

## 「副首都ビジョン」のバージョンアップに向けた意見交換会

### 《第9回議事録》

- 日 時：令和4年6月3日(金)14:00～15:16、15:30～16:59
- 場 所：大阪市役所P1階(屋上) 会議室
- 出席者：出雲明子、植木まり子、岡井有佳、若林厚仁、進士肇、本屋和宏、  
(名簿順) 山下研一郎、溝淵正、志村和哉、鴨田悦史

(鴨田副首都企画担当課長)

それでは、定刻となりましたので、第9回「副首都ビジョン」のバージョンアップに向けた意見交換会を開催させていただきます。

本日の司会を務めます副首都推進局副首都企画担当課長の鴨田です。

本意見交換会は、公開の原則にのっとり傍聴席を設け、会の内容はインターネットで同時配信します。

なお、配付資料や議事録は公表しますので、あらかじめご了承ください。

今回の意見交換会は、分科会形式で開催いたします。

本日の終了時刻は17時を予定しています。何とぞよろしく願いいたします。

それでは、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元の資料一式をご覧ください。次第、本日の参加者名簿、配席図、資料1「人材分科会について(前回のヒアリングをうけて)」、資料2「人材分科会について(まちづくり関係)」、資料3「これまでの意見交換会における主な議論(人材・まちづくり関係)」、大阪都市計画局提供資料「大阪の成長・発展に向けたまちづくり」、最後に参考資料として「万博のインパクトを活かした大阪の将来に向けたビジョン」について」となっております。

本日の参加者につきましては、お配りしている参加者名簿をご覧ください。本日は、人材分科会として、出雲先生、植木様、岡井先生、若林座長に参加いただいております。なお、岡井先生はオンラインでの参加となります。

それでは、ここからは座長に進行賜りたく、よろしく願いいたします。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。それでは、会議を進行させていただきます。

人材分科会の2回目ということで、前回のヒアリングを踏まえまして、そのヒアリングを踏まえつつ議論を深めるということと併せて、今回まちづくりについてもテーマに加えたいと思っております。本日はまちづくりのテーマに関しまして、大阪都市計画局の進士様にご参加いただきましてお話をお伺いすることになっております。このため、会議の進行は、初めにまちづくりにつきまして意見交換や質疑を含め一通り議論した後、一旦休憩を入れまして、さらにその後人材について議論するという形で進めたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、まちづくりについて始めたいと思っております。最初に事務局から論点等のご説明をお願い申し上げます。

(本屋副首都推進局長)

よろしく願いいたします。

資料2の「人材分科会について(まちづくり関係)」をお開きください。表紙を開いていただいて1ページ目にこれまでの意見交換会における主な議論ということで1枚にまとめています。多くの人にとって住みたいと思えるまちにしていくことが必要ではないかというようなこととか、グリーンスローモビリティの先端都市にしていくということが魅力になるのではないかというようなこととか、地域に暮らしていく人たちが地域のことに参加して、責任を持って、そして経済を回していくという視点が重要ではないかというようなこととか、あとスマートシティ、デジタルの関係で、人間主導型で考える場合は生活圈というのが非常に重要で、基礎自治体のエリアというのは、その意味ではあまり意味がないのではないかというような意見。それから、人とマッチングする場所というのが重要ではないかというような話。それから、車のスペースを人のスペースに変えていく必要があるのではないかというような話。それから、環境にとどまらず社会のあり方、地域のあり方、あるいは将来の持続可能性を議論する上で環境というのは重要だというような意見。それから、デジタルの関係ですけど、オプトイン社会が重要だと。データに基づいて自分も地域も幸せになって産業政策にもつながり、日本全体の健康にも大きく貢献できるような拠点が大阪にできたらいいのではないかというようなこと。それから、職住遊近接というようなことが大事ではないかというようなこと。それから、大阪が魅力ある居住空間とか生活空間として仕事を営めるといことが若い人を引きつけて、さらに新しい働き方を導入して多様性の下に生産性を上げていくと、そういうことが大事なのではないかというような話があったかと思えます。

それから、2ページは、府内の市町村がどれぐらいの人口面積で、どのように配置されているかということと、あとパリで15分の生活圈の話があったので、それで見たときにどれぐらいの規模感かということを入りに参考で入れています。

それから、3ページ以降が大阪の各ブロックということで、大阪市域、豊能地域、三島地域、北河内地域、中河内地域、南河内地域、泉北地域、泉南地域、そういう分け方をしておりますけれども、それぞれがどんなものかということを一覧表にしています。大阪市域につきましてはそれがどれぐらいの人口で、土地の利用とか産業構造がどうなっていて、大学はどのような大学があって、あと文化とか都市魅力という意味でどのような文化施設とか、お寺とか、いろいろどんなものがあるのかということを入れています。それから、人の流れという意味で、鉄道とかというのが重要だと思うので、主要な交通駅というのでどういがあるかという話と、それから人の動きを入れる形にしています。大阪市域でいうと、通勤も居住地も大阪市に多くの人 coming in ということ。それから、商業施設としても大阪駅、難波駅、天王寺駅周辺に大規模な商業施設がありますし、それ以外にも多くの施設があるということです。それから、まちづくりとしてはうめきた2期とか新大阪の辺りの開発等々いろんなことが行われていますよということで、特徴としては日本を代表する大都市で、高度なビジネス機能など、経済、産業の拠点となっているということかなと思えます。

それから、右の豊能地域でいうと、ここは北のほうに豊能町と能勢町という二つの町が

あるということです。それぞれの人口、土地の利用状況等を書いています。それから、大学はどんなのがありますかと。あと、文化施設とかはどんな感じですかと。あと、主要駅はどうか。主要駅は千里中央とか豊中とか、阪急沿線とか北大阪急行沿線に駅が配置されているということかなと思います。それから、人の動きとしては、能勢町は少しあれですけども、それ以外は大阪市への人の動きというのが比較的大きいですよという話。それから、休日についても、豊能町と能勢町は兵庫県への人流も一定見られますよという話です。それから、商業施設としては箕面のキューズモールとか、あと千里のところとかに商業施設がありますよという話と、あとまちづくりとして千里ニュータウンの再生みたいなことが今行われているということです。特徴としては、エリアの北部は自然豊かな地域だということと、南のほうは千里ニュータウンなどの住宅地が広がっているという形です。

それから、三島地域につきましては、この町村としては島本町がある。京都へ行く辺りにあるということです。同じようにずっと書いていますけれども、人の動きとしては、高槻市は割に域内での人流の動きというのが大きいという話。それから、休日でいうと、島本町は一定京都市への人流も見られますよというような話です。それから、商業施設として、エキスポの辺りに商業施設がありますよという話と、それからここも同じように千里ニュータウンの再生とか、万博のところがアリーナ整備みたいなことが行われていると。特徴としては、万博のところにレジャー、スポーツ関係の施設が多くあるという話と、あと大学がかなり多く集積しているということがあるのかなと思います。

それから、北河内地域につきましても同じように人口、面積と書いていますけれども、人の動きとしては、交野市は相対的に大阪市に行く人が少なく、枚方市は割に域内の人の動きの中心になっていますよねというような話があります。それから、商業施設は、モノレール沿いの大日とかそういうところに一定商業施設がありますよという話と、あと、まちづくりとしては枚方駅の周辺の市街地開発というようなことが行われていますということです。それから、特徴としては、もともと松下とかサンヨーとかそういう家電のまちで、今も第二次産業のウエートが高いという話と、淀川沿いで、淀川というのが一つの地域の財産になっていますよというようなことを書いています。

それから、5ページ、6ページにいきまして南のほうですけども、中河内につきましては八尾、柏原、東大阪ですけども、柏原市からの大阪市への人の流れというのは、通勤では少し小さめだというようなこと。それから、商業施設としては八尾とか布施にありますよという話。それから、あと、花園のラグビー場のようところが一つのにぎわいの場所になっていますよというような話。特徴としては、工場が多く立地するものづくりの集積地だということと、あとワインの醸造なんかを今売り出しているというようなところ

です。それから、南河内地域につきましては中河内地域の下になりますけれども、太子町、河南町、千早赤阪村ということで、小規模な自治体が割に多いということ。それから、人の流れとしては、町村部からは大阪市への人の流れというのが他のところと比べると比較的小さいですよという話。それから休日も、堺市に人が流れているというのも一定見られますよというような話。それから、商業施設としては、天美のところにセブンパーク天美というようなものがありますよという話と、あと、まちづくりでいうと、河内長野の昔から

の公団団地ですけれども、そこで、高齢化が進んでいる中でスマートシティの取り組みなどがなされていますよというような話。地域の特徴としては、古市などの古墳群があって、歴史の魅力がありますよというのと、農業が盛んな地域だということがあるかなと思います。

それから、泉北地域につきましては、一つ核として堺市があるということで、高石市とか泉大津市とか、あと和泉市とか忠岡町というところは大阪市への通勤の流れは若干小さくなっていますよという話と、休日も同じように堺市への人流というのがありますよというような話。やっぱり堺市が一定の商業系のサービスとか、あと臨海部とかで存在感がありますよという話と、古市と同じように仁徳天皇陵とか古墳群とか歴史とかそういう魅力がありますよということです。

それから、最後の泉南地域につきましては、泉北地域のさらに和歌山側ということになりますけど、大阪市への人流というのがほかの地域に比べるとやはりちょっと少なめになっていますよという話。それから、休日なんかはやっぱり堺市への人の流れとか和歌山への人の流れというのが見られますよという話。それから、商業施設でいうと、関空の対岸のところ辺りにりんくうプレミアムアウトレットとか大規模な商業施設がありますよというような話。それから、特徴でいうと、南河内地域と同じように農業がかなり盛んであるという話などを記載しております。

それから、7ページにまいりましてご議論いただきたい主な論点ということで、まず一つ目に大阪府内、関西における道路・鉄道などの広域インフラ整備に加えて、環境や人ややさしいウォークアブルシティの視点に立った身近なまちづくりが重要でないかという話。

それから、次にテレワークの広がりなど、働き方でまちづくりに求めるものがどう変わって、今後どうなっていくのかというようなこと。

それから、働き方以外のもうちょっと生活系、デジタル書籍とかネットショッピングとかオンライン診療とかそういうふうなことが広がっていく中で、まちづくりに求めるものはどういうふうに変化して、どうなっていくのかというようなことを書いています。

それから四つ目に、府域自体が非常に狭くて、大阪市がその真ん中であって、大阪市が高度なビジネス機能を持って、経済、産業の拠点であるということは前提としてあるのかなど。その上で、平日や休日も含めた人の動き、あと鉄道駅の配置とかを意識しながら快適で利便性の高い都市生活を営むために備えるべき施設や機能はどのようなものかというようなことを論点設定しています。いろんな施設があると思いますけど、一定下に書いています。

それから次に、そういう施設とか要素について、市町村であつたらいいもの、それから、もうちょっと広めの圏域とかであつたらいいもの、それから、大阪府域全体で見たときにあつたらいいものということで、どういうふうにそういうふうな施設とか機能があるということが望ましいのかというようなこと。

それから、最後はちょっと観点があれですけれども、別途、「政策と体制分科会」のほうで市町村の議論をしまして、その中で、市町村の連携みたいなことでサービス提供していくというのが、これから人口が減っていく中で大事ではないかというような議論が続いていますので、市町村の連携で設置するというようなことが可能な施設とか、あるいは機能、それはどういうものですか。あと、同じようにその議論の中で、どうしても基

礎自治体でできないものについては大阪府が補完するというようなことも考えるべきではないかというような議論もありましたので、大阪府が補完するのか、大阪府域全体で別の形であるのかということはあると思いますけれども、そういうもうちょっと広域な中で考えていったらいいものというのはどういうものがあるかというようなことについても分科会同士で知恵を出し合ってやれたらなと思いますので、論点で挙げさせていただいています。

それより先の分はパーソントリップとか人口移動とかの表と、それから最後は岡井先生が2回目に出していただいた資料、パリのことを述べられていたので、つけさせてもらっています。

私からは以上です。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございました。

では、続きまして大阪都市計画局副理事の進士様から、大阪の成長・発展に向けたまちづくりについてお話をいただきます。その上で、先ほど事務局から説明のありました論点も踏まえながら質疑や意見交換を行いたいと思います。

それでは、進士様、よろしく願いいたします。

(進士大阪都市計画局副理事)

大阪都市計画局の進士と申します。本日は意見交換会で話題提供の機会をいただきまして誠にありがとうございます。

副首都ビジョンのバージョンアップの議論と並行しまして、私どもではまちづくりの大きな方向性、グランドデザインを検討しております。本人材分科会におきましても、まちづくりをテーマに加えていただきましてご議論されるということですので、私どものまちづくりに関する検討状況につきましてご説明させていただきたいと思います。また、本日いただきましたご意見等につきましては、今後の検討にも活かしてまいりたいと考えております。

それでは、資料3ページのほうお願いいたします。

まず、私どもの組織、大阪都市計画局についてご説明させていただきます。大阪都市計画局は、この上に書いてありますように、大阪の成長及び発展を支える大都市のまちづくりにつきまして、広域的な視点から大阪府と大阪市が一体で推進するため、昨年11月に設置された大阪府、大阪市の共同設置の組織でございます。

