

東京都の多様な人材の活躍施策に関する重点要望

2023年12月21日

東京商工会議所

I. 基本的な考え方

中小企業の人手不足感はかつてなく深刻な状況を迎えており、業種・規模を問わず、共通の経営課題となりつつある。生産年齢人口の減少が一層進めば、「あらゆる業種で人が足りない、人が採れない」状況はさらに厳しいものとなることが避けられず、もはや「人手不足を採用で補う」というこれまでの考え方だけでは、事業継続が困難となる。

こうしたいわゆる労働供給制約社会を中小企業が生き抜くためには、業務の徹底した「省力化」と従業員の徹底した「育成」を図り、働き手や働き方の徹底した「多様性」を受け入れる取組を進めることで、限られた人員の中でも「働きがい」と「働きやすさ」を高め、個々の成長と多様性を原動力とする「少数精鋭の成長モデル」へと自己変革を果たしていくことが求められる一つの方向性と考ええる。

中でも、女性、外国人材、シニア、障害者など「働き手の多様化」を進めることは、人材確保の有効な手立てとなり得るのみならず、ビジネスに多様な視点を活かす効果も期待される。女性については育児などとの両立、外国人材については言語や生活習慣の違い、シニアについては健康面、障害者については障害の特性など、配慮すべきさまざまな課題があるものの、これらに正面から取り組むことは、あらゆる働き手にとって働きやすく働きがいのある職場づくりにもつながる。

こうした認識のもと、東京都が取り組むべき多様な人材の活躍に関する施策について、下記により要望する。なお、本要望と同時に、労働供給制約社会における中小企業のあり方について『求められる「少数精鋭の成長モデル」への自己変革（これからの労働政策に関する懇談会中間レポート）』としてまとめ、また、東京都が取り組むべき雇用就業施策に関して「東京都の雇用就業施策に関する重点要望」をまとめているため、あわせて確認いただきたい。

記

II. 重点要望項目

1. 女性の活躍推進

(1) 女性のキャリア形成支援の強化

本年7～8月に実施した日本商工会議所および東京商工会議所（以下、当所）の調査では、女性のキャリアアップ支援について、中小企業の約8割強（84.3%）が「必要性を感じ

ている」と回答する一方で、そのうち6割弱が「十分取り組めていない」と回答した。また、その課題としては、「本人が現状以上の活躍を望まない」(53.0%)が最多であったが、「育成のための仕組みやノウハウが不足」(40.0%)、「出産・育児などと両立できる体制・制度が不十分」(26.4%)なども挙げられており、企業や社会におけるこうした環境が、女性が活躍を「望みたくても望めない」状況を生み出している側面も推察できる。企業として女性活躍が進まない理由を女性本人の意識にのみ押し付けるのではなく、活躍を望む環境づくりに向けて企業の意識改革が求められる。

まずは、「育成の仕組みづくり」が重要であり、東京都においては、「女性従業員のキャリアアップ応援事業」において、企業を対象に女性活躍に関するセミナーや行動計画の策定支援・フォローアップコンサルティングを、女性従業員を対象にキャリアアップに関するセミナー等を行っており、継続されたい。加えて、人事・労務担当者の専任が困難、ノウハウや資金が不足しているといった事情を抱える中小企業が継続的に「育成の仕組みづくり」に取り組めるよう、人材育成計画の策定や賃金体系の見直し等に関する伴走型支援の強化を求めたい。なお、企業間でこうした取組や課題を共有する交流の場づくりも検討いただきたい。

育成にあたっては、資金や教える側の人材不足などから、自社内での人材育成が難しい中小企業には、公的職業訓練の活用が求められる。東京都においては、「女性向け委託訓練」が実施されており、主な受講対象である求職者のニーズに対応した訓練内容となっているが、場所や時間、開催方法等に関する利便性の向上等により在職者の支援も含めた取組の強化を求めたい。資金面での支援には既に、「社内型スキルアップ助成金・民間派遣型スキルアップ助成金」をはじめさまざまな助成金があるが、女性の段階的なキャリア形成に資する教育訓練投資に対する助成措置の新設により、企業の取組を後押しされたい。

