

令和 5・6 年度 第 2 回 東大阪市中小企業振興会議

次第

と き 令和 7 年 2 月 27 日（木）午後 1 時

ところ 東大阪市役所 18 階大会議室

1 開 会

2 議事

- （１）各部会の審議経過について
- （２）市長への提言案について
- （３）その他

3 閉会

令和 5・6 年度東大阪市中心小企業振興会議 委員名簿

(順不同、敬称略)

役 職	氏 名	役職等
会長	桑 野 博 行	大阪商業大学総合経営学部 教授
副会長・部会長	加 藤 司	大阪商業大学総合経営学部 教授
部会長	芦 塚 格	近畿大学経営学部 教授
部会長	衣 笠 葉 子	近畿大学法学部 教授
委 員	茨 木 延 夫	東大阪市小売商業団体連合会 会長
委 員	大 西 孝 義	グリーン大阪農業協同組合 常務理事
委 員	大 西 由起子	東大阪観光協会 会長
委 員	木 村 亘	株式会社日本政策金融公庫 東大阪支店長
委 員	小 島 栄 二	株式会社商工組合中央金庫 東大阪支店長
委 員	阪 上 義 治	東大阪商工会議所 専務理事
委 員	富 山 浩 三	大阪体育大学スポーツ科学部 教授
委 員	中 澄 史 雄	大和屋 店主
委 員	西 松 あゆみ	西松税理士・中小企業診断士事務所 所長
委 員	葉 山 三三子	ジャパン合同事務所 特定社会保険労務士
委 員	榛 木 孝 至	公募委員
委 員	廣 田 義 人	有限会社廣田工具製作所 代表取締役
委 員	松 本 光 次	ハローワーク布施 所長
委 員	柳 山 稔	東大阪市工業協会 会長

●モノづくり部会

役 職	氏 名	役職等
部会長	芦 塚 格	近畿大学経営学部 教授
委 員	阪 上 義 治	東大阪商工会議所 専務理事
委 員（臨時委員）	繁 原 秀 和	株式会社繁原製作所 代表取締役
委 員	榛 木 孝 至	公募委員
委 員	廣 田 義 人	有限会社廣田工具製作所 代表取締役
委 員（臨時委員）	本 多 哲 夫	大阪公立大学商学部 教授
委 員	柳 山 稔	東大阪市工業協会 会長

●商業部会

役 職	氏 名	役職等
部会長	加 藤 司	大阪商業大学総合経営学部 教授
委 員	茨 木 延 夫	東大阪市小売商業団体連合会 会長
委 員	木 村 亘	株式会社日本政策金融公庫 東大阪支店長
委 員（臨時委員）	白 山 登茂和	ふれんちん 店主
委 員	中 澄 史 雄	大和屋 店主
委 員（臨時委員）	西 田 祥 一	酒のにしだ 店主
委 員（臨時委員）	和 合 健 一	有限会社東阪社 代表取締役

●労働雇用部会

役 職	氏 名	役職等
部会長	衣 笠 葉 子	近畿大学法学部 教授
委 員（臨時委員）	田 中 聡 一	近畿工業株式会社 代表取締役
委 員	西 松 あゆみ	西松税理士・中小企業診断士事務所 所長
委 員	葉 山 三三子	ジャパン合同事務所 特定社会保険労務士
委 員	松 本 光 次	ハローワーク布施 所長

