

東京都の雇用就業施策に関する要望

～都内企業における「働き方改革の推進」と「多様な人材の活躍推進」に向けて～

2018年7月27日

東京商工会議所

I. 現状認識

東京商工会議所が実施した調査（※－1）では、「人手不足」と回答した企業が6割に達している。また、日本商工会議所が実施した調査（※－2）でも昨年は60.6%であったところ調査開始以来4年連続で上昇し65.0%となったことに加え、「人手不足感が増す」と回答した企業が5割強を占めるなど、人口減少による人手不足問題はかつてないほどの危機に直面しており、都内のみならず全国の中小企業にとって最大の経営課題になっている。人手不足が今後さらに深刻さを増していくと予想されている中で、都内企業数の99%、同従業者数の約6割を占める中小企業が「働き方改革」を実行し労働生産性を高めていく必要があるが、東京都の2016年度「男女雇用平等参画状況調査」によると、都内企業では短時間正社員制度やテレワークなど、勤務時間や勤務場所を柔軟にする働き方に資する制度の導入は進んでいない。一方、制度を導入した企業は「人材の確保・定着」など多岐にわたる効果を実感している（※－3）。

加えて、人手不足を背景に女性や高齢者等のさらなる労働参画と活躍が期待されていることから、「多様な人材の活躍推進」に向け、長時間労働の是正など働き方の改善や休み方の改善、出産・育児や介護との両立支援策を今まで以上に推進していく必要がある。特に、女性の活躍は、女性ならではの発想や視点に基づくイノベーションの創出や企業価値・業績の向上を通じて、経済・社会の成長・発展に寄与することから、特に中小企業においてさらに推進していくことが期待される。

一方、人手不足等を背景に外国人労働者数、外国人雇用事業所数が増加の一途をたどり、東京はそれぞれ全国の3割を占めるなど、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっている。こうした中、東京が世界から多様な人材を惹き付けていくには、国際的なビジネス環境と外国人が生活しやすい環境の整備を加速していく必要がある。

また、保育所・学童クラブともに全国的に突出して多い待機児童数や、全国平均に比べて高い長時間労働者の割合、主要な国際都市と比較して長い通勤時間など、東京特有の課題を解決していくことも求められる。

政府が「働き方改革実現会議」を開催し、「働き方改革関連法」が成立したことで、「働き方改革」や「多様な人材の活躍推進」に対する機運は全国的に高まっている。加えて、2年後に迫った東京2020大会の開催は、「働き方改革」に資する一連の制度を普及・定着させていくまたとない好機である。こうした中、東京都は2016年12月に策定した「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン」に基づき、都内企業の働き方改革の推進や人材確保支援等の雇用就業施策、育児・介護との両立支援、保育所整備等の少子社会対策など、幅広い取組を数値目標を設定し鋭意推進しているが、東京都が目標とする「ダイバーシティ：誰もがいきいきと生活できる、活躍できる都市・東京の実現」に向け、一連の施策の重要性はますます高まっている。こうした認識に基づき、都内企業における「働き方改革の推進」と「多様な人材の活躍推進」に向け、東京都の雇用就業施策に対する意見を下記により申し上げる。

なお、東京商工会議所は昨年11月に東京都と締結した「東京における働き方改革推進等に関する連携協定」に基づき、東京都と引き続き緊密に連携しながら、東京の持続的な成長・発展に資する活動を鋭意、展開していく所存である。

記

Ⅱ. 東京都がとるべき雇用就業施策の方向性

「Ⅰ. 現状認識」に基づき、東京都は下記の方向性のもとで雇用就業施策を推進していくことが望まれる。

1. 現下の深刻な人手不足への対応

「人口減少局面での人手不足」は、わが国が経験したことのない初めての事態であり、雇用情勢の改善が進んだ中でも分野によっては極めて深刻な状況が続いている。さらに前述の通り、人口減少による人手不足問題はかつてないほどの危機に直面し、都内のみならず全国の中小企業にとって最大の経営課題になっている。また、東京商工会議所が実施した調査（※一）で、都内中小企業が売上拡大に取り組む上での課題は「人材の不足（75.1%）」、2017年調査で強化すべき中小企業施策は「人材確保への支援（52.8%）」が最も多いことから、人手不足問題の解決なくして都内経済の成長・発展はあり得ない。

従って、「現下の深刻な人手不足への対応」を十分に考慮し、施策を推進していくべきである。

2. 東京2020大会を契機とした都内企業の「働き方改革」と「多様な人材の活躍推進」

前述の通り、都内企業では柔軟な働き方に資する制度の導入が進んでいない一方で、制度を導入した企業は「人材の確保・定着」など多岐にわたる効果を実感している。また、日本商工会議所が実施した調査（※二）でも、多様な働き方を導入した企業は「人材の定着（35.4%）」、「従業員のモチベーション向上（32.3%）」、「人材の確保（31.0%）」、など多岐にわたる効果を実感している。

こうした中、2年後に迫った東京2020大会の開催は、フレックスタイム制度やテレワーク、時差出勤、ボランティア休暇など「働き方改革」に資する一連の制度を普及・定着させていくまたとない好機である。加えて、大会の開催により高い雇用誘発効果や東京のさらなるグローバル化が期待されていることから、東京2020大会を契機に女性や高齢者、外国人材など「多様な人材の活躍」をより一層推進していくことが求められる。

従って、東京2020大会を契機に、都内企業の「働き方改革」と「多様な人材の活躍推進」をより進展させ、これらを雇用就業分野における大会のレガシーとしていくために、大会開催までの2年間は集中的に施策を推進していくべきである。

3. 東京商工会議所、東京労働局など関係機関と連携した施策の展開

東京商工会議所は、東京都が一昨年からは実施している「TOKYO働き方改革宣言企業制度」の昨年度第一号宣言企業となった。東京都と東京商工会議所は都内企業の働き方改革の機運を高めていくことを目的に、手交式を昨年5月に開催し、小池都知事から三村会頭へ東京都が承認した東京商工会議所の宣言書を手交していただいた。

