

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～

2019年7月11日
東京商工会議所

【Ⅰ. 現状認識】

【Ⅱ. 東京都がとるべき雇用就業政策の方向性】

1. 現下の深刻な人手不足への対応
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」
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
4. 東京都中小企業振興ビジョンに基づく施策の展開
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

【Ⅲ. 要望事項】

1. 人材の確保・育成、労働生産性の向上等に資する支援の強化

- (1) 人材確保支援の強化
- (2) 人材育成、職業能力の開発・向上に資する支援の強化
- (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
- (4) ハラスメントの防止に向けた取組の推進

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
- (2) テレワークの普及促進
- (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
- (4) 時差Bizの定着

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
- (2) 高齢者・シニア人材の活躍推進に向けた施策の強化
- (3) 若年者の活躍推進に向けた施策の強化
- (4) 外国人材の更なる受入れに向けた施策の強化

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
- (2) 学童クラブの待機児童解消に向けた取組の推進

5. 将来展望を踏まえた効果的な雇用就業施策の展開

I. 現状認識

1. 深刻化する「人手不足」

- 日商・東商の調査で「人手不足」と回答した企業の割合は調査開始以来、一貫して増加し、66.4%に達している。[図表1]
- また、「人手不足感が増す」と回答した企業は5割強を占めるなど、人手不足は深刻さを増すと予想される。

2. 都内企業の「働き方改革」を推進していく必要性

- 4月から順次施行されている「働き方改革関連法」の認知度は向上しているが、特に同一労働同一賃金の準備状況に課題がある。

3. 「多様な人材の活躍」を推進していく必要性

- 人手不足を背景に女性や高齢者等の一層の活躍推進が期待される。
- 外国人労働者数、外国人雇用事業者数は増加の一途。外国人材の一層の活躍促進も期待される。[図表2]

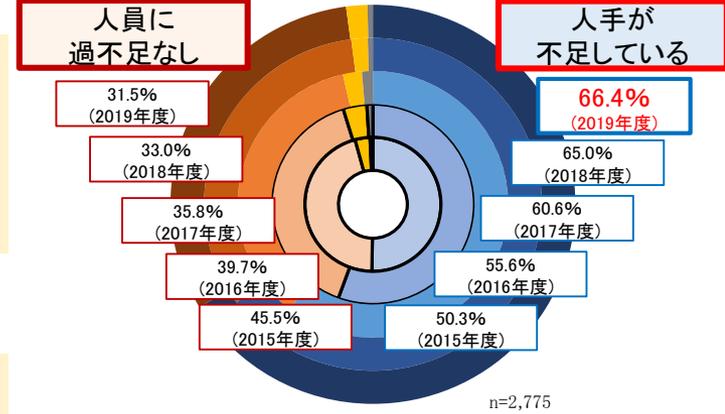
4. 東京特有の課題を解決していく必要性

- 東京都の待機児童数は減少したが、未だに全国的に突出して多い。
- 東京の長時間労働者の割合は全国平均と比較し高く、通勤時間も主要な国際都市と比較して長い。

5. 東京2020大会を契機に施策を推進していく必要性

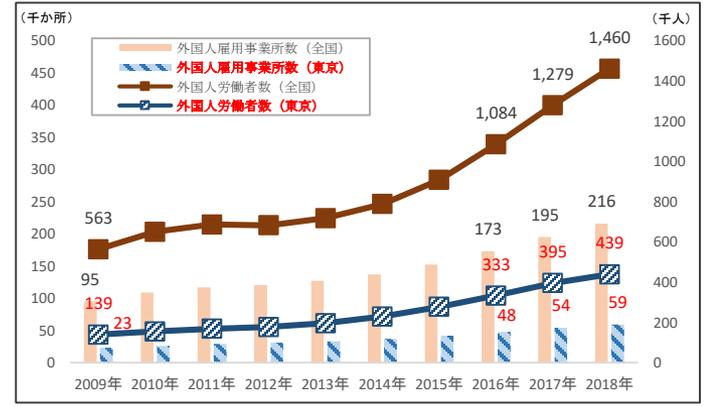
- 東京2020大会はテレワークなど「働き方改革」の機運醸成に向けたまたとない好機。
- 東京都は2020年に向けた実行プランに基づき、目標年次、数値目標を設定し幅広い取組を推進。[図表3]

