育児休業等からの復帰時にキャリアをリスタートできる仕組み。
- ・ 本年 6 月には、建設キャリアアップシステムの能力評価に応じた年収モデルを試算し、公開した。
- ・ 建設業では、発注者に対して、4 週 8 休を確保できる適正工期の設定の働きかけを行っている。
- ・ 工事の入札・契約における、ワークライフバランスを推進する企業へのインセンティブ付与も行っている。また、40 歳以下の若手もしくは、女性を配置する場合に総合評価の加点をする「若手チャレンジ評価型、女性技術者活用型」の工事を試行している。

◇株式会社池田泉州銀行 椎野ソリューション営業部長

- ・ 2012 年に、連携協定を締結している堺市と共同で合同企業説明会を開催し、以降、就職サポートを継続的に行うべく各自治体と合同企業説明会を開催している。
- ・ 2018 年には有料職業紹介の認可を取得し、人材紹介業務に参入した。シニア人材を、取引のある中小企業に経営人材として紹介するほか、外国人材の採用支援など、採用に関する様々な支援を行っている。

- ・ 採用活動だけでなく、職場定着や研修、制度設計に始まり、事業承継やM&Aといった、人を起点としたソリューションビジネスは、収益性だけでは測れない大きな付加価値を生み出している。

◇公益財団法人大阪観光局 梶浦観光ショーケース担当課長

- ・ 日本政府観光局の発表によると、9月の訪日外国人は、推計**218万4300人**でコロナ前の**2019年**と同水準となっている。個人客では昨年の秋から韓国、台湾、シンガポールが多い。この夏から秋にかけては、オーストラリア、アメリカ、メキシコといった欧米諸国からの来日も多くなっている。大阪では北米からの観光客がコロナ前よりも多くなっている。
- ・ 特にホテルでは清掃人員が不足しており、客室をすべて稼働できないということも起こっている。
- ・ 大阪では、道頓堀界隈を中心にゴミ問題やトイレの不適切利用などといった「オーバーツーリズム」的な問題も増えてきている。
- ・ 4年ぶりに大阪で開催したツーリズムエキスポジャパンでは、4日間で**14万8千人**が参加。そのうち9万8千人が一般の参加者で、国内旅行需要の高まりも感じている。
- ・ **2025年**の大阪・関西万博を控え、**JR**と協力し、**デスティネーションキャンペーン**として、大阪府下の各市町村において、観光地・観光体験のメニューを開発、商品化することで、府内への周遊を促している。

◇大阪商工会議所 小林人材開発部部長

- ・ **10月**に第7回「大学と企業の就職情報交換会」を実施。関西を中心とした大学**56校**と企業**245社**が参加。例年に比べ、申込のスピードが早かった。
- ・ 「大阪サクヤヒメ表彰」「ブルーローズ表彰」について、女性リーダー同士の連携や、企業の枠を越えた取組みに繋がるなど、受賞の効果が出ている。
- ・ 高齢者に関する取組みとして「キャリア人材採用支援事業」を実施。公的団体、民間の人材紹介企業と連携し、中小企業の求人に対し、おおむね**40歳**以上の求職者とのマッチングを支援している。ミスマッチング防止のため、社労士等専門家が無料で専門相談を実施している。

◇国立大学法人大阪大学 国際公共政策研究科 小原教授

- ・ 長らく統計分析において、ダイバーシティの拡大と企業業績には正の相関を持つと言われていたが、実は因果関係はないと指摘されている。しかし、最近では因果関係がある

という議論が起こっている。ダイバーシティに取り組むことで、良い効果があると韓国では言われており、日本では立証されていないが、私も因果関係があるという感覚を持っている。

- また、従業員の健康状態と、労働生産性・働く意欲・労働成果に強い相関があるというデータがあるが、見せかけの相関とも言われている。ところがこれも因果関係があるのではないかと言われ始めており、独自に大阪で企業に調査を行ったところ、因果関係があるという結果を得ている。
- ダイバーシティ経営と健康経営については、企業にとってもメリットがある。女性や高齢者の雇用拡大は人手不足を補うものの、やらなければならないものと言われがちだが、実際には予想以上に企業にとってもメリットがある可能性がある。こういう視点から大阪全体で推進していければよいのではないか。