また、多様な働き方に資する制度の導入が進んでいない中で、こうした制度の導入など「働き方改革」を実践することは、人材の確保・定着や業務効率化など多岐にわたる効果

が期待できることから、東京都と連携して都内企業の「働き方改革」を強力に推進していくために、東京商工会議所は東京都と昨年11月に「東京における働き方改革推進等に関する連携協定」を締結した。

一方、東京都は厚生労働省との連携をより強化し、協働して柔軟に雇用対策を推進していくために、「東京都雇用対策協定」を2015年に締結し、協定に基づく事業計画を毎年度策定し連携した取組を実施している。この他、2020年に向けた実行プランで掲げた「新しい東京」を目指し、公労使が一堂に会し意見交換を行う「公労使による『新しい東京』実現会議」を実施していることに加え、「東京労働懇談会」をはじめ関係団体や関係機関も交えた会議体を設置している。

さらに、首都圏の九都県市の知事および市長で構成される「九都県市首脳会議」は、「企業の働き方改革」や「中小企業等へのテレワークの導入促進」を含む広域的な課題に連携して取り組んでいる。

東京都が実施している様々な雇用就業施策を都内中小企業に幅広く周知していくとともに、「働き方改革」や「多様な人材の活躍推進」に対する機運をさらに高め、東京都の施策と関係団体や関係機関の取組との相乗効果をより一層発揮させていくために、東京都は東京商工会議所や東京労働局をはじめとした関係団体や関係機関、さらには他の自治体とより緊密に連携していくべきである。

4. 女性の労働参画と活躍推進の阻害要因となっている待機児童問題の早期解消

深刻な人手不足を背景に、女性のさらなる労働参画と活躍が期待されている中で、日本商工会議所が実施した調査(※-4)では8割の企業が女性の活躍を推進している一方で、そのうち6割の企業が様々な課題を抱えている。また、課題を抱えている企業の3割強が「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」を挙げている。

第一子出産を機に約5割の女性(出産前有職者)が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性は多く、保育の受け皿不足が女性の労働参画と就業継続の阻害要因になっているとの生の声が多いことから、子育てと仕事が両立できる環境を整備していくことが喫緊の課題となっている。しかし、昨年4月時点での全国の待機児童数は約2万6千人に達しており、そのうちの7割超は都市部が占めている中で、東京都の待機児童数は全国の待機児童数の3割強を占め47都道府県で最も多い約8,586人となっており、かつ高止まりしている。

また、学童クラブの待機児童数は2011年以降増加傾向にあり、昨年5月時点での全国の待機児童数は約1万7千人で、東京都はそのうちの2割を占め47都道府県で最も多い3,600人に達していることから、「小1の壁」と言われている。

従って、女性の労働参画と就業継続の阻害要因となっている待機児童問題の早期解決に向け、あらゆる施策を総動員していく必要がある。

5. 生産年齢人口の減少や、科学技術の発展が雇用就業環境に与える影響を考慮した中長期政策の検討

わが国の生産年齢人口は2015年の7,728万人から、2040年には5,978万人、2060年には4,793万人へ減少すると予想されている。東京都においても2015年の873万人から2025年の913万人まで増えた後は、2040年に813万人、2060年に665万人へ大幅に減少すると予想されている。

生産年齢人口の減少により、都内のみならず全国の中小企業にとって最大の経営課題に

なっている人手不足は今後、さらに深刻さを増していくと考えられている。こうした人手不足の状況は、都内はもとよりわが国の経済成長の阻害要因になり得る一方、生産性の向上や経済の構造変革を推進していく好機にもなり得る。

また、IoTやAI、ロボット技術など科学技術の発展により、労働時間の短縮や業務の効率化による労働生産性の向上が期待されている一方で、これらの先端技術の普及・定着は、業種別・職種別の就業者数や求められるスキルなど雇用就業環境に大きな影響を与えることが予測されている。

従って、生産年齢人口の減少や科学技術の発展が雇用就業環境に与える影響、さらにはライフスタイルや働き方の変化など今後想定される雇用就業を取り巻く環境変化を考慮して中長期政策を検討し、今後の施策の立案に活かしていくべきである。

Ⅲ. 要望事項

1. 中小企業の人材確保・育成に資する支援の強化

(1) 人材確保支援の強化

前述の通り、人口減少による人手不足問題はかつてないほどの危機に直面しており、都内のみならず全国の中小企業にとって最大の経営課題になっている。また、「働き方改革関連法」の大きな柱である時間外労働の上限規制について「新たに人を雇う必要があるが、募集しても応募がなくて困っている」といった生の声が多く聞かれる。さらに、日本商工会議所が実施した調査(※-2)で、「人手不足」と回答した企業が人員を充足できない理由は、「自社が属する産業・職種に魅力がない(42.9%)」、「入社した人材がミスマッチを感じて退職してしまう(36.2%)」、「自社の働き方に魅力がない(34.4%)」、「自社の知名度が低い(27.9%)」、「募集のためのノウハウ不足(26.5%)」など多岐にわたっている。

こうした中、東京都は人材確保相談窓口の設置や、人材確保・多様な人材活用セミナーの開催、専門家派遣によるコンサルティング等により中小企業の人材確保を支援する「中小企業採用力向上支援事業」を実施しているが、本事業は中小企業の人手不足の解消に有効なことから、幅広く周知し利用を促進していくことが期待される。また、昨年度まで実施していた「中小企業緊急人材確保支援事業」において、「人材確保事例集」を策定しているが、人材確保に関するより多くの好事例を公表していくことは他の企業に気付きを与えることから、中小企業の好事例を今後も発掘し幅広く周知していくとともに、セミナー等を通じて横展開を図っていくことが望まれる。

また、採用・定着・育成など人材面の多岐にわたる課題の解決に向け、中期的視点での人材戦略の構築を支援する「人材戦略マネジメント支援事業」を2018年度新規事業として実施しているが、本事業も幅広く周知し利用を促進していくとともに、事業利用者の意見や生の声を事業に反映していくことで、支援内容の強化につなげていくべきである。

