

指針策定の背景

分野

福利厚生

働き方

キャリア形成

企業の人材育成

現状と課題

社会環境の変化

- ・民間事業者が運営するフィットネスクラブが増加している。
- ・民間のカルチャースクールにおいて、時代のニーズに合った多様な講座が数多く提供されている。加えて、個人経営による小規模な教室(ダンススクール・ヨガ等)も増加している。

[R5 市内カルチャースクールへの聞き取り]

【民間事業の展開状況】

フィットネスクラブ事業者数 H11: 3 → R3:53事業所(+50)
 スポーツ・健康教授業事業者数 H11:49 → R3:79事業所(+30)
 (ヨガ教室・体操教室等)

▲総務省「経済センサス」「事業所・企業統計調査」における静岡市のデータ

勤労者のニーズ

- ・人間ドッグ受診への補助やメンタル相談等、心身の健康に関するニーズが高い。
- ・次いで自己啓発に関するニーズも高く、特に若年層のニーズが高い。
- ・フィットネスやレクリエーションは、施設の利用補助へのニーズが高い。

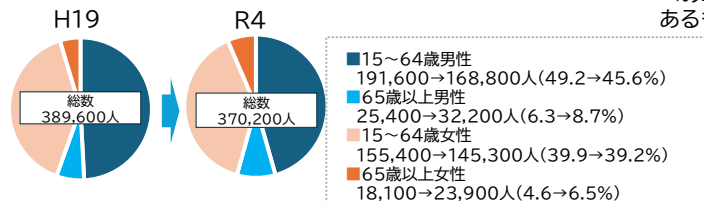
静岡市
 「R5勤労者福祉に関する市民意識調査」

必要性が高いと思う福利厚生制度	割合
人間ドッグ受診への補助	60.9
メンタルヘルス相談	37.2
自己啓発のための休暇・短時間勤務制度	27.5
保養施設・レクリエーション施設等の利用補助	24.6
フィットネスクラブ等運動施設の利用補助	22.8
保養施設・レクリエーション施設等の提供	17.7
自己啓発サービスの利用に係る経費の補助	16.8
社外での自己啓発サービスの提供	14.1

【課題】 社会環境や勤労者のニーズを踏まえ、福利厚生の充実や、民間事業者の多様な施設・サービスを利用しやすくする支援が必要

労働市場の現状

- ・女性や高齢者、外国人等の多様な労働参加が進んでいる。



▲総務省「就業構造基本調査」における静岡市のデータ(15歳以上の有業者数)

【静岡・清水公共職業安定所内外国人労働者数】 H20:3,243人→R5:10,162人(+6,919人)

▲静岡労働局「県内の外国人雇用状況」

勤労者のニーズ

- ・フレックスタイム制、時短勤務、週休3日制等を必要と考える割合が多く、柔軟な働き方へのニーズが高い。一方、企業の導入状況を見ると、時短勤務は半数以上の導入率であるものの、その他のニーズの高い制度については、導入率が30%以下となっている。

必要性が高いと思う勤務制度	割合	導入している企業の割合	導入率
フレックスタイム制	38.4	時短勤務	50.5
時短勤務	37.8	テレワーク・リモートワーク	30.2
週休3日制	31.9	フレックスタイム制	25.8
副業・兼業	30.3	兼業・副業	22.7
テレワーク・リモートワーク	25.6	裁量労働制	10.5
裁量労働制	12.3	週休3日制	6.6

▲静岡市「R5勤労者福祉に関する市民意識調査」

【課題】 これまで市が行ってきた企業の意識啓発(セミナーや表彰等)に加え、多様で柔軟な働き方を導入する企業への支援が必要

社会環境の変化

- ・デジタル社会における知識・能力の向上や、企業が新たな事業展開を行う際の専門的な知識・技能の習得等、勤労者の学びなおし(=リスキリング)について、個人や企業に対する支援策が展開されている。

[経済産業省・厚生労働省の資料より]

勤労者のニーズ

- ・市内の勤労者においては、「時間がない」「お金がかかる」等の理由から、取り組めていない割合が多い

自己啓発やリスキリングに取り組んでいない割合…69.3%
 その理由は→

▲静岡市「R5勤労者福祉に関する市民意識調査」

自己啓発やリスキリングに取り組んでいない理由	割合
時間がないから	43.1
お金がかかるから	36.9
特に理由はない	21.7
自分に必要な資格やスキルが定まっていない	17.4
取組方法が分からない	16.5

