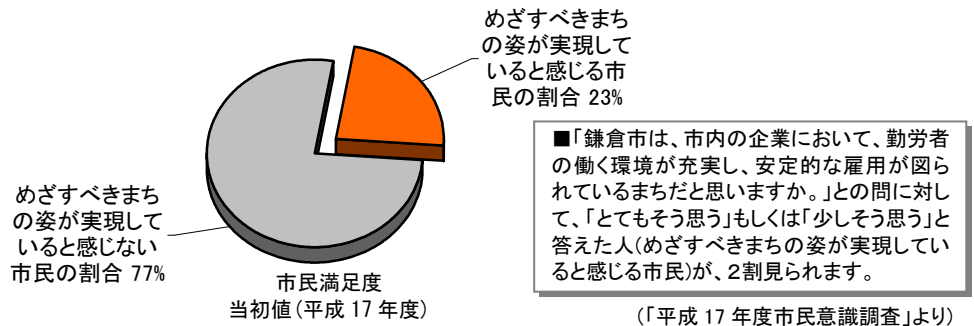


4 勤労者福祉

<めざすべきまちの姿>

市内の企業で、勤労者の働く環境が充実し、安定的な雇用が図られているまち



■ 現状と課題 ■

- 本市事業所全体の9割以上を占める中小企業では、単独で企業内の福利厚生を充実することは困難であり、中小企業で働く勤労者の福利厚生事業の充実が望まれています。
- 勤労者の活動の拠点と位置づけられているレイ・ウェル鎌倉*は、設立時からみると勤労者を取り巻く環境が変化しており、施設が十分活用されるよう機能改善、インフラ*整備が必要となっています。
- IT技術の普及などに伴う作業内容や、職場環境の変化に対応した安全衛生や、健康管理の対策が必要となっています。
- 若年層の就業意識や産業構造の変化などにより、全国的に定職につかずアルバイトなどで生活するフリーター*や、学校に行かず、働かず、職業訓練も受けていない若者(ニート*)が増加している傾向があり、将来的には消費水準の低下による景気への影響ばかりでなく、少子高齢化が進む将来の社会保障制度の維持への影響も心配されています。
- 経済不況による企業収益悪化のため、リストラ*や雇用調整によって人件費の抑制が続いた結果、業務量の増加を所定外労働時間で補う傾向が増加するとともに、一方ではパートタイマー*や派遣労働者*などが急増し、働き方の多様化が進んでいます。

レイ・ウェル鎌倉: 勤労市民の福祉の増進と、文化の向上を目的とした施設として昭和49(1974)年5月に開館。400人収容のホールや100人までのパーティー・会食に利用できる集会室をはじめ、会議室、和室、美術・工芸のための造形室、ダンスなどに利用できる多目的室がある。

インフラ: 社会的経済基盤と社会的生産基盤とを形成するものの総称であり、道路・港湾・河川・鉄道・通信情報施設・下水道・学校・病院・公園・公営住宅などが含まれる。

フリーター: フリーアルバイトの略。

ニート: (Not in Employment, Education or Training) 無職の人。無業者。職業にも学業にも職業訓練にも就いてない(就こうとしない)人のこと。イギリスの労働政策において用いられる語。近年、国内でもこのような若者の増加傾向が指摘されており、問題視されている。

リストラ: リストラクチャリングの略。企業の買収・合併、不採算部門の整理、人員削減などの手段によって、事業内容を再編成すること。

パートタイマー: パートタイムで働く人。短時間労働者。パート。

派遣労働者: 派遣元の事業主との雇用関係の下に、派遣先で、派遣元の事業主以外の者の指揮命令を受けて派遣先のための労働に従事する労働者。

○団塊世代の60歳到達を前に、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律*」が改正され、定年年齢の段階的引き上げが定められましたが、企業側に消極的な姿勢が見られるため、高齢化が進んでいる本市にあって、定年期を前にした高年齢勤労者の生活不安は深刻なものがあります。

