

# 関西産業人材News letter

VOL.  
05

目次

- 多様な働き方ができる社会の実現に向けて…………… 1
- 「働きやすい職場」をめざして  
(株式会社パプアニューギニア海産の取組み) …… 2
- 外国人材が活躍できる社会をめざして  
(株式会社YOLO JAPANの取組み) …… 4
- 関西広域連合域内の人材確保・育成の取組み…………… 5
- 関係団体等で実施する人材関連イベント情報…………… 6

## 多様な働き方ができる社会の実現に向けて

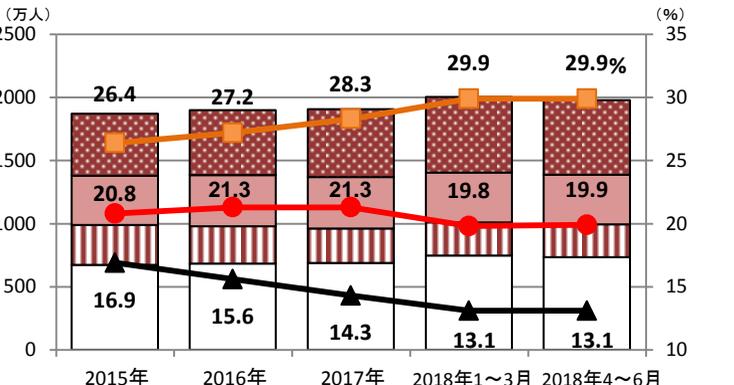
### 働くことに対する考え方と労働環境の変化

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、深刻な人材不足に直面しています。その中で、企業が持続的に成長・発展していくためには、生産性向上に加え、人材の確保・定着を図ることが必要です。

総務省の「労働力調査」によると、非労働力人口は減少し、労働力人口は増加しています。とりわけ、女性の非労働力人口が減少し、非正規で働く女性が増えています。

また、性別にかかわらず、非正規で働く方が増えていますが、その理由に「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選んだ割合は年々減少しています。一方で「自分の都合のよい時間に働きたいから」を選んだ割合は約3割となっており、増加傾向にあります。

非正規を選んだ理由(人数・割合)の推移(男女計)



総務省「労働力調査」より作成

このことから、労働者の働くことに対する考え方の多様化や、非正規への待遇改善などが進みつつあることが伺えます。

企業が人材の確保・定着を図るためには、このような状況の変化への対応が求められています。

### 個々の希望に応じた働き方ができる社会の実現に向けて

そのため、労働者の個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、労働者一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることをめざした「働き方改革」の取組みを進める必要があります。

平成30年6月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。同法では、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など、働き方改革を総合的に推進するための措置が規定されています。

関西広域連合域内でも、働き方改革の実現に向けた取組みが進められており、今回の「関西産業人材News letter」P.2~P.3では、従業員が働きやすい職場作りのため、新たな働き方を導入している企業の取組内容を紹介しています。

【参考】

- ・総務省「労働力調査(基本集計)平成30年(2018年)4~6月期平均(速報)」(H30.8.7)

# 「働きやすい職場」をめざして 【株式会社 パプアニューギニア海産の取組み】

関西広域連合では、人材の確保・育成に資する域内の企業の取組事例の紹介を行っています。

今回は、働きやすい職場作りのため、

- ・フリースケジュール制（※1）
- ・嫌いな作業はやってはいけない（※2）

という新たな働き方を導入している「株式会社パプアニューギニア海産」（大阪府茨木市）工場長 武藤北斗氏にお話を伺いました。

- ※1：パート従業員が好きな日時に連絡なしで出勤・欠勤できるシステム。週や月の出勤日数の定めやシフト表はなし。  
 ※2：パート従業員に作業の好き嫌いのアンケートをとり、「嫌い」と申請した作業はやってはいけないという規則。



武藤工場長

## 【株式会社パプアニューギニア海産 概要】

パプアニューギニアから冷凍輸入した天然エビを加工後に再冷凍して販売を行っている。薬剤を使用せず、新鮮な状態で冷凍した天然エビを、機械を使用せずに人の手で丁寧に加工して商品を製造している。

もともとは宮城県石巻市で事業を営んでいたが、東日本大震災で甚大な被害を受け、大阪府茨木市へ転移。

<企業HP> <http://pngebi.greenwebs.net/>

## 働きやすい職場 = 争いのない職場

—「フリースケジュール制」「嫌いな作業はやってはいけない」という働き方について、導入後の運用に変化はありますか。

パート従業員間での不公平感が少なくなるように、少しずつ改善をしています。例えば、フリースケジュール制を導入してから、好きな時間に休憩が取れるようにしていますが、今は4時間働いたら必ず休憩を取ってもらう運用で落ち着いています。

