

令和3年度 第2回金沢市雇用対策連絡会 発言要旨

1. 開催日時 令和3年11月18日（木）午前10時～11時30分
2. 開催場所 金沢市第1本庁舎 405会議室
3. 出席委員 村山座長、北南委員、中野委員、石野委員、西田委員、藤井委員、川端委員、古委員、林委員（以上9名）
4. 事務局 山田経済局長 他4名

5. 内 容

議題（1）コロナ禍を踏まえた雇用対策・働き方改革推進について

- ①働き方改革に関する企業アンケート調査結果報告
事務局が資料に基づき説明
- ②委員からの意見、提案

議題（2）金沢版働き方改革推進プランの一部見直しについて

事務局が資料に基づき説明後、委員から意見、提案

【議題（1）に関する意見、提案】

- ・アンケート結果を見ると、例えば冒頭の「働き方改革に取り組んでいますか」という設問では、働き方改革関連法案のロードマップが示されているなかで、普及を図る我々としても、具体的に何ができていて何がまだ至らないのかがわかると良い。
- ・取り組まれていない理由には「人手が足りない」という意見が多いが、現場に張り付く人が足りないという話もあれば、労務管理をする余裕がないという話も耳にする。こうした実情を把握できれば、この先の取り組みにも参考になるし、市のプランを実行していく過程の中でも施策の参考になると思われる。
- ・意見提案として、まずは高齢者雇用に関して、就業規則上の定年を延ばした事業所が増えてきているが、どう運用していくかはまだまだ手探りで、試行の段階だと思われるので、先行事例を紹介もらえるとありがたい。
- ・次に労働移動の問題だが、マイナスの要素ばかりではなく、コロナ禍でも学ぶべきところは学ばなければいけない。その一つが、やはり業種によって人の過不足が生じ、国には在籍型出向の補助金支援制度があるが、市にもそうした在籍型出向のような余剰の業種から人手不足の業種への労働移動の仕組みが将来的にも必要であると思う。
これに関しては、当会所管で言うところ「特定地域づくり事業協同組合」という制度がある。季節労働力を他の業種に順番に派遣するようなことを、組合という形で行うもので、自治体が参画することが前提になっている。珠洲市が県内の第1号になる予定

で検討が進んでいる。他市町からも相談があり、季節的な労働力を弾力的に充当していこうという動きがコロナ禍をきっかけに広がっており、事業形態はともかく、ひとつの在り方になっていくと思う。

- ・労働生産性の向上についてだが、中小企業の生産性が低いと語られることが多々ある。儲けがなくても給料を払うために仕事を受けざるを得ないという話も少なからずあり、適正な価格で請負うことができない小さな企業が多いことが根底にあると思う。

- ・公正取引委員会も下請け請負を厳重にチェックすることを言っているが、加えて、中小企業自体でも専門家派遣を通じて原価計算を見直そうという動きが多々出ており、やはり適正な価格でなければやっていけないという認識が広がっており、同じ仕事をやっても利益が増えて、生産性が上がる構図になれば、賃上げ問題の解消につながると思う。

- ・最後に高齢者と女性の雇用の問題についてだが、これまで問題になってこなかったことが様々出ている。女性をめぐっては、更衣室やトイレの問題に始まり、高齢者では、パワースーツ的な安全装具などを運搬や出荷倉庫に従事している高齢者に用意している企業もたくさん出てきているので、これから高齢者や女性の働く職場のいろんな設備や補装具といったものの充実、支援ということも視野に入れていかなければいけないと感じる。

- ・私どもの会員事業所は、ほとんどが小規模事業者であり、コロナで大変傷ついている中で、その事業継続から雇用まで、いろいろ頑張っている現状がある。

- ・働き方改革について、企業にとって人材は重要な経営資源であるので、優秀な人材を確保し、従業員が働きやすいように経営していきたいということを、基本的には思っているが、現実的には、経営環境の厳しい中で、なかなか取り組めないというところがあると思う。

特に、製造業よりも商業サービス業は生産性の向上が必要で、生産性向上のためには、デジタル技術の活用が必要となる。商業サービス業の場合、バックの業務がいかに効率的になるかが重要だが、そこがなかなか着手されていない。

