

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

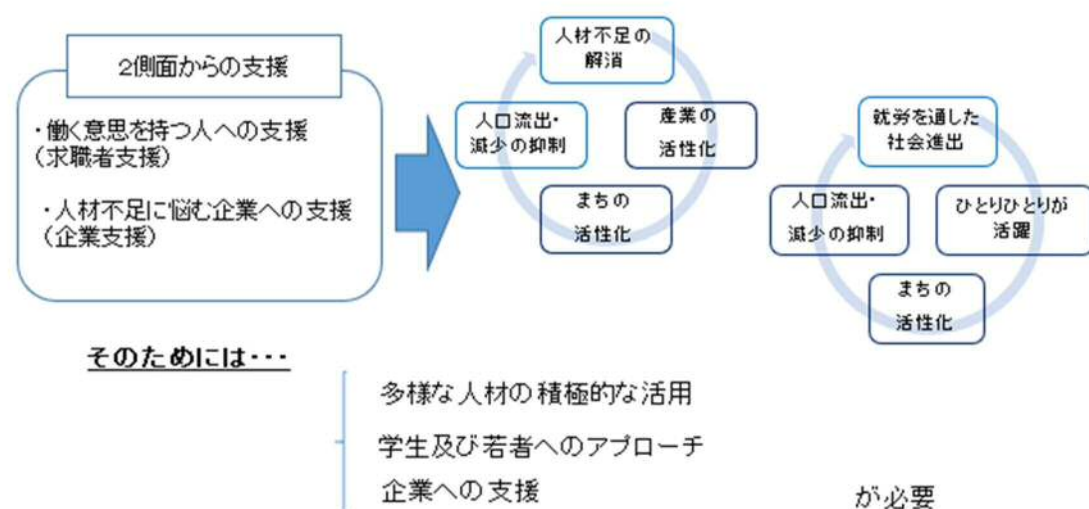
有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前までは高い水準で推移してきており、令和元年度は、全国で 1.55、ハローワーク布施管内（東大阪市・八尾市）でも 1.22 であった。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により、経済状況の悪化とともに、令和 2 年度は 0.81、令和 3 年度は 0.77 と雇用情勢はマイナスの影響を受けた。令和 4 年度は 0.84、令和 5 年度は 0.86 と上昇傾向であるものの、1 を下回る状態となっている。

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が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える。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。

令和 5・6 年度東大阪市中小企業振興会議 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	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	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