

勤労者福祉施策とその運営組織・施設の在り方 に関する調査研究

令和6年3月

兵庫県 高砂市
一般財団法人 地方自治研究機構

勤労者福祉施策とその運営組織・施設の在り方
に関する調査研究

令和6年3月

兵庫県 高砂市

一般財団法人 地方自治研究機構

はじめに

昨今のわが国の地方行政を取り巻く環境は、少子化に伴う本格的な人口減少・高齢化社会の到来、社会全体のデジタル化の急速な進行、各種災害の激甚化、住民のライフスタイルと価値観の多様化、公共私連携による地域社会の新たな動き、脱炭素化やSDGs等の地球規模の潮流など、これまでとは大きく異なる変化が見られます。

こうした中で、地方公共団体は、自治体DXの推進、人材の育成、経営マネジメントの強化等を図りつつ、住民ニーズを的確に捉え、地域の特性を活かしながら、住民福祉の向上、地域産業の振興、まちづくりの推進、防災対策の強化、自然環境の保全、共生社会の実現等に関する諸課題に、自らの判断と責任において取り組んでいくことが求められています。

このため、当機構では、地方公共団体が直面している諸課題を多角的・総合的に解決するため、個々の団体が抱える課題を取り上げ、当該団体と共同して、全国的な視点と地域の実情に即した視点の双方から問題を分析し、その解決方策の研究を実施しています。

本年度は7つのテーマを具体的に設定しており、本報告書は、そのうちの一つの成果を取りまとめたものです。

近年、勤労者福祉を取り巻く環境が大きく変化し、勤労者福祉施策に対するニーズは多様化してきています。高砂市では、社会情勢の変化や高砂市勤労者総合福祉センターの施設・設備の老朽化等により、施設入館者数が減少しており、指定管理者である（一財）高砂市勤労福祉財団の役割も課題になっています。

本調査研究では、高砂市における勤労者福祉施策の今後の方向性と市の役割の検討、高砂市勤労者総合福祉センターの今後の在り方の検討、（一財）高砂市勤労福祉財団の今後の役割と方向性の検討の3点を目的としています。

本調査研究の企画及び実施に当たりましては、研究委員会の委員長及び委員を始め、関係者の皆様から多くの御指導と御協力をいただきました。

また、本調査研究は、公益財団法人 地域社会振興財団の助成金を受けて、高砂市と当機構とが共同で行ったものであり、ここに謝意を表する次第です。

本報告書が広く地方公共団体の施策展開の一助となれば大変幸いです。

令和6年3月

一般財団法人 地方自治研究機構

理事長 三輪和夫

目次

序章 本調査研究の背景と目的.....	1
1 調査研究の背景と目的.....	3
2 調査研究の構成.....	3
3 調査研究体制.....	5
第1章 高砂市の概要.....	7
1 高砂市の概況.....	9
2 高砂市における勤労者福祉施策と課題.....	13
3 高砂市勤労者総合福祉センターの概要と課題.....	13
4 (一財)高砂市勤労福祉財団の概要と課題.....	17
第2章 高砂市における勤労者福祉施策の在り方の検討.....	19
1 勤労者福祉施策における国・県・市・他団体の役割と取組.....	21
2 事業者・従業員アンケート.....	33
3 勤労者福祉施策における市の役割と今後の方向性.....	49
第3章 高砂市勤労者総合福祉センターの在り方の検討.....	53
1 勤労者拠点施設の必要性の検討.....	55
2 より多くの市民に利用されている施設の可能性の検討.....	59
3 施設の今後の方向性.....	63
4 施設の管理・運営形態の検討.....	64
第4章 (一財)高砂市勤労福祉財団の役割と今後の在り方の検討.....	71
1 (一財)高砂市勤労福祉財団の役割等.....	73
2 統廃合を経験した組織の事例調査—(一財)奈良市総合財団—.....	74
3 財団の今後の方向性・市との役割分担や協力についての検討.....	79
第5章 高砂市・財団の勤労者福祉における今後の方向性.....	85
1 本調査研究における各調査項目のまとめ.....	87

2 高砂市・財団の勤労者福祉における今後の方向性	87
委員長コメント.....	93
調査研究委員会名簿.....	97
資料編	101
参考資料1：高砂市勤労者福祉に関する事業者アンケート調査.....	103
参考資料2：高砂市勤労者福祉に関する従業員アンケート調査.....	148
参考資料3：財団の合併における各種手続と届出.....	221

序章 本調査研究の背景と目的

序章 本調査研究の背景と目的

1 調査研究の背景と目的

高砂市は、播磨工業地帯の中核をなし、臨海部には大企業が集積しており、産業別では製造業の割合が大きいという特徴がある。

高砂市の勤労者福祉施策は、これまで勤労者福祉施設の設置と運営財団が実施する勤労者福祉事業への補助をはじめ、市内の労働組合で構成される労働者福祉協議会への補助、中小零細事業所の従業員の健康診断補助及び勤労者住宅資金融資預託金等の施策を展開してきた。

近年、勤労者福祉を取り巻く環境が大きく変化しており、勤労者福祉施策に対するニーズが多様化してきている。高砂市勤労者総合福祉センターは、社会情勢の変化や施設の老朽化により、活用頻度や入館者数が減少している現状にある。また、勤労者福祉事業が効果的に連動していない実態から、施設の指定管理者であり、勤労者福祉事業を実施している（一財）高砂市勤労福祉財団の役割も課題となっている。

高砂市及び勤労福祉関連団体が実施する勤労者福祉事業の内容を再検討し、拠点施設である勤労者総合福祉センター及び（一財）高砂市勤労福祉財団の在り方等を見直し、働き方改革の意義と趣旨を踏まえた新たな方向性を示す時期となっている。

本調査研究は、（１）高砂市における勤労者福祉施策の今後の方向性と市の役割の検討、（２）高砂市勤労者総合福祉センターの今後の在り方の検討、（３）（一財）高砂市勤労福祉財団の今後の役割と方向性の検討の３点を目的とする。なお、勤労者の定義は、職種や勤務形態を問わず、働いている者すべてを言う。

2 調査研究の構成

（１）高砂市における勤労者福祉施策の今後の方向性と市の役割の検討

国・県・市・他団体の役割・施策・事業の概要と傾向を整理し、高砂市が実施すべき施策や実施できる施策の検討をする。また、勤労者福祉に対するニーズを把握するため、事業者・従業員を対象としたアンケート調査を実施する。

（２）高砂市勤労者総合福祉センターの今後の在り方の検討

勤労者拠点施設として管理・運営され続けている他自治体の事例調査と、事業者・従業員を対象としたアンケート調査を実施し、より多くの市民に利用される施設の可能性を検討する。また、施設の管理・運営形態の比較検討を行うため、指定管理者制度、その他のPPP手法のメリット、デメリット等の特徴を定性的に整理、各手法を用いた事例を紹介する。

(3) (一財) 高砂市勤労福祉財団の今後の役割と方向性の検討

財団と市が担う役割分担と方向性を検討するため、組織の統廃合手続きや課題を定性的に整理し、統廃合を経験した組織の事例調査を実施する。

図表 序-2-1 調査研究の内容と方法

調査目的と内容	調査方法
① 高砂市における勤労者福祉施策の今後の方向性と市の役割の検討 ア. 国・県・市・他団体の役割、施策、事業の整理 ⇒市で実施すべき施策や実施できる施策の検討 イ. 勤労者福祉に対するニーズの把握	ア.高砂市提供の資料等を基に、内容を定性的に整理 ⇒市で実施すべき施策や実施できる施策の検討 イ. アンケート調査の実施
② 勤労者総合福祉センターの在り方の検討 ア. 勤労者拠点施設としての管理・運営の検討 イ. より多くの市民に利用される施設の可能性の検討 ウ. 施設の管理・運営形態の比較検討	ア. 事例調査、上記アンケート調査からニーズの確認 イ. 事例調査、上記アンケート調査からニーズの確認 ウ. 指定管理者制度、その他のPPP手法のメリット、デメリット等の特徴を定性的に整理、各手法を用いた事例の紹介
③ (一財)高砂市勤労福祉財団の今後の役割と方向性の検討 ・財団の役割と今後の方向性の検討	・組織の統廃合手続きや課題を定性的に整理、統廃合を経験した組織の事例調査

調査研究は以下のようなスケジュールで進めた。

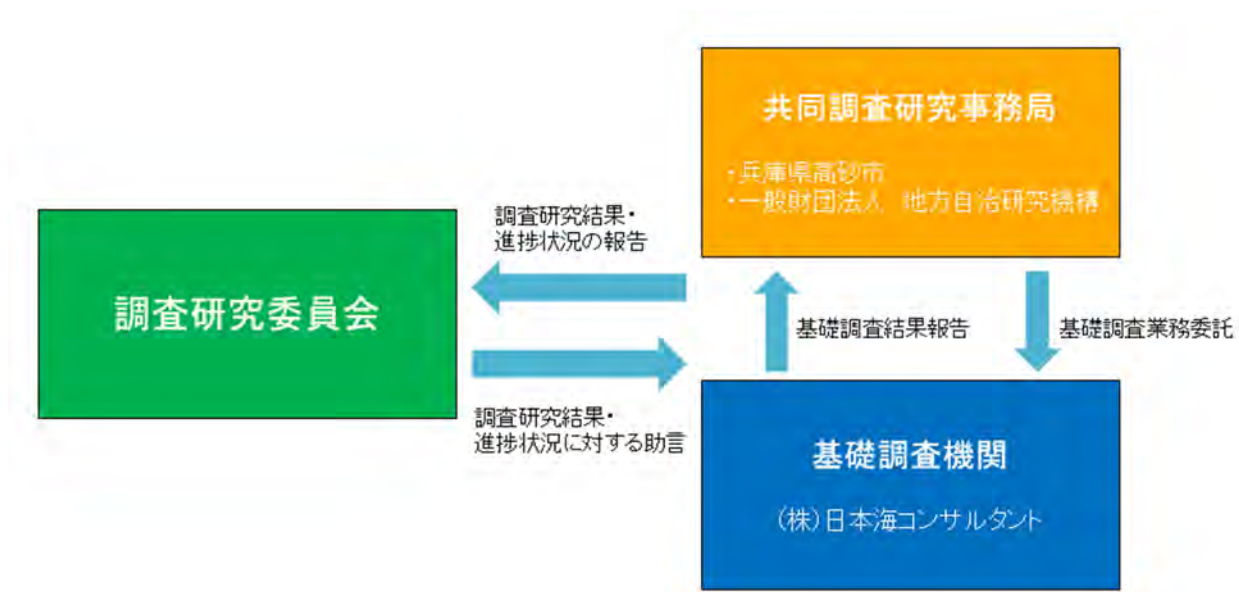
図表 序-2-2 調査研究のスケジュール



3 調査研究体制

本共同調査研究は、兵庫県高砂市及び一般財団法人地方自治研究機構を実施主体として、調査研究委員会の指導及び助言の下、基礎調査機関として株式会社日本海コンサルタントの協力を得て実施した。

図表 序-3-1 調査研究の体制図



第 1 章 高砂市の概要

第1章 高砂市の概要

1 高砂市の概況

(1)位置と地勢¹

高砂市は、兵庫県の中南部、播磨平野に位置し、四極間の距離は東西 8.00 キロメートル、南北 9.57 キロメートル、面積は 34.38 平方キロメートルである。北は遠く中国山脈の支脈を仰ぎ、南は瀬戸内海播磨灘に臨んでいる。市の東端を加古川の清流が南北に走り、その豊かな水利は優れた景観、肥沃な土地となって市民生活の大きな根源となっている。

図表 1-1-1 高砂市の位置



出所：高砂市ホームページ 高砂市のプロフィール

¹ 本項目は、高砂市ホームページ「高砂市のプロフィール」における内容を基に作成している。
(<https://www.city.takasago.lg.jp/gyoseisite/shiseijoho/shinogaiyo/2/4553.html>)

(2) 歴史・産業・文化²

「高砂やこの浦舟に帆をあげて…」と古くからめでたい謡曲「高砂」（世阿弥作）で知られる高砂市は、西部の日笠山や中央部の竜山など丘陵地には多くの遺跡が発見されており、原始・古代の人々の暮らしぶりをしのぶことができる。また、高砂は古くからの景勝の地であったため、多くの歌人たちにも愛され、「稲日野も行き過ぎかてに思へれば 心恋しき可古の島見ゆ（柿本人麿）」をはじめ、多くの和歌が詠まれ万葉集などの数々の歌集を賑わせている。

近世になって高砂が発展したのは、姫路城主池田輝政公が慶長6年に加古川の流れを高砂に導いて加古川舟運の河口港を開き、その後、本田忠政公によって本格的な町づくりが進められ、加古川流域の物資の集散地になってからのことである。この時代には付近の村々では米作りのほか製塩業や綿業、採石業などの地場産業が発達し、商品流通も盛んに行われた。

近現代になると大阪や神戸などの大都市に近いことや豊富な用水があること、埋め立てしやすい遠浅の海岸などが企業の立地条件となって、機械・製紙・化学・食品・電力などの大工場が進出し、播磨臨海工業地帯の中核となった。近年は、先端技術を活用したものづくり産業や研究開発産業の誘致も図っており、交通インフラや研究・教育機関の充実、安定した電力供給といった条件も、播磨臨海工業地帯の発展に寄与している。

市内には、高砂神社・生石神社・鹿嶋神社・曾根天満宮・十輪寺などの社寺や石の宝殿などの史跡も多く、市内各神社の秋祭りなどの行事には多くの人々が訪れる観光地にもなっている。高砂神社は、港町として繁栄した高砂地区にあり、謡曲「高砂」発祥の地となっている。石の宝殿は、生石神社のご神体として祀られている巨石で、1,700年以上採石が行われている竜山石の産地にある。

図表 1-1-2 高砂神社



図表 1-1-3 石の宝殿



出所：兵庫県公式観光サイト (<https://www.hyogo-tourism.jp/spot/382>) 出所：高砂市提供資料

² 本項目は、高砂市ホームページ「高砂市プロフィール」における内容を基に作成している。
(<https://www.city.takasago.lg.jp/gyoseisite/shiseijoho/shinogaiyo/2/4553.html>)

(3)人口・従業者

高砂市の人口は、87,388人、世帯数は40,382世帯(令和5年11月末現在)である。年齢別人口では、0～14歳が10,420人、15～64歳が50,883人、65歳以上が26,085人(令和5年11月末現在)となっている。

従業員規模別事業所数及び従業者数は、平成21年と比較すると、平成28年の事業所数は減少しているものの、従業者数は増加しており、特に30人以上従業者規模の事業所の従業者数が増加している。

図表 1-1-4 従業者規模別事業所数及び従業者数の推移

従業者規模	平成18年 10月1日		平成21年 7月1日		平成24年 2月1日		平成26年 7月1日		平成28年 6月1日	
	事業 所数	従業 者数	事業 所数	従業 者数	事業 所数	従業 者数	事業 所数	従業 者数	事業 所数	従業 者数
総数	3,492	42,818	3,586	45,467	3,275	43,539	3,408	45,924	3,182	46,197
1人～4人	2,037	4,289	2,058	4,407	1,902	4,078	1,921	4,034	1,820	3,885
5人～9人	645	4,291	679	4,482	619	3,983	644	4,216	619	4,093
10人～19人	381	5,163	398	5,388	380	5,072	393	5,302	391	5,231
20人～29人	114	2,725	134	3,151	140	3,374	143	3,428	136	3,234
30人以上	207	23,738	225	25,589	215	27,032	216	26,553	204	29,754
派遣・下請	8	-	12	-	19	-	11	-	12	-
国、地方公共団体	100	2,612	80	2,450	-	-	17	720	-	-

注：平成24年は、民営の事業所及び企業を対象としての調査である。

資料：事業所・企業統計調査、経済センサス - 基礎調査、経済センサス - 活動調査（総務省・経済産業省）

出所：高砂市ホームページ 高砂市統計書(令和4年度) 4.事業所

第2次産業の従業者数は、平成21年と比較すると、平成28年は増加しているが、第3次産業の従業者数は減少している。

図表 1-1-5 産業大分類別事業所数及び従業者数の推移

産業大分類	平成21年7月1日		平成24年2月1日		平成26年7月1日		平成28年6月1日	
	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数
総数	3,586	45,467	3,275	43,539	3,408	45,924	3,182	46,197
第1次産業 (A～B 農林漁業)	2	19	2	17	5	37	4	30
第2次産業	684	17,261	637	18,562	667	19,692	632	22,791
C 鉱業、採石業、砂利採取業	4	15	3	10	3	8	2	7
D 建設業	419	3,849	377	3,377	391	3,322	372	3,095
E 製造業	261	13,397	257	15,175	273	16,362	258	19,689
第3次産業	2,900	28,187	2,636	24,960	2,736	26,195	2,546	23,376
F 電気・ガス・熱供給・水道業	9	193	4	81	8	161	4	98
G 情報通信業	19	290	15	262	13	296	14	418
H 運輸業、郵便業	77	1,796	77	1,516	75	1,327	79	1,407
I 卸売業、小売業	877	7,129	775	5,960	766	5,936	727	5,722
J 金融業、保険業	56	533	52	510	53	556	53	672
K 不動産業、物品賃貸業	159	700	142	503	151	495	139	447
L 学術研究、専門・技術サービス業	138	3,611	133	3,778	139	3,582	134	3,970
M 宿泊業、飲食サービス業	568	3,818	529	3,870	515	3,325	492	2,910
N 生活関連サービス業、娯楽業	328	1,123	305	941	324	1,078	292	906
O 教育、学習支援業	162	1,504	122	556	162	1,639	124	838
P 医療、福祉	237	3,789	227	3,396	274	4,360	256	3,758
Q 複合サービス業	15	174	15	175	15	283	11	204
R サービス業(他に分類されないもの)	238	2,809	240	3,412	224	2,437	221	2,026
S 公務(他に分類されないものを除く)	17	718	-	-	17	720	-	-

資料：事業所・企業統計調査、経済センサス-基礎調査、経済センサス-活動調査（総務省・経済産業省）

出所：高砂市ホームページ 高砂市統計書(令和4年度) 4.事業所

2 高砂市における勤労者福祉施策と課題

高砂市は、これまで様々な勤労者福祉施策を実施してきた。勤労者福祉施設の設置や（一財）高砂市勤労福祉財団が実施する勤労者福祉事業への補助、市内の労働組合で構成される労働者福祉協議会や中小企業労働福祉協議会への補助、中小零細企業の従業員の健康診断補助、勤労者住宅資金融資預託金制度³等である。その他にも令和4年度には中小企業の雇用確保のため、企業連携型奨学金返還サポート事業を創設し、幅広く実施してきた。

しかし、社会情勢や個人の社会生活が変化し、それに伴い勤労者福祉へのニーズも変化したことで現在の高砂市の施策による対応が困難になっている。第5次高砂市総合計画においても、「活躍・労働政策」として「誰もが社会に参加し、その人らしく活躍するまち」が政策目標として掲げられ、「ワークライフバランス」をキーワードに、労働環境の改善や多様な働き方が方向性として挙げられている⁴。また、「子ども支援策」として、仕事と子育ての両立支援も重視されており、子育て支援との結びつきが重要となっている⁵。

そこで勤労者福祉施策の在り方について、近年のニーズに合わせた、福利厚生の実質やワークライフバランスの推進、（一財）高砂市勤労福祉財団の財産の有効な活用方法を踏まえて、今後の方向性、財団との役割分担等を含めて再検討を行っていく。

3 高砂市勤労者総合福祉センターの概要と課題

（1）高砂市勤労者総合福祉センターの概要⁶

高砂市勤労者総合福祉センターは、平成4年に、雇用保険事業の一つであった雇用福祉事業として、企業規模の違いによる福利厚生の格差を是正する目的で、当時の特殊法人雇用促進事業団によって建設、平成15年に高砂市に譲渡され、（一財）高砂市勤労福祉財団が施設運営や講座の開講を担っている。高砂市勤労者総合福祉センターは、職場で働く勤労者と地域の人々が自由にふれあい、活用できるコミュニティスペースとして、講座の開講や労働文化講演会、就職相談・セミナーの実施、多目的ホール・会議室・研修室等の共用施設の貸出、図書室の開放を行っている。

³ 令和4年度から、勤労者住宅資金融資制度での新規貸付を休止。

⁴ 「第5次高砂市総合計画」、pp. 48-49

⁵ 前掲書、pp. 24-25

⁶ 本項目は、高砂市勤労者総合福祉センターホームページを参考に作成している (<https://www.fureainosato-ooshiko.or.jp/>)。

図表 1-3-1 令和4年度 勤労者総合福祉センターの予算・決算の比較

(単位：円)

	大項目	小項目	令和4年度 予 算	令和4年度 決 算	差異	対予算執行率
収入項目	事業収入	利用料等収入	10,000,000	9,094,700	905,300	90.9%
	指定管理料	施設管理受託収入	17,160,000	17,160,000	0	100.0%
	雑収入	受取利息	1,000	103	897	10.3%
		雑収入	334,000	518,512	△ 184,512	155.2%
収入合計			27,495,000	26,773,315	721,685	97.4%
支出項目	人件費	給料手当	8,160,000	8,055,700	104,300	98.7%
		福利厚生費	1,393,000	1,360,195	32,805	97.6%
		臨時雇賃金	0	0	0	
		小 計	9,553,000	9,415,895	137,105	98.6%
	事務費	通信運搬費	104,000	100,287	3,713	96.4%
		消耗什器備品費	0	0	0	
		消耗品費	270,000	267,563	2,437	99.1%
		印刷製本費	119,000	115,099	3,901	96.7%
		租税公課	1,219,000	1,218,600	400	100.0%
		小 計	1,712,000	1,701,549	10,451	99.4%
	管理費	修繕費	1,513,000	1,512,352	648	100.0%
		燃料費	2,523,000	2,014,045	508,955	79.8%
		光熱水料費	2,700,000	2,643,087	56,913	97.9%
		賃借料	400,000	366,878	33,122	91.7%
		使用料	25,000	24,185	815	96.7%
		保険料	13,000	12,650	350	97.3%
		委託費	9,005,000	8,354,725	650,275	92.8%
		小 計	16,179,000	14,927,922	1,251,078	92.3%
	雑支出	雑費	51,000	39,760	11,240	78.0%
	予備費	予備費	0	0	0	
	支出合計			27,495,000	26,085,126	1,409,874

出所：令和4年度高砂市勤労者総合福祉センターの管理業務 事業報告書及び収支決算書

(2)高砂市勤労者総合福祉センターの現状と課題

平成4年、勤労者の福祉の増進を図り、市民の文化と教養の向上に資することを目的として建設された勤労者総合福祉センターは、本節前項の事業等を行うことで、供用開始2年目の平成6年度には5万人超、平成10年代半ばまで6万人超の利用者を保ち、勤労者等のレクリエーション・研修施設としての一定の役割を果たしてきた。しかし、その後、勤労者福祉を取り巻く環境が大きく変化し、勤労者福祉施策や勤労者福祉施設に対するニーズが多様化してきたことに加えて、平成27年には、高砂市ユアアイ福祉交流センターのオープン等も影響し、図表1-3-2で示すように、入館者数（利用者数）は5万人を割り、現在、令和2年度から令和4年度のコロナ禍期からの回復途上ではあるが、漸減している状況にある。また、施設の設置目的と利用実態は一致しておらず、さらには供用開始から約30年が経過した施設は老朽化しており、大規模改修が求められているなか、「高砂市公共施設全体最適化計画」⁷においては、令和8年度までに「雇用支援センター」との複合化を検討するとされており、施設の利用範囲の縮減等から生じる課題、問題を整理する必要がある。以上の点から、より多くの勤労者と市民に利用される機能を備えた施設を検討していく必要がある。なお、「高砂市公共施設全体最適化計画」⁸において、勤労者総合福祉センターは、施設の「長寿命化」を図り、「維持」していくと判断されており、同計画に加え、「第5次高砂市総合計画」⁹や「高砂市公共施設等総合管理計画」¹⁰においても、施設の適正な維持や活性化が求められている。

7 「高砂市公共施設全体最適化計画」、p.10

8 前掲書、p. 10

9 「第5次高砂市総合計画」、pp. 60-61

10 「高砂市公共施設等総合管理計画」、p. 31

図表 1-3-2 勤労者総合福祉センター入館者数の推移

平成25年度～令和4年度（10年間）

年度	多目的ホ-ル	会議室 1	教養文化室		研修室1		研修室 2	会議室 2	合計	入館者数 (人)
			A	B	東	西				
平成25年度	346	324	86	78	292	346	293	86	1,851	57,241
平成26年度	440	313	85	73	328	353	273	87	1,952	55,669
平成27年度	294	287	105	108	296	308	302	91	1,791	47,774
平成28年度	292	280	126	185	283	288	244	66	1,764	46,882
平成29年度	308	279	182	233	268	275	249	82	1,876	49,843
平成30年度	300	276	158	195	276	303	296	84	1,888	49,258
令和元年度	326	229	118	115	237	255	313	96	1,689	42,572
令和2年度	293	144	83	80	187	188	202	51	1,228	21,058
令和3年度	286	223	90	88	211	223	233	87	1,441	28,599
令和4年度	336	188	90	95	192	213	265	133	1,512	28,070

注1：件数にステージ、図書室は含まない。注2：入館者数にはステージ、図書室、職業相談での入館者は含まない。
注3：令和2年度から令和4年度はコロナ禍対応（臨時休館及び時短）による影響など。

出所：高砂市提供資料

4 (一財) 高砂市勤労福祉財団の概要と課題

(1) (一財) 高砂市勤労福祉財団の概要¹¹

平成4年、勤労者総合福祉センターの建設を契機に、当該施設の管理運営を受託する目的で、高砂市 6,000 万円及び事業者・労働組合 4,000 万円の計 1 億円を出捐(出資)して財団法人高砂市勤労福祉財団として設立された。

平成6年には宿泊施設、平成12年には体育施設を加え、勤労者福祉ゾーン「ふれあいの郷 生石」の3つの勤労者福祉施設の有機的な管理運営を行っていたが、現在は指定管理者として、勤労者総合福祉センターのみを管理・運営している。

設立後、高砂市の勤労者福祉の充実及び向上を図るため、勤労者及びその家族へ教養文化、研修、スポーツ等の機会の提供、福利厚生施設の利用の促進、勤労者福祉に関する相談及び啓発等を行い、もって健康で明るく生きがいのあるまちづくりに寄与することを目的とし、勤労者総合福祉センターで開講されている教室、相談事業、生活支援をテーマとしたセミナー等の勤労者福祉向上のための各種事業を行っている。

なお、財団の規模としては、定款で定める4事業のうち、事業費、業務量ともに勤労者総合福祉センターの管理運営による比重が最も大きい。

(2) (一財) 高砂市勤労福祉財団の課題

近年、勤労者福祉へのニーズの多様化だけでなく、施設・設備の老朽化等により、施設入館者数が減少しており、財団が実施する講座や教室等の事業への参加者も減少している。また、財団の職員数が5名と小規模であり、指定管理者として民間の力を十分に発揮し難い状況にある。このような状況から、勤労者総合福祉センターを別の目的の施設に用途変更することとなった場合も含め、単独での存続が問われている。

そこで他団体との統合を考慮に入れる等、多様化するニーズに応えられるような事業を検討し、高砂市が実施する勤労者福祉施策との協力、役割分担等、総合的な勤労者福祉施策全体の中で位置付けを再考する必要がある時期に来ている。

¹¹ 本項目は、高砂市勤労者総合福祉センターホームページ「運営団体について」を基に作成している (<https://www.fureainosato-ooshiko.or.jp/about/>)。

第2章 高砂市における勤労者福祉施策の在り方の検討

第2章 高砂市における勤労者福祉施策の在り方の検討

1 勤労者福祉施策における国・県・市・他団体の役割と取組

第1節では、はじめに、国・県・市・他団体の役割・施策・事業の概要と傾向を整理することで、現在どのような勤労者福祉施策が行われているのかを概観する。その上で、市や財団が担うべき役割を考察する。そして、第2節で詳しく取り上げる、勤労者福祉施策のニーズにおけるアンケート結果を一部取り上げ、事業者と勤労者の間で、どのような施策が望まれているのかを提示し、ニーズを満たすことができると考えられる方向性を示す。

(1) 国・県・市・他団体の役割・施策・事業の概要と傾向

本項目では、国・県・市・他団体の役割や主要な施策・事業の概要を提示する。その上で、これらの役割・施策・事業の大まかな傾向を示し、今後、高砂市や財団が担うべき役割を抽出する。

① 国の役割・施策・事業

ここでは、厚生労働省の労働行政における役割（方針）を示した上で、近年の勤労者福祉に必要であると一般的に考えられ、ニーズも多いとされる、リカレント教育支援、テレワーク支援、子ども・子育て支援について、概要を紹介する。具体的には、厚生労働省・経済産業省・文部科学省が取り組んでいるリカレント教育支援、厚生労働省によるテレワーク支援、関係部署が横断的に行っている子ども・子育て支援を提示する。

厚生労働省の労働行政における役割（方針）は、以下の図表2-1-1のようになる。

図表 2-1-1 厚生労働省の労働行政における役割（方針）

労働基準行政の役割	職業安定行政の役割	職業能力開発行政の役割	雇用均等行政の役割
1. 労働条件の確保	1. ハローワークの全国ネットワークを活用した雇用対策	1. 職業訓練の効果的实施	1. 職場での男女均等取扱いのための対策
2. 最低賃金	2. 若者の就職促進	2. 労働者のキャリア形成支援	2. 女性の活躍推進
3. 労災保険による給付	3. 非正規雇用対策の総合的な推進		3. 仕事と育児・介護との両立支援
4. 職場におけるメンタルヘルス対策	4. 高齢者雇用対策		4. 次世代育成支援対策
5. 職場のパワーハラスメントの予防・解決	5. 障害者雇用対策		5. パートタイム労働者の公正な待遇の確保
6. ワーク・ライフ・バランスの実現	6. 地域の実情に応じた雇用対策の推進		6. 在宅ワークの健全な発展のための対策
	7. 生活保護受給者などへの就労支援		
	8. 雇用保険制度の機能強化		

出所：厚生労働省「労働行政の紹介・役割」

(https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kokka2/dl/rodo_P003_P004.pdf) を基に作成

続いて、厚生労働省及び経済産業省・文部科学省のリカレント教育支援について、図表 2-1-2 と図表 2-1-3 に示す。

図表 2-1-2 厚生労働省によるリカレント教育支援

<p>1. 職場における学び・学び直し促進ガイドライン</p> <p>職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的な強化を図るため、基本的な考え方や、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示している。</p>
<p>2. 労働者の主体的な学びへの支援</p> <p>(1) 教育訓練給付金 対象講座を修了した場合に、自ら負担した受講費用の 20%~70%の支給が受けられる。</p> <p>(2) 高等職業訓練促進給付金 ひとり親が、看護師等の国家資格やデジタル分野等の民間資格の取得のために修学する場合に、月 10 万円の支給が受けられる。 ※住民税課税世帯は月 7 万 5 千円、修学の最終年限 1 年間に限り 4 万円加算</p>
<p>3. 労働者が受講できる公的職業訓練（ハロートレーニング）</p> <p>希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを無料で習得することができる。</p>
<p>4. 事業者による人材育成への支援</p> <p>(1) 人材開発支援助成金（7つのコースのうち、「事業展開等リスクリテラシー支援コース」が含まれている。） 事業者が従業員に対して職務に関連した訓練を実施した場合や、新たに教育訓練休暇制度を導入して、教育訓練休暇を与えた場合に、訓練経費や制度導入経費等の助成が受けられる。</p> <p>(2) 生産性向上支援訓練 専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託し、事業者のニーズに応じて、講義だけではなくグループワークなど効果的な演習を取り入れて実施する訓練である。</p> <p>(3) 企業内キャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック） 企業内のキャリアコンサルティングの導入に向けて、無料でキャリアコンサルタントによる試行的なキャリアコンサルティングや相談支援を受けることができる。</p>

出所：厚生労働省「雇用・労働 リカレント教育」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html) を基に作成

図表 2-1-3 経済産業省・文部科学省によるリカレント教育支援

経済産業省	文部科学省
<p>1. 巣ごもり DX ステップ講座情報ナビ</p> <p>デジタルスキルを学びたい人に向けて、無料のオンライン学習コンテンツを紹介している。</p>	<p>1. マナビス</p> <p>「いつでも・どこでも・誰でも」学べる社会に向けて、社会人の学びの情報を紹介している。</p>
<p>2. 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験</p> <p>「情報処理の促進に関する法律」に基づき、ITに関する「知識・技能」が一定以上の水準であることを認定することを通じ、知識・技能の向上、IT 人材の育成・確保のために国家試験として実施している。</p>	
<p>3. 第四次産業革命スキル習得講座認定制度</p> <p>IT・データを中心として将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けてキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定している。</p>	

出所：厚生労働省「雇用・労働 リカレント教育」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html) を基に作成

次に、厚生労働省が実施するテレワーク支援は、図表 2-1-4 のとおりである。

図表 2-1-4 厚生労働省によるテレワーク支援

■人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が助成対象となる。

以下の取組の実施に要した費用が、支給対象となる。

1. 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
2. 外部専門家によるコンサルティング
3. テレワーク用通信機器等の導入・運用
4. 労務管理担当者に対する研修
5. 労働者に対する研修

出所：厚生労働省「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html) を基に作成

最後に、関係部署が横断的に行っている、国主体の子ども・子育て支援を、図表 2-1-5 に提示する。

図表 2-1-5 国主体の子ども・子育て支援

現物給付	現金給付
<p>■仕事・子育て両立支援事業</p> <p>仕事と子育ての両立支援</p> <p>1. 企業主導型保育事業</p> <p>事業所内保育を主軸とした企業主導型の多様な就労形態に対応した保育サービスの拡大を支援（整備費、運営費の助成）</p> <p>2. 企業主導型ベビーシッター利用者支援事業</p> <p>繁忙期の残業や夜勤等の多様な働き方をしている労働者が、低廉な価格でベビーシッター派遣サービスを利用できるよう支援</p> <p>3. 中小企業子ども・子育て支援環境整備事業</p> <p>くるみん認定を活用し、育児休業等取得に積極的に取り組む中小企業を支援</p>	<p>■児童手当等交付金</p> <p>児童手当等に基づく児童手当、特例給付の給付</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 0～3歳未満 15,000円 ・ 3歳～小学校修了まで 第1子・第2子：10,000円 第3子以降：15,000円 ・ 中学校 10,000円 ・ 所得制限限度額（960万円）～所得上限額（1,200万円） 5,000円（特例給付）

出所：こども家庭庁「子ども・子育て支援制度の概要」

(https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/3a1576c7-071d-4325-8be8-edced6d12ee1/f963da27/policies-kodomo-kosodate-seido.pdf) を基に作成

②県の役割・施策・事業

県の役割・施策・事業については、県における主要な勤労者福祉施策等・子育て支援、兵庫労働局及び兵庫県勤労福祉協会による取組を取り上げる。

第一に、図表 2-1-6 で県における主要な勤労者福祉施策等を、図表 2-1-7 で主要な子育て支援を挙げる。

図表 2-1-6 兵庫県における主要な勤労者福祉施策等

1. 労使団体等との連携強化、労働関係調査の実施 政労使による雇用対策三者会議を開催するほか、県内の労働組合の実態調査等を行う。
2. ワーク・ライフ・バランスの推進 「ひょうご仕事と生活センター」において、普及啓発、情報発信事業、相談事業、研修企画等を実施する。
3. 勤労者福祉施設の運営 中央労働センター、姫路労働会館、但馬ドーム、但馬年輪の里を運営する。
4. ひょうご・しごと情報広場における就職支援 情報提供、キャリアカウンセリング等の支援を実施することにより、職業相談から就職に至るワンストップサービスを行う。
5. 障害者の雇用・就業促進 関係機関と連携しながら、障害者雇用の理解を促進し、障害者の障害や職業能力に応じた雇用・就業の場の拡大を目指す。
6. 地域しごとサポートセンター事業 地域住民、地域団体等がビジネスとして地域課題解決を図る取組を支援するため、県内6地域に開設する。
7. 若年無業者への支援 自立就職支援セミナー等を実施、支援施設に来所できない者に対する訪問支援、試行的就労の場の提供を行う。
8. 労働者協同組合法にかかる届出、普及 労働者協同組合法にかかる届出に関すること、同法の周知等に取り組む。

出所：兵庫県ホームページ

(<https://web.pref.hyogo.lg.jp/org/roseifukushi/index.html>) を基に作成

図表 2-1-7 兵庫県における主要な子育て支援

1. 情報提供 保育施設、コミュニティ、子育て世代を支援する県内の店舗、その他県や国の施策に関する情報を提供している。
2. 給付金・貸付金 低所得層やひとり親世帯を対象とした、給付金・貸付金施策を実施している。
3. 相談窓口 LINE を活用した相談窓口や、兵庫県女性家庭センターにおける相談窓口を設置している。
4. 保育士・保育施設関係 保育士復職のための研修事業、保育士試験に関する情報提供、保育施設のための情報提供等を実施している。

出所：兵庫県ホームページ

(https://web.pref.hyogo.lg.jp/life/cate3_117.html) を基に作成

第二に、兵庫労働局では、令和5年度は「賃金の引上げ及び人への投資に対する支援の推進」を重点課題とし、図表 2-1-8 が示す取組を行っている。

図表 2-1-8 兵庫労働局における主要な取組

兵庫労働局	
令和5年度は、「賃金の引上げ及び人への投資に対する支援の推進」を重点課題とし、以下の対策に取り組んでいる。	
1. 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進	
(1)	賃金の引上げに向けた支援の推進（最低賃金制度の適切な運営、同一労働同一賃金の徹底）
(2)	人への投資関連施策の推進（助成金による支援、職業訓練の促進、在籍型出向の取組支援）
(3)	デジタル化の推進（オンライン・SNSを活用したサービスの提供、求人者マイページ・求職者マイページの利用促進等）
2. 多様な人材の活躍促進	
(1)	女性活躍・男性の育児休業取得の促進（女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保等）
(2)	求職者ニーズに応じた支援の促進（求職者の課題解決に向けた支援サービスの推進、子育て中の女性等に対する就職支援等）
3. 誰もが働きやすい職場づくり	
(1)	安全で健康に働くことができる環境づくり（長時間労働の抑制、法定労働条件の確保等）
(2)	過労死等事案をはじめとする労災請求事案に係る迅速・公正な処理
(3)	障害者・高齢者の活躍に向けた雇用指導・支援（障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援、高齢者の定年延長の促進等）
(4)	柔軟な働き方がしやすい環境整備（良質なテレワークの導入・定着促進、多様な働き方への支援）
(5)	改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底
4. 各関係団体と連携した行政運営	
(1)	地方公共団体と連携した地域雇用対策の推進（高砂市とは雇用対策協定を締結し、企業、若年者、女性、高齢者への支援等を実施）
(2)	労使の関係者及び関係機関との連携
(3)	大学・高校における労働法制講義

出所：「兵庫労働局行政運営方針」を基に作成

第三に、兵庫県勤労福祉協会で開催されている主要な取組として、図表 2-1-9 に示す。

図表 2-1-9 兵庫県勤労福祉協会における主要な取組

兵庫県勤労福祉協会	
1. 「ひょうご仕事と生活センター」の運営	以下の事業の実施を通じて、仕事と生活のバランスの推進を図っている。
(1)	啓発・情報発信（情報誌「仕事と生活のバランス」・学生向け先進企業事例集「WLBな会社ガイド」の発行等）
(2)	相談・実践支援（ワストップ相談、外部専門家派遣、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」並びに認定制度の創設等）
(3)	調査研究（大学等研究機関との連携による共同研究をはじめとした調査研究活動）
(4)	企業顕彰（ワーク・ライフ・バランスの実現推進のために先進的な取組を実施している企業・団体を表彰）
(5)	企業助成（ワーク・ライフ・バランスの実現推進を支援するための各種助成金を用意）
2. 「ひょうごファミリーバック」による福利厚生サービスの提供	県内の中小企業を対象に、会員事業所（企業、店舗等）の福利厚生制度の拡充や合理化を実現するために実施している、福利厚生サービスである。
3. 勤労者福祉施設の運営	県から指定管理者として指定を受け、「中央労働センター」、「姫路労働会館」、「全但バス但馬ドーム」を管理・運営している。
4. 勤労者教育支援資金融資制度の実施	家族の教育資金や勤労者自身のスキルアップのための資金を、低利で融資している。
5. 「ひょうご労働図書館」の運営	労働分野やその関連分野に関する図書・資料、文学図書等を中心に収集し、県内に在住、在勤、在学する者に対してサービスを提供している。

出所：（公財）兵庫県勤労福祉協会ホームページ

(<https://kinrou-hyogo.jp/>) を基に作成

③市の役割・施策・事業

ここでは、高砂市における主な役割・施策・事業として、労働団体等への補助内容と補助金、子ども・子育て支援について紹介する。はじめに、高砂市の労働団体等への補助内容と補助金は、図表 2-1-10 のとおりである。

図表 2-1-10 高砂市による労働団体等への補助内容と補助金

補助金の名称	団体等の名称	事業内容	主な事業
高砂市勤労福祉財団 事業等補助金	(一財) 高砂市勤労福祉財団	勤労者の福祉の充実の ために実施する事業及 び雇用の促進と職業の 安定を図る事業	・福利厚生事業 ・施設管理運営事業 (指定管理) ・相談及び情報提供 事業 ・啓発事業
労働者福祉対策 事業補助金	高砂市 労働者福祉協議会	市内の全労働者の福祉 と文化的生活の向上を 図る事業	・ファミリーイベント ・文化・スポーツ事業 ・文化・教育事業
中小企業労働福祉対策 事業補助金	高砂市 中小企業労働福祉 協議会	中小企業労務改善事業 の普及促進事業	・従業員健康診断 ・その他

出所：高砂市提供資料を基に作成

続いて、子ども・子育て支援に関しては、ひとり親世帯を中心に、就業に向けた能力開発支援と就業・自立支援事業の拡充が実施されている。特に、母子家庭において、母親が非正規雇用である場合が多く、家庭の経済状況にも影響を与えることから、市ではこれらの取組に力を入れている。それぞれの取組について、図表 2-1-11 と図表 2-1-12 に提示する。

図表 2-1-11 就業に向けた能力開発支援

施策名	施策の内容	対象者		
		母子	父子	寡婦
高等職業訓練促進給付金等事業の推進	ひとり親家庭の父母の就業に有利な資格を取得するため1年以上の養成機関で修学する場合で、就業(育児)と修学の両立が困難な場合に、修学中の一定期間、給付金を支給し、生活の経済的負担の軽減を図り、安定した就業に結びつくための支援の拡充を行う。	○	○	—
自立支援教育訓練給付金事業の推進	ひとり親家庭の父母を対象に、就業促進と自立支援を目的として、就業に必要な資格を取得するために教育施設に入学し、その課程(厚生労働大臣が指定する教育訓練給付対象講座)を修了した者に対して、受講料の一部を支給する。	○	○	—
高砂市ひとり親家庭等 普通免許等取得費助成事業	ひとり親家庭の父母等を対象に、就業の際に有利である普通免許等を取得するのに要した費用の一部を助成する。	○	○	—
高砂市ひとり親家庭高等学校卒業程度 認定試験合格支援事業	ひとり親家庭の父母及びひとり親家庭の児童を対象に、より良い条件で就職や転職をするために高等学校卒業程度認定試験の合格をめざす場合、その学び直しを支援することを目的に給付金を支給する。	○	○	—
各種資格取得支援事業	ひとり親家庭の父母を対象に、ハローワークとの連携による求職者支援訓練、職業訓練の受講助成をし、就業に有利な技能等の取得のための支援を行う。	○	○	—

出所：「高砂市子ども・子育て・若者支援プラン」を基に作成

図表 2-1-12 就業・自立支援事業の拡充

施策名	施策の内容	母子	父子	寡婦
母子父子自立支援プログラム策定事業	プログラム策定者の個々の状況やニーズに応じ、ハローワークと連携し、きめ細やかで継続的な自立・就業支援を推進する。	○	○	—
ひとり親家庭就労サポート事業	児童扶養手当受給者に対し「ひとり親就労サポート事業」を活用し就労支援を行う。 また、月1回、ハローワーク職員による予約制の巡回相談を行う。	○	○	—
就業支援相談会、休日相談会の実施	ひとり親家庭等において、就職・転職希望、就業に不安を持つ者等を対象に、ハローワークと連携し、個別相談会及び自立支援セミナーを開催し、就業・自立支援制度に関する基礎知識の習得など就業にかかる支援を実施する。また、休日相談会を実施し、個々のニーズにあった相談に応じる。	○	○	—

出所：「高砂市子ども・子育て・若者支援プラン」を基に作成

④他団体の役割・施策・事業

他団体の役割・施策・事業として、ここでは、特に市内の団体である、(一財)高砂市勤労福祉財団、高砂市労働者福祉協議会、高砂市中小企業労働福祉協議会、そして、市外の(一財)加古川市労働者福祉サービスセンター(あいわーくかこがわ)について取り上げる。第1章でも述べたように、(一財)高砂市勤労福祉財団は、高砂市労働者総合福祉センターの管理・運営に加えて、講座の開講、イベントの開催等の役割も担っている。

図表 2-1-13 (一財)高砂市勤労福祉財団における主要な事業

(一財)高砂市勤労福祉財団
1. 教養文化、研修、スポーツ等の福利厚生に関する事業 華道教室、ヨガ教室、英会話教室等の講座、不定期のイベントの開催
2. 福利厚生のために必要な施設の管理運営事業 勤労者総合福祉センターの会議室、多目的ホール、研修室の貸出
3. 勤労者福祉に関する相談及び情報提供事業 若者しごと相談(49歳以下が対象)、就業支援相談会等の実施
4. 勤労者福祉に関する啓発事業 「サポステ 働く力アップセミナー」、「生活応援セミナー」等の開催
5. その他この法人の目的を達成するために必要な事業

出所：高砂市提供資料・高砂市労働者総合福祉センターホームページ

(<https://www.fureainosato-ooshiko.or.jp/about/>)を基に作成

次に、高砂市労働者福祉協議会及び高砂市中小企業労働福祉協議会が実施している事業を、以下に挙げる。

図表 2-1-14 高砂市労働者福祉協議会及び高砂市中小企業労働福祉協議会における主要な事業

高砂市労働者福祉協議会	高砂市中小企業労働福祉協議会
1. 労働者福祉に関する調査研究を総合的に推進する事業 2. 労働者およびその家族の労働文化、体育ならびに余暇活動の普及に関する事業 (1) ファミリーイベントの開催 野球・サッカー・バレーボール応援ツアー、文化事業鑑賞 (2) 文化・スポーツ事業の開催 親睦スポーツ交流会、各種施設割引チケット斡旋 (3) 文化・教育事業の開催 視察研修会、労働文化講演会 3. その他、この協議会の目的を達成するために必要な事業	1. 中小企業労務改善事業の普及促進事業 (1) 講習会・講演会の開催 労働問題・経済問題等の講習・講演会の実施 (2) 資料の提供 雇用対策・労働条件の改善・労使関係の安定・労働福祉の増進当 に対する理解と啓蒙を図るための資料提供 (3) 会員増強 2. 労務改善について共同で行う諸事業 (1) 健康診断の実施 職場環境の整備および労働福祉の増進のため健康診断の受診率 向上を図る。 (2) 文化・スポーツ事業の実施 文化・スポーツを通しての従業員の福祉増進を図る。 3. その他、本会の目的達成に必要な事業 (1) 機関紙の発行 (2) 関係団体と連携し、労務改善事業等の推進

出所：高砂市提供資料を基に作成

最後に、高砂市もサービス対象に含まれている、(一財)加古川市勤労者福祉サービスセンター(あいわーくかこがわ)における事業は、次のようになる。

図表 2-1-15 (一財)加古川市勤労者福祉サービスセンターにおける主要な事業

(一財)加古川市勤労者福祉サービスセンター(あいわーくかこがわ)
1. 福利厚生事業 (1) 共済給付事業(結婚・出産・小学校入学祝金、死亡弔慰金、疾病見舞金、住宅火災保険金、在会褒賞金) (2) 健康維持増進事業(定期健康診断・人間ドッグ受診料、インフルエンザ予防接種費用の一部助成等) (3) 自己啓発促進事業(国家資格等の受験料、カルチャースクール受講料) (4) 余暇活動促進事業(レクリエーション事業の実施、スポーツ観戦・音楽鑑賞等の助成等)
2. 情報提供事業 (1) 会員誌等の発行(あいわーくひろば：毎月) (2) 電子媒体による情報発信(HP 充実、あいわーくプラスの活用、フェイスブック)
3. 調査研究事業 (1) 近隣のサービスセンターとの事業連携等の調査研究 (2) 2市2町エリア内の各団体との共催事業や連携の調査研究
4. 加入促進事業 (1) 加入促進事業の展開(令和4年度の入会金免除) (2) 提携事業の促進(飲食店やレジャー施設の割引等)
5. 自主財源の確保(有料広告の掲載料、商品斡旋の手数料、利息収入等)

出所：高砂市提供資料を基に作成

(2)市や財団が担うべき役割

以上のように、国・県・市・他団体の役割・施策・事業を概観したが、次のような傾向が見られる。第一に、啓発活動・情報提供から、スキルアップ、余暇・生活充実等のためのサービス提供・金銭支援まで、幅広い取組が行われている一方、会員企業の従業員やその家族に限定された取組も存在する。第二に、サービス提供や金銭支援を受けるために、勤労者が能動的に情報を収集する必要がある場合も考えられる。最後、第三に、重複する事業が存在するため、市の今後の事業展開において、事業の整理・検討が必要と考えられる。

上記の傾向から、市や財団が担うべき役割として、次の三点を挙げる。

- より多様な勤労者が国・県・他団体が実施するサービスを利用できるような機会や場の創出の支援
- より多くの勤労者の目に留まり、関心を持っていただける効果的な情報提供や、情報収集をしやすい環境の整備
- 国や県、他団体のサービスがない部分で必要なサービス

本章の「2 事業者・従業員アンケート」で明らかであるように、市の取組を「知らない」といった回答が目立ち、「知っている」回答者でも取組を活用していない様子が見て取れた。したがって、情報提供や情報収集のための環境整備は特に重要であると考えられる。また、上記の役割を果たすためには、様々な施策の実施において、専門性を担保することも必要である。

(3)勤労者福祉に対するニーズの把握

本項目では、次節「2 事業者・従業員アンケート」の結果と、勤労者福祉へのニーズを満たすための方向性を抜粋することで、市や財団が担うべき役割に対して何が求められているのかを確認する。はじめに、アンケートにおいて、市の勤労者福祉施策について確認した結果、概ね2～3割の認知があるものの、ほぼ利用されていないことが明らかになった。

続いて、事業者が取り組む勤労者福祉事業に関しては、以下のような傾向が見られた。

- 事業者は、「スキルアップ等の研修費の負担」や「検診支援」の充実意向が高く、市には「金銭支援」や「情報提供」を期待している。
- 子育てに関して、事業者や市には「支援に関する情報提供」、「仕事と子育てを両立するための環境整備」、「経済支援」が期待されている。

このような傾向から、勤労者に寄り添い、活用してもらえる施策が必要であると考えられるが、その際、次のような検討が重要となる。

- 勤労者のニーズや必要性を考慮した、既存施策の見直し・検討（既存施策の取捨選択）
- 施策の利用シーンをイメージできる発信・周知方法の検討

ここで、既存施策の見直し・検討（取捨選択）とは、より多様な勤労者がサービス利用につながるよう、市、勤労者代表、事業者代表等といった関係者による、より詳細なニーズ確認や協議が重要であることを意味する。また、施策の利用シーンをイメージできる発信・周知方法の検討は、情報提供・情報収集のための環境整備とも密接に関わっており、勤労者福祉施策における啓発やPRの重要性が明らかである。

さらに、学び直しに対する意向について、二点の傾向が見られた。

- 事業者は、「スキルアップ等の研修費の負担」の充実意向が高く、市には「金銭支援」や「情報提供」を期待している。
- 従業員は、自己の能力や教養、市場価値を高めるための「資格取得」や「パソコンスキル等の実用的な学習」に取り組む意識や意向が高いものの、「時間や費用の捻出」が課題として挙げられる。

このような傾向から、現役世代、子育て世代、単身者等、多様な世代が、自己研鑽することができる環境づくりが有益であると思われる。そのためには、例えば、民間事業者と連携した学び直し特化型の支援の仕組みや方策の検討が、手段として考えられる。

【参考】関係者書面ヒアリング調査

第2節で取り上げる、事業者・従業員アンケートの調査結果の傾向を事前に把握するために、アンケート前に、高砂市労働者福祉協議会加盟労働組合の関係者を対象に、書面ヒアリング調査を実施した¹²。対象者には、従業員アンケートと同様の質問を送付した。回答から、市の勤労者福祉施策、高砂市勤労者総合福祉センター、学び直しに対する意向、子育て支援について、概ねアンケート結果と類似した傾向が見られることが明らかになった。また、自由回答では、高砂市民・市内企業に勤務する勤労者に特化した施策の充実、広報活動の充実、高砂市労働者福祉協議

¹² 令和5年7月から8月にかけて実施。

会を通じた施策の更なる充実を望む回答もあった。特に、広報活動の充実は、今後必要とされる、市の役割や方向性と一致する。

2 事業者・従業員アンケート

(1) 調査概要

① 調査対象

- ・高砂商工会議所会員（1,559社）の事業者及び従業員
- ・高砂民主商工会（300社）の事業者及び従業員

② 実施方法

- ・郵送による調査票及び回答用二次元コードの配布、WEB（二次元コード）またはFAXによる回答

③ 実施期間

- ・令和5年7月20日～8月28日（集計は9月4日回答分まで反映）

※当初は8月7日までを回答期限として設定していたが、期日までの回収サンプル数が少なかったため、調査対象者にお礼・催促状を送付し、8月28日まで回答期限を延期した。

④ 回収数

- ・事業者（238票）、従業員（248票）、合計486票

図表 2-2-1 アンケートの信頼度

	母集団	配布数	回収数	標本誤差 (回答比率が50%の場合)
事業者	3,182	1,859	238	6.12%
従業員	46,197	不明	248	6.21%

※母数集団（事業所数・従業員数）は高砂市統計書（令和4年度）より

$$\text{標本誤差} = 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{p(1-p)}{n}}$$

N=母集団（事業所数・従業員数）

n=回答者数（比率算出の基数）

p=回答比率（50%の時に標本誤差が最大となる）

1.96=信頼度95%（100回に5回だけ標本誤差の範囲に納まらない）

- ・標本誤差6.2%とは、回答数50%の場合、母集団に聞いても56.2%～43.8%の範囲に納まるものである。
- ・アンケートでは最低100サンプルが必要（標本誤差10%）とされ、400サンプルあれば（標本誤差5%）手堅い調査となるため、本調査における標本誤差6%程度は十分信頼性のある調査結果と考えられる。
- ・調査結果においても6%の誤差で大きく傾向が変わる結果は無いと考えられる。

※従業員アンケートについては事業者により任意で依頼する方式のため回答傾向に偏りが生じる可能性がある。

⑤主な設問内容

図表 2-2-2 主な設問内容

項目	事業者アンケート	従業員アンケート
属性	・事業形態・業種・従業員数・ 資本金 等	・年齢・業種・役職 等
高砂市の勤労者福祉 施策について	・施策の認知度 ・施策の活用経験	同左
事業者の勤労者福祉 対策について	・事業者の勤労者福祉制度の種類 ・充実させたい施策 ・勤労者福祉制度の公的支援	—
勤労者総合福祉セン ターの利用	・利用経験 ・利用形態に対するニーズ ・導入すべき機能	同左
勤労者に対する学び 直し・子育て支援	—	・リスキリングへの興味関心 ・リスキリングの支援 ・子育て支援に求めること

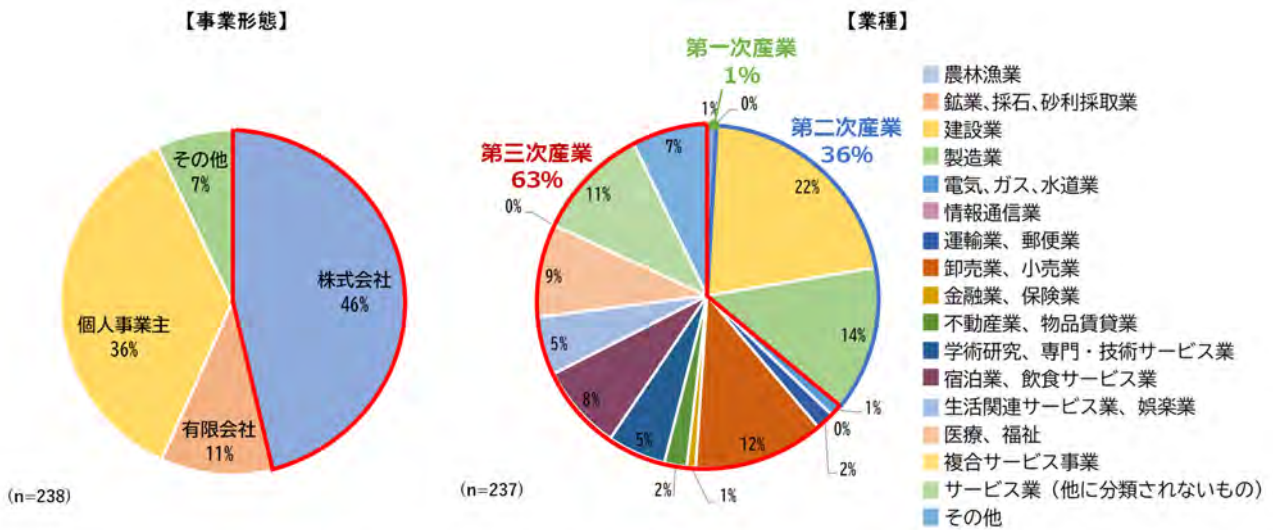
(2) 調査結果概要

①回答者の属性【事業者】

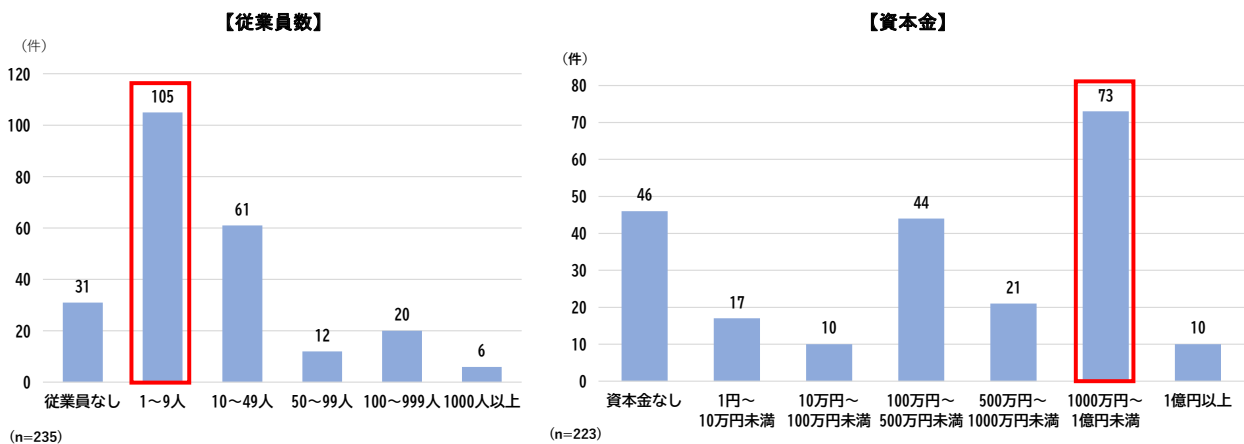
Point：事業者の属性は「株式会社」もしくは「個人事業主」の「第三次産業」の「中小企業」が多い。

- ・事業形態は「株式会社」「個人事業主」、業種は「第三次産業」の回答が多い。
- ・従業員数は「1～9人」、資本金は「1,000万円～1億円未満」の回答が多くなっており、主に中小企業の回答が多いと想定される。

図表 2-2-3 回答者の属性（事業形態、業種）



図表 2-2-4 回答者の属性（従業員数、資本金）



■参考：中小企業基本法における中小企業の定義

図表 2-2-5 中小企業基本法の定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	<u>資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人</u>
卸売業	<u>資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人</u>
小売業	<u>資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人</u>
サービス業	<u>資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人</u>

出典：中小企業庁 HP

■参考：中小企業基本法における中小企業の定義

- ・資本金 1 億円以下の法人

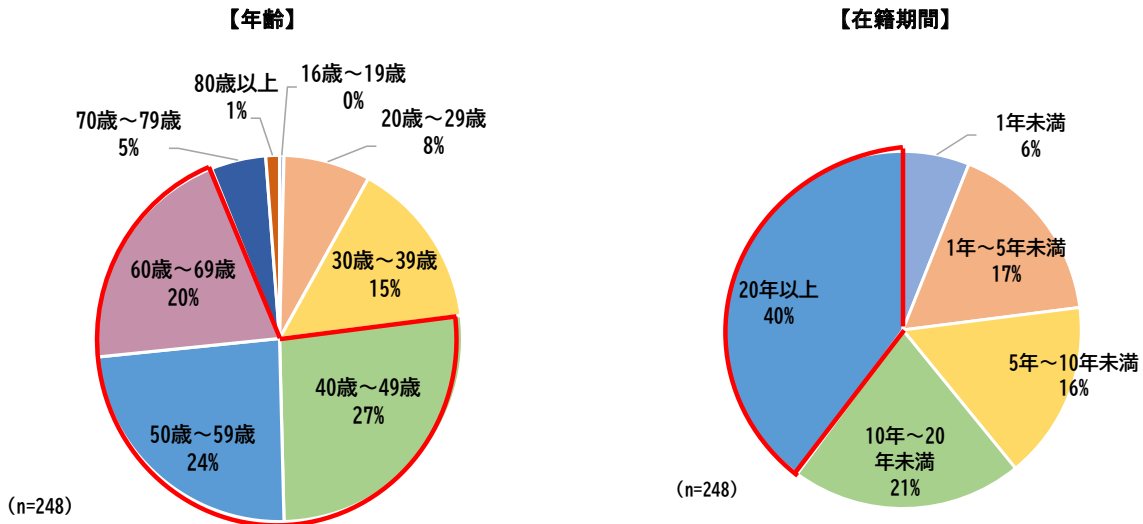
出典：中小企業庁 HP

②回答者の属性【従業員】

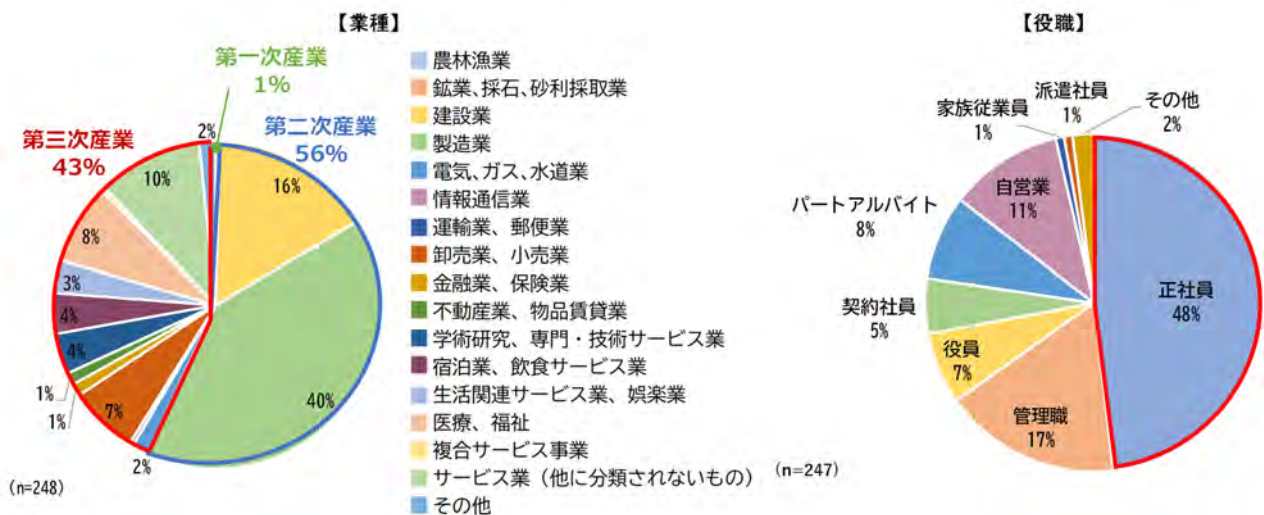
Point：従業員の属性は「40～60歳代」の在籍期間が長い「第二次産業」「第三次産業」の「正社員」が多い。

- ・年齢は「40～60歳代」、在籍期間は「20年以上」の回答が多い。
- ・業種は「第二次産業」「第三次産業」、役職は「正社員」の事業者の回答が多い。

図表 2-2-6 回答者の属性（年齢、在籍期間）



図表 2-2-7 回答者の属性（業種、役職）



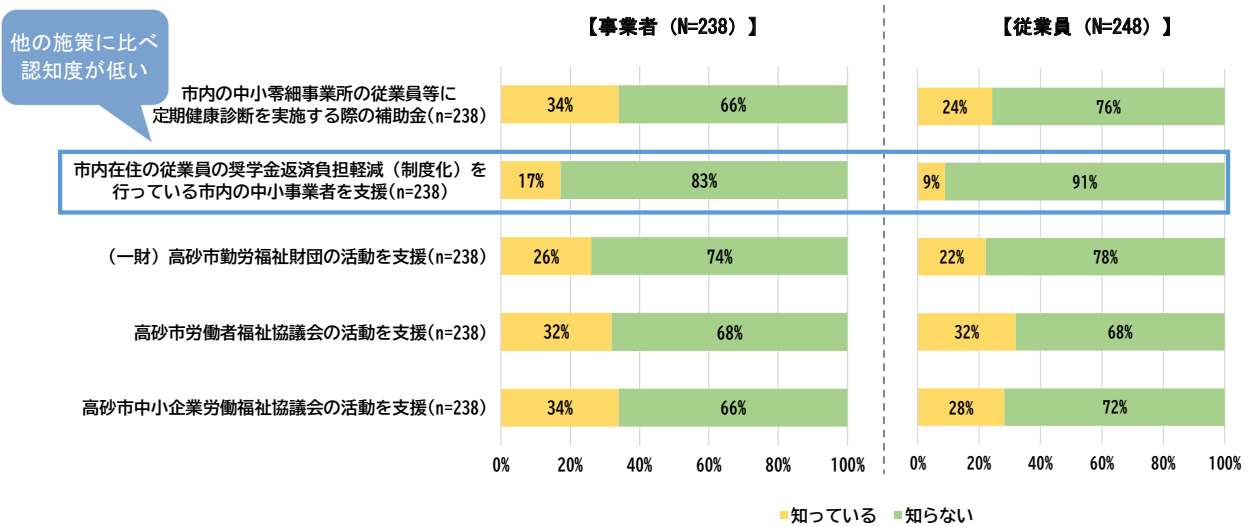
③高砂市の勤労者福祉施策の認知度について 【事業者、従業員共通】

④高砂市の勤労者福祉施策の利用経験について 【 ” ” 】

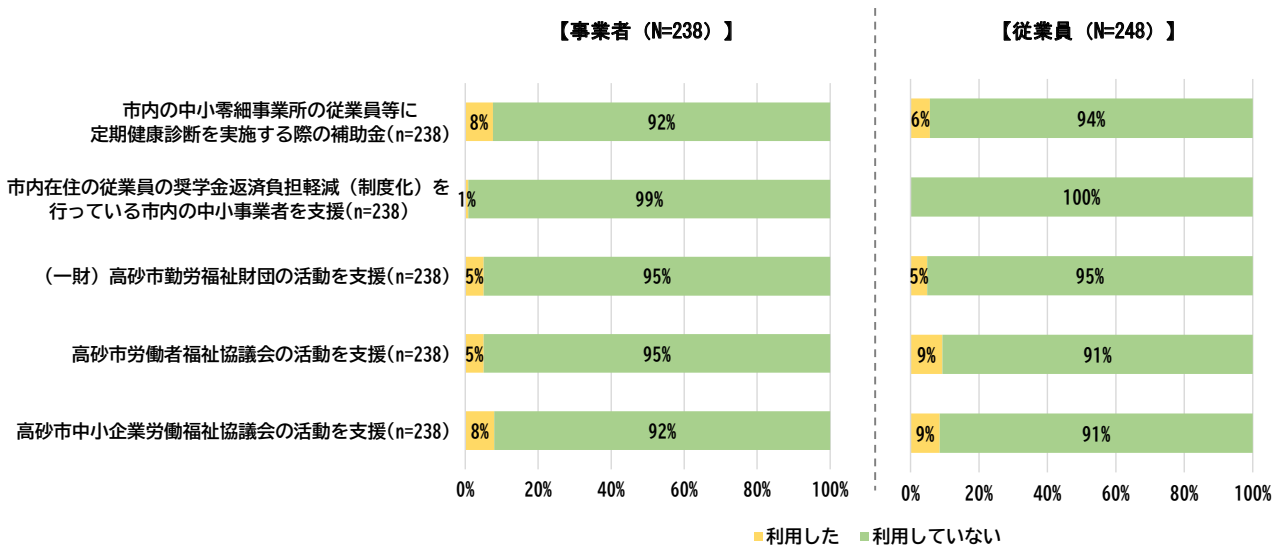
Point 1 : 市の勤労者福祉施策は概ね 2~3 割の認知があるものの、ほぼ利用されていない。

- ・市の勤労者福祉施策の認知度は事業者、従業員ともに 35%未満となっている。
- ・特に、奨学金返済負担軽減を実施している中小企業への支援の認知度が低い。
- ・市の勤労者福祉施策の利用経験は事業者、従業員ともに 10%未満となっている。

図表 2-2-8 高砂市の勤労者福祉施策の認知度



図表 2-2-9 高砂市の勤労者福祉施策の利用経験



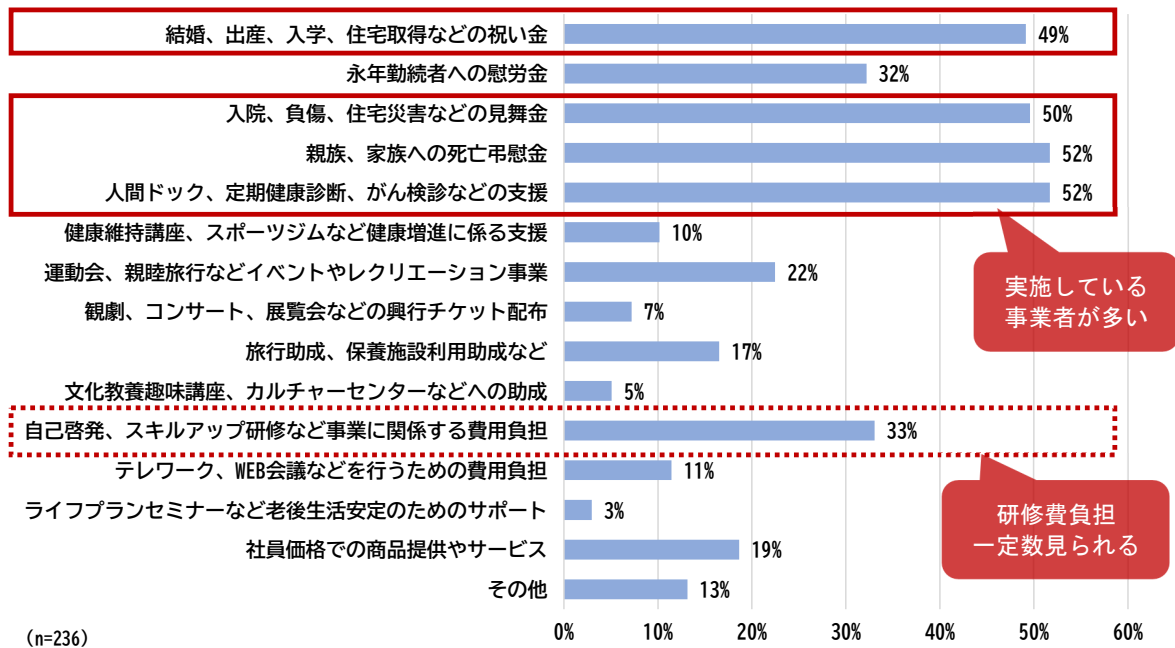
※奨学金負担軽減については市の実績はないため、県等の制度活用者の回答と考えられる

