
平成 30 年度 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 30 年 5 月 9 日 (水) 午前 10 時～

2. 場所：エル・おおさか本館 7 F 709 号室

3. 出席者：大阪府 副知事 新井 純 (座長)
 " 教育長 酒井 隆行
 " 商工労働部長 西田 淳一
 " 商工労働部労働政策監 土肥 洋子
 " " 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) 大阪バス協会 会長 井波 洋
(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
常務理事兼事務局長 寺田 靖
大阪住宅安全衛生協議会 会長 吉田 伸司
教育研修部会長 藤原 裕之
(一社) 大阪電業協会 専務理事 土井 俊明
(一社) 大阪府建団連 会長 北浦 年一

大阪労働局 局長 田畑 一雄
近畿運輸局 局長 坂野 公治
近畿経済産業局 地域経済部長 奥山 剛
近畿地方整備局 建政部長 佐藤 哲也

(株)池田泉州銀行

取締役常務執行役員 CS 本部長 細見 恭樹

(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 人材開発部長	興津 厚志
大阪府中小企業団体中央会	
労政調査部 主幹兼労政調査課長	今西 修
(公社) 関西経済連合会 理事	神田 彰
(株)近畿大阪銀行	
執行役員 法人ソリューション部長	猪原 理生
学校法人近畿大学 総務部長	世耕 石弘
ダイキン工業(株)	
空調生産本部 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) マーケティングソリューションズ統括本部	
エリア・オンライン営業本部西日本営業部長	次屋 正法
(株)りそな銀行 執行役員	岡田 浩和

4. 会議の内容

1. 開会

2. 議題

- (1) 大阪人材確保推進会議構成員の新規加入の承認について
- (2) 大阪人材確保推進会議設置要綱の一部改正の承認について
- (3) 平成 29 年度の事業実施報告及び平成 30 年度の事業実施計画（案）の承認について

<議事要旨>

議題 1. 大阪人材確保推進会議構成員の新規加入の承認について

◇資料 1 により説明（大阪府就業促進課 柴田課長）

■推薦理由について

【(一社) 大阪バス協会】近畿運輸局 坂野局長

・バス事業においては厳しい経営環境、労働時間が長時間にわたっていること、大型二種免許取得者の減少、高齢化が進んでいることなどを背景として、運転者不足が深刻である。それによって運行回数削減など地域の足の確保にも支障をきたしている。

・路線バスは大手企業が多く、これまでは各社個別に課題に取り組んできていたが、バス協会が取りまとめをして、本会議といっしょに実施していくことに効果があるのではないかと思い推薦した。

【(一社) 大阪電業協会】大阪府商工労働部 西田部長

- ・住宅まちづくり部の所管であるが、住宅まちづくり部長に代わって説明する。
- ・建設業の健全な発達を図ることを目的として、高校生から大学生を対象に「人材を確保するための取組み」を実施している。
- ・また、大阪府と府内の建設業者5団体で構成する「大阪府建設業懇話会」及び「優秀建設施工者大阪府知事表彰実行委員会」の構成団体として、府内の工科系高等学校の生徒を対象とした「現場見学会」の開催や、優れた建設現場従事者を「優秀建設施工者」として表彰している。
- ・同協会は、人材確保の対策に常に問題意識を持ち、建設産業のイメージアップや、若年建設従事者の入職促進を図るための事業を積極的に展開している団体であるため推薦した。

⇒議題1について、満場一致で可決承認

■新規加入にあたって一言

(一社) 大阪バス協会 井波会長

- ・バス協会は府下の乗合バス事業、貸切バス事業、企業や学校送迎を行う旅客運送事業者で構成されている。会員数117社、これは大阪府下事業者の約43%、また、保有車両の合計は5,400両であり、大阪府内の約81%の車両数となっている。
- ・バス業界の人材不足は高齢化と併せて、深刻である。
- ・本会議を通じて、さまざまな取組みを参考にしていきたい。

(一社) 大阪電業協会 土井専務理事

- ・本会は、大阪府内に拠点を置く電設工事業者から構成されている。会員数は139社で、大阪府を拠点とする企業は約90社。今年度50年目を迎える。
- ・担い手不足は、喫緊の課題である。2~3年前から入職促進事業に特に力を入れて取り組んでいるが、本会議でいろいろと勉強したいと思う。

議題2. 大阪人材確保推進会議設置要綱の一部改正の承認について

◇資料2により説明(大阪府就業促進課 柴田課長)

