

東京都の雇用就業施策に関する要望（概要）

～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～

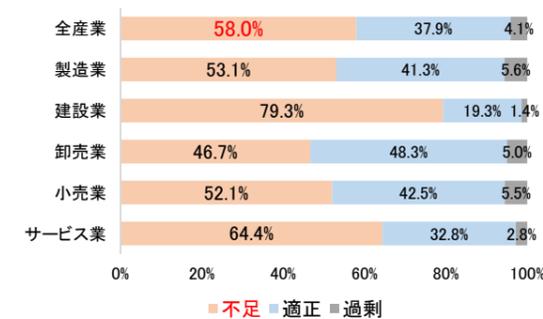
2018年7月27日
東京商工会議所

I. 現状認識

1. 深刻化する「人手不足」

- ▶ 6割もの中小企業が「人手不足」。[図表1]
- ▶ 中小企業にとって最大の経営課題になっている。

[図表1] 人員の過不足状況

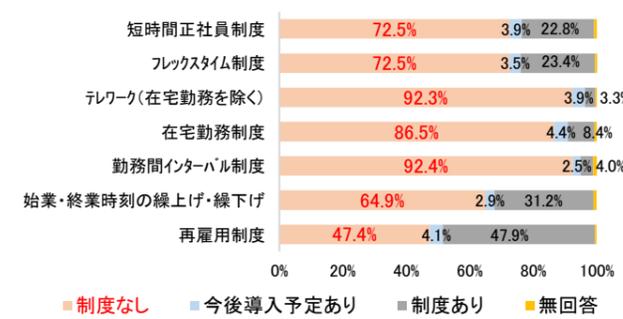


出典: 2017年 東商「中小企業の経営課題に関するアンケート」

2. 都内企業の「働き方改革」を推進していく必要性

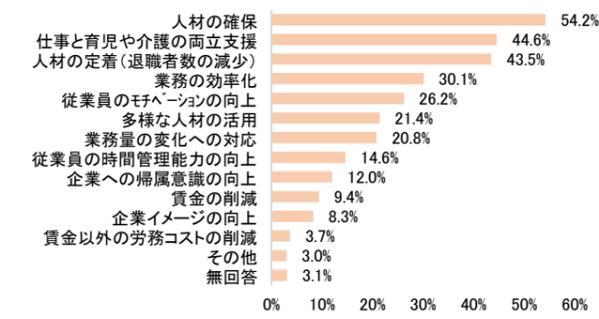
- ▶ 「働き方改革」を実行し労働生産性を高めていく必要があるが、柔軟な働き方に資する制度の導入は進んでいない。[図表2]
- ▶ 一方、制度を導入した企業は「人材の確保・定着」など多岐にわたる効果を実感。[図表3]

[図表2] 多様な働き方に資する制度の導入状況



出典: 2016年 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

[図表3] 多様な働き方に資する制度により得られた効果

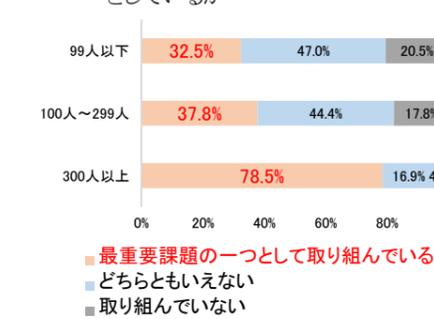


出典: 2016年 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

3. 「多様な人材の活躍」を推進していく必要性

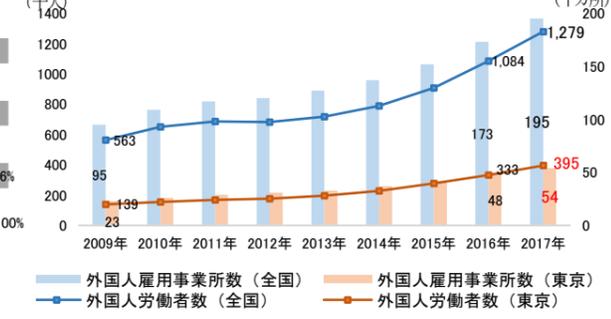
- ▶ 都内中小企業では、女性のさらなる活躍推進が期待される。[図表4]
- ▶ 外国人労働者数、外国人雇用事業所数は増加の一途。外国人材のさらなる活躍も期待される。[図表5]

