

会議名	令和4年度宝塚市労働問題審議会		
日時	令和4年（2022年）11月2日（水） 午後3時30分～午後5時30分	場所	宝塚市役所3階 3-3会議室
出席者	委員	<b>【参加（12名）】</b> 上林委員（会長）、小池委員（副会長）、新谷委員、松尾委員、中村委員、志方委員、勝部委員、清水委員、田中委員、洲崎委員、植村委員、山田委員 <b>【欠席（2名）】</b> 村上委員、幸長委員	
	担当事務局	産業文化部長、産業振興室長、商工勤労課長、商工勤労課係長、商工勤労課係員	
会議の公開・非公開	公開	傍聴者	0名
内 容（概要）			
<p>1. 開会</p> <p>(1) 委嘱状交付</p> <p>(2) 産業文化部長あいさつ</p> <p>(3) 委員紹介</p> <p>(4) 事務局紹介</p> <p>(5) 出席委員数の報告</p> <p>委員14名中12名出席。宝塚市労働問題審議会規則（以下審議会規則）第6条第2項の規定に基づき、過半数以上の出席により会議は成立していることを報告した。</p> <p>(6) 資料・議事録の確認について</p> <p>資料確認及び審議会終了後、全委員へ議事録を送付し確認を依頼することを説明した。</p> <p>(7) 傍聴人の確認</p> <p>傍聴人はなし。</p> <p>2. 議題</p> <p><u>議題1「会長・副会長の選出について」</u></p> <p>審議会規則第5条により、互選することになっているが、前会長・前副会長には引き続き本審議会委員に就任いただいているので、会長・副会長ともに引き続き、上林委員、小池委員のお二人をお願いしたい旨を事務局より提案した。全会一致で承認され、上林委員に会長を、小池委員に副会長を引き続き務めていただくこととなった。</p> <p><u>議題2「第2次宝塚市労働施策推進計画の進捗状況について」</u></p> <p>令和3年度に策定した「第2次宝塚市労働施策推進計画」に関して、各事業の取組内容について事務局より説明した。説明にあたっては、全62事業の内、以下の重点取組に絞って説明した。また、前回の意見を踏まえ、各事業がSDGsの17のゴールのうちどれに当てはまるかを明確にしたことも説明した。</p> <p>(1) ワークサポート宝塚の充実 資料P.3（番号1）</p>			

兵庫労働局との一体的実施事業に係る協定に基づき、ハローワーク西宮のサテライトとして、国と共同で運営するワークサポート宝塚では、職業相談、紹介など求職者への支援業務のほかに、就労支援セミナーや面接会を周知し、必要に応じて誘導するなど、就職決定に向けた支援を行っている。相談件数は11,686件で令和2年度に引き続き1万件を超えた。1件当たりの相談時間も長くなっており、長引くコロナ禍の中、進路決定に困難を抱える人が増えている。一方で、紹介件数に対する就職件数の割合は、令和2年度に比べ微増していることから、引き続き相談者それぞれの状況に合った職業紹介ができるよう、丁寧な聞き取りによりマッチング力の強化に努める。

#### (2) 高年齢者就業機会の確保 資料P.3 (番号2)

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国と随伴で補助しているほか、会員増に向け、市広報誌に会員インタビュー等を掲載するなど、センターの取組を広くPRしている。特集記事では会員が従事している様々な業種を紹介することで、シルバー人材センターの固定化されたイメージからの脱却を図った。令和2年度末は女性会員は231人だったが、令和3年度末は251人に増えるなど、一定の効果は見られている。就業率については、未就業であった会員に対して、新型コロナウイルス感染症にかかる予防接種会場の案内業務などに従事していただくよう働きかけたことにより、就業率は大幅に増加した。

