

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

わが国における人手不足は年々深刻化している。日本・東京商工会議所が本年3月から4月にかけて実施した調査で「人手不足」と回答した企業の割合は調査開始以来、一貫して増加し実に66.4%に達している。また、「今後、人手不足感が増す」と回答した企業が5割強を占めたことから、人手不足は更に深刻さを増していくと予想される。

こうした中、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。しかし、「働き方改革関連法」が本年4月から順次施行されている中で、上記調査では中小企業における法の認知度は向上しつつあるが、特に同一労働同一賃金の準備状況に課題があることから、中小企業の取組を更に後押ししていくことが不可欠である。

加えて、人手不足を背景に女性や高齢者等の更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、出産・育児や介護との両立策や、企業と高齢者とのマッチング策を今まで以上に推進していく必要がある。

外国人材に関しては、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、企業の期待と関心がこれまでに高く高まっている。中小企業をはじめ深刻化する人手不足に対応するために、特定技能の在留資格に係る新たな制度が創設されたが、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より一層加速していく必要がある。

一方、女性の活躍推進や労働生産性向上の観点から、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。

こうした中、東京2020大会の開催がいよいよ1年後に迫っている。同大会の開催はその後のレガシー形成も見据え、「働き方改革」に資する機運をより一層盛り上げていくまたとない好機である。また、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、更には育児・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要望を下記により申し上げる。

なお、東京商工会議所は一昨年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。

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無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。更に前述の通り、人手不足は今後更に深刻さを増していくと予想され、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。

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」

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、日本商工会議所が昨年実施した調査でも、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、東京商工会議所が実施した調査で東京2020大会を契機に企業として取り組んでみたいことを尋ねたところ、「働き方改革」が33.7%で最も多かったことから、いよいよ1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更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、大会開催までの間はあらゆる資源を総動員し集中的に施策を推進していくべきである。

更に、東京都は全ての人々がいきいきと働き、活躍できる社会の実現に向け、東京2020大会の交通混雑緩和に向けた交通需要マネジメント(TDM)やテレワーク、時差Bizなどの取組を「スムーズビズ」と総称して一体的に推進しており、この取組により大会期間中の混雑緩和はもとより、新しいワークスタイルや企業活動の東京モデルの確立を目指している。本年5月にはキックオフイベントを開催したが、この「スムーズビズ」についても大会のレガシーとして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

東京商工会議所は、東京都が2016年から実施している「TOKYO働き方改革宣言企業制度」について一昨年度の第一号宣言企業となった。加えて、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、宣言書の手交式を実施し、同制度の意義や効果を広く情報発信した。

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一昨年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。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。

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具体的な取組を連携して実施している。この他、東京2020大会に向けて社会全体で「働き方」を変える取組を加速していくために、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」を本年2月に実施したことに加え、「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。

更に、首都圏の九都県市の知事及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」、「外国人材の受入れ・共生に向けた環境整備」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」に対する機運を更に高め、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、更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. 東京都中小企業振興ビジョンに基づく施策の展開

経済のグローバル化やICT技術等の進展などにより産業構造が大きな転換点を迎えるとともに、人口減少による深刻な人手不足等、社会経済の基盤に影響を及ぼすような状況が生じることが予想されている。こうした中、中小企業が時代の変化に的確に対応し、将来にわたり東京の持続的な成長の担い手になるべく、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、中小企業の10年後の目指すべき姿と、その実現に向けた5つの戦略、当面の施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、その実現に向けた施策の方向性には「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戦略には「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。

前述の通り、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く施策を着実且つ効果的に実施し

ていくことが望まれる。

なお、本ビジョンの実現に向け、施策の認知度向上に向けた取組を強化することや、各施策の実施状況についてしっかりと効果検証するなどP D C Aを徹底することが重要である。更には施策を利用する際の手続きの簡素化や電子申請の推進等により事業者の負担軽減を図っていくことも肝要である。

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

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。

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、更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で、生産性の向上や経済の構造変革を推進していく契機にもなり得る。

