

意見交換会開催結果概要

- 1 開催日時 平成30年 8 月21日 (火)
- 2 時 間 開会 午後 7 時 ～ 閉会 午後 8 時30分
- 3 場 所 元町福祉健康センター もとまちホール
- 4 参加人数 30名
- 5 出席議員 清水邦彦議長、角野恵美子副議長、黒沢和規議会運営委員長、
高 誠総務常任委員長、
松井 隆総務常任副委員長、
熊野盛夫総務常任委員、広田美代総務常任委員、
小林 誠総務常任委員、
喜多浩一経済環境常任委員長、
上田雅大経済環境常任副委員長、
大桑初枝経済環境常任委員、前 誠一経済環境常任委員、
下沢広伸経済環境常任委員、山本由起子経済環境常任委員、
小阪栄進市民福祉常任委員長、
坂本泰広市民福祉常任副委員長、
高岩勝人市民福祉常任委員、森 一敏市民福祉常任委員、
秋島 太市民福祉常任委員、玉野 道市民福祉常任委員、
森尾嘉昭市民福祉常任委員、横越 徹市民福祉常任委員、
源野和清建設企業常任委員長、
小間井大祐建設企業常任副委員長、
野本正人建設企業常任委員、高村佳伸建設企業常任委員、
麦田 徹文教消防常任委員長、
中川俊一文教消防副委員長
久保洋子文教消防常任委員、田中展郎文教消防常任委員
- 6 次 第 別紙のとおり
- 7 結果概要 以下のとおり

高誠総務常任委員長の進行のもと、清水邦彦議長の開会挨拶に引き続き、源野和清建設企業常任委員長から平成30年度金沢市議会6月定例会議会報告を行った。次に、意見交換会のテーマである働き方改革について、働き方改革の背景や働き方改革関連法案の概要等について柏野真吾氏が、金沢市における取り組みについて麦田徹文教消防常任委員長がそれぞれ説明を行った後、テーマに関してパネリストと意見交換を行った。次に市民とテーマに関する意見交換を行った後、角野恵美子副議長の閉会挨拶で閉会した。

1. 開 会

【高誠総務常任委員長】

皆様、改めまして、こんばんは。定刻となりましたので、ただいまから金沢市議会意見交換会を開催させていただきます。

本日の司会進行を務めます総務常任委員会委員長の高誠でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず開会に当たりまして、金沢市議会清水邦彦議長から皆様方に御挨拶を申し上げます。

【清水邦彦議長】

皆さん、改めまして、こんばんは。

本日は、金沢市議会意見交換会にお集まりいただきまして、ありがとうございます。

金沢市議会では、市民の皆様の御意見を直接拝聴させていただき、議会での議論を深め、行政に反映すべく、平成26年より議会と市民の皆様方との意見交換会を開催させていただいております。

本日の意見交換会のテーマは「働き方改革」であります。労働環境の改善は、個々の職場だけではありませんで、今や国全体にかかわる課題となっております。一億総活躍、いわゆる少子・高齢化が進む中でも50年後も人口1億人を維持し、職場、家庭、地域で誰しものが活躍できる社会を実現するために、多様な働き方を可能にし、労働力不足解消、長時間労働の是正、非正規と正社員の格差是正などに取り組んでいくものであります。

今回の意見交換会は、この「働き方改革」というテーマについて、お集まりいただいた有識者の皆様や市民の皆様からの御意見を賜り、議会での議論の参考にさせていただきたいと思っております。

限られた時間ではありますが、どうぞよろしくお願いいたします。

【高誠総務常任委員会委員長】

清水議長、ありがとうございました。

本日は、会場スクリーン横をごらんください。手話通訳の方にお越しをいただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、今回の出席者の紹介に移りますが、本日は意見交換の時間を多くとりたいと考えており、大変恐縮ですが、議員の紹介は事前に皆様に配付してあります議員名簿にかえさせていただきますことを御容赦いただきたいと思います。

次に、本日の意見交換会のために本日のテーマに関する4名の有識者の方々に御参加をいただいております。御紹介をさせていただきます。

株式会社計画情報研究所専務取締役の安江雪菜様です。

次に、株式会社柏野経営、一般社団法人かがやき相続センター営業部長の柏野真吾様です。

次に、株式会社スパータル代表取締役社長で、薬剤師、介護支援専門員の橋本昌子様です。

最後に、株式会社山岸製作所代表取締役の山岸晋作様です。

以上4名の方です。よろしくお願いいたします。

次に、本日の意見交換会について簡単に御説明いたします。

この意見交換会は、金沢市が主催するもので、市民の代表として議会に出ている議員と市民の皆様との意見交換を通じ、金沢市へ要望や意見を届けようとするもので、金沢市の事業を説明する場ではないことを御了承いただきたいと思います。

今後の進行についてですが、まず議会報告として、平成30年度金沢市議会6月定例会月議会について説明をした後、本日のテーマ「働き方改革」について意見交換をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

2. 議会からの報告

・平成30年度金沢市議会6月定例会月議会報告

【高誠総務常任委員長】

それでは、平成30年度金沢市議会6月定例会月議会につきまして、建設企業常任委員会の源野和清委員長より報告をいたします。よろしくお願いいたします。

〔源野建設企業常任委員長が平成30年度金沢市議会6月定例会月議会について別紙のとおり説明〕

ありがとうございました。

3. テーマ（働き方改革について）に関する意見交換

・テーマについての説明

【高誠総務常任委員長】

引き続き、今回の意見交換会のテーマであります「働き方改革」についての説明に移ります。

まずは、今般の働き方改革の背景や働き方改革関連法案の概要等について、今回お越しいただいております一般社団法人かがやき相続センターの柏野様から御説明をいただきたいと思ひます。柏野様、よろしくお願ひいたします。

〔柏野真吾氏が今般の働き方改革の背景や働き方改革関連法案の概要等について別紙のとおり説明〕

ありがとうございました。

次に、この働き方改革に関しまして、金沢市においてもこれまでに幾つかの取り組みがなされていることが我々議会にも報告されておりますので、その取り組みについて文教消防常任委員会の麦田徹委員長から説明をさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

〔麦田文教消防常任委員長が金沢市における取り組みについて別紙のとおり説明〕

ありがとうございました。

・パネリストとのテーマに関する意見交換

【高誠総務常任委員長】

それでは、ただいまから意見交換に移りたいと思ひます。

これよりの進行につきましては、経済環境常任委員会、喜多浩一委員長にお願ひしたいと思ひます。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

