

宝塚市における今後の主な労働施策について

(答 申)

平成19年2月15日

宝塚市労働問題審議会

目 次

I	労働行政を取り巻く現状と課題	1
II	宝塚市の労働施策の取り組みの基本目標	1
III	重点施策として取り組みを要する具体的施策	3
1	雇用・就業の促進と安定のための労働施策	3
(1)	高齢者の雇用・就業促進と安定対策	
(2)	障害者の雇用・就業促進と安定対策	
(3)	女性の雇用・就業促進と安定対策	
(4)	若年者の雇用・就業促進と安定対策	
(5)	定住外国人の雇用・就業促進と安定対策	
(6)	就職困難者の雇用・就業促進と安定対策	
(7)	非正規雇用労働者への支援	
2	産業の振興と雇用・就業の機会の拡大・創出施策	9
(1)	産業の振興と雇用・就業の機会の拡充	
(2)	職業能力の開発向上に向けた機会の提供	
(3)	雇用情報の収集と提供	
(4)	雇用相談の充実	
3	労働福祉の向上施策	11
(1)	労働時間短縮等の促進に向けた啓発活動の充実	
(2)	「ゆとり空間」の整備	
(3)	安全で健康な職場づくり・就業環境等の 改善に向けた啓発活動の充実	
(4)	ボランティア活動等の支援	
4	関係機関等の連携による施策の推進	14
(1)	国・県・NPO等関係機関との連携	
(2)	職業観の育成	
(3)	生涯学習の充実	
5	その他の留意事項	16
(1)	労働実態調査の継続実施	
(2)	取組状況の定期的検証	
IV	むすび	16

I 労働行政を取り巻く現状と課題

わが国の経済は長期的な低迷を脱却し、やや回復傾向にあるものの、勤労者には依然厳しい雇用状況が続いている。今後とも、少子・高齢化が進み、経済のサービス化や国際化、情報化等が進展し、産業構造の変化が見込まれる状況である。

これまでの景気低迷の脱却過程で、各企業等における合理化、スリム化の取り組み等により就業形態の一層の多様化を生み、その結果として、アルバイトやパート、派遣、契約等の非正規雇用労働者が増加し、厳しい雇用状況と相まって、いわゆるフリーターやニートといった若者たちの経済・社会的問題等を生んでいる。また一方で、正規雇用労働者における30代を中心とした長時間労働等の問題も起こっている。

そして、少子化の進展による生産年齢人口の減少傾向は、今後しばらく継続することが見込まれている。また、高齢化の進展による高年齢労働力人口の増加や、女性の一層の職場進出、さらに、経済のグローバル化に伴う外国人労働力人口の増加等が見込まれ、就業形態の多様化が進み、仕事や家庭、地域への関わり方など生活全般にわたって、勤労者の価値観の多様化もより一層進むものと考えられる。

平成16年に実施した宝塚市労働実態調査の結果からは、求職活動に関する情報提供システムの拡充、相談・カウンセリング機能の充実、就業能力の開発・訓練サービスの紹介、労働に係る法令遵守に関する企業への啓発等の取り組むべき課題も明らかになっている。

II 宝塚市の労働施策の取り組みの基本目標

勤労者の労働施策については、国、県において主体的に取り組まれているものの、勤労者の生活の基点であり、その直接的、総合的な行政主体である市の果たす役割は決して小さくなく、むしろ増大してきている。市は、国、県と十分に連携し、勤労者や企業等に対して施策の趣旨を踏まえた支援、啓発、広報等の働きかけをしていく必要がある。

宝塚市の労働施策については、平成9年10月、本審議会より「宝塚市における今後の主な労働施策の具体化方策について」の答申を示し、それを受け市において鋭意取り組まれてきたところである。

今後の施策の推進にあたっては、前記調査で明らかになった課題や、県下、近隣

自治体等の比較の中で、市外企業等への就業率の高さや女性の労働力率の低さなど、宝塚市の特性、さらに勤労者を取り巻く社会経済情勢や勤労者の意識の変化等を勘案し、施策の優先性にも留意しながら、以下の項目を基本目標に掲げて取り組んでいく必要がある。

