

# PLAN

# 2020

## あじさいメイツ・プラン2020

公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンター第3次勤労者福祉推進計画



公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンター

## 勤労者福祉推進計画の実現に向けて

公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンターの事業指針となる勤労者福祉推進計画を改訂いたしました。

当センターは、中小企業に働く勤労者の福祉の向上を図り、もって中小企業の振興及び地域の発展に寄与することを目的に、中小企業単独では実施しがたい勤労者福祉事業を互助の力で実施するため、昭和 43 年に相模原市勤労者互助会として発足いたしました。平成 2 年には、より事業の幅を広げるため財団法人相模原市中小企業勤労者福祉サービスセンターとして財団法人化し、さらに平成 24 年には公益法人制度改革に基づき公益財団に移行いたしました。

平成 2 年の財団法人化後は、バブル期における財政状況を背景に順調に飛躍を続け、平成 8 年には、勤労者福祉推進計画（計画期間 10 年間）を作成いたしました。その後も第 2 次計画（計画期間 5 年間）を平成 22 年度に策定し、これに基づいて事業を実施してまいりましたが、本年度をもって第 2 次計画が終了するため、新たに第 3 次計画を向こう 5 年間の中期計画として改訂するものでございます。

今回の改訂にあたりましては、経済状況や雇用環境さらにはワーク・ライフ・バランスへの取り組みなどの社会情勢を考慮しつつ、事業の開始以来、半世紀を迎えようとするセンターの事業の在り方についてどのように捉えるかが、一つのポイントでございました。国は、平成 23 年勤労者福祉事業にかかわる補助金を廃止しました。追随して都道府県や各市においても同様の傾向が見られます。今後とも会員の皆様に勤労者福祉事業を通して、潤いのある生活を享受していただくためには、センターが安定して持続可能な運営を行うことが求められます。

今回の計画は、当センターに対し、会員が何を望み、何を期待するのか等の視点からの提言、示唆を受けて策定したものでございます。従来からの固定化した価値観、仕事のやり方、男女の役割意識から脱却し、ワーク・ライフ・バランス、女性の社会活躍、男性の家庭や地域での活躍の実現が社会に求められています。こうした社会の実現の一助となるようこの計画を基に、各種事業の充実を図り、ますます魅力あるセンターとして発展するよう理事、評議員、職員一丸となって努めてまいります。

本改訂に当たりましては、策定委員の皆様には、それぞれの専門分野の有識者として参画いただき、多くの議論をいただきましたことに、改めまして深く感謝申し上げます。

平成 28 年 3 月

公益財団法人  
相模原市勤労者福祉サービスセンター  
理事長 安藤悦郎

## 目 次

<b>I</b>	勤労者福祉推進計画の策定（改訂）について	3
1	勤労者福祉推進計画の改訂	3
2	新・相模原市総合計画との関係	3
<b>II</b>	公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンターの概要	4
1	相模原市の概要	4
(1)	相模原市の人口の見通し	5
(2)	相模原市の世帯数の見通し	6
2	公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンターの概要	7
(1)	センターの設立経緯	7
(2)	センターの組織等	8
(3)	加入事業所数・会員数の推移	8
(4)	特例会員の推移	10
(5)	産業構造の変化	10
(6)	年度別事業参加人数	12
(7)	年度別収支状況	13
<b>III</b>	センターの課題と今後の方向性	14
<b>IV</b>	計画の基本的な考え方	21
1	計画の名称	21
2	計画の性格	21
3	計画の構成及び期間	21
<b>V</b>	基本目標	22
1	基本目標	22
2	施策の基本方針	22
<b>VI</b>	実施計画	25
1	数値目標	25
2	事業体系	25
3	実施計画に係る各事業の現状及び今後の取り組み	26
	<b>付属資料</b>	33
付属 1	第 3 次勤労者福祉推進計画策定要領	34
付属 2	アンケート結果の概要	36
付属 3	あじさいメイツ・プラン 2015 検証	48
付属 4	中小企業勤労者総合福祉推進事業の創設について	53
付属 5	相模原市がんばる中小企業を応援する条例	55

## I 勤労者福祉推進計画の策定(改訂)について

### 1 勤労者福祉推進計画の改訂

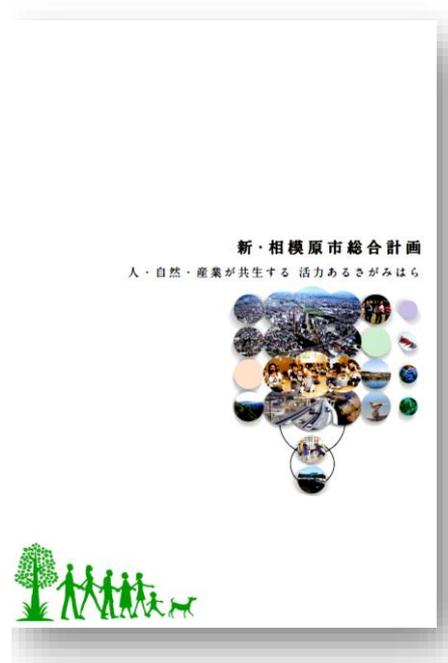
公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンター（以下「センター」という。）は、平成8年3月に「勤労者福祉推進計画」を策定し、余暇時間の増大やライフスタイルの変化など、中小企業勤労者のニーズの多様化に対応するとともに、大企業と中小企業間に存在する雇用、労働条件の格差をなくし、大企業並みの勤労者福祉の実現を目指してきました。

第2次計画にあたる「勤労者福祉推進計画『あじさいメイツ・プラン 2015』」から5年が経過し、勤労者福祉の必要性、重要性は今後ますます増大するものと考えられますが、経済の先行きの不透明感や労働法制等の改正など、センターを取り巻く環境は依然として厳しい状況が続くものと想定されます。また、少子高齢化、人口減少社会にあっては人々の働き方や生き方に大きな変革が求められており、従前にもましてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現が重要になってきています。こうしたことから、新たに「第3次勤労者福祉推進計画『あじさいメイツ・プラン 2020』」を策定することとしました。

なお、計画の期間は、前計画と同様に、今後5年間の計画としました。

### 2 新・相模原市総合計画との関係

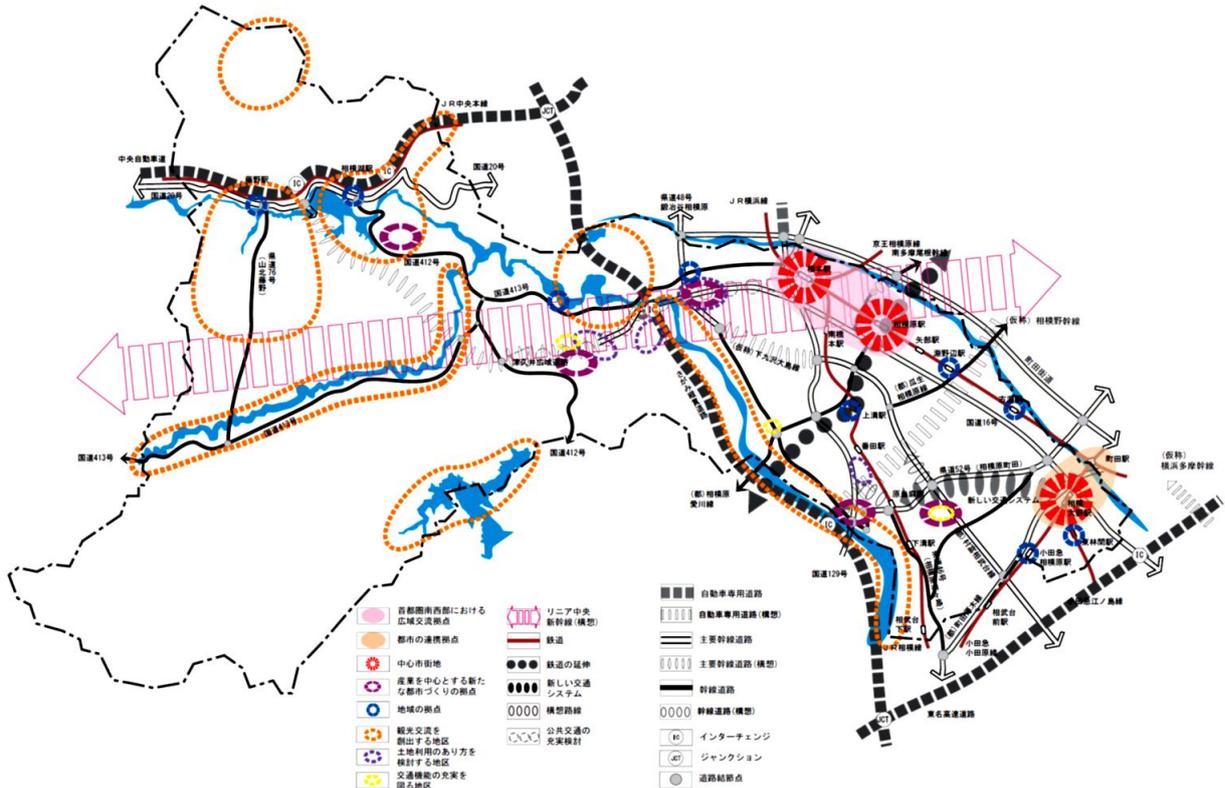
「新・相模原市総合計画」は平成22年3月に策定され、施策項目「雇用対策と働きやすい環境の整備」において、勤労者福祉の推進として「ワーク・ライフ・バランスの理念に基づき、勤労者が生きがいをもち、安心して働くことができる労働環境づくりや勤労者福祉を促進します。」と、仕事と家庭の両立支援事業などが示されており、その勤労者福祉施策を促進するための重要な推進組織としてセンターが担うべき役割はますます大きくなっています。



## Ⅱ 公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンターの概要

### 1 相模原市の概要

図表 1 都市力を高める都市づくりの方針図



(出典：相模原市都市計画マスタープラン（平成 22 年 3 月）)

相模原市は、神奈川県最北部にあり都心から 30～60km の首都圏近郊に位置します。

市北部の橋本、市中央部の相模原、市南部の相模大野の各駅の周辺を中心とする多様な都市機能を有する市街地と、県民の水がめである相模湖・津久井湖・宮ヶ瀬湖などの湖や県内の最高峰蛭ヶ岳を有する丹沢大山国立公園などの豊かな自然とが共存する都市です。

旧津久井郡の 4 町との合併を経て、平成 22 年 4 月には、全国で 19 番目、戦後、市制を敷いた都市（昭和 29 年 11 月 20 日市制施行）としては初めての「政令指定都市」に移行しました。

交通網は、小田急線、京王線、JR 中央本線、中央自動車道によって東京と直結しているほか、JR 横浜線、JR 相模線といった鉄道や国道 16 号、20 号、129 号などの幹線道路が整備されています。

また、平成 26 年 6 月に、さがみ縦貫道路（圏央道）の相模原愛川インターチェンジから高尾山インターチェンジ間の本線が開通したことに伴い、東名高速道路、中央自動車道、関越自動車道の各高速道路と直結しました。

さらに、リニア中央新幹線駅の設置をはじめ、在日米陸軍相模総合補給廠の一部返還地・

共同使用区域の活用、小田急多摩線の延伸など、大規模プロジェクトが進行中であり、首都圏南西部における広域交流拠点都市として、一層の発展が期待されています。(図表 1)

### (1) 相模原市の人口の見通し

相模原市の人口は、現在約 72 万人に達しています。(図表 2)

わが国の工業化と高度経済成長による東京など大都市圏の拡大に伴い、市制施行当時の昭和 29 年には約 8 万人であった人口が、昭和 42 年に 20 万人、昭和 52 年に 40 万人を超えるなど、全国でもまれにみる急激な人口増加を経験しました。

今後もしばらくは、緩やかな増加傾向で推移するものと見込まれますが、少子高齢化の進行とともに、人口増加の伸びは鈍化し、平成 31 年にピークを迎えることが予測されており、その後、減少に転ずるものと見込まれています。(図表 3)

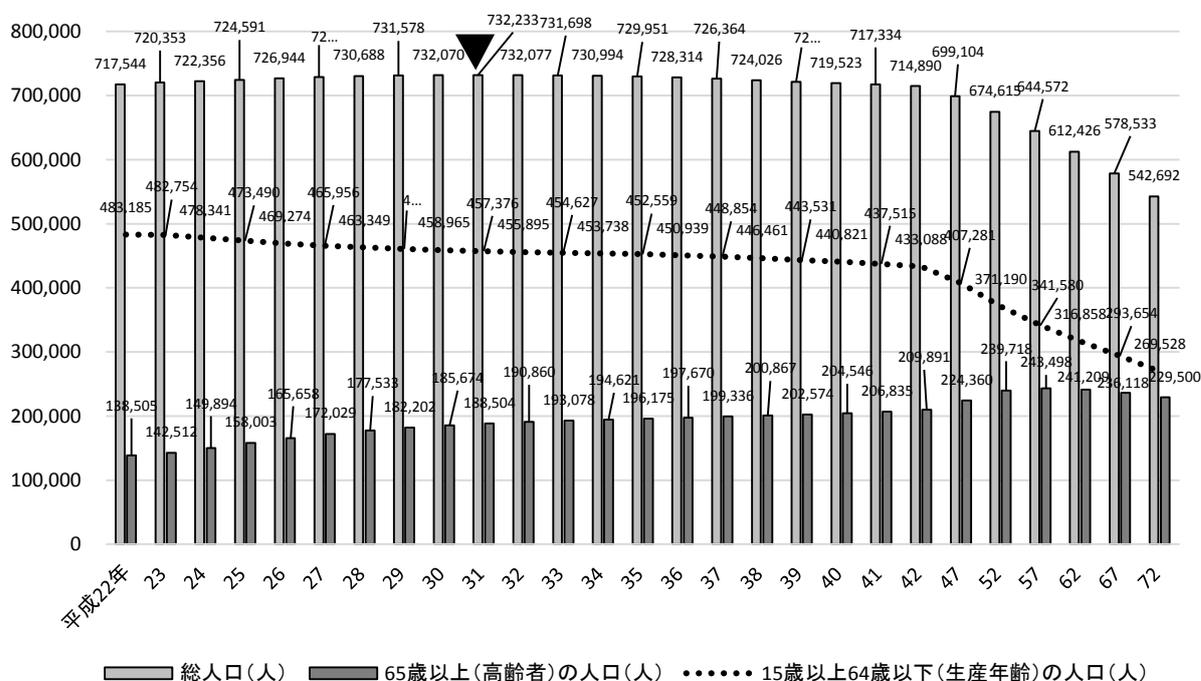
また、年齢構成については、年少人口及び生産年齢人口の減少と高齢者人口の増加がますます進むものと予測されています。(図表 4)

図表 2 相模原市の人口と世帯数等(平成 27 年 9 月 1 日現在の人口・世帯数)

区分	世帯数(世帯)	総人口(人)	男性(人)	女性(人)
総数	319,646	723,884	362,669	361,215
緑区	74,217	175,632	88,549	87,083
中央区	118,755	270,587	136,714	133,873
南区	126,674	277,665	137,406	140,259

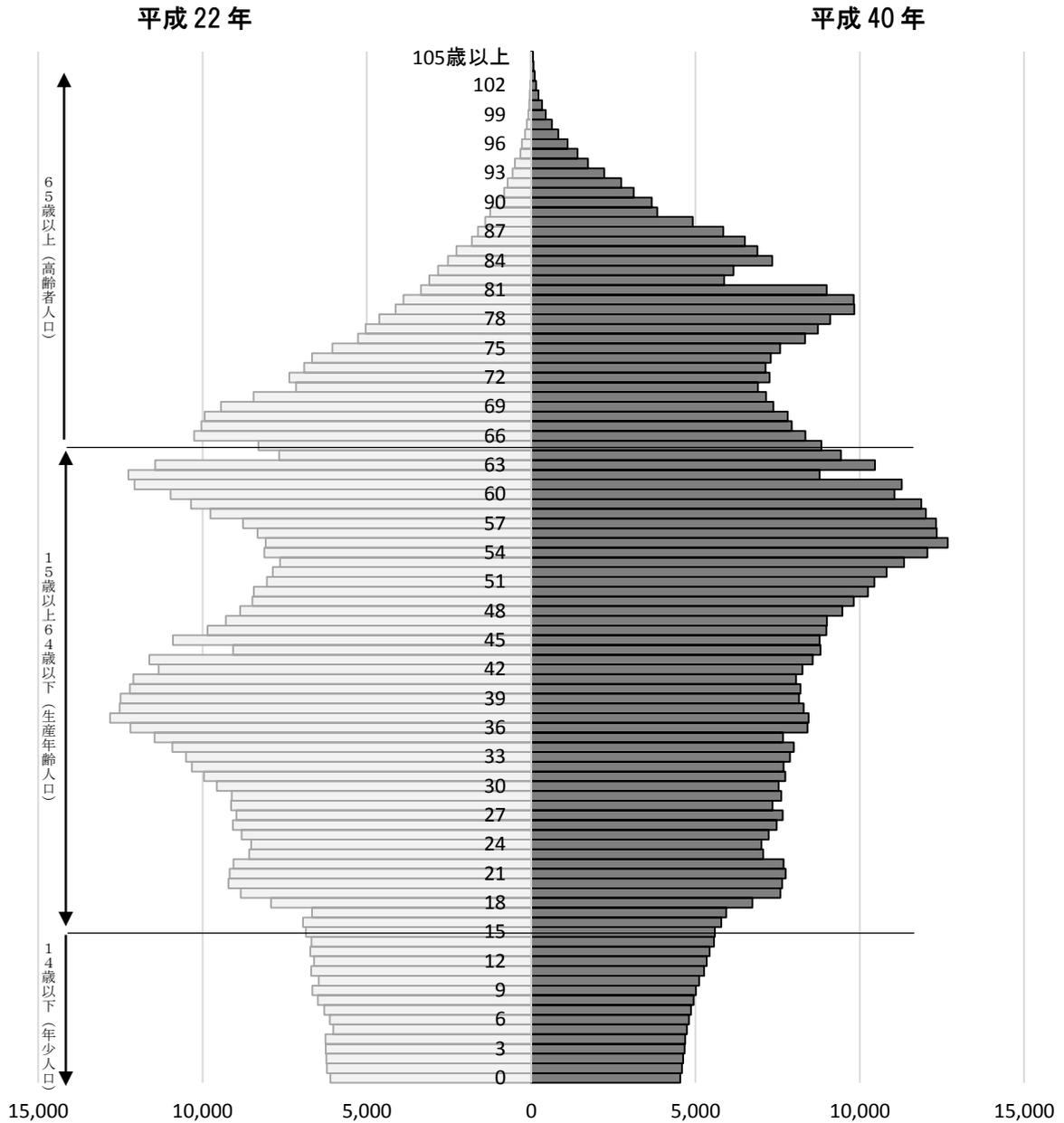
(出典：相模原市人口統計)

