

令和3年度
政策提言書

若者の職「若者職育プログラム」



伊東商工会議所青年部「気鋭の会」

◆ご挨拶

～政策提言書校了にあたって～

令和3年度、伊東商工会議所青年部「気鋭の会」（以下、「気鋭の会」といいます。）はコロナ禍の中でも知恵を出し合い一歩前に歩を進めるために『進化』というスローガンを掲げ青年経済人として自己研鑽に努めると共に地域経済の発展に寄与するために活動を行っております。『進化』するためには変化を受け入れなくてはなりません。

地方の大きな問題でもある人口の減少。この問題に官民が連携して、魅力ある伊東市に多くの若者が残る、または帰って来れる環境を創出しなければなりません。

普段の仕事の中で「人」、「物」、「金」というキーワードをよく耳にしますが、その中で我々「気鋭の会」が青年経済人として重要だと思うのが「人」です。

そんな「人」を育て働きやすい環境を創出するための仕組みを、青年経済人の視点で考案しました。

今年度で6回目となる政策提言のテーマは「若者の職」です。

ひと昔前の終身雇用の時代から働き方は大きく変化をしている中で、我々企業も行政も『進化』していかなければなりません。

人生100年時代と言われる中で、実りある豊かな人生を伊東市で送るために、必要不可欠な職について考える機会になれば幸いです。

最後になりますが、伊東市産業課、企画課の職員の方と意見交換をさせていただいたことで、提言を考案する上で大変参考になりました。感謝申し上げます。今までもそうですが、今後も我々「気鋭の会」活動にご理解ご支援頂けると共に、伊東市との関係が風通しの良い関係であることを切に願います。

私たち「気鋭の会」が本提言書で掲げた「若者の職」について抜本的な改革を進めることで、魅力ある伊東市の益々の繁栄並びに伊東商工会議所の発展に貢献できれば幸いです。

令和3年度 伊東商工会議所青年部「気鋭の会」 会長 染矢耕一郎

伊東商工会議所青年部「気鋭の会」

令和3年度 政策提言書

◆ 目次

◆ご挨拶	・・・・・・・・	1 頁
◆目次	・・・・・・・・	2 頁
◆はじめに	・・・・・・・・	3 頁
1. 伊東商工会議所青年部「気鋭の会」(伊東YEG)とは		
2. 伊東YEGにおける政策提言活動の意義		
◆提言背景	・・・・・・・・	5 頁
1. 若者の動向		
①伊東市の若者の現状		
②若者の動向		
2. 自治体による活動		
①全国自治体の取り組み		
②近隣自治体と伊東市の取り組み		
3. 若者の職を確保する必要性		
◆提言メインテーマ	・・・・・・・・	12 頁
メインテーマ“若者の職「若者職育プログラム」”		
1. 若者の職業キャリアを育てる		
2. 若者が就職する市内企業を育てる		
3. 若者の市内就職意識を育てる		
◆本提言による効果	・・・・・・・・	25 頁
1. 若者視点からの効果		
2. 企業視点からの効果		
◆まとめ	・・・・・・・・	27 頁

◆はじめに

1. 伊東商工会議所青年部「気鋭の会」（伊東Y E G）とは

○伊東Y E G理念

伊東Y E Gは、次代を担う青年経済人が企業人として研鑽を積み、その識見教養を高め、伊東市及び伊東商工会議所の発展に寄与することを目的に活動する。

○会員対象者

伊東商工会議所会員事業所で、20代～40代の ①事業経営者、②後継者、③これらに準ずる者、または ④会社出向者が対象。

現在56名の会員で構成。（令和4年2月1日現在）

○伊東Y E G経歴

- ・平成20年度 伊東商工会議所青年部「気鋭の会」発足
- ・平成27年度 日本商工会議所青年部（日本Y E G）へ正式加盟
関東ブロック商工会議所青年部連合会へ正式加盟
静岡県商工会議所青年部連合会へ正式加盟

○令和3年度スローガン 進化

○伊東Y E G主な活動内容

- ・政策提言事業 : 政策提言書作成及び手交式
 - ・次世代育成事業 : 伊東こどもビジネス体験塾「B I P」
 - ・対外事業 : 他団体交流
 - ・研修事業 : オープンセミナー／内部研修会
 - ・地域情報発信事業 : 「伊東温泉あんしんチャンネル」
- その他会員の自己研鑽、会内交流、広報活動など様々な事業を実施

2. 伊東Y E Gにおける政策提言活動の意義

地域における商工会議所の役割の一つは、地域の諸問題を解決し、地域の商工業及び経済社会の発展を図るため、地域経済について考え、議論し、意見を述べることにあります。具体的には、商工会議所は、少子化問題、景気対策、税制、社会保障制度改革、金融・経済法規問題、地球環境問題、国際関係、中小企業対策、行財政改革、労働問題、教育問題、重要な政策課題について、中長期的な観点から調査・研究を行い、解決に向けた方策を政府、その他関係行政庁に具申し、政策に反映されるよう働きかけています。

伊東商工会議所青年部は『青年経済人』という立場から、地域経済について考え、調査・研究を行い、議論し、そして意見を述べる役割を担っており、政策提言活動は青年部がこうした役割を全うするものです。

私たちが日々の生活を送り、商工業を展開している伊東市は、温泉・山・海といった自然に溢れているだけではなく、温暖な気候にも恵まれ、様々な山の幸・海の幸を楽しむことができる、資源の豊富な地域です。さらに、伊東市は首都圏からのアクセスも良く、年間を通じて多くの観光客が自然や食、癒しなどを求めて訪れます。これまで伊東市は、豊富な資源に目を向けて、市民や観光客のために活用してきました。

そうした中、2015年に国連で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」に多くの国や企業が取り組んでおり、伊東市においても「伊東市総合計画」において「SDGs」を関連付け、一体的に推進をしています。こうした状況で伊東商工会議所として伊東市が持続して成長していくためにも、若い人材に着目し伊東市で働く人々が活躍できるよう、意見を提言することが必要だと考えます。

私たち伊東Y E Gは『青年経済人』で構成される団体であり、次世代の地域経済の担い手です。伊東市の経済の将来を担う者として、伊東市の魅力をこれまで以上に引き出すことによって、伊東市全体の経済発展、そして会員事業所を含む個々の地域経済人の発展の一助となるよう、政策提言を行う所存です。

令和3年度 政策提言委員会一同

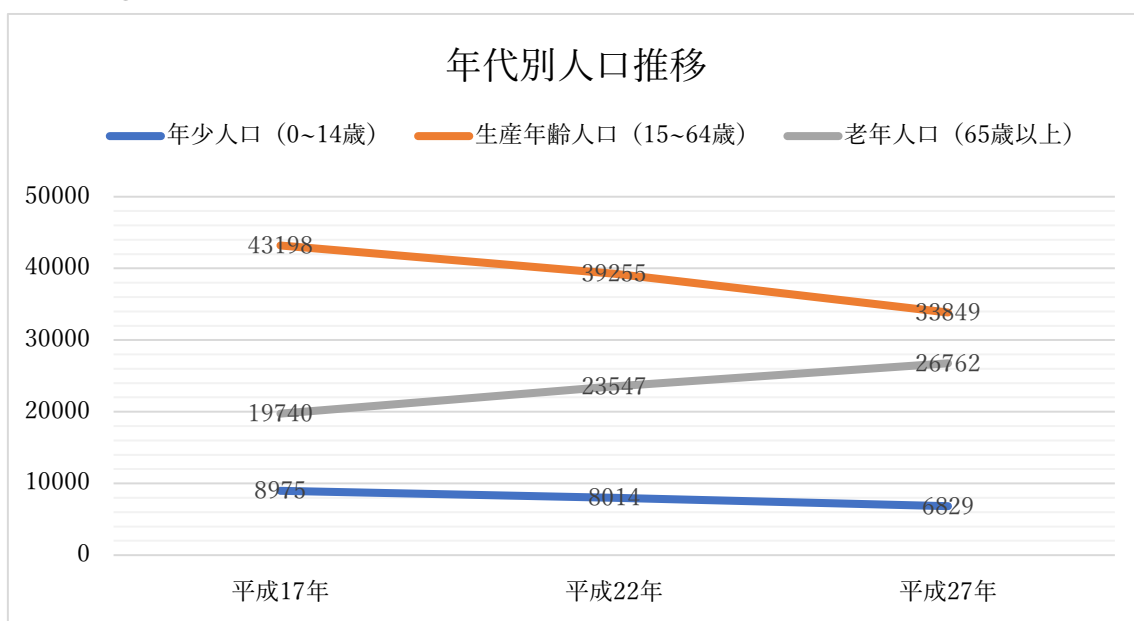
◆提言背景

1. 若者の動向

①伊東市の若者の現状

現在、日本全国の自治体で抱えている問題として大きく取り上げられているのが「人口減少」と「少子高齢化」です。さらに伊東市を含む伊豆地域では、この二つを起因とする「人口流出」という問題も起こっています。

