

第2次宝塚市労働施策推進計画

令和3年（2021年）7月

宝 塚 市

目次

第1章 推進計画の策定に当たって	3
1. 計画策定の趣旨	4
2. 計画の位置付けと期間	6
第2章 労働や雇用に関する動向について	7
1. 国内の動向について	8
2. 本市の現状について	9
①人口の動向	9
②労働力の動向	11
③求職者の状況	13
④本市の事業所の状況	15
⑤高齢者の就労状況	21
⑥障害（がい）者の就労状況	26
⑦女性の就労状況	31
⑧若者等の就労状況	36
3. 前計画の取組状況	40
4. 現状と取組状況からみる課題について	44
第3章 労働施策推進に向け目指すべき方向	48
1. 計画の基本理念	49
2. 推進に当たったの基本方針と成果指標	50
3. まとめと施策体系	52
第4章 就労支援施策	53
1. 就労支援施策一覧	54
2. 具体的な取組	56

基本方針 1	誰もがいきいきと働くための就労支援	57
基本方針 2	働く場の創出と多様な働き方の実現	64
基本方針 3	労働問題の防止と解決に向けた環境づくり	73
第5章	計画の推進体制	78
1.	計画の推進体制	79
資料編		81
1.	令和元年度宝塚市労働実態調査概要	82
2.	宝塚市労働問題審議会委員名簿	83
3.	計画策定の経過	84
4.	執行機関の附属機関設置に関する条例（附則省略）	85
5.	宝塚市労働問題審議会規則（附則省略）	86
6.	相談窓口等（令和3年（2021年）3月現在）	87

第 1 章 推進計画の策定に当たって

1. 計画策定の趣旨

近年、日本の経済は様々な出来事が原因で、景気の浮き沈みに直面してきました。平成 20 年（2008 年）に起こったリーマンショック¹の影響は日本にも波及し、株価が急落し景気も急速に悪化、企業の業績は低迷し、雇用も悪化していきました。全国の有効求人倍率²は、リーマン破たん直前の 0.86 倍から翌平成 21 年（2009 年）8 月には 0.42 倍まで悪化しました。

その後の景気は順調に回復してきましたが、平成 23 年（2011 年）3 月の東日本大震災は、再び日本の経済に甚大な影響を及ぼしました。サプライチェーン³の途絶や東日本の電力供給制約等による生産の減少、消費マインドの低下や自粛ムード等による消費の委縮が、経済や雇用に甚大な被害をもたらしました。

その後、復興需要に支えられて景気は回復傾向になりました。好調な企業収益や五輪需要、訪日外国人のインバウンド消費⁴に支えられ、株価はバブル崩壊以来の高値水準で推移してきました。

一方で、令和元年（2019 年）10 月からの消費税増税や米中通商摩擦の影響、日韓関係の悪化などといった海外情勢の混乱を背景に、国内消費や投資が落ち込み、景気が不安定になると予想されており、また、少子高齢化と人口減少に伴い、労働力不足が想定されています。さらに、令和 2 年（2020 年）1 月に国内で初の感染が確認された新型コロナウイルスも景気・経済へ影響を与えています。報道によると、緊急事態宣言が発令された令和 2 年（2020 年）4 月の全国の有効求人倍率は 1.30 倍で前月から 0.10 ポイント悪化、9 月には 1.04 倍まで低下し、13 ヶ月連続の悪化となっています。雇用の面でもコロナ禍を理由とした新卒者の内定取り消しや雇い止めなどの問題が聞かれました。一部の企業では新規採用の縮小や停止をしたり、希望退職の募集や他社への出向等で人員整理する動きがあります。そのような環境下の中にあっても、先を見据え採用計画の見直しを実施せず当初の計画通り人材を確保する予定の企業、非対面型ビジネスモデルにより業績を伸ばしている企業、オフィスの縮小化により固定費を削減する企業など、様々な企業戦略が見受けられます。また、テレワーク、テレビ会議、時差出勤などの新しい働き方を、感染拡大防止に向けた形式的な対策ではなく、ポストコロナを見据え定着させる動きもあります。

¹ リーマンショック：2008 年にアメリカの投資銀行大手リーマン・ブラザーズが倒産したことをきっかけに起こった世界的な金融危機のこと。

² 有効求人倍率：求職者 1 人あたり何件の求人があるかを示す指標のこと。

³ サプライチェーン：製品の原材料・部品の調達から、製造、在庫管理、配送、販売、消費までの全体の一連の流れのこと。

⁴ インバウンド消費：海外から日本を訪れる外国人によって生み出された国内消費のこと。

このような外部環境が大きく変動する状況の中で、国の活力を維持・さらに高めるためにも、雇用機会の確保や、労働力人口の確保、安心して働き続けることができる環境づくりが求められます。

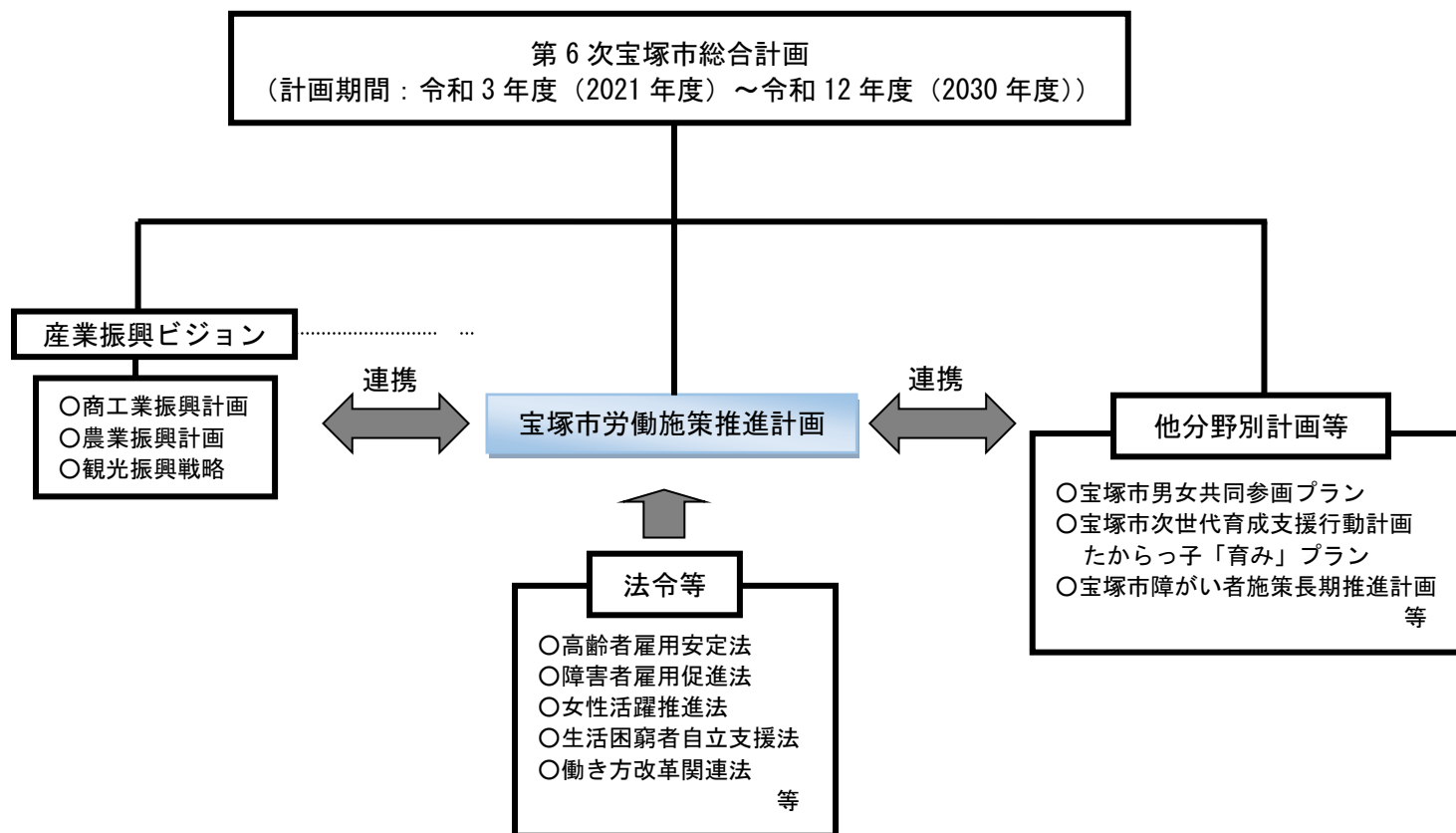
政府は「ニッポン一億総活躍プラン」⁵において、誰もがあらゆる場で活躍を実現できることを目指しています。また、働き方改革関連法が平成 31 年（2019 年）4 月から施行され、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得推進、正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止などに取り組んでいます。兵庫県では、平成 31 年（2019 年）に、ひょうご経済・雇用活性化プランを策定し、「環境変化に対応し、挑戦する人材」を強化策に掲げ、働きやすい環境づくりの推進や学び直しによる生涯現役の産業人材育成に取り組んでいます。

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。また、令和元年度（2019 年度）には全国に先駆けて就職氷河期世代の採用を行うなど、この世代への支援が広がるよう取り組みました。このたび、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、本計画を更新し、本市労働施策の基本的な指針とします。

⁵ ニッポン一億総活躍プラン：女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障碍（がい）や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会のこと。

2. 計画の位置付けと期間

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。



計画期間は、令和3年度（2021年度）から令和12年度（2030年度）の10か年とします。策定後には計画の進捗状況について定期的に評価等を行い、適宜必要な見直しを行います。

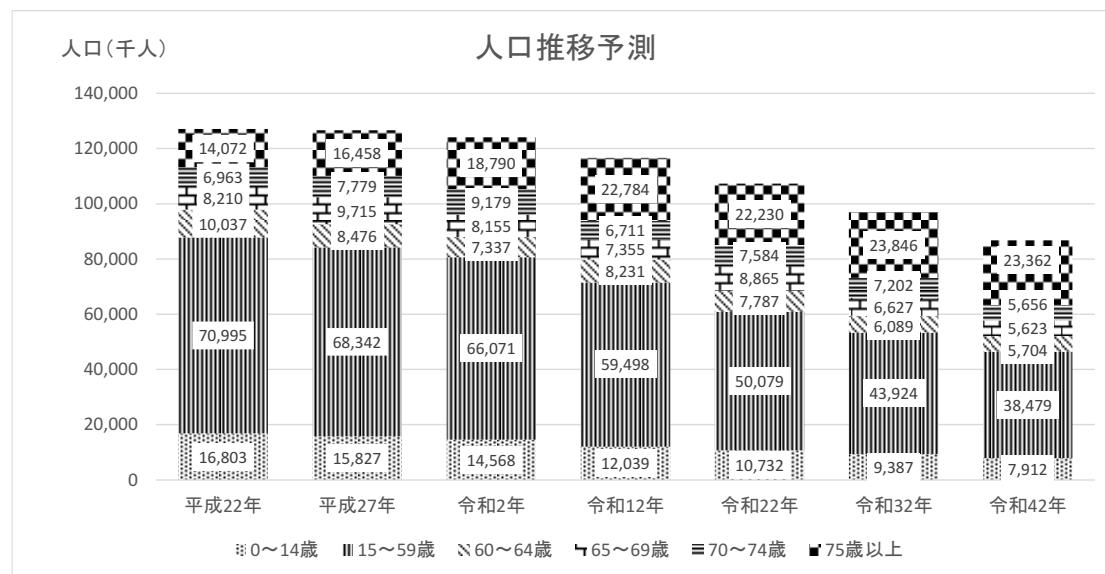
令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)
第6次宝塚市総合計画									
宝塚市労働施策推進計画									

第2章 労働や雇用に関する動向について

1. 国内の動向について

日本の人口は近年横ばいで、人口減少局面を迎えています。厚生労働省によると、平成 29 年（2017 年）に 1 億 2700 万人いた人口は令和 42 年（2060 年）には 9000 万人を割り込み、高齢化率は 40%近い水準になると推計されています。総人口の減少の裏で 65 歳以上の老年人口は今後も増加する見込みで令和 24 年（2042 年）にピークを迎えると予測されています。

図表 各年齢区分における人口推移予測



資料：平成 22 年（2010 年）の人口データは総務省統計局 国勢調査から、平成 27 年（2015 年）以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

一方で近年、国の政策の一環で、平成 28 年（2016 年）に「女性活躍推進法」が成立し、その改正法が令和元年（2019 年）6 月に公布されました。仕事と生活の両立ができず、約 6 割の女性が第一子出産を機に離職しており、育児や介護等を理由に働いていないものの就業を希望する女性は約 300 万人に上ります。また、課長級以上の役職者に占める女性の割合も先進諸国の中では最低水準となっています。

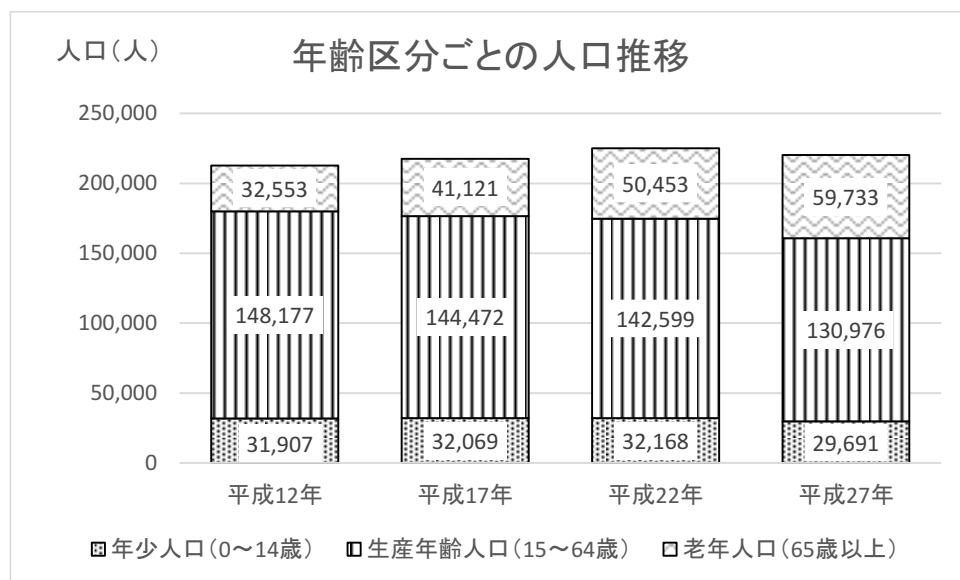
働く人の数が減ってくることが予測される中で、女性の活躍は一つの課題と言えます。女性に関わらず、高齢者、障害（がい）者、若者等、全ての人がいきいきと働くことのできる環境の実現が必要です。

2. 本市の現状について

①人口の動向

本市の年齢区分ごとの人口推移を見ると、年少人口は平成 22 年（2010 年）まで増加傾向でしたが、平成 27 年（2015 年）にかけては減少に転じています。生産年齢人口は一貫して減少傾向ですが、平成 22 年（2010 年）から平成 27 年（2015 年）にかけては、減少の割合が大きくなっています。老年人口は増加傾向となっています。人口全体で見ると、平成 22 年（2010 年）までは増加傾向ですが、平成 27 年（2015 年）にかけて減少に転じています。

図表：年齢区分ごとの人口推移

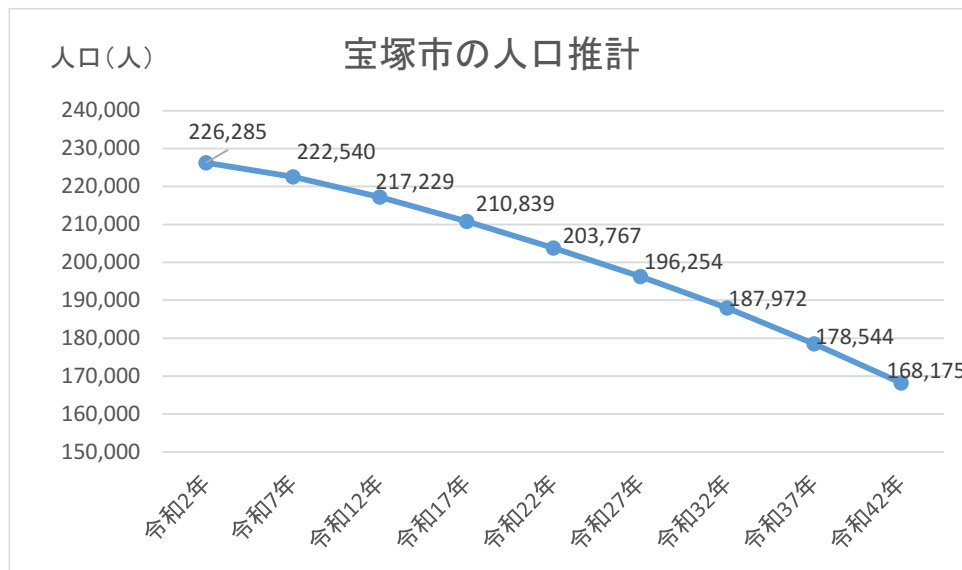


資料：総務省統計局 国勢調査（各年）

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、本市の人口は今後減少傾向となり、令和 2 年（2020 年）の 22.6 万人が令和 22 年（2040 年）で 20.3 万人、令和 42 年（2060 年）で 16.8 万人にまで減少すると予測されています。

年齢区分別に見ると、前述の通り、老年人口は増え続け、生産年齢人口および年少人口は減り続けると予想されます。令和 27 年（2045 年）以降は老年人口も減少に転じる予想ですので、急速に市全体の人口減少が進むことが推測されます。

図表：宝塚市の人口推計



資料：平成 28 年 宝塚市人口ビジョン 夢・未来 たからづか創生総合戦略

②労働力の動向

本市の15歳以上人口は、平成22年（2010年）から平成27年（2015年）にかけて減少に転じています。労働力人口¹は減少傾向が続き、就業者数も同様に減少傾向が続いています。また、労働力率²も減少傾向で、減少幅についても全国は平成17年（2005年）から平成27年（2015年）にかけて1.5ポイント減であるのに対し、本市では2.8ポイント減と大きくなっています。全体的に本市の労働力率は、兵庫県や全国と比べ低い傾向にあります。

図表 労働力および就業人口の推移

		単位	平成17年	平成22年	平成27年
15歳以上人口(※1)		人	185,593	193,052	190,709
労働力人口		人	104,633	102,824	98,385
就業者数		人	98,493	95,314	93,932
労働力率	宝塚市	%	57.2	55.1	54.4
	兵庫県	%	58.7	58.8	57.3
	全国	%	61.5	61.2	60.0

※1 労働力状態不詳を含む（ただし、労働力率の算出は労働力率不詳を除く。）。

資料：総務省統計局 国勢調査（各年）

本市の昼間人口³は、平成22年（2010年）から平成27年（2015年）にかけて減少に転じています。昼夜間人口比率⁴は80%前後となっています。このことから市外へ勤務する人の割合が高いことがうかがえます。労働実態調査によると、宝塚市内に勤務している割合は3割にとどまります。業種別に見ると、製造業では近隣の尼崎市や大阪市へ勤務している方が多くなっています。また、運輸業、郵便業で近隣の尼崎市、西宮市、伊丹市等に勤務している方が多くなっています。こうした背景が昼夜間人口を押し下げている要因の一つと推測できます。

図表 昼間人口および昼夜間人口比率の推移

		単位	平成17年	平成22年	平成27年
宝塚市	昼間人口	人	170,623	181,755	179,751
	昼夜間人口比率	%	78.4	80.5	79.9
兵庫県	昼間人口	人	5,298,677	5,347,839	5,294,074
	昼夜間人口比率	%	95.1	95.7	95.7

資料：総務省統計局 国勢調査（各年）

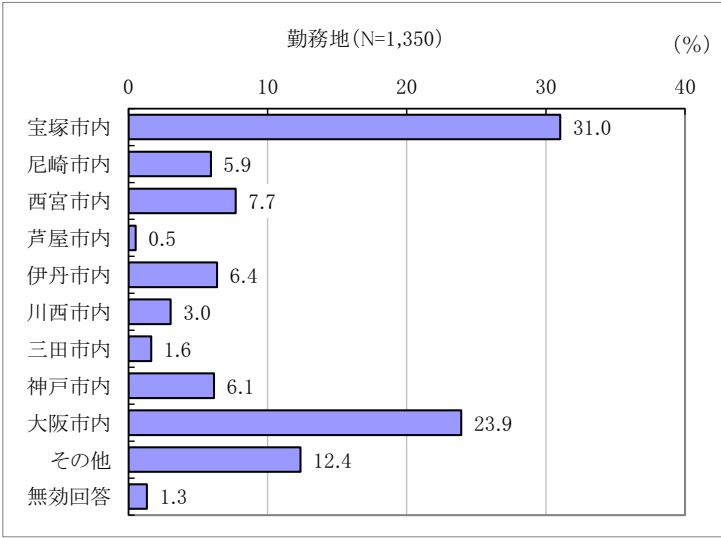
¹労働力人口：15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。