主な業務としまして、真ん中少し下のほうにまちづくりに係る企画と書いておりますけれども、グランドデザインなどまちづくりの企画や、それから右側に書いています都市計画の決定、それからうめきた、新大阪などの広域的な拠点開発、あと府内各地のまちづくりの推進などを行っております。

資料5ページからは、新しいまちづくりのグランドデザインの検討についてご説明させていただきます。現在検討を進めております新しいまちづくりのグランドデザインは、大阪・関西万博のインパクトを生かし、東西二極の一極を担う副首都としてさらに成長・発展していくために、社会情勢の変化や新たな潮流を踏まえつつ、現在のグランドデザイ

ン・大阪、それからグランドデザイン・大阪都市圏という二つのグランドデザインの考え方を整理・統合して、2050年に向けた大阪全体のまちづくりの方向性を示すものとして策定するものです。

6 ページ、こちらがグランドデザイン・大阪なんですけれども、2012年6月に大阪府、大阪市が共同で策定したものです。2050年を目標とする大都市大阪の都市空間の姿を分かりやすく示すということで、多様な価値を創造する大都市・大阪というのを将来像といたしまして、その下のほうに書いていますように多様な人材が集積する大都市・大阪など、圧倒的な魅力を備えた都市空間の創造をめざし、右側の図に示しますように、大阪らしいポテンシャルとストックを持つ象徴的な六つのエリアにおいて、ポテンシャルや今後の取組みなどを提示しております。

7 ページ、主な取組みでございますけれども、左の上、新大阪・大阪エリアにつきましてはうめきた2期の事業を進めるとともに、新大阪駅周辺地域におきまして、リニア中央新幹線の全面開業によるスーパーメガリージョンの形成など、新たなインパクトに備えた新しいまちづくりの検討を進めております。

それから、次の夢洲・咲洲エリアにつきましては、2025年大阪・関西万博開催に向けた取組み、また中之島周辺エリアにおきましては未来医療国際拠点の整備や、大阪城周辺エリアにおいては、大阪城公園に隣接した立地を活かし、新大学をはじめとしたまちづくりが進められているところです。

それから、下のなんば・天王寺・あべのエリア、あるいは御堂筋・周辺エリアでは、難波の駅前広場の再編あるいは御堂筋の側道の歩行者空間化など、人中心のまちづくりの実現に向けた取組みが進められております。

続きまして、8 ページ、こちらが2016年12月に策定いたしましたグランドデザイン・大阪都市圏です。これは、大阪府が各市町村の意見も踏まえながら策定したもので、2050年を目標に広域連携型都市構造への転換を行い、民間主導により人・モノ・情報・投資を呼び込むための府域全体の都市空間創造に向けた大きな方向性を示すものです。先ほどのグランドデザイン・大阪が都心部を中心に記載していたのですが、グランドデザイン・大阪都市圏は、大阪府域あるいは関西の全体、大阪都市圏というところに焦点を当てて計画しております。基本目標を、東西二極の一極を担う大阪都市圏の実現と定め、都市の活力の源は人という考え方の下、左下のところに書いておりますけれども、創造的な人材をはじめとした多様な人材の集積というものと、それから人を引きつける新たな都市魅力の創造など地域価値の創造といったものを好循環させることで、グランドデザイン大阪と同様に圧倒的な魅力を備えた都市空間の創造をめざしています。右側の図にありますように、おおむね関西大環状道路の範囲を大阪都市圏といたしまして、行政区域を超えて広域連携型都市構造への転換を図る取組みや、産業、自然環境など地域資源を活かした取組みを提示しております。

9 ページ、主な取組みでございます。広域連携のまちづくりにつきましては、左側でございますように、淀川沿川では、まちづくり団体や舟運事業者と共に舟運を活用し沿川の魅力を高めつなぐ取組み、それから自転車を活用する広域連携型まちづくりでは、府内はもとより府県間をまたがる広域的なサイクルルートとの連携による取組み、さらに左下でございます大阪広域ベイエリアでは、ベイエリア全体の活性化を図るためまちづくりビジョ

ン案を取りまとめ、堺旧港やりんくうタウンなど各エリアのまちづくりの実現に向けた取組みを進めております。また、各地域のまちづくりとしましては、右側でございますけれども、彩都（国際文化公園都市）東部地区における産業拠点など複合機能都市形成に向けた取組み、それから北大阪急行延伸の沿線では、鉄道整備に合わせ駅周辺で個性あるまちづくりを進め、エリア全体の活性化に向け取組みが進められています。また、泉北ニュータウンの泉ヶ丘の周辺では、泉北ニュータウン再生に向けた取組みの一つとしまして、近畿大学医学部、近畿大学病院の整備を核としたまちづくりの取組みを、それぞれ地元市あるいは民間事業者等関係者と共に進めております。

これら、現在の二つのグランドデザインについてご説明いたしましたけれども、これを受けまして新しいグランドデザインの策定を進めるというものでございます。二つのグランドデザインを策定した後、10ページの上を書いておりますように、大阪の再生・成長に向けた新しい戦略をはじめ、大阪府域全体の大きな方向性を示す新たな構想等の策定も進められております。また、大阪・関西万博の開催決定、I R誘致の動きや、それからテクノロジーの進展による超スマート社会の到来、さらには、昨今では新型コロナを契機とした新しい生活様式の普及など、社会情勢の変化や新たな潮流が生じております。新しいまちづくりのグランドデザインの策定に当たりましては、これらの状況を踏まえ、また、ここでもご議論いただいております副首都ビジョンのバージョンアップに向けたご議論なども連携して検討を進めてまいりたいと思っております。

次に、11ページ、主な検討状況についてご説明いたします。

まず、国際競争力を備えた広域経済交流圏の形成といたしまして、リニア中央新幹線のインパクトや中長期的な国土軸構想等を踏まえ、世界のゲートウェイ、スーパーメガリージョンの西の核、西日本経済の核としてふさわしい都市・圏域について検討を進めております。

次に、12ページ、国際的な大都市にふさわしい拠点形成としまして、先ほどご説明しましたグランドデザイン・大阪に基づき、国際交流拠点、イノベーション拠点の形成を進めるとともに、国際金融都市実現に向けた取組みや、スーパーシティ構想の動向等も踏まえ検討を進めております。

次に、13ページ、デジタル化の急速な進展や、新型コロナを契機として多様な働き方、暮らし方を支えるまちづくり等が求められていることを踏まえ、府内各地域の核となる多様な機能を備えた拠点形成や産業用地の創出、地域資源を活かした特色あるまちづくり等について検討を進めております。

次に、14ページ、泉北ニュータウン、あるいは河内長野の南花台等でのスマートシティの取組みの推進、モデル的取組みの横展開など、郊外住宅地や主要駅周辺等の再生について検討を進めております。

それから、15ページ、鉄道の延伸や高架化、主要幹線道路の整備といった交通インフラと連携したまちづくり、さらには新しい交通システムや自動運転等の新しい技術の導入など、中長期的なモビリティの進展も踏まえて、まちづくりの方向性について検討を進めております。

次に、16ページ、先ほどグランドデザイン・大阪都市圏でもご説明しましたが、河川空間、あるいは周辺山系など豊かな自然環境や歴史、文化、景観資源を活かした新たな広域

連携の取組みについて検討を進めております。

また、17ページ、2050年カーボンニュートラル実現に向けたまちづくり分野での取組みや、激甚化、頻発化、切迫する自然災害への対応の強化について検討を進めております。

最後に、18ページ、パークマネジメントによる公園・緑地の魅力向上や、御堂筋での道路空間の再編の取組みなど、みどり・オープン空間を利活用した、歩いて暮らせるまちづくりの実現に向けた取組み、水辺や歴史資源の魅力創出などについて検討を進めております。

20ページですが、これらの検討を踏まえ、現段階で整理している新しいまちづくりのグランドデザインについてお示しいたします。この資料は、岡井先生にもご参画いただいておりますけれども、グランドデザイン有識者懇話会でお示ししたものをベースとしております。まだ検討途中のものでございますことをご容赦お願いいたします。現在、関係の皆様から様々なご意見をいただいておりますので、内容については引き続きブラッシュアップに向けた検討を進めております。

まず、こちらに挙げますように大阪都市圏の特徴といたしまして、交通ネットワーク上を中心に都市機能が集積した市街地が連坦するとともに、近隣府県とも一体となった都市圏を形成していること、また豊かな自然環境や歴史・文化資源が集積していることといったような特徴がございます。このような強みを活かしまして、ポストコロナを見据え、万博を契機として最先端テクノロジーの導入とともに、SDGs達成、あるいはグリーン社会の実現に対応した都市機能を備えるなど、世界から選ばれる都市をめざしてまいりたいと考えております。左下のところに将来像を仮に記載しておりますが、このような考え方から引き続き検討していきたいと考えております。

21ページでは、めざすべき都市構造といたしまして、左側にあります広域レベルとしましては、大阪都市圏は西日本国土軸と太平洋新国土軸の上に位置しております。高速道路等で構成される関西大環状軸、あるいは大阪湾環状軸が接続されております。これら国土軸等の結節点を中心に、西日本経済の中心、世界のゲートウェイの役割を担うような国際競争力を備えた拠点形成が必要と考えております。

右側の府域レベルでは、放射方向あるいは環状方向に道路・鉄道ネットワークが形成されておりますが、これを中心に、多様な都市機能を備えた拠点や魅力ある生活圏が形成され、相互に連携する都市構造をめざすべきであると考えております。

次に、22ページ、地形や都市構造、土地利用の状況を踏まえ、府域のゾーニングの考え方を示しております。世界で存在感を発揮し得る一大拠点を形成する大阪都心部、それから、その都心部と一体となって中核を担う拠点を形成するとともに、多様な都市居住ニーズに対応する都心部周辺エリア、さらに都心部等へのアクセスが高く、交通結節点では拠点を形成するとともに、豊かな自然環境等を有するメリットを活かし、多様な働き方、暮らし方を実現する郊外部、それから海のほうに向かうと世界とつながるゾーンとしての拠点形成とともに、水辺等の環境を活かし、エリア全体の魅力向上を図るベイエリア、さらに、同様に水辺環境を活かした河川空間、多様な歴史・文化資源や自然環境を活かした周辺山系といったそれぞれのゾーンの特徴を踏まえ取組みを検討しています。

次に、23ページ、こういった将来像とかめざすべき都市構造の実現に向けたまちづくりの戦略として、五つの戦略を検討しております。まず一つ目でございますが、戦略1とし

まして、大都市・大阪にふさわしい拠点の形成を挙げております。都心やベイエリアにおきまして、国際競争力を備えた世界の中で存在感を発揮する拠点形成が必要と考えております。また、府域におきましては、交通ネットワークの高い結節性を有し、大阪の成長・発展を支える中核的な拠点形成が必要と考えております。さらに、ものづくりや健康・医療関連産業など産業拠点の形成、幹線道路沿道やベイエリアなどでの産業用地の創出などが必要と考えております。

次に、24ページ、戦略2といたしまして、大阪ならではの魅力ある郊外の創造を掲げております。この項目、もう少し整理が必要なんですけれども、郊外だけではなく都心部周辺とか市街地も対象と考えております。まず、上に書いておりますように、駅周辺では都市機能を集積し、人中心の空間への転換を図る魅力ある生活圏の形成が必要と考えております。また、都市に近接した自然環境を有するという大阪の郊外の特徴を踏まえ、最先端技術の導入なども踏まえた交通アクセス等の確保とともに、豊かな自然を活かしたまちづくりを進めることが必要と考えております。さらに、左下でございますが、郊外住宅地におきましては、多様な世代が住み、働き、交流するまちに生まれ変わらせることが必要と考えております。

次に、25ページ、戦略3では、地形や歴史・文化等の地域資源を活かす取組みといたしまして、ベイエリアの様々な魅力を連携させるまちづくりの取組みや、舟運や水辺環境の創出など、河川空間を活かしたまちづくり、周辺山系における自然公園や歴史・文化資源をつなぐ取組み、それから、その他各地域に点在する地域資源を活用する魅力あふれる都市の形成を掲げております。

次に、26ページ、戦略4では、人・モノ・情報の交流を促進するというところで、交通インフラや新しいモビリティと連携したまちづくりなどを掲げております。その中では、道路におけるウォークアブルな空間形成や、自転車、舟運など、周辺環境を楽しみながらゆっくり移動できる交通手段の活用、またデジタル技術の活用などを盛り込んでまいりたいと考えております。

最後に、戦略5では、災害に強いまちづくり、グリーン社会の実現に向けたまちづくりなど、安全・安心でグリーンな社会を実現する取組みについて検討を進めているところです。

以上、まだ検討途上のところも多々ありますが、今、様々な関係の皆様、あるいは関係部局とも意見交換しながら検討を深めているところでございます。引き続き検討してまいりたいと思います。

以上でグランドデザインの検討状況について説明を終わります。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

進士様、ありがとうございました。

それでは、質疑並びに意見交換に移りたいと思います。お時間、40分、50分程度見ておりますので、ちょっと時間はたっぷりございますので、最大14時25分程度をめどに進めたいと思っております。

