

西宮市勤労者福祉推進計画

平成27年3月

西宮市

【目次】

| | |
|---------------------------|----|
| 第1章 計画の基本的な考え方 | 1 |
| 1. 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2. 計画の位置づけ | 1 |
| 3. 計画の期間 | 2 |
| 4. 第1期計画の実績と評価 | 3 |
| 5. 中間改定の考え方 | 12 |
| 第2章 西宮市の現状と課題 | 13 |
| 1. 統計からみる労働状況 | 13 |
| (1) 人口の動向 | 13 |
| (2) 労働力の動向 | 16 |
| (3) 事業所数・従業員数の動向 | 24 |
| 2. 各種調査結果等からみる現状と課題 | 29 |
| (1) 従業員の雇用形態 | 29 |
| (2) 賃金等の状況 | 30 |
| (3) パートタイム労働者の待遇 | 32 |
| (4) 労働時間と有給休暇 | 34 |
| (5) 事業所における労働組合・就業規則の有無 | 36 |
| (6) 男女の雇用機会均等と仕事と子育ての両立支援 | 37 |
| (7) 育児休業の取得状況 | 40 |
| (8) 子育て中の保護者の就労状況 | 43 |
| (9) 障害者雇用の状況 | 45 |
| (10) メンタルヘルスに関する取り組み状況 | 48 |
| (11) ハラスメントの対策 | 49 |
| 第3章 計画の方向性 | 51 |
| 1. 基本方針 | 51 |
| 2. 基本施策 | 52 |
| 3. 計画の体系 | 54 |
| 第4章 施策の推進 | 55 |
| 重点事項の推進 | 55 |
| 基本施策1：雇用問題に積極的に取り組むまちづくり | 57 |
| (1) 就労支援対策の推進 | 57 |
| (2) 人材不足分野における人材確保の推進 | 64 |
| 基本施策2：勤労者の権利を迅速に救済するまちづくり | 67 |
| (1) 勤労者の権利擁護体制の充実 | 67 |

| | |
|------------------------------------|----|
| (2) 勤労者福祉の充実..... | 69 |
| 基本施策3：就業環境等における不合理な格差のないまちづくり..... | 71 |
| (1) 労働条件等における不合理な格差の縮小..... | 71 |
| (2) 男女雇用機会の均等..... | 73 |
| 基本施策4：ワーク・ライフ・バランスが実現されるまちづくり..... | 78 |
| (1) 多様な人材を生かす雇用の実現に向けた仕組みづくり..... | 78 |
| (2) 企業への対策導入の促進..... | 79 |
| (3) ワーク・ライフ・バランスの機運の醸成..... | 80 |
| 基本施策5：企業が社会的責任を果たすまちづくり..... | 81 |
| (1) 企業のコンプライアンスに関する取り組み促進..... | 81 |
| (2) 企業内メンタルヘルスの取り組み促進..... | 83 |
| 基本施策6：関係行政機関等との連携・協力体制づくり..... | 85 |
| 第5章 施策の推進体制 | 87 |
| 1. 市内の推進体制 | 87 |
| 2. 計画の全市的な推進体制 | 88 |
| 3. 計画の進行管理 | 88 |
| 資料編 | 89 |
| 1. 西宮市勤労者福祉推進計画中間見直し小委員会委員名簿..... | 89 |
| 2. 西宮市勤労福祉審議会委員名簿 | 90 |
| 3. 策定経過 | 91 |

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

1990年代以降の長引く景気後退の中、企業経営の安定化のため、従業員数の削減や正規雇用からパートタイム労働者など非正規雇用者への転換が進められるとともに、2000年以降、経済のグローバル化が急速に進み、それに伴う産業構造の変化や企業間競争の激化などにより、長時間労働やハラスメントなど労働環境の悪化や雇用の質的低下をもたらすこととなりました。また、平成20年のリーマンショックの影響により、雇用情勢は急激に悪化しました。

西宮市は、美しい自然環境、高度の教育インフラ、大阪・神戸などの大都市への良好なアクセスなど、生活環境の良好さを背景として、阪神淡路大震災からの復興に伴って人口増加を続けてきましたが、少子高齢化は着実に進行しており、中長期的には人口構造の変化によるまちの活力低下が懸念されます。

こうした中で、まちの活力を維持するためには、労働行政において本市が国や県と積極的に連携して、雇用不安の解消や労働条件の改善、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現など、勤労者が多様な働き方を選択でき、就労により経済的に自立するとともに、健康で豊かな生活のための時間を確保することで、都市生活のアメニティを高め、「人材が集まるまち」を実現することが重要です。

そこで、平成20年7月の西宮市勤労福祉審議会答申「西宮市の今後の勤労福祉行政のあり方について（持続的な地域の発展に不可欠な労働政策）」をもとに、本市が今後進めていくべき具体的な施策及びその工程を明らかにし、本市の持続的な発展を労働政策面から支えていくための行動計画として、「西宮市勤労者福祉推進計画」を策定しました。

2. 計画の位置づけ

この計画は、第4次西宮市総合計画の部門別計画として位置づけます。

また、この計画は、「西宮市男女共同参画プラン」、「西宮市次世代育成支援行動計画」、「西宮市障害福祉推進計画」や、「西宮市産業振興計画」などの関連計画と整合性を図りながら、勤労者、企業、行政などの関係者が勤労者福祉の取り組みを推進する上での長期的かつ総合的な指針とします。

3. 計画の期間

この計画は、第4次西宮市総合計画の計画期間と整合性を図るため、平成30年度までの9年間の期間とします。また、平成22年度から平成26年度までの5年間の第1期とし、計画の進捗状況等を踏まえながら見直しを図ることとしています。

| 平成 22年度 | 平成 23年度 | 平成 24年度 | 平成 25年度 | 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 |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 第1期 | | | | | | | | |
| | | | | 見直し | 第2期 | | | |

4. 第1期計画の実績と評価

第1期計画期間における各施策の実施状況について、評価指標に基づく実施実績と、その評価、評価の理由を以下にまとめました。

| 基本施策1：雇用問題に積極的に取り組むまちづくり | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|-------|-------|-------|-----|-----------------|
| 事業名 | 指標名(単位) | H22 | H23 | H24 | H25 | 方向性 | 担当課 |
| | 評価とその理由 | ◎：十分できている ○：ある程度できている △：あまりできていない ×：まったくできていない | | | | | |
| (1)就労支援対策の推進 | | | | | | | |
| ① 若年者等への就労支援 | 【H22～】西宮市しごと相談室利用人数(人) 【H25～】西宮若者サポートステーション利用人数(人) | 1,828 (H22.7月～) | 3,757 | 4,316 | 2,176 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | ○ | ○平成22年7月に就労相談窓口「西宮市しごと相談室」を開設した。平成25年度からは15歳から39歳の若年無業者を対象とした「西宮若者サポートステーション」が勤労会館に開設され、若年者に対する就労支援を効果的に行うことができた。 ○「西宮市しごと相談室」では就職活動の実践的なセミナー等を実施した。「西宮若者サポートステーション」では就労支援セミナーのほか臨床心理士によるカウンセリング、就労体験プログラムの実施など、よりきめ細やかな支援を行うことができた。 | | | | | |
| ② 学校教育におけるキャリア教育の推進 | トライやる・ウィーク参加生徒数(人) | 3,517 | 3,623 | 3,904 | 3,958 | 継続 | 学校教育課 |
| | ◎ | ○小学校・特別支援学校・中学校進路指導・キャリア教育担当者会を年度当初(5月)に開催し、西宮市の進路指導・キャリア教育の方向性の確認、各校のキャリア教育の視点に基づく実践交流、兵庫県高等学校教育改革の動きの共有を行い、各校で指導を進めている。 ○「トライやる・ウィーク」については、西宮市の推進協議会や担当者会を通じて、各校での事前指導・事後指導を充実する必要性の確認と実践交流を実施した。各中学校で3年間の進路指導・キャリア教育推進計画を作成、市に提出するとともに、3年間を見通した進路指導・キャリア教育を進めている。 | | | | | |
| ③ 女性の就業に関する相談支援 | 【H22～】チャレンジ相談受付件数(件) | 31 | 35 | 45 | 35 | 継続 | 勤労福祉課、男女共同参画推進課 |
| | ○ | ○男女共同参画センターとして、連携するしごとサポートウェーブにしきた、西宮若者サポートステーション以外にも、関係機関や近隣市などの最新の情報を提供した。 ○女性を対象とした就労支援講座を、市の主催・共催を含めて行った。 ○しごとサポートウェーブにしきたの相談件数は24年度(10月～3月)2,870件、25年度11,130件、26年度(9月末現在)6,836件と着実に増加しており、それに伴い就職件数も増加しているため。 | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|-------|-------|-------|----|-----------|
| ④ 女性のチャレンジ支援のための情報や学習機会の提供 | 就労支援講座参加者数(人) | 0 | 26 | 110 | 223 | 継続 | 男女共同参画推進課 |
| | ○ | <p>○兵庫県主催「チャレンジ広場」として、チャレンジ関係のチラシと関連図書の展示コーナーを常設している。</p> <p>○チャレンジ相談の相談希望者の希望日時にほぼ応じている。</p> <p>○相談後に行うアンケートのうち、相談を受けた感想としてほとんどの方が大変満足、満足と評価している。</p> | | | | | |
| ⑤ 生活保護受給者への就労支援 | 就労支援相談件数(ハローワークへつなげた件数) | 25 | 38 | 58 | 58 | 拡充 | 厚生第1課 |
| | ○ | <p>○平成22年度以降、就労支援相談件数が年々増加していることから、一定の成果を上げているものと判断している。また、平成26年2月からは、毎月の保護費の支給日に、ハローワーク出張相談を実施しており、毎回4～5件の新規相談に対応している。</p> | | | | | |
| ⑥ 西宮市障害者就労生活支援センターの運営 | 西宮市障害者就労生活支援センターの相談件数(件) | 3,463 | 4,702 | 5,474 | 5,793 | 継続 | 福祉のまちづくり課 |
| | ◎ | <p>○平成21年10月の開所以来、登録者の増加や知名度の向上により、相談件数が毎年増加している。</p> <p>○登録者を中心に障害のある人が自由に参加できる集いである「アイビーのつどい」を定期的に開催している。</p> <p>○ハローワーク等関係機関、民間企業や市内特別支援学校等を招いた「一般就労連絡会」を毎年定期的に開催している。</p> <p>○企業等訪問件数も年々増加傾向にあり、新規開拓企業も増加している。</p> | | | | | |
| ⑦ 西宮市障害者雇用奨励金制度 | 西宮市障害者雇用奨励金給付件数(件) | 4 | 6 | 5 | 7 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | ○ | 給付件数だけでなく、給付対象となった事業所数も増加した。 | | | | | |
| ⑧ 障害のある人の職業能力向上及び一般就労に向けた支援事業の推進 | 西宮市障害者就労生活支援センターの相談件数(件) | 3,463 | 4,702 | 5,474 | 5,793 | 継続 | 福祉のまちづくり課 |
| | ◎ | <p>○ハローワーク等関係機関、民間企業や市内特別支援学校等を招いた「一般就労連絡会」を毎年定期的に開催している。</p> <p>○企業等訪問件数も年々増加傾向にあり、新規開拓企業も増加している。</p> | | | | | |
| ⑨ 高齢者の就業支援 | 【H22～】西宮市しごと相談室の高齢者利用人数(55歳以上) 【H25～】西宮市中高年しごと相談室利用人数(40歳以上) | 464 (H22.7月～) | 520 | 327 | 1,116 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | ○ | <p>○高齢者雇用安定法の改正、助成金制度、高齢者の雇用制度等について、広報紙「労政にしのみや」等を通じて周知を図った。</p> <p>○平成22年7月に就労相談窓口「西宮市しごと相談室」を開設した。また平成25年度からは40歳以上を対象とした「西宮市中高年しごと相談室」を開設し、就職相談のほか、就職や健康管理に関するセミナーなど中高年齢者を対象とした就職支援を実施した。</p> | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------|----------------------------|--|-------|-------|-------|----|-----------------|
| ⑩ 西宮市シルバー人材センターへの支援 | 西宮市シルバー人材センター会員数(人) | 2,201 | 2,195 | 2,190 | 2,136 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | ○ | ○定年延長に伴い、60～65歳の入会者数の母数が減少する中、会員数は微減に止まっている。 ○民間企業からの発注が減り、事業高が減少する中、会員の就業率は8割を確保している。 | | | | | |
| (2)医療・介護分野の人材不足対策の推進 | | | | | | | |
| ① 連絡協議会の設置 | | — | — | — | — | 継続 | 勤労福祉課、福祉のまちづくり課 |
| | ○ | ○事業所連絡会等において、行政説明の時間を設けるなどして、人材不足対策の情報を発信した。 ○現役介護職員に依頼して、ハローワークで開催される介護関連セミナーに講師として参加してもらい、業務内容等を説明してもらった。 | | | | | |
| ② 看護学生奨学事業 | 奨学金の貸与件数(件) | 6 | 5 | 4 | 3 | 継続 | 地域保健課 |
| | ○ | ○市内看護専門学校より推薦をいただいた優秀な人材について、全員に貸付を行っている。奨学生については卒業後、市内に就職しており、3年間の就業を終えるものがほとんどであることから、ある程度評価できていると考える。 | | | | | |
| ③ 看護専門学校運営費補助事業 | 西宮市医師会看護専門学校卒業のうち市内就職者数(人) | 22 | 12 | 31 | 35 | 継続 | 地域保健課 |
| | ○ | ○市内就職者数は増加傾向にあり、一定の評価はできると考える。 | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------|--|-----|-----|-----|-----|-------|------------|--------------|--------------|
| 基本施策2:勤労者の権利を迅速に救済するまちづくり | | | | | | | | | | |
| 事業名 | 指標名(単位) | H22 | H23 | H24 | H25 | 方向性 | 担当課 | | | |
| | 評価とその理由 | <table border="0"> <tr> <td>◎: 十分できている</td> <td>○: ある程度できている</td> </tr> <tr> <td>△: あまりできていない</td> <td>×: まったくできていない</td> </tr> </table> | | | | | | ◎: 十分できている | ○: ある程度できている | △: あまりできていない |
| ◎: 十分できている | ○: ある程度できている | | | | | | | | | |
| △: あまりできていない | ×: まったくできていない | | | | | | | | | |
| (1)勤労者の権利擁護体制の充実 | | | | | | | | | | |
| ① 労働相談の充実 | 労働相談件数(件) | 306 | 295 | 209 | 108 | 継続 | 勤労福祉課 | | | |
| | ○ | ○平成25年度から、開設日時を、勤労者等が相談しやすい土曜日や夜間に見直しを行った。 ○年間の開設日数が減少したことにより相談件数は減少したものの、電話よりも来所相談の件数が増加しており、よりきめ細かなアドバイスが実施できた。 | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------|--|---|--------|--------|--------|----|-------|
| ② 出張労働相談の充実 | 出張労働相談件数(件) | 2 | 4 | 1 | 12 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | ○ | 実施当初と比較して利用件数が増加傾向にある。 | | | | | |
| ③ 勤労者への様々な媒体を通じた啓発活動の充実 | 【上段】労政にしのみや年間発行回数(回) | 4 | 4 | 4 | 4 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | 【下段】労政にしのみや年間発行部数(部) | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 10,000 | | |
| ○ | ○平成23年度より「労政にしのみや」を2頁増加し内容の充実を図った。 ○庁内関係各部署のほか、労働基準監督署、ハローワーク西宮、ひょうご仕事と生活センターなどと連携して、労政にしのみや、ホームページ等を活用し、勤労者・事業主にとって必要な、労働関係法令・制度の改正をはじめ、様々な情報提供を行った。 | | | | | | |
| (2) 勤労者福祉の充実 | | | | | | | |
| ① 中小企業勤労者福祉共済制度 | 中小企業勤労者福祉共済加入会員数(人) | 8,875 | 8,841 | 8,803 | 8,722 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | ○ | ○平成20年度以降、市内事業所数の減少に伴い加入事業所数が減少しているが、加入促進に努めている。会員満足度を高めるために、観光事業との連携、インフルエンザ予防接種補助など様々な事業を企画しており、事業に対する会員の反応も良いものと考えている。 | | | | | |
| ② 勤労者福祉事業 | 【H22～】勤労者講習会の受講者数(人) | 116 | 91 | 92 | 270 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | 【H25～】就労支援セミナー参加者数(人) | | | | | | |
| ○ | ○西宮労働者福祉協議会と勤労者スポーツ大会を実施し、勤労者の体育向上と親睦を図った。また、技能功労者表彰制度について、平成24年度に年齢要件等の見直しを図り、被表彰推薦者の拡大に努めた。 ○西宮市しごと相談室や西宮若者サポートステーションにおいて、就労支援セミナーを実施した。 | | | | | | |
| ③ 勤労者福祉施設の維持・整備 | 【上段】勤労会館利用率(%) | 50.2 | 51.3 | 52.0 | 54.2 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | 【中段】勤労青少年ホーム利用率(%) | 45.2 | 48.8 | 47.9 | 48.8 | | |
| 【下段】サン・アビリティーズにしのみや利用率(%) | 57.5 | 54.9 | 62.2 | 64.0 | | | |
| ○ | ○場所の利便性と手頃な料金設定が利用者に好評であり、勤労青少年ホームの器楽室やサン・アビリティーズにしのみやの体育室の利用率は特に高い。 ○インターネット予約を開始するなど、利用者の利便性向上に努めた。 ○熱源改修工事・外壁工事など、中長期修繕計画に基づく工事のほか、体育館の照明、施設の受電設備など、計画的に必要な設備の補修を行った。 | | | | | | |

| 基本施策3:就業環境等における不合理な格差のないまちづくり | | | | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------|---|--------|--------|--------|-----|-----------------|
| 事業名 | 指標名(単位) | H22 | H23 | H24 | H25 | 方向性 | 担当課 |
| | 評価とその理由 | ◎:十分できている ○:ある程度できている △:あまりできていない ×:まったくできていない | | | | | |
| (1)労働条件等における不合理な格差の縮小 | | | | | | | |
| ① 非正規雇用者と正規雇用者の均衡待遇の推進 | | — | — | — | — | 継続 | 勤労福祉課 |
| | ○ | ○パートタイム労働法、労働者派遣法等の改正等に合わせ、広報紙「労政にしのみや」等に掲載し、非正規労働者の労働条件の確保のための周知、啓発を行った。 | | | | | |
| ② 西宮市労働実態基本調査の充実 | | 実施 | — | — | 実施 | 継続 | 勤労福祉課 |
| | ○ | ○労働政策のあり方や関係法令の変化に伴う企業の雇用管理面の改善状況や問題を明らかにする既存調査項目だけでなく、西宮市勤労者福祉推進計画を遂行していくための基礎資料として活用ができる内容の質問を取り込むなど、社会情勢等に応じた見直しを行い、3年に1回(直近は平成25年度)調査を実施している。 | | | | | |
| (2)男女雇用機会の均等 | | | | | | | |
| ① 男女の雇用機会均等に関する事業主への啓発 | 啓発に関するDVD、図書の貸出件数(件) | 3,322 | 3,041 | 2,510 | 2,630 | 継続 | 勤労福祉課、男女共同参画推進課 |
| | ○ | ○「労政にしのみや」にDV週間やセクシャルハラスメントの記事、ウェブの相談や図書の紹介を掲載した。 | | | | | |
| ② 職場における男女平等意識の醸成 | 情報誌・啓発冊子発行部数(部) | 13,000 | 13,000 | 15,000 | 10,000 | 継続 | 男女共同参画推進課 |
| | ○ | ○「産んでも働きたいのに!～マタニティハラスメント～」、「男の遠距離介護」など主催講座を実施した。 ○図書・資料コーナーに関連の書籍・資料を収集し、市民の利用に供した。 | | | | | |
| ③ 働く女性の健康管理についての啓発 | 西宮市中小企業勤労者福祉共済健康診断女性受診者数(人) | 626 | 602 | 607 | 549 | 拡充 | 勤労福祉課、男女共同参画推進課 |
| | ○ | ○図書・資料コーナーにて母性に関する図書の貸出、及び情報提供を行った。 ○「私の身体をとりもどす～夏のセルフ・メンテナンス」として主催講座を実施した。 | | | | | |
| ④ 保育所受入枠の拡充 | 認可保育所定員数(人) | 4,550 | 4,779 | 5,029 | 5,359 | 拡充 | 児童福祉整備課 |
| | ○ | ○新設保育所3園、既存保育所の増築1園及び賃貸物件を活用した分園1園を整備することによって、平成26年4月の保育所待機児童数が、昨年4月に続き、0人であった。 | | | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------|------------------------|---|--------|--------|--------|----|-----------|
| ⑤ 延長保育の拡充等 | 延長保育実施箇所数(箇所) | 47 | 53 | 59 | 65 | 拡充 | 新制度認定課 |
| | ○ | ○毎年、実施園を拡充し、現在すべての保育所で延長保育を実施している。 ○平成 23 年度より病児保育事業を実施している。 ○平成 26 年度より休日保育事業を実施している。 | | | | | |
| ⑥ ファミリー・サポート・センター事業 | ファミリー・サポート・センター活動件数(件) | 9,039 | 10,198 | 12,329 | 12,661 | 拡充 | 子育て総合センター |
| | ○ | ○依頼会員数の増加及び預かりが多様化してきている。それらに対応できる提供会員を確保するために養成講座の時間帯を改善し、提供会員数の確保とともにフォロー講座を開催し、資質の担保、向上を図っているが十分とは、言い切れない。 | | | | | |
| ⑦ 留守家庭児童育成センターの待機児童の解消 | 留守家庭児童育成センター定員数(人) | 2,920 | 2,920 | 2,960 | 3,040 | 拡充 | 児童・母子支援課 |
| | ○ | ○翌年度の待機児童推計に基づき、毎年度新規整備を行い、受け入れを拡充しているが、依然として待機児童が生じている状況である。 | | | | | |

| 基本施策4:ワーク・ライフ・バランスが実現されるまちづくり | | | | | | | |
|-------------------------------|---------|---|-----|-----|-----|-----|--------|
| 事業名 | 指標名(単位) | H22 | H23 | H24 | H25 | 方向性 | 担当課 |
| | 評価とその理由 | ◎: 十分できている ○: ある程度できている △: あまりできていない ×: まったくできていない | | | | | |
| (1)企業への対策導入の促進 | | | | | | | |
| ① ワーク・ライフ・バランス認証制度 | | — | — | — | — | 検討 | 勤労福祉課 |
| | ○ | ○ひょうご仕事と生活センターが実施する「仕事と生活のバランス企業表彰」受賞企業が平成24年度まで皆無であったため、実践企業の掘り起こしに努め、25年度に2事業所、26年度に1事業所の受賞があった。市単独での認証制度を構築するよりも、既存の定評のある表彰につなげた方が効果的と判断している。これらの事業所については、ホームページ等で好事例として周知を図った。 | | | | | |
| ② 近隣自治体等との保育所受け入れ連携 | | — | — | — | — | 継続 | 新制度認定課 |
| | ○ | ○通勤時間等の関係で、市内の保育所では送迎が困難な世帯が市外の保育施設への入所を希望する場合は、保護者の申請に基づき、希望先の保育所を管轄する自治体に対して入所依頼を行っている。その結果、入所が認められた場合は、当該自治体に対して保育の実施を依頼するとともに、入所児童にかかる運営費の支払いを行っている。 ○保育所入所申込にあたり必要な書類が自治体によって異なる場合があるため、手続きにあたっては委託先の自治体担当者で連絡を取り合い、書類の不備等により保護者が不利益を受けることのないように努めている。 ○市外在住者が市内の保育所への入所を希望する場合、希望先の保育所に欠員が生じていれば、住民票のある市区町村からの依頼に基づき受け入れを行っている。 | | | | | |
| (2)ワーク・ライフ・バランスの機運の醸成 | | | | | | | |
| ① ワーク・ライフ・バランスに関する政労使合意 | | — | — | — | — | 検討 | 勤労福祉課 |
| | △ | ○24年度に佐々木常夫氏を講師に迎えてワーク・ライフ・バランスセミナーを実施した。また、ひょうご仕事と生活センターと連携して、実践企業の顕彰に努めた。 | | | | | |

| 基本施策5:企業が社会的責任を果たすまちづくり | | | | | | | |
|---|---|--|--------|------------|--------------|-----|------------------------|
| 事業名 | 指標名(単位) | H22 | H23 | H24 | H25 | 方向性 | 担当課 |
| | 評価とその理由 | ◎:十分できている ○:ある程度できている △:あまりできていない ×:まったくできていない | | | | | |
| (1)企業のコンプライアンスに関する取り組み促進 | | | | | | | |
| ① 自治体公契約条例の研究 | | — | — | — | — | 継続 | 契約課、行政経営・政策課、職員課、勤労福祉課 |
| | ○ | ○庁内関係課職員による「公契約条例研究プロジェクト・チーム」を設置し、平成24年3月に「研究報告書」を作成した。この報告書に基づいて検討した結果、社会情勢や国等の動向を注視しつつ、現時点においては公契約条例の制定によらず、業務を遂行する中で労働者の賃金や労働条件の確保に取り組むとの結論に達した。 ○これを受けて、契約や指定管理者制度等において、様々な取り組みを進めているところであり、進捗状況や他都市の動向などについて、関連部署で情報共有に努めている。 | | | | | |
| ② 事業主への様々な媒体を通じての啓発活動の充実 | 【上段】労政にしのみや年間発行回数(回) | 4 | 4 | 4 | 4 | 拡充 | 勤労福祉課 |
| | 【下段】労政にしのみや年間発行部数(部) | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 10,000 | | |
| ○ | ○ハローワーク、労働基準監督署庁内関係部署などと連携して、「労政にしのみや」などにおいて、労働関係法令や各種助成金制度などに関する情報提供を行った。 | | | | | | |
| (2)多様な人材を生かす雇用の実現に向けた仕組みづくり | | | | | | | |
| ① 「多様な人材を生かす戦略」に関するダイバーシティマネジメントについての周知 | | — | — | — | — | 検討 | 勤労福祉課 |
| | △ | ○平成22年度に「ダイバーシティ入門セミナー」を開催したものの、その後は具体的取り組みに至らなかった。 | | | | | |
| (3)企業内メンタルヘルスの取り組み促進 | | | | | | | |
| ① 自殺予防キャンペーンの実施 | 【H22～】講演会参加者数(人) | 144 | 114 | 4回 250人 | 9回 1,072人 | 継続 | 健康増進課 |
| | 【H24～】ゲートキーパー研修(回、人) | | | | | | |
| ○ | ○自殺予防週間(9月10日～9月16日)及び自殺対策強化月間(3月)にあわせて、普及啓発や自殺対策事業を実施できている。 ○また、自殺対策管内連絡会議において関係団体との情報共有を図るほか、共催事業の実施も実現した。 | | | | | | |