- ⑤事業者が取り組んでいる勤労者福祉事業【事業者】
- ⑥今後、充実させたい勤労者福祉事業 【 " 】
- ⑦勤労者福祉事業の充実に向けて、市に期待すること【 " 】

Point 2 : 事業者は既に「祝い金」「見舞い金」等の取り組みを実施し、次の段階として「スキルアップ等の研修費の負担」や「検診支援」の充実意向が高く、市には「金銭支援」「情報提供」を期待している。

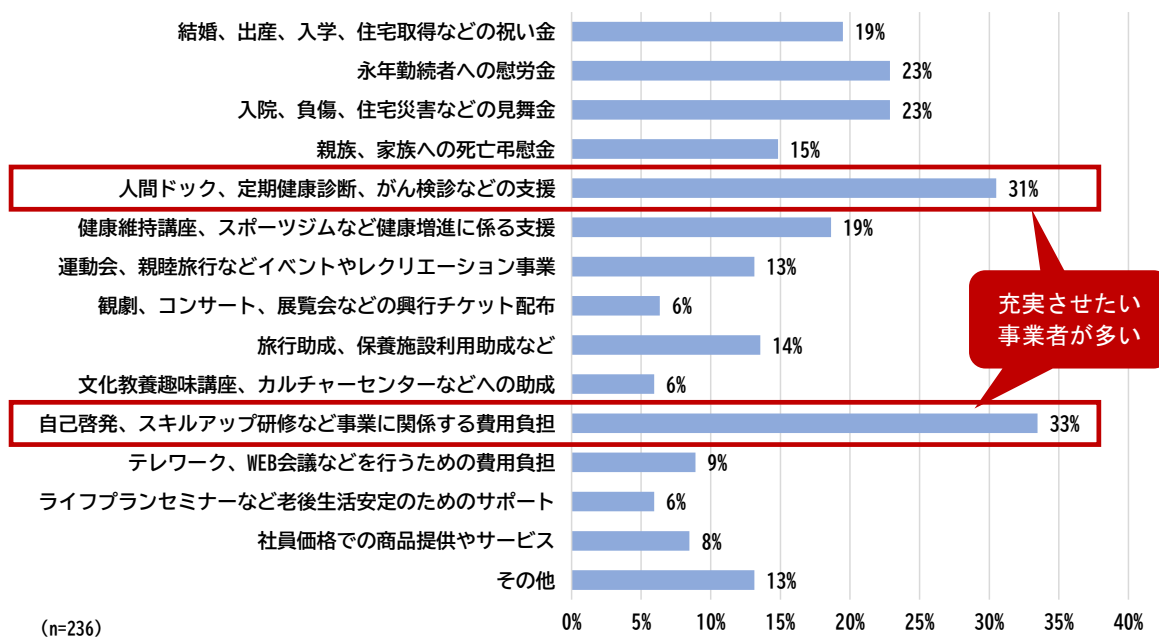
- ・約半数の事業者は「お祝い金」「見舞い金」「弔慰金」「検診支援」を行っており、「スキルアップ等の研修費の負担」も一定数見られる。
- ・今後、充実させたい勤労者福祉事業は「スキルアップ等の研修費の負担」「検診支援」が多い。
- ・市に期待することは「金銭的な支援」「情報提供」が多い。

図表 2-2-10 事業者が取り組んでいる勤労者福祉事業



※「その他」の具体内容：特になし、従業員がいないため未実施

図表 2-2-11 今後、充実させたい勤労者福祉事業



※「その他」の具体内容：特になし、従業員がいないため未実施

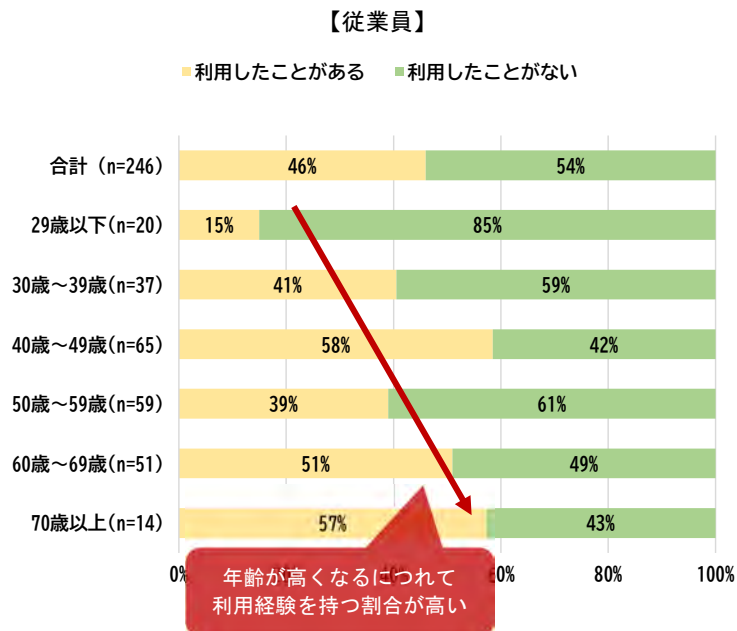
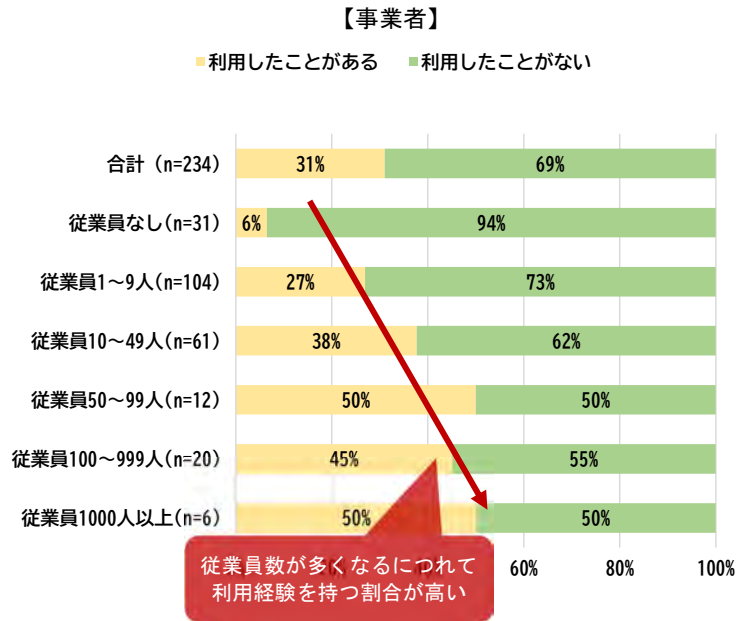
図表 2-2-12 勤労者福祉事業の充実に向けて、市に期待すること



⑧高砂市勤労者総合福祉センターの利用経験【共通】

- ・勤労者総合福祉センターを利用したことがある事業者は約 30%、従業員は約 50%。
- ・従業員や年齢が高くなるにつれて、利用経験を持つ割合が高くなっている。

図表 2-2-13 高砂市勤労者総合福祉センターの利用経験



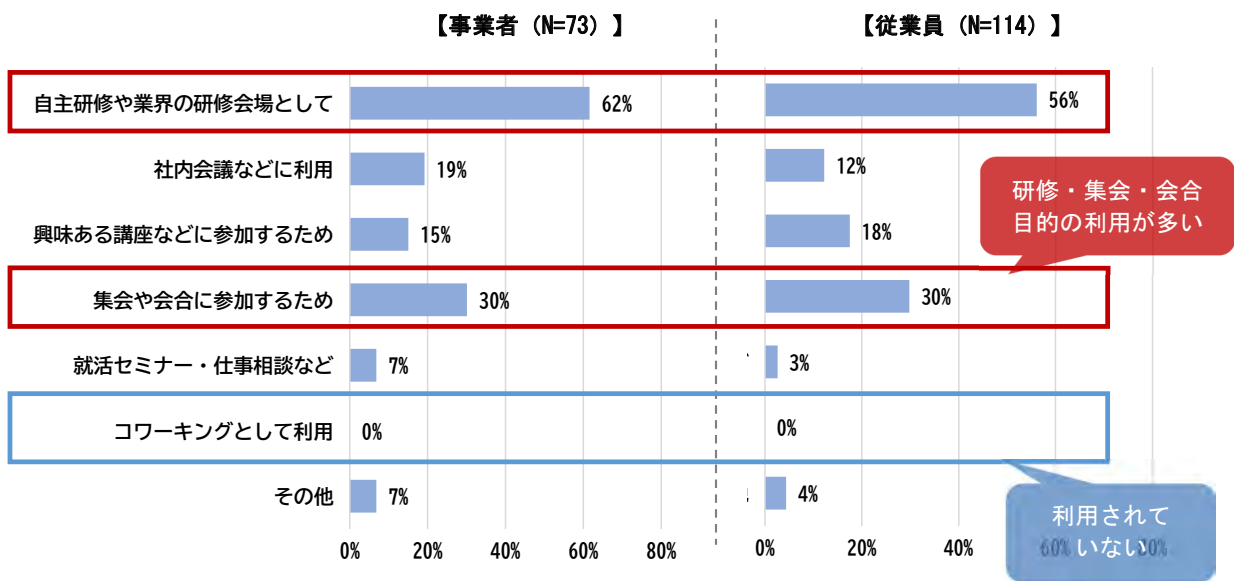
⑨高砂市勤労者総合福祉センターの利用目的 【共通・利用経験あり】

⑩高砂市勤労者総合福祉センターを利用しない理由 【 // ・利用経験なし】

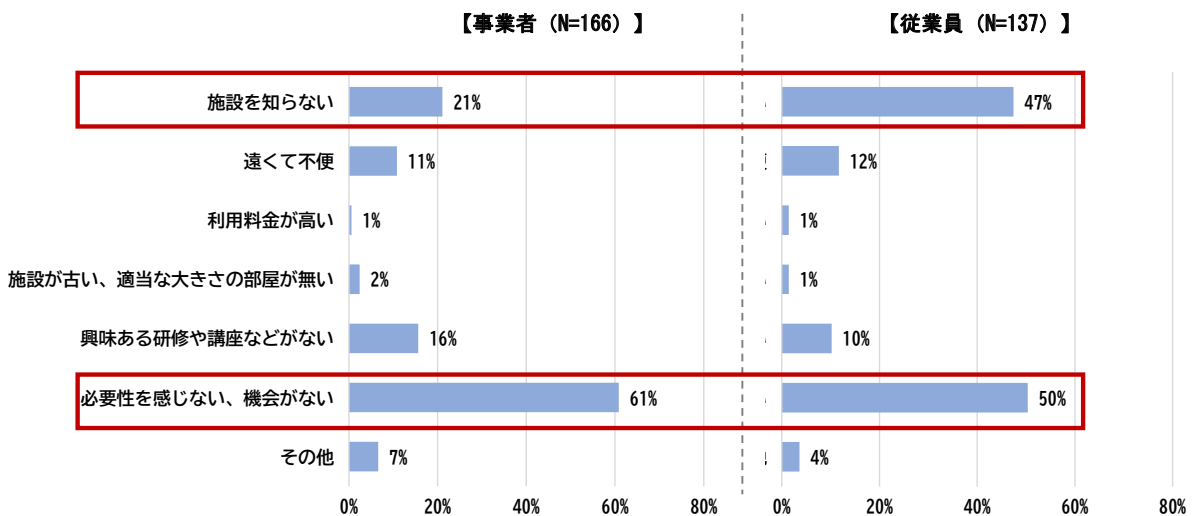
Point 3 : 勤労者総合福祉センターの利用目的は「研修」「集会・会合」、利用しない理由は「知らない」「必要性を感じない」の割合が高くなっている。

- ・利用目的は「研修会場」「集会や会合」の割合が高く、一方で「コワーキングスペース」を目的とした利用の回答は無い。
- ・利用しない理由は「施設を知らない」「必要性を感じない」の割合が高い。

図表 2-2-14 高砂市勤労者総合福祉センターの利用目的



図表 2-2-15 高砂市勤労者総合福祉センターを利用しない理由



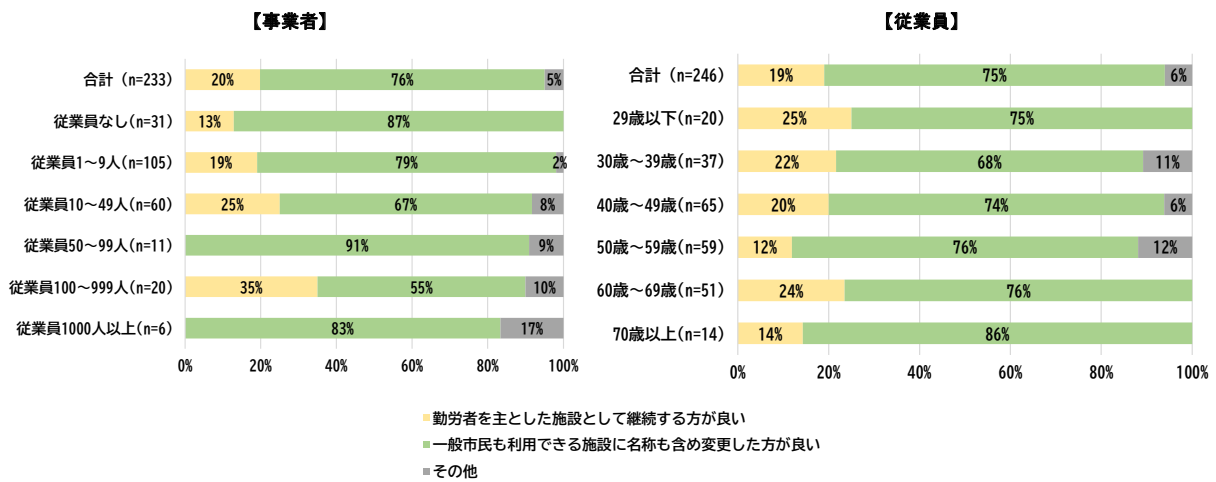
⑪高砂市勤労者総合福祉センターを勤労者に特化した施設から一般市民も利用できる多目的の施設への利用形態の変更【共通】

⑫高砂市勤労者総合福祉センターの利用にむけて拡充してほしい機能【共通】

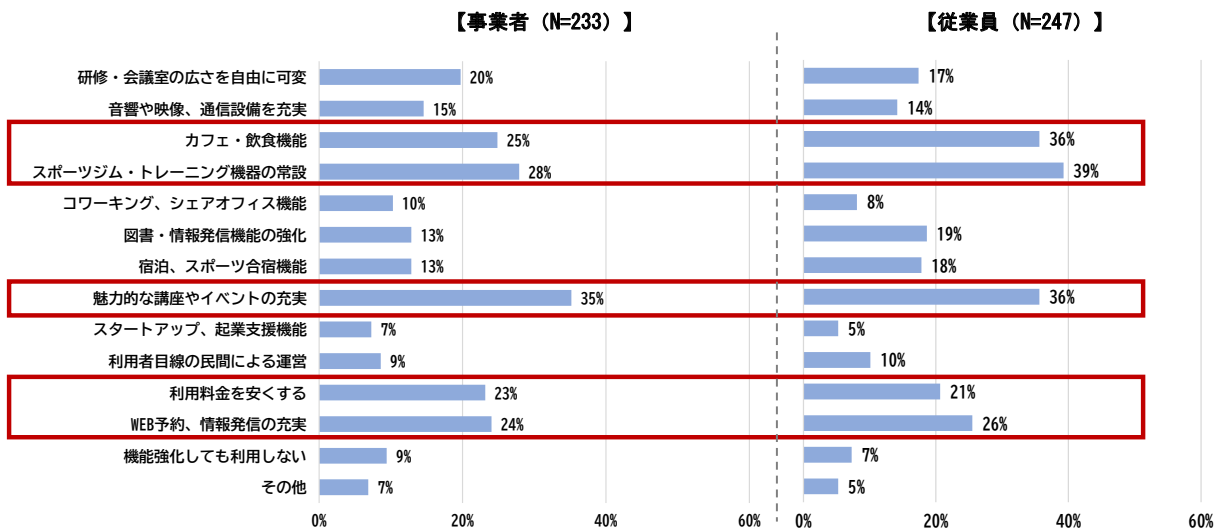
Point 4：勤労者総合福祉センターは用途（目的）を変更、または「スポーツジム・トレーニング機能」「カフェ飲食機能」「魅力的な講座・イベント」等の機能や事業の拡充が求められている。

- ・勤労者総合福祉センターの用途変更等施設ニーズは、広く「一般市民も利用できる施設に名称も含め変更した方が良い」の割合が高い。
- ・「スポーツジム・トレーニング機能」「カフェ飲食機能」「魅力的な講座・イベント」「WEB予約・情報発信」「利用料金の値下げ」の割合が高い。

図表 2-2-16 高砂市勤労者総合福祉センターの利用形態の変更



図表 2-2-17 拡充してほしい機能



⑬学び直しや資格取得、スキルアップの取り組み状況【従業員】

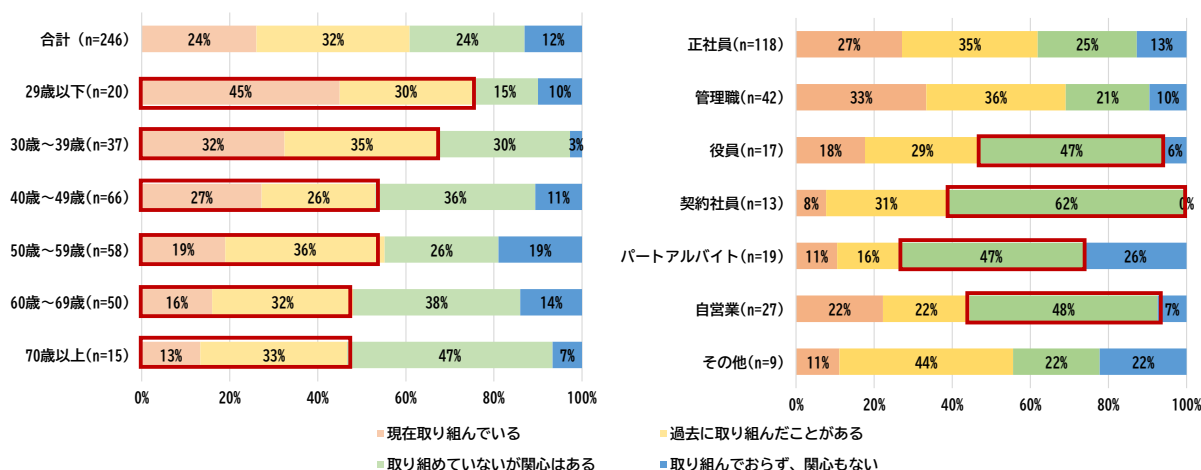
⑭学び直し等に取り組んだ/取り組みたい学習分野【従業員(学び直し等の経験・関心がある方)】

⑮学び直し等に取り組む理由/関心がある理由 【 ” ” 】

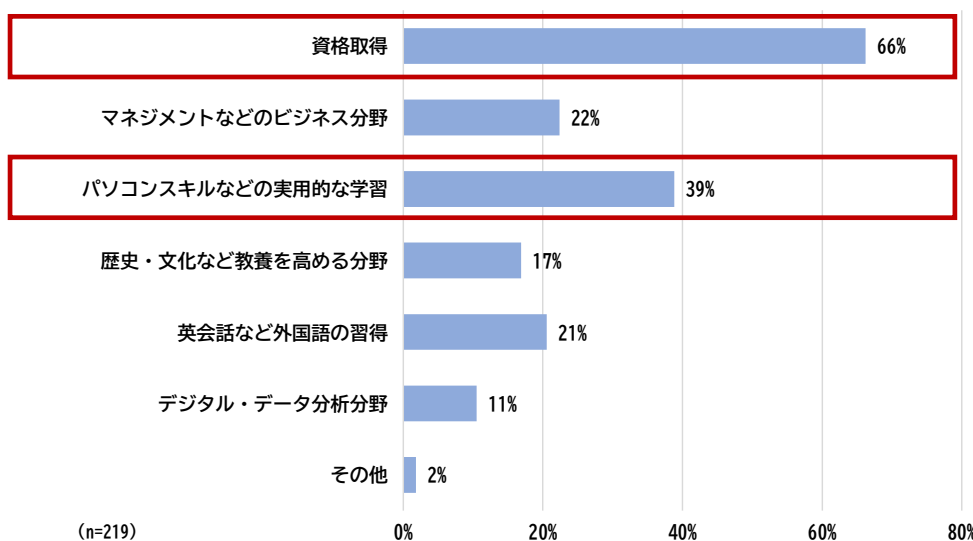
Point5：学び直しの意識は高く、自身の仕事の能力や教養、市場価値を高めるため、「資格取得」「パソコンスキル等の実用的な学習」に取り組む割合が高くなっている。

- ・年齢が若いほど、現在・過去にスキルアップ等に取り組まれており、役職別では「契約社員」「自営業」「パートアルバイト」等の「取り組めていないが、関心がある」の割合が高くなっている。
- ・学び直し等に取り組んだ/取り組みたい学習分野については「資格取得」「パソコンスキルなどの実用的な学習」の割合が高い。
- ・取り組む理由は、「仕事に必要なスキルや資格のため」「視野を広げたり教養を得るため」「自分の市場価値を高めるため」の割合が高い。

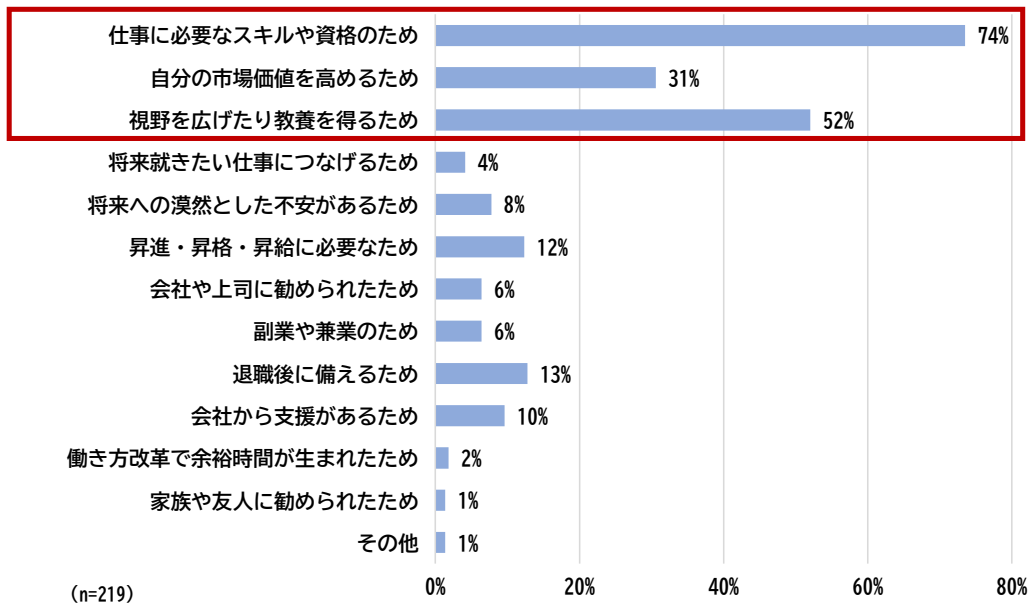
図表 2-2-18 学び直しや資格取得、スキルアップの取り組み状況



図表 2-2-19 学び直し等に取り組んだ/取り組みたい学習分野



図表 2-2-20 学び直し等に取り組む理由/関心がある理由



⑯学び直し等に取り組む上での課題 【従業員（学び直し等の経験・関心がある方）】

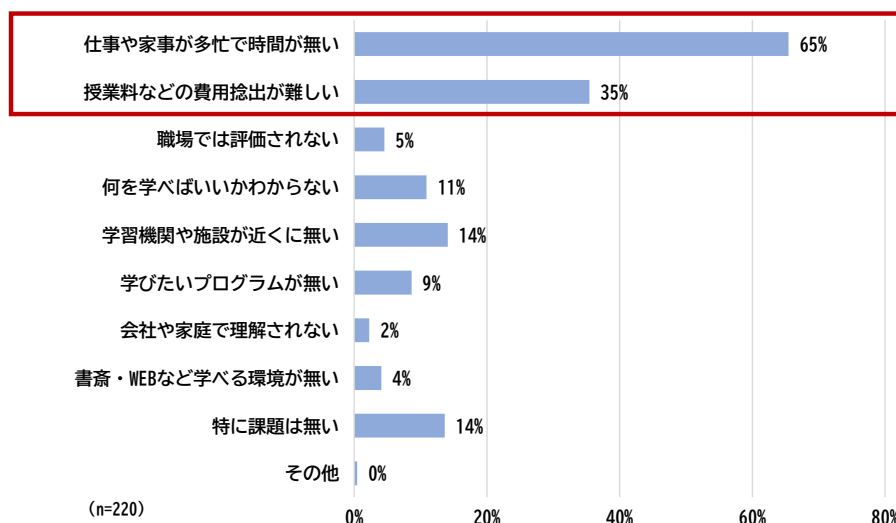
⑰学び直し等に取り組むために必要な条件【 " （学び直し等に関心がない方）】

⑱学び直しやスキルアップに関して、市に期待すること【従業員】

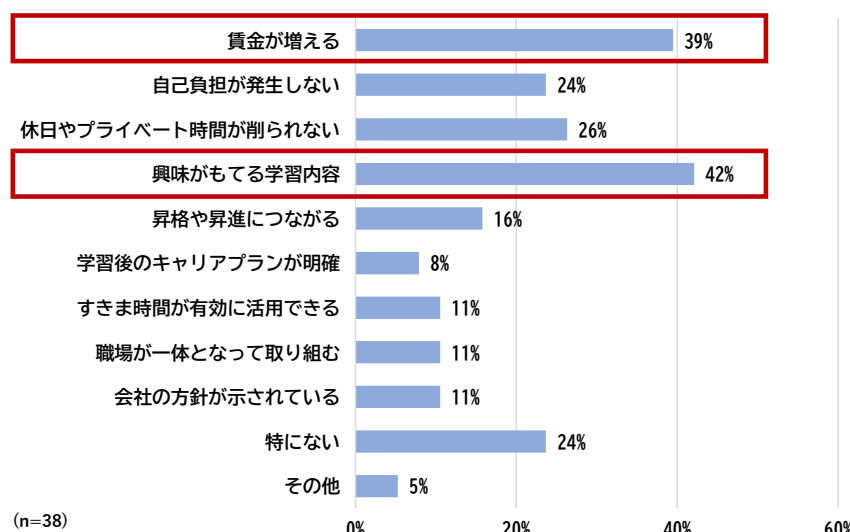
Point 6：学び直しの課題は「時間や費用の捻出」、取り組む条件は「賃金が増える」「興味がもてる学習」が挙げられ、市には「無料の講演会等」「企業への費用支援」「相談窓口・情報発信と共有」を期待している。

- ・課題は「仕事や家事が多忙で時間がない」「授業料などの費用捻出が難しい」の割合が高い。
- ・取り組むために必要な条件は「興味がもてる学習内容」「賃金が増える」の割合が高い。
- ・市に期待することは「無料の講演会や研修の実施」「企業への研修や教育費用の支援」「取組事例をわかりやすく示す」等の割合が高い。

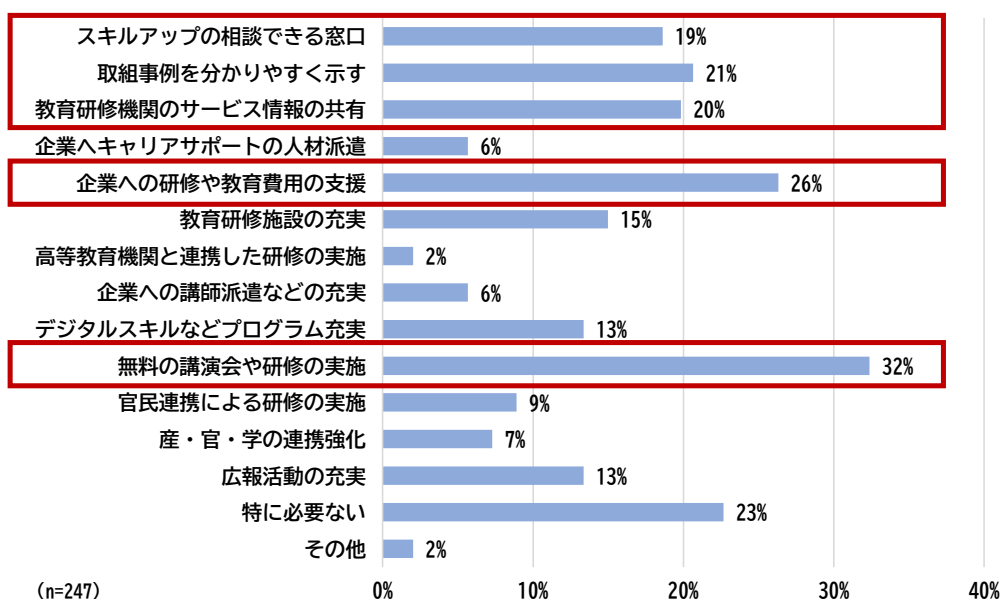
図表 2-2-21 学び直し等に取り組む上での課題



図表 2-2-22 学び直し等に取り組むために必要な条件



図表 2-2-23 学び直しやスキルアップに関して、市に期待すること

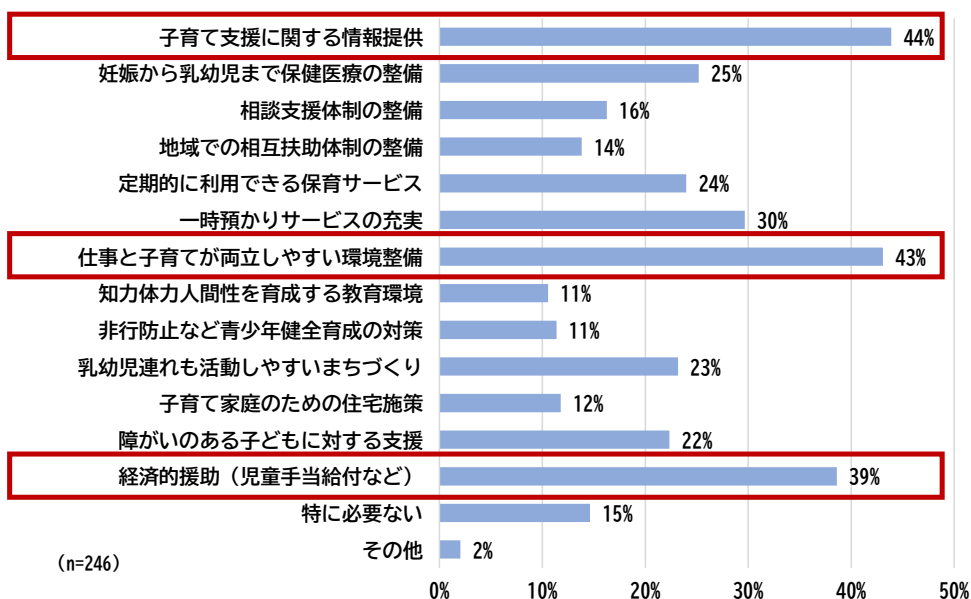


⑱子育てに関して、事業者や市に期待すること【従業員】

Point 7 : 子育てに関して、事業者や市には「支援に関する情報提供」「仕事と子育てを両立するための環境整備」「経済支援」が期待されている。

- ・事業者や市に期待することは「子育て支援に関する情報提供」「仕事と子育てが両立しやすい環境整備」「経済的援助（児童手当給付など）」の割合が高い。

図表 2-2-24 子育てに関して、事業者や市に期待すること



(3) 調査結果のまとめ

※ () 内の番号は、関係する Point の番号を示している。

◆市の勤労者福祉施策について

- ・市の勤労者福祉施策は概ね2～3割の認知があるものの、ほぼ利用されていない。(Point 1)
- ・事業者は既に「祝い金」「見舞い金」等の取り組みを実施。次の段階として「スキルアップ等の研修費の負担」や「検診支援」の充実意向が高く、市には「金銭支援」「情報提供」を期待している。(Point 2)
- ・子育てに関して、事業者や市には「支援に関する情報提供」「仕事と子育てを両立するための環境整備」「経済支援」が期待されている。(Point 7)



【勤労者に寄り添い、活用していただける施策】

- ・勤労者ニーズや必要性を考慮した既存施策の見直し検討（既存施策の取捨選択）
- ・施策の利用シーンをイメージできる発信・周知方法の検討

◆高砂市勤労者総合福祉センターについて

- ・勤労者総合福祉センターは「研修」「集会・会合」等を目的に利用したことがある回答者が一定数見られるものの、利用形態を変更し「スポーツジム・トレーニング機能」「カフェ・飲食機能」「魅力的な講座・イベント」等の充実が求められている。(Point 3、Point 4)



【多目的に使える施設へ】

- ・用途変更等も含め、一般市民も立ち寄りやすい施設への機能拡充・リノベーションの検討

◆学び直しに対する意向について

- ・事業者は「スキルアップ等の研修費の負担」の充実意向が高く、市には「金銭支援」「情報提供」を期待している。(Point 2)
- ・従業員は自己の能力や教養、市場価値を高めるための「資格取得」「パソコンスキル等の実用的な学習」に取り組む意識や意向が高いものの「時間や費用の捻出」が課題として挙げられている。(Point 5、Point 6)



【多様な世代（現役・子育て・独身等）が自己研鑽できる環境づくりへ】

- ・民間事業者と連携した学び直し特化型の支援の仕組み・方策の検討

3 勤労者福祉施策における市の役割と今後の方向性

第3節では、前節の事業者・従業員アンケートの結果から明らかになった、勤労者福祉施策のニーズ及び今後市で充実させる必要があると考えられている施策と、第1節で取り上げた、国・県・市・他団体のサービス提供状況を照らし合わせ、どのような施策が必要とされているのかを検討する。そして、これを踏まえて、市の役割、今後の方向性等を提示する。

(1) 勤労者福祉施策のニーズとサービス提供の状況

図表2-3-1は、事業者・従業員アンケートの結果から明らかになった、勤労者福祉施策のニーズと、市が今後力を入れる必要があると考えている施策から、「雇用の確保・人材育成」、「労働環境・働きやすさ」、「その他」の項目を挙げ、国・県・市・他団体が、当該サービスを提供しているかどうかを示している。ここでは、丸が0、1個、又は三角のみの項目を黄色とし、今後特に充実させる必要がある施策であるとする。

図表 2-3-1 勤労者福祉施策のニーズとサービス提供の状況¹³

	雇用の確保・人材育成					労働環境・働きやすさ(検診・金銭支援・子育て支援)					その他			
	就業支援	学び直し支援(リカレント教育・リスキリング)				検診支援	金銭支援	子育て支援			情報提供	その他福祉厚生事業の実施	勤労者福祉施設の運営	事業者向け研修費
事業者向け研修費	金銭支援	情報提供	資格取得機会提供	学習機会提供	環境			金銭支援	情報提供					
国	○	○	○	○	○		○	○	△ 所得制限あり	△ 国の制度に関する情報	○			○
兵庫県		△ 低所得層等制限あり	○	○	○			○	△ 低所得層等制限あり	○	○			
兵庫労働局	○		○					△ 子育て中の女性の就労支援			○			
兵庫県勤労福祉協会		○			○		○				○	△ 会員向け	○	
高砂市	○					△ 中小零細企業対象		○	△ 中小企業対象	○	○	△ 特定の団体に補助		
高砂市勤労福祉財団	○										○	○	○	
高砂市労働者福祉協議会												△ 会員向け		
高砂市中小企業労働福祉協議会						△ 会員向け					△ 会員向け	△ 会員向け		
あいわーくかこがわ		△ 会員向け				△ 会員向け	△ 会員向け				△/○ 会費等は会員向け	△ 会員向け		

¹³ ここでは、「学び直し支援(リカレント教育・リスキリング)」における「事業者向け研修費」を、事業所内の学び直しに関わる研修等開催のための費用、「その他」における「事業者向け研修費」を、例えば、人事、ビジネスマナー等、学び直し以外の研修等開催のための費用とする。加えて、「労働環境・働きやすさ(検診・金銭支援・子育て支援)」全般における「金銭支援」は、失業保障、慶弔関係の補助、家族の入学祝金等、「子育て支援」における「金銭支援」は、学費の補助・貸付等を想定している。

図表 2-3-1 から、勤労者福祉施策に関して次の点が考えられる。

- 「雇用確保・人材育成」については、「学び直し支援（リカレント教育・リスキリング）」に関する事業者向け研修費の充実が望まれる。
- 「労働環境・働きやすさ」については、検診支援や子育て支援における金銭支援が限定的であるため、更なる充実が必要である。
- 「その他」の施策についても、サービス対象者が限られている場合や、情報提供、学び直し支援等、更なるニーズが求められている場合があり、市が実施する方が適切な施策もある。

（2）市の役割と今後の方向性

本章で提示した調査結果及び考察から、今後の市の役割として、以下の二点が考えられる。

- より多様な勤労者がサービスを利用できるような機会や場の創出と支援
- 効果的な情報提供、勤労者による効率的な情報収集が可能な環境の整備

一点目に関して、具体的には、国・県・市・他団体のサービスへのアクセスが難しい勤労者に対する施策の実施や、他で提供されているようなサービスを受けやすくする支援（補助金等）の検討が挙げられる。二点目については、例えば、SNS 等の積極的な活用による広報、他箇所とつなぐ取組等の実施が有効である。そして、これら二点の役割を果たすためには、市と財団の連携強化が重要である。また、以下の今後の方向性とも関係するが、例えば、慶弔関係の補助のように、既に他で実施されている施策については、当該団体が行うこととすれば、市は、必要とされるサービスをより効率的、効果的に提供することができる。

さらに、次の二点が今後の方向性として挙げられる。

- 勤労者のニーズに合った、スキルアップにつながる講座の開催や参加支援の検討
- 昨今のトレンドから、テレワーク支援や福利厚生事業の再検討・拡充の検討

特に、一点目について、リカレント教育支援、リスクリング支援、生涯学習支援、子育て支援の点から検討する必要がある。次に、二点目としては、アンケート結果ではニーズを明確に把握することはできなかったが、一般的に、ワークライフバランスやより柔軟な働き方の実現のための方策として、テレワークの推進が今まで以上に求められている。福利厚生事業の再検討・拡充の検討に関しても、前節と関係するが、時代のニーズに合ったサービスに変えていくことが重要である。これら二点を実現するために、財団に加えて民間事業者との連携も視野に入れると、より多様な施策を実施することができる可能性がある。

以上の考察から、将来的に市では、勤労者福祉施策を「ミニマムマスト（ミニマム&マスト）」志向で見直し、国、県、他団体、民間事業者で行っていることやできることは任せ、サービスへのアクセスが困難な勤労者に対する施策により力を入れることが必要であると考えられる。

また、既に市で実施されている施策については、見直し、若しくは充実といった柔軟な対応を取ることが重要である。特に、ソフト面に重点を置こうとしている市の方向やアンケート結果から、まずは、リカレント教育や子育て支援に取りかかるのも有効である。そして、第3章以降でも述べるように、その際は、市、財団、労政審議会の協議や協力が重要となる。これらの点に留意することで、勤労者福祉のニーズの変化から、現在の市の施策による対応が困難となっている、といった問題点の解決に近づくことができると考えられる。

第3章 高砂市勤労者総合福祉センターの在り方の検討

第3章 高砂市勤労者総合福祉センターの在り方の検討

1 勤労者拠点施設の必要性の検討

本章では、高砂市勤労者総合福祉センターの今後の在り方を検討するために、事例調査を実施することで、参考となる点、留意する必要がある点等を明らかにする。同施設の将来の可能性を考慮して、ここでは、勤労者拠点施設として管理・運営され続けている事例と、より多くの市民に利用される施設に利用目的を変更した事例を取り上げる。

(1) 勤労者拠点施設の実例調査—奈良市勤労者総合福祉センター—

勤労者拠点施設¹⁴として利用され続けている事例として、本調査研究では、奈良県奈良市に所在する、奈良市勤労者総合福祉センター（サン・アクティブ奈良）に着目する。勤労者拠点施設は、特殊法人雇用促進事業団が中心となって、雇用福祉事業として全国に設置された施設である。平成11年以降は、独立行政法人雇用・能力開発機構が、施設の設置主体となり、その後、平成17年度までに全ての施設が、譲渡又は廃止された。現在も、全国に勤労者福祉施設が存在するが、老朽化等を理由に他目的施設にリニューアルされたり、利用者数が伸び悩んでいたりするケースが多々あり、多くの勤労者や市民に利用され続けている施設、また、そのような施設に関する文献や資料といった情報は、非常に限られていると考えられる。このことから、本調査研究では、高砂市の状況とは異なる点も見受けられるものの、現在も多様な人々に支えられている、奈良市勤労者総合福祉センターを取り上げることとする。

同施設は、平成3年5月に、「働く方々の福祉増進と教養向上を図るため」¹⁵の施設として誕生し、平成15年、勤労者福祉施設という用途指定を条件に、奈良市に譲渡された。令和3年3月、用途指定の期間が満了し、現在は、勤労者に加えて、市民にも広く利用されるよう、「市民の文化の向上、福祉の増進及び余暇活用の充実」を図る一方、施設の指定管理者である一般財団法人奈良市総合財団が運営する、勤労者福祉サービスセンター（うえるびい奈良）の事務局が設置されており、市の勤労者福祉の拠点となっている¹⁶。

図表3-1-1に、奈良市勤労者総合福祉センターの概要を示す。

¹⁴ 一般的に、「勤労者福祉施設」という表現が使用されるが、高砂市勤労者福祉センターを含め、近年は、勤労者に加えて市民や市外の人も施設を利用することができるケースが多いことから、本報告書においては、「勤労者拠点施設」とする。

¹⁵ うえるびい奈良&奈良市勤労者総合福祉センターホームページ「奈良市勤労者総合福祉センター」を参照。
(<https://www.wellby-nara.or.jp/sisetsu>)

¹⁶ 「奈良市勤労者総合福祉センターサウンディング型市場調査 結果概要」、「奈良市公共施設等総合管理計画（公共施設等マネジメント基本方針）」、p. 41

図表 3-1-1 奈良市勤労者総合福祉センターの概要

施設面積	敷地面積：7,232.80㎡ 延べ床面積：3,286.15㎡
主な施設内容	多目的ホール、ワークスペース、リハーサル室、会議室、研修室、和室、多目的スペース、技能講習室、テニスコート 他
構造	鉄筋コンクリート造 3階建
竣工年（運営開始年）	平成3年
開館時間	午前9時～午後9時
年間利用者数	50,040人（令和4年実績） ※近年、コロナ禍の影響で利用者の増減はあったが、大きな変化はなし

出所：うえるびい奈良&奈良市勤労者総合福祉センターホームページ「施設のあらまし」

(<https://www.wellby-nara.or.jp/sisetsu/1-3>)・

奈良市財政課・（一財）奈良市総合財団ヒアリング調査結果を基に作成

図表 3-1-2 奈良市勤労者総合福祉センター



出所：（一財）奈良市総合財団ホームページ

(<http://www.sogozaidan.nara.jp/kanri5.html>)

次に、勤労者拠点施設として運営を続けることができている要因、他の公共施設の利用料金との比較、施設の利用状況の変化、施設の課題、施設の部屋の使用方法で工夫している点、施設・

各種講座等に関わる企画運営担当（専門）職員の有無・講座の運営状況を中心に、ヒアリング調査結果¹⁷の概要を提示する。

〔勤労者拠点施設として運営を続けることができている要因〕

- 奈良市北部の住民や中小企業の共済会員¹⁸によって、幅広く施設が利用されているためである。
 - ・ 奈良市北部の旧市街地地域の大規模開発があり、Uターンした住民の利用も見られる。
 - ・ 会員事業所単位で、センター利用料の半額が補助される。

〔他の公共施設の利用料金との比較〕

- おおよそ均衡している。
 - ・ 料金設定の際、近隣施設や近隣市の状況も勘案している。
 - ・ 市内在住者と市外在住者で異なる料金設定をしている。
 - ・ 共済会員は、利用料金が半額である。

〔当施設の利用状況の変化〕

- 若年層の利用が増えていると感じられる（要因の分析には至っていない）。
 - ・ 青少年のバドミントンやチアダンスの利用が目立ってきている。
 - ・ イベントに関しては、ホームページ、SNS 等でも告知している。

〔当施設における課題〕

- 老朽化による修繕箇所の増加や、備品等の更新が課題である。
 - ・ 施設の大規模改修¹⁹を実施したが、補助等、利用することができる財源が限られている。

¹⁷ 令和5年10月4日（水）、奈良市財政課及び（一財）奈良市総合財団へのヒアリング調査結果より。本調査研究では、第2節のアクアランド茅野・カルチャーセンターに関するヒアリング調査と併せて、共通の質問項目を設ける一方で、調査対象者に応じて問いかける、「半構造化インタビュー（semi-structured interview）」（野村康（2017）『社会科学の考え方 認識論、リサーチ・デザイン、手法』、名古屋大学出版会、p. 145）の形式を採用した。

¹⁸ 勤労者福祉サービスセンター（うえるびい奈良）の会員を指す。（うえるびい奈良&奈良市勤労者総合福祉センターホームページ「奈良市勤労者総合福祉センター施設利用補助」：<https://www.wellby-nara.or.jp/sisetsu/hojo>）

¹⁹ 近年の施設存続決定と並行して、令和3年に大規模改修が行われた。

- ・ 例えば、トレーニング室の機材が老朽化して利用することができない状況である。

[当施設の部屋の使用方法で工夫している点]

- 創設時から設置されていた図書室を、少人数で利用することができる多目的スペースに改修した。
 - ・ 子育て世代を中心に、多くの人に利用されている。

[当施設、各種講座等に関わる企画運営担当（専門）職員の有無・講座の運営状況]

- 専門職員は配置せず、事務長と施設管理部門で総合的に進めている。
- 講座等の開催に当たっては、共済担当の協力も得ている。
 - ・ 人気の講座は毎年開催している（利用者アンケートを実施することで、ニーズ確認）。
 - ・ 流行していることを、講座にしている。

今現在も勤労者拠点施設として運営を続けることができる要因について、周辺地域の状況（旧市街地地域の大規模開発）も関係すると推察されるが、市内在住者や共済会員に対して、割安な施設利用設定をしていることが、重要であると考えられる。また、要因の分析には至っていないものの、若年者の施設利用が増えていることも、特筆すべき点である。少子高齢化が進行する状況で、多くの勤労者拠点施設のように、高齢の利用者に頼っているのは、将来的に施設運営に支障が出てくる可能性が大きいためである。

一方、施設の課題や工夫している点に関して、奈良市勤労者総合福祉センターは、老朽化対策として、大規模改修が行われたものの、利用することができる財源が限られていることから、今現在も、修繕箇所が増加や備品の更新が課題となっている。これらの課題解決には時間を要すると推察されるが、他方で、図書室の多目的スペース化のように、利用者のニーズに応じて、部屋の利用目的を柔軟に変更している点は、リピーターの確保や施設の存続にとって有益であると考えられる。

施設における講座の運営については、指定管理者の（一財）奈良市総合財団の職員が、総合的に行っている。講座の内容は、利用者アンケートによるニーズ確認や、流行していることをメニュー化する、といった工夫が見られる。これらの点も、受講者の確保、そして、施設の活性化につながると思われる。

(2)高砂市勤労者総合福祉センターの施設運営で参考となるポイント

以上のヒアリング結果の概要を基に、ここでは、高砂市勤労者総合福祉センターの施設運営で参考となるポイントを挙げる。

- 料金設定の工夫等で、市内在住者や共済会員によって幅広く利用されている点
- ニーズに応じて、部屋の利用方法・目的を変えている点
- 講座について、利用者へのニーズ確認と人気講座の継続的な開催、流行していることを講座にしている点
- 統合された財団（(一財)奈良市総合財団）²⁰が指定管理者（公募による）として、施設を管理・運営している点

第1章で論じたように、同施設の課題として、利用者減少に加え、設置目的と利用実態（使用目的）が一致していない点、「雇用支援センター」との複合化（機能移転）に伴い課題・問題が生じる可能性がある点、老朽化（築約30年）のため将来的に改修が必要とされている点が挙げられる。これらの課題を解決に近づけるために、将来的な施設改修を視野に入れつつ、利用者増加のための工夫、簡易な修繕の検討を伴った部屋の利用方法・目的の変更等を考えていくことが重要である。また、本章の第4節や第4章で検討するように、ここには、施設の指定管理者の在り方や役割も関わってくる。このように、勤労者やその他の人々のニーズを捉え、施設の在り方や役割に対してより柔軟に対応していくことを念頭に、勤労者拠点施設として運営され続けることは、一つの可能性であり、勤労者を中心とした人々の福利厚生として必要であると考えられる。

2 より多くの市民に利用されている施設の可能性の検討

次に、施設の利用目的を変えたことで、より多くの市民に利用されている事例を紹介する。その上で、高砂市勤労者総合福祉センターの施設運営において参考になるポイントを挙げ、今後の方向性の検討につなげる。

(1) より多くの市民に利用されている施設の事例調査

—アクアランド茅野・カルチャーセンター—

より多くの市民に利用されている施設として、本調査研究では、長野県茅野市のアクアランド茅野・カルチャーセンター内に所在する、カルチャーセンターを中心に取り上げる。現在も勤労者拠点施設として利用され続けている事例と同様、目的を変え、より多くの市民に利用されてい

²⁰ (一財)奈良市総合財団については、第4章で詳細を説明する。

る施設に関する文献、資料等の情報は限られているのが現状である。一方、高砂市勤労者総合福祉センターの今後の在り方を検討するにあたって、施設活用・運営に資するアイデアを得るために、本事例を扱うこととする。

カルチャーセンター側は、元々、茅野市勤労者総合福祉センターであり、平成2年12月に雇用促進事業団の施設としてスタートした。その後、平成15年、雇用・能力開発機構から払い下げを受けて、市の施設となった。その際、市の施設として位置付けるための条例等が策定されるにあたって、「市の所有になるのであれば、使用者の枠を広げたらどうか」という提言があり、勤労者だけではなく、広く市民等を対象とする施設となった。平成17年には、隣接する温泉施設である、アクアランド茅野と同施設をつなげる工事が行われ、一体管理施設として温泉条例に組み込まれる形で現在に至っている。なお、利用者数に関して、勤労者総合福祉センターであった平成16年度は、43,856人であったのに対して、新型コロナウイルス感染症流行前との比較として、カルチャーセンターの名で運営されている令和元年度は、48,770人と、増加している²¹。

アクアランド茅野・カルチャーセンターの概要について、以下の図表3-2-1に提示する。

図表3-2-1 アクアランド茅野・カルチャーセンターの概要（カルチャーセンターの概要）

施設面積	敷地面積：2,047.1㎡ 延べ床面積：1,130.0㎡
主な施設内容	多目的ホール、大会議室1室、小会議室3室、和室
構造	鉄筋コンクリート造・一部鉄骨造 2階建
竣工年（運営開始年）	平成2年
開館時間	午前9時～午後9時
年間利用者数	35,966人（令和4年実績）

出所：茅野市地域福祉課書面ヒアリング調査結果を基に作成

²¹ 令和5年11月下旬から12月中旬にかけて実施した、茅野市地域福祉課への書面ヒアリング調査結果より。利用者が増加した要因は不明とのことである。ちなみに、開館日・時間に変更はなく、利用料金も令和元年度の方が高い。加えて、令和5年度の利用者数は、コロナ禍前の9割程度に回復したとの見立てである（令和6年2月7日（水）、茅野市地域福祉課及び茅野市総合サービス株式会社へのオンラインヒアリング調査結果より）。

図表 3-2-2 アクアランド茅野・カルチャーセンターの外観



出所：茅野市ホームページ

<https://www.city.chino.lg.jp/soshiki/chiikifukushi/1357.html>

続いて、カルチャーセンターで実施されている、講座・イベントの企画運営、市・指定管理者である茅野市総合サービス株式会社の協力関係や役割分担、施設や運営上の課題について、ヒアリング結果²²の概要を提示する。

〔講座・イベントの企画運営〕

- 指定管理者の茅野市総合サービス株式会社において、企画されている。
- ・ 新しい講座は限られているものの、人気がなくなったら止めて、新たなものになっている。
- ・ スポーツ系の講座においては、その場で受講者に感想を聞き、これを基に内容を組み替えている。
- ・ 勤労者向けの講座を土日、シニア向けの講座を平日に開催するようにし、以前よりもシニア向けの講座を増やした。
- ・ 講師について、スポーツ系の講座は内部で賄い、外国語の講座は外部から呼んでいる。

²² 令和5年11月下旬から12月上旬にかけて実施した、茅野市地域福祉課への書面ヒアリング調査結果、令和6年2月7日（水）に実施した、同課及び茅野市総合サービス株式会社へのオンラインヒアリング調査結果より。

〔市と指定管理者との協力関係や役割分担〕

- 20万円をこえる施設修繕費については、市で負担している。
- ・ その際、施工は市で行っており、優先順位をつけて修繕を行っている。
- ・ 施設の老朽化のため、修繕は増えている。

〔施設や運営上の課題〕

- 施設の老朽化による修繕費の増加や、高額な設備の更新が必要になった際の費用
- ・ 将来的な施設運営のために、民間の意見を聞くことも選択肢として検討中である。
- アクアランド、カルチャーセンターの両施設に、それぞれ受付やボイラー等の設備があり、職員も別であるため、実質的には一体管理できていない点
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大のため休講している、アクアランドのプールを活用した講座の再開を検討しており、両施設の相乗効果を図ろうとしている。
- 従業員の確保が難しくなっている点
- ・ 人件費の高騰等が要因となっており、市と茅野市総合サービス株式会社で、人件費の負担について検討中である。
- 利用者増のために、新型コロナウイルス感染拡大により中止した講座の再開
- イベント等の企画運営において、講師の確保、講座・イベントの企画立案
- 利用者の安全管理について、新型コロナウイルス感染症対策の検温器やアルコール消毒液をいつまで設置するかという点
- ・ 対策は必要、不要、両方の意見が見られるため、現在も検温器やアルコール消毒液を設置し続けている。
- 広報・PR面の課題として、市の広報誌や講座内での周知となり、新規の参加者が集まらない状況
- ・ 市の公共施設に、貼紙を掲示することで更に周知することを検討している。

(2) 高砂市勤労者総合福祉センターの施設運営で参考となるポイント

上記のヒアリング調査結果から、高砂市勤労者総合福祉センターの今後の運営において参考となるポイントを提示する。

- 市内在住者等と市外在住者で利用料金を差別化することで、市内在住者等が施設を利用しやすいよう工夫している点²³
- 施設の修繕が必要な場合、優先順位をつけて実施している点
- スポーツ系の講座において、受講者に感想を聞いて、内容を組み替えている点
- ターゲットとなり得る受講者が参加しやすい曜日に講座を開講している点（勤労者向けは土日、シニア向けは平日に開講）

以上の点は、高砂市勤労者総合福祉センターの課題である、利用者減少や、老朽化のために将来的に改修が必要である点への対策として有効であると考えられる。また、奈良市勤労者総合福祉センターの事例と同様、指定管理者の在り方や役割も重要になってくる。

ヒアリング調査では、特にスポーツ系の講座の受講者は、子供からシニアまで年齢層が幅広いことも明らかになった。このように、施設運営を工夫することによって、勤労者に加え、より多くの市民に利用される施設を創り上げていくことも、選択肢の一つである。

3 施設の今後の方向性

以上のように、事例を基に、勤労者拠点施設として運営され続ける可能性と、より多くの市民に利用される施設として運営される可能性について検討した。本節では、これらの可能性を考慮した上で、第2章で取り上げた、事業者・従業員アンケートの結果を振り返り、施設の今後の方向性を検討する。

事業者・従業員アンケートにおいて、高砂市勤労者総合福祉センターの利用状況やニーズを確認した。「研修」、「集会・会合」等を目的に、同施設を利用したことがある回答者が一定数見られるものの、利用形態を変更し「スポーツジム・トレーニング機能」、「カフェ・飲食機能」、「魅力的な講座・イベント」等の充実が求められていることが、アンケート結果から明らかになった。このことから、勤労者に限らず、一般市民も立ち寄りやすい施設への機能拡充・リノベーションの検討等を通じて、利用者が多目的に使用することができる施設に変えていくことが必要である

²³ 市内在住、若しくは市内に別荘を所有する障害者は、利用料金が免除される。

と考えられる。そのためには、例えば、市民アンケート、事業者、勤労者等の関係者を交えた協議によって、丁寧に検討を進めることが、利用者のニーズを反映した施設づくりに求められる。

次に、施設の今後の方向性を考える際に、必要な点や重要である点を、ハード面とソフト面の観点からまとめる²⁴。ハード面に関しては、上記のように、勤労者や市民のニーズを更に聞き取り、必要な設備の設置、部屋の利用方法・目的等の変更を検討することが重要である。また、ソフト面については、第一に、勤労者や市民のニーズやトレンドに合った講座、イベント等を再考することが必要である。その際、講座やイベントを企画、実施するだけではなく、SNS等、比較的新しいツールも活用した宣伝も重要であると考えられる。そして、第二に、勤労者、市民共に施設を利用し続けることができるサービスの検討も有益である。例えば、勤労者、市民、それ以外の利用者の利用料金の再考等が可能性として挙げられる。

以上の点を検討、実現するためには、次の点について考慮することも必要であると考えられる。はじめに、隣接する公共施設（教育センターと運動公園施設）や、周辺的环境（学校、住宅の状況等）も視野に入れることによって、ターゲットを絞った方向性を検討する点が挙げられる。続いて、当施設は公共サービスのウエイトが大きいものの、民間事業者のアイデアを取り入れていくことも、新たな視点を生み出すことができるという意味で有益である。

これらの考察を土台に、今後の市のより具体的な方向性として、勤労者総合福祉センターの現在の利用者のニーズを満たしつつ、特に、リカレント教育や子育て支援に資する利用方法や取組を検討する。また、市内の勤労者やその他市民が施設を利用しやすいように、奈良市勤労者総合福祉センターやアクアランド茅野・カルチャーセンターの事例のように、料金の見直し・差別化を考えることも重要である。さらに、既に述べたように、より具体的な方向性や取組を検討・実施する際には、市、財団、労政審議会との協議や協力によって、取り組みやすいところから始めることが必要である。

4 施設の管理・運営形態の検討

「高砂市公共施設等総合管理計画」（令和4年1月改訂）において、管理運営の効率化を進めるために、民間がサービス提供を担うことが可能な行政サービスを行っている公共施設は、民間移管を検討することとなっており、施設を更新する場合は、「高砂市 PPP（公民連携）導入指針」に基づき、更新費用や管理運営費用などの削減及び行政サービス水準の向上を目的に、民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用する PPP（Public Private Partnership）手法の導入を検討する必要がある。

²⁴ 必要な点や重要である点を整理する方法は、他にも考えられるが、ここでは、ヒアリング調査時に意識した、「ハード面」と「ソフト面」の観点からまとめることとする。

(1) 高砂市勤労者総合福祉センターの管理・運営形態

高砂市勤労者総合福祉センターの管理・運営は、(一財) 高砂市勤労福祉財団が指定管理者として担っている。

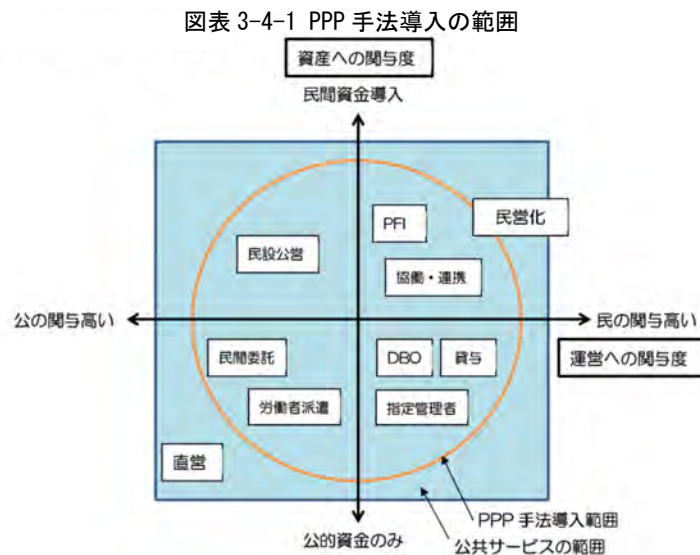
第1章で述べたように、(一財) 高砂市勤労福祉財団は、勤労者福祉の充実を図るため市・事業者・労働組合から出資を受け、高砂市勤労者総合福祉センターと建設中であった生石宿泊センターを管理運営する目的で平成4年に設立され、平成12年からは、高砂市勤労者総合福祉センター、生石宿泊センター(平成23年3月31日まで)の2施設に勤労者体育センター(平成24年3月31日まで)を加え、研修・宿泊・体育の3施設の管理運営受託及び指定管理を行っていたが、現在は高砂市勤労者総合福祉センターのみの指定管理者となっている。

(2) 考えられる施設の管理運営形態

① PPP 手法導入の範囲

「高砂市 PPP (公民連携) 導入方針」では、PPP 手法導入にあたっては中長期的な地域経営の視点を持って公共サービスのコストの削減や事務の効率化を図るため、民間が担うことができるものは民間に委ねることを基本とした上で、将来にわたり良質な公共サービスが提供できるよう、そのあり方を見直すとともに、従来の枠組みを超えた新たな発想により、事業の実施方法を選択することを基本的な考え方としている。

また、PPP 手法導入の範囲としては本市の事務事業において、民間のノウハウや技術等の活用や、市民等と協働・連携することにより効率化が期待できる公共サービスとしており、高砂市勤労者総合福祉センターの業務も対象になると考えられる。



出所：高砂市 PPP (公民連携) 導入方針

② PPP 手法の事業類型

高砂市勤労者総合福祉センターの管理運営を実施する PPP 手法を以下に整理する。

既存の施設を活用した公民連携となるため、事業手法は市直営による民間委託から、貸与・指定管理・民間譲渡等、多様な手法が考えられる。

図表 3-4-2 高砂市勤労者総合福祉センターに導入可能な PPP 手法の事業類型²⁵

手 法		手法の概要
民間委託	業務委託	市が直営で行う業務について、その一部の専門的技術を要する業務や事務量の集中する業務を民間事業者に委託するもの
	包括委託	事務事業に係る一連の業務を包括して民間事業者に委託するもの
貸 与		市の所有する資産（施設・土地等）を有償又は無償で民間事業者に貸与し、その民間事業者が、当該施設等を活用した事業運営、サービス提供を行うもの
指定管理者制度		公共施設について市が指定する法人その他の団体である民間事業者に管理運営を委ねるもの
民間譲渡		行政が所有する施設等を民間事業者は無償又は有償で譲渡し、それに伴い事業運営も民間事業者に移管するもの
デザインビルド（DB）		公共施設等の整備において、民間事業者の技術的能力を活用し、設計・建設（改修）を民間事業者に委託するもの
DBO		公共施設等の整備において、資金調達は市が行った上で、民間事業者の経営能力、技術的能力を活用し、設計・建設（改修）、維持管理・運営等を民間事業者に委託するもの
PFI		公共施設等の整備において、民間事業者の資金、経営能力、技術的能力を活用し、設計・建設（改修）、維持管理・運営等を民間事業者に委託するもの

出所：高砂市 PPP（公民連携）導入方針の表を引用

（3）類似施設事例の管理運営形態

本調査において実施した類似施設ヒアリング先²⁶のほとんどが指定管理者制度を導入している。これは、勤労者福祉を目的とした施設として公共サービスのウエイトが大きいことや、民間事業者としてのノウハウを活かした新規事業の展開や収益拡大が望みにくく、管理運営の効率化による維持管理運営費用の削減の効果のみが期待されるためと考えられる。和光市勤労福祉センターにおいては、令和4年に在り方検討委員会において運営方法を検討し、令和4年10月より市直営の業務委託に移行している。今後は利用者ニーズ等を把握しながら、運営方式や運営内容を検討する予定となっている。

²⁵図表 3-4-2 において、DB は Design Build、DBO は Design Build Operate、PFI は Private Finance Initiative の略である。

²⁶ 令和5年7月から8月にかけて、図表 3-4-3 における、和光市勤労福祉センターを除く施設に対し、書面ヒアリング調査を実施した。

図表 3-4-3 類似事例の管理運営形態と指定管理者の事業体

施設名	運営形態	指定管理者名
鹿児島市勤労女性センター	指定管理	(株)総合人材センター
鹿児島市勤労青少年ホーム	指定管理	(株)総合人材センター
宇都宮市青少年活動センター	指定管理	(公財)とちぎYMCA
相模原市立勤労者総合福祉センター	指定管理	(公財)相模原市勤労者福祉サービスセンター
市原市勤労会館	指定管理	(公財)市原市地域振興財団
近江八幡市勤労者福祉センター	指定管理	(株)パソナジョイナス
奈良市勤労者総合福祉センター	指定管理	(一財)奈良市総合財団
サンライフ盛岡	指定管理	特定非営利活動法人アイディング
和光市勤労福祉センター	市直営	—

(4)高砂市 PPP（公民連携）導入方針からの管理運営形態

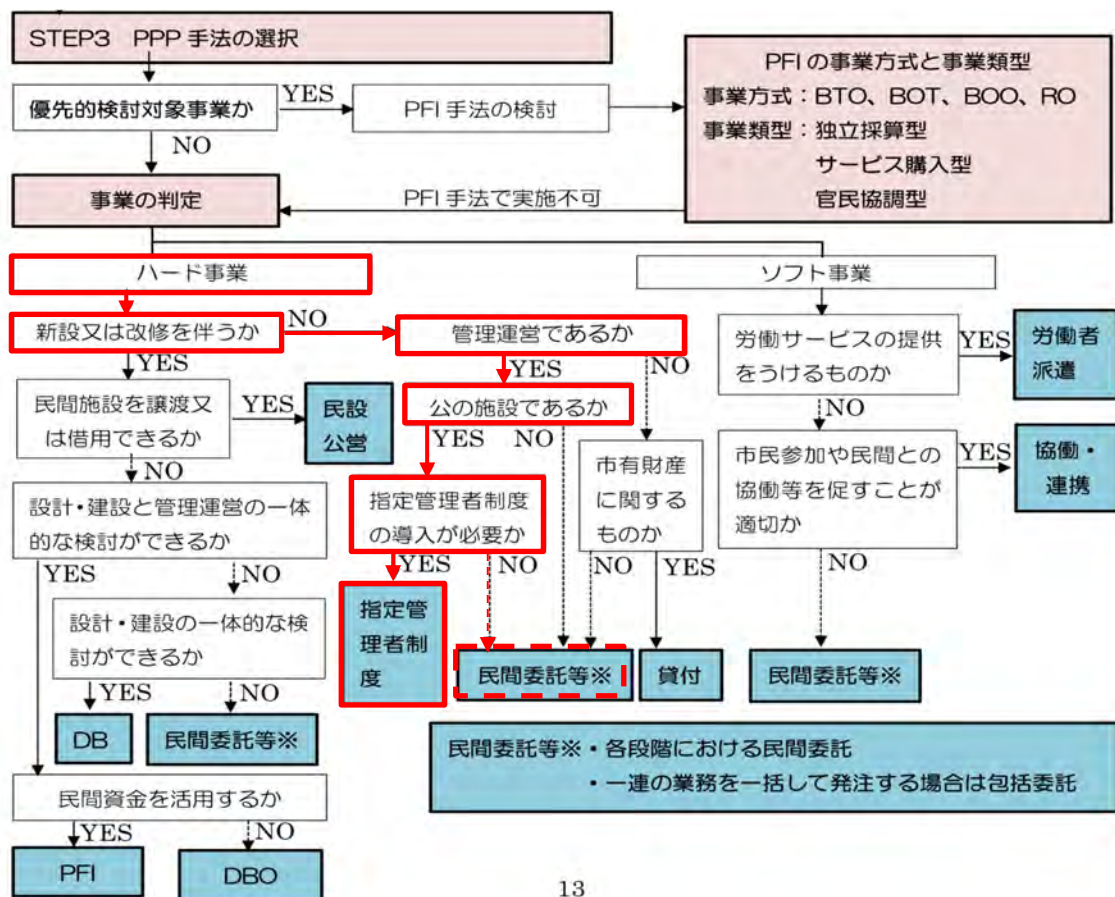
「高砂市 PPP（公民連携）導入方針」の PPP 手法選択フローに基づき管理運営形態を検討する。

高砂市勤労者総合福祉センターの事業は施設の維持管理運営が主体となるため「ハード事業」、施設の在り方においては部分的な改修が発生する可能性もあるが、基本的には「管理運営」と考えられる。

現時点では民間譲渡などではなく、「公の施設」としての運営を行うものであり、現在でも指定管理者制度を導入していることから「指定管理者制度」を継続することが望ましいと判断されるが、事業規模縮小等の条件によっては市直営による民間委託の可能性もある。

ただし、今後大規模な改修が必要となった場合には、設計・建設と管理運営の一体的な検討が必要となる可能性もあり、DB 方式や民間資金を活用した PFI 方式、DBO 方式などが望ましいと考えられる。

図表 3-4-4 PPP 手法選択フロー²⁷



13

出所：高砂市 PPP（公民連携）導入方針の PPP 手法選択フローを抜粋

²⁷図表 3-4-4 において、BTO は Build Transfer Operate、BOT は Build Operate Transfer、BOO は Build Own Operate、RO は Rehabilitate Operate の略である。それぞれの手法については、「高砂市 PPP（公民連携）導入方針」pp. 7-8 を参照。

(5) 指定管理者制度継続の際の課題

高砂市勤労者総合福祉センターの事業は、新規事業や民間運営ノウハウによって大きく収益が向上することが困難な事業であることから「指定管理者制度」を引き続き継続していくことが望ましいと考えられる。

現状では、非公募により指定管理者を選定しているが、競争原理による創意工夫や維持管理運営の効率化、透明性・公平性の担保などの視点から、事業継続性とのトレードオフや財団の在り方・役割を踏まえて公募制度の導入等も検討する必要がある。

