

令和 5 年度 大阪人材確保推進会議の取組みについて

2023年11月 7 日

大阪人材確保推進会議

目次

1 総論	
・有効求人倍率	P 2
・完全失業率	P 3
・雇用人員判断（D I）等	P 4
・職業別求人動向	P 5
・職種別給与・労働時間	P 6
・労働力人口の推移	P 7
・人手不足の状況 まとめ	P 8
2 女性・高齢者の就業促進	
・有業率の推移	P 9
・年代別有業率	P10
・年代別雇用形態等	P11
・業種別就業割合	P12
・所定内給与額の推移	P13
・非労働力人口の状況	P14
・育児休業の取得率の推移	P15
・女性の就業意識	P16
・高齢者の就業意識	P17
・論点整理 まとめ	P18
・令和5年度 大阪人材確保推進会議の取組方向	P19
3 先進事例	
・女性活躍編	P21～P28
・高齢者活躍編	P29～P36
4 大阪府の取組み	
・大阪府における中小企業人材確保支援事業	P37

- 大阪の有効求人倍率（有効求人数÷有効求職者数）は、新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）の影響により急激に悪化した。雇用調整助成金等により雇用の維持が図られた結果、0.9倍代（就業地別）で推移し、リーマンショック後（0.41倍）までは悪化しなかった。
- 現在は、コロナの収束に伴い、受理地別では1.29倍、就業地別では1.09倍に回復しているが、物価高等により、コストの上昇に対応するため一部で求人を控えざるを得ない動きが見られる一方、有効求職者数は増加し、高止まっていることから、コロナ前の水準までは回復していない。なお、失業期間が1年以上の長期求職者数は減少傾向にある。

大阪（受理地別）

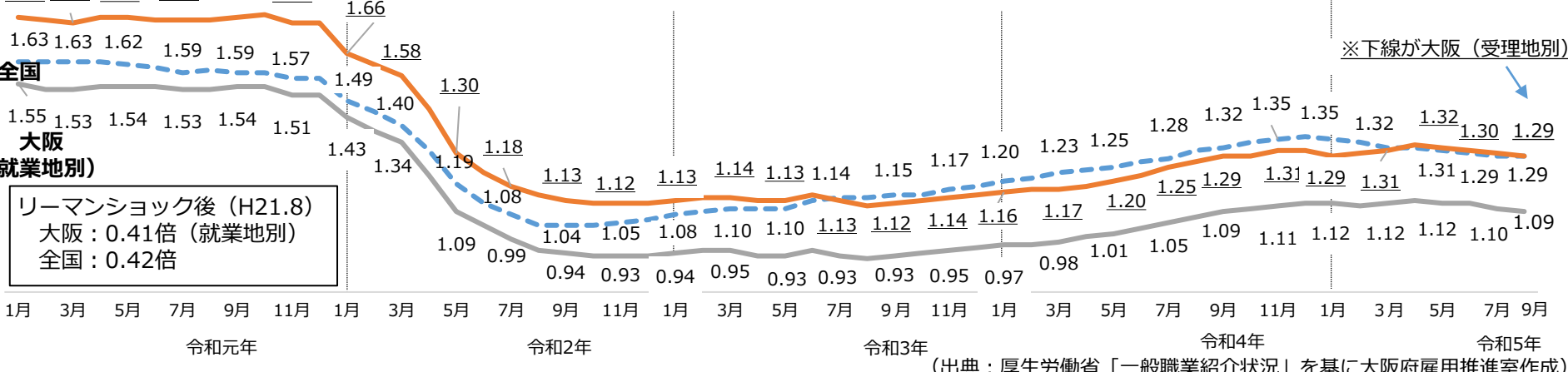
1.79 1.77 1.79 1.78 1.79 1.77

1.63 1.63 1.62 1.59 1.59 1.57
 1.55 1.53 1.54 1.53 1.54 1.51

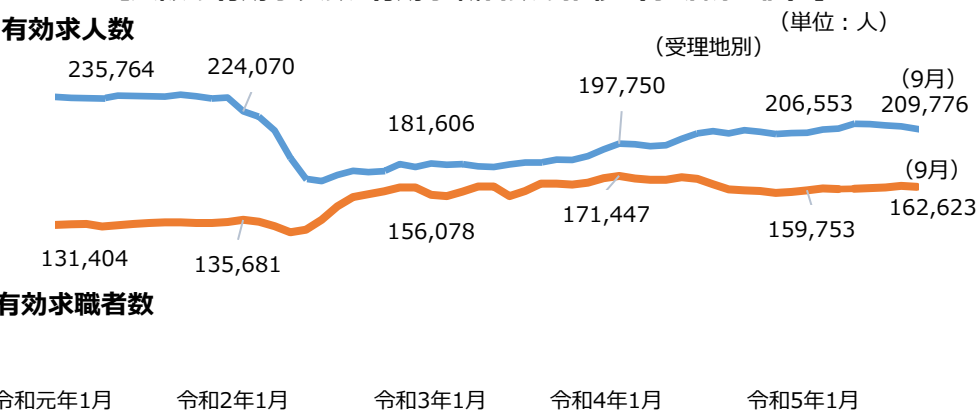
リーマンショック後（H21.8）
 大阪：0.41倍（就業地別）
 全国：0.42倍

【全国・大阪の有効求人倍率の推移（季節調整値）】

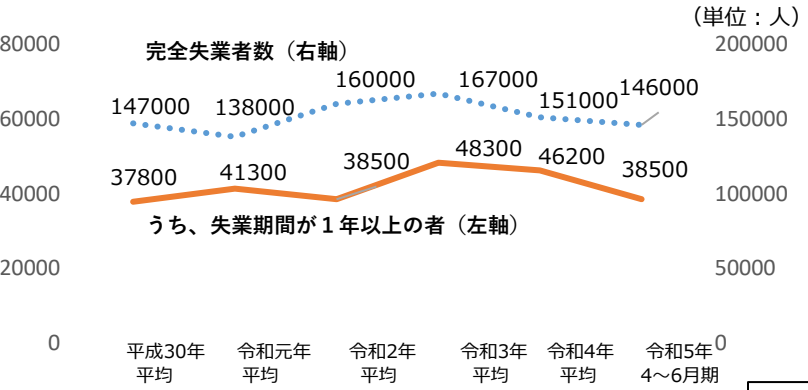
（単位：倍）



【大阪の有効求人数・有効求職者数の推移（季節調整値）】



【大阪の完全失業者数及び長期求職者数（失業期間が1年以上の者）の推移（推計値）】



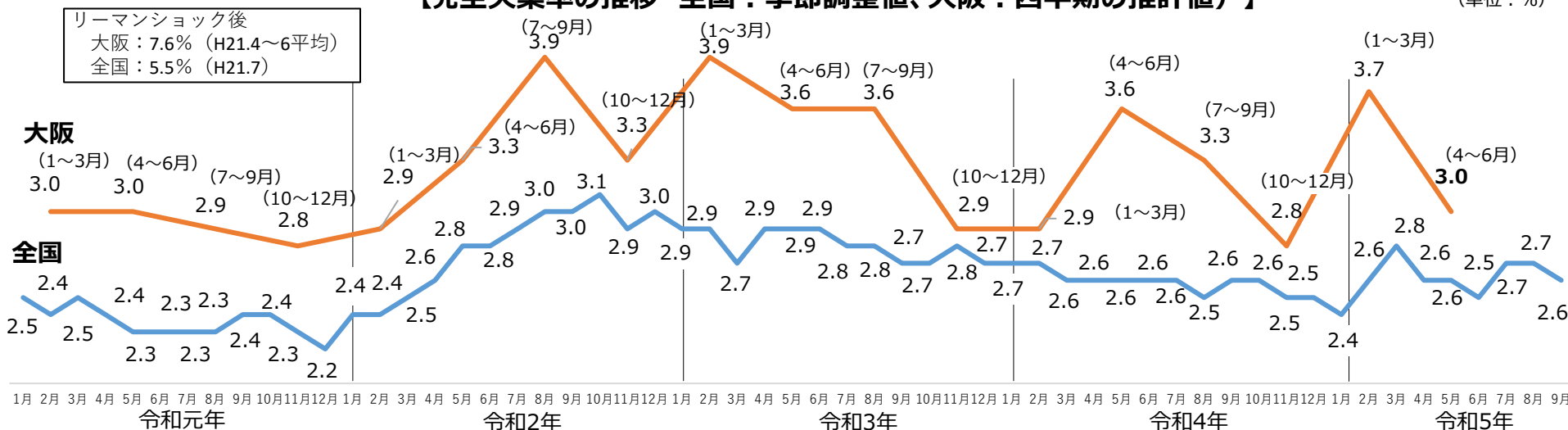
（出典：大阪労働局「大阪労働市場ニュース」を基に大阪府雇用推進室作成）

（出典：総務省「労働力調査」を基に大阪府雇用推進室作成）

- 大阪の完全失業率（完全失業者÷労働力人口）も、コロナの影響により3.9%まで悪化した時期もあったが、雇用調整助成金等により雇用の維持が図られた結果、リーマンショック後（7.6%）の水準までは高くなっていない。
- 現在は、コロナの収束に伴い、変動はあるものの、全体としては回復に向かいつつあり、直近の令和5年第2四半期（4-6月）は3.0%となっている。
- なお、全国の直近半年間の完全失業率は2.6%前後で停滞している。求職活動を開始（再開）した者が増加し、非労働力人口は減少しているものの、完全失業者数が高止まっていることから、大阪においても引き続き注視していく必要がある。

【完全失業率の推移 全国：季節調整値、大阪：四半期の推計値】

(単位：%)



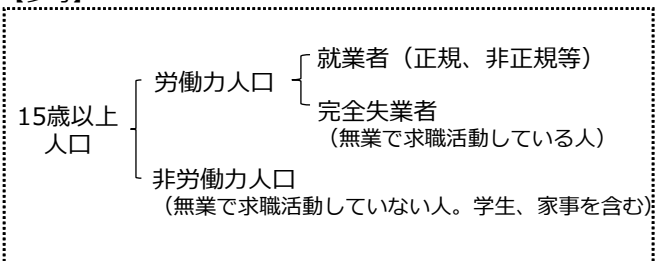
【全国の完全失業者数等の前年同月比較】

(出典：総務省「労働力調査」、大阪府「労働力調査地方集計結果」を基に大阪府雇用推進室作成)

		令和4年 9月	令和5年 9月	前年 同月差
労働力人口	就業者数	6,766万人	6,787万人	+21万人
	完全失業者数 (完全失業率)	187万人 (2.6%)	182万人 (2.6%)	-5万人 (±0%)
非労働力人口		4,071万人	4,040万人	-31万人

非労働力人口は減少しているが、完全失業者数が高止まっている

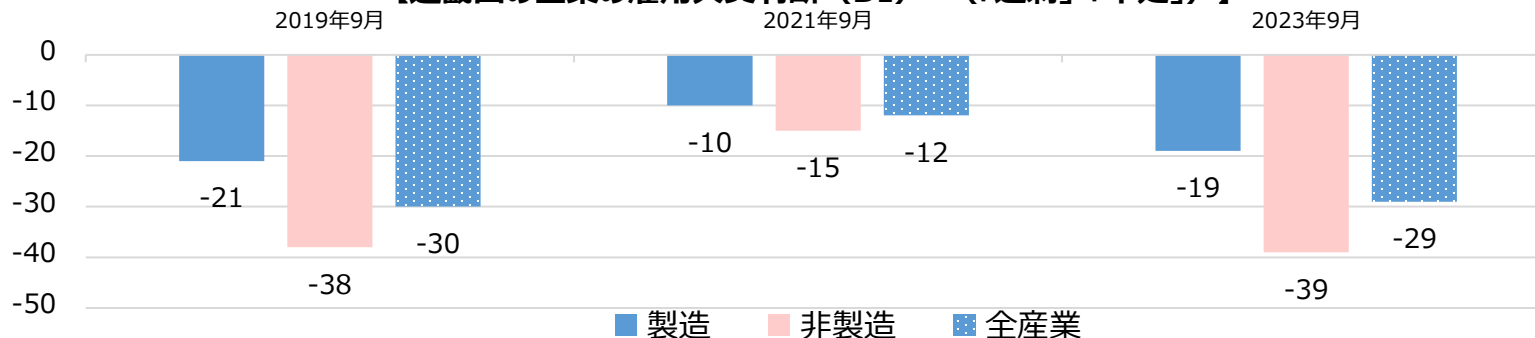
【参考】



(出典：総務省「労働力調査」を基に大阪府雇用推進室作成)

- 近畿圏の企業の雇用人員判断 (DI) では、コロナにより企業の人手不足感は落ち着いていたが、コロナの収束に伴い、人手不足感が再び増加しており、製造業よりも非製造業で顕著となっている。
- 全国の中小企業の人手不足の状況では、「介護・看護業」(86.0%)で最も不足しており、次いで「建設業」(82.3%)、「宿泊・飲食業」(79.4%)、「情報通信・情報サービス業」(77.7%)、「運輸業」(77.1%)、「その他サービス業」(70.1%)で70%を超え、全ての業種において50%を超えている。