1 雇用・就業の促進と安定対策

高齢者や障害者、女性、さらに若年者、非正規雇用労働者等、働く意欲を持つ人が、その希望や能力に応じて働くことができるよう、雇用・就業の促進と安定を図る必要がある。

* 「雇用・就業」の使用について

産業構造の変化、就業形態の多様化は、雇用される者だけでなく、起業する者、非営利組織に参画する者など、様々な働きをする者を生み出しており、今後とも、働き方の多様化は一層進むものと考えられる。

従って、本答申ではより多くの働く者を対象とするため、従来どおり雇用される者の働きに重点的に視点を当てつつ、その他の働き方をする者についての働きをも包含して取り扱った方がよりふさわしいと考えられる場合には、単に雇用とせず、雇用・就業とした。

2 産業振興と雇用・就業創出対策

市民が身近なところで働く場を確保できることは、生活の安定や市の発展にとって重要なことである。地域の資源を活かした産業を振興することで、市民に雇用・就業の機会を創出する必要がある。

3 労働福祉の向上対策

勤労者が、働きやすい職場環境の中で働き、仕事と他の活動とのバランスがとれ、ゆとりを持った生活を送れることが大切である。勤労者が生涯を通じて心豊かに生活できる環境整備を図る必要がある。

4 関係機関との連携による施策の推進

労働行政の分野では、多くが国の機関によって、また県の機関等において実施されている。市は、これらの関係機関等と緊密に連携し、実施事業の活用や共催等を通じて、効果的な施策の実施を図る必要がある。

Ⅲ 重点施策として取り組みを要する具体的施策

1 雇用・就業の促進と安定のための労働施策

(1) 高齢者の雇用・就業促進と安定対策

現在、わが国は高齢社会を迎えている。直近の国勢調査では65歳以上の人口比率が20%を越えており、今後も一層の高齢化が予測されている。そして、高齢者を取り巻く環境は大きく変化している。公的年金の支給開始年齢が徐々に引き上げられ、また労働力人口の減少もあって、支給額の抑制も進みつつある。

高齢者が自身の生活を支え、あるいは充実した暮らしができるように、関係機関と連携し多様な形態により就業できるための施策を推進していく必要がある。

① 高年齢者雇用の確保

いわゆる2007年問題として平成19年から団塊の世代が定年をむかえる。今後一層の高齢者人口の増加が見込まれているが、高齢になっても働きたいと考える市民は多い。

平成16年に改正施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（略称で、「高年齢者雇用安定法」という。）は、65歳までの高年齢者雇用確保措置を講じるよう義務づけている。高年齢者雇用の確保について、事業主等に啓発・周知を推進していく必要がある。

② 高年齢者職業相談室の充実

高年齢者職業相談室は、高齢者の雇用相談や職業紹介をするために設置されている。高齢化の進展とともに訪れる人も増加し、今後ますますその果たすべき役割は大きくなる。

しかし、その存在・所在を知っている市民はそう多くない。高年齢者職業相談室の充実を図るとともに、より一層の利用促進のため、広く周知を図る必要がある。

③ シルバー人材センターの支援

シルバー人材センターは昭和57年の発足以来、地域の高齢者の就業ニーズと地域に潜在している仕事を結びつける役割を担ってきている。着実に事業規模や会員数を増やし、これからの高齢社会を支える団体として果たす役割も大きく、引き続き、その育成支援が必要である。

当面は、受注が公共部門に偏っていることから民間部門の開拓が必要等との方針を

盛り込んだ、シルバー人材センターの平成22年までの中期計画「シルバープラン宝塚21」に基いた運営ができるよう支援が必要である。

④能力開発と雇用・就業の機会の提供

今後の労働力人口の減少予測から、高齢者労働力への社会的期待が大きい。また、高齢者自身のより安定した生きがいある生活を得るためにも働くことは重要であり、このための時代に適応した職業能力を身につける必要がある。

関係機関との連携による職業訓練事業等の実施や関係機関が実施する事業等への誘導を図るとともに、高年齢者職業相談室等の運営を通じて、就職に結びつける必要がある。

(2) 障害者の雇用・就業促進と安定対策

希望する誰もが働きを通して社会参加できる共生社会の実現を図る必要がある。「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という。）に加えて、障害者自立支援法においても、障害者の能力や適性に応じて自立した生活が営めるよう、就労に向けての支援の重要性が規定されている。