(2) 人材育成、職業能力の開発・向上に資する支援の強化

人手不足問題が中小企業にとって最大の経営課題となり人材の確保が困難な状況下で、時間外労働の上限規制が2020年4月(大企業は2019年4月)に施行される。こうした中、日本商工会議所が実施した調査(※-2)で、「人手不足」と回答した企業の36.3%が「社員教育の強化、社員の能力向上」を実施することで事業活動を維持しているが、人手不足が今後さらに深刻さを増していくと予想されている中で、各企業では人材育成や能力開発・向上により、労働生産性を高めていくことが求められている。

東京都中小企業振興公社では生産性を革新させる中核人材の育成を目的とした「東京都生産性革新スクール」や、個別企業に対して出前で研修を実施する「オーダーメイド研修」を実施し、また、都立職業能力開発センターおよび校では中小企業で働く者のスキルアップを目的とした短期講習で約600のコースを設定している「キャリアアップ講習」を実施しているが、これらの事業は中小企業の人材育成や能力開発・向上に有効なことから、質・量ともに拡充し、利用をさらに促進していくことが期待される。さらに、業務の効率化や生産工程の改善・効率化に資する研修・講習を増やしていくも望まれる。

一方、東京都では人材育成に取り組む中小企業事業主または共同団体を対象に「東京都中小企業職業訓練助成制度」を実施しており、東京商工会議所の研修講座利用企業でも、その活用例が見られる。本制度は今年度から1講座当たりの助成額が引き上げられた一方で、「新入社員講座」など「職業の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練」は助成対象外となった。若年者の早期離職率が高止まりする中、若年者に基本的なビジネススキルを習得させ、早期に戦力化することは重要であるため、再度、助成対象とすることが望まれる。

（３）都内中小企業の実産性向上に向けたIoT、AI、ロボット導入支援の強化

人手不足問題が中小企業にとって最大の経営課題となり対応が迫られている中で、IoTやAI、ロボット技術など科学技術の発展により、労働時間の短縮や業務の効率化等を通じて労働生産性が向上していくことが期待されている。

一方、東京商工会議所が実施した調査（※—5）では、IoTやAI、ロボットともに、既に活用している企業は数%にとどまり、今後の利用意向がある企業は2割～3割程度、無回答の企業も多いことから、中小企業ではこれらの先端技術の自社への有効性が判断できない状況と思われる。

こうした中、東京都およびは東京都中小企業振興公社では、都内中小企業におけるIoTやAI、ロボットの導入・活用をサポートするために、「生産性向上のためのIoT、AI、ロボットの導入支援事業」により、普及啓発セミナーやロボット導入企業の見学会、専門家派遣による導入支援等を実施している。本事業はIoTやAI、ロボット、さらにはRPA（※—6）等の導入を検討している中小企業にとって有効であり労働生産性の向上にも寄与することから、幅広く周知し利用を促進していくことが期待される。

また、普及啓発セミナーについては中小企業に「気付き」を促すために、積極的に開催していくとともに、助成金や制度融資を通じて中小企業におけるIoTやAI、ロボット、RPA等の導入を後押ししていくことも求められる。

2. 都内企業の「働き方改革」の推進

（１）「TOKYO働き方改革宣言企業制度」の推進

①制度のさらなる周知など、宣言企業の増加に向けた取組の強化

東京都が一昨年から実施している「TOKYO働き方改革宣言企業制度」は、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進など都内企業の働き方改革の推進に有効な制度であり、宣言企業数も順調に増加していることから、5千社の目標達成はもとより宣言企業のさらなる増加に向け、周知を強化していくべきである。

併せて、本制度は2～3年後の自社の目標や取組内容を定め全社的に取り組んでいく「自己宣誓制度」であることから、宣言企業における取組の進捗状況や効果等をしっかりと把握し、さらなる支援策を講ずるなど宣言企業のフォローアップにも鋭意取り組まれない。

なお、東京商工会議所は東京都との連携協定に基づき会員に対して様々な機会を捉えて本制度を周知してきたが、より多くの会員が本制度を通じて「働き方改革」を実行し得るよう、引き続き積極的に周知していく。

②宣言企業に対する奨励金の予算確保

東京都は本制度を通じて「働き方改革」を宣言し、さらに「長時間労働の削減、年次有給休暇等の取得促進に向けた問題点の抽出」など東京都が指定した「働き方改革宣言事業」を実施した場合や、働き方・休み方の改善に資する制度を整備した場合に「働き方改革宣言奨励金」を支給している。本奨励金は宣言企業数をさらに拡大していく上で重要な役割を担っていることから、企業側のニーズを踏まえ、適切に予算を確保・執行していくべきである。

③中小企業の好事例の発信

東京都は本制度に特化したホームページを構築し、宣言企業の好事例を発信している他、個別企業の取組を紹介する冊子を作成している。一方、東京都の2016年度「男女雇用平等参画状況調査」では、多様な働き方に取り組む際の課題として、33.0%の事業所が「取組のためのノウハウ不足」を挙げている。こうした中、より多くの好事例を公表していくことは他の企業に気付きを与えるとともに、働き方改革の機運醸成にも資することから、中小企業の好事例を今後も発掘し幅広く周知していくとともに、セミナー等を通じて横展開を図っていくことが望まれる。

④生産性向上支援コンサルティングの利用促進

東京都の2015年度「男女雇用平等参画状況調査」では、都内事業所のライフ・ワーク・バランスへの取組内容として、「長時間労働の削減(77.5%)」、「有給休暇の取得促進(71.8%)」、「仕事と育児の両立支援(51.8%)」、「フレックスタイム、短時間勤務制度など柔軟な働き方の導入(43.5%)」など、多岐にわたる取組が挙げられている。一方、これらの取組について「取り組んでおり、十分な成果が出ている」と回答した事業所は18.1%にとどまり、「取り組んでいるが、成果が十分でない」が55.6%、「全く取り組んでいない」が25.3%を占めていることから、ライフ・ワーク・バランスに資する取組や効果を広く発信していくことや、取り組んでいる企業の実効性を高めていくための支援が求められる。