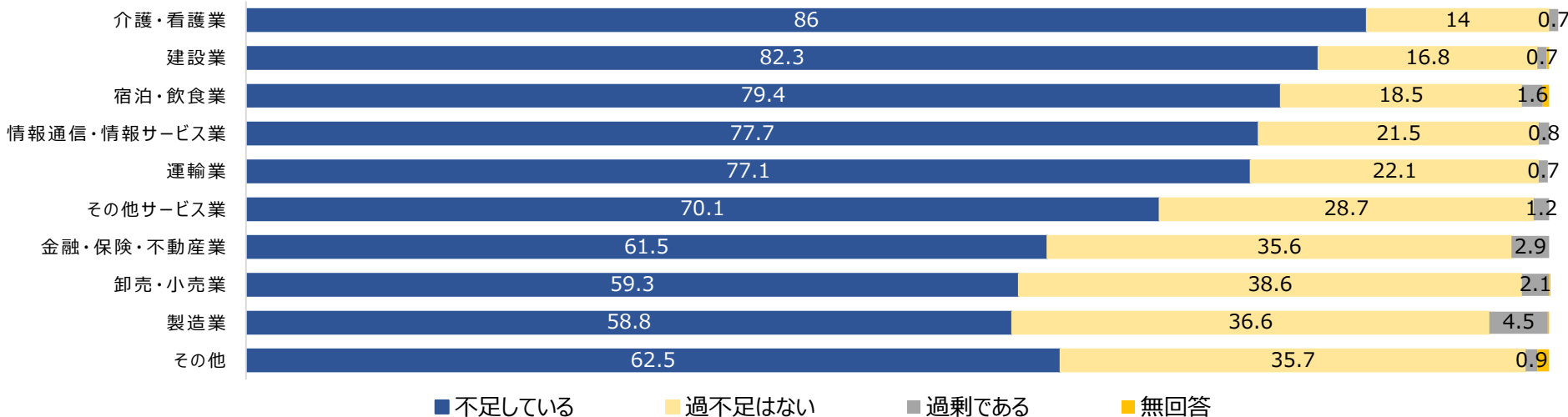
【近畿圏の企業の雇用人員判断 (DI) (「過剰」-「不足」)】



(出典：日本銀行大阪支店「全国企業短期経済観測調査 (2023年9月) 結果」を基に大阪府雇用推進室作成)

【全国の中小企業の人手不足の状況 (日本商工会議所調査 令和5年7月～8月)】

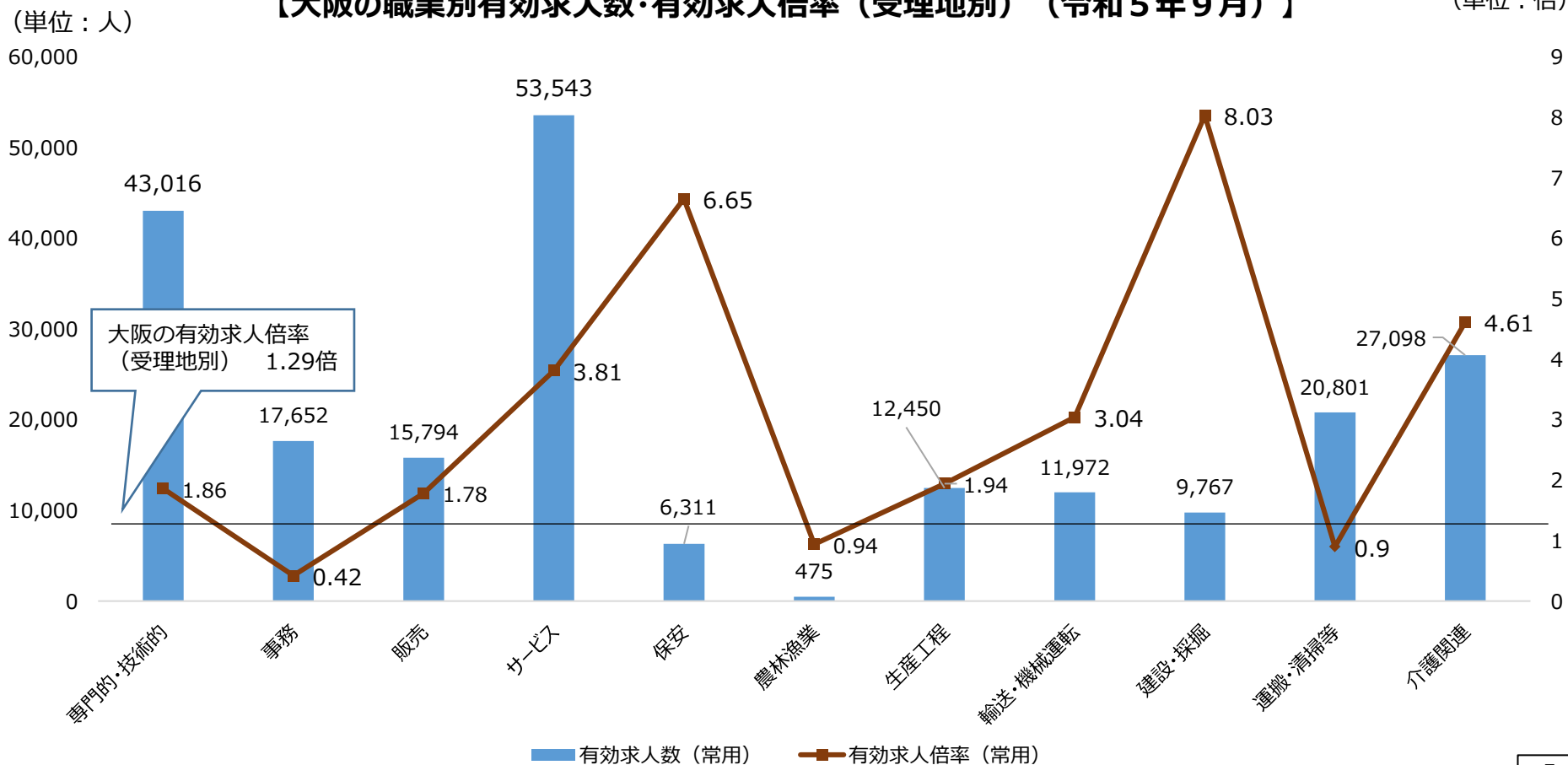
(単位：%)



(出典：日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」(2023年9月28日))

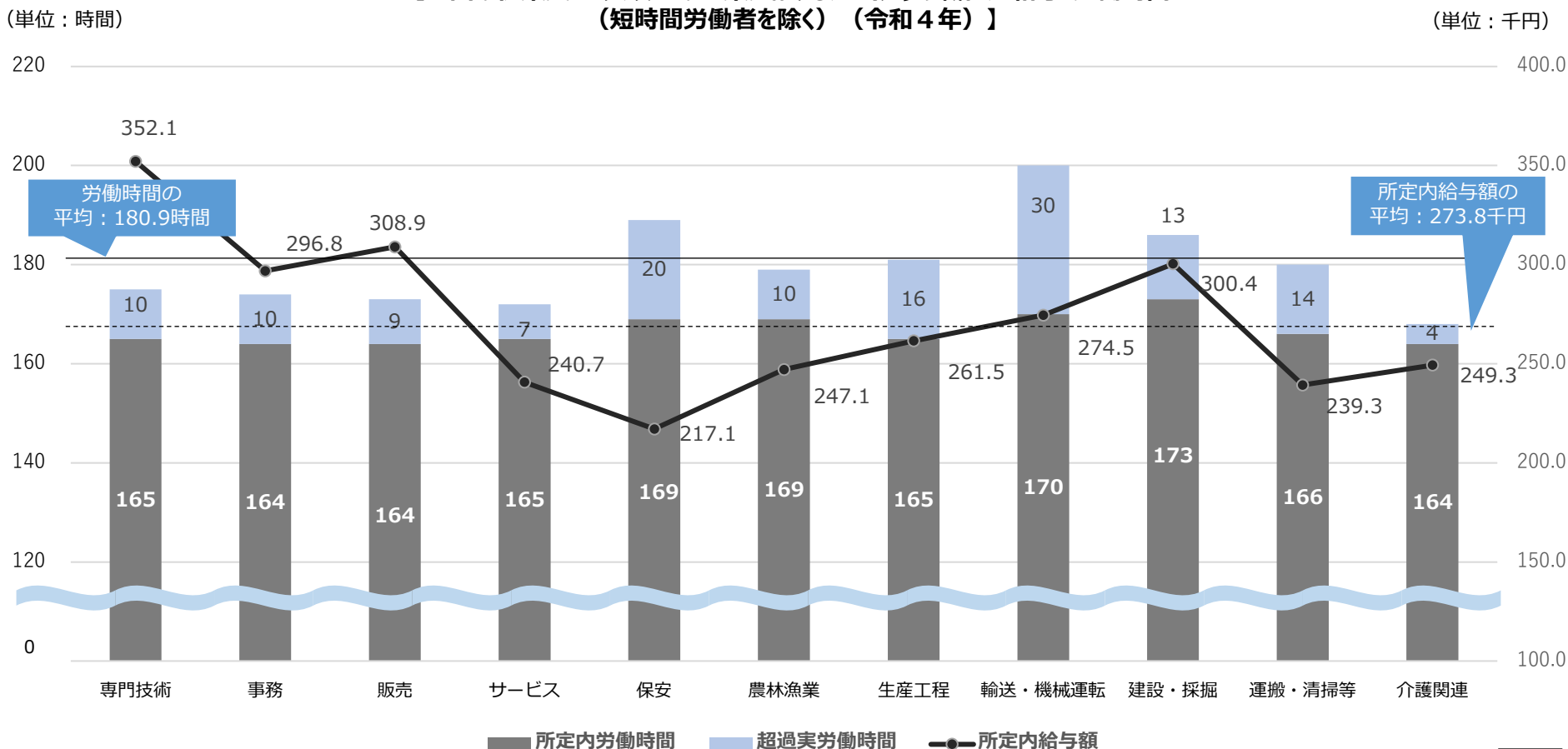
- 大阪の有効求人倍率（受理地別）を職業別で見ると、「建設・採掘」（8.03倍）、「保安」（6.65倍）が高く、介護（4.61倍）、飲食、旅館などを含む「サービス」（3.81倍）、「輸送・機械運転」（3.04倍）と続いており、求人数に比べ求職者数が少なく、人手不足が深刻である。
- 一方、「事務」（0.42倍）、「運搬・清掃等」（0.9倍）、「農林漁業」（0.94倍）の有効求人倍率は1倍を切っており、求職者の職種志向が偏って、職業によって人手不足の状況に差が生じている。
- また、有効求人数では、「サービス」が5万4千人弱で全求人数の約28%を占めており、多くの人手を必要としている。

【大阪の職業別有効求人数・有効求人倍率（受理地別）（令和5年9月）】



- 全国の従業員10人以上の企業における、昨年の月当たりの所定内給与額は、「保安」、「運搬・清掃等」、「サービス」、「介護関連」等が平均の約27.3万円を下回っている。
- また、月当たりの所定内労働時間及び超過実労働時間の合計は、「輸送・機械運転」が最も長く、次いで「保安」、「建設・採掘」等が平均の約180時間を超えている。
- 人手不足が顕著な「建設・採掘」、「サービス」、「輸送・機械運転」、「介護関連」の職種は、他の業種に比べて給与あるいは労働時間が厳しく、「保安」は給与及び労働時間ともに厳しい傾向がみられる。

【全国の従業員10人以上の企業における月当たりの職種別給与・労働時間
(短時間労働者を除く) (令和4年)】

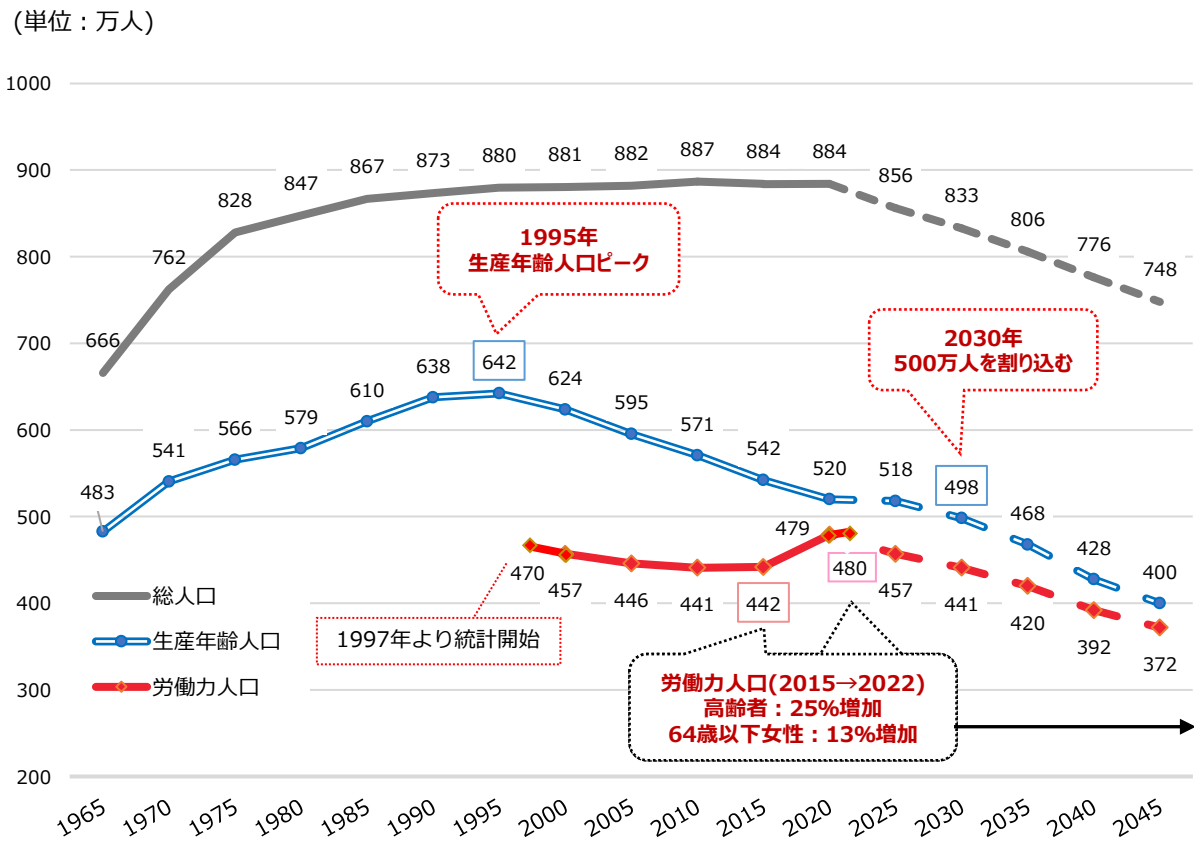


(出典：厚生労働省「令和4年賃金構造統計基本調査」を基に大阪府雇用推進室作成)

