

東京都の多様な人材の活躍施策に関する重点要望

2024年12月12日

東京商工会議所

I. 基本的な考え方

【「多様な人材の活躍推進」へ、中小企業の実態を踏まえた受入環境整備、人材マッチングの支援拡充を】

労働力人口の減少が進む中、中小企業には限られた人員で成長を実現する「少数精鋭成長モデル」への自己変革（省力化・育成・多様性）に取り組むことが求められる。中でも、シニア、女性、外国人材、障害者など多様な人材の活躍に向けた取組みは重要である。

政府においても、70歳までの就業機会確保、男女間賃金差異の公表、外国人材受入に係る育成就労制度の創設、障害者法定雇用率引上げなどの政策を打ち出しているが、取組みを加速させるためには、中小企業の実態を踏まえた受入環境の整備や人材マッチング等の支援が不可欠である。あわせて、「年収の壁」など多様な人材の活躍の妨げとなる制度の見直しも急務である。

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、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. シニアの活躍推進

(1) シニア人材の活躍を支える就労環境の整備

「70歳までの就業機会確保」が企業の努力義務とされる中、本年7月に日本商工会議所および東京商工会議所（以下、当所）が実施した調査では、65歳を超える継続雇用の措置を講じている中小企業は6割を超える。内閣府「令和6年版高齢社会白書」によれば、現在収入のある仕事をしている60歳以上の約9割が「70歳くらいまで」またはそれ以上働きたいとしており、双方のニーズは合致している。

他方、シニア人材雇用の課題として、業務負担の軽減やケガ防止など健康面や安全面への配慮、本人の意向に合わせた業務や働き方の設定を挙げる声が多く、その支援が求められる。

具体的要望項目

- シニア人材が健康で安心して働くことができる環境整備への支援
 - ・ 「シニア雇用事例普及啓発事業」において、シニア人材の知見やノウハウを活かせる業務の切り出しに関する具体的事例の収集・横展開への支援
 - ・ 多様で柔軟な働き方の導入・拡充に向けた「シニアプロフェッショナル人材再活躍支援事業」における個別支援企業数の拡大
 - ・ 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」に準ずるための中小企業への支援（業種別の具体的事例の把握と公表）

（２）外部シニア人材と中小企業のマッチング支援

当所が本年7月に行った調査では、中小企業の4社に1社が外部シニア人材を既に受け入れており、「受け入れたい」と合わせると、約6割の中小企業が受入れに対して前向きな姿勢を示している。意欲あるシニア人材へのキャリアシフトの支援とともに中小企業とのきめ細やかなマッチング支援が求められる。

また、同調査では採用ルートとして、「公的職業紹介」に次いで、「従業員による紹介」（リファラル採用）の回答が多く、採用コスト抑制やミスマッチの低減も期待されることから、中小企業における有用な外部シニア採用手法として企業の活用促進に対する支援を図られたい。

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の強化、利用促進
 - ・ 中小企業の「リファラル採用」における好事例の収集・横展開への支援
 - ・ 「シニアしごと EXPO」の開催回数およびシニア就職面接会の参加企業数の拡大
 - ・ 「プラチナ・キャリアセンター」において副業・兼業促進の実効性を担保する賛助会員企業数および人材登録の拡大に向けた周知強化（交流イベント・マッチング面談の参加数拡大への働きかけ強化等）
 - ・ 地域雇用の創出に向けた「シルバー人材センターの多様な求人開拓の強化」の連携企業数の拡大とトライアル利用促進に向けた周知強化
- 大企業等から中小企業へ、円滑なキャリアシフトへの支援
 - ・ 「東京セカンドキャリア塾」65歳以上対象コースの定員数の拡大、ならびに連携事業である「東京キャリア・トライアル65」（トライアル就業）の対象者数の拡大
 - ・ 「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）」と「東京しごとセンター（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
 - ・ 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）におけるデジタル・IT等カリキュラムの拡充

2. 女性の活躍推進

女性のキャリアアップ支援について、本年7月に当所が実施した調査では、中小企業の8割強が「必要性を感じている」が、半数近くが「十分取り組めていない」と回答しており、課題として約半数が、「育成のための仕組みやノウハウが不足」、「本人が現状以上の活躍を望まない」を挙げる。

また、2025年度末に期限を迎える、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）」については、延長とあわせ、「男女間賃金差異の公表」義務の対象企業拡大や、「女性管理職比率の開示」義務化が議論されている。数値公表だけでなく、中小企業の実態を踏まえた「育成の仕組みづくり」への支援など、真に取り組む推進に資する施策が必要である。

