

「金沢版働き方改革推進プラン骨子案」パブリックコメントでのご意見の概要と金沢市の考え方

資料番号

1

募集期間：平成30年11月26日（月）～平成30年12月25日（火）
意見：意見者数 9名 意見数 37件

●骨子案全体について

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
1	順を追って、国や市の現状を示しながらプランの体系にいきついているので、とてもわかりやすい。	プラン骨子に基づき、わかりやすいプラン作成に努めます。
2	「生涯にわたり働きやすいまち」に向けて現状からみた課題を基本方針に挙げていることはとても良い。	高齢者などをはじめ多様な人材が生涯にわたり活躍できるよう推進します。
3	方向性として、高齢者、女性や若者、障害者などあらゆる年代等に目を向けていることは良い。	
4	東京圏から、新たな知恵・新たな手法を呼び込むなど、上位計画である重点戦略計画が掲げる「交流拠点都市」とのつながり感も盛り込んではどうか。	ご意見の趣旨を踏まえ、上位計画との位置づけと整合性についてプランに付記し、世界の交流拠点都市金沢の実現につなげていきたいと考えています。

- 「1 策定の背景・目的」
- 「2 働き方を取り巻く国の動向等」
- 「3 金沢市における雇用・労働環境等の現状」 について

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
5	「プラン策定の背景・目的」に、政府方針や労働力不足など雇用主側の視点しか書かれていない。「ILO（国際労働機関）が提唱する『ディーセント・ワーク※（働きがいのある人間らしい仕事）』の理念に沿って働き方や労働の質を改善することは、ワークライフバランスを実現し、家庭生活や余暇活動の充実、さらに消費や経済動向に好循環をもたらすことは、重要な戦略である」ことを盛り込むべきである。 ※ディーセント・ワーク： ILO（国際労働機関）は「全ての人にディーセント・ワーク」の実現を目指して活動を展開しており、2012年に閣議決定された「日本再生戦略」にも盛り込まれている。また、SDG s 中の開発目標 8 は「包摂的かつ持続可能な経済成長及び生産的な完全雇用とディーセント・ワークをすべての人に推進する」ことを目指している。	ご意見の趣旨を踏まえ、企業経営者側からだけでなく、働く人からの視点についてもプランに付記いたします。
6	マイナス面に「管理的職業従事者（会社役員、管理的公務員等）に占める女性の割合は全国の下位」に留まることを加えるとともに、『働きやすいまち金沢の将来像』についても、女性の管理職比率の向上を課題に加えるべきである。	本市における「管理的職業従事者に占める女性の割合」は、全国平均を若干下回っていることから、比較データを掲載し、数値目標に掲げることといたします。
7	月平均総労働時間だけではなく、所定外労働時間※や賃金等についても、全国との比較データを示すべきである。 ※所定外労働時間 就業規則等に定められている始業時間から終業時間までの時間を超えて働いた時間	月平均の「所定外労働時間」や「現金給与総額」については、骨子案で示した「月平均実総労働時間」の増加傾向と類似していることから、プランの中では「月平均実総労働時間」のみ触れることといたします。

- 「4 働きやすいまち金沢の将来像」
 - 「5 計画期間と位置づけ」
 - 「6 プランの基本的考え方」
- について

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
8	「4 働きやすいまち金沢の将来像」にある、主な課題①～⑤の項目は、いずれも解決してほしいものばかりである。そのためには、行政が考える施策を一方向的に進めるだけでなく、企業が実施したいと思えるものが必要であり、企業に寄り添った施策が必要である。	ご意見を参考に、様々な施策を研究・検討しながら推進していきます。
9	計画期間が4年であるが、絵に描いた餅に終わらず、金沢市全体に「働き方改革」が理解され、浸透し、よりよいまちへと発展することを願う。	
10	「生涯にわたり働きやすいまち」の趣旨は理解できるが、「働き方改革」の柱は「労働環境の改善」と「生産性の向上」であり、これを支える原動力は「働きがい」である。	ご意見の趣旨を踏まえ、「働きがい」についてもプランに付記いたします。
11	「金沢市はたらく人にやさしい事業所表彰」について、成果が上がっているが数値で見えない、または数値化できない項目がある。また、従業員の満足度が上がったか、生の声が見えないと感じる。表彰企業の拡大と合わせ、成果の重視や可視化による表彰の価値や実効性の向上も重要である。	ご意見は、「施策の方向性(11) 多様な働き方や職場環境の改善に関する普及推進」において、取組の参考にいたします。