5. 中間改定の考え方

この計画は、第4次総合計画と整合性を図るため、平成22年度から平成30年度までの9年間で計画期間としており、平成26年度までの5年間で第1期として、計画の進捗状況等を踏まえながら見直しを図ることとしています。

雇用情勢については、平成20年秋のリーマンショックにより急速に悪化した後、平成21年に底入れをして持ち直しに転じ、東日本大震災による一時的な落ち込みはあったものの、平成25年には経済対策への期待感から株高が進んだことなどにより景気が持ち直しに転じたため、改善の傾向にあると言われています。しかしながら、少子高齢化が進展して労働力人口が減少することは確実であり、国は、社会の活力を維持することを目的に、若者・女性・高齢者などの活躍の機会を拡大し、すべての人材が能力を高め、その能力を発揮する「全員参加の社会」構築に向け、取り組みをはじめました。

リーマンショックによる雇用情勢の急速な悪化に伴い、生活保護受給件数が急増したことを受け、平成23年10月から第2のセーフティネットとして求職者支援制度がスタートしました。また、平成27年度からは生活困窮者自立支援制度が開始されることとなっています。

また、長引く景気低迷により雇用情勢の悪化が続き、長時間労働、過重労働、パワーハラスメント、賃金不払い残業など、若者の「使い捨て」が疑われる企業等（いわゆる「ブラック企業」）をはじめ、労働環境の悪化が社会問題となりました。こうしたことを背景に、平成26年に過労死等防止対策推進法が制定されました。一方で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方が社会に浸透し、労働時間の短縮や育児に関する休暇制度が整備されるなどの取り組みも広がりつつあります。

法制度においては、年金受給開始年齢の引き上げに伴い65歳まで働き続けられる制度の導入が企業に義務付けられたほか、障害者の法定雇用率が引き上げられるなどの法改正がなされました。

本市においては、緊急雇用就業機会創出事業を活用して、平成22年7月に「西宮市しごと相談室」を開設し、就労に関する相談体制を整備しました。また、内閣府に提案し、採択されたことから、国と市との一体的実施事業として平成24年10月に開設した「しごとサポートウェブにしきた」において、主に女性を対象とした就職相談、職業紹介などを実施しています。

さらに、平成25年4月に「西宮若者サポートステーション」が開設され、15歳から39歳までの若年無業者を対象とした就労支援を実施するとともに、同時期に「西宮市中高年しごと相談室」を開設して、40歳以上の中高年齢者を対象とした就職支援を開始するなど、女性・若者・中高年齢者を対象とした就労に関する相談体制を整備しました。

また、このような取り組みを通じて、ハローワークとの連携も飛躍的に進んできました。

こうしたことを踏まえて西宮市勤労福祉審議会において議論した結果、本事業の中間見直しにあたっては、施策体系の大幅な見直しは行わず、各事業において、進捗状況や計画策定後の社会情勢の変化などを踏まえた見直しを行うこととしました。

第2章 西宮市の現状と課題

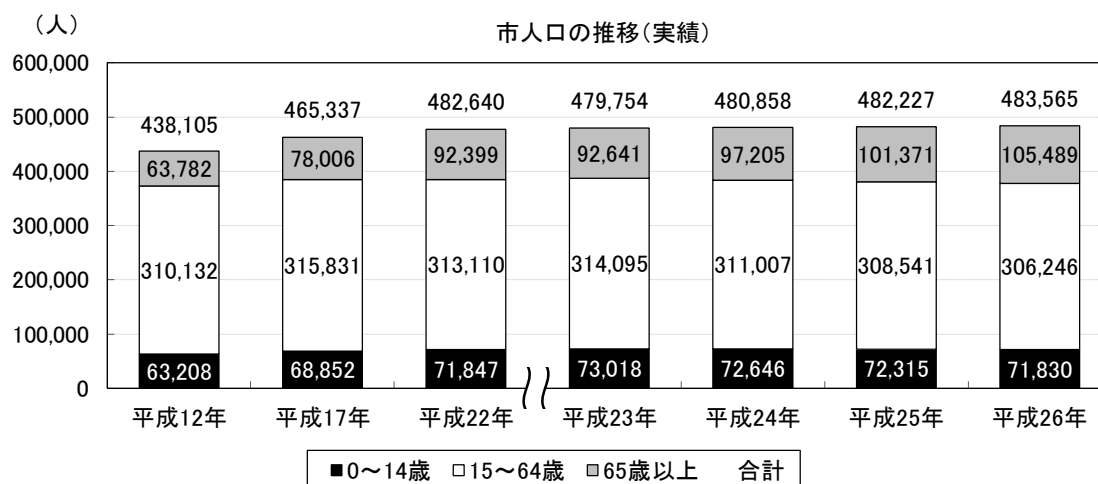
1. 統計からみる労働状況

(1) 人口の動向

① 年齢別の人口の推移

本市の年齢別の人口の推移をみると、平成23年まではすべての年齢区分で増加してきましたが、24年以降は「0～14歳（年少人口）」、「15～64歳（生産年齢人口）」が減少に転じています。同時に、年齢別の人口構造割合の推移においても、平成24年以降に年少人口の比率が低下に転じています。

全国的な動向と比較すると、緩やかな進行となっていますが、少子高齢化の傾向は明らかであり、将来的には全国的な動向の後を追う形で、一層の少子高齢化が進むことが考えられます。

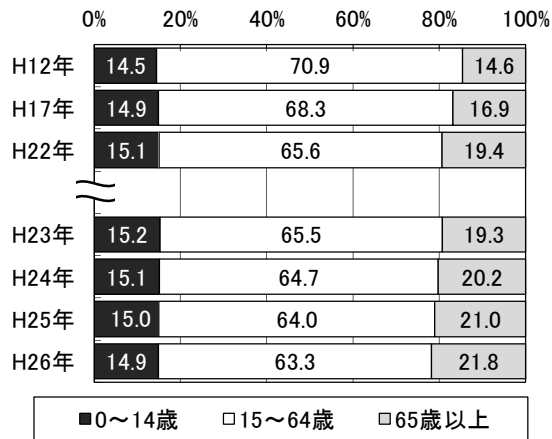


※平成12年～22年の「合計」には年齢不詳を含む

資料：国勢調査（各年10月1日）（平成22年まで）

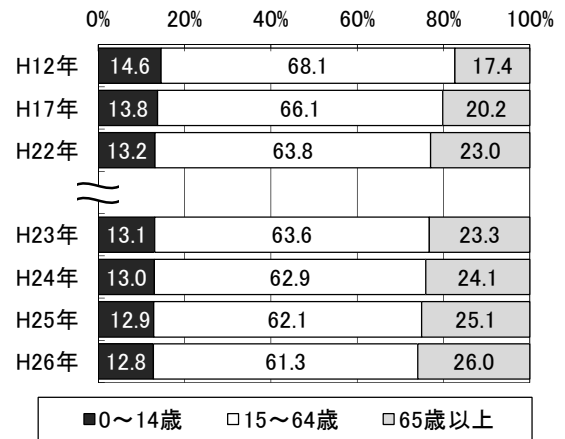
住民基本台帳・外国人登録人口（各年9月末）（平成23～26年）

《西宮市》年齢別の人口構造割合の推移(実績)



資料：国勢調査（各年10月1日）（平成22年まで）
住民基本台帳・外国人登録人口（各年9月末）
（平成23-26年）

《全国》年齢別の人口構造割合の推移(実績)

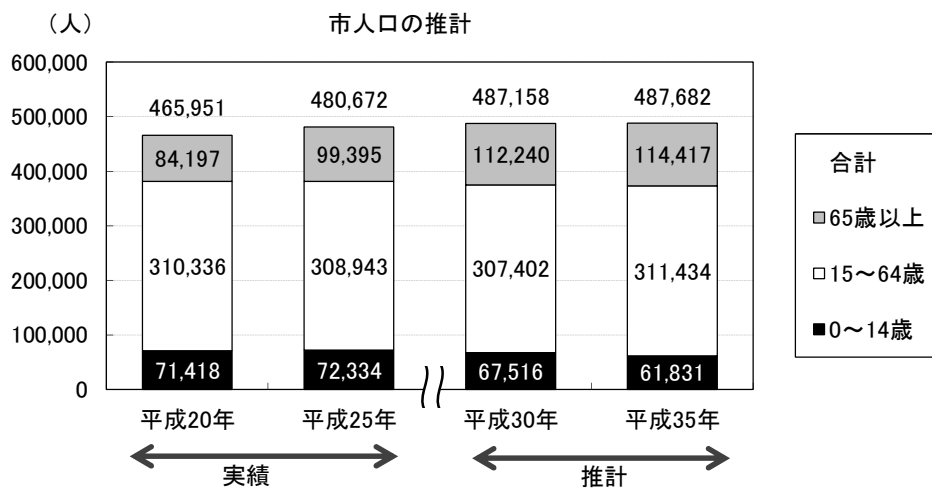


資料：国勢調査（各年10月1日）（平成22年まで）
総務省統計局 推計人口（10月1日）
（平成23-26年 ※平成26年度は概算値）

② 年齢別の人口の推計

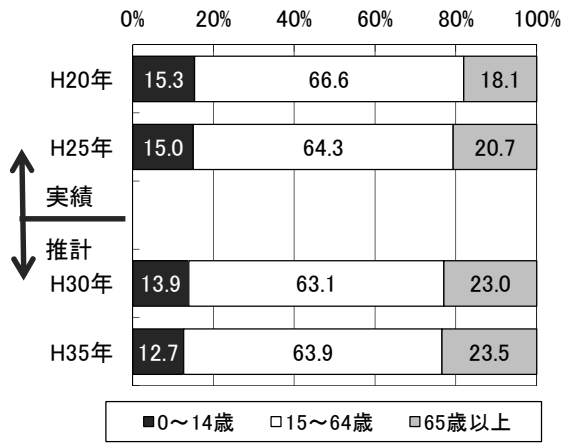
本市の平成24年に行った人口推計によると、市の将来人口は増加が続くものの、年少人口は減少していくことが予測されています。一方、高齢者人口は増加を続け、高齢化率も増加傾向にあります。生産年齢人口については、やや減少したのちに増加に転じると予測されています。

全国の推計人口と比較すると、高齢化率は低く、年少人口率、生産年齢人口率は高く推移することが予測されています。



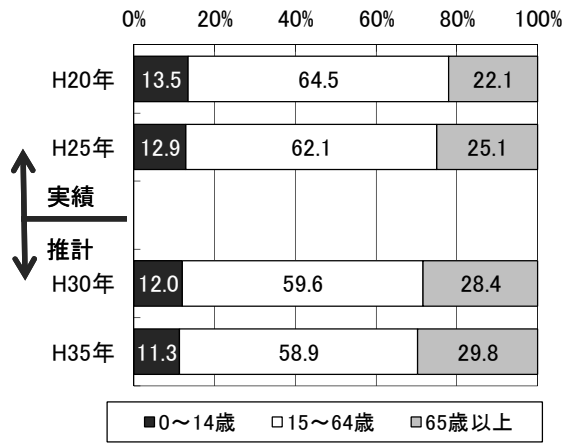
資料：〈実績〉住民基本台帳人口（各年3月末）
〈推計〉西宮市将来人口推計（平成24年）

《西宮市》年齢別の人口構造割合の推移(推計)



資料：〈実績〉住民基本台帳人口（各年3月末）
 〈推計〉西宮市将来人口推計（平成24年）

《全国》年齢別の人口構造割合の推移(推計)



資料：〈実績〉総務省統計局 推計人口（各年10月1日）
 〈推計〉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）

(2) 労働力の動向

① 労働力・就業者人口の推移

本市の労働力・就業者人口の推移をみると、労働力人口、就業者数はともに緩やかに増加しています。非労働力人口は、平成22年には減少しています。また、労働力率を全国・兵庫県と比較すると、平成17年までは全国よりやや低く、兵庫県とほぼ同じ数値でしたが、平成22年には労働力率が上昇し、全国より高い数値となっています。

■労働力・就業者人口の推移

| | 平成12年 | 平成17年 | 平成22年 |
|------------|----------|----------|----------|
| 市15歳以上人口※ | 373,914人 | 393,837人 | 405,509人 |
| 市労働力人口※ | 217,884人 | 224,838人 | 228,543人 |
| 市非労働力人口※ | 148,740人 | 153,527人 | 142,380人 |
| 市就業者数 | 207,432人 | 212,374人 | 216,076人 |
| 労働力率(西宮市)※ | 59.4% | 59.4% | 61.6% |
| 労働力率(全国) | 62.1% | 61.5% | 61.2% |
| 労働力率(兵庫県) | 59.3% | 58.7% | 58.8% |

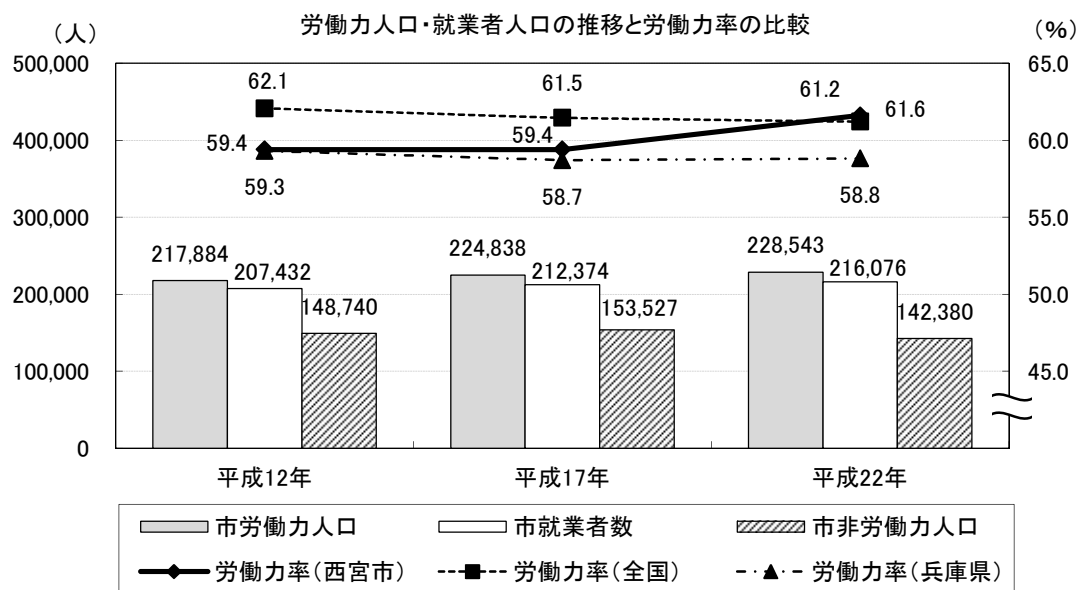
※15歳以上人口には労働力状態「不詳」を含む。

※労働力人口：就業者と完全失業者の合計(なお、就業者には休業者を含む)

※非労働力人口：「家事」「通学」などの理由により労働力人口に含まれない人口

※労働力率：「15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く)」に占める「労働力人口」の割合

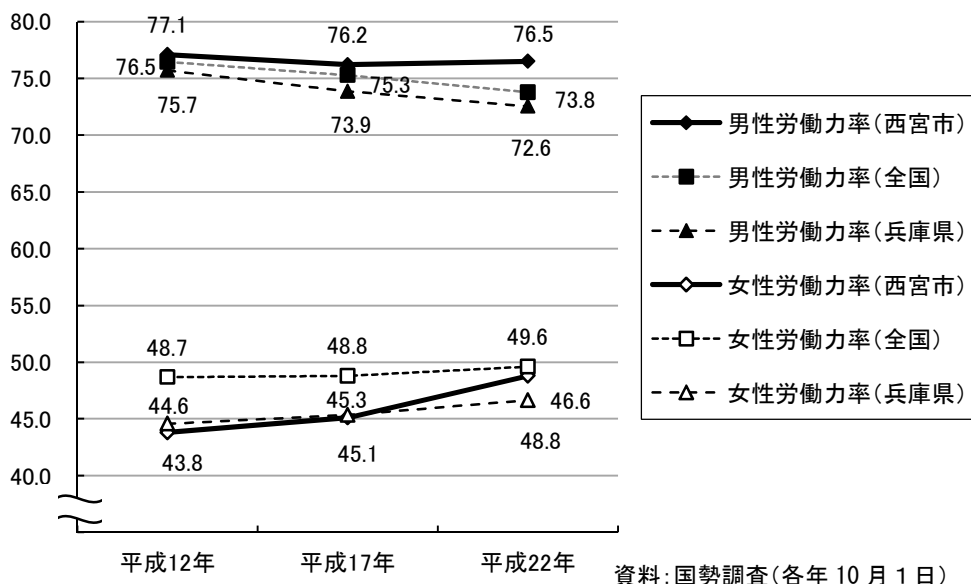
(算出方法)「労働力人口」/「15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く)」×100



資料：国勢調査(各年10月1日)

労働力率の推移を男女別に比較すると、全国と兵庫県では男性の労働力率は緩やかに減少、女性の労働力率は緩やかに増加しているのに対し、西宮市においては男性の労働力率はほぼ横ばい、女性は平成17年から22年にかけて3.7ポイント上昇しており、特に女性の労働参加が近年高まっています。

(%) 男女別にみた労働力率の推移(西宮市・全国・兵庫県)



労働力率の推移について、全国・兵庫県との比較では、西宮市は男性の労働力率の維持と女性の労働力率の増加が特徴となっています。その大きな要因として考えられるのが、高齢者の労働力率の増加です。下の表に示されているように、65歳以上人口における、平成22年の労働力率は男性、女性とも全国を上回っており、前の調査から大幅に増加しています。

■65歳以上人口における労働力率の推移 (%)

| | | 平成12年 | 平成17年 | 平成22年 |
|----|-----|-------|-------|-------|
| 全体 | 全国 | 23.5 | 22.5 | 22.8 |
| | 兵庫県 | 20.6 | 19.2 | 20.5 |
| | 西宮市 | 20.5 | 19.9 | 24.4 |
| 男性 | 全国 | 36.2 | 34.0 | 33.5 |
| | 兵庫県 | 32.9 | 30.1 | 31.0 |
| | 西宮市 | 34.1 | 32.2 | 37.2 |
| 女性 | 全国 | 14.6 | 14.2 | 14.9 |
| | 兵庫県 | 11.9 | 11.4 | 12.7 |
| | 西宮市 | 11.1 | 11.2 | 15.1 |

資料:国勢調査(各年10月1日)

② 本市における勤労者の就労状況

本市における在住地・就業地別の就労状況をみると、平成 17 年から 22 年にかけて、「市内在住／市内で就業」が約 9 千人減少し、「市内在住／市外で就業」が約 8 千人増加しています。「市外在住／市内で就業」は、やや増加しています。

本市は就業者についてみると、流入人口（市外在住／市内で就業）より流出人口（市内在住／市外で就業）の多い、ベッドタウン型の都市と言えます。一方で、15 歳以上通学者については、流入人口（市外在住／市内に通学:平成 22 年 21,941 人）が流出人口（市内在住／市外に通学:平成 22 年 13,150 人）より多い、学園都市という側面も持っています。

市内での就業についてみると、市外から流入した就業者より、市内在住の就業者が多くなっています。また、男女別にみると、男性の市内就業率は 28.3%であるのに対し、女性の市内就業率は 52.3%となっており、市内産業は主に市民の、特に女性の就労の受け皿となっていることがうかがえます。

■本市における勤労者の在住地・就業地別就労状況

| | 平成 12 年 | 平成 17 年 | 平成 22 年 |
|------------|-----------|-----------|-----------|
| 常住就業者※ | 207,432 人 | 212,374 人 | 211,551 人 |
| 市内在住／市内で就業 | 86,074 人 | 90,635 人 | 81,755 人 |
| 市内在住／市外で就業 | 121,358 人 | 121,739 人 | 129,796 人 |
| 市外在住／市内で就業 | 55,630 人 | 55,011 人 | 58,120 人 |

※従業地「不詳」を除く

資料：国勢調査（各年 10 月 1 日）

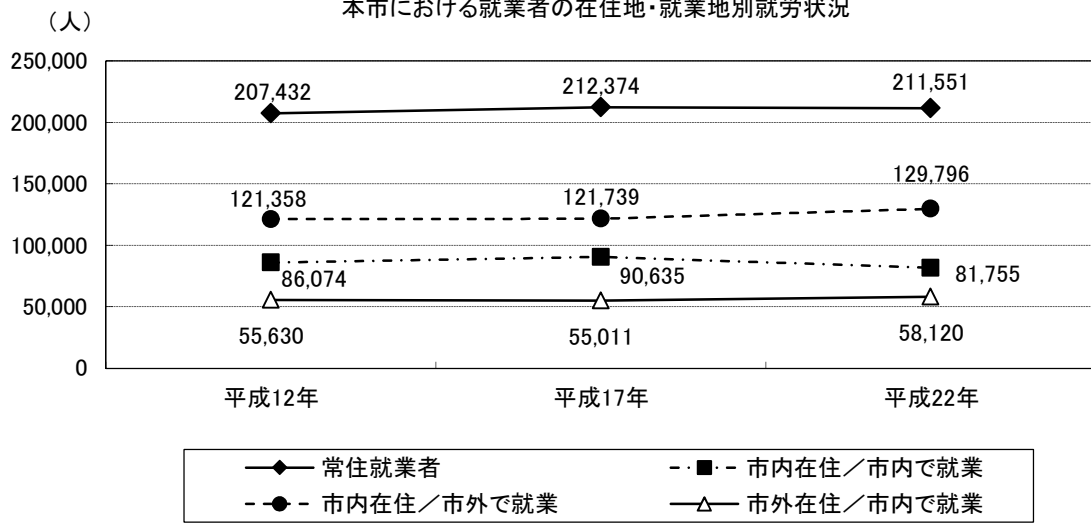
■男女別にみた市内就業率（平成 22 年）

| | 男性 | 女性 |
|------------|-----------|----------|
| 常住就業者※ | 120,508 人 | 91,043 人 |
| 市内在住／市内で就業 | 34,126 人 | 47,629 人 |
| 市内在住／市外で就業 | 86,382 人 | 43,414 人 |
| 市内就業率 | 28.3% | 52.3% |

※従業地「不詳」を除く

資料：国勢調査（各年 10 月 1 日）

本市における就業者の居住地・就業地別就労状況



資料：国勢調査（各年10月1日）

③ 女性の就労状況

○年齢別就業率

本市の女性の年齢別就業率の推移をみると、ほぼすべての年代で平成12年から22年にかけて就業率が上昇しています。特に、「25～29歳」、「30～34歳」では10ポイント以上の上昇となっています。また、結婚・出産・育児の期間に仕事を辞めて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職するという、いわゆるM字カーブについては、平成12年にはM字型のボトム（底）が「30～34歳」であったのに対し、平成22年にはこの年代の就業率が大幅に上昇したことで、ボトムが「35～39歳」に明確に移行しています。

全国・兵庫県と比較すると、30～59歳では本市の就業率が低くなっており、特にM字カーブのボトムの周辺で差が大きくなっています。本市においては、近年女性の就業率は増加傾向にあるものの、全国的な傾向と比較すると、出産・育児の期間に仕事を離れる女性が多いのが特徴と言えます。また、全国では40～50歳代前半の就業率が、20歳代後半とほぼ同じ程度まで高くなるのに対し、本市においてはこの年代の就業率もやや低く、M字の右肩がやや低い形状となっています。なお、20歳代後半と65歳以上の就業率については、全国平均をわずかに上回っています。

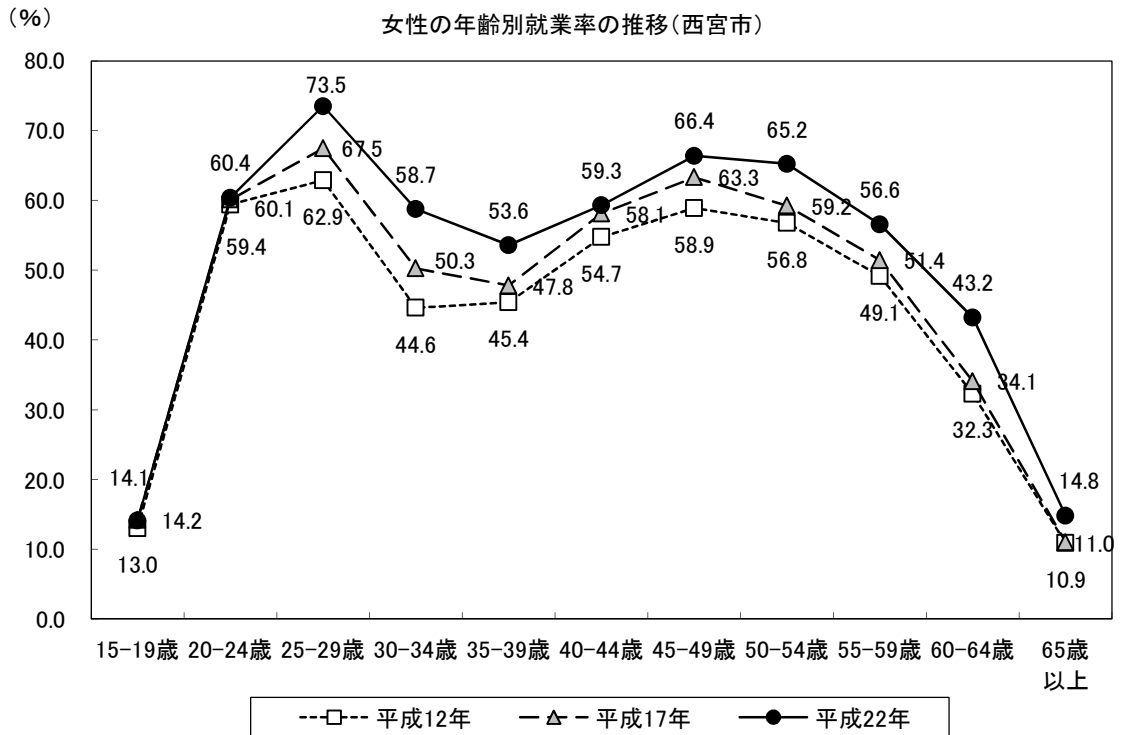
■女性の年齢別就業率※

(%)

