

金沢版働き方改革推進プラン案

目 次

ページ

第 1	金沢版働き方改革推進プランの趣旨	1
	1 策定の背景と目的	
	2 位置づけと推進期間	
	3 プランの対象	
第 2	働き方改革を取り巻く国の動向等	5
	1 国の動向	
	2 県内の動向	
	3 これまでの本市の取組	
第 3	働き方改革に関する本市の現状	9
	1 雇用・労働環境等の調査結果	
	2 企業アンケート調査結果の概要	
	3 本市の強みと弱み	
第 4	プランの基本的考え方	37
	1 働きやすいまち金沢の将来像	
	2 基本理念	
	3 基本方針と本市の主な役割	
	4 目指す主な成果と重要業績評価指標（KPI）	
	5 プランの体系	
第 5	プランの具体的な取組と推進体制	45
	1 多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり	
	2 労働生産性の向上に向けた環境づくり	
	3 働きやすい職場に向けた環境づくり	
	4 数値目標	
	5 金沢市役所の働き方改革	
	6 プランの推進体制	

第1 金沢版働き方改革推進プランの趣旨

1 策定の背景と目的

政府においては、一億総活躍社会の実現に向けた重要課題に「働き方改革」を掲げ、非正規雇用の処遇改善をはじめ、柔軟な働き方ができる環境の整備、女性や若者が活躍しやすい環境づくり、高齢者の就業促進など9分野からなる「働き方改革実行計画」を2017年3月に取りまとめ、2018年6月に労働基準法や労働安全衛生法など計8本の法律を一括改正する

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）が成立しました。働き方改革関連法の柱である時間外労働の上限規制については、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から、順次施行されることとなっており、今後、企業においては、働き方改革に向けた一層の取組が求められています。

一方、日本銀行金沢支店の北陸の金融経済月報では、北陸の景気は拡大し、雇用・所得環境は着実に改善しているとされていますが、県内の有効求人倍率は、全国を大きく上回る高い水準で推移しており、本市では中小企業を中心に人手不足感が一段と強まっている状況にあります。加えて、今後押し寄せる人口減少の波は、本市においても不可避であり、将来の労働力の低下が懸念されるところです。

このような中、世界の交流拠点都市金沢の実現に向けて、本市経済を持続的に発展していくためには、働き手の確保と労働生産性の向上を同時に進める働き方改革を官民一体となって推進し、労働力を維持向上させていくことが必要です。

そこで、本市を取り巻く雇用・労働環境や社会情勢等を踏まえ、地域の実情に応じたより良い働き方を検討し、誰もが生きがいや働きがいを持って働ける「働きやすいまち金沢」を目指し、新たに「金沢版働き方改革推進プラン」を策定することとしました。

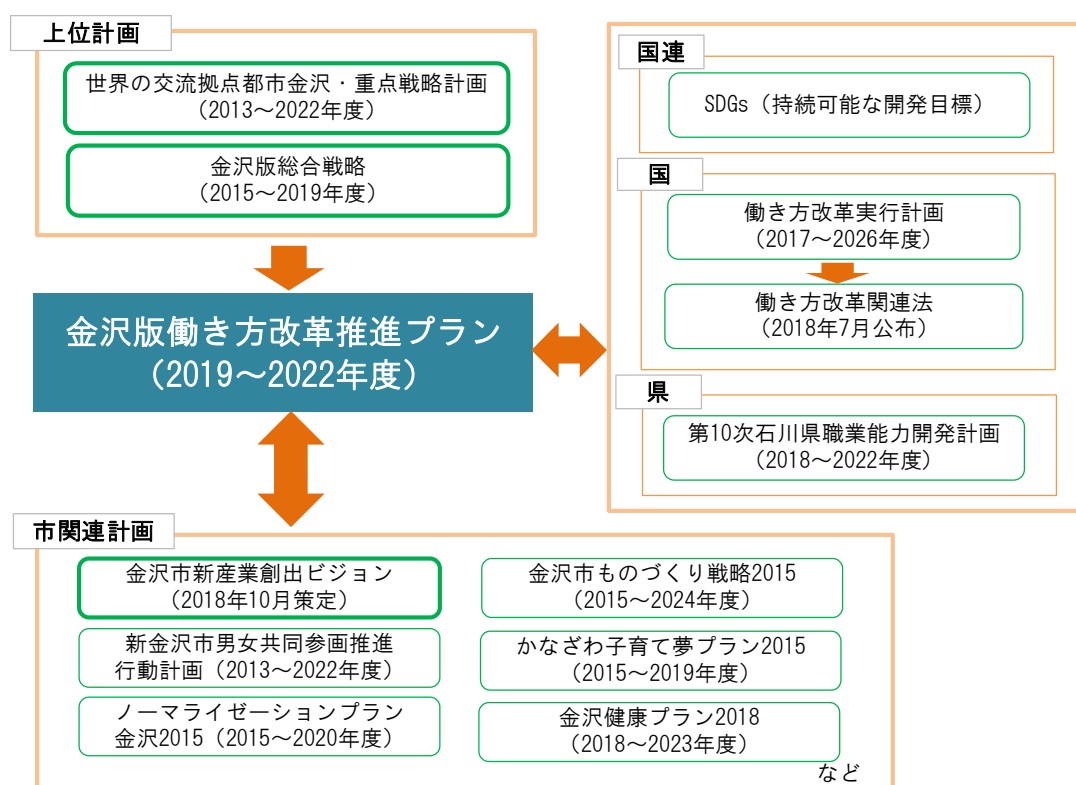
2 位置づけと推進期間

本プランは、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）第5条に基づき、国の施策と相まって、地域の実情に応じた働き方改革を計画的かつ効果的に推進するものです。

また、世界の交流拠点都市金沢の実現に向けた「重点戦略計画」や地方創生を図る「金沢版総合戦略」を上位計画として位置づけ、国連サミットで採択されたSDGs（Sustainable Development Goals／持続可能な開発目標）のほか、働き方改革関連法や県の「第10次職業能力開発計画」とベクトルを合わせるとともに、「金沢市新産業創出ビジョン」をはじめ市の関連計画の内容とも整合を図り策定しました。

プランの推進期間は、上位計画の「重点戦略計画」の計画終期に合わせ、2019年度から2022年度までの4年間とします。

なお、社会情勢の変化等により、必要に応じて見直すものとします。



[本プランの上位計画]

○世界の交流拠点都市金沢 重点戦略計画 (2014年2月策定)

本市の都市像「世界の『交流拠点都市金沢』の実現」を踏まえ、10年間で講じるべき施策をとりまとめたものです。

(計画期間) 2013～2022年度

主要施策4. ひとづくり～未来を育む～

次世代を担う人材を育てるまち

働き方改革・女性活躍促進による男女共同参画社会づくりの推進

○金沢版総合戦略（2015 年 10 月策定）

国の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の動きに積極的に呼应し、「金沢市人口ビジョン」を踏まえ、まちの特性を生かしながら、住む人が責任と誇りを持てるまちを目指していくための、具体の行動計画を示しています。

（推進期間）2015～2019 年度

基本目標 1 若い世代に優しく、子育ての喜びが実感できるまちをつくる

（４）女性が活躍しやすい環境づくり

① 女性が活躍するための施策の充実

② ワーク・ライフ・バランスの推進

〔本プランの主要な関連計画〕

○金沢市新産業創出ビジョン（2018 年 10 月策定）

第４次産業革命に対応した新産業の創出や市民の快適な暮らしの向上、地場企業の活性化について、2022 年度を目途に、産学官が連携して取り組むビジョンを示しており、本プランとも連携しながら取り組んでいきます。

○５つのプロジェクト

①既存の市有施設等を活用した新たな価値創造拠点の整備

②地場企業・起業家の第４次産業革命への対応支援

③世界を視座にビジネス展開のチャンス提供

④市民生活への AI 等技術の実装

⑤デジタル情報時代を担う子供の育成

3 プランの対象

本プランは、企業、団体、NPO などの市内事業所のほか、市内事業所で働く人をはじめ市民を対象とします。

第2 働き方改革を取り巻く国の動向等

1 国の動向

(1) 「働き方改革関連法」の施行

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じる「働き方改革関連法」が2018年6月に成立し、労働基準法など計8本の法律が一括改正され、順次施行となります。

また、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の施策に関する基本的な事項等を示した「労働施策基本方針」が2018年12月に閣議決定されました。

【主な改正項目の施行期日】

項 目	大企業	中小企業
年次有給休暇の付与義務	2019年4月1日	
フレックスタイム制の 清算期間の延長	2019年4月1日	
高度プロフェッショナル 制度の導入	2019年4月1日	
時間外労働の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日
同一労働同一賃金の実現 (パート・有期労働法関係)	2020年4月1日	2021年4月1日

(2) 人手不足への対応

政府においては、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、活躍の場を整備することが必要であるとし、現行65歳までとなっている継続雇用制度の義務付け年齢の引上げに向けた検討が行われています。また、2018年12月に、「出入国管理及び難民認定法」が改正され、外国人労働者の受入れを拡大する新たな在留資格が創設されました（施行日：2019年4月1日）。

(3) 第4次産業革命への対応

政府は、「未来投資戦略 2017」の基本的考えの中で、第4次産業革命（IoT、ビッグデータ、AI、ロボット等）のイノベーションをあらゆる産業や社会生活に取り入れる必要があるとしています。さらに「未来投資戦略 2018」においては、第4次産業革命の技術革新が、“女性、高齢者、障害者、外国人材等が活躍できる場を飛躍的に広げ、個々の人材がライフスタイルやライフステージに応じて最も生産性を発揮できる働き方を選択できるようにする”と述べています。

(4) SDGs（Sustainable Development Goals/持続可能な開発目標）の推進

「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標として、2015年9月の国連サミットにおいて、全会一致で採択されました。この採択を受けて、政府では、2016年にSDGs推進本部を設置し、2017年に「SDGsアクションプラン 2018」を決定しました。アクションプランでは、主要取組の一つに「あらゆる人々の活躍の推進」を掲げ、「働き方改革の着実な実施」や「女性の活躍推進」に注力することとしています。

2 県内の動向

(1) 「いしかわ働き方改革等推進協議会」の設置（石川労働局）

石川県における中小企業の働き方改革推進に向け、働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、行政機関や労働団体、使用者団体など地域の関係者が幅広く情報共有、意見交換を行う「いしかわ働き方改革等推進協議会」が2018年10月に設置され、本市も構成機関として参画しています。

(2) 「第10次石川県職業能力開発計画」の策定（石川県）

国の職業能力開発基本計画に基づき、石川県における職業能力開発に関する基本的取組の方向性と施策を示す計画として、2018年3月に策定されました。本計画においては、「多様な人材のニーズに応じた職業能力開発」、「生産性向上に向けた職業能力開発」、「職業能力開発体制の強化」を実施目標に掲げ、女性や高齢者、障害者など多様な人材の一層の掘り起こしや、IoT、AI等の新技術の活用も視野に入れ

た生産性向上に向けた取組を進めていくこととされています(計画期間：2018～2022 年度)。

(3)「石川県働き方改革推進支援センター」の設置(石川県経営者協会)

県内の中小企業・小規模事業者等を中心に、「働き方改革」の理解を図り、取組に向けた総合的な支援を行うため、石川労働局から一般社団法人石川県経営者協会への委託により、2018 年 4 月に設置されました。同センターでは、非正規雇用労働者の処遇改善、労働時間の短縮及び生産性向上による賃金引上げ、人材不足の緩和等に向けて、中小企業・小規模事業者等に対する技術的な支援を行っています。

3 これまでの本市の取組

(1) 金沢市長と金沢青年会議所理事長との「イクボス共同宣言」

市役所や市内の企業、団体等の働き方改革の取組の拡大を目指し、2016 年 11 月に、市長と金沢青年会議所理事長と共同でイクボス宣言を行いました。

(2)「金沢イクボス企業同盟」の結成

地域企業が一体となって、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの考えを進める金沢の企業風土の醸成と拡大を図るため、市内企業の有志経営者が発起人となり、企業相互が連携する枠組の結成を呼びかけ、2017 年 2 月に、「金沢イクボス企業同盟」が結成されました(加盟企業数：85 社(2018 年 12 月末現在))。

(3)「金沢市雇用対策協定」の締結

雇用対策法に基づき、金沢市と石川労働局が働き方改革の推進など雇用・労働環境の改善に連携して取り組み、本市における雇用対策を効果的かつ一体的に推進するため、2018 年 1 月に、石川労働局と「金沢市雇用対策協定」を締結しました。

【連携して取り組む主な施策】

- I. 若者の地元就職支援・UJI ターンの促進
- II. 女性の活躍促進
- III. 高齢者の雇用促進
- IV. 障害者等の雇用促進
- V. 人材確保の支援・総合的な雇用対策

(4) 働き方改革の情報発信

より良い職場づくりを促進し、雇用の維持・安定や労働福祉の向上を図るため、2012 年度より、仕事と生活の調和の推進、労働環境の改善や整備等に積極的に取り組み、具体的な成果につなげている先進的な事業所を「金沢市はたらく人にやさしい事業所」として表彰しています。2017 年度までに 32 社を表彰し、それらの取組は、本市の就職や雇用に関する情報を発信するホームページ「金沢市はたらくサイト」において紹介しています。

また、2017 年度からは、金沢イクボス企業同盟とも連携し、「働き方改革」をテーマにした各種セミナー（勉強会・研究会）や、先進企業の取組を紹介するフォーラム（講演会）を開催し、働き方改革への機運醸成、取組の拡大を図っています。さらに、2018 年度は、新たに、働き方改革を進めている、あるいは今後取組もうとしている事業所を「金沢市働き方改革チャレンジ宣言企業」として募集し、その取組経過の発信を通じて、働き方改革を進めるうえでの課題や効果を共有しています。

第3 働き方改革に関する本市の現状

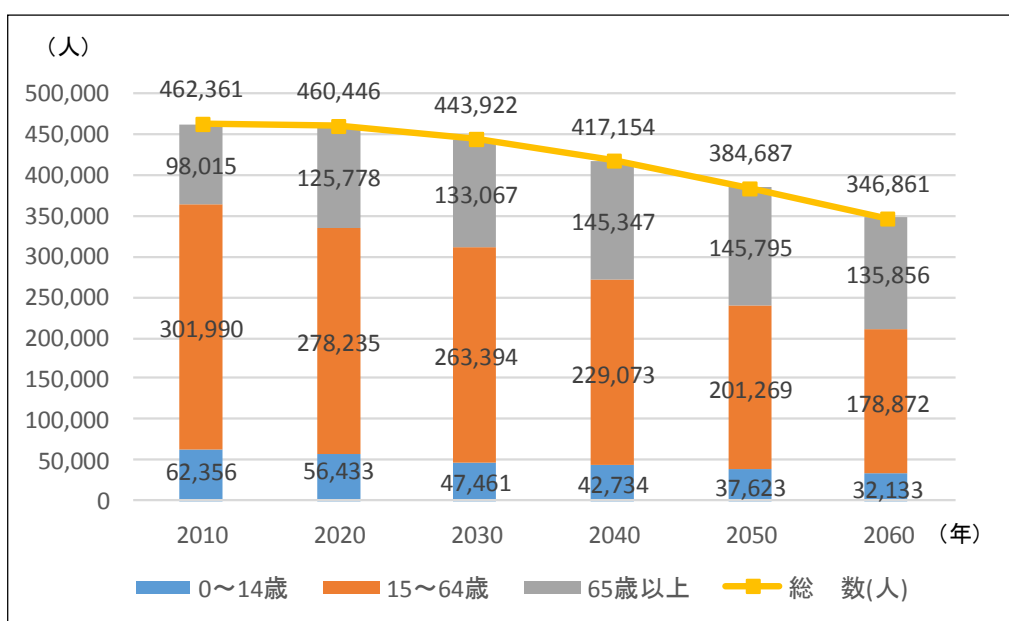
1 雇用・労働環境等の調査結果

(1) 人口等の現状

① 将来推計人口【金沢市】

本市における 2060 年の総人口（国立社会保障・人口問題研究所推計準拠）は、2010 年比で約 11 万 6 千人減少すると推計されています。また、15～64 歳の生産年齢人口は、総人口の減少数を上回る約 12 万 3 千人減少すると推計されており、少子高齢化の進展による労働力の低下が懸念されます。