図表 3 相模原市の人口動態



(出典：2010年国勢調査に基づく相模原市の将来人口推計(詳細版))

図表 4 年齢構成(左側: 平成 22 年国勢調査、右側: 平成 40 年推計値)



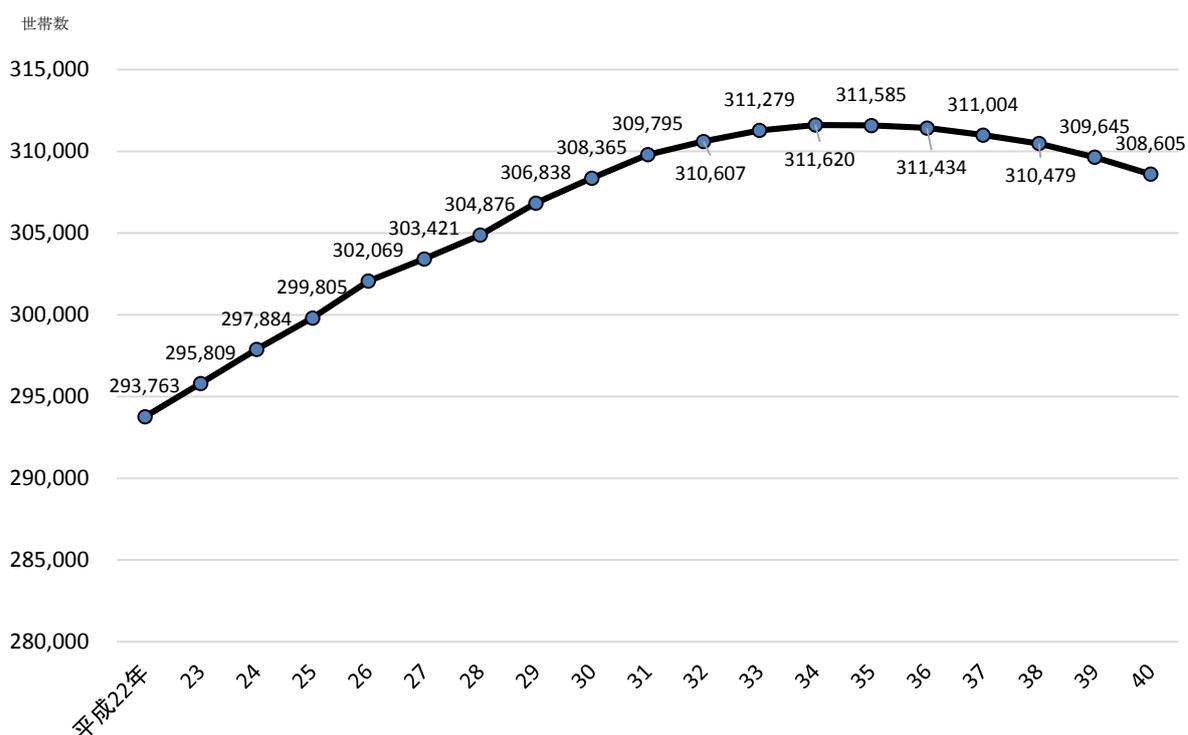
(出典: 2010 年国勢調査に基づく相模原市の将来人口推計(詳細版))

## (2) 相模原市の世帯数の見通し

世帯数については、今後も人口増と併せて緩やかに増加し、平成 34 年にピークを迎えると予測されています。(図表 5)

今後の動向としては、核家族化や少子高齢化を反映し、1 世帯当たりの人数が引き続き減少傾向で推移することが見込まれるほか、高齢化の進展に伴い、高齢単身世帯や高齢夫婦世帯(世帯主が 65 歳以上の夫婦のみの世帯)が増加することが見込まれます。

図表 5 世帯数の推移(推計値)



(出典：新・相模原市総合計画)

## 2 公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンターの概要

### (1) センターの設立経緯

わが国の企業の大多数を占める中小企業（資本金 3 億円以下、従業員数 300 人以下）は、昭和の経済成長期において、大企業並みに法定外福利厚生を充実させることが難しく、雇用の安定性や若年労働者の勤労意欲への影響などが懸念される状況にありました。中小企業の多くは、単独では、こうした状況に対応することが困難であるため、企業間を互助の精神で結び、共済事業を実施する試みが始まりました。

地方自治体が関与する中小企業勤労者の福利厚生事業は、昭和 42 年 11 月京都市が実施した中小企業共済会が始まりとされています。相模原市においては、昭和 43 年 7 月に任意団体「相模原市勤労者互助会」（昭和 57 年「相模原市中小企業共済会」に名称変更）を設置し、勤労者福祉事業を開始しました。

昭和 63 年 5 月には、国（旧労働省）において、中小企業者の互助の力で「大企業並みの福利厚生」の実現を目指す「中小企業勤労者総合福祉推進事業の創設について」という事務次官通達が出され、中小企業勤労者に係る事業の指針が示されるとともに、全国的に中小企業勤労者の福利厚生充実の気運が高まる中、平成 6 年 8 月には、全国のサービスセンターのナショナルセンターの位置付けを担って、社団法人全国中小企業勤労者福祉サービスセンター（平成 24 年 4 月一般社団法人に変更。以下「全福センター」という。）が設立され、大きな役割を果たすこととなりました。

センターはこれに先立ち、平成2年4月に運営形態を変更して「財団法人相模原市中小企業勤労者福祉サービスセンター」を設立し活動を拡大してきましたが、さらに公益法人制度改革に基づき、平成24年4月1日に、より公益性の高い「公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンター」へと移行しました。

なお、昭和63年の事務次官通達は、平成23年の国庫補助金の廃止を受けて効力を失したものとされていますが、全福センターにおいては、現在、中小企業勤労者の福利厚生事業の安定化を求め、全国の約200か所のサービスセンター等とともに勤労者福祉制度の法制化を目指して取り組んでいます。

## (2) センターの組織等

### ①目的

相模原市内の企業に勤務する勤労者と事業主及び相模原市内に居住し市外の企業に勤務する勤労者等に対し、総合的な福祉事業を行うことにより、勤労者等の福祉の向上を図り、もって産業の振興及び地域社会の活性化に寄与することを目的としています。

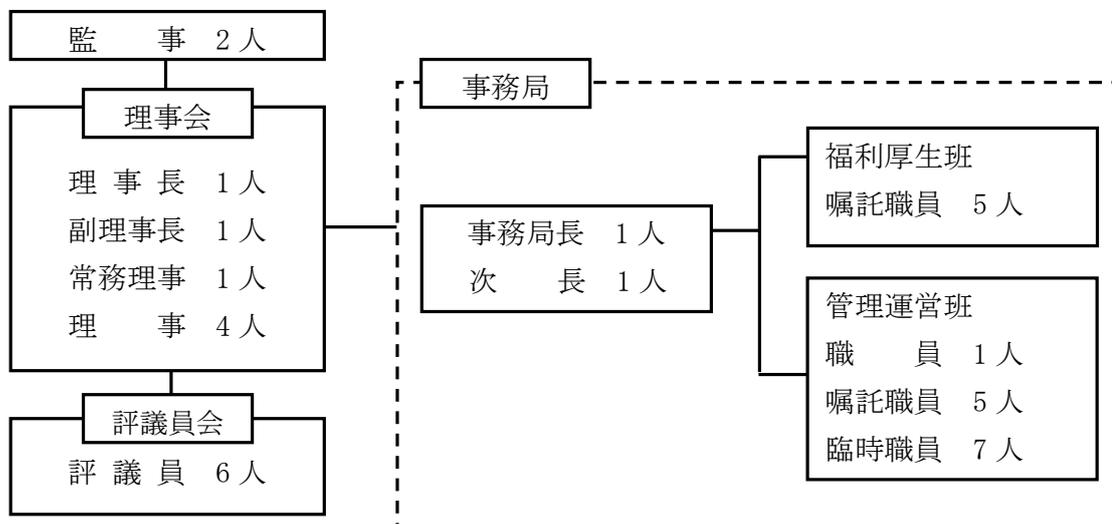
### ②所在地

相模原市緑区西橋本5丁目4番20号（サン・エールさがみはら内）

### ③基本財産

2億円（うち相模原市出捐額8千万円）

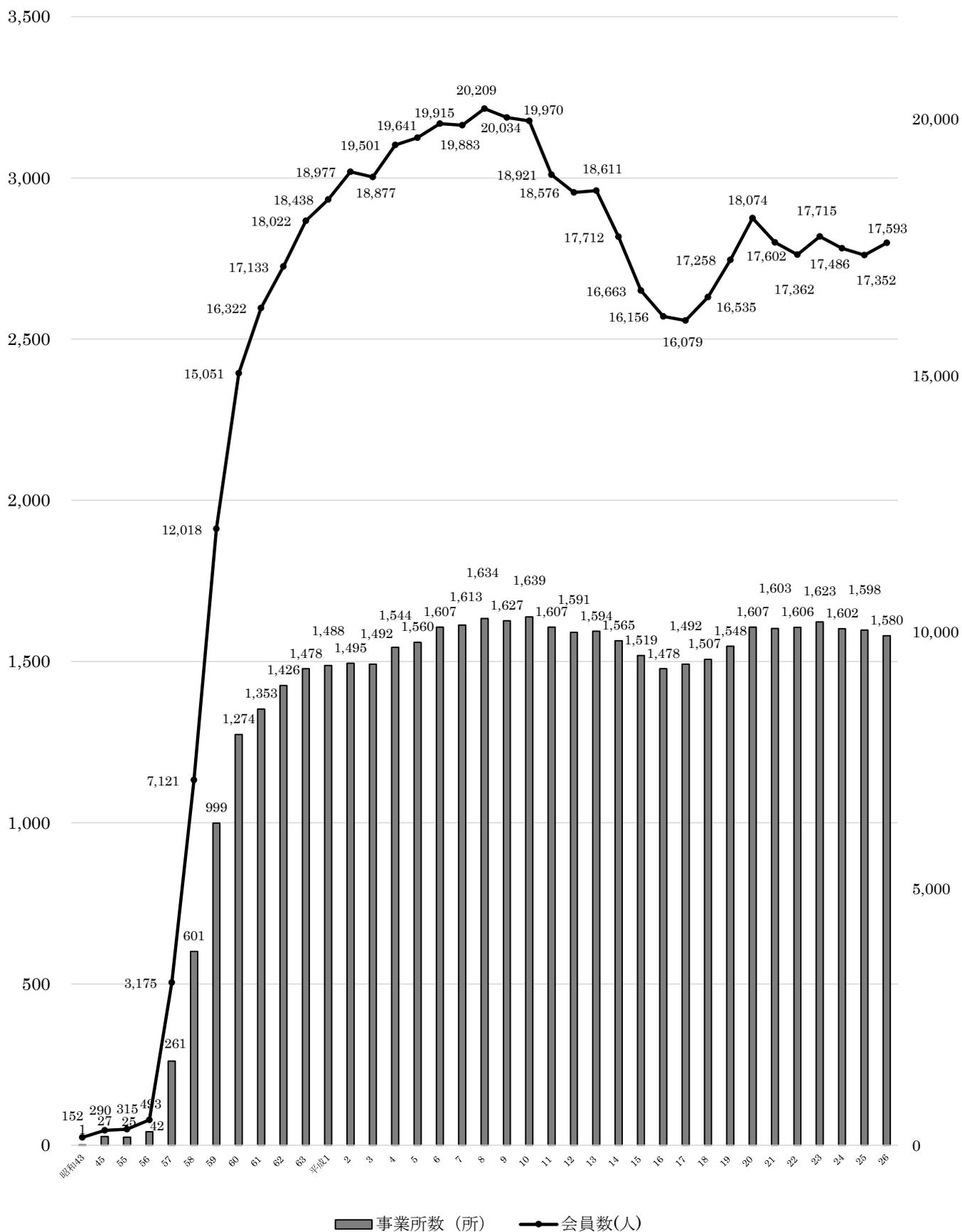
### ④組織に関する事項（平成27年4月1日現在）



## (3) 加入事業所数・会員数の推移

会員数は平成8年の約2万人をピークに、バブル崩壊後には1万6千人まで減少し、リーマンショックを経て現在は1万8千人前後で推移しています。**(図表6)**また、前回計画時と比較すると、会員事業所規模別加入状況に大きな変化はみられませんが、年齢別・男女別では男性の割合が増え、年齢も高くなってきています。**(図表7、図表8)**

図表6 加入事業所数・会員数



図表 7 会員事業所規模別加入状況(単位:所)

区 分	総数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50人以上
センター (H28年)	1,556	777	327	234	98	60	60
センター (H23年)	1,625	800	372	237	104	65	47
相模原市全体	24,010	13,518	4,628	2,973	1,189	832	780

※派遣従業者のみの事業所(35事業所)を除く。

(出典:相模原市全体については平成26年経済センサス-基礎調査 事業所に関する集計)

図表 8 会員年齢別・男女別加入状況(単位:人)

区 分	総数	16～20歳	21～25歳	26～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61～70歳
H28計	17,996	105	986	1,324	3,709	5,420	3,565	2,887
男	10,436	67	460	780	2,240	3,220	1,962	1,707
女	7,560	38	526	544	1,469	2,200	1,603	1,180
H23計	17,768	113	898	1,374	4,525	4,327	3,430	3,101
男	10,520	72	463	786	2,911	2,550	1,862	1,876
女	7,248	41	435	588	1,614	1,777	1,568	1,225
H28割合	100%	1%	5%	7%	21%	30%	20%	16%
H23割合	100%	1%	5%	8%	26%	24%	19%	17%

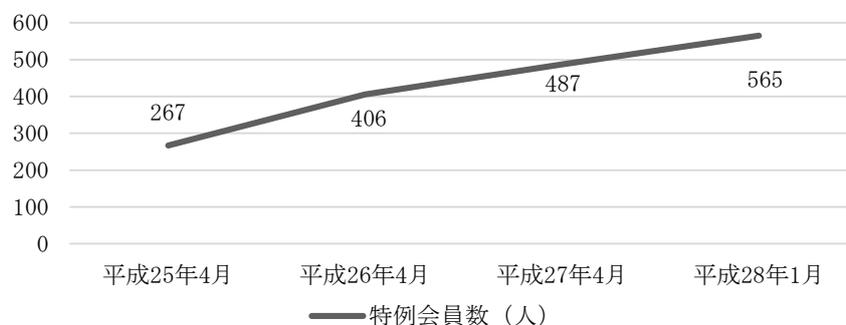
※平成28年、平成23年ともに2月1日現在の事業所・会員数

#### (4) 特例会員の推移

センターの特色の一つに「特例会員制度」があります。71歳以上の会員は基本的には退会になりますが、引き続き事業所で勤務する場合は、会費無料で共済給付事業以外のサービスを受けることが可能になります。これは、全国のサービスセンターの中でも稀な制度で、平成28年1月現在で565人となっていますが、年々大きな伸びを示しています。

(図表9)

図表 9 特例会員数



#### (5) 産業構造の変化

相模原市における産業別事業所数は、平成24年の経済センサスによると、23,124事業所で、その構成比は第一次産業が0.3パーセント、第二次産業が21.0パーセント、第三

次産業が 78.7 パーセントとなっています。産業別従業者数では 240,371 人で、その構成比は第一次産業が 0.4 パーセント、第二次産業が 23.9 パーセント、第三次産業が 75.7 パーセントとなっています。(図表 10、図表 11)

一方、センターの平成 28 年 2 月現在の産業別会員数をみると、第一次産業が 1.0 パーセント、第二次産業が 39.8 パーセント、第三次産業が 59.2 パーセントとなっており、これを平成 23 年 2 月時点と比較すると、第二次産業に属す会員が減少し、第三次産業の会員が増加しています。(図表 12)

図表 10 産業別事業所数(上段:事業所数(所)、下段:構成比)

産業別	平成 3 年	平成 13 年	平成 18 年	平成 21 年	平成 24 年
第一次産業	63	40	50	83	72
	0.3%	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%
第二次産業	6,053	5,441	4,881	5,379	4,861
	24.5%	21.5%	20.5%	21.4%	21.0%
第三次産業	18,552	19,830	18,931	19,722	18,191
	75.2%	78.3%	79.3%	78.3%	78.7%
総数	24,668	25,311	23,862	25,184	23,124

(出典：平成 26 年版相模原市統計書)

図表 11 産業別従業者数(上段:従業者数(人)、下段:構成比)

産業別	平成 3 年	平成 13 年	平成 18 年	平成 21 年	平成 24 年
第一次産業	473	393	478	991	1,028
	0.2%	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%
第二次産業	91,970	71,758	62,885	63,661	57,539
	39.4%	28.6%	25.9%	24.0%	23.9%
第三次産業	141,180	178,325	179,122	200,123	181,804
	60.4%	71.2%	73.9%	75.6%	75.7%
総数	233,623	250,476	242,485	264,775	240,371

(出典：平成 26 年版相模原市統計書)

図表 12 産業別センターの会員構成(事業所数(所)、会員数(人))

区分	事業所	産業別加入率	会員数	産業別加入率
第一次産業	27(27)	1.7% (1.7%)	181(187)	1.0% (1.0%)
第二次産業	638(709)	41.1% (43.6%)	7,137(7,740)	39.8% (43.7%)
第三次産業	891(890)	57.2% (54.7%)	10,678(9,802)	59.2% (55.3%)
総数	1,556(1,626)	100% (100%)	17,996(17,729)	100% (100%)

※平成 28 年 2 月 1 日現在の事業所、会員数、( ) 内は平成 23 年 2 月 1 日現在の事業所・会員数

## (6) 年度別事業参加人数

平成23年度から平成26年度までの事業の参加状況等は、健康の維持増進に資する事業、余暇活動に資する事業、施設に係る管理運営事業への参加者が年々増加傾向にあります。また、相模原市立勤労者総合福祉センター（以下「サン・エールさがみはら」という。）の利用状況は70パーセント前後を維持しています。（図表13）

図表13 事業の参加状況(単位:人)

