

## 第5章 労働人材の確保と育成

### 1 労働人材の現状

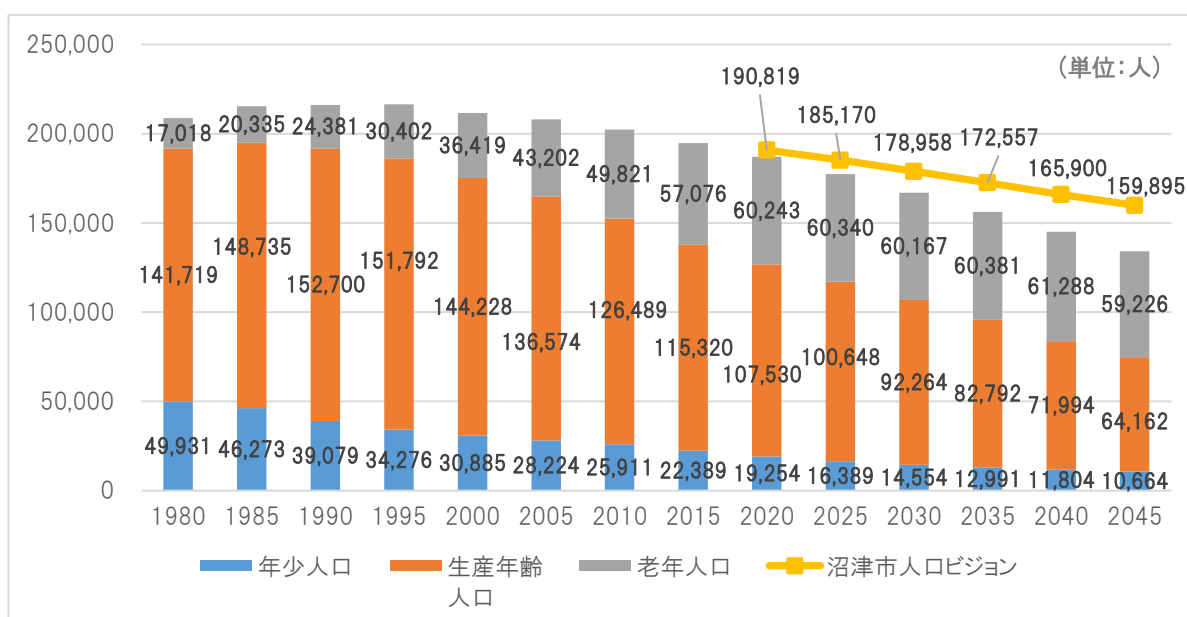
#### (1) 人口・就業

##### ① 本市の人口の推移

本市の年少(14歳以下)、生産年齢(15～64歳)、老年(65歳以上)の3区分による人口推移をみると、平成7年(1995年)以降、生産年齢人口の減少が続いており、今後も総人口の動向と並行して減少が続くと見込まれています。

一方、老年人口は、令和2年(2020年)まで増加し続けていましたが、その後はほぼ横ばいで推移すると見込まれるため、総人口の減少に伴い、年少人口と生産年齢人口の割合が徐々に減少し、老年人口の割合は、増加が見込まれています。

	年少人口	生産年齢人口	老年人口	合計
H7	34,276	151,792	30,402	216,470
R2(見込)	19,254	107,530	60,243	187,027



※棒グラフH27(2015年)以前は「国勢調査」、R2(2020年)以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」、折れ線グラフは「沼津市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン」

## ② 昼夜間人口の推移

国勢調査による平成 27 年の昼夜間人口比率は、1.070 となっており、平成 12 年と比較すると下がっているものの依然高い水準にあり、このことから本市が拠点性の高い地域であることが分かります。

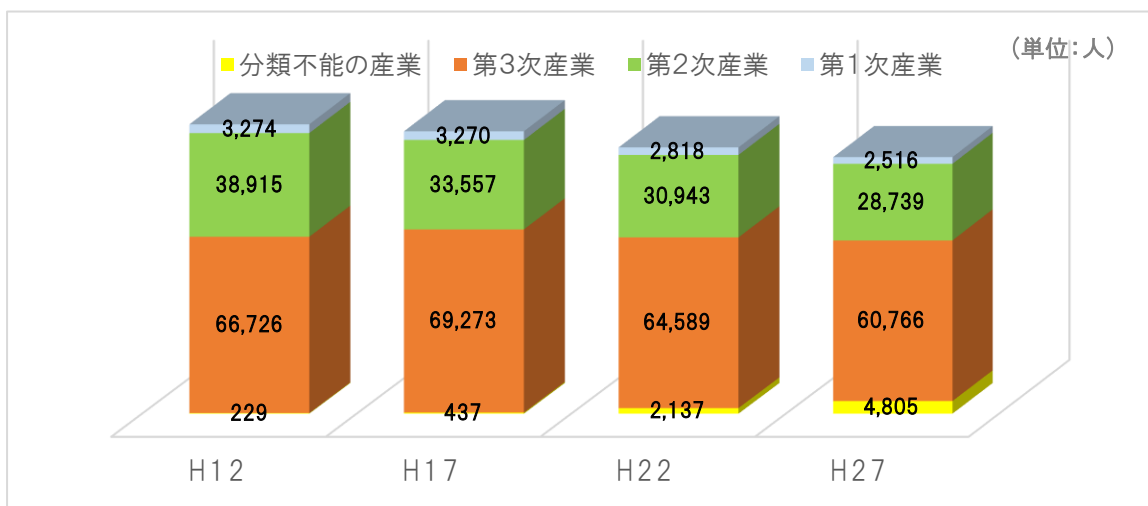
	夜間人口(人)	沼津市に常住する就業者・通学者数(人)	沼津市で従業・通学する就業者・通学者数(人)	昼間人口(人)	昼夜間人口比率
H12	211,532	121,947	141,194	231,239	1.093
H17	208,000	115,878	132,647	225,199	1.083
H22	202,304	109,110	123,783	217,376	1.075
H27	195,633	105,115	118,416	209,378	1.070

※国勢調査、平成 12 年は戸田村を含む

## (2) 産業構造

### ① 産業別就業者数の推移

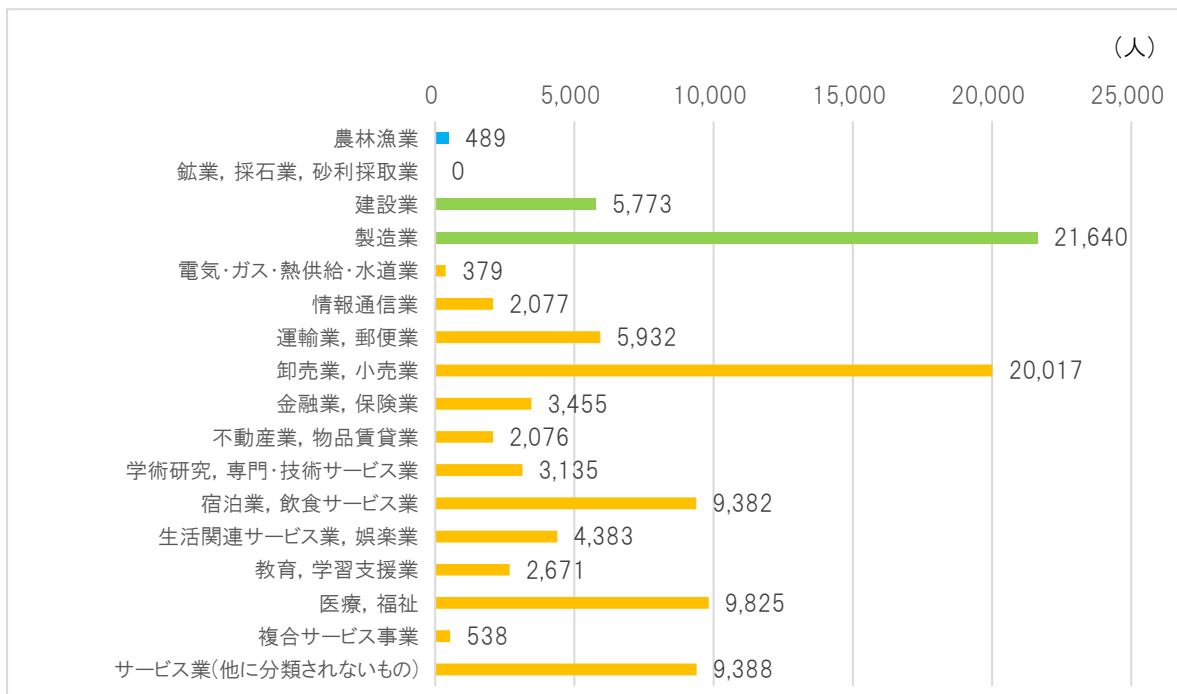
産業別の就業者数は、第一次産業(農林漁業)及び第二次産業(鉱業、建設業、製造業)は減少傾向にあり、第三次産業(卸売業、小売業、サービス業)は、平成 17 年までは増加傾向にありましたが、その後は減少傾向にあります。



※国勢調査

② 産業分類別従業員数

平成 28 年度の産業分類別従業員数は、「製造業」が 21,640 人と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が 20,017 人、「医療、福祉」が 9,825 人と続いています。



