

会議名	令和6年度第1回宝塚市労働問題審議会		
日時	令和6年(2024年)7月31日(水) 午前10時～午前11時45分	場所	宝塚市役所 第二庁舎 会議室A・B
出席者	委員	<b>【参加(12名)】</b> 上林委員(会長)、小池委員(副会長)、土屋委員、中村委員、志方委員、勝部委員、幸長委員、清水委員、田中委員、黒田委員、小椋委員、永園委員 <b>【欠席(2名)】</b> 松尾委員、村上委員	
	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)			
<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) 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>(4) 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>(5) 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「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、以下の基幹事業に絞って説明した。</p> <p>(1) ワークサポート宝塚の充実 資料P.1(番号1)</p> <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、就職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。紹介件数に対する就職件数の割合(紹介成功率)および新規求職者に対する就職件数(就職率)は、令和4年度に比べ増加していることから、引き続き、相談者それぞれの状況に合った紹介ができるよう、丁寧な聞き取りによるマッチングに努める。</p> <p>(2) 高齢者への就労支援 資料P.1(番号2)</p> <p>高齢者の就労機会確保のため、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。そのほか、密接な連携により市広報誌での出張相談会の周知やチラシ配架など、シルバー人</p>			

材センターの魅力を広く周知した。令和6年度は、より多くの会員獲得に向けて、市広報誌での巻頭特集を計画するなど、引き続きPRに努める。

(3) 就職氷河期世代リモート型就労支援事業 資料P. 3 (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ついている人、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人などを対象に、LINE を活用したシステム「ヅカキャリ」を開発し、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等、オンライン上で就労支援を行った。仕事紹介を希望するユーザーに対して積極的にアプローチするとともに、情報配信の内容や頻度を工夫した結果、就労者数は令和4年度に比べ増加した。

(4) 女性の雇用・就業のための支援 資料P. 3 (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、より適切な支援先へ誘導することを目的に、令和4年度に引き続き、チャレンジ相談を実施した。また、令和5年度は女性を対象とした市独自の就労支援事業は実施しなかったものの、ハローワークと協働で例年実施している、女性のための就職支援セミナー等を広く周知し、多くの人に参加いただいた。詳細は、資料12ページ・事業番号54番、「国と一体となった支援体制の構築」に記載のとおりである。

(5) 若者就労支援事業（職場体験実習）P. 3 (番号 16)

就職に悩みを抱える、概ね15～49歳までの若年無業者を対象とした、就職に必要なスキルの習得をめざす就労支援セミナーや、職場体験などの一連のプログラムを通じて、段階的な支援を行い、参加者15名のうち、職業訓練校への入校者を含む8名が進路決定に至った。当事業は、国の地域若者サポートステーション事業との事業内容のすみ分けが課題となっていたことから、令和6年度は職業体験実習を行わず、就労支援セミナーのみ実施予定である。

(6) 高齢者の新たな就業機会の創出、健康生きがい就労 資料P. 5 (番号 21, 23)

高齢者の新たな就労機会創出に向け、シルバー人材センターの利用促進に関して庁内通知した。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、ハローワークと協働で、就労支援セミナーや就職面接会を実施した。その他、人手不足の状態にある福祉業界等とのマッチングを行うことを目的として実施している健康いきがい就労事業については、説明会を2回実施し、計35名がトライアル就労を行った。市民の関心も高く、説明会終了後も問い合わせが多いことから、今後も受入れ事業所の確保に努める。

(7) 労働問題相談 資料P. 11 (番号 53)

令和5年度から、1枠あたりの相談時間を30分から50分に変更し、毎月第3火曜日に事前予約制で実施した。ほぼ毎月1～2件の予約が入り、年間の相談件数は21件となった。給与の未払いやハラスメント事案、社会保険や休暇制度の仕組みなど、幅広い相談内容に対応いただいた。なお、令和5年度からは兵庫県社会保険労務士会西宮支部からの相談員派遣に対する手数料を予算化し、決算額が9万円となっている。また、問題解決を急ぐ場合や、相談者の都合が合わない場合は、厚生労働省が提供する「労働条件相談ほっとライン」や兵庫労働局または西宮労働基準監督署が設けている総合労働相談コーナーを案内した。

〈委員からの主な意見とやりとり〉

【志方委員】

資料5ページ(番号21)の高齢者の新たな就労機会の創出について、シニアワークフェアを2回開催し、参加者が合わせて約30名だったのに対し、採用に至ったのは6名とのことだが、事務局は結果をど