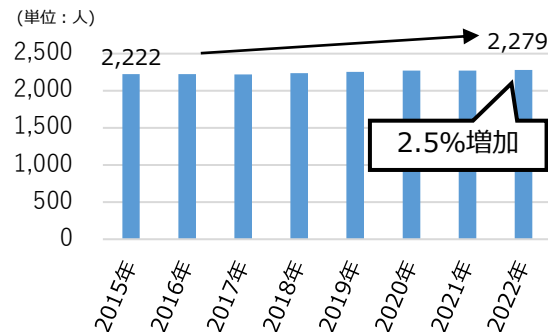
- 大阪の生産年齢人口※は、少子高齢化の進行により、1995年の642万人をピークに減少し、2030年には500万人を割り込み、2045年には400万人と見込まれている。
- 労働力人口も、生産年齢人口に比例して減少することが見込まれるが、2015年から2022年にかけては女性や65歳以上の高齢者の就業増加により上昇に転じている。

※生産年齢人口：15～64歳の人口

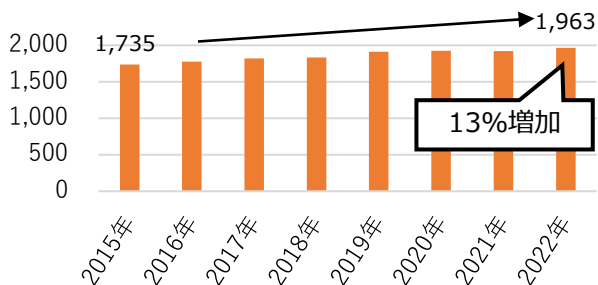
【大阪の総人口・生産年齢人口・労働力人口の推移】



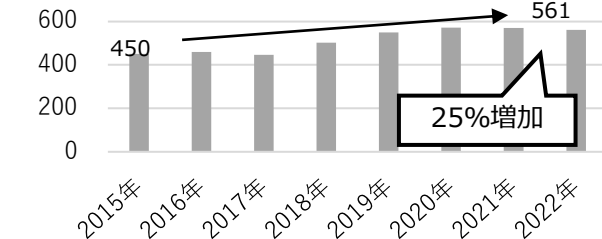
<64歳以下の男性の労働力人口>



<64歳以下の女性の労働力人口>



<65歳以上の高齢者の労働力人口>



(出典：総人口及び生産年齢人口：総務省「国勢調査」、労働力人口：大阪府「労働力調査地方集計結果」
※2025年以降の数値は、大阪府「大阪府の将来推計人口について（2018年8月）」に基づく）

【現状】

- コロナ禍で有効求人倍率や完全失業率は悪化した。雇用調整助成金等により雇用の維持が図られた結果、リーマンショック後の状況までは悪化せず、現在はコロナの収束に伴い、いずれも緩やかに回復傾向にある。ただし、求職活動の開始（再開）により、求職者数が増加する一方、物価高等によるコスト上昇に対応するため、求人控えざるを得ない企業がみられるなど、コロナ前の水準までは回復しておらず、引き続き注視していく必要がある。
- また、経済活動の再開やインバウンドの回復、更には2025年大阪・関西万博の開催準備等により、大阪の企業の多くの業種において人手不足感が高まっており、とりわけ、「建設」、「製造」、「運輸」、「インバウンド関連」、「介護」等の業種において求人倍率が高くなるなど、特に深刻な状況となっている。
- 一方で、有効求人倍率が1倍を割り込む業種もあり、求職者の職種志向を広げていく必要があるが、特に人手不足が深刻な業種は、他の業種に比べて給与が低い、また労働時間が長い状況にあり、求職者を呼び込むためには、こうした点の改善を図り、引き続き、求職者に対して業界全体の魅力を発信していくことが重要である。
- こうした中、生産年齢人口の減少に伴い、今後ますます人材の確保が困難になることが予想されるが、大阪では、ここ数年、女性や高齢者の就業増加により労働力人口が増加しており、引き続き、こうした潜在的な労働力を掘り起こしていくとともに、外国から労働力を受け入れ、労働力を確保していくことが不可欠である。

【課題】

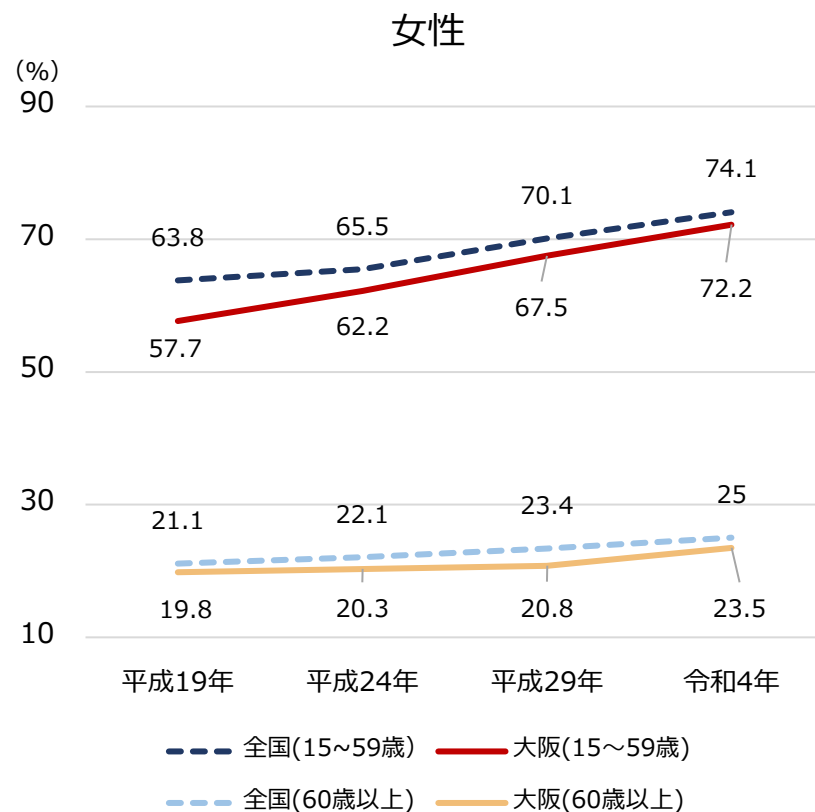
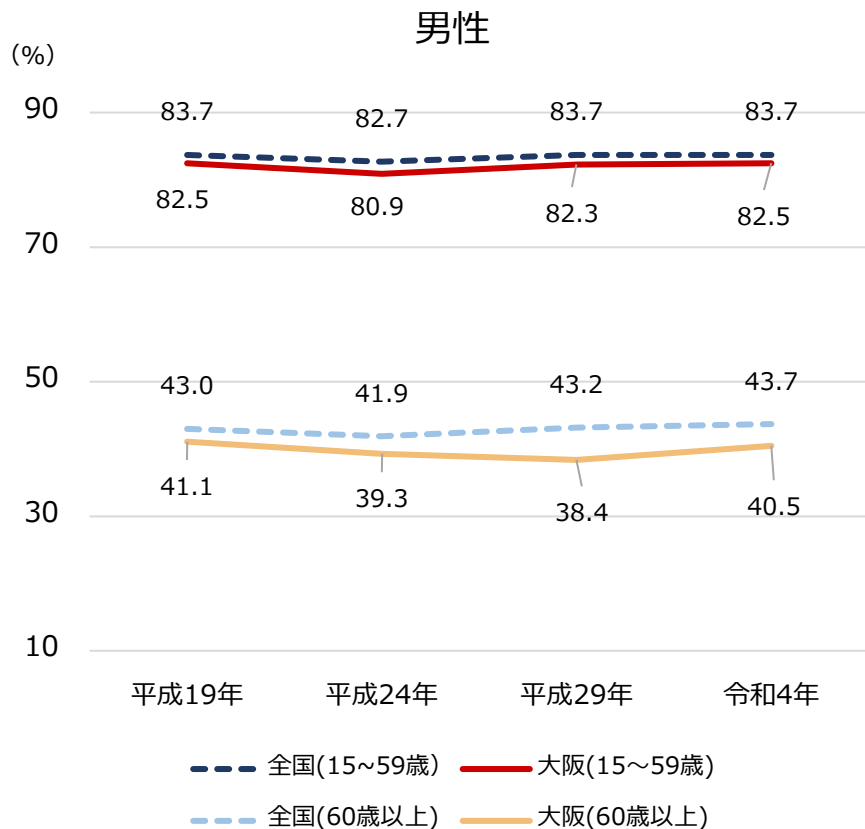
女性や高齢者の就業促進や外国人労働者の受入促進等による労働力の確保が人手不足解消のカギ

本会議では女性と高齢者の就業促進をターゲットとして論点を整理

※外国人材の受入促進は「O S A K A外国人材受入促進・共生推進協議会」で検討

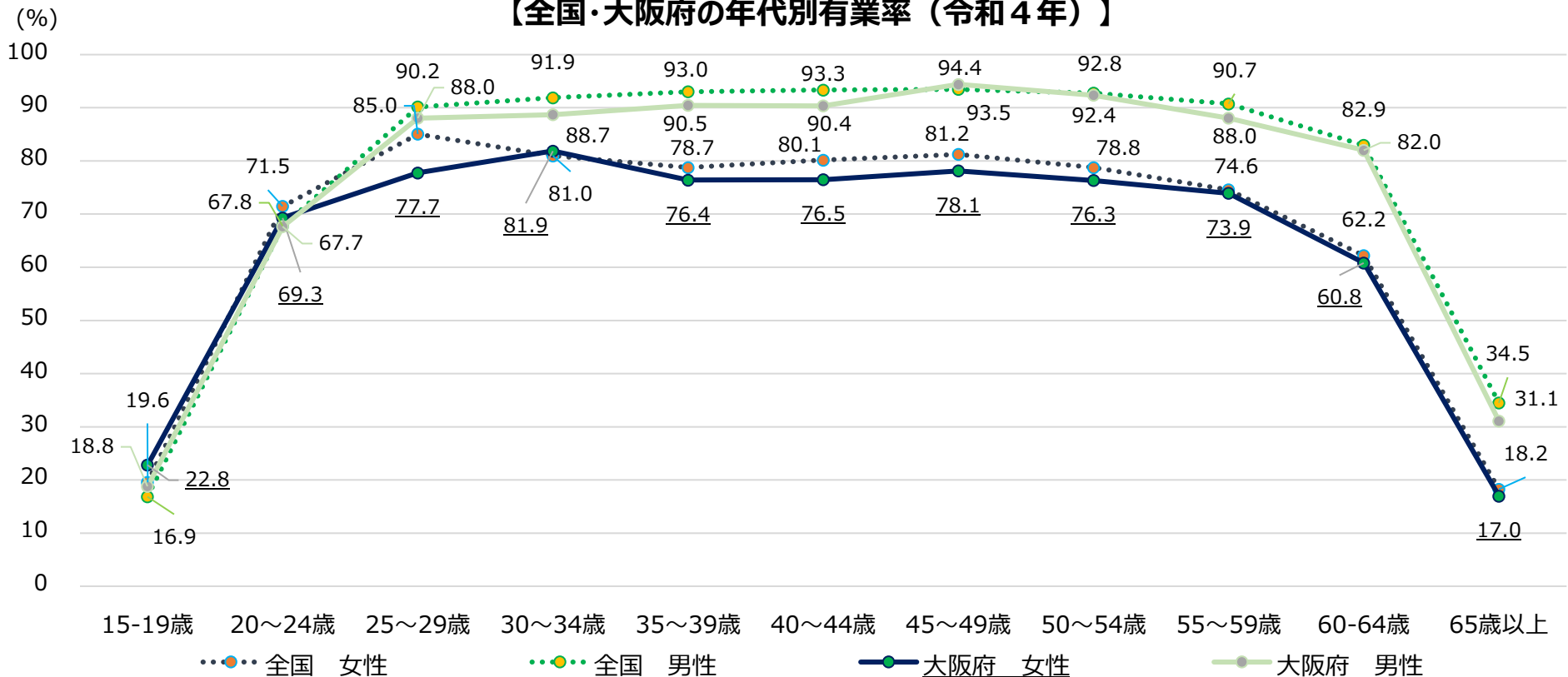
- 大阪の15歳から59歳までの有業率は、男性は過去15年以上約80%を維持している。一方、女性は令和4年に70%を超え、平成19年から約15ポイント上昇しているが、男性と比較すると依然として約10%の差がある。
- 60歳以上の高齢者の有業率は、男性は過去15年以上約40%で横ばいとなっており、60歳未満と比較すると約40%の差がある。女性は過去10年以上約20%で横ばいとなっており、60歳未満と比較して約50%、男性と比較して約20%の差が開いている。