こうした中、東京都は「働き方改革宣言企業」を対象に専門家を無料で派遣し、業務改革やICT化の推進、設備投資など生産性向上を支援する「生産性向上支援コンサルティング」を実施しているが、各企業における取組の実効性を高めていくために、課題に対しきめ細かく助言・指導していくことが求められる。また、「ライフ・ワーク・バランス普及促進キャンペーン」や「ライフ・ワーク・バランスEXPO(仮称)」を通じて、ライフ・ワーク・バランスに資する取組や効果を広く発信していくべきである。

(2) テレワークの普及促進

テレワークは時間や場所にとらわれず柔軟に働くことができるため、子育てや介護・看護と仕事の両立に資する有効な手段の一つである。東京都は東京2020大会に向け、従業員30人以上の企業におけるテレワーク導入率を2020年度までに35%にする政策目標を掲げているが、昨年度の導入率は6.8%にとどまっている。加えて、東京商工会議

所が実施した調査（※—7）では、「テレワークを既に導入」した企業は5.0%で、「2020年までに導入する予定」の1.5%、「導入を検討してみたい」の9.9%を合わせても16.4%にとどまっている。

一方、総務省の2017年「通信利用動向調査」では、「テレワークに適した職種がない」等の理由から「導入している」または「具体的な導入予定がある」企業は18.2%にとどまり、特に中小企業では10.2%と少ないが、テレワーク実施企業の81.8%は効果を実感している。加えて、仕事と子育てを両立している女性から「テレワークが導入されれば、自宅やサテライトオフィスでも仕事ができるので効率的だ」との生の声が多く聞かれる。

テレワークは人手不足解消、労働生産性向上の切り札になり得る可能性があることから、多くの中小企業で導入が進むよう、東京テレワーク推進センターのさらなる周知および同センターでの相談や情報提供に加え、体験型セミナーの開催や専門家派遣、さらには国と連携した機運醸成イベントなど、一連の事業を強化・拡充されたい。

（3）「働き方改革関連法」の周知、中小企業に対する支援の実施等

①「働き方改革関連法」の周知、中小企業に対する支援の実施

「働き方改革」は、長年続いたわが国の労働慣行に切り込んでいく規制改革の中でも、難易度が高いものであるが、労働生産性を向上させ、現下の深刻な人手不足を克服し得る、まさに成長戦略の一丁目一番地である。また、人手不足問題が中小企業にとって最大の経営課題となっている中で、「働き方改革」は人材の確保・定着に向け、中小企業にとって避けて通れない課題となっている。

一方、日本商工会議所が実施した調査（※—2）で、「人手不足」と回答した企業は「残業、休日出勤等に対応（41.9%）」、「既存の業務を効率化する（39.0%）」、「経営者や管理職が作業を補う（30.1%）」など、現実的には様々な方策を講じることで事業活動を維持している。

こうした中、「働き方改革関連法」が成立したが、法の大きな柱である時間外労働の上限規制に企業が対応していくには、人員の新規採用や配置の見直し、業務の効率化や部署間・社員間の業務平準化、多様な働き方に資する制度の導入、さらには取引先の理解を得ることなど、様々な準備を計画的に進めていくことが求められる。

また、もう一つの大きな柱である同一労働同一賃金についても、正社員と非正規社員の待遇や業務内容の洗い出し、賃金規定・人事評価制度の見直し・変更、就業規則の改正、手当や福利厚生の見直しなど、様々な準備を計画的に進めていくことが求められる。加えて、「同一労働同一賃金は内容そのものが複雑でよく理解できない」、「正社員と非正規社員との間でどの程度の待遇差が不合理にあたるのかもよく分からない」といった生の声が非常に多く、日本商工会議所が実施した調査（※—4）でも様々な課題が挙げられている。

従って、東京商工会議所はもとより、東京労働局、東京働き方改革推進支援センター、関係団体や関係機関と緊密に連携し、説明会等を通じて法の内容や求められる準備をきめ細かく周知していくとともに、相談や専門家派遣等により中小企業において円滑に準備が進むよう支援されたい。また、「時間外労働の上限規制が施行されると、人員を新規採用して人手を増やす必要があるが、そもそも人材確保が困難であることに加え、仮に確保できたとしても、増加した人件費は取引価格に転嫁できない」といった生の声が多く聞かれることから、中小企業に対し、人材確保に向けた支援や助成制度等の創設を国に要求していただきたい。

②長時間労働の是正に向けた機運の醸成

前述の通り、企業が時間外労働の上限規制に対応していくには様々な準備をしていく必要がある。こうした中、「重層的な下請構造の中で、中小企業が自社だけの取組を通じて長時間労働を是正していくことは困難である」、「大企業の働き方改革のしわ寄せが中小企業に及ばないようにしてほしい」といった生の声が多く聞かれることから、個々の企業における努力だけでは解消が困難な構造的問題への対応が求められる。従って、中小企業が長時間労働を是正していくには、発注者が適切な納期や適正な取引価格を設定すること、さらにはサプライチェーン全体の中で仕事のムリ・ムダを排除していくなど、経済・社会全体の生産性を向上させていくことが不可欠である。

こうした考えのもと、東京都は商工会議所をはじめ関係団体や関係機関と幅広く連携しながら、長時間労働の是正に向け、産業界のみならず社会全体としてのさらなる機運醸成に取り組まれない。

また、昨年11月に九都県市首脳会議が政府に対する要望である「企業の働き方改革に向けた支援策について」を策定・公表した。その中で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金など企業における「働き方改革」は中小企業・小規模企業に与える影響が大きいことから、現場の声を十分に踏まえ、かつ企業規模や業態を考慮した支援策の実行、発注者や顧客の過度な要求を是正するルールの策定等を求めているが、こうした取組は九都県市が率先して求めていくことも重要である。

