

豊岡WORKINGレボリューション

～少し先の働き方へ～

事業報告

一般社団法人豊岡青年会議所
地域の活力推進委員会

私たち一般社団法人豊岡青年会議所・地域の活力推進委員会は、我がまち豊岡市が、人口の減少と高齢化が進み働き手不足が深刻化していること、そして技術の発達により生産やサービスといった事業の環境が大きく変わりつつあることに問題意識を持ち、どのように対応していかなければならないのかということを検討してきました。

そこで、今後も豊岡が活力溢れるまちでありつづけるには、市民が精神的にも経済的にも豊かな暮らしを営めることが必要ではないかと考えました。それは、市民が働き方や生き方について多様性を認めあえるようになり、そしてワークライフバランスを図れるようになることで達成されるのではないかと考えました。

この考え方を市民に提示するとともに、市民の意識を確かめるために、以下の通り、事業を開催しました。本書は、2018年6月24日に開催しました対外事業「豊岡WORKINGレポリューション～少し先の働き方へ～」の事業報告となります。

<事業の概要>

事業名称 豊岡WORKINGレポリューション～少し先の働き方へ～
日 時 2018年6月24日(日) 9時30分～12時30分
第一部 基調講演
第二部 パネルディスカッション
会 場 但馬地域地場産業振興センター2階多目的ホール

<第一部 基調講演>

【テーマ】「働くことは生きること ～For The Happy Life～」

【講師】大久保 和孝氏

公認会計士、新日本監査法人経営専務理事

【内容】 デジタル化が進行し、生活や働き方など、社会環境が大きく変化してきているという現状を踏まえ、ワークライフバランスの達成や働き方改革、多様性を持つことがなぜ必要なのかということについて問題提起され、我々の抱える問題・課題についてお話しいただいた。

豊岡が直面している課題を解決し、今後も活力溢れるまちでありつづけるには、市民や企業が多様性を認め合えるようになること、そして働き方改革を通して生産性を高めていく必要がある。そうなるためには、AIには持ちえない、人間らしい能力を高めることを提言された。具体的には、日々変わる状況に対して思考停止から脱却し、様々な経験をして思考力を高めること、そして様々な価値観を持つ人と対話する力を高めることで信頼関係を醸成し、イノベーションを生み出せる土壌を作ることの2点を挙げられた。

<第二部 パネルディスカッション>

【テーマ】「Work To Future ～激動の時代をイキイキ生きるために～」

【コーディネーター】大久保 和孝氏

【パネリスト】 中貝 宗治氏

豊岡市長

石山 アンジュ氏

一般社団法人シェアリングエコノミー協会事務局渉外部長

三輪 直亮君

一般社団法人豊岡青年会議所理事長

【内 容】 現在抱えている問題意識を共有し、社会の変化を踏まえて、働き方改革や多様性を受け入れ、改革を進めるために市民がどのように意識を変えていかなければならないのかということ、中貝氏は市長としての立場から市役所の働き方改革や政策の取組みについて、石山氏は有識者や女性の立場から社会の課題や地域・職場づくりの事例について、そして三輪理事長は豊岡市の青年経済人の立場から豊岡市の企業の経営課題や対応策について議論をし、生産性向上やイノベーションの実現のために働き方改革や多様性が必要であることについて理解を深めた。

その中で、豊岡も含めた地方の社会が同質性を持つ人たちが固まっっていて多様な人材や考え方の受け入れの点で不十分であることや、経営者自身も含めた、デジタル化時代に対応できる人材育成の重要性などの指摘があった。

<調査>

一般社団法人豊岡青年会議所は、2018年6月25日に開催した事業において、働き方に関する市民アンケートを行った。その結果を基に論考する。なお、アンケートの結果は報告書の最後に添付しております。

まず、経営者の意識について見てみたい。

既に行った、もしくは行っている働き方改革の狙いについて尋ねたところ、「従業員の満足や職場環境の向上」が55%と最も多く、次いで「生産性の向上」が27%となった。

働き方改革をする上での会社への影響について尋ねたところ、「どちらともいえない」が32%、「良い影響があった」が27%と続いた。しかし、無回答が36%と最も多い結果となった。これは、働き方改革の取り組みが端緒についたばかりで、結果が判断できない経営者が多いものと思われる。

