

報 告 書

厚生常任委員会は、令和5年11月6日（月）に県内視察調査を実施しましたので、その概要を別紙のとおり報告します。

令和5年11月27日

福井県議会議長
西本 正俊 様

厚生常任委員会
委員長 小堀 友廣

厚生常任委員会 県内視察 調査概要

- 1 視察年月日 令和5年11月6日（月）
日程は別紙のとおり
- 2 出席者 別紙「厚生常任委員会 県内視察調査出席者名簿」のとおり
- 3 視察先およびその概要
(1) 株式会社日本エー・エム・シー（福井市）

北川代表取締役社長執行役員の挨拶後、資料に基づき概要説明を受け、質疑応答を行った。その後、日本エー・エム・シー社内の現場視察を行った。

○「子育て支援の取組等について」

説明者：取締役 専務執行役員 総務部長 高橋 永 氏

(2) 美浜町役場および美浜町レイクセンター（美浜町）

山口町議会議長の挨拶後、資料に基づき概要説明を受け、質疑応答を行った。その後、美浜町レイクセンターの現場視察を行った。

○「エネルギービジョンの推進について」

説明者：美浜町エネルギー政策課課長補佐 武田 治和 氏
美浜町エネルギー政策課主査 三田 紘司 氏

○「電池推進遊覧船を活用した地域の賑わい創出について」

説明者：美浜町観光戦略課課長 渡辺 強 氏
美浜町観光戦略課主事 中瀬 豪規 氏
美浜町レイクセンター センター長 熊谷 洋祐氏

4 質疑概要

別紙のとおり

厚生常任委員会 県内視察調査日程表

実施日 令和5年11月6日(月)

時 間	行 程
9 : 2 0	議事堂 発 (バス)
1 0 : 0 0 (90分)	<p>株式会社日本エー・エム・シー 着 (所在地) 福井市市波町13-8 (連絡先) TEL:0776-96-4409</p> <p>○概要説明「子育て支援の取組等について」 ○質疑応答 ○現場視察</p>
1 1 : 3 0	同地 発
1 3 : 0 0 1 3 : 4 5	昼食 (美浜町内)
1 4 : 0 0 (60分)	<p>美浜町役場 着 (所在地) 三方郡美浜町郷市25-25 (連絡先) TEL:0770-32-1111</p> <p>○概要説明「エネルギービジョンの推進について」 ○質疑応答</p>
1 5 : 0 0	同地 発
1 5 : 1 5 (75分)	<p>美浜町レイクセンター 着 (所在地) 三方郡美浜町早瀬24-4-1 (連絡先) TEL:0770-47-5960</p> <p>○現地視察</p>
1 6 : 3 0	同地 発
1 8 : 0 0	議事堂 着 (解散)

厚生常任委員会
県内視察調査出席者名簿

【派遣委員】

委員長	小堀友廣	3期
副委員長	畑孝幸	5期
委員	仲倉典克	6期
〃	田中宏典	5期
〃	松崎雄城	2期
〃	三田村輝士	1期
〃	渡辺竜彦	1期
〃	中村綾菜	1期
〃	藤本一希	1期

【地係議員】

福井市選挙区	大森哲男	5期
〃	西本恵一	3期
〃	清水智信	3期
〃	野田哲生	2期

【議会局】

議事調査課	企画主査	吉田昌史
議事調査課	主査	渡邊圭太

質 疑 概 要

1 株式会社日本エー・エム・シー

(1) 説明要旨

○企業概要について

- ・ 建設機械や農作業機械に必要な高圧配管用継手を製造し、国内と海外に販売。
- ・ 建設機械の分野では国内1位のシェアを占める。
- ・ 生産拠点は日本、中国、タイ、フィリピンの計4拠点で、月産約300万個の部品を製造。
- ・ 部品は一旦全て福井に集め、顧客の出荷指示に基づいて国内・海外へ出荷。
- ・ 売上げの大部分は建設機械向けの商品が占め、コロナの影響で一時期落ち込んだが、円安の影響で建設機械の輸出が好調で、会社の売上げも順調に伸びている。