また、市直営の業務委託として、一部の専門的技術を要する業務を委託する場合で、民間提案が求められる業務等においては、指名入札による選定だけではなく公募型プロポーザル方式の導入等も考えられる。

図表 3-4-5 指定管理者制度等公募・非公募によるメリット・デメリット

	メリット	デメリット
公募	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者間の競争原理が働く ・ 参入機会の公平性が担保される ・ 指定管理者が次回の選定を意識するため、良好な管理運営が見込まれる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公募の結果、指定管理者が変わるときは、そのたびに改めて市の担当部局、勤労者福祉関係団体等との連携関係を築くことになり、勤労者福祉事業に混乱を招くおそれがある ・ 指定管理者職員の継続雇用が保障できず雇用確保が厳しくなるおそれがある ・ 企画提案など公募参加者の負担が増える
非公募	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市担当部局や勤労者福祉関係団体等と、顔の見える信頼関係が築けることで、安定して勤労者福祉事業を推進できる ・ 指定管理者と指定管理職員との雇用関係が安定し、計画的な採用がしやすくなる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定管理者を変えることが無いため、競争原理が排除される ・ より能率的な施設運営を行う事業者が参入する可能性が無くなる

第4章 （一財）高砂市勤労福祉財団の役割と 今後の在り方の検討

第4章 (一財) 高砂市勤労福祉財団の役割と今後の在り方の検討

1 (一財) 高砂市勤労福祉財団の役割等

(一財) 高砂市勤労福祉財団設立の目的については、第1章第4節や第3章第4節で記載したとおりであるが、その目的の達成のために、多様化・高度化する勤労行政需要に対し、勤労者向けの事業等をより安定的、効果的に提供し、行政を補完し、代替する組織として重要な役割を担っている。

その役割を的確に果たすために、設立当初から、勤労者及びその家族へ教養文化・研修・スポーツ等の福利厚生事業、福利厚生施設の管理運営事業、勤労者福祉に関する相談及び啓発事業を実施している。事業開始の平成4年度以降、勤労者ニーズ把握に努め、適時事業等の見直しを行ってきた結果、現在の具体的な事業は、図表4-1-1に示すとおりの内容となっている。

今後の財団の役割としては、第2章第3節でも提示したように、現在、市が実施している勤労者福祉施策について、見直し、若しくは充実に向けた検討を行うとともに、「ミニマムマスト(ミニマム&マスト)」志向で再考し、市が担うべき施策を抽出したうえで、市との役割分担等について協議・検討する必要があるが、アンケート調査結果において比較的要望の多かったリカレント教育や子育て支援に寄与する取組が案として挙げられる。

なお、(一財) 高砂市勤労福祉財団の今後の在り方については、第3節で財団の今後の方向性、市との役割分担等を決定する上での検討の選択肢を提示することとする。現在、当財団が指定管理者として管理運営する勤労者総合福祉センターが、勤労者拠点施設(勤労者福祉施設)から他の目的の施設へ変更されることとなった場合に、財団において、事業費、業務量共に最も大きな比重を占めている同センターの管理運営事業がなくなることで、人員削減も考えられることから、財団の存続維持が困難になると予想される。そこで、財団存続の方法はいくつか考えられるものの、ここでは、当財団が事業を継続していくための一つの可能性として考えられる、統廃合についての検討に絞ることとする。

図表 4-1-1 (一財) 高砂市勤労福祉財団の実施事業

勤労者及びその家族へ教養文化・研修・スポーツ等の福利厚生事業	ヨガ教室（４コース）、華道教室（２コース）、親子サツマイモ収穫体験、労働文化講演会（講師：著名な文化人）、親子体力測定、親子陶芸教室、親子木工教室
福利厚生施設の管理運営事業	<p>勤労者総合福祉センターの指定管理事業</p> <p>施設／利用件数 1,751 件 利用者数 42,572 人</p> <p style="text-align: right;">（コロナ禍影響前の令和元年データより）</p> <p>自主事業／英会話教室（大人コース、幼児コース）、健康講座（ボディコントロール教室、サンデーヨガ教室）</p>
勤労者福祉に関する相談及び啓発事業	公共職業訓練コースの案内、兵庫県下の若者が就職するまでサポート、ハローワーク加古川求人情報の提供、図書室の無料開放、四士業無料相談、就労支援出張相談会、若者 自立支援セミナー・相談会及び出張相談会（（あかし若者サポートステーション）、生活応援セミナー（法律編、年金編、子育て編）、地元企業合同就職面接&相談会（市共催事業）

出所：高砂市提供資料

2 統廃合を経験した組織の事例調査— (一財) 奈良市総合財団—

本調査研究では、統廃合を経験した組織の事例調査として、奈良県奈良市に所在し、奈良市勤労者総合福祉センターの指定管理者である、(一財) 奈良市総合財団を取り上げる²⁸。以下で紹介するように、同財団は、平成 20 年の公益法人制度改革が契機の一つとして誕生した点、組織の規模等、高砂市勤労福祉財団とは背景や状況が異なるが、近年の公益法人統廃合の事例に関する文献、資料等の情報が非常に限られている。さらに、勤労者拠点施設、文化施設、スポーツ施設を管理・運営し、文化・スポーツ振興が主な事業内容である点から、高砂市にとって示唆のある事例であると考えられる。これらの点から、本節では、同財団に着目することとする。

(1) 組織の概要

(一財) 奈良市総合財団は、奈良市の外郭団体として位置付けられるが、一般的に見られるように、「指定管理者制度の導入」、「公益法人制度の改革」、「景気の低迷と厳しい財政事情」²⁹といった課題を背景に、平成 23 年 8 月 1 日に設立された。同財団は、(財) 奈良市文化振興センター、

²⁸ 本節は、令和 5 年 10 月 4 日（水）に実施した、奈良市財政課及び (一財) 奈良市総合財団へのヒアリング調査結果に基づく。

²⁹ 「奈良市外郭団体の統廃合に関する指針 奈良市 平成 23 年 1 月」、p. 2

(財)ならまち振興財団、(財)杉岡華邨書道美術財団、(財)奈良市都祁地域振興財団、(財)奈良市スポーツ振興事業団、(財)奈良市武道振興会、(財)奈良市勤労者福祉サービスセンターが統合された形で誕生した。なお、はじめに、(一財)奈良市総合財団が設立され、翌平成24年3月31日に上記の7財団法人が解散した上で、「競争力の強化」、「統合による組織及び職員の活性化」、「経営の安定」³⁰を進めるために、統廃合によって事業が継承された。

次に、同財団の概要の詳細及び組織形態を、それぞれ、図表4-2-1と図表4-2-2に示す。

図表4-2-1 (一財)奈良市総合財団の概要

(1) 名称	一般財団法人 奈良市総合財団
(2) 設立年月日	平成23年8月1日
(3) 組織の目的	文化・スポーツ・武道の普及振興事業、「ならまち」・「都祁地域」の歴史・文化資産等を活用した地域振興事業及び中小企業勤労者に対する福祉事業を行い、もって文化の創造及び福祉の増進に寄与する。
(4) 組織体制	部署： 事務局、文化事業グループ、スポーツ・武道事業グループ、まちづくり振興事業グループ 役員数： 理事10名、監事2名、評議員7名 職員数： 77名(令和5年9月1日現在)
(5) 主な事業内容	① 文化の向上及び普及振興に関する事業 ② スポーツ・武道の普及振興に関する事業 ③ 地域文化の振興に関する事業 ④ 地域の資産を活用した産業の振興に関する事業 ⑤ 「入江泰吉」・「杉岡華邨」両氏の業績の顕彰及びその作品の公開に関する事業 ⑥ 中小企業勤労者の福利厚生に関する事業 ⑦ 文化・体育施設等の管理運営 ⑧ その他当法人の目的を達成するために必要な事業
(6) 基本財産	50,000,000円

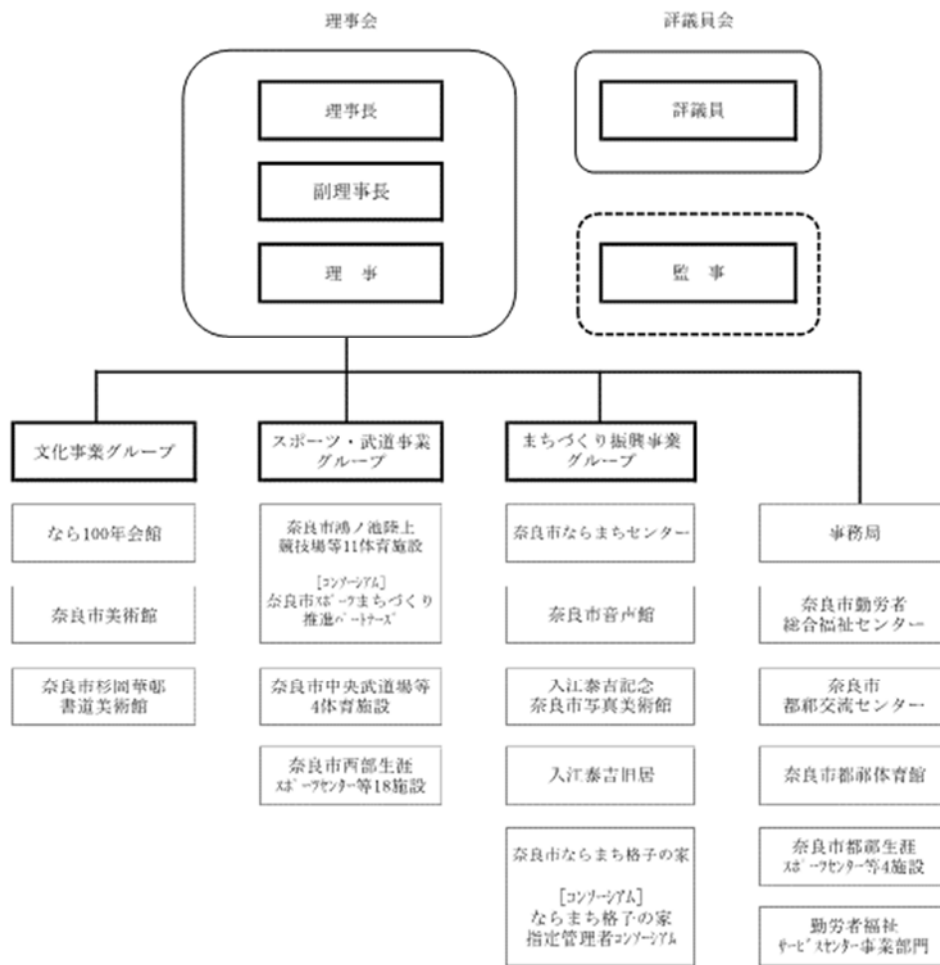
出所：奈良市財政課及び(一財)奈良市総合財団ヒアリング調査・

(一財)奈良市総合財団ホームページ (<http://www.sogozaidan.nara.jp/gaiyo.html>)

を基に作成

³⁰ 奈良市財政課及び(一財)奈良市総合財団ヒアリング調査より。

図表 4-2-2 (一財) 奈良市総合財団の組織図



出所：(一財) 奈良市総合財団ホームページ

(<http://www.sogozaidan.nara.jp/soshikizu.pdf>)

(2) 組織の統廃合と自治体との関係

続いて、(一財) 奈良市総合財団設立までについて、ヒアリング調査で得た回答を示す。特に、統廃合に至った背景・契機等に関して、再度確認し、統廃合の際の手続きにおける留意点、統廃合の際に生じた、問題点と解決方法、統廃合によるメリット・成果や現在の課題、統廃合で拡充した点と廃止・縮小した点に着目する。これらの点は、組織規模、組織統廃合の手順・過程等を問わず重要であり、高砂市にとっても参考になると考えられる。

[統廃合に至った背景・契機等]

- 公の施設の管理を主な目的としている外郭団体の存在意義が問われるようになった。

- 指定管理者制度の導入、公益法人制度の改革、景気の低迷と厳しい財政事情が課題となり、対応が求められた。
- 効果的・効率的に市民のニーズに応えられるよう、設置目的が類似しており、事業領域が関連している団体、事業規模が小さい団体の統廃合を進め、(一財) 奈良市総合財団が設立された。

〔統廃合の際の手続きにおける留意点〕

- 統廃合の組合せと、法人格及び手順の決定が留意点であったが、一般財団法人を先に設立し、後に解散した団体の業務・人員継承を行った。
 - ・ 7団体全ての職員を、新たに設立された奈良市総合財団に継承した。
- 指定管理業務で指定期間が途中であったものについて、奈良市総合財団が引き継ぐかどうか、検討が必要であった。

図表 4-2-3 統廃合の大まかなスケジュール【参考】

平成 23 年 1 月	「奈良市外郭団体の統廃合に関する指針」の提示
平成 23 年 8 月	(一財) 奈良市総合財団設立
平成 24 年 3 月	7 団体解散
平成 24 年 4 月	総合財団業務引継
平成 24 年 12 月	全団体清算結了

出所：ヒアリング調査及び奈良市財政課・(一財) 奈良市総合財団提供の資料を基に作成

〔統廃合の際に生じた、問題点と解決方法〕

- 総務部門の運営の円滑化について、当該部門の一元化で職員を削減することができたが、各団体の方式を一本化する必要があった。研修や人事異動によって、意識改革を行った。
- 民間目線の改革として、常務理事については、経営者の視点で幅広くマネジメントできる人材を公募で採用した。

〔統廃合によるメリット・成果や現在の課題〕

- 組織全体の人員を総合的に勘案して、配置転換をすることができるようになった。
- 施設管理業務において、応援体制を形成することが可能になった。
- 事業の企画において、プロジェクトを形成して取り組んでいる。

- 事業規模の拡大による財務基盤の強化、事業の多角化で事業リスクの分散を図ることによる、経営の安定化等が実現した。
- それぞれの旧財団の規則等に過不足があるという課題があったが、問題が発生するたびに対応してきた。
- 指定管理施設の減少のため、収益性強化や経費削減が求められている。

〔統廃合で拡充した点と廃止・縮小した点〕

- 統廃合時に、財務や労務を扱う総務部門として事務局が設置された。
- 他の外郭団体との人事交流、早期退職制度の導入、就業規則の見直し、新規事業検討ワーキンググループの設置等を行った。
- 3団体（都祁総合開発、奈良市商業振興センター、奈良市防災センター）の業務を廃止した。
 - ・ 防災センター業務は、消防職員OBや再雇用によって対応した。
- 解散した7団体の常務役員、その他嘱託・臨時職員を削減した。

さらに、奈良市勤労者総合福祉センターの運営や、勤労者福祉施策全体における、（一財）奈良市総合財団と自治体（奈良市）との関係に関しては、以下の回答を得た。

- 利用料金制を採用するようになってから、同財団は、より独立性・自立性を求められ、市の施設運営への関与はほとんどない。
 - ・ 市職員が1～2名配置されていたが、現在は、市職員との人事交流も行われていない。
- 市の広報誌掲載等、自主事業等のPR・宣伝の協力は得ている。
- 改修工事・大規模修繕の実施等、市と財団の役割は、指定管理業務の関する協定書等に定められているが、要望等は市の担当に提出している。
- 中小企業の共済関係における人件費の補助を、市から得ている。
- 事業運営については、同財団が独自に進めている。

3 財団の今後の方向性・市との役割分担や協力についての検討

ここでは、第一に、(一財) 奈良市総合財団の事例から、(一財) 高砂市勤労福祉財団において参考とするポイントを挙げる。その上で、第二に、(一財) 高砂市勤労福祉財団が、仮に(公財) 高砂市施設利用振興財団³¹と統廃合する場合に、一般的に必要なとされる手続や課題(留意点)を概観する。最後、第三に、財団の方向性や在り方と関連する、高砂市との役割分担・協力について検討、提示する。

(1) (一財) 奈良市総合財団の事例から参考とするポイント

(一財) 奈良市総合財団の事例から参考とするポイントとして、本調査研究では、次の点を挙げる。

- 組織の統廃合を進める場合、研修、人事異動等によって、職員の意識改革を行いながら、各組織のルールを統合する点
- 組織全体の人員を総合的に勘案して、配置転換(人事異動)する点
- 民間の視点を取り入れる点
- 財務基盤の強化・事業リスクの分散によって、経営の安定化を目指す点

特に、一点目に関連して、既に述べたように、新たな存続法人のための定款変更・作成が求められることも留意すべきポイントである。また、二点目について、配置転換に加え、状況に応じて職員の雇用確保にも配慮することが必要であると考えられる。

(2) 公益法人・一般法人の統廃合手続と課題

本項目では、(一財) 高砂市勤労福祉財団が、仮に他団体と統廃合するとしたら、一般的に必要なとされる手続や課題(留意点)について、公益法人・一般法人の合併の種類と共にまとめる。現時点で、統廃合の対象の可能性として考えられる唯一の団体として、市が出資し、設立したもう一つの外郭団体であり、現在、体育施設・公園施設の運営等を行っている、(公財) 高砂市施設利用振興財団が挙げられる。

(公財) 高砂市施設利用振興財団は、高砂市が設置する公の施設のより効率的な管理運営及び健全な利用促進や、公園、緑地等の維持管理と併せて緑化事業の推進を図ることにより、市民の緑豊かで文化の香りあふれる生活環境づくりと健康の増進に寄与することを目的に、市により平成12年8月1日に財団法人として設立され、市から市内の文化施設(2施設)、体育施設(8

³¹ (公財) 高砂市施設利用振興財団については、本節第2項を参照。

施設)及び公園施設(都市公園等182か所)の維持管理を受託した。当財団は、平成18年度から文化施設、体育施設、都市公園等を、平成21年度からは体育施設、都市公園等の指定管理者として管理運営を行うと共に、各種スポーツ大会、市スポーツ協会との連携による29種のスポーツ教室、トレーニング講習会等の体力増進事業、緑化推進事業、自然環境再生事業等を行っている。また、当財団は、平成24年4月1日から公益財団法人に移行し、公益目的事業として事業活動を展開し、高砂市と連携して市民の健康増進、情操の純化を図り、文化の香るまちづくりに貢献すると共に、民間非営利部門の一翼として、民間公益活動を担い、社会を支える重要な役割を果たしている³²。

³² 当財団の紹介は、(公財)高砂市施設利用振興財団ホームページ「財団概要」の内容を基に作成している(<https://www.csg-zaidan.or.jp/about/>)。

①合併の種類と手続³³

公益法人・一般法人の合併は、平成 20 年の公益法人制度改革によって認められることとなった。一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成 18 年法律第 48 号。以下「一般社団・財団法人法」という。）第 242 条及び第 243 条の規定により、一般社団法人又は一般財団法人は、他の一般社団法人又は一般財団法人と合併することができる。なお、合併当事者の各法人においては、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成 18 年法律第 49 号）第 4 条の規定による公益認定を受けているか否かを問わないため、合併の組合せとしては、以下の 10 通りが可能である。

図表 4-3-1 公益法人と一般法人の合併の組合せ

一般財団法人＋一般財団法人
一般社団法人＋一般社団法人
一般社団法人＋一般財団法人
公益財団法人＋公益財団法人
公益社団法人＋公益社団法人
公益社団法人＋公益財団法人
一般財団法人＋公益財団法人
一般社団法人＋公益社団法人
一般財団法人＋公益社団法人
一般社団法人＋公益財団法人

出所：北浜法律事務所事業承継ニュースレター（各種法人編）Vol. 2

福島（2021）pp. 252-253 を基に作成

多くの場合、一般財団法人と一般財団法人、一般社団法人と一般社団法人の組合せによる合併であるが、一般社団法人と一般財団法人で合併することもできる。その場合、一般社団・財団法人法第 243 条の規定によると、一般社団法人側が、合併契約締結日までに基金の全額を返還していない時は、合併後に存続する法人、若しくは合併によって設立される法人は、一般社団法人となる。

次に、合併方法の種類について整理する。合併には、吸収合併と新設合併があり、吸収合併とは、合併する法人の一部が解散して、存続法人に吸収される方法である。一方、新設合併とは、合併する全ての法人が解散し、法人を新設する方法である。新設合併の場合、許認可や事業免許

³³ 以下、北浜法律事務所事業承継ニュースレター（各種法人編）Vol. 2（2021年2月）（<https://www.kitahama.or.jp/wp-content/uploads/2021/02/00cfafc5346e23eaa785cd67f7ed862e.pdf>）、塩井勝（2007）『新公益法人制度の組織再編ガイドランス』、中央経済社、pp. 152-184、福島達也（2021）『一般社団・財団法人設立完全マニュアル 第3次改訂版』、学陽書房、pp. 252-253 を参考に説明する。また、これらの参考文献に倣って、「合併」を用いる。

が必要な業種では、その再取得が求められ、事務手続が煩雑になると考えられている。したがって、新設合併よりも、吸収合併の方が一般的になるとされている。

続いて、合併のための手続について、吸収合併の場合と新設合併の場合で、以下の手順を踏むことになる。吸収合併においては、順に、①吸収合併契約の締結、②吸収合併契約の承認、③債権者異議手続、④事前書面備置、⑤事後書面備置、⑥登記、といった手続が必要とされる。そして、新設合併の場合は、①新設合併契約の締結、②新設合併契約の承認、③債権者異議手続、④事前及び事後書面備置、⑤登記、の順に進められる³⁴。

各種届出と手続に関しては、税関係と社会保険関係に分けることができる。税関係の届出については、消費税関係、法人税関係、源泉所得税関係、地方税関係が求められる。また、社会保険関係の手続としては、健康保険・厚生年金保険関係、労働保険関係、雇用保険関係が必要とされる³⁵。

その他、公益法人・一般法人の統廃合において、一般的に留意すべき点を整理する。以下に挙げる留意点は、本章で取り上げた、(一財)奈良市総合財団が誕生した際に課題とされた点とも重複する。具体的には、役員人事、重複している部門の整理・統合、退職金、職員の処遇、内部規定等の統一、債務超過が、主な点として考えられる。特に、役員人事から内部規定等の統一に関しては、複数の組織が一つになるため、人員構成、組織構成、規定等を統一する必要性が生じる。また、その際、組織を統合した効果が薄れないよう、人員や部署の整理が重要である。

債務超過に関しては、公益法人・一般法人を統合する際に、各々の組織の資産査定を行うことがある。帳簿上は健全経営に見えるとしても、資産査定で含み損が確認され、時価評価による財務状況が債務超過となっていることがある。このため、破産手続を回避するために、対策を考える必要がある³⁶。

加えて、公益法人・一般法人が統廃合する場合、存続法人の定款変更・作成も必要とされる。第2節で取り上げた、(一財)奈良市総合財団の事例では、新設法人である当財団が、消滅法人の業務内容を取り込んだ形で定款が作成されたと考えられる。

(3) 財団の今後の在り方と方向性

(一財)高砂市勤労福祉財団の今後の在り方については、高砂市との関係や、今後市はソフト面に注力することが求められている点を考慮する必要がある、それぞれの強みにおいて、役割を担うことが有益である。財団は、これまでのノウハウを活かすことで、高砂市勤労者総合福祉セ

³⁴ 詳細は、本報告書の参考資料を参照。

³⁵ この点についても、詳細は、本報告書の参考資料を参照。

³⁶ 塩井 (2007)、pp. 182-184

ンターで実施される、講座、イベント等の運営や、勤労者・市民の福利厚生に資する施策における役割を担うことができる。一方、市は、同センターや勤労者福祉施策に関わる情報発信や宣伝を、より効果的にすることができると考えられる。既に述べたように、情報発信や宣伝は課題の一つとして挙げられ、例えば、公式ホームページや SNS の充実にも力を入れることが求められている。さらに、子育て支援のように、庁内の他部署と連携する必要がある施策においても、市は大きな役割を果たすことが可能である。

このように、財団と市で役割分担をすることで、より良い勤労者福祉施策を進めることができると考えられる。その際、必要に応じて、財団と市で協力することも、勤労者・市民に資する円滑な施策推進にとって重要である。

以上を踏まえて、組織の統廃合を含めた、財団のより具体的な在り方、市との関係等について、今後、市、両財団、労政審議会でも検討することが必要である。その際、これまでの調査結果と考察から、財団の公益目的財産をリカレント教育や子育て支援に活用する可能性について考えていくことも、勤労者や市民のニーズに資すると思われる。今後は、市の勤労者福祉施策や高砂市勤労者総合福祉センターの在り方や方向性を考慮しながら、これらの点も念頭に置くことで、
(一財)高砂市勤労福祉財団の存続、勤労者福祉の一環である講座・教室の在り方といった問題点の解決に寄与することが可能であると考えられる。

第5章 高砂市・財団の勤労者福祉における 今後の方向性

第5章 高砂市・財団の勤労者福祉における今後の方向性

1 本調査研究における各調査項目のまとめ

本調査研究では、高砂市の勤労者福祉施策、高砂市勤労者総合福祉センター、同センターを管理運営し、勤労者向けの事業も実施している、(一財)高砂市勤労福祉財団の今後の在り方、方向性等について、アンケート調査や事例調査を行い、調査結果を念頭に検討した。

序章と第1章では、それぞれ、調査研究の背景・目的・構成・体制、高砂市勤労者総合福祉センターや(一財)高砂市勤労福祉財団を含む、市の勤労者福祉施策の現状、課題等をまとめた。

第2章は、市の勤労者福祉施策の在り方を検討するために、はじめに、国・県・市・他団体の役割や取組を整理することで状況を把握し、市や財団で担える役割を挙げた。続いて、第2章第2節に先行して事業者・従業員アンケートの調査結果と考察を提示することで、勤労者福祉施策に対する調査対象者のニーズや、調査結果に基づく、市や財団ですべき点を検討した。そして、以上の点を念頭に置いて、勤労者福祉施策における市の役割と今後の方向性を示した。

第3章では、事例調査や、施設管理・運営形態の整理と考察を行うことで、高砂市勤労者総合福祉センターの在り方を検討した。特に事例調査においては、勤労者拠点施設の例とより多くの市民に利用されている施設の例に注目したが、両施設ともに、様々な課題を抱えながら、時代のニーズに即し、勤労者に加えて、その他市民も利用することができるよう、料金設定、部屋の利用方法、講座・イベントの開催等で工夫を凝らしていることが明らかになった。これらの事例調査結果も参考にし、施設の今後の方向性を検討するにあたって、必要な点、重要な点等を、有効であると考えられる施策や施設の管理運営方法と共に提示した。

第4章では、(一財)高砂市勤労福祉財団の役割と今後の在り方を検討するために、選択肢の一つとして組織の統廃合に注目し、統廃合を経験した組織の事例調査を行った。事例調査に加えて、統廃合の際に必要な手続にも簡単に触れ、同財団の方向性、市との役割分担や協力について考察した。

2 高砂市・財団の勤労者福祉における今後の方向性

本節では、第2、3、4章で各種調査結果を基に考察した、高砂市における勤労者福祉施策、高砂市勤労者総合福祉センター、(一財)高砂市勤労福祉財団の今後の方向性等を、本報告書の結びとして振り返る。

(1) 高砂市における勤労者福祉施策

高砂市における勤労者福祉施策について、国・県・市・他団体の取組状況の整理や事業者・従業員アンケートの結果から、市の役割や今後の方向性を提示した。第2章の図表2-3-1では、

勤労者福祉施策に対するニーズ・市が力を入れていく必要があると考えている施策と、国・県・市・他団体が実際に提供しているサービスを重ね合わせることで、サービスの提供状況を示した。

図表 5-2-1 勤労者福祉施策のニーズとサービス提供の状況【再掲】

	雇用の確保・人材育成					労働環境・働きやすさ(検診・金銭支援・子育て支援)					その他				
	就業支援	学び直し支援(リカレント教育・リスキリング)				検診支援	金銭支援	子育て支援			情報提供	情報提供	その他福利厚生事業の実施	勤労者福祉施設の運営	事業者向け研修費
		事業者向け研修費	金銭支援	情報提供	資格取得機会提供			学習機会提供	環境	金銭支援					
国	○	○	○	○	○		○	○	△ 所得制限あり	△ 国の制度に関する情報	○			○	
兵庫県		△ 低所得層等制限あり	○	○	○			○	△ 低所得層等制限あり	○	○				
兵庫労働局	○		○					△ 子育て中の女性の就労支援			○				
兵庫県勤労福祉協会		○			○		○				○	△ 会員向け	○		
高砂市	○					△ 中小零細企業対象		○	△ 中小企業対象	○	○	△ 特定の団体に補助			
高砂市勤労福祉財団	○										○	○	○		
高砂市労働者福祉協議会												△ 会員向け			
高砂市中小企業労働福祉協議会						△ 会員向け					△ 会員向け	△ 会員向け			
あいわーかこがわ		△ 会員向け				△ 会員向け	△ 会員向け				△/○ 会報等は会員向け	△ 会員向け			

この図表を基に、本調査研究では、勤労者福祉施策について3点挙げた。

- 「雇用確保・人材育成」については、「学び直し支援（リカレント教育・リスキリング）」に関する事業者向け研修費の充実が望まれる。
- 「労働環境・働きやすさ」については、検診支援や子育て支援における金銭支援が限定的であるため、更なる充実が必要である。
- 「その他」の施策についても、サービス対象者が限られている場合や、情報提供、学び直し支援等、更なるニーズが求められている場合があり、市が実施する方が適切な施策もある。

また、第2章では、市の役割として、以下の2点を提示した。

- より多様な労働者がサービスを利用できるような機会や場の創出と支援
- 効果的な情報提供、勤労者による効果的な情報収集が可能な環境の整備

そして、市の今後の方向性として、次の2点の検討の必要性を示した。

- 勤労者のニーズに合った、スキルアップにつながる講座の開催や参加支援の検討

- 昨今のトレンドから、テレワーク支援や福利厚生事業の再検討・拡充の検討

その上で、「ミニマムマスト」でソフト面を重視した施策を検討していく点、具体的には、アンケートにおいても比較的要望が多かった、リカレント教育や子育て支援に注力することが考えられる点を述べた。

(2) 高砂市勤労者総合福祉センター

第3章で、高砂市勤労者総合福祉センターの方向性を検討するために、2つの事例調査と施設管理・運営形態の整理・考察を行った。第2章の事業者・従業員アンケート結果の一部も参考に、今後の施設の方向性を考えていく時に、必要な点と重要な点を、ハード面とソフト面に分けて提示した。

ハード面については、勤労者や市民のニーズを更に聞き取り、必要な設備の設置、部屋の利用方法・目的等の変更を検討することが肝要であると述べた。そして、ソフト面に関しては、勤労者や市民のニーズやトレンドに合った講座、イベント等を再考する必要性と、勤労者、市民共に施設を継続して利用することができるようなサービスの検討を提示した。

また、第3章では、上記について検討し実現させるために、考慮する必要がある点についても挙げた。第一に、公共施設、住宅等の周辺の環境を視野に入れて、ターゲットを念頭に置いた方向性の検討、第二に、民間事業者のアイデアを取り入れていくことである。

さらに、市のより具体的な方向性として、本章第1節でも述べたように、高砂市勤労者総合福祉センターの現在の利用者のニーズを汲み取りながら、リカレント教育や子育て支援に資する利用方法や取組を検討することや、今回取り上げた事例のように、料金の見直し・差別化を考えていくことも重要であるとした。

加えて、施設の管理運営形態についても、高砂市の関連資料や事例の観察を通じて考察した。高砂市の関連資料、全国の施設の観察、施設管理における一般的な方法論から、収益拡大等が困難であるといった、施設の性質のため、今後も「指定管理者制度」が望ましいという考えに至った。しかし、事業規模縮小等の条件次第で「市直営」による「民間委託」も可能性が残されているとした。さらに、将来的に大規模な改修が必要となった場合は、DB方式、PFI方式、DBO方式等が望ましい点も述べた。

現在、高砂市勤労者総合福祉センターでは、非公募によって指定管理者が選ばれているが、競争原理の導入、施設の効率的な維持管理、透明性や公平性の確保等のために、公募制の採用も考えることができる。また、市直営の業務委託において、一部の専門技術を要する業務が委託される場合、民間提案が求められる業務等では、公募型プロポーザル方式の導入等も可能性として挙げられる。以上は、指定管理者制度を今後も継続する場合に、課題となり得る点として示された。

(3) (一財) 高砂市勤労福祉財団

(一財) 高砂市勤労福祉財団の今後について、第4章において、財団の役割や市との分担・協力の側面から整理・考察した。財団を維持する手段としては、いくつか考えられるが、本調査研究では、他団体との統廃合に着目した。

第4章では、(一財) 奈良市総合財団の事例から参考とするポイントを、次のように挙げた。

- 組織の統廃合を進める場合、研修、人事異動等によって、職員の意識改革を行いながら、各組織のルールを統合する点
- 組織全体の人員を総合的に勘案して、配置転換（人事異動）する点
- 民間の視点を取り入れる点
- 財務基盤の強化・事業リスクの分散によって、経営の安定化を目指す点

そして、財団の強みを活かした役割として、これまでのノウハウの活用によって、高砂市勤労者総合福祉センターで実施される講座、イベント等の運営や、その他勤労者・市民の福利厚生に資する施策が挙げられた。一方、市の強みとして、情報発信や宣伝、他部署との連携が求められる子育て支援が着目され、これらの点で役割を果たせる可能性を述べた。また、財団と市で、役割を分担するだけでなく、必要に応じて協力していくことも不可欠である点も言及した。第4章の最後には、財団の公益目的財産を、第2、3章で挙げた、リカレント教育や子育て支援に活用することも有効である点に触れた³⁷。

最後に、今後、時代のニーズに合った、勤労者福祉を実現するためには、市の勤労者福祉施策、勤労者・市民が集う施設としての勤労者総合福祉センター、財団の取組の結びつきが非常に重要となってくる。より具体的な取組に結びつけるためには、繰り返し述べてきたように、市、両財団、労政審議会による、丁寧な協議と協力が肝要である。また、必要に応じて、広く市民の声を聴くことも、より良い勤労者福祉施策につながると思われる。

³⁷ (一財) 高砂市勤労福祉財団は、設立時に勤労者福祉の充実及び向上のために事業者、労働組合等からも公益目的の財産となる出捐金を受けているため、目的に合った活用が求められる。

図表 5-2-2 高砂市・財団の勤労者福祉における今後の方向性のイメージ



委員長コメント

委員長コメント

静岡県立大学 名誉教授

金川 幸司

かつて、旧雇用促進事業団によって勤労者福祉施設が全国に数多く設置された。高砂市にあっては、1992年に勤労者総合福祉センターが建設され、2003年には、高砂市に譲渡され、(一財)高砂市勤労福祉財団が施設運営や講座の開講を担ってきた。

全国的に見ると、産業構造が第二次産業から第三次産業に変化し、従業員の大多数はサービス労働、事務、ホワイトカラー層へとシフトした。また、非正規雇用の割合が増加しており、これらの労働者への対応も大きな問題となっている。特に中小企業の従業員が大多数を占める中で、我が国では勤労者福祉政策の重要性は増している。また、先進国の中でも労働生産性が低い中で、働き方改革による労働の質の向上、従業員の福利厚生、職業訓練の重要性が増大しているといえよう。

一方、かつてバブル経済時代に数多く作られた会館、文化施設などのいわゆる「箱物」の中に勤労者福祉施設も入っている。それらの施設の中には老朽化したり、本来想定されたのと異なった利用がなされている場合などが見られる。省庁別の縦割り予算で作られたこれらの施設を時代の変化に合わせて、基礎自治体の中で、地域の実態に沿うように運営していくことが必要となっているといえる。

また、このような箱物行政の課題が顕在化している一方、産業構造の急激な変化に対応して、勤労者への雇用政策として、リカレント教育、さらに、中小企業を中心に、福利厚生などのソフト施策はますます重要性が増していると思われる。

高砂市にあっては、播磨臨海工業地帯の一角にあり、製造業の比率が高いという特徴を、持つが、上述したような全国に見られるのと類似の状況が発生しており、ハード施設の運営に関して、その見直しが求められている。さらに、今回行った従業員アンケートからは、就業構造の変化に合わせた技能の向上、そのためのリカレント教育の必要性が示されており、それらのより一層の充実が求められる。一方で、従業員は市の勤労者福祉政策について十分に認知しておらず、新しいメディア等を介したPRが求められている。

ソフト事業の充実と施策の効果的なPR、運営の安定化と効率化を含めた既存外郭団体の体制の見直し、勤労者福祉政策の国、県、市、民間団体との役割分担なども課せられた重要な課題である。

本報告書では、以上のような視点に立って、全国の先進的な事例調査を行い、さらに、市内事業所、そして、そこで働く従業員へのアンケート調査を実施し、それらの分析をもとに、今後の高砂市の勤労者福祉政策について提言を行ったものである。高砂市の今後の政策形成に当たっての参考となれば幸いである。

調査研究委員会名簿

勤労者福祉施策とその運営組織・施設の在り方に関する調査研究

委員会名簿

委員長	金川 幸司	静岡県立大学 名誉教授
委員	山本 康善	山本公認会計士事務所 公認会計士
	林 晃平	高砂市労働者福祉協議会 会長
	猪子 真一	(一財) 高砂市勤労福祉財団 事務局長
	増田 浩之	(公財) 高砂市施設利用振興財団 事務局長
	谷井 寛	高砂市 生活環境部長
	日向 和史	(一財) 地方自治研究機構 総務部長兼調査研究部長
	事務局	砂川 佳寛
松本 剛		高砂市 生活環境部 環境経済室 産業振興課 課長
橋本 和也		高砂市 生活環境部 環境経済室 産業振興課 商工労働係長
高野 良太		高砂市 生活環境部 環境経済室 産業振興課 商工労働係
本田 亜紗子		(一財) 地方自治研究機構 研究員
廣田 真美		(一財) 地方自治研究機構 研究員
基礎調査機関	柳瀬 邦治	株式会社日本海コンサルタント 社会事業本部 担当本部長
	神納 毅	株式会社日本海コンサルタント 社会事業本部 計画研究室 担当グループ長

(順不同、敬称略)

資料編

参考資料 1 : 高砂市勤労者福祉に関する事業者アンケート調査

1) 調査概要

(1) 調査目的

高砂市における勤労者福祉施策、勤労者総合福祉センターの在り方を検討するための基礎資料として、施策の内容や施設利用について事業者と従業員の意識やニーズを把握することを目的とする。

(2) 調査概要

◇調査対象：①商工会議所会員（1,559社）の事業者

②民主商工会（300社）の事業者

◇調査方法：郵送による調査票及び回答用二次元コードの配布、WEB（二次元コード）またはFAXによる回答

◇調査期間：令和5年7月20日～8月28日

※当初は8月7日までを回答期限として設定していたが、期日までの回収サンプル数が少なかったため、調査対象者にお礼・催促状を送付し、8月28日まで回答期限を延期

◇回収数：238票

(3) 設問項目

項目	設問番号	設問内容
事業者の概要について	問1	所在地、事業形態、業種、創業年、従業員数、資本金
高砂市の勤労者福祉施策について	問2	高砂市が行っている勤労者福祉施策の認知度
	問3	高砂市が行っている勤労者福祉施策の利用度
事業者が取り組んでいる勤労者福祉施策について	問4	取り組んでいる勤労者福祉事業
	問5	今後充実させたい勤労者福祉事業
	問6	勤労者福祉事業を充実するために、市に期待すること
高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）について	問7	センターの利用有無
	問8	センターの利用目的
	問9	センターを利用しない理由
	問10	センターの用途変更に対する意向
	問11	センターに導入すべき機能
勤労者福祉に関する自由意見	—	高砂市の勤労者福祉についての意見・要望

(4) 調査票

高砂市勤労者福祉に関する 事業者アンケート調査

平素より、市政に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

高砂市では、現在、勤労者福祉施策の実施や高砂市勤労者総合福祉センターの管理運営を行っていますが、社会情勢や市民の社会生活の変化に伴い勤労者福祉ニーズも大きく変化していることから、勤労者に対する施策、施設運営等の見直しが必要であると考えています。

このアンケートは、高砂市の勤労者福祉に関する今後の方針を策定するための**検討資料**とするため、市内事業者の皆様の勤労者福祉に関するご意向等を確認するものです。

御多忙中のところ、誠に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解いただき、率直な御意見を聞かせくださいますようお願い申し上げます。

【ご回答にあたってのお願い】

- 1 このアンケートはWEB回答を推奨しています。
 - ・お手数をお掛けしますが、下記二次元コード（QRコード）からアクセスいただきご回答ください。
 - ・情報セキュリティ上などでWEB回答が難しい場合は、アンケート用紙に記入いただきFAXで下記連絡先まで送付ください。
- 2 調査結果は統計的な数値として、自由意見は企業が特定されないように配慮し、公表します。
- 3 ご回答は、質問ごとの説明にそって、調査票に直接ご記入ください。
- 4 いただいたご意見には個別には回答いたしませんのでご了承ください。
- 5 8月7日（月）までにご回答ください。

<アンケート回答用QRコード>



【お問合せ先】

高砂市 生活環境部 産業振興課
〒676-8501 兵庫県高砂市荒井町千鳥1丁目1番1号
TEL 079-443-9030、FAX 079-443-1102
E-mail tact2930@city.takasago.lg.jp

1. 貴社の概要についてお尋ねします

問1 貴社の概要について教えてください。(あてはまる番号1つに○)

所在地	①高砂地区	②荒井地区	③伊保地区	④中筋地区	⑤曾根地区
	⑥米田地区	⑦阿弥陀地区	⑧北浜地区	⑨その他()	
事業形態	①株式会社		②有限会社	③個人事業主	④その他()
業種	①農林漁業	②鉱業、採石、砂利採取業		③建設業	④製造業
	⑤電気、ガス、水道業	⑥情報通信業	⑦運輸業、郵便業	⑧卸売業、小売業	
	⑨金融業、保険業	⑩不動産業、物品賃貸業	⑪学術研究、専門・技術サービス業		
	⑫宿泊業、飲食サービス業			⑬生活関連サービス業、娯楽業	
	⑭医療、福祉	⑮複合サービス事業	⑯サービス業(他に分類されないもの)		
	⑰その他()				
創業年	西暦()年				
従業員数	従業員数()人 【内 非正規・パート・派遣()人】				
	管理職数()人 【内 女性管理職数()人】				
資本金	円				

2. 高砂市の勤労者福祉施策についてお尋ねします

問2 高砂市が行っている勤労者福祉施策を知っていますか。

施策ごとに、回答してください。

勤労者福祉施策	①知っている	②知らない
1. 市内の中小零細事業所の従業員等に定期健康診断を実施する際の補助金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減(制度化)を行っている市内の中小事業者を支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. (一財)高砂市勤労福祉財団の活動を支援 (ヨガ、華道、親子陶芸教室、親子工作教室、労働文化講演会等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 高砂市労働者福祉協議会の活動を支援 (ファミリーイベント、親睦スポーツ大会、割引チケット斡旋、研修視察等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 高砂市中小企業労働福祉協議会の活動を支援 (講演会講習会開催、健康診断の実施、文化スポーツ事業等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問3 高砂市が行っている勤労者福祉施策について利用したことのある施策はありますか。

施策ごとに、回答してください。

勤労者福祉施策	①利用した	②利用していない
1. 市内の中小零細事業所の従業員等に定期健康診断を実施する際の補助金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減(制度化)を行っている市内の中小事業者を支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. (一財)高砂市勤労福祉財団の活動を支援 (ヨガ、華道、親子陶芸教室、親子工作教室、労働文化講演会等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 高砂市労働者福祉協議会の活動を支援 (ファミリーイベント、親睦スポーツ大会、割引チケット斡旋、研修視察等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 高砂市中小企業労働福祉協議会の活動を支援 (講演会講習会開催、健康診断の実施、文化スポーツ事業等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. 貴社が取り組んでいる勤労者福祉対策についてお尋ねします

問4 貴社が取り組んでいる勤労者福祉事業は何ですか。(当てはまる番号すべてに○)

1. 結婚、出産、入学、住宅取得などの祝い金
2. 永年勤続者への慰労金
3. 入院、負傷、住宅災害などの見舞金
4. 親族、家族への死亡弔慰金
5. 人間ドック、定期健康診断、がん検診などの支援
6. 健康維持講座、スポーツジムなど健康増進に係る支援
7. 運動会、親睦旅行などイベントやレクリエーション事業
8. 観劇、コンサート、展覧会などの興行チケット配布
9. 旅行助成、保養施設利用助成など
10. 文化教養趣味講座、カルチャーセンターなどへの助成
11. 自己啓発、スキルアップ研修など事業に係る費用負担
12. テレワーク、WEB 会議などを行うための費用負担
13. ライフプランセミナーなど老後生活安定のためのサポート
14. 社員価格での商品提供やサービス
15. その他 ()

問5 貴社が今後充実させたいと考える勤労者福祉事業は何ですか。(当てはまる番号すべてに○)

1. 結婚、出産、入学、住宅取得などの祝い金
2. 永年勤続者への慰労金
3. 入院、負傷、住宅災害などの見舞金
4. 親族、家族への死亡弔慰金
5. 人間ドック、定期健康診断、がん検診などの支援
6. 健康維持講座、スポーツジムなど健康増進に係る支援
7. 運動会、親睦旅行などイベントやレクリエーション事業
8. 観劇、コンサート、展覧会などの興行チケット配布
9. 旅行助成、保養施設利用助成など
10. 文化教養趣味講座、カルチャーセンターなどへの助成
11. 自己啓発、スキルアップ研修など事業に係る費用負担
12. テレワーク、WEB 会議などを行うための費用負担
13. ライフプランセミナーなど老後生活安定のためのサポート
14. 社員価格での商品提供やサービス
15. その他 ()

問6 勤労者福祉事業を充実するために、貴社が市に期待することは何ですか。

(当てはまる番号すべてに○)

1. 補助金や助成金など金銭的な支援の充実
2. 研修施設や会議室、体育館など企業が活用できる施設の拡充
3. 講習会、イベントの実施など参加しやすいソフト施策の充実
4. 講師派遣や専門家派遣など人材の支援
5. 国、県、市、勤労者福祉財団、協議会などからの情報共有、分かりやすい情報提供
6. 勤労者福祉に関するワンストップ相談窓口の開設
7. その他 ()

4. 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）についてお尋ねします

問7 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を貴社が利用したことがありますか。

- | | |
|--------------|------|
| 1. 利用したことがある | ⇒問8へ |
| 2. 利用したことがない | ⇒問9へ |

【高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を利用したことがある】

問8 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を貴社がどのような時に利用しましたか。（あてはまる番号全てに○）

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1. 自主研修や業界の研修会場として | 2. 社内会議などに利用 |
| 3. 興味ある講座などに参加するため | 4. 集会や会合に参加するため |
| 5. 就活セミナー・仕事相談など | 6. コワーキングとして利用 |
| 7. その他（ | ） |

【高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を利用したことがない】

問9 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を貴社が利用しない理由は何ですか。（あてはまる番号全てに○）

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. 施設を知らない | 2. 遠くて不便 |
| 3. 利用料金が高い | 4. 施設が古い、適当な大きさの部屋が無い |
| 5. 興味ある研修や講座などが無い | 6. 必要性を感じない、機会がない |
| 7. その他（ | ） |

問10 全員へお聞きします。高砂市勤労者総合福祉センターを勤労者に特化した施設ではなく、一般市民も利用できる他の目的の施設に変更した方が良いと思いませんか。

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| 1. 勤労者を主とした施設として継続する方が良い | 2. 一般市民も利用できる施設に名称も含め変更した方が良い。 |
| 3. その他（ | ） |

問11 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）の、どのような機能を拡充すれば、貴社は利用したいと思いませんか。（あてはまる番号全てに○）

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1. 研修・会議室の広さを自由に可変 | 2. 音響や映像、通信設備を充実 |
| 3. カフェ・飲食機能 | 4. スポーツジム・トレーニング機器の常設 |
| 5. コワーキング、シェアオフィス機能 | 6. 図書・情報発信機能の強化 |
| 7. 宿泊、スポーツ合宿機能 | 8. 魅力的な講座やイベントの充実 |
| 9. スタートアップ、起業支援機能 | 10. 利用者目線の民間による運営 |
| 11. 利用料金を安くする | 12. WEB予約、情報発信の充実 |
| 13. 機能強化しても利用しない | |
| 14. その他（ | ） |

5. 勤労者福祉に関する自由意見

高砂市の勤労者福祉について、ご意見・ご要望などがあれば、ご自由にお書きください。

<p style="text-align: center;">※スペースが不足する場合は別紙に記入いただき本紙と合わせて送付ください。</p>

設問は以上です。最後までご協力いただき、ありがとうございました。

2) 調査結果

<集計結果の留意点>

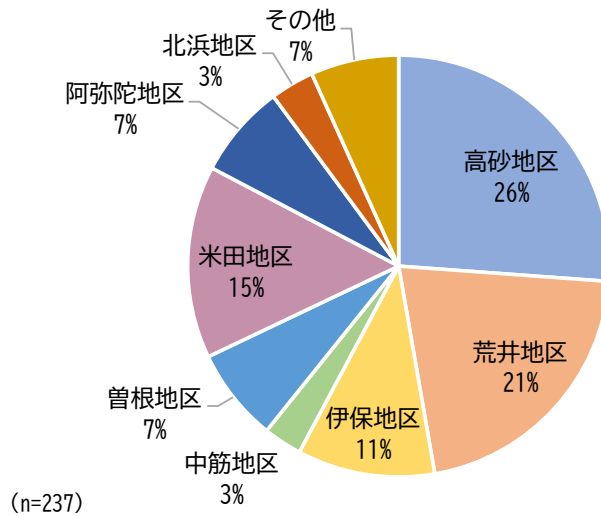
◇集計結果のパーセントは、合計値が四捨五入の関係で 100%とならない場合あり。

1. 貴社の概要についてお尋ねします

問1 貴社の概要について教えてください。

①所在地

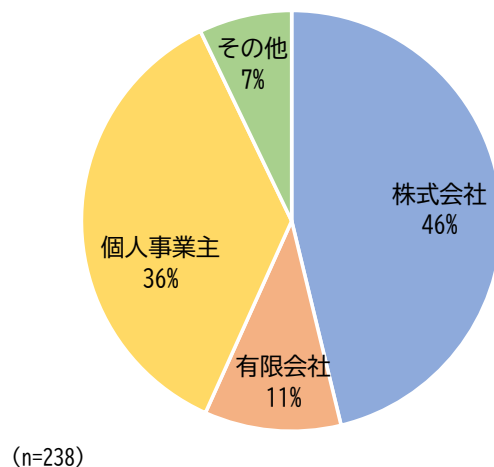
・「高砂地区」が26%で最も多く、次いで「荒井地区」が21%、「米田地区」が15%となっている。



※その他の主な回答：加古川市／梅井／神爪／竜山

②事業形態

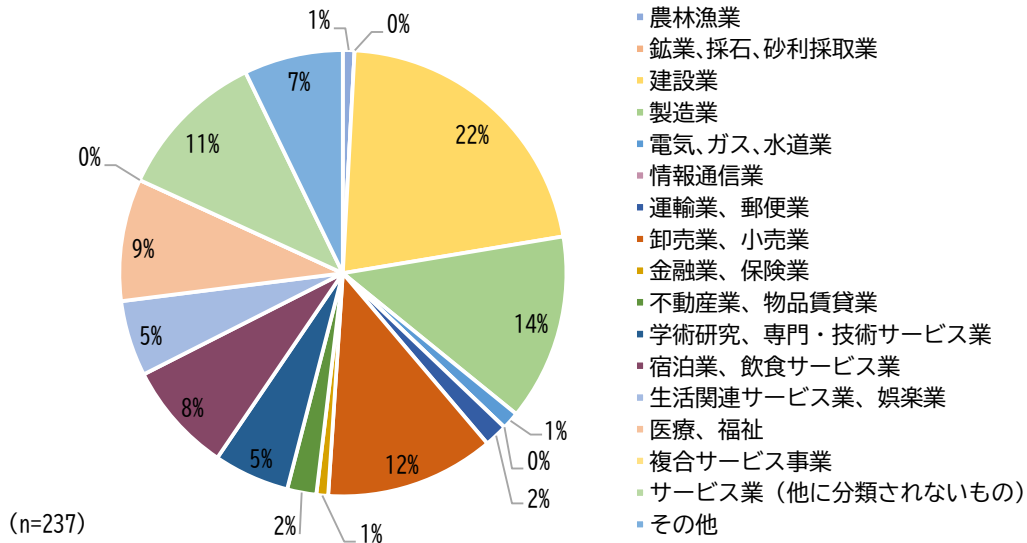
・「株式会社」が46%で最も多く、次いで「個人事業主」が36%、「有限会社」が11%となっている。



※その他の主な回答：合同会社／社会福祉法人

③業種

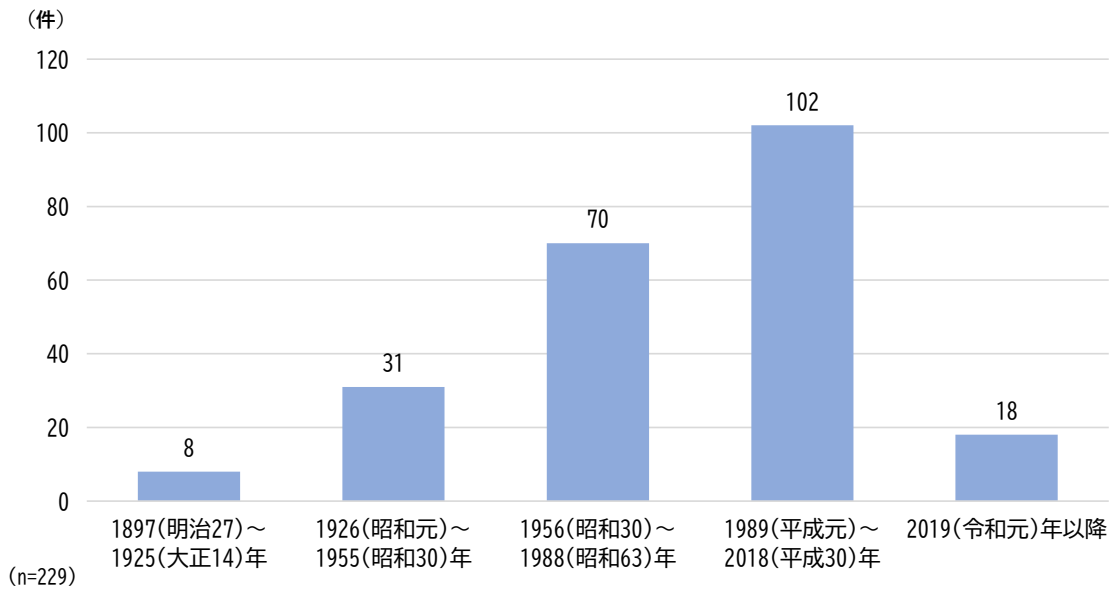
・「建設業」が22%で最も多く、次いで「製造業」が14%、「卸売業、小売業」が12%となっている。



※その他の主な回答：士業／賃貸管理業

④創業年

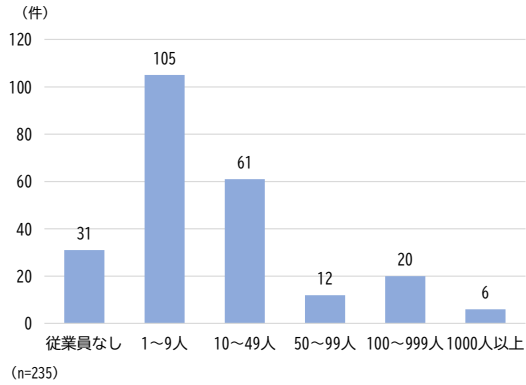
・「1989（平成元）～2018（平成30）年」が102件で最も多く、次いで「1956（昭和30）～1988（昭和63）年」が70件、「1926（昭和元）～1955（昭和30）年」が31件となっている。



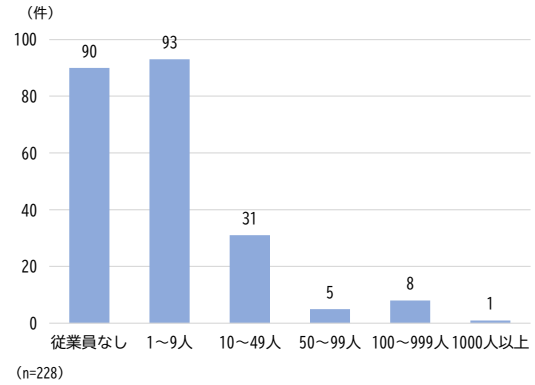
⑤従業員数

・従業員数では「1～9人」が105件で最も多く、次いで「10～49人」が61件、「従業員なし（0人）」が31件となっている。

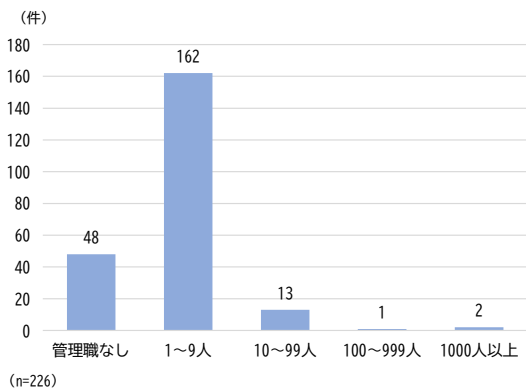
<従業員>



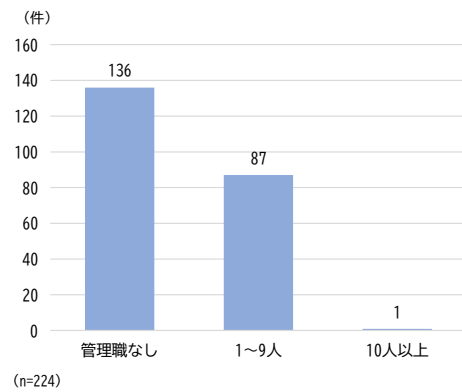
<非正規・パート・派遣>



<管理職>

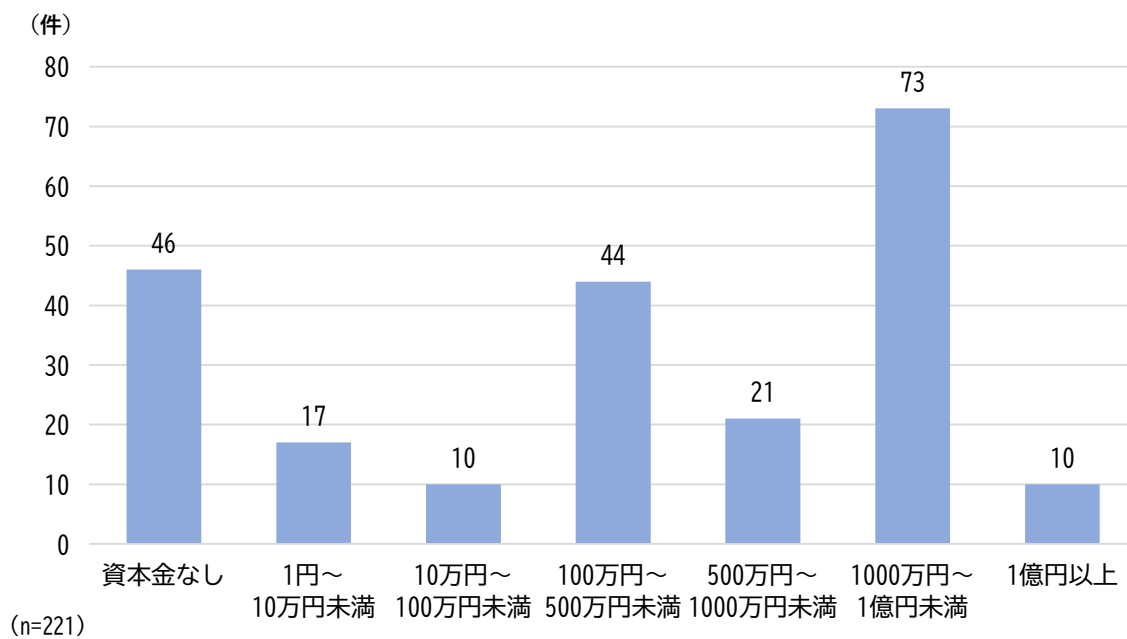


<女性管理職>



⑥資本金

・「1000万円～1億円未満」が73件で最も多く、次いで「資本金なし」が46件、「100万円～500万円未満」が44件となっている。

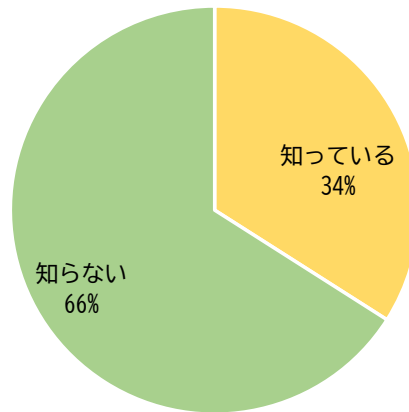


2. 高砂市が行っている勤労者福祉施策についてお尋ねします

問2 高砂市が行っている勤労者福祉施策を知っていますか。

1. 市内の中小零細事業所の従業員等に定期健康診断を実施する際の補助金

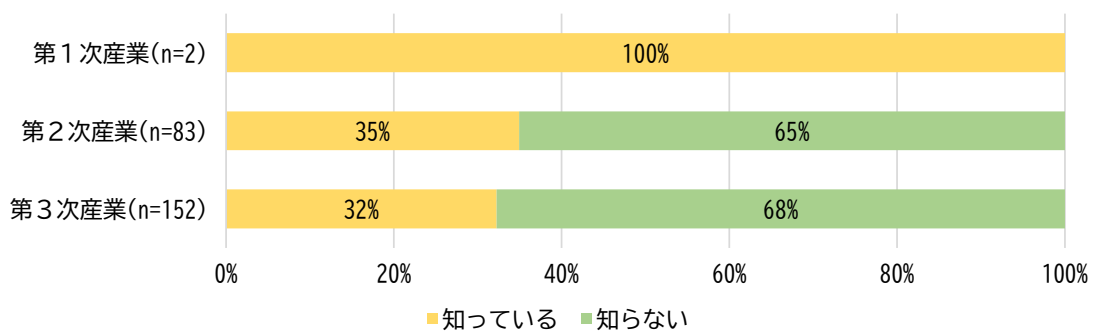
・「知らない」が66%、「知っている」が34%となっている。



(n=238)

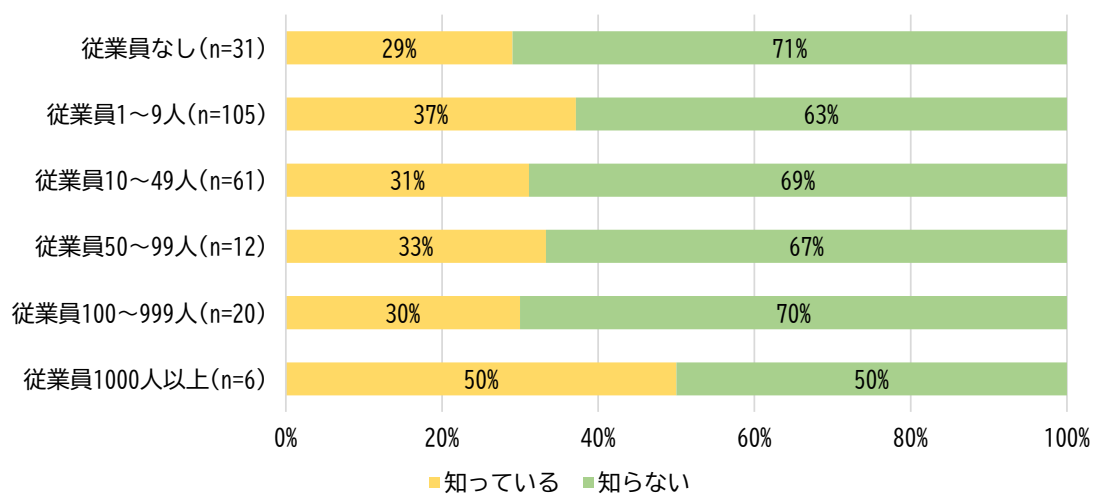
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



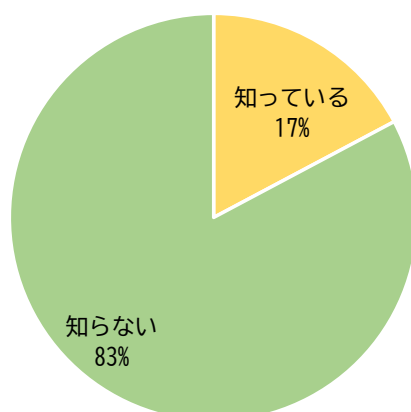
【事業所規模別】

・従業員 1000 人以上は「知っている」が 50%で、他の事業所規模と比べて 13 ポイント以上多くなっている。



2. 市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減（制度化）を行っている市内の中小事業者を支援

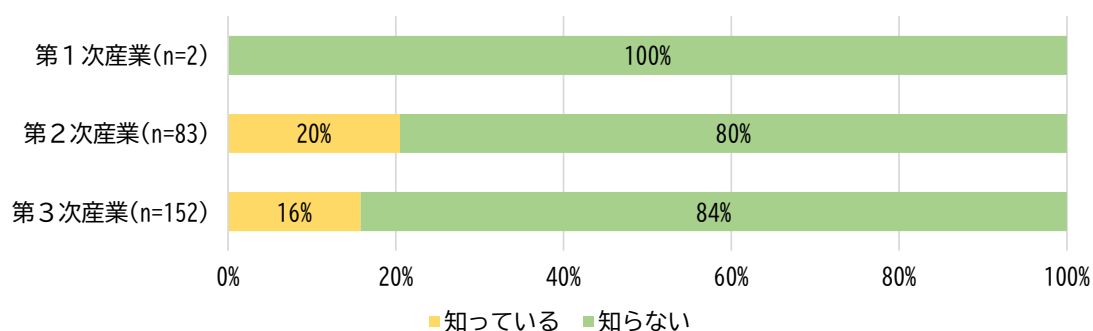
・「知らない」が83%、「知っている」が17%となっている。



(n=238)

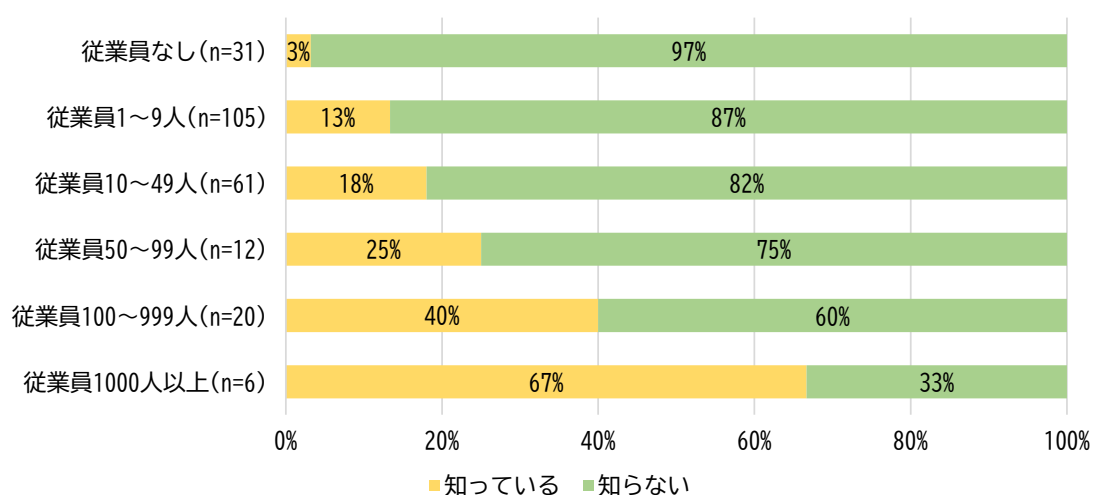
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



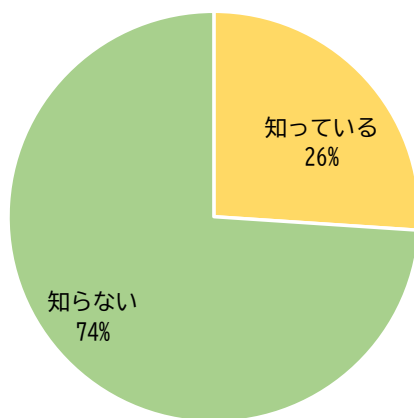
【事業所規模別】

・事業所規模が大きくなるに従い、「知っている」が多くなっている。



3. (一財) 高砂市勤労福祉財団の活動を支援
 (ヨガ、華道、親子陶芸教室、親子工作教室、労働文化講演会等)

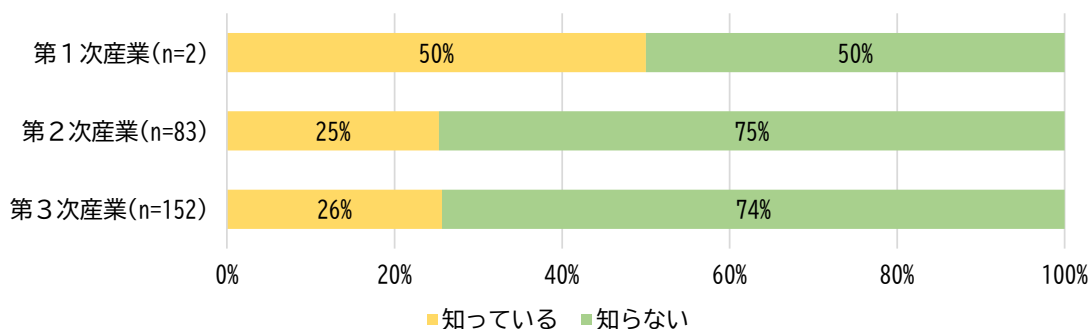
・「知らない」が74%、「知っている」が26%となっている。



(n=238)

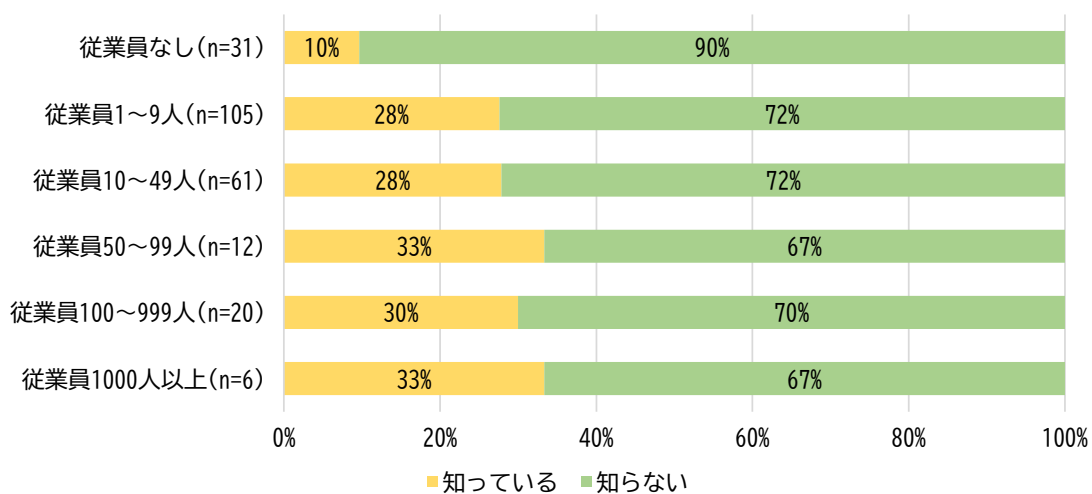
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