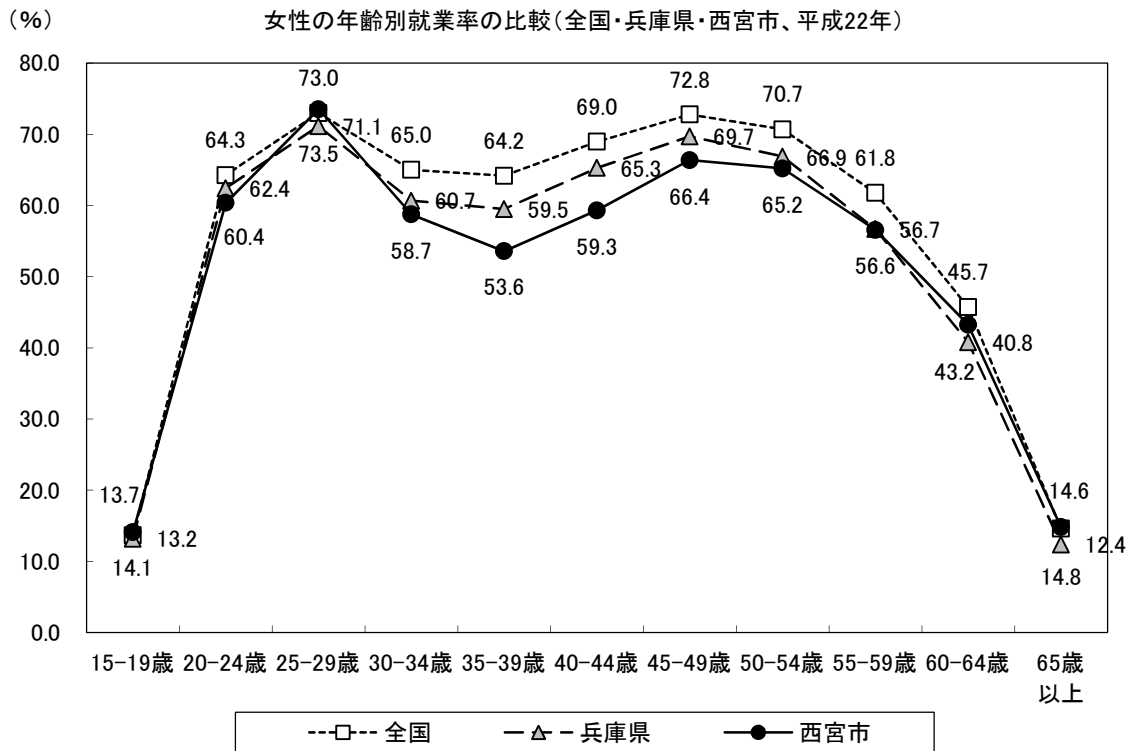
| | 西宮市 (平成12年) | 西宮市 (平成17年) | 西宮市 (平成22年) | 兵庫県 (平成22年) | 全国 (平成22年) |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| 15～19歳 | 13.0 | 14.2 | 14.1 | 13.2 | 13.7 |
| 20～24歳 | 59.4 | 60.1 | 60.4 | 62.4 | 64.3 |
| 25～29歳 | 62.9 | 67.5 | 73.5 | 71.1 | 73.0 |
| 30～34歳 | 44.6 | 50.3 | 58.7 | 60.7 | 65.0 |
| 35～39歳 | 45.4 | 47.8 | 53.6 | 59.5 | 64.2 |
| 40～44歳 | 54.7 | 58.1 | 59.3 | 65.3 | 69.0 |
| 45～49歳 | 58.9 | 63.3 | 66.4 | 69.7 | 72.8 |
| 50～54歳 | 56.8 | 59.2 | 65.2 | 66.9 | 70.7 |
| 55～59歳 | 49.1 | 51.4 | 56.6 | 56.7 | 61.8 |
| 60～64歳 | 32.3 | 34.1 | 43.2 | 40.8 | 45.7 |
| 65歳以上 | 10.9 | 11.0 | 14.8 | 12.4 | 14.6 |
| 全体 | 41.8 | 42.7 | 46.5 | 44.2 | 47.1 |

※女性の就業率：就業者／15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く）

資料：国勢調査（各年10月1日）



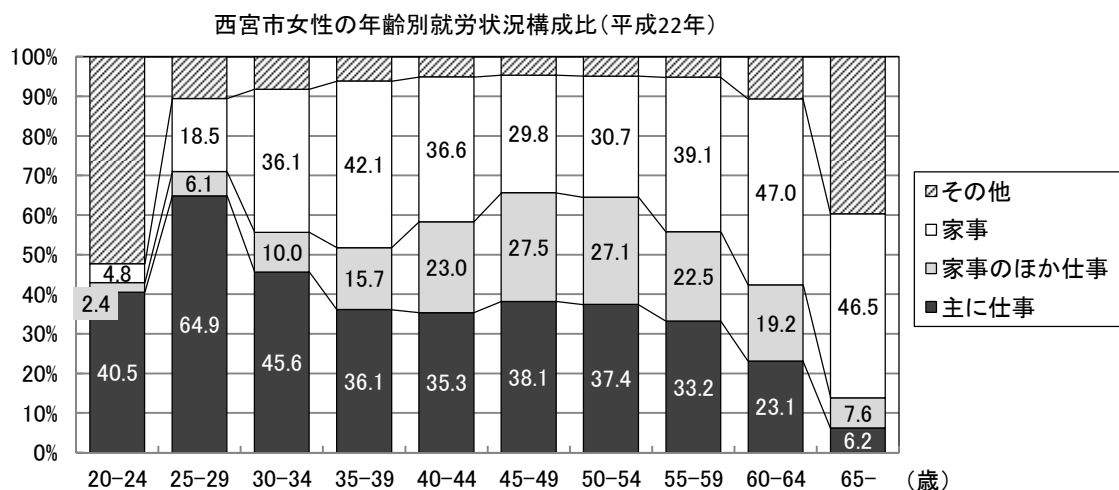
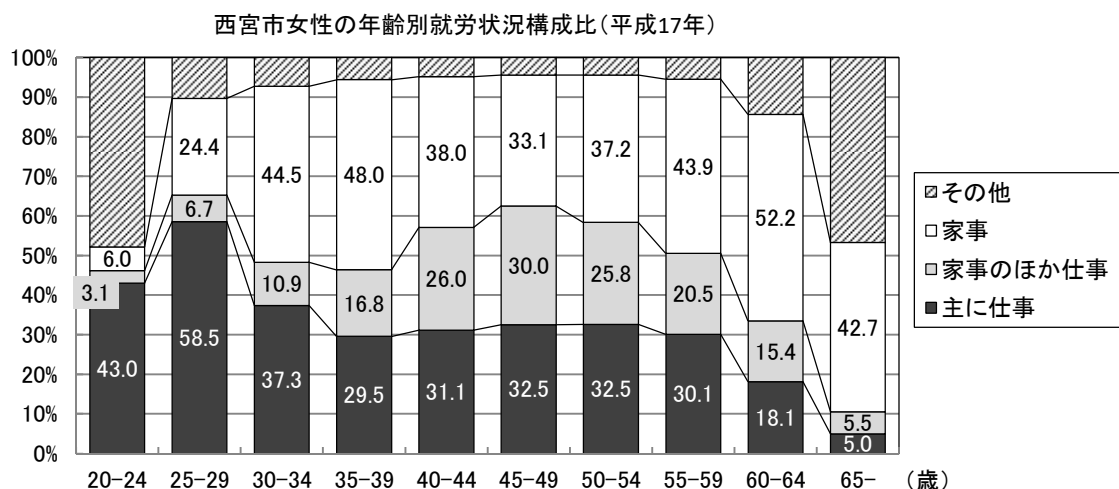
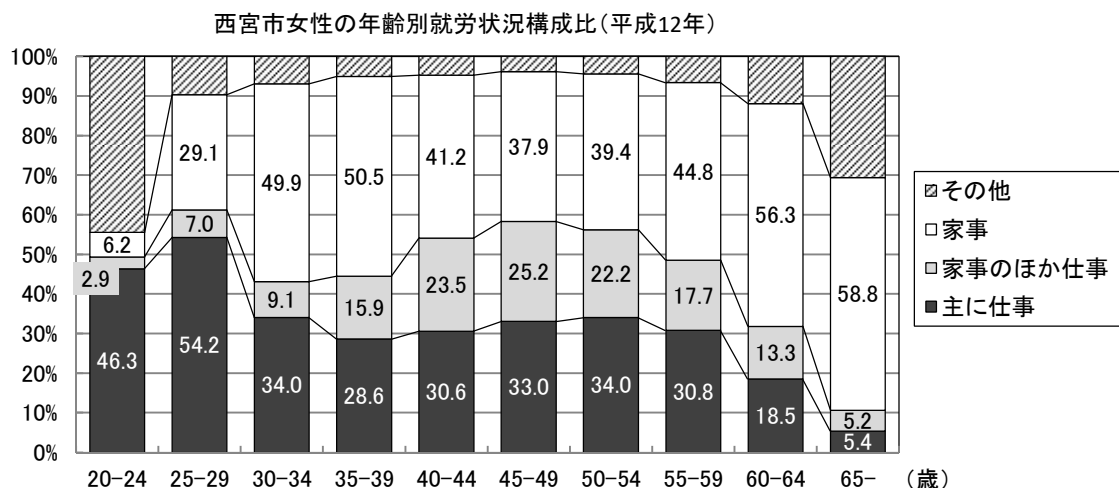
資料：国勢調査（各年10月1日）



資料：国勢調査（各年10月1日）

○年齢別就労状況構成比

女性の就労状況について、15歳以上人口に占める「主に仕事」、「家事のほか仕事」、「家事」のそれぞれの比率を、年齢別で示したのが下のグラフです。平成12年から平成22年にかけて、全体的に「主に仕事」が増加し、「家事」が減少しています。また、50歳以上の世代では「家事のほか仕事」も増加しています。



資料：国勢調査（各年10月1日）

④ 若者の就労支援の必要性

本市の若者（15歳から39歳）の就労状況についてみると、完全失業者は平成22年に6,087人、若年無業者（非労働力人口（仕事も就職活動もしていない者）のうち、家事も通学もしていない者）は1,828人で、若者人口に占める比率は1.2%となっています。また、総務省雇用失業統計研究会で示された若年無業者の割合（兵庫県2.1%）に基づき算出すると、3,190人となり、本市においても就労面で支援を必要とする若年者が一定数存在することがうかがえます。

■若者（15歳から39歳）の完全失業者数と若年無業者数

| | 完全失業者(人) | 完全失業率(%) | 若年無業者(人) | 若年無業者率(%) |
|-------|----------|----------|----------|-----------|
| 平成22年 | 6,087 | 6.4 | 1,828 | 1.2 |
| 平成17年 | 6,864 | 6.7 | 2,463 | 2.6 |

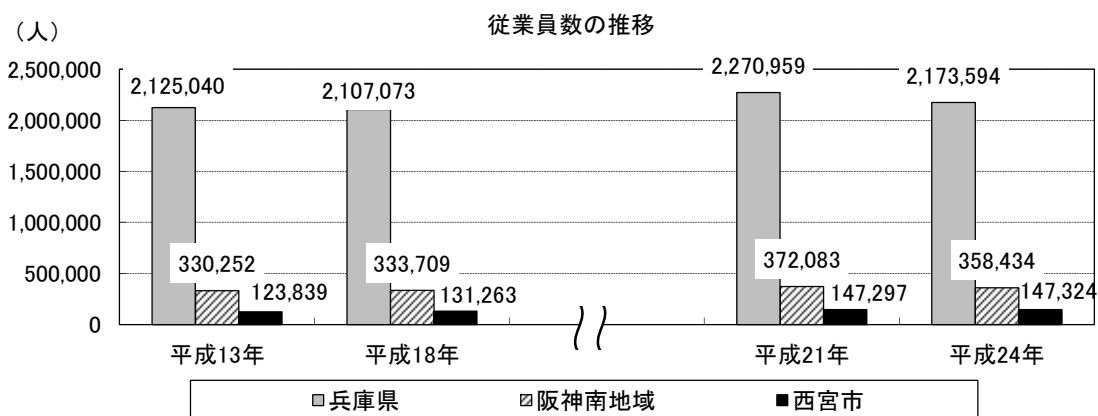
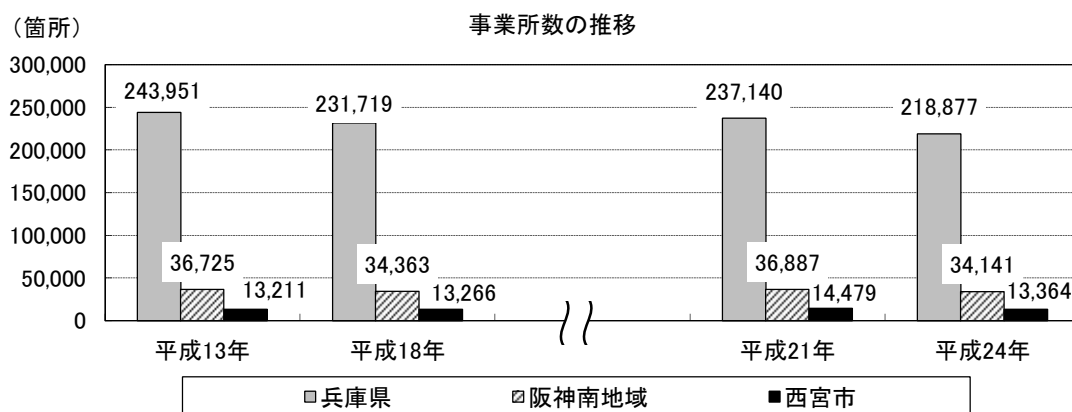
※完全失業率:完全失業者数/労働力人口×100、若年無業者率:若年無業者数/若年者人口×100

資料:国勢調査

(3) 事業所数・従業員数の動向

① 事業所数・従業員数の推移

事業所数・従業員数の推移をみると、近年においては、事業所数は減少、従業員数は横ばいとなっています。兵庫県、阪神南地域（尼崎市、西宮市、芦屋市）においては、事業所数、従業員数とも減少となっており、本市においては働く人の数が維持されていることが一つの特長となっています。



資料：平成13年・18年は事業所・企業統計調査、21年・24年は経済センサス
いずれも民営事業所数・従業員数の数値

事業所・企業統計調査は平成18年を最後に、経済センサスに統合。なお、この二つの調査は、対象は同じだが調査手法に若干の違いがあるため、両調査をまたいだ経年比較は適当ではない。

② 市の事業所規模

本市の事業所規模の推移をみると、平成 21 年から 24 年にかけて従業者数 19 人以下の事業所の事業所数・従業者数が減少し、100 人以上の事業所の従業者数が増加しています。また、全体に占める比率は小さいですが、派遣・下請従業者のみの事業所が大幅に増加しています。

平成 24 年のデータでは、事業所数では 20 人未満が約 9 割、100 人未満では 98.1% となり、従業者数では 100 人未満で約 3 分の 2 を占めています。基本的に中小企業中心の構成となっていますが、平成 18 年のデータでは、300 人以上の事業所の従業者数も 16.6% あります。

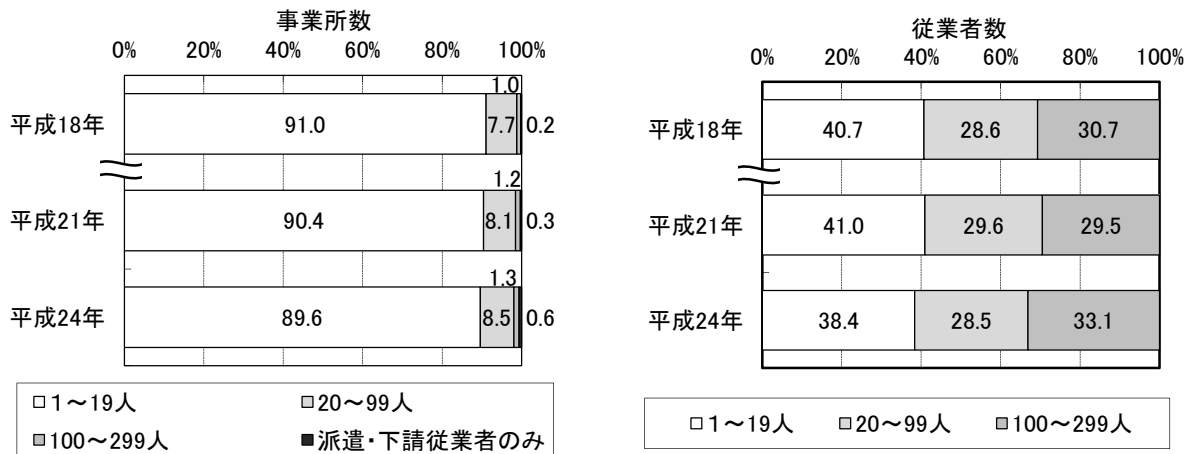
■従業者規模別民営事業所数

| | 平成 18 年 | | 平成 21 年 | | 平成 24 年 | |
|-------------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | 総数 | % | 総数 | % | 総数 | % |
| 1～19 人 | 12,075 | 91.0 | 13,092 | 90.4 | 11,971 | 89.6 |
| 20～99 人 | 1,019 | 7.7 | 1,176 | 8.1 | 1,139 | 8.5 |
| 100 人以上 | 141 | 1.0 | 173 | 1.2 | 174 | 1.3 |
| (内 300 人以上) | (30) | (0.2) | - | - | - | - |
| 派遣・下請従業者のみ | 31 | 0.2 | 38 | 0.3 | 80 | 0.6 |
| 合 計 | 13,266 | 100.0 | 14,479 | 100.0 | 13,364 | 100.0 |

■従業者規模別民営従業者数

| | 平成 18 年 | | 平成 21 年 | | 平成 24 年 | |
|-------------|----------|--------|---------|-------|---------|-------|
| | 総数 | % | 総数 | % | 総数 | % |
| 1～19 人 | 53,448 | 40.7 | 60,344 | 41.0 | 56,516 | 38.4 |
| 20～99 人 | 37,543 | 28.6 | 43,565 | 29.6 | 42,001 | 28.5 |
| 100 人以上 | 40,272 | 30.7 | 43,338 | 29.5 | 48,807 | 33.1 |
| (内 300 人以上) | (21,749) | (16.6) | - | - | - | - |
| 派遣・下請従業者のみ | - | - | - | - | - | - |
| 合 計 | 131,263 | 100.0 | 147,297 | 100.0 | 147,324 | 100.0 |

資料:事業所・企業統計調査(平成 18 年)、経済センサス(平成 21 年・24 年)



資料:事業所・企業統計調査(平成18年)、経済センサス(平成21年・24年)

③ 市の産業構成

本市の産業構成の推移をみると、「第二次産業」で事業所数、従業者数が減少し、「第三次産業」で従業者数が増加しています。また、全体に占める比率はわずかですが、第一次産業の従業者数が、近年大幅に増加しています。

平成21年から24年にかけて、第三次産業では、事業所数は減少していますが、従業者数はやや増加しています。産業分類別にみると、事業所では「医療・福祉」が7.5%の増加で、ほとんど唯一の増加となっています。従業者では、平成21年の従業者1万人以上の産業でみると、「サービス業（他に分類されないもの）」38.7%、「教育・学習支援業」19.4%、「医療・福祉」12.7%と、大幅な増加をみえています。

平成24年度の産業分類別の事業所数、従業者数をみると、いずれも「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」の3部門が上位となっており、全体としてサービス業中心の産業構成となっています。

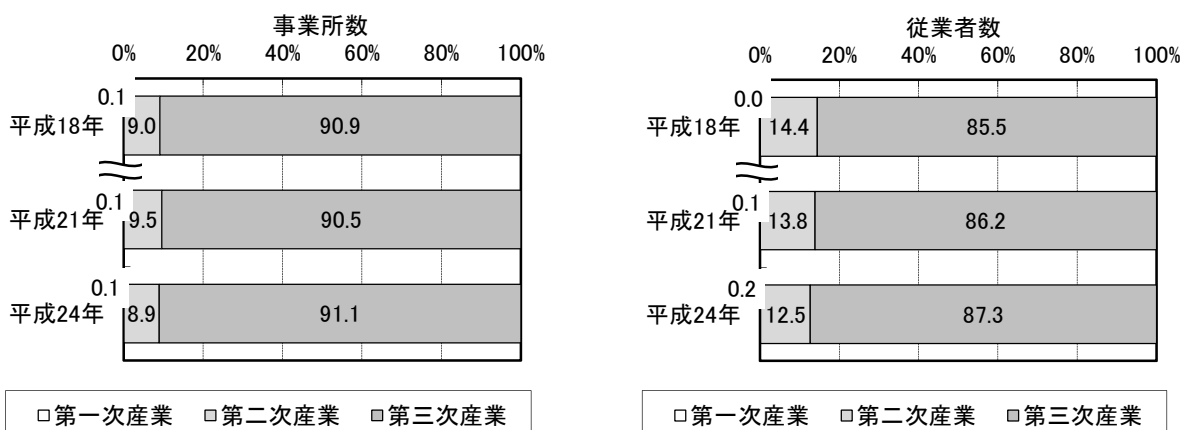
■産業別民営事業所数

| | 平成18年 | | 平成21年 | | 平成24年 | |
|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 総数 | % | 総数 | % | 総数 | % |
| 第一次産業 | 8 | 0.1 | 15 | 0.1 | 16 | 0.1 |
| 第二次産業 | 1,233 | 9.0 | 1,377 | 9.5 | 1,191 | 8.9 |
| 第三次産業 | 12,405 | 90.9 | 13,087 | 90.5 | 12,157 | 91.1 |
| 合計 | 13,646 | 100.0 | 14,479 | 100.0 | 13,364 | 100.0 |

■産業別民営従業者数

| | 平成 18 年 | | 平成 21 年 | | 平成 24 年 | |
|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | 総数 | % | 総数 | % | 総数 | % |
| 第一次産業 | 59 | 0.0 | 107 | 0.1 | 330 | 0.2 |
| 第二次産業 | 20,419 | 14.4 | 20,255 | 13.8 | 18,360 | 12.5 |
| 第三次産業 | 121,017 | 85.5 | 126,935 | 86.2 | 128,634 | 87.3 |
| 合 計 | 141,495 | 100.0 | 147,297 | 100.0 | 147,324 | 100.0 |

資料:事業所・企業統計調査(平成 18 年)、経済センサス(平成 21 年・24 年)



資料:事業所・企業統計調査(平成 18 年)、経済センサス(平成 21 年・24 年)

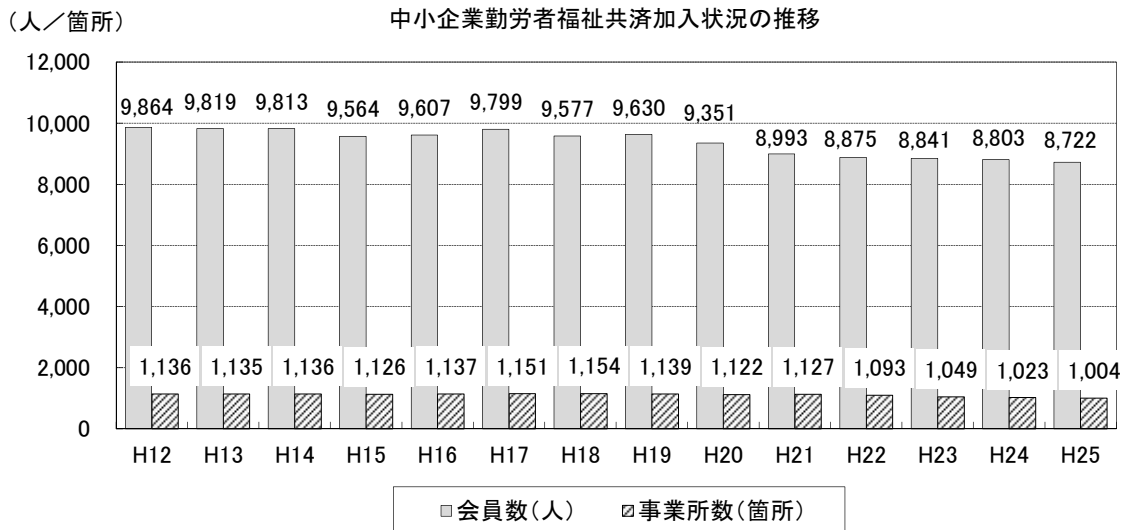
■産業大分類・民営事業所数及び従業者数

| | 事業所数(箇所) | | | 従業者数(人) | | |
|-------------------|---------------|---------------|--------------|----------------|----------------|------------|
| | H21 | H24 | 増減率(%) | H21 | H24 | 増減率(%) |
| 西宮市(全産業) | 14,479 | 13,364 | △ 7.7 | 147,297 | 147,324 | 0.0 |
| 農林漁業 | 15 | 16 | 6.7 | 107 | 330 | 208.4 |
| 非農林漁業 | 14,464 | 13,348 | △ 7.7 | 147,190 | 146,994 | △ 0.1 |
| 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | 2 | 1 | △ 50.0 | 17 | 2 | △ 88.2 |
| 建設業 | 875 | 756 | △ 13.6 | 6,653 | 5,483 | △ 17.6 |
| 製造業 | 500 | 434 | △ 13.2 | 13,585 | 12,875 | △ 5.2 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4 | 4 | 0.0 | 31 | 145 | 367.7 |
| 情報通信業 | 139 | 105 | △ 24.5 | 1,389 | 2,162 | 55.7 |
| 運輸業, 郵便業 | 277 | 267 | △ 3.6 | 12,770 | 9,941 | △ 22.2 |
| 卸売業, 小売業 | 3,860 | 3,502 | △ 9.3 | 34,499 | 30,859 | △ 10.6 |
| 金融業, 保険業 | 209 | 188 | △ 10.0 | 2,750 | 2,450 | △ 10.9 |
| 不動産業, 物品賃貸業 | 1,721 | 1,494 | △ 13.2 | 5,770 | 5,185 | △ 10.1 |
| 学術研究, 専門・技術サービス業 | 515 | 462 | △ 10.3 | 2,299 | 2,238 | △ 2.7 |
| 宿泊業, 飲食サービス業 | 2,282 | 2,066 | △ 9.5 | 17,570 | 17,746 | 1.0 |
| 生活関連サービス業, 娯楽業 | 1,367 | 1,293 | △ 5.4 | 8,971 | 8,580 | △ 4.4 |
| 教育, 学習支援業 | 680 | 661 | △ 2.8 | 10,743 | 12,831 | 19.4 |
| 医療, 福祉 | 1,289 | 1,386 | 7.5 | 19,532 | 22,015 | 12.7 |
| 複合サービス事業 | 68 | 64 | △ 5.9 | 548 | 521 | △ 4.9 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 676 | 665 | △ 1.6 | 10,063 | 13,961 | 38.7 |

資料:兵庫県経済センサス(平成 24 年)

④ 中小企業勤労者福祉共済加入状況の推移

本市の中小企業勤労者福祉共済加入状況の推移をみると、平成 19 年以降は会員数・事業所数ともにやや減少傾向にあります（従業員 300 人以下の事業所が加入可能）。また、加入率についても、事業所・会員ともに、近年減少傾向となっています。特に、平成 20 年の世界金融危機の後に、会員数・事業所数の減少が顕著となっています。



