

## 令和6年度第1回大阪府まち・ひと・しごと創生推進審議会 議事概要

日時：令和6年11月1日（金）14時30分～16時30分

場所：国民會館 武藤記念ホール

### 【議事概要】

- ・審議会における主な質疑、意見等は下記のとおり。

#### ≪議題1 令和5年度デジタル田園都市国家構想交付金を活用した事業等の効果検証について≫

○委員意見なし

（会長）

- ・令和5年度に実施した事業について、多くの事業において目標達成しており、概ね順調に進んでいると評価できる。今後、改善すべき点は、対応していただければ。

#### ≪議題2 令和6年度デジタル田園都市国家構想交付金を活用した事業等の一部変更・追加について≫

○本議題における委員意見は、以下のとおり。

（委員）

- ・「能登半島地域の子ども大阪観光招待事業」で招待する80組160人について、対象を小学校5、6年生と中学生として、抽選で決めるとのこと。単純な抽選だと偏りが出るので、抽選にあたっては、学年や男女別、地域別などを考慮してもらえれば。

（事務局）

- ・本事業は議会での議決を得てから今後進めていくこととなるので、いただいた意見を共有し、より良い形で事業をすすめていきたい。

#### ≪議題3 第2期大阪府まち・ひと・しごと創生総合戦略における具体的目標（KPI）の進捗状況について≫

○本議題における委員意見は、以下のとおり。

（委員）

- ・P.11のKPI「開業事業所数」の変動がかなり大きい。コロナの影響なのか、大阪特有の要因があるのか。この極端な減少をどうみているのか教えてほしい。

（事務局）

- ・2018年度は8,400強で、近年は概ね8,000程度で推移していたが、コロナの時期に少し増えたという状況。

（委員）

- ・基本的には8,000程度で推移しそうというイメージか。

（事務局）

- ・そのとおり。

#### 《議題4 第3期大阪府まち・ひと・しごと創生総合戦略（案）について》

○本議題における委員意見は、以下のとおり。

（委員）

- ・P.118のKPI「日本人延べ宿泊者数」について3,400万人泊（2025年まで）ということだが、これ以降は見直すということで良いか。日本人の宿泊者数を伸ばし続けていくのは難しい状況にある。インバウンドの影響もあり単価も上がっていて、稼働率も上がっている。特に来年度は満杯の状況になるのではと思う。来年度まではこの目標値で、2026年以降は、急激には伸ばせないということも含んでおきながら、これからの5か年の計画を立てないといけないと思う。
- ・また、観光には繁忙期と閑散期があり、閑散期をいかにうまく使っていただくか、ということも含めて政策を考えていく必要がある。
- ・P.123の観光客の受入環境の充実について、事前説明の際に現時点でオーバーツーリズムの文言を入れるのは難しいと伺ったが、喫緊の課題として外国人のスーツケース問題がある。東京では、チェーンのビジネスホテルでもチェックアウト時に荷物を預かれないところも出てきており、予約制のロッカーも予約が取りづらく、ロッカー不足は深刻な状況。将来的に観光客の受入環境の充実の観点から、ロッカーを増やす取組を検討してもらいたい。

（事務局）

- ・「日本人延べ宿泊者数」の目標値については、大阪都市魅力創造戦略に掲げているKPIを設定している。この大阪都市魅力創造戦略のKPIの見直しに合わせて、対応していきたい。
- ・また、ご指摘のスーツケースの現状については、部局にご意見を伝えさせていただく。

（委員）

- ・万博への子どもの招待について、バス運転手を他府県に助けてもらうという話を聞いた。また、観光客の移動手段としてタクシーが不足するという話も聞く。そのような状況の中で、ライドシェアが議論されており、全国では各市町で判断し導入しているところもあるが、大阪府としての考え方は。

（事務局）

- ・大阪府では、国で検討が進んでいる日本版ライドシェアについて、国とも実務者協議を行いながら、万博開催期間中のライドシェアのさらなる緩和を目指し取組を進めているところ。また、特に万博時には、観光客だけでなく地域住民の移動の足の確保も大きな問題になると考えており、そのような方向で進めている。

（委員）

- ・P.105のKPI「女性の就業率」について、現状は全国平均を下回っており、目標を全国平均を上回るとしているが、東京などはどのような状況か。東京などが平均よりも上であれば、副首都をめざす大阪府としても将来的に東京の水準まで目指す必要があるのでは。また、現状、大阪府が平均を下回っている主要因は

どこにあると考えているか。

(事務局)