²労働力率：15歳以上の人口に占める「労働力人口」の割合をいう。

³昼間人口：従業地・通学地による人口のこと。ただし、買物客などの非定常的な移動については考慮していない。

⁴昼夜間人口比率：常住人口100人当たりの昼間人口の割合のこと。100を超えているときは通勤・通学人口の流入超過、100を下回っているときは流出超過を示している。

図表 宝塚市内居住者の勤務地



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

図表 宝塚市内居住者の勤務地

(単位：%)

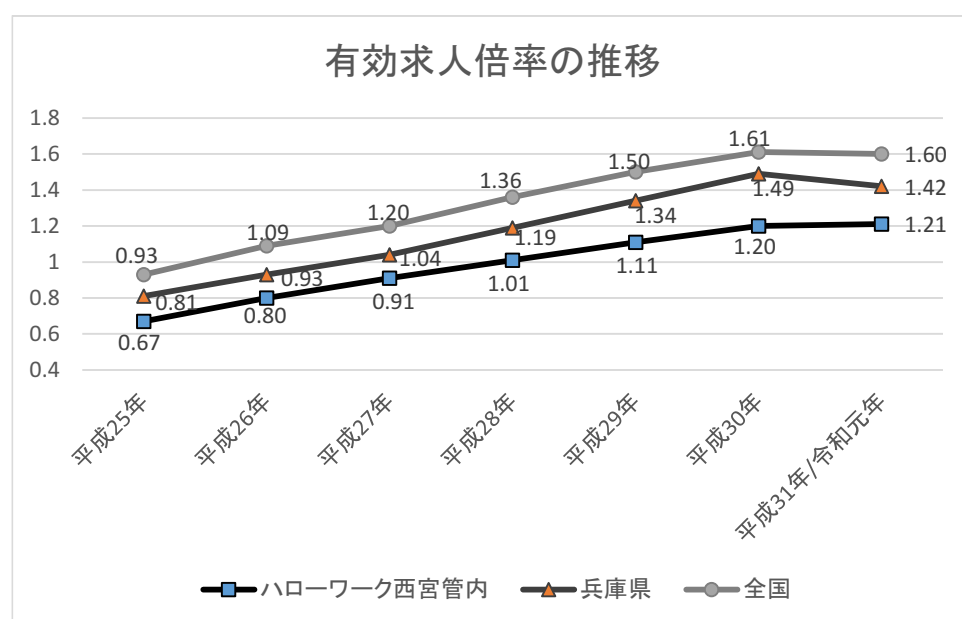
		サ ン プ ル 数	勤務地										
			宝 塚 市 内	尼 崎 市 内	西 宮 市 内	芦 屋 市 内	伊 丹 市 内	川 西 市 内	三 田 市 内	神 戸 市 内	大 阪 市 内	そ の 他	無 回 答
全体		1,350	31.0	5.9	7.7	0.5	6.4	3.0	1.6	6.1	23.9	12.4	1.3
業 種	01_農業・林業・漁業	6	83.3				16.7						
	02_鉱業・採石業・砂利採取業	1	100.0										
	03_建設業	64	18.8	12.5	1.6	1.6	7.8	1.6		6.3	34.4	15.6	
	04_製造業	170	10.0	16.5	2.9		7.6	1.2	5.3	5.9	30.6	19.4	0.6
	05_電気・ガス・熱供給・水道業	18	22.2	5.6	11.1		5.6	5.6		16.7	22.2	11.1	
	06_情報通信業	56	7.1	3.6			5.4			8.9	57.1	17.9	
	07_運輸業・郵便業	48	6.3	10.4	8.3		8.3	6.3	2.1	10.4	22.9	25.0	
	08_卸売業・小売業	140	32.9	1.4	7.1		5.7	3.6		7.9	32.1	9.3	
	09_金融業・保険業	51	7.8	5.9	3.9					3.9	52.9	25.5	
	10_不動産業・物品賃貸業	31	32.3		12.9	6.5	3.2				35.5	9.7	
	11_学術研究・専門技術サービス業	34	32.4	5.9						5.9	35.3	17.6	2.9
	12_宿泊業・飲食サービス業	59	52.5	3.4	3.4		6.8	1.7		3.4	22.0	6.8	
	13_生活関連サービス業・娯楽業	49	59.2	4.1	10.2	2.0	2.0	2.0			8.2	12.2	
	14_教育・学習支援業	105	35.2	3.8	17.1	1.0	4.8	3.8	4.8	6.7	13.3	9.5	
	15_医療・福祉	227	47.6	2.2	15.0	0.4	10.1	4.0	1.3	4.4	6.2	8.8	
	16_複合サービス業	18	38.9	5.6	11.1	5.6	5.6			11.1	22.2		
	17_サービス業（他に分類されないもの）	150	32.7	3.3	6.0		6.0	4.0	1.3	8.0	30.0	8.7	
	18_公務（他に分類されるものを除く）	82	35.4	8.5	6.1		6.1	8.5	2.4	8.5	12.2	12.2	
	無回答	41	29.3	7.3	2.4		4.9	2.4		2.4	7.3	4.9	39.0

資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

③求職者の状況

有効求人倍率を見ると、平成 30 年（2018 年）まではハローワーク西宮管内、兵庫県、全国ともに増加傾向にあります。しかし、令和元年（2019 年）では兵庫県および全国で減少に転じ、ハローワーク西宮管内でも伸びが鈍化しています。ハローワーク西宮管内における令和 2 年（2020 年）6 月の有効求人倍率は、0.79 倍であり、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により求人が減少したことで、有効求人倍率も当面は低下することが予想されます。全体として、ハローワーク西宮管内は兵庫県や全国と比べ、有効求人倍率の水準は低い傾向にあります。

図表 有効求人倍率の推移



※ハローワーク西宮の管轄は「宝塚市」「西宮市」「芦屋市」

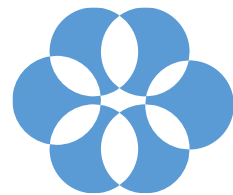
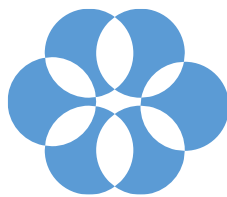
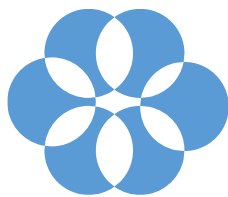
資料：宝塚市および兵庫県は兵庫労働局 月報ひょうご（各年 10 月）、全国は労働政策研究・研修機構 早わかりグラフでみる長期労働統計

ワークサポート宝塚の取扱状況を見ると、平成 26 年度（2014 年度）の新規求職者数 2,033 人でしたが、平成 30 年度（2018 年度）には 1,659 人に減少しています。また、相談件数も平成 26 年度（2014 年度）は 10,388 件でしたが、令和元年度（2019 年度）には 9,344 件に減少しています。これらは好景気に支えられた社会情勢が背景にあると考えられますが、コロナ禍を原因とする完全失業者数の増加が見込まれ、今後の動きが注目されます。

図表 ワークサポート宝塚取扱状況

	新規求職者数(人)			相談件数 (件)	紹介件数 (件)	就職件数(件)		
	合計	男	女			合計	男	女
平成26年度	2,033	595	1,438	10,388	7,559	1,200	383	817
平成27年度	1,096	481	1,215	9,391	5,537	1,075	383	692
平成28年度	1,941	704	1,237	9,287	5,830	1,128	506	622
平成29年度	1,813	539	1,274	9,146	5,361	1,011	365	646
平成30年度	1,659	560	1,099	9,838	4,639	887	354	533
平成31年度/ 令和元年度	1,717	562	1,155	9,344	4,438	863	325	538

資料：ワークサポート宝塚 実績報告



④本市の事業所の状況

本市の事業所数を従業者規模別に見ると、平成 28 年（2016 年）では「1～4 人」の事業所が 3,037 所（56.0%）、「5～9 人」の事業所が 1,159 所（21.4%）と 9 人以下の事業所が全体の 4 分の 3 以上を占めています。増減率を見ると 29 人以下の事業所では減少傾向、30 人以上の事業所では増加傾向となっています。業種別に見ると、「卸売業、小売業」が 1,328 所（24.6%）と最も多く、次いで「医療、福祉」が 755 所（14.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」が 703 所（13.0%）と続きます。

本市の従業者数を従業者規模別に見ると、29 人以下の事業所では減少傾向、30 人以上の事業所では増加傾向となっています。全体で見ると、従業者数は増加傾向になっています。業種別に見ると、「医療、福祉」が 12,249 人（22.5%）と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が 11,231 人（20.7%）、「宿泊業、飲食サービス業」が 7,267 人（13.4%）と続きます。

図表 事業所の従業者規模別、産業大分類別民営事業所数及び従業者数

		事業所数(箇所)					従業者数(人)				
		平成26年	構成比 (%)	平成28年	構成比 (%)	増減率 (%)	平成26年	構成比 (%)	平成28年	構成比 (%)	増減率 (%)
全産業(公務を除く)		5,776	100.0	5,423	100.0	△6.1	53,197	100.0	54,498	100.0	2.4
事業所の従業者規模	1～4人	3,344	57.9	3,037	56.0	△9.2	7,247	13.6	6,630	12.2	△8.5
	5～9人	1,204	20.8	1,159	21.4	△3.7	7,839	14.7	7,499	13.8	△4.3
	10～19人	686	11.9	658	12.1	△4.1	9,257	17.4	8,821	16.2	△4.7
	20～29人	215	3.7	200	3.7	△7.0	5,132	9.6	4,715	8.7	△8.1
	30～49人	148	2.6	185	3.4	25.0	5,529	10.4	7,150	13.1	29.3
	50～99人	94	1.6	95	1.8	1.1	6,428	12.1	6,570	12.1	2.2
	100人以上	57	1.0	58	1.1	1.8	11,765	22.1	13,113	24.1	11.5
	出向・派遣従業者のみ	28	0.5	31	0.6	10.7	-	-	-	-	-
農林漁業(第一次産業)		23	0.4	21	0.4	△8.7	132	0.2	127	0.2	△3.8
非農林漁業(公務を除く)		5,753	99.6	5,402	99.6	△6.1	53,065	99.8	54,371	99.8	2.5
第二次産業	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	452	7.9	431	8.0	△4.6	2,867	5.4	2,486	4.6	△13.3
第三次産業	製造業	157	2.7	147	2.7	△6.4	3,501	6.6	4,670	8.6	33.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.1	3	0.1	0.0	44	0.1	38	0.1	△13.6
	情報通信業	53	0.9	39	0.7	△26.4	245	0.5	153	0.3	△37.6
	運輸業、郵便業	51	0.9	50	0.9	△2.0	2,015	3.8	1,935	3.6	△4.0
	卸売業、小売業	1,382	24.0	1,328	24.6	△3.9	11,381	21.4	11,231	20.7	△1.3
	金融業、保険業	75	1.3	68	1.3	△9.3	818	1.5	892	1.6	9.0
	不動産業、物品賃貸業	643	11.2	504	9.3	△21.6	2,105	4.0	1,822	3.4	△13.4
	学術研究、専門技術サービス業	221	3.8	216	4.0	△2.3	1,129	2.1	1,376	2.5	21.9
	宿泊業、飲食サービス業	737	12.8	703	13.0	△4.6	6,871	12.9	7,267	13.4	5.8
	生活関連サービス業、娯楽業	565	9.8	524	9.7	△7.3	4,745	8.9	4,324	8.0	△8.9
	教育、学習支援業	302	5.2	299	5.5	△1.0	2,792	5.3	2,675	4.9	△4.2
	医療、福祉	745	12.9	755	14.0	1.3	11,423	21.5	12,249	22.5	7.2
	複合サービス事業	27	0.5	27	0.5	0.0	226	0.4	229	0.4	1.3
	サービス業(他に分類されないもの)	340	5.9	308	5.7	△9.4	2,903	5.5	3,024	5.6	4.2

資料：平成 26 年は経済センサス基礎調査
平成 28 年は経済センサス活動調査

産業分類別の事業所数を見ると、平成 26 年（2014 年）では第三次産業が 5,144 所（89.1%）で、平成 28 年（2016 年）では 4,824 所となり減少しましたが、割合としては、ほぼ横ばいに推移しているといえます。

図表 産業分類別事業所数及び従業者数の推移

	平成26年		平成28年	
	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数
第一次産業	23	132	21	127
	0.4	0.2	0.4	0.2
第二次産業	609	6368	578	7151
	10.5	12.0	10.7	13.1
第三次産業	5,144	46,697	4,824	47,215
	89.1	87.8	89.0	86.6
合計	5,776	53,197	5,423	54,498
	100.0	100.0	100.0	100.0

※第一次産業：農林漁業

第二次産業：鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業

第三次産業：前記以外の産業

資料：平成 26 年は経済センサス基礎調査、平成 28 年は経済センサス活動調査

雇用形態について尋ねたところ、20 歳～44 歳は男女とも「正社員」が最も高い割合となりました。45～54 歳は男性では「正社員」が最も高い割合ですが、女性では「中長期アルバイト・パート」が最も高い割合となりました。65 歳以上は男女とも「中長期アルバイト・パート」が最も高い割合となりました。平成 30 年（2018 年）の全国の状況と比べると、正社員（正規の職員・従業員）の割合は低い水準となっています。

35 歳～49 歳のいわゆる就職氷河期世代⁵を見ると、45～49 歳の女性を除き、全ての層で正社員の割合が最も高いですが、一方で、契約社員、派遣社員、中長期アルバイト・パートの割合は前後の年齢層と比べ高い傾向にあるといえます。本市のこの世代の正社員の割合は、労働実態調査によると 61.6%ですが、全国で見ると 70.2%と 8.6 ポイント低くなっています。

女性について見ると、正社員の割合は 40.2%ですが、これは全国平均と比べ 3.8 ポイント低くなっています。

新型コロナウイルス感染拡大を受け、倒産や休廃業に追い込まれる企業や非正社員を中心に雇い止めが増加する可能性があります。今後、雇用の受け皿を確保することが大切になります。

⁵ 就職氷河期世代：雇用環境が厳しい時代に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も、不本意な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している世代のこと。

図表 性別年代別の雇用形態

(単位：％)

	サンプル数	雇用形態							
		正社員	契約社員	派遣社員	ト 中 長 期 ア ル バ イ ト ・ パ ー ト	日 雇 労働者	経営者、役員、 監査役	その他	無回答
全体	1,234	51.2	9.7	3.1	23.7	0.5	4.1	3.1	4.5
性別／年代別	男性全体	575	62.8	9.2	1.2	10.4	0.9	6.6	2.6
	女性全体	614	40.2	9.9	4.9	36.3	0.2	1.8	3.1
	無回答	45	53.3	13.3	2.2	22.2	4.4	2.2	2.2
	10代男性	0							
	10代女性	7			100.0				
	20～24歳男性	13	46.2		46.2			7.7	
	20～24歳女性	34	61.8	2.9	2.9	29.4		2.9	
	25～29歳男性	20	75.0	15.0					10.0
	25～29歳女性	38	55.3	15.8	13.2	13.2			2.6
	30～34歳男性	46	89.1		2.2		2.2		6.5
	30～34歳女性	54	68.5	5.6	1.9	16.7	1.9	1.9	3.7
	35～39歳男性	56	85.7		5.4	1.8	1.8		5.4
	35～39歳女性	76	52.6	6.6	5.3	28.9			6.6
	40～44歳男性	57	86.0		1.8		3.5	1.8	7.0
	40～44歳女性	65	41.5	10.8	6.2	36.9		1.5	3.1
	45～49歳男性	80	77.5	6.3		2.5	1.3	2.5	8.8
	45～49歳女性	80	36.3	11.3	7.5	40.0	1.3	1.3	2.5
	50～54歳男性	74	75.7	2.7	1.4	4.1		5.4	1.4
	50～54歳女性	93	39.8	9.7	4.3	41.9	1.1	1.1	2.2
	55～59歳男性	65	80.0	4.6			7.7		7.7
	55～59歳女性	62	35.5	9.7	6.5	32.3	3.2	8.1	4.8
	60～64歳男性	60	35.0	30.0	1.7	11.7	1.7	10.0	5.0
	60～64歳女性	45	17.8	22.2		44.4	2.2	8.9	4.4
	65～69歳男性	50	12.0	18.0	2.0	42.0	20.0	6.0	
	65～69歳女性	30		10.0	3.3	70.0	3.3	10.0	3.3
	70～74歳男性	41	9.8	26.8	4.9	31.7	4.9	7.3	9.8
	70～74歳女性	21		9.5		52.4	9.5	28.6	
	75～79歳男性	13	7.7	15.4	7.7	30.8	30.8	7.7	
	75～79歳女性	5	40.0			40.0		20.0	
	無回答	49	55.1	12.2	2.0	22.4	4.1	2.0	2.0

資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

図表 雇用形態別労働者の構成比（全国）

		実数(万人)											構成比(%)	
		雇用者											正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
			うち役員を除く雇用者											
				正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト		労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他			
						パート・アルバイト	パート	アルバイト						
全体	平成29年平均	5,762	5,418	3,406	2,011	1,395	984	411	134	290	119	74	62.9	37.1
	平成30年平均	5,936	5,605	3,485	2,120	1,490	1,035	455	136	294	120	80	62.2	37.8
男性	平成29年平均	3,197	2,938	2,301	636	317	111	207	52	155	74	38	78.3	21.6
	平成30年平均	3,264	3,016	2,347	669	347	121	226	51	156	75	40	77.8	22.2
女性	平成29年平均	2,564	2,480	1,105	1,375	1,078	873	205	81	135	44	36	44.6	55.4
	平成30年平均	2,671	2,589	1,138	1,451	1,143	914	229	85	138	45	40	44.0	56.0

資料：総務省統計局 労働力調査年報（平成 29 年および平成 30 年）

年次有給休暇の去年の付与日数を業種別に見ると、「公務」が「20 日以上」付与されている割合が最も高く 7 割を超える結果となりました。次いで、「金融業・保険業」の 68.6%、「製造業」の 64.1%が続きます。一方、「不動産業・物品賃貸業」は「10 日未満」と回答した割合が最も高く、22.6%を占める結果となりました。

従業員数別にみると従業員数が多くなればなるほど「20 日以上」と回答した割合が高まる傾向にあるといえます。

図表 業種別従業員数別年次有給休暇付与日数

(単位：%)

	サ ン プ ル 数	年次有給休暇付与日数				
		2 0 日 以 上	1 0 ～ 2 0 日 未 満	1 0 日 未 満	そ の 他	無 回 答
全体	1,350	39.6	23.1	13.3	12.4	11.7
業 種	01_農業・林業・漁業	6			16.7	66.7
	02_鉱業・採石業・砂利採取業	1	100.0			
	03_建設業	64	42.2	18.8	14.1	15.6
	04_製造業	170	64.1	18.8	5.9	7.1
	05_電気・ガス・熱供給・水道業	18	38.9	11.1	22.2	22.2
	06_情報通信業	56	57.1	23.2	3.6	10.7
	07_運輸業・郵便業	48	52.1	27.1	6.3	10.4
	08_卸売業・小売業	140	37.9	25.0	14.3	12.1
	09_金融業・保険業	51	68.6	15.7	9.8	3.9
	10_不動産業・物品賃貸業	31	19.4	19.4	22.6	16.1
	11_学術研究、専門技術サービス業	34	23.5	32.4	8.8	14.7
	12_宿泊業・飲食サービス業	59	18.6	16.9	16.9	23.7
	13_生活関連サービス業・娯楽業	49	16.3	20.4	18.4	32.7
	14_教育、学習支援業	105	42.9	23.8	13.3	10.5
	15_医療、福祉	227	25.6	32.2	18.9	12.3
	16_複合サービス業	18	38.9	38.9	5.6	11.1
	17_サービス業（他に分類されないもの）	150	27.3	24.0	18.7	16.0
	18_公務（他に分類されるものを除く）	82	70.7	19.5	6.1	
従 業 員 数	無回答	41	9.8	4.9	12.2	4.9
	0～4人	142	12.7	12.0	10.6	33.8
	5～9人	77	14.3	20.8	16.9	24.7
	10～29人	134	15.7	33.6	20.1	14.2
	30～49人	71	28.2	19.7	19.7	16.9
	50～99人	118	36.4	27.1	11.9	11.9
	100～299人	158	41.8	29.7	18.4	7.0
	300～499人	83	53.0	21.7	6.0	12.0
	500～999人	103	46.6	25.2	12.6	11.7
	1,000～2,999人	140	52.9	24.3	15.7	5.0
	3,000人以上	276	65.9	20.7	6.9	3.3
	無回答	48	14.6	12.5	16.7	12.5