（令和 7 年 2 月現在）

令和 5・6 年度東大阪市中小企業振興会議 審議経過

日程	会議名	概要
令和 6 年 2 月 20 日	令和 5・6 年度 第 1 回 東大阪市中小企業振興会議	・東大阪市中小企業振興会議の進め方について ・令和 4 年度 中小企業振興施策実施状況報告について ・各部会の設置について
	第 1 回 労働雇用部会	・労働雇用政策室の主な事業 ・就職氷河期世代支援事業の効果検証 ・現状の課題及び今後の方針について
令和 6 年 3 月 25 日	第 1 回 モノづくり部会	・モノづくり支援室の支援施策について ・令和 4 年度市内製造業に関する調査結果について ・令和 6 年度市内製造業向けアンケート調査の素案について
令和 6 年 5 月 29 日	第 2 回 モノづくり部会	・令和 6 年度市内製造業向けアンケート調査の項目について ・モノづくり支援室の支援施策の現状と今後の方向性について
令和 6 年 7 月 1 日	第 2 回 労働雇用部会	・現状の課題について ・今後の方針
令和 6 年 9 月 3 日	第 3 回 労働雇用部会	・具体的な方針について
令和 6 年 10 月 8 日	第 1 回 商業部会	・本市の商業の状況 ・次期方針に向けて
令和 6 年 10 月 30 日	第 3 回 モノづくり部会	・令和 6 年度市内製造業に関する実態・ニーズ調査の結果について
令和 6 年 12 月 2 日	第 4 回 労働雇用部会	・将来の方向性について ・提言書・提言書（案）について
令和 7 年 2 月 5 日	第 4 回 モノづくり部会	・「施策体系の柱」の検討に向けた「市内企業が抱える課題の整理・分析」について
令和 7 年 2 月 6 日	第 5 回 労働雇用部会	・就職氷河期世代支援事業の総括について ・提言書（案）について
令和 7 年 2 月 13 日	第 2 回 商業部会	・次期活性化方針 ・本市の商業の課題について ・調査関係
令和 7 年 2 月 27 日	令和 5・6 年度 第 2 回 東大阪市中小企業振興会議	・各部会の審議経過について ・市長への提言案について

東大阪市中小企業振興会議
モノづくり部会報告書

令和7年2月

東大阪市中小企業振興会議 モノづくり部会

【部会の目的】

新たな支援施策の柱の構築／「モノづくり支援再興戦略」の更新に向けた提言

【部会の開催経過と全体スケジュール】

第1回 R6.3.25 アンケート調査の素案検討

第2回 R6.5.29 アンケート調査項目の確定

調査実施 6-8月 東大阪市製造業に関する実態・ニーズ調査

第3回 R6.10.30 調査結果の報告

第4回 R7.2.5 市内企業の課題の整理・分析

第5回～第7回 施策の方向性の検討・提言

アンケート調査による企業実態の把握

「結果」と「課題」を共通認識化

今後の取組み

1. ニーズ調査の結果概要

調査対象：3,240社（商工会議所工業部会 1,934社 非会員企業 1,306社）

回答数：538社（16.6%）（参考）前回 425社（15.7%）

2. 調査結果から見えた主な課題とニーズ

- ・売上、利益の減少
- ・人材不足・育成
- ・新規顧客の開拓
- ・設備更新
- ・価格転嫁
- ・生産性の向上
- ・新しい企業とのつながり、ネットワーキング など

従業員規模別の傾向を把握し、対応策について議論を進める

●規模別に応じた支援をどのように提供していくのか

●「企業の集積、つながり」という地域の特性を活かした支援のあり方 等

3. 市内企業が抱える課題について議論（モノづくり部会での主なコメント）

①産業集積の意義と地域内連携

- ・「製造業の集積」にメリットを感じる企業が圧倒的に多い。
- ・東大阪市では地域内での受発注が活発であり、その点が強みになっている。
- ・新しい企業とのつながりを求めている企業が多い。

②ネットワーキングと企業間交流

- ・コミュニティづくりにつながるきっかけや仕組みづくりのサポートがあれば。
- ・オープンファクトリーや東大阪ブランドもネットワークに資する取り組みだが、一方で、本当に困っている企業はそういった活動に参加しないと考えられる。

③施策情報の入手と発信

- ・商工会議所や税理士、つながりのある企業など「信頼できるコミュニティ」から情報を得ている。
- ・コミュニティ同士の連携強化も重要。

④人材確保・育成

- ・小規模～中規模企業において、「働き方改革への対応」が最も影響が大きい。
- ・東大阪で働く安心感やメリットを発信し、人材確保につながる環境整備に対して、サポートがほしい。

⑤販路開拓（海外含む）

- ・国内外の販路開拓にはマッチング機会の創出が鍵。
- ・海外への販路開拓には、日本貿易振興機構との連携を最大限に活用すべき。

⑥事業承継・廃業（休業）支援→地域外への受注の流出を防ぐ

- ・発注企業側が独自技術を有する受注企業を安い単価で囲いこんでおり、そうした企業情報が表に出にくい。
- ・確かな技術を有する小規模事業者が失われると、サプライチェーンへの影響が大きい。企業同士のネットワークを活発化させることで、地域全体がWIN-WINになるような仕組みを目指す必要がある。
- ・企業数が減っていくこと自体をある程度想定した上での支援の在り方が望ましい。計画的に休業、廃業を進め、地域内で仕事を引き継いでいく支援が今の時代には重要である。