(4) 時差Bizの定着

首都圏における鉄道の通勤・通学の混雑は輸送力の増強等によって改善しつつあり、2017年度における主要31区間の平均混雑率は163%となったが、一部の区間では国の当面の目標である混雑率180%を上回っていることから、混雑緩和が課題となっている。

こうした中、東京都は企業や鉄道事業者等と連携し、通勤ラッシュ回避のために通勤時間をずらす取組である「時差Biz」を実施している。「時差Biz」は鉄道の混雑緩和による快適な通勤の実現、朝方勤務やフレックスタイム制度の普及・定着等に有効なことから、「働き方改革宣言企業」や「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」をはじめより多くの企業の参加を得てさらに機運を高めていくことが望まれる。

(5) ボランティア休暇制度の普及啓発

東京2020大会では大会ボランティアや都市ボランティアをはじめ多くのボランティアの活躍が期待されていることから、大会の開催を見据え、ボランティアのさらなる裾野拡大が求められている。一方、東京商工会議所が実施した調査(※-7)でボランティア休暇制度を整備している企業は6.0%、今後整備する予定がある企業は5.8%にとどまっていることから、特に企業におけるボランティア参加の機運醸成が求められている。

こうした中、東京都は社会人がボランティア活動に参加しやすくなるよう、就業規則等にボランティア休暇制度を位置付けるとともに、社内周知やボランティア情報を社員へ提供する企業を対象に助成金を支給する「ボランティア休暇制度整備事業」を実施している。本事業は企業におけるボランティア参加の機運醸成に有効なことから、幅広く周知し利用を促進していくことが望まれる。

また、産業労働局はもとより、オリンピック・パラリンピック準備局、生活文化局をはじめとした各局と国、関係団体や関係機関が緊密に連携し、都内全域のボランティア参加のさらなる機運醸成を図っていくことも期待される。

3. 「多様な人材の活躍推進」に向けた施策の強化

(1) 女性の活躍推進に向けた施策の強化

① 女性の活躍推進加速化事業の幅広い周知

前述の通り、人手不足を背景に女性をはじめとした多様な人材のさらなる労働参画と活躍が期待されている。また、女性の活躍は女性ならではの発想や視点に基づくイノベーションの創出や企業価値・業績の向上を通じて、経済・社会の成長・発展に寄与することから、特に都内企業数の99%を占める中小企業においてさらに推進していくことが期待される。

東京都の2017年度「男女雇用平等参画状況調査」では、60.2%の事業所が「女性が活躍するための取組は進んでいる」と回答し、これらの事業所は「女性従業員の労働意欲が向上した」、「優秀な人材を採用できるようになった」、「従業員の就業継続率が向上した」など様々な効果を挙げている。また、同調査で女性活躍推進法における行動計画を「策定している」と回答した事業所は目標達成のための取組として、「女性従業員の育成や管理職増加への取組」、「女性が働きやすいような社内風土の改善」、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」などを挙げている。

一方、日本商工会議所が実施した調査(※一4)では約8割の企業が女性の活躍を推進しているものの、そのうちの6割の企業が「幹部(管理職・役員)となることを望む女性が少ない」、「女性の管理職比率が低い(向上しない)」、「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」、「女性の活躍推進を考えているが、有効な対策、ノウハウが分からない」など、様々な課題を抱えている。

こうした中、東京都は、研修等による実践的な知識の付与や、企業間・従業員間の交流機会の提供、専門家による助言等を通じて、職場における女性の活躍推進のための責任者設置や行動計画の策定、計画に定めた目標達成までのプロセスを支援する「女性の活躍推進加速化事業」を2018年度新規事業として実施している。また、東京しごとセンター女性しごと応援テラスでは、求人募集、就職面接会・企業説明会、職場見学会、女性再就職サポートプログラムなど多岐にわたる事業を実施している。これらの事業は女性活躍推進に関する中小企業の課題解決に有効なことから、幅広く周知し利用を促進していくことが期待される。

加えて、女性再就職支援事業やリカレント教育に関する事業など女性の活躍推進に向けた一連の施策を充実強化していくことも求められる。

② 男性の育児休業取得の促進

女性の活躍推進には、女性の就業継続に対する支援のみならず、男性の育児参加についても後押しをしていくことが不可欠である。東京都の2017年度「男女雇用平等参画状況調査」では、女性の育児休業取得率が93.9%であるのに対して男性の取得率は12.3%にとどまっていることから、2018年度新規事業として実施される「働くパパ・ママ育休取得応援事業」等を通じて、男性の育児休業取得を促進していくことが求められる。

③男性の家事・育児への参画促進

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する男女の割合は減少傾向にあるが、内閣府の2016年度「男女共同参画社会に関する世論調査」では4割超の男性がこうした考えに賛成している。また、総務省の2016年「社会生活基本調査生活時間に関する結果」によると、共働き世帯における家事・育児など家事関連に参画する時間（週全体）は、妻が約5時間であるのに対し夫は1時間にも満たず、諸外国と比べても少ないのが現状であり、東京都が2014年に実施した「女性の活躍推進に関する都民の意識調査」でも男性と女性の家事時間、育児時間ともに同じ傾向となっている。

従って、男性の家事・育児の参画を促進するために、官民を挙げて都内全体の機運醸成を図っていくとともに、個々の企業においては男性が育児休業を取得しやすい雰囲気作りに取り組んでいくことが重要である。

④「介護離職ゼロ」に向けた取組の推進

全国の介護・看護離職者は年間約10万人でそのうち約8割が女性であることから、負担の多くは女性に偏っている。こうした中、政府は「ニッポン一億総活躍プラン」で「介護離職ゼロ」を目標の一つに掲げ、介護の受け皿拡大や介護人材の処遇改善、さらには介護ロボットの活用促進やICT等を活用した生産性向上による労働負担の軽減等により、介護人材の確保に総合的に取り組んでいくこととしている。一方、東京の高齢者（65歳以上）数は今後、急激に増加していくことが見込まれていることから、東京においても「介護離職ゼロ」に向けた取組を推進していくことが重要である。

