

令和5年度第3回 静岡市勤労者福祉施策検討委員会 議事録

- 1 日 時 令和6年1月18日(木) 13:00~14:40
- 2 場 所 静岡市役所静岡庁舎本館3階 第三委員会室
- 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]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 事務局より前回議論を踏まえた基本方針案や具体的な取組内容の整理に関する説明があったが、まずは、基本方針案における基本的な考え方や目指す姿に関して意見があればお願いしたい。

基本的な考え方や目指す姿については原案のとおりで、数値目標について2つの指標を設定するという点、取組の方針について前回議論を踏まえ「能力を発揮しやすい」から「能力を向上させやすい」に変更するという点など事務局から説明があったが、いかがか。

上原委員長 数値目標については、事務局案であればおおよそのことは分かるが、もう少し踏み込んだ指標を設定してもいいかと思う。

あるいは、「多様で柔軟な働き方の推進」に関しては、企業側の行動を指しているので、事務局案では成果が把握しきれないかと思う。

企業に対する効果を図る指標を設定してもいいのではないかと感じた。

事務局 指標の設定については、今のご意見を踏まえて再検討し、次回お示しする。

大石委員 数値目標について、資料の中では目標値50%以上と記載があるが、50%という設定のレベル感が分からないため、事務局として50%以上という目標値をどのように想定しているのか聞きたい。

また、数値目標と示す以上は、いつまでに達成するという期限を設けるべきかと思うが、その点はどのように考えているのか。

事務局 目標値の設定については、市が毎年実施している「市民満足度調査」において、「静岡市は働きやすいまちだと思いますか。」という質問を設けており、令和5年度調査結果では「そう思う・ある程度そう思う」と回答した割合が4割強（43.8%）であったため、その結果を踏まえて50%以上を目指していくと考えたところである。目標値の設定に関しては改めて整理していきたい。

また、目標値達成の期限については、令和5年度から始まった第4次総合計画の期間が令和12年度までとなっていることから、本方針における期限も令和12年度を目安としていきたいと考えている。

上原委員長 ただ今の事務局の補足なども踏まえ、そのほか意見があればお願いしたい。

大谷委員 前2回の会議の中で出た議論をもとに、私どもの立場だと「働きやすい就労環境の創出」の中の柱である「中小企業等の福利厚生充実」に注目して、年末年始の会員企業の方々が集まる機会などに話を聞いてみた。

当団体の新年会で「ハヤテ223」の選手や監督、企業経営者の方々と話す機会があったが、プロスポーツの観戦がメンタルヘルスにつながっていて、静岡にはサッカー、バスケットボール、野球、卓球とプロスポーツが集積していることもあり、「中小企業等の福利厚生」という視点で、中小企業の従業員等のプロスポーツ観戦を促進する支援策があってもいいのではないかと感じた。

坂崎委員 資料1の7ページにおいて、「国主導で介護しながら在宅勤務できる仕組みの導入」と記載があるが、現在、我々の会社では在宅勤務の取り扱いが課題となっている。

在宅勤務を介護や育児のために活用している従業員もいて、介護や育児との両立につながっていればいいが、時間の区分けができず、仕事しながらの介護や育児となってしまっていて、仕事をしているのか、介護をしているのか分からない状態となっていると聞く。そのようなこともあって、わが社では在宅勤務の日数の制限が設けられ、原則週1日となった。

そのため、「介護しながら在宅勤務」と、「介護と仕事の両立」は言葉としては少しの違いかもしれないが、会社内では大きく食い違っている現状にあるため、表現も留意すべきであると感じている。