⑦経営環境の変化

- ・企業規模によって、「課題の時間軸が異なる」。小規模事業者では1～3ヶ月先、規模が大きい企業では数年先の課題が挙がっている。
- ・経営を取り巻く環境は圧倒的なスピードで変化しており、対応できない企業には適切な情報提供が必要。
- ・東大阪のイメージについて「町工場のまち」というイメージから、「技術力が高い工場が集積している」といったイメージに変えていくことが大切。

次回以降の部会において「施策体系の方向性」を検討していく

東大阪市中小企業振興会議
商業部会報告書

令和 7 年 2 月

東大阪市中小企業振興会議 商業部会

【商業部会実施時期】

第1回 令和6年10月8日 18:00～20:00 全員出席

第2回 令和7年2月13日 18:00～20:20 全員出席

【商業部会検討内容】

(第1回)

1. 商業活性化方針の振り返り

- ・現商業活性化方針（以下「現方針」という。）期間中における商業課事務事業の実績と課題を確認する。今後、事業評価指標及び施策・方針等の指標について検討していく。
- ・商店街のにぎわいの創出のためには、イベントの実施が重要であるが、担い手の問題や費用面が課題となっており、この対策に関する意見があった。特に商店街だけでなく市のにぎわい創出には、商店街単独のイベントだけでなく、市域の離れた商店街同士のイベント連携も必要という意見もあり、促進策等を検討していく。

2. 本市の商業を取り巻く環境の共有

- ・本市を取り巻く商業環境について、定性的なデータに基づき、社会的・経済的に厳しい状況であることを共有し、次期商業活性化方針（以下「次期方針」という。）の策定に向けて、厳しい商業環境を考慮した上で、対策や方針等を検討していく。

3. 商店街実地調査結果の共有及び検討

- ・令和6年度に商業課が把握している市内56商店街組合・商店会（商業課把握数）の内51団体に商業課職員が直接出向きヒアリングを実施し、分析結果を部会において共有する。ヒアリングの結果、今後も積極的に取り組みを進める団体と解散を検討している団体の二極化が進んでいることが判明した。令和7年度には、商業支援施策の検討を進めるが、商業集積地における二極化の方向性に沿った支援も意識して検討していく。

(第2回)

1. 次期方針に向けた確認

- ・次期方針について、令和8年度中の完成予定のスケジュールを共有する。令和7年度は商業実態調査、（仮称）商店アンケート調査、大学による地域研究等を予定しており、加えて部会において観光分野やスポーツ分野における連携についても議論していく。
- ・次期方針策定に向けた目標のアウトカム指標、施策の方向性・指標、事業の評価の方向性を確認する。現方針の商業施策の「新しい業態の連携」という部分を明確にする必要性が指摘され、「観光」「スポーツ」との連携、「A I等の活用」「大学との連携」等の施策の方向性案が示された。
- ・事業評価については、令和7年度の第1回商業部会において令和6年度事業実績と合わせて報告を行い検討していく。
- ・引き続き、令和7年度の商業部会において具体的に、目標や施策、その指標等について検討を進めていく。

2. 東大阪市の商業の課題について

- ・商業の課題への再確認とその対策例について、情報共有を行う。本市商業全般の課題として、①市域全体の高齢化・人口減少、②消費者の消費行動の変化、③商店側の課題等を確認した。次に、本市の商業集積地の課題として、①集積力の低下、②組織力の低下・担い手不足、③空き店舗の増加、④商店街のにぎわいの喪失等を確認した。これらの課題に関する議論を開始し、令和7年度は具体的な対策等を検討して次期方針に反映させていく。

3. 調査関係について

- ・令和6年度に実施した消費者意識調査結果を共有する。特筆すべき点は、今後の商業環境としてデジタル化は不可避であり、デジタル人材育成を含めた商業のデジタル化支援が急務ということである。この調査結果を受けて、次期方針に反映させていく。
- ・令和7年度に実施していく商業実態調査の方法やアンケート項目について検討する。

4. その他

- ・令和7年度に地域研究助成金事業を活用して、商店街の活性化等に関する研究を大学で実施してもらう予定を共有する。令和7年度中に報告を受ける予定のため、令和8年度にはそれを受けて検討を行い次期方針に反映させていく。