女性活躍推進においては、出産育児期の女性が非正規雇用中心であることも課題となっている。本人の意に反して非正規雇用となっている労働者の正社員化に向けては、パッケージ型の育成・就職支援が有効である。東京都の「女性向けキャリアチェンジ支援事業」は非正規雇用の正社員化に有効であり、求人企業の開拓の強化を図られたい。加えて、就職支援が非正規雇用者の正社員化等を通じてキャリア形成に資するという点を踏まえると、「東京しごとセンター」などの公的職業紹介の機能強化も重要である。具体的には、求人企業・求職者双方へのコンサルティングによるマッチング機能の強化を求めたい。

具体的要望項目

○ 女性のキャリア形成支援の強化

- ・ 「女性従業員のキャリアアップ応援事業」における「育成の仕組みづくり」への伴走型支援の強化（人材育成計画の策定や賃金体系の見直し）
- ・ 女性のキャリア支援に関する取組や課題を企業間で共有する交流の場づくり
- ・ 「女性向け委託訓練」における場所や時間、開催方法等に関する利便性の向上等による在職者の支援も含めた取組の強化

- ・ 女性の段階的なキャリア形成に資する教育訓練投資に対する助成措置の新設
- ・ 不本意な非正規雇用者の正社員化に向けた「女性向けキャリアチェンジ支援事業」の一層の周知を通じた求人企業の開拓の強化
- ・ 東京しごとセンターなど公的職業紹介の機能強化（求人企業・求職者双方へのコンサルティングによるマッチング機能の強化）

（２）仕事と育児の両立支援の強化

中小企業が仕事と育児が両立しやすい環境整備に取り組むことは、女性のみならず男性にとっても働きやすい職場を生み出し、生産性向上や若い世代の採用・定着につながることを期待される。当所が本年7～8月に実施した調査では、仕事と育児の両立推進について、中小企業の8割強（84.1%）が「必要性を感じている」ものの、そのうち約半数が「十分取り組めていない」と回答している。また、両立推進の課題としては、「人手不足のため、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」（44.2%）が最多となり、次いで「専門的・属人的な業務が多く、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」（37.5%）となるなど、代替要員の確保に関する課題が多い。

あらゆる企業が人手不足である状況を踏まえれば、代替要員の新たな採用は困難であり、業務の平準化・共有化や従業員のマルチタスク化の推進により、従業員が業務を補完しやすい体制づくりに取り組まねばならない。従業員数が少なく、業務が属人的になりやすい中小企業の実情も踏まえた個別コンサルティング支援、専門家派遣による相談対応などきめ細かな支援を講じられたい。

フレックスタイム制やテレワークなど時間や場所に柔軟な働き方も有効であり、導入・運用に向けた支援策の充実を求めたい。については、「働きやすい職場環境づくり推進事業」における中小企業への提案型支援の追加や「働くパパママ育児応援奨励金」の手続の簡便化や制度の簡素化を求めたい。

当所が本年7～8月に実施した調査では、仕事と育児の両立推進にあたって、政府・行政に求める支援・取組として最も多く挙げられたのが「保育の質・量の拡充（保育所や放課後児童クラブ（学童）の施設増加、開所時間の延長等）」（47.6%）であった。待機児童問題は解消に向かいつつあるものの、保育の質・量に関するニーズは依然として高いことが示された。働き方の多様化や家族形態の変化に伴う、病児保育への支援の強化や開所・閉所時間の延長等の多様な保育ニーズへの対応、各世帯のニーズ（開所・閉所時間、休日保育、保育方針等）に合った保育施設を見つけやすいマッチング機能の充実を求めたい。

具体的要望項目

○ 両立しやすい社内体制・職場環境づくりに対する支援の強化

- ・ 男性も含む全ての従業員が仕事と育児を両立しやすい社内体制の整備（業務の見直し、省力化、マルチタスク化）への伴走型支援の新設
- ・ 「働きやすい職場環境づくり推進事業」における、具体的な方針が見出せていない

