

## 平成30年度 金沢市雇用対策連絡会 発言要旨

1. 開催日時 平成30年7月19日（木）午後2時～3時30分
2. 開催場所 金沢市役所 兼六会議室
3. 出席委員 細田座長、入船委員、大橋委員、渡辺委員、菊池委員、中村委員、林委員、加葉田委員、舛田委員、南委員、松長委員、平嶋委員  
(以上12名)
4. 事務局 吉田経済局長 他4名

### 5. 内 容

議題（1）金沢公共職業安定所管内における雇用失業情勢について

大橋委員（金沢公共職業安定所長）が資料に基づき説明

議題（2）平成30年度石川県の主要施策について

渡辺委員（石川県商工労働部労働企画課長）が資料に基づき説明

議題（3）平成30年度金沢市の主要施策について

事務局が資料に基づき説明

議題（4）意見交換

- ・サービス業を中心に人手不足がある。限られた人間で多くの仕事をこなさなくてはならず、現場には疲弊感が漂っている。メンタル不調、パワハラ、いじめなども多く、職場には余裕がないように思う。

働く人が入っても続かないという問題もある。時間外労働が多い、有給休暇、所定休日のとれない会社が散見され、職場環境の改善が急務だと思う。ハローワークでは細かい求人条件があり、簡単にハローワークの求人も出せなくなっているが、民間の情報誌に載せても、なかなか人は集まらない。

人が辞めた後、欠員補充ができない状態で仕事をまわしている会社が多い。働き方改革という言葉が一人歩きしてしまっていて、仕事量は同じであるのに、時間だけ短くする考えには無理がある。業務量の見直しや適正な人員配置を考えていくということが必要である。

- ・所属団体の調査では、全業種において7割弱が「人手不足」という声があり、1年前よりも上昇している。

国の「ものづくり補助金」の応募件数を見ると、企業の省力化、効率化を目指す設備の導入に意欲を示す企業が増えてきており、生産性の向上に対する企業

の旺盛な熱意が感じられる。

「働き方改革」について法が施行されたが、その理解度がこれから必要になってくる。中身の説明をする専門家派遣など方策を講じて、「知らない」という数を減らしていきたい。

- ・全国 380 万社の事業所のうち 127 万社は後継者がいない。後継者がいないと、廃業することになる。企業がなくなるということは地域活性化の衰えにつながり、大きな問題。従業員確保だけでなく、経営者の確保も重要である。

法案成立直後にアンケートをし、時間外規制、割増賃金、有給休暇の消化、同一労働同一賃金などについて尋ねたところ、60~70%が「これから検討」ということであった。法案については非常に重々しいところである。

人が足りないところにあって生産性を上げなければいけない。IT も大事だが、それになじむところとなじまないところがあるし、IT をサポートするスタッフも必要である。

内定率が高まったとも言われているが、離職率の減少、定着を図ることも非常に大事である。

製造、建設、卸売業など、70%以上の企業で人手不足を感じていて、これにより受注対応が難しくなる。

人手不足の背景には、積極的な求人募集をしても、求める人材、即戦力がいないということがある。

また、人材教育も重要であり、教える人も必要である。OJT に対する補助金などもあるが、支給・手続きの緩和など、使い勝手の良いものにしてほしい。

倒産件数は少ないように見えるが、金融庁がリスケジュールにより借金返済を延ばしているだけであり、これが止められれば倒産する。実際にはデフレが続いている状況であるというふうに思っている。

- ・中小零細企業は、従業員をなかなか採用できない、採用しても長続きしないということが一番の問題である。

経営者はへとへとである。従業員数が足りないが、売り上げ確保のためには受注は断れない。そのためには、経営者や役員が休日返上、時間延長で働くしかない、そうしないと法に抵触してしまうという現実が零細企業ではほとんどではないかと思う。

