

平成 29 年度第 1 回東大阪市まち・ひと・しごと創生総合戦略推進本部会議

平成 29 年 7 月 24 日（月）

午前 10 時～

東大阪市役所 18 階大会議室

次 第

- 1 まち・ひと・しごと創生総合戦略事業の平成 28 年度実績及び平成 29 年度取組内容
- 2 人口減少対策に向けた各種情報の収集について
- 3 高齢者の就労促進について
- 4 その他

<配布資料>

●次第

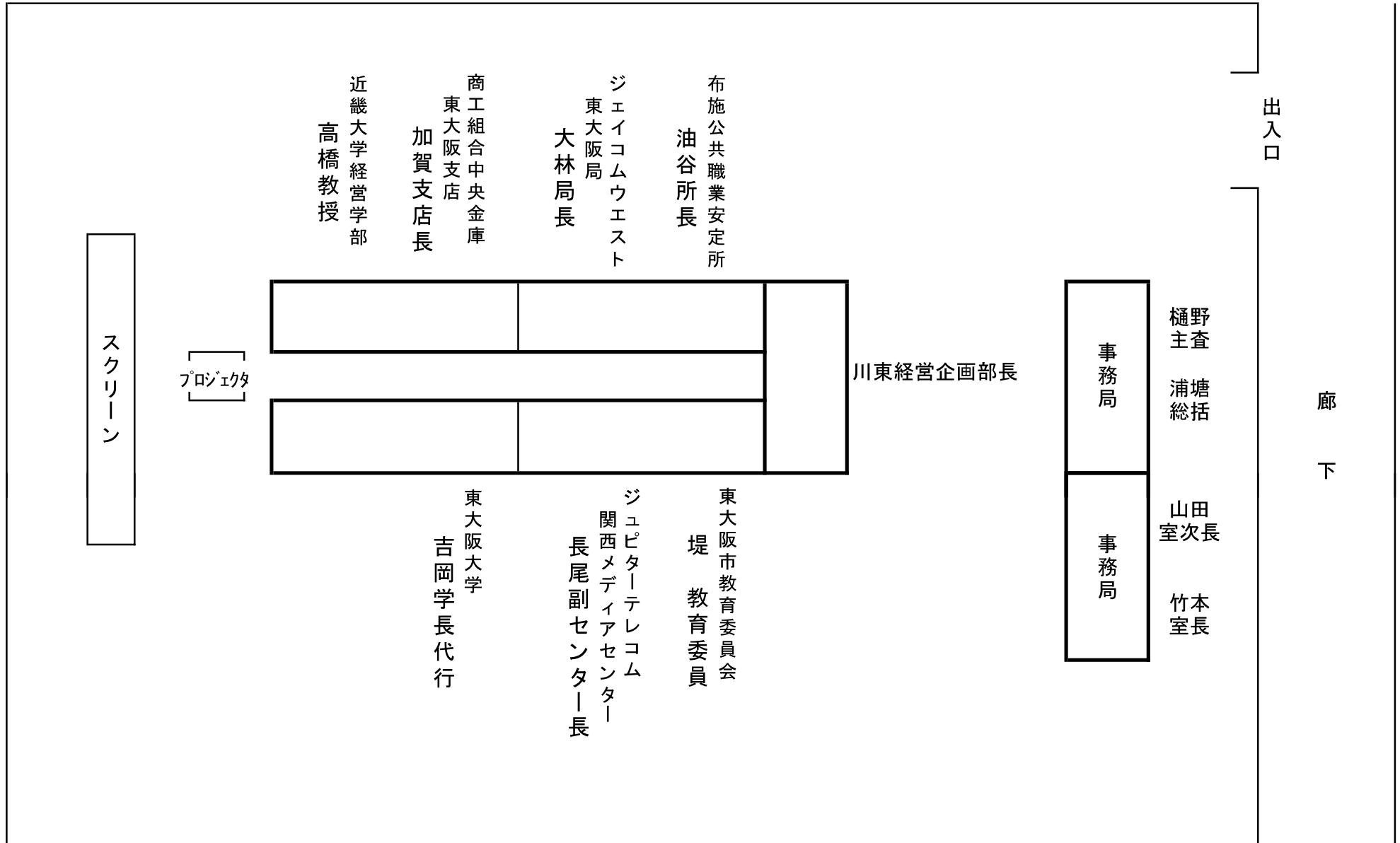
- 《資料 1》 平成 27 年度版統計書（抜粋）及び東大阪市人口ビジョン（抜粋）
- 《資料 2》 総合戦略に掲載している事業の PDCA 評価について
- 《資料 3-1》 東大阪市まち・ひと・しごと創生総合戦略について（全体像）
- 《資料 3-2》 平成 28 年度に交付金を活用して実施した事業内容
- 《資料 別紙》 東大阪ツーリズム振興機構 平成 28 年度事業報告
- 《資料 3-3》 平成 28 年度事業実績及び平成 29 年度取組内容
- 《資料 4-1》 人口減少対策に向けた各種情報の収集について
- 《資料 4-2》 平成 28 年における東大阪市の転入・転出の状況
- 《資料 5-1》 高齢者の就労促進に取り組む必要性
- 《資料 5-2》 高齢者の就労促進に関連する国の動き
- 《参考資料》 平成 28 年版 厚生労働白書（抜粋）
- 《資料 6》 今後のスケジュール

(平成29年4月1日現在)

東大阪市まち・ひと・しごと創生総合戦略有識者懇談会名簿

所属機関	役職	氏名
布施公共職業安定所	所長	油谷 孝行 様
株式会社ジェイコムウエスト 東大阪局	局長	大林 秀和 様
株式会社商工組合中央金庫 東大阪支店	支店長	加賀 美孝 様
東大阪労働団体連絡協議会	代表委員	西城 敏幸 様
日本政策金融公庫 東大阪支店	支店長	下山 修 様
近畿大学 経営学部	教授	高橋 一夫 様
東大阪市 教育委員会	教育委員	堤 晶子 様
株式会社ジュピターテレコム 関西メディアセンター	副センター長	長尾 政一 様
東大阪商工会議所	専務理事	松尾 雅明 様
東大阪大学	学長代行	吉岡 眞知子 様

平成29年度第1回東大阪市まち・ひと・しごと創生総合戦略有識者懇談会 配席図



平成27年版 統計書

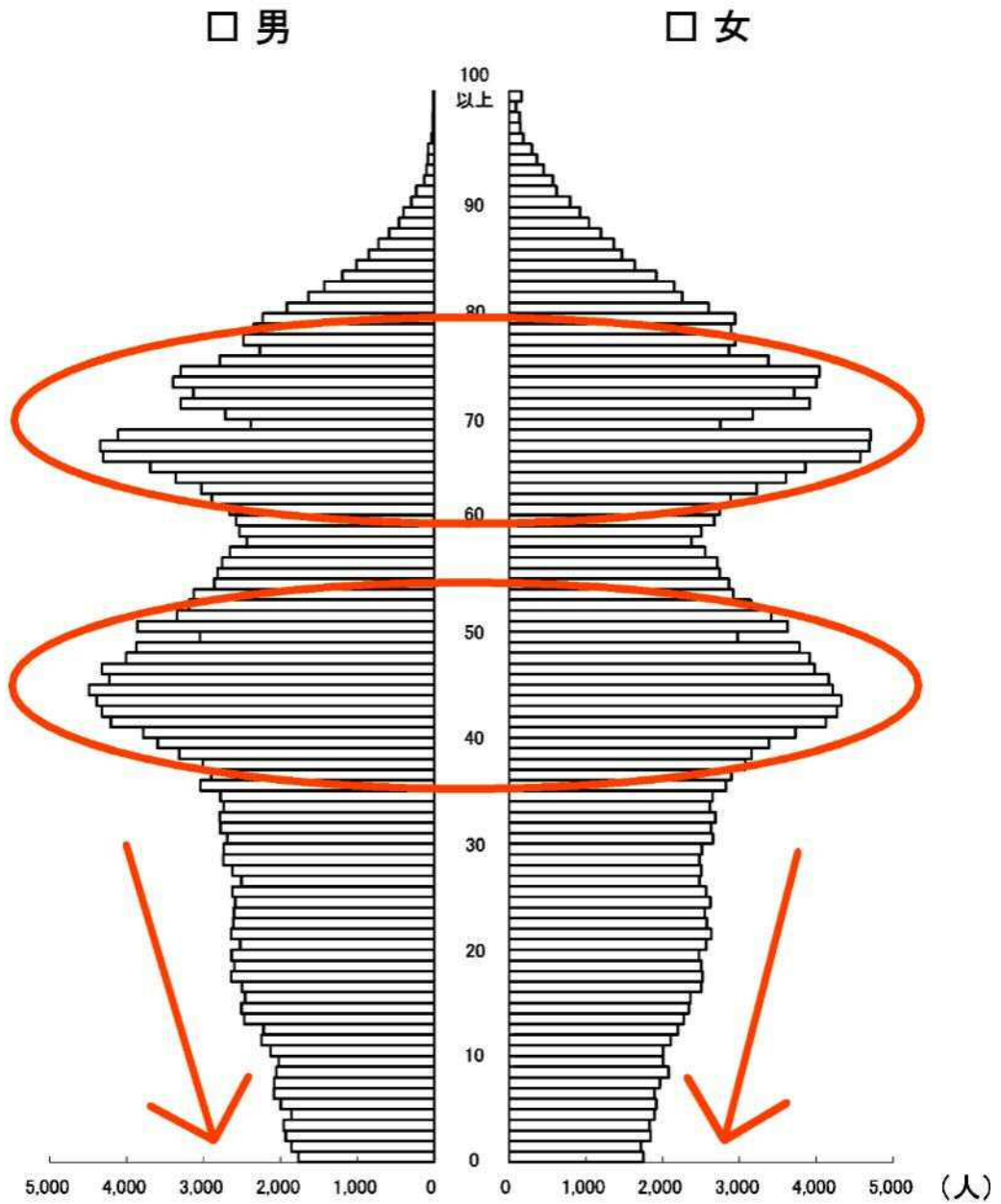
Ⅱ 人 口

人

□

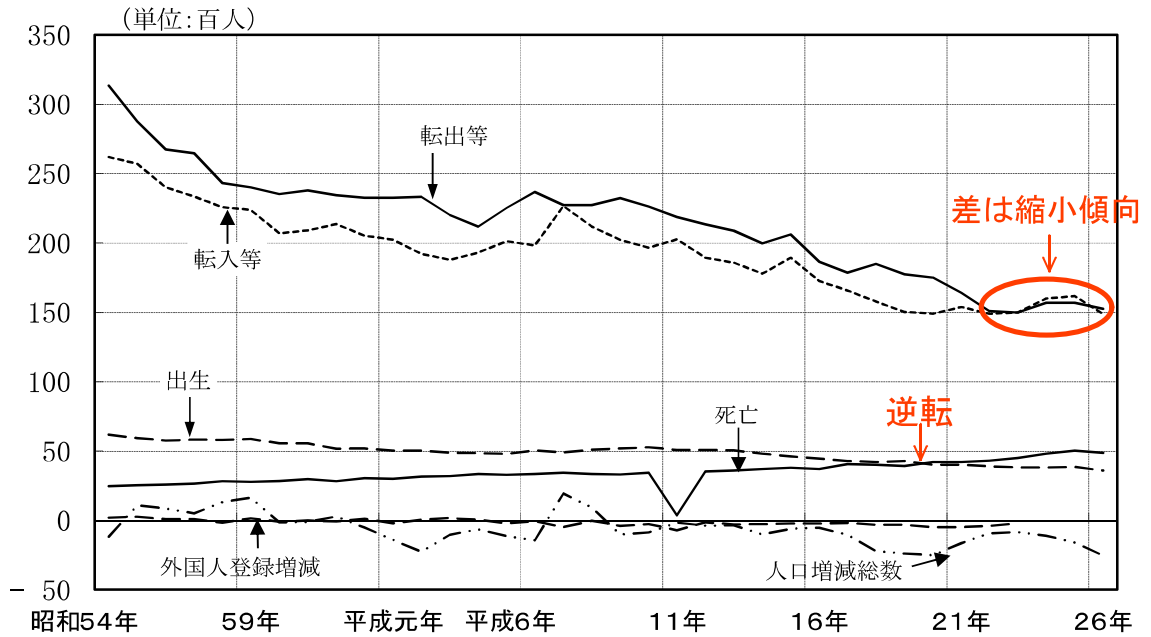
東大阪市の人口ピラミッド(住民基本台帳)

平成27年9月30日現在



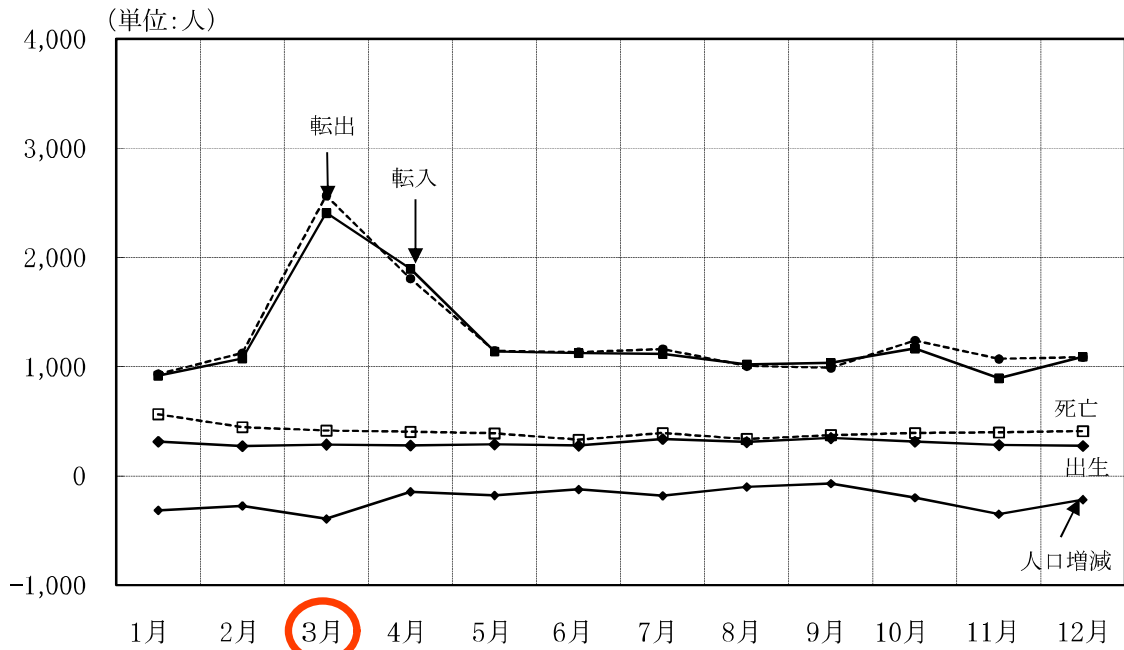
(注) 住民基本台帳法の改正(平成24年7月9日施行)により住民基本台帳人口に外国人を含む。

人口異動（昭和53年以降）



(注) 住民基本台帳法の改正(平成24年7月9日施行)により住民基本台帳人口に外国人が含まれるようになったため、「外国人登録増減」は、平成24年からグラフに表記していません。

人口異動（平成26年中）



1. 人口、世帯数の推移

各年10月1日現在

年	人口			性比 (女=100)	対前年 増加率(%)	世帯数	1世帯当 たり人口	人口密度 (人/k㎡)
	総数	男	女					
※ 大正 9年	57 667	29 065	28 602	101.6	…	12 210	4.72	914
※ 14年	74 563	37 774	36 789	102.7	(29.30)	16 764	4.45	1 182
※ 昭和 5年	102 889	52 436	50 453	103.9	(37.99)	22 989	4.48	1 631
※ 10年	143 340	73 152	70 188	104.2	(39.32)	30 901	4.64	2 272
※ 15年	193 050	98 946	94 104	105.1	(34.68)	42 112	4.58	3 060
※ 22年	211 665	103 875	107 790	96.4	(9.64)	50 828	4.16	3 355
※ 25年	230 861	113 560	117 301	96.8	(9.07)	52 711	4.38	3 659
※ 30年	263 136	130 014	133 122	97.7	(13.98)	59 084	4.45	4 272
※ 35年	318 001	160 781	157 220	102.3	(20.85)	76 535	4.15	5 146
※ 40年	443 081	226 591	216 490	104.7	(39.33)	119 186	3.72	7 172
※ 45年	500 173	253 725	246 448	103.0	△ 0.19	145 950	3.43	8 096
※ 50年	524 750	264 907	259 843	101.9	△ 0.05	162 364	3.23	8 494
※ 55年	521 558	261 810	259 748	100.8	△ 0.34	170 672	3.06	8 450
※ 56年	522 282	261 980	260 302	100.6	0.14	171 833	3.04	8 462
※ 57年	523 152	262 189	260 963	100.5	0.17	173 111	3.02	8 476
※ 58年	524 090	262 524	261 566	100.4	0.18	175 618	2.98	8 491
※ 59年	526 024	263 461	262 563	100.3	0.37	177 673	2.96	8 523
※ 60年	522 805	260 622	262 183	99.4	△ 0.61	173 677	3.01	8 471
※ 61年	522 144	260 188	261 956	99.3	△ 0.13	174 900	2.99	8 460
※ 62年	522 787	260 533	262 254	99.3	0.12	176 582	2.96	8 470
※ 63年	522 661	260 420	262 241	99.3	△ 0.02	177 953	2.94	8 456
平成 元年	521 450	259 568	261 882	99.1	△ 0.23	179 012	2.91	8 436
※ 2年	518 319	257 262	261 057	98.5	△ 0.60	181 248	2.86	8 386
※ 3年	517 305	256 702	260 603	98.5	△ 0.20	183 307	2.82	8 369
※ 4年	516 333	255 986	260 347	98.3	△ 0.19	185 268	2.79	8 354
※ 5年	515 375	255 349	260 026	98.2	△ 0.19	187 100	2.75	8 338
※ 6年	513 876	254 445	259 431	98.1	△ 0.29	188 772	2.72	8 314
※ 7年	517 232	256 017	261 215	98.0	0.65	193 114	2.68	8 368
※ 8年	518 301	256 628	261 673	98.1	0.21	196 109	2.64	8 385
※ 9年	517 785	256 189	261 596	97.9	△ 0.10	198 294	2.61	8 377
※ 10年	516 993	255 895	261 098	98.0	△ 0.15	200 837	2.57	8 364
※ 11年	516 621	255 392	261 229	97.8	△ 0.07	203 130	2.54	8 358
※ 12年	515 094	254 331	260 763	97.5	△ 0.30	203 392	2.53	8 334
※ 13年	514 725	253 758	260 967	97.2	△ 0.07	205 532	2.50	8 328
※ 14年	513 872	253 128	260 744	97.1	△ 0.17	207 544	2.48	8 314
※ 15年	513 093	252 410	260 683	96.8	△ 0.15	209 623	2.45	8 301
※ 16年	513 029	252 140	260 889	96.6	△ 0.01	211 891	2.42	8 300
※ 17年	513 821	251 708	262 113	96.0	0.15	212 072	2.42	8 313
※ 18年	512 187	250 617	261 570	95.8	△ 0.32	214 412	2.39	8 286
※ 19年	509 818	249 008	260 810	95.4	△ 0.46	215 711	2.36	8 248
※ 20年	507 077	247 447	259 630	95.3	△ 0.54	216 908	2.34	8 204
※ 21年	505 415	246 442	258 973	95.2	△ 0.33	218 370	2.31	8 177
※ 22年	509 533	249 964	259 569	96.3	0.81	217 762	2.34	8 244
※ 23年	508 918	249 397	259 521	96.1	△ 0.12	219 581	2.32	8 234
※ 24年	507 616	248 563	259 053	96.0	△ 0.26	218 613	2.32	8 213
※ 25年	506 230	247 903	258 327	96.0	△ 0.27	219 958	2.30	8 190
※ 26年	504 029	246 682	257 347	95.9	△ 0.43	221 011	2.28	8 154
※ 27年	501 518	245 145	256 373	95.6	△ 0.50	222 161	2.26	8 118

3市合併→

資料:行政管理部統計課

(注) ※印の年は、国勢調査、それ以外の年は、推計人口である。

(注) ・大正9年から昭和41年までの人口は、合併前の旧市町村の区域の合計値であり、一部境界変更による調整はしていない。

(注) ・対前年増加率の()の数値は、前回国勢調査からの増加率である。

(注) ・人口密度の算定基準に用いた面積は、国土交通省国土地理院の「全国都道府県市区町村別面積調」による。ただし、大正9年～昭和22年は、不明のため便宜上、昭和25年の数値を用いた。

(昭和25年 63.09k㎡、昭和30年 61.6k㎡、昭和35年 61.79k㎡、昭和40年～53年 61.78k㎡、昭和54年～62年 61.72k㎡、昭和63年～平成26年 61.81k㎡、平成27年 61.78k㎡)

2. 人口異動

年・月	住民基本台帳									外国人 登録減	人口増減 数
	自然動態			社会動態					増減総数		
	出生	死亡	増減	増加		減少		増減			
転入				その他	転出	その他					
昭和 50年	8 708	2 466	6 242	28 352	822	33 889	782	△ 5 497	745	59	804
51年	8 118	2 518	5 600	27 556	589	32 357	735	△ 4 947	653	260	913
52年	7 637	2 555	5 082	26 202	639	33 341	311	△ 6 811	△ 1 729	252	△ 1 477
53年	6 753	2 439	4 314	27 259	724	31 919	493	△ 4 429	△ 115	425	310
54年	6 159	2 467	3 692	26 208	821	31 335	754	△ 5 060	△ 1 368	185	△ 1 183
55年	5 927	2 527	3 400	25 707	3 481	28 768	3 020	△ 2 600	800	268	1 068
56年	5 756	2 581	3 175	24 008	673	26 748	323	△ 2 390	785	74	859
57年	5 807	2 631	3 176	23 358	573	26 462	218	△ 2 749	427	77	504
58年	5 785	2 819	2 966	22 575	476	24 320	216	△ 1 485	1 481	△ 163	1 318
59年	5 856	2 783	3 073	22 384	397	24 013	352	△ 1 584	1 489	140	1 629
60年	5 561	2 843	2 718	20 699	392	23 525	318	△ 2 752	△ 34	△ 99	△ 133
61年	5 549	2 966	2 583	20 901	420	23 801	217	△ 2 697	△ 114	△ 11	△ 125
62年	5 164	2 822	2 342	21 364	356	23 443	270	△ 1 993	349	△ 63	286
63年	5 185	3 044	2 141	20 530	358	23 274	356	△ 2 742	△ 601	97	△ 504
平成 元年	5 017	2 987	2 030	20 234	593	23 269	772	△ 3 214	△ 1 184	△ 209	△ 1 393
2年	5 023	3 151	1 872	19 232	911	23 335	973	△ 4 165	△ 2 293	32	△ 2 261
3年	4 859	3 185	1 674	18 792	1 047	22 022	718	△ 2 901	△ 1 227	175	△ 1 052
4年	4 837	3 339	1 498	19 326	1 021	21 198	1 337	△ 2 188	△ 690	44	△ 646
5年	4 785	3 288	1 497	20 140	633	22 534	662	△ 2 423	△ 926	△ 211	△ 1 137
6年	5 042	3 343	1 699	19 827	967	23 684	203	△ 3 093	△ 1 394	△ 51	△ 1 445
7年	4 891	3 434	1 457	22 680	1 251	22 735	226	970	2 427	△ 498	1 929
8年	5 095	3 356	1 739	21 185	976	22 727	214	△ 780	959	△ 38	921
9年	5 172	3 305	1 867	20 212	1 003	23 233	449	△ 2 467	△ 600	△ 411	△ 1 011
10年	5 260	3 444	1 816	19 674	841	22 626	301	△ 2 412	△ 596	△ 276	△ 872
11年	5 062	3 690	1 372	20 269	1 125	21 866	338	△ 810	562	△ 714	△ 152
12年	5 069	3 525	1 544	18 949	1 001	21 353	383	△ 1 786	△ 242	△ 142	△ 384
13年	5 041	3 595	1 446	18 589	1 123	20 881	363	△ 1 532	△ 86	△ 284	△ 370
14年	4 791	3 701	1 090	17 798	720	19 981	365	△ 1 828	△ 738	△ 276	△ 1 014
15年	4 597	3 781	816	18 945	818	20 611	350	△ 1 198	△ 382	△ 217	△ 599
16年	4 454	3 705	749	17 267	737	18 647	417	△ 1 060	△ 311	△ 219	△ 530
17年	4 267	4 052	215	16 576	658	17 871	435	△ 1 072	△ 857	△ 177	△ 1 034
18年	4 214	3 997	217	15 797	981	18 495	388	△ 2 105	△ 1 888	△ 326	△ 2 214
19年	4 272	3 925	347	15 035	777	17 751	482	△ 2 421	△ 2 074	△ 306	△ 2 380
20年	4 030	4 206	△ 176	14 880	1 193	17 491	460	△ 1 878	△ 2 054	△ 468	△ 2 522
21年	3 986	4 247	△ 261	15 352	581	16 417	357	△ 841	△ 1 102	△ 546	△ 1 648
22年	3 896	4 334	△ 438	14 890	550	15 100	468	△ 128	△ 566	△ 364	△ 930
23年	3 820	4 504	△ 684	15 038	484	14 967	554	1	△ 683	△ 163	△ 846
24年	3 758	4 670	△ 912	14 932	689	14 863	1 053	△ 295	△ 1 207	96	△ 1 111
25年	3 851	5 023	△ 1 172	16 174	390	15 702	1 293	△ 431	△ 1 603	-	△ 1 603
26年	3 595	4 865	△ 1 270	14 881	418	15 266	1 298	△ 1 265	△ 2 535	-	△ 2 535
平成26年1月	315	566	△ 251	919	43	933	92	△ 63	△ 314	-	△ 314
2月	273	447	△ 174	1 074	34	1 124	83	△ 99	△ 273	-	△ 273
3月	288	416	△ 128	2 407	31	2 565	137	△ 264	△ 392	-	△ 392
4月	279	404	△ 125	1 895	41	1 807	148	△ 19	△ 144	-	△ 144
5月	290	390	△ 100	1 139	40	1 145	111	△ 77	△ 177	-	△ 177
6月	278	331	△ 53	1 124	41	1 133	102	△ 70	△ 123	-	△ 123
7月	338	394	△ 56	1 116	43	1 162	121	△ 124	△ 180	-	△ 180
8月	312	339	△ 27	1 021	27	1 006	115	△ 73	△ 100	-	△ 100
9月	348	375	△ 27	1 034	22	990	108	△ 42	△ 69	-	△ 69
10月	315	394	△ 79	1 166	42	1 241	86	△ 119	△ 198	-	△ 198
11月	284	399	△ 115	894	29	1 071	86	△ 234	△ 349	-	△ 349
12月	275	410	△ 135	1 092	25	1 089	109	△ 81	△ 216	-	△ 216

資料：市民生活部市民課

(注)・社会動態は、市内移動を含んでいないが、増減総数は、市内移動の増減差を含めて算出している。

(注)・出生・死亡の数は、届出があった日が属する年月日により集計しているものである。

(注)・住民基本台帳法の改正(平成24年7月9日施行)により平成24年7月以降は、住民基本台帳人口に外国人を含む。

3. 人口動態

年・月	出生			死亡			死産	婚姻	離婚
	総数	男	女	総数	男	女			
平成22年	3 853	1 978	1 875	4 367	2 362	2 005	114	2 629	1 172
23年	3 814	1 901	1 913	4 509	2 480	2 029	106	2 550	1 118
24年	3 748	1 938	1 810	4 704	2 495	2 209	84	2 638	1 077
25年	3 768	1 941	1 827	4 865	2 541	2 324	103	2 561	982
26年	3 548	1 832	1 716	4 715	2 532	2 183	101	2 475	1 046
平成26年1月	308	155	153	477	255	222	10	161	83
2月	265	139	126	433	230	203	12	235	80
3月	268	145	123	416	228	188	10	254	105
4月	272	143	129	369	207	162	4	225	86
5月	294	146	148	390	209	181	9	202	88
6月	285	145	140	338	161	177	11	168	92
7月	330	167	163	353	182	171	6	234	61
8月	305	167	138	349	211	138	7	173	91
9月	333	175	158	357	182	175	6	164	90
10月	308	149	159	385	203	182	9	169	102
11月	274	155	119	409	218	191	4	275	75
12月	306	146	160	439	246	193	13	215	93

資料:健康部保健所地域健康企画課

(注) 出生・死亡の数は、事実があった日が属する年月日により集計しているものである。

4. 国籍別外国人人口

各年末現在

国 籍	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
総 数	17 271	17 108	16 874	16 699	16 649
韓 国 ・ 朝 鮮	12 985	12 610	12 177	11 837	11 503
中 国	2 924	3 059	3 186	3 160	3 291
フ ィ リ ピ ン	250	286	301	317	374
ベ ト ナ ム	292	312	347	474	568
タ イ	81	90	94	99	85
マ レ ー シ ア	27	32	29	26	27
米 国	85	79	87	86	81
カ ナ ダ	22	26	28	28	23
ブ ラ ジ ル	188	187	162	159	159
ペ ル ー	35	44	40	38	41
ボ リ ビ ア	4	3	2	4	3
オ ー ス ト ラ リ ア	28	24	27	27	23
英 国	19	18	18	24	21
そ の 他	331	338	376	420	450

資料:市民生活部市民室市民課

5. 住民基本台帳人口

各年(月)末現在

年・月	日 本 人				外 国 人			
	人 口			世 帯 数	人 口			世 帯 数
	総 数	男	女		総 数	男	女	
平成 22 年	487 640	239 066	248 574	218 724	17 271	8 161	9 110	10 799
23 年	486 955	238 412	248 543	220 383	17 108	8 020	9 088	10 830
24 年	486 078	237 945	248 133	222 218	16 874	7 911	8 963	8 126
25 年	484 650	237 175	247 475	223 555	16 699	7 888	8 811	8 098
26 年	481 876	235 594	246 282	221 533	16 623	7 880	8 743	8 181
平成26年 1月	484 372	237 049	247 323	220 808	16 663	7 865	8 798	8 082
2月	484 139	236 928	247 211	220 794	16 623	7 843	8 780	8 067
3月	483 735	236 715	247 020	221 067	16 635	7 852	8 783	8 092
4月	483 547	236 534	247 013	221 367	16 679	7 870	8 809	8 167
5月	483 409	236 409	247 000	221 407	16 641	7 851	8 790	8 145
6月	483 303	236 388	246 915	221 530	16 623	7 866	8 757	8 162
7月	483 125	236 283	246 842	221 583	16 621	7 876	8 745	8 156
8月	483 024	236 220	246 804	221 613	16 622	7 884	8 738	8 155
9月	482 698	236 071	246 627	221 629	16 681	7 923	8 758	8 206
10月	482 384	235 892	246 492	221 576	16 646	7 896	8 750	8 183
11月	482 165	235 754	246 411	221 555	16 649	7 899	8 750	8 202
12月	481 876	235 594	246 282	221 533	16 623	7 880	8 743	8 181