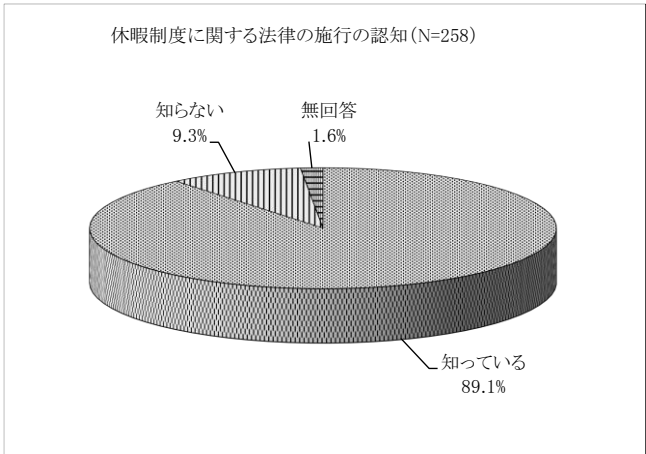
資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

働き方改革関連法改正における年次有給休暇の確実な取得⁶について尋ねたところ、「知っている」が 89.1%で、約 9 割の事業所が知っていると回答しました。業種別従業員数別に見ると、建設業、金融業・保険業、生活関連サービス業・娯楽業では認知度が 6 割を割り込み、比較的低い結果となりました。また、規模が大きくなるにつ

⁶ 年次有給休暇の確実な取得：働き方改革関連法が施行され、10 日以上の年次有給休暇が付与されるすべての労働者（非正規社員含む）に対し、毎年 5 日、使用者が時季を指定して年次有給休暇を取得させることが義務付けられた。

れ認知度が上昇する傾向が伺えます。一方で、年次有給休暇取得率を業種別従業員数別に見ると、「半分程度は取得している」が最も多い結果となりました。特に建設業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業では、「ほとんど取得していない」が最も多くなりました。年次有給休暇の取得率が 50%未満の方に消化しなかった理由を尋ねたところ、「忙しくて取得できない」が約 50%を占める結果となりました。「休みづらい雰囲気だから」も 12.0%あり、取得率の低さはこうしたことが要因の一つと考えられます。

図表 年次有給休暇の確実な取得についての認知



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

図表 年次有給休暇の確実な取得についての認知

(単位：%)

	サンプル数	年次有給休暇の確実な取得についての認知		
		知っている	知らない	無回答
全体	258	89.1	9.3	1.6
業種				
鉱業・採石業・砂利採取業	0			
建設業	8	50.0	37.5	12.5
製造業	21	100.0		
電気・ガス・熱供給・水道業	0			
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	100.0		
卸売業・小売業	27	81.5	14.8	3.7
金融業・保険業	7	57.1	28.6	14.3
不動産業・物品賃貸業	3	66.7	33.3	
学術研究・専門技術サービス業	8	75.0	25.0	
宿泊業・飲食サービス業	15	86.7	13.3	
生活関連サービス業・娯楽業	11	54.5	36.4	9.1
教育・学習支援業	16	93.8	6.3	
医療・福祉	69	94.2	5.8	
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	18	94.4	5.6	
無回答	51	100.0		
従業員数				
1～4人	25	52.0	40.0	8.0
5～9人	15	73.3	26.7	
10～29人	87	93.1	5.7	1.1
30～49人	56	92.9	5.4	1.8
50～99人	41	97.6	2.4	
100～299人	24	95.8	4.2	
300人以上	10	100.0		
無回答	0			

資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

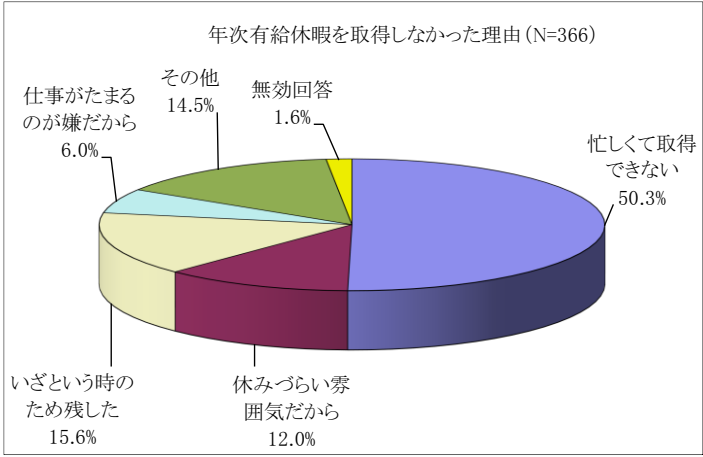
図表 年次有給休暇の取得率

(単位：％)

	サ ン プ ル 数	年次有給休暇取得率				
		お お む ね 取 得 し て い る	半 分 程 度 は 取 得 し て い る	ほと んど 取 得 し て い ない	ま つ た く 取 得 し て い ない	無 回 答
全体	258	24.8	42.6	24.8	0.8	7.0
業 種						
鉱業・採石業・砂利採取業	0					
建設業	8	12.5	12.5	37.5		37.5
製造業	21	14.3	47.6	23.8		14.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0					
情報通信業	0					
運輸業・郵便業	4	25.0	75.0			
卸売業・小売業	27	22.2	22.2	44.4	3.7	7.4
金融業・保険業	7	57.1	28.6			14.3
不動産業・物品賃貸業	3		66.7			33.3
学術研究・専門技術サービス業	8	50.0	37.5			12.5
宿泊業・飲食サービス業	15	13.3	33.3	46.7		6.7
生活関連サービス業・娯楽業	11	27.3	36.4	9.1		27.3
教育、学習支援業	16	12.5	43.8	31.3		12.5
医療、福祉	69	31.9	52.2	14.5		1.4
複合サービス業	0					
サービス業（他に分類されないもの）	18	33.3	50.0	16.7		
無回答	51	19.6	43.1	35.3	2.0	
従 業 者 数						
1～4人	25	32.0	20.0	12.0	4.0	32.0
5～9人	15	20.0	40.0	33.3		6.7
10～29人	87	26.4	46.0	19.5	1.1	6.9
30～49人	56	26.8	33.9	37.5		1.8
50～99人	41	12.2	53.7	29.3		4.9
100～299人	24	29.2	54.2	16.7		
300人以上	10	30.0	50.0	20.0		
無回答	0					

資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

図表 年次有給休暇を取得しなかった理由



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

⑤高齢者の就労状況

本市の65歳以上人口における労働力率の推移を見ると、男女とも県や全国と比べ、低い水準で推移しています。女性については、全体として増加傾向ですが、男性は下降傾向となっています。全体で見ると、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）にかけて増加傾向になっています。

図表 65歳以上人口における労働力率の推移

単位：％

		平成17年	平成22年	平成27年
全体	宝塚市	18.0	17.6	18.3
	兵庫県	19.2	20.5	20.5
	全国	22.5	22.8	23.2
男性	宝塚市	29.9	28.2	28.0
	兵庫県	30.1	30.1	29.6
	全国	34.0	33.5	32.5
女性	宝塚市	9.1	9.7	11.1
	兵庫県	11.4	12.7	13.6
	全国	14.2	14.9	16.1

資料：総務省統計局 国勢調査（各年）

シルバー人材センター会員数の推移を見ると、本市では平成26年度（2014年度）から平成30年度（2018年度）にかけて減少傾向となっています。一方、県で見ると横ばいとなっています。また、全国で見ると減少傾向となっています。

図表 シルバー人材センター会員数の推移

単位：人

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
宝塚市	1,211	1,175	1,105	952	920
兵庫県	44,187	44,390	44,099	44,390	44,028
全国	721,712	720,948	718,375	713,746	713,640

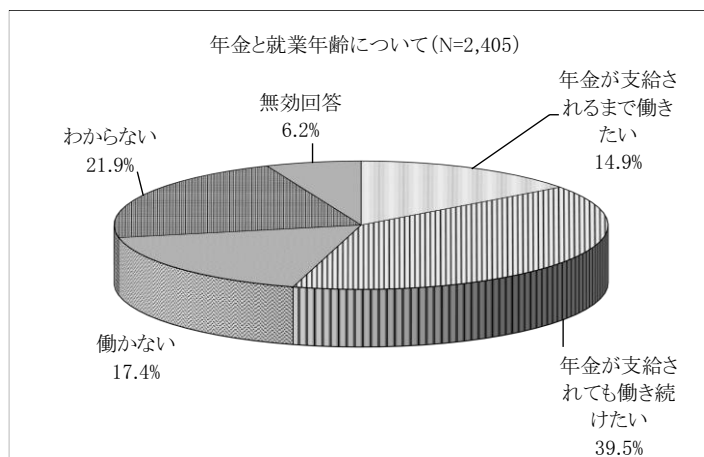
資料：（公社）兵庫県シルバー人材センター協会統計情報 年度別会員数（各年度）

全国については（公社）全国シルバー人材センター事業協会の全国統計により作成。

年金と就業年齢について見ると、年金が支給されるまで働きたいが 14.9%、年金が支給されても働きたいが 39.5%で、多くの方が年金受給開始後も働きたいと回答しています。

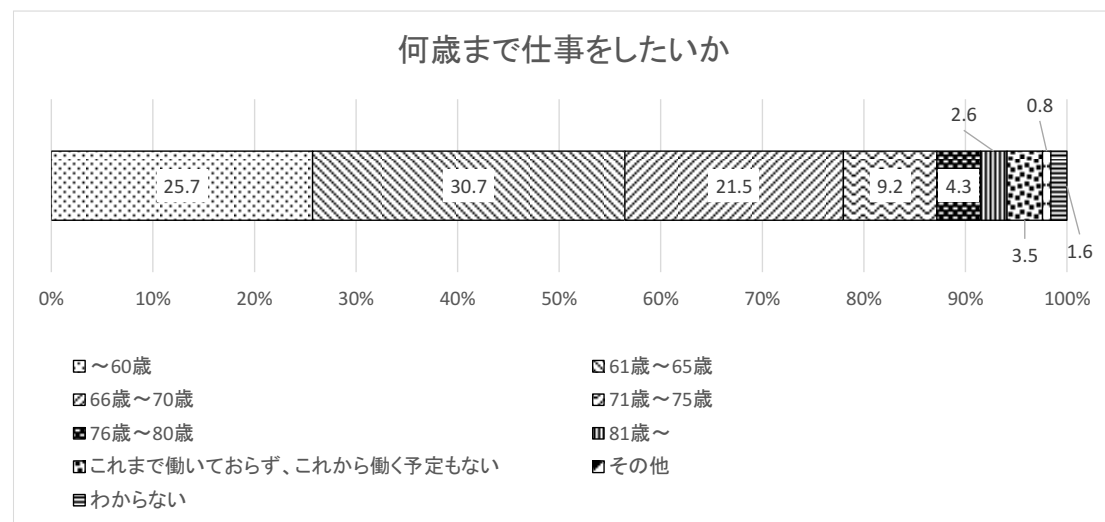
平成 30 年（2018 年）に実施された、老後の生活設計と公的年金に関する世論調査によると、65 歳を超えても働きたいと回答した割合が 37.6%で、本市より低い水準となっているといえます。

図表 年金と就業年齢について



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

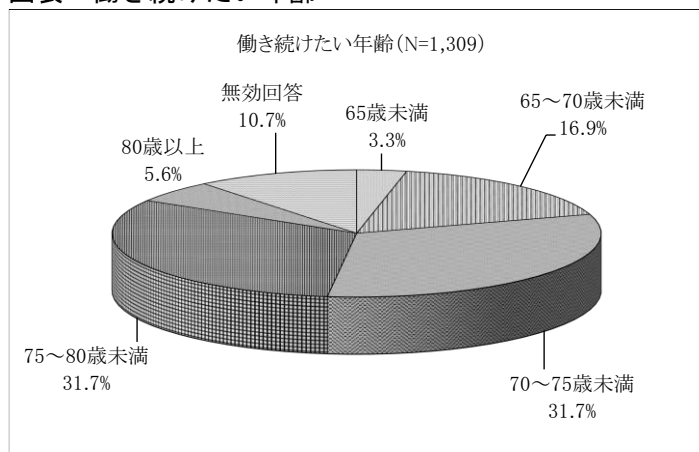
図表 何歳まで仕事をしたいか



資料：平成 30 年度 老後の生活設計と公的年金に関する世論調査（内閣府）

年金受給開始後も働きたいと回答した方に何歳まで就業されたいか尋ねたところ、「70～75 歳未満」および「75 歳～80 歳未満」が 31.7%と最も高く、次いで「65～70 歳未満」が 16.9%、「80 歳以上」が 5.6%、「65 歳未満」が 3.3%と続きます。

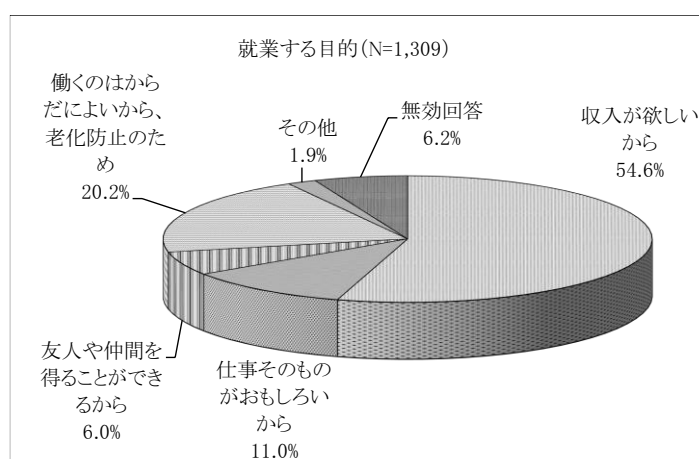
図表 働き続けたい年齢



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

働き続けたい理由について尋ねたところ、「収入が欲しいから」が 54.6%と最も高く、次いで「働くのはからだによいから、老化防止のため」が 20.2%、「仕事そのものがおもしろいから」が 11.0%と続きます。

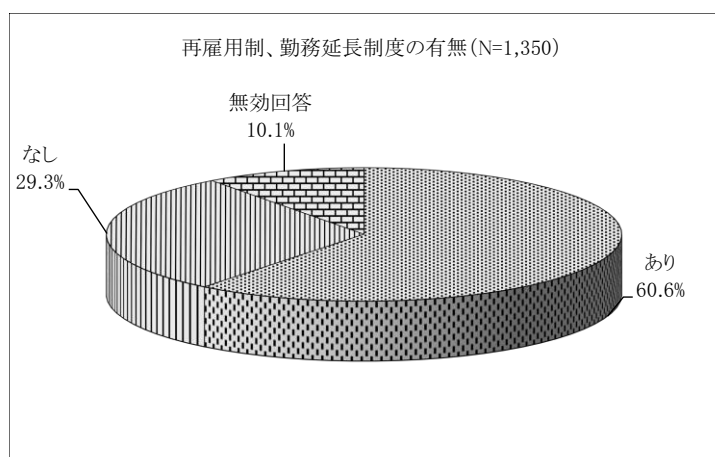
図表 就業する目的



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

再雇用制、又は勤務延長制度の有無を尋ねたところ、「あり」が 60.6%、「なし」が 29.3%となりました。

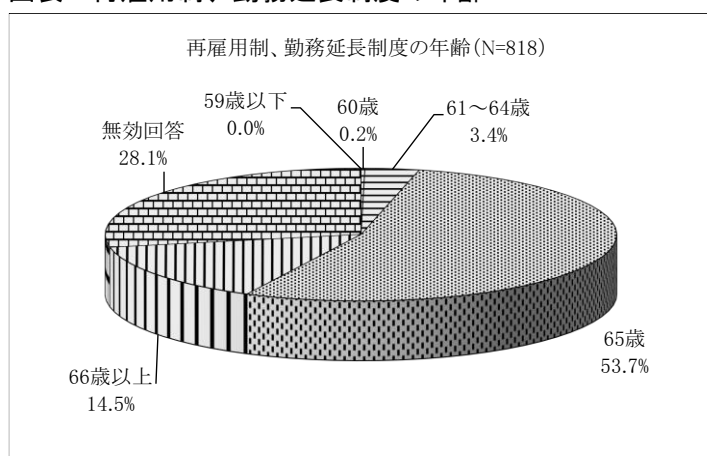
図表 再雇用制、勤務延長制度の有無



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

再雇用制、又は勤務延長制度の年齢を尋ねたところ「65 歳まで」が最も多く 53.7% となりました。次いで、「66 歳以上」が 14.5%、「61～64 歳」が 3.4%と続きます。

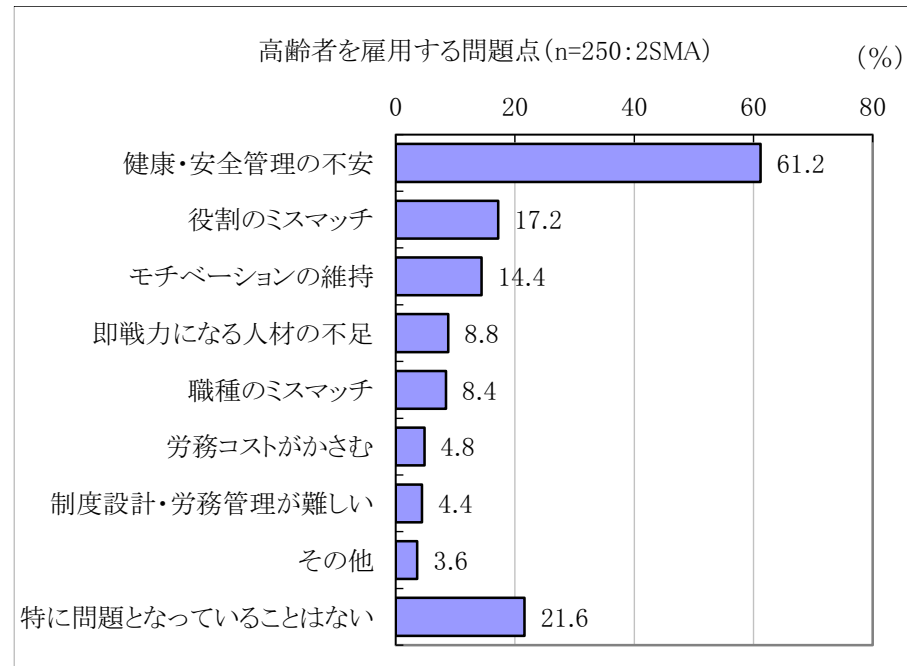
図表 再雇用制、勤務延長制度の年齢



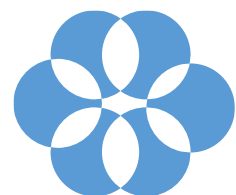
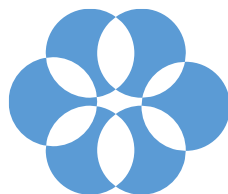
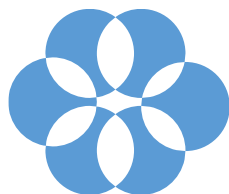
資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

高齢者を雇用するうえで、問題となっていることを 2 つまで選択可で尋ねたところ、「健康・安全管理の不安」が最も高く 61.2%でした。次いで、「役割のミスマッチ」が 17.2%、「モチベーションの維持」が 14.4%、「即戦力になる人材の不足」が 8.8%、「職種のミスマッチ」が 8.4%と続きます。

図表 高齢者を雇用する問題点



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）



⑥障害（がい）者の就労状況

本市における平成 28 年度(2016 年度)の身体障害者手帳の所持者数は 8,578 人、療育手帳の所持者数は 1,815 人、精神障害者保健福祉手帳の所持者数は 1,599 人となっています。平成 25 年度（2013 年度）と比較すると所持者数は増加傾向にあります。

