令和７年度第１回労政審議会議事録

日　時　　　令和７年７月２９日（火）１４時００分から１５時３０分まで

場　所　　　高砂市役所　本庁舎４階特別会議室

出席者　　　委　員　　大野　陽子（会長）

　　　　　　　　　　　北岡　大（副会長）

　　　　　　　　　　　浜谷　和英

　　　　　　　　　　　内田　雅英

　　　　　　　　　　　糀谷　正芳

藤本　静代

　　　　　　　　　　　逸見　信也

　　　　　　　　　　　谷口　誠也

　　　　　　　　　　　寺岡　卓哉

（敬省略順不同）

事務局　　　生活環境部長　谷井　寛

　　　　　　生活環境部環境経済室長　松本　[匡茂](https://groupsessionap.bct-lnet.local/zion/user/usr040.do#!)

生活環境部環境経済室産業振興課長　松本　剛

産業振興課商工労働係長　髙野　良太

産業振興課商工労働係　古山　健男

産業振興課商工労働係　梶原　和馬

|  |
| --- |
| 議　　事　　の　　経　　過 |
| 発言者 | 発　言　の　要　旨 |
| １　開会 |
| 事務局会長 | ○開会あいさつ○あいさつ |
| 　報告事項 |
| 事務局 | 本日の審議会は委員総数９名に対し出席者９名で、過半数を満たしていることから高砂市労政審議会運営規則第三条第二項の規定により、本日の審議会は成立することを報告する。なお、本来、高砂市労政審議会運営規則第３条第１項の規定により、会長が議長として会議の進行を行うところであるが、会長がまだ決定していないため、会長の決定まで事務局が議事の進行を行う。 |
| ２　議　案 |
| （１）高砂市労政審議会の会長及び副会長の選出について |
| 事務局委員一同事務局会長事務局 | 高砂市労政審議会運営規則第２条第１項の規定に、審議会に会長及び会長を置き、委員の互選により定めるとなっている。会長及び副会長の選出についてご意見等はあるか。ご意見等がなければ、事務局案として、会長を大野委員、副会長を北岡委員にお願いしたいと考えているがいかがか。異議なし。ご承諾をいただいたので、会長を大野委員、副会長を北岡委員にお願いする。○大野会長あいさつ会長が決定したため、高砂市労政審議会運営規則第３条第１項の規定により、会長が議長となるため議事進行を会長にお願いする。 |
| （２）高砂市の今後の勤労者福祉施策の方向性について |
| 会長 | 次第（２）高砂市の今後の勤労者福祉施策の方向性について、事務局に報告及び説明を求める。 |
| 事務局会長委員事務局委員委員事務局会長委員事務局委員事務局会長委員事務局委員事務局委員事務局副会長事務局会長事務局会長事務局委員事務局 | 今回の改選前からの委員の方々については以前より、当市の勤労福祉施策の実施主体であり、また、勤労者の拠点施設である高砂市勤労者総合福祉センターが令和8年3月末をもって閉館することが決定している中で、同施設を運営し事業を展開してきた勤労福祉財団の取組についてご意見をいただいてきたところである。冒頭の市長の挨拶で触れた通り、勤労福祉財団は今年度末をもって解散の予定としている。ただ、財団が運営していた勤労者福祉事業、ソフト事業については充実・拡充を行っていくべきであるとのご意見を以前当審議会にて頂いており、本日皆様にご審議いただく新規施策として提案するので、その事業内容についてご意見を頂きたい。配付資料について順に説明を申し上げる。勤労者福祉事業をまとめた表で、「高砂市における継続勤労者福祉事業」と「令和8年度からの高砂市における新規勤労者福祉事業」の2つをお配りしている。まずは前者の継続勤労者福祉事業をご覧いただきたい。表中に示す4事業については、先ほどご紹介した勤労福祉財団でこれまで展開していた事業のうち、8年度以降も事業継続を想定している事業であり、就労支援・相談・情報提供を内容とした事業である。以下、各事業について順次説明する。「就労支援出張相談会」については、明石若者サポートステーションのご協力を得て、就労を希望する若年層を対象に相談事業を展開してきたものである。「就労自立支援セミナー＆相談会」については、同様に明石若者サポートステーションのご協力の上で、いわゆるニートやひきこもり等に該当する方へ就労による自立へと導く支援を展開してきた事業である。