資料：市民生活部市民室市民課のデータに基づき統計課が集計

(注) ・住民基本台帳法の改正(平成24年7月9日施行)により、同年7月から住民基本台帳人口に外国人を含む。

(注) ・平成24年7月から日本人の世帯数に日本人と外国人で構成されている世帯を含む。

6. 戸 籍

各年度末現在

区 分	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
本 籍 数	175 069	176 473	177 678	178 693	179 759
本 籍 人 口	434 951	436 167	437 349	437 731	438 441

資料：市民生活部市民室市民課

東大阪市人口ビジョン

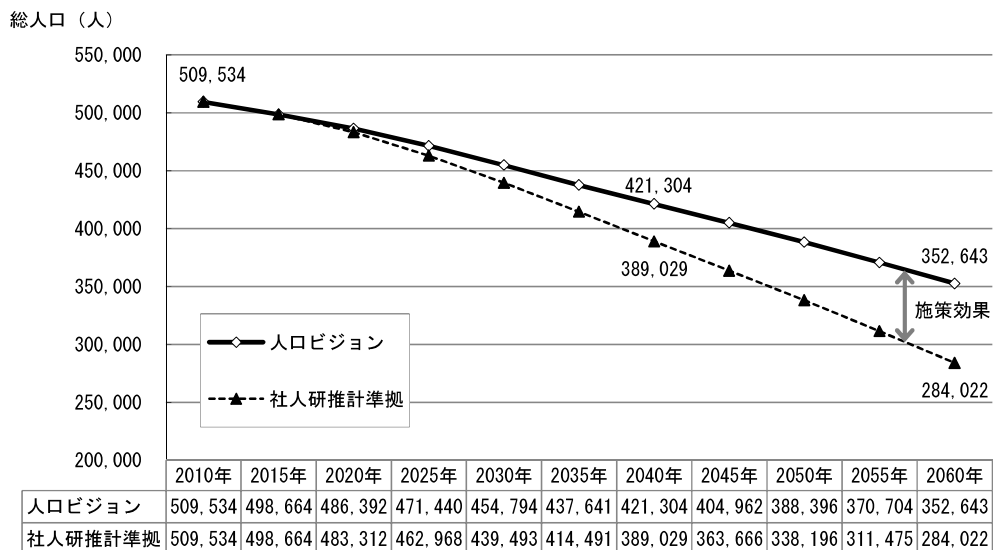
(平成28年3月策定)

■将来展望人口

上記の仮定に基づいた人口推計を本市の人口ビジョンとし、2060年の時点で人口35万人を維持することを将来の展望とします。

この場合の人口推計では、2060年の段階で6.9万人の人口増加が見込まれます。2010年の人口を100とした指数で比較すると、2060年までの人口の減少幅が44.3から30.8へと約3割削減される見込みとなります。

人口ビジョンと社人研推計の比較（総人口）



国が示す総合戦略の手引きでは、地方版総合戦略策定にあたっての留意点等を取りまとめたものを、次のように定めている。

市町村の役割

市町村には、基礎的な地方公共団体として、地域の特色や地域資源を生かし、住民に身近な施策を幅広く地方版総合戦略に盛り込み、実施することが期待されます。

総合戦略策定プロセス

まち・ひと・しごと創生を効果的・効率的に推進していくためには、住民、NPO、関係団体や民間事業者等の参加・協力が重要であることから、地方版総合戦略は、幅広い年齢層からなる住民をはじめ、産業界・市町村や国の関係行政機関・教育機関・金融機関・労働団体・メディア(産官学金労言)等で構成する推進組織でその方向性や具体案について審議・検討するなど、広く関係者の意見が反映されるようにすることが重要です。

なお、地方版総合戦略の策定に当たっては、地域金融機関、政府系金融機関等の知見等を積極的に活用することも有効です。

数値目標・重要業績評価指標(KPI)の設定

地方版総合戦略には、盛り込む政策分野ごとに5年後の基本目標を設定します。この基本目標には、行政活動そのものの結果(アウトプット)ではなく、その結果として住民にもたらされた便益(アウトカム)に関する数値目標を設定する必要があります。

仮に、定性的な目標を設定する場合には、創生法第8条第3項の規定に基づき、その目標の達成度合いを検証できるよう、客観的な指標を定める必要があります。なお、アウトカムに関する指標が設定できない場合には、アウトプットに関する指標を設定することも差し支えありません。

PDCAサイクル

まち・ひと・しごと創生を実現するためには、従来の政策の反省の上に立ち、PDCAサイクルを確立することが必要です。具体的には、まず、効果的な総合戦略を策定し、着実に実施していくとともに、設定した数値目標等を基に、実施した施策・事業の効果を検証し、必要に応じて総合戦略を改訂するという一連のプロセスを実行していくことになります。

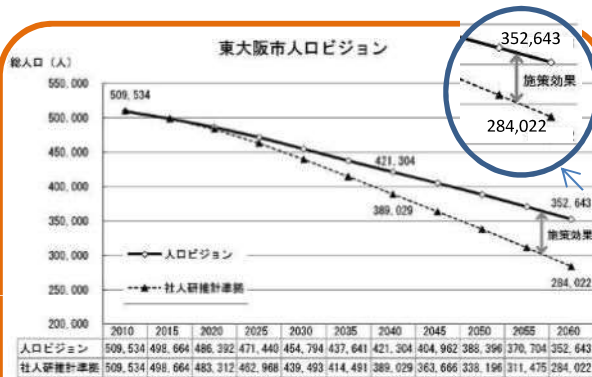
外部有識者の参画

総合戦略の効果検証に際しては、その妥当性・客観性を担保するため、行政の中だけで行うのではなく、総合戦略策定プロセスで述べた推進組織などを活用して、外部有識者等の参画を得ることが重要です。

平成26年11月に閣議決定されたまち・ひと・しごと創生法に基づき、人口減少対応と地域課題の解決に向けて、本市においてもまち・ひと・しごと創生総合戦略(以下、総合戦略という)の策定に取り組み、平成28年3月末に策定した。

人口ビジョン(2060年を視野)

中長期展望 (2060年を視野)



東大阪市においても、人口減少が本格化してくることが予測されており、平成24年の国立社会保障・人口問題研究所の推計をもとに試算すると、平成22年の国勢調査時点における509,534人から、平成72年には約284,000人へと、半数近く減少するシュミレーション結果が出ている。中でも、若年層の人口が市全体の平均を上回り大きく減少することで、更なる高齢化が予想されている。

こうした本市の課題に対応していくため、本市の特色を活かして持続可能な発展を見据えた総合戦略を策定し、着実に実行していくことで、市民が希望あふれる生活を営むことができるまちづくりに取り組んでいく。

総合戦略(平成27年度～平成31年度の5か年)

基本目標(成果指標、2020年)

産業振興により雇用を提供する

◆市内企業の総従業者数
235,585人 ⇒ 220,000人
(平成24年) (平成31年)
(参考)平成21年:252,197人

人を呼び込む流れをつくる

◆新規イベント等の参加者数
平成31年度までに延べ12万人

若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

◆0～5歳人口
22,620人 ⇒ 21,500人
(平成26年度末) (平成31年度末)
(住民基本台帳)

時代に合った地域をつくる

◆東大阪市への居留意向
(アンケートで市内で住み続けたいと答えた人の割合)
67.9% ⇒ 80%人
(平成24年) (平成31年)

主な業績評価指標(KPI)

新製品・新技術の開発支援件数
平成31年度までに延べ40件

従業員1人当たりの製造品出荷額等
(※従業者4人以上の事業所)
2,088万円 ⇒ 2,200万円
(平成25年) (平成31年)

学生の地元企業への就職数
平成31年度までに延べ400人

着地型観光プログラムへの参加者数
平成31年度までに延べ700人

イベントでのカップル成立数
平成31年度までに40組

産後1ヶ月健診受診率
平成31年度までに100%

お試し券プレゼント事業でリフレッシュ型一時預かり保育の利用者数
平成31年度までに延べ1,000人

市民活動団体への助成事業数
171 ⇒ 300
(平成26年) (平成31年)

居住を誘導する区域における人口密度の増減率
1 ⇒ 0.98以上
(平成28年度末) (平成31年度末)

主な施策

- ・技術や製品の高付加価値化促進
- ・販路開拓のための国内展示会等出展支援、
- ・ラグビーワールドカップ2019の花園開催に伴う海外バイヤーとの商談会
- ・就労支援ワンストップ窓口の設置
- ・モノづくり企業のPR冊子等の作成・配布 等

- ・東大阪市観光振興計画」の策定
- ・東大阪版DMOを立ち上げ
- ・観光プロモーション事業
- ・名産品開発事業
- ・ラグビー場来訪者消費拡大システム構築
- ・公共サインの設置 等

- ・妊産婦健診の公費負担の拡充
- ・不妊症・不育症の啓発事業と相談体制の充実
- ・出産記念品事業
- ・リフレッシュ型一時預かり保育のお試し券プレゼント事業
- ・三世代近居の住宅購入者への補助金支給 等

- ・まちづくり意見交換会事業
- ・地域まちづくり活動助成事業
- ・コンパクトシティ形成推進事業
- ・良好な市街地形成推進事業 等

7

基本目標…産業振興により雇用を提供する

事業名…中小企業集積地の魅力を活かしたブランド力・販路開拓力向上と雇用促進に向けた取組み

事業計画段階

事業目的

本市の企業集積は、定住人口を支える雇用の場としても機能しているため、企業の技術力を海外にもプロモーションしていくことや、更に活躍できる分野を広げていく取組みをおこなうことにより、企業が発展して雇用者を増やすことに結び付いていく。

そのような民間企業の取組みを行政が支援するとともに、地域の企業の自立性を引き出していき魅力アップを図ることで、地域企業のステイタスと雇用吸引力を高め、全国から若者を中心として就職希望者が集まってくる地域づくりに寄与させていく。

事業の内容

- ①「モノづくり企業の魅力発信事業」
モノづくり企業の技術力をアピールする映像媒体を制作。
- ②「企業・人材交流事業」
学生の就職に向けて、企業の若手従業員等と交流する催し。
- ③「国内展示会への出展事業」
国内展示会等に出展される際に20万円を上限に出展料の支援をする助成金を交付。
- ④「海外向けプロモーション事業」
海外向けに東大阪の優れた技術や製品を紹介する媒体を制作。

重要業績評価指標(KPI)

学生等の地元企業への就職数 60人
展示会出展での商談件数500件

事業予算額

23,048千円

事業評価段階

実施状況

- ①「モノづくり企業の魅力発信事業」
モノづくり企業の技術力をアピールする映像媒体を制作した。
- ②「企業・人材交流事業」
学生の就職に向けて、市内企業と若手従業員等が交流する就活スタート応援イベントカフェトークを実施した(2回の実施で17社、学生92名が参加)。
- ③「国内展示会への出展事業」
国内展示会等に出展する24件に対し、出展料の支援をする助成金を交付した。
- ④「海外向けプロモーション事業」
海外向けに東大阪の優れた技術や製品を紹介する冊子「東大阪モノづくり製品選2016」を3,000部並びに動画制作。

重要業績評価指標(KPI)

就職数37人
商談件数 1,310件

事業実績額

19,730千円

平成28年度に国の交付金を活用して実施した事業内容

2

基本目標…人を呼び込む流れをつくる

事業名…大阪版DMO推進・連携事業

事業計画段階

事業目的

大阪観光局が観光地経営の視点に立った観光地域づくりの舵取り役(DMO)となり、関係者と協働しながら、明確なコンセプトに基づく観光地域づくりを実現するためのDMO戦略を策定する。

個別のエリアをマネジメントする地域DMOを設立する東大阪市と試験的に連携を図ることで、大阪全体としてより大きな効果を生み出していく。

事業の内容

<東大阪版DMOの立ち上げ、ラグビー観光やモノづくり観光の戦略策定>

- (1)ラグビー観光戦略の推進
- (2)モノづくり観光戦略の推進
- (3) (1)(2)の集客を地域消費に結びつけるまち歩き観光、取組内容の周知
- (4)組織立上げ・協議会運営等

重要業績評価指標(KPI)

来阪外国人数 766万人
外国人旅行消費額 617,624百万円
延べ宿泊者数 3,199千人

事業予算額

42,347千円(東大阪市の取組み分)

事業評価段階

実施状況

- ・東大阪版DMOとなる(一社)東大阪ツーリズム振興機構を立ち上げ
- ・ラグビー観光戦略の推進に向けた取り組みを実施
- ・モノづくり観光戦略の推進に向けた取り組みを実施
- ・集客を地域消費に結びつけるまち歩き観光、取組内容の周知を実施
- ・推進協議会を運営

【詳細は別紙参照】

重要業績評価指標(KPI)

来阪外国人数 941万人
外国人旅行消費額 864,054百万円
延べ宿泊者数 3,142千人

事業実績額

34,330千円

平成28年度に国の交付金を活用して実施した事業内容

3

基本目標…人を呼び込む流れをつくる

事業名…聖地・花園ラグビー場来場者をターゲットとした消費拡大のシステム構築

事業計画段階

事業目的

東大阪市花園ラグビー場での試合観戦者に対し、試合終了後に市内飲食店へのスムーズな来店につなげるユーザーフレンドリーな仕組みをWebで構築する。

ラグビーの文化であるアフターマッチファンクション(試合終了後に敵味方に関係なく両選手のプレーをたたえあうなど、ファン同士の交流)を進めるため、それを歓迎する店舗を表示しておき、地域で人の流れを創り出す取り組みを行っていく。また、花園ラグビー場周辺の公共サインを整備する。

事業の内容

- ①飲食店を利用する座席予約(30分後に来店すればその時点の順番待ちが1番となるなど)が行える仕組みのサイト「東大阪グルメナビ」を構築した。これまでは、単独施策としてラグビー場活用、商店街活性化等を行っているが、本事業は観光振興という新事業への取り組みと同時に、単独施策を連携させる効果創出を図るものである。
- ②花園ラグビー場周辺の公共サインを整備した。

重要業績評価指標(KPI)

花園ラグビー場での試合後の飲食店利用件数
100件(グループ)

事業予算額

21,904千円

事業評価段階

実施状況

①ラグビー(スポーツ)文化の定着化を目指して、ワールドカップが開催される2019年にはアフターマッチファンクションの市内店舗の利用を促進するためのプラットフォームとしてナビシステムを開発した。試合観戦者を市内飲食事業者の店舗に誘導するICTシステムの開発を実施して約40店舗が加盟。

本市では毎年全国高校ラグビー試合が開催され、唯一の聖地花園を有する強みを生かしてラグビー観戦後に海外で行われているラグビー文化(アフターマッチファンクション)をまちぐるみで推進する。

②花園ラグビー場の公共サインについて、策定した東大阪市公共ラインガイドラインに基づいて、整備をおこなった。

重要業績評価指標(KPI)

稼働の開始(登録は約40店舗)
(完成が年度末となったもの)

事業実績額

18,576千円

平成28年度事業報告

(一社)東大阪ツーリズム振興機構





東大阪ツーリズム振興機構は、東大阪市観光振興計画をベースに東大阪の交流人口の拡大と地域経済の発展に貢献するとともに、市民の愛着や誇りを醸成して豊かな地域社会の実現を目指すことを目的として28年10月に設立。28年度は初年度は3分野の基本戦略を策定するとともに各分野での具体的な実施プログラムの推進を図った。

モノづくり観光では戦略策定企業ネットワークの拡大および土産品の開発を実施。ラグビー観光においても戦略策定と春合宿の為のネットワークづくりとラグビーめしおよびラグビー文化定着とネットワーク拡大のためのウェブシステムの構築を実施。下町・文化観光では商店街ツーリズムの企画立案と街歩きプログラムの開発に着手した。

(1) 3つの重点施策

- ① モノづくりのまちを生かした「体験型」観光の推進
- ② ラグビーのまちを生かした「ラグビー(スポーツ)」観光の推進
- ③ 文化資源や商店街等を生かした「文化・下町」観光の推進

(2) 共通基盤となる基本施策

- ① 観光基盤の整備
- ② 情報発信・プロモーション活動の強化
- ③ コンサルティング等経営の支援
- ④ 観光産業の人材育成

東大阪市の観光振興のあるべき姿

- 地域資源の強みを活かし、交流人口を拡大させ、観光を産業化する。
- 「住んでよし、訪れてよし、稼いでよし」の観光地域づくりを推進する
- 既存の産業との相乗効果を図り、裾野の広い経済的効果の創出を目指す。



(1)-① モノづくり観光戦略 の展開

28年度は、東大阪市のモノづくり集積地としての特徴を生かして、新しいモノづくりの現場を生かした様々な体験プログラムをベースにしたツーリズム振興を目指す基本戦略の策定と、受入企業の拡大と日本の修学旅行からさらに訪日教育旅行の誘致に向けた準備を実施。さらにモノづくり観光を象徴するお土産品の開発を進めた。

モノづくりとツーリズムの融合

モノづくり集積地

魅力・認知力の増大効果
←→
来訪・消費拡大効果

観光客

基本的な考え方

ツーリズム振興



モノづくりの
未来づくり
(コンテンツ構築)

旅行者獲得 +
モノづくりビジネスの誘引

市民・事業者が実感する
魅力的で誇れるまち東大阪

モノづくり戦略では、モノづくりとツーリズムの融合を目指し観光客への魅力発信と認知向上を図る。とくにモノづくりの未来づくりとして魅力あるコンテンツの開発を進める。両者の融合は観光客の獲得とモノづくりビジネスの誘引につながり、市民や事業者が実感することで魅力溢れるまち東大阪をつくる。



モノづくり観光戦略 の展開の考え方

モノづくり観光の戦略は、観光プログラムの策定及び東大阪のブランド価値を高めるためのお土産品等の付加価値戦略、地元関係者とのネットワークの拡大を通じた体験プログラムのマーケティング戦略を大阪モノづくり観光推進協会が従来から展開してきた事業を礎に、同協会と連動して推進する。合わせて東大阪市の施策に沿ってモノづくりのまちの認知度を活用してシナジー効果を高め、世界からの評価と東大阪ブランドの確立を目指し、新しいタイプの観光産業の確立を目指す。

展開内容例



シナジー



●モノづくり観光プログラムの推進

- ・IoT活用によるモノづくり観光の実施
- ・訪日教育旅行の実施
- ・モノづくり観光受入企業コンテンツ構築
- ・モノづくり端材バイキングの実施

●お土産品等の付加価値開発支援

- ・観光客向けお土産品開発にむけた支援
- ・お土産品の販売プロモーション支援

●クリエイターとのコラボによる観光コンテンツ構築

- ・モノづくり観光のPRを行うテーマソング等の開発
- ・ロボットによる観光案内への取り組み
- ・個店案内の紹介媒体の制作

●モノづくりに関心をもつ学生等とのネットワーク形成

- ・工科系高校生とのネットワーク形成
- ・工学系大学生とのネットワーク形成

●観光市場のマーケティング調査の情報提供

- ・観光市場や観光客のニーズ調査に関するマーケティング調査結果の提供

●コンサルティングの実施

- ・観光市場向けのサービス提供に向けたコンサルティングの実施

●モノづくりのまち認知度の活用

- ・モノづくりのまちの認知度を観光市場でも活用することでターゲットの取り込み拡大。

●観光客のビジネス顧客対象化を図る

- ・モノづくり企業が観光客を顧客にする展開を促進させる（お土産品開発・販売等）。

●モノづくりのビジネス誘因

- ・観光市場でのモノづくりのまちのPRにより、モノづくり企業の技術力が広く認知され本業のビジネスの受注につながる誘引を生じさせていく。

●モノづくり企業の本業の延長で観光市場に参入

- ・日々の業務自体が観光の対象となるため、特別な設備投資等を必要とせずに参入ができる。

●モノづくりのまちの就労意欲につなげる

- ・モノづくりのまちの高い技術力等を目のあたりにすることで働きたいと思う人を増やしていく。

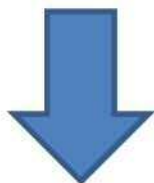
・モノづくりに関する魅力の認知
世界からの評価獲得
 ・世界的なブランドの確立
ツーリズム産業の確立へ



28年度は、モノづくり観光プログラムの推進に向けて地元受入企業の拡大を図るとともに、アジアを中心に訪日の教育旅行の誘致に向けた準備を開始。さらに今後のインバウンドの拡大を目指して個人向けのモノづくり観光プログラムの議論を開始した。
さらに東大阪のブランドをイメージするお土産品開発を支援。29年度はその商品化を目指すマーケティング戦略実施につなげる方向にある。合わせて国土交通省観光庁が目指す本格的な産業観光(インダストリアルツーリズム)へとつなげていく。

モノづくり資源のツーリズム化

戦略の策定



モノづくり観光プログラムの推進

- ・受入企業の拡大
- ・モノづくり観光プログラムの実施
- ・訪日教育旅行の誘致準備

お土産品等の付加価値開発

- ・お土産品等の付加価値開発支援

H28事業成果

モノづくり観光戦略作成

→ H29以降の展開で活用

モノづくり受入企業58社登録
(新規10社)

→ H29も引き続き受入企業を発掘
予定

6製品のお土産デザイン開発

→ H29に開発意向のある企業と生産
を進める

モノづくり観光プログラム 2回実施

→ H29にモノづくり観光プログラム
を拡大実施

○モノづくり資源のツーリズム化を目指し戦略を策定。モノづくり観光プログラムを実施するとともに受入企業を大阪モノづくり観光推進協会及びその関係者を主体に58社に拡大し訪日教育旅行の誘致準備を開始した。

○お土産品の開発ではモノづくり企業と協働して6製品のデザインを開発。

(1)ー①モノづくりのまちを生かした「体験型」観光の推進

具体的内容

○モノづくり資源のツーリズム化を目指し、モノづくり観光を考える公開座談会を実施。合わせてモノづくり観光プログラムの受入企業を大阪モノづくり観光推進協会を主体に募集した。今般10社の新規企業が増え総計58社に拡大し、訪日教育旅行の誘致準備を開始した。

会社・施設名称	業種
(株)オーミヤ	金属加工業
菱井工業(株)	クレーン設計、物流搬送システム
(株)庫内	紙製造
サンライズ鉄工(株)	各種製缶製造、フラッシュバット溶接
(株)ユーコン	電機器楽機具製造
中辻金型工業(株)	プレス金型、钣金プレス、溶接
フセハツ工業(株)	パネ製造
八光電子工業(株)	基盤製造
オーエフ工業(株)	ステンレス加工、建築部材設計・製造
(株)光製作所	精密板金加工、照明器具製造

会社・施設名称
有限会社アートステージ
株式会社アオキ
株式会社伊藤製作所
豆玩舎 ZUNZO (宮本順三記念館)
株式会社カワキタ
河内風鈴
河内木綿はたおり工房
川端ネジ製作所
株式会社三友自動車工業
株式会社サンクレスト
株式会社秀英
高瀬製作所
株式会社鳥羽瀬社寺建築
株式会社中農製作所
長尾鉄工所
株式会社日清精工
日本化線株式会社
ノースヒルズ溶接工業株式会社
野田金属工業株式会社
株式会社富士製作所
マツダ紙工業株式会社
山本光学株式会社
株式会社松よし人形
株式会社山崎製本紙工

会社・施設名称
ワシウ金属工業
大阪糖業株式会社(コンベイトミュージアム)
カネエム工業株式会社
株式会社シーズクリエイト
長谷川金網株式会社
株式会社彰忠
ラビス株式会社
有限会社旭進ガス器製作所
日本電鍍工業株式会社
山本化学工業株式会社
株式会社桑田金属製作所
小池鉄工株式会社
シーホネン株式会社
株式会社ニシト発條製作所
深江曹細工保存会
川村薬株株式会社
昭和電機株式会社
広光印刷株式会社
佐竹ガラス株式会社
日本人造真珠硝子細工業組合
深喜毛織株式会社
株式会社田中家具製作所(初音の家具)
株式会社アート
株式会社近藤建築

※市外企業も含む

(一社)大阪モノづくり観光推進協会 登録企業



モノづくり観光を考える公開座談会

1月26日実施

↳ H29の展開

- ①モノづくり体験プログラムの造成及び実施
- ②受入企業の発掘拡大

(1)-①モノづくりのまちを生かしたお土産品開発

具体的内容



モノづくり観光戦略の一環としても、東大阪お土産品開発プロジェクトを立ち上げ、東大阪のブランドイメージを高める新しいお土産品開発を実施。併せてお土産品開発セミナーを実施。市内のモノづくり企業の協力を得て6製品のデザイン開発を行った。今後、製品化を企画しプロモーション支援を行う予定。

東大阪お土産品開発プロジェクト



ネジ型壁掛けフック



金平糖



ラグビークッキー



金属製コマ



工具チョコレート



ナット型入れ物



お土産品開発セミナー
2017年1月17日実施

製品例
ネジ型壁掛けフック (川端ネジ製作所)
金属製コマ (ワショウ金属工芸)
金平糖 (大阪製菓株式会社)
ナット型入れ物 (株式会社富士製作所)
工具型チョコレート (有限会社リアライズ プランニング)
ラグビークッキー (菓子房きぬた)

→ H29の展開 ①販路開拓支援、②デザイナーによる情報発信等

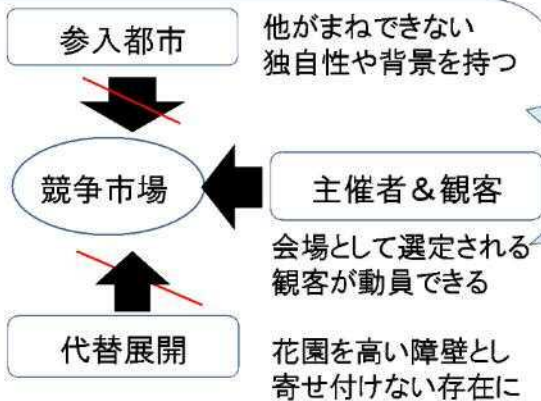


ラグビー(スポーツ)観光戦略は、聖地花園を持つ圧倒的な知名度をベースに他都市との競争における差別化戦略をとり、東大阪のスポーツのまちづくりを通じて東大阪花園ブランドを確立する。特にラグビーワールドカップの開催を機に東大阪独自のラグビー文化を育てる各種プログラム(ラグビーめし、アフターマッチファンクション東大阪グルメナビなど)を推進する。また事業としてのマスターズ花園の開催と、ワールドマスターズゲームズの成功を目指す。更にコーポレートゲームズやニュースポーツ大会の誘致を進めてラグビー以外のスポーツの振興をはかり、本格的な国際スポーツ都市を目指す。

国内で他を寄せ付けない存在に

供給者の中で際立つ圧倒的存在

- ・ヒストリーを有する
- ・聖地ゆえの独自展開
- ・ストーリー性を有する



・スポーツのまちづくり
先進都市
(東大阪・花園ブランドの確立)

・スポーツ交流都市

展開内容例

シナジー

- ラグビーでの独自の取り組み
 - ・ワールドマスターズゲームズ2021関西の仕掛け
 - ・(仮称)マスターズ花園の開催
 - ・アフターマッチファンクションの国内先進地展開
 - ・ラグビーめしの創出
 - ・春合宿の受入
 - ・大型スポーツ誘致
- ラグビー以外のスポーツの持続的展開
 - ・コーポレートゲームズの展開
 - ・ニュースポーツ大会の誘致と展開

- ラグビーで確立した優位性を他のスポーツに転用する。
 - ・ラグビーの取組で得た地位やノウハウの活用
- 新たな市場や参加者の開拓
 - ・新たなスポーツに取り組むことで新たな市場開拓
 - ・旅行者が気軽に参加できるライトスポーツの展開
 - ・コーポレートゲームズ(企業運動会)の展開
- アフターマッチファンクションでの商店街利用につながる面的まちづくりの実施
- 実施方法の効率化
 - ・範囲の経済性の享受(他のスポーツに取り組むコストの削減、マネジメント・プロモーションの効率化)
 - ・未利用資源の活用(他のスポーツ経験者との協働)



ラグビー(スポーツ)の推進については花園ラグビー場の改修が終わりワールドカップが成功裡に終わる2019年以降におけるアジア戦略をとり、スポーツ人口を大きく拡大することが期待されるアジア各国の関係者とのネットワークを広げ、アジア各地のクラブチームとの交流試合やアジアクラブカップの開催を目指す。また花園ラグビー場の利用促進を含むスポーツ施設事業戦略の実施と収益化を目指す。

世界の花園へグローバル
ポジションの獲得

ワールドクラスの
ラグビー大会の展開

花園での
展開

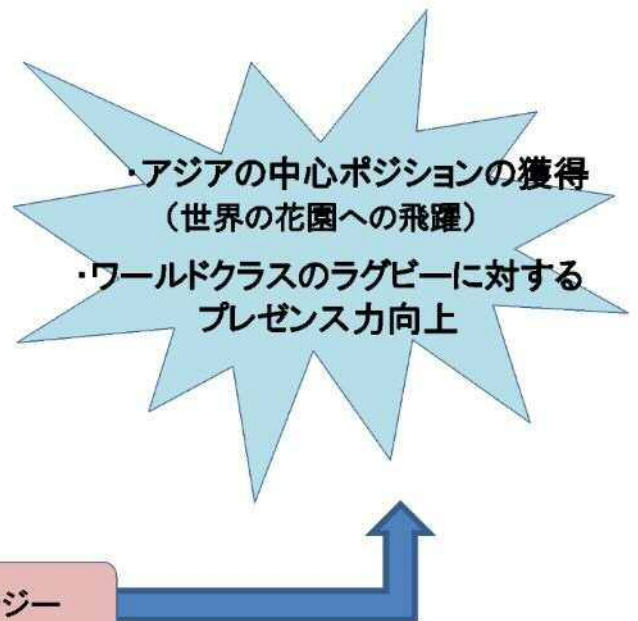
アジアレベルでの
ラグビー展開を取り込む

展開内容例

シナジー

- アジアクラブ理事会・アジアクラブ
カップ誘致に向けた活動
 - ・アジア理事との連携
 - ・アジアのDMOとの連携
- アジアクラブ理事会へのアプローチ
 - ・花園ラグビー場の紹介&活動
の周知
 - ・ツーリズム展開の紹介
 - ・誘致に向けたプレゼンの実施

- 日本ラグビーの評価向上という追い風を利用
 - ・日本ラグビーの高評価を一気に取り込む
 - ・アジア理事会メンバーとの連携
- 2019WC開催地のアドバンテージを生かして
アジアで先手を打って展開する
 - ・今後のスポーツ試合の誘致を有利に展開
- アジアに向けた動きがツーリズムの誘客促進
 - ・アジアの中核を担う都市ブランドづくり
 - ・国際スポーツイベントの増加