それでは、進士様のご説明を踏まえまして、ご質問またはご意見などございましたら、どなたでも結構ですので、挙手または挙手ボタンでお願いできますでしょうか。

では、私からまずお伺いしてもよろしいでしょうか。

大変興味深いご説明ありがとうございます。ちょっと中に出てきたところで一つ詳しくお教えいただきたいところがございます。泉北ニュータウンと河内長野の取組みについて、14ページです。14ページのところで泉北ニュータウンと河内長野市の南花台におけるスマートシティの取組みというのをご紹介されておられるんですけども、具体的にどのようなことをされていて、マイルストーンといいますか、どのような期間で、どこまで導入するかというところ、もしよろしかったら教えていただいてもよろしいでしょうか。

(進士大阪都市計画局副理事)

ちょっと詳しいご説明まではできないんですけども、泉北ニュータウンにつきまして、郊外住宅地のニュータウンの再生のモデルケースとしまして堺市と一緒に取組みを進めているところなんですけれども、泉北ニュータウンはもともと住宅がほとんどというエリアでございます。そういったところで住むという機能しかなくて、多様な機能がなかなかないというような状況があったんですが、特にコロナの関係もございまして、働く場所の提供とか、サードプレイスのような場所とか、あるいはコミュニティの空間とか、そのような導入の取組みというのをされているというところで、テレワークのための施設を導入したりとか、あるいはコワーキングスペースを入れたりとか、そういったものをされているというふうに聞いております。

河内長野市の南花台におきましても郊外住宅地で、駅から相当距離のある場所であるんですけども、こちらはまちの中心にスーパーがございまして、こちらはコミュニティスペースとして新しく再編するとか、そこを中心に交通ネットワークをつくりまして、今実証実験をされているのが自動運転を用いたバスを走らせて、そこに人が集まるような工夫とかをされているというふうなところなんです。ちょっとすみません、詳しい説明になっていませんけれども、以上でございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。住みよいまちづくりを進めるというところについては、論点のところにも出てきましたけれども、やはりデジタルを活用したスマートシティの取組みというのが非常に大事になってくるかなというふうに思っておりますので、こういったところをモデルケースにして、大阪府の他の地域にもこういったものが波及していけば、さらに住みよいまちづくりになるのかなと思ったところでございます。ありがとうございます。

その他、ご質問、ご意見等ございますか。お願いします。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

明治大学出雲と申します。よろしく申し上げます。

昨年11月に設置されたということで、ちょっとこれまでの経緯とかがあまり分からずにお尋ねしていて恐縮なんですけど、まちづくりといったときには、放っておいてもある意味民間の投資が集まるような部分における協働という視点と、放っておいたら投資が集まらない、今お話に出た老朽化した団地であるとか、また耐震性が懸念されるような古いエリアであるとか、貧困地域というんでしょうか、そういったところにどう民の力だったり

投資を呼び込んでいくかという、それがあっておまして、もちろん副首都という名の下では輝く部分も大事だと思うんですけども、府のまちづくりの、大阪にとってもしかするとイメージがよくない部分の民の参画、行政と一緒にやるというような、そういうお話というのはこちらのターゲットにもなっているでしょうか。

（進士大阪都市計画局副理事）

新しい局を大阪府と大阪市で共同設置したのが大阪都市計画局でございますけれども、これまで大阪府は、どちらかというとまちづくりというのは基礎自治体の仕事ということで、あまり大きくは関わってこなかったというところが今までであったというところなんです。一方、大阪市のほうは基礎自治機能も全部持っていましたので、その辺のノウハウもあったというところがございます。大阪全体のまちづくりを考えていったときに、最先端の取組みとか、市町村にもできるだけまちづくりに取り組むよう誘導していかないといけないということがございますので、大阪市の持っているノウハウを活かしながら、大阪府が、それぞれ市町村に対してもまちづくりを引っ張っていくような立場になれたらなというところで役割が与えられているというふうに認識しております。

まさに放っておいて進まないというのは、行政が何らかの役割を果たさないといけないところになるかと思っておりますので、そこでどのような取組みができるのかというところを今後も検討してまいりたいなというふうに考えております。

（出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授）

所掌の中では入っておられる。こちらの局の役割の中に入っておられる。あるいは都市の民間投資の部分を担当しておられるという感じでしょうか。

（進士大阪都市計画局副理事）

民間投資を誘導するために必要な行政側の役割というのがあるのかなというふうに考えておまして、規制のあり方とか、あるいは空間の再編のあり方。例えば公共が持っている土地というのもございますので、そこをどう活用していくのかというのもございます。様々な手法があると思っておりますので、それを行政側でどう活用しながら民間の投資を誘導していくのかということかと思えます。

（本屋副首都推進局長）

ちょっといいですか。例えば、さっき出ていた南花台のところは、少し話が出ていましたけど、スーパーがありまして、そこが割に積極的にまちづくりに関与しているんです。ただ、スーパーだけでできないので、そこに河内長野市がかんでいるのと、それから自動運転の話が出ましたけど、自動運転については大阪府が国と交渉をして、そういうお金とか事業を持ってきてやっているという形で、全体で、大阪府も関与する形で、民間と一緒にやっていくというのがこの南花台の取組みということかなと思えます。

（若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長）

では、岡井先生、お願いできますでしょうか。

(岡井立命館大学理工学部教授)

すみません、ちょっと声がよくないんですけれども、聞こえておりますでしょうか。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

大丈夫です。ありがとうございます。

(岡井立命館大学理工学部教授)

グランドデザインの質問ではないのですが、資料2の説明等含めて聞かせていただきますと、コロナ禍で確かにオンラインが進んでいて、一方でコンパクトシティが必要ないのではないかという意見を言われることもありますけれども、改めて、オンラインだけではやはりちゃんとしたコミュニケーションが取れないというようなことで、対面の重要性というのが一方で言われ始めております。そういう意味では対面も重要ですし、オンラインも重要なんですけれども、特に過疎地におきましてはオンラインというのが非常に有効であることは間違いなくて、ただ、オンラインだけに頼ってしまうということには恐らくなくて、オンラインというのはあくまでも補足的なツールとして役に立つのではないかということから考えると、コンパクトシティへの流れというのは、今後どういう時代になっても進んでいくんだろうと言われております。特に高齢者が増える日本の社会におきましては、車が使えなくなるというふうなことを考えると、公共交通を含めてウォークアブルシティというようなことはもちろん目指すべき都市像であることは間違いのないと思います。そのときに、では、コンパクトシティというと一つの拠点にまとめていくのかということ、先ほどのグランドデザインの話でもありましたように、大阪市だけではなくて大阪府全体として幾つかの圏域があって、その中に大きさの強弱はあるにしても、いろんなレベルの拠点があるという中で、恐らく、各市町村ごとというところとちょっと大げさかもしれませんが、ある程度一つの市には一つの拠点ぐらいはあるような拠点づくりになっていくのかなと思っております。

そのときに、例えば先ほどの千早赤阪村のような、大阪には実は村まであるというようなことを考えると、どうしても村だけで拠点をつくっていろんな都市機能を集められるかということ、恐らくそれは無理なので、先ほどの資料2の説明でありましたように、広域的な観点から考えざるを得ない。そうすると、複数の市町村が集まった広域圏というものである程度の都市機能を整備していくということは必然になっていくのかなと思います。都市計画は基礎自治体の仕事だということで、99年の地方分権のときに基礎自治体ということになりました。もちろん基礎自治体ができることはそれでいいと思うのですが、できないこともあるということが分かり始めておりますので、そういった中では広域行政組織というものの役割がどうしても必要になっていくと思います。

では、どういった広域行政組織になるのかということに、フランスのように複数の市町村から構成される広域行政組織というのを新たに設立するというのももちろん一つかと思っておりますけれども、大阪府という広域行政を担う役割を持っている行政組織がありますので、ぜひそこは大阪府が広域行政を担う役割を行っていけば、小さな村や人口の少ない市でも成り立っていくのではないだろうかと思っております。

特に大規模な商業施設の立地などに関しましては、とある市が立地規制をして、調整区域には立地しないように、中心部にだけ立地するよという事で規制をすると、隣接する市ではそういうことを考えずに、雇用も税金も増えるという事で、特に都市計画の規制を気にせず立地の誘導を図った結果、せっかく立地コントロールをしている市町村の中心市街地にまで影響があるというようなことが分かっており、そういった大規模商業施設に関しては必ず広域で考えるべきだということで、各都道府県がいろいろな条例なりで規制を行っているというふうに聞いております。それと同様に、必要な都市機能については大阪府のほうである程度コントロールして、立地誘導というのを複数の市町村で行い、こういった施設はここに立地するべきだというふうな方針というものを考えていただくということが公共施設マネジメントの観点からも非常に望ましいのではないかと思います。ほとんどの市が、中ぐらいのホールを、同じような規模のホールをたくさんつくっても、それは都市の魅力にはならないと思いますので、複数の市町村で考えて、少し協力して、大きなホールはここでつくろう、中ぐらいのホールはここここだけにして、あとのところは、自分のところにはないけれども、同じように利益を得られるようにしていこうというような、そういった方向性がいいのかなと思います。そういった観点で市町村の連携というのを府が中心になってやっていくということが、大阪府の今後やるべき役割かなというふうに考えております。

以上です。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。先ほどの岡井先生のご発言に対してご意見等ございますでしょうか。

私からちょっとよろしいでしょうか。先ほど進士様から、大阪府はまちづくりについては自治体の仕事ということで、なかなか取り組めない部分があったというお話だったんですけども、一方で岡井先生のお話の中では、やはりそういった商業施設等では立地コントロール等をしっかり大阪府がコントロールすべき、コントロールできるのではないかというお話だったかなと思うんですけども、実際、大阪都市計画局としてそういったコントロールというのは可能なものなんでしょうか。

(進士大阪都市計画局副理事)

私も法体系については詳しくはないんですが、現在、地方分権というのが基本的な流れで、市町村に権限移譲していこうというところが今までの動きだったかと思います。そのあたりの利害関係の調整、市町村にまたがるようなところの調整について、府がどのような関与の仕方をするのかというのが検討課題かなというふうに考えております。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

なので、そこについてはこれからさらに改良の余地があるということですよ。

(本屋副首都推進局長)

少しいですか。大阪府というのは市町村局というのがありまして、市町村局が、市町

村どうなってるねんみたいなことを見ていて、事務のそれぞれこんなものを共同でやったらいいのかみたいなことについて連携やっていくというようなことをやっていたんですね。どちらかといったら、政策面で全体を何かしようという視点はかなり薄かったんだと思います。それがいいのかどうかというのもあって、例えば政策と体制分科会のところでも出ているんですけど、姫路市なんかは連携中枢都市になっていて、そこはそこでの都市機能を高めようとか、まちづくりしましょうとか、そういうのを合わせて事務をどう共同しようかみたいなことを取り組んでいるんですね。だから、やはりこれから市町村で連携するというときには、政策とかまちづくりとかを入れて、全体で連携するようなことをやっていく必要があるのではないかなど。そういうふうにやっていったほうがいいのではないかなというふうに、今回の意見交換会の議論を聞いていて思っているところです。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

ご意見、ご質問等ございますでしょうか。今までの流れを受けまして。

お願いします。植木さん。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

パソナグループの植木と申します。

ランドデザインのお話、大変興味深くお伺いさせていただきました。

ちょっとこの計画を聞きながら、ステークホルダーが子育て中の人だったときにという目線でちょっとお話をお伺いさせていただいておりました。私自身大阪市内に住んでおりますが、タワーマンションやがどんどん建って行って、その近くに小学校がどんどん、今までだったら1丁目から4丁目の子が通えたのに、3丁目のところにタワーマンションが建ってしまったので、3丁目の子しか小学校に通えないとか小学校不足の課題がおきています。タワーマンションを建てる時にコントロールすることができないのか？学校を新たに建設するのか、ちょっとここは建設する場所にする教育環境確保に問題があるので規制するというか、すでにそこに住んでいる人たちの暮らしを豊かにしていくような目線での都市計画というのがどこまでされてらっしゃるんだろうかというのを伺いできたらと思っております。

(進士大阪都市計画局副理事)

特に大規模なマンション等の開発に対して、開発協議等の場でいろんな調整がされているというふうには聞いておるんですけども、今まで大阪市内で小学校の問題というのはあったというふうには聞いておるんですけども、大阪市内だけではなくて他の市でも、駅前でも開発に伴ってタワーマンション等を建てることによって、地域にはよるんですけども、やはり学校の問題とか様々な問題も出ているところがあるということがありますので、そのあたりはそれぞれのエリアごとで協議調整するという流れになっているかと思うんですけども、基本的に大規模な建築物ということになると事前の協議の際に調整されるという流れかと思えます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

ちょっと私からも一つご質問させていただいてよろしいでしょうか。ご説明いただいた資料の中のところで、発展といいますか、いろいろなものをこれからつくって行って、都市をさらに魅力あるものにしていくという話の流れだったと思います。一方で日本全体で見たときも、これから少子高齢化が進んでいく中で、100年後には人口が5,000万人を割るみたいな推計というのもされている中で、まさにお話にもありましたけれども、駅周辺での開発、駅周辺を中心とした魅力ある生活圏の形成というところを言及されていたかと思えます。つまりはある程度人口が減ってくる中で、先ほど岡井先生の話もありましたけれども、ある程度コンパクトシティというのをめざさないといけないという話もまたあるかと思えます。実際、例えば人口が減ってきてなかなか生活インフラの維持が難しいところについては、ある程度縮小して行って、駅周辺とかウォークアブルシティ、歩いて行けるところに誘導していくという、スクラップも織りませたような施策というのにも同時に検討されていかれるという理解でよろしいでしょうか。