- ・女性の就業率について、東京は59.2%、愛知は56.1%と全国平均よりも高い。
- ・大阪の女性の就業率は上昇しているが、全国も上昇しているため、現在も平均を下回っている状況。統計データからは、働く意思はあるが、求職活動していない方も多数いる。理由は様々あるが、こうした方々の就業意欲を喚起し、働くことを目指してもらえるような取組が重要と考えている。

(委員)

- ・数値が低いことは、ワークライフバランス等がまだ不十分であることの証左のように思う。まずは全国平均を超え、さらにその上に行けるような施策を進めていただければ。

(委員)

- ・アイデアベースだが、女性が就業するにあたり、どんな職業が合っているか分からない、自信が無いなど、入口の敷居が高いのではと思う。学生であればインターンシップなどで、いろいろな就業体験ができたり、企業の説明会があったり、割と自由に選ぶことができるので、働きたいけど戸惑っている女性についても、同じようなシステムを作り、試せる場ができたと思う。自分の可能性を試せる場があり、一旦働き出すと女性も意識がどんどん高まると思うので、良いのではないか。

(委員)

- ・P.128「my door OSAKA(マイド・ア・おおさか)」について、このマイド・ア・おおさかを含め、防災アプリなど複数のアプリを作成しているが、それぞれ分散しており、府民にとって使いづらいものになっていないか。また、今後の運営について、予算は毎年毎年だと思うが、予算が終わった場合、どのようにアプリをクローズしていくつもりか。

(事務局)

- ・様々なアプリがあるが、各IDについては、共通して使用できるように設計を進めている。また、今後の運営については、大阪府が直接運営するのではなく、協議体などで、自立的に運営できるような形についても検討しているところ。

(委員)

- ・P.91 取組の方向性で、大阪の強みや個性を活かした経済機能・都市魅力の向上と書かれている。我々も様々な議論しているが、この大阪の強みが非常に分かりにくいところと感じている。府としてはどのようなものが大阪の強みと考えているかお聞かせ願いたい。また、大阪・関西万博が起爆剤となり、どのように大阪の発展に繋がるのかご教授いただきたい。
- ・また、P.133のKPI「府内民間企業の障がい者実雇用率」に関連して、農園ビジネスといわれるものも耳にするが、これを障がい者雇用と言えるのか疑問に感じる。そのような事業場をきちんと精査して、本来の障がい者の雇用率を見ていただく取組をお願いしたい。

(事務局)

- ・大阪の強みや個性を活かした経済機能・都市魅力の向上について、今、万博のレガシーを活かした大阪の新たな成長戦略の策定に取り組んでいる。例えば、ライフサイエンスやカーボンニュートラルなどのいろんな分野において革新的な技術が出てきているが、万博での披露を目指し、大阪に集積してきている。そういったものを披露に留めずに、いかに社会実装していくか、産業化していくか、大阪に根付かせていくか。ということが重要であると考えている。大阪の個性で言うと、大変熱いものづくり基盤、ものづくり企業が揃っている。特にどこの分野ということではなく、幅広い分野に渡って企業が集積している。そういったことを、万博のレガシーも活用しながら、いかに大阪の成長に繋げていけるかということに取り組んでいる。
- ・農園ビジネスの取扱については、厚生労働省においても、非常に厳しい目で見えており、農園ビジネスが開設されると、すぐに各都道府県の労働局が調査・点検に入る。きちんと雇用されているのか、労働関係の法令に照らして、違反はないのかという目で見ている。ただ、今の法令では、グレーなところがありながらも、合法での取扱になっており、国の障がい者雇用率の計算方法においても、雇用率に算定することができるという形で、厚生労働省でも取り扱われているところ。ただ、農園ビジネスについて、大阪府としても委員と同じ認識であり、まず、大阪府としては、障がいのある方が適正や個性を活かして仕事に就き、生き生きと働き続けることが必要で、そのためには経営者や従業員の障がい者理解をはじめとした職場環境づくりが非常に重要と考えている。障がい者を雇用していただくにあたっては、やはり各企業の本業のところできちんと働いていただけるように、これからも各企業の支援を続けていきたいと考えている。

(委員)

