

寝屋川市産業振興に関する連絡調整会議 資料

令和 6 年 10 月 29 日

寝屋川市 まちづくり推進部 産業振興室

目 次

1	寝屋川市産業振興に関する連絡調整会議について……	1
2	市の産業振興施策について	
(1)	農業まつり ……………	2
(2)	ねやがわパーク事業（月見とランタンの夕べ） ……	5
(3)	事業承継実態調査……………	7
(4)	ユニーク経営表彰制度……………	13
(5)	かやしまりノベーションプロジェクト……………	15
3	意見交換	
	働き方改革の推進について……………	48

1 寝屋川市産業振興に関する 連絡調整会議について

『寝屋川市産業振興連絡調整会議』について

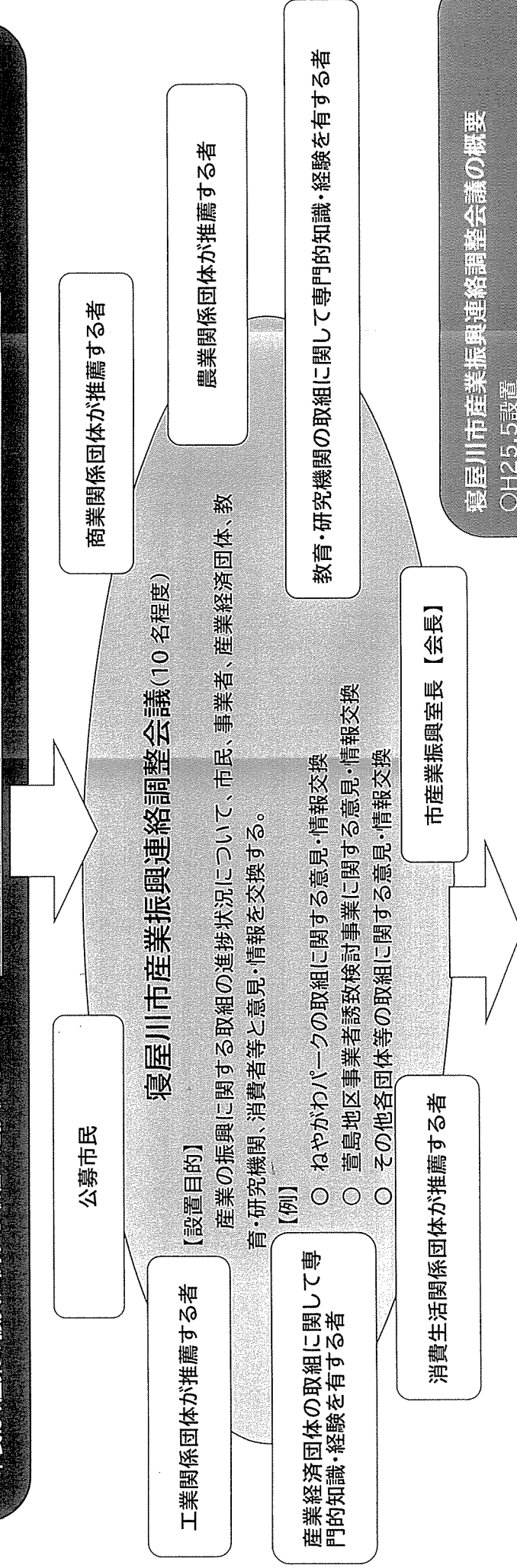
寝屋川市産業振興条例

【第3条第1項 基本理念】

産業の振興は、事業者の創意工夫、自助努力及び法令遵守を基本とし、事業者、産業経済団体、教育・研究機関、消費者及び寝屋川市がそれぞれの役割及び責務を果たしながら、市民の理解と協力の下、協働により推進するものとする。

【第13条 産業の振興に関する意見交換の場の設置】

市長は、産業の振興に関する取組の進捗状況について、市民、事業者、産業経済団体、教育・研究機関、消費者等と意見を交換する場を設けるものとする。



意見・情報交換した取組等について、『商・工・農業者』『産業経済団体』『教育・研究機関』『消費者』『寝屋川市』それぞれの役割及び責務を果たしながら、協働により推進することにより、地域産業の安定化・活性化の推進を図る。

➡ 市民生活の向上、にぎわいと活力のあるまちの実現

寝屋川市産業振興連絡調整会議の概要

○H25.5設置

○例年10月、2月ごろの開催(年2回)

※ 令和4年度の開催実績

令和4年10月25日、令和5年2月20日

※ 令和5年度の開催実績

令和5年10月24日、令和6年2月22日

2 市の産業振興施策について

第42回寝屋川市農業まつりの開催

1 概要・目的

市民に都市農業の重要性について理解を深めていただくとともに、農業に対する意識の啓発を行い、もって本市の農業の維持・発展に寄与することを目的として、11月の第3土曜日に実施。

2 開催内容

(1) 開催日時

令和6年11月16日(土)午前10時～午前12時

(各販売テントの品物が売り切れた場合は順次終了)

(2) 開催場所

これまで打上川治水緑地で開催していたが、より多くの方に都市農業に触れてもらうことを目的に、令和6年度から寝屋川駅前線(駅前大通り「さわやかロード」)に開催場所を変更。

(3) 開催内容

- ① 市内農業研究クラブ(5農研)による、地元農産物の販売
- ② 北河内農業協同組合・九個荘農業協同組合による、農産物等の販売
- ③ 寝屋川市郷土銘菓開発協議会による、各種銘菓の販売
- ④ 友好都市すさみ町による、特産物の販売
- ⑤ 食塩の適量接種サポート(減塩みそ汁の試飲等)
- ⑥ 農業祭運営協議会による、各種コーナー
 - ・米消費拡大コーナー(米粉パン、もちの販売)
 - ・子ども向けコーナー(バルーンアート)

3 実績(過去の来場者数)

令和5年度 来場者数 2,007 人

令和4年度 来場者数 2,840 人

令和3年度 来場者数 1,193 人(新型コロナウイルス感染症拡大防止のため規模を縮小して開催)

第42回 寝屋川市

農業まつり

寝屋川の農家が育てた

野菜の販売



日時

令和6年

11月16日(土)

午前10時～午前12時

※売り切れ次第終了

場所

寝屋川駅前線

(駅前大通り「さわやかロード」)

※駐車場は用意しておりませんので、
公共の交通機関等をご利用ください

※詳細は裏面をご覧ください

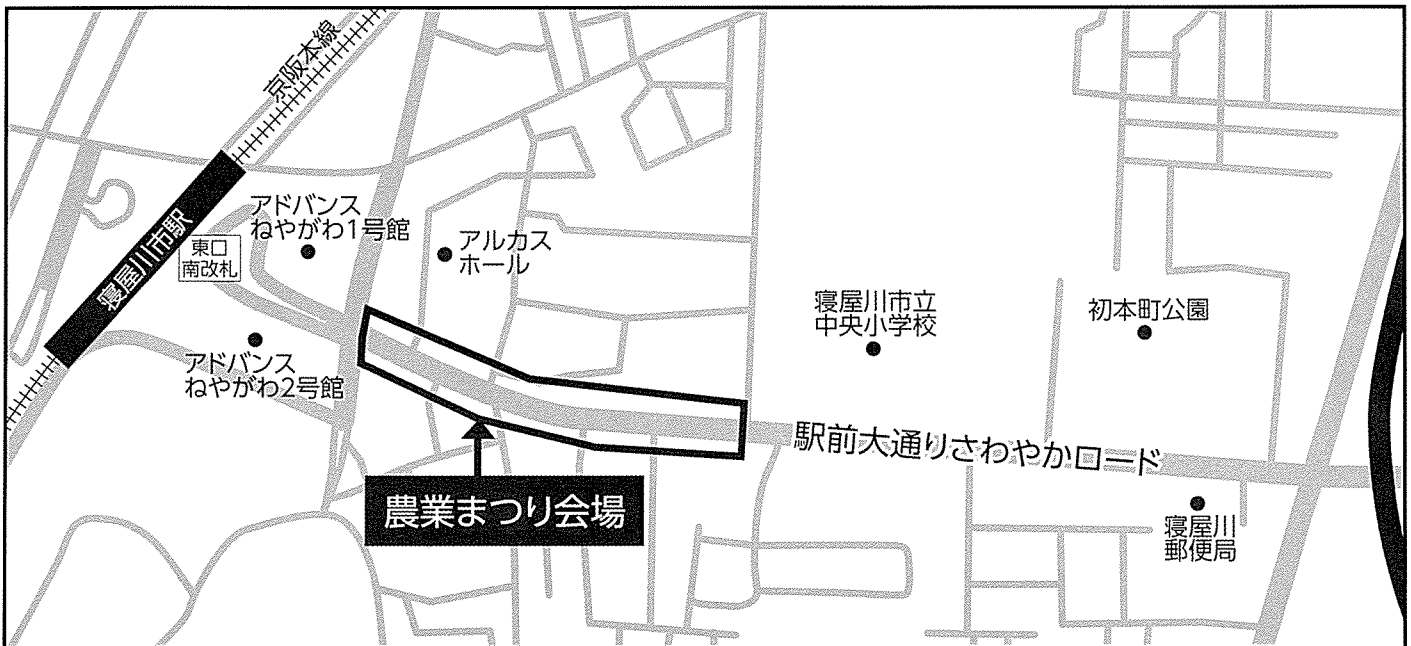
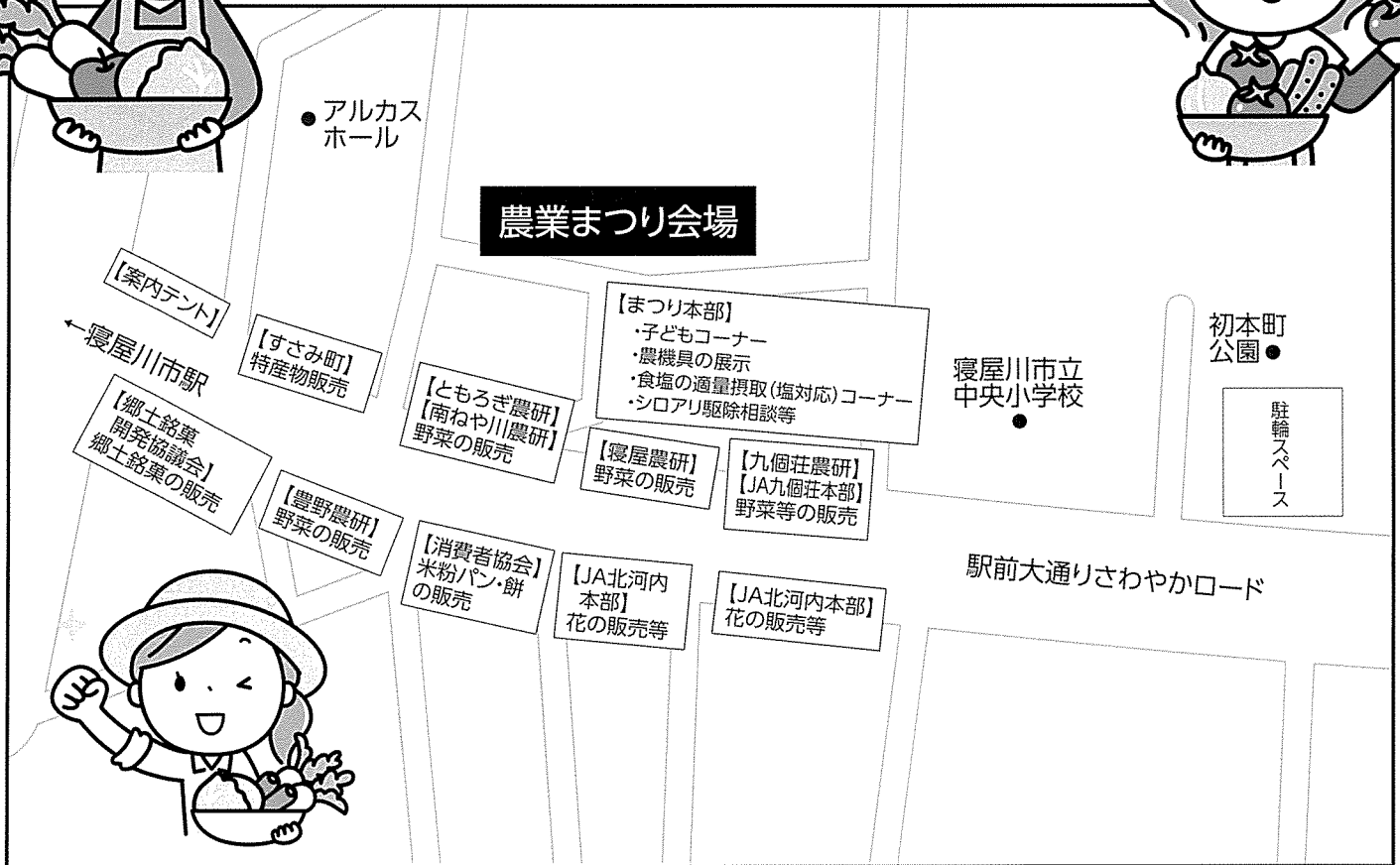
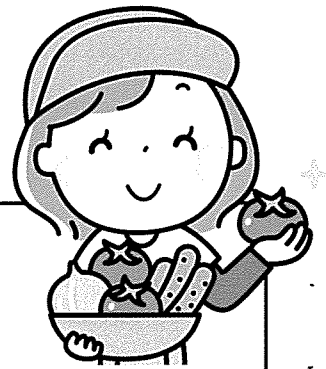
お問合せ先 寝屋川市まちづくり推進部産業振興室 ☎072-825-2673 (直通)



主催 寝屋川市・北河内農業協同組合・九個荘農業協同組合

後援 寝屋川市農業委員会・大阪府農業共済組合・寝屋川市農業研究クラブ・寝屋川市消費者協会

会場のご案内



※駐車場はありませんので、公共交通機関をご利用下さい。

※会場周辺の道路や住宅地域での駐車は禁止です。

※京阪寝屋川市駅から徒歩2分。

※レジ袋使用を控えるため、マイバックの持参にご協力ください。

※当日のイベントの開催の有無につきましては、11月16日(土)午前7時から「防災行政無線 電話応答サービス」☎072-824-2037で確認できます。

ねやがわパーク事業「月見とランタンの夕べ」

1 開催日程

令和6年 11 月 15 日(金)、16 日(土)、17 日(日)

飲食店ブースのみ 17:00～20:30

ライトアップ点灯時間 18:00～20:30

2 来場者数

令和5年度実績 2日間で延べ 15,000 人(荒天により1日中止)

3 開催内容

(1) スカイランタン(芝生広場)

スカイランタンの打上体験を各日 100 個実施

(2) ランタン(芝生広場、法面他)

LED ランタン 3,000 個が芝生広場、法面、通路に広がる

(3) 満月投影

大型ムービングライトでメタセコイア並木に満月を投影

(4) メタセコイア並木

公園の西側と東側にある並木をライトアップ

(5) フォトスポット

令和7年干支である巳のとんど、団子と生け花、モニュメントを
ライトアップ

(6) 水辺

せせらぎに浮かべたランタンと和柄ポールライトを設置

(7) 舞台

ジャズの生演奏

(8) 飲食店ブース

最大 23 店舗のテント出店と最大 5 台のキッチンカー出店
スタンディングバーや LED ベンチを設置

※ねやがわパーク事業については、令和7年3月にも実施予定

ねやがわパーク事業

月見と ランタンの 夕べ

2024

11.15 FRI ▶ 17 SUN

18:00-20:30

※全日とも飲食ブースの出店時間は
17時から20時30分まで

各日100名!
ランタンの打ち上げ体験

メッセージランタンが
彩る希望の灯



開催場所

打上川治水緑地

静かな月見の宴の主役は、来場者の皆さんです。

おしゃれなバーで飲食したり、

自分の願いや思いを書いたランタンや灯ろうを浮かべたり、

この幻想的な空間を思い思いに彩ってみませんか？

市内飲食店が25店舗集合!
イベント限定メニューの提供も!