- 「7 プランの体系」について

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
12	骨子案の段階ではあるが、施策について、強化や支援とするだけで、具体的な内容が明記されていない。	施策の取組内容については、プランで具体的に示したいと考えています。

【基本方針1】多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり

No.	ご意見の内容	金沢市の考え方
13	経歴や肩書に頼らず適材適所を見極めていく姿勢が必要であり、働く人の模範となる人材として65歳以上の雇用支援の強化にあたってほしい。	65歳以上の雇用支援は、「施策の方向性(1) 生涯現役社会に向けた高齢者の就労拡大」において、取り組んでいきます。
14	起業支援は人手不足を助長していないのか。	様々な分野における人手不足の解消に向け、より効果的な支援策の検討を進めていきます。
15	「施策の方向性(2) 女性や若者が活躍しやすい環境の整備」の主な施策に「性的指向や性自認に関する研修や就業環境の整備の促進」を加えてほしい。	ご意見は、「施策の方向性(11) 多様な働き方や職場環境の改善に関する普及推進」において、取組の参考とし、誰もが働きやすい環境づくりの推進に努めていきます。

【基本方針１】多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり （つづき）

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
16	外国人労働者は弱い立場に置かれることがあることから、専門の相談窓口、やさしい日本語での労働法のパンフレットやセミナーなど特別な対応をお願いしたい。	国の政省令などの動向を注視しながら、地域での多文化共生に向けた環境整備の充実を図るほか、外国人の人権に配慮した環境づくりに取り組んでいきます。
17	外国人が安心して暮らせる多文化共生社会のため、ヘイトスピーチ等外国人の権利侵害に対して厳しく取り組んでほしい。	
18	職務経験者の中途採用者（職務経験者）の人材が求められており、転職しやすい環境整備に力を注いでほしい。	ご意見は、「施策の方向性(5) 各分野での人材・担い手の確保、活用の推進」において、取組の参考にいたします。

【基本方針２】労働生産性の向上に向けた環境づくり

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
19	景気の見通しが立たず設備投資を控えていることから、国や自治体の助成が必要である。	ご意見は、「施策の方向性(6) 労働生産性向上を図る設備・新技術等の導入促進に向けた環境の整備」において、取組の参考にいたします。
20	設備投資への国・県・市を通じた助成が必要である。また、業務や設備の共同化（共同運用）への支援があればよいと思う。	
21	金沢市立工業高校やＩＴビジネスプラザ武蔵での人材育成においても、時代の流れにふさわしい内容が必要である。	ご意見は、「施策の方向性(7) 次代を担う人材の育成や働き手のスキルアップへの支援」において、取組の参考にいたします。
22	「施策の方向性(8) 健康経営の普及推進」の主な施策「ハラスメント防止の普及啓発」については、「ハラスメント防止の普及啓発と対応のための支援」としてはどうか。職場環境の中に当事者の話を公平に受け止める人材が必要である。	ご意見の趣旨を踏まえ、「ハラスメント防止の普及啓発・相談体制の整備」としたいと考えています。 なお、指導・勧告体制の整備については、国がその権限を有するものと考えています。
23	「施策の方向性(8) 健康経営の普及推進」の主な施策「ハラスメント防止の普及啓発」では実効的効果が期待できないことから、「ハラスメント防止の普及啓発、相談・指導・勧告体制の整備」とすべきと考える。	