(進士大阪都市計画局副理事)

こういった施策、国のほうでもよく取り上げられていまして、今、立地適正化計画というのをつくるようにということを市町村に対して言われております。これは、なるべく居住誘導区域というのを定めまして、住むべき場所をできるだけ誘導していきましようという考え方の下、そのエリアを中心に生活に必要な施設を配置していくという考え方になるんですけども、こういったもの、既に取り組まれている市町村もありますし、そうじゃないところもあるのかもしれないんですが、人口減少という流れの中ではできるだけコンパクトに住まうエリアに誘導していくというところは大きな方針としては変わらないというふうに考えています。

もう一つは、駅周辺の再整備等に合わせて人中心の空間への転換というのは、今後の働き方、暮らし方にも関わることでして、今まで住む場所だけだった空間が、それだけではない多様な機能を求められるんじゃないかということでございます。今まででしたら、家を出て通勤通学して、それでまた帰ってきて寝るだけというふうなところが多かったかと思うんですけども、特にコロナ等によってテレワークとかが普及するという前提になりますと、住んでいる場所の周辺の環境というのが非常に重要になってくるだろうというところで、仕事も場所を選ばないということになりますと、家の近くで仕事をされる方とかも増えてまいりますと、そしたらその周りで遊ぶ場所とか食べる場所とか様々な機能が重要になってくるんじゃないかということで、それがまさに駅の周辺にもそういった機能の配置というのが必要になってくるんじゃないかというふうな考え方で記載しております。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。先ほど話が出ていた、ある程度の圏域の中で中核的なエリアをつくっていくという話にまさに通じるころだなと感じたところでございます。ありがとうございます。

記憶がちょっと定かではないんですけど、大阪が世界で住みやすい都市で2位に選ばれ

たということで、あれはE I Uですかね、エコノミスト・インテリジェンス・ユニットの  
リサーチか何かだったと思うんですけども、基本的に大阪って、私もちょっと感じるん  
ですけど、非常に住みやすい都市だと感じております。そういった中で、まさにこうい  
った圏域ごとに中核的なところがあって、そこに生活とかサテライトオフィス等のインフラ  
というところが整っていけばさらに住みやすくなってくるのかなというふうに思いますの  
で、方向性としてはその方向は個人的には非常によいのかなと感じて聞いておりました。  
ありがとうございます。

岡井先生、お願いいたします。

(岡井立命館大学工学部教授)

立地適正化計画の話が出たので、少し補足です。立地適正化計画は市町村ごとにつくる  
ことになっていますので、どうしても各市町村がつくると、自分のところで居住誘導区域  
をつくって、都市機能誘導区域をつくって、そこで各市町村ごとに誘導したい施設を設置  
するということになっているかと思えます。そうすると、ある程度の規模の市町村はそれ  
でいいんですけども、小さな規模の、極論かもしれませんが、千早赤阪村のよう  
なところだと、当然そういった計画を自力で策定というのが難しくなるかと思えます。  
そういったときには広域で立地適正化計画をつくっていくというようなことも必要になっ  
てくるかなと思えます。そのときには、ぜひ大阪府さんが広域行政としての役割を担っ  
ていただければいいのかなと思っております。例えば山梨県が県全体として立地適正化計  
画をうまく市町村の中で調整ができるようにということで、いろいろな取組みをされてい  
るというふうなことをお聞きしたこともありますので、そのあたりは大阪府としてやれるこ  
となのかなというふうに思えます。

先ほど進士様から言われました、コロナ禍でどんどん自分が住んでいる地域が大事にな  
って、そこでの多様な機能が求められるということなのですが、まさにそのとおりです。  
一方で、あれもこれも全部中心部に必要として各市町村が必要なものをフルセットで持つ  
というのはかなり難しくもなっているかと思えます。そのときに、今の日本の都市計  
画というのは、今まではどちらかという用途の純化ということで、用途地域制によって  
非常に厳しい、低層住居専用地域というところでは基本的には住宅しか駄目ですよとい  
うようなかなり厳しいエリアもありますけれども、今そういったところで高齢化が進み、お  
店が一つもないというようなことで非常に住みにくいということで、別途用途地域の規制  
を外すような、特別用途地区というような制度をかけてコンビニがつくれるようにとい  
うような、そういうことをやり始めている自治体もあるわけなんですけど、そういった中  
で、今までは用途の純化を求めてきたけれども、今後はやはりある程度用途の混在とい  
うものも認めざるを得なくなるんじゃないかということと、さらにいうと、一つの施設  
の中で複数の機能を持つような、そういうことも考えていく必要があるのではないかな  
というふうに思えます。例えば学校ですと、昼間は子どもたちが使いますけれども、夜  
や土日は地域の人が何かコミュニティをつくるための施設として使うというようなこ  
とも十分考えられるかと思えますので、機能が多機能化していくというようなことを  
想定して、都市機能の何を誘導するのかという点で誘導施設を検討する必要がある  
のではないかと考えています。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

岡井先生、ありがとうございます。

一つご質問させていただいてよろしいでしょうか。お話をしていた中で、山梨県のケースというのをご紹介いただいたんですけども、実際、各市町村の首長からすれば、自分のまちに何かをつくるにしても、どうせなら自分のまちに誘致したいという思いが出てくるかと思うんですけども、そういったものを山梨県が具体的にどうやってコントロールされたのかとか、もう少し詳しく、もしご存じだったらお聞かせいただいでよろしいでしょうか。

(岡井立命館大学理工学部教授)

実は今調査を始めたところでして、具体的な中身まではまだ把握しておらず、中途半端な状況で申し上げまして申し訳ありません。そのような状況でここでお話しているのかわかりませんが、甲府市の例ですが、市街化区域と市街化調整区域に線引きをされており、調整区域は本来市街化を抑制するエリアになっておりますが、開発をする際には開発許可が必要ですが、いろんな例外がありまして、こういった場合には開発できますよというような例外規定をかなりたくさん設けられていて、調整区域としての意味を実はなしていないというふうな指摘がされておりました。その状況から、山梨県のほうで、立地適正化計画をつくるのであれば、調整区域の開発許可の緩和規定を厳しくしないと、県としてはそういうのを認めるわけにいかないということで、県のほうで、区域マスタープランは県がつくるのですが、それ以外に甲府市を中心とする複数の都市計画区域をまとめてつくる都市計画マスタープランみたいなものを県のほうでつくっておきまして、その中で、立地についてもそこで調整を図っていくというようなことが書かれていますので、今その中身を調べているところです。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。非常によく分かりました。そういったところをやはり調整する役割というのも県なりどこかなりが、あるいは大きい連合体みたいなところが持つていく必要があるということかなと理解しました。ありがとうございます。

その他ご意見、ご質問等ございますでしょうか。大丈夫そうでしょうか。

では、出雲先生。25分ぐらいまでですので、まだまだ大丈夫でございます。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

このグランドデザインがまだ計画ですとおっしゃっていたのですけども、実施していくプロセスの中で、先ほど市町村との連携の話なども出ていたんですけど、こちらの局が企画をされて、市とも連携しながら進められていくという体制に今なっているということなんですけど、こちらの局はワンストップ窓口で、企業とかの許認可とかそういったことを一手にされると。それで、実際に進めていかれるのは市町村で、その調整を行われると。そんなふうに理解したんですけども、その理解で合っていますか。

(進士大阪都市計画局副理事)

ワンストップ窓口、これももともとは大阪府と大阪市の都市計画の権限の議論からスタートしておりまして、都市計画権限のうち広域的な都市計画事務というのが、これまで大阪市内は大阪市が持たれていたと。大阪市域外は大阪府が持っていたということがあったんです。広域的なものなのにばらばらだったというところが課題であったということで、それを一元化して大阪市から大阪府のほうに委託するということになったという経緯がございまして、その際に、広域的な都市計画のうちの都市再生特別地区というのがございまして、その指定の権限が大阪市から大阪府のほうに移りました。そうすると、大阪市内の開発であっても、大阪市にも申請しないといけないし、また大阪府にも行かないといけないということで、二重に手間がかかるんじゃないかということがあったので、それはワンストップ窓口のほうで、大阪都市計画局のほうで一括して受けましょうということになったというものでございます。主にそういう大阪市内の開発に関する件ということがワンストップ窓口ということになります。基本的には小規模な開発案件、府の広域的な都市計画の権限に関わらない分についてはそれぞれの地元市が民間の窓口等にはなるというのが基本になります。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

許認可みたいなのをワンストップで受け付けた後に、実施段階はこちらは関わられるんですか。事業間の調整ですとか。許認可を受け付けるというので終わり。

(進士大阪都市計画局副理事)

都市計画の行政という意味では許認可というところまでということになるんですけれども。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

政策の実施、都市計画その他の実施はそれぞれの市、大阪市も含めてということですね。

(進士大阪都市計画局副理事)

実施が民間でしたら民間が中心になるというところになりますし、それはそれぞれの、建築確認とかそれぞれの法にのっとってやるということになりますので、都市計画の行政というところの関わりというところではない面は、いろんな法律があると思いますので、その所管課がやるという形になると思います。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

分かりました。ということは、企業の窓口になっておられるので、こちらのグランドデザインをいざ実施していくとなるとかなり困難ということですよ。政策実施は市町村ですから。グランドデザインに沿うものになるかどうかというのは。

(進士大阪都市計画局副理事)

グランドデザインはビジョン、大きな方向性を示すものでして、これに沿っていないと

認めないとか、そういうものではないという認識はしておるんです。ただ、この大きなビジョンの下でそれぞれの市とかがさらに細かい計画をつくったりとか、それぞれのエリアごとでまちづくりの計画をつくるということはあると思いますので、それに基づく都市計画という手続もされるということもある場合もありますので、そうなる規制等もかかってくるという形になると思います。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

ランドデザインができましたらば、市町村の方々もそれで一応合意をされて、皆さんでそっちに向かっていくと、そういうことですね。

(進士大阪都市計画局副理事)

そうですね。みんなで共有する大きなビジョンだということに考えております。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

共有するビジョンになるということですね。ただ、あくまでビジョンというようなところもあり、実際に都市計画上実施していくとなると、様々な調整などその他は予想されるという、そういう段階ということですよ。

(進士大阪都市計画局副理事)

そうですね。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

分かりました。ですからランドビジョンをできるだけ共有できるような形でつくらなければならないという。

(進士大阪都市計画局副理事)

そういうことですね。そのために今市町村のほうとも意見交換しながらつくっているところですし、またこれ策定後も市町村と連携するという体制も必要になってくるのかなというふうに考えております。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

権限があるのかとかがちょっと分からなかったものですから。ただやはり市町村の方に同意を得るべく配慮する必要はあるということで理解しまして、広域的にいろいろやりたいたちもあるかもしれませんが、市町村の意向も尊重しながらという面が強いという、そんな理解。

(進士大阪都市計画局副理事)

市町村の意見を聞きながらという形で。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。グランドデザインの位置づけとかビジョン、方向性というのが非常によく分かりました。ありがとうございます。

ちょっと私からも一つご質問させていただきたいんですけど、なかなかちょっとお答えづらいところとか決まっていないところというの多いかと思うんですけども、夢洲につきまして、2025年の万博後についてどのような方向性で考えられているとか、現段階の何かビジョンみたいなものがあらわれましたらご教示いただいてよろしいでしょうか。可能な範囲で大丈夫です。

(進士大阪都市計画局副理事)

夢洲、今あそこ1期、2期、3期と呼んでいるんですけども、1期というのは今IRの立地に向けて調整を進めているエリアで、2期の区域が主に万博を開催した跡地となるような場所になります。3期はまだ海で埋立てが終わっていないところなんですけど、2期のエリアにつきましては万博開催後できるだけ速やかに具体化する必要があると考えておきまして、ちょっとタイミング的にまだいつになるか分からないんですけども、様々な事業提案等をまた聞くような機会を設けまして、その場である程度の方向性とかを固めていくというようなことになります。大きな方向性としては万博のレガシーを継承しているということ、既に夢洲まちづくり基本方針等を出しておきまして、その中でも示しているところです。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

その他、ご意見、ご質問等ございますでしょうか。大丈夫そうでしょうか。

それでは、ちょっと10分ほど早いんですけども、まちづくりの議論については一旦ここまでとさせていただきます。本日いただいたご意見につきましては、事務局のほうで整理させていただきますようお願いいたします。

進士様、今日は本当に貴重なご意見とお話を賜りまして誠にありがとうございました。

(進士大阪都市計画局副理事)

ありがとうございました。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

どうぞご退席くださいませ。ありがとうございます。

次に、人材に関する議論に移りますけれども、ここで10分ほど休憩を取りたいと思います。オンラインの参加の岡井先生におかれましては、休憩中カメラはオフにさせていただいて結構でございます。再開時にまたカメラをオンにさせていただければと思いますので、お願いいたします。ありがとうございます。

それでは、ただいまから休憩といたしまして、15分30分に再開したいと思いますので、よろしくようお願いいたします。ありがとうございます。

(休憩・再開)

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

では、そろそろお時間となりましたので、意見交換を再開したいと思います。

ここからは、前回のヒアリングも踏まえまして、時間の許す限り人材につきまして議論を深めてまいりたいと思います。

まずは事務局から論点等のご説明をお願いいたします。

(本屋副首都推進局長)

