

静岡市勤労者福祉施策に関する指針 (案)

令和6年4月
静岡市

目次

1. 指針の策定にあたって	2
2. 目指す姿と成果指標	3
3. 施策体系	4
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実施	4
方向性① 勤労者向け福利厚生サービス等の提供	
方向性② 中小企業等における福利厚生の導入支援・健康経営の推進	
【柱2】多様で柔軟な働き方の推進	5
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	
方向性② 多様で柔軟な働き方の導入推進	
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	8
方向性 勤労者向けリスキリング・能力開発支援	
【柱4】企業による人材育成の推進	9
方向性① 従業員が自主的に学びやすい環境整備の推進	
方向性② 従業員の自己啓発・能力開発機会の充実	
用語説明等	11

1. 指針の策定にあたって

静岡市ではこれまで、市内に3か所ある静岡市勤労者福祉センター(※1)の運営をはじめ、中小企業や個人事業所で働く人に福利厚生サービスを提供する静岡市勤労者福祉サービスセンター(※2)の運営支援、労働環境に関する相談やメンタルヘルス相談の実施など、市内で働く人の生活の豊かさ向上や生活環境の安定に向けた福利厚生の充実に取り組んできました。また、多様な人材の活躍に取り組む企業の表彰や取組事例の発信、ダイバーシティ経営(※3)のための意識醸成セミナーの実施など、市内企業の良質な職場環境の整備を支援してきました。

こうした中、勤労者福祉を取り巻く社会の環境や働く人々のニーズは、時代とともに変化していることから、今般、本市が行う勤労者福祉施策について改めて検討し、新たに施策の体系と基本的な方向性を定める「静岡市勤労者福祉施策に関する指針」を策定することとしました。この指針は、市政運営の基本となる「第4次静岡市総合計画」の「商工・物流」分野における政策「企業の活性化を支える多様な人材の活躍の推進」に向け、次代を担う人材の育成と誰もが安心して働くことができる良質な就労環境の創出に取り組むために定めるものです。

今後は、この指針に基づき、本市における勤労者福祉が持続的に向上するよう、様々な施策に取り組んでいきます。

2. 目指す姿と成果指標

(1) 目指す姿

静岡市は、勤労者福祉施策を通じた目指す姿を、以下のように掲げます。

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

「就労を望む誰もが」

→ 年齢や性別、障害や疾病の有無、国籍、家庭の事情等に関わらず、すべての就労意欲のある人が

「働きやすい就労環境のもと」

→ ワークライフバランス(※4)が充実している、人生の各段階に応じた多様で柔軟な働き方が整備されている等、すべての勤労者にとって働きやすい就労環境のもと

「安心して」

→ 豊かで安定した生活や、心身ともに健康な状態を保持・増進することができるとともに、職場においてもメンタルヘルス対策や健康経営が推進されており、安心して働き続けられる状態が整っていて

「やりがいをもって働き続けることができる」

→ 職場においても個人の活動においても、研鑽や能力開発の機会があるとともに、誰もが活躍できる場が確保され、仕事に対するモチベーションが維持される状態。また、企業と従業員が信頼と共感をもって、互いに貢献し合える状態

(2) 成果指標

本指針に沿った取組が、本市の勤労者福祉の向上に寄与しているかどうかを判断するための指標を以下のとおり定め、進捗を確認しながら、状況に応じて取組内容の見直しを行っていきます。

【働きやすいまちだと思える市民の割合】

(現状値) 41.2%(令和4年度)

→(目標値) 45.0%(令和8年度) → 50.0%(令和12年度)

3. 施策体系

静岡市は、前述の「目指す姿」の実現するために、2つの取組方針のもと、4つの施策の柱を建て、それぞれに基づいた施策を実施することによって、勤労者福祉の向上に取り組みます。