また、今後の経営課題を複数回答で聞いたところ、「人手不足」が50%、そして「収益

の向上」、「技術やノウハウの承継」と続いた。「AIやIoTなどの新技術への対応」は、わずかに14%であった。

最後に、働き方改革で求められるところである多様な働き方を図る制度について、導入したい制度を尋ねたところ、「意見や情報の共有ができるシステム」が27%、「女性やお年寄りの活用」が23%、「家族や健康等の事情により、労働時間を短くできる制度」が18%と続いた。全体的に経営者の側は、基本的に従業員を中心に考え、その上で収益の改善をしたいと考えていることが見て取れる。

次に、労働者の意識について見てみたい。

まず、今の仕事に満足しているかどうかを聞いたところ、「満足している」が26%、「どちらともいえない」が51%、「満足していない」が18%という結果になった。

次いで、仕事でやりがいを感じる時について聞いたところ、「人や社会のために役立つ時」が42%、次いで「自己成長ができた時」、「自分の能力を活かした時」と続いた。

また、自分と違う多様な働き方をしている職場の同僚に対する印象を尋ねたところ、「積極的に理解を示すと思う・やや理解を示すと思う」を合わせると71%となった。

最後に、ワークライフバランスの達成のために必要な、多様な働き方や生き方ができる制度について聞いたところ、「家族や健康等の事情により、労働時間を短くできる制度」が42%と群を抜いて高く、次いで「フレックスタイム制」と「意見や情報が共有しあえるシステム」が25%で並んだ。経営者側で2番目に高かった「女性やお年寄りの活用」は、わずか9%だった。

従業員の側は、基本的に多様な働き方の必要性は認めつつも、現状の労働環境を大きく変えずに安定して働きたいという考え方が強く出ていると思われる。だから、多様な働き方ができる職場環境よりも、現状の働き方に多少の柔軟性を加えることを求める人が多いのではないと思われる。

経営者が今後の経営課題の最大の問題と考える人手不足について、どのように解決していかなければならないのか。アンケート全体から、経営者は基本的に従業員を大事にし、働きやすい状況を作りたいと考えている。しかしながら、今の仕事に満足している労働者が4人に1人しかいないという結果は、経営者に大きな課題を投げかけているのではないだろうか。

また、経営者がAIやIoTの導入にあまり積極的でないとすると、この労働力不足社会においては、労働者に対し、やりがいのある仕事を提供できているかどうかを考えなければならないのではないだろうか。勿論、限られた人材の奪い合いによる人件費上昇は避けられない。その上で労働生産性を高め、付加価値を高めていかなければならないのは至難の業であろう。

<おわりに>

豊岡市が今持っている資源（市民、企業、地域コミュニティなど）を活性化させることが、今後も豊岡が生き残っていく道であると考えている。

事実、豊岡市は豊岡市基本構想にて、地域コミュニティにおける市民の共助を促している。社会的弱者も含めた様々な立場の人が支えあい、役割を果たすことで地域の生活を守っていくことが求められている。だからこそ、豊岡全体で多様性を尊重しあい、そしてワークライフバランスの達成を目指すべきなのである。

そうなった時、より多くの市民が社会に関われるようになり、企業の経済活動は勿論、個人の活動も、そして地域コミュニティの活動も活性化することが期待される。豊岡市は人口が減っても地域の活力は維持されるし、働きやすく暮らしやすい地域となることで人口が逆に増加する未来も起こりうると思う。

これが、わがまち豊岡の目指すべき未来像であると信ずる。

そのために、地域のリーダーや経営者は、異質な人を組織に入れることをいとわず、対話を通じて問題に気付いて解決していくことが必要であると考えている。そのために、現在のメンバーの理解や業務の棚卸し・整理などといった組織内の環境整備をしなければならない。また市民も、今後の社会変化を恐れること無く、自ら考え、能力を高めていくことが必要となる。その過程で、自分自身の考えの限界に気付くことで、多様性の重要さに気付いていただきたい。そうすることで、リーダー・経営者と市民とが意識を共有し、協調して地域・組織を活性化させることができると考える。しかし、いずれにしても、最初にはなければならないのは、「会社は、仕事はこういうものだ」とか「男は（女は、家庭は）こうでなければならない」というような固定観念から脱却することである。