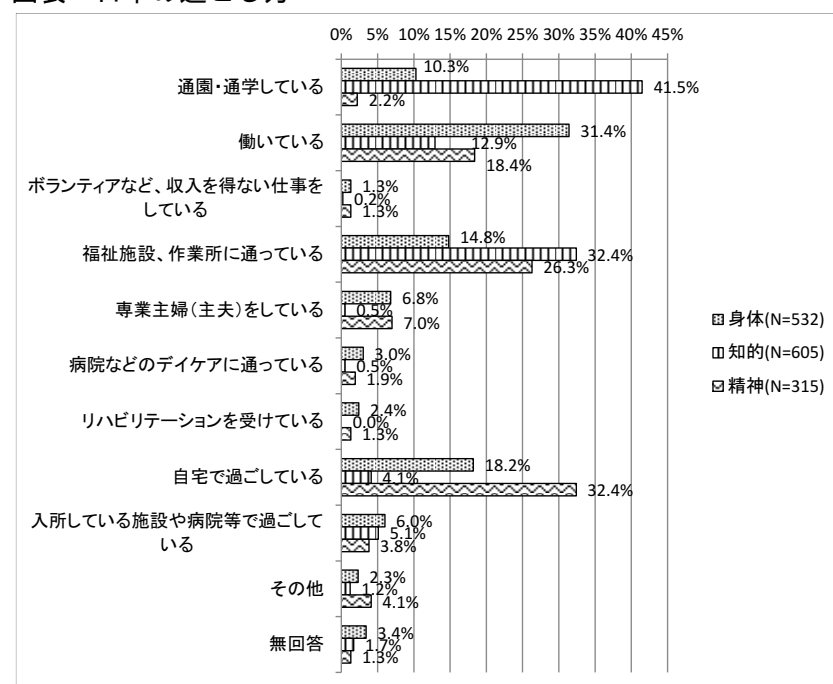
図表 障害者手帳所持者数

区分		年度	25 年度	26 年度	27 年度	28年度		
			a(人)	(人)	(人)	人数b(人)	割合%	伸び率
総人口			233,842	233,776	233,877	234,322	100.0	100.2
身体	18 歳未満		167	177	180	188	0.1	112.6
	18 歳以上		8,135	8,003	8,187	8,390	3.6	103.1
	小計		8,302	8,180	8,367	8,578	3.7	103.3
療育	18 歳未満		503	551	621	687	0.3	136.6
	18 歳以上		960	1,003	1,076	1,128	0.5	117.5
	小計		1,463	1,554	1,697	1,815	0.8	124.1
精神			1,336	1,446	1,508	1,599	0.7	119.7
合計			11,101	11,180	11,572	11,992	5.1	108.0

資料：宝塚市障害福祉計画（第 5 期計画）

日中の過ごし方を見ると、身体障害（がい）者の 31.4%、知的障害（がい）者の 12.9%、精神障害（がい）者の 18.4%は「働いている」と回答しています。また、身体障害（がい）者の 14.8%、知的障害（がい）者の 32.4%、精神障害（がい）者の 26.3%は「福祉施設、作業所に通っている」と回答しています。

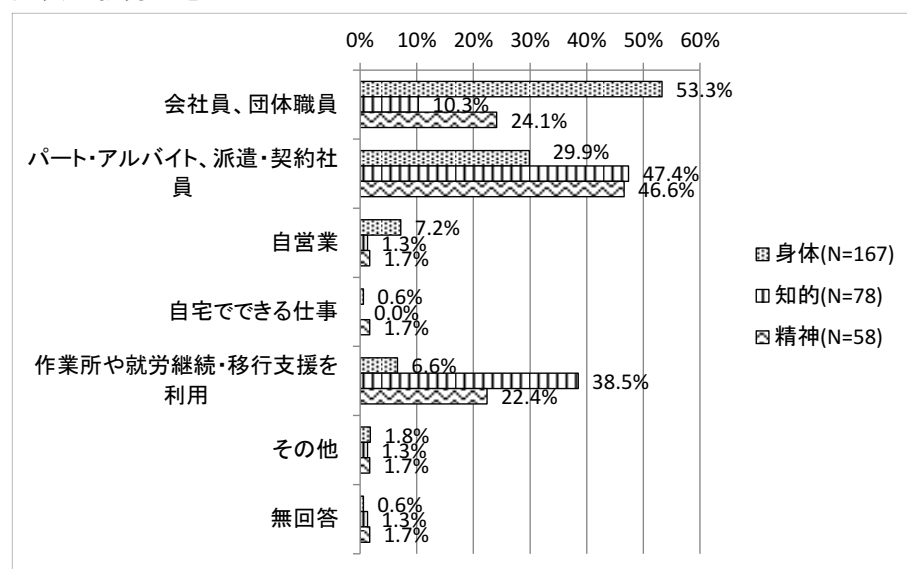
図表 日中の過ごし方



資料：宝塚市障害福祉計画（第 5 期計画）

就労形態を見ると、身体障害（がい）者は「会社員、団体職員」の割合が高く 53.3% となっています。知的障害（がい）者および精神障害（がい）者は「パート・アルバイト、派遣・契約社員」の割合が多く、それぞれ 47.4%、46.6% となっています。

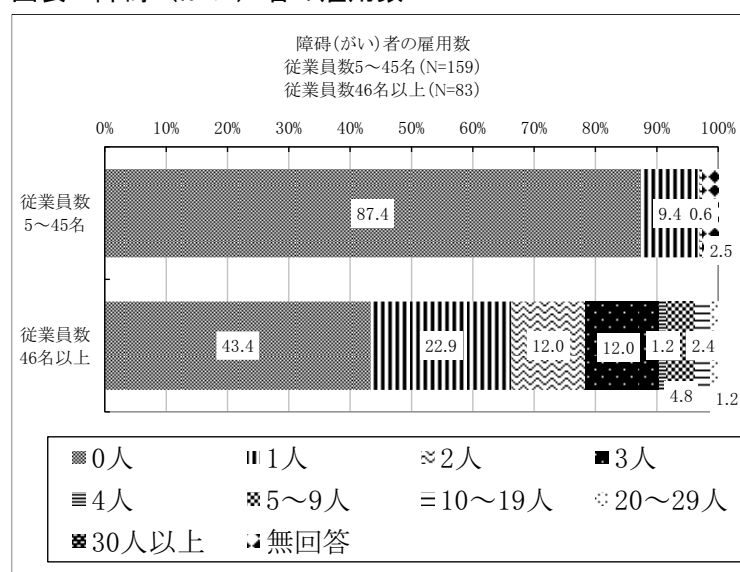
図表 就労形態



資料：宝塚市障害福祉計画（第 5 期計画）

従業員 5 名以上 45 名以下の企業における障害（がい）者の雇用数を見ると、「0 人」が 87.4%、「1 人」が 9.4%となっています。従業員 46 名以上の企業における障害（がい）者の雇用数を見ると、「0 人」が 43.4%、「1 人」が 22.9%となっています。

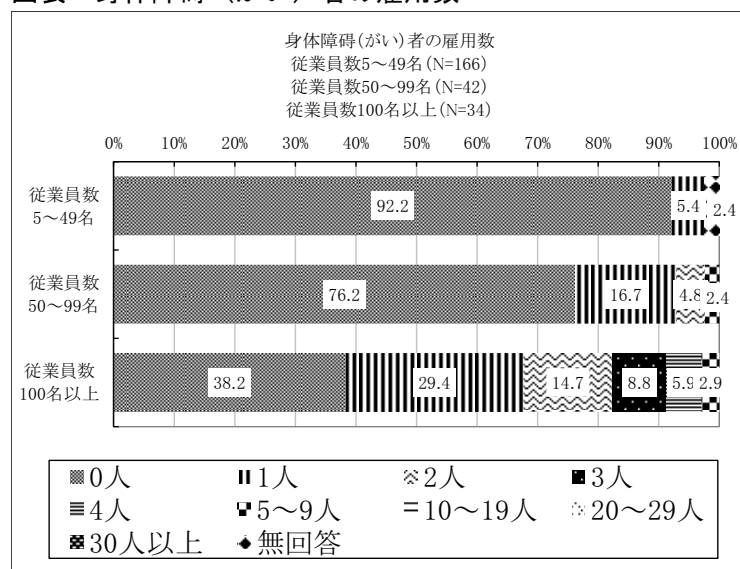
図表 障害（がい）者の雇用数



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

従業員数別身体障害（がい）者の雇用数を見ると、従業員数 5～49 名の企業では「0 人」が 92.2%、「1 人」が 5.4%となっており、従業員数 50～99 名の企業では「0 人」が 76.2%、「1 人」が 16.7%となっています。また、従業員数 100 名以上の企業では「0 人」が 38.2%、「1 人」が 29.4%となっています。

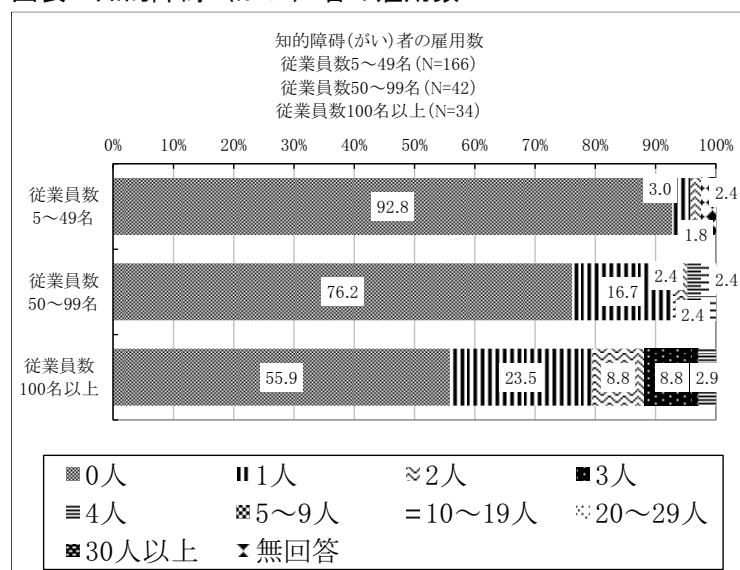
図表 身体障害（がい）者の雇用数



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

従業員数別知的障害（がい）者の雇用数を見ると、従業員数 5～49 名の企業では「0 人」が 92.8%、「1 人」が 3.0%となっており、従業員数 50～99 名の企業では「0 人」が 76.2%、「1 人」が 16.7%となっています。また、従業員数 100 名以上の企業では「0 人」が 55.9%、「1 人」が 23.5%となっています。

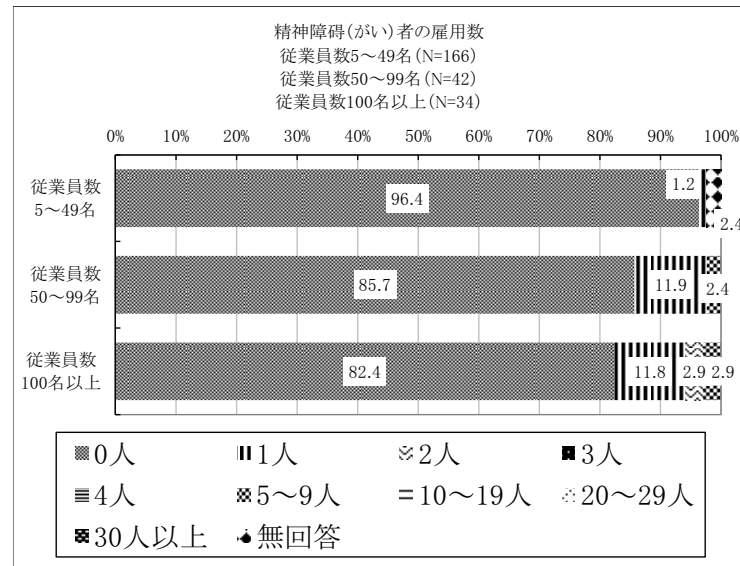
図表 知的障害（がい）者の雇用数



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

従業員数別精神障害（がい）者の雇用数を見ると、従業員数 5～49 名の企業では「0 人」が 96.4%、「1 人」が 1.2%となっており、従業員数 50～99 名の企業では「0 人」が 85.7%、「1 人」が 11.9%となっています。また、従業員数 100 名以上の企業では「0 人」が 82.4%、「1 人」が 11.8%となっています。

図表 精神障害（がい）者の雇用数

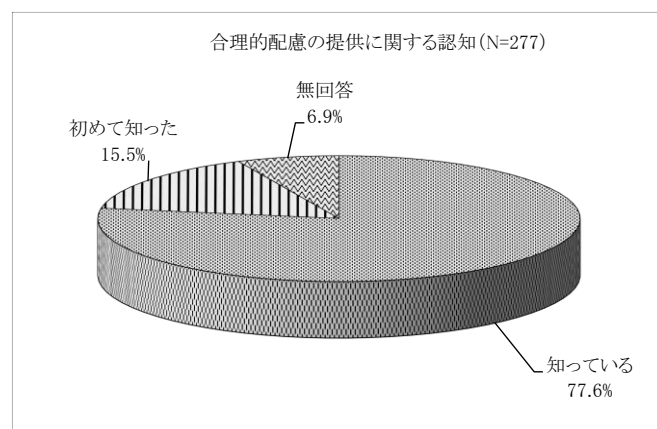


資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

厚生労働省によると、令和3年（2021年）3月時点で従業員43.5人以上の民間企業の法定雇用率は2.3%です。従って、障害（がい）者雇用数に関しては、まだまだ課題が見受けられるといえます。障害（がい）も一つの個性であると捉えるダイバーシティ⁷の考え方が小規模事業所を中心にまだ浸透していない現状が伺えます。

障害者差別解消法が平成28年（2016年）4月に施行され、不当な差別的扱いの禁止や、合理的配慮の提供⁸が求められることとなりました。そのことについて知っているかどうか尋ねたところ「知っている」が77.6%、「初めて知った」が15.5%となりました。

図表 合理的配慮に関する認知



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

⁷ ダイバーシティ：性別、人種、国籍、宗教、年齢、学歴、職歴、ライフスタイルなど様々な属性を持った人が所属している状態のこと。

⁸ 合理的配慮の提供：障害（がい）のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために、何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられた時に、負担が重すぎない範囲で対応すること。事業者においては、対応に努めること。

⑦女性の就労状況

本市の男女別の労働力率の推移を見ると、男性では平成 17 年（2005 年）から平成 27 年（2015 年）にかけて減少傾向が続いています。一方女性では平成 17 年（2005 年）から平成 22 年（2010 年）にかけて減少しましたが、平成 27 年（2015 年）にかけては増加に転じています。県の労働力率の推移を見ると、男性は減少傾向、女性は増加傾向となっており、全国の傾向と一致しています。平成 17 年（2005 年）の男性を除き、本市の労働力率は県や全国と比べ低い水準で推移しています。

図表 男女別労働力率の推移

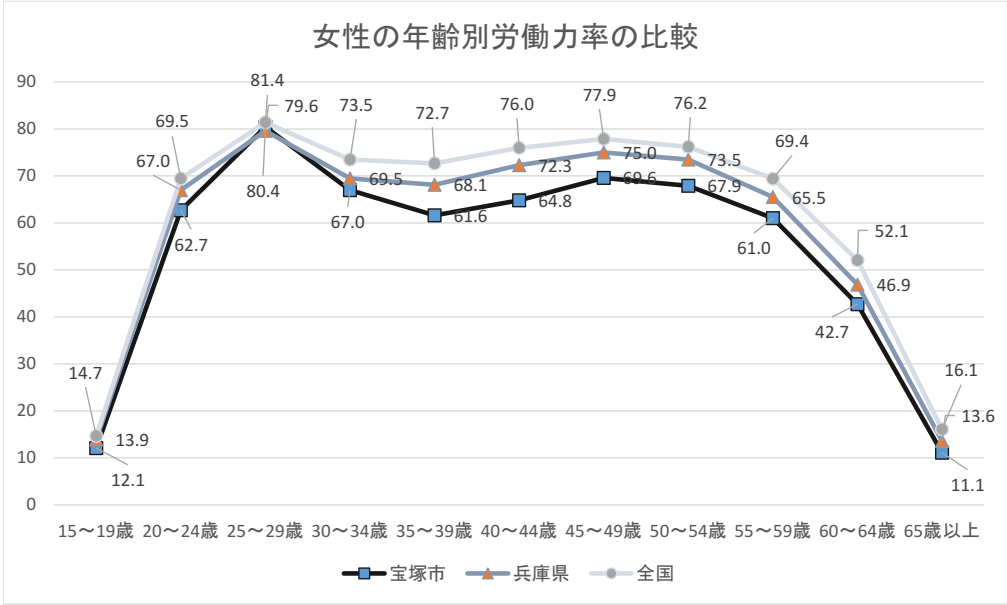
		単位：％		
		平成17年	平成22年	平成27年
宝塚市	男性	74.3	70.9	67.8
	女性	42.8	41.8	43.4
兵庫県	男性	73.9	72.6	69.1
	女性	45.3	46.6	46.9
全国	男性	75.3	73.8	70.9
	女性	48.8	49.6	50.0

資料：総務省統計局 国勢調査（各年）

女性の年齢別労働力率の推移を見ると、29 歳までは県や全国と同水準で推移しています。しかし、30 歳以降は県や全国と比較して低い水準で推移しています。いわゆる M 字の谷にあたる 35～39 歳を見ると、県より 6.5 ポイント、全国より 11.1 ポイント低くなっています。

厚生労働省が公表している「平成 28 年版働く女性の実情」の中で、労働力率が全世代を通して高い都道府県（山形県、福井県、鳥取県、島根県）と低い都道府県（神奈川県、奈良県）の比較がされています。それを見ると、未婚女性に限った労働力率は全県で同じように推移しますが、有配偶の年齢階級別労働力率では、労働力率の高い県と低い県とで大きく異なることがわかります。また、内閣府が公表している県民経済計算によると、前述の労働力率の高いグループは低いグループに比べ所得が低い傾向があります。このことから、本市の M 字カーブの谷の落ち込みは、ある程度の世帯所得があるため働く必要がないと考える人が多いことが一因であると推測されます。

図表 女性の年齢別労働力率の比較



※労働力状態不詳を除いて算出
資料：総務省統計局 国勢調査（平成 27 年）

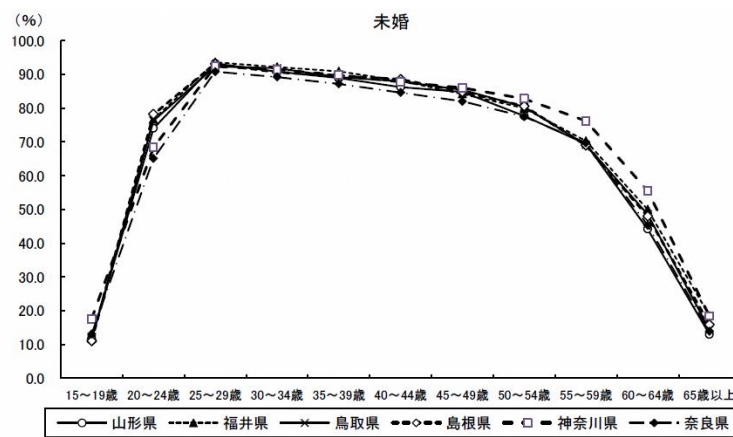
図表 就業・起業を希望しない理由

(単位：％)

		サ ン プ ル 数	就職・起業を希望しない理由				
			経 済 的 に 働 く 必 要 が 無 い	子 育 て や 介 護 な ど で 働 き な い	事 由 自 身 の 体 的 な ・ 精 神 的 な 理 由	そ の 他	無 回 答
全体		742	27.2	11.1	23.0	19.5	19.1
性 別 ／ 年 代 別	10代男性	6				83.3	16.7
	10代女性	9		11.1		77.8	11.1
	20～24歳男性	2				50.0	50.0
	20～24歳女性	3				100.0	
	25～29歳男性	2				100.0	
	25～29歳女性	8	25.0	50.0	12.5	12.5	
	30～34歳男性	1			100.0		
	30～34歳女性	17	5.9	88.2	5.9		
	35～39歳男性	0					
	35～39歳女性	18	16.7	72.2	5.6	5.6	
	40～44歳男性	0					
	40～44歳女性	20	20.0	55.0		10.0	15.0
	45～49歳男性	1			100.0		
	45～49歳女性	24	25.0	45.8	8.3	8.3	12.5
	50～54歳男性	3			66.7		33.3
	50～54歳女性	22	31.8	9.1	22.7	13.6	22.7
	55～59歳男性	3			33.3	33.3	33.3
	55～59歳女性	30	23.3	16.7	33.3	10.0	16.7
	60～64歳男性	17	29.4	11.8	35.3	11.8	11.8
	60～64歳女性	39	28.2	15.4	7.7	25.6	23.1
	65～69歳男性	43	39.5	4.7	16.3	20.9	18.6
	65～69歳女性	90	31.1	4.4	32.2	16.7	15.6
	70～74歳男性	75	49.3	1.3	22.7	12.0	14.7
	70～74歳女性	104	23.1	1.9	28.8	24.0	22.1
	75～79歳男性	83	33.7	1.2	27.7	10.8	26.5
	75～79歳女性	88	17.0	1.1	27.3	22.7	31.8
	無回答	34	20.6	2.9	20.6	44.1	11.8

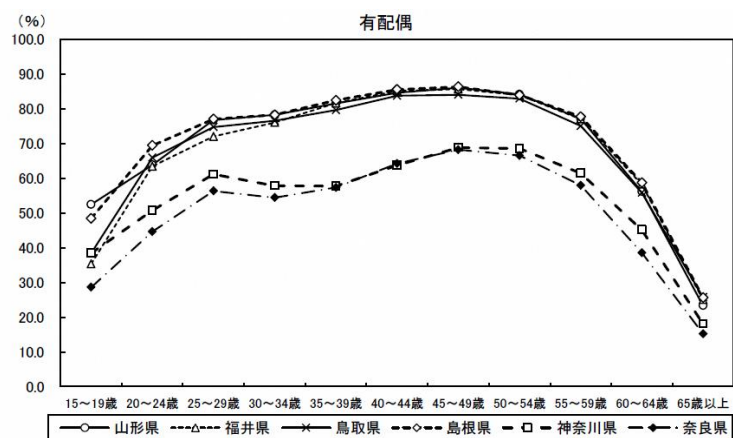
資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（市民）