[図表1] 人員の過不足状況(内側2015年度～外側2019年度)



出典：日商・東商「人手不足等への対応に関する調査」

[図表2] 外国人労働者数、外国人雇用事業者数の推移



出典：厚生労働省

[図表3] 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6,000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%(2018年度:19.2%)
都の支援による生産性向上取組(※)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	80%(2012年:71.3%)

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

- 人手不足は今後更に深刻さを増していくと予測され、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。「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」

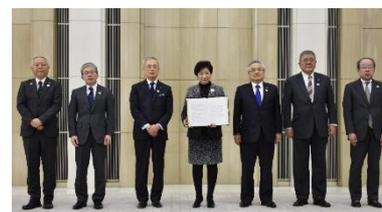
- 東京2020大会の開催は、テレワーク、時差出勤など「働き方改革」に資する一連の制度を普及・定着させていくまたとない好機である。加えて、大会開催により高い雇用誘発効果や更なるグローバル化が期待されていることから、「多様な人材の活躍」をより一層推進していくことが求められる。大会を契機に都内企業の「働き方改革」と「多様な人材の活躍」をより進展させ、雇用就業分野における大会のレガシーとしていくために、大会開催までの間は集中的に施策を推進していくべきである。
- さらに、東京都が推進している「スムーズビズ」についても社会に定着するよう、関係団体と連携し鋭意推進していくことが求められる。

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、「TOKYO働き方改革宣言企業制度」について一昨年度に第一号宣言企業となった他、同年に「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。更に、本年4月には厚生労働省と同様の連携協定を締結した。
- 「働き方改革」や「多様な人材の活躍推進」に対する機運を更に高め、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などの関係団体や関係機関、他の自治体とより緊密に連携していくべきである。



▲東商と東京都との協定締結式



▲「新しい東京」実現会議



▲東商と東京都との協定書

Ⅱ. 東京都がとるべき雇用就業施策の方向性

4. 東京都中小企業振興ビジョンに基づく施策の展開

- 東京都は、本年1月に「東京都中小企業振興ビジョン」を策定し、その実現に向けた5つの戦略、当面の政策展開を明らかにした。
- そのうち、雇用就業関連では、目指すべき姿として「多様な人材が中小企業で活躍」が、その実現に向けた戦略には「人材力の強化と働き方改革の推進」が掲げられ、更にこれらの実現に向けた施策の方向性には「①中小企業の成長を支える人材の確保と育成の強化」、「②中小企業における中核人材の育成促進」、「③多様な働き方を実現する職場環境の整備」が、また施策を加速させるための数値目標として「都内企業(従業員30人以上)のテレワーク導入率70%」が示されている。
- 都内企業数の99%、同従業者数の約6割を占める中小企業は「働き方改革」を通じて人材の確保・定着を図り、労働生産性を高めていくことが求められていることから、東京都は本ビジョンに基づき施策を着実且つ効果的に実施していくことが望まれる。

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

- 東京都における生産年齢人口は、2015年の893万人から2025年の935万人まで増えた後は、2040年に847万人、2060年に703万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、更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. 個別要望事項(概要)

1. 人材の確保・育成、労働生産性の向上等に資する支援の強化

(1) 人材確保支援の強化

- ▶ 「中小企業採用力向上支援事業」や「人材戦略マネジメント支援事業」は中小企業の中長期的な人材戦略の構築等に有効なことから、幅広く周知し、利用を促進すること。また、好事例を発掘・周知することに加え、利用者の意見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。

(2) 人材育成、職業能力の開発・向上に資する支援の強化

- ▶ 「東京都生産性革新スクール」や、「キャリアアップ講習」は、中小企業の人材育成や能力開発に有効なことから、利用促進に加え、研修会等を増やしていくことも望まれる。



(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

- ▶ 「生産性向上のためのIoT、AI、ロボットの導入支援事業」はIoTやAI、RPA等の導入を検討している中小企業にとって有効であることから、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、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。