【事業所規模別】

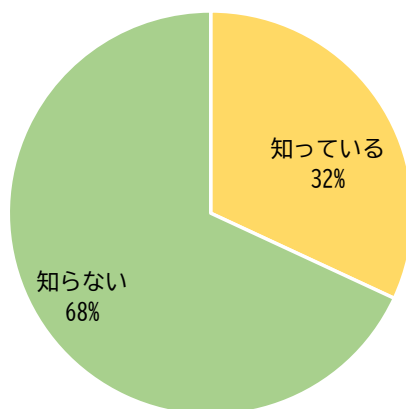
・従業員なしは「知っている」が10%で、他の事業所規模と比べて18ポイント以上少なくなっている。



4. 高砂市労働者福祉協議会の活動を支援

(ファミリーイベント、親睦スポーツ大会、割引チケット斡旋、研修視察等)

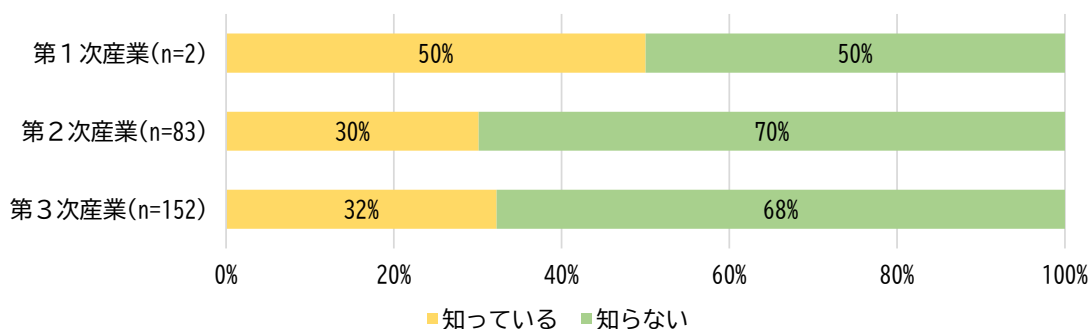
・「知らない」が68%、「知っている」が32%となっている。



(n=238)

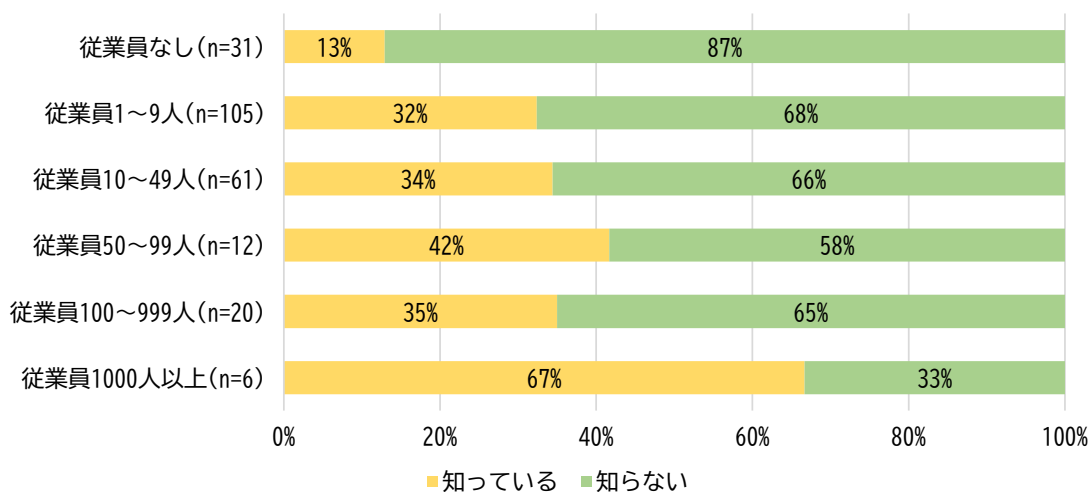
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



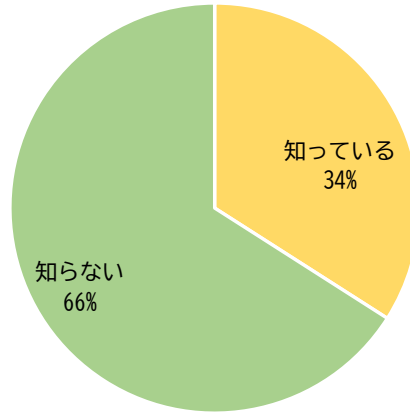
【事業所規模別】

・従業員1000人以上は「知っている」が67%で、他の事業所規模と比べて25ポイント以上多くなっている。



5. 高砂市中小企業労働福祉協議会の活動を支援
 (講演会講習会開催、健康診断の実施、文化スポーツ事業等)

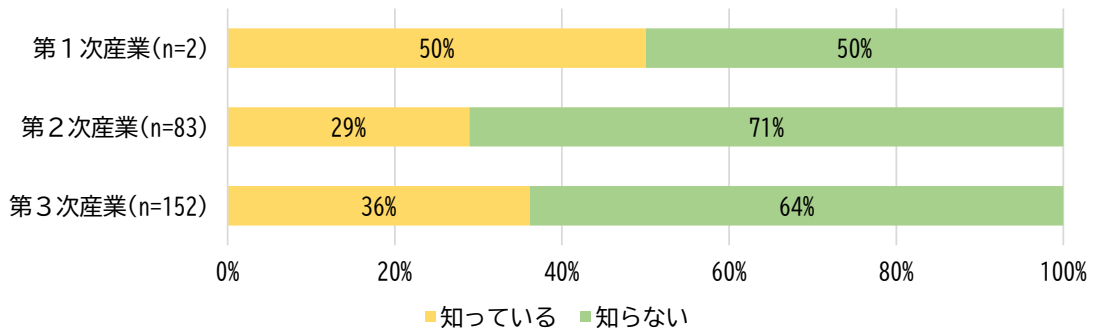
・「知らない」が66%、「知っている」が34%となっている。



(n=238)

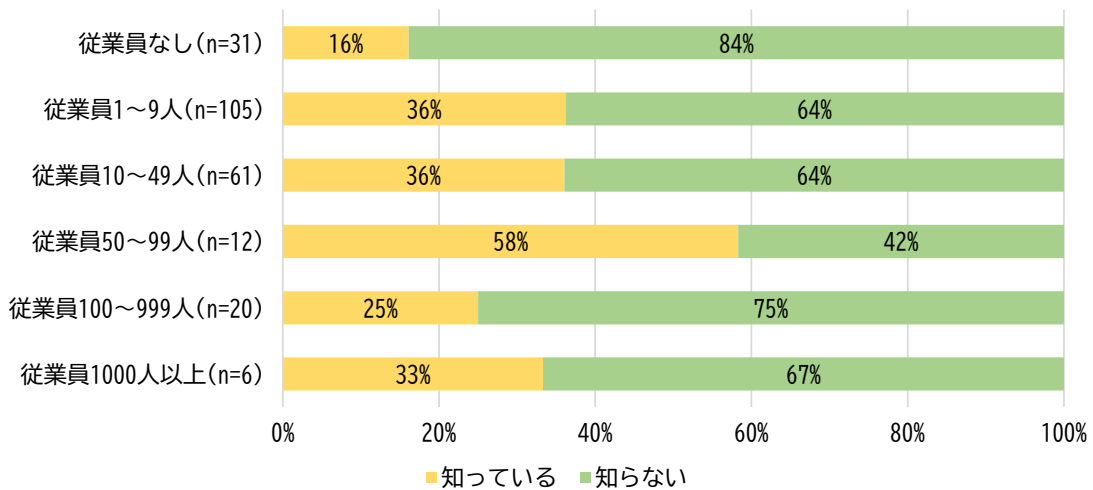
【産業3部門別】

・第3次産業は「知っている」が36%で、第2次産業と比べて7ポイント多くなっている。



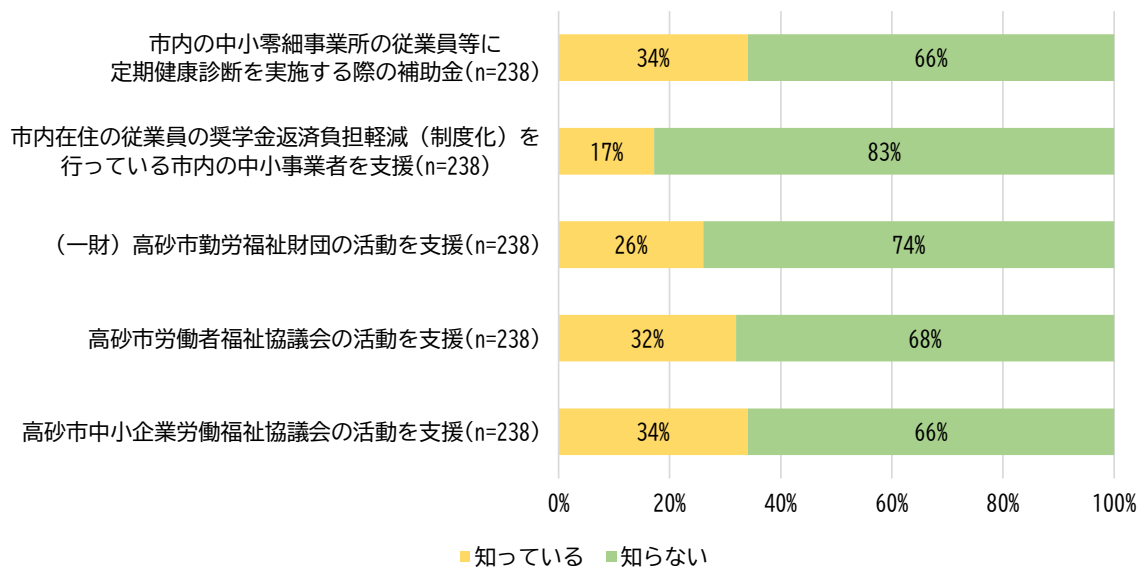
【事業所規模別】

・従業員50~99人は「知っている」が58%で、他の事業所規模と比べて22ポイント以上多くなっている。

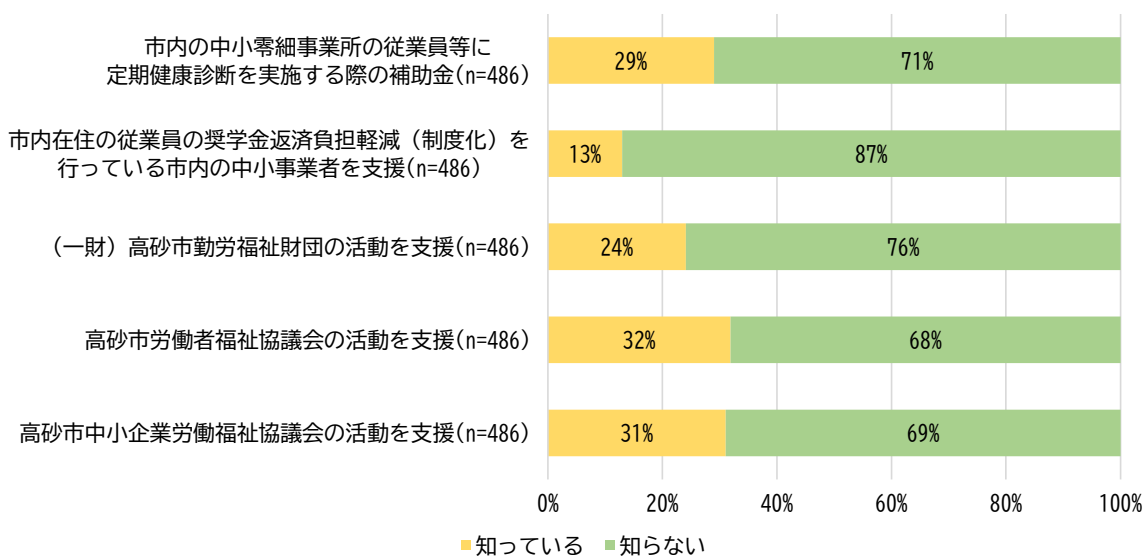


■全項目まとめ

・「市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減（制度化）を行っている市内の中小事業者を支援」は他の施策に比べて認知度が低くなっている。



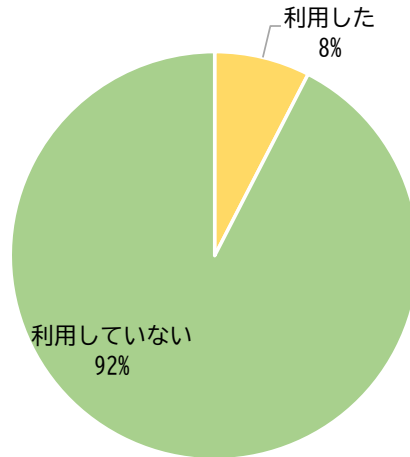
■参考：全項目まとめ（事業者回答と従業員回答を合算）



問3 高砂市が行っている勤労者福祉施策について利用したことのある施策はありますか。

1. 市内の中小零細事業所の従業員等に定期健康診断を実施する際の補助金

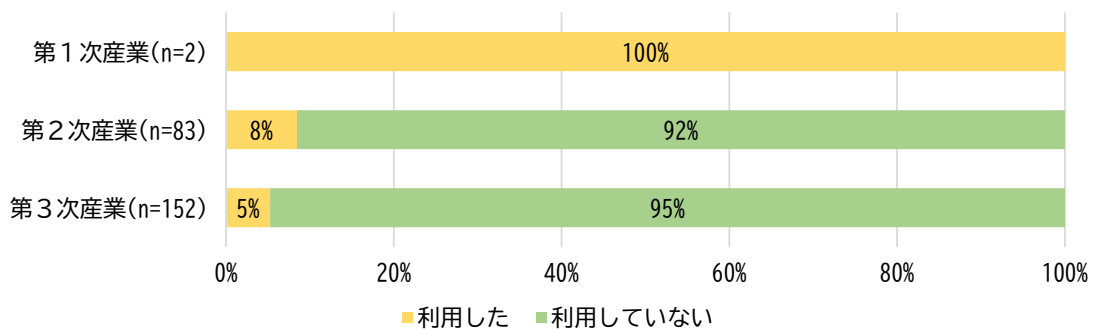
・「利用していない」が92%、「利用した」が8%となっている。



(n=238)

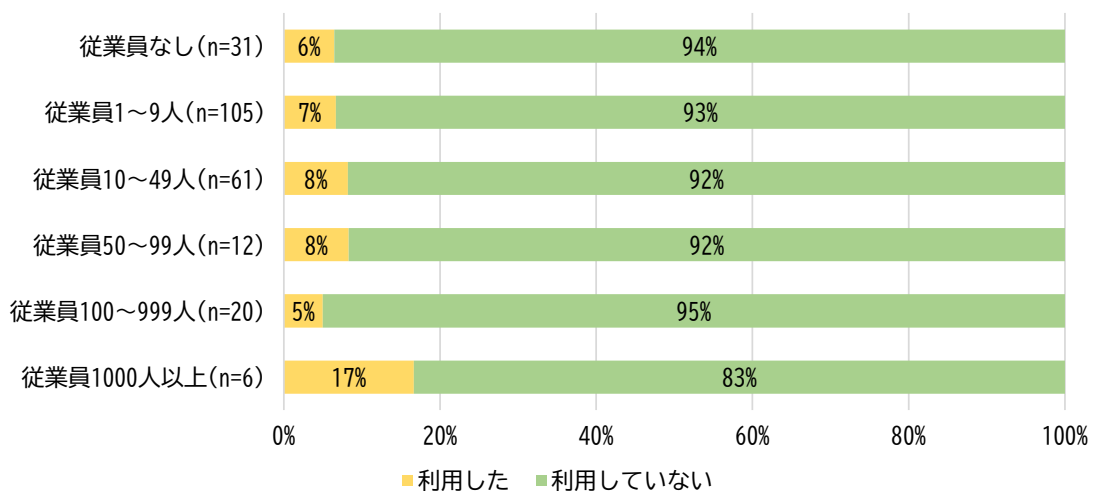
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



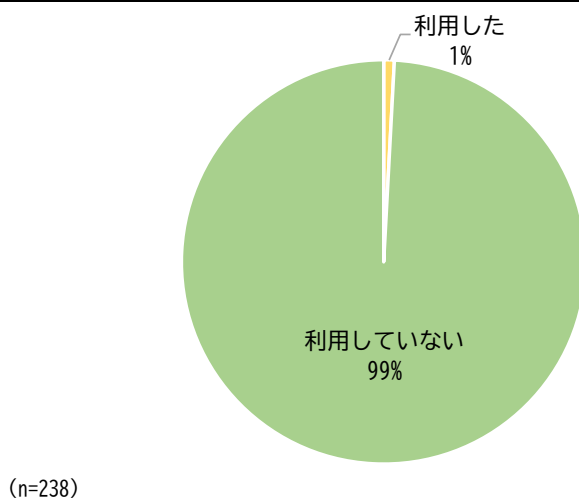
【事業所規模別】

・従業員1000人以上は「利用した」が17%で、他の事業所規模と比べて9ポイント以上多くなっている。



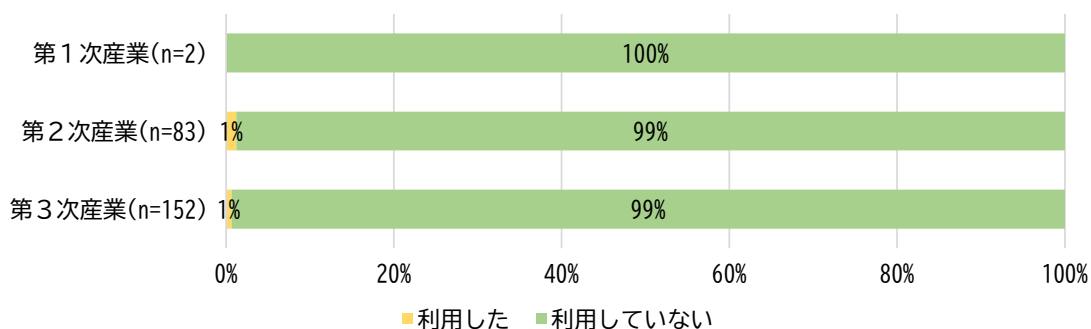
2. 市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減（制度化）を行っている市内の中小事業者を支援

・「利用していない」が99%を占める。



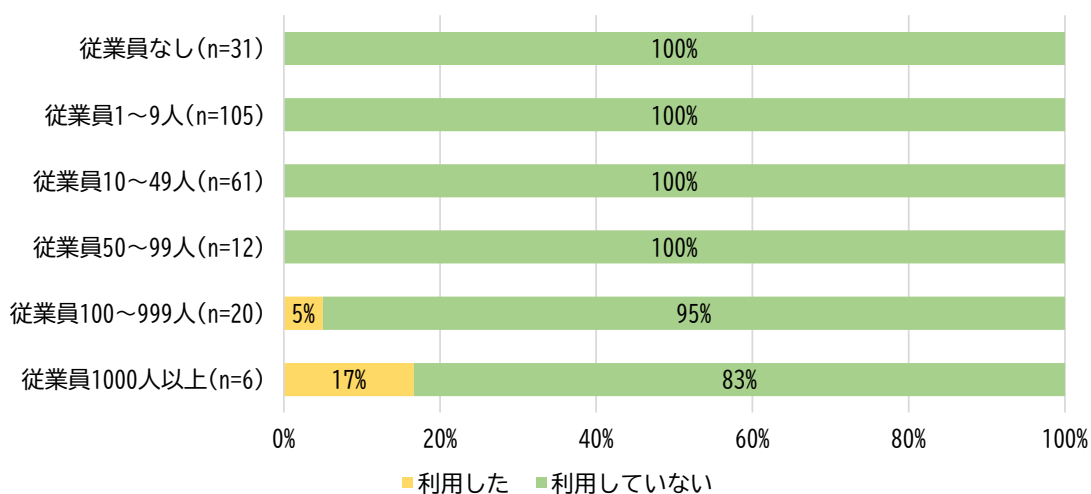
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



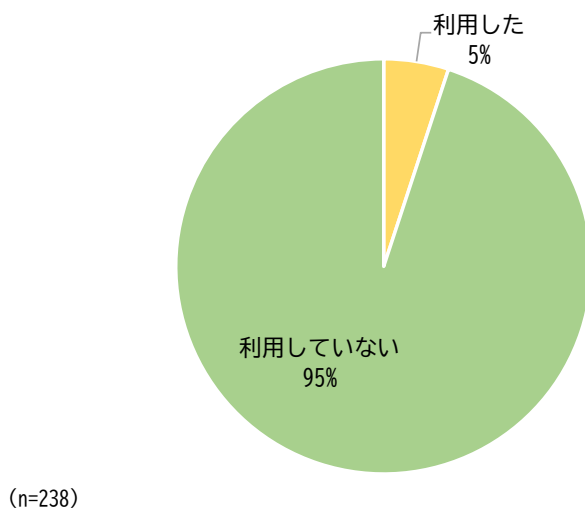
【事業所規模別】

・従業員1000人以上は「利用した」が17%で、他の事業所規模と比べて12ポイント以上多くなっている。



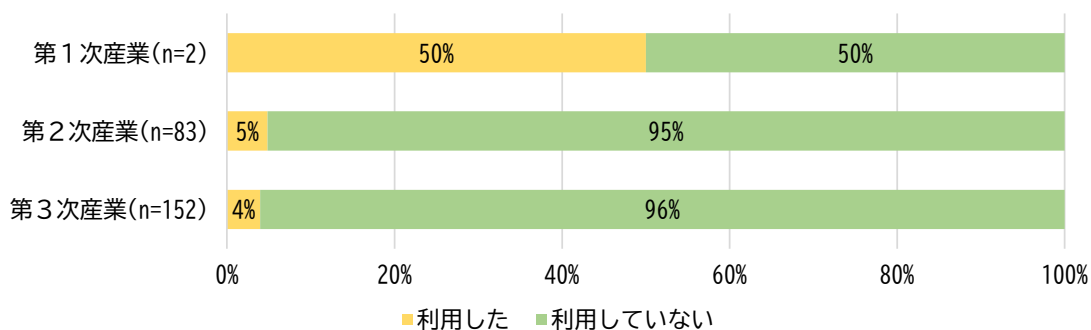
3. (一財) 高砂市勤労福祉財団の活動を支援
 (ヨガ、華道、親子陶芸教室、親子工作教室、労働文化講演会等)

・「利用していない」が95%、「利用した」が5%となっている。



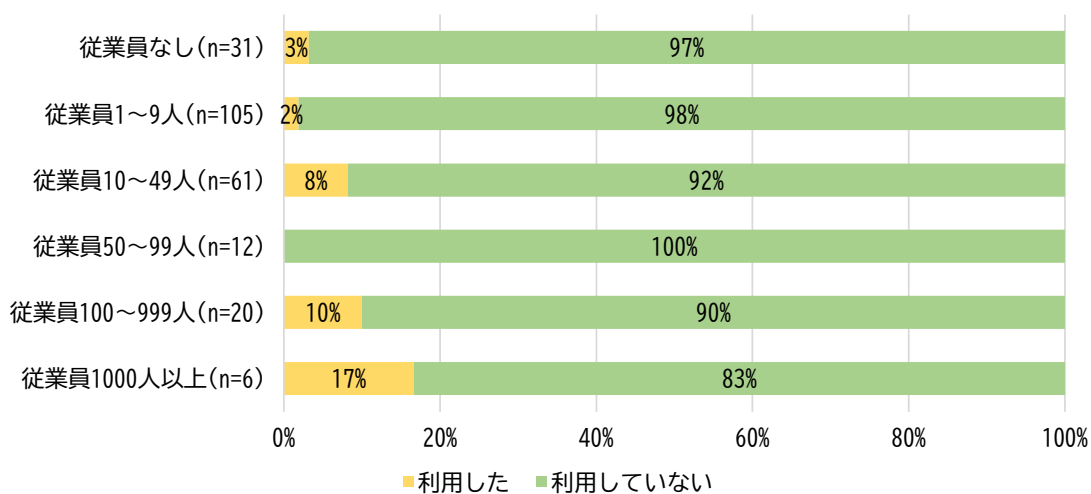
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



【事業所規模別】

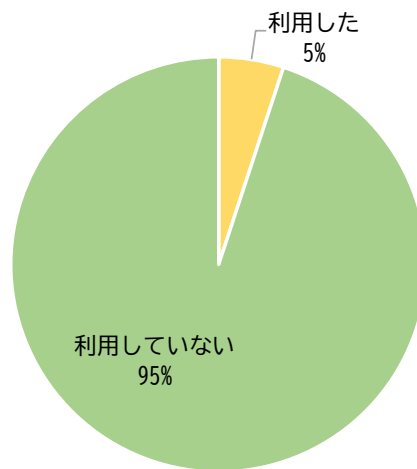
・従業員50~99人は「利用していない」が100%となっている。



4. 高砂市労働者福祉協議会の活動を支援

(ファミリーイベント、親睦スポーツ大会、割引チケット斡旋、研修視察等)

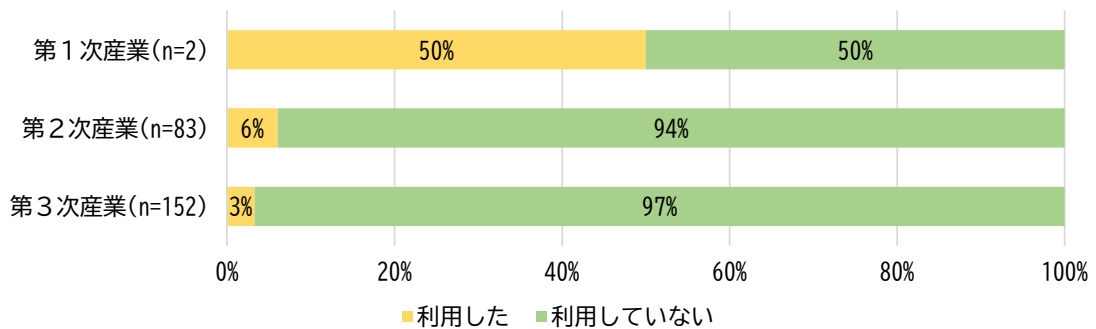
・「利用していない」が95%、「利用した」が5%となっている。



(n=238)

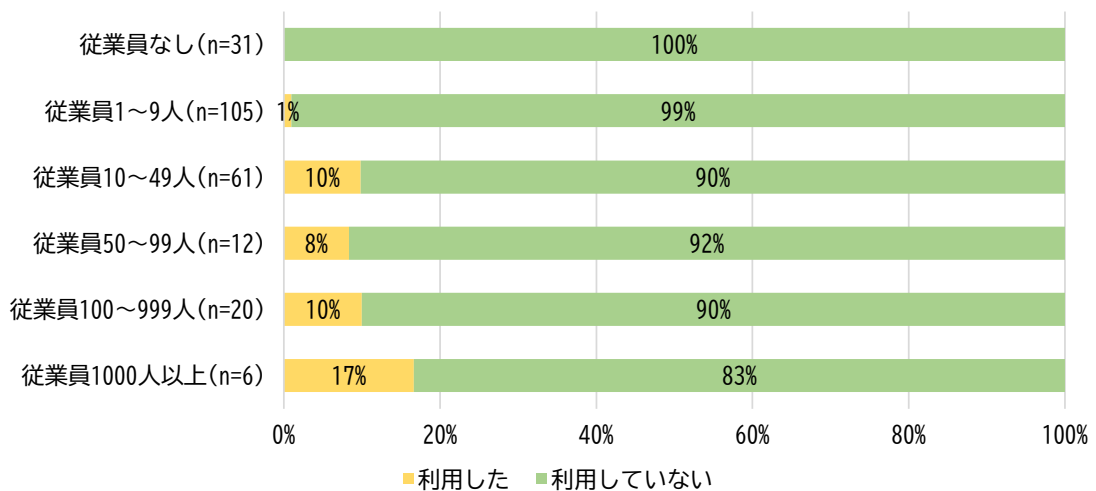
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



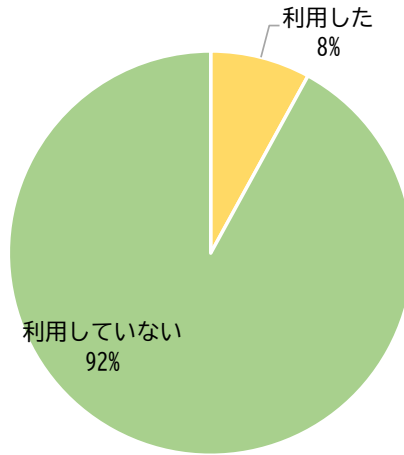
【事業所規模別】

・事業所規模が大きくなるに従い、「利用した」が多くなっている。



5. 高砂市中小企業労働福祉協議会の活動を支援
 (講演会講習会開催、健康診断の実施、文化スポーツ事業等)

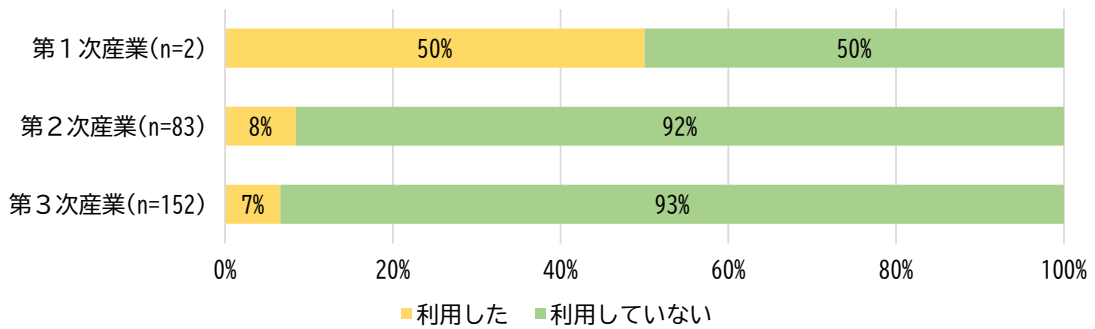
・「利用していない」が92%、「利用した」が8%となっている。



(n=238)

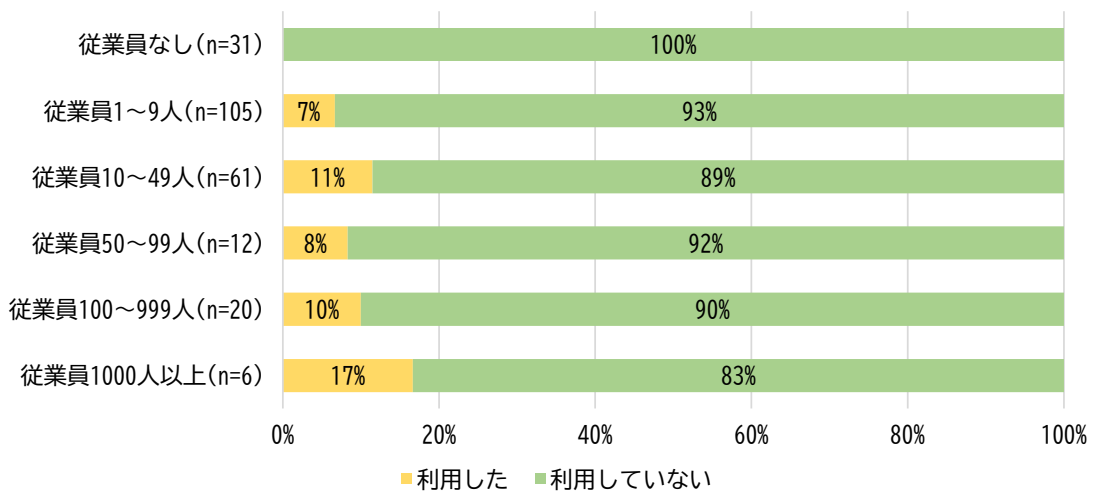
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



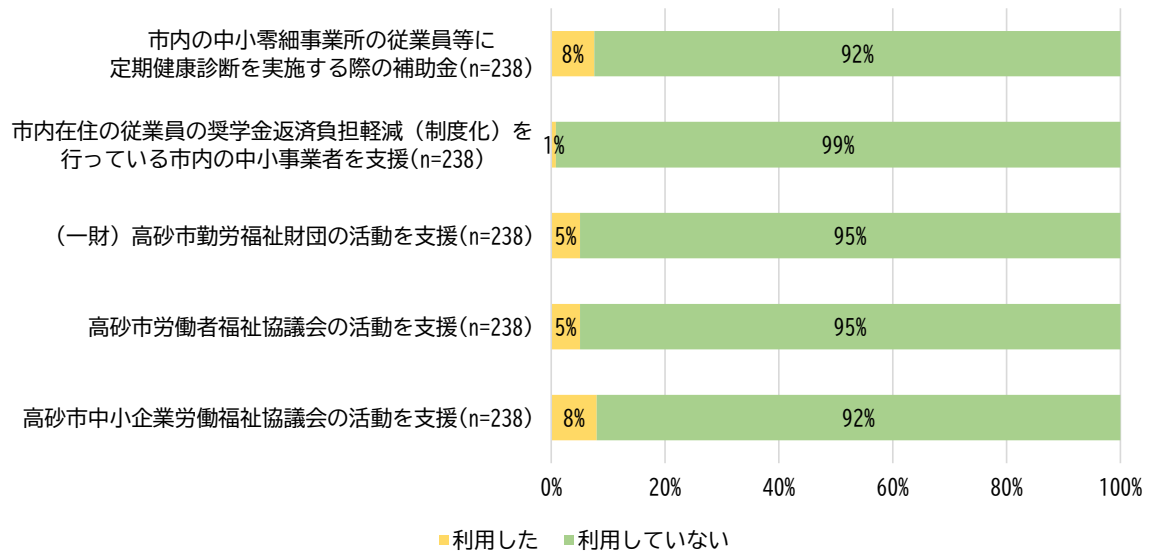
【事業所規模別】

・従業員なしは「利用していない」が100%となっている。

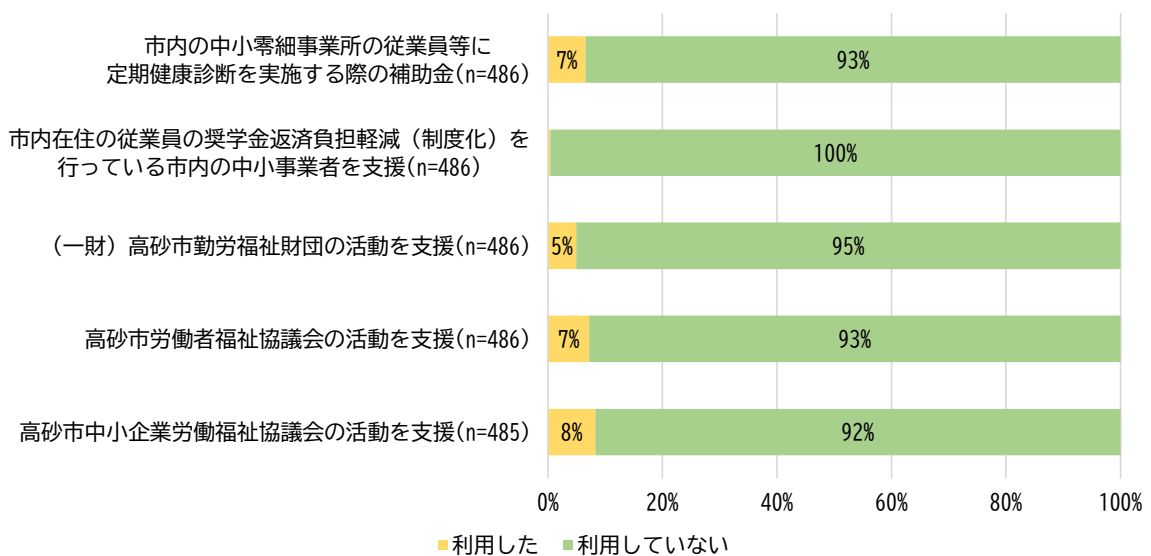


■全項目まとめ

・どの施策も「利用していない」が9割を占める。



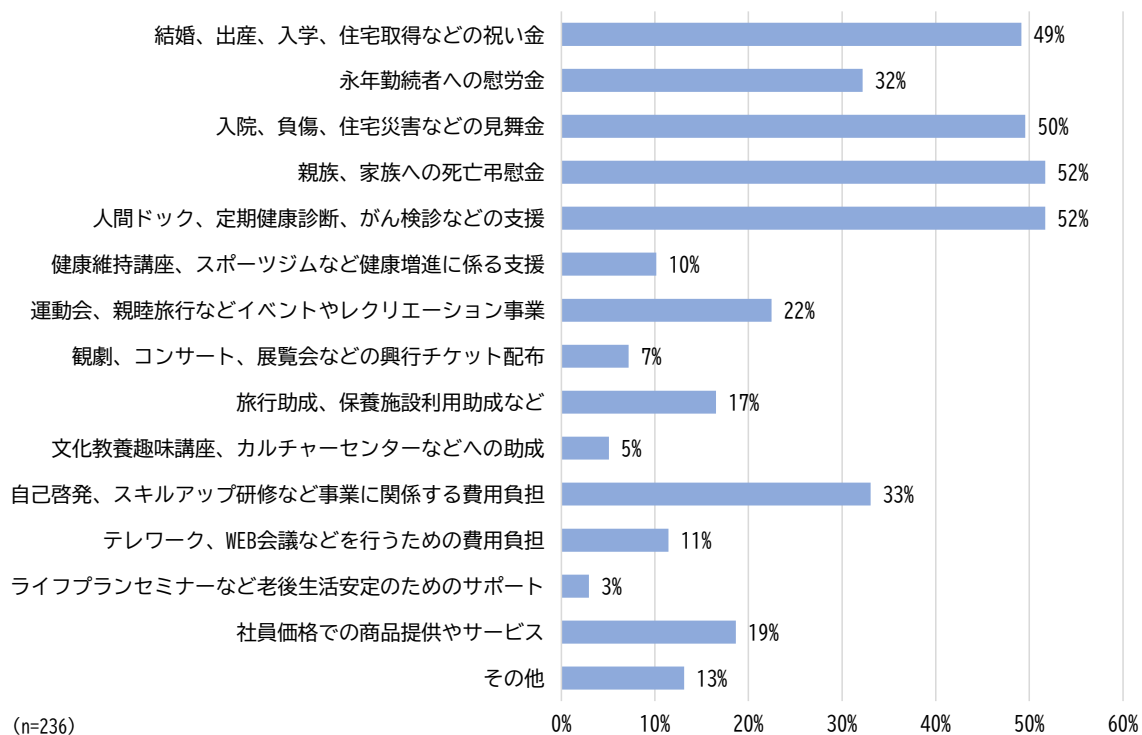
■参考：全項目まとめ（事業者回答と従業員回答を合算）



3. 貴社が取り組んでいる勤労者福祉対策についてお尋ねします

問4 貴社が取り組んでいる勤労者福祉事業は何ですか。
(当てはまる番号すべてに○)

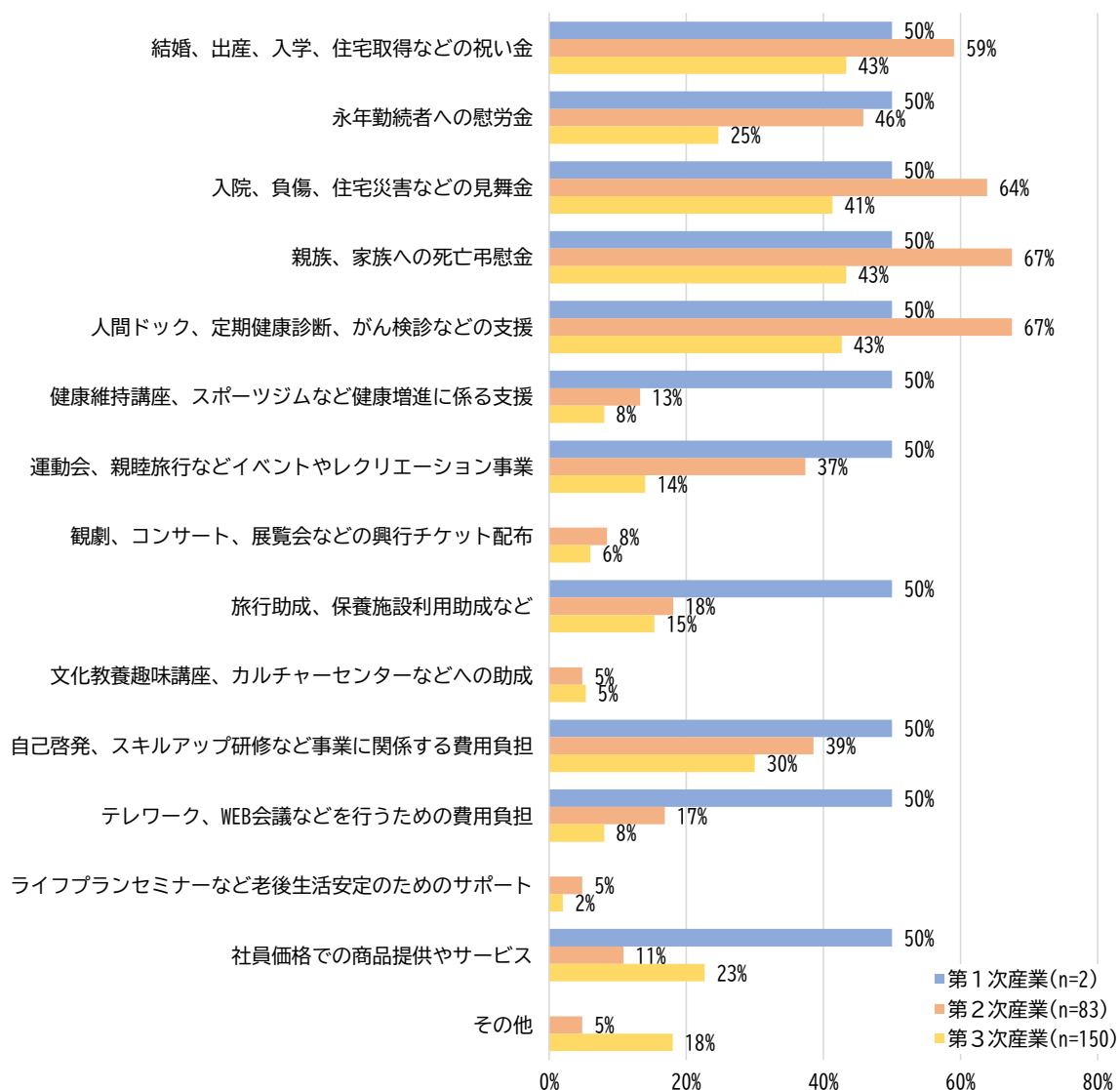
・「親族、家族への死亡弔慰金」「人間ドック、定期健康診断、がん検診などの支援」が52%で最も多く、次いで「入院、負傷、住宅災害などの見舞金」が50%、「結婚、出産、入学、住宅取得などの祝い金」が49%となっている。



※その他の主な回答：特になし／従業員がいないため未実施

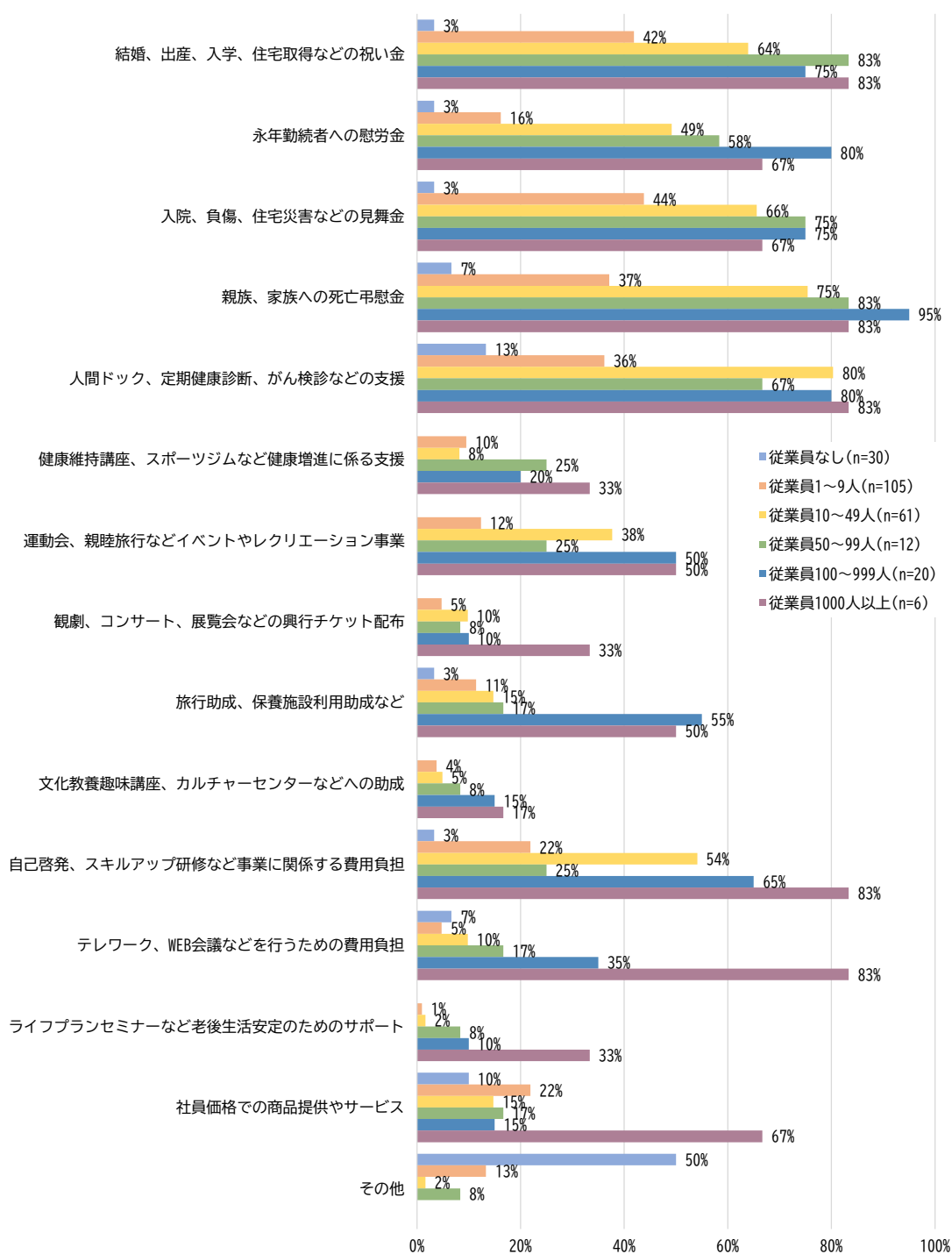
【産業3部門別】

・第2次産業は「親族、家族への死亡弔慰金」「人間ドック、定期健康診断、がん検診などの支援」が67%で、第3次産業と比べて24ポイント多くなっている。



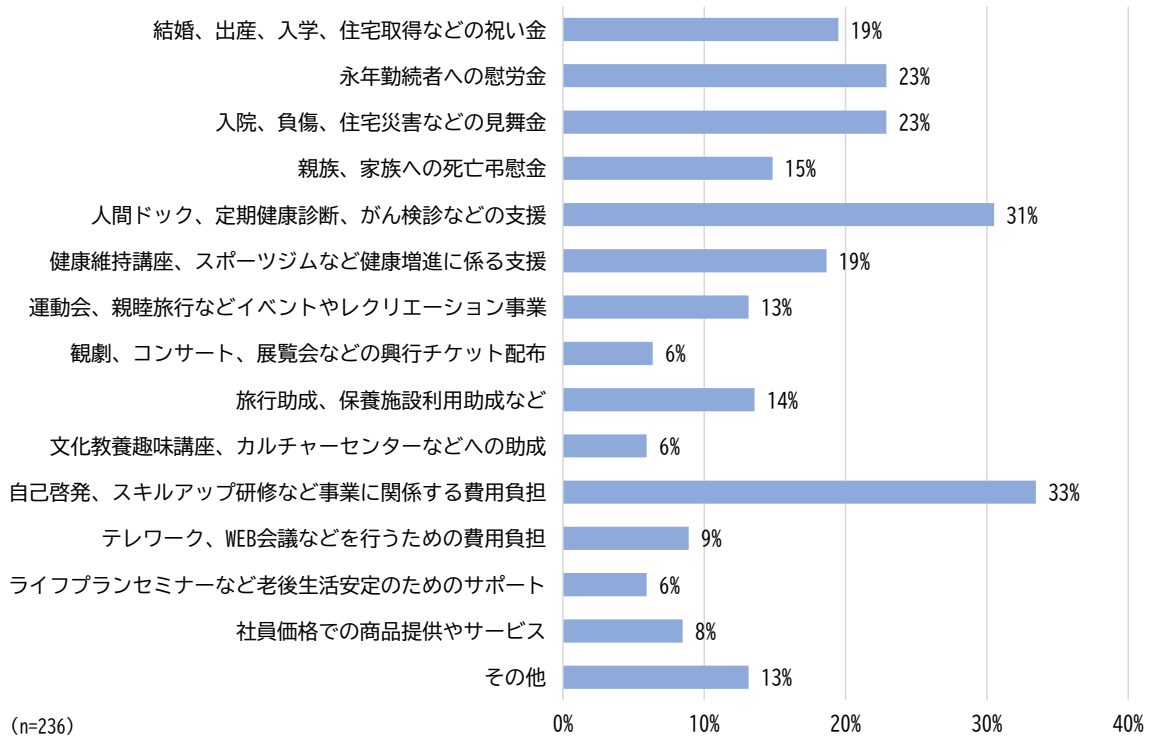
【事業所規模別】

・従業員 1000 人以上は「テレワーク、WEB 会議などを行うための費用負担」が 83%で、他の事業所規模と比べて 48 ポイント以上多くなっている。



問5 貴社が今後充実させたいと考える勤労者福祉事業は何ですか。
 (当てはまる番号すべてに○)

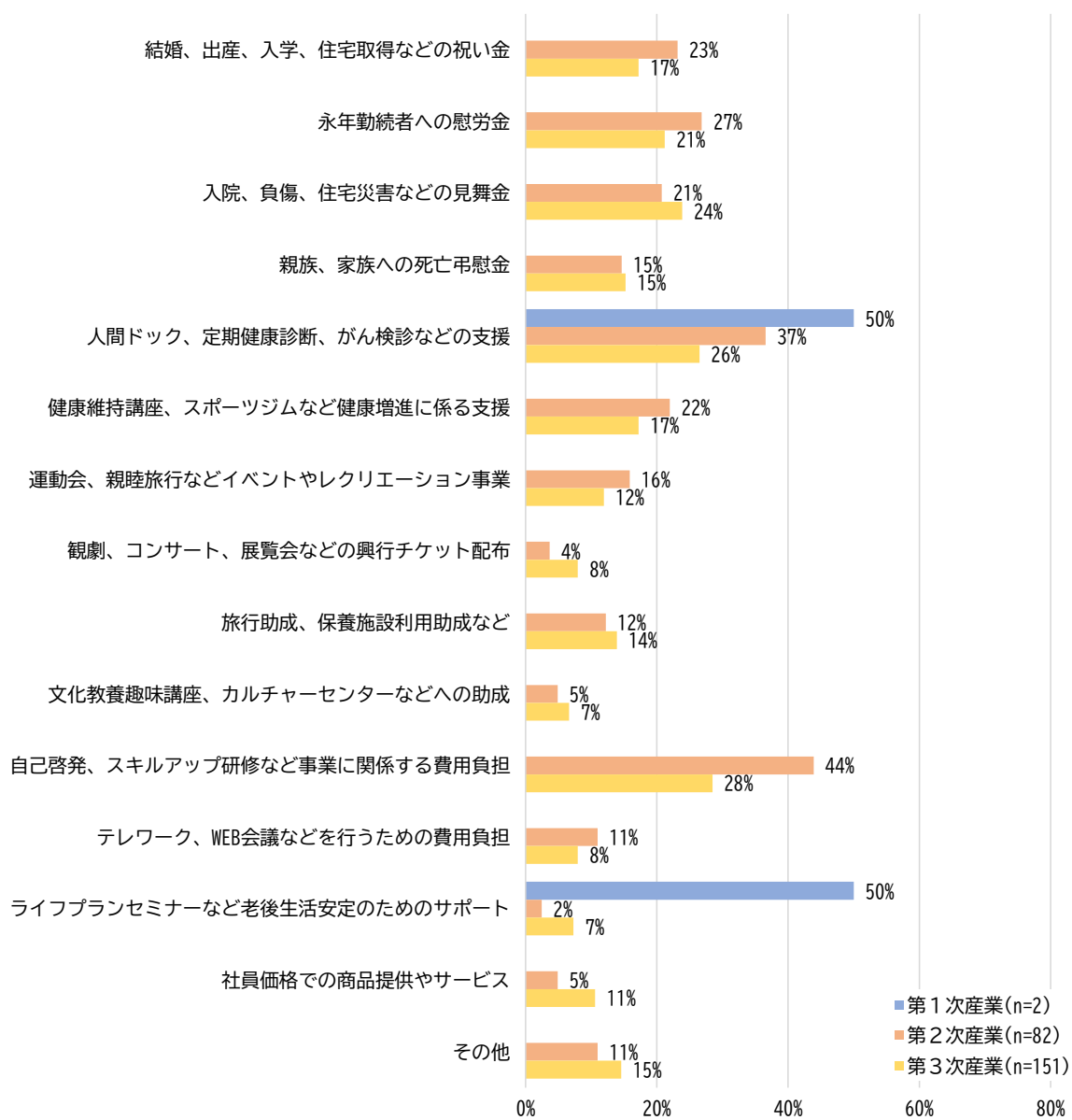
・「自己啓発、スキルアップ研修など事業に関する費用負担」が33%で最も多く、次いで「人間ドック、定期健康診断、がん検診などの支援」が31%、「永年勤続者への慰労金」「入院、負傷、住宅災害などの見舞金」が23%となっている。



※その他の主な回答：特になし／従業員がいないため未実施

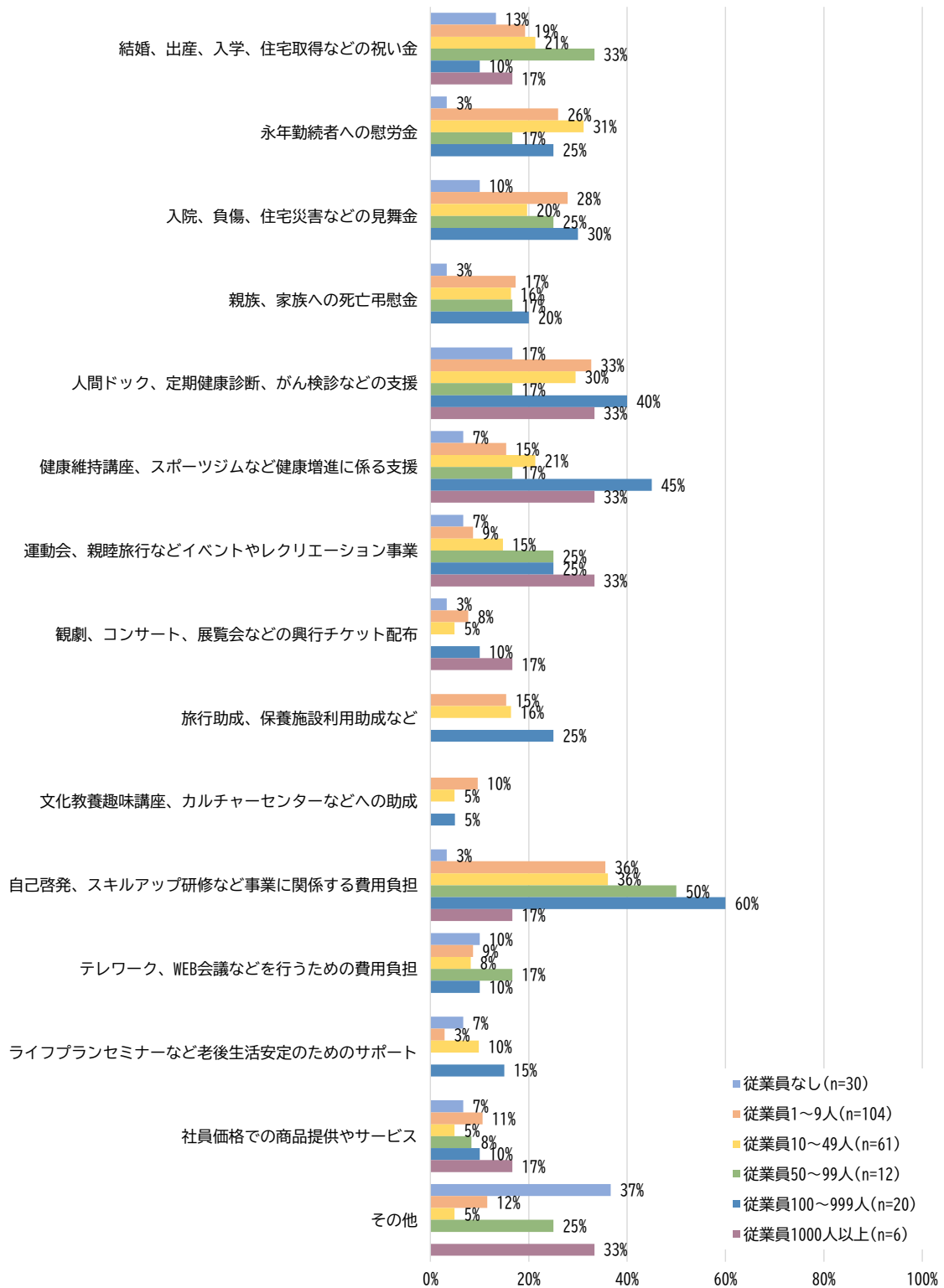
【産業3部門別】

・第2次産業は「自己啓発、スキルアップ研修など事業に関する費用負担」が44%で、第3次産業と比べて16ポイント多くなっている。



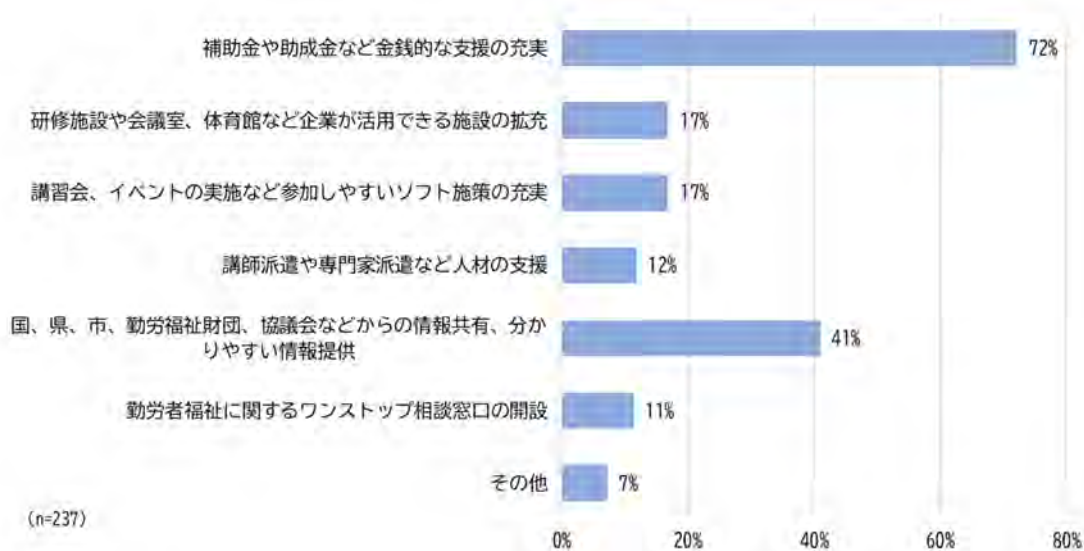
【事業所規模別】

・従業員 50～99 人は「結婚、出産、入学、住宅取得などの祝い金」が 33%で、他の事業所規模と比べて 12 ポイント以上多くなっている。



問6 勤労者福祉事業を充実するために、貴社が市に期待することは何ですか。
(当てはまる番号すべてに○)

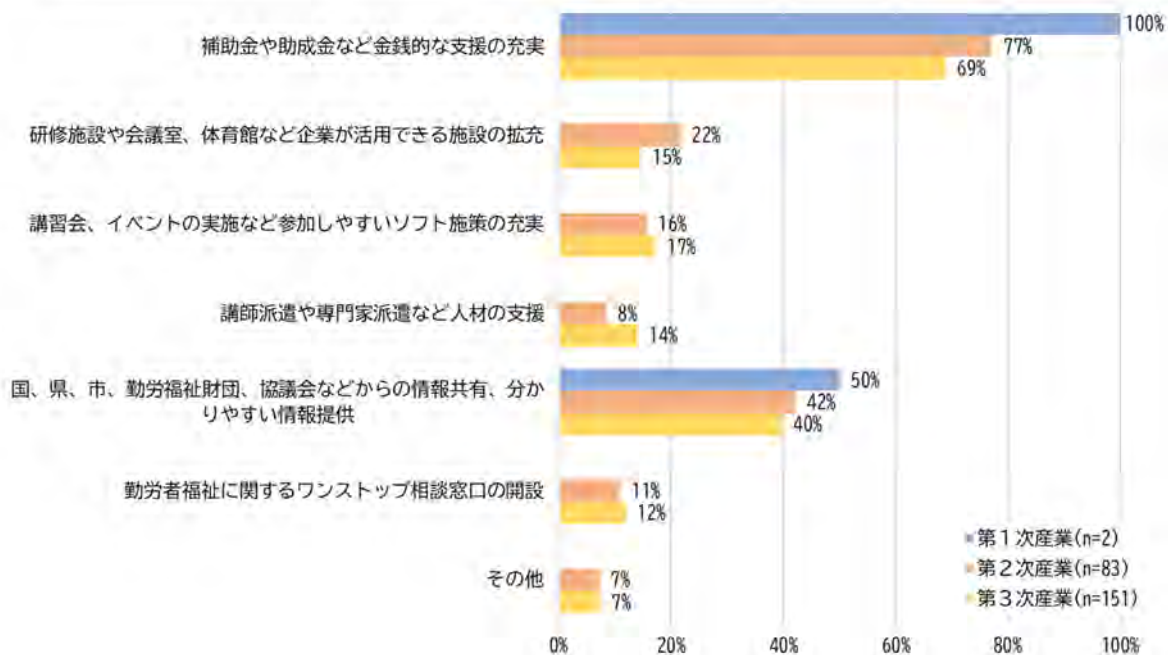
・「補助金や助成金など金銭的な支援の充実」が72%で最も多く、次いで「国、県、市、勤労福祉財団、協議会などからの情報共有、分かりやすい情報提供」が41%、「研修施設や会議室、体育館など企業が活用できる施設の拡充」「講習会、イベントの実施など参加しやすいソフト施策の充実」が17%となっている。



※その他の主な回答：特になし／従業員がいない

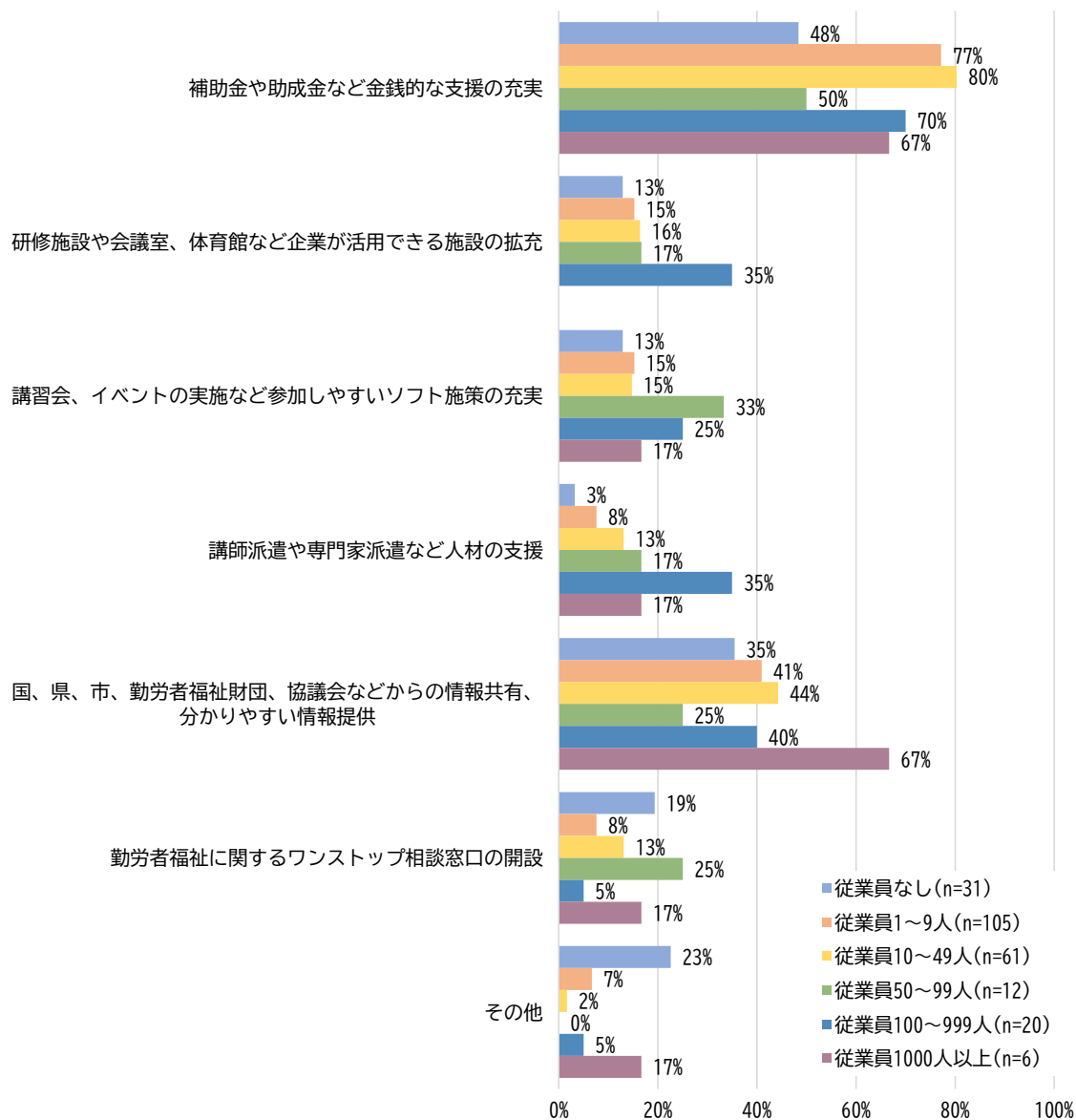
【産業3部門別】

・第2次産業は、「補助金や助成金など金銭的な支援の充実」が77%で、第3次産業に比べて8ポイント多くなっている。



【事業所規模別】

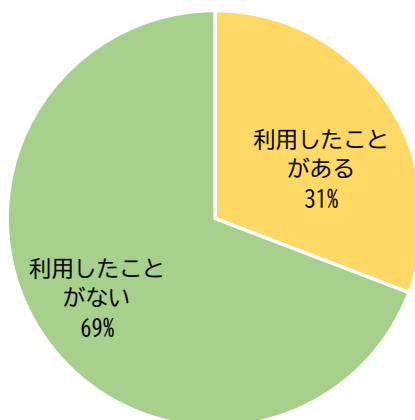
・従業員 1000 人以上は「国、県、市、勤労福祉財団、協議会などからの情報共有、分かりやすい情報提供」が 67% で、他の事業所規模と比べて 23 ポイント以上多くなっている。



4. 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）についてお尋ねします

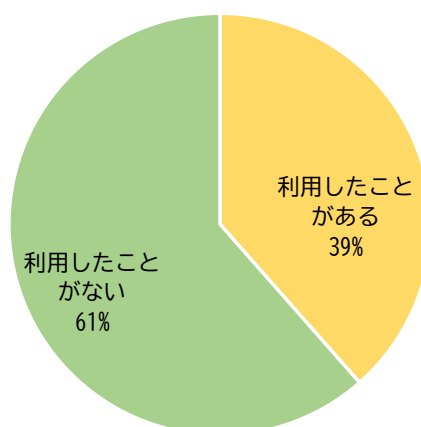
問7 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を貴社が利用したことがありますか。

・「利用したことがない」が69%、「利用したことがある」が31%となっている。



(n=234)

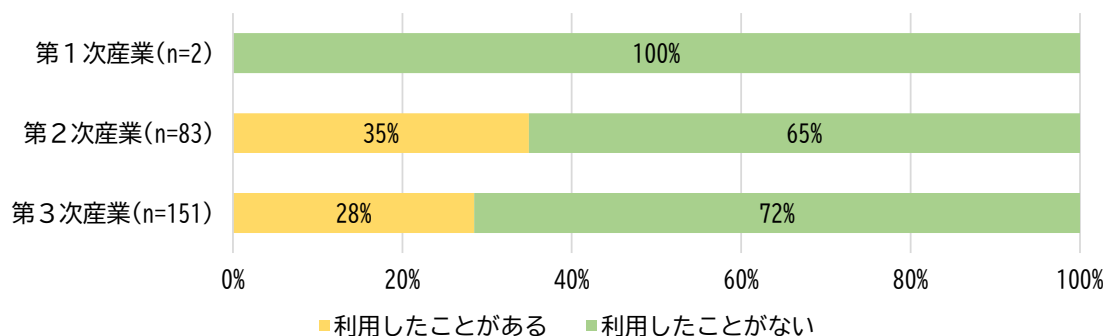
■参考：事業者回答と従業員回答を合算



(n=480)

