

大垣市第3期雇用戦略指針

令和6年3月

大垣市

目 次

第1章 雇用戦略指針の概要	1
1 雇用戦略指針改定の趣旨	1
2 雇用戦略指針の位置づけ	2
3 雇用戦略指針の期間	4
4 持続可能な開発目標（SDGs）の反映	5
第2章 第2期計画の実施状況	6
1 第2期計画の実施状況	6
2 新型コロナ禍における実施状況	12
3 基本目標に対する実績	13
第3章 地域雇用の現状と課題	14
1 地域雇用の動向	14
2 本市の地域雇用の現状	26
3 本市の雇用・就労の課題	58
第4章 地域雇用の基本的な考え方	60
1 基本理念	60
2 基本方針	61
3 基本目標	62

第5章 地域雇用の推進施策	64
1 地域雇用の推進施策	64
2 雇用戦略指針の実現に向けて	69

第1章 雇用戦略指針の概要

1 雇用戦略指針改定の趣旨

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」において、「地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない。」と規定され、地方自治体においては、国と連携し地域の実情に即した雇用施策を推進することが求められています。

これまで本市では、平成24年に策定した「大垣市第1期雇用戦略指針」、平成29年に改定した「大垣市第2期雇用戦略指針」に基づき、多様な働き方の支援をはじめ、新たな雇用機会の創出や、産業人材の育成、就労困難者の雇用促進など、様々な施策を実施してきました。

この間、我が国をとりまく環境は、人口減少、少子高齢化の急速な進行のほか、経済のグローバル化による国際競争の激化等により、国内の経済、産業はかつて経験したことのない困難な局面にあります。

さらには、令和2年1月以降の新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大による影響に加え、ウクライナ情勢に端を発した国際情勢の変化等により、エネルギーや原材料の価格・供給動向は見通せず、景気は後退し、雇用情勢の悪化を招くなど、本市の経済活動にも大きな影響を及ぼしています。

一方で、世界規模の変革となるDXや脱炭素社会の推進、SDGsの達成に向けた対応など、社会経済全体の構造変革が進むとともに、コロナ禍は、人々の意識や価値観、働き方にも大きな変容を生じさせています。

国では、令和3年6月に閣議決定した「まち・ひと・しごと創生基本方針2021」において、訪れたい・住み続けたいと思えるような魅力的な地域の実現に向け、「ヒューマン・デジタル・グリーン」という視点を重点に捉え、地方での雇用創出の促進や人材支援の充実に取り組んでいます。

さらに、令和5年8月に開催された「新しい資本主義実現会議」では、「賃上げに向けた中小・小規模事業者の支援のため、既存補助金の要件緩和や投資促進策を強化し、賃金や投資を含む成長と分配の好循環を拡大していく」との方向性を示すなど、労働環境整備の取り組みも進められています。

また、岐阜県では、県経済の再生から、社会経済活動の変革に対応した持続的な発展を目指すべく、令和5年3月に「岐阜県経済・雇用再生戦略」を策定し、雇用・就労施策の推進に取り組んでいます。

こうした中、本市が将来に向けて持続可能なまちづくりを進めていくためには、産業の

成長と雇用の創出、人材の確保が重要であり、多様化する社会環境を敏感に捉えた効果的かつ戦略的な取り組みが必要となります。

これらを踏まえ、「大垣市未来ビジョン」に掲げる、新たな未来都市像「みんなで創る 希望あふれる産業 文化都市」の実現をめざすとともに、「選ばれるまち大垣」の実現に向け、これからの本市の雇用・就労施策を具現化するため、「大垣市第2期雇用戦略指針」を改定するものです。

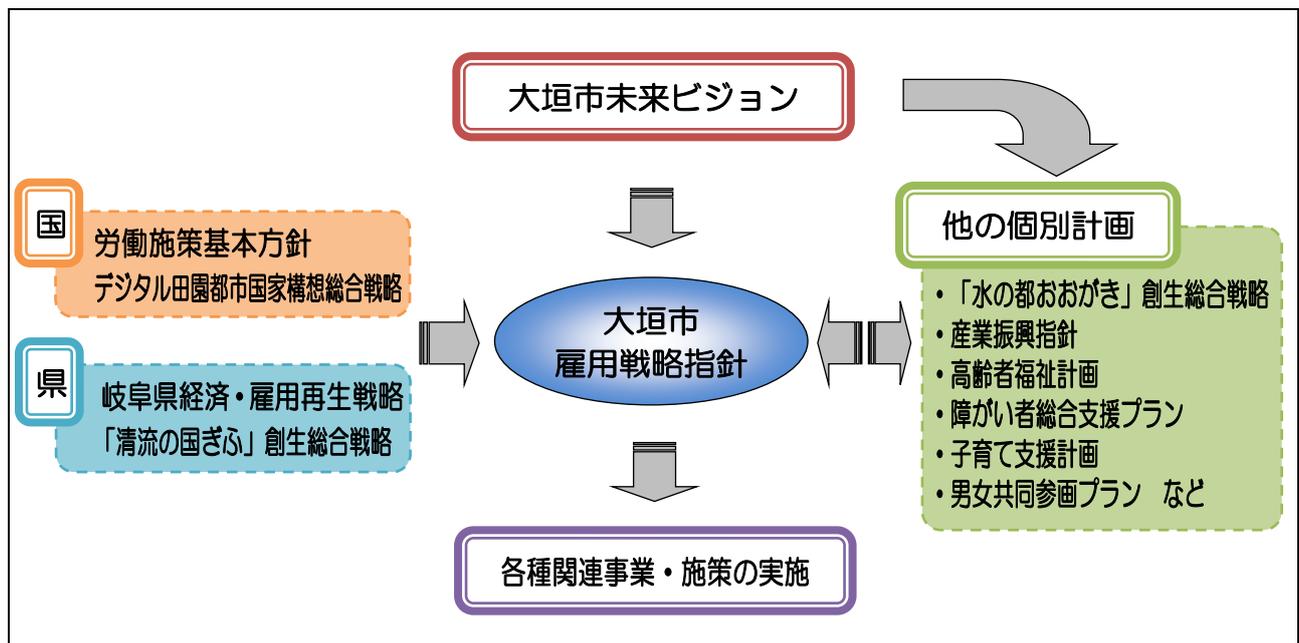
なお、第2期計画（計画期間：平成29年度～令和3年度）は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、感染症対策の施策を最優先とするとともに、国や県の動向を踏まえて改定を見送ってきましたが、今回、岐阜県が「岐阜県経済・雇用再生戦略」を策定したこと等に伴い、その内容等を踏まえ改定するものです。

2 雇用戦略指針の位置づけ

この指針は、「大垣市未来ビジョン」を上位計画とし、雇用・就労部門の個別計画として、本市の雇用・就労施策の方向性を明らかにするものです。

また、国の「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）、「労働施策基本方針」（平成30年12月閣議決定）、岐阜県の「岐阜県経済・雇用再生戦略」（令和5年3月策定）や「『清流の国ぎふ』創生総合戦略（2023～2027）」（令和5年3月策定）のほか、市の他の個別計画等とも十分な整合性を図っていきます。

〔雇用戦略指針の位置づけ〕



〔大垣市未来ビジョン基本構想における「雇用・就労施策」の位置づけ〕

○ 大垣市未来ビジョン基本構想

3 未来都市像

「みんなで創る 希望あふれる産業文化都市」

4 未来のピース

(2) みんなが元気なまち (ピース2：産業振興)

① 持続的な経済発展 【産業の振興】

名神高速道路、東海環状自動車道のインターチェンジや、国道21号、国道258号などが市内縦横に走る地の利を生かし、大都市圏からの企業誘致が進んでいます。道路の沿線ではそのアクセス性を生かしたものづくり産業が、ソフトピアジャパン周辺には情報産業が集積するなど、市内の産業は持続的に発展しています。

また、産業分野におけるロボット活用も本格化し、生産性の向上が図られるとともに、人間はより知能的かつ創造的な業務を行うことで、新たな産業や雇用が生まれています。

新産業の創出や雇用機会が増えることで、市外からの移住者の増加とともに、高齢者、女性、障がい者や外国人の働く場も増えています。働き方は多様化していますが、市内の企業は柔軟に対応しており、労働力が確保されることで、地域経済はますます活性化しています。

〔大垣市未来ビジョン第2期基本計画における「就労支援」の位置づけ〕

○ 大垣市未来ビジョン第2期基本計画

第2節 「選ばれるまち大垣」創造プロジェクト

2 希望あふれる活力あるまちづくり

大垣公園とその周辺地域の再整備や中心市街地の活性化を図るとともに、東海環状自動車道大垣西インターチェンジ周辺の土地活用、商工業や農林業の振興、企業誘致の促進などの取り組みを進めます。

第3節 分野別計画

2 みんなが元気なまち (産業振興)

(6) 労働

① めざす姿

就労支援の推進や勤労者福祉の充実により、地元で安心して働くことができ、充実した暮らしができるまち

② 現状と課題

- 1) 就業者数、就業率ともに、近年は減少傾向にあり、産業別就業者数については、年々第3次産業の割合が増加しています。
- 2) 雇用促進のため、企業誘致をはじめ、創業や新しい産業の創出などにより、新たな雇用の機会を創出し、地元就職を促進する必要があります。
- 3) 若年層に対する雇用対策をはじめ、労働力としての高齢者や女性の積極的な活用、障がい者への支援などが重要となります。
- 4) 雇用・就労施策については、支援ニーズが多様であることから、国や県をはじめ、周辺自治体や企業等との連携により、実効性のある施策を推進する必要があります。
- 5) 2019年（平成31年）4月に改正入国管理法が施行され、新たに在留資格「特定技能」が創設されたことを受け、外国人労働者を受け入れる企業の体制整備への支援などが重要となります。
- 6) 2019年（平成31年）4月に働き方改革関連法が施行され、企業には、従業員の働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守ることが求められています。

3 雇用戦略指針の期間

この指針の期間は、令和6年度から10年度までの5年間とします。

なお、改定後は、進捗状況の把握に努めるとともに、雇用・就労を取り巻く社会経済情勢の変化などにも的確に対応しながら、必要に応じて内容の見直しを行います。

〔雇用戦略指針の計画期間〕

計画等	年度							
	R5 2023	R6 2024	R7 2025	R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029	
大垣市雇用戦略指針	改定	→					改定	→
大垣市未来ビジョン	→ 第2期基本計画					→ 第3期基本計画		

4 持続可能な開発目標（SDGs）の反映

「持続可能な開発目標（SDGs）」とは、2030年（令和12年）を年限とする国際社会全体で取り組む目標であり、2015年（平成27年）の国連サミットで採択されました。SDGsでは、誰一人として取り残さない社会の実現を目指し、「貧困をなくそう」「すべての人に健康と福祉を」「質の高い教育をみんなに」など、17のゴール（目標）が設定されています。

また、国が策定する「SDGs実施指針」では、地方自治体が各種計画等の策定や改定に当たる際は、SDGsを最大限に反映することを奨励していることを踏まえ、本指針においてもSDGsの反映に努めます。

〔SDGsの17の目標〕



第2章 第2期計画の実施状況

1 第2期計画の実施状況

本市では、「大垣市第五次総合計画基本構想」の施策の大綱のひとつである「にぎわいと活力みなぎるまちづくり」の実現を目指して、平成29年度から令和3年度までの5か年を計画期間とする「大垣市第2期雇用戦略指針」を策定しました。

策定後は、さらなる地域振興と地域雇用創出を図り、市内の産業を支える人材の確保・育成及び高齢者や女性、障がい者、若年層などすべての働く意欲のある市民が、その能力を生かして、安心して働くことができる社会を実現するため、各種機関と連携して、雇用・就労施策を実施してきました。

なお、第2期計画は、新型コロナウイルス感染症の影響により改定を見送ってきましたが、第2期計画で掲げている施策については、目標・指標への影響が多大であることから、引き続き実施するものとし、新型コロナウイルス感染症拡大防止などの社会経済情勢の変化などにも的確に対応しながら、必要に応じて雇用に関する施策を実施してきました。

(1) 新たな雇用機会の創出

新たな雇用機会の創出を図るため、雇用創出の可能性のある分野における雇用の受け皿づくりや、新産業の創造に取り組み、それが具体的な雇用機会につながるように、関係機関と連携し、様々な事業に取り組みました。

① 企業誘致

新たな雇用機会を創出するため、産業用地の確保による企業誘致をはじめ、工場等の新設・増設支援、ソフトピアジャパンへのIT関連企業の誘致等の取り組みを行いました。

- 1) 工場等設置事業補助金
- 2) 雇用促進事業補助金
- 3) ソフトピアジャパンエリア小規模事業所入居支援事業 など

② 新産業創出

情報技術関連産業の集積地であるソフトピアジャパンにおいて、関係機関との連携を深め、集積メリットを生かした新技術の開発や、新たな事業の創出などにより、新たな雇用機会を創出する取り組みを行いました。

- 1) ソフトピアジャパンエリア小規模事業所入居支援事業（再掲）
- 2) コールセンター等立地促進事業補助金
- 3) 工場等設置事業補助金（再掲）
- 4) 雇用促進事業補助金（再掲） など

③ 雇用促進奨励金制度

工場等の設置に伴い、新規に地元従業員を雇用した事業者に対する補助を行うなど、本市における雇用の促進を図りました。

- 1) 雇用促進事業補助金（再掲）

④ 西美濃地域の創業支援

市単独での雇用機会の創出には限界があるため、西美濃地域※や関係機関と連携し、広域での創業支援に取り組みました。

- 1) 大垣地域経済戦略推進事業
- 2) 大垣ビジネスサポートセンターの運営
- 3) 女性創業塾、創業塾等の創業者向け支援事業
- 4) 創業支援総合窓口の設置（大垣商工会議所） など

⑤ 西美濃地域の企業支援

首都圏等の大学等への求人活動を行う西美濃地域※の企業支援に取り組みました。

- 1) 首都圏等大学内企業説明会等参加助成
- 2) 中途就職情報掲載費助成
- 3) 人材確保支援事業 など

⑥ ミスマッチ解消

国や県等の関係機関と連携し、職種に特化したセミナー等の開催支援に取り組みました。

- 1) 金型人材育成講座開催支援事業 など

※ 西美濃地域：大垣市、海津市、養老町、垂井町、関ヶ原町、神戸町、輪之内町、安八町、揖斐川町、大野町、池田町、本巣市の3市9町のこと

(2) 産業人材の育成

産業人材の他地域への流出抑制や市内企業への就職、就業者の高度化のため、関係機関と連携し、本市の先端技術産業や情報産業などの次世代を担う人材の確保・育成に取り組みました。

① 産業人材の担い手確保

大垣商工会議所をはじめ、大学や高等学校等の教育機関、ソフトピアジャパン等と連携して、ものづくり産業やITなどの先端技術産業の担い手を確保するため、様々な事業に取り組みました。

- 1) ものづくり名工塾
- 2) 次世代ICT人材育成事業補助金
- 3) ロボットアイデア甲子園県大会開催事業補助金
- 4) 金型人材育成講座開催支援事業（再掲）
- 5) ものづくり技能スキルアップ支援事業
- 6) ITスキルアップ支援 など

② 産業人材の育成

大垣地域職業訓練協会等と連携して、ものづくり産業やITなどの先端技術産業に係る人材育成の支援に取り組みました。

- 1) 大垣地域職業訓練協会への運営補助

③ 若年層の人材育成

大学等の教育機関や企業等と連携して、若年層の人材育成等に取り組み、地域での雇用支援に取り組みました。

- 1) 若年技能者人材育成・地元定着事業
- 2) インターンシップ推進事業
- 3) 関係機関によるひきこもり支援会議の開催

(3) 多様な働き方の支援

人口減少や少子高齢化の進行により、労働供給力の減少が見込まれる中、労働力として高い可能性を持つ高齢者や女性、障がい者、若年層等、一人ひとりが個性を生かして意欲を持って働くことができる社会環境の整備を図るため、関係機関と連携し、様々な事業に取り組みました。

① 高齢者の就業支援

大垣地域シルバー人材センターと連携して、高齢者の就業やボランティア情報等、各種情報の提供や相談業務を実施し、高齢者の就業や社会参加の支援に取り組みました。

- 1) 大垣地域シルバー人材センターの充実（高年齢者労働能力活用助成事業）
- 2) 高齢者活躍人材確保育成事業（岐阜県シルバー人材センター連合会） など

② 女性の再就職、活躍支援

国や県等の関係機関と連携して、子育て中の女性や、離職した女性の再就職を支援するとともに、女性のキャリア相談等を実施し、女性活躍の支援に取り組みました。

- 1) ワーク・ライフ・バランスに関するセミナー等の開催
- 2) 「イクボス」に関するセミナーの開催
- 3) 女性のキャリア形成事業
- 4) 女性のためのキャリア相談
- 5) 男性の家事・育児応援講座の開催
- 6) 母子・父子自立支援相談
- 7) ハローワーク大垣のマザーズコーナーの活用
- 8) 子育て総合支援センター、大垣市雇用・就労支援センター等における職業相談
- 9) 国・県主催の女性の能力開発に関する事業の周知

③ 障がい者雇用支援

国や県等の関係機関と連携して、障がい者を雇用する事業者等の支援に取り組みました。

- 1) 障がい者雇用に係る各種奨励金や助成制度等の周知
- 2) 就労相談支援（大垣市障がい者就労支援センター） など

④ 障がい者自立支援

大垣市障がい者就労支援センター等と連携して、障がい者が働くために必要な情報の提供や助言を行い、自立した社会生活を営むことができるよう支援を行いました。

- 1) 就労相談支援（大垣市障がい者就労支援センター）（再掲）
- 2) 障がい者のための自立支援サービスの提供
- 3) 優先調達方針に基づく障がい者就労施設への支援 など

⑤ 障がい者就労支援

障がい者の特性に応じた職業能力の開発や就労実習の場の利用拡大、職場定着を目的とするジョブコーチ（職場適応援助者）の活用の支援を行いました。

- 1) 就労相談支援（大垣市障がい者就労支援センター）（再掲）
- 2) 障がい者の特性に応じた就労支援サービスの提供
- 3) 職場定着を目的とするジョブコーチ（職場適応援助者）の活用
- 4) 大垣市障がい者の暮らしを支える協議会での就労支援部会の開催 など

⑥ インターンシップの機会創出

大垣商工会議所をはじめ、大学や高等学校等の教育機関と連携して、「リアル大垣合同企業展」や「地元企業見学会」等を開催するなど、新規学卒者等の地元企業への就職支援を行いました。

- 1) リアル大垣合同企業展
- 2) 大垣地域人材定着促進事業
- 3) 高校生企業視察
- 4) 高等学校教諭と企業との意見交換会
- 5) 若手人材確保促進セミナーの開催
- 6) インターンシップ推進事業（再掲）
- 7) 就職支援サイト掲載支援事業 など

⑦ 就職セミナー等の積極的PR

高齢者や女性、若年層等を対象とした、国や県等が主催する「就職応援セミナー」等のPRを実施しました。

- 1) 就職応援セミナー等の開催への協力 など

⑧ 外国人雇用・就労支援

ハローワーク大垣と連携して、外国人労働者の雇用環境の改善を図るとともに、外国人求職者に対する適切な職業相談・紹介の実施など、外国人の雇用・就労支援を行いました。

- 1) 大垣市雇用・就労支援センターにおける外国人求職者への職業相談・紹介
- 2) 行政情報の多言語化、外国人への生活支援、子育て・教育支援など

⑨ 職場環境改善支援

一般財団法人大垣勤労者福祉サービスセンターを西美濃地域に広域化し、勤労者の生活の安定と向上、福祉の充実、勤労者の雇用の促進と安定を図りました。

- 1) 一般財団法人大垣勤労者福祉サービスセンターの事業を西美濃地域に広域化
- 2) 賃金引き上げ等に取り組む中小企業等に対する支援制度の周知
- 3) 岐阜県労働者福祉協議会西濃支部運営補助

(4) 就労困難者の雇用の促進

支援ニーズが一人ひとり異なり、多様である就労困難者の雇用・就労を図るため、関係機関と連携し、様々な支援に取り組みました。

① 大垣市雇用・就労支援センターの充実

ハローワーク大垣等と連携して、大垣市雇用・就労支援センターを充実し、就労困難者の職業相談や生活相談を行いました。

- 1) 大垣市雇用・就労支援センターの設置
- 2) 職業相談や生活支援相談 など

② 生活困窮者等の自立支援

ハローワーク大垣と連携し、生活困窮者等の自立支援を行いました。

- 1) 大垣市雇用・就労支援センターにおける生活困窮者等への生活支援 など

2 新型コロナ禍における実施状況

新型コロナ禍において、国や県をはじめ、大垣商工会議所等と連携しながら、市内事業者の事業継続や雇用維持をはじめとする新型コロナウイルス感染症に係る各種施策に取り組んできました。

(1) 創業支援・事業継続支援

新型コロナ禍により雇用維持や事業継続が困難な事業者に対し、新型コロナウイルス対策特別相談窓口を設置するとともに、業績が悪化した事業者への補助のほか、新規創業をする企業への補助や休業協力金等により、企業支援に取り組みました。

- 1) スタートアップ支援事業補助金
- 2) 奨学生地元就職支援事業補助金
- 3) フォローアップ支援事業補助金
- 4) 地元人材確保支援事業補助金
- 5) 中小企業者等一時支援金
- 6) 雇用調整支援事業補助金
- 7) 県新型コロナウイルス感染症拡大防止協力金負担金
- 8) 新型コロナウイルス感染症対策申請手続支援事業補助金
- 9) 経営相談窓口の設置
- 10) セーフティネット保証・危機関連保証の認定
- 11) 大垣市中小企業融資制度の変更

(2) 地域経済の活性化

新型コロナ禍における需要の落ち込み等に対し、プレミアム商品券の発行やキャッシュレス決済サービスのボーナス還元等により、地域経済の活性化を図りました。

- 1) 商店街振興組合連合会プレミアム付商品券発行事業
- 2) スマホで市内店舗応援事業
- 3) 「GAKIめし」発掘・PR事業

3 基本目標に対する実績

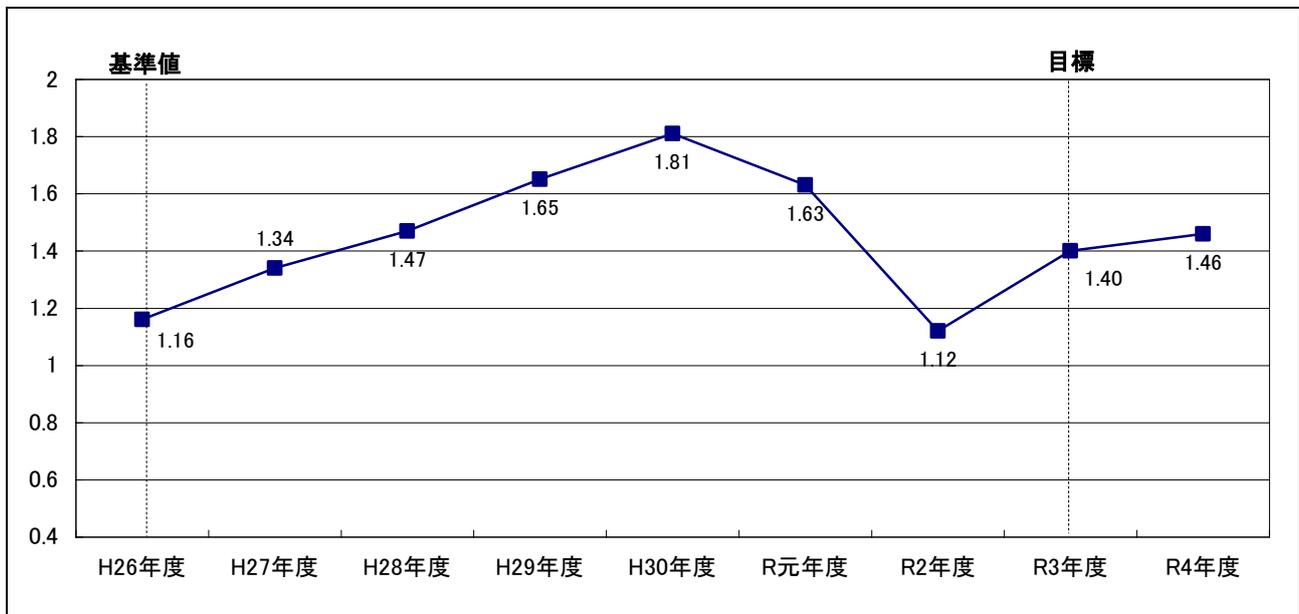
(1) 有効求人倍率

目標指標は、「ハローワーク大垣管内の有効求人倍率」とし、平成26年度の1.16を令和3年度に1.45にすることを目標としました。

令和3年度実績では、1.40となり、目標値を0.05下回りました。基準値とした平成26年度以降、平成30年度までは右肩上がりの状況にありましたが、令和元年度・令和2年度には、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、社会情勢が混乱し、有効求人倍率も落ち込みを見せました。新型コロナウイルス感染症の影響も落ち着いてきた令和3年度以降では、物価高騰などが雇用に与える影響はあるものの、有効求人倍率は上昇傾向にあります。