【目標】

勤労者が心身ともに健康で働き続けられるよう、福利厚生制度の充実に努めます。

レイ・ウェル鎌倉の有効活用を図ります。

技能奨励事業を進めます。

勤労者の働く環境の向上をめざします。

若年層や高年齢層などの実態に合った雇用支援策を進めます。

【施策の方針】

1. 福利厚生への対応
2. 施設の改修等
3. 技能の奨励
4. 労働環境の向上
5. 雇用の支援



■ 施策の方針 ■

1 福利厚生への対応

(1) 勤労者の福利厚生を専門的に行う(社)鎌倉市勤労者福祉サービスセンター*を支援することにより、多様化する福利厚生への対応を図ります。

(2) 勤労者のための余暇や生涯学習の拠点となるレイ・ウェル鎌倉の有効活用を図ります。

2 施設の改修等

(1) レイ・ウェル鎌倉は、建築後30年が経過しており、大規模な施設修繕等を検討します。

(2) 来館者の交通手段の改善を検討します。

3 技能の奨励

若年層の低い就職率、高い離職率による後継者不足のため、優秀技能者表彰の実施や技能職団体の育成に努めます。

4 労働環境の向上

雇用や労働環境に不安や不満を持つ勤労者のために、相談事業を実施します。

5 雇用の支援

(1) 若年層を含めた雇用支援策を実施するとともに、市内事業所向けに定年年齢の段階的引き上げ等の啓発に努めます。

(2) 就労支援や安定雇用に資する立場から、職業能力向上のための講座を実施します。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律:昭和 46(1971)年制定。平成2(1990)年改正。65 歳までの雇用機会を確保するため、労使をはじめ国民に明確な目標・展望を示すとともに、事業主が講ずべき措置に関する指針を定める高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針を労働大臣が策定し、労使の取組みを促進していく。

(社)鎌倉市勤労者福祉サービスセンター:平成 14(2002)年4月1日開設。市から勤労者福祉共済事業を承継し、市内中小企業従業員を対象に生活安定事業、健康管理維持事業、余暇活動事業等を実施するとともに、平成 14(2002)年 10 月1日よりレイ・ウェル鎌倉の管理業務を実施している。