のように捉えているか。

（事務局）

事務局としては、採用件数は多いと考えている。限られた面接時間で参加者と事業者がマッチングすることは難しいところもあると思うが、そのような中で約 20%の人が採用に至ったというのは、事業として成果があったと考えている。

【小池委員】

前回の労働問題審議会から議論に上っているインボイス制度の導入について、シルバー人材センターの運営が難しくなっているということを知ったが、具体的に、令和5年10月から令和6年3月の間でどの程度の影響があったのか。また、今後の対応策はそのように考えているか。

（事務局）

令和5年度中は、インボイス制度による影響で、約200万円支出が増加したと聞いている。今後については、発注者側に価格転嫁することで、会員に影響が及ばないように対策すると聞いている。

【小池委員】

高齢者の労働災害が増加しているということで、本年5月に厚生労働省から発表もあったが、宝塚市シルバー人材センター会員については、どのような状況であるか。

（事務局）

令和5年7月から令和6年5月の間に、傷害事故が7件あったと聞いている。件数の推移として、前年同期における傷害事故が8件で同程度となっている。宝塚市シルバー人材センターでは、事故の減少に向け、場合によっては業務の仕様変更を発注元に依頼するなどの対応を行っている。

【土屋委員】

資料5ページ（番号22）の店舗等魅力向上チャレンジ支援事業について、令和4年と比べて補助件数や金額が減少しているが、理由と今後の対応策をどのように考えているか。

（事務局）

魅力店舗チャレンジ出店促進型補助金について、令和5年度においては申請が4件あったうち、審査会を経て2件の交付決定を行った。しかし、そのうち1件が体調不良により申請を辞退することとなったため、結果として補助件数は1件となった。一方、申請自体も4件と少なかったため、令和6年度においては、制度の周知方法の改善に取り組んでいる。具体的には、年度当初より各商店街へ職員が足を運び、制度周知に努めている他、金融機関や商工会議所と連携して市内事業者へ情報提供を行い、申請件数増加を目指している。

【土屋委員】

補助対象は商店街以外にも、駅前の再開発されたビルなども含まれるのか。

（事務局）

家賃補助については商店街が基本的に対象となるが、新規出店の改装補助であれば、特にエリアを限定することなく対象となる。

【土屋委員】

補助制度の周知方法を改善しているとのことだが、商工会議所で経営相談や起業相談を受けるなかでも、起業に対する意欲は一定あると感じている。一方、特に再開発された駅ビルには空き店舗が非常に多く残っている状況を見ると、ニーズと補助内容にミスマッチがあるようにも捉えられるが、制度自体の見

直しについて、事務局はどのように考えているか。

(事務局)

ミスマッチについては、事務局も課題を感じている。例えば、冬季に起業や店舗の改装を希望する事業者がいた場合、制度の仕組み上、年度末までに完結させなければならないことから、補助が難しいという状況であるため、制限があるなかで、事業者の希望に柔軟に対応できる制度づくりを研究していきたい。

【土屋委員】

資料 11 ページ (番号 49) の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について、今後の方向性が拡充となっている。公契約条例の条例案について、パブリックコメントで多くの意見が出ていたなかで新型コロナウイルス感染症の流行によって審議が中断となっていたが、一定の収束をみせてきたことから、改めて条例制定について検討していくものだと認識している。これについて、現在の状況はどうか。

(事務局)

現在の状況については、担当部に確認がとれていないため、正確な回答が難しい。令和 5 年度の市議会において担当部が答弁を行っているが、資料にある内容と相違ない。

【土屋委員】

最低賃金額の上昇や時間外労働の規制の状況を見ると、労働者に配慮した環境づくりが進んでいると感じる。公契約条例に賃金下限額を設定するのであれば、履行確保のための評価手法が、現状に即した、事業者が可能な評価手法なのかという視点で改めて議論されることが必要であると考え、意見としておく。

【志方委員】

先ほどインボイス制度について話があったが、令和 6 年 1 月より、電子取引データの保存が完全義務化されている。それに伴ったシステムの導入や維持にかかるコストが事業者の負担になっていると思うが、令和 5 年度中にそういった相談はなかったか。

(事務局)