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
<b>生活の安定に資する事業</b>	<b>3,851</b>	<b>4,002</b>	<b>3,823</b>	<b>3,270</b>
共済給付	3,211	3,157	3,165	2,954
物資あっせん	640	845	658	316
<b>健康の維持増進に資する事業</b>	<b>9,328</b>	<b>10,067</b>	<b>10,079</b>	<b>10,159</b>
人間ドック助成	140	175	144	140
健康診断	9,161	9,751	9,908	9,977
教室・講座	27	141	27	42
<b>自己啓発に資する事業</b>	<b>214</b>	<b>315</b>	<b>271</b>	<b>382</b>
教室・講座	198	304	265	349
カルチャーセンター助成	11	8	5	11
NHK 学園助成	3	3	1	1
同好会助成	2	—	—	—
ユーキャン講座助成	—	—	—	21
<b>財産形成に資する事業</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>12</b>
教室・講座	15	23	58	12
<b>余暇活動に資する事業</b>	<b>108,038</b>	<b>111,769</b>	<b>110,164</b>	<b>116,890</b>
レクリエーション	4,580	5,208	5,374	4,611
旅行	298	1,028	537	695
生活ギフトあっせん	708	911	1,224	1,742
観劇・観戦入場券あっせん	2,087	782	671	1,965
遊園地等チケットあっせん	6,340	7,371	8,301	10,371
入浴共通券あっせん	75,750	75,968	75,072	75,828
温泉等入浴券あっせん	1,309	1,550	1,583	1,550
演劇等鑑賞助成	1,029	1,084	1,108	1,185
映画チケットあっせん	3,007	3,091	2,161	2,716
保養施設利用助成・貸出し	2,555	3,418	3,414	3,352
公共施設利用補助	10,375	11,358	10,719	12,875
<b>生涯生活の安定に資する事業</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>98</b>
教室・講座	27	22	25	98
<b>施設に係る管理運営事業</b>	<b>2,399</b>	<b>2,307</b>	<b>2,685</b>	<b>3,491</b>
土曜コンサート	1,624	1,731	1,593	1,919
ジャズコンサート	185	220	175	269
映画鑑賞会	—	—	469	568
落語講演会	—	—	111	191
教室・講座	590	356	337	544
<b>総 計</b>	<b>123,872</b>	<b>128,505</b>	<b>127,105</b>	<b>134,302</b>
<b>サン・エールさがみはら利用状況</b>				
施設利用者数	178,907	194,094	199,063	253,628
施設利用率	68.7%	70.4%	69.0%	70.2%

※参加人数は延べ人数

## (7) 年度別収支状況

平成 23 年度から平成 26 年度までの収支状況は次のとおりです。

なお、平成 24 年度に公益財団法人に移行し、平成 26 年度からは指定管理事業を共同事業体で実施しています。

事業活動収支はここ数年赤字となっており、収入については基本財産運用収入や特定資産運用収入の減少、会費収入の横ばい状態が続いています。また、収入が減少する中で、余暇活動事業支出や生涯生活の安定事業の支出が増加していることから、共済給付事業基金などを取り崩している状況となっています。(図表 14)

図表 14 収支状況(単位:円)

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
<b>I 事業活動収支の部</b>				
<b>事業活動収入計</b>	<b>275,284,176</b>	<b>289,101,944</b>	<b>285,386,411</b>	<b>257,255,968</b>
基本財産運用収入	2,183,861	2,237,250	1,924,531	1,564,031
特定資産運用収入	2,219,999	2,364,414	1,210,996	1,202,375
会費収入	85,226,800	84,100,000	84,001,200	85,354,800
事業収入	62,448,292	68,666,034	66,800,063	65,777,181
利用料収入	27,005,215	27,622,177	26,988,917	27,969,536
受託事業収入	61,863,891	62,098,425	62,171,150	34,284,807
広告宣伝収入	2,096,480	2,400,070	1,774,165	1,698,430
補助金等収入	30,814,824	37,088,757	38,464,100	36,739,659
雑収入	153,814	164,817	23,289	473,149
他会計からの繰入金収入	1,271,000	2,360,000	2,028,000	2,192,000
<b>事業活動支出計</b>	<b>282,806,266</b>	<b>295,867,169</b>	<b>288,478,416</b>	<b>259,610,134</b>
生活の安定事業支出	3,024,953	3,105,781	3,603,084	2,168,313
健康の維持増進事業支出	16,416,459	14,062,303	13,642,813	12,853,503
自己啓発事業支出	2,037,428	1,846,614	2,807,722	2,722,539
財産形成事業支出	198,597	168,371	657,592	633,220
余暇活動事業支出	94,078,194	102,754,107	98,790,894	103,614,870
生涯生活の安定事業支出	160,592	168,251	650,562	646,664
情報提供事業支出	9,952,278	14,013,347	9,993,452	11,326,912
会館管理事業支出	84,503,034	86,757,475	88,252,053	61,705,060
広告宣伝事業支出	342,484	768,454	1,087,900	1,037,371
自動販売機事業支出	—	108,449	190,155	133,607
会館管理収益事業支出	—	0	30,000	7,561
共済給付事業支出	52,151,863	51,711,988	52,954,643	46,632,080
管理費支出	18,669,384	18,042,029	13,789,546	13,936,434
他会計への繰入金支出	1,271,000	2,360,000	2,028,000	2,192,000
<b>事業活動収支差額</b>	<b>▲7,522,090</b>	<b>▲6,765,225</b>	<b>▲3,092,005</b>	<b>▲2,354,166</b>
<b>II 投資活動収支の部</b>				
<b>投資活動収入計</b>	<b>4,604,000</b>	<b>4,135,000</b>	<b>4,659,400</b>	<b>5,124,121</b>
共済給付事業基金取崩収入	4,604,000	4,135,000	4,659,400	142,600
事業運営基金取崩収入	0	0	0	4,981,521
<b>投資活動支出計</b>	<b>4,604,000</b>	<b>4,135,000</b>	<b>4,659,400</b>	<b>5,124,121</b>
<b>III 財務活動収支の部</b>				
<b>財務活動収入計</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>財務活動支出計</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>財務活動収支差額</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>当期収支差額</b>	<b>▲2,918,090</b>	<b>▲2,630,225</b>	<b>1,567,395</b>	<b>2,769,955</b>
<b>前期繰越収支差額</b>	<b>37,889,579</b>	<b>34,971,489</b>	<b>32,341,264</b>	<b>33,908,659</b>
<b>次期繰越収支差額</b>	<b>34,971,489</b>	<b>32,341,264</b>	<b>33,908,659</b>	<b>36,678,614</b>

### Ⅲ センターの課題と今後の方向性

図表 15 センターの課題



センターの課題としては、

- ① 時代に応じた事業運営
- ② 広報活動の充実
- ③ 会員拡大の推進
- ④ 組織運営体制の充実
- ⑤ 活動財源の確保
- ⑥ 労働市場変化への対応

などをあげることができます。(図表 15)

#### 課題1 時代に応じた事業運営

##### 【課題】

全国の勤労者福祉サービスセンターが行っている余暇活動事業は、単独では会員の多様なニーズに応えることが難しくなっているため、近隣の勤労者福祉サービスセンターとの連携による共同事業等により、スケールメリットを活かした事業を展開し、時代の変化や多様なニーズに対応した新たなサービスを提供することが求められています。

##### 【方向性】

今後は、県内の勤労者福祉サービスセンターとの共同事業拡大や、地域性を活かした特徴的なイベントの開催、地域の特産物などを有する全国の勤労者福祉サービスセンター等との連携や、関連労働団体の活動と連携した事業の拡充や既存事業の見直しなどを検討する必要があります。

## 課題2 広報活動の充実

### 【課題】

市内の従業員数からすれば、センターの会員加入率はまだまだ低く、十分にセンターの存在が周知されているとは言えない状況にあります。

### 【方向性】

未加入事業所に対するアプローチとして、産業構造の変化やそれらの産業分野の就業の特性などを踏まえた勤労者福祉や広報のあり方を検討する必要があります。

また、広報活動や情報提供の方法が多様化する中、世代や勤務環境（紙媒体による提供に適しているのか、常に Web に接することが出来る環境にあるか否かなど）に応じた情報の提供方法のあり方について検討する必要があります。

## 課題3 会員拡大の推進

### 【課題】

センターは、設立当初から順調に会員数や事業所数が増加してきましたが、近年の社会経済状況の影響から、会員数はほぼ横ばいの状況になっています。

市内の産業別従業者数や事業所数の変遷をみると、従来、加入者が多かった製造業や建設業といった第二次産業の従事者数が減少し、第三次産業の従事者数が大きく増加しています。また、少子高齢化により生産年齢人口（15歳以上64歳以下）が減少しています。

労働力人口の減少下においては、会員はもとより事業者などにも配慮した事業展開を検討し、持続可能で安定的なセンター運営が行えるよう会員の確保を図る必要があります。

### 【方向性】

センターの会員事業所の構成をみると、近年、医療、福祉、介護をはじめとするサービス業等を中心とした第三次産業の事業所が増加しており、それらの分野に対し積極的に勧誘を行い、センターの役割や勤労者福祉の必要性などの理解を得ることが大切になっています。このため、サービス業等の勤務形態などに応じた事業の実施方法や内容を工夫し、利用しやすい事業展開を検討するとともに、会員のみならず事業主の企業経営上の視点や経営環境の変化などにも配慮した事業を追加するなど、会員・事業主のニーズを的確に把握したサービス内容の見直しを行うことが求められます。

また、センターの自立化を推進するためには、会員増強が何よりも重要です。

現在、センターの会員加入率は9.2パーセント（事業所加入率6.9パーセント）です。全福センター加盟の200のサービスセンターの平均加入率は4.4パーセント（事業所加入率5.0パーセント）であり、これと比較すると上位に位置していますが、まだまだ会員を増強する余地が多く残されています。**（図表16）**

このため、センターが実施している事業内容などを、センターホームページや勧誘パンフレット、ダイレクトメール、市の広報など、様々な広報媒体を使ってPRすることにより、市内企業及びその従業者にセンター加入のメリットを周知する必要があります。

その他、会員増強のためには、会員数の目標値の設定、加入推進員の配置などさまざまな手法についても検討する必要があります。

図表 16 全福センター加盟団体加入状況及び当センター加入状況

地区	団体数	中小企業勤 労者数(人)	会員数 計(人)	平均 加入率	中小企業 事業所数	会員事業 所数計	平均 加入率
北海道	9	504,614	29,380	5.8%	61,831	3,906	6.3%
東北	15	1,476,382	68,893	4.7%	180,286	7,790	4.3%
関東	58	8,305,604	267,571	3.2%	833,087	56,340	6.8%
北信越	23	1,776,525	134,369	7.6%	221,234	16,668	7.5%
東海	25	3,347,002	146,536	4.4%	382,027	20,045	5.2%
近畿	38	7,186,521	248,181	3.5%	841,939	23,634	2.8%
中四国	19	2,652,247	158,761	6.0%	386,411	15,333	4.0%
九州沖縄	13	2,355,807	154,030	6.5%	282,679	14,487	5.1%
合計	200	27,604,702	1,207,721	4.4%	3,189,494	158,203	5.0%

あじさいメイツ	-	192,120	17,718	9.2%	22,870	1,578	6.9%
---------	---	---------	--------	------	--------	-------	------

(出典：全福センター 全国団体各種統計資料(平成 27 年版) 平成 27 年 4 月)

#### 課題4 組織運営体制の充実

##### 【課題】

センターは、昭和 43 年に市の直轄事業として任意団体が設立されて以来、平成 2 年の財団設立後も、市からの出向職員により運営されてきました。

予算面においても、市の予算の枠組みの中で、勤労者福祉事業の事務的経費は補助金として、指定管理に係る施設管理経費は委託料として計上されており、「相模原市行政改革大綱」(平成 10 年)及びこれを継承した「さがみはら都市経営ビジョン」(平成 17 年)を受けて、暫時、市職員の引き上げが行われました。

この引き上げに当たっては、必要な職の固有職員を雇用したうえで、市職員が引き上げられたわけではなく、事務補助として配置されている 1 年雇用の嘱託職員が、それぞれ市職員の担当事務まで含めて担うこととなりました。

最終的に「相模原市外郭団体に係る改革プラン」(平成 23 年)のとおり、平成 23 年度をもって市職員の引き上げが完了し、平成 24 年の公益財団への移行を視野に入れた中で、平成 23 年に福利厚生の実行者として初の固有職員 1 名を雇用し、その後、平成 26 年度からの 2 回目の指定管理者事業の受託に当たり、管理運営班の実行者として固有職員 1 名を雇用しましたが、現在でも事業の大部分は 1 年雇用の嘱託職員が担当する特異な体制となっています。(図表 17)

また、5 年を超える有期労働契約の労働者の無期契約への転換申込権の発生などを内容とする改正労働契約法の適用が平成 30 年から予定されるなどの外的要因も存在することから、事業の安定性、継続性を確保するための組織体制を構築する必要があります。

## 【方向性】

現状、センターの事務局は、嘱託職員が中心という体制となっていますが、神奈川県内の他の勤労者福祉サービスセンターと比較して、職員一人当たりの会員数が2,533人と最も多く、職員の労働負荷は重くなっています。(図表18)

こうしたことから、ルーチンワークで負荷が生じている作業について効率化を図るとともに、職員のあり方について抜本的な見直しを図るなど、センターの組織運営体制の充実に図ることが求められます。

## 課題5 活動財源の確保

### 【課題】

中長期的に安定した勤労者福祉サービスを提供していくためには、センターの自立的な経営が不可欠です。

そのためには、新規会員の増強や財政基盤の拡充・整備を図ることが必要となります。また現在、会費が無料となっている特例会員のあり方も課題となっています。

図表17 事務局職員数の推移(単位:人)

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
事務局長(嘱託)	1	1	1	1	1
市派遣職員	1	0	0	0	0
固有職員	1	1	1	1	1
福利厚生班嘱託職員	5	5	5	5	5
福利厚生班臨時職員	1	1	0	0	0
管理運営班固有職員	0	0	0	1	1
管理運営班任期付職員	1	1	1	0	0
管理運営班嘱託職員	5	5	5	5	5
管理運営班臨時職員	7	7	7	7	7
合計	22	21	20	20	20

図表18 事務局職員数の比較(福利厚生事業に係る人員のみ)

略称 団体名	職員数				会員勤労 者数(人)	会員事業 所数(所)	職員1人当たり	
	常勤	非常勤	職員計	内出 向者			会員数 (人)	事業 所数
川崎	3	2	5	0	11,595	1,505	2,319	301
湘南	7	0	7	0	10,867	2,113	1,552	302
小田原	4	0	4	0	2,800	576	700	144
相模原	7	0	7	0	17,730	1,552	2,533	222
厚木	6	0	6	0	5,050	707	842	118
大和	2	2	4	0	3,643	849	911	212

(出典：全福センター 全国団体各種統計資料(平成27年版) 平成27年4月)

## 【方向性】

市出資の財団として設立されたセンターは、その設立経緯から、財団運営に対して市からの一定額の補助金が交付されていますが、補助金は削減傾向にあるため、長期に渡り安定した経営を持続していくためには、事務局経費の削減や収益事業の拡充、会員の増強とともに、特例会員を含めた会員の負担の適正化について検討することが必要です。

## 課題6 労働市場変化への対応

### 【課題】

平成 24 年 12 月の第二次安倍内閣による金融政策や財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の取り組みや、日本銀行による「量的・質的金融緩和」の導入などの一連の取り組みを受けて、円安や株価の上昇がおり、大手企業を中心に景気回復傾向がみられ、神奈川県における有効求人倍率も1を超えるなど、企業の採用活動も活発化の動きをみせています。

### （図表 19、図表 20）

しかし、その一方で、わが国の労働力人口は減少傾向にあり、新規学卒者の人材確保が事業者にとって重要な課題となっています。

そのため、人材確保の観点から労働環境を整備する必要が生じ、賃金だけでなく勤労者福祉の向上を図る必要性が増大しています。

このため、事業者のニーズや従業員のニーズに合致した労使双方にとってメリットとなる勤労者福祉事業の構築が課題となっています。

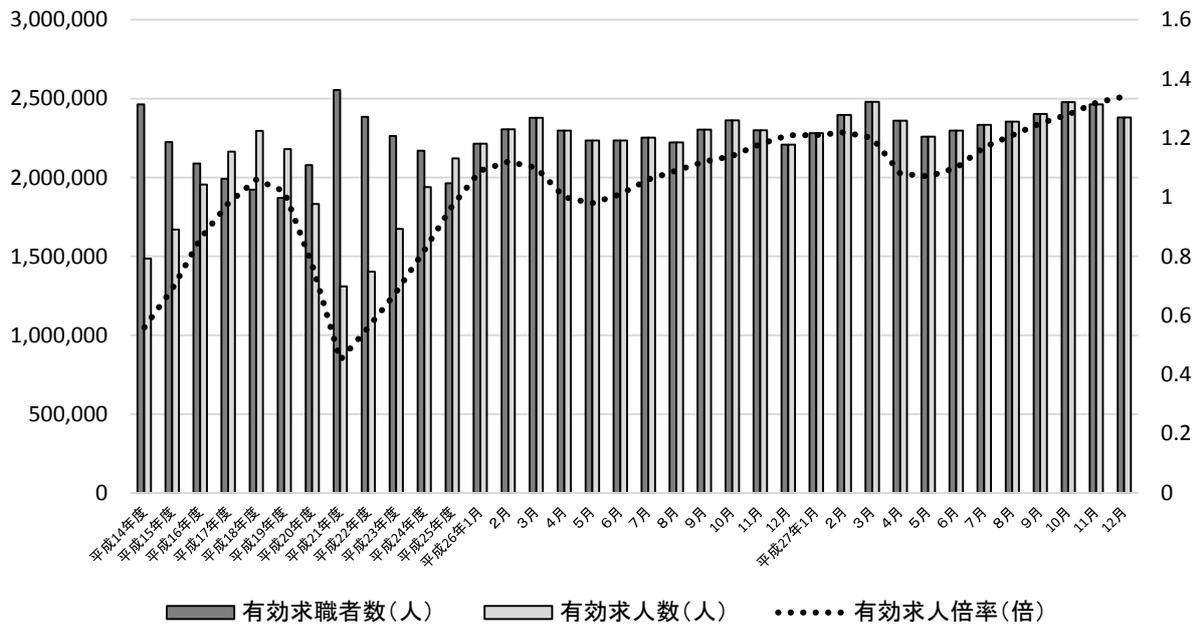
### 【方向性】

新規学卒者の採用競争が激しくなりつつある中で、平成 28 年 10 月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大により、従来非正規雇用者であった者が正規雇用者に転換することが想定され、会員拡大につながる可能性があります。（図表 21）

