

第3回金沢版働き方改革検討会議 発言要旨

1. 開催日時 平成30年10月1日（月）午後2時～4時
2. 開催場所 金沢市役所 会議室「兼六」
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、玉田委員、細田委員（以上8名）
4. 事務局 吉田経済局長 他5名
5. 次第 議題
 - （1） 前回までの意見集約等について（資料番号1）
 - （2） 基礎調査結果の中間報告について（資料番号2～4）
 - （3） 金沢版働き方改革推進プラン骨子素案について（資料番号5）
 - （4） 意見交換

○意見交換（主な意見）

委員	<p>働き方改革に取り組んでいる企業が6割あるも、「総労働時間が削減された」と「まだ効果が現れていない」割合が高く対照的な結果である。着手しているが効果が上がっていない企業に対して、金沢市として啓発する余地がある。</p> <p>課題の多い中、工夫により成果を出している企業の事例集を連続して公表してはどうか。実名で出すことによって当該企業のインセンティブになるとともに、効果が上がらない企業の参考になる。</p> <p>基本方針1に、SDGsを踏まえた計画であることを明示した方がよい。現状と課題の矢印（解決方策）のどこかに、「課題に対して先駆的な取り組みを実施し、成果をあげている成功事例の紹介・告知」を入れてはどうか。</p>
委員	<p>SDGsを取り入れた目標を掲げることは理解できるが、プランに織り込めるのか。</p>
事務局	<p>SDGsについては、7月に金沢市は金沢青年会議所、OUIK（国連大学サステナビリティ高等研究所いしかわ・かなざわオペレーティング・ユニット）と包括協定を結んだところである。</p> <p>「働く」ことについては、女性や障害者、高齢者、外国人の雇用支援という点で「誰もとり残さない」とする目標と合致するものと考えている。SDGsに関する担当課と情報を共有しながら進めていきたい。</p>

委 員	骨子素案について、国、県との整合性だけでなく、上位計画として3年前に策定した金沢版総合戦略の中で働き方改革の位置づけがあるのか。
事務局	金沢版総合戦略の基本目標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」において、「(4)女性が活躍しやすい環境づくり」の「①女性が活躍するための施策の充実」及び「②ワーク・ライフ・バランスの推進」が位置づけられている。
委 員	労働環境では月平均総労働時間が2015年に上昇している。事務局から踏み込んだ見解があるなら伺いたい。
事務局	北陸新幹線開業の影響で上昇しているものと推測している。有効求人倍率が2015年から高くなっている理由も同様に考えている。
委 員	<p>骨子素案にある、プランの基本理念が「生涯にわたり働きやすい金沢の実現」となっているが、“金沢の実現”という言葉がなければどこのまちでも通用する。</p> <p>金沢市の関連計画として6つあるが、「金沢市新産業創出ビジョン」や「ものづくり戦略2015」は金沢独自の具体的な施策である。</p> <p>ここまで踏み込んだ具体的な施策がこれから出てくるという解釈でよいのか。</p>
事務局	今回は骨子素案の施策の方向性までしか示していないが、今後具体的な施策を出していく予定である。金沢らしさに関するご意見は真摯に受け止めたい。金沢市は全国的にも高齢者や女性の就業率が高水準であるということが特徴である。さらなる高みを目指しつつ短所といわれる数値を上げていきたいと考える。
委 員	<p>骨子素案の基本方針3「長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備」について、一人あたりの生産性を伸ばしていくことが残業時間削減には重要である。</p> <p>産業によって生産性が異なるのは全国的な潮流だが、金沢市に多い産業の生産性が低い。ここを掘り下げて分析し、生産性向上に力を入れるのが効果的であると考え。そうしないと金沢市全体の底上げにつながらない。</p>