○自由意見交換

- ・商業部会をきっかけにして、離れた地域の商店街同士でイベント企画が立ち上がった。行政もそういった取り組みを今後支援していく。将来的に東大阪全域で同時にイベントを同時開催する商業祭のようなものができればいい。離れた地域の連携では、商店街間の移動について課題がある。
- ・行政として今後商店街のあり方をどう考えているのか質問があり、行政として2極化している方向それぞれの支援が必要と考えているが、継続していく商店街には積極的に支援していくことが示された。
- ・現状の商店街はモノを売る場所だけでなく、観光や地域活動等のプラスアルファ機能を持っており、行政にはそういった取り組みを促進する支援が望まれる。
- ・空き店舗問題については、現状の補助金の運用を見直し、拡幅するなどしてはどうか。
- ・今後の商業ではSNS等の発信が必須であり、市域以外からの外貨獲得も必要である。
- ・まち丸ごとホテルはいい発想であり、事業者の意向を行政としても把握してはどうか。他の商店街にも展開できたらいい。

【次年度以降の方向】

- 次期方針に向けて、令和7年・8年度に各4回開催し2か年で議論・検討していく。
- 令和7年度の商業部会においては、観光と商業、スポーツと商業の連携等について議論する時間を設ける予定であり、その際に関係者には商業部会に参画をお願いしたい。

(案)

令和 7 年 2 月 2 7 日

東大阪市長 野 田 義 和 様

東大阪市中心企業振興会議
会 長 桑 野 博 行

東大阪市中心企業の振興に関する施策への提言について

令和 5 ・ 6 年度クールに本会議で審議しました東大阪市の総合的に推進すべき中小企業の振興に関する施策のうち、東大阪市中心企業振興条例第 9 条第 1 項の（9）中小企業者の労働環境を整備するための施策及び同項の（10）中小企業者の魅力等の情報を発信するための施策について、活発な議論を経て、取りまとめた別添報告書をもって本会議の結論としましたので同条例第 10 条第 3 項に基づき、ここに提言します。

以上

東大阪市中小企業振興会議
労働雇用部会報告書

令和 7 年 2 月

東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部会

はじめに

現在、日本では急速な少子高齢化や人口減少に伴い、企業の人手不足が深刻化している。このことから、雇用対策は喫緊の課題とされており、国においては、賃上げ促進や労働環境の改善など、様々な支援を行っている。

東大阪市の雇用状況に目を向けると、市内と八尾市を管轄するハローワーク布施管内の有効求人倍率は、大阪府域全体に比べて低く、1.00 を割り込んでいる状況が続いている。これは市内求人数に対し市内求職者数が多く、地域内でみれば、雇用確保がしやすい状況であるようにみえる。しかし、実際には東大阪地域は交通利便性が高いため、求人が多くある近隣の大阪市内でも働きやすく、市外で職を求める市内求職者も多い。さらに、業種によってもかなりの差があり、製造業にかかる有効求人倍率は 2.00 を超え、中小企業が多く集積するモノづくりのまち東大阪市では、特に製造業を支援する独自の雇用施策を行っているが、市内企業の人材確保は依然厳しい状況である。

令和 3 年 3 月の労働雇用部門会議で出した提言書では、本市の今後の労働雇用施策を進めていく上で基本的な指針を示したところであり、表裏一体である「求職者支援」と「企業支援」について議論をおこなってきた。

その後、新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークといった新しい働き方が確立されたり、SNS の利用が急速に普及しデジタル化が進んだり、私たちの日常生活においても様々な変化がみられる。その影響は企業運営にも及び、IoT の導入が進み、デジタル媒体での情報発信は必須となっている。

また、求職者の働くことへの意識も変化してきており、賃金だけでなく、働く環境についても重視するようになっている。そのような社会情勢の変化にも注目しながら、市内産業を継続するために必要な人材を確保するための手法について議論をおこなってきた。本部会での提言を踏まえ、今後の施策を展開されることを期待したい。

