

令和3年3月5日

八尾市議会議長

西田尚美様

建設産業常任委員長

阪本忠明

建設産業常任委員会 所管事務調査報告書

本委員会は去る令和2年6月19日の委員会において、所管事務調査事項を議決した。その後、調査テーマを「産業政策について」、「就労支援について」の2つに決定し、調査を開始した。このたび、各テーマについて委員会として取りまとめを行ったため、最終報告を行う。

調査の概要については、下記のとおりである。

1 調査日

(1)建設産業常任委員会

令和2年12月16日	執行部から現状等の説明、質疑
令和3年3月5日	報告書等の確認

(2)建設産業常任委員協議会

令和2年6月19日	協議
令和2年9月10日	協議
令和2年12月10日	協議
令和2年12月16日	協議
令和3年2月4日	協議
令和3年3月4日	協議

2 調査概要

(1)「産業政策について」

調査に当たり、当委員会として、まず、本市の産業分野の現状把握のため、執行部から概要等の資料提供並びに説明を受けた。本市の「産業別の事業所数・従業員数」をはじめ、「事業所数（卸売業・小売業）の自治体間比較・大阪府内順位」、その他、本市産業政策の基本理念である八尾市中小企業地域経済振興基本条例の「基本方針」と「基本的施策」について、また、産業振興会議での議論を踏まえた取組推進の内容等について、事業効果も含めて確認を行うとともに、委員間で協議を重ねた。

また、新型コロナウイルス感染拡大への対応等、今年度を実施してきた事業者サポート給付金や製造業サポート給付金等の経済対策の状況（申請件数・給付件数等）について、確認を行った。

(2)「就労支援について」

調査に当たり、当委員会として、まず、本市の就労支援の現状把握のため、執行部から概要等の資料提供並びに説明を受けた。「市内事業所の従業員構成」をはじめ、「有効求人倍率と完全失業率の推移」、「就労支援の状況」、その他、無料職業紹介事業、おしごとナビ事業等、これまでの本市の取組内容について、事業効果も含めて確認を行うとともに、委員間で協議を重ねた。

3 委員会として一致した意見

(1)「産業政策について」

ア 産業集積の維持発展、工場立地の促進について

本市は、平成30年度工業統計調査によると、従業員数4人以上の製造業の事業所数は、1,312件と大阪府内で4番目の集積を誇っている。また、製造品出荷額は、1,174,775百万円を超え、同じく、大阪府内で4番目と、全国においても有数のものづくりのまちであることがわかる。

一方、地域経済分析システム（RESAS）の製造業における付加価値額増減率の要因分析では、事業所数の減少に伴い、付加価値額増減率に与えるマイナス影響が高く、産業集積を維持することが、喫緊の課題であることがわかる。

ものづくりのまちとして、操業環境を守っていくためにも、住工混在に伴う課題の解決をはじめ、ものづくり集積促進奨励金制度の効果的な運用、用途地域変更、地区計画といった都市計画手法等を用いて企業の流出防止及び流入促進を行う必要があると考える。

今後も、さらなる産業集積の維持発展のためにも、都市整備部等との連携強化を図る等、産業集積の方策検討を行うとともに、市内外企業への土地情報の提供強化、ものづくり集積促進奨励金制度の条件緩和等の制度拡充を検討されたい。

イ 企業における新たな分野の事業展開について

現在、IoT、ビッグデータ、AI、ロボット等といった新たな技術が発展しつつあり、今後、産業構造が急激に変化する可能性がある。このような状況の中で、中小企業が継続して成長していくためには、既存の事業のみならず、積極的に新たな市場の開拓や新たな分野の展開に取り組んでいくことが重要になると考える。

今後、中小企業の様々なニーズに応えるため、専門的知見を有するコーディネーターが在籍している中小企業サポートセンターの役割は非常に重要であると考える。

これらを踏まえ、新たな分野の事業展開が容易に図れるよう、中小企業サポートセンターの周知啓発等の情報発信の強化及び利用促進を図るよう努められたい。

ウ ものづくり人材の育成について

ものづくり人材の育成については、「みせるばやお」を拠点として、子ども、中高生、大人も含めた一般向けのワークショップやイベントを開催し、ものづくり

に触れていただく機会の場を提供している。また、工科高校との連携を図り、生徒が市内のものづくり企業に来て、体験をしていただく取組を行っている。

人口減少・少子高齢化が進展し、労働集約型産業であるものづくりの分野での人手不足は顕在化しているが、現在、ものづくりに関するイベント等に中高生の参加率が低い現状がある。

引き続き、「みせるばやお」での一般向けのイベント実施の啓発をはじめ、教育委員会との連携強化等、産官学連携を図り、八尾の未来を担う若者に対し、ものづくりの魅力を感じていただけるように取組を推進されたい。

併せて、「みせるばやお」については、法人化されたこともあり、より一層の自走化を図り、市内外問わず、幅広い企業が参入し、各々のノウハウや技術を集積させ、新たなイノベーションを起こす取組を推進されたい。