事務局	今回のプランについては、産業別の分析はしていないが、付加価値額の違いは顕著である。どのような施策が効果的であるか検討していきたい。
委員	<p>働き方改革や生産性向上、意識改革のセミナーや研修依頼を受けるが、働き方改革に対する市民の意識がまだまだ低いと感じる。今後、どのように意識を浸透させるよう取り組んでいくのかが重要である。</p> <p>成果を上げている企業もあるので、成功事例を出していくことは実現したらよいと思う。</p>
委員	<p>この会議ではよい意見が出ている。ただし、意見集約では、現場の目線、世界を見据えた話などレベル毎に意見を整理して、現場でできること、金沢市でできることという整理をしてほしい。金沢市での具体的な現状と課題を明確にし、共有化してもらうのが先ではないか。</p> <p>金沢らしさとは何かというところを考えているが難しい。資料番号4の検討事項を解決しても金沢らしさはない。こんな特徴をもった働き方改革を金沢独自でやっているということが金沢らしさかもしれない。いろんな業種があり、みな人手不足で長時間労働で困っている。金沢らしさと言って、観光業に特化した業種だけを対象としてもらっても困る。</p> <p>AIやIoTを導入する際は、経営者ではなく現場での棚卸から始まる。企業によって困っていることも違うし必要な改革案も変わってくる。</p> <p>この会議は、データや資料を分析するところから始めるのか、資料やデータに基づいて金沢市が分析したことに意見を言うのか、プランに肉付けをする話なのか、プランをブレークダウンした具体的な施策を考える場なのか、自分自身の整理がついていないので教えてほしい。</p>
事務局	<p>今回は基礎調査やアンケートの結果をもとに骨子素案としてまとめたつもりだったが、見えにくかったと反省している。みなさんのご意見を方針にリンクさせてまとめていきたい。</p> <p>現場での棚卸など、効果的な手法についてもお聞かせ頂き、情報提供、啓発支援など今後の施策につなげていきたい。データについては次回わかりやすく整理したい。</p>
議長	この会議では金沢らしさがキーワードになっているが、今回のデータから現状や課題について金沢らしさが見えにくい、わかりやすく提示されていない印象があるので、次回は整理して頂きたい。

委 員	<p>働き方改革と言われても、中小企業の経営者は、これを進めることにより社員の会社に対する帰属意識が薄れることを懸念している。</p> <p>アンケートで「働き方改革をしても効果が現れていない／効果を感じない」と50%の経営者が回答していることが現実である。行政でどのように金沢らしさを導き出すのか。基本理念で「働きやすいまち金沢の実現」とあるが、「住みやすい金沢」であって「働きやすい会社」をどうしたらいいかである。個々の企業にあった多様性のある働き方があればよく、金沢市はそれを多面的に応援するという特色ある逆発想でよい。</p> <p>働き方改革の主人公は経営者と働き手である。</p> <p>出前講座は効果的なので、行政にはこのような能動的な形を望む。</p>
事務局	<p>働き方改革は行政が旗をふっても進まないものである。アンケートの結果からも、働き方改革は企業の経営者、中間管理職、従業員も意識改革がなければ進まないとみなさん認識している。業種、規模に限らず、各会社として進めていただくことである。</p> <p>方針1～3も行政が行うことは「環境づくり」である。指導的立場は国が行うわけであるが、企業が進める上での環境づくりを金沢市が行うという点では委員の意見と同じである。</p> <p>アンケート結果から施策の方向性を整理したので、今後金沢らしさをどう出していくかについては具体的な施策を全庁的に検討していきたい。法律に関する理解や他の企業の取り組みの情報提供といった意見もあるので、具体的な施策としてやっていきたい。</p>
委 員	<p>業種や規模も様々であるのに一律に働き方改革を実行するのは難しいと私も考える。零細企業も多く、生産性向上も残業削減も企業の発展を阻むので一筋縄ではいかない。</p> <p>金沢らしさとしては、自分の子どもを働かせたいと思う企業が増え、そして良い企業が持続していくといいと思うので、労働環境を少しずつよくしていくような橋渡しを金沢市が行うのがよい。個々の取り組みは各会社でないとできない。</p> <p>人手が不足している業種にスポットをあてて求人に結びつくような取り組みを市がするとよい。橋渡しを期待している。</p>

委 員	<p>金沢らしさの議論を会議で追求されているのは有意義である。</p> <p>働き方改革の目指す姿には、職場だけでなく暮らしや家庭も含めてということ、「まち」と表現したので抽象化してしまったのではと考える。金沢版プランとして、地域活動をしているすばらしいところを出せないかと思っている</p>
議 長	<p>目指す成果のうち「③働く満足度の向上」は資料番号3の企業アンケートに基づくものと理解した。満足している人は半数程度である。中間管理職、一般従業員のアンケート結果では、「働くこと」について重要視しているのは、「安定した収入」に次いで「よい人間関係の職場で働くことができる」である。職場の人間関係を高めることが満足度を高めることであることに注目すると、残業があったとしても風通しのよい職場に価値があるのかもしれない。</p> <p>このようにデータをみていくと現場に即したプランが出せるのではないか。次回詳しい分析を期待したい。</p>
委 員	<p>若い人は、人間関係よりも、残業が少ない、休日があるということに重きをおいているのではないかと思う。離職すると他の産業へ転職する傾向がある。</p>
委 員	<p>アンケートの「働くことに関し重要視していること」に仕事を通じての「貢献度」や「自己革新」が選択肢にないので、次回があれば加えてほしい。</p>
事務局	<p>アンケートで「どのような時間を増やしたいか」を尋ねたところ、スキルアップ・自己啓発については、経営者で50%近く、中間管理職、4割強ある。休息や地域貢献活動などの回答もあるので参考にしたい。</p> <p>次回検討会議では最終の骨子案を提示する予定である。</p>

以上