これまで以上に、障害者の雇用・就業の促進と安定を図る取組を、関係機関と連携し積極的に進めていく必要がある。

①障害者雇用の促進

障害者雇用促進法は、民間事業主や地方公共団体等に一定の障害者の雇用を義務づけている。市内事業所での障害者雇用者総数は増加しているものの、障害者を雇用している事業所数は減少している状況がある。

このため、より一層の雇用の促進に向け、啓発活動に取り組む必要がある。

②市障害者就業・生活支援センターの充実

市は、就職や職場への定着が困難な障害者を対象に、身近な地域で就業やそれにとまなう生活上の支援を一体的に行う、障害者就業・生活支援センターを平成17年に設置した。

障害者の相談支援、職業準備訓練、職場定着支援等の取り組み状況から、その成果をより一層高めるため、センター運営の充実を図る必要がある。

③雇用機会の拡大

企業の市外転出が進むなか、市内での雇用の場の縮小が懸念されているが、市

障害者就業・生活支援センターでは職場実習受入企業の拡大や、障害者の就業の場の開拓に取り組んでいる。

求人事業所の人事担当者との直接面接会の開催や、新たな雇用事業所の開拓に取り組むとともに、障害者が職場に適応できるよう、必要な助言等を行う職場適応援助者の活用などによる職場定着のための支援が必要である。

(3) 女性の雇用・就業促進と安定対策

女性の職場進出が進み、就業者全体の約4割を占める現状であるが、就業形態、就業条件等で男性に比べて相対的に厳しい状況に置かれている。

今後、より一層女性の活躍が期待されているなか、関係機関と連携し、女性が持つ能力を十分に発揮し働くことができるよう環境整備を図り、さらなる職場進出を支援する取組が必要である。

① 男女雇用機会均等法の周知

女性の職場進出が進むなか、女性が募集、採用、配置、昇進等で不利な制約を受けないよう、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（略称で、「男女雇用機会均等法」という。）が施行されている。今後、ますます女性の活躍が求められている今日、早期の男性との均等な雇用・就業の機会の確保が必要である。

このため、男女雇用機会均等月間等に、印刷物の掲示・配布や女性雇用セミナーの開催等を通じて、法律の趣旨・内容を周知する必要がある。

なお、均等な雇用機会の確保については、市役所が先導的に取り組んでいく必要がある。

② 職業生活と家庭生活の両立支援

職業生活と家庭生活のバランスのとれた生活を営むことは、自立し充実した時間を過ごす上で大変重要なことである。特に、女性にとって家庭生活に比重がかかり過ぎることは社会進出を阻む要因となる。

働く者の職業生活と家庭生活の両立支援を図るため、「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（略称で、「育児・介護休業法」という。）等の趣旨、内容を周知する必要がある。また、より家庭生活に関われるよう、働き方を含め生活全体の見直しを促す啓発も必要である。

③子育てへの支援

少子化の進展は将来の働き手の減少を招き、経済や生活面に悪影響をもたらすのではないかと懸念されている。子育てを支援することは、少子化の流れをとどめるだけでなく、職場進出をはじめ社会参画を図るうえで大変重要である。

『市次世代育成支援行動計画 たからっ子「育み」プラン』に盛り込まれている事業、特に保育所待機児童の解消など子育てと仕事の両立支援にかかる事業の着実な推進が必要である。

④再就職支援と相談事業の充実

本人の希望により、中途退職することなく継続して働き続けられることが望ましい。しかし、結婚や育児等のために退職し、子育て等で一段落した後に再就職するという、いわゆる女性のM字型就労が続いている。多様な事情で中断した就業を再度チャレンジすることは、何かと不安がつきまとうが、それぞれの事情に配慮し対応できる態勢を整える必要がある。

再就職に向けた能力開発のためのパソコン講座やセミナー等を開催して安定就労に結びつけるとともに、パートバンク等の関係機関や市の事業を通じて雇用相談、職業紹介を実施していく必要がある。

(4) 若年者の雇用・就業促進と安定対策

将来の社会の発展を担う若年者が、安定した職業につき経済的にも自立した生活を送れることが大切である。昨今の改善のきざしが見られるものの厳しい経済状況の下、就業形態の多様化と相まって若年者も大きな影響を受け、依然高い失業率と不安定就労をもたらしている。