○従業員構成について

- ・ 令和5年11月現在、従業員数は184名。
- ・ 女性比率は23%、34歳以下の若者比率は38%。
- ・ 10代から70代までの幅広い世代が活躍。

○社員ファーストへの方針転換について

- ・ 過疎化により人材確保が困難となり、人材不足によるリスクが大きくなってきたことから、社員ファーストに方針を転換し、働き方改革やダイバーシティの推進を通じて、社員の働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

○働き方改革について

- ・ 長時間残業を是正するため、多能工化およびジョブローテーションなどを進めた。その結果、月60時間を超える残業者数については、年間延べ30～50名程度いたものの、2019年以降はゼロを継続している。
- ・ ロボットやAI活用による省人化などを通じて業務効率化を進めるとともに、時間単位の有給休暇制度の導入など、有休を取得しやすい職場環境づくりを進めることで、有給休暇取得率の向上につながっている。
- ・ これらの取組に加えて、育児と仕事の両立支援として、社員サポート相談窓口の設置、育休中の社員に対する支援プランの策定などを実施したことで、2019年以降は男女ともに育児休暇取得率100%、職場復帰率100%を実現。
- ・ 働き方改革を推進しているが、一連の改革により生産性の向上につながっているため、売上は順調に推移している。

○ダイバーシティの推進について

- ・ 日本エー・エム・シーでは、障がい者、高齢者、外国人などの多様な人材を雇用。
- ・ 60 代以上の従業員を 19 名雇用し、外国国籍（フィリピン、中国、ベトナム、ブラジル、タイ）の従業員を 16 名雇用しているほか、障がい者雇用率は 4.4% で、法定雇用率の 2.3% を上回っている状況。
- ・ 女性活躍推進のため、女性活躍推進プロジェクトチームによる取組等を進め、女性目線での職場環境改善に取り組む。また、女性のキャリア形成を支援するため、女性幹部候補向けキャリアアップ研修等を実施する。
- ・ また、高齢者活躍推進のため、高齢者の知識や経験、技能を活かすことができる仕事を準備するとともに、安全な職場環境の整備、雇用形態の多様化等を通じて、高齢者がいきいきと働くことができる仕組みづくりに取り組む。
- ・ さらに、障がい者活躍推進のため、障がい者雇用支援機関との連携に加えて、企業在籍型ジョブコーチの設置、従業員本人、総務および所属部署の三者によるフォロー面談の定期的な実施など、社内でのサポート体制を構築している。

（２）質疑概要

○委員 2011 年から子育て支援や働き方改革の取組を始めたと聞いたが、そのように大きくかじを切っていった経緯やきっかけがあれば説明をお願いしたい。

○日本エー・エム・シー もともとは男性従業員中心の施策が取られており、男性の給料が女性よりも高いという時代があったけれども、前社長が社長になったときに、性別、国籍などに関係なく、とにかく頑張る人を評価したいというところをベースに、2000 年ぐらいから様々な施策を取ってきた。

自ら施策をそれなりに進めてきた後の 2010 年以降に行政が働き方改革や女性活躍、ダイバーシティの推進を始めたので、これらの施策を従業員向けや社外への発信ツールとしてうまく活用している。

「社員ファースト企業」宣言などのそれぞれの宣言については、もともと社内で既に実施する取組を置き換える形で準備した。また、新たな認定制度ができた場合には、その認定が取れるように新たな取組を追加実施している。

○委員 会社の執行部として、子育て支援や働き方改革に取り組んだことで、何か成果が出ていれば教えていただきたい。

○日本エー・エム・シー こういった取組を実施することで、生産性の向上につながった。なぜかというところ、子育てや病欠、介護などを原因とする欠員に対応できるように、多能工化活動を進めるとともに、また、あるメーカーの機械を特定の人しか触れないという文化をなくすための技能伝承活動を含めてやってきた。こういった活動を進める中で生産ラインを止めることがなくなり、今だと誰が休んでも生

