

# 東京都の雇用就業施策に関する要望

2020年11月9日  
東京商工会議所

## I. 現状認識

### 【コロナ禍における、東京都による迅速な政策対応を評価】

東京都が10月に実施した中小企業景況調査では、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う事業活動等への影響について、「影響あり」と回答した企業は80.0%で、「今後影響あり」の7.8%を合わせると約9割に達している。また、「影響あり」と回答した企業のうち、前年同月比で売上が減少した企業は93.5%で、業況DIもマイナス60と、都内中小企業の景況感は新型コロナウイルスの影響により極めて厳しい状況が続いている。

東京都の雇用情勢を見てみると、4月～6月期の完全失業率は3.2%で、前期比0.6ポイント悪化し、全国の2.8%よりも高い状況にある。また、9月の東京都の有効求人倍率（就業地別・季節調整値）は0.89倍で、前月比0.02ポイント悪化し、7月から3カ月続けて1を切る状況が続くなど、予断を許さない状況である。

このように厳しい経済情勢が続いている中で、東京都は数次の補正予算を編成し、迅速に対応してきたことを評価する。特に、雇用就業面では、感染拡大防止に向けたテレワークの活用促進に係る支援について、約450億円もの補正予算を措置するなどの政策効果もあり、当所の調査で都内企業のテレワーク実施率は6月の調査時点で67.3%になり、3月調査時に比べて一気に41.3ポイントも増加した。しかし、10月の調査では、実施率が53.1%と減少に転じ、テレワークを「一時期実施していたが、現在は取りやめた」企業の割合が22.1%となった。

### 【「新しい日常」に適合した働き方の支援を】

新型コロナウイルスとの長い闘いの最中であって、感染拡大防止の徹底と経済社会活動の推進を両立させることが、大きな命題となっている。働き方に関しても、「アフターコロナ」も見据えながら、当面は「ウイズコロナ」を前提に「新しい日常」に適合した形に変えていく必要がある。東京都が実施する幅広い雇用就業施策に関しても、デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進や、時間にとらわれない柔軟な働き方の導入促進、新たな成長分野への円滑な労働移動と人材の能力開発、更には東京2020大会の成功及び次世代へのレガシーの継承を念頭に企画立案していく必要がある。

こうした現状認識に基づき、都内中小企業が「新しい日常」に適合した働き方や事業活動を円滑に実施していくために必要な施策や、従前から求められている「働き方改革の推進」、「多様な人材の活躍推進」に向けて東京都が展開すべき施策について、下記により要望を申しあげる。

なお、当所は新型コロナウイルス対策について数次にわたり知事と意見交換を実施し、協働して対処してきたが、今後も東京都と緊密に連携しながら、感染拡大の防止と経済社会活動との両立に向け、全力で取り組んでいく所存である。

## Ⅱ. 「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」を踏まえた重点要望項目

### 1. テレワークの活用促進、更なる普及・定着に向けた支援の強化・拡充

東京都はコロナ禍の危機的な経済情勢の中で、感染拡大防止と経済社会活動との両立を図るために数次の補正予算を編成し、スピーディーに対応してきた。特に、テレワークの活用促進に関しては、約450億円もの補正予算を措置し、機器及びソフトウェア等の導入経費の補助や、中小企業に対してテレワークを体験できるツールを無償で貸与する事業、テレワーク時に活用できるサテライトオフィスの整備等を実施し、更にはテレワークの導入や活用に向けたセミナーや専門家派遣を行うなど、多岐にわたる支援策を講じている。

その結果、東京都が実施した調査で、6月末時点のテレワーク導入率は57.8%になり、前年同期比で一気に32.7ポイント増加した。当所が実施した調査でも、実施率は6月の調査時点で67.3%になり、3月調査時に比べて一気に41.3ポイント増加するなど、都内企業ではテレワークの導入が一気に広がった。