(1)ー② ラグビー(スポーツ)観光の推進

H28事業成果

○28年度はラグビー(スポーツ)資源のツーリズム化を目指し戦略を策定。花園ラグビー場を活用してブランド化を進めるために各種アンケートを実施した。さらにラグビーめしや合宿飯のメニュー開発を実施し、今後の春合宿の誘致やワールドカップ開催時のおもてなしメニューとして定着を図る。

○アフターマッチファンクションの文化を広げるための東大阪グルメナビを構築。本ナビは東大阪市全体のグルメポータルサイトで、市民がお勧めする地域グルメサイトとしての確立を目指す。

ラグビー資源のツーリズム化

戦略の策定



→ 花園ラグビー場活用によるブランド化

- ・ラグビー協会や合宿校に対するアンケート
- ・合宿メニューの開発
- ・(仮称)「マスターズ花園」の準備

→ アフターマッチファンクションの推進

- ・新しい食の開発、ラグビー文化の花園での調査
- ・試合観戦者の市内店舗への誘導

H28事業成果

アンケート調査の実施

→ H29以降の春合宿等で活用

アフターマッチファンクション調査の実施

→ H29以降の定着に向けた活動に生かす

ラグビーめしの開発

→ H29以降も店舗提供等を促進

東大阪グルメナビの構築

→ H29以降も店舗追加によりイベント連動で活用

合宿4日間のメニュー開発

→ H29以降の春合宿実施PR等で活用

マスターズ花園実施に向けたヒアリング

→ H29以降の実施に向けた調整で活用

(1)ー②東大阪グルメナビ(アフターマッチファンクション)

具体的内容

ラグビー(スポーツ)文化の定着化を目指して、ワールドカップが開催される2019年にはアフターマッチファンクションの市内店舗の利用を促進するためのプラットフォームとして、ナビシステムの開発を実施。スポーツカフェ(市内4店舗)などによるパブリックビューイングイベントの開催も目指す。さらに東大阪全域のグルメ情報ポータルサイトとして拡大を目指し、一般のサイトで実施されている利用者の評価ではなく、まさに東大阪市民がお勧めするグルメサイトとして位置づける。また29年度には登録件数300店舗に拡大するとともに、旅行会社と連携して割引クーポンの事前配布による店舗利用の促進や、利用者へのポイントシステムの導入の実証実験を目指す。



- ・ESORA@食
- ・まある
- ・パニノーニ
- ・浪速そば
- ・ルマーカ
- ・酔牛亭
- ・ギータ
- ・柳生
- ・ラ・ガール
- ・あるとれたんと
- ・和顔施
- ・I cocci
- ・祐
- ・プルミエ
- ・はん蔵
- ・カナメカリー

- ・うどん日和
- ・Sky Lounge 22 Ricky
- ・ひぐちん家
- ・若竹 布施店
- ・楽てん 布施店
- ・紀の国屋
- ・バルマルエス パーニャ
- ・buca 小阪店
- ・buca 布施店
- ・いつき
- ・That's
- ・アナログ
- ・Stax
- ・岸寿司 他

→H29の展開 ①登録店舗の発掘拡大、②イベント等での活用等

○本市では毎年全国高校ラグビー試合が開催され、唯一の聖地花園を有する強みを生かしてラグビー観戦後に海外で行われているラグビー文化(アフターマッチファンクション)の実践をまちぐるみで推進する。併せて試合観戦者を市内飲食事業者の店舗に誘導するICTシステムを開発し、約40店舗が加盟した。

(1)ー②アフターマッチファンクションの推進(ラグビーめしの開発)

具体的内容

ラグビー文化(アフターマッチファンクション)をまちぐるみで推進していく中で新しい食の開発を実施。花園井、花園うどん、東大阪ラグカレーの3メニューを選定。この3メニューの市内飲食店定着に向けた取組みを推進する。また高校生向けの春合宿での食事メニューを開発した。



花園井



すきやき風花園うどん



東大阪ラグカレー



合宿飯 メニュー例



東大阪おもてなしメニュー“ラグビーめし”
お披露目式 3月14日



→ H29の展開 ①市内飲食店での提供店舗の増大、②食イベントでの提供等

ラグビー文化(アフターマッチファンクション)をまちぐるみで推進する中で、花園ラグビー場の改修を終えた2019年春に高校生対象の春合宿の本格誘致を目指す。そのためのネットワーク戦略として有力高等学校のリスト化を図った。さらに今後の誘致の具体化のためのプログラムづくりと、ホテルなど宿泊事業者との提携の推進、市内での民泊やゲストハウスの設置の推進を図る。また商店街での簡易宿泊所(カプセルホテル等)の拡大のための支援推進策を実施する。現在国で進めているインバウンドの拡大策(住宅宿泊事業法案等)との連動を図り、市内の宿泊事業者の拡大を支援する。2019年のワールドカップ、2021年のワールドマスターズゲームズに照準を合わせて取り組む。

春合宿対象ラグビーネットワーク

高校生の春合宿の誘致活動を開始する。関西各地の高等学校の関係者とのネットワークを今後拡大する。

高校ラグビー関連ネットワーク

関西圏(9校)

常翔学園高校、常翔啓光学園高等学校、同志社香里高等学校、近畿大学付属高等学校、大阪桐蔭中学校高等学校、北野高校、上宮太子高等学校、東海大付属仰星高校、関西創価高校

その他県(22校)

玉川学園高校、豊島学院高等学校、新潟県立新発田農業高等学校、宮城県立気仙沼向陽高等学校、岩手県立岩手高校、宮城県立仙台第二高校、長野県立下伊那農業高等学校、獨協中学・高等学校、敬和学園高等学校、八戸工業大学第二高等学校、八王子学園八王子高等学校、長崎県立長崎南高等学校、北海道芦別高等学校、桜美林高等学校、長野県飯田OIDE長姫高等学校、大分県立大分上野丘高等学校、熊本県立東稜高等学校、宮崎県立都城工業高等学校、宮崎県立宮崎北高校、宮崎県立宮崎工業高等学校、沖縄県立美里高等学校、福岡県立門司学園高等学校

ワールドマスターズゲームズ2021

ワールドマスターズゲームズの主催者であるケネスブライアン夫妻と面談。関西広域連合の中塚事務局長およびワールドマスターズゲームズ組織委員会事務局大西事務局長も同席。今後の成功を誓う。



→ H29の展開 ①春合宿実施に向けたネットワーク拡大、②ワールドマスターズゲームズ2021関西での仕掛けづくり

(1)ー③ 商店街ツーリズム の推進



文化・下町観光の拡大の中心的施策として商店街ツーリズムの推進を位置づけ、商店街ツーリズムの企画を立案。まず現状での街歩きプログラムを整理するとともに、市内の里山と連動した街歩きプログラムの策定を実施。今後空き店舗や既存の店舗を利用した「まちの駅」を20店舗程度導入して、インバウンドも対象にしたICTを利用した案内所機能を充実させる。さらにロボットを利用した商店街での誘客の実証実験を予定。東大阪グルメナビとイベントを組み合わせた送客プログラムを充実させる。また関西空港や心斎橋、京都タワーにある関西インフォメーションセンターと連携した商店街の街歩きプログラムの紹介や、グルメ情報の発信を進める。

観光客をまち歩きプログラムや周遊促進で市内商店街に取り込み、地域消費の拡大を狙う。

SNSを使い来訪者や利用者を増やし、新たな商品・サービス提供や取組み拡大等の活性化を図る。

空き店舗等の活用と結び付けて新たな観光客向けの案内や休憩など各種サービスを充実し、集客につなげていく。

ICTやロボットなど先端技術や新たな取組み等の実証を地域と連携して推進していく。



(1)ー③文化資源や商店街等を生かした「文化・下町」観光の推進

H28事業成果

下町文化をツーリズム化するために、**ツーリズムプログラム戦略**としてまち歩きプログラムの開発を実施。今後「長崎さるく」などで成功した市民主導によるボランティアガイドツアーの充実を目指す。特に個人化する旅行市場の動きに合わせて個性的なまち歩きプログラムを策定する。そのための市民ボランティアの育成を目指す。合わせて大阪観光局とも連動した広域の街歩きプログラムにも対応する。

またインバウンド市場の拡大に対応する案内所機能を充実させ、多言語対応やWIFIなどのインターネットの機能充実を目指す。さらに**ネットワーク戦略**として市内の事業者ネットワークの構築(まちの駅長会の創設)および外部のツーリズム関係者とのネットワークを拡大する。

差別化戦略としては生駒山など里山歩きプログラムや文化下町体験プログラム、工場体験プログラムと連動したマップやVR,AR機能を充実させるとともに**観光マーケティング戦略**を推進する。

下町資源のツーリズム化

商店街ツーリズムの 企画立案

- ・ツーリズムプログラム戦略
- ・ネットワーク戦略
(リアル & AR,VR機能)
- ・差別化戦略
- ・情報発信強化によるマーケティング戦略

商店街ツーリズムの推進

- ・まち歩きプログラムの開発
- ・市民ガイド及びボランティア育成に向けたネットワークの形成

来訪者マーケティング調査による分析

- ・本市には近隣からの観光や買い物の来訪者が多い。日常での観光化と広域関西圏へのアプローチが効果的。併せてインバウンド展開を図っていく。

H28事業成果

まち歩きモニターツアーの実施

→ H29以降に本格的なプログラムを造成・実施

まち歩きプログラム開発
検討調査報告書

→ H29以降のまち歩きの手法や展開に活用

マーケティング調査の実施

→ H29以降の商圏拡大やインバウンド対策等で活用

(1)－③文化資源や商店街等を生かした「文化・下町」観光の推進

具体的内容

○東大阪の自然や文化を生かした街歩きプログラムを作成。市民ボランティアの育成に向けたネットワークの形成を目指して街歩きモニターツアーを実施。今後は市内商店街などをめぐるツアーに加えて自然や季節の旬を味わえる里山プログラムを進めていく。

「ガイドと一緒にめぐる石切参道商店街とトレッキングのまち歩き」

場 所	集合 近鉄奈良線石切駅北改札口前 解散 石切劔箭神社周辺
時 間	約5時間
ガイド・指導者	東大阪市観光協会のガイド
催行人数	4名～15名(当日参加者12名)
持ち物	飲み物、タオル、雨具、 運動靴、動きやすい服装
ターゲット	30代～50代の男女
オススメ	運動靴でも大丈夫な山登り、絶景ポイント、歴史遺産有り。商店街で石切名物の「よもぎうどん」と「よもぎ餅」を賞味。(昼食、お土産付き)
コース	近鉄奈良線石切駅→旧生駒トンネル入口・孔舎衛坂駅跡→石切場跡→生駒縦走コース→興法寺→石仏群→辻子谷の水車郷(復元水車)→石切劔箭神社上の宮→爪切地藏→千手寺→まいど！東大阪(アンテナショップ)→石切参道商店街→石切劔箭神社

東大阪街歩きプログラム

えべっさんの街 布施商店街周辺
花園・東花園周辺
文学散歩 日下・石切周辺
生駒山西麓 里山コース



→ H29の展開 ①観光プログラムの作成、②外部のガイドネットワークの形成支援等

(2) 観光推進を強力に遂行するための取組み

H28事業成果



流通プロモーション戦略としてウェブやSNSなどインターネットに対応するコンテンツの充実を図り、さらにYOUTUBEでの動画コンテンツの制作配信を進め、拡大するインバウンド市場での動きに合わせる。また、大阪観光局や大阪府および関西DMOとも**広域連動**して東大阪のプロモーションを実施する。

コンサルティング活動を進め、市内事業者との連動や連携を強化する。さらに関西や全国のDMOとも積極的な連動を図る。特にMICEの誘致や受入能力や機能強化のための事業者育成プログラムも実施する。**着地型観光プログラム**の充実をはかり、各種体験プログラムの事業化推進のためのワークショップを開催する。

マーケティング戦略の一環として調査活動を継続実施し、KPI達成に向けた施策と連動するためのPDCAサイクルを推進する。

ツーリズム推進協議会を定例に開催し、戦略と情報の共有を図る。さらに各施策実施にあたっては協議会メンバーと個別に協働して活動を進める。さらに施策ごとにプロジェクト対応で進めることで市内事業者との**事業化や収益化**を具体的に推進する。

28年度実施内容

事業成果

流通・プロモーション

- ・お披露目式の開催、ロゴマーク制作
- ・社団概要の制作
- ・ホームページ、SNSの多言語発信
- ・大阪観光局DMOとの取組の成果や情報の共有

お披露目式の開催
フェイスブックの構築
ホームページの構築
社団パンフレット制作

コンサルティング

- ・観光情報提供等による地域事業者向けの中間支援機能

コンサルティングの実施

人材育成

- ・地域事業者等向けの啓発及び育成

着地型ワークショップの開催

マーケティング

- ・延べ宿泊者数、ビジター消費単価及び満足度、リピーター率等

マーケティング調査の実施

会議の開催等

- ・地域との会議の開催

推進協議会の設置
および会議開催

→ H29の展開 ①H28に構築した各種の基礎的活動を、発展的に活用した展開を実施していく

○28年度流通・プロモーションでは広報活動に力点を置き、WEBおよびフェイスブックの開設を実施。また、お披露目式を開催し内外の関係者の周知をはかった。またマーケティング調査を実施するとともに地域事業者との会議やコンサルタント活動を行った。

○実施施策の一例を視覚的に表すと、次のようなものがある。

ホームページの構築



フェイスブックの構築



社団パンフレットの制作



着地型ワークショップの開催



お披露目式の開催



推進協議会の開催



今後の国及び関係自治体との連動および連携

経済産業省

「おもてなしプラットフォーム」実証事業(「IoT活用おもてなし実証事業」)
地域や事業者の情報連携による、ユーザーの利便性を向上させる新しいサービスの創出を目指す事業。様々な地域や事業者が活用できるよう、情報活用・連携を進める。日本ユニシス等と連携し商店街ツーリズムの推進予定。

国土交通省

「訪日外国人旅行者受入環境整備緊急対策補助金」
・観光拠点情報・交流施設の機能向上
・無料公衆無線LAN環境の整備
・案内表示の多言語化等
・自社サイトの多言語化
・通信環境と多言語対応 等

内閣府

「地方創生フラッグシップモデル事業」
スポーツ資源などの地域特性を活用したしごとづくりを推進するための地方創生モデル事業。スポーツを核として特定エリアに投資を集中させ、かつ協調的行動を引き出す実践モデルを支援。サービス生産性の向上を図る事業

大阪府

「市町村観光振興支援事業」
「OSAKA FREE Wi-fi設置促進事業」
旅行者の受入環境整備等観光振興事業を支援することで集客を促進させ、地域活性化に寄与する事業。訪日外国人からのニーズの高い通信環境整備事業 等

平成28年度事業実績及び平成29年度取組内容

資料3-3

■成果目標

指標	目標値
市内企業の総従業員数	235,585人 ⇒ 220,000人 (平成24年) (平成31年) (参考) 平成21年: 252,197人
新規イベント等の参加者数	平成31年度までに延べ12万人
0~5歳人口	22,620人 ⇒ 21,500人 (平成26年度末) (平成31年度末) (住民基本台帳)
東大阪市への居留意向 (東大阪市版地域分権に関する調査研究のアンケートで「今の場所に住み続けたい」「市内の他の場所で住み続けたいと答えた人の割合」)	67.9% ⇒ 80% (平成24年) (平成31年)

実績値 (H28)	H29年度取組内容	所管課
不明(平成28年度経済センサスの実績値が判明していないため) なお、平成26年度経済センサスでは、248,510人	—	モノづくり支援室
451人	市政50周年記念として各種のまち歩きイベントを開催するとともに、外国人にも来てもらうための仕掛けづくりについて、実証実験等をおこなっていく。	企画室
21,394人	「待機児童の解消」と「在宅者の子育て支援」	子どもすこやか部
※平成29年度市政世論調査にて、居留意向について調査依頼いたします。	市政世論調査にて、東大阪市への居留意向について調査を依頼	市民協働室

■評価指標

施策のKPI	目標値
新製品・新技術の開発支援件数	平成31年度までに延べ40件
従業員1人当たりの製造品出荷額等 (※従業員4人以上の事業所)	2,088万円 ⇒ 2,200万円 (平成25年) (平成31年)
学生の地元企業への就職数	平成31年度までに延べ400人
着地型観光プログラムへの参加者数	平成31年度までに延べ700人
イベントでのカップル成立数	平成31年度までに延べ40組
産後1ヶ月健診受診率	100% (平成31年度)
お試し券プレゼント事業でリフレッシュ型一時預かり保育の利用者数	平成31年度までに延べ1,000人
市民活動団体への助成事業数	171 ⇒ 300 (平成26年) (平成31年)

実績値 (H28)	H29年度取組内容	所管課
高付加価値化促進事業 7件 東大阪デザインプロジェクト事業 3件	高付加価値化促進事業・東大阪デザインプロジェクト事業・医工連携プロジェクト創出事業における補助金による支援。	モノづくり支援室
不明(平成28年工業統計の実績値が出ていないため) なお、平成26年度工業統計調査では、2,150万円	—	モノづくり支援室
37人	・就活応援窓口の開設 ・企業・人材交流事業の実施 ・モノづくりのまち東大阪PR動画のSNS等を通じての情報発信	労働雇用政策室
78人	市制50周年事業として実施するものも含め、約8本のまち歩きイベントを開催予定。	企画室
8組	体験型もしくはツアー型イベントを3回以上開催予定。	企画室
88.8%	産婦健康診査について、補助を行います。	母子保健・感染症課
平成30年度より事業実施予定		子どもすこやか部
221	地域まちづくり活動助成金を交付	市民協働室

■推進する主な事業

事業名(実施予定年度)	事業内容
高付加価値化促進事業 (平成28年度~平成31年度)	企業が単独もしくは2社以上共同で、または大学等と連携して新たな産業技術の研究や新製品の開発に向けた取り組みに対し補助金を交付します。その際、金融機関の協力も得ながら支援してまいります。
国内展示会等出展支援事業 (平成27年度~平成31年度)	国内市場の販路開拓のため、展示会等へ出展する企業の出展料を補助します。
海外バイヤーとの商談会事業 (平成31年度)	ラグビーワールドカップ2019の花園開催に伴い、海外から多くの観光客が本市を訪れる機会を活かし、商談会を開催します。
海外向けモノづくり企業PR冊子等の作成・配布 (平成28年度~平成31年度)	海外向けの市内製造業の優れた技術や製品を紹介する冊子等を作成し、販路拡大を支援します。
就労支援ワンストップ窓口の設置 (平成29年度~平成31年度)	若者や女性を含む就職希望者に対して、職種等の希望を詳細に聞くとともに、カウンセリングを通じて、就職に必要な力を見極め、セミナーの受講などの就労支援を行います。
学生と製造業の若手従業員との交流会 (平成28年度~平成31年度)	学生が市内の中小企業を訪問し、市内製造業の若手従業員と交流することで、人生において働く意義を考え、やり甲斐のある仕事の発見や就労意欲の向上に向けた支援を行います。
学生向けモノづくり企業のPR冊子等の作成・配布 (平成28年度~平成31年度)	学生に対し市内モノづくり企業の魅力や技術力などの情報を掲載したPR冊子を配布することで、市内製造業への就職を促進します。
新たな観光まちづくりの推進事業 (平成27年度~平成31年度)	「(仮)東大阪市観光振興計画」を策定し、東大阪版DMOを立ち上げるとともに、地域間連携による観光モデル事業等の実施を支援します。
来訪者の地域経済効果測定調査事業 (平成28年度~平成29年度)	本市の来訪者が地域経済に与える波及効果について、モデル設計、分析を行うことで、観光施策を立案、推進するための基礎データとします。
観光プロモーション事業 (平成28年度~平成31年度)	本市が持つ地域資源を生かして本市の魅力や魅力を最大限に伝え、集客につなげる観光プロモーションに取り組みます。

事業のKPI(※) [各事業の年度欄の上段は計画値、下段は実績値を記入し、アウトカム指標で記入すること(難しい場合はアウトプット指標で記入)]					H29年度取組内容	所管課
H27	H28	H29	H30	H31		
新技術開発件数 10件 7件	新技術開発件数 10件	新技術開発件数 10件	新技術開発件数 10件	新技術開発件数 10件	企業が単独もしくは2社以上共同で、または大学等と連携して新たな産業技術の研究や新製品の開発に向けた取り組みに対し補助金を交付する。その際、金融機関の協力も得ながら支援する。市内の企業間ネットワークの維持・再構築の為、共同開発に対して、積極的に支援するもの。	モノづくり支援室
商談件数500件 商談件数1,470件	商談件数250件 商談件数1,310件	商談件数250件	商談件数250件	商談件数250件	国内市場の販路開拓のため、展示会等へ出展する企業の出展料を補助する。	モノづくり支援室
				商談件数10件	ラグビーワールドカップ2019の花園開催に伴い、海外から多くの観光客が本市を訪れる機会を活かし、商談会を開催する。	モノづくり支援室
	発行部数 1,000部 発行部数 3,000部	発行部数 1,000部	発行部数 1,000部	発行部数 1,000部	海外向けの映像媒体の作成を行う。	モノづくり支援室
		就労者数 60人	就労者数 60人	就労者数 60人	平成29年7月に東大阪市就活応援窓口を開設する。同じフロアにあるハローワーク布施、布施子育て支援センター、東大阪市住居確保給付金相談窓口とも連携を取りながら、キャリアカウンセリングやセミナー等に取組み、若者や女性の就労を支援する。	労働雇用政策室
	就労者数 50人 37人	就労者数 20人	就労者数 20人	就労者数 20人	昨年に引き続き、合同企業説明会を市外で2回実施する。合同企業説明会の前には、求職者向けに「自分に合う企業の見つけ方」に関するセミナーを実施するとともに、企業向けにも「自社の魅力発信の方法」に関するセミナーを行う。	労働雇用政策室
	就労者数 50人	就労者数 20人	就労者数 20人	就労者数 20人	平成28年度に、市内モノづくり企業の魅力を知ってもらうきっかけを作るために、訴求力があると思われる映像媒体で「MADE IN HIGASHIOSAKA」を作成した。本年度は、SNSでの拡散を図るとともに、各種イベント等でも情報発信する。	労働雇用政策室
観光推進組織設立上 観光プログラム事業 の実施回数3回	観光推進組織設立上 観光プログラム事業 の実施回数3回	観光推進組織設立上 観光プログラム事業 の実施回数10回	観光推進組織設立上 観光プログラム事業 の実施回数20回	観光推進組織設立上 観光プログラム事業 の実施回数25回	・市制50周年事業として実施するものも含め、約8本のまち歩きイベントを開催予定。 ・その他、モノづくり観光、ラグビー観光、文化・下町観光の取組みを推進していく。	企画室
観光推進組織の事業 計画策定・作成 観光プログラム3回 実施	観光推進組織設立上 観光プログラム3回 実施					
	ンサーベイによる 産業連関表の構築 構築	ンサーベイによる 産業連関表での分析			ンサーベイによる産業連関表で、観光振興の取組みに対する経済効果が測定できるよう、詳細な設定をおこなっていく。	企画室
	東大阪版DMOの HPの構築 HPの構築	DMOのHPへの訪問者 数累計50,000人	DMOのHPへの訪問者 数累計100,000人	DMOのHPへの訪問者 数累計150,000人	多言語によるHPやSNSでの発信をおこない、観光プロモーションを実施していく。	企画室

平成28年度事業実績及び平成29年度取組内容

事業名（実施予定年度）	事業内容	事業のKPI（※）〔各事業の年度欄の上段は計画値、下段は実績値を記入し、アウトカム指標で記入すること（難しい場合はアウトプット指標で記入）〕					H29年度取組内容	所管課
		H27	H28	H29	H30	H31		
マーケティング調査事業 （平成28年度～平成31年度）	本市の国内外の来訪者の目的や属性等を分析し、ターゲットを明らかにして観光振興の取り組みに向けて活用します。	主要観光施設等でのアンケート調査 回答数1,500人。	主要観光施設等でのアンケート調査 回答数2,500人。	主要観光施設等でのアンケート調査 回答数3,500人。	主要観光施設等でのアンケート調査 回答数5,000人。	国内外の来訪者の属性等を分析できるよう、旅行会社等とも連携してマーケティング調査を実施していく予定。	企画室	
名産品開発事業 （平成28年度～平成31年度）	市内での消費効果を高めるため、本市の来訪者に訴求する魅力的な土産物開発、食の開発に取り組めます。	お土産開発3商品 6製品デザインの開発	お土産開発7商品	お土産開発10商品	お土産開発10商品	平成28年度にデザイン開発をした製品について、引き続き生産や効果的な販売に向けた取り組みを進めていく。	企画室	
観光人材の育成事業 （平成28年度～平成31年度）	地域の観光振興を推進していくために必要となる人材を育成します。	人材育成セミナー 参加者数50人	人材育成セミナー 参加者数100人	人材育成セミナー 参加者数100人	人材育成セミナー 参加者数150人	地域で観光振興を進めていく人材育成に寄与するための研修やセミナーを実施し、自ら観光の取組みを進める人の増加につなげていく。	企画室	
公共サインの設置 （平成28年度～平成31年度）	市内の観光スポットまでの案内板について、デザインを一新し景観に配慮しながらも誘導につながるものとしします。	新設 9基	新設10基 【暫定値】	新設10基 【暫定値】	新設10基 【暫定値】	公共サインを有する部署に古くなったもの等については更新するよう働きかけをおこなっているが、平成29年度の当初予算においては原局に予算がついていない状況である。引き続き、公共サインの新設を含め、ガイドラインに則った公共サインの設置を働きかけていく。	みどり景観課	
音楽フェスティバルの開催 （平成27年度）	さだまさしの音楽コンサートを開催し、ラグビー観戦客以外の人にも花園の魅力を伝えます。	来場者7,000人 3,000人（同時開催の肉フェスタは5,000人）					花園ラグビーワールドカップ2019推進室	
花園ラグビー場でのイベント開催 （平成27年度）	ラグビー観戦客以外の人にも花園ラグビー場とその周辺の施設の魅力を感じていただくため、若年層を中心に楽しめるイベントを開催します。	来場者15,000人 12,500人（来場）					花園ラグビーワールドカップ2019推進室	
ラグビー場来訪者消費拡大システム構築 （平成28年度）	花園ラグビー場の観戦客に対して、試合後に東大阪市内の飲食店に誘導する仕組みを構築するアプリ開発を行います。	試合後の飲食店利用件数100件	試合後の飲食店利用件数200件	試合後の飲食店利用件数250件	試合後の飲食店利用件数450件	東大阪グルメナビとして構築したサイトについて、地域のイベント等と連携した利用をおこなっていき、登録店舗を増やして利用者の増加につなげていく。	企画室	
婚活イベント事業 （平成28年度～平成31年度）	結婚を希望しているものの、出会いがない人たちを対象とした婚活イベントを実施します。	イベントでのカップル成立数5件	イベントでのカップル成立数8件	イベントでのカップル成立数12件	イベントでのカップル成立数15件	体験型もしくはツアー型イベントを3回以上開催予定。	企画室	
妊産婦健診の公費負担の拡充 （平成28年度～平成31年度）	妊婦健診の公費負担額を増額するとともに、全額自己負担であった産後1ヶ月健診費用を助成します。	妊婦健診公費負担額を12万円にし、産後1ヶ月健診費用も4千円まで助成。	拡充した助成額を維持する。	拡充した助成額を維持する。	拡充した助成額を維持する。	28年度同様、拡充額を維持し、産婦健康診査費用についての助成を行います。	母子保健・感染症課	
不妊症・不育症の啓発事業と相談体制の充実 （平成28年度～平成31年度）	特に、若年層や男性で認知度が低い不妊症・不育症について、講演会等の啓発活動を実施するとともに、職員の知識の向上と、相談技術のスキルアップを図ります。	外部で行われる講演会に保健センター職員及び母子保健・感染症課職員で1回参加する。	講演会を市民及び職員向けに1回開催する。	講演会を市民及び職員向けに1回開催する。	講演会を市民及び職員向けに1回開催する。	28年度同様、特に、若年層や男性で認知度が低い不妊症・不育症について、チラシを配布や講演会等の啓発活動を実施するとともに、職員の知識の向上と、相談技術のスキルアップを図ります。	母子保健・感染症課	
出産記念品事業 （平成29年度～平成31年度）	生まれてきた赤ちゃんのために、お祝いとして出産記念品を進呈します。			0	3,800	3,800	出産記念品の選定や配布方法等について検討していきます。	子どもすこやか部
リフレッシュ型一時預かり保育のお試し券プレゼント事業 （平成30年度～平成31年度）	出産したお母さんが、家事や子育てに疲れたときにリフレッシュしてもらえよう、一時預かり保育のお試し券をプレゼントします。				500	500	お試し券を配布するにあたり、一時預かりのニーズについてアンケート調査を行い、需要量に応じた、一時預かりの対象施設の確保を検討していきます。	子どもすこやか部
三世代近居のため市内に住宅を購入する方に補助金を支給 （平成29年度～平成31年度）	親の近くに住むために市内に住宅を購入して、市外から転入する方に対して補助金を支給します。		検討中	検討中	検討中	検討	調整中	
まちづくり意見交換会事業 （平成27年度～平成31年度）	まちづくりに思いのある人や活動団体が一堂に会し、地域の活動や魅力を再認識し、意見交換を図ることで相互理解を図ります。	参加人数500人 参加人数435人	参加人数2000人 参加人数1761人	参加人数2000人	参加人数2000人	参加人数2000人	まちづくりに関わる人や活動団体が情報共有や交流を図れる場を実施予定	市民協働室
地域まちづくり活動助成事業 （平成27年度～平成31年度）	市民自らが企画・提案し実施する事業に対し助成していくことでまちづくり活動を活性化し、市民主体の魅力ある地域づくりを進めます。	196 193	222 221	248	274	300	地域まちづくり活動助成金を交付	市民協働室
コンパクトシティ形成推進事業 （平成28年度～平成31年度）	都市構造を分析し、職住近接と公共交通を連動させた、新たな土地利用の方向性を検討し、人口減少・高齢化社会に対応したコンパクトなまちづくりを推進します。	居住を誘導する区域における人口密度の増減率（H28.3.31比） 0.99	居住を誘導する区域における人口密度の増減率（H28.3.31比） 0.98	居住を誘導する区域における人口密度の増減率（H28.3.31比） 0.98	居住を誘導する区域における人口密度の増減率（H28.3.31比） 0.98	立地適正化計画策定に向けて、各種誘導区域や誘導施設、誘導施策等について検討する。	都市計画室	
良好な市街地形成推進事業 （平成28年度～平成31年度）	都市計画制度と経済・教育施策を連携することにより、良好な職住近接の環境の再構築を図ります。また密集度が高い市街地において、新たな制度を確立し、防災空地を増加させる事等により、延焼危険度を低下させます。	当該事業の適用面積 0㎡	当該事業の適用面積 1,500㎡	当該事業の適用面積 1,740㎡	当該事業の適用面積 1,740㎡	良好な職住近接の環境の再構築のため、都市計画制度の活用や補助制度等について、他部局と連携しながら検討を進めていく。防災空地については関係部局と協議の上、制度設計に向けて検討していく。	都市計画室	

