

<概要版>

## 第2次宝塚市労働施策推進計画

令和3年度（2021年度）～令和12年度（2030年度）

### 計画策定の趣旨

本市においては、平成29年（2017年）に「宝塚市労働施策推進計画」を策定し、誰もがいきいきと働くことのできる雇用・労働環境の実現を目指し取組を進めてきました。このたび、同計画の終期を迎え、昨今の経済情勢や国における法制度の改正、本市の労働実態調査等に基づく、現状と課題等を踏まえ、同計画を更新し、令和3年度（2021年度）から令和12年度（2030年度）までの10年間における本市労働施策の基本的な指針とします。

本計画は、第6次宝塚市総合計画を上位計画とし、商工業振興計画をはじめとする産業振興に資する各計画及び他部局が策定する分野別計画と連携し、推進する計画です。

令和3年（2021年）7月

宝塚市

# 本市の課題に基づく計画の基本理念と事業の方向性

## 現状・問題点

- ・人口・生産年齢人口の減少が続く
- ・昼夜間人口比率が低い
- ・コロナ禍による雇用環境の悪化が懸念される一方、業種や業態によっては人手不足感が高まっている
- ・業種・職種のミスマッチが起こっている
- ・全国的に離職率が高い
- ・老後も長く働く必要があると考えている方が多い
- ・県内の法定雇用率の達成は48.2%
- ・障害（がい）者の就職後の定着率は低い
- ・入管法改正もあり、外国人労働者が増加傾向である
- ・女性の労働力率、特に35歳～39歳が低い
- ・若年無業者の数は横ばい
- ・氷河期世代無業者は増加傾向
- ・若者雇用の問題点で、人材の確保と、早期の離職と回答した事業所が多い
- ・事業所・労働者ともにワーク・ライフ・バランスへの関心は高い
- ・コロナ禍の影響により、働き方や業務内容に変化が生じている
- ・保育需要は増加しており待機児童は解消していない
- ・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わからない場合がある



## 課題

- ①労働力の確保と雇用の安定
- 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
- ⑥障害（がい）者雇用機会の確保・定着支援
- ⑦障害（がい）者、外国人など多様な人材の就労促進
- ⑧市内での雇用機会の創出
- ⑨ワーク・ライフ・バランスの実現とコロナ禍による働き方の見直し
- ⑩職場におけるトラブル防止と解決



## 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



## 基本方針

## 事業の方向性

1 誰もがいきいきと働くための就労支援

- (1) 雇用・就業促進と安定のための支援
- (2) 潜在的に就労を希望する方へのきめ細やかな支援

2 働く場の創出と多様な働き方の実現

- (1) 新たな就労機会の掘り起し
- (2) ワーク・ライフ・バランスに向けた取組
- (3) 新しい働き方の定着に向けた取組

3 労働問題の防止と解決に向けた環境づくり

- (1) 適正な労働環境の確保に向けた取組
- (2) 相談窓口の周知・他機関との連携

## 推進に当たっての基本方針ごとの成果指標

### 1. 誰もがいきいきと働くための就労支援

誰もがいきいきと働くために、引き続き求職者の支援を行うほか、就職氷河期世代や女性、高齢者、引きこもり等、さまざまな事情を抱える人に対し、それぞれに合ったきめ細やかな支援をしていきます。

成果指標	目指す方向性	現状値	10年後の目標値
(1) 女性のM字カーブ世代(30~44歳)の労働力率(国勢調査)	↗	64.5%	74%
(2) 若者等(15歳~49歳)の無業者数及び無業者比率(国勢調査)	↘	1365人・1.5%	850人・1.3%
(3) 高齢者(65歳以上)の労働力率(国勢調査)	↗	18.3%	22%
(4) 障害(がい)者の就労率(市福祉に関するアンケート調査)	↗	20.9%	23%
(5) いきいきと働くことができているか(市労働実態調査)	↗	(新規)	70%

### 2. 働く場の創出と多様な働き方の実現

健康で豊かな生活を実現するためには、一人ひとりの希望に沿った働き方を実現し、仕事と生活の調和を高レベルな水準で安定させることが大切です。そのためには市内で多様な雇用機会を確保し、新型コロナウイルス感染症防止にも対応した柔軟な働き方の実現を目指した働く人への支援を実施します。

成果指標	目指す方向性	現状値	10年後の目標値
(1) 市内従業者数(経済センサス)	↗	54,498人	63,400人
(2) 昼夜間人口比率(国勢調査)	↗	79.9%	82%
(3) 有給休暇を80%以上取得している人の割合(市労働実態調査)	↗	20.3%	49%
(4) ワーク・ライフ・バランスがとれている人の割合(市労働実態調査)	↗	(新規)	70%
(5) 希望に沿った働き方ができている人の割合(市労働実態調査)	↗	(新規)	70%