- ・P. 110 の KPI 「転入超過率」 や 「転出超過率」 が入ることで分かりやすくなると思うが、今の政策だけで、この数字が改善できるのか少し疑問に感じる。P. 46 の東京圏と大阪圏の資本金 10 億円以上の企業数の推移において、東京圏は増加しているが大阪圏は減少傾向とある。これだけだと東京の 1 人勝ちのようにもみえるが、元データを見ると、愛知はずっと横ばいで推移しており、大阪圏が 1 人負けという状況。新しい企業を育てることもすごく大事だが、その企業が東京圏に出て行ってしまっている状況に、もっと目を向けるべきではないか。一定規模育った大企業をその地域に留めるというか、もっと地域のコミュニティを愛してもらえるように。京都は動かないので、兵庫や大阪がこういう状況と思われる。何か取組をやっていたら改善されないのでは。

(事務局)

- ・企業流出については、ご指摘のような状況があることは大阪府としても認識している。リサーチセンターによる調査では、バブル崩壊の大企業の経営破綻や、企業合併などの再編が進む中、東京圏に企業が集中する流れが起こり、特に大阪は、東京に次いで大企業が多いエリアのため、影響が大きかったこと。また、産業構造の違いも考えられ、委員の仰る通り、企業が出て行っている現状がある。大阪府としては、これらも踏まえて、企業ニーズの把握に努めながら、企業誘致等に取り組んでいくとともに、ご指摘いただいたような、育ってきた企業が出ていくというような状況が起こらないように、今後も検討していきたい。

(委員)

- ・データを見ると、ほぼ一貫して下がっており、あるタイミングで大きく落ちているという訳では無さそう。何か構造的な問題や、企業の地域に対する認識の弱さみたいなものもあるかと思うので、ご検討ください。

(会長)

- ・関経連が同じような調査をされていて、京都は逃げないのに大阪はなぜ、というなかなか興味深い内容の報告書がありましたので、一読される価値があると思う。

(委員)

- ・女性活躍支援について、これまでも女性向けセミナーや相談など取組をされてきていると思うが、女性の活躍は、女性だけで解決するものでもなく、もちろん女性だけで解決できるものでもない。今後、男性側、企業側も含めて、意識改革を女性だけではなく、男性も意識改革を、という形で女性活躍支援の取組を行っていただければ。

(事務局)

- ・委員ご指摘のとおり、女性の活躍について、男性の側からもしっかりやっていく、ということは今後も検討していきたい。

(委員)

- ・基本目標⑤「住み続けたいまちをつくる」に関連して、様々な取組を行うにあたり、府の技術系職員の確保が欠かせないと思う。P. 87 では自治体職員の採用難の記載もあるが、大阪府として、技術系職員の確保に関してどのような取組をして、改善していこうと考えているのか。
- ・また、市町村においても同様に、技術系職員の確保が課題になっていると思うが、これについて府として、技術系職員の専門的な知識を蓄積するために、どのような支援をされているのか。例えば講習会など、どのような取組をしているのか伺いたい。

(事務局)

- ・大阪府の職員確保に向けた取組としては、行政職も含めてかなり厳しい状況になっている中、まず機会の確保ということで、試験の回数を増やすこと。また、試験の内容自体を受けやすくするという取組を行い、何とか確保している。
- ・市町村への支援については、直接的な採用という観点では、市町村自体が連携し、合同採用というのを特に技術職などでしている。その他大阪府としては、知識や技術的な支援という観点から、インフラの整備などで、府の職員を派遣して一緒に取り組んでいる。

(委員)

- ・受験機会の確保や民間類似の試験にすることなどは、いろんな自治体でもされており、特に技術職については、民間企業との争奪戦となり、事務職と比べてもかなり苦しいところだと思うので、それだけではなくなかなかうまくいかないと思う。給与についても抜本的に踏み込んで検討するとか、行政における技術職の

やりがいなどをもっとアピールしていくとか、踏み込んだ取組がないと厳しいのではと思い、質問した。ぜひ今後も取り組み続けていただきたい。

(会長)

- ・先ほど、委員から指摘のあった土木などの専門職もですが、デジタル化もそうで、デジタル人材というのが、本当に必要としている市町村ほど、デジタル担当の専任職員が少ないことが多いので、そのようなところを支援するのも府の役割だと思うので、基本目標⑤「住み続けたいまちをつくる」取組のところで今後検討してもらえれば。

(委員)

- ・今のデジタル化については、これらの政策を EBPM の形でデータに基づいて効果検証していく取組も先々入られていただけたら。
- ・P. 98 の KPI 「いじめの解消率 100%」について、とても高い目標を掲げているが、これまでの取組のほかにも、さらに 100%にするための新たな政策を考えているのか。また、100%というのは何を以て 100%としているのか伺いたい。

(事務局)

