

第2次金沢版 働き方改革推進プラン

働きがいと幸せを感じられるまち金沢

第2次金沢版働き方改革推進プラン



2023年3月 策定

発行：金沢市経済局労働政策課

〒920-8577 金沢市広坂1丁目1番1号
電話：076-220-2199 FAX：076-260-7191
Mail：roudou@city.kanazawa.lg.jp

2023年3月
金沢市

2023年3月
金沢市

は じ め に

人にとって働くこととは、単なる生活のための手段だけではなく、社会的貢献や働きがい・生きがいという意味あいでも大切な要素であると考えています。近年、少子高齢化の更なる進展により、企業において人手不足の状況が続く中、優秀な人材の確保という観点から働き方にも多様性が求められ、働き方改革の重要性は益々高まっています。

そのような状況の中、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、2018年6月に国が働き方改革関連法を成立させたことに伴い本市でも、2019年2月に第1次金沢版働き方改革推進プランを策定し、「生涯にわたり働きやすいまち金沢」を基本理念に掲げ、多様な人材の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進など、様々な働き方改革に取り組んでまいりました。

第1次金沢版働き方改革推進プランを策定してから4年が経過しましたが、その間、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、テレワークやワーケーションといった時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方が広がりを見せるなど、働く人たちを取り巻く環境は大きく変化しています。

また、企業の競争力強化や人材確保が叫ばれる中、その対策として、デジタル化・DX化による労働生産性の向上が不可欠であり、それに伴い労働者のリスクリングによる人材育成も急務となっています。併せて、仕事や私生活での充実度、幸福感にもつながるSDGsやウェルビーイングといった考え方も普及しつつあり、より質の高い働き方改革への取組が求められています。

今般、策定した「第2次金沢版働き方改革推進プラン」では、働き方改革の更なる推進に加え、デジタル化・DX化の推進やSDGs、ウェルビーイングといった視点からも施策を進めていくとともに、金沢というまちの特徴を生かした新たな時代に期待される働き方を提案していきたいと考えております。

今後、企業や関係団体等の皆様との連携・協力を密にしながら、金沢が基本理念に掲げる「働きがいと幸せを感じられるまち」となるよう努めてまいりますので、より一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本プランの策定にあたり、特段のご尽力をいただきました金沢版働き方改革検討会議の委員の皆様をはじめ、パブリックコメントなどで貴重なご意見・ご提言をお寄せいただいた市民の皆様や事業者の方々、関係各位に心から感謝を申し上げます。

2023年（令和5年）3月

金沢市長 村山 卓

目 次

	ページ
第 1 章 第 2 次金沢版働き方改革推進プランの趣旨・	1
1 策定の背景と目的・	2
2 計画期間と位置づけ・	2
3 プランの対象・	5
第 2 章 働き方改革を取り巻く国の動向等・	7
1 国の動向・	8
2 県内の動向・	9
3 国際的動向・	10
4 働き方改革関連の主な国の支援制度・	11
5 これまでの本市の取組・	12
第 3 章 働き方改革に関する本市の現状・	13
1 雇用・労働環境等の調査結果・	14
2 企業アンケート調査結果（抜粋）	30
3 本市の強みと弱み・	41
第 4 章 プランの基本的な考え方・	43
1 第 2 次金沢版働き方改革プランの将来像・	44
2 基本理念・	45
3 基本方針と本市の主な役割・	45
4 目指す主な成果と重要業績評価指標（K P I）	46
5 金沢らしい働き方と地域コミュニティの活性化の実現に向けて	50
第 5 章 プランの具体的な取組と推進体制・	53
1 多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり・	54
2 労働生産性の向上に向けた環境づくり・	60
3 働きながら幸せを実感できる環境づくり・	64
4 数値目標・	68
5 金沢市役所の働き方改革・	69
6 プランの推進体制・	70
第 6 章 資料編・	71
1 企業アンケート調査結果・	72
2 策定までの経過・	89
3 プランの主な関連事業・	90
4 用語解説・	104

第 1 章

第 2 次金沢版働き方改革推進プランの趣旨

第1章 第2次金沢版働き方改革推進プランの趣旨

1. 策定の背景と目的

本市では2019年2月に第1次金沢版働き方改革推進プランを策定し、「生涯にわたり働きやすいまち金沢」を基本理念に掲げ、多様な人材の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進など、様々な働き方改革に取り組んでまいりました。

第1次金沢版働き方改革推進プランを策定してから4年が経過しましたが、その間、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、テレワークやワーケーションといった時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方が広がりを見せるなど、働く人たちを取り巻く環境は大きく変化しています。

これらの変化に対応し、働き方改革の更なる浸透を図るため、「第2次金沢版働き方改革推進プラン」を策定することとしました。第2次プランには、第1次金沢版働き方改革推進プランで掲げた基本理念を発展させ、若者の地元定着やDX化の促進、リスクリングによる人材育成など課題の解決と、SDGsやウェルビーイングなどの新たな要素を加えるとともに、金沢ならではの特徴を生かしたワークスタイルの提案も盛り込むものとします。

2. 計画期間と位置づけ

本プランは、前プランに引き続き「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）」に基づき、国の施策と相まって、地域の実情に応じた働き方改革を計画的かつ効果的に推進するものです。

また、2023年度に策定予定の新たな都市像や地方創生を図る「第2次金沢版総合戦略」を上位計画として位置づけ、働き方改革関連法や育児・介護休業法の改正、国の「デジタル田園都市国家構想」、県の「職業能力開発計画」と方向性を同じくするとともに、「金沢市新産業成長ビジョン」をはじめ、市の関連計画の内容とも整合を図り策定しました。

プランの推進期間は2023年度から2027年度までの5年間とします。

なお、社会情勢の変化等により必要に応じて見直すものとします。



[本プランの上位計画]

○新たな都市像

本市では、人口減少・少子高齢社会の進展をはじめ、新型コロナウイルスの感染拡大による人々の生活、行動、価値観の変容や、情報通信技術の急速な発展など、近年の市政を取り巻く環境の変化を踏まえ、市民や多様な主体から、今後のまちづくりに関する意見を幅広く聴取し、2023年度中に、概ね10年後を目標年次とする新たな都市像を策定する予定としています。

○第2次金沢版総合戦略（2023年3月改訂）

関係人口の拡大・創出やSociety 5.0などの新たな視点を加えた、国の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定に伴い、ICTの普及やインバウンド観光の状況等、目まぐるしく変化する社会情勢に対応していくために、そして金沢SDGsの示す5つの方向性を踏まえながら、真の地方創生を図る具体的な取組を示す行動計画として策定しています。

（推進期間）2020～2024年度

基本目標1 若い世代に優しく、子育ての喜びを分かち合うまちをつくる

（3）仕事と家庭の両立や地域活動等への参画を促進する働き方改革の推進

- ①多様な人材の掘り起こしや育成の支援
- ②女性が活躍するための施策の充実
- ③ワーク・ライフ・バランスの推進
- ④働く世代等に対する学び直す機会の創出

[本プランの主要な関連計画]

○金沢市新産業成長ビジョン（2023年3月策定）

技術革新が進む今日の最先端技術や産業構造を踏まえ、金沢の個性を生かし、高い付加価値を生み出す新産業の成長、発展に向けたビジョンを示しており、本プランとも連携しながら取り組んでいきます。

（計画期間）2023～2027年度

5つの戦略

- ①デジタルを活用し、「リアル」の価値をより高め、成長するまち
- ②外に開かれ、人と人が交わり、つながり続けるまち
- ③進取性と多様性を受け入れ、挑戦を支えるまち
- ④産学官金の連携により、人と企業が育ち、集うまち
- ⑤金沢の「文化」と「産業」が融合して、高い付加価値を生み出すまち

○金沢市男女共同参画推進行動計画「かなざわ未来^{かな} 奏^{かな}でプラン2023」 (2023年3月策定)

「多様な生き方が選択できる 誰もがいきいきと輝ける社会」の実現に向け、市、市民、事業者が自らの意思と相互の協力に基づき、協働して取り組み、誰もが性別等にかかわらず、自分の意思で生き方を選択し、自信と誇りをもって生き生きと活躍できる社会をめざす施策を示しています。

(計画期間) 2023～2032年度

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画の拡大

方針1 方針の立案・決定過程への女性の参画の拡大

方針2 雇用の分野における男女共同参画の推進

方針3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の実現

方針4 地域社会における男女共同参画の推進

3. プランの対象

本プランは、企業、団体、NPOなどの市内事業所のほか、市内事業所で働く人をはじめとした市民を対象とします。

第2章

働き方改革を取り巻く国の動向等

第2章 働き方改革を取り巻く国の動向等

1. 国の動向

(1) 「育児・介護休業法」の改正（2021年6月改正）

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置が講じられ、2022年4月1日から段階的に施行されています。

【改正の施行時期・内容】

施行時期	改正内容	
2022年 4月1日	育児休業等の周知等に関する見直し	妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置を義務付け
		育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け
2022年 10月1日	育児休業の見直し	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
		育児休業の分割取得
		1歳到達後の育児休業の見直し
	出産時育児休業の創設：産後パパ育休	
2023年 4月1日	1,000人超の企業に対する育児休業の取得状況の公表の義務付け	

(2) パワーハラスメント防止措置が全企業に義務化（2022年4月）

2020年6月1日に施行された「改正 労働施策総合推進法」に記載の中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が、令和4年4月1日から義務化されています。

(3) 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020年10月策定）

近年、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっている中で、企業活動における人権尊重の促進を図るために策定されました。「ビジネスと人権」に関する関係府省庁の政策の一貫性を確保するとともに、責任ある企業行動の促進を図り、企業活動により人権への悪影響を受ける人々の人権保護・促

進、ひいては、国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進に貢献すること、日本企業の企業価値と国際競争力の向上、及びSDGs達成への貢献に繋がることが期待されています。

（４）デジタル田園都市国家構想（２０２２年６月７日閣議決定）

デジタル田園都市国家構想は、地域の豊かさをそのままに、都市と同じ又は違った利便性と魅力を備えた、魅力溢れる新たな地域づくりのため、デジタルの実装を通じ、地域の社会問題の解決と魅力の向上への取組を進めるものです。

暮らす場所、年齢、性別にかかわらずあらゆる国民が、それぞれのライフスタイルやニーズに合ったゆとりと安心を兼ね備えた心豊かな暮らしを営むことができ、地方における仕事や暮らしの向上に資する新たなサービスの創出、持続可能性の向上、ウェルビーイングの実現等を通じてデジタル化の恩恵を国民や事業者が享受できる社会、いわば「全国どこでも誰もが便利で快適に暮らせる社会」を目指しています。

（５）経済財政運営と改革の基本方針２０２２（２０２２年６月閣議決定）

新しい資本主義に向けた重点投資分野として、人への投資と分配、科学技術・イノベーションへの投資、スタートアップへの投資、GX（グリーントランスフォーメーション）への投資、DX（デジタルトランスフォーメーション）への投資が掲げられています。また、社会課題の解決に向けた取組として、女性活躍や就職氷河期世代支援、中堅・中小企業の活力向上が挙げられています。

（６）雇用・労働総合政策パッケージ（２０２２年１０月策定）

意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的、継続的な取組を推進しています。これらの取組を通じて、経済変化に柔軟で、個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」を実現し、人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクルを目指すこととしています。

２．県内の動向

（１）石川県産業振興指針（石川県）

現指針である石川県産業成長戦略は、１０年後を見据えた様々な内外の環境変化に対応していくことを目指し、石川県の経済成長への寄与が大きい製造業をはじめとする第２次産業にフォーカスをあてた振興策として２０１４年度に

策定されました。2022年度で計画期間の9年目を迎え、策定当時と社会・経済環境は大きく変化していることから、2023年秋を目途に、新たな指針の策定に向けた検討を行っています。新指針の骨子では、デジタル化やカーボンニュートラルへの対応などの時代の潮流や、将来にわたる人口減少など様々な課題の中で、DXの推進のほか、副業等人材の確保・活用や企業ニーズに対応する産業人材の育成等による産業を支える人材の確保・育成など7本の柱を掲げ、県民一人当たりの県内総生産の上昇を成果指標として盛り込んでいます。

（２）第１１次石川県職業能力開発計画（石川県）

人材育成の分野の中でも公共職業訓練の実施を主な方策として、主に現場や実務を担う労働者の職業能力の開発や向上のため、計画では、現状分析を踏まえた今後の職業能力開発に向けた具体的な方策を示しています。2022年度の計画期間満了に伴い、新たに2023年度からの計画である第11次石川県職業能力開発計画を策定しています。第11次計画では、デジタル人材の育成を強化する方針が盛り込まれています。

3. 国際的動向

（１）労働に関する企業の社会的責任（労働CSR/RBC）の実現に向けた政策提言（ILO（国際労働機関））等について

1970年代に多国籍企業の活動が盛んになるにつれ、持続可能な開発に対して企業が果たし得る積極的な貢献を促進し、人権、環境及び社会に及ぼす負の影響の防止・対処を支援するために、国際労働機関（ILO）、経済協力開発機構（OECD）及び国際連合は、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（ILO 多国籍企業宣言）、責任あるビジネスに関する重要な基準としてOECD多国籍企業行動指針（OECD 多国籍企業ガイドライン）等を責任あるビジネスに関する指針を示す文書として、それぞれ整合性を持って互いに補完し合う形で策定してきました。

それらの文書には、すべての企業が、事業活動を行っている国の経済的、環境的及び社会的発展に積極的に貢献しながら、サプライチェーンを含めて自社の活動が及ぼす負の影響を回避し、それに対処する責任を負っていることが明確に示され、CSR（企業の社会的責任）やRBC（責任ある企業行動）等における先導的文書となっています。近年では、SDGsなどの影響も受け、企業による人権・労働の権利に対する負の影響の排除と社会的進展に対する積極的貢献の促進が強調されるようになってきています。

※参考：ILO（国際労働事務局）「労働に関する企業の社会的責任（労働CSR/RBC）の実現に向けた政策提言」

4. 働き方改革関連の主な国の支援制度

(1) 働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間を縮減するなど働き方改革に取り組む中小企業や小規模事業者、事業主団体への助成金です。「労働時間短縮・年休促進支援コース」「勤務間インターバル導入コース」「労働時間適正管理推進コース」「団体推進コース」の4つのコースが2022年度時点で設定されています。

(2) 人材開発支援助成金

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。「人への投資促進コース」、「特定訓練コース」、「一般訓練コース」、「特別育成訓練コース」のコースがあります。2022年10月に制度の見直しが行われ、提出書類の省略・簡略化、高度デジタル人材訓練、情報技術分野認定実習併用職業訓練の要件変更が行われました。2022年12月には、「事業展開等リスクリング支援コース」が創設されました。

(3) 業務改善助成金

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

(4) キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

(5) 両立支援等助成金

職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりを行う事業主を支援する制度です。育児、介護、不妊治療など、それぞれ利用可能な休暇制度や両立支援制度の整備を行い、労働者に取得させた中小企業事業主に対して助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活との両立支援に関する取組を促し、労働者の雇用の安定に資することを目的としています。

5. これまでの本市の取組

(1) 「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰の継続実施

2012年度から、仕事と生活の調和の促進や労働環境の改善・整備等に積極的に取り組み、具体的な成果につなげている先進的な事業所を「金沢市はたらく人にやさしい事業所」として表彰を続けています。2022年度で累計67社の表彰を行いました。

(2) 「金沢版働き方改革のすゝめ」の作成

働き方改革の取組のステップアップを目指す事業所に向けて、市内事業所の特徴的な取組事例や、本市や関係機関の主な支援情報等を取りまとめたハンドブックを2020年1月に作成しました。

(3) 男性の育児休業取得促進奨励金制度の創設

男性の育児参加を促進し、子育て世帯の仕事と育児の両立支援を図るため、市内中小企業等において育児休業を取得した市内在住の男性労働者に対し、奨励金を交付する制度を2020年4月に創設しました。2022年10月より産後パパ育休制度や育児休業の分割取得制度が創設されたことに伴い、交付要件の拡充を行ったほか、育児休業を取得させた市内中小企業に対しても奨励金制度を創設し、男性の育児休業取得促進に向けた取組を支援しています。

(4) 中小企業人材確保奨学金返還支援助成金の創設

市内中小企業の人材確保と若年者の地元就職の促進を図るため、従業員の奨学金返還支援制度を設ける市内中小企業に対し、企業が従業員に支給した奨学金返還支援額の一部を助成する制度を2022年2月に創設しました。

(5) 金沢市中小企業スマートワーク導入支援助成金の創設

テレワークや選択型勤務を活用し、場所や時間にとらわれない働き方（スマートワーク）を導入することで、生産性の向上や業務効率化を図り、企業の競争力を強化するために要した経費の一部を助成する制度を2021年4月に創設しました。この制度は、単にテレワーク等を導入することではなく、他の中小企業へのモデルケースとして、スマートワークの取組を普及させていくことも目的としています。

第3章

働き方改革に関する本市の現状

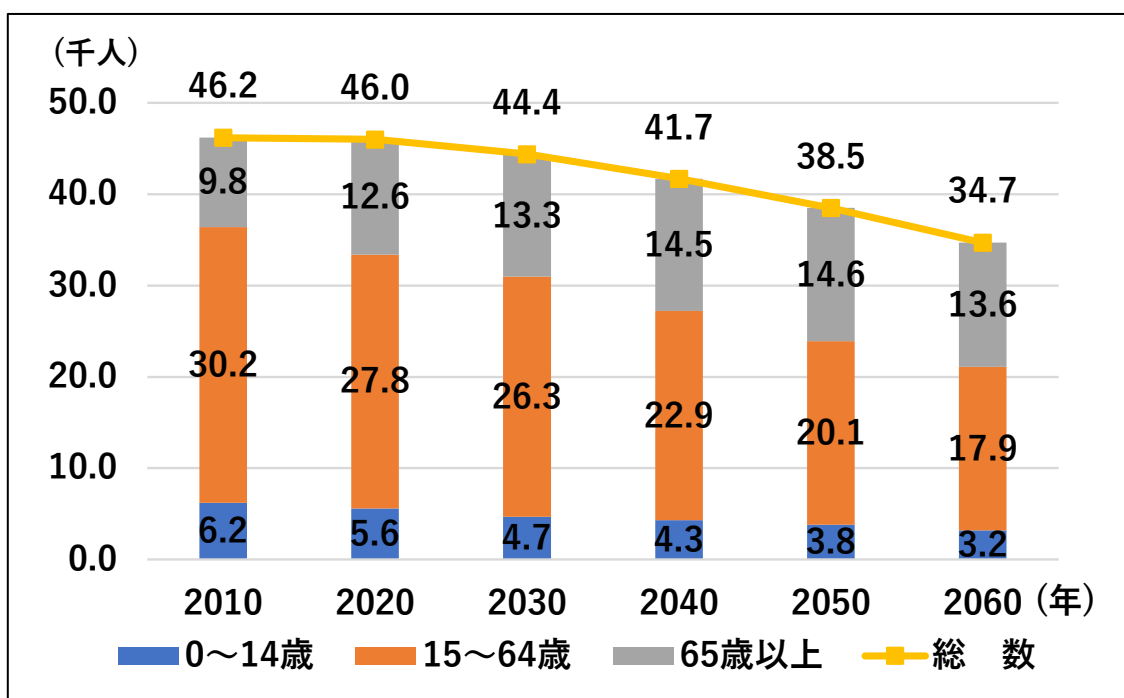
第3章 働き方改革に関する本市の現状

1. 雇用・労働環境等の調査結果

(1) 人口等の現状について

(1) - 1 将来推計人口【金沢市】

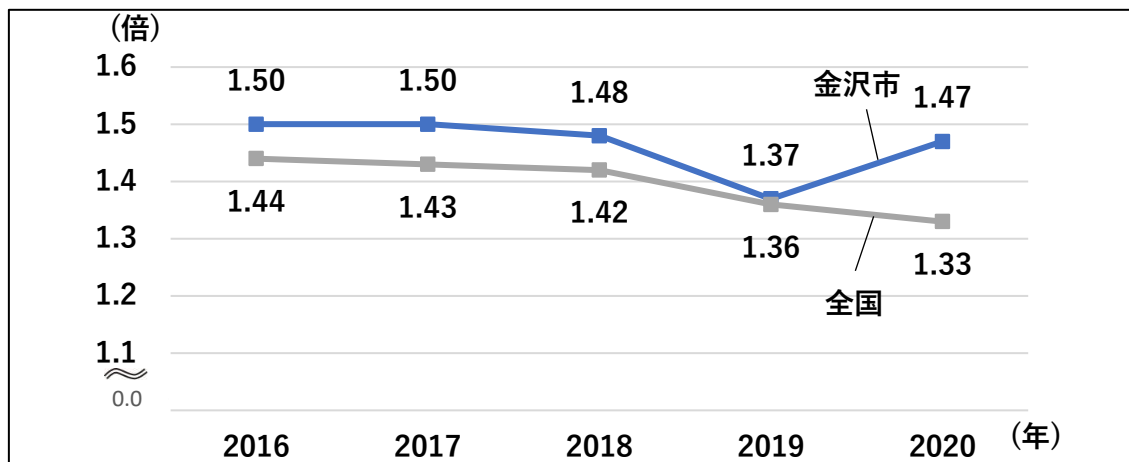
本市の総人口は、2060年には、約34万7千人まで減少すると見込まれており、年少人口（0～14歳）は2010年に比べ約3万人、生産年齢人口（15～64歳）は約12万3千人減少する一方で、老年人口（65歳以上）は約3万8千人増加すると推計されており、労働人口の減少が懸念されます。



図表 1 将来推計人口 （資料：金沢市人口ビジョン改訂版（金沢市））

(1) - 2 合計特殊出生率【金沢市】

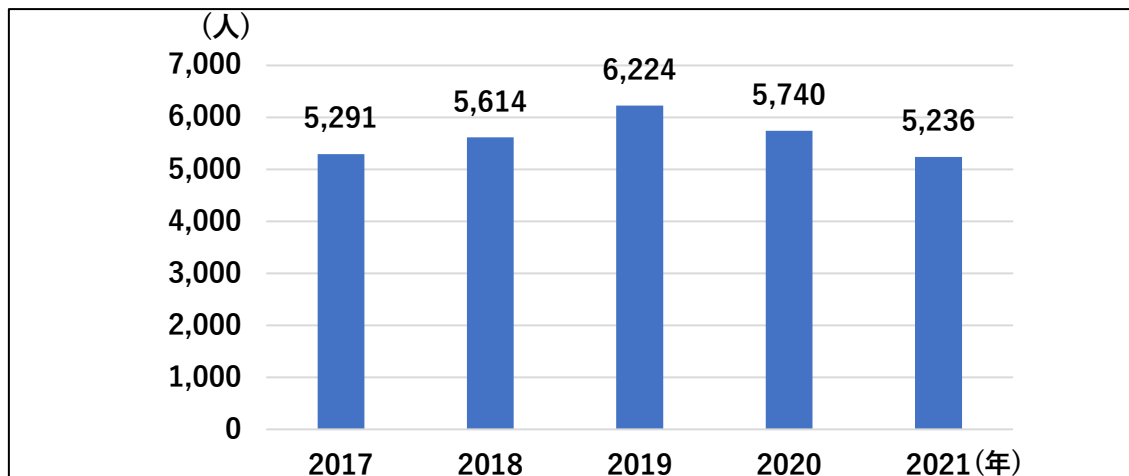
本市の合計特殊出生率は、2020年は1.47であり、全国平均よりも高く、直近5年間に於いても合計特殊出生率が全国よりも高く推移しています。



図表 2 合計特殊出生率 (資料：金沢市衛生年報)

(1) - 3 外国人住民数の推移【金沢市】

本市の外国人住民数の推移は、2019年の6,224人をピークに減少傾向となっています。2017年と比べると2020年はベトナム人の増加が顕著となっています。



図表 3 外国人住民の推移 (資料：住民基本台帳(金沢市)(各年末日現在))

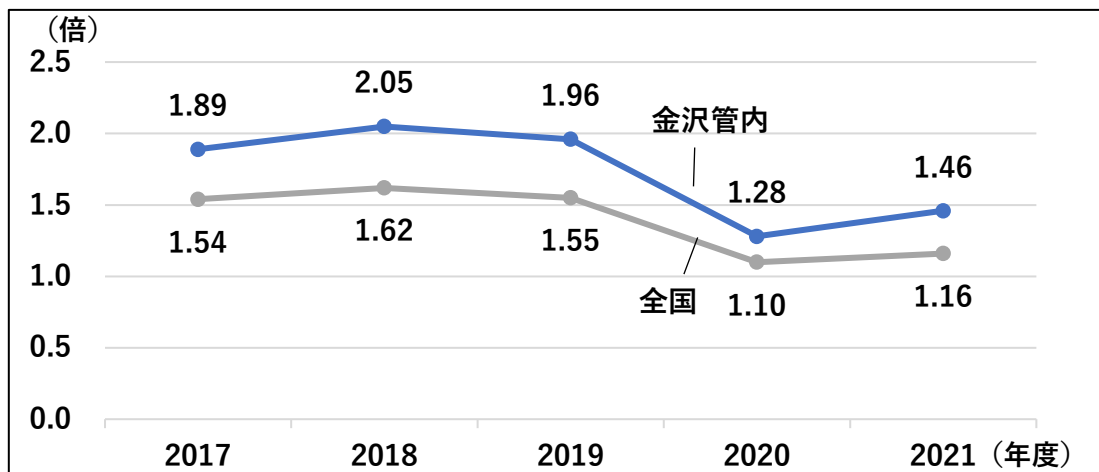
区分/年	2017 年		主な在留資格	2020 年		主な在留資格
第1位	中国	2,015	技能実習、留学生	中国	1,969	技能実習、留学生
第2位	韓国	735	永住者等	ベトナム	1,172	技能実習
第3位	ベトナム	656	技能実習	韓国	670	永住者等
第4位	インドネシア	325	留学生・家族滞在	インドネシア	321	留学生・家族滞在
第5位	フィリピン	271	永住者等	フィリピン	283	永住者等

図表 4 国籍別順位 (資料：住民基本台帳(金沢市)(各年末日現在))(単位：人)

(2) 雇用の状況について

(2) - 1 有効求人倍率【ハローワーク金沢管内】

ハローワーク金沢市管内（金沢市、かほく市、内灘町、津幡町）の有効求人倍率は、全国よりも高く推移しています。また、2020年に大きく低下していますが、2021年には上昇傾向となっています。



図表 5 有効求人倍率の推移（資料：最近の雇用失業情勢（各年度の原数値から集計）（金沢公共職業安定所））

(2) - 2 職業別有効求人数と有効求職者数【ハローワーク金沢管内】

ハローワーク金沢管内で有効求人倍率の高い職業は、「サービスの職業」、「建設・採掘の職業」、「保安の職業」となっていますが、有効求人数が有効求職者数を大きく上回る職業では、「サービスの職業」、「専門的・技術的職業」、「販売の職業」となっており、深刻な人手不足であると言えます。

区分	有効求人数(a)	有効求職者数(b)	差引き(a-b)	有効求人倍率(a/b)
サービスの職業	3,780	744	3,036	5.08
専門的・技術的職業※	2,304	1,046	1,258	2.20
販売の職業	1,358	487	871	2.79
運搬・清掃等の職業	1,677	1,483	194	1.13
生産工程の職業	1,044	427	617	2.44
輸送・機械運転の職業	653	191	462	3.42
建設・採掘の職業	553	91	462	6.08
保安の職業	357	46	311	7.76
事務的職業	1,286	1,956	△ 670	0.66

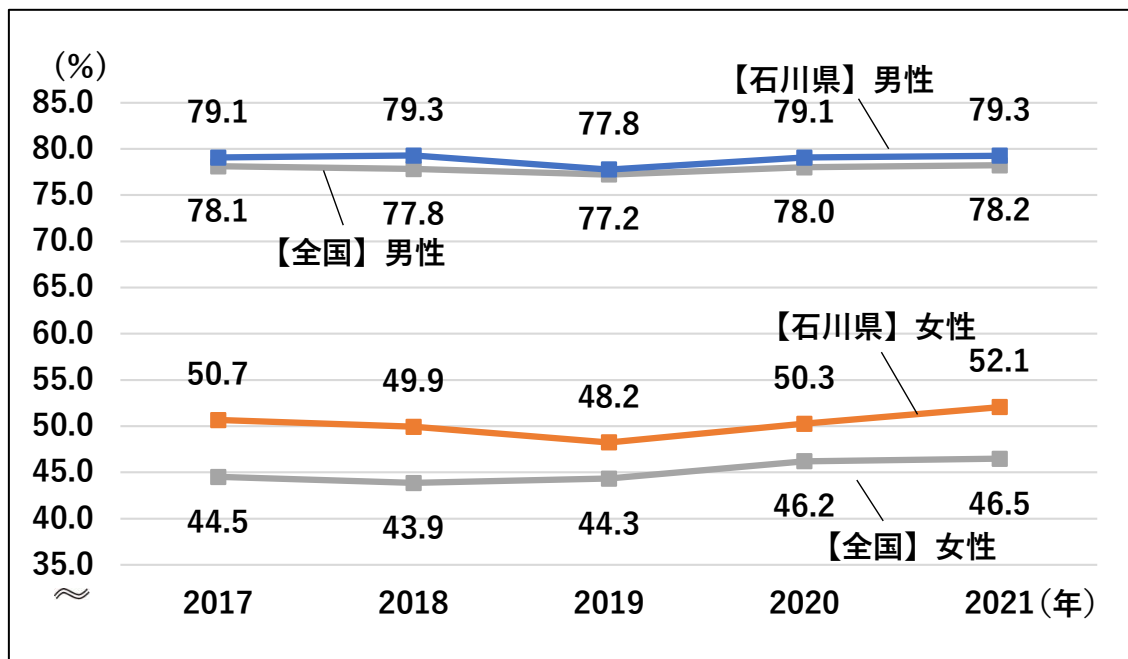
※開発、製造、建築・土木・測量、情報処理・通信等の技術者、医師、薬剤師、保健師、助産師、医療技術者等保健医療の職業、社会福祉の専門的職業、美術家、デザイナー等の専門的職業

図表 6 職業別有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率（常用計）（単位：人、倍）

（資料：職業別求人・求職の状況（金沢公共職業安定所）（令和4年11月））

（２）－３ 正規の職員・従業員の割合【石川県】

石川県における正規の職員・従業員の割合は、男女どちらも全国平均を上回っており、男性は約７９％台を推移、女性は約５０％台を推移しています。

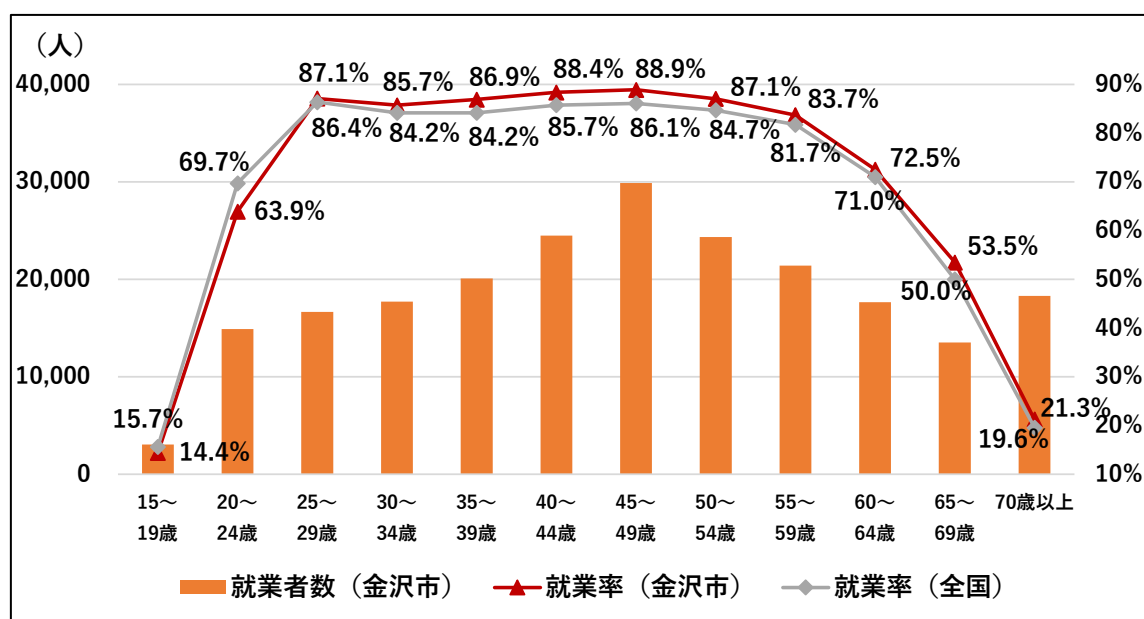


図表 7 正規の職員・従業員の割合（資料：労働力調査（石川県・総務省）（各年平均））

(3) 就業の状況について

(3) - 1 高齢者の就業者数、就業率【金沢市】

本市の就業率の年代別推移は、25歳以降、各年代を通じて全国を上回っています。高齢者（65歳以上）にあたっては、就業率は全国を上回っている一方で、他の年代と比較すると低くなっています。また、就業率の推移を見ると、2015年比で2020年の高齢者（65歳以上）の就業率は、3.6%上昇しています。



図表 8 就業者数と就業率の年代別推移（資料：国勢調査（総務省）（2020 年））

◎2015年

（単位：人，%）

区分	就業者数(a)	人口(b)	就業率(a/b)
金沢市	27,637	110,383	25.0
全 国	7,525,579	32,262,007	23.3



◎2020年

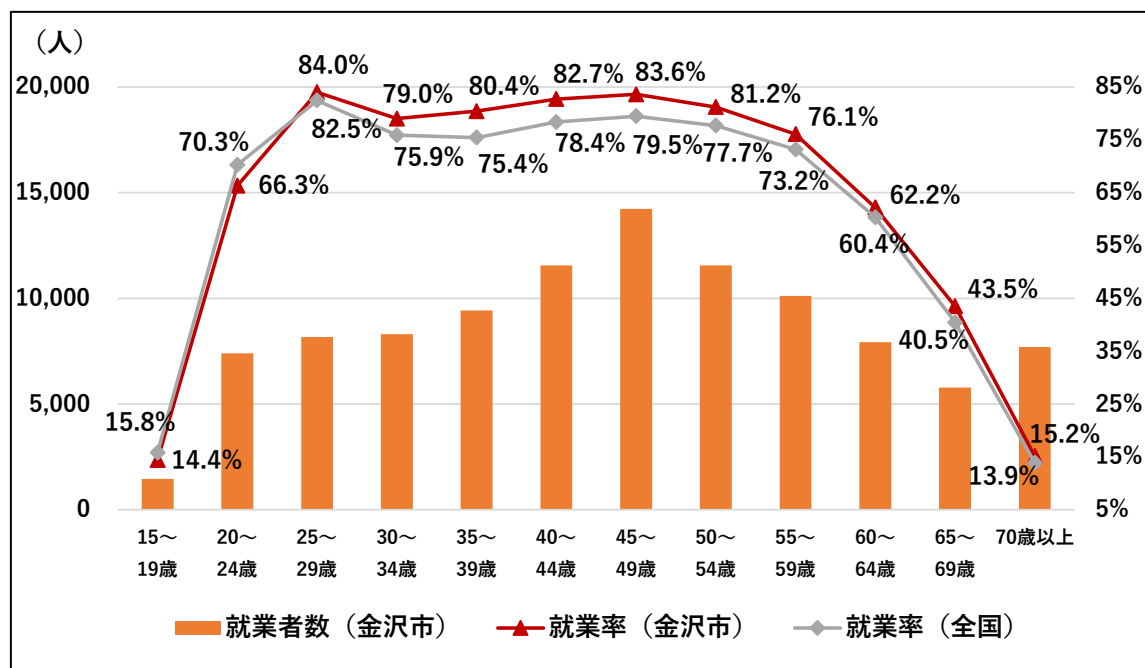
（単位：人，%）

区分	就業者数(a)	人口(b)	就業率(a/b)
金沢市	31,813	111,370	28.6
全 国	8,724,474	32,711,167	26.7

図表 9 高齢者（65歳以上）の就業率の推移（資料：国勢調査（総務省）（2015、2020 年））

（３）－２ 女性の就業者数、就業率【金沢市】

本市の就業率の年代別推移は、２５歳以降、各年代を通じて全国を上回っています。また、就業率の推移を見ると、２０１５年比で２０２０年の女性（１５歳以上）の就業率は、２.６％上昇しています。