伊東市の年代別人口の推移をみると、定年を迎えた 65 歳以上の老年人口が増え続けており、この傾向は 10 年、20 年も継続していくことが予想されます。※図表① 参照 [図表①]



出典：「伊東市統計書 2019 年版」に基づき作成

経済と社会保障を支える 15 歳～64 歳までの生産人口が減少していくことは、伊東市の経済が縮小されていくと同時に、社会保障の維持が難しくなることを意味しており、早急に対策を講じる必要があります。そして対策が早ければ早いほど効果が上がると考えます。

この「生産年齢人口」の中でも、20 歳～40 歳までの年代は働き盛りの若者であり、結婚、出産、子育てを経て、次世代の経済を担う人口を増加させる観点から見ても、20 歳～40 歳までの「若者世代」を増加させることが重要だと考えます。

そして「若者世代」を増加させる方法として、

- ・市内の「若者世代」の流出を防ぐ
- ・市外の「若者世代」の移住を促す

の二つが考えられます。

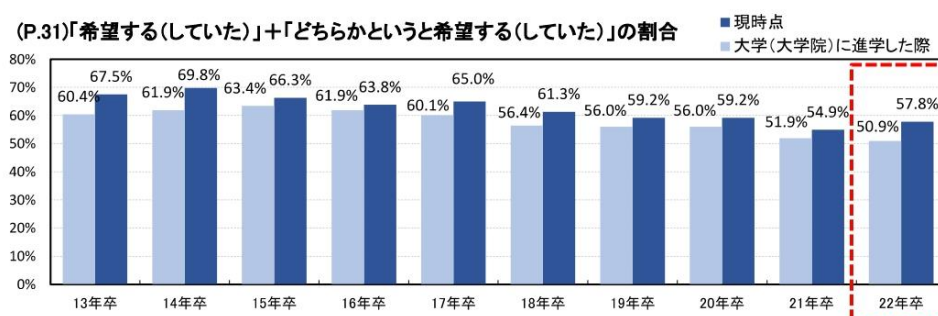
②若者の動向

若者の動向を二大就活ナビの一つである「マイナビ」が2022年3月卒業予定の全国の大学生・大学院生5,910名を対象に行った「マイナビ2022年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」を参考にしてみると、地元就職（Uターン含む）を希望する学生は2017年卒以降減少していたが、2022年卒では増加に転じています。※図表②参照

これはコロナウイルスの影響により、地方での就職活動のオンライン化が進み、帰省せず受験できるケースが増え、地元企業を受けやすくなったことが要因として考えられます。

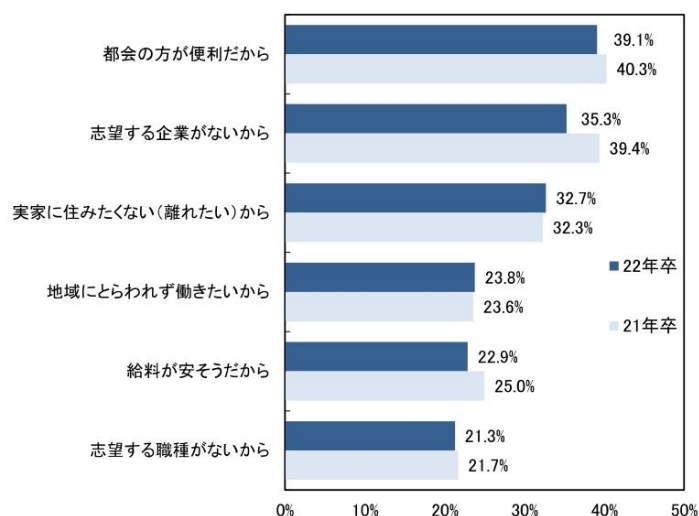
また、地元就職（Uターン含む）を希望しない理由の上位6位に入っている「都会の方が便利だから」「志望する企業がないから」「給料が安そうだから」では、2021年卒に比べて減少しており、ここでもオンライン化による情報格差の減少が影響していると考えられます。※図表③参照

【図表②】



【図表③】

【地元(Uターン含む)就職を希望しない理由(上位6位抜粋)】



出典：「2022年卒マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査」より抜粋

2. 自治体による活動

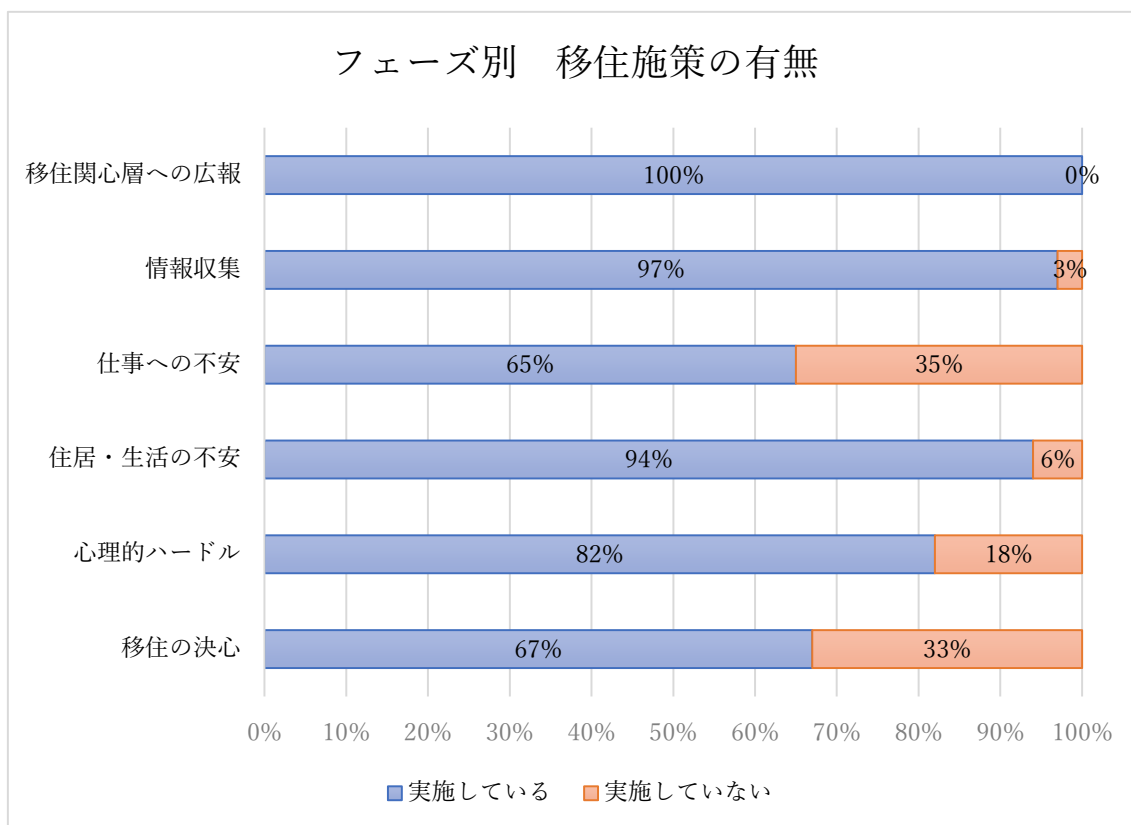
①全国自治体の取り組み

日本全体で人口減少が進んでいる中、伊東市だけではなく、他の自治体においても人口を確保していくために移住施策の取り組みを行っています。※図表④

2020年11月～12月、総務省は一都三県以外の全地方公共団体（市町村）を対象に、効果的な移住定住施策に関するアンケート調査を実施しています。このアンケートによると、移住施策のターゲット層で多かったのが「子育て層」94%、「夫婦」68%、「出身者」63%、「単身若者」61%となっており、やはり多くの自治体で若年層を意識していることが分かります。