しかし、当所が本年10月に実施した調査で、テレワークの実施率は53.1%に減少した。また、テレワークを「一時期実施していたが、現在は取りやめた」企業の割合が22.1%で、そのうちの45.7%の企業が取りやめた理由として「生産性が下がる」と回答している。更に、当所が9月に実施した別の調査では、テレワークの課題として、「業務プロセスの見直しが不十分」や「コミュニケーションが取りづらい」、「情報セキュリティ対策が不十分」、「ネットワーク環境の整備が不十分」、「PC・スマートフォン等のIT機器が不十分」など、多岐にわたる項目が挙げられた一方で、緊急事態宣言発出後にテレワークを導入した導入歴の浅い企業では、労務管理や社員の評価、業務の洗い出しに課題を抱えていることが明らかになった。加えてテレワークに取り組んだ企業から、共働きの夫婦など複数人が自宅でテレワークする場合に、通信環境や就労スペースの確保が課題である旨の声が聞かれている。

こうした状況を踏まえ、東京都はテレワークの活用促進や更なる普及・定着に向け、導入歴が浅く上手く活用できていない中小企業に対するセミナーやコンサルティング等の支援を強化・拡充するとともに、中小企業が利用可能なサテライトオフィスの整備に引き続き取り組んでいただきたい。加えて、東京テレワーク推進センターにおいては、テレワークに関する相談、セミナー、マッチングイベント等の事業を引き続き実施するとともに、テレワークの導入・活用に課題や不安を抱える中小企業に対する効果的な情報提供に努められたい。

また、東京都はテレワークの活用促進と更なる普及・定着を通じて、ワークスタイルの変革を推進していくために、「テレワーク東京ルール」を9月に公表した。東京都はこの「テレワーク東京ルール」をもとに企業の宣言制度や表彰制度を創設し、11月の「テレワーク月間」にはイベントなど様々な取組を実施しているが、テレワークを社会に浸透させるには官民を挙げた取組が重要であることから、東京都は関係団体や関係機関と緊密に連携し、一連の取組を鋭意推進していただきたい。

## 2. 「スムーズBiz」の更なる普及・定着

東京都や政府からの呼び掛けを受け、多くの企業はテレワークとともに時差出勤にも取り組んだことにより、国土交通省の資料では、首都圏の主要駅の利用者数は4月7日の緊急事態宣言発出後、大きく減少した。しかし、宣言解除後は利用者数が緩やかに戻りつつあることから、テレワークとともに時差出勤に関しても普及・定着を図っていく必要がある。

以前から首都圏の鉄道の混雑緩和は課題であったことから、東京都は企業や鉄道事業者等と連携し、時差出勤の普及促進のための取組である「時差Biz」を実施している。テレワークや時差Biz、2020TDM推進プロジェクトといったスムーズBizの取組は感染拡大防止と経済社会活動との両立に資する重要な取組であり、スムーズBizの参加企業数は5万社を超え増加していることから、効果的な周知・啓発活動の展開により機運を高めていくことで、普及を促進し、定着を図っていくべきである。なお、企業が時差出勤やテレワークに取り組むには取引先や消費者の理解や配慮が必要になることから、東京都においてはこうした観点からも社会全体の機運醸成に努められたい。

## 3. 「失業なき労働移動」の促進に資する施策の推進

「コロナショック」は、あらゆる業種・業態の企業に甚大な影響を及ぼしたが、中小企業景況調査の結果や雇用情勢を見ると、特に小売業やサービス業での影響が深刻である。一方、今後も人手不足の状況は続くと思われることから、雇用吸収力がある産業や成長分野への「失業なき労働移動」を円滑に進めていくことが重要である。

こうした認識の下、東京都は、新型コロナウイルスの影響による失業者等を支援するため、成長産業・人手不足分野等の企業で派遣社員としてトライアル就労の機会を提供し、派遣先企業への正社員就職を支援する「雇用安定化就業支援事業」や、カウンセリング・セミナー・就職面接会を1日完結型で実施する短期集中型の就職支援プログラムである「就職1day（ワンデー）トライ」を実施しているが、失業者の早期再就職に向けて有効であることから、幅広い業種を対象に鋭意実施していただきたい。

