

令和5年度第1回 静岡市勤労者福祉施策検討委員会 議事録

- 1 日 時 令和5年10月27日（金）15:00～16:45
- 2 場 所 静岡市歴史博物館1階 講座室
- 3 出席者 [委員]上原委員、大石委員、大谷委員、可児委員、坂崎委員、新村委員、  
山田委員（五十音順）  
[事務局]稲葉経済局長、金丸経済局次長兼商工部長  
商業労政課 渡辺雇用労働政策担当課長  
影山主査、石川主任主事、中村主任主事
- 4 傍聴者 4人
- 5 議 題 今後の勤労者福祉施策の在り方について

6 会議内容

= 審議 =

上原委員長 資料1の9ページ「見直しの視点」につきまして、現状整理や視点についての意見や補足があればお願いします。加えて資料内の各種データについて、個別に把握している関連データなどがございましたら、補足をお願いいたします。

可児委員 20世紀は男性の正社員が労働の中心であったのが、現在は、少子化が進み、男性だけでなく、女性や高齢者、障がい者、LGBTの方など、様々な方が労働参加するようになり、ライフコースや属性、働きやすさの基準が多様化する中で、勤労者の意識やニーズが変化していると考えられる。

大谷委員 以前、静岡労働局からの委託で「静岡働き方改革推進支援センター」を4年ほど運営していた。働き方改革の実現に向けて、中小企業の取組事例の周知や、社会保険労務士を配置した常設の相談窓口の設置に取り組んでいた。

主に、企業の経営者や総務部門の方が対象となっていたが、特に相談が多かったのが「労務管理」についてで、法律や働き方が変化していく中で、労務管理をどのようにしていけばいいかという相談で、人材を確保し定着させるためには労務管理やキャリアアップ、ハラスメント対策にしっかり取り組まなくてはならないという危機感を持った企業が多く、個別相談やセミナー開催に対するニーズが非常に多かった。

企業規模が小さいほど資金も人員も余裕がなく、取り組もうにも様々なところで歪みが生じてしまうので、そういった点にも着目しながら取り組んでいくことが非常に重要であると感じている。

坂崎委員 勤労者の意識の変化について、2022年に育児・介護休業法が改正されてから、会社内の男性の育児に対する意識が変わったと感じている。

これまでは、男性の育児休業取得率は1桁台だったが、会社自体が従業員に育児休暇を積極的に取得させようとなり、短い職員では数日、長い職員では数カ月の取得があり、現在は100%の取得率となっている。

ただ、地域の中小企業の方々と話す中では、いまだに女性の育児休業すら認めていない企業もあると聞く。

さらに、介護休業は育児休業よりもさらに取得が難しいと感じている。管理職の職員などが、突然時短勤務に変化することは本人や同僚にとっても対応に苦慮するところである。

内部に介護に関する相談窓口を設けていたが、相談件数が伸び悩んでいたため、外部に相談窓口を設置したところ、徐々に相談がき始めている。内部の相談窓口では相談しづらいことも考えられるため、行政と連携しながら取組めたらと思う。

上原委員長 大学生が就職先を選択する際の判断材料は、まずは福利厚生、残業時間の少なさ、休日の取得しやすさ、特に男性は育児休暇の取得ができるかという点。

本来はどのような業務をしているという点に重きを置いて選択するべきところだが、最近の学生はまず福利厚生等を見て、就職先を選んでいるように感じる。

上原委員長 本年3月に都道府県ごとにジェンダーギャップ指数が示され、静岡県の政治経済分野は47都道府県中47位という結果であった。

様々な理由はあると思うが、方向性案に示された「職場環境整備の促進」や「リスキリング・能力開発の促進」についてはスピード感をもって取り組まなければならない施策であり、まさにその通りの方向性案であると思うが、人材育成や職場環境整備について、現場の声や企業からの相談、その他ご意見ないでしょうか。

山田委員 中小・小規模企業者となると、会社独自に施策や施設を整備するというのはかなり困難で、どうしても公的な支援に頼らざるを得ない傾向にあると感じている。

先ほど学生の意識として、勤務先を選ぶ際に、会社の雰囲気非常に重視するという話があったが、会社の雰囲気はどこから出てくると考えると、従業員が生き生きと働いていることが一番なのではないかと思う。そういった環境整備に向けて、施設の管理運営に多額の費用をかけるのではなく、主

