

令和5年度第2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11月30日(木) 13:00～14:40
- 2 場 所 静岡市役所静岡庁舎新館9階 特別会議室
- 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(五十音順)
[事務局]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 2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 市民意識調査結果について事務局より説明があったが、調査結果に関して質問や感想があればお願いしたい。

可児委員 福利厚生の中にはセーフティネットとして整備しておかなくてはならない制度があるため、利用率が低くても、いざというときに活用できる状態にしておくことが大事であると思う。

特に、様々な個別ニーズに対応できる制度は利用率が低くても継続する必要がある、調査結果としても、そのようなことが現れているのかと思う。

上原委員長 他にいかがでしょうか。

坂崎委員 勤め先を選ぶ際に福利厚生の内容を重視したかという設問に対し、20代、30代が重視している傾向にあるという結果が出ているが、我々の企業では退職する職員にアンケートを実施しており、特に若い世代からは福利厚生と給与に対する意見が多く出てくる。

ただ、市民意識調査の結果からは、福利厚生の中で特にどのような制度が求められているのかという点が見えてこないと感じた。

上原委員長 残業の多寡や休日の取りやすさ、女性は特に育児休業の取得しやすさ、そして長く働き続けることができるかという点が、昨今の学生が重視しているポイントなのではないかと思う。

あとは、入社してからでないといけないが職場の人間関係であると思う。日本は異動が多いため常時人間関係が変化していくが、その点に関して学生は認識不足で、本当は仕事のやりがいや自分の趣向という点を重視しなければならないと思うが、まだ働いていない状況もあり、福利厚生や労働時間、休暇の取りやすさに重きが置かれているのではないかと考える。

可児委員 民間事業者が実施している調査でも同様の結果が出ているが、特に求められている制度でいうと、まずは「住宅支援」、女性の場合は結婚、出産後もずっと働ける環境であるかということで、残業時間の少なさや休暇の取りやすさといったことも福利厚生の範疇と捉えられている傾向があるように感じる。

さらに言うと、採用や定着、特に定着に関しては給与よりも福利厚生の方がウエイトが高いような気がする。採用の際には給与に目が行くが、実際に働いてみると働きやすい環境かどうかという点が重要視される。

大谷委員 人材の確保ももちろん大変なことであるが、離職を防ぐということが経営者にとって非常に悩むところである。

従業員視点では、様々な働き方があれば、安心して働き続けることができるし、若者もそのような会社に入りたいと思っているはず。今は、マルチワーカーや DX 推進により人手不足を埋めようという風になっているかと思うが、人材の定着に向けてどのような取組を実施していくべきかということが施策検討の論点になるのかなと感じた。

事務局 全年代的に「健康管理」に対する関心が高く、若年層は成長志向の高まりもあり、「自己啓発」に関する制度への関心が高い結果となっている。

大石委員 今回説明のあった市民意識調査の結果と、前回検討会における議論に大きな差はないと感じている。

昔は男性が外で働いていたのが、女性も働くようになり、ダブルインカムとなって世帯収入が 1,000 万円近くになるという流れが通常になって、年収よりも、働きやすい環境のもと心身ともに健康で働き続けることができるという点を重視するということが 30 代以下の若い層では普通になってきているのではないかと考える結果であったと感じた。

上原委員長 大学で強調しているわけではないが、前回も話したようにジェンダーギャップ指数が全都道府県中で静岡県は 47 位であるとか、大都市圏ほど大きい傾向にあるが、M字カーブの窪みが大きいという点で、女性が長く働き続けるには難しい場所であるという認識が少なからず学生にもあるようである。保護者の方も以前は正社員で働いていたが、子供が産まれて以降はパートタ

イムで働いているといった姿を学生も見ているようで、長く働くためには、県外や東京などの大都市で就職しようとする学生もいる。

静岡は製造業が多いからという理由で片づける人が多い印象ではあるが、それだけではなく、様々な制度があっても利用しづらい企業が多いのかなど感じている。もう少し女性が働き続けられるような環境づくりに取り組んでいるのかが重要な視点であると思う。

リカレント教育についても、日本はこれまで1つの会社で長く働き続けることが通常であったため、リスキリングやリカレント教育に取り組んでいる人が少ない傾向にある。

調査結果でも、3割程度の人しか取り組んでいない。

これからは時代の変化とともに転職がより一般的となつて、リスキリングやリカレント教育がより必要になってくることが見込まれるため、既存の施策を見直して、新たな取組を進めることを考えていかななくてはならないと再認識した。