寝屋川市HP



特設HP



Instagram



X



映える大阪
フロンティア

水し夏は、水圧の公開魅力発信を行う
「映える大阪フロンティア」に参加しています。



©Expo

事業承継実態調査

1 目的

市内事業者に対する事業承継実態調査を実施することで、現状分析を行うとともに、必要な基礎資料を作成することにより、今後の支援策等の検討を行うことを目的とします。

2 調査内容

- (1) 事業承継に関する現在の状況について
- (2) 事業承継に向けた取組について
- (3) その他

※ 詳細は別添「寝屋川市事業承継実態アンケート調査票」のとおり

3 調査対象

寝屋川市内に本社を有し、1年以上事業を営んでいる企業

4 調査期間

令和6年9月4日(水)から9月27日(金)まで

5 調査方法

- (1) 郵送による調査

無作為に抽出した市内企業(約1,600社)に対し、調査票等を郵送にて送付し、調査への協力を依頼

- (2) インターネットによる調査

郵送による調査のほか、インターネットによる専用ページでの回答を受付

6 今後のスケジュール(予定)

令和6年12月末まで 個別ヒアリングの実施

令和7年2月末まで 調査の取りまとめ(調査報告書の完成)

ID :

事業承継実態アンケート調査票

【ご記入にあたっての注意事項】

- ①黒の鉛筆又はボールペンで直接ご記入ください。
- ②回答は、記述もしくはあてはまる番号を○で囲んでください。
- ③設問によっては、該当する番号に○をつけた方だけにお答えいただく設問がありますので、その説明に従ってご記入ください。
- ④ご記入が終わりましたら、お手数ですが同封の返信用封筒に入れ、令和 6 年 9 月 27 日（金）までにポストにご投函ください。FAX（株式会社東京商工リサーチ関西支社；06-6531-8023）でも回答を受け付けております。

■ご回答者様のお名前・ご所属・ご連絡先をご記入ください。

貴社名			
所在地	〒		
ご回答者様	部署名（役職名）	ご氏名	
	TEL: FAX	E-mail:	

1. 貴社の概要について

問 1. 貴社の事業概要についてご回答ください。

1.組織形態	①法人 ②個人	2.従業員数※	人	3.創業年月（西暦）	年 月
4.株主構成	①経営者やその親族が大半 ②親族外が大半 ③その他（ ）				
5.業種（主なものを一つ）	①建設業 ②製造業 ③情報通信業 ④運輸業、郵便業 ⑤卸売業、小売業 ⑥不動産業、物品賃貸業 ⑦サービス業 ⑧その他（ ）				
6.純資産額	① 300 万円未満 ② 300 万円以上 500 万円未満 ③ 500 万円以上 1,000 万円未満 ④ 1,000 万円以上 3,000 万円未満 ⑤ 3,000 万円以上 5,000 万円以下 ⑥. 5,000 万円超 ⑦ 負債が資産を上回っている（債務超過）				
7.事業用不動産の所有状況	①所有あり（経営者名義、経営者親族名義、会社名義等） ②所有なし				
8.事業用不動産の担保状況	※上記で「①所有あり（経営者名義、経営者親族名義、会社名義等）」と回答した方におうかがいします。 ①あり ②なし				
9.動産の担保状況	※動産は主に預金・有価証券（会社、経営者、経営者親族、役員、第三者等の所有） ①あり ②なし				
10.個人保証状況	①保証あり（経営者、経営者親族、親族外役員、他第三者等） ②保証なし				
11.知的財産権の保有状況	※知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権等） ①知的財産あり ②知的財産なし				
12.直近の業績	売上高		（千円）	経常利益	（千円）

※常時雇用するパート・アルバイトを含み、役員・臨時雇用者・派遣労働者は除きます。

問2. 現在の代表者様自身のことについてご回答ください。

1.生年月日	西暦 年 月 日	2. 子供の人数	名 (いない場合は「0」をご記入ください)
3.何代目か	①創業者 ②二代目 ③三代目 ④四代目以降		
4.先代との関係	※創業者以外の方におうかがいします。 ①親 ②配偶者 ③子供の配偶者 ④兄弟姉妹 ⑤孫 ⑥親族以外の役員 ⑦親族以外の従業員 ⑧外部の人材 ⑨他社からの出向 ⑩その他 ()		

2. 事業承継に関する現在の状況について

問3. 事業承継の決定状況についてご回答ください。

- | | |
|------------------------------|------|
| ①既に後継者を決めている | |
| ②後継者候補はいる | |
| ③後継者を決めていないが、事業は継続したい | ⇒問7へ |
| ④自分の代で廃業する予定 | ⇒問8へ |
| ⑤M&A等で会社を譲渡する予定 | ⇒問9へ |
| ⑥その他（ ） | |

【問3で①、②を選択した方におうかがいします】

問4. 後継者（候補）についておうかがいします。

（1）後継者（候補）の現経営者との関係についてご回答ください。

- | | | | | |
|----------|------|------------------------------|--------|----|
| ①子供 | ②配偶者 | ③子供の配偶者 | ④兄弟姉妹 | ⑤孫 |
| ⑥親族以外の役員 | | ⑦親族以外の従業員 | ⑧外部の人材 | |
| ⑨他社からの出向 | | ⑩その他（ ） | | |

（2）後継者（候補）の年齢についてご回答ください。

- | | | | |
|--------|---------|---------|--------|
| ①29歳以下 | ②30～39歳 | ③40～49歳 | ④50歳以上 |
|--------|---------|---------|--------|

（3）後継者（候補）に後継者となってもらいたいことを伝えた上で、本人の事業を承継する意思を確認していますか。

- | | |
|---------------|----------------|
| ①本人の意思を確認している | ②本人の意思は確認していない |
|---------------|----------------|

（4）後継者（候補）と経営や経営理念、事業等についての対話ができていますか。

- | | | | |
|------------|-----------|-----------|---------|
| ①十分にできています | ②概ねできています | ③対話を試みている | ④できていない |
|------------|-----------|-----------|---------|

（5）後継者（候補）とした理由についてご回答ください。（複数回答可）

- | | | |
|------------------|------------------------------|--------------|
| ①能力が優れていた | ②経営の方針が同じ | ③役員・従業員からの信頼 |
| ④取引先からの信頼 | ⑤金融機関からの信頼 | ⑥株主の了承 |
| ⑦株式や事業用資産の引継ぎが容易 | | ⑧候補者の親族からの了承 |
| ⑨後継者の引継ぎ意志があった | ⑩後継者が適齢になった | ⑪外部からの助言や要請 |
| ⑫経営者の高齢や病気 | ⑬その他（ ） | |

【問3で①を選択した方におうかがいします】

問5. 事業承継に要する期間について

（1）事業承継を意識してから後継者の了承を得るまでに要した期間についてご回答ください。

- | | | | |
|-------------|----------|----------|-----------|
| ①1年以内 | ②1年超3年以内 | ③3年超5年以内 | ④5年超10年以内 |
| ⑤まだ了承を得ていない | | | |

(2) 後継者の承諾を得てから事業承継完了までに要した期間についてご回答ください。

- | | | | |
|------------|----------|----------|-----------|
| ①1年以内 | ②1年超3年以内 | ③3年超5年以内 | ④5年超10年以内 |
| ⑤まだ完了していない | | | |

(3) 事業承継の完了(予定)時期についてご回答ください。

- | | | | |
|-------|----------|----------|-----|
| ①1年以内 | ②1年超3年以内 | ③3年超5年以内 | ④未定 |
|-------|----------|----------|-----|

【問3で②を選択した方におうかがいします】

問6. 後継者に事業を引き継ぐ理想的な時期(代表者の年齢)についてご回答ください。

- | | | | |
|--------|---------|---------|--------|
| ①29歳以下 | ②30～39歳 | ③40～49歳 | ④50歳以上 |
|--------|---------|---------|--------|

【問3で③を選択した方におうかがいします】

問7. 候補者を決めていない(決められない)理由についてご回答ください。(複数回答可)

- | | | |
|---------------------|-----------------|------------------|
| ①候補者が複数人いる | ②候補者の了承がない | ③候補者の能力や経験がまだ不十分 |
| ④役員・従業員からの信頼が不十分 | ⑤取引先からの信頼が不十分 | |
| ⑥金融機関からの信頼が不十分 | ⑦株主からの了承がない | |
| ⑧株式や事業用資産の引継ぎが困難 | ⑨候補者の親族からの了承がない | |
| ⑩親族外への経営の引継ぎに抵抗感がある | ⑪その他 () | |

【問3で④を選択した方におうかがいします】

問8. 自分の代で廃業することについて

(1) 自分の代で廃業する理由についてご回答ください。(複数回答可)

- | | | |
|---------------|---------------------|-------------|
| ①会社や事業に将来性がない | ②業績が厳しい | ③後継者を確保できない |
| ④技術等の引継ぎが困難 | ⑤従業員の確保が困難 | ⑥事業用資産の老朽化 |
| ⑦高齢のため | ⑧もともと自分の代でやめるつもりだった | |
| ⑨その他 () | | |

(2) 廃業に際して、自社の事業や資産、知的財産を何らかの形で他者に譲りたいというお気持ちはありますか。

- | | | | |
|----------|--------------|--------|---------|
| ①譲りたいと思う | ②できれば譲りたいと思う | ③分からない | ④譲りたくない |
|----------|--------------|--------|---------|

(3) どのような支援や解決策があれば廃業ではなく事業の引継ぎ等を検討することができるかについてご回答ください。(複数回答可)

- | | | |
|------------------------|----------------|---------|
| ①本業の強化・業績改善 | ②後継者の確保 | ③従業員の確保 |
| ④資金の調達 | ⑤技術等の引継ぎが可能になる | |
| ⑥事業の一部の譲渡・売却・統合(M & A) | ⑦その他 () | |

(4) 廃業を予定されている時期についてご回答ください。

- | | | | |
|-------|----------|----------|-----|
| ①1年以内 | ②1年超3年以内 | ③3年超5年以内 | ④未定 |
|-------|----------|----------|-----|

【問 3 で⑤を選択した方におうかがいします】

問 9. M&A 等を活用した事業承継について

(1) M&A 等を活用する理由についてご回答ください。(複数回答可)

①後継者が見つからない	②売却による金銭的収入を得るため	③従業員の雇用の維持・確保
④自社技術の継続のため	⑤会社や経営者の債務の整理のため	⑥会社や事業の更なる発展
⑦自社名や自社ブランドの存続のため	⑧経営者の会社に対する貸付等の整理	
⑨その他 ()		

(2) 自社の事業を譲渡・売却・技術承継する場合、買い手に関して希望する事項についてご回答ください。

1.業種	①同業種	②関連業種	③異業種	④業種は問わない
2.規模	①自社より規模が大きい	②自社と同程度	③自社よりも規模が小さい	④規模は問わない
3.地域	①寝屋川市内	②大阪府内	③近隣の府県	④他の都道府県
4.譲渡希望金額	①純資産額より大きい	②純資産額と同程度	③適正な時価	④債務超過（負債が資本を上回っている状態）がゼロとなる金額
5.従業員の雇用	①継続してほしい	②金銭的な補償があれば、継続しなくても良い	③希望はない	④わからない
6.取引先の引継ぎ	①取引先を引き継いでほしい	②取引先を引き継いでほしくない	③希望はない	④わからない

(3) M&A をする際に課題と感ずる事項についてご回答ください。(複数回答可)

①M&A に関する知識や情報不足	②M&A をする上での情報漏洩リスク
③親族や役員・従業員の了解	④取引先や取引金融機関の理解
⑤諸手続に関わる法務、税務、財務等の専門知識の不足	⑥従業員の雇用維持・処遇問題
⑦企業風土の違い	⑧個人が所有している事業用資産の扱い
⑨その他 ()	

3. 事業承継に向けた取組について

問 10. 事業承継に関する相談先についてご回答ください。(複数回答可)

- | | | | | |
|------------|------------|------------|-----------------|-------|
| ①親族 | ②従業員 | ③税理士・公認会計士 | ④弁護士 | ⑤金融機関 |
| ⑥取引先 | ⑦同業者 | ⑧商工会議所 | ⑨事業承継・引継ぎ支援センター | |
| ⑩M&A 仲介事業者 | ⑪相談先がわからない | ⑫その他 () | | |

問 11. 事業承継に際しての課題についてご回答ください。(複数回答可)

- | | | | |
|----------------|--------------------|---------------|--|
| ①後継者不在 | ②後継者への事業内容や技術等の引継ぎ | | |
| ③後継者の社内での実績 | ④従業員等の関係者の理解 | ⑤組織体制の整備 | |
| ⑥後継者を補佐する人材の確保 | ⑦取引先との関係の引継ぎ | ⑧金融機関との関係の引継ぎ | |
| ⑨引継ぎ後の事業計画の策定 | ⑩特になし | ⑪その他 () | |

問 12. 事業承継において求める支援策についてご回答ください。(複数回答可)

- | | | |
|----------------------|-------------------------|---------------|
| ①後継者の教育 | ②後継者候補の紹介 | ③事業承継計画書の作成支援 |
| ④事業承継に関するノウハウ・情報等の提供 | ⑤M&A についての支援 (企業情報の提供等) | |
| ⑥事業承継に必要な資金の支援 | ⑦その他 () | |

問 13. 事業承継に際して、後継者の教育で必要だと考える内容についてご回答ください。(複数回答可)

- | | | | |
|----------|--------------|----------|----------|
| ①経営理論・戦略 | ②財務会計 | ③マーケティング | ④イノベーション |
| ⑤販路開拓 | ⑥資金調達 | ⑦人事労務 | ⑧経営法務 |
| ⑨生産・店舗管理 | ⑩経営に活用できる支援策 | ⑪その他 () | |

問 14. 事業承継に関しての困りごとや意見がございましたらご記入ください。

4. その他事項

問 15. 本調査における個別ヒアリング調査 (訪問調査) の意向についてご回答ください。

- | | | |
|-------|----------|--------|
| ①希望する | ②どちらでもよい | ③希望しない |
|-------|----------|--------|

問 16. 市及び支援機関等 (北大阪商工会議所、大阪府事業承継・引継ぎ支援センター等) による支援を希望されますか。

- | | | |
|-------|----------|--------|
| ①希望する | ②どちらでもよい | ③希望しない |
|-------|----------|--------|

～調査にご協力いただきありがとうございました～

以下 FAX でも回答を受け付けております。

株式会社東京商工リサーチ関西支社

06-6531-8023

ユニーク経営表彰制度

1 目的

働き方改革の推進等に関するユニークな取組を行っている事業者を表彰し、当該事業者が行うユニークな取組を広く周知することにより、寝屋川市の区域内の事業者の働きやすい職場づくりに対する意識の醸成を図ります。

2 募集期間

令和6年8月30日(金)～9月30日(月)まで

3 表彰の種類及び対象

(1) 表彰の種類

■市長賞…事業者が行っている働き方改革の推進等に関するユニークな取組について、優秀であると認められるもの。

■特別賞…事業者が行っている働き方改革の推進等に関するユニークな取組について、表彰するに値すると認められるもの。

(2) 表彰の対象

働き方改革の推進等に関して、以下に掲げる事項のいずれかについてユニークな取組を行っていること。

ア 所定外労働の削減に関すること。

イ 年次有給休暇の取得促進に関すること。

ウ 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方に関すること。

エ 福利厚生の実施に関すること。

オ アからエまでに掲げるもののほか、働き方改革の推進に関すること。

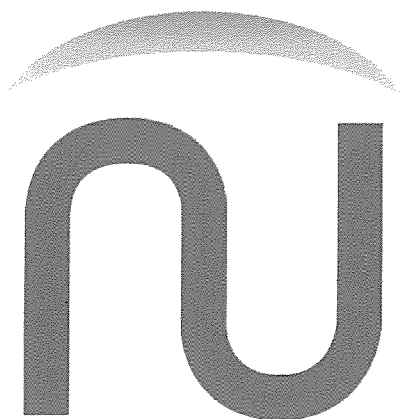
4 表彰の方法(予定)

- ・ 表彰状の授与
- ・ 副賞贈呈 ①賞金〔市長賞 10 万円、特別賞3万円〕
②表彰盾(ロゴマーク・社名入り)
- ・ その他、ロゴマークの使用、企業PR支援、補助金の補助率・上限引