に中小・小規模企業者が利用しやすい助成制度に配分していく方がよいのではないかと思う。

大谷委員 正規職員が50人ほどで、まさに中小企業の典型的な規模である市内企業において、入社数年目の男性職員から、子どもが産まれたため育児休業を1カ月取得したいとの申し出があり、会社として戸惑いはあったものの、試験的に取得を認めることとしたという事例を把握しているが、残った職員からはその職員の業務をなぜやらなければならないのかと、ぎくしゃくした雰囲気になったと聞いている。

そのぎくしゃくした雰囲気を解消するための解決策は出ていないとのことである。

残った職員に対する賃金補助なども考えられるが、お金ではなく、育児休暇を取得した人も、その職員の業務をフォローする人もかっこいいと感じてもらえるようでないとならば中小企業の規模では取組が難しいと感じている。そのため、労働者や企業を焚きつけることで行政にはフォローしてもらいたいと思う。

上原委員長 少し時間はかかるかもしれないが、前例があれば自分も取得できる、複数の事例があればお互いさまでという意識も生まれるのかもしれないと感じた。

そのためには、お金ではない、職場がぎくしゃくしないための取組についても考えていきたいと思う。

新村委員 当サービスセンターでは、現在加入事業所が約2,300、会員数が約18,000人となっており、加入事業所のほとんどが50人未満の事業所となっている。

現在、会員がどのサービスを利用しているかという調査を行っているが、加入事業所からは、従業員や家族のリフレッシュにつながる取組や、従業員の健康維持のためのインフルエンザ予防接種や人間ドック受診への助成などが好評である。また、各種祝金は、事業所の口座に振り込み、事業所から従業員に渡してもらうようにしており、事業所からは従業員の励みになるとの声もいただいている。

会員によく利用されるサービスとしては、各種商品や飲食店の割引クーポン、映画館やフィットネスクラブ、コンサート等の優待割引サービスがある。

企業規模が小さい企業ほど家族的なつながりが強く、当法人も各会員のライフスタイルに合わせたサービスを提供していることもあり、方向性案にある職場環境整備やリスキリングといったところまでサービス提供が至っていないという現状である。

上原委員長 そのほか、リスキリング・能力開発に関する意見等はございますか。

坂崎委員 私は転職を経験していて、現在は従業員規模 6,000 人規模ですが、以前は 300 人規模のメーカーに勤務していた。その際は、社内での能力開発・リスクリングという取組が全くなされておらず、入社後なかなか研修がないような状況であった。

今の勤務先では、充実しているものの、中小企業では取組が難しいと思う。労働者の間で、今、リスクリングや能力開発についての関心が高まっており、これまでは、会社にただ勤めるという状況であったのが、今の若年層はどこの会社に勤めるかではなく、自分が成長するためにはどう取り組むかという点が重要になっている傾向にある。

その点から、市の施策の中で、WEB などを用いて能力開発に取り組んでもらえると企業側としては、非常にありがたいと思う。

上原委員長 かつては終身雇用で、就職してしまえばその会社の方針や業務内容に沿って成長することが重要であると感じていたところが、最近は終身雇用という考えを持つ人が少なくなり、転職も以前に比べるとしやすくなっている。しかし、いざ転職となると、自らスキルを磨いていかないと、思うように転職もできないということで、これからもっとリスクリングや能力開発の推進は重要視されていくと思われる。

昨年から県のリカレント教育推進プログラム検討会議の部会長を務めているが、今年、県の事業としてこれから経営者になるために必要な経営戦略や人材マネジメント、経済学の初歩的な知識を大学教授がレクチャーするプログラムを実施したが、そういった取組がこれからもっと必要になっていくと感じた。

大石委員 勤労者福祉施策というのは、大手と中小・零細企業の企業間の格差をフォローするものであると認識している。特にコロナ禍を経て、中小企業等は事業自体の存続で精一杯という事業所が多く、従業員のために福利厚生の実施をという意識があっても取り組むことができない現状にあるのではないかなと思う。