引き続きよろしく申し上げます。

資料1「人材分科会について(前回のヒアリングをうけて)」です。お願いします。めくっていただきまして1ページに前回のヒアリングの主な議論の要旨ということで書いています。前回はロート製薬さんと大阪公立大学さんと大阪労働協会さんに来ていただいてお話を伺いました。ロート製薬さんの話の中ではやっぱり自律した人材が必要で、そういった個人の成長を後押しするということがやっぱり企業として今求められているのではないかみたいな話があったかと思います。それから、公立大学さんのほうからは、そもそも人材に求められるものがかかなり変わってきていて、そういうふうな意味で大学自体も変わっていかないとあかんというようなことになっていると。大学のシナジーを活かせるような産業界との連携みたいなことがやっぱり必要ですというようなことが話があったかと思います。それから、大阪労働協会さんのほうからは、10年ぐらい前と比べるとかなり日本に来る外国人留学生に変化が起こっていると。今までは日本に来たような人も、今は違うところに行っていますよというような話があったかなと思います。それから、日本人の学生についても地元志向が非常に高まってきているのではないかみたいな話があったかと思います。

それから、下に参考で宿泊関係事業者ということで、前のときもつけていましたけど、ちょっと言い忘れたのでもう一回入れています。おっしゃっていたのは、職員のモチベーションを高めるのが最大の資本で、本人のやりたいという思いを重視した組織にしないとあかんし、本人のやりたいというのを背中を押していくということが大事だと。ここでもやっぱり最近の若者は自ら手を挙げるといのは少なくなっているみたいな話がありました。それから、自律的に活躍してもらうためには、組織のフラット化とか、あと幹部との情報格差みたいなこともなくして、情報が見える化していくというようなことが大事だというような話がありました。

2ページから3ページ、4ページはもうちょっと詳細な分をつけていますので、また参考にしていただけたらなと思います。

それから、5ページにまいりまして、今日の論点ということで、一つ目から二つ目、三つ目ぐらいまでは総論的な話です。これまでもやっぱり人が大事だなという議論がずっとあって、ウェルビーイングみたいなことが大事だよなというような話があったので、それをまず持ってきて、誰もがウェルビーイングを高めながらイノベーションで新しいビジネスとかをやるとともに、社会課題についてもかなり言及があったので、社会課題の解決とか新たな価値の創造とか、そういうことをやっていけるような人材の重要性というのが高まっているのではないかというのが一つ目。

それから二つ目は、若い人がという話もかなりあったりしました。2025年の関西万博を経験した子どもたちが社会の中核を占めるような2040年頃を見据えて、その頃には誰もが自分の能力とか個性とかを生かして自己実現できるような社会になっているように、今、人材の投資とか支援とかそういうことを積極的にこれまで以上にやっていく必要があると。今そういうときなんじゃないかというようなことを書いています。

それから三つ目は、これまでも副首都ビジョンで人材の育成のこととか、内外からの外国人の受入れみたいなことは書いていました。それは6ページのところに参考でつけていますけれども、人材育成環境の充実みたいな話とか、一番下のところの内外から多様なプレーヤーが集い活躍する場の創出みたいなことで、現行ビジョンにも書いていたんですけど、それを深掘りするとともに、人材の流動性とか多様性、このところは前回よりももうちょっと重要視して、全体として人材のことをきっちり書いていくべきじゃないかというようなことを書いています。そういうふうなことをやるに当たってもデジタル技術の活用というようなことを考えていくべきじゃないかということを書いています。具体的に人材の育成と、人材の呼び込みの話と、流動性と多様性の話ということで、以下4点書いています。人材の育成で学校の教育の話とかはあまり今までなかったと思いますけど、小中高から大学でどういう教育をするんですかと。公立大学には前回来てもらいましたけど、公立大学とかがどんな役割を担うんですかというようなことを論点設定しています。もちろんその後社会に出た後の企業でどういうふうに人材育成していくかということもあると思うので、それも含めての論点設定ということで考えてもらったらなと思います。

ちなみに、大阪府では私立学校の授業料の無償化とか、あと大阪公立大学についても授業料無償化の取組みをしたりしています。それから、大阪市のほうでは塾代の助成ということで、月1万円でいろんな習い事とか、それ以外にもいろんな経験できるようなことにお金を使ってもらって勉強してもらおうというような取組みもやったりしたりしているところですよ。

それから、人材の呼び込みの面では共生社会づくりを進めるということと、あと、これまでの議論の中ではやっぱり留学生が定着してもらう必要が一番大事なんではないかというようなことがあったと思うので、留学生の定着に向けた取組みを強化すべきじゃないかというようなことを書いています。あわせて、ちょっとここに付けるのがどうかあるかもしれないけれども、日本人の学生の人についても、卒業後に東京に流出するというようなことをなくして、大阪に定着してもらおうというような取組みを強化するということが大事なんではないですかというようなことを書いています。ちなみに、大阪府で今外国人の人材と中小企業とどう会ってもらうんやというところがあるので、外国人材と中小企業のマッチングのプラットフォームみたいなことを、今年からやろうとしているかと思います。それから、大阪市でも外国人の起業を助けようみたいな取組みはされているということです。

それから、人材の流動性のところでは、企業における兼業、副業の取組みとか、やりがい重視の選択機会の提供とかに加えて、大学のリカレント教育とか起業家教育とかが重要ではないですかということと、あとセーフティーネットの充実ということが重要ではないかというようなことを書いています。ここはあまり行政で何をやるというのがなかなかちょっと私自身イメージできないところもあるんですけど、ぜひ公立大学の役割とかも含め

て、大阪府市がどんなことをやったらいいのかというようなことでいろいろお話しただけならと思います。

それから、人材の多様性の面では、女性のことを含めて、かなりやっぱり多様性が要るだろうねというようなことがあると思いますので、そういうことについて経済界と問題意識も共有しながら、現状の見える化をするなど早急に取り組みを強化すべきでないかというようなことを書いています。大阪府も大阪市も一応そういうのに熱心な企業の認証とか表彰とかそういうことをしていますけれども、それが果たして社会に対してどれだけのインパクトがあって、そういうのが進むのにどれだけ結びついているかというのはなかなか難しいところがあるのではないかなと思うので、どういうふうにやっていったらいいのかというようなことについていろいろお話しただけならと思います。

6ページは、上で言ったようなことを、人を起点にどういうふうに考えるかというような図を入れています。人材育成と人材の呼び込みと流動性と多様性というような観点から、自律した人間がいろいろやっていくことでイノベーションの向上とか社会課題の解決ということをやっていくというような図にさせてもらっています。

それから7ページは、大屋先生が何度か言っていた「選択する未来2.0」報告の関係部分の抜粋をしています。書いてあることは議論の論点になっているようなことと重複していると思いますので、ご参考になさっていただけたらと思います。

それから8ページは、ちょっとイメージ図みたいなものがあつたのでつけています。左の上のほうはソーシャルブリッジ型の能力開発・就業紹介、リカレント教育、セーフティネットということで、社会全体で雇用の安定化をめざして、複数形でキャリア形成と労働移動をやりましょうというような、そういうふうな社会にしていく必要があるのではないかなというようなイメージ図だと思います。それから、右の下のほうは人材教育でどういうふうな人材が教育で必要かということで、ベースの基礎学力のところからSTEAM人材みたいな話、それから高度な経営人材の育成みたいな形で進めて、課題解決力とか創造力を養ってイノベーションを起こしていくというようなことが大事なのではないかなという図かなと思います。

それから、9ページにいかせていただいて、これは経産省の「人材版伊藤レポート2.0」というところの関係部分の抜粋ということで、ダイバーシティとかインクルージョンとか学び直しとか、職員のエンゲージメントを高めるとか、時間や場所にとらわれない働き方を進めるというようなことが大事だというようなことが書かれているかなというふうに思います。

それから、10ページと11ページ、それから12ページは2回目の意見交換会で資料提出いただいたものについて添付させてもらっています。

以上です。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

今事務局から説明があつた論点について議論を進めていきたいと思っています。時間についてはたっぷり取っておりまして、16時55分を最大という形で進めたいと思っております。

なお、今回をもちまして人材に関するところというのは一通りの方向性というのはつけ

たいと思っておりますので、皆様今までご議論いただいた内容について一定の結論といえますか方向性みたいなものというのを今回整理したいなというふうに思っております。

今までお話しいただいて、先ほど局長からご説明いただいた内容について、まさに論点というところで、人材育成面であったりとか、人材の流動性とか人材の多様性というキーワードというのがあります。こういったものを具体的にどのように実行に移していくのか、副首都ビジョンで掲げていたところをさらにバージョンアップさせるということで、具体的にどういうふうな形でこういった人材育成、流動性、多様性といった切り口を具体的にバージョンアップさせていくのかというところについて議論したいなというふうに思っております。

それでは、どういう切り口からでも結構でございますので、ご意見等あられる方、挙手お願いいたします。植木さん、お願いいたします。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

私のほうからは自律型人材についての観点からお話をさせていただければと思っております。

先ほども局長からご紹介いただいている例のところ、自分で手を挙げる若者が少なくなつたという観光系の企業さんのお話が出ていたんですけれども、これは若者に限らず、だと思えます。先週まで企業研修の仕事をしておったんですけれども、研修を受講される方が自発的に発言をためらうシーンが多くありました。理由を聞くと、間違ふことが怖いとか、こんなこと言って、え、そんなこと考えていたのと思われるのが恥ずかしいと思って、なかなか自分の考えを手を挙げて発言しにくいということでした。手を挙げないのは若い方だけではなくて、四、五十代の方にも多いと思えます。何がひっかかっているのだろうと思ひまして、個別に聞くとしっかりとした考えをお持ちなんですけれども、それを出すことが怖いと思ひてしまっている環境があるようなんですね。ご自分の会社の組織の中でこれまでに発言を何回か否定してこられた経験がある方は、自分の発言に自信をなくし、その内、発言をしなくなってしまう。

自律型人材が最終的に行き着くところは、自分の考えをしっかりと、周りとのコミュニケーションを取りながら、よい関係を築きながら物事を進めていける人だと思ひています。

ところが、今現状の会社組織の中ではそうではない環境というのが多いというのがいろんなところで影響を及ぼしていると思ひています。自分の考えが出せないというのは、マズローの欲求5段階説というのを聞かれたことございますでしょうか。人間の欲求が満たされていくごとに段階的に欲求の高まりというのが示されているんですけれども、一番下は生命なんですね。命というのが自分の中で満たされている。命が安全だということですね。その次が安全ということで、これは身体的な安全だけではなくて、精神的な面でも安全であるかどうか。その次が所属とか愛ということで、自分がコミュニティの中に所属をしている、安心できる、そして信頼関係で満たされている。その次のステップで承認されたいという欲求が芽生えてきて、その承認まで行ったらその次が自己成長ということなんですね。いろんな人材育成のところで目指す姿というのは、女性活躍にしてもDX人材にしても、この安心できる環境、いろんなことを言える環境がない中で、いきなり成長しろ、管理職を目指せとか、プロセスをとばして一番上に行ってしまうんですね。い

ろんなことが発言できる環境が整って、そして信頼されて承認されて、自分が挑戦できる、そういう環境が整わないと、なかなか組織として新しいことを生み出していこう、つくっていこうというモチベーションが芽生えにくいのではないかなど。今、自律型人材が育っていない原因の一つというのは、やはりそういった組織の中、どれだけ育成したとしても、教育をしたとしても、その方が属している環境というのがなかなか自分の個性や自分らしさを出しにくい環境であると難しいのかなというのをちょっと感じました。

あと、イノベーションが起こらない職場についても先週議論しておったんですけども、何でもいいから新規事業を持ってきてほしいと上司から言われて、そして新規事業をアイデアを持って提出したら、いや、こんなんじゃないんだよ、こんなこと考えてないんだよというふうに一蹴されてしまった。これも、よく聞く話なんですね。アイデアを持っていったけれども、その上司が答えを持っていて、そして、もっとこういうのを持ってこいというふうに言われて、上司が答えを持っているものに対して合わせにいく報告の資料づくりがそこから始まってくるんですね。そして、イノベーションと言っていた会議がだんだんレビュー会議みたいな感じになって、答え合わせの報告資料と会議が始まっていくというのを聞きまして、これは物すごく日本企業においてよくある話なのではないかと感じました。さっきのマズローの話を持ってくると、安全なところでアイデアを出して、自分で責任を持って進めていけるという承認されていない人が、イノベーション起こせ起こせと言いながら、起こしにくいという状況があるだろうと思います。

やっぱり能力もあって技術もあって頑張っているのに、なぜ日本の中でなかなか新しいイノベーションが起こらないのか。現状維持、事なかれ主義というのが職場や組織にはびこっていないか。自ら発言しない、何か言ってハレーションが起きたら大変、わざわざ現状を変えたくないというような組織が多いと、どれだけ人材育成をしても変化は起こりにくいと感じます。やっぱりどうありたいのかとか、あるべき姿がない中で、この状態は危険だなというふうに、先週研修をしている中で感じたところでございます。