※平成 28 年経済センサス活動調査

## 2 労働人材の確保と育成に係る現状

労働人材の確保と育成は、企業にとって大きな課題であると同時に、地域社会や市民生活の根幹を支える中小企業の経営に大きな影響を及ぼすため、喫緊の課題となっています。

労働人材の確保に向けて、働きやすい職場環境を整備するとともに学生の地元企業への就職誘導のほか、後継者不足による廃業の解消に向けた事業承継の推進、潜在的な労働力である女性、高齢者、外国人などの活用について積極的に取り組んでいく必要があります。

また、人材の育成に向けて、ICTやAIなどの技術に触れ合う機会を創出していく取組が必要です。

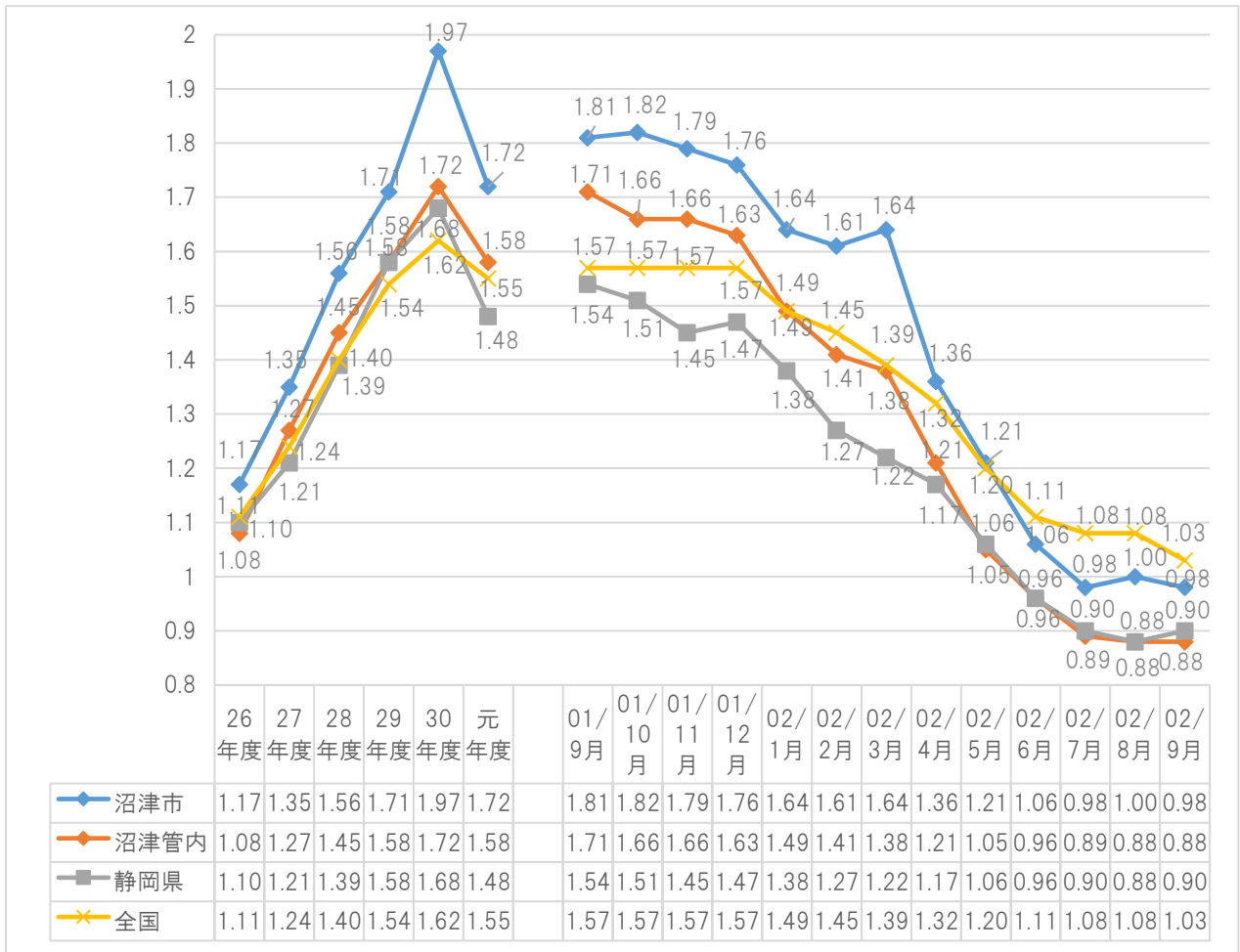
### (1) 市内企業の人材確保

少子高齢化の進展や景気回復の長期化に伴う労働需要の高まりなどにより、企業における人手不足感の高い水準となっています。

本市の有効求人倍率は、静岡県や沼津管内に比べて高くなっており、求職者にとって採用されやすい状況にあります。また、求人倍率が高い状況は、産業・経済に活気がある現れであり、更なる産業の発展が期待されます。

#### ① 有効求人倍率

景気の緩やかな回復基調から、有効求人倍率は平成 30 年度までは右肩上がりに伸びてきましたが、令和2年に入ると新型コロナウイルス感染症拡大により企業の採用活動に影響が表れています。

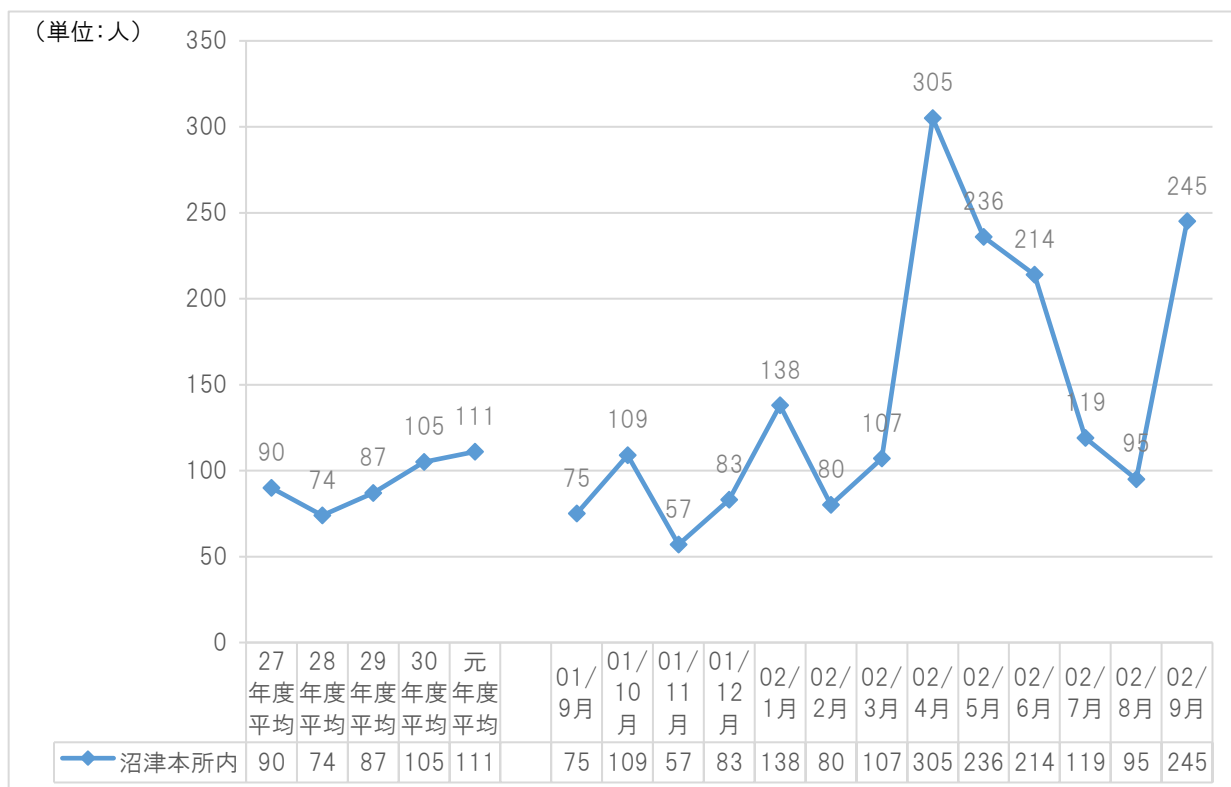


※沼津市・沼津管内は原数値、静岡県・全国は季節調整値  
 沼津管内：沼津市・裾野市・御殿場市・長泉町・清水町・小山町  
 ※資料：（市）一般職業紹介状況  
 （沼津管内・県・全国）最近の雇用失業情勢

② 事業主都合解雇(雇用保険適用事業所)

雇用保険適用事業所における事業主都合解雇の状況を見ると、1月当たり100人前後で推移していたが、令和2年4月以降になると1月当たり200人を超える月が見てとれます。