従業員のための福利厚生の実施、リスクリング・能力開発のプログラムの実施も素敵なことではあるが、取り組みたくても取り組めていない現状であると感じていることから、行政の支援やサービスを通して、中小企業等で働いている人が利用できて、職場で活かすことのできるスキルの習得に繋がればと思う。ただ、セミナーやWEBでの発信などの地道な取組も大事ではあるものの、情報格差などもあって十分に伝わりきらない現状もあり、具体的にどのように取り組むべきかというのは難しいことである。

しかし、アンテナを張っている人たちが、福利厚生などが充実している企業を見つけて転職していくということは避けられない状況にあることから、どのような支援を展開していくべきか提案していきたいと思う。

また、実施手法の検討について、勤労者の民間サービスの利用移行への支援も含む民間活力を活用した実施手法の検討とあるが、これは推進していくべきことであると感じている。これだけ時代やニーズが変化している中で、設置から 20 年以上経過したハコモノを運用していくよりも、民間で新しいサービスがどんどん展開されているので、民間活力の活用を積極的に推進すべきであるし、いかに民間活力を取り込んでいくかが施策の肝となっていくのではないかと考えている。

先日、自治体の人口減少率について、静岡市は政令市の中で北九州市に次いでワースト 2 という発表があった。自分では住みやすい街だと思っているが、現実には深刻であるので、何か取り組んでいかなければならない、そのような状況下での勤労者福祉施策の見直しであると思っている。

事務局

人口減少については、静岡市が直面する大きな課題であり、市としても重点的に取り組むべき課題であることから、市長の指示のもと、庁内で様々な検討会を立ち上げて議論を開始している。

本市の人口減少は、若者が県外に進学してその後戻ってこないというものと、ある程度働いた 30 代後半くらいで、持ち家を取得しようとするが地価などの問題で手が出せず、周辺市町に出ていってしまうという 2 つの人口流出のタイミングがあると分析している。

そのような中では、勤労者福祉施策をどうしていくかということが大きくかかわってくると思うので、委員の皆様の見解をどんどん取り入れて形にしていきたいと考えている。

上原委員長

出張授業で高校に行った際に、県外大学に進学する人を聞くと 8 割が手を挙げるものの、就職を機に静岡に戻ってくるかを聞くと誰も手を挙げない。静岡にどのような企業があるのか、会社の名前は知っているものの、どんな事業を実施していて、自分たちの生活にどう関連しているのかが伝わっていないのではないかと考える。そのため、県内企業を知ってもらうために、大学の一般教養科目の中で、静岡県内の経営者を招いたオムニバス形式の講義を実施している。

また、女性の M 字カーブを見ると、静岡県は多くの世代で他県よりも就業している割合は高いものの、20 代後半から 30 代半ばにかけての窪みはいまだに大きく、そのような話を学生にすると、「長く働き続けたいため、県外に就職する」という女子学生も少なくない。

出ていく一方で、静岡県への移住を希望する人は多いが、実際に移住してもらうためには容易に仕事が見つけられ、長く働き続けられえりような環境を整えなくてはならない。

まずは、今県内に在住している人たちのニーズに沿った雇用環境の改善に取り組み、「静岡は女性が働きやすい」、「子育てしながら働き続けることが

できる」といった評判が口コミで広がっていくような施策が必要だと感じている。

新村委員

各種調査の結果を見ても自己啓発やリスキリングに対して、勤労者のニーズがあるというのははっきりしているかと思う。企業規模が理由で、同じ市内で働いているにも関わらず、与えられる機会が不平等ではいけない。

行政に期待されていることは、企業規模や勤務先に寄らず、勤労者の市民であるからには、自己啓発などの機会が平等・公平に望んでいる人に与えられることであり、これは市にしかできないことである。

また、実施手法について、市の考え方や施策の方向性に沿って、私たちサービス提供者も役割を背負って、実施手法の中に組み込まれていく立場であると認識している。

可児委員

自己啓発については、20代から30代前半といった若年層の利用が多く、中間層以上の人は、これまでの業務で培われた経験やスキルで何とかやっついこうという傾向が強い印象である。

そういった点では、中間層以上の労働者を、兼業・副業を活用して実践的な能力をさらに向上させるという取組も効果が見込まれるのではないかと思う。派遣元企業にとっては従業員のスキルアップに、受入企業にとってはマンパワーの増加にと相乗効果も期待でき、市としては副業・兼業のプラットフォーム構築などに取り組んではどうかと思う。