目標指標名	第2期雇用戦略指針		
	基準値 (平成26年度)	目標 (令和3年度)	実績値 (令和3年度)
ハローワーク大垣管内の有効求人倍率	1.16	1.45	1.40

〔実績値〕



第3章 地域雇用の現状と課題

1 地域雇用の動向

(1) 市町村の雇用対策

市町村の雇用対策については、主に「労働力の需要」、「労働力の供給」、「労働力の需給の調整」という3つに分けることができます。

はじめに、労働力の需要に係る雇用対策とは、労働者を雇う企業に着目したもので、企業誘致をはじめ、新規産業の発掘や既存企業の経営支援などにより、地元の雇用を維持し、拡大を図る施策です。

次に、労働力の供給に係る雇用対策とは、就労を目指す労働者に着目したもので、労働者に対する職業相談をはじめ、就労を促進するための教育や訓練を行う施策などがあげられます。

また、病気や災害、解雇や倒産、介護や育児のための一時休職などに対しては、市民生活の安定を図るとともに、地域内の労働力を確保するため、離職している間の支援策も必要になります。

3つ目に、労働力の需給の調整に係る雇用対策とは、就労先を探す労働者と、労働者を募集している企業を結びつけるもので、職業紹介や斡旋などがあげられます。

わが国では、戦後から、職業紹介は専ら国の事業として取り組まれてきましたが、平成15年の職業安定法の改正に伴い、市町村も無料職業紹介事業を行うことができるようになり、労働力の需給調整に関与できるようになりました。現在では、地域内に労働力を呼び戻そうとする点に主眼が置かれ、各地域において雇用に向けた取り組みが行われています。

(2) 地域雇用対策の流れ

地域雇用対策の主体が、国から県や市町村等へ移り、地域の雇用対策は大きく変化しており、法制度面では、地方分権一括法の制定（平成12年）により、国と地方の役割分担を明確にし、県や市町村等への権限移譲の方針が打ち出されました。

一方、国の雇用対策に関しては、雇用対策法の改正（平成12年・平成19年）や職業安定法の改正（平成15年）によって、県や市町村等が主体的に雇用対策に取り組む際の支援を国が行うことになりました。

その後、平成28年8月に第6次地方分権一括法が成立し、職業安定法では地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介ができるよう各種規制が緩和されたほか、雇用対策法では、国と県や市町村等の連携を強化するため、雇用対策協定等が法定化されました。

こうした法制度の下、地域の雇用対策は、地域が主体となり地域の資源や特徴を生かすものへと転換してきています。

また、近年は、労働時間の適正化や労働時間管理の強化、柔軟な働き方の導入などを支援する法制度の整備が行われ、労働者の働き方や労働環境の改善が進められているほか、女性や高齢者、障がい者などの雇用促進を目指した法改正なども行われ、地域雇用において、これまで以上に多様な働き方と多様な人材の活躍推進が求められています。

〔主な地域雇用対策関連法制度の変遷〕

年度	法改正等	内容
平成12年	地方分権一括法の施行（地方自治法の改正）	住民にとって身近な行政は地方が行うことで、地方公共団体の自主性と自立性を確保
	雇用対策法の改正	地方公共団体は、地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講じることが努力義務化
平成13年	地域雇用開発促進法の改正	地域指定の権限が国から都道府県に委譲
平成15年	職業安定法の改正	地方公共団体が行う無料職業紹介事業について、届出で実施が可能
平成19年	労働契約法の制定	労使双方が安心・納得して多様な働き方を実現できる労働環境を整備
平成25年	生活困窮者自立支援法の制定	生活困窮者が増加する中で、生活困窮者について早期に支援を行い、自立の促進を図る
平成28年	職業安定法の改正	地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるよう、届出要件その他の各種規制を緩和
	雇用対策法の改正	国と地方公共団体の連携を強化するため、雇用対策協定や地方公共団体の要請を法定化
平成29年	外国人技能実習法の制定	外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保及び技能実習生の保護を図る
平成30年	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の制定	労働者のワーク・ライフ・バランスを改善するなどの目的で労働基準法や雇用対策法など関係法律を改正
令和元年	女性活躍推進法等の改正	女性活躍に関する情報公表の強化等
令和2年	障害者雇用促進法の改正	障害者の活躍の場の拡大に関する措置等
令和3年	高齢者雇用安定法の改正	70歳までの就業機会の確保が努力義務化

(3) 国の取り組み

① 働き方改革と労働施策基本方針

近年、労働環境は多様化し、柔軟な働き方や労働条件が求められているなか、国においては、労働者一人ひとりの意欲や能力が十分に活かされる社会の実現を目指し、平成30年7月6日、「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」が公布されました。

同法律においては、働き方改革を推進するために、「雇用対策法」や「労働基準法」、「労働契約法」、「労働者派遣法」など、8つの労働関係法が横断的に改正されました。

〔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による主な改正内容〕

法改正等	主な改正内容
労働基準法	時間外労働の上限規制の法制化、罰則適用、年次有給休暇の時季指定による付与義務、高度プロフェッショナル制度の創設
労働安全衛生法	面接指導等（義務化、対象拡大）、労働時間の状況の把握、産業医・産業保健機能の強化
労働時間等設定改善法	長時間労働の是正、勤務間インターバル制度の導入
労働者派遣法	派遣労働者の不合理な待遇の禁止、派遣労働者の不合理な待遇の禁止
じん肺法	労働者の心身の状態に関する情報の取扱の整備
雇用対策法（法律名変更）	労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備
労働契約法	有期雇用労働者の適用対象化、均等・均衡規定の整備、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化
パートタイム労働法	

このうち、「雇用対策法」から名称が改正された「労働施策総合推進法」では、より包括的かつ継続的な労働政策の推進を図っています。この改正に伴い、これまでの「雇用政策基本方針」に代わり、労働施策総合推進法に基づく「労働施策基本方針」が平成30年12月に閣議決定されました。従来の「雇用政策基本方針」では、雇用創出や失業対策などが主眼とされていましたが、「労働施策基本方針」では、労働者の働き方改革や労働環境の改善、労働者の権利保護など、労働者中心の政策が重視されています。

〔労働施策基本方針における労働施策に関する基本的な事項〕

○ 労働施策基本方針

第2章 労働施策に関する基本的な事項

1 労働時間の短縮等の労働環境の整備

- (1) 長時間労働の是正
- (2) 過労死等の防止
- (3) 中小企業等に対する支援・監督指導
- (4) 業種等の特性に応じた対策等の推進
- (5) 最低賃金・賃金引上げと生産性向上
- (6) 産業医・産業保健機能の強化
- (7) 安全で健康に働ける労働環境の整備
- (8) 職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備

2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備

- (1) 雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善
- (2) 正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換の支援
- (3) 柔軟な働き方がしやすい環境の整備

3 多様な人材の活躍促進

- (1) 女性の活躍推進
- (2) 若者の活躍推進
- (3) 高齢者の活躍推進
- (4) 障害者の活躍推進
- (5) 外国人材の受入環境の整備
- (6) 様々な事情・困難を抱える人の活躍支援

4 多様な人材の活躍促進

- (1) 育児や介護と仕事の両立支援
- (2) 治療と仕事の両立支援

5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実

- (1) リカレント教育等による人材育成の推進
- (2) 職業能力評価の充実

6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実

- (1) 成長分野当への労働移動の支援
- (2) 職場情報・職業情報の見える化
- (3) 求人・求職情報の効果的な提供及び地域の雇用機会の確保

7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備

② 一体的実施事業

国のかたちを変えて、住民に身近な行政はできる限り地方自治体に委ね、地域における行政を地方自治体が自主的かつより総合的に実施できるよう出先機関の事務・権限をブロック単位で移譲すること等により、出先機関改革を進めるため、平成22年12月に「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」が閣議決定されました。

平成23年2月からは、公共職業安定所（ハローワーク）について、地方自治体を対象にアクション・プランを実現するための提案募集が行われ、本市も応募・承認され、事業を実施しています。その後、このアクション・プランは発展的に解消し、平成27年度からは、一体的実施事業として、継続実施しています。

また、全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う国と、地域の実情に応じた各種対策を行う地方自治体が、共同して地域の雇用対策に取り組むため、国と地方自治体が「雇用対策協定」を締結しており、本市においても平成29年3月に締結し、一体的に進めていくための連携・協力の内容などを定め、市と労働局が共に雇用対策に取り組むを進めています。

〔一体的実施事業の概要〕



〔国と地方自治体の雇用対策協定の概要〕

雇用対策協定とは



国と地方公共団体が地域の課題に一丸となって対応

全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う「国（労働局・ハローワーク）」と、地域の実情に応じた各種対策を行う「地方公共団体（都道府県・市区町村）」が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために「雇用対策協定」を締結しています。

計268団体(47都道府県200市20町1村)が締結
※令和5年4月1日時点



雇用対策協定により実現できること

雇用対策協定を締結することで、自治体の長と労働局長がその地域の課題に対する共通認識を持ち、「役割分担」「連携方法」を明確化することや、連携策のパッケージ化による効果的なPDCAの実施や発信力の強化を図ることが可能です。

1. これまでの連携方法を整理・見える化

これまで施策ごとに都度連携していたものを整理することで、国と自治体が地域の課題の総合的な方向性に共通認識を持つことができ、新たな連携の必要性に気付くきっかけにもなります。



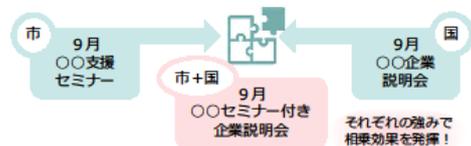
2. 定期的な運営協議会とPDCA管理

年度ごとに事業計画を策定し、年1回以上の運営協議会で、それぞれの連携策の目標達成状況を確認し合うことで、実効性を維持し、更なる住民サービスの改善につなげることができます。



3. 適切な役割分担による行政資源の効率化

サービスの利用者（住民、地元企業）にとって重複していた施策の整理ができ、国と自治体がそれぞれの役割を担うことで、効率的かつより効果的な雇用対策を行うことができます。



4. 地域の雇用対策への前向きな姿勢のPR

全国ネットワークによる公的な就職支援機関として知られている「ハローワーク」と連携して地域の雇用対策に取り組んでいる姿勢を、地域住民や誘致企業等に対してPRすることができます。



(4) 県の取り組み

① 「清流の国ぎふ」創生総合戦略（令和5年3月策定）

岐阜県では、令和5年3月に、多様化する諸課題に的確に対応しながら「清流の国ぎふ」づくりの歩みをゆるぎなく進め、幸せと確かな暮らしのあるふるさと岐阜県を目指すために、県が取り組むべき政策の方向性を示す「清流の国ぎふ」創生総合戦略が策定されました。

政策の方向性として、「清流の国ぎふ」を支える人づくり、「健やかで安らかな地域づくり」、「地域にあふれる魅力と活力づくり」を掲げ、その中で雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔「清流の国ぎふ」創生総合戦略の概要（雇用関係）〕

II 政策の方向性

1 「清流の国ぎふ」を支える人づくり

(1) 未来を支える人

① 地域の声を反映した産業教育の展開

(3) 誰もがともに活躍できる共創社会

① 性差に関わらず活躍できる社会の確立

② 障がいのある人もない人もともに活躍できる社会の確立

③ 外国籍の方も活躍できる社会の確立

④ 若者から高齢者まで年齢にかかわらず活躍できる社会の確立

2 健やかで安らかな地域づくり

(2) 安らかに暮らせる地域

④ 雇用・企業活動の維持再生

(3) 誰もが暮らしやすい地域

② 新次元の地方分散に向けた環境整備

3 地域にあふれる魅力と活力づくり

(2) 次世代を見据えた産業の振興

① 産業を支える人材の育成・確保

② DXによる産業活性化

③ 県内産業の活力の強化と新事業展開の推進

② 岐阜県経済・雇用再生戦略（令和5年3月策定）

岐阜県では、令和5年3月に、県経済の回復・再生に取り組むとともにDXや脱炭素をはじめとする社会経済活動の変革に対応した持続可能な県経済の発展を目指すため、「岐阜県経済・雇用再生戦略」が策定されました。

この中では、6つのプロジェクトを掲げ、4つのプロジェクトにおいて雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔岐阜県経済・雇用再生戦略の概要（雇用関係）〕

1 新たな産業活力創出プロジェクト

- (1) 大変革を迎える自動車産業の電動化対応への支援
- (2) 宇宙産業・ドローン産業への参入・事業拡大支援
- (3) イノベーションを牽引するスタートアップの創出支援の強化
- (4) 成長産業（航空宇宙、ヘルスケア、食品、エネルギー）への支援継続・拡充
- (5) 工業系試験研究機関による研究開発と技術支援の強化
- (6) 産業支援機関等と連携した技術開発支援・知的財産活用の促進

2 「DX」・「GX」推進加速化プロジェクト

- (1) ソフトピアジャパン・テクノプラザの機能拡充・連携強化
- (2) 企業のデジタル化促進に向けた人材育成・確保
- (3) 企業のデジタル化の段階に応じた支援
- (4) 県内IT企業の競争力強化
- (5) 研究開発・実証支援
- (6) 再生可能エネルギーへの転換加速化・エネルギー利用の効率化
- (7) 地域と共生した持続可能な再生可能エネルギーの創出・活用
- (8) EV等の電動車の普及拡大

3 人材確保・雇用対策プロジェクト

- (1) 成長産業等における人材育成・確保
- (2) 企業のデジタル化促進に向けた人材育成・確保【再掲】
- (3) 地域の産業で活躍できる人材の育成・確保、雇用維持
- (4) 若者のUターン就職・転職促進
- (5) 女性の起業支援・人材育成
- (6) 障がい者の就労支援
- (7) 高齢者、外国人、就職氷河期世代の就労促進

4 新次元の地方分散対応プロジェクト

- (1) 戦略的な企業誘致の推進・工場用地開発
- (2) デジタル産業の誘致推進
- (3) サテライトオフィス誘致活動の展開・開設支援・定着促進
- (4) 県外人材の確保、Uターン就職・転職促進

③ 岐阜県の主な雇用・就労支援施設

1) 岐阜県総合人材チャレンジセンター（ジンチャレ!）

就労相談支援・生活相談支援をワンストップで支援するセンター。岐阜県内で就職・就労を希望する方の就労・生活・住居に関する相談に対応、独自の求人情報を提供しているほか、併設するハローワークでは紹介状の発行を行っています

設置場所／岐阜市藪田南（岐阜県シンクタンク庁舎2階）、岐阜市橋本町（JR岐阜駅アクティブG2階 ※ジンチャレ!ぎふJobステーション）

2) 岐阜県若者サポートステーション

15歳から概ね40歳未満の無業状態の若者や、その保護者等を対象に、個別相談やセミナー、ワークショップ、職場見学、職業体験などの就労支援を行っています。

設置場所／岐阜市橋本町（JR岐阜駅アクティブG2階）、西濃出張相談（岐阜県西濃総合庁舎、ハローワーク大垣）ほか

3) 女性の活躍支援センター

女性の活躍支援センターは、女性が子育て、就労、介護などの課題と向き合い、キャリアビジョンを描き、実現できるようキャリアカウンセラーがマンツーマンで「伴走型サポート」を行っています。

設置場所／岐阜市藪田南（OKBふれあい会館第2棟9階）

(5) 関係機関等の取り組み

① 大垣商工会議所

大垣商工会議所では、人材確保・育成事業として、リアル大垣合同企業展や金型人材育成講座、大垣地域人材定着促進事業などの雇用・就労に関する施策に取り組んでいます。

また、本市をはじめ、ソフトピアジャパンや金融機関、大学、西美濃地域の市町・商工会などと連携し、これから創業を目指す方や、創業して間もない経営者を強力的にサポートするため、創業支援事業にも取り組んでいます。

1) 人材確保・育成事業

グローバルな競争を勝ち抜き、企業が存続・発展するためには、高度な技能や技術を伝承し、優秀な人材をいかに育成、確保するかが重要な課題です。

そこで、地域企業の優秀な人材確保を支援するため、新規学卒者の地域企業への就職を支援するとともに、多数の優良企業が所在する西美濃地域をPRすることを目的として「リアル大垣合同企業展」を開催しています。

また、地域の実業高校の生徒に地元企業に関する認知度を高め、地元への就業を促進する「大垣地域人材定着促進事業」を実施するほか、岐阜大学との連携により大垣の地場産業であり、ものづくりに不可欠な金型産業をリードする人材を育成する「金型人材育成講座」、簿記検定やリテールマーケティング検定など、個人のスキルアップを図る「検定試験事業」などを実施しています。

こうした人材の確保及び育成を図るための諸事業を実施することにより、地域産業の総合的な技術レベルを一層高めるとともに、新産業、新事業の創出に資するものとします。

また、人材確保・育成事業のほかにも、近年は、企業のDXや働き方改革、脱炭素社会に向けた環境対策、産学官連携など、社会情勢や企業のニーズを踏まえた各種セミナーを積極的に実施し、より働きやすい環境づくりと持続可能な企業経営の支援を行っています。

〔主な人材確保・育成事業〕

- | | |
|---|--------------|
| 1 | リアル大垣合同企業展 |
| 2 | 大垣地域人材定着促進事業 |
| 3 | 金型人材育成講座 |
| 4 | 検定試験事業 |

② 大垣労務推進協会

大垣労務推進協会（事務局：大垣市役所内）は、西美濃地域の市町及び企業等39団体により組織され、労働力確保と労働環境の向上のため、企業間相互の連帯を深め、労働行政の各機関と連携し、労務の推進を図り、もって地域産業の興隆に寄与することを目的としています。

協会では、高等学校教諭と企業との意見交換会の開催や、高等学校の企業視察事業のほか、従業員の充足並びに定着対策に関する事業、労働環境の向上に関する事業等を実施しています。

〔主な主催事業〕

- 1 高等学校教諭と企業との意見交換会事業
- 2 高等学校企業視察事業
- 3 企業ガイド作成事業
- 4 パソコン研修費用助成事業
- 5 キャリアアップ推進事業
- 6 首都圏等大学内企業説明会等参加費助成事業
- 7 就職支援情報発信事業
- 8 インターンシップ推進事業
- 9 働き方改革推進事業
- 10 出前職業相談
- 11 奨学生就労支援事業（令和2年度）

③ 職業訓練法人大垣地域職業訓練協会

職業訓練法人大垣地域職業訓練協会（事務局：大垣市職業訓練センター内）は、大垣地域における職業の安定と労働者の地位向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としています。

協会では、大垣市職業訓練センターの管理運営事業をはじめ、認定職業訓練（普通課程、短期課程）の実施や技能検定、認定外訓練、各種会議、展示会、住宅相談などの事業を実施しています。

④ 一般財団法人大垣勤労者福祉サービスセンター

一般財団法人大垣勤労者福祉サービスセンター（事務局：大垣市勤労者総合福祉センター内）は、西美濃地域の中小企業に従事する勤労者等のための総合的な福祉事業を行うことにより、中小企業勤労者の福祉の向上を図るとともに、中小企業の振興、地域社会の活性化に寄与することを目的としています。

センターでは、大垣市勤労者総合福祉センターの管理運営事業をはじめ、中小企業勤労者の生活安定に係る事業や、健康の維持増進に係る事業、老後生活の安定に係る事業、自己啓発、余暇活動、財産形成に係る事業等を実施しています。

⑤ 大垣地域経済戦略推進協議会

大垣地域経済戦略推進協議会（事務局：大垣商工会議所内）は、産学官が連携し、西美濃地域の産業振興、企業の経営基盤の強化及び雇用機会の創出のため、働き方改革や人材の多様化を柔軟に進め、新たな創業や雇用の創出を図ることを目的としています。

協議会では、中小企業・個人事業主及び創業希望者を応援する相談所（大垣ビジネスサポートセンター）を運営するとともに、大垣地域の事業者等の経営支援を行っています。

また、大垣地域の経済活性化を図るための講演会や各種セミナーを多数開催するほか、創業希望者等を対象としたワークショップなど積極的に開催し、持続可能な地域づくりによる産業振興及び地域経済の活性化を図っています。