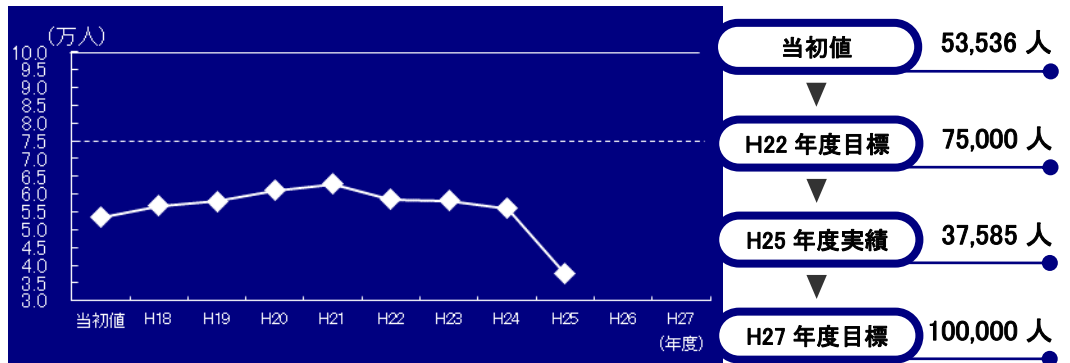
目標指標

【主な所管部・所管課】

市民活動部
産業振興課

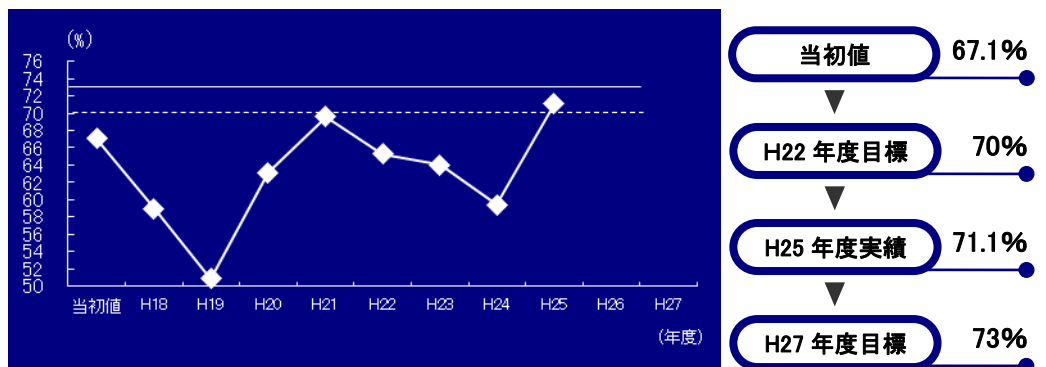
■レイ・ウェル鎌倉の利用者数(+)【統計指標】

レイ・ウェル鎌倉のホールや会議室等の年間利用者数の合計



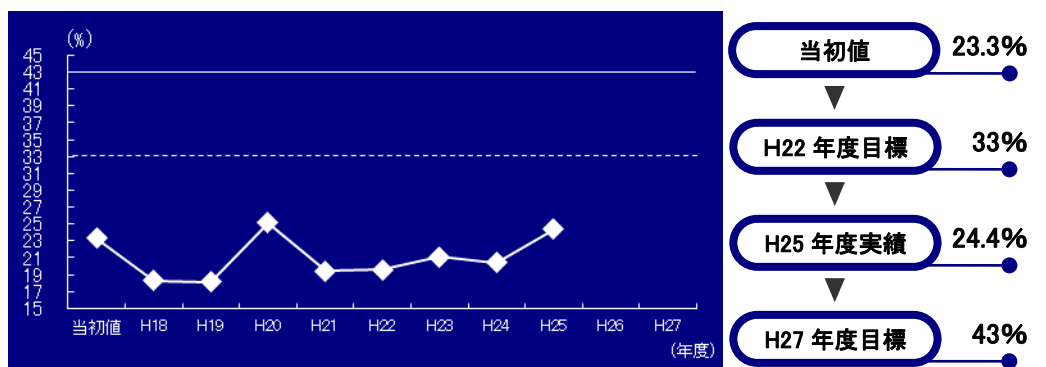
■正社員雇用率(+)【統計指標】

市民活動課で行っている労働動態調査の結果、市内事業者の雇用人数のうち正社員の人数の割合



■市民満足度(+)【満足度指標】

市内の企業で、勤労者の働く環境が充実し、安定的な雇用が図られているまちの実現状況について、市民が実感している割合



評価と展開

■目標達成に向けた 25 年度の実績と自己評価

【市民活動部】

・就職支援相談を毎月実施し、就職を希望する方々の適職の相談や求職情報の探し方などについて 14 人の実績がありました。(相談会場となるレイ・ウェル鎌倉の利用停止により平成 25 年 11 月実施分以降の開催ができませんでした。)

ハローワーク藤沢管内の自治と連携し、前年より7社増やして企業 32 社と求職者を橋渡しする就職面接会を実施し、参加者は 108 人でした。

前年に引き続き、ハローワーク藤沢から市内事業所の求人情報提供を受け、ホームページ掲載や公共施設配架により、求職する方がより身近で求人情報を得られるようにしました。

・就労に困難を抱える若者のための若者サポートステーションとの連携事業として、体験就労先を開拓する市民協働事業をNPOとともに実施し、3社という目標数には至らなかったものの体験就労を受け入れる事業所を2社開拓するという一定の成果を上げることができました。

■8年間(平成 18～25 年度まで)の取組の評価

【市民活動部】

・「鎌倉市は、市内の企業において、勤労者の働く環境が充実し、安定的な雇用が図られているまちだと思いますか」という問いに、市民満足度は 24.4%で、前年度より 4.0 ポイント増加しています。