#### (3) 就職氷河期世代リモート型就労支援事業 資料P.5 (番号13)

就職氷河期世代のうち、不本意ながら不安定な仕事に就いている方、または無業状態にある方や、働きながらキャリアアップを望む方などを対象に、SNSアプリ「LINE」を活用したシステムを開発・運用し、就労に関する相談、キャリアカウンセリング、セミナー情報の配信など、オンライン上で就労支援を行った。多くの方が普段から利用しているLINEを活用し、システムを構築したことで、気軽にオンラインで相談ができたり、情報を入手できたりすることから、日中仕事等で時間が取れない場合や、コロナ禍での新しい生活様式を踏まえ、多くの方に利用された。一方で、令和3年度は、就職者数及びキャリアカウンセリング件数ともに、令和2年度に比べると、多少の落ち込みが見られた。その要因は新規登録者数が低迷したことや、正規雇用を目指す利用者においては、他の就労支援サービスと併用しているケースが多いと考えられる。

#### (4) 女性の雇用就業のための支援 資料P.5 (番号14)

再就職や起業、働き方の見直しなど、新たに何かを始め、チャレンジする女性の不安を解消し、より適切な進路決定ができるように支援した。また、令和3年度は地域女性活躍推進交付金を活用し、相談事業や居場所事業等を実施した。事業開始日から相談が入り、その後も想定以上の反響があるなど、長引くコロナ禍で就労も含め、困難を抱える女性が多いことが明確になった。居場所事業では、参加者同士が元々知り合いでないことから気軽に話すことができ、悩んでいるのは自分ひとりじゃないと分かってよかったという声もあり、一息つくことのできる居場所として多くの方にご活用いただいた。今年度は就労に向け、より実用的な支援を行うため、スキルアップに重点をおいた支援事業を実施している。

#### (5) 若者就労支援事業 P.5 (番号16)

就労に困難を抱える若者に対して、セミナーや職場体験実習などを通して就労支援、就労意欲を高め、一人一人に合った適切な進路決定ができるように支援した。令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から実施を見送った。令和3年度は少人数でのセミナーの実施や、Zoomの活用など、コロナ禍に対応した内容に変更し実施した。

#### (6) 高齢者の新たな就業機会の創出と健康生きがい就労 資料P.7 (番号21,23)

高齢者の新たな就業機会の創出に向け、シルバー人材センターの利用促進に関する庁内通知の発出や企業向けのパンフレットの配架等を行った。また、就労意欲のある高齢者と企業のマッチングに向けて、ハ

ローワークと共同で就職支援セミナーや就職面接会を実施した。一方、生きがい就労事業については、令和4年1月にトライアル説明会を行う予定にしていたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で中止となった。現在は来年1月に実施予定の説明会に向けて準備を進めている。

(7) 働き方改革の実現・ワークライフバランスの推進 資料P.9 (番号31・32)

啓発チラシやパンフレットなどを窓口に配架したほか、宝塚市雇用促進連絡協議会会員事業所等へも送付し、啓発に努めた。また、令和3年度は、当協議会設立30周年記念事業として、菊池幸夫弁護士にご登壇いただき、ワークライフバランスに関する講演会を実施した。今年度も当協議会ではワークライフバランスに関するセミナーの実施を予定している。

(8) 労働者に対する教育、適切な労働環境の確保に向けての労働法、労働関係法規の順守と啓発、労働問題相談 資料P.13 (番号47・48・53)

労働問題に関するチラシの配架やポスターの掲示などにより、広く周知に努めた。また、市主催の労働問題相談についても、市広報誌やホームページを活用し、広報を行った。労働問題相談については、より利用しやすいものになるよう、相談時間の見直しなどを検討している。

《委員からの主な意見とやりとり》

【A 委員】

まずは2番と21番に関する高齢者の就労支援について、メインはシルバー人材センターの活用ということだが、会員数が令和2年度から3年度で873人から898人、就業率が58.5%から67.4%ということで、増えたのは新型コロナウイルス感染症の予防接種会場設営の関係かと思うが、基本的に会員数は増えていないと思う。仕事の求人がどうなっているのかということ、会員数を増やすためにどのような取組をしているのかを、仕事が足りないのか、人が足りないのか、両方問題なのかということを含めて教えてほしい。また、シルバー人材センターは派遣事業があるが、実際の状況を教えてほしい。