2 本市の地域雇用の現状

(1) 本市の概況

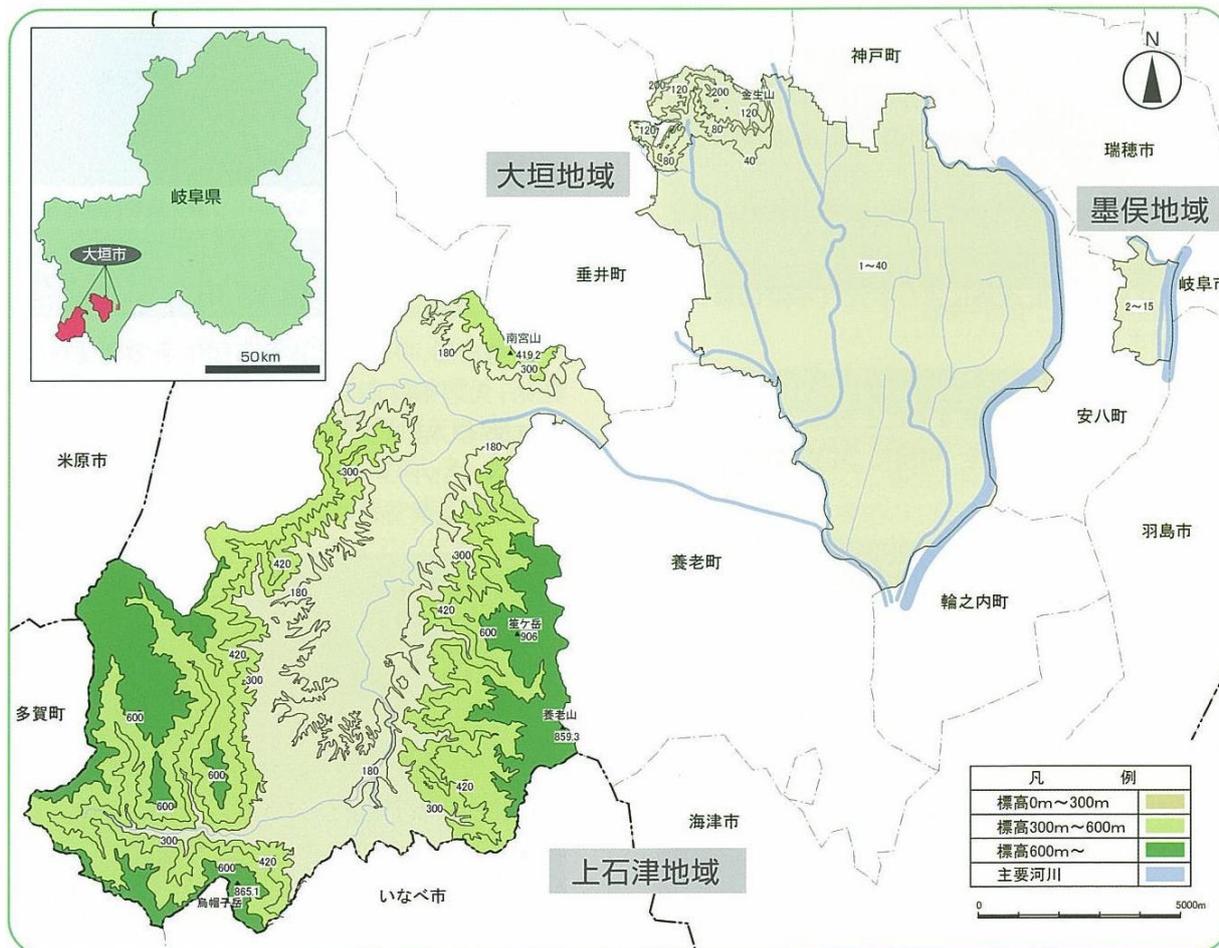
① 位置

本市は、岐阜県の南西に位置し、西に滋賀県、南に三重県、東に愛知県が近接しています。面積は、206.57km²です。また、平成18年3月の合併により飛び地となっており、東から、墨俣地域、大垣地域、上石津地域となっています。

② 地勢と自然

本市は、木曾三川である揖斐川、長良川に隣接し、市域内を多くの河川が網目状に流れ、また、豊富でおいしい地下水に恵まれていたことから、古くから「水の都、水都」と呼ばれてきました。また、上石津地域は、標高800メートル前後の山に囲まれ、中央を牧田川が南北に流れる緑豊かな里山地域です。

〔位置図〕

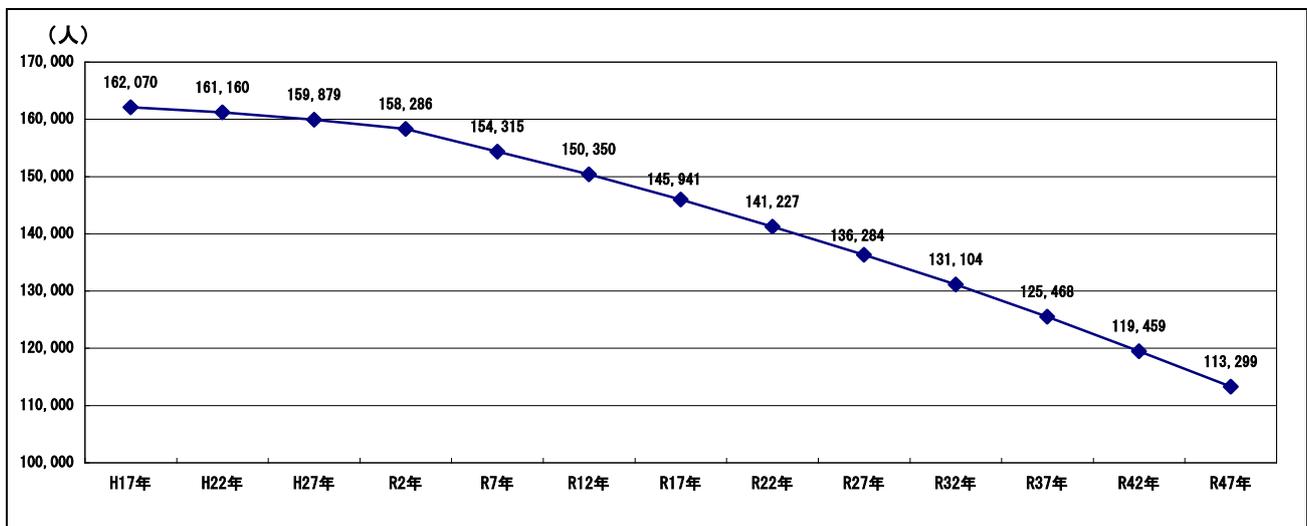


③ 人口

本市の人口は、平成17年の国勢調査時（162,070人）をピークに減少傾向にあり、令和2年では3,784人減少し、158,286人となっています。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によると、令和22年には141,227人（令和2年に比べ17,059人減少）、令和47年に113,299人（令和2年に比べ44,987人減少）まで減少する結果となっています。

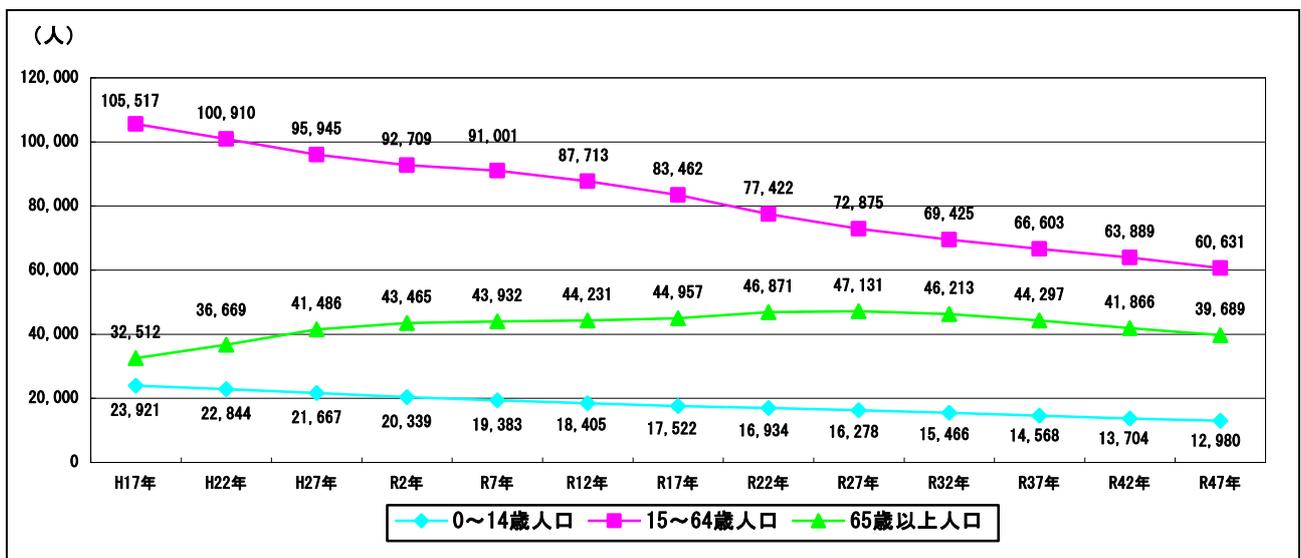
また、同推計によると、本市の年齢別人口は、令和2年から令和47年までに「15～64歳人口」は32,078人減少。総人口に占める生産年齢人口（15～64歳）の割合は、令和47年には53.5%にまで低下することが予測されており、労働力不足の深刻化が懸念されます。

〔人口の推移と将来の見通し〕



資料：令和2年までは総務省「国勢調査」、令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所（2018年推計）

〔年齢別人口の推移と将来見通し〕



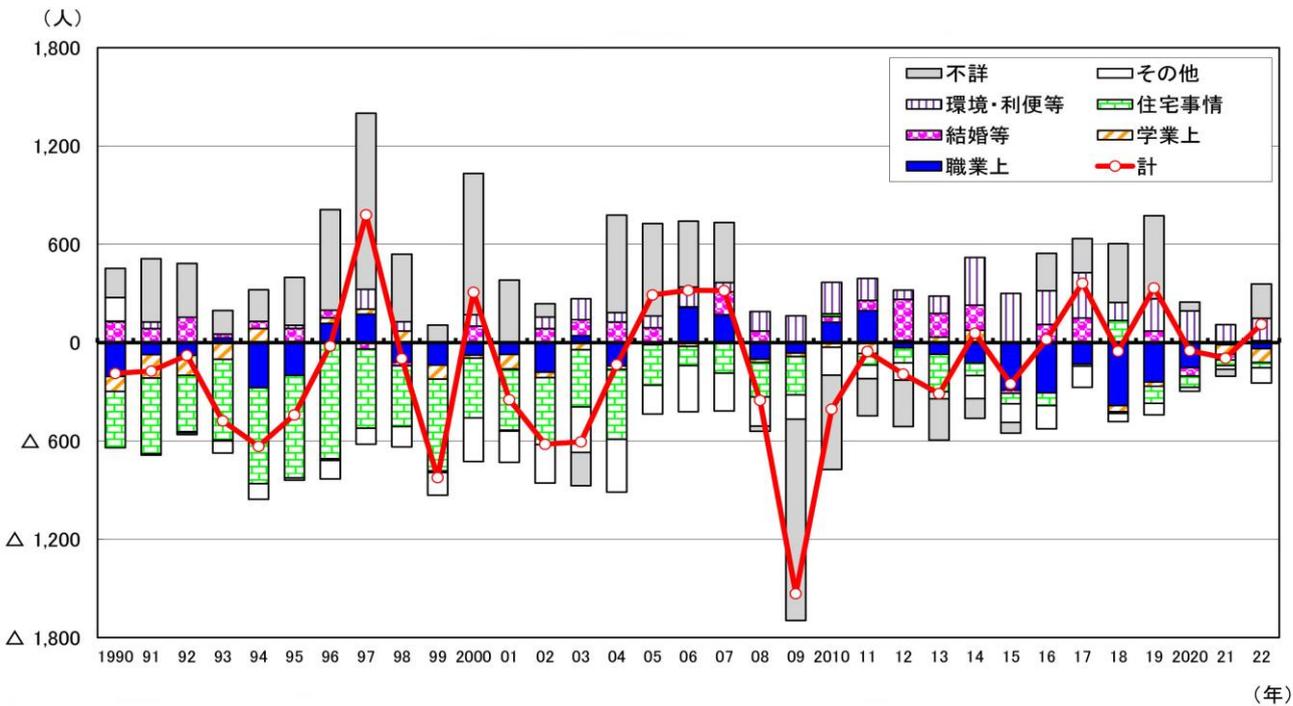
資料：令和2年までは総務省「国勢調査」、令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所（2018年推計）

④ 人口動態

本市における移動理由別の転入転出差の推移をみると、近年は環境・利便性を求めた転入が多い反面、職業上・学業上の理由で転出超過となっている。平成24年以降、職業上の理由による転出は増加傾向にあったが、平成30年をピークに減少している。

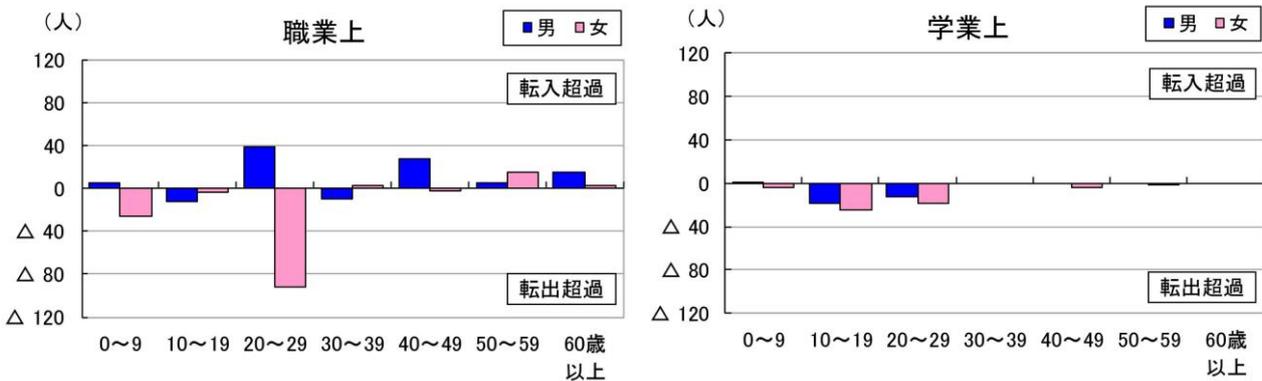
また、令和4年の主な移動理由でみた世代別日本人の社会動態では、職業上を理由とした移動については、20歳～29歳の女性で転出超過が多い。一方、同年齢の男性では転入超過となっている。

〔移動理由別転入転出差の推移〕



資料：岐阜県人口動態統計調査 ※転入転出数は前年10月1日～同年9月30日の合計

〔職業上・学業上の理由による世代別日本人の動態 令和4年〕



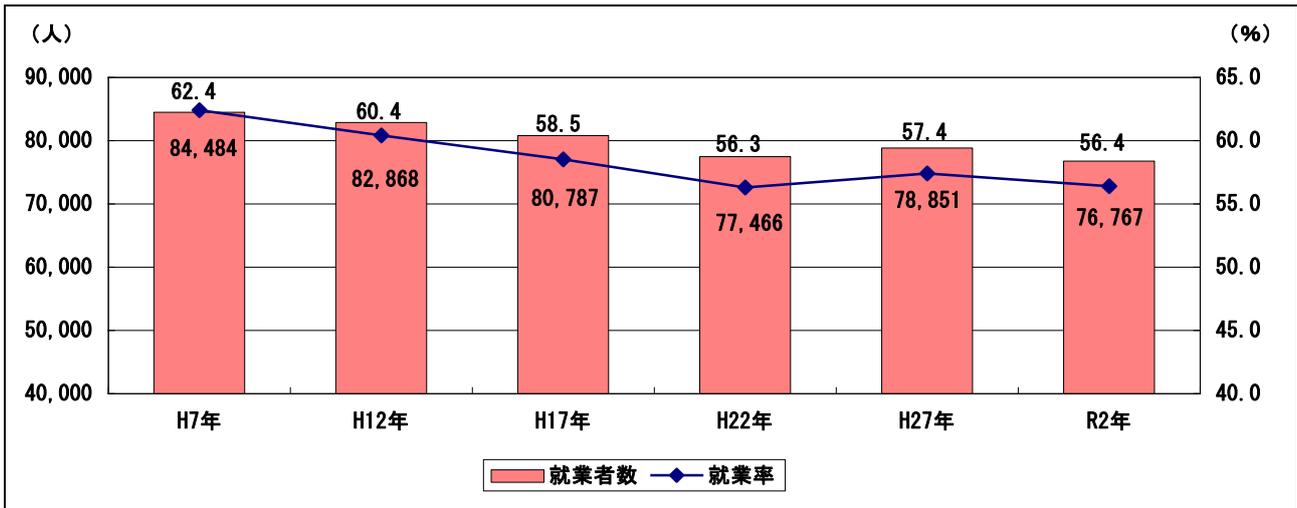
資料：岐阜県人口動態統計調査

(2) 本市の雇用情勢

① 就業者数・就業率

令和2年の本市の就業者数は76,767人、就業率^{*}は56.4%で、就業者数、就業率とも減少傾向にあります。

〔就業者数・就業率の推移〕

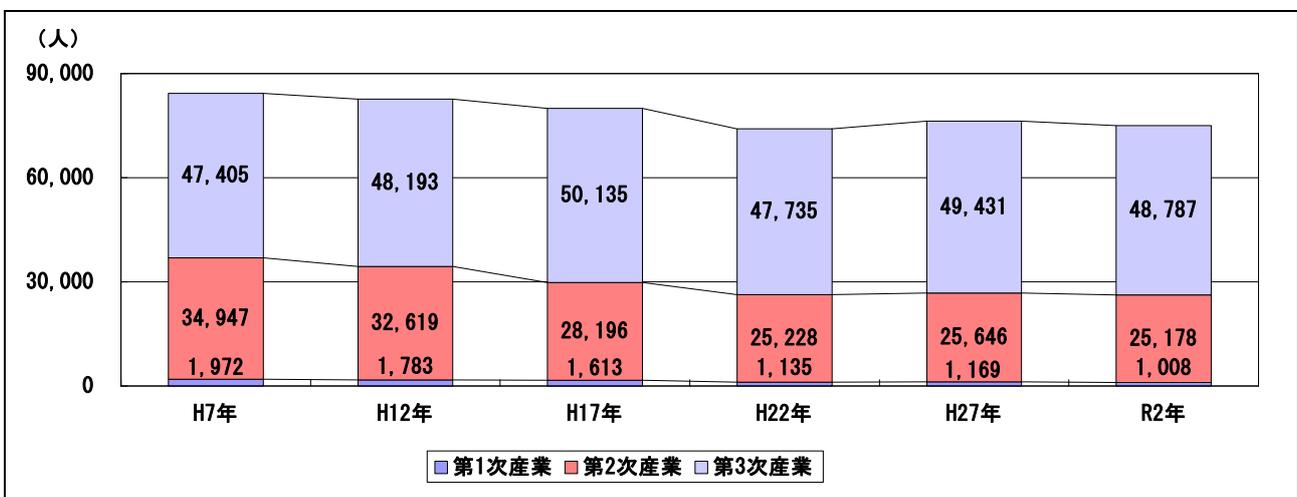


資料：総務省「国勢調査」

② 産業別就業者数

令和2年の本市の産業別就業者数は、第1次産業が1,008人、第2次産業が25,178人、第3次産業が48,787人で、年々第1次産業と第2次産業の従事者の割合が減り、第3次産業の従事者の割合が増加しています。

〔産業別就業者数の推移〕



資料：総務省「国勢調査」 (分類不能を除く)

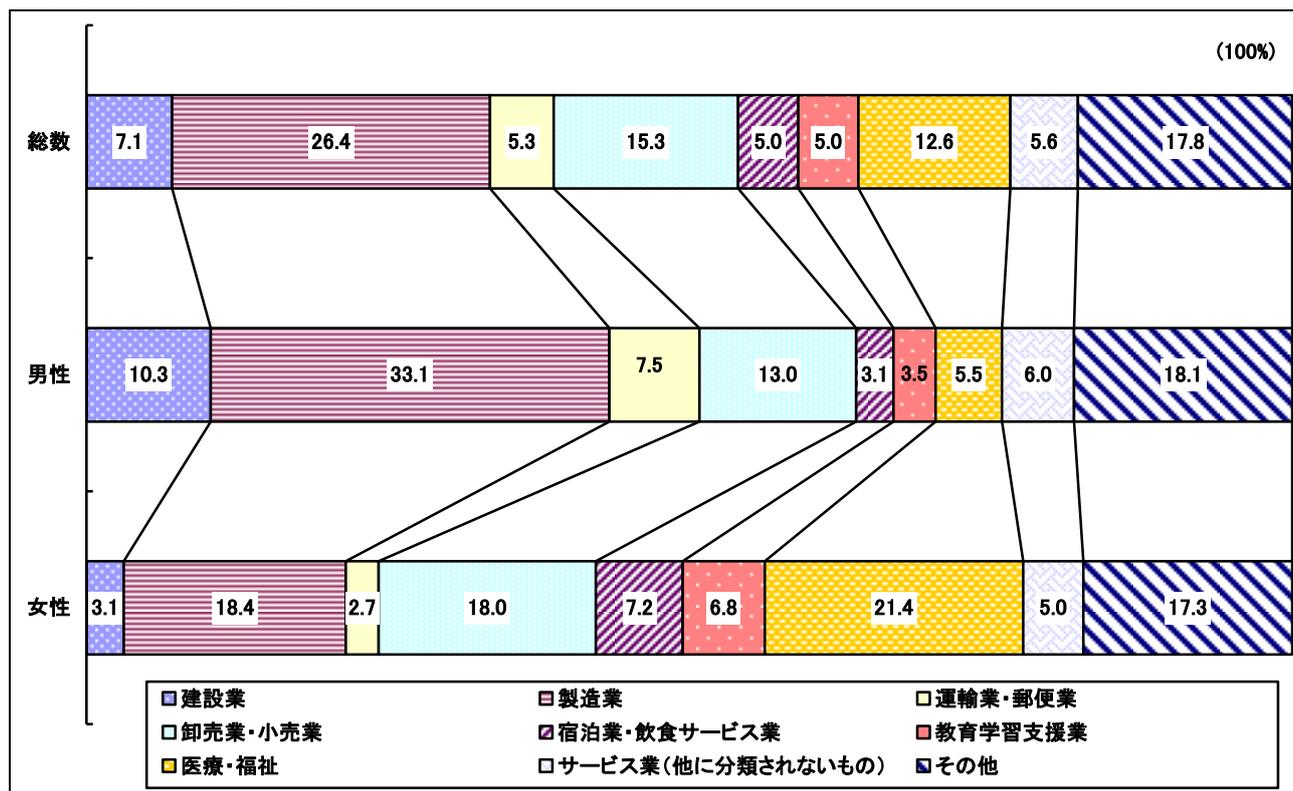
※ 就業率：15歳以上の人口の中で、実際に働いている人の割合

③ 産業別構成比

令和2年の本市の産業別構成比（総数の上位8区分）※は、全体では、製造業が26.4%と最も高く、次いで卸売業・小売業（15.3%）となっています。

また、男性も同様に製造業（33.1%）が最も高く、次いで卸売業・小売業（13.0%）となっています。一方、女性では、医療・福祉（21.4%）が最も高く、次いで製造業（18.4%）となっています。

〔令和2年 産業別構成比〕



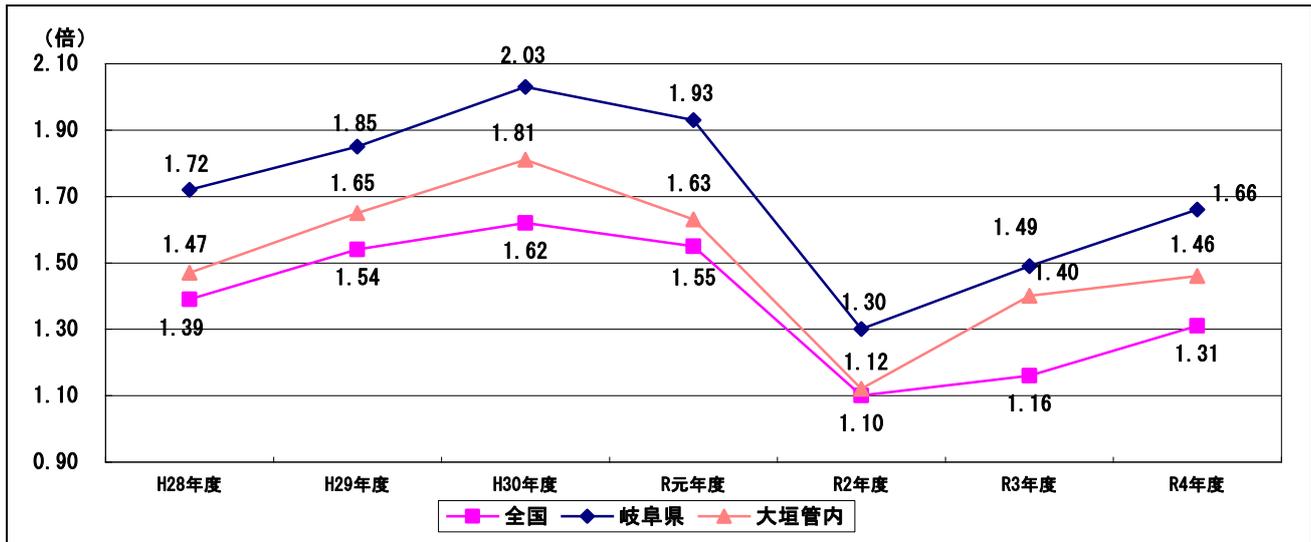
資料：総務省「国勢調査」（分類不能を除く）

※ 令和2年の国勢調査における産業区分において、総数の上位8区分を計上し、それ以外のものについては、「その他」に合計して計上している。

④ 有効求人倍率

ハローワーク大垣管内の有効求人倍率^{※1}は平成28年度の1.47倍から毎年増加し、平成30年度には1.81倍となりましたが、令和元年・令和2年度には、新型コロナウイルス感染症の影響により、急激な落ち込みを見せました。その後、物価高騰などが雇用に与える影響はあるものの、有効求人倍率は上昇傾向にあり、令和4年度で1.46倍となっています。