時間がないからリスキリングに取り組めないという回答も多いが、残業を削減し、定時で帰ることができれば時間を確保できるし、コロナ禍でオンラインが発達しているのでビデオオンデマンドなど、時間があるときに勉強することができる事業や環境づくりが、リスキリングに取り組む人を増やす施策なのではないかと感じた。

上原委員長 続いて、勤労者福祉施策基本方針案について、基本的な考え方や目指す姿、取組方針、取組の柱、主要な取組の説明があったが、これに関して意見や補足があったらお願いしたい。

可児委員 取組方針について、「能力を發揮しやすい環境の創出」となっているが、主要な取組を見ると、「能力を向上させやすい環境の創出」とした方がしっくりくると感じる。

大石委員 具体的な取組の検討について、勤労者福祉施設の利用が2%程度と低く、民間サービス等を利用している人が10%以上いる状況も踏まえて、民間活力の活用を進めていくということを考えているかと思う。

民間事業者も企業努力で料金を下げたりしていることがこのような結果につながっているのではないかと考えると、民間活力の活用を進める中で、民間事業者の経営に悪影響を与えないような見直しをしていくべきと感じた。

事務局 民間事業者が運営する施設やサービスが増加傾向にある分野については、民間サービス等の利用へと誘導していくことも想定しており、そのために、必要な事業の検討もしていきたいと考えている。

民間サービスが成熟している分野と、今後も行政が取り組む必要がある分野とで切り分けて考えていくものと捉えている。

大石委員 市長の議会答弁において、公共施設の整理がかなり遅れているので、アセットマネジメントを強化して加速的に取り組んで、民間への売却や賃貸借を進めなければならないと答えていたが、今回の検討の俎上に上がっている勤労者福祉施設もそのような考えに基づいて売却して、現在の機能を民間に担ってもらおうということを考えているのか。

事務局 そのような視点も持っているが、施設の維持管理に係る経費を行政で負担できないということではなくて、今回の検討はあくまでも「勤労者福祉施策」として、かなり昔から取り組んでいるものもあり、現在の勤労者のニーズに応えきれない状況があるのではないかと、まずはそういったところを議論しなければならないと考えている。

流れとしては、大きく見ると3施設の機能のなかで、特にフィットネスは、民間事業者が市内で多く展開している状況もあって、見直しをしていかななくてはならない部分なのではないかと事務局としては整理させてもらった。

議論の結果をもって即売却というわけではないが、まずはこれからの勤労者福祉サービスをどのように見直していくべきかを議論しなくてはならないと考えている。

新村委員 フィットネス施設の利用について、当法人では会員に施設を安く利用できる優待券を配布しているが、コロナ前の2018年は年間で3,000件ほどの利用があったものの、2019年には2500件、2020年は1,500件まで減少し、2022年も1,600件程度であった。2023年に入って少しずつ回復している傾向にある。

私見だが、運動は習慣的な取組であり、一度習慣が変わってしまうとなかなか利用が戻ってこないように感じる。そのようなこともあり、調査結果の報告でもあったように、近隣かつ安価なサービスを選ぶ、近年はそのようなところを捉えて、施設規模は大きくないが駅前や街中などに安く利用できる民間施設が増えてきており、当法人の会報誌への掲載依頼も多くある。民間事業者が力を入れている分野なのだと感じている。

上原委員長 最近だと「健康経営」が重視されており、自分が県内の中小企業を回ると各種認証制度を受けた企業が増えている印象である。坂崎委員の企業では、健康経営に関して取り組まれていることはあるか。

坂崎委員 今の時期であれば、インフルエンザのワクチン接種を全従業員に実施したり、コロナ禍ではワクチン接種を従業員とその家族だけでなく、関連企業の従業員も含めて実施していた。

また、会社敷地内に体育館とトレーニングルームがあり、昼休みなどに利用する従業員がおり、特に事務職員は体を動かそうという意識が高く、よく利用している印象である。

以前、自動車メーカーに出向していた際も、昼休みになると多くの従業員が敷地内をランニングしており、職種によるばらつきなどはあるものの、労働者自身の健康志向の高まりを感じた。

可児委員 企業も以前は自前で保養所を所有していたが、今は宿泊施設と提携して、当該施設を利用する際に会社が補助金を支給するといった形に変わってきている。

やはり、自前で施設を所有するよりも補助金等で対応する方が費用対効果が高く、公共の施設についても同様の考え方を持って見直すべきかと思う。

上原委員長 先ほど事務局より成果指標についても説明があったが、「働きやすさ」や「やりがい」を測るに当たり、適当な指標がありましたら発言をお願いしたい。

大石委員 例えば他の政令指定都市など、全国的にはどのような指標があるのか。

事務局 本市では、毎年実施する市民満足度調査において、「働きやすいまち」と感じるかという設問を設定し測っているが、他の自治体では、「働きやすい職場」ですかと直接的に調査している事例もある。

