

会議名	令和7年度宝塚市労働問題審議会		
日時	令和7年（2025年）8月1日（金） 午前10時00分～午前11時45分	場所	宝塚市役所 第二庁舎 会議室B
出席者	委員	<p>【参加（13名）】</p> <p>上林委員（会長）、松尾委員（副会長）、胡中委員、能登委員、岩井委員、志方委員、勝部委員、牧野委員、芝委員、川口委員、黒田委員、熊野委員、安東委員</p> <p>【欠席（1名）】中谷委員</p>	
	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) 出席委員数の報告
- (4) 資料・議事録の確認について

委員14名中13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。

- (5) 傍聴人の確認

傍聴人はなし。

2. 議題

議題1（1）「第2次宝塚市労働施策推進計画の進捗状況について」

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を行い、その後質疑応答や意見交換を行った。以下、その内容である。

《委員からの主な意見とやりとり》

（委員）

資料番号 52（民間事業者との連携による就労支援）について、効果がないという記載がないにも関わらず廃止にした理由は何か。特に民間事業者との連携は重要であると思う。

（事務局）

オンライン上で就労支援のニーズが高いと見込み、新型コロナ感染症拡大も相まって、就職氷河期世代リモート型就労支援事業を開始した。その一方で、近年の民間転職・就労サービスの拡大に伴い、公共事業として実施する必要性は低いと考え廃止した。

本事業は廃止するが、根幹である民間事業者との連携については引き続きしていく予定である。また、資料番号 16（若者就労支援）にも記載のとおり、19歳から49歳の方を対象として民間団体と連携し、就労支援事業を実施する予定である。就職氷河期世代に限定した支援は実施しないものの、支援ニーズのあ

る事業を民間事業者と連携しながら行っていく。

(委員)

兵庫県の事業でミモザ企業認定制度や奨学金支援制度があるが周知がうまくできていないように思う。現状で県と市が共に取り組んでいる事業はあるか。

(事務局)

ミモザ企業の認定に係る支援を検討している。例えば、商工会議所との共催によるセミナー等の実施を検討している。その一方で、兵庫県の担当者に対し事業の周知等について直接相談はできていない。

今後は、兵庫県や他の行政機関ともぜひ連携した取組を実施していきたい。

(会長)

県と市の関わりについて個々の取組事例としては理解できるが全体としてどうなっているのか知りたい。

(事務局)

先ほどもあった奨学金制度について、昨年度本市の協議のなかで本事業に関する県との連携について具体的に話がでた。その際に県との連携ができれば良いと思った。

(委員)

3点まとめてお聞きしたい。

①資料番号 16（若者就労支援）について 15人の参加者の内 7人の就職が決まったとのことだが、参加人数が少ないのでないか。

②資料番号 53（労働問題相談）について 1年間で 23件は少ないのではないか。

③資料番号 60（就労支援機関の周知）について、他市では健康センターや体育館、図書館など若者が集まる場所にもチラシを配布しているが、本市ではどうか。

(事務局)

就労支援事業については、場所の問題や様々な課題を抱える受講者にきめ細やかなサービスを提供するため 1 グループ 15 人とした。就労に課題を感じている方を対象としているため、解決に時間を見る傾向がある。その一方で、毎年一定程度需要があるので、定員の増数も検討していきたい。

労働問題相談については、潜在的なニーズは高いと考えているものの、対面で 1 人あたりの時間を確保することを優先し、定員を 3 人としている。また、市民から労働問題相談に関する問い合わせを受けた際、ご本人の状況に合わせて別の関係機関につなぐケースも多くある。

就労支援機関の周知について、各サービスステーション等にチラシ設置しているが、健康センターや体育館への配架はできていないため今後検討していきたいと思う。

(委員)

全体的に参加者の人数が少ないと感じた。個人的には広報の仕方が重要だと思う。その中で注目したいのは資料番号 2（高齢者への就労支援）である。広報誌に特集記事を掲載した結果、会員数が増加したことを好事例と捉え今後広報誌の誌面を積極的に活用してほしい。

(事務局)

特集記事を掲載すると多くの方の目につくため、非常に良い機会になった。その一方で、誌面の関係から毎回特集してもらうのは難しい。今後は広報誌以外の SNS や HP 等様々な媒体を駆使し、広報活動を行っていく。

議題1（2）「成果指標の達成状況について」

成果指標について事務局より、第2次宝塚市労働施策推進計画に定める各成果指標について順に説明、その後、質疑応答や意見交換を行った。以下、その内容である。

（会長）

最新値と右に記載されているが令和7年度の確定版か。労働問題相談の認知率が目標値と比較するとかなり低いが今後の改善は難しいのか。

（事務局）

本数値は令和7年度の最新の資料になる。ご指摘のとおり目標値との乖離がある。本課題を解決するためには相談枠の増加が必要であるなど様々な課題が出てくると思う。今後は本数値の測定の仕方や事業の見直しを根本的に検討していく必要があると考える。

（委員）

労働問題相談の認知率について、市民相談の認知率はもう少し高いのではないか。市民相談課にも労働に関する相談と推測される問い合わせがくると思う。その際に、商工勤労課に相談を繋いでもらうよう誘導はできているのか。

（事務局）

認知度について、労働問題相談に特化した調査結果ではないが、令和5年度に実施した市民アンケートにおいて専門家による市民相談の実施に係る認知度は41.3%であった。年齢別にみると50代以降の認知度は50%を超えていたが、20代では22.5%など低い数字となっている。そのため若い世代に届く広報の仕方を検討していく必要があると思う。

