

民生常任委員会 所管事務報告

参 考 資 料

平成31年2月6日

西宮市働きやすいまちづくりプラン

(素案)

に係るパブリックコメントの結果について

1. 西宮市働きやすいまちづくりプラン (素案)
2. 西宮市働きやすいまちづくりプラン (概要版)

平成31年2月

産業文化局 産業部 労政課

西宮市働きやすいまちづくりプラン

(素案)

2018年10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	2
3. 計画の期間	2
第2章 西宮市の現状と課題	3
1. 労働や雇用に関する国内の動向について	3
2. 統計・各種調査からみる本市の現状	7
(1) 人口の動向	7
(2) 労働力の動向	9
(3) 事業所数・従業員数の動向	21
(4) 求人・求職の状況	26
(5) 従業員の雇用形態	27
(6) 賃金等の推移	29
(7) 労働時間と有給休暇	30
(8) 男女の雇用機会均等	32
(9) 子育て・介護と就労の両立	35
(10) メンタルヘルスに関する取り組み状況	38
3. 勤労福祉計画の見直しに向けた主な課題	39
第3章 計画の方向性	43
1. 基本理念	43
2. 基本施策	44
3. 重点取り組み項目	46
4. 施策体系	48
第4章 施策の推進	50
基本施策1：就労支援への積極的な取り組み	50
(1) 女性や若者、中高年齢者、障害者、生活困窮者などを対象とした就労支援	50
(2) 大学生と市内企業のマッチング	53
(3) 医療・介護・保育などの分野における人材の確保	54
(4) 就労支援の拠点施設整備	56
(5) ハローワークとの連携	57
基本施策2：キャリア形成支援などによる労働者が活躍しやすい環境づくり	58

(1) キャリアを形成するためのステップアップ支援	58
(2) 人材育成に関する助成制度等の活用促進に向けた啓発	60
基本施策3：雇用形態等における不合理な格差のないまちづくり	61
(1) 非正規雇用者と正規雇用者の労働条件の差に関する実態把握と是正	61
(2) 処遇改善に関する助成制度等の活用促進に向けた啓発	62
(3) 男女雇用機会の均等	62
(4) 労働基準監督署との連携	63
基本施策4：ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境づくり	64
(1) 長時間労働の是正に関する啓発	64
(2) ハラスメント対策・メンタルヘルス対策	65
(3) 多様な働き方の支援	66
(4) 子育て・介護等と仕事の両立に関する支援	67
(5) 労働者の福祉の充実	68
(6) ひょうご仕事と生活センターとの連携	69
基本施策5：企業が社会的責任を果たすまちづくり	70
(1) 企業のコンプライアンスに関する取り組み促進	70
(2) 企業内メンタルヘルスの取り組みの促進	71
基本施策6：関係行政機関等との連携・協力体制づくり	72
(1) 兵庫労働局との連携	72
(2) 大学・研究機関との連携・協力体制づくり	73
第5章 施策の推進体制	74
1. 計画の全市的な推進体制	74
2. 計画の進行管理	74
3. 計画の目標指標・活動指標	75
資料編	79
1. 西宮市勤労福祉審議会委員名簿	79
2. 西宮市勤労福祉審議会小委員会委員名簿	80
3. 策定経過	81
4. 西宮市勤労者福祉推進計画（第2期）の実績と評価	82
5. 用語集	95

○本文中で※のついた用語については、巻末資料の用語集に語句説明があります。

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

我が国の経済は、1990年代以降の長引く景気の低迷を徐々に脱し、近年では景気は緩やかな回復基調が続いています。雇用情勢は、2008年のリーマンショック^{*}で急速に落ち込んだ有効求人倍率^{*}が回復傾向にあり、完全失業率^{*}は全般的に改善傾向にあります。一方で、少子高齢化と人口減少を背景とした労働力人口^{*}の減少といった人口問題という構造的な問題に加え、正規雇用の減少と非正規雇用の増加や、画一的な労働制度、子育てや介護等との両立困難など、労働生産性を阻む様々な問題をかかえています。国においては「働き方改革」の必要性がうたわれ、さまざまな法制度の改正が行われており、こうした環境の変化がもたらす影響についても、注視していくことが求められています。

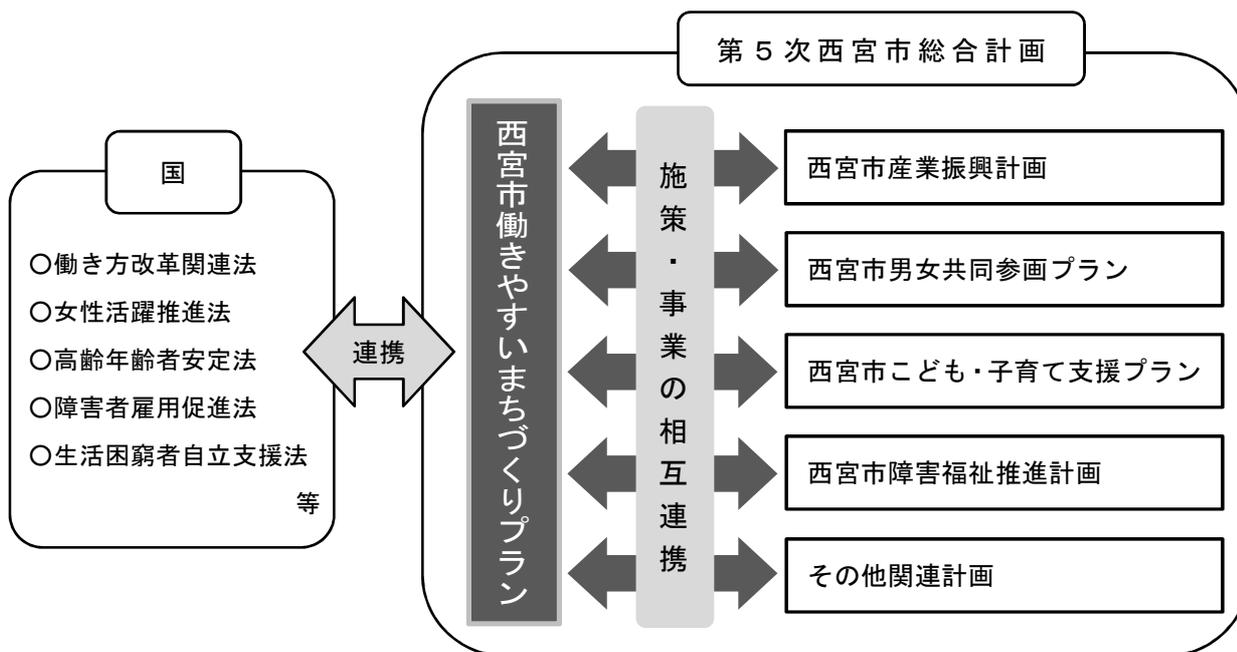
本市は、美しい自然環境、高度の教育インフラ^{*}、大阪・神戸などの大都市へのアクセスの利便性など、生活環境の良好さを背景として、阪神淡路大震災からの復興に伴って人口増加を続けてきました。しかし、少子高齢化は着実に進行しており、全国的な状況の後を追うかたちで、今後は人口の減少が続くと予測されています。まち全体の活力の低下が懸念されており、市内企業の活性化や国・県と比べて低い女性の就業、支援を必要とする無業者の若年世代から中高年世代への広がり等、経済や雇用に関わる様々な課題が示されています。

こうした中で、まちの活力を維持するためには、市民等が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、文教住宅都市^{*}としての個性と魅力を育む「まちの元気」を生み出していくことが求められており、労働行政においては、国、県と積極的に連携し、雇用不安の解消や労働条件の改善、キャリア形成^{*}の支援や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス^{*}）の実現などに取り組むことが求められます。

本市においては、2008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）」に基づき、2009年度に「西宮市勤労者福祉推進計画 [2010～2018年度]」を策定し、これまで取り組みを進めてきました。この度、同計画の最終年度を迎え、昨今の経済情勢や国における法制度の改正、各種調査等に基づく本市の現状と課題等を踏まえて計画を見直し、あらたに「西宮市働きやすいまちづくりプラン」（以下、「本計画」という。）を策定し、労働行政の基本的な指針とします。

2. 計画の位置づけ

本計画は、「第5次西宮市総合計画」を上位計画とし、「西宮市産業振興計画」、「西宮市男女共同参画プラン」、「西宮市子ども・子育て支援プラン」や「西宮市障害福祉推進計画」などの関連計画と整合性を図りながら、労働者、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

本計画は、2019年度から2023年度の5か年を計画期間とします。策定後には計画の進捗状況について定期的に評価等を行い、適宜必要な見直しを行います。

■旧計画の計画期間

2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
第1期								
				見直し	第2期			



■本計画の計画期間

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
第5次総合計画									
働きやすいまちづくりプラン					第2次働きやすいまちづくりプラン				

第2章 西宮市の現状と課題

1. 労働や雇用に関する国内の動向について

(1) 「働き方改革」の推進

2018年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、労働関連法制度が変更されました。労働時間については、時間外労働の上限*の設定や月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置が廃止される一方で、一定の収入以上が見込まれる労働者について、労働時間規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」が新たに導入されています。その他、勤務間インターバル制度*の普及促進等（労働時間等設定改善法）、産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）や不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等が改正されています。

※原則として月45時間、年360時間。臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）

(2) 雇用保険等の充実と就職トラブルの防止

2017年3月に雇用保険法等が改正されました。ここでは、失業等給付の拡充として、「雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を延長する暫定措置を5年間実施すること」や「雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施すること」、「倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数の引き上げ」等が新たに規定されました。また、失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ（雇用保険法、徴収法）や育児休業期間の再延長を可能としたことに合わせて、育児休業給付の支給期間の延長等が行われています。また、雇用保険の2事業（雇用安定事業及び能力開発事業）については、被保険者等の職業の安定と労働生産性の向上に資するものとするのが新たにうたわれています。

職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化（職業安定法）については、就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とすることや職業紹介事業者に紹介実績等に関する情報提供を義務付けること、募集情報等提供事業に係る規定の整備、労働契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務を課すことなどが新たに規定されています。

(3) 若年者や中高年の雇用対策の促進

2015年10月に「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が施行され、若年世代に対する就労支援の強化が図られました。ここでは、新卒者の募集を行う企業に対して職場情報の積極的な提供を求めることや一定の労働関係法令違反の求人者については、ハローワークにおける求人を受理とすることができるようにすること、青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業については、厚生労働大臣による新たな認定制度（ユースエール認定制度）を設けること等が定められました。また若年者の就職支援機関として地域若者サポートステーション等の設置の推進や、若年者に対する労働法制に関する知識等の周知啓発が図られています。

今後は、バブル経済崩壊以降の就職氷河期と新卒就職時期が重なり、正規雇用による就労が少なく支援を必要とする世代が40歳以上となっていることを踏まえ、若年者の雇用対策について支援の対象を40歳以上に拡大していくことが検討されています。

(4) 人材の育成

2017年12月に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」では、「人づくり革命」として、教育の無償化の推進（幼児教育の無償化、高等教育の無償化、私立高等学校の実質無償化）がうたわれており、検討継続事項として「リカレント教育[※]」や現役世代のキャリアアップ、中高年の再就職支援等、「誰もが幾つになっても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備を雇用保険制度等の活用も含めて、来年夏に向けて検討する」ことが示されています。また、「生産性革命」として、中小企業・小規模事業者における生産性向上の抜本的対策として、自治体の自主性に配慮しつつ、固定資産税の負担減免のための措置を講じ、これに合わせて、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡充・重点支援することや、人手不足が深刻化するなか、賃上げや人的投資（新たなスキル獲得のための研修や社員の学び直し等）等に取り組む中小企業に対して、法人税の負担を軽減する措置を講じる」ことがうたわれています。

(5) 育児休業・介護休業の取得促進とハラスメントの防止

2017年1月に改正育児・介護休業法が施行されました。介護休業については、介護休業の分割取得を可能とする制度改正や（対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として介護休業を分割して取得可能）介護休暇の取得単位の柔軟化（半日単位での取得が可能）、介護のための所定労働時間の短縮措置、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）等が盛り込まれました。また、育児休業等については、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和や子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大が行われています。

また、同年10月には、育児・介護休業法について、育児休業期間の延長（保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できる。）や育児休業制度の個別周知（事業主は対象となる労働者に、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努める）、育児目的休暇の新設（事業主に対し、就学前の子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用

できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付け)等の法改正が行われています。

一方、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止については、改正男女雇用機会均等法の2017年1月施行と併せ、妊娠・出産等に関するハラスメントや育児休業等に関するハラスメントについての事業主の方針の明確化とその周知・啓発、相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応、職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置等を事業主に求める法改正が行われています。

また、介護離職の防止について、2018年度から2020年度を計画期間とする第7期介護保険事業計画の策定にあたり、全国的に在宅介護実態調査が実施され、介護離職や在宅介護の実態把握が進められるとともに、第7期介護保険事業計画においては、介護離職防止のためのサービスの上乗せが市町村に求められています。

(6) 女性活躍の推進

2016年4月に女性活躍推進法が新たに施行されました。ここでは、国が女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定することや地方公共団体が国の基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)すること等、国・市町村の責務を定めています。また、国や地方公共団体、民間事業主には、国の指針に基づき、女性の活躍に関する状況の把握や改善すべき事情についての分析を踏まえ、定量的目標や取り組み内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等を行うことが求められています(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

(7) 高齢者の就労支援

現在、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(高年齢者雇用安定法)」においては、企業に対し65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務づけられていますが、「企業を退職した65歳以降の高年齢者の多様な就業機会の確保」が、今後の重要な課題となっています。特に、2014年には、団塊の世代全員が65歳に到達し、その多くが活動の場を自身の居住地域等に移しているため、これらの層を含む高年齢者が地域社会で活躍できる環境を整備していく必要があります。

国においては、地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を2016年度より開始しています。また、2016年度からハローワークに設けられている、55歳以上の人を対象として再就職などを支援する「生涯現役支援窓口」について、2020年度までに全国で約200箇所を増設する方針も示されるなど、労働力人口の維持や高齢者の就労機会の確保に向けた取り組みが進められています。一方で、国家公務員の定年延長については、定年前の職員の短時間勤務制度の必要性を考慮し、定年前に退職した職員を60歳以降に短時間勤務職員として採用する制度改正が検討されています。

(8) 障害者の雇用促進

2016年4月に施行された改正障害者雇用促進法では、障害を持っていることにより雇用しない等の差別的取り扱いを禁止するとともに、事業主に対し、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずること（合理的配慮の提供）が義務づけられています。また、法定雇用率の算定基礎に精神障害者も含まれることとなり、就労を促進することが図られています。また、2018年度より、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスに、就業に伴う生活面の課題に対応するために、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービス（就労定着支援）が新設されています。

(9) 生活困窮者の自立支援

2013年の生活困窮者自立支援法では、個別の支援プランの作成を行う自立支援相談事業や直ちに就労が困難な人を対象として一般就労に向けた基礎能力を養いながら就労に向けた支援や就労機会の提供を行う就労準備支援事業、直近の就労経験が乏しい人や障害のある人を対象とした就労訓練事業、不安定な住居形態にある人を対象に一定期間宿泊場所や衣食を提供する一時生活支援事業等に取り組むことにより、生活困窮者*の自立支援が図られています。その他の支援として、住居確保給付金の支給や家計相談、生活困窮世帯の子どもの学習支援等があります。

また、2018年度からは、引きこもり対策推進事業との連携強化による市町村での引きこもり支援の充実・強化が進められています。

(10) 外国人労働者の就業

我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術または知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として実施されている外国人技能実習制度については、不当な労働条件での就労（実習）や制度の趣旨とは異なる業務への従事等、多くの問題が指摘されており、マスメディア等で取り上げられることも増加しています。2017年には、対象職種に介護職が追加されるなど、我が国の人手不足の解消という側面も生まれており、制度の趣旨を踏まえた適切な運用が求められています。一方で国においては、外国人就労の拡大方針が示されており、2018年12月には「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が制定され、人材の不足を解消することを目的とした、外国人労働者の受け入れのための新たな在留資格が定められています。今後、外国人労働者の適切な待遇の確保や社会保険等への加入、地域における多文化共生等、受け入れ拡大に伴う多くの課題が生起することが予想されます。

2. 統計・各種調査からみる本市の現状

国勢調査、経済センサス等の統計資料や、西宮市労働実態基本調査をはじめとする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をまとめました。

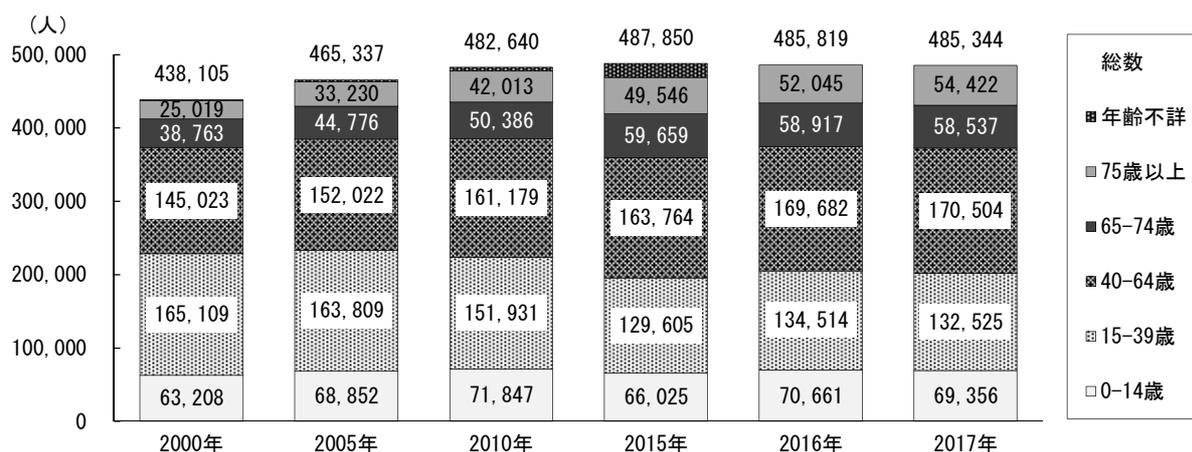
(1) 人口の動向

① 年齢別の人口の推移

年齢別の人口の推移をみると、増加を続けてきた総人口が減少に転じており、特に40歳未満の若年人口が減少傾向です。

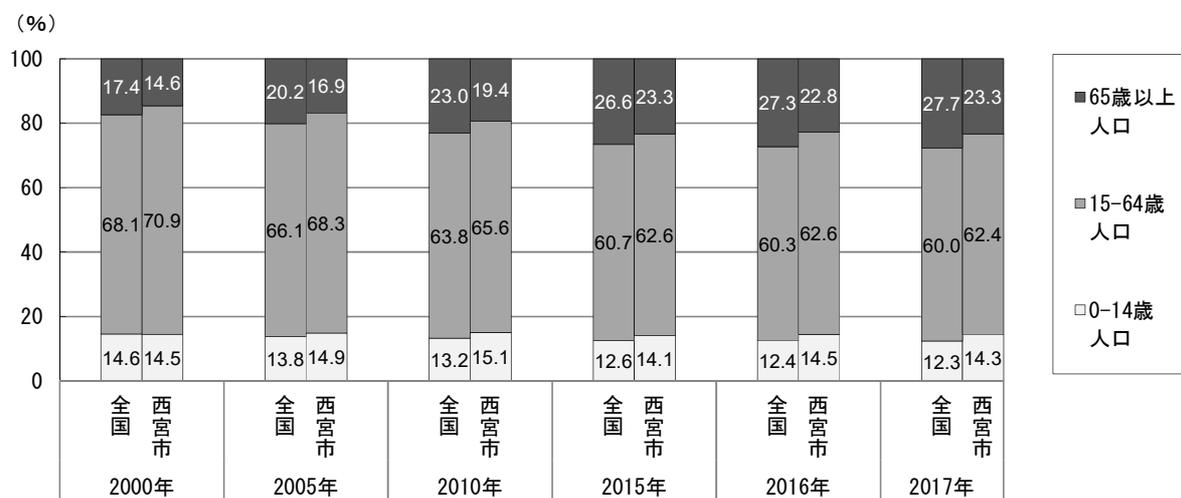
全国的な動向と比較すると、緩やかな進行となっていますが、少子高齢化の傾向は明らかであり、将来的には全国的な動向の後を追う形で、一層の少子高齢化が進むことが考えられます。

■ 年齢5区分別人口の推移



資料：「国勢調査」（2015年まで）、「住民基本台帳人口（9月末）」（2016年～2017年）

■ 年齢3区分別人口割合の比較



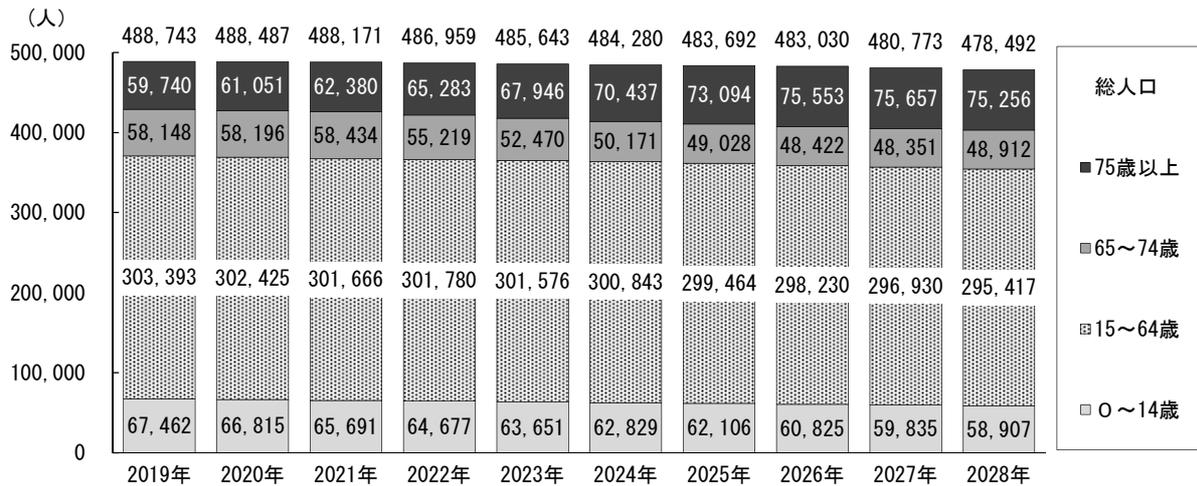
資料：「国勢調査」（2015年まで）、「住民基本台帳人口（9月末）」（2016年～2017年）

② 年齢別の人口の推計

将来人口は今後減少が続き、特に65歳以下の人口の減少が続くことが見込まれています。一方、75歳以上人口は増加が続きます。

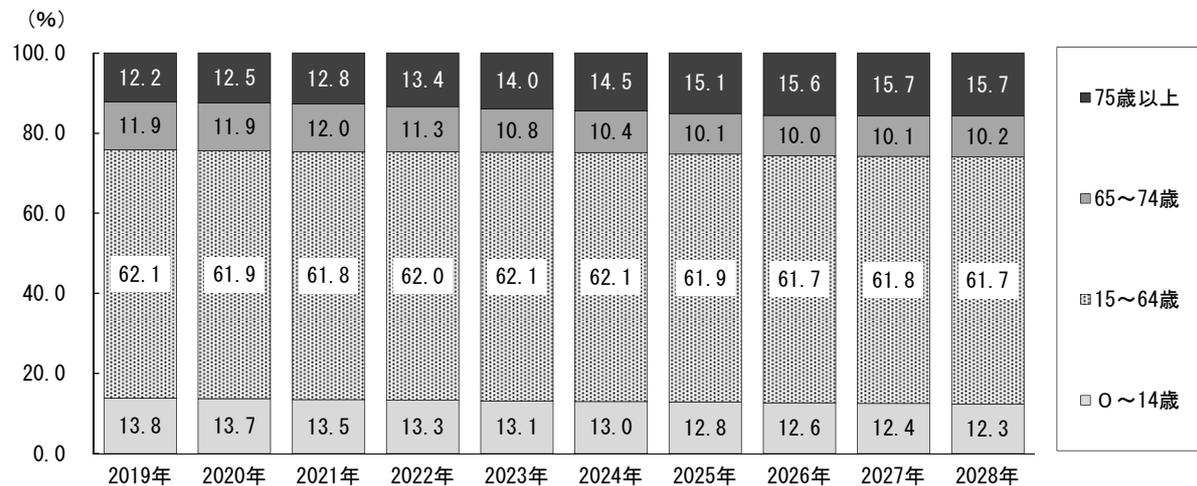
2020年までに前期高齢者(65～74歳)人口を後期高齢者(75歳以上)人口が上回り、2040年までに、高齢化率(65歳以上人口率)が30%を超えることが見込まれています。

■ 年齢5区分別推計人口の推移



資料：西宮市の将来人口推計 第5次西宮市総合計画

■ 年齢5区分別推計人口割合の推移



資料：西宮市の将来人口推計 第5次西宮市総合計画

(2) 労働力の動向

① 労働力・就業者人口

労働力・就業者人口の推移をみると、人口の高齢化を反映して、労働力人口、就業者数はともに増加から減少に転じ、非労働力人口が増加しています。また、労働力率を全国・兵庫県と比較すると、2010年は国・県を上回っていましたが、2015年では国を下回り、県とほぼ同じ数値となっています。

■労働力人口等の状況

	2000年	2005年	2010年	2015年
市15歳以上人口※	373,914人	393,837人	405,509人	402,574人
市労働力人口※	217,884人	224,838人	228,543人	212,948人
市非労働力人口※	148,740人	153,527人	142,380人	154,793人
市就業者数	207,432人	212,374人	216,076人	204,206人
労働力率(西宮市)※	59.4%	59.4%	61.6%	57.9%
労働力率(全国)	62.1%	61.5%	61.2%	60.0%
労働力率(兵庫県)	59.3%	58.7%	58.8%	57.3%