また、I o TやA I、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. 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

前述の通り、人手不足は今後更に深刻さを増していくと予想され、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。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「深刻な人手不足の中で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。更に、日本・東京商工会議所が実施した調査で「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(44.6%)」、「入社した人材がミスマッチを感じて退職してしまう(39.4%)」、「自社の働き方に魅力がない(34.5%)」、「自社の知名度が低い(30.0%)」、「募集のためのノウハウ不足(25.0%)」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に関するセミナーの開催、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、一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。

更に、中小企業が中期的視点で人材戦略を構築するとともに、経営戦略や組織マネジメント等の面で経営者を支えるなど中核的役割を担う人材を確保するための支援を行う「人材戦略マネジメント支援事業」について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。

また、東京商工会議所など関係団体が実施する人材確保支援事業についても、周知協力等の面で緊密に連携されたい。

(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」が中小企業には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・東京商工会議所が実施した調査で「人手不足」と回答した企業の33.7%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、人手不足が今後更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、ICT技術の活用に向けた「企業としての方針・戦略を決定する経営人材」及び「導入に向けた具体的業務を行う実務者」の育成支援を目的とした「ICT導入支援（人材育成事業）」、個別企業に対して出前で研修を実施する「講師派遣型研修」を実施している。また、都立職業能力開発センター及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、利用を更に促進していくことが期待される。

加えて、一昨年に策定され向こう5年間で計画期間としている「第10次東京都職業能力開発計画」に基づき、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など、人材育成を通じた企業の生産性向上の支援により一層取り組まされたい。

なお、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」を実施しているが、2018年度から「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」等は助成対象外となった。東京商工会議所が実施した調査で、今後重点的に育成したい階層を企業に尋ねたところ、「中堅社員(72.7%)」、「管理職候補(57.3%)」、「若手社員(53.3%)」の順になるなど、企業の多くが若手社員の戦力化・レベルアップを課題としている。従って、こうしたニーズに当該助成制度が応えられるよう改めて助成対象講座に係る運用を改善されたい。また、労働者の就業年数の伸長が予想される中、同調査によれば企業は既に管理職層に現業スキルの習得を期待していることから、今後、キャリアチェンジを迫られる中高年齢層が増加することが見込まれる。このため中高年齢層が新たな技術・スキルを身につける契機として当該助成制度を活用できるよう、例えば50歳以上の従業員を受講させた際に助成

率を引き上げる等、制度の更なる拡充が望まれる。

(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

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を向上させていくことが期待されている。

一方、東京商工会議所が2016年に実施した調査では、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、東京都及び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、無料窓口相談や普及啓発セミナー、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、更にはRPA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。

(4) ハラスメントの防止に向けた取組の推進

セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により事業主に義務付けられている。また、パワーハラスメントに関しては、労働施策総合推進法が改正され、事業主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。しかし、厚生労働省の調査によると、これらの防止に向けた取組を行っている企業の割合は、セクシャルハラスメントでは65.4%、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントでは56.8%である一方、パワーハラスメントでは52.2%にとどまっており、その割合は企業規模が小さくなるにつれて低下する。

こうした中、東京都は「職場におけるハラスメント防止ハンドブック」を策定し公表している他、法改正の動向を踏まえたセミナーを実施しているが、多くの企業でハラスメント対策が進むよう、こうした取組を一層強化されたい。また、特にパワーハラスメントに関しては、パワーハラスメントかどうかの判断（業務上の指導との線引き）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。

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

東京都が2016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2017年度末時点で2,024社と順調に増加し

ていることから、2020年度に6千社の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、更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利用促進

東京都は本制度を通じて「働き方改革」を宣言し、更に「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更に拡大していく上で重要な役割を担っていることから、「TOKYO働き方改革宣言企業制度」と一体で周知し、利用を更に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