またアンケートの中で移住を6段階のフェーズに分類し、フェーズ毎に行っている移住施策の有無についての回答が下の表になります。

[図表④]

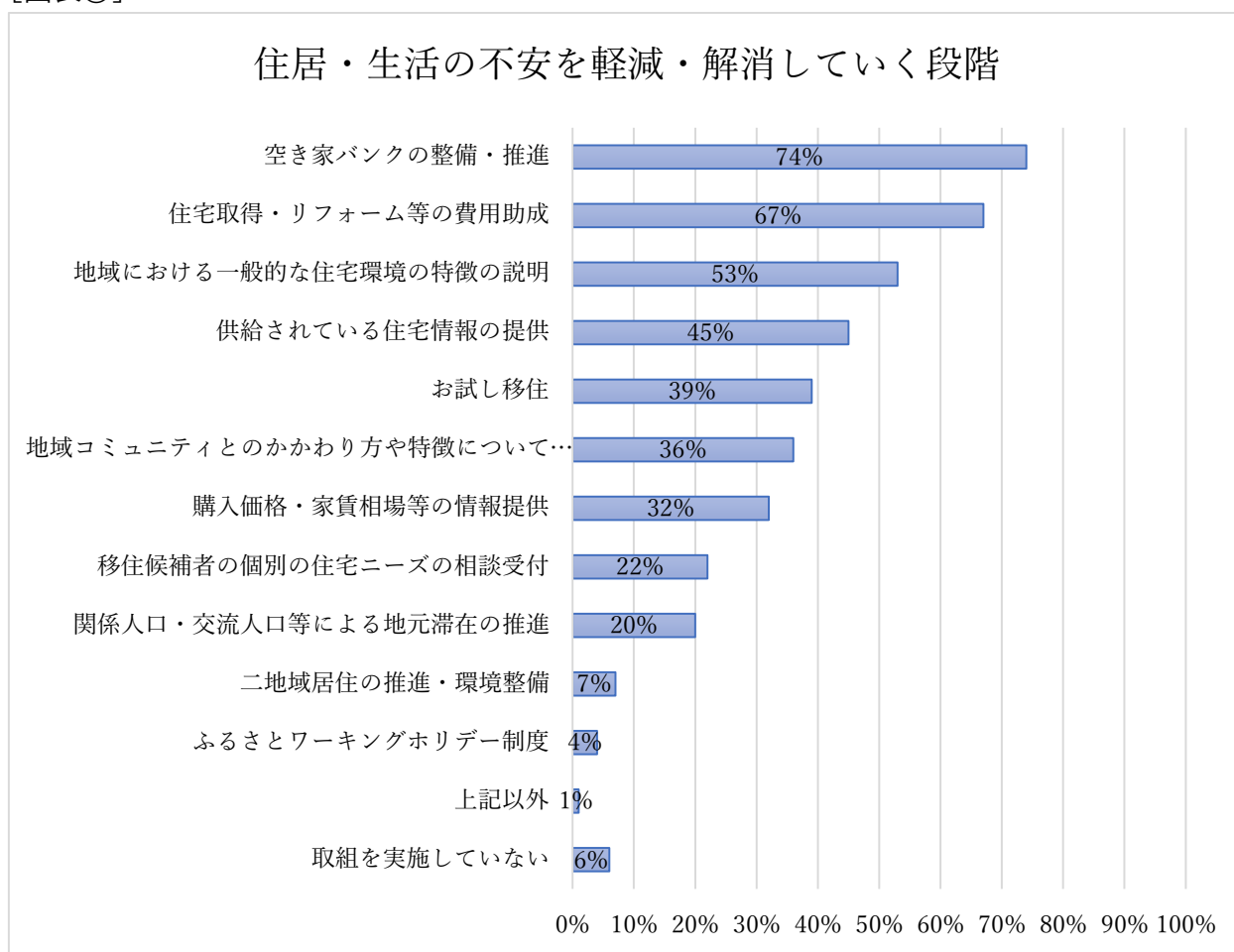


出典：「地方への人の流れの創出」に向けた効果的移住定住推進施策事例集より抜粋

6つのフェーズの中において「移住関心層への広報」及び「情報収集」のフェーズについては、ほとんどの自治体で施策を行っており、移住の入口となる自治体ホームページでの移住促進や専用の移住定住サイトの開設をしています。

次に「住居・生活の不安」に対しての施策実施率が高く、空き家バンクの整備や住宅取得・リフォーム等の費用助成などを行っている自治体が多くなっています。このフェーズ「住居・生活の不安を軽減・解消していく段階」のアンケート結果では上位の施策であり、高い実施率となっています。※図表⑤ 参照

[図表⑤]

