

第5回金沢版働き方改革検討会議 発言要旨

1. 開催日時 平成31年1月29日（火）午前10時～11時15分
2. 開催場所 金沢市役所7階 第1委員会室
3. 出席委員 眞鍋委員（議長）、石野委員、北川委員、菊池委員、高委員、高井委員、細田委員（以上7名）
4. 事務局 吉田経済局長 他5名
5. 次第 議題

- (1) 金沢版働き方改革推進プラン案について（資料番号1～3）
- (2) その他（意見交換）

○意見交換（主な意見）

委員

重要業績評価指標（KPI）として、高齢者の就業率を取り上げている点や、65～69歳という年齢にスポットを当てていることは良いと思う。

市役所として、この年代にスポットを当てることについてはどう考えているか。

事務局

全国的な傾向であるが、就業率のデータを確認すると、65～69歳という年齢層は60～64歳の年齢層と比較して20ポイントほど低くなっている。

国の高齢者雇用安定法の改正による継続雇用制度の拡がりもあり、今年度の国の集計では、65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%に達している。

こうしたことから、市としては65歳以上の年齢層に着目して、就労支援を行っていきたいと考えている。

委員

基本方針2（生産性の向上に向けた環境づくり）の(7)「次代を担う人材の育成や働き手のスキルアップ」は、基本方針1（多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり）に入る内容ではないか。

事務局

基本方針 2 (7) は、第 4 次産業革命が求める能力の開発に主眼を置いた施策・取組として整理している。

委 員

前回に比べて、具体的な内容が書かれているので、このまま進めていけば良いと思う。

ただ、男性の育児休業取得率を 1.97%から 5%に引き上げるというのは現実的には難しく、そのための具体的な取組みとしては弱いと感じる。そもそも制度自体を知らない人もいるし、妻が休んでいる中で自分が休むことに対して違和感を持つ男性もいる。

金沢イクボス企業同盟の加盟企業の中で率先して男性育児休業を取得してもらい、啓発していくということも良いだろう。

有給休暇（以下、有休）取得率を向上させれば、必然的に総労働時間は下がると思う。4月から年5日の有休取得が義務化されることもあり、そこから働き方改革に手をつけようとしている企業も多いが、特に男性の中で有休を取る意識の低い人が多いと感じる。

工場等の職場であれば、年間カレンダーの中で休みを設定できるが、さらに5日分の休日が義務化されると労働日が減って仕事にならないという声もある。一方、飲食業界においては代わりとなる要員が不足しており、そもそも有休の概念がない場合も多い。仕事の中身を見直してなるべく業務の平準化をしていく必要があると感じている。

事務局

金沢イクボス企業同盟加盟企業 85 社と連携して具体的な取組みを研究しているところであり、実際に男性が育児休業を取得できた企業の事例などを紹介していきたい。

また、石川労働局作成のいしかわ働き方改革支援ハンドブックの中で、育休の取得や奨励金制度等が紹介されており、市としてもさまざまな支援策に関する情報提供をしていきたいと考えている。

男性育児休業取得率については、少なくとも全国平均のレベルにまでは達したいという思いで KPI を設定したものである。

委 員

私の会社では、7 日間の有休取得奨励日を設定してきた。今年度からは 10 日間の設定をしている。

高齢者に重点を当てた計画となっているが、高齢者にどのような仕事をしてもらうかも課題だと考えている。

特に役職が外れた社員においては同じ企業の中で継続雇用するということは難しい面もある。65 歳になったら、別の企業で働くという選択肢もあるのではないかな。

事務局

基本方針 1 (1) 「① 65 歳以上の雇用支援強化」において、65 歳以上の方を新たに雇い入れた企業への助成を検討することとしている。

委 員

65 歳以上の方に対し、新しい仕事に向かう際の支援はあるのか。

事務局

高齢者の方には、ご自身の経験した職務内容とは異なる仕事にも目を向けていただきたいということもあり、現在でもインターンシップや企業見学を通したマッチング支援を実施している。

高齢者の雇用においては時間や勤務場所、職務内容の制限もあると考え、受け入れる企業向けのセミナーも実施しているところである。

委 員

基本方針 3 の KPI において、「金沢市はたらく人にやさしい事業所」として 70 社の表彰を目標としているが、実際に働き方改革に向けた取組を行っている企業は多く、もっと増やせるのではないかな。

申請が面倒という企業もあるのかもしれないが、新入社員の採用という面においても有利に働くものであると考える。現在の就活生は、安定して長く働くことができる点や離職率が低い点などを重視しており、学生が県外に出てしまうことを防ぐことにもつながるのではないかなと思う。

事務局

なかなか応募が少ない現状であるが、直接企業に出向いて応募の呼びかけを行い、今年度においては、8社の応募があった。今後とも毎年同数程度の応募を見込んでいるが、70社というのもあくまで目安であり、それ以上に増やしていきたいと考えている。

委 員

これまで各担当部署において、個々で取り組んできた施策もあると思うが、このように金沢市全体の取り組みとして確認できたのはこの検討会議の成果であると思う。

今後、具体的な成果を出すためには、このプランの周知が重要になる。推進体制などをわかりやすい図にするなど、伝わりやすいパンフレットのようなものがあると良い。

また、プランの途中段階の検証をどのように行うか明確にするべきである。「働き方改革」に関する問い合わせ窓口の一本化もできると良い。

事務局

今後の予定であるが、パブリックコメントに対する回答は、今月中にもホームページで公表する。

プラン案については、本日の議論を踏まえて最終調整を行い、2/15（金）に「金沢版働き方改革推進プラン（案）」として、眞鍋議長から市長へ報告いただく予定である。

策定した「金沢版働き方改革推進プラン」は、2月下旬に市議会経済環境常任委員会へ報告するとともに、HP等で公表させていただく。同時に印刷製本も進め、3月中には委員を含め関係各団体へ配布する予定である。

以 上