【全国・大阪府の有業率の推移】



- 大阪の男性の年代別有業率は、45～49歳が94.4%と最も高く、25～59歳まで約9割を維持している。
- 一方、女性は、24歳までは男性と同じカーブを描くが、その後、伸びが鈍化。30～34歳で81.9%と最も高いが、35～39歳で76.4%まで低下し、以降、59歳までほぼ横ばいの状態となっている。以前のような深いM字カーブは解消されつつあるが、全体的に男性よりも約2割低くなっている。
- 高齢者の有業率は、60歳～64歳は男性で82.0%、女性で60.8%とそれぞれ低下し、65歳以上では男性は31.1%、女性は17.0%まで低下している。

【全国・大阪府の年代別有業率（令和4年）】

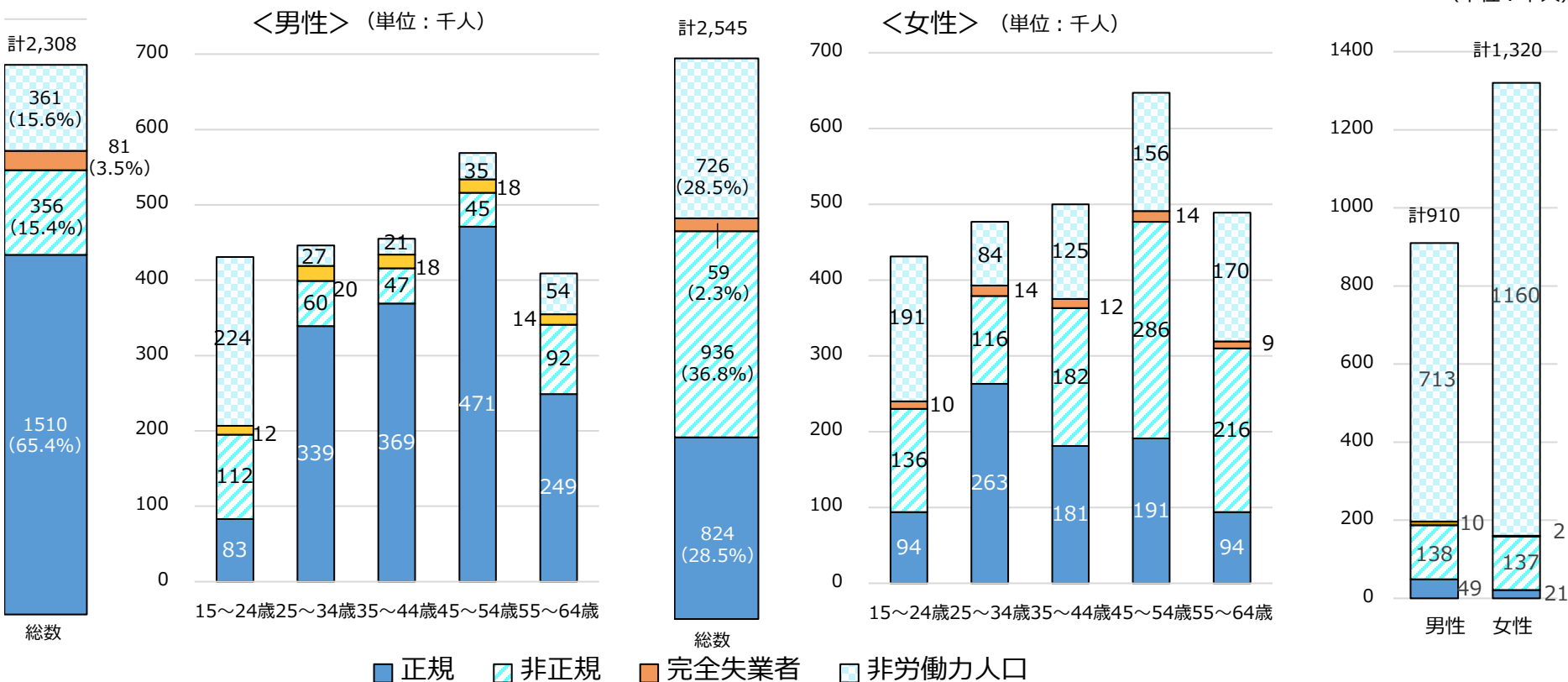


(出典：総務省「令和4年 就業構造基本調査」を基に大阪府雇用推進室作成)

- 大阪の男性は25歳以上の各年代においてほとんどが正規雇用となっており、非正規雇用は少ない。
- 女性は25歳～34歳で正規雇用が半数以上を占めているものの、他の世代では正規雇用より非正規雇用の割合が高い。また、25歳以上では求職活動をしていない非労働力人口が男性と比べ多くなっている。
- 65歳以上の高齢者は、男女とも約8割が非労働力人口となっており、また就業している者の約8割が非正規雇用という状況になっている。

【大阪の年代別雇用形態等／15～64歳の内訳（令和4年）】

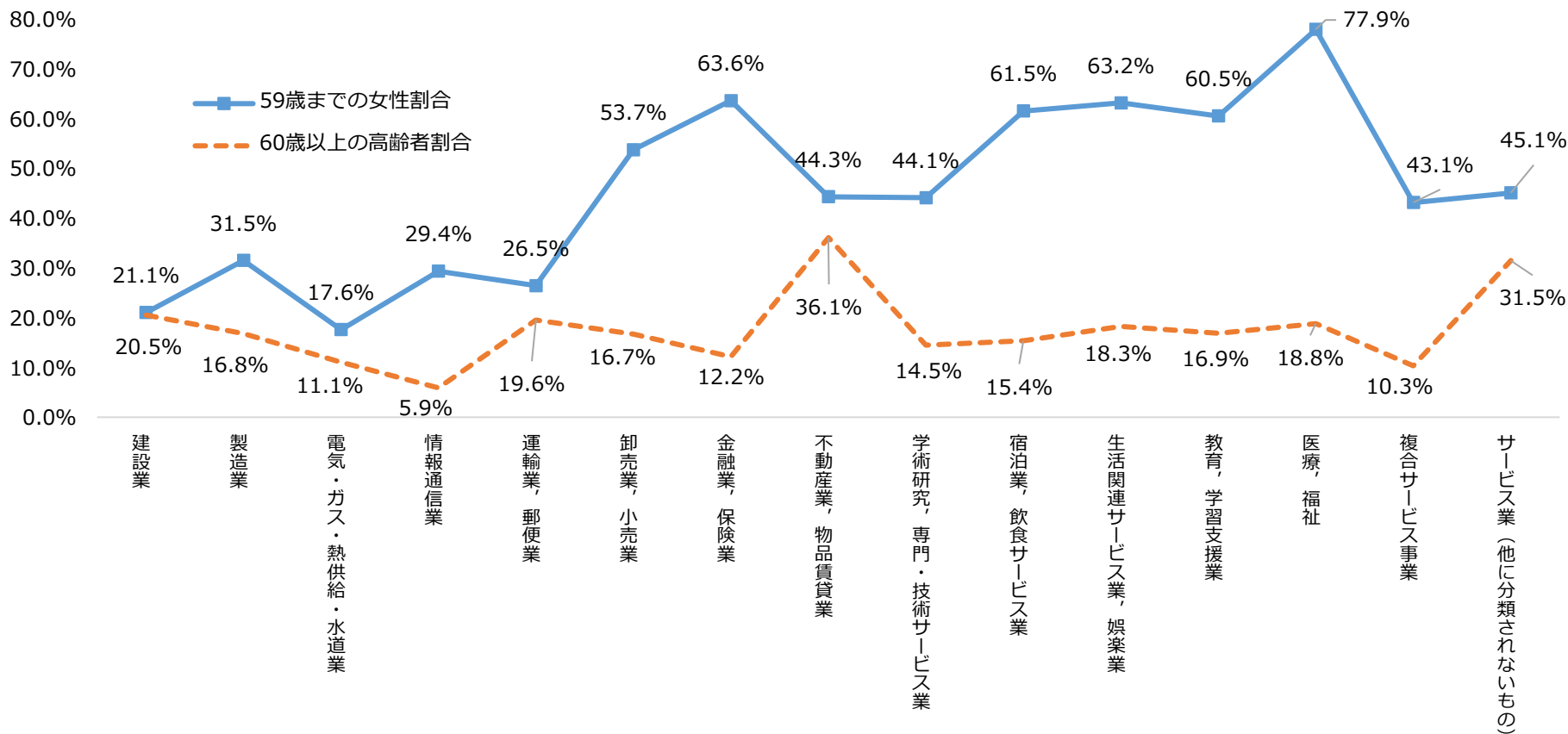
【大阪の65歳以上の高齢者の雇用形態等（令和4年）】



(出典：大阪府「労働力調査地方集計結果」(令和4年平均)を基に大阪府雇用推進室作成)

- 大阪の女性の業種別就業者割合は、「医療、福祉」(77.9%)、「金融業、保険業」(63.6%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(63.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(61.5%)、「教育、学習支援業」(60.5%)が60%を超え、高くなっている。
- 一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」(17.6%)、「建設業」(21.1%)、「運輸業、郵便業」(26.5%)、「情報通信業」(29.4%)、「製造業」(31.5%)が約30%以下と低くなっている。
- 高齢者は、「不動産業、物品賃貸業」(36.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(31.5%)が30%を超えているが、その他の業種は約20%以下といずれも低い状況となっている。

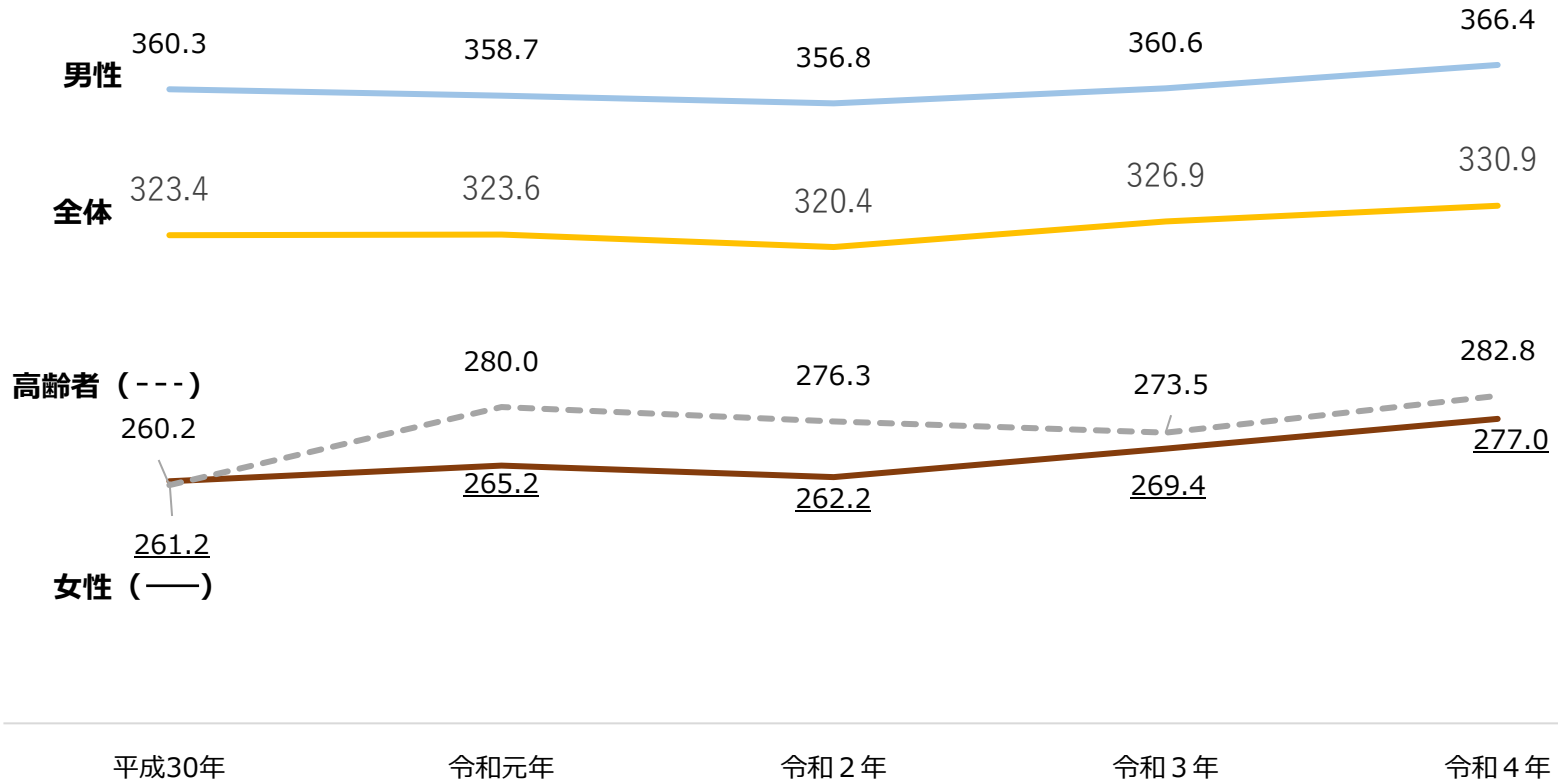
【大阪の業種別の就業割合(令和2年)】



- 大阪の労働者（パートタイム除く）の所定内給与額は、昨年までの過去5年間は全体的にほぼ横ばいで、大きな上昇はみられない。但し、令和5年は大幅な賃上げが実現したことから上昇が見込まれる。
- 女性の年収は過去5年で約15万円上昇しているものの、昨年は277万円で、男性と比べて約90万円を下回り、高齢者とほぼ同水準となっている。
- また、高齢者の年収も過去5年で約20万円上昇しているものの、昨年は約280万円となっている。