上げ(市長賞受賞事業者に限り、特定の補助金の一部メニューのみ)
が受けられます。

※ 表彰式を開催予定(令和7年1月下旬)です。

5 ロゴマーク



寝屋川市ユニーク経営賞

UniqueManagement Award
NEYAGAWA

6 その他

表彰は、原則として3年ごとに行います。



萱島駅周辺エリア まちづくりの将来ビジョン

令和6年10月
かやしまリノベーションプロジェクト

はじめに

萱島駅周辺は、寝屋川市内の4つの拠点である「都市核」の一つに位置付けられており、駅を中心に都市機能の集積、公共交通ネットワークの充実を図る等、魅力にあふれ、コンパクトで利便性の高い「南核」として、地域の強みやポテンシャルを最大限活かしたまちづくりを進めることとしています。

また、第六次寝屋川市総合計画で掲げる本市の将来像「新たな価値を創り、選ばれるまち 寝屋川」の実現に向け、子育て世代の誘引による年齢構成のリバランスを図り、将来にわたる持続的なまちの発展を醸成するため、萱島駅周辺においては、都市計画道路「萱島讃良線」の整備を始めとした事業を計画的かつ総合的に進め、新たな価値と魅力の創出を目指したまちのリノベーションを進める必要があります。

本ビジョンは、総合計画や都市計画マスタープランなどの上位計画、萱島駅周辺の現状や特徴を踏まえ、まちづくりの方向性や目指すまちの姿を示し、多様な主体と共有・協働することで、将来にわたり持続的に発展するまちへの具現化を目指すものです。

もくじ

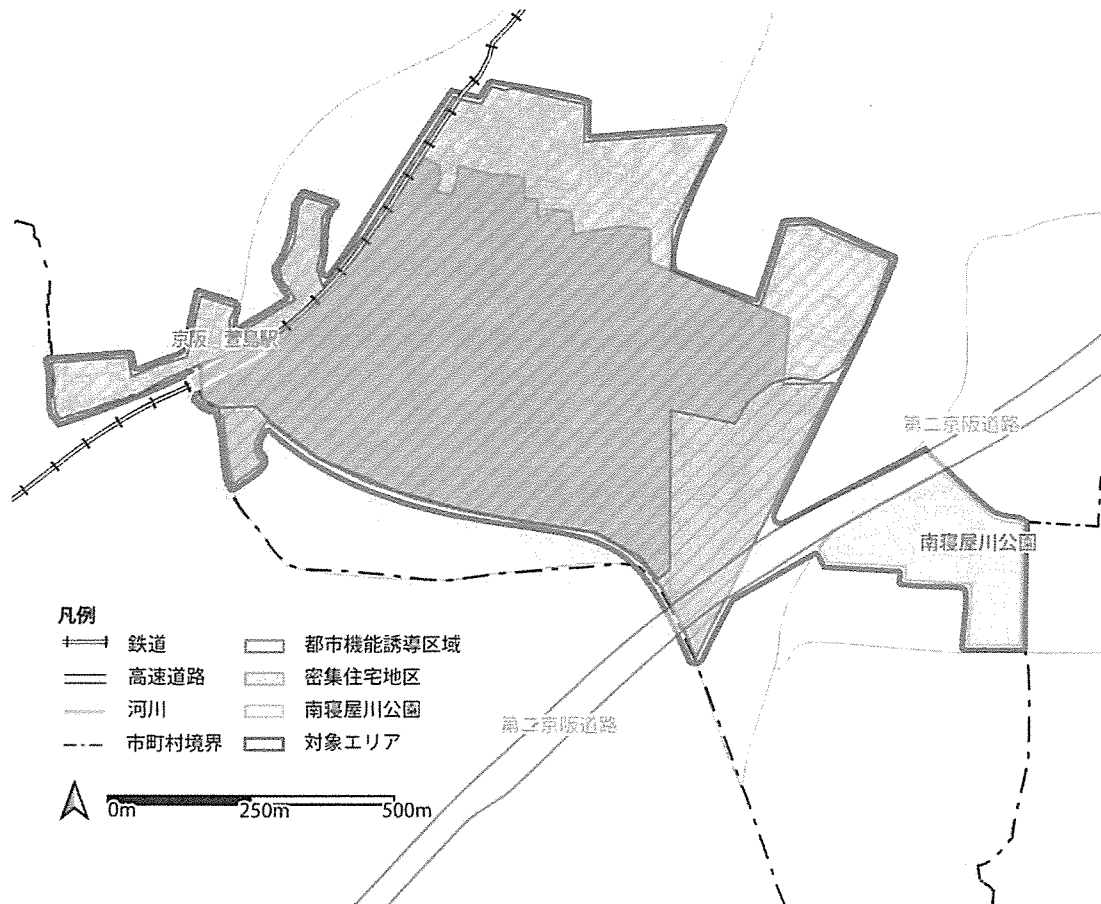
1. 目標年次と対象エリア
2. 現状と特徴
 - ① まちの成り立ち ② 人口動向 ③ 公共交通
 - ④ 道路のネットワーク ⑤ 用途地域等 ⑥ 住宅環境
 - ⑦ 生活利便施設 ⑧ まちなみ
3. 社会潮流
 - ① ウォーカブルなまちづくり ② リノベーションまちづくり
 - ③ 駅まちデザイン ④ 価値観が多様化する社会
4. ポテンシャル・強み、ニーズ
5. まちづくりの考え方
 - ① まちづくりの方向性 ② まちづくりのストーリーとメインターゲット
6. 目指す姿
 - ① コンセプト（全体） ② まちづくりのゾーニング図
7. 事業の取組方針
 - ① 店舗網の形成 ② 密集住宅エリアの再生
 - ③ 都市計画道路「萱島讃良線」の整備 ④ 駅前広場等のリニューアル
 - ⑤ 萱島讃良線沿道の活性化等 ⑥ 南寝屋川公園のリニューアル
8. 推進プロセス・ロードマップ

(参考) 用語解説

1 目標年次と対象エリア

- ▶ 本ビジョンは、都市計画道路「萱島讃良線」の整備を見据え、令和6年度を起点として概ね、15年後のまちの姿を展望したものとします。
- ▶ 本ビジョンが対象とするエリアは、萱島駅周辺の立地適正化計画における都市機能誘導区域、住宅市街地総合整備事業における密集住宅地区（萱島東地区）、及び南寝屋川公園を含む以下のエリアとします。

<対象エリア>



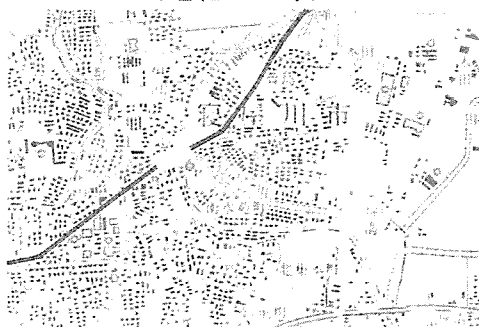
2

現状と特徴

① まちの成り立ち

- ▶ 明治 43（1910）年の京阪電鉄の開通と同時に萱島駅が設置され、かつては、低湿な水田地帯でしたが、高度経済成長期の昭和 35 年から 45 年に人口急増の時代があり、道路・公園・下水道などの都市基盤が未整備のまま、駅を中心に多くの文化住宅・木造アパート等が建設され、密集住宅地区が形成されました。
- ▶ 密集住宅地区においては、昭和 59（1984）年に国の制度である「住宅市街地総合整備事業」を活用して整備計画を策定し、木造賃貸住宅の共同・協調建替えや道路・公園等の公共施設整備を行い、密集住宅地区の防災性の向上や住環境の改善が進められてきました。

＜昭和 42 年＞



＜昭和 53 年＞



＜令和 2 年＞



※ 出典：国土地理院

＜主な年表＞

明治 43（1910）年	京阪萱島駅開業
昭和 55（1980）年 3月	京阪萱島駅高架化（複々線化）
昭和 57（1982）年 8月	萱島東地区まちづくり協議会の発足
昭和 59（1984）年 4月	「住宅市街地総合整備事業」整備計画の大臣承認
平成 元（1989）年 4月	大阪みどりの百選に「萱島駅の大楠」「幹線用水路の桜」が選ばれる
平成 6（1994）年 7月	萱島駅前線、萱島駅前広場がオープン
平成 17（2005）年	京阪萱島駅周辺地区交通バリアフリー基本構想策定
平成 18（2006）年 10月	「萱島桜園町防災街区整備事業」全国初の施行認可
平成 19（2007）年 2月	京阪萱島駅エレベーター（東改札口）完成
平成 24（2013）年 10月	国土交通省「地震時等に著しく危険な密集市街地」に萱島東地区が指定

② 人口動向

- ▶ 萱島駅を中心拠点とする「南部地域」の令和5年10月現在の人口は、45,204人で、市域全体の人口の20%を占めており、平成25年以降の人口は、減少傾向となっています。
- ▶ 市全体と比べ、人口減少率（H25比）は同等である一方で、20歳代の人口増加率は大きく上回る状況となっています。

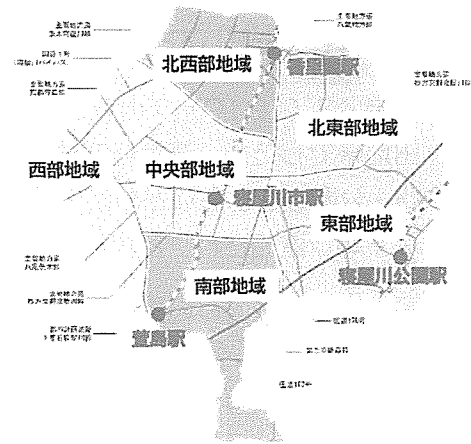


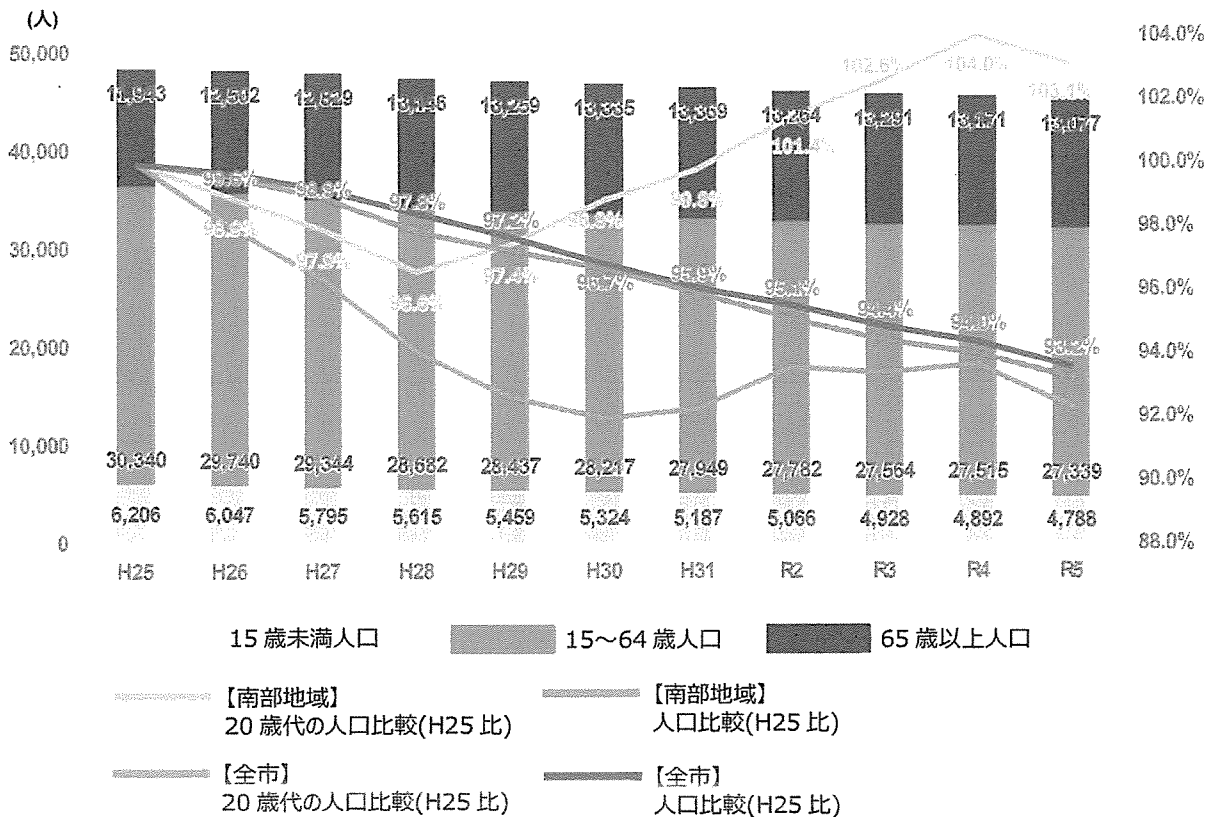
図 寝屋川市の地域区分
(都市計画マスタープラン)

<人口等>

地域	面積 (km ²)	人口 (R5)	市全域に 占める 人口割合	世帯数 (R5)	高齢化率	人口 比較 (H25比)	20歳代 人口比較 (H25比)
市全体	24.7	226,083	—	112,582	30.1%	93.6%	92.3%
南部地域	3.8	45,204	20.0%	23,110	28.9%	93.2%	103.1%

※出典：住民基本台帳（R5.10.1 現在）

<南部地域の人口等>



③ 公共交通

- ▶ 萱島駅から京橋駅までは約8分で、準急停車駅としての利便性が高く、主に通勤や通学で利用されていますが、乗降客数は平成29年以降減少傾向で、特に、近年は新型コロナウイルス感染症の影響もあり大幅に減少しており、令和4年の乗降客数は、約2万4千人/日となっています。また、乗降客数の減少率は、市内4駅で最も低くなっています。

＜4駅の乗降客数/日（京阪電鉄・JR学研都市線）＞

駅名	萱島駅	寝屋川市駅	香里園駅	寝屋川公園駅
平成25年	26,086	66,786	57,808	9,528
平成26年	26,382	66,577	59,276	9,104
平成27年	26,341	67,584	59,421	9,244
平成28年	25,981	61,717	57,453	9,220
平成29年	27,051	66,492	59,084	9,210
平成30年	27,417	65,336	56,407	9,080
令和元年	27,841	64,411	59,025	8,762
令和2年	24,349	53,315	50,958	7,118
令和3年	23,614	54,032	49,065	7,302
令和4年	24,194	56,140	51,400	8,008
増減率（H25-R4比）	△7.3%	△15.9%	△11.1%	△16.0%

※出典：京阪電気鉄道㈱資料、西日本旅客鉄道㈱資料

- ▶ 萱島駅前ロータリーには、令和5年度まで京阪バスの小型の路線バスが乗り入れており※1、乗降客数は京阪沿線の他の駅と比べ少なくなっています。また、萱島駅から少し離れた府道木屋門真線にバス停留所があり、京阪バスが大和田駅と寝屋川市駅を、近鉄バスが JR学研都市線住道駅や近鉄荒本駅・大阪メトロ八尾南駅を連絡しています。