（※）KPIとは、実施事業を評価するための指標。アウトプットとは行政活動そのものの結果を示す数値目標で、アウトカムはその結果として住民にもたらされた便益に関する数値目標。

人口減少対策に向けた各種情報の収集について

本市が策定した人口ビジョンの実現に向け、国の地方創生推進交付金等を活用しながら東大阪市まち・ひと・しごと創生総合戦略に基づく事業を推進していくが、総合的に施策を推進していくにあたり、現在は十分に収集できていない情報を各方面から収集し、対策に向けた検討をおこなっていく必要がある。

【現在収集を検討・予定している情報】

(1)住民基本台帳の転出入データ

大阪府から提供される住民基本台帳の転出入データや、市の市民課が整備している住民基本台帳の転出入データを収集し、どのような社会移動が生じているのかを把握して、施策展開等に生かしていく。

(2)不動産を扱う団体や事業者からの情報

直に転出・転入者と接している不動産業界の関係者(大阪府宅地建物取引業協会 東大阪支部、全日本不動産協会 大阪府本部 大阪東支部)から、把握している範囲でどのような要因から転出入されているのかを、アンケートとヒアリングにより収集する。

【ヒアリングでの主な意見(平成29年6月20日、22日実施)】

- ・市内産業が活性化すると人口増加に結び付くのではないかと
- ・子育て支援策を積極的にPRするのが、効果的ではないかと
- ・三世帯近居の補助や新婚世帯向けの家賃補助などは魅力的ではあるが、最近の動向を見ていると、そういった小手先の施策が居住先の決め手となりにくくなっているように感じる
- ・住まいを選ぶ際、今住んでいる鉄道沿線を中心に、住環境や値段、学力や街並みを基準に選ばれていると思う。
- ・下宿をする大学生が減っている。JR おおさか東線や阪神なんば線の開通、不景気の影響で、兵庫県や滋賀県から2時間ほどかけて通学する学生が増えている。
- ・東大阪は、会社員の家庭だけでなく、例えば町工場で働く人や、昔から地域で暮らす人など、いろんな人がいる。その環境が子どもを人間力を育てるのによいと思う。

(3)市への転出入者に対する窓口でのアンケート協力依頼

市の転出入届けの窓口において、アンケートを設置して協力を呼びかけ、事象の要因分析につなげていく。

平成 28 年における東大阪市の転入・転出の状況

－平成 28 年 住民基本台帳に基づく人口移動－

【定義】

転入超過：一定期間における転入数が転出数を上回っている状態。転入数－転出数がプラス値

転出超過：一定期間における転出数が転入数を上回っている状態。転入数－転出数がマイナス値

1. 全国からみた転入・転出の状況

転出超過数は 1,507 人であり、全国 4 位の値である。

○東大阪市の転出超過数は 1,507 人であり、全国 4 位の値である。

○前年（平成 27 年）の転出超過数は 1,186 人、全国 9 位の値であり、平成 28 年は前年比 321 人の転出超過となっている。

表 転入・転出超過数上位 20 市町村（日本人移動者）（2015 年、2016 年）

(人)				(人)							
転入超過数の上位20市町村				転出超過数の上位20市町村							
		2016年	2015年	対前年 増減数			2016年	2015年	対前年 増減数		
1	(1)	東京都特別区部	58,207	68,917	-10,710	1	(1)	北九州市	-2,623	-3,088	465
2	(2)	大阪市	9,474	11,662	-2,188	2	(3)	長崎市	-1,547	-1,574	27
3	(4)	札幌市	9,137	8,173	964	3	(98)	熊本市	-1,540	-449	-1,091
4	(7)	さいたま市	8,655	6,921	1,734	4	(9)	東大阪市	-1,507	-1,186	-321
5	(3)	福岡市	8,471	8,880	-409	5	(5)	青森市	-1,353	-1,436	83
6	(5)	川崎市	6,839	7,869	-1,030	6	(1630)	益城町	-1,319	346	-1,665
7	(6)	名古屋市	5,950	7,276	-1,326	7	(6)	安屋川市	-1,294	-1,363	69
8	(10)	流山市	3,582	2,989	593	8	(2)	横須賀市	-1,266	-1,785	519
9	(8)	横浜市	2,911	4,026	-1,115	9	(4)	日立市	-1,250	-1,504	254
10	(16)	調布市	2,837	1,661	1,176	10	(12)	堺市	-1,206	-1,097	-109
11	(13)	柏崎市	2,701	2,062	639	11	(61)	那覇市	-1,197	-556	-641
12	(22)	船橋市	2,304	1,505	799	12	(8)	下関市	-1,188	-1,330	142
13	(14)	習志野市	2,254	1,902	352	13	(23)	函館市	-1,073	-889	-184
14	(11)	藤沢市	2,181	2,233	-52	14	(17)	佐世保市	-1,053	-962	-91
15	(19)	市川市	2,083	1,601	482	15	(26)	釧路市	-1,002	-884	-118
16	(33)	印西市	2,041	1,064	977	16	(1120)	宮崎市	-994	-27	-967
17	(15)	つくば市	2,033	1,893	140	17	(69)	高知市	-947	-540	-407
18	(54)	町田市	1,946	655	1,291	18	(38)	豊橋市	-942	-675	-267
19	(12)	越谷市	1,905	2,181	-276	19	(10)	姫路市	-930	-1,173	243
20	(9)	吹田市	1,872	3,178	-1,306	20	(18)	八戸市	-908	-936	28

注1) () 内の数字は2015年の順位。
 注2) 東京都特別区部は1市として扱う。
 注3) 転入・転出超過数の「-」は転出超過を表す。

「総務省 住民基本台帳人口移動報告 平成 28 年(2016 年)結果」より抜粋

2. 世代別の転入・転出の状況

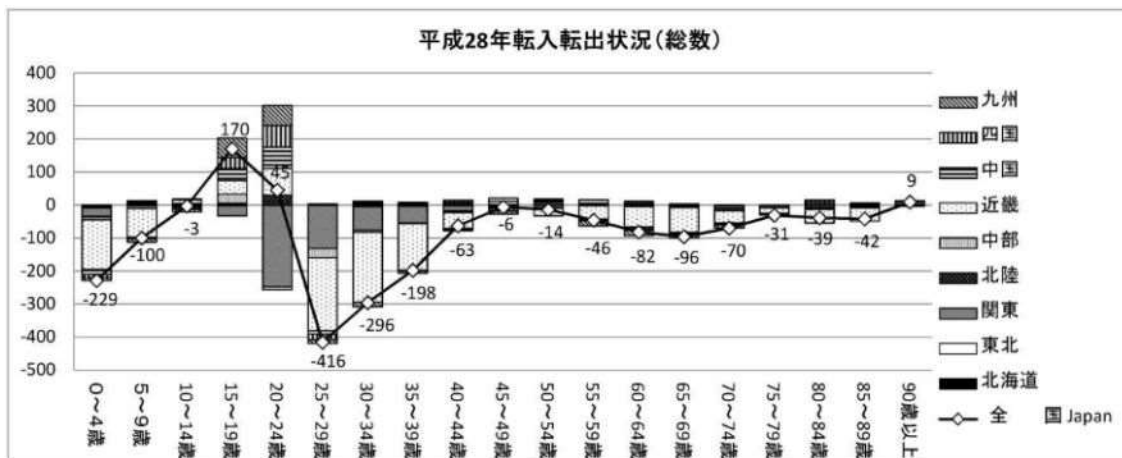
大学入学世代（15～19歳）で転入超過が多く、子ども（0～9歳）、若年世代（20～39歳）の転出超過が多い。定年世代（65～69歳）の転出超過傾向もみられる。

- 転入超過が最も多いのは15～19歳(170)、一方、転出超過が最も多いのは25～29歳(-416)である。
- 転入超過は15～19歳を頂点としたピークが1か所のみであるが、転出超過は0～4歳、25～29歳、65～69歳を頂点としたピークが3か所見られる。
- 100人以上の転入・転出超過は、その数が多い順に
 転入超過：15～19歳（170）
 転出超過：25～29歳（-416）、30～34歳（-296）、0～4歳（-299）、35～39歳（-198）、5～9歳（-100）
 である。
- 20～24歳は転入超過（45）であるが、転入者数（2,326）と転出者数（2,281）が拮抗している。

表 世代別転入者数、転出者数及び転入・転出超過数

		転入超過数 (-は転出超過)	転入者数	転出者数
転入 超過	15～19歳	170	712	542
	20～24歳	45	2,326	2,281
	90歳以上	9	82	73
転出 超過	10～14歳	-3	196	199
	45～49歳	-6	687	693
	50～54歳	-14	493	507
	75～79歳	-31	176	207
	80～84歳	-39	157	196
	85～89歳	-42	92	134
	55～59歳	-46	334	380
	40～44歳	-63	945	1,008
	70～74歳	-70	168	238
	60～64歳	-82	237	319
	65～69歳	-96	261	357
	5～9歳	-100	272	372
	35～39歳	-198	1,091	1,289
	0～4歳	-229	678	907
30～34歳	-296	1,670	1,966	
25～29歳	-416	2,339	2,755	
合計		-1,507	12,916	14,423

3. 地方区分からみた転入・転出超過の状況



(1) 転入超過

若年世代（15～24歳）で、西日本（九州、中国、四国、近畿地方）から転入超過傾向がみられる。

○市全体として、転入超過である地方は、その数の多い順に、中国（69）、四国、（61）、北陸（41）、九州（12）である。

○転入超過数が100人以上の世代において、20人以上の転入超過数を占める地方は、その数の多い順に、下表のとおりである。

表 転入超過世代における地方別転入超過数ランク（転入超過数20人以上の地方）

	転入超過数 (総数)	地方別転入超過数ランク				
		1位	2位	3位	4位	5位
20～24歳	302	近畿(81)	中国・四国(65)	九州(61)	北陸(23)	
15～19歳	203	九州(59)	近畿(40)	中国(37)	四国(33)	中部(28)

単位:人

(2) 転出超過

近畿地方への転出超過が最も多く、次いで関東地方が多い。

○市全体として、転出超過である地方は、その数の多い順に、近畿（-1,052）、関東（-622）であり、次いで東北（-7）、中部（-6）、北海道（-3）がそれぞれ10人以下となっている。

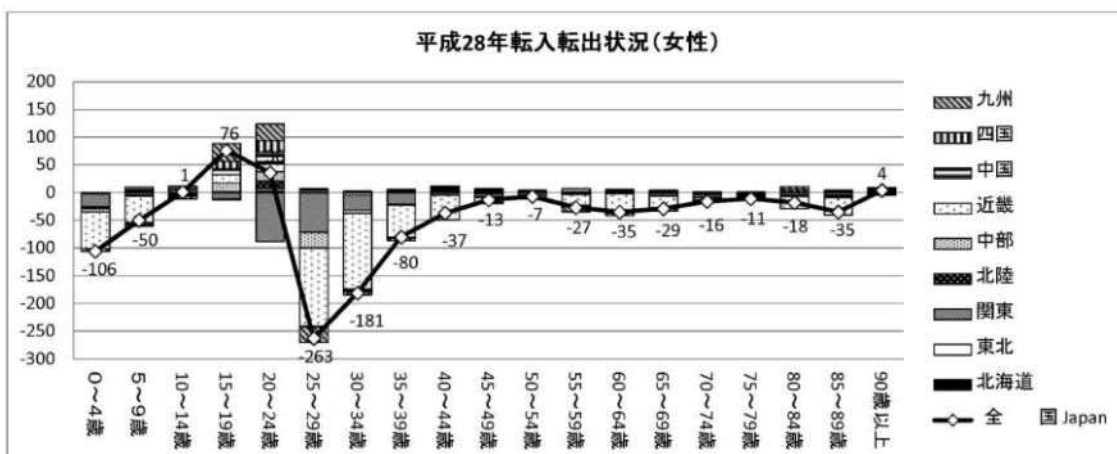
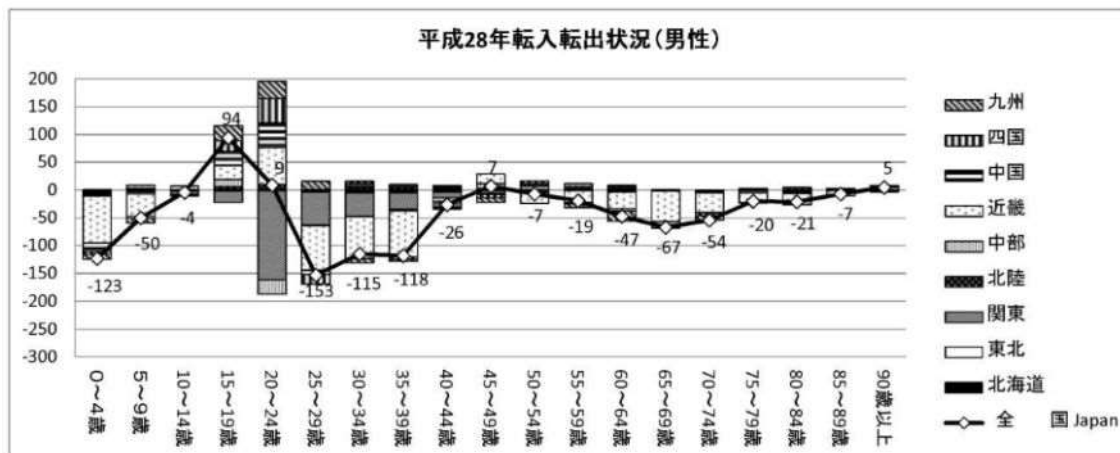
○転出超過数が100人以上の世代において、20人以上の転出超過数を占める地方は、その数の多い順に、下表のとおりである。

表 転出超過世代における地方別転出超過数ランク（転出超過数20人以上の地方）

	転出超過数 (総数)	地方別転出超過数ランク	
		1位	2位
25～29歳	420	近畿(221)	関東(131)
30～34歳	308	近畿(212)	関東(71)
20～24歳	257	関東(248)	-
0～4歳	229	近畿(150)	関東(25)
35～39歳	207	近畿(141)	関東(51)
5～9歳	113	近畿(87)	-
65～69歳	100	近畿(75)	-

単位:人

4. 男女別の転入・転出の状況



【男女共通の特徴】

- 転入超過が最も多い世代は15～19歳、転出超過が最も多い世代は25～29歳である。
- 転入超過数は20～24歳、15～19歳の順で多く、九州、四国、中国、近畿地方からの転入が多くみられる。
- 20～24歳は関東地方への転出超過が最も多く、それ以外の世代は近畿地方への転出が最も多い。

【男性の特徴】

- 転出超過が100人以上の世代が25～39歳まで続き、女性より長い。
- 20～24歳における関東地方への転出超過が目立つ。
- 20～24歳における転入・転出超過数が200人弱で拮抗している。
- 65～69歳をピークとした転出超過傾向が、女性よりも顕著である。

【女性の特徴】

- 25～29歳の転出超過数が200人を超え、突出している。

5. 近畿地方における本市への転入・転出状況

本市は、近畿地方に対する転入・転出者数が多いため、その状況を分析する。

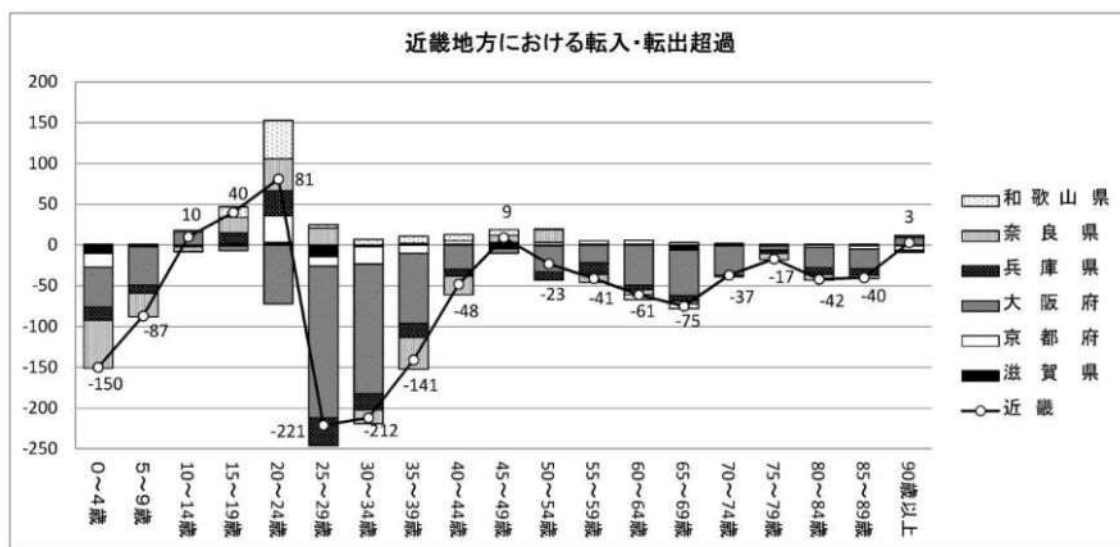
(1) 世代別

大学卒業・就職世代（20～24歳）で転入超過が多く、未就学の子ども世代（0～4歳）、若年世代（25～39歳）の転出超過が多い。定年世代（65～69歳）の転出超過傾向もみられる。

○転入超過が最も多いのは20～24歳(81)、一方、転出超過が最も多いのは25～29歳(-221)である。

○転入超過は20～24歳、45～49歳を頂点としたピークが2か所、
転出超過は0～4歳、25～29歳、65～69歳、80～84歳を頂点としたピークが4か所見られる。

○100人以上の転出超過は、その数が多い順に
転出超過：25～29歳(-221)、30～34歳(-212)、0～4歳(-150)、35～39歳(-141)である。



(2) 府県別

大阪府への転出超過が突出して多い。

○転入超過は和歌山県のみ、それ以外の近畿地方の府県に対しては転出超過である。

○転出超過が最も多いのは大阪府（・865）であり、2位の兵庫県（・123）に対し約7倍の数である。

○100人以上の転出超過は、その数が多い順に大阪府（・865）、兵庫県（・123）、奈良県（・105）である。

○大阪府に対しては、10～14歳及び90歳以上を除く全ての世代で転出超過である。

表 近畿地方における
転入・転出超過

	転入・転出 超過数
滋 賀 県	-34
京 都 府	-18
大 阪 府	-865
兵 庫 県	-123
奈 良 県	-105
和 歌 山 県	93

単位：人

(3) 市町村別

- ・隣接市（大阪市東成区、大阪市生野区、大東市、八尾市、生駒市）に対する転入・転出が多い。
- ・八尾市、生駒市に対する転出超過が多く、特に未就学の子ども世代（0～4歳）や若者世代（25～39歳）でその傾向がみられる。
- ・大東市に対し、全体としては転入超過だが、未就学の子ども世代（0～4歳）で転出超過である。
- ・大阪市東成区、大阪市生野区、大阪市平野区に対し、未就学の子ども世代（0～4歳）で転入超過がみられる。

○転入超過：0～4歳、20～24歳（転入超過数1位）

転出超過：0～4歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳（それぞれ転出超過数100人以上）
における、市町村別の特徴をみると、

- ・八尾市に対する転出超過数は、全体で1位（・188）であり、転出超過数100人以上の各世代で5位以内となっている。20～24歳で、転入超過数で3位となっている。
- ・生駒市に対する転出超過数は、全体で2位（・136）であり、0～4歳、30～34歳、35～39歳で1位となっている。
- ・大東市に対しては転入超過であり、転入超過数は全体で1位（78）、20～24歳で1位となっている。一方、転出超過数をみると0～4歳で4位、35～39歳で5位となっている。
- ・大阪市東成区、大阪市生野区、大阪市平野区に対して、0～4歳で転入超過が10人以上であり、1～3位を占める。

表 近畿地方の市町村における転入超過数上位 20 市町村
(市全体及び転出超過数 100 人以上の世代を抜粋)

市全体			0～4歳			20～24歳		
順位	市町村	転入超過数	順位	市町村	転入超過数	順位	市町村	転入超過数
1	大東市	78	1	大阪市東成区	17	1	大東市	24
2	大阪市東成区	51		大阪市生野区	17	2	和泉市	15
3	大阪市生野区	44	3	大阪市平野区	13	3	八尾市	15
4	和歌山市	37	4	大阪市寝屋川市	9	4	松原市	12
5	松原市	35	5	大阪市浪速区	7	5	和歌山市	10
6	奈良市	27	6	大阪市東淀川区	6	6	柏原市	8
7	天理市	24		堺市西区	6	7	奈良市	7
8	寝屋川市	21	8	八幡市	5		藤井寺市	7
	川西市	21	9	大阪市鶴見区	4	9	天理市	6
10	大阪市平野区	20		大阪市旭区	4		堺市中区	6
11	堺市中区	19		門真市	4		堺市南区	6
12	堺市堺区	18		交野市	4		穴栗市	6
13	泉大津市	16		堺市堺区	4		海南市	6
	田辺市	16		堺市北区	4		宇陀市	6
15	堺市南区	13		尼崎市	4	15	堺市堺区	5
	堺市美原区	13	16	大阪市住之江区	3		泉大津市	5
	河内長野市	13		和泉市	3		富田林市	5
	八幡市	13		和歌山市	3		田原本町	5
	大和高田市	13		葛城市	3			

※政令市の区は1市として扱う

単位:人

表 近畿地方の市町村における転出超過数上位 20 市町村
(市全体及び転出超過数 100 人以上の世代を抜粋)

市全体			0～4歳			25～29歳			30～34歳			35～39歳		
順位	市町村	転出超過数	順位	市町村	転出超過数	順位	市町村	転出超過数	順位	市町村	転出超過数	順位	市町村	転出超過数
1	八尾市	-188	1	生駒市	-33	1	豊中市	-26	1	生駒市	-30	1	生駒市	-20
2	生駒市	-136	2	八尾市	-25	2	守口市	-23	2	八尾市	-26	2	豊中市	-14
3	大阪市西区	-107	3	吹田市	-14	3	大阪市淀川区	-22	3	大阪市西区	-26	3	大阪市北区	-12
4	大阪市中央区	-75	4	大東市	-13	4	大阪市北区	-19	4	大阪市中央区	-20	4	大阪市東住吉区	-12
5	大阪市北区	-67	5	枚方市	-12	5	大阪市西区	-17	5	豊中市	-19	5	八尾市	-9
6	豊中市	-65	6	香芝市	-9		八尾市	-17		尼崎市	-19		大東市	-9
7	大阪市東住吉区	-63	7	奈良市	-8	7	大阪市浪速区	-16	7	大阪市城東区	-17	7	大阪市西区	-8
8	大阪市城東区	-54	8	羽曳野市	-7	8	大阪市城東区	-15	8	大阪市浪速区	-13	8	大阪市港区	-7
9	大阪市天王寺区	-50		大阪狭山市	-7		大阪市阿倍野区	-15		枚方市	-13		枚方市	-7
10	大阪市浪速区	-49	10	大阪市東住吉区	-6		生駒市	-15	10	大阪市阿倍野区	-12		神戸市東灘区	-7
11	大阪市吹田市	-42		大阪市城東区	-6	11	西宮市	-14	11	大阪市東住吉区	-11	11	大阪市阿倍野区	-6
	守口市	-42		木津川市	-6	12	大阪市中央区	-13		交野市	-11		箕面市	-6
13	大阪市都島区	-38	13	守口市	-5		神戸市東灘区	-13	13	大阪市淀川区	-10		大和郡山市	-6
	大阪市旭区	-38		大阪市阿倍野区	-5	14	大阪市旭区	-12		大阪市都島区	-10	14	大阪市西淀川区	-5
15	大阪市阿倍野区	-37		大阪市此花区	-5		伊丹市	-12	15	箕面市	-9		大阪市西成区	-5
	大阪市淀川区	-37		箕面市	-5	16	大阪市東住吉区	-10		高槻市	-9		羽曳野市	-5
	羽曳野市	-37		柏原市	-5	17	箕面市	-9	17	大阪市北区	-8		斑鳩町	-5
18	箕面市	-36		大和郡山市	-5	18	大阪市天王寺区	-8		大阪市天王寺区	-8		富田林市	-5
19	宝塚市	-32		京田辺市	-5		大阪市大正区	-8		吹田市	-8			
20	西宮市	-31												

※政令市の区は1市として扱う

単位:人

高齢者の就労促進に取り組む必要性

1 人口高齢化の現状をふまえた国の動き

資料5-2、平成28年度版厚生労働白書（抜粋）参照

ポイント

① 状況認識（危機感）

高齢化の進展と人口減少

2060年の人口は8,700万人まで減少（国立社会保障・人口研究所平成24年推計）

高齢化率は40%程度まで上昇する見込み（同上）

労働力人口の減少（2015年と2030年を比較）

経済成長と労働参加が適切に進まないケースで6,598万人から800万人減少

経済成長と労働参加が適切に進んだケースで236万人減少

⇒ 総合戦略等による人口減少ストップ策が効果を上げれば2050年の35%をピークに高齢化率は低下。＝ 人口減少への対応は待ったなしの課題。

また働く意欲のある高齢者が活躍することがますます重要に。＝ **生涯現役社会の実現**

② 高齢者の現状

就労の希望と就業率

65歳を超えても働きたい高齢者は約7割だが、就業率は、65～69歳で41.5%、70歳以上で13.7%（合計で2割程度）

65歳以上の就業者数は、1970年には230万人であったが、2015年には729万人に増加。就業者総数に占める割合も上昇傾向にある。

③ 直近の動き～日本一億総活躍プラン、働き方改革

○ 3つの目標

「戦後最大の名目GDP600兆円」「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」

○ 構成

1 成長と分配の好循環メカニズムの提示

成長の隘路である少子高齢化に、女性や高齢者の潜在力を生かして立ち向かう。

子育て支援や介護支援とともに、高齢者雇用の促進に取り組む。

2 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引き上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望をかなえる就職支援を充実する必要。

人口が減少する中で、成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要。

2 本市の状況

① 人口の減少と高齢化の進行の状況

年	推計人口 (各年4月1日現在)	高齢者人口 (各年3月31日現在)	高齢化率 (各年3月31日現在)
2015年	502,475人	131,427人	26.39%
2016年	500,067人	134,291人	27.10%
2017年	498,904人	135,921人	27.56%

② 生活保護の状況

年度	高齢者世帯数	高齢者世帯の全保護世帯に占める割合
2012年度	5,773世帯	40%
2013年度	6,291世帯	43%
2014年度	6,689世帯	45%
2015年度	7,057世帯	48%
2016年度	7,298世帯	50%

③ 就業状況（2015年国勢調査）

	65歳以上人口（人）	就業者数（人）	就業率（%）	高齢化率（%）
全国	33,421,500	5,368,300	16.1	26.3
大阪府	2,247,300	468,700	20.9	26.0
大阪市	689,300	155,100	22.5	25.6
堺市	221,400	43,000	19.4	26.4
東大阪市	135,600	32,800	24.2	27.0

3 本市の取り組みの方向性

以上のような状況を踏まえ、総合戦略における人口減少への対応策と並行して高齢者の就労促進に取り組むことを考えている（経営企画部案）。

特に、本市は、府内でも高齢化率、就業率ともに高めで、おそらく高齢者の所得状況は低い方と考えられることも勘案し、元気で、就労を希望する高齢者にはその状況に適した就労の機会を確保することにより、活気のある元気都市東大阪の実現につなげたい。

- 具体的な戦略を検討し、次回改訂時にまち・ひと・しごと創生総合戦略に位置付けたい。
- 具体的な取り組みとして現時点で考えられるのは、
 - ・ シルバー人材センター事業の強化
 - ・ 高齢者を対象とした就労支援
 - ・ 生活保護、生活困窮者支援制度の就労支援のとりくみにおいて、高齢者を対象者に含めていく。
 - ・ 関係機関との連携により上記の取り組みを効果的に進める。
- 各々の取り組みにおいての進め方とともに、目標設定が課題。

高齢者の就労促進に関連する国の動き

資料5-2

	総合戦略(内閣官房)	首相官邸	厚生労働省	【労働政策】
1986				60歳定年の努力義務化
2006				定年を65歳未満に定めている企業に、「定年制の廃止」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの実施を義務化
2013				継続雇用希望者全員を原則対象者とする。 ハローワークに高齢者総合相談窓口設置
2015	まち・ひと・しごと創生総合戦略(2015~2019)、まち・ひと・しごと創生長期ビジョン(2060年を念頭)決定 まち・ひと・しごと創生基本方針2015 人口減少と東京圏への人口の集中に対する危機感から、「東京一極集中」の是正、若い世代の就労・結婚・子育ての希望の実現、地域の特性に即した地域課題の解決の3つを基本的視点に、必要な取り組みを進めることとされ、地方版創生総合戦略の策定が求められた。(高齢者の就労の促進については特段の記載なし。)			
2016	総合戦略改訂 まち・ひと・しごと創生基本方針2016	ニッポン一億総活躍プラン決定	平成28年版厚生労働白書 —人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える— 意欲と能力のある高齢者の活躍「生涯現役社会」の実現を明記	シルバー人材センター「臨・短・軽」要件の緩和 ハローワーク高齢者総合相談窓口が「生涯現役支援窓口」に移行
2017	まち・ひと・しごと創生基本方針2017			

「一億総活躍社会」とは

「一億総活躍社会」とは、若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会
 ・一人ひとりが、個性と多様性を尊重され、家庭で、地域で、職場で、それぞれの希望がかない、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる社会
 ・強い経済の実現に向けた取組を通じて得られる成長の果実によって、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが更に経済を強くするという『成長と分配の好循環』を生み出していく新たな経済社会システム

第3節 高齢期の就労の状況

我が国における65歳以上人口が総人口に占める割合である高齢化率は、2060（平成72）年には約40%に達すると推計されている。団塊の世代も2012（平成24）年から2014（平成26）年にかけて65歳に到達した。今後、生産年齢人口（15～64歳の人口）の減少が懸念される中で、高齢期における就労は、若者・女性の就労に並び重要な問題である。ここでは、主に65歳以上の者を中心に高齢期における就労の状況について見てみることにする。

1 高齢者の労働力人口

（高齢者の労働力人口は年々増加）

2015（平成27）年の労働力人口^{*1}は、6,598万人で、前年に比べ11万人の増加となった。

15～64歳（生産年齢人口に当たる年齢）の労働力人口は5,853万人と前年に比べ38万人の減少となっているのに対し、65歳以上の労働力人口は744万人と前年に比べ48万人の増加となっており、65歳以上の労働力人口の増加が総数を押し上げたことがうかがえる。