図表 10 女性の就業者数・就業率の年代別推移（資料：国勢調査（総務省）（2020年））

◎2015 年

（単位：人，％）

区分	就業者数(a)	人口(b)	就業率(a/b)
金沢市	103,273	197,185	52.4
全 国	25,841,333	53,490,106	48.3



◎2020 年

（単位：人，％）

区分	就業者数(a)	人口(b)	就業率(a/b)
金沢市	103,651	188,604	55.0
全 国	26,141,918	50,558,121	51.7

図表 11 女性（15歳以上）の就業率の推移（資料：国勢調査（総務省）（2015、2020年））

(3) - 3 管理的職業従事者※に占める女性の割合【金沢市】

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は、2015年比で0.5%減少しており、金沢市、全国どちらも女性の管理的職業従事者が減少しています。

◎2015年

(単位：人, %)

区分	女性の管理的職業従事者(a)	管理的職業従事者(b)	割合(a/b)
金沢市	872	5,406	16.1
全国	228,872	1,394,894	16.4



◎2020年

(単位：人, %)

区分	女性の管理的職業従事者(a)	管理的職業従事者(b)	割合(a/b)
金沢市	745	4,767	15.6
全国	183,449	1,170,866	15.7

図表 12 管理的職業従事者に占める女性の割合（資料：国勢調査（総務省）（2015、2020年））

※管理的職業従事者

法人・団体役員、管理的公務員など、経営体の全般又は課以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するもの

(3) - 4 共働き世帯の割合【金沢市】

本市の共働き世帯の割合は、2015年比で0.7%増加しており、5割を維持しています。

◎2015年

(単位：人, %)

区分	夫婦共に就業者の世帯(a)	夫婦がいる世帯※(b)	割合(a/b)
金沢市	53,187	101,539	52.4
全国	13,080,450	28,733,178	45.5



◎2020年

(単位：人, %)

区分	夫婦共に就業者の世帯(a)	夫婦がいる世帯※(b)	割合(a/b)
金沢市	52,990	99,821	53.1
全国	13,206,934	28,058,120	47.1

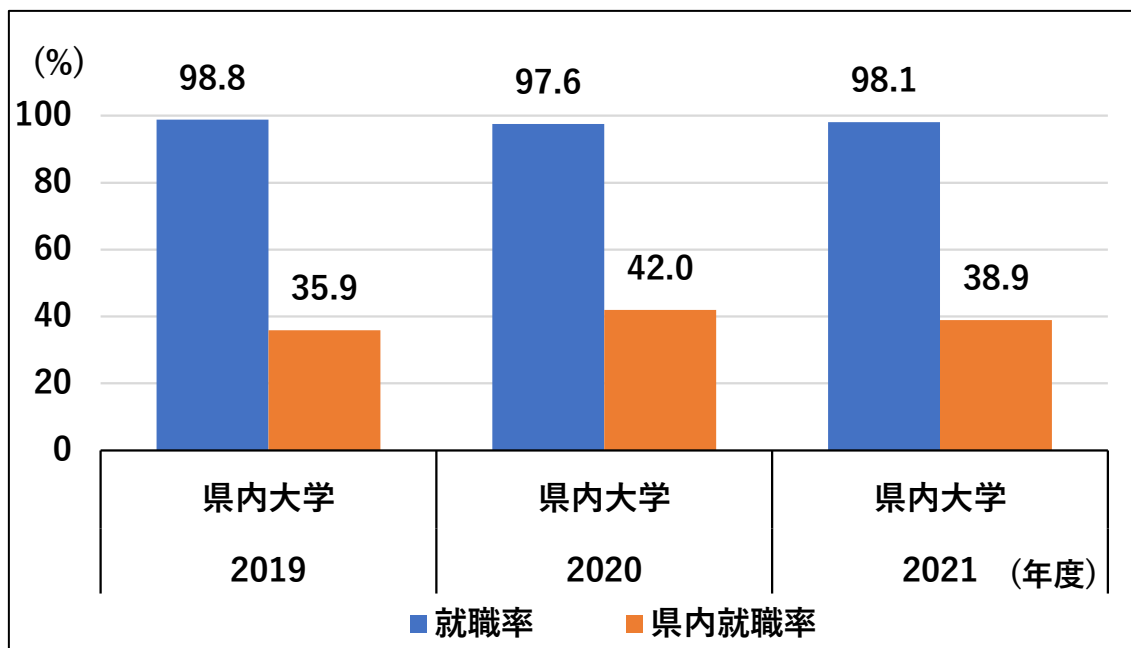
図表 13 夫婦共働きの一般世帯の割合（資料：国勢調査（総務省）（2015、2020年））

※夫婦がいる世帯

世帯の家族類型が、「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子どもから成る世帯」、「夫婦、子どもと親から成る世帯」の区分に該当する世帯のこと

（３）－５ 新規大学卒業者の県内就職内定率【石川県】

石川県内の新規大学卒業者の就職内定率は、９８％程度を維持していますが、県内就職内定率は４０％程度であり、半数以上が県外に就職している状況です。また近年では、県内就職内定率が４０％を下回る年度も見受けられます。



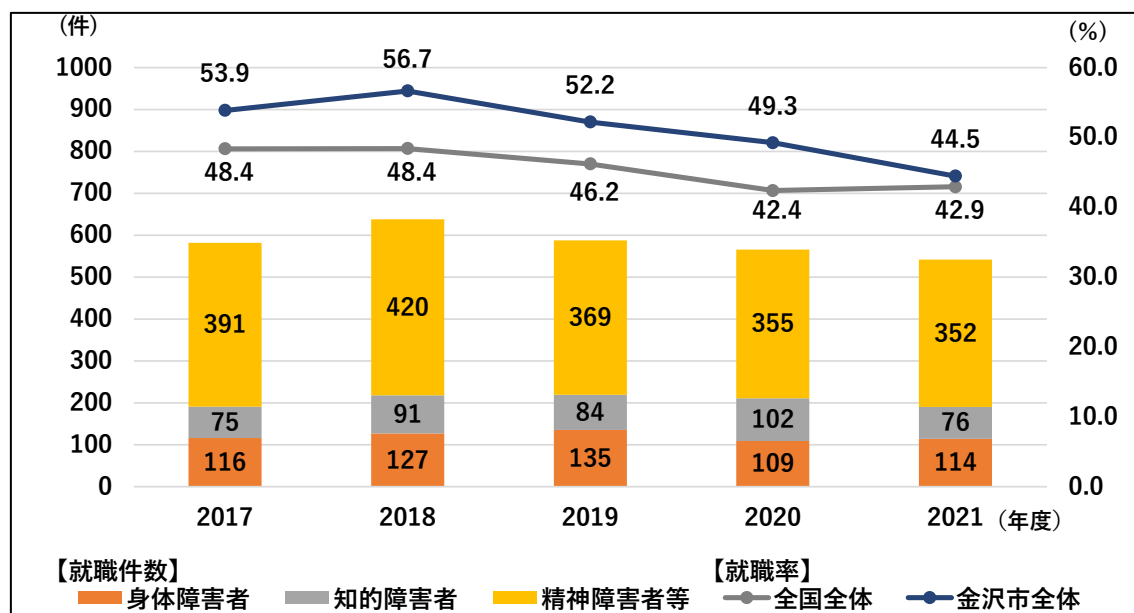
図表 14 直近３年の就職内定率の推移（資料：新規大学等卒業者の就職内定状況（石川労働局）（各年度末現在））

区分/卒業年度		2017	2018	2019	2020	2021
新規内定者数(a)	新規内定者数(a)	3,947	4,089	4,035	4,157	4,631
	うち、県内就職内定者数(b)	1,585	1,598	1,449	1,745	1,800
	県内就職内定率(b/a)	40.2	39.1	35.9	42.0	38.9
就職内定率		98.7	98.8	98.8	97.6	98.1

図表 15 新規大学卒業者の就職内定状況（資料：新規大学等卒業者の就職内定状況（石川労働局）（各年度末現在））

(3) - 6 障害のある人の就職率【ハローワーク金沢管内】

ハローワーク金沢管内における障害のある人の就職率は、2021年度で44.5%であり、全国の42.9%を上回っていますが、直近5年間では減少傾向です。特に、身体障害者の就職率は、直近5年間で約10%減少しています。また、知的障害者の就職率についても、2020年度と比較すると約10%減少しています。



区分／年度		2017	2018	2019	2020	2021
全体 (①+②+③)	求職(a)	1,080	1,126	1,126	1,149	1,219
	就職(b)	582	638	588	566	542
	就職率(b/a)	53.9	56.7	52.2	49.3	44.5
	全国 就職率	48.4	48.4	46.2	42.4	42.9
身体障害者 ①	求職(a)	269	292	308	287	327
	就職(b)	116	127	135	109	114
	就職率(b/a)	43.1	43.5	43.8	38.0	34.9
	全国 就職率	44.2	43.8	41.1	34.7	35.9
知的障害者 ②	求職(a)	104	112	112	144	127
	就職(b)	75	91	84	102	76
	就職率(b/a)	72.1	81.3	75.0	70.8	59.8
	全国 就職率	58.7	62.1	59.4	57.7	57.6
精神障害者等※ ③	求職(a)	707	722	706	718	765
	就職(b)	391	420	369	355	352
	就職率(b/a)	55.3	58.2	52.3	49.4	46.0
	全国 就職率	47.3	46.6	44.9	41.7	42.2

※ その他の障害者を含む。

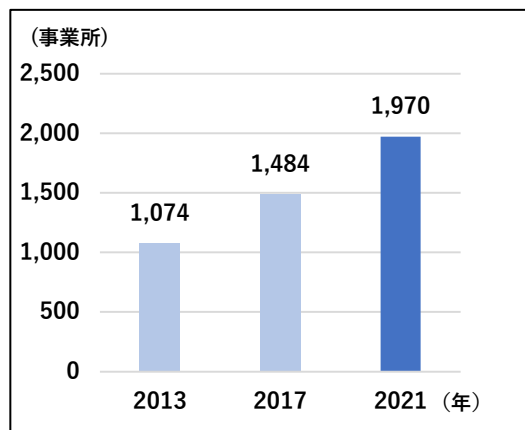
図表 16 障害者の就職件数および就職率の推移

(資料：業務月報「ハローワーク金沢」(令和4年12月末現在))

厚生労働省「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況」(各年度末現在))

（３）－ ７ 外国人労働者数【石川県】

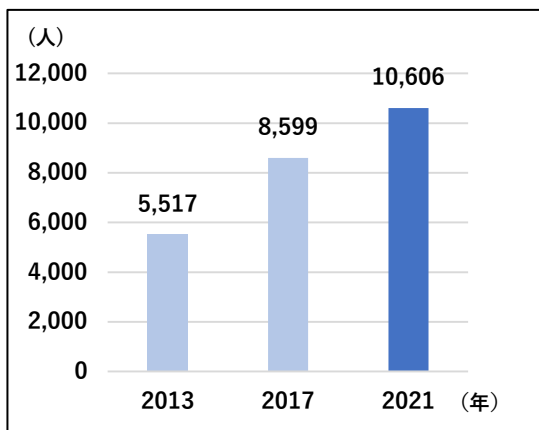
石川県における外国人労働者の雇用状況は、２０１７年と比較して、事業所数が１.３３倍の１９７０箇所、労働者数が１.２３倍の１０,６０６人に増加しています。



図表 17 外国人労働者を雇用する事業所数の推移

（資料：外国人雇用状況（石川労働局）

（各年 10 月末現在）



図表 18 外国人労働者数の推移

（資料：外国人雇用状況（石川労働局）

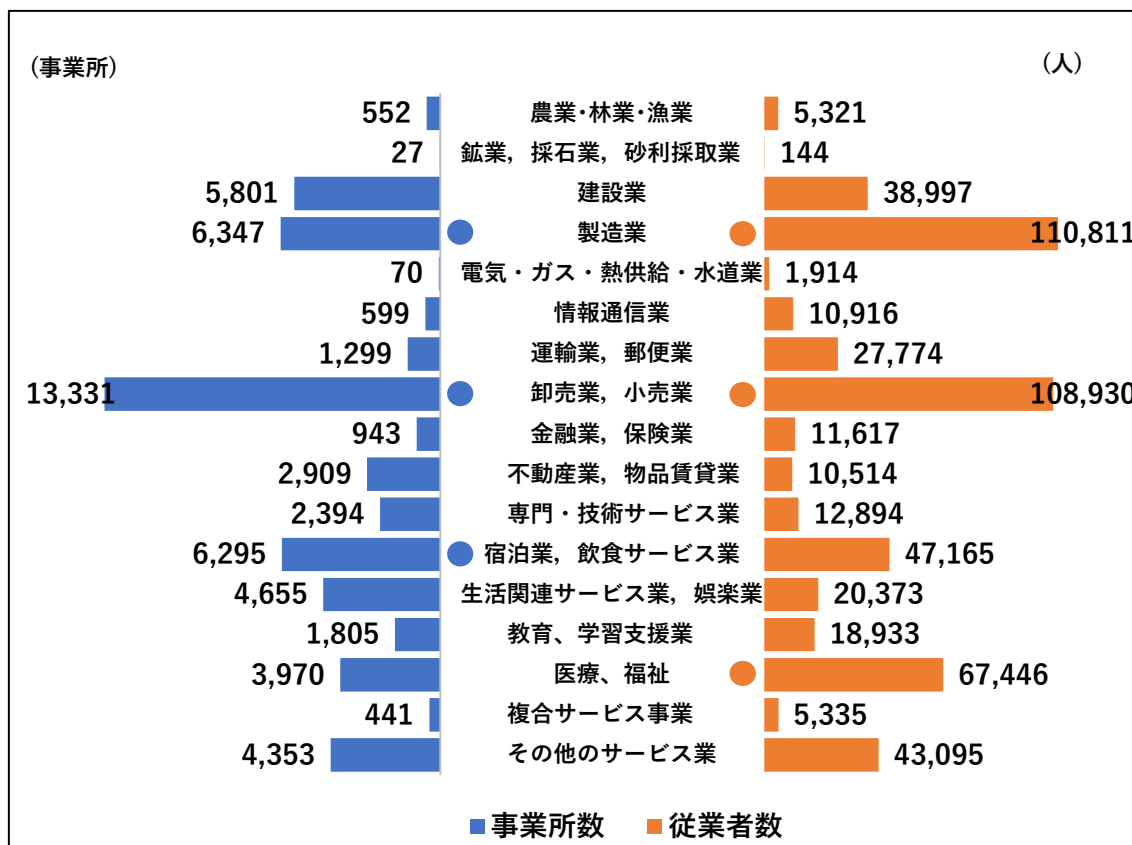
（各年 10 月末現在）

(4) 産業の状況について

(4) - 1 産業大分類別 事業者数・従業者数【石川県】

産業大分類別における事業所数は、「卸売業、小売業」が最も多く、次いで「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」となっています。

従業者数においては「製造業」が最も多く、次いで「卸売業、小売業」、「医療、福祉」が順に多い状況です。

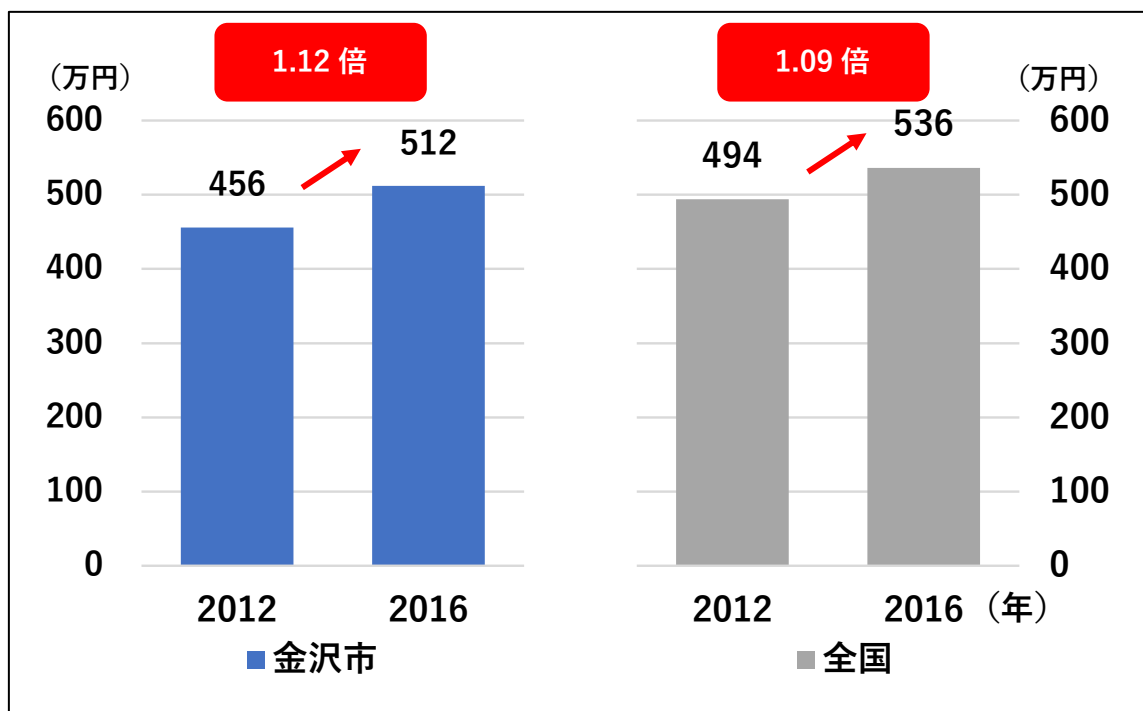


図表 19 産業大分類別 事業所数・従業者数（資料：総務省「経済センサス 活動調査～速報集計～」）（2021 年）

※経済センサス活動調査の速報集計値を利用しているため、今後、数値等に変更の可能性があります。

（４）－２ 事業従事者１人あたり付加価値額の推移【石川県】

石川県の事業従事者１人あたりの付加価値額を産業全体でみると、前回調査年（２０１２年）からの４年間で１．１２倍伸びていますが、全国との比較では、まだ２４万円低い状況です。



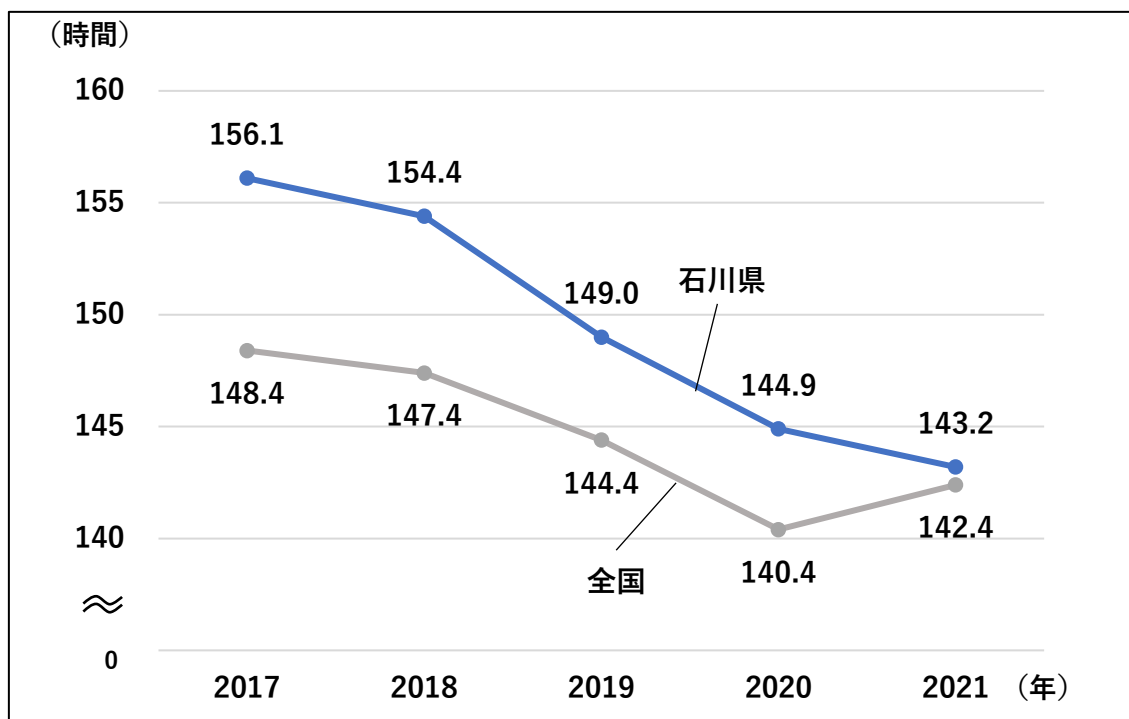
図表 20 事業従事者１人あたり付加価値額の推移（資料：総務省「経済センサス 活動調査」）（2012 年、2016 年）

※経済センサス活動調査の速報集計値を利用しているため、今後、数値等に変更の可能性があります。

(5) 労働環境の状況について

(5) - 1 平均月間総労働時間【石川県】

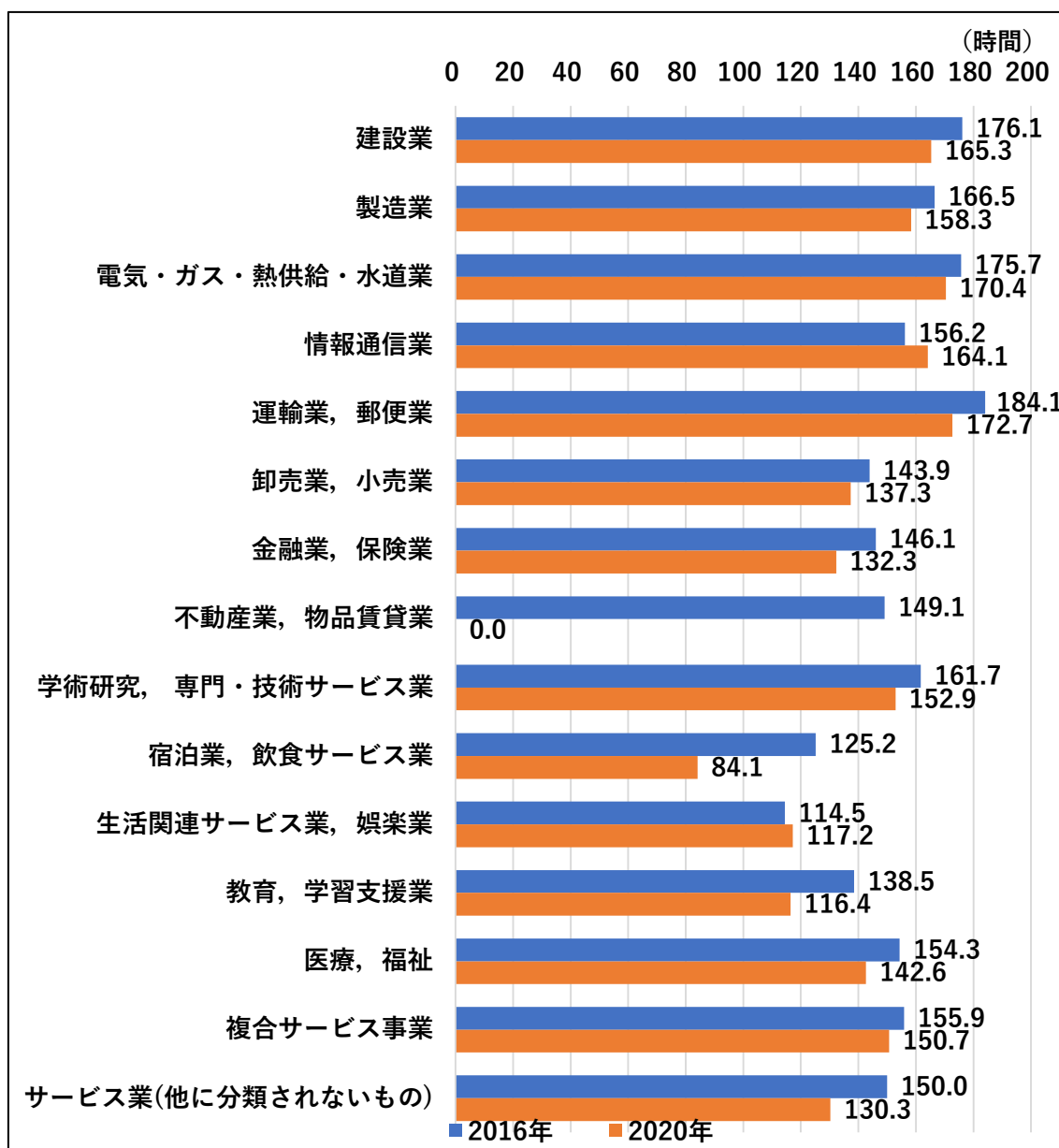
石川県の平均月間総労働時間は、2018年以降、減少傾向です。全国との差は2021年には0.8時間となり、差が縮まっています。



図表 21 平均月間総労働時間の推移（資料：毎月統計調査_地方調査（石川県））

（５）－２ 平均月間総労働時間【産業大分類別・石川県】

産業大分類別で石川県の平均月間総労働時間を２０１６年と２０２０年で比較すると多くの産業で総労働時間（事業規模３０人以上）の減少が見られます。特に「宿泊業・飲食サービス業」では、４１.１時間と大幅に減少しています。一方、多くの産業で平均月間総労働時間の減少が見られる中で、「情報通信業」は７.９時間の増加となっています。

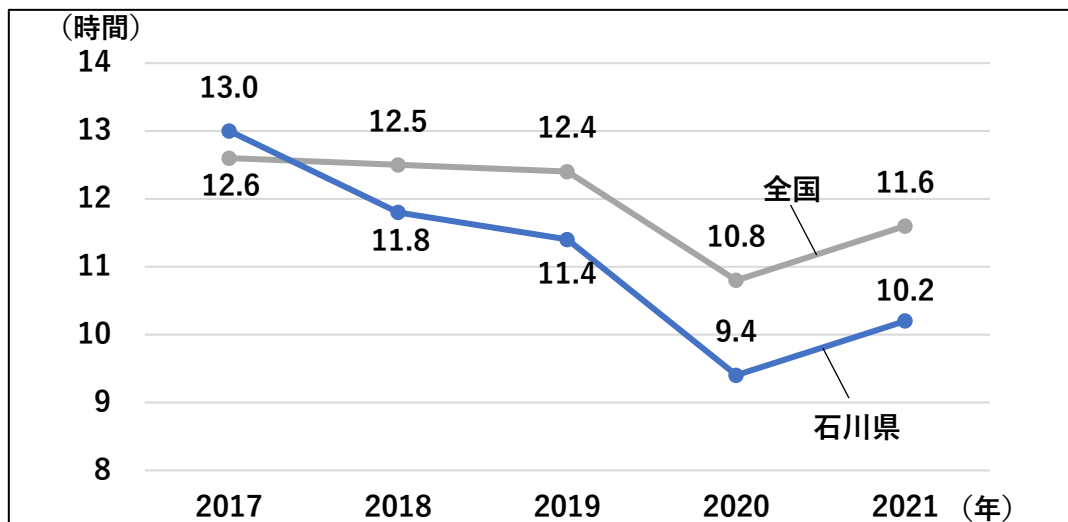


図表 22 産業大分類別 平均月間総労働時間の推移（事業規模３０人以上）（資料：毎月勤労統計調査（石川県））

※2020年の不動産業、物品賃貸業は企業からの回答が２事業所以下のため公表していない。

（５）－３ 平均月間所定外労働時間【石川県】

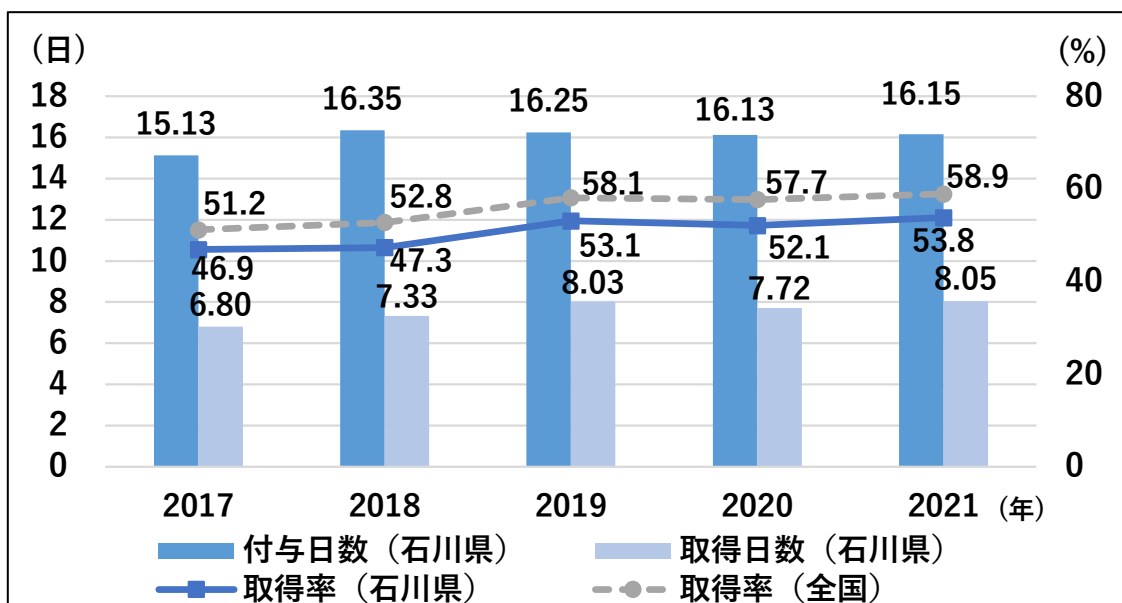
石川県の平均月間所定外労働時間は、２０１７年は全国よりも多く１３.０時間でしたが、２０２１年には１０.２時間に減少しており、全国を下回っています。



図表 23 平均月間所定外労働時間の推移（資料：毎月統計調査_地方調査（石川県））

（５）－４ 年次有給休暇取得率【石川県】

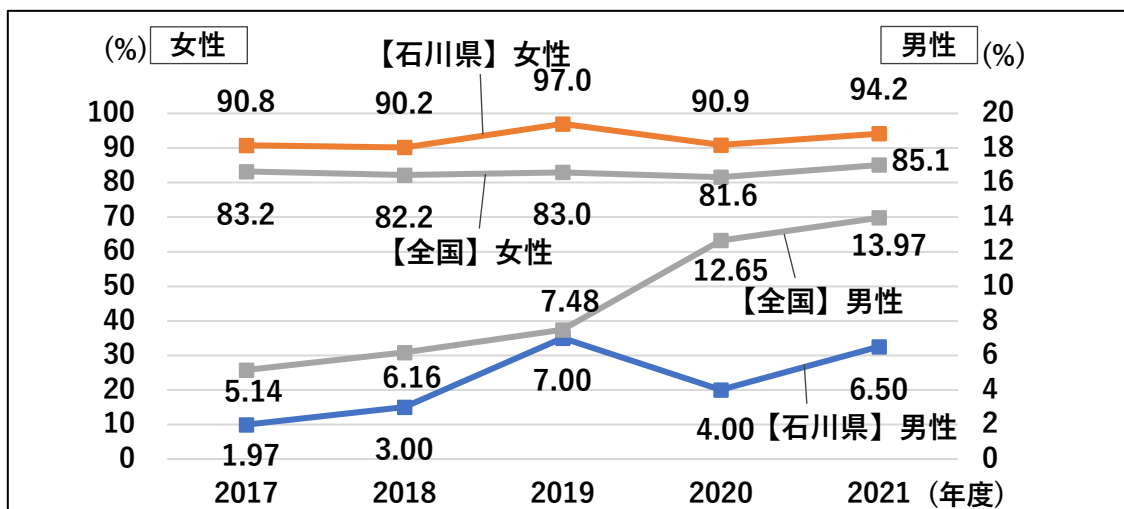
石川県の年次有給休暇取得率は、直近の２０２１年で５３.８％となっており、過去５年間では増加傾向ですが、全国よりも約５ポイント低くなっています。



図表 24 年次有給休暇取得率の推移（資料：中小企業労働事情実態調査（石川県中小企業団体中央会）（各年集計））

（５）－５ 育児休業取得率【石川県】

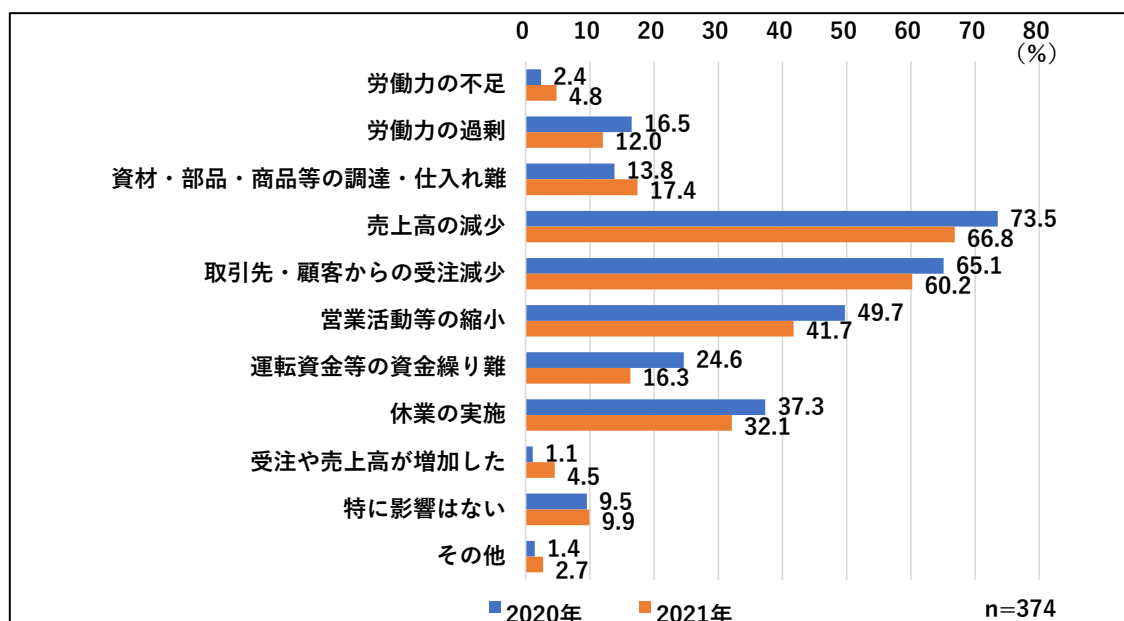
石川県の育児休業取得率は、女性は全国より高い傾向である一方で、男性は微増傾向ではありますが、全国と比べて大きく下回っています。