※1 京阪バスの路線廃止に伴い、令和6年4月から市のコミュニティバス（ねやBUS）が運行

＜駅前停留所の乗降客数/日（京阪バス）＞

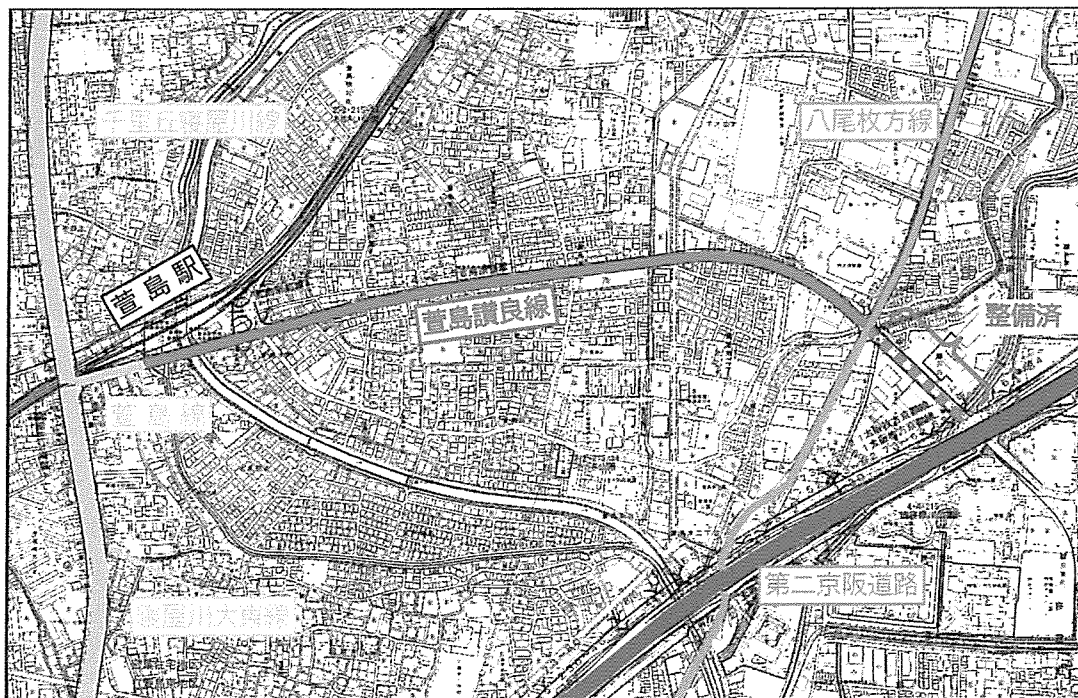
駅名	萱島駅	寝屋川市駅	香里園駅	寝屋川公園駅
平成25年	380	10,706	13,206	277
平成26年	378	10,771	13,272	268
平成27年	397	11,684	13,445	274
平成28年	397	11,636	13,445	272
平成29年	403	12,077	13,471	265
平成30年	392	12,203	13,363	277
令和元年	381	11,917	13,109	277
令和2年	280	8,216	9,845	197
令和3年	293	9,049	10,249	208
令和4年	307	9,883	11,212	239
増減率（H25-R4比）	△19.2%	△7.7%	△15.1%	△13.7%

※出典：京阪バス㈱資料

④ 道路のネットワーク

- ▶ 「寝屋川市都市計画道路整備方針（平成 25 年 3 月策定）」では、萱島駅と「第二京阪道路」及び「八尾枚方線」をつなぐ、都市計画道路「萱島讃良線」が、駅につながる道路として、整備を促進する重要整備路線の 1 つに位置付けられています。
- ▶ また、大阪府において、萱島駅の南西を通る「寝屋川大東線」の整備が進められており、萱島駅の北西を通る「千里丘寝屋川線」の整備事業も令和 5 年 4 月に事業認可がなされたところです。

< 萱島駅周辺の都市計画道路 >

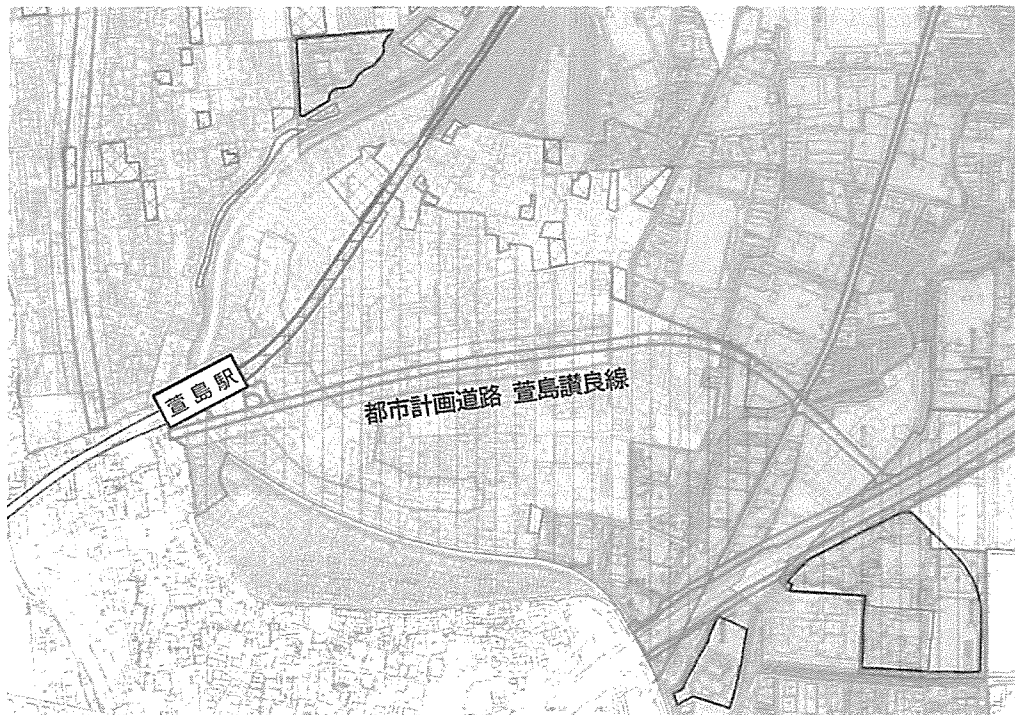


都市計画道路	整備状況等
萱島讃良線	駅につながる道路としての整備を促進 延長 1,350m（未整備区間 1,150m）、幅員 18m
千里丘寝屋川線 (実施主体：大阪府)	事業期間：R5.4.14～R14.3.31 延長 1,387m、幅員 32m、4 車線（片側 2 車線）
寝屋川大東線 (実施主体：大阪府)	平成 28 年度事業着手（第 I 期区間） 延長約 500m（第 I 期区間）、幅員 32m、4 車線（片側 2 車線）
萱島線 (実施主体：門真市)	延長 110m、幅員 18m
八尾枚方線	整備済
第二京阪道路	

⑤ 用途地域等

- ▶ 萱島駅前や、都市計画道路「萱島讀良線」の沿道は、近隣商業地域となっていますが、他の多くは第二種住居地域となっています。
- ▶ 密集住宅地区エリアは、萱島東地区防災街区整備地区計画が定められています。

＜萱島駅周辺の都市計画図＞

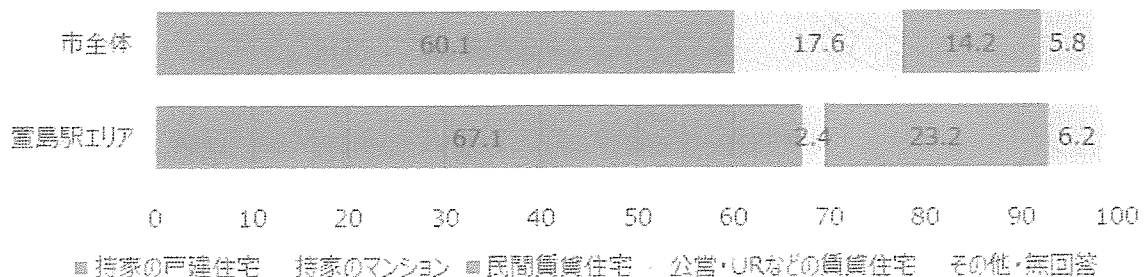


	用途地域	建ぺい率/容積率	概 要
	近隣商業地域	80%/200% ※駅前の容積率は300%	主に近隣の住民が日用品の買物などをするための店舗が立地する地域 商業を中心としながら、一定の住宅、工業、産業系の用途が混在している
	第二種住居地域	60%/200%	主に住宅の環境を守るための地域 住宅、官公署、銀行、病院、商店、小規模工場などがある程度混在している
	第二種中高層住居専用地域	60%/200%	主に中高層住宅や低層住宅のための地域 病院や学校、一定規模以下の店舗や事務所などが混在している
	準工業地域	60%/200%	主に軽工業の工場やサービス施設等が立地する地域 工場、研究・開発施設、住宅、商業施設等が混在している
	防災街区整備地区計画	—	防災機能が不十分な密集市街地について 防災施設を整備し、火災・地震による延焼の被害を軽減し、避難経路を確保するよう なまちづくりを誘導するための計画

⑥ 住宅環境

- ▶ 高度経済成長期の昭和 35 年から 45 年に道路・公園・下水道などの都市基盤が未整備のまま、文化住宅・木造アパート等が建設され、密集住宅地区が形成されました。その後現在に至るまで、老朽木造住宅の除却や道路・公園等の整備が進みつつありますが、火災や地震が発生した際に延焼防止、避難に必要な機能の確保が必要となっています。
- ▶ 住宅の種類については、市全体と比較すると持家の割合が低く、特に民間借家(集合住宅)の割合が高い状況で、分譲マンションが少ない実態があります。
- ▶ 住宅に係る費用は、梅田駅まで電車で 30 分以内という利便性の高い駅の中で、賃貸の家賃相場(安価)が 2 位、中古マンション価格相場(安価)が 1 位で、コストパフォーマンスの高い住宅環境となっています。

＜住宅の種類＞



※ 出典：R2.9 都市計画マスタープラン策定に係る市民アンケート調査

＜梅田駅まで電車で 30 分以内の家賃相場が安い駅＞

武庫川団地前	3.9 万円	阪神武庫川線/所要時間：21 分/乗換え：1 回
萱島	4 万円	京阪本線/所要時間：21 分/乗換え：1 回
大和田	4.2 万円	京阪本線/所要時間：29 分/乗換え：2 回
寝屋川市	4.25 万円	京阪本線/所要時間：25 分/乗換え：2 回
四條畷	4.3 万円	JR 片町線/所要時間：30 分/乗換え：1 回

※ 出典：SUMO ジャーナル 2023

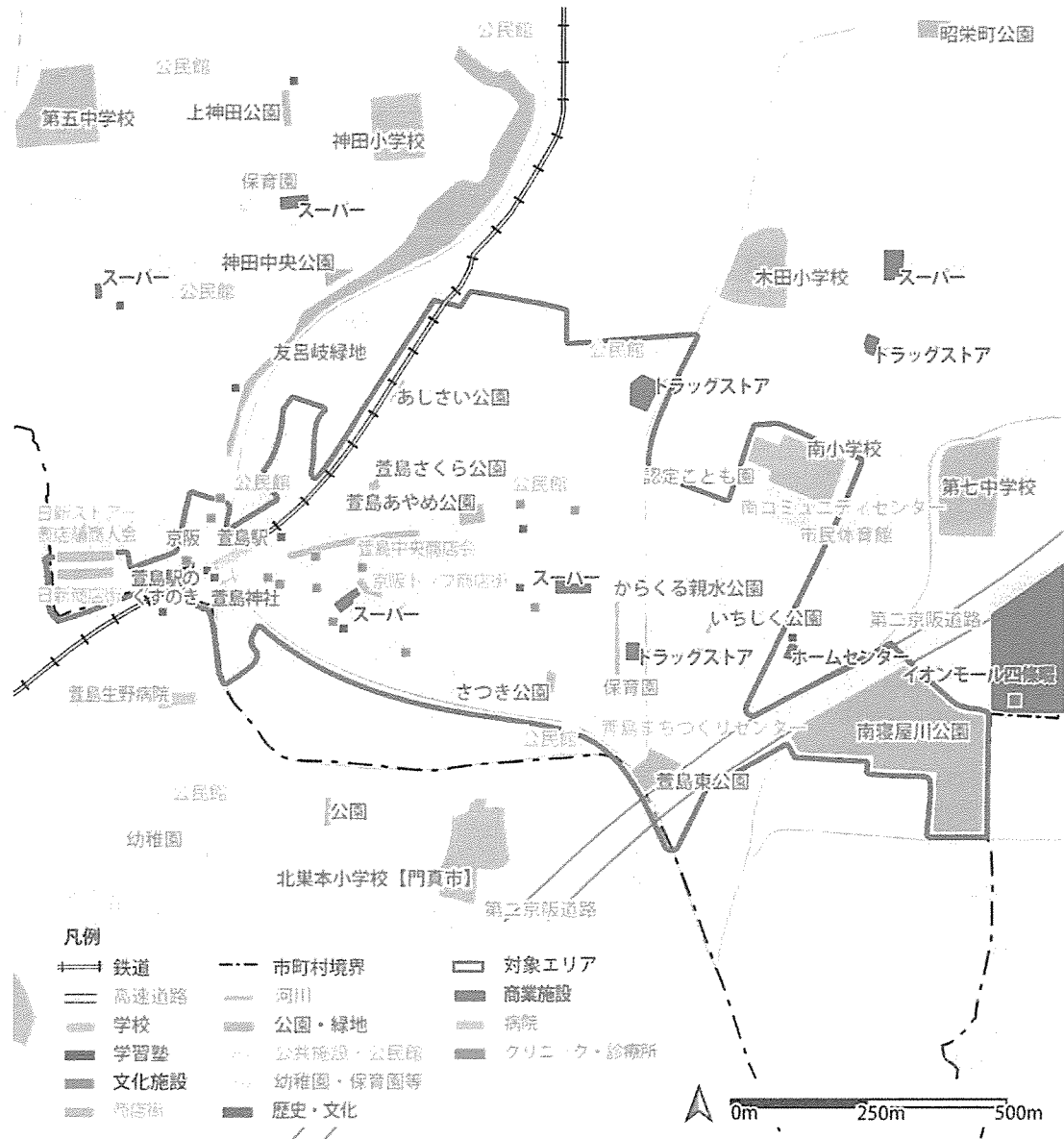
＜梅田駅まで電車で 30 分以内の中古マンション価格相場が安い駅＞

萱島	1,930 万円	京阪本線/所要時間：21 分/乗換え：1 回
大和田	1,980 万円	京阪本線/所要時間：29 分/乗換え：2 回
園田	1,989 万円	阪急神戸本線/所要時間：19 分/乗換え：0 回
北伊丹	2,030 万円	JR 福知山線/所要時間：26 分/乗換え：1 回
出来島	2,080 万円	阪神なんば線/所要時間：22 分/乗換え：1 回

※ 出典：SUMO ジャーナル 2023

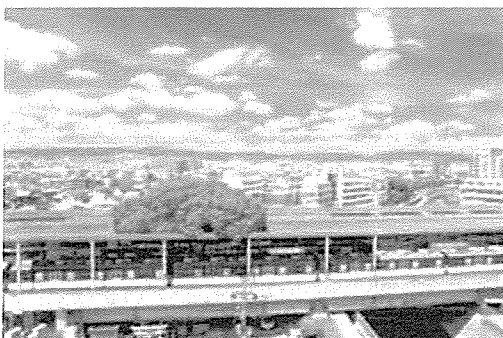
⑦ 生活利便施設

- ▶ かつては萱島駅周辺に商店街が多く、他市市民を含めた人の流れによる商業の盛んな地域性を有していましたが、現在は空き店舗が目立っています。
- ▶ 日用品を購入するスーパーマーケット等の施設はエリア内に数件ありますが、文化施設、学習塾等は少ない状況です。
- ▶ エリア内に、都市公園が8か所整備されているとともに、南東側の南寝屋川公園は、大規模商業施設のイオンモール四條畷と近接しています。
- ▶ 学校等の公共施設は、地区の東側に集中して立地しています。
- ▶ 萱島駅の南側に総合病院があり（市域外）、エリア内に内科や歯科などの診療所が点在しています。



⑧ まちなみ

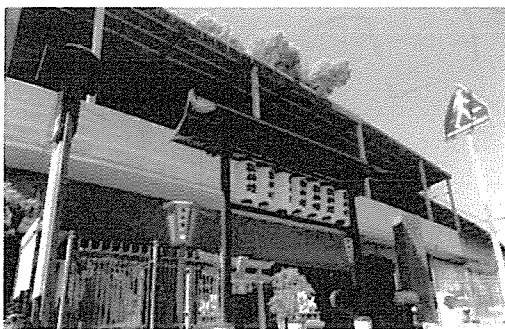
- ▶ 萱島駅を貫く樹齢 700 年と言われるクスノキの大木は、高架事業の際に、地元住民の強い要望により伐採を免れた経緯があり、「大阪みどりの百選」にも選ばれ、まちのシンボルとなっています。
- ▶ 駅の下には寝屋川が流れ、かつては、低湿地帯を通る多くの水路に船が往来する際に水位を調整する「からくり樋門」があり、それを再現した「からくる親水公園」が整備されるなど、水とみどりが息づく環境となっています。
- ▶ 萱島駅近くの昔ながらの銭湯や、文化住宅、商店街など、昭和の雰囲気や下町の風情が残り、親しみと人情味があるまちの印象があります。