[図表4] 女性の活用を最重要課題の一つとしているか



出典: 2015年 東京都「女性活躍推進に関する企業・従業員調査」

[図表5] 外国人労働者数、外国人雇用事業所数の推移

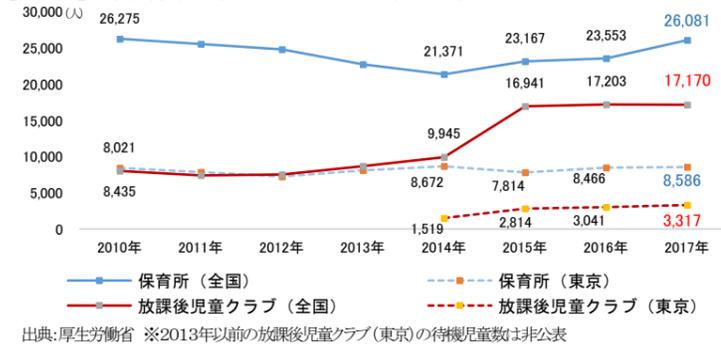


出典: 厚生労働省

4. 東京特有の課題を解決していく必要性

- ▶ 東京は保育所・放課後児童クラブともに待機児童数が全国的に突出して多く、高止まりしている。[図表6]
- ▶ 東京の労働者は全国平均に比べて長時間労働者の割合が高く、主要な国際都市と比較して通勤時間も長い。[図表7]

[図表6] 保育所、放課後児童クラブの待機児童数



出典: 厚生労働省 ※2013年以前の放課後児童クラブ(東京)の待機児童数は非公表

[図表7] 週60時間以上働く男女の割合(正社員)

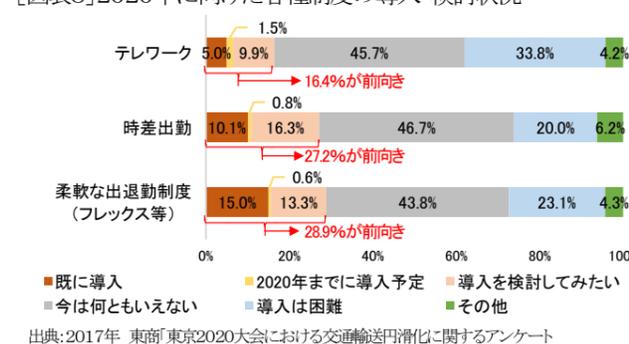


出典: 2012年 総務省「就業構造基本調査」

5. 2020年を契機として施策を推進していく必要性

- ▶ 東京2020大会の開催はテレワーク、時差出勤など一連の制度を普及・定着させていくまたとない好機。[図表8]
- ▶ 東京都は「2020年に向けた実行プラン」に基づき、目標年次、数値目標を設定し幅広い取組を推進。[図表9]

[図表8] 2020年に向けた各種制度の導入・検討状況



出典: 2017年 東商「東京2020大会における交通輸送円滑化に関するアンケート」

[図表9] 東京都が掲げている主な政策目標

政策目標	目標年次	目標値
働き方改革の推進	2020年度	働き方改革宣言企業5,000社
従業員30人以上の企業におけるテレワーク導入率	2020年度	35%(2017年度:6.8%)
都の支援により生産性向上に取り組む中小企業	2020年度	2,100件
快適通勤に向けた取組の推進	2020年度	時差Bizの定着
保育サービス利用児童数(待機児童の解消)	2019年度末	2017年度から6万人分増
学童クラブ登録児童数(待機児童の解消)	2019年度末	2014年度から1万9千人分増
女性(25～44歳)の有業率の上昇	2022年	78%(2012年:71.3%)
就学前の児童を持つ父親の家事・育児時間の増加	2024年度	3時間/日(2016年:121分/日)

出典: 東京都「2020年に向けた実行プラン」

II. 東京都がとるべき雇用就業施策の方向性

1. 現下の深刻な「人手不足」への対応

- ▶ 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。
- ▶ 東商が実施した調査で、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%)」、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。

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

- ▶ 東商は東京都と連携して都内企業の「働き方改革」を推進していくために、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。また、東京都は厚生労働省との連携をより強化していくために、「東京都雇用対策協定」を2015年に締結した。
- ▶ 首都圏の九都府市の知事および市長で構成される「九都府市首脳会議」は、「企業の働き方改革」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、東京都の施策と関係団体・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、東京都は東商や東京労働局、他の自治体とより緊密に連携していくべきである。

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

- ▶ 東京都の生産年齢人口は、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。
- ▶ 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。