《取組方針1》 働きやすい就労環境の創出

誰もが働きやすい就労環境を創出するためには、働く人の健康の保持・増進、働く意欲の向上が見込まれる福利厚生を充実させるとともに、働く人がそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を選択できるよう、多様で柔軟な働き方を導入することが必要です。しかし、企業の規模等によってはこれらに単独で取組むことに限界があり、市内事業者の約99%を占める中小企業等では大企業に比べて取組が立ち遅れている傾向にあるのが現実です。

そこで、働く人の誰もが安心してやりがいをもって働き続けることができるよう、中小企業等の福利厚生制度の充実をサポートすることで、企業の規模に関わらず、福利厚生を充実させるための施策に取り組みます。また、近年、職業生活に関する強い不安や悩みを感じている人が多く、心の不調を原因とした退職や休職が増加傾向にあり、健康の保持や増進も課題となっていることから、メンタルヘルス対策にも併せて取り組みます。

こうした従業員の健康増進や余暇活動の充実などの福利厚生は、従業員満足度の向上などにより人材の定着につながるとともに、健康経営を行う企業として求職者に向けたアピールポイントにもなることから、人材の確保を求める企業にとってもよい効果が見込まれます。

【柱1】中小企業等の福利厚生の充実

【背景】

勤労者福祉を取り巻く社会の環境や働く人々が求める福利厚生へのニーズは、時代とともに変化しています。

① 社会環境の変化

- ・市内において、民間事業者が運営する様々な規模・形態のフィットネスクラブが増加している。

【民間事業の展開状況】

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

- ・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)

- ・現在、カルチャースクール等において、時代のトレンドに敏感に対応した多種多様な教養・技能等の講座が提供されるようになった。

【民間カルチャースクールによる講座展開状況】R5市内事業者への聞き取りによる

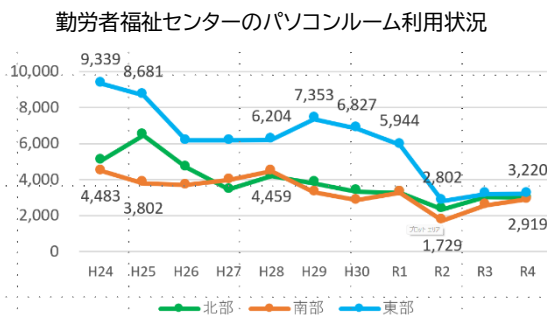
- ・複数回のシリーズで開催する講座 年間 600 種類
- ・その他、話題や要望に応じた単発の講座も実施

② 勤労者のニーズの変化

・ICTの進展により、幅広い世代がパソコンを保有するようになったことに加え、インターネット環境の普及によるオンラインサービスの拡大などにより、かつてニーズの高かったパソコンルームの利用が少なくなっているなど、社会の変化とともに勤労者のニーズは変化している。

・現在の勤労者の福利厚生に関するニーズは、心身の健康に関するニーズに次いで、自己啓発に関するニーズが高い。

・フィットネスやレクリエーションなど、健康づくりや余暇の充実を目的とした福利厚生については、施設そのものの提供よりも、様々な施設を利用する際の補助を求める人が多い。



〔北部〕 H24:5,050人→R4:2,994人
 〔南部〕 H24:4,483人→R4:2,919人
 〔東部〕 H24:9,339人→R4:3,220人 /年度・延べ

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

R5静岡市「勤労者福祉に関する市民意識調査」

対応

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(※1)でのフィットネスや教養講座等の実施を取りやめ、市内において民間事業者等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ります。

(事業例)

- ・民間事業者等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
- ・勤労者向けメンタルヘルス相談の実施 など

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

規模が小さい企業であっても従業員のニーズに合った福利厚生を提供できるよう、また、従業員が心身ともに健康で働くことができるよう、支援していきます。

(事業例)

- ・中小企業向け福利厚生事業の充実(ジョイブ静岡(※2)が行う事業への支援)
- ・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 など