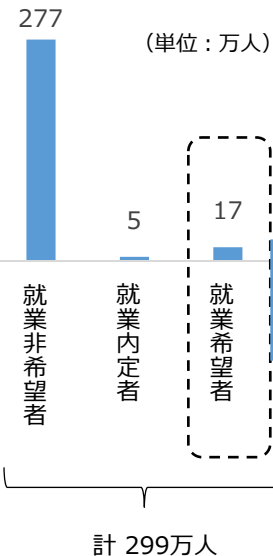
【大阪の一般労働者の所定内給与額の推移（年収）】

（単位：万円）



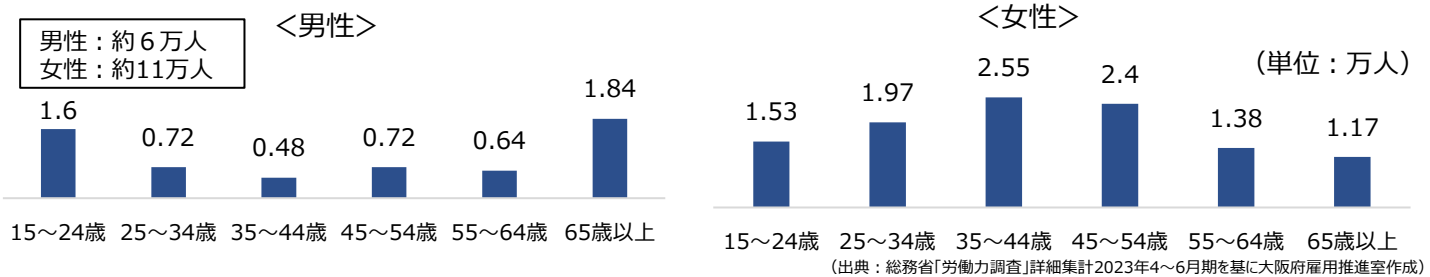
- 大阪の非労働力人口（令和5年4～6月期）は約299万人で、そのうち、就業希望者は約17万人（男性約6万人、女性約11万人）と推計される。
- 就業希望者は、男性では65歳以上が1.84万人と最も多い。女性は全世代で1万人を超え、特に35歳から54歳までは約2.5万人が就業を希望している。
- 就業希望者が求職活動をしていない理由は、「健康上の理由等」を除くと、「適当な仕事がありそうにない」を挙げる者が男女合わせて約6万人で、65歳以上の男性や35歳以上の女性に多い。次いで、「出産・育児・介護等のため」が男女合わせて約3.5万人だが、そのほとんどが女性となっている。特に25歳から44歳の女性が多くなっている一方で、男性の15歳から44歳まではほぼ数字に表れておらず、女性の負担が大きくなっていることがうかがえる。

【大阪の非労働力人口の就業希望別内訳（令和5年4～6月期の推計値）】

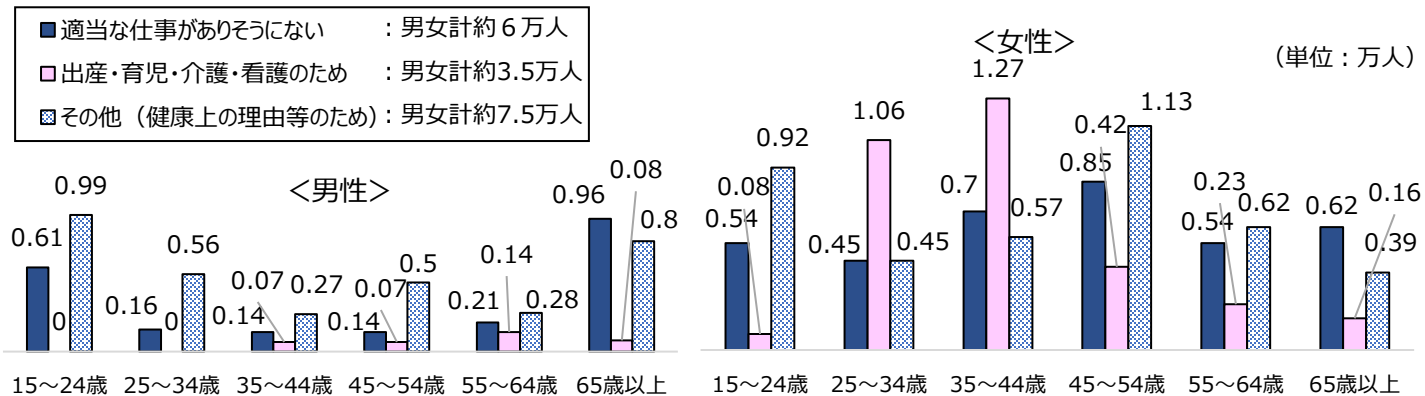


(出典：総務省「労働力調査」詳細集計2023年4～6月期より大阪府就業促進課作成)

【大阪の非労働力人口のうち年代別就業希望者数（令和5年4～6月期の推計値）】

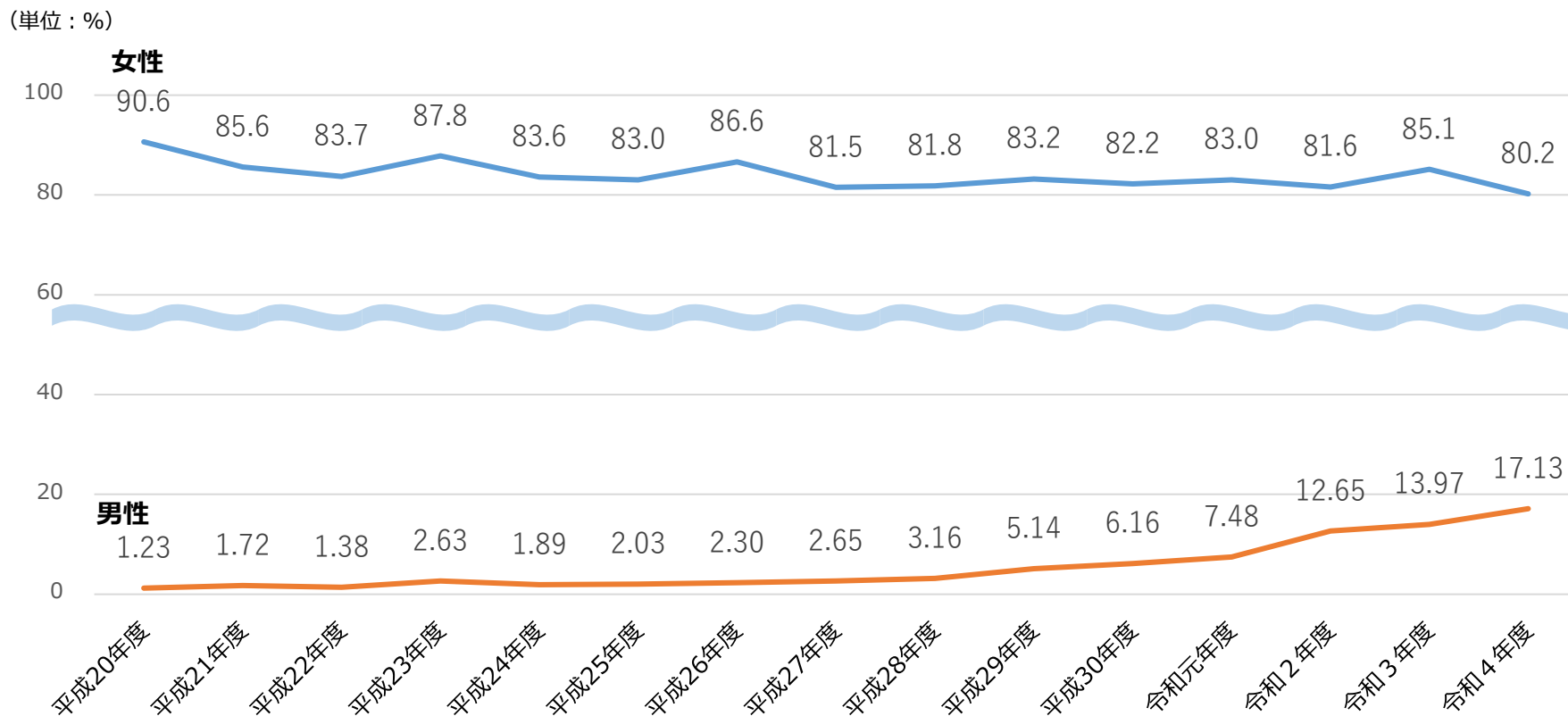


【大阪の就業希望者の年代別非求職理由別人数（令和5年4～6月期の推計値）】



■ 全国の育児休業の取得率は、女性が80%以上で推移している。男性は毎年上昇し、昨年度は過去最高となったが、国が目標とする「2025年までに50%」からは大きく乖離している状況である。

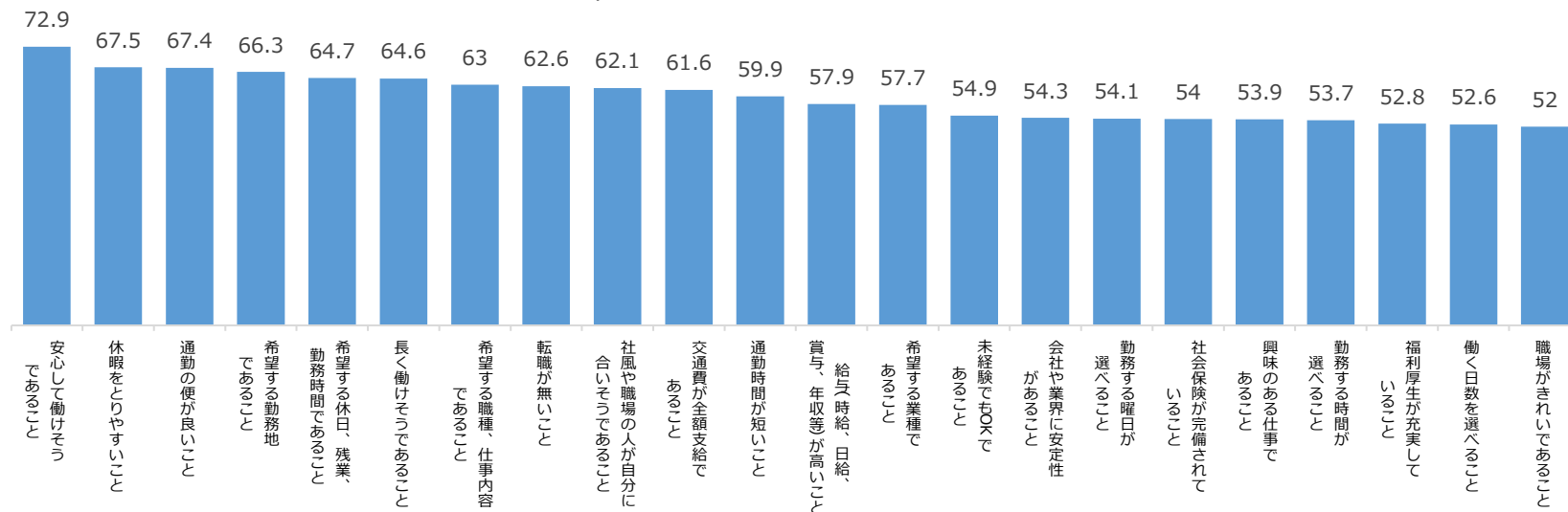
【全国の育児休業の取得率の推移】



(出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」を基に大阪府雇用推進室作成)

- 女性が仕事を選ぶ際に重視することは「安心して働けそうであること」(72.9%) が最多で、次いで「休暇をとりやすいこと」(67.5%)、「通勤の便が良いこと」(67.4%) となっている。また、「希望する休日、残業、勤務時間であること」(64.7%) を重視する者も多い。
- 希望する就業形態は「パート・アルバイト」(74.9%)、希望する勤務時間(1日当たり)は「5時間程度」(25.0%)、希望する年収は、「わからない」「答えたくない」を除くと「100～200万円」(12.1%) がそれぞれ最多となっている。

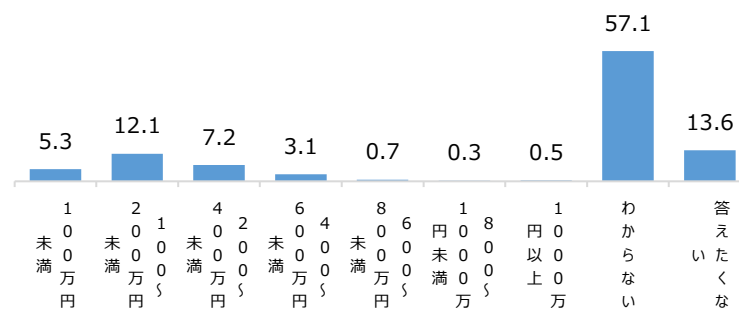
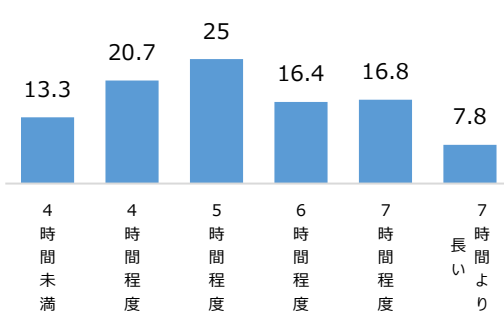
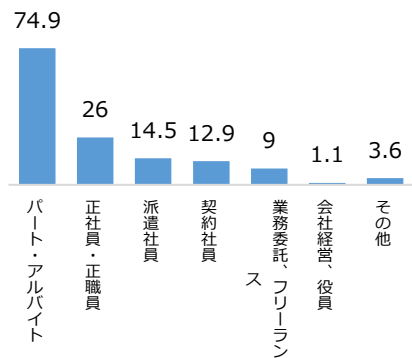
【未就業の女性が仕事を選ぶ際に重視する項目】