また、センターは、従業員が 300 人以下の中小企業を中心に事業を展開してきたため、大規模企業グループの子会社などには比較的周知されていない傾向にありました。

しかし近年、大規模企業のグループ企業に属していた子会社が資本関係の解消や別会社化することなどにより、従前の企業グループの福利厚生サービス（例えば企業グループ共済会の給付など）が受けられなくなる事も生じており、今後は、このような大企業の子会社であった会社等に対しても周知、勧誘することが求められています。

図表 19 求人、求職及び求人倍率の推移

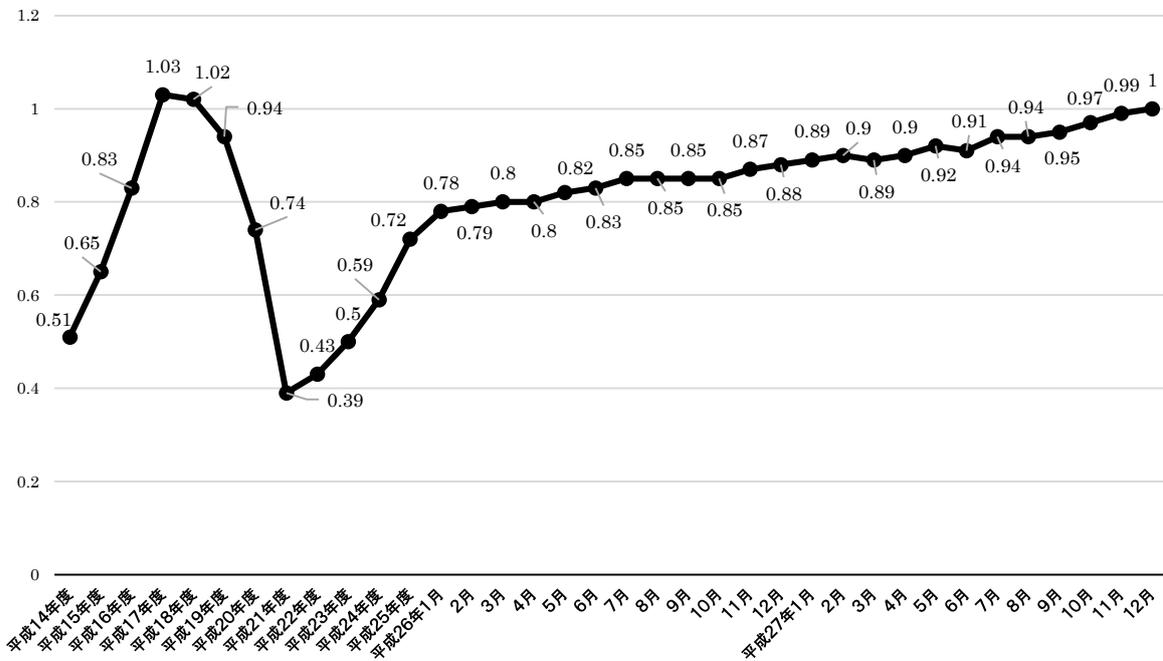


(注)

1. 月別の数値は季節調整値である。なお、平成26年12月以前の数値は、平成27年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

(出典：厚生労働省 一般職業紹介状況(職業安定業務統計))

図表 20 神奈川県の子業調整済求人倍率の推移(新規学卒者を除きパートタイムを含む)

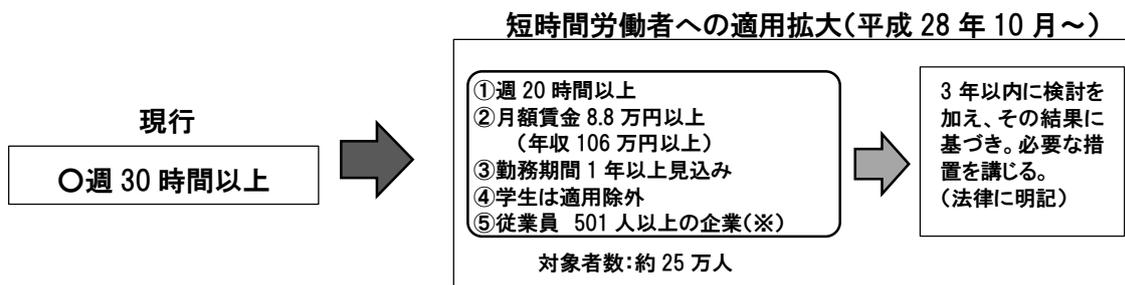


(出典：神奈川県労働局統計資料)

**図表 21 被用者保険の適用拡大(平成 28 年 10 月施行)**

- 被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に被用者保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正する。
- 社会保険制度における働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。
- 社会保障・税一体改革の中で、3 党協議による修正を経て法律（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（年金機能強化法）が成立した。

《改正内容》



(※)適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定。

---

## Ⅳ 計画の基本的な考え方

---

### 1 計画の名称

この計画の名称は「公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンター第3次勤労者福祉推進計画（あじさいメイツ・プラン 2020）」とします。

### 2 計画の性格

「あじさいメイツ・プラン 2015」の検証結果をもとに、新たな社会環境の変化に対応した公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンターの運営の方向性を示します。

センターとして、これまで取り組んできた事業と組織の現状を総点検し、Ⅲで示した「センターの課題と今後の方向性」を踏まえ、2020 年を展望した中期的な活動計画として「勤労者福祉推進計画」を策定するものです。

また、この計画はセンターの自主的、主体的な活動計画を積極的に明らかにするとともに、市との連携を図り総合的な勤労者福祉の推進を目指します。

### 3 計画の構成及び期間

計画の構成については、「基本目標」、「施策の基本方針」、「実施計画」で構成し、それぞれの概要は次のとおりとし、期間については、平成 28 年度（2016 年度）から平成 32 年度（2020 年度）の 5 年間とします。

#### ① 基本目標

2020 年を展望したセンターの役割と基本的な活動の目標を定めます。

#### ② 施策の基本方針

定款に定められた事業を中心に、課題解決のための方針を定めます。

#### ③ 実施計画

基本目標の施策を具体化する計画で、施策の基本方針に則り、年度毎の予算、事業計画の先導的役割を果たすものです。

---

## V 基本目標

---

### 1 基本目標

相模原市内の事業者の活性化と、市内の事業所で働く勤労者が生きがいを感じ充実した生活を実現できるよう、会員及び事業者に喜ばれる総合的な勤労者福祉事業を展開し、勤労者福祉を通じて労使双方を支援することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現のための一翼を担います。

### 2 施策の基本方針

#### ① 勤労者等の生活の安定

##### 【基本方針】

勤労者福祉の原点となる勤労者の在職中の生活の安定を図るため、有利な各種保険制度のあっせんや生活物資のあっせんなどのほか、共済給付制度の充実を図ります。

#### ② 勤労者等の健康の維持増進

##### 【基本方針】

日本再興戦略（平成25年6月14日）においても国民の「健康寿命」の延伸が掲げられ、「効果的な予防サービスや健康管理の充実により、健やかに生活し、老いることができる社会」の社会像の実現が示されています。

国をあげて国民の健康の保持増進が進められる中、勤労者一人ひとりが健やかに充実した勤労者生活を送れるよう、市や関係機関と連携し、健康知識の普及や健康診断体制の充実を図ります。

#### ③ 勤労者等の自己啓発

##### 【基本方針】

ワーク・ライフ・バランスに関して国や地方自治体、企業での取り組みが広がる中、勤労者において仕事以外の経験を通じて、あらたな知識を得、自らを研鑽することは、人生に厚みや潤いを与え、充実した生活を支える上での大切な原動力となります。

そのため、カルチャーセンターや通信教育等の受講支援、趣味や教養、基礎的な技能知識などを習得できる教室や講座を幅広く開催し、勤労者のスキルアップ等に寄与するとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進するための支援を行います。

#### ④ 勤労者等の財産形成

##### 【基本方針】

自然災害や突然訪れる親族介護は、それまで営んできた勤労者生活やあらかじめ思い描いていた将来のライフプランを一変させます。

こうした事態に対する経済的・心理的な不安を軽減するとともに、明るく豊かな生活を送るためには、財産形成を図ることが重要です。勤労者のライフスタイルやリスクマネジメントに応じた財産形成が可能となるライフサポートなどの講座の開講や情報提供などを行います。

## ⑤ 勤労者等の余暇活動

### 【基本方針】

平成28年以降、有給休暇の取得促進のための労働法の改正が予定されており、有給休暇の有効な使い方を工夫していくことが勤労者にも求められます。

日頃の勤労生活から離れ、有給休暇などを使った余暇時間の中で家族と接するなど、仕事以外の情報や経験を通じて新たな発見や発想が得られれば、仕事のスキルアップや勤労意欲の向上などに繋がり、ワーク・ライフ・バランスを実現するうえでも大切な要素となります。このため、事業者に対してもワーク・ライフ・バランス等の情報提供を行うとともに、積極的な意識改革を促し、会員及び家族を対象とした余暇活動事業の充実を図ります。

## ⑥ 勤労者等の生涯生活の安定

### 【基本方針】

退職後の生活（セカンドライフ）を豊かで充実したものとするには、在職中から計画的に準備を進めることが大変重要です。

近年の退職後の生活の多様化を踏まえ、明るく健やかな退職後の生活が送れるよう「健康、余暇、経済」の情報を提供する各種ライフプラン支援や、個人年金制度の普及促進、趣味の教室の開催などに努めます。

## ⑦ 勤労者等の活動を支援する施設に係る管理運営

### 【基本方針】

サン・エールさがみはらは、勤労者の福祉向上を目的に設置された施設であり、センターが目指す理念と合致することから、引き続き施設管理の受託に努めます。

## ⑧ その他センターの目的を達成するための事業

### 【基本方針】

#### ア 広報活動の充実

産業構造の変化や就業の特性を踏まえた広報のあり方や、世代や勤務環境に応じた情報提供のあり方について検討します。

#### イ 会員拡大の推進

会員増強については、増加する第三次産業分野への会員勧誘に取り組むため、勤務形態に応じた事業の実施方法や内容を検討します。

また、会員数についての数値目標を設定し、職員による事業所の定期訪問の実施などさまざまな手法により会員の加入促進を図ります。

#### ウ 組織運営体制の充実

ルーチンワークで負荷が生じている作業についての効率化を図るとともに、センター職員のあり方や組織運営体制の見直しを図ります。

#### エ 活動財源の確保

市からの補助金が削減傾向にある中、長期にわたり安定した経営を持続していくために、事務局経費の削減や収益事業の拡充、会員の増強とともに、特例会員を含めた会員の負担の適正化を図ります。

#### オ 労働市場変化への対応

近年、新規学卒者が売り手市場の傾向にある中で、相模原市内の事業者においても新規採用者が増える可能性があり、会員の新規加入が期待されます。また、本年（平成 28 年）10 月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大により、非正規雇用者から正規雇用者への転換により会員として新規加入が広がる期待があります。

さらに、センターで従来対象としていなかった大規模企業グループの子会社などに対してもセンターの利用を周知していきます。

## VI 実施計画

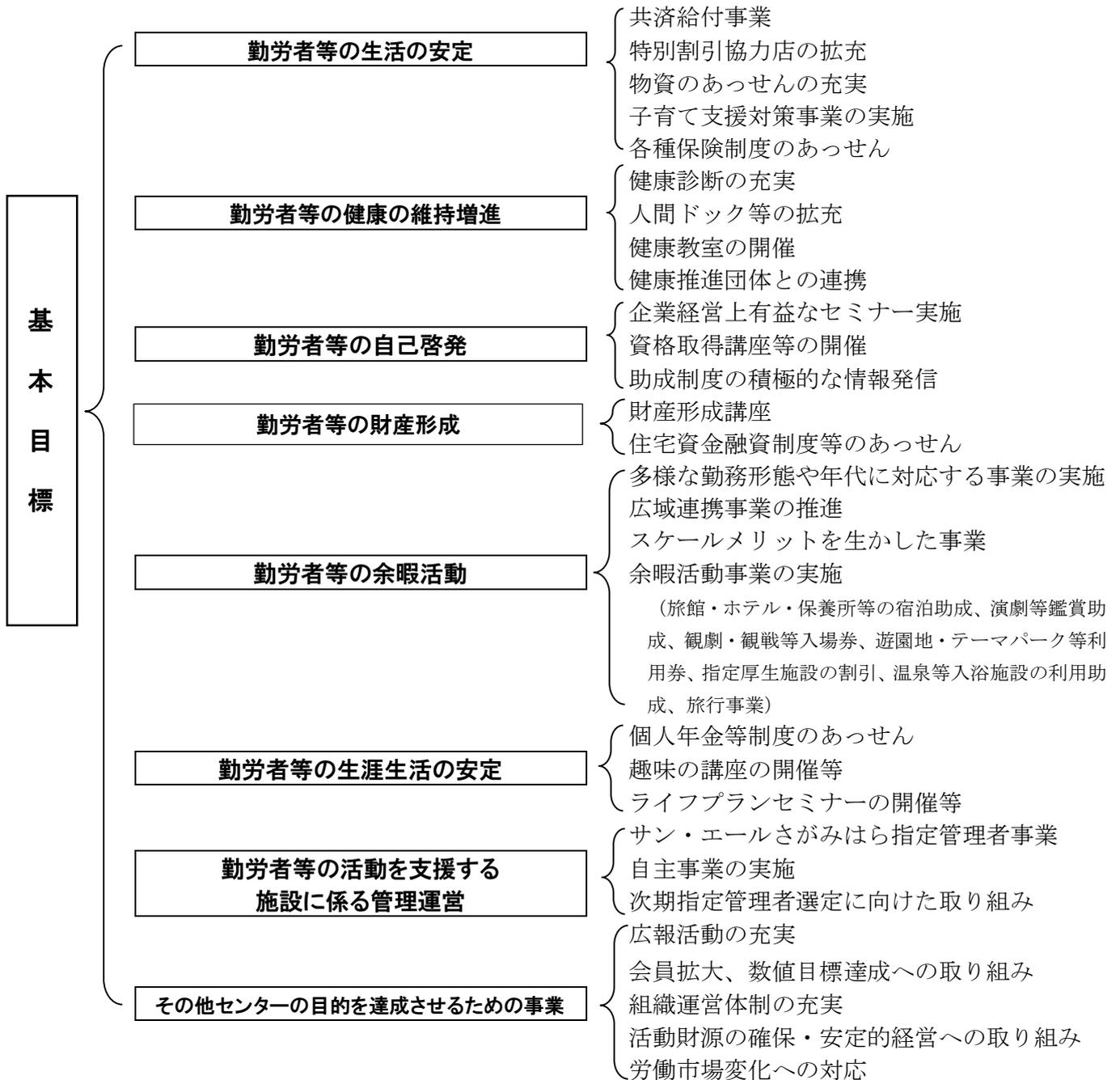
### 1 数値目標

実施計画の計画期間中に、次のとおり事業所加入率並びに会員数の数値目標を達成します。

事業所加入率	10パーセント以上	会員数	20,000人以上
--------	-----------	-----	-----------

※事業所加入率は、相模原市内の中小企業事業所総数のうち、センターへの加入割合

### 2 事業体系



### 3 実施計画に係る各事業の現状及び今後の取り組み

#### (1) 勤労者等の生活の安定に資する事業

##### 【現状】

勤労者等の生活の安定に資する事業として、各種保険制度のあっせんや、特別割引協力店との連携、安価な物資・物産等のあっせんを行っています。

また、勤労者のさまざまな悩みや相談に対応するため「勤労者のための無料相談会」を開催しています。

なお、共済給付事業は平成18年4月1日に施行された保険業法の改正により、公益法人制度改革三法による移行登記（平成20年12月1日～平成25年11月30日）と同時に、保険業法の規制対象となったことから保険業法に則した所要の改正（給付額の上限を10万円にするなど）を実施しました。

##### 【今後の取り組み】

勤労者等の生活の安定に関して次のような事項に取り組みます。

##### ① 共済給付事業

共済給付事業は、センターが実施している勤労者福祉事業の相互扶助の基盤となる極めて重要なものであるため、今後も引き続き積極的に会員の勧誘拡大を図り、一人でも多くの人が互助の輪に加われるよう事業の充実に努めます。併せて、現在認められていない公益事業認定取得に向けて取り組みます。

##### ② 特別割引協力店の拡充

会報などにより特別割引協力店の情報を積極的に提供し、利用しやすい仕組みを整えます。また、特別割引協力店やレジャー施設などの指定厚生施設の新規開拓に努めるとともに、全福センターとの連携による全国的な特別割引協力店の拡大を図るなど会員の利便性の向上を図ります。

##### ③ 物資あっせん事業の充実

ぶどうや桃などのあっせんのほか、NPO法人文化学習協同ネットワーク（さがみはら若者サポートステーション）への事業協力として、同法人が実施する農業体験プログラムで育てた農産物等や市内特産品のあっせん販売を行います。

##### ④ 子育て支援対策事業の実施

子育て世代を対象とした講座の開催や、保育施設等との割引協定、利用助成などを検討するほか、積極的に情報発信を行います。

##### ⑤ 各種保険制度のあっせん

一般社団法人全国中小企業勤労者福祉サービスセンター（全福センター）入院あんしん保険や全国労働者共済生活協同組合連合会（全労済）の各種保険などのあっせんを行います。

#### (2) 勤労者等の健康の維持増進に資する事業

##### 【現状】

自己の健康状態を把握し、健康の管理や予防に役立てるため、健康診断を実施すると

ともに、人間ドック受診の促進、健康の維持増進に関する教室を開催しています。

健康診断については病院健診や実施期間の拡大を図り、より良い受診環境の整備に努めています。実施日については、土、日曜日の健診や実施期間の拡大を図りました。また、実施場所については、巡回健診会場の確保が年々困難となってきたことから、病院での来院健診の拡大を図るなど、新たな実施場所の確保に努めています。

この他、予防的見地から人間ドックや婦人科検診の受診を推進するため、検診料の一部を助成しています。また、勤労者の健康維持増進のため、指定管理者との共催事業によりトレーニングルームを利用した健康関連講座等を開催しています。

### 【今後の取り組み】

勤労者等の健康の維持増進に関して次のような事業に取り組みます。

#### ① 健康診断の充実

勤労者の雇用の多様性（ダイバシティマネジメント）に合わせて、健診の土・日曜日の実施や利用できる健診機関の拡大、サン・エールさがみはら等の施設を活用するなど、受診環境の整備に努め、利便性の向上を図ります。また、勤労者の身体に負担の少ないABC検診（ピロリ菌検査）の追加なども検討します。