労働問題相談は広報誌において市民相談の枠組みの中で掲載している。市民の方から市民相談課に問い合わせがある際、労働問題に特化した相談であった場合は商工勤労課に繋いでいただいている。

（会長）

現状のまま広報を行ったとしても認知度を上げるのは難しいと思う。例えば分かりやすい名前に変更するのもいいと思う。

（委員）

労働基準監督署では電話による相談を受けることが多い。相談方法の変更はいかがか。

（事務局）

市民から問い合わせがあった場合、要望に合わせて様々な県や国の電話相談窓口などを紹介している。対面での相談を希望される場合は本市の労働問題相談を紹介している。今後は、対面で実施する本市の労働問題相談の実施回数を増やすことも検討していきたいと思う。

（委員）

情報発信について、宝塚市公式LINEの中で仕事に関係する項目があるが、こちらで労働問題を月に1度、定期的に発信するのはどうか。

（事務局）

公式LINEで発信すると情報が多くの方に届いていると実感している。その一方で現状複数の部署から情報提供があるため、通知回数が多い。そのため、現在のLINE登録者に登録を解除されないよう発信を厳選していく必要がある。意見のとおり、うまく誘導できるよう工夫していきたいと思う。

(委員)

宝塚市の LINE は年齢を登録できるため、年齢別にターゲットを絞って発信しやすいと思う。今後は本機能を効果的に活用し発信して欲しいと思う。

(委員)

資料番号 31（働き方改革の実現）資料番号 32（ワーク・ライフ・バランスの推進）について、課題にはあげているが、決算額については 0 円であった。また別添資料 1（ワーク・ライフ・バランスがとれている人の割合）について目標値が 70% に対し現状 52% と目標値との間に大きな乖離がある。そのため、今後は事業費の投入などを検討する必要があるのではないか。

(事務局)

成果指標は労働実態調査で計測しており、調査は 5 年に 1 回実施される。そのため毎年数値が変動しない。ご指摘のあったワーク・ライフ・バランスについては現在就労されている方に限定して計測した数値ではないため実態と誤差があると思う。今後は毎年度計測することができる LINE 等の活用やより詳細な調査の実施を検討していく必要があると思う。

別添資料 1（ワーク・ライフ・バランスがとれているか）や別添資料 1（希望に沿った働き方ができているかどうか）について目標値に届いていない。当課ではこのような事業については予算をあまりかけない情報発信が主となっている。その一方で資料番号 42（男女共同参画社会づくりの啓発活動）のとおり人権平和・男女共同参画課が男性の意識改革に関する講座などを実施している。今後も他課と連携し、目標値の達成に向け取り組んでいく。

議題 2 「その他」

令和 6 年度第 2 回宝塚市労働問題審議会の際、ご質問のあった項目について説明、その後、質疑応答や意見交換を行った。以下、その内容である。

(委員)

別添資料 1（いきいきと働くことができている人の割合）・（ワーク・ライフ・バランスがとれている人の割合）に係る数値は回答者の主観にゆだねられる。それらの項目に対し客観的な目標を立ててもあまり意味がないため、なぜワーク・ライフ・バランスが取れていないのかなど、実際にどのような課題とそれに対し、市としてどう対応できるのか考えてほしい。

(事務局)

主観や時代の流れなどによって左右される数値であると感じている。そのため、制度が整っているか、周知が事業所内でできているか、など客観的な指標を取り入れられるよう検討していきたい。

(委員)

別添資料 2 P4（ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方ができている人の割合）において新卒～子育て世代の中でも役職の方と新卒の方とでは働き方が違う。そのため様々な世代が同じグループにはいることで問題を緩和する効果がある。そのため、このような形では集計はせず、全世代の数値を示したほうがいいと思う。

(事務局)

別添資料 2 P3（ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方ができている人の割合）P5（希望に沿った働き方ができている人の割合）については年代をまとめ記載している。P3 では 20 代は「やや感じる」が一番多くなっている。その他の年代でも「やや感じる」が多い。その一方で、P5 では「ややできてる」が多いものの 20 代では「あまりできていない」と回答した方がワーク・ライフ・バランスと比較す

ると多い。委員の意見のとおり、まとめてしまうと課題などが目立たなく可能性がある。そのため、個別のデータも確認し、どういった世代にどのような政策を行うのか調査研究していく。

(委員)

データについてもう少し細かく調査できないか。特に、別添資料2 P2（育児休業の取得割合）について男性と女性を分けて記載する方がよいと思う。また、ワーク・ライフ・バランスについては事業所に対し「従業員に金銭的な援助ができるか」など具体的な質問項目にしたほうがいい。

(事務局)

育児休業の部分の指標については、議事録をなぞらえる関係上世代別、年齢別で分けて報告しているが市民アンケートでは性別の項目もあるため、さらに各年代を男女で分けることもできる。本数値については次の機会に改めて報告する。

(委員)

アンケート全体について、数字ばかりでなぜ育児休業がとれないのかなど、生の声がない。今後改革を行っていくにあたって数字だけではなく現場の意見も重要視してほしい。そのため、質問項目以外に自由記述できる箇所を追加してほしい。

(事務局)

労働実態調査では課題だと感じている部分などについて自由記述欄を設けている。ご指摘のとおり数字だけでは読み取れないこと多くあると思う。そのため、数字だけにはとらわれず、時代の潮流や各状況などに合わせて事業を進めていきたい。

以上