■ 中小企業勤労者福祉共済加入率(%)

| | 事業所加入率 | 会員加入率 |
|---------|--------|-------|
| 平成 21 年 | 8.4 | 7.7 |
| 平成 22 年 | 8.1 | 7.6 |
| 平成 23 年 | 7.8 | 7.5 |
| 平成 24 年 | 7.6 | 7.5 |
| 平成 25 年 | 7.6 | 7.2 |

資料：西宮市福祉共済データ

2. 各種調査結果等からみる現状と課題

西宮市内の労働状況を把握し、勤労福祉行政の基礎資料とすることを目的として、市内の事業所を対象に3年に1度実施されている西宮市労働実態基本調査をはじめとして、市内事業所や市民を対象として実施された各種調査結果等から、本市の労働状況の現状と課題をまとめました。

(1) 従業員の雇用形態

平成20年の世界金融危機以降の動向として、正社員比率の顕著な減少と、パートタイム労働者の増加がみられます。平成19年と25年を比較すると、正社員比率は16.0ポイントの減少、パートタイム労働者比率は15.7ポイントの増加となっており、市内事業所における正規雇用の減少と、非正規・短時間雇用の増加が示されています。

なお、国の「平成24年就業構造基本調査」によると、有業者の雇用形態別雇用者（役員を除く）割合は「正規の職員・従業員」61.8%、「パート」17.9%、「アルバイト」8.2%、「労働者派遣事業所の派遣社員」2.2%、「契約社員」5.4%、「嘱託」2.2%、「その他」2.2%となっています。調査方法や雇用形態区分が異なるため、単純な比較はできませんが、全国と比較すると本市における雇用は非正規の比率が高くなっていることがうかがえます。

■雇用形態別労働者数

(上段:人、下段:%)

| | 合計 | 常用労働者 | | パートタイム 労働者 | 派遣労働者 | その他 |
|---------|------------------|----------------|---------------|----------------|--------------|--------------|
| | | 正社員 | 有期限雇用 | | | |
| 平成16年調査 | 145,857 100.0 | 71,412 49.0 | 8,784 6.0 | 57,346 39.3 | 4,881 3.3 | 3,434 2.4 |
| 平成19年調査 | 178,310 100.0 | 89,827 50.4 | 10,398 5.8 | 67,383 37.8 | 6,763 3.8 | 3,939 2.2 |
| 平成21年調査 | 118,144 100.0 | 49,682 42.1 | 8,555 7.2 | 52,436 44.4 | 3,538 3.0 | 3,933 3.3 |
| 平成22年調査 | 109,487 100.0 | 43,877 40.1 | 7,824 7.1 | 51,426 47.0 | 2,773 2.5 | 3,587 3.3 |
| 平成25年調査 | 139,000 100.0 | 47,869 34.4 | 8,347 6.0 | 74,341 53.5 | 3,045 2.2 | 5,398 3.9 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年7月1日現在）
西宮市内事業所等現況調査（平成21年調査）

(2) 賃金等の状況

① 常用労働者の平均年齢・平均勤続年数・定期給与の推移

男性について平均勤続年数をみると、平成 20 年の世界金融危機前後で減少しています。正社員の減少と勤続年数の減少が同時に起こっており、世界金融危機以降に不安定化した就労状況が、継続していることがうかがえます。

女性については、平成 22 年で平均年齢・勤続年数・給与の上昇がみられますが、平成 25 年には平成 21 年と同様の水準となっており、平成 19 年以前の給与水準に戻ったとは言えない状況です。

■常用労働者の平均年齢・平均勤続年数・定期給与の推移

| | | 平成 16 年 | 平成 19 年 | 平成 21 年 | 平成 22 年 | 平成 25 年 |
|----|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 男性 | 平均年齢(歳) | 41.3 | 44.4 | 42.2 | 43.2 | 42.9 |
| | 平均勤続年数(年) | 12.8 | 13.0 | 11.3 | 11.8 | 11.5 |
| | 定期給与(円) | 355,522 | 359,028 | 359,305 | 368,226 | 345,053 |
| 女性 | 平均年齢(歳) | 37.2 | 38.1 | 38.3 | 41.1 | 38.9 |
| | 平均勤続年数(年) | 8.1 | 8.5 | 7.3 | 9.4 | 7.6 |
| | 定期給与(円) | 267,477 | 275,871 | 260,027 | 287,774 | 264,519 |

※定期給与＝所定内給与＋所定外給与

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）
西宮市内事業所等現況調査（平成 21 年調査）

② 夏・冬期の特別給与の状況

特別給与額の推移をみると、平成 19 年以降、月数では増加傾向にありますが、定期給与の減少が影響して、平成 25 年には支給額では減少となっています。

■夏・冬期の特別給与の状況

| | | 平成 16 年 | 平成 19 年 | 平成 21 年 | 平成 25 年 |
|------|----------|---------|---------|---------|---------|
| 前年夏期 | 特別給与額(円) | 487,568 | 457,501 | 480,820 | 471,597 |
| | 支給月数(か月) | 1.70 | 1.54 | 1.75 | 1.92 |
| 前年冬期 | 特別給与額(円) | 540,793 | 523,129 | 536,468 | 531,751 |
| | 支給月数(か月) | 1.86 | 1.73 | 1.92 | 2.12 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）
西宮市内事業所等現況調査（平成 21 年調査）

③ パートタイム労働者の時間給の推移

パートタイム労働者の時間給は、男性は平成 21 年、女性は平成 22 年まで増加傾向にありましたが、その後減少に転じています。平成 21 年と 25 年を比較すると、男性は 12.1%、女性は 4.5%の減少となっています。なお、この間の兵庫県の最低賃金は一貫して上昇しており、パートタイム労働者の待遇が、近年悪化していることがうかがえます。

■パートタイム労働者の時間給の推移

(円)

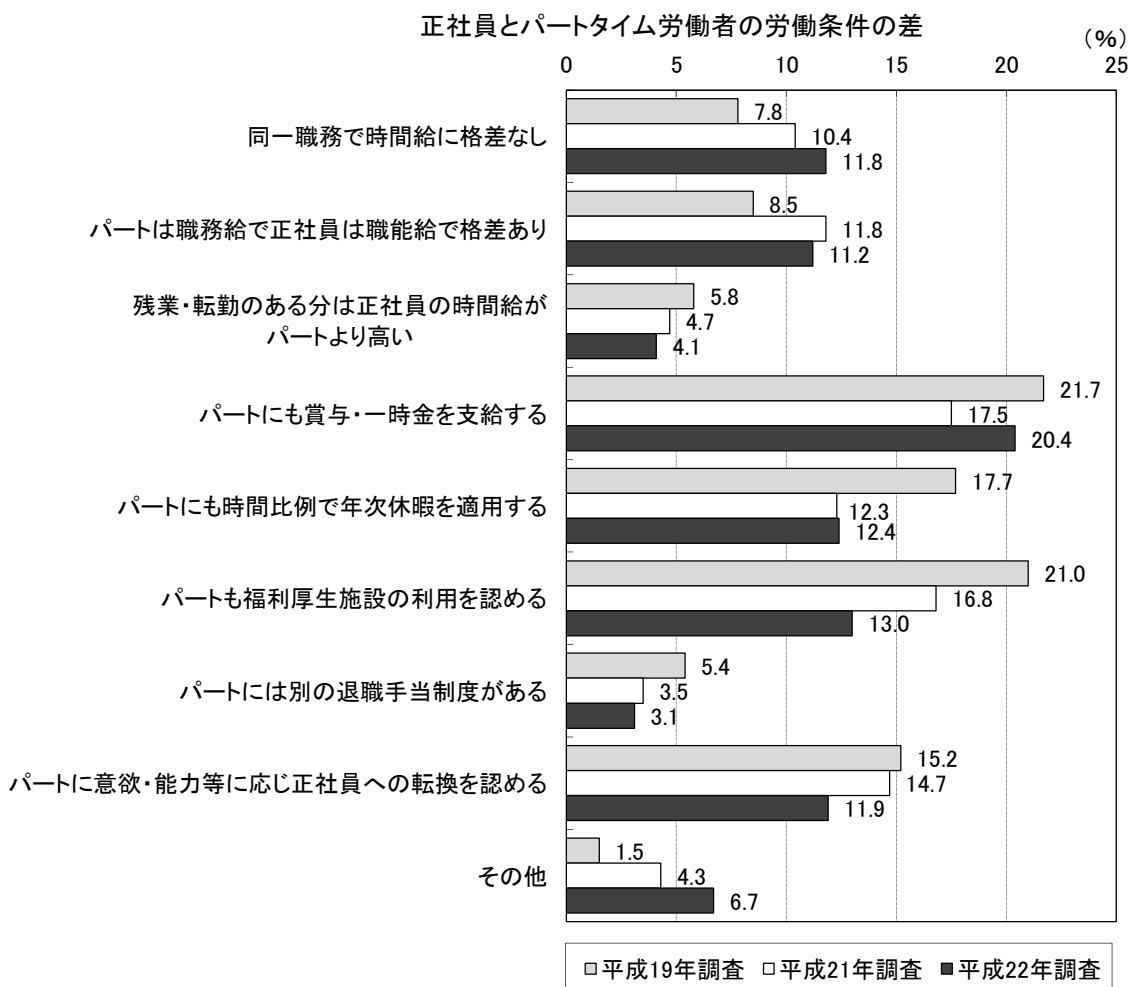
| | 平成 16 年 | 平成 19 年 | 平成 21 年 | 平成 22 年 | 平成 25 年 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 男性 | 886 | 928 | 1,183 | 1,086 | 1,040 |
| 女性 | | 893 | 949 | 989 | 906 |
| 兵庫県最低賃金 | 676 | 697 | 721 | 734 | 761 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）
西宮市内事業所等現況調査（平成 21 年調査）

(3) パートタイム労働者の待遇

① 正社員とパートタイム労働者の労働条件の差

平成 22 年度調査の段階では、同一職務で時間給に格差なしは平成 19 年以降にやや増加していますが、全体の 1 割程度にとどまっています。正社員への転換を認める事業所はやや減少して 1 割程度、年次休暇や福利厚生施設の利用についても、平成 19 年より減少しており、いずれも 1 割前半にとどまっています。賞与・一時金については、支給するという事業所が 2 割程度あります。



資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）
西宮市内事業所等現況調査（平成 21 年調査）

② パートタイムから正社員への転換制度の有無と転換実績

パートタイム就労から正社員への転換制度については、「あり」と回答している事業所は 18.9%となっています。また、転換制度の適用者があると回答しているのは、全体の 4.6%となっています。転換制度を持っている事業所においても、転換者がいるのは2割弱にとどまっていますが、転換制度のない事業所と比較すると、転換実績は高くなっています。

■パートタイムから正社員への転換制度の有無 (％)

| | 転換制度あり | 転換制度なし | その他 | 適用者あり |
|-----------|--------|--------|------|-------|
| 平成 25 年調査 | 18.9 | 25.8 | 55.3 | 4.6 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は7月1日現在）

■転換制度の有無別にみた転換者の有無 (％)

| | | 正社員への転換者 | |
|-----------|--------|----------|------|
| | | いる | いない |
| 平成 25 年調査 | 転換制度あり | 19.4 | 80.6 |
| | 転換制度なし | 2.6 | 97.4 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は7月1日現在）

(4) 労働時間と有給休暇

① 労働時間

平成 25 年調査における平成 24 年 6 月の一か月の労働時間についてみると、所定内労働時間が 141 時間、所定外労働時間が 14 時間となっています。事業所規模別では、「30～99 人」で、所定内・所定外ともに労働時間が最も長くなっています。

調査方法が異なるため単純な比較はできませんが、本市の労働時間は、全国の数値とほぼ同程度ですが所定外労働時間は 4 割程度長くなっています。兵庫県との比較では、所定内労働時間、所定外労働時間のいずれについても長くなっています。なお、国・県では調査対象が事業所規模 5 人以上に限定されていますが、西宮市における事業所規模 1～9 人の労働時間は、所定内 140 時間 59 分、所定外 7 時間 56 分と、市全体より少なくなっており、小規模事業所を調査対象に加えていることだけで、本市の労働時間の長さが説明できるわけではありません。

■事業所規模別にみた労働時間

| 平成 24 年 6 月の労働時間 | 所定内労働時間 | 所定外労働時間 | 総実労働時間 |
|------------------|-------------|------------|-------------|
| 西宮市 | 141 時間 06 分 | 14 時間 01 分 | 151 時間 07 分 |
| 事業所規模別 1～ 9 人 | 140 時間 59 分 | 7 時間 56 分 | 148 時間 55 分 |
| 10～ 29 人 | 139 時間 00 分 | 11 時間 03 分 | 150 時間 03 分 |
| 30～ 99 人 | 147 時間 28 分 | 19 時間 20 分 | 166 時間 46 分 |
| 100～299 人 | 136 時間 19 分 | 13 時間 25 分 | 149 時間 44 分 |
| 300 人以上 | 138 時間 50 分 | 14 時間 45 分 | 163 時間 35 分 |
| 兵庫県(事業所規模5人以上) | 137.7 時間 | 9.7 時間 | 143.1 時間 |
| 全国(事業所規模5人以上) | 141.3 時間 | 10.1 時間 | 151.4 時間 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）
毎月勤労統計調査地方調査（平成 24 年 6 月）（兵庫県・全国）

② 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得状況をみると、平成13年調査と比較して25年調査では取得率は変わらないものの、付与日数、取得日数がやや下がっています。事業所規模別では、おおむね事業所規模が大きいほど取得日数、取得率が増加する傾向がみられます。

平成25年調査を全国の調査と比較すると、同規模の事業所で比較した場合、取得率は本市が10ポイント程度高くなっていますが、付与日数では少なく、取得日数についてもやや少なくなっています。

■年次有給休暇の取得状況

| | 一人当たり 平均年間付与日数 (日) | 一人当たり 平均年間取得日数 (日) | 取得率(%) |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------|
| 西宮市(平成13年調査) | 15.7 | 7.6 | 48.5 |
| 西宮市(平成25年調査) | 13.0 | 6.3 | 48.3 |
| 事業所規模別 | | | |
| 1～9人 | 11.7 | 5.8 | 49.0 |
| 10～29人 | 13.5 | 5.4 | 39.8 |
| 30～99人 | 13.1 | 6.5 | 50.5 |
| 100～299人 | 10.7 | 5.5 | 51.5 |
| 300人以上 | 15.2 | 8.2 | 54.2 |
| 全国(H25年調査、事業所規模30人以上) | 18.3 | 8.6 | 47.1 |
| 事業所規模別 | | | |
| 30～99人 | 16.9 | 6.8 | 40.1 |
| 100～299人 | 17.8 | 7.5 | 42.3 |
| 300～999人 | 18.5 | 8.2 | 44.6 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年7月1日現在）
平成25年就労条件総合調査（全国）

(5) 事業所における労働組合・就業規則の有無

市内事業所のうち、労働組合がある（労働協約がある）事業所は、平成 25 年調査で 27.3%となっており、平成 16 年調査と比較するとやや減少しています。就業規則がある事業所は、43.6%で、平成 16 年以降減少傾向となっています。

■事業所における労働協約・就業規則の有無 (％)

| | 労働協約あり | 就業規則あり |
|-----------|--------|--------|
| 平成 16 年調査 | 31.8 | 52.6 |
| 平成 19 年調査 | 24.8 | 45.9 |
| 平成 22 年調査 | 28.2 | 44.2 |
| 平成 25 年調査 | 27.3 | 43.6 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）

(6) 男女の雇用機会均等と仕事と子育ての両立支援

① 女性管理職の登用状況

女性管理職の管理職全体に占める比率をみると、平成 25 年調査では、職階が上がるほど女性の比率が少なくなっています。また、事業所規模別にみると、係長相当職では、事業所の規模が大きい方が女性の比率が上がりますが、部長相当職以上では、事業所の規模が大きいほど女性の比率が下がる傾向があります。

■女性管理職の管理職全体に占める比率 (％)

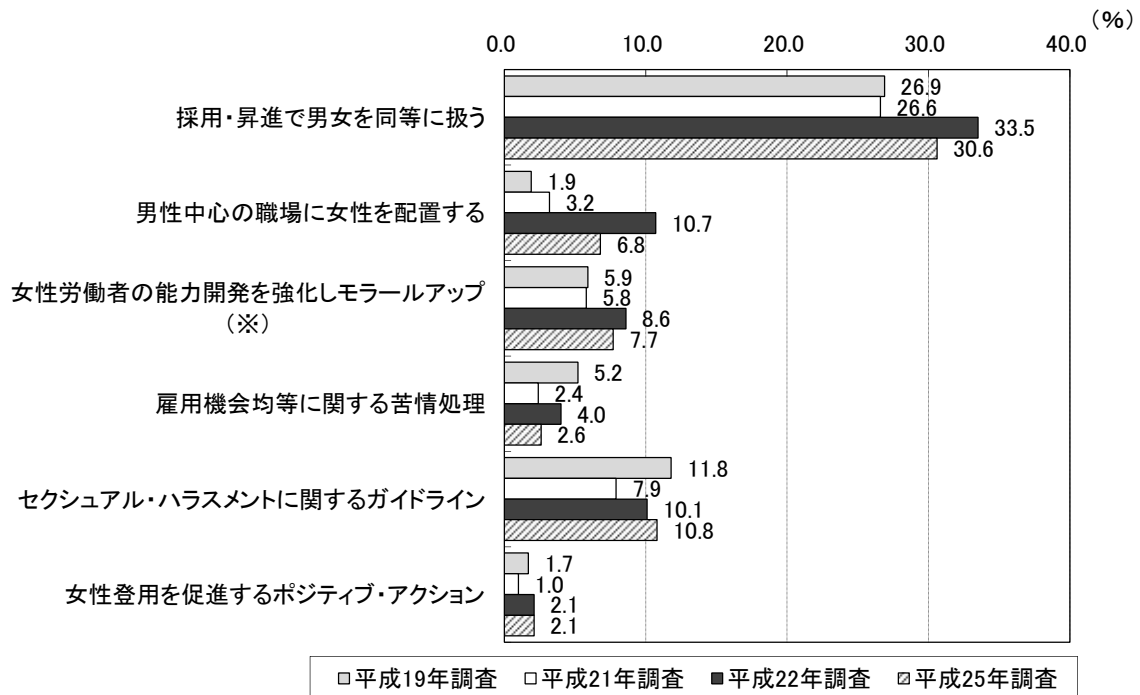
| | 係長相当職 | 課長相当職 | 部長相当職以上 |
|----------------|-------|-------|---------|
| 西宮市(平成 22 年調査) | 19.4 | — | — |
| 西宮市(平成 25 年調査) | 19.7 | 11.1 | 5.6 |
| 事業所規模別 1～ 9 人 | 22.4 | 15.5 | 11.7 |
| 10～ 29 人 | 13.4 | 8.3 | 3.3 |
| 30～ 99 人 | 17.2 | 10.2 | 3.2 |
| 100～299 人 | 23.9 | 11.7 | 2.4 |
| 300 人以上 | 36.2 | 9.0 | 2.2 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）

② 男女の雇用機会均等に関する取り組みの実施状況

男女の雇用機会均等に関する取り組みについて、近年の動向をみると、「男性中心の職場に女性を配置する」については、平成 19 年以降、やや増加していますが、その他の回答については調査間での差はあまり大きくありません。「採用・昇進で男女を同等に扱う」という事業所は、近年では 3 割を超えています。セクシュアル・ハラスメント対策や積極的な女性登用といった、具体的な取り組みが乏しい点が課題と言えます。

男女の雇用機会均等に関する取り組みの実施状況



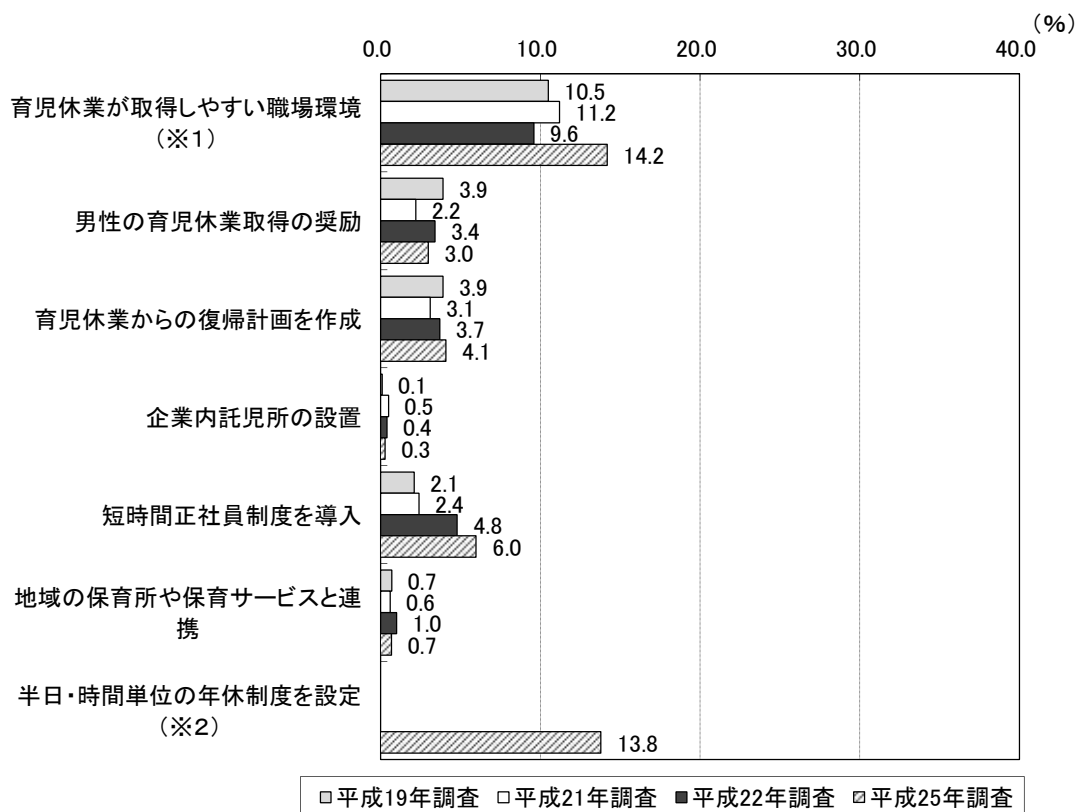
※：平成 22 年調査以降は「女性労働者の能力発揮を強化して企業イメージの変革を図る」

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）
西宮市内事業所等現況調査（平成 21 年調査）

③ 仕事と子育ての両立に関する取り組みの実施状況

「育児休業が取得しやすい職場環境」や「短時間制社員制度の導入」において、取り組んでいる事業所が徐々に増加しています。また、平成 25 年調査で新たに加えた「半日・時間単位の年休制度を設定」についても、13.8%の事業所が実施しています。もっとも、取り組んでいる事業所の割合は、多いものでも1割台にとどまっており、恩恵を受ける労働者はごく一部にとどまっていることが、引き続き課題となっています。

仕事と子育ての両立に関する取り組みの実施状況



※1：平成 22 年調査以降は「育児休業・介護休業が取得しやすい職場環境」

※2：平成 25 年度調査で新設された選択肢

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）
西宮市内事業所等現況調査（平成 21 年調査）

(7) 育児休業の取得状況

① 労働実態基本調査にみる育児休業の取得率

事業所を対象とした調査における、育児休業の取得状況をみると、育児休業を取得する権利のある男性のうち、実際に取得したのは平成25年調査では3.2%で、近年では最も高くなっています。同じ調査で女性の育児休業取得率は81.9%となっています。

■男女別育児休業取得率

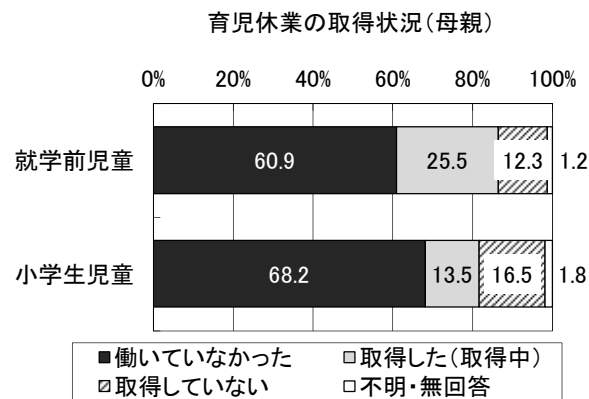
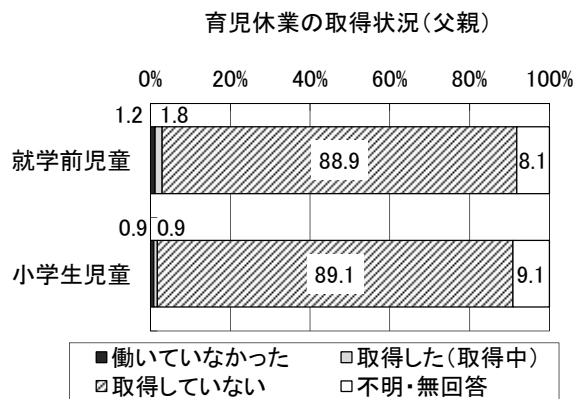
| | ① 配偶者が 出産した 男性 | ①のうち、 育児休業を 取得した 男性③ | (③/ ①) 男性の 取得率 | 女性 出産を 機会に 退職した | 出産した 女性② | ②のうち、 育児休業を 取得した 女性④ | ④のうち、 育児休業 取得後、 退職した 女性 | 率(④/ ②) 女性の 育児休業 取得 |
|-------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------|-------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 平成19年 | 1,871人 | 10人 | 0.5% | - | 833人 | 810人 | - | 97.2% |
| 平成21年 | 2,317人 | 69人 | 3.0% | - | 930人 | 624人 | - | 67.1% |
| 平成22年 | 1,158人 | 29人 | 2.5% | - | 636人 | 418人 | - | 65.7% |
| 平成25年 | 1,066人 | 34人 | 3.2% | 262人 | 1,035人 | 848人 | 24人 | 81.9% |

※平成21年調査については、他の年の調査と異なり、調査票を調査員が回収する方法を取ったため、回収率が高く、実数では数値が大きくなっています。

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年7月1日現在）
西宮市内事業所等現況調査（平成21年調査）

② 子育て中の市民対象の調査にみる育児休業の取得率

子育て中の市民を対象とした調査における、育児休業の取得状況については、小学生児童の母親と就学前児童の母親を比較すると、就学前児童の母親の方が「取得した（取得中）」が多く、「働いていなかった」が少なくなっています。このデータをみる限りは、若い世代の母親の方が仕事を持ち、育児休業を取得する人が多くなっていることがうかがえます。父親についても、就学前児童の方が、わずかに「取得した（取得中）」が多くなっています。