なお、女性労働者の半数以上が非正規雇用であることから、正社員化の取り組みも重要である。

具体的要望項目

○ 女性のキャリア形成支援の強化

- ・ 「女性デジタルカレッジ事業」、「育児等両立応援訓練」における場所や時間、開催方法等に関する利便性の向上や、段階的なキャリア形成に資する訓練の設定
- ・ 「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）
- ・ 現在議論中である女性活躍基本条例（仮称）において、中小企業の実態を十分に踏まえた検討
- ・ 「はたらく女性スクエア」による、課題を抱える働く女性へのきめ細やかな支援
- ・ 「『年収の壁』対策支援奨励金」の継続
- ・ 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
- ・ 女性特有の健康課題を踏まえたキャリア形成についての取り組みを行う企業への伴走型支援の創設、ヘルスリテラシー向上に向けた周知
- ・ 「女性向けキャリアチェンジ支援事業」、「女性ITエンジニア育成事業」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や公的職業訓練と公的職業紹介の連携によるマッチング機能の強化）

3. 仕事と家庭等の両立支援

仕事と育児の両立推進について、当所が本年7月に実施した調査では、中小企業の約8割が「必要性を感じている」が、3割超が「十分取り組めていない」としている。働く場としての魅力向上の観点からも、両立しやすい社内体制整備が求められる。

課題として、「人手が足りない」「業務が専門化・属人化し、代替できない」など、代替要員の確保が挙げられる。日頃からマルチタスク化を進めるなど、業務を補完できる体制整備が求められる。

さらに、保育や介護の受け皿の量・質の継続的な整備は不可欠であり、保育・介護にかかる人材の確保・育成の強化は喫緊の課題である。

具体的要望項目

- **両立支援に取り組む企業への支援の強化**
 - ・ 全ての従業員が育児・介護・看護・治療と仕事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）や、多様で柔軟な働き方の導入・拡充に向けた伴走型支援の新設
 - ・ 「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
 - ・ 「家庭と仕事の両立支援推進事業」における介護と仕事の両立に向けた普及啓発・情報提供の強化
 - ・ 介護と仕事の両立支援に関するきめ細かな普及啓発によるビジネスケアラーへの支援、経営者や管理職への理解促進
 - ・ 治療と仕事の両立支援が必要となった中小企業を適切に指導できるよう、相談体制の強化、ワンストップでの伴走型支援
 - ・ 育児や介護等との両立に資するテレワークの導入・運用にかかるきめ細やかな支援の充実
- **保育・介護の受け皿の量・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
 - ・ 職業能力開発センターにおける介護人材の育成強化
 - ・ 介護人材の処遇改善に資する支援の実施

4. 外国人材の活躍推進

当所が本年7月に実施した調査では、中小企業の4社に1社が外国人材を「既に受け入れている」とし、「予定」「検討中」を合わせれば、受入れに前向きな企業は半数を超え、20人以下の企業でも約4割に達する。賃金水準の相対的な低下や円安等もある中、日本が外国人材に「選ばれる国」であり続けるためには、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求められる。

また、現行の特定技能・技能実習制度では、主として受入企業に外国人材の生活支援が求められているが、今後の受入れ拡大、永住・家族帯同の増加を見据えれば、企業、自治体、教育機関、医療機関等の連携による「地域に開かれた受入れ」が不可欠である。

具体的要望項目

- **地域に開かれた外国人材の受入れ、共生社会の実現**
 - ・ 「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・自習教材の提供）

- ・ 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みへの支援
- ・ 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）、高度外国人材や特定技能外国人と中小企業のマッチング強化

5. 障害者の活躍推進

障害者の法定雇用率は今年4月に2.5%となり、2026年7月には2.7%への引上げが予定されている。達成企業割合は全国で50.1%であるが、東京都は34.4%と最低水準となっている。企業においては、法定雇用による義務ではなく、人手不足を補う戦力としての受入れを検討する視点も重要である。

中小企業が障害者の活躍推進に利用したサービス等としては、「公的機関（ハローワーク等）によるマッチング支援」、「特別支援学校等との連携（職場体験の受け入れ等）」が上位に上がる。円滑な受入れと定着には、こうした専門的な知見をもつ機関との連携は不可欠である。とりわけ「0人雇用企業」や法定雇用率引上げで新たに対象となる企業への重点的かつ効果的な働きかけが求められる。

具体的要望項目

- 「0人雇用企業」等に重点をおいた、円滑な受入れと定着への支援
 - ・ 「0人雇用企業」、今後新たに法定雇用の対象となる企業への重点的かつ効果的な支援
 - ・ 「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」におけるオンライン相談の対応等、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
 - ・ 職業能力開発センター等や都立特別支援学校等と中小企業のマッチング支援体制の強化

以上