図表 年齢階級別労働力率（未婚女性）



資料：厚生労働省 平成 28 年版働く女性の実情

図表 年齢階級別労働力率（既婚女性）



資料：厚生労働省 平成 28 年版働く女性の実情

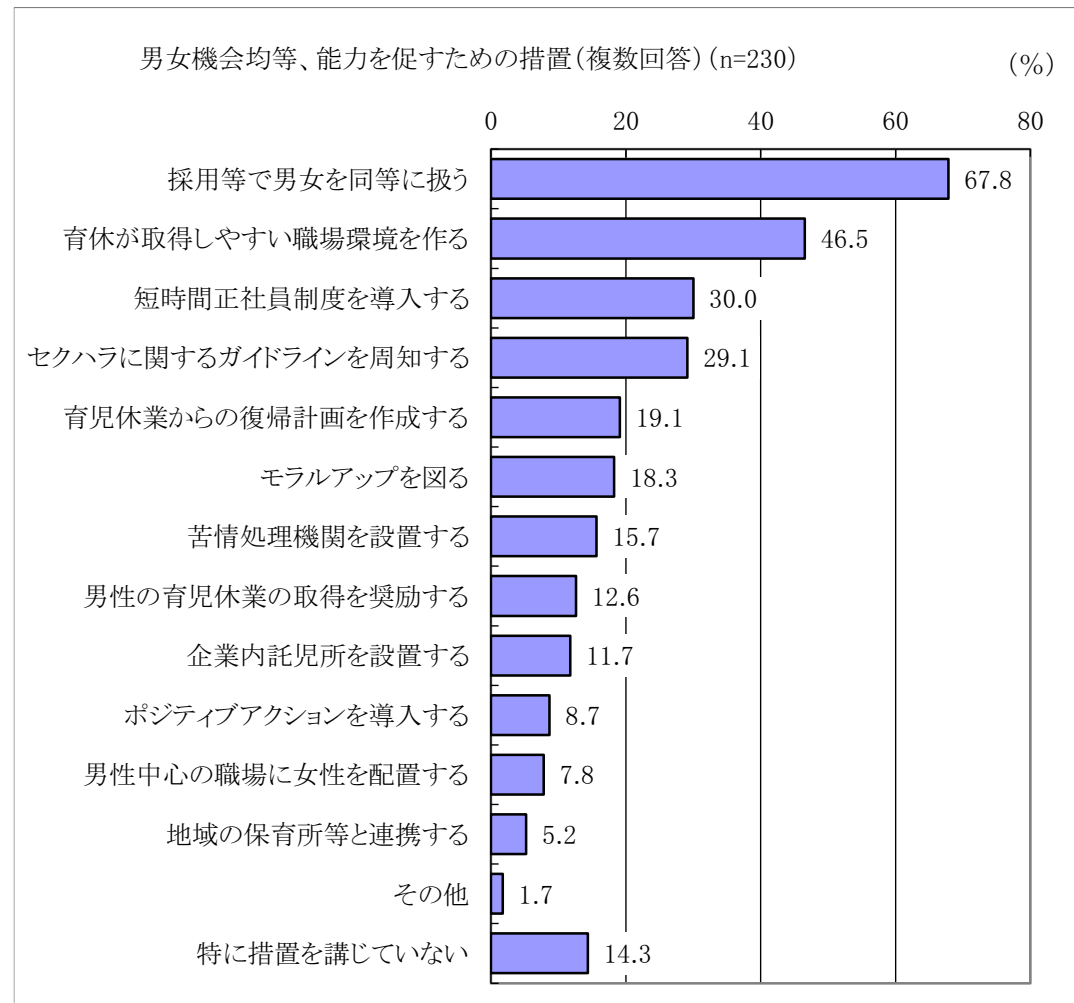
図表 都道府県別 1人当たり県民所得

	実数				増加率(%)		
	県民所得 (100万円)	うち県民 雇用者報酬	総人口 (人)	1人当たり 県民所得 (千円)	県民所得	総人口	1人当たり 県民所得
北海道	13,910,738	9,765,916	5,351,828	2,599	▲ 0.5	▲ 0.6	0.1
青森県	3,256,679	2,115,661	1,293,470	2,518	0.0	▲ 1.1	1.2
岩手県	3,397,025	2,263,455	1,267,993	2,679	▲ 0.4	▲ 0.9	0.5
宮城県	6,732,033	4,570,000	2,330,120	2,889	▲ 1.9	▲ 0.2	▲ 1.8
秋田県	2,572,334	1,612,402	1,009,806	2,547	1.5	▲ 1.3	2.8
山形県	3,027,414	1,968,217	1,113,109	2,720	2.1	▲ 1.0	3.0
福島県	5,576,378	3,530,284	1,900,760	2,934	1.3	▲ 0.7	2.0
茨城県	9,006,928	5,807,979	2,904,590	3,101	0.6	▲ 0.4	1.0
栃木県	6,481,543	4,152,380	1,966,032	3,297	▲ 1.1	▲ 0.4	▲ 0.7
群馬県	6,214,488	3,770,034	1,967,292	3,159	0.1	▲ 0.3	0.4
埼玉県	21,629,314	15,913,740	7,289,429	2,967	1.1	0.3	0.8
千葉県	19,135,736	14,000,193	6,235,725	3,069	0.9	0.2	0.7
東京都	73,701,405	38,346,870	13,623,937	5,410	▲ 1.5	0.8	▲ 2.3
神奈川県	29,169,751	22,269,647	9,144,504	3,190	2.5	0.2	2.3
新潟県	6,451,342	4,420,878	2,285,937	2,822	1.2	▲ 0.8	2.0
富山県	3,409,853	2,211,425	1,061,273	3,213	▲ 2.4	▲ 0.5	▲ 2.0
石川県	3,329,366	2,431,308	1,150,878	2,893	0.6	▲ 0.3	0.8
福井県	2,442,910	1,668,306	782,411	3,122	▲ 2.1	▲ 0.6	▲ 1.6
山梨県	2,371,984	1,571,221	829,708	2,859	2.5	▲ 0.6	3.1
長野県	5,940,509	4,374,491	2,088,065	2,845	▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.2
岐阜県	5,648,440	3,962,995	2,021,872	2,794	1.0	▲ 0.5	1.5
静岡県	12,257,908	7,478,638	3,687,668	3,324	0.3	▲ 0.3	0.7
愛知県	27,222,283	18,136,881	7,506,900	3,626	▲ 1.5	0.3	▲ 1.8
三重県	5,521,489	3,609,822	1,808,236	3,054	2.9	▲ 0.4	3.3
滋賀県	4,497,992	3,063,864	1,412,830	3,184	3.0	▲ 0.0	3.0
京都府	7,683,435	4,625,614	2,605,349	2,949	1.3	▲ 0.2	1.5
大阪府	26,885,806	19,111,053	8,832,512	3,044	▲ 1.2	▲ 0.1	▲ 1.1
兵庫県	15,983,414	10,562,277	5,519,963	2,896	1.5	▲ 0.3	1.8
奈良県	3,405,525	2,450,040	1,356,319	2,511	0.3	▲ 0.6	0.9
和歌山県	2,786,249	1,657,275	954,013	2,921	5.1	▲ 1.0	6.2
鳥取県	1,351,435	947,029	569,554	2,373	1.0	▲ 0.7	1.7
島根県	1,740,617	1,258,891	689,877	2,523	▲ 0.2	▲ 0.6	0.5
岡山県	5,235,569	3,824,176	1,914,617	2,735	▲ 1.0	▲ 0.4	▲ 0.7
広島県	8,740,267	5,892,212	2,837,348	3,080	0.5	▲ 0.2	0.8
山口県	4,351,076	2,632,308	1,394,400	3,120	7.7	▲ 0.7	8.5
徳島県	2,223,305	1,335,483	750,176	2,964	▲ 1.9	▲ 0.7	▲ 1.1
香川県	2,854,342	1,858,451	972,113	2,936	0.2	▲ 0.4	0.6
愛媛県	3,604,026	2,459,023	1,374,914	2,621	2.8	▲ 0.7	3.6
高知県	1,857,562	1,208,556	720,972	2,576	1.1	▲ 1.0	2.1
福岡県	14,279,979	9,997,006	5,104,429	2,798	1.1	0.1	1.1
佐賀県	2,108,863	1,374,950	828,369	2,546	▲ 1.2	▲ 0.5	▲ 0.6
長崎県	3,438,237	2,385,129	1,366,792	2,516	2.3	▲ 0.8	3.1
熊本県	4,460,609	3,190,371	1,774,179	2,514	3.7	▲ 0.7	4.4
大分県	3,013,887	2,020,166	1,159,741	2,599	▲ 0.8	▲ 0.6	▲ 0.3
宮崎県	2,669,344	1,784,228	1,096,171	2,435	2.1	▲ 0.7	2.9
鹿児島県	3,895,685	2,437,356	1,637,253	2,379	1.1	▲ 0.7	1.8
沖縄県	3,332,035	2,292,211	1,439,338	2,315	6.0	0.4	5.6
全 県 計	408,807,109	268,320,412	126,932,772	3,221	0.3	▲ 0.1	0.4

資料：内閣府 平成 28 年度県民経済計算

男女従業員の機会均等と、育児と仕事の両立を支援し、能力を促すため、どのような措置を講じているか尋ねたところ、「採用等で男女を同等に扱う」が67.8%と最も高い結果となりました。次いで、「育休が取得しやすい職場環境を作る」が46.5%、「短時間正社員制度を導入する」が30.0%、「セクハラに関するガイドラインを周知する」が29.1%と続きます。

図表 男女機会均等、能力を促すための措置



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

⑧若者等の就労状況

本市の若者（15～34 歳）の完全失業者⁹数の推移を見ると、平成 12 年（2000 年）から平成 17 年（2005 年）にかけて増加しましたが、以降は減少傾向に転じています。一方で若年無業者¹⁰数は平成 12 年（2000 年）から平成 22 年（2010 年）まで減少傾向でしたが、平成 27 年（2015 年）には増加に転じています。

35 歳～49 歳の無業者数の推移を見ると、平成 12 年（2000 年）から平成 17 年（2005 年）にかけて減少しましたが、以降は増加に転じています。

図表 若者（15～34 歳）の完全失業者数と若年無業者数の推移（宝塚市）

	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
15～34歳人口(人)	59,354	52,242	45,212	39,832
労働力人口(人)	35,557	32,290	26,236	21,302
完全失業者(人)	2,470	2,745	2,640	1,471
完全失業率(%)	6.9	8.5	10.1	6.9
若年無業者(人)	1,363	617	560	574
若年無業者率(%)	2.3	1.2	1.2	1.4

資料：総務省統計局 国勢調査（各年）

図表 35～49 歳の無業者数と無業者率の推移（宝塚市）

	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
35～49歳人口(人)	41,901	44,764	52,087	49,977
無業者(人)	663	420	485	791
無業者率(%)	1.6	0.9	0.9	1.6

資料：総務省統計局 国勢調査（各年）

全国の若者（15～34 歳）の完全失業者数を見ると、平成 26 年（2014 年）から平成 30 年（2018 年）まで減少傾向となっています。若年無業者数の推移は平成 26 年（2014 年）から平成 30 年（2018 年）にかけて減少傾向となっています。

35 歳～49 歳の無業者数および無業者率の推移を見ると、平成 26 年（2014 年）から平成 30 年（2018 年）にかけて横ばいで推移していることが伺われますが、無業者率は本市と比べ高い水準で推移しています。

⁹ 完全失業者：「仕事がなく調査週間中に少しも仕事をしなかった（就業者ではない。）」「仕事があればすぐ就くことができる」「調査週間中に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合も含む。）」人をいう。

¹⁰ 若年無業者：労働力人口のうち、家事も通学もしていない人をいう。

図表 若者（15～34 歳）の完全失業者数と若年無業者数の推移（全国）

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
15～34歳人口(万人)	2,642	2,609	2,586	2,567	2,544
労働力人口(万人)	1,732	1,708	1,722	1,711	1,743
完全失業者(万人)	88	84	77	68	60
完全失業率(%)	5.1	4.9	4.5	4.0	3.4
若年無業者(万人)	56	56	57	53	53
若年無業者率(%)	2.1	2.1	2.2	2.1	2.1

資料：総務省統計局 労働力調査（各年）

図表 35～49 歳の無業者数と無業者率の推移（全国）

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
35～49歳人口(万人)	2,707	2,690	2,688	2,685	2,651
無業者(万人)	64	68	65	65	67
無業者率(%)	2.4	2.5	2.4	2.4	2.5

資料：総務省統計局 労働力調査（各年）

全国における5歳年齢別の正規・非正規職員の雇用者に占める割合をみると、年齢が上がるほど、非正規職員の割合が高くなっています。

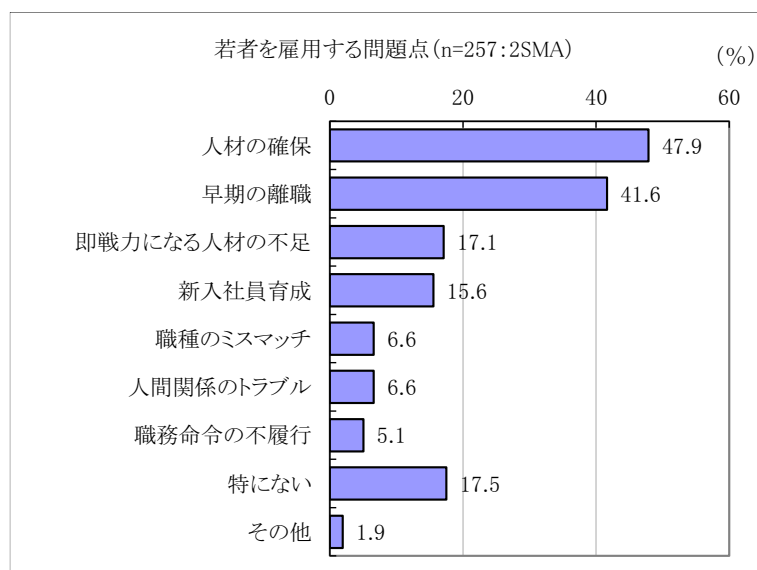
図表 非正規職員・従業員数と雇用者に占める割合（全国）

	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
雇用者(万人)	514	550	597	726	754	638	552
役員(万人)	3	9	17	29	38	37	43
役員を除く雇用者(万人)	510	541	580	697	716	601	510
うち正規の職員・従業員(万人)	386	404	421	489	490	406	333
うち非正規の職員・従業員(万人)	124	137	160	208	226	194	177
正規の職員・従業員の割合(%)	75.7	74.7	72.6	70.2	68.4	67.6	65.3
非正規の職員・従業員の割合(%)	24.3	25.3	27.6	29.8	31.6	32.3	34.7

資料：総務省統計局 労働力調査（平成30年）

若者を雇用する問題点を2つまで回答可で尋ねたところ、「人材の確保」が47.9%と最も高い結果となりました。次いで、「早期の離職」が41.6%、「即戦力になる人材の不足」が17.1%、「新入社員育成」が15.6%と続きます。

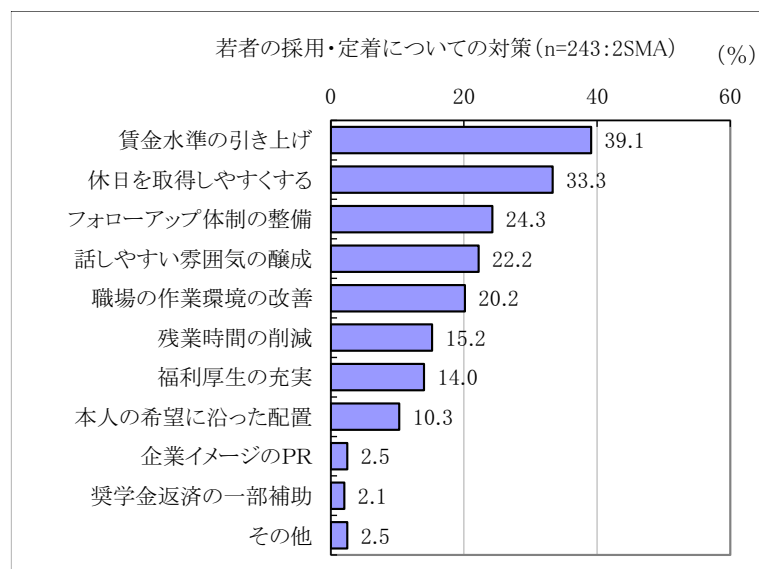
図表 若者を雇用する問題点



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

若者の採用・定着についての対策を 2 つまで回答可で尋ねたところ、「賃金水準の引き上げ」が 39.1%と最も高い結果となりました。次いで、「休日を取得しやすくする」が 33.3%、「フォローアップ体制の整備」が 24.3%、「（職場で）話しやすい雰囲気醸成」が 22.2%、「職場の作業環境の改善」が 20.2%と続きます。

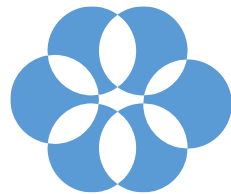
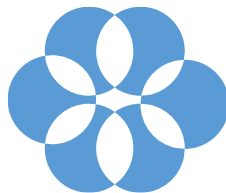
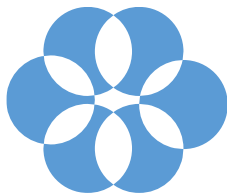
図表 若者の採用・定着についての対策



資料：令和元年度 宝塚市労働実態調査報告書（事業所）

ただ完全失業者は、昨今のコロナ禍の影響を受け、増加に転じる可能性があります。また一部報道によると、外出制限等で全国的に需要が激減したことにより、企業の人

材過剰感が高まってきているとみられることから、今後企業が考える雇用の問題点も変化してくる可能性があります。採用や定着についての対策も、テレワークや時差出勤など新しい働き方への対応が求められると考えられます。



3. 前計画の取組状況

令和2年度（2020年度）までの計画である「宝塚市労働施策推進計画」は、「基本方針」4つ、「事業の方向性」6つの施策体系のもとに策定しました。

本計画の策定に当たって施策の実施状況を把握したところ、概ね実施されており、本計画においても継続ないし実施方法を検討しつつ施策の維持・拡充を図るといったものが多くあります。一方で、昨今の情勢や法改正などへの対応など新たな問題点、課題も発生しています。

前計画の基本方針ごとの取組状況については、次の通りです。これらを踏まえ、次項（P44～P47）にて、本市における課題①から⑩をまとめています。

基本方針1. 性別や年齢、障がい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】

（1）実施内容

主に、ハローワーク西宮と連携し、ワークサポート宝塚において、職業相談や求職者と事業所とのマッチングを図りました。

また、シルバー人材センターと連携し高齢者の就業機会の確保や、若者しごと相談広場、職場体験実習付きの若者就労支援事業、生活困窮者自立支援制度の就労支援事業、就労準備支援事業などにおいて、就職に困難を抱える方への支援を行いました。

（2）成果、問題点等

上記事業などの実施により一定、新たな就職者の確保に寄与しているものの、近年の完全失業率¹¹や有効求人倍率に表れているように事業所の人手不足は深刻です。また、労働力率は全国、県と比較して低い水準です。さらに、今後も生産年齢人口は減少すると見込まれており、人手不足の解消に向けた対策が必要です。

また、就職後早期に離職してしまうといった問題もあり、人手不足に拍車をかけている状況です。雇用のミスマッチが起こる原因は、業種・職種や労働条件の不一致、就職後に会社の風土と合わない、といったことが挙げられることから、ミスマッチ・離職防止策が求められます。

しかしながら、新型コロナウイルスの影響により、倒産や休業に追い込まれる企業や、雇止めが増加する可能性があり、雇用の受け皿を確保することや、雇用の安定を図ることが求められます。

¹¹ 完全失業率：労働力人口に占める完全失業者の割合のこと。

⇒課題①、課題②、課題③、課題④、課題⑤

【ダイバーシティの推進】

（１）実施内容

女性が社会で活躍できる環境づくりに向けた各種啓発などを行ったほか、宝塚市雇用促進連絡協議会と連携し市内事業所に向け、障害（がい）者、高齢者、女性等の雇用の場の確保について啓発を行いました。また、市障害（がい）者就業・生活支援センターを通し、就職を希望している障害（がい）のある人に対し、就業相談、職場定着支援などを行いました。