中小企業の場合は「中小企業＝経営者」で、経営者がITなどに取り組む姿勢がないと、なかなか進んでいかない現状がある。

例えば、今年の商談会はリアルとZoomのハイブリッドで行ったが、そういう商談会に参加する企業であっても、Zoomを使ったことがないとか、慣れていないという企業が多いことに少し驚いた。職員や業者がサポートしながら商談を進めたのだが、積極的な企業であっても、そのような現状がある。

やはり生産性向上を行っていかないと、働き方改革が円滑に進んでいかないのではないかと思う。

- ・それから、適正取引の問題はどうしてもある。

中小企業の場合、固定費の比率が非常に高い中、利益を十分に確保しないと固定費を

回す財源にはならない。日本商工会議所をはじめ経済団体のパートナーシップ構築宣言や、適正取引という観念から公正取引委員会も同様の動きになっていて、今、政府でも分配の話が出ているが、中小企業は弱い立場なので、利益補完できなければ、その人件費にまわす費用が少なくなる。

・今、雇用調整助成金の特例措置の延長が11月末までになっているが、さらに延長して欲しいし、働き方改革に取り組む事業者に対する業務改善助成金などの制度創設のような行政の支援がないと、理想的な働き方改革というのは難しいのではないかなと思う。

企業は、雇用、やはり人材がとても大事であり、それを何とかしたいということが大前提にあるのだが、ない袖は振れないというところもあるということである。

・企業は、人がいなければ発展できない。人の確保は、喫緊の問題ではあるが、昨今は、”人の定着の悪さ“が、問題となっている。

当社は、新卒の採用に、ご多分に漏れず、莫大な経費をかけている。

しかしながら、毎年、退職者が出ている状況である。

体調や家庭の事情で辞めざるを得ない人もいるが、ちょっと仕事に躓きを感じると、“他社・多業種の方が自分に向いていると思うのもう一度やり直したい”との理由で辞める人が、多数を占めている。

特に新卒の場合は、将来“医者になりたい”“弁護士になりたい”とか目的を明確に持って学業を終えた人は定着するケースが多いと思われるが、サービス業の場合は、大学3年の時に就活が始まり、自分のやりたい仕事が明確になっていない状況で、とにかく、1日も早く内定をもらいたい気持ちの方がはやって、曖昧な気持ちで会社を選んでいるようで、覚悟の無さを感じる。

とは言え、貴重な人材に対して、企業は将来を期待して、懸命に社員教育を実施する。先輩社員は、自分の仕事を横においてでも、親身に指導してくれている。

だが、残念ながら辞めていく社員がいることに、こうした教育、指導にかけた時間とコストの無駄が問題であると思う。

時間の無駄を無くすためにも、ミスマッチングを無くす就活のやり方を追求すべきではないか。

・企業は、ここ数年、働き方改革に取り組みながら、働く環境を改善している。

当社も、退職願が出るたびに役員の中で原因を分析し、勤怠管理の強化、業務の分散などを行うなど、辞めていく社員から教えられながら、働き方改革をすすめている。

・中小企業のみならず、大手企業も人材不足となってきており、即戦力となる中小企業の人材を引き抜く傾向が顕著である。

転職＝スキルアップのイメージもあって、何の躊躇もなく転職がなされる。

福利厚生、企業の将来性等、中小企業はまだまだ大手企業に及ばない事が多い。

そうすると、中小企業は自社の魅力（社会から必要とされてること）、中小企業なら

ではのやりがい、また、自分が会社から認められ、必要とされている人材であることを社員に伝え、植え付けていかなくてはならない。

・当社も新たな取り組みとして、人事評価制度を採り入れた。

社員から“自分をどの様に成長させたいか”を提言してもらい、その成長を評価しながら、社員のやりがいに重きを置いて、結果、会社の成長に連動できればと思う。

・多様な人材の活躍については、全ての面でパーフェクト人は皆無で、“個性を大切に、できることを認めてあげる”そんな社風を作っていかなければならない。

また、女性が7割の会社なので、子育て・家庭と仕事との両立ができるよう、社員から年1回アンケートを提供してもらい、要望を聴取し、又、随時、社内メールで社内の業務改善を提言してもらい、役員会で審議している。