どういうふうに行うかという座長の今回の議論のポイントだと思うんですけども、オープンに話をしていけるような環境づくりということを企業研修の中でやっていくのも一つですし、あとは、面白い人と出会う場所みたいなのを2回目のときに私は出していたんですけども、やっぱり誰かと話した分だけ自分がどんどん変化していくとか、自分が発言したことに対して反応してくれたことで、そこで質問されたりとかすると自分の新しい考えが出てきて、そして視野が広がっていくということにつながってくると思いますので、そういうコミュニケーションが取れる場所であったりとか、オープンに自分の考えを出していける場所であったり、そこから面白いアイデアを具現化していく場所というのがどんどん大阪の中に増えてくると、正解を出しに行くような組織とか教育とかではなくて、そういったことができないのかなというのを考えておりました。

以上です。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。まさに資料10ページに示していただいているようなプラットフォームですかね、目指されているのは。そういったものがあれば、安心できる場所といたしますか、そういったところで承認をしてもらえて、自分の自信にもつながってイノベーシ

ョンにもつながっていく、挑戦にもつながっていくというような形なのかなというふうに思いました。ありがとうございます。

一方で、ちょっと私が思うところを述べさせていただきますと、例えばプラットフォームとかをつくるという形にしても、それを実際運営する人というところが必要になってくるとい、本当にすばらしい組織だったら自律的に動けるかもしれないですけども、なかなかやっぱり実際運営者がいないと動きづらいのかなというところがありますので、やはりそういった運営する母体みたいなものをちゃんと設けてこういったプラットフォームをつくっていくというようなイメージでしょうか。どここの事務局が受託して運営しますみたいな形で、そこに集まりましょうみたいな形ですかね。大阪にそういうのをつくっていくみたいな。

(植木株式会社 パソナ日本創生大学校執行役員)

2回目のときに出しているプラットフォームのイメージは、大阪発信というイメージなんですよね。だから、大阪の行政として、大阪にはこんなに面白いことを考えている人がいるというのを企業として発信していくというよりは、大阪府、大阪市として発信して行ってほしいです。そしてそのPRをすることによっていろんな人に大阪に来てもらう、もしくは間接的に応援していただくようなイメージをもっています運営するところは、どこか民間が受託するとかそういったことはあるかもしれないんですけども、あくまでも行政として人と技術とプロジェクトというのを融合的に結びつけていくような場所というイメージを持っておりました。この場所というの、どこかに一つだけあるというよりは、いろんな地域のエリアによって持つようなイメージなんですけれども。例えば東大阪だったりとか、梅田界隈であったりですとか、何かエリアの特色があるところ。もともと既にそういう面白い人が多分いるだろうということで、そこはちょっと発掘していかないといけないんですけども。本当はその方と何かほかの人ですとか技術ですとかを結びつけていくことで引き出していけるものがあるかもしれないのに、それが同じ環境の中だけで埋没してしまっているということがないかなと。もともと面白い方は、安藤忠雄さんとかそういった方は、ご自分でどんどん発信していられるぐらい強い個性の持ち主であれば、そういった方はほっといても一人でそういったアピールもされるとは思うんですけども、そこまで行かないような方であったとしても、いろいろとそういった方たちと出会う中で視野を広げていけたりとか、自分がこれからやろうとしていることとうまくマッチをして世界を広げていくような取組につながっていけないかなとことを考えています。

(若林株式会社 日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。それぞれの個人個人が自律性とか、承認されて自信を高めていくということについて、行政が一例としてそういった形のサポートもできるのではないかなということかなと理解いたしました。

(植木株式会社 パソナ日本創生大学校執行役員)

ありがとうございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

その他、ご意見、ご質問等ございますでしょうか。

お願いいたします、出雲先生。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

お願いいたします。

今までヒアリングですとか、また皆様のご意見を伺ったりしながら、自分が考えたりしたことという感じで申し上げたいと思っております、ちょっとお時間をお取りするかもしれませんけれども、お願いします。

大阪の強みとしては、製造業を中心とする技術者ですとか医療系の方ですとか、そういった専門職の一定の集積がある地域だということは理解しまして、大阪府立大学も理系を中心とした大学ということで、それに貢献していらっしゃってきたということでした。他方で、資料の中で、企業に対してヒアリングを行われた際に、大阪は一定の技術者ですとかそういった方はおられるかもしれないが、経営人材が不足しているというふうなことを何社かの方がおっしゃっておられました。製造業を中心とする強みを持ちながらも、より経営人材ということにおいては弱みとしてあるのだろうというふうに私としては理解したところでした。

経営人材の育成は、大阪に限らず産業の課題というふうに認識しているものですから、大阪もまた同じ課題を持つということだと思っておりますが、他方で大阪という文脈で考えますと、先日のロート製薬のヒアリングの中で、兼務をする中でイノベーションというお話が出ていました。その兼務の中に開発と営業ですとか、そういった医療系の専門的な文脈を持つ方が売るといってお仕事、つまりは経営につながるようなお仕事もされることによって、多業種の経験ということから経営人材につながっていくような取組の一つなのかなというふうに私としては理解をしたところがありました。ですから、社内において、今はジョブ型ということがはやっているところですので、ちょっと逆方向なのかなとお話を聞きながら思ったりしたんですが、ただ、大阪の文脈において、そういう医療とかエンジニアがたくさんおられるけれども、その方が必ずしも会社に担うというふうな状況につながっていないと。ずっと専門職にとどまっておられるというふうな、そういったことがあるのだとするならば、企業内におけるロート製薬様のような多業種の経験を促していくような仕組みづくり、それが目的として挙がってくると思えました。企業内での取組ももちろんあると思うんですが、行政として、また社会としてそれを行うということでは、これまでであればMBAの取得ということが一つ手法としてあったと思えました。ただ、前回大阪府立大学へのヒアリングの中で、様々なリカレント教育が行われているということで、企業とのニーズのギャップみたいなものはありますかとかとお尋ねをして、ちょっと時間の関係もあったのでうまくかみ合わないようなところがあったんですが、府立大学でエンジニアとして養成された方が、そこを卒業されて企業でエンジニアとして活躍されると。ただ、自分の将来のキャリアということを考えてときに、また府立大に戻って、今度は経営人材として育成されていくような、そういった取組が公立大学としてはあり得るのではないかと、また求められているのではないかとというふうに感じました。MBAの取得ということに限らず、多業種を経験した人がまた学術学問的にも戻ってきて、今度は経営人材とし

て活躍されるような、そういう道筋というのを促進していくという流れ、公立大学を中心とした他の大学においてもということで考えたところでした。

このような多業種の経験というのをどういうふうに考えるのかということと、またロート製薬のお話の中で兼務ということが出てまいりました。これについては実はちょっとびっくりしたところがありまして、私は行政学ですとかそういったことを専門にしている者なんですが、自治体においては兼務ってすごく当たり前に行われていまして、どっちかという、私の認識なんですが嫌なものという感じだと思っています。というのも、業務が増えるというような感じ。研究職が営業とかというのと違って、ただ単なる似たような業務が増えていくみたいな意味合いのものと理解していきまして、私もロート製薬様からお話を伺ったときに、公共政策大学院で勤務しているものですから、受講生の方に、兼務とかが企業で進んでいるらしいよみたいなお話をしたら、えっという感じで、それ、残業だけ増えるんですかみたいなニュアンスだったんですね。だから、そうですよねと思ったんですが、兼務も自治体などにおいては人材不足を補う目的であって、ロート製薬でお話しされていたような個人としての成長だとか将来のキャリア形成に向けた投資であるとか、そういった考え方ではないものですから、その兼務の意義の説明というようなことも必要であるというふうに思ったところでした。

また、すみません、幾つか失礼しますが、副業という問題につきましても、企業では活発化しているというお話の中で、公務員の方の副業への関心も高まっていると認識しております。官民超えた動きみたいなものがあると思っております。現状では民間部門が先行的に取り組んでいるという状況と思っております。ただ、公務員でもテレワークの中で職務専念業務をどのように考えるかですとか、そういった副業ではないんですけれども、副業の入り口になるような議論は行われているところかと思っておりますから、将来何かしらの変化があるのかもしれないと。そうなると、官民を通じた個人への投資というふうな話も、近い将来ではないかもしれないけど、あり得るのかなというふうなことでお話を伺ったりということを行いました。

すみません、もう一点ほど、幾つもお大変失礼しますが、今まで考えたことを一気にお伝えしている感じですが、人材の流動性ということに関しまして、先ほど経営人材が不足している状況の中で、大阪において育成が重要だというお話をしたんですが、これまではもしかすると東京から供給されてきたのかもしれないというふうに思っております。大阪においては技術者を中心とした人材育成で、経営人材はおりませんという話であれば、東京本社から来られると。それは企業にとってはいいですし、企業全体の人材育成にはつながるんですが、もしかすると大阪の労働者の方のモチベーションを下げるですとか、そういったことにもつながっていく話なのかもしれないと。そうなると、人材の流動性は高まると思うんですけれども、大阪内においても育成することによってモチベーションも上げる、また地元での人材育成を行う、そんなようなこともあるのかなということで、お話を伺ったのは労働協会の方からそういったことも意識して質問をさせていただいたところでした。

以上、すみません、経営人材ということを中心に、兼務ですとか、人材の流動性ですとか、多業種のことですとか、そういったことについて私としては意見をもちました。以上とさせていただきます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。多業種の経験が人材育成につながるというお話、そのとおりだなと思います。私も、電子部品メーカーの社長の方だったと思うんですけど、言われていたのが、技術者が技術者のままにとどまる必要はなくて、当然経営というものを学ぶことで経営陣にもなれるというところはあると。一方で、技術者の方にそういった経営のノウハウというのを学ぶ意欲がある人もいるんでしょうけれども、そういう方向づけをしないと学ぶきっかけというのなかなかない、というお話もあったので、確かに多様な経験といえますかいろんなことを、技術者だから技術ばかりである必要はないというところは、まさにそのとおりだなと思って聞いておりました。

そういう意味では、ある意味リカレント教育というところにつながるのかなというふうに思って聞いておったところでございます。大阪公立大学がそういった社会人のリカレント、前のこのお話の中では、府立と市立がくっついたことで理工的な分野と文系的な分野といいますか、そういった経営的な分野というのを融合させる強みを出すことができるといふふうにおっしゃられていました。学び直しの機会を大阪公立大学等を軸に積極的にやっていくことで、大阪に住まれている方の人材の能力の底上げ、人材育成を図ることが重要なのかなというふうに感じたところでございますというところです。すみません、ちょっとぱっと聞いた感想なんですけれども。

その他、出雲先生のお話についてでも……。

岡井先生、挙手いただいております。お願いいたします。

(岡井立命館大学理工学部教授)

ありがとうございます。

植木先生の話とはずれるのですが、人材ということをお聞きしまして、人材が重要というのはまさに同感しております。いい人材を育てるという意味では教育というのが本当に重要なんだろうと考えております。ロート製薬さんの前回のお話からも、自律した人材というのが求められているという話を聞いて、そういう人材はどのような業種でも求められていて、まさにそういう人がいればいい会社になっていくのだろうなというふうに思いますが、一方で最近の若い学生さんを見てみると、言われたことだけをやるということに特化した学生がやはり半分以上いるのかなと、ちょっと残念なことなんですけれども、そういうふうに感じておまして、イエス、ノーという答えがあるような質問ではなく、考えさせるようなことを言うと、厳しいだとか怖いだとかいうふうに言われまして、こちらが別にいじめたいからそういうことを聞いているわけではないということがなかなか伝わらなくてもどかしい思いをしております。最近とある高校に大学からの出前講座という形で授業に行かせていただき、そこで都市計画の話をしました。女子高の理系クラスだったのですが、なるべく理系に進んでもらいたいという高校からの要望もあって、それで理系の学部で女子で教員をやっているということで、たまたま私が行きました。そしたらその子どもたち、女子高生たちがすごく真剣に聞いてくれまして、その中で非常にたくさんの質問をいただいて、すばらしいなというふうに思っていたら、国際バカロレアのコースの子どもたちでして、そこの先生方も、普通コースと国際バカロレアコースとあるのです

が、国際バカロレアコースのほうの学生さんというのは常に自分の意見を持って、自分の意見を自分の言葉で発言させるというような教育をされているというふうにお話を伺いまして、まさにその教育というのが子どもたちにちゃんと伝わって、何に対しても自分はどうか考えるのか、それに対して積極的に意見を言うというような教育がなされているのを知りまして、こういう学生が今後日本で活躍してくれるのではないかと少し希望を持つことができました。

確かに偏差値で東大に入れるか、京大に入れるかという、そこの先生方も、うちの子たちはそんなに賢い子ではないんですと。ただ、こういったコースの中でしっかりと自分の意見を言うように育てていますというようなことをお聞きしまして、まさに偏差値ではなく、そういう子どもたちが活躍してくれることが本当にいいことなんじゃないかなというふうに思いました。大阪にも国際バカロレアコースが幾つかあるようですので、例えば大阪公立大学さんが、そういった子たちを積極的に推薦などで合格させるようなことをしていただければ、公立大学で多様な人材が育つのかなというような、勝手な希望を抱いたりもしました。大阪には高度な人材が少ないというような話を今までも何度もお聞きしていますけれども、国際バカロレアコースなどの学生さんがそのまま大阪で成長してくれれば、高度な人材というような意味でも担っていただけるのかな。