図表 1 金沢市の人口の長期的見通し

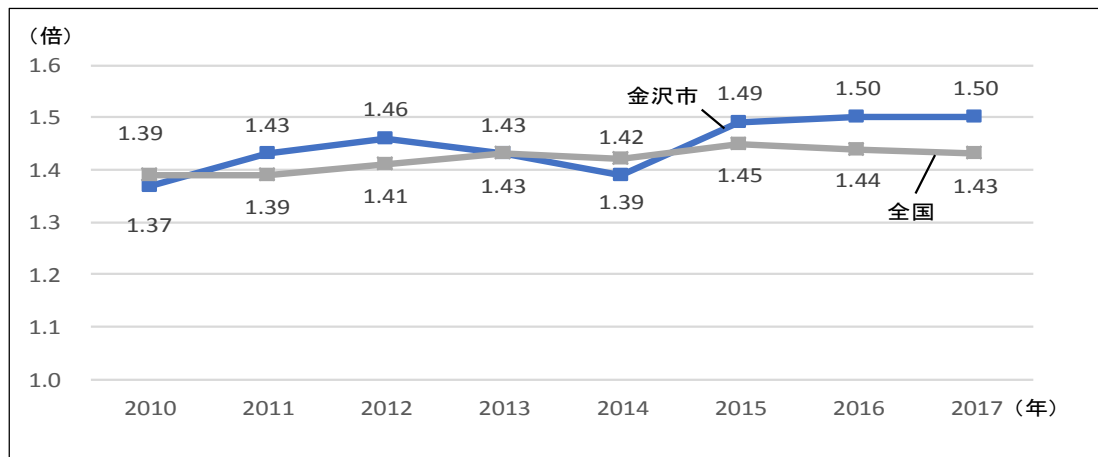


資料：「金沢市人口ビジョン」（国立社会保障・人口問題研究所推計準拠）

②合計特殊出生率【金沢市】

本市の合計特殊出生率は、概ね上昇傾向にあり、全国よりも高く推移しています。

図表 2 合計特殊出生率の推移

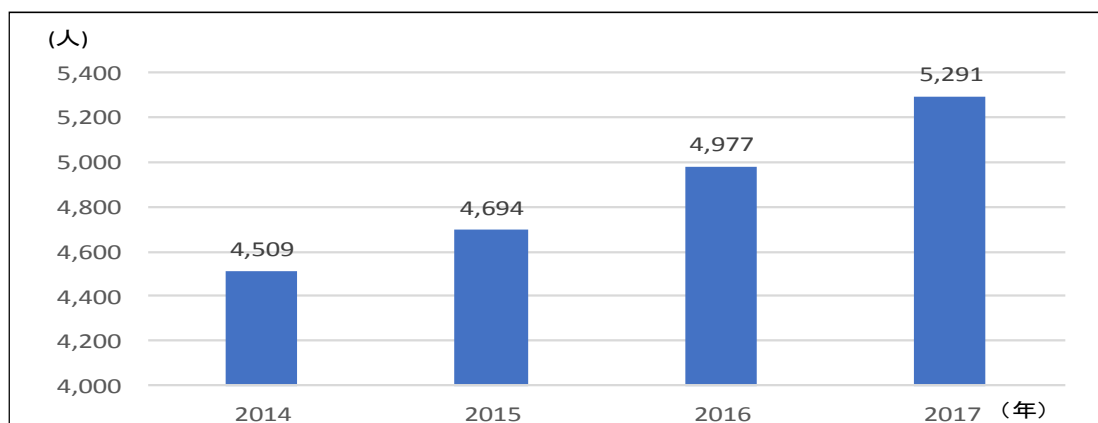


資料：「金沢市衛生年報」

③外国人住民数【金沢市】

外国人住民数は年々増加しており、特にベトナム及びインドネシア国籍の住民の増加が顕著となっています。

図表 3 外国人住民数の推移



資料：「金沢市統計書」（住民基本台帳_各年末日現在）

図表 4 国籍別住民数順位

(単位:人)

区分/年	2014		2017		主な在留資格
第1位	中国	2,129	中国	2,015	技能実習、留学生
第2位	韓国	742	韓国	735	永住者等
第3位	フィリピン	218	ベトナム	656	技能実習
第4位	ベトナム	180	インドネシア	325	留学生・家族滞在
第5位	インドネシア	165	フィリピン	271	永住者等

資料:「金沢市統計書」(住民基本台帳_各年末日現在)

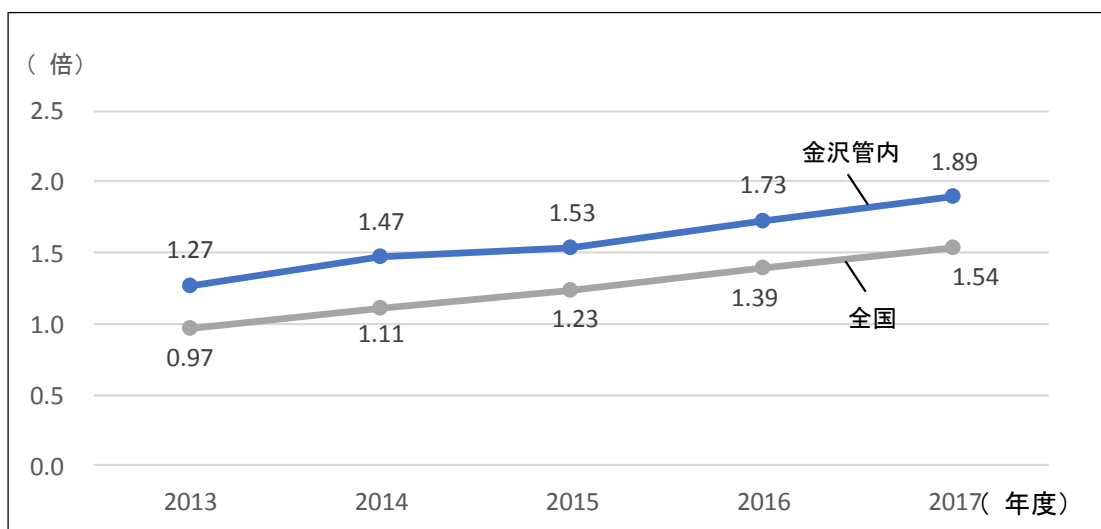
(2) 雇用・就業の状況

① 求人・求職状況

ア 有効求人倍率【ハローワーク金沢管内】

ハローワーク金沢管内(金沢市、かほく市、内灘町、津幡町)の過去5年の有効求人倍率は、全国より0.30~0.36ポイント高く推移しており、全国と同じく上昇傾向にあって、過去5年で0.62ポイント上昇しています。

図表 5 有効求人倍率の推移



資料:ハローワーク金沢「雇用失業情勢」(各年度_原数値)

厚生労働省「一般職業紹介状況」(各年度_季節調整値)

イ 職業別有効求人数と有効求職者数【ハローワーク金沢管内】

ハローワーク金沢管内で有効求人倍率の高い職業は「保安の職業」、「建設・採掘の職業」、「管理的職業」となっていますが、有効求人数が有効求職者数を大きく上回る職業では、「サービスの職業」、「専門的・技術的職業」、「販売の職業」となっており、特に深刻な人手不足の状況であるといえます。

図表 6 職業別有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率

区分	有効求人数 (a)	有効求職者数 (b)	差 (a-b)	有効求人倍率 (a/b)
サービスの職業	4,294	657	3,637	6.54
専門的・ 技術的職業※	2,541	913	1,628	2.78
販売の職業	2,048	564	1,484	3.63
運搬・ 清掃等の職業	1,918	1,105	813	1.74
生産工程の職業	1,162	464	698	2.50
輸送・ 機械運転の職業	734	147	587	4.99
建設・採掘の職業	544	51	493	10.67
保安の職業	465	33	432	14.09
管理的職業	61	9	52	6.78
農林漁業の職業	35	32	3	1.09
事務的職業	1,313	2,101	△788	0.62

資料：ハローワーク金沢「職業別求人・求職の状況（常用計）」（2018 年 11 月分）

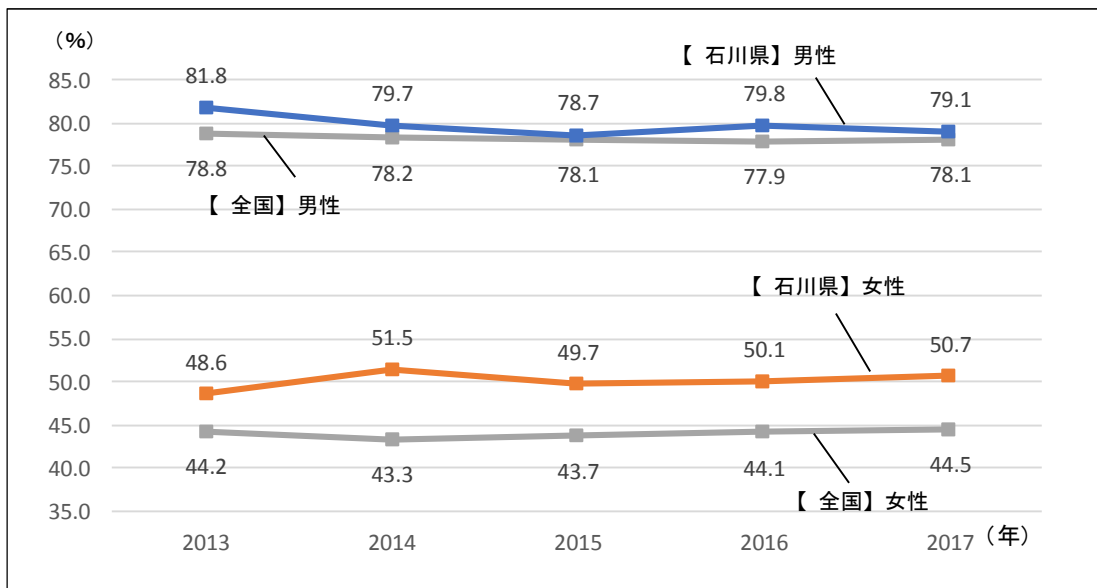
※専門的・技術的職業：

開発、製造、建築・土木・測量、情報処理・通信等の技術者、
医師、薬剤師、保健師、助産師、医療技術者等保健医療の職業、
社会福祉の専門的職業、美術家、デザイナー等の専門的職業

ウ 正規の職員・従業員の割合【石川県】

石川県における正規職員・従業員の割合は、男性はわずかではありますが近年減少傾向にあります。女性については、男性に比べて 30 ポイント程度低く推移していますが、全国と比較して、5 ポイント程度上回る状況となっています。

図表 7 正規の職員・従業員の割合の推移



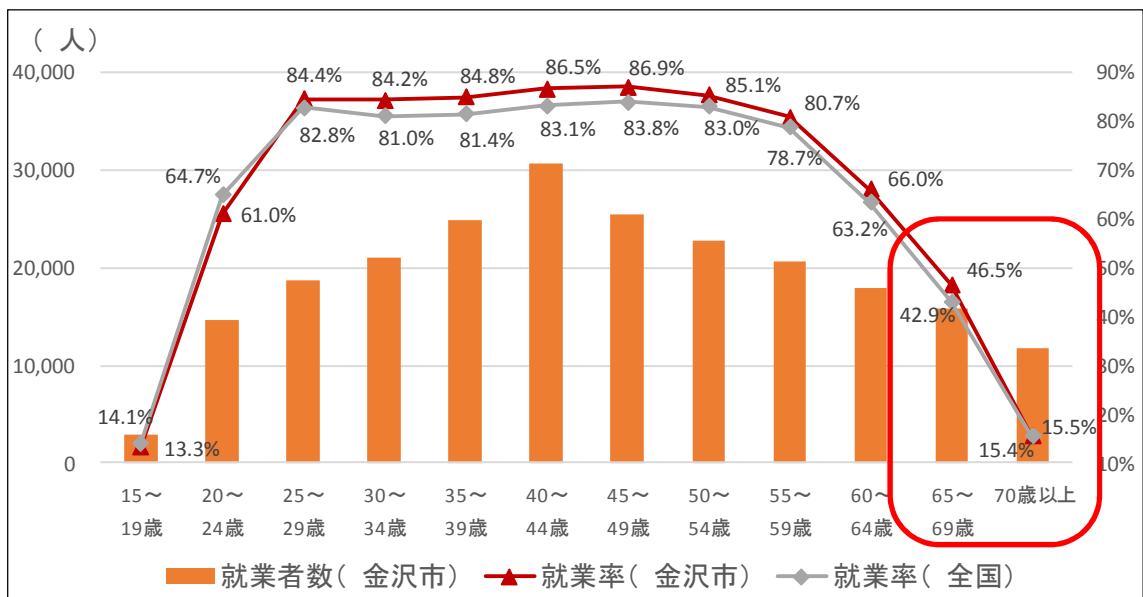
資料：石川県・総務省「労働力調査」(各年平均)

②就業状況

ア 高齢者の就業率【金沢市】

就業率の年代別推移は、25歳以降、各年代を通じて全国を上回っています。高齢者（65歳以上）にあつては、全国と比較して1.7ポイント高くなっているものの、他の年代と比べ低くなっています。

図表 8 就業者数・就業率の年代別推移



資料：総務省「国勢調査」(2015年)

図表 9 高齢者（65 歳以上）の就業率

（単位：人，％）

区分	就業者数 (a)	人口 (b)	割合 (a/b)
金沢市	27,637	110,383	25.0
全 国	7,525,579	32,262,007	23.3

資料：総務省「国勢調査」（2015 年）

イ 女性の就業率【金沢市】

女性の就業率は、全国と比較すると 4.1 ポイント高くなっています。特に、30 歳代、40 歳代の子育て世代で全国を大きく上回り、いわゆる M 字カーブが緩やかになっています。

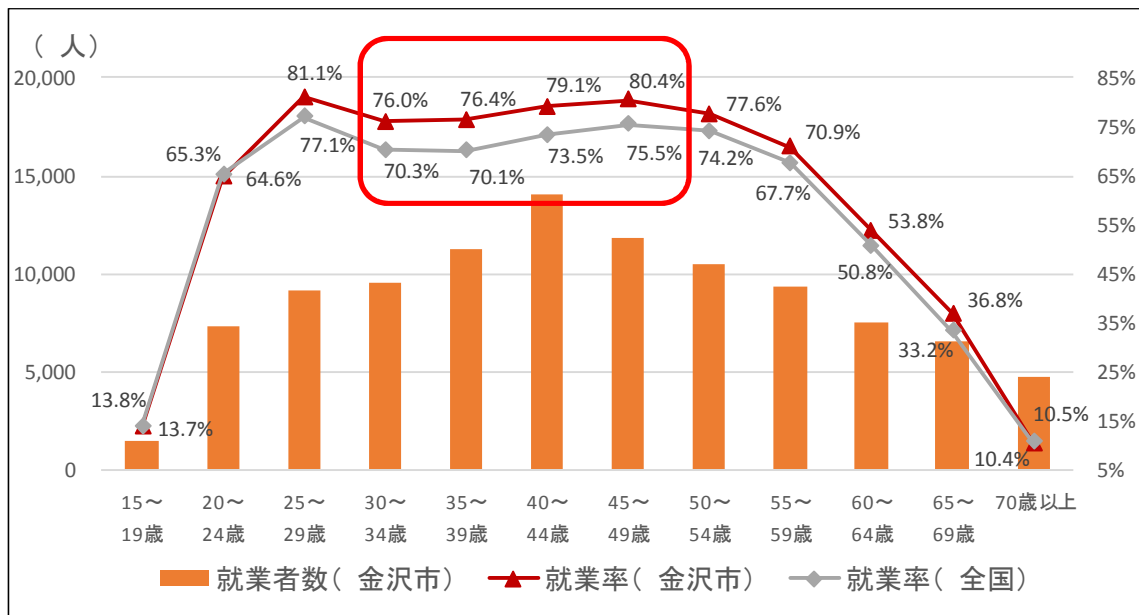
図表 10 女性（15 歳以上）の就業率

（単位：人，％）

区分	就業者数 (a)	人口 (b)	割合 (a/b)
金沢市	103,273	197,185	52.4
全 国	25,841,333	53,490,106	48.3

資料：総務省「国勢調査」（2015 年）

図表 11 女性の就業者数・就業率の年代別推移



資料：総務省「国勢調査」（2015 年）

ウ 管理的職業従事者※に占める女性の割合【金沢市】

管理的職業従事者に占める女性の割合は、全国平均と同程度となっています。

図表 12 管理的職業従事者に占める女性の割合

(単位:人,%)

区分	女性の管理的職業従事者数 (a)	管理的職業従事者数 (b)	割合 (a/b)
金沢市	872	5,406	16.1
全 国	228,872	1,394,894	16.4

資料：総務省「国勢調査」(2015年)

※管理的職業従事者：

法人・団体役員、管理的公務員など、経営体の全般又は課以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するもの

エ 夫婦共働き世帯の割合【金沢市】

夫婦共に有業の世帯（夫婦共働き世帯）の割合は、全国と比較して5.3ポイント高くなっており、5割を超えています。

図表 13 夫婦共働き世帯の割合

(単位:世帯,%)

区分	夫婦共に有業の世帯 (a)	夫婦がいる世帯※ (b)	割合 (a/b)
金沢市	50,700	93,800	54.1
全 国	13,488,400	27,634,700	48.8

資料：総務省「就業構造基本調査」(2017年)

※夫婦がいる世帯：

世帯の家族類型が、「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子どもから成る世帯」、「夫婦、子供と親から成る世帯」の区分の世帯をいう。

オ 新規大学卒業者の県内就職内定率【石川県】

石川県内の新規大学卒業者の就職内定率は、近年 98%を超える状況ですが、うち、県内就職内定者の割合は4割程度であり、半数以上が県外に就職している状況です。

図表 14 新規大学等卒業者の県内就職内定率の推移（大学のみ）

（単位：人，％）

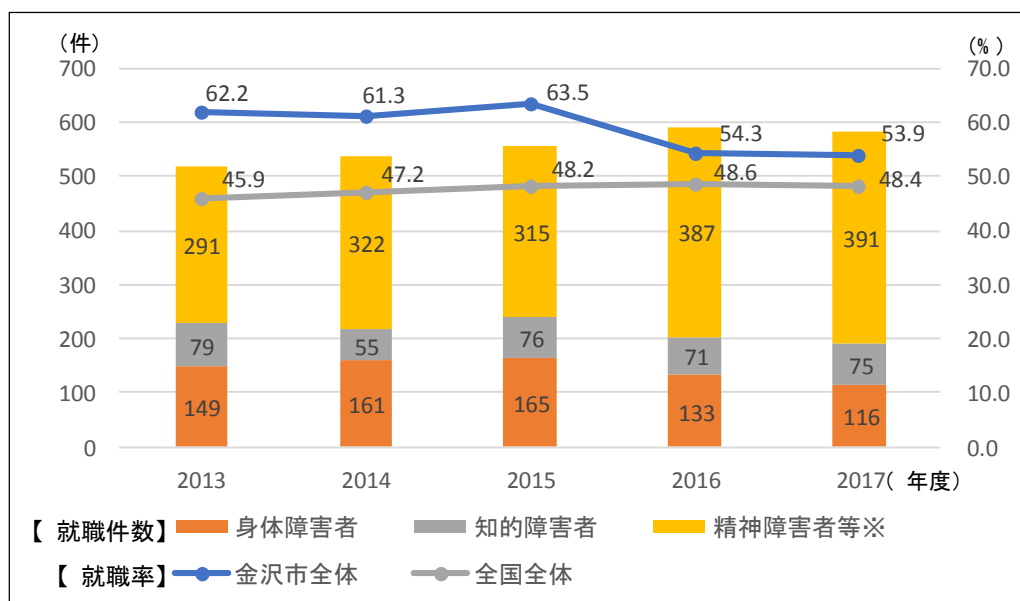
区分／卒業年度		2015	2016	2017
就職内定者数(a)		3,754	4,188	3,947
	うち、県内就職内定者数(b)	1,396	1,698	1,585
	県内就職率(b/a)	37.2	40.5	40.2
就職内定率		98.2	98.6	98.7