本市としても、まちとしての働きやすさよりも、現在の勤め先での働きやすさを聞く方が質問された側も判断しやすいと思っているので、聞き方の工夫や、個別調査が必要ではないかと考えている。

ただ、雇用労働に関する個別調査を実施する自治体がほとんどないため、他に参考とできる事例がないのが現状である。

新村委員 当法人も福利厚生サービス提供者として、会員の声の把握は非常に難しいと感じている。それでも、基本方針に沿って事業を始めた後に、丁寧に利用者から意見を徴収して改善を重ねていく必要はあり、事業に取り組む中で、あぶれる人がいないかとか、利用者の満足度が何パーセントだったということも源泉として試行錯誤していくしかないと思う。

大谷委員 制度が整備されていても、利用する人がいて初めてその制度の効果が検証できるので、制度の告知も非常に重要であると感じる。今でも様々な制度が

充実しているとは思っているので、制度の周知にどれだけ注力するかということも考えていかななくてはならない。

事務局 「働きやすさ」についても、勤労者がどのような要素に基づいてそのように感じるのか、どの点が重要視されているのか、主観による部分も多いとは思っているので、多面的に捉えていく必要があると考えている。そのような視点で皆様からも様々なご提案やご意見をいただきたいと考えている。

大石委員 他の自治体の取組が紹介されているが、現状静岡市としては該当事業としてどのようなことに取り組み、その効果はどの程度あったのか教えてほしい。

事務局 人材育成については、勤労者福祉施設において初級程度のパソコン講座を実施していたり、介護業界の人手不足が深刻化していることから、介護初任者研修講座開催事業にも取り組んでいる。

そのほか、他課において中小製造事業者を対象とした人材育成に係る費用に対する補助金事業なども実施している。

事務局 資料1の10、11頁に示すような、企業の人材育成につながるような事業が現在本市は遅れていると認識している。そのため、来年度以降に取組を充実させていきたいと考えている。

勤労者目線で、勤労者福祉をどのように向上させていくかということを議論しているところであるが、リスクリングというテーマで見ると、従業員のスキルアップは、従業員の働きがいの向上だけでなく、企業の経営にも連動していく要素が大きいのではないかと感じている。特にDX関連については、市内でも進めていきたいという意向をお持ちの企業もあるが、自社に担える人材がないという課題に直面しており、自社の人材の育成に取り組んでいかななくてはならないという声も多く聞いている。

そのため、勤労者福祉施策が、勤労者の福祉の向上だけでなく、企業活動の活性化などにもつなげていければいいと考えている。

上原委員長 私はポリテクセンターの委員も務めおり、DX関連の人材育成に関しては、多くの企業からも需要があると聞いている。

企業経営者の意識を焚きつけることで、従業員のリカレント・リスクリングももっと推進されるのかなと思う。

坂崎委員 リスキリングに関して我々の会社を見ると、「長く働き続ける」というキーワードに関しては、今、AIが進歩したり、工場でも省人化や自動化が進んでいる中で、定年延長もあって、60歳や65歳の人たちがあと5年長く働き続けようにも、同じ業務ができなくなってしまう状況にある。

安心して、やりがいをもって働き続けるためには、そういった方々に対するリスクリングということも今後必要になってくるのではないかと感じている。

大谷委員

他自治体の事例を見る中で、勤労者目線の支援策があったり、企業目線の支援策があり、それぞれ担当部署が異なり、それぞれで発信していることがあるが、藤枝市民大学は生涯学習を一つの大きな入り口として3つの選択コースに分けて多くの受講者獲得につながっている。

そのようなことを参考に、一般勤労者が選択するコースと、企業としては様々な学びを経験してもらった上で、企業内での異動のなかでそれぞれ活用することができるような選択コースの2つのコースに分けて設定することが望ましいと感じる。そして、各選択コースを市全体で1つの窓口に集約して取り組んでいくことが分かりやすいと思う。

新村委員

リスクリングの目的として、企業は、企業自体の存続のため、しっかりした人材を育成することで、人材の確保と生産性の向上を図っていくことを考えており、個人としては、昇進や転職、独立のためにスキルアップしたいと考えていると思う。

しかし、福利厚生サービスを提供する側からすると、福利厚生はどちらかと言えば間接的なもので、家族で余暇を楽しんで心身ともにリフレッシュして翌日の仕事に備えてほしいというもので、この福利厚生の中に仕事に直結する取組がどんどん加わってきってしまうと、取組が難しくなってしまうなどという思いはある。