社員の要望をできる限り叶えてあげることにより、居心地の良い職場環境ができる。

・コロナ禍のことではあるが、濃厚接触者が出た場合、当社は、テレワークを活用して何とか乗り越えたが、絶えず人手不足だった。

たまたま、商工会議所のメンバーの方が、ホテルや、大型レクレーション会場のクリーニング業務をされていて、コロナ禍で、仕事が激減した旨のお話をされていたので、余剰人員の方に当社を助けていただけないか尋ねたところ、

雇用助成金がもらえなくなるので、できないとのことだった。

単に助成金を払うだけでなく、必要などころに必要な人材をあてがう仕組みがあればよかった。

・まず雇用の部分で、コロナ禍の状況でありながら、最低賃金が昨年から28円アップした。この部分については経営者が納得していないところもあるが、日本人の賃金がずっと横ばいが続き、賃金の上昇が抑えられて活性化がなかったことが、日本経済の伸びがない要因ではないかという話が、世の中で少しずつ出てきている。

このような中で、今後これ以上総人件費が上がると、今の人員の維持も難しく、人員削減の可能性も出てきているが、一方で、賃金上昇が無理だというところは、一時的な緩和措置として、やはり公的な支援がどうしても企業には必要ではないかと思う。

もう一つは、今後このペースで賃金が上がっていった時に起きる現象として、高卒の初任給との問題だ。私どもの会社でも、最低賃金がもう高卒の初任給とかなり近づいてきており、このペースでいくと数年後には逆転するので、そうなると高卒の初任給を上げざるを得ない。

結果的に何が起きるかという、賃金を、これまで働いている従業員の給料も順次上げていかなければならず、これが今後どういう現象を起こしていくのか、企業としても今まで経験したことがないことを想定しながら、人件費について考えていかなければならない時代に突入する。

それがために企業が倒産して失業するとか、人件費が上がったので人を切っていくというようなことでは意味がないので、金沢市もしっかりと支援をしてもらいたいと

考えている。

・多様な人材の活用促進について、障害者、外国人労働者、こういった方々が安心して働く環境づくりというのは、当然求められる。

ある会社で取り組んだ事例だが、障害のある方を雇った際、働きやすい環境づくり、職場づくりをしようと社長さんが頑張った結果、障害の有無にかかわらず、ものすごく働きやすい職場になり、結果としていい人材も集まってきた。企業として働き方、働きやすい環境づくりに積極的に取り組むことによって、結果として企業のイメージが上がっていく、たくさんの優秀な人材が取れるというプラスの方向に動いていった。このようなこともあるので、働く環境づくりをしっかりと取り組んでいきたいと考えている。

・労働生産性の向上については、これもやはり賃金に紐づく話なのだが、残業代欲しさに残業している方にとっては、生産性が上がった結果、定時で帰るので、給料が下がってしまった。

こういったところを、賃上げでカバーしてほしいという話なのだが、やはり、企業側としても考えていかなければいけないのは、そもそもの基本給が安く、残業代目当てに仕事をしていることである。結局これが働き方改革を阻害している原因でもあったのではないかと考えている。これについては、企業として、なかなか賃金は上げづらいにしても、ボーナスでその分はカバーし、年収ベースで厚みを持たせてはどうかというような提案も出てきている。

我々としても労働生産性の向上を全部否定するわけではないので、やはりその労働時間と賃金のバランスをしっかりととれるような仕組みというのを、労使で話し合っていくべきではないかなと考えている。

・働きやすい職場環境づくりで、先ほど、離職の話も出ていたが、私の会社でいうと、若い社員、組合員が、給料のことであるとか、職場の上司がすごく嫌だとか、いろいろあり、最短で午前中で辞めた方もいた。

一方、仕事等々、上司、先輩との関係でやっていく傍らで、全然その職場と関係ない人がいろいろ話を聞いてあげる、例えばエルダー制度のようなものを導入すると、若い人の離職が防げるのではないかと思う。