中小企業への提案型支援の追加

- ・ 「働くパパママ育業応援奨励金」の手続の簡便化や制度の簡素化

○ 保育の受け皿の量・質の充実

- ・ 多様な保育ニーズへの対応（病児保育への支援の強化、開所・閉所時間の延長等）、ニーズに合った保育施設を見つけやすいマッチング機能の充実

2. 外国人材の活躍推進

深刻な人手不足を背景に、2022年の外国人労働者数は182万人に達し、2008年からの15年間で約4倍にまで増加している。当所が本年7～8月に実施した調査では、外国人材について「受入拡大すべき」との回答が半数を超え（53.4%）、「人手不足の業種・地域に限って受入拡大すべき」（14.4%）を合わせれば約7割になるなど、中小企業においても外国人材受入への期待は高い。わが国において、外国人材の人権保護を大前提に「より広く（業種・職種）、より多く（人数）、より長く（就労期間）」外国人材を受入れられる制度を整備するとともに、中小企業においても、数年で帰国し入れ替わる人材としてではなく、責任ある仕事を任せられる人材への育成も含めたより本格的な受入の推進が求められる。

また、賃金水準が他の先進国と比べて低く、円安の進展もあり、外国人材にとってわが国で働く魅力は低下しつつある。今後も外国人材に「選ばれる国」であり続けるためには、日本語教育をはじめとする生活・就労環境の整備や、外国人材が日本において着実にキャリアアップできる分かりやすい仕組みづくりなど、日本人と外国人材双方が安心・安全に暮らせる共生社会の実現が重要である

前述の当所の調査では、外国人材を「今後受入れる予定」（6.2%）、「受入れるか検討中」（24.1%）を合わせると30.3%で、前年より7.7ポイント増加した。従業員数20人以下の企業でも、「既に受入れている」は1割台以下だが、「今後受入れる予定」または「検討中」との回答は3割前後あり、従業員規模の小さな企業でも一定の受入ニーズが示されている。

東京都においては、「東京外国人材採用ナビセンター」で企業、外国人材に対する相談、セミナー、マッチングイベントなど総合的な支援を行っている。現場のニーズをくみ取りながらより良い支援を検討いただくとともに、今後技能実習・特定技能制度をはじめとした外国人材の受入政策が大きく変化する予定であることから、よりきめ細やかな支援をお願いしたい。また、「外国人材の育成・定着に向けた支援事業」における日本語教育に関する支援の充実をはじめとする生活面も含めた支援や外国人材向け公的職業訓練の拡充による育成への支援の充実にも取り組まれない。

具体的要望項目

○中小企業による外国人材の受入・定着支援の強化

- ・ 「外国人材の育成・定着に向けた支援事業」における日本語教育に関する支援の充実（ビジネス日本語講座の受講者数および開催日数の拡大）

- ・ 外国人材への生活支援の充実、交流イベント実施等、地域の外国人材が定着するための取組への支援
- ・ 外国人材向け公的職業訓練の拡充（業界団体と連携した訓練メニューの開発、利便性の向上）
- ・ 「東京外国人材採用ナビセンター」における企業向け相談体制の充実、留学生と企業との接点強化（インターンシップの受入企業数の拡大、教育機関と連携した中小企業合同説明会の実施等）、高度外国人材と中小企業のマッチング強化

3. シニアの活躍推進

東京都の高齢者人口は2022年9月の推計で311万人を超え、高齢化率は23.4%に達している。生産年齢人口のさらなる減少が見込まれる中、労働力不足を補うためにはシニアの活躍推進が欠かせない。厚生労働省の調査によると、2022年6月1日時点で66歳以上も働くことができる制度のある企業の割合は、大企業の37.1%に対して中小企業は41.0%となっているなど、深刻な人手不足もあり、中小企業はシニアの雇用に関して比較的積極的である。

シニアの活躍推進は、人手不足への対応のみならず、スキルやノウハウの伝承という観点からも重要であり、就業意欲のあるシニアと企業の採用ニーズとの適切なマッチング等を通じてシニアのさらなる活躍推進を図るべきである。東京都が実施している、「シニアしごと EXPO」による大規模なシニア就職面接会、「東京セカンドキャリア塾」などのシニアの就業意欲の向上を図る講座や「しごとチャレンジ65」における職場体験の支援はシニアの活躍推進に有効であり、継続されたい。

大企業で豊富な経験を積み重ねてきたシニア人材の中小企業へのキャリアチェンジを円滑に進めるため、「新たな時代のニーズに対応するためのシニアの再活躍応援講座（シニアの新・キャリアデザイン5days）」の座学での講座に加え、中小企業の現場を体験できるインターンシップやトライアル雇用による体験就労の環境整備、シニアの学び直しの推進に向けた公的職業訓練の機能強化・拡充を検討されたい。