新型コロナウイルス感染症拡大による景気低迷が企業の雇用に影響を与えていることが分かります。



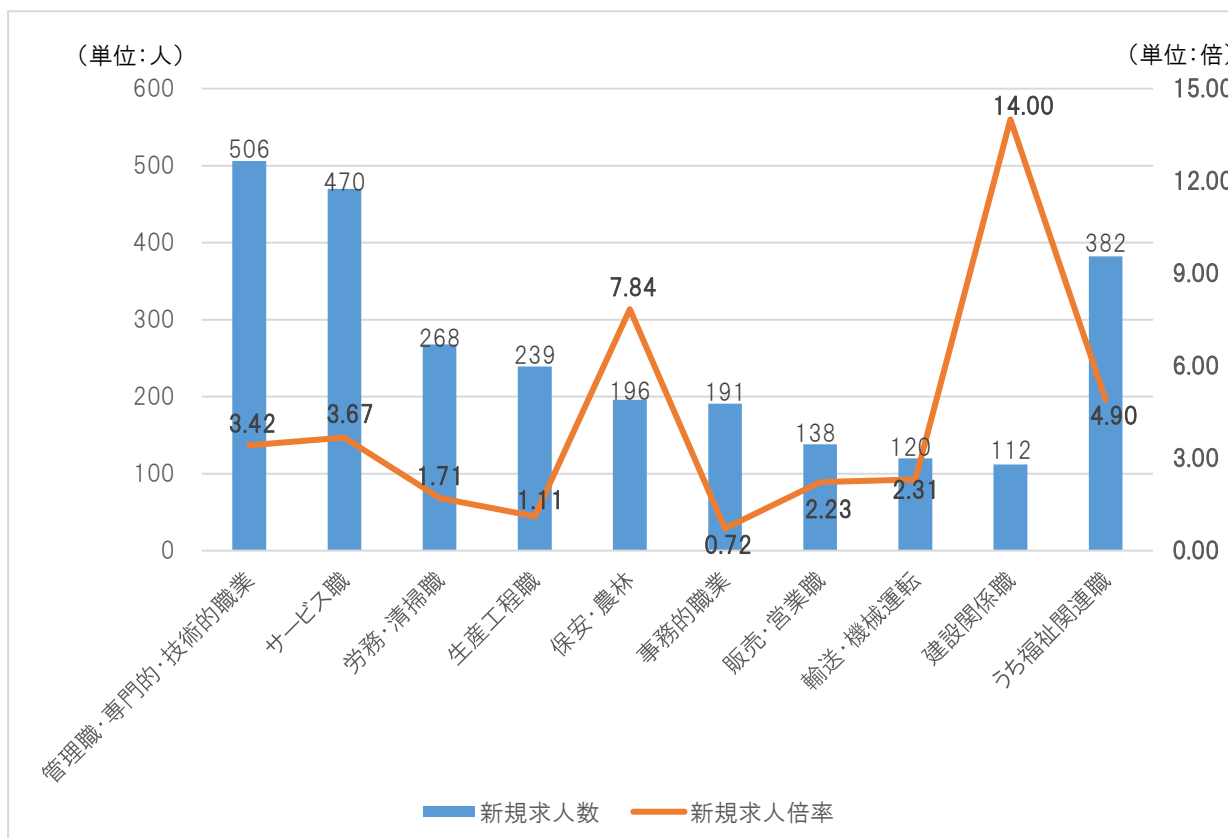
※沼津本所内：沼津市・裾野市・長泉町・清水町

※資料：職業安定業務統計資料

③ 職業別新規求人求職状況(常用)【沼津公共職業安定所】

令和2年9月の職業別新規求人求職状況は、「建設関係職」が 14.00 倍と最も多く、次いで「保安・農林」が 7.84 倍と続いています。

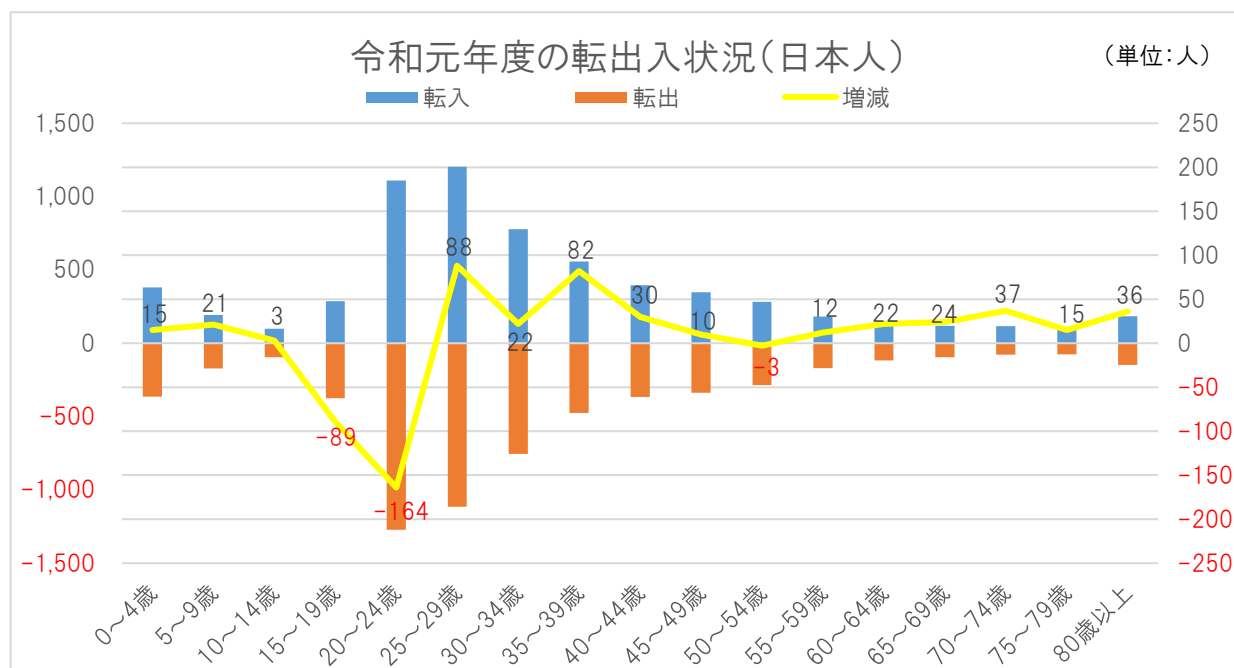
その一方で、「事務的職業」は 0.72 倍となるなど、業種・職種間のミスマッチが現れています。



※令和2年9月職業別バランスシート（沼津公共職業安定所）

④ 本市の転入・転出の状況(日本人)

令和元年度の5歳階級別での転出入の状況は、15歳から24歳までの層で転出超過と  
なっていますが、就労や子育てなどの担い手となる世代では転入超過に転じています。



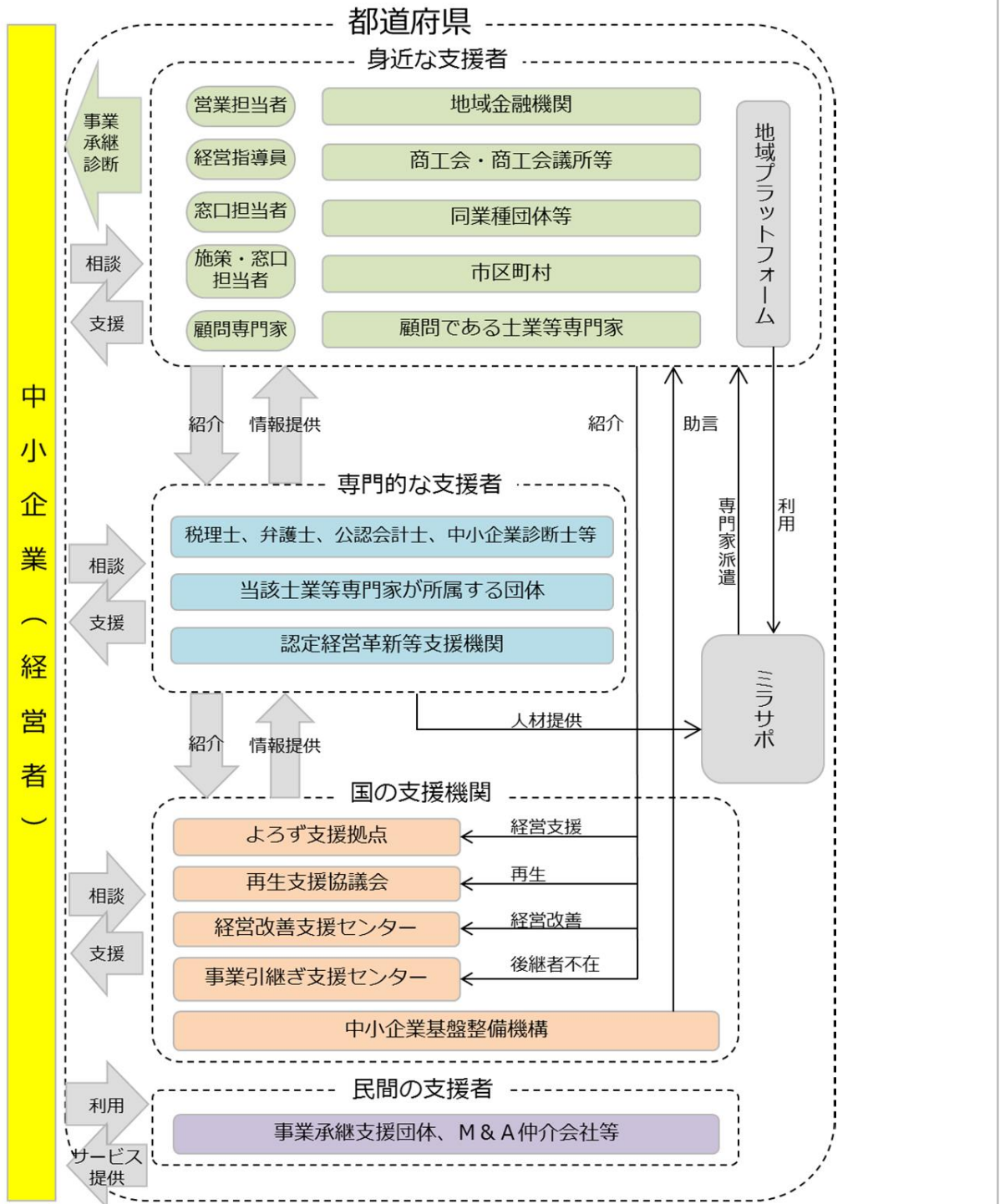
(2) 事業承継

事業承継の状況については、「2025年(令和7年)に70歳(平均引退年齢)を超える中小企業・小規模事業者の経営者は、全国で約245万人となり、うち約半数の127万人(日本企業全体の1/3)が後継者未定であり、現状を放置すると、中小企業廃業の急増により、2025年(令和7年)頃までの累計で、約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性がある。」との報告がなされており、事業承継問題に対し、積極的に取り組んでいかなければ人手不足問題同様、市内経済の振興に大きな問題となる可能性があります。