自分の会社でいうと、あまり給料が上げられる状況ではないが、皆さん頑張っている仕事されているので、やはり話を聞く仕組みを作っていくのは効果があるのではないかと考えている。

・福祉関係、保育関係の、いわゆるエッセンシャルワーカーでは、今回のアンケートにはちょっと特殊な形に反映されてくると思う。

まず、雇用に関して、保育や介護の現場というのは、重労働であるということ、そして低賃金であるという理由から、今まで離職に至るといったケースが非常に多くあっ

た。それに加えて、コロナ禍において、ストレスとか、リスク回避という理由で、職を離れる人が増えてきているのが現状である。

一般企業も同様だろうが、特にどうしてもコロナにかかるわけにいかない、濃厚接触者になるわけにはいかないという職場なので、そのストレスはすさまじいものがあると聞いており、そういったストレスから辞めていく方が出てきている。

逆に求人を出しても、なかなかそういうところには行きたがらないことから、やはり人員不足が慢性的になっているのが現状であり、良質な保育活動や介護サービスを提供するためには、雇用人員の確保、充実が喫緊の課題であると思っている。

・多様な人材の活躍推進に向けた環境づくりに関しては、高齢者の増加や待機児童問題に伴い、人材が慢性的に不足している中では、潜在介護士や潜在保育士といった方をもう一度職場に戻すために、シニア世代の活用、賃金の改善が重要になってくると思う。

低賃金がネックの一つになっていると思っているが、今、政府で、保育や介護の場で働く方々の賃金を少し増やそうという検討もされている。私たちが興味深く見ていかなければいけないと思っているし、これが実行されると少しは改善されるような気がしている。

いずれにしても、コロナ禍においては、人材不足が解消されることは難しいと考えている。

・働きやすい職場づくりについて、コロナ禍において、安心して働ける職場づくりは必要で、そのためには施設におけるデジタル環境の充実が必要だと思っている。

ご存知の通り、福祉の仕事は、お世話する人とされる人とが触れ合う仕事であるので、テレワークが大変困難なのだが、逆に、会議や打ち合わせ等をZoomで行うとか、現在職員間の連絡をLINEで行うといった改革を行っている。

そのためにも、Wi-Fiの整備や機器の充実など、デジタル環境の充実を、今やらなければいけないと皆思っているし、我々も進めて行って欲しいと思っている。

・アンケートにおいて、働き方改革をしていない理由は、人手が足りないというのが一番の理由であり、また、ノウハウがわからないというのもあった。

我々がいろいろな企業に聞いていると、小規模の企業に関しては、働き方改革を大きく捉えすぎて、社員自体がどれから手をつければいいのか、取り掛かりが一番わかりにくいということがある。働き方改革というのはこうですよというノウハウが、ある程度システム化していけば、49人以下の小規模の企業でもだんだん進んでいくのかなと思う。

・働き方改革というのは、バックボーンがあると思う。

シルバー人材センターができたのが昭和55年ぐらいだが、その時は定年が55歳だった。そのあと60歳、65歳となって、今年から70歳まで努力義務というようにだんだん変化してきた。

若者のような新しい人の雇用と、高齢者、女性、この構成バランスがなかなか難しい。それにAIが入ってくると、だんだんAIによって会社全体が効率化され、労働者数が減らされる。定年がだんだん上がっていく。それを考えると、高齢者を含めた人材のバランスがうまくかみ合っていけばいいのかなと思う。

当センターでいうと、約1,800人の会員のうち30%が女性である。女性が働くことによってセンター自体にも活性化が生まれるし、やはり女性の進出は大事だと思う。当センターも介護の仕事を少しお手伝いさせていただいている。やはり介護に関することでは、気遣いや、家事の経験など、男性にはできないようなことを、きめ細やかにできるという強みがあり、そういったところは女性の進出による影響が大きいのかなと思う。