図表 25 育児休業取得率の推移（資料：賃金労働条件実態調査（石川県）（算入値：調査年度の前年 4/1～翌 3/31）、雇用均等基本調査（厚生労働省）（算入値：調査年度の前々年 10/1～翌 9/30））

（６）新型コロナウイルス感染症の影響について【石川県】

新型コロナウイルス感染症による影響は、2020年と比較して改善傾向が見られますが、「売上高の減少（66.8%）」、「取引先・顧客からの受注の減少（60.2%）」、「営業活動等の縮小（41.7%）」が依然として多い状況です。



図表 26 新型コロナウイルスの経営への影響（資料：中小企業労働事情実態調査（石川県中小企業団体中央会））

2. 企業アンケート調査結果（抜粋）

（1）調査の概要

市内企業の「働き方改革」に対する取組や意識等を把握するため、金沢イクボス企業同盟の加盟企業、金沢雇用推進協議会の会員企業、市雇用奨励金活用企業のうち市内に本社がある企業494社に対し、アンケート調査を実施しました。

調査期間	2022年10月13日(木)～10月31日(月)		
調査方法	Google フォームへの入力による回答		
回答対象	事業主または役員 (各社1名まで)	中間管理職 (各社2名まで)	一般従業員 (各社2名まで)
回答票数	104票	123票	122票
回答率	21.1%	12.4%	12.3%

（2）調査の結果

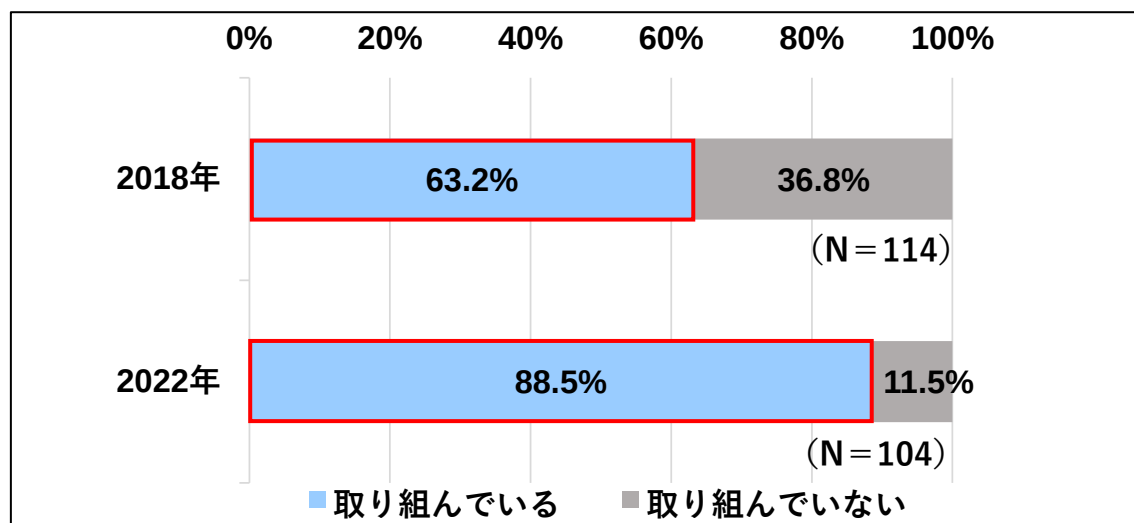
（2）－1 事業主または役員

事業主または役員の方を対象としたアンケートでは、次のような傾向が見られました。

○「働き方改革」の取組は着実に進んでいる

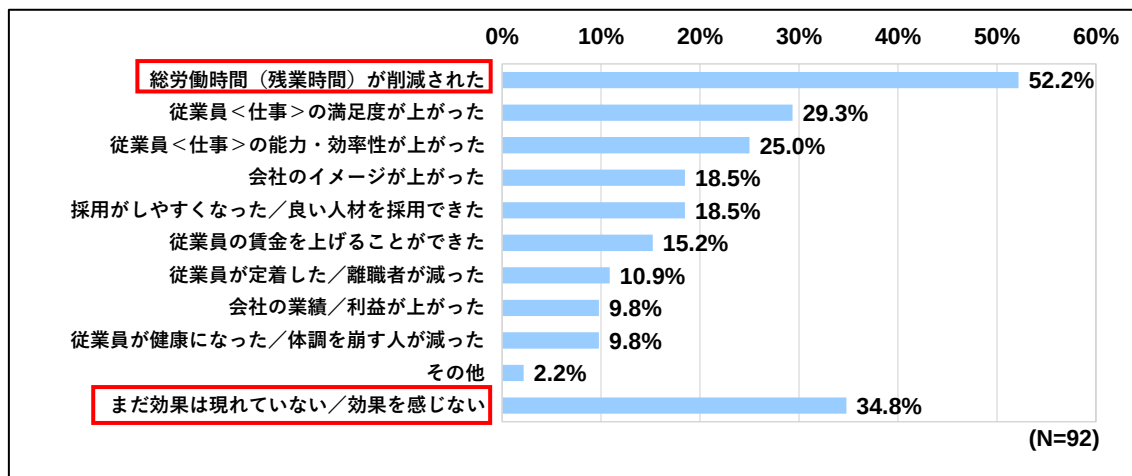
「働き方改革」に「取り組んでいる」との回答が8割を超えており、前回調査時と比較して増加しています。取組の効果は、「総労働時間が削減された」と「まだ効果は現れていない／効果を感じない」の割合が高く、対照的な結果となっています。

①あなたの会社では「働き方改革」に取り組んでいますか。



図表 27 「働き方改革」の取組の有無

②「働き方改革」の取組によって、どのような効果がありましたか。



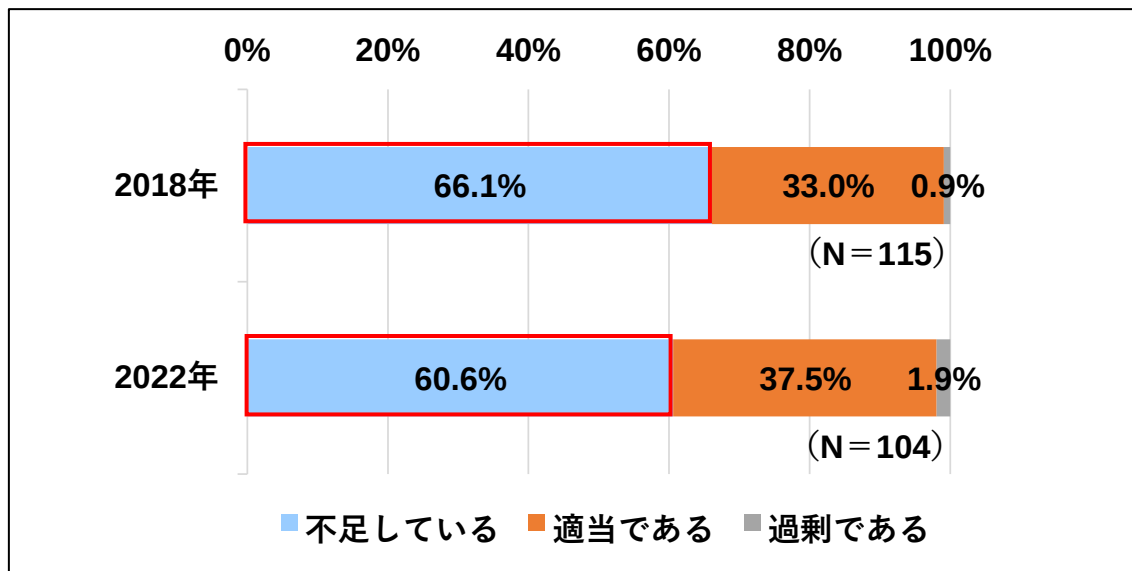
図表 28 「働き方改革」の取組の効果

○人員は依然として「不足している」

人員状況について、約6割の企業が「不足している」と回答しており、前回調査時から人員不足が改善されていない結果となっています。

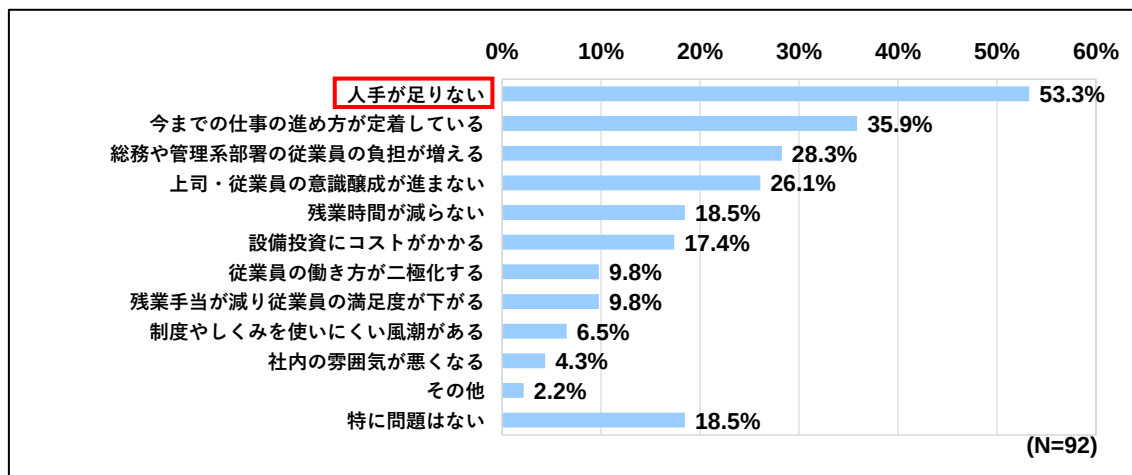
「働き方改革」の取組を進める上での問題としても「人手が足りない」ことが最も多い理由となっています。

③あなたの会社の人員状況について、当てはまるものはどれですか。



図表 29 会社の人員状況

④あなたの会社において「働き方改革」の取組を進める中で、現在どのような問題がありますか。



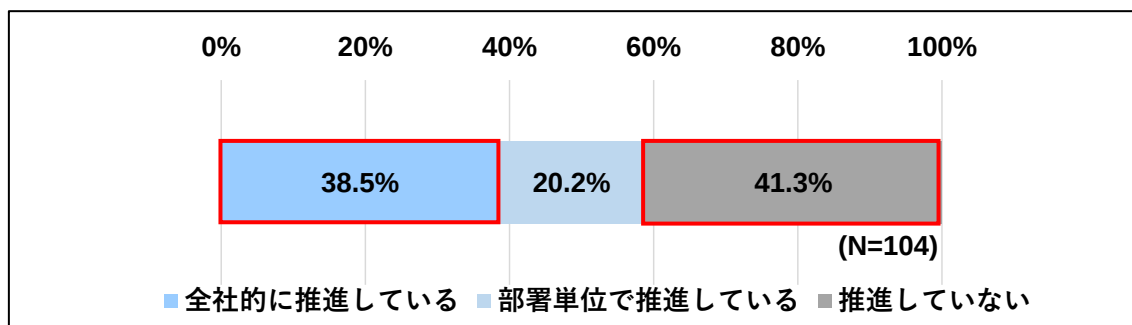
図表 30 「働き方改革」を進める上での問題

○デジタル化・DX化は“これから”

デジタル化・DX化は「全社的に推進している」と「推進していない」企業とともに約4割という状況です。推進の課題としては、「組織のITに関する知識や能力を活用する力が不足している」の割合が高い結果となっています。

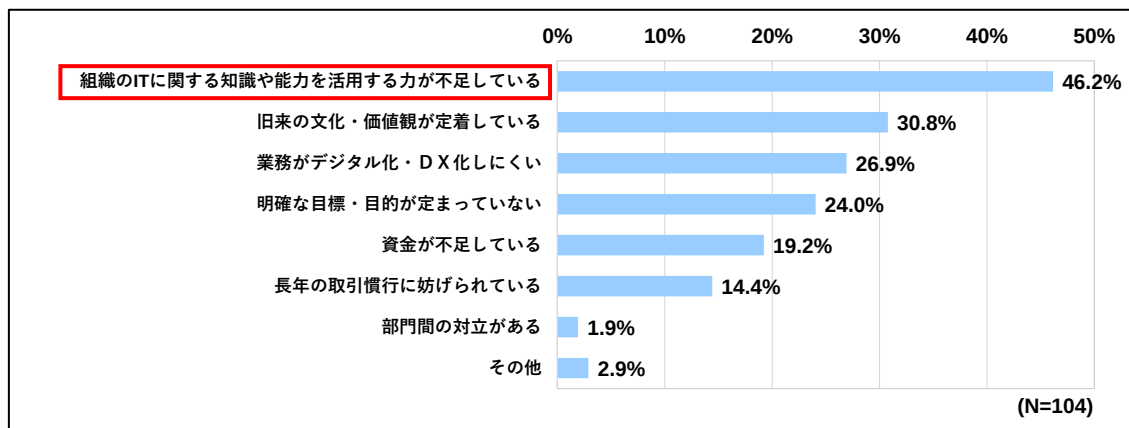
8割以上の企業が、今後業務において、デジタル人材・DX人材が必要になると感じており、今後デジタル化・DX化に取り組む意向があります。

⑤あなたの会社では「デジタル化・DX化」を推進していますか。



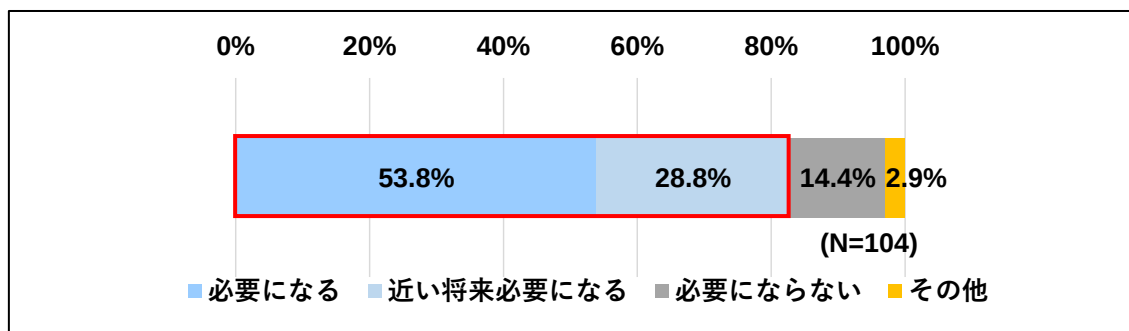
図表 31 デジタル化・DX化の推進状況

⑥「デジタル化・D X化」推進における課題は何ですか。



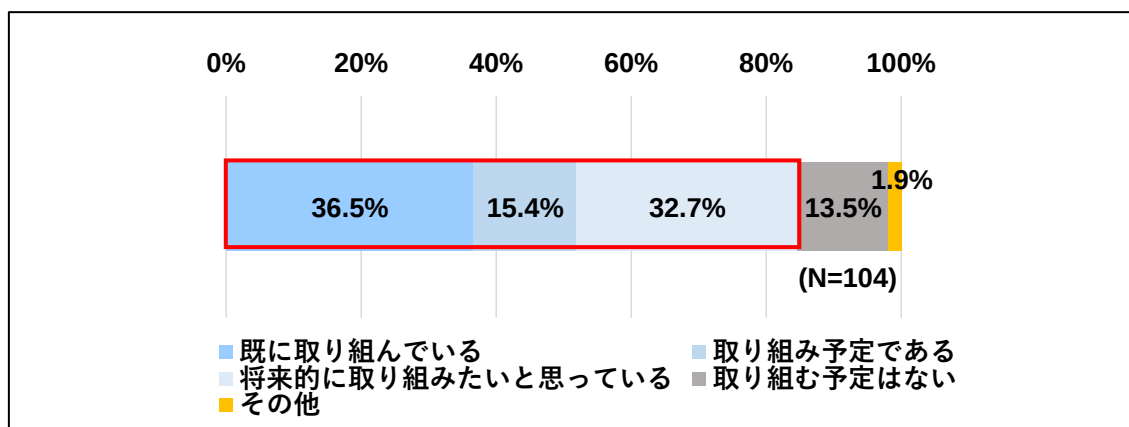
図表 32 デジタル化・DX 化の課題

⑦今後デジタル人材やD X人材が必要になると思いますか。



図表 33 デジタル人材・DX 人材について

⑧「デジタル化・D X化」について、今後取り組みたいと思いますか。

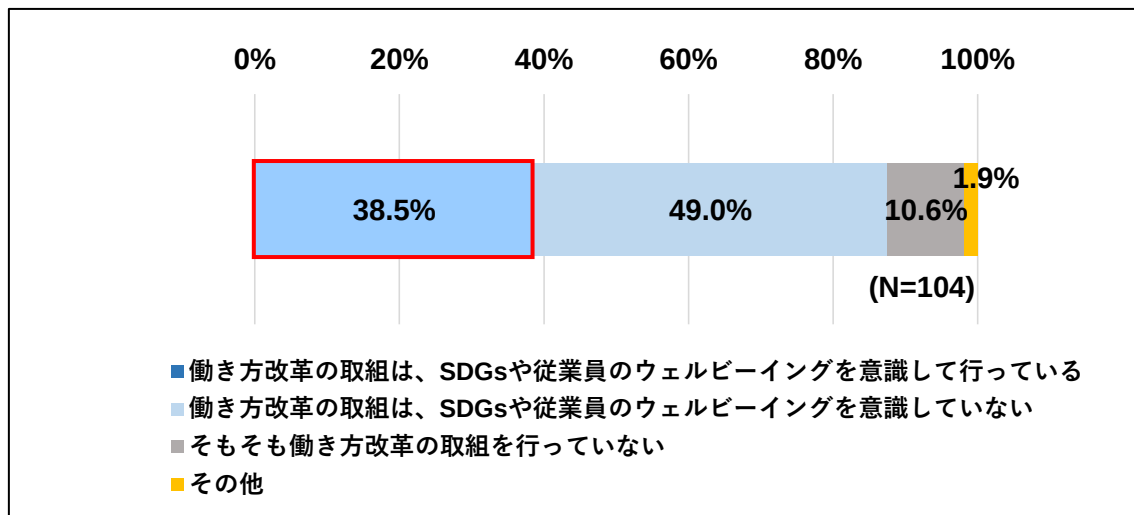


図表 34 デジタル化・DX 化 今後の取組意向

○SDGs・ウェルビーイング・リスキリングは今後の推進に期待

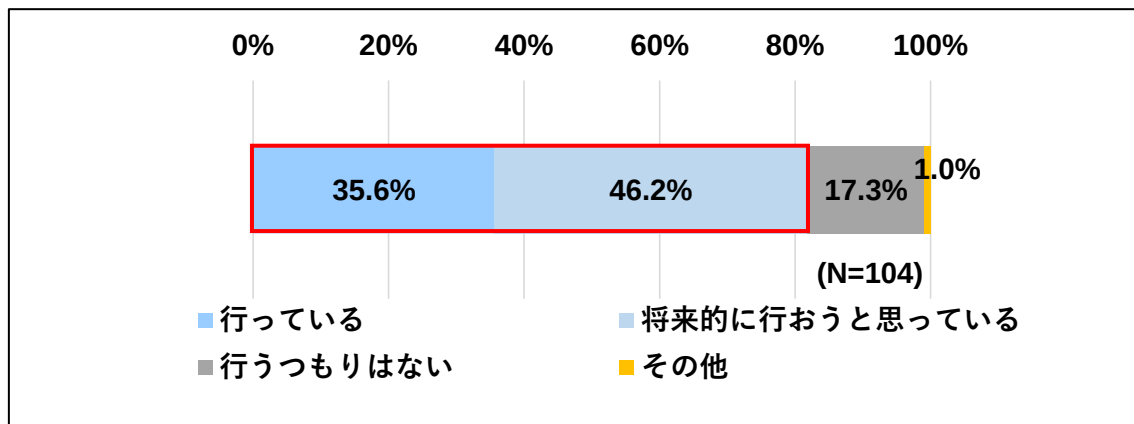
SDGsやウェルビーイングを意識して働き改革を行っている企業は約4割であり、従業員の能力開発（リスキリング）については「行っている」「将来的に行おうと思っている」企業が8割を超えており、どちらも今後の推進が期待されます。

⑨SDGsやウェルビーイングの観点から働き方改革の取組を行っていますか。



図表 35 SDGs、ウェルビーイングの観点からの「働き方改革」 実施状況

⑩あなたの会社では、従業員の能力開発（リスキリングなど）を支援する取組を行っていますか。



図表 36 従業員の能力開発支援の有無

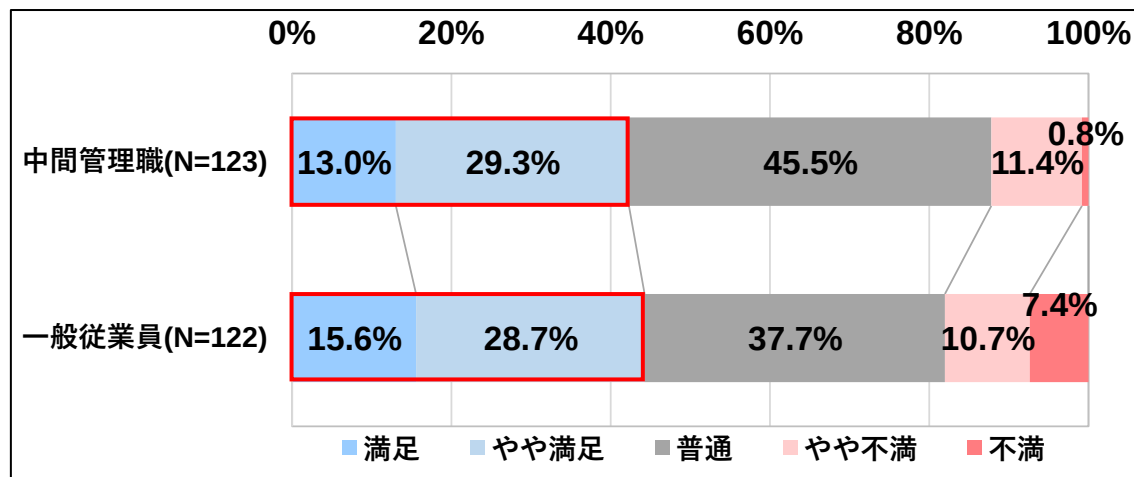
（２）－２ 中間管理職、一般従業員

中間管理職の方や一般従業員の方を対象としたアンケートでは、次のような傾向がみられました。

○「働き方改革」の取組は従業員に浸透しきっていない

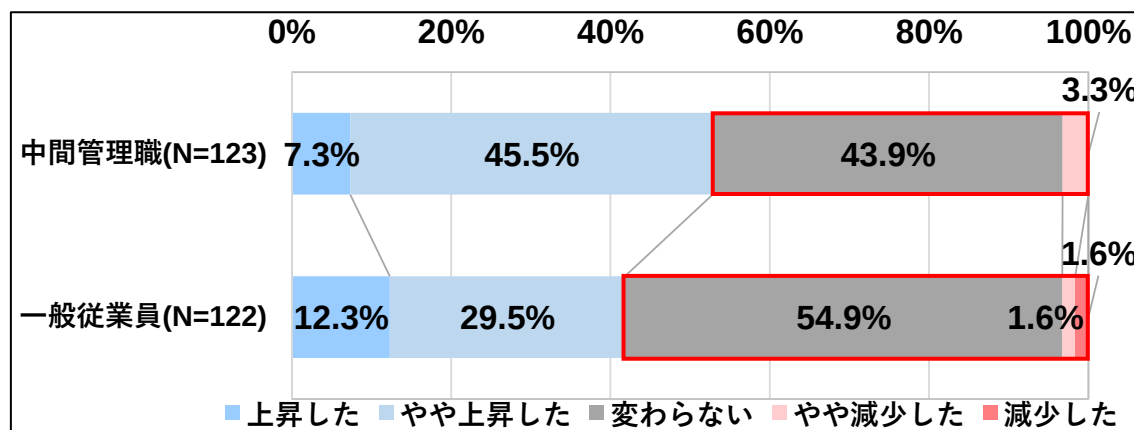
仕事における現状の総合的な満足度について、「満足」と「やや満足」の回答を合わせた割合は、中間管理職、一般従業員でそれぞれ４割と半数に達していません。また、「働き方改革」による日常生活の幸福感や充実感への影響については、中間管理職、一般従業員ともに「変わらない」と「やや減少した」、「減少した」の回答を合わせた割合が高く、「働き方改革」の取組が従業員に浸透しきっていないと考えられます。

①あなたの仕事における現状の総合的な満足度について、当てはまるものはどれですか。



図表 37 仕事における総合的な満足度

②会社の「働き方改革」の取組によって、自身の日常生活への幸福感や充実感が上昇しましたか。

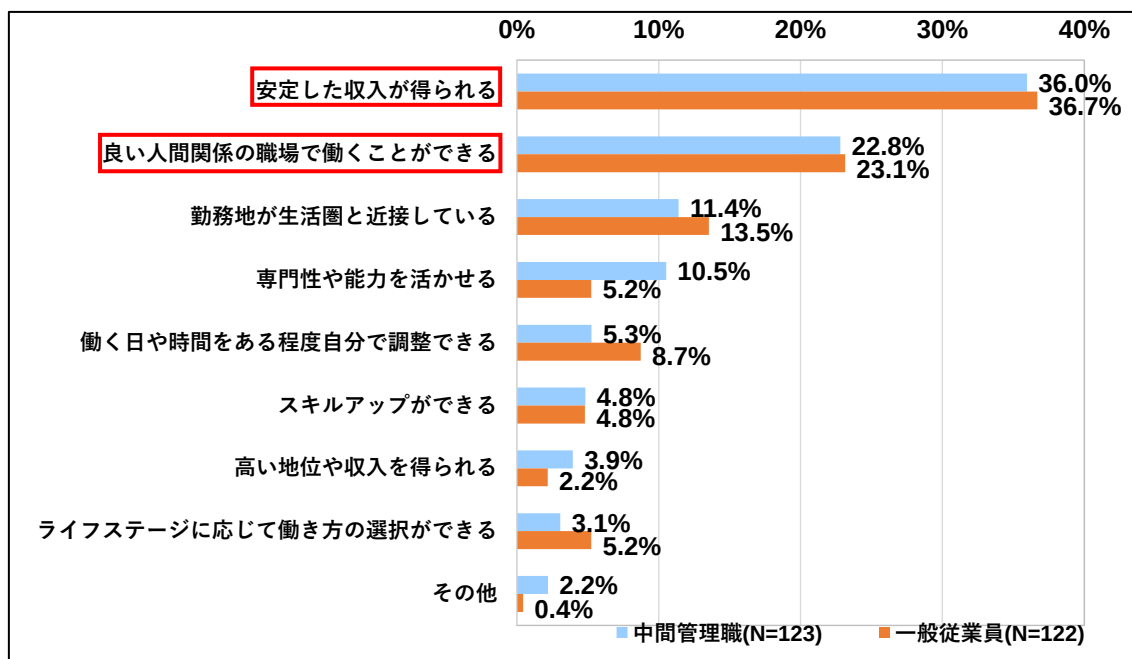


図表 38 「働き方改革」による日常生活への幸福感や充実感の影響

○「安定した収入」「人間関係」を重視し、スキルアップの意識も高い

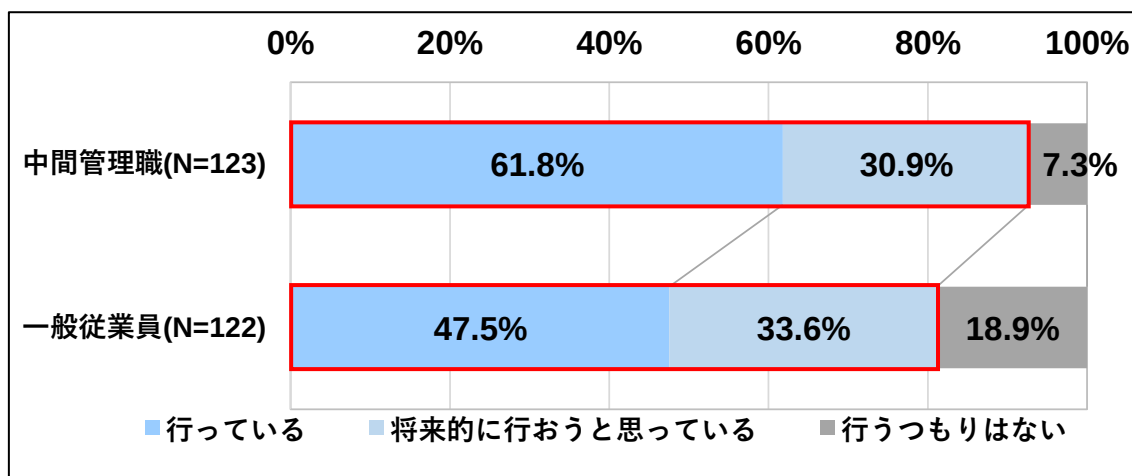
「働くこと」において重要視していることは、「安定した収入が得られる」の割合が最も高く、次いで「良い人間関係の職場で働くことができる」となっています。また、能力向上のための学習については、「行っている」と「将来的に行おうと思っている」の回答を合わせた割合は、中間管理職で92.7%、一般従業員で81.1%であり、スキルアップの意識が高いことがわかります。

③あなたが「働くこと」において、重要視していることは何ですか。



図表 39 「働くこと」において重要視していること

④あなたは、職業に関する能力を向上させるための学習を行っていますか。



図表 40 能力向上のための学習の実施状況

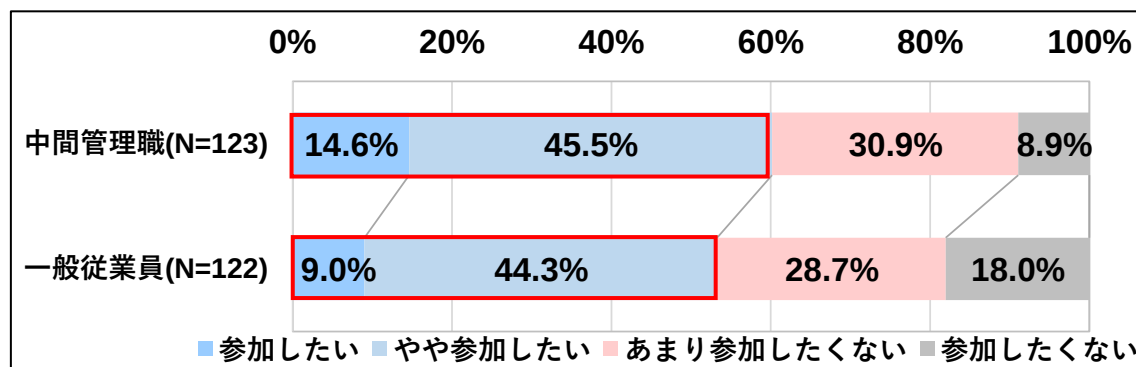
（２）－３ 全体（全職階層）

全職階層の傾向から、次のような傾向がみられました。

○「地域活動休暇」や「地域活動手当」等の支援があれば、地域活動に参加してみたいし、促進できる

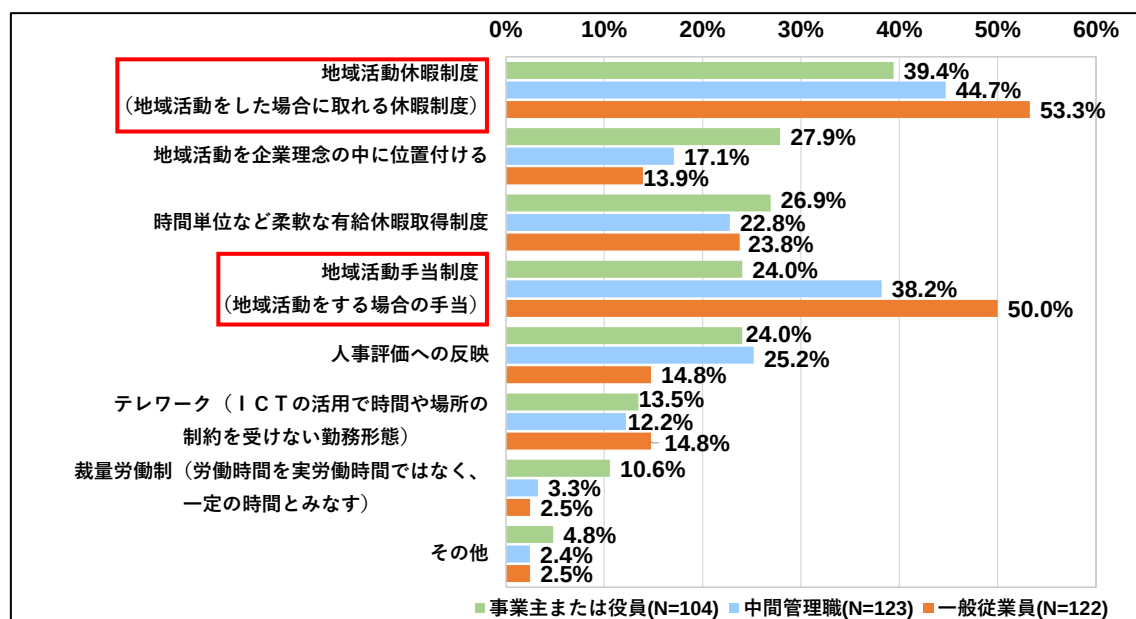
地域活動への参加意向は、「参加したい」「やや参加したい」の回答を合わせると、中間管理職で60.1%、一般従業員で53.3%と半数を超えています。また、参加を促進する取組については、職階層に関わらず「地域活動休暇制度」の割合が高いです。事業主または役員を除くと「地域活動手当制度」の割合も高いです。

①休暇制度の創設などの働き方改革による企業からの支援があった場合、地域の活動に参加してみたいと思いますか。



図表 41 地域活動への参加意向

②どのような働き方改革の取組を行えば、地域活動への参加を促進できると思いますか。



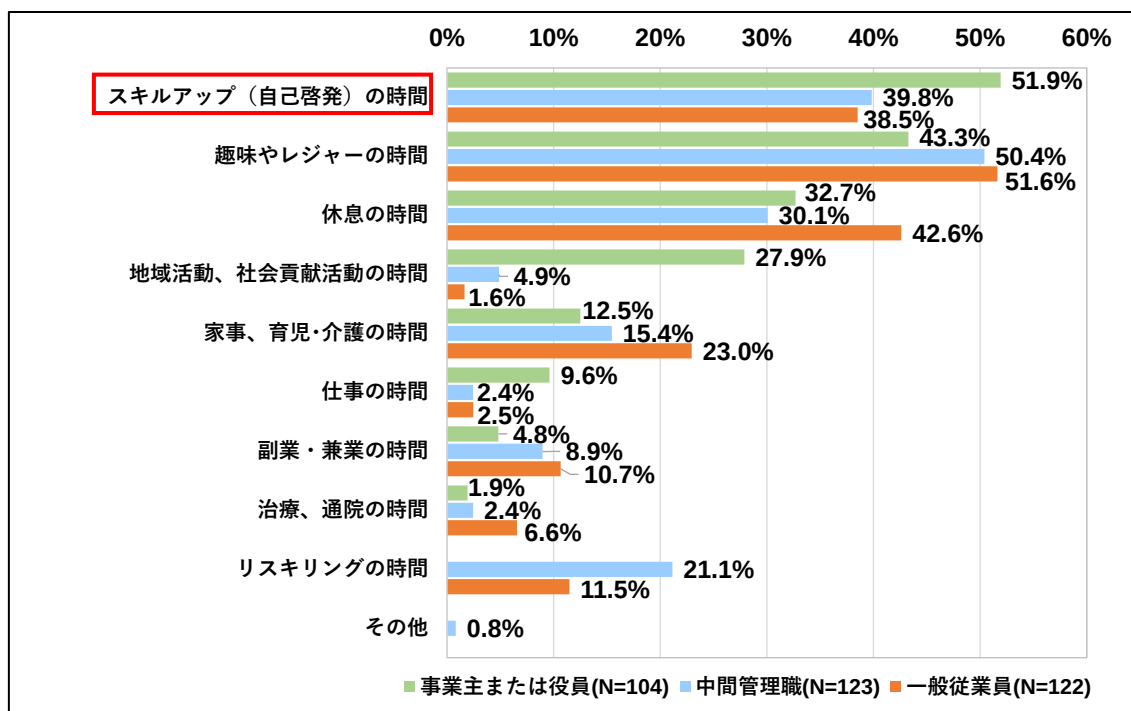
図表 42 地域活動への参加を促進できる取組

○「スキルアップの時間」、「趣味やレジャーの時間」を増やしたい一方で、人材育成の進め方には課題を感じる

今後増やしたい時間については、事業主または役員で「スキルアップ（自己啓発）の時間」の割合が最も高く、中間管理職一般従業員では、「趣味やレジャーの時間」の割合が最も高いものの、「スキルアップ（自己啓発）の時間」の割合も上位となっています。