若年者への支援の重要性を認識し、関係機関と十分連携して雇用・就業の促進と安定を図る施策の推進が必要である。

①雇用・就業の機会の拡大

次代を担う若年者の雇用・就業に係る問題の解決は、現在の大きな社会的課題である。雇用・就業の機会の拡大を通じて、他世代よりも相対的に高くなっている失業率や不安定就労を改善する必要がある。

就職を希望する若年者と企業等との面接機会を設けるとともに、他で行う同様の事業を紹介する必要がある。また、利用しやすい相談窓口の運営に心がけ、そ

の相談事業を通じて働く場を紹介するとともに、求人情報を活用しやすい工夫をし提供する必要がある。

②能力開発・訓練機会の提供

就職前に一定の就業に関わる技能等を備えることが、仕事への心構えを持つことも含めて、有利に就職活動を進めるための要件でもある。

関係機関が実施する能力開発・訓練の事業の活用を図るとともに、働く意欲を醸成するセミナー等の開催やOA等に関する職業能力を高めるための事業を実施し就職につなげていく必要がある。

③職業観を育てる取組

仕事への確かな定着を図るには、小さい頃からの年齢に応じた職業観を育てる取組が大切である。特に学校教育課程のなかで、仕事にかかる授業・活動を実施することが求められる。

中学2年生時に取り組む「トライやる・ウィーク」は有効な教育活動であるので、工夫をし継続実施することが重要である。また、現場体験を取り入れたインターンシップ制度の普及・啓発が必要である。

(5) 定住外国人の雇用・就業促進と安定対策

わが国の賃金が国際的に高い水準にあること、また仕事内容にもよるが労働力不足の状況であること等により、外国人労働者が増加している。このため、外国人にとって働きやすい環境整備の必要性が高まっている。

定住外国人が、不当な扱いを受けることなく、雇用・就業の促進と安定が図られるよう、関係機関と連携して、啓発や相談等に取り組む必要がある。

①事業主への啓発

今後の労働力不足や企業活動のグローバル化等により、外国人労働者の一層の増加が予測されており、働きやすい労働条件等の整備が求められている。

採用時の公正な選考と、適正な雇用・労働条件の整備に努める必要があり、外国人労働者問題啓発月間を中心に、事業主への啓発を進める必要がある。

②雇用情報の提供

外国人労働者の増加が予測されている。就労を希望する外国人労働者が、就職して働き続けられる環境を整備することが求められている。

就労が認められている外国人については、市や関係機関の相談窓口の周知や相談窓口間の連携を通じて、就労につながるよう雇用情報を提供していく必要がある。

(6) 就職困難者の雇用・就業促進と安定対策

個性や能力が十分に発揮できる環境をつくることは、職業を選択し就業につく際においても重要なことである。この点で、歴史的経緯のなかで社会的制約を受けたり、家庭的事情等で課題を持つ人たちへの支援が必要となる。

これら就職困難者の雇用・就業の促進と安定を図るため、関係機関と連携しながら対策を講じていく必要がある。

① 事業主への啓発

採用時には、本人の能力や個性によって公平、公正な選考が行われる必要がある。特に、何らかの課題を持つことで就職が困難となっている人には、その課題に配慮した対応も必要となる。

事業主に対して、公正・公平な採用選考を行うよう働きかける必要がある。また、就職困難者が持つ課題に配慮した対応も必要であり、これらの趣旨は事業所内で理解されていることが重要である。

② 雇用相談等の充実

就職困難者には、一人ひとりが持つ課題に配慮した対応が求められる。また、不安定な就労状況から脱却できる手だても重要である。

このため、気軽に相談ができ、かつ就労に結びつく雇用・就業に係る相談の実施に努める必要があるとともに、安定就労に結びつく技能習得の機会を提供する必要がある。

③ 市雇用促進連絡協議会の活性化と支援

市雇用促進連絡協議会は、同和問題、障害者問題、女性問題等の就労面からの改善が図られるよう研究協議するとともに、障害者、高齢者等のいわゆる社会的弱者の雇用問題、雇用促進について情報交換し、研究協議するために設置されている。