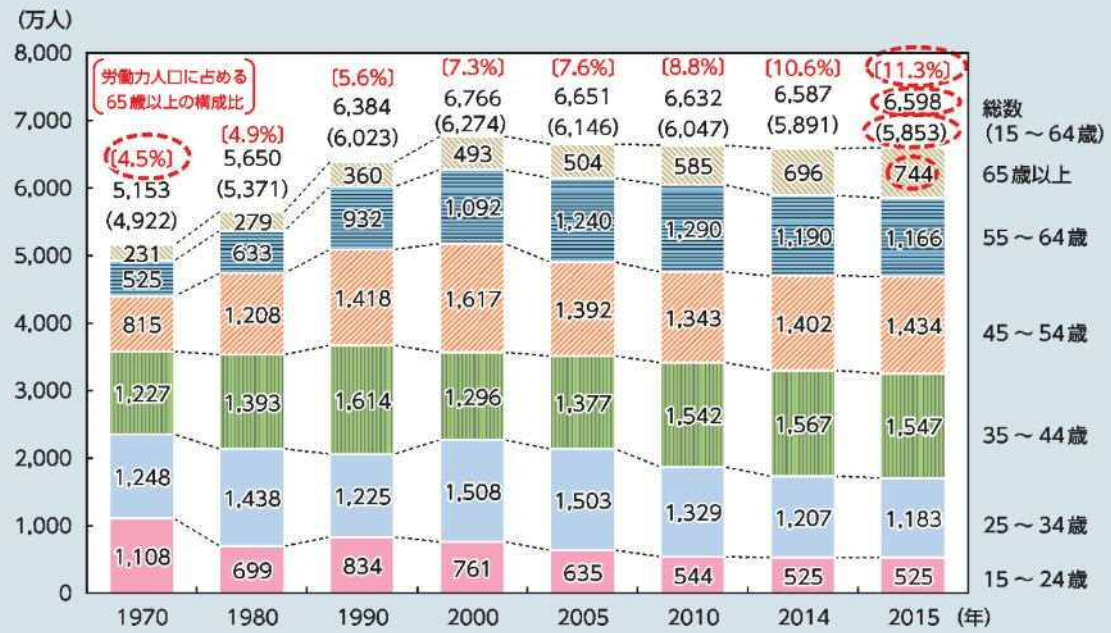
また、遡って1970（昭和45）年当時と2015年の労働力人口総数に占める65歳以上労働力人口の割合を比較すると、4.5%から11.3%とおおよそ2.5倍に増えており、人口構成の高齢化と同じく、労働力人口の構成においても高齢化の傾向が見てとれる（**図表1-3-1**）。

労働力人口比率^{*2}を2005（平成17）年と2015年で比較して見てみると、10年の間で特に60～69歳において上昇が見られる。男性で60～64歳は70.3%から78.9%、65～69歳は46.7%から54.1%に上昇している。なお、女性は60～69歳に限らず、全体として上昇が見られる（**図表1-3-2**）。

*1 「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。

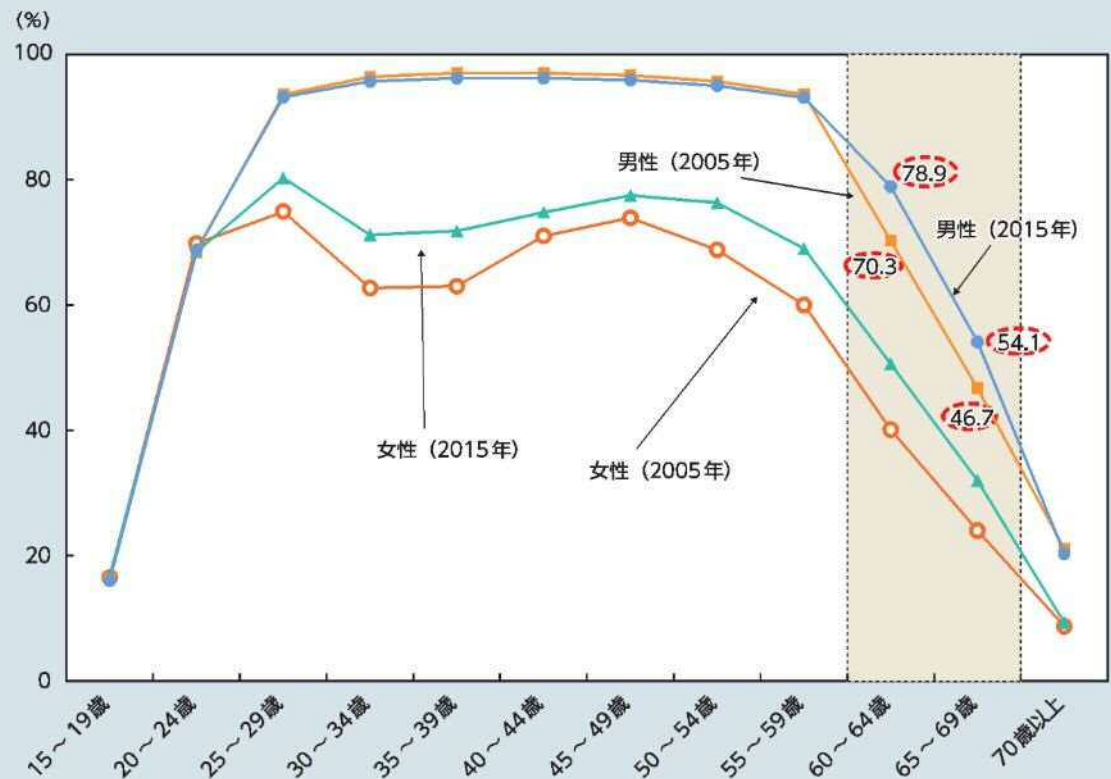
*2 「労働力人口比率」とは、15歳以上の人口に占める「労働力人口」の割合をいう。

図表 1-3-1 労働力人口の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」(基本集計)
 (注) 1. 「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。
 2. 1970年は、沖縄県を含まない。

図表 1-3-2 年齢階級別労働力人口比率の比較



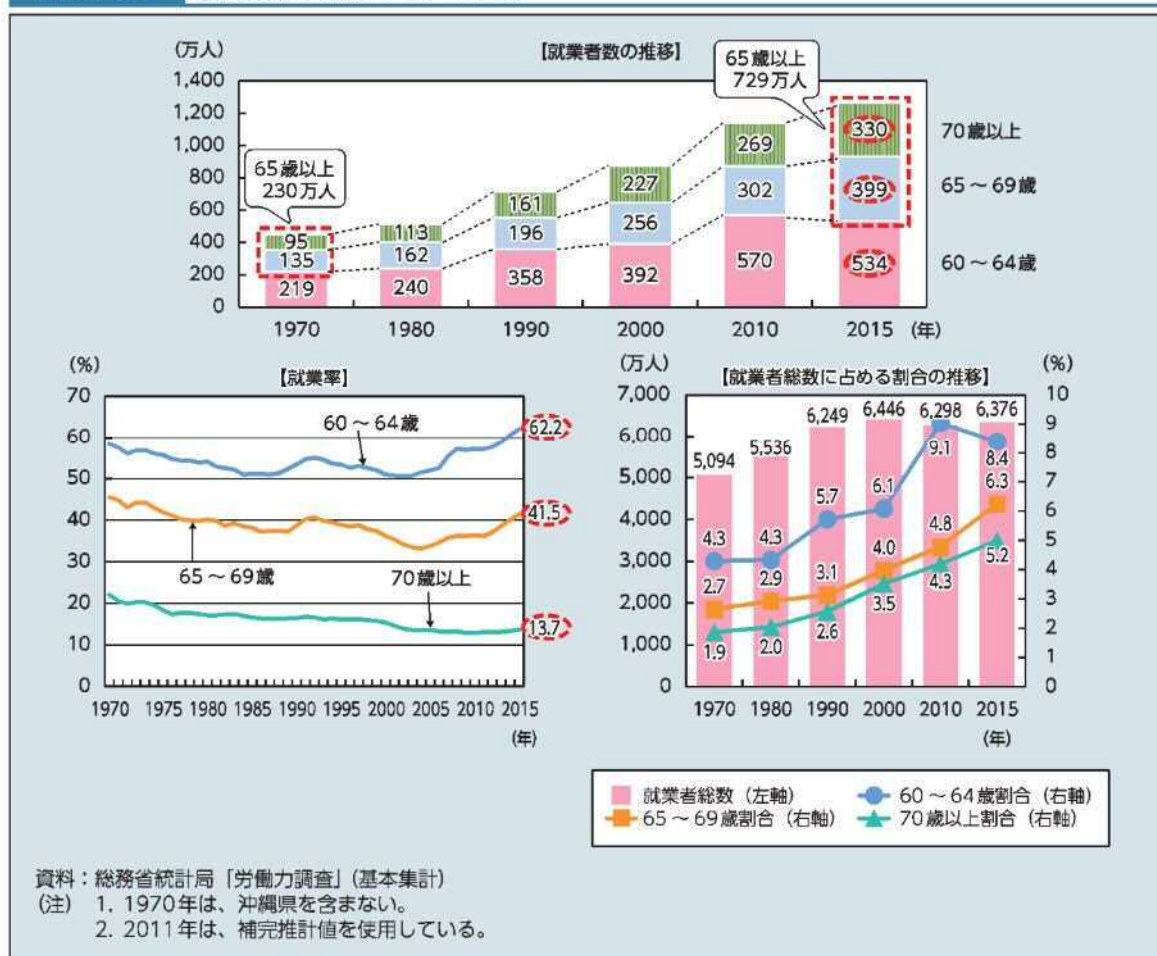
資料：総務省統計局「労働力調査」(基本集計)
 (注) 各年齢階級の人口に占める「労働力人口」の割合。

2 高齢者の就業者数と就業率

(高齢者の就業者数は年々増加、60歳以上の男性の就業率は各国と比較して高水準)

2015(平成27)年の60歳以上の就業者数(就業率)について見てみると、60~64歳は534万人(62.2%)、65~69歳は399万人(41.5%)、70歳以上は330万人(13.7%)となっている。60~64歳層は、高年齢者雇用確保措置の導入が義務付けられた2006(平成18)年以降、就業率が上昇している(高年齢者雇用確保措置については、後述)。65歳以上の就業者数は、1970(昭和45)年に230万人であったが、2015年には729万人と3倍以上に増加しており、就業者総数に占める割合も上昇傾向にある(図表1-3-3)。

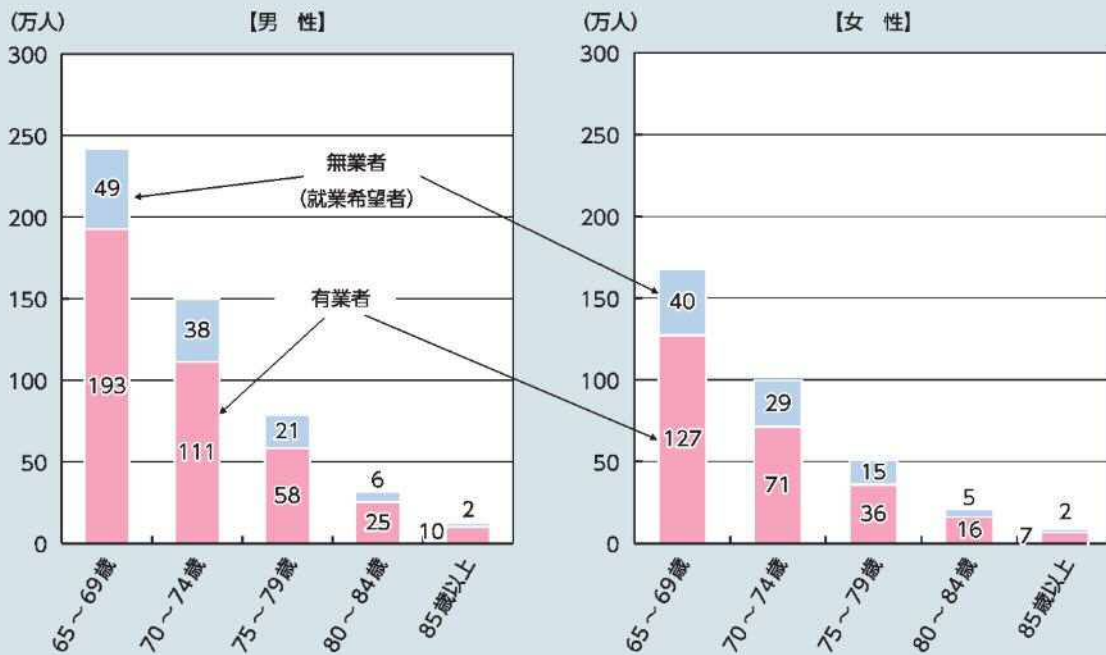
図表1-3-3 就業者数と就業率などの推移



また、現在は働いていないが、就職を希望している者も多い。65歳以上の男女で就業希望がありながら就業できていない者は合計で207万人にのぼる(図表1-3-4)。

別の調査ではあるが、就業希望者の仕事に就けなかった理由について性・年齢階級別に見てみると、男女ともいずれの年齢階級でも「適当な仕事が見つからなかった」が最も多いが、60~64歳でその割合が高い。「あなたの健康上の理由」は男性が55~59歳で最も割合が高いのに対して女性では年齢階級が高くなるほど増加している。女性では「家族の健康上の理由(介護等)」や「家庭の事情(家族の健康上の理由を除く。家事など)」が男性に比べ高い(図表1-3-5)。

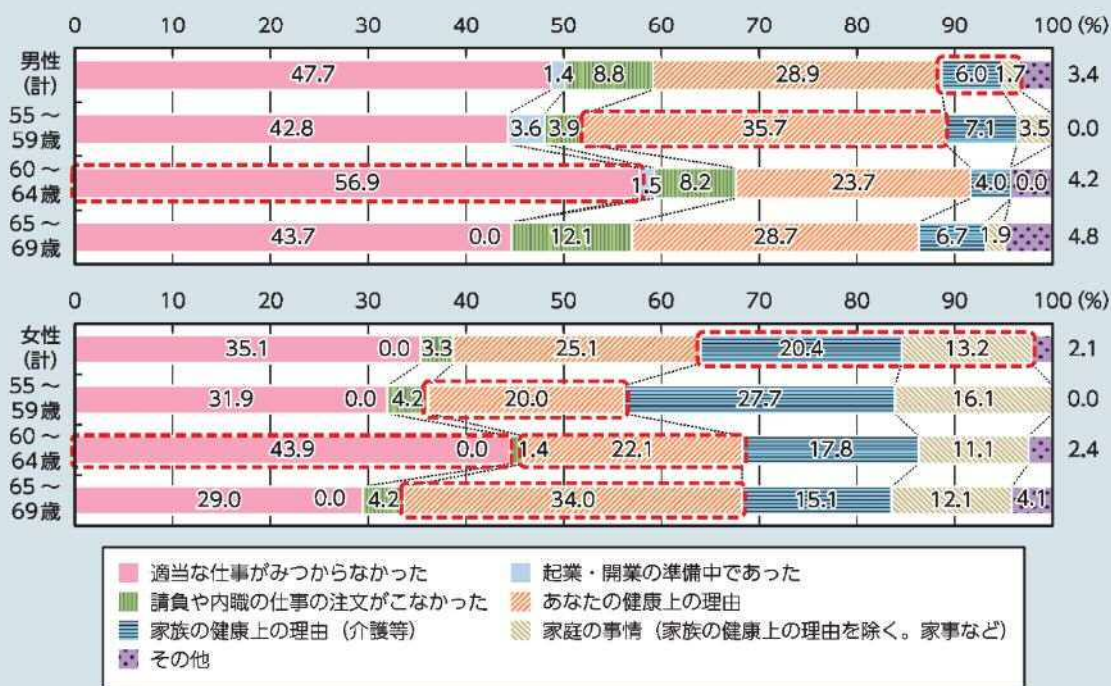
図表 1-3-4 有業者数と就業希望者数



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」(2012年)

(注) 就業希望者とは、普段仕事をしていない「無業者」のうち、何か収入になる仕事をしたいと思っている者

図表 1-3-5 仕事につけなかった主な理由 (性・年齢階級別)



資料：(独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2010年7月)

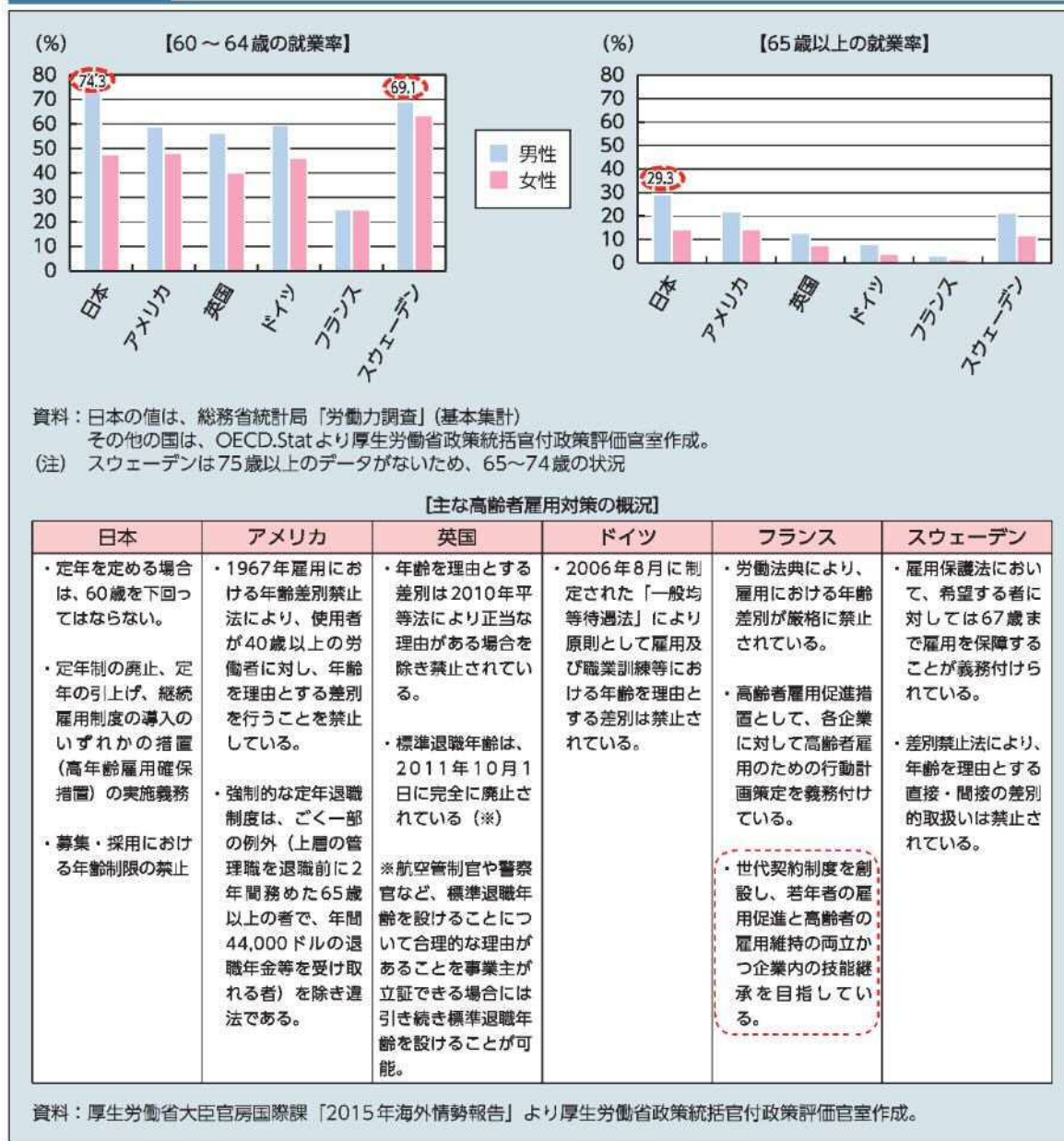
(注) 1. 全国の55～69歳の男女を対象。
 2. 「仕事をしたいと思いながら仕事につけなかった」に「仕事につけなかった主な理由は何ですか」と尋ねたもの。
 3. 無回答は省略している (総数について無回答率は1.5%)。

ここまでみてきたように、我が国の高齢者の就業率は、近年は上昇傾向にあるが、国際的にみても高水準にある。就業率について各国と比較してみると、我が国の60～64

歳の男性の就業率は、74.3%とスウェーデン（69.1%）と同水準であり、65歳以上でも29.3%と高い水準にある。

また、各国の主な雇用対策を見てみると、年齢を理由にした差別を禁止している点で共通している。また、フランスは、就業率が低いものの、高齢者の雇用維持施策として世代契約制度を創設し、若年者の雇用創出と高齢者の雇用維持に加え、企業内の円滑な技能継承を目指すなどの取組みを行っている（図表1-3-6）。

図表1-3-6 就業率の国際比較（2014年）と高齢者雇用対策等の概況



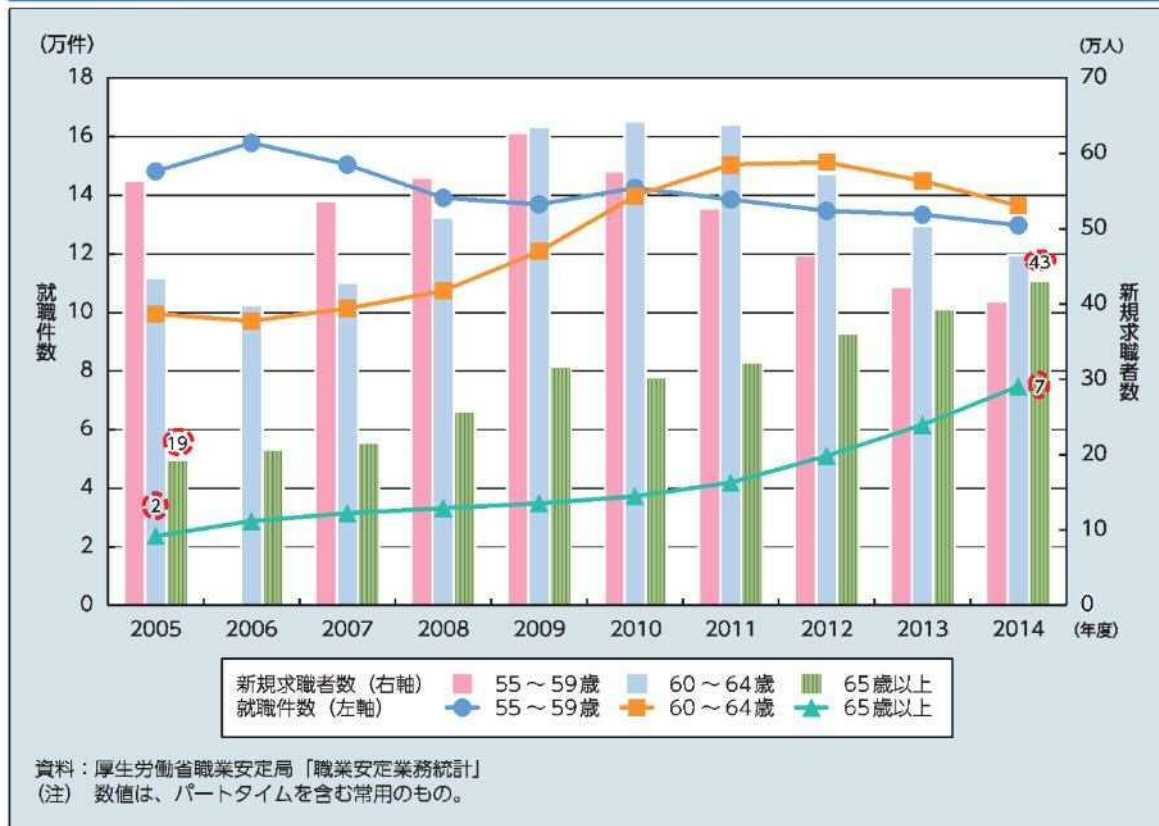
3 ハローワークにおける高齢者

（2005年度と比べると、65歳以上の高齢者の就職件数は3.5倍増加、その新規求職者数は約2倍増加）

ハローワークにおける高齢者の就職状況についても、65歳以上の者については増加の傾向を見せている。就職件数については、2005（平成17）年度の2万人から2014（平

成26)年度には7万人と3.5倍の増加、新規求職者数も2005年度の19万人から2014年度には43万人と2倍以上の増加となっている(図表1-3-7)。

図表1-3-7 ハローワークにおける高齢者の就職状況の推移



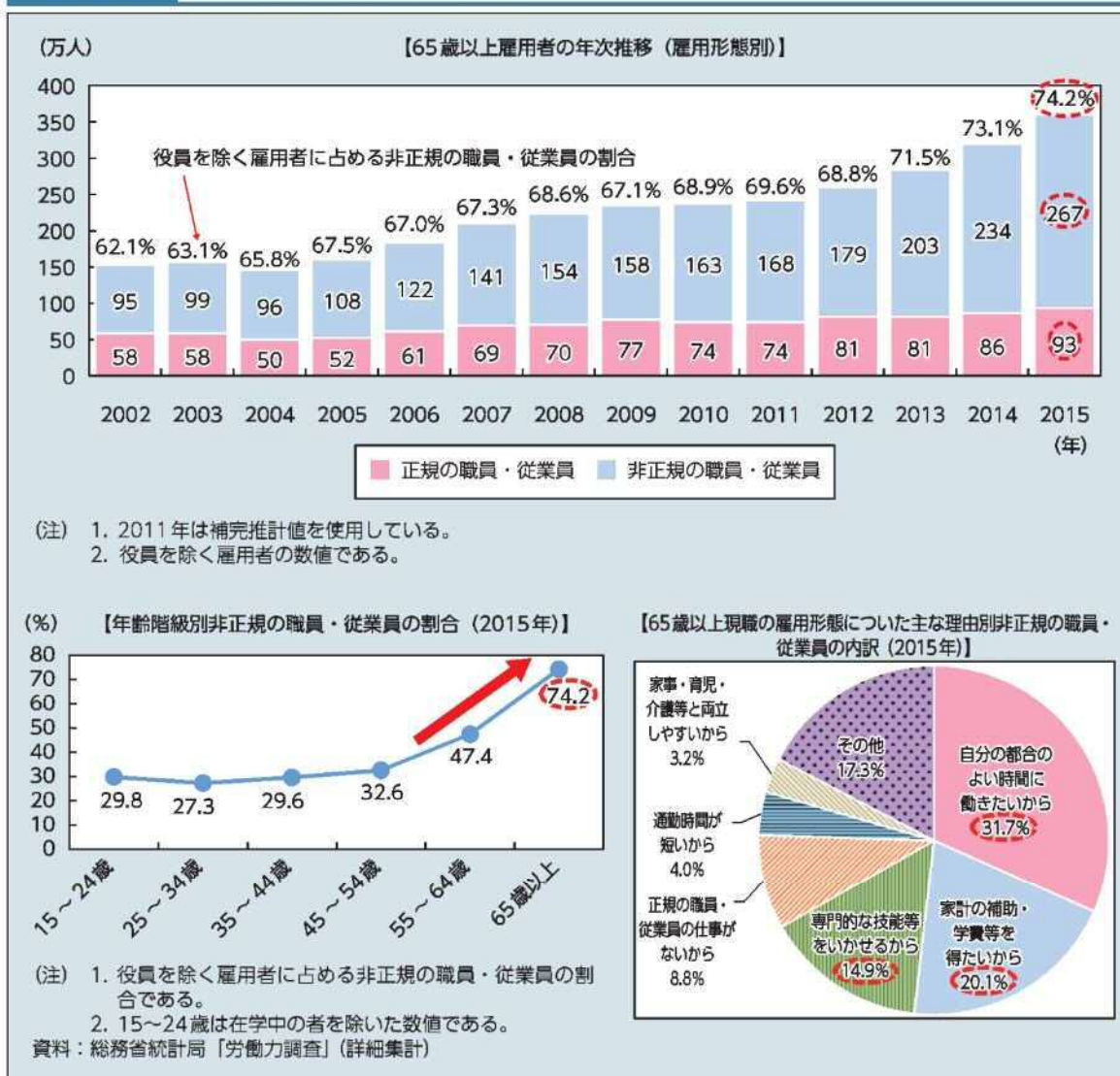
4 高齢者の就業形態

(65歳以上の非正規の職員・従業員の割合が7割以上。その理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最多)

次に、65歳以上の者の役員を除いた雇用者の形態について見てみると、2015(平成27)年の正規の職員・従業員は、前年に比べ7万人増加し93万人、非正規の職員・従業員の数は、前年に比べ33万人増加し267万人、65歳以上の雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は74.2%となっている。雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合について年齢階級別に見てみると、高齢になるにつれ、割合が大きく増えていることがわかる。

また、65歳以上の非正規の職員・従業員の雇用者について、現在の雇用形態についての主な理由別にみると、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が31.7%と最も高く、次いで「家計の補助・学費等を得たいから」が20.1%、「専門的な技能等をいかせるから」が14.9%などとなっている(図表1-3-8)。