◇事業承継支援

支援体制のイメージ図



※事業承継ガイドライン(中小企業庁)

### (3) 潜在的労働者の活用

人口減少・少子高齢化の進展により、生産年齢人口が減少し、労働力の不足が懸念されています。そのため、新たな労働力を確保していくため、就職を希望し労働参加が見込まれる女性や高齢者、外国人といった多様な人材の掘り起こしを進めていく必要があります。

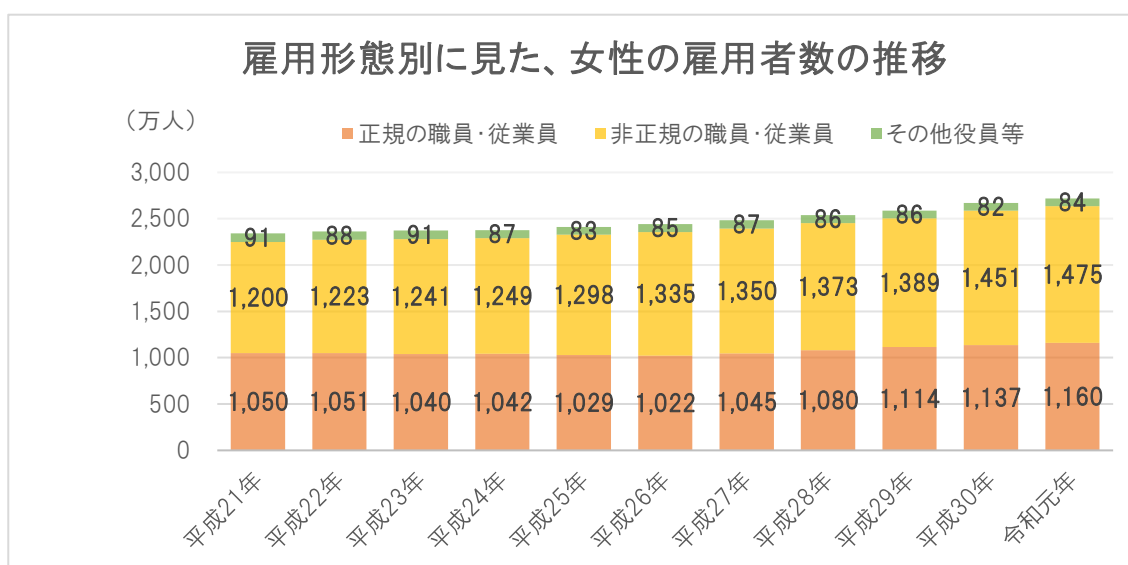
また、労働力として女性や高齢者等を登用していくためには、企業側が柔軟な勤務体系の提供や、求人年齢の幅を広げるなどの工夫が必要となっています。

平成31年4月に新たな在留資格「特定技能」が創設されましたが、外国人材は在留資格ごとに働ける年数や職種等に制限があるため、外国人材の採用について企業の採用担当者の理解を深めていくとともに、こうした啓発の機会を提供し、外国人材の導入を支援する必要があります。

#### ① 女性の雇用者数の推移

女性の雇用者数は、過去10年間で約378万人増加しています。

雇用形態の内訳は、特に非正規の職員・従業員の増加幅が大きく、平成27年度以降は、正規の職員・従業員の増加幅も大きくなっています。

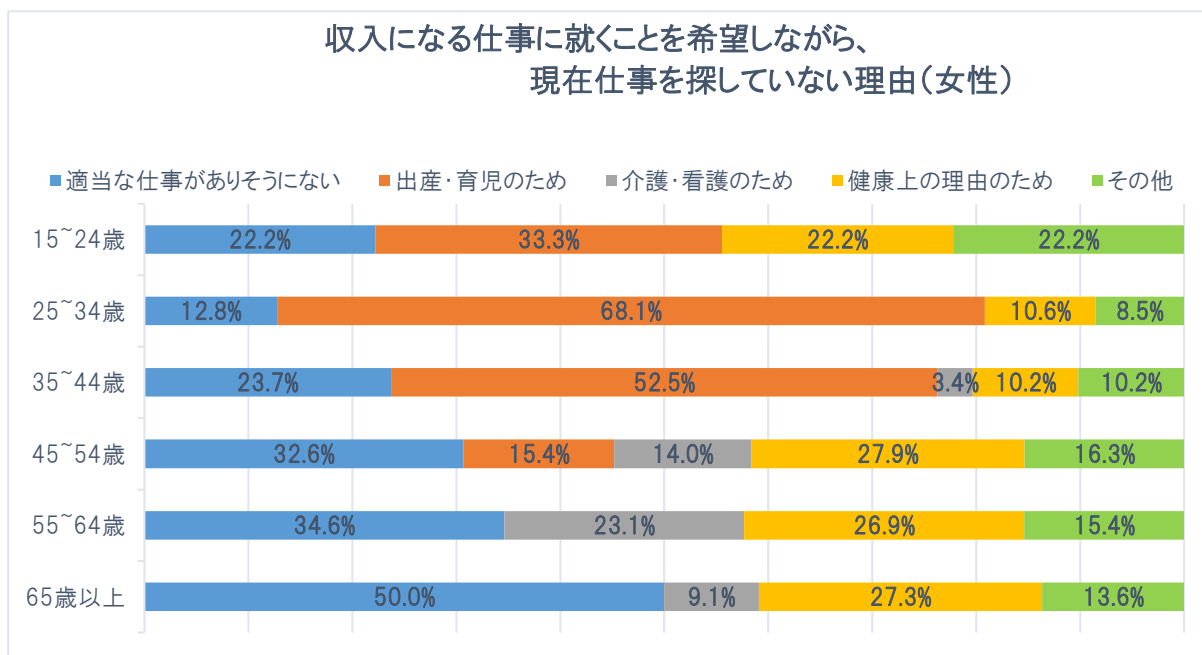


※総務省「平成30年度労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

## ② 女性の未就労の実態

求職をしていない「非労働力人口」において、その中でも仕事に就きたいが仕事を探していない女性を年代別に見ると、「15～24歳」、「25～34歳」、「35～44歳」の世代において、「出産・育児のため」が大半を占めています。