事務局 基本方針を発信していくにあたり、誤解を招かないよう言葉の精査をしていく。また、メンタルヘルス対策としてプロスポーツとの連携についても検討してまいりたい。

上原委員長 次に取組方針である「能力を向上させやすい環境の創出」について、意見があったらお願いしたい。

- 可児委員 資料1の5ページにおいて、留意点に「地域の高等教育機関や民間事業者との連携」と記載されているが、民間事業者との連携となるといろいろと難しい点もあるため、地域の高等教育機関と民間事業者が実施している講座の情報を一元的に発信するだけでもできないかなと感じた。
- 事務局 地域の高等教育機関、民間事業者ともに、すでに様々なカリキュラムを提供しているノウハウがあるので、連携や情報発信について明確に示していく。
- 上原委員長 本日、「静岡シチズンカレッジここに」のパンフレットを参考資料としていただいたが、このパンフレットはどこで配布しているのか、広報物などを作ってもそれを使ってどのように周知するのかが重要になってくる。そのあたりは現状どうなのか。
- 事務局 当該事業はすでに何年も実施していて、パンフレットは、市内生涯学習施設をはじめとした多くの公共施設で配布しており、皆様の目に留まるよう取り組んでいる。  
併せて、令和5年度は「Reまなびプロジェクト」と銘打って、学ぶ必要性を知ってもらうためのセミナーなどを市民局にて実施するなかで、当該事業の周知も行っている。  
当局としては、「ここに」という取組の中で、地域経済を支える人材の育成につながる取組の検討を進めていきたいと考えている。
- 上原委員長 ありがとうございます。そのほかいかがか。
- 新村委員 人材育成に関する取組は、「ここに」を活用するという説明であったが、基本方針案の「目指す姿」にある、「働きやすい就労環境」、「自己啓発や能力開発の機会」について、講座実施による知識や技能の習得だけでなく、健康づくりなども意識しているかと思うが、具体的内容を見ると、講座などの屋内で実施されるものばかりで、体力づくりや健康づくりにつながる取組は、どのような形で方針に位置付けられていく見込みなのか教えてもらいたい。
- 事務局 従業員のための健康保持増進に関しては、中小企業等の福利厚生充実という中で、勤労者個々の健康増進につながる取組、例えばフィットネスクラブの利用への補助など、民間事業にて補っていく取組を想定している。  
また、健康増進講座などは、生涯学習施設や体育施設においても実施されていることから、そちらへの案内も実施していく必要があると考えている。

上原委員長 生涯学習推進課の取組と、勤労者福祉における取組は趣が異なっていると  
感じるが、そこはうまく調整できる見込みはあるのか。

事務局 ここにのパンフレットに記載のように、「キャリアチャレンジ学部」を令和  
5年度に創設し、生涯学習推進課としても働くにあたってのリスクリングや  
学び直しの必要性を重視していることから、当該学部の中ですでに勤労者の  
キャリア開発につながる講座もいくつか実施している。

また、生涯学習推進課と連携して、地域の高等教育機関と意見交換・情報  
共有する場を今後設けていく予定である。

上原委員長 資料2の事業案に「個人の資格取得等にかかる経費に対する助成」や、「従  
業員の育成にかかる経費に対する助成」と記載されているが、労働者であれ  
ば雇用保険を支払っており、失業手当だけでなく、能力開発に活用できる教  
育訓練給付金の受給も可能であったと思う。

ただ、制度はあってもどのように申請すればいいかわからない人や、厚生  
労働省のホームページなどで紹介されているのかもしれないが、そこまでた  
どり着いていない人も多いのではないかと思う。

そのため、教育訓練給付金の制度紹介、申請方法の案内などにも取り組ん  
だうえで、不足する部分に対して助成すればいいのではないかと思う。

また、事業者向けに厚生労働省にて「人材開発支援助成金」という助成制  
度が設けられており、こういった制度の周知にも取り組むべきである。

人材育成の内容については、DX人材や簿記、ITパスポートなどが触れ  
られているが、そのほか、事業者が重要視している分野があればご意見を  
いただきたい。

可児委員 語学スキルについてもニーズがあると思う。

上原委員長 次に、「中小企業等の福利厚生充実」について、意見があればお願いした  
い。特に、メンタルヘルス対策については、前回拡充が必要というご意見を  
いただいたところであり、相談支援や専門機関による企業支援以外にも何か  
必要な取り組みはあるか。

可児委員 今後の事業の取り組み方として、「民間活力の活用」とあるが、具体的にど  
のように取り組んでいくイメージか。

事務局 フィットネスクラブ等の利用にかかる費用への助成に加え、健康増進講座  
などへのニーズが高ければ、民間の健康教授業を実施している事業者に委託  
して実施することなどを想定している。