資料：石川労働局「新規大学等卒業者の就職内定状況」（各年度末現在）

カ 障害者の就職率【ハローワーク金沢管内】

ハローワーク金沢管内における障害者の就職件数は増加傾向にあり、特に、2017年の精神障害者等の就職件数は、2013年度の1.34倍となっています。また、求職者数に対する就職者数の割合（就職率）は、全体的に全国を上回っています。

図表 15 障害者の就職件数および就職率の推移



資料：ハローワーク金沢「業務月報」
厚生労働省「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況」

※精神障害者等

精神障害者、その他の障害者

図表 16 障害種別 就職件数および就職率の推移

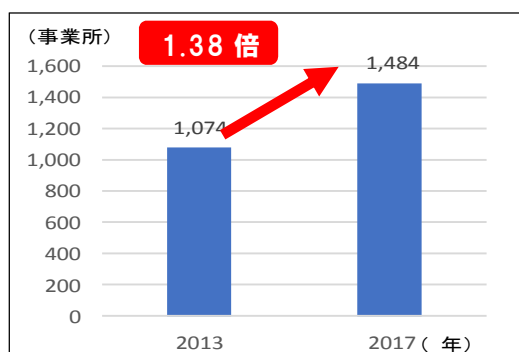
区分/年度		2013	2014	2015	2016	2017
全体 (①+②+③)	新規求職申込(a)	835	878	876	1,088	1,080
	就職 (b)	519	538	556	591	582
	就職率 (b/a)	62.2	61.3	63.5	54.3	53.9
	全国 就職率	45.9	47.2	48.2	48.6	48.4
身体障害者 ①	新規求職申込(a)	296	267	284	287	269
	就職 (b)	149	161	165	133	116
	就職率 (b/a)	50.3	60.3	58.1	46.3	43.1
	全国 就職率	42.4	43.2	44.2	44.4	44.2
知的障害者 ②	新規求職申込(a)	86	79	85	113	104
	就職 (b)	79	55	76	71	75
	就職率 (b/a)	91.9	69.6	89.4	62.8	72.1
	全国 就職率	56.9	57.9	59.7	59.4	58.7
精神障害者等 ③	新規求職申込(a)	453	532	507	688	707
	就職 (b)	291	322	315	387	391
	就職率 (b/a)	64.2	60.5	62.1	56.3	55.3
	全国 就職率	44.4	46.2	46.7	47.4	47.3

資料：ハローワーク金沢「業務月報」
厚生労働省「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況」

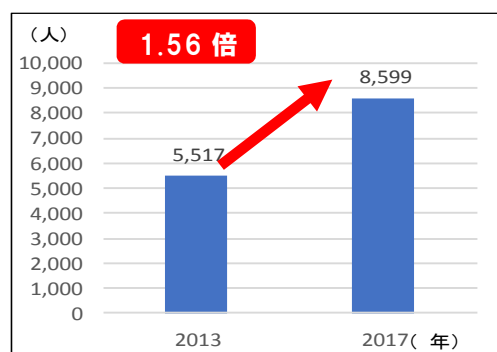
キ 外国人労働者数【石川県】

石川県における外国人雇用状況は、2013 年と比較して、外国人を雇用している事業所数が 1.38 倍、外国人労働者数が 1.56 倍に増加しています。

図表 17 外国人労働者を雇用する事業所数の推移



図表 18 外国人労働者数の推移



資料：石川労働局「外国人雇用状況の届出状況」（各年 10 月末現在）

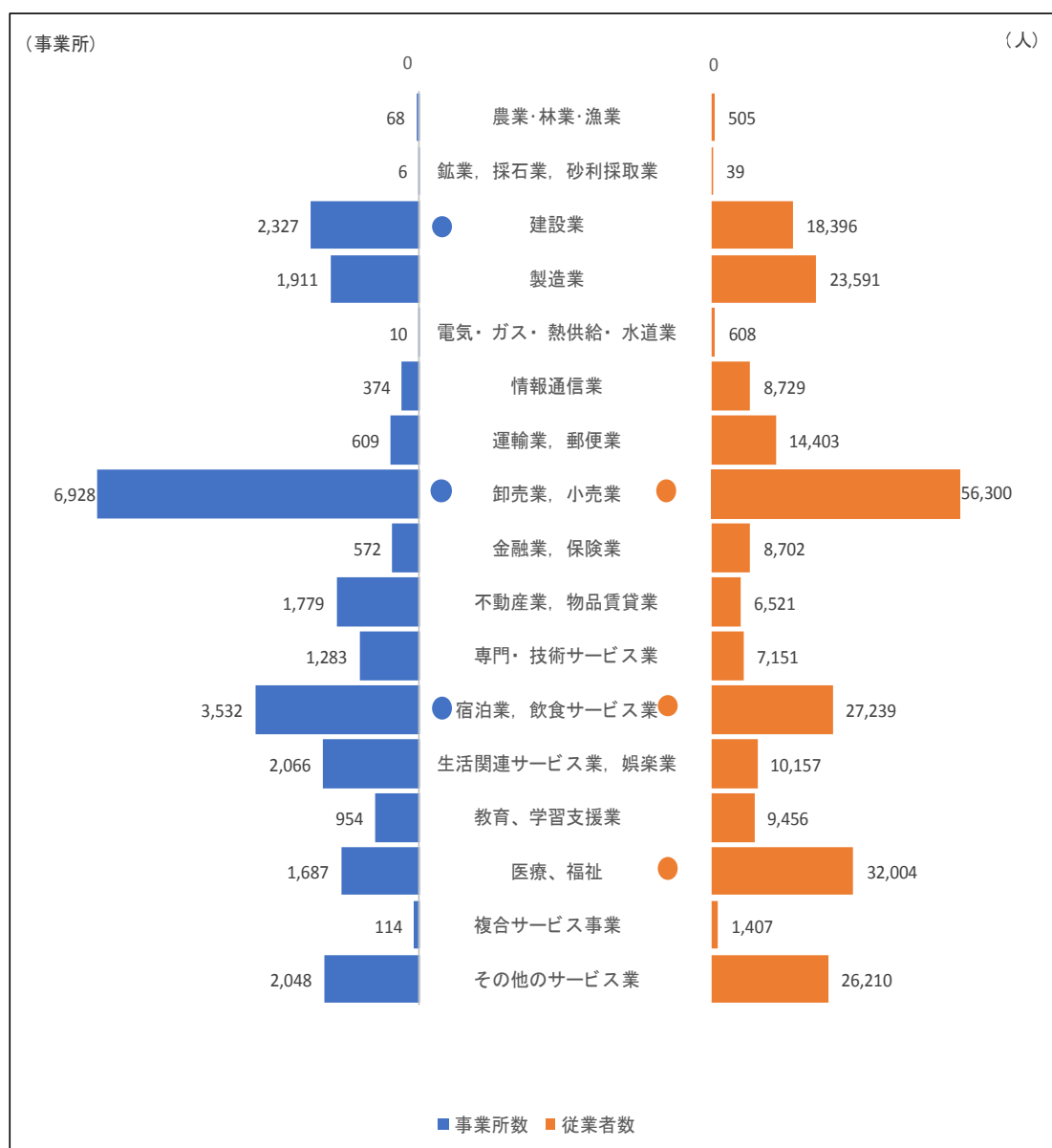
(3) 産業の状況について

① 産業大分類別 事業所数・従業者数【金沢市】

産業大分類別における事業所数は「卸売業、小売業」が最も多く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」となっています。

従業者数においても「卸売業、小売業」が最も多く、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」が順に多い状況です。

図表 19 産業大分類別 事業所数・従業者数



資料：総務省「経済センサス」(活動調査)(2016年)

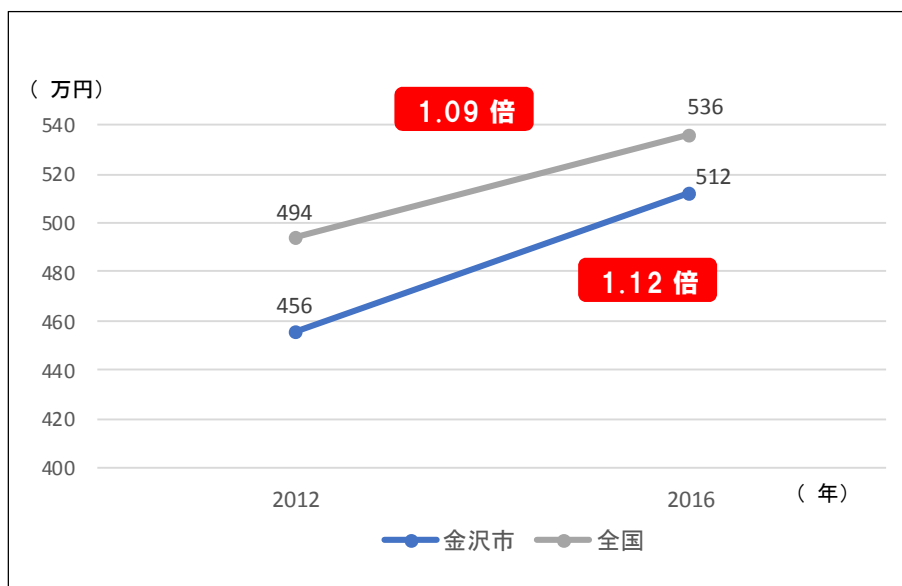
② 事業従事者 1 人当たり付加価値額（全産業・産業大分類別）

【金沢市】

事業従事者 1 人当たりの付加価値額を産業全体で見ると、前回調査年（2012 年）からの 4 年間で 1.12 倍伸びていますが、全国との比較では、まだ 24 万円低い状況です。

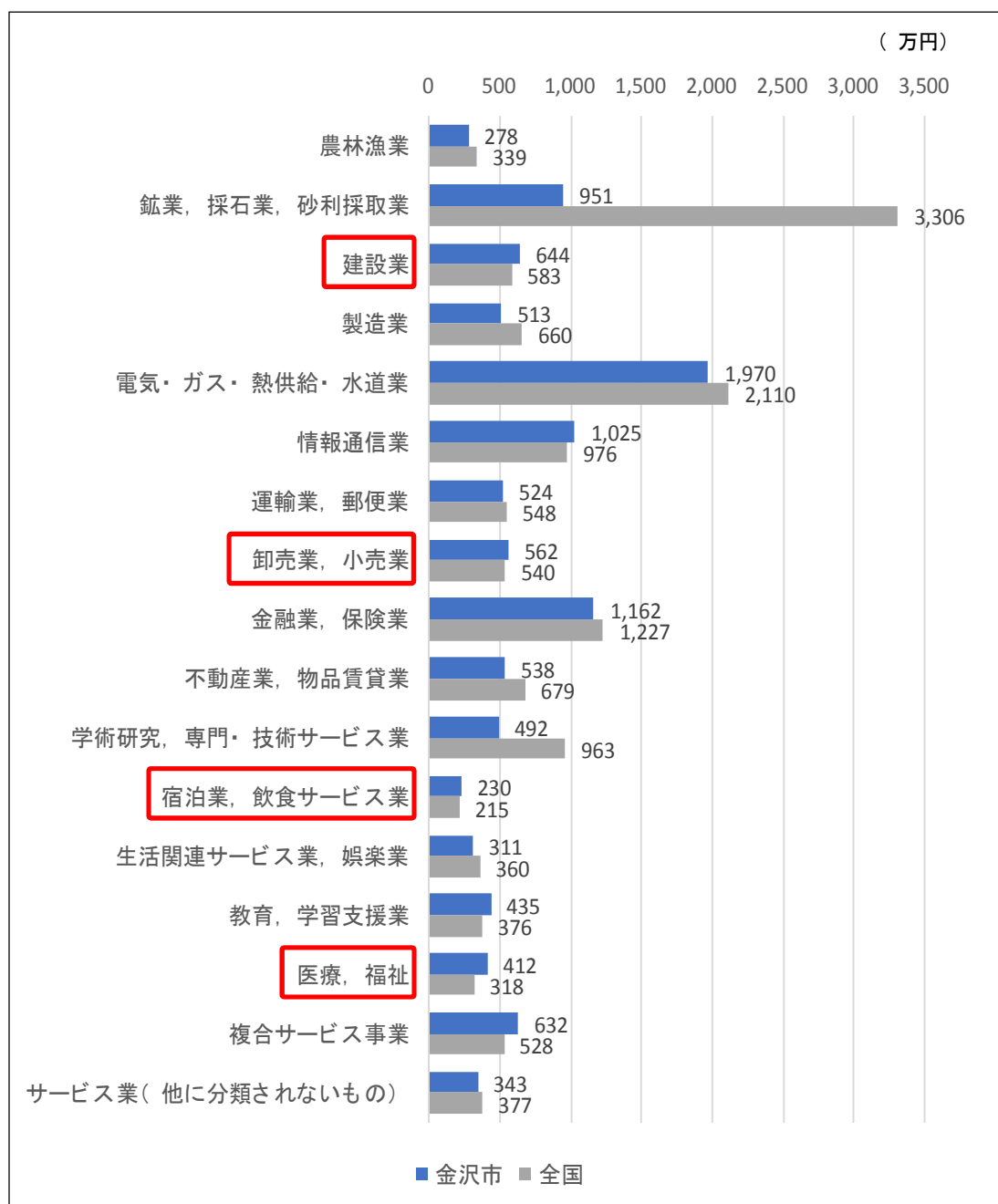
また、産業大分類別にみると、事業所数・従業者数の上位にある「建設業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」は、全国より高い状況です。

図表 20 全産業 事業従事者 1 人当たり付加価値額の推移



資料：総務省「経済センサス」（活動調査）

図表 21 産業大分類別 事業従業者 1 人当たり付加価値額



資料：総務省「経済センサス」活動調査（2016 年）

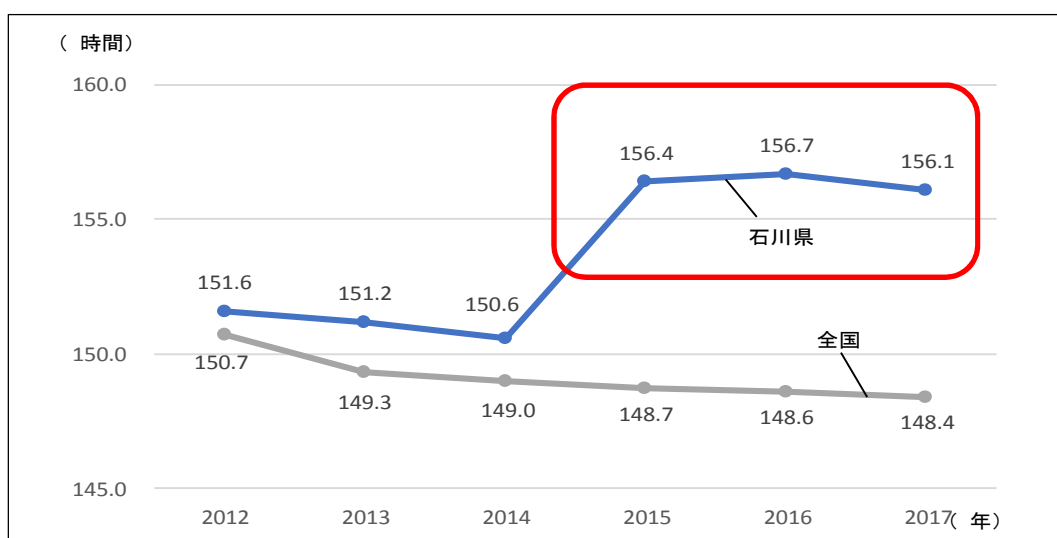
(4) 労働環境の状況について

① 平均月間総実労働時間【石川県】

石川県における 1 人平均月間総実労働時間（常用労働者 30 人以上）は、北陸新幹線金沢開業の 2015 年以降増加しており、2017 年においては全国と比較して 7.7 時間長くなっています。