東京都は2018年度新規事業として、シンポジウムの開催やヘルプデスクの運営等を通じて介護と仕事の両立を推進する「家庭と仕事の両立支援推進事業（介護と仕事の両立）」を実施しているが、「介護離職ゼロ」の実現に向け、幅広く周知し利用を促進していくことが期待される。また、国と連携し、介護休暇・休業の取得促進や、改正育児・介護休業法（※一8）の周知をより一層推進していく必要もある。

（2）高齢者・シニア人材の活躍推進に向けた施策の強化

東京の就業者のうち65歳以上の者が占める割合は2016年には9.9%を占め、長期的に上昇傾向にある。生産年齢人口が減少していく中で、東京の高齢者数は今後、急激に増加していくことが見込まれており、2030年には4人に1人が高齢者になると予想されていることから、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を確保していくことが重要である。一方、日本商工会議所が実施した調査（※一9）で、65歳超の者を雇用できない理由は、「本人の体力的な面で難しい（66.5%）」、「若い年齢層の採用の阻害になる（47.6%）」をはじめ、多岐にわたっている。

従って、東京しごとセンターが実施しているシニア人材の確保、活用に係るセミナーや、企業に対するシニア中小企業サポート人材プログラム修了生の人材情報の提供等を通じて、シニア人材の雇用を希望する企業の支援に積極的に取り組んでいくとともに、人材確保相談窓口において高齢者雇用に係る相談にきめ細かく対応されたい。

（3）若年者の活躍推進に向けた施策の強化

東京における若年者（20歳から34歳）の有効求人倍率は2010年以降いずれの年代も上昇を続けており、中でも「20～24歳」は高齢者等を含む全体を上回り、その差が年々大きくなっているなど、若年者の雇用環境は改善している。一方、新規学卒者の離

職状況について、卒業後3年以内の離職率は、高校卒が4割、大学卒が3割であるなど、依然として早期に離職する割合が高い状況にある。こうした中、日本商工会議所が実施した調査（※-2）で「人手不足」と回答した企業が求める人材は、「一定の経験を有した若手社員（第二新卒等、64.2%）」「新規学卒者（高卒、51.7%）」「新規学卒者（大学卒・院卒、41.2%）」であることから、中小企業の若年人材に対するニーズは高い。

東京都では学生インターンシップ支援事業や若年者能力開発訓練等の若年者雇用就業支援を実施し、東京しごとセンター・ヤングコーナーでは企業向けの事業として早期離職防止セミナーや企業見学・職場体験プログラムなど採用・職場定着に関する支援を無料で提供しているが、若年者の採用・定着に取り組む中小企業にとって有効な事業であることから、若者や企業に幅広く周知し利用を促進していくことが期待される。また、東京都中小企業振興公社では「東京都ものづくり中小企業魅力体験受入支援事業」を実施しているが、対象は工業系高校・高等専門学校の生徒・学生であることから、より拡大していくことが望まれる。

さらに、民間事業者や団体等が主催・運営している合同会社説明会や就職情報サイトは若年者が中小企業と接点を持つことができる機会として定着しているが、中小企業が利用する際に費用負担が課題となっていることから、助成等の措置を講じられたい。

（４）外国人材のさらなる受け入れに向けた施策の強化

日本商工会議所が実施した調査（※-2）で、外国人材受け入れのニーズが「ある」と回答した企業は42.7%を占めるなど、深刻な人手不足を背景に外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっている。昨年10月末現在、外国人労働者数は全国で128万人、そのうち都内は39万5千人で、外国人労働者を雇用している事業所数は全国で19万5千カ所、そのうち都内は5万4千カ所であり、近年、全国、都内ともに右肩上がりの状況が続いている（※-10）。しかし、外国人労働者を在留資格別にみると、「留学（資格外活動）」や「技能実習」といった原則、就労が認められていない在留資格で就労している者が4割以上であり、その数は年々増加している。

こうした状況を踏まえ、日本・東京商工会議所は、昨年11月に「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見」を策定し、「『開かれた日本』の実現に向けた、新たな受け入れ制度の構築に関する検討を政府で行うこと」、また、「就労が認められる現在の在留資格について、より積極的に外国人材を受け入れるため早急に検証・見直しを行うこと」、「官民を挙げて受け入れ環境を整備すること」等に関係省庁へ要望した。さらに、本年4月には「専門的・技術的分野の外国人材受け入れに関する意見～新たな在留資格「中間技能人材」の創設を～」を策定し、一定の専門性・技能を有する外国人材を積極的に受け入れていくために新たな在留資格である「中間技能人材（仮称）」を創設すること、さらには外国人材の積極的な受け入れに向けた支援策のさらなる周知や拡充等に関係省庁へ要望した。

こうした中、東京都は中小企業における外国人材の受け入れを促進するために、中小企業と外国人材の双方に対し、採用・就職に向けた情報やノウハウ提供等を行うとともに、海外グローバル人材向けに東京で働く魅力を発信する「中小企業の外国人材受入支援事業」を実施している。本事業では中小企業向けセミナー・個別相談会、中小企業と外国人材との交流と就職マッチングに向けた支援（インターンシップのマッチング、合同企業説明会）の他、外国人向け就職セミナーや相談デスクの設置（東京および中国、韓国、シン

ガポール、インドの4か国)、教育機関向けセミナー、外国人材活用の好事例や外国人材の活躍事例等の情報発信といった多岐にわたる取組を実施していることから、幅広く周知し利用を促進していくことが期待される。

また、日本商工会議所が実施した調査(※-2)で、外国人材受け入れのニーズが「ある」と回答した企業は「外国人求職者と求人を希望する企業とのマッチング支援(26.0%)」、「外国人求職者を対象としたインターンシップへの支援(19.3%)」などの施策の拡充を求めていることから、今後もきめ細かな事業を展開していくことが望まれる。