また、都立職業能力開発センター及び校等で実施している公共職業訓練の強化・拡充はもとより、失業者の早期就職の実現を図るため民間教育機関等を活用したオンラインでの双方向型の委託訓練である「再就職促進オンライン委託訓練」や、失業した若者等に対して職業訓練と再就職支援を一体的に行う「IT人材育成支援事業」など補正予算に基づく事業に関しても積極的に実施していただきたい。また、これらの事業は今後も強化・拡充するとともに、こうした訓練等による技能習得を増進させるため、習得した技能を正しく評価する技能検定の体制を強化すべきである。

## 4. 「時間にとらわれない柔軟な働き方」の導入支援の実施

新型コロナウイルスの影響で都内企業のテレワークの導入率が一気に高まったことに伴い、労働時間を基軸とした働き方ではなく、仕事の成果やスキルに基づく人材活用や評価が注目され、効率の良い働き方に対する機運も更に高まっている。また、各企業は、感染拡大の防止と経済社会活動との両立に対応するとともに、「アフターコロナ」を見据えながら、「ウィズコロナ」を前提に「新しい日常」に適合した働き方や事業活動を円滑に実施していく必要性に迫られている。

日本・東京商工会議所が7月～8月にかけて行った調査で、「アフターコロナ」を見据えて、今後政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組を尋ねたところ、裁量労働

制やフレックスタイム制、高度プロフェッショナル制度等の「時間にとらわれない柔軟な働き方」と回答した中小企業が 35.9%で最も多かった。

新型コロナウイルスによる影響が続いている中で、「新しい日常」に適合した働き方を実践していくとともに、労働生産性も高めていくには、裁量労働制など「時間にとらわれない柔軟な働き方」の対象業務を拡大していくとともに、導入する企業を増やしていく必要がある。

一方、中小企業は人事・労務に関するノウハウやマンパワーが必ずしも十分ではないことから、「時間にとらわれない柔軟な働き方の導入に際しての要件や手続きが複雑で、自社にどの制度が合っているのか分からない」、「社内の規程類を整備する必要があるが、どのように進めればよいか分からない」、「導入後、円滑に運用していくためのノウハウがない」など、制度の導入や運用等に関する助言や指導を求める声が聞かれている。

こうした状況を踏まえ、東京都は、中小企業が「時間にとらわれない柔軟な働き方」を円滑に導入し運用できるよう、制度導入に関する要件や手続きを周知するとともに、専門家による相談指導等の支援や、中小企業における好事例の発信に取り組まれない。

また、今後、社会全体でデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進していくためには、雇用の7割を担う中小企業はハンコレスやペーパーレス、テレビ会議など、デジタル化に沿った働き方を推進していく必要があることから、中小企業のデジタル実装に関する支援策も講じられたい。

## **5. 雇用調整助成金の活用支援の継続**

全国の休業者数は4月に597万人に一気に増加した後、9月は197万人になったが、前年同期比で35万人も多く、9月の完全失業率は前月同の3.0%、有効求人倍率は前月比0.01ポイント低下の1.03倍であった。このように、雇用情勢は予断を許さない状況が続いていることから、当面は、雇用調整助成金など各種支援策を通じて、「事業の存続」と「雇用の維持」を最優先に図っていく必要がある。

雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する「雇用調整助成金」は、雇用の維持・安定はもとより、感染拡大収束後の経済の力強い回復に向け、非常に大きな役割を担っていることから、申請要件の緩和や助成率の引上げ等の特例措置が12月末まで講じられることになっている。

一方、多くの中小企業から「申請方法が複雑で分かりづらい」、「申請書の作成方法がよく分からない」といった声が未だに聞かれていることから、円滑な申請に向けて支援を継続していく必要がある。

こうした中、東京都は、雇用調整助成金の特例措置等を利用し、非常時における勤務体制づくりなど職場環境整備に取り組む中小企業等に10万円の奨励金を支給する「新型コロナウイルス感染症対策雇用環境整備促進事業」や、都内の中小企業が雇用調整助成金等を活用する際に、必要となる申請手続き等に関する基礎的な情報やノウハウをオンラインセミナー等により提供する「休業等支援助成金申請手続きサポートセミナー」、更には雇用調整助成金等を活用しようとする中小企業等に対して、社会保険労務士を無料で派遣し助言等を行う「新型コロナウイルス感染症に係る休業等支援事業(専門家派遣)」を実施しているが、一連の事業は中小企業の雇用維持に非常に有効であることから、感染拡大が収束するまでは支援を継続していただきたい。