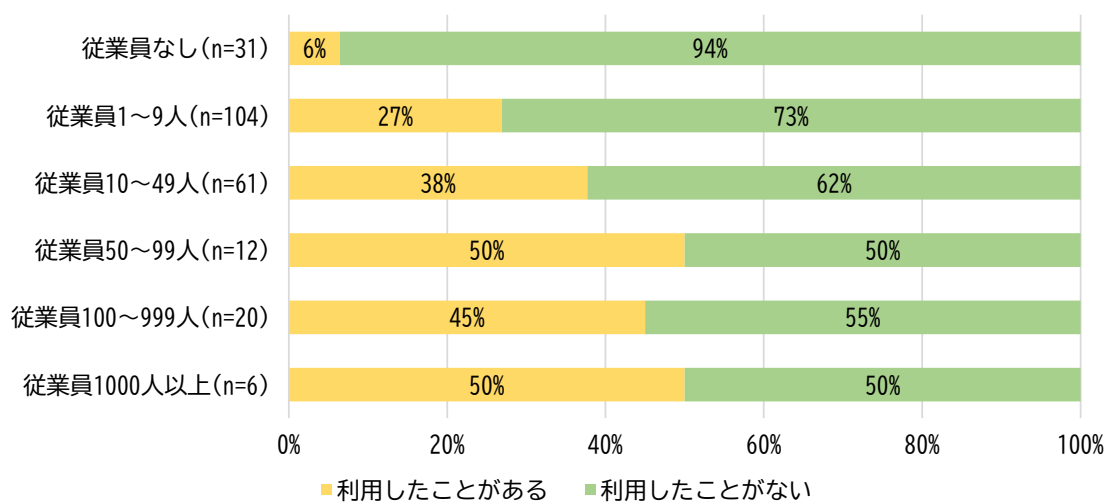
【産業3部門別】

・第2次産業は「利用したことがある」が35%で、第3次産業と比べて7ポイント多くなっている。



【事業所規模別】

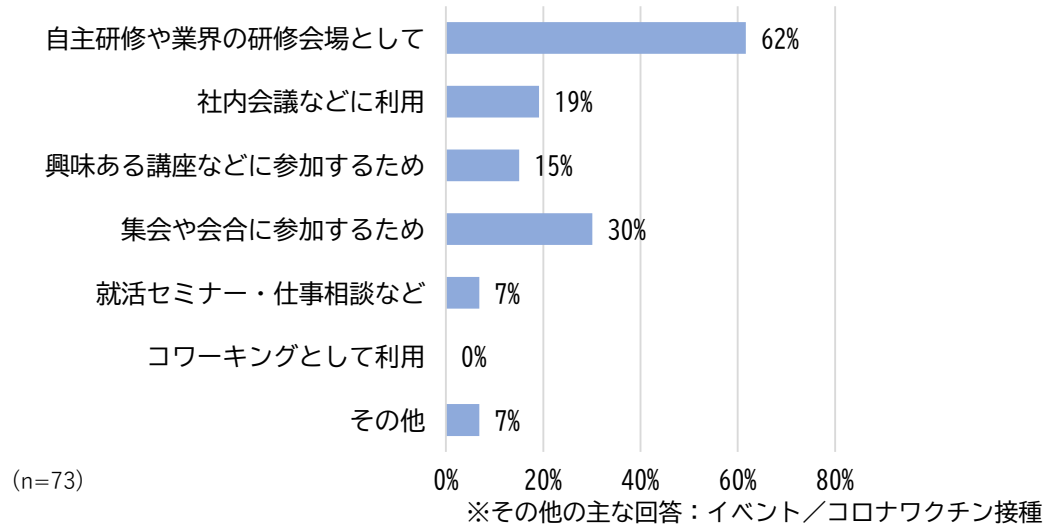
・従業員なしは「利用したことがある」が6%で、他の事業所規模と比べて21ポイント以上少なくなっている。



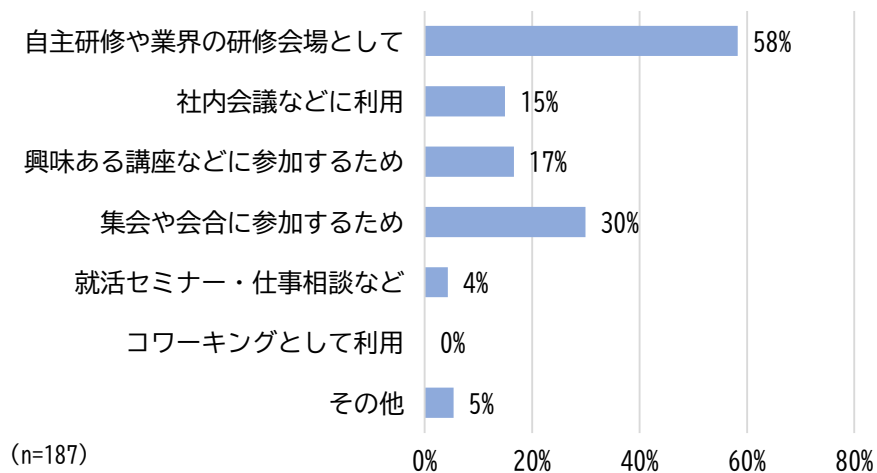
問8 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を貴社がどのような時に利用しましたか。（あてはまる番号全てに○）

※高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を利用したことがあると回答した方のみ

・「自主研修や業界の研修会場として」が62%で最も多く、次いで「集会や会合に参加するため」が30%、「社内会議などに利用」が19%となっている。

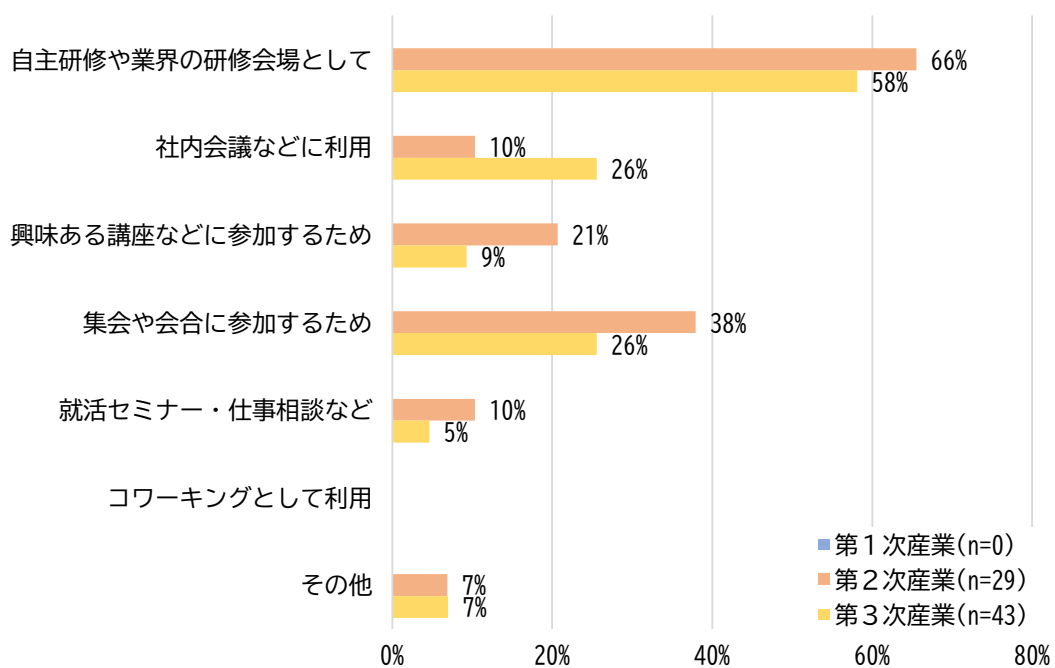


■参考：事業者回答と従業員回答を合算



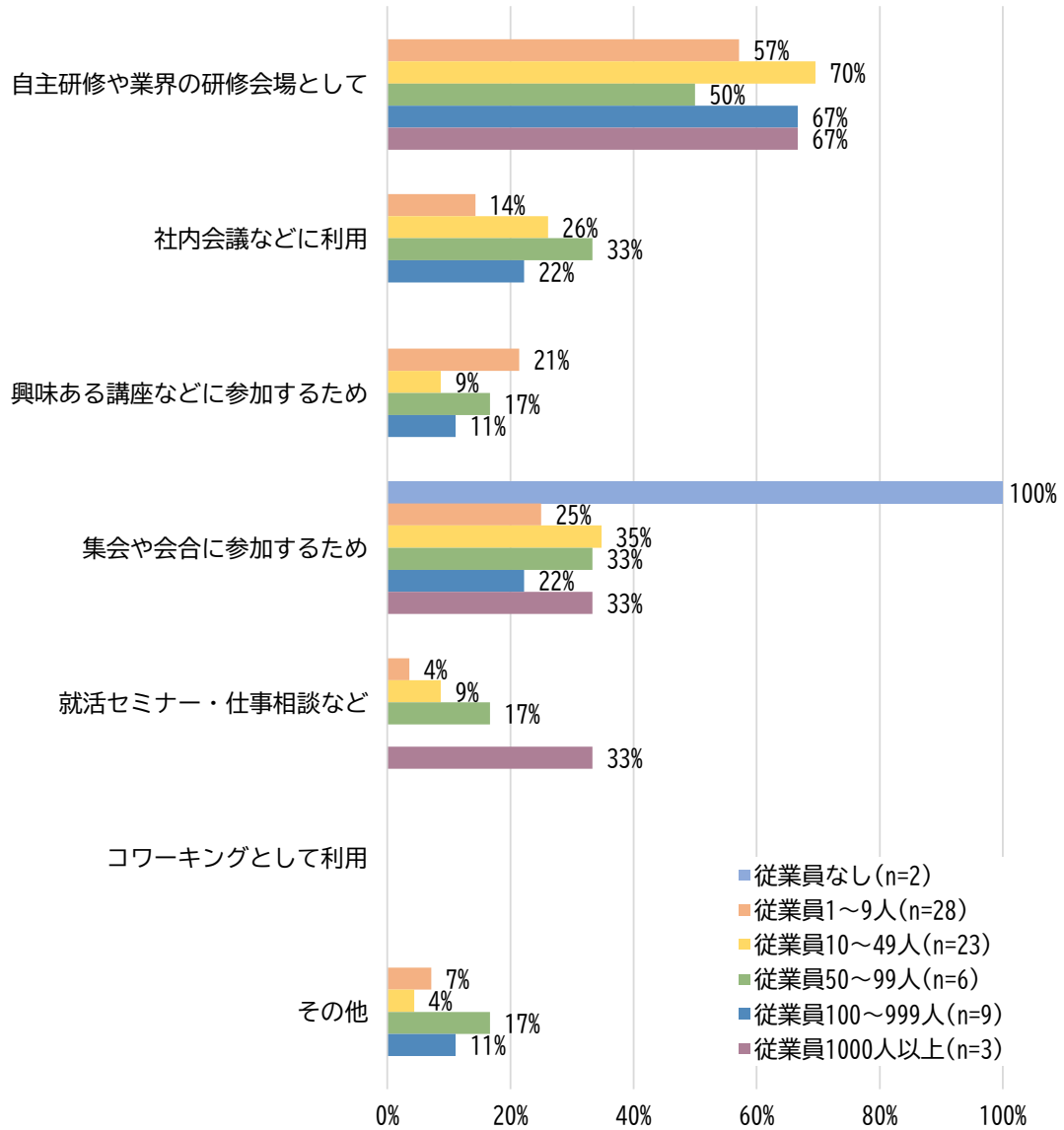
【産業3部門別】

・第3次産業は「社内会議などに利用」が26%で、第2次産業と比べて16ポイント多くなっている。



【事業所規模別】

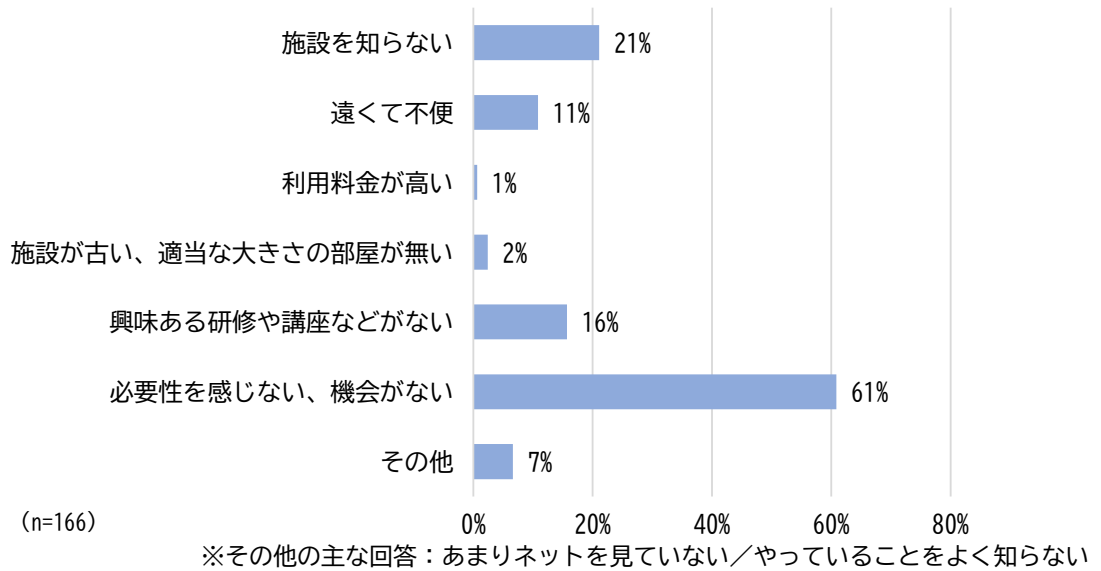
・従業員なしは「集会や会合に参加するため」が100%で、他の事業所規模と比べて65ポイント以上多くなっている。



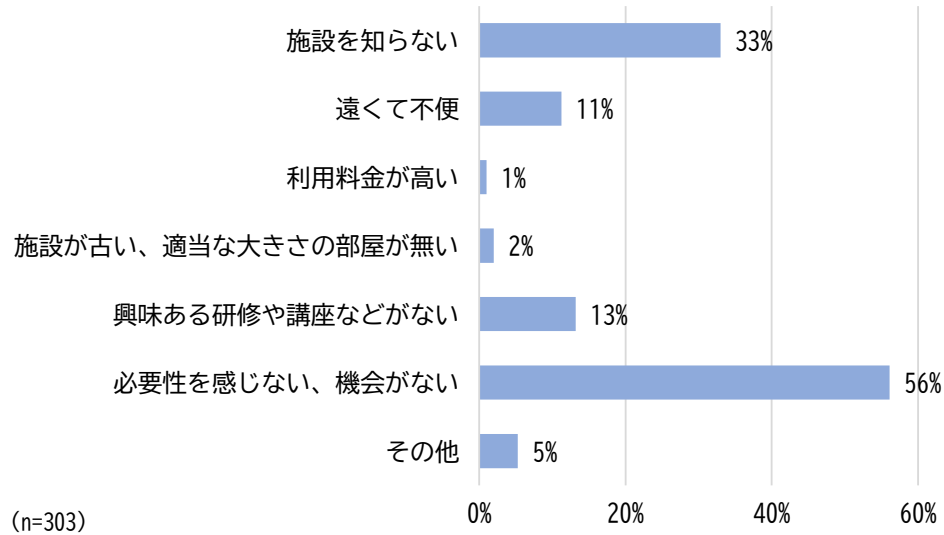
問9 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を貴社が利用しない理由は何ですか。（あてはまる番号全てに○）

※高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を利用したことがないと回答した方のみ

・「必要性を感じない、機会がない」が61%で最も多く、次いで「施設を知らない」が21%、「興味ある研修や講座などが無い」が16%となっている。

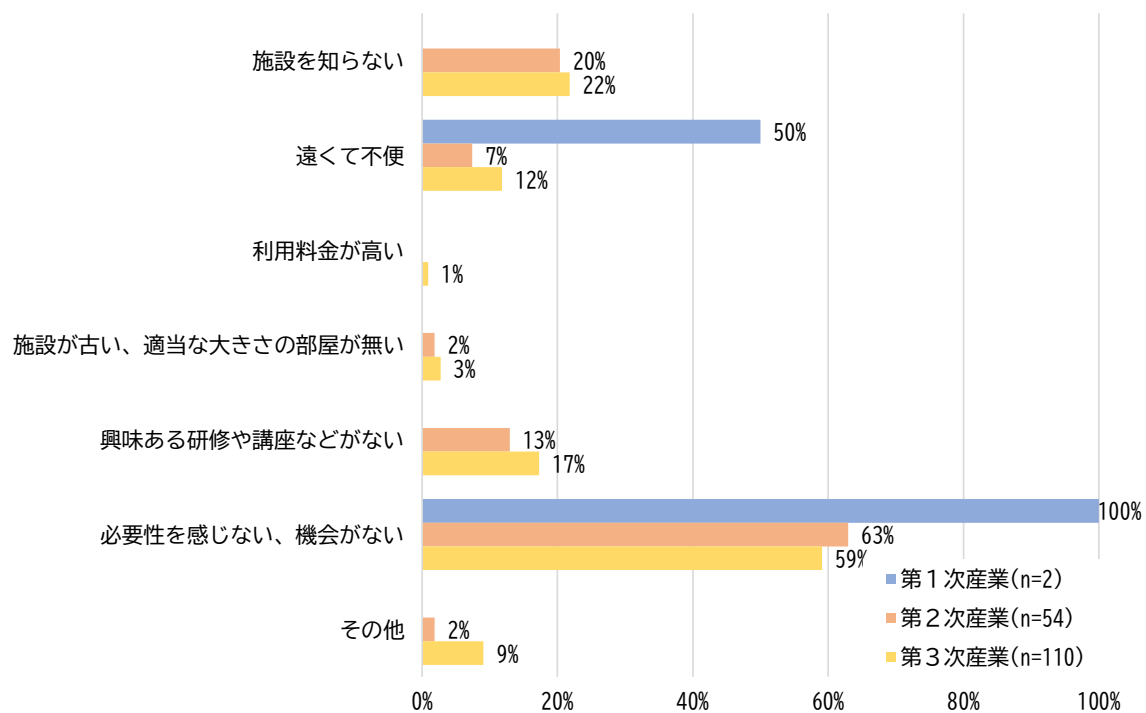


■参考：事業者回答と従業員回答を合算



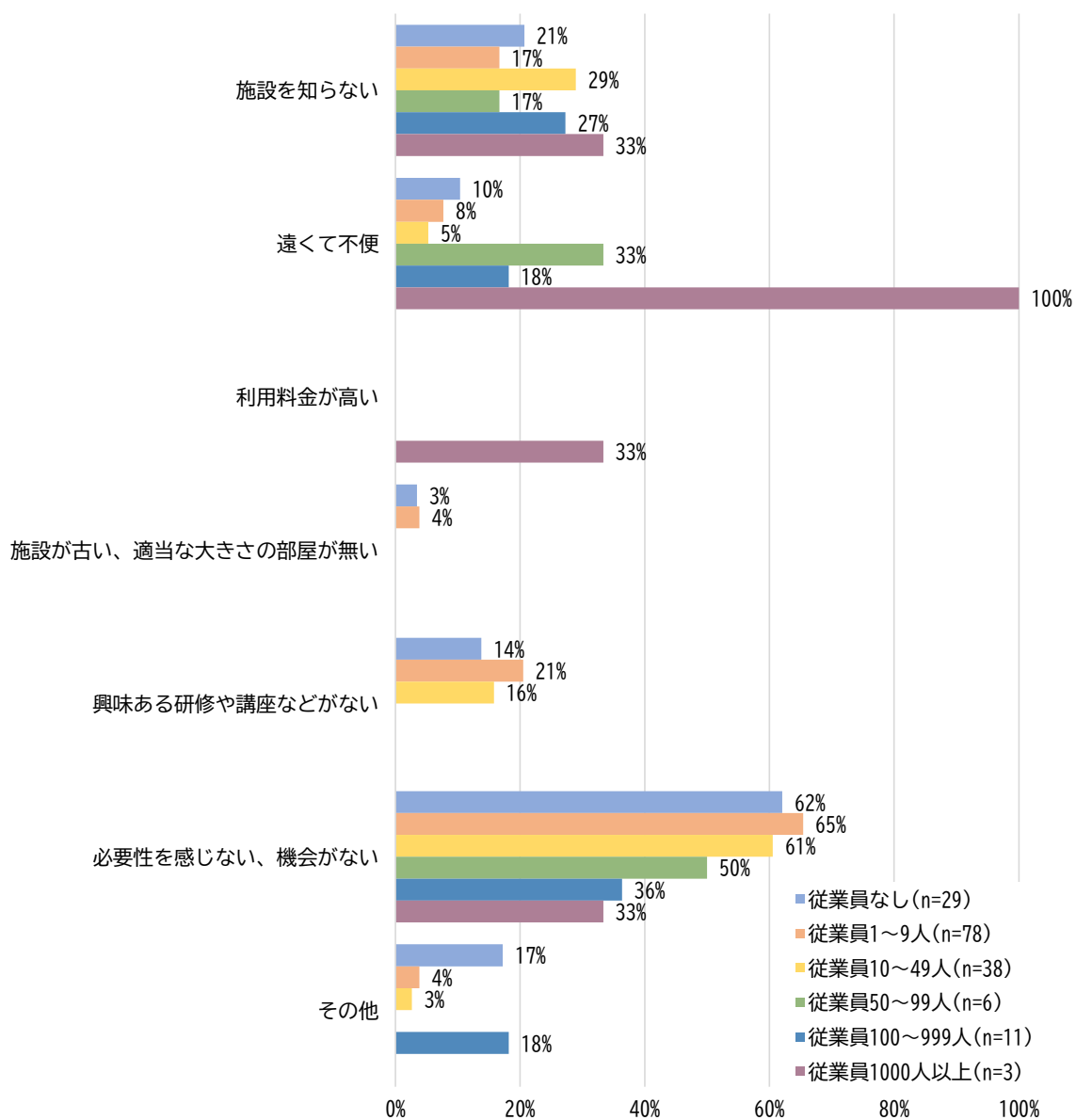
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



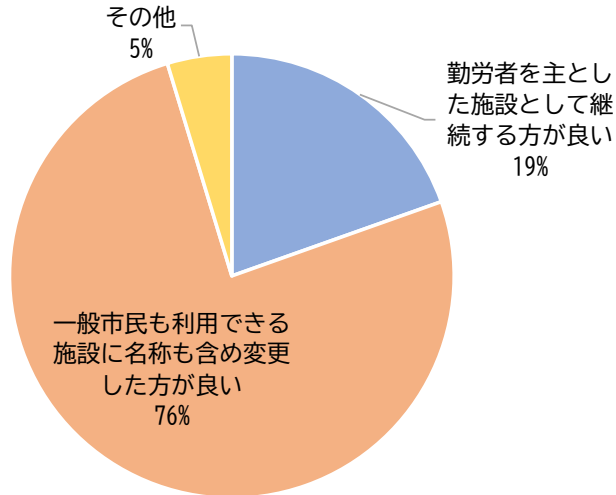
【事業所規模別】

・従業員 1000 人以上は「遠くて不便」が 100%で、他の事業所規模と比べて 67 ポイント以上多くなっている。



問 10 全員へお聞きします。高砂市勤労者総合福祉センターを勤労者に特化した施設ではなく、一般市民も利用できる他の目的の施設に変更した方が良いと思いますか。

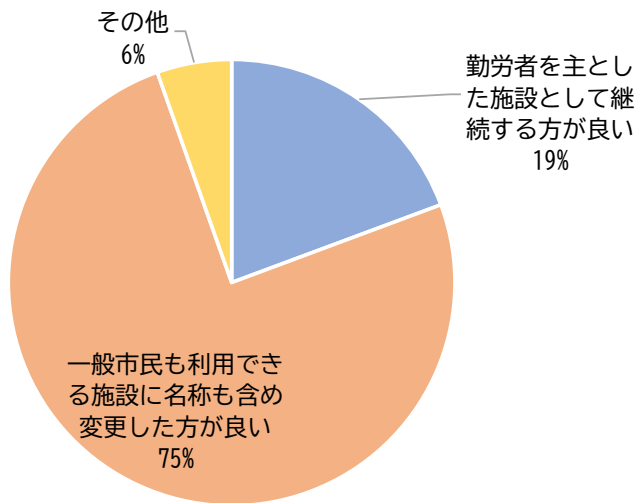
・「一般市民も利用できる施設に名称も含め変更した方が良い」が76%で最も多く、次いで「勤労者を主とした施設として継続する方が良い」が19%となっている。



(n=233)

※その他の主な回答：わからない／特になし／どちらでもよい

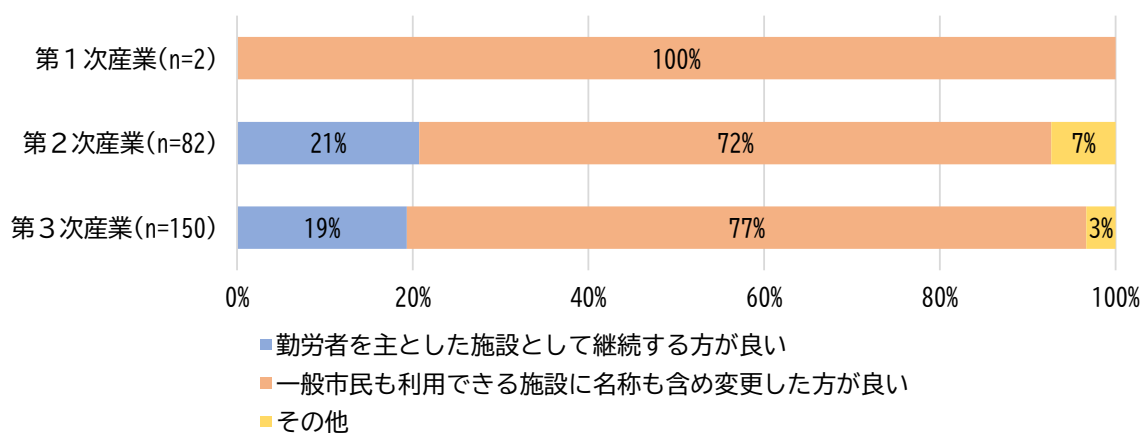
■参考：事業者回答と従業員回答を合算



(n=479)

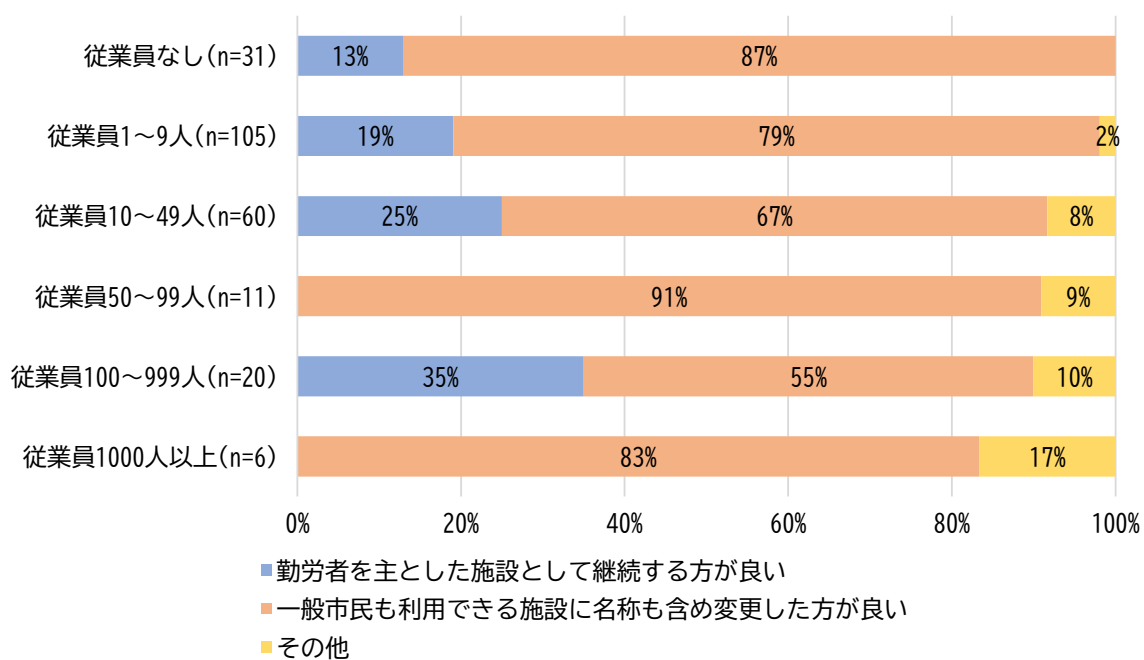
【産業3部門別】

・第2次産業と第3次産業では、大きな違いはみられない。



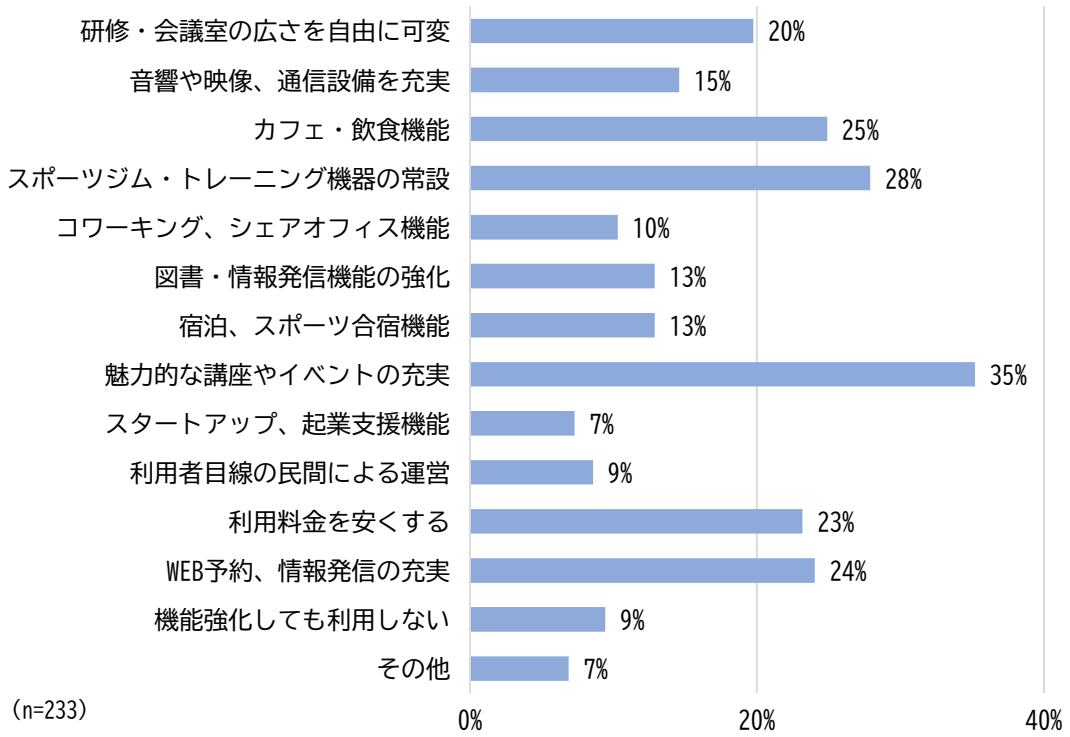
【事業所規模別】

・従業員100～999人は「勤労者を主とした施設として継続する方が良い」が35%で、他の事業所規模と比べて10ポイント以上多くなっている。



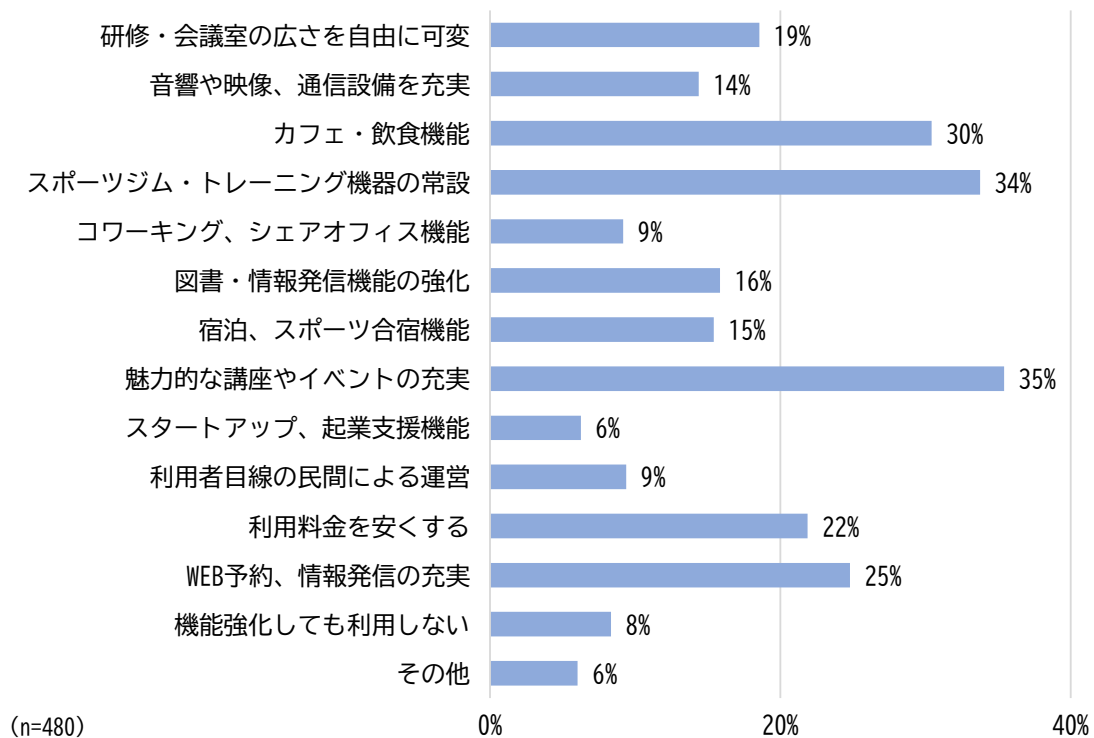
問 11 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）の、どのような機能を拡充すれば、貴社は利用したいと思いますか。（あてはまる番号全てに○）

・「魅力的な講座やイベントの充実」が35%で最も多く、次いで「スポーツジム・トレーニング機器の常設」が28%、「カフェ・飲食機能」が25%となっている。



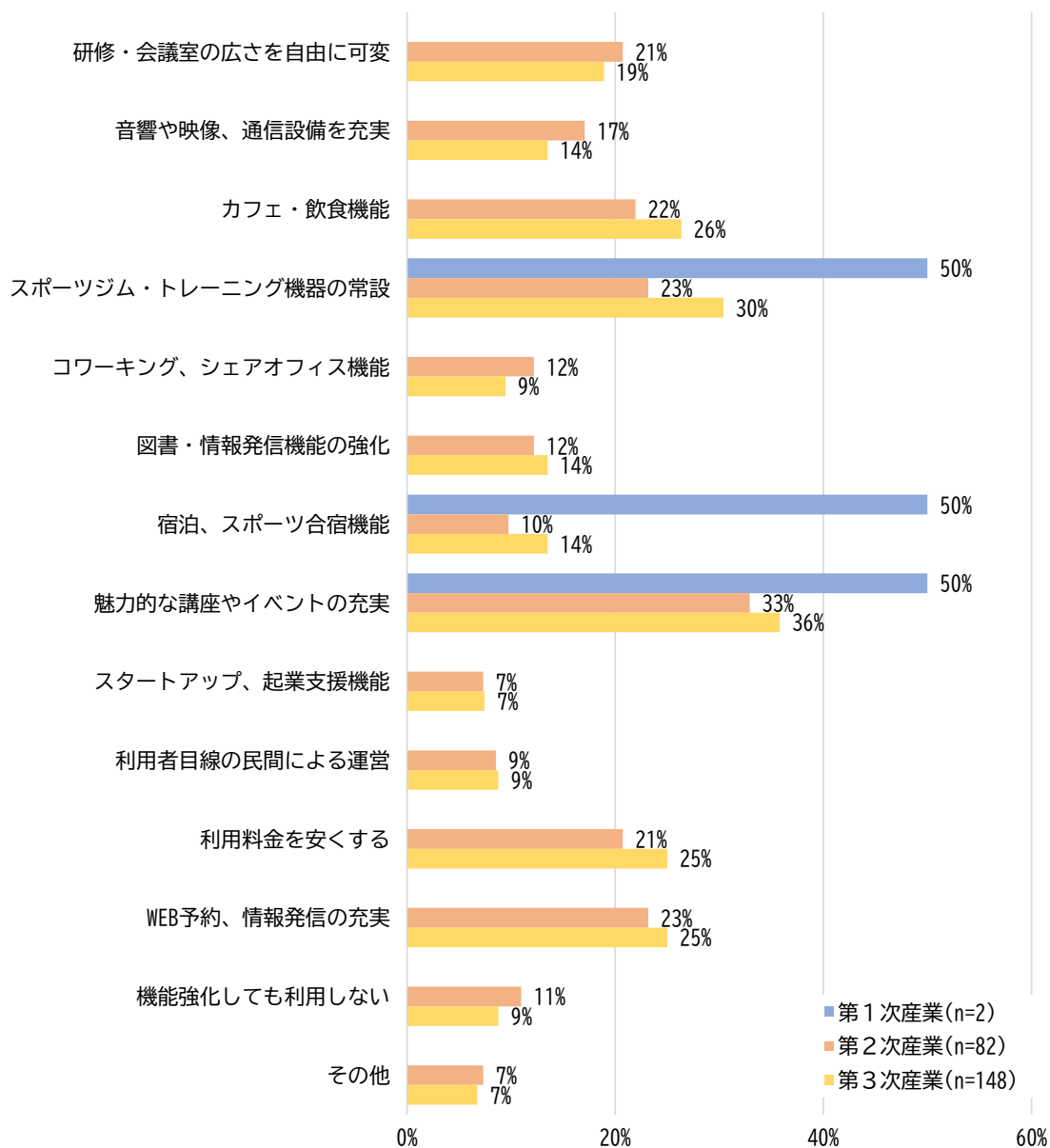
※その他の主な回答：わからない／特になし／規制の緩和

■参考：事業者回答と従業員回答を合算



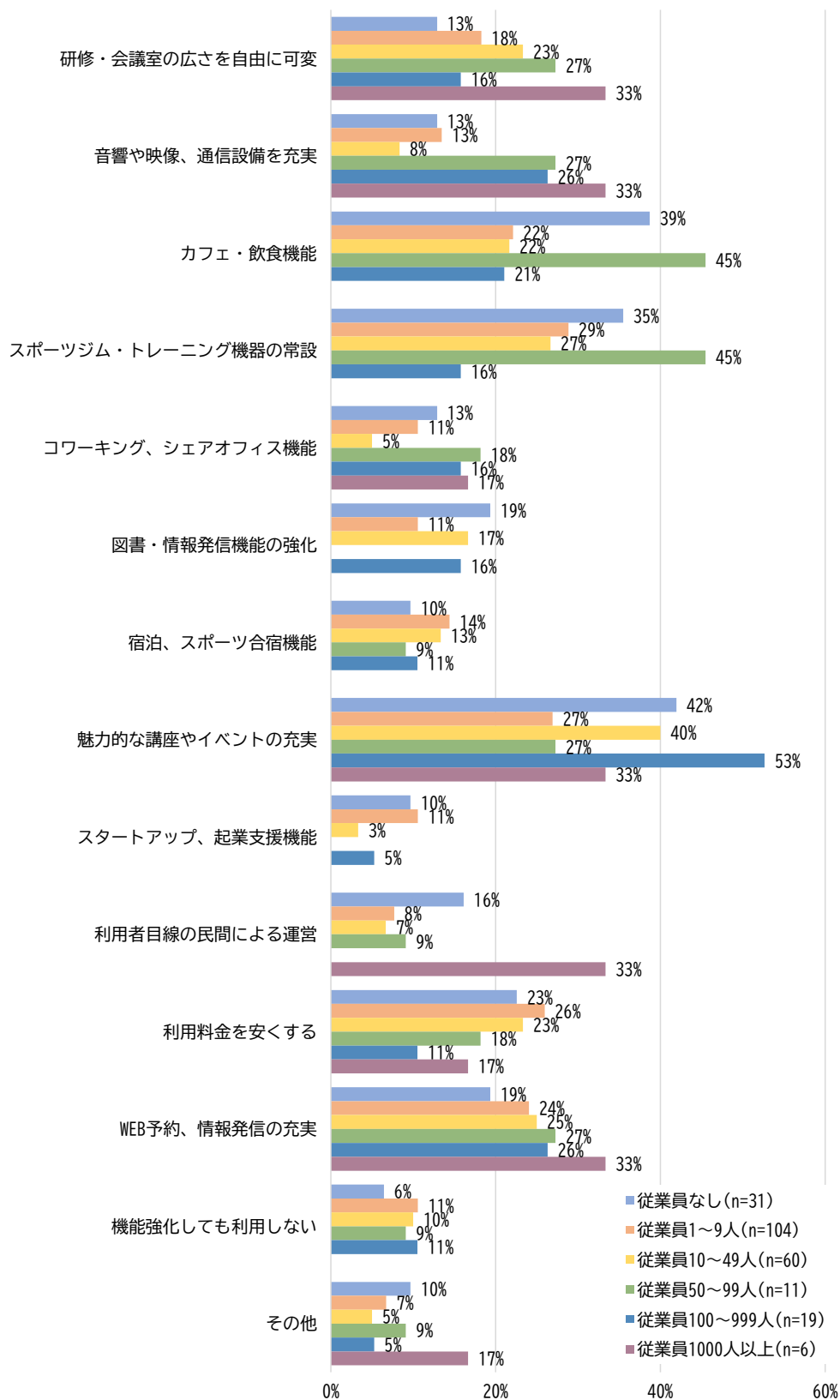
【産業3部門別】

・第3次産業は「スポーツジム・トレーニング機器の常設」が30%で、第2次産業と比べて7ポイント多くなっている。



【事業所規模別】

・従業員 1000 人以上は「利用者目線の民間による運営」が 33%で、他の事業所規模と比べて 17 ポイント以上多くなっている。



5. 勤労者福祉に関する自由意見

高砂市の勤労者福祉について、ご意見・ご要望などがあれば、ご自由にお書きください。

・勤労者福祉についての意見が14件、その他の意見が7件となっている。

【意見要望一覧】

業種	意見要望
勤労者福祉についての意見	
建設業	生石研修センターは駐車場も広く良い施設だと思う。活用する企業が少なければ、柵を設けて一般に開放するなり、広義のイベント施設として資産の活用をすべきだと思う。大阪のインテックス大阪の様に使ってもらえる為の施設にして活用しないと、負債となる。
建設業	役に立つ情報をもっと目につきやすいように発信してほしい。
建設業	今の所100%ではないですが、かなり充実感が有ります。
製造業	今回のアンケートを拝見して、市のホームページで申請方法の詳細を調べましたが要領だけで申請方法、用紙が不明瞭です。中小零細事業者従業員等定期健康診断推進助成金です。掲載をよろしくお願い致します。
卸売業、小売業	皆に馴染んでいない気がするので、活用するよう啓発すべきかと思えます。
卸売業、小売業	こういう事をやっているというのが周知されていない気がします。イベントカレンダーや、補助の内容などが分かるものを配布するなどしてはどうかと思えます。
宿泊業、飲食サービス業	そういうのがあると勉強になりました。従業員雇ったら活用したいです
宿泊業、飲食サービス業	中小企業にとっては従業員教育とスキル向上の機会を作る事が難しいです。従業員がリーダーシップやマネジメントのスキルを向上させる機会や、プログラミング、データ分析、クラウドコンピューティングなど、スキルを身につけることができるプログラム等の講座などを増やしてもらえれば利用するのではないかと思います。
医療、福祉	企業に対しての情報提供をして欲しい。
医療、福祉	市の関係者くらいしか知らないと思えます。
医療、福祉	体育館をレクリエーションに使用させて頂けたらありがたいです。
その他	ゆとりのある年代が来るかどうかもわからない。
その他	個人事業者なので私的にはありませんが他の事業者には特に必要だと思いますので利便性を高めていただければありがたいです。
その他	高砂市内に勤務する人の為に、寄り添った業務提供を今後も期待します。
その他についての意見	
建設業	市として何をしているか不明。物価高で苦しい昨今、福祉の前に賃金アップになるよう企業に働きかけてほしい。建築業界の下請け、手間請けは、消費税も値切られる・単価も上げてくれないという現状がま

業種	意見要望
	かり通っている。変わらない企業には指導してほしい。福祉の前に労働、働き方改革で何をしたいか市として強く訴えてほしい。福祉なんて二の次である。
製造業	高御座や竜山のインバウンド向け自然散策の基地になれば良いと思います
製造業	勤労者センターは安く借りられるので、子供たちはよくバトミントンやバレー、卓球をしています。子どもたちのお小遣いで借りて遊べるので大変助かっています。そういうのがなければ、ずっとスマホばかり触っています。子供達がみんなで遊べる施設を今後も継続してください。よろしくをお願いします。
宿泊業、飲食サービス業	コミュニティバスが加古川を境にしているため使い勝手が悪く感じる。以前のように高砂～加古川間の運行があればと思う。利用者が少ないのかも知れないが、これからさらに運転免許返納者が増えるので、将来的にそうなればと思う。
生活関連サービス業、娯楽業	勤労者福祉よりも、まずは高砂町周辺の空き家やシャッター商店街、サンモール跡地などの早急な再開発。若い子育て世代が住みやすく、子育てしやすい、買い物もしやすい、生活しやすい場所を作って、人口を増やしたり、周辺地域からも買い物客がやって来るような、魅力的な町にして欲しい。
生活関連サービス業、娯楽業	特に無いですがこのアンケート結果はどこで見られるのかわかりやすく知りたいです。
生活関連サービス業、娯楽業	送迎付きで、障害者や発達障害の子供を、夏休み中や仕事をしている親の為にケアをしてあげて欲しい。高砂は、児童福祉やデイサービスが少ない。

参考資料 2：高砂市勤労者福祉に関する従業員アンケート調査

1) 調査概要

(1) 調査目的

高砂市における勤労者福祉施策、勤労者総合福祉センターの在り方を検討するための基礎資料として、施策の内容や施設利用について事業者と従業員の意識やニーズを把握することを目的とする。

(2) 調査概要

◇調査対象：①商工会議所会員（1,559社）の従業員

②民主商工会（300社）の従業員

◇調査方法：郵送による調査票及び回答用二次元コードの配布、WEB（二次元コード）またはFAXによる回答

◇調査期間：令和5年7月20日～8月28日

※当初は8月7日までを回答期限として設定していたが、期日までの回収サンプル数が少なかったため、調査対象者にお礼・催促状を送付し、8月28日まで回答期限を延期

◇回収数：248票

(3) 設問項目

項目	設問番号	設問内容
従業員の概要について	問1	性別、年齢、居住地、在籍期間
	問2	業種、役職
高砂市の勤労者福祉施策について	問3	高砂市が行っている勤労者福祉施策の認知度
	問4	高砂市が行っている勤労者福祉施策の利用度
高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）について	問5	センターの利用有無
	問6	センターの利用目的
	問7	センターを利用しない理由
	問8	センターの用途変更に対する意向
	問9	センターに導入すべき機能
学び直しやスキルアップについて	問10	学び直しやスキルアップなどを行っているか
	問11	取り組んだ・取り組みたい学習分野
	問12	学ぶ理由、関心がある理由
	問13	取り組む上での課題
	問14	前向きに取り組むために必要と思う条件
	問15	学び直しやスキルアップに関して、市に期待すること
子育て支援について	問16	事業者や市に求める子育て支援
勤労者福祉に関する自由意見	—	高砂市の勤労者福祉についての意見・要望

(4) 調査票

※事業者窓口様へお願い

本アンケート用紙又は下記の QR コードを従業員複数名（全従業員数の 1 割程度又は 100 名程度）に配布いただき、協力いただけるよう案内ください。

高砂市勤労者福祉に関する 従業員アンケート調査

平素より、市政に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

高砂市では、現在、勤労者福祉施策の実施や高砂市勤労者総合福祉センターの管理運営を行っていますが、社会情勢や市民の社会生活の変化に伴い勤労者福祉ニーズも大きく変化していることから、勤労者に対する施策、施設運営等の見直しが必要であると考えています。

このアンケートは、高砂市の勤労者福祉に関する今後の方針を策定するための**検討資料**とするため、市内で勤務する従業員の皆様の勤労者福祉に関するご意向等をお尋ねするものです。

御多忙中のところ、誠に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解いただき、率直な御意見をお聞かせくださいますようお願い申し上げます。

【ご回答にあたってのお願い】

- 1 このアンケートは WEB 回答を推奨しています。
 - ・お手数をお掛けしますが、下記二次元コード（QR コード）からアクセスいただきご回答ください。
 - ・情報セキュリティ上などで WEB 回答が難しい場合は、アンケート用紙に記入いただき FAX で下記連絡先まで送付ください。
- 2 調査結果は統計的な数値として、自由意見は個人が特定されないように配慮し、公表します。
- 3 ご回答は、質問ごとの説明にそって、調査票に直接ご記入ください。
- 4 いただいたご意見には個別には回答いたしませんのでご了承ください。
- 5 8月7日（月）までにご回答ください。

<アンケート回答用 QR コード>



【お問合せ先】

高砂市 生活環境部 産業振興課
〒676-8501 兵庫県高砂市荒井町千鳥1丁目1番1号
TEL 079-443-9030、FAX 079-443-1102
E-mail tact2930@city.takasago.lg.jp

高砂市勤労者福祉に関する従業員アンケート調査票

1. 貴殿の概要についてお尋ねします

問1 あなたの性別、年齢などを教えてください。(あてはまる番号1つに○)

【①性別】			
1. 男性	2. 女性	3. その他	
【②年齢】			
1. 16歳～19歳	2. 20歳～29歳	3. 30歳～39歳	4. 40歳～49歳
5. 50歳～59歳	6. 60歳～69歳	7. 70歳～79歳	8. 80歳以上
【③居住地】			
1. 高砂市内	2. 姫路市内	3. 東播磨地域(明石市・加古川市・稲美町・播磨町)	
4. 中播磨地域(神河町、市川町、福崎町)		5. その他兵庫県内	6. 兵庫県以外
【④現在の事業所の在籍期間】			
1. 1年未満	2. 1年～5年未満	3. 5年～10年未満	4. 10年～20年未満
5. 20年以上			

問2 あなたの業種と役職を教えてください (あてはまる番号1つに○)

(1) 業種

①農林漁業	②鉱業、採石業、砂利採取業	③建設業	④製造業
⑤電気、ガス、水道業	⑥情報通信業	⑦運輸業、郵便業	⑧卸売業、小売業
⑨金融業、保険業	⑩不動産業、物品賃貸業	⑪学術研究、専門・技術サービス業	
⑫宿泊業、飲食サービス業		⑬生活関連サービス業、娯楽業	
⑭医療、福祉	⑮複合サービス事業	⑯サービス業(他に分類されないもの)	
⑰その他()			

(2) 役職

1. 正社員	2. 管理職	3. 役員	4. 契約社員
5. パートアルバイト	6. 自営業	7. 家族従業員	8. 派遣社員
9. その他()			

2. 高砂市の勤労者福祉施策についてお尋ねします

問3 高砂市が行っている勤労者福祉施策を知っていますか。

施策ごとに、回答してください。

勤労者福祉施策	①知っている	②知らない
1. 市内の中小零細事業所の従業員等に定期健康診断を実施する際の補助金	□	□
2. 市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減(制度化)を行っている市内の中小事業者を支援	□	□
3. (一財)高砂市勤労福祉財団の活動を支援 (ヨガ、華道、親子陶芸教室、親子工作教室、労働文化講演会等)	□	□
4. 高砂市労働者福祉協議会の活動を支援 (ファミリーイベント、親睦スポーツ大会、割引チケット斡旋、研修視察等)	□	□
5. 高砂市中小企業労働福祉協議会の活動を支援 (講演会講習会開催、健康診断の実施、文化スポーツ事業等)	□	□

問4 高砂市が行っている勤労者福祉施策について利用したことのある施策はありますか。施策ごとに利用の有無を回答してください。

勤労者福祉施策	①利用した	②利用していない
1. 市内の中小零細事業所の従業員等に定期健康診断を実施する際の補助金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減（制度化）を行っている市内の中小事業者を支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. (一財)高砂市勤労福祉財団の活動を支援 (ヨガ、華道、親子陶芸教室、親子工作教室、労働文化講演会等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 高砂市労働者福祉協議会の活動を支援 (ファミリーイベント、親睦スポーツ大会、割引チケット斡旋、研修視察等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 高砂市中小企業労働福祉協議会の活動を支援 (講演会講習会開催、健康診断の実施、文化スポーツ事業等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. 高砂市勤労者総合福祉センター(生石研修センター)についてお尋ねします

問5 高砂市勤労者総合福祉センター(生石研修センター)を利用したことがありますか。

1. 利用したことがある	⇒問6へ
2. 利用したことがない	⇒問7へ

【高砂市勤労者総合福祉センター(生石研修センター)を利用したことがある】

問6 高砂市勤労者総合福祉センター(生石研修センター)をどのような時に利用しましたか。
(あてはまる番号全てに○)

1. 自主研修や業界の研修会場として	2. 社内会議などに利用
3. 興味ある講座などに参加するため	4. 集会や会合に参加するため
5. 就活セミナー・仕事相談など	6. コワーキングとして利用
7. その他()	

【高砂市勤労者総合福祉センター(生石研修センター)を利用したことがない】

問7 あなたが高砂市勤労者総合福祉センター(生石研修センター)を利用しない理由は何ですか。
(あてはまる番号全てに○)

1. 施設を知らない	2. 遠くて不便
3. 利用料金が低い	4. 施設が古い、適当な大きさの部屋が無い
5. 興味ある研修や講座などが無い	6. 必要性を感じない、機会が無い
7. その他()	

問8 全員へお聞きします。あなたは、高砂市勤労者総合福祉センターを勤労者に特化した施設ではなく、一般市民も利用できる他の目的の施設に変更した方が良いと思いますか。

1. 勤労者を主とした施設として継続する方が良い	2. 一般市民も利用できる施設に名称も含め変更した方が良い。
3. その他()	

問9 高砂市勤労者総合福祉センター(生石研修センター)の、どのような機能を拡充すれば、あなたは利用したいと思いますか。(あてはまる番号全てに○)

1. 研修・会議室の広さを自由に可変	2. 音響や映像、通信設備を充実
3. カフェ・飲食機能	4. スポーツジム・トレーニング機器の常設
5. コワーキング、シェアオフィス機能	6. 図書・情報発信機能の強化
7. 宿泊、スポーツ合宿機能	8. 魅力的な講座やイベントの充実

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 9. スタートアップ、起業支援機能 | 10. 利用者目線の民間による運営 |
| 11. 利用料金を安くする | 12. WEB 予約、情報発信の充実 |
| 13. 機能強化しても利用しない | |
| 14. その他 () | |

5. 学び直しやスキルアップについてお尋ねします

問 10 あなたは、能力向上のための学び直しや資格取得、スキルアップなどを行っていますか。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 現在取り組んでいる | 2. 過去に取り組んだことがある |
| 3. 取り組めていないが関心はある | 4. 取り組んでおらず、関心もない |

【1 現在取り組んでいる、2 過去に取り組んだことがある、3 関心がある方にお聞きします】

問 11 あなたが取り組んだ・取り組みたい学習分野は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. 資格取得 | 2. マネジメントなどのビジネス分野 |
| 3. パソコンスキルなどの実用的な学習 | 4. 歴史・文化など教養を高める分野 |
| 5. 英会話など外国語の習得 | 6. デジタル・データ分析分野 |
| 7. その他 () | |

問 12 あなたにとって、学ぶ理由、関心がある理由は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1. 仕事に必要なスキルや資格のため | 2. 自分の市場価値を高めるため |
| 3. 視野を広げたり教養を得るため | 4. 将来就きたい仕事につなげるため |
| 5. 将来への漠然とした不安があるため | 6. 昇進・昇格・昇給に必要なため |
| 7. 会社や上司に勧められたため | 8. 副業や兼業のため |
| 9. 退職後に備えるため | 10. 会社から支援があるため |
| 11. 働き方改革で余裕時間が生まれたため | 12. 家族や友人に勧められたため |
| 13. その他 () | |

問 13 あなたにとって、取り組む上での課題は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. 仕事や家事が多忙で時間が無い | 2. 授業料などの費用捻出が難しい |
| 3. 職場では評価されない | 4. 何を学べばいいかわからない |
| 5. 学習機関や施設が近くに無い | 6. 学びたいプログラムが無い |
| 7. 会社や家庭で理解されない | 8. 書斎・WEB など学べる環境が無い |
| 9. 特に課題は無い | 10. その他 () |

【4 関心が無い方にお聞きします】

問 14 前向きに取り組むために、あなたが必要と思う条件は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 賃金が増える | 2. 自己負担が発生しない |
| 3. 休日やプライベート時間が削られない | 4. 興味をもてる学習内容 |
| 5. 昇格や昇進につながる | 6. 学習後のキャリアプランが明確 |
| 7. すきま時間が有効に活用できる | 8. 職場が一体となって取り組む |
| 9. 会社の方針が示されている | 10. 特にない |
| 11. その他 () | |

問 15 全員へお聞きします。学び直しやスキルアップに関して、あなたが市に期待することは何ですか。(あてはまる番号全てに○)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. スキルアップの相談できる窓口 | 2. 取組事例を分かりやすく示す |
| 3. 教育研修機関のサービス情報の共有 | 4. 企業へキャリアサポートの人材派遣 |
| 5. 企業への研修や教育費用の支援 | 6. 教育研修施設の充実 |
| 7. 高等教育機関と連携した研修の実施 | 8. 企業への講師派遣などの充実 |
| 9. デジタルスキルなどプログラム充実 | 10. 無料の講演会や研修の実施 |
| 11. 官民連携による研修の実施 | 12. 産・官・学の連携強化 |
| 13. 広報活動の充実 | 14. 特に必要ない |
| 15. その他 () | |

6. 子育て支援についてお尋ねします

問 16 勤労者福祉の面から、あなたが事業者や市に求める子育て支援について教えてください。(あてはまる番号全てに○)

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 子育て支援に関する情報提供 | 2. 妊娠から乳幼児まで保健医療の整備 |
| 3. 相談支援体制の整備 | 4. 地域での相互扶助体制の整備 |
| 5. 定期的に利用できる保育サービス | 6. 一時預かりサービスの充実 |
| 7. 仕事と子育てが両立しやすい環境整備 | 8. 知力体力人間性を育成する教育環境 |
| 9. 非行防止など青少年健全育成の対策 | 10. 乳幼児連れも活動しやすいまちづくり |
| 11. 子育て家庭のための住宅施策 | 12. 障がいのある子どもに対する支援 |
| 13. 経済的援助(児童手当給付など) | 14. 特に必要ない |
| 15. その他 () | |

7. 勤労者福祉に関する自由意見

高砂市の勤労者福祉について、ご意見・ご要望などがあれば、ご自由にお書きください。

設問は以上です。最後までご協力いただき、ありがとうございました。

2) 調査結果

<集計結果の留意点>

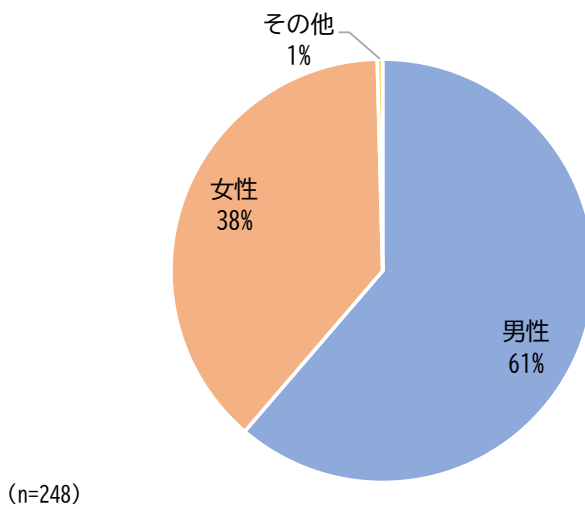
◇集計結果のパーセントは、合計値が四捨五入の関係で 100%とならない場合あり。

1. 貴殿の概要についてお尋ねします

問1 あなたの性別、年齢などを教えてください。

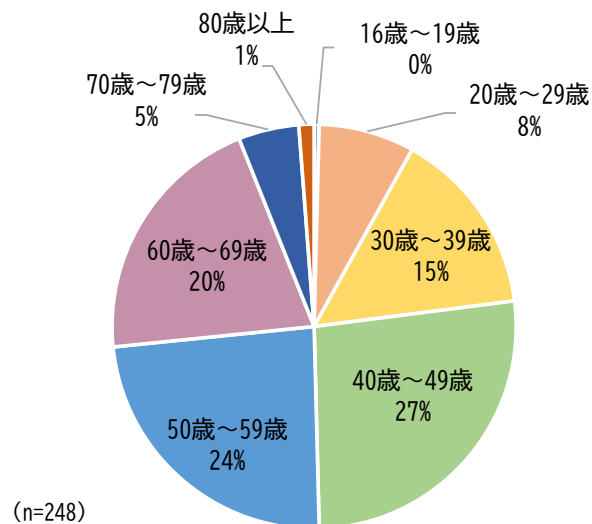
①性別

・「男性」が 61%、「女性」が 38%となっている。



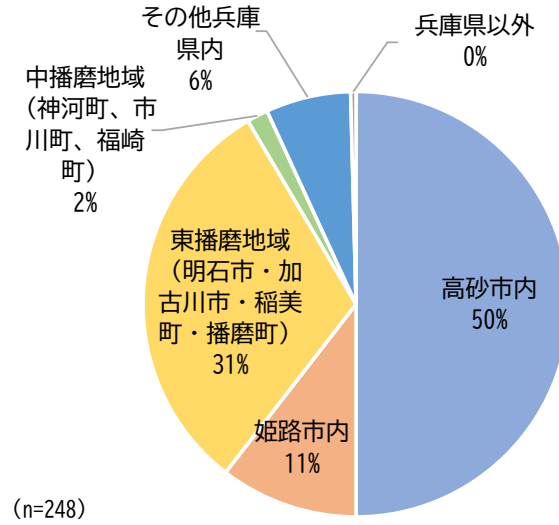
②年齢

・「40歳～49歳」が 27%で最も多く、次いで「50歳～59歳」が 24%、「60歳～69歳」が 20%となっている。



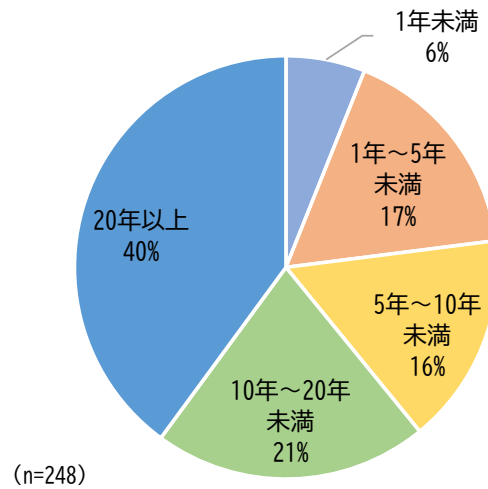
③居住地

・「高砂市内」が50%で最も多く、次いで「東播磨地域（明石市・加古川市・稲美町・播磨町）」が31%、「姫路市内」が11%となっている。



④現在の事業所の在籍期間

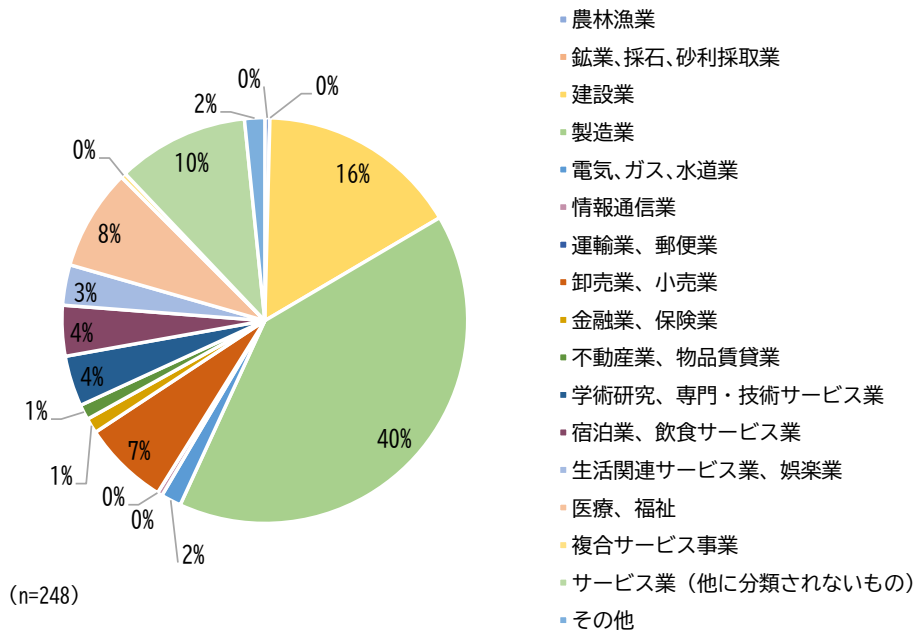
・「20年以上」が40%で最も多く、次いで「10年～20年未満」が21%、「1年～5年未満」が17%となっている。



問2 あなたの業種と役職を教えてください。

①業種

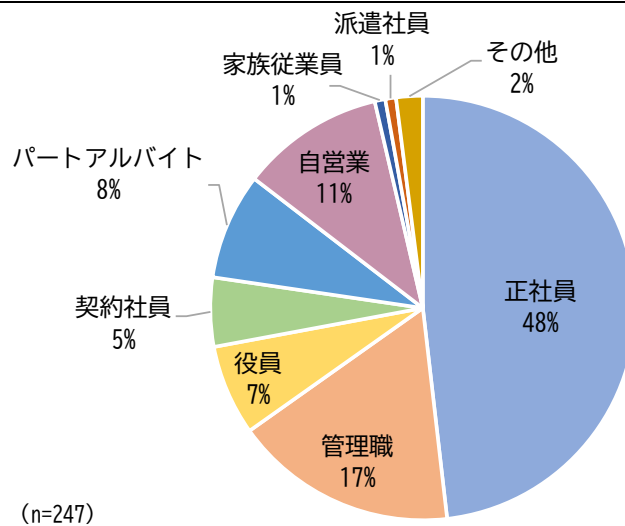
・「製造業」が40%で最も多く、次いで「建設業」が16%、「サービス業（他に分類されないもの）」が10%となっている。



※その他の主な回答：学習塾／再生資源卸業

②役職

・「正社員」が48%で最も多く、次いで「管理職」が17%、「自営業」が11%となっている。



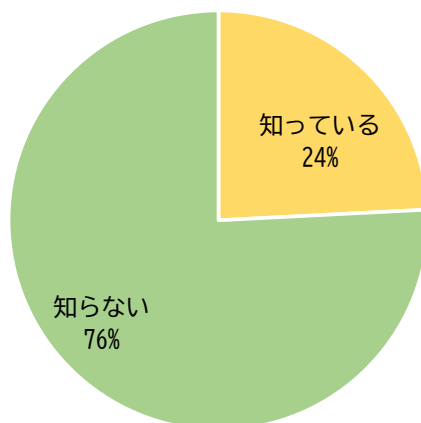
※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

2. 高砂市の勤労者福祉施策についてお尋ねします

問3 高砂市が行っている勤労者福祉施策を知っていますか。

1. 市内の中小零細事業所の従業員等に定期健康診断を実施する際の補助金

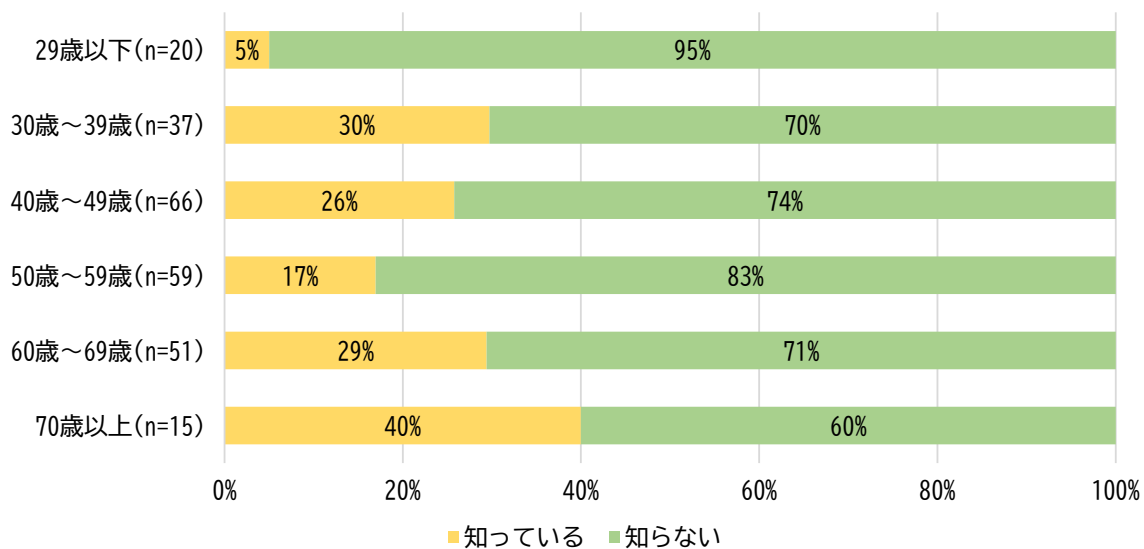
・「知らない」が76%、「知っている」が24%となっている。



(n=248)

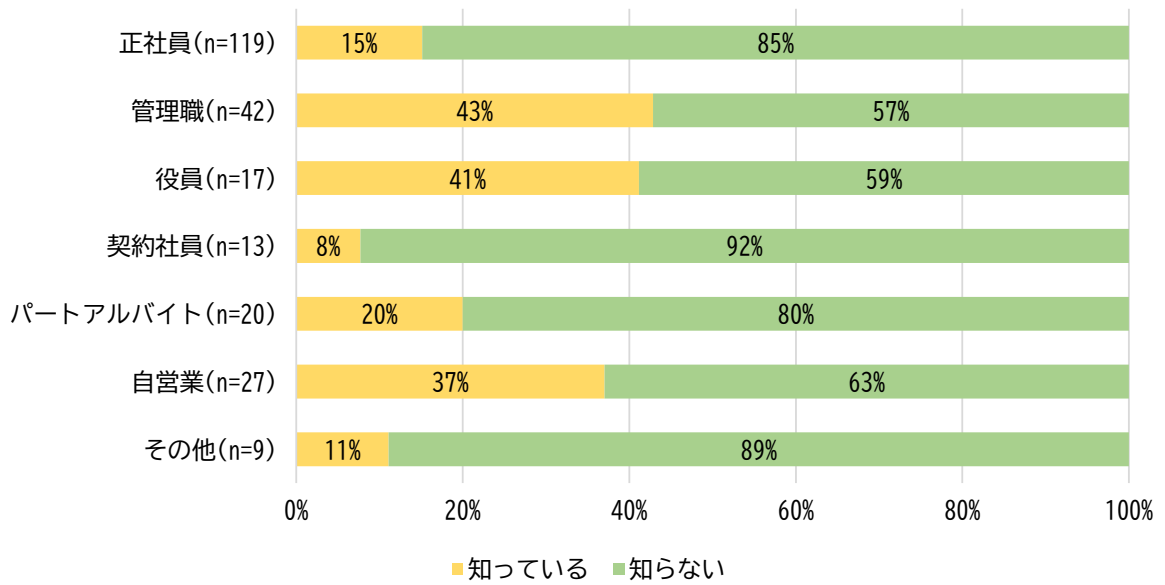
【年代別】

・29歳以下は「知っている」が5%で、他の年代と比べて12ポイント以上少なくなっている。



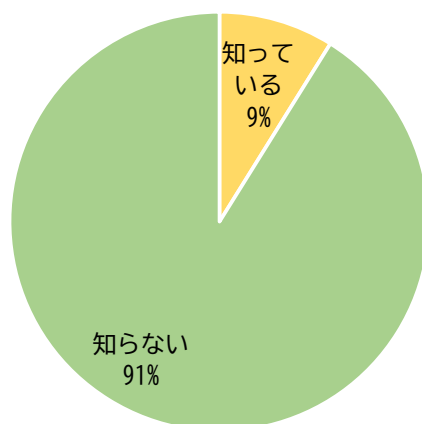
【役職別】

・管理職、役員、自営業は「知っている」が約4割で、他の役職に比べて多くなっている。



2. 市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減（制度化）を行っている市内の中小事業者を支援

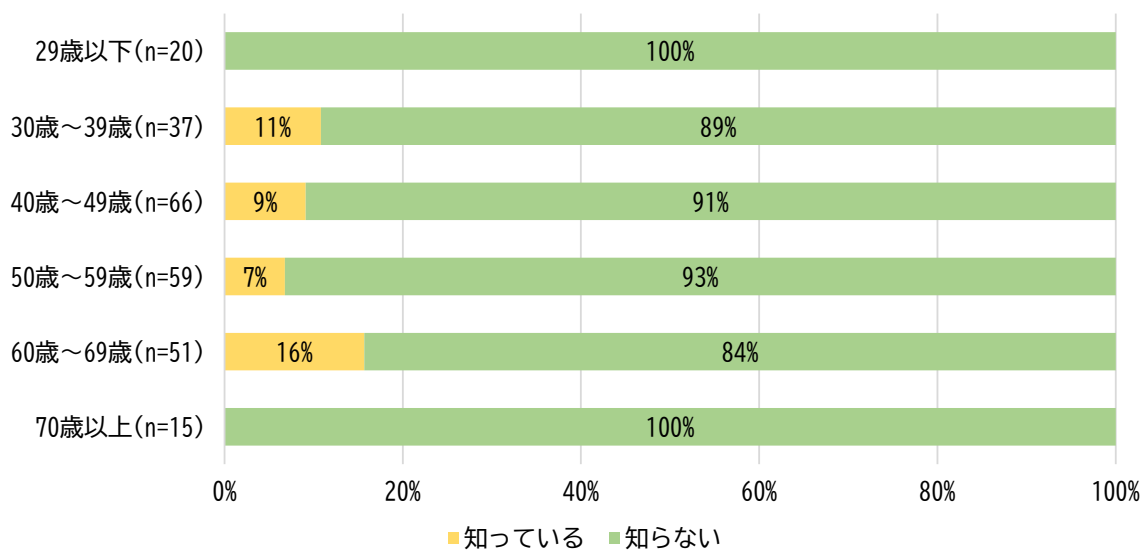
・「知らない」が91%、「知っている」が9%となっている。



(n=248)