「地元企業合同就職面接＆相談会」については、兵庫労働局との協定締結を行った中で、高砂市内の中小企業を主とした地元企業就職説明会及び面接会を、市内の会場において展開してきた事業である。「資料の収集と提供」については、ハローワークより収集した求人情報を広く閲覧できるように図書コーナーを設けて展開してきた事業である。市役所でも同様の取組を行っているが、今後は新たな提供場所の選定を想定している。以上4つの継続事業については、従前と同一内容にて継続を予定している。続いて、委員の皆様よりご意見を頂戴したいと考えている、新規勤労者福祉事業の案について説明する。「中小企業福利厚生向上奨励補助事業」については、市内中小企業が人材不足の中で、従業員の福利厚生を充実させ、勤労意欲を向上させるために、地域において勤労者向けの福利厚生サービスを展開している「あいわーくかこがわ」への加入補助を行う事業である。事業の詳細については、配付資料の要綱案を参照いただきたい。「中小企業働きやすい就業規則整備補助事業」については、市内の中小企業が従業員の待遇や新規雇用者の受入体制向上として、就業規則の新規作成や改善・改定を行うにあたり、社労士等への委託費用への補助を行う事業である。就業規則の改定例として、従業員の奨学金返済補助を行っている市内企業では、該当規定を設けるために就業規則の改定が必要となる。このような改定を行うために必要な経費なども対象として想定している。詳細は配付資料中の要綱案を参照いただきたい。「リカレント教育支援事業補助事業」については、スキルアップを目的とした資格取得をする費用の補助を行う事業である。今回当市では、現在就労されている方ではなく、結婚、出産、育児、介護等のために離職されている方や、非正規雇用者の方で、今後の就労のために資格取得を目指す市民個人を対象とする。なお、対象として考えている資格については、配付資料中の要綱案第4条に「雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第６０条の２第１項の厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了して取得することができる資格等その他これらに類するものとして市長が認める資格等」と示しているが、資料33ページに厚生労働省が示す教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格一覧を資料として添付しているため参照いただきたい。「中小企業しごと・子育て両立支援事業」については、配付資料中の参考資料にある通り、兵庫県が認定する女性活躍や多様な働き方に積極的に取り組むミモザ企業への認定や、厚生労働省が子育てサポートを行う企業を認定する、くるみん認定を受けた市内の中小企業を対象に支援金交付を行い、市内中小企業の組織体制づくりの改善を目指す事業である。また、今回追加資料としてお配りしているえるぼし認定については、厚生労働省が女性活躍を推進している企業を認定するものであり、今回の補助金の趣旨に沿うため要綱案に追加を想定している。以上が新規事業案である。時間の都合上簡単な説明となってしまったが、委員からの意見を頂戴し、事業の改善につなげたいと考えている。　先ほど事務局より説明した4事業が新規事業案となる。委員の皆さんよりこの新規事業案についてご意見やご質問をいただきたい。　中小企業働きやすい就業規則整備補助事業についての質問となる。労働基準法上、就業規則届出義務が発生するのは10名以上の従業員をもつ事業所（以下10名以上事業所とする）であるが、当要綱では5名以上の従業員を持つ事業所（以下5名以上事業所とする）と定めている。この人数の違いには何か意図があるのか。また、就業規則の内容そのものについて、記載義務以外の内容で、例えば厚生労働省等が助成金を支給しているような項目を入れるべきと考えているのか。もしくは一般的に定められるような就業規則の内容だけで問題ないと考えているのか確認したい。作成対象事業者の従業員数に関して、法に定めのある10名以上事業所についてはすでに作成していると考えられるため、このような事業所については規則の追加・改善がメインとなると見通しをたてている。