最後になりましたが、ご出演をいただきました大久保和孝様、中貝宗治市長、石山アンジュ様をはじめ、本事業の開催にお力添えを賜りました皆様、本事業にご参加いただきました市民の皆様に心より感謝申し上げますとともに、本事業が豊岡の、そして皆様の明るい未来の一助になれば幸いです。

豊岡WORKINGレボリューション

～少し先の働き方へ～

市民アンケート結果

従業員対象アンケート

回答者の属性

年代 20代	15
30代	27
40代	10
50代	5
60代以上	0

職業

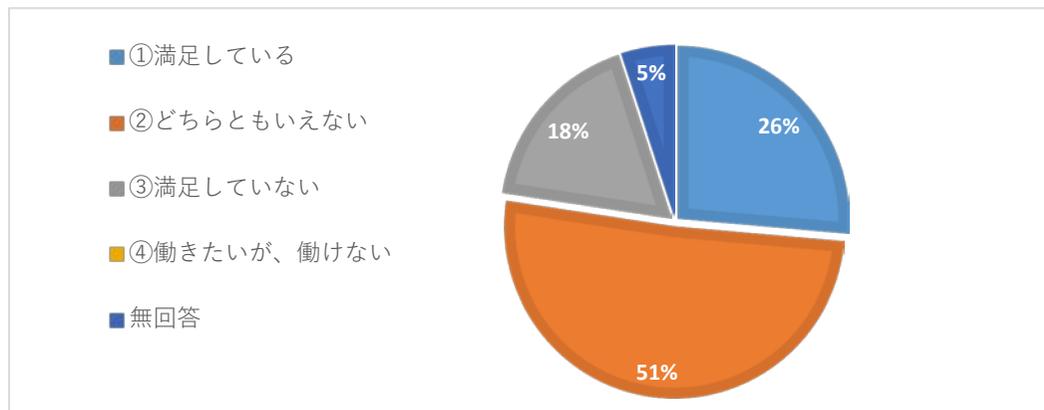
①農林水産業	1
②製造業	12
③卸・小売業	14
④金融・保険業	15
⑤観光業	1
⑥医療・福祉	1
⑦建設業	1
⑧飲食業	0
⑨その他	10

職階

管理職	14
社員	42
学生・働きたいと思っている方	1

1) あなたの今の仕事に満足していますか？また、その理由も教えてください。

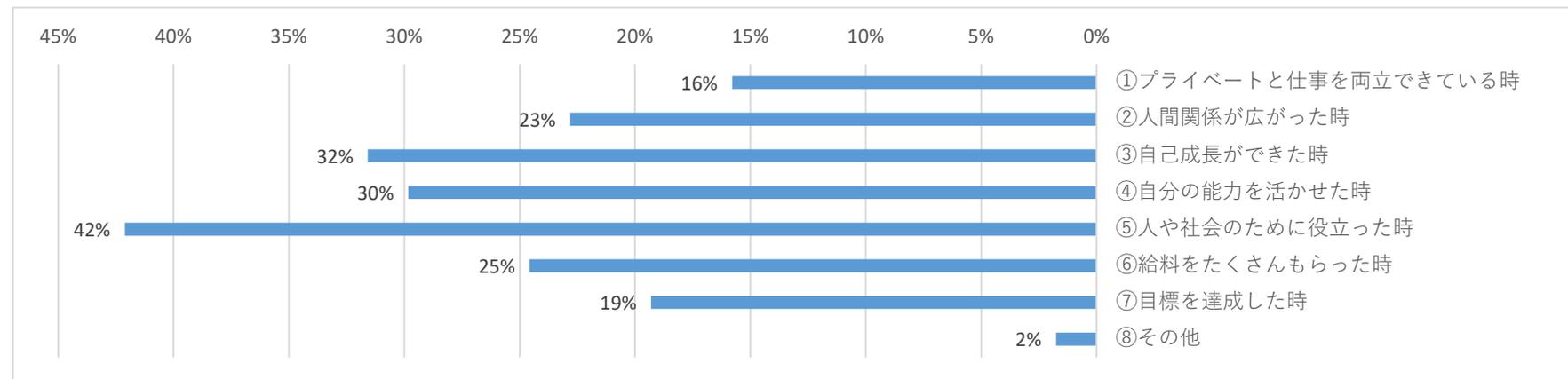
①満足している	26%
②どちらともいえない	51%
③満足していない	18%
④働きたいが、働けない	0%
無回答	5%



