

環境産業労働常任委員会所管事務調査活動記録

1 調査テーマ

労働力不足について

2 調査経過

(1) 令和 6 年 8 月 8 日 委員協議会

大阪における労働力不足の現状と解消に向けた取組みについて、商工労働部から説明聴取

(概要)

- ・ 府の労働力不足の現状は、生産年齢人口の減少ペースが速く、減少分を補うことは困難な状況である。
- ・ 女性、高齢者等の働きたいのに求職活動をしていない人に対して、積極的な就職活動に繋がる支援の他、就業希望者に対し、経験や能力に応じた企業とのマッチングやニーズに応じた資格取得等の支援が重要である。
- ・ 採用や定着に向けた働きやすい職場づくりやリスクリングの促進、生産性向上のための人材育成、外国人材の活用等の取組みが必要であり、企業の取組みを後押しすることが重要である。
- ・ 府の主な取組状況として、労働力不足は、成長を目指す企業の成長阻害要因となることから、企業経営上の重要な課題であり、「多様な人材の活躍」、「人材育成」、「職場環境等の改善」を柱に府内企業とともに取組みを推進することと合わせて、働きたいと思っている多様な方の就業を支援するとともに、成長を図る府内企業の「稼ぐ力」の向上を支援している。

(2) 令和 6 年 1 1 月 2 1 日 委員会

有識者 2 名に参考人として出席を求め、意見聴取及び質疑を実施

- ① 日本労働組合総連合会大阪府連合会副事務局長 澤谷 誓之参考人
労働力不足に関することについて、意見聴取及び質疑を実施

(概要)

- ・ 全国の労働力の現状について、令和 5 年の求人倍率は、コロナ感染前の水準にまでは回復していないが、高水準には推移している。なお、大阪府内の全国の状況とほぼ同様の傾向である。
- ・ 中小企業に人手不足感がより強い傾向が出ている。
- ・ 人手不足の中、働く意欲、能力はあるが働いていない方が相当数おり、特に女性が多く、この方をいかに労働市場の参加に結び付けるかが重要である。
- ・ 今後、高齢化による人手不足の深刻化の可能性があると同時に、女性の就業促進が必要である。

- ・女性の就業促進については、女性の労働力が低く、正規職員よりも非正規職員の方が多くいること。働きたい女性が希望どおり働ける支援制度の環境整備や育児・介護の負担への支援制度の利用が困難な環境によりキャリアの中断に繋がっていることが課題である。

② 大阪商工会議所総務企画部部長兼企画広報室長 中村 裕子参考人
労働力不足に関すること（中小企業の実態を踏まえ労働力不足をどう乗り越えるか）について、意見聴取及び質疑を実施
（概要）

- ・労働力不足は、中小企業の足元の最大の課題であり、中小企業が歪みやしわ寄せを受けている状況であり、個社の努力の範囲を超え、地域経済の供給制約を招く事態となっている。
- ・労働力不足は、中長期的な課題であり、どう対応していくか明確な方針転換が必要である。
- ・対応策としては、次のとおり。
 - ア 省力化、省人化への投資：経営戦略としてどう取り組むかの視点で、ハンズオン支援が必要。
 - イ 外国人材の活躍：信頼のネットワークで採用支援。
 - ウ 能力向上・多様な働き方の支援：社員の健康を守る職場環境整備。