産量は全然落ちることなく、逆に以前より上がっている状況が続いている。この生産性向上は子育て支援というテーマから進んできた取組だと思っている。

○委員 男性の育児休業取得率が100%ということであるが、皆さんはどのぐらいの期間、育休を取得しているのか教えていただきたい。

もう1点、障がい者雇用率が4.4%とかなり高いが、障がい者が働ける職種や仕事があって雇用しているのか、日本エー・エム・シーが障がい者を採用していると聞いて入ってきたのか、または、その人に合った仕事をしてもらっているのかなど、どういう形で障がい者を雇用しているのか教えていただきたい。

○日本エー・エム・シー まず、男性育休の取得期間については、正確な数字ではないけれども、平均すると3週間から1ヶ月弱くらいで、一番長い社員は3ヶ月間取得した。会社としては、2016年からモデル的に男性育休をスタートさせ、職員間の口コミで広まった結果、男性の育休取得率100%を実現したという経緯である。

続いて、障がい者雇用について、求人場合は日本エー・エム・シーが求める職種に対しての応募となり、マッチングがなかなか難しいので、障がい者を積極的に雇用するという求人を出しておらず、基本的には、支援機関からの紹介が多い。

仕事については、健常者の仕事のうち、その障がい者の方に適性があるものを切り出している。その仕事が単調で簡単なものだと、新入社員も初めはいいが、慣れてしまうとモチベーションが上がらず、やりたくない仕事になってしまうが、ただ、障がい者の中には単調な仕事のほうがいい方も結構いて、特に発達障がいや知的障がいの方々には一つの目標となり、むしろやりがいとなるものがたくさんある。もちろん限界があるので何人も雇用するわけにはいかないが、支援機関から紹介してもらったときには、可能な限り採用している。

○委員 子育て支援や働き方改革に取り組んだことで、例えば、職員の欠勤日数や離職率の改善などにつながっているのか教えていただきたい。

また、育児休業の代替職員をどうやって補っているのかということと、このことに対する県の制度が始まったが、本当はこういう制度が欲しいということがあれば教えていただきたい。

○日本エー・エム・シー 1点目の質問については、こういった取組を実施することで、本来であれば定着率の向上やリクルートへの応募殺到を期待したいところであるけれども、会社としては両方ともそれほど効果が出ていない。

定着率の向上に関しては、会社の支援制度があることとはあまり関係ない。職員一人ひとりにいろんな事情があり、これらの制度では担えないところがあるため、最後の部分でアンマッチが発生してしまっている。もともと会社において支援制度を

利用する従業員は定着するけれども、外国人は定着が期待できないところがあることに加えて、新卒についても一定程度の離職が発生している。

また、リクルートについても同様で、大学生からすると、家庭との両立支援といってもピンとこないし、こういった制度はないよりもあったほうが良いものという位置づけである。ITなどのクリエイティブな仕事であれば、学生の応募が殺到するのだろうが、学生の大手志向もあって、我々中小企業や製造業には来てもらえないというのが現状である。

とはいえ、今いる従業員のためになればいいと思ってやっているのだから、今後も進めていきたい。

2点目の質問に関してであるが、男性の育休については、妻の出産期の半年前、または1年前くらいから、だいたいこの頃に育休を取得すると分かるので、属人的な仕事の引継ぎであっても十分な準備期間があり、マニュアルなどを用意することができるため、3ヶ月程度の休みでも何とかなる範疇である。また、女性社員についても同じく十分な準備期間があるし、長期的にみて多少余裕を持った人員でやっているため、一般的には派遣社員で補うといった方法もあるけれども、その方が優秀だった場合に派遣期間が過ぎたら終わりというのがもったいないので、基本的に補充はせずに、同じ部署の中での応援のような形でつないでいる。