市雇用促進連絡協議会の今後のあり方についての協議会内部の見直し検討の状況に注視しながら、活性化につながるよう支援していく必要がある。

(7) 非正規雇用労働者への支援

パート労働者、派遣労働者、契約社員、アルバイト等の増加にみられるように、産業構造の変化や技術革新等により、就業形態の多様化が進んでいる。

就業形態の多様化は、働き方の選択幅を拡げる観点から良い面があるものの、その働き方を自ら望んで選択しているケースは必ずしも多くない。これら非正規雇用労働者が安定的な就労につけるよう、関係機関と連携し支援していく必要がある。

① 安定就労への支援

非正規雇用労働者は、若年者を中心に増加し、雇用労働者の3割以上を占める状況である。就業形態の多様化に伴うものとの捉えができるものの、多くは正規雇用を望んでいることから、そのための支援が必要である。

きめ細かな相談事業やセミナー等の実施を通じて安定就労への支援をするとともに、職業能力の向上に資する事業の実施や、関係機関が実施する同様の事業への誘導を図る必要がある。

② 様々な働き方への支援

就業形態の多様化により、一人ひとりの暮らし方に合わせ、工夫した時間や仕事内容を選択して働くことができるようになっている。

多様な働き方の中からどのような選択をしても、労働条件や福利厚生面等で不利益を被らないよう、事業主等に対して労働基準法や「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（略称で、「パート労働法」という。）等の遵守を働きかける必要がある。

2 産業の振興と雇用・就業の機会の拡大・創出施策

(1) 産業の振興と雇用・就業の機会の拡充

平成16年の市労働実態調査によれば、働いている市民のうち市内を勤務地としている割合は約4人に1人である。市民生活の安定と市の発展を図るうえでも、商業、工業等の産業を振興することで雇用・就業の機会を創出する施策を推進する必要がある。なお、今後は雇用・就業の機会拡大に向けた地域の産業者と市民との連携、協働の場づくりに向けた取組も必要となる。

① 産業振興施策の充実

市と商工会議所は、活力あるまちづくりを進めるため、産業活性化推進会議を

設置し、産業の将来ビジョンを検討している。これらの実現に向けた取組と合わせて、中心市街地における商業施設の利用促進を図るとともに、起業家の育成や中小企業の支援に努め、企業立地を促進するための支援策を検討する必要がある。

② 特色ある産業振興と雇用・就業の機会の創出

魅力あるまちづくりを進める上で、宝塚の資源を活かした地域にふさわしい特色ある産業を振興することは大切なことである。宝塚ブランドを活かした商業、工業の振興や特産品の開発、販路拡大、また、植木・花き産業や、地産地消等による農業の振興等を通じて、雇用・就業の機会の創出を図る必要がある。さらに、地域に根ざした新たな事業が立ち上げやすい環境づくりや、指定管理者制度の活用により、労働条件の低下を招かないよう配慮しながら雇用・就業の機会拡大につながる方策を検討する必要がある。

(2) 職業能力の開発向上に向けた機会の提供

就職するうえで、就業能力を高めることは大変重要なことである。市民が有利に就職できるよう関係機関と連携して、その能力の開発訓練の機会を提供していく必要がある。

① 就業能力の開発訓練に関する事業の推進

就業能力を高める事業の推進には、求職者の要望に応じた訓練の場を提供することが大切である。このため、ITの技能習得に関する事業等、時代のニーズに沿った就業能力を高める事業を実施する必要がある。また、求職者を対象にセミナーの開催等を通じて、継続した従事ができるよう働く意欲を高める取組についても検討する必要がある。

② 関係機関の実施する事業の招致、紹介

設備的、人的な側面等から、市で就業能力を高めるための事業を多く実施することは困難な状況であるため、兵庫職業能力開発促進センター等の関係機関が実施する事業を活用することが重要である。関係機関が実施する就業能力を高めるための事業を把握し、その事業を市民が活用できるよう働きかけるとともに、これらの事業を市と共催等で市内で実施できるよう働きかける必要がある。

(3) 雇用情報の収集と提供

雇用情報やその他の労働情報は、それを利用する人に最新のものを迅速に収集し提供することが重要である。関係機関と連携し、その有効な活用が図られるよう工夫しながら推進していく必要がある。