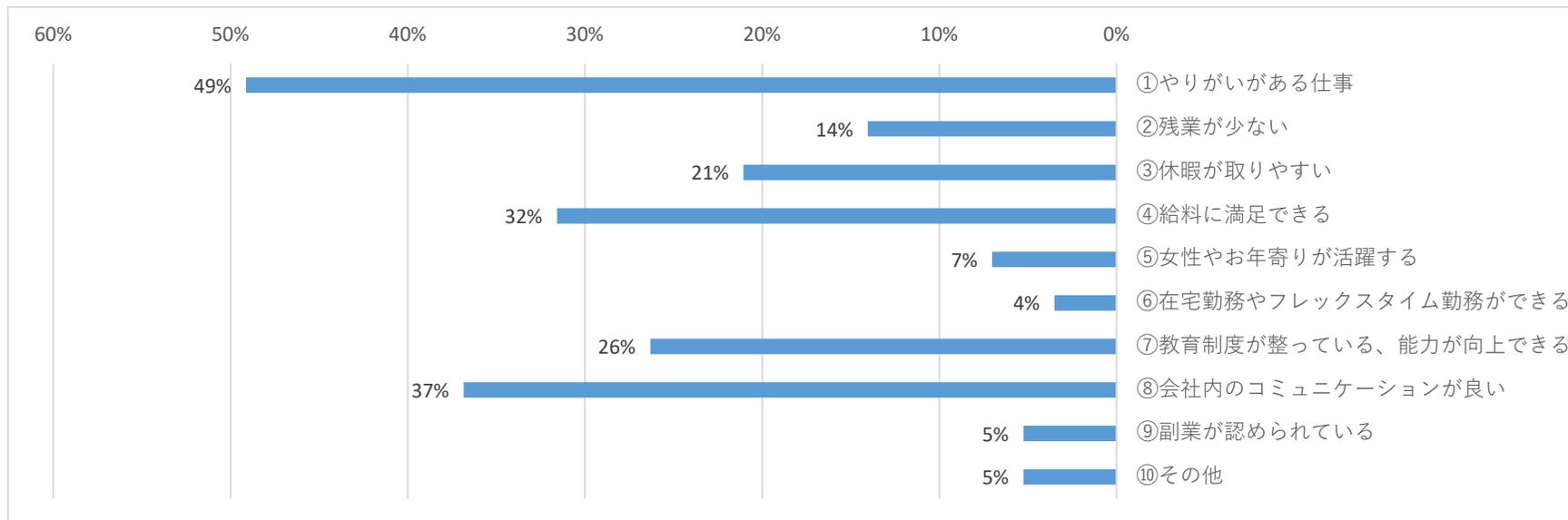
コメント

- ①福利厚生に厚みがあり安心感がある
- ①昇給制度もきちんとしており、未来が描きやすい
- ①自分自身でスケジュールを管理して仕事ができるから
- ①自分の能力より少し上の内容だから、少し成長を続けていける
- ②長時間労働残業時間対策が課題の一つで取り組みを進めている途中 仕事の見直しがあまり進んでいないので
- ②様々な業務を任されているが、その都度教えてもらう状況のため、何となくの理解で仕事をしてしまっている
- ②今の仕事の本質が理解できないため
- ③ビジョンが見えにくい、技術や知識の引継ぎが不十分