ただ、一つの問題は、育休期間中でも省人化や業務効率化が同時に進むため、社員が1年あるいは1年半後に戻ってくると、少ない人数で仕事を回すことができているので、その社員の仕事がなくなってしまうことがある。この場合には半分は元の仕事で、もう半分は新たな仕事みたいな感じになるので、社員が100%安心して戻ってこれるという状況ではないのかなと思う。こればかりは致し方がないので、会社としては、社員が不安にならないようにフォローしている。

○委員 家事代行サービス制度を導入したと聞いたが、会社独自で制度を持っているのかなど、制度内容を教えていただきたい。

また、介護・治療と仕事の両立支援のためのコーディネーターを選任されているが、社員の中から選任して各部署にそういった方がいるのか教えていただきたい。

○日本エー・エム・シー まず、家事代行サービス制度については、県の補助制度があったので導入したが、今までに2回程度しか使われていない。活用した事例では、よその人を家に入れて掃除してもらうために、自分でだいたい掃除してから最後の仕上げのみやってもらったと聞く。会社としては、もちろん使ってもらって全然構わないが使われていない。当時は専門業者に仕事を受け持ってもらい契約を結んだが、最後に使ったのはずいぶん昔のことなので、もしかしたら今は断られるかもしれない。家事代行サービス制度の利用はこれから進めていくべきことだと思う。

もう1点、両立支援コーディネーター等については、総務課の職員が両立支援コ

ーディネーター、企業在籍型ジョブコーチを全て兼任しており、職員が教育を受けて、これらの業務に関わる資格などを取得して対応している。

○委員 2017年にふくい結婚応援企業に登録されているが、日本エー・エム・シーでは、具体的にどういった取組をしているのか。また、会社全体の未婚率を教えてください。

○日本エー・エム・シー ふくい結婚応援企業に登録して、イベントの案内があれば社員に共有しているが、社員の結婚および出産に会社が関与することはハラスメント的な要素があったり、人権的に問題となる側面があるので、会社として基本的に関与していない。また、会社全体の未婚率についても、数字は押さえていない。

○委員 社会には障がいだけでなく、いろんな課題を抱えた子どもがたくさんいる。私は定時制高校と関わりがあるけれども、こういった課題を抱える方を採用しているのか。

○日本エー・エム・シー 今年ちょうど定時制高校の卒業生を採用した。たまたま中学校の職場体験で受け入れた子で、この辺りがその子の地元という事情もあるし、また、仕事の切り出しでうまくマッチングすることができた。ただ、その方が一般企業に就業できるかどうかの見極めができないので、定時制高校の職員の方の判断を信頼して採用しており、こういった支援があれば受け入れていこうと考えている。

○議員 物流の2024年問題について、将来的な危機意識を持っているのか。

○日本エー・エム・シー 2024年問題は我々がコントロールできない部分ではあるが、日本エー・エム・シーは一定の顧客との取引が中心なので、この顧客との間でどのように対応するか調査を進めている段階である。

(3) 現場視察

- ・ 説明および質疑応答終了後、日本エー・エム・シー内を視察
(※) 現場視察をしながら行った質疑応答については省略する。

2 美浜町

(1) 説明要旨

○エネルギービジョンについて

- ・ 美浜町エネルギービジョンは、原子力との共生を図りながら、原子力に加えて新たに再生可能エネルギーの導入や利用促進といったエネルギー構造転換に向けた取組を推進するため、再生可能エネルギーを活用したまちづくりのあり方や指針を定めたもので、平成 28 年度に策定した。
- ・ 国内外で脱炭素化に向けた取組が加速し、エネルギーを取り巻く状況が急速に変化していることから、令和 2 年度にビジョンを改定。
- ・ ビジョン実現に向けて現在次に掲げるプロジェクトを実施しているところ。
 - ① エネルギー環境教育体験館「きいぱす」への追尾式太陽光発電設備、EV 車用急速充電器の導入
 - ② 久々子湖畔、総合運動公園へのソーラーLED街路灯の導入
 - ③ 風力および小水力発電設備の事業化に向けた可能性調査
 - ④ 若狭美浜インター産業団地の調整池への太陽光発電設備の設置
 - ⑤ 地域づくり拠点化施設（道の駅若狭美浜はまびより）への太陽光発電設備の設置
 - ⑥ 再エネを活用した電池推進遊覧船の運行

