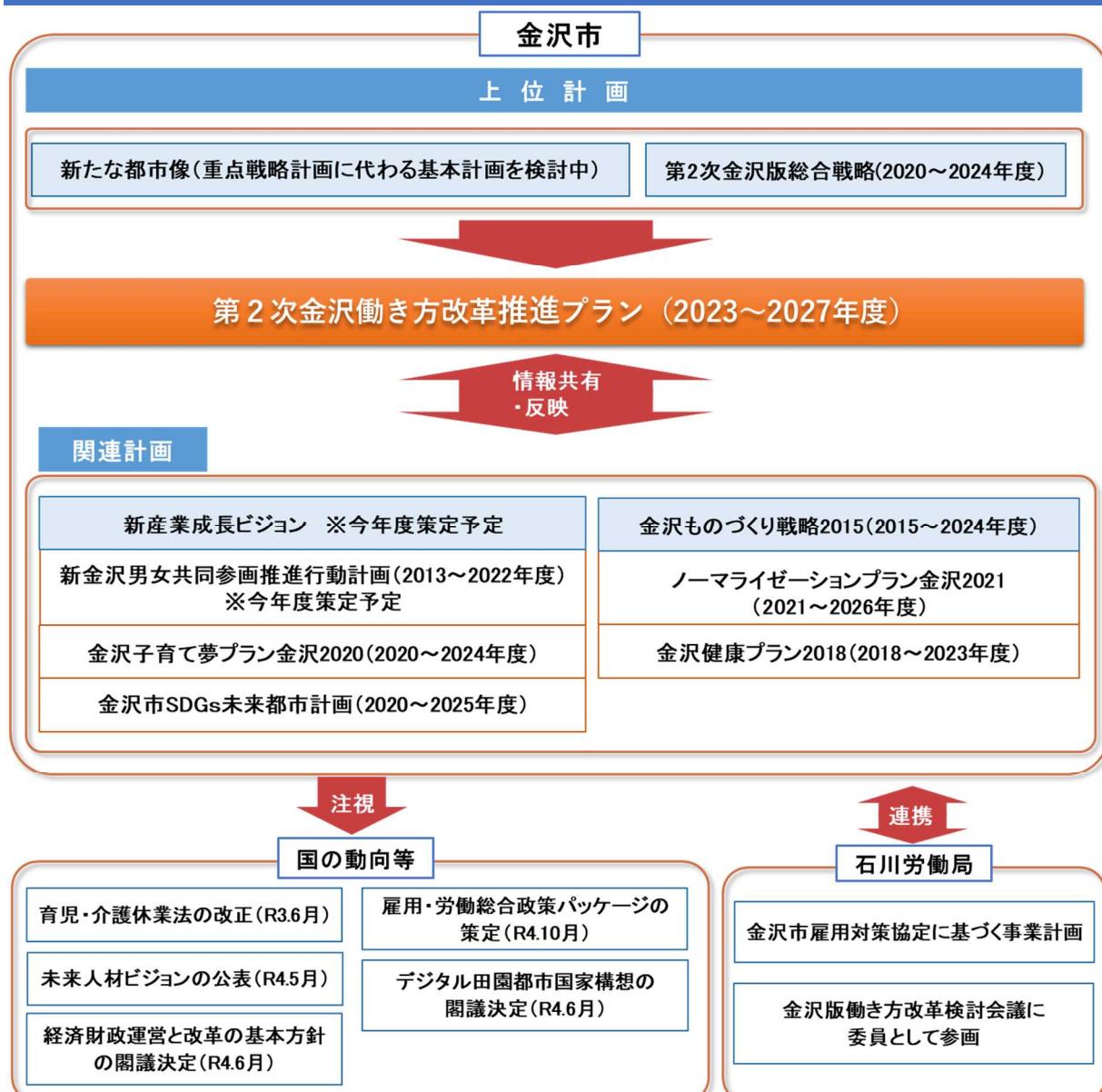


第2次金沢版働き方改革推進プラン骨子案

1. 策定の背景・目的

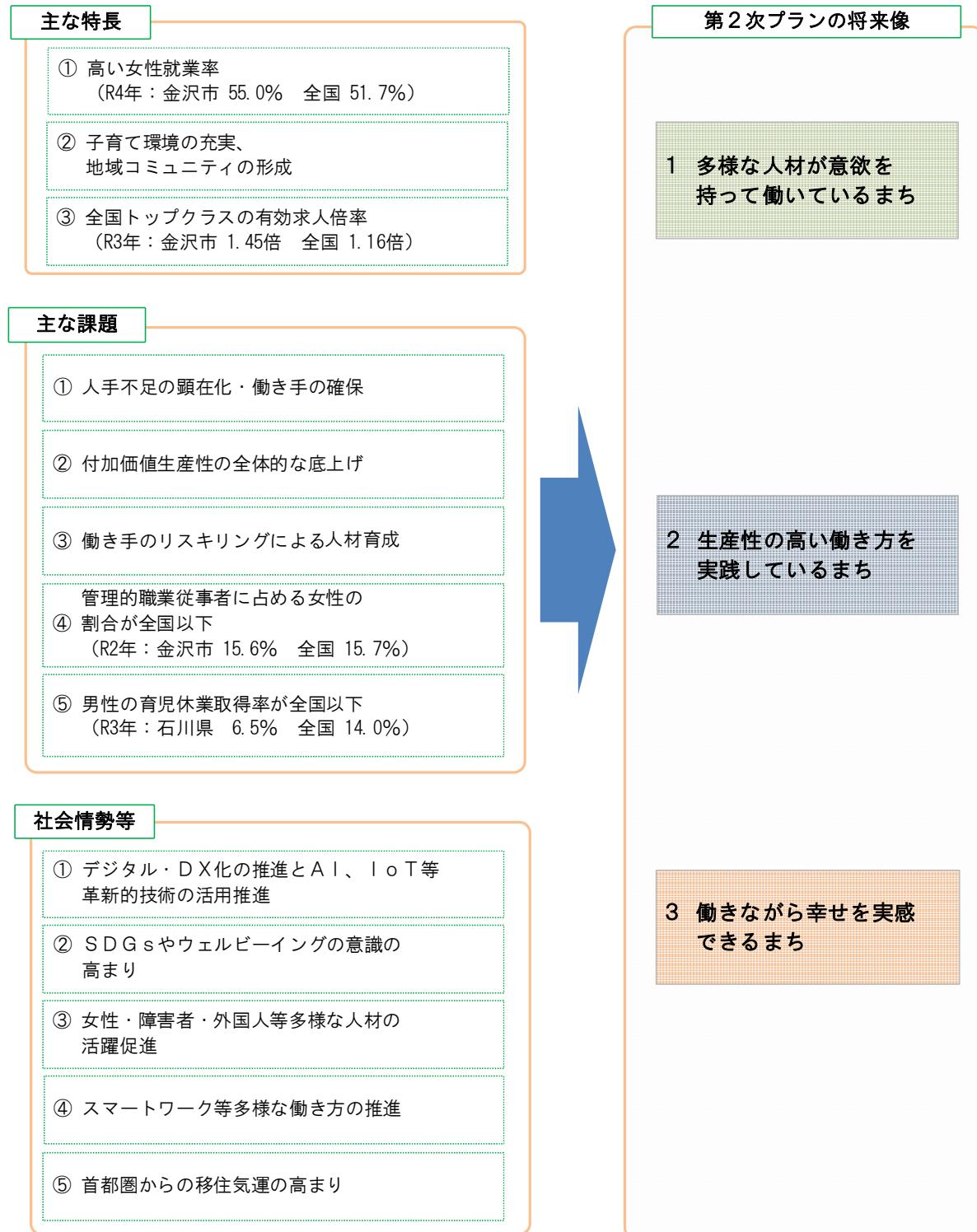
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、通勤やオフィス出社など従来までの働き方から、テレワークなどニューノーマルと呼ばれる新しい働き方が求められ、ポストコロナにおいてもこの動きが継続されると考えられる。
- 第1次金沢版働き方改革推進プランで掲げた基本理念「生涯にわたり働きやすいまち金沢」を発展させ、金沢ならではの特徴を生かした新たな時代に期待される働き方の提案を行う。
- また、若者の地元定着やリスクリリングによるデジタル・DX人材の育成、企業におけるDX化の促進など様々な課題の解決と、SDGsやウェルビーイングなど近年重視されている考え方を取り入れ、働き方改革のさらなる浸透を図る。