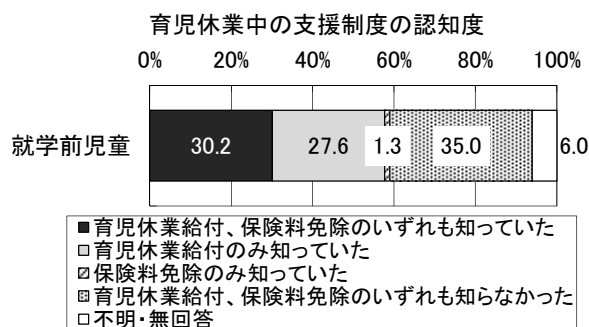
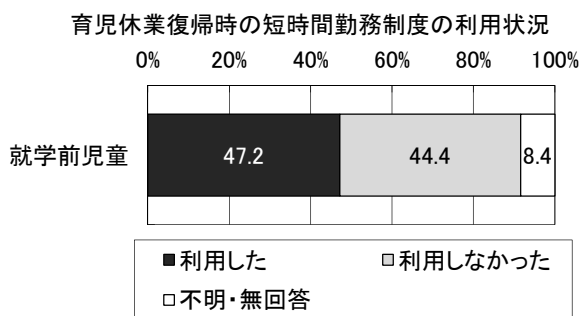


資料：西宮市子ども子育て支援事業計画作成のためのアンケート調査結果報告書(平成26年3月)

③ その他支援制度の利用・認知

子育て中の市民対象の調査における、育児休業からの職場復帰時における短時間勤務制度の利用状況をみると、「利用した」という回答が約半数となっています。

子どもが原則1歳になるまで育児休業給付が支給される仕組み、子どもが満3歳になるまでの育児休業等期間について健康保険及び厚生年金保険の保険料が免除になる仕組みの認知度については、「育児休業給付、保険料免除のいずれも知らなかった」が35.0%となっており、制度の認知が十分とは言えない状況がうかがえます。

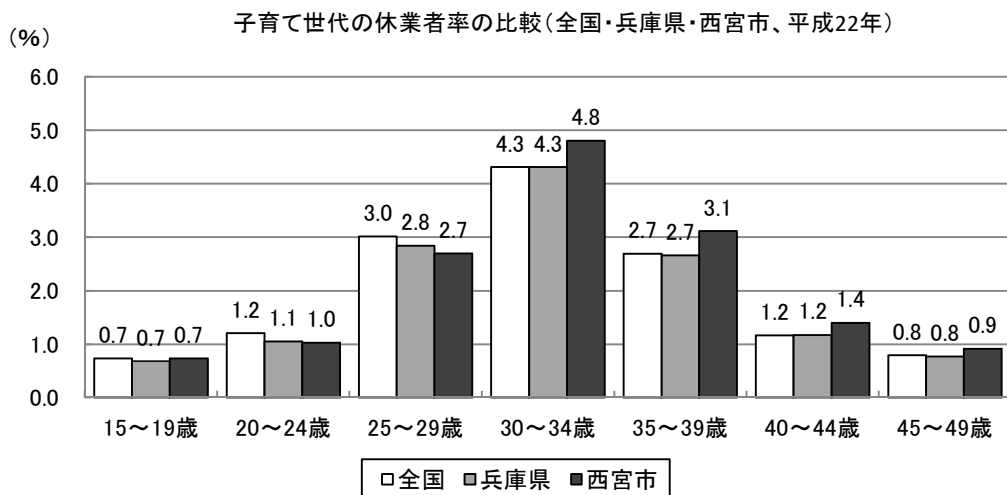
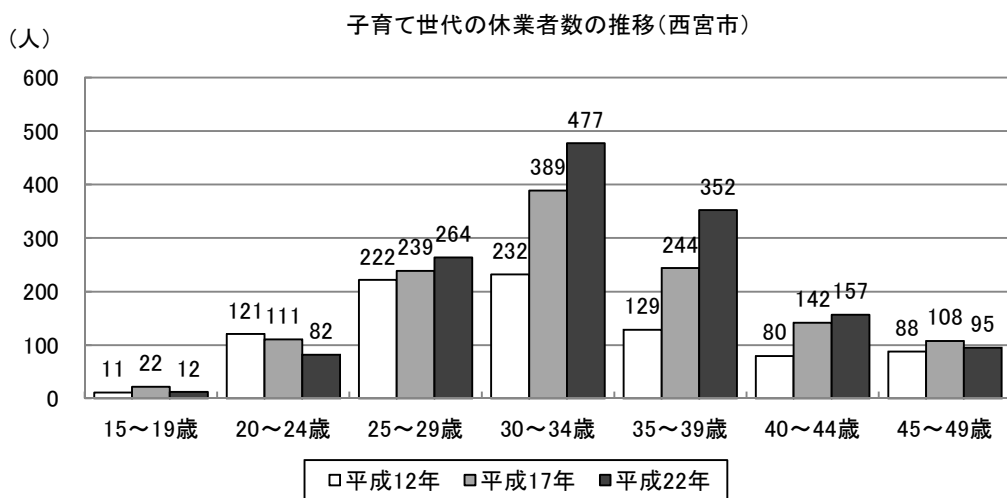


資料：西宮市子ども子育て支援事業計画作成のためのアンケート調査結果報告書(平成26年3月)

④ 国勢調査にみる女性の休業者率

育児休業の取得について、15歳から49歳における「休業者」の人数と、15歳以上人口に占める比率をみると、25～44歳の世代では平成12年から22年にかけて休業者数が増加しており、特に30歳代では増加が顕著となっています。国勢調査における「休業者」には産休・育休以外の休業者も含まれるため、この数値だけで判断することはできませんが、育児休業の取得が徐々に広がっていることがうかがえます。

休業率を全国・兵庫県と比較すると、30歳代では本市の休業率がやや高くなっています。



※休業者率：休業者／15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く）

資料：国勢調査（各年10月1日）

(8) 子育て中の保護者の就労状況

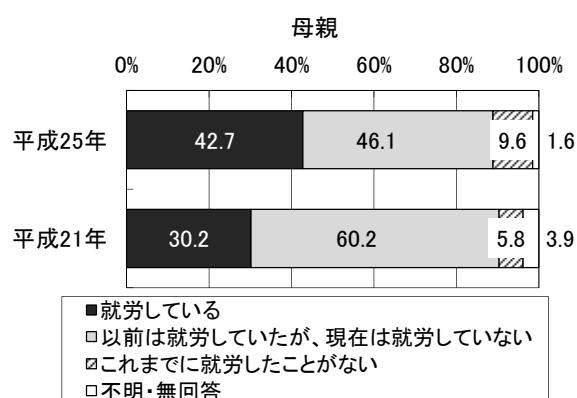
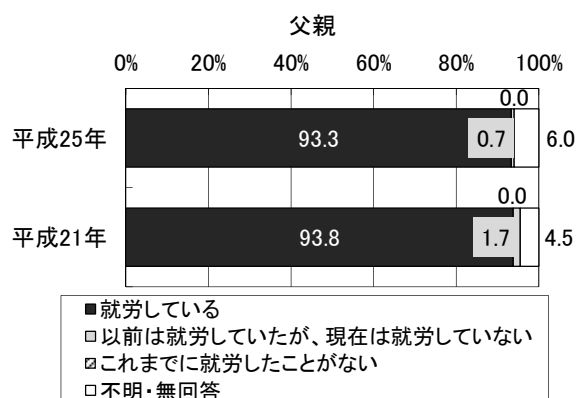
母親の就労状況をみると、平成21年調査と比較して、平成25年の調査では、就学前、小学生ともに「就労している」が10ポイント以上増加し、「以前は就労していたが、現在は就労していない」が減少しています。また、「これまでに就労したことがない」は小学生より就学前児童の母親の方が少なく、近年、就労する母親が増加していることが示されています。

父親については、大きな変化はみられません。

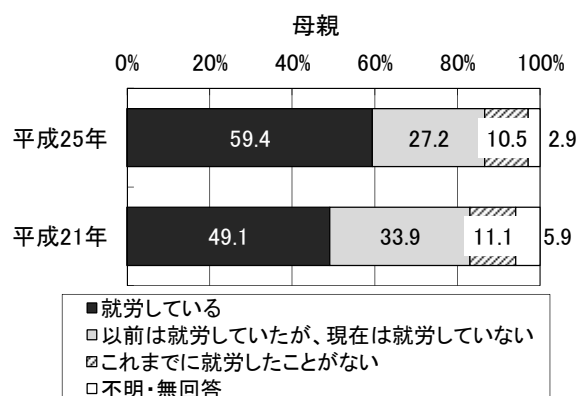
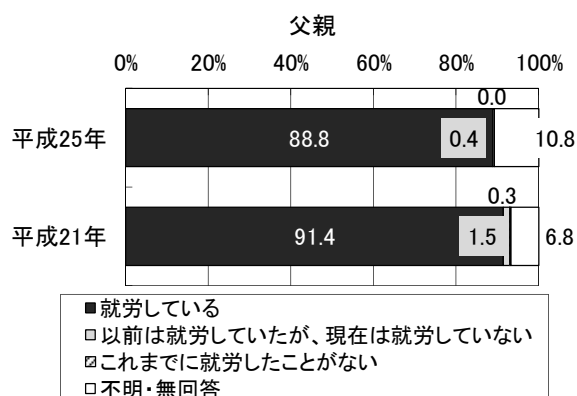
就労している保護者について、就労の内容をみると、父親、母親ともに「フルタイム」がやや減少しています。

■就労状況

◎就学前児童調査

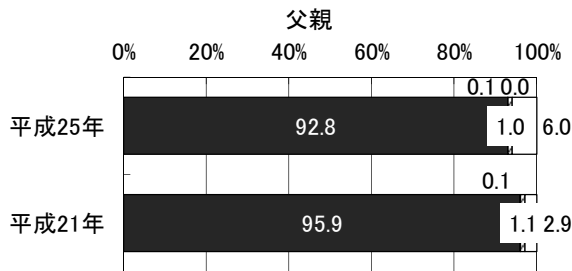


◎小学生児童調査

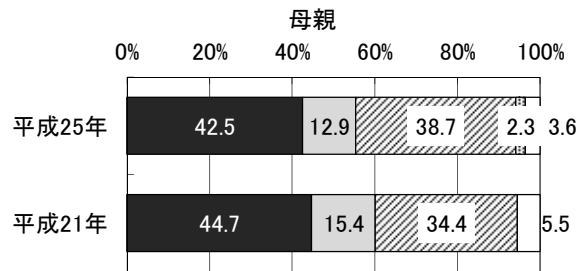


■就労内容

◎就学前児童調査

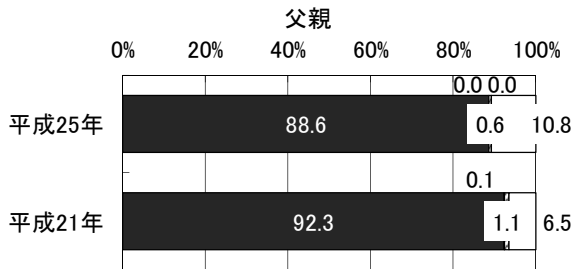


- フルタイム(育休・介護を含まない)
- フルタイムだが育休・介護休業中
- ▨パートタイム、アルバイト等
- ▨パートタイム等だが育休・介護休業中(平成25年のみ)
- 不明・無回答

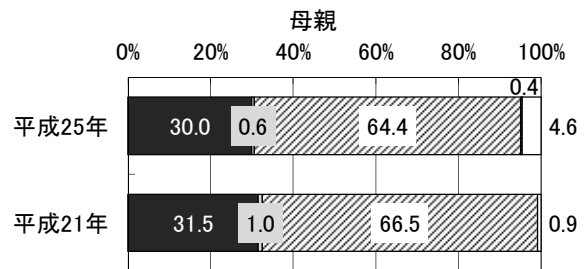


- フルタイム(育休・介護を含まない)
- フルタイムだが育休・介護休業中
- ▨パートタイム、アルバイト等
- ▨パートタイム等だが育休・介護休業中(平成25年のみ)
- 不明・無回答

◎小学生児童調査



- フルタイム(育休・介護を含まない)
- フルタイムだが育休・介護休業中
- ▨パートタイム、アルバイト等
- ▨パートタイム等だが育休・介護休業中(平成25年のみ)
- 不明・無回答



- フルタイム(育休・介護を含まない)
- フルタイムだが育休・介護休業中
- ▨パートタイム、アルバイト等
- ▨パートタイム等だが育休・介護休業中(平成25年のみ)
- 不明・無回答

資料：西宮市子ども子育て支援事業計画作成のためのアンケート調査結果報告書（平成26年3月）

(9) 障害者雇用の状況

① 障害者を雇用する市内事業所数

障害者を雇用する市内の事業所は 233 箇所、障害のある労働者の合計は 974 人となっています。規模の大きい事業所ほど、障害者雇用事業所率が高くなっています。

| | 事業所 総数 (箇所) | 障害者雇用 事業所数 (箇所) | 障害者雇用 事業所率 (%) | 障害のある 労働者合計 (人) | 障害のある労働者 | | | |
|-----------|-------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| | | | | | 常用 労働者 (人) | パート 労働者 (人) | 派遣 労働者 (人) | その他 労働者 (人) |
| 平成 25 年調査 | 12,709 | 233 | 1.8 | 974 | 459 | 495 | 165 | 5 |
| 1～9 人 | 9,290 | 21 | 0.2 | 21 | 16 | 0 | 0 | 5 |
| 10～29 人 | 2,492 | 37 | 1.5 | 37 | 12 | 25 | 0 | 0 |
| 30～99 人 | 741 | 85 | 11.5 | 157 | 78 | 0 | 165 | 0 |
| 100～299 人 | 148 | 69 | 46.6 | 622 | 277 | 345 | 0 | 0 |
| 300 人以上 | 38 | 21 | 55.3 | 143 | 95 | 48 | 0 | 0 |

資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年 7 月 1 日現在）

② 民間企業における雇用率の推移

一般企業などへの障害者雇用は全国的には緩やかに増加傾向にあります。兵庫県においては、雇用率は全国平均を上回っているものの、その動向は、近年ほぼ横ばいとなっています。

なお、障害者雇用促進法の改正により、平成 22 年 7 月からは障害者雇用納付金制度の適用対象範囲が、常用雇用労働者 200 人を超える事業主に拡大され、平成 25 年 4 月からは、民間企業における法定雇用率が、1.8%から 2.0%に引き上げられています。

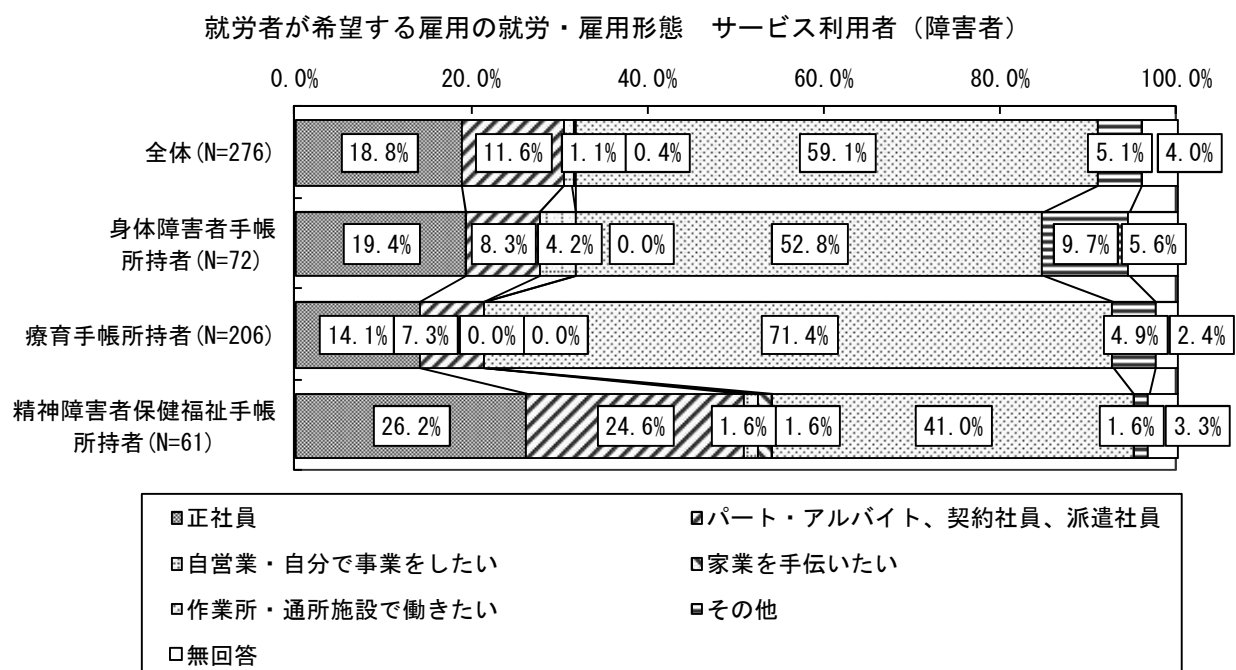
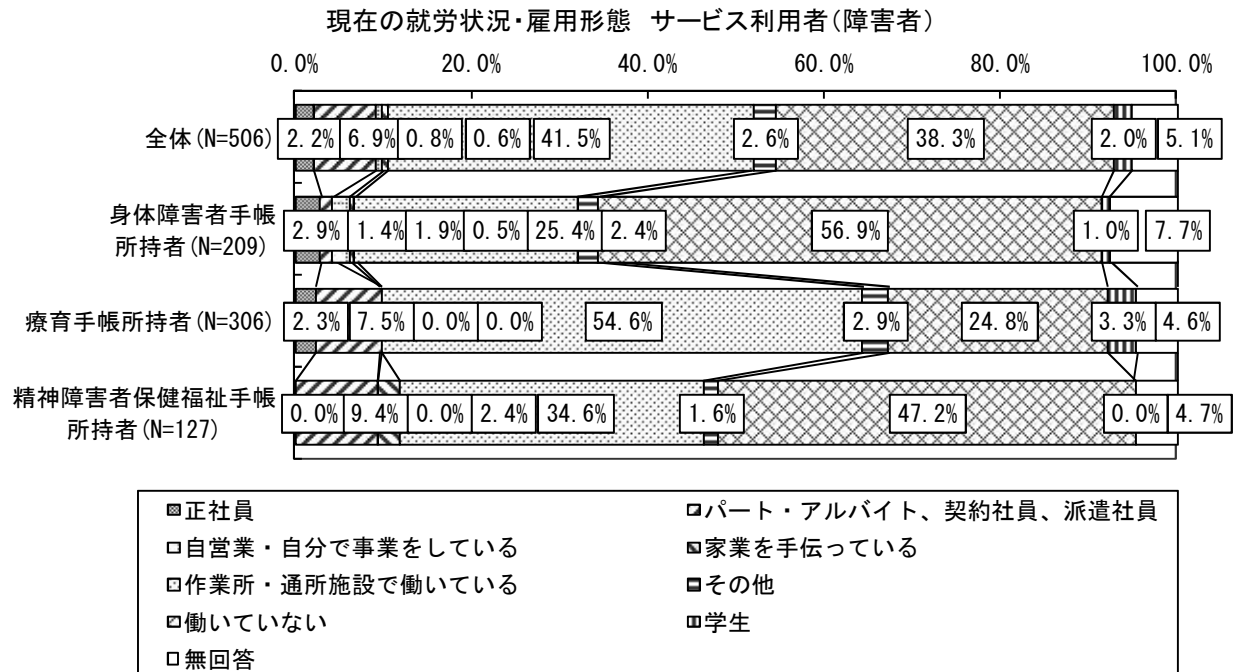
(%)

| 障害者雇用率 各年6月1日現在 | 兵庫県下の民間企業 | 民間企業全国平均 |
|--------------------|-----------|----------|
| 平成 20 年 | 1.76 | 1.59 |
| 平成 21 年 | 1.76 | 1.63 |
| 平成 22 年 | 1.81 | 1.68 |
| 平成 23 年 | 1.72 | 1.65 |
| 平成 24 年 | 1.79 | 1.69 |
| 平成 25 年 | 1.84 | 1.76 |

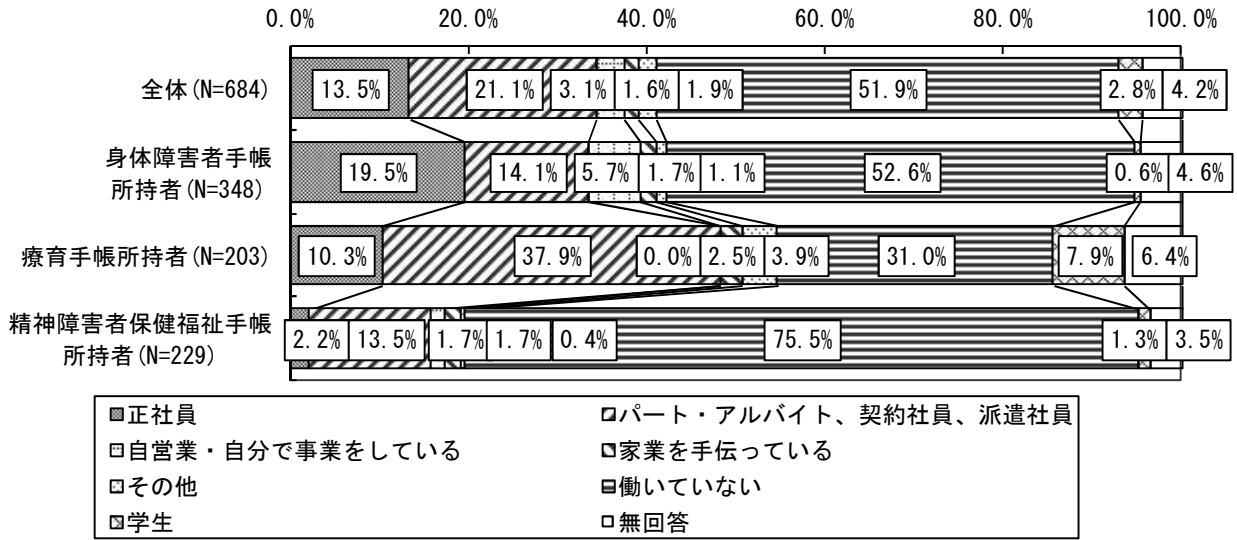
資料：兵庫県・厚生労働省

③ 障害者の就労状況と就労希望

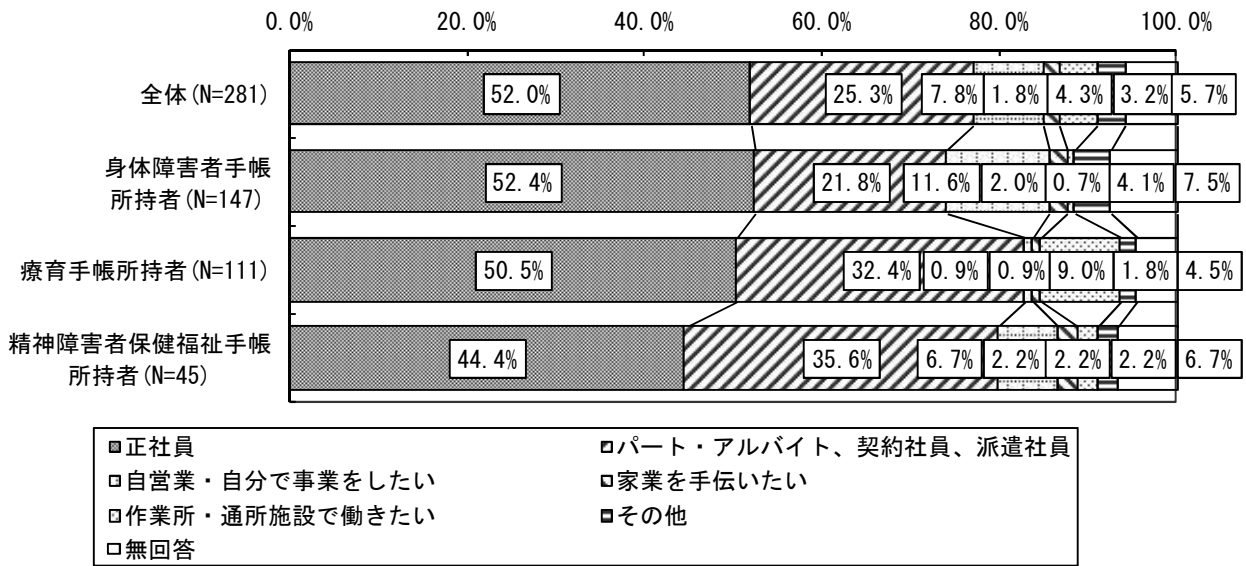
本市の障害者を対象とした平成26年の調査の報告書では、障害者の就労状況と就労希望について、障害福祉サービスの利用者と未利用者に分けて集計されています。いずれの分類においても、就労者が希望する雇用形態と比較すると、実際の就労状況は正社員の比率が非常に少なくなっており、障害者の自立生活の基盤整備や社会参加という点で、課題が大きいと考えられます。



現在の就労状況・雇用形態 サービス未利用者（障害者）



就労者が希望する雇用の就労・雇用形態 サービス未利用者（障害者）



資料：「西宮市障害福祉推進計画」改定のためのアンケート調査結果報告書概要版（平成 26 年 5 月）

(10) メンタルヘルスに関する取り組み状況

事業所のメンタルヘルスに関する取り組み状況をみると、全体では「残業の実態把握と削減」が16.1%で最も多く、それ以外の取り組みについてはいずれも1割未満となっています。いずれの項目についても、事業所規模による差が大きく、規模の小さい事業所ではほとんど取り組まれていないのに対し、規模の大きな事業所では、「残業の実態を把握し、削減に取り組む」や「産業医等がメンタルヘルスに取り組む」といった項目で、特に回答率が高くなっています。