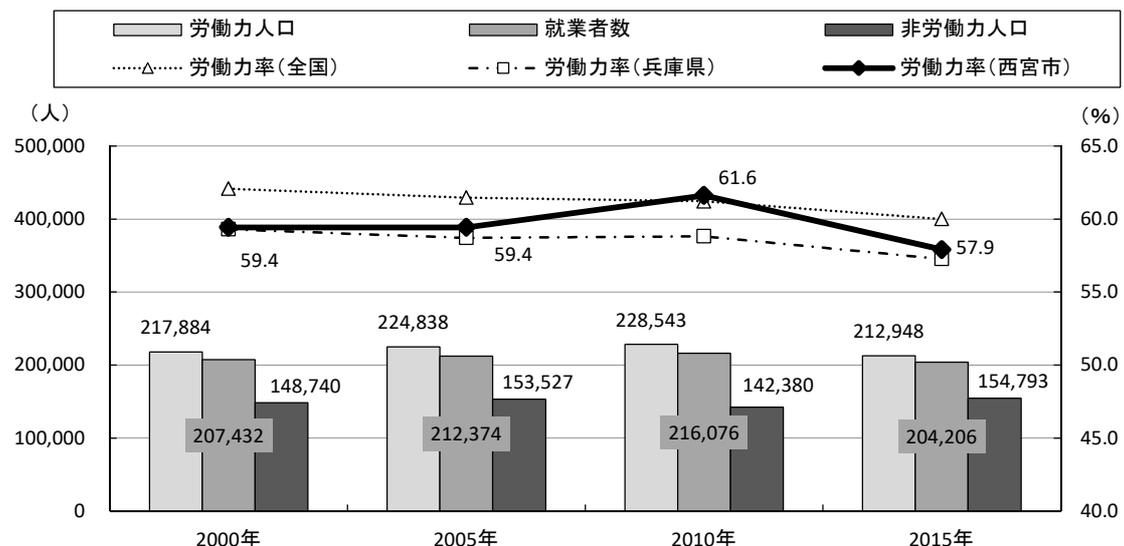
※15歳以上人口には労働力状態「不詳」を含む。

※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

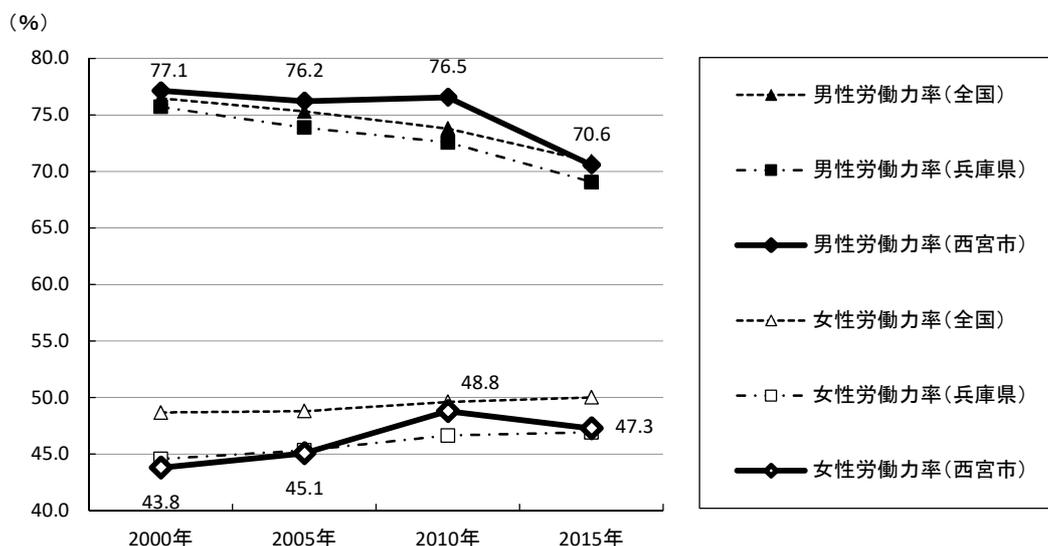
※労働力率：「15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く）」に占める「労働力人口」の割合
 （算出方法）「労働力人口」÷「15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く）」×100

■労働力人口・就業者数・非労働力人口・労働力率の推移



資料：国勢調査

労働力率の推移を男女別に比較すると、男性は、国・県と同様に減少傾向となっており、特に 2010 年から 2015 年の減少幅が大きくなっています。女性については、国・県は緩やかな増加傾向であるのに対し、本市では 2010 年から 2015 年にかけて労働力率が減少しています。



資料：国勢調査

労働力率の推移について、全国・兵庫県とほぼ同様の推移となっています。2010年には、本市の高齢者世代の労働力率の増加があったため、全体として労働力率が増加しましたが、2015年には同世代の労働力率が低下し、結果として男女とも労働力率が低下しています。

■ 15歳以上人口における労働力率の推移

(%)

		2000年	2005年	2010年	2015年
全体	全国	62.1	61.5	61.2	60.0
	兵庫県	59.3	58.7	58.8	57.3
	西宮市	59.4	59.4	61.6	57.9
男性	全国	76.5	75.3	73.8	70.9
	兵庫県	75.7	73.9	72.6	69.1
	西宮市	77.1	76.2	76.5	70.6
女性	全国	48.7	48.8	49.6	50.0
	兵庫県	44.6	45.3	46.6	46.9
	西宮市	43.8	45.1	48.8	47.3

資料：国勢調査

② 労働者の就業地

本市における居住地・就業地別の就労状況をみると、2010年から2015年にかけて、常住就業者※数（市内に居住する就業者数）が減少しています。一方、市外在住／市内で就業が増加しています。

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：2015年23,891人）が流出人口（市内在住／市外で通学：2015年14,966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が、市内就業者に占める市内在住者率は低下傾向です。また、男女別にみると、2015年の男性の市内就業率は29.3%であるのに対し、女性の市内就業率は53.6%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。

■ 常住地で見たと就業者数の推移（西宮市民の就業地の推移）

	2000年	2005年	2010年	2015年
常住就業者数※	207,432人	212,374人	216,076人	204,206人
市内在住／市内で就業	86,074人	90,635人	81,755人	78,820人
市外在住／市外で就業	121,358人	121,739人	120,862人	117,602人
市内在住者に占める 市内就業率	41.5%	42.7%	40.3%	40.1%

※常住就業者数には従業地不明の人数が含まれています。

■ 従業地で見たと就業者数の推移（西宮市内の就業者数の推移）

	2000年	2005年	2010年	2015年
市内就業者数合計	141,704人	145,646人	139,875人	138,782人
市内在住／市内で就業	86,074人	90,635人	81,755人	78,820人
市外在住／市内で就業	55,630人	55,011人	58,120人	59,962人
市内就業者に占める 市内在住者率	60.7%	62.2%	58.4%	56.8%

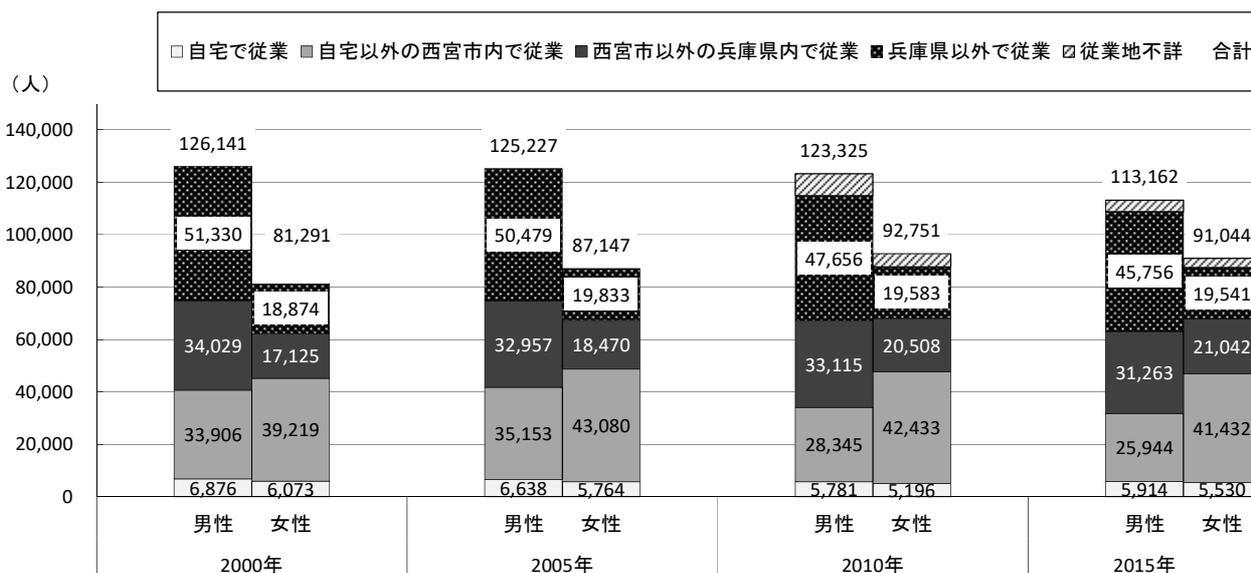
資料：国勢調査

■ 男女別にみた市内就業率（2015年）

	男性	女性
常住就業者※	113,162人	91,044人
市内在住／市内で就業	31,858人	46,962人
市外在住／市外で就業	77,019人	40,583人
市内就業率	29.3%	53.6%

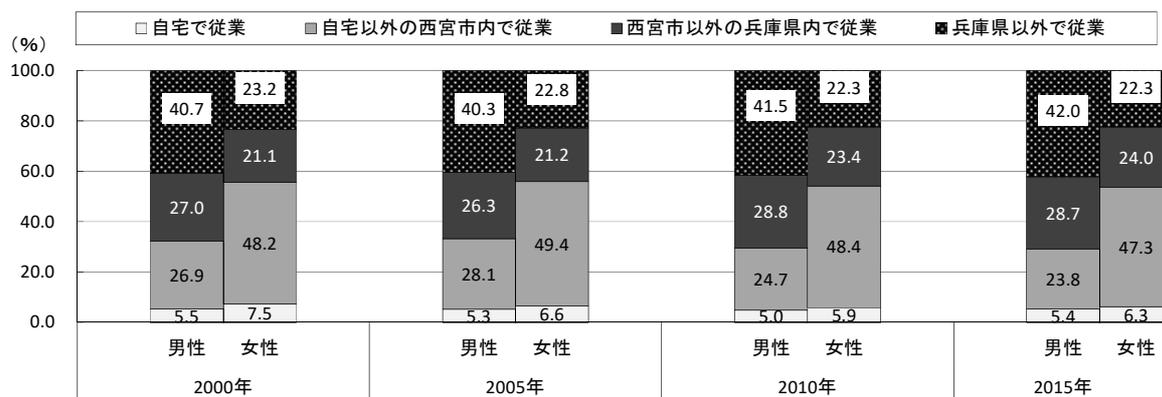
※従業地「不詳」を含む
資料：国勢調査

■市内在住者の従業地の推移



資料：国勢調査

■市内在住者の従業地別割合の推移



資料：国勢調査

③ 女性の就労状況

女性の年齢別労働力率（下表）をみると、ほぼすべての年代で2005年から2015年にかけて労働力率が上昇しています。特に、「30～39歳」と「55～64歳」では10ポイント以上の上昇となっています。

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、女性の年齢別労働力率の推移のグラフ（次ページ上）に示されているように、M字型のボトム（底）にあたる30歳代の労働力率が大きく上昇し、谷が浅くなっています。

女性の年齢別労働力率の比較（2015年）のグラフ（次ページ下）で、本市の状況を全国・兵庫県と比較すると、全体的に女性の労働力率は低く、特にM字カーブのボトムの周辺で労働力率の差が大きくなっています。本市においては、近年女性の労働力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歳代前半の労働力率が、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労働力率もやや低く、M字の右肩がやや低い形状となっています。

■女性の年齢別労働力率[※]

(%)

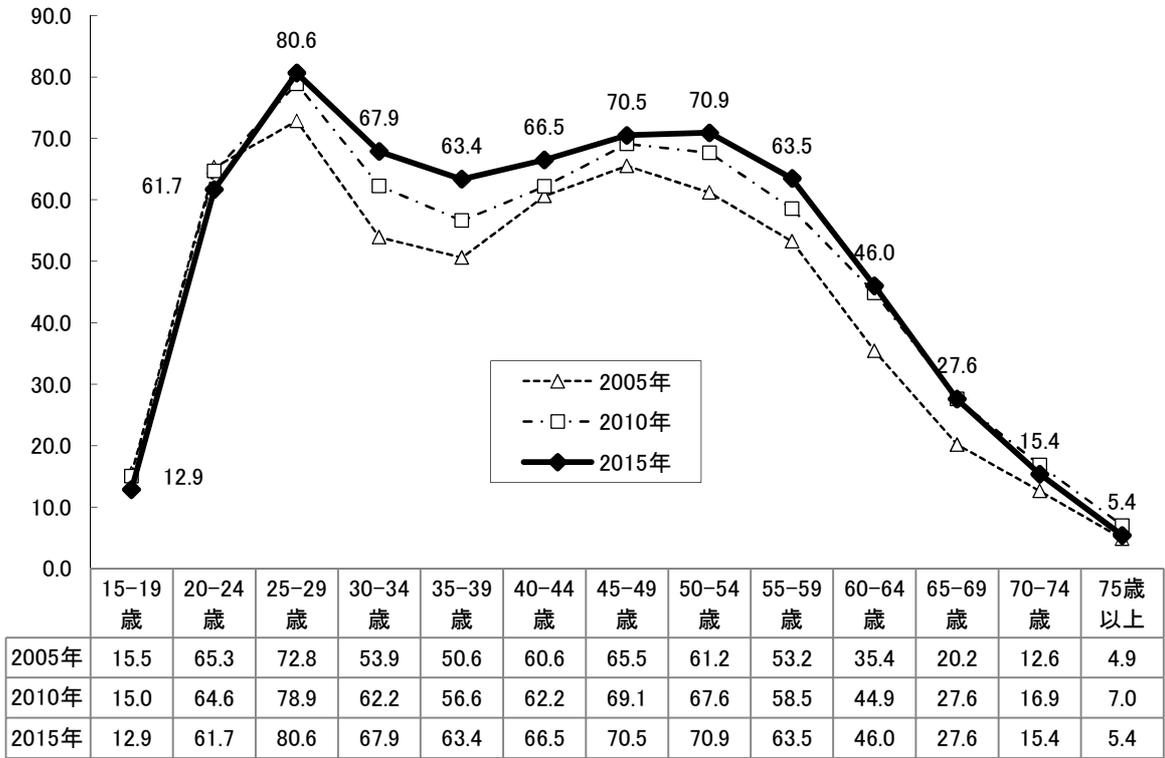
	西宮市 (2005年)	西宮市 (2010年)	西宮市 (2015年)	兵庫県 (2015年)	全 国 (2015年)
15～19歳	15.5	15.0	12.9	13.9	14.7
20～24歳	65.3	64.6	61.7	67.0	69.5
25～29歳	72.8	78.9	80.6	79.6	81.4
30～34歳	53.9	62.2	67.9	69.5	73.5
35～39歳	50.6	56.6	63.4	68.1	72.7
40～44歳	60.6	62.2	66.5	72.3	76.0
45～49歳	65.5	69.1	70.5	75.0	77.9
50～54歳	61.2	67.6	70.9	73.5	76.2
55～59歳	53.2	58.5	63.5	65.5	69.4
60～64歳	35.4	44.9	46.0	46.9	52.1
65～69歳	20.2	27.6	27.6	28.9	33.8
70～74歳	12.6	16.9	15.4	16.3	19.9
75歳以上	4.9	7.0	5.4	5.3	6.8
全 体	45.1	48.8	47.3	46.9	50.0

資料：国勢調査

※女性の労働力率：労働力人口／15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く）

■本市の女性の年齢別労働力率の推移

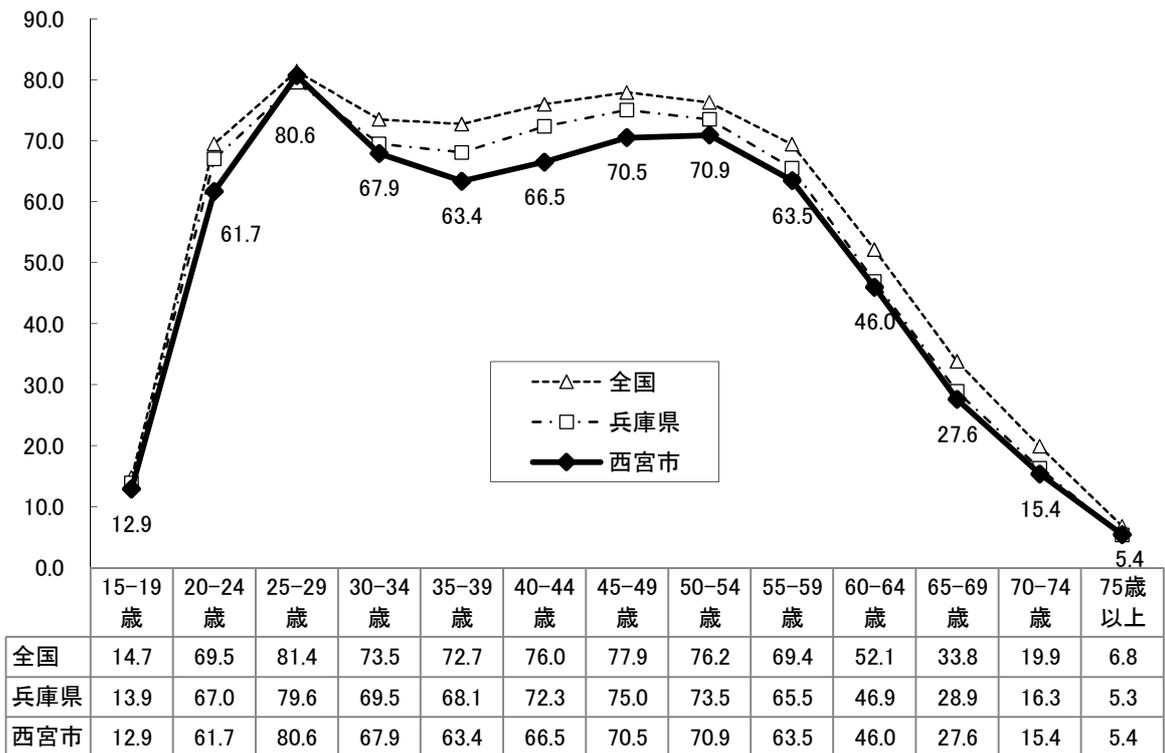
労働力率(%)



資料：国勢調査

■女性の年齢別労働力率の全国・兵庫県との比較（2015年）

労働力率(%)



資料：国勢調査

④ 若者の就労状況

若者[※]の就労状況についてみると、完全失業者は2015年に3,785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1,894人で、若者人口に占める比率は1.6%となっています。雇用情勢の変化を背景に、完全失業者数は減少していますが、若年無業者率は増加しており、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。

また、近年の動向をみると、2010年から2015年にかけて、若者（15歳から39歳）の完全失業率6.4%から5.1%に減少しているのに対し、無業者率は1.3%から1.6%と増加傾向にあります。また、年齢別無業者数と無業者率の推移のグラフ（次ページ上）にも示されているように、20歳代後半から50歳代のすべての年代で、無業者率が増加しています。

■若者（15歳から39歳）の完全失業者数と若年無業者数

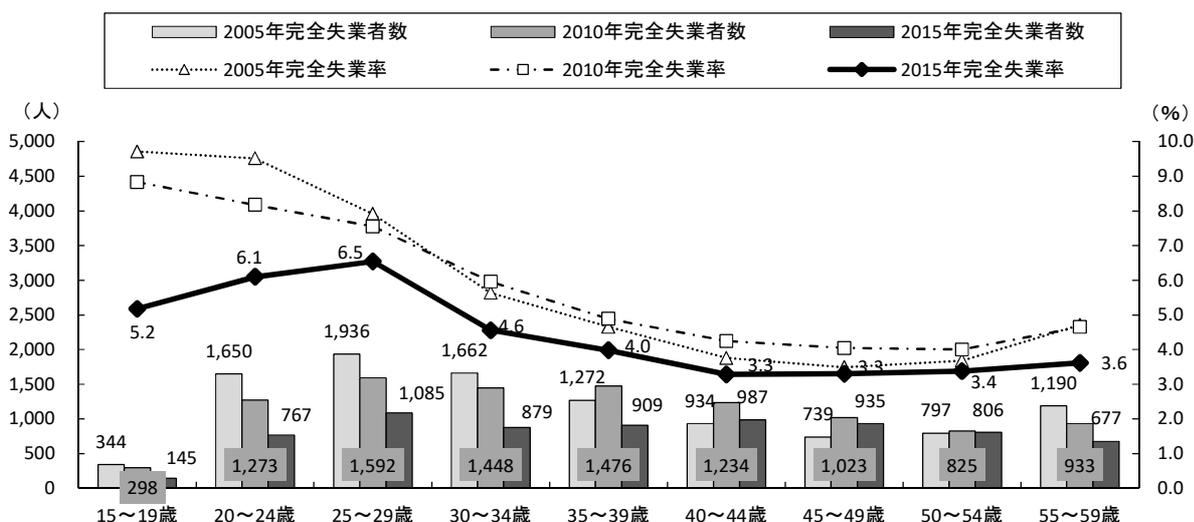
	完全失業者(人)	完全失業率(%)	若年無業者(人)	若年無業者率(%)
2005年	6,864	6.7	2,463	1.6
2010年	6,087	6.4	1,828	1.3
2015年	3,785	5.1	1,894	1.6

※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(就業状態不詳を除く)×100

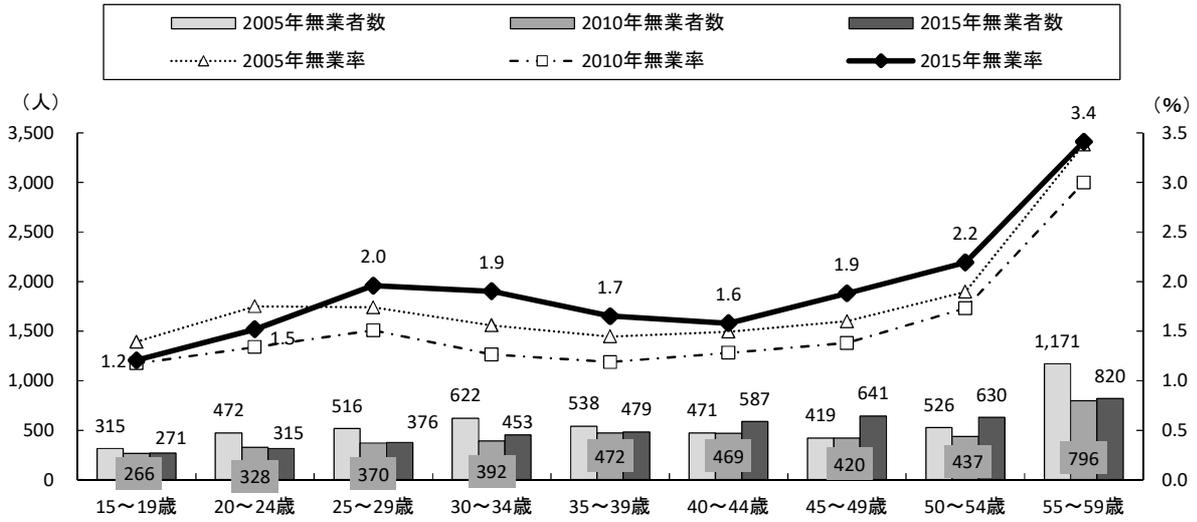
資料: 国勢調査

■年齢別完全失業者数と完全失業率の推移（西宮市）



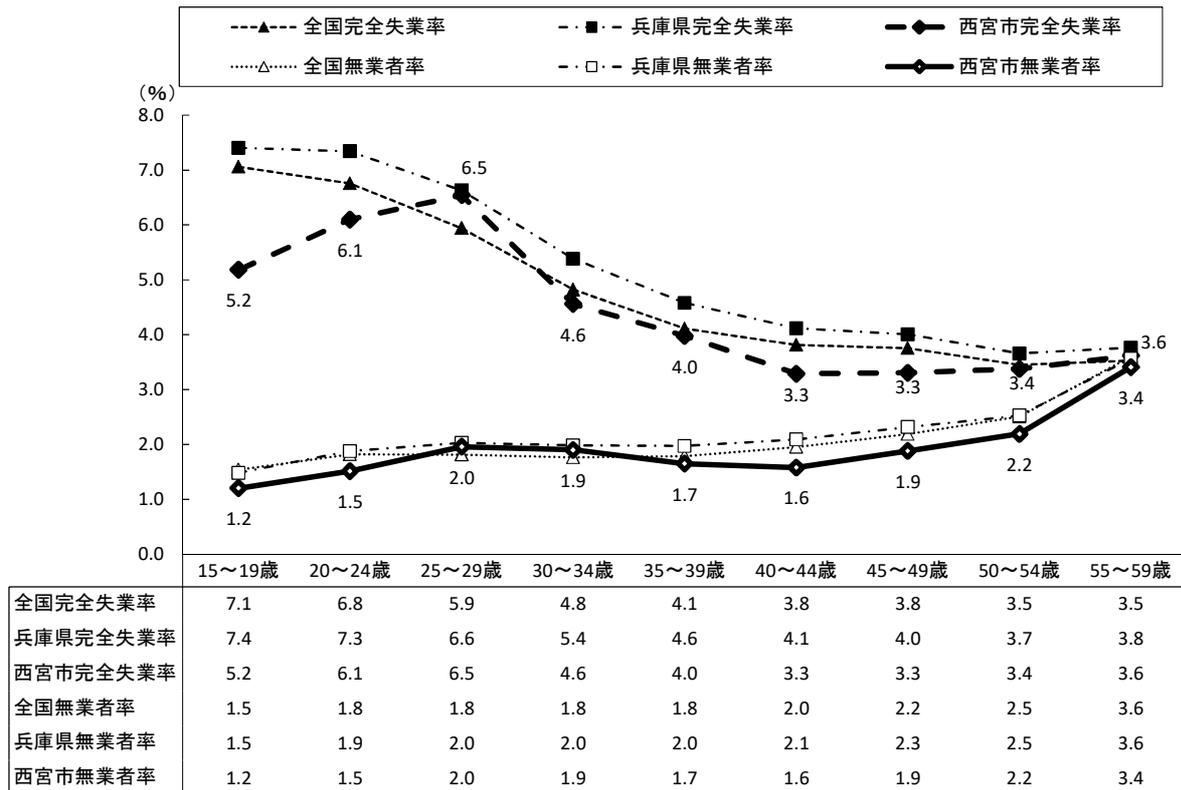
資料: 国勢調査

■ 年齢別無業者数と無業者率の推移（西宮市）



資料：国勢調査

■ 年齢別完全失業率と無業者率の比較（2015年）



資料：国勢調査

⑤ 高齢者の就労状況

西宮市労働実態基本調査における60歳前半層の雇用延長の状況をみると、事業所規模別では事業所規模が大きいほどフルタイム勤務、再雇用社員の割合が高く、事業所規模が小さいほど、勤務形態、雇用形態共に「その他」が多くなります。これは、小規模事業所の高齢者については、経営者や役員が多いことによると考えられます。

高齢世代の完全失業者数と完全失業率をみると、2015年にはいずれの年代も完全失業率が低下しています。しかし、40歳台、50歳台と比較すると（前ページ下グラフ参照）、60歳台の完全失業率は1ポイント程度高くなっています。