次に、33と34の保育事業と放課後児童健全育成事業について、令和4年4月時点では待機児童はゼロとなっているが、保育の間では現在「質」の問題が生じている。そのことへの対応が特に問われていると思うが、その点はどうなっているのか。また、担い手の問題として、保育士不足への対策はどうなっているのか。放課後児童健全育成事業は子どもが小学校に入学し、両親が働き、児童クラブに預けるという流れになっていると思うが、待機児童は令和2年度から3年度にかけて121人から237人とほぼ倍増しており、さらに増えていくことが予想される。対応として民間の児童クラブの誘致、地域の児童育成会の定員の拡充等が挙げられるが、実施する事業体が少ない。指導員の育成の問題もあり、建物だけ作っても解決が難しい問題だと思うがどのような対応をしているのか。

介護保険の問題で、第8期の介護保険事業計画は市でも実際していると思うが、これも特に担い手不足ということで、介護離職あるいは介護職場の労働条件の悪化で、市でも事業をする上で事業者を募集してもなかなか応募してこない。実際に介護事業で小規模なものは撤退している傾向もある。特に大きな問題として、介護保険の保険財政は本市の場合どうなっているのか。事業所に支払う介護報酬が上がっているため介護保険料が上がっている傾向がある。この現状を深刻に考えなければならないのと、担い手不足の問題をどうするのかを教えてほしい。

最後に 55 番の異文化間の生活障害で、ここでは触れられていないが、技能実習生の問題がある。技能実習生は少なくなっはきているが、再度増加している傾向がある。もう一つは、留学生が増えるということで、それに労働の問題も関係してくる。留学生はアルバイト等の担い手ということで大きく寄与していると思っているが、その人たちへの対応は、特定技能制度が大きく変わって、今後は家族帯同で技能実習生が来日するようになれば、本市としても労働の問題だけではなく、家族の問題、地域生活の問題を絡めて捉えていかないといけないと思う。そこへの問題意識はどこまで感じているか。

(事務局)

1 点目のシルバー人材センターについて、シルバー人材センターの会員は年々減少傾向にあったが、現在は横ばいになっていると認識している。その理由として、市とシルバー人材センターが連携して、市の広報誌に PR 記事を掲載したことが挙げられる。内容も単なるシルバー人材センターの紹介ではなく、会員がどういった業務に従事し就労をされているのかという生のインタビュー記事を写真付きで掲載し、市ホームページでもそのような形で紹介している。また、シルバー人材センターのホームページも刷新され、見やすくアクセスされやすいホームページとなった。女性の会員増加についても広報誌の掲載の影響が非常に大きかったと思う。その需要に合わせて、これまで実施していた相談会についても回数を増やすとともに、定例の場所以外でも人流のある場所や商業施設で実施するなど、そういったところが会員増に繋がったと思う。

併せて、会員を増やすためには就業機会が確保されている必要があると考えていて、シルバー人材センターでは公共事業だけに頼らないようにするため、民間企業への営業活動も行っている。

しかし、会員が増えたとしても、必ずしも希望される職種があるかということとは大きな課題となっている。シルバー人材センターの受注する業務として事務や清掃、植栽といったものがあるが、それだけではなく広いニーズが会員の中にもあり、受け皿があるかどうかといったことは大きな課題だということを担当としても認識している。

次に保育事業に関することで、現在待機児童は解消しているが、その理由としては今年度、私立保育園の誘致、整備を行っていて、市内で設置されている保育所の分園が開所したことが挙げられる。市も整備事業として一定の支出を行っている。これにより 90 名の定員の分園を開所したことによって、市の待機児童は令和 4 年 4 月 1 日時点でゼロとなっている。併せて、就学前の児童が減少していて、申請数そのものが減っている現状がある。

担い手の対策で、保育へ従事者希望者が減少していて、保育士の数が追いついていないということを担当からも聞いている。昨年度の取組で、保育士の募集を普通の広報だけではなく、様々な関係機関に呼びかけ、公立だけでなく私立の保育士の募集も市が協力しながら実施していると聞いている。

続いて、放課後児童クラブの対応について、待機児童の増減は、保育所の場合は市内の保育所ならどこでも入ることができるので、市として一元化した人数である。一方で放課後児童クラブは各校区単位のカウントになるので、例えば校区ごとによって待機児童がいるところもあればないところもある。そういった事情もあり、見通しが立てにくいというのを担当部からは聞いていて、一方で待機児童が継続的にいる校区については民間の放課後児童クラブを誘致している。この誘致の仕方としては市が補助金を支出している。

