

会議名	令和6年度第2回宝塚市労働問題審議会			
日時	令和7年（2025年）3月26日（水） 午前10時～午前11時45分		場所	宝塚市役所 本庁舎 4階 政策会議室
出席者	委員	【参加（11名）】 上林委員（会長）、松尾委員（副会長）、胡中委員、能登委員、志方委員、勝部委員、牧野委員、芝委員、川口委員、小椋委員、永園委員 【欠席（3名）】岩井委員、中谷委員、黒田委員		
	担当事務局	産業文化部長、総括担当及び産業振興担当次長、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）				
1. 開会 （1）委嘱状交付 （2）産業文化部長あいさつ （3）委員紹介 （4）事務局紹介 （5）出席委員数の報告 委員14名中11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。 （6）資料・議事録の確認について 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。 （7）傍聴人の確認 傍聴人はなし。 2. 議題 <u>議題1「会長・副会長の選出について」</u> 審議会規則第5条により、互選することになっているが、意見がなかったため、前回までと同様に会長は上林委員に、副会長には以前から参画いただいている松尾委員に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、松尾委員に副会長を務めていただくこととなった。 <u>議題2「労働実態調査の報告について」</u> 今年度実施した労働実態調査の結果について事務局より説明した。 （事務局） 《市民アンケート調査》 ・回答者の属性を見ると、年齢が高いほど、多くの方が回答しており、男女比は大きな偏りはない。				

また、就業状況は、全体の約6割が会社等に勤務している方となっている。勤務先等の業種については、令和元年に行った前回調査と同様に医療・福祉が最も多く、そのほかの業種もほとんど割合が変わっていないが、サービス業（他に分類されないもの）の割合が大きく減少している。

・所定労働時間及び平均的な実働時間についてみると、「4～8時間以下」が最も多く、次いで「12時間超」となっており、ともに30%を超える数値となった。前回調査では、「12時間超」は、2%以内となっており、大きく乖離している。

今回、回答いただいた方の状況として一時的にこのような数値になったのか、それともここ数年で増加傾向にあるのか、今後も推移を確認しておく必要がある。

・勤務先等で導入されている制度として、前回調査時に選択肢の一つとしていなかったため、比較はできないが、在宅勤務が25.1%と一定数導入されていることがわかった。在宅勤務をはじめとするテレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として、ワーク・ライフ・バランスの実現や労働力不足の解消、非常時における業務の継続性など、さまざまな効果があるとされ、国も普及促進に努めているが、コロナ禍以降、制度としては残しつつ、従来どおりの働き方に戻った企業も一定数あると言われている。また、そもそも特定の業種では導入自体が難しいケースもあり、利用されているかも含めて、今後も注視していく。

・年次有給休暇の昨年の取得割合についてみると、僅差ではあるが、100%という方の割合が最も多かった一方で、20%未満の取得率の方も、14.2%と一定数いることがわかった。

・育児休業、介護休業について、制度の有無は、前回調査と大きく変化はなく、取得状況に関しては、設問内容の都合上、無回答の割合が増えている。男性の育児休業制度の取得日数について、前回調査では「30日未満」が約7割を占めていたが、今回の調査では、取得日数が「180日以上365日未満」の方も3割いるなど、少し変化が見られる。

また、取得しなかったができなかった理由は、育児休業、介護休業ともに、「職場の人員不足」や「取得できる雰囲気ではなかった」、「収入が減少するため」などが大きな割合を占めている。

・第二次労働施策推進計画の成果指標の達成状況を確認するため追加した「今の仕事にやりがいを感じているか」という設問については、「おおいに感じる」「やや感じる」の二つを合わせると、約6割という結果になった。

一方で、今の仕事を続けていくうえで問題があると感じている方も、55.3%いることがわかった。問題だと感じる理由としては、前回調査と同様に「給与・賃金」、「仕事の内容（やりがい等）」が大きな割合を占めている。特に、「仕事の内容（やりがい等）」は前回調査から7.4ポイント増加し、31.3%となっている。

・転職経験のある方に対して、転職した理由を尋ねたところ、「人間関係」を理由とする方の割合が最も多くなった。この設問は、選択肢の表現や並びを変更したことから、前回調査と正確に比較することができないが、前回調査では、転職した理由として最も割合が高かったのは、「仕事の内容」であり、「人間関係」は3番目となっており、一定の変化が見られる。