■60歳前半層の雇用延長の状況（％）

	調査数	勤務形態			雇用形態			
		短時間勤務	フルタイム勤務	その他	正社員	再雇用社員	出向	その他
西宮市（2013年）	12,709	10.7	22.2	67.1	8.9	18.9	0.4	71.8
西宮市（2016年）	11,429	14.0	23.9	62.1	14.4	22.9	0.2	62.5
事業所規模別								
1～9人	8,765	11.5	18.0	70.5	13.8	14.1	0.3	71.8
10～29人	2,001	24.2	38.5	37.2	14.5	47.6	0.0	37.9
30～99人	529	13.6	59.0	27.4	24.6	58.4	0.0	17.0
100～299人	102	31.4	49.0	19.6	10.8	89.2	0.0	0.0
300人以上	32	9.4	65.6	25.0	0.0	78.1	0.0	21.9

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

■西宮市の高齢世代の完全失業者数と完全失業率

	完全失業者数（人）			完全失業率（％）		
	60～64歳	65～69歳	70～74歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳
2005年	1,181	517	175	7.9	6.7	4.3
2010年	1,332	633	287	6.6	6.3	5.9
2015年	699	572	182	4.4	4.6	3.2

資料：国勢調査

シルバー人材センター※事業概況をみると、事業規模は緩やかに増加傾向となっており、引き続き高齢者の就労・社会参加の支援の充実が求められます。

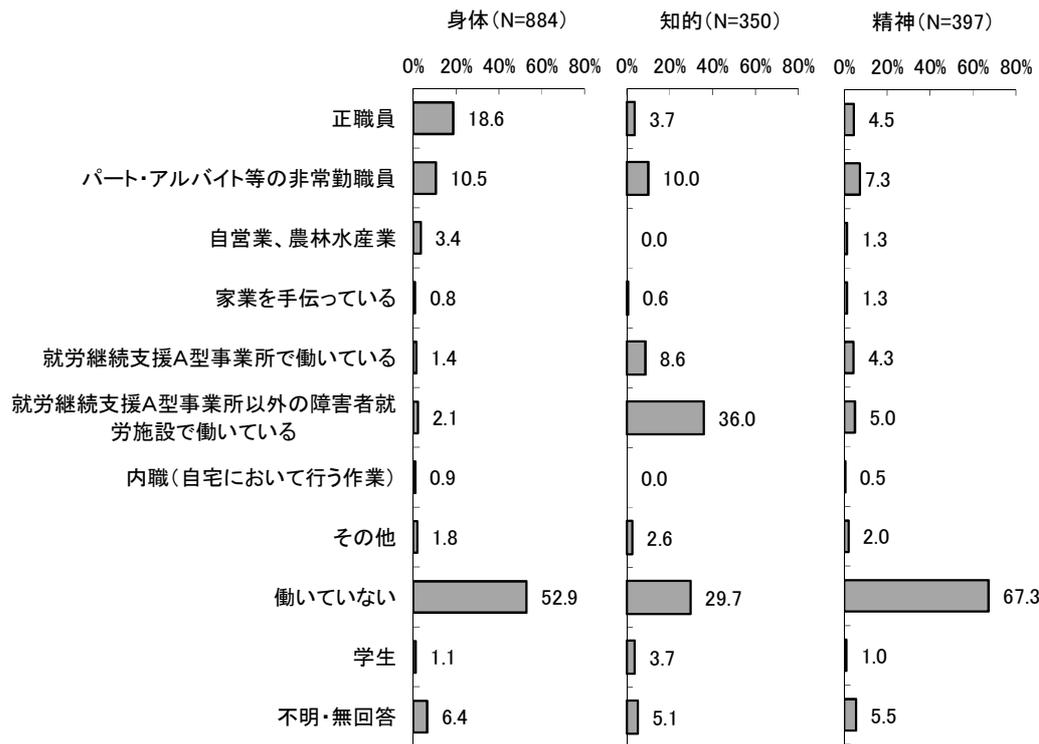
■西宮市シルバー人材センター事業概況

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
会員数	2,136人	2,189人	2,238人	2,242人	2,264人
粗入会率	1.60%	1.62%	1.64%	1.63%	1.63%
受注件数	8,906件	9,357件	10,219件	11,758件	12,087件
事業高	550,494千円	605,304千円	628,403千円	652,056千円	657,073千円
就業延べ人数	171,402人	181,922人	190,140人	205,087人	210,048人
市委託料	94,784千円	121,777千円	109,137千円	106,813千円	109,223千円
市指定管理料	5,955千円	6,125千円	6,102千円	6,021千円	6,021千円
就業実人員	1,753人	1,705人	1,801人	1,808人	1,886人
就業率	82.1%	77.9%	80.5%	80.6%	83.3%
月額配分金	23,367円	26,448円	25,870円	26,853円	30,241円

⑥ 障害者の就労状況

本市の障害者を対象とした2017年の調査報告書では、障害者の就労状況や就労希望等について障害種別に集計されています。いずれの分類においても、「働きたくない」と回答している割合より、現在「働いていない」と回答している割合が高くなっており、とりわけ知的障害のある人、精神障害のある人については、賃金も低水準となっており、障害者の自立生活の基盤整備や社会参加が求められています。

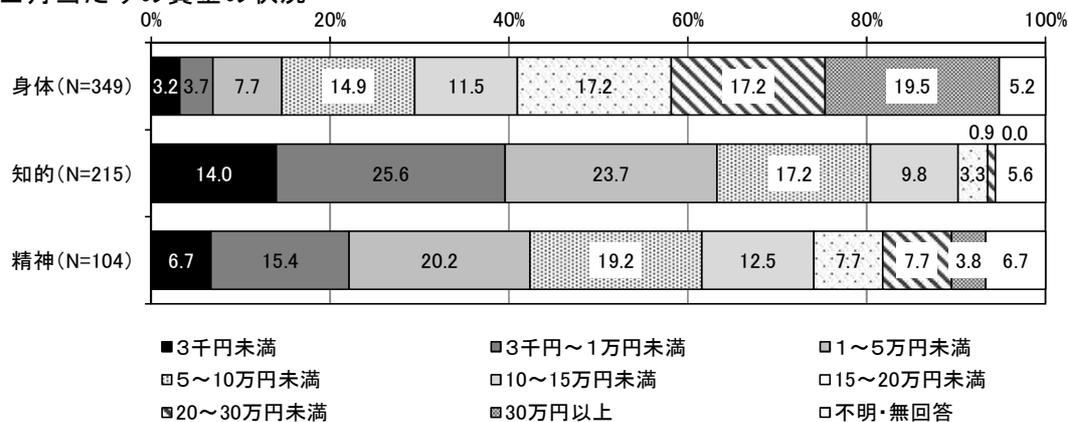
■現在の就労状況・雇用形態



※図中の「N」は各属性別の全回答者数（以下同様）

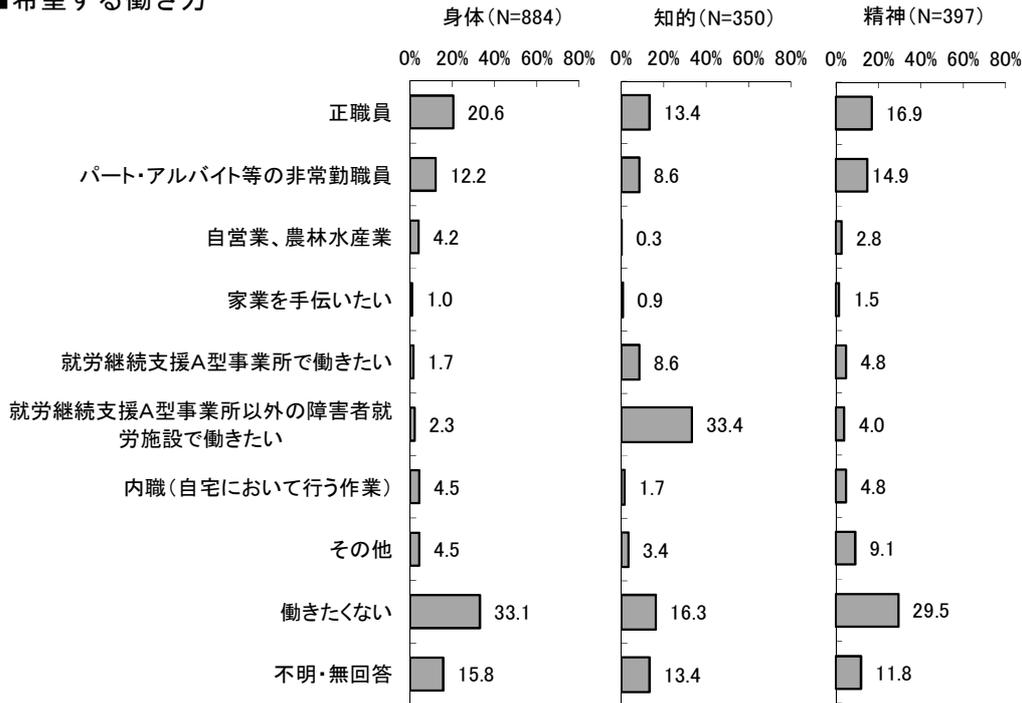
資料：「西宮市障害者等実態調査」（2017年4月）

■月当たりの賃金の状況



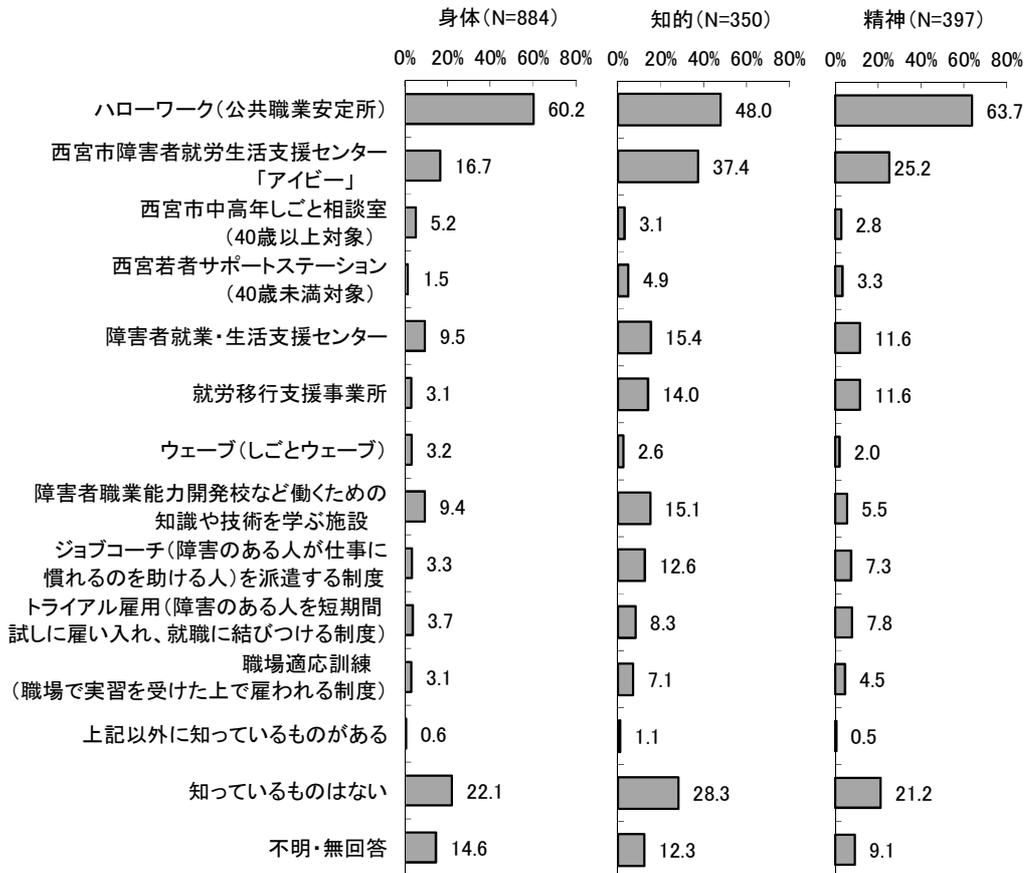
資料：「西宮市障害者等実態調査」（2017年4月）

■希望する働き方



資料：「西宮市障害者等実態調査」(2017年4月)

■就労支援策や就労支援窓口として知っているもの



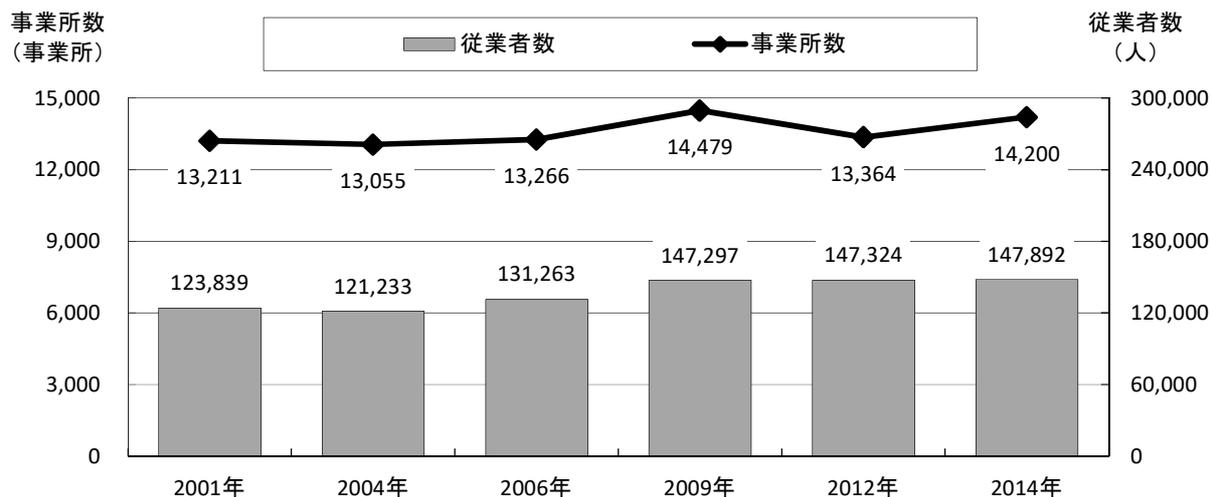
資料：「西宮市障害者等実態調査」(2017年4月)

(3) 事業所数・従業員数の動向

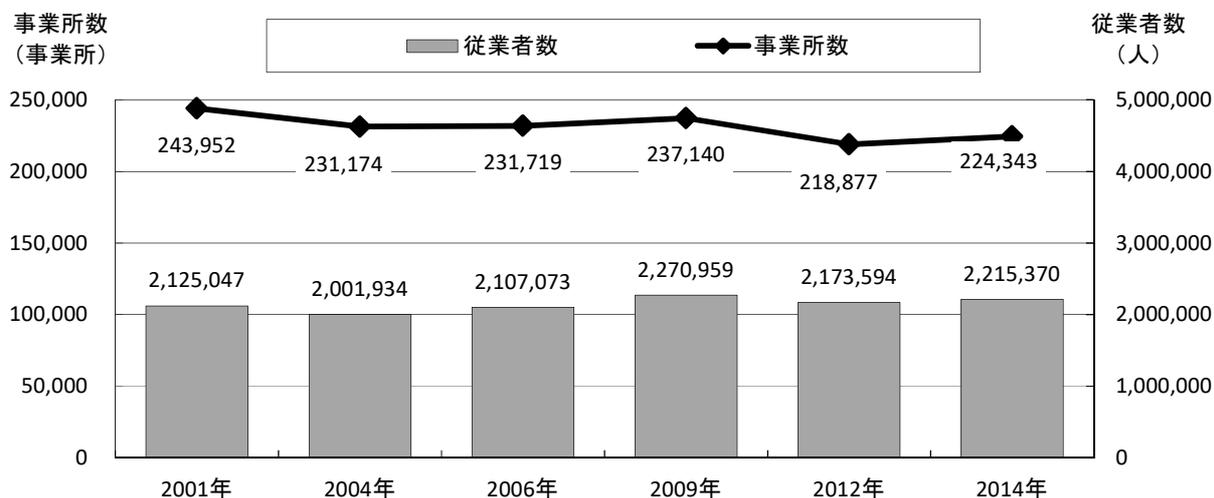
① 事業所数・従業員数の推移

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、従業員数ともに横ばいとなっており、兵庫県の動向とほぼ同様となっています。

■事業所数・従業者数の推移（西宮市）



■事業所数・従業者数の推移（兵庫県）



資料：2001年・2004年・2006年は事業所・企業統計調査、2009年・2012年・2014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2006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 事業所規模

事業所規模の推移をみると、2009年から2014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、20～99人の事業所数・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。

2014年のデータでは、従業者規模別に、事業所数では20人未満が89.4%、100人未満では98.3%となり、市内事業所のほとんどを占めています。従業者数では20人未満が40.2%、100人未満では71.9%を占めています。

■従業者規模別民営事業所数

	2006年		2009年		2012年		2014年	
	総数	%	総数	%	総数	%	総数	%
1～19人	12,075	91.0	13,092	90.4	11,971	89.6	12,689	89.4
20～99人	1,019	7.7	1,176	8.1	1,139	8.5	1,257	8.9
100人以上	141	1.0	173	1.2	174	1.3	172	1.2
(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	82	0.6
合計	13,266	100.0	14,479	100.0	13,364	100.0	14,200	100.0

■従業者規模別民営従業者数

	2006年		2009年		2012年		2014年	
	総数	%	総数	%	総数	%	総数	%
1～19人	53,448	40.7	60,344	41.0	56,516	38.4	59,497	40.2
20～99人	37,543	28.6	43,565	29.6	42,001	28.5	46,850	31.7
100人以上	40,272	30.7	43,338	29.5	48,807	33.1	41,545	28.1
(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	147,892	100.0

資料：事業所・企業統計調査(2006年)、
 経済センサス基礎調査(2009年・2014年)、
 経済センサス活動調査(2012年)

③ 産業構成

産業構成の推移をみると、第二次産業（鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業）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（農林漁業）の従業者数が、近年大幅に増加しています。

2009年から2014年にかけて、事業所数は減少していますが、従業者数はわずかに増加しています。従業者数でみると、建設業、製造業、運輸業・郵便業等の減少数が大きく、教育・学習支援業、医療・福祉の増加が大きくなっています。

従業者数が増加している産業の小分類別民営事業所数及び従業者数の推移（次ページ）をみると、教育・学習支援業では、高等教育機関と学習塾で従業者数の増加が大きく、医療・福祉では病院、児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業で従業者数の増加が大きくなっています。特に医療・福祉の従業者数については、5年で31.0%の増加となっており、高齢化を背景とした拡大がうかがえます。

従業者数のうちの正社員・正職員についてみると、従業者数の増加に対して正社員・正職員は減少しており、非正規雇用が広がっていることがうかがえます。特に、宿泊業・飲食サービス業や教育・学習支援業については、従業者数の増加にもかかわらず、正社員・正職員数は減少しています。

■産業大分類別民営事業所数及び従業者数（西宮市）

	事業所数			従業者数			うち正社員・正職員		
	2009年	2014年	増減率	2009年	2014年	増減率	2009年	2014年	増減率
A～S 全産業	14,479	14,200	▲1.9	147,297	147,892	0.4	62,326	59,714	▲4.2
A 農業、林業	15	20	33.3	107	354	230.8	26	197	657.7
C～S 非農林漁業	14,464	14,180	▲2.0	147,190	147,538	0.2	62,300	59,517	▲4.5
C 鉱業、採石業、砂利採取業	2	1	▲50.0	17	14	▲17.6	4	14	250.0
D 建設業	875	763	▲12.8	6,653	5,388	▲19.0	3,937	3,309	▲16.0
E 製造業	500	436	▲12.8	13,585	12,653	▲6.9	8,066	7,268	▲9.9
F 電気・ガス・熱供給・水道業	4	7	75.0	31	164	429.0	30	150	400.0
G 情報通信業	139	93	▲33.1	1,389	1,140	▲17.9	834	682	▲18.2
H 運輸業、郵便業	277	276	▲0.4	12,770	10,579	▲17.2	7,339	5,396	▲26.5
I 卸売業、小売業	3,860	3,603	▲6.7	34,499	33,470	▲3.0	11,452	11,376	▲0.7
J 金融業、保険業	209	197	▲5.7	2,750	2,462	▲10.5	2,333	1,838	▲21.2
K 不動産業、物品賃貸業	1,721	1,652	▲4.0	5,770	5,518	▲4.4	2,099	2,192	4.4
L 学術研究、専門・技術サービス業	515	513	▲0.4	2,299	2,303	0.2	1,048	1,164	11.1
M 宿泊業、飲食サービス業	2,282	2,135	▲6.4	17,570	17,716	0.8	2,657	2,335	▲12.1
N 生活関連サービス業、娯楽業	1,367	1,342	▲1.8	8,971	8,952	▲0.2	3,155	2,918	▲7.5
O 教育、学習支援業	680	759	11.6	10,743	12,484	16.2	5,569	4,744	▲14.8
P 医療、福祉	1,289	1,662	28.9	19,532	25,590	31.0	9,220	12,522	35.8
Q 複合サービス事業	68	65	▲4.4	548	775	41.4	398	451	13.3

資料：経済センサス基礎調査（2009年・2014年）

■ 従業者数が増加している産業の小分類別営事業所数及び従業者数の推移（西宮市）

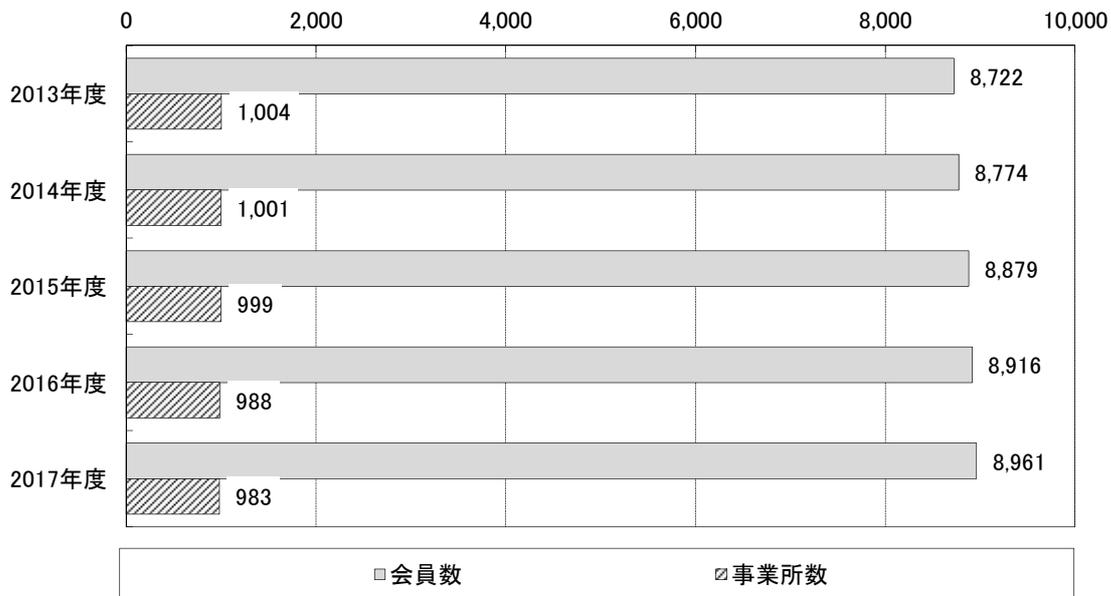
	事業所数			従業者数			うち正社員・正職員		
	2009年	2014年	増加数	2009年	2014年	増加数	2009年	2014年	増加数
○ 教育、学習支援業	680	759	79	10,743	12,484	1,741	5,569	4,744	-825
81 学校教育	77	92	15	6,204	7,190	986	4,040	3,363	-677
810 管理、補助的経済活動を行う事業所(81 学校教育)	1	4	3	21	111	90			-
811 幼稚園	38	43	5	611	721	110			-
812 小学校	2	2	0	44	50	6			-
813 中学校	7	9	2	232	274	42			-
814 高等学校、中等教育学校	7	8	1	471	559	88			-
815 特別支援学校	***	***	-	***	***	-			-
816 高等教育機関	14	16	2	4,583	5,239	656			-
817 専修学校、各種学校	8	10	2	242	236	-6			-
818 学校教育支援機関	***	***	-	***	***	-			-
82 その他の教育、学習支援業	603	667	64	4,539	5,294	755	1,529	1,381	-148
820 管理、補助的経済活動を行う事業所(82 その他の教育、学習支援業)	2	1	-1	10	2	-8			-
821 社会教育	9	8	-1	103	117	14			-
82A 公民館	***	1	1	***	15	15			-
82B 図書館	***	1	1	***	12	12			-
82C 博物館、美術館	6	6	0	67	90	23			-
82D 動物園、植物園、水族館	***	***	-	***	***	-			-
82E その他の社会教育	3	***	-3	36	***	-36			-
822 職業・教育支援施設	5	8	3	351	388	37			-
823 学習塾	267	307	40	2,480	3,144	664			-
824 教養・技能教授業	307	329	22	1,299	1,369	70			-
82F 音楽教授業	50	59	9	152	165	13			-
82G 書道教授業	23	18	-5	36	29	-7			-
82H 生花・茶道教授業	11	7	-4	19	8	-11			-
82J そろばん教授業	13	22	9	33	67	34			-
82K 外国語会話教授業	42	43	1	161	200	39			-
82L スポーツ・健康教授業	25	40	15	191	278	87			-
82M その他の教養・技能教授業	143	140	-3	707	622	-85			-
829 他に分類されない教育、学習支援業	13	14	1	296	274	-22			-
P 医療、福祉	1,289	1,662	373	19,532	25,590	6,058	9,220	12,522	3,302
83 医療業	1,027	1,158	131	12,896	14,693	1,797	6,315	7,524	1,209
830 管理、補助的経済活動を行う事業所(83 医療業)	***	1	1	***	19	19			-
831 病院	22	22	0	5,599	6,671	1,072			-
832 一般診療所	401	450	49	4,173	4,459	286			-
833 歯科診療所	262	271	9	1,641	1,854	213			-
834 助産・看護業	19	24	5	231	341	110			-
83A 助産所	1	3	2	5	63	58			-
83B 看護業	18	21	3	226	278	52			-
835 療術業	301	368	67	1,054	1,140	86			-
836 医療に付帯するサービス業	22	22	0	198	209	11			-
83C 歯科技工所	20	19	-1	89	73	-16			-
83D その他の医療に付帯するサービス業	2	3	1	109	136	27			-
84 保健衛生	2	2	0	3	10	7	***	2	2
840 管理、補助的経済活動を行う事業所(84 保健衛生)	***	***	-	***	***	-			-
841 保健所	-	***	-	-	***	-			-
842 健康相談施設	2	2	0	3	10	7			-
849 その他の保健衛生	***	***	-	***	***	-			-
85 社会保険・社会福祉・介護事業	260	502	242	6,633	10,887	4,254	2,905	4,996	2,091
850 管理、補助的経済活動を行う事業所(85 社会保険・社会福祉・介護事業)	1	3	2	3	14	11			-
851 社会保険事業団体	1	2	1	2	74	72			-
852 福祉事務所	-	***	-	-	***	-			-
853 児童福祉事業	70	149	79	1,030	2,144	1,114			-
85A 保育所	63	82	19	917	1,272	355			-
85B その他の児童福祉事業	7	67	60	113	872	759			-
854 老人福祉・介護事業	153	269	116	4,427	6,676	2,249			-
85C 特別養護老人ホーム	11	20	9	970	1,457	487			-
85D 介護老人保健施設	7	8	1	491	563	72			-
85E 通所・短期入所介護事業	23	87	64	263	1,371	1,108			-
85F 訪問介護事業	71	90	19	1,523	2,130	607			-
85G 認知症老人グループホーム	8	14	6	349	399	50			-
85H 有料老人ホーム	8	21	13	313	600	287			-
85J その他の老人福祉・介護事業	11	29	18	125	156	31			-
855 障害者福祉事業	32	67	35	835	1,747	912			-
859 その他の社会保険・社会福祉・介護事業	3	12	9	336	232	-104			-
85K 更生保護事業	***	***	-	***	***	-			-
85L 他に分類されない社会保険・社会福祉・介護事業	3	12	9	336	232	-104			-