最後に、今回の提言を取りまとめるにあたって終始熱心にご議論いただいた委員各位、そして運営を支えていただいた市職員に心から感謝を申し上げたい。

令和 7 年 2 月

東大阪市中心企業振興会議
労働雇用部会 部会長 衣笠葉子

1. 提言にあたって

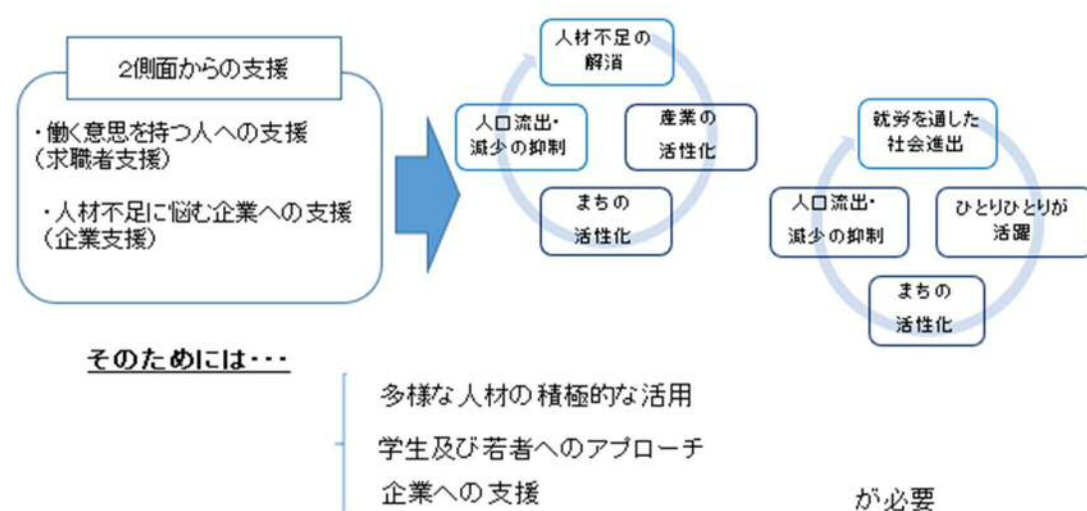
有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前までは高い水準で推移してきており、令和元年度は、全国で 1.55、ハローワーク布施管内（東大阪市・八尾市）でも 1.22 であった。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により、経済状況の悪化とともに、令和 2 年度は 0.81、令和 3 年度は 0.77 と雇用情勢はマイナスの影響を受けた。令和 4 年度は 0.84、令和 5 年度は 0.86 と上昇傾向であるものの、1 を下回る状態となっている。

しかしながら業種によってかなりの差がある。製造業にかかる製造・修理・塗装・製図等の職業は 2.21（令和 6 年 10 月）と高い数値を示しており、市内主要産業であるモノづくり企業は人手不足の状況が続いている。

人口構造においても、少子高齢化及び人口減少の影響は避けられず、労働力人口は減少し続け、人材不足という課題は避けられない。今後は、過去の慣行にとらわれることなく、多様な人材を積極的に活用していくことが求められる。

人材を確保するためのアプローチについては、令和元年度・令和 2 年度の労働雇用部門会議において基本となる方向性を提言した。雇用が安定し働きやすいまちを目指すために、働く意欲を持つ全ての人が就職できる環境及び市内企業と働く意欲を持つ人が繋がる環境づくりをめざすことで人手不足が解消され、まちや産業の活性化に繋がり、人口の流出や減少の抑制にも寄与するといった内容であった。その環境を整備するために「多様な人材の積極的な活用」「学生及び若者へのアプローチ」「企業への支援」といった 3 つの必要性を挙げた経過がある。

【令和元年度・令和 2 年度の労働雇用部門会議のまとめ】



市としての全体的な運営方針を示す東大阪市第 3 次総合計画においても、「多様な働き方と働く場の創出」という項目が策定されており、それを実現するために、「若者と女性の就労支援」と「高齢者の就労促進」が掲げられた。特に、「高齢者の就労促進」につい

ては重点施策に位置付けられており、今後の高齢者の活躍は期待されているところである。

労働雇用政策室でも、労働雇用部門会議での提言や市の指針に基づき、令和4年度から高齢者就業対策事業、令和5年度から女性の就労促進のための女性IT人材育成事業が行われてきた。特に、高齢者就業対策事業においては、令和3年度に、事前ニーズを把握するため、高齢者及び企業のそれぞれにアンケートを行い、現状を把握したうえで事業展開されている。

高齢者の就労状況と今後の働く意欲について（n=1403）「高齢者就労意欲アンケート(*)」より

働く意欲について	件数(件)	割合(%)
現在働いており、今後も働きたい	647	46.1
現在は働いていないが、今後は働きたい	120	8.6
今後も(は)働くつもりはない、今は働けない	636	45.3
合計	1,403	100