改めて、皆さん、こんばんは。

きょうは、お忙しい中、この意見交換会に御出席いただきまして、本当に感謝を申し上げます。改めて、ありがとうございます。

私、今回の意見交換の進行役を務めさせていただきます経済環境常任委員会の喜多浩一でございます。終わりまでになりますけれども、どうかよろしくお願ひいたします。

まず最初に、4人のコメンテーターの方に自己紹介を1人3分ほどで、御自身の会社の働き方改革などを含めて御紹介いただければと思ひます。

【安江雪菜氏】

株式会社計画情報研究所で専務取締役をしております安江と申します。よろしくお願ひいたします。

きょうは、このような場所へお呼びいただきまして、ありがとうございます。

この会社なんですけれども、業界でいうと建設コンサルタントという業界にな

ります。その中で、当社の特徴としては、女性が非常に多いということもあります。建設コンサルタントといいますと、通常、道路の設計、橋の設計とかダムとか、あと水道とか下水道とか、そういう社会的なインフラの整備や計画や設計にかかわることが多いんですけども、当社の場合は、その中でもどちらかという上位の計画、例えば国や県や市町が政策的にどういう問題を抱えているのか。あるいは、その問題に対してどういうふうに解決していったらいいのかというようなビジョンですとかプランニングですとか調査や分析などを行っている、そういう会社です。ですので比較的女性でもプランニングですとか調査分析にかかわることができるというので、現在25名の社員がおりますけれども、その中の技術職というのが15名ほどおまして、そのうちの半分は女性という現状です。

私自身がなぜこの会社に入ったのかといいますと、横浜のほうで大学を卒業してから何万人という大きな会社、大企業に勤めていたんです。ただ、そこでは非常に理不尽な規則が多い。みんなと一緒にこれをしなさいとか、あなたの場合はレアケースだけれども、申しわけないけれどもこっちに従ってくれとか、かなり大企業なりのルールというものがあって、私が働く上で、そのボーダーにはじかれるような出来事がいっぱいあったんです。これだったら横浜で働くよりも金沢で働きたい。通勤時間がすごく長いんですよ。片道1時間とか1時間半とかかかっているんで、金沢で働きたいなというときに声がかかって、そのときは社長と取締役の2人しかいないところに社員第1号で入ってしまったわけです。普通だったらちょっと不安なんですけれども、そこで、このまちのために何かしたいなという思いがあって、創業30年たちますけれども25人という会社です。

それをやっていくと、私も女性ですので2回出産して、社員の女性が結婚、出産という中で、そこで1日8時間働かないとやめてもらいますなんて言えません。せつかくスキルとか会社の経験、仕事が楽しくなってきた、もっとやりたいという人に、会社のルールでやめてくださいというよりも、働ける範囲で頑張ってもらおうということが中小企業にとっての一番のことなんです。なので、社員の働き方に合わせて会社のほうでルールをその都度変えていきましたところ、今は8通りの働き方ができまして、総務のほうはちょっと大変なんです。例えば、1日6時間勤務、5時間勤務、週3日勤務、4日勤務とか、いろんなパターンがあるのと同時に、高岡で結婚して出産をした社員に関しては、高岡から1時間かけて金沢に来るよりも、高岡にサテライトオフィスをつくったほうが交通費のことを考えるといいだろうということで、そういったサテライトオフィスで働いてもらったりとか。テレワークですね。そういうことをいろいろその都度やっていったことが、今非常に離職率が下がっているということなんだろうなと思っています。

もう一つ、うちの会社で取り組んでいるのは、金沢市の施策にもあるんですけども、金沢イクボス企業同盟。これは金沢市内の中小企業を中心とする会社が

83社、現在加盟しております、おとし発足したんですけれども、ここはトップから集団で働き方改革を進めるという同盟です。大企業の場合は、なかなかルールを変えるのは大変なんですけれども、中小企業の場合ならでは、ならでこそ、トップが意識改革をして、こうするぞと言うと早いんですよ、改革が。なので、トップから、そして集団で進める。これは金沢の取引の商習慣があると思うんですが、例えば下請だと上から理不尽なことを言われるとか、あるいは同業他社さんが頑張られているので、うちも負けていられないとか、もっともっと負荷をかけてしまうようなことがあるかもしれないんですけれども、そういうことではなくて、みんなで金沢を日本一働きやすい場所に、住みやすい場所にしようという理念のもとにつくったものです。

そういったところの事務局を運営してまして、現在83社の皆さんと勉強会やセミナーなどを開催しているということです。

ちょっと3分超えちゃいましたけれども、済みません。自己紹介です。

【柏野真吾氏】

改めまして、こんばんは。株式会社柏野経営で営業部長をさせていただいております。業務としては、相続や事業承継に関するコンサルティングと営業を主にさせていただいておりますが、そこにとどまらずに、お客様の課題改革に必要なコンサルティングということで、働き方改革についても幾つかのキーワードでお客様にコンサルティングを提供させていただいております。

当社としてどんなことをやっているのかなと思いますと、働き方改革と言われてから何かしているかということと実は余りしてなくて、唯一、ITを少し変えていこうということを今やっているところです。当社は33年ほど歴史がありますけれども、その中で何をしてきたかなということを考えていくと、女性が働きやすい職場というものをつくってきたのではないかなというふうに思っています、会計事務所の中の業務といいますと、当然、お客様に対しての税務会計、決算、打ち合わせということで男性が前に出ることが多いんですが、オフィスの業務というのは非常に女性が活躍する場所が多いです。その中で、女性が一人ぽんと抜けてしまうと、前に出ているフロントの営業のほうも手が足りないということが結構あるんです。入力業務がなかなか進まないといったようなことが今まで結構ありました。

そんな中で、育休であったりとかを当社は推進というか、どんどんとっていいよというふうにしていましたら、3回とられた女性の方もいらっしゃいましたし、受け付けの女性も先日、育休をとられました。そういうことを考えていくと、歴史をずっとひもといて見ていくと、うちの前の事務所のときからですけれども、受け付けの右側に座った女性は結婚して退社するというんです。非常に幸せな社員の形をつくっているなということを思っています。5人ぐらいそんな方がいらっしゃいまして、社長は笑って言っていましたけれども、僕らにしたら5人いな

くなっちゃったのかと寂しい思いもしましたが、それだけ女性にとって安心して働ける職場を昔から築いてきたのかなというふうに考えております。

それは制度だけというものではないと思うんですね。そういったものをもって、ちゃんと戻ってきてもいいよというような文化が社内に根づいているかということが大事かなというふうに思いますし、制度でがんじがらめにされるんじゃないで、それをちゃんと受け入れてあげるといふ企業風土をどれだけつくっていくかというのが一番大事な部分ではないかなというふうに思っております。