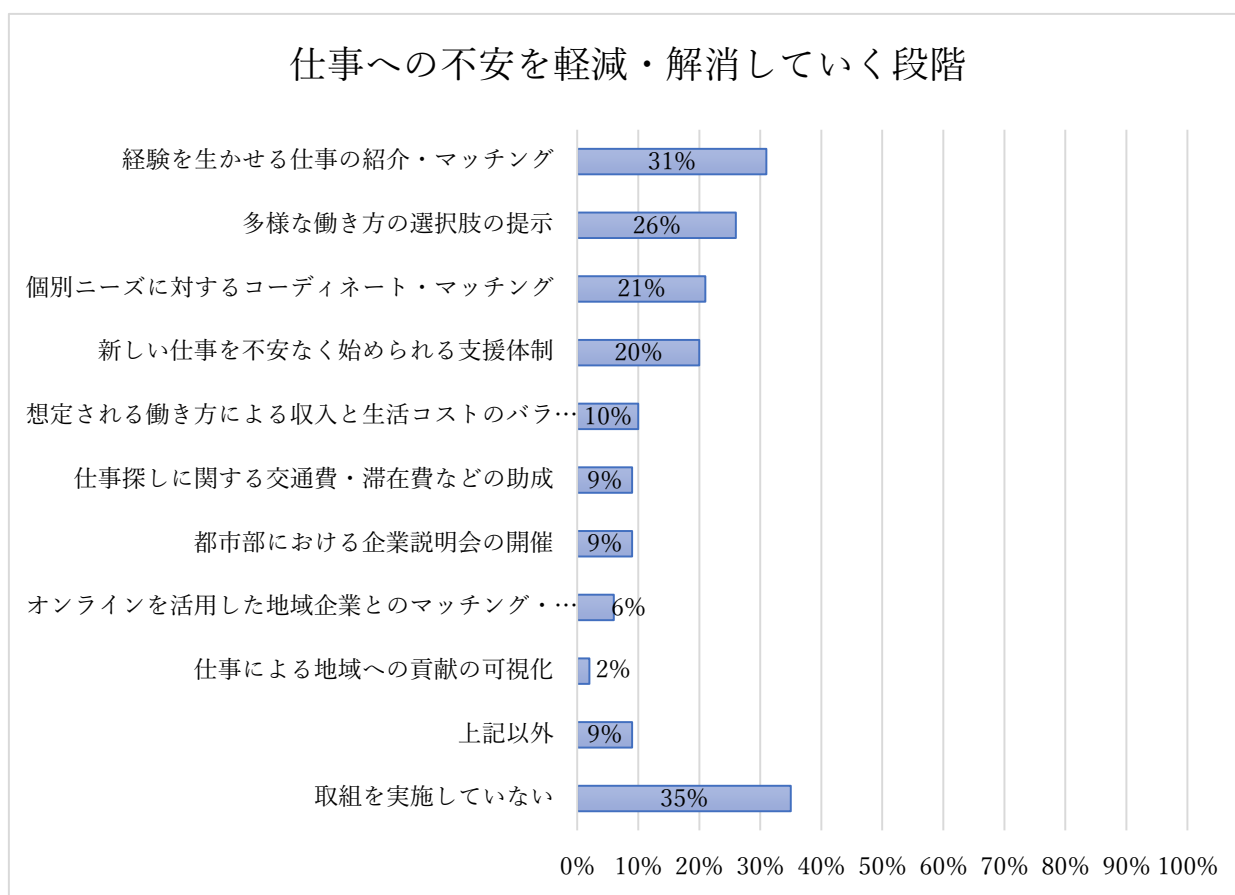


出典：「地方への人の流れの創出」に向けた効果的移住定住推進施策事例集より抜粋

一方で6つのフェーズの中では「仕事への不安」への施策実施率は最も低くなっており、「仕事への不安を軽減・解消していく段階」についてのアンケート結果も「住居・生活の不安を軽減・解消していく段階」と比較して、全体的に低い水準となっています。

※図表⑥ 参照

[図表⑥]



出典：「地方への人の流れの創出」に向けた効果的移住定住推進施策事例集より抜粋

②近隣自治体と伊東市の取り組み

伊東市近隣自治体でも若者世代向け住居・住宅についての移住施策が実施されています。

下記の表は近隣自治体で行っている住居・住宅についての移住定住施策の一部です。

[図表⑦]

市町村	制度	概要
伊豆市	伊豆市若者定住促進補助金	満 40 歳以下の若者世帯に住宅購入費用補助
沼津市	若者世帯定住支援奨励金交付制度	40 歳未満の県外・県中西部からの定住者向け奨励金
東伊豆町	若者定住促進住宅取得補助金	40 歳未満の夫婦の新築・中古住宅取得補助金
伊豆の国市	新生活応援補助金	若者世帯、子育て世帯の住居費引越費用の補助
三島市	住むなら三島移住サポート事業	若い夫婦の県外等から転入の住宅取得費用補助

伊東市が作成した「伊東市移住・定住促進プラン」の中で、移住促進には様々な観点からの支援が必要だとしています。それを踏まえて、伊東市では下記の施策を行っています。

- ・移住就業支援事業補助金（東京圏に居住の方）
- ・はじめよう I T O 新生活応援事業（医療・福祉職の方）
- ・起業支援及び空き店舗対策事業補助金（企業の方）

※移住者に対する直接的補助がある施策を抜粋しています。

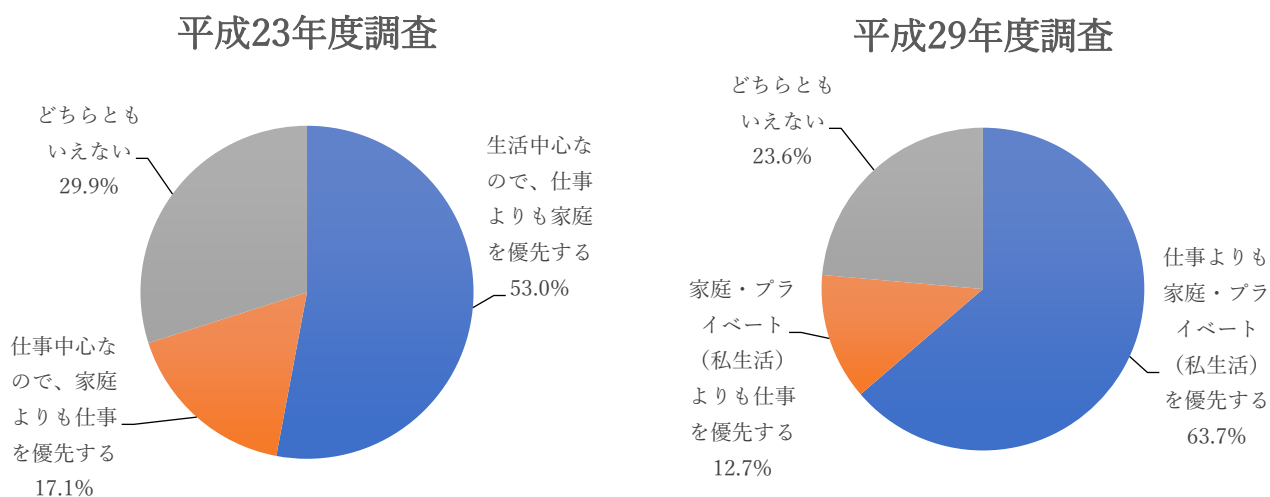
3. 若者の職を確保する必要性

移住定住において、伊東市の魅力としては「温暖な気候、豊かな自然、住みやすい環境」などが挙げられると思います。「伊東市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」によると、実際に転入した方を対象に移住意向に関するアンケートの結果（回答者 137 人）、「自然環境が良いこと」を挙げた方が 60.6%と最も多く、次に高いのが「住宅規模や土地建物の価値など住宅事情が良いこと」で 30.7%となっています。

もちろん、伊東市の自然環境をアピールして移住定住を促すことは大切であり、観光地である伊東市の特徴を生かした施策だと考えます。しかし、伊東市に移住して生活をする、ということを考えてときに一番必要なのは「職」であると考えます。

内閣府が調査した「就労等に関する若者の意識」によると、就労により十分な収入が得られるのか、きちんと仕事ができるのか、仕事と家庭の両立ができるのか、勤務先での関心が減少傾向にあるものの、多くの若者が仕事に対しての不安を抱いており、その一方で仕事よりも家庭・プライベートを優先したい、キャリア教育についての関心が増加しています。※図表⑧ 参照

[図表⑧]



出典：「平成 30 年版 子供・若者白書、就労等に関する若者の意識」より抜粋

このことから、若者が抱く不安を取り除くために、伊東市内の企業の就労環境を整えることや、若者が関心を寄せているキャリア教育をサポートする仕組みを作るとともに、伊東市には素晴らしい仕事環境があることを発信するべきだと考えます。

◆提言メインテーマ

若者の職「若者職育プログラム」

前述の提言背景でご説明させていただきましたが、伊東市も人口減少社会に突入しており、市内における労働力不足はさらに顕著になっていきます。学校卒業後に進学先や就職先を市外や都市圏に求める傾向を抑え労働環境を整備し「ワークライフバランスの実現」も進めていかなければなりません。

そのため若者が伊東市において「多様で自由な選択」を行えるよう、それを支える複合的な施策が必要であると考えます。

伊東YEGは、今後の伊東を担っていく若者の働く環境を整備していくことが重要だと考え、今年度政策提言テーマを【若者の職「若者職育プログラム」】としました。「職育」とは「職」に関する意識や環境を整備することにより、健全な職業人生活をおくれる地域社会を育てていくという意味の造語になります。本提言では伊東の職を担っている私たち青年経済人が、伊東の今後を担っていく若者のため、そして地域経済の活性化のためという想いも込めています。