2. 計画期間と位置づけ



3. 第2次金沢版働き方改革推進プランの将来像

金沢市の特長や課題、社会情勢等を踏まえ、第2次金沢版働き方改革推進プランの将来像を設定する。

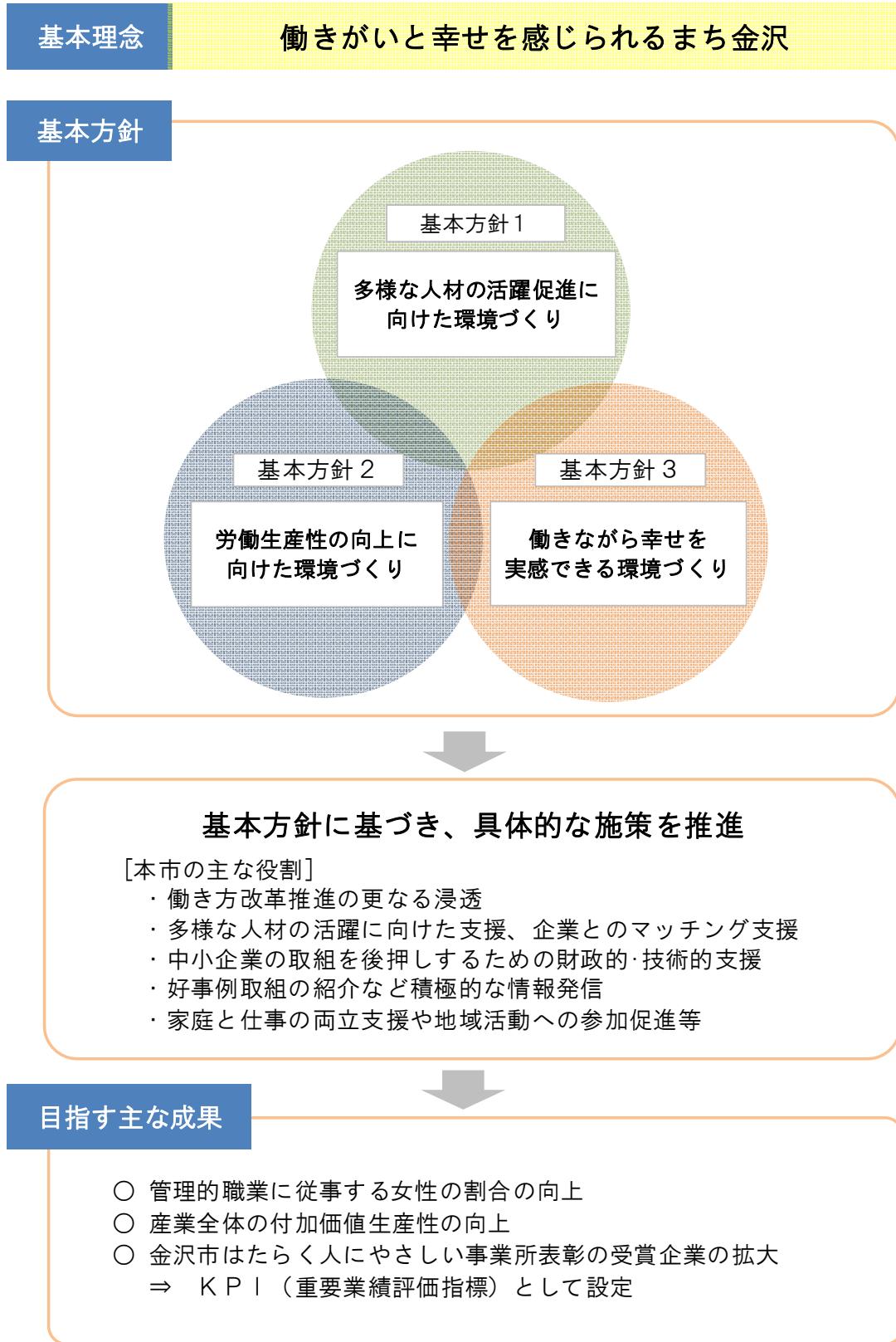


○出典

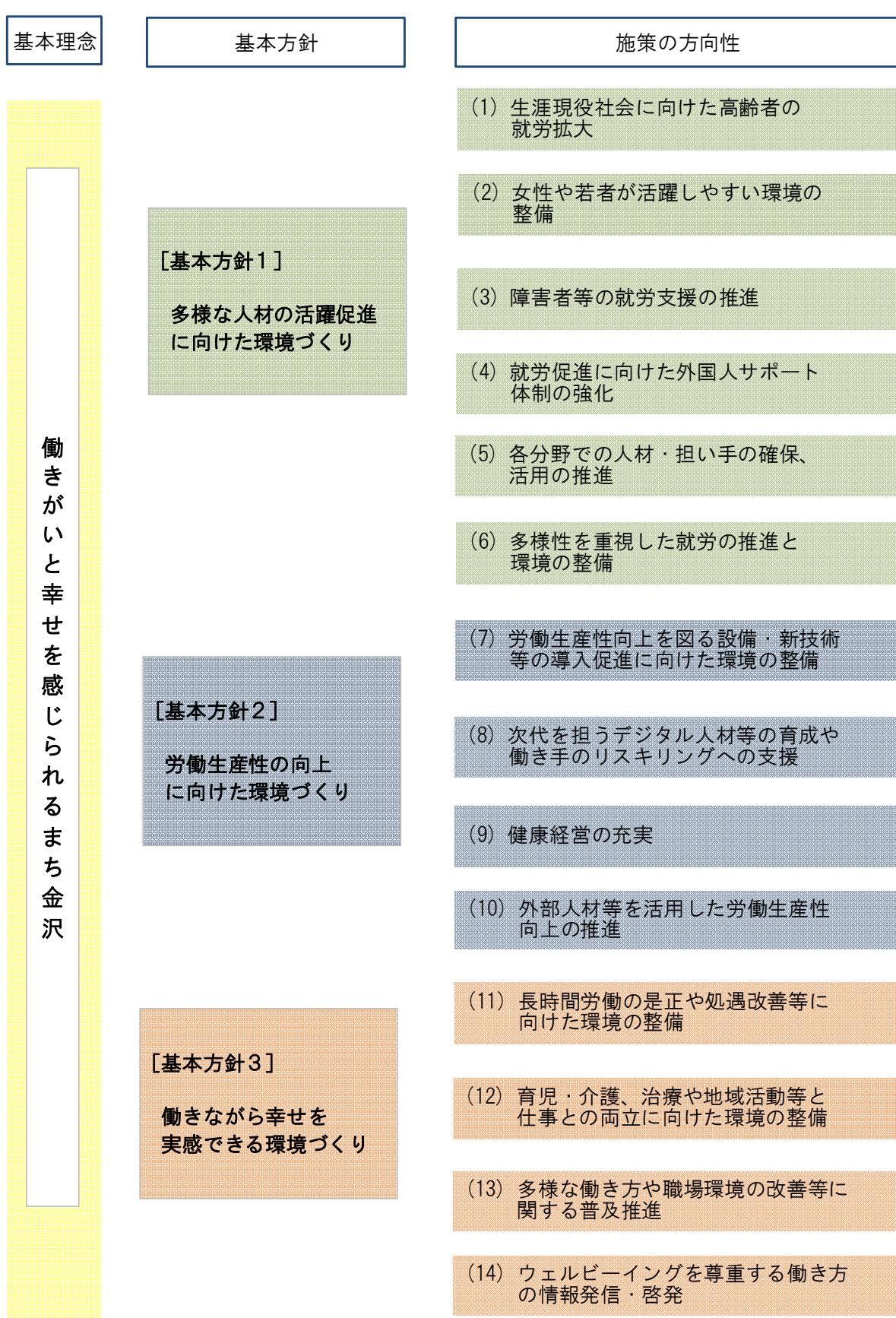
- ・ 主な特長 ①女性就業率：国勢調査（総務省）
③有効求人倍率：最近の雇用失業情勢（金沢公共職業安定所）
- ・ 主な課題 ④管理的職業従事者に占める女性の割合：国勢調査（総務省）
⑤男性育児休業取得率：賃金労働条件実態調査（石川県）、雇用均等基本調査（厚生労働省）

4. 第2次金沢版働き方改革推進プランの基本的な考え方

第2次金沢版働き方改革推進プランでは、SDGsやウェルビーイングなど「働きがい」や「生きがい」につながる視点を基に、「働きがいと幸せを感じられるまち金沢」を基本理念に掲げ、従業員のリスクリキングによる人材の育成など最近の動勢を踏まえながら、3つの基本方針や施策の方向性に一部修正を加え、施策を推進する。



第2次金沢版働き方改革推進プランの体系



用語	解説
テレワーク	I C T（情報通信技術）を活用し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方。働き方改革において、「労働生産性の向上」と「仕事と様々な要素の両立」の為、推進されている新しい働き方
ニューノーマル	N e w（新しいこと）とN o r m a l（正常、標準、常態）を組み合わせた造語。社会の大きな変化によって新しい常識が定着することを表し、日本語では「新しい生活様式」
リスキリング	新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキル（技術能力）の大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること