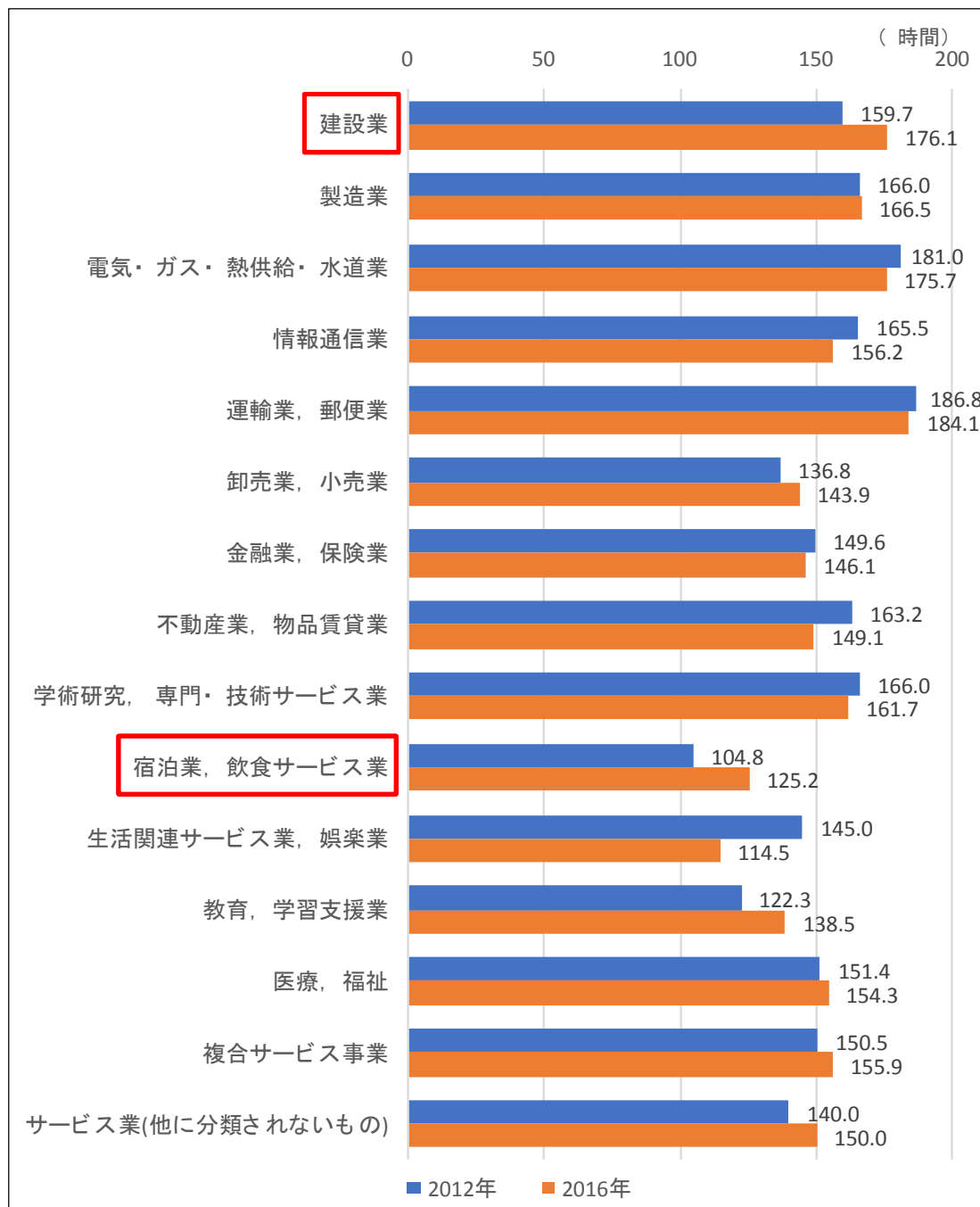
産業大分類別で 2012 年と 2016 年を比較すると、「宿泊業・飲食サービス業」において 20.4 時間、「建設業」において 16.4 時間長くなっています。

図表 22 1 人平均月間総実労働時間の推移（常用労働者 30 人以上）



資料：石川県「毎月勤労統計調査_地方調査」
厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図表 23 産業大分類別 1人平均月間総実労働時間の推移
(常用労働者30人以上)

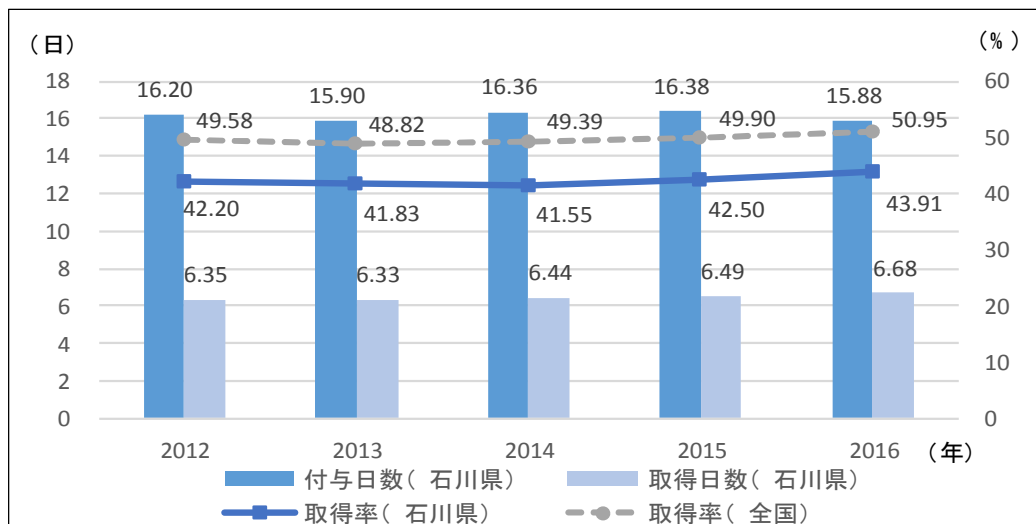


資料：石川県「毎月勤労統計調査_地方調査」

② 年次有給休暇取得率【石川県】

石川県における年次有給休暇取得率は、微増傾向にありますが、直近の2016年で全国と比較すると7.04ポイント低くなっています。

図表 24 年次有給休暇取得率の推移

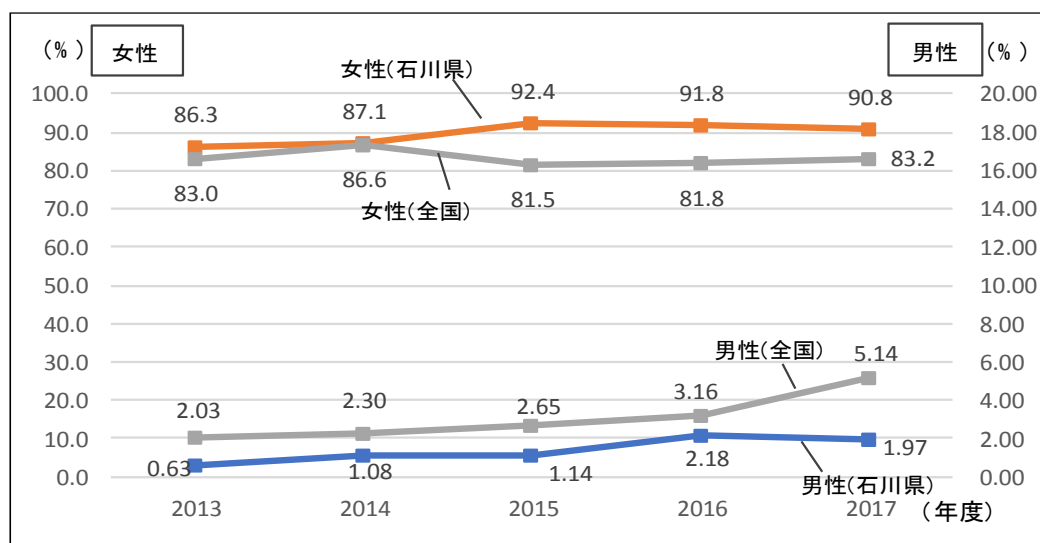


資料：全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

③ 育児休業取得率【石川県】

石川県における育児休業取得率は、女性は全国より高い傾向にありますが、男性では全国が上昇傾向にある中、横ばいの状況であり、全国を大きく下回っています。

図表 25 育児休業取得率の推移



資料：石川県「賃金等労働条件実態調査」算入値：調査年度の前年4/1～翌3/31

厚生労働省「雇用均等基本調査」算入値：調査年度の前々年10/1～翌9/30

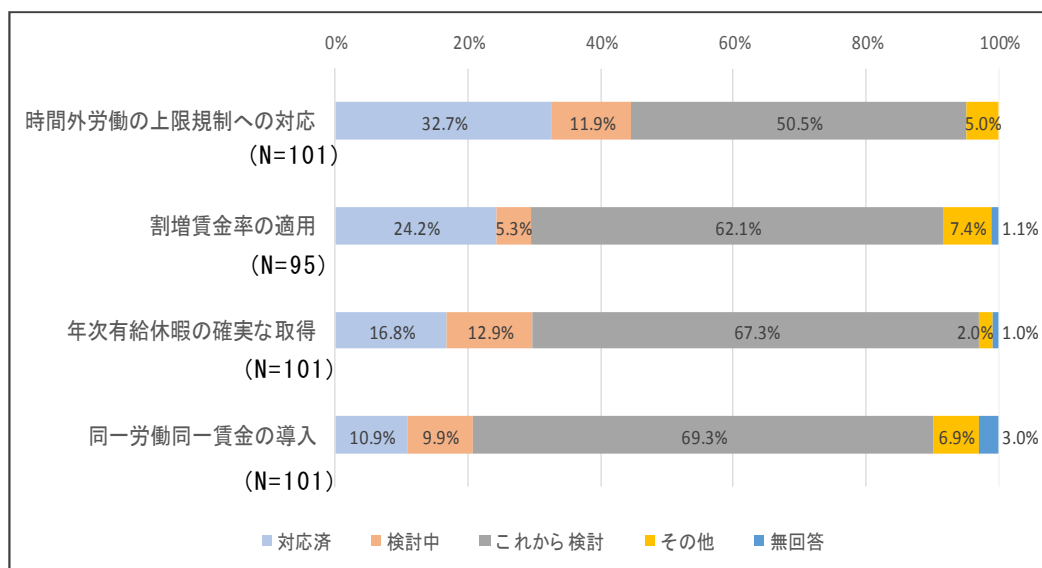
(5) 働き方改革関連法への対応

働き方改革関連法にかかる取組の状況【金沢商工会議所調査】

「時間外労働の上限規制への対応」、「割増賃金率の適用」、「年次有給休暇の確実な取得」、「同一労働同一賃金の導入」の全ての取組において「これから検討」の割合が50%を超えています。

対応済の取組で最も割合の高いものは、「時間外労働の上限規制への対応」で、32.7%となっています。また、「年次有給休暇の確実な取得」（2019年4月から全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される従業員に対し、時季を指定して5日の年次有給休暇を与えなければならない）について、「対応済」の割合が16.8%と低く、多くの企業がこれから対応しなければならない状況となっています。

図表 26 働き方改革関連法にかかる取組の状況



資料：金沢商工会議所「『働き方改革関連法』に関する緊急調査」（2018年7月）

2 企業アンケート調査結果の概要

(1) 企業アンケート調査について

市内企業における「働き方改革」の取組に関する状況等を把握するため、金沢イクボス企業同盟の加盟企業、金沢雇用推進協議会の会員企業、市雇用奨励金を活用した企業のうち、市内に本社を有する企業 478 社に対し、アンケート調査を実施しました。

調査期間	2018 年 8 月 20 日～8 月 31 日		
調査方法	Google フォームへの入力による回答		
回答対象	事業主または役員 (各社 1 名まで)	中間管理職 (各社 2 名まで)	一般従業員 (各社 2 名まで)
回答票数	115 票	117 票	120 票
回答率	24.1%	12.2%	12.6%

(2) 結果の概要

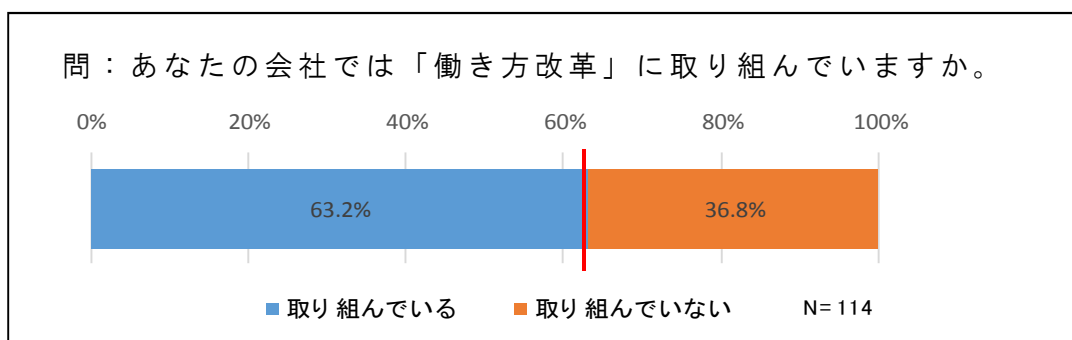
① 事業主または役員

事業主または役員の方を対象としたアンケートでは、次のような傾向がみられました。

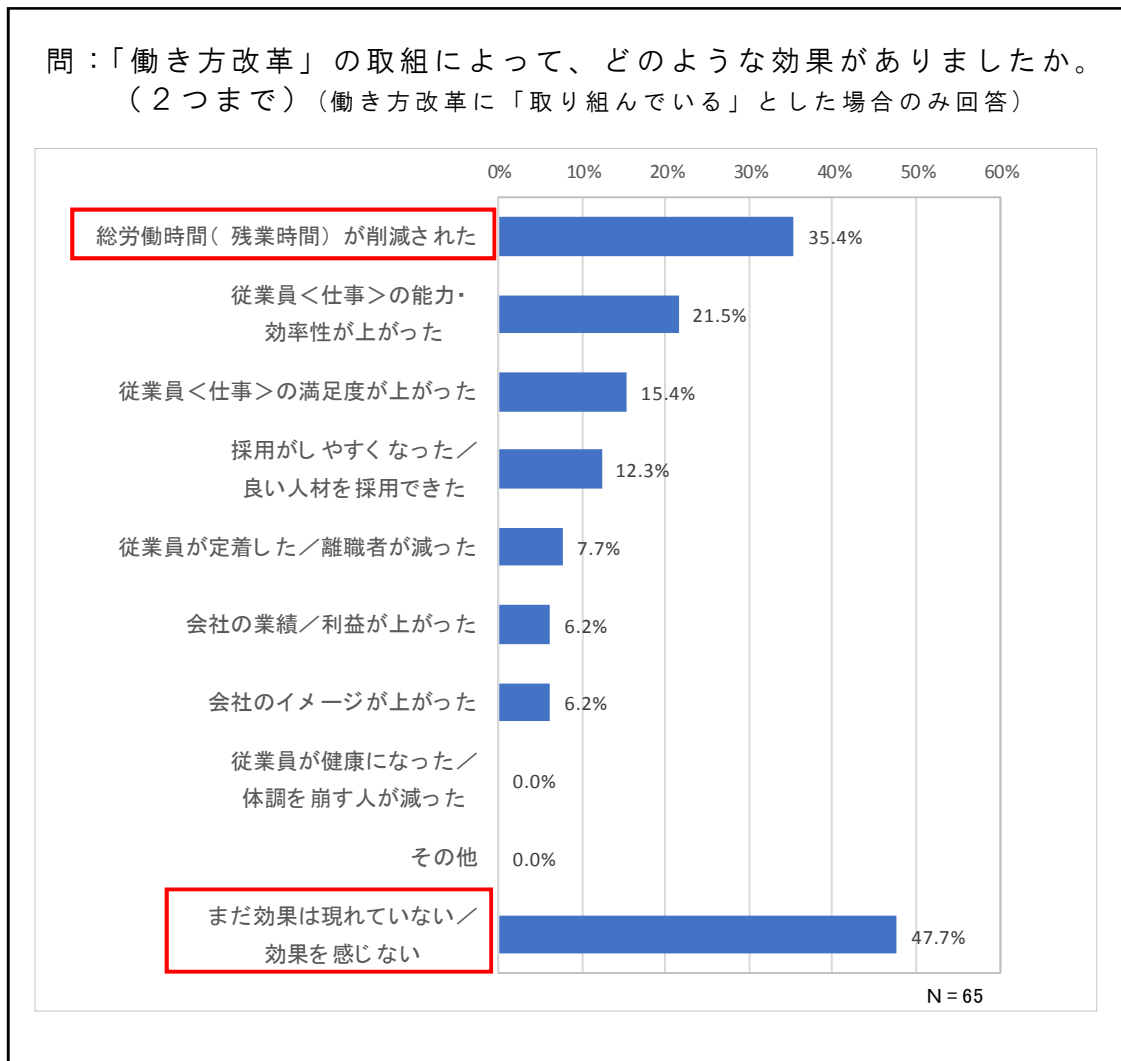
ア「働き方改革」の取組は“これから”

働き方改革に「取り組んでいる」とした人は 6 割を超えています。取組の効果については、「総労働時間が削減された」と「まだ効果は現れていない」で割合が高く、対照的な結果となっています。

図表 27 働き方改革の取組の有無



図表 28 働き方改革の取組の効果

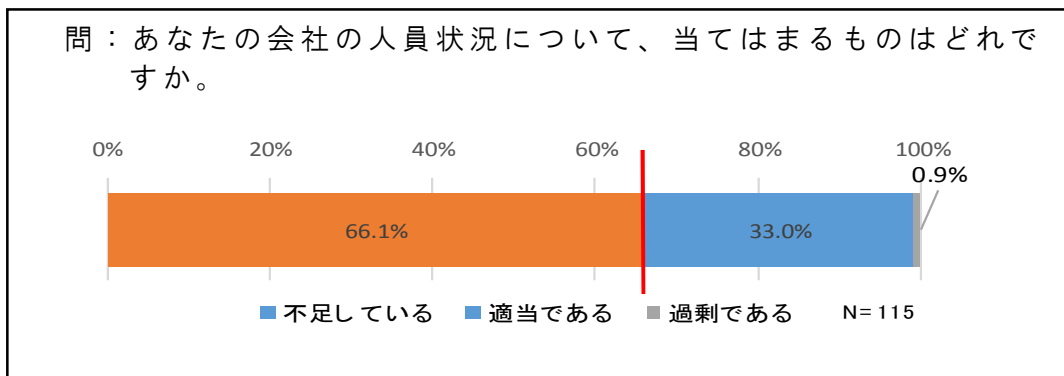


イ 人員は「不足している」

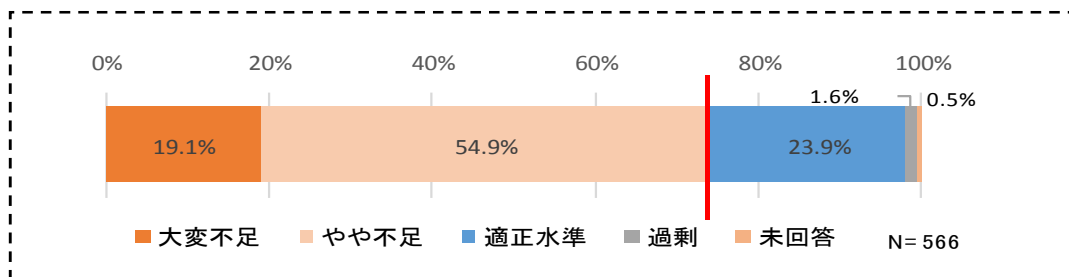
人員状況について、7割弱が「不足している」としています。また、2018年2月に金沢商工会議所が実施した「『人手不足』に関する調査」においても、「大変不足」、「やや不足」を合わせた割合が7割を超える結果となっています。