I Tだとか制度だとかいふところばかり目が行きがちですけれども、それを施行した後、その会社がどんな働き方を社員にしてほしいのかということや植えていくということのほうが大変なんじゃないかなということを最近考えて、お話しするようになりました。

私の会社自身がそんなに働き方改革をどんどん自社で推進できているというわけではありませんが、キーワードとして、どうやってやったらいいのというふうに聞かれることが多くなってきましたので、またいろんな知識をつけながら、コンサルティングというところでお客様に貢献していきたいなというふうに思っております。

きょうもよろしくお願ひいたします。ありがとうございました。

【橋本昌子氏】

こんばんは。株式会社スパテルの代表取締役の橋本昌子と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

私は、薬剤師として20年以上、病院、そして薬局、製薬会社などで働いて、その後、自分で地域に根差した薬局をつくりたいと思って起業しました。それが今から10年前なんです。私、起業する前に命を意識するような病気にかかりまして、その後、起業したものですから、一人の力では何もできない。もし何かあったら仲間がいなくてできないということから、店舗展開をすることに決めました。それから薬局を13店舗に広げ、そして平成25年には福祉事業を立ち上げました。

こちらの福祉事業も、私も両親が珠洲のほうで暮らしていたんですけども、父親が肺がんになり、母親が初期の認知症になりました。この先10年、私はどうなるんだろうと思ったときに、高齢者になっても最後まで安心して暮らせる場所が必要だと、そういうふうに思いまして、有料老人ホームを立ち上げました。そこは看護師さんもいて、介護士さんもいて、そしてドクターも協力してくれる。だから、みとりまでできるという老人ホームです。その中で、父が2年前に入り、最後まで暮らして、そこで亡くなることができました。私の親孝行だったと思います。

もう一つ、今度は、介護だけではいけない。リハビリテーションは大事だなと、最後まで自分の足で歩けるということが必要だと、そういうふうに思いまして、リハビリ型のデイサービスを立ち上げました。こちらのほうも介護度がだんだん

弱ってきた方がデイサービスにかかることによって、また歩けるようになったとか、旅行に行けたとか、大変介護が必要だなということがわかりました。

そのようにして社会的な課題解決のためのいろんな仕組みをつくるということをおのライフワークとして、今もやっております。

その中で、10年たちましたけれども、社員数、パート合わせて140名になりました。調べてきたんですけれども140名のうち女性が110名です。これは最近リハビリテーションの職場をつくったことから男性がふえたんですが、その前はほぼ90%ぐらい女性だったんです。女性だけの職場で、女性が責任を持って仕事をすること。そして女性というのは子どもを産んで育て、そして年をとれば介護も担うというような家庭との両立など、そこら辺は全員で助け合うということで何とか乗り切ってきたということはあると思います。

私は、医療も介護も人が大事だと。とにかく人が大事だから、人を育てる。それが大事だと思って、研修制度をつくったり、人事評価制度をつくったり、福利厚生をつくったり、あるいは病気を抱えて働く人とか、お年寄り、高齢になって働く人とか、その人のできる仕事をやってもらい、できないことはできる人が補う。そういう職場づくりを何とか目指してやっております。

ですから、65歳、70歳になってもちゃんと働けるといったら失礼なんですけど、きちんと仕事していただいているし、年齢じゃないなというふうに思っております。

そのようなことで、いろんな働き方改革の話は今からされると思いますけれども、言いたいこともいっぱいあるんですけども、自己紹介はこの辺にさせていただきます。

【山岸晋作氏】

皆さん、こんばんは。山岸製作所の山岸晋作と申します。どうぞよろしく願いいたします。

初めてこの意見交換会に参加させていただきました。このような場所にお招きいただきまして、ありがとうございます。

金沢の意見交換会ってすごい訴求力があるなと思いました。というのは、山岸製作所は小金町に本社がございまして、森山校下で今も住まいしてございまして、すぐ近くに母親と家族と一緒に住んでいるんですけども、このことについては家族にも言っていないし、会社の何人かには伝えました。

ところが先ほどここに座っていたら、「おい、晋作君」と言うんです。誰かなと思ったら、伝えてないのに父親がここにいる、いろんなところで知られているんだなと思ひまして、この意見交換会の訴求力のすばらしさにちょっと驚いて息をのんだところでございます。

当社、山岸製作所は家具屋です。家具の製造をなりわいにして始まった会社でございまして、ことし創業82年になるんです。昭和11年の創業でございまして、

もともとは春日町で小さな木工所から始まった会社です。それが時代の流れの中で、どうしても家具の製作を諦めなければいけないというようなフェーズに来て、工場の中での職人さんが家具をつくる、そういう事業をやめたのがつい7年前です。ただ、家具の製作ということをやめながらも、随分前から物販というところでインテリアの家具の展示販売と、あとオフィス家具の販売ということと同時にやっていたわけです。製作の部分を諦めたとしても、残っている物販の部分で何とか光り輝いていかななくてはいけないというような、そういう背景がありまして、何で家具屋が働き方改革と思われるかもしれないんですけども、オフィス家具の事業をやっている部分で、ちょっと働き方改革に絡んでみようというようなことを試しているところです。

働き方改革と皆様方言っているんですけども、我々は始めてみて、まだ1年もたっていない会社なんですけど、どういう試みをしているかと申しますと、生産年齢人口が減っていく中で、オフィス家具は売れていなくなるんですね。というのは働く人が減っていきますので、そこに机があったり椅子があれば使い回しで足りちゃう。人がふえていかないので余っている。どうしても供給過多になっていくんですね。なので、今ある家具を使っていこうと。そうするとオフィス家具業界は売れなくなっちゃうから、物売りだけでは生き残っていけない。じゃどうしたらいいかということ、事売りということで、今注目されている新しい働き方というものを自分たちのオフィスで自分たちが実践して、それを見ていただく。そういうようなオフィスにしてみよう。なので自分たちのオフィスを改装してショールームにしたんです。

何を見ていただくショールームかということ、オフィス家具を見ていただくショールームではなくて、自分たちの挑戦している新しい働き方を見ていただくショールームにする。ついでに家具を見てもらうというようなオフィスを栗崎で、もともとあったオフィスを改装してそういうようなオフィスにしたのが去年の12月でございまして、12月にお披露目して半年ちょっとたったというのが今の現状です。

中身については、3本柱でやっております。1つは、フリーアドレスといいまして、固定席を持たない働き方に挑戦しています。通常固定概念でいうと、会社に来て自分の席に座って自分の席で仕事をするというような働き方が通常だったんですが、それをやめて、朝来たら働きたい人の隣で仕事をする。その日の気分によって、いろんな働き方ができるオフィスになっているので、その日の気分によって、柏野さんの隣で仕事したいというときであれば柏野さんの隣に行ったり、安江さんときょう打ち合わせしたいというときであれば安江さんの前に座ったりとかという働き方が自由にできる。ごちゃまぜのフリーアドレスというものに挑戦しています。それは、とにかくにもコミュニケーション増進していこうという目的でトライしています。