2) あなたが仕事でやりがいを感じる時はどんな時ですか？（複数回答）



3) あなたが仕事をしやすい環境はどれですか？（2つまで）

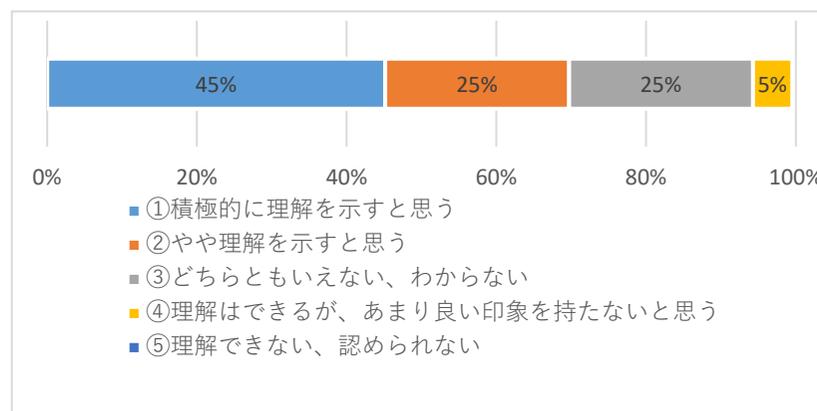


コメント

⑩やりたい仕事ができること

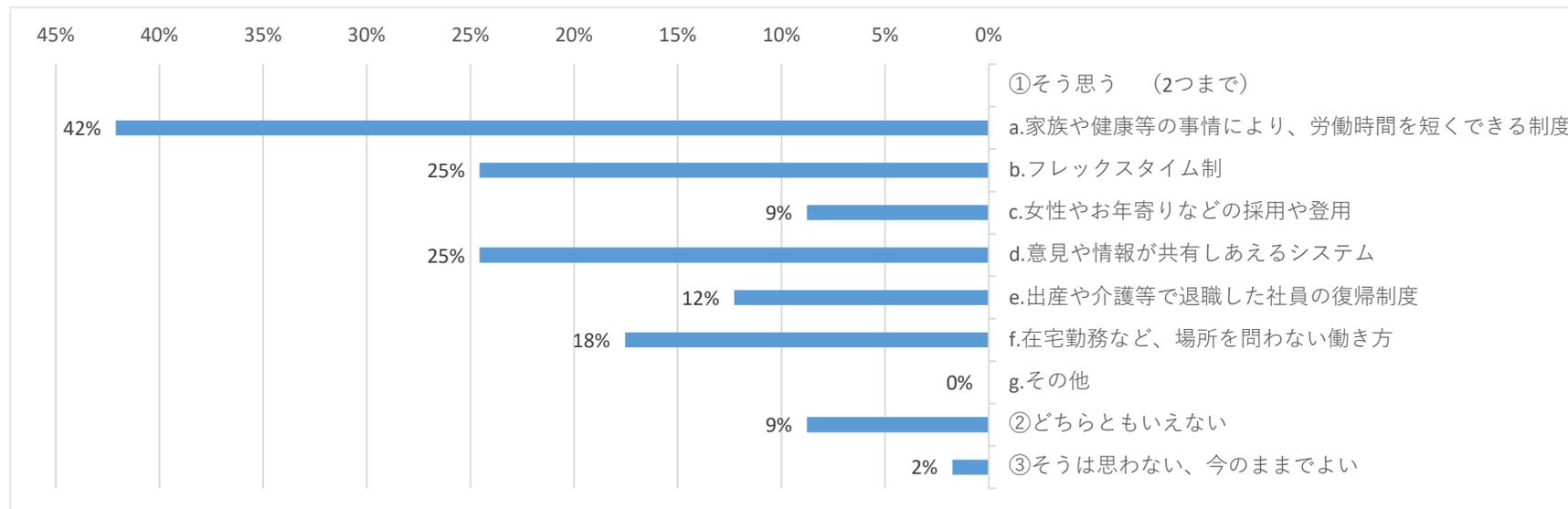
4) あなたの同じ職場の人が、 違う働き方（時短勤務や副業、在宅勤務など）をしている場合、 その人に対してどのような印象を持つと思いますか。

①積極的に理解を示すと思う	45%
②やや理解を示すと思う	25%
③どちらともいえない、わからない	25%
④理解はできるが、あまり良い印象を持たないと思う	5%
⑤理解できない、認められない	0%