山田委員

兼業・副業については、当商工会議所でもマッチング支援の取組を行っており、首都圏の人材が地方の企業に従事するという事例が多い印象がある。実際に活用している企業はまだまだ少ないものの、市内の中小・小規模企業においても、兼業・副業人材が能力を発揮できる機会は十分にあると思われる。兼業・副業とまではいかずとも、市内有力企業の社員が人事交流のような形で中小・小規模企業に出向いて課題解決をするなど、双方が高め合えるような仕組みが構築できればよいと思う。

先ほど、高校生の話があったが、現在、静岡市からの委託事業として就職支援情報誌「静岡で働こう。」という冊子を作成し、市内全日制高校全26校の生徒と卒業生に配布している。同様の事業を行っているところは他都市でもあるものの、地域のすべての高校が参画している事例は見当たらないこともあり、他県から問い合わせをいただくことも多い。

高校生たちに地元企業の魅力を知ってもらうことは、施策全体の出発点という気もしているので、すでに実施しているこういった取組のアピールも重要であると考えている。

上原委員長 静岡にはこんな魅力的な企業があることを高校生や中学生に伝えていくべきだと思うが、その後、インターンシップや職業体験をしても県内企業の就職に結びついていない現状から、取組方法も工夫していかなければと感じている。

大谷委員 示されている施策の方向性案の対象者には、市内在住者のみが考えられているのか、近隣市町から市内企業に勤務されている者も含めて考えているのか。また、近隣市町でも、様々な施策に取り組んでいると思うが、そういった取組との連携なども考えているのか。

事務局 静岡市内の企業を支援対象と捉えて、企業が制度を整備したり、従業員のリスクリングを通じて更に発展していけば、そこに新たな雇用も生まれ、静岡市の人口増につながってくるため、市内在住で区別するのではなく、市内企業に勤めている勤労者への支援であると考えている。

また、近隣市町の取組について、改めてどのような取組があるか確認し、良い取組については次回以降紹介させてもらう。

事務局 近隣市町の取組としては、藤枝市が「藤枝市民大学」として、働くことに向けたスキルアップや能力開発のための事業に取り組んでいる。そういった目立つ取組を参考にし、または連携可能性を模索しながら、具体的な施策を検討していきたいと考えている。

可児委員 柔軟な働き方ができる職場環境整備について、目指す姿は「働きやすい職場」となると思うが、働き方が多様化する中で、フレックスタイムや在宅勤務など勤務時間・勤務場所の柔軟性があれば働きやすい職場といえるが、それに止まらず、育児支援、介護支援、病気治療との両立支援、障がい者支援など、多種多様な人たちが働きやすい環境を用意することで、従業員の定着につながると思う。

上原委員長 以前、中小・零細企業の福利厚生は、大企業に比べてすべて劣るのかというテーマで卒業論文に取り組んだゼミ生がいたが、その学生の結論としては、大企業では就業規則に沿った働き方となりがちだが、中小・零細企業は経営者の一声で柔軟なオーダーメイドの対応が可能となるのではないかと、そこに中小・零細企業の魅力があるのではないかとのことであった。

現時点でも人材不足は深刻で、新卒採用にも全然応募がない、女性も男性もいなくてどうしようもないとなると、働く人のニーズに応じた働き方を整備していくしかないと思う。その働き方整備に向けて、市には一層取り組んでもらえたらと思う。

可児委員 市と民間、国や県との役割分担や、民間活力の活用という点について、まさにその通りで、以前は会社が保養所や社員食堂を設置して、娯楽も提供するといった取組が通常であったが、外食産業やサービス産業が普及してきて、会社が直接やる領域は縮小しているのではないかと思う。

どんなサービスでも個人が選択できるようになってきている中で、企業が外部提携や外部利用を促す傾向にあるので、市もスケールメリットを働かせた安い料金でのサービス提供や、利用補助など民間サービスを使いやすくするような環境を整備することも考えられる。

上原委員長 勤労者や企業のニーズなどいろいろな意見が出てきたので、事務局におかれては、施策の方向性について、今日の意見を踏まえて改めて検討し案を示してもらえればと思う。