2つ目がペーパーレス。御存じかと思うんですが、紙をなくして、とにかく物を少なくしてオフィスで効率的に働いていこうと。これも始めたばかりで、まだまだ検証というところにも行ってないんですけども、社員が20人いるんです。20人全員にタブレット型のPCを配付して、紙を95%削減して、とにかく捨てる捨てるで断捨離をやって、95%減らして、残りの5%だけでやっている。それを続けていこうというようなことをやっているのが2つ目です。

3つ目が健康経営という切り口で、立ち作業。立ったり座ったりしながら事務作業をしていこうと。座りっぱなしって健康によくないらしいんですね。2時間座って仕事したら5分間立って仕事して、また疲れたら座って仕事してということが実現できるデスクが新しく出ています。そういったことを自分たちでやってみながら、お客様に体験談を話す。成功しているわけじゃないんですけども、体験談をお伝えすることによって、お客様に訴求力を上げて、ついでに家具を買っていただくというようなことをやっている。新しくやり始めたというところで、働き方改革というところで少し呼びいただいたのかなというふうに思います。

きょうは楽しみに参りましたが、また、いろんな御意見を交換できればというふうに思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

皆さん、素晴らしい自己紹介を本当にありがとうございます。これで終わってもいいぐらいの自己紹介でした。本当にありがとうございます。

それでは、意見交換をさせていただきたいと思います。

今現在、金沢市議会は5つの常任委員会に分かれています。総務常任委員会、経済環境常任委員会、市民福祉常任委員会、建設企業常任委員会、文教消防常任委員会。それぞれに分担するそれぞれの内容の質問をそれぞれの委員長なりにしていただいて、それにお答えしていただくという形式で進めていこうと思います。時間の関係で、5つ全部質問できるかどうかわかりませんが、その中で関連な意見を言うていただく形式をとらせていただきたいと思います。

それでは、まず最初に総務常任委員会から有識者の方に質問していただきたいと思います。

【松井隆総務常任副委員長】

総務常任委員会副委員長をしております松井です。きょうは本当にありがとうございます。

きょうは働き方改革というところで、労働市場の顕在的な問題を大きく分けて、少子・高齢化による労働人口の減少、それから長時間労働、それから働き方の多様性対応の3つの問題がよく提示されているというふうに思っています。その中でも、少子・高齢化による労働人口の減少が最も大きな問題で、これを解決することが働き方改革の目的であるというふうに言われていると思っております。

そういう中で、少子・高齢化による労働力不足の対応手段としては、長時間労働

働きの是正と働き方改革を進めることが労働生産性を上げる、そしてすなわち労働者の潜在能力を高めることとされているというふうに思っています。

その中で、1つに一番メジャーなのは、先ほどからお話が出ているように女性の活躍と推進が重要であるというふうに思っています。そういう中で、皆さんいろいろと立場はあると思いますけれども、女性が活躍しやすい職場づくりにどのように取り組んでおられるのか。先ほどから聞いたお話もありましたけれども。

それと2つ目には、個人能力を高めるための取り組みがあれば、それについてもご教示願いたいなと思います。

よろしく願いいたします。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

女性の活躍推進の職場づくりですね。先ほどから安江さん、柏野さん、橋本さんも、それぞれ女性の立場ということで、職場改革されていると紹介していただきましたけれども、安江さんのほうから、先ほどもお話しいただきましたけれども、より具体的にお願いします。

【安江雪菜氏】

今ほど2つ、女性が活躍できる職場ということと個人の能力を高める工夫。1つ目のお話でいきますと、女性が働きやすい職場といいますと、通常、残業しなくて済むように、ちゃんと帰れるようにするとか、短時間勤務とかあるんですけども、もちろんそれもあるんですけども、特に子育てだからといって仕事の内容を軽くするということはしていません。

こういうことがあったんです。前、全然違うコンサルタントに県外で勤めていて、御主人の転勤で金沢へ来られて、うちの会社に入った。通常、コンサルタントで女性というのはアシスタントなんです。ですので自分もそういう時間、時間の働き方で、打ち合わせにも出ないで、アシスタントでやりますと言っていた社員が、出産をして金沢がすごくいいと。住みやすい。でも御主人の転勤で、もしかするとほかのところに行かなきゃいけないという段階において、覚悟を決めたんだと思うんですけども、研究員として自分もちゃんと働いて、打ち合わせにも行って、仕事を主担当としてやりたいと、出産した後ですよ。御主人を転職させて——ここからがすごい——家を買った。

つまり、これはどういうことかということ、単に働きやすい職場というんじゃないで、自分の人生や家族の人生を考えたときに、どういう選択をするべきかという長期的なスパンに立った選択なんです。非常にウェルカムだったので、子育てに負荷がかからないように。とはいえ仕事もきちんとやってもらって、彼女がやりたいという仕事は、とにかくやってもらおうようにしています。その中で、マネジメント能力を高めていくということをやっています。

私が言いたいのは、旦那は何をやっているんだということを結構思っているんですね。女性ばかり短時間勤務でお迎えに行くと、そのパートナーは何をしてい

るんだと。パートナーのいる会社こそ変わってほしい。

つまり女性だから、男性だからというのではなくて、それぞれシェアしていくような風土づくりをしていただきたいので、男性が多い会社でも、そういったところに配慮して、残業を多くするんじゃなくて地域活動や家庭に対して活躍してほしい。これこそ男性活躍ではないかというふうに思う次第です。

今ほど私が言ったのは一例かもしれないんですけども、女性であっても仕事はちゃんと自分がやりたいと思ったらやります。

それと同時に、若い人たちにも研修の費用をどんどんつけています。とにかく人が命なので、いかにスキルを上げてもらうか。そのための予算は投じますし、権限を移譲するしかないなと思っています。失敗しないために失敗させるといいですか、怖いんですけども、それは会社も覚悟を決めて、能力を開発するためには、権限をある程度その人に持たせて、どうやって学ばせるかということ自分ごととしてやっていくしかない。そのためにスケジュールだとか仕事の内容、レベルはマネージャーが調整しますけれども、やり方は何でもいいから自分で考えてやってもらうというのが基本だというふうに思っています。