### Ⅲ. 個別要望項目

#### 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・拡充

##### (1) 人材確保支援の強化・拡充

日本・東京商工会議所が7月から8月にかけて実施した調査では、人手不足と回答した中小企業は36.4%と、新型コロナウイルスの影響によりその割合は以前に比べて一気に低下した。しかし、世界でも例を見ない少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少を考慮すると、人手不足は構造的な問題であるため、今後もその傾向は続くと思われる。

こうした中、東京都は人材確保相談窓口の設置や企業向けセミナーの開催、専門家派遣によるコンサルティング、合同就職面接会により中小企業の人材確保を支援する「人材確保支援事業（中小企業採用力向上支援事業）」や、中小企業が中期的視点で人材戦略を構築するとともに、事業成長等において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」を実施しているが、これらの事業は中小企業の人材確保に有効であり、人手不足の解消にも資することから、関係団体や関係機関とも連携し、幅広く効果的な周知活動を展開し、利用を促進していただきたい。

更に、中小企業の人材確保に際して、企業名や事業内容の知名度が低いことがネックとなっていることから、中小企業の魅力をウェブサイトや冊子を通じて紹介する「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」に関しては、企業・求職者双方に対する周知を強化し、利用を推進されたい。

##### (2) 新卒等若年者採用支援の強化・拡充

日本・東京商工会議所が7月から8月にかけて実施した調査で、多様な人材ごとに今後3年程度にわたる採用数の見通しを尋ねたところ、若年者の採用数を増やすと回答した企業は60.2%に達し、女性（31.0%）、障害者（12.8%）、外国人（12.2%）、高齢者（9.8%）と比べても、若年者の採用意欲は非常に高い。

一方、日本商工会議所が7月に実施した調査では、新卒採用を行っている中小企業の77.5%が、新型コロナウイルスによる新卒採用への影響があったと回答している。新卒採用の意欲がある中小企業では、コロナ禍で集合型・対面式での説明会や選考が行えず、オンラインによる採用活動に取り組むことも多いが、ノウハウの不足から満足な活動が実施できていないのが現状である。

こうした中、東京しごとセンターが実施している新卒採用向け「合同企業説明会」や、同センターのスタッフが若年求職者を引率し企業の理解を一層深めるために行っている企業見学会「JOBトラベル」、採用・育成の担当者等を対象とした各種セミナー、学生の大企業志向等を一因とする求人と求職のミスマッチ解消のために大学生に「都内中小企業での就業を体験し」、「中小企業の魅力にきづく」機会を提供するインターンシップ事業である「学生インターンシップ支援事業」、更には、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「中小企業魅力体験（インターンシップ）受入支援事業」など一連の事業は、若年者の採用に有効であることから、強化・拡充していただきたい。

また、「ウィズコロナ」や「アフターコロナ」を踏まえると、オンラインによる採用活動は今後も行われていくと思われることから、セミナーや好事例の周知などノウハウが乏しい中小企業に対する支援を講じられたい。

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、事業を主催・運営している民間事業者や団体又は事業を利用する中小企業に対する助成等の措置を実施されたい。

### （３）労働生産性の向上に資する人材育成支援策の強化・拡充

今後も続いていくと思われる人手不足や、中小企業に対して４月から施行されている「時間外労働の上限規制」など働き方改革に対応していくには、従業員の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重要である。また、「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」を見据えて、業態変容や新分野進出を図る企業では、従業員が新たな知識や技術・技能を習得していくことが求められる。

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・向上及び労働生産性の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、「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れない。

なお、東京都では人材育成に取り組む中小企業に対する支援策として「中小企業職業訓練助成制度」を実施しているが、「職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要な知識を習得するもの」は対象外となっている。中小企業のニーズが高いビジネスマネー習得に関する講座はこれに該当し対象外になるが、後述の「中小企業人材オンラインスキルアップ支援事業」にはこうした制限はないことから、「中小企業職業訓練助成制度」は助成対象を拡大し、中小企業の人材育成ニーズにより一層応えていくべきである。