資料：経済センサス基礎調査（2009年・2014年）

④ 中小企業勤労者福祉共済加入状況の推移

中小企業勤労者福祉共済*加入状況の推移については、近年は会員数・事業所数ともに減少が続いてきましたが、2013年度から2017年度にかけては、事業所数は減少が続いていますが、会員数はやや増加しています。

■ 中小企業勤労者福祉共済加入状況の推移



■ 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
2013年度	7.0	6.9
2014年度	7.0	6.9
2015年度	7.0	7.0
2016年度	6.9	7.0
2017年度	6.9	7.1

資料：「西宮市福祉共済データ」各年度末時点

(4) 求人・求職の状況

ハローワーク西宮の職業別求人数・求職者数の状況をみると、全体では有効求人数が増加し、有効求人倍率が改善している一方で、求職者の最も多い「事務的職業」は有効求人数が非常に少なく、有効求人倍率が最も低くなっています。一方、「サービスの職業」、「保安の職業」、「建設・採掘の職業」については、求人数に対して求職者数が少なく、有効求人倍率が高くなっています。近年注目されている分野については、IT関連職業は有効求人数・有効求人倍率ともに低くなっているのに対し、福祉関連職業、特に介護関係では、有効求人倍率が2倍を超えており、雇用のミスマッチ*があることがうかがえます。

■職業別求人数・求職者数の状況（ハローワーク西宮）

	2016年4月			2017年4月		
	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率
職業計	5,901	3,743	0.63	5,489	4,582	0.83
A 管理的職業	37	43	1.16	41	49	1.20
B 専門的・技術的職業	1,024	1,059	1.03	979	1,165	1.19
C 事務的職業	2,102	362	0.17	1,917	404	0.21
D 販売の職業	725	600	0.83	658	702	1.07
E サービスの職業	520	706	1.36	456	982	2.15
F 保安の職業	23	235	10.22	20	400	20.00
G 農林漁業の職業	21	28	1.33	18	31	1.72
H 生産工程の職業	303	219	0.72	272	267	0.98
I 輸送・機械運転の職業	183	167	0.91	165	203	1.23
J 建設・採掘の職業	74	182	2.46	51	217	4.25
K 運搬・清掃・包装等の職業	391	142	0.36	391	162	0.41
IT関連職業合計				246	71	0.29
福祉関連職業合計				366	988	2.70
（うち介護関係）				223	643	2.88
分類不能の職業				521	0	0.00

資料：ハローワーク西宮「ハローワーク雇用情報」

(5) 従業員の雇用形態

2008年の世界金融危機以降の動向として、正社員比率の減少と、パートタイム労働者の増加が続いていましたが、2016年にはやや正社員比率が増加し、パートタイム労働者が減少しています。

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、全国と比較すると常用雇用の割合が低く、パートタイムの割合が高くなっていることがうかがえます。

雇用形態を男女別にみると（次ページ）、男性では、正社員の割合が最も高く、50%台で推移しているのに対し、女性では正社員は20%台で推移しており、パートタイム労働者の割合が最も高くなっています。

■従業員の雇用形態

（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			
2004年調査	145,857	71,412	8,784	57,346	4,881	3,434
	100.0	49.0	6.0	39.3	3.3	2.4
2007年調査	178,310	89,827	10,398	67,383	6,763	3,939
	100.0	50.4	5.8	37.8	3.8	2.2
2009年調査	118,144	49,682	8,555	52,436	3,538	3,933
	100.0	42.1	7.2	44.4	3.0	3.3
2010年調査	109,487	43,877	7,824	51,426	2,773	3,587
	100.0	40.1	7.1	47.0	2.5	3.3
2013年調査	139,000	47,869	8,347	74,341	3,045	5,398
	100.0	34.4	6.0	53.5	2.2	3.9
2016年調査	126,146	50,008	11,426	56,784	3,062	4,866
	100.0	39.6	9.1	45.0	2.4	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）

■男性従業員の雇用形態

(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			
2009年調査	54,698	32,327	4,392	15,386	986	1,607
	100.0	59.1	8.0	28.1	1.8	2.9
2010年調査	54,594	30,398	4,006	16,986	1,110	2,094
	100.0	55.7	7.3	31.1	2.0	3.8
2013年調査	60,565	31,321	4,179	21,848	1,398	1,819
	100.0	51.7	6.9	36.1	2.3	3.0
2016年調査	54,463	30,368	4,183	17,019	1,153	1,740
	100.0	55.8	7.7	31.2	2.1	3.2

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）

■女性従業員の雇用形態

(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			
2009年調査	63,446	17,355	4,163	37,050	2,552	2,326
	100.0	27.4	6.6	58.4	4.0	3.7
2010年調査	54,893	13,479	3,818	34,440	1,663	1,493
	100.0	24.6	7.0	62.7	3.0	2.7
2013年調査	78,435	16,548	4,168	52,493	1,647	3,579
	100.0	21.1	5.3	66.9	2.1	4.6
2016年調査	71,683	19,640	7,243	39,765	1,909	3,126
	100.0	27.4	10.1	55.5	2.7	4.4

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) 賃金等の推移

① 常用労働者の平均年齢・平均勤続年数・定期給与の推移

常用労働者の平均年齢・平均勤続年数が上昇している一方で、定期給与が減少しています。中でも女性については、定期給与の減少が顕著です。雇用情勢が改善したと言われる状況においても、常用雇用の待遇面では、改善が見られず、むしろ悪化していることがうかがえます。

また、常用雇用者が高齢化していることについては、若年世代の常用雇用が減少していることも考えられます。

■男女別にみた平均年齢・平均勤続年数・定期給与の状況 (歳、年、円)

		2004年	2007年	2009年	2010年	2013年	2016年
男性	平均年齢	41.3	44.4	42.2	43.2	42.9	44.3
	平均勤続年数	12.8	13.0	11.3	11.8	11.5	12.3
	定期給与	355,522	359,028	359,305	368,226	345,053	295,103
女性	平均年齢	37.2	38.1	38.3	41.1	38.9	43.9
	平均勤続年数	8.1	8.5	7.3	9.4	7.6	9.2
	定期給与	267,477	275,871	260,027	287,774	264,519	190,258

※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（2009年調査）」

② パートタイム労働者の平均時間給の推移

パートタイム労働者の時間給は、男性は2010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。女性については、2013年に減少しましたが、2016年には再び増加しています。2016年には、男女の差が33円と、過去最も小さくなっています。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、本市では、特に男性のパートタイム労働者の平均時間給が、近年低下していることがうかがえます。

■パートタイム労働者の平均時間給の推移 (円)

	2004年	2007年	2009年	2010年	2013年	2016年
男性	886	928	1,183	1,086	1,040	1,019
女性		893	949	989	906	986
兵庫県最低賃金	676	697	721	734	761	819

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（2009年調査）」

(7) 労働時間と有給休暇

① 労働時間

2016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135.8時間、所定外労働時間が14.1時間となっています。事業所規模別では、「100～299人」で、所定内労働時間が最も長く、「30～99人」で所定外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、事業所規模「1～9人」以外の事業所では、所定内労働時間、所定外労働時間とも、国・県の数値を上回っており、中規模・大規模の事業所の労働時間が長くなっていることがうかがえます。

■ 1ヶ月の平均労働時間

(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(2013年)	141.1	14.0	151.1
西宮市(2016年)	135.8	14.1	149.8
事業所規模別 1～9人	129.3	10.2	139.4
10～29人	147.8	20.8	168.5
30～99人	141.4	22.9	164.3
100～299人	158.7	12.5	171.2
300人以上	145.0	20.0	165.1
兵庫県(事業所規模5人以上)	132.0	9.5	141.5
兵庫県(事業所規模30人以上)	136.4	10.9	147.3
全国(事業所規模5人以上)	138.4	10.6	149.0
全国(事業所規模30人以上)	141.5	12.5	154.0

資料：「西宮市労働実態基本調査」
「毎月勤労統計調査地方調査(2016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、2013年調査と比較して2016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、取得率が增加する傾向が見られますが、300人以上では、付与日数、取得日数共に少なくなっています。

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ポイント以上高くなっていますが、付与日数では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	一人当たり 平均年間取得日数	取得率 (%)
西宮市 (2013年調査)		13.0	6.3	48.3
西宮市 (2016年調査)		11.9	5.8	48.7
事業所規模別	1～9人	11.7	5.8	49.6
	10～29人	11.5	4.7	40.9
	30～99人	13.5	7.7	57.0
	100～299人	16.9	10.0	59.2
	300人以上	12.7	6.6	52.0
全国 (2016年調査)		18.1	8.8	48.7
事業所規模別	30～99人	17.0	7.4	43.7
	100～299人	17.7	7.9	44.8
	300～999人	18.0	8.5	47.1

資料：「西宮市労働実態基本調査」
「2016年就労条件総合調査」(全国)

(8) 男女の雇用機会均等

① 女性管理職の登用状況

管理職における職階別、男女別の比率をみると、係長相当職の男性が 23.4%、女性が 10.6%、課長相当職の男性が 28.1%、女性が 6.1%、部長相当職以上の男性が 22.7%、女性が 9.2%となっています。

事業所規模別では、事業所規模が大きいほど、係長相当職では男女差が小さくなりますが、部長相当職以上については、男女差が大きくなる傾向が見られます。規模の大きい事業所では、女性がより上位の職階に昇進していくことが困難となっている状況がうかがえます。

■ 管理職の比率

(%)

	係長相当職		課長相当職		部長相当職以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
西宮市 (2016 年調査)	23.4	10.6	28.1	6.1	22.7	9.2
事業所規模別						
1～ 9 人	16.7	10.3	18.8	3.9	31.3	18.9
10～ 29 人	21.3	8.5	29.0	8.2	24.6	8.5
30～ 99 人	32.2	6.3	34.2	6.6	17.0	3.7
100～299 人	33.4	17.6	27.1	4.0	16.6	1.3
300 人以上	21.5	18.9	39.8	7.9	10.6	1.3

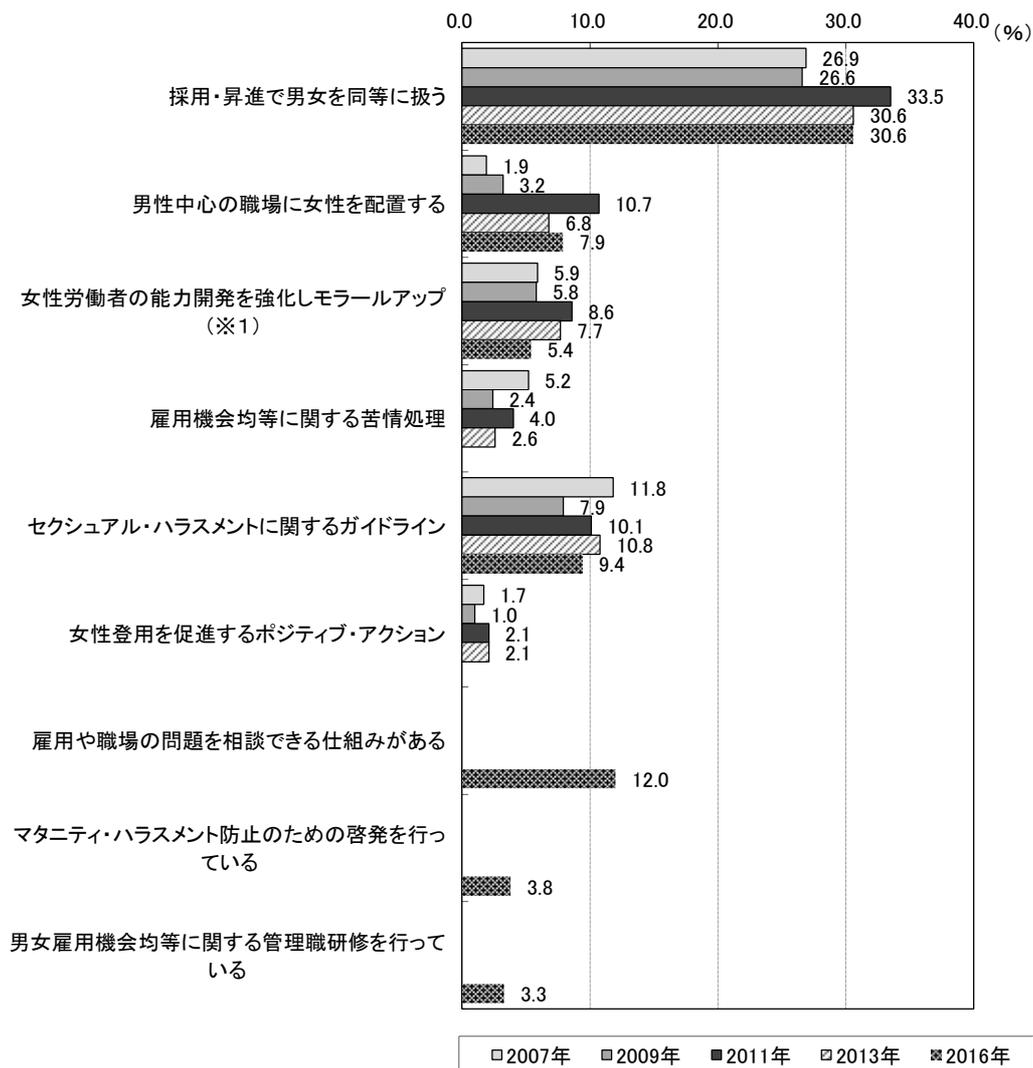
※数字は全管理職を 100%としたときの割合

資料：「西宮市労働実態基本調査」

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、2007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30%を超えています。ハラスメントの対策や研修の実施、積極的な女性登用といった、具体的な取り組みが乏しいと言えます。

■ 男女の雇用機会均等に関する取り組みの実施状況



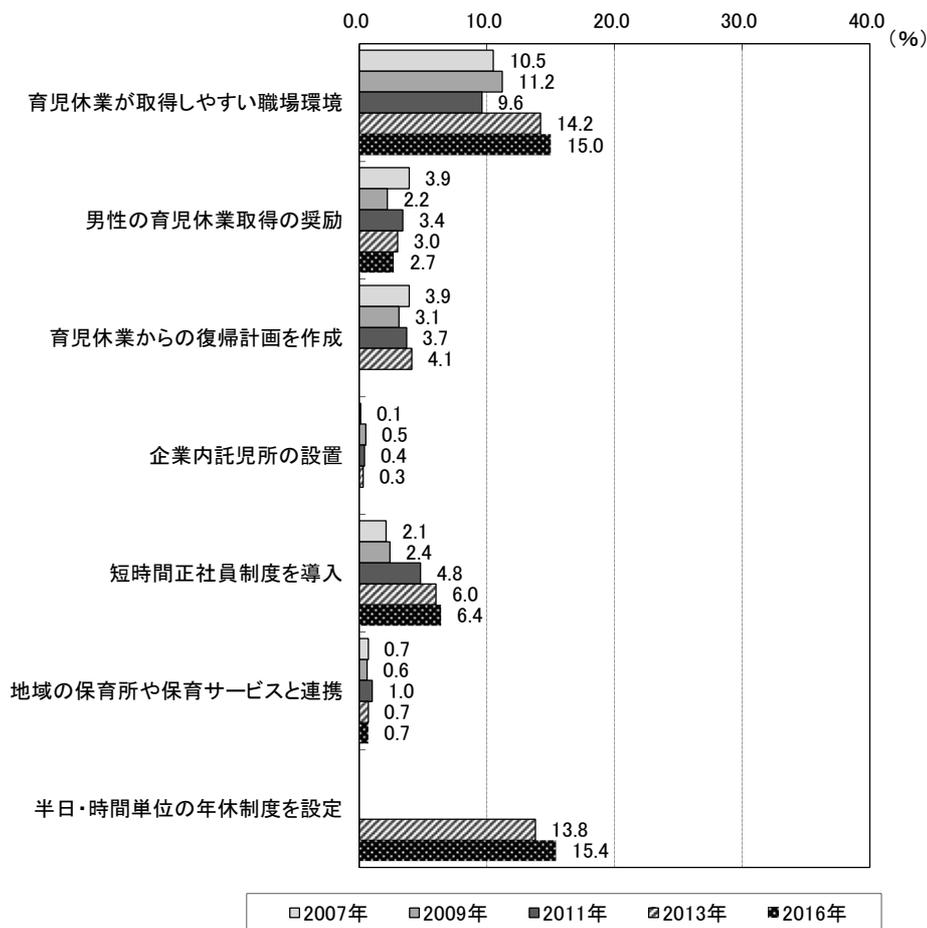
※1：2010年・2013年は「女性労働者の能力発揮を強化して企業イメージの変革を図る」、
2016年調査では「女性労働者のためのキャリア研修を行っている」

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（2009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、2013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、15.4%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10%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ます。

■仕事と子育ての両立に関する取り組みの実施状況



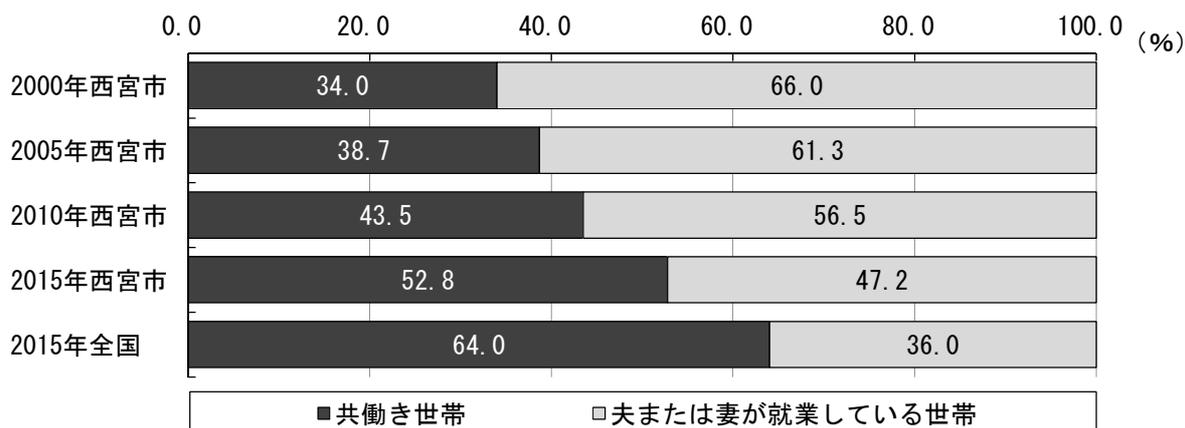
資料：「西宮市労働実態基本調査」（基準日は各年7月1日現在）
「西宮市内事業所等現況調査（2009年調査）」

(9) 子育て・介護と就労の両立

① 子育て世帯の就業状況

子育て世帯の就業状況をみると、共働き世帯の割合が次第に増加しており、2015年には半数を超えています。全国平均よりは低い状況にあります。

■子供（18歳以上）のいる夫婦世帯の就業状況



資料：国勢調査

② 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内、実際に取得したのは2016年調査では5.8%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88.1%となっています。また、育児休業を取得した女性の5.8%が、育児休業取得後、退職しています。

■男女別育児休業取得率

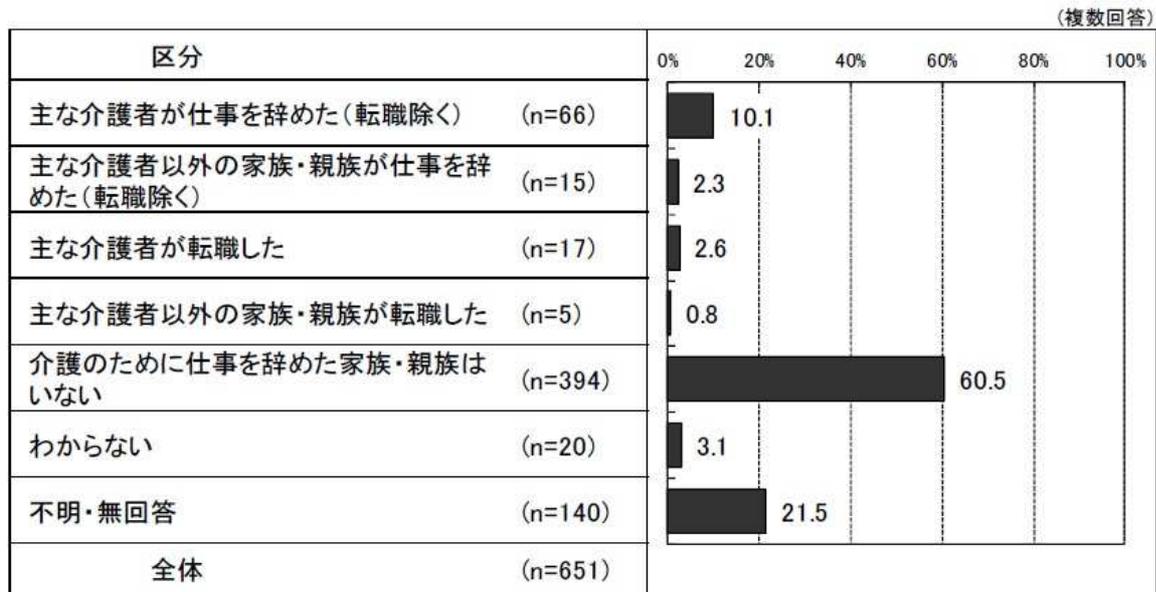
性 ①	配偶者が 出産した 男性 ③	①のうち、 育児休業を 取得した 男性 ③	③/ ① (%) 男性の 取得率 ③	出産を 機会に 退職し た女性 ④	出産した 女性 ②	②のうち、 育児休業を 取得した 女性 ④	④のうち、 育児休業取 得後、退職 した女性 ④	率 (④/ ②) (%) 女性の 育児休業 取得 率 ④
2007年	1,871	10	0.5	-	833	810	-	97.2
2009年	2,317	69	3.0	-	930	624	-	67.1
2010年	1,158	29	2.5	-	636	418	-	65.7
2013年	1,066	34	3.2	262	1,035	848	24	81.9
2016年	953	55	5.8	174	923	813	47	88.1

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（2009年調査）」

③ 介護と就労の両立

2017年度に市が実施した在宅介護実態調査によると、要介護認定者を在宅で介護する家族について、10.1%の世帯で「主な介護者が仕事を辞めた」と回答しています。主な介護者以外の離職や、主な介護者の転職等もあることが示されており、介護と就労の両立が困難な状況があることがうかがえます。

■介護離職の状況



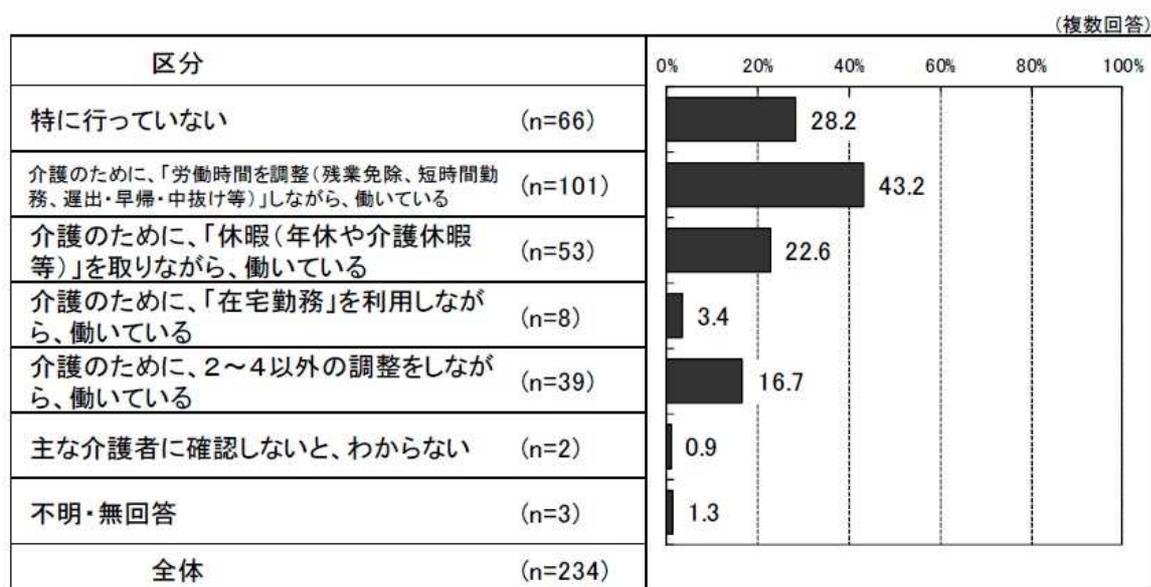
※自営業や農林水産業のお仕事を辞めた方を含みます。

資料：「介護予防・日常生活圏域ニーズ調査および在宅介護実態調査結果報告書」(2017年)

主な介護者がフルタイム、またはパートタイムで就労している場合は、特に働き方の調整を行っていないのは全体の 28.2%にとどまっており、約 70%で何らかの働き方の調整を行っていることが示されています。