【基本方針３】働きやすい職場に向けた環境づくり

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
24	<p>公契約条例※のように、市と契約する企業は労働基準を遵守するように契約するようにする。また民間の契約でも過労死ラインを超えないような受注契約書のモデルを作成し推奨する。</p> <p>※公契約条例： 自治体が発注する一定規模以上の建設工事や委託業務に対して、それに従事する労働者に一定額以上の賃金の支払いを求める条例</p>	
25	<p>「施策の方向性(11) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進」の主な施策に「多様な働き方や職場環境の改善、SDGｓを含めた『金沢市における調達コード』の作成と実施」を盛り込むべきである。 市の入札等で、労働関係法遵守を果たし、しっかりした取組をしている企業を優遇・育成するため、「持続可能性に配慮した調達コード※」を策定し、実施すべきである。</p> <p>※持続可能性に配慮した調達コード： 東京2020組織委員会が、調達するモノやサービス、ライセンス商品について、原材料の採取から加工・流通・提供にいたる過程全体で持続可能性が確保されるよう、調達に関与する事業者等に求める事項をまとめたもの。 法令遵守、環境問題や人権・労働問題の防止などに関する基準などについて規定。</p>	<p>本市では、低入札価格調査制度や最低制限価格制度、長期継続契約制度を取り入れ、労働者の雇用安定・適正な業務履行の確保に努めています。 民間の契約に対しては、働き方改革関連法の周知とともに、今後の国の動向等を注視しながら、長時間労働の是正・処遇改善等に向けた環境づくりの推進に努めます。</p>
26	<p>企業の労働時間の把握について支援するとともに、労働者に対しても、どのような記録を残せばよいか、記録書式の配布など支援に努めて欲しい。</p>	<p>労働時間の把握については、働き方改革関連法の周知とともに、今後の国の動向等を注視しながら、長時間労働の是正・処遇改善等に向けた環境づくりの推進に努めます。</p>
27	<p>県内の建設業の労働時間が長いのは、建設ラッシュにあるホテル建設事業や公共事業いづれにおいても工期が短すぎるからではないか。</p>	<p>ご意見は、「施策の方向性(9) 長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備」において、取組の参考にいたします。</p>
28	<p>「施策の方向性(9) 長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備」の主な施策に、「職場でのメンタルヘルス対策への支援強化」を盛り込むべきである。</p>	<p>メンタルヘルス対策については、基本方針２「施策の方向性(8) 健康経営の普及推進」において、取り組んでいきます。</p>
29	<p>全国平均から見ても低い男性の育児休業の取得に取り組んでほしい。</p>	<p>ご意見は、「施策の方向性(10) 育児・介護・治療や地域活動等と仕事との両立に向けた環境の整備」において、取り組んでいきます。</p>
30	<p>子育て支援においては、ハード面の支援充実のほか、子どもとの関わり理解することの大切さを学ぶ機会の創出や同じ悩みを持つ者同士の交流の場などソフト面の充実も重要である。</p>	<p>ご意見は、「施策の方向性(10) 育児・介護・治療や地域活動等と仕事との両立に向けた環境の整備」や「施策の方向性(5) 各分野での人材・担い手の確保、活用の推進」において、取組の参考にいたします。</p>

【基本方針３】働きやすい職場に向けた環境づくり（つづき）

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
31	全国平均から見ても低い有給休暇の取得率改善に取り組んでほしい。市内取得促進日を作ったり、ブレジャー※を呼び掛けてはどうか。 ※ブレジャー（ビジネスとレジャーの合成語）：出張時に有給休暇を合わせるなどして、行楽も満喫すること（“ブリージャー”と表す場合もある）	ご意見を参考に、「施策の方向性(11) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進」において、今後研究を進めていきます。
32	就職活動を行っている学生に正しい労働法の知識を学ばせることが大切である。パンフレット配布やセミナーなどに取り組んでほしい。	就労や雇用に関する法制度や各種情報の発信については、関係機関と連携し、様々な周知媒体を活用して取り組んでいきます。
33	非正規労働者や派遣労働者の無期雇用への転換について周知啓発してほしい。	
34	人手不足の原因のひとつに、子育て・介護等への対応があり、テレワーク（在宅勤務）の普及が必要と思う。	多様な働き方や取組事例など各種情報の発信については、「施策の方向性(11) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進」において、取り組んでいきます。
35	働き方改革関連法などの制度に関する理解促進は必要と思うが、主に中小企業においては具体策が分からず、対策を自力で講じることが難しいので、取組事例などの情報を提供し、より多くの選択肢を示して欲しい。	
36	経営者と労働者の思いにミスマッチが起きているのではないかと。もっと情報を掘り起こして知る必要がある。意識改革は、使用者側と労働者側の両輪で回さなければならず、働き方の研修は、企業対象だけでなく、労働者を対象としたものも必要と考える。具体的な施策においては、企業・労働者が何を求めているかを把握したうえで総合的な支援策を講じてほしい。	企業や参加者アンケートの更なる分析とともに、ご意見を踏まえ、より効果的な支援策を講じていきます。

●その他

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
37	様々な事項・課題が関連し、また多くの市民の働き方に関係するので、今後、詳しい「プラン案」ができた段階で、再度パブリックコメントを実施してほしい。	再度パブリックコメントを実施する予定はありませんが、今回いただいたご意見を踏まえ、有識者等で構成する「金沢版働き方改革検討会議」での議論を経たうえでプランを作成いたします。