#### ② 健康に関する新たな課題に対応した情報発信

平成27年12月から施行された改正労働安全衛生法により、常時50人以上の従業員を雇用する事業所にストレスチェックの義務化がなされましたが、50人未満の事業所においても実施できるよう、助成金の導入や合同で実施する事業所の紹介などの情報発信について検討します。また、事業主あるいは勤労者を対象としたメンタルヘルスセミナーなどを開催します。

#### ③ 人間ドック受診者等の拡充

予防的見地から、人間ドックや婦人科検診、ABC検診の受診を推進するための施策を展開します。また、各自治体で広がりつつある健康ポイント制度の導入についての検討を行います。

#### ④ 健康教室の開催(サン・エールさがみはらとの共催事業)

健康維持増進のため、食生活の見直しに関するセミナーや体を動かす体力作り教室などを指定管理者と共催事業により実施します。

#### ⑤ 健康推進団体との連携

相模原市が実施する「さがみはら市民健康づくり会議」や「働く人の健康づくり地域・職域連携推進連絡会」等に参画し、働く人の健康づくりに関する事業の連携強化を図るとともに、健康管理・維持増進等に関する意識啓発や広報活動を推進します。

### (3) 勤労者等の自己啓発に資する事業

#### 【現状】

勤労者等の自己啓発のため、教養講座や趣味の講座、資格取得講座を行っています。

各種教室・講座の開催にあたっては、指定管理者事業との共催事業を拡大し、教養講座（収納教室、実用ボールペン字教室、簿記3級講座、TOEICテスト講座、ファイナンシャル

プランナー3級講座など）や趣味の講座（カメラの講座、手作り石鹸教室など）を行っています。

#### 【今後の取り組み】

勤労者等の自己啓発に資する機会を創出するため、教養講座や趣味の講座、資格取得講座を指定管理者との共催事業により、広く一般からの参加者も募り、積極的に開催します。

##### ① 事業主にとって有用な事業等新規事業の構築

近年、親族介護を理由に職場を離職する勤労者が増加しつつあるため、介護による離職の実態とその対応策などについて事業主を対象としたセミナーを実施します。また、企業経営上有益な知識や企業経営の理念としても重要であるワーク・ライフ・バランス、最近の労働関係法令の改正などについてもセミナーを開催します。

勤労者に対しては、教養講座や趣味の講座などの従来からのものに加え、生活力を磨くマナー講座や法律・税務セミナーなども自己啓発の一環として展開していきます。

##### ② 資格取得講座等の開催

業界団体等が認定している資格講座（簿記やTOEICなど）についても、勤労者にとって余暇や就業生活の充実につながるものとして、指定管理者との共催事業の拡充により積極的に開催します。

##### ③ 助成制度の積極的な情報発信

カルチャーセンター受講者、各種通信教育講座受講者などへの助成とともに、今後も、雇用保険の教育訓練給付金（一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付）をはじめ、公的な給付の紹介、あるいは事業主向けに従業員の処遇や職場環境の改善を図る助成金などの有効活用について積極的な情報の発信を行います。

#### （4）勤労者等の財産形成に資する事業

##### 【現状】

勤労者のライフスタイルに応じた財産形成につながる基礎知識等の講座を指定管理者と共催事業で行っています。

##### 【今後の取り組み】

勤労者のライフスタイルに応じた財産形成が可能となるような講座を開催するとともに、国、神奈川県や相模原市独自の勤労者福祉制度等の紹介や情報提供に努めます。

また、平成29年1月に改正が予定されている確定拠出年金法により、個人型の確定拠出年金制度について、勤労者の被扶養配偶者（第3号被保険者）や規約型確定拠出年金の企業年金加入者、公務員等への適用拡大、さらには、中小企業にも利用しやすいように設立手続きの緩和が行われることから、個人加入者向けに確定拠出年金（継続教育なども含む）に関するセミナーを開催します。

#### （5）勤労者等の余暇活動に資する事業

##### 【現状】

勤労者や事業主等のニーズに応じて宿泊助成事業として低廉な料金でホテル等宿泊施設が利用できるよう旅行会社や各施設と提携するとともに、年間を通して利用できるリゾート施設との契約を締結しています。

さらに、レクリエーション事業として、演劇鑑賞、スポーツ観戦チケット、テーマパークチケットのあっせん等、幅広い事業を展開しています。

#### 【今後の取り組み】

ワーク・ライフ・バランスの実現を支援するために、勤労者等の余暇活動に関して、次のような事業に取り組みを進めます。

##### ① いつでも利用できる事業のあり方の検討

勤労者の休日が土日に限らず多様化しつつあることから、平日利用者向けのイベントなどの開催を検討します。

##### ② 広域連携事業の推進

地引網、ゴルフコンペ、婚活パーティー、新江ノ島水族館お泊りナイトツアー、テニス大会、フットサル大会、カワハギ仕立て釣船、富士登山、事業所対抗ソフトボール大会などのような他のサービスセンターとの共同事業を拡大し、広域連携事業を推進します。

##### ③ スケールメリットを生かした事業

全福センターや他県のサービスセンターの協力も得ながら、勤労者福祉事業の相互利用や横断的なキャンペーンなどを実施します。

##### ④ 多様な年代に対応した事業の実施

世代に偏らず、若年層から高齢者層まで、各年代を対象とした事業の実施を検討します。

##### ⑤ 会員の利便性の向上と事務局事務の軽減が可能なシステムの導入

イベントの開催情報の提供と申し込みや決済手続きを Web 上で管理し、チケットの発行や代金支払いをコンビニエンスストア等で行うことができるシステムを導入することにより、会員の利便性の向上を図るとともに事務局事務の軽減を実現します。

#### (6) 勤労者等の生涯生活の安定に資する事業

##### 【現状】

退職後の生活設計に必要な知識を習得するためのセミナーなどを開催しています。また、会報やガイドブックによる中小企業退職金共済制度や個人年金制度のあっせんを進めています。

##### 【今後の取り組み】

退職後の生活設計に必要な知識を習得するためのセミナーを開催します。

また、近年では、家族介護が勤労者に影響を与えることから、介護保険制度や認知症予防対策に係わる講座を実施します。

## (7) 勤労者等の活動を支援する施設に係る管理運営事業

### 【現状】

平成 11 年勤労者福祉の向上を目的に設置された、サン・エールさがみはらは、設置の目的がセンターの理念と合致することから、相模原市との調整を経て、センターが管理運営を受託し、さらに、平成 15 年の地方自治法の改正により公共施設の管理運営への民間活力の活用が掲げられ、公共施設への指定管理者制度が導入された以降も、平成 20 年度まで、試行期間として引き続きセンターが管理運営事業を受託してきました。

公募に移行した平成 21 年度以降の指定管理者選定においても、これまでの実績等が評価され平成 30 年までの期間で指定管理者事業を受託しています。

サン・エールさがみはらは、勤労者福祉の向上を目的に設置されたものであり、単なる貸館施設とは異なり、勤労者の健康管理事業や各種の講座・教室あるいは無料相談会など、設置目的に合致した施設の活用が年間を通して図られています。また同時に、施設設備が充実し、市民のワーク・ライフ・バランスに資することから、定款において「勤労者等の活動を支援する施設に係る管理運営事業」を位置付け、積極的な利用者拡大や、サービスの提供に努めています。

この結果、約 70%の稼働率を維持し、年間 25 万人を超える勤労者等の利用があります。

### 【今後の取り組み】

指定管理者事業は民間活力の活用により施設運営の効率化や市民サービスの向上を図るものであり、民営施設との競争の原理を意識しながら、勤労者福祉事業を安定的に提供し、勤労者等が信頼感をもって参加できる環境を整えるためには、センターによるサン・エールさがみはらの管理運営が不可欠です。

「総合的な福祉事業を行うことにより、勤労者福祉の向上を図り、もって産業の振興及び地域社会の活性化に寄与すること」の目的を達することができる施設として、多くの会員、市民に利用されるよう管理運営を行っていきます。

## (8)その他センターの目的を達成するために必要な事業

### 【現状】

#### ① 広報活動

会報やガイドブック、Webなどを通じて広報活動を行っていますが、昨年を実施したアンケート調査によれば、会報は大半が事業主から受け取り、インターネットからの情報も事業主を経由して会員が情報を得る傾向にありました。

また、単身世帯の閲覧利用が扶養世帯よりも低い傾向にありました。

#### ② 会員数

自立した持続可能な財団経営のためには会員の拡大が重要です。センターの実施事業の認知度を高めるため広報活動等による会員の増強に努めていますが、直接的な勧誘活動等が十分に行われているとはいえない状況にあります。

### ③ 活動財源

収益事業として、会報やセンターホームページへの広告主を広く募り掲載するほか、チラシ等の会報への折り込み依頼にも対応しています。

センターの会費は、他の勤労者福祉サービスセンターと比較して低額である400円のまま昭和61年から据え置いています。近年、会員に人気のあるレジャー施設などの商品仕入れ単価が当時から比較すると大幅に上昇しており、現在は基金などを取り崩して対応している状況です。

### ④ 法人の管理運営

法人の管理運営については、事務の効率化に努め、事務局経費の削減に努めています。また、500名を超えるに至った特例会員の会費や事業参加のあり方について検討する必要があるが生じています。

## 【今後の取り組み】

### ① 広報活動の充実

相模原市内の産業構造や就業の状況から勤労者の雇用や勤務環境の多様化が進んでいるため、事業所に対する広報手段、勤労者個人に対する情報提供など、集団と個人への情報伝達手法や情報媒体（紙、デジタル、口コミなど）の特性を上手く活用し、広報活動の充実に努めます。

### ② 会員拡大の推進

会員増強は、持続可能で安定したセンターの運営を行い、充実したサービスを提供するための最重要課題です。このため、増加する第三次産業従事者の中でも、とりわけ市内において増加の著しい医療、福祉、介護などの事業所に対する会員の勧誘に積極的に取り組みます。また、会員増強施策として、市の主催するイベントブースでの広報活動や現会員からの紹介などをはじめ、勧誘の進捗状況等をデータベース化した情報の共有化、加入促進強化月間のさらなる充実、商工会議所や市内関係機関などへの勧誘活動協力依頼などを引き続き推進するとともに、今後は、会員数の目標値の設定、職員による事業所の定期訪問の実施、加入推進員の配置、新規加入者に対する一定期間の会費の減免等のインセンティブの付与、相模原市の非常勤職員等への勧誘、市や市関連団体との連携・協力などさまざまな手法により会員の加入促進を図ります。また、口コミによる加入促進を図るため、会員事業主の協力のもと、それぞれが保有している人的ネットワークを活用し、未加入事業所や各種業界団体への働きかけを行います。

### ③ 組織運営体制の充実

ルーチンワークで負荷が生じている受付や窓口業務について、イベント等の各種事業の申し込みをWeb上でを行い、その代金支払いやチケットの受け取りがコンビニエンスストア等で行うことが可能となるシステムを活用することで、業務の効率化を図り、職員の業務負担を軽減し、会員勧誘などのその他の業務に比重がかけられるように努めます。また、事業の安定性、継続性を確保するため、固有職員を採用するなど、職員のあり方の抜本的な見直しを行い、組織運営体制の充実に努めます。

#### ④ 活動財源の確保

引き続き、会報等への広告の掲載などの収益事業の拡大に積極的取り組みます。また、平成 29 年 4 月には消費税率が 10 パーセントに引き上げられることから、センターのサービス仕入原価にも大きな影響が予想されます。

昨年度に実施した会員アンケートにおいては、充実したメニューに相応した会費の適正化や受益者負担あるいは特例会員に対する会費の負担については肯定的な意見も多くあり、今後、会員サービスの充実・向上を図るために会費の適正化について検討します。

#### ⑤ 労働市場変化への対応

相模原市内の事業所においても、新規学卒者を中心とした新規採用者が増える可能性や、短時間労働者が正社員化する可能性も考えられることから、各事業所に向けて新規会員の拡大キャンペーンなどを実施します。また、従来は利用者の対象としていなかった大企業の関連子会社などについても、大企業や職域共済会等を対象とした勉強会を通じて、センターの活動実態や利用方法などを紹介する場を提供するなど積極的な周知・勧誘に努めます。

## 付属資料

## 付属1 第3次勤労者福祉推進計画策定要領

### (1) 策定趣旨

経済のグローバル化に伴い著しく変化する雇用環境や急速に進む少子高齢化社会に対応した総合的勤労者福祉を展開するため、今後の事業推進計画を定めます。

### (2) 計画の名称

公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンター第3次勤労者福祉推進計画  
(通称：あじさいメイツ・プラン 2020)

### (3) 計画の概要

- (1) 基本目標 計画全体の目指すもの
- (2) 基本方針 基本目標達成のための施策の基本方針
- (3) 実施計画 基本目標・基本方針に基づく具体的な実践の展開方法

### (4) 計画の期間

平成 28～32 年 (2016～2020)

### (5) 策定の組織

#### ① 理事会

計画案の審議決定を行います。

#### ② 策定委員会

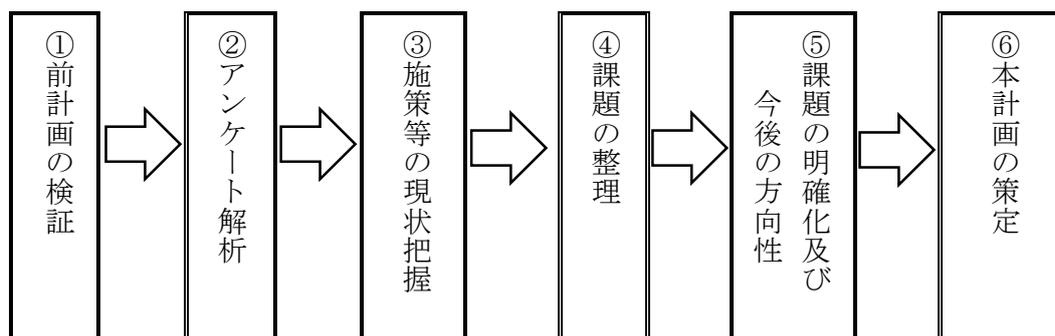
計画の審議策定を行います。

#### ③ 事務局

計画素案の検討作成及び策定委員会での審議に供する資料等の作成、行政間調整並びに調査研究を行います。

種別	審議区分
理事会	○ 計画案の審議、決定
策定委員会	○ 前計画の検証 ○ 現行事業の現状把握 ○ 現状事業の課題の整理 ○ 基本目標・基本計画の策定 ○ 実施計画の策定
事務局	○ 勤労者福祉に関する情報に収集 ○ 市行政施策との調整 ○ 関係機関等の調整 ○ 策定委員会への提出資料の作成及び調査研究 ○ その他の庶務に関すること

## (6) 作成の手順



## (7) 行政との調整

勤労者福祉施策について相模原市総合計画等との整合性を図りながら、本計画を策定します。

## (8) 勤労者福祉推進計画 策定委員名簿

役職	氏名	備考
委員長	板橋 清	日本アイ・エム・アイ株式会社代表取締役（評議員）
副委員長	井上 旭	株式会社イノウエ会長（理事）
委員	大房 薫	公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンター常務理事
委員	斉藤ますみ	相模原市経済部雇用政策課長
委員	樋口 一美	相模原市市民局参事兼男女共同参画課長
委員	森 清	公益財団法人千葉市産業振興財団常務理事（6月30日退任）
委員	宮野 清	公益財団法人千葉市産業振興財団常務理事（7月1日就任）
委員	村杉 靖男	法政大学大学院職業能力開発研究所特任研究員
委員	山崎 和正	相模原商工会議所理事兼事務局長

## (9) 策定経過

日程	会議名等	内容
平成27年1月23日	会員・事業主アンケート	H27.1.23まで事業主、従業員アンケート調査
平成27年5月12、27日	理事会・評議員会	策定趣旨、手順等及び策定委員の選出
平成27年6月17日	第1回策定員会	正副委員長選任、策定要領確認
平成27年8月19日	第2回策定員会	プラン2015検証、プラン2020課題整理
平成27年10月30日	第3回策定員会	委員会議論からの課題、自立の検討等
平成27年12月21日	第4回策定員会	課題に対する方向性ととりまとめ方法等
平成28年1月22日	パブリックコメント	H28.1.12～1.22まで、メール又は窓口
平成28年1月27日	第5回策定員会	プラン2020の素案について
平成28年2月22日	第6回策定員会	第3次勤労者福祉推進計画策定
平成28年3月7、16日	理事会・評議員会	第3次勤労者福祉推進計画審議、承認

## 付属2 アンケート結果の概要

センターでは、2014年12月から2015年1月にかけて、会員である事業主並びに従業員に向けて、意識調査を行いました。

事業主や従業員センターに対する意識や活動状況、会費などについての主な調査結果は以下のとおりです。

### 【調査の概要】

事業主用アンケート結果 回答数：346件／1,564社（回答率22.1パーセント）

従業員用アンケート結果 回答数：489人／1,571人（回答率31.1パーセント）

- ・アンケート対象者は、あじさいメイツの会員である事業主並びに従業員
- ・郵送による回収方式
- ・調査実施時期：2014年12月～2015年1月

### (1) 事業主の属性

まず、事業主の属性は、中央区が192件（55.5パーセント）で全回答事業所の半数以上を占め、次いで緑区が87件（25.1パーセント）、南区が66件（19.1パーセント）となっています。（**図表1**）また、業種は、「製造業」が88件（25.4パーセント）であるのをはじめ、以下、「建設・不動産業」が75件（21.7パーセント）、「サービス業」が65件（18.8パーセント）の順となっています。（**図表2**）

従業員数は、「11～50人」が124件（35.8パーセント）で最も多く、次いで「1人」が99件（28.6パーセント）、「5～10人」が93件（26.9パーセント）となっており、50人以下の規模の事業所が全体の約9割（91.3パーセント）を占めています。（**図表3**）

### (2) 従業員の属性

従業員の属性については、まず性別については男性が147人（30.1パーセント）、女性が342人（69.9パーセント）となっており、回答者の約7割が女性となっています。（**図表4**）

また、年齢構成は、「40代」が163人（33.3パーセント）と最も多く、以下、「50代」が117人（23.9パーセント）、「30代」が113人（23.1パーセント）の順となっており、「30代」から「50代」の層で全回答者の約8割（80.3パーセント）を占めています。（**図表5**）

なお、家族構成は、「親子世帯」が343人（70.1パーセント）で全回答者の約7割を占めており、従業員像としては、30～50代のファミリー層が多いことが推測されます。（**図表6**）

図表1 事業所の所在地(事業主)