〔有効求人倍率の推移〕



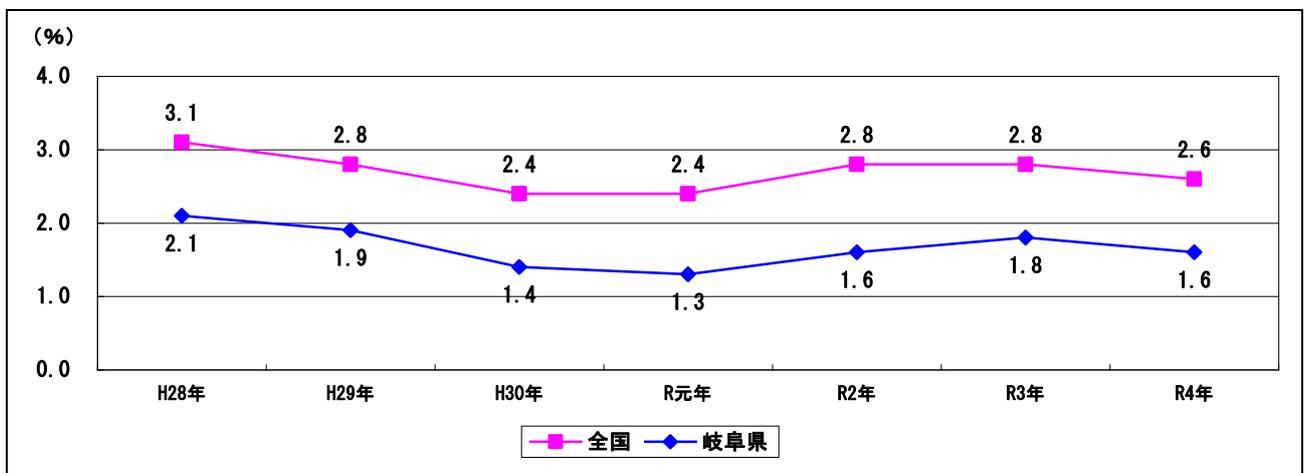
注：新規学卒者を除き、パートタイムを含む。

資料：岐阜労働局

⑤ 完全失業率

岐阜県の完全失業率^{※2}は、平成28年から令和元年までは毎年減少し、その後、新型コロナウイルス感染症の影響もあり増加しましたが、令和4年には1.6%と減少しています。

〔完全失業率の推移〕



資料：総務省「労働力調査」

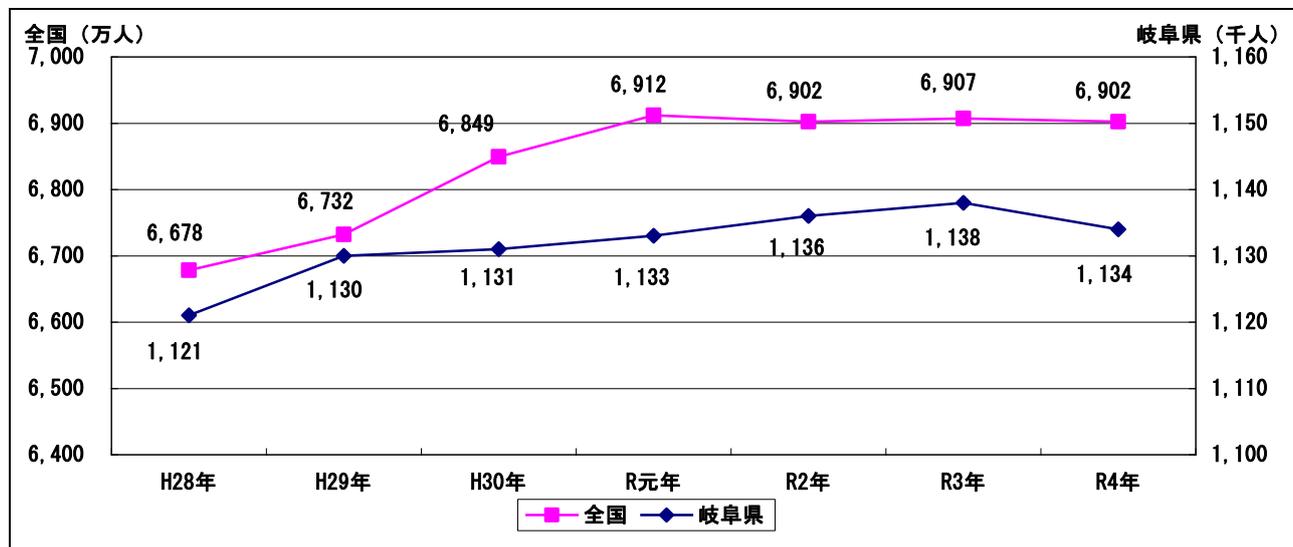
※1 有効求人倍率：ハローワークに登録されている有効求職者に対する有効求人数の割合

※2 完全失業率：「完全失業者数」÷「労働力人口」

⑥ 労働力人口

岐阜県の労働力人口^{※1}は、平成29年以降横ばい状態が続いています。

〔労働力人口の推移〕

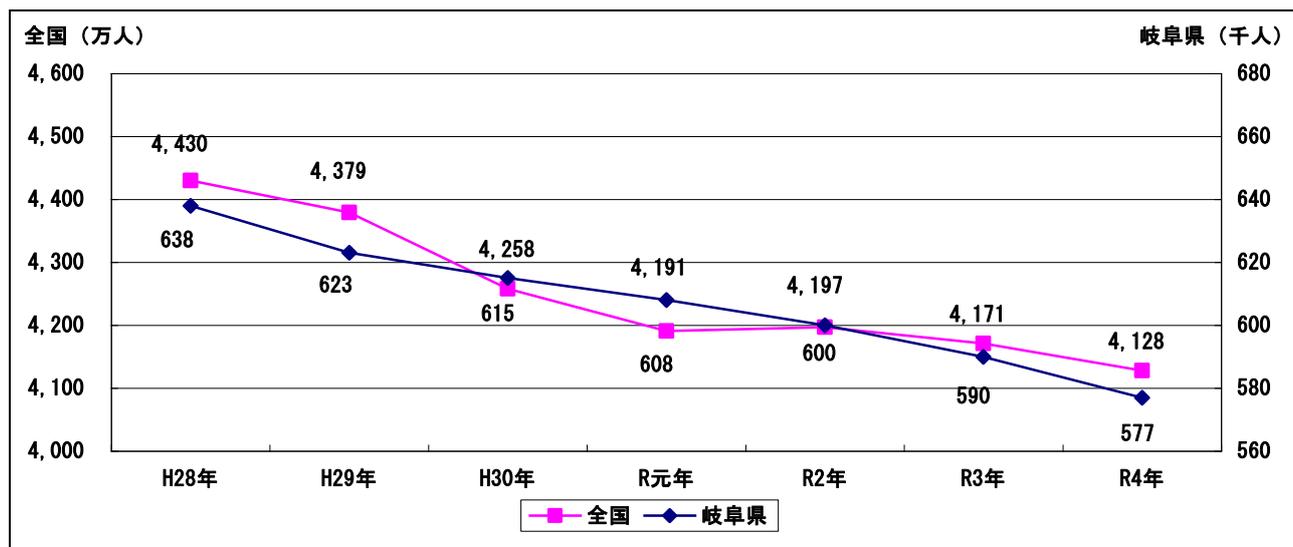


資料：総務省「労働力調査」

⑦ 非労働力人口

岐阜県の非労働力人口^{※2}は平成28年（638千人）から令和4年（577千人）まで、毎年減少傾向にあります。

〔非労働力人口の推移〕



資料：総務省「労働力調査」

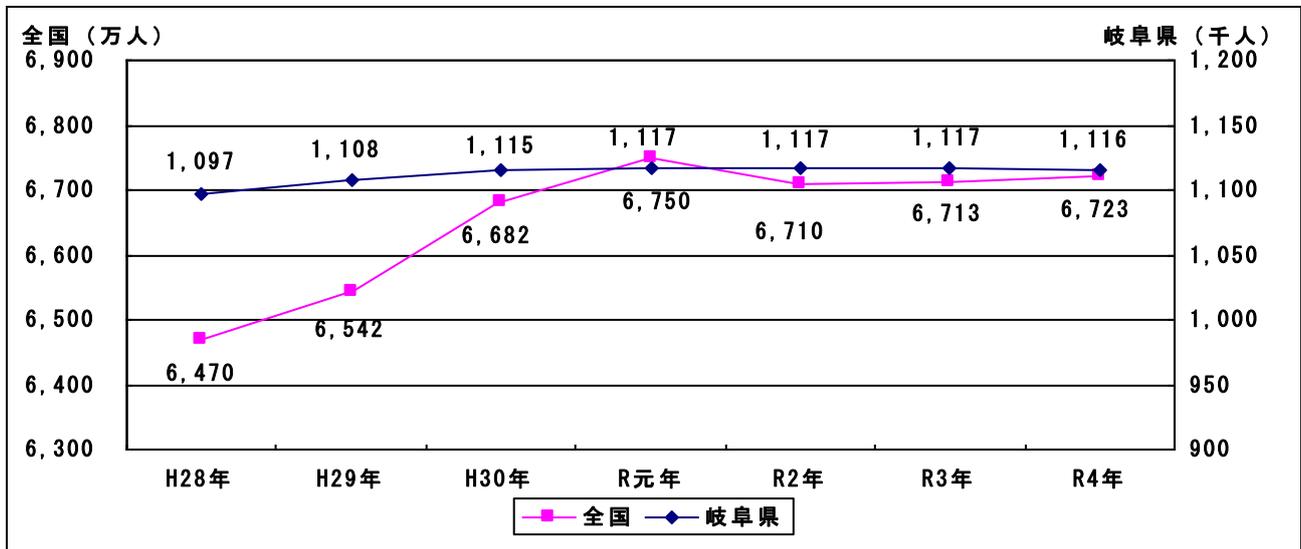
※1 労働力人口：労働市場に参加している労働者数「就業者数＋完全失業者数」

※2 非労働力人口：15歳以上の人口のうち、通学者、家事従事者、病弱者、高齢などで生産活動に従事しない人口

⑧ 就業者数

岐阜県の就業者数^{*1}は平成28年（1,097千人）から微増し、平成30年以降、横ばい状態が続いています。

〔就業者数の推移〕

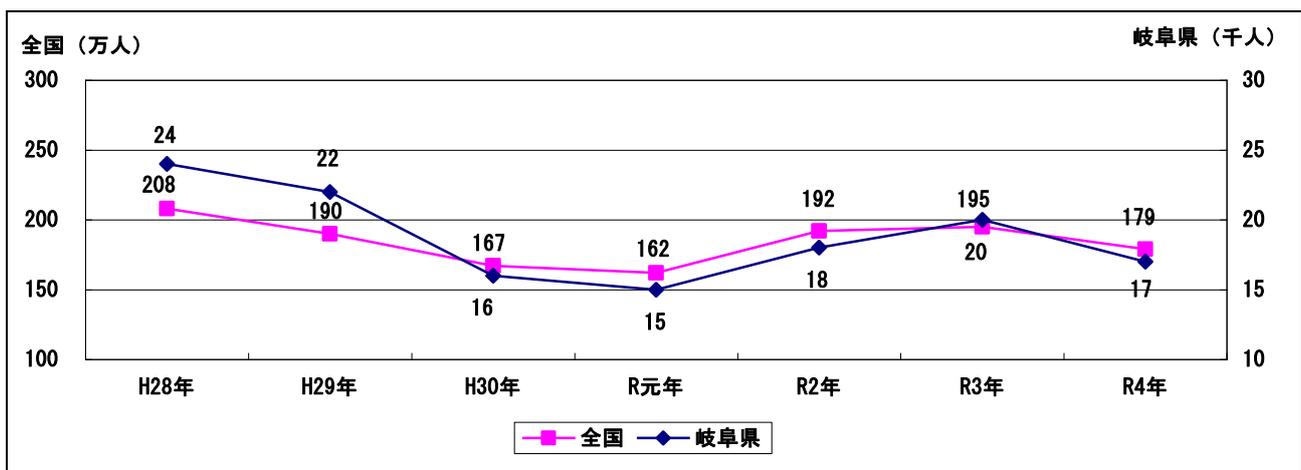


資料：総務省「労働力調査」

⑨ 完全失業者数

岐阜県の完全失業者数^{*2}は、令和元年までは毎年減少し、その後、新型コロナウイルス感染症の影響もあり増加しましたが、令和4年には17千人と減少傾向が見られます。

〔完全失業者数の推移〕



資料：総務省「労働力調査」

※1 就業者：15歳以上の者のうち、収入を得ることを目的とした仕事に従事している有業者（仕事を持っているが休んでいる休業者も含む）

※2 完全失業者：仕事がなく、調査期間中（月末の1週間）に少しも仕事をしなかった者のうち、就業が可能でこれを希望し、かつ仕事を探していた者及び仕事があればすぐつける状態で過去に行った求職活動の結果を待っている者

⑩ 雇用のミスマッチ

令和5年7月のハローワーク大垣管内の常用労働者の有効求人倍率は1.28倍で、職種別では、「建設・採掘の職業」（7.43倍）が最も高く、次いで「販売の職業」（4.40倍）が高くなっています。一方、「事務的職業」（0.57倍）や「運搬・清掃等の職業」（0.64倍）が低くなっています。

また、年齢別では、「24歳以下」や「25～34歳」（「管理的職業」（0.00倍）～「建設・採掘の職業」（11.00倍））で、職業別の有効求人倍率に大きな格差があるなど、雇用のミスマッチ*が起きています。

〔常用労働者の職種・年齢別有効求人倍率（ハローワーク大垣管内）〕

職種別	年齢別					合計
	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上	
管理的職業	0.00	0.00	3.00	0.00	1.25	1.60
専門的・技術的職業	2.18	2.19	2.12	1.94	1.25	1.84
事務的職業	0.73	0.72	0.68	0.55	0.36	0.57
販売の職業	5.41	5.40	5.07	4.33	3.50	4.40
サービスの職業	3.10	3.09	2.97	2.88	1.96	2.55
保安の職業	2.00	2.00	2.50	2.50	2.31	2.33
農林漁業の職業	0.00	2.33	2.00	1.00	0.70	1.23
生産工程の職業	2.98	2.96	2.76	2.17	1.28	2.27
輸送・機械運転の職業	3.00	2.92	2.80	2.46	1.29	1.99
建設・採掘の職業	11.00	11.00	10.20	8.14	4.00	7.43
運搬・清掃等の職業	0.83	0.84	0.81	0.70	0.52	0.64
分類不能の職業	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
合計	1.65	1.65	1.56	1.34	0.88	1.28

資料：岐阜労働局

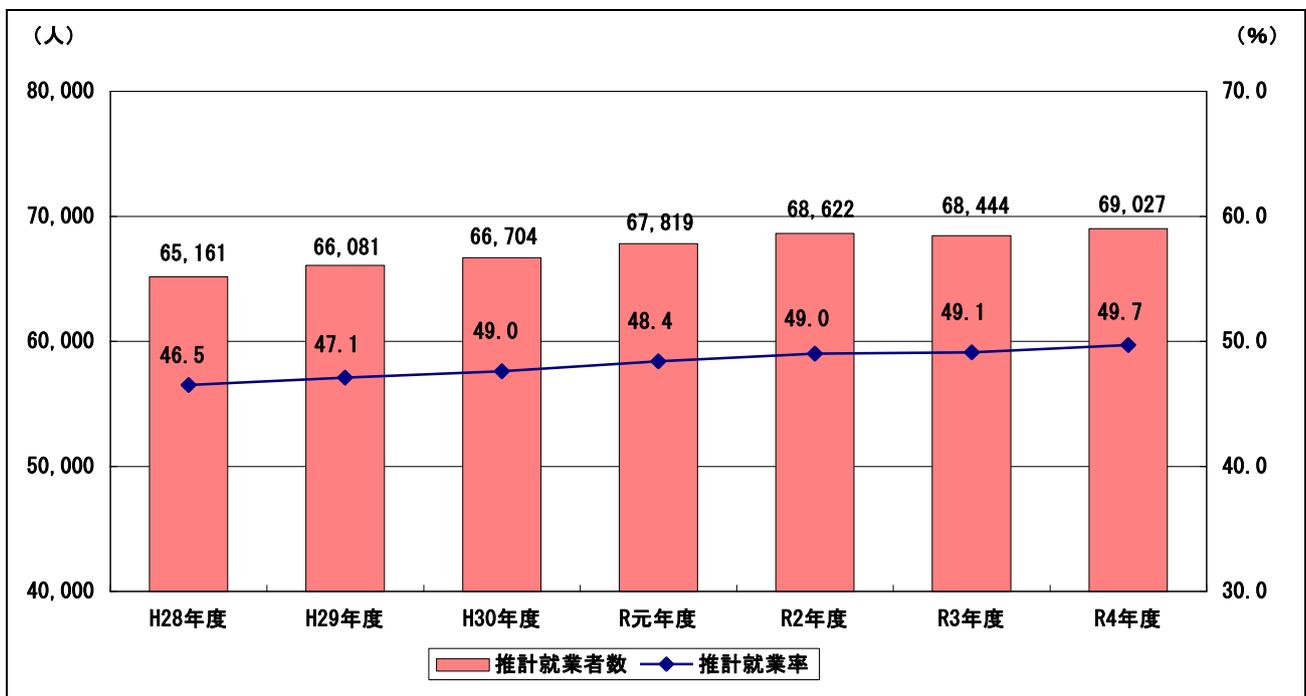
※ 雇用のミスマッチ：求人と求職のニーズが一致しないこと。ニーズの不一致には、求人需要が高い業種と求職需要の高い業種の不一致や、求人過剰の職種と求人不足の職種といった「業種・職種間ミスマッチ」、能力・経験・年齢・勤務条件などの不一致による「条件ミスマッチ」、求職者の性格や意欲が会社の風土に合わないといった「性格・意欲ミスマッチ」などがある。

⑪ 推計就業者数・推計就業率

国勢調査の就業者数・就業率のデータは5年に1回であること、また、労働力調査の就業者数は県単位であることから、本市における年度ごとの就業状況を把握するため、個人の市民税納税義務者数のうち、給与所得者、営業等所得者、農業所得者の合計人数を「推計就業者数」*とします。また、「推計就業者数」を各年度末の住民基本台帳人口（15歳以上）で除したものを「推計就業率」とします。

推計就業者数、推計就業率ともに、平成28年度以降、微増が続いており、令和4年度で、推計就業者69,027人、推計就業率49.7%となっています。

〔推計就業者数・推計就業率の推移〕



資料：大垣市総務部

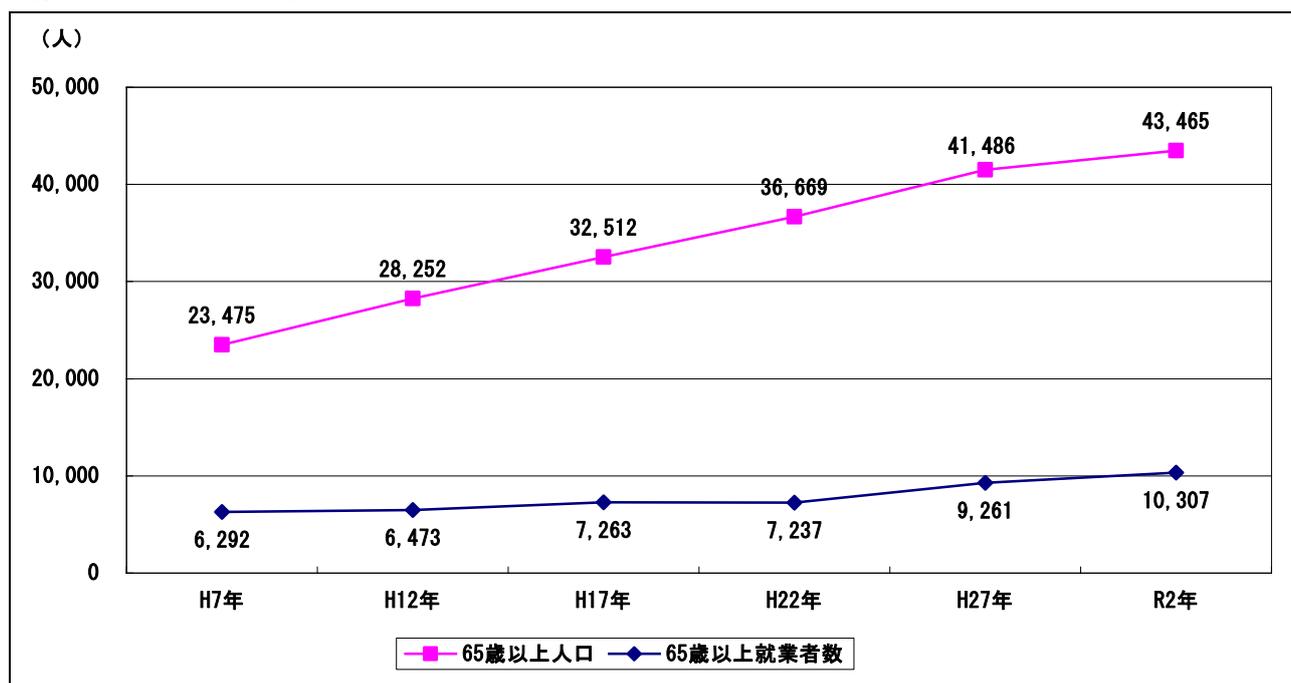
※ 市民税納税義務者数のうち、年金収入が大半を占める「その他の所得者」と市内に家屋敷・事務所等を有する方で、市内に住所（住民票）を有しない方に課税する「家屋敷課税者」は除く。
 ※ 市民税の課税対象ではない所得42万円以下の給与等所得者及び所得135万以下の障がい者等の非課税者は除いている。

⑫ 高齢者の就業状況

令和2年の本市の65歳以上人口は43,465人、65歳以上就業者数は10,307人で、就業率（65歳以上人口に占める割合）は23.7%となっており、65歳以上の人口、就業者数ともに毎年増加しています。

また、令和5年3月31日現在の大垣地域シルバー人材センター（本市及び垂井町で組織）における本市の会員数は598人、就業延人員は57,818人、就業率は91.6%となっています。