デジタル人材	デジタル人材とは、最先端のデジタル技術を活用して企業に対して新たな価値提供ができる人材のこと
D X 人材	企業がD X（デジタルトランスフォーメーション）※を進めるうえで必要となるスキルや適性を備えた人材のこと ※DX（デジタルトランスフォーメーション） 企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会ニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること
S D G s (Sustainable-Development-Goals)	持続可能な開発目標 2015年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択された、「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
ウェルビーイング	個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念
就業率	15歳以上の人口に占める就業者の割合 ※就業者（国勢調査） 調査期間中に、収入を伴う仕事を少しでもした又は収入を伴う仕事を持っていて休業していた人
有効求人倍率	求職者に対する求人数の割合 有効求人倍率＝「月間有効求人数」÷「月間有効求職者数」
正規雇用	正社員のように、労働契約関係のうち、期間を定めないで雇用する雇用形態のこと。アルバイト・契約社員・派遣社員など、それ以外の雇用形態は「非正規雇用」という
付加価値額	企業の生産活動によって新たに生み出された価値のこと。 付加価値額＝売上高－費用総額＋給与総額＋租税公課で算出
育児休業取得率	出産した本人または配偶者が育児休業を取得した場合の割合 男性：育児休業取得者数÷配偶者が出産した社員数×100 女性：育児休業取得者数÷出産した社員数×100