商工勤労課に直接の問い合わせはなかった。またインボイス制度については、基本的に税務署が窓口となっているため、税務署には問い合わせが入っているかと思われる。

【小池委員】

資料 7 ページ (番号 34) の放課後児童健全育成事業について、共働き世帯が約 75%という国の統計データも出ていたが、各自治体が待機児童の解消を進めている状況のなかで、宝塚市においては、令和 4 年から令和 5 年の間で放課後児童健全育成事業に対応する待機児童が増加している。その対策として、地域児童育成会会の定員拡充と民間放課後児童クラブの誘致を挙げているが、現在の進捗はどうなっているか。

(事務局)

待機児童数が増加していることについては、担当課に確認したところ、小学 1、2 年生の申し込み件数が増えていることと、例年であれば育成会の利用者数が落ち着いてくる 4～6 年生についても、共働き世帯の増加等により申し込み件数が増えていることなどが理由であると聞いている。対策の進捗については、担当課に確認が取れていないため回答が難しい。

【小池委員】

待機児童数について個人的に調べたところ、宝塚小学校区と宝塚第一小学校区が 50 人ほどというデータが出ていたが、他の小学校区の状況や、地域ごとの偏りについても把握できているのか。

(事務局)

宝塚小学校区や宝塚第一小学校区については、マンション開発などで人口が増加しているため、待機児童数にも影響することが考えられる。

## 議題2「労働実態調査の実施について」

令和6年9月に実施予定の労働実態調査の調査票案について、前回調査時(令和元年)からの変更点を中心に事務局より説明した。

(事務局)

労働実態調査は、市内の民営事業所および市民を対象に、企業側の雇用方針、市民の労働意向を把握し、今後の労働行政に反映させることを目的として、およそ5年おきに実施している。

市民アンケートについては、18～79歳までの市民から年齢別無作為抽出した3,000人を、事業所調査については、従業員20人以上の全事業所および19人以下の事業所から無作為抽出した1,000件を対象に実施する。調査票は郵送し、返信用封筒または専用ウェブ回答フォームで回収し、約4～5割程度の回収率を目指す。

調査票案については、市民アンケート、事業所調査ともに、前回調査時の調査票をベースに、第2次宝塚市労働施策推進計画における成果指標に関する設問の追加や、時事的な設問の更新を行った。また、国や他市の調査を参考にしつつ、なるべく自由記述欄を減らし、回答がしやすいレイアウトになるよう心掛けた。

【市民アンケート】については、第2次労働施策推進計画における基本方針2「働く場の創出と多様な働き方の実現」についての成果指標のうち、「ワーク・ライフ・バランスが取れている人の割合」および「希望に沿った働き方ができている人の割合」の現状値把握のために、今回の調査から問3(F-3)および(F-4)を追加した。

次に、問4(B)は自由記述方式から選択方式に変更し、育児休業制度と介護休業制度ごとに取得しなかったができなかった理由を回答いただく形に変更した。加えて、続く問4(C)で取得しなかったができなかった際の代替方法について問う設問を追加した。

また、第2次労働施策推進計画における基本方針1「誰もがいきいきと働くための就労支援」についての成果指標のうち、「いきいきと働くことができているか」を把握するため、問5(E)を追加した。

そのほか、問10(F)では各種相談機関の認知度を確認しており、今回の調査から、第2次労働施策推進計画における基本方針3「労働問題の防止と解決に向けた環境づくり」についての成果指標のうち、「市労働相談の認知率」の現状値を把握するための設問を追加した。

また、併せて、市立男女共同参画センター・エルで実施している女性のための再就職や転職、起業などに関する相談窓口についても、認知度を確認する設問を追加した。

続いて、【事業所調査】については、問9～10として、育児休業制度および介護休業制度の実施状況および利用実績について問う設問を追加した。なお、育児休業制度の利用実績に関する設問内容は、国が毎年10月に実施している雇用均等基本調査に倣っている。

次に、障害(がい)者の雇用状況についての設問に、法定雇用率の達成状況および達成に向けた課題を問う設問を追加するとともに、問18以降においては、外国人の雇用状況について、他市の労働実態調査を参考に、設問を追加した。

また、急速な物価高に対応するため、持続的な賃上げの実現が求められていることから、市内事業者における賃上げ状況について把握することを目的として、問19を追加した。

そのほか、問27として、兵庫県男女共同参画社会づくり協定およびひょうご・こうべ女性活躍推進企業、通称ミモザ企業認定制度についての認知度を問う設問を追加した。

そして、問28は、セクシュアル・ハラスメントに限らずハラスメント全般の防止策についてどのようなことを行っているか問う内容に変更するとともに、第2次労働施策推進計画における基本方針3「労働