【未就業の女性が希望する就業形態】

【未就業の女性が希望する就業時間】

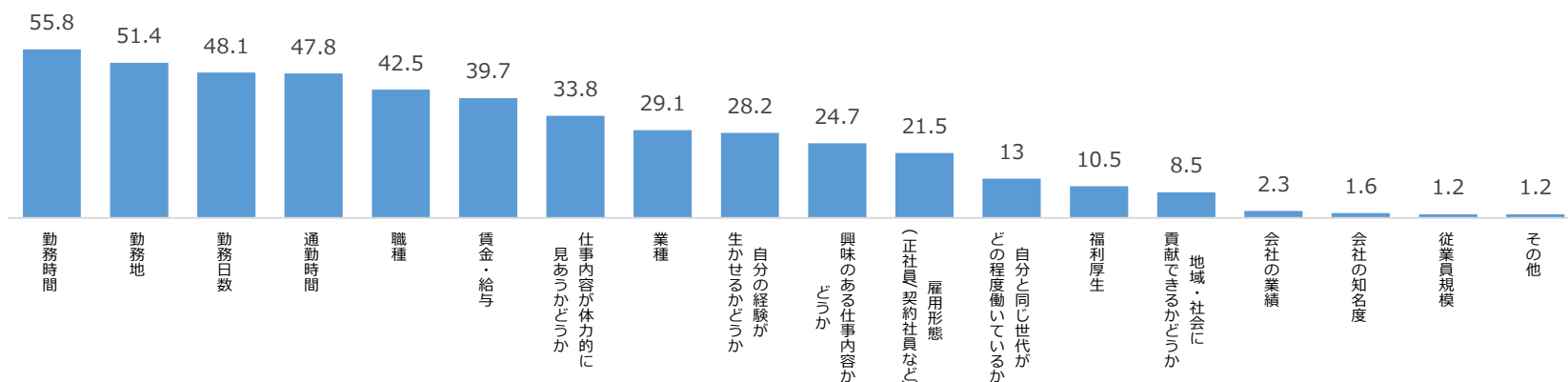
【未就業の女性が希望する年収】



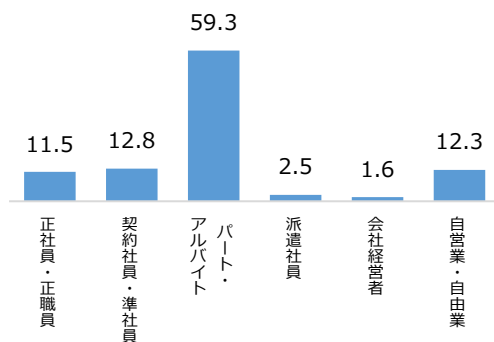
(出典：株式会社リクルートジョブズリサーチセンター「2023女性の就業に関する1万人調査」を基に大阪府雇用推進室作成)

- 5年以内に仕事探しをした60歳以上の高齢者が重視したことは、「勤務時間」(55.8%)が最多で、次いで「勤務地」(51.4%)、「勤務日数」(48.1%)となっている。また、「仕事内容が体力的に見合うかどうか」(33.8%)を重視する者も比較的多い。
- 希望する勤務形態は、「パート・アルバイト」(59.3%)、希望する勤務時間数(1日あたり)は、「5時間程度」(21.6%)、希望する勤務日数は、「週に3日程度」(32.4%)が最多となっている。

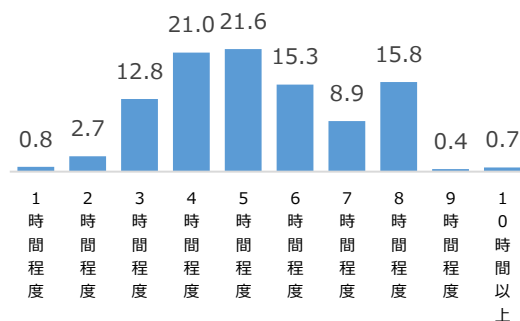
【5年以内に仕事探しをした60歳以上の高齢者が重視したこと】



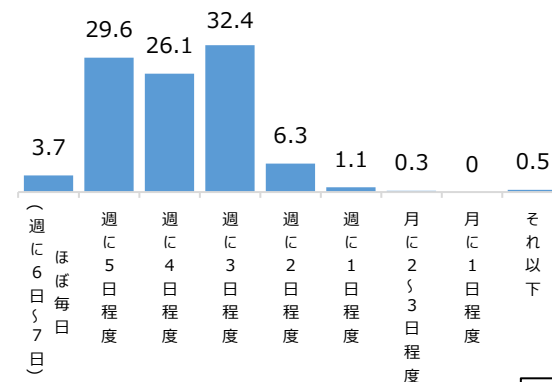
【5年以内に仕事探しをした60歳以上の高齢者が希望する雇用形態】



【5年以内に仕事探しをした60歳以上の高齢者が希望する勤務時間数】



【5年以内に仕事探しをした60歳以上の高齢者が希望する勤務日数】



(女性)

- 女性の有業率は、年々上昇傾向にあるが、男性と比較するとまだまだ低い。24歳までは男性と同じカーブを描くが、その後、差が開き、以前ほどの深いM字カーブではないものの、35歳以降では、男性よりも約2割低くなっている。求職活動をしていない理由として、出産や育児、介護等を理由としている女性が多く、就職の条件として、「安心して働けそうであること」「休暇をとりやすいこと」などを求めている人が多い。女性に育児等の負担が偏らないようにし、就業を促進するためには女性や男性が育児等と仕事の両立を図れるよう、ワークライフバランスの実現等を一層推進していく必要がある。
- 女性の雇用形態は、25～34歳の期間は正規雇用が半数を占めているが、その他の期間は非正規雇用が2/3以上を占めている。女性が希望する就業形態は、パート・アルバイトが約7割となっており、育児や介護等による理由のほか、「年収の壁」の影響もあって非正規雇用を望んでいる人が多いと考えられる。「年収の壁」については、国において時限措置の助成金や抜本的見直しに向けた検討が進められているが、女性が正規雇用で働いていただけるよう、女性のニーズに応じた仕事のマッチング、スキルの向上やキャリア形成の支援、同一労働同一賃金の徹底等による賃上げ等を一層推進していく必要がある。

(高齢者)

- 60歳以上の高齢者の有業率は、男性が約40%、女性が約20%で、この15年以上、ともに横ばいの状況にあり、約8割が非正規雇用となっている。健康上の理由等から、「仕事内容が体力的に見合うかどうか」、「1日5時間、週に3日間程度の勤務」を就職の条件にあげる人が多いことを踏まえ、就業を促進するためには安全安心な職場環境づくりや柔軟な雇用形態の導入を一層推進していく必要がある。
- また、「自分の経験をいかせない」「適当な仕事がない」という理由で就業をあきらめている高齢者も多くいると考えられることから、高齢者のこれまでの経験やスキルを活かすなど、ニーズに応じた仕事のマッチング、スキルの向上等を一層推進していく必要がある。

□ 女性の業種別の就業状況は、「製造」「運輸」「建設」の分野で特に低く、高齢者は飲食、旅館等の「インバウンド関連」の分野も低い状況にあり、これらの分野の企業は、先進的な事例等も参考にしながら、上記の課題解決を図り、これまで以上に女性や高齢者の就業促進に積極的に取り組んでいくことが求められる

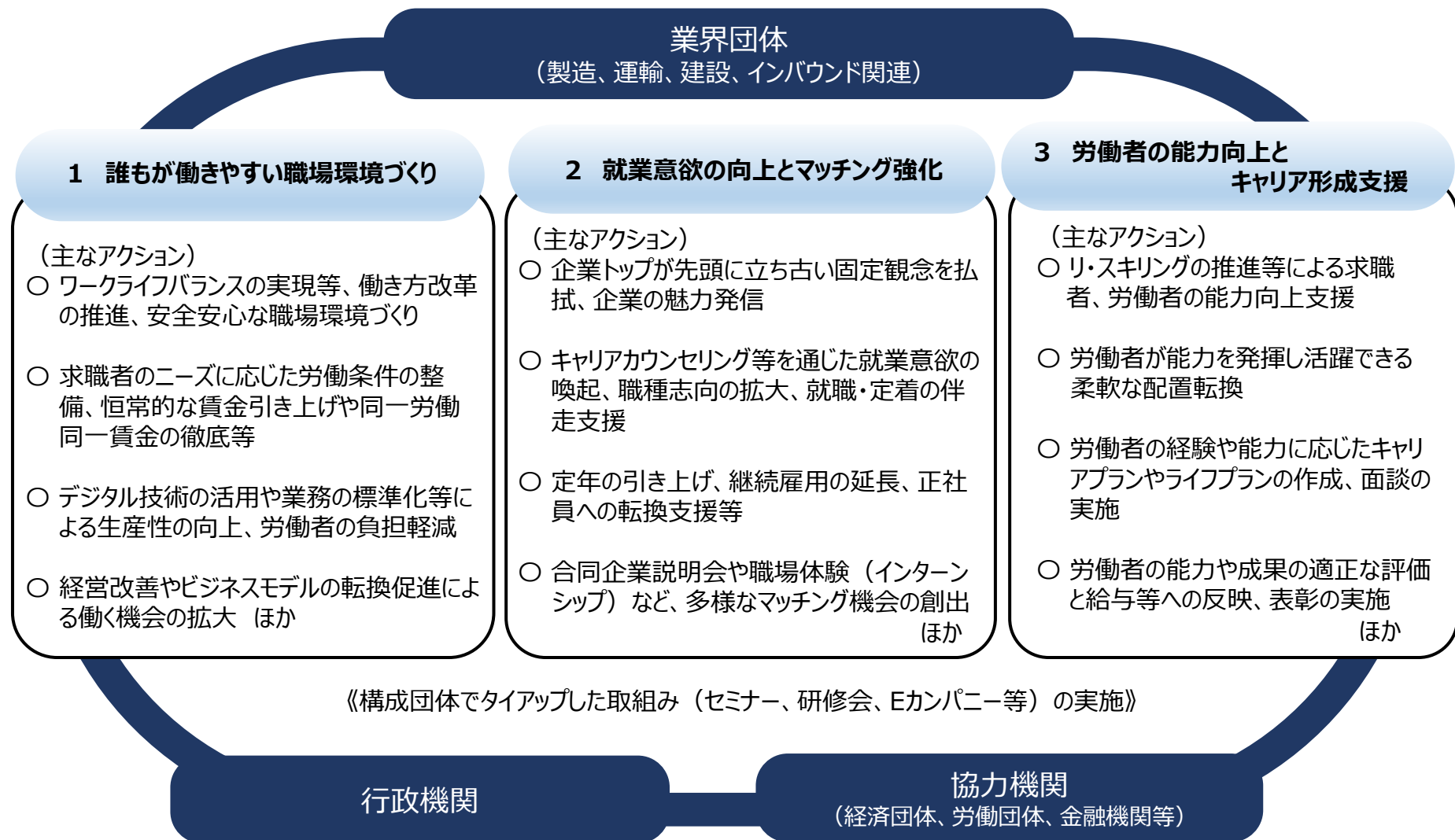
【取組みの視点】

1 誰もが働きやすい職場環境づくり

2 就業意欲の向上とマッチング強化

3 労働者の能力向上と
キャリア形成支援

《女性、高齢者の就業促進をメインターゲットに置き、構成団体が連携して3つの視点で人材確保に取り組む》



<女性活躍編>

①興津螺旋株式会社（製造業）	P21
②株式会社大川原製作所（製造業）	P22
③株式会社マイシン（運輸業）	P23
④相鉄バス株式会社（運輸業）	P24
⑤株式会社松下産業（建設業）	P25
⑥レンドリース・ジャパン株式会社（建設業）	P26
⑦株式会社EVENTOS（インバウンド関連分野）	P27
⑧株式会社アースフード（インバウンド関連分野）	P28

<高齢者活躍編>

①株式会社加藤製作所（製造業）	P29
②株式会社辻井製作所（製造業）	P30
③株式会社ウイング神姫（運輸業）	P31
④有限会社八千代運輸倉庫（運輸業）	P32
⑤高山産業株式会社（建設業）	P33
⑥株式会社忠武建基（建設業）	P34
⑦株式会社大観荘（インバウンド関連分野）	P35
⑧株式会社伊勢福（インバウンド関連分野）	P36

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

おきつらせん
興津螺旋株式会社（静岡県）事業内容：ねじ部品製造業
従業員数：75名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・ねじの金型を加工する機械（ディスクグラインダー）を、女性の力で扱うことが困難であるため、工作機械による作業に変更。
- ・重量物を運搬するための電動リフターや、腕力がなくてもボルトを締められるロングレンチ等を導入。
- ・大きな化粧台とソファのある女性トイレの設置等、環境面を整備。
- ・子どもの学校行事等のために休暇を取得しやすくなるよう、時間単位の年次有給休暇を導入。
- ・属人化していた業務を見直し、ジョブローテーションを導入。育児休業中の欠員や子どもの病気等での急な休みに対応できるようにした。さらに、定期的に異動を発令し、複数の業務を担当できるようにしている。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・社内の「工場は男性、事務は女性」という固定観念の払拭に取り組むとともに、事務職の女性従業員から、製造現場でのねじ作りの希望があったため、試験的に製造部に異動。その後の活躍をきっかけに女性技術職の採用を推進した。
- ・製造現場で働く女性技術職を「ねじガール」と命名し、自社ホームページを通じて活躍する姿を発信。