・就職または転職を希望する職種について、割合の多い職種に変化は見られないが、「ソフトウェア、ネットワーク関連の専門・技術職」の割合が微増している。また、希望する業種は、前回調査では「医療・福祉」の割合が突出して多い結果であったが、今回の調査では、前回ほど突出していない。

・市内での勤務希望を聞いたところ、前回調査に比べ「特にこだわらない」方の割合が増えた。また、勤めてみたいと思う企業等が市内にあるか尋ねたところ、「わからない」と答えた方が約7割に上った。市内の魅力ある事業所をどのようにアピールしていくかが、課題となっている。

・職業を選択する際に最も重視する点は、前回調査同様、「職種、仕事内容」「給与、賃金」が大きな割合を占めている。また、「やりがい、面白さ」や「雇用形態」については微減しているのに対し、「職場の人間関係」や「休日、休暇」は少し割合が増えている。

・起業を希望する方に対して、起業を希望する時期を尋ねたところ、61.3%が3年以内に起業を希望しており、比較的近いタイミングで起業を希望していることがわかった。

・市が毎月実施している労働問題相談について認知度を確認したところ、13.3%と、労働局や労働基準監督署が実施する総合労働相談コーナーと比べて、10ポイント以上も低いことがわかった。

《事業所アンケート調査》

・回答した事業所の業種についてみると、前回調査と同様に、「医療・福祉」が突出して多くなっている。

・管理職の人数について、課長相当職以上と係長相当職に分けて調査したところ、どちらも人数が多くなるにつれて、該当する事業所数が少なくなる結果となった。女性管理職のみの人数についても、同様の傾向があり、役職ごとの特色は見られなかった。

・正社員における1週間の所定労働時間は、「40時間超」と回答した事業所が35.8%となっている。前回調査では、「40時間超」と回答した事業所はわずか3.9%となっており、大きく乖離している。業種別でみると、前回調査で全ての事業所が「40時間以下」と回答していた「製造業」「運輸業・郵便業」「教育・学習支援業」について、今回の調査では一定数が「40時間超」と回答している。また、全体における回答数が多い、「医療・福祉」でも半分近くの事業所が「40時間超」と答えたことから、前回調査と大きく乖離した結果になったと思われる。この傾向が続くのかどうか、今後も確認する必要がある。

・一部の事業所で「在宅勤務（テレワーク）」や「フレックスタイム制度」が導入されていることがわかった。在宅勤務については、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止として導入したものの、コロナ禍が落ち着きを見せ、従来どおりの勤務形態に戻したケースや、特定の業種では導入自体が難しいケースなど、さまざまなケースがあるかと思われる一方で、柔軟で多様な働き方の一つともいえることから、今後も導入状況に変化があるか見ていく必要がある。

・直近1年間の平均年次有給休暇取得状況をみると、66.7%が年次付与の4割以上取得していると回答している。一方で、「ほとんど取得していない」「まったく取得していない」と答えた事業所も一定数あった。

・非正規社員における年次有給休暇の取得状況について、アルバイト・パートに関しては、概ね正規社員と似たような割合となっている。また、契約社員についても無回答が多くなっているものの、付与されている方の取得状況は正規社員及びアルバイト・パートにおける取得状況と似ている。

・障害者の雇用状況についてみると、「雇用している」と答えた事業所が22.5%となった。そのほか、障害者差別解消法の改正により、令和6年4月から事業者における合理的配慮の提供が義務化されているものの、「初めて知った」と回答した事業者が24.2%となった。これまで、市としては宝塚市雇用促進連絡協議会と協力しながら、市内事業者を対象とした障害者雇用に関するセミナーを実施し、セミナーのテーマとして、合理的配慮に関することを取り上げてきたが、引き続き、関係機関と連携しながら、市内事業者への啓発に努めていく。

・外国人の雇用状況についてみると、14.4%の事業所で外国人を雇用していることがわかった。国籍・地域別の雇用人数をみると、ベトナムやネパール、インドネシアなどさまざまな国の方が本市で働いていることがわかった。