そこで、10名未満の従業員を持つ事務所でも作成を考えている事業所もあると考え、今回5名以上事業所を対象とする形とした。就業規則の内容に関して、お配りしている資料の中に厚生労働省が示す「モデル就業規則」を添付しており、例えばこのモデルに示すような様々なハラスメントの規定、変形労働時間制の採用、様々な休暇制度などは昨今の世の中で重要視されている部分であると考えている。このような先進的な項目を採用した就業規則を認定するような事業にするべきとは考えているが、委員ご指摘のどのような項目を入れるべき等の項目の特定までは行えていない。今後皆様にご意見を頂きながら調整を行って参りたい。人数の違いについては理解した。それであれば、10名以上事業所については作成が義務であるため、5名以上10名未満の従業員を持つ事業所については新規作成、10名以上事業所については変更のみを対象とするような条件を加えればどうか。また、内容については交付要綱案に先進事例を取り入れる規定がないため、例えば高砂市として、「働きやすい職場環境作りのために○○の内容を含めて作成をすること」といったような項目を追加すればよいのではないか。これまで無かった就労規則を作成することはとても良いことであるため、対象とする事業所の従業員数で新規作成の交付条件をつけるまで厳しくしなくてもよいのではないかと考えている。もし条件をつけるのであれば、先ほどの事務局説明のようにハラスメントに関する規定や、育児介護などに伴う休暇規定を含めて作成するように求める形のほうが良いのではないか。また、働きやすい環境整備という観点でいうと、例えば非正規雇用労働者を正規雇用に変換する制度や、労働時間制度にしてもフレックスタイム制や、テレワークであったり、他にも兼業を禁止している事業所が兼業・副業を認めるような取り組みや、今回の中小企業しごと・子育て両立支援事業に示すような、えるぼし等の女性活躍等の推進などを含めて就業規則を作成していく事が重要であると考える。ご意見感謝する。委員の方々がおっしゃった通り、就業規則の変更等については、どのような項目を現行の就業規則に追加すれば労働環境改善につながるのか研究・検討を行っていきたいと考えている。このほかご意見はあるか。中小企業福利厚生向上奨励補助事業について、対象者は市内中小企業で、事業内容として（一財）加古川勤労者福祉サービスセンター（以下あいわーくかこがわとする）への加入経費補助となっている。一点目の質問として、加入できるサービスはこのあいわーくかこがわしか選択肢はないのか。例えばひょうごファミリーパックなどが他のサービスとして挙げられると考える。あいわーくかこがわでは月額千円かかるが、ひょうごファミリーパックでは月額500円となっている。二点目の質問として、この補助については１年限りとするのか、毎年補助を行うつもりなのか。三点目の質問として、補助対象従業員数を40名としているが、この40名という数字を採用した背景があるのか教えてもらいたい。一点目のご質問については、当市としても他の労働者福祉サービスを検討し、勿論ひょうごファミリーパックを含めた上で検討したが、あいわーくかこがわでは当市周辺の高砂市、加古川市、稲美町、播磨町が対象エリアとなっているという点、当市の市長があいわーくかこがわの評議員に属しているという点、あいわーくかこがわの会員数が減少している中で、本市がこのような支援を行うことによって会員の補強等にも繋がってサービスの向上にも繋がっていくものであると考えている点を踏まえてあいわーくかこがわのみを選定した。ひょうごファミリーパックは兵庫県が対象エリアであるためスケールメリットがあるが、本市が支援することによって加入メリットが同等レベルになると考えている。二点目のご質問については、本事業は1年の補助を行うものとして考えている。三点目のご質問については、大規模な事業者の従業員をすべて補助するとなると、予算を鑑みても厳しいということと、企業が福利厚生を行うにあたって、小規模の事業者が単独で行うことは難しいため、小規模事業者を優先して補助を行って、福利厚生の向上によって人材不足の解消を目的としていることから、40名という人数を設定した。補助の期間を1年とするということであれば、2年目に引き続き加入するのか、退会するのかの判断は企業の判断でよいということか。