

第2回 審議会 議事概要

日 時：令和2年2月3日（月） 15:00 ～ 17:00

場 所：宝塚市役所 3F 特別会議室

出席委員：上林会長、小池副会長、新谷委員、中村正文委員、中村京美委員、志方委員、
勝部委員、幸長委員、野田委員、高岡委員、中谷委員、岡委員

事務局：福永産業文化部長、下浦産業振興室長、奥田商工勤労課長、溝渕係長、裏川係員

1. 委嘱状の交付

- ・委員の中で1名改選があり、福永産業文化部長より勝部委員に委嘱状を交付した。

2. 議事録の署名委員

- ・中村京美委員、志方委員が指名され、了承された。

3. 傍聴の受け入れ

- ・傍聴の受け入れはなかった。

4. 議事

次期計画の全体構成

「第1章 推進計画の策定にあたって」では、趣旨、計画の位置づけ、期間を記載している。昨今の雇用情勢や法改正等を踏まえた計画の更新が趣旨である。また、本推進計画は第6次宝塚市総合計画基本計画の下位計画で、計画の期間は10年である。

「第2章 労働や雇用に関する動向について」では統計データなどを用いて、国内の動向や本市の現状について記載している。加えて前計画の取組状況や現状から見る課題についても記載している。

「第3章 労働施策推進に向け目指すべき方向」では課題を実現していくための事柄を記載している。

現状・問題点

・人口・生産年齢人口の減少が続く

本市の生産年齢人口がどんどん減少しており、今後もこの傾向が続くと予想される。

・昼夜間人口比率が低い

本市の昼夜間人口比率は8割程度であり、この割合は兵庫県の平均よりも低くなっている。

・人手不足である

ワークサポート宝塚の新規求職者人数や相談件数は減少している。

・全国的に離職率が高い

全国的に見ても早期の離職率の水準が高いことから業種・職種のミスマッチが起こっていると考えられる。

・老後も長く働く必要があると考えている方が多い

労働実態調査によると、「年金を支給されても働きたい」との回答が約4割あったことから、老後も長く働く必要があると考えている方が多いことが伺われる。

・障害者の就職後の定着率は低く県内の法定雇用率の達成は48.2%

障害者手帳の所持者数は増加傾向であるが、県内の法定雇用率は48.2%で、さらなる障害者の雇用確保・定着が求められる。

・入管法改正もあり、外国人労働者が増加傾向である

入管法改正に伴い、外国人労働者が今後も増えることが予想されるため、多様な雇用促進がますます必要となると考えられる。

・女性の労働力率、特に35歳～39歳が低い

本市の女性の労働力率は増加しているものの、県や国と比較すると低い水準にある。

・若年無業者の数は横ばい、氷河期世代無業者は増加傾向、若者の雇用と定着

本市の若年無業者数は悪化傾向にはないものの、依然として500人を超えている。労働実態調査によると、若者を雇用する問題点は、「人材の確保」が最も多く、次いで「早期の離職」という結果となった。

・事業所・労働者ともワーク・ライフ・バランスへの関心は高い

働き方改革関連法が順次施行され、ワーク・ライフ・バランスへの関心が高まっている。

・保育需要は増加しており、待機児童は解消していない

労働実態調査で就業を希望しない理由を尋ねたところ、「子育てや介護で働きたいが働けない」と回答した方が多く、ますます保育ニーズが高まっていることが伺われる一方で待機児童は解消していないという現状がある。

・職場でトラブルになった際、労働者はどのように行動してよいか分からない場合がある

本市では月に1回、労働問題相談を実施しているが、内容としてはトラブルが発生したが、どこに相談していいかわからない、という相談が多い。

前計画の取組状況

基本方針1. 性別や年齢、障碍等に関わらずその人らしく働くための就労支援

・雇用・就業促進と安定

実施内容としては、職業相談や求職者と事業所とのマッチングを通して、就職に困難を抱えている方への支援を行った。

成果・問題点としては、生産年齢人口の減少、人手不足、離職率の高さ、雇用のミスマッチなどが挙げられる。

それにつながる課題としては、①労働力の確保、②マッチング機能の強化、③女性活躍の推進、④高齢者の就労ニーズへの対応、⑤若者、就職氷河期世代への支援が挙げられる。

・ダイバーシティの推進

実施内容としては、障碍者、高齢者、女性などの雇用に関する啓発と障碍者への就労支援である。

成果・問題点としては、女性や高齢者の労働力率が低いこと、障碍者の定着率、外国人労働者が増えていることが挙げられる。

それにつながる課題としては、③女性活躍の推進、④高齢者の就労ニーズへの対応、⑤若者、就職氷河期世代への支援、⑥障碍者雇用機会の確保・定着支援、⑦障碍者、外国人などの多様な人材の就労促進が挙げられる。