今回の提言では「職育」伊東の職を育てるという点からさらに、

- ①若者の職業キャリアを育てる
- ②若者が就職する市内企業を育てる
- ③若者の市内就職意識を育てる

という3つの観点から提言をします。具体的には以下の通りです。

若者職育プログラムで提案する3つの具体策

① 若者の職業キャリアを育てる

「伊東市就業免許・資格支援事業」を創設し、若者の免許・資格取得を行う企業を支援します。

② 若者が就職する市内企業を育てる

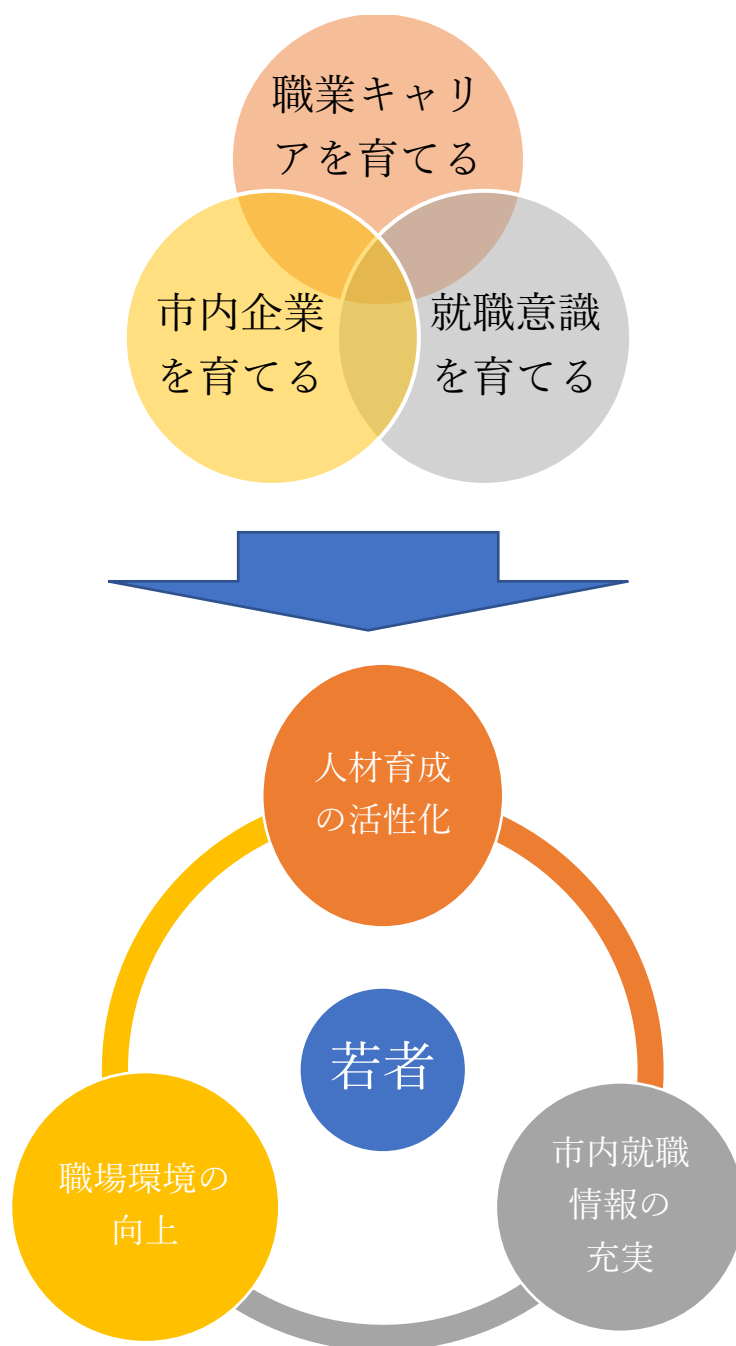
「優良企業認定制度」を導入し、企業アピールに活用してもらおうと共に認定を受けるため、職場環境の向上を目指します。

③ 若者の市内就職意識を育てる

「若者就職支援情報誌の作成・配布」を行い市内企業の就職情報を家族や地域で共有することにより市内企業への就職意識を高めます。

またこれら3つの観点は若者本人だけをターゲットにしたものではなく、若者の周りの環境も含めて意識の変化を促すものであり、これにより伊東市全体で「若者の職」について取り組んでいけると考えます。

若者職育プログラムイメージ図



提言1【若者の職業キャリアを育てる】

伊東市就業免許・資格取得事業の創設

市内企業が従業員に対して、自社で活用する免許・資格取得にかかる費用を補助する制度を作る

伊東市内の若者世代の市外への流出を防ぎ、伊東市外からの若者世代の移住を促すため、伊東市内の企業の就労環境を整え、市内外の若者世代にアピールしていくことは非常に重要なことだと考えます。

企業の就労環境について若者が抱く不安を少しでも取り除き、伊東市内で働く若者のキャリアアップをサポートする仕組みとして、「伊東市就業免許・資格取得支援事業の創設」を提案致します。

企業が従業員のキャリアアップや人材育成を図るための制度として、厚生労働省が行っている「人材開発支援助成金（主に正規雇用労働者向け）」や「キャリアアップ助成金（主に非正規雇用労働者向け）」等が挙げられます。

正規雇用労働者向けの「人材開発支援助成金」は、従業員の職業訓練開発を実施した際の訓練の経費や訓練中の賃金を一部助成する制度です。人材開発支援助成金の目的は、国が助成することで、企業が従業員の人材育成に力を入れやすくするためのものです。企業が人材育成を行うためには相当程度の費用がかかります。しかし、人材育成をしなければ従業員は成長・キャリアアップせず、従業員の成長が無ければ企業の成長も難しくなります。大企業であれば人材育成に力を入れることも比較的容易ですが、中小企業には資金も無く、人材確保をするだけで精一杯な企業もあります。人材開発支援助成金は、人材育成や従業員がキャリアアップすることで企業の生産性向上に繋げていくための制度です。

[厚生労働省ホームページより抜粋]

◆人材開発支援助成金（主に正規雇用労働者向け）、キャリアアップ助成金（主に非正規雇用労働者向け）

<人材開発支援助成金>（正規雇用労働者向け）

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した事業主等に対して助成する制度。

<キャリアアップ助成金>（非正規雇用労働者向け）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、取組を実施した事業主に対して助成をするもの。

ただし、厚生労働省所管の「人材開発支援助成金」については、以下の添付資料のとおり中小企業の利用実績が少ない点が課題として挙げられます。特に従業員数 100 人未満の中小企業においては、そもそも制度の認知度が低く、また制度について知っていた企業においても「手続きが面倒または制度がわかりにくい」ため利用されていないという実態があります。※図表⑨ 参照

今後、従業員のキャリアアップを目指して、企業が人材育成を図るための制度として「人材開発支援助成金」制度等の認知を図っていくことも重要です。一方、従業員数 100 人未満の中小企業の割合が圧倒的に高い伊東市においては、「手続きが煩雑」な本制度の普及のみではなく、手続きが分かりやすく、市内の中小企業が利用しやすい制度の創設を検討することも重要ではないかと考えます。伊東市内で働く若者のキャリアアップをサポートする制度として手続きが簡便な「伊東市就業免許・資格取得支援事業」を創設することで、伊東市内の企業が就労環境を整え、人材育成に積極的な企業を増やし、若者世代にアピールしていくことができるのではないのでしょうか。

[図表⑨]

第6表 人材開発支援助成金の利用状況等 別事業所割合：基本属性別集計

(単位：%)