◇大阪府中小企業団体中央会 柴田専務理事

- 大阪労働局の発表によると、外国人労働者は昨年の10月末現在で約12万4千人。前年に比べると1万2千人ほど増加しており、多くが製造業や卸売・小売り、宿泊・飲食サービスなど人手不足が深刻な労働集約的な業種に雇用されている。
- また、中央会会員組合でここ5年間に新たに設立された企業協同組合の約9割が外国人労働者の受入を目的としている。
- 女性と高齢者を就業促進のターゲットにする取組み、必要性については当然だと思うが、増加している外国人をいかに受け入れて取り込んでいくか、ということも重要。
- 「OSAKA 外国人材受入推進・共生推進協議会」との連携を一層深め、人材確保推進会議としても、外国人労働者をターゲットとした取組みを推進していただきたい。
- 岸田総理が5年間で1兆円という人への投資を打ち出しているので、この予算を人材確保推進会議に取り込んで、取組みを強化、充実されることに期待する。

◇公益社団法人関西経済連合会 平岡労働政策部長

- 会議の趣旨について、人材の確保なのか、あるいはその先のダイバーシティ経営のことなのか、どちらにターゲットを絞っていくのが難しいと感じた。
- 2021年にダイバーシティ&インクルージョン専門委員会を設置し、関西D&Iビジョンを策定。「多様な人材の活躍の場をひろげる」「多様な価値観を企業の成長に取り込む」を基本理念としており、それぞれにアクションを設け、アクションごとに企業のめざす姿を提示している。
- 女性のエンパワーメント交流会として、女性執行役員・部長クラスの方を対象に、経営

視点で物事を考えるための視野拡大、業種の枠を超えたネットワーク形成を目的とする交流会を年間3~4回実施している。

- **Kansai D&I News** を毎月配信し、有識者へのインタビューや各企業の取組みなどを発信している。
- D&I フォーラムを年1回開催。今年度は12月8日に開催予定で、高度外国人材の活躍推進がテーマ。
- 高齢者雇用については、有識者による講演会を実施。
- 人材確保は、採用とあわせて、活躍・定着に向けて企業と個人の双方が成長していくという絵を描いていくことが必要。

◇株式会社関西みらい銀行 菅取締役会長

- 2019年8月に有料職業紹介事業の許可を取得し、人材マッチング業務をスタート。昨年4月からは求人企業と求職者の両者の対応を行う、いわゆる両手型ビジネスにも参入。まだ駆け出しだが、実績、件数は年々増えている。職種は営業・企画部門の紹介が多い。
- 一番力を入れているのは管理職など経営人材のマッチング。課題をあぶりだして解決するために必要な、管理職人材を企業と一緒に探す、二人三脚の取組みをしている。最小限の人員で最大の成果がでる体制づくりと、それを担える人材の確保を含めて、地域の課題に真摯に向き合って取組んでまいりたい。

◇学校法人近畿大学 世耕経営戦略本部長

- 職場環境を作っても、広報を実施しなければ働きたい人にリーチができない。
- 先進事例に掲載の企業は、各社優れたホームページを持っている。例えば、株式会社マイシンは、トップページを人材確保のために作っており、働く女性従業員を密着ドキュメンタリー風に撮った動画も掲載され、直近で10万回再生されている。社内で制作されているレベルだが、さすがだと思う。
- 求職者は興味を持った企業のホームページを見ようと思うが、最も内容がわかりやすいところに人が集まる。広報を支援していく仕組みも必要。
- これまでホームページや動画作成に無縁で生きてきた方々にはハードルが高く感じられると思うが、始めの一步だけ超えれば誰でもできる。人材不足で愚痴を言っている暇があるのであれば、とにかく発信せよと申し上げたい。

◇ダイキン工業株式会社 藤縄空調生産本部 役員待遇

- ・ 2024年4月から、定年を65歳に引き上げ、70歳までは本人の希望によって勤められるようにすることが決定。モチベーション維持のため、給与は、下がる前の56歳の水準とする。
- ・ 高齢社員の体力低下の課題をどれだけ改良できるか、工場現場でトライしている。また、新しい技を身に付けてもらえるよう、教育にも取り組んでいく。
- ・ 女性については、活躍する社員を見て、あの人のようになりたいと希望する社員が出てくるといった、相乗効果が生まれている。

◇株式会社地域経済活性化支援機構 和瀬地域企業人材部長

- ・ 地域経済活性化支援機構（REVIC）は政府系機関であり、政府・金融庁が推進するREVICareer（レビキャリア）という人材マッチング事業を行っている。
- ・ 高度な職務経験を積みながらもセカンドキャリアを考えなければいけない層が多い大企業から、人材不足が深刻化している地域の中堅・中小企業へ、経営人材・幹部人材を流す事業である。人材マッチングを行う主体は、金融事業を通じて地域の中堅・中小企業の内情に精通している地域金融機関。大阪は、全国でも有数の、人材マッチング事業やREVICareer（レビキャリア）の利用に長けた地域金融機関を擁している。
- ・ REVICareer（レビキャリア）を活用して人材採用に至った求人企業は、最大500万円の給付金を受けられる。給付金の使い道は自由。
- ・ REVICareer（レビキャリア）に登録した求職者に対しては、転職に向けた充実した研修やワークショップも提供している。
- ・ 人材採用を考えている中堅・中小企業におかれては、全国の大企業の人材を給付金付きで採用できるREVICareer（レビキャリア）の活用について、ぜひ取引先の地域金融機関へご相談いただきたい。
- ・