・産業振興と雇用・就業機会の拡大・創出

実施内容としては、補助金等を活用して市内の既存企業の事業拡張を促進し雇用機会を拡大したことが挙げられる。

成果・問題点としては、実績が限定的であることが挙げられる。今後も市内企業を中心に補助金の周知を図り、雇用の受け皿として規模の維持・拡大を図る必要がある。

それにつながる課題としては、⑧市内での雇用機会の創出が挙げられる。

基本方針 2. 一人ひとりの働き方の希望を実現する雇用・労働環境づくり

・ワーク・ライフ・バランスの実現

実施内容としては、市内事業者へワークショップなどを実施したほか、保育定員の増、保育内容の充実を行った。

成果・問題点としては、待機児童の解消には至っていないことである。

それにつながる課題としては、⑨ワーク・ライフ・バランスの実現が挙げられる。

基本方針 3. 安心して働くことができる職場づくり

・労働者の権利擁護及び労働実態の把握の推進

実施内容としては、本市で労働問題相談を実施したことや内容周知、遵守の啓発を行ったことが挙げられる。

成果・問題点としては、本市への労働問題相談や問い合わせは少ないことが挙げられる。

それにつながる課題としては、⑩職場におけるトラブル防止と解決が挙げられる。

基本方針 4. 関係機関との連携強化

・関係機関等との連携強化

実施内容としては、関係団体と連携して、様々な事業を行ったことが挙げられる。

現状から見る課題

①労働力の確保

女性や高齢者が就労できる環境づくりを推進し、労働力を確保していくことが必要である。

②マッチング機能の強化

就職希望者がどのような働き方をしたいか整理する支援が必要である。また、事業所側も働くイメージができるよう、求める人材、職場の雰囲気、事業所の将来ビジョンなど情報開示などを通し、ミスマッチの防止、離職の防止をしていくことが必要である。

③女性活躍の推進

保育ニーズを満たすための措置はもちろん、女性がどういった働き方を希望しているか把握し、それに対応できるような施策を実施する必要がある。

④高齢者の就労ニーズへの対応

生きがいつくりや健康のためにも様々な就労へのニーズに対応していく必要がある。

⑤若者、就職氷河期世代への支援

無業者の方へのきめ細かい支援や、キャリアアップや定着支援を通し、この世代への支援をしていく必要がある。

⑥障害者雇用機会の確保・定着支援

さらなる障害者の雇用確保と合理的配慮の提供など職場における障害者理解の促進を含めた、就職後の定着支援も必要である。

⑦障害者、外国人など多様な人材の就労促進

多様な人材が安心して就業できるよう就労支援をはじめ、様々な側面からの支援が必要である。

⑧市内での雇用機会の創出

町をより活性化していくため、市内で雇用機会を創出する必要がある。

⑨ワーク・ライフ・バランスの実現

待機児童は解消しておらず、引き続き保育ニーズに応じた定員の拡充、保育士の確保と保育の質の維持・向上に努め、量・質ともにさらなる充実を図る必要がある。

⑩職場におけるトラブル防止と解決

トラブル防止に向けた啓発が必要であるとともに、相談できる体制を維持していく必要がある。

計画の基本理念

「誰もが自分に合った働き方ができるように支援し、いきいきと働くことのできる環境の実現を目指します。」としている。今現在働く意欲を持っていない方へも寄り添った支援が必要となってくることから、表現の変更を行った。また、基本方針ごとに成果指標を設定することで成果が測りやすくしている。

成果指標

1. 誰もがいきいきと働くための就労支援

成果指標として、(1) 女性のM字カーブ世代の労働力率、(2) 若者、就職氷河期世代の無業者数及び無業者比率、(3) 高齢者の労働力率、(4) 障害者の就労率、(5) いきいきと働くことができているか、という項目を設けた。