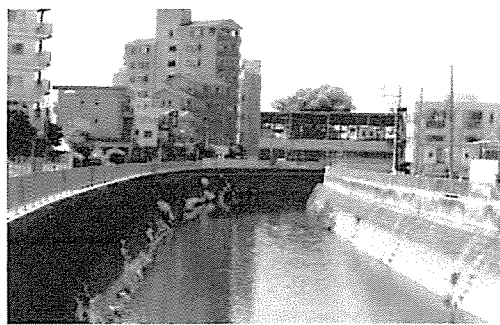
萱島駅のクスノキ



新町温泉



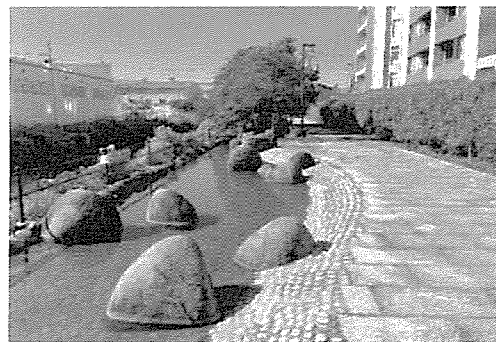
萱島神社



一級河川 寝屋川



京阪トップ商店街



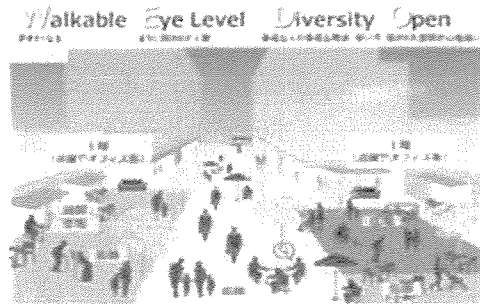
からくる親水公園

3

社会潮流

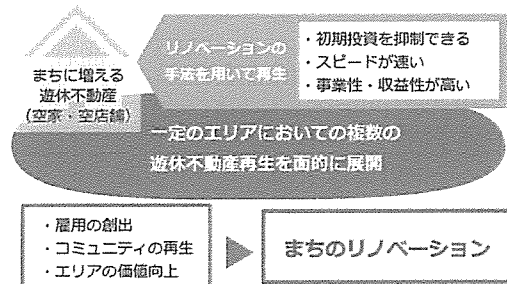
① ウォーカブルなまちづくり

- ▶ 世界中の多くの都市で、街路空間を車中心から“人中心”の空間へと再構築し、沿道と路上を一体的に使う、人々が集い憩い多様な活動を繰り広げられる場へとしていく取組が進められています。



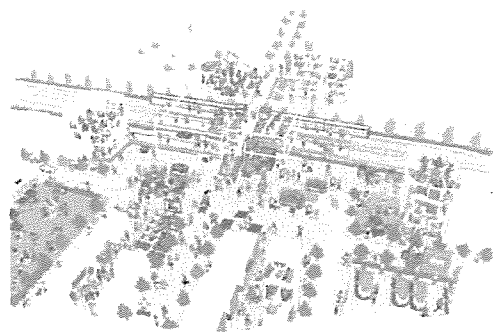
② リノベーションまちづくり

- ▶ 空き家、空き店舗、空きビル及び空き地等の既存の建物や土地（遊休不動産）をリノベーション手法による活用を行い、遊休不動産の再生と雇用の創出等を掛け合わせ、新たな産業振興と地域コミュニティの再生を図ることを目的としているまちづくりが進められています。



③ 駅まちデザイン

- ▶ 多様な人々が集まる駅や駅周辺において、駅や駅周辺空間の再構築を図るに当たっては、駅や周辺の施設を、それぞれ個別にとらえるのではなく、駅・駅前広場・周辺市街地を「駅まち空間」として一体的に捉え、行政、鉄道事業者、開発事業者等の様々な関係者が「まちを良くする」視点をもって連携していくことが重要となっています。



④ 価値観が多様化する社会

- ▶ 物の豊かさより心の豊かさ、さらには個性を重視する方向で市民の価値観は変化しており、ゆとりや質を重視する傾向が強まっています。このような価値観が多様化する社会にあっては、様々なライフスタイルに適合するまちづくりを進めることが重要となっています。

4 ポテンシャル・強み、ニーズ

萱島駅周辺エリアの現状や特徴、社会潮流を踏まえ、まちづくりに重要な視点ごとに、ポテンシャル等とニーズを整理しました。

視点① 交通利便性（道路）

ポテンシャル・強み	ニーズ
▶ 萱島駅の西側を通る幹線道路「<u>寝屋川大東線</u>」や「<u>千里丘寝屋川線</u>」の整備が進められており、駅の東側には、幹線道路「<u>第二京阪道路</u>」や「<u>八尾枚方線</u>」が供用している。 ▶ 萱島駅へのアクセス道路で幹線道路とつながる「<u>萱島讃良線</u>」の整備により、<u>交通利便性と安全性が高まる。</u>	▶ <u>駅へのアクセスと安全性の向上。</u> ▶ 通行の安全性・快適性だけでなく、行きたくなる・居たくなる<u>トータルデザインされた空間。</u> ▶ 車中心から人中心の空間への意識の高まりと、<u>歩いて楽しいウォーカブルなまちづくり。</u>

視点② 交通利便性（公共交通・駅前空間）

ポテンシャル・強み	ニーズ
▶ <u>準急停車駅で京橋駅まで8分と、鉄道における交通利便性が高い。</u>	▶ <u>公共交通の利便性に対する満足度は市全体と比較して低い※1。</u> ▶ <u>居住地を選ぶ際に重視する点として、「鉄道・バスなどの公共交通の利便性」を挙げる市民が多い。※2</u> ▶ <u>交通の通過点ではなく、交流のための憩いの場や、災害時には防災活動の拠点としての機能、将来のモビリティサービスへの対応。</u>

※1 平成29.1 立地適正化計画策定に係る市民アンケート調査『公共交通の利便性に対する満足度』市全体：50.7% 萱島駅エリア：40.4%（満足、やや満足と回答した人の割合）

※2 R2.9 都市計画マスタープラン策定に係る市民アンケート調査
『あなたが自身の居住環境の中で重要と考える点や新たに居住地を選ぶ際に重視したい点』
「買い物や飲食などの生活利便性」：67.3% 「治安や防犯面での安全性」：48.7%
「鉄道・バスなどの公共交通の利便性」：44.0% 「通勤の利便性」：27.3%

視点③ 生活利便性

ポテンシャル・強み	ニーズ
▶ エリア内にスーパーやドラッグストアが複数あり、生鮮食品など、日常生活に必要な買い物には困らない。 ▶ エリアの中心部には昔ながらの銭湯があり、コミュニティの場となっている。 ▶ 萱島駅からイオンモール四條畷まで約 1.3 キロメートル ▶ 下町の雰囲気が残る商店街がある。	▶ <u>最寄り駅で充実してほしい施設として「日用品が買える店」</u>を挙げる住民が市全体と比較して多い。^{※1} ▶ 市内外から人が訪れ、<u>活気がある商店街は、まちの魅力を高めるとともに、住民にとっても生活が豊かになる機能として作用する。</u>

※1 R2.9 都市計画マスタープラン策定に係る市民アンケート調査
『最寄り駅周辺のより充実してほしい施設』
「日用品が買える店」：市全体 20.4%、南部地域 44.8%

視点④ 公園

ポテンシャル・強み	ニーズ
▶ エリア内には、8 か所の都市公園があり、小規模で身近な公園が比較的多い。 ▶ 南寝屋川公園は、<u>広大な駐車場を有し集客力があるイオンモール四條畷（大規模商業施設）と近接している。</u> ▶ 南寝屋川公園は、立地条件や面積規模から、公園機能や利用時間帯も含め、<u>新たな機能及び価値の創出が可能。</u>	▶ <u>公園は、子育て世代を中心に住みたい・住み続けたいと感じる心理的価値をつくる、重要な要素の一つである。</u> ▶ <u>遊び、ショッピング、食事が同時に叶う、親子等で楽しめる場所は魅力的</u>

視点⑤ 住宅環境、まちなみ等

ポテンシャル・強み	ニーズ
▶ 家賃や住宅取得費用など<u>住居費がリーズナブル</u> ▶ 全体の人口は減少しているが、<u>20歳代以下で増加</u>が見られる。 ▶ 昔ながらの銭湯、文化住宅、商店街など、<u>昭和の雰囲気や下町の風情</u>が残り、<u>親しみと人情味</u>があるまちの印象がある。	▶ 「<u>リノベーションまちづくり</u>」の機運の高まり。 ▶ 住居等の検討に当たって、<u>ファミリー層向けの分譲マンション</u>などの供給が求められる。

視点⑥ 安全安心

ポテンシャル・強み	ニーズ
▶ <u>萱島讃良線の整備</u>による、<u>道路の安全性の向上</u>と<u>新たなまちなみの形成</u>。 ▶ <u>密集住宅地区解消</u>への取組による<u>安全・安心の向上</u>。	▶ 子育てをする上での<u>不満（ハード）</u>として、「<u>道路の安全</u>」を挙げる子育て世代が多い。^{※1} ▶ まちづくりの課題として「<u>災害時の安全性</u>」と「<u>密集した住宅地</u>」を挙げる住民が市全体と比較して多い。^{※2} ▶ <u>居住地を選ぶ際に重視する点</u>として、「<u>治安や防犯面での安全性</u>」を挙げる市民が多い。^{※3}

※1 R4 年度転入モニターアンケート

『現時点で子育てをする上で困っていること、不満（道路、施設、公園などに関する質問）』
「道路の安全」14人/20人

※2 R2.9 都市計画マスタープラン策定に係る市民アンケート調査

『お住まいの地域の状況や土地利用などまちづくりに関する現状について、課題や問題点と思われるもの』

「災害時の安全性」：市全体 24.1%、南部地域 26.9%

「密集した住宅地」：市全体 10.5%、南部地域 17.1%

※3 R2.9 都市計画マスタープラン策定に係る市民アンケート調査

『あなたが自身の居住環境の中で重要と考える点や新たに居住地を選ぶ際に重視したい点』

「買い物や飲食などの生活利便性」：67.3% 「治安や防犯面での安全性」：48.7%

「鉄道・バスなどの公共交通の利便性」：44.0% 「通勤の利便性」：27.3%

5 まちづくりの考え方

① まちづくりの方向性

萱島駅周辺エリアが魅力と活力にあふれ、将来にわたり持続的に発展するまちとなるためには、地域の強みやポテンシャルを最大限活かした、特徴あるまちづくりを進める必要があります。

萱島駅周辺エリアが特徴あるまちとなるためのポテンシャル等とニーズを踏まえると、「下町の雰囲気を残しつつ、新たなまちの魅力を創出する」施策の推進により、『まちの個性』をつくる』方向性をもってまちづくりを進めることが重要であると考えます。

< 特徴あるまちとなるためのポテンシャル等とニーズ >

鉄道における
交通利便性が高い



昭和の雰囲気や
下町の風情が残る
まちなみ



家賃や住宅取得
費用など住居費が
リーズナブル



人口が 20 歳代以下
で増加



リノベーションまちづくり
の機運の高まり



市内外から人が訪れ、
活気がある商店街は、
まちの魅力を高める



< 考えられる施策の方向性 >

下町の雰囲気を残しつつ、新たなまちの魅力を創出するため、

- ▶ 市内外から若者が集う「まち」としての活性化
- ▶ 今ある地域資源を活かした「まち」のリノベーション

< まちづくりの方向性 >

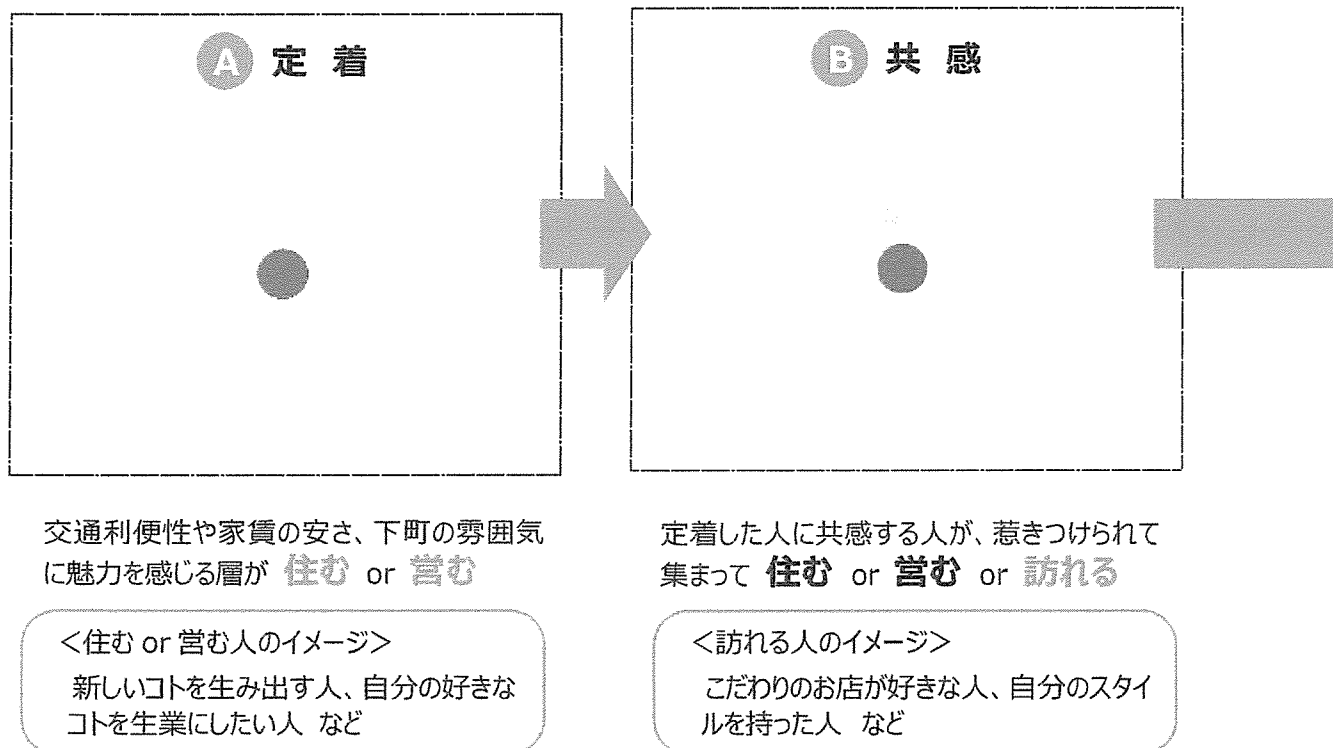
「まちの個性」をつくる

② まちづくりのストーリーとメインターゲット

まちづくりの方向性に基づき、どのようなストーリーに沿って、どのようなターゲットを設定してまちづくりを進めていくかを整理しました。

萱島駅周辺エリアのまちづくりにおいては、まずは、下町の雰囲気が残るまちのイメージに共感する人をメインターゲットに、まちの特徴を高める取組を重点的にを行い、まちの個性を際立たせた上で、人の流れの創出とともに、まちの基盤が整ってくることで、子育て世代の定住につながっていくストーリーを想定します。