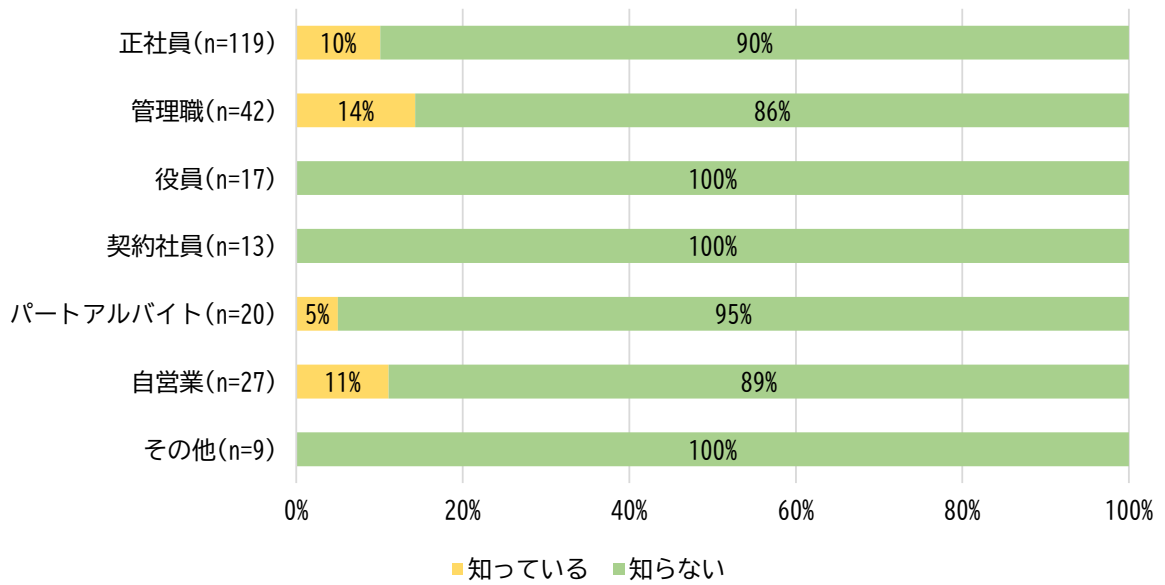
【年代別】

・29歳以下、70歳以上は「知らない」が100%となっている。



【役職別】

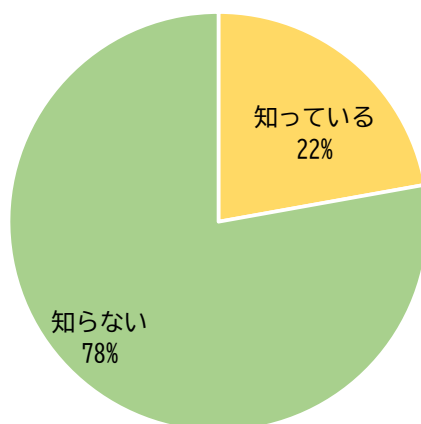
・役員、契約社員、その他は「知らない」が100%となっている。



※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

3. (一財) 高砂市勤労福祉財団の活動を支援
 (ヨガ、華道、親子陶芸教室、親子工作教室、労働文化講演会等)

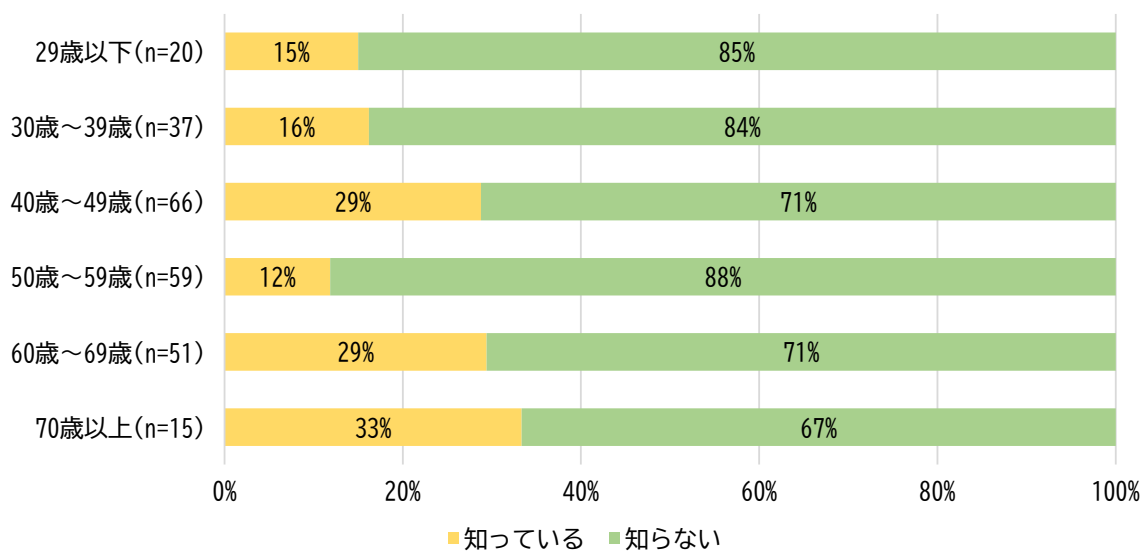
・「知らない」が78%、「知っている」が22%となっている。



(n=248)

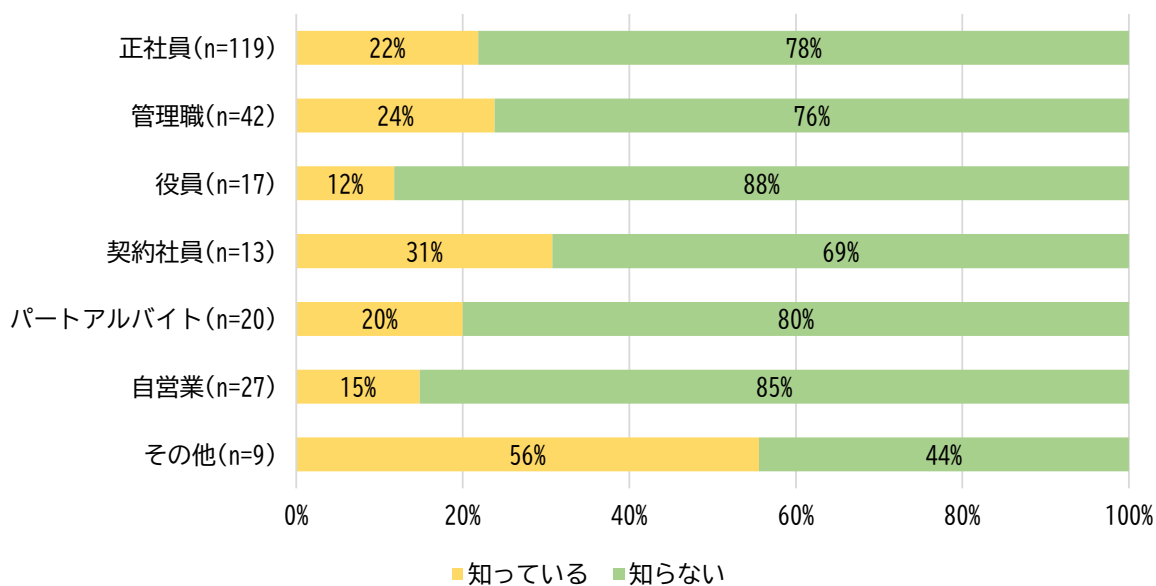
【年代別】

・40歳～49歳、60歳以上は「知っている」が約3割で、他の年代と比べて多くなっている。



【役職別】

・多くの役職では「知っている」が約3割以下だが、その他は「知っている」が56%で、他の役職と比べて25ポイント以上多くなっている。

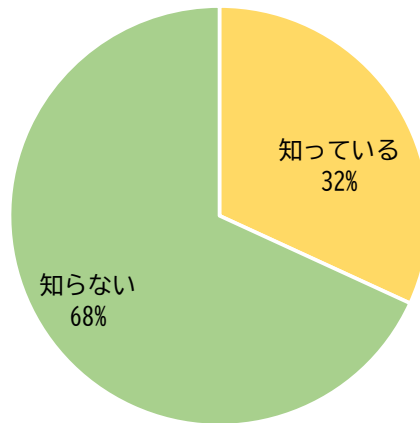


※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

4. 高砂市労働者福祉協議会の活動を支援

(ファミリーイベント、親睦スポーツ大会、割引チケット斡旋、研修視察等)

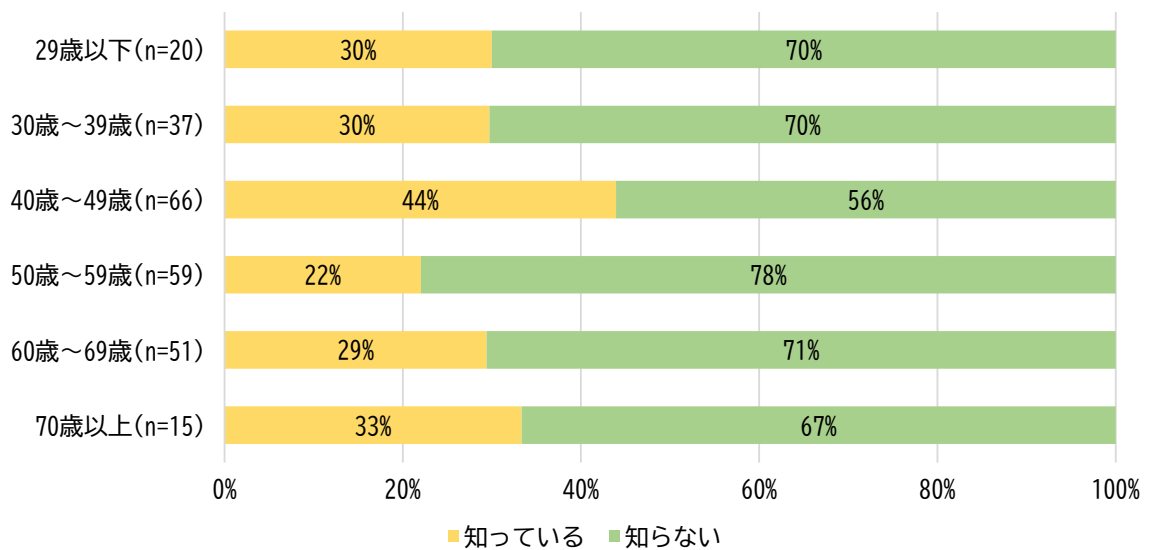
・「知らない」が68%、「知っている」が32%となっている。



(n=248)

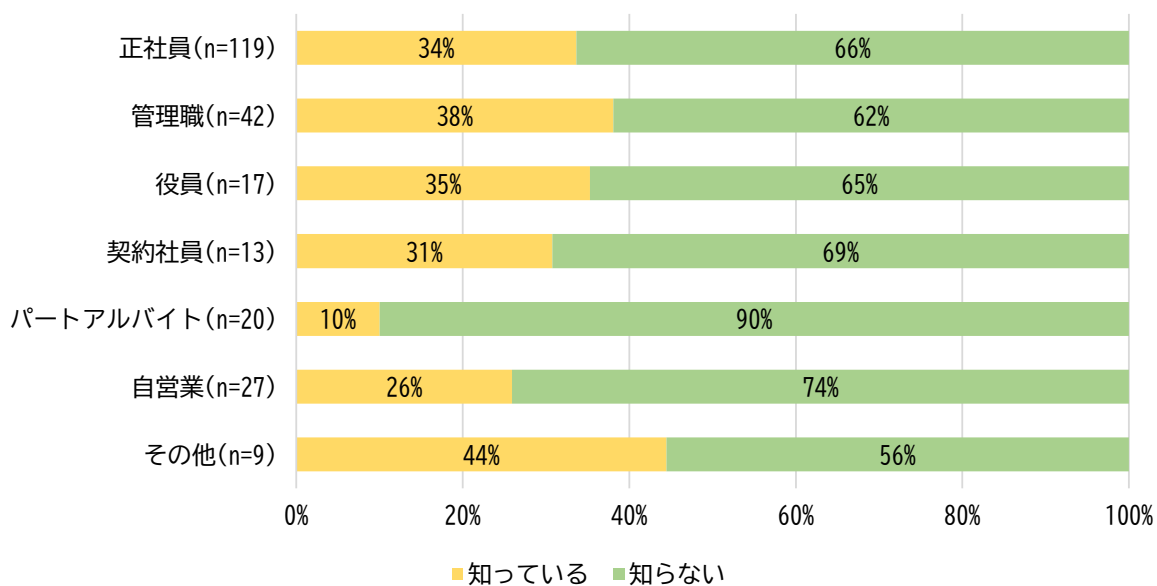
【年代別】

・40歳～49歳は「知っている」が44%で、他の年代と比べて11ポイント以上多くなっている。



【役職別】

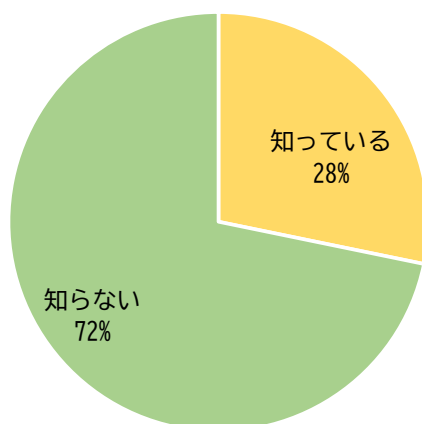
・多くの役職では「知っている」が約3割以上だが、パートアルバイトは「知っている」が10%で、他の役職に比べて16ポイント以上少なくなっている。



※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

5. 高砂市中小企業労働福祉協議会の活動を支援
 (講演会講習会開催、健康診断の実施、文化スポーツ事業等)

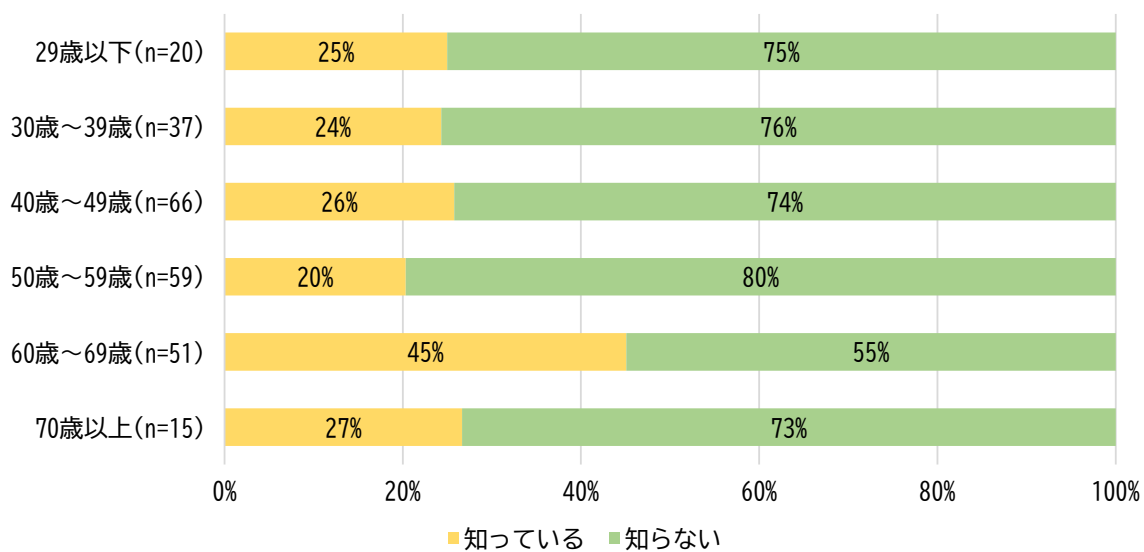
・「知らない」が72%、「知っている」が28%となっている。



(n=248)

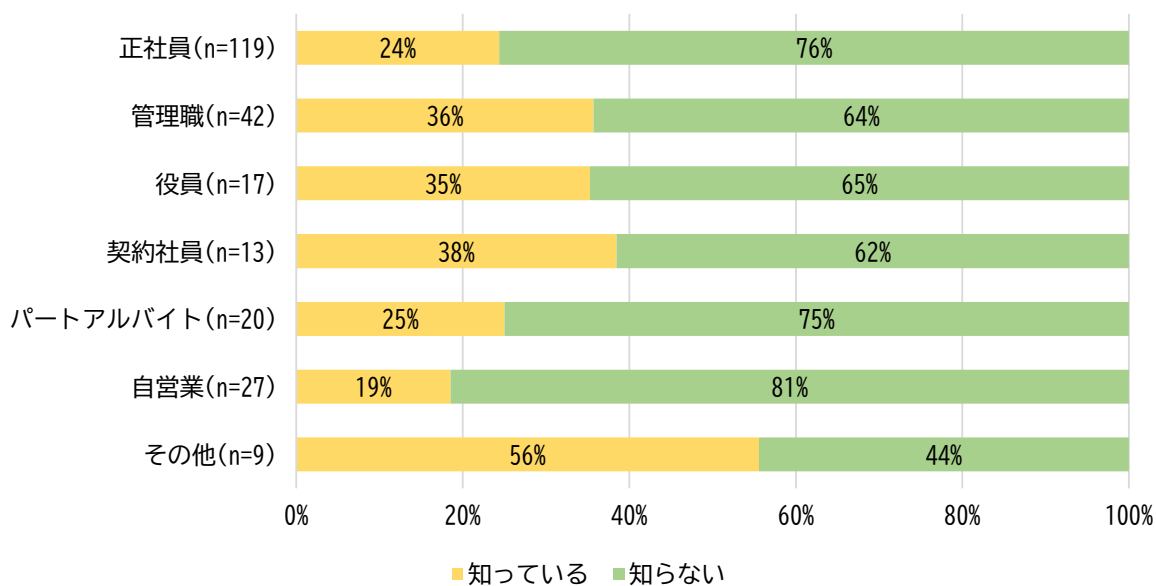
【年代別】

・60歳～69歳は「知っている」が45%で、他の年代と比べて18ポイント以上多くなっている。



【役職別】

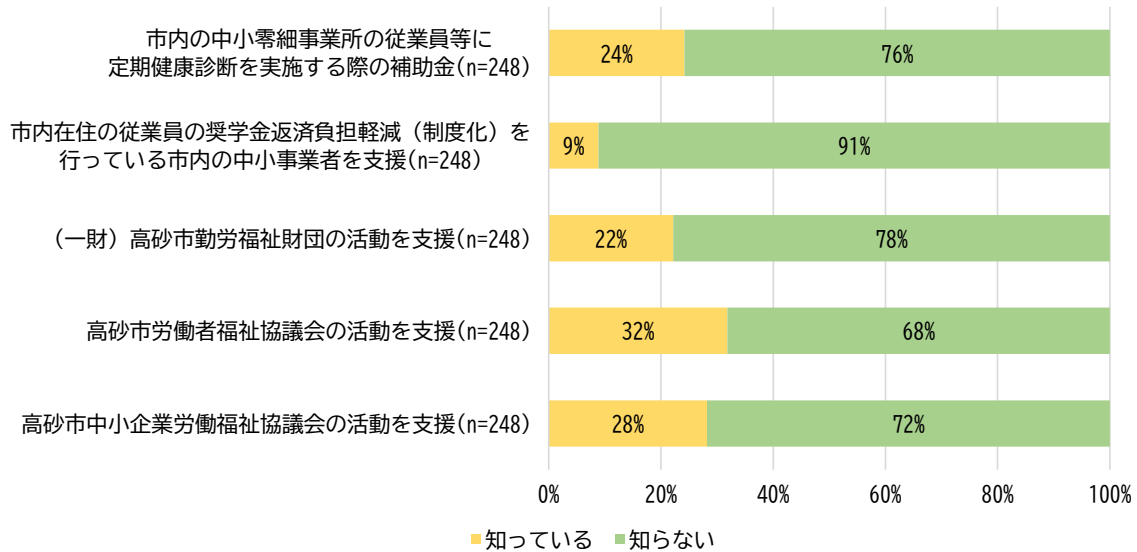
・多くの役職では「知っている」が4割以下だが、その他は「知っている」が56%で、他の役職と比べて18ポイント以上多くなっている。



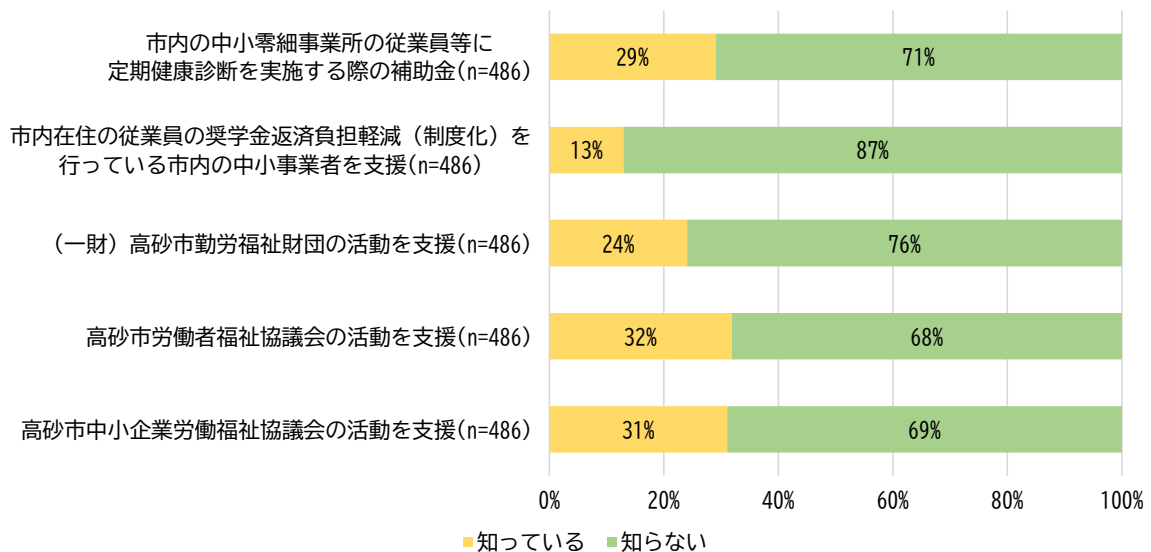
※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

■全項目まとめ

・「市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減（制度化）を行っている市内の中小事業者を支援」は他の施策に比べて認知度が低くなっている。



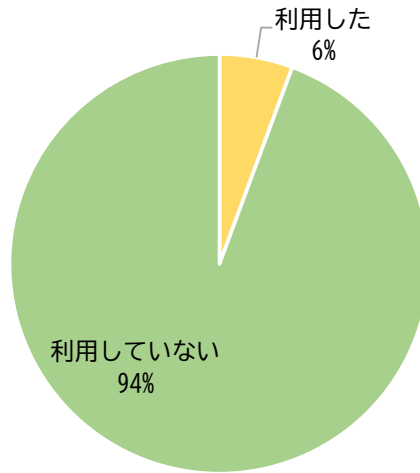
■参考：全項目まとめ（事業者回答と従業員回答を合算）



問4 高砂市が行っている勤労者福祉施策について利用したことのある施策はありますか。

1. 市内の中小零細事業所の従業員等に定期健康診断を実施する際の補助金

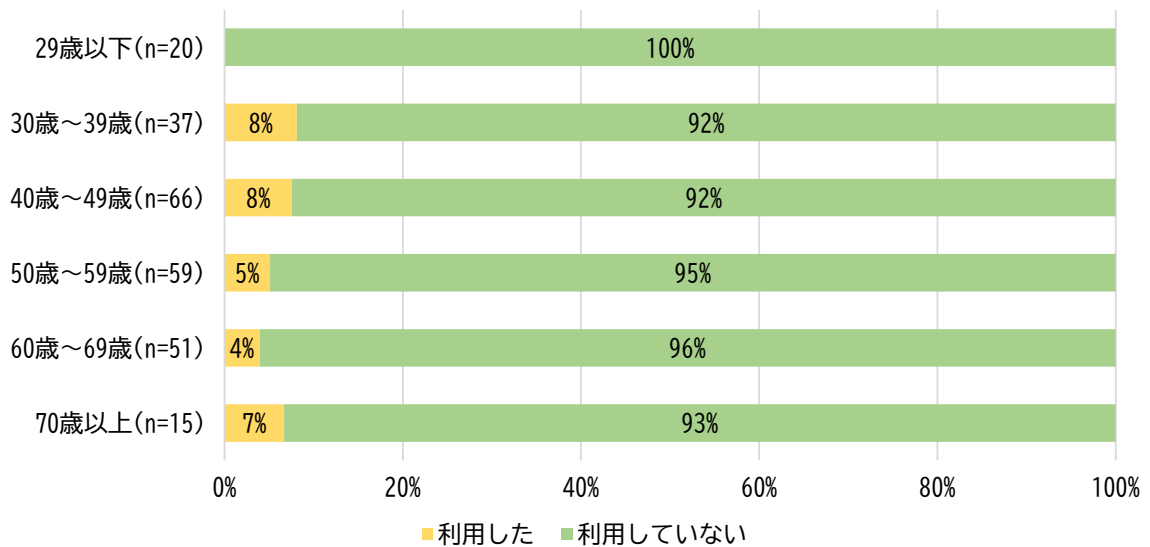
・「利用していない」が94%、「利用した」が6%となっている。



(n=248)

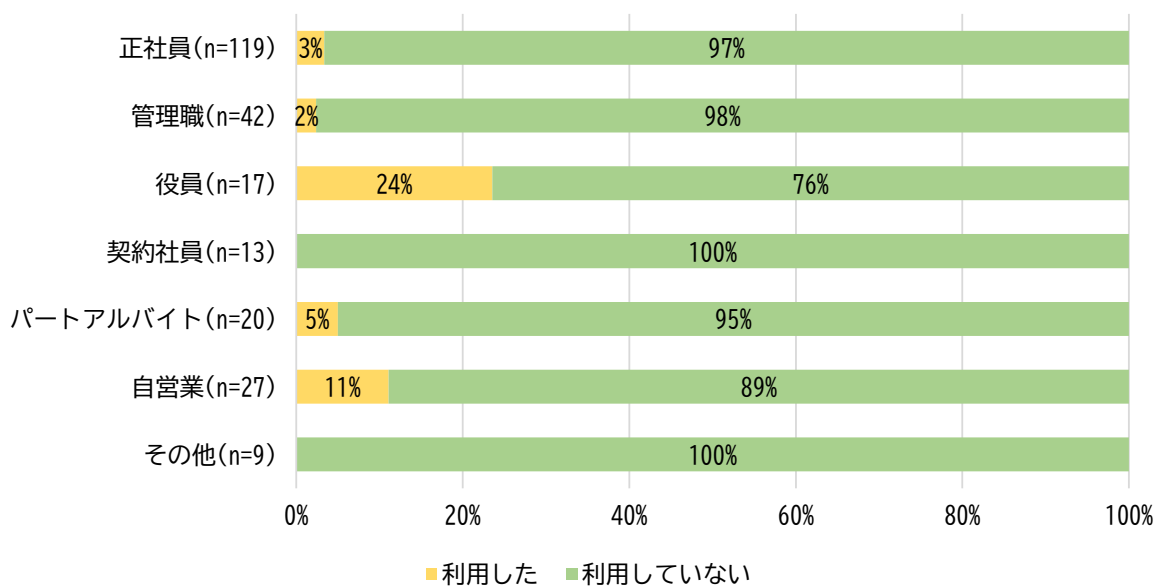
【年代別】

・29歳以下は「利用していない」が100%となっている。



【役職別】

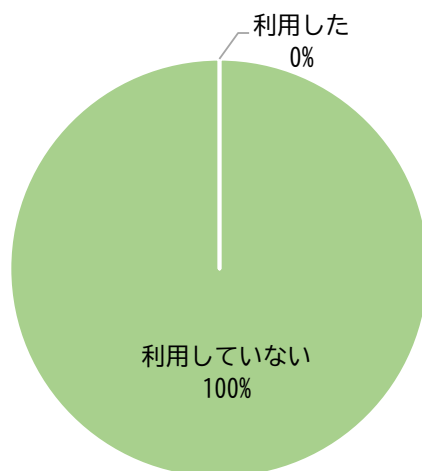
・多くの役職では「利用した」が約1割以下だが、役員は「利用した」が24%で、他の役職に比べて13ポイント以上多くなっている。



※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

2. 市内在住の従業員の奨学金返済負担軽減（制度化）を行っている市内の中小事業者を支援

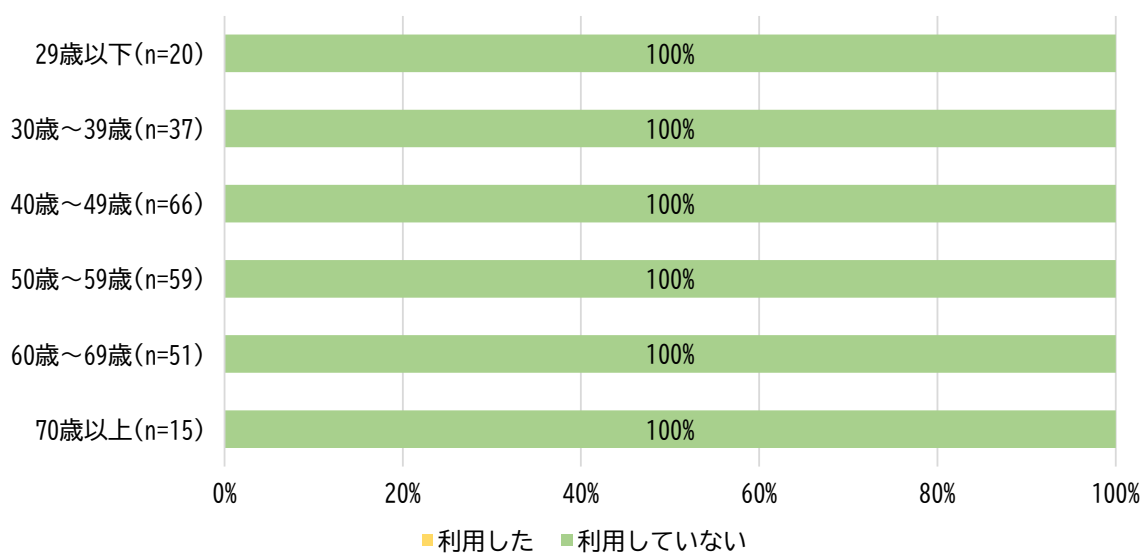
・「利用していない」が100%を占める。



(n=248)

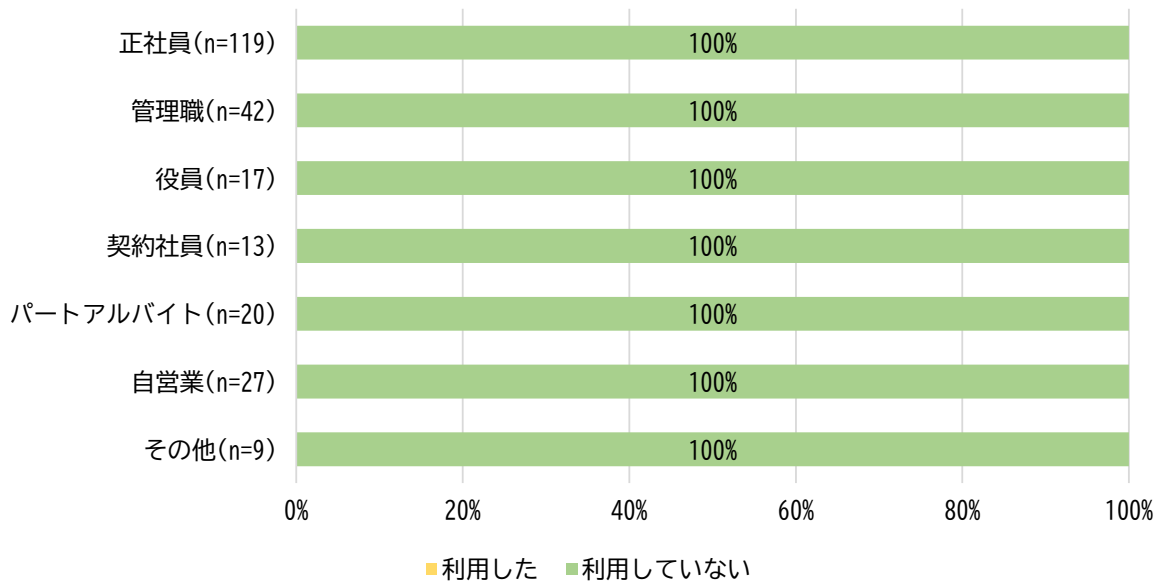
【年代別】

・年代別では、大きな違いはみられない。



【役職別】

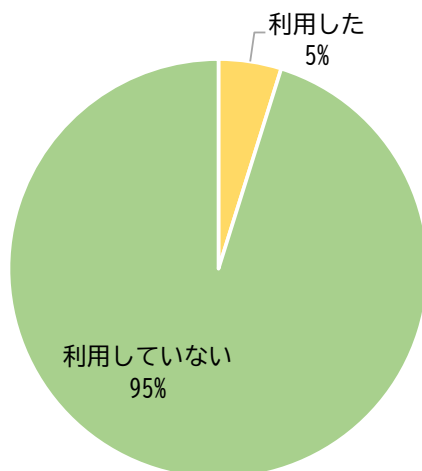
・役職別では、大きな違いはみられない。



※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

3. (一財) 高砂市勤労福祉財団の活動を支援
 (ヨガ、華道、親子陶芸教室、親子工作教室、労働文化講演会等)

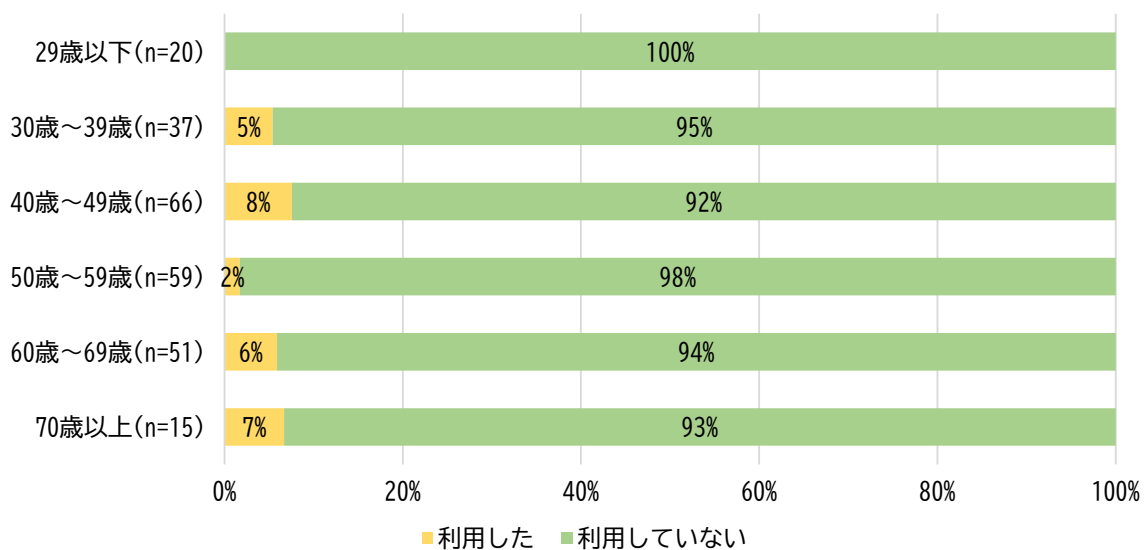
・「利用していない」が95%、「利用した」が5%となっている。



(n=248)

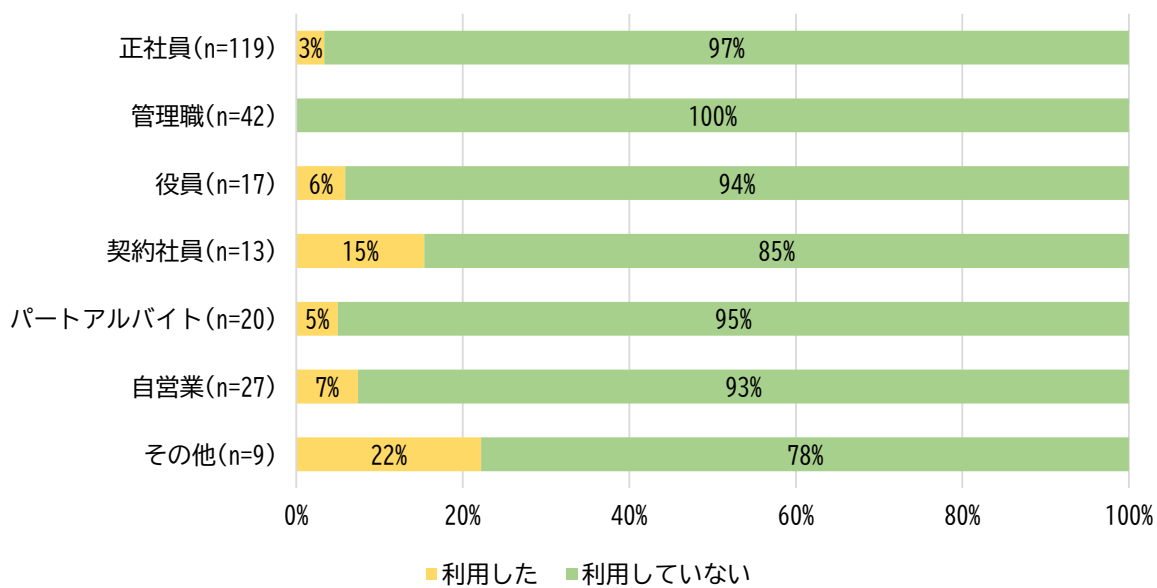
【年代別】

・29歳以下は「利用していない」が100%となっている。



【役職別】

・管理職は「利用していない」が100%となっている。

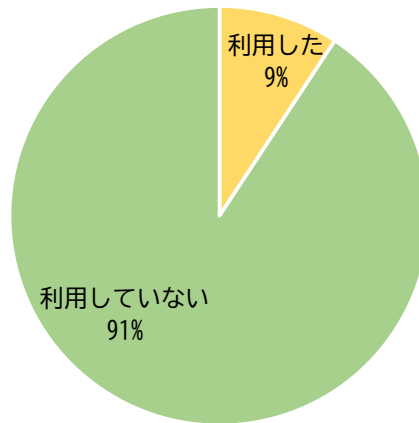


※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

4. 高砂市労働者福祉協議会の活動を支援

(ファミリーイベント、親睦スポーツ大会、割引チケット斡旋、研修視察等)

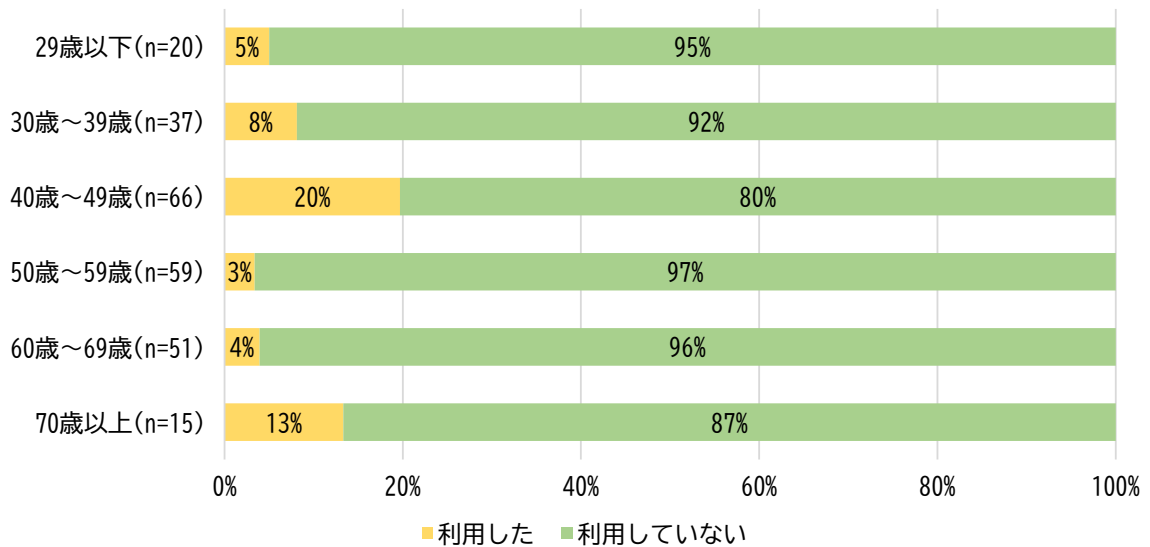
・「利用していない」が91%、「利用した」が9%となっている。



(n=248)

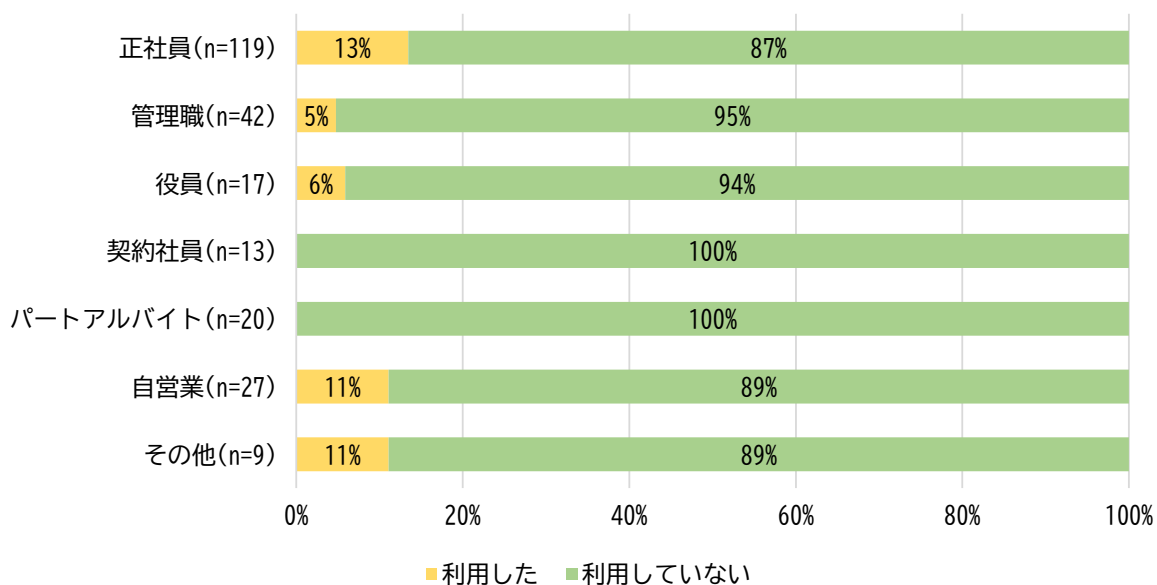
【年代別】

・40歳～49歳は「利用した」が20%で、他の年代と比べて7ポイント以上多くなっている。



【役職別】

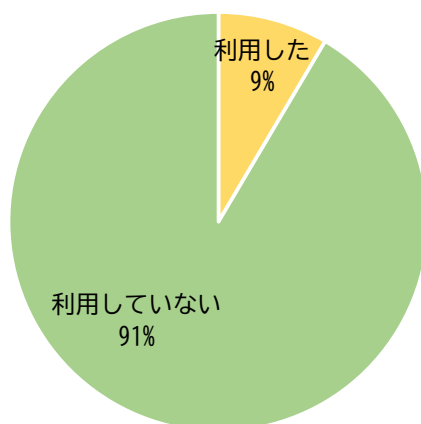
・契約社員、パートアルバイトは「利用していない」が100%となっている。



※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

5. 高砂市中小企業労働福祉協議会の活動を支援
 (講演会講習会開催、健康診断の実施、文化スポーツ事業等)

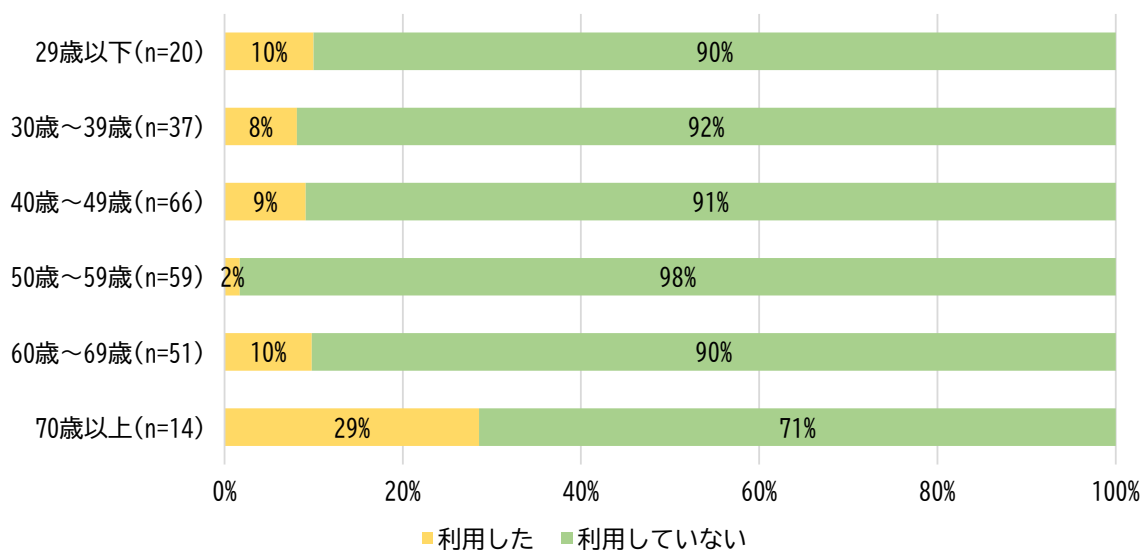
・「利用していない」が91%、「利用した」が9%となっている。



(n=247)

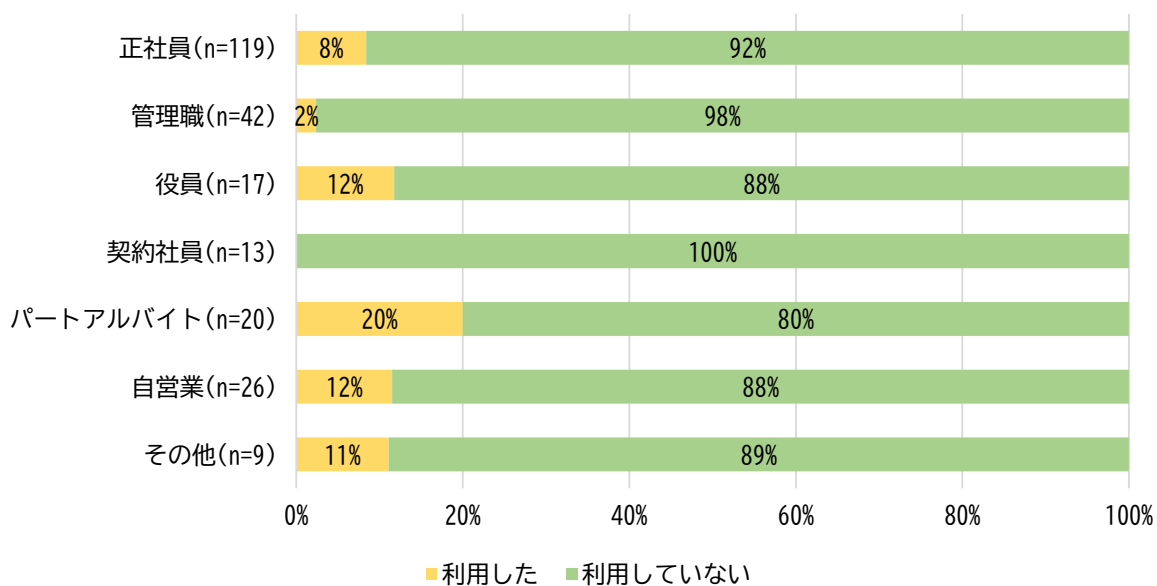
【年代別】

・70歳以上は「利用した」が29%で、他の年代と比べて19ポイント以上多くなっている。



【役職別】

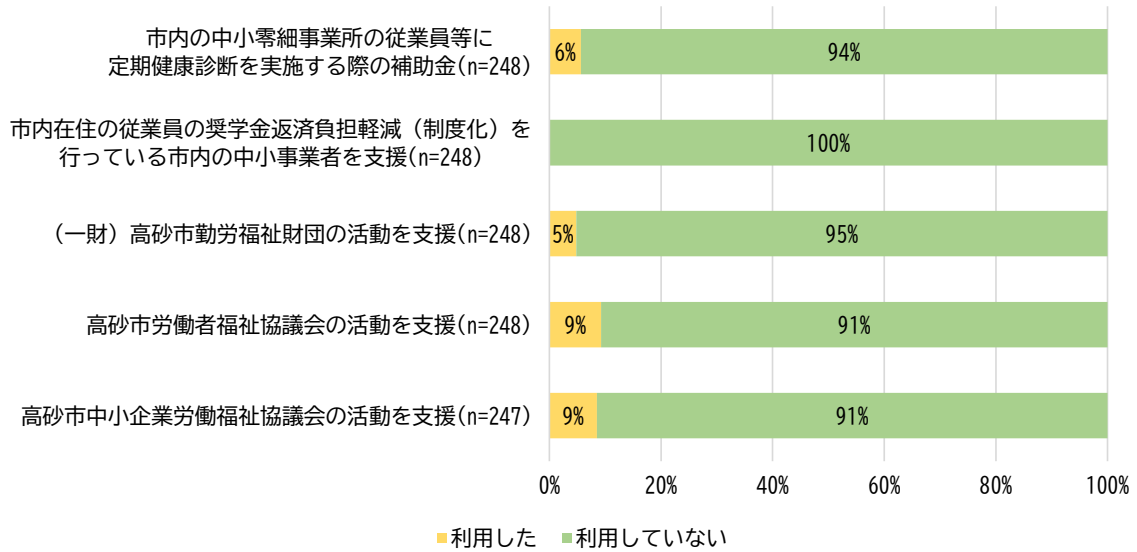
・多くの役職では「利用した」が約1割以下だが、パートアルバイトは「利用した」が20%で、他の役職と比べて8ポイント以上多くなっている。



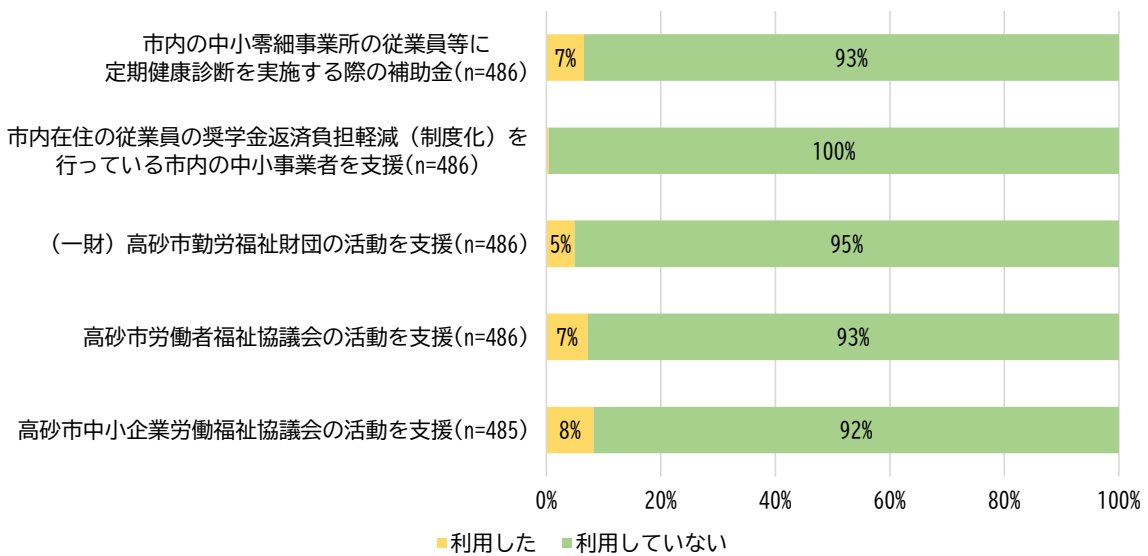
※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

■全項目まとめ

・どの施策も「利用していない」が9割以上を占める。



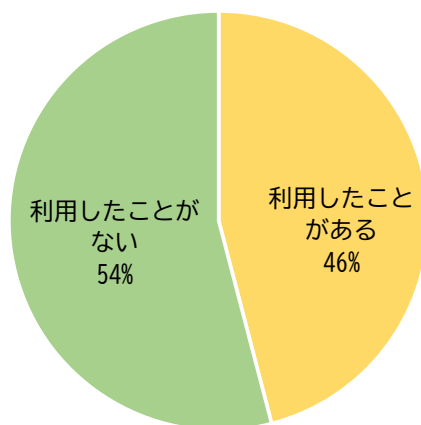
■参考：全項目まとめ（事業者回答と従業員回答を合算）



3. 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）についてお尋ねします

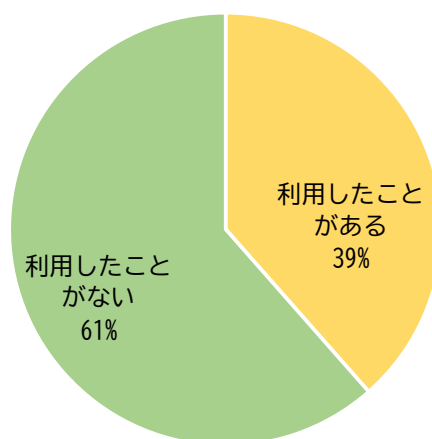
問5 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を利用したことがありますか。

・「利用したことがない」が54%、「利用したことがある」が46%となっている。



(n=246)

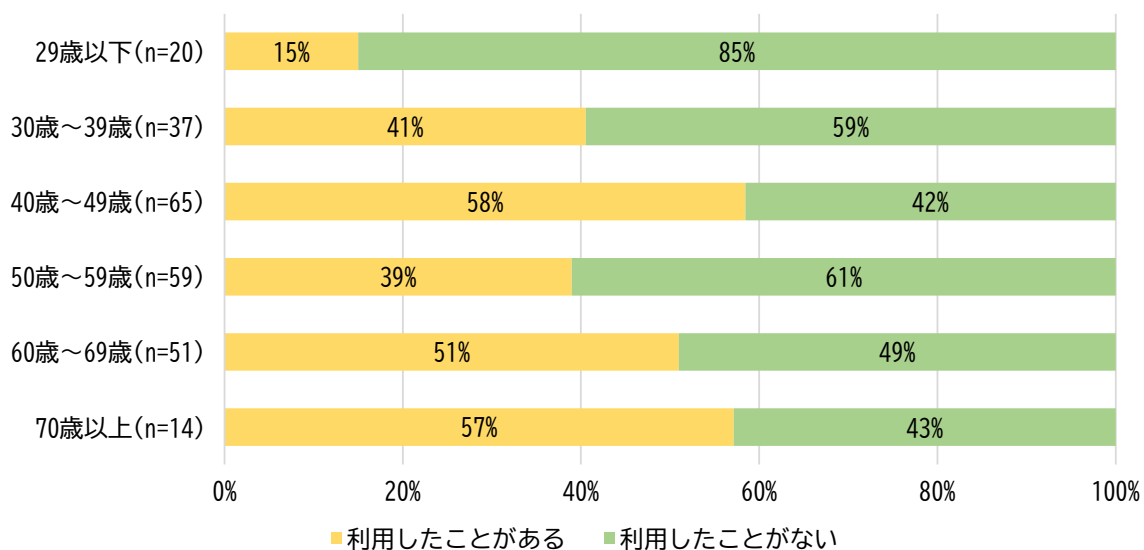
■参考：事業者回答と従業員回答を合算



(n=483)

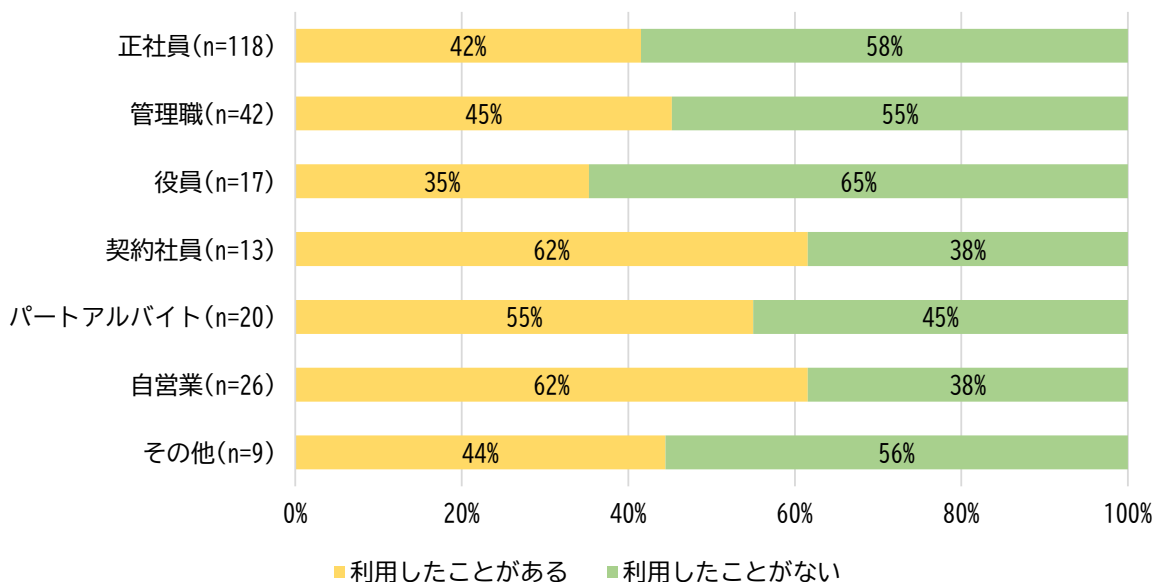
【年代別】

・29歳以下は「利用したことがある」が15%で、他の年代と比べて24ポイント以上少なくなっている。



【役職別】

・契約社員、自営業は「利用したことがある」が62%で、他の役職と比べて多くなっている。

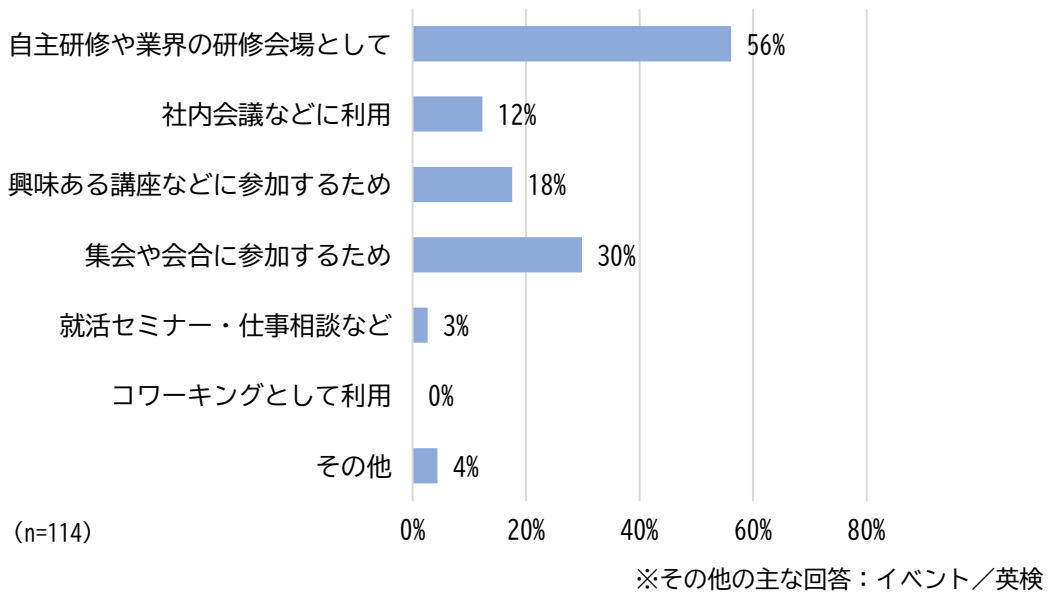


※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

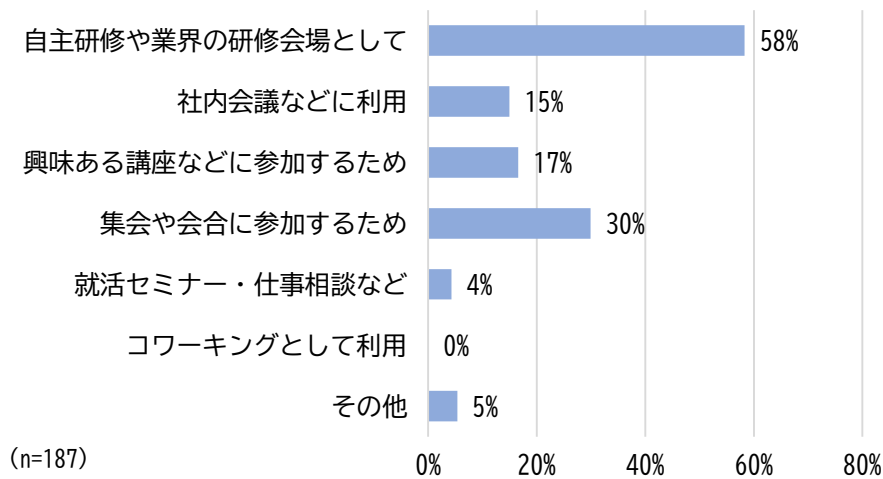
問6 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）をどのような時に利用しましたか。（あてはまる番号全てに○）

※高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を利用したことがあると回答した方のみ

・「自主研修や業界の研修会場として」が56%で最も多く、次いで「集会や会合に参加するため」が30%、「興味ある講座などに参加するため」が18%となっている。

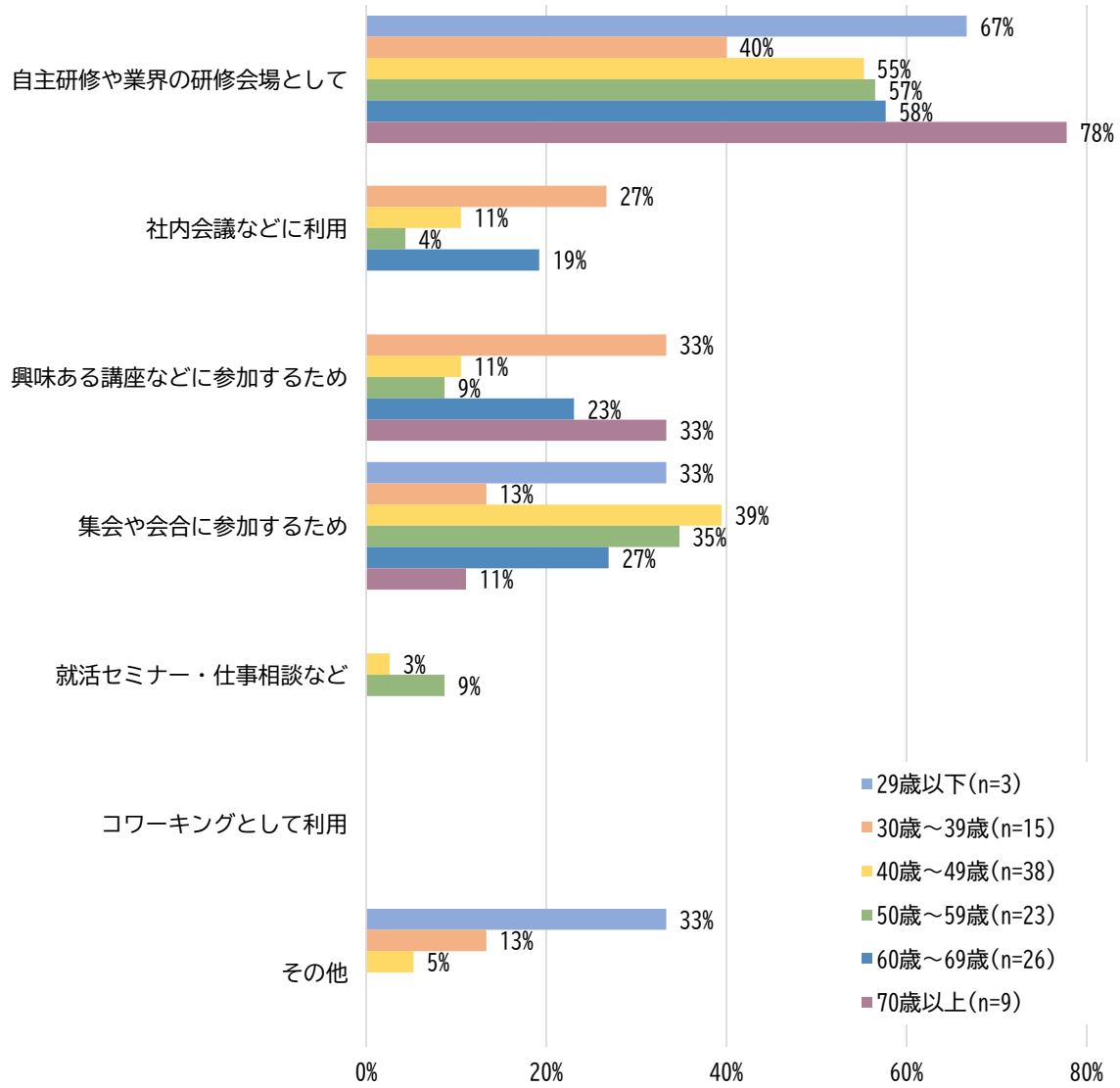


■参考：事業者回答と従業員回答を合算



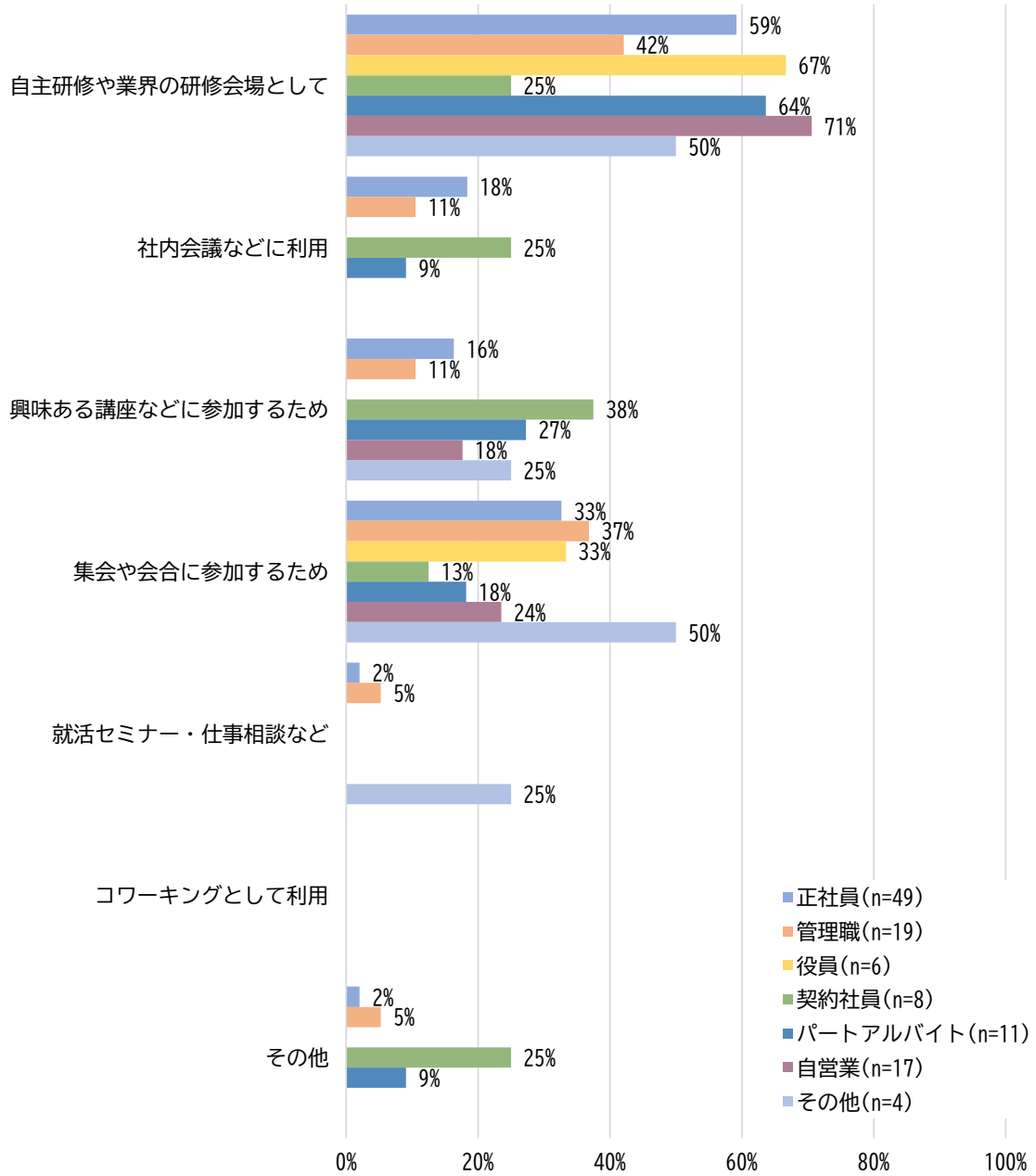
【年代別】

・70歳以上は「自主研修や業界の研修会場として」が78%で、他の年代と比べて11ポイント以上多くなっている。



【役職別】

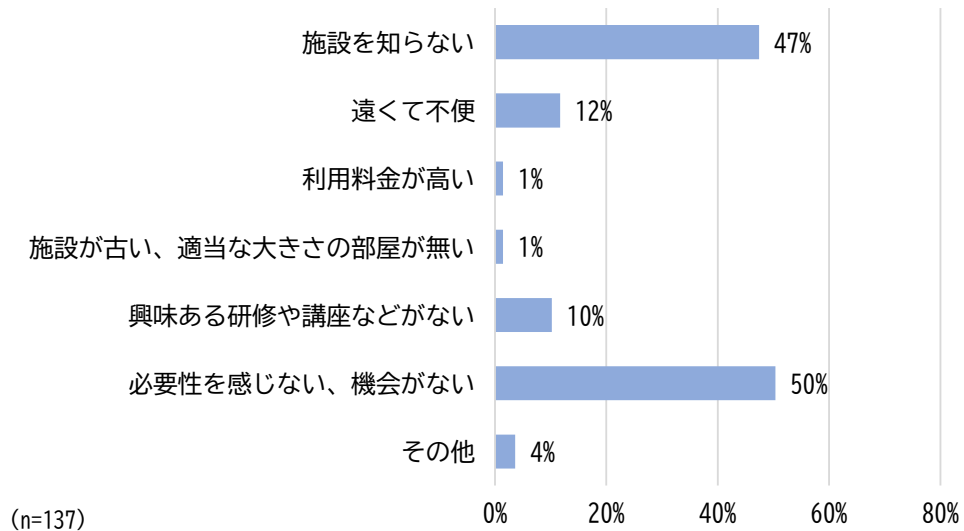
・多くの役職で「自主研修や業界の研修会場として」の割合が多くなっているが、契約社員は「自主研修や業界の研修会場として」が25%で、他の役職と比べて17ポイント以上少なくなっている。