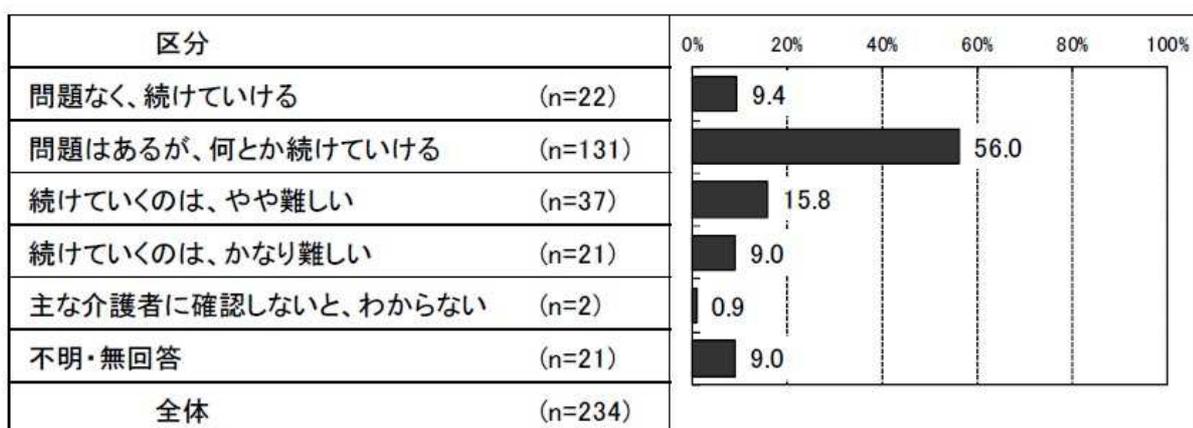
また、在宅介護の継続の見通しについても、「問題なく、続けていける」は 9.4%にとどまっており、続けていくのは難しいという回答が全体の 4分の1 を占めています。

■主な介護者の働き方の調整



資料：「介護予防・日常生活圏域ニーズ調査および在宅介護実態調査結果報告書」(2017年)

■在宅介護の継続の見通し



資料：「介護予防・日常生活圏域ニーズ調査および在宅介護実態調査結果報告書」(2017年)

(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「残業実態を把握し一定水準を超えると部門毎に削減取り組みしている」が19.2%で最も多く、次いで「相談窓口を設置するなどの相談体制を整備している」が16.0%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、100人以上の事業所では、「ストレスチェックを実施している」や「メンタルヘルス研修を実施している」という項目の回答率が高く、300人以上の事業所では、「メンタルヘルス不全による休業からの復職時に支援する制度がある」「パワーハラスメント※等ハラスメント研修を行っている」も多くなっています。

■メンタルヘルスに関する取り組み状況

(%)

	残業実態を把握し一定水準を超えると部門毎に削減取り組みしている	相談窓口を設置するなどの相談体制を整備している	ストレスチェックを実施している	メンタルヘルス研修を実施している	メンタルヘルス不全による休業からの復職時に支援する制度がある	パワーハラスメント等ハラスメント研修を行っている	その他	無回答
西宮市 (2016年)	19.2	16.0	11.7	5.5	3.3	6.3	4.6	63.7
1～9人	10.7	8.1	6.5	3.2	1.1	2.8	5.4	75.1
10～29人	41.1	40.4	24.3	10.3	9.8	14.6	1.9	30.9
30～99人	65.0	45.7	35.5	16.4	11.9	26.5	1.7	13.6
100～299人	62.7	49.0	78.4	46.1	2.0	21.6	7.8	0.0
300人以上	84.4	71.9	65.6	40.6	53.1	59.4	0.0	3.1

資料：「西宮市労働実態基本調査」

3. 勤労福祉計画の見直しに向けた主な課題

(1) 雇用の受け皿の創出と情報発信

(※参考データ：p9～14「労働力の動向」)

労働力人口は、人口の高齢化等を背景として、2010年から2015年にかけて減少しており、労働力率も低下しています。完全失業率については、近年の雇用情勢の改善を受けて低下していますが、女性や若者、中高年齢者^{*}、障害者等の就労支援に向けて、引き続き雇用の受け皿の創出が求められます。

ベッドタウンとしての側面を有する本市においては、男性の市内就業率は29.3%にとどまっていますが、女性については53.6%となっており、市内事業所が雇用の主な受け皿となっています。一方で、市内就業者に占める市内在住者率、市内在住者に占める市内就業率のいずれもが低下傾向となっており、市民が市内で就業する割合が減少しています。今後、市内事業所の魅力や情報の発信に努めるとともに、市内産業の活性化に向けた人材の確保と、市内就労者の増加が重要な課題となります。

(2) 様々な雇用のミスマッチ

(※参考データ：p23～24「産業構成」、p26「求人・求職の状況」)

事業所数、従業員数を産業別にみると、建設業・製造業等の第二次産業の減少の一方で、医療・福祉や教育・学習支援業については、事業所数・従業員数共に増加しています。

求人・求職の状況を見ると、事務的職業やIT関連については、求職者数に対して求人数が特に少ない一方で、介護関係の職業については、高齢化等を背景として、求職者数に対する求人数が特に多くなっており、雇用のミスマッチが起こっています。できるだけ多くの雇用が達成され、就労を希望する人が就労できるよう、雇用のミスマッチを解消していくための取り組みが求められます。

引き続き、就労支援体制の充実・強化を進め、関係機関と連携したマッチング^{*}やコーディネートが課題となります。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた長時間労働の改善

(※参考データ：p30「労働時間」)

労働実態基本調査によると、労働者の労働時間は、所定内労働時間、所定外労働時間とも、国・県の数値を上回っており、総実労働時間では、1か月あたり20時間前後の差があります。特に大規模事業所での労働時間が長い傾向にあり、長時間労働の是正と、ワーク・ライフ・バランスの推進は、引き続き課題となっています。

国においては、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、罰則を伴う時間外労働の制限や勤務間インターバル制度の普及促進等がうたわれています。一方で、一部の労働者を労働時間規制の対象外とする「高度プロフェッショナル制度」も同時に成立しており、制度改正が労働時

間の長時間化に繋がることを防ぐための取り組みが課題となります。法制度改正に伴う労働時間の動向を注視するとともに、法改正の周知と適正な遵守及び長時間労働の改善に向けた適切な取り組みが求められます。

(4) 育児・介護と仕事との両立の支援

(※参考データ：p34「仕事と子育ての両立に関する取り組みの実施状況」、p35「育児休業の取得率」、p36～37「介護と就労の両立」)

事業所における育児休業については、男女とも取得率が徐々に伸びていますが、男性の取得率は10%未満にとどまっています。また、在宅で家族を介護している人の10.1%が介護離職を経験しており、就労を継続している人についても介護との両立について、問題を感じている人が多くなっています。事業所においては、「育児休業が取得しやすい職場環境」「短時間制社員制度の導入」「半日・時間単位の年休制度」に取り組む事業所が増加していますが、取り組んでいる事業所の割合は、多いものでも10%台にとどまっており、恩恵を受ける労働者は一部にとどまっています。

国においては、育児・介護休業法の改正による休業取得の推進や妊娠・出産等に関するハラスメントの防止等が進められていますが、実態として十分な取り組みにはつながっておらず、育児・介護の女性への負担の偏りも重要な課題となっており、引き続き育児・介護と仕事との両立支援が求められます。

(5) 非正規雇用の処遇改善

(※参考データ：p29「パートタイム労働者の平均時間給の推移」、p23「産業構成」)

いわゆるワーキングプア問題^{*}など、家族の生活を十分に支えるだけの収入が得られない非正規雇用の問題が指摘されて久しい今日ですが、労働実態基本調査によると、2010年以降のパートタイム労働者の賃金の平均は、最低賃金の上昇の一方で、男性は低下、女性は横ばいが続いており、非正規雇用の待遇改善が進んでいないことがうかがえます。2009年と2014年の経済センサスデータの比較においても、本市の従業者数は全体では増加していますが、正社員数は減少しており、非正規雇用が増加しています。今後、一人ひとりのライフスタイルに応じた多様な働き方ができるまちづくりと、市内企業の人材確保を進めていく上では、非正規雇用の処遇改善の推進が引き続き課題となります。

(6) 多様な働き方の支援

(※参考データ：p35「子育て世帯の就業状況」、p36～37「介護と就労の両立」)

子育て世帯の共働きの割合が増加している一方で、子育てや介護と就労の両立が難しい状況が続いています。子育てや介護の傍ら収入を確保するために、短時間・短期間の就労等を希望する人も少なくないと考えられ、多様な働き方の支援が求められています。また、高齢世代についても、定年後の継続雇用において短時間勤務となる人が増加することも考えられ、一人ひとりの生活の状況に合わせた多様な働き方が可能となり、適正な待遇が確保されるよう、取り組む必要があります。

(7) 企業の社会的責任への取り組み

(※参考データ：p38「メンタルヘルスに関する取り組み状況」)

企業は、社会の中で事業活動を展開するにあたり、最も基礎的な取り組みである法令遵守はもとより、持続可能な社会を実現するため、地域社会や消費者、他の企業、行政機関、NPOなどと協力し、環境保全、消費者保護、公正な労働基準、人権、人材育成、安全衛生など広範な社会課題について、地域に根差した活動に自主的に取り組むことが求められています。

(8) 年齢に応じたキャリア形成の支援や企業の人材育成の支援

(※参考データ：p17「高齢者の就労状況」、p22「事業所規模」)

国においては、2017年の「新しい経済政策パッケージ」において、「人づくり革命」「生産性革命」をうたい、幼児教育・高等教育の無償化等を進める一方で、「リカレント教育」や現役世代のキャリアアップ、中高年の再就職支援等の検討が続けられています。また、人手不足が深刻化する中、賃上げや人的投資（新たなスキル獲得のための研修や社員の学び直し等）等に取り組む中小企業の支援も開始されました。

一方、働き方が多様化する中で、労働者が年齢に応じたスキルアップを重ねながら、安定したキャリアを形成していくための支援が重要になっています。また、60歳以上の高齢世代については、40歳台、50歳台と比較すると失業率が高くなっており、働く意欲と能力を持ちながら働けずにいる人が、より若い世代と比較して多くなっていることがうかがえます。

本市では、20人未満の規模の小さい事業所が全体の89.4%を占めており、人材育成に十分に組み込む余裕のない事業所が多いと考えられます。一方で、中高年の就職・再就職支援が課題となっており、企業の人材育成の支援と、労働者の年齢に応じたキャリア形成を並行して推進していくことが求められています。

(9) 就労経験の乏しい労働者への支援

(※参考データ：p15～16「若者の就労状況」)

雇用情勢の改善により、本市においても若年者の失業率は大幅に改善している一方で、全体としては非正規雇用が増加しています。また、仕事、通学、家事のいずれもしていない若年無業者についても、その割合が増加しており、就労の経験が乏しく安定したキャリアが築けない層への支援が新たな課題となっています。無業者については、若年者にとどまらず40歳台以上への広がりも見られ、バブル経済崩壊以降の就職氷河期に社会に出た世代が、就労の経験が乏しいまま中高年化し、支援を必要とする年齢層が拡大していることもうかがえます。

国においては、2015年に青少年の雇用の促進等に関する法律が施行され、若者の就職支援機関として、新卒応援ハローワーク、若者ハローワーク、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション等の設置が

全国的に進められています。また近年では、支援の対象を 39 歳以下から 44 歳以下に広げる取り組みも開始されています。

こうした動向を踏まえ、引き続き就労経験の乏しい労働者への支援が求められます。

(10) 勤労福祉センター、勤労者・障害者教養文化体育施設の整備

本市の勤労福祉センターは、勤労会館及び勤労青少年ホームの 2 館で構成されています。勤労会館は、1967 年に、勤労者の福利厚生活動を積極的に推進し、勤労者の経済的、文化的地位の向上に寄与することを目的に設置しています。また、勤労青少年ホームは、1971 年に、中小企業等で働く若者の福祉の増進を図るとともに、健全な職業人としての育成に資するため、各種の相談、必要な指導、レクリエーション、クラブ活動その他の勤労の余暇活動の為の便宜を供与する等、勤労青少年の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的として設置しています。両建物は、約 50 年が経過しており老朽化も進んでいることや 2015 年 9 月に勤労青少年福祉法が廃止され、設置目的が法的に失われていることから、就業・労働支援の拠点施設の整備について再検討する必要があります。

また、勤労者・障害者教養文化体育施設である「サン・アビリティーズにしのみや」は、1986 年に勤労者及び障害者の福祉の増進を図り、あわせて、市民の健康増進を図ることを目的に設置しています。近年、一般の利用が多くなっているため、今後、勤労者・障害者教養文化体育施設として、維持していくべきかどうか検討する必要があります。

第3章 計画の方向性

1. 基本理念

労働者を取り巻く環境は、社会経済状況の変化や法制度の改正、景気の動向等に大きく左右されます。そうした変化に適切に対応し、誰もが安心して働き、生活することができるまちづくりを進めていく必要があります。本市においても、少子高齢化が着実に進行し、人口の減少や年齢構成の変化が継続的に見込まれており、それに伴う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ています。

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、個性と魅力を育む「まちの元気」を生み出し、活力を維持・向上させていくことが重要です。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、就労支援やキャリア形成支援に取り組むとともに、不合理な格差や差別がなく、誰もが安心して働き続けることのできるまちづくりや、ワーク・ライフ・バランスに配慮された働きやすい環境の形成を進めていくことが必要となります。

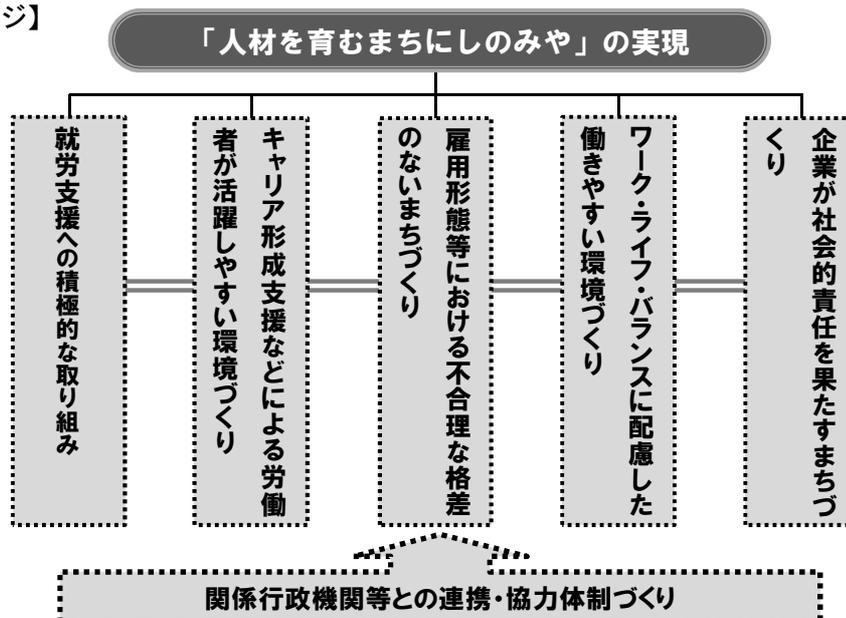
市民のだれもが自分に合った働き方を選択することができ、健康で豊かな生活を実現することができる環境づくりを通じて、「人材を育むまち」にしのみやを実現することが、本市の目指す姿です。

そこで、本計画の基本理念を、以下のとおり定めます。

女性や若者、中高年齢者、障害のある人等の就業機会の拡大など、誰もが自分に合った働き方ができる環境づくりを通して、「人材を育むまちにしのみや」を実現する。

また、この基本方針に基づき、大きく6つの基本施策を推進します。

【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) 就労支援への積極的な取り組み

多くの市民が就労によって自立した生活を営むことができるよう、女性や若者、中高年齢者、障害者、生活困窮者等の支援を必要とする人を対象として、ハローワークなどの関係機関と連携した就労支援に取り組むとともに、「しごとサポートウェブにしきた※」「西宮若者サポートステーション※」「西宮市中高年齢しごと相談室※」等の拠点施設の整備を、引き続き進めます。

まちの活力の維持・向上には、市内産業の活性化につながる人材の確保と市内就労の増加が重要な課題となります。中でも、医療・介護・保育・障害福祉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。ハローワーク等と連携し、市内における人材不足等の実態の把握を進めるとともに、雇用需給のミスマッチの解消などに向け、働く意欲のある人と企業をつなげる支援に取り組めます。

(2) キャリア形成支援などによる労働者が活躍しやすい環境づくり

雇用・就業形態の多様化を背景として、一人一人の市民が、生活設計とキャリアの形成に関連づけて、自分らしい生き方を実現できるような環境づくりが求められます。また、とりわけ中小企業においては、人材育成のための資源が不足している事業者も多く、キャリア形成の支援や働き手の教育・研修は、労働者と事業者の双方への支援として今後重要性を増すと考えられます。自分らしい多様な働き方を可能とする社会づくりに向け、労働者のキャリア形成に向けた相談支援やステップアップのための学習機会の提供、人材育成に関する助成制度の活用促進に取り組めます。

(3) 雇用形態等における不合理な格差のないまちづくり

非正規雇用者と正規雇用者の労働条件等の差に関する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の処遇改善に向けた啓発を行います。また、処遇改善に関する助成制度等の周知と活用を図ります。併せて、性別や障害の有無による不合理な格差の是正や、関連法規の啓発に努め、誰もが差別されることなく働き続けることのできるまちづくりを進めます。

(4) ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境づくり

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、人材を育むまちを実現することにつながります。子育て・介護等と仕事の両立など、一人一人の生活実態に応じた多様な働き方が可能となり、過重労働や長時間労働の是正、過労死やハラスメントの防止など、労働者の権利が守られる環境づくりに向け、相談業務等を通じて労働者の権利の迅速な救済に努めます。また、ひょうご仕事と生活センター^{*}と連携したワーク・ライフ・バランスの推進をはじめとして、労働者の労働条件の改善と福利厚生の実施に向けた、関係機関と連携した取り組みを推進します。

(5) 企業が社会的責任を果たすまちづくり

企業は、雇用や労働者の福祉のほか、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し、市民社会の公正で持続的な発展に寄与することは、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、市内で働く労働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

労働者を取り巻く様々な問題に対し、雇用や労働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。

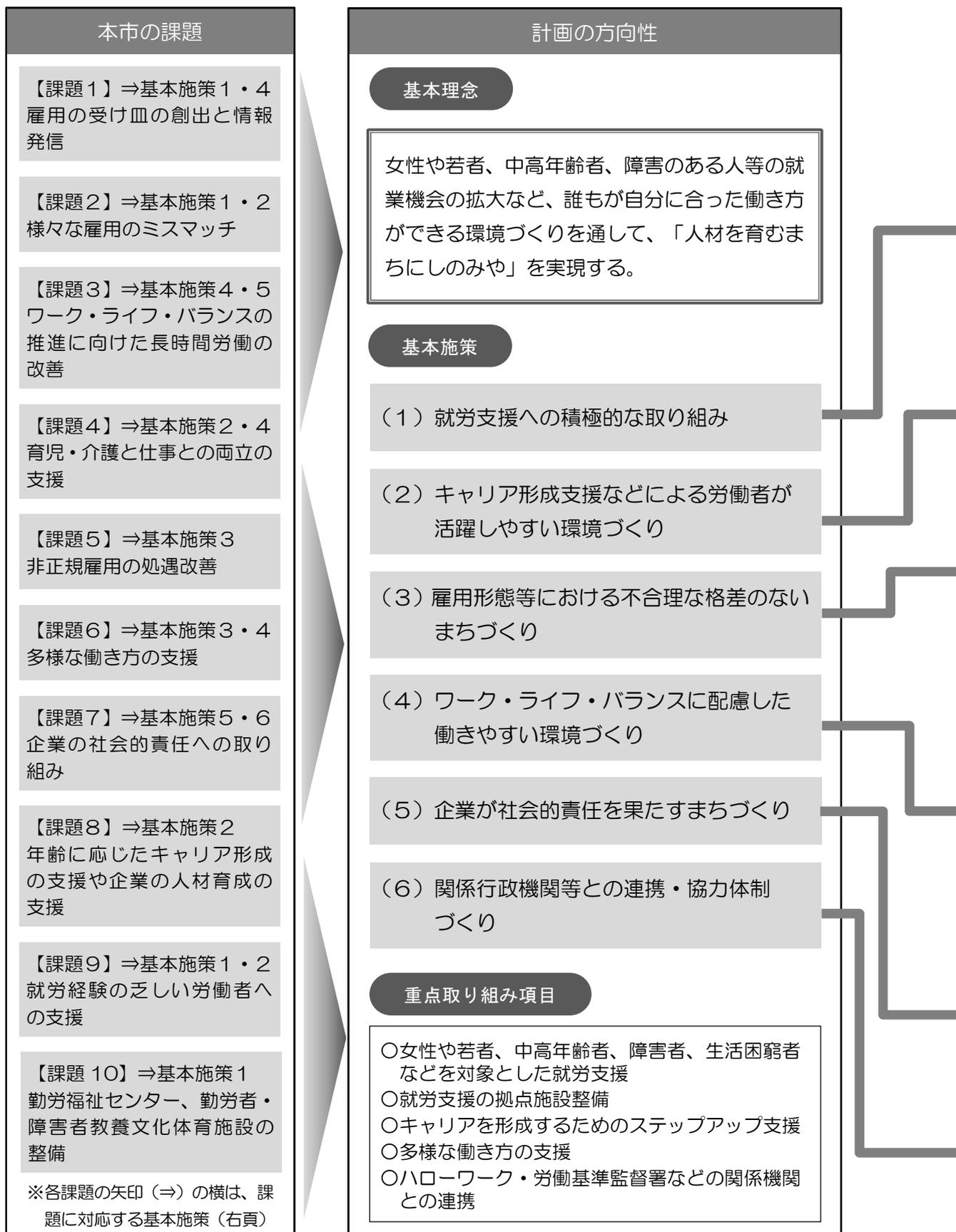
3. 重点取り組み項目

上記の基本施策に基づく取り組みの中で、特に本市の課題の解決に重要で、重点的な取り組みが求められるものについて、重点取り組みとして位置づけ、本計画の期間を通じて積極的な施策の推進を図ります。本計画では、次の取り組み項目を重点施策とします。

■本計画の重点取り組み項目

取り組み項目	概要
女性や若者、中高年齢者、障害者、生活困窮者などを対象とした就労支援	特に就労の支援を必要とする人について、それぞれの課題に応じた就労支援の充実を図ります。
就労支援の拠点施設整備	勤労福祉センター、勤労者・障害者教養文化体育施設等のあり方を見直し、就労支援の拠点施設としての整備を検討します。
キャリアを形成するためのステップアップ支援	若者や正規雇用の経験の乏しい労働者のキャリア形成の支援や市内企業の人材育成を支援します。
多様な働き方の支援	一人一人が自分に合った働き方を選択でき、育児や介護等と仕事を両立させながら働き続けることができるよう支援します。
ハローワーク・労働基準監督署などの関係機関との連携	関係機関との連携を進め、就労支援の強化と働きやすい環境づくりを進めます。

4. 施策体系



施策の推進

(1) 就労支援への積極的な取り組み

- ※(1) 女性や若者、中高年齢者、障害者、生活困窮者などを対象とした就労支援
- (2) 大学生と市内企業のマッチング
- (3) 医療・介護・保育などの分野における人材の確保
- ※(4) 就労支援の拠点施設整備
- ※(5) ハローワークとの連携

(2) キャリア形成支援などによる労働者が活躍しやすい環境づくり

- ※(1) キャリアを形成するためのステップアップ支援
- (2) 人材育成に関する助成制度等の活用促進に向けた啓発

(3) 雇用形態等における不合理な格差のないまちづくり

- (1) 非正規雇用者と正規雇用者の労働条件の差に関する実態把握と是正
- (2) 処遇改善に関する助成制度等の活用促進に向けた啓発
- (3) 男女雇用機会の均等
- (4) 労働基準監督署との連携

(4) ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境づくり

- (1) 長時間労働の是正に関する啓発
- (2) ハラスメント対策・メンタルヘルス対策
- ※(3) 多様な働き方の支援
- (4) 子育て・介護等と仕事の両立に関する支援
- (5) 労働者の福祉の充実
- (6) ひょうご仕事と生活センターとの連携

(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の促進

(6) 関係行政機関等との連携・協力体制づくり

- ※(1) 兵庫労働局との連携
- (2) 大学・研究機関との連携・協力体制づくり

※は重点施策

第4章 施策の推進

基本施策1：就労支援への積極的な取り組み

(1) 女性や若者、中高年齢者、障害者、生活困窮者などを対象とした就労支援

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、女性や若者、中高年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、シングルマザーや若年者などに対する就労支援は重要な課題となっています。就職氷河期に大学を卒業した世代が、40歳台に入っており、就労の経験に乏しい無業者への支援も求められます。

働く意欲のある人と企業とをつなぐ支援を充実させ、就業者の増加を図るとともに、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などを進めていきます。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①女性の就業に関する相談支援	<ul style="list-style-type: none"> ○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ーブにきた」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、参加者の増加に向けた取り組みを行います。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。 ○女性の社会参加や就労について、ハローワーク・兵庫県ほか関係機関と連携し、就業や再就職の支援を継続して行います。 	<p>労政課 男女共同 参画推進課</p>
②若年者等への就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ○就労経験の乏しい無業者に対して、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。 ○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を実施し、新規登録者とともに、進路決定者数の増加も必要です。また、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。 ○ニートなど対象となる職業的自立困難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>労政課</p>

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
③中高年齢者の就業支援	<p>○40歳以上の求職者を対象に「西宮市中高年齢しごと相談室」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支援や情報提供を行います。</p> <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が高まっていることから、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>	労政課
④西宮市シルバー人材センターへの支援	<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、センター会員の働く意欲と能力が活用されるよう、引き続き支援を行っていきます。</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。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>	労政課
⑤障害者就労支援事業	<p>○障害のある人の自己決定を基礎とする本人中心の就労支援に取り組みます。</p> <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> <p>○障害者雇用促進法の改正や就労定着支援に関する新たな障害福祉サービスの開始等、近年の制度改正を踏まえた取り組みの充実と市民・事業者への啓発を進めます。また、学齢期の子供に対する将来を踏まえた就労準備の支援等、教育機関と連携を深め、説明会などを通じてセンターの事業及び支援内容の認知を図る必要があります。</p>	障害福祉課

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
⑥西宮市障害者雇用奨励金制度	<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> <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>○障害者雇用促進法の改正により法定雇用率の算定方法が変更となり、新たに雇用が増加することが予想され、予算の確保が必要となります。</p>	労政課
⑦母子父子相談事業	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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 2007 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。</p> <p>○また、2014 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。</p>	子供家庭支援課
⑧生活保護受給者への就労支援	<p>○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を受けられるよう、社会福祉協議会※やハローワーク等の関係機関と連携し支援していきます。</p> <p>○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、ケースワーカー※と就労支援員との連携、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。</p>	厚生第1課