〔高齢者の就業状況〕



資料：総務省「国勢調査」

〔大垣地域シルバー人材センターの会員数等〕

(単位：人、%)

区分	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
大垣地域(大垣市・垂井町)						
会員数	922	914	905	901	855	848
就業延人員	90,424	90,744	87,856	84,846	81,326	80,632
就業率	89.0	89.9	88.5	85.3	86.9	89.2
大垣市						
会員数	609	619	624	624	592	598
就業延人員	56,992	58,619	57,279	56,738	56,891	57,818
就業率	90.3	90.5	89.3	87.2	90.2	91.6

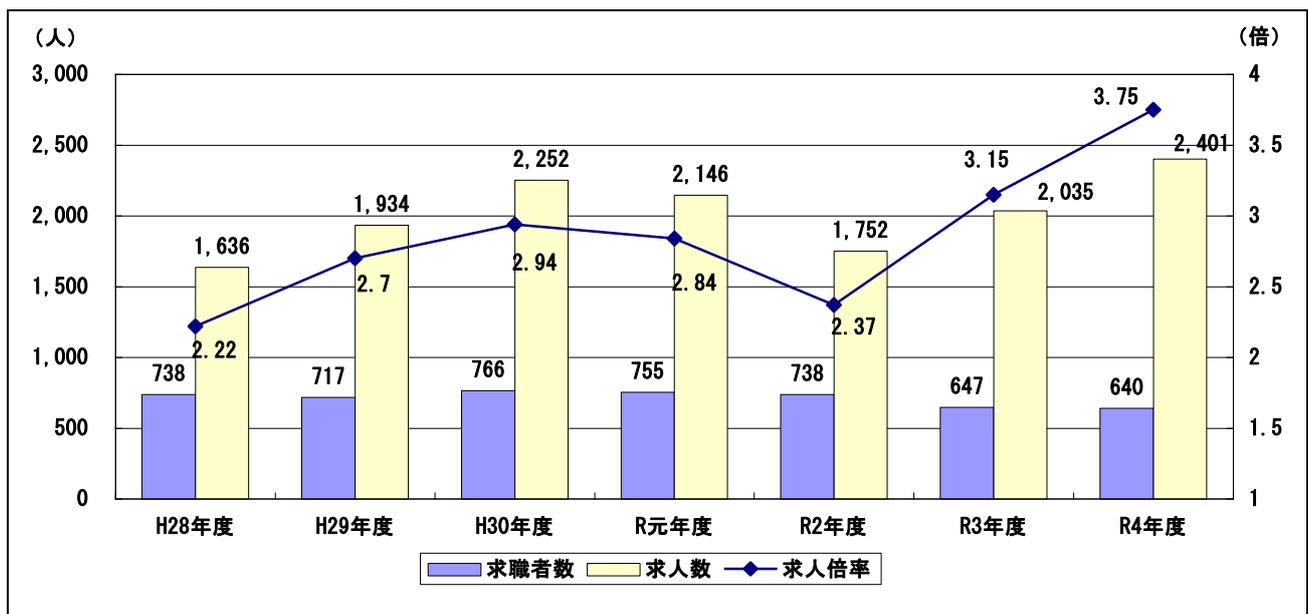
資料：大垣地域シルバー人材センター（各年3月31日現在）

⑬ 若年層の就職状況

ハローワーク大垣管内の新規高等学校卒業生の求人倍率は、求職者数が減少する一方、求人数は増加しており、令和4年度は3.75倍と、現在の集計を始めてから過去最高となっています。

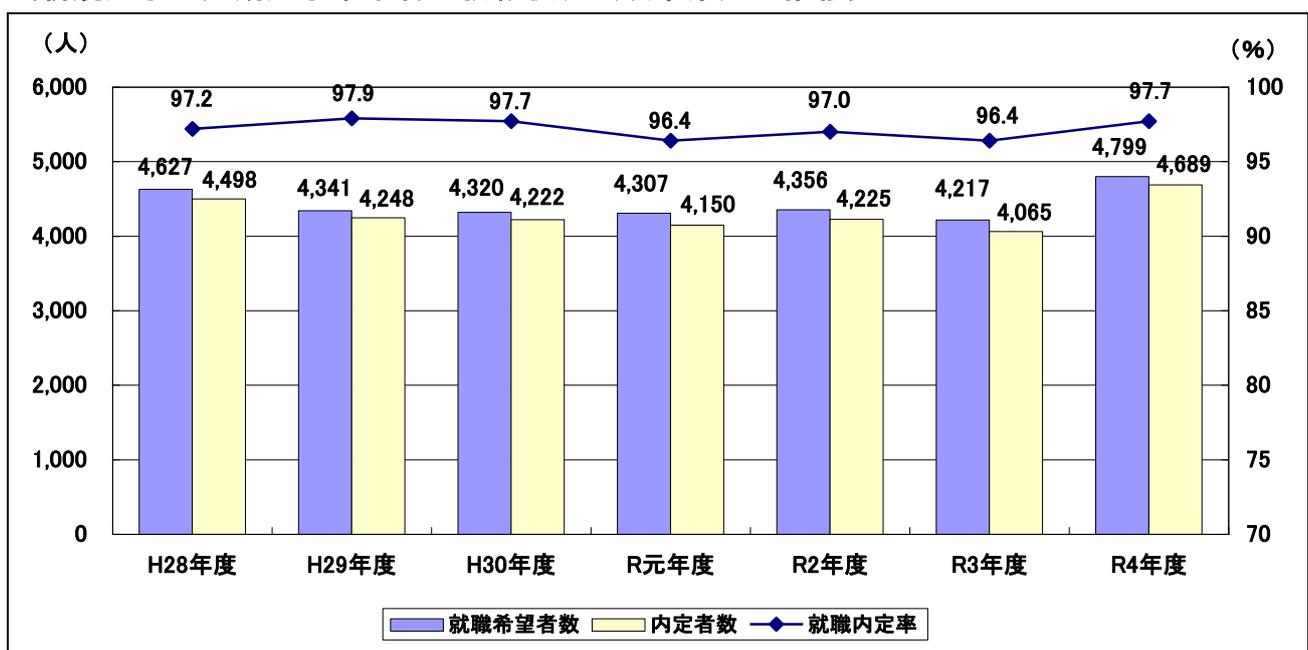
また、令和4年度の岐阜県の新規大学・短期大学卒業生の就職内定率は97.7%で、高い水準で横ばい状態にあります。

〔新規高等学校卒業生の就職状況（ハローワーク大垣管内）の推移〕



資料：岐阜労働局

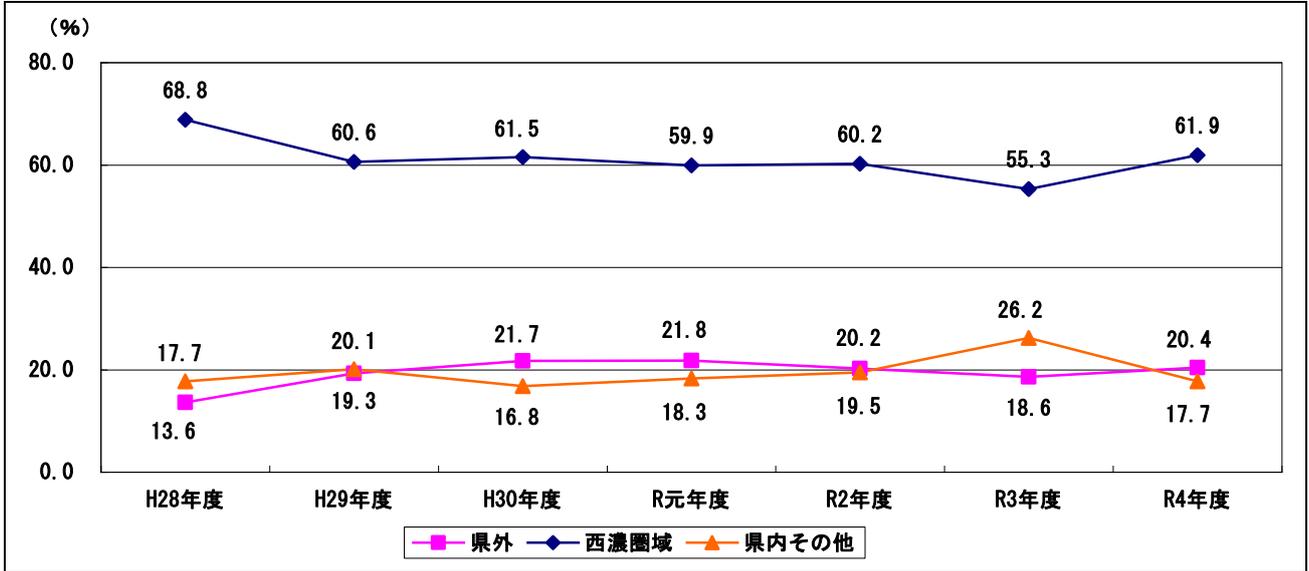
〔新規大学・短期大学卒業生の就職状況（岐阜県）の推移〕



資料：岐阜労働局

令和4年度の西濃圏域の新規高等学校卒業者の地元企業（西濃圏域）への就職率は61.9%で、近年は横ばい状態にあります。

〔新規高等学校卒業者（西濃圏域）の就職先状況の推移〕

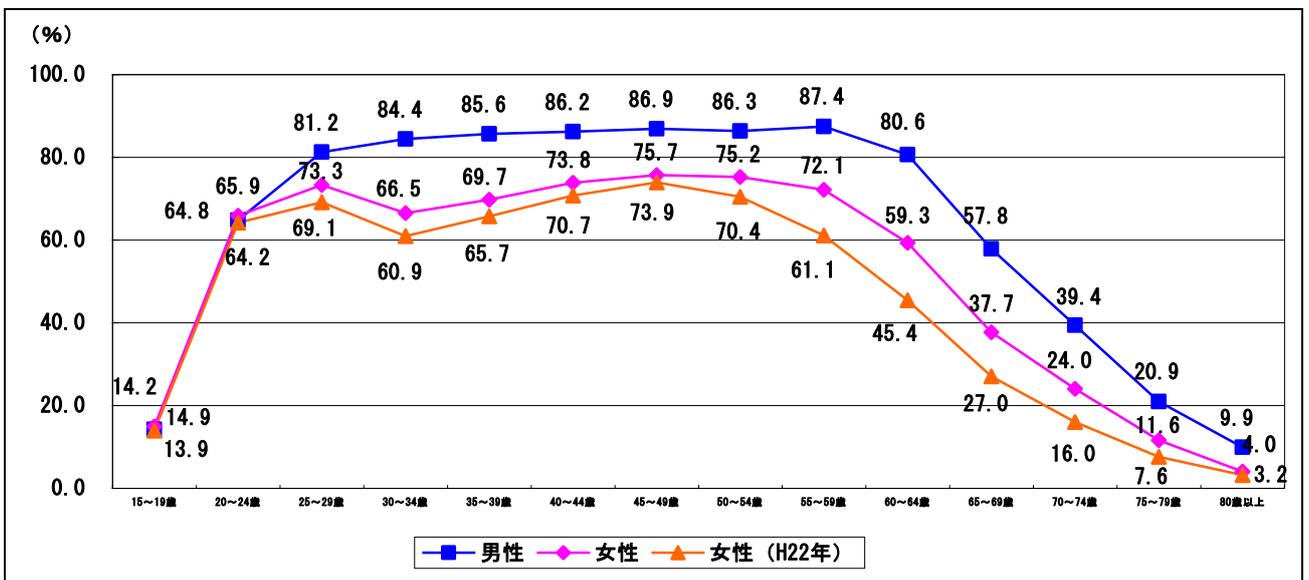


資料：岐阜労働局

⑭ 女性の就業状況

令和2年の本市の女性の就業率は、「25～29歳」で73%を超えるものの、出産・子育て期が多い30代の時期に落ち込み、その後再び増加し、「45～49歳」（75.7%）をピークに減少していきます。以前（平成22年）に比べ全体的に女性の就業率は増加しているものの、ほとんどの年齢層において男性よりも就業率は低い状態にあります。

〔男女別の就業率〕



資料：総務省「国勢調査」

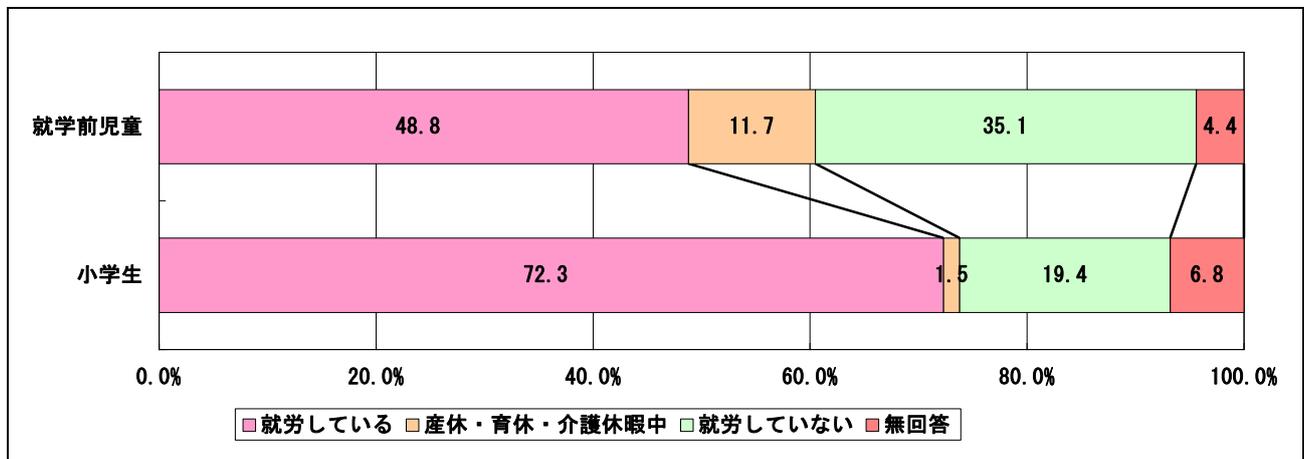
⑮ 子育て中の母親の就労状況

平成31年の子育て支援に関するアンケート調査によると、子育て中の母親の就労状況は、就学前児童では、「就労している」の割合が48.8%と最も高く、次いで「就労していない」の割合が35.1%となっています。

小学生では、「就労している」の割合が72.3%と最も高く、次いで「就労していない」の割合が19.4%となっています。

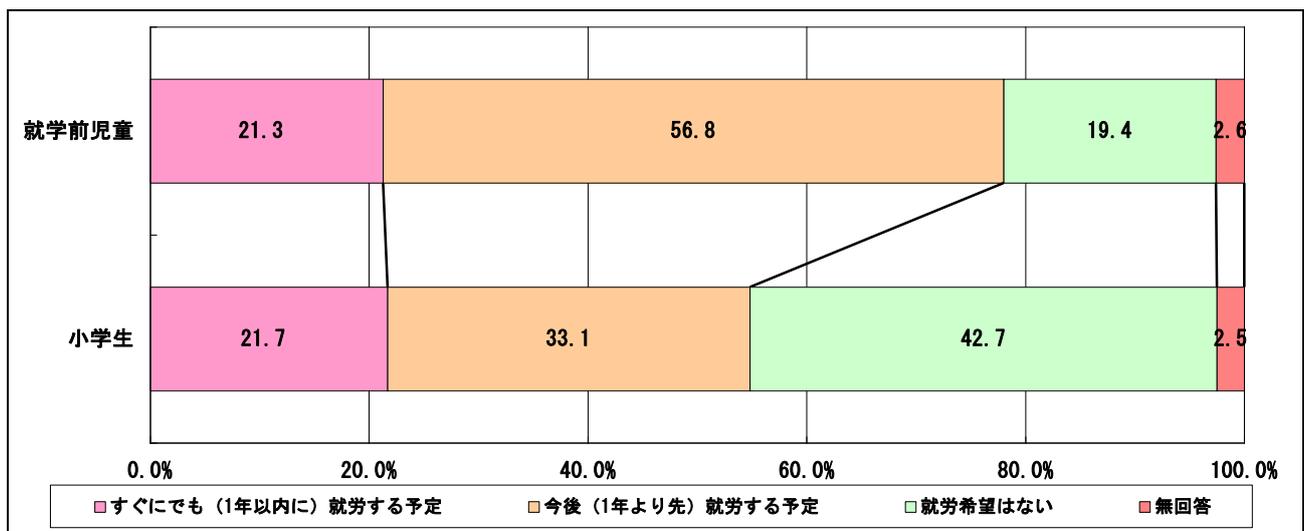
また、現在、仕事をしていない母親の就労意向では、「今後（1年より先）就労する予定」と「すぐにでも（1年以内）就労する予定」を合計すると、就学前児童では78.1%、小学生では、54.8%となっています。

【子育て中の母親の就労状況】



資料：大垣市こども未来部「子育て支援に関するアンケート調査」

【子育て中の母親の就労意向】



資料：大垣市こども未来部「子育て支援に関するアンケート調査」

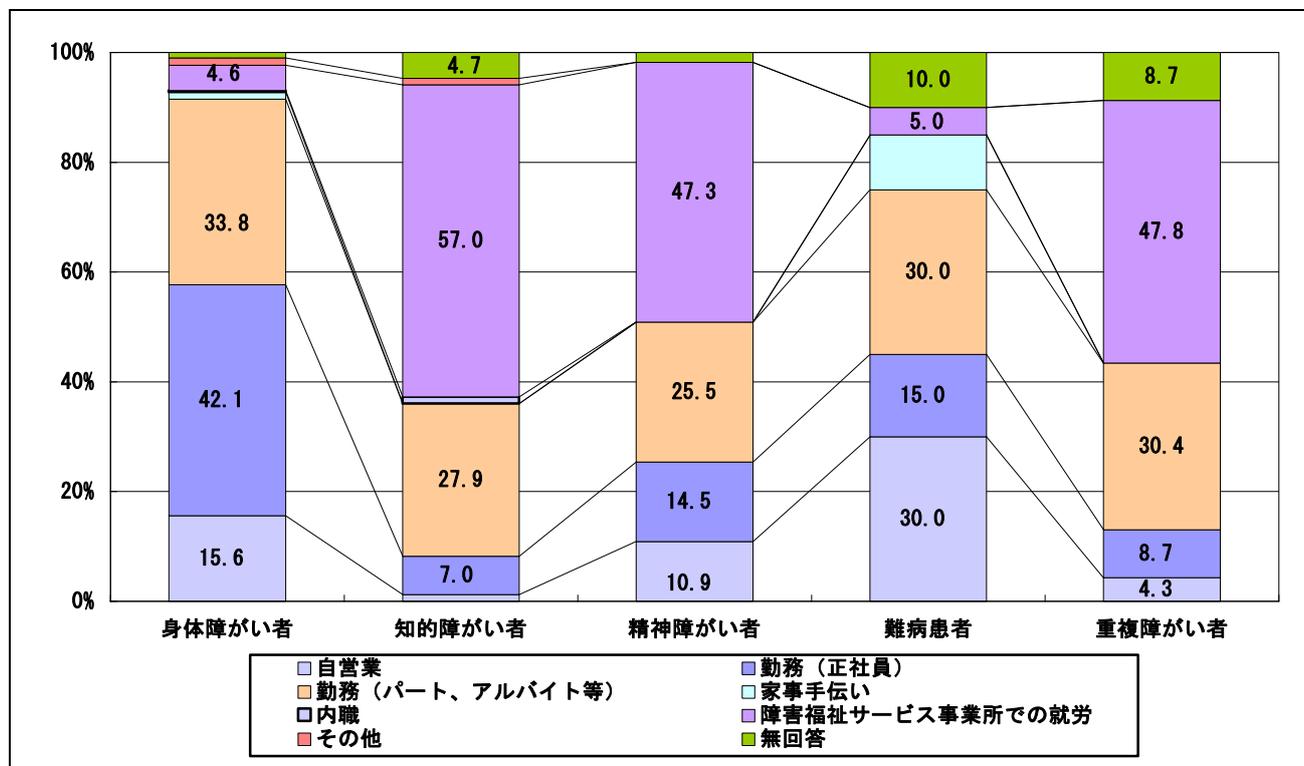
⑯ 障がい者の就労状況

令和4年の「大垣市障がい者福祉に関するアンケート調査」によると、仕事をしている人のうち、身体障がい者では、「会社などに勤めている（正社員）」（42.1%）、知的障がい者では、「障害福祉サービス事業所（就労移行支援、就労継続支援など）で働いている」（57.0%）、精神障がい者では、「障害福祉サービス事業所（就労移行支援、就労継続支援など）で働いている」（47.3%）、難病患者では、「自営業」（30.0%）および「会社などに勤めている（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、日雇い等）」（30.0%）、重複障がい者では、「障害福祉サービス事業所（就労移行支援、就労継続支援など）で働いている」（47.8%）が最も多くなっています。

また、障がいのある方の就労促進のために必要な支援については、「障がいのある方に対する雇用者や職場の仲間の理解と協力があること」が38.5%と最も多く、次いで「仕事探しから就労までの総合的な相談支援」（31.7%）、「障がいの特性や程度にあった仕事提供されること」（31.5%）となっています。

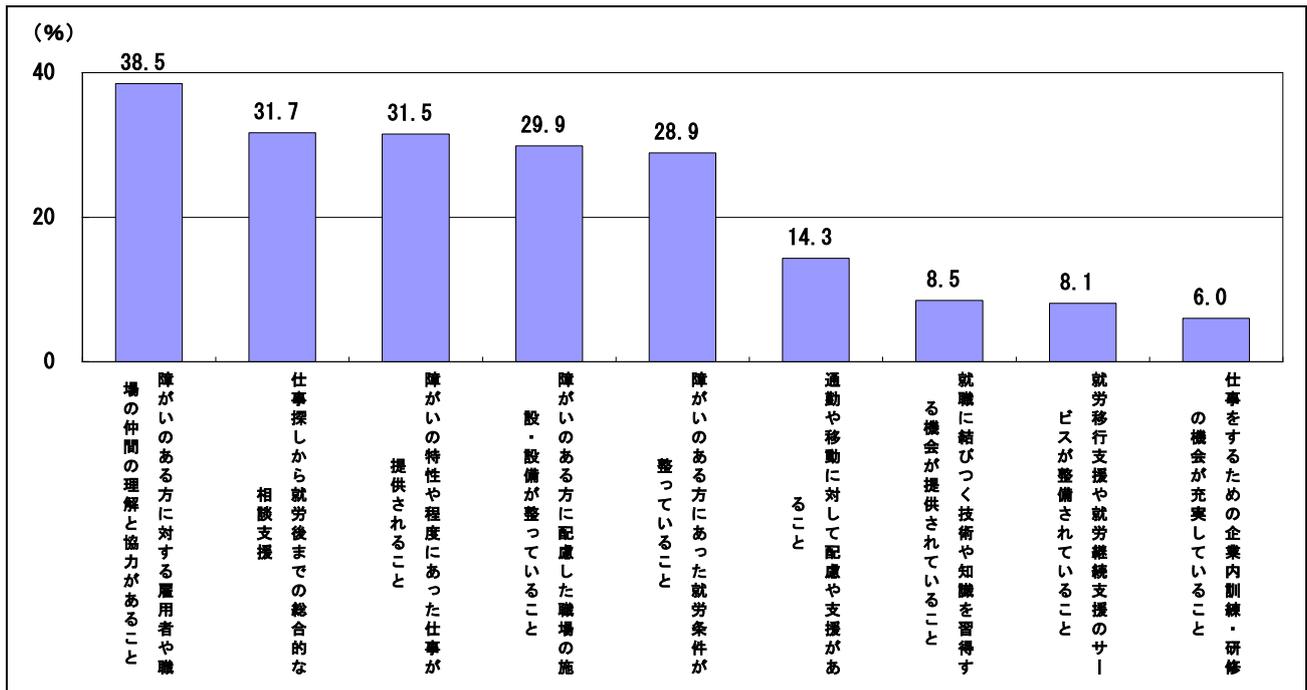
令和4年6月1日現在の岐阜県の民間企業における障がい者雇用率は2.35%で、全国平均の2.25%を上回り、法定雇用率の2.3%も達成している状況です。