次に介護に関する問題で、財政的な部分については現在説明ができないので、担当部に確認させていただく。介護職についても、担い手不足というのは認識していて、生きがい就労の部局で高齢者の方が専門の免許を持っていなくても、可能な範囲でお手伝いするような仕組みを構築しているところである。

異文化のところで指摘があったと思うが、国全体で労働力を補完するために外国人労働者の力が必要だということは我々も認識している、ただ、宝塚市でどれくらいの外国人労働者の方が事業所に従事しているかというのは限定的である。

留学生のアルバイトについても限定的な部分があるので切迫感を持つまでの認識は薄いですが、国際文化センターという基幹施設があるので、異文化が共生できるような暮らしやすい町にしていきたいという思いはある。

先ほどの保育に関する補足で、保育所の待機児童は4月1日時点ではゼロで始まるが、日が経っていくと子どもも生まれていくので、4月1日以降待機児童というのは保育所の方では増えていく。子どもが減っているという話はあるが、保育所に預けたいというニーズは依然として高く、保育所の待機児童は今後も予断を許さない状況である。また、保育の質について、宝塚市では旧来から認可保育所で保育の質を担保するという施策を重点的に行っているので、90人定員の保育所を新たに整備したと説明したが、認可保育所でもって、認可基準の中で資格を持つ保育士が就学前保育を社会福祉法人が責任を持って行うということに注力している。保育の質はそこでキープしていきたいと担当部としては思っている。

学童保育（放課後児童クラブ）については逆のベクトルとなる。4月1日時点で237人いたとしても、最初は学童保育をいれないと不安だというご家庭もあると思うが、学校生活に慣れてきたら学童保育に行かなくても家で留守番ができたり、自宅学習がいいという子どもも増えてくるので、学童保育の待機児童も4月から緩やかに減少する傾向にある。いずれも、指導員、保育士の確保についてはかなり難しくなってきたというのには聞いている。学童保育も資格を持った指導員を募集しているが集まりにくい現状である。子ども未来部で尽力し、子どもたちの健全育成のために実施していると聞いている。

#### 【B 委員】

13 ページで、労働問題相談に力を入れているとのことで、相談時間の検討についての言及があるが具体的にどのようなことを検討されているのか。また、5 ページの 14 番で職場体験実習が 1 人となっているが、どのような体験をされたのか。

#### （事務局）

まず、労働問題相談について、市が主催で月に 1 回予約制で 4 枠設定し実施している。これまでは予約制だったが、今後は設定した日時に社労士が待機し、予約なしでも相談ができるような柔軟な運営を検討している。市が設定している労働問題相談の窓口以外にも、国や県、NPO 法人が設置されているケースもあり、相談内容に応じて職員が紹介している。

女性の就労支援事業で、昨年度、女性のための伴走型就労支援事業を実施した。その中で参加者に希望があれば職場体験実習を実施し、その希望者が 1 人だった。洋菓子の店舗に体験実習で従事された。

#### 【C 委員】

まず 1 つめに 27 番の障碍（がい）者就労施設からの物品の調達の推進で、令和 2 年度と 3 年度の実績

の違いを見ると、調達の実績の金額はほぼ一緒だが、発注の件数が割合的に減少している。悪い意味で減ったのか、単に似たような案件をまとめたのかわからないので、その要因を教えてください。

2つ目に保育のことで、33番の保育実施事業で、保育所という建物だけではなく、そこで働く人も集まらなくて不足していることの説明が事務局からあったが、ここに書いてあることだけではそれがわからないので、保育士の数が足りている、足りていない、といったことだけではなく、実際に保育所でどれくらい足りないかを見える化はできないか。

(事務局)