①雇用情報、その他労働情報の収集と提供

就職先の選択に必要な雇用情報や、雇用を促進するために設けられている各種助成制度、講座等の労働情報は、雇用の促進と安定を図る上で、欠かすことのできないものである。就業にかかる雇用情報やその他の労働に関する情報は、利用者が活用できるよう、最新のものを収集しわかりやすく提供する必要がある。

②雇用情報、その他労働情報の提供システムの拡充

市民にとっては、高年齢者職業相談室やパートバンクがあるものの、最寄りの公共職業安定所が市外にあることから利便性を欠いている状況である。雇用情報については求職者に迅速に最新情報を提供できる方法を、また、その他の労働情報についても、事業主や勤労者に同様に提供できる方法を検討する必要がある。

(4) 雇用相談の充実

雇用を促進するうえで、相談事業はその一つの柱となるものである。求職者が希望する仕事につけるよう、関係機関と連携し情報を共有しながら相談事業を充実する必要がある。

①相談事業の充実、相談窓口の周知

相談者にとっては、相談窓口が数多くある方が望ましいが、各相談窓口が相談者の属性で対象者を限定しているのであれば利用しにくいものである。また、相談に行きにくい場所に窓口があるのも問題である。

相談窓口をできるだけ駅近くに設置するよう努める必要があるとともに、開設日・時間にも柔軟な対応が求められる。また、各相談窓口をわかりやすく周知することと合わせて、関係機関や各相談窓口が連携し必要な情報を共有するなど、相談者により適切に対応できる方法等について検討する必要がある。

3 労働福祉の向上施策

(1) 労働時間短縮等の促進に向けた啓発活動の充実

労働時間を短縮することは、仕事とその他の活動とのバランスのとれた生活をすすめるうえで、大変重要なことである。その趣旨が周知できるよう、関係機関と連携し啓発活動を推進していく必要がある。

①仕事と家庭等との調和のとれた生き方の啓発

仕事と家庭その他の活動と調和をとることは、一人ひとりが自立的な生き方をすすめるためにも、また少子・高齢化への対応や女性の社会参画を促進するうえでも大変重要なことである。仕事を含め暮らし方の工夫により、勤労者が仕事と家庭等との調和のとれた生き方ができるよう、啓発を進める必要がある。

②労働時間の短縮に向けた啓発

勤労者の多様な活動をすすめるためにも、労働時間の管理を図り労働時間を短縮することは大変重要なことである。昨今は雇用形態の多様化に伴い、正規雇用労働者の過重労働が問題になるなど、長期にわたる労働時間の短縮傾向が止まり増加のきざしが見られる中、労働時間の短縮が図られるよう、啓発を進める必要がある。

(2)「ゆとり空間」の整備

勤労者が心豊かな生活を送るには、働きやすい職場を持つことと併せて、仕事を離れてはゆとりのある生活を送れることが大切である。このために必要な施策を、関係機関と連携して実施していく必要がある。

①勤労者施設等の整備充実

勤労者施設として、平成15年に市立勤労市民センターが整備されたが、市民がより活用しやすい施設となるよう充実を図る必要がある。また、その他の関連施設の整備にあたっては、勤労者のゆとり空間を確保するよう努めるとともに、企業等が市内に保有する福利厚生施設等の減少する中、なお、一般開放が可能かどうか検討する必要がある。

②福利厚生制度拡充への啓発

勤労者が充実した生活を過せるよう、各企業等の福利厚生面での充実が望まれる。精神的ケアにも配慮された福利厚生面での拡充が図られ、その活用を通じて勤労者が利益を享受できるよう、企業等への啓発を推進する必要がある。

③市勤労者住宅資金融資あっせん制度の推進

市は勤労者に住宅の新築や増改築に必要な資金の融資をあっせんしているが、新規融資については平成14年度以降行われていない状況である。現在では、民間の金融機関で利用しやすい融資制度が設けられており、市勤労者住宅資金融資あっせん制度については、今後の金利動向等を注視しながら、必要により、融資内容等の見直しを行う必要がある。

④ゆとり創造社会の実現に向けた啓発

心豊かに生きるためには、仕事やその他の活動のバランスのとれた生き方が求められる。仕事と家庭その他の活動との調和のとれた生き方や、労働時間の短縮について啓発することと併せて、ゆとりを創造することの大切さを啓発していく必要がある。