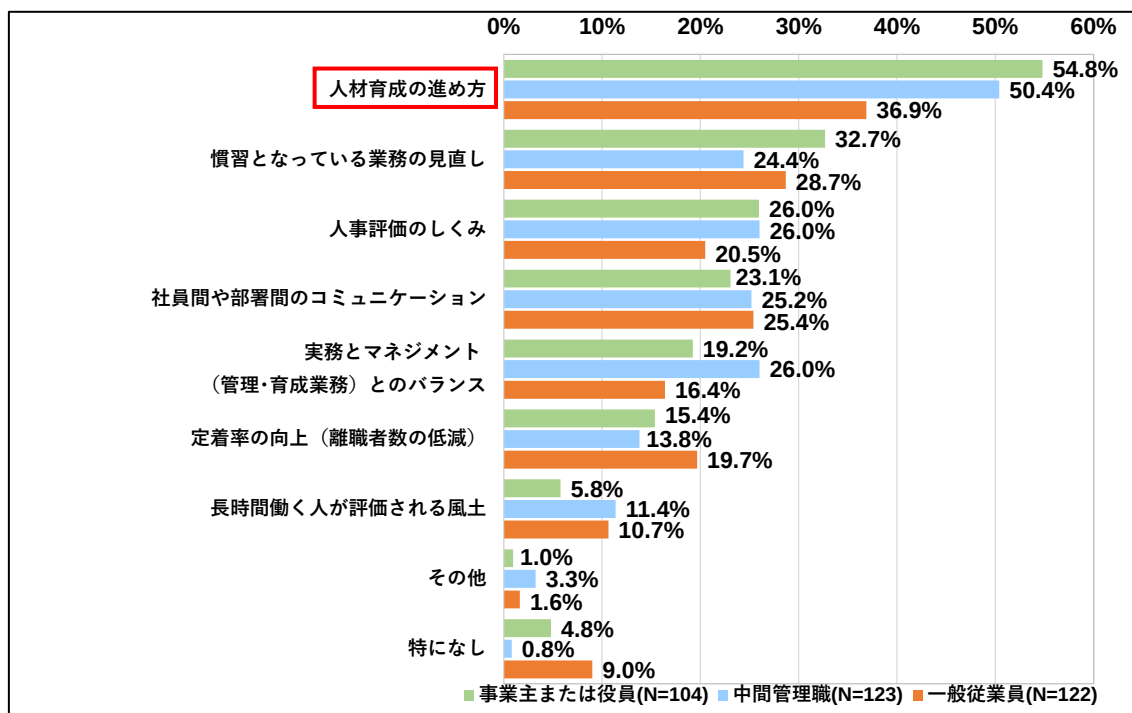
職場で感じている課題については、職階層に関わらず「人材育成の進め方」の割合が高く、各職階層それぞれがスキルアップの時間を増やしたいと思う一方で、「人材育成の進め方」が課題となっています。

③あなたは、今後、どのような時間を増やしたいですか。



図表 43 今後増やしたい時間

④あなた自身が職場で感じている課題は何ですか。



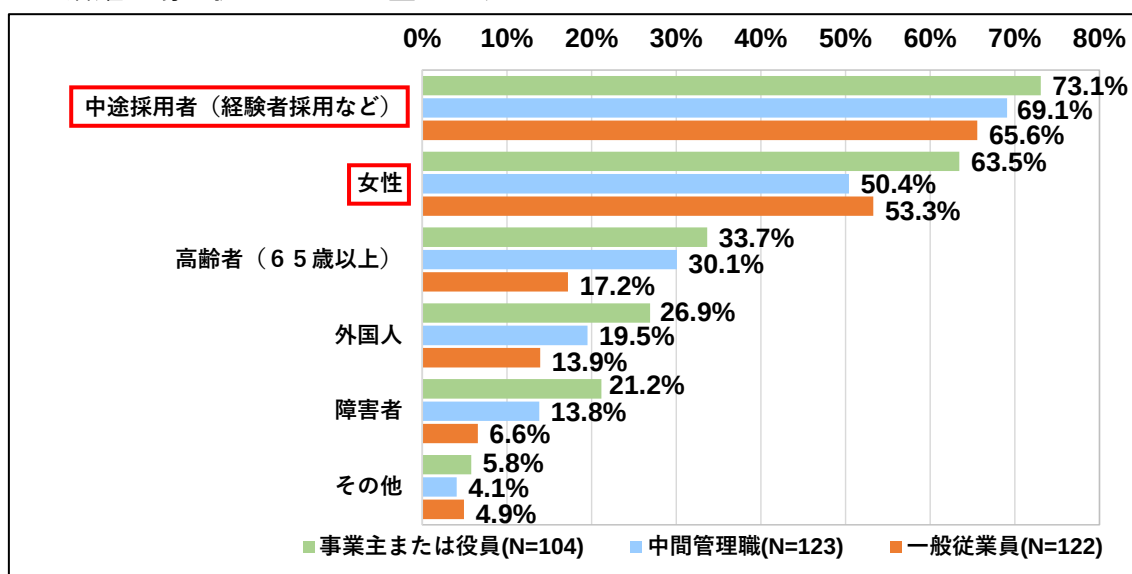
図表 44 職場で感じている課題

○中途採用者や女性の活躍の場を拡げたいし、拡がることを望む

今後、活躍の場を拡げたい人材については、職階層に関わらず「中途採用者(経験者採用など)」の割合が最も高く、次いで「女性」の割合が高くなっています。

⑤今後、職場で、どのような人材の活躍の場を拡げたいですか。

<活躍の場が拡がることを望みますか>

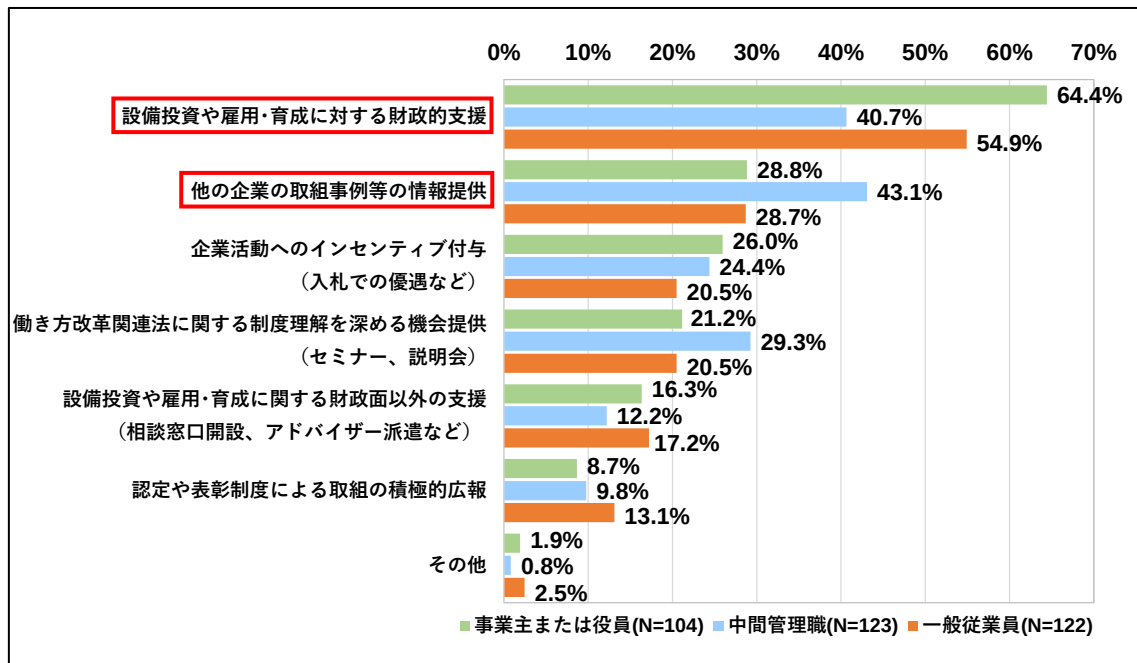


図表 45 今後、活躍の場を拡げたい(拡がることを望む)人材

○行政からは、「財政的支援」「取組事例等の情報提供」を引き続き行ってほしい

「働き方改革」の取組が進めやすくなる行政からの支援や援助は、事業主または役員、一般従業員では、「設備投資や雇用・育成に対する財政的支援」の割合が最も高く、中間管理職では「他の企業の取組事例等の情報提供」の割合が最も高くなっています。また、「中間管理職」では「働き方改革関連法に関する制度理解を深める機会提供」の割合も他の職階層よりも高く、情報や機会を求める傾向がみられます。

⑥行政からどのような支援・援助があれば、「働き方改革」の取組が進めやすくなると思いますか。



図表 46 「働き方改革」の取組が進めやすくなる行政からの支援・援助

3. 本市の強みと弱み

前述の「1. 雇用・労働環境等の調査結果」や「2. 企業アンケート調査結果」などから、本市の現状を強み（プラス面）と弱み（マイナス面）に分けて整理しました。

強み（プラス面）

〔雇用・就業〕

- ・有効求人倍率は、全国と比較しても高い水準である
⇒2021年 金沢市:1.46倍、全国:1.16倍
- ・石川県内の正規雇用者の割合は、全国と比較しても高水準である
⇒2021年 石川県男性:79.3%、石川県女性:52.1%
全国男性:78.2%、全国女性:46.5%
- ・高齢者の就業率は、全国と比較して高水準を維持している
⇒2015年→2020年 金沢市:25.0%→28.6%、全国:23.3%→26.7%
- ・女性の就業率は、全国と比較して高水準を維持している
⇒2015年→2020年 金沢市:52.4%→55.0%、全国:48.3%→51.7%

〔労働生産性〕

- ・デジタル化・DX化を「全社的に推進している」企業が約4割、今後取り組む意思がある企業も含めると約8割で、デジタル化・DX化への意識が高い（企業アンケート調査より）
- ・従業員の能力開発支援を「将来的に行おうと思っている」と回答する企業が半数であり、約4割弱の企業で既に行っている（企業アンケート調査より）
- ・従業員の能力向上のための学習意識が高い（企業アンケート調査より）

〔職場環境〕

- ・「はたらく人にやさしい事業所」表彰企業が着実に増加している
⇒2017年度→2022年度 32社→67社
- ・「働き方改革」に「取り組んでいる」企業が9割弱にまで達しており、企業の「働き方改革」が着実に進んでいる（企業アンケート調査より）

〔その他〕

- ・企業からの支援があれば、地域活動に参加してみたい中間管理職や一般管理職が約5割であり、地域活動の参加意欲がある（企業アンケート調査より）

弱み（マイナス面）

〔雇用・就業〕

- ・ 管理的職業従事者に占める女性の割合は伸び悩んでいる
⇒ 2015年→2020年 金沢市:16.1%→15.6%、全国16.4%→15.7%
(金沢市と同規模人口の中核市平均 16.0% (2020年))
- ・ ハローワーク金沢管内の障害のある人の就職内定率は全国と比較して高いが、減少傾向である
⇒ 2017年→2021年 金沢管内:53.9%→44.5%、全国48.4%→42.9%
- ・ 人員は依然として不足しており、約6割の企業で、人員が「不足している」と回答している（企業アンケート調査より）

〔労働生産性〕

- ・ 石川県内の新規大学卒業者の県内就職内定率は40%程度で、半数以上が県外就職をしている
- ・ 金沢市内の事業従事者1人あたりの付加価値額は全国を下回っている
⇒ 2016年 金沢市:512万円、全国:536万円
※経済センサス活動調査の結果未発表のため前回値を参考

〔職場環境〕

- ・ 年次有給休暇取得率は、増加傾向にあるが、全国と比較すると低い
⇒ 2021年 石川県:53.8%、全国:58.9%
- ・ 育児休業取得率は、女性は全国より高く推移しているが、男性は全国より低く、男女間に格差がある
⇒ 2021年 石川県男性:6.5%、石川県女性:94.2%
全国男性:14.0%、全国女性:85.1%
- ・ 前回調査同様、仕事の現状への総合的な満足度は、「満足」「やや満足」を合わせても半数に満たない（企業アンケート調査より）

〔その他〕

- ・ 地域活動を含む、地域の様々な活動の担い手が不足している
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響による地域行事の中止

第4章

プランの基本的な考え方

第4章 プランの基本的な考え方

1. 第2次金沢版働き方改革推進プランの将来像

国の動向や金沢市の現状、特長、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しました。

主な特長

- ① 高い女性就業率
(2020年：金沢市55.0% 全国51.7%)
- ② 子育て環境の充実、
地域コミュニティの形成
- ③ 全国トップクラスの有効求人倍率
(2021年：金沢市1.46倍 全国1.16倍)

主な課題

- ① 人手不足の顕在化・働き手の確保
- ② 付加価値生産性の全体的な底上げ
- ③ 働き手のリスクリングによる人材育成
- ④ 管理的職業従事者に占める女性の割合が全国以下
(2020年：金沢市15.6% 全国15.7%)
- ⑤ 男性の育児休業取得率が全国以下
(2021年：石川県6.5% 全国14.0%)

社会情勢等

- ① デジタル・DX化の推進とAI、IoT等革新的技術の活用推進
- ② SDGsやウェルビーイングの意識の高まり
- ③ 女性・障害者・外国人等多様な人材の活躍促進
- ④ スマートワーク等多様な働き方の推進
- ⑤ 首都圏からの移住気運の高まり

第2次プランの将来像

1 多様な人材が意欲を
持って働いているまち

2 生産性の高い働き方を
実践しているまち

3 働きながら幸せを
実感できるまち

2. 基本理念

本市は、地域コミュニティや子育て環境の充実、全国トップクラスの有効求人倍率により、全国的にも女性の就業率が高く、比較的労働環境が整っているまちであると言えます。

しかし、今後の少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少や企業の人手不足に対応し、働く人から選ばれるまちになるためには、女性や障害のある人、外国人などの多様な人材が活躍できる職場環境の整備が必要です。併せて、企業のデジタル化・DX化等の推進により労働生産性を向上させ、新たに生まれた時間を活用し、働く人が家族とのふれあいや地域活動に参加できるようになるなど、SDGsやウェルビーイングの視点を取り入れ、仕事だけではなく私生活も充実し、働きながら幸せを感じられる労働環境を整備することが大切です。また、労働環境の整備は、地域コミュニティの活性化や地域の発展につながる重要な要素であると考えています。

本プランでは、女性や若者など多様な人材の活躍をはじめ、労働生産性の向上のほか、仕事と私生活が両立し充実した日常を送れるまちを目指し、「働きがいと幸せを感じられるまち金沢」を基本理念に掲げます。

【基本理念】 働きがいと幸せを感じられるまち金沢

3. 基本方針と本市の主な役割

(1) 基本方針

働きながら幸せを感じられるまち金沢の将来像を見据え、基本理念である『働きがいと幸せを感じられるまち金沢』の実現に向けて、3つの基本方針に基づき、具体的な施策を推進します。

基本方針1	多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり
基本方針2	労働生産性の向上に向けた環境づくり
基本方針3	働きながら幸せを実感できる環境づくり

(2) 本市の主な役割

実際に働き方改革を進めるのは企業や団体等の事業者であり、経営者や働く方々が主体となります。

本市としては、働き方改革に関する各種情報の発信や就業マッチングの機会の提供、従業員の育児休暇等取得促進への支援などにより、市内企業の働き方改革の取組が更に進展していくよう、企業の取組を後押しし、より良い環境を整備する施策を展開していくことが必要と考えます。

【本市の主な役割】

- 働き方改革の更なる浸透
- 多様な人材の活躍に向けた支援、企業とのマッチング支援
- 中小企業の取組を後押しするための財政的・技術的支援
- 好事例取組の紹介など積極的な情報発信
- 家庭と仕事の両立支援や地域活動への参加促進等

4. 目指す主な成果と重要業績評価指標（KPI）

本プランでは、働き方改革の効果をより高めるため、「第3章 働き方改革に関する本市の現状」で示した「強み」の部分をもっと伸ばしつつ、「弱み」の部分を克服し、第2次金沢版働き方改革推進プランの取組をもっと進めてまいります。

これらを踏まえ、本プランの推進にあたり、目指す主な成果と重要業績評価指標（KPI）を以下のとおり設定します。

【目指す主な成果】

『強み』 の強化	・ 多様な人材の確保による就業率の向上 ・ 「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰企業数の拡大 ・ 働く人の地域活動や社会貢献活動への参加促進
『弱み』 の克服	・ 管理的職業に従事する女性の割合の向上 ・ 付加価値生産性（事業従事者1人当たり付加価値額）の向上 ・ 石川県内の新規大学卒業者の県内就職内定率の向上

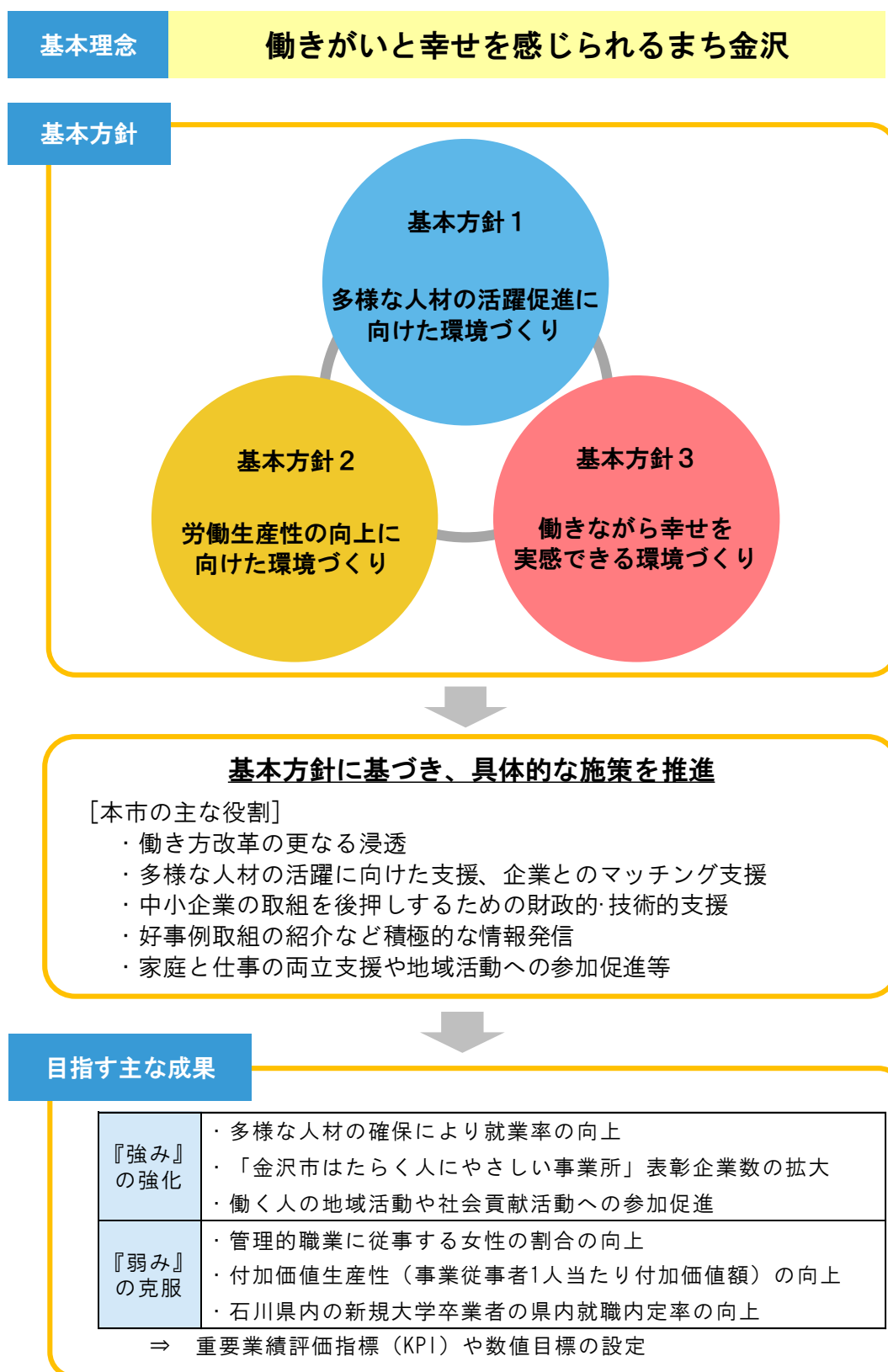
【重要業績評価指標（KPI）】

項 目	直近の数値	目標値※1	備 考
基本方針1 多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり			
管理的職業に従事する女性の割合	本市 15.6% 全国 15.7% (2020 年)	20% (2025 年)	総務省 「国勢調査」 (金沢市)
基本方針2 労働生産性の向上に向けた環境づくり			
事業従事者1人当たり付加価値額※2	本市 512 万円 全国 536 万円 (2012-2016 年)	全国を上回る (2021-2026 年)	総務省 「経済センサス」 (金沢市)
基本方針3 働きながら幸せを実感できる環境づくり			
「金沢市はたらく人にやさしい事業所」 表彰企業数	67 社 (2022 年度)	100 社 (2027 年度)	

※1 目標値における括弧書きの目標年（年度）は、国勢調査など調査年が確定している項目を除き、本プラン実施期間の最終年（年度）とする。

※2 経済センサス R3 年度活動調査（2016-2021）の結果の公表次第、直近の数値の差し替えを行う。

第2次金沢版働き方改革推進プラン 概念図



第2次金沢版働き方改革推進プランの体系図



施策

- ① 65 歳以上の雇用支援の強化
- ② アクティブシニアの活躍支援
- ③ 関係機関等との連携による就労支援
- ④ 女性の活躍に向けた取組の支援・情報発信の強化
- ⑤ 起業を目指す女性や若者への支援
- ⑥ 関係機関等との連携による女性や若者への就労支援
- ⑦ 障害のある人の特性等に応じた雇用支援
- ⑧ 障害のある人の就労定着の支援充実
- ⑨ ひとり親家庭の親への就労支援
- ⑩ 生活保護受給者等への就労・自立支援
- ⑪ 地域における多文化共生に向けた環境の整備
- ⑫ 外国人留学生の地元企業で働く魅力の理解促進
- ⑬ 公正な採用選考の確保
- ⑭ 多様性への理解を深める取組や多様な人材の受入体制整備の推進
- ⑮ 保育や介護など福祉に関する人材の確保・定着支援
- ⑯ 金沢農業大学校、金沢林業大学校、金沢職人大学校等を通じた担い手の確保・活用
- ⑰ 人手不足分野の中小企業等への人材確保の支援強化
- ⑱ 多様な働き方に即した人材の受入・活用
- ⑲ 中小企業等の生産性向上に資する設備投資への支援
- ⑳ 抜本的な業務見直しに向けたDX等の導入促進
- ㉑ その他AI等技術の活用促進
- ㉒ 次代を担う産業人材の育成支援
- ㉓ 職業訓練や資格取得の支援
- ㉔ デジタル社会の担い手育成支援
- ㉕ 専門人材を活用した副業・兼業の推進
- ㉖ 外部人材活用のための産学官の連携強化
- ㉗ 健康経営に関する情報発信の強化
- ㉘ 健康づくりに取り組む企業への支援
- ㉙ ハラスメント防止の普及啓発・相談体制の整備
- ㉚ 建設業における週休2日制の普及拡大に向けた取組の推進
- ㉛ 働き方改革関連法の周知啓発の強化
- ㉜ 処遇改善に向けた環境の整備
- ㉝ 幼児教育・保育施設、放課後児童クラブ、病児保育施設など子育て支援制度の充実
- ㉞ 男性の育児参加拡大に向けた取組の推進
- ㉟ がん患者が自分らしく暮らせるための支援
- ㊱ 地域活動、社会貢献活動や家庭教育等に関する意識啓発
- ㊲ 金沢イクボス企業同盟と連携した職場環境改善等に向けた取組の推進
- ㊳ 好事例の発信など働き方改革の普及啓発の強化
- ㊴ 表彰制度の充実・表彰企業のPR強化
- ㊵ テレワーク等を活用した「新しい働き方」の導入促進
- ㊶ 従業員の働きがいや生きがいにつながる企業経営の普及啓発
- ㊷ 企業による従業員のボランティア活動等を支援する取組の発信

5. 金沢らしい働き方と地域コミュニティの活性化の実現に向けて

本市は、公民館や町会を中心として、地域でのコミュニティ活動が盛んなまちです。

しかし、近年では、町会の加入率も低下傾向を見せ、地域活動の担い手不足が問題となっています。また、新型コロナウイルス感染症の影響による地域行事の中止に伴い、運営等における知識や技術の継承が進まなくなるなど、地域コミュニティを取り巻く環境は、厳しさを増しています。

地域コミュニティを再び活性化させるためには、行事の復活だけではなく、地域活動を支える人材を輩出する仕組みを作ることが大切であり、そのためには、企業の働き方改革を通して、働く人に地域活動への参加を促していくことが必要であると考えます。

第2次金沢版働き方改革推進プランでは、金沢らしい働き方として、働く人と家庭、企業、地域コミュニティそれぞれの理解と連携により、働き方改革を通して新たに生まれた時間を活用し、働く人に地域活動に参加してもらい、地域コミュニティの活性化を図る、「金沢ワークスタイル」を提案します。

(1) 「金沢ワークスタイル」について

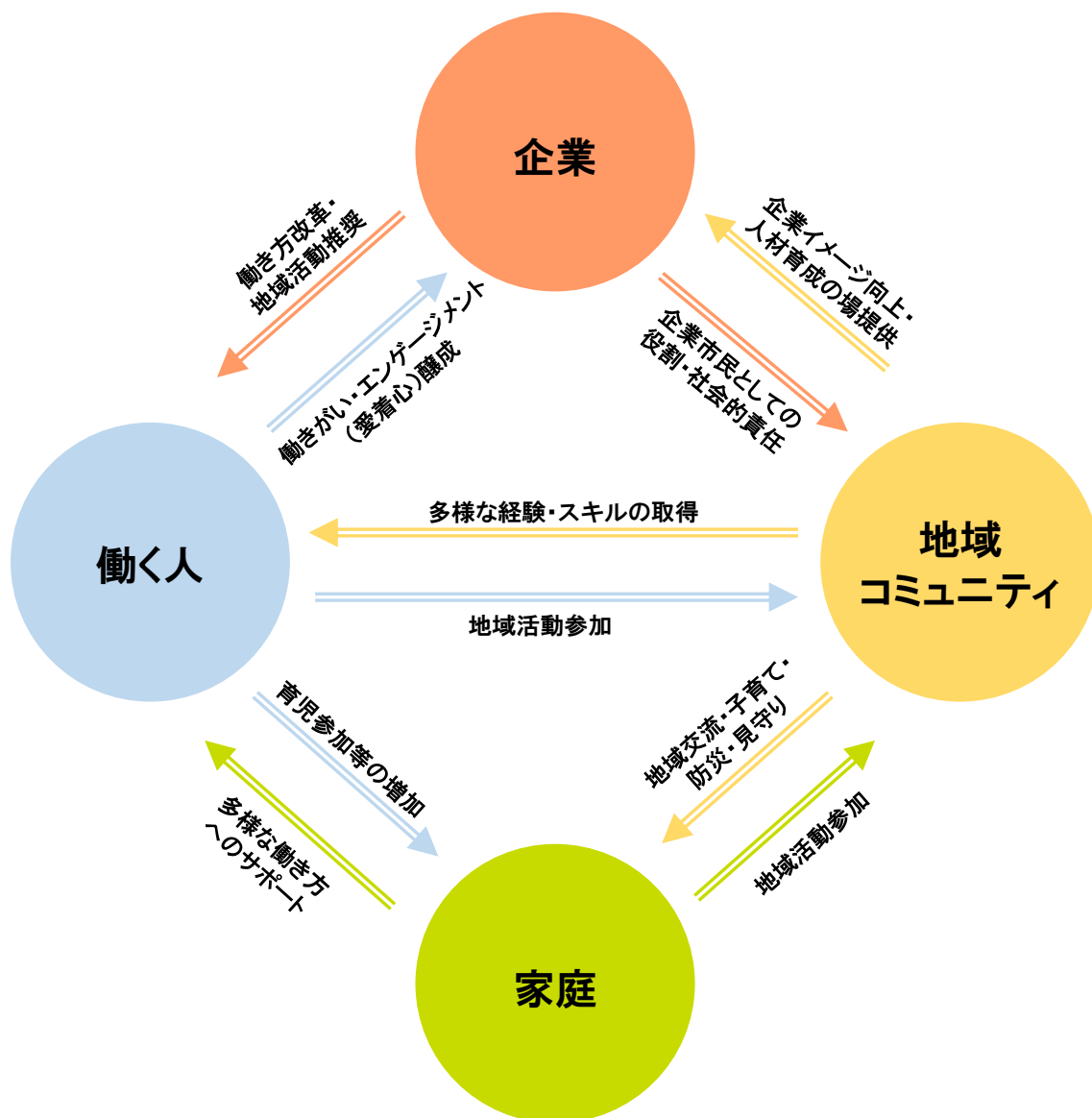
「金沢ワークスタイル」では、働く人・家庭・企業・地域コミュニティがそれぞれ有機的な結合で相互に作用し合う、持続可能なシステムを目指しています。

「金沢ワークスタイル」の効果として、働く人とその家族が地域活動に参加することにより、地域の課題解決と活性化につながるほか、働く人の働きがいやスキルアップによる従業員の成長を促す好循環が生まれることが期待されます。

また、地域の活性化は、高齢者等への見守りや防災等の協力体制の構築・強化のほか、良好な子育てや住環境の整備にもつながり、子育て世帯の流入による地域の担い手不足対策の一助になると考えられます。

本市では、関係各課や働く人・家庭・企業・地域コミュニティそれぞれと連携し、理解を得ながら、地域の活性化へ向け、「金沢ワークスタイル」の普及を進めていきます。

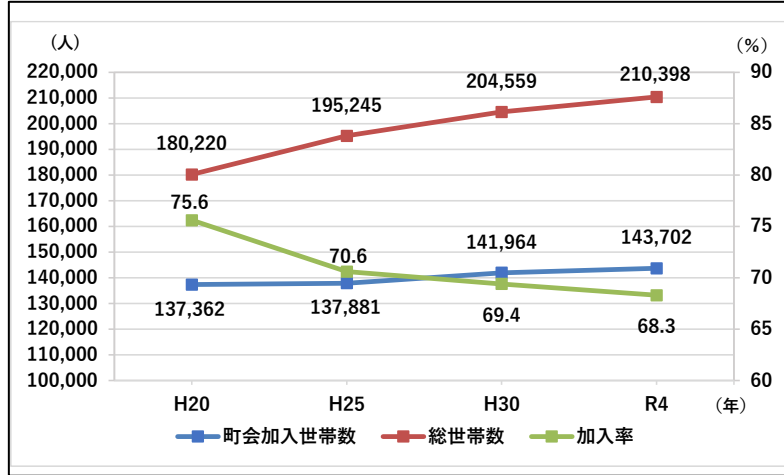
金沢ワークスタイルの概念図



(2) 金沢ワークスタイルの参考データ

(2) - 1 町会加入率等の推移

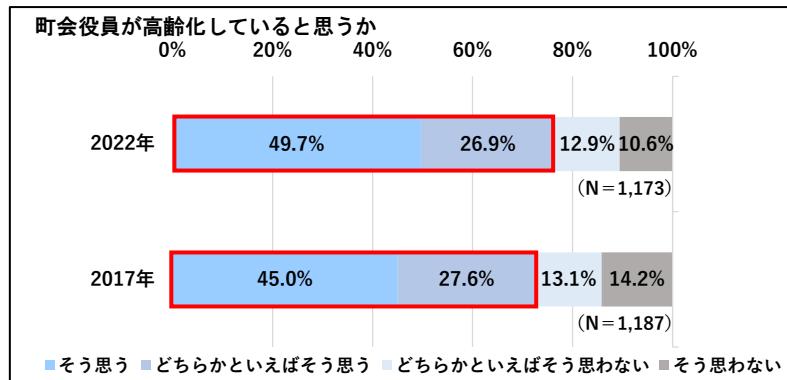
町会の加入率は、年々低下傾向にある。



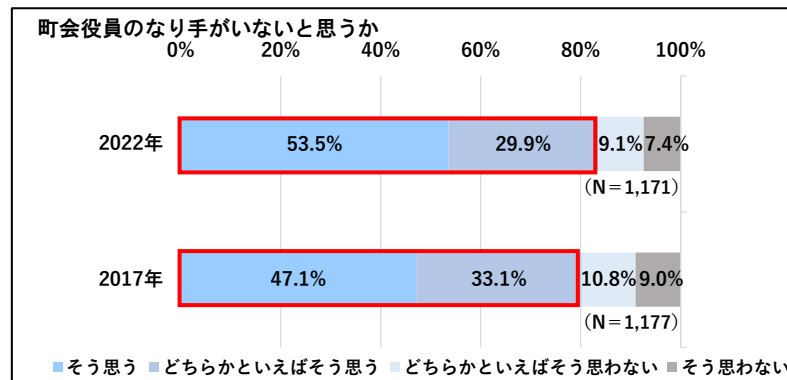
図表 47 町会加入率等の推移（金沢市市民局市民協働推進課の独自調査）

(2) - 2 町会役員の担い手について

町会役員が高齢化しているだけでなく、人手不足が深刻化している。



図表 48 町会役員の高齢化について（金沢市町会長アンケート調査）



図表 49 町会役員の担い手不足について（金沢市町会長アンケート調査）

第5章

プランの具体的な取組と推進体制

第5章 プランの具体的な取組と推進体制

1. 多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり

少子高齢化に伴い若年者層の就業者数が減少する中、必要な労働力を確保し企業が発展していくためには、単に女性や高齢者をはじめ多様な人材を雇用し、就業者数の増加を図るだけでなく、多様な人材が継続的に働き、活躍できる環境を整備していくことが大切です。

本市では、管理的職業に占める女性の割合が全国平均と比べて低いことから、企業活動等において、管理職を目指す女性が少ない傾向があると考えられます。そこで、女性がキャリアアップを意識できる組織づくりや、ワーク・ライフ・バランスを重視した環境の整備が必要であることから、第2次働き方改革推進プランでは、管理的職業に占める女性の割合の向上に重点を置いて取り組んでいくこととします。