当社の働き方は、一見、自由なように見えますが、実は、細かいルールが多いんです。ルールを細かく決めた理由は、従業員が争う原因をなくしたいと思ったからです。みんなが働きやすい職場とは、争いが起こらない職場であると考えています。人間は争う生き物であり、た

だ自由なだけでは争いが起こりやすいと考えているので、ルールを細かく決めています。そして、職場の不满については、従業員間で文句を言うのではなく、工場長に言ってもらうようにしています。以前、フリースケジュール制導入後に採用した従業員と、それ以前から働いている従業員との間で折り合いが悪くなったことがありました。話を聞いたところ、その原因は、この制度を導入する前から働いている従業員は、導入後も、なんとなく決まった時間に出勤していたのですが、新しく採用した従業員は完全に自由な時間に出勤することによる、自由に対する意識の差でした。そこで、全体ミーティングの場で工場長から、現状での意識の差があること、そしてまずはフリースケジュール本来の自由な時間で働くことをめざし、その意識の差を埋めていこうと全員に話をしました。

また、従業員から、ルールの変更や廃止について意見が出るがあるので、一度決めたルールに固執せず、変えるべきであれば変え、不要であればいつでも止めるようにしています。それによって効率よく職場が回るのであれば、経営者として良いのはもちろん、従業員にとっても時間が経つのが早く感じるので、みんなにとって働きやすい職場になると考えています。

—面談など、従業員の方から話を聞く際に気をつけていることはありますか。

従業員から挙がってきた全ての意見に対して、必ず返答をするようにしています。そして、意見を取り入れるかどうか判断するために、工場長が毎日工場に入って一緒に作業をしています。採用しない意見であっても、その理由を必ず述べるようにしています。

また、職場を「仲良しチーム」にする必要がないと考えているため、従業員同士が無理に仲良くするようなことも求めていません。話を聞く一方で、皆が休みやすいように、休む理由などは聞きませんし報告してはいけないことになっています。

## 環境を整えることで人は成長する

—「嫌いな作業はしない」ことについて、「少し負荷をかけることで人材育成する」という考え方もありますが、人材育成の手法についてはどう考えますか。

どんな人も、好きなことは言われなくても進んで取り組むので、得意なところを伸ばすことが大切だと考えて

います。嫌いな作業や苦手な作業を強制して、従業員を追い込む必要はありません。逆に、強制されてやる作業は伸びが悪い。従業員が伸びるように環境を整えるのが経営者の仕事だと思います。

そもそも、当社で行っている取組みは、人材育成や人材の定着を図るためではなく、「働きやすい職場にする」ための取組みをした結果、従業員のスキルが上がって品質が向上したり、従業員の定着に繋がったりしているだけです。

## 「非正規雇用で働くことがメリット」な働き方に

一求人にあたって工夫していることはありますか。

「フリースケジュール制」が確立されてから、メディアに色々取り上げられ、求人広告を出さなくてもパートに来たいと連絡が入るようになったので、人材採用にかかる費用はゼロです。今、世間では「人手不足」だと言われていますが、当社では、あまり実感がありません。

パート従業員の応募者が増えたため、今は「700字以上の作文と履歴書を送付してもらうこと」を応募の条件としています。それにより、現在、応募してくる人材は、本当にここで働きたいと考えている人に絞れていると思います。

一パート従業員の方を、正社員にすることは検討されていないのでしょうか。

現時点では考えていません。そもそも、非正規雇用がよくない、正規雇用にしなければならない、ということではなく、非正規雇用で働くことにメリットがある働き方にすればいいと思います。それが、従業員の生き方や働き方の選択肢を増やすことに繋がると考えています。

## 「働きやすい職場をめざす」ことが本当の「働き方改革」

一「働き方改革」の最先端の取組みを実施されているように見受けられますが、企業において「働き方改革」が進むには何が必要だと考えますか。他の企業へのアドバイス等があればお聞かせください。

一般的に経営者がやろうとする「従業員と仲良くなるために、利益を上げるために何をするか」を考えるのではなく「働きやすい職場にするために何をするか」ということだけを考えています。当社の働き方に注目している企業には、今のままの働き方ではいけないという危機感があるのでしょうか。

「働き方改革」を進めるため、多くの企業が時間外労

働きの削減に取り組んでいますが、時間外労働をするかしないかは、従業員自身が選べるのであればどちらでもいいことだと思っています。従業員が自身の行動を「選択できる」ことが大切です。