働き方改革の取組について、「取り組んでいるが、取組が進まない」理由と、「取り組んでいない」理由のいずれでも、「人手が足りない」ことが最も多い理由となっています。

図表 29 自社の人員状況

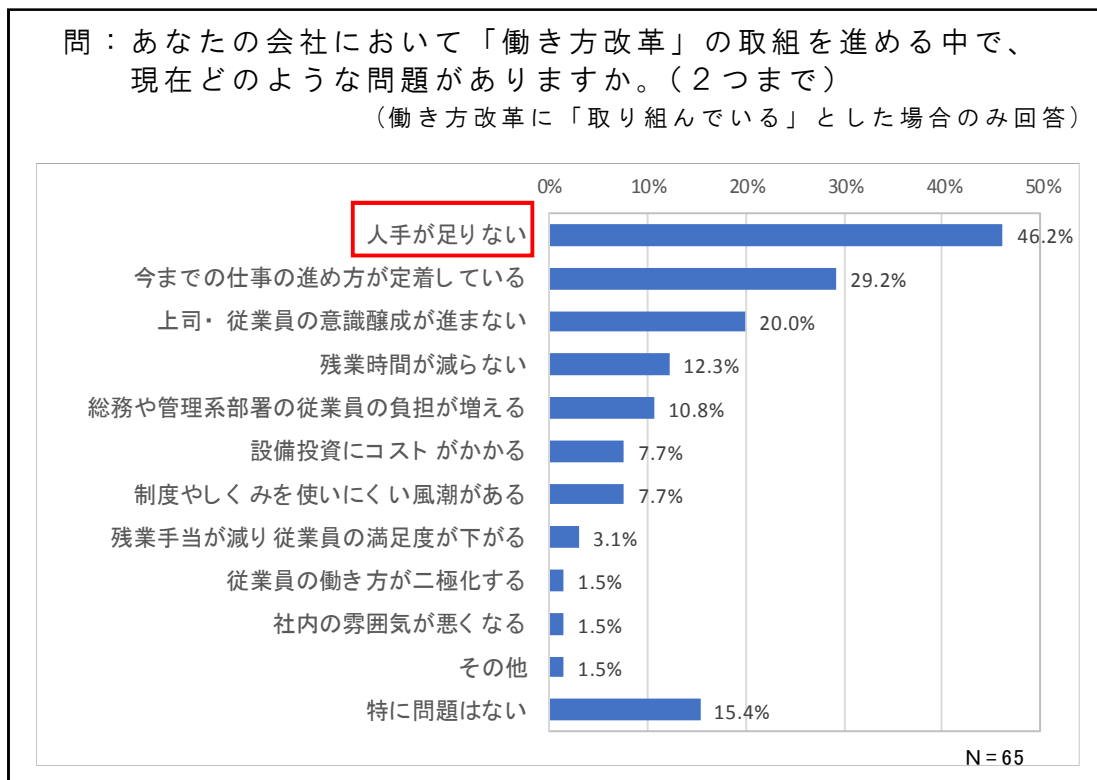


図表 30 金沢商工会議所「『人手不足』に関する調査」：雇用の状況

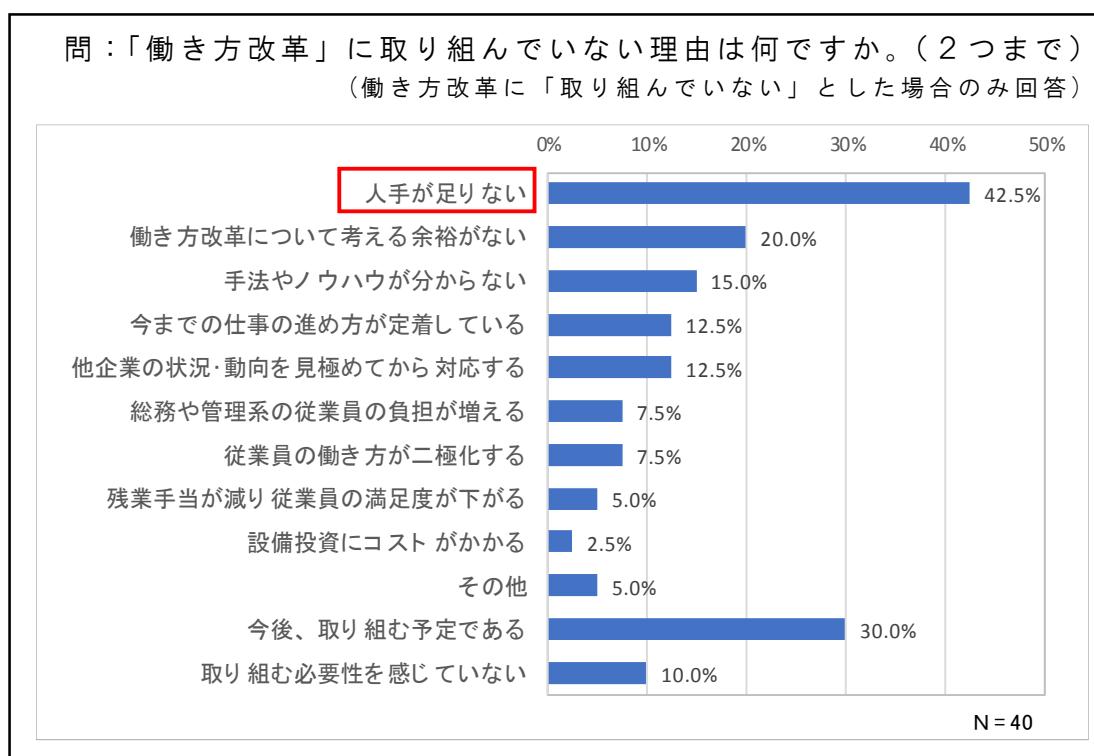


資料：金沢商工会議所「『人手不足』に関する調査」（2018年2月）

図表 31 「働き方改革」の取組を進める中での問題



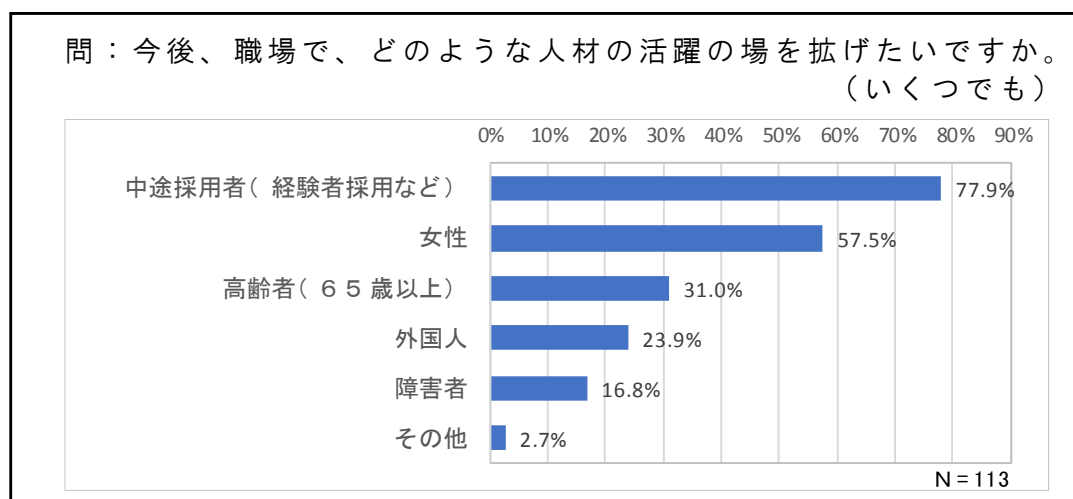
図表 32 「働き方改革」に取り組んでいない理由



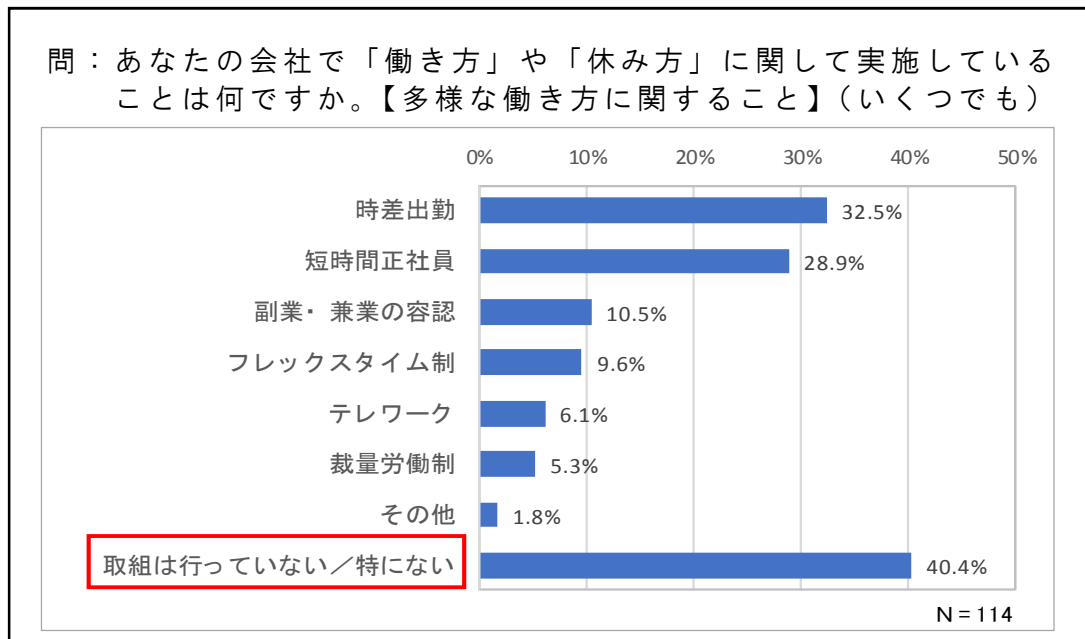
ウ 多様な人材の活躍を求める一方で、多様な働き方が可能な環境はまだ整っていない。

今後、職場で、中途採用者はじめ、女性や高齢者の活躍が望まれています。一方で、「短時間勤務」や「時差出勤」など多様な働き方に関する取組については、多くが「取組は行っていない／特にない」としています。

図表 33 今後、活躍の場を拡げたい人材



図表 34 「働き方」や「休み方」に関して実施していること
【多様な働き方に関すること】



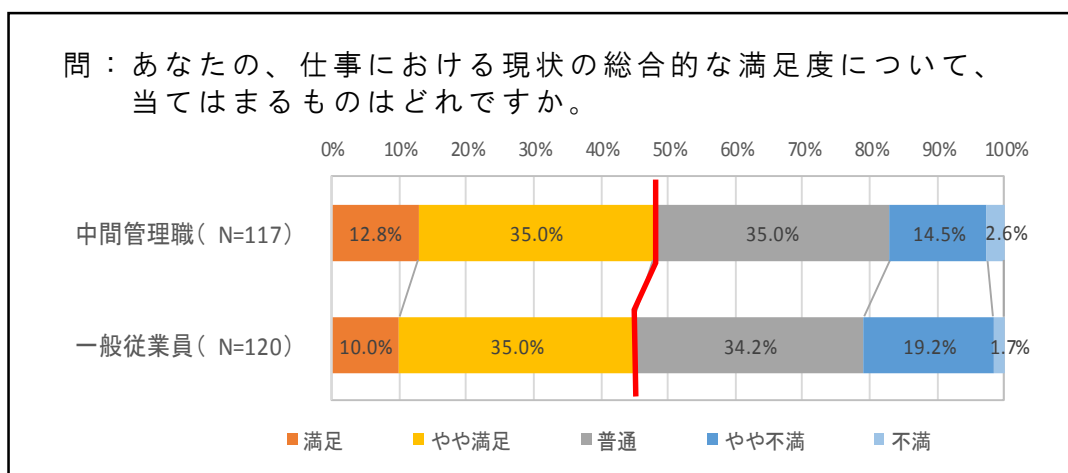
② 中間管理職、一般従業員

中間管理職の方や一般従業員の方を対象としたアンケートでは、次のような傾向がみられました。

ア 仕事の現状に満足している人は、半数に満たない

仕事における現状の総合的な満足度について、「満足」と「やや満足」の回答を合わせた割合は、中間管理職で 47.8%、一般従業員で 45.0%と半数に達していません。

