

## 第5回 第二期武蔵野市産業振興計画策定委員会会議録

### 【会議概要】

日 時	平成30年10月15日(月) 15:00~17:00
場 所	武蔵野商工会館市民会議室ゼロワンホール
出席委員	福田敦委員長、松岡拓公雄副委員長、姫野裕基委員、花俣延博委員、榎本一宏委員、川口幸子委員、野口篤志委員、黒竹光弘委員、西塚裕行委員、目黒裕人委員、渡邊昭浩委員
欠席委員	稲垣英夫委員
事務局	生活経済課 西川課長、平塚課長補佐、吉崎主査、劔持主任、北村主任、有賀主事 パシフィックコンサルタンツ株式会社 2名
オブザーバー	武蔵野市商店会連合会 1名、武蔵野商工会議所 1名、武蔵野市開発公社 1名
傍聴者	1名
会議次第	1 開会 2 議事 (1) 検討課題について 1 多様な働き方を支える環境の整備など、働き方改革への対応 2 子育てや介護をしながら仕事を続けるための支援策 話題提供1 労働力の確保と多様化するオフィス需要等について(黒竹委員) (2) 意見交換 (3) 結果共有 3 その他 4 閉会
配布資料	次 第 資料1-1 第二期武蔵野市産業振興計画策定委員会 第4回策定委員会会議録 資料1-2 グループワークシート(意見まとめ) 資料2 働き方改革について 資料3 武蔵野市内における働き方改革の取組み 参考資料1 働き方改革実行計画(概要版) 参考資料2 東京における働き方改革推進等に関する連携協定に基づく実施計画 参考資料3 公労使による「新しい東京」実現会議 東京都提出資料 参考資料4 東京都チャレンジジョブ 創の実 パンフレット

### 【議事】

#### 1 開会

- ・ 事務局より生活経済課の人事異動について説明
- ・ 事務局より第4回議事録の確認について説明

#### 2 議事

##### (1) 検討課題について

- ① 多様な働き方を支える環境の整備など、働き方改革への対応
- ② 子育てや介護をしながら仕事を続けるための支援策

委員 長	第 5 回目ということで、2 回目以降からグループごとに分かれてグループワーク形式で進めているが、本日も同様に進めさせていただく。 松岡先生が少し遅れられるとのことなので、そのグループについては、あとでご参加いただくという形で先に議論を進めていただければと思う。 では、事務局から資料の説明をお願いしたい。
事 務 局	<資料 2～3、参考資料 資料説明>
事 務 局	話題提供という形で、黒竹委員から話をいただければと思う。よろしくお願ひします。

### 話題提供 1 労働力の確保と多様化するオフィス需要（黒竹委員）

委 員	<p>今回のテーマとして、「人手不足・離職防止の問題」と「対応と多様化するオフィス・店舗事情」の 2 点で今までの経験を踏まえてお話させていただく。お手元の資料にあるとらいふ武蔵野は、昨年開設した施設。介護・保育を扱う複合施設で、新規採用でスタッフを 80 名以上採用する予定だった。昨今の人手不足から思うように採用が進まず、広告の掲載や人的なコネクションなど様々な手を尽くしたが集まらなかった。対応策のひとつとして、外国人の採用を行った。現在、フィリピンの方が 5 名、中国の方 1 名を正規の職員として採用。この方たちの一番の問題がコミュニケーション。特に、日本語の読み書き等について、私たちの仕事の場合、記録を残すという作業が必要になり、その点をいかに円滑にするかという点が問題であったが、他のスタッフが協働で対応することによりクリアしている。ゆくゆくは、ソフトの中で音声入力等を利用して対応できればより円滑になるかと考えている。</p> <p>2 番目として、高齢者の採用を積極的に行った。現在、60 歳以上の方は 4 名勤務している。一度、会社等をリタイアしたあとでも十分能力的にも発揮できる方ばかりなので、積極的に採用している。職員 80 名以上採用したが、人材の流動化が激しく、約 3 割が離職している。なぜ、離職したのか内部で検討した結果、コミュニケーションが不足していたのではないかとということで強化していくようにした。強化していく中で、現場の要望をできるだけ汲み上げていき、メリハリをつけたコミュニケーションをとっていくことを実施した。また、介護部門は給与水準が低く、一般的なレベルまで上げるのは難しいが、できるだけ働きやすい環境や継続して働ける環境づくりということで、職員用の保育所を併設している。これは職員だけでなく地域の方々にも開放し、働きやすさを醸し出したのと同時に、退職金制度の見直しをした。職員に対して、東京都の社会福祉協議会の退職金年金と国の独立行政法人の福祉医療機構の退職金共済のダブルの退職金制度をつくることにより、長く働けば働くほど掛け率も高くなるので、そういった点を充実させ定着を図っている。働く人の立場から考えた場合、仕事の目的意識をより高めるため、定期的に面談する機会を設けている。その結果、当初は離職率が高かったが、現在は安定してきている。</p> <p>次に、多様化するオフィスに関して、吉祥寺と三鷹、武蔵境とそれぞれ様相が違い一概には言えない。まず、吉祥寺については、小規模化と高機能化が進んできているように感じる。大きな店舗もあるが小さな店舗や個性的な店舗も数多くあり、そういったものに対応できるオフィスや店舗が必要とされているのではないかと感じる。一方、三鷹については、大規模なオフィスが法人の本社や事業所として必要になってきている。このような需要がある中で賃料の高さに問題がある。新しい方が出店してくれたとしても、賃料が高く長続きせず、結果的に経済力のあるチェーン店が進出してきて、ま</p>
-----	---