「働きやすい職場をめざす」ことで、経営者も従業員も、みんなが気持ちよく働くことが、本当の「働き方改革」だと考えます。当社の働き方を変える取組みは、結果的にプラスになりましたが、先に結果を求めて「働き方改革」に取り組むのは、少し違うのではないのでしょうか。「働き方改革」を行うためには、「自社を働きやすい職場にするために何をするか」を考え、実践することが大切だと考えます。

当社が行っている「フリースケジュール制」や「嫌いな作業をやらない」といった取組みは、あくまで当社に合った働きやすい職場にするための手段であり、全ての企業でこの取組みがうまくいくとは限らないと考えています。それぞれの職場に合った働きやすい仕組みをつくるのが大切です。

働きやすい職場をめざして取組みを行った結果、当社では、離職率の低下、商品の品質向上、生産効率の上昇、人件費の減少、従業員の意識改革といった、プラスの循環が生まれました。

当社の取組内容について「企業の規模が小さいからできる取組みだ」と言われることもありますが、企業の規模や業種に関わらず、働きやすい職場をめざすことは、どの企業でも出来ることですし、どんな大きな企業も小さな部署の集まりです。

これから先、働きやすい職場をめざすことが当たり前の社会になって欲しいと考えています。



【インタビューを終えて】

武藤工場長、インタビューへのご協力ありがとうございました。

ここでは、人材に関する取組内容を中心に紹介しましたが、それ以外の株式会社パプアニューギニア海産の取組内容やビジネスモデルについては、以下のURLで詳しく紹介しています。あわせてご覧ください。

<関西広域連合 スモールビジネスモデル共有センターHP>

[http://www.kouiki-kansai.jp/koikirengo/jisijimu/sanshin/small\\_model/jirei.html](http://www.kouiki-kansai.jp/koikirengo/jisijimu/sanshin/small_model/jirei.html)

# 外国人材が活躍できる社会をめざして 【株式会社YOLO JAPANの取組み】

関西広域連合では、関西の産学官の関係者が一堂に会し、情報共有や意見交換等を行う「高度産業人材に関する関西広域産学官連絡会議」を開催しています。

平成30年9月7日に開催された同会議において、外国人材の就労マッチングサイト「YOLO JAPAN」を運営する株式会社YOLO JAPAN 代表取締役CEO 加地太祐氏にご講演いただいた内容を紹介いたします。



ご講演の様子

そのため「YOLO JAPAN」では、紹介する仕事をランク分け（ブロンズD～ゴールドの6段階）しています。

例えば、来日したばかりで日本語があまり話せない外国人には、倉庫や工場のライン業務など、日本語が話せなくてもできる仕事を紹介します。仕事や生活を送る中で、日本語能力が向上した人には次のランクの仕事を紹介し、ゆくゆくは個々の持つスキルが活かせる仕事を紹介するという形で、外国人が働きながら日本語を学び、キャリアアップできる仕組みを構築しています。



「YOLO JAPAN」でのキャリアアップのイメージ

こうした取組内容が外国人同士の口コミで広がり、「YOLO JAPAN」への登録者は4万人を越え、登録国籍は215カ国と国際連合加盟国数（193カ国）を上回っています。

## 在留外国人の充実した生活のために

次に、今後の取組みについてご紹介いただきました。

加地氏は、単に、外国人に仕事を提供するだけではなく、彼らが便利な生活を送ることができる環境を整えることで、日本に住むことのメリットを感じてもらい、日本が世界から選ばれる国になって欲しい、という思いを持っています。

そのため「YOLO JAPAN」では、外国人が日本でクレジットカードを作ったり、不動産を借りたりすることが容易にできるよう、与信システムを構築するなど、仕事以外の生活全般のサービスを充実させる予定です。

また、宿泊施設とコワーキングスペース、レストランが融合した、日本初の就労インバウンドトレーニング施設「YOLO BASE」を2019年9月に新今宮に開設予定です。いずれは、企業や行政と連携して「YOLO BASE」のスペースを活用して地域の魅力発信を行うことも検討しています。

<YOLO JAPAN HP>

<https://www.yolo-japan.co.jp/>

## 外国人材と企業を適切にマッチング

まず、外国人材の就労マッチングサイト「YOLO JAPAN」の仕組みをご紹介いただきました。

通常、企業が外国人を採用する際、応募してきた外国人が有効な就労ビザを持っているか判定できず、知らないうちに有効な就労ビザを持たない外国人を採用してしまうケース（不法就労）があります。しかし、「YOLO JAPAN」では、ビザ等の情報をデータベースで管理したうえで企業とのマッチングを行っているため、企業は適切に外国人材の採用を行うことができます。