【課題】 勤労者の自律的なキャリア形成に向けた自己啓発・リスキリング等に対する支援が必要

市内企業の現状

- ・経営上の課題としては、「原材料価格の上昇」「諸経費(物流、光熱費等)の上昇」に続いて、「労働力不足」が挙げられており、中でも技術職の不足が目立つ。また、DX人材に対する需要も伸びている傾向にある。そうした中、今いる人材の能力開発を人材育成の方針としている企業が多い。[◀静岡市「景況調査」R5.11月]
- ・一方、勤労者の自己啓発に対する制度を導入している企業の割合は20~30%程度にとどまる。なお、導入している企業においては、半数近くの利用率となっている。

静岡市「R5勤労者福祉に関する市民意識調査」

導入している企業の割合と利用率	導入割合	導入企業における利用率
社内の自己啓発プログラムの実施	32.5	56.8
社外での自己啓発サービスの提供	23.0	54.1
社外の自己啓発サービスの利用に係る経費の補助	24.3	49.4
社外の自己啓発に関する情報提供	23.7	46.9
自己啓発のための休暇・短時間勤務制度	19.0	40.0

【課題】 企業が行う従業員の人材育成や能力開発に向けた就労環境の整備や学びの機会充実のための支援が必要

方針

取組の柱

1 働きやすい環境の創出

【柱1】
 中小企業等の福利厚生の充実

【柱2】
 多様で柔軟な働き方の推進

【柱3】
 勤労者の自律的なキャリア形成の推進

【柱4】
 企業による人材育成の推進

2 能力を向上させやすく
 発揮しやすい環境の創出

策定の趣旨 現在の勤労者福祉を取り巻く状況を踏まえた施策の方向性を、「勤労者福祉施策に関する指針」として定め、新たな勤労者福祉施策を進めていきます

目指す姿

就労を望む誰もが 働きやすい就労環境のもと、安心して やりがいをもって働き続けることができるまち

【成果指標】

働きやすいまちだと思ふ市民の割合 R4 現状値:41.2% → R8 目標:45.0% →R12 目標:50.0%

施策体系

取組方針1:働きやすい就労環境の創出

【柱1】中小企業等の福利厚生の充実

【方向性①】勤労者向けの福利厚生サービス等の提供
市の勤労者福祉センターでのフィットネスや教養講座等の実施を取りやめ、民間事業者が運営する施設や多様なサービスを利用しやすくする施策への転換を図る。

事業例
・勤労者向けメンタルヘルス相談の実施
・民間事業者が提供するフィットネス施設や各種講座の利用に対する助成 等 (ジョイブ静岡による助成事業を含む)

【方向性②】中小企業等に向けた福利厚生の導入支援・健康経営の推進

事業例
・中小企業向け福利厚生事業の充実(ジョイブ静岡が行う事業への支援含む)
・福利厚生充実・健康経営推進に向けたマネジメント層の意識醸成のための講演会やワークショップの開催 等

【柱2】多様で柔軟な働き方の推進

【方向性①】多様な人材の活躍に向けた経営者等の意識改革

事業例
・経営者等の意識醸成のための講演会やワークショップの開催
・先進的な企業の表彰及び表彰企業の取組事例の発信 等

【方向性②】多様で柔軟な働き方の導入推進

事業例
・企業の労務管理体制等の見直しに向けた支援
・労務管理ツール導入支援(中小企業等デジタル活用補助金等)
・各種取組事例の発信
・仕事と家庭の両立に向けた支援策等の充実・利用促進に向けた情報発信 (子育て・介護支援体制の強化等) 等

取組方針2:能力を向上させやすく発揮しやすい環境の創出

【柱3】勤労者の自律的なキャリア形成の推進

【方向性】勤労者向けリスティング・能力開発支援

事業例
・地域の高等教育機関等との連携による社会人講座事業の実施
・資格取得等、個人のキャリアアップに向けた支援
・国、県、高等教育機関等の社会人講座の一元的な情報発信 (静岡シチズンカレッジ こ・こ・にとの一体的な取組) 等

【柱4】企業による人材育成の推進

【方向性①】従業員が自律的に学びやすい環境整備の推進

事業例
・人材育成の推進に向けた、マネジメント層の意識醸成のための講演会やワークショップの開催
・従業員のリスティングのための休暇制度や短時間勤務制度等の導入に向けた支援 等

【方向性②】従業員の自己啓発・能力開発機会の充実

事業例
・従業員の育成に取り組もうとする企業に対する支援 (地域の高等教育機関等と連携した講座やセミナーについての情報提供など)
・各種講座等の受講料の割引制度(ジョイブ静岡への支援を通じたサービス提供含む) 等