〔障がい者の就労状況〕



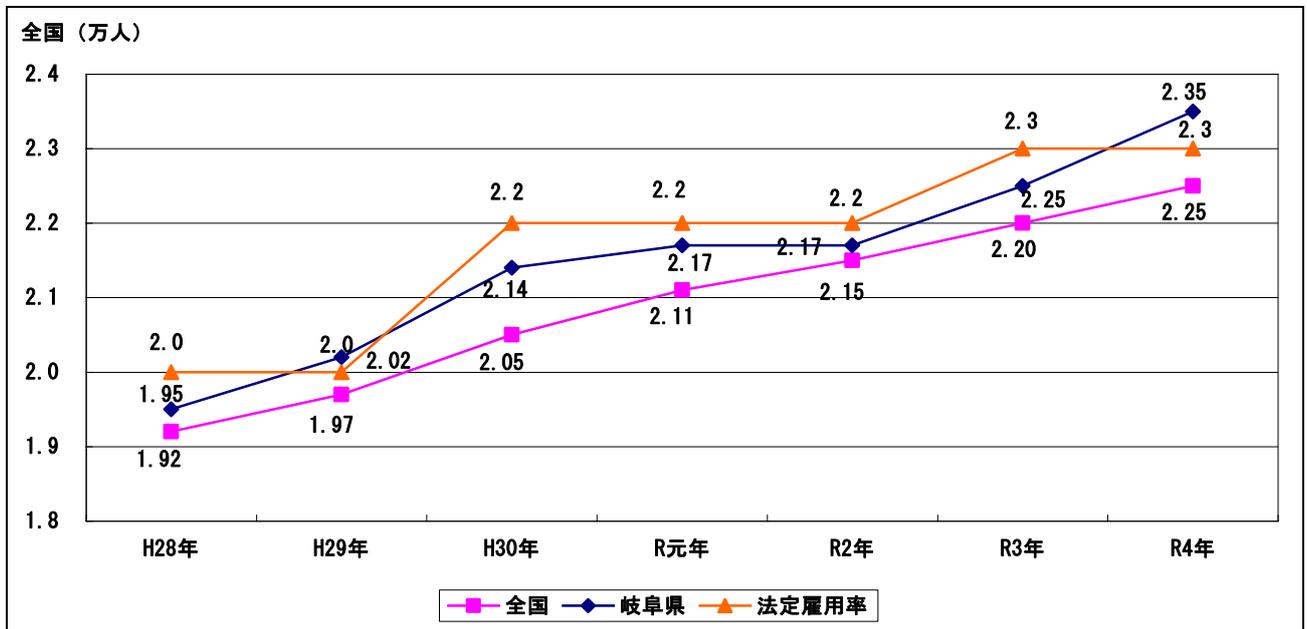
資料：大垣市健康福祉部「令和4年大垣市障がい者福祉に関するアンケート調査」

〔障がい者の就労を促進するために必要な支援〕



資料：大垣市健康福祉部「令和4年大垣市障がい者福祉に関するアンケート調査」

〔民間企業における障がい者実雇用率の推移〕



資料：岐阜労働局（各年6月1日現在）

〔身体障害者手帳の交付状況〕

(単位：人)

区分	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
視覚障がい	458 (8)	451 (8)	438 (7)	441 (6)	423 (4)	417 (0)
聴覚平衡 機能障がい	587 (22)	570 (22)	566 (23)	558 (23)	493 (20)	491 (21)
言語音声 機能障がい	86 (0)	84 (0)	85 (0)	81 (0)	76 (0)	77 (0)
肢体不自由	3,510 (66)	3,403 (68)	3,350 (60)	3,334 (56)	3,011 (55)	2,947 (55)
内部障がい	2,320 (26)	2,390 (23)	2,417 (19)	2,461 (18)	2,329 (21)	2,392 (18)
計	6,961 (122)	6,898 (121)	6,856 (109)	6,875 (103)	6,342 (100)	6,324 (94)

資料：大垣市健康福祉部（各年3月31日現在、（ ）内18歳未満の人数）

〔療育手帳の交付状況〕

(単位：人)

区分	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
A	85 (0)	84 (0)	79 (0)	78 (0)	75 (0)	70 (0)
A 1	205 (40)	202 (38)	211 (36)	215 (33)	216 (36)	215 (36)
A 2	270 (54)	273 (51)	280 (52)	298 (64)	309 (69)	316 (67)
B 1	392 (81)	395 (79)	399 (76)	393 (66)	411 (75)	426 (83)
B 2	416 (192)	446 (218)	484 (243)	502 (244)	540 (258)	571 (277)
計	1,368 (367)	1,400 (386)	1,453 (407)	1,486 (407)	1,551 (438)	1,598 (463)

資料：大垣市健康福祉部（各年3月31日現在、（ ）内18歳未満の人数）

〔精神障害者保健福祉手帳の交付状況〕

(単位：人)

区分	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
1級	300	333	351	379	416	414
2級	758	820	883	937	991	1,060
3級	191	199	225	231	255	296
計	1,249	1,352	1,459	1,547	1,662	1,770

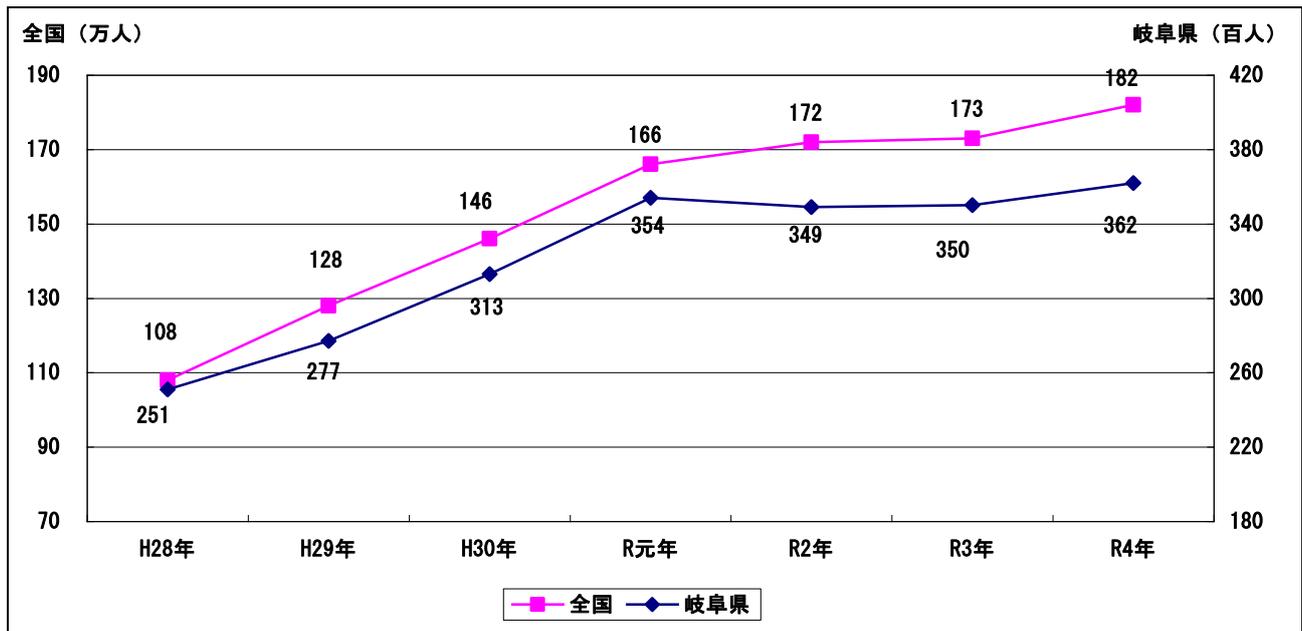
資料：大垣市健康福祉部（各年3月31日現在）

⑰ 外国人の就業状況

人口減少・少子高齢化に伴い国内の労働力人口が減少する中、外国人労働者数は全国・岐阜県ともに増加傾向にあります。令和4年の岐阜県の外国人労働者数は36,192人で、平成28年と比べると約1.4倍になっています。

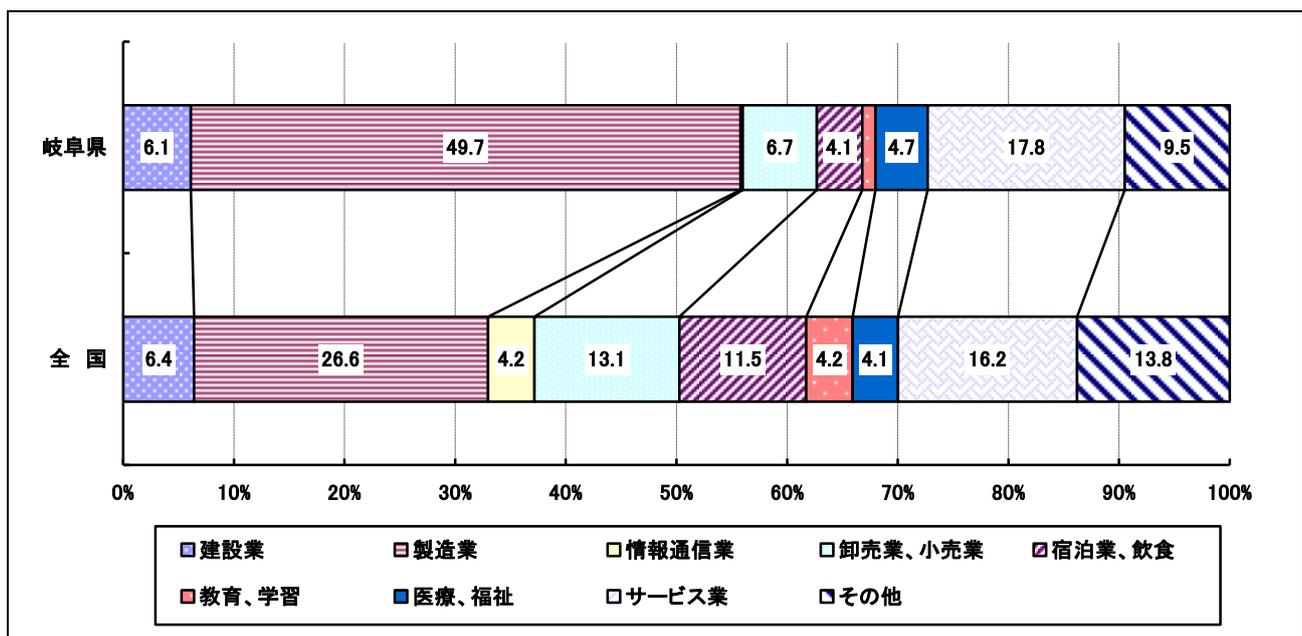
また、令和4年の外国人労働者の産業分野別構成比では、岐阜県は製造業が49.7%と約半数を占めています。

〔外国人労働者数の推移〕



資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況表一覧

〔令和4年 外国人労働者の産業分野別構成比〕



資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況表一覧

⑱ その他就労困難者※の状況

〔ひとり親世帯数〕

(単位：世帯)

区分	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年
母子世帯	746	927	1,450	987	894
父子世帯	93	91	175	84	93
計	839	1,018	1,625	1,071	987

資料：総務省「国勢調査」

〔生活保護世帯数、被保護者人員、保護率〕

(単位：世帯、人、%)

区分	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
高齢者世帯	339	350	342	344	355	363
母子世帯	13	13	12	8	7	8
傷病者世帯	53	48	48	45	42	40
障がい者世帯	78	74	82	89	89	81
その他の世帯	52	50	35	36	44	60
計	535	535	519	522	537	552
被保護者人員	650	651	631	625	634	653
保護率	0.402	0.403	0.391	0.388	0.398	0.412

資料：大垣市健康福祉部（各年4月1日現在）

〔外国人登録者数〕

(単位：人、国)

区分	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
ブラジル	1,950	2,034	2,351	2,549	2,414	2,266	2,253
中国	1,191	1,196	1,219	1,246	1,208	1,129	1,098
ベトナム	156	245	358	494	560	554	708
フィリピン	368	397	414	455	493	481	562
韓国・朝鮮	330	298	290	284	276	274	266
ネパール	70	73	111	114	78	72	196
ペルー	152	141	145	145	139	144	143
インドネシア	25	44	61	78	82	78	126
ミャンマー	45	16	16	38	49	35	81
スリランカ	15	22	28	33	41	49	71
カンボジア	31	31	32	39	49	34	44
その他	183	209	209	238	228	238	257
総数	4,516	4,706	5,234	5,713	5,617	5,354	5,805
国籍数	47	49	42	46	47	45	45

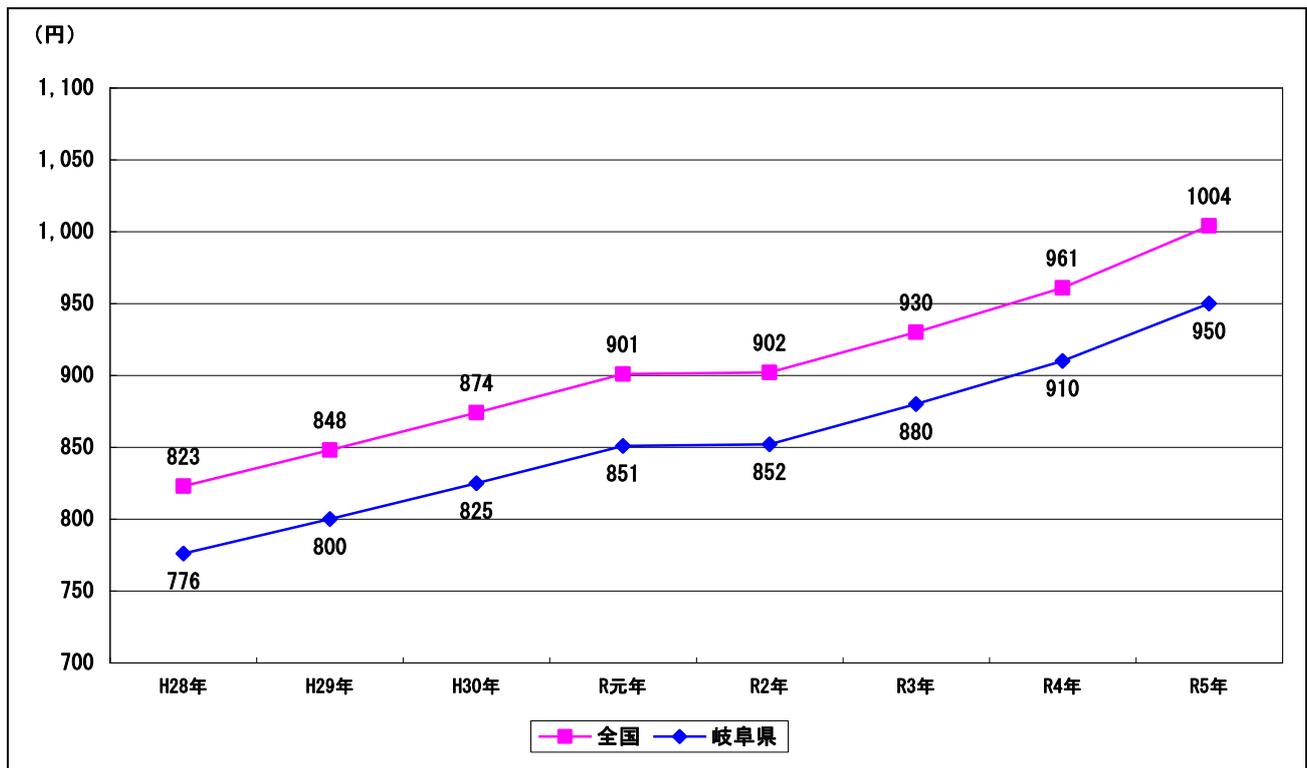
資料：大垣市市民活動部（各年3月31日現在）

※ 就労困難者：年齢、身体的機能、家族構成、出身地等の様々な要因によって、「雇用・就労」を阻害されている人のこと

⑱ 最低賃金の推移

令和5年の岐阜県最低賃金は時給950円となり、平成14年度に現行方式となってから最高額となっています。令和5年8月31日に開催された「新しい資本主義実現会議」においては、「2030年代半ばまでに全国平均が1,500円になることを目指す。」としており、今後も最低賃金の上昇が期待されているところです。

〔最低賃金の推移〕



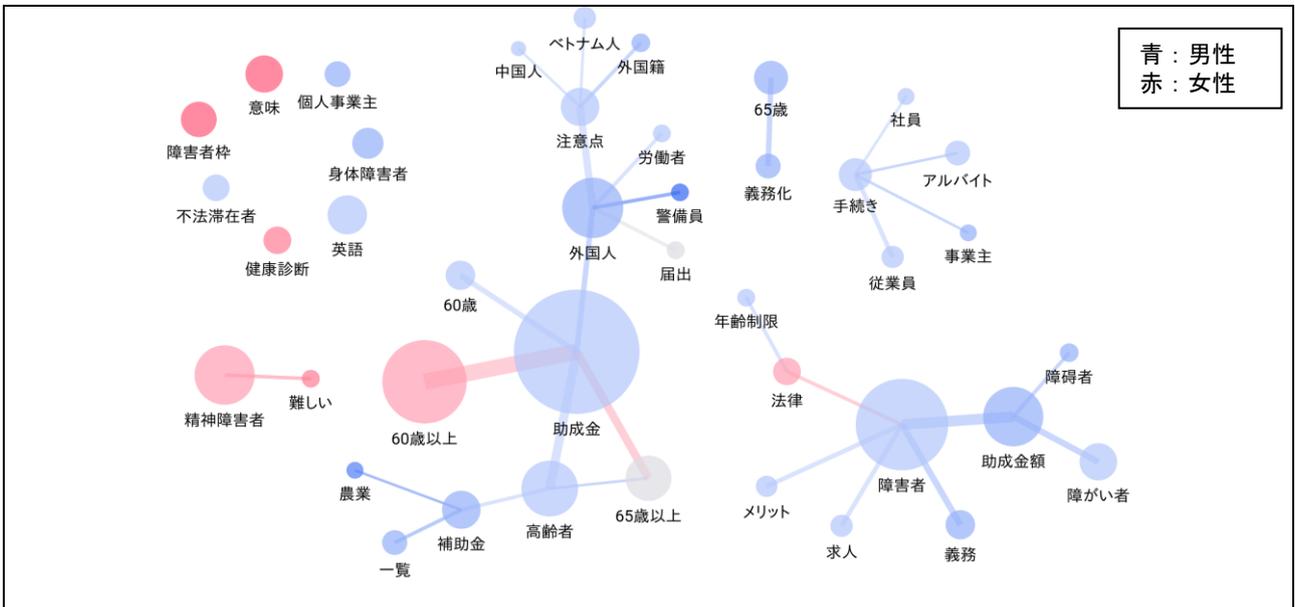
資料：厚生労働省

⑳ ビッグデータによる雇用・就職に係る傾向

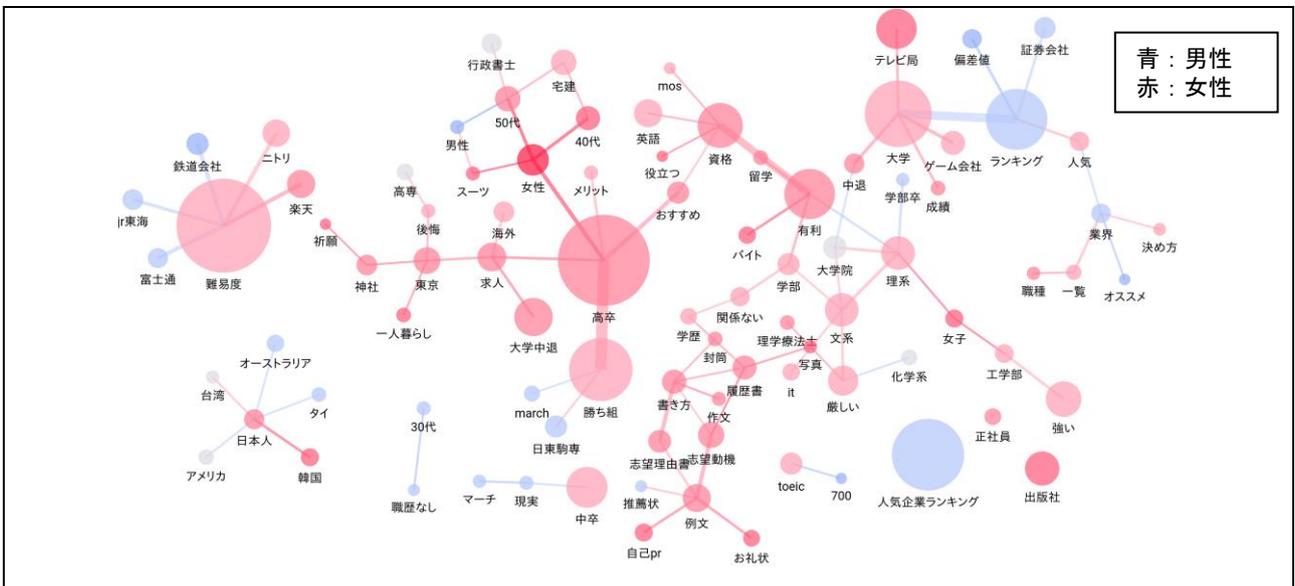
ヤフー株のもつ検索動向データから可視化・分析できるビッグデータ分析システム「DS. INSIGHT」において、過去1年間の「雇用」に関するトレンドを分析した結果、「助成金」が一番多く検索されており、それに付随する形で「60歳以上」など高齢者に関するものや「外国人」、「障害者」など、雇用する側が求めている事や、課題としている事案等が浮かび上がっています。

また、同様に「就職」に関するトレンドを分析した結果、男性では「人気企業ランキング」や「ランキング」が多く検索されており、企業の知名度等が就職の大きな選定条件の1つになっていると考えられます。一方、女性は、「大学」や「高卒」「難易度」が多く検索されており、男性に比べて、現実的な就職先を探している状況がうかがえます。

〔「雇用」で検索した場合のトレンド〕



〔「採用」で検索した場合のトレンド〕



(3) 本市の関連計画等の概要

① 第2期「水の都おおがき」創生総合戦略（令和2年3月策定）

本市では、人口減少や少子高齢化社会といった課題の解決に向け、地域性や独自性をもたせながら、活力ある持続可能なまちづくりを進めるため、「第2期『水の都おおがき』創生総合戦略」を策定しました。

この中では、基本施策として、「地域の資源を生かした活力づくりの推進」、「つながり、支えあえる地域づくり」を掲げ、雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔第2期「水の都おおがき」創生総合戦略における「就労支援」の位置づけ〕

○ 第2期「水の都おおがき」創生総合戦略

4 施策

基本目標2 元気があるまちづくり

(1) 地域の資源を生かした活力づくりの推進

① 産業活性化の推進

誘致活動や奨励措置により企業立地を推進するとともに、産学官連携による新産業の創出や新技術開発等の高付加価値化の促進、地域ブランドの創出への支援等により、市内企業の経営基盤の強化を図ります。