可児委員 説明のあったように、民間活力を活用して取り組んでいければいいと思う。取り組み方の選択肢としては、事業者に対する直接支援と、サービスを利用する勤労者への助成支援、そして各種制度などの情報集約が考えられる。そうすることで、事業者を多方面から支援することができるのではないかと思う。

上原委員長 どの取組も周知が十分でない印象であり、やはり周知方法が重要であると感じる。今回参考資料で配布されたメンタルヘルス相談窓口一覧については、どのように周知されているのか。

事務局 当該一覧に関しては、様々な施設で配布されている資料ではなく、主に保健所や健康関連施設での配布や専用のホームページでの周知が主である。

我々が本年度実施した市民意識調査の結果においても、メンタルヘルス対策については、企業での導入率は高いものの、従業員の利用率は高くない状況で、セーフティネットとして整備されている傾向にあることなどからも、従業員全体、勤労者全体に認知されていない現状にあるのではないかと考えている。

そのようなことから、繰り返しとなるが情報発信、周知啓発の強化は必要であると考えている。

上原委員長 需要のあるものとそうでないものがあり、需要の高いものは手厚く取り組むことができるとよい。

事務局 前回会議で、精神科を受診しようにもひと月以上先になってしまう事例もあるというご意見をいただいたが、「精神科医による精神保健相談」という事業を市の保健所で実施しており、保健所の担当者に確認したところ、常に予約がいっぱいという状況ではないと聞いている。これは事業の認知度によるのか、事業のニーズによるのかは判断できないが、当課が実施しているメンタルヘルス相談と連動して周知していく必要がある事業ではないかと認識した。

坂崎委員 講座事業への取り組み方として、「ここに」では週1回で合計10回、現地での受講となっているが、参加へのハードルが少し高いようにも感じる。

民間活力を活用するのであれば、Zoomで配信したり、単発の講座とするなどフランクに受講できる実施手法の検討も必要であると思う。

事務局 藤枝市民大学について、担当者にヒアリングしたところ、専門性の高い長期講座を希望する方もいれば、入り口としての単発講座の利用を希望する方もいるという話もあったので、単発の講座から専門性の高い講座と段階を分けた取組が必要であると感じている。

大谷委員 周知啓発については、キーワードで容易に知りたい情報にたどり着けるような取組や、LINE を活用した発信の強化にも取り組んでもらいたい。

事務局 発信方法についてはこれから検討していかなければならない。  
現状、当課が管理するホームページでは、自主事業の紹介がメインとなっており、他機関が実施する関連事業の紹介が十分でない状況にあると認識している。  
一つ一つの事業を単発で紹介するのではなく、関連するものは一元的にまとめ、本市事業以外も含めた様々な支援に企業や勤労者をつなげていく発信を心がけていかななくてはならないと考えている。

新村委員 我々も事業を運営していく中で最も難しいと感じていることが、我々法人自体を知っていただくという点である。ホームページや、他のサイトにリンクを貼ってもなかなか皆様には伝わらない。  
関連する事業を取りまとめて発信するだけでなく、それぞれの課が事業の目的を相互に理解して、より積極的な連携につなげていく必要があるのではないかと感じる。

山田委員 様々な制度や支援が知られていない現状にあると自分も感じている。  
そのため、基本方針には、取組内容だけでなく、どのように周知啓発を図っていくかなども記載したほうがいい。  
商工会議所としては、中小・小規模事業者にも周知したいことがあれば協力できるし、他にも協力できる機関はあるはずなので、そういった機関との連携を強めていく必要があると思う。  
市役所内は部局が多くあるため、情報収集も大変かと思うが、市民からすると知りたい情報がどこにあるのか分からないという状況が一番問題であると思うので、情報発信対策は重要である。

可児委員 「ここに」に関しては、パンフレットを見る限り、非常に良いカリキュラムが実施されていると思う。特に「地域チャレンジ学部」は生きがいを求めている人の受講が多いのだと思うが、今後の高齢化社会を考えると、そういった方々にも地域経済の活性化に協力してもらいたい。例えば、パンフレット3ページの12～14番の「観光・歴史コース」については、観光サービス業などに従事する受講者にとっては収益化につながる可能性も見込まれるため、修了者を地域産業やサービスにつなげていく取り組みも非常に良いかと思う。