以上でございます。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

すばらしいですね。先ほど自己紹介のときに、ルールを変えるのが8通りぐらいあるというのは、そういう例があったものということなんですか。

【安江雪菜氏】

そうです。基本的に自分で決めてもらっているんですね。こういうふうに働きたいというのを自己申請して、それを認めるという形です。ただし、給与設定であるとか、いろんな諸条件に関しては面談で決めます。給与の方式でいけば年俸制というのがありますし、月給プラス残業手当、あるいは時給。その中でクロスして働き方が何パターンかありますので、それは月単位で変更可能です。子どもも生まれてみないと、どんなお子さんかわからないから、育休はこの時期に復帰します、こうやって働きますと宣言したとしても、体が弱かったりとかいろんなお子さんがおいでるので、とにかく生まれてから考えようということと、あとは男性の職員もどんどん育休をとにかく3カ月、最低とってほしいというふうには言っています。それをすることによって、おのずと仕事のやり方が変わるので、そういう経験は非常に貴重だなと思って、働き方をころころ本当は変えてほしいなというふうに実は思っているところです。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

ありがとうございます。柏野さんのところも育休を何回もとっている方も多いと聞きますし、どうですか、女性に対して。

【柏野真吾氏】

先ほどもちょっと自己紹介のときにお話ししたんですけども、制度が整って

いても使えないという状況が一番よくなって、私は男ですけども、昔の会社に勤めていたときなんかは、先輩社員がいると帰っちゃいけないみたいな雰囲気の流れているわけですね。そんなのって全然関係なくて、当然その時間に残業ついているかという、当然ついてないわけなので、何なんだというようなことを思っていましたけれども、それは制度とか関係なく、会社の風土ですね。

そんなことを今うちの会社で考えてみると、女性だから、男性だからというのは、もしかしたら違うのかもしれないんですが、制度を使うということに積極的になれるかどうか。それを言い出していいと思えるかどうかだと思っただけですね。

先日もうちの女性社員が、会計事務所ですけども、ある会計ソフトの試験の日がありまして、3名、そのために勉強の時間もこちらで用意して、試験の日ですというふうに設定をして、じゃ試験頑張ってきてねというふうに言おうと思ったら、午前中にお子さんが病気になって帰らないとまずいと。旦那も面倒を見る時間がないから私が見るしかないということで、僕の兄ですけども総務部長に相談して、兄は、帰っていいよという話で、すっと認めるというふうになるわけですね。

そこでぱっと認めているというところも非常に大きかったんだろうなと思えますし、それ以上に、言えるという環境がうちの会社にあるということを確認できたのは、すごくうれしくて。そういうことをいろいろと考えていってみると、お子さんの関係で遅刻しますとか、別に何も思わずにみんな言ってきますし、体調が悪いから休みますなんて当たり前のようにいますし、だからって別にうちの会社の職員は、あいつはああだからなんていうのは何も言いません。遅刻は仕方ないねと。もちろん済みませんと謝りにきますけれども、済みませんの一言で終わりますし。それが跡を残すなんていうことは全くないということがあります。

そういう風土づくりというのはすごく大事なんだろうなということを思っているのが1点です。

もう1点は、業務というものをその人に合わせてしっかりと適材適所といえますか、その人が強みを発揮できる業務をまず与えてあげられるかどうかということかなというふうに思っています、それはうちの会社がどうこうということではないんですけども、僕が研修を担当させてもらっている障害者の就労移行支援事業所の社長さんとか幹部の方々とお話をしているときに、よく出てくるのは、障害者の方々が活躍できる業務をしっかりと担当している会社の中で、この業務だったらこの障害の方でも担当できるんじゃないか。この障害があったら、この業務はできないけれどもこっちの業務はできるんじゃないかというような、言い方は悪いですけども、健常者だったら全部できてしまうところが障害をお持ちだからこそ、この部分だったらいける、この部分だったらできるというところをちゃんと切り出してあげて、その人の強みを生かせるところをしっかりと当てはめてあげるといえるということをするというふうにおっしゃっていて、その方々というの

は、別に障害者だからそう、健常者だからそうということでは全くないなと思ったんですね。ちゃんとその人の強み、その人が今までやってきた経験、その人の持っている能力、そういったものに合った業務を自社の会社の中で与えてあげることができるかどうか。これは多分どんなところでも必要なんだろうなと。男性だろうが女性だろうが関係なく必要なんだろうなというふうに思っています。

そんなことを考えると、男性も女性も関係なく、潜在能力を高めるといってお話が先ほどありましたけれども、男性も潜在能力を上げて生産性が上がれば当然いいわけですし、ここは男性、女性関係ないのかなというふうに感じています。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

ありがとうございます。次に、橋本社長、お願いします。

【橋本昌子氏】

弊社では、小学生以下の子どもを持つ女性社員が15名いまして、出産をしたときの産休、育休取得は100%です。そのときに、育休が終わってから復帰するときって一つの壁があると思うんです。その壁を取り去るために、休み中でもクラウド上の会社の情報をいつでも見れるようにしておいて、なるべく離れながらもいつも一緒にいるよというところをきちんと見せておくということもやっています。

また、先ほどから話が出ていますが、女性だから、男性だから仕事を変えろということはありません。この人に合った仕事。そして、この人のこの段階だから、成長だからこの課題を与える。そういうふうにはしています。うちのもと専門職が多いので、男性、女性は全く関係ないので、その辺はやりやすい。女性でも働きやすいし、休むからといって差別されることもないです。

一番女性が働いていて傷つくというのは、子どもがきょうこうだからお休みが欲しいんですけどと言ったときに、上司がちょっと嫌な顔をしたりとか、えっまたみたいな、そのちょっとした表情というのは、とても傷つくと思いますので、そういうことはしない。私はしません。そういうことを気をつけたりとか、もう一つ思ったのは、社員同士が思いやりを持って言った言葉が実は傷つけている場合があるなど。それは、例えば子どもがいるのに休まなきゃいけないんじゃないのと。本当は仕事したいのに休まなきゃ子どものことを思っていない悪い母親なんだというふうに言われるような気がして傷つくということがあるので、言葉というのも大事だなと思います。そんなところですか。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

ありがとうございます。山岸さん、何かありますか。

【山岸晋作氏】

先ほどオフィスの話をしてしまいましたが、インテリアの部門がございまして、インテリアの家具販売ということで、業種的にどうしても女性に依存せざるを得なくて、募集してもほぼ9割方、女性です。先ほど安江さんもおっしゃっていましたがけれども、女性だからといって与える仕事を軽くするとかそういったことは全くなく

