

# 「第2次金沢版働き方改革推進プラン骨子案」パブリックコメントでのご意見の概要と金沢市の考え方

募集期間：令和4年12月21日（水）～令和5年1月19日（木）  
意 見：意見者数 4名 意見数 12件

## ●骨子案全体について

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
1	メインタイトルが「第2次金沢版働き方改革推進プラン」ではない方が好ましいと、前回プランから感じていた。「第2次金沢版働き方改革推進プラン」の文字よりも基本理念のフレーズが強く目に見えるような工夫ができたら良い。	基本理念について、市民にわかりやすく伝わるような表記に努めます。

## ●「1 策定の背景・目的」 ●「2 働き方を取り巻く国の動向等」 ●「3 金沢市における雇用・労働環境等の現状」について

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
2	1. 「○1999年にILOが「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の概念を提唱し、2012年に閣議決定された「日本再生戦略」においてもその実現が盛り込まれている。「ディーセント・ワーク」の理念に沿って働き方や労働の質を改善することは、ワークライフバランスを実現し、家庭生活や余暇活動の充実、さらに消費や経済動向に好循環をもたらすことは、重要な戦略である。」ことを盛り込むべきである。 2. 「SDGsは目標8として「働きがいも経済成長も：すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する」ことを盛り込むべきである。  ※ディーセント・ワーク： ILO（国際労働機関）は「全ての人にディーセント・ワーク」の実現を目指して活動を展開しており、2012年に閣議決定された「日本再生戦略」にも盛り込まれている。また、SDGsの中の開発目標8は「包摂的かつ持続可能な経済成長及び生産的な完全雇用とディーセント・ワークをすべての人に推進する」ことを目指している。	「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の考え方は、労働者のワークライフバランスを考える際にも重要な要素の一つであり、近年のSDGsやウェルビーイングの意識の高まりなども踏まえ、第2次プランの将来像として「3 働きながら幸せを実感できるまち」を掲げたところです。いただいたご意見については、施策の方向性(14)「ウェルビーイングを尊重する働き方の情報発信・啓発」において、具体的な取組を検討する際の参考といたします。
3	本プラン作成の趣旨を踏まえ、経営側（特に国際的な状況を調べる余裕の乏しい中小企業）、労働側双方への将来に向けた示唆となるよう、国の動向だけなく、ILOやCSRなど労働に関する国際的な動向も、国レベルの動向と同様の分量を割いて説明すべきである。	CSR（企業の社会的責任）やRBC（責任ある企業行動）については、本市でも、今後の働き方改革を進めるうえで、SDGsと並んで、注視すべき視点だと考えています。ご意見の趣旨を踏まえ、ILOなどの国際的な動向の追加について検討します。

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
4	<p>金融庁は、東京証券取引所（東証）と共同して、企業統治に関するガイドラインである「コーポレートガバナンス・コード」を定めています。この中で、従業員を含むさまざまなステークホルダーとの適切な協働を女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保、についても掲げられていることも明記すべきである。</p> <p>※持続可能性に配慮した調達コード： 東京2020組織委員会が、調達するモノやサービス、ライセンス商品について、原材料の採取から加工・流通・提供にいたる過程全体で持続可能性が確保されるよう、調達に関する事業者等に求める事項をまとめたもの。 法令遵守、環境問題や人権・労働問題の防止などに関する基準などについて規定。</p>	<p>女性活躍や多様性の確保については、基本方針1「多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり」の中で、施策の方向性(2)「女性や若者が活躍しやすい環境の整備」や施策の方向性(6)「多様性を重視した就労の促進と環境の整備」として、位置づけて取組を進めています。</p>

- 「4 働きやすいまち金沢の将来像」
  - 「5 計画期間と位置づけ」
  - 「6 プランの基本的考え方」
- について

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
5	骨子案の3ページ目の基本方針の図について、基本方針1～3の3つの重なり部分は「なし」か。	基本方針については、基本的には、3つの方針がそれぞれ独立したのですが、具体的な施策については、関連する場合もあります。基本方針の図の表記については、わかりやすい表記に努めます。
6	「○管理的職業従事者に占める女性の割合」について、全国との比較だけでなく、同規模以上の市（あるいは中核市以上の市）、あるいは少なくとも全国の市部の平均との比較も合せ示すべきである。またそれをふまえた意欲的な目標数値設定をすべきである。	目標数値については、国の第5次男女共同参画基本計画を参考に、設定いたします。具体的な取組については、他の中核市の状況も参考にしながら検討していきます。