成果

- ・女性技術者が、取組みを始めた2012年頃と比較して9名増加した。
- ・女性技術者によって品質が向上し、不良廃棄率が取組開始時期と比較して約2.2ポイント低下し、1.8%になるとともに、より精密な品質要求に対応できるようになった。
- ・ジョブローテーションの導入により、1人が休んでも職場の業務が滞らなくなったため、有給休暇の取得率が取組開始時期と比較して約46ポイント上昇し、70.8%になった。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

おおかわら

株式会社大川原製作所（静岡県）

事業内容：乾燥装置等製造業

従業員数：264名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・全従業員を対象に本音座談会を実施し、職場における課題の洗い出しを実施。
- ・定例会議を15分短縮することや、報告や情報共有だけの時間をなくすことで効率化。
- ・女性トイレの増設、休憩室や更衣室の改修等、職場の環境整備を実施。
- ・業務効率化の一環として、1か月間の会議の時間、内容、重要度、発言量を係長以上の役職者から情報収集・分析し、見直し策を部長以上に提案。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・多様な視点からの発想や技術力が必要だと考え、2007年に女性技術職（総合職）の採用を本格的に開始。入社した女性技術職が成果を上げたことから、以降は毎年女性を積極的に採用。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・女性従業員の活躍の場を広げる試みとして、事務職（一般職）から技術職（総合職）への転換を実施し、女性従業員の希望と特性に応じて、研修や資格取得をサポート。
- ・現在の女性技術職は主に試験部門や開発部門の配属だが、今後は工場で製造工程を担当する「現場女子」を育成したいと考え、その実現に向けての課題の洗い出しのため、2019年に社内インターンシップとして、女性の工場勤務を試験的に実施。

成果

- ・女性技術者が、取組みを始めた2007年と比較して11名増加し、全体の10.2%を占めるようになった。
- ・経営陣を含めた社内に意識の変化が表れた。固定観念から「変えることは難しい」と考えていたことも、一つひとつ改善に取り組んだことで、変化を受け入れる風土が醸成されつつある。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社マイシン（愛知県）

事業内容：道路貨物運送業

従業員数：174名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・女性ドライバーが重い荷物を扱う場合には、荷物の選別や荷降ろしの応援体制を組む等の工夫を実施。
- ・子どもの病気等による急な休みへの対策として、どのコースも2人以上のドライバーが対応できるようにしている。
- ・インフルエンザの予防接種を、従業員とその扶養家族全員分について全額会社負担としている。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・仕事量の増加に対してドライバーの数が追いつかない状況となり、未経験の女性からドライバー職への応募があったことをきっかけに、女性ドライバーの積極採用を実施。求職者に安心感を持ってもらえるよう、電話対応から面接、入社後の手続きまで女性が担当し、労働時間の改善状況などを面接時に丁寧に説明。
- ・これまでの「仕事に人を合わせる」という採用方針から、「人に仕事を合わせる」採用に発想転換し、勤務時間に制約のある女性ドライバーの仕事を創出するため、配送の時間指定を入れてもらえる発注先の獲得に注力。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・未経験者を採用し育成するため、研修を専門に担当する「管理部」を立ち上げ、研修を体系的に実施。
- ・育児が落ち着き、時間の制約がなくなった女性ドライバーに対しては、働き方の幅を広げられるよう、大型免許取得や長距離ルートへのチャレンジを支援。
- ・経験を積んだ女性ドライバーをリーダーやサブリーダーに登用し、女性従業員のロールモデルを創出。

成果

- ・女性ドライバーが、取組みを始めた2014年頃と比較して22名増加し、全体の25.6%を占めるようになった。
- ・取組開始後5年間で、ドライバー数の増加に伴う売上の増加が約4億円になった。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

そうてつ

相鉄バス株式会社（神奈川県）

事業内容：旅客自動車運送業

従業員数：567名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・バス折返し場に女性専用のトイレを設置するとともに、各営業所には、女性専用のカプセルベッド付き休憩室や、大きめのドレッサーを設置。
- ・女性運転士が安心して働くことができるよう、事故の場合の初動や、酔客への対応等をまとめた「乗務員初動マニュアルカード」のほか、防犯ブザー機能を付帯した点検用ライトを配布。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・深刻な運転士不足のため、女性運転士の採用拡大と入社後の定着を目的に、社内に女性活躍推進プロジェクトチームを立ち上げ、職場環境整備等に取り組んでいる。
- ・「女性に運転士は難しいのではないか」といった固定観念を払拭し、女性運転士が出産を経て、育児をしながら働き続けられる風土醸成をめざし、「キャリアと育児の両立支援（育児休業者向け）」「キャリアと育児の両立支援（管理職向け）」の2種類のハンドブックを作成し、全従業員に目的と内容を説明したうえで配布。

成果

- ・女性運転士が、取組みを始めた2016年と比較して11名増加した。
- ・休憩室の設置等によるインパクトが大きく、女性応募者からの問合せや、全国のバス会社からの視察依頼が一気に増加。
- ・女性運転士の中から昇格試験を受ける者が増加し、直近3年間で4名の女性運転士が班長・副班長に昇格。活躍、就業継続という次のステージに取組みが進んでいる。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社松下産業（東京都）

事業内容：総合建設業

従業員数：236名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・人にかかわるすべてをワンストップで行うヒューマンリソースセンターを設置。女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援、人材採用や育成、従業員の健康管理等を一元的に行っている。
- ・女性技術職は、人材育成のスキルがありダイバーシティの理解が進んでいる上司のもとに配属。建築現場勤務の場合は、トイレや更衣室等の環境面等に配慮して配属先を決定。
- ・メンタルケアの一環で、1～3年目の全従業員を対象に、2か月に一度、独自のストレスチェックを実施。サポートが必要と判断した場合には、キャリアコンサルタントの国家資格を持った担当者が面談を行い、状況や悩みを共有。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・女性活躍の機運の高まりや、他社の建築現場で女性監督の姿を目にする機会が増えたことを受け、新卒の女性技術職の採用を開始。入社後の仕事への意欲的な姿勢が評価され、建設現場では女性が働くことは難しいのではないかといった固定観念を払拭。ほぼ毎年新卒の女性技術職を採用している。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・業務経験や習得度、資格等を個人ごとにまとめた「個人カルテ」をもとに、年2回の賞与面談でキャリアプランを話し合う。業務面だけでなく、育児や介護等プライベートなことも可能な範囲で共有。

成果

- ・女性技術者が、取組みを始めた2013年と比較して15名増加した。
- ・女性技術職の採用拡大により、優秀な人材が採用できている。
- ・社内コミュニケーションが円滑になり性別や年齢にかかわらず相手を尊重する雰囲気根付き出し、社内満足度調査では、約8割の従業員が社内のコミュニケーションに満足しているという結果に。
- ・女性が働く現場は近隣に安心感をもってもらえることや、協力業者の女性職人への細やかな配慮ができるなどの強みにもなっている。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

レンドリース・ジャパン株式会社（東京都）

事業内容：建設プロジェクト・マネジメント業
従業員数：約500名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・スーパー・フレックス制度を導入。本制度により1日1時間以上業務を行えば勤務日と見なされ、月所定労働時間（7.5時間×所定労働日数）を柔軟に配分することを可能としている。子育て中の従業員は、子どもの発熱などによる急な呼び出しがあった場合、本制度を活用することで労働時間を調整できるようになる。
- ・テレワークの推進やパートタイム制度などにより、従業員がライフステージに応じて柔軟な働き方を実現できるよう支援している。
- ・「Women Engineer」という社内情報共有サイトを立ち上げ、女性従業員同士が情報交換できる環境を作っている。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・女性の活躍、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、男性の育児参加等について、社長が自ら強いメッセージを打ち出している。また、新卒社員の採用数を男女半々にするといった目標を立てている。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・男女問わず積極的に現場の仕事を経験してもらい、従業員がより幅広い視野で主体的にキャリア形成ができるよう支援している。

成果

- ・取組みを始めた2013年以降、結婚や出産を経てもキャリアアップを目指す先輩従業員の姿を実際に見て、「管理職を目指してスキルアップしたい」「新たな業務を立ち上げたい」といった意欲的な女性従業員の意見が寄せられるようになった。
- ・現場での仕事をポジティブに捉える女性従業員が増加した。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社EVENTOS（広島県）

事業内容：飲食業

従業員数：83名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・半年ごとに長期休暇のスケジュールを立てさせ、取得を促している。
- ・1カ月間連続で取得することも可能な「チャレンジ休日」という変則公休日取得制度を設けている。これは、年間21日の休日が従業員全員に付与されているが、この休日を「チャレンジ休日」として、半年前の申請を条件に連続して取得することができる制度。長期の旅行のほか、男性従業員が育児のために取得するケースもある。
- ・育児休業前の女性従業員による社内研修、社長と採用担当者による育児休業や介護休業に関する勉強会等を地道に重ねることで、結婚・出産といったライフイベントに対する不安解消に努めている。
- ・産休育休の促進や復帰後のケアを視野に入れ、従業員同士のコミュニケーションを促進し、意見を吸い上げるツールの1つとして、メンター制度を導入。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・多様な考えの人材がいることで生まれるイノベーションへの期待、女性が働きやすい職場は男性も働きやすいという考えから、男女のバランスがとれるような人材確保を行っている。

成果

- ・2007年より取組みを開始し、女性従業員が全体の72.7%を占めるようになった。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社アースフード（広島県）

事業内容：飲食業
従業員数：441名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・正規従業員が、出勤時間や出勤日を個々のライフスタイルに合わせて自由に選択することができる短時間勤務制度「A社員制度」を導入。営業時間が長い店舗であっても、本制度を利用して、家庭と仕事を両立させながら正規従業員として勤めている従業員がいる。
- ・飲食業界では、土日祝日も含め深夜まで営業するケースが多く、長時間労働が課題になることがあるが、毎週火曜日を定休日（複合型施設内の3店舗は除く）としている。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・代表取締役兼大将が、従業員を大切に、性別に関係なく採用・配置をしたり、個々に合った勤務を選択できる制度を導入したことで、女性の採用が拡大。

【労働者の能力向上とキャリア形成支援】

- ・正規従業員だけでなく、アルバイトスタッフへも個々のスキルに沿った評価制度を設け、給与に反映している。また、アルバイトスタッフにも階級別の役割や報酬を与えることで、やる気を引き出すとともに、正規従業員登用への道を開いている。

成果

- ・女性従業員比率が、取組みを始めた2017年と比較して2.6ポイント上昇し54.2%に、女性管理職比率が4.8ポイント上昇し38.1%になった。
- ・定休日を設けた結果、当然のように月当たりの売上は減ったが、その後、各店舗1日当たりの平均売上が上がっている。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社加藤製作所（岐阜県）

事業内容：金属製品製造業

従業員数：93名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・「各社員の生活に合わせて、無理なく働いてもらう」との方針で、勤務日数・時間については、年金の受給額に影響しないよう配慮。土日の昼間だけ2時間働く者や、月から木曜日の8時から16時までフルタイムで働く者もいる。
- ・高齢社員を雇い入れるためのバリアフリー化として、冷暖房設備の整備、職場ごとの休憩室の設置、溶接作業時の煙対策、視力が低下した高齢社員の負荷を軽減するための半自動の箱詰め機の導入等を実施している。
- ・作業環境の改善提案制度を設け、安全、品質、生産などに関する改善提案を毎月1件以上、社員に義務づけている。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・受注量が増加し、工場の稼働率が追いつかない状況であったこと、大学教授が市内の高齢者を対象に実施したアンケート調査において、就労していない60歳以上の高齢者は53%で、うち就労希望者が17%であったことから、「高齢者に働かせるのは危険では？」「長続きしないのでは？」との否定的な意見も見られたが、高齢者の採用に踏み切った。
- ・「土曜・日曜はわしらのウイークデイ」というキャッチコピー入りの求人広告を新聞に折り込み、2万部配布。最終的に100名を超える応募があった。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・製造業務の経験がない場合は、高齢社員1人ひとりに現役社員を複数名付けて育成。
- ・各工程における技能の水準を5段階で評価し、個人ごとに作成する「スキルアップ教育記録」で管理。
- ・業績に応じた報奨金を支給しており、その際、各自の「努力の度合い」を記載した「通知表」を渡している。

成果

- ・2001年より取組みを開始し、従業員93名のうち、60歳以上の従業員が40名になった。最高年齢となる78歳の従業員2名が製造現場で活躍している。
- ・直近の取組みでは、2021年からの3年間で、60歳以上のパート職員を12名新規採用した。
- ・売上・利益の向上、雇用を通じた地域へ貢献など様々な面で効果が出ている。特に人件費の削減へのメリットが大きい。
- ・高齢社員は仕事を覚えるのが遅いものの、粘り強く、丁寧に作業する姿勢が、若手社員に好影響を与えている。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社辻井製作所（埼玉県）

事業内容：鋳物部品製造業
従業員数：134名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・定年を65歳とし、処遇や仕事内容は、59歳以前と同様としている。
- ・65歳で定年を迎えた後は、1年間の有期雇用となる。仕事内容は原則64歳以前と同じであるが、希望があれば変更している。
- ・鋳造部門において、原材料を溶解炉で溶かして、高温の溶湯をつくる溶解工程をシステム化することで、画面の指示に従って材料を炉に投入すれば、経験が浅い社員であっても適正な配合ができるようになった。他の工程においても、作業内容を数値化し、マニュアルに記載する作業を進めた。
- ・鋳物砂を詰める造型作業は、重い砂を扱うため身体的負荷が大きかったが、油圧シリンダ付アームがついたミキサーを導入したことで、負荷はほぼ解消された。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・老齢基礎年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、定年の引き上げを行っている。
- ・溶接の経験者や設計図がある程度理解できるような者は、高齢者であっても採用しており、60歳以上の社員41名のうち、5名は60歳を超えてから採用された者である。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・65歳以降の継続雇用者も含め、評価シートを用いた人事評価を実施し、その結果を昇給・賞与へ反映している。