て、むしろ女性に頼らざるを得ないような状況です。

家具屋というのは、見ていると華やかなんですけども、実は裏で家具移動をしたり力仕事がすごくあって、見た目以上に重労働なんです。それでも女性がそこにいるような環境でずっといますので、女性が働きやすいとか男性が働きやすいとかというようなことすら余り私自身も気にしていなくて、みんな一緒に、ノルマも営業マンとして女性だから、男性だからというそういう差別はないですし、とにかくみんなでやらないとこのピンチは乗り切っていけないような、そういうような企業風土もあるので、女性だから、女性が働きやすいとかというようなことは余りないかもしれないですね。以上です。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

ありがとうございます。それでは引き続き、経済環境常任委員会から質問を。

【上田雅大経済環境常任副委員長】

経済環境常任副委員長の上田です。よろしく申し上げます。

皆さんのすばらしい事例の話を聞かせていただきまして、皆さん頑張っておいでになるなということで、とても感心して聞かせていただきました。

働き方改革は、労働者の視点での話でございまして、いろいろと働きやすい環境、長時間労働の是正というようなことでは、労働者の側としましては、とてもいいことではないかなということを思っています。そういったことで少子化の対策につなげていければなというのは私の思いでもあるんですが、一方、経営者の側の思いとしましては、皆さんのような25人、50人、100人、社員がおいでになれば、社員の中でいろいろと工夫しながら、相談しながら、その方の仕事の内容を分担しながらということで取り組んでいけるんじゃないかなと思うんですが、決してそういった従業員がおいでになる会社ばかりではなくて、例えばパート、アルバイトしか会社にいないとか、従業員1人、2人で家内工業で頑張っていますというふうな会社も多いんじゃないかなと思うんです。そういった会社の経営者の方が今の働き方改革に取り組みたいなというふうな思いがあっても、なかなかその負担をどこに求めればよいのか。その労働者の当然軽減はしたいんですが、その軽減をするために、また別の方を雇用しなければいけないということも発生してくるというようなことも思っています、そうすると結局、経費がかかる。一般管理費がふえるというようなことであれば、経営的に悪化していった最終的には会社がうまく行かないというようなことになってしまうと本末転倒じゃないかなというふうなことは思っているんです。

例えば山岸さんのようなタブレットを購入してだとか、新しい家具を購入してというようなことであれば、当然経費がかかる話でございまして、皆さん、経営者、社長さん、役員という方が多いということでもありますので、労働者というふうな視点ではなくて、経営者側の視点として、この働き方改革をどのように捉えておいでになるのかというふうなことのお話を聞かせていただければなと思いま

すので、よろしくお願ひします。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

橋本社長、経営者の観点で何か。

【橋本昌子氏】

私としたら、仕事というのは、単にお金をもうけるだけではなくて、自己成長のためだと思っていて、社会人になってから自分を成長させるための一つの教育というか、そういうことだと思っているんです。

仕事そのものをきちんとやる中でも、いろいろ工夫というのがありまして、ちょっと話は変わるかもしれないんですけども、あるところで聞いた話では、仕事を細分化していったときに、こういう仕事がある、こういう仕事がある。本当に必要な仕事と、余り必要じゃないけれども惰性でやっている仕事とか、いろんなものがありますから、そういうことを一回きちんと精査して、本当に必要なことをきちんとやっていくというのは、効率化のためにも大事だと思うし、無駄なことをやっている例はいっぱいありますよね。多分あると思うんです。私、そういうところは本当に何か工夫したらいいなと思っていて、見えないところでは何も言えないんですけども、きっと無駄なことをいっぱいしていると思います。そこをちゃんと無駄をなくしていくことによって、休みもとれるし、それで有給を100%取得したという企業もありますから、働き方の効率化ということを、要はITを使うとかお金を使うとかじゃなくて、きちんと見直す必要はあると思います。

【喜多浩一経済環境常任委員会委員長】

ありがとうございます。山岸社長、社長の観点から。

【山岸晋作氏】

働き方改革という文字だけ捉えても、要は改革なんですよ。残業を減らすとかというようなことももちろんそうなんですけれども、要は企業改革なんです。

その企業改革をしようと思ったときに、血を見ない改革は余りあり得なくて、血というのは何かというと、リストラという方法もあれば、投資という金銭的なことで補う改革もあるというふうに思うので、基本的にリスクをとらない改革はあり得ないと私は思っています。

そういう中で、働き方改革のこれからの企業のあり方というのは、社員側は自分の専門家は自分、自分がベストのパフォーマンスを発揮するのにどういった環境であるかというのは自分しかわからないので、その環境の中でベストパフォーマンスを発揮するためにどういった働き方をすればいいのかというのは、社員側が自分で考える。

対して企業側は、それに対するいろんな選択肢を準備するというのは企業側のこれからのあり方だと思うんです。社員側がこういった働き方をしたい、何通りもたくさんあると思うんです。それぞれです。そういったことが要求された

場合に、企業側は、それを一つ、あなたは9時から7時まで工場で働いてということじゃなくて、こういう働き方もできるよという器を用意しておくというのがこれからの経営側のあり方だと思うので、それに対しては場所と時間だと思うんですね。場所の柔軟さと時間の柔軟さ。この2つの軸でこれから経営者は社員とどう対峙していくか、一緒にどうやっていくかということを考えることが必要だと思いますので、時間と場所みたいなことをどうやって選択肢として与えていくかだと思います。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

ありがとうございます。市民福祉常任委員会から。

【小阪栄進市民福祉常任委員長】

市民福祉常任委員会の小阪栄進と申します。よろしく申し上げます。

今どの業界でも人手不足ということが大変大きな問題になっています。先ほどからも出ております。その中でも福祉、特に介護職の分野で、非常に人手が足りないという声があちらこちらでよく出ております。政府のほうでも、例えば非正規雇用の処遇改善とか、あるいは先ほどから出ていますけれども長時間労働の是正とか、そういったことを打ち出しておりますし、企業でも施設でもそれぞれ精いっぱい努力をしているわけですが、実態はどうなのかということです。そしてもう一つは、その中で、どのように具体的に対応しておいでなのかということをお教えいただけないかということが一つ。

もう一つは、介護職員の報酬が非常に低いということが言われております。それに対して政府のほうから、いわゆる処遇改善加算というものを出しているわけですが、そういったことを出しても、なお現場では職員の皆さんがそのことについてどのように待遇について思っておいでなのかということをお教えいただけないかと思っております。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

続けてになるんですけれども、橋本社長、お願いします。

【橋本昌子氏】

介護職の職員もたくさんおりますので、そのことについてお話しさせていただきます。

処遇改善加算については、大変役に立っているというか、職員のお給料に反映しています。そして私は、そういう処遇改善加算によってプラスされるものにプラス研修手当というのを出してまして、毎月1回、何か研修したものをレポートを出してもらって、レポートが出てきたら手当1万円出しますよということで、お金ももらえる、研修もできるというような、そういう仕組みをつくっています。