◇日本労働組合総連合会大阪府連合会 芝事務局長

- ・ 労働組合においても役員の担い手や、若い方への継承が課題となっている。
- ・ 新年度の運動方針では、中小労組だけの支援でなく、中小企業の支援や広報活動、中小企業振興基本条例の制定に向けた対話も重要課題と位置付けている。
- ・ 今年の労使交渉で賃金を引き上げている中小企業も多々あるが、まだまだ多くは十分な賃上げに至っていないと考えている。中小企業の賃金を含む労働条件の改善に向けた環境を整備できるように、パートナーシップ構築宣言をはじめとする、取引の適正化の推進などを強化していきたい。

- ・ 女性や高齢者が活躍できる職場づくり、環境づくりについては、性別役割分業意識の解消や、高齢者の活躍のための労働安全衛生に関する配慮も含め、多様な人材が継続的に活躍できる環境整備を今後も強化していきたいと考えている。

◇株式会社りそな銀行 南取締役兼専務執行役員地域担当統括

- ・ 20年ほど前の公的資金注入により、男性総合職の大量退職や新卒採用の抑制、停止などがあり、男性総合職中心のモデルから脱却し、特に女性活躍推進、中高年層の活躍の推進、同一労働同一賃金の観点からのパートナー社員の活躍の推進、新入社員の即戦力化を目指したダイバーシティ等のマネジメントの推進を実施。
- ・ 女性活躍推進については、ダイバーシティの目的や意義などの経営トップのメッセージの発信、管理職の意識改革の取組としての全所属長によるイクボス宣言、女性の意識改革を実施している。
- ・ 女性の意識改革については、女性社員の声を経営に反映させることを目的に、2005年にWomen's Councilを発足。女性のネットワークづくりやキャリア啓発、各種制度の改定、業務施策や商品企画の提言などを経営直轄の諮問機関として実施している。実績として、育児休暇制度の充実、メンタリング制度の実施、復職支援プログラム作りにつながった。
- ・ サステナビリティの長期目標を設定し、2030年のグループ全体における女性の割合を、役員で30%以上、経営職階で20%以上、ライン管理職で40%以上としている。女性の経営への関心度も高まって意識改革が図られているものと感じている。

◇大阪府 橋本教育長

- ・ 令和4年度、大阪府においては、約6万7000人が高校を卒業し、約5700人(8.5%)が就職を希望。内訳は、男子が約3600人(10.6%)、女子が約2100人(6.4%)となっており、男女の意識差を感じる。令和5年3月時点の新規高卒者の求人倍率は、6.35倍と非常に高い。
- ・ 就職を希望する者は減少しており、全体的に進学志向が高まっている。
- ・ 工業系高校では、昨年度は約2400名が卒業し、1600名、約65%の生徒が就職している。3年前は就職した生徒が8割弱であり、進学等を希望する生徒が増えている。進学等が増えた要因としては、コロナで先行き不透明感が強まったことや、大学全入時代に突入したことなど、様々なことが考えられ、今後もこの傾向は続くと思われる。
- ・ 中学から高校への進学状況を見てみると、普通科志向が高まっている。工科高校や商業高校といった実業系の高校では募集人員に満たない場合もあるが、普通科では志願

倍率が1.1倍を超える高校も出てきている。全体的に今の子ども、保護者は、高校卒業後就職するのではなく、進学後就職を考えるという志向へ変わってきているように感じる

- 資料にて製造・建設・運輸に従事する女性の割合が低いと指摘があったが、女子高校生の就職にも当てはまる。府立高校においては、ものづくり業界で活躍する女性を招き、キャリアやライフプランをテーマとしたセミナーを開催するほか、各業界団体の力も借りながら、ものづくりや理工系分野における女性のロールモデルを示す取り組みを行っている。
- 各業界団体には学校と連携したインターンシップの受入れや、職場見学、出前授業の実施などの取組みに、引き続きご協力いただきたい。
- 大阪電業協会から「高校生の合同就職説明会の開催を」といった意見が上がっていたが、教育庁としてはそういった事は歓迎である。ただ、就職説明会の他にも普段の学校の教育活動から協力していただけたらと考えている。