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。

加えて、宣言企業同士の交流会はノウハウの共有に有効なことから、鋭意実施していくことが求められる。

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2018年度「男女雇用平等参画状況調査」では、都内事業所における生活（育児・介護等）と仕事の両立支援制度の導入状況について「制度あり」と回答した事業所は、「在宅勤務制度（テレワーク等）」が10.3%、「フレックスタイム制度」は22.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は44.4%にとどまっている。一方で、これらの制度は「従業員が必要だと思う両立支援制度」で上位になっていることから、多くの企業がこうした両立支援制度を導入し、労働生産性を高めていくことが期待される。

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」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、機

運を更に醸成していくことも求められる。

(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。

こうした中、東京都が2018年に実施した「多様な働き方に関する実態調査(テレワーク)」で都内企業(従業員30人以上)のテレワーク導入率は、一昨年度の6.8%から19.2%まで一気に高まった。加えて、テレワークの導入による効果に関しては、「定型的業務の生産性の向上」、「創造的業務の生産性の向上」、「育児中の従業員への対応」、「優秀な人材の雇用確保」など、多岐にわたる効果が確認されている。また、東京商工会議所が実施した調査でテレワークへの取組意向を尋ねたところ、導入済・導入の意向ありと回答した企業は一昨年度の16.4%から昨年度は21.2%へ増加した。

一方、東京都の同調査で「導入予定はない」と回答した企業は59.6%を占めており、従業員300人以上の企業では39.6%であったのに対して、従業員100~299人の企業では57.1%、従業員30~99人の企業では65.8%と規模が小さくなるにつれて割合が高まっている。更に、テレワーク自体の認知度についても規模が小さくなるにつれて認知度が低下することから、テレワークの普及促進には東京2020大会を起爆剤に中小企業における取組を強力に後押ししていくことが必要である。

東京都は「東京都中小企業振興ビジョン」の中で概ね10年程度の期間で達成すべき目標として、「都内企業(従業員30人以上)のテレワーク実施率70%」を掲げ、今年度の「テレワークなど普及推進事業」の予算は昨年度比6倍強を計上している中で、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更なる周知及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、更には機器・関連ソフト等導入費用などテレワーク環境の構築に要する費用を10割補助する新規事業「テレワーク導入促進整備補助事業(はじめてテレワーク)」など一連の事業を強力に周知し、利用を促進していくことが求められる。

(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

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・東京商工会議所が実施した調査で「人手不足」と回答した企業は、「既存の業務を効率化する(43.4%)」、「経営者や管理職が作業を補う(37.4%)」、「残業、休日出勤等で対応(35.8%)」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」が昨年6月に成立し、本年4月から順次施行されているが、日本・東京商工会議所が実施した調査で「時間外労働の上限規制」の内容・施行時期に関する認知度は約8割まで高まったが、「対応の目途が付いている」と回答した企業は約6割にとどまっている。従って、来年4月の中小企業に対する施行を控え、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、更には取引先の理解を得ることなど、中小企業における取組・準備を後押ししていく必要がある。

また、もう一つの大きな柱である「同一労働同一賃金」に関しては、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、各企業では様々な準備を計画的に進めていく必要がある中で、「対応の目途が付いている」と回答した企業は36.0%にとどまっている。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」が非常に多く聞かれている。

こうした状況を踏まえ、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。

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

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、更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更なる機運醸成に取り組まされたい。

また、「働き方改革関連法」には、事業主の責務として短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する旨の努力義務規定が盛り込まれているが、中小企業へのしわ寄せを防止するために、東京都は東京都中小企業振興公社が実施している下請相談の機能を拡充するとともに、個別の相談に対しても丁寧に対応されたい。加えて、公正取引委員会や中小企業庁、厚生労働省と相談情報を共有するなど政府とも連携し、中小企業へのしわ寄せ防止に向けた取組を進めていくことが求められる。

(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。

こうした状況を受け、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。東京商工会議所が実施した調査で時差出勤への取組意向を尋ねたところ、導入済・導入の意向ありと回答した企業は一昨年度の27.2%から昨年度は35.4%へ増加するな