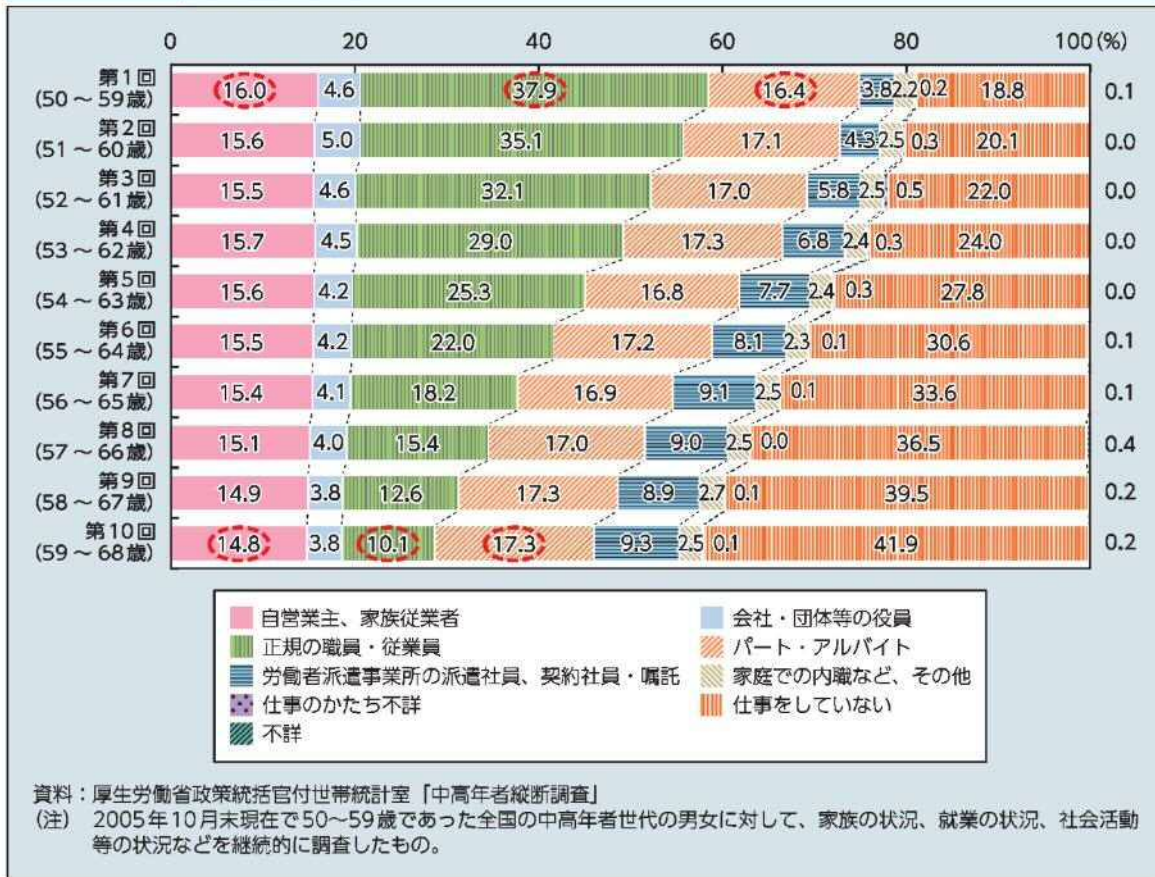
図表 1-3-8 雇用形態別でみた雇用者の状況



2005（平成17）年10月末現在で50～59歳であった世代の就業状況の変化を追ったのが図表 1-3-9 である。

第1回調査から第10回調査までの就業状況の変化をみると、「正規の職員・従業員」は、第1回の37.9%から第10回の10.1%まで減少している。一方、「自営業主、家族従業者」は、第1回の16.0%から第10回の14.8%、「パート・アルバイト」は、第1回の16.4%から第10回の17.3%とほぼ横ばいの状況である。年齢を重ねるにつれて、「仕事をしていない」割合は増えていくものの、仕事をしている者の中では、「正規の職員・従業員」を除いては大きな変化はなく、「正規の職員・従業員」の割合は相対的に低くなっていく様子がうかがえる。

図表1-3-9 就業状況の変化



5 今後の労働力人口

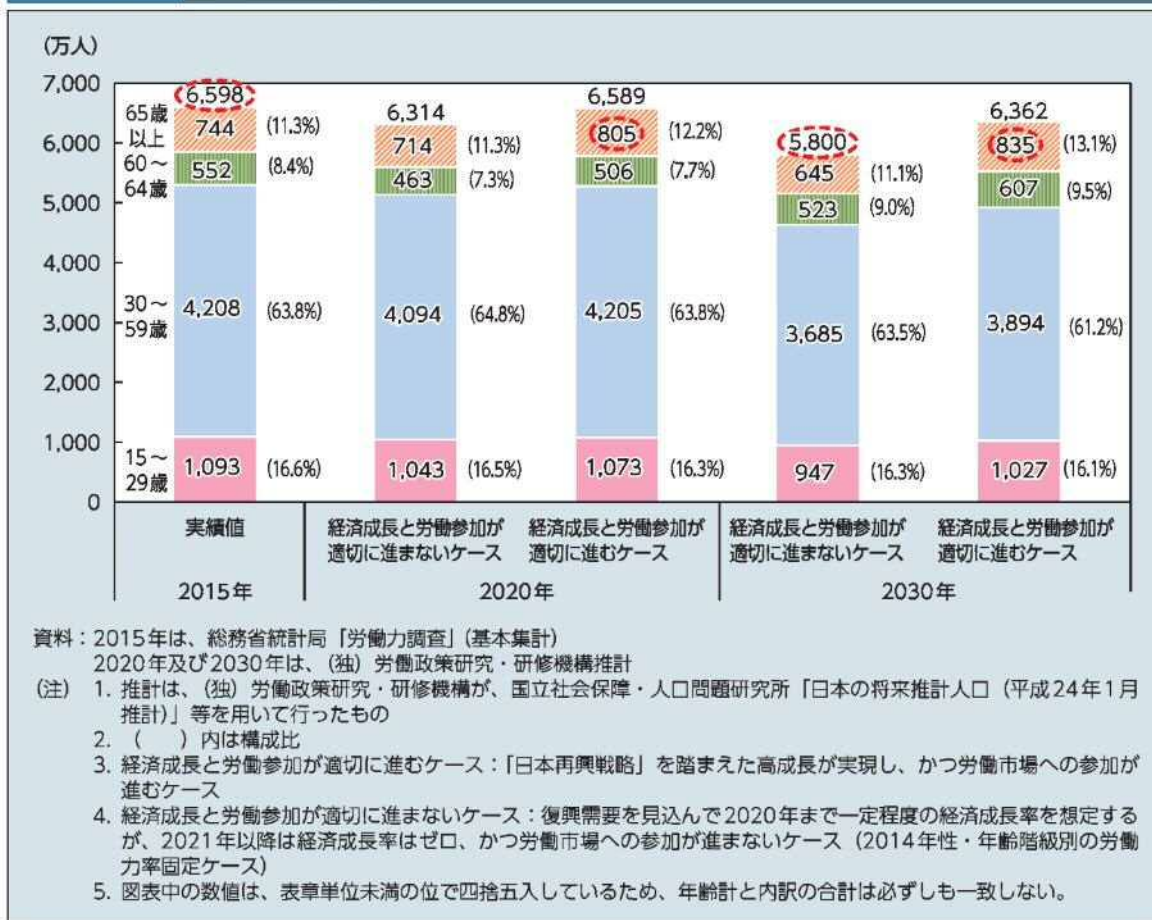
(今後総数は減少する見込み。「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、65歳以上の高齢者数が増加)

今後、人口減少が進むなかで労働力人口はどうなっていく見込みだろうか。

「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」と「経済成長と労働参加が適切に進むケース」について2020（平成32）年と2030（平成42）年のそれぞれの労働力人口の推計を示したものが図表1-3-10である。どちらのケースにおいても、2015（平成27）年の労働力人口よりも減少する見込みとなっている。特に、「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」では、2030年は5,800万人と推計されており、2015年の6,598万人から約800万人減少する見込みとなっている。

一方、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」は、2015年から2020年では9万人と2030年では236万人の減少でとどまる見込みであるが、65歳以上の労働力人口は増加する見込みとなっている。

図表1-3-10 労働力人口の推計



6 高齢者雇用確保措置について

(継続雇用制度の雇用形態は、「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」が約7割)

高齢者の雇用については、1986(昭和61)年に60歳定年が努力義務化、1998(平成10)年に義務化された。その後、企業における65歳までの継続雇用を実現させるため、2006(平成18)年から、定年を65歳未満に定めている企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じることが義務付けられた。2013(平成25)年には継続雇用の対象者を限定できる仕組み^{*3}を廃止し、原則として希望者全員に適用することとなった(図表1-3-11)。

*3 継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組み

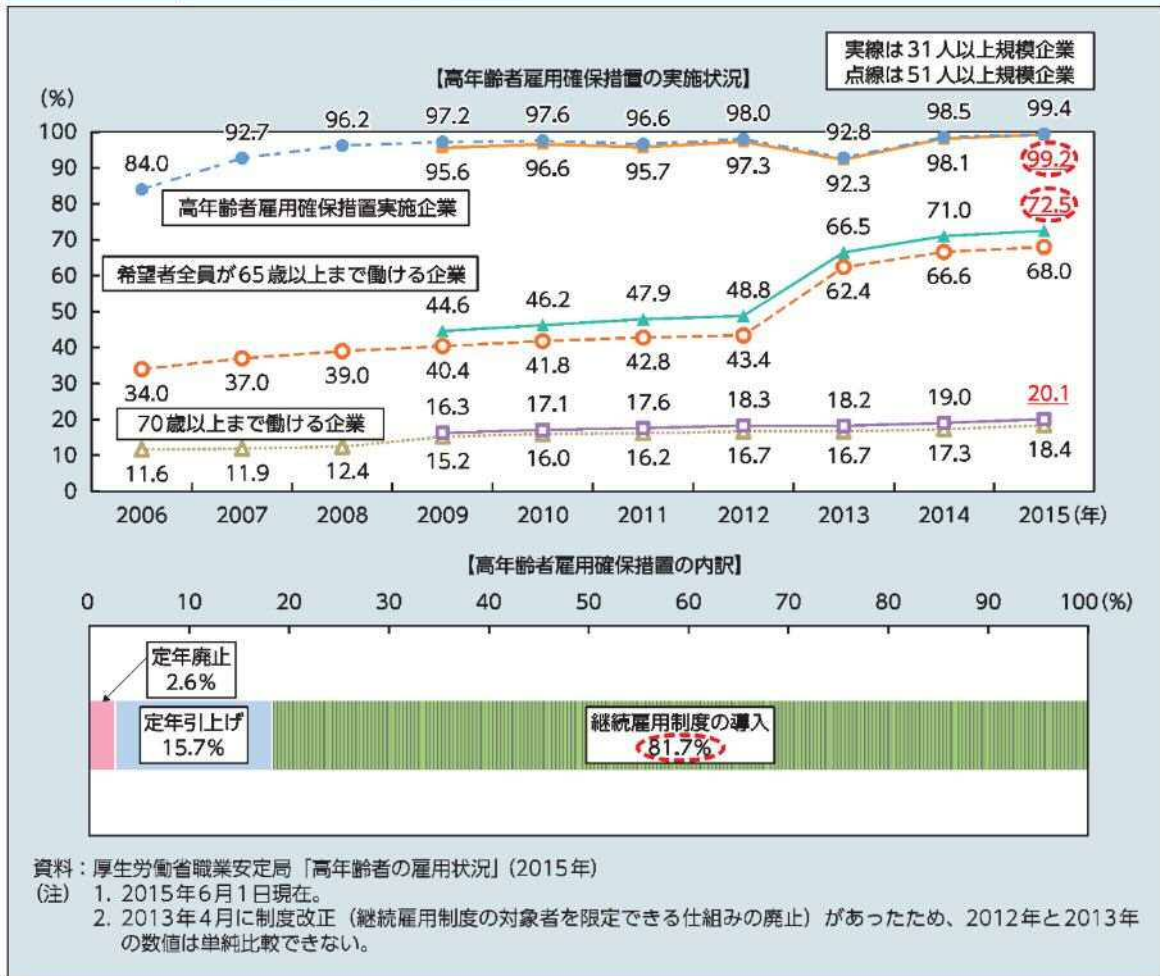
図表 1-3-11 これまでの高齢者雇用安定法の主な改正内容

法改正年	高齢者雇用安定法
昭和61年 (1986年)	<ul style="list-style-type: none"> ○中高法改正—高齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正 <ul style="list-style-type: none"> ①題名を「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)に改正 ②60歳定年の努力義務化(昭和61年10月1日施行) ③定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等 ④再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 ⑤高齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等
平成2年 (1990年)	<ul style="list-style-type: none"> ○65歳までの継続雇用の推進 <ul style="list-style-type: none"> ①高齢者等職業安定対策基本方針の策定 ②定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告
平成6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> ○60歳定年の義務化 <ul style="list-style-type: none"> ①60歳定年の義務化(定年を定める場合、60歳を下回ることができない)(平成10年4月1日施行) ②継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告 ③高齢者に係る労働者派遣事業の特例 ④高齢者職業経験活用センター等の指定等
平成8年 (1996年)	<ul style="list-style-type: none"> ○シルバー人材センター事業の発展・拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材センター連合の指定等
平成12年 (2000年)	<ul style="list-style-type: none"> ○再就職援助計画制度拡充 <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の努力義務化(平成12年10月1日施行) ②再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大(45歳以上) ③シルバー人材センターの業務の拡大
平成16年 (2004年)	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用確保措置法的義務化 <ul style="list-style-type: none"> ①定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の法的義務化(平成18年4月1日施行) (※義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ) ②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化 ③求職活動支援書の作成・交付の義務化等 ④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例(許可を届出とする) ⑤高齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成24年 (2012年)	<ul style="list-style-type: none"> ○継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 <ul style="list-style-type: none"> ①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成25年4月1日施行) ②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③義務違反の企業に対する公表規定の導入 ④高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 ⑤厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備

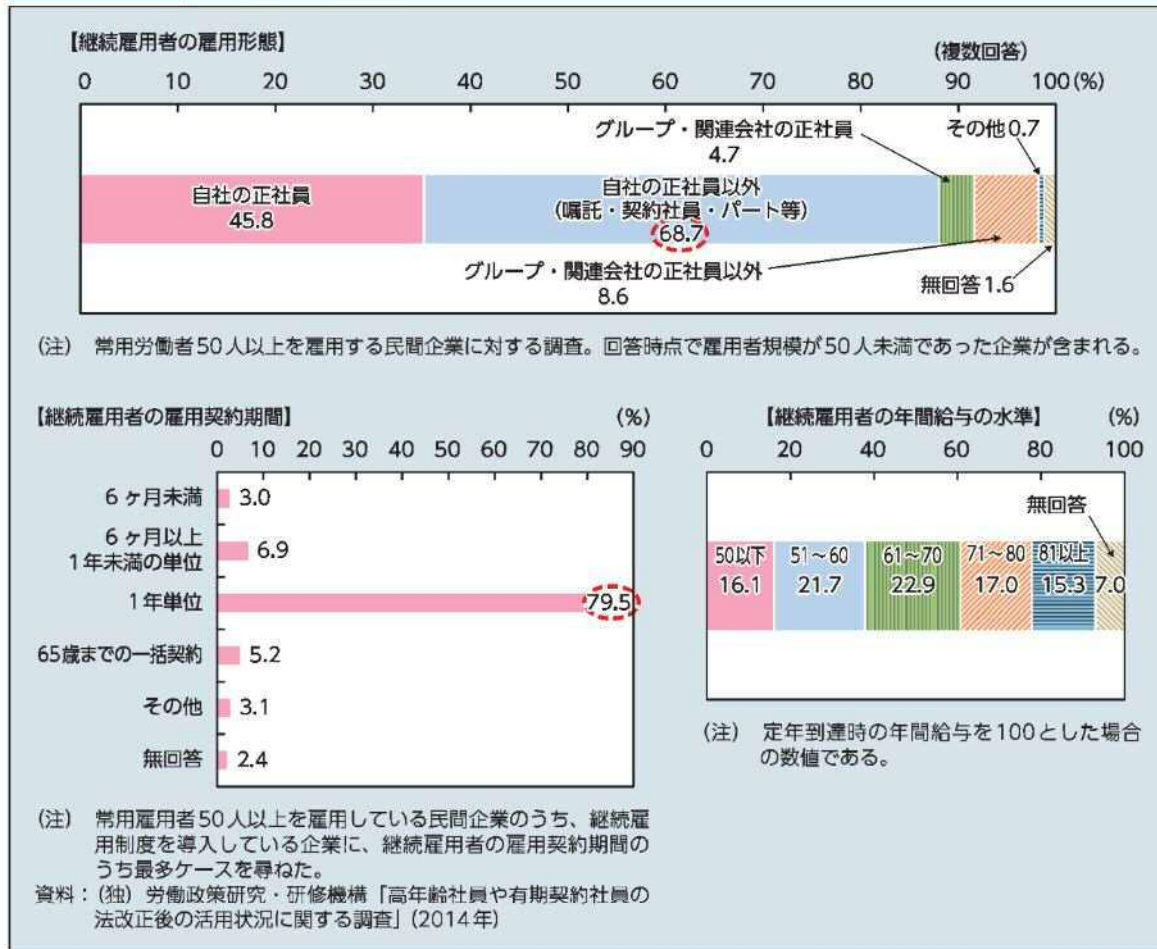
2015(平成27)年6月1日現在、高齢者雇用確保措置を導入している企業は、99.2%(31人以上企業)となっており、雇用確保措置の内訳は、「継続雇用制度の導入」が約8割を占めている。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業も72.5%と近年増加傾向にある(図表1-3-12)。

多くの企業が導入している「継続雇用制度の導入」であるが、その状況をまとめたのが図表1-3-13である。雇用形態として最も多いのが、「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」で68.7%であった。雇用契約期間は、「1年単位」としている企業が8割を占めており、給与も定年到達時を100とした場合に多くのケースで減少している。このように継続雇用のケースでは定年到達前と様々な面において状況が変化している。

図表1-3-12 高齢者雇用確保措置の状況



図表 1-3-13 継続雇用後の状況



7 65歳以降の雇用確保

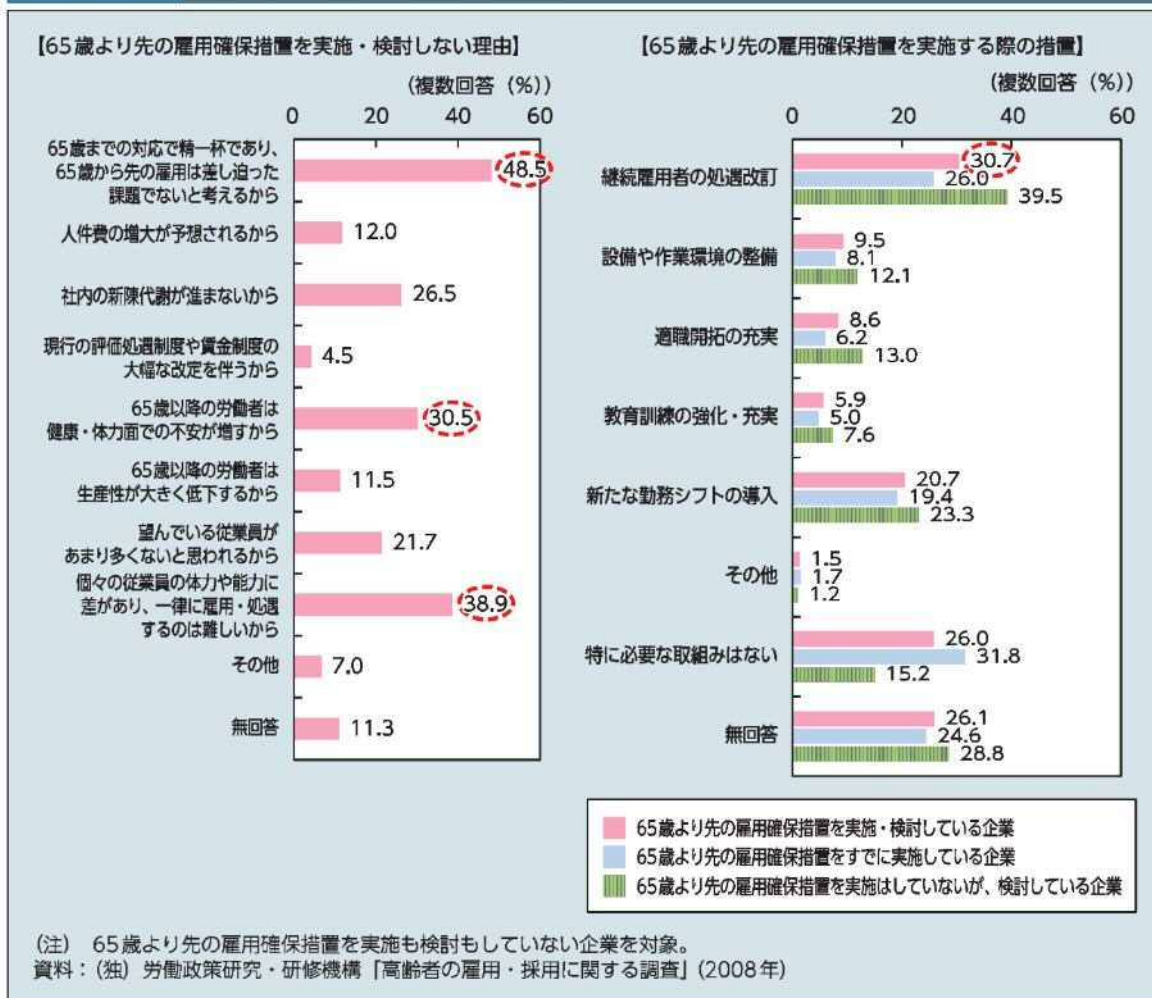
(65歳以降の雇用確保措置を実施する際の措置は、「継続雇用者の処遇改訂」が3割以上)

希望者全員が65歳以上まで働ける企業も近年増えてきているが、年齢に関わりなく働き続ける社会を実現するには、65歳以降の就業環境の整備は今後も引き続き重要な課題である。

65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由を尋ねたところ、もっとも多いのが「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないから」で48.5%、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」が38.9%、「65歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」が30.5%となっている。

また、65歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」をしている企業に、65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われること、あるいは既に実施していることについて尋ねると、「継続雇用者の処遇改訂」が最も多く30.7%となっている(図表1-3-14)。

図表1-3-14 65歳以降の雇用確保の検討状況



8 地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター

(団体数及び会員数は、横ばい。高齢者の就業機会確保のため、一定の機能を果たしている)

シルバー人材センターは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に定められた、市町村（特別区を含む）単位ごとに設置された団体で、臨時的・短期的・軽易な業務を主に請負・委任の形態で行う公益法人等であり、概ね60歳以上の健康で就業意欲のある者とされる会員が構成している団体である。近年、草取り・襖張りといった従来の請負等業務に加え、労働者派遣及び職業紹介の形態で育児や介護施設へ会員を派遣・紹介する等様々な取組みをしている（図表1-3-15）。

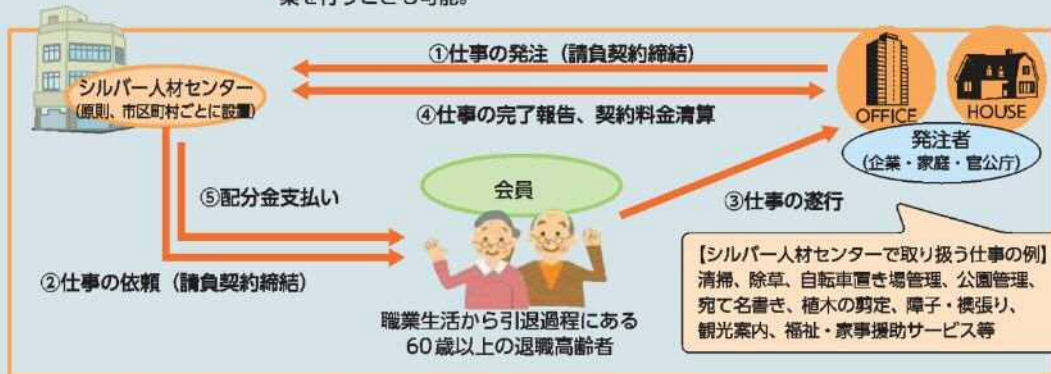
2014（平成26）年度現在で法人数1,272、会員数72万人となり、高齢者の就業機会確保のための基盤として一定の機能を果たしているが、高齢者の就業のニーズが変化し多様化してきている現状に対応するため、地域の課題に対応した多様な就業機会を掘り起こして対象者に提供する仕組みを作っていくことが課題である（図表1-3-16）。

図表 1-3-15 シルバー人材センター事業の概要

目的 定年退職後等に、臨時的かつ短期的（※1）又は軽易（※2）な就業を希望する者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。

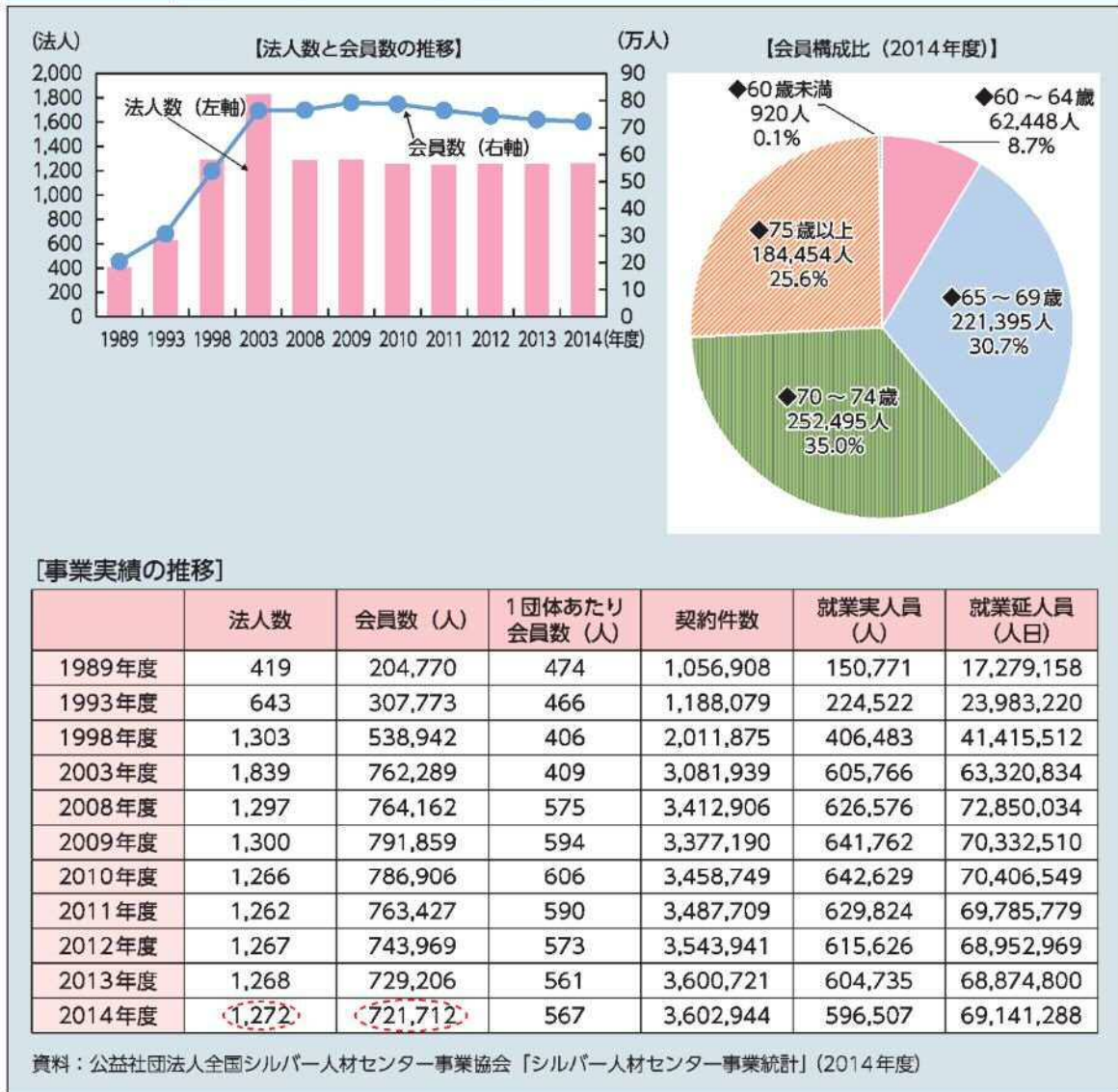
※1「臨時的かつ短期的な業務」とは職業安定局長通達（平成16年11月4日）によって「おおむね月10日程度以内の就業」を指す。
 ※2「軽易な業務」とは労働省告示第82号（平成12年8月25日）及び職業安定局長通達（平成16年11月4日）によって「1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えないもの」を指す。

仕組み (1) 会員 概ね60歳以上の健康で就業意欲のある者
 (2) 事業内容 ・家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業機会を確保し、これを希望する会員に提供。
 ・就業機会の確保、提供の仕方としては「請負（センターが発注者より仕事を受注し、それをさらに会員に対して請負の形で提供）」が中心だが、「職業紹介」「労働者派遣」事業を行うことも可能。



【現状】 団体数：1,272法人、会員数：72万人（男性48万人・女性24万人（約3割））、契約件数：360万件、契約金額：3,050億円、就業延人員：6,914万人・日※平成27年3月末日現在【国庫補助開始：昭和55年度根拠法令制定：昭和61年度】月平均就業日数：9.7日、月平均配分金収入：36,747円※平成26年度実績

図表1-3-16 シルバー人材センターの利用状況



団塊の世代も65歳に突入した。我が国の人口が減少し、65歳以上人口の増加が見込まれている。こうした状況下において、高齢者の就労状況も増加傾向を見せながら、様々な理由・就業形態で就労していることがうかがえる。

今後は、引き続き65歳までの雇用を確保しつつ、多様な形態により、健康で意欲と能力がある限り年齢に関わりなく、働き続けることができることが可能となるような就業機会の確保が重要な課題である。

第4章 人口高齢化を乗り越える視点

第1節 意欲と能力のある高齢者の活躍する「生涯現役社会」

既に到来している超高齢社会を、皆が生き生きと活躍し、安心して暮らすことのできる社会にするためには、その前提として、まずは社会の構成員である国民ひとりひとりが健康を維持し、また様々な活躍の場があることが重要である。この節と次節では、高齢者の雇用を中心とした最近の施策と、人々の健康維持のために国等が行っている取組みについて概観する。

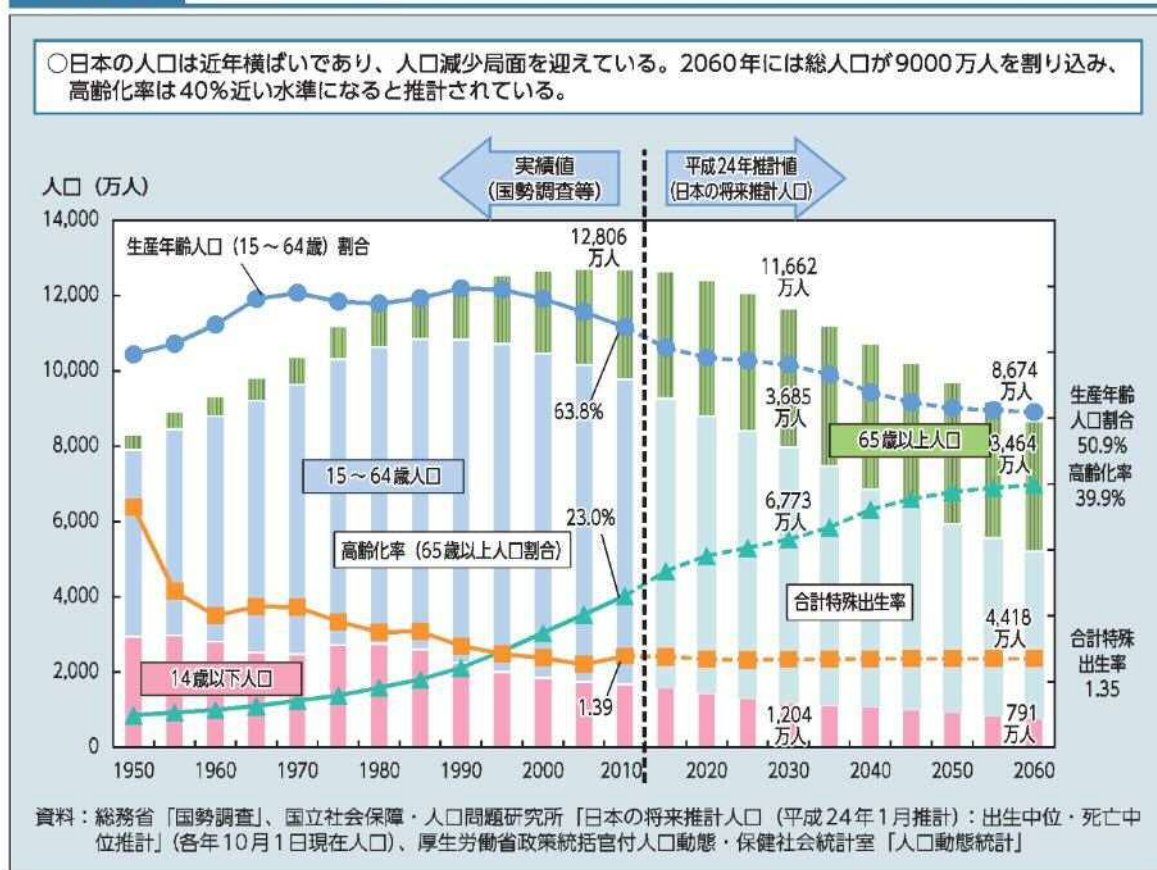
1 現在の状況

(1) 現在の高齢者をめぐる状況

(人口は減少し、高齢化率は40%近い水準に)