企業規模	事業所計	直近平成28年度に利用した	平成27年度以前に利用した	制度について知っているが、利用したことはない	人材開発支援助成金を利用しない理由（複数回答）								制度について知らないため、利用したことはない	不明
					時間的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない	金銭的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない	訓練対象者がいない、日々の業務でキャリアアップが図れる等から、訓練を行う必要がなく、労働者に訓練をさせていないため	手続きが面倒又は制度がわかりにくい	助成率が低い	助成の要件に当てはまらない	その他	不明		
30～49人	100.0	7.0	7.3	39.3 (100.0)	(33.9)	(12.9)	(13.5)	(41.4)	(6.9)	(35.6)	(12.0)	(0.2)	45.8	0.7
50～99人	100.0	5.1	8.2	42.5 (100.0)	(26.8)	(10.9)	(21.9)	(42.7)	(4.2)	(29.0)	(13.1)	-	43.7	0.4
100～299人	100.0	9.2	6.4	46.9 (100.0)	(28.1)	(5.0)	(14.2)	(38.3)	(6.3)	(36.2)	(14.8)	(0.3)	37.0	0.5
300～999人	100.0	4.3	5.5	50.4 (100.0)	(20.2)	(2.3)	(17.2)	(37.0)	(2.6)	(36.4)	(14.5)	(0.5)	39.7	0.2
1,000人以上	100.0	1.2	1.9	49.8 (100.0)	(9.8)	(3.1)	(11.6)	(26.9)	(6.0)	(42.6)	(30.5)	-	46.3	0.8

注：（ ）は制度について知っているが、利用したことはない事業所計をそれぞれ100とした割合である。

出典：平成 29 年度能力開発基本調査より抜粋

現在、伊東市では首都圏からの伊東市への移住・定住を支援する事業として「伊東市移住就業支援事業補助金」制度を実施し、補助金を該当者に交付しています。今回提案する「伊東市就業免許・資格取得支援事業」は、若者が不安を抱く伊東市内の企業の就労環境の改善に貢献し、伊東市への移住・定住を促進することにつながるものと考えます。そのためにも従業員数 100 人未満の中小企業においても、手続きが簡便で利用がしやすい制度である必要があると考え、伊東市内の企業が自ら行っている業務の発展に貢献する資格や免許を従業員が取得することについて、企業が負担した費用を伊東市として補助する制度を提案します。

伊東市就業免許・資格取得支援事業案

【概要】

伊東市内に事業所を有する中小企業者等が、従業員に自社において活用できる免許・資格を取得させる場合に発生する費用の支援を行う

- 対象者：伊東市内に事業所を有する中小企業者で、市内事業所に勤務している従業員で免許・資格を取らせる者
- 対象費用：中小企業者が実際に負担した費用で以下に挙げるもの
 1. 受験手数料、2. 講座等の受講料、3. 参考図書購入費、4. その他市が認めるもの
- 対象免許・資格等：事業所が所有する又は購入が決まっている車輛等の運転免許（普通自動車免許は除く）や会社の業務内容※において使用する資格
※対象の業務に従事している必要有
- 補助額：免許の場合は補助対象費用の 50%かつ 1 つの免許に対し 10 万円を限度
資格の場合は補助対象費用の 50%かつ 1 つの資格に対し 3 万円を限度
- 交付条件：対象免許・資格の取得。不合格の場合 1 回分の費用を免許・資格合格時に合算して申請可能

免許・資格取得計画申請及び免許・資格取得報告の形式をとることにより補助金申請が行える点は非常に簡便であり、一方で市として申請可否を判断することも可能です。また、補助対象を会社で従事している業務にすることにより無駄なくキャリアアップ支援ができるようになります。さらに、対象となる免許・資格の範囲拡大も検討できればと考えます。

提言2【若者が就職する市内企業を育てる】

優良企業認定制度

優良企業認定項目を設定し、市内企業が認定申請を経て、伊東市公認の優良企業としてアピールする制度

伊東市における若者の就労及び定住促進において、市内の企業に対しての伊東市からの優良企業認定制度の導入を提案します。優良企業認定制度は主に福利厚生や就業時間面で項目を設定し、その中で一定数を満たした企業を制度内における優良企業として市が認定することで就職希望者へのアピールとなることを目標とします。

昨今、就職希望者が仕事を探す際の検索対象として、いわゆる「ホワイト企業」が重視されています。しかし何をもってホワイト企業となるのかその目安は不明瞭であり、各企業においても募集要項にホワイトさをどのようにアピールしてよいか難しい点です。

また就職希望者としても、企業を探す際に分かりやすい基準があれば就職先の候補を挙げ易くなりますし、市公認の制度であればプラスイメージも働きやすくなります。

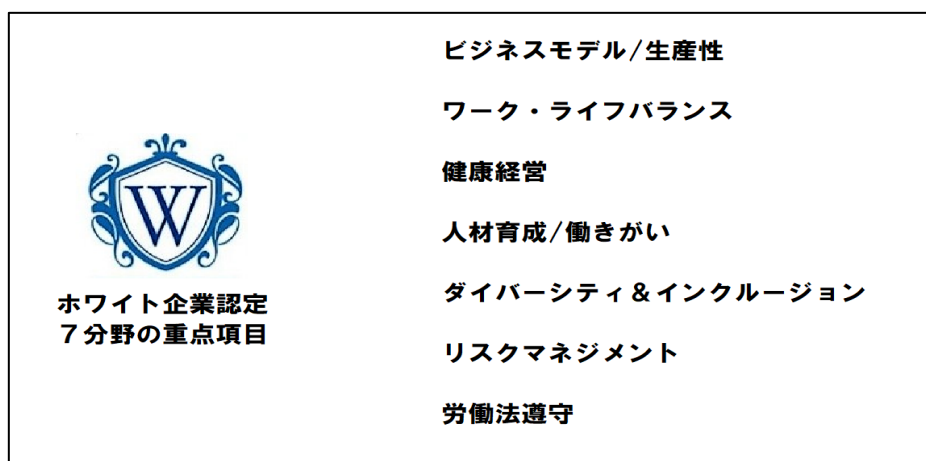
この認定制度によって市内の優良企業をアピールし、就職の際に市外へ出ていく若者の抑制、進学のために市外へ出た若者のUターン就職、また市外からの転職・移住希望者の確保からの伊東市の労働世代の人口増加に繋がることを期待しての提案です。

HOME > ホワイト企業認定について

出展：一般財団法人日本次世代企業普及機構

<https://jws-japan.or.jp/recognition/>

現在、日本において一般財団法人によるホワイト企業認定制度は一部存在しています。上記の一般財団法人日本次世代企業普及機構(通称:ホワイト財団)はその一つですが、指標が分かれているとはいえ基準となる審査項目が数多く、また幅広いものとなっているので、中小企業としては取得へのハードルが高いものになっています。



出展：ホワイト企業認定について 一般財団法人日本次世代企業普及機構

同認定制度内では70の設問を図のように7つの分野に分け判断・評価をしています。設問の多さがゆえにハードルが高くなることを考え、この7つの分野のうち主にワークバランス・人材育成働きがい・労働法順守に焦点を当てて達成しやすい独自の基準を作ることを案とします。

「充実してほしい社内制度は？」 会社員 200 名に理想と現実を調査！

Q1 現在あなたが勤めている会社で一番充実している制度はどれですか

- ・「生活支援」に対する制度 32%
- ・「働き方」の多様化 24.3%
- ・特にない 16.2%
- ・「趣味・ライフワーク」に対する制度 13.1%
- ・「有給休暇」の充実 9%

Q2 会社に充実していたら嬉しい「理想」の制度・設備はどれですか

- ・家賃手当、家族手当、託児所の併設等「生活支援」に対する制度 55.9%
- ・誕生日休暇、子供の行事休暇等「有給休暇」の充実 36.9%
- ・フリーアドレス制、フレックス勤務など「働き方」の多様化 35.1%
- ・トレーニングジム施設の割引や書籍購入費の支給等「ライフワーク」支援制度 33.3%
- ・食堂のメニューが豊富、カフェ、レストランの併設等「食」に対する充実 27.5%

出展：Ties 世の中の気になる調査 <https://www.ee-ties.com/magazine/49563/>

独自項目を設定するにあたり、社員並びに就職希望者がどのような社内環境・整備を求めているかを調べた結果、概ね上記出展のような内容があがりました。特に課題としている若い世代からは生活支援、休暇制度、ライフワークの充実を求める声が多いようです。