当市としては加入の後押しとなればと考えている。ただ、ご意見を頂いた通りの問題があることは認識している。永続的な補助は難しいため、例えば2年かけて3分の1づつ補助する、3年かけて補助するなどの方策もあり得ると思われる。皆様のご経験を踏まえてどのような方向性が一番魅力的であるかなどご意見を頂ければ幸いである。ほかにご意見はあるか。同じく中小企業福利厚生向上奨励補助事業について確認したいことがある。まず、高砂市内にある中小企業の数を把握しているかということ。予算の金額を考えると、あいわーくかこがわへ支払う金額は、現在入会金無料キャンペーンを行っているため、半額補助を行うので月500円と想定できるため、補助人数は200名であると逆算できる。この200名という人数は適正であるかということの２点である。高砂市内の中小企業数は経済センサスより2178社となっている。対象人数については、どれだけの事業所が福利厚生サービスに加入しているか等のデータはないため、正直なところ制度が開始されなければどれだけのニーズがあるかわからないというところである。初年度に応募が多数あるようであれば補正予算によって対応することなどを想定している。あいわーくかこがわの入会案内書では、会費の支払いを事業者と個人、つまり従業員のどちらが負担してもかまわないと記載があるが、これでは従業員が会費の支払いを行っているのにもかかわらず会社に対して補助を行うという事が発生しないか。事業者が全額を負担するような条件付けを行ってはどうか。　委員がおっしゃる通り、あいわーくかこがわの会費は事業者と個人のどちらが払ってもよいとなっているが、当市の想定では事業者への支援であるため、事業者が加入し、会社でその費用を負担しているケースを想定している。ただ、ご指摘頂いたような状況もありえるため、例えば宣誓書などで会社が費用を負担することを宣誓するような形で対応するなどを考えていきたい。続いて、リカレント教育支援事業補助事業について委員の皆様にお伺いしたいことがある。当事業は個人を対象としているため、現在就労している方のスキルアップのために制度を使用したいというニーズも当然考えられる。ただ、当市として優先するべきは資格を取得して就労につなげていきたいと考えておられる方をまずは対象としていきたいと考えている。その中で資格の対象として厚生労働省の訓練給付金で示しているような資格を具体的に考えている。そこで、当市が想定している対象者や資格について何かご意見かご質問などあればお聞かせいただきたい。厚生労働省では、現在人材開発支援助成金を通してリスキリングに力を入れている。これは、事業者が人材育成のために雇用者に教育訓練を受けさせてスキルアップを図るものであり、補助金は事業主に支給される。高砂市がリカレント教育の対象としているのは個人であるので、就業者は企業が支援するという形で住みわけができて良いのでは、と考える。勤労福祉施策の拡充という事で、これまでも当審議会等の皆様と協議を行う中で、国、県、そして企業のそれぞれの役割分担の中で、今後進めていくべきはそれらの隙間の部分を市が支援していく必要があるとのご意見を頂いていた。我々としては先ほど申し上げた、就労されていない方が今後就労してくための支援として資格取得支援を事業として挙げたため、委員の方のご意見をいただき、この方針でよかったと思い、安心した。ほかにご意見等があればお伺いしたい。今の考え方は私も十分賛同することであり、どの企業であっても労働者不足が挙げられている中で、このように離職されている方などが就労するということは今後より重要となってくるものであると考える。その中で、一点気になるのが免許や資格取得の費用が受験する資格によって費用が大きく変わるという点である。補助上限金額が５万円としていることから、個人の費用負担額が大きくなり、資格の習得をあきらめてしまうような足かせとなる状況があるのでは、と危惧している。このような資格取得を応援するためにも費用の上限を設けないこと、補助率を上げること等を想定されてはどうか。副会長のご指摘の通り、資格によっては高額なものがある事は把握している。ただ、予算の関係上限度もあるため、当事業案の事業モデルとした福岡県宗像市に当事業を行うにあたっての課題や、今後の改善案などをヒアリングしながら補助額や補助率の考え方を整理して事業の適正金額について決定したい。