我が国においては、少子高齢化が進展し、総人口は2008（平成20）年をピークに減少局面を迎えている。2060（平成72）年には総人口が9,000万人を割り込み、65歳以上人口が総人口に占める割合である高齢化率は、40%近い水準となることが推計されている（図表4-1-1）。

図表4-1-1 日本の人口の推移



(高齢者の就労意欲は高く、年齢に関わりなく活躍できる「生涯現役社会」の実現が重要)

こうした中で、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念されており、働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を生かし、年齢に関わりなく活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することがますます重要になっている。

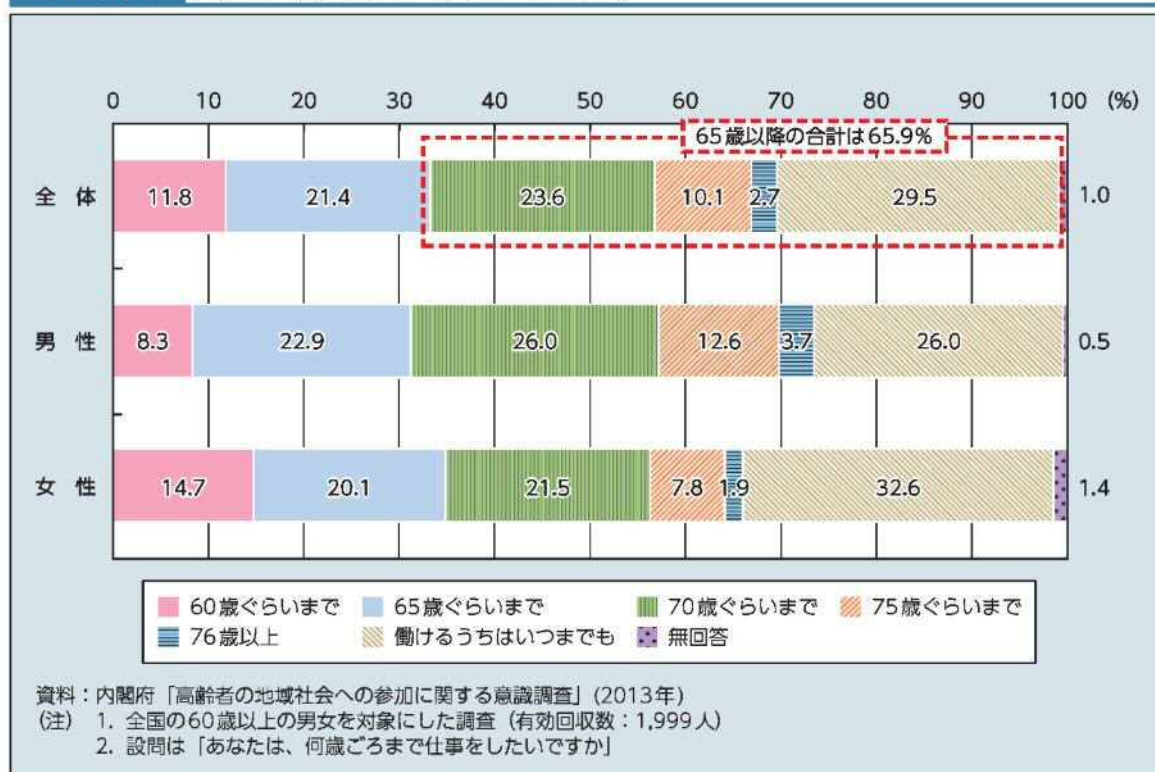
また、高齢者が働くことは、高齢者自身が支えられる側から支える側に回り、健康や生きがいにもつながるものと考えられる。

我が国における高齢者の就労意欲は高く、65歳を超えても働きたいとする者は約7割を占めるとともに、高齢者の人口に占める労働力人口の割合についても近年上昇を続けている(図表4-1-2、図表4-1-3)。

第4章

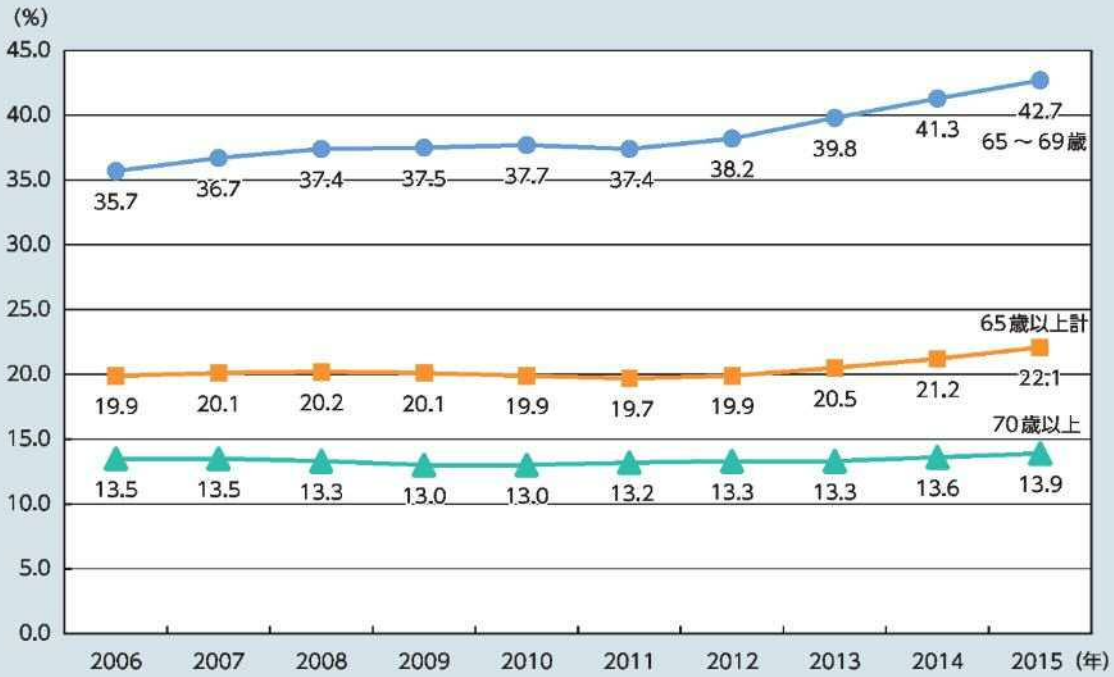
人口高齢化を乗り越える視点

図表4-1-2 何歳まで働きたいか(図表2-5-1再掲)



図表 4-1-3 労働力人口比率の推移

○高齢者の人口に占める労働力人口（働く意思と能力のある者（＝就業者数＋完全失業者数））の比率は、近年上昇傾向にあり、65歳以上では2015年（平成27年）に22.1%となっている。



資料：総務省統計局「労働力調査」
 (注) 2011年は、補完推計値を使用している。

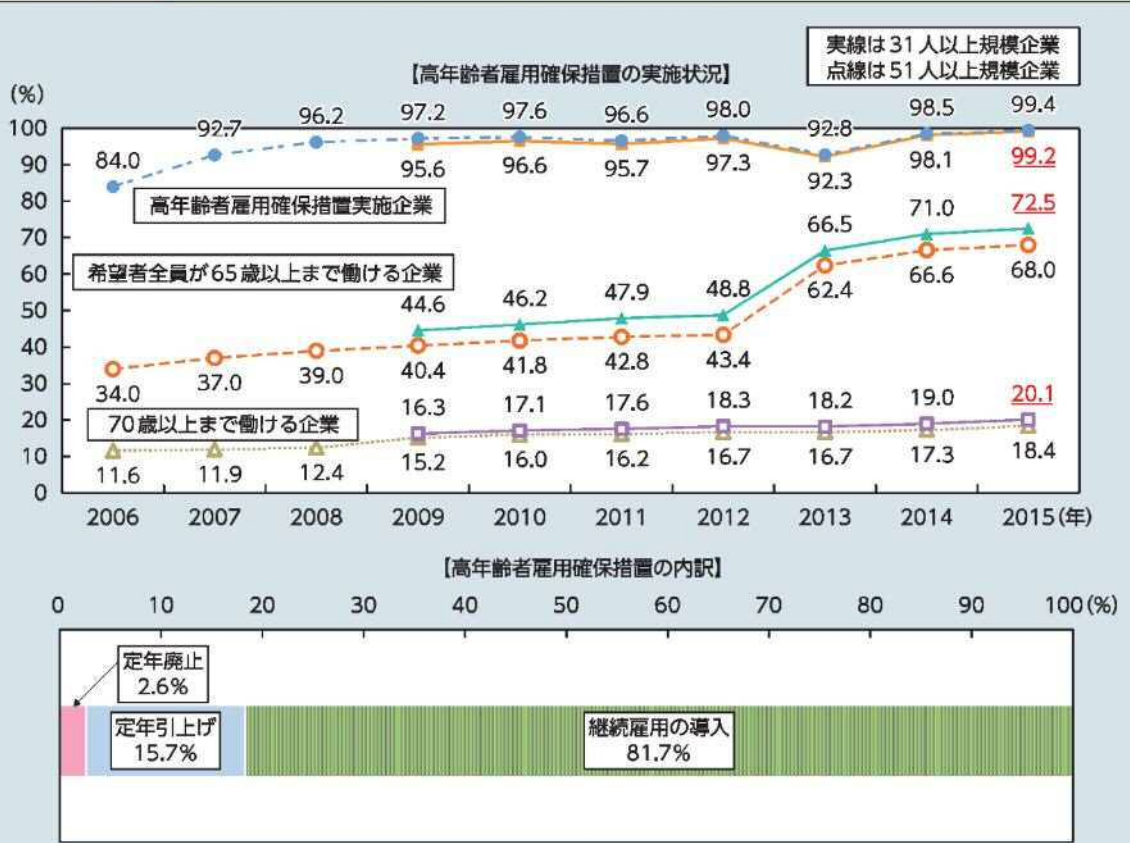
(2) 2012年の高年齢者雇用安定法改正

(2012年の法律改正により、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された)

高齢者の雇用を巡っては、2012（平成24）年の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、「定年制の廃止」、「定年の引上げ」又は「継続雇用制度の導入」のいずれか（高年齢者雇用確保措置）を実施することが企業の義務とされるなど、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された。

厚生労働省職業安定局「高年齢者の雇用状況」（2015年）によれば、2015（平成27）年6月1日現在で、31人以上の規模企業の高年齢者雇用確保措置の実施割合の合計は99.2%、実施した企業のうち継続雇用制度を導入したものが81.7%を占めている（図表4-1-4）。

図表4-1-4 高齢者雇用確保措置の状況 (図表1-3-12再掲)



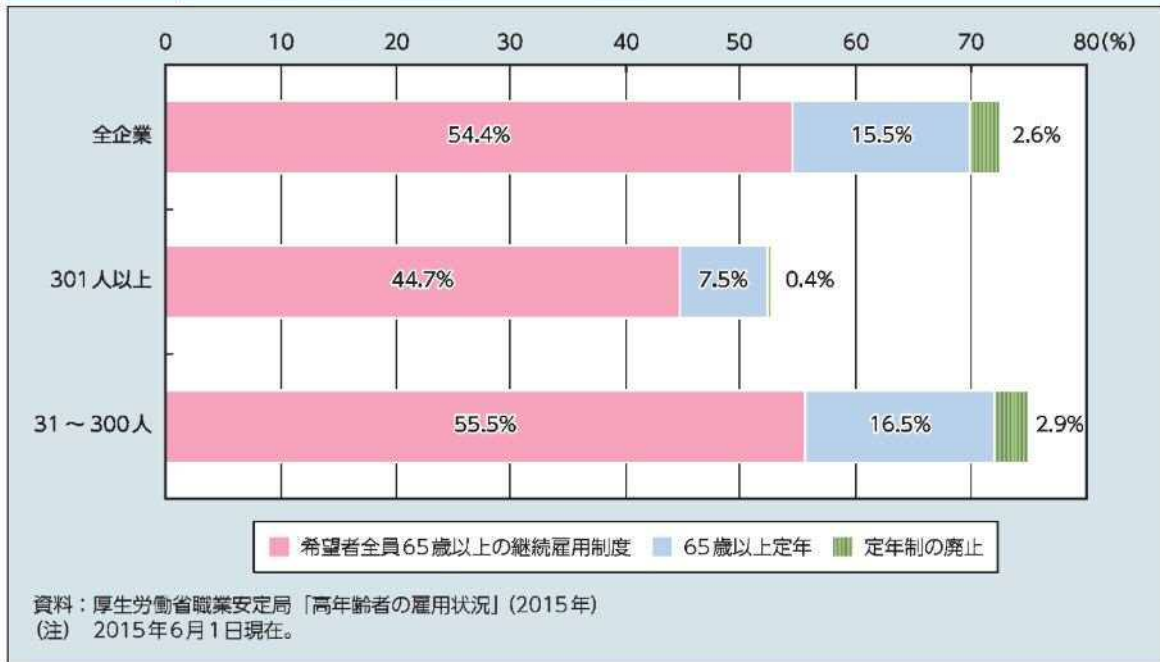
資料：厚生労働省職業安定局「高齢者の雇用状況」(2015年)

(注) 1. 2015年6月1日現在。

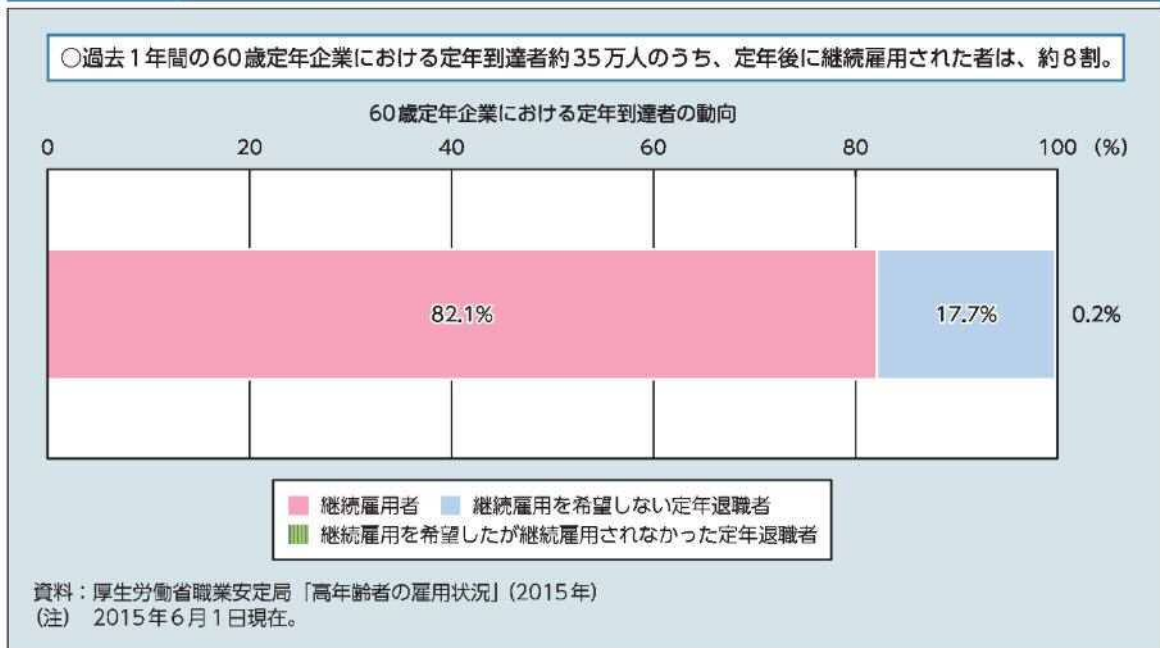
2. 2013年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、2012年と2013年の数値は単純比較できない。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は72.5%であり、労働者ベースでも、60歳定年到達者のうち82.1%が継続雇用されている(図表4-1-5、図表4-1-6)。

図表4-1-5 希望者全員が65歳以上まで働ける企業



図表4-1-6 定年到達者の動向

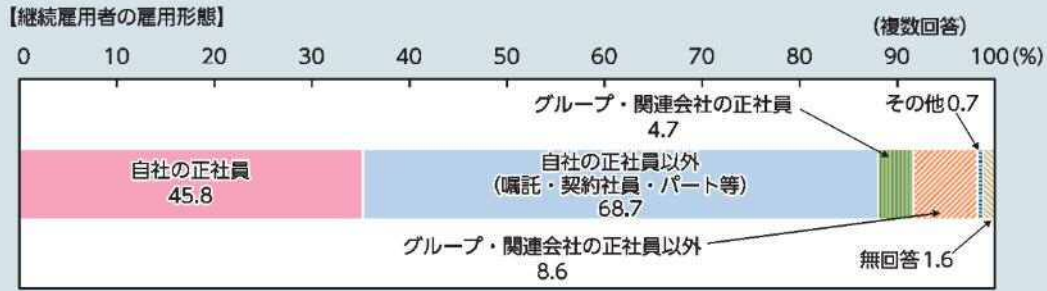


(継続雇用を行うに当たり企業は様々な調整や努力を行った)

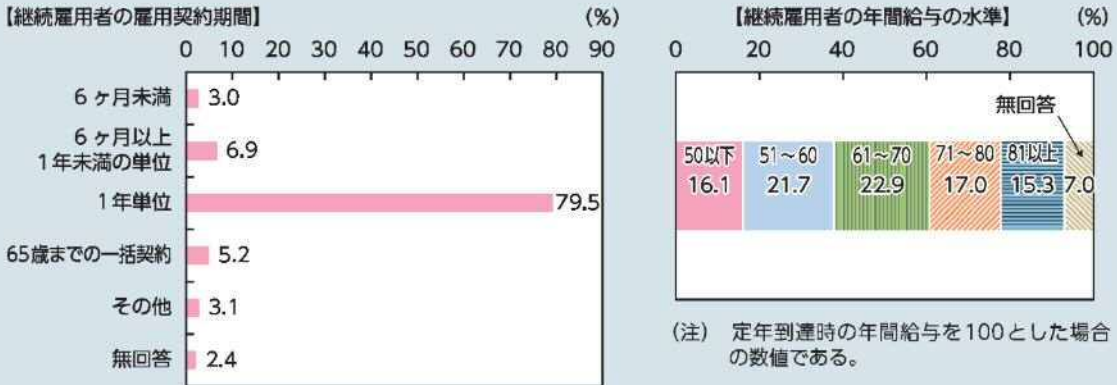
独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)によれば、継続雇用を行う際には、正社員以外の雇用形態としたり、雇用契約期間を1年単位としたりするほか、給与水準の調整や、社内組織や人事・処遇制度等の変更や新設を行っている企業がみられる(図表4-1-7、図表4-1-8)。

2012年の法改正への対応は、企業が様々な調整や努力を行うことにより、着実に進んでいるといえる。

図表 4-1-7 継続雇用後の状況 (図表 1-3-13再掲)



(注) 常用労働者50人以上を雇用する民間企業に対する調査。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる。



(注) 定年到達時の年間給与を100とした場合の数値である。

(注) 常用雇用者50人以上を雇用している民間企業のうち、継続雇用制度を導入している企業に、継続雇用者の雇用契約期間のうち最多ケースを尋ねた。

資料：(独)労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)

図表 4-1-8 改正高齢法に対応するための社内組織や人事・処遇制度等の全社的な変更・新設

	(複数回答 (%))	
	実施したもの	実施を検討しているもの
人事格付け制度の見直し	5.7	9.6
役職定年制・任期制の見直し	3.5	7.6
人事評価制度の見直し	8.0	16.0
賃金制度の見直し	11.3	20.7
出向・配転を含むグループ全体での人員配置の見直し	2.4	5.0
新規学卒者の採用計画の見直し	9.3	9.4
中途採用者の採用計画の見直し	7.9	8.4
非正規社員の採用計画の見直し	7.7	9.6
転職や早期退職を促す制度の導入・見直し	0.6	2.3
人材育成・能力開発にかかる制度の見直し	4.3	8.7
積み立て制度など休暇制度にかかる見直し	1.0	1.6
退職金制度の見直し	4.2	7.3
福利厚生制度の見直し	2.4	4.9
職場での安全衛生対策の強化	8.7	8.4
社内組織の改編 (部署改編や事務所等の新設・開設)	5.2	6.0
無回答・特になし	65.1	55.0

資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)

(注) 常用労働者50人以上を雇用する民間企業に対する調査 (回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる (n=463)。

無回答非掲載。「改正高齢法」は、高齢者雇用安定法の平成24年の改正 (企業が講ずべき65歳までの雇用確保措置が原則として希望者全員となったことなど) を指す。

2 今後の高齢者の活躍に向けた取組み

(今後は65歳を超えても働き続けたい高齢者の就業機会の確保が課題)

一方で、2014（平成26）年には、団塊の世代（1947（昭和22）から1949（昭和24）年までの生まれ）の全体が65歳に達していることから、今後「生涯現役社会」の実現を一層推進していくための高齢者の雇用対策については、改正高年齢者雇用安定法に基づくこうした雇用確保措置の確実な実施を行うとともに、65歳を超えても働きたい高齢者の就業機会を確保していくことが重要な課題となっている。

こうした中で、「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）では、「65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、企業側のインセンティブや雇用保険の適用の在り方等について、必要な検討を進める。」とされた。加えて、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」（平成27年11月26日）では、「高齢者が安心して働き続けられる環境を整備するため、高齢者が働きやすい環境をつくる企業、NPOや起業を支援するとともに、雇用保険の適用年齢の見直しを検討する。」とされた。

(1) 2016年の法律改正

(2016年の法律改正により、65歳以降に働きたい者のための仕組みを整備)

これらも受ける形で、2015（平成27）年8月より、労働政策審議会雇用保険部会において11回にわたり検討が行われ、12月24日に、「65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする」こと等を内容とする報告書が出された。さらに、2015年10月より、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において3回にわたり検討が行われ、12月18日に「今後の高年齢者雇用対策について」（建議）が出された。厚生労働省は、これらを受け、2016（平成28）年通常国会に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を提出し、3月29日に成立した。

この建議は、①企業における高年齢者の雇用の促進、②中高年齢者の再就職の支援、③地域における多様な雇用・就業機会の確保、④シルバー人材センターの機能強化といった内容となっており、また、法律については、シルバー人材センターでの就業時間について、週20時間から週40時間までの要件緩和を可能とする改正を行っているほか、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする（ただし、保険料徴収は2019（平成31）年度分まで免除）等の措置を講じている（[図表4-1-9](#)、[図表4-1-10](#)）。

図表 4-1-9 今後の高齢者雇用対策について（建議）（2015年12月18日）①

1 企業における高齢者の雇用の促進

(1) 企業における高齢者雇用については、平成24年の高齢者雇用安定法の改正により、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を講じることが企業の義務とされたところであり、未実施企業に対する指導の徹底等により、これが確実に実施されるようにしていくとともに、改正法施行後における高齢者の雇用動向等を把握することが必要である。

(2) その上で、法的な義務を超えた65歳を超える高齢者の雇用の確保については、企業の自主的な取組を支援していくことが適当であり、高齢者を多数雇用する事業主や高齢者向けに健康管理制度等を導入した事業主等高齢者の雇用確保に積極的に取り組む企業に対する支援が必要である。

(3) 雇用確保措置の対象とならない高齢の有期雇用労働者への対応は引き続きの課題であり、当面は、高齢者に限らず有期雇用労働者については、「反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがある」とされていることを周知していくことが重要である。また、65歳までの雇用機会確保を図るため、無期雇用への転換を図る事業主を支援し、これを促していくことが必要である。

2 中高年齢者の再就職の支援

(1) 高齢者の就職支援については、これまで高齢者就労総合支援事業等の取組を進めてきたところであるが、特に60歳代後半の高齢者にとって、ハローワークが重要な入職経路となっている現状も踏まえ、ハローワークにおける65歳以上の高齢者に対する就職支援を強化していく必要がある。

(2) また、自社内にとどまらずに活躍の場を探す高齢者については、人手不足に悩む地域の中小企業やNPO等における雇用に繋げていくことも重要であり、このため、労働者本人の意向を最大限に尊重した上で、産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん機能を活用していくことが必要である。

3 地域における多様な雇用・就業機会の確保

(1) 高齢者の就業機会の確保において、地域の果たす役割は重要である。このため、地方自治体を中心となつて、地域の実情を踏まえた高齢者雇用のあり方を協議、推進していくため、地域の高齢者の就業に関する機関で構成する協議会を設置することができるようにし、その設置促進を図ることが必要である。

(2) その際、協議会の構成員としては、地域のニーズや高齢者の多様な就業ニーズを的確に反映することができるよう、関係行政機関、シルバー人材センター、労使関係者、社会福祉協議会、地域の金融機関、NPO等、地域における高齢者の就業機会確保に関係する関係者を幅広く含めることができるようにすることが必要である。

(3) また、協議会においては、地域の高齢者の就業機会に関する計画等の作成に関することやその実現のために必要な事業の実施に関することについても協議を行うことが適当であり、国としても、地域の主体性を尊重しつつ、協議会が定めた事業の実施に対する支援や、取組状況のフォローアップ、普及促進等を行うことが必要である。

図表4-1-10 今後の高齢者雇用対策について（建議）（2015年12月18日）②

4 シルバー人材センターの機能強化

(1) 高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた就業機会を確保していく上で、シルバー人材センターの機能強化を図ることは重要である。このため、シルバー人材センターにおいては、従来からの清掃や剪定等の職域ばかりにとどまらず、人手不足分野や育児支援等の現役世代を支える分野における就業機会の拡大に取り組んでいるところであるが、こうした取組を今後とも積極的に展開していくことが期待される。

(2) また、シルバー人材センターが取り扱う就業については、現状で、臨時的かつ短期的又は軽易な業務に限定されているが、シルバー人材センターが、生きがいとしてこうした就業を希望する高齢者に対して就業の機会を提供していくものであるという原則は堅持しつつも、将来我が国の必要な労働力が減少していくことが懸念される中で、より長く働きたい高齢者の就業ニーズ等にも対応することができるよう、この取扱業務に係る要件は緩和することが適当である。

(3) ただし、その際、取扱業務に係る要件の緩和を行ったことにより、労働者保護を害することになったり、民業を不当に圧迫することや地域の労働市場へ重大な影響を及ぼすようなことのないよう、以下の措置を講じる必要がある。

① 要件緩和は、シルバー人材センターの業務のうち、就業者の適切な保護の観点から、職業紹介事業及び労働者派遣事業に限って実施すること。

② 要件緩和の実施は、シルバー人材センターの指定・監督権限を有する都道府県知事が、厚生労働省が定める基準に適合すると認められる場合に、対象となる業務の範囲や地域を指定することにより可能とすること。

③ 都道府県知事が、要件緩和を実施する地域等の指定を行うに当たっては、要件緩和を行おうとする業務に関する地域の関係者の意見をあらかじめ聴取するとともに、広域的な雇用情勢や労働力需給への影響等の観点から国の関与を必要とすること。

④ 要件緩和を実施する地域等の指定は解除することができるものとする。

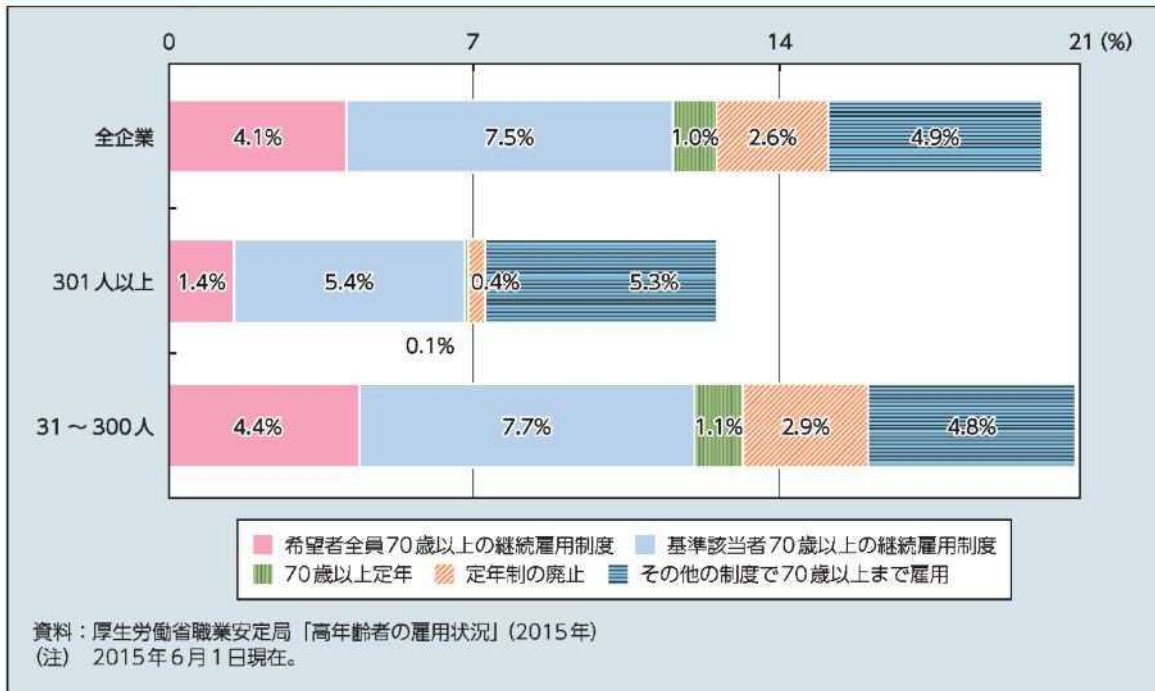
(4) さらに、シルバー人材センターを通じた就業について、会員である高齢者の適切な就業環境を確保することも重要である。このため、派遣・請負の区分に関する基準や会員の就業条件等に関すること等、シルバー人材センターが業務運営に当たって、発注者、会員それぞれとの関係の中で留意すべき事項について、適正就業確保のためのガイドラインとして示していくことが必要である。なお、シルバー人材センターが行う労働者派遣事業及び職業紹介事業については、許可ではなく届出により事業を実施することが可能となっているため、シルバー人材センターの適正な事業運営を確保していく必要がある。