⇒議題2について、満場一致で可決承認

議題3. 平成29年度の事業実施報告及び平成30年度の事業実施計画(案)の承認について

◇資料3及び資料4により説明(大阪府就業促進課 柴田課長)

◇平成30年度計画についての補足説明(大阪府商工労働部 西田部長)

【データの活用】

・各業界の有効求人倍率の状況等を分析し、各業界が求められている分野をより明確化したうえで対処していくことに注力している。各構成員の皆様におかれましても、よりきめ細かな対応をさせていただけるように努力するので、ご理解とご協力をお願いしたい。

【AI、IoTによる生産性向上】

- ・AIやIoTの浸透により、今まで人がやっていたことがAI、IoT或いは、ITに替わっていく。
- ・中小企業白書によると、中小企業のなかでもAI、IoTを活用している企業は生産効率が高いとのデータもある。
- ・求人とAI、IoTに置き換えるということのバランスは難しいが、その点念頭に入れて、今後の潮流として、AIやIoTは避けては通れない。その中で人材を的確に確保していくことをお願いしたい。

【海外人材の活用】

- ・少子高齢化の中で、国内だけでは求人が賅えない。
- ・規制もあって難しいが、海外人材の活用も少しでも進めていきたい。

【ワークライフバランス】

- ・若者はワークライフバランスの重視の傾向になっている。
- ・働き方改革も踏まえて、環境整備に取り組んでいただきたい。
- ・大阪府としても求人倍率にかなう求職者をマッチングできるよう、サポートしていきたい。

<業界団体からの発言>

◇（公社）大阪府工業協会 田辺専務理事

- ・会員数約1,200で、主に中堅・中小の製造業の団体である。
- ・去年スタートしたフォーラムは、いったん採用した人を定着、活性化、人材育成を目的に、先進企業の事例を紹介し、ディスカッションするという内容となっており、今年も11月に開催する予定である。
- ・課題解決セミナーは人材に関する課題に関して6つのテーマで開催する予定であり、今どんなことが起こっているか、事前の回避方法はどうすればよいか、万が一起こったときにどうするか、などを伝えている内容になっている。

◇大阪府ものづくり振興協会 池崎会長

- ・自身の会社で採用活動をする中で、ここ2~3年でものすごく厳しくなっていると実感している。

・これからの大阪を長期的に見れば、万博や IR の誘致が実現するとますます人材が確保できなくなる。

・大阪府が先頭にたって、問題を解決しなければ中小企業の存在が難しくなる。

・大事なことは、働きやすい職場にして生産性向上していかなければ製造業もなりたたなくなる。そのために AI、IoT を駆使していかないと業界間で人材の取り合いになる。もっと、生産性を向上し、各業界で人を採用できる状態までしていく必要がある。

・国や大阪府においても、強力に推進してほしい。

◇ (一社) 大阪バス協会 井波会長

・高齢化の影響もあり、運転者不足は深刻な問題となっている。

・路線バスなどの乗合事業では、お客様の利便性向上のためにダイヤ改善や増便をしたいが、乗務員のやりくりができないため十分な対応ができない。それどころか、すでに運行本数の減便や休止、廃止も起こっている。

・昨今の観光需要の増加に対応するために、貸切についても対応しなければならないが、運転手が確保できない中で満足に対応できない。

・バス運転手は大型免許に加えて 2 種免許の取得が必須条件である。取得条件が（年齢 21 歳以上、普通免許取得後 3 年以上）厳しいことと、若者の車離れが進んでいることから若年者の確保が難しい状況である。

・今年度の取組みとして、バス業界のイメージ改革を目的に事業を計画している。バスの運転という仕事のイメージを具体的につかんでいただき、「きつい」「危険」「給料が低い」というイメージがあるが、技術の進歩や安全対策の充実、健康に起因する事故を防ぐための健康管理などをアピールしていきたい。

・また、AT、パワーステアリングなど女性でも苦にならない技術の進歩もあるので PR し、安心して自動車の運転という仕事に就けることを知っていただきたい。

◇ (一社) 大阪府トラック協会 辻会長

・トラック輸送業界も人材確保は厳しさを増している。

・当協会で行った 1~3 月の調査で、ドライバーの必要数は不足・やや不足で 71%に達している。前の期よりも 6 ポイント増加である。今後の見通しは 78%で、前回調査よりは 4 ポイント下回っている。これは運賃がやや上昇し、それを原資に労働環境整備をして、人材確保につなげられるのではないかという期待感からかと考える。