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」

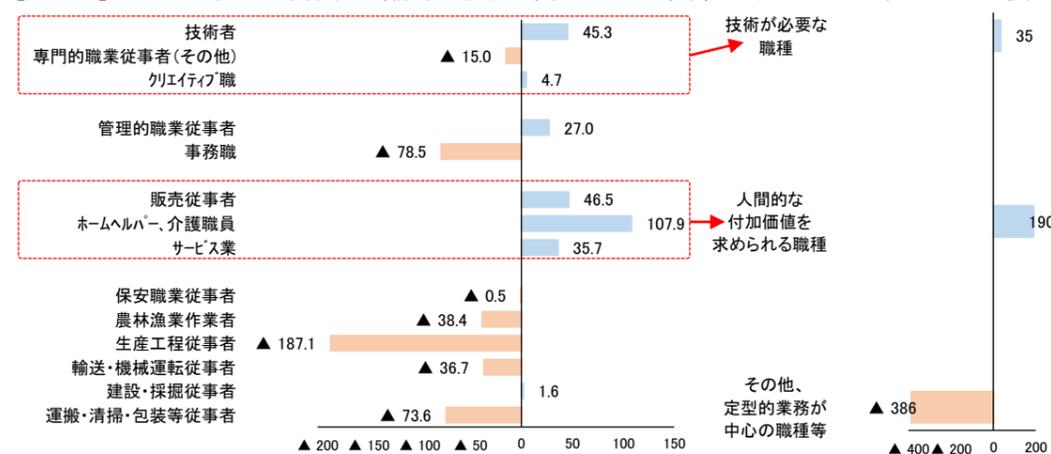
- ▶ 2年後に迫った東京2020大会の開催は、テレワーク、時差出勤など「働き方改革」に資する制度を普及・定着させていくまたとない好機である。加えて、大会の開催により高い雇用誘発効果や東京のさらなるグローバル化が期待されていることから、大会を契機に女性や高齢者、外国人材など「多様な人材の活躍」をより一層推進していくことが求められる。
- ▶ 従って、大会を契機に、都内企業の「働き方改革」と「多様な人材の活躍推進」をより進展させ、これらを雇用就業分野における大会のレガシーとしていくために、大会開催までの2年間は集中的に施策を推進していくべきである。

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

- ▶ 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が多く、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、子育てと仕事と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、保育、学童クラブともに東京都の待機児童数は47都道府県で最も多く、かつ高止まりしている。
- ▶ 従って、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。



[図表10] AIの進展等による就業者の増減(左:職種別、右:スキル別、単位:万人 ※2030年時点との比較)



出典: 厚生労働省 平成29年版「労働経済の分析」

Ⅲ. 要望項目

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

▶ 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」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。

(2) 人材育成、職業能力の開発・向上に資する支援の強化

▶ 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」は中小企業の人材育成に有効なことから、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。

(3) 都内中小企業の生産性向上に向けたIoT、AI、ロボット導入支援の強化

▶ 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する「生産性向上のためのIoT、AI、ロボット導入支援事業」は、中小企業の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。
▶ 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

【東京都の政策目標：働き方改革宣言企業5,000社・2020年度】

▶ 「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。

② 宣言企業に対する奨励金の予算確保

▶ 「働き方改革宣言奨励金」は宣言企業数をさらに拡大させ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。

③ 中小企業の好事例の発信

④ 生産性向上支援コンサルティングの利用促進

(2) テレワークの普及促進

【東京都の政策目標：従業員30人以上の企業におけるテレワーク導入率35%・2020年度】

▶ 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、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。



東商の「働き方改革宣言書」手交式



東京テレワーク推進センター視察会

(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

▶ 東商はもとより、東京労働局、東京働き方改革推進支援センター等と緊密に連携し、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望されたい。

② 長時間労働の是正に向けた機運の醸成

▶ 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たい。

(4) 時差B i zの定着

▶ 「働き方改革宣言企業」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大会では多くのボランティアの活躍が期待されている。「ボランティア休暇制度整備事業」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。

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

▶ 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おり、幅広く周知し利用を促進していくことが期待される。

② 男性の育児休業取得の促進

③ 男性の家事・育児への参画促進

④ 「介護離職ゼロ」に向けた取組の推進

(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

▶ 東京都が実施している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幅広く若者や企業に周知し利用を促進していくことが期待される。

(4) 外国人材のさらなる受け入れに向けた施策の強化

▶ 日商が実施した調査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高く高まっている。
▶ 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、都内ともに右肩がりの状況が続いている。
▶ 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っているが、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

【東京都の政策目標：保育の待機児童解消・2019年度末】

▶ 東京都は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」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」を公表した。
▶ 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、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

③ 企業主導型保育施設の設置支援の強化

▶ 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れたい。



企業主導型保育施設に関する説明会

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

(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

【東京都の政策目標：学童クラブの待機児童解消・2019年度末】

▶ 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、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

5. 将来展望を踏まえた効果的な雇用就業施策の展開

▶ 東京都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等を考慮し、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。