仕事には就きたいものの、出産・育児が制約となって求職をしない女性が多く、これらの女性が働ける企業の需要は大きいと考えられます。

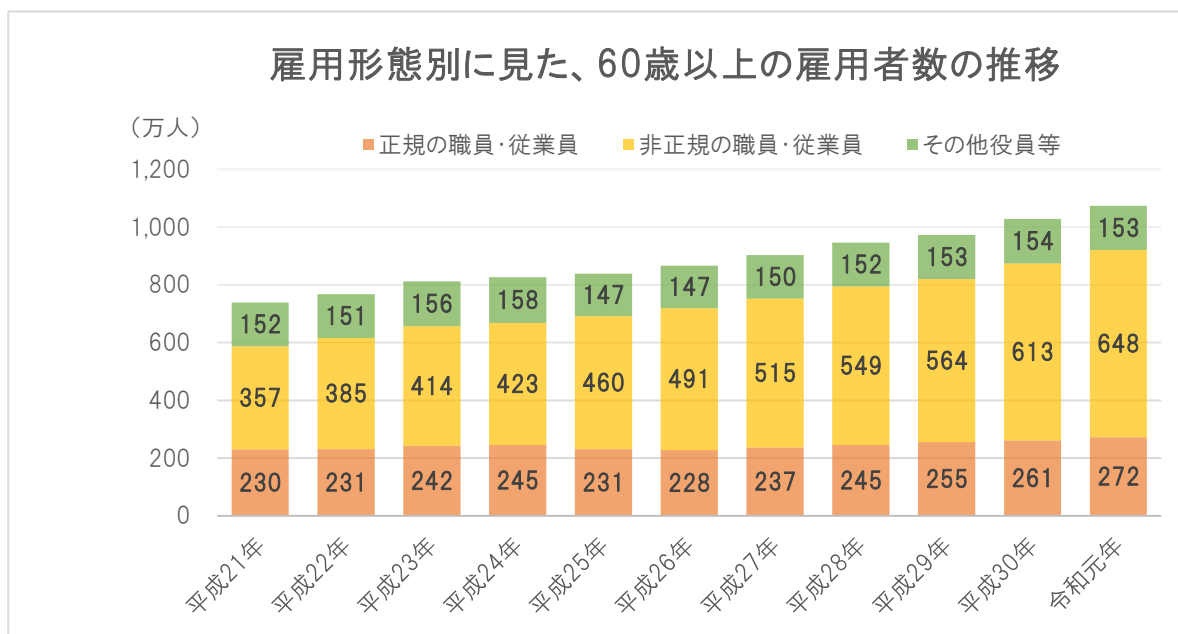


※総務省「平成30年度労働力調査（年齢階級、非求職理由別非労働力人口）」

注）15～24歳について、在学中の者を除いて集計している

### ③ シニア世代雇用者数の推移

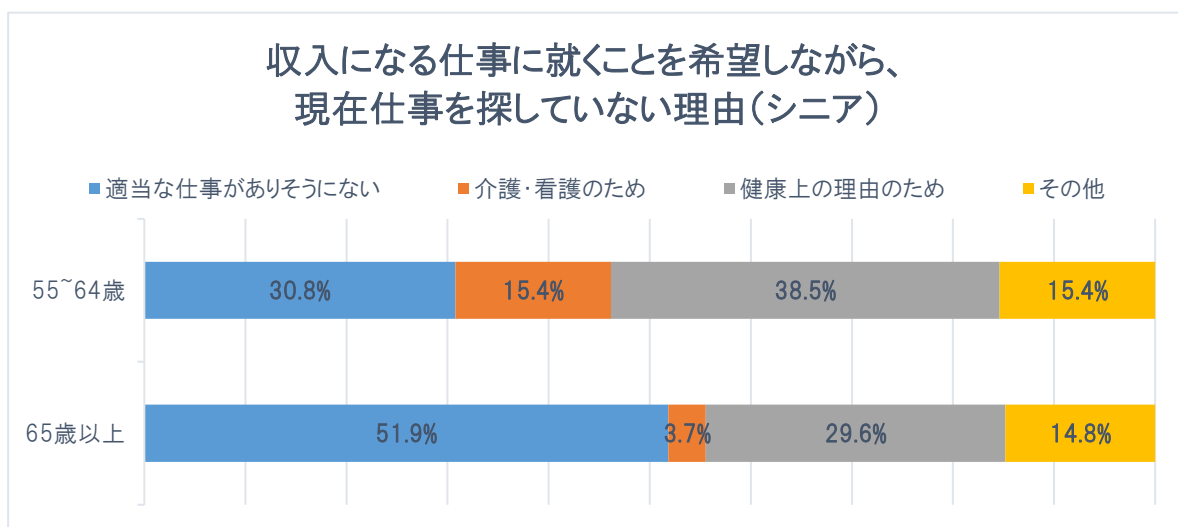
60歳以上の雇用者数は、過去10年間で約334万人増加しており、シニア世代の労働参画が進んでいると考えられます。



※総務省「平成30年度労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

### ④ シニア世代の未就労の実態

シニア世代における「非労働力人口」において、その中で仕事に就きたいが仕事を探していない理由は、「適当な仕事がありそうにない」が多くを占めており、こうした人にとっては、希望にそった賃金・勤務時間等の労働条件を提供する企業があれば、求職を開始する動機になると考えられます。



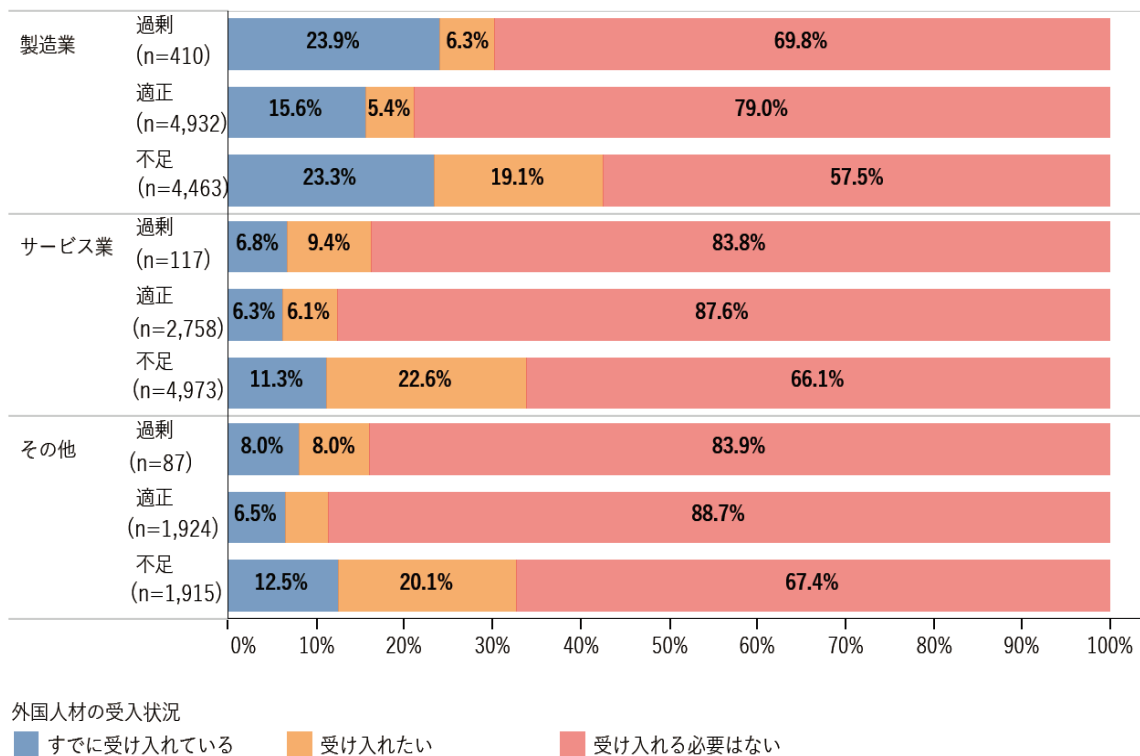
※総務省「平成30年度労働力調査（年齢階級、非求職理由別非労働力人口）」

注) 15~24歳について、在学中の者を除いて集計している

⑤ 人員の過不足状況別に見た、外国人材の受入状況

中小企業における外国人材の受入状況は、いずれの業種でも、人員が不足している企業で外国人材を「受け入れたい」とする企業が約2割存在しています。

人員の過不足状況別に見た、外国人材の受入状況

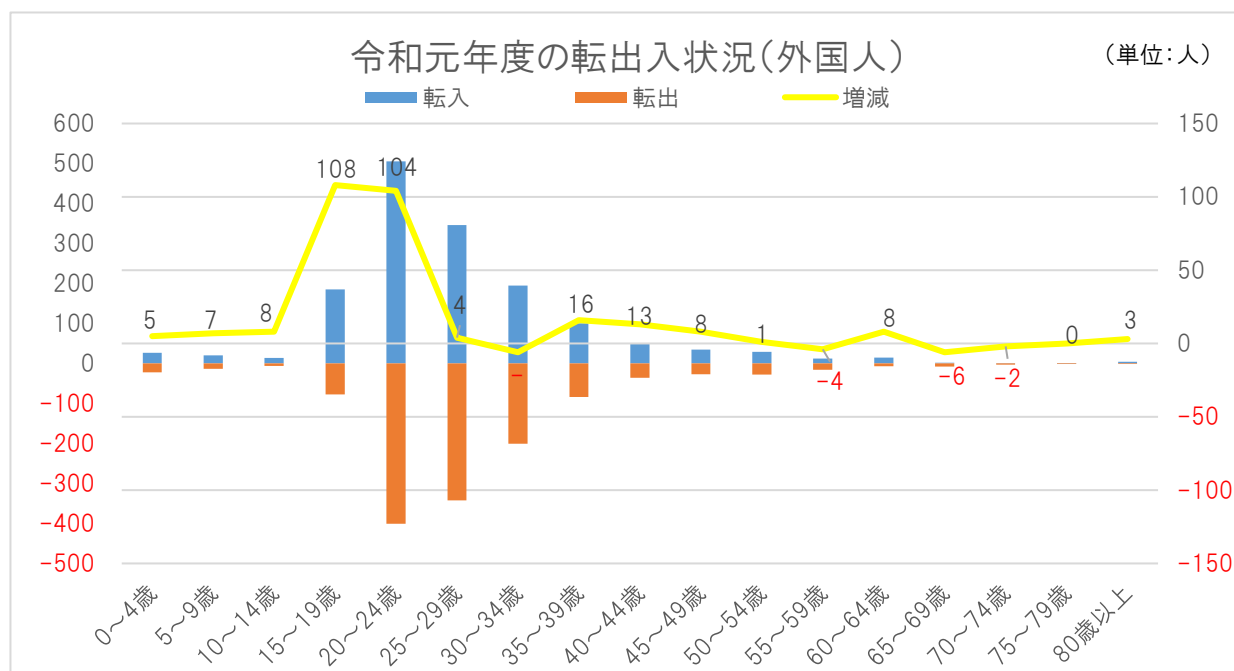


資料：(株)帝国データバンク「取引条件改善状況調査」  
 (注)受注側事業者に対するアンケート結果を集計したもの。

※中小企業白書 2020

⑥ 本市の転入・転出の状況(外国人)

令和元年度の5歳階級別での外国人の転出入の状況は、日本人の転出入状況とは逆に 15 歳から 24 歳までの層で転入超過となっており、企業の人手不足解消の担い手となる世代の転入が目立っています。