1つ目の、障碍(がい)者就労施設からの物品調達については、担当課から実績について聴取したうえで回答する。

2つ目の保育実施事業について、これは介護事業と似ているが、保育所を作る土地も法人も公募して決めていて、基本的には応募した法人が人も確保し、建物も建てて、それに対して市と県が補助するスキームになっているので、民間保育所を誘致する場合、人の確保は運営する社会福祉法人が行う前提で応募いただいて保育所運営をされているが、保育士不足の状況については聞いているので、次回から表の中に書き込む必要があるのかは担当部局に確認して、見える化できるような施策の進捗管理に改めていきたいと考えている。

【D 委員】

労働関係の施策の啓発や相談は様々な形で実施されていて、厚労省管轄の官庁が主だと思うが、商工会議所でも県の補助金を利用し実施するケースもある。中には基礎自治体で行うといったこともあると思うが、それらを行うのはどこが主体というのは決まっていないということでしょうか。

【E 委員】

所管としては厚生労働省の労働基準監督署にはなる。それでもその他の公的機関で相談窓口はあるし、民間でも労働組合が相談窓口を作っている例もある。一方で、意見交換会を時々行っているが、相談窓口のすみ分けをしようという話までは出ていない。労働基準監督署は行政指導、労働紛争解決のあっせんといった相談の入り口としてご利用いただき、労働規則、例えば年次有給休暇に関する相談等については他の窓口でもしていただいてもよいと思う。そこに関して連携があまりできていないのが現状である。

【D 委員】

具体的に商工会議所が実施する、自治体が実施するといったそれぞれのチャンネルがあるところもあれば、二重になっているところもある。そういった中で、スタンスとしてはすみ分けなくそれぞれの機関がそれぞれの方法で実施するという現状となっていると思う。

【E 委員】

相談窓口をアンテナととらえていただいて、様々な場所に労働相談の入り口を作っていただくのはありがたいことだと思う。アンテナを広げて様々な労働相談の拠点としての役割を担っていただくことで、特徴的な内容については労働基準監督署を案内してもらえばよい。そういう意味ではすみ分けはできているのかと思う。

#### 【D 委員】

特に啓発といったことについては同時進行で行われることも多いが、どこが主体なのかという問題はあると思う。資料等をいただいてもどのように取り扱えばよいか難しい。

関連して、商工会議所として市内事業者で IT 人材が不足しており、新しい分野に進出しようとしても難しいという声をよく聞く。今回の国の施策で力が入れられそうではあるが、省庁により人材を育てる施策はあると思うが、国や県といった大きなくくりであって、市町村レベルではあまりないか。

#### 【F 委員】

国の緊急経済対策で人材開発助成金があるが、これは在職中の方が DX 関係の訓練等を受けた場合も国が経費補助を行うというもので、3 年間で約 4000 億円というパッケージで予算を編成している。今年度も約 500 億円でその助成金の予算を確保していると聞いているが、その助成金の申請が少ない状況である。厚労省としても制度が複雑で利用する事業者としても申請するのが難しいとのことだったので、この 10 月に制度を改正し利用しやすいものにした。その中の 1 つがサブスクリプション、つまりインターネットで 1 ヶ月ないし年間契約を行い、社員が労働時間内にその研修を受講する場合にかかった経費に対して補助できるようになった。ただし、趣味のものは対象外で、会社での仕事に関係しているような研修を受講される場合はかなり利用しやすくなっている。国が人材を育成していくという方向にかじを切っているところではあるが、それが活用促進につながるのかはわからない。

#### 議題 3 「令和 2 年国勢調査結果を踏まえた成果指標の達成状況について」

令和 2 年国勢調査の結果が公表されたことに伴い、最新値を踏まえた成果指標の達成状況を報告した。成果指標の「1 誰もが生き生きと働くための就労支援」のうち、(1) 女性の M 字カーブ世代の労働力、(2) 若者等の無業者数及び無業者比率、(3) 高齢者の労働力率、「2 働く場の創出と多様な働き方の実現」のうち (2) 昼夜間人口比率の数値を最新値として新たに記載している。多くの項目で目指す方向性に沿った結果となっているが、若者等の無業者比率については、無業者数の減少幅に比べ、母数となる労働力人口の減少幅の方が大きくなったため、数値としては増加することとなった。他の成果指標については最新値が公表され次第、本審議会でも共有させていただく。また、次回の労働実態調査は令和 6 年に実施予定。