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
⑨生活困窮者自立支援制度 就労準備支援事業	<p>○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。</p> <p>○ひきこもり等により直ちに社会参加が困難な人に対しては、ボランティア活動等による社会参加を促します。</p> <p>○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。同時に、自立相談支援の充実を図り、就労準備支援につなげていく必要があります。支援を要する生活困窮者の掘り起こしを進め、支援につなげることができるよう努めます。</p>	厚生第1課

(2) 大学生と市内企業のマッチング

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。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①大学生と市内企業とのマッチング	<p>○大学・西宮商工会議所・ハローワーク西宮が参画して「西宮市大学等就職支援情報交換会」を開催し、関係機関との連携を図り、大学生に市内企業の情報を提供するなど、人材確保に向けた取り組みを行います。また、事業の周知と協力企業の増加を図るとともに、大学生への効果的なアプローチを検討していきます。</p> <p>○市内企業の採用情報などを掲載するWEBサイトの拡充や、合同就職面接会の開催等により、雇用のマッチングを図ります。</p>	労政課

(3) 医療・介護・保育などの分野における人材の確保

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。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①介護分野の人材確保	<ul style="list-style-type: none"> ○ハローワーク西宮と連携し、介護の仕事に就きたい人を対象とした就職相談・面接会を開催します。 ○介護分野での就労経験のある人の再就職支援を行います。 ○兵庫県福祉人材センターやハローワーク西宮と連携して、各機関が実施する福祉分野の就労希望者への支援等の広報を行い、市民並びに事業者の積極的な活用を促す等、介護人材の確保に取り組み、介護サービスの充実に図ります。 ○家事援助限定型訪問サービスにおいて、居宅に訪問し、掃除や買い物などの生活援助のみを提供する「介護予防・生活支援員」の養成と活動支援に取り組むとともに、専門職がより高度な専門性を必要とするケアを担えるよう機能分化を進め、人材の有効活用を目指します。また、研修修了者の就業率の向上が課題となり、現在の支援に加えて、すでに修了しているが就労していない方々への働きかけを検討する必要があります。 	<p style="text-align: center;">労政課 福祉のまちづくり課</p>
②看護分野の人材確保	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○市民の健康保持の担い手である看護師の養成と人材確保を図り、市内就職者数を創出していることから、一般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。 ○ハローワーク西宮、兵庫県看護協会等と連携して就職説明会を開催するなど、看護分野の人材確保に努めます。 ○基金の運用利率が低いため、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。 ○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 style="text-align: center;">保健予防課</p>

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
③保育分野の人材確保	<ul style="list-style-type: none"> ○西宮市私立保育協会と共同で保育分野における就労マッチング支援事業を実施します。 ○保育士の資格取得支援や、有資格者の保育所への優先入所、保育士宿舍借り上げ支援、保育士奨学金返済支援、キャリアアップ研修（潜在保育士向けの研修）等を行い、保育分野への就職・復職を支援します。 ○保育士の処遇改善や業務効率化の支援による職場環境の改善支援に取り組めます。 ○待機児童の解消や保育ニーズの増加に対応する施設整備を進めていく中で、保育士を採用することが困難になる可能性があるため、近隣市の各種事業や国の処遇改善の動向を見極めながら、保育士の確保及び長く定着することのできる職場環境作りに有効な事業を新規で実施していく必要があります。 ○留守家庭児童育成センターについては、待機児童の解消や高学年児童受入に対応する施設整備に伴い指導員の増員が必要となっています。それにより指導員の採用が困難になる可能性があるため、市政ニュース等の広報媒体を通じて指導員の確保に努め、引き続き指導員の処遇改善等、職場環境の改善支援に取り組めます。 	保育幼稚園支援課 育成センター課

福祉分野の人事確保に向けた兵庫県の取り組みについて

福祉分野における人材確保に取り組む兵庫県の取り組みには、次のようなものがあります。

兵庫県福祉人材センター

- 求職者と事業所をつなぐため、職業紹介事業、就職フェアや説明会などのイベント、福祉の仕事に関する広報・啓発を行っています。
- 離職介護福祉士等届け出制度、福祉体験学習事業、福祉の仕事職場見学ツアー、福祉の就職相談会、県内ハローワーク巡回相談（福祉のお仕事出張相談）、介護福祉士等の就学・研修費用の貸付等の事業を実施しています。

介護労働安定センター

- 介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、その他の福祉の向上を図るための総合的支援機関として設立され、介護事業者を含む介護分野全般に対する支援を行っています。
- 訪問介護事業所のための雇用管理相談や事業所内研修の進め方に関する学習機会の提供等の事業を実施しています。

看護職員確保対策

- 看護師等養成所に対し、県内定着率に応じた運営費の一部助成や施設整備経費の一部助成等の支援を行っています。
- 看護職員の資質向上を図るため、指導者を対象とした講習会の実施や講習会費用の助成、訪問看護師の育成等を行っています。
- 看護職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、就業継続・定着するための各種研修や相談事業等の実施、早期離職防止のための研修事業等にかかる費用の助成等を行っています。

(4) 就労支援の拠点施設整備

2012年10月に開設した「しごとサポートウェブにしきた」では、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。

また、本市の就労支援の拠点施設である勤労会館（1967年建設）、勤労青少年ホーム（1971年建設）は、いずれも建設から約50年が経過しており、老朽化が進んでいます。根拠法の廃止により、施設の設置目的も法的に失われており、今後の施設整備のあり方について、再検討する必要があります。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①しごとサポートウェブにしきたの充実	○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。	労政課
②勤労者福祉施設の維持・整備	○勤労者の福利厚生活動を積極的に推進し、勤労者の経済的、文化的地位の向上に寄与することを目的に設置された勤労会館と、勤労青少年の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的として設置された勤労青少年ホームについて、建設後約50年が経過しており老朽化も進んでいることや2015年の勤労青少年福祉法の廃止により設置目的が法的に失われていることも含め、就労支援の拠点施設の整備について再検討します。 ○勤労者及び障害者の福祉の増進を図り、市民の健康増進を図ることを目的に設置された、勤労者・障害者教養文化体育施設である「サン・アビリティーズにしのみや」については、立地が良いこともあり体育室の利用率が高いため、市民サービスの向上や維持管理について検討します。	労政課

(5) ハローワークとの連携

就労支援の取り組みにおいては、本市単独での事業には限界があり、国・県の関係機関との連携が不可欠です。ハローワーク西宮をはじめとする関係機関との連携を強化し、切れ目のない支援に努めるとともに、連携による効果的・効率的な事業の推進を図ります。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①ハローワークとの連携	<ul style="list-style-type: none"> ○就労や労働者の支援について、ハローワークと連携した取り組みにより、効果的・効率的な事業の推進を図ります。 ○ハローワークとの一体的実施事業により、女性や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。 	労政課

ハローワーク西宮の就職支援

ハローワーク西宮では次のような就職支援メニューが用意され、求職者の支援に取り組んでいます。

職業相談

○求人票の検索支援や応募・選考の状況等の各種の情報提供を行っています。

セミナー&ミニ面接会

○履歴書・職務経歴書の作り方や面接の受け方についてのセミナー、対象者別（マザーズ、女性、若年者、シニア等）の就職支援セミナー、企業説明会やミニ面接会等を実施しています。

対象別の個別支援

○雇用保険を受給中で早期再就職を目指す人、子育てしながら働きたい人、就職活動中の在学学生、正社員就労経験のない人等、対象者別に専任のナビゲーターが支援を行います。

職業訓練

○再就職に必要な知識や技能を習得し、就職につなげるための制度です。原則、受講料は無料（テキスト代・補講費等一部負担あり）です。一定の要件を満たす人には、訓練受講期間中に職業訓練受講給付金が支給されます。

教育訓練給付制度

○労働者の主体的な能力開発の取り組みまたは中長期的なキャリア形成を支援するため、厚生労働省が指定する教育訓練受講に支払った費用の一部を支給する雇用保険の給付制度です。一般教育訓練給付（最大で経費の20%を支給）と専門実践教育訓練給付（最大で経費の70%を支給）があります。2018年の制度改正により、離職後の適用対象期間の延長（妊娠・出産・育児・疾病等による）が最大20年まで可能となっています。

基本施策2：キャリア形成支援などによる労働者が活躍しやすい環境づくり

(1) キャリアを形成するためのステップアップ支援

労働者の多様な働き方を支援するとともに、そのキャリア形成を支援し、労働者が活躍しやすい環境づくりを進めるため、市民・労働者に対するセミナー等の実施や各種の教育プログラムの情報提供等を行います。

学校教育においては、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供の能力・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。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①キャリア形成セミナーの実施【新規】	<ul style="list-style-type: none"> ○市内の中小企業で働く人を対象に、能力向上につながるセミナーを開催し、キャリア形成を支援します。 ○働くために必要な資格を取得するために、兵庫県職業能力開発促進センター等で実施されるセミナーについて、情報の収集と提供を行います。 	労政課
②関係機関のキャリアアッププログラムの情報提供【新規】	<ul style="list-style-type: none"> ○大学等が実施しているキャリアアッププログラム、リカレント教育のプログラム等、キャリアアップに向けた各種の教育プログラムについて、情報の収集と提供を行います。 	労政課
③学校教育におけるキャリア教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○子供たち自身が、学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことが必要です。 ○推進に当たっては各校種間における縦のつながりを意識した取り組みと、地域・家庭・学校の協働と連携により社会への接続を視野に入れた取り組みの両方が重要となります。「トライやる・ウィーク※」については、西宮市「トライやる・ウィーク」推進協議会において、各校区における取り組みの成果と課題を明確にし、協議を進めることで各校区推進委員会活動の活性化につなげていくことが課題です。また、子供たちが活動する事業所の確保も課題となっています。 	学校教育課
④女性のチャレンジ支援	<ul style="list-style-type: none"> ○女性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、女性の就業や再就職の支援を継続します。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を設置するとともに、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。 	男女共同参画推進課

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
⑤若年者のキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ○若年者キャリア形成支援事業としてパソコンスキルアップ講座やマナー講座、心理カウンセリング等を行います。 ○西宮サポートステーションの支援を受ける若者を対象として、市内事業所での就労体験プログラムを実施します。 	労政課
⑥中高年齢者のキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ○高年齢者の求職者は大幅に増加しており、中高年齢者対象セミナーも定員を超える応募があるなどニーズが高くなっていることから、効果的な支援を行います。 ○中高年齢者を対象とした、各種セミナーを行います。 	労政課

関係機関によるキャリア形成セミナー等について

兵庫県の関係機関や西宮市内の大学では、各種のキャリア形成セミナーが開催されています。

兵庫県職業能力開発促進センター（ポリテクセンター兵庫）

○在職者を対象として、業務に必要な技術・技能・知識のレベルアップを図るための短期間の職業訓練（能力開発セミナー）を実施しています。他に、離職者訓練（離職者を対象とした標準6ヵ月のものづくり分野の職業訓練）や事業主支援（事業主等を対象とした職業能力開発に関する相談、指導員派遣、施設設備の貸与等）等、労働者の能力開発の支援に取り組んでいます。

大学

○西宮市内には、6つの大学と3つの短期大学があります。これらの大学の中には、社会人を対象とした各種のキャリア形成を支援するセミナーや生涯学習講座等を開催するものもあり、中には、MBA（経営学修士）の取得や起業を目指すプログラム等も実施されています。

(2) 人材育成に関する助成制度等の活用促進に向けた啓発

人材育成を行う余力が乏しい中小企業の支援や、非正規雇用労働者を含めキャリアアップ可能な環境づくりに向け、事業所に対する各種支援制度等の情報提供等を行います。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①人材育成に関する助成制度の情報提供 【新規】	○雇用する労働者の人材育成に要する費用の一部を助成する「人材開発支援助成金」や、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進する取り組みに対して助成する「キャリアアップ助成金（人材育成コース）」等、国の事業主を対象とした人材育成に関する助成制度の活用促進に向け、情報の収集と提供を行います。	労政課

人材育成に関する国の助成制度

国においては、事業主を対象とした人材育成に関する助成制度が設けられ、事業所の人材育成やキャリアアップの取り組みを支援しています。

人材開発支援助成金

○主に中小企業を対象として、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための計画的な職業訓練や人材育成制度の導入にあたり、それらに要する経費や賃金等の一部を助成します。非正規雇用者や障害者を対象とした助成も含まれています。

キャリアアップ助成金

○有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者等の非正規雇用者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化や処遇改善等の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。

基本施策3：雇用形態等における不合理な格差のないまちづくり

(1) 非正規雇用者と正規雇用者の労働条件の差に関する実態把握と是正

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の処遇改善と雇用形態等による不合理な格差の解消に向けた啓発を行います。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①西宮市労働実態基本調査	<p>○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。</p> <p>○今後は計画改定を行う基礎資料として、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。</p>	労政課
②非正規雇用者と正規雇用者の均衡待遇の推進	<p>○非正規・正規雇用者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。特に、国の働き方改革等に関連した制度改正の動向を注視し、必要な啓発や市民・事業者への情報提供を進めます。</p>	労政課

(2) 処遇改善に関する助成制度等の活用促進に向けた啓発

非正規雇用者の処遇の改善について、関連する国・県の助成制度等の活用促進に向けた啓発を行い、非合理的な格差の解消を目指します。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①非正規雇用者の処遇改善に関する助成制度の情報提供【新規】	○非正規雇用者の賃金の増額に関する国の助成金や、多様で柔軟な働き方を促進することを目的として職場環境整備を行った事業者に対するひょうご仕事と生活センターの助成金等、非正規雇用者の処遇改善の推進に関する助成制度等の活用促進と啓発を行います。	労政課

(3) 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。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る一方、子育てをしながら働く労働者に対しては、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」「労働基準法」「女性活躍推進法」等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、労働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。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①男女の雇用機会均等に関する事業主への啓発	○「男女雇用機会均等法」や「労働基準法」などについて関係課との連携を維持し、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。	労政課 男女共同 参画推進課
②職場における男女平等意識の醸成	○職場における男女平等の意識・制度の確立を図るため、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。 ○セクシュアル・ハラスメント*の防止や昇進等における待遇の平等、男女を問わず育児や介護を行う労働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。	男女共同 参画推進課

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
③働く女性の健康管理についての啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主及び労働者に対し、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。 ○母親学級・両親学級の実施や妊婦健康診査費用助成などの支援を行います。 ○実際に働いている人に確実に情報が届き、思いがけない妊娠に戸惑う方などの早めに相談窓口につながるよう、広報の工夫に努めます。 	労政課 男女共同参画推進課 地域保健課
④企業における女性の職場復帰支援	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○ひょうご仕事と生活センター等と連携して、事業所における好事例を紹介するなど、企業の取り組み促進を図ります。 ○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ます。 	労政課

(4) 労働基準監督署との連携

労働環境の改善や、雇用形態による不合理な格差の解消にあたっては、国・県の関係機関との連携が不可欠です。兵庫労働局（西宮労働基準監督署）をはじめとする関係機関との連携を強化し、切れ目のない支援に努めるとともに、連携による効果的・効率的な事業の推進を図ります。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①労働基準監督署との連携	<ul style="list-style-type: none"> ○労働相談の実施に当たっては、西宮労働基準監督署の労働相談との連携を図り、切れ目のない支援を行います。 ○また、共催事業により、効果的・効率的な取り組みの推進を図ります。 	労政課

基本施策4：ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境づくり

(1) 長時間労働の是正に関する啓発

サービス残業を含む長時間労働や、過酷な就労状況を背景とする労災、過労死等の問題は、国の働き方改革等においても大きな課題となっており、近年においても各種の法制度の改正が行われています。労働者の権利や健康が尊重され、ワーク・ライフ・バランスが促進されるよう、制度改正に関する啓発を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスを実践する企業の増加を図ります。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①制度改正に関する啓発	○国の働き方改革等の取り組みによる、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等について、法制度改正の内容や事業主・労働者に必要な情報について、啓発を行います。	労政課
②ワーク・ライフ・バランス実践企業の把握・顕彰	○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。	労政課
③ワーク・ライフ・バランス意識の向上 【新規】	「働き方改革」のためには、事業主の制度を変えるだけでなく、働く人が意識して、生活を変える必要があります。そのために、男女共同参画センターにおいて、講座や情報提供を行うほか、「労政にしのみや」などの媒体を通じて啓発に努めます。	男女共同参画推進課

国の「働き方改革」について

2018年に、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進することを目的として、「働き方改革関連法」が成立しました。主な内容は以下のとおりです。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

○改革推進のための「基本方針」の策定

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

○労働時間に関する制度の見直し（時間外労働の上限規制、中小企業の時間外労働割増賃金の見直し、高度プロフェッショナル制度の創設、労働時間の状況把握の実効性確保 等）

○勤務間インターバル制度の普及促進等

○産業医・産業保健機能の強化

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

○不合理な待遇差を解消するための規定の整備

○労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

○行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

(2) ハラスメント対策・メンタルヘルス対策

セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントをなくし、働きやすい環境づくりを進めていくことは、女性や若者、中高年齢者、障害者、外国人等の多様な人が安心して働ける環境づくりを進めていく上でも不可欠です。また、職場におけるメンタルヘルスの確保は、労災や過労死の防止の観点から重要な取り組みとなります。

労働相談の実施による労働者の支援をはじめとして、働きやすい環境づくりに向けた取り組みを推進します。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①労働相談	<ul style="list-style-type: none"> ○市民、労働者、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。 ○厚生労働省や労働基準監督署で実施している労働相談等を集約することによって効果的な広報に努めます。 	労政課
②人権相談 【新規】	<ul style="list-style-type: none"> ○人権擁護委員による「人権困りごと相談」として、日常生活での差別やいやがらせ、いじめ、ハラスメントなどで悩んでいる人からの相談を実施します。 	人権平和推進課
③自殺対策の 推進	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○こころのケア相談として、ストレス・不眠等の心の悩み等について、電話・面接相談を、こころのケア講座として「こころの健康づくり」に関連した講座を実施します。 ○2016年4月に改正された自殺対策基本法に基づき、「新・西宮健康づくり21（第2次）西宮市健康増進計画」に包含する形で自殺対策計画を策定しています。本計画には、ゲートキーパー養成研修受講者数を維持していくという内容を盛り込んでいますが、今後、より企業関係等幅広い方に受講していただくよう内容を変更していく必要があります。 	健康増進課

(3) 多様な働き方の支援

継続する少子高齢化と人口減少により、就業者数は年々減少を続けています。経済の発展と産業の活性化を進める上では、一人一人の生活の状況に応じた多様な働き方を可能にすることで、就業者数を維持していくことが求められます。

雇用形態による不合理な格差を解消し、多様な人が多様な働き方ができるまちづくりを進めるための取り組みを推進します。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①事業主への周知	<ul style="list-style-type: none"> ○国の働き方改革にともなう不合理な待遇差を解消するための規定の整備等についての啓発を行い、多様な働き方を支援します。 ○厚生労働省が作成した「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」について、事業者への周知を図ります。 ○「労政にしのみや」を活用し、内容の充実や読みやすい紙面づくりに努めるとともに、関係機関と連携し、事業主に必要な労働関係の情報提供を行います。 	労政課
②ダイバーシティ・マネジメントについての周知	<ul style="list-style-type: none"> ○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など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。 ○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。 	労政課

(4) 子育て・介護等と仕事の両立に関する支援

子育て・介護等と仕事の両立を可能にすることは、女性の就労を促進する上でも、男女雇用機会の均等を進める上でも、重要な取り組みとなります。

保育サービスの充実により、保護者が安心して働ける環境づくりを進めるとともに、育児休業・介護休業を取得しやすい環境づくりに向けた啓発を行います。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①保育を必要とする子供の受け入れ枠の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ○待機児童や希望どおり入所できなかった方の解消をめざし、2016年度から3か年で約1,500人の受入枠拡大を図り、保育施設の整備を進めます。 ○市内の未就学児童数は減少する一方で保育需要は増加傾向にあるため、2020年度以降の必要受入れ枠数と受入れ枠拡大の手法については、2018年4月時点の入所状況や保育需要の推移から再度検討する必要があります。整備が進んでいない地域における受け入れ枠の拡充が課題です。 	保育施設整備課
②延長保育の拡充等	<ul style="list-style-type: none"> ○2014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を進めます。 ○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、必要となる事業費や人員を確保していくことが課題となります。 	保育幼稚園支援課
③ファミリー・サポート・センター※事業	<ul style="list-style-type: none"> ○地域の中で子供を預け、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。 ○現在はある程度ニーズに対応できていると考えられますが、地域によっては提供会員が少ないところもあり、依頼に応じられないこともあります。 ○提供会員を増やすためには、ファミリーサポート事業の周知を広めていくことと、提供会員になるために必要な養成講座の実施についての工夫が必要です。 	子育て総合センター
④留守家庭児童育成センターの待機児童の解消	<ul style="list-style-type: none"> ○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。また、小学校の余裕教室の利活用や他の手法についても検討を進めます。 ○引き続き待機児童解消のために施設の新・増築を行うと共に、空き教室が見られる小学校があれば、教室の改修を行って児童の受け入れを進めます。児童数の増加による待機児童の発生リスクのある校区が増加しており、着実かつ迅速な待機児童対策が必要です。 	育成センター課

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
⑤近隣自治体等との保育所受け入れ連携	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○保育所の相互受け入れについては、相手方自治体を実施する場合には、西宮市も実施する方針としており、阪神間、神戸市、大阪市など、近隣自治体との間においては、保育所の相互受け入れを実施しています。</p> <p>○阪神間の自治体の保育担当者による会議を定期的に開催し、情報交換や課題の共有を行います。</p> <p>○市民が、保育所の相互受け入れを実施しない方針としている自治体の保育所への入所を希望した場合への対応が今後の課題です。</p>	保育幼稚園支援課
⑥育児・介護休業制度の啓発【新規】	<p>○2017年の改正育児・介護休業法の施行により、育児休業・介護休業のより柔軟な取得が可能となっています。こうした制度改正について労働者・事業所への周知を進めるとともに、育児・介護休業の性別にかかわらず普及・促進に向けた啓発を行います。</p> <p>○西宮市中高年しごと相談室において、介護離職した人の再就職の相談を行います。</p>	労政課

(5) 労働者の福祉の充実

中小企業は大企業と比べて、労働者の福利厚生が手薄になる傾向があります。市内中小企業の労働者の福祉の増進を図るとともに、市内に在住・在勤の労働者がより豊かな生活を送ることができるよう、福祉の充実に努めます。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①中小企業勤労者福祉共済制度	<p>○市内中小企業労働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>○市内中小企業労働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>	労政課

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
②労働者の福祉の向上	<ul style="list-style-type: none"> ○市内に在住、または在勤する労働者等がより豊かな生活を送ることができるよう、教養や文化、スポーツ、キャリア形成などにかかる支援を行います。 ○技能功労者表彰制度や勤労者美術展等の事業については、技能功労者表彰対象者の掘り起しや検証に努めるなど、社会情勢に応じた事業のあり方について、引き続き検討します。 ○労働者だけでなく、求職者、無業者等も事業対象として、関係機関と連携して事業を行います。 	労政課

(6) ひょうご仕事と生活センターとの連携

働きやすい職場環境づくりに向け、関係機関との連携を強化し、切れ目のない支援に努めるとともに、連携による効果的・効率的な事業の推進を図ります。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①ひょうご仕事と生活センターとの連携	○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。	労政課

ひょうご仕事と生活センターについて

ひょうご仕事と生活センターは、「仕事と生活のバランス」の取り組みを全県的に推進する拠点として、兵庫県、連合兵庫、兵庫県経営者協会と協働の下、2009年6月に設置されました。以下のような事業を実施しています。

I 啓発・情報発信

○情報誌「仕事と生活のバランス」や学生向け先進企業事例集「WLBな会社ガイド」の発行、ポータルサイトの運営等により、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発に取り組んでいます。

II 相談・実践支援

○企業や団体に向けたワーク・ライフ・バランス実現推進に向け、ワンストップ相談、相談員派遣、研修の実施等を行っています。

○「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」並びに認定制度を創設しています。

III 調査研究

○大学等研究機関との連携による共同研究をはじめとした調査研究活動を行っています。

IV 企業顕彰

○先進的な取り組みを実施している企業・団体を表彰しています。

V 企業助成

○ワーク・ライフ・バランスの実現推進を支援するための各種助成金を用意しています。

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。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①事業所のコンプライアンスに関する啓発【新規】	○雇用・解雇や労働環境に関する事業所のコンプライアンス※の必要性について、関連する法制度の啓発を行います。	労政課
②自治体公契約条例の研究	○2012年10月に設置した公契約庁内連絡会議において、全国及び県下の条例制定の状況や本市の取り組み内容について情報共有や意見交換を行い、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ることから、条例を制定するのか、要綱で対応するのかなど、先進市の取り組み状況や公契約条例に関する調査結果等を分析し、どのような方法が効果的か検討した上で、本市としての今後の方向性を整理します。	契約課 政策経営課 職員課 労政課 上下水道局 契約担当課
③社会福祉施設等への指導監査	○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。 ○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。	法人指導課 保育幼稚園 指導課

(2) 企業内メンタルヘルスの取り組みの促進

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労働者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。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①企業内メンタルヘルスの取り組みの促進	<ul style="list-style-type: none">○市内企業におけるメンタルヘルス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。○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おり、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。	健康増進課 労政課

基本施策 6：関係行政機関等との連携・協力体制づくり

(1) 兵庫労働局との連携

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、市内労働者の雇用安定や、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労働者への情報提供や啓発に関する機能を高め、行政の機能強化を図ります。

施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①兵庫労働局との連携	○連携して就労支援に取り組む体制を強化するため、兵庫労働局との雇用対策協定の締結を検討します。	労政課
②雇用の安定にかかるとの行政機能の強化	○ハローワーク・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。 ○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。	労政課
③労働問題にかかるとの行政機能の強化	○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との情報について、事業主や労働者への周知・啓発を図ります。	労政課

事業主向けの雇用関係助成金について

国は事業主向けの雇用関係助成金として、以下のような助成金の給付を行っています。

従業員の雇用維持を図る場合の助成金

○事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が休業、教育訓練や出向を通じて従業員の雇用を維持した場合に、雇用調整助成金が給付されます。