5) ワークライフバランスの達成のために、多様な働き方や生き方ができる制度が必要だと思いますか？

また、そのように思う理由も教えてください。



コメント

- ③一人ひとりが意見を言うだけで変わるか
- ②ワークライフバランスの必要性が分からない
- ②時間の使い方を工夫して、仕事を短縮できる余地はあるかなと思う

経営者対象アンケート

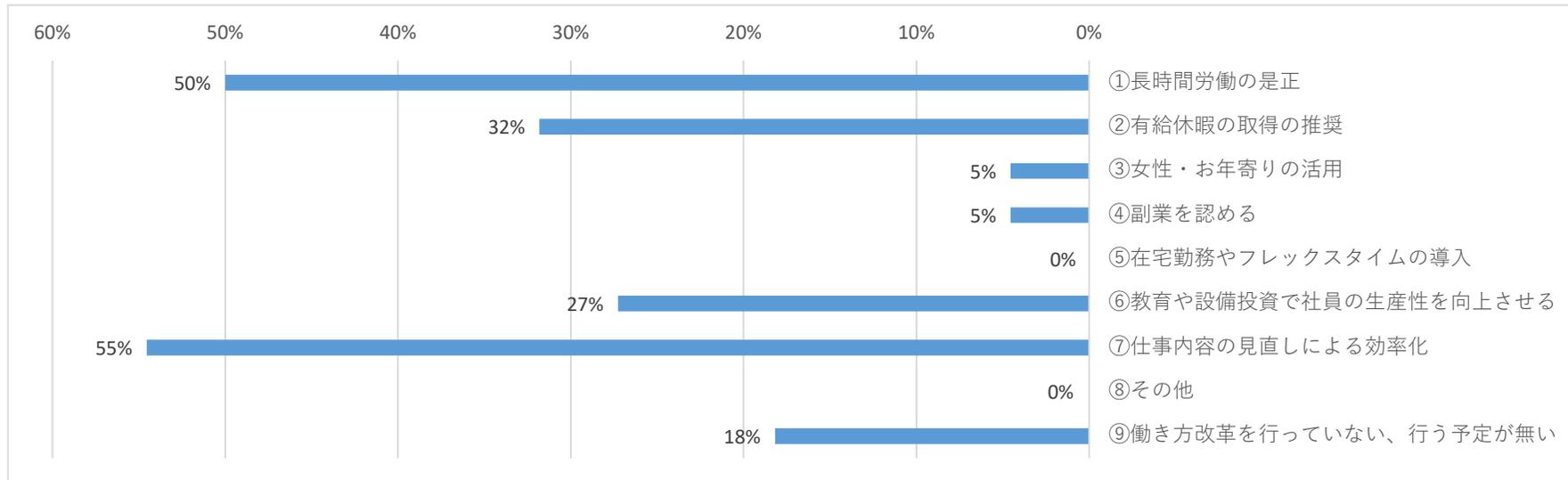
回答者の属性

年代	20代	2
	30代	4
	40代	12
	50代	3
	60代以上	1

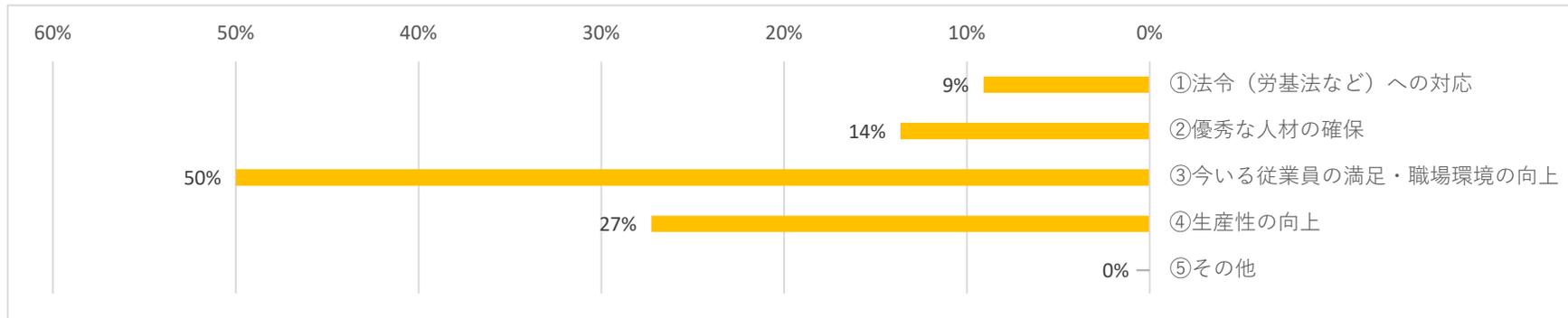
職業

①農林水産業	
②製造業	2