問7 あなたが高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を利用しない理由は何ですか。（あてはまる番号全てに○）

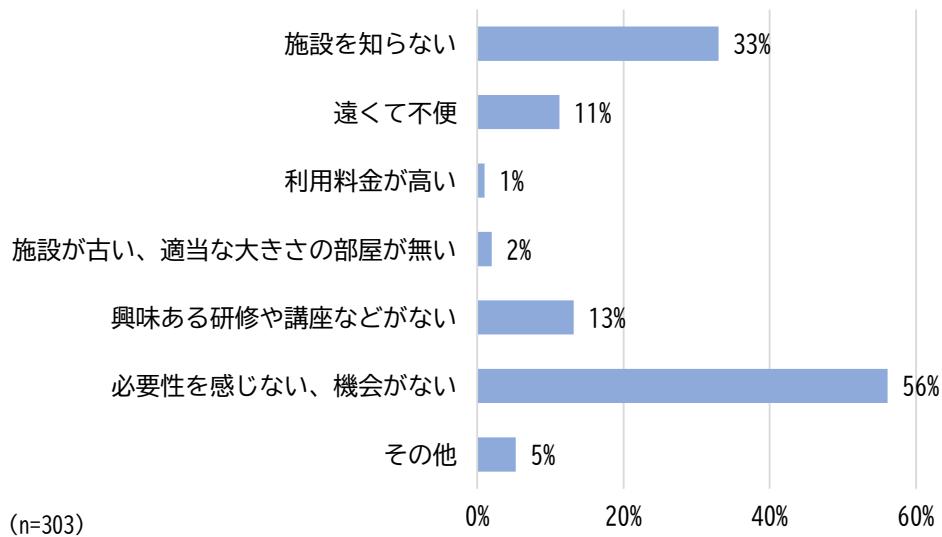
※高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）を利用したことがないと回答した方のみ

・「必要性を感じない、機会がない」が50%で最も多く、次いで「施設を知らない」が47%、「遠くて不便」が12%となっている。



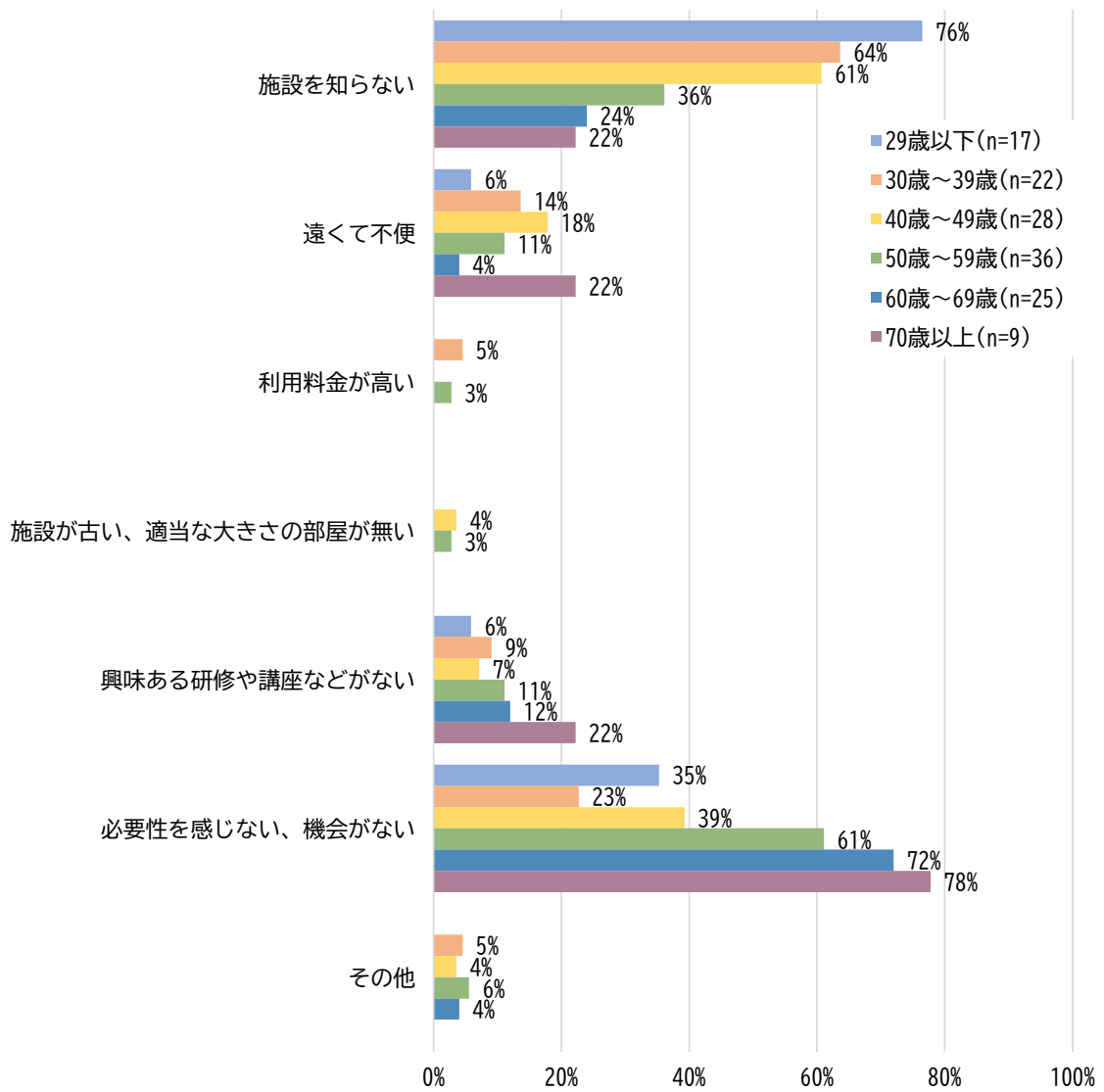
※その他の主な回答：何をしているのか知らない／時間がない

■参考：事業者回答と従業員回答を合算



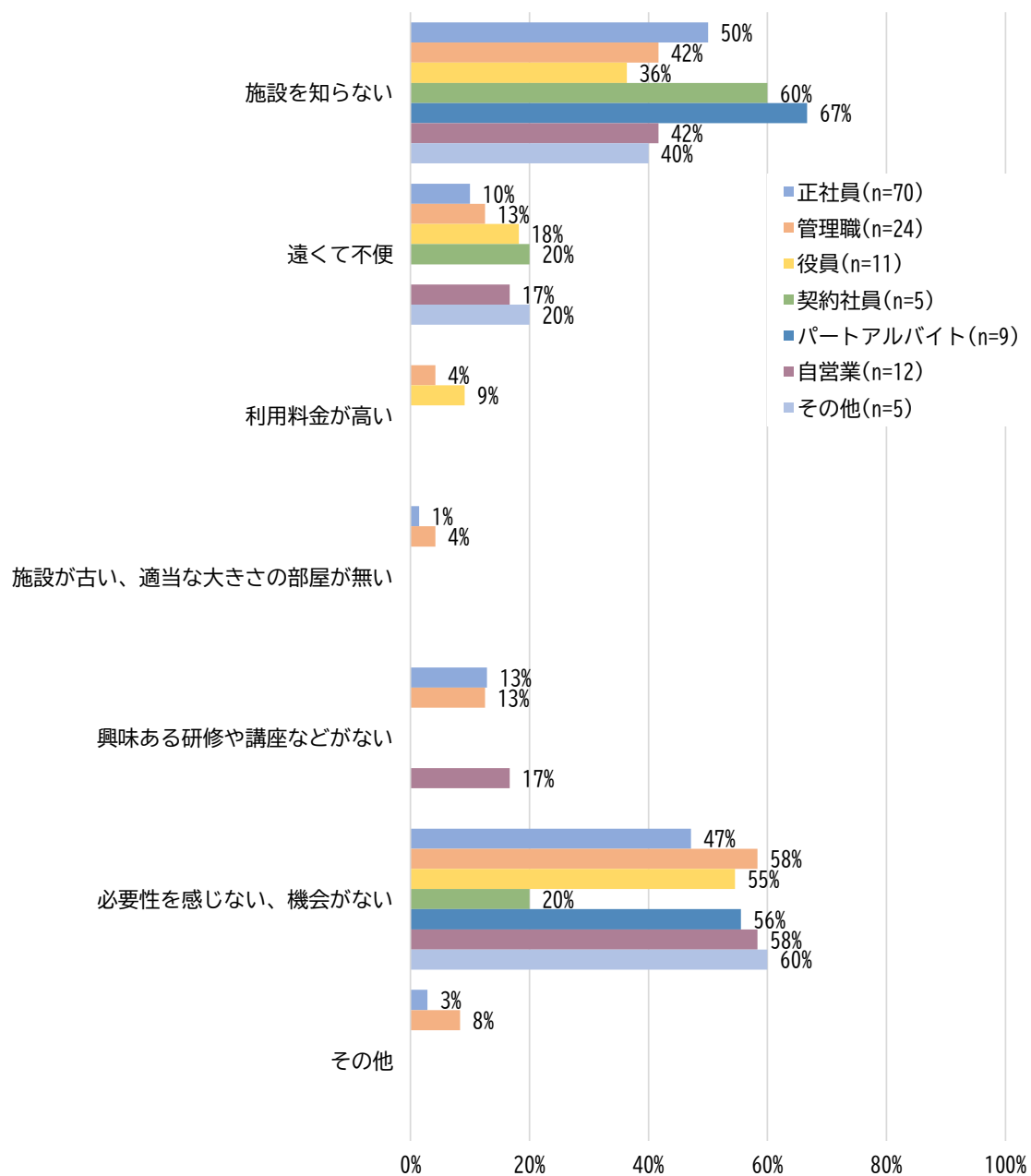
【年代別】

・年代が高くなるに従い、「施設を知らない」が少なくなっている。



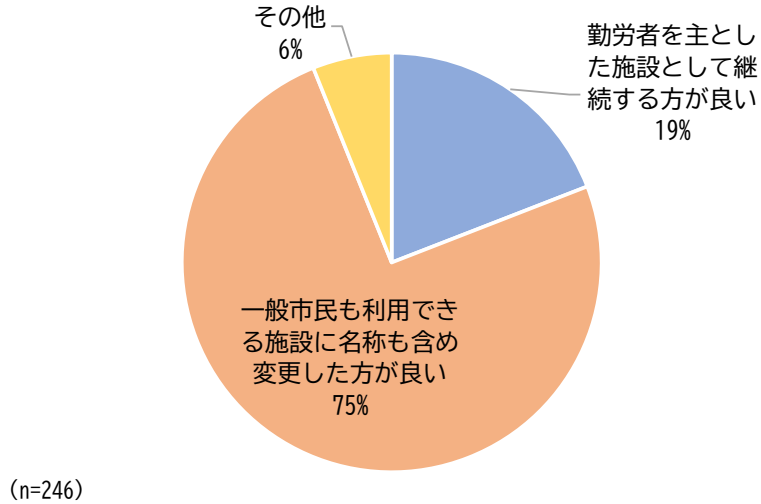
【役職別】

・多くの役職で「必要性を感じない、機会がない」の割合が多くなっているが、契約社員は「必要性を感じない、機会がない」が20%で、他の役職に比べて27ポイント以上少なくなっている。



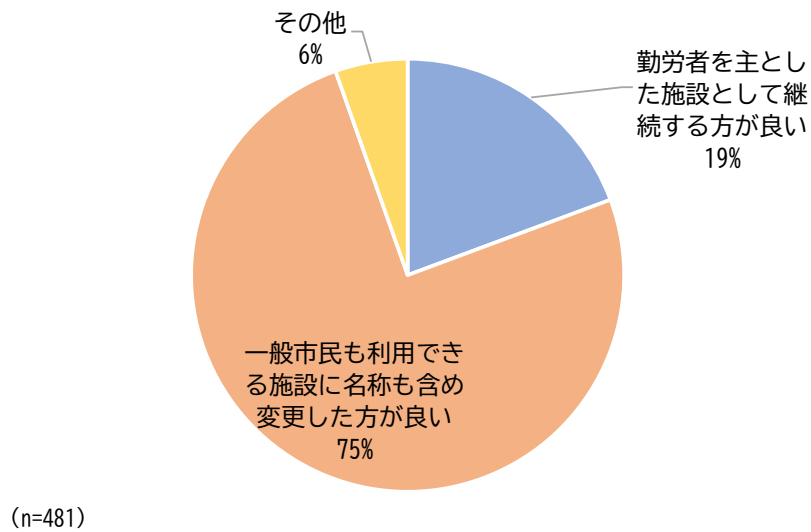
問8 全員へお聞きします。あなたは、高砂市勤労者総合福祉センターを勤労者に特化した施設ではなく、一般市民も利用できる他の目的の施設に変更した方が良いと思いますか。

・「一般市民も利用できる施設に名称も含め変更した方が良い」が75%で最も多く、次いで「勤労者を主とした施設として継続する方が良い」が19%となっている。



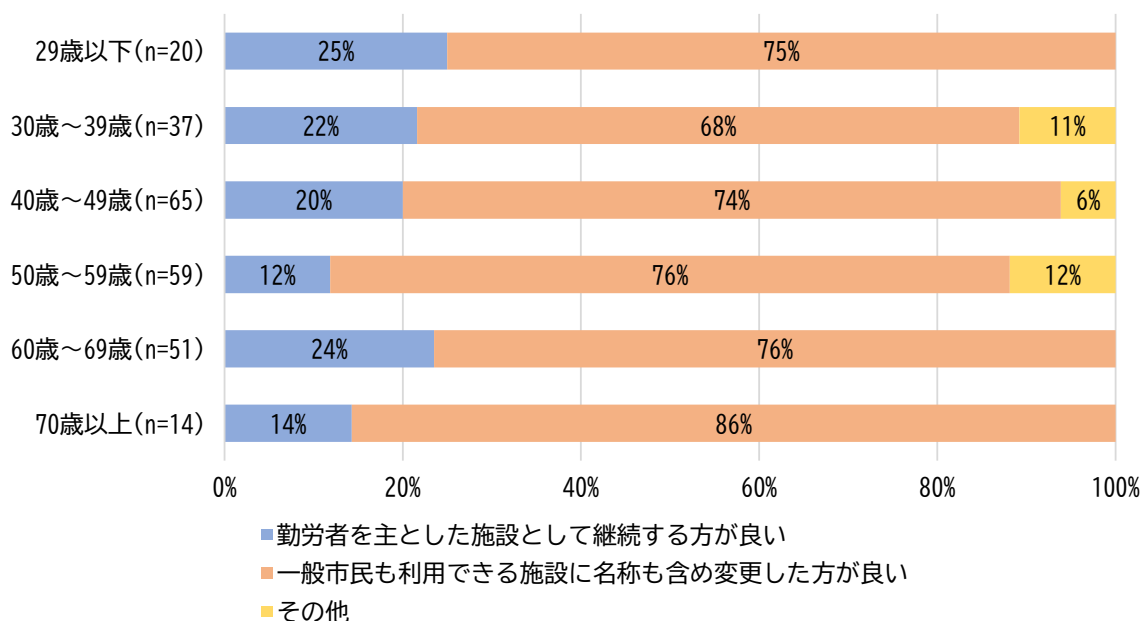
※その他の主な回答：どちらでもよい／わからない

■参考：事業者回答と従業員回答を合算



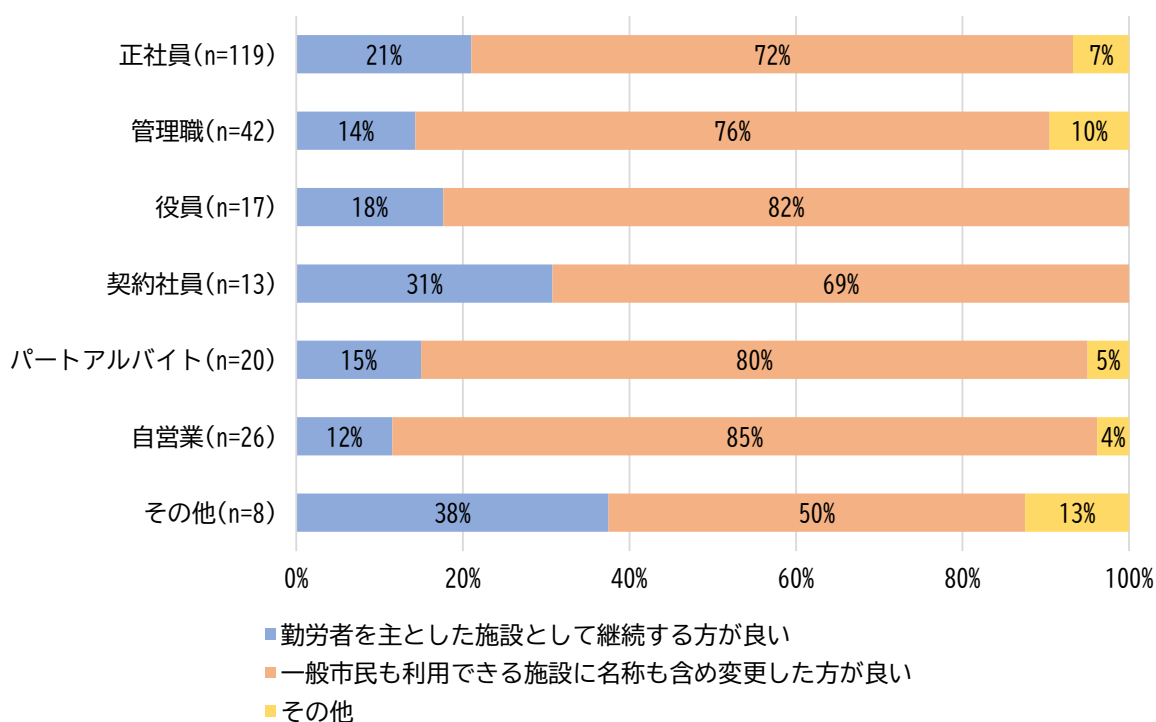
【年代別】

・70歳以上は「一般市民も利用できる施設に名称も含め変更した方が良い」が86%で、他の年代と比べて10ポイント以上多くなっている。



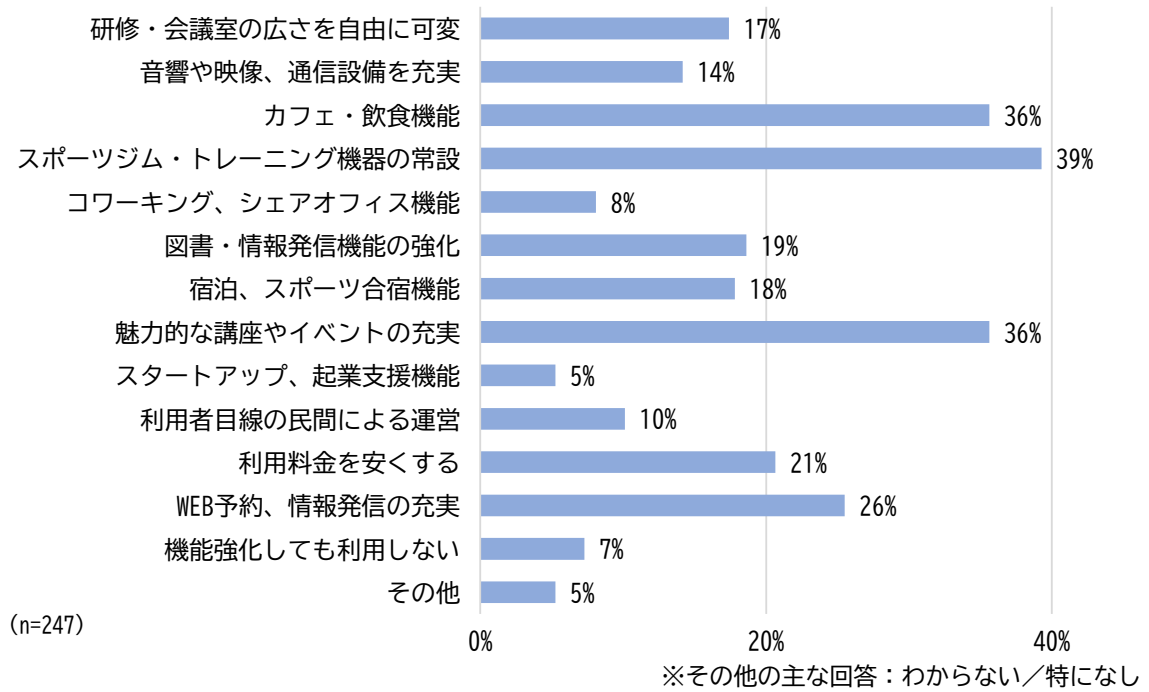
【役職別】

・契約社員、その他は「勤労者を主とした施設として継続する方が良い」が3割以上で、他の役職と比べて多くなっている。

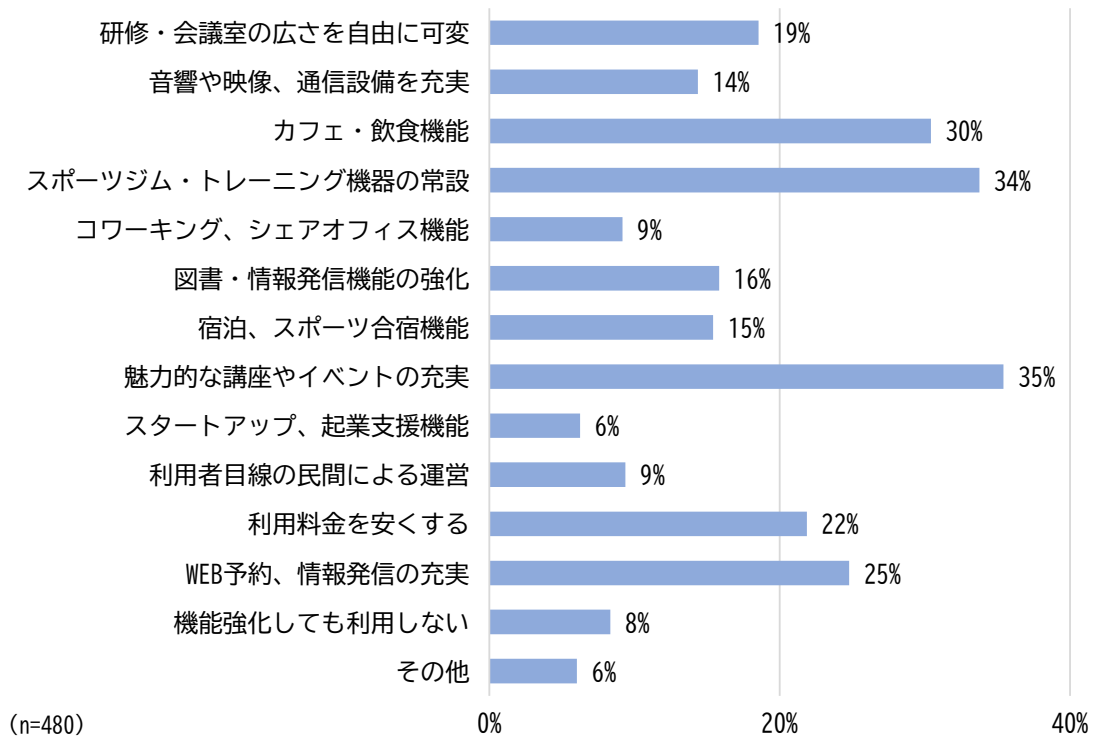


問9 高砂市勤労者総合福祉センター（生石研修センター）の、どのような機能を拡充すれば、あなたは利用したいと思いますか。（あてはまる番号全てに○）

・「スポーツジム・トレーニング機器の常設」が39%で最も多く、次いで「魅力的な講座やイベントの充実」「カフェ・飲食機能」が36%、「WEB予約、情報発信の充実」が26%となっている。

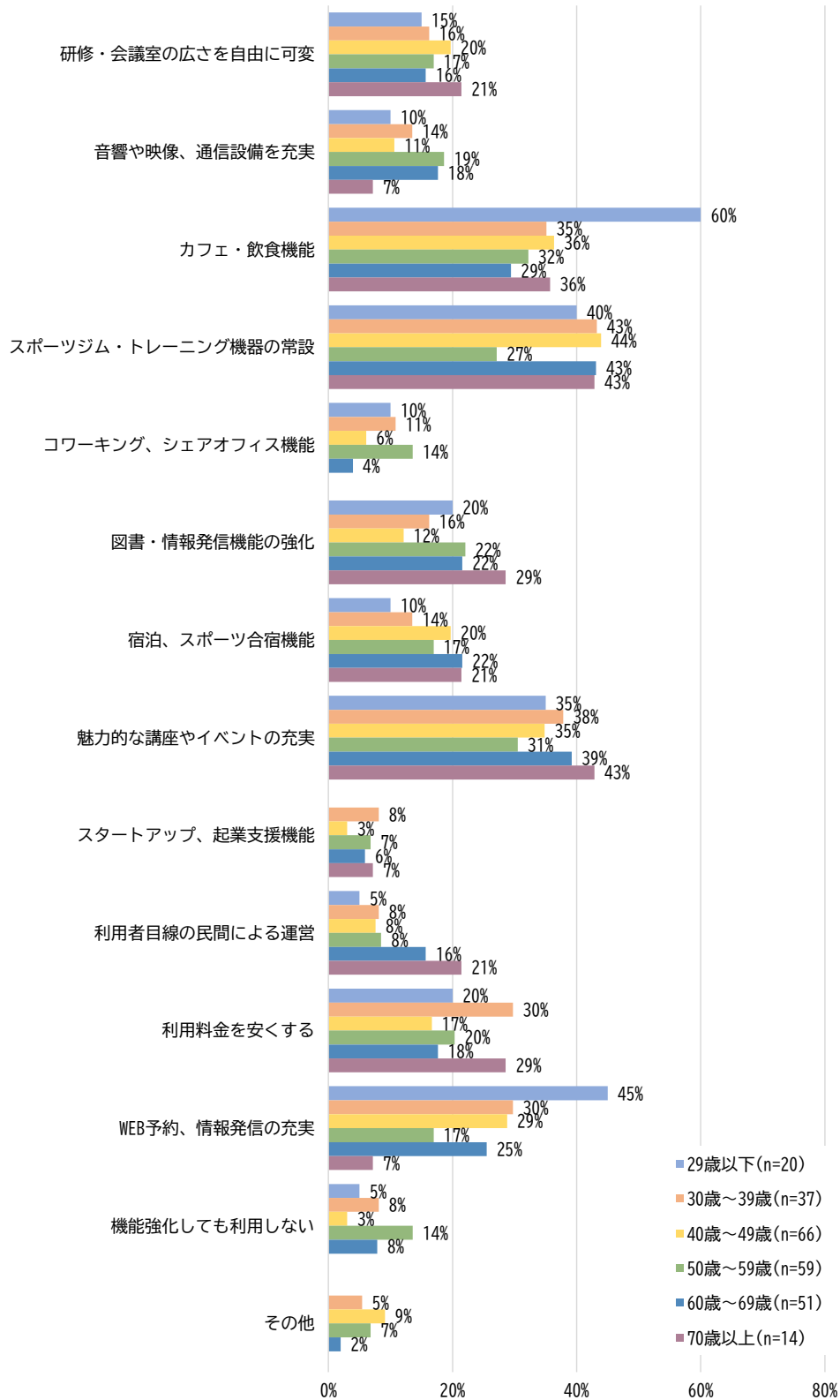


■参考：事業者回答と従業員回答を合算



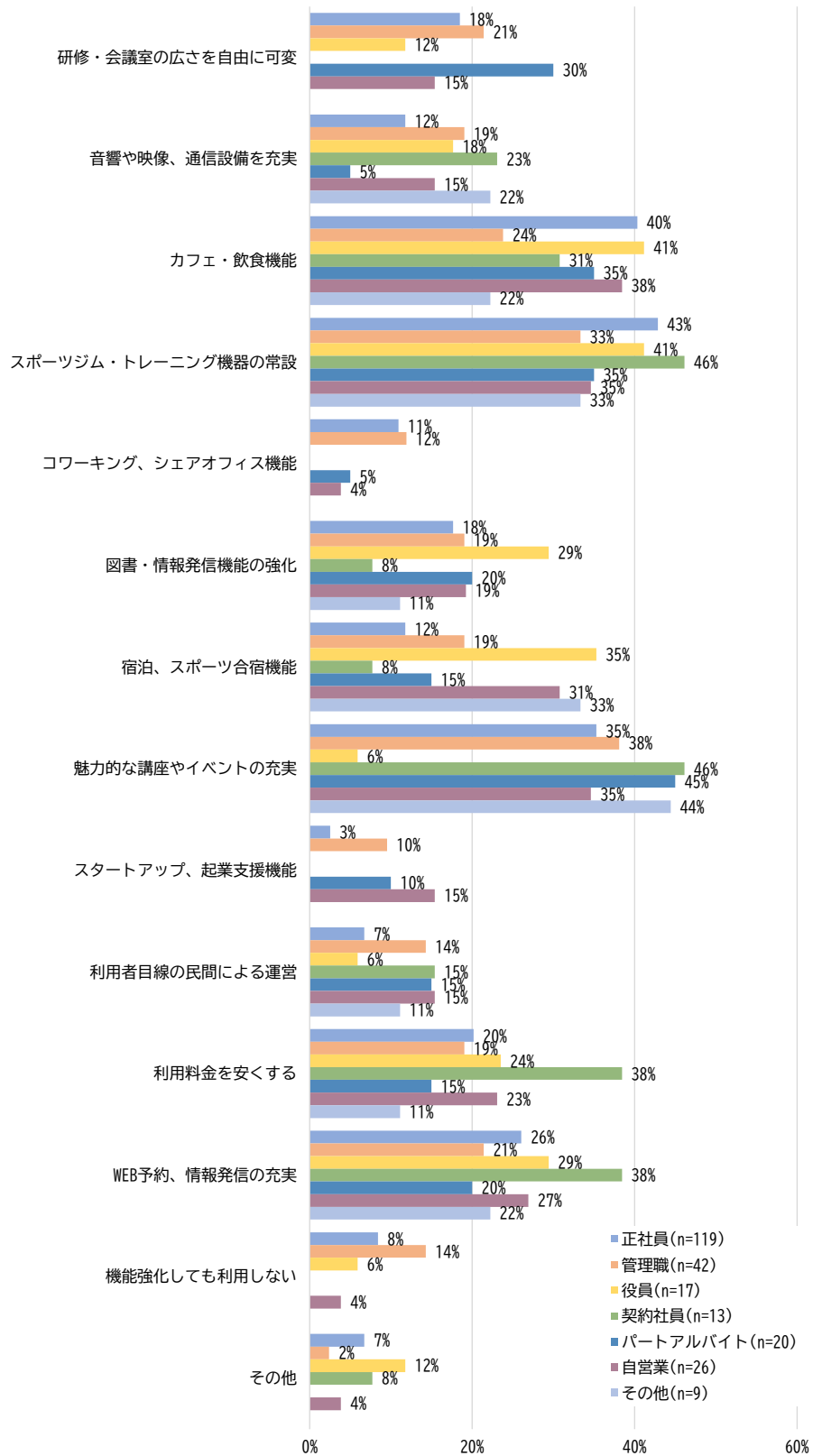
【年代別】

・29歳以下は「カフェ・飲食機能」が60%で、他の年代と比べて24ポイント以上多くなっている。



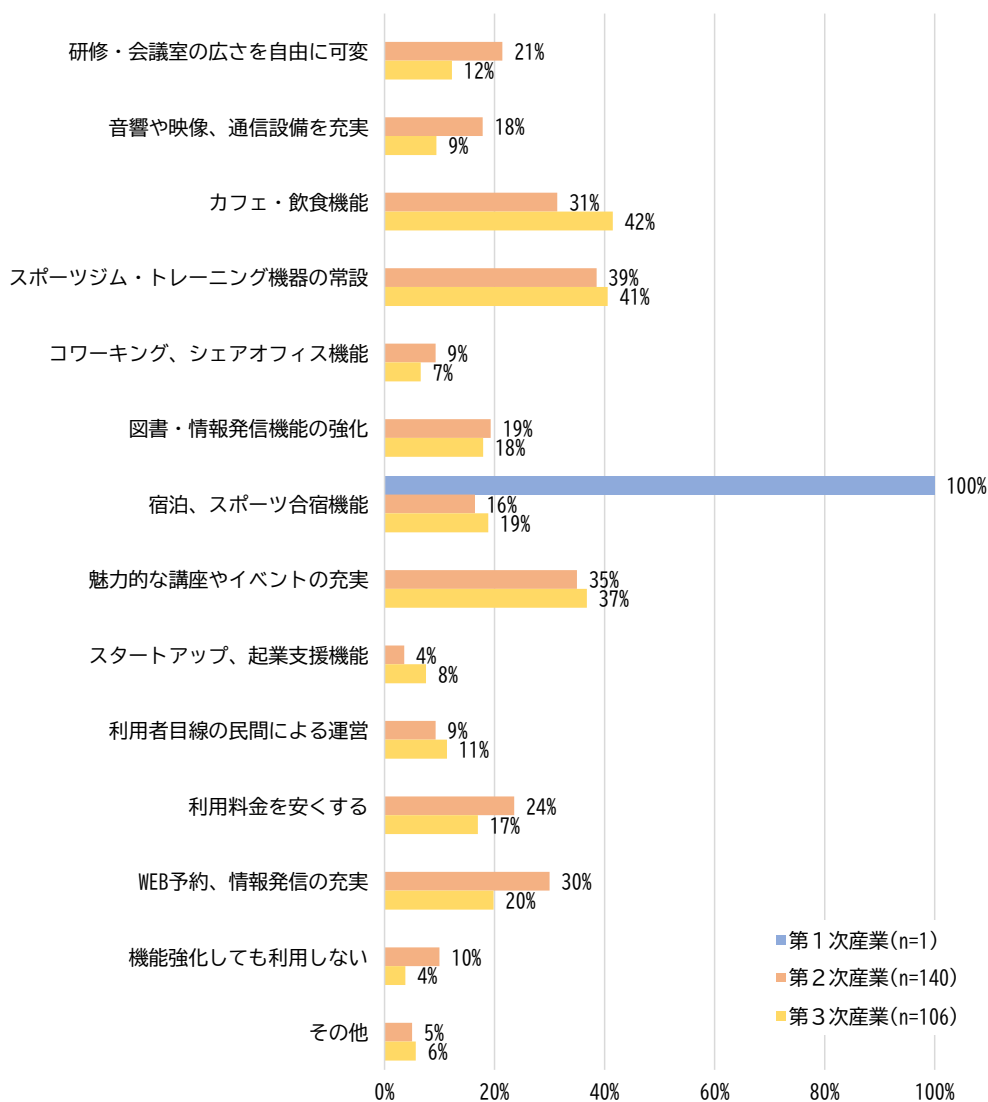
【役職別】

・多くの役職で「魅力的な講座やイベントの充実」の割合が多くなっているが、役員は「魅力的な講座やイベントの充実」が6%で、他の役職と比べて29ポイント以上少なくなっている。



【産業3部門別】

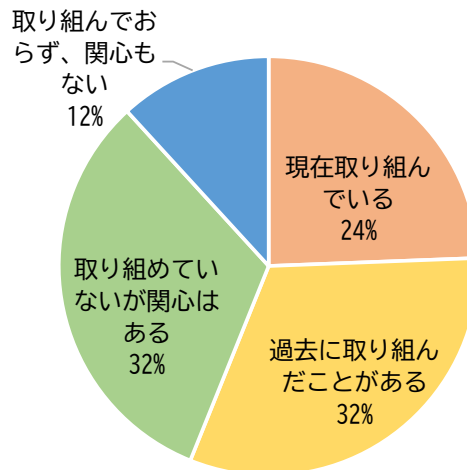
・第2次産業は「WEB予約、情報発信の充実」が30%で、第3次産業と比べて10ポイント多くなっている。



4. 学び直しやスキルアップについてお尋ねします

問 10 あなたは、能力向上のための学び直しや資格取得、スキルアップなどを行っていますか。

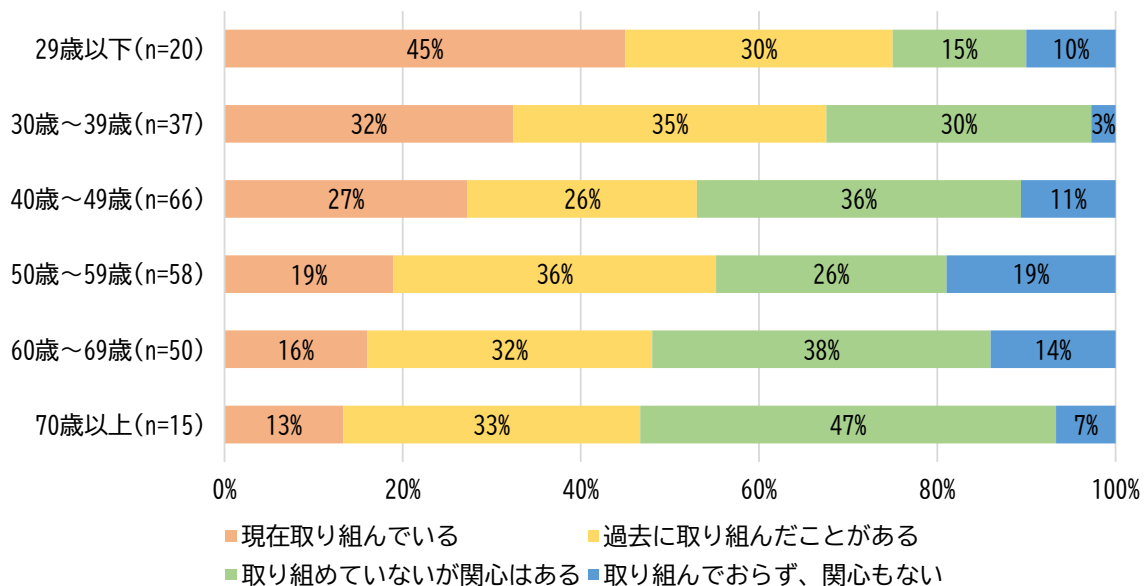
・「過去に取り組んだことがある」「取り組めていないが関心はある」が32%で最も多く、次いで「現在取り組んでいる」が24%、「取り組んでおらず、関心もない」が12%となっている。



(n=246)

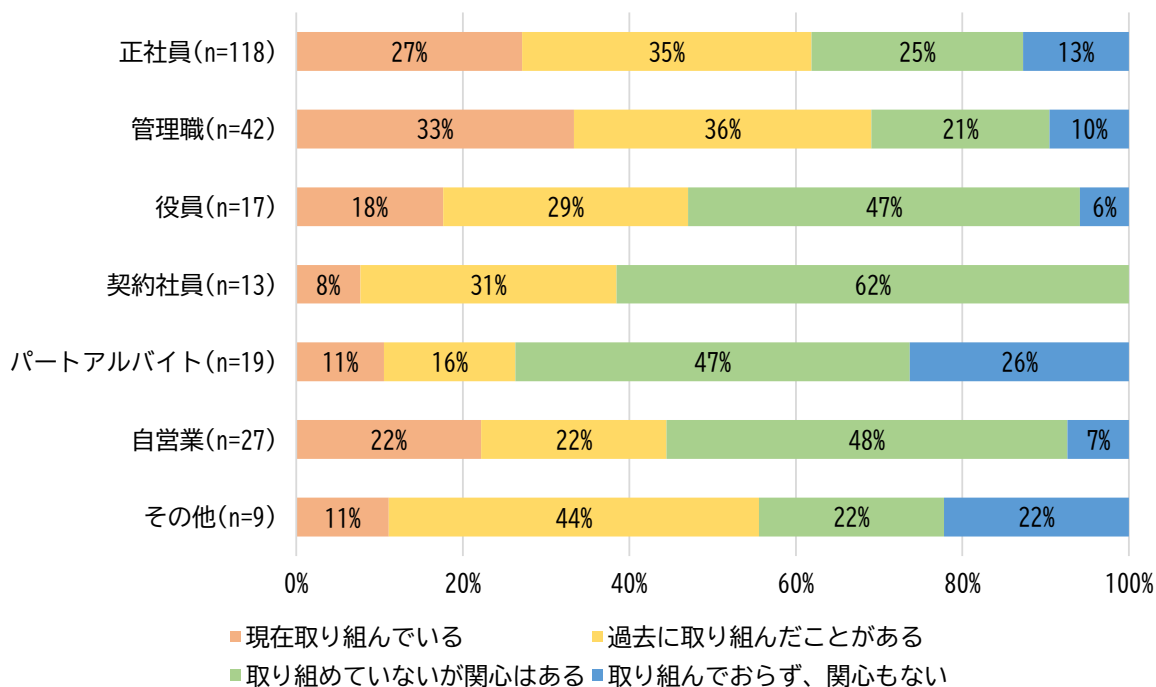
【年代別】

・年代が高くなるに連れ、「現在取り組んでいる」が少なくなっている。



【役職別】

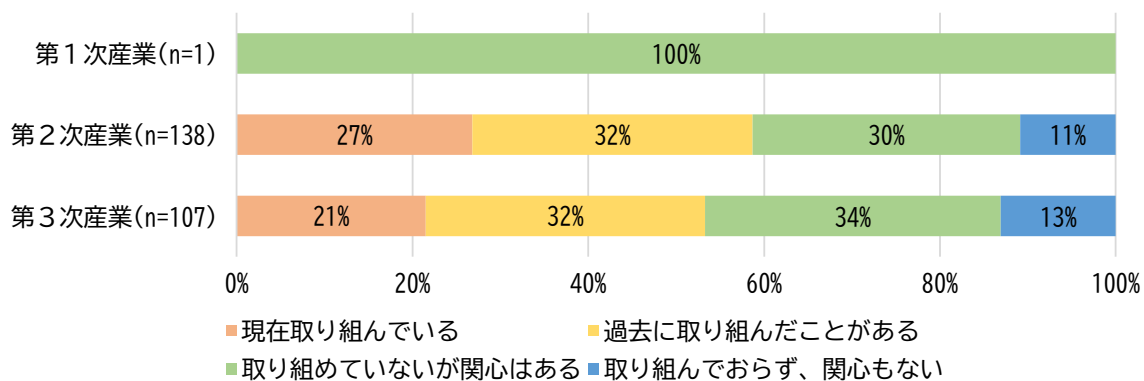
・多くの役職で「取り組めていないが関心はある」が5割以下だが、契約社員は「取り組めていないが関心はある」が62%で、他の役職と比べて14ポイント以上多くなっている。



※その他の主な回答：再雇用社員／嘱託 等

【産業3部門別】

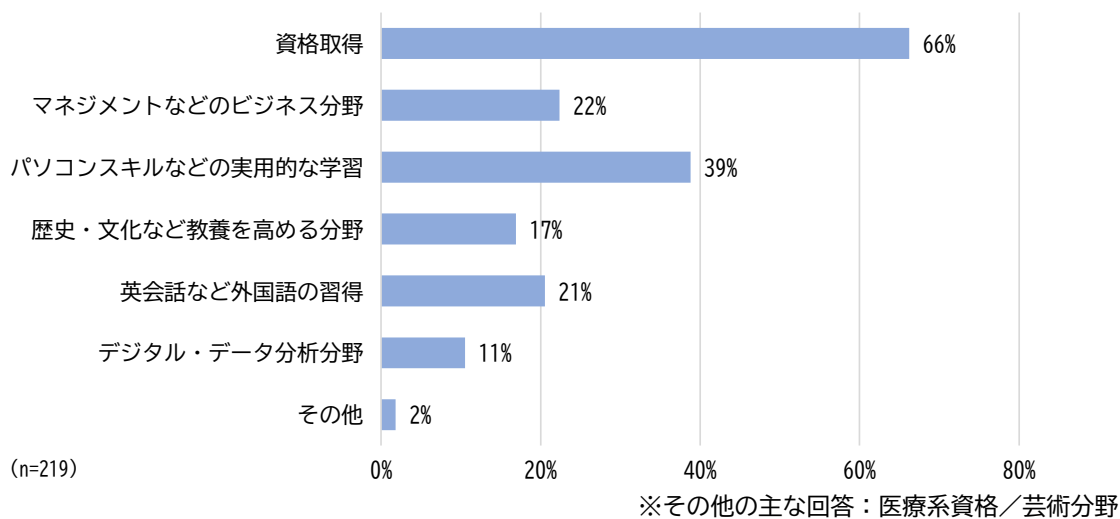
・第2次産業と第3次産業を比べると、大きな違いはみられない。



問 11 あなたが取り組んだ・取り組みたい学習分野は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

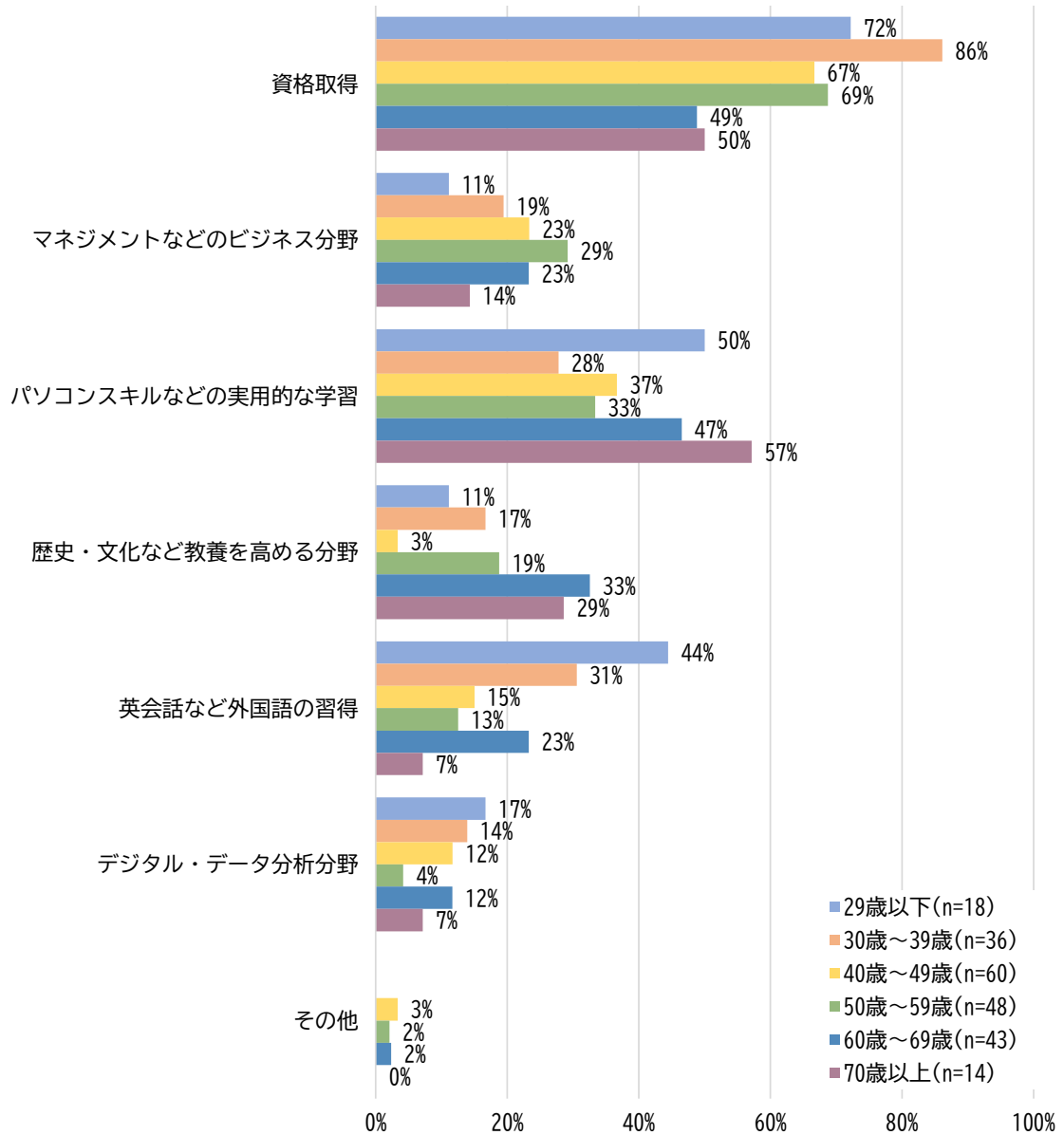
※現在取り組んでいる、過去に取り組んだことがある、関心があると回答した方のみ

・「資格取得」が66%で最も多く、次いで「パソコンスキルなどの実用的な学習」が39%、「マネジメントなどのビジネス分野」が22%となっている。



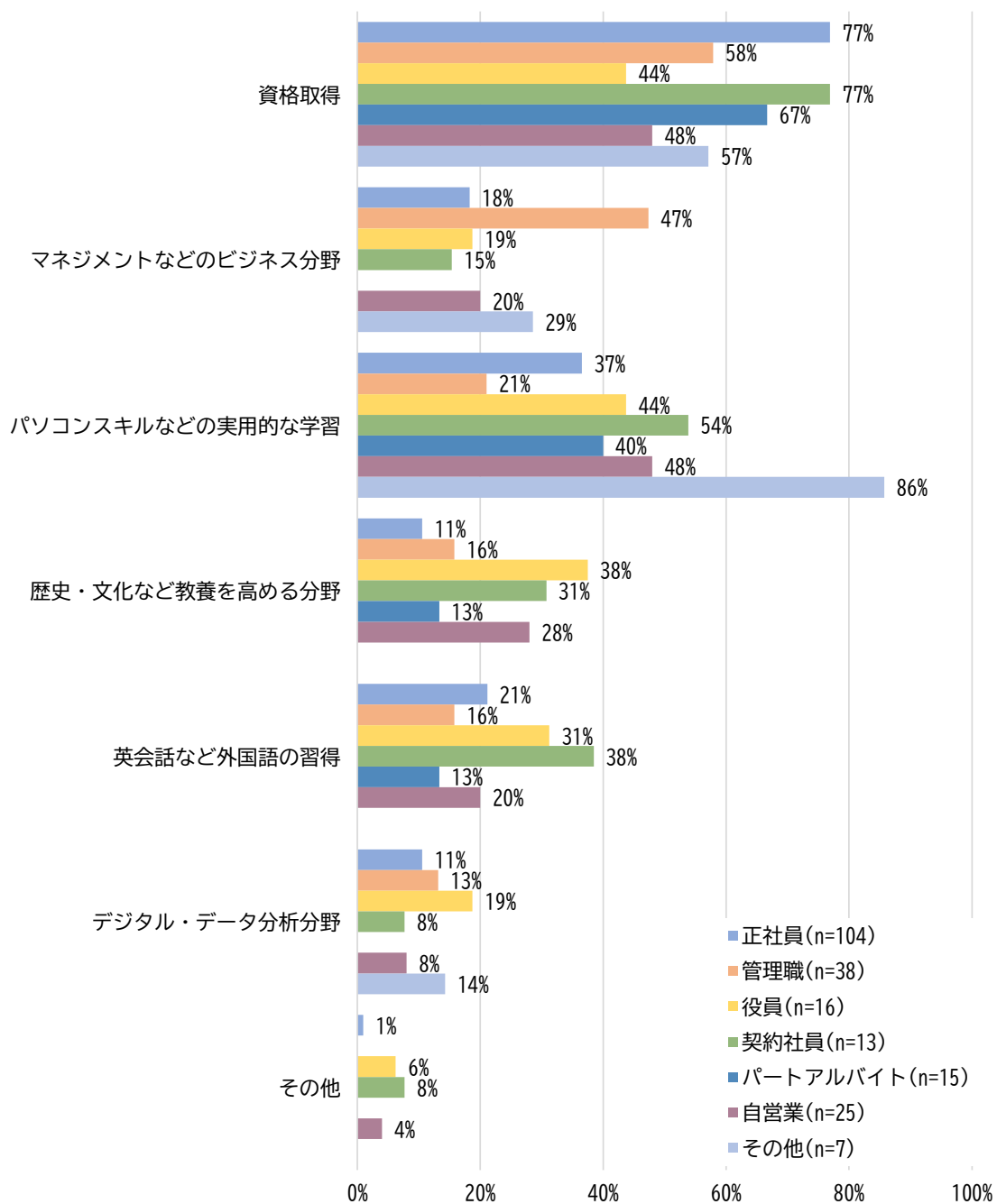
【年代別】

・30歳～39歳は「資格取得」が86%で、他の年代と比べて14ポイント以上多くなっている。



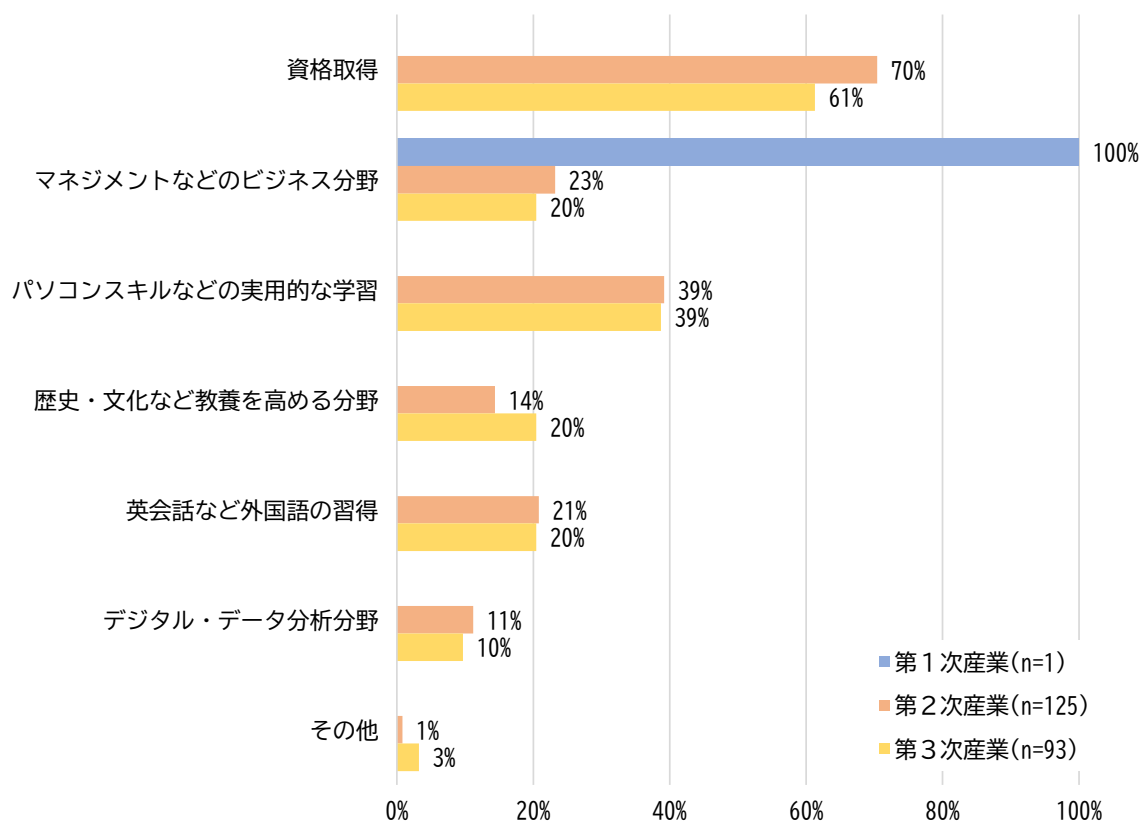
【役職別】

・多くの役職で「マネジメントなどビジネス分野」の割合が少なくなっているが、管理職は「マネジメントなどビジネス分野」が47%で、他の役職と比べて18ポイント以上多くなっている。



【産業3部門別】

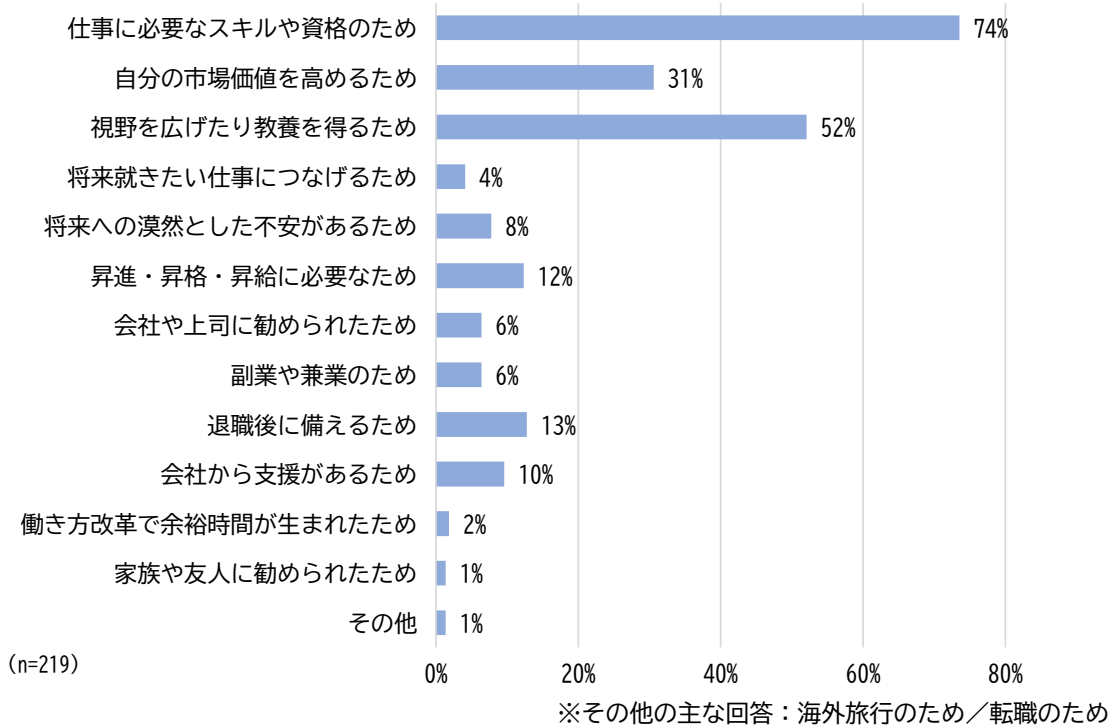
・第2次産業は「資格取得」が70%で、第3次産業と比べて9ポイント多くなっている。



問 12 あなたにとって、学ぶ理由、関心がある理由は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

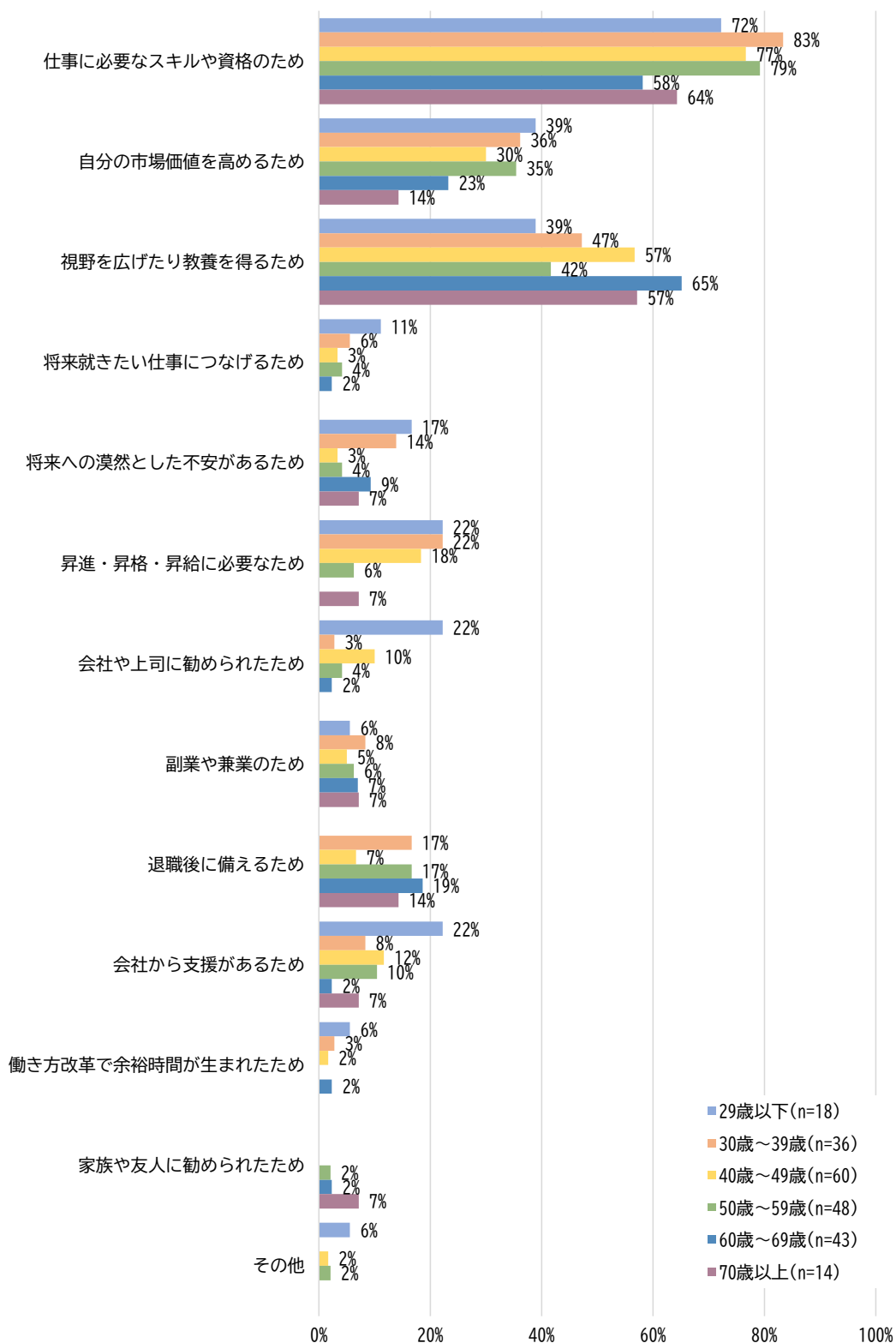
※現在取り組んでいる、過去に取り組んだことがある、関心があると回答した方のみ

・「仕事に必要なスキルや資格のため」が74%で最も多く、次いで「視野を広げたり教養を得るため」が52%、「自分の市場価値を高めるため」が31%となっている。



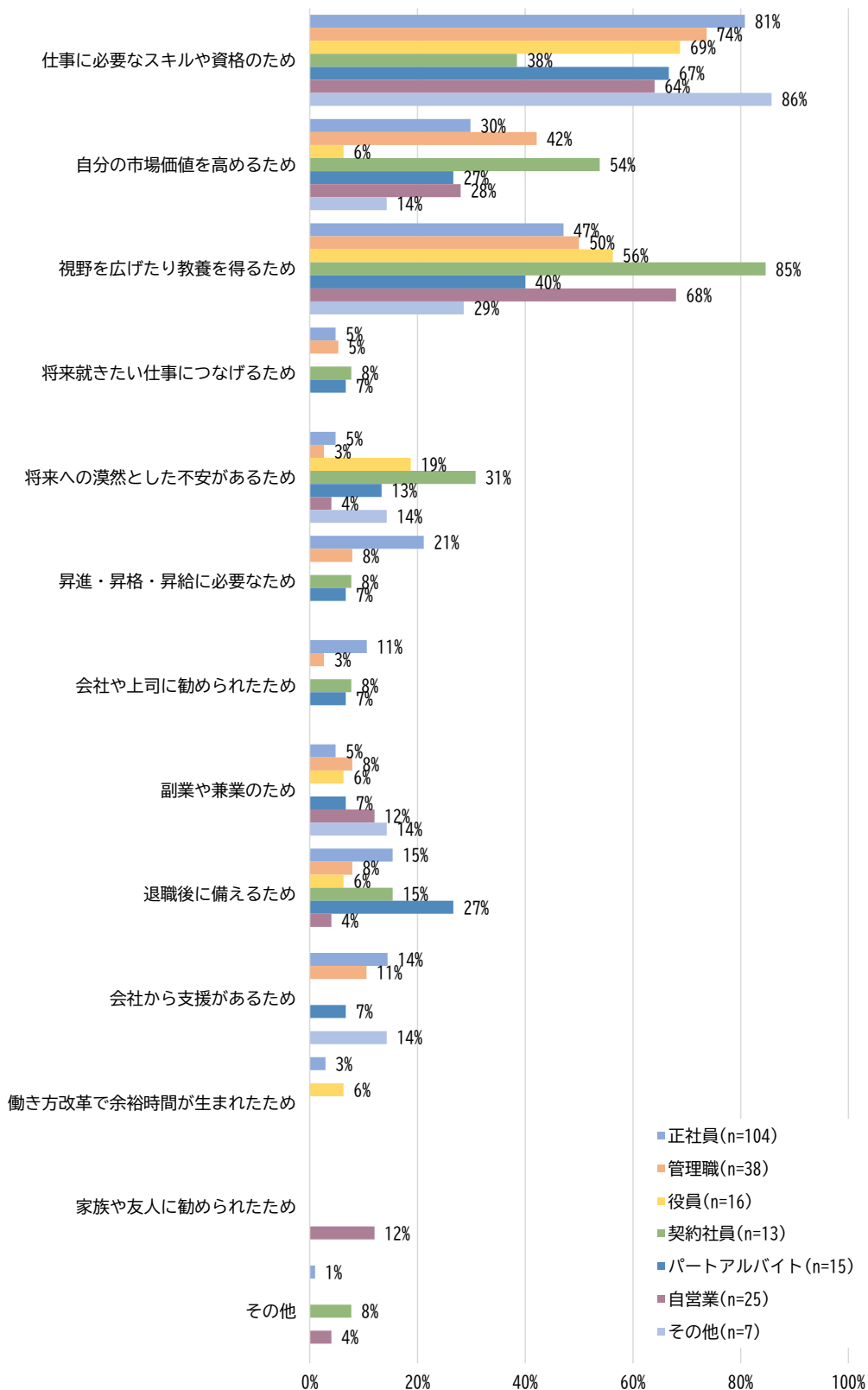
【年代別】

・29歳以下は「会社や上司に勧められたため」が22%で、他の年代と比べて12ポイント以上多くなっている。



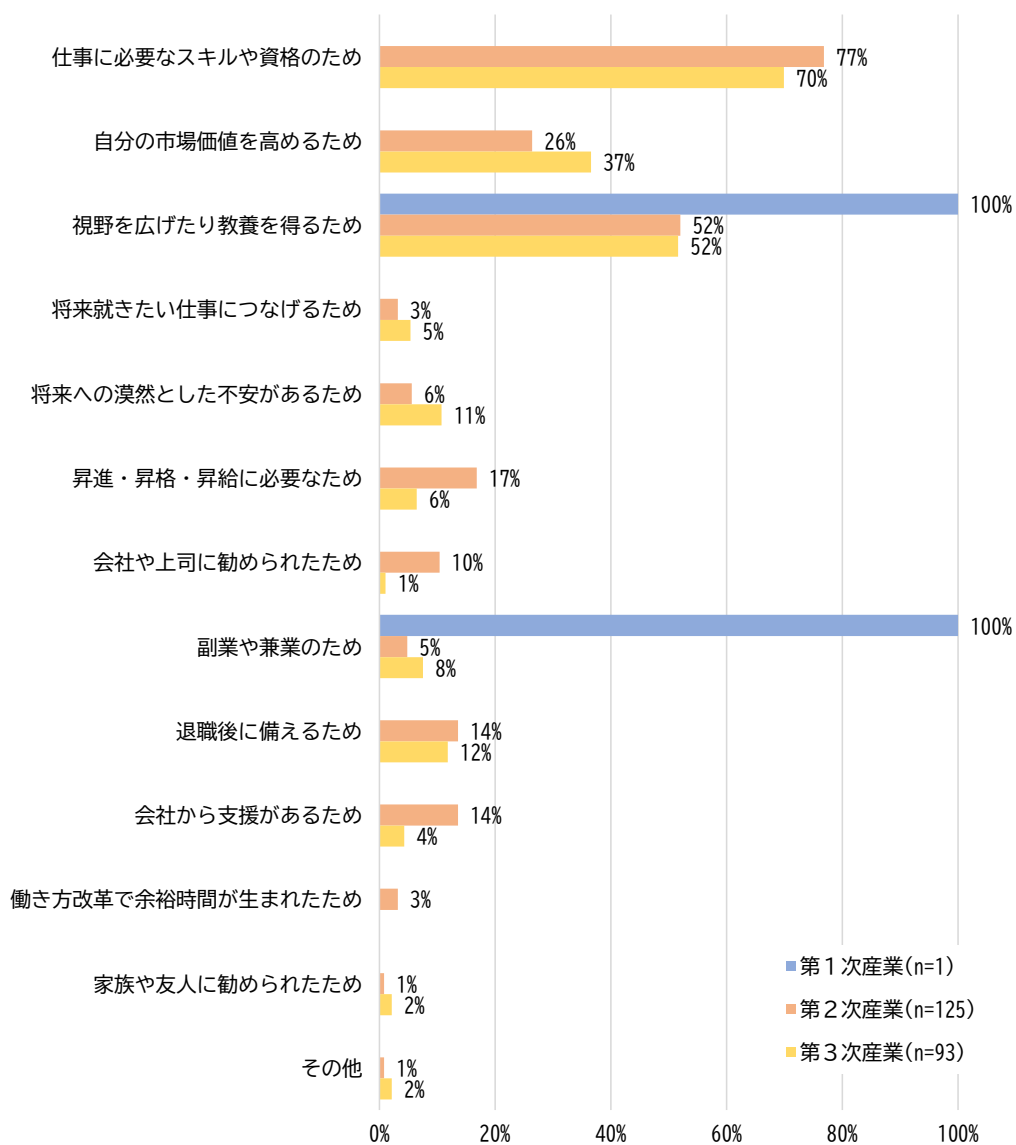
【役職別】

・多くの役職で「仕事に必要なスキルや資格のため」の割合が多くなっているが、契約社員は「仕事に必要なスキルや資格のため」が38%で、他の役職と比べて26ポイント以上少なくなっている。