■メンタルヘルスに関する取り組み状況

(%)

| | 減 に 取 組 む | 残 業 の 実 態 を 把 握 し、 削 | 産 業 医 等 が メ ン タ ル ヘ ル ス に 取 組 む | 設 置 | 事 業 所 内 に 相 談 窓 口 を | ― を 活 用 | 事 業 所 外 の カ ウ ン セ ラ | ツ ク を 実 施 | ス ト レ ス や う つ 病 チ ェ | ル ス 研 修 | 管 理 職 向 け メ ン タ ル ヘ ル ス 研 修 | 従 業 員 向 け メ ン タ ル ヘ ル ス 研 修 | ら 復 職 支 援 | メ ン タ ル ヘ ル ス 不 全 か し て 広 報 | パ ン フ レ ッ ト 等 を 活 用 | そ の 他 |
|-----------|-----------------------|---|--|--------|--|------------------|--|-----------------------|--|------------------|--|--|-----------------------|--|--|-------------|
| 西宮市（H25年） | 16.1 | 6.3 | 6.5 | 6.9 | 4.8 | 5.2 | 2.8 | 3.3 | 8.4 | 4.3 | | | | | | |
| 1～9人 | 10.2 | 2.4 | 4.8 | 3.9 | 3.8 | 2.8 | 1.7 | 2.1 | 6.3 | 4.7 | | | | | | |
| 10～29人 | 27.4 | 12.8 | 9.7 | 14.8 | 3.7 | 10.9 | 3.7 | 6.6 | 13.5 | 3.5 | | | | | | |
| 30～99人 | 46.0 | 24.3 | 14.3 | 19.8 | 19.2 | 15.4 | 8.9 | 6.7 | 16.6 | 2.6 | | | | | | |
| 100～299人 | 55.4 | 44.6 | 19.6 | 14.2 | 9.5 | 17.6 | 19.6 | 8.1 | 18.2 | 2.0 | | | | | | |
| 300人以上 | 71.1 | 86.8 | 23.7 | 21.1 | 13.2 | 23.7 | 23.7 | 23.7 | 23.7 | 0.0 | | | | | | |

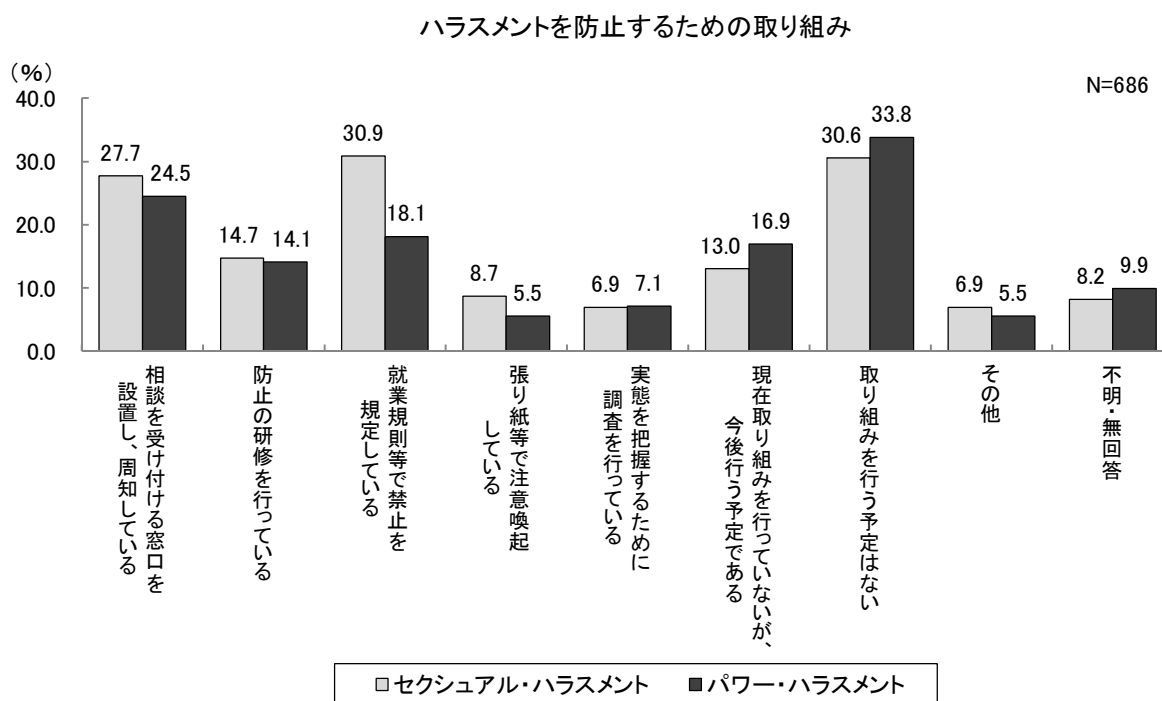
資料：西宮市労働実態基本調査（基準日は各年7月1日現在）

(11) ハラスメントの対策

① ハラスメントを防止するための取り組み

平成 23 年の男女共同参画に関する事業所意識調査における、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント防止の取り組みとして事業所が実施しているものをみると、セクシュアル・ハラスメントについては「就業規則等で禁止」、「相談を受け付ける窓口を設置」が3割前後の回答となっています。パワー・ハラスメントについては「相談を受け付ける窓口を設置」が2割台半ばで、最も多く回答されています。

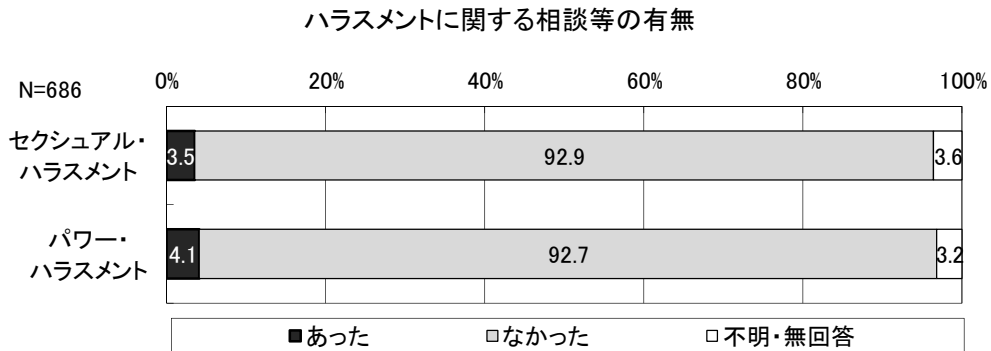
一方、調査段階で取り組みを行っていないのは、「今後行う予定」を合わせると、セクシュアル・ハラスメントで4割台前半、パワー・ハラスメントで5割を超えています。



資料：西宮市「男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所意識調査」（平成 23 年）

② ハラスメントに関する相談等の有無（過去3年間）

ハラスメントに関する相談等の有無については、セクシュアル・ハラスメントで3.5%、パワー・ハラスメントで4.1%の事業所が、過去3年間に「あった」と回答しています。もっとも、この数字は事業所としての認知件数であり、防止の対策が十分ではない現状においては、相談等を受ける体制が整っていない事業所が相当数ある可能性があります。したがってこの結果は、「なかった」と回答している9割以上の事業所において、ハラスメントが発生していないことを示すものとは言えません。



資料：西宮市「男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所意識調査」（平成23年）

第3章 計画の方向性

1. 基本方針

勤労者を取り巻く環境は、社会経済状況の急速な変化により大きく変化しました。また、人口増加が続く本市においても、少子高齢化は着実に進行しており、中長期的には人口構造の変化や、それに伴う市の財政状況の悪化などによる、まちの活力の低下が懸念されます。

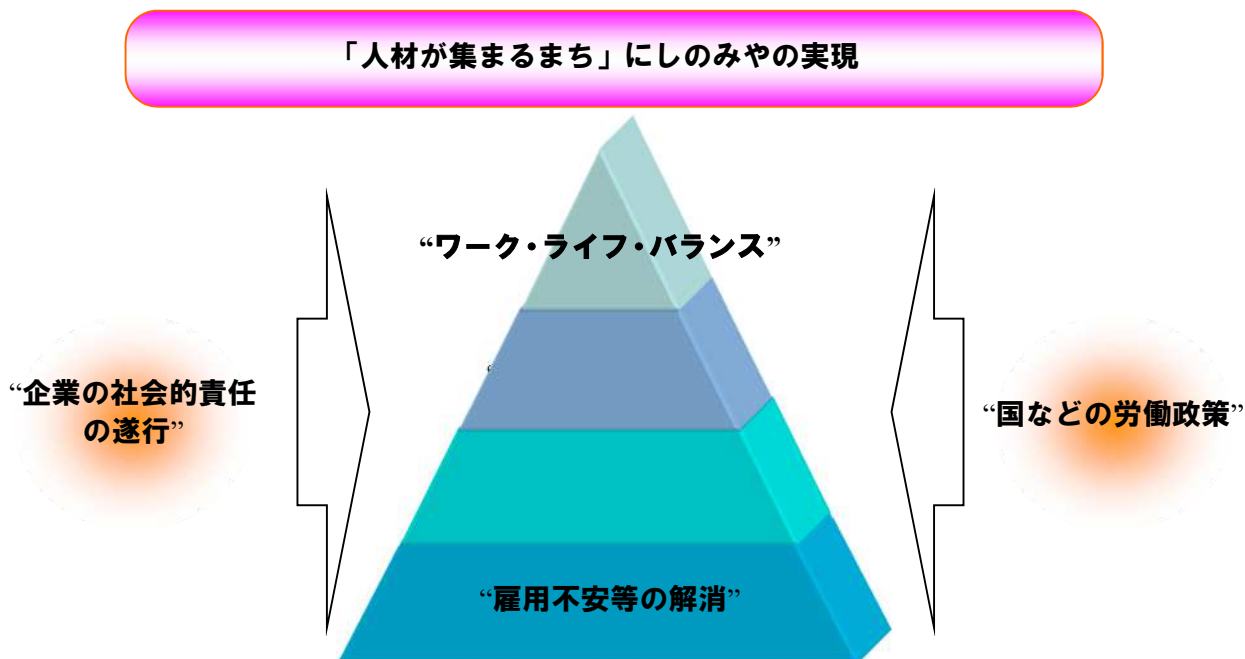
今後も本市が、文教住宅都市として持続的な発展を遂げるには、活力ある人材を惹きつける「人材が集まるまち」を実現していくことが重要となります。そのためには、労働環境等の問題に対し、国、県と積極的に連携・協力し、雇用不安の解消や労働条件の改善、勤労者の権利の救済、就業環境の整備など労働環境の改善を図ることが必要となります。そして、勤労者が安定した雇用のもと、責任を果たしつつ自己の能力を高め、発揮していくことを通じて仕事と生活の調和を実現し、働く喜びと生活の質の向上を得ながら暮らしていけるまちであることが大切となります。

そこで、本計画の基本方針として、

若者をはじめ、高齢者や女性、障害のある人等の就業機会の拡大など雇用や労働条件の改善を促進するとともに、勤労者の福利厚生事業を充実させます。

を掲げ、施策の展開を図っていきます。

【方針イメージ】



2. 基本施策

基本方針を実現するため、次の基本施策を設定し、具体的な取り組みを推進していきます。

(1) 雇用問題に積極的に取り組むまちづくり

若者、女性、中高年齢者などを対象として、ハローワークなど関係機関と連携して就労支援に取り組むなど、持続可能な社会づくりに取り組みます。

医療・介護・保育などの分野での人材不足は、市民生活に不安をもたらす社会問題ともなっています。また、市内産業における優秀な人材の確保は、産業の活性化をもたらします。そのため、ハローワークと連携し市内における人材不足等の実態の把握に努めるとともに、雇用需給のミスマッチ解消などに向け取り組みます。

(2) 勤労者の権利を迅速に救済するまちづくり

社会経済情勢の変化に伴う労働環境の悪化などを背景に、いわゆるブラック企業が社会問題となるなど、過度な長時間労働による過労死やハラスメントなど、勤労者の権利が著しく侵害される問題が生じています。そのため、相談業務を通じて勤労者の権利の迅速な救済に努めるほか、労働基準監督署など関係機関と連携して、勤労者の労働条件が改善し、福利厚生が充実するよう、取り組みを推進します。

(3) 就業環境等における不合理な格差のないまちづくり

非正規雇用者及び正規雇用者間の賃金や労働条件等についての実態把握に努めるとともに、兵庫労働局等と連携し、企業に対し非正規雇用者と正規雇用者の均衡待遇の推進に向けた啓発を行います。また、企業における非正規雇用者と正規雇用者の均衡待遇を促すため、助成制度等の周知と活用を図ります。

(4) ワーク・ライフ・バランスが実現されるまちづくり

仕事と生活の調和の取れた就業環境を整備することは、地域において生活する家族の暮らしを支えるとともに生活の質を高めることにつながります。このことは、都市生活のアメニティを高め、ひいては、人材が集まるまちを実現することにつながります。

多様な人材がその能力や適性を生かして企業で活躍することが、企業の価値や強みになることから、年齢、性別、国籍、障害の有無による差別をしない多様性のある雇用管理の導入が進むよう、広報・啓発に取り組めます。

国においては、平成 19 年 12 月に「ワーク・ライフ・バランス憲章」に関する政労使（政府・労働者団体・使用者団体）三者合意が成立したほか、兵庫県においても平成 18 年 3 月に「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」（連合兵庫・兵庫経営者協会・兵庫県）が、平成 20 年には兵庫労働局

を加えた四者で「仕事と生活のバランスひょうご共同宣言」が発表され、翌 21 年 6 月に「ひょうご仕事と生活センター」が開設されました。

本市においても、市内労使関係団体とともに、企業や勤労者に対する啓発を推進するなど、まち全体の機運の向上に向け取り組みます。

（５）企業が社会的責任を果たすまちづくり

企業は、雇用や勤労者の福祉のほか、環境への配慮など様々な分野においてその社会的責任が求められています。一人ひとりが健康で生き生きと仕事に取り組むことができる環境を構築することは、企業が従業員に対して有する社会的な責任であり、これらを推進していくことは、企業価値を高め、企業の長期的成長に寄与し、市内で働く勤労者や市民の生活の質の向上にもつながります。そのため、市として、企業が法令を遵守することはもちろん、従業員のメンタルヘルスへの取り組みを促進するなど、より高度な社会的責任を果たしていけるよう、関係機関と連携して働きかけを進めます。

（６）関係行政機関等との連携・協力体制づくり

勤労者を取り巻く様々な問題に対し、雇用や勤労者福祉等の観点からの全市的な対応力の強化を図るため、ハローワークや労働基準監督署などの関係機関との連携を進めるとともに、雇用・労働問題に対する市の政策機能を強化するため、大学・研究機関との連携・協力体制づくりに努めます。

3. 計画の体系

基本方針

若者をはじめ、高齢者や女性、障害のある人等の就業機会の拡大など雇用や労働条件の改善を促進するとともに、勤労者の福利厚生事業を充実させます。

「人材が集まるまち」にしのみやの実現

| 基本施策 | 施策の方向 |
|----------------------------|---|
| 1. 雇用問題に積極的に取り組むまちづくり | (1) 就労支援対策の推進 (2) 人材不足分野における人材確保の推進 |
| 2. 勤労者の権利を迅速に救済するまちづくり | (1) 勤労者の権利擁護体制の充実 (2) 勤労者福祉の充実 |
| 3. 就業環境等における不合理な格差のないまちづくり | (1) 労働条件等における不合理な格差の縮小 (2) 男女雇用機会の均等 |
| 4. ワーク・ライフ・バランスが実現されるまちづくり | (1) 多様な人材を生かす雇用の実現に向けた仕組みづくり (2) 企業への対策導入の促進 (3) ワーク・ライフ・バランスの機運の醸成 |
| 5. 企業が社会的責任を果たすまちづくり | (1) 企業のコンプライアンスに関する取り組み促進 (2) 企業内メンタルヘルスの取り組み促進 |
| 6. 関係行政機関等との連携・協力体制づくり | |

第4章 施策の推進

重点事項の推進

計画の基本方針を実現するため、以下を重点事項として推進していきます。

重点事項① ハローワークとの連携強化

取り組みの方向性

本計画の実効性を高めるため、ハローワークと密接かつ機動的に連携し、施策を推進するとともに、その他の国の出先機関とも協力関係を構築していきます。

重点事項② 産業の発展を労働面から支援

取り組みの方向性

本市において、集積度の高い食品・飲料関連の製造業に加え、ものづくり分野の製造業や、居住人口及び活動人口の増加により持続的に成長する小売業、教育・医療など成長力のあるサービス業などの産業に対して、商工会議所など関係機関と連携して人材の確保や定着・育成など、労働面から支援する施策を通じて、持続的発展を促します。

重点事項③ 青少年へのキャリア形成支援

取り組みの方向性

小中学校生の早い段階から職業人としての夢を育み、働くことの意義を理解し、社会に出るときに円滑に職業人に移行できるよう、青少年に対して継続的なキャリア形成支援を行います。

重点事項④ 企業における女性の職場復帰支援の促進

取り組みの方向性

結婚・出産・子育て・介護などによる雇用の中断を減らし、女性が働きながら家庭生活を営める環境を実現するため、育児休業期間中や終了後の育児支援を途切れなく実施するための情報提供のほか、復帰支援の実施を企業に啓発していきます。

重点事項⑤ 勤労者の権利救済とメンタルヘルスの取り組みの促進

取り組みの方向性

雇用の非正規化の進行や正社員の労働環境の悪化が懸念される中、国の機関と協力して、相談業務などを通じて権利救済を強化するとともに、地域における自殺予防の取り組みと連携して、企業におけるメンタルヘルスへの積極的な取り組みを促します。

重点事項⑥ ワーク・ライフ・バランスの推進

取り組みの方向性

ワーク・ライフ・バランスを実現し、「人材が集まるまち」を実現するため、ひょうご仕事と生活センターや市内労使団体と協力して、機運の醸成や取り組みの推進に努めます。

基本施策 1：雇用問題に積極的に取り組むまちづくり

(1) 就労支援対策の推進

少子高齢化が進展し、労働力人口が減少する中、社会の活力を維持するためには、若者・女性・高齢者などの活躍の機会を拡大する必要があります。

また、フリーターやニートにみられる若年者の就業、ひとり親家庭の増加によるシングルマザーの雇用促進、生活保護受給者への就労支援など、雇用をめぐる問題は多くあり、これらの問題の放置は、将来的に市民間の経済格差や生活保護受給者の増加につながる事が予想されることから、若年者やシングルマザーなどに対する就労支援は重要な課題となっています。そのため、ハローワークと連携して、相談支援や就業能力向上に向けた支援を進めていきます。


主な目標指標


| 目標指標 | 策定時※1 | 現状値 | 目標の方向性 |
|----------------------------|--------------------|--------------------|--------|
| 市内在住の就業者数（国勢調査） | 90,635人 (平成17年) | 81,755人 (平成22年) | ➔ |
| 若年者の就職率※2（ハローワーク西宮管内）【ハ】※3 | 19.8% (平成20年度) | 23.1% (平成25年度) | ➔ |
| 障害者の就職率（ハローワーク西宮管内）【ハ】 | 30.2% (平成20年度) | 43.2% (平成25年度) | ➔ |

※1: 策定時とは、本計画策定時における直近のデータの値

※2: 就職率(%)=就職した人÷求職申込みをした人×100


※3: 【総】は総合計画の目標指標。【労】は労働実態調査から把握できる数値。【ハ】はハローワーク西宮からの提供数値。【監】は西宮労働基準監督署からの提供数値。【他】は他の部門別計画における目標指標など。【】なしは新たな指標。


| | | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|--|
| 事業名 | 若年者等への就労支援 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 | |
| 内容 | <p>○39歳以下の若年無業者に対して、キャリア・コンサルタントや臨床心理士など専門的な知識を持つスタッフが、就労に向けた継続的・伴走型の支援をする西宮若者サポートステーション（厚生労働省認定事業）の支援をします。</p> <p>○西宮若者サポートステーション事業を効果的に実施するため、就労体験や就労に向けた各種セミナー等の事業を実施します。</p> <p>○ぷらっとアイ（勤労青少年ホーム）を拠点として、若年者に対する就労に向けた支援を行います。</p> | | | | | |
| 今後の方向性 | <p>○若者サポートステーション事業の実施にあたっては、新規登録者とともに、進路決定者数の増加も必要であり、支援にあたっては、ハローワークのほか福祉部署や他の支援機関などと連携した効果的な支援を実施する必要があります。</p> <p>○ニートなど対象となる若年者の掘り起こしが課題であり、関係機関と連携して、事業の周知や支援対象者の把握に努める必要があります。</p> | | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | | |
| | 継続 |  | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 | |
| | 西宮若者サポートステーション利用人数（人） | | | | 拡充 | |

| | | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|--|
| 事業名 | 学校教育におけるキャリア教育の推進 | | | 所管部署 | 学校教育課 | |
| 内容 | <p>○子どもたち自身が将来を見据え、発達段階に応じた適切な勤労観・職業観を身につけていくよう、小学校段階から、進路に関する適切な情報提供を備えた進路学習を進めるとともに、家庭や地域、事業所等との連携を深め、体験活動の充実と子どもの能力・適性等を見出せる学習プログラムの開発・提供を図ります。</p> | | | | | |
| 今後の方向性 | <p>学校におけるキャリア教育の推進は、急激に変化する社会の中で、子どもたち一人ひとりが様々な課題に柔軟かつ逞しく対応し、将来、社会に貢献できる態度を養うために大変重要です。これまでの取り組みによる成果も上がっており、内容を充実させつつ継続する必要があります。</p> <p>キャリア教育については、小学校から中学校にかけての指導の継続性を保つことができるよう、取り組み内容を互いに知る必要があります。そのためには、連携をより強めるとともに、担当者会の内容のさらなる工夫が必要です。「トライやる・ウィーク」については、子どもたちはもちろん、地域、事業所、保護者が事業の趣旨を理解し、より趣旨に添った内容の充実を図る必要がある一方、子どもたちが活動する事業所の確保も課題です。</p> | | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | | |
| | 継続 |  | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 | |
| | トライやる・ウィーク参加生徒数（人） | | | | 継続 | |

| | | | | | |
|------------|---|--------|--------|--------|-------|
| 事業名 | 青少年へのキャリア教育【新規】 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | <p>○小・中学生の早い段階から職業人としての夢を育み、働くことの意義を理解し、社会に出るときに円滑に職業人に移行できるよう、ぷらっとアイ（勤労青少年ホーム）を拠点に、青少年を対象にした支援を行います。</p> <p>○技能功労者表彰受賞者を講師に、優れた技能者のものづくりの技術を体験する「ものづくりふれあい体験教室」を実施します。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | <p>施設の利用機会を中学生や高校生、大学生にも提供し、自主的な活動を促進するほか、ハローワーク西宮、西宮若者サポートステーションと連携して、職業観の醸成などにつながる取り組みを検討する必要があります。</p> | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 検討 | 実施 | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 勤労青少年ホームの稼働率（%） | | | | 拡充 |


| | | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|---------------------|
| 事業名 | 女性の就業に関する相談支援 | | | 所管部署 | 勤労福祉課、 男女共同参画推進課 |
| 内容 | <p>○就職や再就職を希望する女性などを対象に「しごとサポートウェブにしきた」において就職に関する相談や職業紹介を行うほか、就職支援セミナーや就職面接会を開催するなどの支援を行います。また、ハローワーク西宮マザーズコーナー等の周知を図ります。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | <p>○本市とハローワーク西宮とが連携して、限られた予算の中で充実した事業を実施し、成果を出す必要があります。来所者数が増加傾向にあることから、窓口の拡充についても検討する必要があります。</p> <p>○女性キャリアカウンセラーによる「チャレンジ相談」や、女性カウンセラーによる「女性のための相談室」と、ハローワーク西宮による就職支援との連携による、女性の就職支援を引き続き行っていきます。</p> | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | しごとサポートウェブにしきた相談件数（件） | | | | 拡充 |


| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-----------|
| 事業名 | 女性のチャレンジ支援 | | | 所管部署 | 男女共同参画推進課 |
| 内容 | ○関係機関と連携し、女性の社会参加や就労等について、専門のキャリア・コンサルタントによる「チャレンジ相談」を実施します。また、女性への情報提供拠点である西宮市女性チャレンジひろばの充実を図るとともに、起業などに関する講座を実施します。さらに、女性の心理面のサポートをする「女性のための相談室」を行います。 | | | | |
| 今後の方向性 | 引き続き兵庫労働局、兵庫県ほか関係機関と連携し、チャレンジ支援のための情報を提供するなど、女性の就業や再就職の支援を継続します。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 | |
| | チャレンジ相談受付件数（件） | | | 継続 | |


| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|----------|
| 事業名 | 母子父子相談事業【新規】 | | | 所管部署 | 児童・母子支援課 |
| 内容 | ○母子父子家庭の抱える様々な問題について相談に応じ、適切な支援・情報の提供を行うことにより、母子父子家庭が就労自立を遂げ、健全に児童の養育ができることを目指します。 | | | | |
| 今後の方向性 | ○若年母子家庭が増加しており、経済的・精神的な困難を抱えている場合が多く、相談内容は多重債務や精神不安、住宅困窮など深刻なものも含めて、多様化・複雑化しており、長期的に関わるケースもあります。 ○就労意欲のある母子家庭の母とハローワークに同行して就労につなげる生活保護受給者等就労自立促進事業を平成19年度より実施しており、母子福祉施策が自立・就労支援にシフトする中、ハローワーク等との連携により、支援を充実させる必要があります。 ○また、平成26年に「母子及び寡婦福祉法」が「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に改正されたこともあり、母子家庭と同様に父子家庭への支援も充実させる必要があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 | |
| | 母子父子家庭相談件数（件） | | | 継続 | |


| | | | | | |
|------------|---|--------|--------|------------|-------|
| 事業名 | 生活保護受給者への就労支援 | | | 所管部署 | 厚生第1課 |
| 内容 | ○就労を希望している生活保護受給者が、就業相談や就業能力向上に向けた支援等の就労支援を受けられるよう、ハローワーク等の関係機関と連携し支援していきます。 | | | | |
| 今後の方向性 | 就労支援相談件数が毎年増加しており、稼働能力のある生活保護受給者も増加傾向にあります。本事業の充実・強化を図るために、就労支援員の新規採用・育成、ハローワーク等の関係機関との連携体制の強化を図っていきます。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 第2期 工程表 | |
| | 継続 | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 就労支援相談件数（ハローワークへつなげた件数） | | | | 拡充 |

| | | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|-------|
| 事業名 | 生活困窮者自立支援制度就労準備支援事業【新規】 | | | 所管部署 | 厚生第1課 |
| 内容 | ○生活保護受給開始に至る前段階における生活困窮者に対して、アセスメントを実施し、各人の個別事情を把握した上で、支援プランを作成し、必要な支援を実施することで、就労による自立を図っていきます。 | | | | |
| 今後の方向性 | 生活困窮者自立支援制度を実効性の高い制度としていくためには、生活困窮者に対する支援内容の充実化が重要です。特に、就労体験等の中間的就労に関する支援メニューを充実させていくことが、「就労による自立」を実現させるためには必要不可欠です。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 実施 | 継続 | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 就労準備支援事業にかかる支援対象件数（件） | | | | 拡充 |

| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-----------|
| 事業名 | 障害者就労支援事業 | | | 所管部署 | 福祉のまちづくり課 |
| 内容 | <p>○障害のある人の雇用・就労に関する相談支援や福祉施設からの一般就労への移行支援、就職後の安定就労への支援など、障害のある人の就労生活を総合的に支援する「西宮市障害者就労生活支援センター」の運営を行います。</p> <p>○西宮市障害者就労生活支援センターを中心として、ハローワークや兵庫障害者職業センター、障害者職業訓練校等と連携しながら障害のある人の職業リハビリテーション、障害のある人の職業能力向上及び一般就労に向けた支援を推進します。また、兵庫障害者職業センターのジョブコーチとともに職場適応支援を図ります。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | <p>障害のある人の就労の増加に伴い、相談だけでなく、職場定着支援のニーズも増えてきたため、現状の人員配置ですべてに対応するのは困難です。今後は人員増を図ることが必要です。</p> | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 西宮市障害者就労生活支援センターの相談件数（件） | | | | 継続 |

| | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|
| 事業名 | 西宮市障害者雇用奨励金制度 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | <p>○障害のある人の長期雇用を促進するため、障害のある人を、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、奨励金を交付する「西宮市障害者雇用奨励金制度」を実施していきます。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | <p>ハローワーク西宮、西宮市障害者就労生活支援センター等と連携して制度の周知を行い、給付件数の増加を通じて障害者の長期雇用の実現を図ります。</p> <p>引き続き、ハローワークが実施する特定求職者雇用開発助成金制度の状況の把握に努め、西宮市障害者雇用奨励金制度と整合性を保つなど、社会情勢に応じた制度の見直しを図る必要があります。</p> | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 西宮市障害者雇用奨励金給付件数（件） | | | | 拡充 |

| | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|
| 事業名 | 中高年齢者の就業支援 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | <p>○年齢に関わらず働く意思と能力のある人が希望に応じて働き続けられるよう、ハローワークなど関係機関と連携して情報提供に努めます。</p> <p>○40歳以上の求職者を対象に「西宮市中高年しごと相談室」を設置し、再就職や転職など就職に関する相談業務や、相談者の状況に応じた就職に関する様々な情報提供を行います。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | <p>就職氷河期世代が中高年齢者層に差し掛かるほか、生涯現役に向けた情報提供やセカンドライフの設計（年金やボランティア等に関する相談）等のニーズが増えており、中高年齢者に対する支援の必要性は高まっています。</p> <p>限られた予算の中で効果的に事業を実施するため、ハローワークなど関係機関と連携する必要があります。</p> | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 西宮市中高年しごと相談室利用人数（40歳以上）（人） | | | | 拡充 |


| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-------|
| 事業名 | 西宮市シルバー人材センターへの支援 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | <p>○高齢者に就労の場を提供し、仕事を通じて高齢者の生きがいの創造と、地域社会への貢献を目的とした「西宮市シルバー人材センター」に対して、引き続き支援を行っていきます。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | <p>○センター会員の働く意欲と能力が活用され、地域社会に貢献することを目的として、高齢者の就業機会確保などの事業を、引き続き支援します。</p> <p>○高齢者雇用安定法に基づき国や地方公共団体の支援を前提としていますが、自主・自立の理念に沿った運営を目指す必要があります。業務受注高が減少する中、事業高の確保や、団塊世代の第2のリタイヤを取り込むなど会員の増加や、組織の効率化・活性化、利用者ニーズに応じた事業企画や多様な受注に対応できる体制づくりなどが必要です。</p> | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 拡充 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 西宮市シルバー人材センター会員数（人） | | | | 拡充 |