② 人材の確保・育成

小学生、中学生、高校生を対象としたものづくり講座や、就業者を対象にした技術力向上を図る講座の開催等により、若年層へのものづくりに対する意識啓発を図るとともに、大垣市の産業を支える人材の確保・育成を図ります。

⑦ 就労支援の推進

大垣市雇用・就労支援センターにおいて、就労困難者や外国人労働者の職業相談を実施するとともに、西美濃地域の周辺自治体と連携した広域的な就労支援を推進します。

基本目標4 広域連携による魅力あるまちづくり

(1) つながり、支えあえる地域づくり

② 互いの魅力を生かした人の流れの創生

立地特性や独自性のある取り組みなど、互いの特長や強みを生かして連携、協力し、相互に高めあうことで、地域全体の魅力の向上を図ります。

② 大垣市産業振興指針（令和2年3月改定）

本市では、「大垣市未来ビジョン基本構想」の未来のピースのひとつである「みんなが元気なまち」の実現を目指すとともに、ロボット等先端技術の活用によるまちづくりを目的とした「大垣市ロボット等活用まちづくり指針」を勘案しながら、本市産業の持続的発展、充実及び強化を図る産業活性化施策を具現化するため、「大垣市産業振興指針」を策定しました。

この中では、産業振興施策のひとつとして、「次世代を担う人材の確保・育成」を掲げ、雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔大垣市産業振興指針における「雇用・就労施策」の位置づけ〕

○ 大垣市産業振興指針

第5章 産業振興の推進施策

1 産業振興の推進施策

本市の産業振興の課題を改善し、基本理念や基本方針を具現化するため、以下のようなものづくり産業・情報産業の振興に向けた推進施策の方向性に沿った取り組みを行っていきます。

(5) 次世代を担う人材の確保・育成

若手人材の他地域への流出抑制、市内企業への就職・定着促進、就業者の高度化のため、県や大垣ビジネスサポートセンター、大垣商工会議所、岐阜県産業経済振興センター、ソフトピアジャパン、教育機関等と連携し、若手人材の確保、就業者の育成のための各種講座の開催、スタートアップ（創業希望者・創業者）への支援、企業を知る機会の提供など、本市産業の次世代を担う人材の確保・育成をめざします。

- ① 企業を知る機会の創出
- ② ものづくり体験講座・プログラミング講座の充実
- ③ 若手人材の確保支援
- ④ 就業者の育成支援
- ⑤ スタートアップへの支援
- ⑥ 専門人材の育成

③ 大垣市高齢者福祉計画（第8期介護保険事業計画）（令和3年3月策定）

本市では、これまで経験のない本格的な超高齢社会を迎えようとしているなか、要介護・要支援認定者や認知症高齢者、ひとり暮らし高齢者世帯等の増加といった課題に対応し、住み慣れた地域で自立した生活ができるように高齢者の暮らしを地域社会全体で支える体制を整備するなど、本市の取り組むべき施策を明らかにするため、「大垣市高齢者福祉計画（第8期介護保険事業計画）」を策定しました。

この中では、基本施策のひとつとして、「健やかで生きがいのある生活の実現」を掲げ、雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔大垣市高齢者福祉計画（第8期介護保険事業計画）における「雇用・就労施策」の位置づけ〕

○ 大垣市高齢者福祉計画（第8期介護保険事業計画）

第4章 基本施策の具体的取組

1 健やかで生きがいのある生活の実現

(3) 社会参加の促進

高齢化が進む中、高齢者が医療や介護のサービスを受けることなく、自分らしく生きがいのある充実した生活を送るためには、知識や経験を生かし、社会と関わりながら力を発揮できる場をつくる必要があります。

本市では、これまで、老人クラブの活動支援や、高齢者を対象とした各種イベントの開催、活動場所の提供、就労支援などを進めてきました。引き続き、高齢者が 経験・知識・能力をさらに発揮でき、活躍できるような活動の支援に努めます。

④ 就労の支援

高齢者の豊かな知識や経験、技能を生かすことができる仕事への就業機会の増大を図り、高齢者が社会参加することを通じて生きがいを得ることができることを目的とし、大垣地域シルバー人材センターを支援します。

④ 大垣市障がい者総合支援プラン（第4次障害者計画、第6期障害福祉計画、第2期障害児福祉計画）（令和3年3月策定）

本市では、障がい者福祉をめぐる国や県の動向や各種制度、社会情勢の変化に的確に対応するとともに、本市の実情を踏まえながら障がい者施策の一層の推進を図るため、「大垣市第4次障害者計画」「大垣市第6期障害福祉計画」「大垣市第2期障害児福祉計画」の3つの計画を一体的な計画とした「大垣市障がい者総合支援プラン」を策定しました。

この中では、施策目標のひとつとして、「社会参加の促進」を掲げ、雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔大垣市障がい者総合支援プラン（第4次障害者計画）における「雇用・就労施策」の位置づけ〕

○ 大垣市障がい者総合支援プラン（第4次障害者計画）

第2部 第4次障害者計画

第2章 施策の展開

2 社会参加の促進

(2) 多様な雇用環境の整備と就労支援

一般企業に対して障がいのある人に対する理解促進を図るとともに、障がい者雇用に関する支援策を周知し、雇用の場の確保に努めます。

また、企業などへの一般就労が難しい人も生産的な活動を通じて社会参加ができるよう、福祉的就労の場など多様な就労機会の確保を図るとともに、関係機関と連携しながら一人ひとりの障がい特性に応じた就労支援に取り組み、障がいのある人の経済的自立への支援を進めます。

32 障がい者雇用の促進

33 新たな雇用の場の創出

34 農福連携事業の推進

37 就労相談支援体制の確保

38 障がい特性に応じた就労支援の充実

〔大垣市障がい者総合支援プラン（第6期障害福祉計画、第2期障害児福祉計画）における「雇用・就労施策」の位置づけ〕

○ 大垣市障がい者総合支援プラン（第6期障害福祉計画、第2期障害児福祉計画）

第3部 第6期障害福祉計画・第2期障害児福祉計画

第1章 障害福祉サービス等の提供体制の確保に係る令和5年度までの成果目標

【国の基本指針に基づく目標】

(4) 福祉施設から一般就労への移行等

第2章 障害福祉サービス等の見込量と見込量確保のための方策

2 日中活動系サービス

日中活動系サービスには、「生活介護」、「自立訓練（機能訓練・生活訓練）」、「就労移行支援」、「就労継続支援（A型・B型）」、「就労定着支援」、「療養介護」、「短期入所（医療型・福祉型）」のサービスがあります。

④ 就労移行支援

⑤ 就労継続支援（A型）

⑥ 就労継続支援（B型）

⑦ 就労定着支援

⑤ 大垣市第三次子育て支援計画（大垣市子ども・子育て支援事業計画、大垣市次世代育成支援行動計画）（令和2年3月策定）

本市では、「教育・保育」及び「地域子ども・子育て支援事業」の提供体制の確保を図り、「質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供」、「保育の量的拡大・確保」、「地域の子ども・子育て支援の充実」の実現を目指すため、「大垣市第三次子育て支援計画（大垣市子ども・子育て支援事業計画、大垣市次世代育成支援行動計画）」を策定しました。

この中では、基本目標のひとつとして、「子育てをみんなで支えるまちづくり」を掲げ、雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔大垣市第三次子育て支援計画（大垣市子ども・子育て支援事業計画、大垣市次世代育成支援行動計画）における「雇用・就労施策」の位置づけ〕

○ 大垣市第三次子育て支援計画（大垣市子ども・子育て支援事業計画、大垣市次世代育成支援行動計画）

第4章 大垣市子育て支援計画

基本目標Ⅳ 子育てをみんなで支えるまちづくり

推進目標3 子育てと仕事が両立できる環境づくり

ハローワークとの連携による就労相談を定期的を開催するとともに、男性の家事・育児参加を促進するための講座等を開催するなど、ワーク・ライフ・バランスの促進に向けた啓発を実施し、子育てと仕事が両立できる環境づくりを推進します。

実施計画No.175 就労相談の開催

実施計画No.176 ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催

実施計画No.177 男性の家事・育児参加促進事業の実施

実施計画No.178 もうすぐパパママ教室等への父親の参加促進

⑥ 大垣市第五次男女共同参画プラン（令和5年3月策定）

本市では、近年の社会情勢の変化に対応しながらも、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを一層推進するため、「大垣市第五次男女共同参画プラン」を策定しました。

この中では、基本目標として、「性別による格差がなく男女がともに活躍できるまち」などを掲げ、雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔大垣市第五次男女共同参画プランにおける「雇用・就労施策」の位置づけ〕

○ 大垣市第五次男女共同参画プラン

第3章 プランの基本的な考え方と基本施策

基本目標1 男女共同参画意識が浸透したまち

施策の方向(3) 学校等における男女共同参画の推進

主な施策① 児童・生徒に対する男女平等教育及びキャリア教育の推進

基本目標2 性別による格差がなく男女がともに活躍できるまち

施策の方向(2) 男女が対等なパートナーとして能力が発揮できる職場環境の促進

主な施策① 市内企業等・市役所における女性の活躍推進

施策の方向(3) 女性の就労支援

主な施策① 女性の就労支援・起業支援等

主な施策② 女性の職業能力の開発・育成支援

施策の方向(4) ワーク・ライフ・バランスの促進

主な施策① ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発

主な施策② 多様な働き方の促進

主な施策③ 仕事と育児の両立支援

主な施策④ 仕事と介護の両立支援

基本目標4 性別等に関わらずひとりひとりが尊重されるまち

施策の方向(1) 性別等に基づく差別やハラスメントの防止

主な施策① 男女の人権・性的少数者の人権の尊重

主な施策② 雇用の場における各種ハラスメントの防止のための啓発

⑦ 大垣市人権施策推進指針（令和5年3月改定）

本市では、社会情勢の変化や市民の人権に関する意識を反映した人権に関する総合的な施策を推進するため、「大垣市人権施策推進指針」を改定しました。

この中では、分野別の人権施策として、「女性の人権」や「高齢者の人権」、「障がいのある人の人権」などを掲げ、雇用・就労に関する施策を推進しています。

〔大垣市人権施策推進指針における「雇用・就労施策」の位置づけ〕

○ 大垣市人権施策推進指針

第2章 人権施策の推進

3 分野別人権施策の推進

(1) 女性の人権

施策の方向 男女が働きやすい環境づくりの推進

(3) 高齢者の人権

施策の方向 自立・生きがいつくりへの支援

(4) 障がいのある人の人権

施策の方向 雇用・就労の支援と社会参加の促進

(5) 部落差別（同和問題）

施策の方向 人権侵害事案への対応

(6) 外国人の人権

施策の方向 外国人市民への生活支援の充実

(4) 市民アンケート調査の結果

「雇用・就労に関する市民アンケート調査」（回収率35.6%、570人）では、本市の雇用・就労の現状と今後のあり方等について、以下のような認識が示されました。

① 女性の活躍推進の取り組み

女性の活躍推進のための取り組みでは、「女性の職業生活と家庭生活の両立への理解」（333人）、「性別にとらわれない役割分担」（243人）、「勤務時間への配慮」（236人）、「出産などによる産前産後や育児休暇取得等への理解」（222人）となっています。

② 高齢者の就労支援の取り組み

高齢者の就労支援のための取り組みでは、「企業における定年延長や再雇用制度の充実」（325人）、「高齢者を対象にした職業相談・職業紹介の充実」（292人）、「就業時間の要件緩和など多様な働き方の提供」（267人）、「高齢者の雇用環境整備等を行う企業への支援」（189人）となっています。

③ 障がい者の就労支援の取り組み

障がい者の就労支援のための取り組みでは、「障がい者が働きやすい環境整備等を行う事業所への支援」（335人）、「障がい者を対象にした職業相談・職業紹介の充実」（268人）、「障がい者雇用について事業主や職場の理解を深めるための啓発」（244人）、「就労支援センターなど障がい者雇用に対する支援体制の充実」（193人）となっています。

④ 働き方改革への取り組み

働き方改革に向けた取り組みでは、「短時間職員や時差出勤など多様な働き方の提供」（304人）、「ワーク・ライフ・バランスを意識した勤務時間への配慮」（298人）、「中途採用をはじめ、女性や高齢者等の活躍の場の提供」（248人）、「経営者・管理職等の意識改革・マネジメント向上」（153人）となっています。

⑤ 就労支援で行政に期待すること

就労支援で行政に期待することでは、「就職や職業についての相談窓口の設置」（229人）、「事業所に対する中高年者の雇用促進」（204人）、「事業所に対する正社員の雇用促進」（172人）、「市で職業紹介事業を実施」（162人）となっています。

(5) 事業者・団体アンケート調査の結果

「雇用・就労に関する事業者・団体アンケート調査」（回収率53.0%、106団体）では、本市の雇用・就労の現状と今後のあり方等について、以下のような認識が示されました。

① 正社員と非正社員の割合

正社員と非正社員の割合では、「ほとんどが正社員（正社員が雇用者全体の8割以上）」（39.6%）、「すべてが正社員」（19.8%）、「正社員と非正社員は同じくらい」（14.2%）、「多くが正社員（正社員が雇用者全体の6～7割程度）」（11.3%）となっています。

② 非正社員を活用する理由

「労務コストの節約のため」（19団体）、「即戦力・能力のある人材を確保するため」（13団体）、「正社員を確保できないため」及び「高齢者の再雇用対策のため」（12団体）、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」（11団体）となっています。

③ 正社員の採用人数（令和4年度）

正社員の採用人数では、「0人」（42.5%）、「1～5人」（41.5%）となっています。

④ 外国人労働者の活用

外国人労働者の活用状況では、「雇用しておらず、今後も雇用の予定はない」（64.2%）、「雇用している」（19.8%）、「今後の雇用を検討している」（14.2%）となっています。

⑤ 人材採用・人材確保に関する課題

人材採用・人材確保に関する課題では、「募集しても応募者が少ない」（47団体）、「求める人材が応募してこない」（46団体）、「採用コストの負担増」（23団体）、「中途採用の高齢化」（16団体）となっています。

⑥ 求人の手段・媒体

求人の手段・媒体では、「ハローワーク」（66団体）、「企業ホームページ」（33団体）、「学校を通しての求人」（25団体）となっています。

⑦ 働き方改革の取り組み

事業所が進める働き方改革への取り組みでは、「中途採用、女性や高齢者等の活躍の場の提供」（34団体）、「ワーク・ライフ・バランスを意識した勤務時間への配慮」（33団体）、「短時間職員や時差出勤など多様な働き方の提供」（25団体）となっています。

⑧ DX推進に向けた取り組みの必要性

DX推進に向けた取り組みの必要性では、「ある程度必要」(30.2%)、「必要」(24.5%)となっています。

⑨ DXに取り組むにあたっての課題

DXに取り組むにあたっての課題では、「DXに関わる人材が足りない」(38団体)、「DXがわからない」(20団体)、「予算の確保が難しい」(18団体)となっています。

(6) 求職者アンケート調査の結果

「雇用・就労に関する求職者アンケート調査」(実施者数157人)では、本市の雇用・就労の現状と今後のあり方等について、以下のような認識が示されました。

① 求職活動の期間

求職活動の期間では、「0~4か月」(74.5%)、「5~9か月」(20.4%)、「10~14か月」(1.9%)となっています。

② 就職の必要性・緊急性

就職の必要性・緊急性では、「すぐにではないが就労する必要がある」(48.4%)、「すぐにでも就労する必要がある」(29.9%)、「自分に合う仕事が見つかるまで就職しなくてもよい」(19.7%)となっています。

③ 就業形態

就業形態では、「パート・アルバイト」(47.1%)、「正社員」(43.9%)、「こだわらない」(6.4%)となっています。

④ 就職で重視すること

就職で重視することでは、「職種・職務内容」(90人)、「労働時間・勤務形態」(76人)、「賃金」(56人)、「勤務地」(54人)、「やりがい」(44人)となっています。

⑤ 行政(特に市)に期待すること

行政(特に市)に期待することでは、「就職や職業についての相談窓口の設置」(56人)、「特になし」(49人)、「事業所に対する中高年者の雇用促進」(40人)、「職業訓練や自己啓発の講座の開催」(30人)、「市で職業紹介事業を実施」(26人)となっています。

3 本市の雇用・就労の課題

国・県等における取り組みや、これまでの本市の取り組み、各種アンケート調査の結果などを踏まえ、本市の雇用・就労の課題について、以下のとおり整理します。

(1) 誰もが意欲を持って働くことができる社会環境の整備

人口減少や少子高齢化の進行により、労働供給力の減少が見込まれる中、社会全体としての生産性を向上させるためには、一人ひとりが個性を生かし、意欲を持って働くことができる社会環境の整備が必要となります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、長時間労働の是正や育児・介護休業の充実など、働く人々の生活や労働条件を向上させるとともに、女性や若年者、シニア層など多様な人々が柔軟な働き方を選択できる環境を整備することが求められています。

(2) 人口減少の進行と人手不足の常態化

少子高齢化や人口減少、若年層の市外流出などにより、人手不足は深刻化しています。事業者アンケートにおいても、人材確保に関して、「募集しても応募者が少ない」や「求める人材が応募してこない」との回答が多く、本市の有効求人倍率も、平成26年以降、求人数が求職者数を上回る状況が続いています。特に、新規高等学校卒業者の求人倍率は、令和4年度には3.75倍と過去最高となり、労働力の確保が大きな課題となっています。

就職できない若年層や育児中の女性をはじめ、労働力として高い可能性を持つ高齢者や外国人労働者のほか、障がい者や就職氷河期世代の方々など、市内外からの労働力確保に向けた多様な人材の活躍が必要となっています。

また、若年層の市外流出を防ぐとともに、市外からの労働力を確保するため、企業展やインターンシップの実施等、地元企業の積極的なPRを行うなど、U・Iターン就職に向けた取り組みが必要となっています。

(3) 人材育成と能力開発

産業構造の高度化が進む中、本市産業の競争力強化のためには、市内企業における高度専門人材の蓄積と長期的、継続的視点による人材育成や能力開発が必要とされています。

特に、中小企業における後継者の確保をはじめ、教育機関等と連携したものづくり産業やITなどの先端技術産業の担い手の確保が求められています。

さらに、急速に進む社会のデジタル化により、デジタルに精通した人材の育成・確保のほか、業務を進める上で必要となる新たなスキルを習得するリスキリングも重要になっています。特に、事業者のDXに向けては、事業者アンケートにおいても、「DXに関わる人材が足りない」や「DXがわからない」といった回答が多く、地域全体としてDXを進

めていくための施策が必要になっています。

(4) 雇用創出と地元企業の魅力向上

働く場所がある魅力的な地域にするために、産業用地の確保等による企業誘致をはじめ、創業や新しい産業の創出などにより、新たな雇用機会を創出する必要があります。

また、働きたい・働き続けたいと思える企業づくりを進めるため、労働環境の改善や福利厚生の実施、企業ブランド価値の向上など、企業の魅力向上に向けた取り組みを推進する必要があります。

(5) 就労困難者の支援

就労困難な障がい者や母子家庭の母、生活保護受給者等に対する雇用・就労施策の推進等により、誰もが自立して生き生きと働き、生活できる環境づくりが求められています。

特に、就労困難者の雇用・就労施策については、支援ニーズが一人ひとり異なり、多様であることなどから、国や県等の関係機関をはじめ、企業等との連携などにより、実効性のある施策を推進する必要があります。

(6) 広域的取組機運の高まりと関係機関との連携

日本全体で人口減少が進むとともに、地方から都市圏への人口流出が続くことで、地方の活力が失われつつある現状において、より持続的な雇用創出と地域経済の発展を実現するためには、多様な地域特性をもった市町が一緒になって広域で取り組むことが必要になっています。

また、本市の雇用・就労施策を具現化するためには、近隣市町のほか、国や県等の関係機関をはじめ、企業や教育機関、各種団体等、多様な主体との協働により、施策を推進する必要があります。

第4章 地域雇用の基本的な考え方

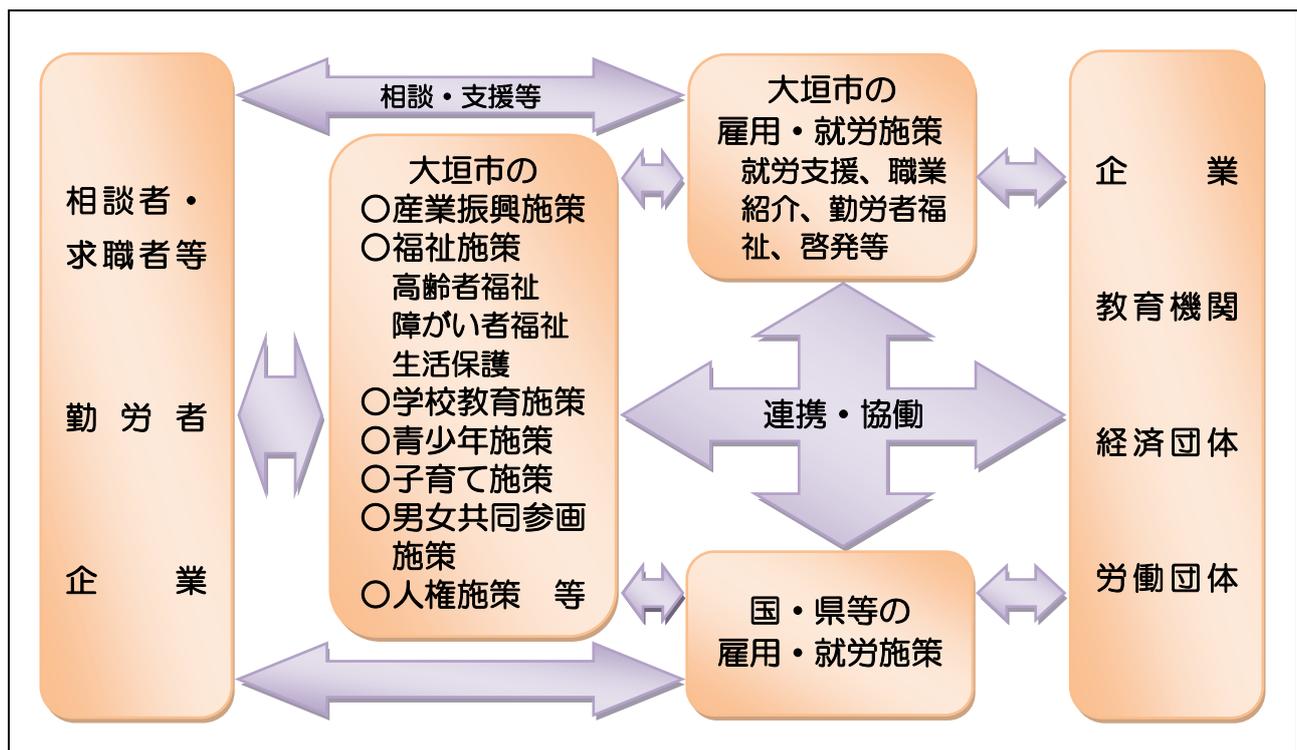
1 基本理念

国では、ハローワークにおける職業紹介や雇用保険の支給などの基盤的施策が行われており、また、県では、岐阜県総合人材チャレンジセンター等、雇用・就労支援施設の運営をはじめ、県内全域を対象とした施策の実施や県内市町村との連絡・調整等が行われています。