また、市内において中小企業勤労者の福利厚生向上に取り組んできた、鎌倉市勤労者福祉サービスセンターの広域化への取組を支援し、平成 24 年 10 月に藤沢市、茅ヶ崎市の2市とともに中小企業勤労者の福利厚生向上に取り組む湘南勤労者福祉サービスセンター事業が発足しました。このことにより、スケールメリットを活かした利用者へのサービス向上を行なう体制を整えました。

レイ・ウェル鎌倉については、利用者数の伸びがない中、指定管理者による講座開催による継続利用増加に向けての取組をおこなってきましたが、耐震診断によって館の継続利用には危険が伴うことが判明し、平成 25 年 11 月 30 日をもって利用停止措置をとりました。

■25 年度までの未達成事業の課題・問題点など

【市民活動部】

・勤労者福祉サービスの向上策として、鎌倉市単独で取り組んでいた鎌倉市勤労者福祉サービスセンターによる中小事業者勤労者向け福利厚生事業の向上について、平成 24 年 10 月から藤沢市、茅ヶ崎市とともに広域に取り組む湘南勤労者福祉サービスセンターとして、規模と内容の充実を図りましたが、会員数の減少傾向に大きな改善が見られませんでした。今後も引き続き加入促進の体制強化などを図っていく必要があります。

■第3期基本計画の施策の方針における今後の展開(取組方針)

【市民活動部】

《雇用支援の充実》

・市内事業所への労働実態調査により基礎資料を得るとともに、労働問題への啓発を図り、労働相談等の相談事業や雇用対策の充実を図ります。また、現在、求職者の方々にハローワークの求人情報を提供していますが、それに加えて市が直接収集する求人情報をホームページで提供し、市内求職者へのサービス向上につとめていきます。

《働く環境の充実》

・勤労者の生活の充実、安定を図るため、勤労者の福利厚生の実現に努めます。湘南勤労者福祉サービスセンターについては、加入促進活動により新規会員の獲得に努めるとともに、スケールメリットを活かし、より内容の充実した質の高いサービス提供を行うことにより、積極的に新規会員の獲得を図るよう支援につとめていきます。

《技能振興の充実》

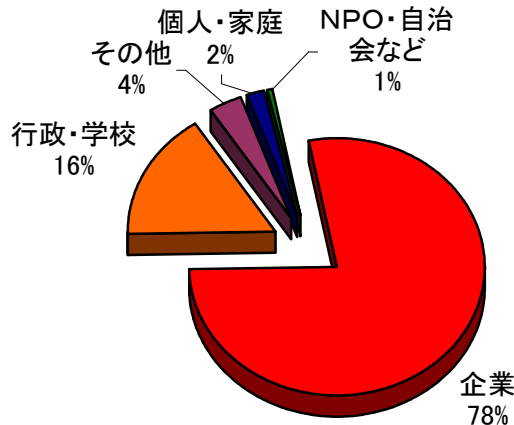
・技能者の経済的社会的地位及び技術水準の向上を図るため、優秀な技能者の表彰や技能職団体への助成などを行います。また、技能職団体の持つ技術を小中学校で披露するなど、より広く次世代に向けて技能振興をアピールしていきます。

市民等と行政 の協働

■市民・事業者・NPO等と行政の協働目標

- 市内の職場で働く勤労者の福利厚生の実現に努めます。
- 国・県、企業等と一体となって、若年層や高齢層などの実態に合った雇用を進めます。

参考：市民が期待する各主体の役割の大きさ



(「平成15年度市民意識調査」より)