(2) 人材不足分野における人材確保の推進


医療、介護、保育などの分野における人材不足は社会問題となっており、本市も同様の状況です。そのため、市内医療機関や介護サービス提供事業所等における労働需給状況の実態把握に努めるほか、ハローワーク、県等の関係機関と連携して人材確保に努めるとともに、国に対しても必要な制度改正を働きかけます。


また、若者の就職希望が大企業に集中していることから、中小企業は大企業と比べて人材の確保が難しいと言われており、市内企業の大半が中小企業である本市にとって、市内企業の人材確保は重要な課題です。市内の大学生に対して、市内中小企業の魅力を伝えるとともに、ハローワークや商工会議所等の関係機関と連携してマッチングを行うことで、市内産業の活性化に取り組みます。


主な目標指標

| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|--|
| 医療・介護分野における求人の充足率（ハローワーク西宮管内）【ハ】 | 13.3% (平成20年度) | 14.2% (平成25年度) |  |

| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-----------------|
| 事業名 | 介護分野の人材確保 | | | 所管部署 | 勤労福祉課、福祉のまちづくり課 |
| 内容 | ○介護サービス事業所間で行われている事業所連絡会やハローワーク等の関係機関と連携し、介護分野における人材確保対策を推進します。 | | | | |
| 今後の方向性 | ○引き続き介護サービス事業所間で行われている事業所連絡会やハローワーク等の関係機関と連携し、介護分野における人材不足対策を検討します。 ○新たな人材の確保と離職率を下げることの両面から対策を検討する必要があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | ハローワーク西宮管内でハローワークを経由した介護分野における就業者数（人） | | | | 継続 |

| | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|
| 事業名 | 看護分野の人材確保 | | | 所管部署 | 地域保健課 |
| 内容 | <p>○市内において看護に従事する優れた人材を育成・確保するため、西宮協愛奨学基金を財源に、看護学生に奨学金の貸与を行います。</p> <p>○市民の健康保持の担い手である看護師の養成と確保を図るため、社団法人西宮市医師会が運営する西宮市医師会看護専門学校にかかる運営経費の補助を行います。</p> <p>○ハローワーク西宮、兵庫県看護協会等と連携して就職面接会、看護学校進学セミナーを開催するなど、看護分野の人材確保に努めます。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | <p>○西宮市医師会看護専門学校は一定の市内就職者数を創出しており、市民の健康保持の担い手である看護師の養成と確保を図るため、引き続き補助が必要です。今後も、必要となる事業費を確保していくことが課題となります。看護師の養成と人材確保を市内で行うことにより、市民の健康保持を支援します。</p> <p>○基金の運用利率が低く、基金を取り崩して貸付を行っています。基金の残額を確認しつつ、協愛奨学基金運営委員会にて奨学金の今後の貸付人数、貸付対象等を適宜、検討していく必要があります。</p> <p>○就職説明会の効果的な事業周知により、潜在看護師の掘り起こしなど、参加者の増加を目指す必要があります。</p> | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 拡充 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 奨学金の貸与件数（件） 西宮市医師会看護専門学校卒業者のうち市内就職者数（人） 看護師等の求人充足率（兵庫県）（%） | | | | 拡充 |

| | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|--------|
| 事業名 | 保育分野の人材確保【新規】 | | | 所管部署 | 保育所事業課 |
| 内容 | <p>○子ども・子育て支援新制度に伴う保育ニーズ量が平成27年度から31年度までの間に2号認定(学校教育の利用希望以外)で177人(3,424人→3,601人)、3号認定で0歳児22人(604人→626人)、1,2歳児で458人(2,368人→2,826人)の増加が見込まれ、保育の量的拡大を図る中、保育を支える保育士の確保が必要です。潜在保育士などを対象に、ハローワークなど関係機関と連携して、保育の魅力を伝えるセミナーや就職面接会を実施するなど、保育士の確保に取り組みます。また、人材の定着に向けた取り組みについて検討します。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | 平成29年度末には保育士が全国で約6.9万人不足する見込みであり、保育を支える保育士の確保が必要です。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 市内保育所の入所児童数（人） | | | | 継続 |

| | | | | |
|--------------|---|--|----------|----------|
| 事業名 | 大学生と市内企業とのマッチング【新規】 | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | ○中小企業は求人ニーズが高いものの就労先としての魅力を伝えきれておらず、優秀な人材確保が課題となっています。一方、近年の若者の就職率の低さや離職率の高さの要因として、就職希望の大企業への集中による「雇用のミスマッチ」があります。このため、市内大学生に地元中小企業の魅力を伝えるなど、中小企業の人材確保と若者に魅力ある就職先を提供する雇用のマッチングを図ります。 | | | |
| 今後の方向性 | 平成 26・27 年度に実施の「若者等就労促進事業」を通じて、企業との関係づくりや関係機関との連携のあり方について研究する必要があります。 産業関連部署のほか、商工会議所、ハローワーク等との連携により、中小企業情報の把握や効果的な情報発信について検討が必要です。 大学との連携が必要であり、大学交流協議会を通じて協力を求めるなどの働きかけが必要です。 | | | |
| 第 2 期 工程表 | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 |
| | 継続 |  | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 |
| | ハローワーク西宮管内の若年者の就職率（％） | | | 拡充 |


基本施策 2：勤労者の権利を迅速に救済するまちづくり


(1) 勤労者の権利擁護体制の充実


長期的な雇用情勢の悪化に伴い、労働条件などに様々な不安や悩みを抱えた勤労者に対し、問題解決に向けた適切な相談・助言が行えるよう、社会保険労務士による労働相談を実施するとともに、出張労働相談など、労働相談の充実に努めます。また、相談により勤労者の権利が迅速に救済されるよう、労働基準監督署をはじめとする関係機関との連携を強化します。

さらに、ハローワークや労働基準監督署等と連携して、勤労者が自らの権利を認識できるよう、情報提供などに努めます。

主な目標指標

| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|---|-----------------|-----------------|---|
| 西宮労働基準監督署への労働争議要処理申告件数(西宮労働基準監督署管内)【監】(件) | 132件 (平成20年) | 145件 (平成25年) |  |

| 事業名 | 労働相談事業 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
|------------|--|--|--------|--------|-------|
| 内容 | <ul style="list-style-type: none"> ○市民、勤労者、経営者などを対象に、サービス残業、解雇、ハラスメントなど労働に関する様々な問題について社会保険労務士が相談、助言を行う労働相談を実施します。 ○相談者の利便性を向上させ、利用者の増加を図るため、西宮北口において出張労働相談を実施します。 ○ブラック企業などの問題に対処するため、市内大学生に労働関係法令のセミナーを実施するなど、相談業務のアウトリーチについても検討します。 | | | | |
| 今後の方向性 | 事業の広報・周知を拡充して利用者の増加を図り、労働者の権利擁護の実現に取り組みます。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 労働相談件数(件) | | | | 拡充 |

| | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|
| 事業名 | 勤労者への様々な媒体を通じた啓発活動の充実 | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | <p>○勤労者が労働関係法令や最新の労働問題の動向を知り、自らの権利を認識する環境づくりのため、広報紙「労政にしのみや」やホームページ等の様々な媒体を通じて、労働関係法令の改正や市の労働施策、ワーク・ライフ・バランス、メンタルヘルスなどについて周知・啓発の充実を図ります。</p> | | | |
| 今後の方向性 | <p>○今後も関係機関と連携して、様々な媒体の広報の充実に努め、勤労者に必要な情報提供を行います。</p> <p>○「労政にしのみや」について、配送する事業所に対して、どのように読まれているか、今後どのような記事の掲載を希望するかなど、意見を聞く必要があります。また読みやすい紙面づくりに努める必要があります。</p> | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
| | 継続 |  | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 |
| | 労政にしのみや年間発行回数（回） 労政にしのみや年間発行部数（部） | | | 拡充 |


(2) 勤労者福祉の充実


勤労者の福利厚生面を充実させることは、勤労者の福祉を増進し、企業の活力及び企業価値の向上につながります。しかし、中小企業においては、人員や経営基盤等の問題から、単独で福利厚生面を充実させることが難しいといった現状があります。そのため、市内中小企業勤労者の福祉の増進を図るため、中小企業勤労者福祉共済制度の持続可能な運用を図ります。また、勤労者の健康づくり、教養文化活動、キャリア形成などを図るため、「勤労会館」「勤労青少年ホーム」「サン・アビリティーズにしのみや」の3館の有効活用を図るとともに、これらの施設を事業の実施場所として、各種事業の充実を図ります。

主な目標指標

| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|----------------------|------------------|------------------|--------|
| 中小企業勤労者福祉共済加入事業所率【他】 | 8.3% (平成20年度) | 7.6% (平成25年度) | ➡ |
| 中小企業勤労者福祉共済加入会員率【他】 | 8.0% (平成20年度) | 7.2% (平成25年度) | ➡ |

| 事業名 | 中小企業勤労者福祉共済制度 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
|------------|--|--------|--------|--------|-------|
| 内容 | <p>○市内中小企業勤労者の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的に市と市内の中小企業の事業主が契約を結び、従業員への結婚・出産祝金などの給付や、住宅購入資金などの貸付あっせん、健康診断や旅行補助などの福利厚生が受けられる制度を運営します。</p> <p>○持続可能な制度運営が行えるよう、市内中小企業への加入促進を働きかけます。</p> | | | | |
| 今後の方向性 | <p>市内中小企業勤労者の福祉の増進を図るため、サービス内容をさらに充実させ、会員及び加入事業所にとって魅力ある制度を運営するとともに、会費による事業運営を継続していくため、様々な媒体により事業を周知するなど、未加入事業所への一層の加入促進を働きかけ、加入事業所及び会員数の増加に努めます。</p> | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 | ➡ | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 中小企業勤労者福祉共済加入会員数(人) | | | | 拡充 |

| | | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-------|--|
| 事業名 | 勤労者福祉事業 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 | |
| 内容 | <p>○市内に在住、または在勤する勤労者等がより豊かな勤労生活を送ることができるよう、勤労者の教養や文化、スポーツ、キャリア形成などにかかる講座や講習会などを行います。</p> <p>○西宮市技能功労者表彰や勤労者美術展など勤労者対象事業について、社会情勢に応じたあり方の検討を行います。</p> | | | | | |
| 今後の方向性 | <p>○ものづくり等の技能を継承するため、技能功労者表彰対象者の掘り起こしに努める必要があります。勤労者が余暇に製作した美術作品等を発表する場として、勤労者美術展の出展者数の増加に努める必要があります。さらに、こうした事業の社会情勢に応じたあり方について、勤労福祉審議会において引き続き検討していく必要があります。</p> <p>○勤労者の会議やレクリエーションの場として、勤労会館等の活性化に努める必要があります。</p> | | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | | |
| | 継続 |  | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 | |
| | 技能功労者表彰者数（人） | | | | 拡充 | |

| | | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-------|--|
| 事業名 | 勤労者福祉施設の維持・整備 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 | |
| 内容 | <p>○市内に在住、または在勤する勤労者の福祉増進の拠点施設である「勤労会館」「勤労青少年ホーム」「サン・アビリティーズにしのみや」の維持・管理に努めます。</p> <p>○全庁的な公共施設マネジメントの方針を受け、できる限り施設の長寿命化を図ります。</p> | | | | | |
| 今後の方向性 | <p>利用者ニーズの把握に努め、稼働率の向上を図るほか、雇用労働に関する事業実施の場として、さらに施設の活用を進めます。老朽施設のため、修繕等の維持管理のコストがかかっており、効率的かつ計画的な維持補修が課題です。</p> | | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | | |
| | 継続 |  | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 | |
| | 勤労会館利用率（%）、勤労青少年ホーム利用率（%） サン・アビリティーズにしのみや利用率（%） | | | | 継続 | |

基本施策 3：就業環境等における不合理な格差のないまちづくり

(1) 労働条件等における不合理な格差の縮小

本市における雇用者全体に占める非正規雇用の割合が5割を超えており、非正規雇用者と正規雇用者との就業上の地位に起因する、賃金のほか社会保険や福利厚生などの格差は大きな問題となっています。また、若年者におけるこのような不合理な格差は、将来的な市民間の経済格差の原因ともなります。

そのため、非正規雇用者及び正規雇用者間の賃金や労働条件等についての実態把握のため、西宮市労働実態基本調査の充実を図るとともに、兵庫労働局など関係機関と連携し、企業に対し非正規雇用者と正規雇用者の均衡待遇の推進に向けた啓発を行います。

主な目標指標

| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|--------|
| 正社員とパートタイム間で、同一職務で時間給に格差のない企業の割合【労】 | 7.8% (H19.7月) | 11.8% (H22.7月) | ➔ |
| パートにも賞与・一時金を支給する企業の割合【労】 | 21.7% (H19.7月) | 20.4% (H22.7月) | ➔ |
| パートに意欲・能力等に応じ正社員への転換を認める企業の割合【労】 | 15.2% (H19.7月) | 18.9% (H25.7月) | ➔ |

| 事業名 | 非正規雇用者と正規雇用者の均衡待遇の推進 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
|------------|--|--------|--------|--------|-------|
| 内容 | ○非正規雇用者と正規雇用者間の業務面・待遇面で不合理な格差が生じないように、関係機関と連携し、広報紙「労政にしのみや」やホームページ等を活用し、啓発に努めます。 | | | | |
| 今後の方向性 | 非正規・正規雇用者の間に不合理な格差が生じることのないよう、引き続き、関係機関と連携して、適切な時期に、労政にしのみや、ホームページ等を活用して周知・啓発等を行います。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 | ➔ | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | | | | | 継続 |

| | | | | | |
|------------|---|--------|--------|--------|-------|
| 事業名 | 西宮市労働実態基本調査の充実 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | ○定期的に実施している「西宮市労働実態基本調査」については、既存の調査項目を踏まえつつ、社会情勢に応じた労働政策を検討する上での基礎資料を得るため、調査内容の充実を図ります。 | | | | |
| 今後の方向性 | 今後も労働政策を検討するための基礎資料として、社会情勢を踏まえた調査項目を設定し、適切な調査を行います。社会情勢に応じた労働政策を実施するためには、適切な調査項目の設定と、調査・分析結果を具体的な事業に反映させる必要があります、引き続き、勤労福祉審議会において、十分な議論を行う必要があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | — | 実施 | — | — | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | | | | | 継続 |

(2) 男女雇用機会の均等


雇用における男女の均等な機会と待遇の確保については、「男女雇用機会均等法」の数度の改正により、法整備の面では進んできていますが、旧来の男性中心の職場慣行や固定的な性別役割分業の考え方などにより、性別による差が依然として存在するのが現状です。本市においても西宮市労働実態基本調査から、採用・昇進で男女を同等に扱う企業の割合は30.6%と全体の4分の1程度となっており、事業主による積極的な改善措置を促していくことが必要となっています。一方、子育てをしながら働く勤労者に対しては、それを側面から支援する子育て支援も重要となります。


そのため、「男女雇用機会均等法」や「労働基準法」の周知及び事業主に対する啓発を推進するとともに、女性が安心して働けるよう、働く女性のための安全衛生と健康管理対策について啓発を進めます。また、勤労者の子育てを支援するため、保育サービスの充実を図ります。


主な目標指標


| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|-------------------------|-------------------|-------------------|--------|
| 採用・昇進等で男女を同等に扱う企業の割合【労】 | 26.9% (H19.7月) | 30.6% (H25.7月) | ➔ |
| 保育所の待機児童数【他】 | 223人 (H21.4月) | 0人 (H26.4月) | ➔ |


| 事業名 | 男女の雇用機会均等に関する事業主への啓発 | | 所管部署 | 勤労福祉課、 男女共同参画推進課 |
|------------|---|--------|--------|---------------------|
| 内容 | <ul style="list-style-type: none"> ○事業主に対して、「男女雇用機会均等法」や「労働基準法」など、女性の労働に関する法制度の周知・啓発を図ります。 ○事業主が男女の雇用機会均等に向けた措置を積極的に取り組めるよう、必要な情報を提供していきます。 | | | |
| 今後の方向性 | 介護・看護休業制度、雇用機会均等の法制度については、雇用主である事業所の理解が不可欠です。引き続き関係課と連携し実施に努めます。 | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
| | 継続 | ➔ | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 |
| | 啓発に関するDVD、図書の貸出件数(件) | | | 継続 |


| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-----------|
| 事業名 | 職場における男女平等意識の醸成 | | | 所管部署 | 男女共同参画推進課 |
| 内容 | ○職場における男女のパートナーシップの確立を図るため、広報紙や国・県等関係機関のパンフレット、チラシなどを活用し、広報・啓発を進めていきます。 | | | | |
| 今後の方向性 | 仕事と家庭の両立支援を図ることを目的として、育児や介護を行う勤労者が休業を取得しやすい環境づくりの促進のため、引き続き制度の普及啓発に努めます。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 男女共同参画センター ウェーブ主催講座参加者数（人） | | | | 継続 |


| | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-----------------------|
| 事業名 | 働く女性の健康管理についての啓発 | | | 所管部署 | 勤労福祉課、男女共同参画推進課、地域保健課 |
| 内容 | ○事業主及び勤労者に対し、妊産婦の母性保護や、働く女性に対して配慮が必要とされる健康面の問題に関して、男女共同参画センターでの講座や情報提供のほか、「労政にしのみや」などの媒体を通じて啓発に努めます。 ○妊婦を対象とした母親学級、妊婦健康診査費用助成などの健康支援を行います。 | | | | |
| 今後の方向性 | ○引き続き、母性保護に関する図書の貸出し、情報誌・啓発冊子の発行による意識啓発、関連講座の実施を検討していきます ○妊産婦の母性保護や働く女性に対して配慮が必要な健康面での問題などに関して、事業主に対する周知・啓発を目的として、男女共同参画センターと連携した「労政にしのみや」での記事掲載について検討します。 ○妊婦の健康診査費用助成額の引き上げについて検討が必要です。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 妊産婦の受診費用補助件数（件） 西宮市中小企業勤労者福祉共済健康診断女性受診者数（人） | | | | 拡充 |


| | | | | | |
|--------------|---|--|----------|----------|---------|
| 事業名 | 保育を必要とする子どもの受け入れ枠の拡充 | | | 所管部署 | 児童福祉整備課 |
| 内容 | ○今後の保育所整備については、平成 25 年度に実施したニーズ調査の結果をもとに策定される「子ども・子育て支援事業計画」に沿って、保育ニーズの高い地域に民間保育所や小規模保育施設を整備します。 | | | | |
| 今後の方向性 | 今後も保育ニーズは増加することが予想されるため、引き続き新設保育所を整備する一方、将来的に施設が供給過剰とならないよう既存保育所の配置状況を考慮した上で、従来の保育所整備のみに頼らないよう保育所待機児童対策を進める必要があります。 | | | | |
| 第 2 期 工程表 | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 2号及び3号認定子どもの定員（人） | | | | 拡充 |

| | | | | | |
|--------------|--|--|----------|----------|--------|
| 事業名 | 延長保育の拡充等 | | | 所管部署 | 新制度認定課 |
| 内容 | ○平成 26 年度からすべての認可保育所で延長保育を実施しています。引き続き延長保育の拡充等に努めます。 | | | | |
| 今後の方向性 | 新設園についても延長保育を実施していくよう取り組む一方、必要となる事業費を確保していくことが課題となります。 | | | | |
| 第 2 期 工程表 | 平成 27 年度 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 延長保育実施箇所数（箇所） | | | | 拡充 |

| | | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-----------|--|
| 事業名 | ファミリー・サポート・センター事業 | | | 所管部署 | 子育て総合センター | |
| 内容 | ○地域の中で子どもを預け、預かりあう事業で、「提供会員（預かる）」と「依頼会員（預ける）」がそれぞれ会員登録をして、お互いが助け合いながら、地域での援助活動を行います。 | | | | | |
| 今後の方向性 | 提供会員確保のため、さらに養成講座の実施の見直しを行います。依頼の件数は増加していますが、依頼の時間帯が重なることが多く、その時間帯に応じられる提供会員が少ないため稼働率が低くなっています。提供会員数の増加を図ること及び会員の資質の向上を図ることが求められます。そのため今後も多くの人にファミリー・サポート・センターの存在を知ってもらい、養成講座を受けやすくするなど会員数の確保に努めます。 | | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | | |
| | 継続 |  | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 | |
| | ファミリー・サポート・センター活動件数（件） | | | | 拡充 | |

| | | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|----------|--|
| 事業名 | 留守家庭児童育成センターの待機児童の解消 | | | 所管部署 | 児童・母子支援課 | |
| 内容 | ○児童の放課後の居場所を提供する留守家庭児童育成センターの待機児童等を解消するため、施設の新・増築等を行います。 | | | | | |
| 今後の方向性 | ○今後さらに増加が見込まれる待機児童の解消に向けて、児童や保護者にとって、安全で安心な学校内の空き教室の運営を目指しながら、公共施設や民間賃貸物件の利活用なども検討するなどの方策も講じていきます。 | | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | | |
| | 継続 |  | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 | |
| | 留守家庭児童育成センター定員数（人） | | | | 拡充 | |

| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-------|
| 事業名 | 企業における女性の職場復帰支援【新規】 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | ○結婚・出産・子育てなどによる雇用の中断を減らし、女性が働きながら家庭生活が営める環境を実現するため、育児休業終了後の育児支援を途切れなく実施するための情報提供のほか、復帰支援の実施を企業に啓発していきます。 | | | | |
| 今後の方向性 | ○ひょうご仕事と生活センター等と連携して、好事例を紹介するなど、企業の取り組み促進を図る必要があります。 ○働く女性に対して、利用できる育児支援制度の情報提供に努める必要があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 30歳～44歳の女性の就業率(%) 出産した女性のうち就業を継続している割合(%) | | | | 拡充 |

| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|--------|
| 事業名 | 近隣自治体等との保育所受け入れ連携 | | | 所管部署 | 新制度認定課 |
| 内容 | ○ワーク・ライフ・バランスに関する対策を強化するため、例えば、保育サービスの相互受け入れのある近隣諸都市において、子育て支援の観点から引き続き広域的な連携のあり方を検討します。 | | | | |
| 今後の方向性 | ○保育所等の広域入所希望は今後も一定数見込まれるため、保護者からの希望に基づき、今後も引き続き必要な手続きを行います。希望保育所に欠員がなければ、希望月に入所することができず、特に年度途中は欠員がないことが多く、希望先の保育所によっては、入所待ち期間が長期化する場合があります。 ○平成27年4月から「子ども・子育て支援新制度」が開始することに伴い、保育所・幼稚園・認定こども園・地域型保育施設が共通の仕組みとなり、選択肢の拡大が見込まれるため、今後の動向を注視します。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | | | | | 継続 |

基本施策 4 : ワーク・ライフ・バランスが実現されるまちづくり

(1) 多様な人材を生かす雇用の実現に向けた仕組みづくり

グローバル化し競争が激化する経済情勢の中、変化する市場ニーズに応じた企業活動を展開していくには、年齢や性、国籍、障害の有無など多様な人材を、個々の能力や適性に応じた人事管理によって活用し、発想に多様性のある組織体を構築する必要があります。また、企業の社会的責任の観点からも多様な人材を、個々のニーズに応じて活用していくことが求められています。

そのため、ワーク・ライフ・バランスの基礎となるダイバーシティ・マネジメントについて啓発することにより、従業員の個々の生き方を尊重した、企業の多様な人事管理の促進を図るとともに、若年者や高齢者、女性、障害者、外国人など多様な人材の就労や、雇用促進に向けた各種助成金制度等の周知と活用の促進を図ります。