4. 待機児童解消に向けた取組の推進

(1) 保育の待機児童解消に向けた取組の推進

① 保育の受け皿整備、保育人材の確保

深刻な人手不足を背景に、女性のさらなる労働参画と活躍が期待されている中で、出産・育児を理由に離職する女性が多く、保育の受け皿不足は女性の労働参画と就業継続の阻害要因になっていることから、子育てと仕事が両立できる環境を整備していくことが喫緊の課題となっている。

政府は「待機児童解消加速化プラン」において、2013年度から2017年度末までの5年間で新たに50万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童を解消することを公表した。同プランに基づき、補助等を通じて地方自治体の保育所開設を促し、処遇改善等により保育士の確保を図るとともに、2016年度から企業主導型保育事業も導入したことで、2013年度から2017年度までの5年間で新たに約50万人分の保育の受け皿を確保した。

しかし、保育の受け皿量は拡大しているにも関わらず、保育所等が設置されている地域や預ける児童の年齢面でのミスマッチ、また保護者の潜在ニーズの顕在化など想定を上回る保育ニーズにより待機児童は解消されず、2014年から2017年にかけて3年連続で待機児童数は増加し、昨年4月時点での全国の待機児童数は約2万6千人に達している。そのうちの7割超は都市部が占めている中で、東京都の待機児童数は全国の待機児童数の3割強を占め47都道府県で最も多い約8,586人となっており高止まりしている。

こうした状況を踏まえ、政府は昨年6月に「子育て安心プラン」を策定し、待機児童解消に必要な受け皿約22万人分の予算を2018年度から2019年度末までの2年間で確保し、遅くとも2020年度末までの3年間で全国の待機児童を解消することや、M字カーブを解消するために2018年度から2022年度末までの5年間で女性就業率80%に対応できる約32万人分の受け皿を整備していくことを公表した。その後、昨年12月に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」において、「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿を整備していくことが表明された。

一方、東京都においても待機児童ゼロに向けた対策の第一弾として2016年9月に3つの柱11の対策から成る「待機児童解消に向けた緊急対策(※-11)」を公表し、さらに昨年9月には3つの柱7つの対策から成る「待機児童解消に向けた追加対策(※-12)」を公表した。従って、これらの対策に基づき保育の受け皿整備や、受け皿整備を支える保育人材の確保・定着など一連の施策に鋭意取り組むことで、東京都が目標とする2017年度からの3年間で保育サービス利用児童数6万人分増、および待機児童の解消を目標年次である2019年度末までに実現されたい。

②病児保育の拡充、利便性向上

仕事と子育てを両立している女性は子どもが病気になった際、やむを得ず仕事を休んだり遅刻・早退をせざるを得ないケースがある。しかし、病児保育・病後児保育について「実施している施設数が少なく定員も少ないので、預けたい時に預けられない。実際にはやむを得ず親を頼っている」、「預けるには事前に手続きする必要があるが、前日夜の時点で実際に預けられるか分からないことがある」、「手続きには医師の診断書も必要で面倒」といった生の声が多く聞かれる。

仕事と子育てを両立している女性にとって病児保育・病後児保育は切実な問題であることから、都立病院での取組の拡充や区市町村への支援等を通じて施設数や定員を増やしていくとともに、手続きを出来るだけ簡素化するなど利便性を向上していくことが望ましい。また、民間が実施しているサービスを後押ししていくことも有効である。

③企業主導型保育施設の設置支援の強化

前述の通り、保育の受け皿整備による待機児童の解消が喫緊の課題となっている中で、東京都は、企業主導型保育施設の設置に要する経費のうち国の補助制度の対象外となっている開設時の備品購入に要する経費を支援する「企業主導型保育施設設置促進事業」を実施している。待機児童数の7割超が都市部である中で、企業主導型保育事業は施設数、人数ベースともに約7割を都市部が占めていることから、企業主導型保育施設は待機児童解消に向けた受け皿として期待が高い。また、人材確保や子育てと仕事の両立ができる環境の整備、さらには「地域枠（※—13）」の設定を通じた地域貢献等の理由で、企業が高い関心を示していることから、予算の拡充等により同事業をさらに強化されたい。

なお、日本商工会議所が実施した調査（※—2）で、国の「企業主導型保育事業」に対する認知度は6.1%（※—14）にとどまっていることに加え、設置済または設置を検討している企業は「保育人材の採用・確保（31.4%）」、「保育所の運営ノウハウ（27.2%）」、「助成申請の事務負担（17.0%）」、「運営を委託する保育事業者の選定・確保（15.3%）」、「共同設置・共同利用の相手先企業の選定・確保（9.3%）」など多岐にわたる課題を感じている。また、東京都の2014年度「男女雇用平等参画状況調査」でも、事業所内保育所を設置している事業所は「今後導入予定あり」を合わせても4.4%にとどまっている。

従って、国の「企業主導型保育事業」や東京都の「企業主導型保育施設設置促進事業」の事業概要、さらには設置に係る好事例を説明会等を通じて幅広く周知していくことに加え、企業主導型保育施設の利用を検討する企業に対して、他の企業が設置した企業主導型保育施設の空き状況等の情報をウェブサイト上で提供するなど、今後もきめ細かな支援に取り組まされたい。

④「待機児童緊急対策地域」制度を通じた積極的な施策展開

保育の実施主体である区市町村単独での取組に加え、都道府県による広域的な待機児童対策を促すために、待機児童数が一定の基準を超え、その解消に意欲のある都道府県が手を挙げた場合、国が「待機児童緊急対策地域」に指定し、指定された地域内の待機児童解消への支援策を強化していくことが盛り込まれた「規制改革推進に関する第2次答申」が昨年11月に策定され、根拠法となる改正子ども・子育て支援法が本年3月に成立した。

この措置により、都道府県、関係区市町村、保育事業者、有識者等が参加する「待機児童対策協議会」が設置され、保育に関わる情報の共有化や、区境をまたぐ広域的な保育所

の利用、区市町村間で異なる申込みに係るシステムや様式、利用調整に係る点数付けの基準、保育料等に関する調整、国が定める人員配置基準や面積基準を上回る地方自治体独自の上乗せ基準の見直し、多様な主体による保育所の参入、待機児童数の算出の適正化、保育の受け皿拡大を支える人材確保が促進されることが期待されている。