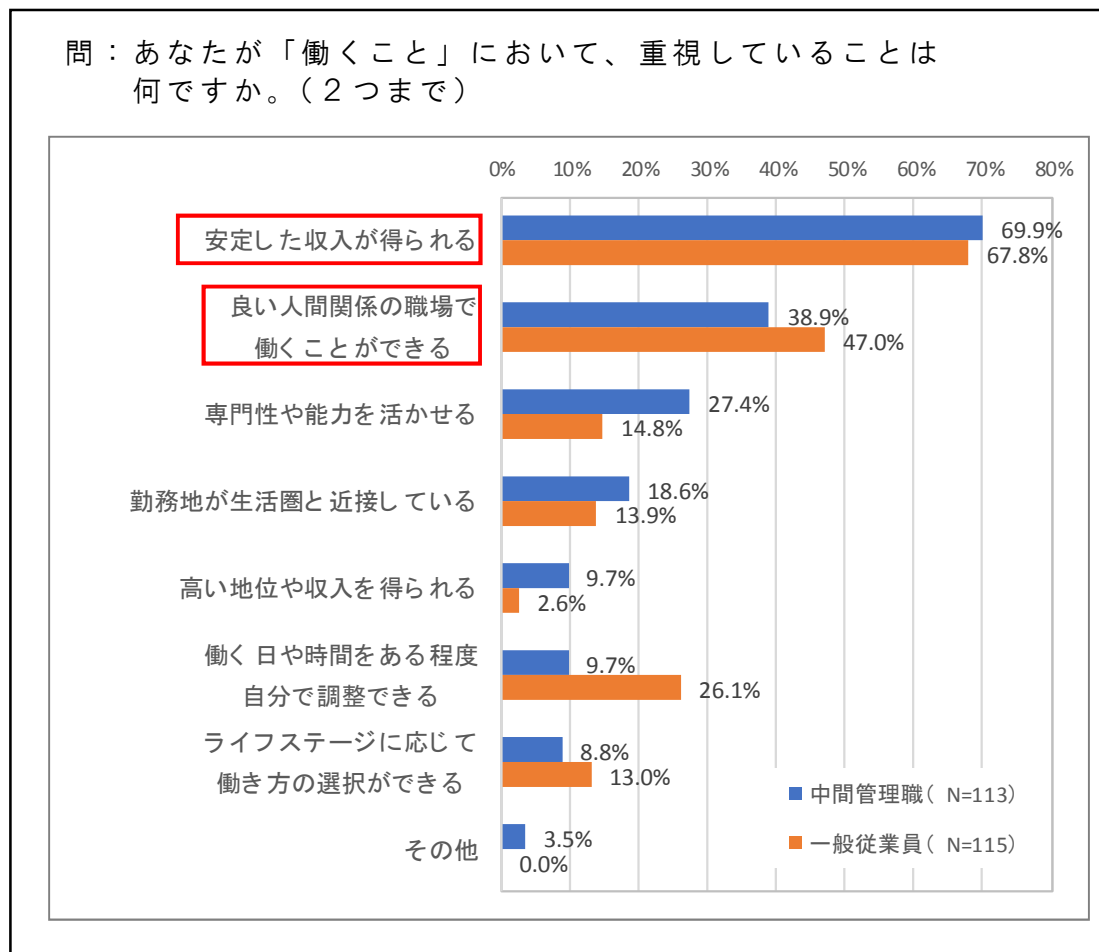
図表 35 仕事における現状の総合的な満足度



イ 「安定した収入」、「良い人間関係」であることを重視

「働くこと」において重視していることは、「安定した収入が得られる」で割合が最も高く、次いで「良い人間関係の職場で働くことができる」となっています。

図表 36 「働くこと」において、重視していること



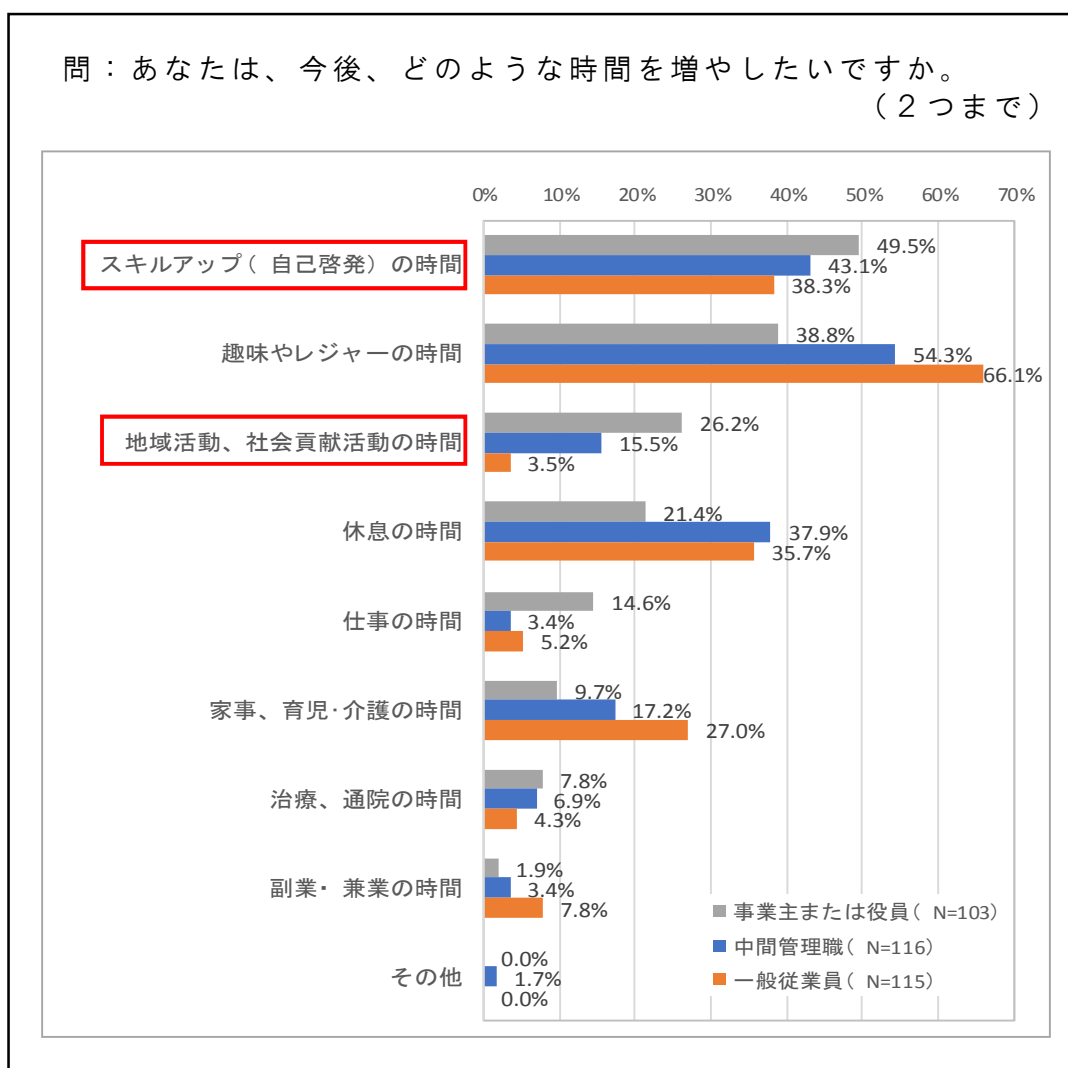
③ 全体（全回答層）

回答層ごとの傾向から、次のような共通点や違いがみられました。

ア 今後「スキルアップ（自己啓発）の時間」を増やしたい

今後増やしたいと思う時間は、全ての回答層で「スキルアップ（自己啓発）の時間」の割合が上位となっています。一方、「地域活動、社会貢献活動の時間」の割合は、“事業主または役員”では上位ですが、“中間管理職”と“一般従業員”では、下位となっています。

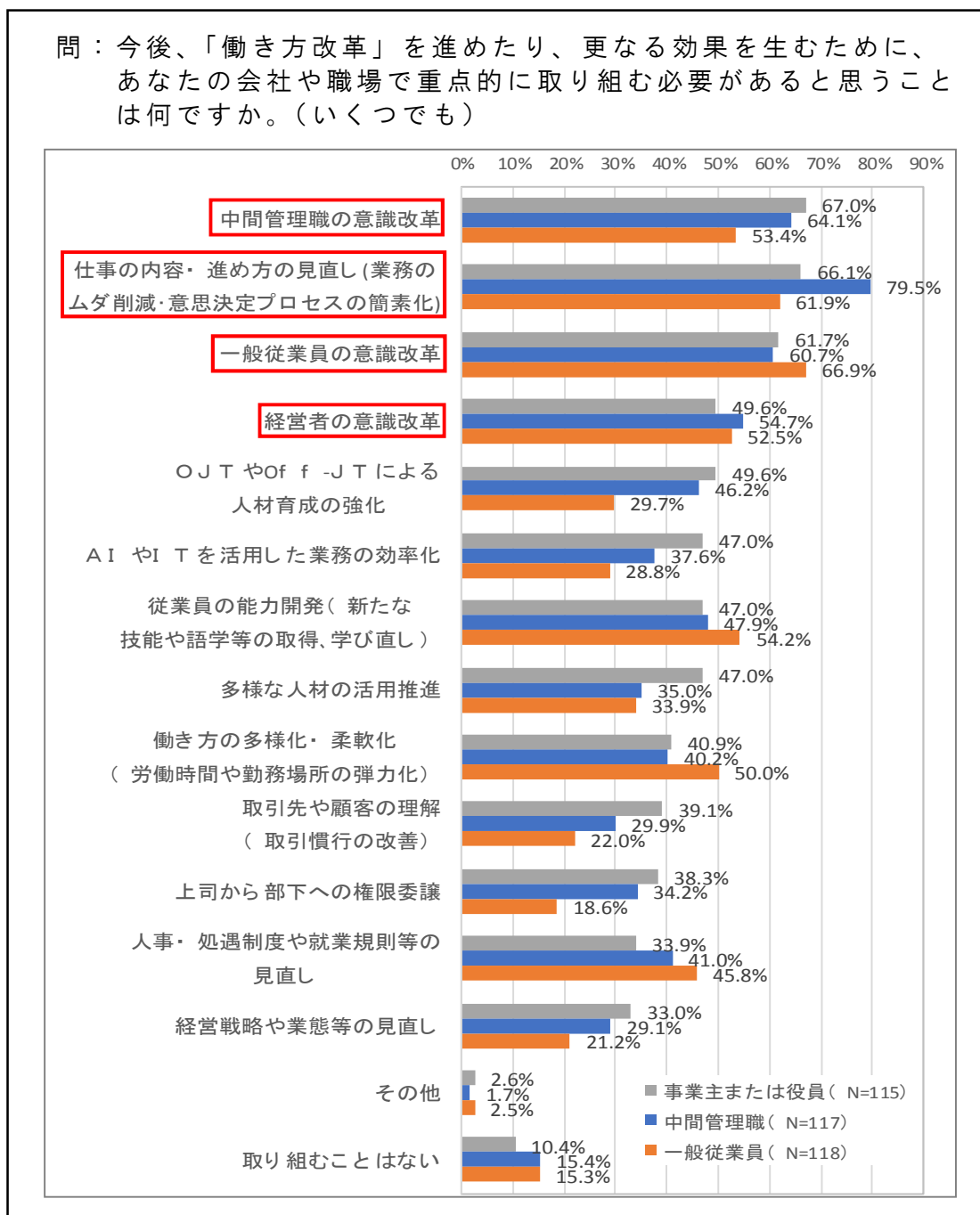
図表 37 今後増やしたい時間



イ 更なる取組効果を生むには、「意識改革」、「仕事の内容・進め方の見直し」が必要

今後、会社や職場で重点的に取り組む必要があると思うことは、全ての回答層で、経営者や従業員双方の「意識改革」と、業務のムダの削減や意思決定プロセスの簡素化など「仕事の内容・進め方の見直し」で割合が高くなっています。

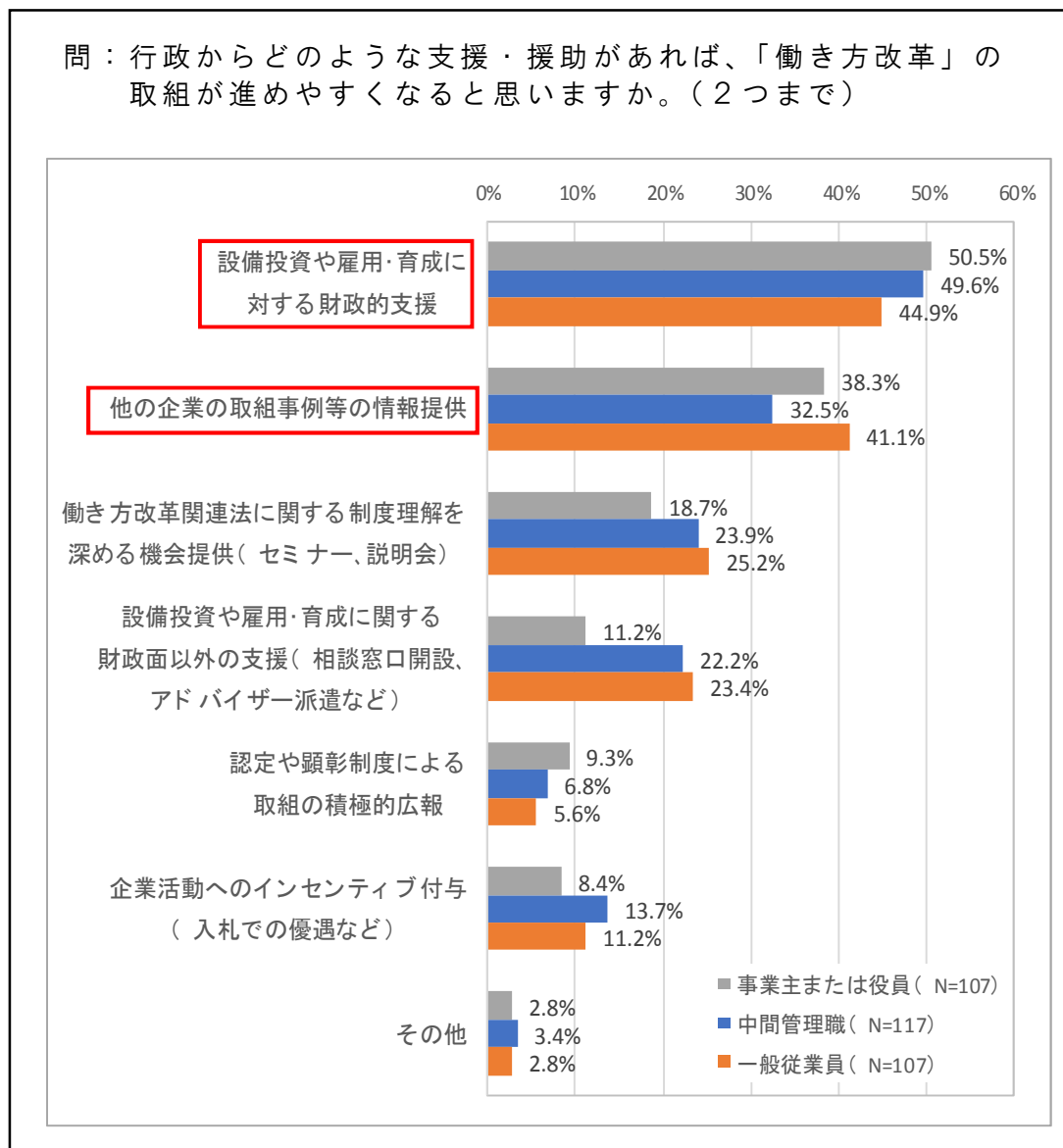
図表 38 会社や職場で重点的に取り組む必要があると思うこと



ウ 行政からは、「財政的支援」、「取組事例等の情報提供」をしてほしい

「働き方改革」が進めやすくなると考える行政からの支援や援助は、全ての回答層で「設備投資や雇用・育成に対する財政的支援」の割合が最も高く、次いで「他の企業の取組事例等の情報提供」となっています。また、“中間管理職”や“一般従業員”では、セミナーなど「制度理解を深める機会提供」やアドバイザー派遣など「財政面以外の支援」の割合も比較的高くなっています。

図表 39 「働き方改革」の取組が進めやすくなると思う行政からの支援・援助



3 本市の強みと弱み

前述の「1 雇用・労働環境等の調査結果」や「2 企業アンケート調査結果」などから、本市の現状を強み（プラス面）と弱み（マイナス面）に分けて整理しました。

強み（プラス面）

〔雇用・就業〕

- ・ 高齢者（65 歳以上）の就業率は全国と比べ高い水準
⇒ 金沢市:25.0%、全国:23.3%
- ・ 女性の就業率は全国トップクラスの高い水準
⇒ 金沢市:52.4%、全国:48.3% ※福井県:52.6%[都道府県第1位]
- ・ 共働き世帯の割合が高い
⇒ 金沢市:54.1%、全国:48.8%
- ・ 障害者の就職件数は増加傾向【ハローワーク金沢管内】
- ・ 石川県内の外国人労働者数は大幅に増加

〔生産性〕

- ・ 今後増やしたい時間として「スキルアップ（自己啓発）」が上位

〔労働環境・働き方改革の取組状況等〕

- ・ 市長と金沢青年会議所理事長との「イクボス共同宣言」
- ・ 金沢イクボス企業同盟（85 社加盟）と連携した働き方改革の取組推進
- ・ 「金沢市はたらく人にやさしい事業所表彰制度」の実施（32 社表彰）
- ・ 更なる効果を生むために、重点的に取り組むべき項目として、「意識改革」、「仕事の内容・進め方の見直し」が上位

〔その他〕

- ・ 今後増やしたい時間として「地域活動、社会貢献活動」の割合は、“事業主または役員”では、他の回答層より比較的高い
- ・ 町会を中心とした地域コミュニティの形成

弱み（マイナス面）

〔雇用・就業〕

- ・ 65 歳以降の就業率は他の年代と比べかなり低い
⇒ 金沢市:55～59 歳:80.7%、60～64 歳:66.0%、
65～69 歳:46.5%、70 歳以上:15.5%
- ・ 有効求人倍率は全国を大きく上回り、サービスをはじめ多くの職業で人手不足が深刻化
⇒ ハローワーク金沢管内:1.89 倍、全国:1.54 倍
- ・ 約 7 割の市内企業で「人手不足」

〔生産性〕

- ・ 付加価値生産性（事業従事者 1 人当たり付加価値額）は全国を下回る
⇒ 金沢市:512 万円、全国:536 万円

〔労働環境・働き方改革の取組状況等〕

- ・ 県内における月平均総実労働時間は増加傾向で、全国を 7.7 時間上回る
⇒ 石川県:156.1 時間、全国:148.4 時間
- ・ 県内における年次有給休暇取得率及び男性の育児休業取得率は、全国を大きく下回る
⇒ [有休取得率] 石川県:43.91%、全国:50.95%
[男性育休率] 石川県: 1.97%、全国: 5.14%
- ・ 働き方改革関連法に対し、未対応の企業が多い
- ・ 働き方改革に取り組んでいるものの、効果が現れていない企業が多い
- ・ 仕事の満足度は、「満足」と「やや満足」を合わせた割合が 5 割を下回る

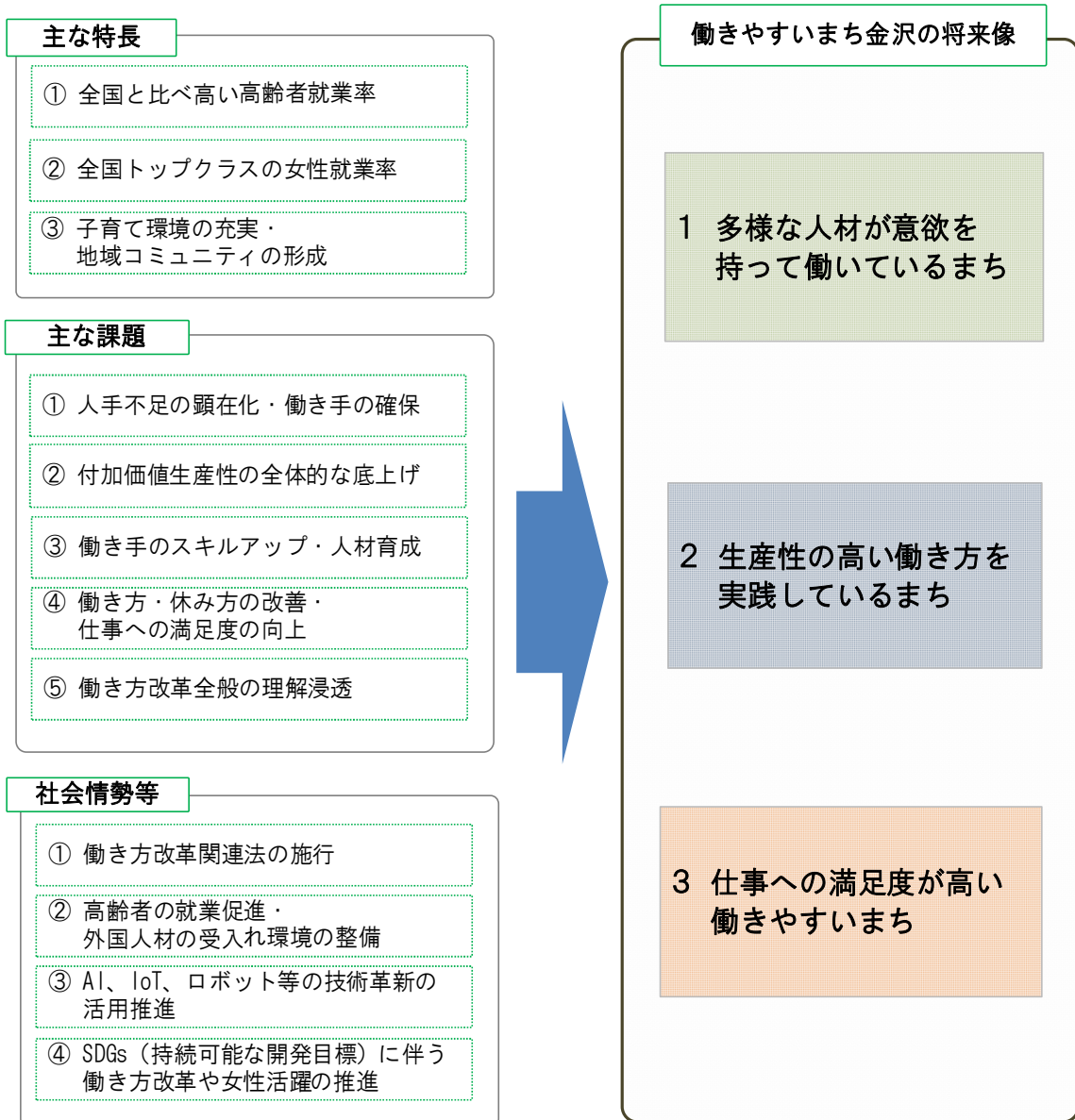
〔その他〕

- ・ 今後増やしたい時間として「地域活動、社会貢献活動」の割合は、“中間管理職”や“一般従業員”では、“事業主または役員”より低い
- ・ 町会加入率の減少傾向や地域の担い手不足