(3) 安全で健康な職場づくり・就業環境等の改善に向けた啓発活動の充実

勤労者にとっては、安全衛生面に配慮された働きやすい職場であることが何よりも大切なことである。関係機関と連携し、職場環境を向上させるための啓発活動を推進していく必要がある。

①就業環境改善への啓発

健康面にも配慮され、働きやすい職場環境をつくることは、働きがいを持ち能率的に仕事を進めるうえで重要なことである。このような勤労者の働きやすい職場にするため、事業主等に対して、職場環境の改善が図られるよう啓発する必要がある。

②労働災害の防止や健康診断の実施等の啓発

災害の発生しない職場をつくることが何よりも重要である。また、勤労者の健康保持のための対策も大切である。労働災害の防止のため、安全衛生面の改善を図るよう啓発するとともに、勤労者の健康保持のため、定期的な健康診断の受診ができるよう啓発を進める必要がある。

(4) ボランティア活動等の支援

職場を離れたところで、ボランティア等の活動に参加することは大変有意義なこ

とである。勤労者がこのような社会的活動に参加しやすくなるよう、必要な取組が求められる。

① ボランティア活動のしやすい環境整備への啓発

勤労者が多様な生き方ができるよう、地域の活動に参加しやすい状況をつくることが重要である。このため、勤労者が気軽にボランティア活動等の社会的活動に参加できるよう、NPO やボランティア団体等と連携し、必要な知識や技能を習得する機会を設けるとともに、ボランティア制度の活用が図られるよう、制度普及に向けて啓発を進める必要がある。

4 関係機関等の連携による施策の推進

(1) 国・県・NPO 等関係機関等との連携

労働行政は国の主体的な取り組みに負うところが大きい。労働施策をより効果的に推進するには、国をはじめ、県、NPO 等の関係機関・団体と緊密に連携していく必要がある。

① 国・県との連携

市の施策を効果的に進めるうえで、国をはじめとする関係機関が実施する事業の活用を図るとともに、可能なものについては事業の共同実施を行うことが大変重要である。このため、日頃から事業等を通じて国、県との連携を強化する必要がある。また、効果をより高めるため、国や県が設置する就業に関連する施設を市内に誘致する働きかけも必要である。

② NPO・ボランティア団体との連携

勤労者の多くは、仕事に比重をかけすぎた生き方をしているため、自らの生活基点である地域での関わりがきわめて希薄になりがちである。より充実した生き方をするためにも、ボランティア活動等の社会的活動に関わることが大切であり、勤労者が必要な知識や技能を習得でき、活動に参加しやすい環境を整備するため、NPO やボランティア団体等との連携をより強める必要がある。

③ 教育機関等との連携

若年者の就労意欲の低下や就労態度の悪化が指摘されているところである。職業人として自立した生き方をするためにも、小さい頃からの年齢に応じた職業観を身につけることが大切である。教育機関等の取組の充実と合わせて、教育機関

等とより連携した取組が必要である。

(2) 職業観の育成

昨今、若年者を中心に早期離職するケースが目立っている。厳しい雇用状況等が背景にあるものの、しっかりとした働く心構えができていない状態で就業についている点も見逃せない。年齢に応じた職業観が身につくよう、取組を進める必要がある。

①教育活動との連携による職業観の育成

家庭教育と合わせて、特に学校教育においては、年齢に応じた職業観を身につけることが大切である。知識による学習に加え、「トライやる・ウィーク」をはじめとする体験的な学習の重要性を認識し、その効果的な実施が図られるよう、必要な情報提供等を通じて教育活動と連携した取組が必要である。

②職業観育成に向けた教育活動への支援

職業観を育成する教育活動が効果的に推進できるよう支援する必要がある。このため、教育機関に必要な情報を提供するよう努めるとともに、関係機関の協力を得ながら、職業体験の講話等を通じて教育活動を支援できる人材を発掘し紹介等が行えるよう検討する必要がある。

(3) 生涯学習の充実

勤労者が労働時間以外においても充実した時間を持つことが大切である。自らを高める機会が持てるよう、また、身につけた能力を地域社会で発揮できるような取組が必要である。