（２）成果、問題点等

本市は女性や高齢者の労働力率が伸びており社会参加は進んでいるものの、国や県と比較すると、労働力率は低い水準にあります。

障害（がい）者の就労については、一定、就職に結びつくものの、定着しにくいという現状があります。また、入管法の改正により、外国人労働者が増加しており、今後、ますます増加することが予想されます。

⇒課題③、課題④、課題⑤、課題⑥、課題⑦

【産業振興と雇用・就業機会の拡大・創出】

（１）実施内容

企業活動支援事業補助金を交付し市内の既存企業の事業拡張を促進し、雇用機会の拡大に寄与しました。また、市内にあるシェアオフィス、コワーキングスペースなど起業家等を支援する施設と連携し、起業家同士の交流や起業を希望する方を支援し、新たな起業を促進しました。

また、新型コロナウイルスの影響により甚大な影響を受けた市内事業所への支援として、事業所等賃料補助金を交付するとともに、感染症拡大防止やコロナ禍における変容が想定される社会への適合に向け、新業態を開拓する市内事業者を支援する新ビジネスモデル等創出支援補助金を創設し、事業継続に向けての支援を図りました。

（２）成果、問題点等

企業活動支援事業補助金を活用し、本市の持続的操業が期待できる企業が存在するものの、その実績は限定的です。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ります。

また、民間の起業家等支援施設や商工会議所の連携により起業しやすい環境づくりに努める一方、既存事業所の事業承継問題が顕在化しつつあります。

⇒課題⑧

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】

（１）実施内容

ワーク・ライフ・バランス¹²を実現するため、市内事業者へ働き方の改善に向けたワークショップなどを実施しました。また、働く保護者の保育ニーズに応えるため、私立認可保育所の誘致・整備、小規模保育事業Ａ型の整備、私立幼稚園の認定こども園化により保育定員の増を図りました。また、多様な保育需要に対応するため、公私立保育所における産休明け保育、延長保育、一時預かり、休日保育、特別支援保育の実施により、保育内容の充実を図っています。

（２）成果、問題点等

働き方改革関連法が施行され、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、事業所、労働者ともに関心が高まっていることから、継続した啓発事業等の実施が必要です。

また、保護者の働き方の変化や就労状況の多様化により保育需要は増加しており、待機児童の解消には至っていません。

女性の就労については、市労働実態調査で就業を希望しない理由を尋ねたところ、子育てや介護などで働きたいが働けないと回答した方が多いことから、働きたいという希望を実現する環境づくりが必要です。

昨今のコロナ禍を受け、感染拡大防止策と経済活動との両立を目指す動きが出ています。テレワークや時差出勤などの新しい働き方への取組も今後大切になってきます。

⇒課題⑨

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】

（１）実施内容

労働者が、雇用主、労働者間などで問題があった際や社会保険など各種制度に関して相談・質問できる労働問題相談を実施したほか、働き方改革関連法の内容の周知や、遵守の啓発を行いました。

また、労働実態調査において、働き方改革関連法、最低賃金法など事業者、労働者

¹² ワーク・ライフ・バランス：働くすべての方々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

がともに知っておくべき事項について質問項目にすることにより、市内の労働実態把握と制度の周知を図りました。

（２）成果、問題点等

労働に関して、事業者への立ち入り検査や是正勧告等の権限は国にあるため、市への労働問題に関する問い合わせや相談は少なく、市が実施する労働問題相談の認知率も低い状況です。しかし、事業主と労働者間、労働者同士のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなど実際に労働に関してのトラブルがあり、労働者はトラブルになった際、どのように行動してよいかわからない現状があります。労働問題相談やセミナーなどを通じ、労働者と事業主との関係や、労働者自身にどんな権利があるのか、トラブルなどの際どのように行動するのか、などをともに考える場を提供する必要があります。

⇒課題⑩

基本方針４．関係機関等との連携強化

【関係機関等との連携強化】

（１）実施内容

ハローワーク西宮と、求職者や事業所のニーズについて意見交換・協議を行いながら、各種就職面接会や就職支援セミナーを実施したほか、兵庫労働局の講師を招いてダイバーシティに関するセミナーを実施しました。また、急を要する労働相談について労働基準監督署や兵庫労働局の総合労働相談コーナー、国が実施する電話相談などの適切な窓口を案内しました。さらに、シルバー人材センターや、県民局に設置されている高齢者就労相談窓口と連携し、シニア世代の就業機会の確保に向け支援するなど、関係機関等の連携を行いました。

（２）成果、問題点等

就職面接会においては、雇用情勢に応じ求人の選定を行うことや、関係機関と連携し多様な働き方を提案するなど求職者のニーズに即した内容の面接会を実施し、就職の実現に寄与しています。

また、市のエイジフレンドリーシティの取組の一部にシルバー人材センターも参加するなど、連携の強化につながりました。

雇用、労働施策は、国や県、シルバー人材センターや民間事業者とともに行っていく必要があることから、引き続き、各関係団体と密に連携します。

4. 現状と取組状況からみる課題について

「2. 本市の現状について」および「3. 前計画の取組状況」の記載内容を基に、本市における課題を以下に記載します。

課題① 労働力の確保と雇用の安定（参考：P.11～P.12（労働力の動向）、P.31～P.35（女性の就労状況）、P.21～P.25（高齢者の就労状況））

本市の労働力人口は減少し続けており、今後もこの傾向は続くと予想されます。

本市は女性の労働力率が国・県と比較しても低くなっており、M字カーブ世代についてはその差がさらに顕著です。

また、市労働実態調査において年金の支給開始以降も働きたい、と感じている方が半数近くいます。

このことから、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必要があります。

一方、新型コロナウイルスの影響により、倒産や休業に追い込まれる企業や、雇い止めが増加する可能性があり、雇用の受け皿を確保することや、雇用の安定を図ることが求められます。

課題② マッチング機能の強化（ミスマッチの防止・就職後の離職防止）

雇用におけるミスマッチは、業種・職種に対する先入観から応募を敬遠される傾向にあること、就職したが、描いていた仕事、社風と違っていたことなどがあげられます。

そのためには、就職希望者がどのような働き方をしたいかなど自身の考えを整理することや理解を深めるための支援が必要です。さらに、事業所側も就職希望者がその事業所で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適切な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必要があります。

課題③ 女性活躍の推進

本市の労働力人口の増加、まちの魅力・活力の向上に、特に女性の活躍は欠かせません。しかしながら、市労働実態調査で子育てや介護などで働きたいが働けないと回答した方が多い現状から、保育ニーズを満たすことや、事業所内で女性の働き方に対する理解や働き続けるための措置はもちろん、女性がどういった働

き方の希望を持っているか把握し、それに対応できるような施策を実施する必要があります。

課題④ 高齢者の就労ニーズへの対応（参考：P.21～P.25（高齢者の就労状況））

高齢者の就労ニーズについては、収入を得たいから働く、と回答した方が過半数を占める一方で、生きがいづくりや健康のために、短時間の労働を希望する方も多くいます。こうした高齢になってからの、様々な就労へのニーズに対応していく必要があります。

また、潜在的に何か活動をしたいと感じている方についても、引き続き労働をはじめ、社会活動へ参加を促していく必要があります。

課題⑤ 若者、就職氷河期世代への支援（参考：P.36～P.39（若者等の就労状況））

本市の若年（15 歳～34 歳）無業者の数は、悪化傾向にはないものの、依然として 500 人を超えています。また、35 歳から 49 歳までの無業者の数は 800 人近くにのぼります。さらにこの世代は、就職氷河期世代と呼ばれ、全国的な傾向として、学校卒業後に非正規職員でキャリアをスタートしたり、無業状態になる方が多く、その後のキャリアアップの実現ができなかった方が多いといわれています。

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ことが必要です。

課題⑥ 障害（がい）者雇用機会の確保・定着支援（参考：P.26～P.30（障害（がい）者の就労状況））

本市の障害者手帳の所持者数は増加傾向にある中、兵庫労働局の報告によると法定雇用率を達成している企業の割合は 48.2%となっており、さらなる障害（がい）者の雇用確保が求められます。また、障害（がい）者が仕事を長く続けることができ、安定した生活につなげるためには、合理的配慮の提供など職場における障害（がい）者理解の促進を含めた、就職後の定着支援も必要です。

課題⑦ 障害（がい）者、外国人など多様な人材の就労促進

ダイバーシティは、多様な人材が魅力・能力を発揮することで、企業の発展や活性化に寄与する、という考え方です。障害（がい）者や外国人をはじめ、様々

な状況の多様な人材を活用し、市内事業所の発展、ひいては市の活性化につなげていく必要があります。

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す。

課題⑧ 市内での雇用機会の創出（参考：P.11～P.12（労働力の動向））

本市の昼夜間人口比率は 79.9%（平成 27 年）であり、県平均と比べ 15.8 ポイント低くなっています。本市は大阪・神戸へのアクセス性からベッドタウンとして発展してきた住宅都市という側面はありますが、まちをより活性化していくため、市内で雇用を創出する必要があります。

また、昨今のコロナ禍を受けて、倒産や休業に追い込まれる企業や雇い止めの増加が危惧されます。事業の経営継続を図ることにより、雇用機会を守る必要があります。

課題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（参考：P.15～P.20（本市の事業所の状況））

ワーク・ライフ・バランスについて、働き方改革関連法が順次施行されていることから事業者、労働者ともに関心が高まっています。労働実態調査によるとワーク・ライフ・バランスの取組の中で所定外労働時間（残業）の削減に取り組んでいる事業所は 49.3%ですが、正社員における平均の 1 週間の労働時間については、労働実態調査によると、46.3 時間であり平均の所定労働時間を大幅に超えています。年次有給休暇取得については、前回労働実態調査と比較し改善傾向にあるものの、ほとんど取得していない、まったく取得していないと回答している方が約 25%となっており、引き続きワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が必要です。

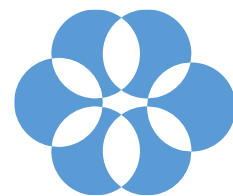
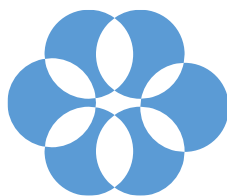
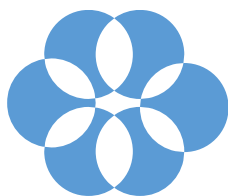
また、待機児童は解消しておらず、引き続き保育ニーズに応じた定員の拡充、保育士の確保と保育の質の維持・向上に努め、量・質ともにさらなる充実を図る必要があります。

さらに、テレワークや時差出勤の導入や、ICT利活用による業務改革などコロナ禍による働き方の見直しにも対応する必要があります。

課題⑩ 職場におけるトラブル防止と解決

本来、労働者と事業主の立場は対等ですが、実際は、事業主と労働者間でのトラブルでは、労働者が弱い立場に置かれることが多くあり、また、ハラスメントなど労働者間でのトラブルも依然としてあります。

トラブルを未然に防ぐことが事業主には求められますが、労働者もトラブルが起こったときに自発的に、問題解決に向けた様々な手法を選択できる知識をつける必要があります。また、市も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ります。



第 3 章 労働施策推進に向け目指すべき方向

1. 計画の基本理念

《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

雇用や労働環境についての施策は国としても重点的に取り組まれています。市民の働きたいという思いや働く上での問題点に関して一つ一つ丁寧に応えていくためには、本市の果たす役割も大きいといえます。若者、高齢者、障碍（がい）者や女性など誰もが今よりも一層活躍し、いきいきと働くことができる環境を実現するため、関係機関と連携し、実現していく必要があります。

昨今の新型コロナウイルス感染拡大を受け、新しい働き方が社会全体で模索され始めています。テレワークは従業員が一堂に会しオフィスで働くという従来のスタイルを変化させました。パーソル総合研究所によると緊急事態宣言が発令される前の令和2年（2020年）3月時点では兵庫県下の企業のテレワークの導入率は10.6%であったのに対し、宣言後の4月では25.2%に倍増しています。オフィスの必要性が低下することで規模を縮小し、固定費の削減につなげている企業もあります。また、時差出勤により朝の混雑を避ける動きや、ハンコ文化の見直しによりペーパーレス化も進むことが期待されます。このように多くの企業で外部環境の変化へ適応する姿勢が伺われます。

本市では、「第5次宝塚市総合計画後期基本計画」において「市民の力が輝く 共生のまち宝塚～住み続けたい、関わり続けたい、訪れてみたいまちをめざして～」を基本理念とし、雇用・勤労者福祉分野では特に若年者の就労支援、高齢者の就業機会の拡充、働く意欲を持つすべての人の雇用促進と労働環境の改善に重点的に取り組んできました。

本計画では、令和3年度（2021年度）を始期とする第6次宝塚市総合計画が掲げる重点方針「活力あふれる、創造性豊かなまちづくり」の推進に向けて、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すことを基本理念に掲げます。

2. 推進に当たっての基本方針と成果指標

基本理念の実現に向け、本計画推進に当たっての基本方針を次のとおり定めます。

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、引き続きワークサポート宝塚において職業相談などを通し求職者の支援を行うほか、就職氷河期世代や高齢者、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。また、女性のさらなる活躍推進につなげるため、就職相談やキャリアアップに向けた支援体制の整備を実現していきます。

成果指標	目指す方向性	現状値 (R1年)	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% (H27年)	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% (H27年)	850人・1.3%
(3) 高齢者（65歳以上）の労働力率（国勢調査）	↗	18.3% (H27年)	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% (H30年)	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、柔軟な働き方を実現する必要があります。仕事上の責任を果たしながら、出産・子育て・介護・趣味・自己啓発等に割く時間を確保するために、啓発セミナー等を通して働く人への支援を実施します。

また、テレワークや時差出勤の導入、ICT利活用による業務改革など働き方を見直すことにより、労働者にとってはワーク・ライフ・バランスの更なる実現、使用者にとっては生産性向上などの多様なメリットがあるため、新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた形式的な対策ではなく、定着に向けての支援を行います。

成果指標	目指す方向性	現状値 (R1年)	10年後の 目標値
(1) 市内従業者数（経済センサス）	↗	54,498人 (H28年)	63,400人
(2) 昼夜間人口比率（国勢調査）	↗	79.9% (H27年)	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% (R1年)	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。

事業主には、トラブルの防止策が求められるとともに、事業主も労働者もトラブルがあった際、解決に向けた様々な手法を選択できる必要があることから、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 (R1年)	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% (R1年)	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%

3. まとめと施策体系

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

- 1 誰もがいきいきと働くための就労支援
- 2 働く場の創出と多様な働き方の実現
- 3 労働問題の防止と解決に向けた環境づくり

事業の方向性

- (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
- (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
- (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

第 4 章 就労支援施策

この章では、施策体系に即して基本方針、事業の方向性ごとに就労支援施策を位置付けます。ここで記された施策は毎年、全庁的な進捗状況の点検、把握の上、計画の進行管理を行います。

1. 就労支援施策一覧

具体的な取組のうち、基幹事業に位置付けるものは◎印を、本計画から新たに実施しようとする新規取組には●印を記載しています。

基本方針	事業の方向性	具体的な取組	掲載ページ
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	◎ワークサポート宝塚の充実	57
		◎高齢者への就労支援	57
		●新規就農者確保事業	58
		●農業振興事業（農福連携推進事業）	58
		職業訓練事業の活用	58
		若者自立支援ネットワーク事業	58
		市障（がい）者就業・生活支援センターの充実	59
		宝塚市雇用促進連絡協議会の活用	59
		均等な雇用機会の確保	59
		起業・就労セミナー	59
		関係機関との連携による雇用機会の提供	60
		住居確保給付金	60
	(2) 潜在的に就労を希望する方へのきめ細やかな支援	◎●就職氷河期世代リモート型就労支援	61
		◎●女性の雇用・就業のための支援	61
		◎若者しごと相談広場	61
		◎若者就労支援（職場体験実習）	62
		生活保護受給者等就労支援	62
		母子世帯自立支援プログラム	62
		就労支援事業、就労準備支援事業	62
		商工会議所との共催による起業相談	63
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	◎●高齢者の新たな就労機会の創出	64
		◎●店舗等魅力向上チャレンジ支援事業	64
		◎●健康生きがい就労	64
		◎企業活動支援事業	65
		◎新事業創出総合支援	65
		●農業振興事業（農業サポーター事業）	65
		障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	66
		観光振興、宣伝	66
		園芸振興	66
		農業振興	67

基本方針	事業の方向性	具体的な取組	掲載 ページ
2 働く場の創出と 多様な働き方の実現	(2) ワーク・ライフ・ バランスの実現に向けた 取組	◎ ●働き方改革の実現	68
		◎ ワーク・ライフ・バランスの推進	68
		保育実施事業	68
		放課後児童健全育成事業	69
		小規模多機能型居宅介護の充実	69
		定期巡回・随時対応サービスの充実	69
		ファミリーサポートセンター	69
		男女の家庭責任と就業の両立支援	70
		在宅介護実態調査	70
		市民活動促進支援	70
		協働促進	70
		男女共同参画社会づくりの啓発活動	71
		幼稚園運営事業（幼稚園預かり保育）	71
		社会教育推進	71
	(3) 新しい働き方の定着 に向けた取組	◎ ●新しい働き方の定着に向けての啓発	72
		●起業家等支援施設認定事業	72
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	◎ ●労働者に対する教育	73
		◎適切な労働環境の確保に向けての 労働関係法規の遵守と啓発	73
		入札契約制度における、雇用・労働者 福祉に関する評価手法の検討	74
		労働実態調査	74
		安全衛生面の職場改善に向けた啓発	74
	(2) 相談窓口の周知・ 他機関との連携	◎ ●民間事業者との連携による就労支援	75
		◎労働問題相談	75
		◎国と一体となった支援体制の構築	75
		異文化間生活相談	76
		人材不足解消就労支援事業	76
		インターンシップ生受入	76
		福祉系大学実習生受入	76
		就労に関する教育・啓発	76
		就労支援機関の周知	77
		トライやる・ウィーク	77
		ミニたからづか	77

※ 具体的な取組についての詳細は掲載ページをご覧ください。

2. 具体的な取組

本項目では計画期間内に実施する就労支援施策の具体的な取組を記載しています。
事業の方向性ごとに、具体的な取組を以下の表を用いて掲載しています。

表 具体的な取組の掲載例

事業名	計画期間内に取り組む事業名を記載します（※1）。		
対象者 （※2）	全体 事業者	高齢者 労働者	障害（がい）者 労使とも 女性 若者 就職氷河期世代 その他（ ）
担当課	事業担当課を記載します。	方向性	事業の方向性を記載します（※3）。
事業内容	事業の具体的な内容について記載しています。		

※1 基幹事業には◎印、新規事業には●印を付けています。

※2 各事業の対象者に○を付けています。

※3 本計画の基本理念の実現に向けて、本計画期間内における事業展開についての考えを表します。本計画から新たに事業を実施しようとする取組は「新規」としています。

基本方針 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

今後の生産年齢人口は減少することが見込まれ、労働力不足が予想されます。若者、高齢者、障碍（がい）者や女性など誰もが今よりも一層活躍し、いきいきと働き続けられるよう就業促進を行います。一方で、昨今の新型コロナウイルス感染拡大を受け、雇い止めや新規採用の見送りなど雇用不安が広がり始めており、安定した雇用環境の整備と事業者へのサポートが必要です。関係機関と連携し、職業相談及び情報提供の拡充などの就労支援や、雇用機会の確保、事業者への啓発等を行います。

【具体的な取組】

事業名	◎ワークサポート宝塚の充実		
対象者	全体 高齢者 障碍（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	兵庫労働局との一体的実施事業に係る協定に基づき、ハローワーク西宮サテライトとしてワークサポート宝塚を国と市が共同で運営しており、職業相談・紹介、求人検索などを実施するほか、就職支援ナビゲーター（早期再就職専任支援員）を配置し、支援を行っている。また、女性や高齢者を対象としたセミナー等を実施している。市広報誌やホームページを活用し、市民への周知の強化などの運営の充実を図る。		

事業名	◎高齢者への就労支援		
対象者	全体 高齢者 障碍（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	近年就労意欲が高まっている高齢者への就労支援として、就労機会を確保する観点から、宝塚市シルバー人材センターの運営に係る経費の一部を補助する。また、高齢者の生きがい就労促進を目指し、センターの周知や事業をPRし、会員増加に努める。多様な就労ニーズに対応できるよう関係機関と連携を図る。		

事業名	●新規就農者確保事業		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 <u>若者</u> 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	農政課	方向性	新規
事業内容	本市内での就農を希望する45歳以下の若者が、市が設置するパイプハウスを活用して実践就農する。（2年間）		

事業名	●農業振興事業（農福連携推進事業）		
対象者	全体 高齢者 <u>障害（がい）者</u> 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	障害（がい）福祉課 農政課	方向性	新規
事業内容	農業における労働力確保及び障害（がい）者等の就労先確保の課題解決に向けて農福連携に関する調査研究を行う。		