・令和5年4月1日から令和6年3月31日におけるベースアップの実施状況について尋ねたところ、62.1%の事業所でベースアップを実施したとの回答が得られた。平均の引き上げ率は、3～4%未満が最も多く、平均引き上げ額は、5,000円以上10,000円未満が最も多くなっている。この期間にベースアップを実施していない事業所においても、38.3%が今後引き上げる予定と答えている。

・ハラスメント防止策について、「相談窓口等の設置」が最も多く、次いで「研修の実施」、「対象方針の策定」が続いている。一方で、「実施していない」と答えた事業所が29.8%となった。職場におけるハラスメント防止措置は事業主の義務となっていることから、何らかの防止策の実施に向けて、市としても啓発等に努めていかなければならない。

《その他》

今回、調査の実施にあたり、設問数が多いこともあってか、想定よりも回収数が少なくなってしまった。特に、事業所アンケート調査は、「義務ではないので回答しない」という意見もあった。

ただし、市内の労働実態を把握する大切な機会であることから、設問数や設問内容を工夫し、今後も継続して実態把握に努めていきたいと考えている。

《委員からの主な意見とやりとり》

(会長)

調査結果の中で、前回調査と今回調査を比較しているが設問と比較していない設問がある。比較していない設問は、前回調査をしていないということで良いか。

(事務局)

前回調査をしていない設問もあるが、選択肢の内容や選択肢の順番が異なるため、正確に比較ができないことから掲載していない設問もある。

(会長)

本会議の時間の都合上、事務局からはすべての設問について説明がなかった。事務局として、今回説明した設問はどのような意図で選んだのか。

(事務局)

今回説明した設問は、目立った特徴が見られた設問や第二次宝塚市労働施策推進計画の成果指標に係る設問を抜粋して説明を行った。

(委員)

前回の調査時になかった新たな設問について、公表する際には※印を付けるなど一般の方が分かりやすく表現してはどうか。特に、在宅勤務や障害者差別解消に関する設問などは、※印を付けて分かりやすくした方が良い。

(事務局)

委員の意見のとおり新たな設問については、市民が分かりやすい方法で公表するよう検討する。

(委員)

資料P 9～P10 に所定労働時間についての設問がある。労働基準法では、所定労働時間は1日8時間以内、1週間40時間以内と決まっている。一方で調査結果をみると、残業時間などを含めた労働時間を所定労働時間と捉えてしまっているように感じる。また、調査結果を見てみると、1週間の所定労働時間を50時間超と回答している方が多い。回答自体が労働基準法に違反したものに、見えてしまっている。おそらく問い方の問題で、残業時間も含めた時間数を所定労働時間として回答しているのではないか。

（事務局）

委員のご指摘のとおりかもしれない。労働実態調査は5年毎に調査を行っており、次回調査時には設問の仕方を工夫したいと考えている。

（会長）

今回の調査では、「医療・福祉」の事業所からの回答が多い。この調査には、「医療・福祉」の事業所に関するデータが色濃く反映されているという理解で良いか。

（事務局）

今回の調査は、会長の指摘のとおり「医療・福祉」の事業所からの回答が多かった。確かに、本市では、「医療・福祉」の事業所数が他の業種よりも多い傾向にある。今回の調査には、「医療・福祉」の事業所に関するデータが反映されているといえるかもしれない。

（委員）

今回の調査は郵送とWEBでの回答を求めたとの説明であったが、それぞれの割合は教えてほしい。

（事務局）

手元に資料がなく正確な数字が答えられないが、市民アンケートではWEB回答のほうが回答数が多かった。

（委員）

WEB回答は、紙を送って二次元コードを読み取って回答する方法で良いか。

（事務局）

お見込みのとおりである。

（委員）

調査結果を公表する際には、WEB回答ページのフォーマットについても公表しても良いと思う。

（事務局）

過去の調査では調査結果のみ公表してきたが、ご指摘のとおり設問の内容や方法が分かった方がより理解しやすいと思うので、今回は調査票も公表する方向で進めていく。

（委員）

資料P55 に労働行政に対する意見・要望を記載しているが、その中に子育て中の方の意見や出産に関する意見、学童保育に関する意見を述べられている。行政に対する意見として市民の言葉で表現されている。これは多くの方が直面している課題である。労働条件は生活の条件でもある。子育てと働き方は、今後の労働行政でも取り上げてもらいたい。