第4 プランの基本的考え方

1 働きやすいまち金沢の将来像

国の動向や本市の現状などから、本市の特長や課題、社会情勢等を踏まえ、働きやすいまち金沢の将来像を設定しました。



2 基本理念

本市においては、地域コミュニティや子育て環境の充実等により、全国的にも高齢者や女性の就業率が高く、比較的働く環境が整っているまちであると言えます。

しかしながら、今後、生産年齢人口の減少や深刻化する人手不足に的確に対応していくためには、若者、女性、高齢者、障害者、外国人など様々な人材が活躍できる環境を整備していくとともに、技術革新の導入や人材のスキルアップなど生産性の向上を図り、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの推進など働く環境の更なる向上につなげ、誰もが生きがいや働きがいを持ってその能力を最大限発揮できるよう取り組んでいくことが必要です。

そこで、本プランにおいては、働きやすいまち金沢の将来像を見据え、高齢者をはじめとした多様な人材の活躍とともに、労働生産性を高めながら、仕事と家庭さらには地域活動等との両立が促進される持続的なまちを目指して、『生涯にわたり働きやすいまち金沢』を基本理念に掲げました。

〔基本理念〕

生涯にわたり働きやすいまち金沢

3 基本方針と本市の主な役割

(1) 基本方針

働きやすいまち金沢の将来像を見据え、基本理念である『生涯にわたり働きやすいまち金沢』の実現に向けて、3つの基本方針に基づき、具体的な施策を推進します。

基本方針1	多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり
基本方針2	労働生産性の向上に向けた環境づくり
基本方針3	働きやすい職場に向けた環境づくり

(2) 本市の主な役割

実際に働き方改革を進めるのは企業や団体等の事業者であり、経営者や働く方々が主体となります。

本市としては、働き方改革に関する各種情報の発信や就業マッチングの機会の提供などにより、市内企業の働き方改革が円滑かつ効果的に推進されるよう、企業の取組を後押しし、より良い環境を整備する施策を展開していくことが必要と考えます。

【本市の主な役割】

- 働き方改革推進の機運醸成
- 多様な人材の掘り起こし・育成支援、企業とのマッチング支援
- 中小企業の取組を後押しするための財政的・技術的支援
- 好事例取組の紹介や出前講座など積極的な情報発信
- 子育て環境の整備や地域活動への参加促進等

4 目指す主な成果と重要業績評価指標(KPI)

本プランでは、働き方改革の効果をより高めるため、「第3 働き方改革に関する本市の現状」で示した「強み」の部分をもっと伸ばしつつ、「弱み」の部分の克服にも取り組んでいきます。

そのことが、金沢版働き方改革につながるものと考えており、本プランの推進にあたり、目指す主な成果と重要業績評価指標（KPI）を以下のとおり設定しました。

〔目指す主な成果〕

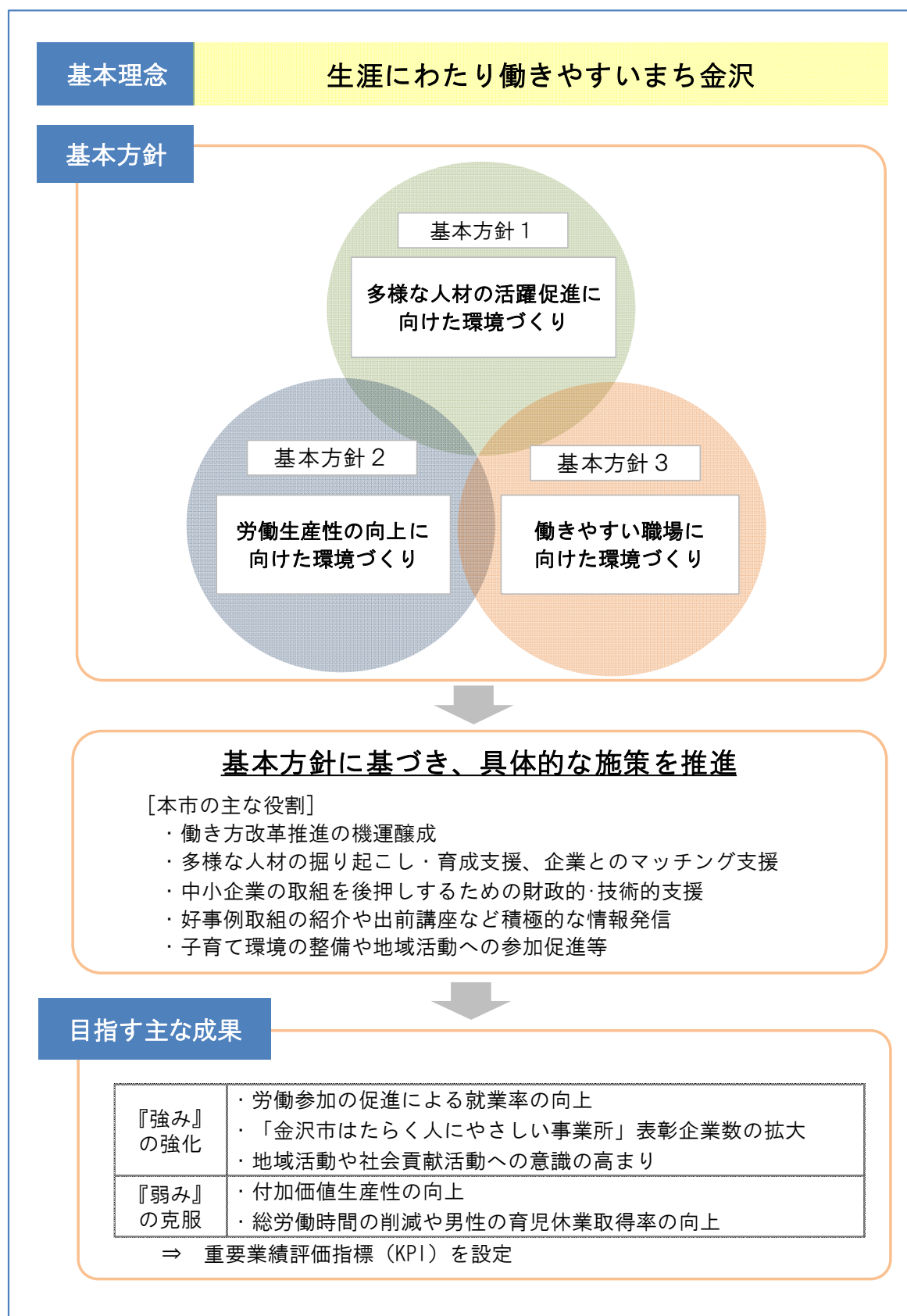
『強み』 の強化	○労働参加の促進による就業率の向上 ○「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰企業数の拡大 ○地域活動や社会貢献活動への意識の高まり
『弱み』 の克服	○付加価値生産性の向上 ○総労働時間の削減や男性の育児休業取得率の向上

〔重要業績評価指標（KPI）〕

項 目	直近の数値	目標値※	備 考
高齢者就業率（65～69 歳）	46.5% （2015 年）	52% （2020 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
「金沢市はたらく人にやさしい 事業所」表彰企業数	延べ 32 社 （2017 年度）	延べ 70 社 （2022 年度）	
事業従事者 1 人当たり付加価値 額の前回からの伸び率	本市 1.12 倍 全国 1.09 倍 （2012-2016 年）	全国を上回る （2016-2021 年）	総務省「経済センサ ス」（金沢市）

※目標値における括弧書きの目標年（年度）は、国勢調査など調査年が確定している項目を除き、
本プラン実施期間の最終年（年度）とする。

【金沢版働き方改革推進プラン 概念図】



5 プランの体系

基本理念

生涯にわたり働きやすいまち金沢

基本方針

〔基本方針1〕

多様な人材の活躍促進
に向けた環境づくり

〔基本方針2〕

労働生産性の向上
に向けた環境づくり

〔基本方針3〕

働きやすい職場
に向けた環境づくり

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
〔重点〕

(2) 女性や若者が活躍しやすい環境の整備

(3) 障害者等の就労支援の推進

(4) 就労促進に向けた外国人サポート体制
の強化

(5) 各分野での人材・担い手の確保、
活用の推進

(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

(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

(8) 健康経営の普及推進

(9) 長時間労働の是正や処遇改善等に
向けた環境の整備

(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

(11) 多様な働き方や職場環境の改善等に
関する普及推進

施 策	
—	① 65歳以上の雇用支援の強化 ② アクティブシニアの活躍支援 ③ 関係機関等との連携による就労支援
—	④ 女性の活躍に向けた取組の支援・情報発信の強化 ⑤ 起業を目指す女性や若者への支援 ⑥ 関係機関等との連携による女性や若者への就労支援
—	⑦ 障害者の特性等に応じた雇用支援 ⑧ 障害者の就労定着の支援充実 ⑨ ひとり親家庭の親への就労支援 ⑩ 生活保護受給者等への就労・自立支援
—	⑪ 地域における多文化共生に向けた環境の整備 ⑫ 外国人留学生の地元企業で働く魅力の理解促進
—	⑬ 保育や介護など福祉に関する人材の確保・定着支援 ⑭ 金沢農業大学校、金沢林業大学校、金沢職人大学校等を通じた担い手の確保・活用 ⑮ 人手不足分野の中小企業等への人材確保の支援強化
—	⑯ 中小企業等の生産性向上に資する設備投資への支援 ⑰ 労働生産性の向上を図るRPA等の導入促進 ⑱ 業務の効率化・省力化を図る設備導入等への支援 ⑲ その他AI等技術の活用促進
—	⑳ 次代を担う産業人材の育成 ㉑ 職業訓練や資格取得の支援
—	㉒ 健康経営に関する情報発信の強化 ㉓ 健康づくりに取り組む企業への支援 ㉔ ハラスメント防止の普及啓発・相談体制の整備
—	㉕ 建設業における週休2日制の普及拡大に向けた取組の推進 ㉖ 働き方改革関連法の周知啓発の強化 ㉗ 処遇改善に向けた環境の整備
—	㉘ 幼児教育・保育施設、放課後児童クラブ、病児保育施設など子育て支援制度の充実 ㉙ 男性の育児参加拡大に向けた取組の推進 ㉚ がん患者が自分らしく暮らせるための支援 ㉛ 地域活動、社会貢献活動や家庭教育等に関する意識啓発
—	㉜ 金沢イクボス企業同盟と連携した職場環境改善等に向けた取組の推進 ㉝ 好事例の発信など働き方改革の普及啓発の強化 ㉞ 表彰制度の充実・表彰企業のPR強化

第5 プランの具体的な取組と推進体制

1 多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり

少子高齢化に伴い若年者層の就業者数が減少する中、必要な労働力を確保していくためには、女性や高齢者をはじめ多様な人材の雇用を促進し、労働参加率の向上を図る必要があります。

特に、高齢者については、本市の65歳から69歳までの就業率は46.5%と他の年代と比べ低くなっていることに加え、今後、高齢化社会の進展に伴い、老年人口（65歳以上）の遡増が予測されることから、本市では、生涯現役社会に向けた高齢者の就労拡大に重点を置いて取り組んでいくこととします。

また、女性や若者が活躍しやすい環境の整備や障害者等の就労支援の推進に注力するとともに、外国人については、「出入国管理及び難民認定法」の一部改正を受けて施行される関係政省令の改正など国の動向等を注視しながら、本市としては、地域での多文化共生に向けた環境の整備など生活面でのサポート体制を強化していくほか、人手不足に悩む中小企業の人材確保を支援するとともに、保育、介護、農林などの各分野において、人材や担い手の確保、活用を推進していきます。

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[重点]
- (2) 女性や若者が活躍しやすい環境の整備
- (3) 障害者等の就労支援の推進
- (4) 就労促進に向けた外国人サポート体制の強化
- (5) 各分野での人材・担い手の確保、活用の推進

施策と主な取組

(1) 生涯現役社会に向けた高齢者の就労拡大

施 策	主 な 取 組
① 65 歳以上の雇用支援強化	<p>○65 歳以上の高齢者を継続雇用する事業主に対する助成制度の検討など、企業の高齢者雇用を支援します。</p> <p>○高齢者の就労拡大に積極的に取り組む企業の好事例の発信など、市内企業の職場環境づくりを支援します。</p>
② アクティブシニアの活躍支援	<p>○アクティブシニアの活躍促進に向けて、相談窓口の開設や必要な情報の発信など、高齢者の社会参加や就労等を支援します。</p> <p>○シニア世代が活躍する企業の紹介など、高齢者の就労に向けたきっかけづくりを行います。</p> <p>○プログラミング技能の習得支援など、シニアの地域での活躍に向けた施策を検討します。</p>
③ 関係機関等との連携による就労支援	<p>○ハローワークやシルバー人材センター等と連携したマッチング交流会の開催など、高齢者の就労と企業の人材確保を支援します。</p> <p>○シルバー人材センターの就業機会の拡大等の取組を支援します。</p>

(2) 女性や若者が活躍しやすい環境の整備

施 策	主 な 取 組
④ 女性の活躍に向けた取組の支援・情報発信の強化	<p>○策定が義務化されていない中小企業等を対象に社会保険労務士を派遣するとともに、入札参加資格申請登録における加点項目として、女性活躍社会促進の取組を追加するなど、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の普及促進を図ります。</p> <p>○業界別セミナーの開催やアドバイザーの派遣など、女性が活躍できる職場環境づくりを支援します。</p>

	<p>○女性活躍に取り組む企業や関係団体で構成する「かなざわ女性活躍推進会議」で、女性の管理職登用の促進等に係る施策を検討・実施します。</p> <p>○女性農業者等の活躍に向けた取組を支援し、職場環境の改善や担い手の確保につなげます。</p>
⑤ 起業を目指す女性や若者への支援	<p>○女性起業家の養成プログラムや起業チャレンジ若者支援、企業・金融機関とのマッチング機会の創出などを通して、女性や若者のビジネス化を支援します。</p> <p>○起業等に必要な事業資金に係る融資制度を緩和・延長し、女性や若者の経営安定化を図ります。</p>
⑥ 関係機関等との連携による女性や若者への就労支援	<p>○ハローワーク等と連携したマッチング交流会の開催など、女性の再就職と企業の人材確保を支援します。</p> <p>○若者サポートステーション石川等と連携し、ニート等の様々な状況にある若者向けの就労支援セミナーを開催するなど、若者が安心して働ける環境づくりを推進します。</p>

(3) 障害者等の就労支援の推進

施 策	主 な 取 組
⑦ 障害者の特性等に応じた雇用支援	<p>○就職活動に必要な基礎能力等を習得するセミナーを開催し、国主催の障害者就職面接会（本市共催）につなげるなど、早期就職を支援します。</p> <p>○就労系障害福祉サービス事業者の就労支援のスキル向上を図るとともに、就労系障害福祉サービス事業者と一般企業等とのマッチングを支援します。</p> <p>○公共職業訓練施設等で職業訓練する受講者に奨励金を交付し、障害者の就労促進を図ります。</p>
⑧ 障害者の就労定着の支援充実	<p>○障害者の就労定着を図るため、ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援を充実します。</p> <p>○一般企業等で就労している障害者に対し、相談、</p>

	<p>指導や助言等を行い、就労の継続を支援します。</p> <p>○障害者を継続して雇用する事業主に対し、奨励金を交付し、長期間働き続ける環境づくりを行う企業を支援します。</p>
⑨ ひとり親家庭の親への就労支援	<p>○ひとり親家庭の親の就労促進と自立支援のため、就職に必要な資格取得に係る給付金等の支援や就労相談等を行います。</p> <p>○ハローワーク等と連携し、児童扶養手当受給者の状況等に応じた自立・就労支援を行います。</p> <p>○ひとり親家庭の親を雇用した事業主に奨励金を交付し、雇用の促進と安定を図ります。</p>
⑩ 生活保護受給者等への就労・自立支援	<p>○生活保護受給者の就労による自立を図るため、就労支援相談員による相談・助言等を行います。</p> <p>○ビジネスマナー講習や職場体験の実施など、就労に必要な基礎能力等の習得を支援します。</p>