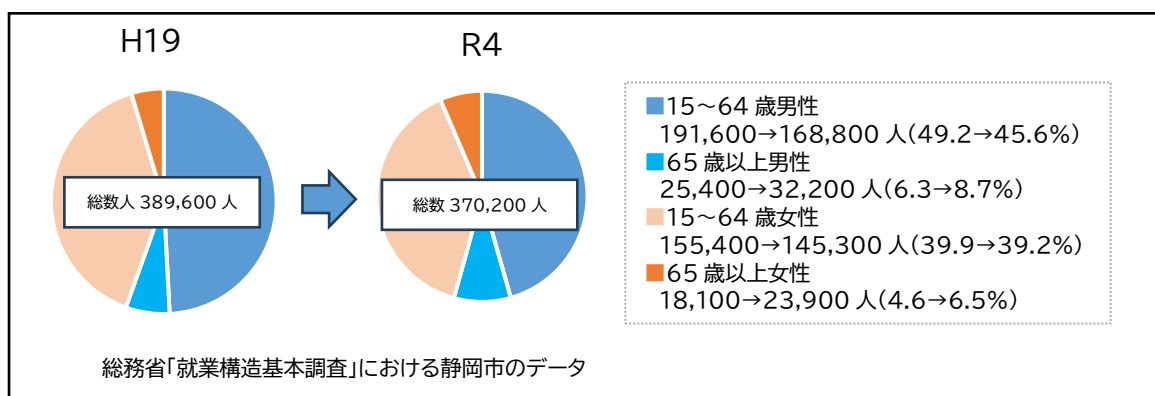
【柱2】多様で柔軟な働き方の推進

【背景】

本市で働く人の数や割合は、時代とともに変化し、性別や年齢、国籍によらず多様な人材による労働参加が進んでいます。それに伴い、勤務制度への考え方も変化しています。

① 多様な人材の労働参加の進展

・平成19年から令和4年までの20年間に、本市で働く人の割合は変化している。



・静岡及び清水職業安定所管内の外国人労働者は、平成20年の3,242人から令和5年には10,162人となり、15年間で3倍を超える増加となっている。

(静岡労働局「県内の外国人労働者数」)

② 働き方へのニーズの変化

・多様な人材の労働参加が進むと同時に、人々のライフスタイルの多様化により、労働時間や労働場所に、より多様性や柔軟性が求められるようになり、フレックスタイム制や時短勤務、週休3日制などへのニーズが高い。しかし、勤労者のこうしたニーズと企業の制度導入状況には、差が生じている。

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

R5静岡市「勤労者福祉に関する市民意識調査」



対 応

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

企業が多様な人材を活用し、それぞれの活躍を図っていくため、経営者の意識の醸成や変革に取り組みます。

(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 など

方向性② 多様で柔軟な働き方の導入推進

働く人が、自分の働き方を選択できる就労環境の整備が進むよう、企業の取組を支援します。

(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) など

《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

高齢者や女性、外国人の労働参加が進み、働く人が多様化するに伴い、働き方や自身のキャリア形成に関する意識も変化しています。

働き方については、一つの企業に長く勤めて、その中でキャリアを積み上げていくという従来型の働き方に捉われず、人生を設計したり、自分の目標を掲げたりする中で、自己の能力向上やキャリア形成に自律的かつ積極的に取り組み、転職もキャリアアップの機会と前向きに捉える価値観が、若い世代を中心に広がっており、働く人の自己啓発やリスキリング(※5)への関心やニーズは高まっています。

また、企業にとって、働く人それぞれの自己啓発や能力開発を促し、支えることは、必要とする人材の確保につながることであり、企業としての人材育成の体制整備を図っていくことも必要です。

そこで、企業が従業員の能力を向上させ、さらにその力を発揮しやすい環境の創出に取り組めます。

【柱3】勤労者の自律的なキャリア形成の推進

【背景】

若者を中心にキャリア構築に対する意向が高まっているとともに、ジョブ型雇用や兼業・副業が拡大していくことが見込まれます。

① 市内の勤労者のニーズ

- ・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〕
- ・しかし市内を見ると、令和5年度に行った「勤労者福祉に関する市民意識調査」において、自己啓発や能力開発に取り組めていない人の割合は69.3%にのぼり、その理由として、「時間がない」、「お金がかかる」、「自分に必要な資格やスキルが定まっていない」、「取り組み方法がわからない」など、取組に前向きな気持ちがあるものの取り組めていないという現状がある。