○電池推進遊覧船を整備した経緯

- ・ 三方五湖の遊覧船は昭和 30 年代後半に民間企業が観光事業として開始。
- ・ 開業当初はたくさんの観光客が訪れたが、平成 28 年 12 月に運航終了した。
- ・ その後、観光関係者等から存続を望む声があったことなどを踏まえ、平成 29 年度および平成 30 年度に可能性調査を実施。
- ・ 可能性調査の結果、環境性や経済性、快適性を兼ね備えた、他とは違う付加価値を付けたモビリティとするため、再生可能エネルギーを活用した電池推進遊覧船の建設を進めた。

○レイクセンターの太陽光システムの概要

- ・ レイクセンターの施設の屋根に太陽光パネルを設置。
- ・ このパネルで発電した電気は蓄電池に一旦貯めた後、計 4 基の急速充電器を通じて、電池推進遊覧船を充電する。
- ・ なお、この太陽光パネルだけでは施設の運営に必要な電力を満たせないため、商用電源を併せて利用。
- ・ 商用電源は電力会社の再エネ活用プランで契約しているため、遊覧船と施設は再エネ 100%で稼働していると対外的に説明。

○電池推進遊覧船の利用状況

- ・ 4月12日にレイクセンターがオープンし、三方五湖DMO株式会社が運営。
- ・ レイクセンターでは、2隻の遊覧船運行だけでなく、カフェの運営、小型電池推進遊覧船やペダルボート、レンタサイクルの貸出を行う。さらに、現在、美浜町の試みとして電動キックボードの貸出を開始。
- ・ 11月5日現在で遊覧船の乗船客数は6,800名超、カフェ利用者客数は2,900組超で、小型電池推進遊覧船の利用者を含めると1万弱の利用状況。

○電池推進遊覧船を活用した観光の取組

- ・ 乗船者アンケートから、乗船者の約3分の1がレイクセンターの前の目的地が道の駅若狭美浜はまびよりで、次の目的地がレインボーラインと回答していることから、敦賀方面からJR美浜駅で下車した場合には、観光客はまず道の駅若狭美浜はまびよりからレイクセンターに、その後レインボーラインに向かうことが分かっている。
- ・ また、乗船者の交通手段は自家用車またはレンタカーが最も多く、約85%を占め、次に多いのは三方五湖を周遊する「ゴコイチバス」で約1割が利用する。
- ・ 集客数を伸ばすため、三方五湖周辺の施設を周遊するチケットの販売、若狭町や滋賀県高島市と連携したデジタルスタンプラリーの実施など、他の観光地と連携して取組を進めている。

(2) 質疑概要

○委員 美浜町レイクセンターの経営主体をご説明いただきたい。

○美浜町 施設は町が整備したが、指定管理者制度を活用して三方五湖DMO株式会社に管理してもらっている。

○委員 レイクセンターでは、不足する電力を商用電源で補っていると説明いただいたけれども、太陽光発電と商用電源の割合がどれくらいか教えていただきたい。

○美浜町 年間を通して集計ができていないが、感覚的には4割から5割程度を太陽光発電で賄っている。

○委員 遊覧船の運行等に関する費用対効果として、自然エネルギーを利用すると、どうしても投資が先行してしまい、基本的に観光だけではその回収が難しいのではないかと思う。レイクセンターの管理を委託していると聞いたが、美浜町は委託料を年間どれだけ支払っているのか。