ど企業の関心が高まっている中で、「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。

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更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、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更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女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、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」を昨年度から実施しているが、改正女性活躍推進法の成立により、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、周知を強化し利用を促進していくとともに、事業規模や予算を更に拡充していくことが求められる。

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。これらの事業は中小企業の女性活躍推進に資することから、幅広く周知し利用を促進していくことが期待される。

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リカレント教育に資する職業訓練や、企業への短期間のインターンシップを含めた複数回の講座を実施する新規事業「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2018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95.9%であるのに対して男性の取得率は16.6%にとどまっていることから、従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業に対して奨励金を支給する「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。

加えて、同調査で「男性の育児休業取得にあたっての課題」として「前例（モデル）がない」が事業所、従業員ともに約4割挙げられていることから、様々な機会を通じてモデルとなる好事例を発信していくことも重要である。

③「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、更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。

東京都は育児・介護や病気治療と仕事の両立等を支援する取組を行った企業に対して奨励金を支給する新規事業「働きやすい職場環境づくり推進事業」や、介護と仕事の両立事例の発表や介護と仕事の両立応援デスクによる無料相談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」等を実施しているが、「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、政府と連携し、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2018年には10.6%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・東京商工会議所が実施した調査で、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（63.3%）」、「若い年齢層の採用の障害になる（44.9%）」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65歳以上のシニア対象職場体験事業や高齢者向けの職業訓練、更には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、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「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、就職後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・東京商工会議所が実施した調査で「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（63.0%）」「新規学卒者（高卒、47.2%）」「新規学卒者（大学卒・院卒、37.1%）」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会・体験型しごと説明会など採用・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が工業系高校・高等専門学校の生徒・学生を対象に実施している「東京都ものづくり中小企業魅力体験受入支援事業」、経営・事業戦略や組織マネジメントなどの面で経営者を支える人材（経営人材）や近い将来経営者を支える次世代リーダーの育成を支援する「経営人材育成による企業力強化支援事業（経営人材NEXT20）」を実施しているが、こうした事業も中小企業にとって有効であることから、積極的な活用が期待される。

更に、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

日本・東京商工会議所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、昨年調査の42.7%から8.1ポイント増加し50.8%となるなど、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月末現在の外国人労働者数は全国で146万人、そのうち都内は43万9千人で、外国人労働者を雇用している事業所数は全国で21万6千カ所、そのうち都内は5万9千カ所であり、近年、全国、都内ともに右肩上がりの状況が続いている。

こうした状況を踏まえ、日本・東京商工会議所は、一昨年11月の「今後の外国人材の受入れのあり方に関する意見」を含め計5回にわたり意見書を策定してきたが、こうした活動が功を奏し、政府は深刻化する人手不足に対応するために「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」を改正し、本年4月に特定技能の在留資格に係る新たな制度が創設されるに至った。

この特定技能について、法務省が東京都の協力のもとで制度説明会を本年3月に開催したところ追加開催が実施され、日本・東京商工会議所でも本年3月に制度説明会、4月に「外国人材受入れ促進セミナー」を開催したところ、いずれも定員を

超える申し込みがあるなど、深刻な人手不足を背景に外国人材への高い期待と関心がうかがえる結果となった。

特定技能に関しては、制度概要や特定技能外国人の受入れ手続きに関する問い合わせ、また、幅広い周知を求める「生の声」が当所へ多く寄せられていることから、説明会や最新情報に関するセミナーの開催や外国人材の活躍事例等の紹介等を通じて人手不足に苦慮する中小企業に対してきめ細かく情報提供していくことが求められる。

②特定技能の在留資格に係る新たな制度にも対応した相談機能の拡充

日本・東京商工会議所が昨年実施した調査で外国人材を今後雇用する予定、雇用するか検討中と回答した企業を対象に外国人材を受入れる際の課題を尋ねたところ、33.5%の企業が「そもそも何から取り掛かってよいか分からない」を挙げている。また、これまで外国人材を受入れたことがない中小企業から、「何をどのように準備すべきか分からない」、「外国人材を受入れたいが、どこに相談すればよいか分からない」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。