	緑区	中央区	南区	その他	不明	合計
回答数(件)	87	192	66	0	1	346
回答率(%)	25.1	55.5	19.1	0.0	0.3	100.0

**図表 2 業種(事業主)**

	製造業	建設・ 不動産業	サービス 業	福祉・医 療	運輸	会計士等 (士業)	飲食業	その他 ※	合計
回答数(件)	88	75	65	41	8	10	1	58	346
回答率(%)	25.4	21.7	18.8	11.8	2.3	2.9	0.3	16.8	100.0

※その他の内訳：小売(6)、卸売業(5)、団体(4)、教育(3)、産業廃棄物収集運搬等(2)、協同組合(2)、施工関係、設計(2)、塗装・板金(2)、コンサルティング・研究(2)、保険業(2)、測量(2)、複数兼業(4) 小売・LPガス(1)、内装工事業(1)、販売業(1)、解体業(1)、事務(1)、製造・サービス(1)、建設業・不動産業・サービス(1)、製造業、医療(1)、建設業・不動産業、飲食業(1)、造園業(1)、不明(15)

**図表 3 従業員数(事業主)**

	1人~4人	5~10人	11~50人	51~100人	101人以上	不明	合計
回答数(件)	99	93	124	18	9	3	346
回答率(%)	28.6	26.9	35.8	5.2	2.6	0.9	100.0

**図表 4 性別(従業員)**

	男性	女性	合計
回答数(人)	147	342	489
回答率(%)	30.1	69.9	100.0

**図表 5 年齢構成(従業員)**

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
回答数(人)	0	38	113	163	117	52	6	489
回答率(%)	0.0	7.8	23.1	33.3	23.9	10.6	1.2	100.0

**図表 6 家族構成(従業員)**

	単身世帯	夫婦のみ世帯	親子世帯	その他	不明	合計
回答数(人)	50	83	343	9	4	489
回答率(%)	10.2	17.0	70.1	1.8	0.8	100.0

### (3) 休日の態様について

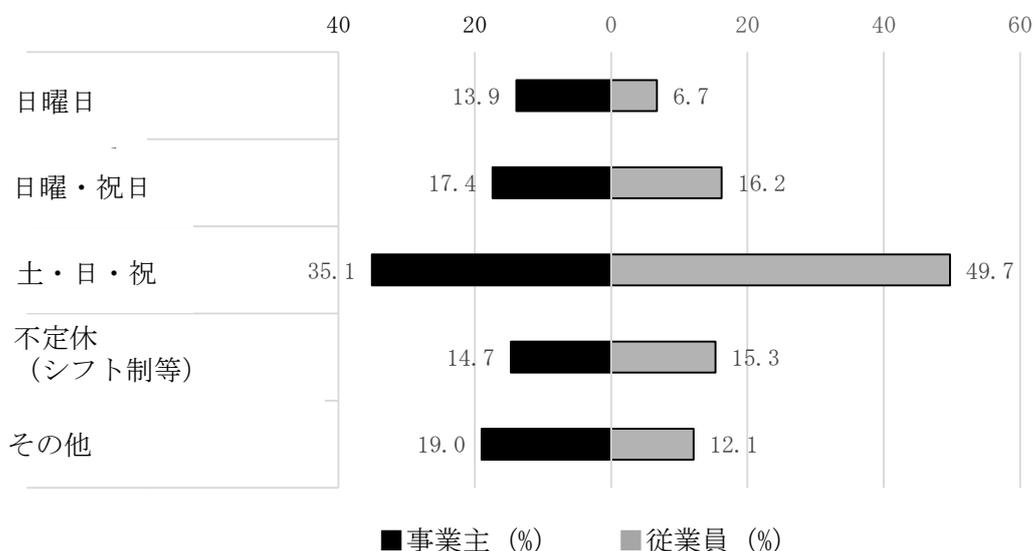
休日の態様については、事業主並びに従業員ともに「土・日・祝日」が各々35.1パーセント、49.7パーセントと最も多く、次いで、「日・祝」が各々17.4パーセント、16.2パーセント、「日」が各々13.9パーセント、6.7パーセントなどの順となっており、「土・日・祝日」と「日・祝」、「日」とで全体の66.4パーセント、72.6パーセントと全体の7割近くは、日曜日を中心に所定休日が設けられています。(図表7、図表8)

図表 7 休日の態様はどれですか(事業主のみ複数回答)

		日	日・祝	土・日・ 祝日	不定休 (シフト制等)	その他 ※	合計
事業主	回答数(件) (M. A.)	51	64	129	54	70	368
	回答率(%)	13.8	17.4	35.1	14.7	19.0	100.0
従業員	回答数(件)	33	79	243	75	59	489
	回答率(%)	6.7	16.2	49.7	15.3	12.1	100.0

※その他の内訳：火曜日、木曜日、水曜日のいずれかが休日となっている例や、週休 2 日ではあるが、完全週休 2 日制ではない例（隔週土曜日休日）、70 件のうち 28 件は日曜日と併せた休日となっています。

図表 8 休日態様の分布



#### (4) 入会動機や利用状況などについて

事業主のあじさいメイツへの入会動機をみると全体の約 9 割 (88.7 パーセント) にあたる 307 件が「福利の充実」と回答しています。(図表 9) また、入会の決断については、全体の 9 割 306 件 (88.4 パーセント) が「事業主」としており、現在入会をしていない事業主に対して福利厚生の重要性が理解されれば、あじさいメイツに入会する可能性を秘めていることが分かります。(図表 10)

また、従業員側の過去 1 年間の利用状況は、「2~3 回」が 178 人 (36.4 パーセント) と最も多く、次いで「1 回」が 108 人 (22.1 パーセント) となっています。(図表 11)

**図表 9 あじさいメイツへの入会動機はどれですか(事業主)**

	従業員の要求	福利の充実	雇用の安定	その他	合計
回答数(件)	11	307	8	20	346
回答率(%)	3.2	88.7	2.3	5.8	100.0

※その他の内訳：銀行や他社の紹介や市職員等からの勧め(9)、健康診断(2)、不明(9)

**図表 10 あじさいメイツの入会の決断はどなたですか(事業主)**

	事業主	事業主以外 の責任者	株主会	その他	不明	合計
回答数(件)	306	34	0	0	6	346
回答率(%)	88.4	9.8	0.0	0.0	1.7	100.0

**図表 11 あじさいメイツの過去1年間の利用状況(従業員)**

	利用なし	1回	2~3回	4~5回	6回以上	不明	合計
回答数(人)	99	108	178	61	41	2	489
回答率(%)	20.2	22.1	36.4	12.5	8.4	0.4	100.0

### (5) あじさいメイツの満足度

あじさいメイツの満足度については、事業主は「満足」が182件(52.6パーセント)で、「大変満足」が54件(15.6パーセント)となっており、全体の約7割(68.2パーセント)を占めています。

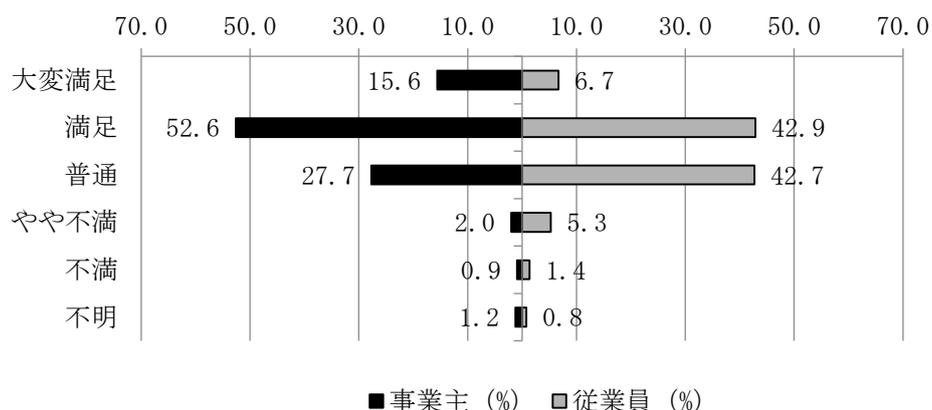
一方、従業員においては、「満足」が210人(42.9パーセント)、「普通」が209人(42.7パーセント)と、事業主と比較して普通の割合が多い傾向となりました。(図表12、図表13)

このように、事業主と従業員との満足度に若干の相違がみられます。

**図表 12 あじさいメイツの満足度**

		大変満足	満足	普通	やや不満	不満	不明	合計
事業主	回答数(件)	54	182	96	7	3	4	346
	回答率(%)	15.6	52.6	27.7	2.0	0.9	1.2	100.0
従業員	回答数(人)	33	210	209	26	7	4	489
	回答率(%)	6.7	42.9	42.7	5.3	1.4	0.8	100.0

図表 13 あじさいメイツの満足度



### (6) 会報等について

会報等の配布方法については、事業主ならびに従業員ともに、「事業主から直接受け取り」が各々305件（88.1パーセント）、442人（90.4パーセント）と、全体の9割を占めており、「配架指定場所からの持帰り」については、いずれも1割未満（事業主9.8パーセント、従業員8.6パーセント）となっています。（図表 14）

また、インターネット環境については、事業主並びに従業員ともに、「常に視聴できる」が各々296件（85.5パーセント）、409人（83.7パーセント）と、会報等の配布よりも多少低いものの、全体の9割近くを占めており、「視聴できない」については、いずれも1割以下（事業主7.8パーセント、従業員9.8パーセント）となっています。（図表 15）

フェイスブック等の環境については、事業主並びに従業員の双方において、「利用できない」が147件（42.5%）、206人（42.1%）で全体の4割近くを占め、「利用できる」はそれぞれ122件（35.3%）、182人（37.2%）とこちらも約4割近くを占め、「利用できない」と「利用できる」とが拮抗しています。（図表 16）

あじさいメイツのホームページ（HP）の利用頻度については、事業主側は「時々利用している」が202件（58.4パーセント）と全体の約6割を占め、「利用しない」は121件（35.0パーセント）となっています。

一方、従業員の利用頻度については、「利用していない」が236人（48.3パーセント）、「時々利用している」が225人（46.0パーセント）と、各々約半数を占め、拮抗しています。（図表 17、図表 18）

このように事業主側の利用頻度が高いのは、事業主が、あじさいメイツの情報を把握し、従業員側に周知する役割があることが考えられます。

図表 14 会報等の配布方法

		事業主から 直接受け取り	配架指定場所 からの持帰り	配布されている ことを知らない	不明	合計
事業主	回答数(件)	305	34	4	3	346
	回答率(%)	88.1	9.8	1.2	0.9	100.0
従業員	回答数(人)	442	42	3	2	489
	回答率(%)	90.4	8.6	0.6	0.4	100.0

図表 15 インターネット環境

		常に視聴 できる	視聴できない	インターネットで視 聴できる環境がある ことを知らない	不明	合計
事業主	回答数(件)	296	27	11	12	346
	回答率(%)	85.5	7.8	3.2	3.5	100.0
従業員	回答数(件)	409	48	25	7	489
	回答率(%)	83.7	9.8	5.1	1.4	100.0

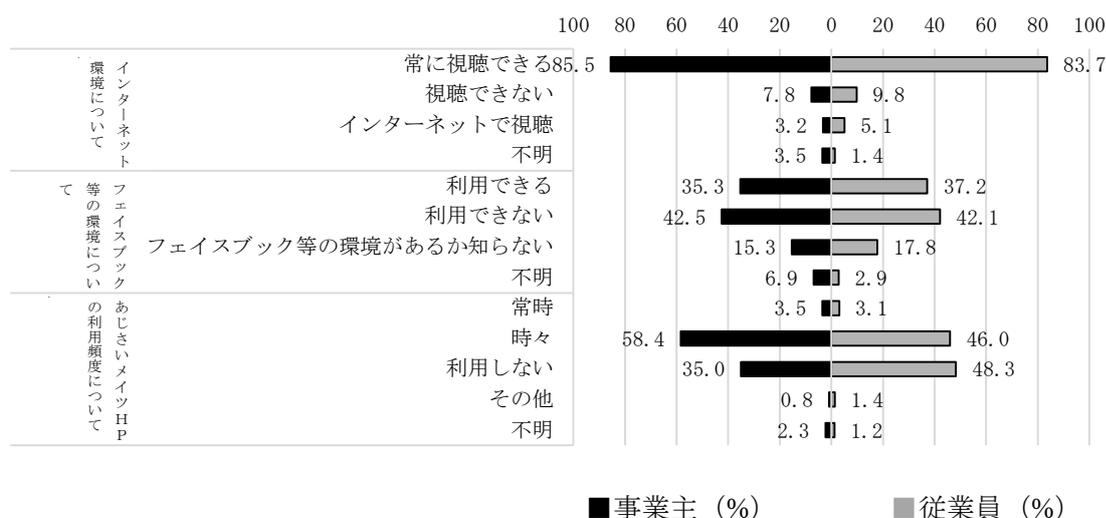
図表 16 フェイスブック等の環境

		利用できる	利用できない	フェイスブック等の環 境があるか知らない	不明	合計
事業主	回答数(件)	122	147	53	24	346
	回答率(%)	35.3	42.5	15.3	6.9	100.0
従業員	回答数(件)	182	206	87	14	489
	回答率(%)	37.2	42.1	17.8	2.9	100.0

図表 17 あじさいメイツ HP の利用頻度

		常時利用 している	時々利用 している	利用しない	その他	不明	合計
事業主	回答数(件)	12	202	121	3	8	346
	回答率(%)	3.5	58.4	35.0	0.8	2.3	100.0
従業員	回答数(件)	15	225	236	7	6	489
	回答率(%)	3.1	46.0	48.3	1.4	1.2	100.0

図表 18 広報の状況



(7) あじさいメイツの貢献度や満足度などについて

あじさいメイツ事業は雇用の安定等に貢献している（従業員の生活に必要である）か否かについて、事業主と従業員との双方の意識について確認した結果、「やや貢献している」が各々152件（43.9パーセント）、230人（47.0パーセント）、「貢献している（必要）」が各々119件（34.4パーセント）、174人（35.6パーセント）となっており、これらを合わせると、事業主が78.3パーセント、従業員が82.6パーセントとなっており、両者とも、あじさいメイツ事業は労使の雇用の安定や従業員の生活に貢献しているとの意識が高いことが分かります。（図表 19、図表 20）

雇用の安定化につながる事業について、事業主の回答と従業員との回答を比較した結果、事業主は、「余暇事業（バス旅行、テーマパーク・ディナーチケット・映画入場券のあっせん、入浴共通券等の販売、保養所利用助成等）」が149件（38.9パーセント）であるのに対し、従業員は350人と全体の約7割弱（65.7パーセント）となり、大きな意識の差が見られました。

また、事業主が「生活安定事業（特別協力店の提携、物資・保険のあっせん、共済給付（慶弔給付金等の支給）等）」と「健康維持・増進事業（健康診断・人間ドック等）」についてそれぞれ114件（29.8パーセント）と103件（26.9パーセント）と約3割近くを占めたのに対し、従業員では、それぞれ87人（16.3パーセント）と55人（10.3パーセント）と事業主の回答比率（約3割）には至らず、事業主と従業員との意識に相違がみられます。（図表 21、図表 22）

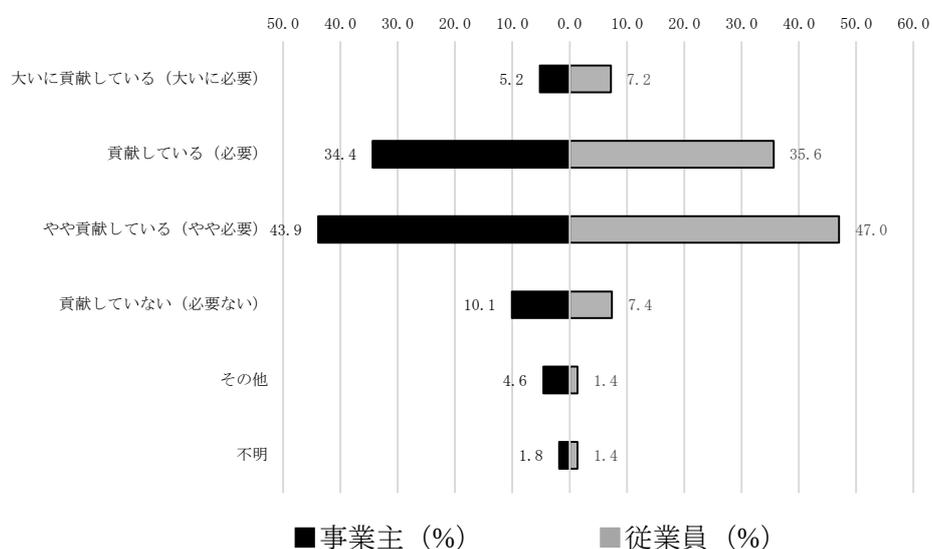
一般的に、事業主の福利厚生に対するニーズは、労務管理に貢献する制度や社会保険を補完する制度などに関心が高く、一方で、従業員側のニーズは、資格取得に有益な制度、あるいは生活費の負担の軽減（節約）に結び付く制度（金銭補助や施設利用補助など）に高い傾向があり、本調査においても、同様の傾向がみられます。

また、あじさいメイツの会員層が30～50代の親子世帯が中心であることから、「余暇事業」は家族のコミュニケーションを図る上でも利用しやすい事業として、関心が高いことが伺えます。

図表 19 あじさいメイツ事業は雇用の安定等に貢献している(従業員にとって生活に必要)と思うか

		大いに貢献している(大いに必要)	貢献している(必要)	やや貢献している(やや必要)	貢献していない(必要ない)	その他	不明	合計
事業主	回答数(件)	18	119	152	35	16	6	346
	回答率(%)	5.2	34.4	43.9	10.1	4.6	1.8	100.0
従業員	回答数(人)	35	174	230	36	7	7	489
	回答率(%)	7.2	35.6	47.0	7.4	1.4	1.4	100.0

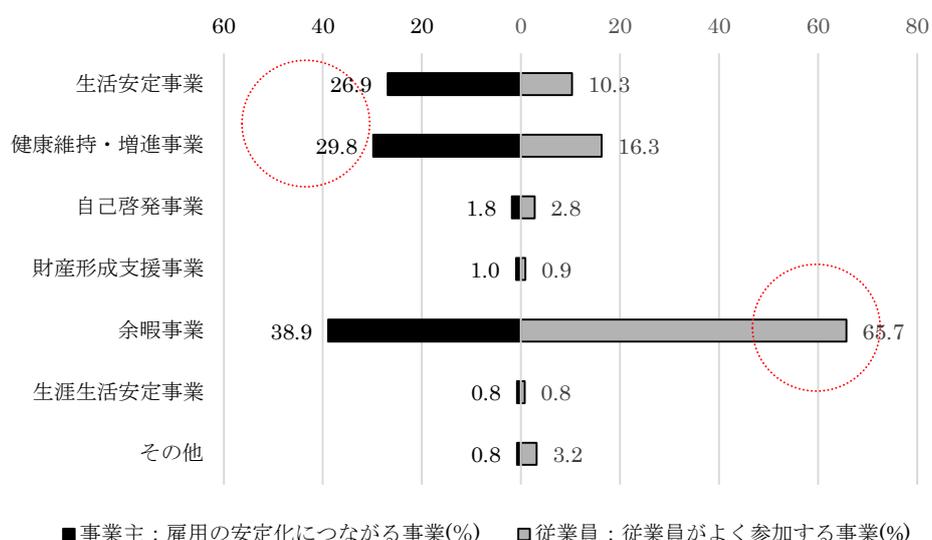
図表 20 あじさいメイツ事業は雇用の安定等に貢献している(従業員にとって生活に必要)と思うか