会員の平均年齢が73歳で、91歳の方でまだバリバリで働いている方もいる。平均年齢は、定年が延びてくることによって変わってきた。

73歳以上の高齢者が高齢者を介護できているという事実から、うまくバランスが保てれば、新しい潮流になると思う。

・企業によっても、業務にいろんな分野があると思うが、高齢者やAIが担う分野を上手に振り分けることができれば、さらに働き方改革が前進していくと思う。

【行政機関からの補足、情報提供】

(北南委員)

今回のアンケートで働き方改革に取り組んでいない理由として、人手が足りないということが一番多いということを押見した。ハローワークでは、求人・求職のマッチングに努めているところであるが、最近の雇用失業情勢でいうと、有効求人倍率が少しずつ上昇してきている状況である。

参考までに、厚生労働省では色々な認定制度があり、例えば若者の採用・育成に積極的で雇用管理などが優良な企業を「ユースエール認定企業」として認定したり、障害者雇用優良企業を「もにす」として認定している。学生に限らず、仕事探しをしておられる方の中には、こうした認定制度を参考に企業を探している場合があり、認定企業が良い人材を確保でき、企業が成長する、更に働きやすい職場環境が実現するという好循環を生み出すことで、働き方改革につながっていくものと考えている。

このように、認定制度を取得していただくことが、人手不足解消や良い人材を確保していくための一つの方法としてお話しさせていただいている。

それから、高齢者・女性・障害者の方など、それぞれの方が希望される仕事に就いていただけるよう職業相談・紹介を行っているが、今、システム化が進み、ハローワークに来なくてもオンラインで求人申込や求職登録ができるようになってきている。

例えば、求人受理でいうと、窓口に来所された場合は、求人申込書の記載内容以外に色々と企業の状況等をお聞かせいただくことにより、プラスアルファの情報として

蓄積し、事業所の了解の下、求職者により詳細な情報として提供することで求人への理解が進み、応募、就職につながるようにしたいところであるが、ハローワークに来所される機会が減ると、そうした情報収集が難しくなってしまうことがある。

更に、コロナ禍以前は、求人事業所に訪問し、実際に作業風景などを見せていただくことにより、会社の雰囲気などを把握し、これを求職者に伝えることで、応募につながりやすくなるということもあったが、コロナ禍で、事業所へ訪問したいと思っても、今はちょっと勘弁して欲しいと断られるようなこともあるのが現状である。

また、一般の求職者については、ハローワークに来てもらえばもちろん対面で仕事の相談・紹介を行うが、コロナ禍で、ハローワークへ行ってコロナ感染するかもしれないと不安に思われる方もいらっしゃるので、現在、ヤングハローワークやマザーズハローワークでは、オンラインによる職業相談も実施している。

マザーズハローワークの方は最近始めたばかりだが、特に子供連れで来所いただくのは、なかなか大変かと思われるので、家で子供を見ながらオンラインで相談できるような体制づくりを進めてきているところである。

そのほか、ハローワークでは、特に人手不足が厳しい福祉、警備、運輸等の専門コーナーを作り、企業ガイダンスやセミナーを開いたり、人手不足業種の魅力を発信、情報提供したりすることにより人材確保に力を入れて取り組んでいる。

(中野委員)

商工労働部の取り組みについていくつか紹介する。

一つは「よろず支援拠点」をI S I C Oの中に設置している。例えば生産性を向上させたいとか、あるいはテレワークを導入したいという悩みなどがあった場合に、専門の相談員が相談を受けている。

またデジタルの関係では、例えば「デジタル化実践道場」において、基礎コース、実践コースを設け、企業のA I、I o Tの導入を通じたデジタル化の推進の取り組みを行っている。

それから副業・兼業については、モデル事業的に今年度から始めている事業がある。今年度はもう終了したものもあるかもしれないが、来年度以降も検討しているものがあるので、ご承知いただきたい。

【議題（2）に関する意見、提案】

・プロフェッショナル人材が今後必要になるというのはよく理解できるが、ここで言っている「プロフェッショナル人材」とはどんな人材かと考えることがある。

当会で、専門家派遣を数々行っているが、どんな専門家を企業が求めているかとい

うと、一つは、経営計画や、設備投資計画など企業経営の方針を固めるための経営診断士のような人材であり、また、小規模な事業所では、商品陳列のディスプレイやポップのような、店舗、商店街でどうやったら物が売れるかというデザイナー的、或いはプロデューサー的な専門家というように、企業が求める専門家は専門分野や雇用形態に関して様々あると考えており、注意が必要に感じる。