事業名	職業訓練事業の活用		
対象者	<u>全体</u> 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫職業能力開発促進センター等において、職業訓練事業や在職者訓練事業を実施しており、印刷物の掲示や相談事業を通じてそれらの事業に誘導する。		

事業名	若者自立支援ネットワーク事業		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 <u>若者</u> 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	若者の就労に向けた社会的自立を促進するため、教育、福祉、医療などの専門分野における情報を共有し、連携することにより若者の就労に向けた自立支援を行う。		

事業名	市障害（がい）者就業・生活支援センターの充実		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	障害（がい）福祉課	方向性	維持
事業内容	就職を希望し、また、就職している障害（がい）のある人に対し、就業相談、職場定着支援、就業生活相談などを行い、障害（がい）のある人の就業及び就業生活を支援することで、自立した地域生活を支援する。センター事業の主なものは次のとおり。 ・職域開発、職場実習支援、職場定着支援、就業生活支援、ハローワーク西宮等関係機関との連携及び調整		

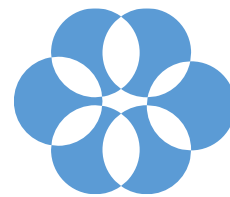
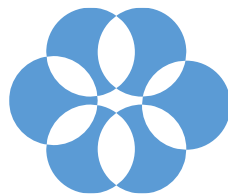
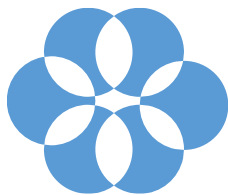
事業名	宝塚市雇用促進連絡協議会の活用		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	宝塚市雇用促進連絡協議会と連携し、会員事業所に向け、設立の目的（※）に沿ったセミナーの実施や、啓発チラシやパンフレットを用い雇用に関する制度周知を図るなど啓発等を行う。また、市内事業所の人手不足対策など雇用情勢に即した事業を展開する。市は当協議会が効果的な運営が図られるよう支援する。 ※地域住民、障害（がい）者、高齢者、女性等の雇用の場の確保、職業能力の開発及び、企業内における啓発活動の推進により住民の就労の促進を図ることを目的としています。		

事業名	均等な雇用機会の確保		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	人材育成課	方向性	維持
事業内容	市役所のあらゆる職種において、性別にとらわれない採用を推進する。		

事業名	起業・就労セミナー		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	人権男女共同参画課	方向性	維持
事業内容	再就職に必要なビジネスマナー（身だしなみ、電話応対等）のスキルを身につけるための講座を実施する。		

事業名	関係機関との連携による雇用機会の提供		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	障害（がい）福祉課	方向性	維持
事業内容	障害（がい）種別を問わず、雇用機会の拡大を図るため、市障害（がい）者就業・生活支援センターやハローワーク西宮の主導の下、事業所等の参加を得て、障害（がい）者合同面接会を実施する。		

事業名	住居確保給付金		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（生活困窮者）		
担当課	せいかつ支援課	方向性	維持
事業内容	離職2年以内等の対象者に対して、安定した求職活動を行うため、家賃補助を行う。		



(2) 潜在的に就労を希望する方へのきめ細やかな支援

育児や介護に専念せざるを得ないといった働きたくても働けない方や、働きたいがどう行動すればよいかわからない潜在的に就労を希望する方、もしくは働く必要がないと感じている方など、新たな労働力を掘り起こすことが大切です。そのために SNS なども活用し就労に関する様々な支援が受けられる環境を整備するほか、必要な就労関係の情報を提供し、個別事情に即した支援を行います。

【具体的な取組】

事業名	◎ ● 就職氷河期世代リモート型就労支援		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	新規
事業内容	概ね34～49歳を中心とした就職氷河期世代に対して、SNSを活用し、キャリアカウンセリングや、就労に役立つ情報提供、企業とのマッチングなどオンライン上での就労支援を行う。		

事業名	◎ ● 女性の雇用・就業のための支援		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	人権男女共同参画課	方向性	新規
事業内容	再就職や企業などを希望する女性に対し、不安を解消し、各人に応じた適切な支援につなげることを目的として相談を行う。		

事業名	◎ 若者しごと相談広場		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	概ね49歳までの若者（保護者を含む）と再就職を希望する女性を対象に、専門カウンセラーが必要に応じて職業適性検査をしながら、就職相談を実施する。		

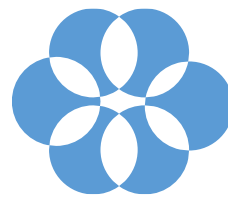
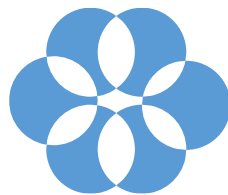
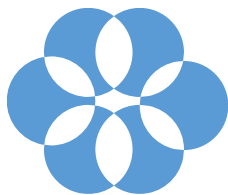
事業名	◎若者就労支援事業（職場体験実習）		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 <u>若者</u> 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	長期無職、離転職フリーター、引きこもりなど就労に課題を抱える若者に対して、社会経験のための学習、就労支援セミナー、職場体験実習という段階をふまえ、働くイメージや就労意欲を高め、一人ひとりにあった多様で適切な進路を発見できるようきめ細かい支援を行い、継続就労へ繋げる。		

事業名	生活保護受給者等就労支援		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも <u>その他</u> （生活保護受給者）		
担当課	生活援護課	方向性	維持
事業内容	稼働能力を有する生活保護受給者等に対する就労支援や無料職業紹介を行い就労を促進する。		

事業名	母子世帯自立支援プログラム		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも <u>その他</u> （生活保護受給者）		
担当課	生活援護課	方向性	維持
事業内容	生活保護を受けている母子世帯の母親について、経済的自立を促すために生業扶助を活用して、教育訓練の受講や資格取得を支援し就労能力の向上を図る。		

事業名	就労支援事業、就労準備支援事業		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも <u>その他</u> （生活困窮者）		
担当課	せいかつ支援課	方向性	維持
事業内容	生活困窮者に対し、就労支援や就労準備支援を行い、必要に応じ関係機関等へ誘導する。また、就労体験等を通じ、就労意欲の喚起に結びつける。		

事業名	商工会議所との共催による起業相談		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	人権男女共同参画課	方向性	維持
事業内容	起業したいが一歩が踏み出せなかったり、すでに起業しているが事業に関して問題を抱えている女性に対して、商工会議所との共催による起業相談を実施する。		



基本方針 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

起業家や新事業創出の支援に加え、意欲のある既存事業者に対する支援を強化するなど商工業をはじめとした、農業、観光など産業全般の振興施策を推進し、地域経済の活性化により雇用・就労機会の拡大を目指します。

さらに、高齢者にやさしいまちを掲げるエイジフレンドリーシティの取組や障碍（がい）者の就労促進に資する取組など、地域ニーズや社会課題に即した雇用の受け皿を掘り起こし、就労機会の創出につなげます。

【具体的な取組】

事業名	◎ ● 高齢者の新たな就労機会の創出		
対象者	全体 事業者	高齢者 労働者	障碍（がい）者 労使とも 女性 若者 就職氷河期世代 その他（ ）
担当課	商工勤労課	方向性	新規
事業内容	高齢者が活躍できる就労の場を広げるため、シルバー人材センター等と連携し、地域ニーズに即した新たな分野の就労機会創出を推進する。		

事業名	◎ ● 店舗等魅力向上チャレンジ支援事業		
対象者	全体 事業者	高齢者 労働者	障碍（がい）者 労使とも 女性 若者 就職氷河期世代 その他（ ）
担当課	商工勤労課	方向性	新規
事業内容	市内に魅力ある個店の出店を促進するため、新規出店しようとする事業者もしくは既存店舗を改装しようとする事業者に対し、出店に係る経費（改装費、設備購入費等）の一部または家賃の一部を補助する。		

事業名	◎ ● 健康生きがい就労		
対象者	全体 事業者	高齢者 労働者	障碍（がい）者 労使とも 女性 若者 就職氷河期世代 その他（ ）
担当課	地域福祉課	方向性	新規
事業内容	エイジフレンドリーシティ（※）実現の取組として、就労意欲のある高齢者と、人手不足な状態にある福祉業界等のマッチングを行う。 ※エイジフレンドリーシティとは、世界的な高齢化と都市化に対応するため、高齢者にやさしいまちがあらゆる世代にやさしいまちになるという趣旨により、WHO（世界保健機関）が2007年に提唱したプロジェクトです。		

事業名	◎企業活動支援事業		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	市内の既存企業の事業拡張及び、市外からの新たな企業の立地を促進し、市内の雇用創出と産業基盤の強化・発展を図るため、事業所の新設、増設、移設にかかる土地、家屋、償却資産の固定資産税・都市計画税の合計額の2分の1に相当する額を補助する（年額1,000万円を限度）。また、貸工場賃料補助金、雇用奨励金を通じ、支援を行う。		

事業名	◎新事業創出総合支援		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	市内における起業家へ、起業期に対する補助、支援等を行う。また、市内で起業家等支援施設を運営する者に対し、運営費の一部を補助することにより、施設の安定した運営による企業によって自身が描く事業を実現したい方や、地域課題、社会課題を解決したいと望む地域貢献欲の高い方などへの支援の充実を図り、もって本市における企業家等の裾野拡大、起業の促進及び産業の活性化を図る。		

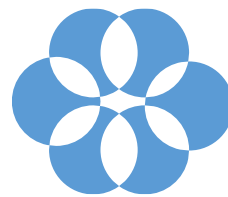
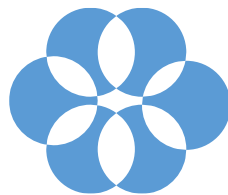
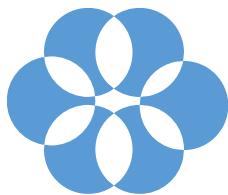
事業名	●農業振興事業（農業サポーター事業）		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	農政課	方向性	新規
事業内容	就農機会を求める市民と労働力が不足する農家をマッチングさせて、ボランティア的な就農機会を提供する。		

事業名	障害者就労施設等からの物品等の調達の推進		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	障害（がい）福祉課	方向性	維持
事業内容	障害者優先調達推進法（※）に基づき策定した市調達方針に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達を行い、これらの需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害（がい）者、在宅就業障害（がい）者等の自立の促進に寄与する。 ※国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関し、障害者就労施設等の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図る。平成25年（2013年）4月1日施行。（「障害者優先調達推進法が施行されました」厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000052423.html）		

事業名	観光振興、宣伝		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	観光企画課	方向性	維持
事業内容	観光客の誘致促進を図るため、観光キャンペーンの実施、観光大使サファイアによる観光PRの展開や、ガイドマップ、パンフレットの作成配布を行う。また、市内の多様な観光資源を活用した集客イベント等を通じて中心市街地での賑わいや活気を創出するとともに、地域経済の活性化を目指す。		

事業名	園芸振興		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	農政課	方向性	維持
事業内容	平成18年度（2006年度）から宝塚園芸振興センター（あいあいパーク）を指定管理者制度の導入による施設管理運営とし、各種園芸振興事業を実施している。また、宝塚市花き園芸協会へ委託して、あいあいパークで毎年、春と秋の植木まつりに合わせ、花き展示会や観賞植物品評会を開催し、花き植木産業の活性化と地域振興を図る。		

事業名	農業振興			
対象者	全体 事業者	高齢者 労働者	障害（がい）者 労使とも	女性 若者 就職氷河期世代 その他（ ）
担当課	農政課	方向性	維持	
事業内容	平成17年度（2005年度）から農業振興施設（西谷夢市場）を指定管理者制度の導入による施設管理運営とし、地元農産物の直売や地元農産物の加工等を行っている。また、引き続き、農作物の安定した生産量の確保に向けた取組を進めることで、農産物を通じて都市と農村の相互交流、地域の活性化、農業振興を図る。			



(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を取ることは、仕事面で社会的責任を全うできると同時に、生活面でも充実したものにできることから働くすべての人に求められる事柄といえます。また、企業にとっても人材の定着やコスト削減、生産性の向上などの面でメリットがあるといえます。

国においては、法令や様々な制度の整備を行いワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援をしています。本市においても労働者や事業所へ制度の周知と啓発や、仕事と生活の両立支援を引き続き推進します。

【具体的な取組】

事業名	◎ ●働き方改革の実現		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	新規
事業内容	平成31年（2019年）4月1日より順次施行されている働き方改革関連法の遵守と、働き方改革の推進に向けての啓発を行う。		

事業名	◎ ワーク・ライフ・バランスの推進		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	ワーク・ライフ・バランスを推進するため、労働時間の短縮を進める啓発を広報・ホームページ等を通じて行う。また、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを実施するなど、仕事と生活とのバランスのとれた生き方の大切さを労使ともに啓発する。		

事業名	保育実施事業		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	保育事業課・保育企画課	方向性	拡大
事業内容	待機児童の解消を図り、保育水準の維持向上、保育内容の充実に取り組む。また、保護者の生活実態やニーズを踏まえた多様な保育需要に対応するため、延長保育、病児病後児保育、休日保育、一時預かり事業などを実施する。		

事業名	放課後児童健全育成事業		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	青少年課	方向性	拡大
事業内容	下校後、家庭において適切な指導を受けることができない小学生の児童を対象に、適切な遊びと生活の場を与え、その健全な育成を図るため、放課後児童クラブを市内全小学校区（24校区）に設置し、子育てと仕事の両立支援を図る。		

事業名	小規模多機能型居宅介護の充実		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	介護保険課	方向性	拡大
事業内容	「通い」を中心として、要介護者の希望に応じて、随時「訪問」や「泊まり」を組み合わせサービスを提供することで、在宅での生活が継続できるよう支援する。		

事業名	定期巡回・随時対応サービスの充実		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	介護保険課	方向性	拡大
事業内容	重度者をはじめとした要介護高齢者の在宅生活を支えるため、日中・夜間を通じて、訪問介護と訪問看護が密接に連携しながら、短時間の定期巡回型訪問と随時の対応を行う。		

事業名	ファミリーサポートセンター		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	子ども家庭支援センター	方向性	維持
事業内容	子育ての援助を行いたい人と援助を受けたい人お互いに会員となり、保育所や地域児童育成会の送迎や、保護者の病気、急用、リフレッシュの時の預かりなど、地域での相互援助活動を促進する。		

事業名	男女の家庭責任と就業の両立支援		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	人権男女共同参画課	方向性	維持
事業内容	出産、育児、介護等のために退職したが、再就職等にチャレンジする女性などを支援する啓発を進める。（再就職、起業、在宅ワーク等へのチャレンジに関する情報提供） また、啓発等により男性が家庭や地域へ参画できる環境づくりをする。		

事業名	在宅介護実態調査		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	介護保険課	方向性	維持
事業内容	主介護者の介護の実態と介護支援のあり方について「介護離職をなくしていくためにはどのようなサービスが必要か」といった観点を含めた調査を行う。		

事業名	市民活動促進支援		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	市民協働推進課	方向性	維持
事業内容	宝塚NPOセンター等の中間支援団体と連携し、地域団体や市民活動団体、NPO団体等の設立及び運営を支援し、市民主体のまちづくりを推進する。		

事業名	協働促進		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	市民協働推進課	方向性	維持
事業内容	協働の指針や協働のマニュアルを活用した市民説明会の開催など、市民自治や協働に関する啓発事業を実施し、各種市民活動や地域活動への参加を促進する。		

事業名	男女共同参画社会づくりの啓発活動		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	人権男女共同参画課	方向性	維持
事業内容	男女共同参画社会づくりを自分自身のこととしてとらえ、男女共同参画社会の実現の必要性に気づききっかけとするための講座を実施する。また、啓発誌を作成し、市内各施設等へ配布する。		

事業名	幼稚園運営事業（幼稚園預かり保育）		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	幼児教育センター	方向性	維持
事業内容	保護者の子育て及び就労を支援するために幼稚園の教育課程時間終了後及び長期休業期間に市立幼稚園在園児を保護者の希望により預かる。		

事業名	社会教育推進		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	社会教育課	方向性	維持
事業内容	地域での自発的な学習活動の推進を図るべく、学校園のPTAによる研修会の支援を行う。		

(3) 新しい働き方の定着に向けた取組

昨今の新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、テレワークや時差出勤の導入、ICTの利活用など、これまでとは違う新しい働き方を取り入れる動きが広がっています。労働者にとっては、ワーク・ライフ・バランスの更なる実現、使用者にとっては生産性向上などの多様なメリットがあるため、新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた形式的な対策ではなく、定着に向けての支援を行います。

【具体的な取組】

事業名	◎ ●新しい働き方の定着に向けての啓発		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	新規
事業内容	テレワークや時差出勤の導入やICTの活用などを進めることにより、これまでとは違う新しい働き方を取り入れ、定着に向けての啓発を行う。		

事業名	●起業家等支援施設認定事業		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	新規
事業内容	起業家等支援施設に関する情報を起業家等に提供し、当該施設の利用を促進することにより、起業家等による当該施設の利用を通じて起業家支援及び経営支援を図り、もって市内産業の活性化を図る。		

基本方針 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

働く上で労働問題に直面した際、自身でとるべき行動を理解し、適切に対処できるようサポートを行います。時間外労働の上限規制などが定められた働き方改革関連法や従業員のストレスチェックを義務とする労働安全衛生法の改正など労働法規の内容やワークルールなどについて、労働者及び事業者とも働き方に対する意識を高められるよう情報提供や啓発を実施し、適正な労働環境の確保に努めます。

また、社会情勢に即して様々な労働問題が発生することが予想されるため、労働者及び事業者の動向を把握し、タイムリーな支援を行います。

【具体的な取組】

事業名	◎ ●労働者に対する教育		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 <u>労働者</u> 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	新規
事業内容	労働問題に直面した労働者が、正しい知識を持って、自ら解決に向けて行動ができるよう、関係機関と連携し、労働問題に関する啓発や、適切な相談先への誘導を行う。		

事業名	◎ 適切な労働環境の確保に向けての労働関係法規の遵守の啓発		
対象者	<u>全体</u> 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	関係機関と連携し、事業主に労働関係の法規を遵守するよう啓発を行うとともに労働者に対しても周知を図り、快適な職場環境の実現と職場における労働者の安全と健康を確保する。		

事業名	入札契約制度における、雇用・労働者福祉に関する評価手法の検討		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（		
担当課	契約課	方向性	維持
事業内容	本市の入札契約制度について、平成23年（2011年）2月に受けた入札及び契約に係る制度に関する調査専門委員報告書の提言で標記事項が挙げられており、実現可能なものから順次実施した。引き続き、公共事業の適正な履行及び品質の確保を図りながら、労働者の適正な労働環境等が確保できるよう、労働者の福祉の向上に係る施策を実施する。		

事業名	労働実態調査		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	労働施策に活用するため、市内事業所及び市民を対象とした労働実態調査を必要に応じて適宜実施する。		

事業名	安全衛生面の職場改善に向けた啓発		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	職場の安全衛生面の改善の推進と、従業員の定期的な健康診断の受診を促す啓発を行い、労働災害の防止に努める。		

(2) 相談窓口の周知・他機関との連携

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントといった労働環境に悩みを抱えている労働者のために相談窓口を設け、周知していくことは、安心して働くことができ、職場環境を整備できる点で有用です。市で引き続き労働問題相談を実施するほか、労働基準監督署、社会保険労務士会などの関係機関の相談窓口へ適切につなぐとともに、これら窓口を周知します。

また、公共職業安定所、労働基準監督署、県及び県の関係機関、シルバー人材センター、宝塚商工会議所、宝塚市社会福祉協議会、NPO等との連携を強化することにより、市民のニーズに沿った就労を支援する体制の充実を図ります。

【具体的な取組】

事業名	◎●民間事業者との連携による就労支援		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	新規
事業内容	就労支援に寄与する事業を行う民間事業者を発掘し、事業者の持つノウハウやスキルを生かした就労支援を市とのタイアップにより推進する。		

事業名	◎労働問題相談		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	兵庫県社会保険労務士会西宮支部の協力により、月に1回、社会保険労務士による労働問題、社会保険についての相談を行う。		

事業名	◎国と一体となった支援体制の構築		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	兵庫労働局との一体的実施事業に係る協定に基づき、女性や高齢者等を対象とした就職支援セミナーを実施し、市内および近隣市内での就職を希望する人を対象に就職面接会を実施する。雇用情勢の変化に応じて、求職者のニーズに即した支援を行う。		

事業名	異文化間生活相談		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ 外国人 ）		
担当課	文化政策課	方向性	維持
事業内容	異文化間に起因する市民の悩み、不安やトラブルの相談を受ける中で就労に関する相談にも応じる。		

事業名	人材不足解消就労支援事業		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	介護分野・看護分野・保育士など、人手不足が課題となっている業種を中心に、面接会やセミナーを開催するなど、ニーズに応じた就労支援を実施する。		