また、若者の地元定着や高齢者等が就労しやすい環境の整備や障害のある人等の就労支援の推進に注力するとともに、外国人については、地域での多文化共生に向けた環境の整備など生活面でのサポート体制を強化し、定着を促進していくほか、人手不足に悩む中小企業の人材確保を支援するとともに、保育、介護、農林などの各分野においても、引き続き人材や担い手の確保、活用を推進していきます。

施策の方向性

- (1) 生涯現役社会に向けた高齢者の就労拡大
- (2) 女性や若者が活躍しやすい環境の整備
- (3) 障害のある人等の就労支援の推進
- (4) 就労促進に向けた外国人サポート体制の強化
- (5) 多様性を重視した就労の推進と環境の整備
- (6) 各分野での人材・担い手の確保、活用の推進

施策と主な取組

(1) 生涯現役社会に向けた高齢者の就労拡大

施 策	主 な 取 組
① 65歳以上の雇用支援の強化	○65歳以上の高齢者を雇用する事業主に対する助成制度などにより、企業の高齢者雇用を支援します。 ○高齢者の就労拡大に積極的に取り組む企業の好事例の情報発信など、市内企業の職場環境づくりを支援します。
② アクティブシニアの活躍支援	○アクティブシニアの活躍促進に向けて、相談窓口の開設や必要な情報の発信など、高齢者の社会参加や就労等を支援します。 ○シニア世代が活躍する企業の紹介など、高齢者の就労に向けたきっかけづくりを行います。
③ 関係機関等との連携による就労支援	○ハローワークやシルバー人材センター等と連携したマッチング交流会の開催など、高齢者の就労と企業の人材確保を支援します。 ○シルバー人材センターの就業機会の拡大等の取組を支援します。

(2) 女性や若者が活躍しやすい環境の整備

施 策	主 な 取 組
④ 女性の活躍に向けた取組の支援・情報発信の強化	○女性活躍に取り組む企業や関係団体で構成する「かなざわ女性活躍推進会議」で、女性の管理職登用の促進等に係る施策を検討・実施します。 ○女性の管理職候補者のモチベーションや能力向上を図るための講演会やネットワーク構築のための交流会を開催し、女性管理職増加を促進します。 ○女性農業者等の活躍に向けた取組を支援し、職場環境の改善や担い手の確保につなげます。

⑤ 起業を目指す女性や若者への支援	○女性起業家のための実践プログラムや起業チャレンジ若者支援、企業・金融機関とのマッチング機会の創出等を通して、女性や若者のビジネス化を支援します。 ○起業家間のコミュニティ形成につながるネットワークの構築に向けて、若者や女性起業家の活動を支援します。
⑥ 関係機関等との連携による女性や若者への就労支援	○ハローワーク等と連携したマッチング交流会の開催など、女性や若者の就労と企業の人材確保を支援します。

（３）障害のある人等の就労支援の推進

施 策	主 な 取 組
⑦ 障害のある人の特性等に 応じた雇用支援	○就職活動に必要な基礎能力等を習得するセミナーを開催し、国主催の障害者就職面接会（本市共催）につなげるなど、早期就労を支援します。 ○就労系障害福祉サービス事業者の就労支援のスキル向上を図るとともに、就労系障害福祉サービス事業者と一般企業等とのマッチングを支援します。 ○公共職業訓練施設等で職業訓練する受講者に奨励金を交付し、障害のある人の就労促進を図ります。
⑧ 障害のある人の就労定着の 支援充実	○障害のある人の就労定着を図るため、ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援を充実します。 ○一般企業等で就労している障害のある人に対し、相談、指導や助言等を行い、就労の継続を支援します。 ○障害のある人を継続して雇用する事業主に対し、奨励金を交付し、長期間働き続ける環境づくりを行う企業を支援します。

⑨ ひとり親家庭の親への就労支援	○ひとり親家庭の親の就労促進と自立支援のため、就職に必要な資格取得に係る給付金等の支援や就労相談等を行います。 ○ひとり親家庭を対象に、再就職支援セミナーや、就業支援講習会を行います。 ○ハローワーク等と連携し、児童扶養手当受給者の状況等に応じた自立・就労支援を行います。 ○ひとり親家庭の親を雇用した事業主に奨励金を交付し、雇用の促進と安定を図ります。
⑩ 生活保護受給者等への就労・自立支援	○生活保護受給者の就労による自立を図るため、就労支援相談員による相談・助言等を行います。 ○ビジネスマナー講習や職場体験の実施など、就労に必要な基礎能力等の習得を支援します。

（４）就労促進に向けた外国人サポート体制の強化

施 策	主 な 取 組
⑪ 地域における多文化共生に向けた環境の整備	○地域やボランティアと連携して、外国人児童・生徒の日本語学習を支援するほか、保護者への相談窓口の開設など多文化共生のための地域づくりを推進します。
⑫ 外国人留学生の地元企業で働く魅力の理解促進	○日本人大学生と外国人留学生及び国際交流員との交流会や企業見学会、地元企業経営者との懇談を実施し、本市に定着するグローバルな人材の育成を推進します。

（５）多様性を重視した就労の推進と環境の整備

施 策	主 な 取 組
⑬ 公正な採用選考の確保	○国等と連携し、企業が採用選考に際し、面接選考等で差別のない選考を実施するため、研修会を開催するなど、性的少数者等への公正な採用選考の確保を推進します。

⑭ 多様性への理解を深める取組や多様な人材の受入体制整備の推進	○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と企業等への受入体制の整備を推進します。 ○育児や介護等やむを得ない理由により会社を離職した従業員が、元の職場に復帰できる制度を創設し、対象者を再雇用した市内中小企業を支援します。
--	--

(6) 各分野での人材・担い手の確保、活用の推進

施 策	主 な 取 組
⑮ 保育や介護など福祉に関する人材の確保・定着支援	○離職中の保育士等を対象とした学びなおし（リカレント）研修や、保育者を目指す学生等に対し、施設見学会を実施し、市内保育所等への就職を促進します。 ○介護職員等の定着促進に向け、キャリアアップの支援を行うほか、関係機関等と連携した取組を推進します。 ○保育士や介護職員など福祉に関する人材の確保のため、県外に在住する者で金沢市内に就業を希望する者等に対し、転居費用等の一部を助成し、UJIターン就職を促します。
⑯ 金沢農業大学校、金沢林業大学校、金沢職人大学校等を通じた担い手の確保・活用	○各大学校の運営を通して、新たな担い手を育成します。金沢職人大学校では、修了生の活躍の場を広げるため、有識者等と情報発信手法等を検討するほか、Webサイトに職人の情報を掲載することにより、職人の技を活用する機会を創出します。 ○地域おこし協力隊の制度を活用し、林業や中山間地域の担い手の育成を図ります。 ○縁付金箔製造にかかる後継者育成支援プログラムを基に、後継者の養成や若年層の担い手の獲得を促進します。

⑪ 人手不足分野の中小企業等への人材確保の支援強化	○人手不足分野を対象とした就職フェアの開催など、中小企業の人材確保を支援します。 ○土木建設業の魅力発信により、業界のイメージ向上とともに、人材確保を支援します。 ○元競技者や指導者を雇用し、地域のスポーツ教室等を実施する企業や競技団体を支援します。 ○国、県、経済・労働団体など関係機関等との連絡会を定期的を開催するなど、雇用に関する取組を効果的に推進します。 ○市内中小企業の人事担当者によるネットワークの形成や魅力あるエクスターンシップの提供への支援及び、従業員の奨学金返還を支援する中小企業の返還支援額の一部を助成することにより、企業の人材確保や採用力強化、学生等の地元定着を図ります。 ○就職氷河期において、十分なキャリア形成がなされなかった方や様々な事情で職に就けていない方と、人手不足に悩む市内中小企業をマッチングし、雇用支援と人材確保を強化します。
⑫ 多様な働き方に即した人材の受入・活用	○時間や場所にとらわれない柔軟な働き方である「スマートワーク」への転換を促進します。 ○働き方の多様化に対応した人材掘り起こしやマッチング機会の提供を行います。 ○多様な雇用形態の導入や副業人材の受入など、様々な人材活用に関する理解を促進します。 ○企業の課題解決及び従業員のキャリア形成の促進を図るため、セミナー等で副業・兼業人材の活用を啓発します。

2. 労働生産性の向上に向けた環境づくり

新型コロナウイルス感染症の影響がありつつも、県内の有効求人倍率は、全国と比べても高い水準を保っており、依然として企業の人手不足感は続いています。しかし、昨年度からの資源や原材料費の高騰に伴う世界的なインフレ圧力の強まりにより、企業にとって、従業員の賃金上昇や仕入れコストの上昇への対応が迫られる中、利益を確保しつつ、事業規模を維持・拡大していくためには、業務の省力化や業務プロセスの見直しだけでなく、外部人材の活用やDX化を推進し既存の価値観や枠組みを超えて業務を見直し、競争力を高めていく必要があると考えます。また、今後、事務等の職種におけるAIやロボットによる代替が進み、これまでの働き方の概念が大きく変わると考えられることから、将来各産業において求められる人材を育成していく必要があります。

本市としては、今年3月に策定した「金沢市新産業成長ビジョン」における戦略とともに、労働生産性の向上を図るため外部人材の活用やデジタル技術を活用したDX化の推進、将来を見据えた人材の育成などの環境づくりを進めていくほか、リスキリングによる働く人のスキルアップなど、技術革新と産業界のニーズに合った進取性のある能力開発等に対する支援を充実させ、働き手の賃金上昇や処遇改善につながる施策に取り組んでいきます。

また、誰もが生きがいや働きがいを持ち、その能力や個性が最大限発揮されるよう、働く人の心身の健康保持増進を図り、生産性の向上や企業価値の向上につながる健康経営を推進します。

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
- (8) 次代を担うデジタル人材等の育成や働き手のリスキリングへの支援
- (9) 外部人材等を活用した労働生産性向上の推進
- (10) 健康経営の充実

施策と主な取組

(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

施 策	主 な 取 組
⑱ 中小企業等の生産性向上に資する設備投資への支援	○中小企業等の経営強化に対する支援施策等を推進するため、中小企業活性化推進員及び金融相談員を配置した総合応援窓口を運営します。 ○石川県鉄工機電協会及び石川県産業創出支援機構が行う機械設備等の貸与制度について、原資の預託や利子補給を行い支援します。
⑳ 抜本的な業務見直しに向けたＤＸ等の導入促進	○中小企業のＤＸ化を支援するため、金沢未来のまち創造館に最先端技術を活用したデジタル機器の展示・体験スペースを設置するとともに、体験型のワークショップを開催します。 ○農業の担い手の確保と働きやすい環境の整備のため、農作業の省力化・軽減化につながるＩＣＴ等を活用したスマート農業機械の導入等を支援します。 ○業務の効率化と働きやすい環境の整備のため、保育所等のＩＣＴ化を推進します。
㉑ その他ＡＩ等技術の活用促進	○最先端技術（メタバース、ブロックチェーン、ＮＦＴなど）を活用し、市民生活の向上を実現するとともに社会実装を促進します。 ○ＡＩ等技術を活用して、広報広聴機能の充実により市民サービスの向上を推進します。 ○森林情報を航空レーザーで計測し、林業経営や森林管理に活用し、森林施策の効率化・省力化を図ります。

(8) 次代を担うデジタル人材等の育成や働き手のリスクリングへの支援

施 策	主 な 取 組
②② 次代を担う産業人材の育成支援	○金沢未来のまち創造館やＩＴビジネスプラザ武蔵、金沢ＡＩビレッジに、創造力あふれる優秀な人材等を集積し、地場企業や起業家が共創・成長するコミュニティを形成します。 ○第四次産業革命に対応した地域の新産業創出に寄与するために、次世代を担う中高生を対象として、新産業を創出するための様々なリテラシー（情報活用能力）を育成する課外活動を実施します。 ○次世代のものづくり産業を担う人材の発掘・育成を目指し、金沢市立工業高校の生徒に対する技能検定取得に向けた研修や高校生技能士の表彰を行います。
②③ 職業訓練や資格取得の支援	○技能尊重機運を醸成するため、技能五輪全国大会等への出場を支援します。 ○中小ものづくり企業の人材育成を目的に、高度な知識や技術を習得するための研修受講や技能検定受験を支援します。 ○市内地区公民館職員の資質向上のため、研修会を開催するとともに、社会教育主事の資格取得を支援します。 ○公共職業訓練施設等で職業訓練する受講者に奨励金を交付し、中高年齢者や障害のある人の就労促進を図ります。（再掲） ○育児や介護等やむを得ない理由により会社を離職した従業員を再雇用し、リスクリングのため資格を取得させた市内中小企業を支援します。
②④ デジタル社会の担い手育成支援	○デジタル産業人材の育成を推進するため、ＩＴパスポート試験等への受験料・受講料を支援します。

	○中小企業のDX化を支援するため、金沢未来のまち創造館に最先端技術を活用したデジタル機器の展示・体験スペースを設置するとともに、体験型のワークショップを開催します。（再掲）
--	--

（９）外部人材等を活用した労働生産性向上の推進

施 策	主 な 取 組
②⑤ 専門人材を活用した副業・兼業の推進	○企業の課題解決及び従業員のキャリア形成の促進を図るため、セミナー等で副業・兼業人材の活用を啓発します。（再掲）
②⑥ 外部人材活用のための産学官の連携強化	○金沢大学等が実施する共創型企业・人材展開プログラムの成果等について、「金沢市はたらくサイト」で情報を発信し、外部人材活用の促進を図ります。

（１０）健康経営の充実

施 策	主 な 取 組
②⑦ 健康経営に関する情報発信の強化	○健康経営等の普及啓発など、働く人が健康に働くことができる職場環境づくりを推進します。 ○事業所等に対する改正健康増進法の周知啓発など受動喫煙を防止する環境づくりを推進します。 ○金沢市自殺対策計画に基づくメンタルヘルス対策など、若者・働く世代の特性に応じた支援の充実を図ります。
②⑧ 健康づくりに取り組む企業への支援	○健康づくりに取り組む企業を「金沢健康づくり応援団」として認定し認定企業の健康づくり活動を支援するとともに活動内容等を広く発信します。
②⑨ ハラスメント防止の普及啓発・相談体制の整備	○男女共同参画や人権啓発の出前講座で、ハラスメント防止の普及啓発に取り組みます。 ○市役所内の労働相談窓口において、ハラスメント等の相談に対し、社会保険労務士が助言等を行います。

3. 働きながら幸せを実感できる環境づくり

多様な人材が活躍し、労働生産性を高めていくためには、働く環境の整備・充実が必要不可欠です。働く人のライフスタイルやライフステージの変化に応じて働き方の選択肢を広げるなど、柔軟な職場環境を整備することが、多様な人材の確保や生産性の向上につながるものと考えます。

また、働き方改革は、SDGsの取組やウェルビーイングの考え方につながることから、それらの視点も取り入れて柔軟な職場環境の整備等を行っていく必要があります。

本市としては、引き続き長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備に取り組むとともに、業務改善の視点だけではなく、家庭生活と仕事との両立や、働く人の地域活動への参加意識を高めるなど、地域活動と仕事との両立を図る環境整備を進め、働く人1人ひとりが働きがいと生きがいを持って生活できる社会の実現を目指します。

また、金沢イクボス企業同盟など関係団体等と連携・協力を図りながら、職場環境の改善に関する情報発信等を強化するとともに、表彰制度の充実や表彰企業のPR強化を継続し、柔軟で多様な働き方などに取り組む市内企業の拡大を図るなど、働き方改革の普及啓発を強化していきます。

施策の方向性

- (1 1) 長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備
- (1 2) 育児・介護、治療や地域活動等と仕事との両立に向けた環境の整備
- (1 3) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進
- (1 4) ウェルビーイングを尊重する働き方の情報発信・啓発

施策と主な取組

(1 1) 長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備

施 策	主 な 取 組
③⑩ 建設業における週休2日制の普及拡大に向けた取組の推進	○建設業における労働環境の改善のため、本市が発注する建設工事において、週休2日制のモデル工事の試行など、普及拡大に向けた取組を推進します。

③① 働き方改革関連法の周知啓発の強化	○市役所の労働相談窓口において、働き方改革関連法への対応や職場環境の改善に向けた助言等を行うなど、働きやすい職場環境づくりを支援します。
③② 処遇改善に向けた環境の整備	○若者や女性の非正規雇用労働者を正規雇用へ転換した事業主への奨励金制度を充実するなど、雇用の安定や処遇改善を図ります。 ○民間保育所等が省令の基準を超えて保育士を配置する場合の人件費助成など、民間保育所等における保育環境の充実や保育士の負担軽減を図ります。

（１２）育児・介護、治療や地域活動等と仕事との両立に向けた環境の整備

施 策	主 な 取 組
③③ 幼児教育・保育施設、放課後児童クラブ、病児保育施設など子育て支援制度の充実	○民間保育所等が実施する延長保育、一時預かり及び年末保育・休日保育等保育サービスについて助成を行います。 ○放課後児童クラブの開所時間延長・施設整備等に係る経費を支援します。 ○保護者の病気等による児童の短期預かりの実施や、病児一時保育等を実施する施設への補助を行うことに加え、市立病院内においても病児一時保育を行います。 ○低所得世帯等に対し、病児保育利用料を助成します。 ○会員間で育児の相互支援を行うファミリーサポートセンター事業を実施します。
③④ 男性の育児参加拡大に向けた取組の推進	○男性の育児休業取得を推進する中小企業等の取組の周知など、男性の育児参加の拡大を図ります。 ○一定期間育児休業を取得した男性労働者に対し、奨励金を支給し、男性育児休業の取得を促進します。

	○育児休業を男性職員に一定期間取得させた市内中小企業に助成金を支給し、男性育児休業取得率の向上を図ります。 ○育児休業を取得した男性職員に、育児休業を取得した経緯や取得して感じたことなどを、インタビューし、情報発信します。
③⑤ がん患者が自分らしく暮らせるための支援	○関係機関・団体と連携して、ライフステージに応じた支援を行います。 ○がん治療に伴う外見変化があった方に対して、ウィッグ等補正具の購入費用の一部を助成します。
③⑥ 地域活動、社会貢献活動や家庭教育等に関する意識啓発	○地域活動休暇制度など、従業員が地域活動に参加しやすくなる制度を創設し、従業員に積極的な休暇取得を促し、地域活動に参加させた企業に助成を行い、地域活動についての意識啓発を図ります。 ○プロボノ活動等の社会貢献活動について、働き方改革に関するセミナーを通して、意識啓発を図ります。 ○元競技者や指導者を雇用し、地域のスポーツ教室等を実施する企業や競技団体を支援します。（再掲）

（１３）多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進

施 策	主 な 取 組
③⑦ 金沢イクボス企業同盟と連携した職場環境改善等に向けた取組の推進	○働き方改革に関するセミナーの開催など、職場環境改善等に向けた普及啓発を推進します。 ○仕事と家事に忙しく家庭教育について学ぶ時間を確保することが困難な保護者が多い現状を踏まえ、子育て世代が働きやすい職場づくりの一環として家庭教育力向上に取り組む企業を支援します。

③⑧ 好事例の発信など働き方改革の普及啓発の強化	○スマートワーク等の多様な働き方や職場環境の改善など、市内企業等における働き方改革の好事例を発信します。 ○石川労働局が設置する「いしかわ働き方改革等推進協議会」を通して、地域の関係団体等と情報共有を図り、本市の働き方改革の取組を効果的に発信します。
③⑨ 表彰制度の充実・表彰企業のPR強化	○「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰において、スマートワークなどに取り組む企業を表彰することにより、より高いレベルの働き方改革を促し、表彰制度の充実を図ります。 ○「金沢市はたらくサイト」をはじめ各種媒体を活用して、表彰企業を効果的にPRするほか、ロゴマークを利用してもらい、働き方改革に取り組む企業を支援します。
④⑩ テレワーク等を活用した「新しい働き方」の導入促進	○時間や場所にとらわれない柔軟な働き方である「スマートワーク」への転換を促進します。（再掲） ○サテライトオフィス開設やワーケーションなど新しい働き方に対応した環境整備を支援します。

（１４）ウェルビーイングを尊重する働き方の情報発信・啓発

施 策	主 な 取 組
④⑪ 従業員の働きがいや生きがいにつながる企業経営の普及啓発	○働き方改革セミナーで、従業員の働きがいや生きがいにつながる経営について、事例紹介などを通して普及啓発に努めます。
④⑫ 企業による従業員のボランティア活動等を支援する取組の発信	○地域活動休暇制度など、従業員が地域活動に参加しやすくなる制度を創設し、従業員に積極的に休暇の取得を促し、地域活動に参加させた企業に助成を行い、活動を発信し普及啓発を図ります。（再掲） ○プロボノ活動等の社会貢献活動について、働き方改革に関するセミナーを通して、意識啓発を図ります。（再掲）

4. 数値目標

本プランの進捗状況を客観的に把握するため、数値目標を以下のとおり設定します。なお、◎は重要業績評価指標（KPI）です。

〔基本方針1 多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり〕

項 目	直近の数値	目標値	備 考
就業率（15～64 歳）	77.1% （2020 年）	80% （2025 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
高齢者就業率（65～69 歳）	53.5% （2020 年）	58% （2025 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
女性就業率（25～44 歳）	81.6% （2020 年）	84% （2025 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
外国人労働者のうち専門的・技術的分野の在留資格を持つ者の人数	803 人 （2021 年）	1,500 人 （2027 年）	石川労働局「石川県内の外国人雇用状況の集計結果」（金沢公共職業安定所管内）
◎ 管理的職業に従事する女性の割合	本市 15.6% 全国 15.7% （2020 年）	20% （2025 年）	総務省「国勢調査」 （金沢市）
起業チャレンジ若者支援事業採択数（年間）	10 件 （2022 年度）	10 件 （2027 年度）	
新規大学卒業者の県内就職内定率	38.9% （2021 年度）	42% （2027 年度）	石川労働局「新規大学等卒業者の就職内定状況」（石川県）

〔基本方針2 労働生産性の向上に向けた環境づくり〕

項 目	直近の数値	目標値	備 考
◎ ※事業従事者 1 人当たり付加価値額	本市 512 万円 全国 536 万円 （2012-2016 年）	全国を上回る （2021-2025 年）	総務省「経済センサス」（金沢市）
先端設備等導入計画の認定件数 （2018.6 月～2025.3 月）	343 件 （2018.6 月～2022.3 月）	500 件 （2018.6 月～2025.3 月）	生産性向上特別措置法に基づく導入促進基本計画
金沢健康づくり応援団認定数	24 社 （2021 年度）	増加 （2023 年度）	金 沢 健 康 プ ラ ン 2018

※経済センサス R3 年度活動調査（2016-2021）の結果の公表次第、直近の数値の差し替えを行う。

〔基本方針３ 働きながら幸せを実感できる環境づくり〕

項 目		直近の数値	目標値	備 考
	県内における 1 人平均月間総実労働時間（事業所規模 30 人以上）	143.2 時間 (2021 年)	140 時間未満 (2027 年)	石川県「毎月勤労統計調査_地方調査」
	放課後児童クラブの箇所数	104 箇所 (2021 年度)	増加 (2024 年度)	かなざわ子育て夢プラン 2020
	ファミリーサポートセンターの活動件数（年間）	5,534 件 (2021 年度)	6,700 件 (2024 年度)	かなざわ子育て夢プラン 2020
	県内における男性の育児休業取得率	6.53% (2020 年度)	全国を上回る (2027 年度)	石川県「賃金等労働条件実態調査」
	企業版「親の学び場」開催団体数（累計）	—	25 団体 (2022～ 2025 年度)	金沢市家庭教育推進プログラム
	金沢イクボス企業同盟加盟企業数	87 社 (2022 年度)	100 社 (2027 年度)	
◎	「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰企業数	67 社 (2022 年度)	100 社 (2027 年度)	

※目標値における括弧書きの目標年（年度）は、国勢調査など調査年が確定している項目や他の計画で指標として設定されている項目等を除き、本プラン実施期間の最終年（年度）とする。

５．金沢市役所の働き方改革

（１）これまでの経過

本市では、２００５年３月に「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画を、２０１６年４月に「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画を、２０２０年３月に「障害者雇用促進法」に基づく障害者活躍推進計画を定め、これまで、本市職員における仕事と子育ての両立と女性の活躍推進や障害のある人の働きやすい職場環境の整備に向けて、計画的に取り組を進めてきました。

併せて、市長が加入する輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会の行動宣言に則り、引き続き市役所や市内での女性の活躍推進を目指すほか、金沢イクボス企業同盟と連携し、市内企業の働き方改革を進めていきます。

（２）金沢市行政経営プランに基づく「働き方のＤＸと組織運営」

本市では、時代の変化に応じた行政改革に積極的に取り組むことで、質の高い行政サービスの提供に努めてきました。

今後、人口減少社会や超高齢社会などの構造的な課題が顕在化し、また、局地的大雨・地震などの想定を上回る自然災害や新型コロナウイルス感染症がもた

らした生活様式の変化への対応が必要となるなど、行政を取り巻く環境は一層厳しさを増していきます。

そうした中にあっても、市民一人ひとりのニーズに沿った、質の高い行政サービスを提供していくため「金沢市行政経営プラン」を策定しました。

プランでは、「行政組織の質を高める」を基本方針の一つとして、デジタル行政推進リーダーの育成や職員のリスクリング等に取り組むなど、職員の負担軽減と生産性を高める働き方のDXと機能的な組織運営を推進していくこととしています。

【金沢市行政経営プラン】

- 推進期間 2023年度～2026年度（4年間）
- 基本理念 「質の高い市民サービスを創り続ける行政経営の実践」
- 基本方針
 - 1 行政組織の質を高める
 - 2 共創の質を高める
 - 3 財政基盤の質を高める

6. プランの推進体制

本プランを着実に実践していくためには、働き方改革の主体となる企業、団体、NPOなどの事業者と、働き方改革を支援する行政とが連携して、取組を進めることが必要です。

そのため、庁内推進体制のほか、関係団体や有識者等で構成する連絡会議を開催し、各種施策の効果的な推進に努めていきます。

（１）働き方改革推進本部（庁内）

2018年4月に市長を本部長とする庁内横断組織として設置し、本プランの進捗管理や関係部局の総合調整等を行うほか、金沢市役所の働き方改革についても同様に行い、働き方改革に係る施策を総合的かつ効果的に推進しています。

（２）有識者等連絡会議

国、県の行政機関のほか、経済団体、労働団体、有識者等で構成する連絡会議を開催するなど関係団体等と相互連携を図りながら、施策の効果や新たな課題、ニーズ等の把握に努めます。

第 6 章

資料編

1. 企業アンケート調査結果

【調査概要】

調 査 名	第2次金沢版働き方改革推進プラン策定に係るアンケート調査		
調査目的	市内企業の「働き方改革」に対する取組や意識等を把握するため		
調査対象	①金沢イクボス企業同盟の加盟企業 ②金沢雇用推進協議会の会員企業 ③市雇用奨励金活用企業のうち市内に本社がある全企業 494 社		
調査方法	Google フォームへの入力による回答		
調査期間	令和4年10月13日(木)～10月31日(月)		
回答対象	事業主または役員 (各社1名まで)	中間管理職 (各社2名まで)	一般従業員 (各社2名まで)
回答票数	104票	123票	122票
回 答 率	21.1%	12.4%	12.3%

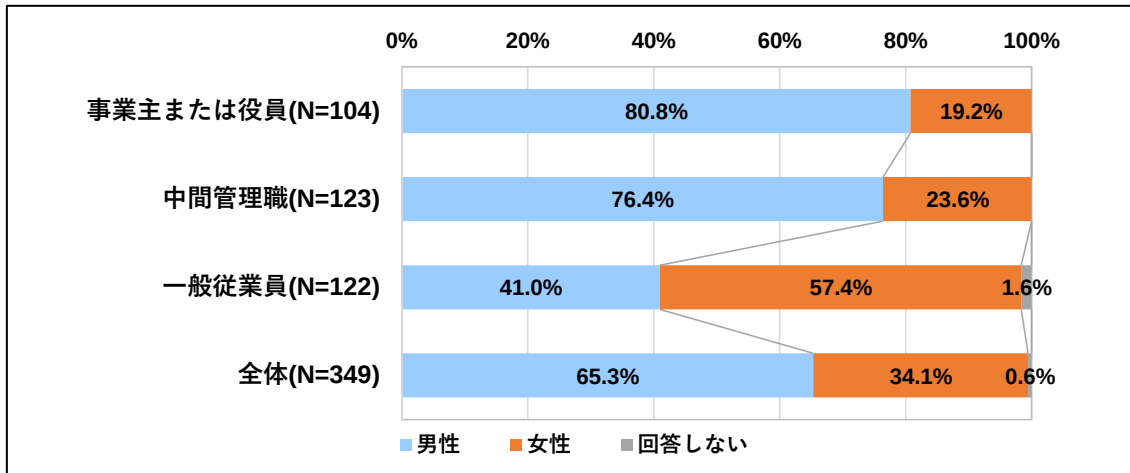
【調査項目】

(1) 回答者属性（性別・年齢・会社（所属事業所）の従業員規模、主業種
(2) 「働き方改革」の取組
①「働き方改革」の取組の有無
②自社の人員状況
③「働き方」や「休み方」の実施状況
④「デジタル化・DX化」の推進の有無
⑤SDGsやウェルビーイングの取組の有無
⑥従業員の能力開発支援
(3) 自身の考え方
①仕事における総合的な満足度
②能力向上のための学習の有無
③「働くこと」において重要視していること
④「働き方改革」による幸福感や充実感の変化
⑤職場で感じている課題
⑥今後増やしたい時間
(4) 地域活動の定着に向けた取組
①企業からの支援があった場合の地域活動参加意向
②地域活動への参加を促す「働き方改革」の取組
(5) 今後の「働き方改革」に関する考え
①会社や職場で重点的に取り組む必要があると思うこと
②今後、活躍の場を拡げたい人材
③「働き方改革」の取組が進めやすくなると思う行政からの支援・援助

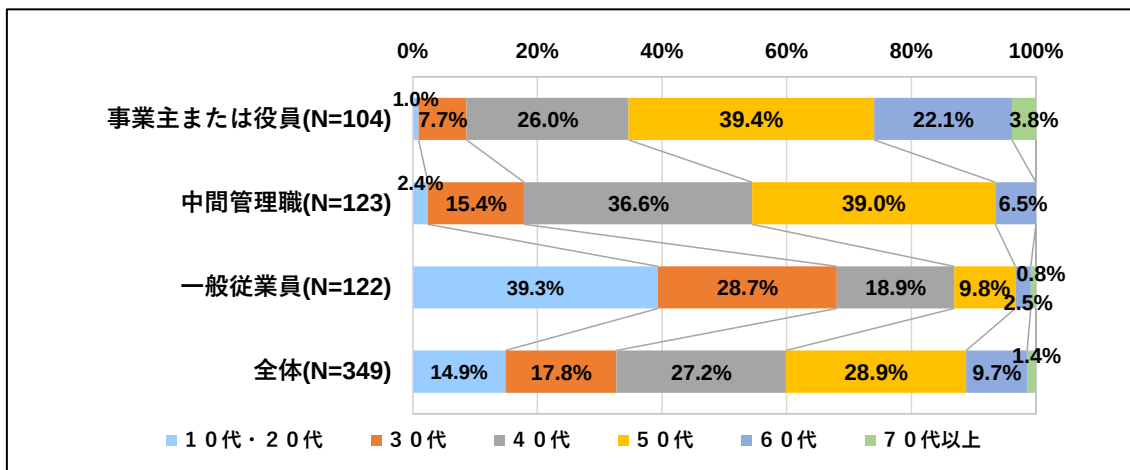
【調査結果】

(1) 回答者属性

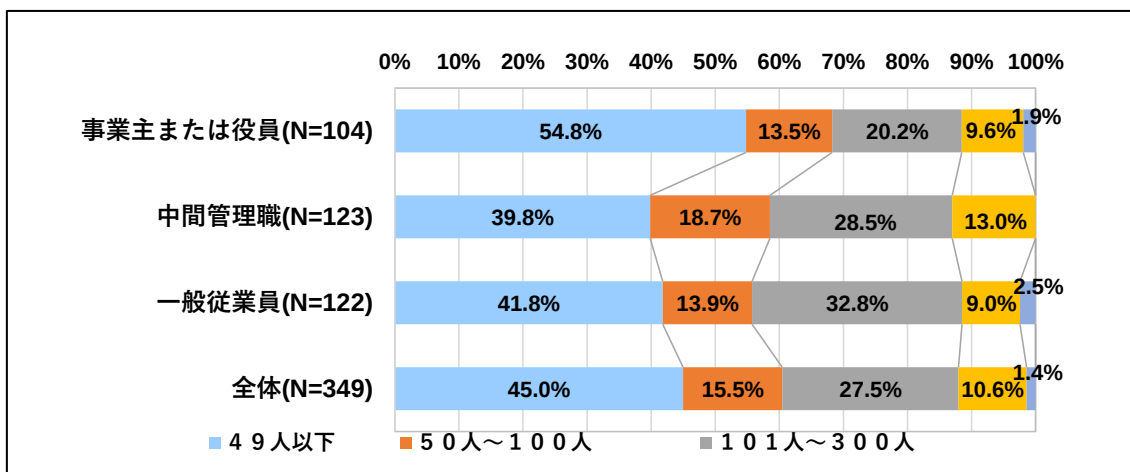
①性別



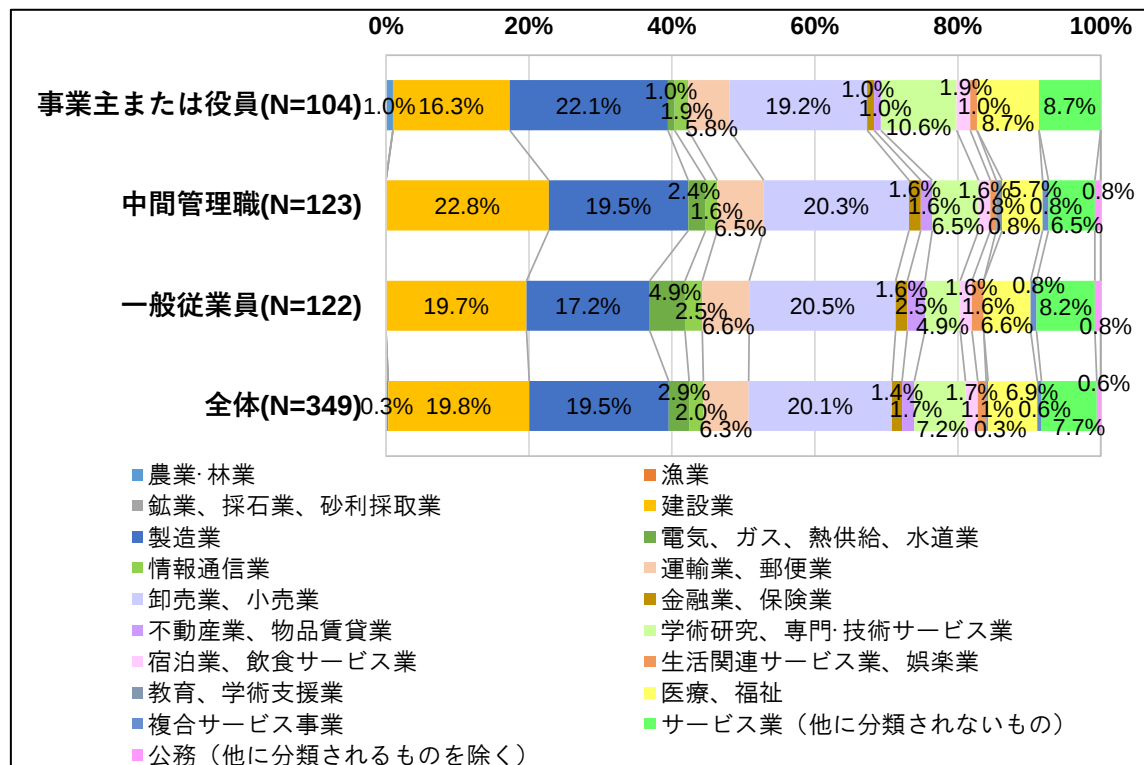
②年齢



③会社（所属事業所）の従業員規模



④会社（所属事業所）の主業種

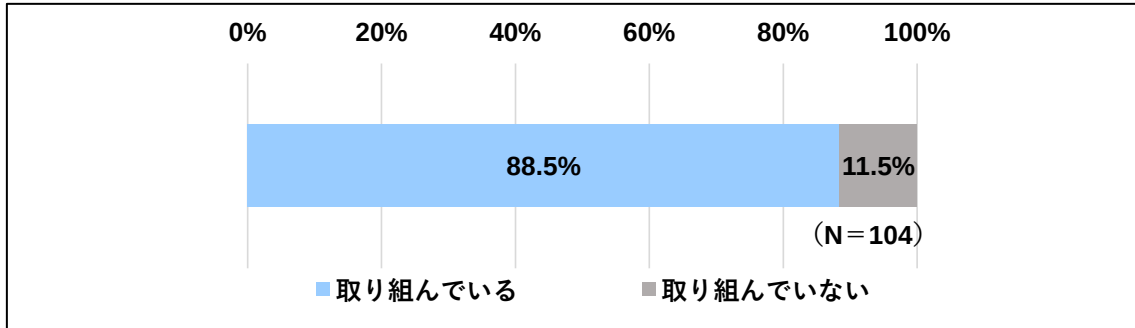


産業大分類	事業主または役員 (N=104)		中間管理職 (N=123)		一般従業員 (N=122)	
	人数	%	人数	%	人数	%
農業・林業	1	1.0%	0	0.0%	0	0.0%
漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業	17	16.3%	28	22.8%	24	19.7%
製造業	23	22.1%	24	19.5%	21	17.2%
電気、ガス、熱供給、水道業	1	1.0%	3	2.4%	6	4.9%
情報通信業	2	1.9%	2	1.6%	3	2.5%
運輸業、郵便業	6	5.8%	8	6.5%	8	6.6%
卸売業、小売業	20	19.2%	25	20.3%	25	20.5%
金融業、保険業	1	1.0%	2	1.6%	2	1.6%
不動産業、物品賃貸業	1	1.0%	2	1.6%	3	2.5%
学術研究、専門・技術サービス業	11	10.6%	8	6.5%	6	4.9%
宿泊業、飲食サービス業	2	1.9%	2	1.6%	2	1.6%
生活関連サービス業、娯楽業	1	1.0%	1	0.8%	2	1.6%
教育、学術支援業	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%
医療、福祉	9	8.7%	7	5.7%	8	6.6%
複合サービス事業	0	0.0%	1	0.8%	1	0.8%
サービス業（他に分類されないもの）	9	8.7%	8	6.5%	10	8.2%
公務（他に分類されるものを除く）	0	0.0%	1	0.8%	1	0.8%
合計	104	100.0%	123	100.0%	122	100.0%