（事務局）

本市では、「こどもまんなか応援サポーター」として、子どもと子育て世帯にやさしいまちづくりを目指している。引き続き、市として子育て世帯への支援を推進するとともに、次回調査時にも子育て世代の

実態を把握できる設問も検討していく。

（委員）

次回の調査の際に検討してほしいことがある。障碍にも、身体や知的など様々な分類がある。設問の中に管理職に関する調査があるが、管理職の中に障碍者がいるかどうかの設問も追加してほしい。

（事務局）

次回の調査の際には、いただいた意見を踏まえ、設問を追加することを検討していく。

（委員）

市民アンケート調査の回答者の属性について、45 歳～79 歳の方が非常に多く、子育て世帯が少なく、どちらかというと子育てが終わった方の回答が多いと言える。ワーク・ライフ・バランスや子育てに関する回答も実際の需要とは乖離していると感じる。次回の調査時は子育て世代にターゲットを絞った調査ができるよう工夫をしてほしい。子育て世代のニーズを汲み取るには必要なことである。

（事務局）

委員の指摘のとおり回答者は 45 歳以上の方が多く。更に言うと 65 歳以上の高齢者の方の回答が多いのも特徴だと言える。この世代は、再雇用やシルバー人材センター会員として働いている人もいると思うが、多くの場合が退職しており、子育て世代とは言えない。事務局では、今回の調査で子育て世代等の若い世代の回答が少なかったことが課題と考えている。

次回の調査時は、第二次宝塚市労働施策推進計画が終期を迎えるため、次回の計画策定に係る調査になる。本会議でも委員の方から次回の調査時の設問項目の意見をもらっている。一方で、設問項目が増えてしまうと回答率が下がってしまう。本市では、本調査以外でも様々な部局で市民調査を行っている。ほかの部局の手法も参考にしながら、次回調査時には子育て世代の回答率が上昇するよう検討していく。

（会長）

事務局の回答にもあったが、調査に 5 分以上掛かると分かった時点で調査に協力しないという話もある。参考までに今回の調査は、回答するのにどれくらいの時間が掛かるのか。

（事務局）

最低でも 20 分程度は掛かると思う。

（会長）

子育て世代の回答を増やそうとすると回答に要する時間も考慮しないといけない。しかし、調査項目を減らすと必要な情報が得られない。市民にいかに関心を持ってもらうかが重要である。

（委員）

調査結果をみての感想として、自分が普段感じていることとは違うように思った。

例えば、育児休業の取得状況について、必要がないので取得していない割合が 61%となっている。子育て世代であれば、子育てに参加したくないと思う場合は「無回答」を選ぶと思う。回答者の属性を見ると、子育てを終えた人が多く回答している。そのため、必要がないので取得していないと回答していると理解できた。子育て世代が、育児休業を取得できたかどうかを把握できるようにしないといけない。

資料 P91 の従業員の採用方法について、パート・アルバイトの採用に重点を置くとの回答が多かった。本来であれば、正規で採用すべきだと思う。この設問の内容で公表すると、パート・アルバイトの採用に重点を置くことを行政がお墨付きを与えるようで良くないと感じた。

資料 P 9～10 の所定労働時間について、1 日の所定労働時間が 12 時間以上と回答した人が多かったことに驚いた。事業所が正社員と採用した人に、残業を多くさせていると感じた。そういったことは本来規制しないといけないと思う。

(事務局)

育児休業については、市職員でいうと男性も取得している割合が増えていると感じる。今回の調査では、60歳以上の回答が多かったのも、子育てが終わった世代かもしれない。または、子育て世代ではあるが、子どもがいない方かもしれない。別の項目にはなるが、定年退職した際の再就職の設問では、世間一般で言われるような回答ではなかった。今後の調査の際には、調査項目や設問方法を検討しないと、本来必要なデータが得られないかもしれない。

採用方法については、調査結果を受け止め、市としてできることを今後検討していく。

所定労働時間については、指摘してもらったこともあるかもしれない。本計画を進める中で、民間事業所に働きかけをしていきたい。

(会長)

委員が指摘したとおり育児休業については、必要がないので取得しないという回答が多いことには違和感がある。次回調査時には設問方法を精査する必要がある。

(委員)