問題の防止と解決に向けた環境づくり」についての成果指標のうち、「苦情相談窓口を設置している事業所の割合」を把握するため、問 29 を追加した。

なお、今回の調査結果は、来年 1 月末を目途に報告書を作成し、3 月ごろに開催予定の次回審議会にて報告させていただく予定である。

#### 《委員からの主な意見とやりとり》

##### 【小池委員】

- ・前回調査時は、市民アンケートの対象件数が 6,700 件、事業所調査の対象件数が 800 件となっており、今回は市民アンケートの対象件数が 3,000 件、事業所調査の対象件数が 1,000 件となっているが、どういう理由で対象者数等を変えたのか。
- ・事業所調査の対象として、従業員数 20 人以上の事業所は全てが対象となっているが、何件あるのか。
- ・回収率について、前回調査時は、市民アンケートが 35%、事業所調査が 38%となっているが、今回の目標値は、市民アンケートが 40%、事業所調査が 50%としており、どういう根拠でこの数値としているのか。

##### (事務局)

- ・市民アンケートについて、限られた予算の中で調査対象件数を一定減らさなければならなかったため、対象件数を何件とするのが妥当か、民間の調査会社に相談したところ、1,200 件程度回収できれば統計的に妥当性があるとの回答を得たことから、過去の回収率も考慮し、対象者数を 3,000 件とした。事業所調査についても、回収数が 500 件程度あれば妥当ということで、そこから逆算し、対象件数を算出した。
- ・市内全事業所数は約 5,500 件であり、そのうち従業員数 20 人以上の事業所は 500 件～550 件程度となっている。
- ・前回まで回答方法は紙媒体の調査票のみであったが、今回からウェブでの回答も可能とすることから、回答率が上がると想定し、目標値を設定している。

##### 【勝部委員】

労働者数自体が減り、対象者数を減らすことになったのであれば納得がいくが、民間の調査会社に相談した結果減らしたというのは、簡単には納得できない。統計学の専門家に相談したのであれば理解できるが、統計学を利用して儲けている民間の調査会社の意見に左右されるのはいかがなものか。

##### 【小池委員】

そもそも労働実態調査は、働く側および働かせる側双方の意識や状況を把握することが目的である。市民アンケートの対象件数のみ、前回調査の半数以下にするというのは、いかがなものか。

##### (事務局)

民間の調査会社から、1,200 件以上回答を集めた場合も結果はあまり変わらないという統計学の考え方に基づく助言をいただき、対象件数を決定したところである。予算にも限りがあり、対象件数の変更はできない。

今後は、ご意見を踏まえ、複数の事業者を確認したり、大学教授等専門家に相談したりするなど、適切に妥当性を判断できるよう努めたい。

##### 【上林委員】

今回から自由記述欄を減らしたとのことだが、自由記述欄にこそ、たくさん意見を記入したいという方もいるのではないか。

(事務局)

回答内容を集計しやすく整理したという側面もあるが、対象者によって状況もさまざまであることから、個々の設問において個別に記述いただくのではなく、市労働施策・就労支援全般に関してまとめて記述いただくほうがいいのではないかと考えている。ついては、調査票の最後に設けている自由記述欄はできる限り大きくできるように、調整したい。

【土屋委員】

事業所調査のうち、外国人の雇用状況に関する設問について、前回は国籍・地域ごとに正規・非正規社員に分けて人数を聞いているが、今回の調査では、雇用しているかどうか、また雇用している場合は雇用人数の多い国籍・地域を聞く形式に変更されており、少し手薄になったように感じる。市内事業者における外国人の雇用状況について、なかなか把握が難しいため、とても有効な設問だと考えるが、その分、設問内容が前回に比べ一部手薄になっているのはもったいないと思う。どのような国籍の方が何人、どのような雇用内容で働いているのか把握するのは価値があると思う。

【志方委員】

事業所調査のうち、総括として設けられている自由記述欄について、外国人雇用や障碍（がい）者雇用に関するテーマも設けてほしい。

(事務局)