こうした中、国や県が強みを持つ施策については、その取り組みをサポートし、一方で市内企業のニーズを反映した産業人材の確保や育成・活用、就労希望者向けのきめ細やかな支援など、国や県では対応が難しい課題については、市が積極的な役割を担っていく必要があります。

これらを踏まえ、さらなる雇用・就労施策の充実を図るため、本市が具体的に取り組む施策の前提となる基本理念を、「誰もが安心して働けるまちづくり」とし、本市の地域特性を生かした雇用を創出できるようなまちづくりを、国や県等の関係機関をはじめ、企業や教育機関、各種団体、行政等が連携、協働して推進していきます。

〔地域における雇用・就労施策の連携・協働のイメージ〕



2 基本方針

基本理念である「誰もが安心して働けるまちづくり」の実現を目指して、本市の地域特性や地域雇用の動向等を踏まえ、以下の6つの基本方針を定めます。

(1) 安心して働ける環境の整備

働き方改革や労働条件の改善を推進し、高齢者や女性、障がい者、若年層等、すべての人にとって働きやすい環境整備を推進します。

(2) 多様な人材の確保

持続可能なまちづくりを進めていくため、多様な人材の確保と若年層の地域内就職に向けた取り組みを推進します。

(3) 人材育成と能力開発

変化する社会情勢等に対応できる人材育成と地域人材の能力向上を推進します。

(4) 地域経済の活性化と働く場の創出

企業立地等の推進や既存産業の活性化による雇用機会の創出と、働きたい・働き続けたいと思える環境整備を推進します。

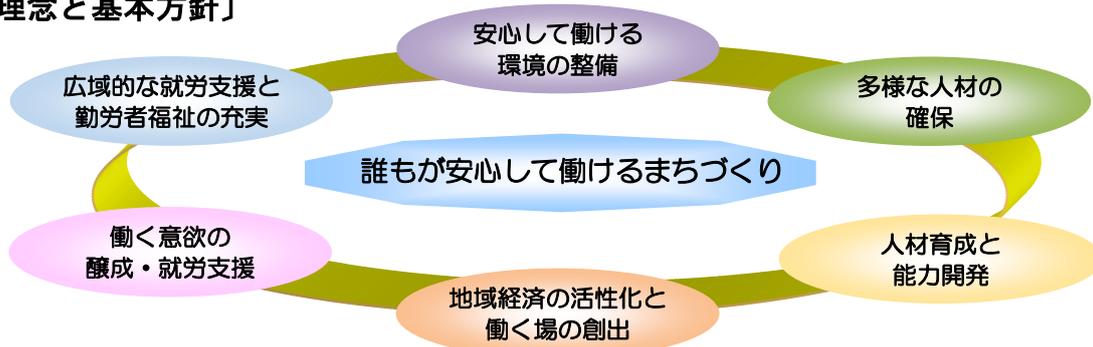
(5) 働く意欲の醸成・就労支援

高齢者や女性、障がい者、若年層等、就労に向けた支援を必要とする人たちの「不安」等の解決行動の支援を通じて、働きたい気持ちを育み、働く場や仕事、人を結びつけます。

(6) 広域的な就労支援と勤労者福祉の充実

西美濃地域が一体となって、勤労者の雇用の促進と安定を図るとともに、職場環境の改善を支援し、豊かな勤労者生活の実現を推進します。

〔基本理念と基本方針〕



3 基本目標

この指針を推進するにあたっての目安として、以下のとおり数値目標を定めます。
また、基本目標の理念として、取り組み目標を定めます。

(1) 目標指標

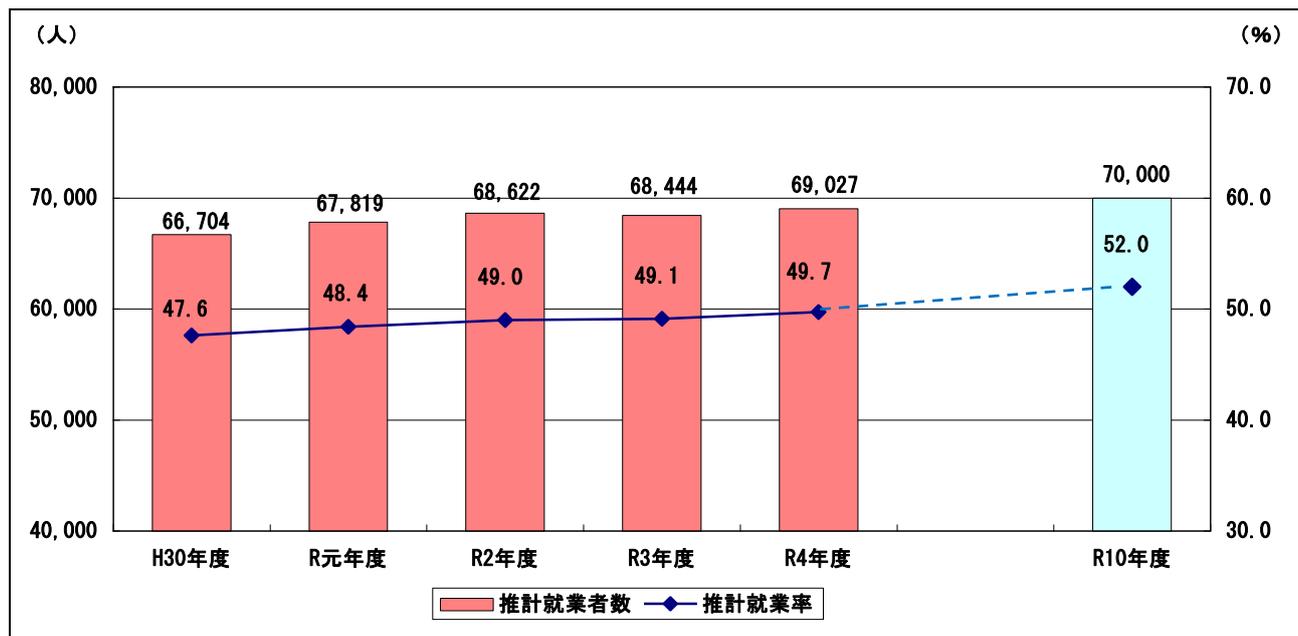
① 推計就業者数・推計就業率

個人の市民税納税義務者数のうち、給与所得者、営業等所得者、農業所得者の合計人数を推計就業者数とし、基準値（令和4年度）69,027人を、令和10年度に70,000人にすることを目標とします。

また、推計就業者数を各年度末の住民基本台帳人口（15歳以上）で除したものを「推計就業率」とし、基準値（令和4年度）49.7%を令和10年度に52.0%にすることを目標とします。

目標指標名	雇用戦略指針	
	基準値（令和4年度）	目標（令和10年度）
推計就業者数	69,027人	70,000人
推計就業率	49.7%	52.0%

〔基本目標〕



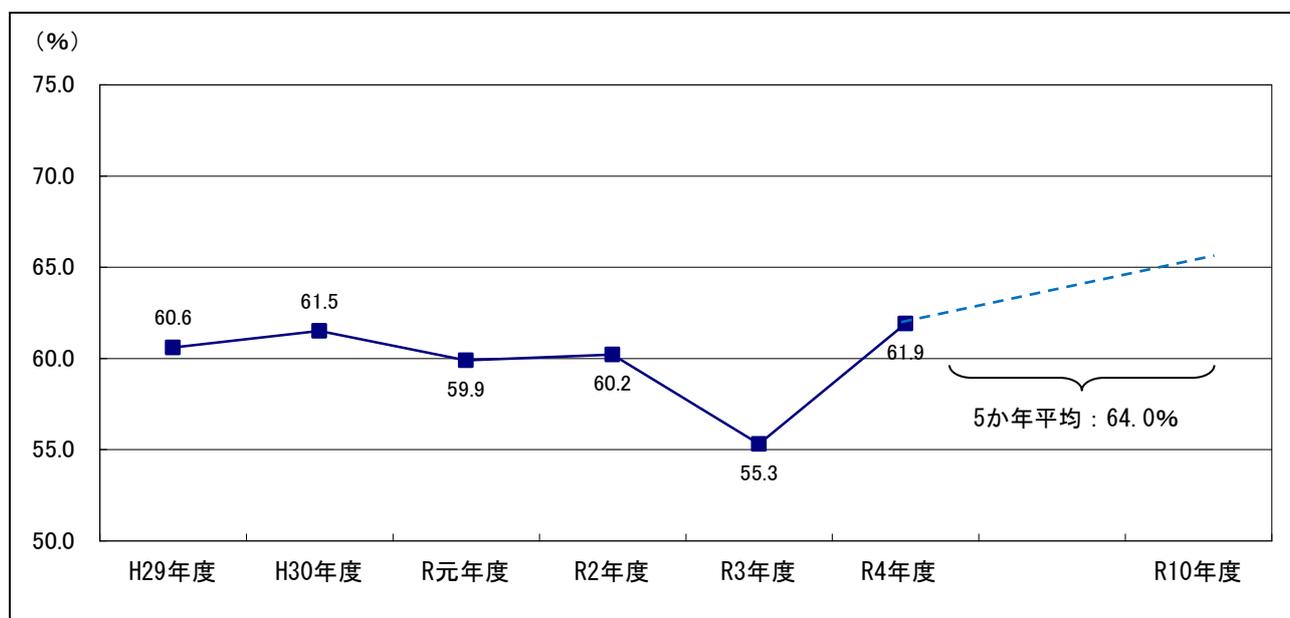
資料：大垣市総務部

② 新規高等学校卒業者（西濃圏域）の地元就職の割合

新規高等学校卒業者（西濃圏域）の地元就職の割合について、基準値（平成30年度～令和4年度平均）の59.8%を令和6年度～令和10年度平均で64.0%にすることを目標とします。

目標指標名	「水の都おおがき」創生総合戦略		雇用戦略指針	
	基準値 (H26～H30平均)	目標 (R2～R6平均)	基準値 (H30～R4平均)	目標 (R6～R10平均)
新規高等学校卒業者（西濃圏域）の地元就職の割合	66.0%	68.0%	59.8%	64.0%

〔基本目標〕



資料：岐阜労働局

(2) 取り組み目標

経済活動の活性化や雇用創出、人材確保に向け、西美濃地域の市町をはじめ、各商工会議所や大垣労務推進協会等様々な主体との連携を図ります。

第5章 地域雇用の推進施策

1 地域雇用の推進施策

本市の雇用の課題を改善し、基本理念や基本方針を具現化するため、以下のような地域雇用の推進施策の方向性に沿った取り組みを行っていきます。

(1) 安心して働ける環境の整備

① 働き方改革の推進

大垣商工会議所等の関係団体と連携し、働き方改革や労働条件の改善、DX等に向けた個別相談、セミナー等の開催、各種支援制度の周知などにより、誰もが働きやすい環境づくりを進め、市内外からの就職や定着を図ります。

② 女性の就労支援

- 1) 国や県等の関係機関と連携して、企業に対するワーク・ライフ・バランスの周知や、ハローワーク大垣のマザーズコーナーの活用、子育て総合支援センター等における職業相談の実施などにより、子育て中の女性や、離職した女性の再就職を支援します。
- 2) 女性の創業に関する支援や社会で活躍する女性人材の育成支援のほか、女性キャリア相談などを実施し、女性の活躍を支援します。

③ 高齢者の就労支援

- 1) ハローワーク大垣や大垣地域シルバー人材センターと連携して、高齢者の就業やボランティア情報等、各種情報の提供や相談業務を実施し、高齢者の就業や社会参加を支援します。
- 2) 働く意欲のある高齢者がその能力を十分発揮できるよう、継続雇用延長や定年延長を行う事業者への支援制度等の周知を行い、雇用年齢等の引き上げを進めていくための環境整備を推進します。

④ 障がい者の就労支援

- 1) 国や県等の関係機関と連携して、障がい者雇用に係る各種奨励金や助成制度等の活用、周知を図り、障がい者を雇用する事業者等を支援します。
- 2) 大垣市障がい者就労支援センター等と連携して、障がい者が働くために必要な情報の提供や助言を行い、自立した社会生活を営むことができるよう支援します。

3) 障がい者の特性に応じた職業能力の開発や就労に必要な訓練を、就労移行支援事業者や就労継続支援事業者等と連携して支援するとともに、職場定着を目的とするジョブコーチ（職場適応援助者）の活用を岐阜障害者職業センターと連携して推進します。

⑤ 外国人の就労支援

ハローワーク大垣等と連携して、外国人労働者の雇用環境の改善を図るとともに、外国人求職者に対する職業相談・紹介の実施等により、外国人の雇用・就労を支援します。

(2) 多様な人材の確保

① ミスマッチの解消

人材確保や採用ミスマッチの解消に向け、インターンシップや動画コンテンツ等の充実を図る企業支援に取り組みます。

② 地元企業の魅力発信

大垣商工会議所をはじめ、大学や高等学校等の教育機関と連携して、合同企業展や企業見学会等を開催し、地元企業の魅力を発信するとともに、地元企業を知る機会を創出し、新規学卒者等の地元企業への就職を支援します。

③ U・Iターン就職の支援

学業や就職等により県外へ転出した者のU・Iターン就職を進めるため、企業説明会参加や就職情報サイト活用など、人材確保に向けた取り組みを行う企業支援に取り組みます。

④ 労働条件の改善

国や県等の関係機関と連携して、賃金引き上げに係る各種助成制度等の活用、周知を図り、人材確保と労働条件の改善に取り組む企業支援に取り組みます。

⑤ 外国人労働者の雇用

国や県、大垣商工会議所等の関係団体と連携し、外国人労働者の受入ノウハウや人材定着に関するセミナー、相談会の開催等により、外国人を活用しようとする企業支援に取り組みます。

(3) 人材育成と能力開発

① 企業を知る機会の創出

ふるさと教育を通じた企業学習をはじめ、高校生や大学生を対象に、地元企業を知る機会を提供することにより、早いタイミングから地元企業に興味を持たせ、将来的な地元定着を図ります。

また、小学校から大学までのキャリア教育を支援し、児童・生徒・学生及びその保護者の就労観を育むとともに、地元企業との結びつきの強化を図ります。

② 担い手の確保

大学や高等学校等の教育機関、ソフトピアジャパン等と連携して、若年層向けの「ものづくり体験講座」や就業者向けの「金型人材育成講座」のほか、DXやITに関する研修等を開催し、ものづくり産業やITなどの先端技術産業の担い手の確保に努めます。

③ 産業人材の育成

大垣地域職業訓練協会等と連携して、職業訓練等を実施し、ものづくり産業やITなどの先端技術産業に係る産業人材の育成に努めます。

④ デジタル人材の育成

IoTやAI、ビッグデータ等を活用し、DXを推進するデジタル人材の育成支援に取り組めます。

⑤ リスキリング支援

地域人材の能力向上や雇用創出を促進するため、リスキリングに取り組む企業等の支援に取り組めます。

(4) 地域経済の活性化と働く場の創出

① 企業誘致

産業用地の確保等によるものづくり産業やソフトピアジャパンへのIT関連企業等の誘致をはじめ、工場等の新設・増設支援などにより、新たな雇用の機会を創出します。

② 新産業創出

情報技術関連産業の集積地であるソフトピアジャパンにおいて、集積メリットを生かした新たな事業の創出などにより、雇用機会を創出します。

③ 雇用促進

工場等の設置に伴い、新規に地元従業員を雇用した事業者に対する補助を行うなど、雇用促進を図ります。

④ 地元企業の魅力向上

働きたい・働き続けたいと思える企業づくりを進めるため、労働環境の改善や福利厚生の実施、企業ブランド価値の向上など、企業の魅力向上に向けた取り組みを支援します。

(5) 働く意欲の醸成・就労支援

① 大垣市雇用・就労支援センターの充実

ハローワーク大垣等と連携して、大垣市雇用・就労支援センターを充実し、就労困難者の職業相談や生活相談に対応します。

② 生活困窮者等の自立支援

本市とハローワーク大垣が生活困窮者等の自立のため協定により支援します。

③ 就労支援情報等のPR

仕事を始めるにあたっての不安、ミスマッチ等様々な悩みや課題の解消・軽減に向けて、ハローワーク等の就労関係機関・団体や支援施策・制度、セミナーなどの必要な情報を収集・整理し、積極的にPRして支援します。

(6) 広域的な就労支援と勤労者福祉の充実

① 大垣労務推進協会を中心とした就労支援

大垣労務推進協会を中心に、企業間相互の連帯を深めるとともに、労働行政の各機関と連携し、西美濃地域における労働力確保と労働環境の向上を図ります。

② 大垣地域経済戦略推進協議会を中心とした企業支援

大垣地域経済戦略推進協議会を中心に、創業支援や経営相談、経済戦略セミナーなどを実施し、西美濃地域が一体となって、地域経済の発展を推進します。

③ ビジネスサポートの強化

大垣ビジネスサポートセンターを中心に、新商品、新サービスの開発に向けた相談支援体制の強化を図るとともに、大垣商工会議所、地元金融機関と連携し、中小企業等の資金調達の円滑化や、さらに高いコンサルティング力を有したワンストップのビジネスサポートの実施に努めます。

④ 広域での勤労者福祉の充実

大垣市勤労者福祉サービスセンターのサービスを充実させ、勤労者の生活の安定と向上、福祉の充実、勤労者の雇用の促進と安定を図るとともに、職場環境の改善を支援します。

2 雇用戦略指針の実現に向けて

この指針の推進施策を着実に実行していくため、以下の具体的な取り組みを重点的に行っていきます。

(1) 働き方改革の推進

長時間労働の是正やテレワークの導入等、柔軟な働き方の実現など、ワーク・ライフ・バランスの重要性について、セミナーの開催や各種支援制度の周知などを通して、事業者への意識啓発を図るとともに、仕事と家庭との両立支援を促進します。

(2) 女性の活躍の推進

企業の活動、行政、地域などの現場に多様な価値観や新しい視点、創意工夫をもたらす「女性の活躍」の機会創出のため、良質な家事・子育て支援サービスの充実、国や県等が実施する女性の活躍のための政策の積極的なPRに取り組みます。

(3) 人材確保に向けた支援

地域の労働力を確保するため、働く意欲のある高齢者や障がい者、外国人等の多様な人材の活用に向けたセミナー等を開催し、地元企業の人材確保の支援に取り組みます。

(4) 担い手不足が顕著な職種における人材の確保

医療関係、福祉施設、建設業等、担い手不足が顕著な職種において、国や県等の関係機関と連携し、仕事相談会・面接会等の開催を支援するとともに、相談窓口の設置や就職奨励金等により、人材確保に向けた支援に取り組みます。

(5) 企業のDX促進に向けた人材育成・確保

急速に進む社会のデジタル化に対応した企業人材へのリスキリング、求職者のデジタルリテラシー向上に向けたセミナーや職業訓練などの取り組みを推進します。

(6) 西美濃地域の企業PRと地域内就職の推進

少子高齢化が進む中、若者・有能な人材の確保・流出防止のため、就職活動のミスマッチを解消し、定着率を高めるよう、地元及び首都圏等で「企業展」や「企業見学会」を積極的に開催し、地域や首都圏等の大学生等に対し、地元優良企業に関する認知度を高め、地元企業への就業の支援に取り組みます。

(7) 各種支援施策のPR充実

仕事を始めるにあたっての不安、仕事 mismatches 等、様々な悩みや課題の解消・軽減に向けて、市をはじめ、ハローワーク等の就労関係機関・団体の相談窓口や支援施策・制度、関連講座・セミナーなどの必要な情報を、必要な時にいつでも知ることができるよう、市や就労関係機関・団体が提供している情報を収集・整理し、情報提供します。

(8) 広域による地域産業の振興と地域経済の活性化

西美濃地域の産業界が主体となって「働き方改革」を推進するとともに、大垣ビジネスサポートセンターを拠点として、地域産業の生産性の向上に向けた取り組みを、産官学が連携し、一体的に実施します。

(9) 「大垣市雇用・就労支援センター」の充実

岐阜労働局をはじめ、ハローワーク大垣、大垣労務推進協会及び市等からなる「大垣市雇用・就労支援センター運営協議会」を設置し、大垣市雇用・就労支援センターにおいて、市による就労困難者の職業相談や生活相談と、ハローワーク大垣による職業相談・紹介を一体的に実施します。

(10) 「大垣市勤労者福祉サービスセンター」の充実

大垣市勤労者福祉サービスセンターの事業を充実し、より広域的に勤労者の生活の安定と向上、福祉の充実、勤労者の雇用の促進と安定を図ります。

〔雇用戦略指針の体系図〕

【基本理念】

誰もが安心して働けるまちづくり

【基本方針】



【地域雇用の推進施策】



資 料

1 策定の経過

年月日	項目	内容
令和 5年 4月28日 ～ 5月26日	市民公募委員の募集	・雇用戦略指針策定委員会公募委員の募集
6月 5日 ～ 6月23日	アンケート調査	・第3期雇用戦略指針策定に向けた市民・事業者・団体・求職者意向調査
6月15日	市議会経済産業委員会	・第3期雇用戦略指針策定の趣旨説明
10月12日	雇用戦略指針策定委員会 第1回会議	・雇用戦略指針策定委員会委員の委嘱 ・役員構成の決定 ・第3期雇用戦略指針策定趣旨の説明 ・第3期雇用戦略指針（素案）の審議
10月19日	雇用戦略指針策定委員会 第2回会議	・第3期雇用戦略指針（素案）の審議
12月14日	市議会経済産業委員会	・第3期雇用戦略指針策定の審議経過の報告
令和 6年 1月 4日 ～1月31日	パブリック・コメント	・第3期雇用戦略指針（素案）への意見募集
3月14日	市議会経済産業委員会	・第3期雇用戦略指針（案）の報告
3月15日		・第3期雇用戦略指針の決定

2 大垣市雇用戦略指針策定委員会設置要綱

(趣旨)

第1条 大垣市未来ビジョンに基づき、働く意欲のある市民が、その能力を生かして働くことができる環境の整備など、雇用に関する市の施策を総合的かつ計画的に実施するための大垣市就労支援計画を策定するため、大垣市雇用戦略指針策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(委員の定数)

第2条 委員会の委員の定数は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 学識経験者 2人以内
- (2) 雇用に関する知識及び経験を有する者 6人以内
- (3) 公募市民 2人以内

(委員長及び副委員長)

第3条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選により定める。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(委員会の会議)

第4条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集する。ただし、委員委嘱後最初の会議は、市長が招集する。

2 会議の議長は、委員長をもって充てる。

3 会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

4 会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

5 委員長は、必要と認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、商工観光課において処理する。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会の組織及び運営に関して必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成23年4月25日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

3 大垣市雇用戦略指針策定委員会委員名簿

- 委員長 竹内治彦
副委員長 加藤智樹

No.	区分	氏名	備考
1	(1) 学識経験者 (2人)	竹内治彦	岐阜協立大学経営学部教授
2		加藤智樹	大垣女子短期大学歯科衛生学科教授
3	(2) 雇用に関する知識 及び経験を有する者 (5人)	青木寛	大垣公共職業安定所所長
4		進俊彦	大垣商工会議所労働委員会委員長
5		堀場貴仁	連合岐阜西濃地域協議会事務局長
6		早崎広俊	大垣市社会福祉協議会常務理事
7		原善孝	大垣地域シルバー人材センター常務理事
8	(3) 公募市民 (2人)	三輪千加子	公募市民
9		渡部加佳子	公募市民

大垣市雇用戦略指針

令和6年3月

発行 岐阜県大垣市経済部

編集 商工観光課

岐阜県大垣市丸の内2丁目29番地

電話 (0584) 47-8597