図表 21 雇用の安定化につながる事業(従業員がよく参加する事業)(複数回答可)

		生活安定事業 (特別協力店の提携、物資・保険のあっせん、共済給付(慶弔給付金等の支給)等)	健康維持・増進事業 (健康診断・人間ドック等)	自己啓発事業 (講座・教室、カルチャーセンター入会金助成等)	財政形成支援事業 (講座の開催、住宅資金金融制度の斡旋等)	余暇事業 (バス旅行、テーマパーク・ディナーチケット・映画入場券のあっせん、入浴共通券等の販売、保養所利用助成等)	生涯生活安定事業 (個人年金制度の斡旋、趣味の講座、健康教室の開催等)	その他	合計
事業主	回答数(件)	103	114	7	4	149	3	3	383
	回答率(%)	26.9	29.8	1.8	1.0	38.9	0.8	0.8	100.0
従業員	回答数(人)	55	87	15	5	350	4	17	533
	回答率(%)	10.3	16.3	2.8	0.9	65.7	0.8	3.2	100.0

図表 22 雇用の安定化につながる事業(従業員がよく参加する事業)



## (8) 会費について

会費の負担者については、負担者が「事業主」という回答が事業主 318 件 (91.9 パーセント)、従業員 394 人 (80.6 パーセント) と高く、「事業主との従業員との折半」あるいは「従業員 (自分)」という回答は少数となっています。(図表 23)

また、現在の会費の負担感については、事業主と従業員の双方において、「丁度良い」との回答がそれぞれ 285 件 (82.4 パーセント)、350 人 (71.6 パーセント) と全体の 7~8 割を占めており、「高い」とする回答は 1 割未満 (事業主は 5.8 パーセント、従業員は 8.4 パーセント) で、比較的負担感を感じていないことが分かります。(図表 24)

また、会費のあり方について、現在のあじさいメイツの事業実施が厳しい中で、会費が昭和 61 年から月額 400 円で据え置かれている点について、事業主と従業員の双方においてどのように考えているかについて質問した調査結果は、「値上げもやむを得ない」との回答がそれぞれ 142 件 (41.0 パーセント)、205 人 (41.9 パーセント) と全体の 4 割を超えており、昭和 61 年からの時間的な経過を考えれば、会費の値上げもやむを得ないとの回答になったものと思われます。(図表 25)

その一方で、「値上げをせず事業を縮小する」といったスクラップアンドビルド型の回答も事業主では 106 件 (30.6 パーセント、従業員では 154 人 (31.5 パーセント) にのぼり、更に「事業参加費 (負担金) を値上げする」といった回答も事業主では 55 件 (15.9 パーセント)、従業員では 67 人 (13.7 パーセント) と受益者負担型に対する回答もみられ、スクラップアンドビルド型と合わせると事業主と従業員とのいずれも約 5 割弱 (事業主 46.5 パーセント、従業員 45.2 パーセント) を占めています。

今後の会費と事業のあり方については、「値上げもやむを得ない」という意識と、会費は現状維持のまま、事業のスクラップアンドビルドによる事業の見直しや事業参加者の受益者負担による方法によって対応するのが適切だという意見に分かれます。

なお、値上げをする場合の適正幅については、事業主、従業員ともに「500円/月」が各々242件（69.9パーセント）、355人（72.6パーセント）と全体の7割前後となっており、今回の調査に回答した事業主と従業員のいずれもがワンコイン程度であれば会費の値上げも許容できる範囲との意識が高いことが分かります。（図表26、図表27）

**図表23 会費の負担者について**

		事業主	事業主と従業員との折半	従業員	その他	不明	合計
事業主	回答数(件)	318	11	15	0	2	346
	回答率(%)	91.9	3.2	4.3	0.0	0.6	100.0
従業員	回答数(人)	394	29	43	8	15	489
	回答率(%)	80.6	5.9	8.8	1.6	3.1	100.0

**図表24 現在の会費の負担感について(月額一人400円)**

		安い	丁度良い	高い	その他	不明	合計
事業主	回答数(件)	30	285	20	4	7	346
	回答率(%)	8.7	82.4	5.8	1.1	2.0	100.0
従業員	回答数(人)	38	350	41	30	30	489
	回答率(%)	7.8	71.6	8.4	6.1	6.1	100.0

**図表25 会費のあり方について(現在の会費は昭和61年から月額400円となっているが、事業の実施が厳しい状況となっている。会費と事業のあり方についてどのように考えるか)**

		値上げもやむを得ない	値上げをせず事業を縮小する	事業参加費(負担金)を値上げする	その他	不明	合計
事業主	回答数(件)	142	106	55	22	21	346
	回答率(%)	41.0	30.6	15.9	6.4	6.1	100.0
従業員	回答数(人)	205	154	67	33	30	489
	回答率(%)	41.9	31.5	13.7	6.8	6.1	100.0

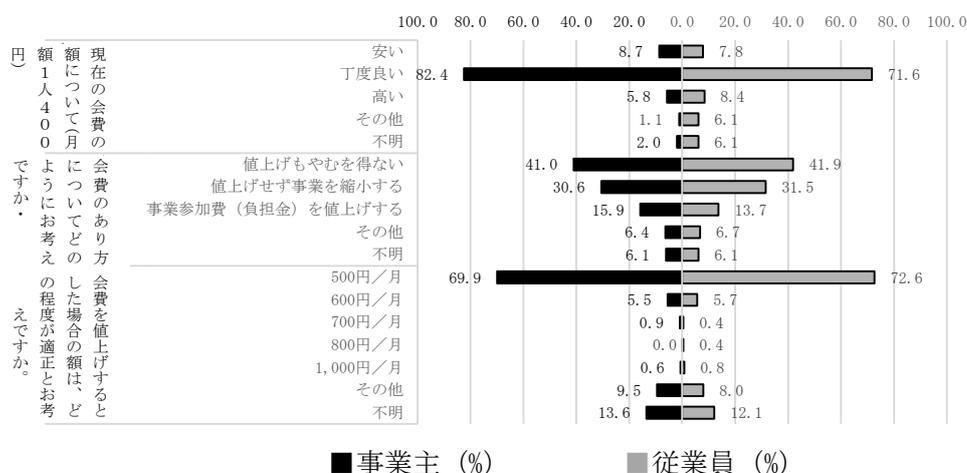
**図表26 値上げする場合の金額**

		500円/月	600円/月	700円/月	800円/月	1,000円/月	その他	不明	合計
事業主	回答数(件)	242	19	3	0	2	33	47	346
	回答率(%)	69.9	5.5	0.9	0.0	0.6	9.5	13.6	100.0
従業員	回答数(人)	355	28	2	2	4	39	59	489
	回答率(%)	72.6	5.7	0.4	0.4	0.8	8.0	12.1	100.0

※「その他」の意見としては、現状維持や500円未満の金額（450～200円/月）などが見られた。

※「不明」については、事業主、従業員ともに、特に記述回答はなし。

図表 27 会費に対する事業主と従業員の意識



(9) 特例会員について

あじさいメイツには、71歳以上を対象に、会費を免除され、共済給付を除くサービスが受けられる特例会員制度がありますが、この点について、事業主と従業員の双方の見解を尋ねた結果、「制度として存続すべき」が各々166件（48.0パーセント）、205人（41.9パーセント）と約4割を占める一方で、「会費を徴収すべき」が各々115件（33.2パーセント）、179人（36.6パーセント）と3割以上を占めています。また、「廃止すべき」も各々1割超（事業主が12.1パーセント、従業員が14.7パーセント）の回答がみられます。（図表 28）

こうしたことから、「制度として存続させる」のであれば、相応の受益者負担として「会費を徴収すべき」といった意識にあるものと思われます。

なお、特例会員から会費を徴収する場合の適切な負担額は、事業主は「会員の半額」が174件（50.3パーセント）で、「会員と同額」は129件（37.3パーセント）となっており、その一方で、従業員は「会員の半額」が256人（52.3パーセント）で、「会員と同額」は175人（35.8パーセント）となっています。

「会員の半額」と「会員と同額」を合わせると、各々87.6パーセント、88.2パーセントと約9割を占めており、少なくとも会員の半額以上は徴収することが適切であると考えられている傾向にあります。（図表 29、30）

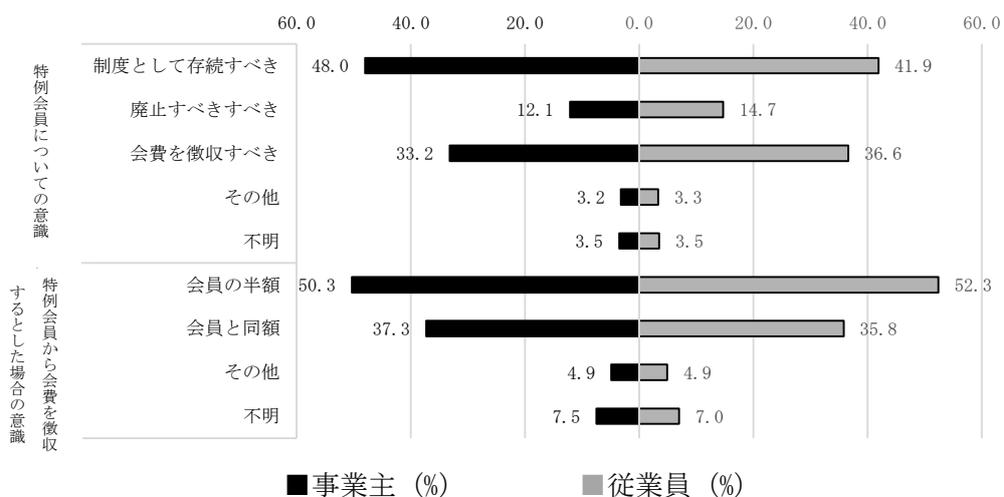
図表 28 特例会員についての意識

		制度として 存続すべき	廃止すべき	会費を 徴収すべき	その他	不明	合計
事業主	回答数(件)	166	42	115	11	12	346
	回答率(%)	48.0	12.1	33.2	3.2	3.5	100.0
従業員	回答数(人)	205	72	179	16	17	489
	回答率(%)	41.9	14.7	36.6	3.3	3.5	100.0

図表 29 特例会員から会費を徴収するとした場合の意識

		会員の半額	会員と同額	その他	不明	合計
事業主	回答数(件)	174	129	17	26	346
	回答率(%)	50.3	37.3	4.9	7.5	100.0
従業員	回答数(人)	256	175	24	34	489
	回答率(%)	52.3	35.8	4.9	7.0	100.0

図表 30 特例会員に対する事業主と従業員の意識



検証1

I サービスセンターの課題と今後の方向性

NO	平成23年策定時の課題と 平成27年次を見通した方向性		5年間における 社会背景		検証結果	備考
	課題	課題の 具体的内容	今後の方向性	課題事項の 解析		
1	会員数の増強 及び市内産業 別従業員の 変化	① 経済状況 からの会員 の減少 ② 第二次産 業従事者の 減少と第三 次産業従事 者の増加 ③ 生産年齢 人口の減少	① 市内企業 へのあじさい メイツの 知名度向上 のための事 業の展開 ② 第三次産 業従事者の 加入の促進 ③ 第二次産 業従事者を 中心とした 事業から、勤 務形態が多 様な第三次 産業従事者 に配慮した 事業計画の 作成	① リーマンショック 後、政権政党の交代等 の要因により、経済的 には持ち直しないし は比較的安定傾向に ある。 ② 雇用環境は有効求 人倍率が持ち直すな どの改善も見られる が、身分的には非正規 雇用で不安が多く、安 定的とは言い難い ③ 総体的に人口の減 少が続く中、生産年齢 人口の減少率が高く、 会員数を押し下げる 力が働いている。	① 知名度向上にむけ、桜 まつり等のイベントで のリーフレットや粗品 を配布した ② 商工会議所と協定を 締結し、連携した会員の 増強に努める体制を整 えた。 ③ 法人会等の関係団体 との連携を深めた。 ④ 第三次産業勤務者の 事業参加が増えた。 *ここ数年会員は微増傾 向にあるとともに、大口 事業者の加入もある。若 年層を中心とした第三 次産業就労者の球技大 会等への事業参加が増 大している。	生産年齢人口 15歳から64歳 *H23・3・11 東日本大震災発生 *H24・4 関越自動車道防音壁激突事 故 *H24・12・ 総選挙:民主党から自民党政 権奪還
2	新たな課題へ の対応	ワーク・ライ フ・バランス (仕事と生活 の調和)の推 進	市のワーク・ ライフ・バラ ンスの推進に係 る事業計画へ の連携の強化。 同時にスキル アップ等の講 座や教室の拡 大。	① 国のイニシアチブ 機関が定まっておら ず、施策が省庁単位で あり、わかりにくい構 造となっている。 ② 事業主側に女性施 策の一つとして捉え る傾向があり趣旨が 理解されていない。	市のワーク・ライフ・バラ ンス推進事業を受託し、主 に働く女性を中心とした 事業を手がけているが、受 託金が非常に僅少で、成果 に若干の疑問がある。同時 に主管課が2課に及ぶた め事業がわかりにくい。	国 内閣府 厚生労働省 市 男女共同参 画課 雇用政策課
3	広域連携によ る事業の展開	① 全福セン ターを中心 とした全国 のサービス センターと の連携事業 の展開 ② 近隣サー ビスセンタ ーとの相互 協力による 事業の展開	① 会員減少 による地方 のサービス センターの 現状を打開 するため、福 利厚生制度 の法制化を、 全福センタ ーを中心に 推進。 ② 全国及び 近隣の各サ ービスセン ターと事業 の分担開催 や予算措置 の効率化を 図るなどの 事業連携を 強め、中小 企業福祉に係 る事業基盤 を高めてい く。	① 中小企業の福利厚 生制度の法制化は、全 福センターの働きか けにより、超党派によ る議員立法として国 会に提出される可能 性が出てきている。 ② 県内のサービスセ ンターとの連携は事 業を中心に活発に行 われている。 ③ 東日本大震災地域 との連携も物資斡旋 や募金などを通し強 いものになっている。	① 地方のサービスセン ターにおいても、全福セ ンターの要請を受け地 元商工会議所、選出代 議士等への要望を強化。 ② 全福センターは全国 約200団体、会員120万 を要する団体であり、連 携の方法や手段によっ ては、大きな可能性を秘 めている団体である。	当財団も相模原商工会議所 を通し県商工会議所へ要請

4	安定的経営のために	① 新規会員の確保 ② 財政基盤の整備 ③ 財政計画の立案 ④ 特例会員制度の見直し ⑤ 個別事業単位の見直し ⑥ 事業経営者に配慮した財団運営の在り方	① 会員増強月間の設置、イベントでの広報 PR 等。 ②・③公益財団法人移行に伴い再構築。 ④ 全会員のオーソライズの醸成。 ⑤ 健康診断、バス旅行等の事業及び補助負担率等の見直し。 ⑥ 主な会費負担者である事業経営者が、事業の経営上から、真に勤労者福祉の有効性と効果について、満足できうる体制の確立。	① NO1に同じ。 ② } ③ } 歳入・歳出とも大きな変化がなく、次期計画で具体論を明示化する。 ④ } ⑤ 個別事業の中でも法令で制約を受ける左記2事業に大きな変換点があった。 ⑥ 事業主が福利厚生に係る経営責任者としてどのように捉え、満足をしているのかをアンケートによって検証する。 <b>*平成24年4月1日 公益財団法人に移行</b>	① NO1に同じ。 ② } ③ } 具体的な検討には至らず、先送りの結果となった。 ④ } ⑤ 健康診断:来院健診の実施、入札による健診単価の削減を図った。 旅行事業:旅行業法の改正による大幅な変更を行った。 ⑥ 平成26年度アンケート調査を実施。 満足、大変満足の累計は95.9%と高い値を示した。	バス旅行は関越自動車道の事故により大幅な法改正が行われ、旅行者以外の主催は大きく制限された。
---	-----------	---	---	--	---	--