離職者の円滑な労働移動を図る場合の助成金

○離職を余儀なくされる労働者の再就職支援や、早期雇用、中途採用の拡大を行った場合に労働移動支援助成金が給付されます。

従業員を新たに雇い入れる場合の助成金

○高齢者・障害者・母子家庭の母親・未経験者等を雇用する場合に各種の助成金が給付されます。

労働者の雇用環境整備関係の助成金

○障害のある労働者の雇用環境の整備や、介護・保育労働者の処遇改善、非正規雇用者の処遇改善等について、各種の助成金が給付されます。

仕事と家庭の両立に取り組む場合の助成金

○男性の育児休業取得推進や仕事と介護の両立支援、育児・介護等による離職者の再雇用等に取り組む場合に、両立支援等助成金が給付されます。

(2) 大学・研究機関との連携・協力体制づくり

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。

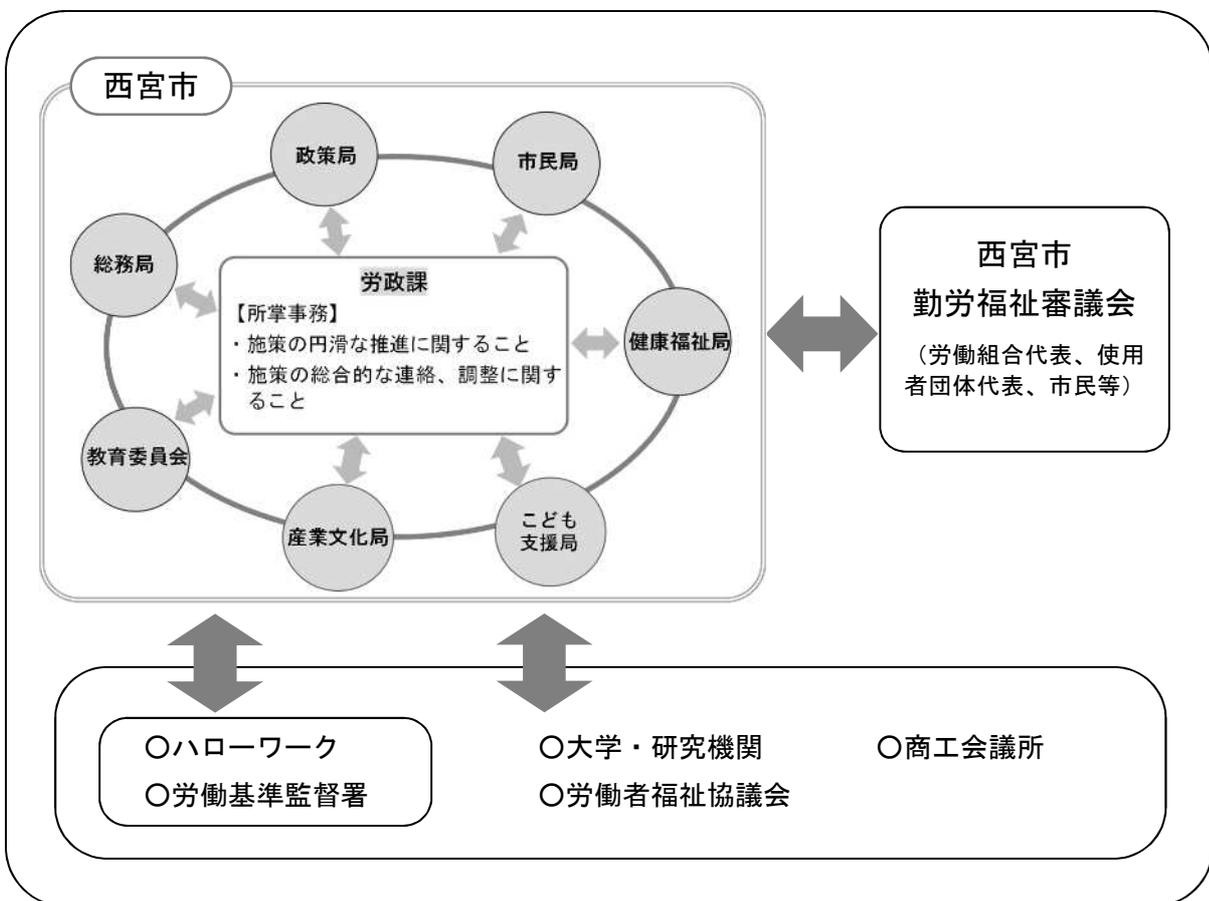
施策名	内容及び今後の方向性	所管部署
①大学・研究機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ○大学と連携し、大学生を含む市民を対象とした就職セミナー等や、職業選択に生かせる情報の提供に努めます。また、各大学における公開講座や企画事業の情報を把握し、市民へ情報発信するとともに、大学の持つ専門的かつ高度な研究成果の活用を図ります。 ○「西宮市大学等就職支援情報交換会」を開催し、関係機関との連携を図り大学生の就職活動を支援する体制の整備を行います。 ○西宮市大学交流センターのウェブサイト、市内企業の採用情報やインターンシップ*の情報を掲載し、大学生の市内企業への就職を支援します。 	労政課 大学連携課

第5章 施策の推進体制

1. 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、ハローワーク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】



2. 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労政課において、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」において、計画の進行管理を行います。

3. 計画の目標指標・活動指標

基本施策1：就労支援への積極的な取り組み

目標指標	前回計画 策定時	現状値	目標の 方向性
市内在住の15～49歳の無業者数（国勢調査）	2,717人(2010年)	3,122人(2015年)	➔
女性の労働力率（国勢調査）	48.8%(2010年)	47.3%(2015年)	➔
若年者の就職率 ^{*1} （ハローワーク西宮管内）【ハ】 ^{*2}	23.1%(2013年度)	21.3%(2017年度)	➔
中高年齢者の就職率（ハローワーク西宮管内）【ハ】	23.7%(2013年度)	26.1%(2017年度)	➔
障害者の就職率（ハローワーク西宮管内）【ハ】	43.2%(2013年度)	53.1%(2017年度)	➔
医療・福祉分野の求人充足率 ^{*3} （ハローワーク西宮管内）【ハ】	18.4%(2013年度)	12.2%(2017年度)	➔
活動指標	現状値（2017年度）		目標の方向性
(1) 女性や若者、中高年齢者、障害者、生活困窮者などを対象とした就労支援			
しごとサポートウェブにしきたを通じた就職者数	377人		継続
西宮若者サポートステーションを通じた進路決定者数	82人		継続
西宮市中高年しごと相談室を通じた就職者数	77人		継続
西宮市シルバー人材センター会員数	2,264人		拡充
西宮市障害者就労生活支援センターを通じた就職者数 （移行者数を含む）	58人		継続
母子父子家庭相談件数	1,944件		継続
生活保護受給者の就労支援相談件数（ハローワークにつなげた件数）	93件		継続
生活困窮者自立支援制度就労準備支援事業支援対象件数	7件		継続
(2) 大学生と市内企業のマッチング			
西宮市新卒者企業就職面接会を通じた内定者数	11人		継続
(3) 医療・介護・保育などの分野における人材の確保			
介護予防・生活支援員養成研修受講者数	259人		継続
西宮市医師会看護専門学校卒業者のうち市内就職者数	20人		拡充
西宮市保育士就職フェア参加者数	211人		拡充
(4) 就労支援の拠点施設整備			
しごとサポートウェブにしきた利用人数	8,395人		継続
勤労会館利用率	55.4%		継続
勤労青少年ホーム利用率	50.0%		継続
サン・アビリティーズにしのみや利用率	70.3%		継続
(5) ハローワークとの連携			
ハローワークとの連携会議開催回数	1回		継続

基本施策2：キャリア形成支援などによる労働者が活躍しやすい環境づくり

目標指標	前回計画策定時	現状値	目標の方向性
市内事業所の労働者の正規雇用の割合【労】※4	34.4%(2013年)	39.6%(2016年)	➔
市内事業所の管理職に占める女性の割合【労】	—	25.8%(2016年)	➔
活動指標	現状値(2017年度)		目標の方向性
(1) キャリアを形成するためのステップアップ支援			
キャリア形成セミナー参加者数	—		新規
チャレンジ相談件数	32件		継続
若年者キャリア形成支援事業セミナー参加者数	309人		継続
中高年齢者対象セミナー参加者数	88人		継続
(2) 人材育成に関する助成制度等の活用促進に向けた啓発			
広報誌・ウェブサイトでの関連記事掲載回数	1回		継続

基本施策3：雇用形態等における不合理な格差のないまちづくり

目標指標	前回計画策定時	現状値	目標の方向性
パートタイム労働者の平均時間給(男女)【労】	男性:1,040円 女性:906円	男性:1,019円 女性:985円	➔
パートから正社員に転換した人数(1事業所当たり)【労】	—	0.2人	➔
パートから正社員への転換を認めることを考えている企業の割合【労】	—	68.2%	➔
活動指標	現状値(2017年度)		目標の方向性
(1) 非正規雇用者と正規雇用者の労働条件の差に関する実態把握と是正			
労政にしのみや配付箇所数	1,641箇所		拡充
(2) 処遇改善に関する助成制度等の活用促進に向けた啓発			
広報誌・ウェブサイトでの関連記事掲載回数	2回		継続
(3) 男女雇用機会の均等			
男女共同参画関連情報の労政にしのみや掲載回数	4回		継続
男女共同参画センター ウェーブ主催講座参加者数	2,087人		継続
妊産婦の受診費用補助件数	51,341人		継続
(4) 労働基準監督署との連携			
兵庫労働局(西宮労働基準監督署)との共催事業実施回数	0回		継続

基本施策4：ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境づくり

目標指標	前回計画策定時	現状値	目標の方向性
労働協約のある企業の割合【労】	27.3%(2013年)	46.4%(2016年)	➔
労働争議要処理申告件数(西宮労働基準監督署管内)【監】※5	145件(2013年)	106件(2017年)	➔
保育所の待機児童数	0人(2014年)	413人(2018年度)	➔
男性の育児休業取得率【労】	3.2%(2013年度)	5.8%(2016年度)	➔
中小企業勤労者福祉共済加入事業所率	7.0%(2013年度)	6.9%(2016年度)	➔
市内企業の労働者の平均勤続年数(男女別)【労】	男性:11.5年(2013年) 女性:7.6年(2013年)	男性:12.3年(2016年) 女性:9.2年(2016年)	➔
一人当たり平均年次有給休暇取得日数【労】	6.3日(2013年)	5.8日(2016年)	➔
活動指標	現状値(2017年度)		目標の方向性
(1) 長時間労働の是正に関する啓発			
広報誌・ウェブサイトでの関連記事掲載回数	3回		拡充
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	70件		拡充
(2) ハラスメント対策・メンタルヘルス対策			
労働相談件数	138件		拡充
人権困りごと相談件数	16件		継続
ゲートキーパー研修参加者数	167人		継続
(3) 多様な働き方の支援			
広報誌・ウェブサイトでの関連記事掲載回数	2回		拡充
(4) 子育て・介護等と仕事の両立に関する支援			
保育所・認定こども園等定員数	6,717人		拡充 見直し改善
延長保育実施箇所数	73箇所		拡充
ファミリー・サポート・センター活動件数	16,423件		拡充
留守家庭児童育成センター定員数	3,120人		拡充
(5) 労働者の福祉の充実			
中小企業勤労者福祉共済加入会員数	8,961人		継続
西宮市勤労者スポーツ大会参加者数	648人		継続
(6) ひょうご仕事と生活センターとの連携			
ワーク・ライフ・バランスセミナー受講者数	75人		継続

基本施策5：企業が社会的責任を果たすまちづくり

目標指標	前回計画策定時	現状値	目標の方向性
労働災害件数（西宮労働基準監督署管内）【監】	—	767件（2017年）	➔
活動指標	現状値（2017年度）		目標の方向性
（1）企業のコンプライアンスに関する取り組み促進			
広報誌・ウェブサイトでの関連記事掲載回数	5回		拡充
（2）企業内メンタルヘルスの取り組みの促進			
広報誌・ウェブサイトでの関連記事掲載回数	0回		拡充

※1：就職率（％）＝就職した人÷求職申込みをした人×100

※2：【ハ】はハローワーク西宮からの提供数値

※3：求人充足率（西宮に求人に応じた人）（％）＝充足数÷新規求人数×100

※4：【労】は労働実態調査から把握できる数値

※5：【監】は西宮労働基準監督署からの提供数値

資料編

1. 西宮市勤労福祉審議会委員名簿

(敬称略、順不同)

氏名	選出団体・役職等	備考
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事務部長	会長
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
タチバナ ヨシヒロ 立花 吉博	西宮市商店市場連盟常任理事	委員
ノムラ 野村 めぐみ	西宮商工会議所	委員
フジイ トキオ 藤井 時夫	西宮公共職業安定所長	委員
ナガマツ ナミエ 長松 奈美江	関西学院大学社会学部准教授	委員
アタカ マサヒロ 安宅 正博	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
タダ ミツオ 多田 光男	一般公募	委員

2. 西宮市勤労者福祉推進計画策定作業部会

(敬称略、順不同)

氏名	選出団体・役職等	備考
マツモト 松本 マサヒロ 全弘	武庫川学院キャリアセンター事務部長	部会長
マツモト 松本 オサム 治	西宮労働者福祉協議会副会長	委員
フジイ 藤井 トキオ 時夫	西宮公共職業安定所長	委員
ナガマツ 長松 ナミエ 奈美江	関西学院大学社会学部准教授	委員
アタカ 安宅 マサヒロ 正博	西宮労働者福祉協議会副会長	委員
タダ 多田 ミツオ 光男	一般公募	委員

3. 策定経過

日付	開催事項	主な内容
2018年5月14日	第1回西宮市勤労福祉審議会	○西宮市勤労者福祉推進計画の改定について
2018年6月11日	第1回西宮市勤労者福祉推進計画策定作業部会	○西宮市勤労者福祉推進計画（仮称）の策定について
2018年7月23日	第2回西宮市勤労者福祉推進計画策定作業部会	○西宮市勤労者福祉推進計画（仮称）の策定について
2018年8月20日	正副会長会	○西宮市勤労者福祉推進計画（仮称）の策定について
2018年8月27日	第2回西宮市勤労福祉審議会	○西宮市勤労者福祉推進計画（仮称）の策定について
2018年9月18日	第3回西宮市勤労者福祉推進計画策定作業部会	○西宮市勤労者福祉推進計画（仮称）の策定について
2018年10月15日	正副会長会	○西宮市働きやすいまちづくりプランの策定について
2018年10月22日	第3回西宮市勤労福祉審議会	○西宮市働きやすいまちづくりプランの策定について
2018年11月1日	議会報告	○計画素案について
2018年11月26日～ 12月25日	パブリックコメント	○計画素案に関する意見の募集
2019年1月15日	正副会長会	○パブリックコメントの結果について ○計画案について
2019年1月21日	第4回西宮市勤労福祉審議会	○パブリックコメントの結果について ○計画案について
2019年●月●日	議会報告	○パブリックコメントの結果について ○計画案について

③ 青少年へのキャリア教育	勤労青少年ホームの稼働率(%)	52.0	52.4	50.0	拡充	労政課
	○	<p>○「ものづくりふれあい体験教室」は毎年実施しており、希望者も多く好評を得ている。</p> <p>○高校生や大学生に青少年ホームを利用提供することにより、自主的な活動の促進に繋がっていると考ええる。</p> <p>○西宮若者サポートステーションと連携を図り、青少年の社会的・職業的自立を目的として、主に若年無業者を対象とした就職支援セミナーや職場体験プログラムを実施した。</p>				
④ 女性の就業に関する相談支援	しごとサポートウェブにしきた相談件数(件)	5,301	4,556	4,786	継続	労政課 男女共同参画 推進課
	○	<p>○ハローワークのサテライトとして「しごとサポートウェブにしきた」が周知され、一定数の相談者数があり、就業を希望する方に対し支援を行うことができた。</p>				
⑤ 女性のチャレンジ支援	チャレンジ相談受付件数(件)	38	32	32	継続	男女共同参画 推進課
	○	<p>○就労者向けのキャリアアップ支援として、チャレンジ相談を実施した。相談枠 54 枠中(市費 24、県費 30)、相談者は 32 名(市費 10、県費 22)。</p> <p>○ハローワークのサテライトと、市の女性への就労支援等の施策を一体的に実施する「しごとサポートウェブにしきた」と連携した女性の就労支援を行っている。</p>				
⑥ 母子父子相談事業	母子父子家庭相談件数(件)	1,473	2,099	1,944	継続	子供家庭支援 課
	○	<p>○様々な相談に対し、母子・父子自立支援員により、適切な情報の提供や関係機関との連絡調整などの支援を行った。</p> <p>○「ひとり親家庭福祉のしおり」を見直し、「ひとり親家庭の方へ 新生活を始めるためのサポートブック」を作成した。また、ホームページへの掲載、窓口での配布により、ひとり親家庭を対象とした制度等の周知に努めた。</p>				
⑦ 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)	104	100	93	継続	厚生第1課
	○	<p>○就労を希望している生活保護受給者と面談を行い、着実にハローワークへ繋げている。</p>				
⑧ 生活困窮者自立支援制度就労準備支援事業	就労準備支援事業にかかる支援対象件数(件)	12	22	7	継続	厚生第1課
	△	<p>○生活困窮者の自立相談が不十分なところがあり、就労準備支援につなげることが出来ていないと思われる。今後、細やかな相談により、就労準備支援につなげていきます。</p>				

⑨ 障害者就労支援事業	西宮市障害者就労生活支援センターの相談件数(件)	6,234	5,946	6,609	継続	障害福祉課
	○	○活動指標である相談件数は、西宮市障害者就労生活支援センター(以下「センター」。)開所当初から大筋で増加し、近年は高い水準にある。その理由は、センターの認知が年々広まっていることや障害のある人への理解や啓発が世間に深まってきていることなどが考えられる。 ○センターはセミナーや企業訪問、出張公演、広報紙への掲載等を通じて本事業の取り組みを積極的に広報・啓発している。また、就労に向けた生活支援をはじめ、就職後長く働き続けるための支援まで、本人に寄り添った支援を心掛けている。 ○これらの取り組みにより相談件数や就職率が向上していることから、事業計画に沿った活動ができていると認識。				
⑩ 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)	12	33	49	継続	労政課
	◎	○申請件数も年々増加しており、制度の周知も図れていると考える。また、国の特定求職者雇用開発助成金にあわせて交付期間の拡大を行うなど、支援の充実を行った。				
⑪ 中高年齢者の就業支援	西宮市中高年しごと相談室利用人数(40歳以上)(人)	2,054	1,827	1,676	継続	労政課
	○	○2010年7月に西宮市中高年しごと相談室を開設し、中高年齢者の就業ニーズに対応するため、キャリアコンサルタントによる相談を通じて自らのキャリアを振り返り適職を探す支援をするなど、相談者の状況に応じた様々な助成や職業訓練の情報提供を行った。また、ハローワークと連携して各種セミナーを実施した。				
⑫ 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)	2,238	2,242	2,264	拡充	労政課
	○	○会員数がほぼ現状維持を続けており、就業率、受注件数等も増加している。				

(2)人材不足分野における人材確保の推進			
目標指標			
指標名	前回計画策定時	現状値	評価
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】	16.1%(2013年度)	10.7%(2017年度)	△

各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 介護分野の人材確保	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)	487	471	447	拡充	労政課 福祉のまちづくり課
	○	○市内各地で「介護予防・生活支援員養成研修」を開催し、定員を超える申込みがあり、想定以上の人数が修了した。 ○西宮市内の事業所5社が参加した就職相談・面接会を開催し、一定数の介護の仕事に就きたい人が参加した。 ○各機関が実施する福祉分野の就労希望者への支援等について、市政ニュース、ホームページ、ケーブルテレビ、ラジオ、チラシ、ポスター等の媒体を活用し広報に努めた。				
② 看護分野の人材確保	奨学金の貸与件数(件)	4	5	4	拡充	保健予防課
	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)	33	15	20		
看護師等の求人充足率(兵庫県)(%)	8.75	9.68	11.22			
○	○奨学金の貸付対象を西宮市医師会看護専門学校に加え、武庫川女子大学看護学部の学生にも拡大した。 ○西宮市医師会看護専門学校卒業者のうち市内就職者数は一定数を確保しているものの、市外を含む各医療機関等の採用動向によって年度ごとに大きく増減している。 ○2013年度から、兵庫県やハローワーク西宮、兵庫県看護協会等と協力して、看護職を対象とした合同就職説明会などを毎年開催し、多くの参加者を得ている。					
③ 保育分野の人材確保	市内保育所の入所児童数(人)	6,130 (内公立2,548、民間3,582)	5,664 (内公立2,509、民間3,155)	5,692 (内公立2,514、民間3,178)	拡充	保育幼稚園事業課 保育幼稚園支援課
	○	○都市部における待機児童問題から起因する保育士確保事業とは、市町村間での保育士獲得競争であるが、本市においては近隣市より先行して各種事業を実施していることもあり、現時点において保育士が不足し、児童の受け入れが制限されるといった深刻な事態には陥っていない。				

④ 大学生と市内企業とのマッチング	ハローワーク西宮管内の若年者の就職率(%)	22.0	22.4	21.3	拡充	労政課
	○	○市、大学、西宮商工会議所、ハローワーク西宮が参画して「西宮市大学等就職支援情報交換会」を開催し、関係機関との連携を図り、大学生の就職活動を支援する体制の整備を行った。また、市内企業の情報などを掲載するWEBサイトを開設し、市内企業の情報を提供したほか、合同就職面接会を開催し、雇用のマッチングを図った。				

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						
目標指標						
指標名		前回計画策定時	現状値	評価		
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】		145件（2013年）	106件（2017年）	○		
各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 労働相談事業	労働相談件数(件)	123	136	138	拡充	労政課
	○	○労働相談、出張労働相談を実施し、勤労者・経営者などを対象として、労働に関する様々な問題について相談・助言を行った。				
② 勤労者への様々な媒体を通じての啓発活動の充実	労政にしのみや年間発行回数(回)	4	4	4	拡充	労政課
	労政にしのみや年間発行部数(部)	10,000	10,000	10,000		
○	○年4回「労政にしのみや」を発行し、法改正や勤労福祉事業の広報のほか、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスなど、労働に関する様々な啓発に努めた。					

(2)勤労者福祉の充実						
目標指標						
指標名	前回計画策定時	現状値	評価			
中小企業勤労者福祉共済加入事業所率【他】	7.0% (2013年度)	6.9% (2017年度)	△			
中小企業勤労者福祉共済加入会員率【他】	6.9% (2013年度)	7.1% (2017年度)	○			
各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 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)	8,881	8,916	8,961	継続	労政課
	○	○現行の福利厚生事業の利用については堅調な状況であり、会員のニーズに沿った事業の実施に努め、一定の評価を得ている。しかし、会員数は伸び悩んでいるのが実情である。				
② 勤労者福祉事業	技能功労者表彰者数(人)	13	14	11	継続	労政課
	○	○西宮市労働者福祉協議会と共催で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るとともに、勤労者が余暇に制作した美術作品等を発する場として、勤労者美術展を開催し文化的な活動の推進を図った。 ○技能功労者表彰制度について、積極的な広報活動に努めた。				
③ 勤労者福祉施設の維持・整備	勤労会館利用率(%)	59.9	61.2	55.4	継続	労政課
	勤労青少年ホーム利用率(%)	52.0	52.4	50.0		
サン・アビリティーズにしのみや利用率(%)	61.7	66.4	70.3			
○	○立地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くなっている。 ○使用時間の細分化(3区分→8区分)により、利用者の利便性の向上を図った。 ○勤労会館第8会議室の天井改修工事や勤労会館ホール舞台照明改修工事、勤労会館ホール舞台空調設備改修工事ほかを実施した。2018年度には勤労会館等冷温水配管改修工事、ホール天井耐震化工事他を実施した。					

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

(1)労働条件等における不合理な格差の縮小						
目標指標						
指標名	前回計画策定時	現状値	評価			
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】	11.8%(2010年7月)	—	—			
パートにも賞与・一時金を支給する企業の割合【労】	20.4%(2010年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】	18.9%(2013年7月)	—	—			
各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 非正規雇用者と正規雇用者の均衡待遇の推進		—	—	—	継続	労政課
	○	○労働契約法の改正等に合わせ、様々な情報を広報紙「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		—	—	—	継続	労政課
	○	○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点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、社会情勢に応じた見直しを行い、3年に1回(直近は2016年度)調査をしている。				

(2)男女雇用機会の均等			
目標指標			
指標名	前回計画策定時	現状値	評価
採用・昇進等で男女を同等に扱う企業の割合【労】	30.6%(2013年7月)	30.6%(2016年7月)	○
保育所の待機児童数【他】	0人(2014年4月)	413人(2018年4月)	△

各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 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)	2,931	2,057	2,080	継続	労政課 男女共同参画推進課
	○	○男女共同参画センターで、セクハラ・パワハラなど、事業所内での研修、啓発に利用可能なDVDや関連図書の貸出を行っている。 ○市内事業所等に配布される「労政にしのみや」に女性活躍推進法などの法制度や男女共同参画に係る記事を掲載した。				
② 職場における男女平等意識の醸成	男女共同参画センターウェブ主催講座参加者数(人)	1,420	1,315	2,087	継続	男女共同参画推進課
	○	○労働関係の図書・資料の提供を行った。 ○主に国や県の作成したリーフレット、チラシによる情報提供のほか、「労政にしのみや」などの媒体を通じて啓発に努めた。				
③ 働く女性の健康管理についての啓発	妊婦の受診費用助成件数(件)	55,173	53,970	51,341	継続	労政課 男女共同参画推進課 地域保健課
	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)	621	615	579		
○	○働く女性のための健康講座を実施することができた。 ○母親学級は平日開催であるが参加可能期間を工夫し、就労者にも参加しやすいようにしている。両親学級は休日に開催している。 ○妊婦健康診査および妊婦歯科検診については医療機関での受診であるため就労妊婦でも受診がしやすい。国が望ましいとしている妊婦健診の回数14回の費用助成は行えているが、1人あたり上限額82,000円としており、国の助成平均額102,097円(2016年)、県の助成平均額92,846円(2017年)より下回っている。 ○西宮市中小企業勤労者福祉共済健康診断において、女性受診者は毎年一定数あり、ある程度できているとみて差し支えないと思われる。					
④ 保育を必要とする子供の受け入れ枠の拡充	2号及び3号認定子供の定員(人)	6,435	6,571	6,717	拡充 見直し ・改善	保育施設整備課
	○	○2016年度において、新設保育所(1園、30名)や地域型保育事業の小規模保育施設(5施設、計94名)、事業所内保育施設(2施設、計31名)の計155人分の受入枠を整備した。 ○2017年度以降もさらなる整備を進めており、2017年度に約340人分、2018年度は約650人分の施設を整備する予定としている。 ○施設整備に加え、既存施設における定員の弾力運用や企業主導型保育事業所の新設分を含めると、2016年度から2018年度までの3か年で約1,500名の受入枠拡大となる見込み。				