シニア人材の活躍に向けては、健康面や家庭・社会生活との両立等、各人の事情に合わせた配慮が不可欠である。中小企業の受入環境の整備に向けて、テレワークなどの多様な柔軟な働き方の導入・拡充に関する支援のみにとどまらず、短時間勤務でも可能な業務の切り出しや、従業員と企業双方のニーズを踏まえた両立制度の設計などに関する伴走型支援の強化を図られたい。

具体的要望項目

- シニア人材と中小企業のマッチング支援
 - ・ 「シニアしごと EXPO」のシニア就職面接会の参加企業数の拡大、マッチング支援の強化
 - ・ 「東京セカンドキャリア塾」における大企業のシニア人材の中小企業へのキャリア

チェンジに資する支援の充実

- ・ 「新たな時代のニーズに対応するためのシニアの再活躍応援講座」と「しごとチャレンジ 65」における職場体験（見学）への接続などマッチング強化
- ・ シニアの学び直しの推進に向けた都立職業能力開発センターの高年齢者の科目（無料の科目）におけるシニアと企業双方のニーズに応える訓練内容の拡充

○ 中小企業の受入環境の整備

- ・ 多様で柔軟な働き方の導入・拡充に向けた「働き方改革促進事業」におけるシニア人材に関するテーマの追加
- ・ 「高齢者活躍職場改善モデル事業」（令和4年3月末をもって事業終了）や「シニア雇用事例普及啓発事業」を踏まえた伴走型支援の新設（短時間勤務でも可能な業務の切り出し、従業員と企業双方のニーズを踏まえた両立制度の設計）

4. 障害者の活躍推進

都内企業の障害者雇用については、東京労働局の公表値では、2022年6月の実雇用率2.14%、達成企業の割合が32.5%となっており、いずれも全国の都道府県で最も低い。企業は、社会的責任としての法定雇用率達成のみを目的とするのではなく、不足する人材の確保や障害者が得意とする業務の切り出し等による生産性向上につなげていくといった意識変革を進めていくことが必要である。

一方、当所が2021年7～8月に実施した調査では、中小企業における障害者雇用の課題は、「自社の業務にあった障害者を採用できない」（36.5%）、「障害特性を踏まえた配慮など受入れのノウハウが不足」（33.2%）、「障害者が行う業務の切り出し、設定が困難」（31.4%）、「障害者の就労をサポートするマンパワーがない」（26.9%）、「サポートするノウハウが不足している」（25.6%）といったさまざまな課題が挙げられている。

東京都においては、「障害者雇用ナビゲート事業」や「東京ジョブコーチ支援事業」など、障害者の受入・定着に向けた支援を行っており、「中小企業障害者雇用応援連携事業」では、こうした支援をアウトリーチ型で提供している。同事業をはじめとして、障害特性や個社の事情などを踏まえた業務の切り出しなど伴走型支援の強化、企業の業務特性や障害特性を踏まえた丁寧なマッチング支援を求めたい。

特に、「0人雇用企業」は最初の受入に向け、こうした支援が最も必要となるため、重点的な支援を求めたい。また、法定雇用率は、現行の2.3%から2024年4月に2.5%、2026年7月に2.7%と段階的に引上げられ、2025年4月に除外率対象業種において除外率が一律10ポイント引下げられることが決定している。これらの影響が大きい業種に対する重点的な支援かつ取組促進に向けた効果的な働きかけを求めたい。

具体的要望項目

○ 企業の受入環境の整備に向けた支援強化

- ・ 「障害者雇用ナビゲート事業」における業務の切り出しや業務遂行の円滑化に資

する支援の拡充（障害特性や個社の事情を踏まえた、業務の切り出しやデジタル化・機械化等による業務遂行支援等）、サポート対象企業数の拡大や訪問支援の拡充

- ・ 「東京ジョブコーチ利用相談窓口」における障害者受入・定着へのオンライン相談の追加、事業主への相談窓口の周知強化や相談体制の充実
- ・ 「中小企業障害者雇用応援連携事業」における関係機関との連携を通じた企業の業務特性や障害特性を踏まえた丁寧なマッチング支援の強化
- ・ 「0人雇用企業」、法定雇用率の引上げと除外率の引下げの影響が大きい業種に対する重点的な支援かつ効果的な働きかけ