なぜかといったら、私、根本的な問題は介護士さんに対する評価が余りにも低過ぎるというところにあると思っております。介護職というのは、素晴らしい仕事だと思っております、どういうふうに思われているかわからないんですけれども、

人によっては、お手伝いさんだったり、下の世話をする人みたいに思われていたり、3Kだとかいろいろ言われるけれども、決してそんなことはなくて、医師や看護師と匹敵するようなプロフェッショナルな仕事なんです。それを介護職でもしようとか、そういうレベルで仕事を始めようとする人が多くて、それでもいいんです。入るきっかけはあるんです。でも、そこから勉強してスキルアップすることによって、本当に素晴らしい介護をされています。

例えば、認知症の方が介護の仕方によって全く変わるんです。認知症の方って言うことかんとか、どこか出ていくとか、いろいろあるかもしれないけれども、それはケアの仕方が悪いからなんですよ。そういうことをきちんとできる介護職がたくさんいらっしゃるし、うちの介護職の人たちは、みんなプライドを持ってやっています。そういう世間的な評価がもうちょっとよくなったら、もっと介護をやりたいという人が出てくると思うんです。

お給料だけじゃないと思います。そういう介護職のすばらしさというのをもっと伝えていただきたいなというふうに私は思います。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

ありがとうございます。それでは引き続き、建設企業常任委員会から。

【小間井大祐建設企業常任副委員長】

建設企業常任副委員長の小間井です。本日はありがとうございます。

冒頭、柏野さんから将来にわたって生産年齢人口、15歳から64歳までの生産年齢人口が大幅に減少して深刻な労働不足になるというような、そういった背景や課題のお話がありました。

どうやって労働力不足を解消するのかということに関してなんですけれども、私からは、高齢者の役割についてお伺いしたいなというふうに思っております。例えば、私たちの委員会は、ことし大雪になりまして、その検証をしているんですけれども、課題の中で、除雪機とかの重機のオペレーターが不足していて、なかなか除雪が行き届かなかった。そんな課題がありまして、ことしの冬でも御活躍され、今後ますます光が当たると期待されているのが、技術を持っていて、そして技術を教えることができる御引退された高齢者の方々とかOBの方々が今後ぜひそういった働き方改革の中でも活躍してもらえないかというふうな仮定で議論を行っているんですけれども、先ほど橋本さんからも年齢じゃないというお話もありました。

そのためには、継続雇用や定年の延長支援とか、高齢者の職のマッチング支援とか、そういった制度もしっかり整えなければいけないと思うんですけれども、これから超少子・高齢化社会がさらに進んでいく中で、素晴らしい御経験をお持ちの退職者や高齢者の方々が働き方改革の中でどのような役割を担っていくのかなというところの、ぜひいろんな御所見をお伺いしたいなというふうに思っております。よろしくお願いたします。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

安江さん、お願いいたします。

【安江雪菜氏】

小間井議員のおっしゃるとおりで、生産年齢人口という考え方が問題を限定的に扱っているというのがあるのかなと思います。働き方改革というのは、もはや生き方改革であって、一人の人が最初に入った会社にずっと居続けるということは、これからほとんどなくなってくるんじゃないかと思っているんです。

そういった中で、例えば建設業界における高齢者の方の技術であるとかスキルの伝承というのは、10年前ぐらいから非常に大きな課題となっていて、一つは、いつか建設業は悪みたいな形で、仕事が絞られてきて、そこで採用も絞られてきたということの影響が出てきているのだと思います。アプローチとしては幾つかありまして、高齢者もどんどん元気なうちは働いていただけるような仕組みを柔軟につくっていくということ。一つの会社にとどまらず、複数の会社を渡り歩くような形でもいいのかなどは思っています。

もう一つは、オペレーターに関していうと、結構AIで技術的にリカバーできることがあります。例えば、道路の舗装、アスファルトをやる場合においても、今までの熟練工の方々の動きとか挙動というものをきちんと現場に合わせて、次にどういう操作をすればいいか、ハンドル操作をすればいいかということも、そういうことが組み込まれている重機というものもあるので、そういった2つのアプローチで幾つか解決できるのではないかと思っています。

雪で不足していることで、もう一つの社会的アプローチとすれば、大雪のときは動かない。除雪に関して言えば、幹線道路のみ除雪をし、そこで物流であるとか救急医療であるとかの動線は確保しますが、不要不急の外出はしない。地域の除雪活動を皆さんでするとか。何かここまでやらないと行政サービスというのはだめなんだというゴールの目標がどんどん高くなっているような気がして、もう少し社会全体として寛容にならないと、例えば高齢者が働く中でも、それはサービスとしておかしいのではないかとかいう消費者がふえてきたら働きづらくなりますよね。なので、地域に、金沢という地方都市の中でお互いさまとか、いいがいねみたいな、いいかげんにやるような、ある程度、寛容性を持ってお互い元気で暮らすみたいなベースをきちんとつくっていく。そういう地域社会づくりも大事なんじゃないかなとすごく思います。

最近、批判されそうで怖いじゃないですか。それを保険とって、余計過剰ないろんな策を打っているの、その辺もちょっと工夫のしどころかなと思います。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

安江さん、ありがとうございます。時間の関係もあるので、文教消防常任委員会から。

【中川俊一文教消防常任副委員長】

文教消防常任副委員長をやっています中川です。私どもの所管している中で、学校現場というものが非常に働き方改革の必要な一つになっているんじゃないかなと思います。教職員の時間外労働が非常に多くなっていることが問題となっていますが、今月の文教消防常任委員会においても、教育委員会のほうから、できることから順次改善を進めた結果、時間外勤務時間が前年同期に比べ少なくなっているとの報告がありました。それでも小学校では、ことし4月から6月までの時間外勤務時間の一月当たりの平均が56時間。中学校では、部活動での時間外勤務を含めて80時間となっているとのことであり、根本的な解決には至っていません。

また、教材研究や授業の準備など、全ての時間外勤務がなくなるわけではないという意見もあり、非常に難しい問題を抱えておりますが、有識者の皆さんの率直な御意見をお伺いしたいと思います。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

お子さんがおられる方は。山岸社長、この点について。教員はおられないので。

【山岸晋作氏】

教育という分野の専門家でも何でもありませんが、こういう機会をいただいて、ちょっと調べさせていただいたところ、残業代って支払われないんですね、先生方には。それを私、初めて知って、びっくりしました。4%の教職調整額、月8時間相当分がそもそもお給料に付加されていて、どれだけ残業しても8時間分の残業代としてみなされる。そういうようなことで成り立っているんですね。私、それ知らなくて、びっくりしました。