外部評価結果

鎌倉市民評価委員会による評価

この分野の8年間の取組は、十分であった。

この分野の8年間の取組の進捗状況・取組のあり方に関する意見

- ・勤労者福祉はこれまでの勤労のスタイルや勤労者の社会的なニーズが激変したために、計画した施策が十分に機能したとは言い難いが、変化への過渡期と考え、今後どのように勤労者福祉を進めるか評価をしっかりと行うことが重要であろう。
- ・広域連携の中で勤労者福祉が位置づけられたことは評価したい。勤労者福祉サービスセンター事業の統合を進め、スケールメリットを活かした質の高いサービスを提供を目指していることは良い取組である。
- ・中小企業勤労者の福利厚生向上に貢献しているが、レイウェル鎌倉の廃止等、福利構成施設の減少があった。
- ・就職支援施策もハローワーク藤沢管内の自治体と連携するなどの働きかけをしたことは良いと思う。

第3期基本計画に向けたこの分野に関する意見

- ・中小企業の福利厚生の意味合いは重要であり、広域連携のなかでサービスの充実を図っていただきたい。
- ・雇用支援は景気に左右される。景気がやや上向くなか、就職支援相談などにも経営環境が向上することが望まれる。求人情報の提供、面接会の実施などにさらに取り組んで欲しい。
- ・産業を振興し、特に女性、高齢者の雇用の機会を増やすことである。
- ・雇用機会創出よりも、現在鎌倉で働いている方々を支援する取組に特化し、その方たちが充実した労働を行っている姿を見せる事が、若者の勤労意欲を高める事にも繋がるものと思われる。

	・就労支援活動にあたって、ミスマッチが生じないよう情報の提供方法に十分留意されたい。 ・今後の勤労者福祉は若者の勤労意欲の掘り起こし、職業技術の獲得への補助、労働環境の充実と保証への支援など質が問われると考える。
	この分野の指標に関する意見 ・市民満足度は 20%台と低く、あまり変わっていない。上昇と下降がまだ安定しないが、正社員の雇用率が上がり、景気回復の兆しが雇用にも影響を及ぼしたのかもしれない。満足度の肯定者:否定者の比率が 24:76 であることを、企業側及び行政は重く受け止め、改善策を検討する必要がある。「わからない」などが 38.9%もあるのは、労働環境に関する情報を一般市民が把握し難いことによる。 ・市としてできることは何かを今後は見据える必要があろう。施策コストとの効率性を考えながら施策を実行していく必要がある。 ・鎌倉のペットタウンとしての面から見た場合、そもそもサブタイトルにある「～市内の企業で、勤労者の働く環境が充実し、安定的な雇用が図られているまち」として産業都市化する事が望まれているのか？いないのであれば、その事に満足を求めること自体が間違っているものと思われる。 ・正社員雇用率が上がっている。今、人材確保が難しいと言われている。労働環境が悪化している企業もあり 単純に正社員雇用率を見るのではなく、残業時間数など問題がないか、合わせて調べる必要がある。 ・レイウェル鎌倉が廃止されたことから指標は新たに作成していく必要がある。 この分野に関する総括意見 ・中小企業の就業者への支援を行政がどこまで担うべきか再考が必要である。民間で出来ることは極力民の力を活用する方向で考えるべきである。 ・雇用機会の増減については、景気に左右されることであり、市が主体的に行うことではないものと思われる。 ・就職支援相談を実施しているが相談件数は少ない。 ・サービスセンター会員において新規会員を上回る退会者がおり、会員数増に結びつけることが困難である。 ・技能振興については、鎌倉独自の職種、技能などを支えていくのか？どんな技能があるのか広報などを使って広めてほしい。市民でも良くわからない。 ・勤労者福祉の問題は、行政側以上に日本経済・景気と企業側に依存するところが大きい。

実施計画	■（社）鎌倉市勤労者福祉サービスセンターへの支援(6-4-1-①) ■雇用対策の推進(6-4-5-①)
事務事業評価	■労働環境対策事業(市民-15) ■技能振興事業(市民-16) ■勤労者福利厚生事業(市民-17) ■勤労者福利支援事業(市民-18) ■勤労福祉会館管理運営事業(市民-19)
関連リンク	■雇用の安定(厚生労働省) ■労働基準(厚生労働省)