＜まちづくりのストーリー（イメージ）＞



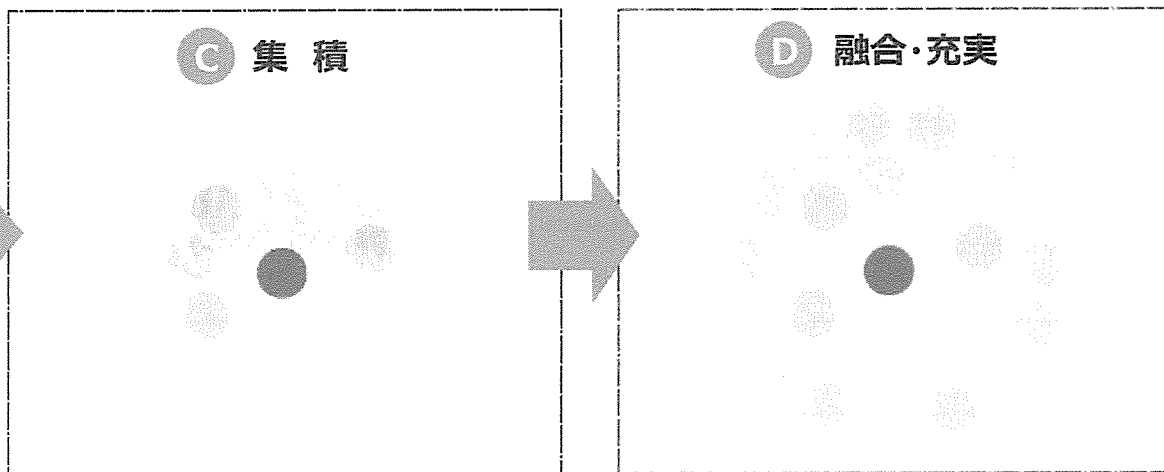
まちづくりの方向性 「まちの個性」をつくる

エリアの特徴を高める

【メインターゲット】 下町の雰囲気が残るまちのイメージに共感する人

都市基盤整備

まちづくりの方向性に基づき、どのようなストーリーに沿って、どのようなターゲットを設定してまちづくりを進めていくかを整理しました。



住む人や営む人、訪れる人が増えることにより、生活を豊かにするサービス提供の必要性が高まり、生活利便性が高くなる要素も増えていく。

道路や沿道、公園整備が整ってくることで、まちの機能が充実し、エリア価値が向上することにより、子育て世代の定住を図ることができる。

まちづくりの方向性 「まちの個性」をつくる

エリアの特徴が継続する

【メインターゲット】 下町の雰囲気が残るまちのイメージに共感する人

都市基盤整備によるまちの機能の充実

【メインターゲット】 子育て世代

「まちの個性」をつくるメインターゲットの生活スタイル

「まちの個性」をつくる④定着、⑥共感の段階においては、以下のようなきっかけや生活スタイルを想定し、萱島駅周辺エリアの特徴を高め、まちの個性をつくっていきます。

こだわりの店を出店したい人

住む or 営む

独立をきっかけに、自身のこだわりの飲食店を萱島エリアで開業。どこにでもあるまちには出店しなかったので、様々なまちを検討したけど、萱島は家賃が安いし、昭和の雰囲気がピッタリきたんだ。

もっと、同じようなこだわりのお店の仲間が増えたらいいな。

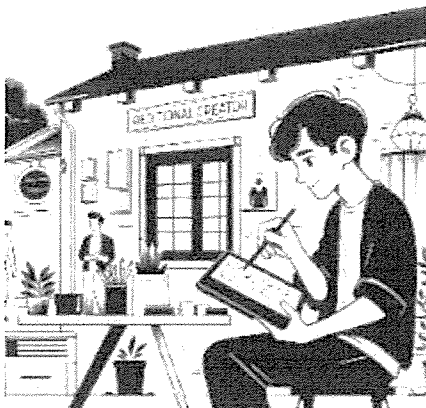


才能あふれる若きクリエイター

住む or 営む

今は駆け出し中、売り出し中の修行の身。萱島エリアは、安い家賃で創作活動ができる場所として選んだんだ。都会的でスタイリッシュなまちより、下町の雰囲気が残る萱島のまちが自分には合っているって思ってる。

いろんな人と一緒に萱島のまちの個性をつくってきたいんだ。

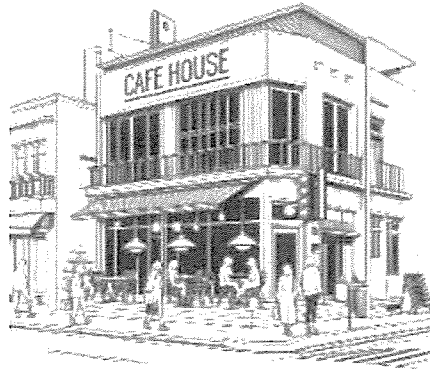


萱島のまちにかかわり挑戦したい人

住む or 営む

生まれ育った萱島にUターンし、ハンドメイドカフェの出店に挑戦。

店舗と住宅、両方の費用を捻出するのは大変だけど、萱島なら不動産のコスパが高く、1階でお店、2階に住むことで一石二鳥。実家も近くて将来も安心。カフェでは、趣味も兼ねたジャズイベントを計画中。



自分好みに建物改装してリノベーションライフする人

住む

コロナをきっかけに働き方も一転、リモートワークに切り替え、家で過ごす時間が増えた。せっかく家で過ごす時間が増えたし、古いけど、自由に改装してもいい物件が安く手に入る萱島に住み始めた。

自分好みにリノベーションし、趣味の世界も充実していく予定。



個性的なお店が好きな人

訪れる

どこにでもあるお店にはあんまり魅力を感じない。せっかくの休日だから、リノベーションカフェやレトロな雰囲気のお店で過ごしたい。中崎町や昭和町にはよく行けど、最近萱島にも女子会やデートで使える私好みのお店ができればいい。今度の休みには、まちをブラブラして一人飲みしてみようかな。



子育て世代の生活シーン

まちの個性づくりを継続しながら、まちの機能が充実する③集積、④融合・充実の段階においては、様々な暮らし方が可能となることで、子育て世代の定住が促進されます。

充実した子育て環境に惹かれる人

住む

寝屋川市って子育て施策に力を入れているし、萱島エリアには子育て施設もあるし通勤も楽だね。

住む人が増えてきたから、子育て・サービスのお店も増えてきたしね。

魅力的な公園もあるし、学習塾もできたし、子育て環境もばっちり。



地縁（人の親しみやすさ・近居）を選ぶ人

住む

子育てをしながら、共働きしようと思うと、萱島で親の世帯との近居がいいかな。将来的には介護もあるし。萱島は、昔ながらの人の親しみやすさがあるし、まちぐるみでの支えあいのしくみがあるのは本当に助かるね。

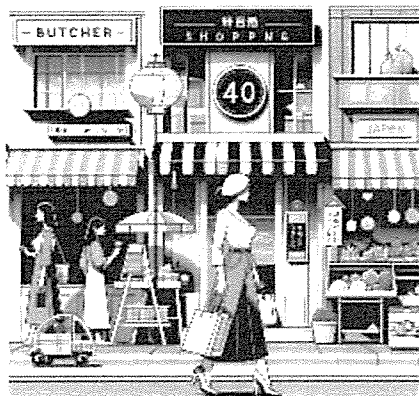


コスパ重視で仕事もプライベートも充実させたい人

住む

大阪市内で働くのに、萱島って実は便利なんだよね（タイパ）。家賃は安い（コスパ）のに、大阪市内へも近いし、徒歩圏内にスーパーも複数あるし、自転車圏内に便利なショッピングモールもあるしね。

最近はおしゃれな立ち飲み屋さんもできてきているみたいだし。



生活スタイルにこだわりを持つファミリー

住む

広くなった道路沿いには、新しいマンションもできたようだし、あそこなら家族で住めそうだな。

道路沿いのおしゃれなお店で、コーヒーを飲みながら Web 会議もできそうだし、たまには夫婦でイタリアンにも行けそう。



健康で ECO に都心で暮らしたい人

住む

萱島って、まちなかに公園が多いし、お店も充実しているし、歩いて暮らせるウォーカブルなまちだね。

広くなったメイン通りには自転車専用レーンがあるし、十分な歩道があってベビーカーでも安全に通行できるしね。



週末は、南寝屋川公園でアクティブに

訪れる

週末は、子どもと一緒に南寝屋川公園へ。子どもが喜ぶ大型遊具があるし、広々とした芝生広場でんびりできるし、カフェもあって一日楽しめる。ついでに、隣のイオンモール四條畷でお買い物もできるのが高ポイント。



6

目指す姿

① コンセプト（全体）

これまで培ってきた萱島の良さに新しい要素を融合させることで、複数の要素がとけあって一体となり、進化した新たなまちを形成することにより、持続的に発展するまちを目指します。

また、萱島駅周辺エリアに住む人、営む人、訪れる人自らが、おもしろさや価値を見つけ、共に創っていくまちを目指します。

「おもしろい」を見つけるまち

～ 懐かしさ と 斬新さ が「融合」し「進化」するまち ～

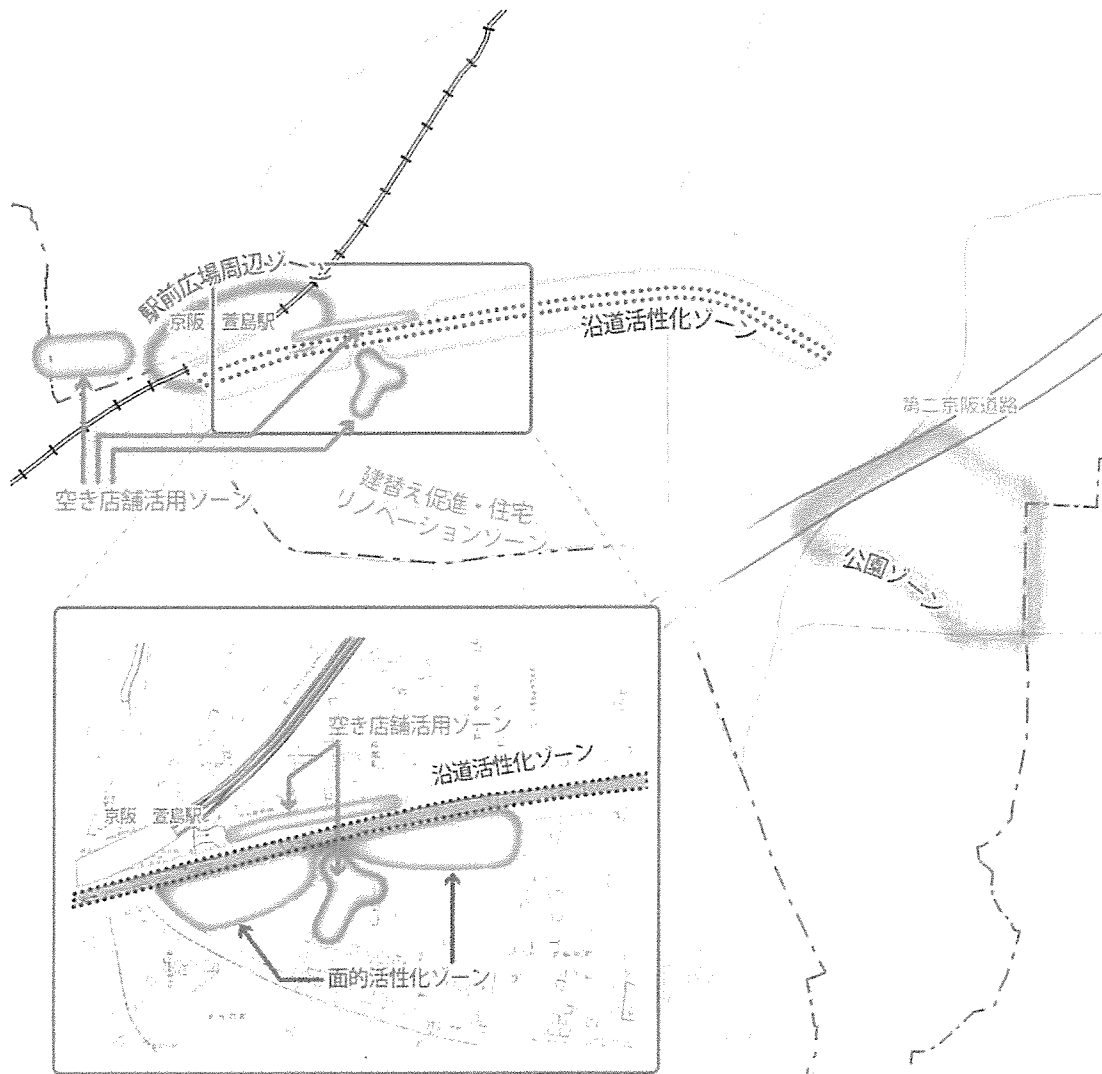
＜融合のイメージ＞

- ▶ リノベーションまちづくりにより、時代を感じる建物 で 新しいコトを生み出す人 が新たな文化を生み出している。
- ▶ 様々な人を受け入れてきた 親しみやすいまち に時代を感じる建物と共存する 新たな住宅 が供給され、一筋入れば異空間が広がっている。
- ▶ 親近感のある 昔ながらの街並み に、安全、利便性を高める 新しい道路 が整備され、活気に満ちあふれている。

融合による
進化

新たな価値を創り持続的に発展するまち

② まちづくりのゾーニングイメージ



駅前広場周辺ゾーン	市の南の都市核として、公共交通の結節点としての機能強化、都市機能の充実や利便性の高い都市環境形成を図るゾーン
沿道活性化ゾーン	都市計画道路の整備に合わせて、沿道サービス施設や共同住宅等の誘導により、都市居住の環境形成を図るゾーン
面的活性化ゾーン	沿道活性化ゾーンのうち、沿道の未利用地の活用や土地の集約化による高度利用等を図るゾーン
空き店舗活用ゾーン	空き店舗に魅力的な店舗の誘致を図る中心的なゾーン
建替え促進・住宅リノベーションゾーン	老朽化した建物の建替え・共同化、活用可能な既存ストックのリノベーション等により良好な住環境の形成を図るゾーン
公園ゾーン	周辺とのつながり、連携を高めながら、健康、福祉、交流、うるおいなど、訪れたくなる公園機能の創出を図るゾーン

7 事業の取組方針

① 店舗網の形成

コンセプト

若者が集う個性的な店舗網

<取組方針>

- ▶ 市内外から若者が集う、下町の雰囲気を活かした商店街や店舗のリノベーションに向け、魅力ある店舗の誘致や担い手の創出に向けた調査、人材発掘等を行います。
 - ・ 集う「若者」のイメージ
 - 下町の雰囲気が残るまちのイメージに共感する「若者」
 - ・ 誘致する店舗のイメージ
 - こだわりをもって製作・セレクト・販売等を行う個性的な店舗
- ▶ 商店街や店舗を主体とした持続的な取組につながるよう、リノベーション組織の立ち上げ、具体的なプランの策定を支援します。
- ▶ リノベーション組織が策定したプランに基づき、イベント等の実施、不動産オーナーと創業希望者とのマッチング等をサポートするとともに、店舗のリノベーションを支援します。

<店舗網の将来イメージ>



※あくまで取組方針に基づいた将来イメージであり、実際の整備等を決定するものではありません。

② 密集住宅エリアの再生

コンセプト

下町情緒が残る安全で心地良い空間

<取組方針>

- ▶ まちの安全性を確保するため、整備効果の高い主要生活道路を優先して整備します。
- ▶ 安全性に課題がある老朽建築物を除却し、防火対策を講じた建築物への建て替えを促進します。
- ▶ 下町の雰囲気を残しつつ新たな魅力を創出するため、安全で活用可能な長屋等のリノベーションを促進します。

<密集住宅エリアの将来イメージ>



※あくまで取組方針に基づいた将来イメージであり、実際の整備等を決定するものではありません。

③ 駅前広場等のリニューアル

コンセプト

まちへの期待が高まるエントランス

<取組方針>

- ▶ 駅前空間が持つ、対外的な訴求力や、まちのイメージを印象付ける重要な役割・機能を踏まえ、萱島エリアの玄関口として、地域住民が誇らしさを感じ、来訪者の萱島エリアへの期待が高まるよう、萱島駅を貫くクスノキ（大楠）を地域資源と捉え、こだわりのあるデザイン性の高い駅前空間を創出します。
- ▶ 駅前広場と接続する萱島讀良線や商店街へつながる導線を確保するなど、回遊性の高い「駅からまちをつなぐ」駅前空間を形成します。
- ▶ 交通の通過点ではなく、人が憩い、集える交流の場や、新たなモビリティサービスへの対応、災害時の防災活動の拠点など、これからの時代に求められる機能を検討します。
- ▶ 電車とバス・タクシーとの連絡機能の強化を図り、公共交通の結節点としての駅前広場にリニューアルします。