ちの魅力が少なくなっていくような感じがする。今後、このような問題をクリアしていくためには、民間もさることながら行政も力を入れながら対応していかないと難しいのではないか。例えば、土地開発公社が持っているオフィスをもう少し使い勝手がよくなるように対応を考えていくのもひとつではないか。それが起爆剤となり、現代的な底上げを担っていくのが必要である。これから先、使いやすさや個性を十分に発揮できるような側面を持ちながら充実していかないと難しいのではないかと考えている。

- ・ 2班に分かれてグループ会議<結果は以下に掲載>

## (2) 結果共有

事務局 グループ1	<p>産業振興と働き方改革をどう繋げていくか、難しいところがある。日本の人口が減り、労働力が減っている一方で、働き方改革と言われ労働時間が限られてきている中、どのように生産性を上げてくか、というのは日本全体の課題となっている。討議の中では、結局は社員のやりがいやモチベーション向上が生産性の向上にもつながっていくのではないかという話になった。ライフステージに合わせて就業形態を変えていけるようにし、従業員同士でカバーしあうことで、お互いにやりがいを持って仕事を続けられ、結果として生産性を上げていけるのではないか。実際にそのような取組みをされている企業が事例として挙げられた。</p> <p>行政としてどのようなことができるかという点では、表彰制度を行っていくのがよいのではないかという話になった。表彰されることも重要ではあるが、それに向かっていくプロセスや従業員の意識の改革が生産性の向上やモチベーションアップにつながっていくのではないかという意見があがった。</p>
事務局 グループ2	<p>吉祥寺の商店でも担い手の確保が難しくなり、働く人が集まらなるとオープンできない店が出てきている。ひとつは外国人という話もあり、短期間しか働けない、更新ができず人が長く続かないという問題があり、一自治体では難しい。就労ビザがあっても、住む場所の確保等の問題もあり、企業側が世話をしないと長く働き続けられないという実態があり、これは国全体の大きな問題である。</p> <p>担い手の確保という意味では、学生の気質の変化や若者が自分の意にそぐわないことがあると辞めてしまうという要因があり、やりがいや達成感を持っていただく雰囲気づくりが非常に重要である。そのひとつとして、地域と一緒にやっている、地域に対して良いものを提供しているということを醸し出していくことが必要である。ノウハウについては、地域の企業と連携してネットワークをつくっていくという方法もあるのではないか。例えば、子育ての場所をつくることも、小さい会社だけでは難しいが、大型店や商店街と連携していくことも大事なのではないか。</p> <p>武蔵野市は「若者のまち」と言われてきたが「高齢者のまち」でもある。これからは高齢化へと向かうだろう。ムーブスが先進事例として取り上げられ、高齢者の外出が促進され、買い物もされている。高齢者が出かけやすくなる、居場所として働きやすい、過ごしやすいようにしていったらよいのではないか。「おじいちゃんの吉祥寺」など、福祉をブランド化していくことで、逆にチェーン店化などの抑止になるかもしれない。チェーン店が増えたことで効率性を求める店ばかりで、高齢者の方々が寄りたい、働きたい場所がなくなっていく。家賃の問題を対応しながら個性のある店を出しやすくなると、利用者としても色々な方が利用できるようになり、まちなかがさらに賑わう。特に、高齢者の方でお金を持っている方もたくさんいるが、使いたくても使える場所がない。通販に走るのではなく、まちなかでお金を使っていたらいいような店を出せる環境にすることが、個性があって吉祥寺の魅</p>