2. 働く場の創出と多様な働き方の実現

成果指標として、(1) 市内従業者数、(2) 昼夜間人口比率、(3) 年休取得割合、(4) ワーク・ライフ・バランスがとれている人の割合、(5) 希望に沿った働き方ができている人の割合、という項目を設けた。

3. 労働問題の防止と解決に向けた環境づくり

成果指標として、(1) 市労働相談の認知率、(2) 国の総合労働相談コーナーの認知率、(3) 苦情相談窓口を設置している事業所の割合、という項目を設けた。

事業の方向性

基本方針1 誰もがいきいきと働くための就労支援

マッチングの強化やワークサポート宝塚での就労支援を行っていく予定だ。また、女性、高齢者、若年者、氷河期世代など、無業者への支援事業を実施していくことを考えている。

基本方針2 働く場の創出と多様な働き方の実現

商工業や産業の振興を通して、また、新たな雇用のパイの創出とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを通して、多様な働き方を実現していく予定だ。

基本方針3 労働問題の防止と解決に向けた環境づくり

トラブルの防止とその解決に向けた窓口の周知や他機関との連携を挙げている。

意見交換

[会長]

ここから意見交換を行う。質問のある方は挙手願う。

[委員]

現在、宝塚市に待機児童は何名いるか？また、この問題に対する今後の方針は？

(事務局)

平成31年度は159名である。兵庫県下では4番目か5番目に多い数で、全国的に見ても20番目以内くらいに入っており、多数の待機児童が発生している状況である。本年度中、および今年の4月1日に1か所ずつ新たに保育所を整備して240名の定員拡充を図る。また、審議中ではあるが今後5年間でさらに2か所程度定員拡充を図ることも検討中である。

[委員]

兵庫県下のシルバー人材センターの会員数は平成 26 年から 30 年にかけて横ばい傾向だが、宝塚市の場合は減少傾向である。その理由は？

(事務局)

駅前の駐輪場の管理運営がシルバー人材センターであったのが、指定管理者制度に変わる際に、民間の事業者が参入したことが最も大きな理由である。これにより、駐輪場で働いていた方が退会したことが挙げられる。

[委員]

資料には、高齢者や女性の働く際の課題や措置などは細かく記載されている。障害者の場合は障害の種類によって課題は様々あり、今回の資料からは見えづらい。内容を整理し記載いただけたらありがたい。

(障害福祉課)

本資料は現状の計画のデータとして記載している。障害者関係の計画については令和 3 年度に向けてアンケート調査をしている最中である。この結果を反映させるのかは事務局と相談する。

[委員]

労働実態調査で得た労働時間や有給取得のデータは、実際はアンケートに回答していない方が多いとすれば、さらに悪い結果にあると推測できる。

また、宝塚市は月に 1 度、労働相談を実施しているが、労働のトラブルはいきなり起こるので、なかなかタイミングがマッチングしない。労働基準監督署の中でも労働相談の窓口があるので、タイアップ等を考えていく必要があると思うが、市の考えをお聞かせ願いたい。

(事務局)

労働時間については、事業所向けの調査と労働者向けの調査の 2 本立てで行った。紐解いていくと意識の乖離は見受けられようかと思う。その部分を詳しく分析し、企業への啓発を進めていくべきと考えているのでご意見を参考にさせていただきたいと思う。

有給休暇の件についても、労働者向けのアンケートの回収がおおよそ 40%程度ということもあって、返送していない方の中にはより劣悪な状況にある方がいることが推察できようかと思う。個別に状況把握を進めたい。

労働相談については、市民の方がいきなり他の労働局や労基署の相談窓口に行くことはためられるケースがある。相談のしやすさというのが市役所に相談窓口を置くメリットであると感じているが、月に 1 度という部分をどうしていくかは検討していきたい。

[委員]

氷河期世代の方などの若年者の無業者の方々に具体的にどのようなアプローチをしているのか？また、無業者や若年層に対する調査も実施しているのか？

(事務局)