リスクリングの必要性が増加している中では、仕事に必要な資格取得に資する支援策を検討しつつも、趣味や教養などリフレッシュ関係につながる取組についても、これから検討する支援策の中に入れてくるといいなと感じている。

上原委員長

藤枝市民大学は、一般教養それこそ郷土や歴史について学んだり、リカレントとして大学の教員などが講師となってマーケティングや経営戦略、企業経営について学び、これからの企業を担っていく人材の育成講座もある。また、ファイナンシャルプランナーや簿記、宅地建物取引士など資格取得につながる講座も多種多様に用意されていて受講しやすさがあり、受講者の増加につながっているのではないかと思う。

民間の専門学校や商工会議所では検定試験に向けた簿記講座の開催や、大学では「Python (パイソン)」や「R (アール)」といったプログラム言語に関する講座などを開講していることもあり、様々な機関と連携していけば様々な学びの提供に繋げられるのではないかと思う。

事務局 本日欠席の山田委員より、事前に意見等を伺っているのでここで紹介させていただきます。

まず、リスキリングについては、以前は商工会議所にて簿記講座を実施していたが、数年前に廃止した。しかし、簿記資格に対するニーズは高く、商工会議所での簿記講座の再開を望む声は多くあり、簿記は労働市場において比較的価値の高い資格なのだと感じたとのこと。

また、企業支援の色合いを濃くするのであれば、デジタル分野に関する人材育成が望まれているのではないかと、個人支援とするのであれば、就職・転職などに向けて、簿記やITパスポートなどの資格取得に対するニーズがあるのではないかと感じているとのこと。

そのほか、多様で柔軟な働き方という点では、今後より一層少子高齢化が進んでいくなかで、介護と仕事の両立支援に対するニーズが高まっていくと思われるので、介護休業の取得しやすさなど介護と仕事の両立に向けた支援の手厚さが求められていくのではないかと感じているとのことであった。

可児委員 企業内のDX人材が育たないという点は、福利厚生と言うよりも企業の本業の部分だと思うが、中高年層の従業員がIT分野にはついていけないため、その部分に対するフォローというのは福利厚生の取組の中で実施できる分野ではないかと思う。

浜松市の事業のように、WordやExcelに関する基礎的な部分への取組から、簿記のような企業でも役立つ資格取得につながる取組と、高度な専門分野とに分ける案が考えられるのではないかと思う。

大谷委員 静岡県中小企業団体中央会では、一昨年から「デジタル人材育成所」という名称で、県の支援を受けて、県内中小企業のデジタル人材の育成に向け、一般社員向けや、現場責任者・経営者向けの階層別の集中講座を実施している。

一般社員向けには、チャットGPT、スマートフォンの使い方など、業務に活用できる知識だけでなく、地域防災に関する情報の入手の仕方など、企業内でも地域でも活用できるような知識の習得につながる講座は、企業にとっても個人にとっても非常に有意義であると感じた。

上原委員長 その事業は、受講者は結構いるのか。

大谷委員 一般向けの講座は非常に好評だが、専門性が高くなるとだんだん少なくなっていく。ニーズにぴったり合致するような講座の設定が、専門性が高くなるほどできていないなと感じる。

上原委員長 他に、多様で柔軟な働き方の推進に関してもご意見をいただきたい。

最近、新聞で週休3日制を導入する企業が増えており、人事院もそのような取組を推進していくという記事があった。

週休3日制を導入しても生産性は変わらないという報道もあって、大企業をはじめとして少しずつ導入が進んでいる。週4日でも40時間働けばよいとなると女性でも働きやすく、柔軟に自分で働く時間を調整できるような制度を導入する企業が増えてくるかと思っているが、これもまだまだ大企業でないとできない取り組みなのだろうか。

坂崎委員 フレックスタイムやテレワーク、時短勤務といった勤務制度は、我々の企業でも導入していて、新たに「時間単位年休」の導入に取り組もうと考えている。

時短勤務では給料が減ってしまうためあまり利用したくないという意見や、朝に子供の用件で1時間の休暇を取得したいなどのニーズもあり、これから進めていくところであるが、色々な企業の話を知るとなかなか労務管理が煩雑になってしまうことから、導入が進んでいないとよく聞く。