①生涯を通じて充実した生き方への支援

生涯を通じて充実した生活が送れるよう、勤労者の多様な学習意欲に応える取組が必要である。勤労者の多様な要望に対応できるよう、関係機関等と連携協力し、社会的活動の有意義さや活動内容等を学ぶセミナーの開催等、学習機会の充実を図る取組が必要である。

②働きを通じて獲得した能力の地域への還元機会の提供

働きを通じて培った各種の能力を身近な地域社会に還元することは、地域の活

性化等に資するだけでなく、一人ひとりの生きがいを創出するうえで大変重要なことである。各種団体等と連携、協力し、それらの能力の生かすことのできる環境づくりに努める必要がある。

5 その他の留意事項

(1) 労働実態調査の継続実施

勤労者を取り巻く労働状況は、経済のグローバル化や情報化等の進展により、大きく変化をしている。このような状況に即応し、市の労働施策をより効果的に実施するには、宝塚市における労働問題や雇用状況等の実態を把握する必要がある。

このため、市民や事業所を対象に労働実態調査を継続的に実施する必要がある。

(2) 取組状況の定期的検証

市の労働施策が計画や方針に基づいて、効果的に実施されているかを検証することは重要なことである。問題が残され、課題が出ているにもかかわらず対処されないでいるということのないよう、労働施策の実施状況を定期的に検証する必要がある。なお、その検証は概ね3年ごとにするのが望ましい。

IV むすび

本審議会は平成18年5月24日、市長より「宝塚市における今後の主な労働施策について」の諮問を受け、全体会を3回、小委員会を7回開催し、慎重審議を重ねてきた。

前回答申から概ね10年を経過し、この間の労働状況は、経済情勢等を反映して変化してきており、このことは市が平成16年に実施した労働実態調査の結果にもうかがえるところである。これらの動向を踏まえて検討を加え、以上のように意見をまとめた。

本答申は、市民の雇用・就業の促進と安定を図り、仕事と他の活動とのバランスがとれ、生涯を通じてゆとりを持った生き方ができる社会の実現に向け、市において取り組むべき施策を4つの柱に分けて示したものである。

今後は本答申に基づき、高齢者や障害者、女性、若年者、非正規雇用労働者

等のそれぞれの置かれた状況を勘案しその実態に合わせて、雇用・就業の促進と安定、就業能力の開発訓練、雇用相談の充実、労働福祉の向上等に、市行政の積極的で速やかな組織的取組を期待するものである。

審議会の開催経過

開催日	会 議	内 容
[平成18年]		
5月24日	第1回全体会	「宝塚市における今後の主な労働施策について」市長から諮問、答申項目を検討 小委員会委員選任
6月30日	第1回小委員会	市施策の実施状況を報告 答申に係る審議項目を項目毎に審議
7月 7日	第2回小委員会	答申に係る審議項目を項目毎に審議
7月28日	第3回小委員会	答申に係る審議項目を項目毎に審議
9月29日	第4回小委員会	答申に係る審議項目を項目毎に審議
10月25日	第5回小委員会	答申に係る審議項目を項目毎に審議
11月21日	第6回小委員会	全項目について再審議 小委員会審議結果（答申案）を検討
12月20日	第2回全体会	小委員会審議結果（答申案）を報告 意見交換
[平成19年]		
1月23日	第7回小委員会	最終答申案を検討
2月15日	第3回全体会	最終答申案を報告、意見交換

宝塚市労働問題審議会委員名簿

構成区分	人数	氏 名	所 属	備 考
議会議員	3	江見 健太郎	宝塚市議会議員	
		渡名喜 正勝		
		古谷 仁		
事業主を 代表する者	3	神谷 浩一郎	宝塚商工会議所	
		友金 義一		
		大崎 洋子		小委員会委員
労働者を 代表する者	4	千本 眞義	連合兵庫 北阪神地域協議会 宝塚地区連絡会	小委員会委員
		松山 誠		
		近藤 正代		
		三浦 紘	宝塚地区労働組合総連合	小委員会委員
知識経験者	2	◎小西 康生	神戸大学経済経営研究所	小委員会委員長
		○田渕 由佳利	宝塚 NPO センター	小委員会副委員長
関係行政 機関の職員	3	達石 久美	西宮労働基準監督署	
		船越 昌三	西宮公共職業安定所	小委員会委員
		中村 誠司	兵庫県阪神北県民局	

◎会長 ○副会長