(座長)

先ほどアンケートでも個別にはいろいろなご意見が企業ごとにあるのかとは思いますが、施策の反映に向けて、配慮してもらいたいという意見である。

・働く場というのは企業ということになるわけだが、もちろん企業とは組織なので、企業としては利潤の追求が究極の目的なのだが、企業の役割というのはそんな狭いものではなく、そのことだけで存立できない世の中になっている。目的を持った組織の中で、やはり一番大事なのは、その企業がどういう考え方で、事業活動を行っているかを明確にしないといけないということを、議論を聞いて思った。

やはり、働くということは、人間としての基本的な行動であることから、自分がどんな組織で、どんな目的を持った組織の中で働いているのかということはとても大事な気がする。

私どもで経営支援する時に、まずその企業の現状を分析して、経営計画を立てて、行動計画を立てるということを行うわけだが、中小企業で一番抜けているのは、その企業の考えていることが従業員に伝わっていないことが多いということであり、一番問題である。

経営改善で一番大事なのは、経営者側が、従業員に会社の考え方や目標を明確にし、それらを具体的にすることが必要だと思う。

だから、働き方改革をするときには、いろんな施策、企業も行動、それから従業員も協力が必要だが、その大前提となる理念が、企業側にも、それから社会全体としてもやはり必要だということを議論として持つことが非常に大事だと思う。

もう一つは、少し具体的な話だが、テレワークは、今積極的な理由として導入されているわけではなく、コロナ禍が原因で導入したという経緯があると思う。

当所もコロナをきっかけに時差出勤とか勤務時間の変更をやっているが、職員と話していると、将来、自分が子供を産んだときに、育児休暇でなくテレワークになったらいいといった意見もあった。

だから、職場に来なくても働けるというそのメリットを生かして、育児や介護にテレワークを活用した働き方をみんなで勉強して、企業に提案するというような考え方があるかと思う。

・近年、働き方改革が社会問題となり、かなり企業の意識改革が浸透してきたと思う。

一方、従業員もやりがい、満足度、幸福感を感じられる天職を見つけてほしい。両者が、相互理解しながら温度差を縮めることで、働き方改革が浸透してくるのではないかと思う。

・今、キーワードとしてデジタル化ということがあるかと思うが、ここに「安全衛生」の部分を考えていただきたい。

例えば、製造業であれば、やはりデジタル化は、特に中小企業にとっては設備投資になるので、かなり体力的にしんどい部分がある。

一方で、機械が自動化されることによって、例えば、手を入れて挟まれたり、回転体に巻き込まれたりといった事故は、タッチパネルで機械を全部操作できるようになれば、防いでいけると思う。

車の自動運転を例に挙げると、人間が車を運転する時に起こす事故率と、AIが運転することによって起こす事故率が、人間の方が高いとなれば、自然とAIの自動運転が普及するというふうな発想と同じように、作業現場においてもどんどん自動化を進めていくというところが、今後必要な部分ではないかと思う。

あと、例えば、現在行われているところと言えば、建設現場においては、いわゆるウェアラブルというのは、着るだけで、体温や心拍数などを測って体調管理をしていく。こういったところをやっぱり安全衛生の視点から、働く人の生命を守るという視点でデジタル化を進める、こういう視点も今後入れていただければ良いと思う。

(座長)

その他、本日の議題について本日欠席の方からもご意見、提案をもらっているので、事務局から紹介してもらおう。

(事務局)

全体の施策としては評価をもらっているが、利活用してこそその施策であるので、そういう啓発、広報という面で、今後も引き続き力を入れていってもらいたいという意見をもらっている。

(座長)

行政からの発信力というのは、なかなか届くところに届いてないことも、こちらで把握できていないということもある。委員の方にも協力してもらいながら、伝えてもらいたいと思う。またその発信の方法等についても、意見等あれば、事務局の方に寄せていただきたい。