➡意見や質問等は無し。

#### その他の質問等

#### 【G 委員】

決算額がゼロとなっている箇所があるが、ゼロになる基準はあるのか。これだけ事業数があるのにゼロというものが多く感じる。

#### (事務局)

市の事業を行う際に、まず予算がついて執行したうえで決算額が出るが、該当の事業の中に含まれていないこと (ex. チラシの配布など) がある場合だとゼロになることもある。例えば 47 番の労働者に対する

教育の場合だと、市が主体的に作成したチラシではなく国から依頼を受けて市の関係機関に配布したり、市内連携の中で各窓口を設置したりする場合は予算が生じていない。

**【G 委員】**

チラシやポスターを配布するとなると職員が対応することになると思う。

(事務局)

決算額には職員の人件費は含まれていない。

**【G 委員】**

交通費もかからないのか。

(事務局)

交通費も含まれない。

**【H 委員】**

シルバー人材センターの話があったが、シルバー人材の契約と派遣労働者としての派遣契約の2つをシルバー人材センターでは行っている。昔はシルバー人材の契約が多かったが、派遣労働の割合も増えている。就業率も上がっているということだが、入り口としてシルバー人材の契約と派遣契約の採用の比率が分かれば教えてほしい。

(事務局)

実数としては、令和3年度は派遣事業の契約額が約2290万円、請負としてシルバー人材センターの会員が従事している事業の契約額は約3億3280万円なので、比率としては1:9程度。派遣事業の事例として、一昨年から市の指定管理施設として駐輪場が市内に2,30か所ほどあるが、シルバー人材センターと民間事業者が手を組んで指定管理者となっている。その場合は派遣事業として関わっているケースとなる。

**【A 委員】**

宝塚のある事業所でシルバー人材センターから派遣労働で来たものの、派遣労働であることをあまり理解されていないことがあり、現場でも混乱することがあった。センター側もあまり認識しておらず、理解が甘いのではないかと。会員自身も派遣なのか請負で従事しているのかわからないことは労災事故が起きた時に補償されるかされないかが決定的な問題になる。受け入れ側にも認識が薄いこともあり、3者での共通理解が必要である。

(事務局)

趣旨は理解した。そのような指摘はこれまでなかったので、今の意見は早速センターに共有させていただくとともに、会員への周知等を行っていただく。

**【C 委員】**

資料①参考のSDGsのアイコンについて、とても分かりやすいと思うが、1～17番までの項目で宝塚市ではそれぞれのゴールに対してどれくらいのウエイトで計画に取り組んでいるかがわかるとよい。例えば「1 貧困をなくそう」にはいくつの施策が当てはまるか、といったような記載があると分かりやすいと思う。

(事務局)

検討させていただき、次回の審議会の資料に反映できればと思う。

#### 【I 委員】

コロナワクチン接種会場のスタッフの人数はどこが決めているのか。私も宝塚市で接種を受けたが、正直会場スタッフの人数は多いと感じた。分かりやすい表示等もあるが、1対1で誘導してくれたり丁寧に対応いただいたが、私自身にはそこまで必要がなかった。

(事務局)

市のワクチン接種に係る業務については、国の補助金のもと民間事業者に委託をしている。ワクチン接種の対象者の見通しをふまえて、市と委託事業者が協議をしながら人的配置をしているものと推察される。

また、ワクチン接種は生命にかかわることで、現場でさまざまなことが起こるリスクもある。市から委託でもって事業実施はしてもらっているが、より丁寧で、何が起こっても対応できるようなスタッフをそろえて生命にかかわる問題が起こらないように最大の配慮をして実施している。高齢者の方やハンディキャップのある方等、すべての方に丁寧に対応できる体制をとっていることをご理解いただきたい。

#### 【D 委員】

資料2の2(2)昼夜間人口比率について、高齢化率が上がったから昼間人口比率も増えたともとらえられると思うが、そういった要素はあるのか。

(事務局)

昼夜間人口比率の定義としては常駐人口の100人あたりのうち昼間に何人いるかということなので、この場でその要素があるということは答えかねる。

#### 【会長】

本日の議題はすべて終了した。会の進行にご協力いただき感謝する。

以上