従って、全国の待機児童数の3割強を占め47都道府県で待機児童数が最も多い東京都が「待機児童緊急対策地域」に率先して申請し指定されることで、所要の施策を強力に推進していくことが期待される。

(2) 学童クラブの待機児童解消に向けた取組の推進

①学童クラブの受け皿整備

小学校の余裕教室や児童館などで、共働き家庭等の小学生に放課後等の適切な遊びや生活の場を提供する学童クラブ（放課後児童クラブ）は、保育施設と同様に女性活躍推進のための重要な基盤である。しかし、待機児童数は2011年以降増加傾向にあり、昨年5月時点での待機児童数は全国で約1万7千人、東京都はそのうちの2割を占め47都道府県で最も多い3,600人に達していることから、「小1の壁」と言われている。また、女性の就業率と保育利用率は年々増加傾向にあり、「子育て安心プラン」に基づき保育の受け皿がさらに整備されることから、今後、学童クラブに対する需要もそれらと連動してさらに増えていくものと思われる。

この「小1の壁」を打破し、女性が持てる能力を最大限に発揮できる環境を整備していくには、学童クラブの新設および利用定員の拡大を図る区市町村に対する補助を行う「子どもの居場所創設事業」や、開所時間の延長および職員の配置など都独自の基準を満たす民間学童クラブを支援する「都型学童クラブ事業」により、東京都が目標としている2014年度からの6年間の学童クラブ登録児童数1万9千人分増、および待機児童の解消を目標年次である2019年度末までに実現されたい。

②開所時間の延長

都内の学童クラブの終了時間（2016年5月時点）は、18時半を超えて開所しているクラブが58%、区部に限ると50%であるが、18時半までに終了する学童クラブが未だに多い。こうした状況は、女性の就業継続の妨げや労働時間の制約要因になっているとの生の声があることから、開所時間の延長に取り組んでいく必要がある。また、民間事業者が、柔軟な開所日の設定や行き帰りの送迎、食事の提供、習い事などを実施しているケースもあるが、保護者の多様なニーズに対応すべく、こうした取組を後押ししていくことが望ましい。

5. 将来展望を踏まえた効果的な雇用就業施策の展開

近年、国内経済が回復基調を示し続けている中、雇用情勢が改善し、中小企業の人手不足の深刻化や女性や高齢者、外国人材など「多様な人材の活躍」、「第4次産業革命」に象徴される科学技術の発展など、雇用就業を取り巻く環境は大きく変化している。

東京都は雇用情勢の変化に合わせ多様な施策を展開しているが、前述の「Ⅱ. 東京都がとるべき雇用就業施策の方向性」で提起した通り、中長期政策および施策の立案にあたっては生産年齢人口の減少や、科学技術の発展が雇用就業環境に与える影響、ライフスタイルや働き方の変化など今後想定される環境変化を考慮していくことが望まれる。

また、あわせて「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン」で掲げた東京の未来像や、本年2月に設置された「東京の中小企業振興を考える有識者会議」での議論により策定されるビジョンを踏まえた上で、東京2020大会が開催される2020年、さらにはその先も見据え、効果的な雇用就業施策を展開していくことが求められる。

- ※一1：東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート」（2017年11月～12月）
- ※一2：日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」（2018年3月～4月）
- ※一3：「人材の確保（54.2%）」、「仕事と育児や介護の両立（44.6%）」、「人材の定着（退職者数の減少、43.5%）」、「業務の効率化（30.1%）」、「従業員のモチベーションの向上（26.2%）」、「多様な人材の活用（21.4%）」など
- ※一4：日本商工会議所「働き方改革関連施策に関する調査」（2017年11月～2018年1月）
- ※一5：東京商工会議所「生産性向上・ICT活用状況に関するアンケート」（2016年12月）
- ※一6：Robotic Process Automationの略。バックオフィス業務におけるパソコン上の一部の定型作業を自動化すること
- ※一7：東京商工会議所「東京2020大会における交通輸送円滑化に関する会員企業アンケート」（2017年10月）
- ※一8：対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割取得することができる／介護休暇の半日単位の取得を可能とする／介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする／所定外労働の制限を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する等。2017年1月施行
- ※一9：日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」（2016年4月～5月）
- ※一10：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」（2017年10月末現在）
- ※一11：第1の柱 保育所等の整備促進（1. 整備費補助の高騰加算を創設、2. 賃借料補助を創設、3. 長時間保育を行う定期利用保育の促進、4. 借地料補助を充実、5. 都用地の活用推進、6. 民有地や空き家等の活用促進）
第2の柱 人材の確保・定着の支援（7. 宿舍借り上げ支援の拡大、8. 子育て支援員を増員）
第3の柱 利用者支援の充実（9. 保育コンシェルジュを増員、10. 認可外保育施設の利用者負担を軽減、11. 認可外保育施設の巡回指導チームを編成）
- ※一12：第1の柱 保育所等の整備促進（1. 都独自の賃借料補助を拡充、2. 企業主導型保育に取り組む企業を支援、3. 企業主導型保育における地域枠の確保・拡大、4. 区市町村の要望を踏まえた補助の充実）
第2の柱 人材の確保・定着の支援（5. 保育所等におけるICT化の促進、6. 保育士修学資金貸付等事業の拡充）
第3の柱 利用者支援の充実（7. 保育所等における児童の安全対策を一層強化）
- ※一13：企業主導型保育施設を設置した企業等の従業員の子ども以外の子どもを受け入れることができる地域住民向けの利用枠。地域枠は原則、施設定員の50%が上限だが、2018年3月から地域枠における弾力措置の実施要件に従い50%の上限を超えた受け入れが可能となった
- ※一14：※一2 日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」（2018年3月～4月）で、企業主導型保育事業の「事業内容をよく知っている」と回答した企業の割合

以上