主な目標指標

| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|--------------------|------------------|------------------|--------|
| 外国人を雇用している企業の割合【労】 | 3.4% (H16.7月) | 2.7% (H25.7月) | ➔ |
| 女性の就業率(国勢調査) | 41.6% (平成17年) | 46.5% (平成22年) | ➔ |

| 事業名 | 「多様な人材を生かす戦略」に関するダイバーシティ・マネジメントについての周知 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
|------------|---|--------|--------|--------|-------|
| 内容 | ○変化の激しい社会経済状況において、企業の成長を維持させるためには、女性や外国人など、企業内における多様な人材の活用が必要です。地域の産業政策と関わりを持ちながら、多様な価値観や考え方を活用するダイバーシティ・マネジメントについて周知を図ります。 | | | | |
| 今後の方向性 | ダイバーシティはワーク・ライフ・バランスの基本となる考え方であるとの認識のもと、企業の好事例を把握し、普及・啓発に取り組む必要があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 実施 | 継続 | ➔ | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | | | | | 拡充 |

(2) 企業への対策導入の促進

企業におけるワーク・ライフ・バランスに関する取り組みの促進を図るため、市内企業の実態把握に努めるとともに各種助成金等の周知と活用を働きかけます。また、ひょうご仕事と生活センターなど関係機関と連携して、市内優良企業の紹介のほか、表彰（認証）制度などを活用し、実践企業の拡大に向けた取り組みを進めます。

さらに、市内企業における男性の育児参加等を促進するため、事業所・勤労者双方への啓発を進めていきます。

主な目標指標

| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|---|------------------|-------------------|--------|
| <策定時>特定の曜日について、残業しない日を定める措置をとっている企業の割合 <現状値>残業しない時間帯または曜日を設けて、時間外労働を抑制している企業の割合【労】 | 4.2% (H19.7月) | 6.3% (H25.7月) | → |
| <策定時>育児(又は介護)をする必要のある従業員に時間短縮措置をとっている企業の割合 <現状値>育児・介護休業が取得しやすい職場環境をつくっている企業の割合【労】 | 8.7% (H19.7月) | 14.2% (H25.7月) | → |
| 男性の育児休業取得率【労】 | 0.5% (H19.7月) | 3.2% (H25.7月) | → |

| 事業名 | ワーク・ライフ・バランス実践企業の把握・顕彰 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
|------------|---|--------|--------|--------|-------|
| 内容 | ○ワーク・ライフ・バランス実践企業を社会的に評価することにより、社会全体のワーク・ライフ・バランスについての理解を深めるとともに、企業の評価を高め、企業のさらなる取り組み促進を図るため、ワーク・ライフ・バランス好事例企業の紹介のほか、ひょうご仕事と生活センターが実施する「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」宣言企業や、ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰に向けた実践企業の掘り起こしに努めます。 | | | | |
| 今後の方向性 | ひょうご仕事と生活センターと連携を図り、実践企業の把握や顕彰に努めます。「仕事と生活のバランス企業表彰」の対象となる市内企業を把握するため、庁内産業関連部署やひょうご仕事と生活センターなど関連機関と連携する必要があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 | → | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 西宮市内におけるひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業数(件) | | | | 拡充 |

(3) ワーク・ライフ・バランスの機運の醸成

ワーク・ライフ・バランスへの関心を高め、社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの促進を図るため、企業や勤労者に対する啓発を推進するとともに、ひょうご仕事と生活センターや市内労使団体と連携して、セミナーの実施など、まち全体の機運の向上に努めます。

主な目標指標


| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|--|-------------------|-------------------|--------|
| <策定時>時間外労働時間の上限を労使で協定する企業の割合 <現状値>労働協約のある企業の割合【労】 | 14.7% (H19.7月) | 27.3% (H25.7月) | ➔ |


| 事業名 | ワーク・ライフ・バランスの推進 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
|------------|--|--------|--------|--------|-------|
| 内容 | ○ひょうご仕事と生活センターや庁内関係部署と連携して、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの実施などにより、市民のワーク・ライフ・バランスへの意識の向上や具体的な取り組みの推進を図ります。 | | | | |
| 今後の方向性 | 本市におけるセミナー実施については、ひょうご仕事と生活センターも強く希望しており、商工会議所や労働基準監督署、ハローワークなどと連携して、企業の人事担当者に受講を呼びかけ、取り組み企業の拡大につなげる必要があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 実施 | 継続 | ➔ | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 | |
| | ワーク・ライフ・バランスセミナー受講者数(人) | | | 拡充 | |


基本施策5：企業が社会的責任を果たすまちづくり

(1) 企業のコンプライアンスに関する取り組み促進

社会経済情勢の変化に伴う労働環境等の悪化は、いわゆるブラック企業が社会問題となるなど、過度な長時間労働による過労死や、ハラスメントなど、企業活動における労働関係法令違反につながるものが懸念されます。企業の法令遵守に関する取り組みを促進するため、啓発活動を推進するとともに、市が発注する公契約を通じて、企業の社会的責任である労働者（従業員）の労働条件の確保や改善を図る「自治体公契約条例」について調査・研究を進めます。

| 事業名 | 自治体公契約条例の研究 | | | 所管部署 |
|------------|--|--------|--------|--------|
| 内容 | 契約課、行政経営・政策課、職員課、勤労福祉課 ○平成22年3月に、公契約条例に関する様々な事項についての調査研究を行うとともに一定の方向性をまとめるため、庁内関係課職員による「公契約条例研究プロジェクト・チーム」を設置し、平成24年3月に「研究報告書」を作成しました。 ○その報告書に基づいて検討した結果、社会情勢や国等の動向を注視しつつ、現時点においては公契約条例の制定によらず、業務を遂行する中で労働者の賃金や労働条件の確保に取り組むとの結論に達しました。 ○公契約庁内連絡会議において、契約や指定管理者制度など公契約に従事する労働者の労働条件の改善に関する取り組みの進捗状況の把握や公契約に関する情報の共有等を行い、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施できるよう努めます。 ○同時に、市の業務請負における企業のコンプライアンスを確保するため、契約のあり方等について、調査・研究します。 | | | |
| 今後の方向性 | ○公契約庁内連絡会議において、公契約や指定管理者制度等の取り組みに関する進捗状況の把握や情報の共有等を行い、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施できるよう努めます。 ○今後も国、他都市の動向や社会情勢を注視し、公契約に関する最新の動向を把握しつつ、公契約に従事する労働者の労働条件の確保等に努める必要があります。 | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
| | 継続  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 |
| | | | | 継続 |

| | | | | | |
|------------|--|--|--------|--------|-------|
| 事業名 | 事業主への様々な媒体を通じた啓発活動の充実 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 |
| 内容 | ○ハローワークや労働基準監督署等と連携を図り、事業主に対し雇用の維持・安定やハラスメントの防止、非正規雇用と正規雇用の均衡待遇、ワーク・ライフ・バランス、多様な人材を生かす雇用などの啓発及び事業所内保育施設への取り組みを促進するため、各種企業への助成金などの周知について、広報紙「労政にしのみや」やホームページ等様々な媒体を通じて啓発活動の充実を図ります。 | | | | |
| 今後の方向性 | ○今後も関係機関と連携して、広報の充実に努め、事業主に必要な労働関係の情報提供を行います。 ○「労政にしのみや」について、配送する事業所に対して、どのように読まれているか、今後どのような記事の掲載を希望するかなど、意見を聞く必要があります。また、読みやすい紙面づくりに努める必要があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | 労政にしのみや年間発行回数（回） 労政にしのみや年間発行部数（部） | | | | 拡充 |


| | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|
| 事業名 | 社会福祉施設等への指導監査【新規】 | | | 所管部署 | 法人指導課 |
| 内容 | ○社会福祉施設等（介護保険サービス事業所、障害福祉サービス事業所、有料老人ホーム等を含む）の適正かつ円滑な運営を確保するとともに、社会福祉施設等によって提供される福祉サービスの質の向上を図るため、指導監査を実施します。 | | | | |
| 今後の方向性 | 指導監査の内容が多岐にわたることから、担当職員の業務習熟度を高める必要があります。労働基準監督署等の関係機関と連携して、効果的・効率的に事務を行う必要があります。今後の権限移譲の動向によって、人員体制の見直しも必要となる可能性があります。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | | | | | 継続 |

(2) 企業内メンタルヘルスの取り組み促進


1990年代以降における社会経済状況の変化は、労働環境にも大きな影響を与えており、労働環境の悪化による勤労者へのメンタルヘルスの問題は、労使双方にとって重要な課題です。特に、中小企業におけるメンタルヘルス対策は、問題が指摘されながらも取り組みが遅れているのが現状です。


そのため、企業のメンタルヘルスへの取り組みに関する実態把握に努めるとともに、庁内関係部署及び関係機関等との連携により、メンタルヘルス対策への取り組みの推進に努めます。

主な目標指標

| 目標指標 | 策定時 | 現状値 | 目標の方向性 |
|-------------------------|--------------------|--------------------|---|
| 西宮市における人口10万人当たりの平均自殺者数 | 17.4人 (H17~19年) | 16.6人 (H23~25年) |  |

※自殺の動機には、健康問題、経済生活問題など様々がありますが、近年、自殺者が増えてきている現状にあり、メンタルヘルスの問題も関連していることがうかがえるため、内訳の把握はできませんが、1つの目安として挙げています。

| 事業名 | 自殺対策の推進 | | | 所管部署 | 健康増進課 |
|------------|---|--|--------|--------|-------|
| 内容 | <ul style="list-style-type: none"> ○自殺対策事業：自殺対策基本法、自殺総合対策大綱に基づく自殺対策事業として、自殺対策管内連絡会議の開催、相談窓口の周知、ゲートキーパー養成研修、広告・ポスター・リーフレットによる普及啓発などを実施します。 ○こころのケアセンター事業：西宮こころのケアセンターを中心とした心の健康づくりを実施します。 ○自殺者の予防対策も含め、企業におけるメンタルヘルスへの取り組みの推進を図るため、医療機関や関係機関、企業、産業医等との連携体制の構築を進めます。 | | | | |
| 今後の方向性 | 自殺対策事業の基金事業が終了となり、事業実施にかかる予算確保が困難です。自殺対策管内連絡会議事務局の市の中の位置づけが明確でなく、人員体制も脆弱です。 | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | |
| | 継続 |  | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 |
| | ゲートキーパー研修(回、人) | | | | 継続 |

| | | | | |
|------------|---|--|--------|-----------------|
| 事業名 | 事業所のメンタルヘルスに関する取り組みの促進 | | 所管部署 | 健康増進課、 勤労福祉課 |
| 内容 | ○市内企業におけるメンタルヘルスへの取り組みの促進を図るため、労働基準監督署などと協力し、関係機関や企業、産業医等と連携をとりながら国のメンタルヘルスに関する指針やその実践の普及促進に取り組みます。 | | | |
| 今後の方向性 | 事業所におけるメンタルヘルス対策の必要性は高く、今後も関係機関と連携して、事業所にとって必要な情報を提供することが求められています。労政にしのみや等の広報媒体を活用して周知・啓発を行います。 | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
| | 継続 |  | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 |
| | | | | 拡充 |

基本施策 6：関係行政機関等との連携・協力体制づくり

社会経済情勢により大きく変化する雇用・労働環境に対し、市の勤労福祉行政のみで対応していくには、組織面、施策・政策面で難しいのが現状です。

そのため、市内勤労者の雇用安定や、労働条件の改善に関する行政機能については、ハローワークや労働基準監督署等との連携を進めます。


また、広報紙「労政にしのみや」やホームページ等を充実させ、積極的に活用することで事業主や勤労者への情報提供や啓発に関する機能を高め、市の勤労福祉行政の機能強化を図ります。また、全市的な労働行政に関する政策機能を強化するため、大学や研究機関との連携・協力体制の構築を進めます。


主な目標指標

目標指標

各年度に具体的な目標を設定し達成状況の評価を行う

| 事業名 | 大学・研究機関との連携 | | | 所管部署 |
|------------|---|--------|--------|--------|
| 内容 | <p>○本市における労働政策機能強化を図るため、大学・研究機関と連携し、市が進める労働政策を円滑に遂行できるよう、市職員として必要となる基本的・専門的な技能・知識を習得するための基本研修や職場研修等を検討していきます。</p> <p>○大学と連携し、大学生を含む市民を対象とした就職セミナー等や、職業選択に生かせる情報の提供に努めます。また、各大学における公開講座や企画事業の情報を把握し、市民へ情報発信するとともに、大学の持つ専門的かつ高度な研究成果の活用を図ります。</p> | | | |
| 今後の方向性 | <p>今後も、大学生受入研修（インターンシップ）事業を継続して行い、さらに内容の充実を図ります。大学生受入研修（インターンシップ）事業の参加者のアンケートでは、日程の中で、実際の職場体験の時間増を望む声が多く聞かれますが、受入課の業務によっては、個人情報保護のため、受入が困難な部署があり、また、受入課で担当者の確保が難しいなど、調整が課題です。</p> | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 |
| | 継続 | → | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | 方向性 |
| | | | | 継続 |

| | | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|--|
| 事業名 | 雇用の安定にかかる行政機能の強化 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 | |
| 内容 | <p>○ハローワークとの一体的実施事業により、女性・若者を対象とした職業紹介、女性のための就労支援セミナー、合同就職面接会等をハローワークと連携して実施します。</p> <p>○職業訓練等の説明会や各種面接会の実施など、ハローワークとの連携により、雇用の安定に努めます。</p> | | | | | |
| 今後の方向性 | <p>今後もハローワークと連携を図り、しごとサポートウェブにしきたの利用者増加に努め、セミナー、就職面接会等の一体的実施事業に取り組むなど、雇用の安定に努める必要があります。また、商工会議所とともに、雇用・労働行政の面で産業の活性化につながるよう、必要な施策について検討を進める必要があります。</p> | | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | | |
| | 継続 |  | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 | |
| | しごとサポートウェブにしきた利用人数（人） | | | | 拡充 | |

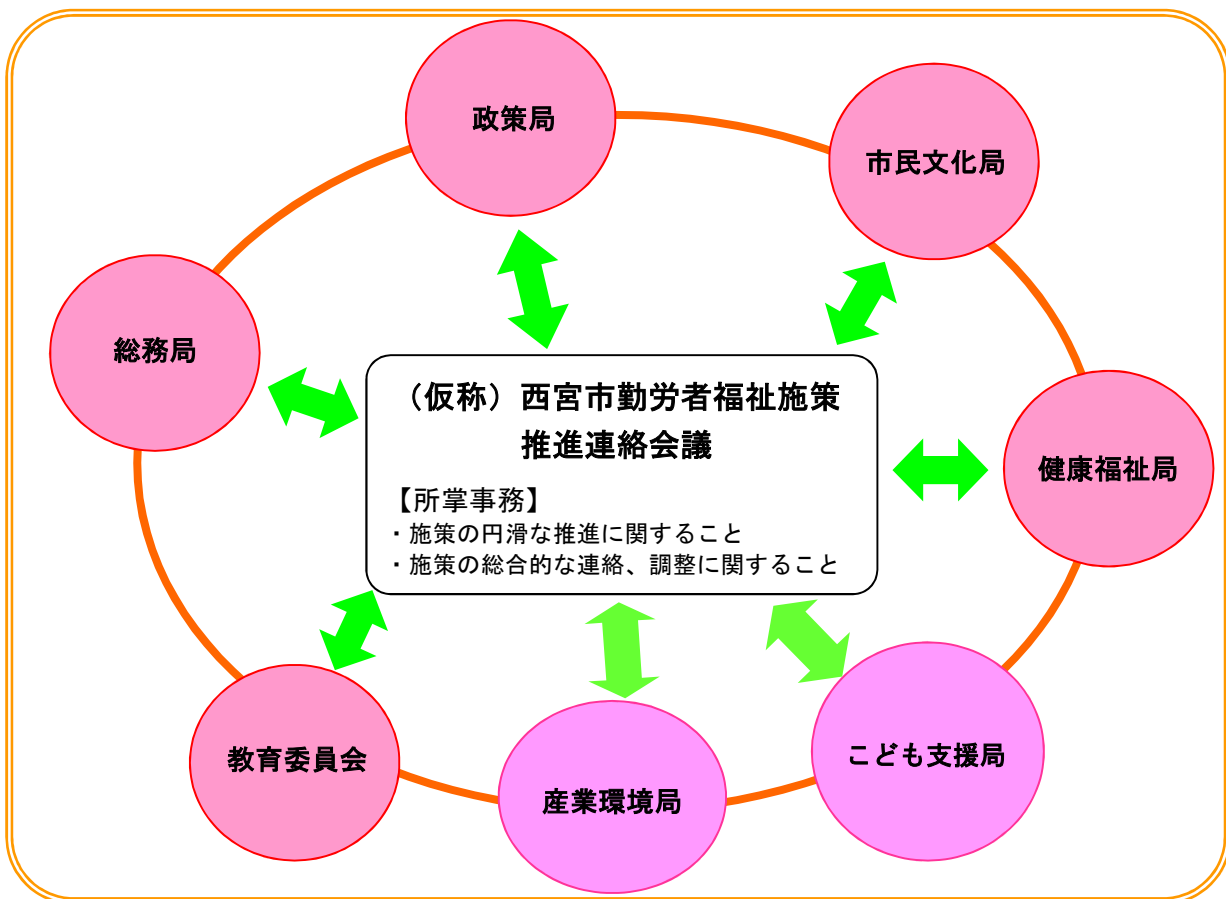
| | | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|--|
| 事業名 | 労働問題にかかる行政機能の強化 | | | 所管部署 | 勤労福祉課 | |
| 内容 | <p>○労働基準監督署等と連携を図り、広報紙「労政にしのみや」やホームページ等を活用して、法改正のほか労働災害やハラスメント等の労働問題にかかる情報について、市内企業等への周知・啓発を図ります。</p> | | | | | |
| 今後の方向性 | <p>○今後も引き続き、労働基準監督署と連携を図り労働関係法令の周知等に努めるとともに、労働問題解消に向けた効果的な連携のあり方を検討していく必要があります。</p> <p>○効果的に広報を実施するため、広報紙「労政にしのみや」紙面の刷新を検討するほか、ホームページ等の充実に努めて積極的に活用することで、事業主や労働者への情報提供の機能を高める必要があります。</p> | | | | | |
| 第2期 工程表 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | | |
| | 継続 |  | | | | |
| 活動指標 | 指標名 | | | | 方向性 | |
| | | | | | 継続 | |

第5章 施策の推進体制

1. 庁内の推進体制

この計画の推進にあたっては、市全体の政策に影響する取り組みが数多くあります。そのため、計画を推進するにあたり、方向性の検討や所管部署等に関する調整等を図ることを目的に、庁内の関係所管部長級からなる「(仮称)西宮市勤労者福祉施策推進連絡会議」を設置します。

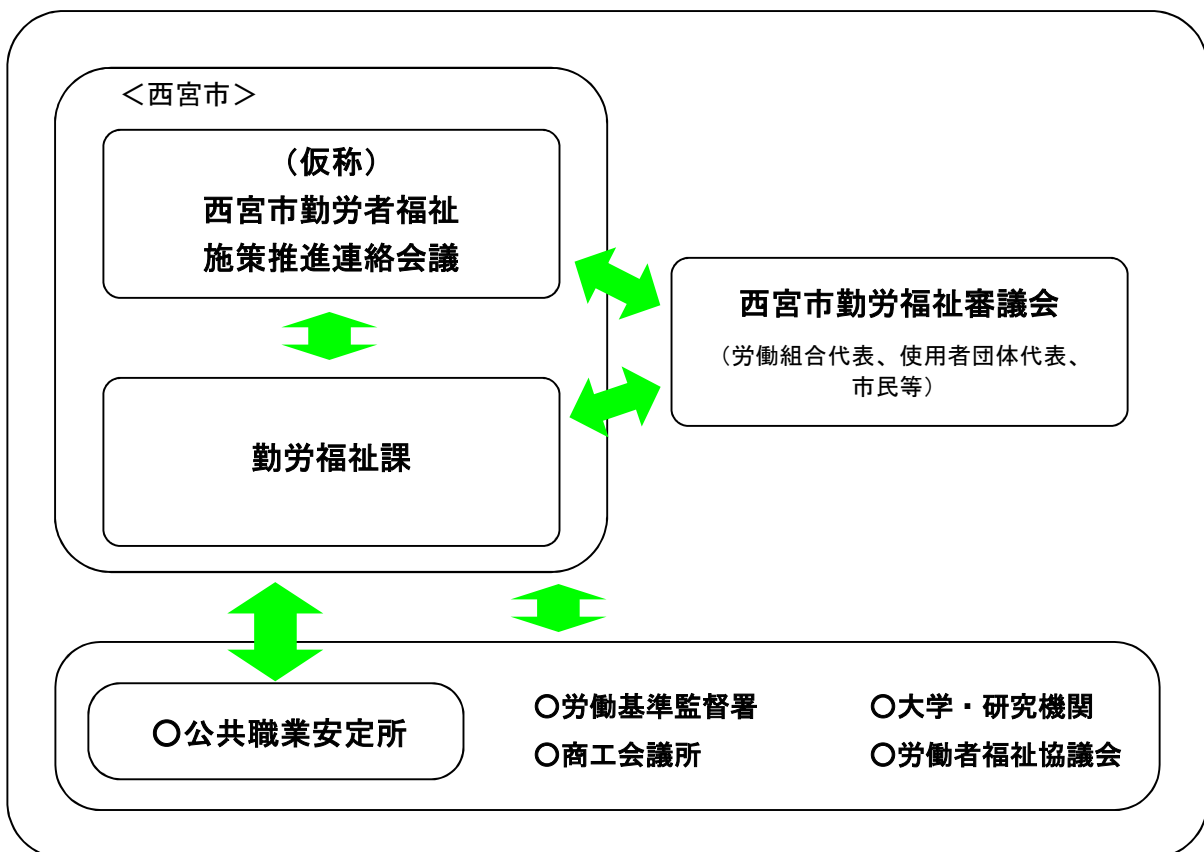
【(仮称)西宮市勤労者福祉施策推進連絡会議イメージ】



2. 計画の全市的な推進体制

この計画の推進にあたっては、市民をはじめ、市内企業や労働組合、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、学識経験者、使用者団体及び市内労働組合代表等から構成される西宮市勤労福祉審議会から十分に意見を聴取していくとともに、公共職業安定所及び労働基準監督署、大学・研究機関等との連携体制を構築していきます。

【全市的な推進体制イメージ】



3. 計画の進行管理

この計画の着実な推進を図るため、計画の所管部署である勤労福祉課において、毎年、計画の進捗状況の把握を行うとともに、「西宮市勤労福祉審議会」及び「(仮称) 西宮市勤労者福祉施策推進連絡会議」に報告し、計画の進行管理を行います。

資料編

1. 西宮市勤労者福祉推進計画中間見直し小委員会委員名簿

(敬称略、順不同)

| 氏 名 | 現 職 | 備 考 |
|--------------------|-----------------|------|
| ニシムラ トモ 西村 智 | 関西学院大学経済学部教授 | 委員長 |
| ヨネザワ マサアキ 米沢 正明 | 西宮公共職業安定所長 | 委 員 |
| マツモト オサム 松本 治 | 西宮労働者福祉協議会副会長 | 副委員長 |
| バン ヨシオ 坂 好夫 | 西宮労働者福祉協議会副会長 | 委 員 |
| マツモト マサヒロ 松本 全弘 | 武庫川学院キャリアセンター次長 | 委 員 |
| イワサキ トシオ 岩崎 敏雄 | 西宮市産業環境局産業部長 | 委 員 |

2. 西宮市勤労福祉審議会委員名簿

(敬称略、順不同)

| 氏 名 | 現 職 | 備 考 |
|--------------------|-----------------|-----|
| ニシムラ トモ 西村 智 | 関西学院大学経済学部教授 | 会 長 |
| ノムラ 野村 めぐみ | 西宮商工会議所 | 委 員 |
| ヤマガタ シゲミツ 山形 繁光 | 西宮市商店市場連盟会長 | 委 員 |
| ヨネザワ マサアキ 米沢 正明 | 西宮公共職業安定所長 | 委 員 |
| マツモト マサヒロ 松本 全弘 | 武庫川学院キャリアセンター次長 | 委 員 |
| マツモト オサム 松本 治 | 西宮労働者福祉協議会副会長 | 副会長 |
| バン ヨシオ 坂 好夫 | 西宮労働者福祉協議会副会長 | 委 員 |
| ニシムラ ヒロアキ 西村 博明 | 西宮労働者福祉協議会 事務局長 | 委 員 |
| イケハタ ヨシヒト 池畑 義人 | 西宮労働者福祉協議会 理事 | 委 員 |
| タテガキ マ リ 立垣 満里 | 一般公募 | 委 員 |

3. 策定経過

| 日付 | 開催事項 | 主な内容 |
|--------------------|-----------------------|--|
| 平成26年9月19日 | 中間見直し作業部会 | <ul style="list-style-type: none"> ・計画の策定スケジュールについて ・ヒアリング内容等について |
| 平成26年9月25日 | 正副会長会 | <ul style="list-style-type: none"> ・計画の策定について ・計画の策定スケジュールについて |
| 平成26年10月3日 | 第1回西宮市勤労福祉審議会 | <ul style="list-style-type: none"> ・計画の策定について ・計画の策定スケジュールについて ・小委員会委員の選出 |
| 平成26年11月5日 | 第1回勤労者福祉推進計画中間見直し小委員会 | <ul style="list-style-type: none"> ・ヒアリング結果について ・計画素案のたたき案について |
| 平成26年11月14日 | 正副会長会 | <ul style="list-style-type: none"> ・前回小委員会の意見集約 ・計画素案について |
| 平成26年11月21日 | 第2回西宮市勤労福祉審議会 | <ul style="list-style-type: none"> ・計画素案について |
| 平成26年12月11日 | 議会報告 | <ul style="list-style-type: none"> ・計画素案について |
| 平成27年1月5日～ 2月5日 | パブリックコメント | <ul style="list-style-type: none"> ・計画素案に関する意見の募集 |
| 平成27年2月6日 | 正副会長会 | <ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントの結果について ・計画案について |
| 平成27年2月13日 | 第2回勤労者福祉推進計画中間見直し小委員会 | <ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントの結果について ・計画案について |
| 平成27年2月17日 | 第3回西宮市勤労福祉審議会 | <ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントの結果について ・計画案について |
| 平成27年3月9日 | 議会報告 | <ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントの結果について ・計画案について |

西宮市勤労者福祉推進計画

平成 27 年（2015 年）3 月

西宮市 産業環境局 産業部 勤労福祉課

〒662-0912 兵庫県西宮市松原町 2 番 37 号 勤労会館内

TEL : 0798-35-5286

FAX : 0798-34-2888