*市内在住の60歳以上79歳以下の市内在住の高齢者を対象とした

「東大阪市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査（令和3年度）」

65歳以上の高齢者を活用する意向について（n=1095）「高齢者企業ニーズ調査(*)」

	新規採用も含めて、積極的に活用していきたい	継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい	できれば、活用していきたい	いまのところ活用していく意向はない	現時点ではわからない	未回答
回答	75	335	257	192	235	1
割合	6.8%	30.6%	23.5%	17.5%	21.5%	0.1%

*市内企業を対象とした 「東大阪市高齢者就労に関する実態・ニーズ調査（令和3年度）」

本部会では、特に新しく着手したこの2つの事業における今後の方向性について提言をおこなう。

また、昨今の労働市場においては、先述したとおり人手不足の状況であり、売り手市場となっている。特に東大阪市近隣の大学に通う学生へのアンケートによると、市内企業への就職を考えていると回答したのが令和5年度は19.4%であり、令和元年度に行った同様の調査より11.5ポイント下がっている。その理由の半数以上が「市内にどのような企業があるか分からない」と回答しており、市内企業の認知度の低下が進んでいるのが現状である。このことから、企業自身が、求職者に響くような自社の魅力を、効率的な手法でアピールして伝えていくことが求められる。本部会では、そのための手法についても検討し、提言をおこなう。

東大阪市内企業への就職の意向（n=803）

「学生調査（＊）」より

		令和元年度(n=913)	令和5年度(n=803)
考えている	回答	282	156
	割合	30.9%	19.4%
考えていない	回答	631	647
	割合	69.1%	80.6%

東大阪市内企業への就職を考えていない理由（複数回答可）（n=803）

「学生調査（＊）」より

	市内にどのような企業があるかわからない	大手企業への就職を希望	自分がキャリアアップできるか不安	大都市の都心で働きたい	家から遠い	希望の就職先が東大阪市内にある	その他
回答	327	124	44	126	214	214	13
割合	50.5%	19.2%	6.8%	19.5%	33.1%	33.1%	2.0%

* 大学3年生を対象とした「東大阪市内および近隣の6大学の就職意識調査（令和5年度）」

2. 提言について

（1）高齢者の就業を促進すること

（内容）

- ・ミドル世代の時期から高齢期のセカンドキャリアについて考える機会を提供する
- ・企業へ高齢者雇用のメリットを周知し、自社での雇用を想定した受け入れ体制を整え、新規採用も含めた雇用を促進する
- ・シルバー人材センターを活性化させることで働く場の選択肢を増やす

（目的）

市の重点施策に位置付けられている高齢者の就労促進については、令和3年度にニーズを把握するため、高齢者及び企業のそれぞれにアンケートを行った。その結果を踏まえて、令和4年度から高齢者就業対策事業を本格的に取り組んできた経過がある。現在は、求職者向けのセミナーやお仕事説明会の開催、就活ファクトリー東大阪でのカウンセリング等の支援を行っているとのことであるが、課題として、高齢者の就労意欲は高いものの、就職活動期間については長期化の傾向がある。これは、現役世代と比べると体力に不安を感じるため、希望する職種や時間を制限することで条件が厳しくなること、また高齢者を受け入れる職種が偏っていることなどが考えられる。そういった、自身の変化について、現役時代との違いを認識する必要がある、そのためには、ミドル世代の頃から将来を見据えたセカンドライフ設計を行っていくことで、高齢世代からの働き方を意識づけるようにする。

また、企業の雇用意欲が低いことが、高齢者の就業を促進するにあたり課題となっている。特に、高年齢者雇用安定法の改正により、65歳までの雇用確保措置が義務化され、70歳までの雇用確保措置が努力義務として求められるようになった影響もあり、継続雇用による活用については関心が高いものの、新規雇用については関心が低い。そこで、セミナー等を通して高齢者雇用のメリットを周知することで、高齢者の雇用を促進していく。今後は少子高齢化が進み、高齢者の活躍はますます重視され、貴重な労働力として受け入れなければ人材の確保は難しい。若年者の早期離職率の高さを考えると、人生100年時代や生涯現役と言われる昨今、健康で意欲のある高齢者を受け入れることは、中長期にわたる人手不足の解消に繋がる。また、その知識や人生経験を他の若年層の従業員に伝えることは、人材育成の効果も期待できる。そういったメリットと共に、成功した受け入れ事例を広く周知していくことが、高齢者の雇用促進に繋がるものと考ええる。