(4) ハラスメントの防止に向けた取組の推進

- ▶ セクハラやいわゆるマタハラの防止措置を講じることは法により事業者には義務付けられている。また、パワハラに関しては法改正により事業者に対して防止のための相談体制の整備など雇用管理上の措置が義務付けられることになった。
- ▶ こうした中、東京都は「ハラスメント防止ハンドブック」の公表やセミナーなどを実施しているが、こうした取組を一層強化されたい。
- ▶ 特にパワハラに関しては、ハラスメントかどうかの判断や、適正な処罰・対処の目安に関する判断に困っているとの「生の声」が多いことから、こうした点に留意して取組を推進されたい。

Ⅲ. 個別要望事項(概要)

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制度の更なる周知など、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6,000社・2020年度】

- ▶ 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「TOKYO働き方改革宣言企業制度」は、宣言企業数が順調に増加していることから、目標達成はもとより宣言企業の更なる増加に向け、周知を強化するほか、宣言企業のフォローアップにも取り組まれない。



▲「働き方改革宣言書」手交式

②宣言企業に対する奨励金の利用促進

- ▶ 本奨励金は宣言企業数を拡大していく上で重要であることから、「TOKYO働き方改革宣言企業制度」と一体で周知し、利用を促進していくことが求められる。

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名以上の企業におけるテレワーク導入率70%・概ね10年後】

- ▶ 東京テレワーク推進センターの更なる周知及び同センターでの相談や情報提供に加え、新規事業「テレワーク導入促進整備補助事業」など一連の事業を強力に周知し、利用を促進されたい。



▲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

②大企業の働き方改革による中小企業へのしわ寄せ防止

(4)時差Bizの定着

- ▶ 「時差Biz」の参加企業数は1千社を超えたが、「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更に機運を高めていくことが望まれる。



▲スムーズBiz キックオフイベント

Ⅲ. 個別要望事項(概要)

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「女性の活躍推進加速化事業」を実施しているが、改正女性活躍推進法により、新たに101人以上300人以下の企業では行動計画の策定が義務付けられることから、周知の強化と利用促進とともに、事業規模や予算を更に拡充していくことが求められる。
- ▶ 加えて、出産や育児を機に退職し再度働くことを希望する女性への職業訓練や、新規事業「レディGO! ワクワク塾」など、女性の活躍推進に向けた一連の施策を鋭意実施されたい。

② 男性の育児休暇取得の促進

③ 「介護離職ゼロ」に向けた取組の促進



(2) 高齢者・シニア人材の活躍推進に向けた施策の強化

- ▶ 東京ごとセンターが実施している高齢者向けの職業訓練や、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高齢者・シニア人材の活躍を推進していくとともに、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

- ▶ 東京都が既に実施している若者インターンシップ支援事業などを若者や企業に幅広く周知していくことが期待される。
- ▶ 民間事業者等の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) 外国人材の更なる受入れに向けた施策の強化

① 特定技能の在留資格に係る新たな制度の幅広い周知

② 新たな制度にも対応した相談機能の拡充

③ 受入れ企業と外国人材とのマッチング機能の拡充

- ▶ 東京都は「中小企業の外国人材受入支援事業」の中で「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」として、合同会社説明会や外国人材と都内中小企業のインターンシップマッチング、都内企業と海外グローバル人材の交流会を実施しているが、幅広く周知し利用を更に促進していくことはもとより、より多くの企業が本事業を利用できるよう、質・量ともに事業を拡充されたい。

④ 外国人材向け支援の拡充

Ⅲ. 個別要望事項(概要)

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】

- 東京都の待機児童数は全国で最も多い5,414人となっている。東京都が目標とする2017年度からの3年間の保育サービス利用児童数6万人分増と待機児童の解消を今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、好事例を説明会等を通じて幅広く周知することに加え、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。

(2) 学童クラブの待機児童解消に向けた取組の推進

【東京都の政策目標: 学童クラブの待機児童解消・2019年度末】

- 「子どもの居場所創設事業」や、「都型学童クラブ事業」により、東京都が目標としている学童クラブ登録児童数1万9千人分増と待機児童の解消を目標年次である今年度末までに実現されたい。
- 全国では18時半を超えて開所しているクラブが全体の55%を占めているが、女性の活躍を推進するためにも開所時間の延長に向けて取り組んでいく必要がある。

5. 将来展望を踏まえた効果的な雇用就業施策の展開

- 東京都は多様な施策を展開しているが、中長期政策や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、「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1月に策定された「東京都中小企業振興ビジョン」を踏まえた上で、2020年、更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。