事業名	インターンシップ生受入		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	人材育成課	方向性	維持
事業内容	毎年8月頃に関西学院大学等の学生数人をインターンシップ生として受入れており、就業体験を通じて、自らの職業適性や将来の就業に対する意識を醸成する。		

事業名	福祉系大学実習生受入		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	生活援護課	方向性	維持
事業内容	毎年6月、10月頃に福祉系大学の1名を実習生として受入れており、家庭訪問等の実地体験をしてもらうことにより、社会福祉に携わる人材を育成する。		

事業名	就労に関する教育・啓発		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	職業観を育てる取組として、就労に関わる情報を教育機関等に提供することや、名匠セミナー等を実施する。		

事業名	就労支援機関の周知		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	商工勤労課	方向性	維持
事業内容	市内の就労支援機関の周知を強化し、利用者の増加につなげる。		

事業名	トライやる・ウィーク		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	学校教育課	方向性	維持
事業内容	生徒の「生きる力」の育成を図るため、地域の子どもは地域で育てるという理念のもと、学校、保護者、地域三者が連携した多様な社会体験活動を通じて、生徒のキャリア形成を支援する。		

事業名	ミニたからづか		
対象者	全体 高齢者 障害（がい）者 女性 若者 就職氷河期世代 事業者 労働者 労使とも その他（ ）		
担当課	子ども家庭支援センター	方向性	維持
事業内容	市子ども条例及び次世代育成支援行動計画に基づき、子ども参加型のまちづくりの推進や、子ども自身が小さい時から遊びの中に就労意識を持ち、「働く」ということを日常生活の中から学べる場を提供する。		

第 5 章 計画の推進体制

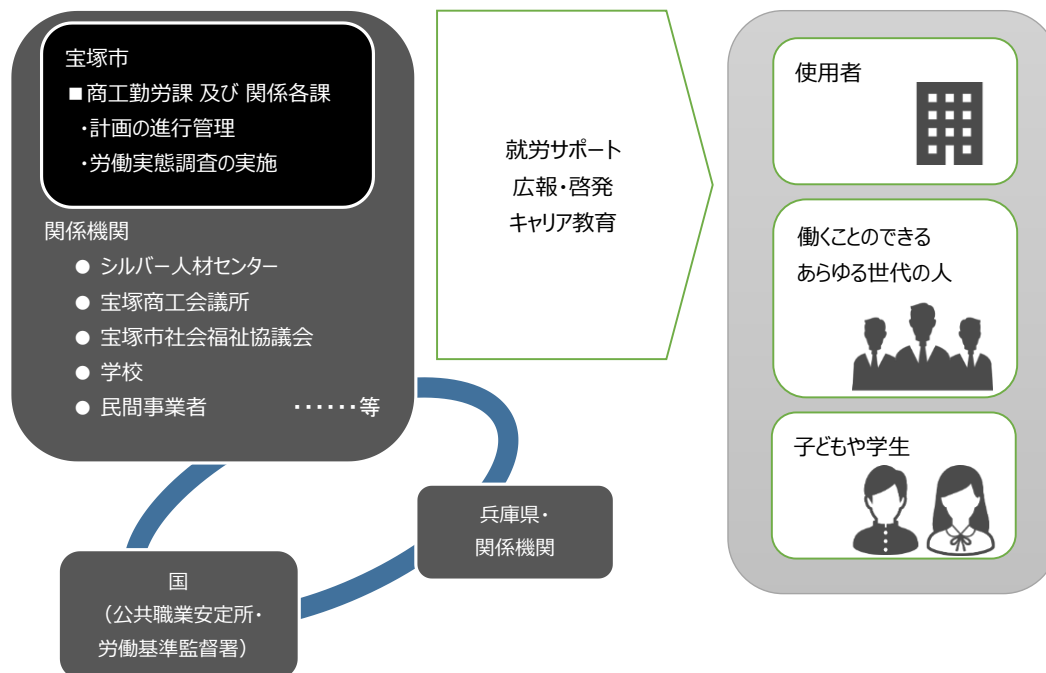
1. 計画の推進体制

(1) 市内の他部局との連携

雇用・労働をめぐる諸問題は、高齢者、障碍（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。市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し、多方面から就労をサポートする体制を築きます。

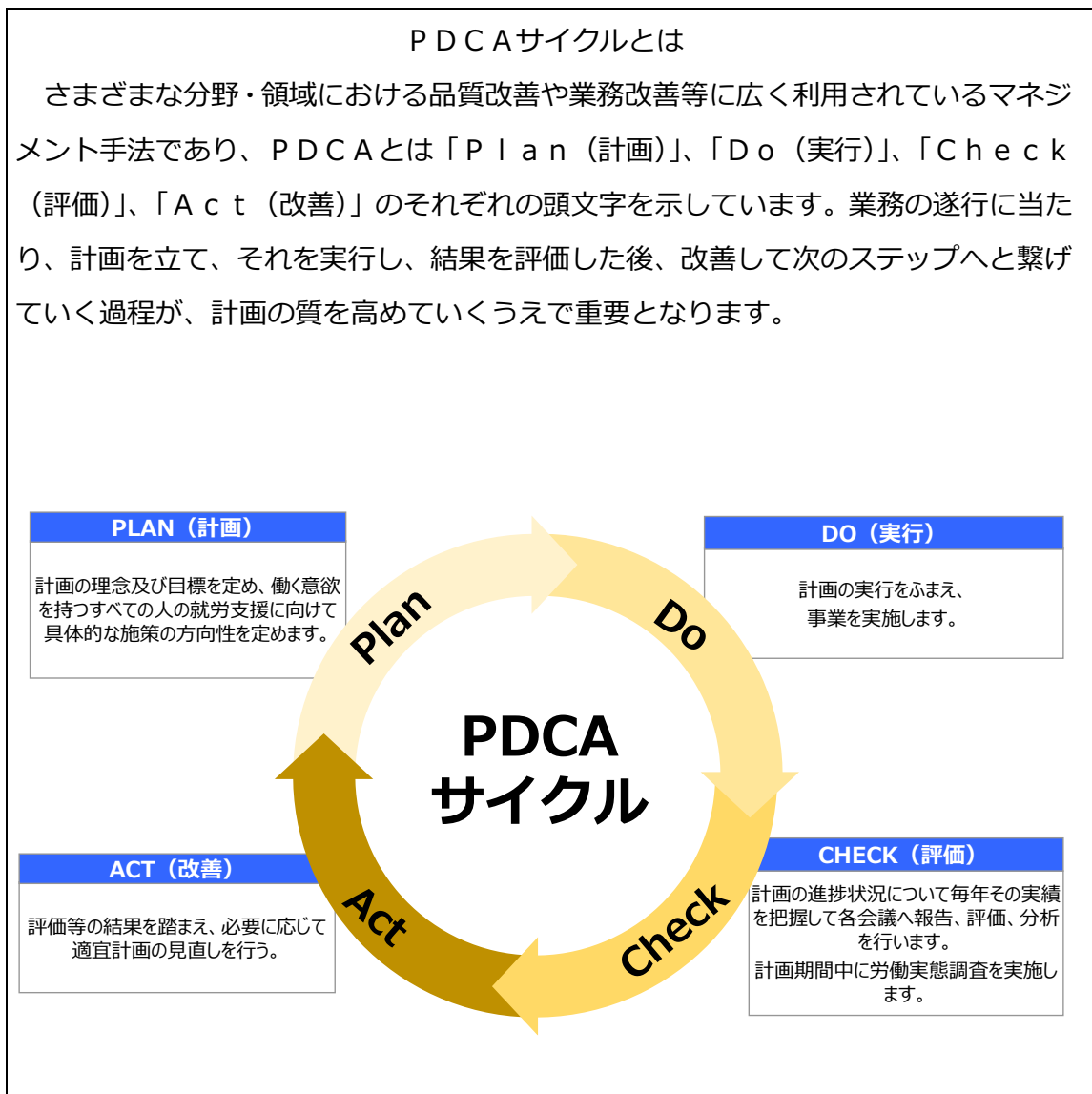
(2) 関係機関等との連携

市の取組を効果的に進めていくために、市民をはじめ、市内企業、障碍（がい）者団体や労働組合、関係機関など多様な主体と連携・協力していくことが必要となります。そのため、知識経験者、使用者団体及び労働者を代表する者等から構成される「宝塚市労働問題審議会」から十分に意見を聴取していくとともに、公共職業安定所、労働基準監督署、県及び県の関係機関、シルバー人材センター、宝塚商工会議所、宝塚市社会福祉協議会、学校、NPOを含む民間事業者等との連携を深め、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。



(3) 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。また、計画期間中に労働実態調査を実施し、本市における雇用・労働の現状と課題を把握し結果を市民に公表します。



(4) 情勢変化への柔軟な対応

雇用・労働を取り巻く環境は、社会経済情勢によりめまぐるしく変化しています。また、国における関係法令の制定および改正をはじめとした、雇用・労働施策の見直し等により、本計画の取組が変わることも予想されます。社会経済情勢の動向も注視しながら、適宜計画を見直し、的確かつ柔軟に本計画を推進していきます。

資料編

- 
1. 令和元年度宝塚市労働実態調査概要
 2. 宝塚市労働問題審議会委員名簿
 3. 計画策定の経過
 4. 執行機関の附属機関設置に関する条例（抄）（附則省略）
 5. 宝塚市労働問題審議会規則（附則省略）
 6. 相談窓口等（令和3年（2021年）3月現在）

1. 令和元年度宝塚市労働実態調査概要



1 市民アンケート調査

(1) 調査目的

この調査は、宝塚市民の就業・労働実態を把握し、今後の労働施策を進めていくための基礎資料とするものである。

(2) 調査対象

18 歳から 79 歳までの宝塚市民 6,700 人を年代別に無作為に抽出。

(3) 調査方法

対象者に調査票を郵送し、返信用封筒による郵送回収方式。

(4) 調査期間

令和元年（2019 年）7 月 17 日～令和元年（2019 年）8 月 9 日

(5) 回収状況

A 配布数	6,700 件
B 回収数	2,405 件
C 回収率 (B/A)	35.9%

2 事業所アンケート調査

(1) 調査目的

この調査は、宝塚市内の事業所における雇用実態を把握し、今後の労働施策を進めていくための基礎資料とするものである。

(2) 調査対象

平成 28 年経済センサス－活動調査から宝塚市内の従業員 20 人以上の全事業所と 19 人以下の事業所から 800 力所を無作為に抽出。

(3) 調査方法

対象事業所に調査票を郵送し、調査員による訪問回収方式。

(4) 調査期間

令和元年（2019 年）7 月 17 日～令和元年（2019 年）8 月 9 日

(5) 回収状況

A 配布数	800 件
B 不着、廃業、移転等対象外	49 件
C 対象母数 (A-B)	751 件
D 回収数	307 件
E 回収率 (D/C)	40.9%

2. 宝塚市労働問題審議会委員名簿

◎会長 ○副会長			
構成	名 前(敬称略)	所 属	任 期
事業主を 代表する者	しんたにとしひろ 新谷 俊廣	宝塚商工会議所	H30.7.1～R4.6.30
	こいけ ていじ ○ 小池 貞二		H30.7.1～R4.6.30
	なかむら まさふみ 中村 正文		H30.7.1～R4.6.30
労働者を 代表する者	やまうち けいいち 山内 圭一	連合兵庫東部地域協議会	H30.7.1～R3.3.31
	むらかみたかのり 村上 貴則		R3.4.1～R4.6.30
	なかむら きよみ 中村 京美		H30.7.1～R4.6.30
	しかた りょう 志方 龍	宝塚市身体障害者福祉団体連合会	H30.7.1～R4.6.30
	わだ ゆうじ 和田 悠二	宝塚地区労働組合総連合	H30.7.1～R1.10.31
	かつべ あきよし 勝部 昭義		R1.11.1～R4.6.30
知識経験者	かんばやし のりお ◎ 上林 憲雄	神戸大学大学院 経営学研究科 教授	H30.7.1～R4.6.30
	ゆきなが ゆみ 幸長 裕美	弁護士	H30.7.1～R4.6.30
公募による 市民	のだ ひろあき 野田 拓昭	公募委員	R2.7.1～R4.6.30
	たなか まさよし 田中 政良		H30.7.1～R2.6.30
	たい しんいち 田井 眞一		R2.7.1～R4.6.30
関係行政機関の 職員	おおの たかのり 大野 孝典	西宮労働基準監督署長	H30.7.1～H31.3.31
	たかおか ひろし 高岡 拓史		R1.7.23～R2.3.31
	よこて ひろかず 横手 浩一		R2.4.1～R3.3.31
	ふくしま のぶよし 福島 伸欣		R3.4.1～在職期間
	ふじい ときお 藤井 時夫	西宮公共職業安定所長	H29.4.1～H31.3.31
	なかたに やすのぶ 中谷 安伸		R1.7.23～R2.3.31
	まえはし ひでのり 前橋 秀憲		R2.4.1～R3.3.31
	こばやし たかし 小林 孝至		R3.4.1～在職期間
	かじもと なおこ 梶本 修子	兵庫県阪神北県民局 県民交流室長	H30.7.1～H31.3.31
	おか あきひこ 岡 明彦		R1.7.23～R3.3.31
	ありた かずなり 有田 一成		R3.4.1～在職期間

3. 計画策定の経過

<平成 30 年度（2018 年度）>

実施日	会議名	議題
7月13日	第1回労働問題審議会	・ 辞令交付
		・ 会長・副会長の選出
		・ 現宝塚市労働施策推進計画の進捗状況について
		・ 労働実態調査の調査項目について

<令和元年度（2019 年度）>

実施日	会議名	議題
7月23日	第1回労働問題審議会	・ 辞令交付
		・ 第2次宝塚市労働施策推進計画策定に関する諮問について
		・ 計画策定までのスケジュールについて
		・ 現宝塚市労働施策推進計画の進捗状況について
7月～8月	令和元年度労働実態調査	
2月23日	第2回労働問題審議会	・ 辞令交付
		・ 第2次宝塚市労働施策推進計画（案）について

<令和 2 年度（2020 年度）>

実施日	会議名	議題
8月13日	第1回労働問題審議会	・ 辞令交付
		・ 会長・副会長の選出
		・ 第2次宝塚市労働施策推進計画策定までのスケジュールについて
		・ コロナ禍の影響における第2次宝塚市労働施策推進計画（案）の見直しについて
12月21日	第2回労働問題審議会	・ 現宝塚市労働施策推進計画の進捗状況について
		・ 第2次宝塚市労働施策推進計画（案）及び概要版（案）の提示、決定
3月～4月	パブリック・コメントの実施	

<令和 3 年度（2021 年度）>

実施日	会議名	議題
5月31日	第1回労働問題審議会	・ 第2次宝塚市労働施策推進計画（案）のパブリック・コメント結果の報告と対応について
		・ 第2次宝塚市労働施策推進計画の策定について（答申）

4. 執行機関の附属機関設置に関する条例（附則省略）

昭和 41 年 1 月 10 日

条例第 1 号

注 昭和 52 年 3 月 30 日条例第 2 号から条文注記入る。

（設置）

第 1 条 地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づき、執行機関の附属機関として、法律若しくはこれに基づく政令又は他の条例に定めるもののほか、次の機関を置く。

附属機関の 属する執行 機関	附属機関	担当事務	組織及び構成	
			委員総数	構成
市長				
	宝塚市労働問題審議会	労働問題についての重要事項の調査及び審議に関する事務	14 人	事業主を代表する者 3 人 労働者を代表する者 4 人 知識経験者 2 人 公募による市民 2 人 関係行政機関の職員 3 人

（委任）

第 2 条 附属機関の運営について必要な事項は、当該執行機関が定める。

5. 宝塚市労働問題審議会規則（附則省略）

平成 7 年 3 月 31 日

規則第 14 号

注 平成 12 年 3 月 31 日規則第 42 号から条文注記入る。

（趣旨）

第 1 条 この規則は、執行機関の附属機関設置に関する条例(昭和41年条例第1号。以下「条例」という。)第2条の規定に基づき、宝塚市労働問題審議会(以下「審議会」という。)の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

（所掌事務）

第 2 条 審議会は、市長の諮問に応じて、次に掲げる事項について調査、審議し、答申するものとする。

- (1) 労働福祉に関すること。
- (2) 雇用促進対策に関すること。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、市長が必要であると認める事項

（委員）

第 3 条 審議会の委員は、条例第1条に規定する者のうちから市長が委嘱する。

2 市長は、委員が欠けたときは、その都度補欠委員を委嘱しなければならない。

（平 14 規則 51・一部改正）

（任期）

第 4 条 関係行政機関の職員のうちから委嘱された委員の任期は、その職に在職する期間とする。

2 事業主を代表する者、労働者を代表する者、知識経験者及び公募による市民のうちから委嘱された委員の任期は、2 年とする。ただし、当該委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、再任されることができる。

（平 14 規則 51・平 23 規則 4・一部改正）

（会長等）

第 5 条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第 6 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

2 審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 審議会の会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（意見等の聴取）

第 7 条 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

（庶務）

第 8 条 審議会の庶務は、商工勤労課で行う。

（平 12 規則 42・平 20 規則 26・一部改正）

（委任）

第 9 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

6. 相談窓口等（令和3年（2021年）3月現在）

機関	概要
<u>ワークサポート宝塚</u> 住所：宝塚市栄町 2-1-2 ソリオ2 7階 電話：0797-81-4400 FAX：0797-81-4402	ワークサポート宝塚は、市とハローワーク西宮が共同で運営する、仕事を探す人のための施設です。 ハローワークの求人閲覧や職業相談、専門の相談員が予約制で個別相談を行う「若者しごと相談広場」、求人応募時の紹介状発行などが可能です。 また求人検索機により、宝塚市や近隣地域の求人のほか、全国各地の求人情報をご覧いただけます。
<u>宝塚地域若者サポートステーション</u> 住所：宝塚市栄町 1-1-9 アールグラン宝塚 2階 電話：0797-69-6305 FAX：0797-69-6315	厚生労働省からの委託を受け、認定NPO法人宝塚NPOセンターが平成25年（2013年）4月より運営しています。地域若者サポートステーション（愛称：「サポステ」）は、働くことについてさまざまな悩みを抱えている15～49歳までの若者が就労に迎えるように、多様な支援サービスを提供しています。主に相談支援、学校連携、ステップアップ支援に取り組み、若者の就労を支援しています。
<u>若者しごと相談広場</u> 住所：宝塚市栄町 2-1-2 ソリオ2 7階 ワークサポート宝塚内 電話：0797-81-4403 FAX：0797-81-4402	「ワークサポート宝塚」内にあり、49歳までの若者（保護者を含む）と再就職を希望する女性を対象に、専門カウンセラーが必要に応じて職業適性検査をしながら、就職相談を実施しています。
<u>労働問題相談</u> 住所：宝塚市東洋町 1-1 電話：0797-77-2071 （市役所商工勤労課）	毎月第3火曜日 午後1時から3時実施。 兵庫県社会保険労務士会西宮支部相談員による各種労働問題（解雇・賃金不払い等）及び社会保険相談を行います。一回につき30分まで。 当月3日（祝日等閉庁日の場合は翌開庁日）から相談日の1週間前（祝日等閉庁日の場合はその前の開庁日）の正午までに予約（先着4名まで）
<u>宝塚市シルバー人材センター</u> 住所：宝塚市小浜 2-1-1 電話：0797-81-7000 FAX：0797-81-7040	概ね60歳以上の健康な方で、臨時的・短期的な就業や軽易な業務への就業を希望される方に仕事を提供しています。

機関	概要
宝塚市障害（がい）者就業・生活支援センター あとむ 住所：宝塚市売布東の町 12-9 NPO 法人こむの事業所内 電話：0797-26-7819 FAX：0797-26-7821	宝塚市内の障害（がい）のある方に対して、就業に関する相談、職業準備訓練、職場定着等及び就業に伴う日常生活・社会生活上の支援を一体的に行います。
労働条件相談ほっとライン 電話：0120-811-610 (はい！ ろうどう)	厚生労働省が実施する、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が、法令・裁判例などの説明や各関係機関の紹介などを行う電話相談です。電話相談は、労働者・使用者に関わらず誰でも無料で、全国どこからでも利用できます。匿名での相談も可能です。
総合労働相談コーナー ①兵庫労働局 住所：神戸市中央区東川崎町 1-1-3 神戸 クリスタルタワー15 階 電話：078-367-0850 FAX：078-367-3854 (兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課) ②西宮労働基準監督署 住所：西宮市浜町 7-35 西宮地方合同庁舎 3 階 西宮労働基準監督署内 電話：0798-26-3733 FAX：0798-26-3799	労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からのご相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話でお受けしています。県内では兵庫労働局、西宮労働基準監督署内などに総合労働相談コーナーを設けています。