事務局 可児委員のご意見のように、地域チャレンジ学部から発展的に産業人材の育成につなげていくことも重要であると感じた。

キャリアチャレンジ学部では、今後マーケティングを学ぶ講座の設定なども検討されているが、幅広く地域チャレンジ学部とのつながりを持ちつつ取り組んでいくべきものであると考えている。

大石委員 「従業員自己啓発・能力開発機会の充実」について、事業案のうち、「企業が実施する従業員のための研修等に要する経費に対する助成」には、産業振興課にて実施予定とあり、「各種文化教養講座事業利用に係る受講料等の割引制度の実施」には、ジョイブ静岡との連携とあるが、そのほかの地域の高等教育機関等との連携に関しては具体的に明記されていない。今までの説明から考えると「生涯学習推進課との連携」と記載すべきと考えるが、その他にも関連する機関が多数あることから具体的に記載していないという理解でよいか。

事務局 お見込みのとおりで、今後市内6大学との協議も予定しており、また、生涯学習推進課以外との連携がまだ定まっておらず、これから具体的な検討を進めていく状況などから、具体内容を記載をしていない。

上原委員長 そのほか、「多様で柔軟な働き方の推進」について、事業案を見る限りでは継続の取り組みが大半で、新たな取組としては、「労務管理体制の見直し等に係る専門家支援」がある。

労務管理の見直しについて、自分たちで取り組んでいる事業所もあるが、できていない事業所については、何とか取り組めるように、こちらからアプローチする、あるいは、女性活躍やワークライフバランスの推進について、自社の現状を振り返って改善に向けて促す、そういった取組が必要ではないかと思うがどうか。

事務局 「多様で柔軟な働き方の推進」について、必要性は高いと感じているものの、委員長のおっしゃる通り、取り組んでいる事業所と取り組めていない事業所に二極化しており、取り組めていない事業所をどう押し上げていくかということになってくる。

また、取り組めていない事業所も、「取り組みたいが取り組めない」事業所と、「取り組む予定のない」事業所に分かれると考えている。取り組む予定のない事業所には、意識を醸成するための取組が必要で、取り組みたいけど取り組めない事業所には、事業案にあるような専門家による支援というアプローチを考えている。

これまでの、表彰事業の実施及び表彰企業の取組の発信や、企業経営者等を対象としたセミナーの実施などの普及啓発的な取組も、取り組む予定の事業所に対して継続して実施していく必要があると考えている。

今後、市として企業訪問を積極的に実施していく中で、より個々の企業の困りごとなどを把握し、事業の紹介も併せて行っていきたいと考えている。

大石委員

柔軟な働き方については、特に静岡県は若年層の女性の流出や、人口減少という課題がある中で、既婚女性や子育て中の女性の就労支援や、良質な就労環境があるということを広めるための施策が必要ではないかと思う。

子育てしながら働くとなると託児サービスが充実しているか、子育て関連の補助制度が充実しているかということが、子育て世帯にとって夫婦ともに安心して働ける環境につながるため、託児サービス利用の補助や保育施設の充実などといった子育て関連の支援制度なども含めた幅広く反映した方針であるといいかと思う。

事務局

先日新聞に、静岡県の女性経営者比率は全都道府県中で41位であると、新聞に掲載された。静岡市葵区は県内ではトップの比率ではあったが、全国的にみると低水準であることが分かった。

また、前回会議でも上原委員長より発言があったように、都道府県別のジェンダー指数も静岡県が最下位で、様々な調査においてお、静岡が女性にとっては働きやすい地域であるという結果が出ている。

「子育てがしやすい」といったキャッチフレーズが定着している地域が移住者増加の成果を出している傾向からも、子育てのしやすさが働きやすさに直結していると感じている。

現在示している方針案は、全庁的な取組まで網羅できていないため、もう少し内容の精査、作りこみを検討していきたいと考えている。

大谷委員

先進的な事例を紹介しながら企業の取組を促していくのであれば、現在市が実施している表彰事業の継続的な実施は重要である。

我々の業務の中でも、事例紹介などは行っているが、特定の業種だからできることだとして取組までつながらないケースも多々あるため、表彰事業によって頑張っている企業を称えるとともに、表彰手前のような状態にある企業も救えるような取組としてもらいたい。