#### (4) 働き方改革の状況

一億総活躍社会の実現に向け、平成31年4月に働き方改革関連法が施行され、長時間労働の是正などの「労働時間の適正化」に焦点があてられた、働き方改革が推奨されています。

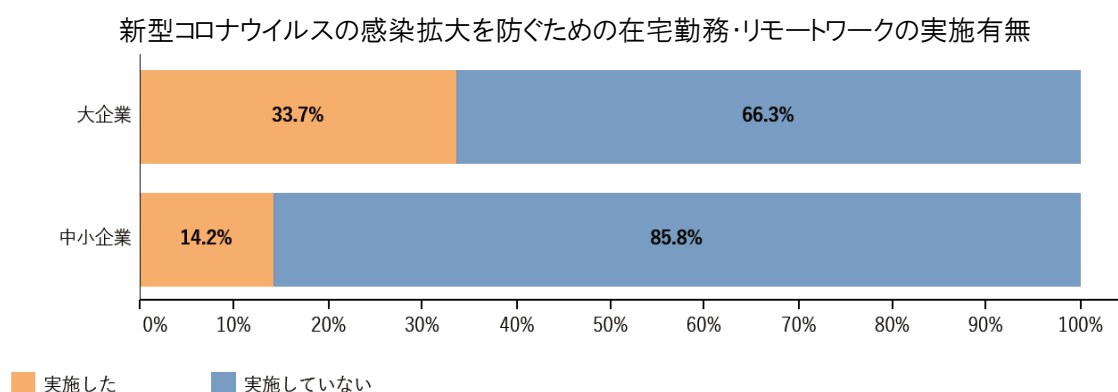
しかしながら、働き方改革の推進による労働時間の短縮は、企業側からすれば労働力の低下・更なる人手不足につながってくることから、潜在的労働者である女性や高齢者、外国人などの活用に向けた新たな働き手の確保や、企業の生産性の改善などが求められています。

これらの具体的な手段としては、①テレワーク推進、②ICT・AI利活用促進、③人材の能力開発推進などの取組が主流とされていますが、企業側の意識や環境が社会の変化に適応しきれず、実態として必ずしも進んでいるとはいえない状況となっています。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、大企業を中心にテレワークが導入され、企業の働き方改革への対応が全国的に進んでいます。

##### ① 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防ぐためのテレワーク導入実績

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防ぐためにテレワーク(在宅勤務・リモートワーク)を導入した企業の割合は、大企業が3割を超えているのに対し、中小企業は14.2%にとどまっています。



資料：(株)東京商エリサーチ「第2回 新型コロナウイルスに関するアンケート調査」

(注)回答数(n)は以下のとおり。大企業：n=2,805、中小企業：n=12,792。

※中小企業白書 2020

## (5) 人材の育成の状況

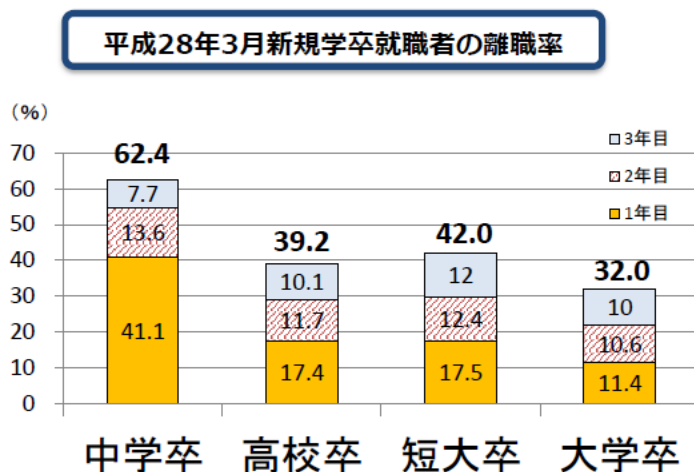
ICT化やAIの台頭、少子高齢化などを背景として、企業における働く環境は激しく変動しています。また、グローバル化の進展により、事業環境の変化や人材の獲得競争が加速・拡大する可能性があるとともに、人材に求められる能力要件も大幅に変化してくることが予想されます。

本市産業の維持・発展を図るためには、人材の継続的な能力向上を通じて生産性の向上を図る必要があります。

そのため、人材育成のための体制が十分でない事業者に対して育成機会を提供することにより人材育成の底上げを図るとともに、ICTの進展や産業構造の変化などに対応する知識・技術を備えた人材を確保するため、国立沼津工業高等専門学校などの教育機関や沼津工業技術支援センターなどの研究機関と連携して人材育成を充実・強化する取り組みが求められます。

### ① 新規学卒就職者の離職状況

平成 28 年3月新規学卒就職者の3年以内の離職率は、大学卒で 32.0%、高校卒で 39.2%となっています。比較的規模の小さな事業所では、早期離職は若年層のキャリア形成や事業所内の人材の蓄積の面で問題があるだけでなく、定着率が低いことはOJTなどによる事業所内での人材育成のための人材・ノウハウが蓄積されないことにもつながり、さらに育成不足となる悪循環に陥ることが考えられます。



※厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（平成28年3月卒業者の状況）」

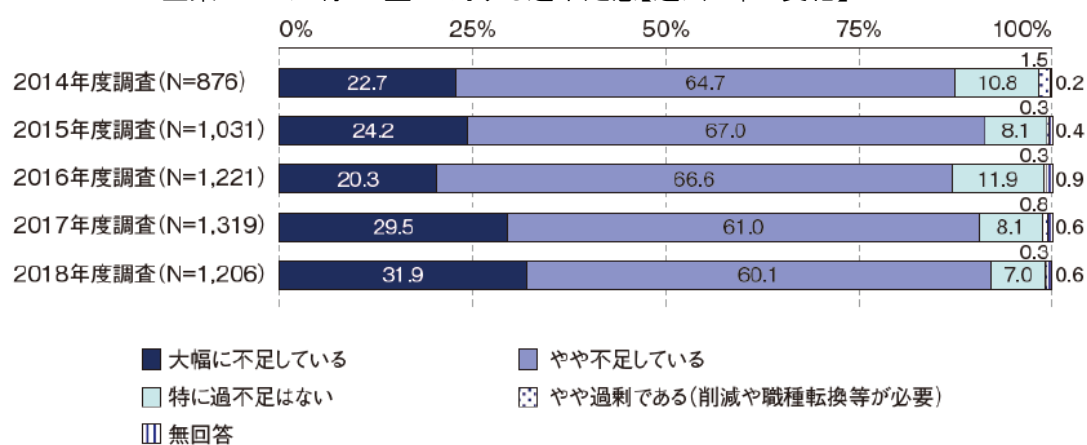


## ② ICT企業のICT人材の“量”に対する過不足感

ICT企業のICT人材の“量”に対する不足感は、平成 28 年度(2016 年度)にやや緩和したもの、年々増加傾向にあり、平成 30 年度(2018 年度)には「大幅に不足している」割合が3割を超えています。

ICTに関する人材育成は情報通信産業分野だけでなく、あらゆる産業領域の成長や生産性向上に不可欠であることから、広範な人材層の形成を目指して小中高生なども対象に早期にICTの魅力に触れる機会を確保することなどにより、ICT人材育成を図っていくための環境を整備していく必要があります。

ICT企業のICT人材の“量”に対する過不足感【過去5年の変化】



※ I T人材白書 2019

### 3 労働人材の確保と育成に係る課題

本市の労働人口は少子高齢化の進展、若年層の市外流出など生産年齢人口が減少傾向にあることから、企業における労働人材の確保だけでなく、中小企業等の事業承継にも影響を及ぼしています。

また、職業別求人求職状況を見ると、特に建設関係職、保安・農林は求人過剰となり、逆に事務的職業、生産工程職は求人不足となるなど、企業の求人ニーズと求職者の希望職種のミスマッチが生じており、求人過剰にある職種の企業にとって労働人材の確保は喫緊の課題となっています。

人材育成においては、新規学卒就職者の3年以内の離職率は、大学卒で30%超、高校卒で約40%となっており、企業における人材育成・技術承継の向上を図ることが難しくなっていることに加え、今後のICTの進展、産業構造の変化に対応するための知識・技術を備えた人材の育成にも力を入れていく必要があります。

このような状況から、若年層のUJターン就職を推進するとともに女性、高齢者、外国人など多様な人材を活用することで労働人材の確保を図るとともに、新規学卒就職者の早期離職防止に対する支援、国立沼津工業高等専門学校などの教育機関や沼津工業技術支援センターなどの研究機関と連携した人材育成を充実・強化する取組が求められます。

今後、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、労働需要や労働環境等の変化が想定されますが、状況の変化を的確に把握しながら、国や県、支援機関と連携した迅速な対応が必要となります。

#### 4 労働人材の確保と育成に係る施策の基本方針

市内の安定した雇用確保に向けて、企業の情報発信や若者の就労の支援、学生の地元企業への就職の促進を図るとともに、関係機関と連携して後継者不足による廃業の解消に向けた事業承継の推進や、地域産業を支える人材の育成に努めます。

また、新型コロナウイルス感染症への対応を含め、働き方改革を促進し、誰もが働きやすい環境づくりや勤労者福祉の充実を図るとともに、女性や高齢者、外国人などの潜在的な労働力の掘り起こしを図ります。

##### 成果目標

項目	現況値	目標値
月間有効求人数に対する就職率 (就職件数/月間有効求人数)	4.3%(R1)	6.0%(R7)