先ほどの意見の中で、育児休業の設問のときには自身が対象かどうか確認する項目が必要ではないか。所定労働時間についても契約社員は労働時間が決まっていることが多く、正規社員は残業が発生することが多い。正規社員と契約社員、パート・アルバイトでどの雇用形態で残業が生じているのか確認する必要がある。働く立場にたって労働時間がどうなっているか調査する必要がある。

(事務局)

ご意見のとおりだと思う。雇用形態や役職によって労働時間や残業の有無は変わってくる。調査において、入口をもう少し工夫する必要があると考えている。

議題3「労働実態調査を踏まえた成果指標の達成状況について」

今年度実施した労働実態調査を踏まえて、7つの指標における最新値が更新されたので、報告した。

(事務局)

1つ目の基本方針である「誰もがいきいきと働くための就労支援」の成果指標として設定している「いきいきと働くことができているか」は、最新値が59%となった。

2つ目の基本方針である「働く場の創出と多様な働き方の実現」の成果指標として設定している「有給休暇を80%以上取得している人の割合」は29%、「ワーク・ライフ・バランスがとれている人の割合」は52.6%、「希望に沿った働き方ができている人の割合」は64%となった。

3つ目の基本方針である「労働問題の防止と解決に向けた環境づくり」の成果指標として設定している「市労働問題の認知率」は13.3%、「国の総合労働相談コーナーの認知率」は25.8%、苦情相談窓口を設置している事業所の割合は、49.8%となった。

令和3年度からスタートした第二次宝塚市労働施策推進計画も、計画期間の折り返しを迎えようとしている。また、それぞれの成果指標の最新値も全て更新されたことから、これまでの計画の進捗とともに成果指標を振り返り、必要に応じて成果指標の変更、追加等、今後検討できればと考えている。

《委員からの主な意見とやりとり》

(会長)

事務局から各指標について、目指す方向性・現状値・最新値の説明をしてもらった。概ね目指す方向性に向けて進められていると言える。

(委員)

指標の中の1の(5)「いきいきと働くことができているか」と2の(4)「ワーク・ライフ・バランスがとれている人の割合」、2の(5)「希望に沿った働き方ができている人の割合」について、本来であれば新卒の人や子育て世代、シニア世代によって回答結果が変わってくる。しかし、今回の回答ではシニア世代の回答が多いため、その意見が反映されている。世代毎で見た方が良いのではないか。個人的にはシニア世代はワーク・ライフ・バランスが取れていると思っている。

(事務局)

今回の回答をクロス集計することによって、世代毎の調査結果は出すことはできる。

(会長)

世代によって数値は変わってくる。今回はすべての平均値を提示してもらっている。施策を考える際には、世代毎で数値が必要になる。

(委員)

1の(4)「障碍(がい)者の雇用率」について、数値が下がっている。これは、働きたいのに働けないのか、働く必要がなくなったのかなどの理由が分かれば良いと思う。障碍者全体でこういった理由があるのかは確認しておく必要がある。

(事務局)

指摘をいただいた指標については、今回の調査とは別の数値を基にしている。そのため、委員の意見を反映できるか分からない。しかし、委員の意見を含め先ほどからの意見も参考にし、指標についてもより詳細が分かるように工夫していきたい。

(委員)

1の(1)「女性のM字カーブ世代の労働力率」について、宝塚市では71.1%が最新値である。全国的にみてもM字から台形に変わってきている。国データでは80.1%が最新値である。国の数値より低いということであれば政策が遅れているのか、意識の問題か分からないが、女性の活躍に向け、市の施策として進めていけば良いと思う。

1の(2)「若者等(15歳～49歳)の無業者数及び無業者比率」のデータでは、宝塚市は1.6%が最新値である。国のデータでは、5%くらいが最新値となり、働けていない人が宝塚市は全国的にみて少ないと言える。若者世代の就労について、市の施策や地域若者サポートステーションが機能していると感じる。

(事務局)

女性の活躍については、前回調査時にも国や県よりもM字カーブの角度が深いということもあり、その解消に向け施策を進めているところである。市では、総合計画とは別に総合戦略を持っており、その中でも女性の活躍に取り組むこととしている。労働の施策だけでなく育児に関する施策など連携して進めていきたいと考えている。

若者の就労については、ハローワーク西宮のサテライトであるワークサポート宝塚や地域若者サポートステーションなどと連携して支援を進めている。加えて、福祉部局とも協力し若者の就労を支援していきたいと考えている。

(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