また、高齢者の働く場として、シルバー人材センターも1つの選択肢であるが、現在は会員数の減少が全国的な課題となっている。高齢者雇用安定法の改正により継続雇用の年齢が上がっていることが大きな要因であるが、シルバー人材センターに対し偏ったイメージがついていることも1つの要因である。シルバー人材センターの仕事と言えば、除草・剪定といった男性向けの仕事がメインというイメージが強く、実際、女性会員の割合は少ない。

そこで、会員がもつ様々な能力をホームページなどで見える化し、取り扱う仕事の幅を広げ、介護事業などの女性が活躍できる仕事を増やすことで、新規会員の拡大に繋げていく必要があると考える。

(2) 女性の安定的な就労を促進すること

(内容)

- ・育児や介護などの理由により働くことが難しい女性でも、デジタル分野での安定した就業に就けるように支援する
- ・国の交付金を活用する

(目的)

女性の就労支援については、年代別に比較すると、M字カーブという特徴的な傾向がみられる。これは、結婚や出産といったライフステージの変化により、一時的に離職者が増えるものの、子育てなどが落ちついた数年後に復職するといった女性が多いことを表している。昨今は、このM字カーブの底の部分比以前よりも浅くなっており、女性の就業率自体も上がってきており、社会進出が進んでいる。

しかしながら、コロナ禍では、マイナスの影響を受ける非正規女性の割合が高く、不安定な雇用状態に置かれていることが課題となった。そこで、内閣府は、女性デジタル人材育成プランを策定し、女性が安定した職に就いて働くことができるための手法として、今

後も需要が高まるデジタル分野での活躍を促進している。市でも、女性向けのデジタル人材育成セミナーを行ったが、定員を上回る応募がありニーズがあったものの、そのスキルを活かした就職に結びつきづらいという結果が報告された。そこで、国の交付金等を活用することで事業を拡充させ、デジタル知識の習得から仕事のあっせんまで切れ目ない支援を行うことで、女性の就労が促進されることを期待する。

(3) 求職者から選ばれる企業となるための魅力をつくること

(内容)

- ・求職者が魅力に感じるような労働環境を整えていくように企業の意識を改革する
- ・企業向けの国の助成金を社会保険労務士の活用も含め積極的に周知し、利用を促進することで、労働環境の改善に繋げていく

(目的)

東大阪市の近隣には6大学が立地し、学生層の流入人口が多いものの、卒業期・就職期の年齢層の流出人口の方が多く、流出過多の状況となっている。東大阪市内で学生生活を送ったものの、市内企業を知る機会が少ないことから就職先の選択肢に市内企業が入らず、市外での就職が多い現状である。学生や若者と市内企業をマッチングするには、まずは、就職活動期以前から市内企業を知ってもらわなければならない。そのためには企業の魅力をアピールする必要があるが、まずは、求職者にとっては何がメリットとなるのか、企業が労働者目線で自社を分析し、アピールできる魅力の掘り起こし、または新しく魅力をつくることが求められる。

求職者が特に注目する点は、福利厚生制度、賃金、完全週休二日制についてであり、賃金引き上げにかかる業務改善助成金、キャリアアップ助成金、福利厚生制度にかかる両立支援助成金、人材開発支援助成金、奨学金の代理返還に対する補助金など、多種多様な国や府の助成金を活用することで魅力をつくっていくことが効率的である。しかしながら助成金の利用率は低く、令和6年1月に行った市内中小企業動向調査で助成金の利用状況を調べたところ、助成金の種類は限られるものの、10%未満という結果であった。また、申請手続きが煩雑であることも利用率低下の要因となっている。そこで、今後は、助成金自体の周知はもちろんのこと、申請に関する相談事業の情報と合わせて周知を強化することで、助成金の利用率が上昇し環境改善が進み、ひいては、市内企業の魅力の底上げに繋がることを期待する。

(4) 市内企業の魅力について知ってもらうよう情報発信を行うこと

(内容)

- ・市による情報発信を強化することで市内企業全体の認知度を上げる

・ SNS での情報発信が認知度を向上させるのに効果があるという認識を市内企業がもつように支援する

(目的)

市内には魅力ある企業がたくさんあるが、その発信力は弱い。効果的に魅力を発信するのに、昨今の情報収集の主流となっている SNS での発信は欠かせない。特に若年者は、文字の情報だけでは十分なアピールは難しく、求職者が就職先を選ぶ際に重視する仕事内容や職場の雰囲気を知るには、動画が非常に効果的である。また、見てもらえる SNS アカウントにするには、頻繁な更新も重要となってくる。しかしながら、十分に SNS を活用できていない企業も多くあり、魅力が埋もれてしまっている。企業自身も、今までのやり方を踏襲するだけでなく、求職者目線に立ち、時流に合った取組を行うことが求められる。