⑤ 延長保育の拡充等	延長保育実施箇所数(箇所)	69	72	73	拡充	保育幼稚園支援課
	◎	○2014年度からすべての認可保育所で延長保育を実施できているため。				
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)	12,829	13,764	16,423	拡充	子育て総合センター
	○	○地域での預かりあい活動であり、保育所や幼稚園の送迎などで活用されている。現在のところはある程度依頼に応じていると考えられる。				
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)	3,120	3,120	3,120	拡充	育成センター課
	○	○指標実績で受け入れ枠が拡大されていないが、今後待機児童が出る可能性のある小学校において、来年度以降の受け入れ枠拡大のため施設整備のための設計を進めている。また、学校の空き教室や地域の会館で児童の受入を行った。				
⑧ 企業における女性の職場復帰支援	30歳～44歳の女性の就業率(%)	63.5	—	—	継続	労政課
	出産した女性のうち就業を継続している割合(%)	77.9	79.9	79.9		
○	○「労政にしのみや」に次世代育成支援対策推進法に基づく認定「くるみん認定」等の記事を掲載し、女性が働きやすい環境の整備について企業へ啓発を行った。					
⑨ 近隣自治体等との保育所受け入れ連携		—	—	—	継続	保育入所課
	○	○保育所の相互受け入れについては、相手方自治体を実施する場合には、西宮市も実施する方針としているため。 ○阪神間、神戸市、大阪市など、近隣自治体との間においては、保育所の相互受け入れを実施しているため。 ○事例は少ないものの、相手方自治体保育所の相互受け入れを実施しない方針としている場合があるため。 ○阪神間の自治体の保育担当者による会議を定期的に行い、情報交換や課題の共有を行っているため。				

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			
目標指標			
指標名	前回計画策定時	現状値	評価
外国人を雇用している企業の割合【労】	2.7% (2013年7月)	2.0% (2016年7月)	△
女性の就業率(国勢調査)	46.5% (2010年)	45.6% (2015年)	△

各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 「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		—	—	—	継続	労政課
	○	○「労政にしのみや」に外国人雇用等について掲載し、多様な人材を生かす雇用などの啓発を行った。				

(2)企業への対策導入の促進						
目標指標						
指標名	前回計画策定時	現状値	評価			
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】	6.3% (2013年7月)	11.1% (2016年7月)	◎			
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】	14.2% (2013年7月)	15.0% (2016年7月)	○			
男性の育児休業取得率【労】	3.2% (2013年7月)	5.8% (2016年7月)	○			
各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 ワーク・ライフ・バランス実践企業の把握・顕彰	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)	54	61	67	拡充	労政課
	○	○ワーク・ライフ・バランスの先進的な取り組みを実施している市内企業が、ひょうご仕事と生活センターが行う「仕事と生活のバランス企業表彰」において表彰され、ホームページや「労政にしのみや」に好事例として掲載し周知を図った。				

(3)ワーク・ライフ・バランスの機運の醸成						
目標指標						
指標名	前回計画策定時	現状値	評価			
労働協約のある企業の割合【労】	27.3%(2013年7月)	46.4%(2016年7月)	◎			
各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 ワーク・ライフ・バランスの推進	ワーク・ライフ・バランスセミナー受講者数(人)	110	100	75	拡充	労政課
	○	○ひょうご仕事と生活センターや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を実施した。また、ワーク・ライフ・バランスへの意識向上を推進するため、大学生等に向けたセミナーを市単独で実施した。				

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						
各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 自治体公契約条例の研究		—	—	—	継続	契約課、政策経営課、職員課、労政課、契約担当課
	○	○公共工事においては、2013年度から設計労務単価改定に伴う特例措置を継続して実施しており、2014年7月からはインプレスライド条項の適用を開始した。また、2015年度以降の工事競争入札参加資格者名簿の登録申請において、社会保険等への加入を要件化している。 ○指定管理者制度においては、引き続きモニタリングマニュアルに基づき労働実態調査を実施し、その結果をホームページで公表している。 ○近隣市等の状況の変化に鑑み、改めて条例等制定都市に対して公契約条例に関する調査を行い、一定の分析結果について公契約庁内連絡会議において情報共有を行った。				

② 事業主への様々な媒体を通じての啓発活動の充実	労政にしのみや年間発行回数(回)	4	4	4	継続	労政課
	労政にしのみや年間発行部数(部)	10,000	10,000	10,000		
○ ○労働安全衛生に関する啓発を行うとともに、各種助成金制度に関する周知を行った。						
③ 社会福祉施設等への指導監査		—	—	—	継続	法人指導課
	◎ ◎社会福祉施設等に対して、定期的な指導監査を実施した。					

(2)企業内メンタルヘルスの取り組み促進						
目標指標						
指標名		前回計画策定時		現状値		評価
西宮市における自殺者数【他】		74人(2013年)		65人(2016年)		○
各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 自殺対策の推進	ゲートキーパー研修(回、人)	5回 172人	7回 177人	8回 167人	継続	健康増進課
	○ ○自殺対策事業としては、自殺対策管内連絡会、ゲートキーパー養成研修、及び普及啓発等を行った。特に、ゲートキーパー養成研修については、「悩み聴き方レッスン」「ゲートキーパー入門講座」「フォロー講座」と段階に応じた内容にする工夫を行った。 ○「こころのケアセンター事業」から「こころのケア事業」に名称を変更し、相談事業、講座等を実施した。					
② 事業所のメンタルヘルスに関する取り組みの促進		—	—	—	継続	健康増進課 労政課
	○ ○市内企業等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、出前講座等をおして、労働基準監督署や市内企業においてストレス対処の健康教育等を行い、メンタルヘルスに対する普及啓発を行った。					

基本施策6：関係行政機関等との連携・協力体制づくり

各事業の実施状況						
事業名	指標名(単位)	2015年	2016年	2017年	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 大学・研究機関との連携		—	—	—	継続	労政課 大学連携課
	○	○「西宮市大学等就職支援情報交換会」を開催し、関係機関との連携を図り大学生の就職活動を支援する体制の整備を行った。				
② 雇用の安定にか かる行政機能の強化	しごとサポートウェブに しきた利用人数(人)	9,041	7,824	8,395	継続	労政課
	○	○各種媒体を活用し「しごとサポートウェブにしきた」の周知を図っており、一定の利用者数があり認知されてきている。毎年、セミナー、合同就職面接会をハローワークと連携を図りながら実施している。				
③ 労働問題にか かる行政機能の強化		—	—	—	継続	労政課
	○	○「労政にしのみや」に法改正のほか、労働災害やハラスメント等について掲載し、市内企業等へ周知・啓発を行った。				

5. 用語集

あ行

○アセスメント

就労や関する能力などを評価し、必要な支援を明らかにすること。

○インターンシップ

就業体験や適性の判断の機会を提供するため、学生が企業に赴き、一定期間労働に従事する制度。

○M字カーブ

女性の年齢段階別労働力率のグラフを表す言葉。結婚・出産・育児をきっかけとして就労を中断する女性が増加し、子どもが大きくなった段階で就労を再開するため、中央部分が凹んだM字のカーブを描くことになる。

か行

○完全失業率

働く意思と能力をもち、求職活動を行っていないながら、就職の機会を得られない者を「完全失業者」といい、完全失業率とは労働力人口（就業者（休職中を含む）と完全失業者の合計）に占める完全失業者の割合のことをいう。

○キャリア形成

仕事面での自身の人生を設計することをキャリア・デザインといい、社会的・職業的自立を図るために、キャリア・デザインに基づく必要な能力を培うことをキャリア形成という。また、社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育を「キャリア教育」という。

○キャリアコンサルタント

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行う専門職。職業能力開発促進法に基づく国家資格。

○教育インフラ

教育を支える基盤となる施設や制度の総称。

○勤務間インターバル制度

勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するもの。2018年に成立した働き方改革関連法では、勤務間インターバル制度を導入するよ

う、企業に努力義務を課している。

○ケースワーカー

地域で福祉サービスを必要としている人に対する相談援助を行い、福祉サービスの利用支援等に従事する人。

○ゲートキーパー

自殺の危険を示すサインに気づき、適切な対応（悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る）を図ることができる人。「命の門番」になぞらえた名称。

○公契約条例

地方公共団体が企業と契約を結ぶ際、入札基準や落札者決定の過程で、契約先における労働者の生活賃金や雇用安定、男女共同参画、障害者雇用、環境、地域貢献など社会的価値を、自治体独自の基準で評価することを定めるもの。

○雇用のミスマッチ

求人側と求職者側のニーズが一致しないこと。例えば近年では、事務系の職業は求人に対して求職者が多い一方で、介護等の福祉系の職業は、求人に対して求職者が少ないという「雇用のミスマッチ」がみられる。

○コンプライアンス

法令や規則をよく守ること。法令遵守。企業等における法律や倫理に則った事業活動を指す語として用いられている。

さ行

○しごとサポートウェブにしきた

西宮市とハローワーク西宮が連携して運営する、ハローワーク西宮のサテライト（衛星）施設。主に女性の就職に関するさまざまな取り組みを行っており、女性就職支援ナビゲーターによる職業相談や仕事の紹介、求人情報の閲覧・印刷、応募書類の添削等の支援を受けることができる。

○社会福祉協議会

社会福祉事業の能率的運営と組織的活動を促進し、地域社会福祉の増進を図ることを目的として、地域における住民組織と公私の社会福祉事業関係者等により構成される民間組織。

○若年無業者

本計画では、非労働力人口（15歳以上の人口のうち「就業者（休職中を含む）」と「完全失業者」以外の者）のうち、家事も通学もしていない人を「無業者」とし、無業者のうち15歳～39歳の人を「若

年無業者」としている。

○障害者就労生活支援センター

通称「アイビー」。就労を希望する障害のある人に対し、関係機関と連携して、就職の前後において、就労面と生活面の一体的な支援を実施する、西宮市における支援拠点。

○商工会議所

商工会議所法に基づいて、地域のすべての商工業者のために設けられた地域総合経済団体。専門家による相談、講習会や研修会の開催、同業者や異業種の経営者との交流等を行っている。

○常住就業者

本計画では、市内で就業する労働者のうち、市内に居住する人を「常住就業者」としている。

○ジョブコーチ

障害者などの雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を行う人。

○シルバー人材センター

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、市町村ごとに設置されている公益社団法人で、高齢者自身の生きがいや生活の充実を図ることを目的とし、企業や家庭、公共団体等から高齢者にふさわしい仕事を引き受け、会員のニーズに応じた就業機会を提供している。

○生活困窮者

収入や資産が少なく、生活に困っている者を表す用語。生活困窮者自立支援法では「経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」と定義されている。

○セクシュアル・ハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動や、それに対する労働者の対応により、労働者が不利益を受けたり、就業環境が解されたりすること。

た行

○ダイバーシティ・マネジメント

ダイバーシティとは、年齢・性別・学歴・職歴、国籍・人種・民族、性的指向・性自認といった側面から人を制限せず、多様な人材を積極的に活用しようという考え方。またこの考え方に基づく組織経営を、ダイバーシティ・マネジメントという。

○中高年齢者

本計画では、40歳以上の者を「中高年齢者」としている。

○トライやる・ウィーク

職業体験を通して様々なことを学び、地域で育まれることを目的として、中学校2年生の生徒が1週間の職場体験を行う兵庫県の取り組み。

な行

○西宮市中高年しごと相談室

西宮市立勤労会館の1階にあり、40歳以上の求職者に対して転職や再就職など就職に関する相談のほか、就職に関する様々な情報提供を行っている。予約なし、無料で利用でき、悩みや不安の相談や応募書類作成、面接対策など、幅広く就職活動の相談を受け付けている。家族や友人・知人からの相談も可能。求人情報の紹介は行っていない。

○西宮市中小企業勤労者福祉共済

市内の中小企業の労働者に福祉事業を実施することで、労働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とした制度で、市と市内の中小企業の事業主が契約を結び、従業員に結婚・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を行う。また、健康診断や旅行補助などさまざまな福利厚生制度が受けられる。

○西宮若者サポートステーション

働くことについてさまざまな悩みを抱えている若者の職活動に関するご相談等に応じる窓口。キャリアコンサルタントによる就職に関する相談、臨床心理士などの専門スタッフによる心理カウンセリング、サポートステーションのネットワークを活用した適切な支援機関・団体に関する情報提供等の支援が受けられる。また、各種の就職支援講座や就労体験プログラム等を実施している。

は行

○パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

○ファミリー・サポート・センター事業

「子育ての援助をしてほしい人（依頼会員）」と「子育ての援助をしたい人（提供会員）」が会員となって、依頼・提供・両方会員のいずれかに登録し、お互いが助け合いながら、地域の中で育児の援助活動を行う、会員制の組織。

○ひょうご仕事と生活センター

「仕事と生活のバランス」の取り組みを全県的に推進する拠点として、兵庫県、連合兵庫、兵庫県経営者協会と協働の下、2009年6月に設置された。ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、啓発・情報発信、相談・実践支援、調査研究、企業顕彰、企業助成等の事業を実施している。

○文教住宅都市

西宮市は1963年に「文教住宅都市宣言」を行い、風光の維持、環境の保全・浄化、文教の振興を図り、市にふさわしい都市開発を行い、もって市民の福祉を増進することを市政運営の理念とすることを宣言している。

ま行

○マッチング

本計画では、互いのニーズが合致する形で求職者と雇用者をつなぐことを「マッチング」という。

○メンタルヘルス

精神面における健康。

や行

○有効求人倍率

ハローワークで仕事を探す人1人に対し、何人分の求人があるかを示す指標。有効求人数（新規求人数と前月から繰り越された求人数の合計）を有効求職者数（新規求職者数と前月から繰り越された求職者数の合計）で除して算出される。

ら行

○リカレント教育

若年段階における教育を終えて就労した後に、改めて就労に活かすための学び直しを行うこと。または、生涯にわたって教育と他の諸活動（労働、余暇など）を交互に行なう教育システム。

○リーマンショック

2008年に起こった国際的な金融危機の引き金となった、アメリカ合衆国の投資銀行であるリーマン・ブラザーズ・ホールディングスの経営破綻とその後の株価暴落などを指す。

○労働力人口

15歳以上の人口のうち、収入を伴う仕事に従事した「就業者」（休業者を含む）と、「完全失業者」の合計を指す言葉。働く意思と能力を持つ人の総数であり、経済力を示す指標の一つとされる。

○留守家庭児童育成センター

就労等により昼間、家庭に保護者がいない子供（西宮市では小学1～3年生（障害のある児童は6年生まで、また、市が指定する育成センターは4年生まで）に、放課後や夏休み等の長期休業期間中、適切な遊び及び生活の場を提供し、健全な育成を図るため市が設置している施設。

わ行

○若者

本計画では、15歳～39歳以下の者を「若者」としている。

○ワーキングプア問題

フルタイムで働いても一定の水準以下の収入しか得られない社会層、いわゆる「働く貧困層」を指す言葉。

○ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活（家庭）の両立・調和と、それらのバランスという意味で用いられる言葉。

西宮市働きやすいまちづくりプラン

2019年3月

西宮市 産業文化局 産業部 労政課

〒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

西宮市働きやすいまちづくりプラン

【概要版】

計画の基本的な考え方

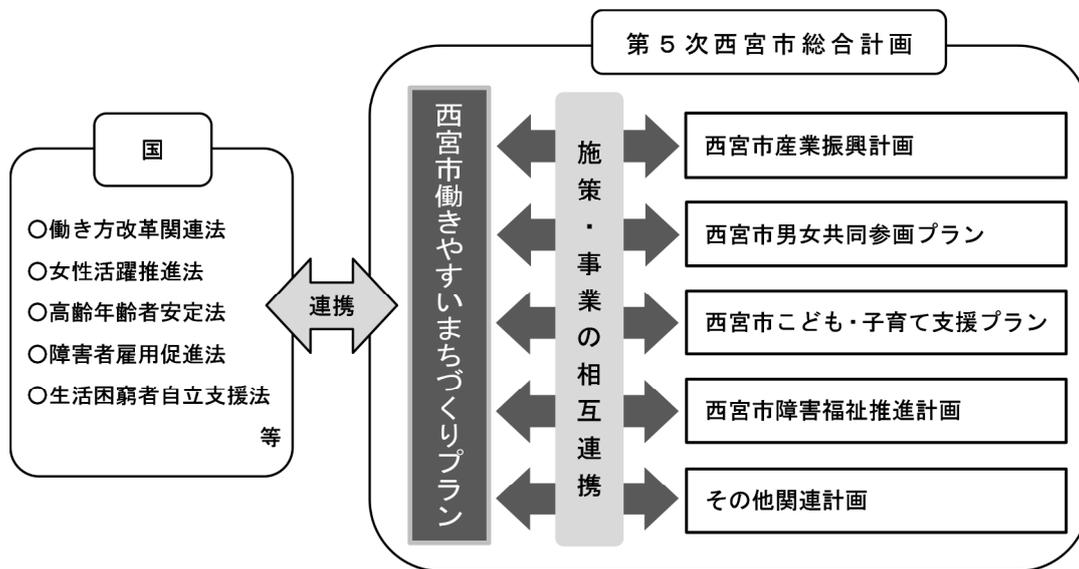
計画策定の趣旨

少子高齢化の進行する本市においては、市内企業の活性化や国・県と比べて低い女性の就業、支援を必要とする無業者の若年世代から中高年世代への広がり等、経済や雇用に関わる様々な課題が示されています。本市の労働行政においても、雇用不安の解消や労働条件の改善、キャリア形成の支援や仕事と生活の調和の実現などに取り組むことが求められます。

2010年度～2018年度を計画期間とする「西宮市勤労者福祉推進計画」を引き継ぎ、昨今の経済情勢や国における法制度の改正、各種調査等に基づく本市の現状と課題等を踏まえて計画を見直し、あらたに「西宮市働きやすいまちづくりプラン」を策定し、本市の労働行政の基本的な指針とします。

計画の位置づけ

本計画は、「第5次西宮市総合計画」を上位計画とし、関連計画と整合性を図りながら、労働者、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。

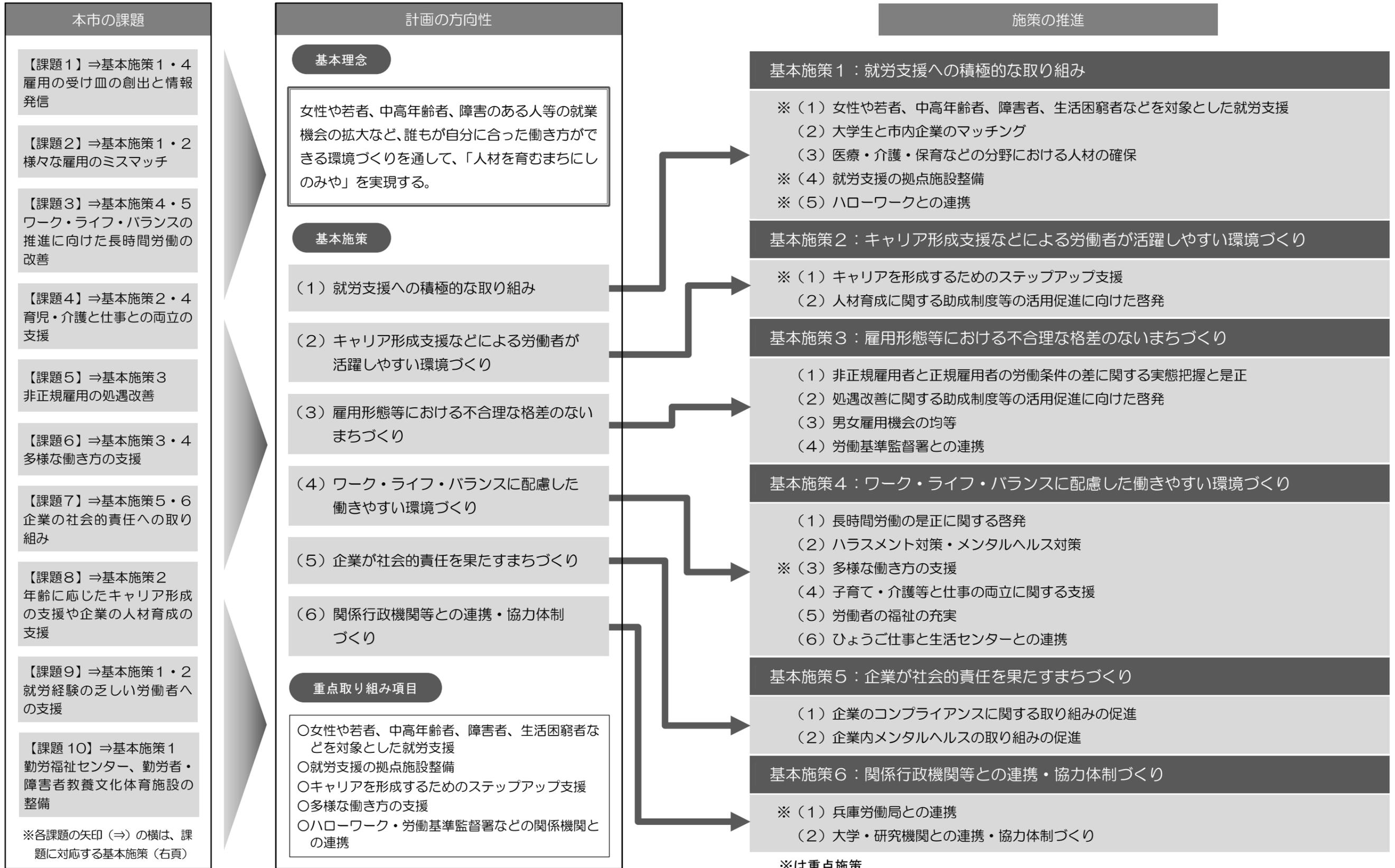


計画の期間

本計画は、2019年度から2023年度の5か年を計画期間とします。策定後には計画の進捗状況について定期的に評価等を行い、適宜必要な見直しを行います。

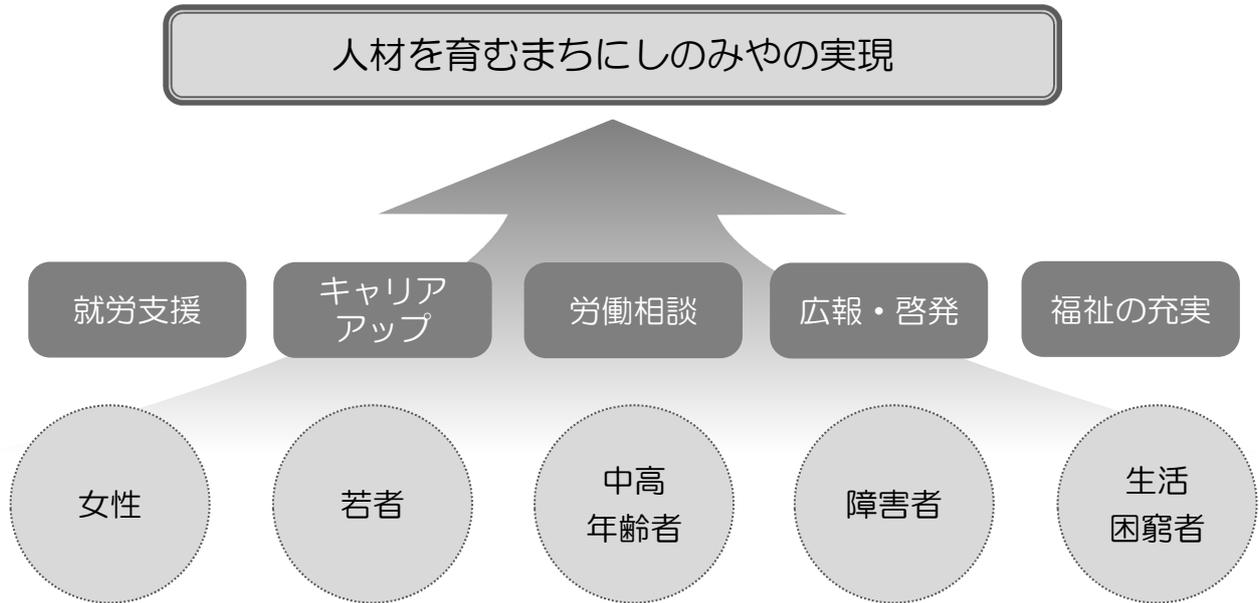
2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
第5次総合計画									
働きやすいまちづくりプラン					第2次働きやすいまちづくりプラン				

西宮市働きやすいまちづくりプランの構成



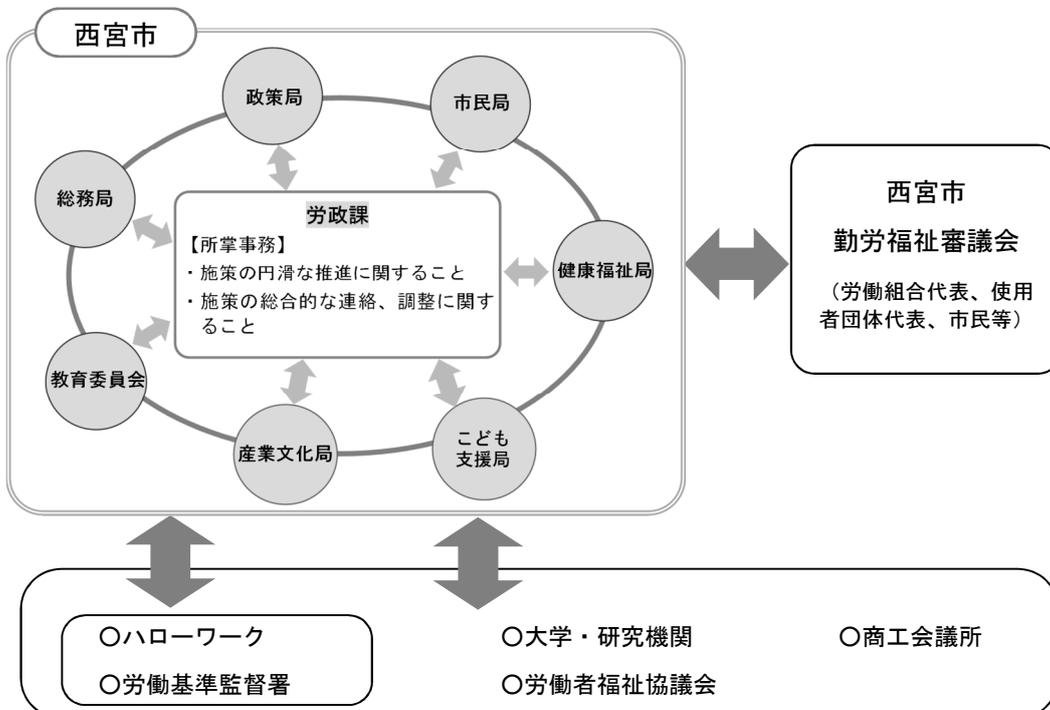
計画の推進イメージ

各種の支援・取り組みを通じて、誰もが働きやすいまちづくりを進めることにより、「人材を育むまち」にしのみやの実現を目指します。



計画の推進体制

この計画の推進にあたっては、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、ハローワーク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。



西宮市働きやすいまちづくりプラン【概要版】
2019年3月 西宮市 産業文化局 産業部 労政課
〒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