年度	月間有効求人数 (A)	就職件数(B)	就職率(B/A)
H27	4,052 人	259 人	6.4%
H28	4,635 人	254 人	5.5%
H29	4,368 人	222 人	5.1%
H30	4,758 人	202 人	4.2%
R1	4,299 人	187 人	4.3%

##### 活動目標

項目	現況値	目標値
合同就職面接会への参加者数	123 人(R1)	200 人(R7)
「ぬま job」登録事業者数	370 事業所 (R1)	500 事業所 (R7)

## (1) 市内企業の人材確保

本市の有効求人倍率は、平成 26 年1月から令和2年3月までの6年3か月、連続して1を超え、特に平成 29 年5月からは 1.5 を超えており、事業者の人材不足の状態が長期化しています。新型コロナウイルス感染症拡大により減少傾向に転じてはいますが、本市における人材確保は引き続き中小企業にとっての課題となっています。

そのため、本市産業の活力を維持し、将来を担う人材を確保することを目的に、本市の魅力や市内企業情報の発信、合同就職面接会、奨学金返還支援制度等に取り組み、若者の就労の支援、UJターンを推進します。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、離職が増えていることから、離職者等への再就職支援を行います。

### ① 学生の地元企業への就職誘導・奨学金返還支援制度の活用

インターンシップを推進するとともに、市内企業の参加による合同就職面接会を開催し、企業と求職者のマッチングの機会を設けるなど、求職者の市内就職を支援し、市内中小企業の人材確保を図ります。

また、市内中小企業に就職し、かつ市内に居住した勤労者に対し奨学金の返還金の一部を補助することで、市内中小企業の人材及び定住人口の確保を図ります。

事業名称	継続・新規
合同就職面接会(ぬま job フェア)の開催	継続(平成 27 年度から実施)
奨学金返還支援事業	継続(平成 30 年度から実施)

事業名称	合同就職面接会(ぬま job フェア)の開催
事業概要	市内の求人する企業と、大学生等の学生及び概ね 45 歳までの就職を希望する方との就職マッチングを目的に合同就職面接会を開催する。 また、企業ブースのほか、ハローワークやしずおかジョブステーション協力による就職相談、パソコンによる適職診断、履歴書作成支援などの特設コーナーを設け、求職者の就職活動を支援する。
対象者	市内企業 学生及び概ね 45 歳までの就職を希望する方

事業名称	奨学金返還支援事業
事業概要	大学生等の市内企業への就職及び市内への定住を促進するため、日本学生支援機構の奨学金の貸与を受けた学生が、市内の中小企業に就職し、市内に居住した場合、奨学金の返還金の一部を補助する。
支援内容	奨学金返還金の月額（その額が2万円を超える場合は2万円とする。）を基礎とし、最長60か月まで。
対象者	支援を受ける前年度に大学等を卒業した方（新卒学生） ※毎年5人程度を認定
条件	○沼津市に本社又は本店のある中小企業に就職した方 ○沼津市に居住した方 ○大学等を卒業する年度の9月末までに事前エントリーしていること ○日本学生支援機構第一種（無利子）及び第二種（有利子）の奨学金の貸与を受けた学生

## ② 企業情報の積極的発信(ぬま job)

大企業が活発に求人活動を行う中、市内外の求職者が魅力ある市内企業の詳細な情報を得る手段は限られています。

そのため、市内企業に特化した就職支援サイト「ぬま job」を運営し、市内企業の情報発信と求職者の情報獲得を支援し、企業と求職者のマッチングの機会を増やすことで、市内企業の安定した雇用の確保と求職者の市内企業への就職の促進を図ります。

事業名称	継続・新規
沼津しごと応援サイト「ぬま job」運営	継続(平成28年度から実施)

事業名称	沼津しごと応援サイト「ぬま job」運営
事業概要	インターネットを活用した沼津市の企業に特化した無料就職支援サイト。 市内企業はサイトへ登録することで、自分たちの企業情報や雇用情報の掲載が可能となり、求職者は簡単な個人情報の登録だけで、各企業情報の全てを閲覧が可能となり、各企業に問い合わせが出来る。 市内企業と求職者のマッチングの機会を増やすことで、市内企業の人材確保と求職者の就職支援を行う。
登録数 (令和元年度末時点)	登録事業者数 370件 登録求職者数 791人

### ③ 離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症拡大の影響による景気低迷により、事業主都合による離職が増えています。一方、建設関係職、保安・農林、福祉関連職などの業種では、コロナ禍においても高い新規求人倍率となっています。

そのため、離職や収入減等を余儀なくされた方を対象に、事業の継続・発展を担う人材を求めている市内企業への再就職に向けた、「出口一体型」の支援プログラムを実施することにより、離職者等の安定した仕事への就職、就業定着支援、人材確保を必要とする市内企業との人材マッチング支援を図ります。

事業名称	継続・新規
離職者等再就職支援プログラム	新規(令和3年度から実施)

事業名称	離職者等再就職支援プログラム
事業概要	人材を求めている業種への再就職に必要なスキル育成に向けた講座の実施、市内企業の説明・見学会や就業体験、キャリアコンサルティングなどの再就職支援プログラムを市内企業やハローワーク等関係機関と連携して実施する。 本プログラム修了後、参加者と市内求人企業との就職面接会等の開催により、市内企業への再就職を支援する。
対象者	離職者、転職を希望する求職者

## (2) 事業承継の推進

経営者の高齢化に伴い、後継者がみつからない事業者が増加しています。長年培われてきた優れた技術や製品・サービス等を次世代につないでいくため、経営者の親族や従業員への事業承継のほか、社外人材の登用やM&A(企業・事業の合併・買収)など、あらゆる可能性を考慮し戦略的な事業承継を進めます。

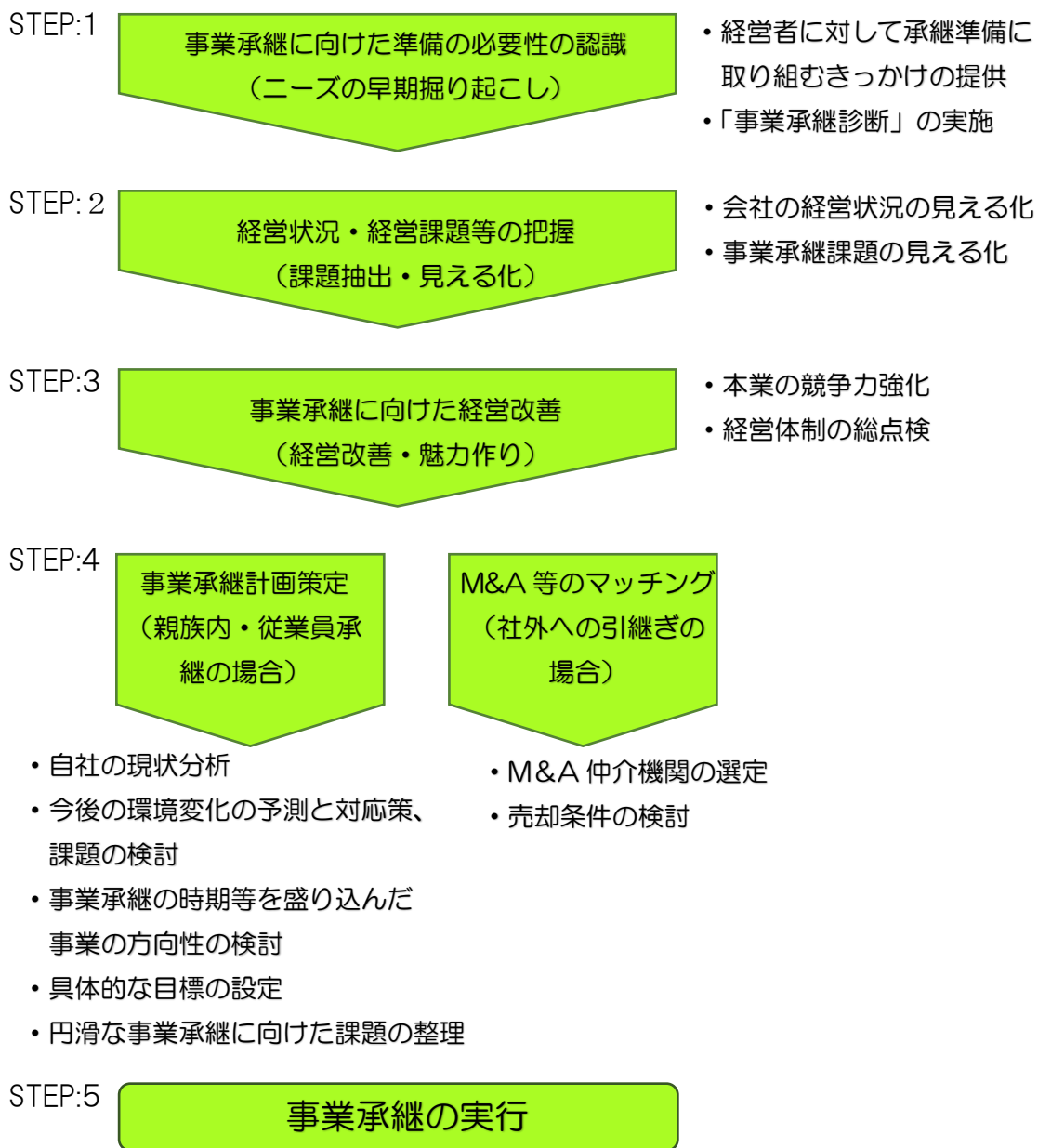
### ① 静岡県事業承継ネットワークとの連携・事業承継診断の促進

円滑な事業承継を実現するためには、早期に後継者の確保を含む準備に着手することが不可欠です。

セミナーやワークショップなど、意識啓発に努めるとともに、「静岡県事業承継ネットワーク」と連携し、事業承継に向けた計画的な準備や問題解決など切れ目ない支援を行います。