また、企業アカウントだけでは発信効果が十分ではない。市の発信力をもって、市内企業の魅力をアピールすることも必要である。市では、求職者と求人企業の両者を支援する就労支援施設「就活ファクトリー東大阪」を運営しており、そのホームページを活用することも有効であると考えている。今後は、よりいっそう「就活ファクトリー東大阪」の認知度を上げ、多くの求職者、または就職活動前の潜在的求職者へ市内企業の魅力を届けられるよう工夫されたい。

(5) 教育との連携について

(内容)

・ 市内企業を理解するためのプログラムを教育課程に取り入れることでモノづくりを身近に感じられるようになり、将来の市内企業を担う人材を育てていく

(目的)

小・中学生の頃からモノづくりに対する興味を育てることで、市内製造業を身近に感じ、関心をもつようになる。そのためには、学校と市内企業が連携し、モノづくりを身近に感じられるような取組をおこなう必要がある。モノづくりに携わる仕事と言っても、工場で製品を作るだけではない。原材料の仕入れ、部品を運ぶための物流、自社製品を売るための営業など、幅広い職種が関わっている。このような取り巻く環境も含めて、モノづくりについて教える必要がある。教育課程の中にキャリアプランを組み入れ、働くとはどういうことなのか、何のために働くのかといった働くことの意味と併せて、市内の魅力ある企業をとおしてモノづくりについて学び、市内企業で働く将来ビジョンを描けるように意識づける。そういった教育が将来の職業選択の幅を広げることに繋がり、市内企業の担い手を育成することとなる。

3. おわりに ～労働雇用施策の今後について～

令和3年4月に策定された東大阪市第3次総合計画では、重点施策として、高齢者が活躍するまちづくりを目指す中で高齢者の就労支援の充実が謳われている。そして、令和4年度から高齢者就業対策事業がスタートした。また、計画では多様な働き方と働く場の創出にも言及しており、先述した高齢者の就労促進に加え、若者と女性への就労支援と、安心して働ける労働環境整備を中心に施策を進めていく方針も示されている。

今回の部会では、この方針に沿ったテーマを大きく取り上げてきた。特に、市内の中小企業では、人材不足解消が喫緊の課題となっており、多様な人材を活用する必要性が高まっている。その中で、今後の活躍が期待される女性や高齢者の就労支援や、求職者から選ばれるために必要な労働環境の整備、そして市内企業の認知度向上に関する企業支援について議論を行ってきた。

そのうち、企業支援に関しては、選ばれる企業となるための魅力をつくることと、その魅力を発信していくこと、この両面からの支援が必要で、魅力づくりについては国の助成金や支援制度を利用した環境整備の促進が挙げられ、魅力発信についてはSNSの積極的な活用に関する支援が挙げられた。

前回の労働雇用部門会議から4年が経過しているが、その間にテレワークなど新しい働き方が確立され、情報収集の手段としてSNSの利用が主流となり、デジタル化が一層進んだ。また、少子高齢化が進む中で、人口構造については、今後は高齢者の人数も減少し年齢層も引き上がっていくことが予想される。このように急速に変化する現状を正しく把握し、実情に沿った柔軟な支援が必要とされる。

急速に変化する社会情勢への対応が求められる中、行政では、事業を実施する際、しばしばPDCAサイクルが重視され、既存の施策に対する評価を行い改善していくという手法が取られる。このPDCAサイクルを否定するものではないが、時間がかかることや、突発的な出来事への新しい対応が難しいというデメリットも持ち合わせる。また、財源の確保や公平性の観点といったことにも留意する必要がある。しかし、急速に変化する社会に対応するには、前例に捉われることなく迅速な支援が必要とされることから、他市の取組状況や、国の交付金情報の収集に努め、補助金支給などの一歩踏み込んだ支援についても取り組んでいくよう要望しておく。

そのためには、定期的な現況調査を検討されたい。調査結果を時系列で比較することで、同じ支援をそのまま継続するのではなく、その時々の変化に応じ、ブラッシュアップさせていくことが可能となる。今後は、市内企業の魅力を底上げし、求職者から選ばれるための採用力向上を目指した支援を求めたい。