以上の調査内容を踏まえ、優良企業の指標となる認定基準の項目を定め、これらを満たした企業を優良企業として認定する制度を提案します。

優良企業認定制度案

【概要】

伊東市内に事業所を有する中小企業者が、伊東市が定めた認定項目について一定数満たした場合、伊東市公認の優良企業として認定する。

- 対象：市内に事業所を有する中小企業者
- 申請方法：申請の際に、各項目に設定した認定条件を満たす資料を添付する。
- 活用方法：会社PRや求人へのアピールポイントとして活用
- 認定条件：認定基準項目の50%を満たした場合認定
- 認定基準項目：以下項目例

- ・育児休暇取得
- ・資格取得支援
- ・週休二日制
- ・フレックスタイム制、労働時間の自由度
- ・完全分煙実施
- ・テレワーク職の選択枠
- ・女性雇用枠
- ・託児所
- ・通勤補助（通勤用に社用車貸し出しや交通費支給等）
- ・社宅、独身寮、住宅補助
- ・職場内フリーWi-Fi
- ・夏季、年末等の特別休暇（有給とは別枠）

項目例は主に新卒世代、子育て世代にスポットを当て作成しました。上記項目例以外に、案として「地域貢献」、「社員旅行」なども挙がりましたが、近年の若者の考え方とそぐわない可能性を考慮し、項目から除外しました。また、給与面や曜日指定休は、仕事の業務内容によって異なるため、こちらも項目としては挙げませんでした。

行政の立場として、民間企業への所謂ランク付けはハードルが高いと思われませんが、逆に公的機関からの認定・後ろ盾があるという点は求職者側からの安心感につながり、大きなメリットになります。そして若い世代の囲い込みは、人口増加・労働力確保それぞれ民と官両者にとってのプラスになります。

認定基準項目については行政側と企業側が話し合うことにより、今後の伊東市内の職場環境で必要かつ現実的なものを挙げ整備できれば良いと考えます。

提言3【若者の市内就職意識を育てる】

若者就職支援情報誌の製作・配布

伊東市と商工会議所が連携して、若者就職情報誌を製作・配布し、若者の市内企業への就職意識を高める

就職活動をしている人にとって、就職先の職場環境、仕事の内容や雇用条件などは特に関心のある要素です。

このような情報を収集するために、「リクナビ」のような就職情報サイトや企業のホームページ、求人情報誌等を利用して、条件に合った企業を探していきます。

現在の若者は、スマホを利用して情報収集をする傾向が強く、実際に就職情報サイトでは多くの情報が掲載されていたり、検索機能を使って自分の条件にあった企業を探ることができたりと、非常に便利なものになっています。

しかし、スマホを利用した情報収集は上記のようなメリットがある半面、「検索したキーワードの情報しか出てこない」つまり、「興味を持っている情報しか出てこない」というデメリットがあります。

伊東市内へ就職してもらおう場合、市内への就職を考えている人であればいいのですが、例えば「伊東にはいい就職先が無い」と考え、伊東市外への就職を希望する人の場合は、そもそも伊東市内の求人情報は見ない、ということが考えられます。しかし、紙媒体であれば手に取りやすく、自分の興味がなかった業種であっても、何気なく記事を読んだら興味が出てきた、といったことも考えられます。

以上のことを踏まえると、求人情報をインターネットに掲載する事も大事ですが、それとともに紙媒体による情報発信も必要だと考えます。

そこで提案するのが「就職支援情報誌の発行」です。

静岡市では、市と静岡商工会議所、静岡市内高校の26校の同窓会が連携し、就職支援情報誌『静岡で働こう。』を発行しています。

静岡商工会議所の地域人事部が窓口となり、掲載する企業から掲載料として、税込み50,000円（A4サイズ・1/2ページ）を徴収し、部数としては33,000部を発行、静岡市内高校26校の在校生および卒業後3年以内の同窓会生、県内外大学137校へ配布しています。

この情報誌は高校の卒業生や在校生の就職を支援するために発行している情報誌であり、静岡県内の魅力のある企業をピックアップし、どんな会社でどんな仕事なのか？ 一日のタイムスケジュールや、勤めている先輩社会人のメッセージなどが掲載されています。また、詳しい会社情報を調べたいときは、QRコードを読み込むと「しずまっち」という静岡市の若者就活支援サイトに飛べるようになっており、紙媒体では伝えきれない情報をインターネットで補う形式になっています。



出展：就職支援情報誌『静岡で働こう。2021』

制作・発行 静岡市内高校同窓会就職支援情報政策委員会、静岡商工会議所



出展：静岡市の若者就活応援サイト「しずまっち」 <https://shizumatchi.jp>

静岡市の事例を参考に、伊東市でも市内への就職を紹介する「就職支援情報誌」を提案します。

若者就職支援情報誌案

【概要】

市内企業の就職・職場情報をまとめた伊東市特化型の就職支援情報誌を作成し、若者に向けて配布を行う

- 作成方法：伊東市と商工会議所が協力し作成
- 掲載企業：伊東商工会議所会員企業
- 配布対象：市内外の就職活動中の若者等
- 配布方法：市内高校及び県内、関東圏の大学・専門学校に配布
市内中学校卒業生に成人式の案内と共に配布

伊東市と商工会議所が協力して市内の就職情報に特化した情報誌を作り、求人を出している市内の企業や就職の動向などの紹介をすればいいでしょう。例えば、伊東市の産業構造でいえば観光業に関わる業種が多いことや、市内企業に関する事なら、創業してから長く続いている老舗企業はどこなのか、新しく起業された新興企業はどこなのか、福利厚生が充実している企業はどこなのか、多くの従業員を抱える大企業はどこなのか、等のように、色々な情報を掲載できると思います。このような企業に関する情報は、まだ社会に出ていない学生にとっては新鮮に感じられると思います。

また新型コロナウイルスの影響により、対面での面接を避けるためオンライン面接を導入する企業の紹介だとか、今の世相も反映したような情報を掲載してもいいですし、本提言で述べた、優良企業認定を受けている企業や就業免許・資格取得支援事業について紹介しても良いと思います。

このように、市や企業で取り組んでいることを紹介することで、伊東市全体の労働環境に対するイメージアップに繋がり、市内への就職に興味を持ってもらえると考えます。

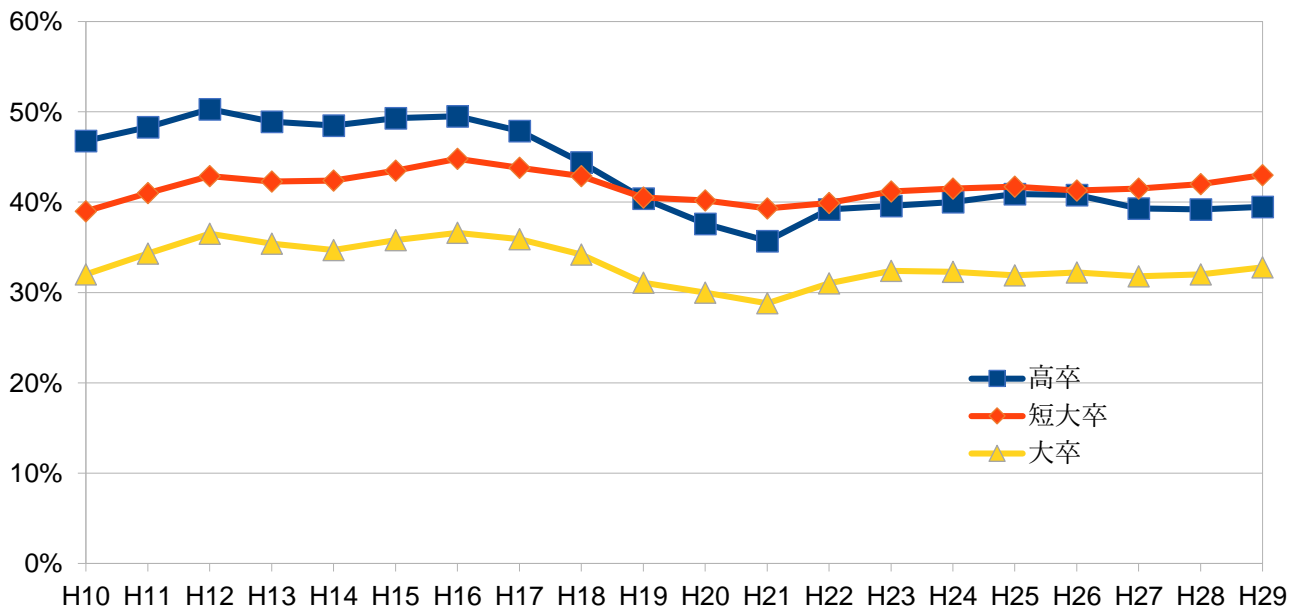
就職情報誌の配布先としては、静岡県内や関東圏内の高校・大学・ハローワーク等や、市内出身の就職を控えた学生が考えられます。