また、事例紹介についても、多くの企業の参考となるように、業種や規模別で整理することができるとよい。そうすることで、取組の見本となり、専門家によるコンサルティング支援につなげていくことができると思う。



上原委員長 労務管理の煩雑さが、多様で柔軟な就労制度導入の障壁となっているという事務局からの説明もあったが、社会保険労務士等専門家による支援以外にも何か効果が見込まれる取組はないか、意見や提案があればお願いしたい。

事務局 事業案として、「労務管理等見直しのための専門家支援」を提案しているが、「労務管理ツールの導入に係る経費への補助」といった手法は効果が見込まれるのかご意見をいただければと思う。

また、専門家支援に関しても、ただ社会保険労務士等が事業所を訪ねても、はたして課題の解決や、実際の取組につながるのか、より現場的目線でどう感じているのかお聞かせいただきたい。

可児委員 いわゆるHRテックといわれる人事労務管理ツールが最近多く出てきているものの、従業員数に応じてコストがかかるため企業にとっては大きな負担となっているが、継続的にかかる経費でもあるため補助という手法も難しいのではないかと思う。ただ、労務管理の煩雑さを解消するためにHRテックを活用するというのは効果があるものだと思う。

上原委員長 商工会議所では、事業所のツール導入に向けた支援に取り組んでいるか。

山田委員 様々なツールの紹介はしているものの、金銭的負担が大きいことから導入のハードルは高いと感じている。最近では、国や市でシステムの導入に関する補助金制度が実施されており、そういった補助金が労務管理ツールなどにも幅広く活用できればいいと思う。

また、専門家支援については、市が直営で取り組むというよりも、様々な協会や団体もあることから、そのような組織に依頼して取り組む方法も考えられるのではないかと思う。

可児委員 HRテックの導入支援の手法として、市や勤労者福祉サービスセンターからの紹介で提携割引がきくという方法も考えられるのではないかと思う。

坂崎委員 以前は勤怠管理は手書きで管理していたが、今はすべてパソコン上で管理していて、給与明細なども携帯電話で確認できるようなシステムを導入している。ただ、いまだに紙媒体で勤怠管理をしている企業も多くあるものの、毎月コストが発生するとなると導入が難しいため、行政がベースとなる共通システムのようなものを提供してくれると導入しやすいのかなと思う。

大谷委員 前回お話ししたが、我々の法人では、デジタル化に向けてどのように取り組めばいいか悩んでいる事業所に対する支援として、企業内でデジタル化を推進する人材を育成する講座事業を実施している。入門編、実務編、経営者

編と段階を分けて実施しており、入門編ではあなたの会社で活用すべきデジタルツールは何か良いかという診断などに取り組んでいる。その後、個別に相談会を開催して、予算などをもとに具体的なツールを紹介している。

行政の支援としては、デジタル化の入り口部分の支援を丁寧に実施して、取組のハードルを下げて、あとは各事業者が取り組みたいことと予算の規模に応じてどのようなツールを導入するかなどを選択していってもらえないと思う。

新村委員           市の取組として「産学交流センター」があると思う。我々法人もよく利用していて、中小企業診断士の方にマーケティング手法や広告宣伝、デジタル化の進め方などを相談している。そのため、具体的な取り組み内容の中に、追加してもいいのかと思う。

事務局             基本方針案に取組が網羅できていないことは承知しているため、他課、他局の事業ももう少し精査していきたいと考えている。まずは、当課として取り組むべき事業を中心に整理している現状である。

大石委員           基本方針案の中で、勤労者福祉施設について、今後どのように運営していくのかということが特に明記されていないが、勤労者福祉施設のその後については、どのような流れで検討していくのか。

事務局             まず市としては、勤労者福祉施策全体をどのように進めていくべきかを整理して、勤労者福祉施設については、勤労者福祉施策の基本方針を定めた後に、明確にどのような用途で活用していくかを考えていきたいと思っている。

上原委員長       そのほか、何かご意見があればお願いしたい。

可児委員           成果指標について、目標値を「何%以上」と考えているという話があったが、継続的に数値が向上しているということも重要であると思う。