・平成 30 年度は、会員事業者には高校生を対象とした人材募集への取組みを周知・指導するとともに求職者に直接アプローチするセミナーを実施したい。

・万博、IR の誘致がかなえば人手がさらに必要になることに加え、夢洲の交通渋滞も懸念される。インバウンドが増加すると、その業界でも人材不足になる。地域間、業種間、企業間の人の奪い合いも懸念されるので、それらを念頭に考えていく必要があるのではない

か。

◇（一社）大阪建設業協会 寺田常務理事兼事務局長

- ・資料にある高校生対象の体験セミナーは、重機を実際に操作する時に真剣な顔つきになり、その体験を通じて建設業に興味を持ったとの声が多かった。
- ・合同説明会（H29年度は4回目）は1回目150名の参加だったが、どんどん減り、今年は80名と非常に人材確保が難しい状況である。
- ・政府でも働き方改革が進められる中で、生産性の向上が重要になっているが、なかなか難しい。発注機関のご理解をいただき適切な工期を確保しないと推進できないので、民間を含め、要望活動を進めながら環境の良い業界にしていきたい。

◇大阪住宅安全衛生協議会 藤原教育研修部会長

- ・セミナーなど実施していく中で、業界への魅力発信以前の取組みが必要であることを痛感している。平成30年度は、魅力発信以前の取組みについて、実施していきたい。
- ・今後は高校生、特に工業高校や定時制高校に目を向けていきたい。府ではないが、約8年前から隣の県の工業高校や定時制高校と、安全の協議会などでコミュニケーションをとっていた経緯があったので、本会議での取組みをそちらでも進めている。何かしら成果があれば、社会人や求職者だけでなく、高校生に対しても業界の魅力発信をしたい。

◇（一社）大阪電業協会 土井専務理事

- ・若者の入職者の減少、労働者の高齢化が進んでいるため、担い手不足に直面している。
- ・大阪電業協会の会員139社の約7割が中小企業の集まりである。共通の課題として、大学生・高校生の入職促進事業に注力している。電気工事業界の認知度の向上を含めたセミナーを開催し、その上で、入職促進の合同説明会を実施する。来年2月で3回目を予定している。費用がかかるので手作りをモットーに長くやれるようにする。
- ・今は超売り手市場となっている。この業界は知られていない。理系学生を集めることが最大の課題となっている。
- ・先生もこの業界を知らないので、出前講座、インターンシップとともに、工業高校の先生との意見交換会も開催している。今年度も12月ごろに計画している。
- ・魅力発信ツールとして動画作成にも取り組んでいる。今年度から職場環境を改善する取組みも徐々に進めていきたい。

◇（一社）大阪府建団連 北浦会長

- ・建設専門工事業職人の団体であり、人材不足が深刻である。
- ・取り組んだことに対してデータが少なく、結果に結びついていない。
- ・建設業は特に縦割りが強いが、職人の処遇改善など、建設業界だけではできない。行政

との連携も必要である。

- ・昨年度は約 80 名の転職者があった。
- ・「人がものをつくる」という基本に戻ってほしい。今、「ものに人が使われている」。AI や IoT などの技術が進歩してきたが、これらは、人が使うのであって、その人材育成を促すような専門教育が必要である。
- ・若者が何を求めているか、建設業界も「ものの考え方」を変える必要がある。なかなか浸透しないが、それをやったところが人材を確保できると思う。

<行政団体からの発言>

◇大阪労働局 田畑局長

- ・働き方改革の推進に向けた支援として、セミナーやワークライフバランスのワークショップ、助成制度のセミナーなどを積極的に行っていく。労働生産性の向上や職場環境の改善、正規で働く方の処遇改善など、様々な助成制度を活用いただきたい。
- ・「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」を梅田と堺の 2 か所に開設した。さらに、府内全ての労働基準監督所内に労働時間相談支援コーナーを設置し、働き方改革への取組みを支える仕組みを整備した。
- ・ハローワークの人材確保対策の強化として、従来福祉分野の支援を行っていたコーナーを抜本的に拡充し、福祉、建設、警備、運輸の人材確保対策コーナーを新設した。府内 7 か所に窓口を設けている。具体的な内容は関係団体間で調整中である。