※静岡県事業承継ネットワーク 中小企業の円滑な事業承継を促進する支援を行うため、商工団体や金融機関、土業等専門家の民間機関、国、県等の公的機関からなる支援組織

◇事業承継の流れ



事業名称	継続・新規
事業承継ワークショップの開催	継続(平成 29 年度から実施)

事業名称	事業承継ワークショップ
事業概要	商店街の経営者に対する事業承継問題についてのきっかけづくりと、商店街の次世代を担う人材の発掘を行うため、未来の商店街について考える勉強会や座談会(ワークショップ)を開催する。

### (3) 潜在的労働力の活用

少子高齢化の進展により、生産年齢人口が年々減少しています。将来を背負っていく若い世代の絶対数が減っているため、従来どおりの採用・人材育成活動を行っていても労働力の確保が難しくなってきます。

従来の慣例や慣習に捉われることなく、新たな視点で人材戦略・経営戦略を見つめ直すことが必要であり、女性、高齢者、外国人などの多様な人材の能力や特性を最大限に発揮できる環境を整え、労働人材の確保を図ります。

#### ① 女性・シニア世代の掘り起こし

多様な人材の活躍推進を「経営戦略」として取り組むよう、経営者の意識改革を図るとともに、育児、介護、病気の治療との両立が可能な就業環境の整備を促進するため、多様で柔軟な働き方の導入を支援します。

求職者を支援するため、キャリアデザイン相談センターを設置し、就労支援員による女性の就業意識や職業能力向上のための就職相談、アフターフォローによる早期離職防止などの伴走型支援を行います。

また、公益社団法人沼津市シルバー人材センターの事業運営への支援をとおして、就労に必要な情報の収集や提供、技能等の講習を実施することにより、シニア世代の就業を促進します。

事業名称	継続・新規
キャリアデザイン相談センターの設置	継続(令和元年度から実施)
働き方改革セミナーの開催	継続(令和元年度から実施)

事業名称	キャリアデザイン相談センターの設置
事業概要	キャリアコンサルタント有資格者等就職支援の経験豊富な支援員による相談者の状況に応じた就職相談、就職後のアフターフォロー対応による早期離職防止、静岡県が設置する静岡U・Iターン就職サポートセンターやハローワーク等、県内外の関係機関との連携による支援を求職者の伴走型支援として実施。
対象者	市内企業への就職を希望する求職者

事業名称	働き方改革セミナー
事業概要	働き方改革関連法の順次施行を踏まえ、働き方改革の取り組みを実践し、従業員及び求職者にとって働きやすく魅力的な職場環境を構築している企業の先進事例を通じて、雇用条件の拡大等による多様な人材の確保やリモートによるテレワークの導入等働き方改革のメリットを学ぶ機会を創出する。
対象者	市内企業の幹部・人事・総務担当者等



## ② 外国人労働者の受入れ推進

深刻化している人手不足に対応するため、新たな在留資格「特定技能」が創設され、人材確保が困難な状況にある産業分野において即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みが構築されました。

新たな外国人労働者の受入れに向け、外国人が暮らしやすく働きやすい環境を整えるため、研修体制、居住環境、通訳の状況など受入れ体制の確認を行うとともに、県等と連携した日本語研修の実施などにより、外国人労働者の受入れを推進します。

事業名称	継続・新規
働き方改革セミナーの開催(再掲)	継続(令和元年度から実施)

#### (4) 働き方改革の推進

少子高齢化による労働力人口の減少が懸念される中で、社会や企業が活力を維持していくためには、限られた人材を最大限に活かす必要があり、男女を問わず誰もが、子育てや介護、プライベートなどの時間を大切にしながら安心していきいきと働き続けられる環境を整備することが重要となります。

勤労者福祉の充実に向けた取組を推進するとともに、短時間勤務制度や、様々な働き方のニーズに応じた多様な正社員制度、場所や時間にとらわれないテレワークなどの周知啓発を進め、多様な働き方・柔軟な働き方を選択できる職場環境の整備促進を図ります。

##### ① 勤労者福祉の支援

中小企業の勤労者及び事業主の福祉の向上及び、中小企業の振興と地域社会に活性化に寄与することを目的に発足した「沼津市・清水町勤労者共済会」の運営支援を通して、市内中小企業の勤労者福祉の向上を図ります。

また、労働者福祉の増進や地域住民の生活支援など積極的な活動を展開している「沼津地区労働者福祉協議会」と連携して、労働環境や労働諸条件の改善、ゆとりある暮らしの実現など労働者福祉の増進を図ります。

さらに、勤労者の生活に係る融資の円滑化を図り、経済的負担の軽減により生活の安定を図るため、勤労者利子補給を実施します。

※沼津地区労働者福祉協議会 労働者の福祉要求の実現を通じて、労働者家族の生活の向上と安定を図り、真に平和で豊かな暮らしを保障する社会を創るため、静岡県労働福祉協議会の下部組織として、沼津地区の加盟・関係団体への指導・調整、労働者福祉に関する教育、宣伝並びに公共団体への政策提言、要請などの活動を行う。

※沼津市・清水町勤労者共済会 沼津市及び清水町に所在する中小企業の勤労者及び事業主の福祉の向上を図るとともに、中小企業の振興と地域社会に活性化に寄与することを目的に、平成9年3月に発足した団体。

事業名称	継続・新規
沼津地区労働者福祉協議会補助金	継続
勤労者共済会運営事業補助金	継続(平成9年度から実施)

② 働き方改革の推進(ワーク・ライフ・バランス、テレワーク等)

長時間労働の是正や非正規労働者の処遇改善等による働きやすい職場づくりを推進するとともに、新型コロナウイルス感染症により、企業における働き方が見直される動きがある中で、テレワークなど多様な働き方・柔軟な働き方を選択できる職場環境の整備促進を図ります。

事業名称	継続・新規
ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催	継続(平成 30 年度から実施)
働き方改革セミナーの開催(再掲)	継続(令和元年度から実施)
テレワーク等導入支援	新規(令和3年度から実施)

事業名称	ワーク・ライフ・バランスセミナー
事業概要	ワーク・ライフ・バランスに関する有識者による講演や、ワーク・ライフ・バランスを先進的に実施する地域企業(男女共同参画推進事業所等)で働く若手社員とのトークセッションを通じて、参加者の将来の自身の働き方を創造する機会を設ける。
対象者	学生及び就職・転職を希望する概ね 45 歳未満の女性

事業名称	テレワーク等導入支援
事業概要	with コロナ時代における新しい働き方、人材確保策等採用力強化に向け、企業向けにテレワーク等デジタル技術を活用した働き方改革セミナーの開催や、テレワーク導入のためのアドバイザー派遣によるコンサルティング支援を行う。
対象者	市内企業の幹部・人事・総務担当者等

## (5) 人材の育成

企業の成長産業分野への事業展開を促進するため、若年層が技術に触れ合う機会を創出し、地域産業を支える人材を育成します。

### ① 教育機関との連携によるものづくり人材の育成

「地域産業を支える人材育成」という観点は、今後の世界的な競争を視野に入れて「世界に通用する人材育成」とすべく、今まで以上に高く意識する必要があります。

そのため、国立沼津工業高等専門学校と連携し、ICTやAIがさらに進化するこれからの時代を創造するための教育(STEAM教育)を推進するとともに、グローバル化や科学技術の進展などの変化に対応できる技術人材を育成する静岡県立工科短期大学校と連携を図ります。

また、その前段階の成長過程である子ども達にとって、基礎的な科学知識や未知なる技術は、実際に体験し感動や興奮を味わうことによって知的好奇心が刺激されるものであるため、その機会を地域の子ども達に提供します。

※STEAM教育 「STEAM」とは、Science(サイエンス/科学)、Technology(テクノロジー/技術)、Engineering(エンジニアリング/工学)、Art(アート/芸術)、Mathematics(マセマティクス/数学)の5つの頭文字をとった造語。STEAM教育には、5つの単語にも現れているように様々な分野の教育を横断的に学び、それらを応用し、想像力や創造的な方法によって問題解決をはかることができる人材育成に力を入れる教育方針。

事業名称	継続・新規
伝統技能体験事業	継続(平成28年度から実施)
小学生科学ものづくり体験教室支援事業	新規(令和3年度から実施)

事業名称	伝統技能体験事業
事業概要	若者のものづくり、技能離れ等の実態を踏まえ、大工・左官・板金などあまり目に触れなくなった伝統技能に若者が触れる機会をつくり、技能尊重機運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成の促進を図る。
対象者	市内在住の小学生及び中学生

事業名称	小学生科学ものづくり体験教室支援事業
事業概要	子ども達に、科学の面白さを気付かせ、ものづくりの楽しさを体験させることを通じて、考える力と忍耐力を持った創造力豊かな人間育成を図る。 年間10回の教室開催を予定。
対象者	市内在住の小学校4～6年生の児童