相談窓口を設けている。これは市役所にもあるし、地域若者サポートステーションにもある。地域若者サポートステーションでは職業体験も行っている。

相談内容については相談員から逐一報告を受けており、個別の悩みや相談の内容は把握している。しかし、それらを統計でとっていくということは現在していない。

[委員]

相談の窓口は商工勤労課になるのか？

(事務局)

悩みの種類によって異なるが、基本的に商工勤労課にはその機能は持ち合わせていない。働きたいが悩みを持った若者に対してはワークサポート宝塚で相談の場所を設けている。労働問題相談については別のブースで相談を受けている。相談の内容により窓口をいくつか設けている。

[委員]

どこに相談に行けば適切なのかは自分で調べる必要があるのか？

(事務局)

基本的にはホームページや広報たからづかに相談の場所を掲載している。

(事務局)

就労に関する相談ももちろんだが教育や福祉など様々な相談が寄せられる。市としては、それらを一元化するような窓口や組織を作ろうとしている。

[委員]

労働問題に関する問い合わせが少ないのではなく、どこに問い合わせよいかわからないから少なく見えているのではないか？継続的に掲載していくことが必要だと思う。

(事務局)

労働問題相談は毎月の広報たからづかに案内を出している。ただ、市には様々な相談窓口があり、かなり見つけづらいと思う。見やすい広報誌作りを意識していかなければならないと感じている。

[委員]

事業承継というと、どちらかというとベンチャー支援をする商工会議所が思い浮かぶが、市としてどういったアプローチを考えているか？

(事務局)

その点について現在、商工会議所と本市で協議を進めている。宝塚市には起業や経営の支援を民間の事業者が取り組んでいる事例が出てきており、その民間事業者を巻き込んだ形でこれから何ができるか3者間で検討し、それぞれの役割を明確にしていこうと考えている。まだ確定ではないが、市の役割としては、悩みを抱えている人の掘り起しだと考えている。

[委員]

宝塚市は県や国と比較し、なぜ35～39歳の女性の労働力率が低いのか？

(事務局)

労働実態調査にて、なぜ働いていないのかを尋ねた設問に対し、「働く必要がない」との回答がかなりの割合であった。そういう方たちを掘り起こすということも含めて、潜在的な労働力の掘り起しが必要ではないかと考えている。

[会長]

時間となった。皆様にお諮りしたい。次期計画案の第一章から第三章までについて、基本的に事務局案の通り決定したいと思うがよろしいか？

[委員] 異議なし

[会長]

ありがとうございます。それではこのように決定させていただく。

事務局から今後のスケジュールの説明と宝塚市契約課から契約条例についての説明をお願いしたい。

(事務局)

今後のスケジュールとしては、委員改選後の7月に令和2年度第1回審議会の実施を予定している。そこで市民の意見を聞く（パブリックコメント）機会を設ける。11月には第2回審議会を実施し、そこで市民から出た意見の内容とそれに対してどう応えていくかの案を提示する。12月に案を完成させて審議会から市長へ答申する予定である。

(契約課)

公契約条例の状況について報告する。前回7月23日の審議会が行われた時は第7回の公契約条例検討会議が終わった時点であった。その後、第9回が実施された11月14日に中間答申がまとまった。中間答申の内容としては、賃金の下限額を設定することを基本とするが、対象案件をどうするのか、さらに業種ごとにどう対応するのか宝塚市の状況を踏まえて検討するというものである。これを受けて、公契約審議会を設置し、必要に応じて開催する。審議会の中で対象案件の範囲や金額、賃金の下限、報酬額等を決めていく。条例自体の見直しについてもこの中で行っていく。また、市内業者への優先発注について、大企業がほとんどない宝塚市において、如何に下請けに入れるかは、市内事業者の経営に大きな影響を与えるものである。このため、元請などに対して市内業者を下請けに用いるよう強く求める旨を条例に盛り込み、市の姿勢として押し出していく。条例施行後5年以内に見直しを行う旨の「見直し条項」を盛り込む。今後の予定としては、公契約条例検討委員会でまとめた骨子をもとに市において条例案を作成したうえで、パブリックコメントを実施する。そこで出た意見について再度検討委員会の中で検討し、市議会に提案し、来年度の条例制定を目指していく。

[会長]

質問等はあるか？

[会長]

それでは、本日の議題はすべて終了とする。

閉会