- ・「いじめの解消率 100%」については、教育庁の第 2 次大阪府教育振興基本計画において、いじめを許さない意識やいじめをなくす実践力をはぐくむことを重点取組として推進している中で、本戦略においても、子どもの育成環境の充実をめざすという観点で、今回 KPI として設定したもの。具体的取組については、後日確認して回答する。

(委員)

- ・いじめの解消に関連して、不登校児対策として、市町村では、教育支援センターを開設して学校への復帰や自立を行っている。また、教育支援センターに來れない小中学生を、民間がフリースクールという形でカバーしている。ただし、フリースクールは無償ではなく、結構な金額がかかることがある。そのため、フリースクールにも行けない不登校児もいる。大阪府には、全体的に教育支援センターやフリースクールを連携させながら、応援をしてもらいたいと思っている。

(会長)

- ・まずは、現状というかフリースクールが府内にいくつあるかなど、後日お調べいただければ。

(事務局)

- ・フリースクールの数については、持ち合わせていないため、後日回答させていただく。
- ・また、いじめ、不登校対策で、大阪府としては、学びの多様化の学校という不登校の子供たちに対して学びができる高校の設置をめざしている。併せて、スクールソーシャルワーカーや、スクールカウンセラーといった取組支援を実施しているところ。
- ・また、教育支援センターやフリースクールとの連携については、後日確認して回答する。

(委員)

- ・大阪府は高校生対象、市町村は小中学生対象、という考え方があるようで、本資料でも府立高校が優先して記載されている。小中学生をしっかりと大阪府全体でサポート、応援してほしい。そういう意味も込めて、記載も小中学生を先に書くべきでは。
- ・また、帯広ではメタバースを使ったフリースクールが開設されて、人気だという情報がある。いろんなフリースクールの形があって、子どもたちが関心を持つ、自立をしていける。メタバースのフリースクールなど、このようなことも市町村でできるような応援体制を作ってもらえるとありがたい。

(会長)

- ・ぜひとも担当部署にお伝えいただければ。

(委員)

- ・話が戻るが、技術職やデジタル人材の採用について、弊社でも技術職の獲得について非常にハードルが上がっている。明確に給料の差をつけたりしているが、行政ではそういったことも難しいと思う。ひとつ、うまくいっている事例があり、普通のビジネス職で入った文系人材をデジタルの技術職に訓練していくことを積極的にしている。実際に、教える人さえいれば、技術職になっている。また、AIでハードルも下がっており、コードが分からなくてもAIで書いてくれる。そのような意味で、あまり垣根を作らなくてもいい時代かもしれない。訓練については、行政内だけでなく、民間や大学とも組んだりできるかと思う。アイデアベースですが、ご検討いただけたら。

(会長)

- ・この点もご検討いただけたら。完全に技術職に転換させなくても、技術の人が言っていることが分かるレベルまでもっていくことは、いくつかの自治体でもしており可能と思うので、ご検討いただければ。
- ・私からも少しだけ、P.105のKPI「合計特殊出生率」について、この指標を見ることは必要だと思うが、15歳以上の未婚の女性も分母に入るため、若者が集まる都市部が不利に出る傾向がある。一方、有配偶出生率でみると、都市部も多くの子どもが産まれている。一例で言うと、東京23区と岩手県を比較したとき、合計特殊出生率は岩手県の方が高いが、有配偶出生率は東京23区の方が高くなる。日本の場合、98%が有配偶者から子どもが産まれているので、結婚している人から産んでもらうという視点で行政として見られた方がいいのでは。大阪府が一生懸命取り組んでいるのに、合計特殊出生率が全然上がらない、と責められないためにも、有配偶出生率を見たら、ちゃんとやっているということが言えると思うので、ディフェンスのためにも使っていただけたら。
- ・最後に、P.92の3つの輪が重なっているところについて、その前ページにも3つの方向性が並列で記載があるが、並列になっていると、まずはどこに取り組んだら一番効果的なのか、最重点で掲げたいのかが分かりにくい。この3つの輪が重なっているところが最重点だと思われるが、見せ方の検討をしていただければ。

(委員)

- ・基本目標①「これからの大阪を担うひをつくる」の取組に大阪公立大学等授業料無償化があり、非常にありがたいと思うところ。一方、その後の就職をするときに東京などに出るケースも多い。これからの大阪を担うひをつくるためには、就職してから大阪で活躍していただいている方に対する何らかのフィードバックが積極的であった方がより良いと思うので、こういった観点からも今後の取組の検討をいただければ。

(会長)

- ・重要な指摘と思う。ぜひともこのあたりもご検討ください。