	<p>力が増し、若者が働く場所としても魅力を感じるようになる。企業だけではできない「ここで働く楽しい」という雰囲気が出していけるとよいという話があった。</p>
副委員長	<p>福祉からまちづくりを展開していくのはとても興味深い。元気な高齢者がたくさんいるので、こういう人たちが働ける場所をつくらなくてはいけない。「若者のまち吉祥寺」に対して「お年寄りのまち吉祥寺」もある。この辺の接点は生まれると思うし、つなげるものはなにか。個性のある店や人が集まる場所など魅力ある場所やものが必要。これは、まちのひとたちが考えて生み出していかなくてはいけない。つなぐところになにかヒントがあるだろう。つなぐというのは、介護が必要な人と普通に過ごせる人がいて、ここに解決するひとつの道があるのではないかと思った。一方で、若者が就職するにあたり、昔よりも選定するようになり、やたらとエントリーをしなくなっていると実感している。教育という面で、何が社会に寄与するのかというのが、私自身が宿題として大学に持ち帰りたいと思った。</p>
委員長	<p>人手不足や生産性を上げなくてはいけないのは、これから日本の産業・企業の宿命であると思う。人手不足は一過性で、今をしのげば3～5年後にはこういう状況がなくなって働く人が出てくるのであれば我慢する企業も出てくると思うが、構造が変わっていく以上、企業の体質も変えていかないと生き残っていけない。生産性をどう高めていけるかということと人手不足の中でそれにどう対応していくかという両方を負わなくてはいけない。企業や働き手が色々な意味で戸惑っているというのが正直なところだが、それなりに成果を出している企業もある。そのような企業の情報をどう共有化していくか、その中で働き方をどう変えていけたのかということについては、トップの考え方や方針を本気で変えていかなければならない。働き方でも、「お金を優先したい」「時間を優先したい」と考えるのか「朝の時間はどうなのか」など細かい部分のところまで含めて、働き方を一律にするのではなく、柔軟に働き方を変えていかないと人を活かせなくなる。企業としての生産性や事業の持続可能性に響いてくる。同じ企業でも年齢層や職位・職層など価値観の違いはあるかもしれないが、そこを乗り越えていかないと生産性を上げるという宿命と人手不足をどうマッチングしていくか。子育ては一過性だが、介護はいつその状況になるかわからない。どのような立場の人であっても介護は誰もが背負うことになると思う。特定の人のためではなく、全ての人に対応できる仕組みや制度を企業側が用意することが必要であるし、機能できるように動いていくようにしないと前に進まないと思う。そういう、企業に上手く順応できるところとそうでないところに今後差が出てくると思う。表彰制度の話題があがったが、行政は産業振興の観点から、1社1社どういう取り組みをしているかというところの情報までとりに行く機会がない。それを、行政が企業の考え方に対してアドバランをあげることにより、企業側が目指している方向が同じで、共鳴される経営者がいればトップの方針として取り入れていき、そういう機能を体制に変えていくということがひとつのモチベーションになる。社員も企業の目指している方向性が共有でき、お互いにメリットがあるような形になる。CEO 経営者レベルではなにかができるかというのがあがるが、計画の中で、具体的には施策レベルの議論の中で考えていけたらと思う。</p>
事務局	<p>ありがとうございます。特に皆さんの方からなければ、討議の時間を終わりにさせていただきます。</p>
委員長	<p>以上をもちまして、第5回「第二期武蔵野市産業振興計画策定委員会」の会議を終わります。ありがとうございました。</p>

### 3 その他

- ・ 次回の会議日程は11月12日（月）15時から、場所は武蔵野商工会館とする。
- ・ 議事要録案および開催通知は別途、メールでお送りする。
- ・ 視察については、11月19日（月）、場所は秩父という案が出ている。こちらの日程については調整の上、改めてご連絡させていただく。
- ・ 次回は中間のまとめをご提示してご審議いただきたい。

### 4 閉会

以上