(2)「働き方改革」の取組

① 「働き方改革」の取組の有無 ※事業主または役員のみ

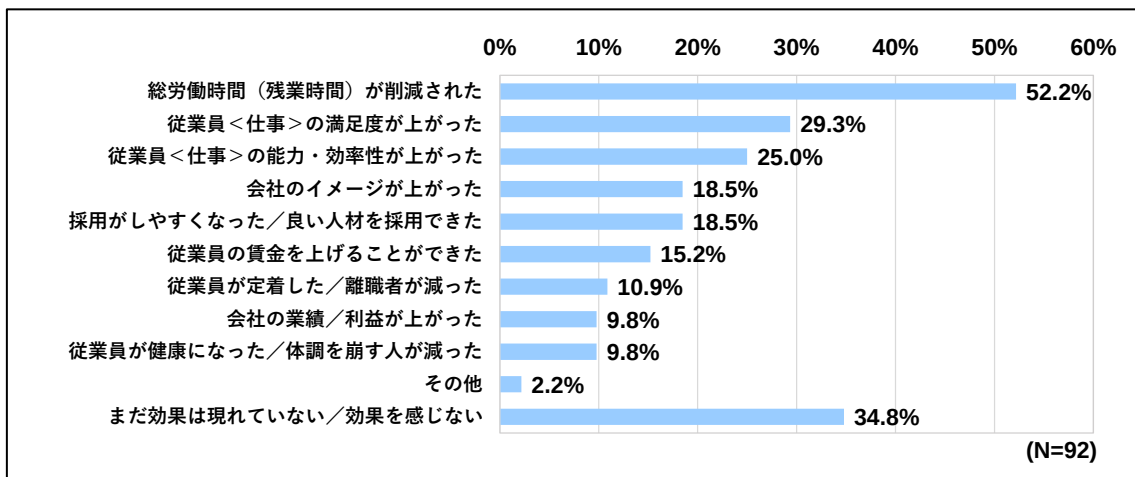
問：あなたの会社では「働き方改革」に取り組んでいますか。



■①で「取り組んでいる」と回答した場合のみ

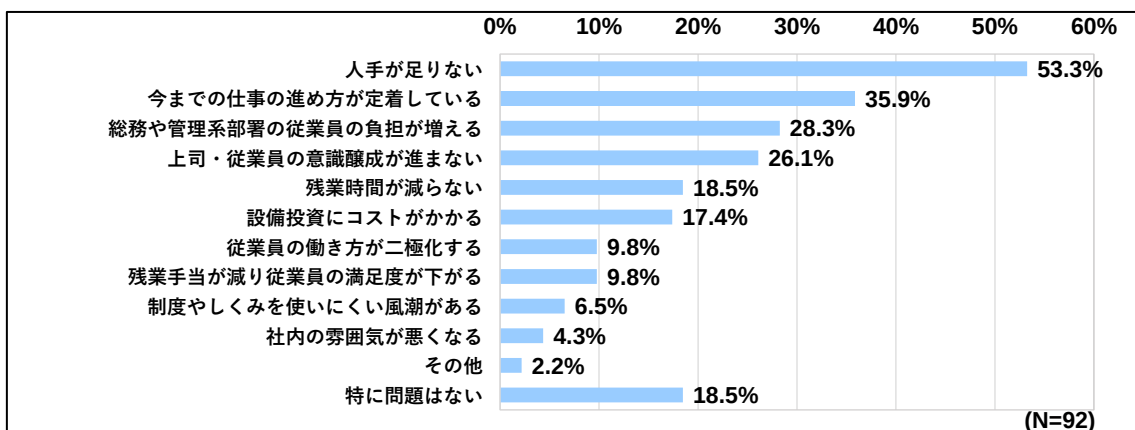
①-1 「働き方改革」の取組の効果

問：「働き方改革」の取組によって、どのような効果がありましたか。(いくつでも)



①-2 「働き方改革」の取組を進める中での問題

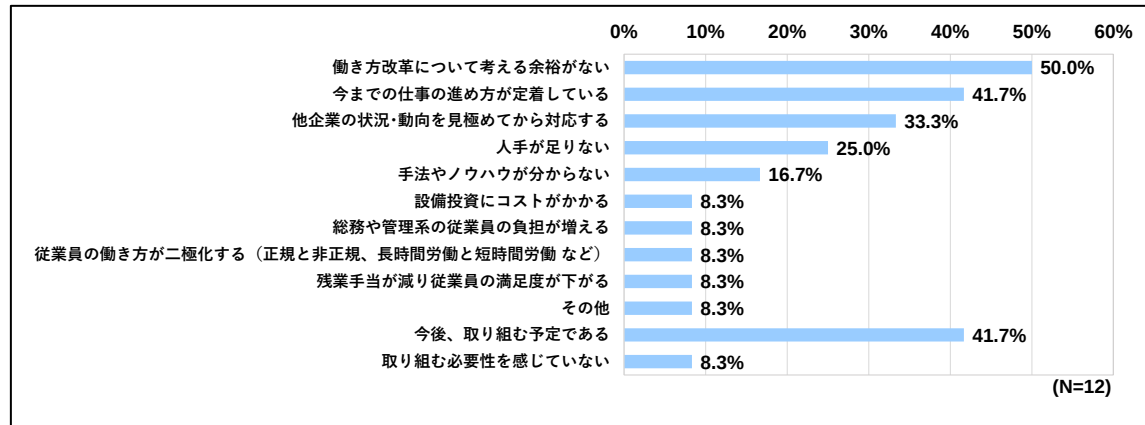
問：あなたの会社において「働き方改革」の取組を進める中で、現在どのような問題がありますか。(いくつでも)



■①で「取り組んでいない」と回答した場合のみ

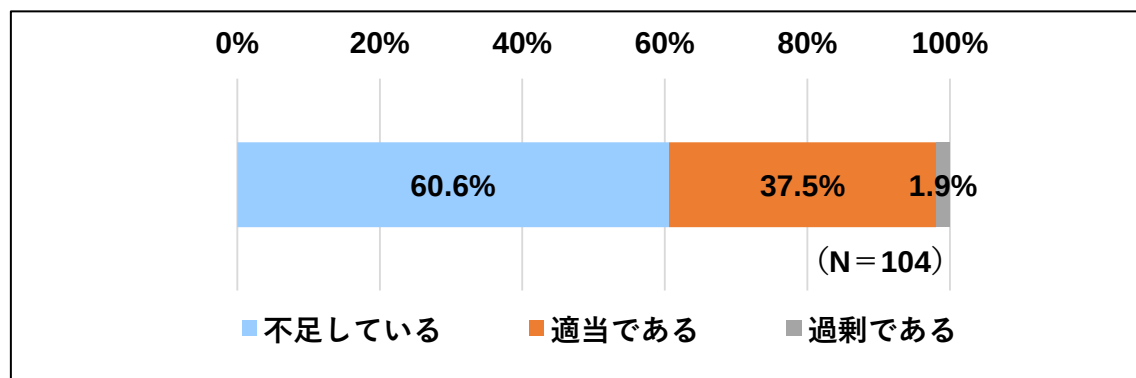
①-3 「働き方改革」に取り組んでいない理由

問：現在、「働き方改革」に取り組んでいない理由は何ですか。（いくつでも）



② 自社の人員状況 ※事業主または役員のみ

問：あなたの会社の人員状況について、当てはまるものはどれですか。

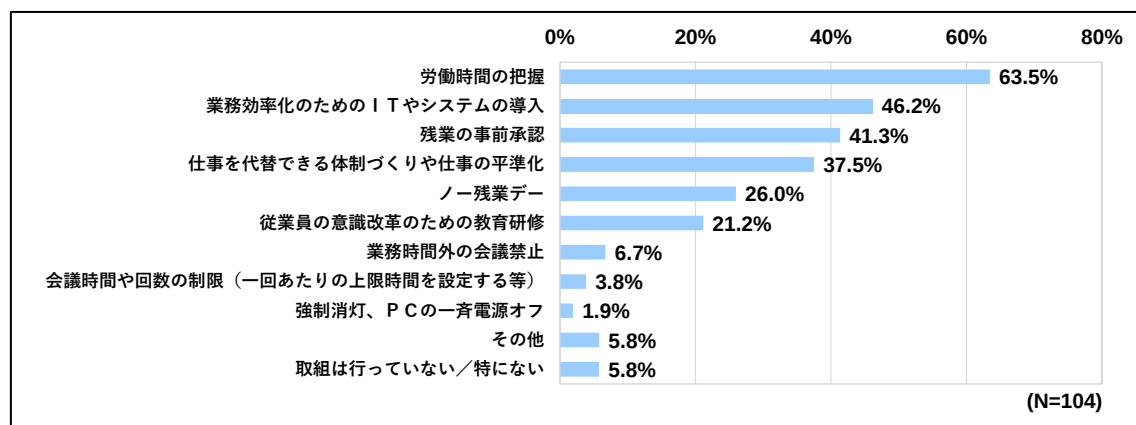


③ 「働き方」や「休み方」の実施状況 ※事業主または役員のみ

③-1 長時間労働は正・業務改善に関すること

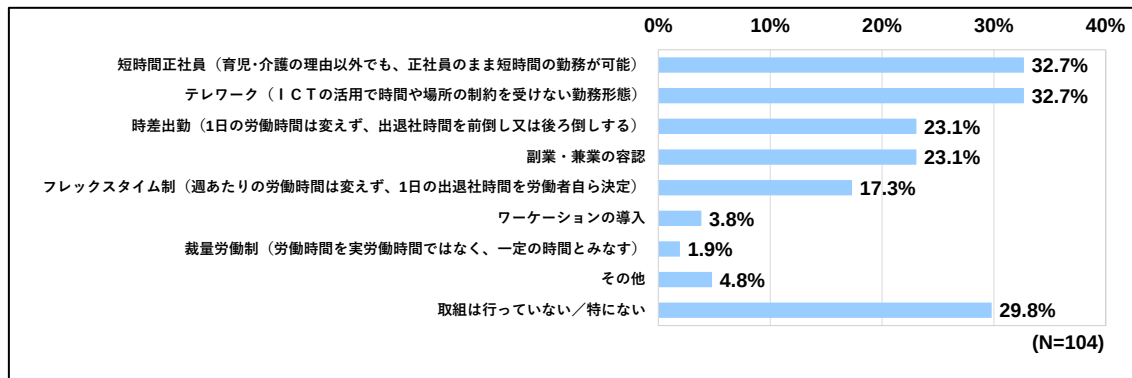
問：あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。

（いくつでも）



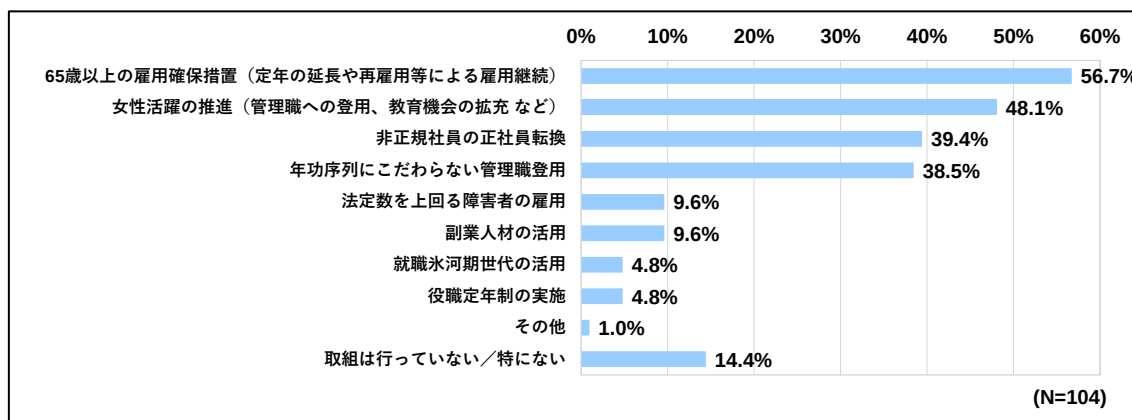
③-2 多様な働き方に関すること

問：あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。
(いくつでも)



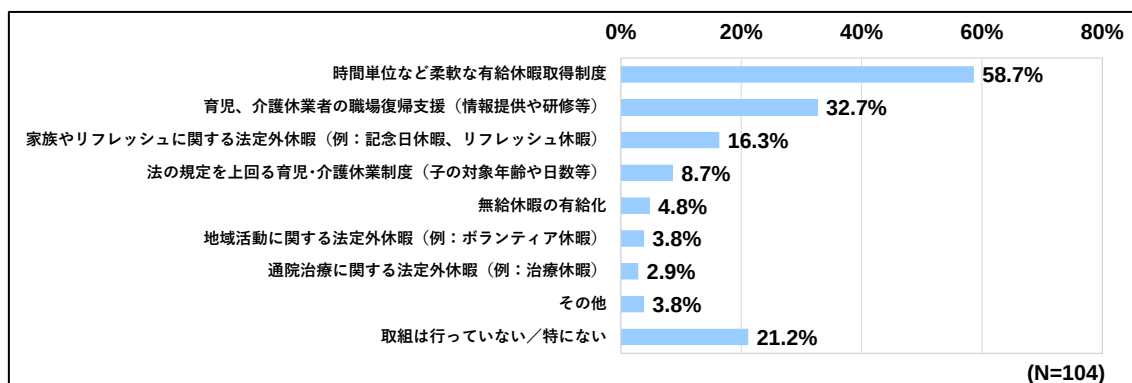
③-3 人材の活用に関すること

問：あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。
(いくつでも)



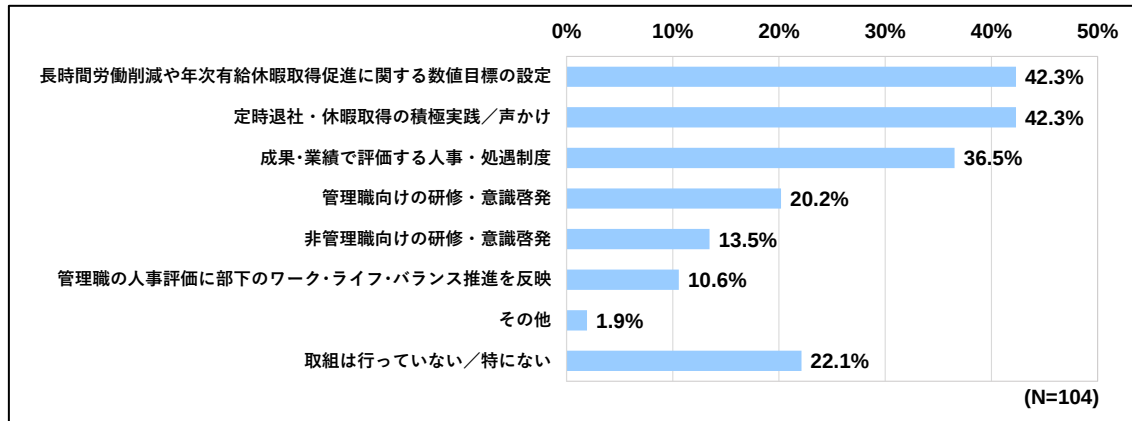
③-4 休暇の取得促進、育児・介護等との両立支援に関すること

問：あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。
(いくつでも)



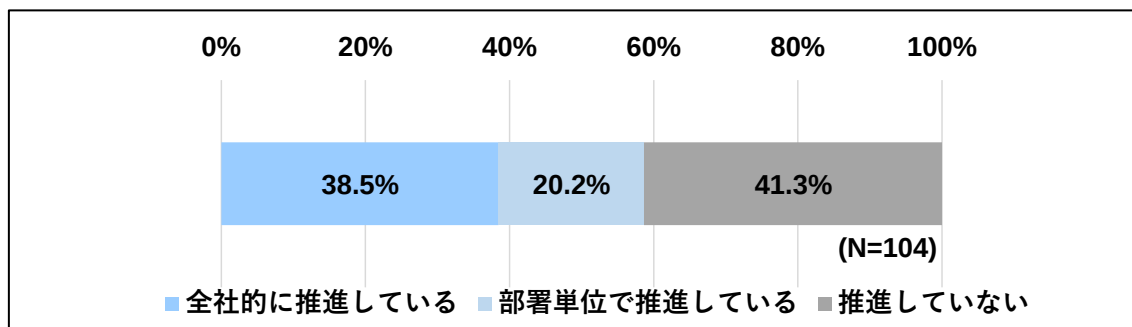
③-5 取組促進に関すること

問：あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。
(いくつでも)



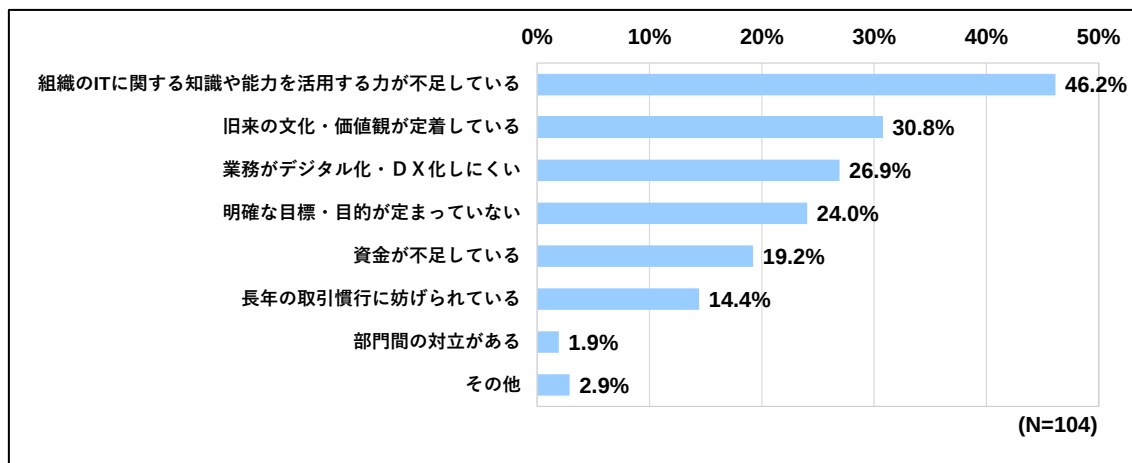
④ 「デジタル化・DX化」への推進の有無 ※事業主または役員のみ

問：あなたの会社では「デジタル化・DX化（デジタルトランスフォーメーション化）」を推進していますか。



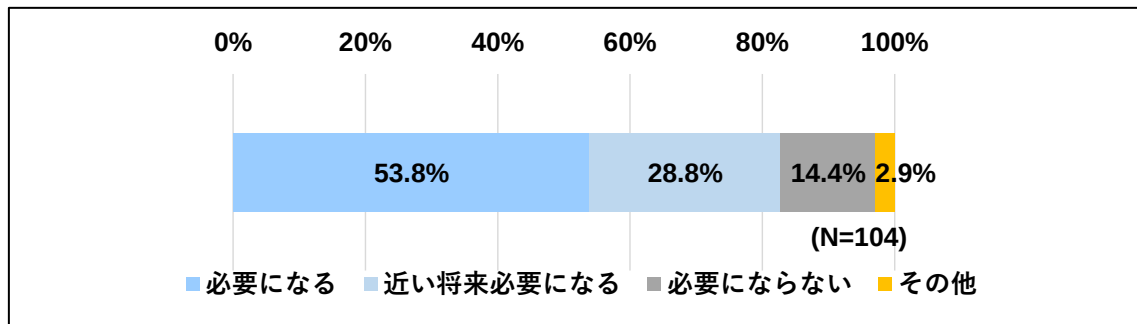
④-1 「デジタル化・DX化」推進における課題

問：「デジタル化・DX化（デジタルトランスフォーメーション化）」推進における課題は何ですか。(2つまで)



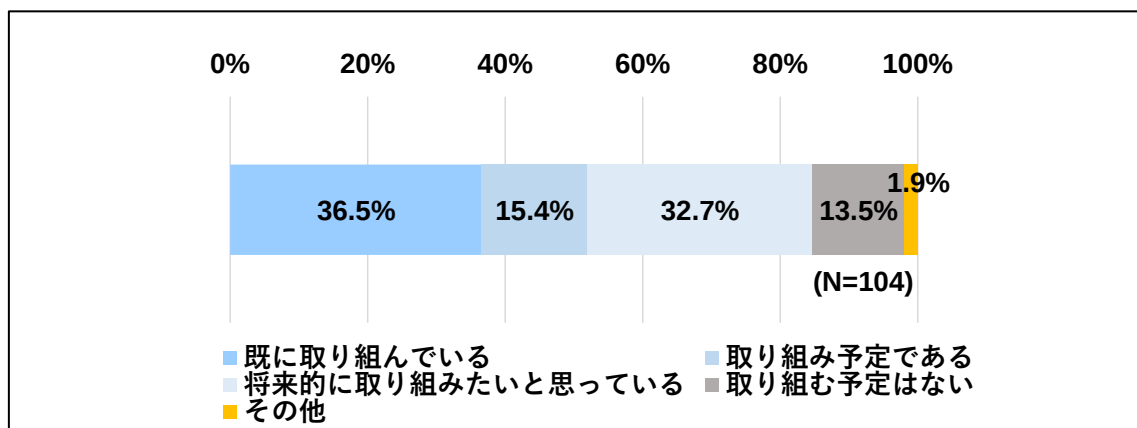
④ー２ 今後のデジタル化・D X化と人材

問：今後業務のデジタル化・D X化（デジタルトランスフォーメーション化）やデジタル人材やD X人材が必要になると思いますか。



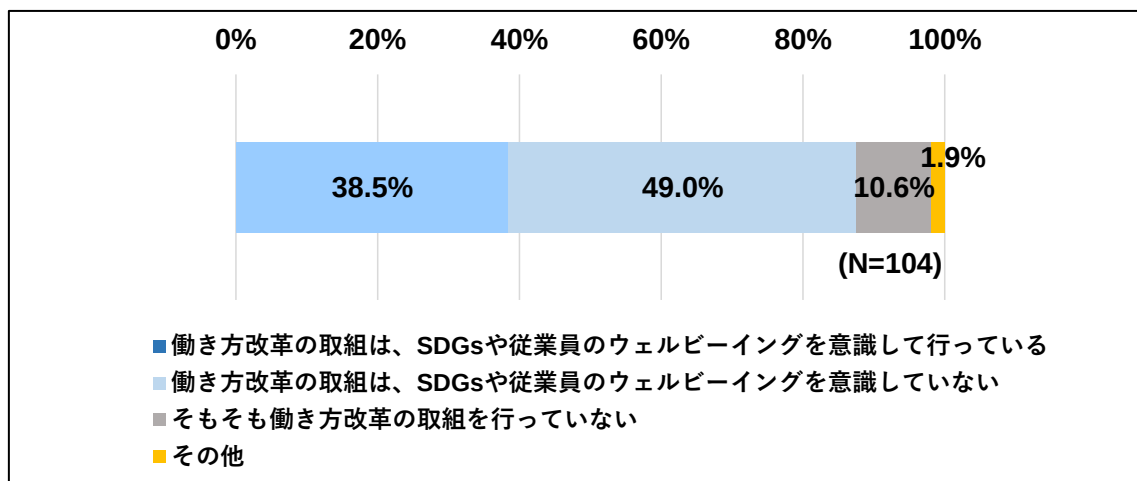
④ー３ 今後のデジタル化・D X化の取組意向

問：デジタル化・D X化（デジタルトランスフォーメーション化）について、今後取り組みたいと思いますか。



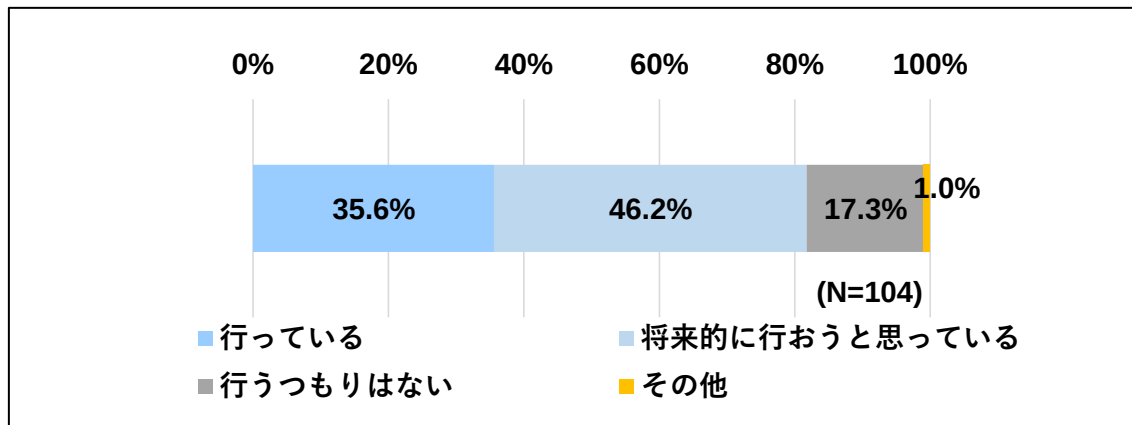
⑤ S D G s やウェルビーイングの取組の有無

問：S D G s（持続可能な開発目標）やウェルビーイングの観点から働き方改革の取組を行っていますか。



⑥ 従業員の能力開発支援

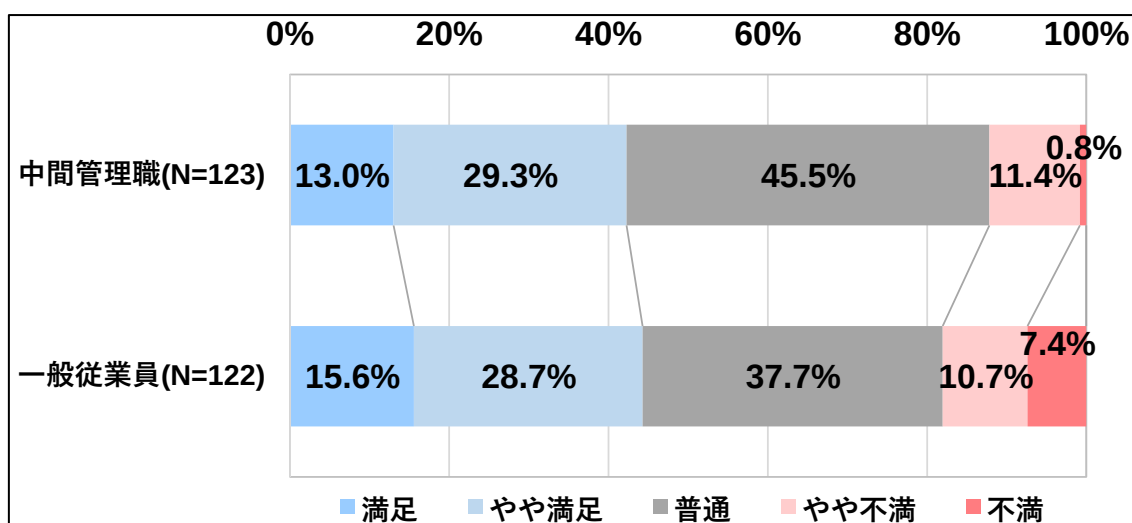
問：あなたの会社では、従業員の能力開発（職業に関する能力を向上させるための学習（リスキリングなど））を支援する取組を行っていますか。



（３）自身の考え方

① 仕事における総合的な満足度

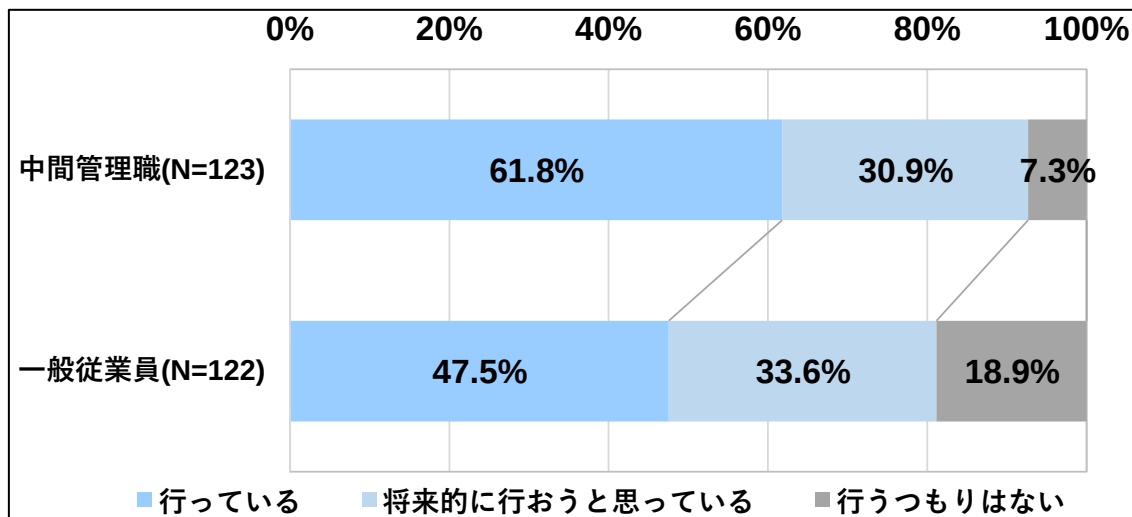
問：あなたの、仕事における現状の総合的な満足度について、当てはまるものはどれですか。