また、工科高校については、工業や産業についての専門技術や知識を習得することを主とした学校であり、生徒が市内企業に就職していただくことが、ものづくり人材の育成の近道であると考え。今後も引き続き、工科高校との連携強化を図られたい。

エ 定量的に測定可能な目標設定について

産業政策が受け持つ領域においては、様々な属性の主体や外的要因が複合的に八尾市内の産業動向に影響を与えるという特徴があることから、施策を遂行していくに当たって、言葉やイメージだけの評価では、目的の達成状況や投入した資源に見合った成果が生み出されているのか、施策の的確な評価を行うことが難しいと考える。

本市の産業施策については、八尾市中小企業地域経済振興基本条例に基づき、基本的施策を実施している。また、それらの施策を実施することによって達成すべき大目標を、市の最上位計画である総合計画の中で、めざす暮らしの姿として掲げている。基本的施策の実施に当たっては、目的、意図を明確にし、その成果を把握できる指標と目標値を数値で設定することが重要であるとともに、総合計画で掲げる大目標を達成するため、施策単位で設定する目標値及びその達成状況と、総合計画で掲げる大目標及びその達成状況との因果関係を分析、把握する必要があると考える。定量的に測定可能な目標を設定するとともに、産業施策以外の他の施策や要因が、達成しようとする大目標に与えた影響を複合的に分析、把握することにより、産業における、政策・施策の見直しを考える際の判断の客観性が担保され、重点化や優先順位づけをする上での判断材料となると考える。当然、指標は行政主体の活動指標ではなく、成果指標で設定する事も求められる。

これらを踏まえ、施策の実施に当たっては、指標や目標値を数値で設定し、定量的に測定が可能でかつ、めざす暮らしの姿の達成状況との因果関係が分析可能な目標を設定すること、それらの目標を用いた重回帰分析による指標同士及び大目標との相関・因果関係の把握並びに他部局所管の施策や外的要因などを含め、厳格に立証されたこれら客観的な証拠に基づき、産業振興会議における議論や市における施策立案（Evidence-Based Policy Making）が進められるように検討さ

りたい。

(2)「就労支援について」

ア 障がい者の就労支援について

本市における障がい者の就労支援については、柏原市との広域連携により実施している障がい者雇用の促進を図るシンポジウムと併せて、令和元年度より、障がい者就職面接会を実施している。今年度についてはハローワーク布施と連携し、八尾市単独で開催している。今年度の開催時には、早々に予約が埋まるなど、非常に需要が高いことがうかがえる。

障がいは多種多様であり、障がいの現れ方も一律ではないため、面接に参加できない状況が発生する可能性もある。今後、面接回数を増やす、参加企業者数を増やす等、対象者の方々が少しでも数多く面接を受けていただけるような取組を検討されたい。

また、併せて、事業所に対する障がい者雇用の促進に加え、障がいのある方への就労に関する情報提供の取組を強化されたい。

イ 女性の就労支援について

本市は、これまで女性の職業生活における活躍推進事業として、子育てや介護等で就労することが難しい女性の活躍支援をはじめ、パソコンやスマートフォンから24時間365日、手軽に市内の求人情報が検索できるサイト「八尾市おしごとナビ」を開設し、就労支援を行っている。また、国の労働局のOBを女性活躍推進委員として1名配置し、積極的に女性の方が働きやすい求人の開拓に取り組んでいる。

総務省統計局の労働力調査（令和2年12月分）の結果によると、わが国における女性の就業者数の動向は、減少傾向にあり、本市においても、今後、女性の求職者数の増加が予想されるため、関係機関と連携し、就労支援の一層の充実の取組を進められたい。

また、現在、女性活躍推進委員を1名配置しているが、今後の動向を踏まえた上で、女性活躍推進委員の増員について、検討されたい。

ウ オンライン化の推進について

近年、ICTの活用が進み、企業等において、オンラインによる説明会や面接を採用される動きが出てきている。オンライン化に伴って、より多くの応募者に対して、説明会や面接ができることによる採用候補者の拡大、コスト削減等がメリットに挙げられる。しかしながら、これまでオンラインによる説明会、面接を行ってこなかった企業にとっては、ノウハウがなく、どのような手法や機器を用いて、実施すればよいか不明な点が多い状況がある。今後、市内企業に対し、オンライン化に伴うノウハウの提供等、オンライン化を促進できるような支援を検討されたい。

エ ダイバーシティ経営の推進について

障がい者、女性、高齢者、外国人等、各々の視点（キャリアや経験、働き方等を含む）を活かし多様なニーズへの対応を行うことや、それぞれの視点を活かして新たなイノベーション創出を行うダイバーシティ経営の推進が注目されている。企業の経営において、多様な人材の能力を発揮させることは、企業の発展には不可欠であると考えます。

現在、ダイバーシティ経営という言葉に対する認知度は低く、推進することによるメリットを伝える必要があると考えます。今後、市内企業が積極的に取組を行っていくためにも、ダイバーシティ経営に関する情報提供等、啓発に関する取組を推進されたい。