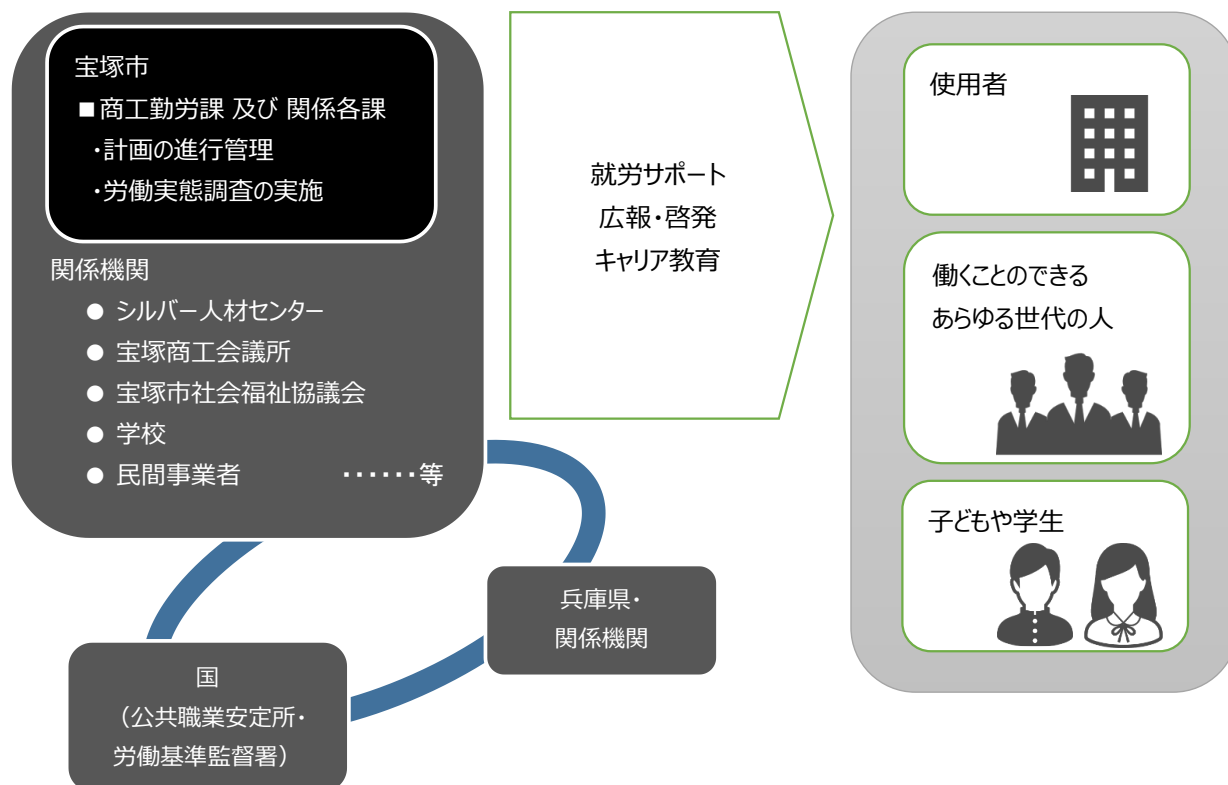
### 3. 労働問題の防止と解決に向けた環境づくり

労働者が安心して働くために、労働問題の防止と起こった際の解決に向けた環境づくりが必要です。事業主と労働者双方に向けた啓発を実施するほか、市も相談できる体制を維持する必要があるとともに、関係機関が実施している相談業務などに適切につなげていく必要があります。

成果指標	目指す方向性	現状値	10年後の目標値
(1) 市労働相談の認知率(市労働実態調査)	↗	(新規)	75%
(2) 国の総合労働相談コーナー(労基署・労働局)の認知率(市労働実態調査)	↗	25.3%	50%
(3) 苦情相談窓口を設置している事業所の割合(市労働実態調査)	↗	(新規)	77%

## 計画の推進体制

雇用・労働をめぐる諸問題は、高齢者、障害（がい）者、若者、女性等関連する分野が多岐にわたっており、計画の推進に当たっては幅広い部門との連携が不可欠です。庁内の各部局が本市における雇用・労働問題の認識を共有しながら互いに連携するとともに関係機関と連携、協力し、多面から就労をサポートする体制を築き、市民に寄り添い地域の実情に応じた就労支援を展開します。



## 計画の進行管理

「PDCA」の観点から計画に定めた施策についての進捗状況の把握、計画の進行管理を行います。毎年、全庁的な進捗状況の点検を行い、「宝塚市労働問題審議会」に報告します。