基本的なマッチングの流れは、次のとおりとなっています。まず、「YOLO JAPAN」が外国人をテレビ面接し、ビザ等を確認して労働資格に問題がない場合のみユーザー登録を行います。外国人登録者は、企業への面接を応募し、企業は、応募者リストの中から人材を選び、「YOLO JAPAN」に面接を依頼します。外国人登録者のデータベースには、氏名、住所、年齢、国籍、母国語をはじめ、ビザの更新期間や趣味、職歴などの様々な情報が登録されており、企業のニーズに細やかに対応することが可能です。

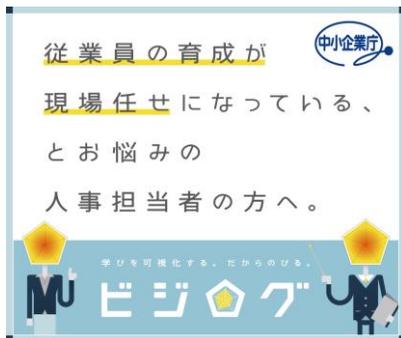
一方、外国人が日本の企業に就職する際に大きな壁となっているのが「日本語」です。外国人が日本の企業に就職するには、仕事のスキルに加えて、日本語能力を求められるケースが多いため、日本語を習得する必要があります。

# 関西広域連合域内の人材確保・育成の取組み

## 【中小企業庁】 人材育成プラットフォーム 「ビジログ」オープン

中小企業庁は、中小企業で働く従業員等を、将来、社内の中核的な人材に成長できるよう育成するためのサイト「ビジログ」を開設しました。

ビジログでは、「人手不足解消術」「生産性向上術」など7種類の専門知識と、その土台となる「キャリア・オーナーシップ」「社会人基礎力」を、いつでも、どこでも、無料で学ぶことができ、かつ学習履歴や成果を可視化できます。



<「ビジログ」HP>  
<https://busilog.go.jp/>

## 【京都府】 「京都ジョブパーク 再チャレンジコーナー」開設

京都府は、京都労働局や府内の大学等と連携して、平成30年9月3日に、短期間で離職した人を支援するための「再チャレンジコーナー」を京都ジョブパーク内に開設しました。

<b>再チャレンジコーナー</b>	新規学卒3年以内に離職した若者等(概ね35歳未満)の再就職を支援するコーナーです。
<b>企業体験コース</b>	<b>支援コース</b> 研修で就業に必要なスキルを再確認!
自分の適性を知り早期就職を目指す!	再チャレンジコース
カウンセリング → インターンシップ	カウンセリング → 見直し研修 → インターンシップ

このコーナーでは、新卒後、3年以内に離職した35歳未満を主な対象に、面接対策や電話対応、言葉遣いなどを盛り込んだ講習を行います。社会人として必要な能力や技術の学び直しを行う「再チャレンジコース」(最長1カ月間)と、インターンシップが中心の「企業体験コース」(数日~1ヶ月程度)の2つのコースを設け、

コース受講から再就職までの期間は、2カ月以内を目指しています。

<京都府HP>  
<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/rechallenge.html>

## 【大阪府】 「ベンチャー企業人材確保支援事業」 ポータルサイト オープン

大阪府は、ベンチャー企業と有望な学生・若手社会人が出会い、互いに深く理解する機会を創出し、ベンチャー企業に就職する人材の裾野を広げる「ベンチャー企業人材確保支援事業」を行っています。

平成30年8月10日に、本事業のポータルサイト「O-VENT」をオープンしました。

このサイトでは、本事業に参画するベンチャー企業の情報、各種イベント情報、インターンシップに関する情報を掲載しています。

<大阪府「ベンチャー企業人材確保支援事業」ポータルサイト>  
<http://internshiposk.com/>

## 【JoBins】 オンライン人材紹介プラットフォーム 「JoBins」

株式会社JoBins(ジョビンス)は、平成30年2月にオンライン人材紹介プラットフォーム「JoBins」をリリースしました。

「JoBins」は、全国の人材紹介企業とオンラインで連携し、転職希望者と採用企業をマッチングする仕組みです。転職者に合う求人がなく諦めていた人材紹介企業と、コストの高さから人材紹介の利用を諦めていた採用企業のための新しいWEBプラットフォームです。