成果

- ・2006年より取組みを開始し、2017年以降、60歳以上の社員が全体の約4分の1を超えるようになった。
- ・業務を標準化し、誰でもできるようにすることで、高齢者の身体的負荷が軽減され、活躍の場が広がった。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社ウイング神姫（兵庫県）

事業内容：道路旅客運送業
従業員数：333名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・60歳の定年後から65歳までの間、契約更新無しに継続雇用する「シニア正社員制度」を創設。定年到達時に近い水準の月給に加え、賞与も支給。定年前に役職者だった者は役職を継続。
- ・社員に対するアンケート調査結果をもとに職場を点検したところ、屋内車庫が薄暗い、車両のヘッドライトの照度が低いといった問題点が明らかに。車庫の照明をLEDに変えたほか、車両のヘッドライトを照度の高いものに取り替えるなど改善。
- ・社員の健康の維持・促進のため、横になって休める畳のスペースや、トレーニングマシンのある休憩室を新設。
- ・仕事と介護の両立に向け、管理者を対象に柔軟な勤務シフト作成のためのセミナーを実施したほか、相談窓口を設置。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・若年者の人材採用が困難であることから、50歳以上の者の新規採用を実施。
- ・社員1人ひとりに対し、高齢期の働き方について意見を聞いたところ、大半が「70歳まで働きたい」と考えていることが明らかになったことから、継続雇用に取り組んでいる。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・高齢ドライバーは、路線バスから、車体が小さく拘束時間も短いコミュニティバスのドライバーや運行管理者補助者に転向するなど、新たな職場の開拓を実施。
- ・ドライバーとしての勤務経験がない者や、バス業務に必要な大型二種免許をこれから取得する者に対しては、年齢にかかわらず、入社後2か月間の集合研修を行い、さらに2か月間、先輩ドライバーの直接指導による実技の育成を実施。

成果

- ・2014年頃より取組みを開始し、60歳以上の従業員が152名となり、全体の45.6%を占めるようになった。
- ・高齢運転士の多さに加え、女性運転士も多く、「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として表彰されている。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

有限会社 八千代運輸倉庫（広島県）

事業内容：道路貨物運送業

従業員数：84名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・ドライバーの高齢化に対応するため、遠距離運送から近距離運送を中心とする業態への転換を進めた。現在は業務の大半が県内の近距離便となっており、ドライバーの負担が軽減。
- ・継続雇用時の勤務形態について、フルタイムに加え、短時間勤務や短日勤務も導入。定年後の給与は時給制だが、定年到達時の賃金水準が維持されるようにし、要件を満たせば昇給もしている。
- ・運行管理システムの高度化をすすめ、デジタルタコグラフ、ドライブレコーダーを車両に搭載し、運転の異常の有無を確認している。
- ・らせん状の階段は高齢社員が踏み外す危険があったため、直線的な階段に変更。膝が悪い高齢社員向けに、トイレを和式から洋式に変更した。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・過疎化が進んでおり、数少ない若者も都市部に就職するため、若者の採用が困難であったことから、定年の引き上げと継続雇用の延長を実施。
- ・高齢者の採用も実施しており、他社を定年退職してから採用された職員でも、高いスキルなどがあれば、役職者として登用できる仕組みを整備した。実際に65歳以降に採用した職員を安全課の課長とした例がある。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・体力的に運転業務が難しくなったドライバーは、経営しているガソリンスタンドへ配置し、資格取得支援も実施。

成果

- ・2012年より取組みを開始し、60歳以上の職員を累計で21名新規採用。また、60歳以上の役職登用者の累計は26名になった。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

高山産業株式会社（山口県）

事業内容：総合工事業

従業員数：98人名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・原則フルタイム勤務としているものの、高齢社員の希望に応じて1～3時間の勤務時間短縮制度を導入している。
- ・リモコンで操作できる大型草刈機の導入など、負担軽減、作業効率向上、安全性向上に向けた職場環境整備に取り組んでいる。
- ・夏場は作業時間の短縮や経口補水液、冷却用品を常備し、熱中症対策に細心の注意を払っている。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・経験豊富な人材の確保と高齢従業員の技術力や知識を伝承するため、定年年齢と継続雇用年齢の引き上げ、70歳以降の再雇用を実施。
- ・他社を定年退職した異業種の高齢人材の積極採用も行う。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・定年後も同じ職種の仕事継続することで、やりなれた仕事を続けることができるようにしている。新しい技術を吸収するための研修会や講習会も開催。

成果

- ・2019年より取組みを開始し、60歳以上の社員が34名で、全体の34.6%を占めるようになった。また、そのうち15名が65歳の定年後も継続して働いている。
- ・令和3年度には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者活躍企業事例サイト」を基に大阪府雇用推進室作成

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

ちゅうぶけんき

株式会社忠武建基（東京都）

事業内容：とび・土工工事業、鉄筋工事業

従業員数：35名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・定年年齢を65歳に引き上げるとともに、定年後は一定条件のもと、健康面で問題がなく本人に働く意欲があれば、上限年齢を定めずに継続雇用する制度を導入。
- ・建設業の慣例である「日給月給制」から、「完全月給制」に移行し、安定的に収入を得られるようにしたことが、高齢従業員の積極的な年休取得にもつながっている。
- ・軽量かつ高性能な安全衛生保護具の支給や、いち早い空調服の導入などにより、作業の身体的な負担を大幅に軽減。
- ・健康な体で現場に出てもらうため、自分の健康に目を向ける機会を増やす目的で、定期健康診断を夏と冬の年2回実施。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・建設業界の人材不足が深刻化し、知識と経験を兼ね備えた高齢従業員にこれまで以上に活躍してもらうことが必要になったため、継続雇用に取り組んでいる。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・安全設備や資材・機材をリースする子会社にて、現場作業が体力的に厳しくなった従業員を受け入れている。
- ・60歳を超えた従業員が、労働災害防止の観点から現場作業に従事できない場合は、作業全体を指揮する仕事を任せている。

成果

- ・2016年に取組みを開始し、60歳以上の社員が7名で、全体の20%を占めるようになった。
- ・ほぼすべての従業員が継続雇用を選択するようになり、現在は3名が65歳の定年後も働いている。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社 大観荘（福岡県）

事業内容：宿泊業

従業員数：48名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・65歳以降の継続雇用においては、短時間勤務を選択できる仕組みを導入し、主に早朝における朝食の準備作業や、宿泊客が増加する週末の事務作業などを担当している。
- ・フロント業務を一括で管理できるフロント会計システムを導入し、迅速な事務処理を実現した。なお、IT化にあたって、高齢従業員の意見をふまえつつ、入力作業をタッチパネルで行えるようにするなど、ITが苦手な高齢従業員でも操作がしやすいようカスタマイズを行った。
- ・布団の片づけや清掃は重労働で身体的負担が大きかったため、外注化することで他の業務に集中できるようにした。
- ・宿泊客が少ない6月から9月にかけて、5日間程度の連続休暇の取得を促すことで、休暇を取得する雰囲気づくりを行っている。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・高齢従業員の中に、体力の低下や家族の介護により退職する従業員も出てきたことから、定年年齢を65歳まで引き上げ、70歳まで再雇用できるようにした。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・これまで従業員に任せていた、地域の歴史に関する知識習得を社内研修として実施するほか、健康管理や高齢期のライフプランに関する研修も実施している。

成果

- ・全体の約4割を60歳以上の従業員が占めるようになった。
- ・高年齢者雇用開発コンテストにおいて厚生労働大臣表彰特別賞を受賞。

誰もが働きやすい職場環境づくり

就業意欲の向上とマッチング強化

労働者の能力向上とキャリア形成支援

株式会社伊勢福（三重県）

事業内容：飲食サービス業・小売 ほか
従業員数：318名

取組内容

【誰もが働きやすい職場環境づくり】

- ・60歳から65歳までの定年の引き上げを2019年に実施した。後進への継承も期待して、定年以降の再雇用も制度化した。
- ・高齢化による視力低下を補うため、地下事務所への階段、廊下などを中心にLED化を推奨し転倒防止を図っている。その他、職場パトロールにて危険個所の抽出と安全対策の実施を徹底。階段の手すりの設置、頭をぶつけるリスクがある場所にはクッション材を貼るなど、改善を行っている。

【就業意欲の向上とマッチング強化】

- ・社員の高齢化が進んでいたこと、30～40代の人材が少ないこと、人員確保が困難になっていることから、高齢者の継続雇用に取り組んでいる。

【労働者の能力向上とキャリア形成】

- ・65歳以降の継続雇用者も含め、評価シートを用いた人事評価を実施し、その結果を昇給・賞与へ反映している。
- ・再雇用社員の意欲や能力の維持・向上のため、半年ごとの面談、ミッション（役割）の相互理解と書面による明確化、永年勤続表彰制度の拡充を行った。

成果

- ・65歳以上の従業員の割合が、取組みを始めた2019年と比較して5.3ポイント上昇し、20.8%になった。
- ・定年後も基本的には継続雇用する者がほとんどで、現在の最高齢は83歳となっている。

	<p>求職者向け</p>	<p>○求職者の職種志向の拡大・マッチング（公民協働人材確保推進事業等） 求職者へのキャリアカウンセリングにおいて、製造、運輸、建設、インバウンド関連分野の中小企業で働く魅力等を伝え、事務職志向や大企業志向からの志向拡大を図る。また、就職決定にもつながるマッチングの場として、交流会、しごと体験、合同企業説明会を開催 ※厚生労働省「地域活性化雇用創造プロジェクト」補助金活用事業</p> <p>○女性、若者、高齢者、障がい者など多様な人材の活躍支援（OSAKAしごとフィールド） OSAKAしごとフィールドにおいて、キャリアカウンセリングや職場体験など一人ひとりに寄り添ったきめ細かな就業支援を実施</p> <p>○長期求職者等の資格取得等人材育成・職場定着支援（NEXTステージ総合支援事業） 公民連携による府特設HP「にであう」の情報発信機能等を活用し、職場体験やスキルアップ支援等により、府内の人材不足中小企業への正規雇用のマッチングを支援するとともに、職場定着のため、人材育成（資格取得等）に取り組む中小企業を支援</p>
<p>人材採用・定着に関する支援</p>	<p>企業向け</p>	<p>○人材確保支援総合相談窓口の設置 中小企業の人材不足にかかる課題に対し、採用・定着支援に加え、生産性の向上や設備投資など解決策を提案し、国や支援機関につなぐための緊急相談窓口を公益財団法人大阪産業局に設置</p> <p>○人材採用等への個別相談支援等（中小企業人材支援センター） OSAKAしごとフィールドに中小企業人材支援センターを設置し、企業の個別支援やセミナーのほか、OSAKAしごとフィールドの求職者等と企業の交流会、しごと体験、合同企業説明会等のマッチング機会を実施</p> <p>○中核人材の採用及び副業・兼業人材の活用支援（中核人材雇用戦略デスク） 「中核人材雇用戦略デスク」を設置し、有料職業紹介事業者を通じた中核人材（幹部人材、顧問人材等）採用支援、副業・兼業人材の還流促進、新たな支援企業（人材ニーズ）の発掘強化を実施</p> <p>○Eカンパニー（大阪人材確保推進会議事業） 人材確保のため、時代の変化に対応し、魅力ある職場づくりと、情報発信・着信に取り組む等の企業を認定することで、各業界を代表する旗手を増やし、業界全体のイメージアップを図る</p> <p>○奨学金返還支援制度導入促進 府育英会等の奨学金返還支援制度を新たに導入する企業に対し、必要経費の助成等を実施</p>
<p>人材育成に関する支援</p>		<p>○在職者向けのスキルアップ支援（高等職業技術専門学校等） 高等職業技術専門学校における在職者向けのスキルアップ講座を実施</p>
<p>労働環境の改善に関する支援</p>		<p>○中小企業の労働環境改善に向けた伴走支援（労働環境改善事業） 働き方改革等、職場の労働環境の改善に取り組む企業を個別訪問し、伴走支援を実施</p>
<p>生産性の向上に関する支援</p>		<p>○人材確保に取り組む事業者への支援（新事業展開テイクオフ支援事業） 厳しい経営状況の中で「既存事業とは異なる事業分野・業種への進出」や「新たな取組みによる事業の改善」を支援する本事業において、府内中小企業の人材確保に向けた新たな取組みを支援</p> <p>○中小企業に対するDXの取組推進（大阪DX推進プロジェクト） DX無料相談・DX人材育成・専門家派遣等を実施</p> <p>○新製品・新技術開発支援（ものづくりイノベーション推進事業） 新たな技術開発の取組みに対し、研究開発や設計・試作、特許・市場調査などの必要な経費の一部を助成</p> <p>○下請取引の適正化（下請かけこみ寺） 下請取引により生じたトラブル等に関し、府内中小企業からの相談対応やアドバイスを実施</p>
<p>設備投資・資金調達</p>		<p>○制度融資（設備投資応援融資、小規模企業サポート資金等） 経営支援基盤の強化等に必要設備の導入や、小規模企業者が経営力・成長力等の向上に必要とする事業資金に対する資金繰り支援</p> <p>○小規模企業者等設備貸与制度 設備導入を検討する小規模企業者に対し、公益財団法人大阪産業局がその設備を購入し、長期かつ低利で割賦販売（分割払い）またはリースにて提供</p>