厚生労働省が令和2年に調査した新卒者の離職状況を見ると、新卒3年以内の離職率が全体の3割以上を占めており、そういった傾向は20年以上続いています。

※図表⑩ 参照

[図表⑩]

新卒 3 年以内の離職率



出展：厚生労働省 HP 新規学卒者の離職状況より作成

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00003.html

このことから、新卒 3 年以内の若者へ直接配布してもいいと思います。成人式の招待状と一緒に自宅へ郵送するのも一つの方法です。

仮に、就職情報誌を直接本人に渡すことができなくても、親御さんの目に留めてもらえれば、十分に効果が期待できると考えます。

例えば伊東市外に住んでいる学生が就職活動を始める場合、市外の就職先を探す可能性が高いですが、その時に親御さんが就職支援情報誌を見て、「伊東市にもいい就職先がある」と、子どもに勧めるというケースも想定できます。対象となる若者だけではなく、その親御さんたちにもアプローチをかけることで、幅広い情報発信が可能になると考えます。

また、就職支援情報誌を発行するにあたり、情報誌自体の知名度を上げていくことも重要です。

地道に就職支援情報誌を発行し続けることで知名度を上げ、求人情報を調べるなら伊東市が発行している情報誌を見てみよう、という流れを作ることが望ましいと考えます。

そして伊東市にもいい就職先、優良企業があると発信することで、市内の若者の流出を抑制し、市外に住む若者に対しては U ターン就職の機会に繋がる事でしょう。

◆本提言による効果

若者視点からの効果

- ・ 既存の支援事業との相乗効果
- ・ 職探しの際の目安として
- ・ 手軽に閲覧できる情報源

企業視点からの効果

- ・ 業務の効率化及び人材育成の活性化
- ・ 認定制度を活用した採用活動と職場環境の整備
- ・ 若者への情報発信ツールとして

1. 若者視点からの効果

就業免許・資格取得支援事業によるキャリアアップが見込まれることにより、既存の「移住就業支援金」や「はじめようITO新生活応援事業」などの利用を検討している若者にとって、移住時だけではなく伊東で働き始めた後も職に対する支援があることは魅力として感じられることとなります。

伊東で職を探す際に現代の若い世代が就職の時に求める条件や職場環境を認定制度の項目として導入することにより、若い就職希望者の目に留まりやすく仕事を探す際の目安となります。さらに伊東市公認の制度であれば安心・信頼感に繋がります。

そして紙媒体による就職支援情報誌は目に留まったときに手軽に閲覧することができ、若い求職者が手に取ってページをめくり、掲載されている求人同士の比較が容易であるといった、一覧性に優れているというメリットがあります。また、何気なく見た企業を調べてみたら意外と自分の条件に合っていた、といったケースもあり、就職支援情報誌による情報発信は若い求職者の就職の可能性を広げる意味でも効果が期待できます。

伊東市で働くことによるメリットや安心感を作り出し、若者向けに発信することにより地元就職や移住の選択肢となると考えられます。

2. 企業視点からの効果

企業視点では、まず従業員がスキルアップすることにより業務の効率化や発展になり業績アップに繋がります。また既存の「人材開発助成金」や「キャリアアップ助成金」などとの併用も可能とするとなれば、さらに企業は人材育成に力を入れやすくなると考えます。

伊東市公認の優良企業認定を受けることにより求職者への大きなアピールポイントとなり人材採用活動の際の武器となるでしょう。また伊東市に数多い中小企業から見た場合、現状存在している認定制度では審査項目の多さ、特に資本面におけるハードルの高さが認定獲得の障害となっています。そこで伊東市として新制度を導入するうえで、認定基準を中小企業でも達成しやすいものにするすることで、各企業の優良企業認定獲得への意欲向上を高める狙いがあります。そうすることにより市内企業の職場環境改善にもなり既存の従業員の職場満足度も向上し、周囲からのイメージ向上も図ることができま

す。そして就職情報誌は、企業にとって求人情報を掲載する媒体として一つの選択肢になります。伊東市に住んでいる若者に対して直接配布することができるのであれば、ピンポイントに求人情報を発信することになるので、特に新卒を採用したい企業にとってメリットがあります。本提言の「就業免許・資格取得支援事業」や「優良企業認定」に取り組んでいるのであれば、それを情報誌に掲載し地域に発信することで企業のイメージアップが期待できます。

地元企業でもキャリアアップでき優良企業があることを地域で共有することができれば雇用に繋がっていくことでしょう。

◆まとめ

本提言で最も重要なのは3つの職育の相乗効果になります。

「職業キャリアを育てる」「市内企業を育てる」「就職意識を育てる」互いに影響を与える関係にあります。「職業キャリアを育てる」伊東市就業免許・資格支援事業を創設し活用され人材育成を行うことにより、優良企業認定につながり就職情報誌掲載時のアピールポイントになります。「市内企業を育てる」優良企業認定制度を導入し認定を受けることにより、就職情報誌や求人の際に活用し、認定を受けるために免許・資格支援事業の活用に繋がります。「就職意識を育てる」就職支援情報誌にキャリア育成、職場環境について掲載することにより企業情報が充実することになります。これら提言内容はすでに市で行っている施策とも相まって互いに補完しあうことにより、より高い効果がでると考えます。

また、これらの若者の支援制度は既存の移住就業支援事業等の制度とも相乗効果があります。移住時の支援だけではなく、市内企業を紹介（就職支援情報誌や優良企業認定制度）し、就職後の支援（就業免許・資格支援事業）をアピールすることにより確実な移住促進になるのではないのでしょうか。

若者を求めているのに就職に結びつかない中小企業は多くあります。新しい雇用を創出することも大切ですが、企業と若者のミスマッチを埋める方が効率的であり地元企業の活性化にも繋がるのではないのでしょうか。

伊東で働く若者の職場環境をより良くすることが、なにより若者の流出の抑制につながり、市内で就職状況が改善され、より多くの若者は伊東で働くことにつながると考えられます。これにより若者がいきいきと働く活気ある伊東になっていけばと思います。

昨年度まで伊東商工会議所青年部「気鋭の会」では伊東市の特色を活用した提言をいくつかさせていただきました。今年度は今までに伊東市として持っていなかった新たな魅力を作り出せればと思います今年度メインテーマ“若者の職「若者職育プログラム」”として提言させていただきました。本年度の内容は平成28年度からの政策提言でも触れてきた“伊東市に多くの魅力がある”ことを念頭に考え出しました。本年度提言をきっかけに「魅力ある伊東市」を多くの若者に知ってもらい、働くことにつながればと思います。

以上