

令和8年9月定例会 一般質問通告要旨

順番 1 2

質問議員名	宮本 佳太	
質問項目	質問要旨	答弁者
1 就労世代への健康長寿推進の現状と展望	帝国データバンク 2025 年度動向調査によると、昨年度の人手不足による倒産件数は年間 441 件と過去最多を更新し、初めて 400 件を突破しました。特に、キーマンや若手の離職に歯止めがかからない「従業員退職型」の倒産が急増しており、少子高齢化による労働人口の急減が、「現場が回らない」構造的な働き手不足として顕在化しています。 限られた人材の争奪戦が激化するなか、企業には新規人材の獲得だけでなく、「既存社員の離職を防ぎ、健康に長く活躍してもらう」視点へのシフトが求められています。 こうした背景から急速に注視されているのが、従業員の健康管理を経営的視点から戦略的に実践する「健康経営」です。単なる福利厚生にとどまらず、メンタルヘルスケアの拡充や病気の予防・治療と仕事の両立支援、柔軟な働き方の導入といった健康投資を推進することで、休職・離職のリスクを大幅に低減できます。2026 年時点の最新の意識調査でも、自社からの健康支援を実感している従業員の約 8 割が「現在の会社で長く働きたい」と回答するなど、エンゲージメント向上や人材定着の効果が明確に数字へと表れ始めています。 翻って、当市の「健康長寿アクティブプラン」は来年度で最終年度を迎えます。本プラン取組のポイントの、全体的な課題についてにも書かれている、「働き盛り世代においては他の年代に比べて取組が進んでいない」という認識を前提に、現状の課題と今後の展望について何点か伺いたく、以下の質問事項へのご答弁をお願いします。 (1) 「オールしばた」体制による企業巻き込みの強化について、行政から市内企業への能動的なアプローチに欠けており、既存の取組企業とそれ以外で二極化が進んでいるとの声がある。企業交流会やセミナー催行等も含め今後取組企業を新しく増やす具体的な方策は考えているか。 (2) 就労世代への健康長寿の取組推進には、計画段階で一定程度課題認識が共有されているが、そのハードルを越える具体的な取組と成果はあったか。また計画段階で数値目標(KPI)を設定するべきと考えるが、現状昨年度までの実績で中間評価するとするならば、どの程度達成できているのか。 (3) 「健康経営推進」は自治体メリットの多い取組であるにも拘	市長

	らず課局横断的なテーマで、行政側にも障壁のある事業だと考える。課局横断的な推進体制の構築が難しい場合、民間委託も含めた民の知見活用が最適解ではないか。それに伴う予算措置を含む検討はできないか。	
--	--	--