<駅前広場の将来イメージ>



※あくまで取組方針に基づいた将来イメージであり、実際の整備等を決定するものではありません。

④ 都市計画道路「萱島讀良線」の整備

コンセプト

人が主役の「かやしま しんみち」

<取組方針>

- ▶ 人の滞留・交流空間などに活用できるよう、ゆとりある歩道や親しめる街路樹等の整備により、歩いて楽しい道路空間を創出します。
- ▶ トータルデザインされた道路空間とすることで、住み・働き・訪れてみたいと思えるようなエリアへのイメージアップ、価値の向上を図ります。
- ▶ 萱島讀良線の整備により周辺エリアの道路とのネットワークを形成し、萱島駅の交通結節点機能の強化を図るとともに、道路整備による延焼遮断帯の確保、無電柱化による災害時の避難路の確保により、安全性・快適性の向上を図ります。
- ▶ 門真市が整備予定の「萱島線」と一体的な整備ができるよう、連携して取り組みます。

<萱島讀良線の将来イメージ>



※あくまで取組方針に基づいた将来イメージであり、実際の整備等を決定するものではありません。

⑤ 萱島讀良線沿道の活性化

コンセプト

新しい景色が広がるロードサイド

<取組方針>

- ▶ 萱島讀良線の単なる道路整備だけでなく、沿道の計画的な土地利用の誘導を図るため、地区計画の策定や用途地域等の見直しを検討します。
- ▶ エリアの魅力や活力の向上に資する沿道空間となるよう、生活利便性が高まる施設や店舗を誘導します。
- ▶ 新たな子育て世代の受け皿となるまちが展開されるよう、沿道の土地を集約し、高度化を図ります。
- ▶ 民間空地の確保や、沿道建物低層部の可視化など、アイレベルのオープン化を促進し、居心地が良く歩きたくなる、滞在したくなる空間形成を図ります。

<沿道の将来イメージ>



※あくまで取組方針に基づいた将来イメージであり、実際の整備等を決定するものではありません。

⑥ 南寝屋川公園のリニューアル

コンセプト

大阪を代表するキッズパーク

＜取組方針＞

- ▶ 第二京阪道路からのアクセスの良さや、萱島讃良線の整備による萱島駅からのアクセスの向上などの立地特性等を活かし、市全体のメインアイコンとなる本市を代表するキッズパークとして、魅力と活力ある空間にリニューアルします。
- ▶ イオンモール四條畷と近接する立地条件を活かし、イオンモールでのショッピングや食事と合わせて、子育て世代の休日の一日を提案する公園へのリニューアルを進めます。
- ▶ 自然豊かで広大な敷地面積を活かし、シンボルとなる大型遊具や芝生広場、スポーツ施設、バーベキュー広場等の便益施設など、こどもと一緒に楽しめる機能の整備を検討します。
- ▶ 市民のコミュニケーションや憩いを促進する、四季に応じた魅力的な市民参加型のイベントやレクリエーション等の実施に向け、地域との連携・協働手法を検討します。

＜南寝屋川公園の将来イメージ＞



※あくまで取組方針に基づいた将来イメージであり、実際の整備等を決定するものではありません。

8 推進プロセス・ロードマップ

＜推進プロセス＞

「萱島駅周辺エリアまちづくりの将来ビジョン」の実現に向けては、将来ビジョンを踏まえ、各事業の実施計画を策定した上で、具体的な取組を進めます。

そのために、まず関係者と様々な形で意見交換を行い、将来ビジョンに掲げる地域に存在する課題等に対し、共通認識を持ちながら、将来ビジョンの共有化を図ります。

各事業の実施計画の策定や、具体的な取組の推進においては、行政に加え、市民や事業者などが主体的かつ継続的に関与できる持続可能なまちづくりの推進体制を検討するとともに、社会実験等を試行的に行うことで、まちづくりの活動を積み重ね、展開していきます。

＜ロードマップ＞

将来ビジョンの実現に向け、短期（5年後）中期（10年後）、長期（15年後）のロードマップを示します。

取組名	短期	中期	長期
萱島駅周辺エリア まちづくりの 将来ビジョン	ビジョン 策定	総合的かつ計画的な推進	
①店舗網の形成	リノベーション組織の組成・運営支援、 商店街や店舗のリノベーション、事業者誘致の推進		
②密集住宅エリアの 再生	主要生活道路の整備・老朽建築物除却補助	長屋等のリノベーション	
③駅前広場等の リニューアル	基本設計	詳細設計	駅前広場等リニューアル
④都市計画道路 「萱島讃良線」の整備	予備設計 事業認可	物件調査・詳細設計	用地買収 橋梁工事・道路工事
⑤萱島讃良線沿道の 活性化等	沿道の高度利用等に係る 事前調査・エリア検討等	沿道の高度利用、 地区計画による民間誘導等	
⑥南寝屋川公園の リニューアル	プランの策定・実施設計・ 整備工事等	パークマネジメントの推進	

【用語解説】

1ページ	
都市核 (P23)	都市機能の集積に努める等、市民の生活や活動拠点としての形成を図り、人々の交流を生み出しまちの魅力を高める拠点として、市内4つの鉄道駅周辺を市の拠点となる「都市核」として、寝屋川市都市計画マスタープランで位置付けている。
都市機能 (P23)	商業、工業、医療、福祉、文化、教育等のサービスを提供する機能や、居住機能のこと。
公共交通ネットワーク	バスや鉄道、タクシーなど、公共交通機関による人やモノの移動のための交通網(ネットワーク)。
南核 (P23)	市内4つの「都市核」のうち、萱島駅を中心としたエリア。駅を中心に都市機能の集積、公共交通ネットワークの充実を図る等、魅力にあふれ、コンパクトで利便性の高い拠点形成を推進するエリア。
ポテンシャル (P12～15)	ニーズを満たす可能性がある経営資源。現在、競争優位はないが、磨けば強みになりえるもの。
第六次寝屋川市総合計画	本市に住みたい、住み続けたいと感じてもらえる「選ばれるまちづくり」を推進していくため、まちづくり及び市政運営の指針となるもの。寝屋川市みんなのまち基本条例に基づき、福祉や教育、産業など各分野の行政サービスを総合的かつ確実に実施することを基本として、将来にわたって必要なサービスを維持・向上させ続けるために、人口減少・少子高齢化の進行などの課題に対し、未来志向で今実施すべき政策を寝屋川水準で立案する「成長戦略型の総合計画」として策定した。
年齢構成のリバランス	高齢化が急速に進行する中、安定した行財政運営を行い、充実した市民サービスを継続的に提供するために、子育て世代を本市に誘引することで、人口の年齢構成のバランスを補正し平準化を図ること。
都市計画道路 (P2、6、7、23、27、30)	都市の骨格を形成し、安心で安全な市民生活と機能的な都市活動を確保する、都市交通における最も基幹的な都市施設として都市計画法に基づき、整備が決定された道路。
まちのリノベーション (P11)	既存の不動産を再生させ、新しい機能や価値を付与することで、まちの魅力の向上、地域の活性化につなげる取組。
都市計画マスタープラン (P4、8、12、13、14)	都市計画法第18条の2の規定に基づく「市町村の都市計画に関する基本的な方針」であり、上位計画である寝屋川市総合計画等に即して、まちづくりに関する目標や方向性を示したもの。

2ページ	
立地適正化計画 (P12)	都市再生特別措置法に基づき、これまでの郊外開発型による市街地の拡散から、持続可能な都市構造への再構築を目指し、人口減少社会に対応したコンパクトプラスネットワークを実現するためのマスタープラン。
都市機能誘導区域	都市機能を都市の中心拠点や地域拠点に誘導し集約することにより、これらの各種サービスの効率的な提供を図る区域。立地適正化計画で定めるもの。
住宅市街地総合整備事業 (P3)	既成市街地において、快適な居住環境の創出、都市機能の更新、美しい市街地景観の形成、密集市街地の整備改善、街なか居住の推進等を図るため、住宅等の整備、公共施設の整備等を総合的に行う事業。
密集住宅地区 (P3、7、8、14)	老朽化した木造建築物が密集し、かつ道路・公園などの公共施設が十分に整備されていないため、火災・地震が発生した際に延焼防止、避難に必要な機能が確保されていない状況にある市街地。
3ページ	
高度経済成長期 (P8)	世界の中で相対的に高いと見られる成長率で経済が拡大する時期のこと。日本では、昭和 30 年代以降から第一次石油危機までが高度経済成長期であるといわれ、その間の年平均実質GDP 成長率は9%に達した。
萱島東地区まちづくり協議会	密集住宅地区に係る萱島東地区整備計画に基づき、都市基盤施設の整備や老朽建築物等の良好な建替え等、快適な住環境の整備を図るため、住民自ら、整備計画の促進に参加することを目的とするもの。メンバーは、地区内 9 自治会長。
大阪みどりの百選 (P10)	「国際花と緑の博覧会(略称:EXPO90 花博)」(1990 年)を記念して、府民による投票を基に大阪府が選定した府内の自然名所 100 か所のこと。
京阪萱島駅周辺地区 交通バリアフリー基本構想	京阪萱島駅を中心としたバリアフリーの推進が必要な一定の区域を「重点整備地区」と設定し、駅とともに周辺の道路等のバリアフリー化を重点的かつ一体的に推進するため、交通バリアフリーに関する基本的な方針、実施すべき事業等を示したもの。
防災街区整備事業	密集住宅地区において、必要となる道路・公園をはじめとした公共施設等を整備し、防災性の向上と土地の合理的かつ健全な利用を図るための事業のこと。

4ページ	
南部地域 (P13、14)	都市計画マスタープランの地域別構想における地域区分(※)のうち、市の南側に位置する地域。 (※)市域を、国道や都市計画道路等の幹線道路を基本に、4つの鉄道駅の位置、地勢的条件、用途地域等を考慮し、各地域の施策を位置付ける上で適切なまとまりのある空間の範囲として6地域に区分。
5ページ	
ねやBUS	京阪バス路線のうち3路線が令和6年3月31日をもって廃止となり、市民の移動手段を確保するため、緊急対応として市において令和6年4月1日から定時定路線で運行しているコミュニティバス。
6ページ	
寝屋川市 都市計画道路整備方針	効率的・効果的な整備を推進するとともに、将来の交通需要などを的確に見極めながら、道路配置の検証を行った上で、都市計画道路のあり方を明確にするとともに、都市計画道路整備の方向性を示すもの。
事業認可 (P30)	都市計画事業として都市計画に定められた都市施設の整備を行うに当たり、都市計画法第59条の規定により施行者が認可権者から受ける認可。
7ページ	
用途地域 (P28)	住居、商業、工業など市街地の大枠としての土地利用を定めるもので、13種類ある。用途地域が指定されると、それぞれの目的に応じて、建てられる建物の種類が決められる。
建ぺい率	建築物の建築面積の敷地面積に対する割合のこと。
容積率	各階の床面積の合計(建築物の延べ床面積)の敷地面積に対する割合のことをいう
8ページ	
コストパフォーマンス(コスパ) (P19、20)	費用対効果のこと。支出した費用とそれによって得られた効果を対比させた度合い。

9ページ	
都市公園 (P13)	地方公共団体等が都市計画区域内において設置する公園または緑地のうち、都市公園法に基づき管理されているもの。
文化施設	劇場、音楽堂等を指し、文化芸術の創造、交流、発信の拠点として、また、地域住民の身近な文化芸術活動の場として、国、地方公共団体、民間が設置している施設。
10 ページ	
下町 (P13~18、24、25)	高層ビルが立ち並ぶオフィス街や高級住宅街に対し、庶民的な生活感が感じられるまちのこと。昭和の雰囲気残り、親しみや人情味がある印象のまち。
11ページ	
ウォーカブル (P12、21)	「歩く」を意味する「walk」と「できる」の「able」を組み合わせた造語で、「歩きやすい」「歩きたくなる」「歩くのが楽しい」といった意味合いをもつ。近年、国土交通省が「居心地が良く歩きたくなるまちなか」の形成を目指し、ウォーカブルなまちづくりを推進している。
ライフスタイル	生活の様式や営み方。また、人生観・価値観・習慣などを含めた個人の生き方。
12ページ	
ニーズ (P13~15)	市民から必要とされ、求められていること(もの)。
トータルデザイン (P27)	より良い空間づくりのため、施設や空間等のデザインを個別に行わず、統一感、整合性のとれたデザインを行うこと。
モビリティサービス (P26)	自動車や鉄道など、移動手段の提供を行うサービスのこと。
16ページ	
ストーリー	物語などの筋書きのこと。
メインターゲット (P17、18)	主な標的のこと。
コト (P22)	「モノ」が一般に具象性をもつことに対して、思考・意識の対象となるものや、現象・行為・性質など抽象的なもののこと。

18ページ	
クリエイター	創造的な仕事をしている人。創作家。
スタイリッシュ	流行にあっているさま。当世風。いき。
19ページ	
リモートワーク	ICT(情報通信技術)などを利用して、自宅など、職場以外の所で業務を行うこと。
レトロ	懐古的であること。古いものを好むこと。また、そのさま。
中崎町	大阪府大阪市北区にある地名。長屋や古民家をリノベーションしたカフェや雑貨店が若者に人気のエリア。
昭和町	大阪府大阪市阿倍野区にある地名。築 100 年前後の長屋など、下町レトロな雰囲気が人気のエリア。
20ページ	
タイパ	タイムパフォーマンスの略。 かけた時間に対して得られる成果。また、短い時間で効率を上げようとする。時間対効果。
22 ページ	
コンセプト (P24～29)	全体を通して一貫した、取組の骨格となる発想や観点。
23 ページ	
ゾーニング(ゾーン)	土地の条件などを考慮して、エリアを目的や機能、用途に応じて区分すること。
24ページ	
店舗網 (P30)	網の目のように張りめぐらされた店舗。
マッチング	最適な取引相手を見つけること。

25 ページ	
主要生活道路 (P30)	消防車等の緊急車両の進入や地区内の通行を円滑にするために指定した道路。 幅員 6.7mを標準として、沿道の建物が建替えられる際に、土地所有者の御協力を得ながら、順次整備を進めている。
26ページ	
リニューアル (P29、30)	新しくすること。
エントランス	入り口。玄関。
27ページ	
延焼遮断帯	地震等により発生する都市火災において、発生した火災を有効に遮る道路、緑地帯、広場、線路、河川等の都市防災施設と、それらの沿線に建つ耐火建築物による帯状の不燃空間。
無電柱化	道路の地下空間を活用して、電力線や通信線等をまとめて収容する電線共同溝等の整備による電線類地中化や、表通りから見えないように配線する裏配線等により道路から電柱をなくすこと。
交通結節点	「交通機関の乗り換え・乗り継ぎ」としての機能をもつ地点のことで、そのほか地域の中心拠点エリアを形成する「拠点形成」や「ランドマーク」などの機能も有する。
28ページ	
ロードサイド	道路に面している部分。沿道。
地区計画 (P30)	都市計画法に基づき、一定のまとまりを持った地区を対象に、建築物の用途やデザインに加え、生活道路及び公園の配置等、その地区の実情に合ったよりきめ細かい規制を行う制度のこと。
民間空地	建物に占有されていない、民間の所有者が保有する土地の部分。
アイレベルのオープン化	人が立った状態での視線の高さ(アイレベル)から見て、建物の道路に面した部分を開放的な構造することにより、安全で美しく、多様な利用ができるような空間にすること。

29ページ	
キッズパーク	子ども(主に幼児や児童)が楽しく、安全に遊ぶためのさまざまな遊具を備えた公園。
便益施設	都市公園内で利用者の快適さや利便性を向上させるために設置される施設や設備のこと。(飲食店、売店、トイレ等)
レクリエーション	仕事・勉強などの肉体的・精神的疲労をいやし、元気を回復するために休養をとったり娯楽を行ったりすること。また、その休養や娯楽。
30 ページ	
プロセス	手順。過程。経過。
ロードマップ	取組の計画を時系列でまとめた表のこと。
パークマネジメント	各公園の特性を踏まえて公園の目指すべき方向性やその取組などを定め、整備、管理運営、公園経営の方針などを示したもの。



令和6(2024)年10月

萱島駅周辺エリア まちづくりの将来ビジョン

寝屋川市 2軸化事業本部

住所：〒572-8555 大阪府寝屋川市本町 1 番 1 号

TEL：072-824-1181（代表）

FAX：072-825-2618

<http://www.city.neyagawa.osaka.jp>



3 意見交換

「働き方改革の推進について」

働き方改革

～一億総活躍社会の実現に向けて～

働く方々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ため、長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント
I