また、先ほど申し上げたような中小企業福利厚生向上奨励補助事業のように、途中で対象人数や金額の改正が必要となる場合も発生すると考えられるため、事業が開始してから内容について随時見直しなども行っていきたいと考えている。要綱の第3条　補助対象者の第4号に、その他これらに類する者として市長が認めるもの、という記載があるが、これは具体的にどのような者を指しているのか。この文言については、市の補助金交付要綱でよく規定されているもので、具体的に例をお示しすることはできないが、申請者がここで想定されないが対象にかなうのではないかと考えられるパターンを拾い上げるものとなっている。ただし、この文言を書くことによって市長が認めるのであれば誰でも対象となるという問題も発生するため、この問題については、他の要綱と勘案しながら決定していきたい。また、ほかにも離職中であることをどのように確認するのかという課題もある。宗像市においても、離職中であることを指定するような書類を用意することが難しいことから、要綱には謳っていないが、ホームページでの広報では、事前に市役所の担当窓口で相談の上、申請対象であるかを確認してから申請を行うというような表記を行っており、ヒアリングをメインとして対応されているとのこと。当事業は宗像市も本年度より開始したものであるため今後変更を行うことも想定しているとのことであるため、当市においても要綱への対象者要件の記載については今後研究・検討を行っていきたい。1年間事業を行えば様々な例が挙がってくると思われるため、2年目以降はそれらを振り返りながら実施していく形で進めていっていただきたい。会長のおっしゃる通り、事業を振り返りながら行っていく事が肝要である。これに関連した話だが、補助を行えば当然その効果を測定する必要があるが、当事業では就労につながることを想定しているため、資格習得後就労ができたかについて追跡調査をする必要があると考えている。補助要綱の中にも調査に回答することを条件に入れるなどして効果測定を行って参りたいと考えている。この4項目以外の提案となるが、従業員の働きやすい職場環境作りのためにも、経済産業省が行っている健康経営優良法人認定などをはじめとした、従業員の健康に対して取組を行っている企業への補助という事業も考えられてはどうか。当年6月から労働安全衛生規則が改定され、事業者が熱中症対策をとることが義務化された。これを踏まえても労働者の環境向上のための補助が求められていると感じる。貴重なご意見感謝する。今後、健康経営優良法人に関する調査を実施するほか、近年特に重要視されている熱中症対策等の従業員の健康管理施策についても、効果的な補助が可能か研究を進めて参りたい。本日は委員の皆様より事業に関して様々な貴重なご意見をいただき大変感謝する。これらの新規事業については、来年度予算編成に際し、本審議会でいただいたご助言を踏まえて内容を精査・充実させたうえで、予算案として提出する予定である。事業の進捗および結果については、今年度中に開催予定の第二回労政審議会にて改めて報告させていただく予定である。なお、本新規事業の財源について、勤労福祉財団の解散後に生じる残余財産の活用を想定している。当該財団は当初、総額１億円の出捐金により設立されており、その内訳は市が６割、残り４割を事業者および団体、組合等が拠出している。幸いなことに、運用状況は良好で資産は１億円を下回っていない。この残余財産は、現段階では市の方針として、財団が決定すれば寄付を受け、その寄付金を市条例に基づく基金に組み入れ、勤労者施策に限定して活用する方向で検討している。ただし、まだ最終決定に至っておらず、今後も財団と協議を進める予定としている。　　 |
| （２）その他 |
| 会長事務局会長事務局 | 議題では、その他となっているが、事務局より何かあればお願いしたい。労政審議会については第２回を年度内に開催予定としている。おおよそ２月か３月を想定しているが、事業内容が固まり、予算なども決定した後に皆様へご報告できるよう会議の日程調整をさせていただきたい。これをもって本日の審議会の議事は全て終了したが、皆様から何かご意見があればお願いしたい。何も無いようであれば、事務局の方へお返しする。それではこれをもって、令和７年度の第１回労政審議会を終了する。 |