(2) 65歳を超える者の雇用の状況

(65歳を超える者の雇用率はまだ低い)

先の「高齢者の雇用状況」によれば、2015（平成27）年6月1日現在で70歳以上まで雇用されうる制度のある企業は、31人以上規模の企業のうち20.1%にとどまっており、低い状況が続いている（図表4-1-11）。

図表 4-1-11 70歳以上まで働ける企業



(65歳以上の者の再就職活動は他の年齢層に比べ厳しい)

一方で、65歳以降の雇用のうち「65歳以上の者の雇入れ」については、2014（平成26）年の転職入職者数が2000（平成12）年と比較して約4.6倍となるなど、近年大幅に増加している（図表4-1-12）。

しかし、65歳以上の者の再就職活動は、他の年齢層に比べて厳しい状況にあり、例えば、前職の離職から再就職までの期間が6ヶ月以上であったとする者は、すべての年齢層の平均が16.0%であるのに比べ、65歳以上の層では22.8%となっている（図表4-1-13）。

図表4-1-12 55歳以上の者の転職入職者数の推移



資料出所：雇用動向調査（平成12～26年）をもとに作成
 (注) 各年齢層について、平成12年を1.00としたときの値をプロットした。値が1.00超の場合は増加、1.00未満は減少を意味する。

図表4-1-13 年齢階級別離職期間

	計	離職期間1年未満						離職期間1～2年未満		
		計	15日未満	15日～1か月未満		3か月～6か月未満	6か月～1年未満	計	1年～1年6か月未満	1年6か月～2年未満
				1か月～3か月未満	3か月～6か月未満					
年齢計	100.0	93.8	43.1	10.8	18.7	11.2	9.8	6.2	3.8	2.3
～19歳	100.0	94.5	20.5	32.1	21.4	13.1	7.3	5.5	4.9	0.6
20～24歳	100.0	92.4	28.7	18.1	22.6	11.7	11.3	7.6	5.4	2.2
25～29歳	100.0	94.4	42.1	10.4	20.7	11.7	9.3	5.6	2.9	2.6
30～34歳	100.0	93.1	41.8	11.4	18.9	11.0	9.7	6.9	3.1	3.8
35～39歳	100.0	93.7	41.5	8.8	20.3	11.5	11.7	6.3	3.7	2.6
40～44歳	100.0	94.8	45.9	7.8	21.6	9.5	10.0	5.2	4.0	1.1
45～49歳	100.0	94.1	48.8	8.5	17.1	9.8	9.8	5.9	3.2	2.7
50～54歳	100.0	94.2	46.2	12.9	12.3	12.4	10.1	5.8	4.2	1.2
55～59歳	100.0	95.2	45.8	7.8	15.4	16.9	9.2	4.8	3.8	0.8
60～64歳	100.0	93.3	64.2	4.0	10.3	7.5	5.1	6.7	5.0	1.8
65歳～	100.0	91.1	37.9	16.4	12.2	10.8	13.9	8.9	5.6	2.7

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」(平成26年)
 (注) 1. 平成26年1年間に入職した者のうち前職雇用者・現職在職者・一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除く）についての数字。
 2. 離職期間1年未満及び離職期間1～2年未満には不詳を含む。

(3) 65歳を超える者の雇用の確保に向けた取組み

(2016年度より、高齢者雇用安定助成金を拡充するとともに、ハローワークにおける支援を強化した)

今後、2012（平成24）年法改正の内容について、高齢者雇用確保措置未実施企業に

対する指導の徹底等により、確実に実施されるようにするとともに、65歳以上の者の雇用の確保について、企業の自主的な取組みを支援していくことが必要である。

60歳以上の者の雇用環境整備について、新たな事業分野への進出や機械設備の導入、雇用管理制度の整備等を行った企業に対しては、これまでも高齢者雇用安定助成金を支給してきているが、2016（平成28）年度からはこれを拡充し、新たに60歳以上の者を対象とした健康管理制度の導入を行った場合には、それらの実施に要した費用の一部を助成することとし、助成額についても拡充した。また、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた企業に対しても助成を行うこととした（図表4-1-14）。

図表4-1-14 高齢者雇用安定助成金の拡充

平成28年度予算額 31.7億円

高齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会の構築に向けて、高齢者の雇用環境整備や、有期契約の高齢者を定年後も安定した雇用形態に転換する事業主に対して助成することを通じて、高齢者の雇用の安定を図る。

※2つのコースで構成（赤字下線部は平成28年度より制度拡充）

1 高齢者の雇用の環境整備支援

高齢者活用促進コース

●助成内容

- ① 新たな事業分野への進出等（新たな事業分野への進出、職務の再設計等による職場又は職務の創出）
- ② 機械設備の導入等（機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善）
- ③ 高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度・在宅勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、専門職制度の導入、研修等能力開発プログラムの開発等）
- ④ 健康管理制度の導入（制度導入をした場合、コンサルタントへの依頼等について30万円の費用を要したものとみなす）
- ⑤ 定年の引上げ等（66歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを実施した場合、当該措置の実施に100万円の費用を要したものとみなす）

●助成額

- ①～⑤に係る環境整備計画の実施に要した費用の額の2/3（大企業1/2）
- ※ 60歳以上の雇用者1人当たり20万円上限（上限1,000万円）
- ※ ただし、以下のいずれかの事業主の場合は、歳以上の雇用者人当たり30万円上限
 - a 建設・製造・医療・保育・介護の分野に係る事業を営む事業主
 - b 65歳以上の者（高齢者総被保険者）の雇用割合が4%以上の事業主
 - c 高齢者活用促進の措置のうち「高齢者の生産性の向上に資する機械設備、作業方法や、高齢者が安全に働ける作業環境の導入または改善等」を実施した事業主

2 有期契約の高齢者に対する安定した雇用形態への転換促進

高齢者無期雇用転換コース（新設）

●助成内容

50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する

●助成額

対象者1人につき50万円（中小企業以外は1人につき40万円）

さらに、高齢者の就職支援については、特に60歳代後半の者にとってはハローワークが重要な入職経路になっていることも踏まえ、ハローワークにおける65歳以上の者に対する支援を強化していく必要がある（図表4-1-15）。

図表4-1-15 年齢階級別入職経路

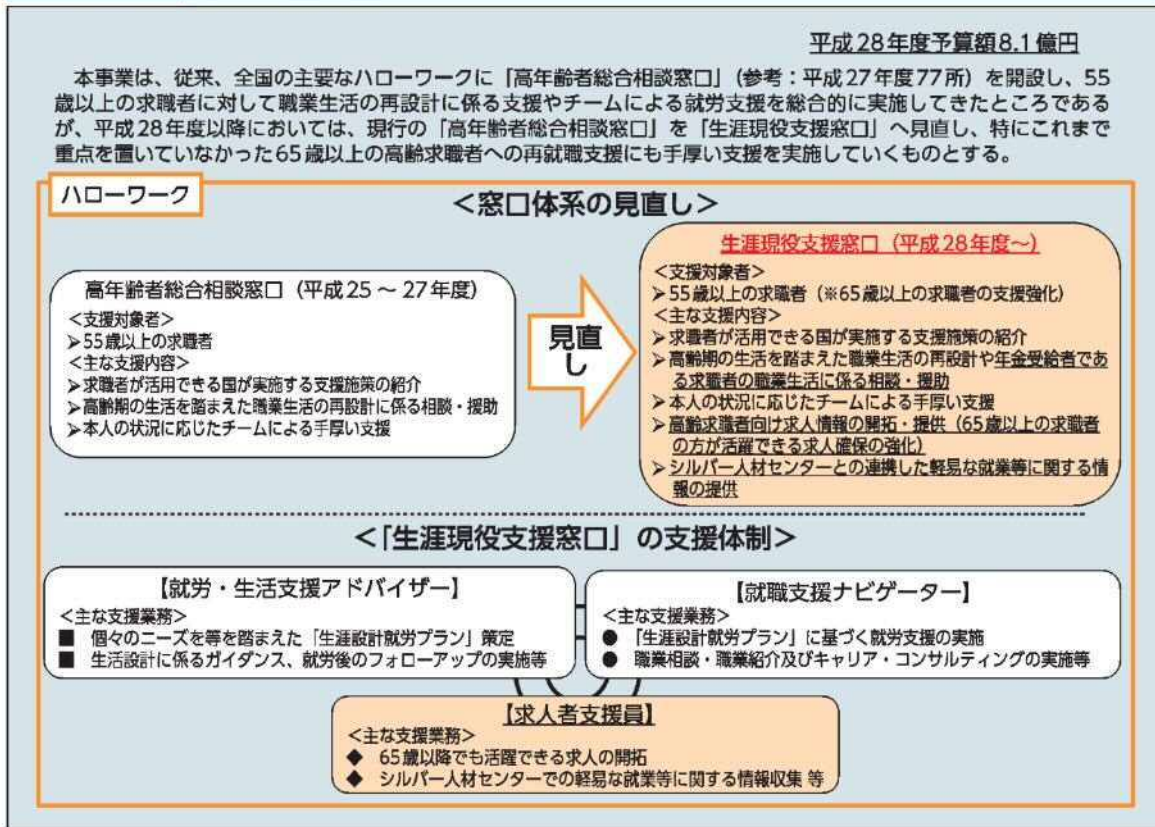
	計	職業紹介機関等						縁故・出向等			
		ハローワーク	ハローワーク インター ネット サービス	民営職業 紹介所	学校	広告	その他	縁故	うち前の 会社	出向	出向から の復帰
年齢計	100.0	17.6	4.1	3.3	5.9	35.1	11.6	19.7	4.9	1.9	0.7
～19歳	100.0	13.9	2.8	0.2	9.4	49.3	8.9	15.0	0.0	0.4	0.0
20～24歳	100.0	8.9	5.3	3.4	20.5	38.1	10.1	13.1	0.7	0.4	0.2
25～29歳	100.0	18.6	5.1	7.2	2.6	38.4	10.8	15.0	3.1	1.9	0.4
30～34歳	100.0	20.7	4.0	5.0	0.7	34.8	12.0	20.1	5.2	1.6	1.2
35～39歳	100.0	22.7	4.5	3.7	0.7	34.8	13.4	17.8	4.9	1.5	1.0
40～44歳	100.0	19.4	4.8	3.1	0.2	34.1	12.7	22.5	5.1	1.9	1.3
45～49歳	100.0	23.0	4.9	3.5	0.1	29.7	9.7	24.0	6.6	3.7	1.4
50～54歳	100.0	23.3	3.3	2.0	0.1	26.8	11.1	24.0	7.6	7.9	1.5
55～59歳	100.0	23.8	2.8	1.9	0.0	21.6	17.5	25.0	5.9	6.3	0.9
60～64歳	100.0	16.4	2.1	2.3	0.5	15.5	17.4	43.2	26.4	1.6	1.0
65歳～	100.0	28.1	2.0	1.6	0.2	19.1	13.8	34.5	14.8	0.5	0.1

(%)

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」(平成26年)をもとに作成

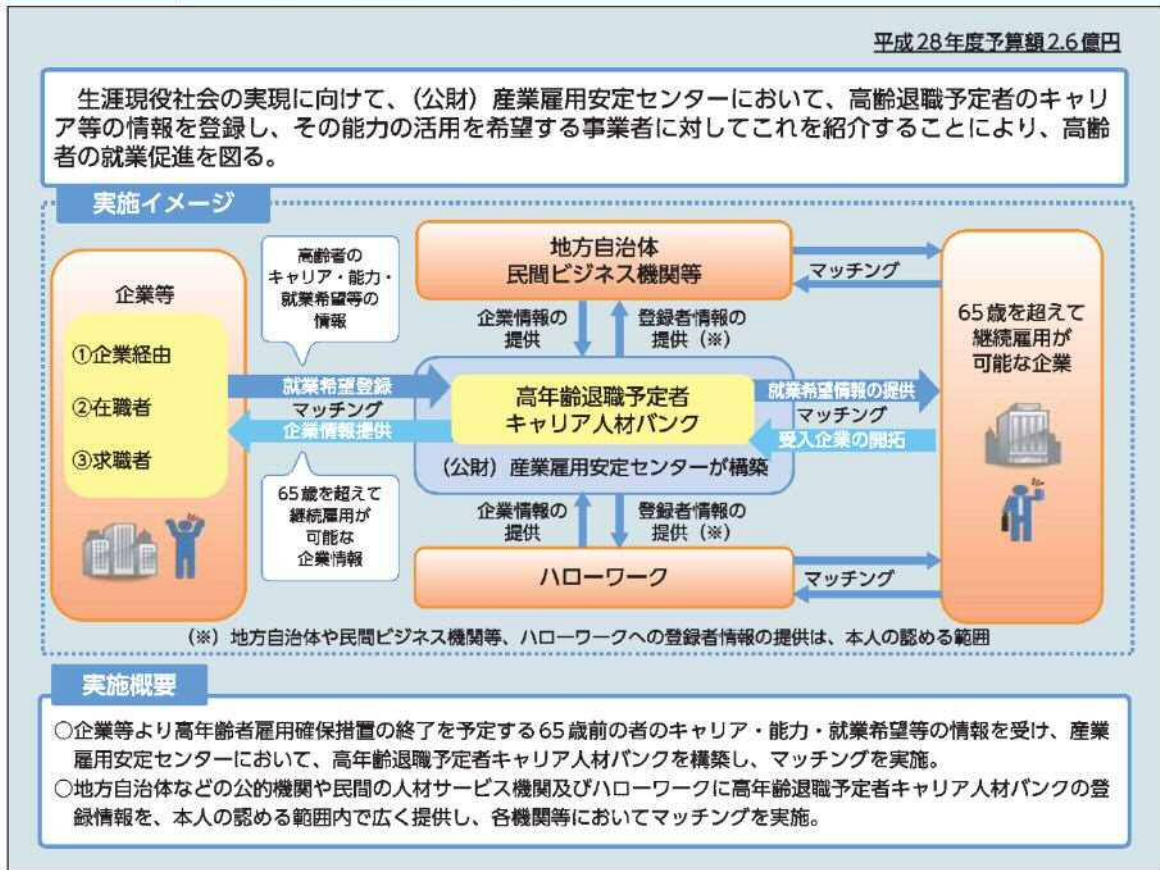
これについても、2016年度より、全国の主要なハローワークに設置している「高年齢者総合相談窓口」を「生涯現役支援窓口」へと見直し、窓口の積極的な周知を図るとともに、新たに求人者支援員を設置することにより、高齢求職者の方が活躍できる求人確保の強化等を開始した（図表4-1-16）。

図表 4-1-16 生涯現役支援窓口



さらに就職支援の関係では、公益財団法人産業雇用安定センターが退職予定者のキャリア・能力・就業希望等の情報の登録を受け、「高齢退職予定者キャリア人材バンク」を構築してマッチングを行うとともに、さらに、この人材バンクに登録された情報をハローワークや民間の人材サービス機関等に提供し、こちらでもマッチングを実施することになっている（図表4-1-17）。

図表4-1-17 高齢者退職予定者キャリア人材バンク



第4章 人口高齢化を乗り越える視点

(雇われて働くのみならず、自ら起業する高齢者の支援も実施)

また、既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業によって高齢者の雇用を創出していくことも重要である。このため、同じく2016年度から、高齢者がいわゆるベンチャー企業の創業を行う際に、従業員の募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成する「生涯現役起業支援助成金」を創設し、支援を開始した(図表4-1-18)。

図表 4-1-18 高齢者の起業支援

平成28年度予算額 8.7億円 (新規)

趣旨

- 少子・高齢化が進展する中、持続的な成長を実現させていくためには、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を推進する必要があるが、そのためには、既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業によって中高年齢者の雇用機会を創出していくことも重要である。
- このため、中高年齢者が、起業（いわゆるベンチャー企業の創業）する際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成することにより、中高年齢者の起業と雇用機会の創出を図る。

事業の概要

助成額

- 起業者の区分に応じて、計画期間内における募集・採用、教育訓練に要した経費（人件費等を除く）の一部を助成。

<起業者の区分>

- 60歳以上の者 [助成率2/3、上限200万円]
- 40歳～59歳の者 [助成率1/2、上限150万円]

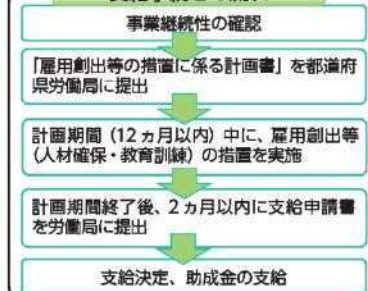
対象経費

経費の区分	経費の内容
対象労働者の募集・採用、教育訓練に要した経費	求人情報掲載経費、選考会等の参加経費、職場見学・職場体験（インターンシップ等）の実施経費、遠隔地採用に係る経費、資格取得費、講習及び研修受講費用 等

主な支給要件

- 新たな事業を開始するために法人を設立した事業主であって、当該法人の業務に専ら従事していること（個人事業主の場合は、新たな事業を開始したものであって、当該事業の業務に専ら従事していること）
- 事業継続性の確認を受けていること
- 計画期間開始前（事業開始から12ヵ月以内）に「雇用創出等の措置に係る計画書」を提出していること
- 計画期間（12ヵ月以内）内に、事業に必要な者（60歳以上の者の場合は2名以上、又は40歳以上の者の場合は3名以上）を、継続して雇用する労働者かつ雇用保険の一般被保険者として雇い入れること（※39歳以下の者のみの雇入れは支給対象外）
- 支給申請時点で、当該事業所における離職者等の人数が、雇い入れた対象労働者の人数を上回っていないこと

支給手続きの流れ



コラム

選択肢としてのシニア「起業」
～銀座セカンドライフ株式会社～

高齢期になっても働き続けたいという人は多い。多くの人は企業に雇われるという道を歩むが、起業する人も多くなってきている。中小企業白書（2014年版）によれば、2012（平成24年）の22.3万人の起業家¹の47%は50代以降だ（全人口に占める高齢者の割合が上がっているというのも背景としてはある）。

一方でいざ起業ということとなると、どうしたらよいかわからないというケースも多い。そのような人を総合的に支援するのが東京都中央区にある「銀座セカンドライフ株式会社」だ。

この会社の代表は若き起業家片桐実央さん。彼女も起業家であるが、元々起業を志していたわけではない。祖母の介護をきっかけに、「シニアのためになにかできないか」、「自分の専門性を生かしたことができないか」

と考えた結果（当然ながら市場性、採算性も）、2008（平成20）年にこの会社を立ち上げた。主な事業内容は、「起業コンサル・事務サポート」、



代表の片桐さん

「セミナー・交流会」、「レンタルオフィス」だ。既に7,000人の起業を支援してきた。

起業を思い立ったらまずは事業内容を決めなければならない。同社でコンサルをする場合「やりたいこと」、「できること」、「お金になること」を考えてもらうが、この3つの要素が重なったところを事業のターゲットとして考えるのがよいという。楽しく仕事をするためには「やりたいこと」をまずは考えるべ

¹ 過去1年間に職を変えた又は新たな職についた者のうち、現在は自営業主（内職者を除く）となっている者

きだが、「やりたいこと」がない場合、まず「できること」を考える。シニアは若い人と比べて経験豊富なため、知識、ノウハウ、人脈を棚卸しすれば何かの「できること」は見つかるという。

この最初の事業内容（アイデア）を考える段階で迷っている人が多い。具体的な起業のプロセスについてイメージが持てないからだ。起業コンサルを受けるのも一つ手であるが、起業セミナーや交流会に参加して、実際に起業している活躍されている方の体験談を聞いて具体的なイメージを掴むというのもおすすめだそう。



起業（予定）者の交流会

事業内容が決まったら次は事業計画書の作成だ。まずはSWOT分析²をして自分の強みをどう生かすか、自分の弱みをどう克服するかを検討する。ある程度事業計画が固まったら売上と経費を予測し損益計画を作る（経費は概ね予測可能なので特にしっかりと）。あとは起業形態（法人か個人か）の決定だ。

基本的には通常の起業と何ら変わらないが、シニアの場合会社員時代に培ったスキルや人脈を用いた分野の起業が圧倒的に多く、そもそも大きく事業を拡大したいと思っていない人が多いので、店舗を持つとか在庫を持つとかそういう大きなリスクをとらず小リスクで起業される方が多いそうだ（50万円以下の起業が多く、レンタルオフィスの利用などにより毎月の経費も抑えている）。

また、起業を通じてお金を稼ぐという目的は当然あるのだが、「事業を通じて社会に貢献したい！」という方が多く、そういう人たちの起業を支援することが片桐さんの喜びともなっている。

高齢期の生活を充実させるためには様々な方法があるが、「起業」を考えてみるのもいいかもしれない。

2 自己分析（強み（Strength）、弱み（Weakness）、外部環境（機会（Opportunity）脅威（Threat））から事業性を評価する方法

（地域における多様な雇用・就業機会の確保のための協議会を設置）

2016年の高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、企業を退職した高齢者等の活動の中心となる地域社会において、多様な就業機会を確保するため、地方自治体を中心となって、地域の実情を踏まえた高齢者雇用のあり方を協議、推進するための、地域の高齢者の就業に関する機関で構成される協議会が設置できることとなった。

この協議会は、都道府県や市区町村のほか、シルバー人材センター、労使関係者、社会福祉協議会、地域の金融機関等が参加して、高齢者の多様な就業の機会の確保に関する地域の課題について情報を共有し、連携の緊密化を図るとともに、地方公共団体が作成する「地域高齢者就業機会確保計画」に関し必要な事項や、その他地域の実情に応じた高齢者の多様な就業の機会の確保の方策について協議を行う（図表4-1-19）。

図表 4-1-19 地域の高年齢者の就業に係る協議会

趣旨

地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するため、高齢者の就業等に係る地域の関係者から構成される協議会を設置する。

内容【平成28年4月1日施行】

- 地方公共団体、事業主団体など地域の関係者は、協議会を組織することができるものとする。
- 協議会は、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会の確保について、関係者間の情報の共有や連携の強化を図るとともに、「地域高年齢者就業機会確保計画」の策定やその実施に必要な事項等について協議を行うものとする。
- 協議会の協議を経て地方公共団体が策定した計画については、厚生労働大臣に協議し、同意を求めることができるものとし、同意が得られた計画に定める高齢者の雇用に資する事業については、雇用保険二事業として実施することとする。

【協議会のイメージ】

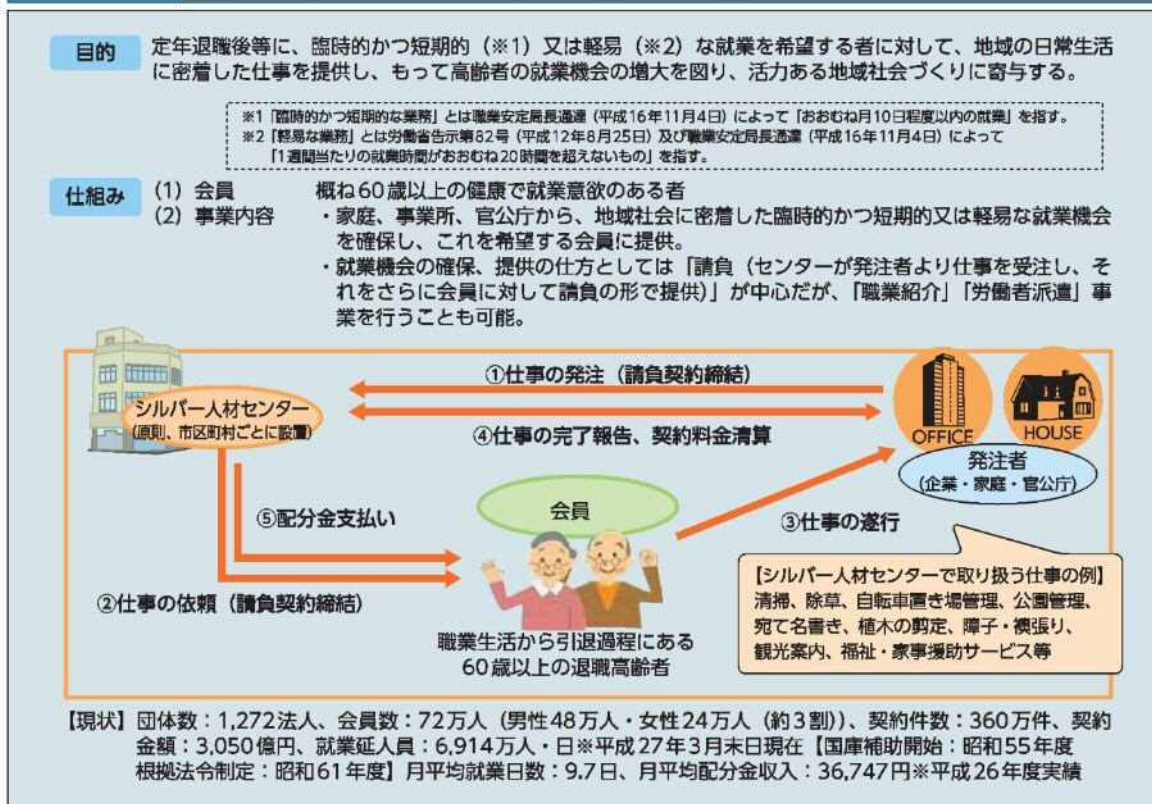


(シルバー人材センターの臨時的、短期的又は軽易な業務との現行の要件を緩和し、さらに高齢者が活躍する機会の増大を図る)

定年退職後に地域の日常生活に密着した仕事を提供して高齢者の就業機会の増大をはかり、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的として、シルバー人材センター事業が行われている。

シルバー人材センター事業は、概ね60歳以上の健康で就労意欲のある者が会員となり、センターが企業や一般家庭、官公庁等から発注を受けた仕事を会員に依頼する仕組みとなっている。また、取り扱う就業については、臨時的かつ短期的(概ね月10日まで)又は軽易な(概ね週20時間まで)業務に限定されており、清掃、家事援助、剪定などが代表的な仕事である(図表4-1-20、図表4-1-21)。

図表 4-1-20 シルバー人材センター事業の概要 (図表 1-3-15 再掲)



図表 4-1-21 シルバー人材センターの就業分野 (平成26年度)

職群	就業延人員日(構成比)(%)	備考
一般作業群	3,786万 55%	清掃、除草、チラシ配布 等
管理群	1,486万 21%	ビル管理、駐輪場管理 等
サービス群	630万 9%	家事援助、介護補助、育児支援、見守り、観光案内 等
うち 家事援助、介護補助、育児支援	312万 5%	
技能群	593万 9%	剪定、障子張り 等
折衝外交群	158万 2%	販売、配達、検針 等
技術群	150万 2%	教育、翻訳 等
事務群	100万 1%	一般事務、筆耕 等
その他	12万 0%	
合計	6,914万 100%	
	100%	

資料出所：公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計」(平成26年度)
 (注) サービス群のうち「家事援助、介護補助、育児支援」については公益社団法人全国シルバー人材センター協会にて独自集計。
 端数計算の関係で合計の一致しない部分あり。

こうした中で、高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた就業機会を確保していくことが重要であることから、2016年度より、市町村ごとに業種・職種等を指定すること等により、現行の臨時的、短期的（概ね月10日程度まで）又は軽易な業務（概ね週20時間まで）との要件を緩和して週40時間まで就業できるようにした（図表4-1-22）。

図表4-1-22 シルバー人材センターの「臨・短・軽」要件の緩和（高齢法関係）

改正の趣旨

地域の実情に応じ、高齢者のニーズを踏まえた多様な就業機会を確保する観点から、現行、臨時的かつ短期的又は軽易な業務に限定されているシルバー人材センター等の取り扱う業務の要件を緩和する。

現行の内容

シルバー人材センターの取り扱う業務は、「**臨時的・短期的**」（概ね月10日程度まで）又は「**軽易な業務**」（概ね週20時間程度まで）に限定されている。

改正の内容【平成28年4月1日施行】

- シルバー人材センターの業務のうち、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。
 - 要件緩和により、民業圧迫等が起きることのないよう、以下の仕組みを設ける。
 - ・要件緩和は、都道府県知事が、高齢退職者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、厚生労働省が定める基準（※1）に適合すると認められる場合に、対象となる市町村ごとに業種・職種を指定することにより可能とすること。
 - ・要件緩和を実施する業種等を指定するに当たっては、あらかじめ地域の関係者（※2）の意見を聴取するとともに、厚生労働大臣に協議すること。
 - ・要件緩和に係る指定が厚生労働省が定める基準に適合しなくなったときは、指定を取り消すこと。
- ※1 次の2つの基準を想定。要件緩和を行う市町村の区域において、
 ①指定しようとする業種・職種について労働者派遣事業、職業紹介事業等を行う事業者の利益を不当に害することがないと認められること。
 ②他の労働者の雇用の機会や労働条件に著しい影響を与えることがないと認められること。
- ※2 次の関係者を規定。①市町村長、②シルバー人材センター等、③指定しようとする業種・職種について派遣業、職業紹介業等を行う事業者を代表する者、④当該市町村の労働者を代表する者

本節では、年齢に関わりなく誰もが意思と能力に応じて活躍できる「生涯現役社会」の実現に向けた昨今の取組み等を紹介してきたが、生き生きと活躍するためには、その前提として、心身が健康であることが重要である。そこで、次節では、健康づくりの取組みのうち、現役世代も含めて取り組んでいるもの、そして高齢者になったときに健康であることを支援するために取り組んでいるものについて紹介していきたい。

第2節 健康づくり・疾病等の予防の取組み

（高齢化や生活習慣の変化により、国民に係る疾病のうち生活習慣病に占める割合が高まっており、健康寿命を延ばすためには健康づくり・疾病等の予防への取組みが大切）

前節でも述べたように、「生涯現役社会」を実現するにあたっては、国民ひとりひとりが健康であることが大切である。

2013（平成25）年における我が国の国民の「健康で過ごすことのできる期間」を表す健康寿命は、男性71.19歳、女性74.21歳で、平均寿命とともに世界一の長さであるが、健康寿命をさらに延ばす方向で両者の差を縮めていくため、健康づくり・疾病等の予防へ

国の地方創生推進交付金制度を活用の有無にかかわらず、平成30年度で新たな取組みの実施を検討する場合を含め、本有識者懇談会で総合戦略の改訂や実施事業の評価等に関し、今後ご意見を頂戴していくをお願いいたします。

平成29年度