労働時間法制の見直し

P 3・4 参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P7以降をご覧ください。

ポイント
II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6 参照

同一企業内における正社員と非正規社員の間に不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

▶▶▶ より詳しくは、P17以降をご覧ください。



働き方改革の全体像

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。
魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がしやすい」など、中小企業・小規模事業者からこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

労働時間法制の見直し

ポイント
I

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様な柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→50%） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→3か月） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェSSIONAL制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）

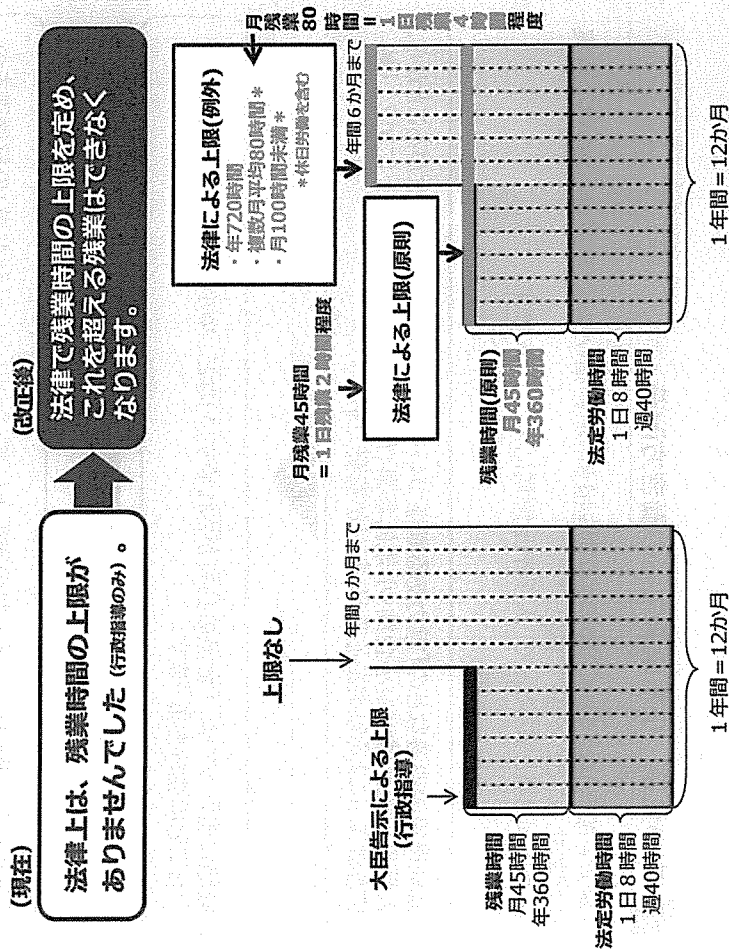
★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な契約設定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っています。

見直しの概要（残業時間の上限規制）

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。



◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）

◎ 臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも、

・年720時間以内

・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）

・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ポイント
II

改正の目的

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と
非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の
不合理な待遇の差をなくす。

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるよ
うにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる
待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。
ガイドライン（指針）※1を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示
します。

※1 いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものではないかについて、
原則となる考え方と具体例を示しています。
（詳しくはこちら） <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均等待遇規定（不合理な待遇差の禁止）
➡ ①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情
の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定（差別的取扱いの禁止）
➡ ①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲
が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
※2 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

- （1）派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - （2）一定の要件を満たす労使協定による待遇
- ★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する
派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均等待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○ + 労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説
明を求めることができるようになります。

【改正前→改正後】○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※3（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※3 賃金、福利厚生、教育訓練など

③ 行政による事業主への助言・指導等や

裁判外紛争解決手続(行政ADR)※4の規定の整備

※4 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの
対象となります。

【改正前→改正後】○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【問い合わせ先】

■労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改定法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に関するお問い合わせ
会
合
わ
せ

検索ワード：都道府県労働局、労働基準監督署



<http://www.mhlw.go.jp/kouseitoudoushou/shozafannal/roudoukyoku/>

- ・労働基準法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課又は労働基準監督署へ
- ・労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局労働基準部健康課又は労働基準監督署へ
- ・パートタイム・有期雇用労働法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
- ・労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ

■具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

検索ワード：働き方改革推進支援センター

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



労働時間法制の見直しについて

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と
「多様な柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

見直しの内容

① 残業時間の上限規制	8
② 「勤務間インターバル」制度の導入促進	10
③ 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）	10
④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ	11
⑤ 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）	11
⑥ 「フレックスタイム制」の拡充	12
⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設	13
⑧ 産業医・産業保健機能の強化	15

(解説ページ)

施行期日

2019年4月1日

※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日

※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1 残業時間の上限を規制します

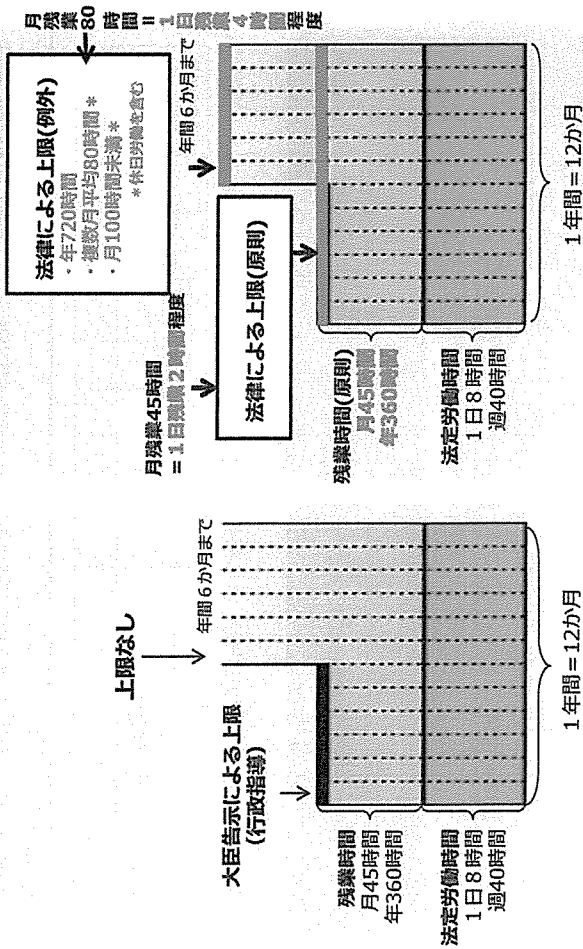
残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。

(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情があればこれを超えることはできません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）

◎ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）
また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (具体的な上限時間等については、今後省令で定めることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。
労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短期間発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

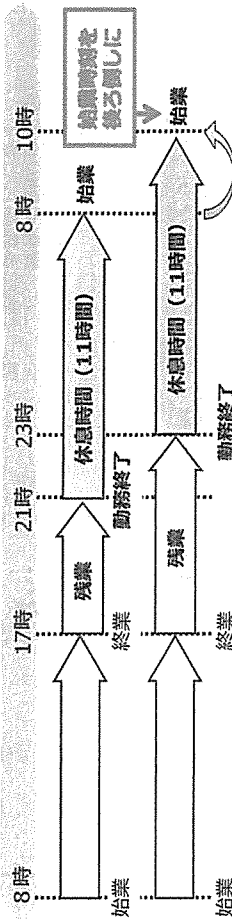
2 「勤務時間インターバル」制度の導入を促します

「勤務時間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

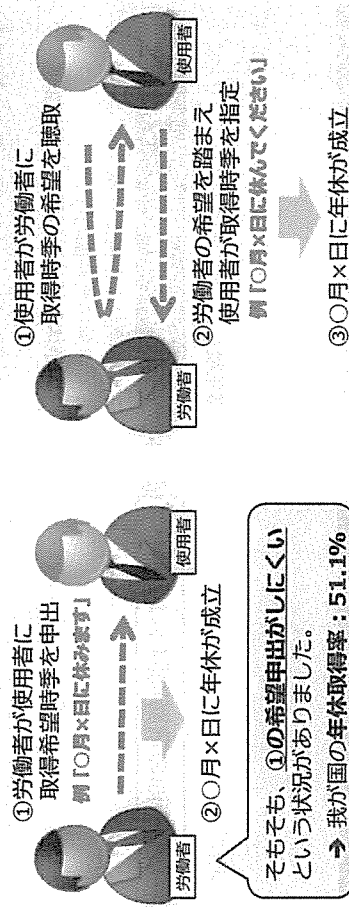
3 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

(現在)

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日は取得していただきます。



4 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに 50%
※中小企業の割増賃金率を上げ

1 か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間			1 か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間		
大企業	60時間以下	25%	60時間以下	25%	25%
	60時間超	50%	60時間超	50%	50%
中小企業			中小企業		
			60時間以下	25%	25%
			60時間超	50%	50%

5 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

● 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がからないため、通達の対象としない。

(改正後)

※「みなし労働時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法で把握されるよう法律で義務づけられます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、
長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導 ※ を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

6 「フレックスタイム制」を拡充します

(現在)

労働時間の清算期間：1 か月

(改正後)

労働時間の清算期間：3 か月
清算期間が3か月になると・・・
6月に働いた時間分を、
8月の休んだ分に振り替えることができます。

① 1 か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

② 3 か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

② 6月に働いた時間分があるので、8月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。

※所定労働時間※働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。
※通常は法定労働時間以内で設定

労働時間

法定労働時間

6月 7月 8月

例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。

★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

7 「高度プロフェッショナル制度」を新設します

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

要点 1

高度プロフェッショナル制度の対象となる範囲

- (1) 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること
- (2) 使用者から確実に支払われると見込まれる1年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること
- (3) 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならないこと

対象労働者

- (1) 対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要です。

- (2) 具体的な対象業務は以下のとおりです。(対象業務となり得る業務の例、なり得ない業務の例についてはパンフレット「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」をご参照ください)



URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>

①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもつて確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいいます。

- ②資産運用 (指図を含む、以下同じ。) の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいいます。

- ③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を用いて分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これらの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいいます。

- ④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考察又は助言の業務

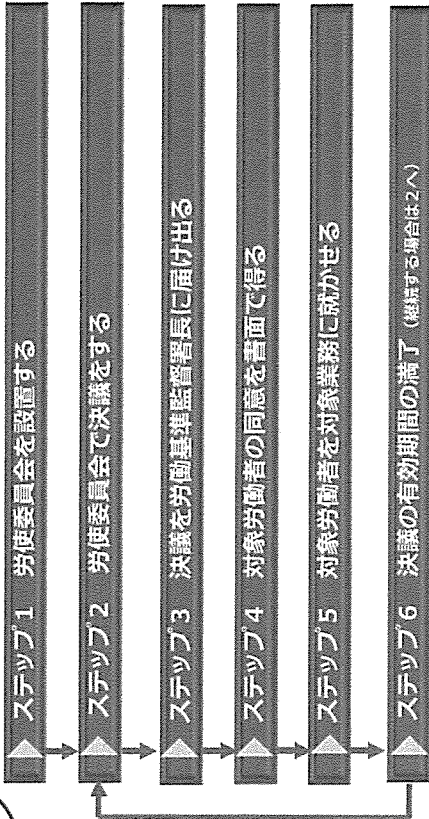
企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいいます。

- ⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいいます。

要点 2

高度プロフェッショナル制度の導入の流れ



要点 3

高度プロフェッショナル制度の対象労働者の健康確保措置

使用者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対して、次の①～④の措置を実施しなければなりません。

①健康管理時間の把握	健康管理時間 (事業場内に行った時間 + 事業場外で労働した時間) をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握しなければなりません。
②休日の確保	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日を与えなければなりません。
③選択的措置	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければなりません。 1. 勤務間インターバルの確保 (11時間以上) + 深夜業の回数制限 (1か月に4回以内) 2. 健康管理時間の上限措置 (1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること) 3. 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること (本人が請求した場合は連続1週間×2回以上) 4. 臨時の健康診断 (1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象)
④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければなりません。 1. 「③選択的措置」のいずれかの措置 (上記③において決議で定めたものの以外) 2. 医師による面接指導 3. 代替休日又は特別な休暇の付与 4. 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 5. 適切な部署への配置転換 6. 産業医等による助言指導又は保健指導

高度プロフェッショナル制度の対象労働者の適正な労働条件を確保するために、「指針」が定められています。労使委員会の決議をする委員は、決議の内容がこの指針に適合したものと認めるようにしなければなりません。制度の導入に当たっては、「指針」をご参照ください。



(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000491677.pdf>)

8 「産業医・産業保健機能」を強化します

(1) 産業医の活動環境の整備

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

(2) 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱い・ルールの推進

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります（努力義務）。

(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

○産業医とは？

産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

○衛生委員会とは？

衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

Memo

【問い合わせ先】

■ 労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法に関するお問い合わせ

検索ワード：都道府県労働局、労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

・ 労働基準法の改正に関するお問い合わせは、

最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課又は労働基準監督署へ

・ 労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせは、

最寄りの都道府県労働局労働基準部健康主務課又は労働基準監督署へ

・ 労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせは、

最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

検索ワード：働き方改革推進支援センター

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正社員・非正規社員の間の不合理な待遇差の解消 ～

(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、

どのような雇用形態を選択しても

待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

1 不合理な待遇差の禁止

(解説ページ)

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者・・・ 18

(2) 派遣労働者・・・ 20

(参考) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要・・・ 21

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化・・・ 22

3 行政による事業主への助言・指導等や

裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備・・・ 22

施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は2021年4月1日

(注) パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も

「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。



1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。
※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定(20ページ参照)

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容(不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容(差別的取扱いの禁止)

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(現在)

○ 均衡待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり

○ 均等待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

(改正後)

1 均衡待遇規定の明確化

個々の待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

2 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

(現在)

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

(改正後)

3

待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン(指針)**を策定。

【改正前→改正後】○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ○：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○ + 労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○ + 労使協定 ④
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

①④⑤は20ページ参照

均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条） について（Q&A）

Q 1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

Q 3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみよう。

そして、個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明できるかを確認してみよう。待遇差が「不合理ではない」と言いたい場合には、待遇の改善を検討しよう。

厚生労働省ホームページに「取組手順書」等を掲載していますのでご活用ください。

Q 4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々な相談に、労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

(2) 派遣労働者

(現在)

○ 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、

「派遣先均等・均衡方式」と「労働協定方式」の選択制になります。

<考え方>

● 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。

● しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

● こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。

- 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(改正後)

○ 下のいずれかを確保することを義務化します。(18ページの表 4)

- (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ あわせて、派遣先になるようとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

○ 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。

○ 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン（指針）を策定。

(18ページの表 5)

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



・賃金決定方法 (次の(イ)、(ロ)に該当するものに限り)

(イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの

(ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改定されるもの

・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法

・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出動手当	円
休日出動手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容・職務内容・配置の変遷範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)
精進手当(同一の業務内容の場合) 等

通勤手当等

短時間労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合) 等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることに留意ください。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

＜雇入れ時＞

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容(賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等)に関する説明義務を創設。

＜説明の求めがあった場合＞

非正規社員から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。

＜不利益取扱いの禁止＞

説明を求めた労働者に対する場合の不利益取扱い禁止規定を創設。

【改正前→改正後】○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容(※)(雇入れ時)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項(求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由(求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の整備

※ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定を整備します。
- 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

【改正前→改正後】○：規定あり △：部分的に規定あり(均衡待遇は対象外) ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

待遇差の内容・理由の説明義務について（Q & A）

Q1 どの正社員（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容・職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容・職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。

※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消が求められますので、ご注意ください。

Q2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇に関する基準（賃金など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準（賃金表など）

【待遇差の理由】

比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容・②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

Q3 説明方法はどうかすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

⚠ 事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをすることは禁止されています。

Memo

問い合わせ先

■ パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に関するお問い合わせ

検索ワード：都道府県労働局

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



・パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

・労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ

■ 就業規則や賃金規程の整備等の労務管理に関するお問い合わせ

検索ワード：働き方改革推進支援センター

『働き方改革』に関連する様々な相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

お近くの支援センターまで、是非お気軽にお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