② 能力向上のための学習の有無

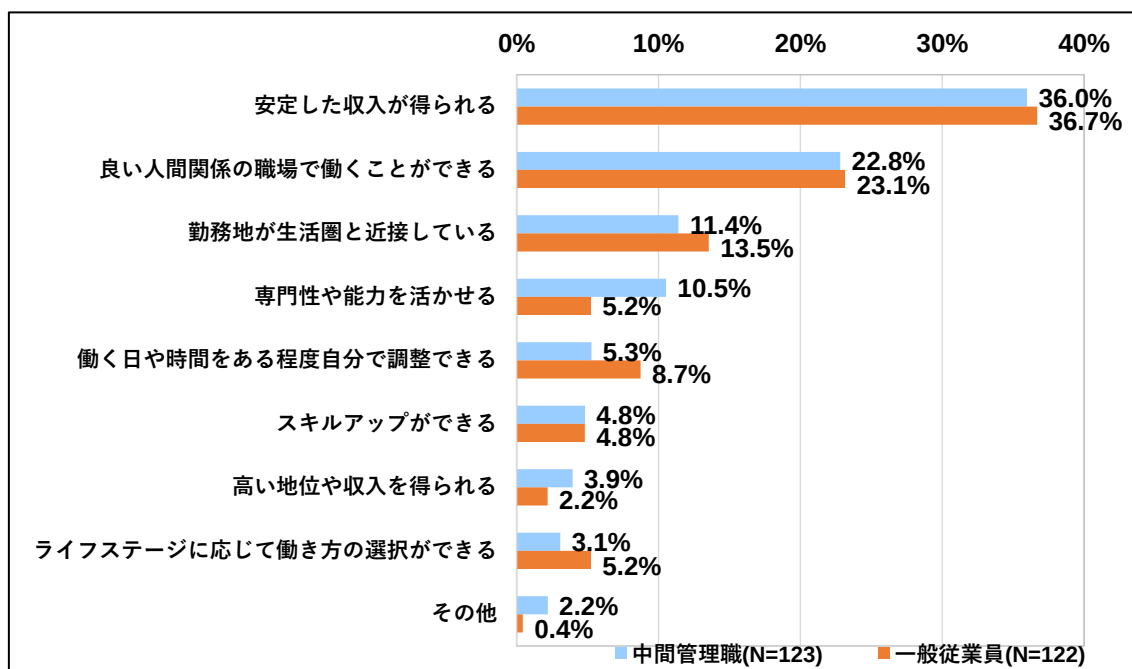
問：あなたは、職業に関する能力を向上させるための学習を行っていますか。

※自己・会社負担問わず



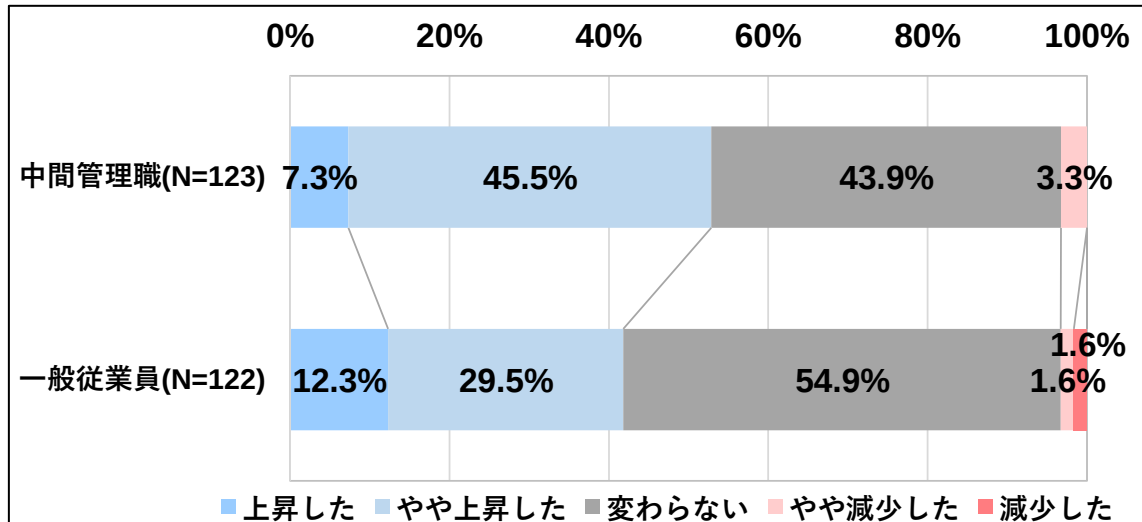
③ 「働くこと」において重要視していること

問：あなたが「働くこと」において、重要視していることは何ですか。（2つまで）

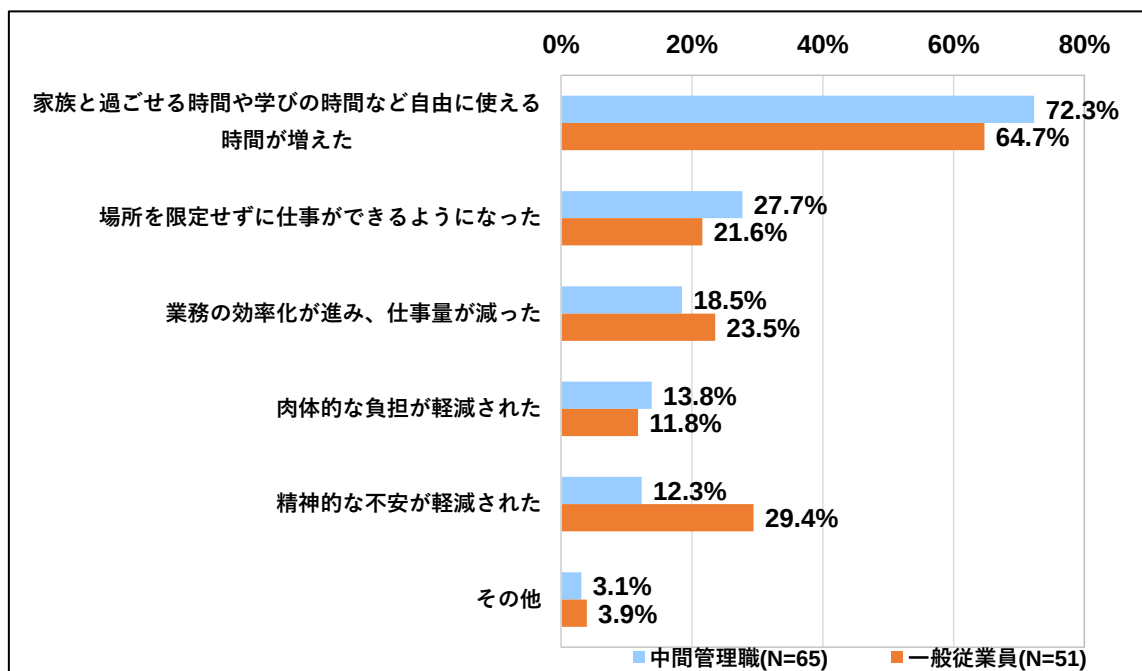


④ 「働き方改革」による幸福感や充実感の変化

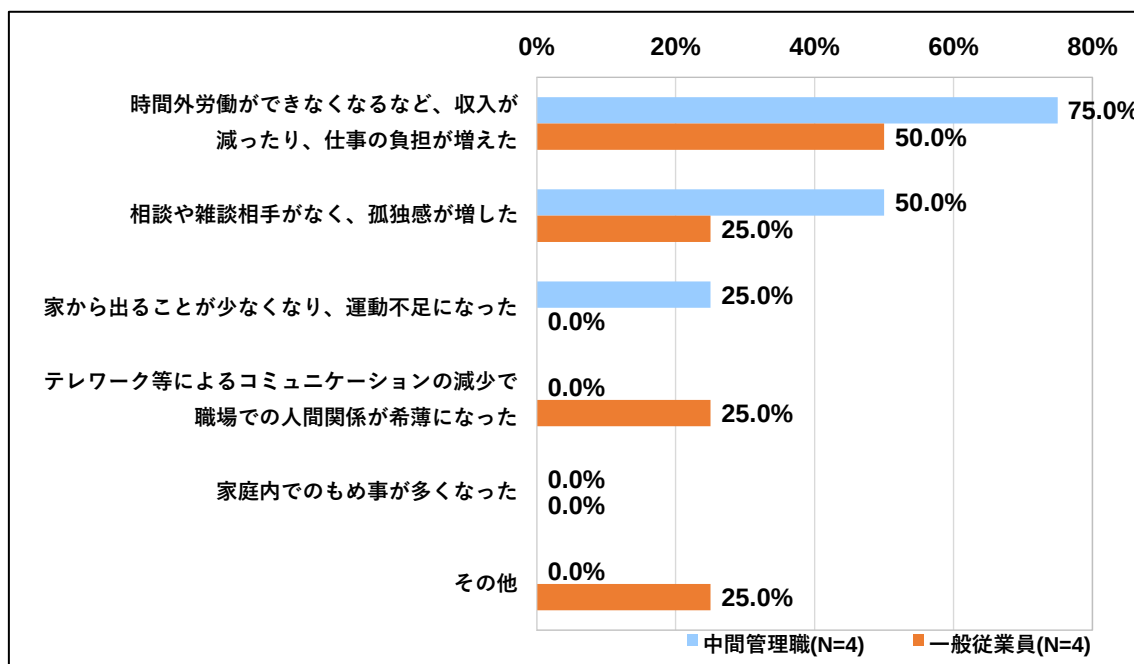
問：会社の「働き方改革」の取組によって、自身の日常生活への幸福感や充実感が上昇しましたか。



④-1 「上昇した」、「やや上昇した」と回答した理由

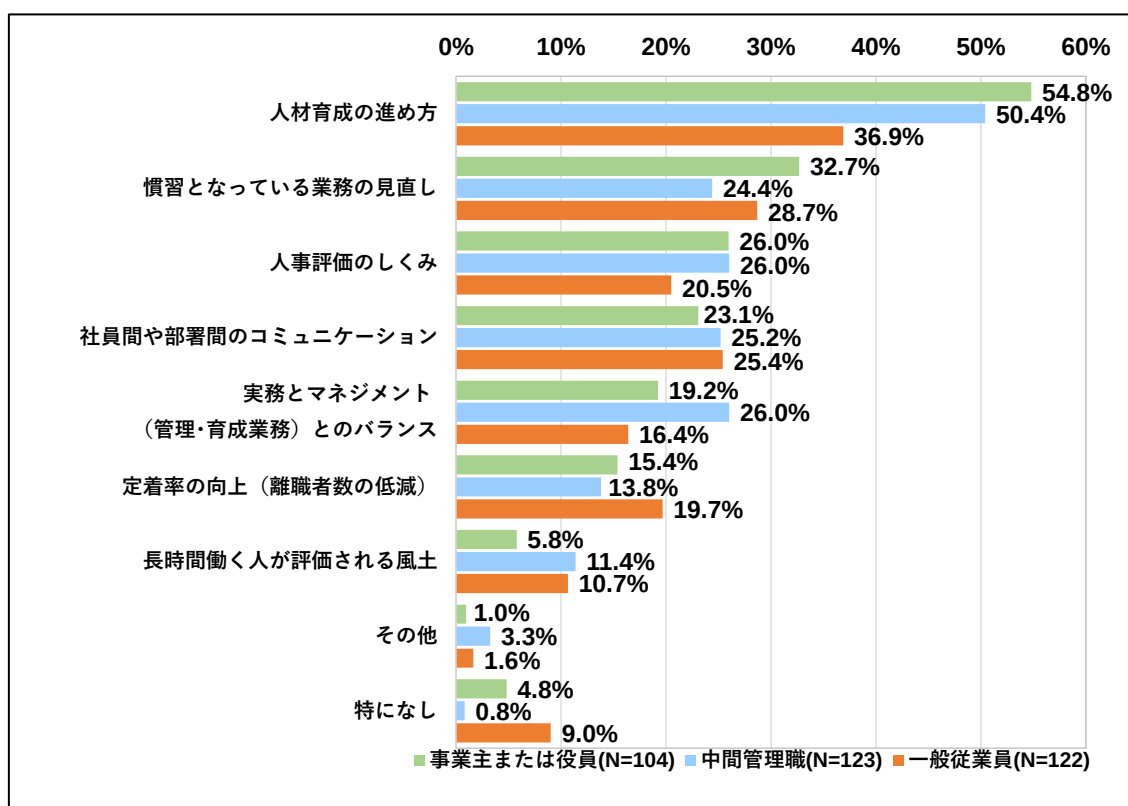


④ー２ 「やや減少した」、「減少した」と回答した理由



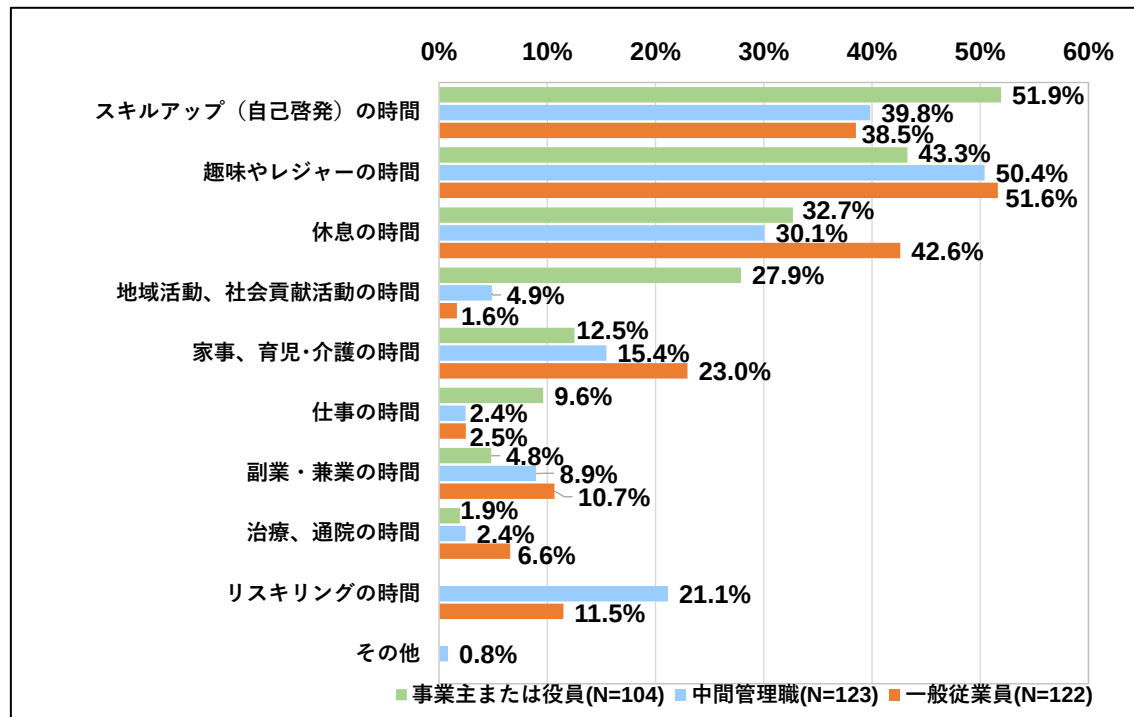
⑤ 職場で感じている課題

問：あなた自身が職場で感じている課題は何ですか。（2つまで）



⑥ 今後増やしたい時間

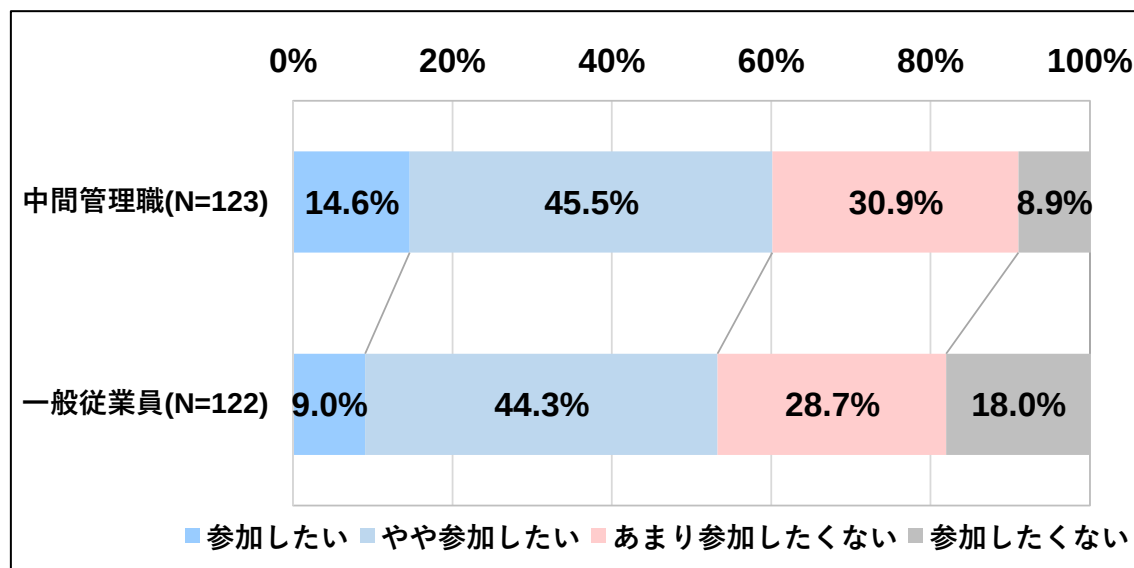
問：あなたは、今後、どのような時間を増やしたいですか。（2つまで）



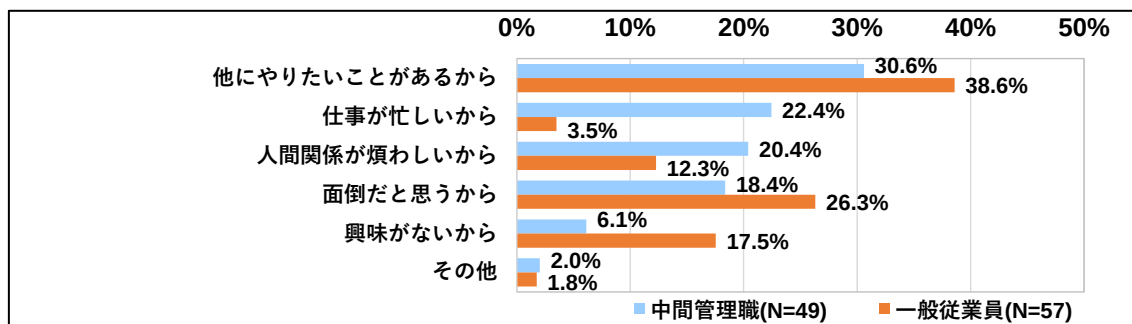
（４）地域活動の定着に向けた取組

① 企業からの支援があった場合の地域活動参加意向

問：休暇制度の創設などの働き方改革による企業からの支援があった場合、地域の活動に参加してみたいと思いますか。



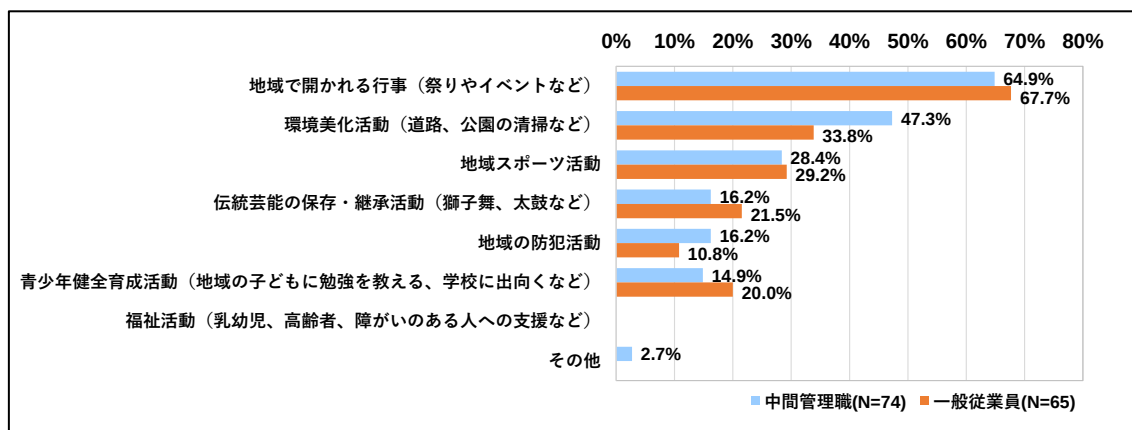
①-1 「参加したくない」、「あまり参加したくない」と回答した理由



■ 「参加した」、「やや参加したい」と回答した場合のみ

①-2 参加したい地域活動

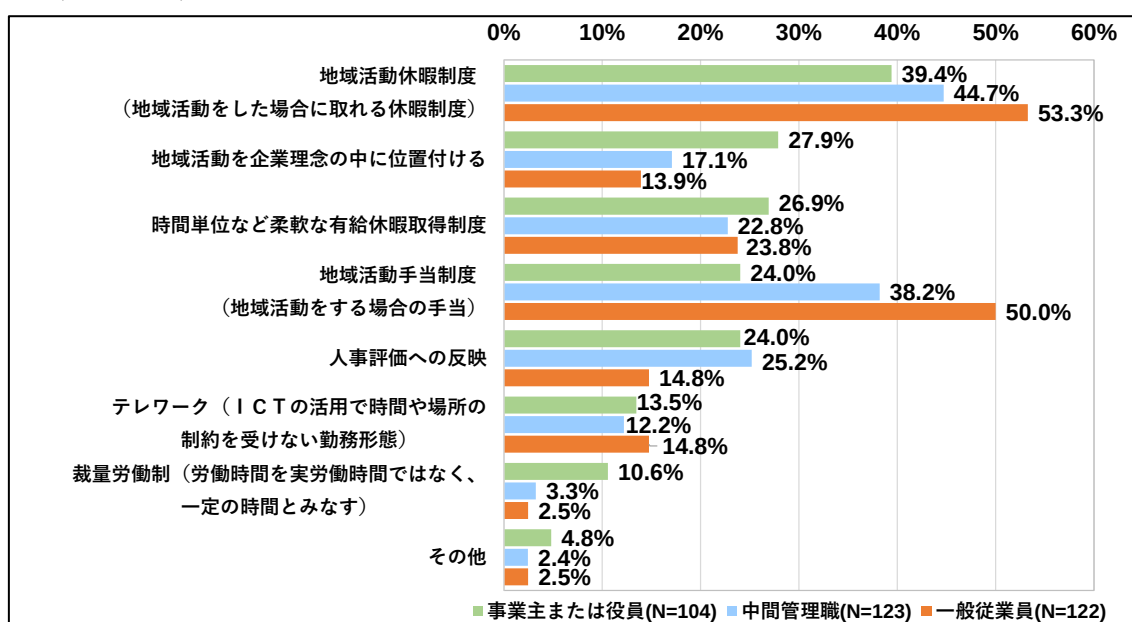
問：あなたはどのような地域活動に参加したいと思いますか。（いくつでも）



② 地域活動への参加を促す「働き方改革」の取組

問：どのような働き方改革の取組を行えば、地域活動への参加を促進できると思いますか。

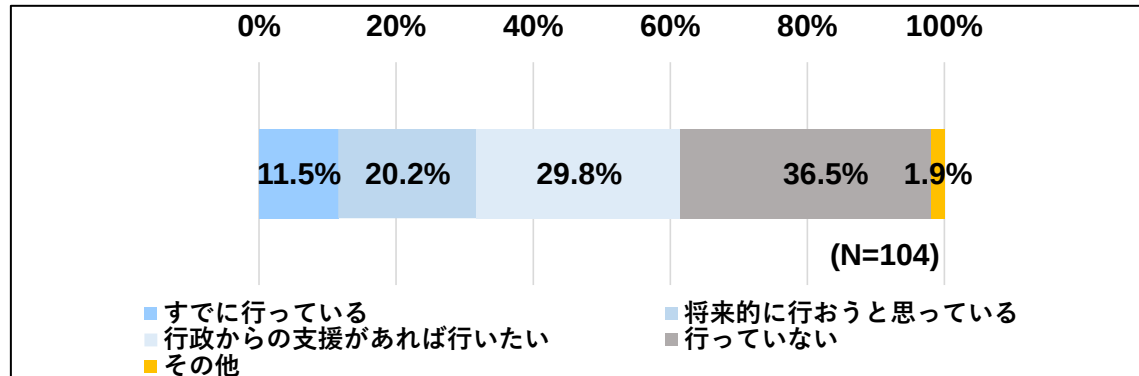
（2つまで）



②-1 地域活動への参加を促進する働き方改革の取組の有無

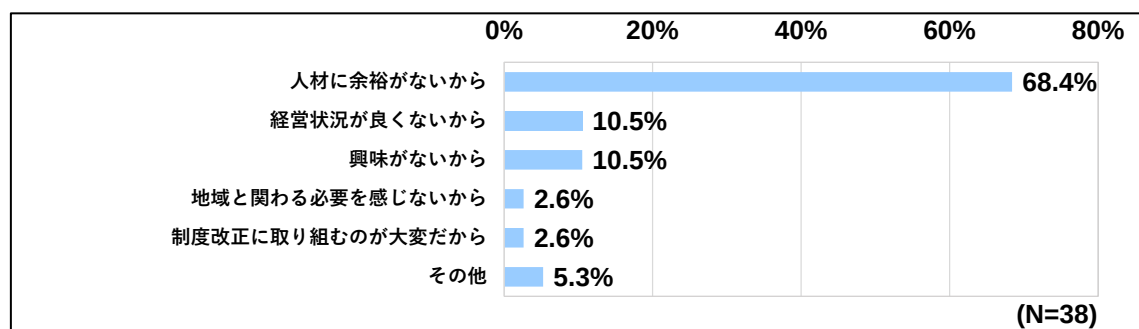
※事業主または役員のみ

問：地域活動への参加を促進する働き方改革の取組を行っていますか。



②-2 地域活動への参加を促進する働き方改革の取組を行っていない理由

※事業主または役員のみ

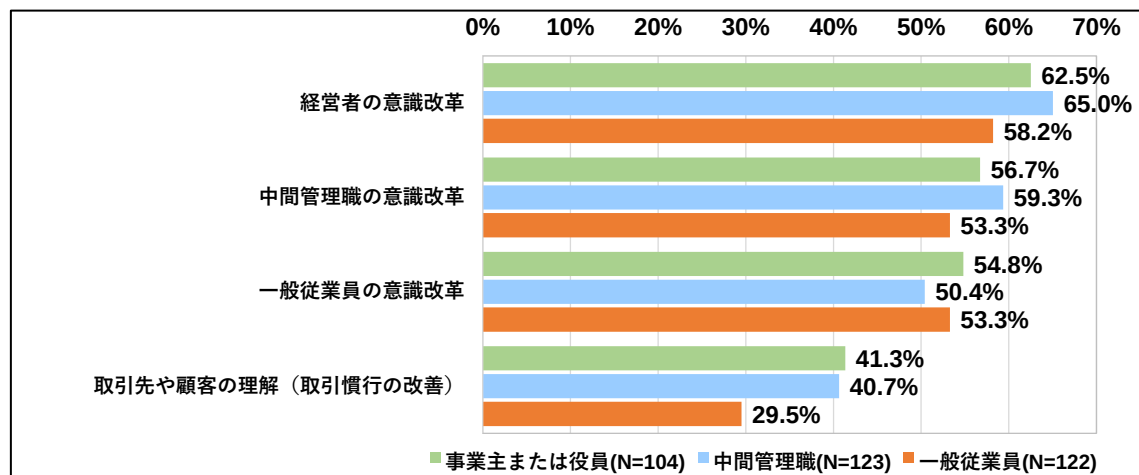


(5) 今後の「働き方改革」に関する考え

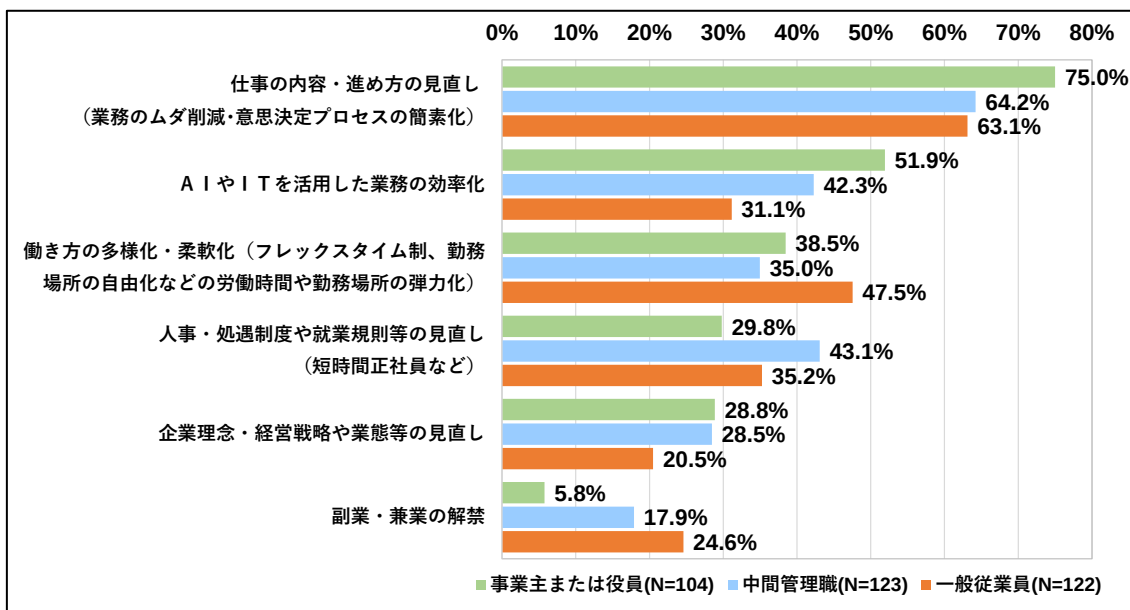
① 会社や職場で重点的に取り組む必要があると思うこと

問：今後、「働き方改革」を進めたり、更なる効果を生むために、あなたの会社や職場で重点的に取り組む必要があると思うことはなんですか。（いくつでも）

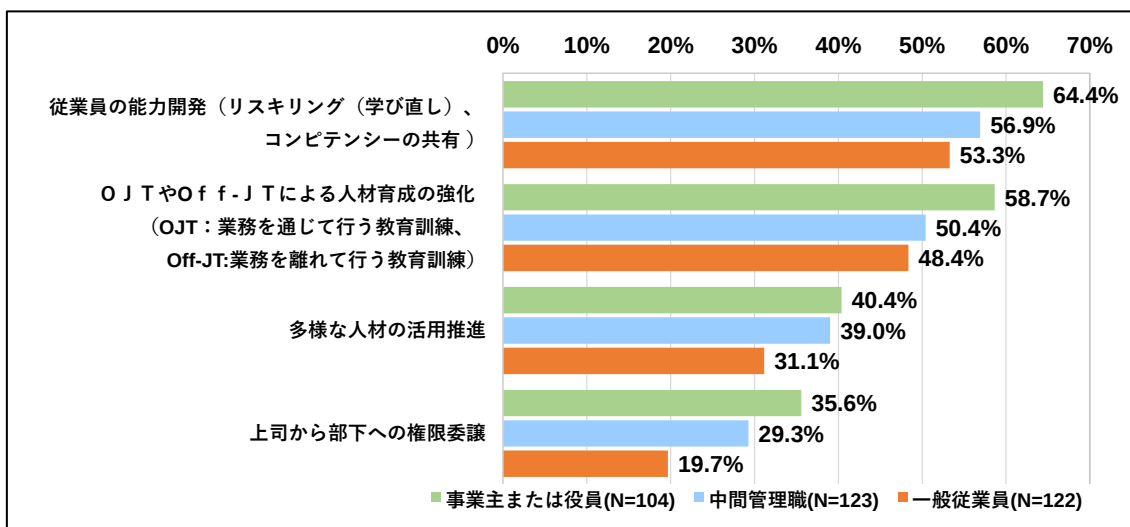
①-1 意識改革・理解



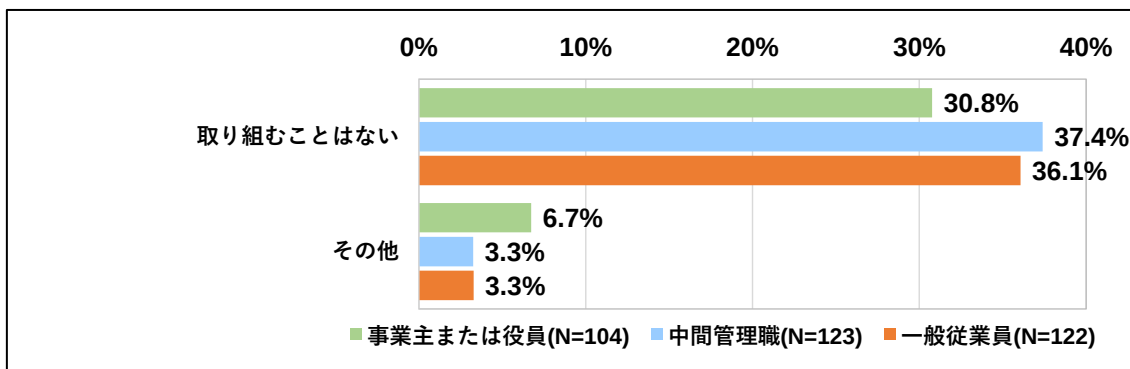
①ー２ 制度や業務の見直し



①ー３ 人材育成・活用

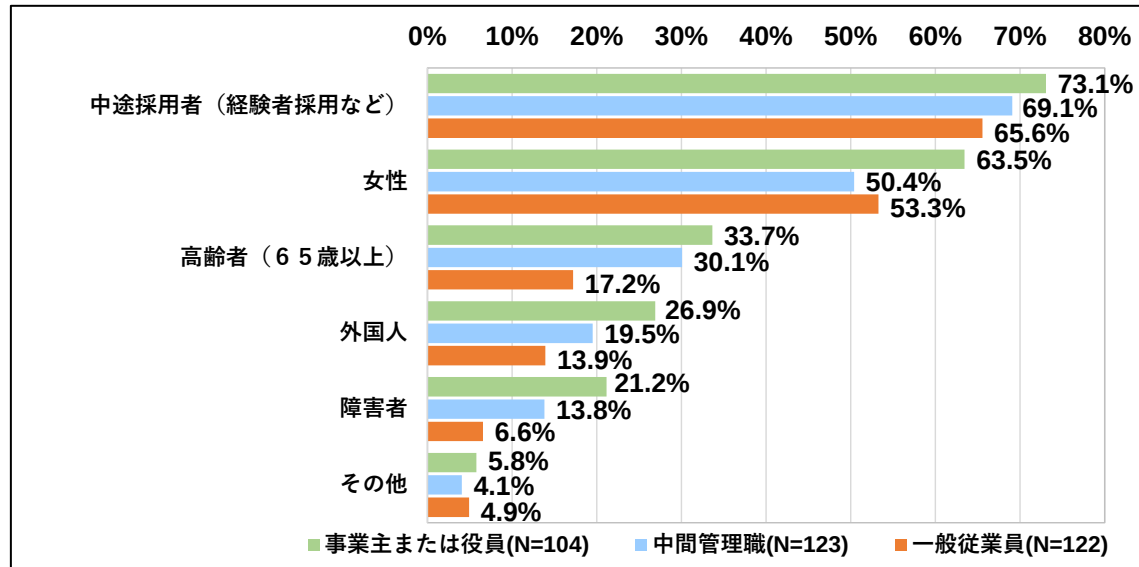


①ー４ その他



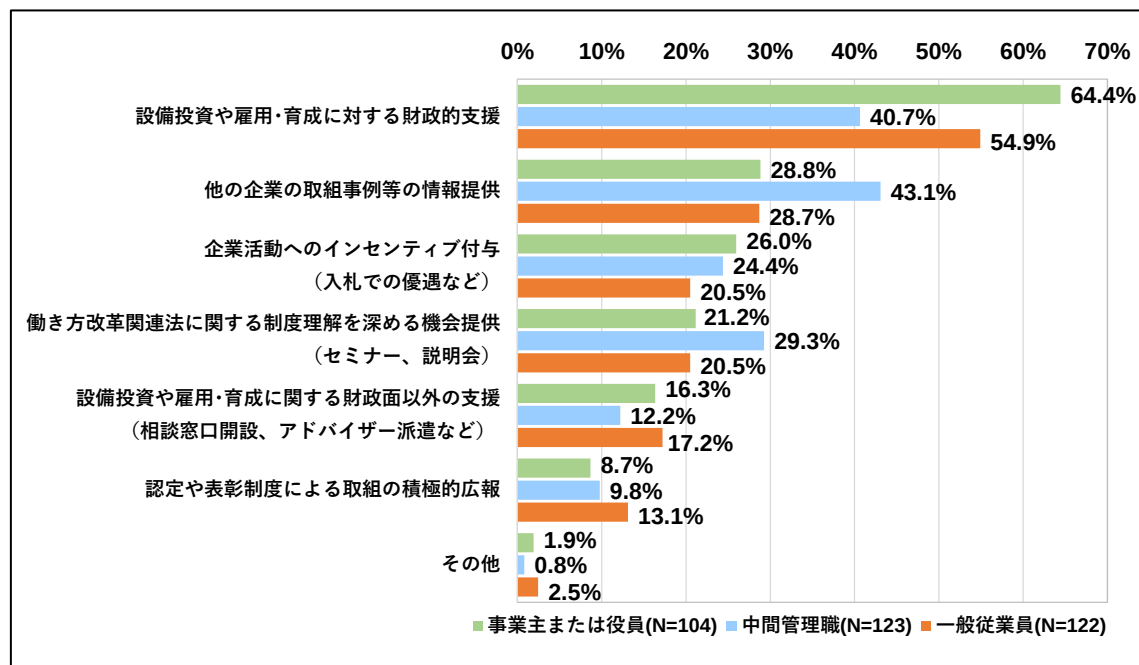
② 今後、活躍の場を拡げたい人材

問：今後、職場で、どのような人材の活躍の場を拡げたいですか。＜活躍の場が拡がることを望みますか＞（いくつでも）



③ 「働き方改革」の取組が進めやすくなると思う行政からの支援・援助

問：行政からどのような支援・援助があれば、「働き方改革」の取組が進めやすくなると思いますか。（2つまで）



2. 策定までの経過

【第2次金沢版働き方改革推進プラン策定までの経過】

時 期	会議等の内容
2022年9月26日	第1回金沢版働き方改革検討会議 ・金沢版働き方改革推進プランの取組状況について ・第2次金沢版働き方改革推進プランの新たな視点等について
2022年10月13日 ～10月31日	働き方改革に関する企業アンケート調査の実施
2022年11月29日	第2回金沢版働き方改革検討会議 ・雇用主と従業員に対するアンケートの分析、大学生・地域団体とのヒアリングの結果報告 ・プランの骨子（案）について
2022年12月21日 ～2023年1月19日	パブリックコメントの実施
2023年2月20日	第3回金沢版働き方改革検討会議 ・パブリックコメントの結果報告について ・第2次金沢版働き方改革推進プラン（案）について
2023年2月24日	眞鍋議長から村山市長へ第2次金沢版働き方改革推進プラン案の報告