ただ、今こういう御時世になると、長時間労働に対する是非みたいなものが叫ばれている中で、先生方が好きで、知っていて入ってきたんでしょと、そういう世界にというような言葉では済まされないと思うんです。なので、こういうような状況の中で、先生方の厚意に甘えているところもあると思うんです。たとえ好きでやっていらっしゃるとしても。ただ、その厚意に甘えているのは一体誰かというようなことを突き詰めて考えた場合、文科省の方かどうかなというようなことを考えたときに、一番甘えているのは保護者であり家庭なんじゃないか。そういうとても過酷な労働条件で働いてくださっている先生方に感謝しなければいけないのは我々家庭であったりというようなことを鑑みると、教育というものをコミュニティー全体で考えていくみたいなことを一つのきっかけになればなど。残業代が支払われていないという現状をもっともっと外にアピールしていただいて、我々保護者が先生方あんやとねみたいなことをもっともっと醸成していくと、もっとコミュニティー、みんなで育てていこうみたいな、そういうような生産的な、建設的な話になれるなというふうに思いました。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

山岸社長、専門ではないのにありがとうございます。

【山岸晋作氏】

もう一つ。先日、臨時の教職員をされている方の話なんですけれども、事務作業がかなり多くなっていて、先生方の。本当にしなければいけない先生方の仕事以外の仕事が多過ぎると。だからそういうところを、例えばさっきの高齢者の活用であるとか、そういうものも一つかなと思いました。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

ありがとうございます。

・市民とのテーマに関する意見交換

【喜多浩一経済環境常任委員長】

それでは、そろそろお時間になりましたので、ここから、きょうお越しの市民の皆さんから有識者に質問などありましたらお聞きしたいと思っております。

その前に、御質問をいただく前に、お願いいたします。一つ、発言を希望する方は挙手をお願いいたします。私が指名しましたら係員がマイクをお持ちしますので、お住まいの町名とお名前を言ってから、できるだけ端的にまとめて御発言願います。あと、発言は、できるだけ端的にお願いするのと、長い場合は途中で終わらせていただくこともありますので御了承願います。そして、今回の内容については金沢市議会のホームページに掲載させていただくことになっておりますので、これも御了承をお願いしたいと思います。

それでは、会場の皆さんから、きょうの有識者の方、御質問、何かございましたら挙手をお願いいたします。今回の働き方改革について、よろしくお願いいたします。

【参加者】

専門というか、学識経験者の人たちに、中でどれもこれもはっきり言いたいことは、人の仕事に対する質問、対価の計算が見えてないんですよ。やったものに対する。これが一番大事なんです。これをどう考えているのかなど。何やっても見えない仕事の中で、お金の対価、時給806円とか言うけれども、労働と中身の問題と、それから今、粗悪品ばかり。これは防ぎようない。これは何でかといったら対価の問題なんです。これを誰も言わない。労働局にも私、言って話をしております。そうしたら、この間、財務局にも行って。

それからあと一つ大事なことは、ここに書いてある民間との連携というか、要はPFI、PPPの、これ私、もう十何年前から言うておるんやわ。言葉が伝わってない。一番大事なんです。官民連携という言葉が中身が見えん中で、専門職も育てない中で、私、孤軍奮闘しているだけなんです。これのための職種というものを考えていただければなど。どの人たちにも一緒です。これが問題かなというのをきょう言いたくて来ました。

だから町内の役員でも、手当出してやればいいんですよ。議員の先生方も一緒

なんです。やった人に適正対価、見える明確化。これ以外、何物でもありません。質も上がってきます。生きがいも感じます。高齢社会は特にそうです。ボランティアは、もう要らないんです。それぞれがやったことに対して対価をもらえば、高齢社会も一つの潤いが出てきます。体の状況によっても。

私、そんながでずっとボランティアをやって身を滅ぼしております。仕事の職種にないということです。

以上です。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

貴重な御意見、ありがとうございます。そのほかに何か御質問ございますか。

【参加者】

お世話になります。

先ほどから女性の働き方改革、よく耳にするんですけども、つい直近の話題で、これは日本ではないんですけども、某外国で、お子さんを抱いて授乳していたら隠しなさいと言われてたという事例があります。ニュース、ごらんになった方いますか。

そういうふうなところもあって、こういうふうには外で見えないようにするような企業の方もいらっしゃるんです。そういうふうな関係から、外で女性が働きやすいというのは、そんなところから、みんなの見る目が変わってくるようなことから、授乳しやすいような、その会社は女性の方が中心になっているような話もあるので、今後ますます女性の活躍が期待できると思うんですけども、そういうふうな話とか、進めていかれるのも一つかと思います。

実際、東京へ行って、その方の講演会も聞いてきました。つい最近のネットニュースでは、そういうふうなものが隠しなさいと言われて頭を隠したと。ちょっと不思議なニュースがあったものですから、参考までに。

【喜多浩一経済環境常任委員長】

御意見いただき、ありがとうございます。

それでは、そろそろ予定の8時半になりましたので、このあたりで終了させていただきます。

それでは、改めまして、きょうの4名の有識者の方々、本当に自己紹介から貴重な御意見をいただきました。改めて、皆さん、拍手のほうをよろしく願いたします。

それでは、以上をもちまして、本日の働き方改革に対する意見交換会、終わらせていただきます。

なお、皆さんにアンケート用紙をお配りしていると思いますので、ぜひともアンケートのほうを御記載いただきたいと思います。

4. 閉 会

【高誠総務常任委員長】

喜多委員長、進行をありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、金沢市議会、角野恵美子副議長からお礼の御挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

【角野恵美子副議長】

本日は、限られた時間ではございますが、皆様から多くの御意見や御提言をいただき、まことにありがとうございました。皆様の御協力のもと、活発な意見交換ができたこと心より感謝申し上げます。

きょうは、働き方改革についてという大きなテーマで意見交換をさせていただきました。いただいた御意見、御提言を全て反映していくことは難しいかもしれませんが、私たち議員一人一人が真摯に受けとめ、その実現に向けて議論し、一つでも多く市政に反映していきたいと思っております。今後とも忌憚のない御意見をお寄せいただき、市民の皆様とよりよい金沢市政をつくっていききたいと思っております。

最後になりましたが、本日は遅い時間にもかかわらず、またお疲れのところ御参加いただき、まことにありがとうございました。

【高誠総務常任委員長】

角野副議長、ありがとうございました。

それでは、これで金沢市議会意見交換会を終了させていただきます。

本日の御参加、まことにありがとうございました。

以 上