○美浜町 美浜町から指定管理料は払っていない。指定管理者には遊覧船の運賃やカフェの収入などで運営してもらっている。

○委員　大きな改修が必要になったときは、美浜町が負担するのか。

○美浜町　基本的には指定管理者の負担となるが、例えば天災などの場合には協議の上支出を検討する。

○委員　エネルギービジョンのことを伺いたい。このビジョンの策定目的として、原子力との共生も含まれているけれども、このビジョンは基本的に10年後を見据えたエネルギーの構造転換を目的としており、将来の原子力について記載していないのか。

○美浜町　エネルギービジョンはあくまでエネルギーの構造転換のために様々な再生可能エネルギーを活用していこうとするものである。将来的に原子力をどうするかなどについては別の計画に記載されており、このビジョンではそこまで触れていない。

○委員　エネルギービジョンについて、県の嶺南Eコースト計画との関わりを教えてください。

また、美浜町が進めるスマートタウンについて進捗状況を教えてください。

○美浜町　嶺南Eコースト計画は美浜町エネルギービジョンの後に策定されたため、ビジョンの中にその内容が反映されていないけれども、県と一緒に様々なプロジェクトを進めている。

また、スマートタウンについては、まちづくり推進課が担当しているけれども、いろいろな補助事業を活用しながら調査や箇所選定に取り組んでいるところである。

○委員　レイクセンターの総事業費はどれくらいかかったのか。

○美浜町　レイクセンター建設前にあった古い建物の取壊しや船の費用も含めて、全体で14億円程度かかっている。

○委員　レイクセンターの指定管理期間を教えてください。

○美浜町　10年間である。

○委員　それでは10年後にまた指定管理者を募集するのか。

○美浜町 現段階では、もう一度プロポーザルにかけて管理者を選考する形を考えている。

○委員 美浜町は遊覧船を購入して、DMO株式会社に無償で使ってもらっているのか。また、遊覧船の費用を伺いたい。

○美浜町 ランニング費用については、遊覧船の運賃やカフェの収入などで施設運営をしてくださいという話である。繰り返しになるが、仮に修繕が必要な場合には、通常のものであれば三方五湖DMO株式会社が対応するけれども、大きな災害があった場合には同社と協議していくことを考えている。

○委員 指定管理契約の内容について確認であるが、年間の売上げの一部、または使用料を美浜町に支払ってもらう仕組みにはなっていないのか。

○美浜町 そういう仕組みではない。また、遊覧船の費用であるが、1隻およそ2億円である。

○委員 エネルギービジョンの住民意識調査のところで、住民が既に利用する再生可能エネルギーは何かという問いの中で再エネの選択肢がいっぱいあるけれども、住民は自宅でこの選択肢にあるエネルギーを全て活用できる状況にあるのか。

○美浜町 当時のアンケートは、必ずしも家庭で利用できるわけではなく、こういう発電もあるということでお聞きしているもので、その中でも太陽光の割合が多くなっている状況である。

○委員 出資型の再エネ推進の話があったが、どういった経緯で町民から出資を募るといった話が出てきたのかということと、実際に出資を募る場合は、例えば町債を買っていただくなど、財務上どう処理していく見通しであるのかお聞きしたい。また、アンケート回答者の4分の1が出資に前向きと回答しているが、なぜこういう結果であったのか、もし追加調査していたら教えていただきたい。

○美浜町 美浜町のプロジェクトには、展示学習レベル、地域振興レベル、商業レベルという3つのレベルを設定している。この出資型は商業レベルとし、要は大きな工場ができてその屋根に太陽光パネルを設置することを想定した形での意向調査であり、町が直接出資を求めるというわけではない。また、追加調査は特に行っていない。

3 美浜町レイクセンター

(1) 現場視察

- ・ レイクセンター内を視察

(※) 現場視察をしながら行った質疑応答については省略する。

厚生常任委員会 県内視察（日本エー・エム・シー）



厚生常任委員会 県内視察（美浜町）



厚生常任委員会 県内視察（美浜町レイクセンター）