こうした中、東京都は外国人材の採用や活用に関心のある企業を対象に「外国人材採用専門相談窓口」を本年4月に開設したが、幅広く周知することで利用を促進していくことが期待される。加えて、週1日の相談日を拡充することや外国人材の受入れを検討している中小企業に対する専門家派遣等を実施することを検討されたい。

③受入れ企業と外国人材とのマッチング機能の拡充

日本・東京商工会議所が実施した調査で、特定技能外国人材の受入れに関心がある企業を対象に政府が実施すべき受入れ企業向け支援策を尋ねたところ、35.5%の企業が「外国人材と企業とのマッチングに資する事業の実施（外国人材を対象とした合同会社説明会等）」を挙げている。また、特定技能の在留資格に係る新たな制度の創設を機に、人手不足に苦慮している中小企業から「特定技能外国人材を雇用したいが、出会いの場がない」、「特定技能外国人を雇用したいので、合同会社説明会等マッチングの機会を設定してほしい」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。

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

東京都はWebサイト「東京で働こう。」による情報提供、都内企業で活躍する外国人の様子や外国人を雇用した企業の事例を紹介するなど東京で働くことへの関心を高めるイベント（タイ、台湾、ベトナム、インドネシア等で開催）、日本での就職活動ノウハウの提供や面接指導等に関する就職セミナーの開催により、外国人材に対して東京で働く魅力を発信している。また、外国人材向けの支援として東京、中国、韓国、シンガポール、インドに相談デスクを設置し、日本企業で働くことに関

する個別の質問や相談に対応している。

一方、政府は特定技能の在留資格に係る新たな制度の創設を機に、外国人材の送出しが想定される9か国（ベトナム、フィリピン、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴル）を対象に在外公館のホームページのコンテンツ、パンフレット及び広報用動画を作成するなどして、送出し国の政府及び関係機関、制度利用希望者に対し、正確かつ効果的な広報を行う予定であることから、東京都においても、上記イベントや外国人材向け相談デスク等の外国人材向け支援を拡充されたい。

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、女性の更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年間で新たに約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53万5千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、昨年4月時点での全国の待機児童数は一昨年と同月時点から約6、200人減少したものの約2万に達している。そのうちの7割は都市部が占めている中で、昨年4月時点での東京都の待機児童数は一昨年と同月時点から3、172人減少したものの、全国の待機児童数の3割弱を占め47都道府県で最も多い5、414人となっている。

こうした状況を踏まえ、政府は一昨年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、一昨年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」を公表し、更に一昨年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。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年間の保育サービス利用児童数6万人分増、及び待機

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。

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。全国の待機児童数の7割を都市部が占めている中で、企業主導型保育事業は施設数、人数ベースともに都市部が多くを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、更には「地域枠」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、幅広く周知し利用を更に促進していくことが求められる。

なお、日本商工会議所が昨年実施した調査で、国の「企業主導型保育事業」に対する認知度は6.1%にとどまっていることに加え、設置済・設置予定・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2018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5.5%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、更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ない。

(2) 学童クラブの待機児童解消に向けた取組の推進

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3,821人に達している。更に、女性の就業率と保育利用率は増加傾向にあり、「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増えていくものと思われる。また、学童クラブは、保育所と比べると開所時間が短いため、子供が小学校に入学するとこれまで勤めてきた仕事をやめざるを得ない状況があることから「小1の壁」と言われている。

これらの状況を打破し、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、学童クラブの新設及び利用定員の拡大を図る区市町村に対する補助を行う「学童クラブ整備費補助」や、開所時間の延長及び職員の配置など都独自の基準を満たす民営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年間での学童クラブ登録児童数1万9千人分増、及び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。

また、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、女性の活躍推進にはこうしたクラブを増やすなど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

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」、IoTやAI、ロボット技術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近年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、中長期政策及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、「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、東京2020大会が開催される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。

以 上