◇近畿運輸局 坂野局長

- ・昨年度、中学生を対象にした出前講座が好評であった。本年度も府内の中学生を対象に、物流の現場を見て、関心を高めてもらう取組みを行いたい。
- ・バス、トラック業を中心とした自動車運送事業者の長時間労働の抑制は大きな課題であり、大阪労働局と共同で取り組んでいる。現場をみると輸送だけでなく、搬入搬出のなかで無駄な待ち時間があったり、付帯作業の中で労働付加が高い不合理な取引環境になるという実態にある。それを改善するためにパイロット事業をすすめている。今年度は段ボールの製造販売会社との実証実験を行う。これらを全国で行い、成果をガイドライン、マニュアル作成を行い、全国のトラック事業者にも横展開していきたい。

◇近畿経済産業局 奥山地域経済部長

- ・人材不足については、深刻に捉えており、当局としてもいろいろな分析をしている。例えば、18 歳人口の減少はこれからである。また、大阪は東京への若年層の流出が多い上に、他地域からの流入が減っているため、より厳しい環境になる。
- ・そのような厳しい環境でも人材確保ができているところは、経営者自らが積極的に取り組んでいる。また、入社しても 3 年以内の離職率が高いので、採用した人材をしっかり育

て定着させることも重要である。

- ・当局としては、情報発信も含め人材確保の取組を支援している。
- ・また、労働生産性向上という観点では、ロボット・IoT 導入を推進している。労働者にとっては、1 日の勤務時間の中で付加価値を生み出す有効な時間の割合をいかに増やすか、それで得られた利益でいかに待遇をあげるかという取組みが人材確保にもプラスに作用する。

◇近畿地方整備局 佐藤建政部長

- ・国交省では、「建設業働き方改革加速化プログラム」を 3 月に策定した。
- ・石井国土交通大臣から建設業団体に向け直接、要請をしている。
- ・プログラムでは①週休 2 日、長時間労働是正、②給与・社会保険、③生産性向上について定めている。①について、公共工事における週休 2 日を大幅に拡大、週休 2 日に向けた労務費等の補正、適正な工期設定のためのガイドラインの作成等を行っている。②について、適切な賃金水準の確保の要請、建設労働者の技能の見える化する建設キャリアアップシステムを秋に稼働。社会保険に加入していない建設企業は許可を認めないなど検討している。③について、各プロセスにおける ICT 化、施工時期の平準化をすすめる。
- ・関係者が一体となって、それぞれの役割を果たすことが大切

◇大阪府 酒井教育長

- ・高校生の雇用情勢は新卒の有効求人倍率が 4.15 倍と昨年より 0.66%上がるなど、良い状況である。
- ・今年 3 月の府立高校生の内定率は 95.1%（暫定値）と引き続き高水準である。一方で就職を希望するが就職決まらず卒業する生徒は約 300 名いるので対策が必要である。
- ・効果的なのは高校生インターンシップである。現場の声を直接きく、現場に飛び込むというのは生の体験として身につくものである。
- ・教員へのアプローチも非常に重要である。教員が自分の言葉で高校生に重要性を語るということも重要である。
- ・インターンシップは生徒自身の選択肢に効果が認められる。学校には積極的に参加するよう働きかけるので、よろしく願いたい。

<協力企業・協力団体からの発言>

◇(株)池田泉州銀行 細見取締役常務執行役員 CS 本部長

- ・昨年度は合同説明会を 10 回開催し、400 社の地元企業と 1,400 名を超える求職者の場を設けた。そこで、53 名の内定がでた。今年度も関係機関と連携し、実施していきたい。
- ・外国人材についても今年からそのニーズに対応した合同説明会に取り組む。
- ・助成金の周知については、労働局と連携して、サポートをしていく。これを通じて、生

産性の向上、働き方の改革に努めていきたい。昨年はセミナーを 70 社に行い、7 社から労働助成金の受給の申し出があった。

◇**㈱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**

- ・採用難に加え、離職をいかに減らすかが課題である。
- ・入る前に製造業ではたらくイメージをきちっと伝える機会になるという意味で、セミナーの実施は有効である。今年は時間が限られる中で、自社の紹介を極力控え、動画などを使って製造業で働くというイメージを伝えたい。

◇**大阪商工会議所 興津人材開発部長**

P16 の「大阪商工会議所 人材確保・育成総合支援 アクションプラン」内容の説明。

- ・政策提言については、2 月～3 月にアンケートを実施した。これに基づき、6 月ぐらいに取りまとめたい。
- ・今回紹介されている様々な事業と連携しながら今後も事業をすすめていきたいと考えている。