## II 基本目標及び施策の基本方針並びに実施計画の検証

(1) 基本目標	相模原市の中小企業を中心とした勤労者が、明るく豊かに充実した生活を送れることを目的に、ニーズとライフスタイルに合った総合的な勤労者福祉事業を展開し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた一助となる取組の推進。		検証結果	公益財団法人への移行に伴い、公益性の拡大を図るため、指定管理者事業との連携のもと、教室・講座を中心に一般市民が参加できる事業枠を増大し、自己研鑽や趣味の多様化などに資する事業の展開を行った。また、相模原市の委託事業として、女性の活躍する職場をリーフレット等で紹介するなど、ワーク・ライフ・バランスに係わる啓蒙・啓発に努めた。					
(2) 施策の基本方針			(3) 実施計画						
No.	実施事業	取組の事業種別等	実施計画に係る取組	年度別新規実施事業等		検証結果	備考		
①	在職中の生活の安定 ・保険制度の斡旋 ・生活物資の斡旋 ・共済給付制度の充実	ア 有利な各種保険制度の斡旋 イ 生活物資の斡旋 ウ 共済給付制度の充実	・共済給付事業 ・特別割引協力店との提携 ・物資斡旋事業 ・各種保険の斡旋（全労済・中退共他）	23	全福ネット入院あんしん保険斡旋の開始	・公益財団法人移行を機に、より会員利益に通じる事業の創出の強化を図った。 ・会員の職業の多様性を活用し、市民・会員のための「あじさいメイツ無料相談会」に弁護士始め5土業の会員が参加。			
24	東日本大震災復興支援事業物資斡旋を開始	25	緑区イメージキャラクターグッズ販売開始	26	勤労者のためのなんでも相談事業の開催		27	東日本復興支援大船渡の恵みを廃止	
②	健康の維持増進 ・健康知識の普及 ・健康診断体制の充実	ア 健康維持増進に係る正しい知識の普及等 イ 健康診断体制の充実	・健康診断 ・人間ドック等 ・健康教室の開催 ・健康増進団体との連携	23	銀河アリーナ・総合体育館を健診会場に追加		・公共施設の借用が困難になる中、委託事業者による土・日を含む来院健診を実現 ・入札及び長期継続契約による事業経費の削減。 ・保健所や健康関連団体との連携強化。		
24	会報に市保健所提供情報を毎月掲載	25	来院健診の創設、土・日健診の拡大を開始	26	緑保健センターの協力による健康相談等の実施			27	マンモグラフィ検査を開始
③	自己啓発支援 ・カルチャーセンターや通信教育等での学習 ・教室や講座の開催	ア カルチャーセンターや通信教育等での知識の向上 イ 趣味や教養の向上 ウ ワーク・ライフ・バランス向上への取り組み	・各種教室の開催 ・各種講座の開催 ・カルチャーセンターの入会金等助成 ・通信教育講座の斡旋と助成	23	市と連携しワーク・ライフ・バランス事業開始			・各種の講座や教室は、ワーク・ライフ・バランスの観点からも人生を豊かに過ごす手段であることから、市民や会員に向け多くの事業を実施した。 ・資格取得を中心に130種以上の講座のユーキャンと連携し、総額の15%助成。	
24	講座・教室を指定管理者事業と共催実施開始	25	13講座の内、6講座を指定管理者事業と共催	26	ユーキャン受講者への15%助成を開始	27			ワーク・ライフ・バランスに係る事業主の理解度を促すリーフレットを作成
④	財産形成の支援 ・財産形成等の講座の開催	ア ライフサポートなどの講座の開催等	・財産形成講座 ・住宅資金融資制度の斡旋等	23		・証券会社や相互保険会社など、第一線で活躍するファイナンシャルプランナー等に講師を依頼するなど、内容は充実しているが、市民・会員とも参加者が少なく、集客のアイデアが必要。			
24		25	3講座すべてを指定管理者事業と共催	26	NISA制度の講座を開催		27		講座を指定管理者事業と共催で実施
⑤	余暇活動事業 ・勤労意欲を高める余暇活動の充実	ア 家族の絆を強める事業 イ 勤労意欲を高める事業 ウ 勤労の疲れを癒す	・事業主催等 ・保養所利用助成 ・演劇等鑑賞助成 ・観劇・観戦等入場券 ・遊園地、テーマパーク等利用券斡旋 ・指定厚生施設の割引	23	県内SC等の広域連携事業の推進		・延115,821人（H26年度）が参加する一番人気の事業であるが、旅行事業では中止する事業があるなど法の改正により先行きが不透明である。 ・入浴共通券は、消費税等		
24	ソフトボール、ボーリング県大会を開催	25	入浴共通券を300円値上げし、4,500円へ	26	入浴共通券を300円値上げし、4,800円へ				

		事業	・入浴共通券の斡旋	27	あじさいメイツフェスティバルに替え、財団設立 25 周年を記念し、5 月 17 日（日）ポップサーカスあじさいメイツ貸切公演を実施	の影響から 2 年連続して値上げしたため、不満な意見がある。	
⑥	生涯生活の安定 ・趣味の教室やライブプランセミナー等の教室の開催	ア ライフプランセミナー等の開催 イ 年金制度等の普及促進	・個人年金制度の斡旋等 ・趣味の講座等 ・健康教室の開催	23		これまでの会員限定から指定管理者事業との共催とすることにより、一般参加者が大幅に増えた。特に H26 年度は 3 講座合わせて参加者 98 人で会員 33 人（34%）、一般参加者 65 人（66%）であった。	
				24	講座を指定管理者事業と共催で実施		
				25	講座を指定管理者事業と共催で実施		
				26	講座を指定管理者事業と共催で実施		
				27	講座を指定管理事業共催で実施		
⑦	基本目標を達成するための事業	ア 会員拡大対策 イ IT 活用による広報活動の充実と事務の効率化等 ウ 事務局体制の充実と自立化への取り組み エ 全国のサービスセンターとの連携 オ 市関係、関連団体と連携した勤労者福祉ネットワークの構築の検討 カ 公益性の維持と情報開示による透明性の向上 キ 財団の目標を達成する事業の展開	・広報活動の充実 ・会員拡大の推進 ・組織運営体制の整備 ・活動財源の確保 ・将来計画の推進	23	・公益財団法人移行を県知事に申請 ・東日本大震災復興支援事業を開始 ・相模原市委託事業 2 本を受託 *自殺シンポジウム *ワーク・ライフ・バランスアドバイザー派遣 ・財団規定集（定款・規定要綱等）見直し旧 39 本→8 章 52 本改定・廃止及び新設等 ・Web 受付、モバイルシステム情報提供開始	H23 年度特例民法法人から財団法人移行期限である H24 年度中の公益財団法人移行へ向けた事務を進めた。 *H23・7・14 神奈川県申請 *H23・1・19 公益等認定委員会審議 *H23・2・10 公益認定の答申 *H23・3・21 公益認定書受領 ・市方針による派遣職員の引上げが実施され、当財団は唯一当該年度の引上げ団体となった ・東日本大震災による東北の SC に対し、全福センターの呼びかけによる義援金を供出した。また復興支援として岩手県大船渡市の産物を会員に斡旋し、送料を負担。 ・会員確保に向けて、財団自らが相模原商工会議所に加入し、連携を図る礎とするとともに、双方の会員増加に向けた協定書締結。 ・勤労者の活動を支援する管理運営事業として、サン・エールさがみはらの指定管理者事業を、小田急 DS と共同企業体として応募し、プロポーザル方式となった前回の 5 年から通算 10 年連続で指定管理者となった。新たな事業提案や地道な管理活動が評価された。 ・平成 28 年度を開始年度とする第 3 次勤労者福祉推進計画を策定した。 ・自立化に対しての具体的な検討では成果がなかった。	
				24	・4 月 1 日公益財団法人移行登記、公益財団法人としてスタート ・特例会員の把握に向けデータの整理に着手 ・市派遣職員の引き上げが完了 ・市内公共施設等へ加入パンフレットを依頼 ・相模原商工会議所と連携強化の協定書締結		
				25	・加入促進のため、市民桜まつり及び城山もみじ祭りに参加し、グッズの配布を行った ・会費納入に複数期及び一括納入制度の導入 ・職員行動指針を策定 ・相模原市ホームタウンチームと連携した事業展開を開始 指定管理者事業の強化 ・平成 26 年度から向う 5 年の指定管理者事業を受託（小田急 DS と共同企業体を構成） ・優秀映画鑑賞会等の映画文化の継承事業 ・二つ目による落語観賞会の開催		
				26	・福利厚生班の休日を 4 週 8 体制に改正 ・会員数 1 万人以上の SC にアンケート調査を実施 ・事業主、会員に向けアンケート調査を実施		
				27	・公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンター第 3 次勤労者福祉推進		

				<p>計画策定委員会を設置し検討した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公益財団設立後、初の神奈川県の入立検査が行われた。</li> <li>・特例会員に係る現状把握を行った。</li> </ul> <p>指定管理者事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケートの結果に基づいて機器の選定を行いトレーニング室機器を更新した。</li> <li>・サン・エールさがみはらの受付システムの更新</li> <li>・平成28年10月から市条例の改正により施設使用料の引き上げ(平均29%)が行われることとなった。</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

## 付属4 中小企業勤労者総合福祉推進事業の創設について

### 中小企業勤労者総合福祉推進事業の創設について

（労働省発労第6号各都道府県知事あて  
昭和63年5月18日労働省事務次官発）

中小企業は、我が国経済社会において重要な地位を占め、多くの勤労者に就業の場を提供しており、今後とも、中小企業の役割は一層大きくなっていくことが期待されている。

しかしながら、近年の産業構造の転換等社会経済環境の変化の中で、中小企業が一層の発展を期するためには優秀な人材の確保、モラルの向上を図ることが必要であり、そのためには中小企業と大企業との間に存在する雇用、労働条件等の面における様々な格差を縮小することが重要な課題である。

とりわけ労働福祉の格差は著しく、本格的な高齢者社会の到来を控え、福祉に対するニーズが極めて高まってきている中にあることは、労働福祉の格差を縮小し、中小企業勤労者が生涯にわたり豊かで充実した生活を送ることができるようにすることが強く要請されている。

労働省では、かねてから中小企業労働対策を行政の重要課題とし、諸施策を重点的に推進してきているところであるが、以上のような情勢を踏まえ、今般、中小企業勤労者総合福祉推進事業を創設することとした。

本事業は、様々な理由により中小企業が単独では実施し難い労働福祉の諸制度、諸施策について、一定地域の中小企業の事業主と勤労者があい協力して「中小企業勤労者福祉サービスセンター」を設立し、その自助努力により、在職中の生活の安定、健康の維持増進、老後生活の安定等にわたる総合的な福祉事業を推進することを助成しようというものである。

これにより、中小企業勤労者の福祉の増進が図られることはもとより、地域経済の担い手である中小企業の振興、ひいては地域社会の活性化がもたらされることを期待するものである。

労働省としては、本事業を、今後の勤労者福祉対策の一環をなす新たな施策と位置づけており、その具体的な実施については、別添「中小企業勤労者総合福祉推進事業実施要領」によることとしたので、貴職におかれても、本事業の意義とその趣旨を十分理解され、貴都道府県の市（特別区を含む。）町村の指導等、これが円滑な運営に特段の御尽力をお願いする。また、本事業の実施に当たっては、労使団体、関係各機関との連携が重要であると考えられるので、この点についても貴職はじめ関係職員各位の特段の配慮をお願いする。

以上、命により通達する。

### 中小企業勤労者総合福祉推進事業実施要領

#### 1 目的

中小企業勤労者総合福祉推進事業は、中小企業勤労者のための総合的福祉事業を行う「中小企業勤労者福祉サービスセンター」（以下「センター」という。）を育成、援助することによ

り、中小企業勤労者の福祉の向上を図るとともに、中小企業の振興、地域社会の活性化に寄与することを目的とする。

## 2 センターの設立基準

センターは、中小企業勤労者の総合的な福祉を推進するために必要な事業を行う団体であり、次の基準を満たすものとする、

- (1) 下記3の地域の中小企業の勤労者及び事業主が運営に参加する団体であること。
- (2) 民法34条の規定により設立された法人であること。

なお、センターは、下記3の地域ごとに一の団体に限り設立するものとする。

## 3 センターを設立する地域

センターを設立する地域については、事業運営の効率、効果等を勘案し、一の市（特別区を含む。以下同じ）による単独設立、複数の市町村による広域設立の2種類とする。

### (1) 単独設立

センターはおおむね人口10万人以上の市の地域に設立できることとする。

ただし、上記基準に満たない場合であっても、事業所数、勤労者数等から判断して同程度の事業を実施しうると認められる地域にも設立できることとする。

### (2) 広域設立

隣接する複数の市町村の地域において広域的に事業を実施することが適当と認められる場合であって、当該地域の状況が上記（1）の状況に該当するときは、当該地域にセンターを設立できることとする。

## 4 センターの事業の対象者

センターの事業の対象者は、次のいずれかに該当する者とする。

- (1) 上記3の地域内に所在する中小企業に勤務する勤労者及びその事業主
- (2) 上記3の地域内に居住する中小企業勤労者

## 5 センターの事業

センターは、中小企業の勤労者及び事業主を会員とし、その会費により、中小企業勤労者の在職中から退職後を通じた生涯にわたる総合的な福祉事業を実施することとする。

総合的な福祉事業とは、以下の分野に関する事業を包括的に行うものをいう。

- (1) 在職中の生活の安定
- (2) 健康の維持増進
- (3) 老後生活の安定
- (4) 自己啓発、余暇活動
- (5) 財産形成

## 6 国の助成

国は、予算の範囲内において、市町村に対し、センターの管理運営等に係る経費についてその合計額の2分の1の割合で計算した額に相当する額であって、必要と認めた額の補助金を交付するものとする。

## 7 その他

本事業に関し、その他必要な事項は労働省労政局長が定めるものとする。

○ 相模原市がんばる中小企業を応援する条例

平成25年10月1日 条例第44号

相模原市がんばる中小企業を応援する条例

近年の経済活動のグローバル化とそれに伴う企業間競争の激化、社会構造を変える急速な少子高齢化の進行や人口減少時代の到来を受け、中小企業を取り巻く環境は大きく変化してきており、その活力の低下も懸念されるところです。

本市は、昭和29年の市制施行以来、高度経済成長を背景に多様な業種で新進気鋭の意欲的な人々が、技術を競い合いながらも助け合い、事業活動を展開し、成長・発展してきた都市です。首都圏南西部における広域的な交流拠点都市として、市内経済の持続可能な発展のためには、中小企業の産業活動を支援することが不可欠であるという基本的な考え方に立ち、中小企業の振興に関する施策を本市市政の重要課題として位置付け、相模原市をより豊かで住みやすいまちとするため、ここに、この条例を制定します。

(目的)

**第1条** この条例は、中小企業が本市の経済において果たす役割の重要性に鑑み、中小企業の振興の基本となる事項を定めることにより、中小企業の振興に関する施策を総合的に推進し、もって市内経済の発展及び市民生活の向上に寄与することを目的とする。

(定義)

**第2条** この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 中小企業者 中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条第1項各号のいずれかに該当する者であつて、市内に主たる事務所又は事業所を有するものをいう。
- (2) 中小企業支援機関 相模原市産業振興財団、商工会議所、商工会その他の中小企業の振興に関する団体及び地域経済の振興に関する活動を行う団体等をいう。
- (3) 大企業者 中小企業者以外の事業者で、市内に事務所又は事業所を有するものをいう。
- (4) 大学等 学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する大学及び高等専門学校、国立大学法人法(平成15年法律第112号)第2条第4項に規定する大学共同利用機関その他の研究開発機関をいう。

(市の責務)

**第3条** 市は、この条例の趣旨にのっとり、中小企業の振興に関する施策を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

2 市は、前項の施策の策定及び実施に当たっては、国、関係地方公共団体、中小企業者、中小企業支援機関、大企業者、大学等及び市民と協力して、効果的に実施するよう努めるものとする。

(中小企業者の取組)

**第4条** 中小企業者は、経営の革新(中小企業基本法第2条第2項に規定する経営の革新をいう。以下同じ。)、経営基盤の強化及び経済的社会的環境の変化への即応のために、自主的な取組を行うよう努めるものとする。

2 中小企業者は、市が実施する中小企業の振興に関する施策に協力するよう努めるものとする。

3 中小企業者は、従業員が健康で働きやすい職場環境づくり及び福利厚生の実施に努めるものとする。

4 中小企業者は、地域社会と調和を図り、緊急の災害への対応を始めとして、暮らしやすい地域社会の実現に貢献するよう努めるものとする。

(中小企業支援機関の取組)

**第5条** 中小企業支援機関は、中小企業者の経営の改善及び向上のための支援に積極的に取り組むとともに、市が実施する中小企業の振興に関する施策に市と連携して取り組むよう努めるものとする。

(大企業者の役割)

**第6条** 大企業者は、中小企業の振興が市内経済の発展において果たす役割の重要性を理解し、市が実施する中小企業の振興に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(市民の理解と協力)

**第7条** 市民は、中小企業の振興が市内経済の発展及び市民生活の向上において果たす役割の重要性を理解し、中小企業者の健全な発展に協力するよう努めるものとする。

(施策の基本方針)

**第8条** 市は、中小企業の振興に関する施策の策定及び実施に当たっては、この条例の趣旨にのっとり、次に掲げる事項を基本として行うものとする。

- (1) 中小企業者の経営の革新及び創業を促進するための施策を推進すること。
- (2) 中小企業者の製品の販路拡大及び新技術等を利用した事業活動の促進を図ること。
- (3) 市が行う工事の発注、物品及び役務の調達等に当たっては、予算の適正な執行並びに透明かつ公正な競争及び契約の適正な履行の確保に留意しつつ、発注、調達等の対象を適切に分離し、又は分割すること等により、中小企業者の受注の機会の増大に努めること。

- (4) 中小企業者の事業活動に必要な人材の育成及び確保並びに資金供給の円滑化を図ることにより、中小企業者の経営基盤の強化を促進すること。
- (5) 地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の2第3項に規定する指定管理者の指定に当たっては、予算の適正な執行並びに透明かつ公正な選定手続及び当該公の施設の効果的な管理の確保に留意しつつ、中小企業者の参入機会の増大に努めること。
- (6) 中小企業者の経営の革新のための自主的な取組、市の施策への協力、地域社会への貢献の状況等を適切に評価し、積極的な支援に努めること。
- (7) 中小企業者相互及び中小企業者と中小企業支援機関、大企業者、大学等との連携及び協力を促進するための施策を推進すること。
- (8) 中小企業の振興に対する市民の理解を深めるとともに、中小企業の振興が地域のにぎわいづくりや地域社会の発展において果たす役割の重要性を認識し、中小企業者と協働し、その活性化に向けた施策を推進すること。
- (9) 前各号に掲げるもののほか、中小企業の振興のために必要な施策を推進すること。

2 市は、前項の中小企業の振興に関する施策を講ずるに当たっては、小規模企業者（中小企業者のうち、おおむね常時使用する従業員の数が20人（商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、5人）以下の事業者をいう。）に対して、経営の発達及び改善に努めるなど、必要な配慮を行うものとする。

（財政上の措置）

**第9条** 市は、この条例の目的を達成するため、必要な財政上の措置を講ずるものとする。

（実施状況の検証及び公表）

**第10条** 市長は、毎年度、中小企業の振興に関する施策の実施状況について、検証を行うとともに、インターネットの利用その他の方法により公表するものとする。

（委任）

**第11条** この条例の施行について必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

（施行期日）

この条例は、平成26年4月1日から施行する。

### あじさいメイツの由来



マスコットのあじちゃん

### あじさいメイツとシンボルマーク

あじさいメイツは公益財団法人相模原市勤労者福祉サービスセンターの愛称です。

平成6年に、財団設立5周年を記念してセンター会員からの公募により、愛称とシンボルマークを決定しました。

「あじさいメイツ」は、中小企業に働く勤労者が仲間意識をもっていただくようイメージし、市の花と仲間達を組み合わせたものです。

シンボルマークは、愛らしく親しみがもてるような顔を傾け、頭にはあじさいの帽子をかぶり、体は中小企業の「中」をかたどり体と手をあらわしています。



作 成 平成 28 年 3 月  
編 集 公益財団法人 相模原市勤労者福祉サービスセンター  
<http://www.ajsaimeitsu.or.jp/>