(4) 就労促進に向けた外国人サポート体制の強化

施 策	主 な 取 組
⑪ 地域における多文化共生に向けた環境の整備	<p>○地域における多文化共生の自発的な活動を促すため、地域団体、NPO、行政が連携し、地域コミュニティにおける相互理解の促進を図ります。</p> <p>○地域住民と外国人住民とのコミュニケーションの円滑化など、生活面でのサポートを強化します。</p>
⑫ 外国人留学生の地元企業で働く魅力の理解促進	<p>○留学生と日本人学生が交流しながら、地元産業や企業についての理解を深めます。</p>

(5) 各分野での人材・担い手の確保、活用の推進

施 策	主 な 取 組
⑬ 保育や介護など福祉に関する人材の確保・定着支援	<p>○保育士を目指す学生等に対し、保育現場の魅力を発信するなど、市内保育所等への就職を促進します。</p> <p>○介護職員の定着促進に向けた魅力ある働きやす</p>

	い職場環境の整備や、関係機関等と連携した取組を推進します。
⑭ 金沢農業大学校、金沢林業大学校、金沢職人大学校等を通じた担い手の確保・活用	○各大学校の運営を通して、新たな担い手を育成するほか、金沢職人大学校では、修了生の情報をデータベース化し、歴史まちづくりに生かすための活躍支援策を検討します。
⑮ 人手不足分野の中小企業等への人材確保の支援強化	○人手不足分野を対象とした就職フェアの開催など、中小企業の人材確保を支援します。 ○土木建設業の魅力発信により、業界のイメージ向上とともに、人材確保を支援します。 ○元競技者や指導者を雇用し、地域のスポーツ教室等を実施する企業や競技団体を支援します。 ○国、県、経済・労働団体など関係機関等との連絡会を定期的を開催するなど、雇用に関する取組を効果的に推進します。

2 労働生産性の向上に向けた環境づくり

長期にわたり雇用情勢の改善が続く一方で、県内の有効求人倍率は右肩上がりとなっており、企業の人手不足感は一段と強まっています。人材確保を経営課題と捉える企業が多くなる中、利益を確保しつつ、事業規模を維持・拡大していくためには、業務の省力化や業務プロセスの見直しも必要となります。そのため、AI、IoT、ロボットなどの第4次産業革命の技術革新等の活用は、今後の働き方改革に欠かせないものと考えます。

本市としては、昨年10月に策定した「金沢市新産業創出ビジョン」における新産業の創出とともに、労働生産性の向上を図るための設備や新技術等の導入促進に向けた環境づくりを進めていきます。

また、AI等の第4次産業革命が働く人に求めるスキルを急速に変化させるため、次代を担う人材の育成や働き手のスキルアップなど、技術革新と産業界のニーズに合った能力開発等に対する支援を充実していくとともに、誰もが生きがいや働きがいを持ってその能力や個性が最大限発揮されるよう、働く人の心身の健康保持増進を図り、生産性の向上や企業価値の向上につなげる健康経営の考え方を普及推進していきます。

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
- (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
- (8) 健康経営の普及推進

施策と主な取組

- (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

施 策	主 な 取 組
⑯ 中小企業等の生産性向上に資する設備投資への支援	<ul style="list-style-type: none"> ○生産性向上による中小企業の経営基盤の強化を図るため、設備貸与料に係る利子補給のほか、本市認定の先端設備等導入計画に基づく機械装置等にかかる固定資産税を3年間ゼロとするなど、中小企業の設備投資を支援します。 ○中小企業のAI、IoT等の技術を活用した新製品の開発支援や導入を推進するための融資制度等を検討します。 ○商業者の生産性の向上と地域需要の喚起を図るため、キャッシュレス環境の整備を促進します。
⑰ 労働生産性の向上を図るRPA等の導入促進	<ul style="list-style-type: none"> ○AI、IoT技術の利用促進を図るため、企業のRPAの導入を支援します。
⑱ 業務の効率化・省力化を図る設備導入等への支援	<ul style="list-style-type: none"> ○農業の担い手の確保と働きやすい環境の整備のため、農作業の省力化・軽減化につながる農業機械の導入等を支援します。 ○業務の効率化と働きやすい環境の整備のため、保育所等のICT化を推進します。

①⑨ その他 AI 等技術の活用 促進	<p>○市民と観光客の利便性や回遊性の向上に向けて、産学官が連携した AI 等技術の社会実装を促進します。</p> <p>○ICT を活用した生産性向上方策を検討します。</p> <p>○AI 等技術を活用して、広報広聴機能の充実により市民サービスの向上を推進します。</p>
------------------------	--

(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

施 策	主 な 取 組
②⑩ 次代を担う産業人材の 育成支援	<p>○価値創造拠点や IT ビジネスプラザ武蔵、金沢 AI ビレッジに、創造力あふれる優秀な人材等を集積し、地場企業や起業家が共創・成長するコミュニティを形成します。</p> <p>○ものづくり産業を担う若手後継者等の経営力及び技術力の向上を図るためのキャリアアップセミナーの開催など、ものづくり人材の高度化を支援します。</p> <p>○次世代のものづくり産業を担う人材の発掘・育成を目指し、金沢市立工業高校生徒に対する技能検定取得に向けた研修や高校生技能士の表彰を行います。</p> <p>○商店街の若手人材を育成するため、対面販売の充実や販売力の強化等に係る取組を支援します。</p>
②⑪ 職業訓練や資格取得の 支援	<p>○技能尊重機運を醸成するため、技能五輪全国大会等への出場を支援します。</p> <p>○市内地区公民館職員の資質向上のため、研修会を開催するとともに、社会教育主事の資格取得を支援します。</p> <p>○公共職業訓練施設等で職業訓練する受講者に奨励金を交付し、中高年齢者や障害者の就労促進を図ります（再掲）。</p>

(8) 健康経営の普及推進

施 策	主 な 取 組
②② 健康経営に関する情報発信の強化	<p>○健康経営等の普及啓発など、労働者が健康に働くことができる職場環境づくりを促進します。</p> <p>○事業所等に対する改正健康増進法の周知啓発など、受動喫煙を防止する環境づくりを推進します。</p> <p>○金沢市自殺対策計画に基づくメンタルヘルス対策など、若者・働く世代の特性に応じた支援の充実を図ります。</p>
②③ 健康づくりに取り組む企業への支援	<p>○健康づくりに取り組む企業を「金沢健康づくり応援団」として認定し、認定企業の健康づくり活動を支援するとともに、活動内容等を広く発信します。</p>
②④ ハラスメント防止の普及啓発・相談体制の整備	<p>○男女共同参画や人権啓発の出前講座で、ハラスメント防止の普及啓発に取り組みます。</p> <p>○市役所内の労働相談窓口において、ハラスメント等の相談に対し、社会保険労務士が助言等を行います。</p>

3 働きやすい職場に向けた環境づくり

多様な人材が活躍し、労働生産性を高めていくためには、働く環境の整備・充実が必要不可欠です。働く人のライフスタイルやライフステージの変化に応じて働き方の選択肢を広げるなど、柔軟な職場環境を整備することが、多様な人材の確保や生産性の向上につながるものと考えます。

本市としては、まずは、長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備を推進するため、働き方改革関連法の周知啓発等に取り組むとともに、業務改善の視点だけではなく、家庭生活と仕事との両立や、働く人の地域活動への参加意識を高めるなど、地域活動と仕事との両立を図る環境整備を進めていきます。

また、金沢イクボス企業同盟など関係団体等と連携・協力を図りながら、職場環境の改善に関する情報発信等を強化するとともに、働き方改革に関する出前講座やアドバイザーの派遣のほか、表彰制度の充実や表彰企業のPR強化を図り、柔軟で多様な働き方などに取り組む市内企業の拡大を図るなど、働き方改革の普及啓発を強化していきます。

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
- (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
- (11) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進

施策と主な取組

(9) 長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備

施 策	主 な 取 組
②⑤ 建設業における週休2日制の普及拡大に向けた取組の推進	○建設業における労働環境の改善のため、本市が発注する建設工事において、週休2日制のモデル工事の試行など、普及拡大に向けた取組を推進します。
②⑥ 働き方改革関連法の周知啓発の強化	○中小企業にアドバイザーを派遣し、働き方改革関連法への対応や職場環境の改善に向けた助言等を行うなど、働きやすい職場環境づくりを支援します。
②⑦ 処遇改善に向けた環境の整備	○若者や女性の非正規雇用労働者を正規雇用へ転換した事業主への奨励金制度を充実するなど、雇用の安定や処遇改善を図ります。 ○民間保育所等が省令の基準を超えて保育士を配置する場合の人件費助成など、民間保育所等における保育環境の充実や保育士の負担軽減を図ります。

(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

施 策	主 な 取 組
<p>⑳ 幼児教育・保育施設、放課後児童クラブ、病児保育施設など子育て支援制度の充実</p>	<p>○民間保育所等が実施する延長保育、一時預かり及び年末保育・休日保育等保育サービスについて助成を行います。</p> <p>○放課後児童クラブの開所時間延長・施設整備等に係る経費を支援します。</p> <p>○保護者の病気等による児童の短期預かりの実施や、病児一時保育等を実施する施設への補助を行うことに加え、市立病院内においても病児一時保育を行います。</p> <p>○低所得世帯等に対し、病児保育利用料を助成します。</p> <p>○会員間で育児の相互支援を行うファミリーサポートセンターを実施します。</p>
<p>㉑ 男性の育児参加拡大に向けた取組の推進</p>	<p>○男性の育児休業取得を推進する中小企業等の取組の周知など、男性の育児参加の拡大を図ります。</p> <p>○男性の家事・育児への参加をテーマとした講演会の開催など、意識啓発を行います。</p>
<p>㉒ がん患者が自分らしく暮らせるための支援</p>	<p>○関係機関・団体と連携して、ライフステージに応じた支援を行います。</p>
<p>㉓ 地域活動、社会貢献活動や家庭教育等に関する意識啓発</p>	<p>○企業・団体向けの家庭教育出前講座を行うなど、企業及び働く人の家庭教育に対する意識向上を図ります。</p> <p>○元競技者や指導者を雇用し、地域のスポーツ教室等を実施する企業や競技団体を支援します（再掲）。</p>

(11) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進

施 策	主 な 取 組
③② 金沢イクボス企業同盟と連携した職場環境改善等に向けた取組の推進	<p>○働き方改革に関するセミナーの開催など、職場環境改善等に向けた普及啓発を推進します。</p> <p>○金沢市働き方改革チャレンジ宣言企業の取組経過や成果など、働き方改革研究事業の取組や研究結果等を発信します。</p>
③③ 好事例の発信など働き方改革の普及啓発の強化	<p>○テレワーク等の多様な働き方や職場環境の改善など、市内企業等における働き方改革の好事例を発信します。</p> <p>○石川労働局が設置する「いしかわ働き方改革等推進協議会」を通して、地域の関係団体等と情報共有を図り、本市の働き方改革の取組を効果的に発信します。</p>
③④ 表彰制度の充実・表彰企業のPR強化	<p>○「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰において、働き方改革の実践による成果を評価項目に追加するなど、表彰制度の充実を図ります。</p> <p>○金沢市はたらくサイトをはじめ各種媒体を活用して、表彰企業を効果的にPRします。</p>

4 数値目標

本プランの進捗状況を客観的に把握するため、数値目標を以下のとおり設定します。なお、◎は重要業績評価指標（KPI）です。

基本方針１ 多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり

項 目		直近の数値	目標値	備考
	就業率（15～64 歳）	74.8% （2015 年）	77% （2020 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
◎	高齢者就業率（65～69 歳）	46.5% （2015 年）	52% （2020 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
	女性就業率（25～44 歳）	78.1% （2015 年）	82% （2020 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
	女性活躍推進法一般事業主行動計画策定企業数（従業員 300 人以下）	—	5 社 （2022 年）	本市事業に起因して策定した企業数
	管理的職業に従事する女性の割合	本市 16.1% 全国 16.4% （2015 年）	全国を上回る （2020 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
	起業チャレンジ若者支援事業採択数（年間）	6 件 （2018 年度）	6 件 （2022 年度）	

基本方針２ 労働生産性の向上に向けた環境づくり

項 目		直近の数値	目標値	備考
	事業従事者 1 人当たり付加価値額	512 万円 （2016 年）	増加 （2021 年）	総務省「経済センサス」（金沢市）
◎	事業従事者 1 人当たり付加価値額の前回からの伸び率	本市 1.12 倍 全国 1.09 倍 （2012-2016 年）	全国を上回る （2016-2021 年）	総務省「経済センサス」（金沢市）
	先端設備等導入計画の認定件数 （2018.6 月～2021.6 月）	—	200 件 （2018.6 月～ 2021.6 月）	生産性向上特別措置法に基づく導入促進基本計画
	金沢健康づくり応援団認定数	16 社 （2017 年度）	増加 （2022 年度）	金 沢 健 康 プ ラ ン 2018

基本方針 3 働きやすい職場に向けた環境づくり

項 目		直近の数値	目標値	備考
	県内における 1 人平均月間総実労働時間（常用労働者 30 人以上）	156.1 時間 (2017 年)	150 時間未満 (2022 年)	石川県「毎月勤労統計調査_地方調査」
	金沢市若者女性キャリアアップ促進奨励金交付件数（年間）	111 件 (2017 年度)	増加 (2022 年度)	
	放課後児童クラブの箇所数	95 箇所 (2018 年度)	増加 (2019 年度)	かなざわ子育て夢プラン 2015
	ファミリーサポートセンターの活動件数（年間）	6,481 件 (2017 年度)	6,500 件 (2019 年度)	かなざわ子育て夢プラン 2015
	県内における男性の育児休業取得率	1.97% (2017 年度)	5% (2022 年度)	石川県「賃金等労働条件実態調査」算入値
	家庭教育出前講座の実施団体数（年間）	8 団体 (2017 年度)	12 団体 (2021 年度)	金沢市家庭教育推進プログラム
	金沢イクボス企業同盟加盟企業数	85 社 (2018 年度)	100 社 (2022 年度)	
	金沢市はたらくサイトで働き方改革の取組事例を掲載する企業数	—	100 社 (2022 年度)	
◎	「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰企業数	32 社 (2017 年度)	70 社 (2022 年度)	

※目標値における括弧書きの目標年(年度)は、国勢調査など調査年が確定している項目や他の計画で指標として設定されている項目等を除き、本プラン実施期間の最終年(年度)とする。

5 金沢市役所の働き方改革

(1) これまでの経過

本市では、2005 年 3 月に「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画を、2016 年 4 月に「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画を定め、これまで、本市職員における仕事と子育ての両立と女性の活躍推進に向けて、計画的に取組を進めてきました。

2016 年 11 月、市役所や市内の企業、団体等の働き方改革の取組の拡大を目指し、市長と金沢青年会議所理事長と共同でイクボス宣言が行われ、

2017年2月には、市役所や市内での女性の活躍推進を目指し、市長による「金沢市の輝く女性の活躍を加速する」行動宣言が行われました。

本市ではこの2つの宣言を両輪として、働き方改革の実現に向けて、本格的に取り組を進めることになりました。

(2) 働き方改革の実現に向けた庁内推進体制の整備

働きやすいまち金沢を目指し、金沢版働き方改革推進プランを策定し、各種施策を総合的に推進するため、2018年4月に市長を本部長とする庁内横断組織の「働き方改革推進本部」を設置するとともに、職場の生産性向上や職員の長時間労働の是正等を検討する、金沢市役所「働き方改革」庁内ワーキンググループを立ち上げました。

加えて、2018年10月には、本市における行政事務と市民サービスのICT活用を図り、電子自治体を推進するため、庁内横断組織の「金沢市ICT活用推進本部」を設置し、2019年度から2022年度までの4年間を計画期間とする「金沢市ICT活用推進計画」を策定することとしています。

(3) 金沢市行政改革大綱に基づく「生産性の向上と職員の働き方改革」

本市では、1995年（平成7年）の第1次行政改革大綱の策定以降、計画的かつ効率的な行財政運営に努めており、現在、第6次金沢市行政改革大綱に基づき、市民や地域の力を生かした効率的で質の高い市政の実現に向けて、鋭意取り組を進めています。

しかしながら、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が進む中、限られた職員で必要とされる行政サービスを持続的かつ効果的に提供していくためには、AI、IoT等の第4次産業革命に対応するなど、行政の生産性の向上と職員の働き方改革に積極的に取り組んでいくことが必要です。

そこで、2019年度から2022年度までの4年間を推進期間とする第7次行政改革大綱（素案）では、基本方針の一つに「生産性の向上と職員の働き方改革」を据えて、ICT最先端技術の活用や行政手続きのオンライン化等により、行政の生産性を高めるとともに、RPAの活用や次期基幹系システムの構築など業務の効率化に取り組み、職員の働き方改革を推進していくこととしています。

【金沢市行政改革大綱（第7次）素案】

- 推進期間 2019年度～2022年度（4年間）
- 基本理念 「市民協働と広域連携」・「生産性向上と働き方改革」による健全で質の高い市政の実現
- 基本方針 1 市民協働と広域連携の推進
 2 生産性の向上と職員の働き方改革
 3 長期的視点に立った健全な行財政運営

6 プランの推進体制

本プランを着実に実践していくためには、働き方改革の主体となる企業、団体、NPOなどの事業者と、働き方改革を支援する行政とが連携して、取り組を進める必要があります。

そのため、庁内推進体制のほか、関係団体や有識者等で構成する連絡会議を開催し、各種施策の効果的な推進に努めていきます。

(1) 働き方改革推進本部（庁内）

庁内に設置する働き方改革推進本部（本部長：市長）において、本プランの進捗管理や関係部局の総合調整等を行い、働き方改革に係る施策を総合的かつ効果的に推進します。

(2) 有識者等連絡会議

国、県の行政機関のほか、経済団体、労働団体、有識者等で構成する連絡会議を開催するなど関係団体等と相互連携を図りながら、施策の効果や新たな課題、ニーズ等の把握に努めます。