◇**大阪府中小企業団体中央会 今西労政調査部主幹兼労政調査課長**

- ・昨年度の取組みは、若手社員や内定者を対象にしたセミナーを開催した。
- ・今年度は人材確保推進会議の取組みを会員への周知を行っていく。
- ・協同組合単位で人材不足解消に向けた取組みをしているところが多いので、それらの取組みも引き続き伝えていきたい

◇**(公社) 関西経済連合会 神田理事**

- ・大阪府、連合大阪と継続事業で「しごと力向上セミナー」を今年度も行う。この事業は、若手女性社員が業界・業種をこえて参加し、グループワークを通じて人的ネットワーク構築に資するのが特色である。中堅企業では、若手女性社員が交流する場がないので有益という声もいただいている。
- ・関西女性活躍推進フォーラムを平成 29 年 12 月に立ち上げた（事務局：関西広域連合と関西経済連合会）。各府県において女性活躍推進の取組みを行っているが、フォーラムとして本会議と連携することもあると思う。

◇**㈱近畿大阪銀行 猪原執行役員 法人ソリューション部長**

- ・セミナーや合同企業説明会は、職場環境改善、雇用促進の観点から一定の成果があった。
- ・人材確保に関する取引先企業のニーズは高く、平成 30 年度も引き続き取り組んでいく。
- ・今年度はビジネスプラザおおさかの機能に加え、IT 関連技術を活用した事業者と連携した提案にも力を入れる。具体的には AI 技術を活用した人材採用サービス、IT、IoT 技術

を活用した業務マニュアル化などにより人材確保の定着化、生産性向上に向けた個別の提案を行っていききたい。

◇(学) 近畿大学 世耕総務部長

- ・大学入試の志願状況としては理系が悪く、文系が良い。景気が良くないときは逆になる。
- ・広報という観点では、環境整備については継続してやらねばならないが、すでに各業界の魅力はすでにある。世の中に伝わっていない魅力があるので、環境整備を進めながら、今の魅力をしっかり発信すべきである。
- ・環境整備をイメージアップにどうつなげるか。作業服がデザイン化、高機能化している。しかも、異業種が参入しているということもある。すごく、面白い動きも出てきている。そういうことを発信すべきである。
- ・事業実績の効果測定の中に、メディアでどのくらい取り上げられたかを入れるとよいのではないか。

◇ダイキン工業(株) 藤縄空調生産本部 役員待遇

- ・平成 29 年度は「職場環境充実ワークアップ計画」でのポスター作成のアドバイスをした。
- ・講評でのポイントとしては、文字が多いので写真などを使って会社の特徴を伝えると良いこと、専門用語が多く一般の人は何のことかわからないのでわかりやすくすると良いことを、自社での採用のポイントを含め、アドバイスした。引き続き参加、協力していききたい。
- ・離職率はこれからの問題である。働き方改革に連動しているが、来年度数値ができれば見たいと思う。

◇日本労働組合総連合会大阪府連合会 田中事務局長

- ・しごと力向上セミナーは、引き続き組織全体で取り組んでいきたい。
- ・今年で 13 回目を迎える KIDS 職場見学会、出前講座については、4 つの加盟組織の協力より取り組んでいきたい。

◇ヤフー(株) 次屋マーケティングソリューションズ統括本部 エリア・オンライン営業本部西日本営業部長

- ・インターネット企業として働き方改革に取り組んできた。
 - ・週休 3 日制は条件付きで 4 月から実施している。グランフロント大阪と富国生命ビルの 2 拠点どちらで働いても OK という体制にした。IT 人材が東京へ流出するなかで、大阪でユニークな働く環境を提供している。
- 今年度は「Yahoo!しごと検索」に E カンパニーの求人情報を掲載する。そこで見えるデータの傾向などをうまく使いながら、企業として打てる取組みを行っていただきたいと考え

る。

◇**㈸りそな銀行 岡田執行役員**

- ・人材難は切実であると痛感している。
- ・近畿大阪銀行とともに、人に関する様々なセミナーを行った。
- ・「ひと」に対する意識の高い E カンパニー企業を対象にセミナー、ワークショップを開催する。
- ・「ひと」に関する悩みは採用、定着、人材育成が主であるが、企業の課題を解決し、その解決策について、本会議通じて横展開できればと考える。
- ・ビジネスプラザおおさかには、様々なノウハウ、情報が集約されているので、活用してほしい。

⇒議題3について、満場一致で可決承認