上原委員長 フレックスタイムでの対応は難しいのか。

坂崎委員 間接部門であればフレックスタイム制があるが、直接部門（現場）の職員はフレックスタイム制がない。

以前は、現場監督の判断で柔軟に対応していたこともあるが、今は自動で勤怠管理しているため、そのような柔軟な対応ができなくなったので、働きやすい職場とするために時間単位年休の導入を進めている。

上原委員長 以前に比べると、勤怠管理がシビアになってきている。他の企業でも同様の悩みを持っていたりするのか。

坂崎委員 時間単位を導入したいという声はよく聞くが、実際に導入するにはハードルが高いと伺っている。

可児委員 市民意識調査の結果では、時短勤務の利用率が低いですが、働き方が多様化している中で、世帯主だけでなく、世帯主以外の労働力も増やしていかないと、働き手は増えていかない。そういった人は、収入よりも家庭等とのバランスをとって働ける環境を求めているので、柔軟性のある勤務制度は、利用の多少にかかわらず会社としては整備しておくということが重要なのではないかと思う。

上原委員長 コンサルティング支援という事例もあるが、県の審議会で1年間に県内企業を40～80社程度巡回して指導している。とはいえ、県内全企業を巡回しきれぬわけではないので、取組の横展開を期待しているところである。

コンサルティングは、社会保険労務士などの専門的な人が巡回するが、効果の見込みは不透明で、何か他にいい取組はないか皆さんから意見をいただきたい。

可児委員 まずはシンプルに企業の実例集が必要だと思う。様々な事例を参考にしつつ、事例にないものには個別にコンサルティングサポートを実施するという2段階の支援が良いかと思う。

大谷委員 私もそう思う。

意外と知られていない制度や手法というのは多くあって、そういったものを先進的に活用しているような事例が分かりやすくたくさん紹介されていれば、それぞれの企業に合った取組が見つかるのではないかと思う。

上原委員長 一生懸命取り組んでいる企業がいる一方で、全くほかの企業の実例に耳を傾けない企業もいて、そういう企業にこそ本当は聞いてもらって、経営者には、自分の企業でも取り組んでみようという意識になってもらいたい。そのためには、宣伝や周知方法の工夫が必要なのかもしれない。

可児委員 事例集を独自に作らなくても、経団連などが事例集の作成に取り組んだりするので、すでに作成されている事例集を見てもらうことで足りるのかもしれないと思う。

上原委員長 そのほかに委員の皆様から何か意見や提案があったら発言いただきたい。

大石委員 既存施策の見直しについて、「労働・メンタルヘルス相談」に関しては、ニーズが高いので継続実施と事務局で整理しているが、精神的不調に陥る人は大企業などでも年々増加していて、精神科医に雇ろうにも混んでいて予約が取れず、1カ月先になってしまうという事例も多々聞いているので、単なる継続ではなくて、もう少し拡充して手厚く実施するという風にできたらいいなと感じた。

新村委員 当法人でも病気やケガで長期休養をした会員に対して休業補償を給付しているが、精神的な不調で対象となった方は、年々増加傾向にある。特に精神的な不調は長期間に及ぶ方が多く、昨年度精神的な不調で給付した方の半数程度が120日以上長期休養となっている。サービス提供者から見ても、状況は深刻化している印象である。

上原委員長 従業員の健康保持・増進については、法律で企業は年1回健康診断を受けさせなければならない。人間ドック受診の補助は需要はあるのか。

事務局 市民意識調査の結果を見ても、「人間ドックの受診補助」は必要性が高い制度として最上位であった。全国的な調査を見ても同様の傾向にある。
そういったことから、健康管理や健康維持に関する企業からのサポートに対する勤労者のニーズは高いのではないかと認識している。

上原委員長 大企業であれば、直接雇用や大学病院等からの派遣で、産業医や看護師がいたりするが、中小・零細企業となると対応は難しいと思われるが、そういったニーズについても今後捉えて検討していくのか。

事務局 都道府県単位で産業保健総合支援センターが整備されているため、そういった機関へとつなげていきたいと考えているが、こういった支援機関や支援制度の認知が十分ではないとも認識しているので、各種支援機関や支援制度に関する情報の一元化も必要であると考えている。

上原委員長 特に起業間もない企業については、支援制度や仕組みなどを知らないという事例も多いかと思う。そういった企業で働く勤労者には支援制度などが活用されないとなると不公平となってしまうので、周知の徹底が必要だと改めて感じた。

可児委員 メンタルヘルスに関することは、なかなか会社関係者の人には相談しにくいことなので、外部サービスの活用や、公共サービスの利用が向いている分野であると思う。介護などに関する相談についても、同じように気兼ねなく相談できる環境づくりが外部サービスや公共サービスの活用で進められればと思う。