③卸・小売業	7
④金融・保険業	
⑤観光業	1
⑥医療・福祉	
⑦建設業	5
⑧飲食業	1
⑨その他	5

1) あなたの会社が行った、または進めている働き方改革の施策は何ですか？（複数回答）

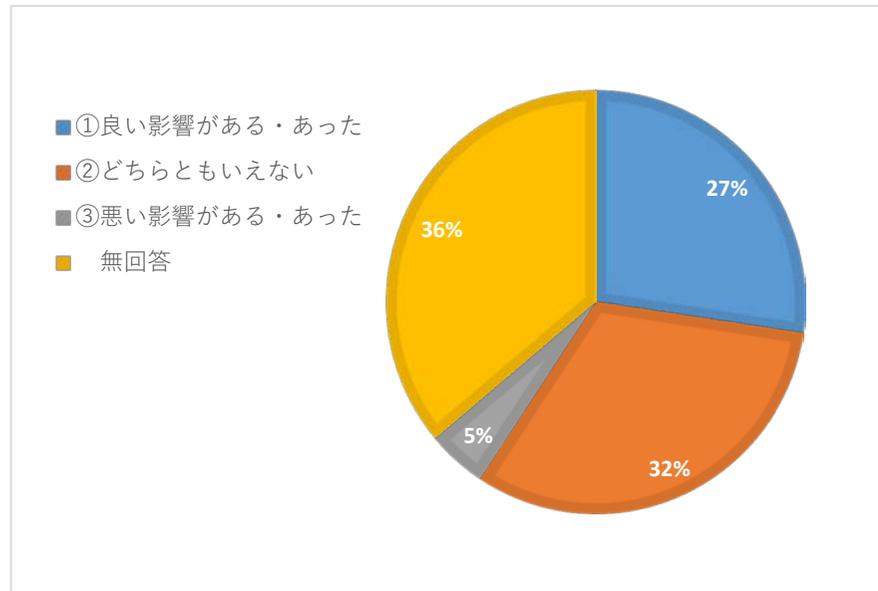


2) 働き方改革の狙いは何ですか？（2つまで）



3) 働き方改革をするうえで、あなたの会社に何か影響がありましたか？

また、今後影響があると思いますか？

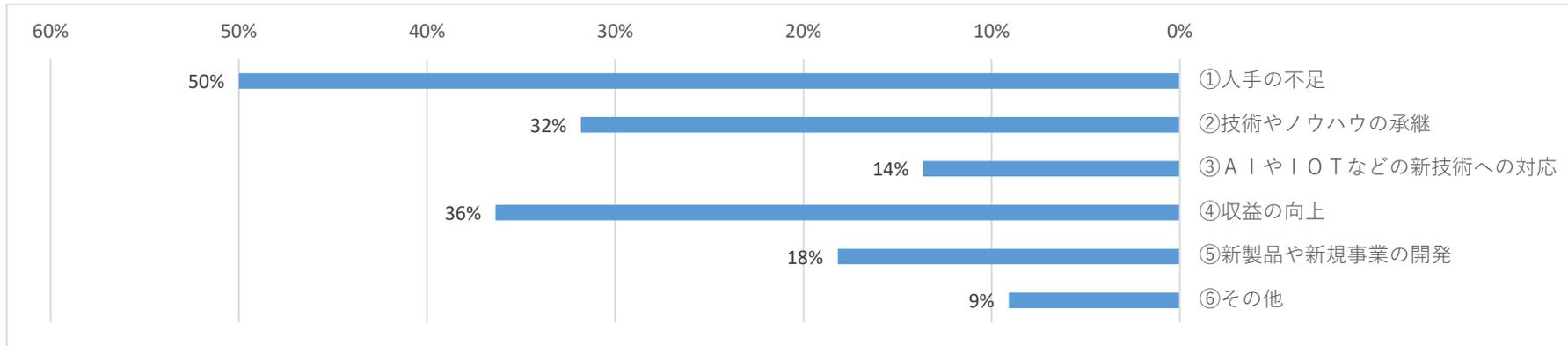


①良い影響がある・あった	27%
②どちらともいえない	32%
③悪い影響がある・あった	5%
無回答	36%