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

R5静岡市「勤労者福祉に関する市民意識調査」



対 応

方向性 勤労者向けリスキリング(※5)・能力開発支援

様々な講座の実施など、働く人が自己啓発等に取り組める機会を提供するとともに、能力開発等に係る負担の軽減を図ることで、自律的なキャリア形成を支援します。

(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実施
- ・国、県、高等教育機関等が実施する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) など

【柱4】企業による人材育成の推進

【背景】

市内の企業では、必要な労働力を確保できないことが大きな課題となっています。そのため、企業内で人を育てる取組を進める仕組みづくりが急務となっています。

① 企業が抱える課題

「静岡市景況調査」において、市内の企業が抱える課題として挙げられたのは、原材料や光熱費等の価格の上昇に続いて、「労働力の不足」であり、中でも技術職の不足が目立つ他、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、人材育成・能力開発の方針としては、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を推進している」企業の割合が高い。企業が健全な経営を持続させていくためには、そのために必要な人材を育成・確保することが欠かせない。

② 従業員の自己啓発への支援

市内企業は従業員の働く意欲や能力を向上させ、より質の高い人材を確保する必要があるが、従業員の自己啓発のための制度を導入できている企業は 20～30%にとどまっている。一方で、導入している企業においては従業員の約半数が制度を利用しており、働く人がこうした制度を求めていることがわかる。

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
社内で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

R5静岡市「勤労者福祉に関する市民意識調査」



対 応

方向性① 従業員が自律的に学びやすい環境整備の推進

企業において、働く人が自律的に学びやすい環境や制度づくりを進めるため、経営者やマネジメント層の意識の醸成や変革を図ります。

(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
- ・従業員のリスキリング(※5)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 など

方向性② 従業員の自己啓発・能力開発機会の充実

従業員の人材育成や能力開発に取り組もうとする企業を支援し、働く人の学びの機会の充実を図ります。

(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(再掲)
- ・人材育成に取り組もうとしている企業に対する支援
- ・各種講座事業などの受講料の割引制度の実施(ジョイブ静岡(※2)への支援を通じたサービス提供) など

(※1) **静岡市勤労者福祉センター**

【設置目的】

勤労者その他一般市民(勤労者等)の文化教養の向上、健康の増進及び余暇利用の充実を図ることを目的とする。

【各センターの概要】



「北部勤労者福祉センター」(ラパック静岡)
所在地: 静岡市葵区本通7丁目 11-9



「南部勤労者福祉センター」(健康文化交流館来・て・こ)
所在地: 静岡市駿河区小鹿2丁目 25-45



「東部勤労者福祉センター」(清水テルサ)
所在地: 静岡市清水区島崎町 223

【実施内容】

- ・フィットネスやパソコン施設(OA ルーム)の提供
- ・健康増進講座・パソコン講座・趣味教養講座事業の実施
- ・会議室・ホールの貸し出し 等

(※2) **静岡市勤労者福祉サービスセンター(ジョイブ静岡)**

【設置目的】

市内の中小企業に勤務する勤労者及び事業主等に対し、福利厚生サービスを提供し、中小企業勤労者等の活力の増進と市民福祉の向上及び産業の発展に寄与することを目的とする。

【センターの概要】

静岡市が出資して設立した団体で、中小企業が、単独では実施が難しい福利厚生サービスを提供している。

【主な提供サービス】

- ・人間ドッグ・脳ドッグ等への助成
- ・慶弔給付金の給付
- ・各施設やカルチャーセンターで利用できる割引券の発行 等

(※3) **ダイバーシティ経営**

多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営（経済産業省）

(※4) **ワークライフバランス(仕事と生活の調和)**

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責務を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態(内閣府:「仕事と生活の調和」推進サイト)

(※5) **リスキリング**

新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する、させること。(経済産業省)