採用企業は、「JoBins」に自社の求人票を入力・公開するだけで、全国の人材紹介企業から候補者を推薦してもらうことができます。募集、推薦の受付、選考結果の通知や人材紹介企業との細かなやりとりは、全て「JoBins」内のチャットで行うことができます。

<株式会社JoBins HP>  
<https://jobins.jp>

# 関係団体等で実施する人材関連イベント情報

## 【企業向けイベント情報】

### ◆大阪府・大阪商工会議所「女性活躍推進シンポジウム ～明日からもっと自分らしく働ける～」

大阪府と大阪商工会議所では、女性活躍の機運を高めることを目的にシンポジウムを開催します。大阪サクヤヒメ表彰受賞者等の対談のほか、参加者によるグループワークや交流会もあり、働く女性のコミュニケーションの場としても活用いただけます。

- ・ 時期：平成30年11月16日（金）14:00～17:00
- ・ 場所：エル・おおさか本館10階  
（大阪市中央区北浜東3-14）
- ・ 対象：女性従業員の方
- ・ 問合せ先：OSAKAしごとフィールド 中小企業人材支援センター  
TEL 06-6910-3765

<シンポジウムHP>

<http://business.shigotofield.jp/biz-events/181116joseikatsuyakusuishin/>

### ◆徳島県「ともに輝くフェスティバル」

徳島県では、女性の職業生活における活躍と女性活躍に対する社会全体の意識変革を目的として、女性のキャリアアップや女性リーダーに関するシンポジウム、「男性の家庭生活における活躍」をテーマとするセミナーを開催します。

- ・ 時期：平成30年11月16日（金）、17日（土）
- ・ 場所：ときわプラザ  
（徳島市山城町東浜傍1-1  
アスティとくしま内）
- ・ 対象：どなたでも参加いただけます
- ・ 問合せ先：徳島県県民環境部男女参画・人権課  
TEL 088-621-2177

## 【求職者向けイベント情報】

### ◆滋賀県「起業より、企業で働く魅力に迫る！しが移住相談会」

滋賀県では、滋賀の優良企業で人事担当をされている方を招き、滋賀の雇用の現状や、実際の仕事や暮らしの話の聞いていただくセミナーを開催します。

- ・ 時期：平成30年12月2日（日）16:30～18:45
- ・ 場所：ふるさと回帰支援センター  
（東京都千代田区有楽町2-10-1  
東京交通会館8階）
- ・ 対象：県外に居住の方で滋賀への移住を検討されている方、滋賀の暮らしに興味のある方
- ・ 問合せ先：滋賀県総務部市町振興課  
TEL 077-528-3243

### ◆和歌山県「わかやま就職フェア in 東京」

和歌山県では、東京都内で就職フェアを開催します。

- ・ 時期：平成31年3月予定
- ・ 場所：東京都内（開催場所未定）
- ・ 対象：一般求職者  
2019年及び2020年3月新規学卒予定者
- ・ 問合せ先：和歌山県経営者協会 就職支援センター

<HP> ※詳しい情報は11月頃掲載予定

<http://www.w-keikyo.com/goudou/index.html>

#### 【編集後記】

気が付けば今年もあと3ヶ月を切りましたね。

さて、今回の関西産業人材NewsletterのP.2～3は、スモールビジネスモデル共有センターとの連携企画となっています。ぜひ、2つの記事をあわせてお読みいただくと幸いです。

今回も、たくさんの方々に記事編集にご協力いただき、ありがとうございました。

今回は、冬（平成31年1月～2月頃）に発行予定です。お楽しみに♪  
（池田）

発行元

関西広域連合 広域産業振興局

〒559-8555

大阪市住之江区南港北 1-14-16

大阪府商工労働部 商工労働総務課内

TEL 06-6614-0950 FAX 06-6614-0951

E-mail [sangyo@kouiki-kansai.jp](mailto:sangyo@kouiki-kansai.jp)

URL <http://www.kouiki-kansai.jp/koikirengo/jisjimu/sanshin/index.html>



関西広域連合

### - 関西広域連合 広域産業振興局NEWS - メルマガ会員募集中！

「関西広域連合 広域産業振興局NEWS」では、この「関西産業人材News letter」発行のお知らせなど、みなさまにご活用いただける情報を毎月1回発信しています。

ぜひ、ご登録ください♪（登録無料）

※メルマガ登録サイトへは、QRコードを読み取るか、以下のアドレスにて空メールを送信してください。

[kansaisangyotouroku@qt15.asp.cuenote.jp](mailto:kansaisangyotouroku@qt15.asp.cuenote.jp)