今回資料として提示しているものは、あくまで案のため、いただいた意見はできる限り取り入れていきたいと考えている。

【幸長委員】

・市民アンケートにおける育児介護休業に関する設問について、制度があるかどうか、制度がある場合は取得したかどうかを聞くというのは、誤解を生む聞き方である。育児介護休業は労働者が申し出た場合、雇用者は付与させないといけないものである。制度の有無に関わらず取得の有無を聞く形に変更し、制度がなくとも労働者からの申し出に応じて雇用者は付与させないといけない旨補足説明として追記するなど修正願いたい。事業所調査においても、取得状況に関する設問があるため、文言が適切か確認してほしい。

・市民アンケートにおける勤務先の企業にある「制度」について問う設問について、労働組合が選択肢に含まれていることは違和感を覚える。前回の調査時も同じように聞いているため、改めて整理することは難しいと思われることから、「制度等」としてはどうか。

・事業所調査における休暇制度の有無を問う設問について、「看護休暇」はどういったものを指しているのか。また、「産前・産後休暇」を制度としてあるかどうか聞くのも違和感がある。前回調査と比較するうえで、選択肢の番号や内容を修正しづらい部分があると思われるが、適宜、見直しを行ってほしい。

(事務局)

ご指摘いただいたとおり、修正等行う。

【田中委員】

市民アンケート調査票の表紙に「皆様の労働の状況をお聞かせいただき、今後の労働施策を進めていく参考にしたい」と記載しているが、多くの方が神戸市や大阪市内で働いているという結果が得られた場合、どのように活かされているのか。そもそも宝塚市内で働いているという有効回答数がどの程度得られる想定をしているのか。

(事務局)

調査内容を参考に、市民の方が勤務先の所在地に関わらず、より良い労働環境のもと働くことができるよう、ハローワークや県などとも協力しながら、労働施策を進めていきたいと考えている。

なお、前回調査時は、勤務地が市内であると回答した割合は約 31%となっており、今回も同程度の数値になると想定している。

#### 【小池委員】

- ・市民アンケートにおける契約社員の定義が有期のみを指しているように思われるので、改めて見直しを行ってほしい。
- ・市民アンケートにおいても、事業所調査と同様に、所定労働時間の説明を追記してほしい。
- ・本調査は状況の把握だけでなく、法制度の周知も目的としていると思う。労働者の権利や使用者側の義務などについて、啓発できるような内容づくりにしてほしい。例えば、年次有給休暇について、年 10 日以上付与されている労働者に対しては年 5 日時季を指定し取得させなければいけないことやパートタイム労働者へも比例付与されることなどを踏まえた設問としてほしい。
- ・市民アンケートにおいて、年次有給休暇を取得しなかった理由の選択肢として、「そもそも年次有給休暇の付与がない」というのも追加してほしい。
- ・シルバー人材センターの認知度の設問について、センターがどういうものか説明を追加してほしい。
- ・最低賃金の額自体も周知できるような記載にしてほしい。
- ・社会保険の加入状況について問う設問を市民アンケート、事業所調査ともに追加してほしい。
- ・事業所調査における役職者ごとの人数を問う設問について、役職区分ごとの人数を把握する意味はないのではないか。
- ・休日に関する設問を追加してはどうか。
- ・年次有給休暇の付与日数は、法律では 6 か月、1 年 6 か月、2 年 6 か月という期間設定で増えることとなっている。法律で定められた基準にそって、設問内容を修正してはどうか。
- ・休暇制度の有無を問う設問について、法律で決まっているものと任意で設定しているものを分けて選択肢を整理したほうがよい。
- ・健康診断に関する設問を追加してほしい。労働安全衛生法で、年 1 回行わなければならないとなっているが、中小零細企業ではできていないと思われる。
- ・定年制の有無について、ある場合に一律定年制や職種別定年制であるかどうかきく必要があるのか。ある場合は、定年年齢のみ尋ねたらよいのではないか。

#### 【黒田委員】

- ・最低賃金額の周知については、改定期が調査時期に重なるため、10 月改定予定であることに加え、兵庫労働局のホームページを案内するような文言にしてほしい。
- ・市民アンケートについて、令和 6 年 4 月 1 日現在の状況を回答することとなっているが、もう少し大きな文字で案内しなければ、誤って調査票記入日時点の情報を記載してしまうのではないか。

#### 【志方委員】

ワーク・ライフ・バランスの観点から、在宅ワーク等が利用できるのかどうか市民アンケートにおいても聞いてもいいのではないかと。時代に合った設問を検討してほしい。

#### （事務局）

いただいた意見をもとに事務局にて改めて調査票素案を作成する。市民アンケートの調査基準日についても、改めて検討する。

#### 【上林委員】

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