労働者が不足している理由として、繁忙期の短期アルバイトとして来ていた学生や主婦の方が派遣会社に登録している。

なぜ派遣会社に登録したかというところ、アルバイトは日を指定されてしまい、自分

で選べないが、派遣なら派遣会社に自分の都合を言えるからということだが、この考え方で社会人として巣立っていったらどうなるのかと思う。

- ・ 5、6年前までは職員を1人募集すると10人、20人の応募があったが、今募集しても2か月くらい充足しない。ここまできているんだなというのが実感であり、人が足りないということをとっくに通り過ぎている。

AI、IoT、業務そのものの見直しといったことで対応していかないともうだめなのではないかと思う。

- ・ 業種、職種によって人手不足の考え方、状況が違う。

例えば、新幹線開業で増えたホテル業界もやはり人手不足であり、フロント担当がそれ以外の仕事もするというように、いろんなところを掛け持ちしているということを目にする。

製造業、流通関係も人手不足でいろんな部署を掛け持ちしており、ストレスを抱えながら、時間も制約されながら働いているようである。

運輸関係も人手不足である。1人1車両という業務もあり、掛け持ちができないと、ダイヤが確保できない状況になる。

そうなると時間外労働となるが、臨時的な特別事情がある場合720時間という特別条項付きの36協定を結び、これを守りながらこれまでやってきているが、今、団塊の世代が定年になり、運転手が大変不足している。もちろん定年延長で働いている方もいるし、女性も活躍している。

労使共通認識のもと人手不足という大きな課題を抱えながら、知恵を絞っているが、運転手になろうとする人がいない。免許取得の企業の助成制度もあるし、バスの運転手は子どもの夢として挙がるのだが、実際はそうになっていない。このままこの状況が続くと市民の足を守れないし、ダイヤを間引きしていかないといけない状況が生まれてくるのではないかと思う。

- ・ 製造業において、大きな工場が県内に誘致をされ雇用が創出され、中小零細企業から大きな工場に移ってしまうということが起きている。中小零細の企業は大変困っていて、人手不足が解消されず、何か対策をしないといけない。よりいっそう労働組合活動も重要になってくる。

流通サービス業では、営業時間が長いために長時間労働をしなければならず、必然的に不払いのサービス残業も発生しながら対応してきた。

働き方改革関連法が施行され、労働時間は守るべき、これ以上働くなということ

になると、業務が滞る、終わらないなど、さまざまな問題が発生し、ハラスメントも起こる。シフトの管理、労働時間の配分など改善すべきなのだろうが、人員不足が一番原因になっているのではないかと思う。

ドラッグ業界は戦国時代と言っている。出店が多く、人手不足のなかで新規開店すると、従来の従業員でまわしていくしかない。せっかく育児介護休業法が改正され、女性も働きやすくなってきたのに、短時間勤務の方も夜までの営業時間に立ち会わないといけない。

雇用対策として、現在働いていない人への対策を講じるだけでなく、今働いている人の働き方を考え直さないと、雇用の創出も難しいと思う。

今後は全体的に働き方を見直していくことで、雇用が創出されると良いと思う。

- ・介護現場の離職が高いが、実際に働いている方々は、働きがいがあるということで介護職場を選んだ、できれば今の職場で継続して働きたいという意思を持ちながらも、さまざまな事情で離職したという職種の特徴があるのではないかと思う。介護職員の心理的な不安感を解消し、人のネットワークを図るため、「ケアワーカーカフェ」を毎週市内で展開をしており、地道な定着事業として今後も積極的に行っていきたい。

介護現場は直接的な労働者確保以外に、NPO、ボランティアの方が活躍できる場でもある。一事業所だけを単体で見て労働力不足ということをも嘆くのではなく、そういった方々の活躍の場を広げることにより、少しでも介護現場の魅力というものを、直接働いている方々が感じられるような環境づくりも大事かと思う。ボランティアの方の意欲や健康効果にもつながると思うので、側面からできることも含め、結果として介護現場の労働力不足解消や離職率低下となるよう、市と連携を図りながら面的に展開していくような取組がこれから大事かと思う。