【金沢版働き方改革検討会議委員名簿】

氏 名	役 職 等	備 考
勝原 知佳子	石川県社会保険労務士会	
高 由紀	石川県中小企業団体中央会 理事	
玉田 善明	金沢雇用推進協議会 会長	
野水 克也	株式会社サイボウズ 社長室フェロー	
橋本 昌子	金沢商工会議所 議員・女性会副会長	
長谷川 由香	子育て向上委員会 代表	
松岡 芳春	日本労働組合総連合会石川県連合会 副会長	
眞鍋 知子	金沢大学 融合研究域 融合科学系 教授	議長
八子 理子	石川労働局雇用環境・均等室長	

3. プランの主な関連事業

基本方針1 多様な人材の活躍促進に向けた環境づくり

事業名	事業概要	担当課（所）
(1) 生涯現役社会に向けた高齢者の就労拡大		
① 65歳以上の雇用支援の強化		
金沢市生涯現役雇用促進奨励金交付事業	65歳以上の高齢者を雇用した事業主に対する助成制度を創設し、企業の高齢者雇用を支援	労働政策課
「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰事業	高齢者の就労拡大に積極的に取り組む企業を表彰し、好事例を発信	労働政策課
労働相談窓口事業	市役所の労働相談窓口において、職場環境改善や高齢者雇用拡大に向けた助言等を実施	労働政策課
② アクティブシニアの活躍支援		
アクティブシニア活躍支援事業費	高齢者が生涯現役で活躍できる社会を実現するため、多様な社会参加についての総合相談窓口を設置	福祉政策課
シニア世代就労応援プロジェクト事業（企業見学会の開催）	高齢者を対象としたシニア世代が活躍する企業の見学会を開催	労働政策課
高砂大学校・大学院の開設	新しい知識や教養を身につけ、生きがいのある生活を求めるための講座等を開催	中央公民館
③ 関係機関等との連携による就労支援		
シニア世代就労応援プロジェクト事業（マッチング交流会等の開催）	ハローワークやシルバー人材センター等関係機関と連携し、就労応援セミナーやマッチング交流会を開催	労働政策課
高齢者活用・現役世代雇用サポート事業	シルバー人材センターの就業機会の拡大等の取組を支援	労働政策課

(2) 女性や若者が活躍しやすい環境の整備		
④ 女性の活躍に向けた取組の支援・情報発信の強化		
入札参加資格申請登録における加点項目の追加（女性活躍推進法一般事業主行動計画の普及推進）	入札参加資格申請登録の格付けに係る加点項目として、女性活躍社会促進の取組を追加	監理課
かなざわ女性活躍推進会議費	「かなざわ女性活躍推進会議」において、女性の登用促進やPR等に係る施策を検討・実施	ダイバーシティ人権政策課
女性活躍公開講演会・交流会の開催	女性の管理職候補者のモチベーションアップや能力向上を図るための講演会、及び働く女性同士のネットワークの構築を図るための交流会を開催	ダイバーシティ人権政策課
金沢女性農業者育成事業	女性農業者のグループ活動や商品開発等を支援	農業センター
⑤ 起業を目指す女性や若者への支援		
若者・女性起業家コミュニティ形成促進事業	起業家間のコミュニティ形成につながるネットワークの構築に向けて、若者や女性起業家の活動を支援	産業政策課
地域連携若者起業家支援事業	町会や商店街と連携し、地域に密着したコミュニティビジネスを起業する若者を支援	産業政策課
かなざわ女性スタートアップ創出事業費	金沢発の女性スタートアップ創出に向けた実践プログラムを実施	産業政策課
中小企業創業者支援資金（若者・女性起業家重点支援分）利子補給事業	市内で創業を考えているまたは創業後まもない若者・女性の経営安定に必要な事業資金を支援するため、中小企業創業者支援資金に若者・女性起業家支援分を創設	産業政策課
⑥ 関係機関等との連携による女性や若者への就労支援		
働きたい女性就職活動応援プロジェクト事業	ハローワーク等と連携し、キャリア応援セミナーやマッチング交流会を開催	労働政策課
中小企業人材確保支援事業	ハローワークや石川県と連携した就職フェアを開催し、人手不足の企業とのマッチングにより、若者や女性の就労を支援	労働政策課

(3) 障害のある人等の就労支援の推進		
⑦ 障害のある人の特性等に応じた雇用支援		
障害者就職活動支援 セミナー開催事業	就職活動に必要な基礎能力等を習得するセミナーを開催し、国主催の障害者面接会につなげるなど早期就職を支援	労働政策課
就労支援スキル向上 セミナー開催事業	就労系障害福祉サービス事業者の就労支援のスキル向上や就労系障害福祉サービス事業者と一般企業等とのマッチングを支援	障害福祉課
職業訓練奨励金交付 事業	県内の公共職業訓練施設等で職業訓練する中高年齢者や障害者に対し、奨励金を交付	労働政策課
⑧ 障害のある人の就労定着の支援充実		
障害者雇用定着促進 事業	ジョブコーチ（職場適応援助者）による就労定着支援を充実	労働政策課
就労定着支援サービス 事業	就労系障害福祉サービス事業の利用後、6ヶ月以上一般企業等で就労している障害者に対し、相談、助言等を行い、就労の継続を支援	障害福祉課
金沢市障害者継続雇用 奨励金交付事業	障害のある人を継続して雇用する事業主に対し、奨励金を交付	障害福祉課
精神障害者の社会復帰 支援事業	精神障害者が安心して地域でともに暮らしていくことができるよう環境整備・社会復帰支援等を充実	健康政策課
⑨ ひとり親家庭の親への就労支援		
母子家庭等就業・自立 支援事業	就労支援や生活支援サービスにより母子家庭等の早期自立を支援	子育て支援課
高等職業訓練促進 給付金等事業	ひとり親家庭の親が修学中の生活の安定を図るための給付金を交付	子育て支援課
高卒認定試験合格支援 事業	ひとり親家庭の親及び子どもの高等学校卒業程度認定試験の受講開始時、修了時及び合格時に給付金を交付	子育て支援課
自立支援教育訓練 給付金事業	ひとり親家庭の親の職業資格を取得するための講座の受講修了時に給付金を交付	子育て支援課
母子・父子自立支援 プログラム策定事業	ハローワーク等と連携し、児童扶養手当受給者の状況等に応じた自立・就労を支援	子育て支援課
ひとり親家庭雇用 奨励金交付事業	ひとり親家庭の親を雇用した事業主に対し、奨励金を交付	労働政策課

⑩ 生活保護受給者等への就労・自立支援		
被保護者就労支援事業	生活保護受給者に対し、就労支援相談員による相談、助言等を実施	生活支援課
生活困窮者等就労準備支援事業	生活困窮者、生活保護受給者に対し、ビジネスマナー講習や職場体験の実施など就労に必要な能力の習得を支援	生活支援課
住居確保給付金給付事業	住宅喪失又はそのおそれのある離職者に対し、家賃相当分の給付金の支給や就労支援等を実施し、住宅及び就労機会の確保を支援	生活支援課
(4) 就労促進に向けた外国人サポート体制の強化		
⑪ 地域における多文化共生に向けた環境の整備		
外国人住民支援ボランティア活動事業	外国人児童・生徒のための日本語学習・支援教室を地域やボランティア連携して実施するほか、保護者の相談等を受け付ける窓口を設置	国際交流課
⑫ 外国人留学生の地元企業で働く魅力の理解促進		
グローバル人材定着促進交流事業	学生と留学生及び国際交流員の交流や企業見学を通じて、本市に定着するグローバルな人材を育成	国際交流課
(5) 多様性を重視した就労の推進と環境の整備		
⑬ 公正な採用選考の確保		
公正な採用選考啓発事業	基本的人権尊重の立場から、企業がその採用選考に際し、面接選考等で差別のない選考を実施するため、研修会を開催	労働政策課
⑭ 多様性への理解を深める取組や多様な人材の受入体制整備の推進		
中小企業カムバック・リスクリング支援事業	育児や介護等やむを得ない理由により会社を離職した従業員が、元の職場に復帰できる制度を創設し、対象者を再雇用した市内中小企業を支援	労働政策課
人権啓発出前講座の実施	性的マイノリティに対する理解の啓発	ダイバーシティ人権政策課
(6) 各分野での人材・担い手の確保、活用の推進		
⑮ 保育や介護など福祉に関する人材の確保・定着支援		
潜在保育士就業支援事業	潜在保育士等を対象とした学びなおし（リカレント）研修や保育者を目指す学生を対象とした施設見学会の実施	幼児教育センター
保育士宿舍借り上げ支援事業	民間保育所等を運営する事業者に対し、保育士の宿舍を借り上げるための費用の一部を助成	保育幼稚園課

U J I ターン保育士 就労支援事業	石川県外に転出した学生や石川県外在住で、金沢市内に就職を希望する者等に対し、転居費用や就職準備費用として就職支援金を助成	保育幼稚園課
介護職員人材定着 促進事業（ケアワーカー カフェ開催・ケアメンタ ー派遣）	介護職員の定着等を図るため、相談窓口や情報交換の場を提供のほか、ケアメンター（ベテラン介護士）を介護事業所に派遣	介護保険課
介護職員人材確保 促進事業（かなざわ介護 ラボ開催事業）	介護職員の人材確保を図るため、市内介護事業所の若手職員による介護職P R イベントを開催	介護保険課
U J I ターン介護職員 就業支援事業	介護事業所を運営する事業者に対し、県外に在住する者を雇用するための転居等に対する費用を支援	介護保険課
介護職員キャリア アップ支援事業	介護事業所を運営する事業者に対し、外部講師を招聘して行う研修や資格取得等のために要する費用を支援	介護保険課
介護職地元就職支援 事業	県内外の学生の地元就職を推進するため、福祉人材養成校と介護事業者の就職情報交換会を開催	介護保険課
障害福祉サービス職員 U J I ターン就業支援 事業	県外からの移住者で市内の障害福祉サービス事業所に就労する者に対し、転居等に要する費用を助成	障害福祉課
障害福祉サービス職員 キャリアアップ支援 事業	障害福祉サービス事業所を運営する事業者に対し、外部講師を招聘して行う研修や資格取得等に要する費用を助成	障害福祉課
⑩ 金沢農業大学校、金沢林業大学校、金沢職人大学校等を通じた担い手の確保・活用		
金沢農業大学校運営 事業	新たな農業の担い手を育成	農業センター
金沢林業大学運営事業	新たな林業の担い手を育成	森林再生課
金沢職人大学校機能 充実化事業	w e b サイトに職人の情報を掲載することによって、職人の技を活用する機会を創出	歴史都市推進 課
新たな林業と中山間 地域の担い手育成事業	地域おこし協力隊の制度を活用し、自伐型林業経営や地域の担い手を育成	森林再生課
縁付金箔後継者育成 支援事業	縁付金箔製造にかかる後継者育成支援プログラムを基に、後継者の養成や若年層の担い手の獲得を促進	文化財保護課

⑪ 人手不足分野の中小企業等への人材確保の支援強化		
中小企業人材確保支援事業（再掲）	ハローワークと連携し、人手不足分野を対象とした就職フェアの開催など中小企業の人材確保を支援	労働政策課
地域のゲンバ見学事業費	地域住民や学生等を対象に現場見学会を開催し大規模工事の構造を紹介する等、事業に対する理解の深化や協力を図るとともに若年層の就業を促進	道路建設課
工業高校生徒向け公共工事現場紹介	本市公共工事の現場紹介を通して建設に対する理解を深め、若年層の就業を促進	都市計画課
セカンドキャリア支援事業	元競技者や指導者を雇用し、地域のスポーツ教室等を実施する企業や競技団体を支援	スポーツ振興課
金沢市雇用対策連絡会開催事業	国、県、経済・労働団体など関係機関等との連絡会を定期的に開催し、雇用に関する取組を効果的に推進	労働政策課
中小企業人材確保奨学金返還支援事業	中小企業の人材確保及び若者の市内就職・ＵＪＩターン就職を促進するため、奨学金返還支援制度を有する市内中小企業等に対し、返還支援額の一部を助成	労働政策課
金沢ＵＪＩターン推進事業	中小企業の人材を確保するため、県外に進学した学生や県外在住者等に向け、オンラインインターンシップマッチング事業の開催や、インターンシップに要する旅費の一部を助成	労働政策課
学生の地元就職支援事業	中小企業が行うエクスターンシップと大学生のマッチング支援や大学等と地元企業の情報交換会を行うことにより、地元企業の人材確保を促進	労働政策課
中小企業人材確保ネットワーク形成事業	中小企業の人材採用力の強化や人材の定着を図るため、企業の採用・人材育成に対する意識改革を行う研修を実施するとともに、人事担当者ネットワークを形成し、人材確保を支援	労働政策課
就職氷河期世代活躍促進事業	就職氷河期において、十分なキャリア形成がなされなかった方や様々な事情で職に就けていない方と、人手不足に悩む市内中小企業をマッチングし、雇用支援と人材確保を強化	労働政策課
⑫ 多様な働き方に即した人材の受入・活用		
スマートワーク導入支援事業	スマートワークの導入を希望する中小企業を募集し、認定企業の機器等導入経費の一部を助成	労働政策課

在籍型出向支援助成金	従業員の雇用維持のため、在籍型出向を行う出向元市内中小企業事業主と当該従業員を受け入れる出向先事業主に出向費用の一部を助成	労働政策課
副業・兼業人材の活用促進	企業の課題解決及び従業員のキャリア形成の促進を図るため、県等と連携し、市内中小企業の副業・兼業人材の活用を支援するほか、セミナー等で普及啓発を推進	労働政策課

基本方針2 労働生産性の向上に向けた環境づくり

(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		
⑱ 中小企業等の生産性向上に資する設備投資への支援		
中小企業等経営強化法による中小企業者設備投資の支援	対象事業者が本市認定の先端設備等導入計画に基づき、令和5年3月31日までの間に取得した設備について、固定資産税の課税標準額が3年間ゼロとなる特例措置を適用	商工業振興課 資産税課
中小企業・小規模事業者総合応援窓口運営費	中小企業等の経営強化に対する支援施策等を推進するため、中小企業活性化推進員及び金融相談員を配置した総合応援窓口を運営	産業政策課
機械工業構造改善事業貸付金	石川県鉄工機電協会が行う機械設備貸与制度の原資を預託	商工業振興課
中小企業設備投資促進助成事業	石川県鉄工機電協会及び石川県産業創出支援機構の設備貸与制度貸与料に係る利子補給を実施	商工業振興課
⑳ 抜本的な業務見直しに向けたDX等の導入促進		
中小企業デジタル技術体験事業費	中小企業のDX化を支援するため、金沢未来のまち創造館に最先端技術を活用したデジタル機器の展示・体験スペースを設置するとともに、体験型のワークショップを開催	産業政策課
スマート農業機械導入促進事業	省力化や生産性の向上を図るため、ICT等を活用したスマート農業機械等の導入や現地実証試験等の取組を支援	農業センター
保育所等ICT化推進事業	業務の効率化と働きやすい環境の整備のため、保育所等のICT化を推進	保育幼稚園課

⑳ その他ＡＩ等技術の活用促進		
市民生活デジタル技術促進事業費	最先端技術（メタバース、ブロックチェーン、ＮＦＴなど）を活用し、市民生活の向上を実現するとともに社会実装を促進	産業政策課
ＡＩ活用行政情報自動案内システム運用費	ＡＩを活用したチャットボット型の行政情報自動案内システムを運用し、市民サービスの向上や業務の効率化を推進	広報広聴課
海岸保安林保全育成事業	ドローンを活用した海岸林資源量調査を実施	森林再生課
農業センター栽培試験研究事業	産地への普及を図るため、高温化に対応した新規格のパイプハウスを現地に設置し、省力化や生産性の向上等について検証	農業センター
スマート林業推進事業	森林施策の効率化・省力化を図るため、森林情報を航空レーザーで計測し、林業経営や森林管理に活用	森林再生課
（８）次代を担うデジタル人材等の育成や働き手のリスキリングへの支援		
㉑ 次代を担う産業人材の育成支援		
金沢ＡＩビレッジ形成促進事業費	クリエイターやＩＣＴエンジニア等をまちなかの金澤町家などに誘致し、人材の集積・交流による新産業創出を促進	産業政策課
ＩＴビジネスプラザ武蔵 交流・創造推進事業	サロンスペースを活用し、多様な分野の人材交流を促進することにより、新規事業を創出	産業政策課
スタートアップ・新ビジネス創出事業	最先端技術を活用した新たなビジネスを展開する者や食・工芸に付加価値を生み出す者を支援し、スタートアップや新ビジネスを創出	産業政策課
金沢ＩＴ部活事業	第四次産業革命に対応した地域の新産業創出に寄与するために、次世代を担う中高生を対象として、新産業を創出するための様々なリテラシー（情報活用能力）を育成する課外活動	産業政策課
ものづくり職業人育成事業	金沢市立工業高校生徒に対する技能検定２級取得に向けた研修や技能検定２級に合格した市内高校生の表彰を実施	商工業振興課
商店街活動伴走支援事業	商店街の組織力の強化を図るため、商店街の活性化策の企画・運営や、次世代の人材育成を伴走支援するスペシャリストを商店街連盟に配置	商工業振興課

②③ 職業訓練や資格取得の支援		
職業訓練奨励金交付事業（再掲）	県内の公共職業訓練施設等で職業訓練する中高年齢者や障害者に対し、奨励金を交付	労働政策課
中小企業カムバック・リスキリング支援助成金（リスキリング支援）	育児や介護等やむを得ない理由により会社を離職した従業員を再雇用し、リスキリングのため資格を取得させた市内中小企業を支援	労働政策課
技能五輪全国大会等参加奨励事業	技能尊重機運を醸成するため、技能五輪全国大会等への出場を支援	商工業振興課
ものづくり企業リスキリング支援事業	中小ものづくり企業の人材育成を目的に、高度な知識や技術を習得するための研修受講や技能検定受検を支援	商工業振興課
公民館主事特別派遣研修事業	公民館主事の資質向上を図るため、社会教育主事の資格取得を支援	生涯学習課
公民館職員研修事業	公民館職員の資質向上を図るための研修会を実施	生涯学習課
②④ デジタル社会の担い手育成支援		
中小企業デジタル人材リスキリング促進助成事業	市内中小企業等における従業員の定着と賃金上昇、企業の生産性向上を図るため、デジタル人材の育成を支援し、企業のDX化を推進	産業政策課
中小企業デジタル技術体験事業費（再掲）	中小企業のDX化を支援するため、金沢未来のまち創造館に最先端技術を活用したデジタル機器の展示・体験スペースを設置するとともに、体験型のワークショップを開催	産業政策課
（9）外部人材等を活用した労働生産性向上の推進		
②⑤ 専門人材を活用した副業・兼業の推進		
副業・兼業人材の活用促進（再掲）	企業の課題解決及び従業員のキャリア形成の促進を図るため、県等と連携し、市内中小企業の副業・兼業人材の活用を支援するほか、働き方改革のセミナーで普及啓発を推進	労働政策課
②⑥ 外部人材活用のための産学官の連携強化		
金沢大学等が実施する共創型企业・人材展開プログラムへの協力	共創型企业・人材展開プログラムの会議への参加と、はたらくサイトで、共創型企业・人材展開プログラムの成果等について情報を発信	労働政策課

(10) 健康経営の充実		
②⑦ 健康経営に関する情報発信の強化		
健康経営の普及・啓発	労働者が健康に働くことができる職場環境づくりを促進するため、健康経営に関する情報を発信	労働政策課
受動喫煙防止対策事業	事業所等に対する改正健康増進法の周知啓発、義務違反への対応など受動喫煙を防止する環境づくりを推進	健康政策課
自殺対策事業	金沢市自殺対策計画に基づき、地域におけるネットワーク会議の開催やメンタルヘルス講演会等を実施	健康政策課
②⑧ 健康づくりに取り組む企業への支援		
金沢健康づくり応援団事業	健康づくりに取り組む企業・団体を「金沢健康づくり応援団」として認定し、認定企業の活動支援や活動報告会等を実施	健康政策課
②⑨ ハラスメント防止の普及啓発・相談体制の整備		
男女共同出前講座 人権啓発出前講座	ハラスメントの防止についての講師を派遣し、普及啓発を推進	ダイバーシティ人権政策課
地区公民館働きやすい職場づくり推進事業	地区公民館における労使関係やハラスメントなど労働問題への対応強化を図るため、生涯学習課に相談窓口を設置するとともに、公民館長に対するクレーム対応等の保険の費用を支援	生涯学習課
労働相談窓口事業 (再掲)	市役所の労働相談窓口において、ハラスメント等の相談に対し、社会保険労務士による助言等を実施	労働政策課

基本方針3 働きながら幸せを実感できる環境づくり

(11) 長時間労働の是正や処遇改善等に向けた環境の整備		
③⑩ 建設業における週休2日制の普及拡大に向けた取組の推進		
モデル工場の試行	本市が発注する建設工事において週休2日のモデル工場の試行を実施	都市計画課
③⑪ 働き方改革関連法の周知啓発の強化		
労働相談窓口事業 (再掲)	市役所の労働相談窓口において、働き方改革関連法への対応や職場環境の改善に向けた助言等を実施	労働政策課

③② 処遇改善に向けた環境の整備		
正規雇用転換促進 奨励金交付事業	55歳未満の非正規雇用労働者を正規雇用（多様な正社員を含む）へ転換した事業主に対し、奨励金を交付	労働政策課
保育士処遇改善事業	民間保育所等が省令の基準を超えて保育士を配置する場合の人件費を助成	保育幼稚園課
保育士働き方改革推進事業 （保育体制強化事業）	民間保育所等が保育支援者を新たに雇用する場合の雇上げ費用の一部を助成	保育幼稚園課
地区公民館管理運営費 委託料	有給休暇取得促進のための臨時職員の雇用や公民館職員の給与体系見直しに係る費用等を上乗せ	生涯学習課
（12）育児・介護、治療や地域活動等と仕事との両立に向けた環境の整備		
③③ 幼児教育・保育施設、放課後児童クラブ、病児保育施設など子育て支援制度の充実		
特別事業促進補助事業	民間保育所等が実施する延長保育、一時預かり及び年末・休日保育など子育て支援を充実する取組に対し助成	保育幼稚園課
放課後児童健全育成事業 （放課後児童クラブ）	放課後児童クラブの開所時間延長・施設整備等にかかる経費を支援	子育て支援課
子育て支援短期利用事業	保護者の病気等による児童の短期預かりを実施	子育て支援課
病児一時保育費補助事業	病児一時保育を行う施設に対する助成や低所得世帯等に対する病児保育利用料の助成等を実施	保育幼稚園課
病児保育施設による 病気回復中の児童の 病児一時保育事業	市立病院内において、病児一時保育を実施	市立病院事務局
ファミリーサポート センター事業	会員間で育児の相互支援を行うファミリーサポートセンター事業を実施	子育て支援課
院内保育事業	職員向けの院内保育事業を実施し、子育て世代の夜勤・休日勤務等の多様な勤務シフトを支援	市立病院事務局
③④ 男性の育児参加拡大に向けた取組の推進		
男性が育児休業を取得しやすい環境づくりの普及啓発	男性の育児休業取得を推進する中小企業の取組の紹介など、男性が育児参加しやすい職場環境づくりに関する情報を発信	労働政策課
男性育児休業取得促進 奨励金交付事業	連続または2回に分割して4週間以上の育児休業を取得した男性労働者に対し、奨励金を交付	労働政策課

中小企業男性育児休業 取得促進交付事業	連続または2回に分割して4週間以上の育児休業 を男性従業員に取得させた市内中小企業に対し、 奨励金を交付	労働政策課
男性の家事・育児と仕事 の両立支援事業	育児休暇を取得した男性職員に、育児休暇をとった 経緯や取得して感じたこと、家事の分担について インタビューし、発信	ダイバーシティ 人権政策課
③⑤ がん患者が自分らしく暮らせるための支援		
がん患者が自分らしく 暮らせるための支援 事業	医療機関や NPO 法人と連携し、そのライフステー ジに応じた支援を実施	健康政策課
がん患者アピアランス ケア支援事業費	がん治療に伴う外見変化があった方に対して、ウ ィッグ等補正具の購入費用の一部を助成	健康政策課
③⑥ 地域活動、社会貢献活動や家庭教育等に関する意識啓発		
はたらく人の地域活動 促進奨励事業	地域活動休暇制度など、従業員が地域活動に参加 しやすくなるような制度を創設し、従業員を積極 的に参加させた企業を助成し、はたらくサイトで 発信	労働政策課
金沢版働き方改革普及 啓発プロジェクト事業 (働き方改革普及拡大 事業)	プロボノ活動等の社会貢献活動について、働き方 改革セミナーを通して、普及啓発を推進	労働政策課
市民活動サポート センター運営事業	地域活動にかかる担い手の育成研修等を実施	市民協働推進 課
地域学校協働活動の 推進	幅広い地域住民等の参加により、各学校区単位で 地域に根ざした活動を実施	生涯学習課
かなざわユース プロジェクト推進事業	長土塀青少年交流センターを拠点に、青少年が地 域の活動に参画することで次代を担うリーダーの 育成と地域の活性化を推進	青少年健全育 成センター
セカンドキャリア 支援事業費(再掲)	元競技者や指導者を雇用し、地域のスポーツ教室 等を実施する企業や競技団体を支援	スポーツ振興 課
(13) 多様な働き方や職場環境の改善等に関する普及推進		
③⑦ 金沢イクボス企業同盟と連携した職場環境改善等に向けた取組の推進		
金沢版働き方改革普及 啓発プロジェクト事業 (金沢イクボス企業同 盟との連携)	働き方改革に関するセミナーなど職場環境改善等 に向けた普及啓発を推進	労働政策課

金沢版働き方改革普及啓発プロジェクト事業（働き方改革普及拡大事業）（再掲）	働き方改革に関する相談会や取組の実態調査等を実施	労働政策課
企業版「親の学び場」開催費	仕事と家事に忙しく家庭教育について学ぶ時間を確保することが困難な保護者が多い現状を踏まえ、子育て世代が働きやすい職場づくりの一環として家庭教育力向上に取り組む企業の支援をとおして、働く保護者の家庭教育力向上を推進	生涯学習課
③⑧ 好事例の発信など働き方改革の普及啓発の強化		
金沢版働き方改革普及啓発プロジェクト事業（金沢市はたらくサイト）	金沢市はたらくサイトにおいて、スマートワーク等の多様な働き方や職場環境の改善など市内企業の働き方改革の好事例を発信	労働政策課
いしかわ働き方改革等推進協議会への参画	石川労働局が設置する「いしかわ働き方改革等推進協議会」を通して本市の働き方改革の取組を発信	労働政策課
③⑨ 表彰制度の充実・表彰企業のPR強化		
「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰制度の充実	「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰において、働き方改革の実践による成果を評価項目に追加するなど表彰制度を充実	労働政策課
「金沢市はたらく人にやさしい事業所」表彰企業のPR強化	金沢市はたらくサイトをはじめ各種媒体やロゴマークを活用して、表彰企業を効果的にPR	労働政策課
④⑩ テレワーク等を活用した「新しい働き方」の導入促進		
スマートワーク導入支援事業（再掲）	スマートワークの導入を希望する中小企業を募集し、認定企業の機器等導入経費の一部を助成	労働政策課
サテライトオフィス開設助成金	金沢市集約都市形成計画で定める「都心拠点」等でのサテライトオフィス開設費を支援（対象者は、企業占有のオフィスを開設する者）	企業立地課
ようこそ金沢テレワーク空き家活用事業費	空き家をテレワークや事業活動に活用する事業者、施設整備費を支援	住宅政策課

金沢版グループワーケーション支援事業	歴史・文化・自然等に触れ、滞在しながら働く「ワーケーション」促進のため、金沢でワーケーションを実施する企業に対し宿泊およびワーケーションにかかる経費の一部を助成	観光政策課
宿泊施設改修事業費補助	ワーケーションスペースの整備など、新しい生活様式の実践にかかる設備工事を対象に工事費の一部を助成	観光政策課
金沢版サテライトオフィス等開設支援モデル事業	金沢市集約都市形成計画で定める「都心拠点」等でのサテライトオフィス開設にかかる整備費及びPR等のソフト経費を支援（対象者は、整備した施設を他者に賃貸し、その管理及び運営を行う事業者）	企業立地課
(14) ウェルビーイングを尊重する働き方の情報発信・啓発		
④① 従業員の働きがいや生きがいにつながる企業経営の普及啓発		
金沢版働き方改革普及啓発プロジェクト事業（働き方改革普及拡大事業）（再掲）	働き方改革に関するセミナーで、従業員の働きがいや生きがいにつながる経営に向けた普及啓発を推進	労働政策課
④② 企業による従業員のボランティア活動等を支援する取組の発信		
はたらく人の地域活動促進奨励事業（再掲）	地域活動休暇制度など、従業員が地域活動に参加しやすくなるような制度を創設し、従業員を積極的に参加させた企業をはたらくサイトで発信	労働政策課
金沢版働き方改革普及啓発プロジェクト事業（働き方改革普及拡大事業）（再掲）	プロボノ活動等の社会貢献活動について、働き方改革セミナーを通して、普及啓発を推進	労働政策課

4. 用語解説

RBC (Responsible Business Conduct)

多国籍企業が投資先で、単に適法であるだけでなく、社会的・道義的にも期待され責任ある行動をとること

IoT (Internet of Things)

モノのインターネット

あらゆるモノがインターネットにつながり、情報のやり取りをすることで、モノのデータ化やそれに基づく自動化等が進展し、新たな付加価値を生み出すというコンセプトを表した用語

ICT (Information and Communication Technology)

情報処理および通信技術の総称

アクティブシニア

趣味やスポーツなどの活動、これまでの知識や経験を活かした地域活動やボランティア活動、就労など様々な活動に意欲的に取り組む高齢者

育児休業取得率

調査期間中の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）に占める調査時点までに育児休業を開始した者の割合

イクボス

職場で共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司

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

AI (Artificial Intelligence)

人工知能

コンピュータを使って、学習・推論・判断など人間の知能のはたらきを人工的に実現するための技術

エクスターンシップ

大学生に対するキャリア教育の一環として行われる短期就業体験プログラムのこと

SDGs (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

NFT (Non Fungible Token)

偽造不可な鑑定書・所有証明書付きのデジタルデータ」のこと。暗号資産（仮想通貨）と同じく、ブロックチェーン上で発行および取引される

OJT (On The Job Training)

日常の業務に就きながら行われる教育訓練

OFF-JT (Off The Job Training)

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）

管理的職業従事者

事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するもの

勤務時間インターバル

業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの

G X（Green Transformation）

産業革命以来の化石燃料中心の経済・社会、産業構造をクリーンエネルギー中心に移行させ、経済社会システム全体の変革を行うこと

経済センサス

事業所及び企業の経済活動の状態を明らかにし、我が国における包括的な産業構造を明らかにするとともに、事業所・企業を対象とする各種統計調査の実施のための母集団情報を整備することを目的としている。経済センサスは、事業所・企業の基本的構造を明らかにする「経済センサス・基礎調査」と事業所・企業の経済活動の状況を明らかにする「経済センサス・活動調査」の二つから成り立っている

K P I（Key Performance Indicator）

重要業績評価指標

施策ごとの進捗状況を検証するために設定する指標

健康経営

従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦

略的に実践すること

サテライトオフィス

企業または団体の本拠から離れた所に設置されたオフィスのこと

サプライチェーン

製品の原材料・部品の調達から、製造、在庫管理、配送、販売、消費までの全体の一連の流れのこと

産後パパ育休

父親が通常の「育児休業制度」に加えて別で取得できるもので、令和4年10月1日施行された。産後パパ育休の取得可能期間は、子の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回取得可能

C S R（Corporate Social Responsibility）

企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方

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

就職氷河期

バブル崩壊後の1990年代から2000年代の就職難が社会問題化した時期のこと

就労系障害福祉サービス

障害者の社会復帰や自立を目指し、就労支援を提供する障害者総合支援法で定められたサービスのこと

就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援の4種類のサービスがある

進取性

従来の習わしにとらわれることなく、積極的に新しい物事に取り組んでいこうという気質や性格

スマートワーク

ICTを活用した、場所や時間に縛られない柔軟な働き方

正規雇用

正社員のように、労働契約関係のうち、期間を定めずに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

生産年齢人口

国内の生産活動を中心となって支える人口のこと。経済協力開発機構（OECD）は15～64歳の人口と定義している

セーフティネット

失業や病気、高齢といったさまざまな要因による経済的な困窮などに備える社会保障制度のこと

Society 5.0

サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間

（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会

地域おこし協力隊

都市地域から人口減少や高齢化等の進行が著しい地域に移住し、地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR等の地域おこし支援や、農林水産業への従事、住民支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る取組のこと

DX（Digital Transformation）

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

DX人材

企業がDX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

デジタル人材

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

テレワーク

ICT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

New（新しいこと）とNormal（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」

年次有給休暇取得率

年次有給休暇の付与日数※に対する取得日数の割合

※年次有給休暇付与日数

1年間に労働者に付与された年次有給休暇の日数（前年からの繰越分除く）の労働者一人平均

ハラスメント

人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為

属性や人格に関する言動などによって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけること

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

副業・兼業

副業とは、正社員として働いている本業以外の仕事を指す。一方、ダブルワークは、2つの仕事を掛け持ちする働き方のことで、兼業とも言う。個人事業主が複数の事業を手がけている場合や、非正規雇用において仕事を掛け

持ちしている場合で、同じくらいの労働や収入が得られる場合は、ダブルワークを用いる

フリーランス

企業など組織や団体に属さず、個人で仕事を請け負う「働き方」のこと

ブロックチェーン

情報通信ネットワーク上にある端末同士を直接接続して、取引記録を、暗号技術を用いて分散的に処理・記録するデータベースの一種であり、「ビットコイン」等の仮想通貨に用いられている基盤技術のこと

プロボノ

社会的・公共的な目的のために、職業上のスキルや専門知識を活かしたボランティア活動のこと

メタバース

「メタ（meta）」は「超越した」「高次の」という意味で、「バース」は「ユニバース（universe／宇宙）」を組み合わせた造語。インターネット上の仮想空間のことで、利用者が活動できる空間

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」

UJIターン

次の3つの人口還流現象の総称

Uターン

出身地から進学や就職のため大都市等に転出した後に、再び出身地に戻ることに

Jターン

出身地から進学や就職のため大都市等に転出した後に、出身地に近い地域などに移住すること

Iターン

就職のため出身地以外の地域に移住すること

リスクリング

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の大幅な変化に適応するために、必要な技術・能力を獲得する／させること

リモートワーク

オフィスから離れた遠隔地で働く勤務形態。
在宅勤務やテレワークとも呼ばれる

ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランス展開ができる状態のこと