【産業3部門別】

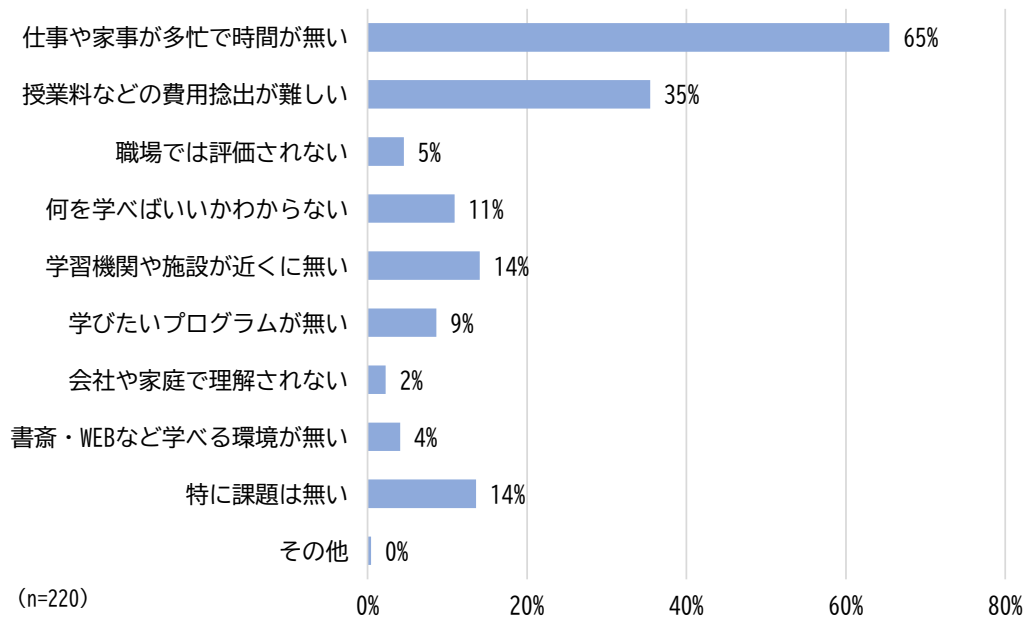
・第2次産業は「昇進・昇格・昇給に必要なため」が17%で、第3次産業と比べて11ポイント多くなっている。



問 13 あなたにとって、取り組む上での課題は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

※現在取り組んでいる、過去に取り組んだことがある、関心があると回答した方のみ

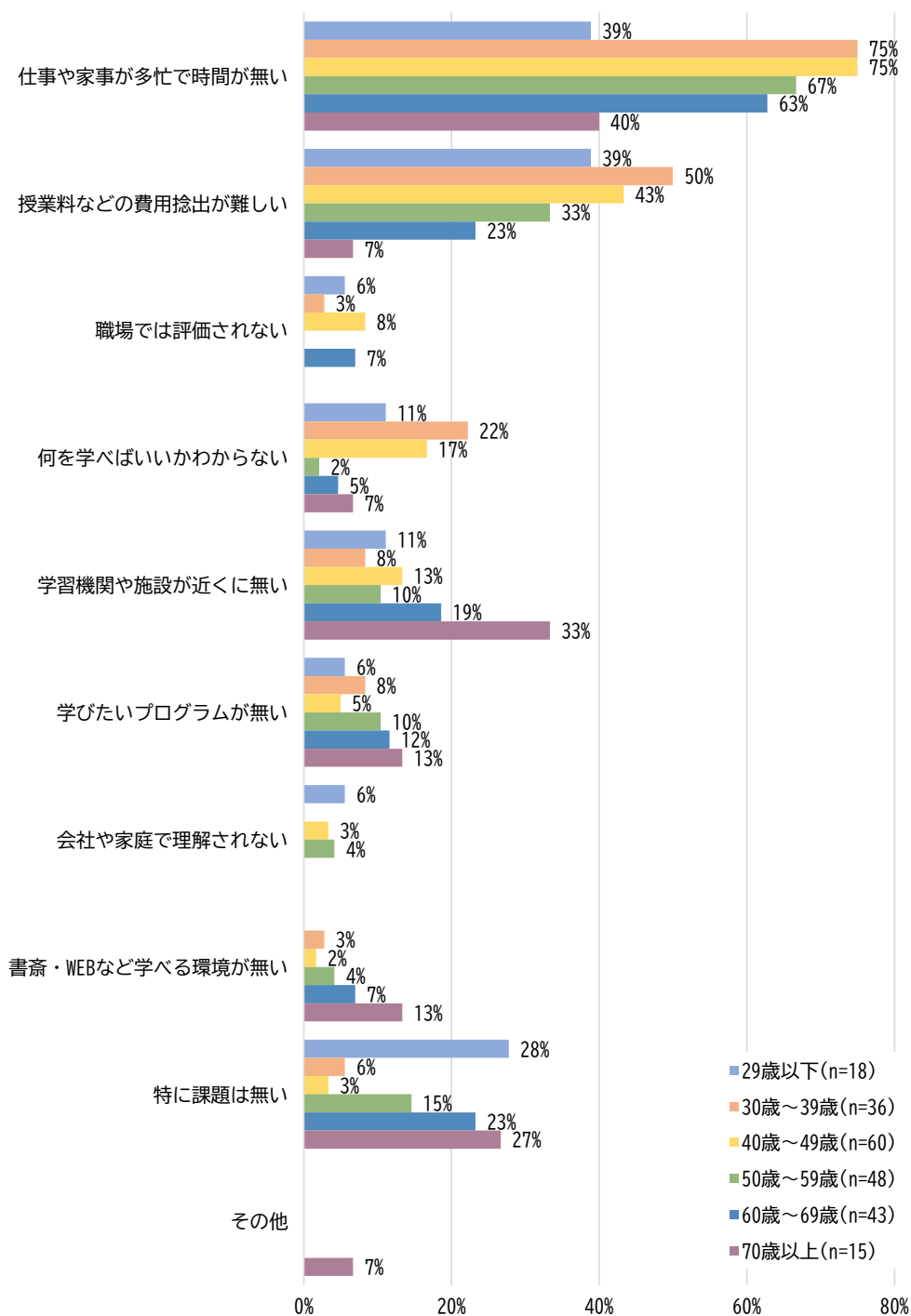
・「仕事や家事が多忙で時間が無い」が65%で最も多く、次いで「授業料などの費用捻出が難しい」が35%、「学習機関や施設が近くに無い」「特に課題は無い」が14%となっている。



※その他の回答：現在は年齢的なことが理由

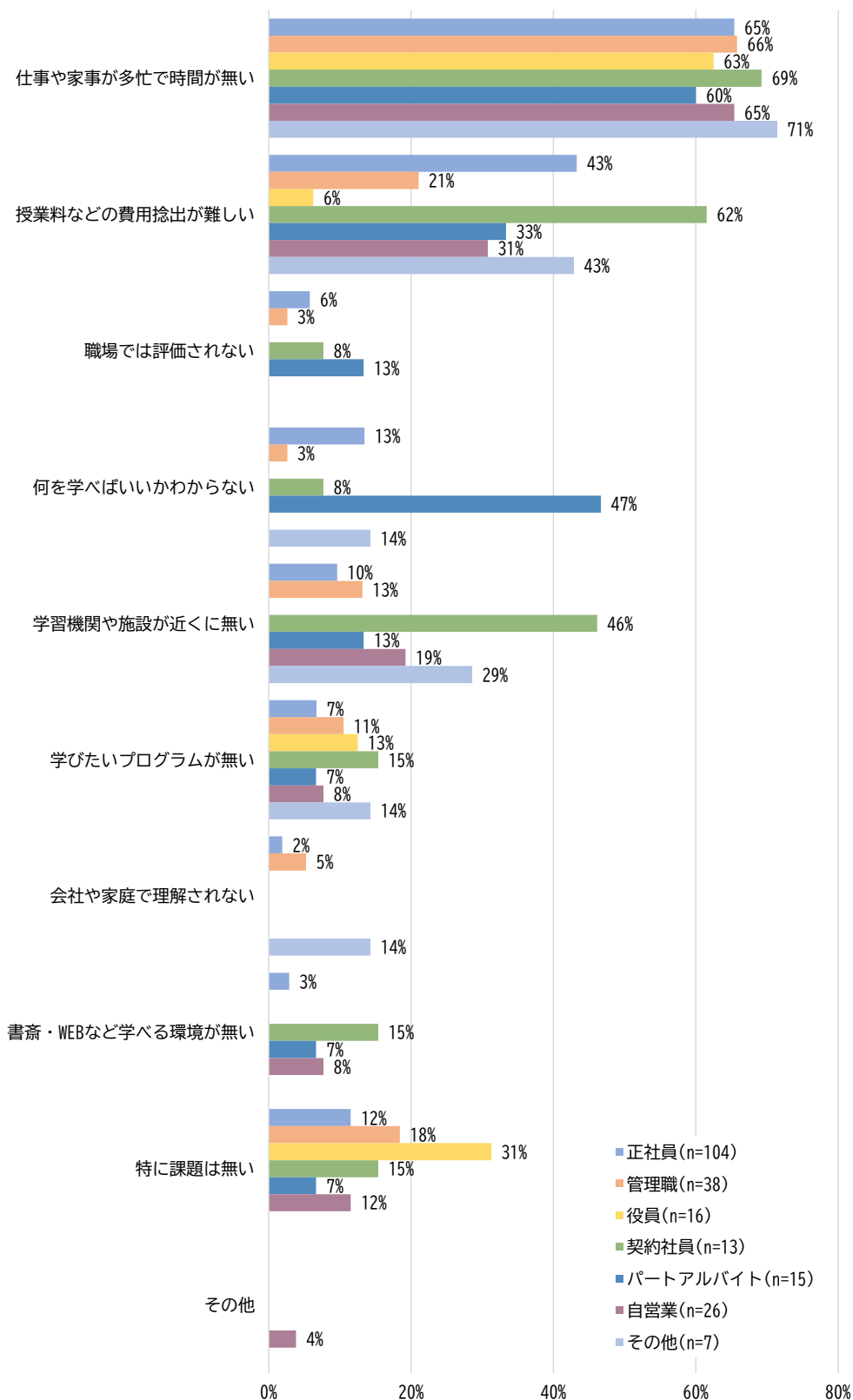
【年代別】

・70歳以上は「学習機関や施設が近くに無い」が33%で、他の年代と比べて14ポイント以上多くなっている。



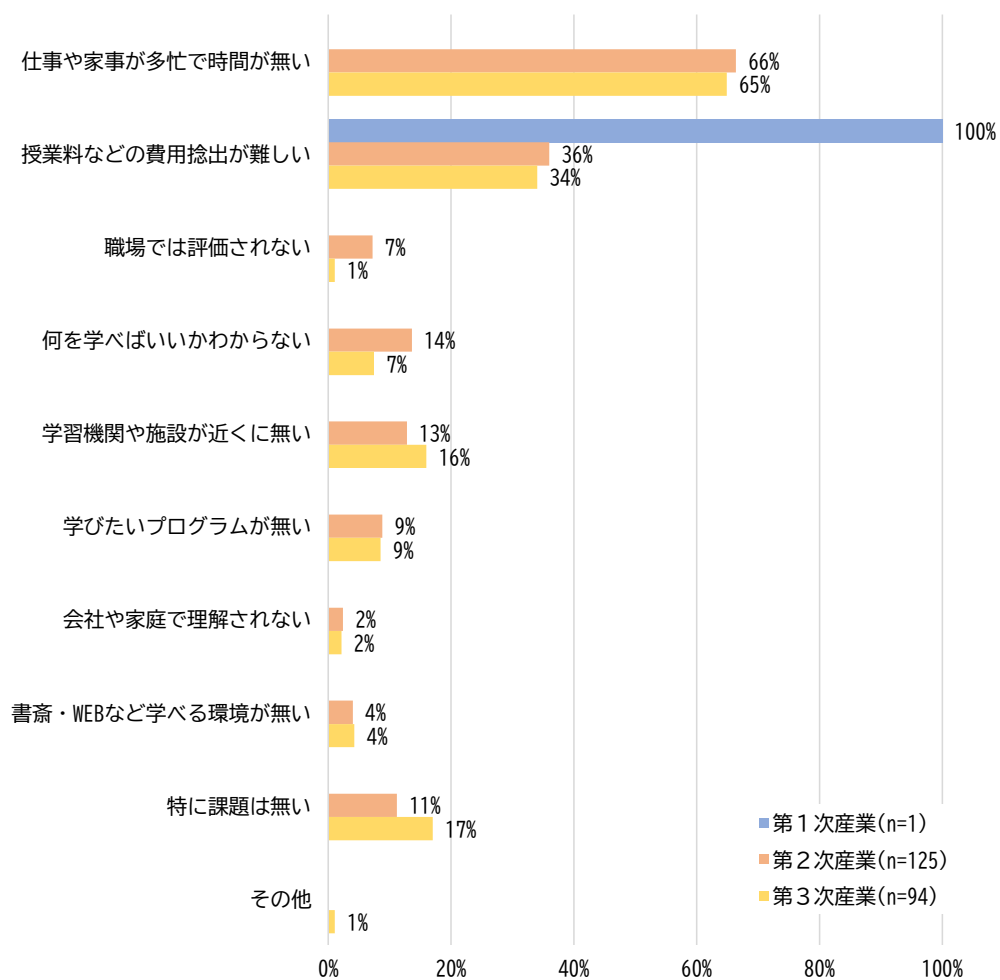
【役職別】

・多くの役職で「何を学ばいいかわからない」の割合が少なくなっているが、パートアルバイトは「何を学ばいいかわからない」が47%で、他の役職と比べて33ポイント以上多くなっている。



【産業3部門別】

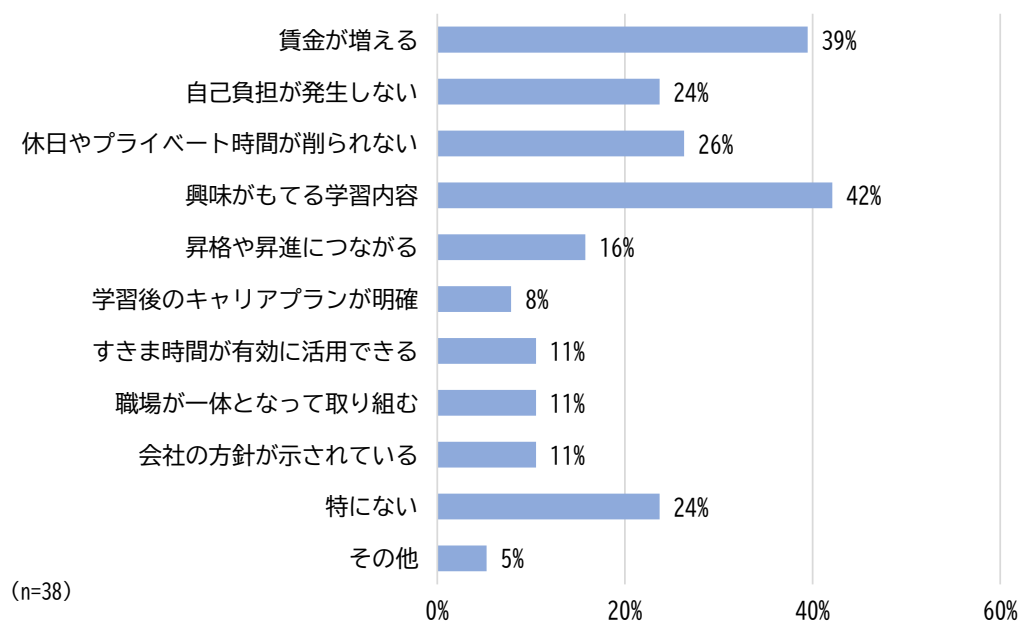
・第2次産業は「何を学ばいいかわからない」が14%で、第3次産業と比べて7ポイント多くなっている。



問 14 前向きに取り組むために、あなたが必要と思う条件は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

※関心がないと回答した方のみ

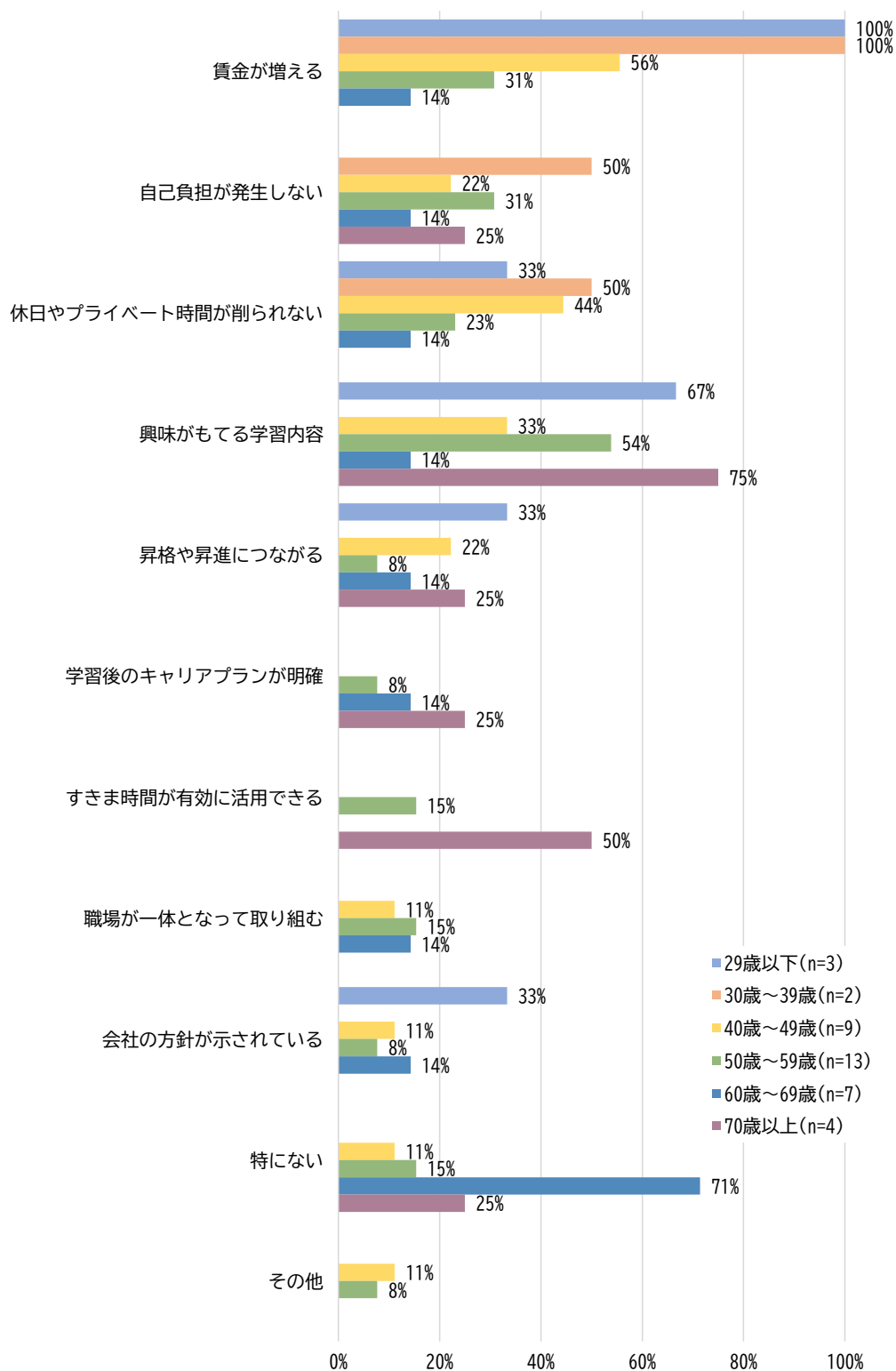
・「興味もてる学習内容」が42%で最も多く、次いで「賃金が増える」が39%、「休日やプライベート時間が削られない」が26%となっている。



※その他の主な回答：家族の理解、夫の協力、家事など夫が非協力的／助成金があるとありがたい

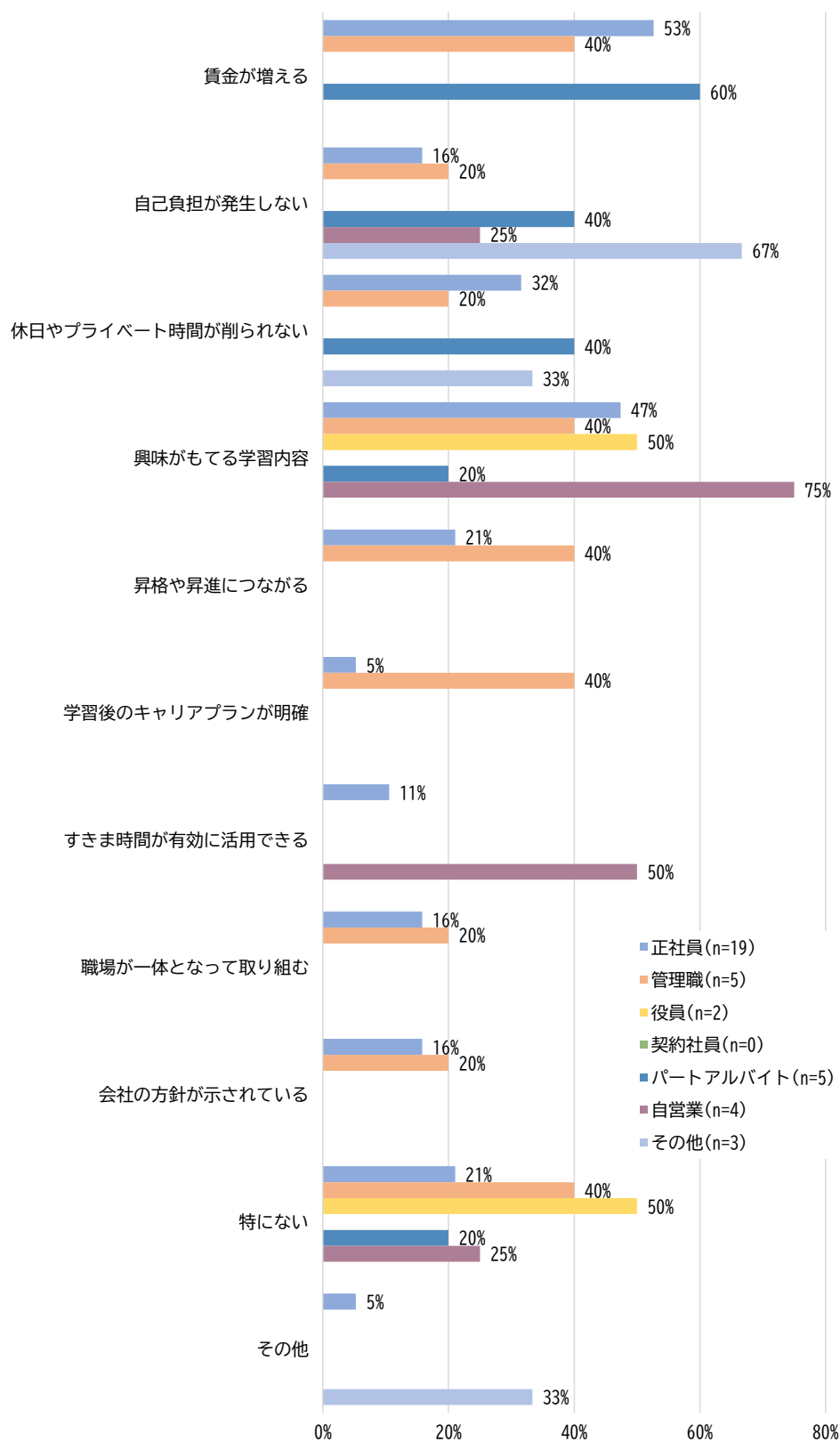
【年代別】

・60歳～69歳は「特にない」が71%で、他の年代と比べて46ポイント以上多くなっている。



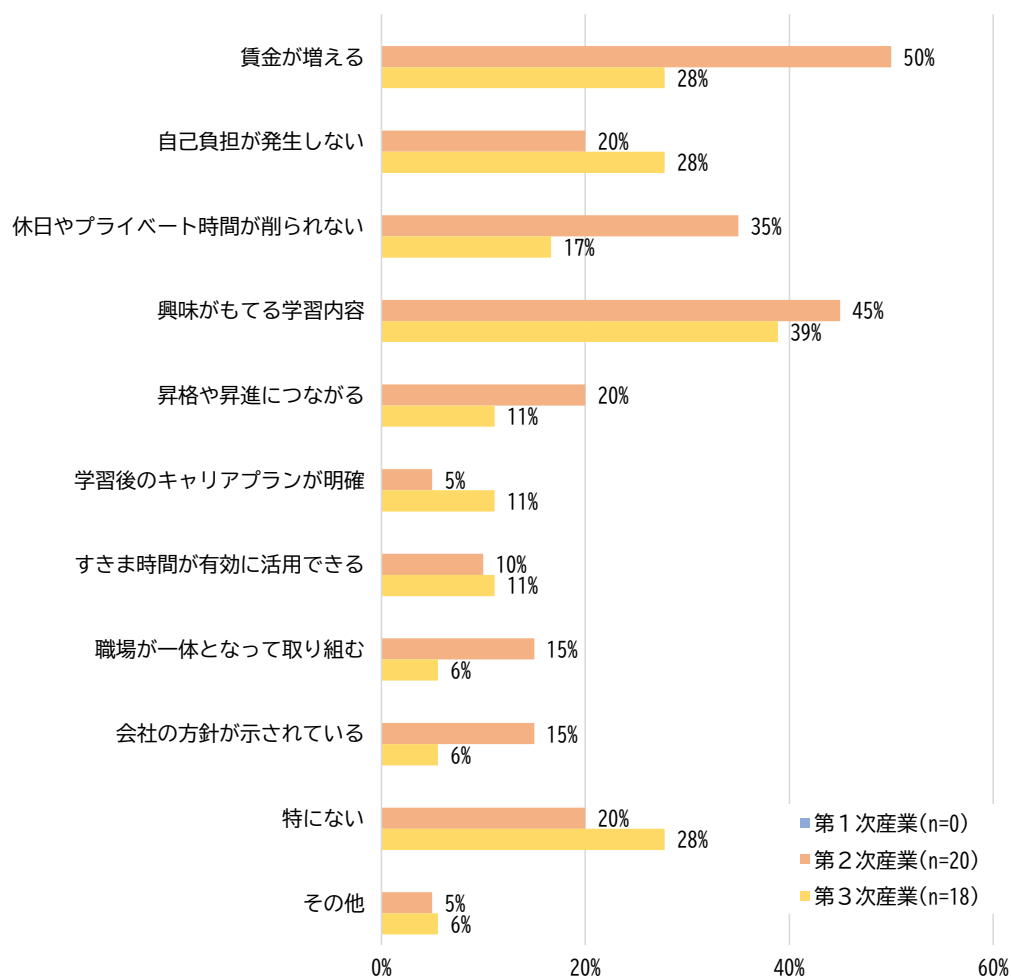
【役職別】

・多くの役職で「すきま時間が有効に活用できる」の割合が少なくなっているが、自営業は「すきま時間が有効に活用できる」が50%で、他の役職と比べて39ポイント以上多くなっている。



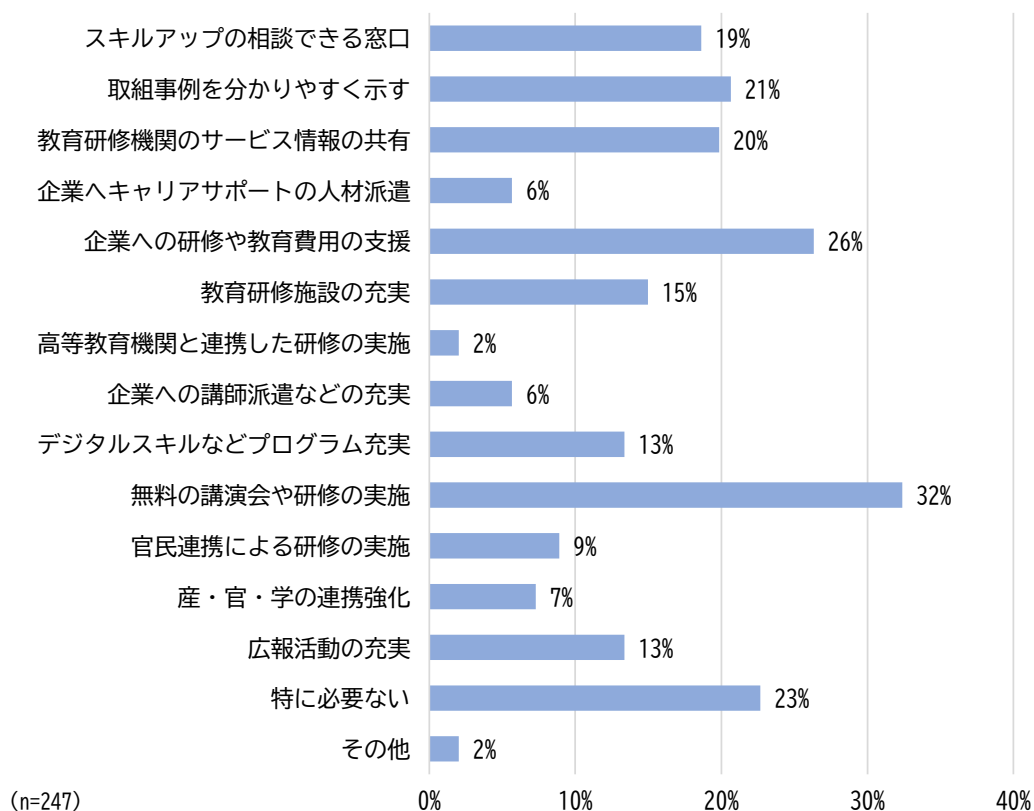
【産業3部門別】

・第2次産業は「賃金が増える」が50%で、第3次産業と比べて22ポイント多くなっている。



問 15 全員へお聞きします。学び直しやスキルアップに関して、あなたが市に期待することは何ですか。(あてはまる番号全てに○)

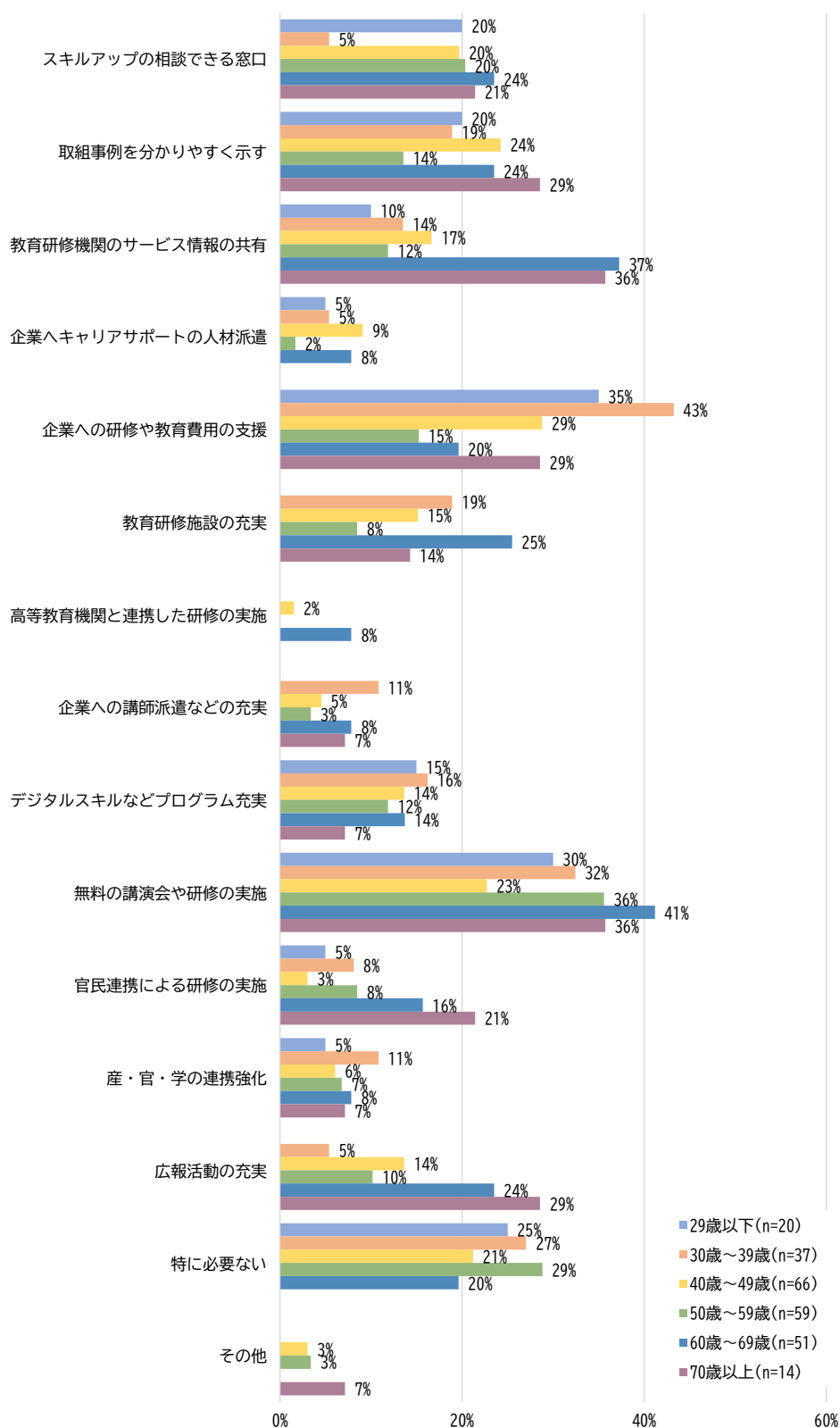
・「無料の講演会や研修の実施」が32%で最も多く、次いで「企業への研修や教育費用の支援」が26%、「特に必要ない」が23%となっている。



※その他の主な回答：参加しやすさ（費用、時間、職場の理解）／成果を発揮する場の提供、場の情報

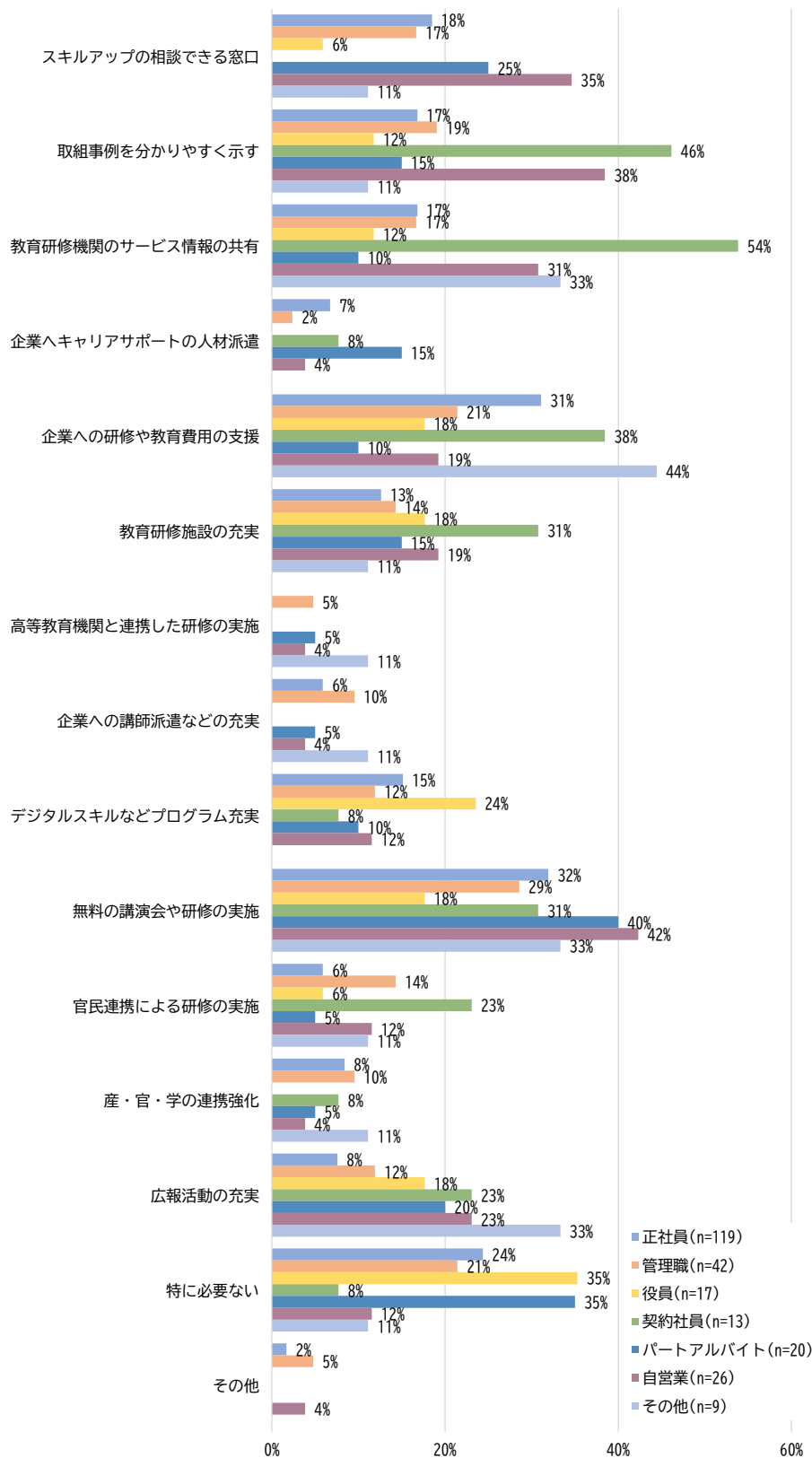
【年代別】

・30歳～39歳は「スキルアップの相談できる窓口」が5%で、他の年代と比べて15ポイント以上少なくなっている。



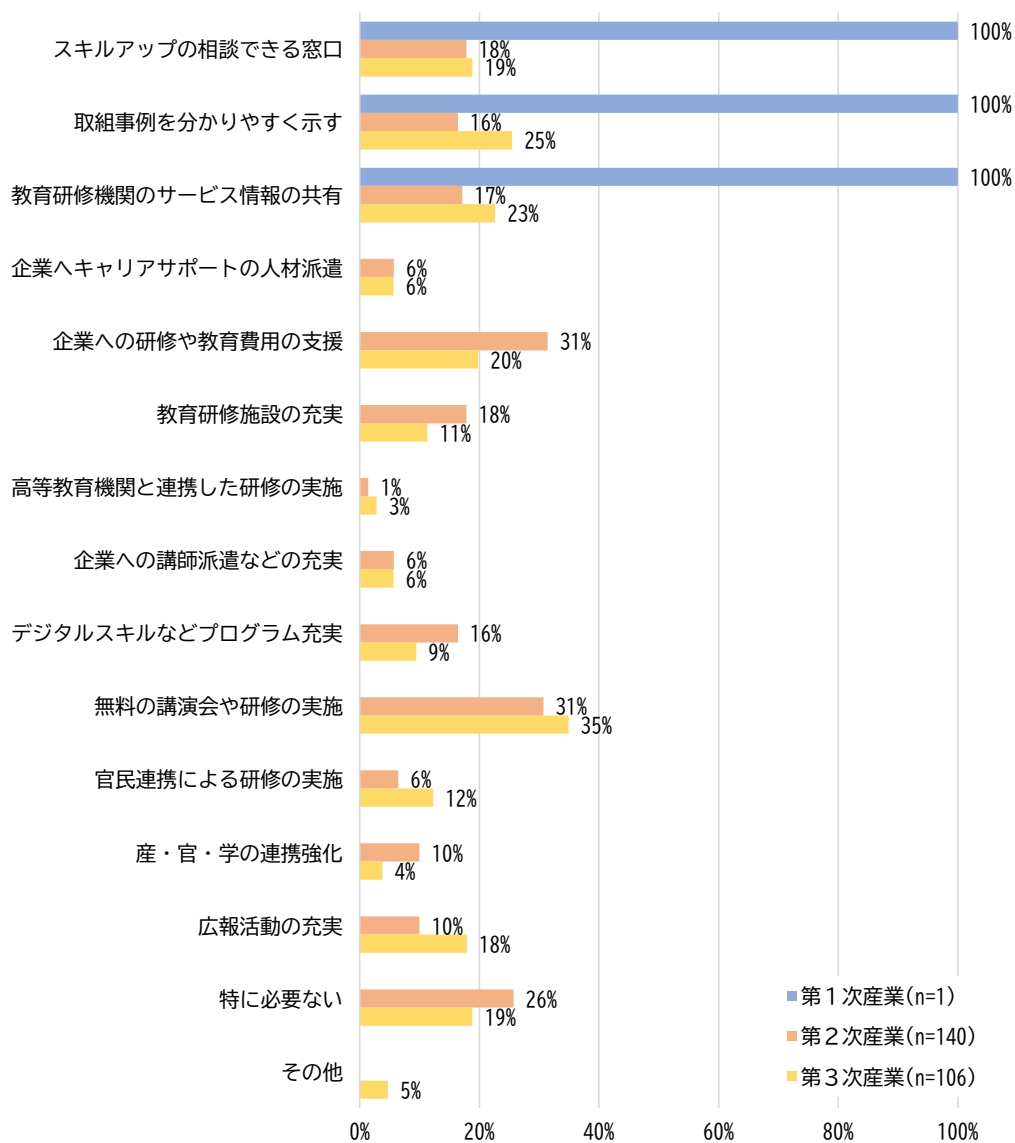
【役職別】

・多くの役職で「教育研修機関のサービス情報の共有」の割合が少なくなっているが、契約社員は「教育研修機関のサービス情報の共有」が54%で、他の役職と比べて21ポイント以上多くなっている。



【産業3部門別】

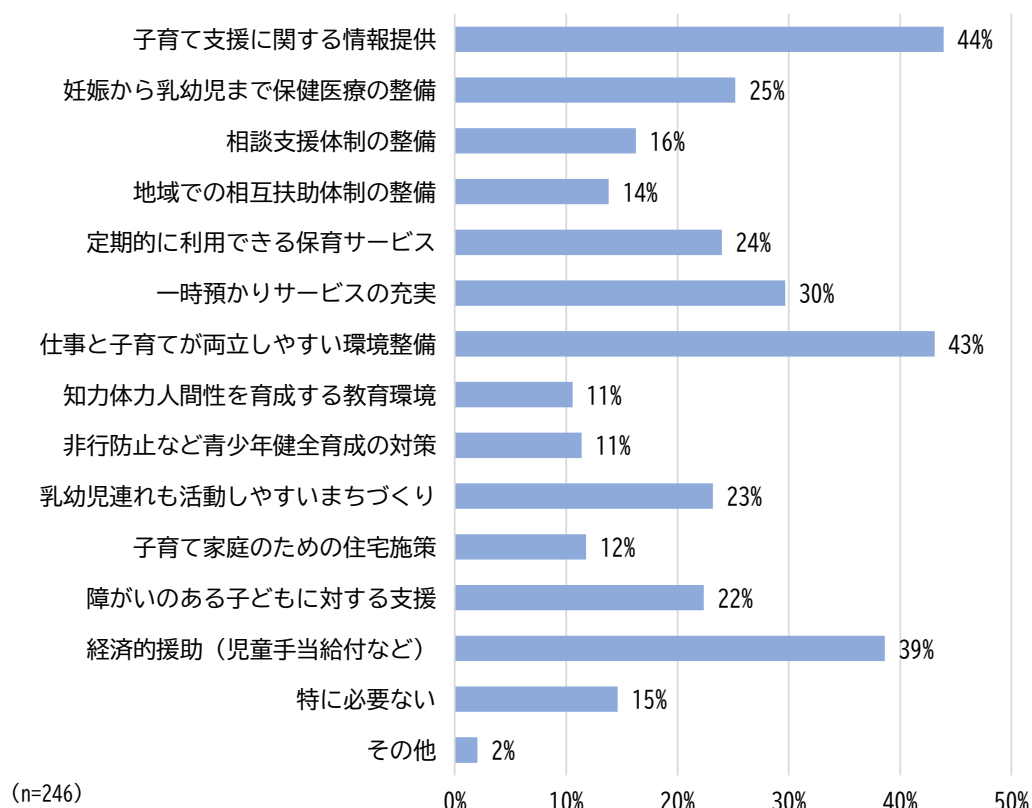
・第2次産業は「企業への研修や教育費用の支援」が31%で、第3次産業と比べて11ポイント多くなっている。



5. 子育て支援についてお尋ねします

問 16 勤労者福祉の面から、あなたが事業者や市に求める子育て支援について教えてください。(あてはまる番号全てに○)

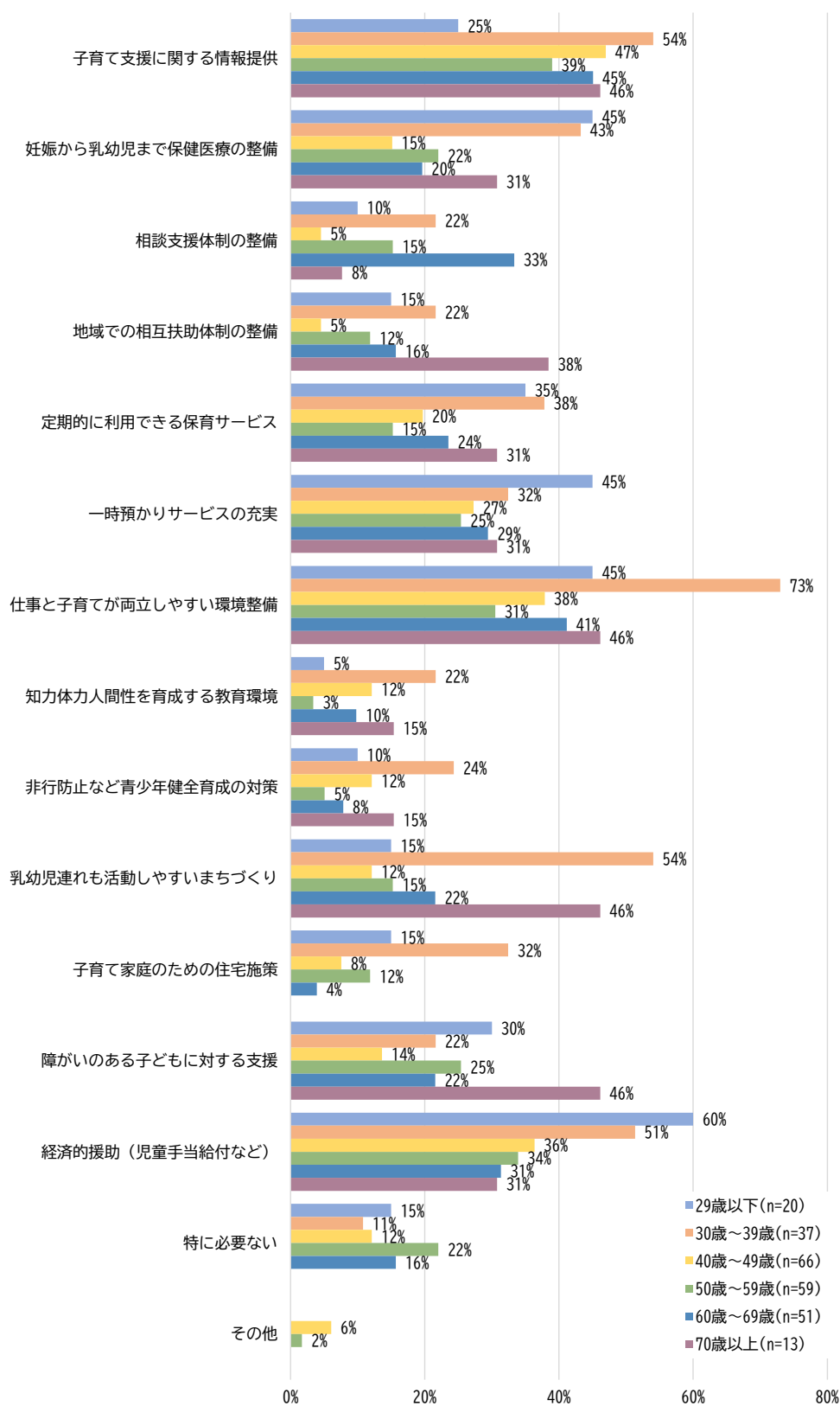
・「子育て支援に関する情報提供」が44%で最も多く、次いで「仕事と子育てが両立しやすい環境整備」が43%、「経済的援助（児童手当給付など）」が39%となっている。



※その他の主な回答：子供食堂への支援／不登校児の学校以外の居場所と学習や心、成長とその親のサポート

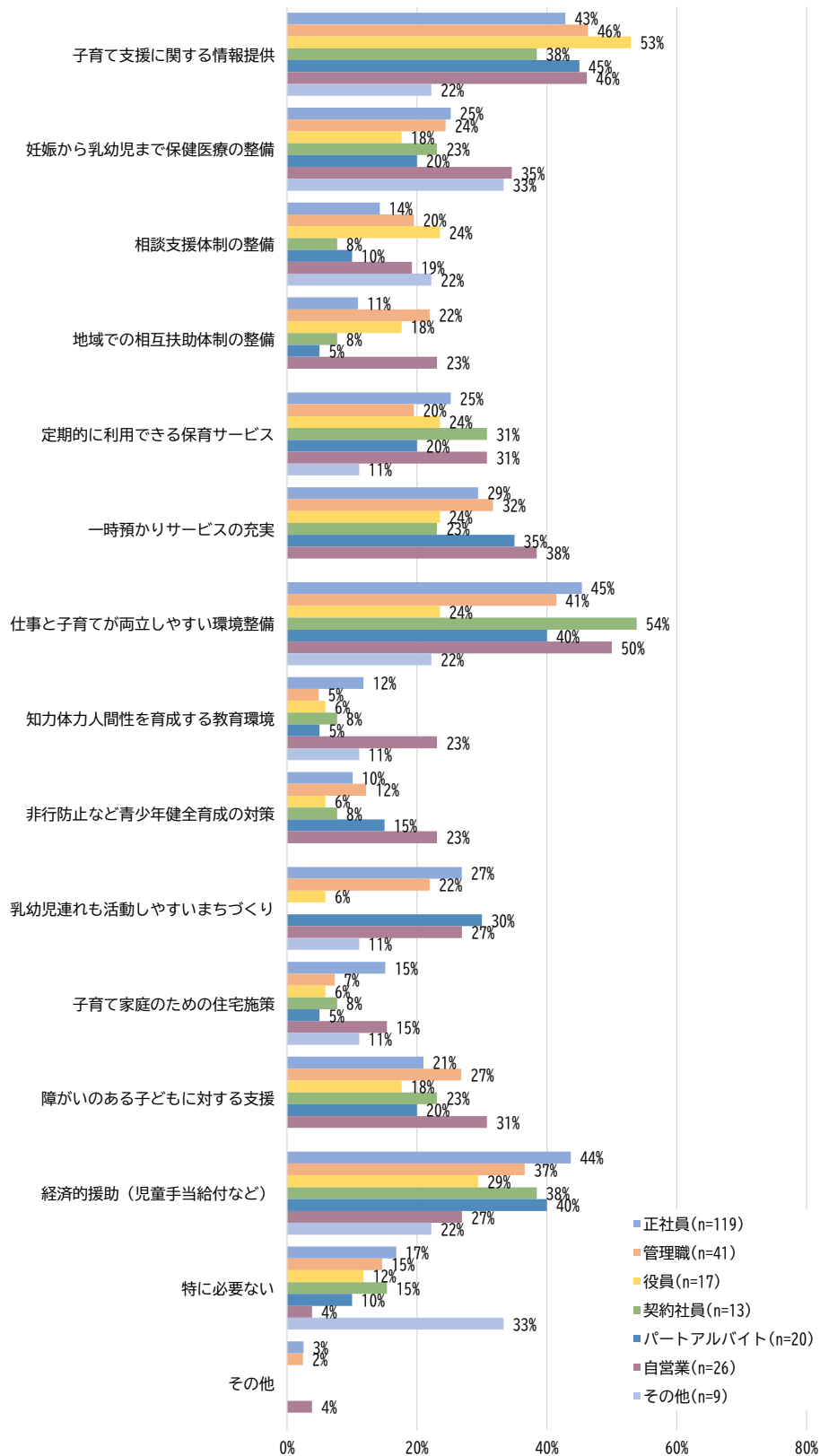
【年代別】

・30歳～39歳は「仕事と子育てが両立しやすい環境整備」が73%で、他の年代と比べて27ポイント以上多くなっている。



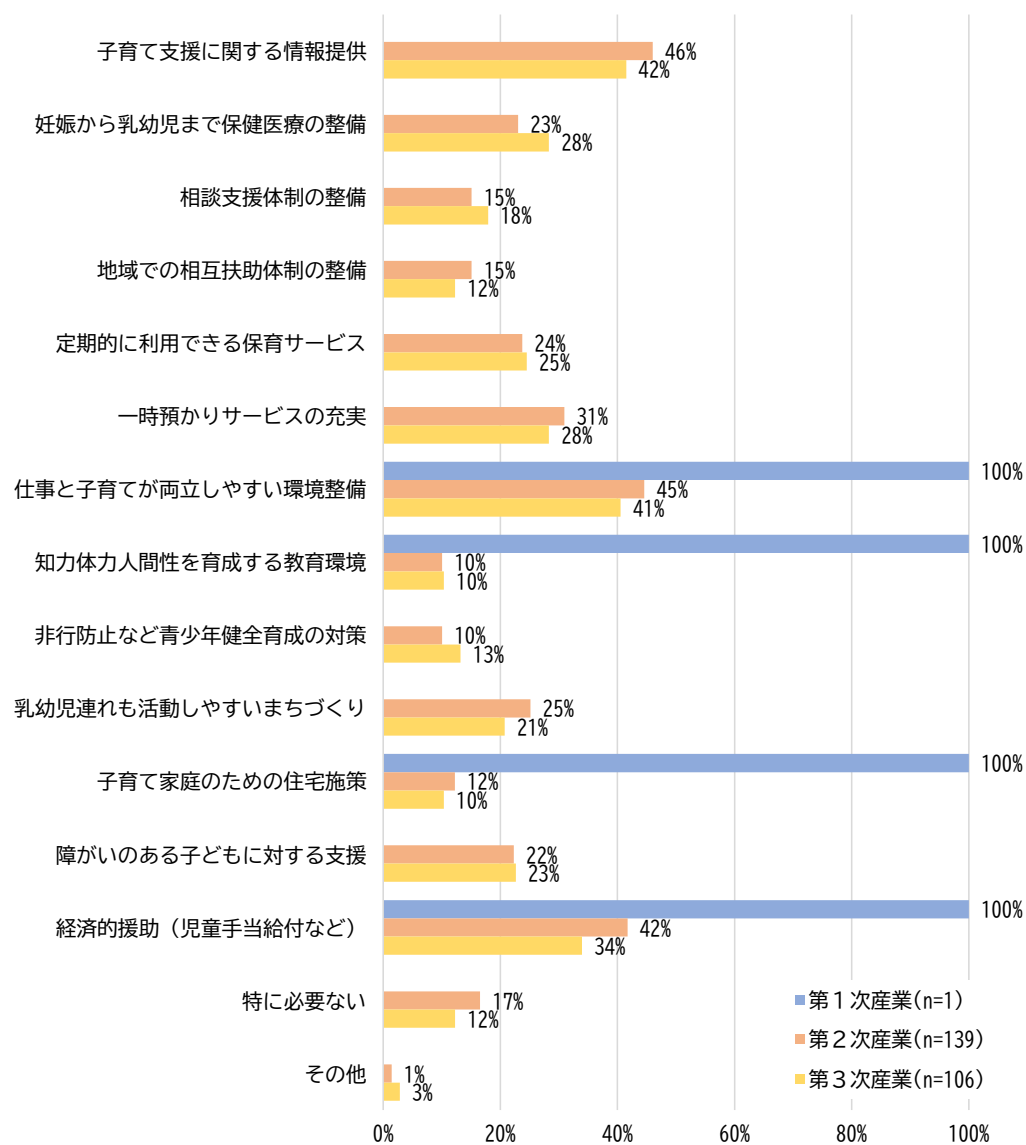
【役職別】

・多くの役職で「仕事と子育てが両立しやすい環境整備」の割合が多くなっているが、役員、その他は「仕事と子育てが両立しやすい環境整備」が約2割で、他の役職と比べて16ポイント以上少なくなっている。



【産業3部門別】

・第2次産業は「経済的援助（児童手当給付など）」が42%で、第3次産業と比べて8ポイント多くなっている。



6. 勤労者福祉に関する自由意見

高砂市の勤労者福祉について、ご意見・ご要望などがあれば、ご自由にお書きください。

・勤労者福祉についての意見が16件、その他の意見が5件となっている。

【意見要望一覧】

年齢	役職	意見要望
勤労者福祉についての意見		
30歳～39歳	正社員	寄付金やイベントの動員要請など企業に寄りかかる姿勢が強い。
30歳～39歳	正社員	勤労者福祉の充実は大切と思う。使用用途の拡大に関しては良い事だと考える。広く市民が利用できる施設を市として確保すべきと考える。
40歳～49歳	正社員	施設や事業を知らなかったなので、わかりやすいチラシでお知らせいただきたいです。
40歳～49歳	正社員	明石の勤労福祉会館は、体育館や楽器の演奏ができる会議室を一般開放しており、利用者も多いです。参考にされたいかがでしょうか。
40歳～49歳	正社員	物理的にも拠り所があれば安心できるかと思います。
40歳～49歳	管理職	今やっている事だけでも、いいものがたくさんあり素晴らしい取り組みもあるのに、それを知っている人が少なすぎるのではないかと。そのあたりをまず改善すべき。それこそ財源費用の無駄使いと言われかねない。頑張ってください。
40歳～49歳	契約社員	もっと積極的に広報していただけたら利用します！頑張ってください。
40歳～49歳	契約社員	勤労者福祉について、日頃から考えたことが有りませんでした。施設の充実というよりは、補助の方が合理的だと思います。カルチャーセンター的な事は、直接、誰が利用するのか、がピンとハズレになりかねません。予算があるなら、自転車購入補助とか、あれば助かります。または、定期券割引補助とか。高砂市内で利用できる食事券とか。市内で働くオマケみたいな政策がいいかと。
50歳～59歳	管理職	就労者に、税金収入を現金で再配分してください。
50歳～59歳	管理職	あまりに理解していないのでなんともいえない。
50歳～59歳	自営業	生石研修センターの稼働率を上げる為の施策は、これと言った解決策は無いが、近隣の市町村を見て回ればどうか。高砂市のホームページに載せてあるサイトは地味です。
50歳～59歳	派遣社員	高砂市が、勤労者福祉に力を入れているようには思えない。
60歳～69歳	役員	自身は高砂には住んでいませんが高砂在住のメンバーが多く在籍しています。行政の方からも働きやすい環境整備に力を入れて頂けると会社の業績にも好影響を与えたいと思います。
60歳～69歳	役員	住み易い働き易い健全な市に努めて頂きたいと思います。
60歳～69歳	契約社員	高齢者の生きがいも含めた充実感のある施設にして欲しい。
—	自営業	老若男女が利用しやすいホームを希望。利便性のよい場所であってほしい。

年齢	役職	意見要望
その他の意見		
40歳～49歳	契約社員	荒井駅の神戸製鋼所前踏切が、神戸製鋼所の社員専用になっています。車の往来が途切れることがないです。自転車通学の高校生が危ない縦断をしており、大変困っています。神戸製鋼所に何かしらの改善要求はできないでしょうか。宜しく願い致します。
60歳～69歳	管理職	退職年齢に近付いております。退職後、高齢者が生き甲斐を持って生活出来るよう、様々な準備、支援事業等の充実化を願います。
60歳～69歳	自営業	こども園など、保育士が少ないので心配だ。一人で20人を見るのは無理である。事故が起きないか心配している保護者が多いのを市は、知っているのか。
70歳～79歳	正社員	子どもに対する手当では、給食費に充ててほしい。払わない人が得をすることはおかしい。長期休暇中も、給食があると助かる
80歳以上	自営業	初めて市の助成金で人間ドッグを受けようと思い、市役所にTELしました。2月に申し込みをして抽選した人のみという説明を受けました。高齢者ですから、申し込みをすれば助成金を使用できると思いましたが。残念です。この案には、反対します。議員の数を減らせば助成金は出せると思います。後期申し込みのあることを、市の職員の方は知らないみたいですね。残念です。

参考資料3：財団の合併における各種手続と届出

吸収合併における手続

1. 吸収合併契約の締結

存続法人と消滅法人、それぞれの名称、住所、吸収合併の効力発生日を決定する（一般法人法 244 条）。

2. 吸収合併契約の承認

効力発生日の前日まで必要とされ、一般財団法人の場合は、評議員会の承認を得なければならない（一般法人法 247 条、25 条 1 項）。

3. 債権者異議手続

存続法人と消滅法人は、それぞれ、1 か月以上の期間を設けることで、債権者に異議を述べる旨を公告し、知れている債権者には、それぞれに対して催告をすることとなる（一般法人法 248 条、252 条）。

4. 事前書面備置

評議員会の日から2週間前の日、若しくは債権者異議手続の公告・各別の催告の日のいずれか早い日のうち、消滅法人の場合、効力発生日までの間、存続法人の場合、効力発生日後6か月を経過するまでの間、吸収合併契約の内容等を記載した書面やデータを、主たる事務所に設置する必要がある（一般法人法 246 条、250 条）。

5. 事後書面備置

存続法人は、効力発生日後、当該法人が承継した権利義務等を記載した書面やデータを、効力発生日から6か月間、主たる事務所に備え置くこととする。

6. 登記

効力発生日から2週間以内に、主たる事務所の所在地において、消滅法人は解散の登記を、存続法人は変更の登記をする（一般法人法 306 条 1 項）。

出所：北浜法律事務所事業承継ニューズレター（各種法人編）Vol. 2（2021年2月）、pp. 2-3

塩井（2007）、pp. 152-160

新設合併における手続

1. 新設合併契約の締結

新設合併によって消滅する法人の名称、住所、新設合併によって設立される法人の目的、名称、主たる事務所の所在地、新設合併設立法人の定款で定める事項、設立時の役員の名を決定する。

2. 新設合併契約の承認

吸収合併と同様、評議員会の承認が求められる（一般法人法 257 条）。

3. 債権者異議手続

消滅法人の債権者は、新設合併について異議を申し立てることができる（一般法人法 258 条 1 項）。手続方法は、吸収合併の場合と同様である。

4. 事前及び事後書面備置

吸収合併の場合とほぼ同様の方法である（一般法人法 256 条、260 条）。

5. 登記

評議員会の決議の日、債権者異議の手続が終了した日、消滅法人が合意により定めた日のうち、いずれか遅い日から 2 週間以内に、主たる事務所の所在地において、消滅法人は解散の登記を、設立法人は設立の登記をする（一般法人法 307 条 1 項）。

出所：北浜法律事務所事業承継ニューズレター（各種法人編）Vol. 2（2021年2月）、p. 3

塩井（2007）、pp. 161-167

税関係の届出

消費税関係の届出

1. 合併消滅における消費税の届出

公益法人・一般法人が合併によって消滅した時、合併法人は、その旨を記載した届出書を、その公益法人・一般法人の納税地を所轄する税務署長に提出する必要がある（消費税法 57①五）。この届出書には、①届出者の名称及び納税地、②合併により消滅した法人の名称及び納税地、③当該法人が合併により消滅した年月日、④その他参考となるべき事項、の5点を記載することが求められる（消費税法施行規則 26①五）。

2. 課税事業者届出

公益法人・一般法人が合併することで、「合併があった場合の納税義務の免除の特例」（消費税法第 11 条）により消費税が免除されない場合に、合併法人は、その旨を記載した届出書を、その公益法人・一般法人の納税地を所轄する税務署長に提出しなければならない（消費税法 57①一）。その際、①届出者の名称及び納税地、②届出者の行う事業の内容、③事業年度の開始及び終了の日、④消費税法第 57 条第 1 項第 1 号に掲げる場合に該当することとなった課税期間の初日の年月日、⑤④に規定する課税期間の基準期間における課税売上高、⑥その他参考となるべき事項、の6点の記載が必要とされる（消費税法施行規則 26①一）。

3. その他の届出等

合併法人は、必要に応じて次の届出書等を提出する。すなわち、①消費税異動届出書（消費税法 25）、②消費税課税事業者選択届出書（消費税法 57①一）、③消費税簡易課税制度選択届出書（消費税法 37③）、④消費税課税期間特例選択届出書（消費税法 19④・④の2）、⑤消費税課税売上割合に準ずる割合の適用承認申請書（消費税法 30③）である。

出所：塩井（2007）p. 174

法人税関係の届出

1. 異動届出書

公益法人・一般法人が合併した場合、その合併による異動事項が書かれた届出書を、納税地の所轄税務署長に提出する。

2. 収益事業開始届出書・収益事業廃止届出書

公益法人・一般法人の合併に伴い、収益事業を開始、若しくは廃止した場合に、その旨を記載した届出書を、納税地の所轄税務署長に届け出る。

3. 申告期限の延長の特例の届出書

新設合併法人が、法人税の確定申告書を期限までに提出することができない場合に、期限の延長を申請する。これも、納税地の所轄税務署長に申請する。

4. 青色申告の承認申請書

新設合併法人が、法人税の確定申告書を青色の申告書で提出する時に、この申請書で承認を得る。これも、納税地の所轄税務署長に申請する。

5. その他

その他、一般的な届出書として、棚卸資産の評価方法の届出書、有価証券の一単位当たりの帳簿価額の算出方法の届出書、減価償却資産の償却方法の届出書が挙げられる。

出所：塩井（2007）p. 176

源泉所得税関係の届出

給与支払事務所等の開設・移転・廃止届出書

給与支払事務所等を開設、移転、廃止した公益法人・一般法人は、その給与支払事務所等の所在地の所轄税務署長（移転する場合は、移転前の事務所所在地の所轄税務署長と、移転後の事務所所在地の所轄税務署長）に提出する必要がある（所得税法 230、所得税法施行規則 99）。その際、届出書には、①その届出書を提出する者の氏名又は名称及び住所若しくは居所又は本店若しくは主たる事業所の所在地、②給与支払事務所等を設け、又はこれを移転し若しくは廃止した旨及びその年月日、③給与支払事務所等の所在地（給与支払事務所等を移転する場合には、その移転前の給与支払事務所等の所在地及びその移転後の給与支払事務所等の所在地）、④その届出書を提出する日の現況における、その給与支払事務所等において給与等の支払を受ける者の職種等の別の人員数、⑤その他参考となるべき事項、の5点を記載する。

出所：塩井（2007）p. 176

地方税関係の手続

1. 法人住民税・事業税の届出書

①合併による異動について記載した、異動届出書、②新設合併法人が、事業税の確定申告書を提出期限までに提出することができない場合に、その延長を申請するための、申告書の提出期限の延長の承認申請書、③新設合併法人が、住民税の確定申告書を提出期限までに提出することができない場合に、その延長を申請するための、法人税に係る確定申告書の提出期限の延長の処分等の届出書がある（地方税法 72 の 25③、地方税法 53④）。

2. 個人住民税の届出書

給与支払報告・特別徴収に係る給与所得者異動届出書がある。これは、合併によって、職員が異動した場合に、異動した日の翌月 10 日までに市町村長に提出することとなっている（地方税法 317 の 6 ②、321 の 5 ③、地方税法施行規則 10①）。

3. 事業所税の届出書

事業所等設置・廃止申告書があり、合併によって、事業所税の対象となる事業所等を新設、若しくは廃止した場合、1 か月以内にこの届出書を提出することが求められる（地方税法 741 の 52①）。

4. 不動産取得税の届出書

不動産取得税非課税申告書があり、合併によって、公益法人・一般法人が不動産を取得し、その取得が不動産取得税の非課税要件を満たす場合、合併による形式的な所有権の移転であることを記した届出書が必要となる（地方税法 73 の 7 ②）。

出所：塩井（2007）pp. 177-178

社会保険等の手続

健康保険・厚生年金保険に関する手続

〔新設合併の場合〕

1. 新設合併消滅法人の場合

社会保険事務所に、①健康保険・厚生年金適用事業所全喪届、②健康保険・厚生年金被保険者資格喪失届の2点を、解散後5日以内に提出する。

2. 新設合併設立法人の場合

社会保険事務所に、①健康保険・厚生年金新規適用届、②新規適用事業所現況届、③健康保険・厚生年金被保険者資格取得届、④健康保険被扶養者（異動）届、⑤国民年金第3号被保険者資格取得等変更（訂正）届を、設立後5日以内に提出する。

〔吸収合併の場合〕

1. 吸収合併消滅法人の場合

社会保険事務所に、①健康保険・厚生年金保険適用事業所全喪届、②健康保険・厚生年金被保険者資格喪失届の2点を、解散後5日以内に提出する。

2. 吸収合併存続法人の場合

社会保険事務所に、①健康保険・厚生年金被保険者資格取得届、②健康保険被扶養者（異動）届、③国民年金第3号被保険者資格取得等変更（訂正）届の3点を、設立後5日以内に提出する。

出所：塩井（2007）pp. 179-180

労働保険に関する手続

〔新設合併の場合〕

1. 新設合併消滅法人の場合

労働基準監督署に、労働保険確定保険料申告書を解散後 50 日以内に提出する。

2. 新設合併設立法人の場合

労働基準監督署に、①労働保険関係成立届、②労働保険概算保険料申告書を、それぞれ設立後 10 日以内、設立後 50 日以内に提出する。

〔吸収合併の場合〕

1. 吸収合併消滅法人の場合

労働基準監督署に、労働保険確定保険料申告書を解散後 50 日以内に提出する。

2. 吸収合併存続法人の場合

手続は不要である。

出所：塩井（2007）pp. 179-180

雇用保険に関する手続

〔「同一事業主の認定」を受けることができない場合〕

新設合併消滅法人及び吸収合併消滅法人は、解散後 10 日以内に、公共職業安定所へ雇用保険適用事業所廃止届を提出する。新設合併設立法人は、設立後 10 日以内に、公共職業安定所へ雇用保険適用事業所設置届と雇用保険被保険者資格取得届を提出する。

※合併等のような事業主都合の異動の場合、「喪失届」や「取得届」が提出されると、雇用保険の受給面において、勤労者が不利益を被ることがある。そこで、こうした不利益を防ぐために「同一事業主の認定」という確認行為がある。

出所：塩井（2007）p. 181

勤労者福祉施策とその運営組織・施設の在り方
に関する調査研究

—令和6年3月発行—

一般財団法人 地方自治研究機構

〒104-0061

東京都中央区銀座7-14-16 太陽銀座ビル2階

電話 03-5148-0661（代表）

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。