コメント

- ①懸命に働いてくれるようになり、離職率が減少した
- ①時代に合った形に進化するから
- ②継続中で、まだ成果が出ていない
- ③待遇ばかり求めてくる

4) あなたの会社の経営について、今後、一番大きな課題になるとと思われるのは何ですか？

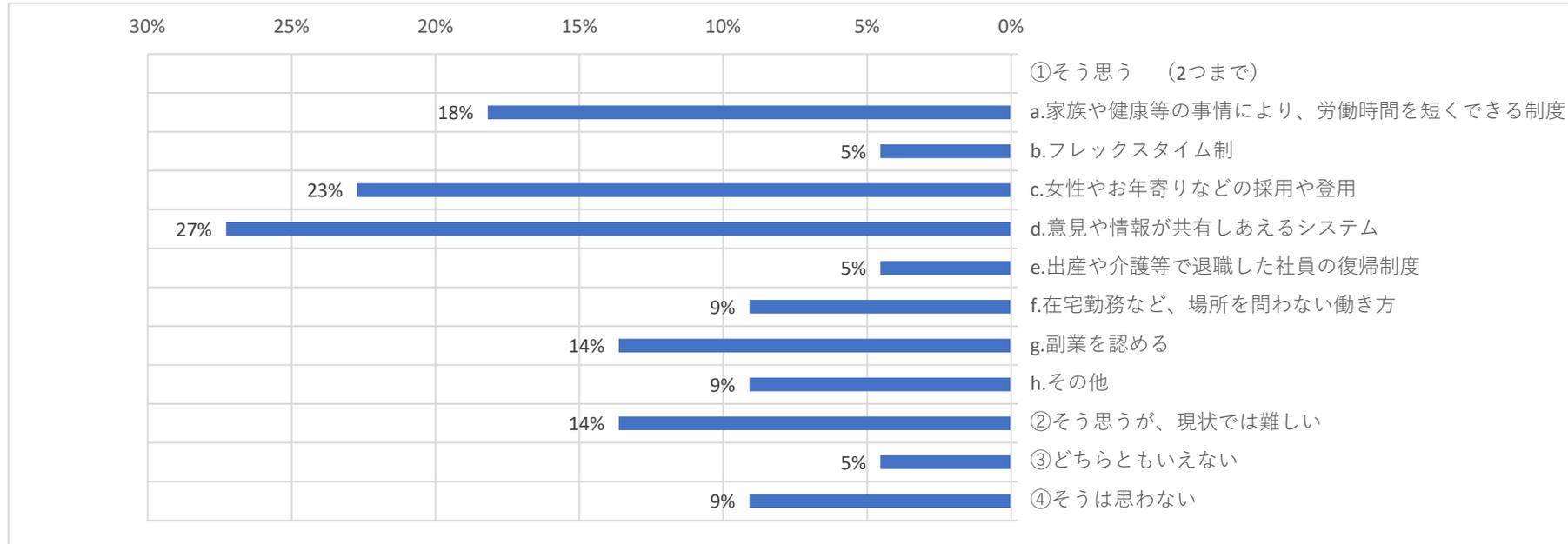


コメント

⑥無い

⑥仕事の減少

5) あなたの会社で多様な働き方を図る制度を導入したいですか？ また、理由も教えてください。



コメント

g. 人材不足の解決と、いい刺激になると思う

h. 仕事が楽しくなるようにする

④ 家業だから、収入が不安定だから

④ 常に変革している