博士号を取る学生というのが日本人は少ないというのも今までの国際比較の資料で見させていただきましても、他の分野は分かりませんが、都市計画の分野ですと、博士号を取った人間は、給料だけ高くて使いづらいからという理由でなかなか採用されないというので、民間企業に就職するのなら博士号はないほうが良いと言われており、学生に博士号を取るよという指導はできないという状況にあります。そういう点からは、大阪府や大阪市の中で、行政職として、博士号を取った専門的な人材を、いろんな部署を回るのはなくて、例えば都市計画だけに限定しますよというような、そういうプロフェッショナルな職種というようなものの採用も考えていただければ、博士号を取った人間が十分に行政の中で活躍することもできるかなと思います。たしか以前出雲先生もおっしゃってくださっていたかと思うのですが、専門職を一つの自治体だけではなくて複数の自治体で雇用する、その中で回していくというようなことをすれば、規模の小さい市町村でも優秀な人材が活躍できるのかなと思いました。

以上です。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

岡井先生、ありがとうございます。国際バカロレアコースと博士の話、ありがとうございました。

ちょっと私も事務局の皆様にお伺いしたいんですけれども、実際大阪府市におかれまして博士号を持たれている方というのは結構採用されているものなんでしょうか。感覚とされまして。なかなか具体的な数字というのはぱっと分からないかもしないですけど。

(本屋副首都推進局長)

どうですかね。すごく優秀な方もおられるのはおられたと思います。大阪府でも優秀な人とかいて、その人はどっちかといったら文系の方でしたけれども、大学もすごくいいと

ころを出て、博士号を取っていたかはあれですけど、大阪府で採用されて、いつとき経産省に行かれて、経産省はまだ割に専門的にいろいろ研究とか分析とかするところが多分あるんだと思うので、そこですごく活躍されていたと思うんです。その後、経産省から帰ってきはったんですけど、なかなか府庁の中にそういうのを活用できるような場所ってやっぱりないんですよ。そうなるって来ると、なかなか、さっきもちょっと話ありましたが、処遇に困ってくるんですよ。特任の理事でしたかそういうのをつくって、そういうポストにしたんですけど、なかなかその人が持っている能力をうまく活用するというのが非常にできなかったのではないかなと、横で見ているとも思ったことをちょっと記憶していて、そういう人材をうまく使うというところが多分あまりないんでしょうね。それはさっき植木さんおっしゃったように、やっぱりそういう人の自由な発想で何か物をつくっていくというよりも、どっちかといったら、言うように、答えがあって、無難なところに落としていこうというようなところがあるので、結局そういう高度な人ってなかなかやっぱりちょっと活躍が難しいというようなことがあったのではないかなと、感覚的な印象としては持っています。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。私も理系なので、おっしゃっていることはもっともだといえますか、私の感覚と非常に合っているなというところがあります。私が大学の頃もやはりマスターからドクターに行くかどうかというのは非常に人生の一大決心でございまして、おっしゃるとおりドクターまで出てしまうと、なかなか企業のほうも採用しづらいといえますか、その人の専門性を生かす仕事を会社の中で準備できないというところがあって、やはりまだマスターのほうの方が会社が目線からすれば使いやすい、採りやすいというところがあるというところは私の時代からもあったと思います。ただ、おっしゃるとおりそれはやはり会社の仕事のやり方で、イノベーションを生まないようなやり方というところ、現状のものを改良していく、インプルーブしていくというようなところが今までのビジネスモデルだったので、そっちのほうの方がうまくいっていたんでしょうけれども、そういう時代じゃなくなっているというところはあります。やはり博士号を持っているようなのがった才能をどう使うかというところを、民間企業が示していくのか、あるいは行政が示していくかというところはあるんですけど、方向性としては考えないといけないなと思いました。ありがとうございます。

あとは、国際バカロレアコースについても、まさに本日ご議論いただきたい主な論点のところ、人材育成面で小中高等学校においてどのような教育を行っていくかというところに通じる話なのかなと思って聞いておりました。今までの話の中は結構社会人の学び直しとかスキルというところが話の中心で、あまり若い世代、小中高校生をどのように伸ばしていくかという議論ができていなかったというところがございましたので、岡井先生に出していただいた国際バカロレアコース、まさに大阪は今積極的に推進されていますけど、その成果というのが現れておるのかなと。なので、岡井先生のケースをお聞きする限りでは、方向性としては正しいのかなと思って聞いておりました。ありがとうございます。

その他、ご発言、ご意見等ございますでしょうか。

植木さん、お願いいたします。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

子どもの教育の話になりましたので、ちょっと意見を述べさせていただきたいんですけども、この資料にもあるように基礎学力というところはもう絶対必要だと思っております。その基礎学力を使って、それをどう使っていくのかということだと思っておりますね。使い方ですとか知識をどう使っていくのか、何のために勉強するのかというような子どもからの問いにしっかりと大人が答えていくというか。基礎学力が絶対必要なんですけども、やっぱりそこがまだまだできていないまま小学校、中学校、高校というふうにながら上がっていく中で、勉強ができない環境のお子さんという方も大阪は結構いらっしゃると聞いております。生活習慣という部分が非常に難しいところだと思っております、学校に求められる部分もあるかと思っておりますけれども、基本的にはやはりそれは親であったり同居する大人が生活習慣というものを子どもたちに対して教えていくべきなんですけれども、実際これ親がなかなかできていないご家庭もあるというふうに聞いております。そして、学んだことをどういうふうに使っていくのかというのが大事なんですけど、学ぶ内容と環境というのも非常にご家庭に左右されているというふうに聞いております。子どもは自分で勝手にリソースを選んで自分で行くというのはなかなかありませんので、基本的には親が選んだものを子どもに提供して行って、子どもがそれを受け取って頑張るということで、リソースの提供される質ですとか数によって子どもの学び方というのは全然変わってくるなと思っております。

これは家庭に委ねてしまっているのかどうかということで、社会的な課題としてしっかりと教育と社会リソースを子どもに届けるということができていないのが、今社会の課題ではないかなというふうに感じております。お金とか補助とかいろいろあると思っておりますけれども、本当にそれが子どもに、子どもが使うように届いているのかどうかということも含めて、社会的リソースの到達度というのも受け取った大人によって変わっていますので、そういったところは非常に気になるなと思っております。基礎学力にプラスアルファ学ぶ環境とリソースを提供していくというところの差がどんどん開いているような感じがしますので、そこを行政としてどういうふうにして全ての子どもにしっかりとそれを届けていくのか。そこが課題ではないかなというふうに感じております。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。やはり子どもの生活習慣はどうしても親に大きく左右されるというところがあって、そこに対して行政なり何なりがサポートできるかどうかというところ、親にある程度お金を渡すだけではなくて、そういったところをサポートする重要性というところなのかなと思って聞いておりました。ちょっと私もどこかニュースで見た話なんですけれども、大阪のお笑いの会社の方々が、所属されている芸人の方々が寺子屋みたいな形をつくって地域の子どもたちを教えられているという話、非常に安い料金で教えられているという話を聞いて、非常によい取組だなと思って記事を見ておりました。ですので、今もいろいろ行政としてもやられているのかもしれないですけども、そのような形で子どもの生活習慣を、正しく学ぶ生活習慣のところ行政のリソースを割いていくというやり方が、10年、20年たったときに大阪の子どもの学力の底上げであったり、そういっ

た子どもたちが大人になって、行く行く大阪の経済を支えていくというような流れにつながっていくんだろうなと思いました。ありがとうございます。

そういった意味では、人材育成のところで、小中高校における教育の重要性というところは今まであまり話しできなかったんですけども、ちょっと話しできたかなと思っております。

ちょっとまた社会人のところに話を戻させていただきたいんですけども、先ほど出雲先生がお話しされている中で、行政にとって兼務というのが非常にネガティブといますか、それはつまり人材不足を補うためみたいな取組であって、あまりいいイメージがないと。一方で、ロート製薬さんについてはキャリアアップのためにやるということで、やっぱりなぜそれをやるかという意義の説明といますか、インセンティブがあれば非常に皆さん積極的に学ばれるといますか、スキルアップに励まれるのかなというふうに思っています。実際、ちまたではリカレント教育の重要性というのが非常に叫ばれておるんですけども、なかなか、リカレント教育大事ですよというふうに言われても、皆さん既存の業務がある中で、それをやる必要性もあまり感じられないというところはあるかなと思っております。そういった中で、こういったリカレント教育を後押しするといえますか、実際、従業員の方が学び直し、新たなスキルを、例えば技術者の方が経営のことも学んでみようかなというようなことを思われるための仕掛けといますかインセンティブづけについて、何かこういうのがあればいいんじゃないかというのをご教示いただければと思うんですけども、何かそんな例とかってご存じだったりされますでしょうか。

出雲先生、むちゃ振りしてすみません。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

とんでもないです。

現実問題でいうならば、資金的な支援があるということだと思うんですけども、それは職場からの支援ということが第一義的かもしれませんが、家族間における支援、金銭的な問題でということもあると思います。他方で、お金だけの問題ではないところがあると思っていて、私が大学院で勤務している中で思うのは、職場の理解ということがあると思います。お話などを聞いていると、上司が促してそういったことをやっている経験があって、自分にとってはこういうことにつながったと。特に他業種の方との情報交換、またネットワークづくりのようなものにおいては、やはり企業を超えた関係性ができるですとか、自治体を超えた関係性ができるですとか、そういったことを上司の方が言ってくださると私としてもありがたいみたいなどころがあるんですけども、職場で理解が得られる、金銭的な問題と職場での理解、家庭内での金銭的なものも含めた理解があると思います。

企業の中でそういった奨学金があるですとか、そういった話も聞きます。競争的な奨学金ですね。ですから、それは企業の中でできることだというふうに思っています。勤務先が自治体の場合、全額支援、半額支援というふうな話があるというふうにも聞きます。ですから、大阪府市が包括的な奨学金を設けられるのかちょっと分からないところあるんですけども、職場の理解に関しては、大阪府市がそういった啓発活動を行うということは可能ではないかと思っていて、企業に対して、こういった意義がありますので、そういったものをご検討されませんかというふうな、そういったことはできるのかな

と感じたところです。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

なかなか金銭的な話ですと、どうしても予算的なものというのが出てきますけれども、まさにそういう啓発的なものであるならば、会社も後押ししましょうというような流れというのを例えば行政がつくっていくということもできるのかなと思って聞いておりました。ありがとうございます。なかなか、やはりここ二、三年ですよ。特にリカレント教育というのがかなり声高にいろんなところで言われ出したというのは、これは一つの大きなトレンドの変化だなというふうに思っておりますので、やはり大阪としてもそういったものをいかにプッシュしていくかというところは大事かなと思っております。

実際、学び直したいという強い意思がある人は、上司が理解を示してくれたら非常にやりやすいのがある一方で、学び直しの意味をあまり見いだせない人も正直中にはいるかなというふうに思っております。現状で何とか給料ももらって、会社もそこそこ回っているようであれば、なかなか、そのままでいいかなというふうに思っておられる方もおられます、やはりそういった方々にも積極的に学び直して、さらにステップアップしていけるようなインセンティブというのが必要なのかなと。そのときに、例えばなんですけれども、見える化というところが一つあるのかなというふうに思っております。ちょっとイメージではあるんですけれども、例えば行政とか、あるいは民間の企業というところが、現状どういった業界にどれぐらいのニーズがあって、それに移ることで、極端な話、給料というのは、平均給料はこれぐらいになっているので、これぐらいアップが望めるとかというところが明示的になって、そこに移るためには必要なスキルというのはこうですよというのが、一覧性があれば、少しそのサイトをのぞけば今よりもさらにスキルアップできるんじゃないかというインセンティブが湧くのかなと思っておりましたので、そういった枠組みがあればさらにこのリカレントの流れというのを後押しできるのかなと考えたところでございます。ありがとうございます。

どうぞ。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

資料で見た中で、大阪には都心に大学がないみたいな表現があったんですけど、ないんですか。都心の範囲がいまいち分からないんですけど。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

歴史がちょっといろいろありまして、実際、大阪大学がまさに、大阪ですと大阪大学がありますけれども、大阪大学も都心というよりは北のほうにあるような状況でございます。ただ、都心にまさにキャンパスをつくらうということで、大阪城の近くに森之宮という地域があるんですけれども、そこに大阪公立大学の新キャンパスをつくる動きになっておりますので、そういった意味では近い将来に都心に大阪公立大学ができ、社会人の方も比較的通いやすくなるのかなと。サテライトキャンパスみたいなものは大阪市内に幾つもあるんですけれども、大きなキャンパスという意味では新しくできるようになります。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

ありがとうございます。リカレントにおいては都心のキャンパスというのが多分必須で、オンライン講義も導入しながら、地というのがすごく重要になるので、その方向性があるのであれば力を入れるタイミングとしても合うのかなというふうに思いました。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