- 「7 プランの体系」について

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
7	骨子案の4ページ目「施策の方向性」の(9)と(10)は順序が逆に感じた。	施策の方向性(9)(10)については、一連の労働生産性の説明がわかりやすくなるよう、体系表の修正を行います。

#### 【基本方針1】多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり

No.	ご意見の内容	金沢市の考え方
8	「(2) 女性や若者が活躍しやすい環境の整備」について、題を、「(2) 女性や性的少數者、若者、が活躍しやすい環境の整備」に修正し、「・性的指向や性自認に関する研修や就業環境の整備の促進」を「主な施策（例）」に加えて下さい。	「施策の方向性(6) 多様性を重視した就労の推進と環境の整備」の施策の中で、性的少數者等への公正な採用選考の確保と性別などにかかわらず1人ひとりが活躍できる社会への理解促進について、取組の参考とします。

## 【基本方針2】労働生産性の向上に向けた環境づくり

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
9	<p>県内の中小企業（特に製造業においては）DXへの対応が今後必須になると想え、産業や働き方の転換点でもあることから、市のみならず、国・県・労働局の連携強化も課題となっている。</p> <p>「リスクリング」について、「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」と説明しているが、これが離職・転職や労働移動の助長とならないよう、配慮してもらいたい。</p> <p>特にデジタル人材については、リモート勤務なども含め、国県外の大企業への人材流出も懸念されることから、あくまで企業・職場内におけるスキルアップや技術向上により、市内の企業力や生産力UP、定職・定住に繋がるような形にしてもらいたい。</p>	<p>リスクリングは、離職・転職、労働移動だけでなく、自社の従業員のスキルを向上させることで生産性が向上し、企業の競争力を強化する効果があると考えています。いただいたご意見は、「施策の方向性(7) 労働生産性向上を図る設備・新技術等の導入促進に向けた環境の整備」において、取組の参考にいたします。</p>
10	<p>「(11) 長時間労働の是正や待遇改善等に向けた環境の整備」について、題を「(11) 長時間労働の是正やハラスメント防止、待遇改善等に向けた環境の整備」としてください。</p>	<p>ハラスメント防止の視点については「等」の中に含まれていると考えており、施策の方向性(10)において、「ハラスメント防止の普及啓発・相談体制の整備」の中で、具体的な施策を検討していきます。</p>

### 【基本方針3】働きやすい職場に向けた環境づくり

No.	ご意見の概要	金沢市の考え方
11	<p>何を目的にどこに力を入れて、どんなことに取り組もうとしているのか理解できなかった。「とりあえずやっとけ」感でまとめられたようにしか見えない。 金沢らしさとはなにか？金沢だからできる働き方改革は何か？ 例えば前市長の時代から交流人口の拡大を戦略に掲げていたが、 ワーケーションやノマドワークで働く人たちを金沢に集め、地元で働く方との交流を通して金沢でしか生み出せない価値を創出するような取り組み、つまり、 地元で働く人と全国のいろいろな企業で働く人の交流の場を増やして越境学習効果を高めていく等の施策、場づくり、仕組み、しきけ等について具体的な方針や戦略が必要なのではないか。</p>	<p>本市では、これまでテレワークやスマートワーク、ワーケーション等の場所や時間を選ばない 多様な働き方について周知啓発や、導入支援などの取組を行っております。 いただいたご意見は、「施策の方向性(13) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及 推進」において、取組の参考といたします。</p>
12	<p>「(13) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進」の主な施策に、「多様な働き方や職場環境の改善、SDGsを含めた、「金沢市における調達コード」の作成と実施」を盛り込むべきである。</p> <p>※持続可能性に配慮した調達コード： 東京2020組織委員会が、調達するモノやサービス、ライセンス商品について、原材料の採取から加工・流通・提供にいたる過程全体で持続可能性が確保されるよう、調達に関する事業者等に求める事項をまとめたもの。 法令遵守、環境問題や人権・労働問題の防止などに関する基準などについて規定。</p>	<p>本市では、障害者の法定雇用率以上の雇用を達成している事業所や、ISO14000 を取得した企業等に対し、入札参加資格の審査に評価点を加えるなど、評価基準を設け ています。いただいたご意見については、取組の参考といたします。</p>