その他、論点いろいろございますけれども、ご意見、ご発言等ございますでしょうか。ある程度洗い出してしまうたいなというふうに。

植木さん、お願いいたします。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

先ほどのリカレント教育を企業の中でどういうふうに進めていくとインセンティブが働くのかというお話があったと思うんですけども、やっぱり一番大きいのはトップがそういう、会社がシフトしているというメッセージを発信して行って、それを基にして人材育成のプラン、人事制度の中に組み込んでいくというのが一番従業員にとっては分かりやすいところかと思えます。その内容がポジティブな内容であるほうがよりよいと思うんですね。どうしても産業構造が変化する中で、ちょっとこの産業衰退していくなど。そこに携わっている方たちにとって、じゃ、5年後、10年後、自分の仕事がなくなってしまうという不安を抱えながらその職場にいるのと、もっと新しいことを学んでもらって、この会社の中で活躍してもいいし、さらにやりたいことが見つかったらそこにチャレンジしてもいいしということで、会社がそこも含めて、その方の人生を応援するという姿勢で学んでいいよというふうなメッセージを発信するのにかよって、受け取る時の受け止める人の安心感というか、それであれば頑張って新しいことを学んでみようかなという気持ちになるのかなという、インセンティブな部分でいくとポジティブな内容で発信していくと。

あともう一つは職場の理解なんですけれども、就業中の方で学んでいる時間を暇なのというふうに同僚とか上司から言われることってあるらしいんですね。私も教育研修を提供している身なので、来られている方からそういう悩みとか相談をたまに聞くんですね。すごく忙しい中で、自分が目指しているものに対してチャレンジをしている、そこに時間を使っているんだけど、その理解が得られないと、そこに対して非常にストレスがあるというような悩みを聞くこともありますので、トップのメッセージと職場の理解というのはセットで必要であろうなど。リカレントをより従業員に促進していく上で必要であろうなというふうに思います。

あと、ビジネススキルアップの前に必ずやっぱり自己理解を深めるというふうなリカレント教育が必要だと思っています。何のために勉強するのかと聞いたら、究極、自分が幸せになるためとか、よりよく生きていくために勉強していくということで、仕事だけに縛られた勉強ではなくて、自分がこの人生、100年時代と言われてますから、これから長い人生を豊かに生きていく上で何を学ぼうかなという、どうありたいかなということをしつかり考える時間も取って、そして学んでいくと、非常に学びが単発的な学びじゃな

くて自分の自信にもなりますし、成長にもつながっていくし、本当にそれが真のリカレントなのかなというふうに思います。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。まさに自己分析ですね。自分にとってどうあるべきか、何が必要かというところをしっかりと考えて、あとはトップがしっかりとサポートするというところの重要性かなと思いました。ありがとうございます。

その他、ご発言とかご意見等ございますでしょうか。

もしよろしければ、多様性のところについてもちょっとお話しさせていただきたいなと思います。5ページのご議論いただきたい主な論点のところの一番下のところの多様性のところで、女性の就業率について、低位にとどまる大阪においてというふうに書いておるんですけども、女性にかかわらず、高齢の方であったりとか、あるいは外国人の方であったりとかというところの多様な人材をどう活用していくかというところなんです。これについてもいろんなお話というのが今までなされてきておったんですけども、多様性を強化するにおいて、具体的にこういうところを進めておけばいいというのを改めて洗い出しておきたいなと思います。もしちょっとこの点についてもご意見賜れましたらと思います。どなたかいただいてよろしいでしょうか。皆様エキスパートだと思っておりますので。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

多様性ですよ。先ほどのマズローの話に戻るんですけど、やっぱり多様、多様と言いながら、多様な意見が吸い上げられていないのが実際ちょっと課題としてあるのかなと思ってまして、先日も名古屋の自動車メーカーさんの人事の方がおっしゃっていたんですけども、女性が役員になったりとか管理職になるということを、正直男性からはポジションを取られてしまうというような意識もあって、そこでハレーションを起こしたくないという考えがある会社さんだったんですけども、なかなか難しいなとか、女性、男性問わず活躍できるところで活躍してもらえればいいんですけども、やっぱり力仕事とか、どうしても男性のほうに向いているお仕事とかあるんだとしたら、別にそこは女性が頑張っってその領域に入る、入らないというのは、無理しなくてもいいと思うんですけど、普通に男女問わず活躍できるはずのところ、人口比率が半分ぐらいいのに、そこに女性が入っていないのは何でなんだろうという課題があるわけなんですけれども。女性活躍の場合においては、多様性、多様性と言って、いろんな多様性があると思うんですけども、一番人口比率でいくとメインの女性の部分がなかなか多様化されていないというところは、何でなんだろうという、そこをその会社の中できちんと話していったりとか、組織の中で議論していかないと、大体議論されている方とか、話を聞いていると全員やっぱり男性だけで話されていたりとか、全員当事者じゃない人が議論を重ねていたりとかすると、やっぱりありきたりな当たり障りのない解決策とか結論になってしまいがちなので、多様性を進めるためにはやっぱり当事者の方に入ってもらって、その方が何に困っているのかとか、どういう課題があるのかとか、こういうことがやりにくいと思っているとか、その意見をやっぱり吸い上げていくことがまずはスタートなのかなと思うんです。その人が安心してそういうことを話せるような環境とか雰囲気をつくってあげる。そして、その意見

をまた否定せずに、そういうこともあるのかというふうに認めた上で解決していくというように、そういうプロセスがないというのが見えてしまうのが課題かな、多様性が進まない課題なのかなというふうに感じております。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。例えばベンチマークを設けるといいますか、女性活躍推進法とかが中堅企業とかにも適用されるようになるということで、ある程度、これもちょっと見える化みたいな形になってしまうんですけども、女性をしっかりと、比率としてこれぐらい働いていただいていますよというような、ある程度ベンチマーク的なものを設定するというのもやり方としては有効でしょうか。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

私はそれは有効かどうかはちょっと疑問視してしまっていて、それで今までずっとやってきてうまくいかなかったんで、やっぱり比率を上げるとか、結局数字であり、枠にはめていくだけだと思うんですね。女性のための施策、制度ということで、そこは整っていると思うんですけども、じゃ、それを使っている人が実際に活躍しているのかということ、昨日も新聞に出ていましたけど、上場企業の8割ぐらいが自社内の内部昇格の取締役がいなくて、役員がいなくてという記事が出ていたんですけども、施策と制度があるけれども育っていないという課題がやっぱりありますよね。ですから、変えたで終わっていないかということですね。人事制度を変えましたとか、採用比率を変えました。実際そこで働く人が活躍できるところまで変わっていないというのがすごく課題だと思っています。20%、30%という数字が上がることによっていいことはあると思っています。それだけロールモデルが増えますし、意見が言いやすくなるとか、さっきの安全の部分とか所属の部分とかが満たされてくると、やっぱり自分たちで意見が言いやすくなるというのはあるかと思うんですけども、そういうのが女性だけではなくて、例えばシニアの方であっても、これから外国人の方を採用するときにも、そういった方たちが所属の組織の中で安心して活躍できるような環境づくりということがあって初めて活躍してもらえるような組織になるのではないかなと思っています。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。制度をつくっても魂を込めないと駄目ということだと。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

当事者と話をどれだけしているかということですね。コミュニケーションがやっぱり、さっきのイノベーションの話もそうなんですけれども、上から落ちてきたことをやる組織になっちゃっていると、なかなか、上の人にどう分かってもらったらいいのかなという、そのロスですよ。やっぱり疲れてしまって、何を言っても変わらないから言うことに疲れてきてしまって変化しなくなっちゃったりとか、そういうのってよくある話だと思うんですね。ですから、課題を非常に感じている部分でございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。なかなかちょっとこれは難しい問題だと思いますので、ちょっと引き続き検討課題ということで。ありがとうございます。

岡井先生、お願いいたします。

(岡井立命館大学工学部教授)

先日、都市計画分野の会社の人事の方とお話をしていて言われたのが、最近、女子学生もかなり多くて、優秀な人を採ろうとすると、実は女性のほうが増えてしまうと。でも、そんなわけにいかないで、若干男性のほうが優秀ではないなと思いながら男性を採っているの、男性にとっては非常に有利なんだよというようなお話を伺いました。女性を半分までしか採用していないという話を伺って、何ですかと聞いたら、やはり女性の場合は産休、育休というのがあると言われました。もちろんそういうのを駄目だとか、嫌な顔をするというような昔のようなことは決してないらしいのですが、産休です、育休ですと言われると、どうぞ、頑張っってねという感じで取ってもらうようにはするんだけど、そうすると、女性が増えてしまうとチームが回らなくなるということらしいのです。男性も育休を取る人はもちろん増えてはいるという話も聞いたのですけれども、男性は取ったとしても1か月とか2か月と非常に短い期間なので構わないけど、女性の場合は1年とか、場合によっては2年という単位で取る方がいると、どうしても女性が多くなるとやり繰りをするのが組織として持たなくなるというようなことを言われていて、そういった状態である限り、優秀であっても、せめて半分までしか採れないよねというのは仕方がないのかなと思いました。そうすると男性にも女性と同じだけの育休を取ってもらう、すなわち、男性にも1年取ってもらうと、育休に対する会社にとってのある意味リスクという言い方がいいのか分からないのですが、男性でも女性でも同じ条件なんだというように持っていないと、いつまでも女性を採用したら、たまたま同じ課で何人か重なると、誰も分かる人がいなくなって大変だということは避けられようがないのかなということその会話の中で思いました。

以上です。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。なかなかちょっと難しい問題ですよ。確かに平等の観点から考えるとまさにそのとおりだと思う一方で、なかなか男性が長く休んでしまうと、周りから何してんねんみたいな感じで見られたりとかというような土壌もまだ残念ながら残っているというところはあるかなと思いますので、ちょっとここも引き続き検討課題かなと思いつながら聞いておりました。ありがとうございます。

ちょっとお時間がぼちぼち迫ってきていますけど、論点のところ、まだちょっとこれ言い足りないとか、もう少しこういうところを詰めたほうがいいんじゃないとか、何でもよろしいですので、もしご意見ありましたら頂戴できますでしょうか。

出雲先生、お願いします。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

外国人労働者という観点なんですけれども、私が居住する神奈川県でも、特定の小学校についてはかなり外国人労働者の子どもが増えているとかそういう問題がありますけれども、外国人労働者の方にとって教育の、先ほどは日本人の方の教育という観点だったと思うんですが、外国人労働者の方が重視されることの一つに教育というのがあると思っ  
てまして、しかもその方々の多くが公教育を受けられるというふうに思っています。それは所得の問題なのか考え方の問題なのか分からないんですけれども、公教育の現場に外国人労働者の方のお子さんがいらっしゃっているということが少なくとも神奈川県では起こっ  
ていまして、公教育における充実と多言語化、先生の負担が大変というお話もお聞きして  
いるので難しいんですけれども、公教育の充実との連携というふうな話は一つあるかなど  
いうふうに思いました

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。外国人材の方に大阪で働いていただくという中で、まさに教育  
というところというのは切っても切り離せないところでございます。難しいところはある  
かと思うんですけれども、多言語化に対応するというところもどうしても完全に対応し切  
れるかというところもあるかもしれないんですけれども、やはり行政としても引き  
続きご子息に対するサポートというところは非常に大事なところで、注力すべき観点な  
かなというふうに思っております。

あと、ちょっと言い忘れていたといいますか漏れていたのが、やっぱりデジタルのと  
ころの活用というのも大事なかなというふうに思っております。まさに植木さんが以前にご紹  
介いただきましたけれども、海外からでも業務ができるような形で、海外人材もデジタル  
の技術を使えば働いてもらえるという話もかなり浸透してきておりますし、デジタル田園  
都市国家というような国の掛け声の中で、場所を選ばない働き方というところが非常に進  
んできております。やはりこのコロナ禍で起こっているそういった変化を、大阪の人材の  
育成であったりとか、大阪の交流人口の増加というところにつなげていくというところも  
引き続き進めていくべき大事なテーマだと思っておりますというところでございます。ち  
よっと付け足しのような形になりますけれども。

その他ございますでしょうか。大丈夫でございますでしょうか。

では、お時間がぼちぼち近づいてまいりましたので、一旦それではここで本日の意見交  
換を終了とさせていただきます。非常に多岐にわたる観点から示唆に富むご意見いただき  
ましてありがとうございました。私としましては、これまで、前回と今回の人材分科会を  
2回開催いたしまして、人材面やまちづくりについてはおおむね材料といえますか方向性  
というところは見えてきたのかなというふうに思っております。現在、産業分科会と政策  
と体制分科会についてもそれぞれ議論を深めているところではございますが、人材分科会  
につきましては今回で一旦分科会という形は終えることにして、次回は全体の会合として  
集まっただいて、引き続き論点の整理につなげたいと思っておりますが、いかがでございま  
しょうか。あるいは、まだちょっと話を詰めたいということであれば、引き続き第3回と  
いう形でも大丈夫でございますけれども、一旦今回で分科会という形は終わらせていただ  
いて、全体会という形に移らせていただいて大丈夫でございますでしょうか。ありがとう  
ございます。

それでは、本日いただいたご意見につきましては事務局のほうで整理していただければと思います。また、次回の進め方につきましても改めて事務局から連絡していただきますようお願い申し上げます。

では、マイクを事務局にお返しいたします。

(嶋田副首都企画担当課長)

皆様、本日は誠にありがとうございました。

本日の議事録につきましては、事務局で記録後、ご発言いただきました皆様にご確認いただきました上で、追ってホームページで公表させていただきます。

次回お集まりいただく日程につきましては、先ほど座長からもご案内いただきましたとおり、他の分科会での議論の進展も踏まえまして、事務局からご連絡させていただきます。

それでは、第9回「副首都ビジョン」のバージョンアップに向けた意見交換会はこれで終了いたします。

本日は誠にありがとうございました。