更に、中小企業で働く者のスキルアップを図るには、習得した技能を正しく評価する仕組みも必要である。このため、技能検定の受検希望者が確実に受検できるよう東京都職業能力開発協会が実施している技能検定の体制を強化するよう都のバックアップ体制の強化についても努められたい。

### （４）オンラインで実施される能力開発支援の強化・拡充

人材は、企業にとって最も重要な経営資源の一つであるとともに、「アフターコロナ」も見据えて企業が持続的に成長・発展していくには、人材育成や従業員の能力開発支援が従来にも増して重要になっている。また、コロナ禍においては感染拡大防止の観点から、オンラインで実施される能力開発支援が一層注目されている。

こうした中、東京都は補正予算に基づき、中小企業等が従業員に対して実施するeラーニングによる職業訓練に係る経費を助成する「中小企業人材オンラインスキルアップ支援事業」や、求職中又は非正規雇用者を対象としたeラーニングによる訓練である「オンライン

スキルアップ職業訓練」を実施しているが、これらの事業は幅広く周知し利用を促進していただきたい。また、オンラインで実施されるセミナーや講座は、効率的に知識を習得できることから、これらの事業は今後も強化・拡充していくべきである。

#### **(5) 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・拡充**

今後も続いていくと思われる人手不足や働き方改革への対応が迫られている中で、IoTやAI、ロボット等の最先端技術やデジタルツールの活用により、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。また、東京都が昨年12月に策定した「『未来の東京』戦略ビジョン」では、IoTやAI、ロボット等の最先端技術の活用を加速化することで東京の産業力を高めることを掲げている。

一方、当所が昨年の9月から10月にかけて実施した調査で、「ITツールを活用している」と回答した中小企業は55.7%にとどまり、十分に活用できていない主な要因は人材やノウハウ・知識が乏しいことであった。

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やAI、ロボットの導入支援事業」により、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、助成金等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. 都内中小企業の「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**

今後も続いていくと思われる人手不足や、中小企業に対して4月から施行されている「時間外労働の上限規制」など働き方改革への対応、更にはテレワークや時差出勤など「新しい日常」に適合した働き方の定着を図っていく際に、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」は有効な施策である。特に、2020年度までの宣言企業5,015社の9割以上は従業員数100人以下の中小企業であり、本制度は中小企業の働き方改革の推進に寄与していることから、宣言企業の更なる増加に向けて、東京都は関係団体や関係機関とも連携し、中小企業の経営者や人事労務担当者に対して効果的な周知を実施していくべきである。

加えてテレワークに取り組むと宣言した企業は2020年度までで619社、時差出勤に取り組むと宣言した企業は238社にとどまっていることから、本制度の周知にあたっては、テレワークに関する支援策やスムーズビズの周知と連携し、相乗効果を発揮していくことが望ましい。

なお、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。

## ②宣言企業に対する奨励金・助成金の利用促進

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。また、本事業の宣言企業が働き方の改善に資する制度（フレックスタイム制度、短時間勤務制度、テレワークなど）や休み方の改善に資する制度（業務繁忙に応じた休業日の設定、年次有給休暇の計画的付与制度、記念日等有給休暇制度など）を導入し、一定の利用実績がある場合に「働き方改革助成金」を支給している。

これらの奨励金・助成金は宣言企業数を更に拡大し、都内中小企業の働き方改革を推進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生産性向上支援コンサルティングの利用促進・中小企業の好事例の発信

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、業務の見える化・整理等の業務改革、デジタル化やテレワーク導入等の IT 化、多様な働き方におけるマネジメント（研修、育成、評価）や属人化を脱却するための OFFJT の実施・マニュアル整備等の人材育成・教育、更には生産管理や設備面のコンサルティングを実施する「生産性向上支援コンサルティング」を実施している。

本事業は生産性向上や働き方改革に関するノウハウが乏しい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べきである。また、「ライフ・ワーク・バランス普及促進事業」等において、コンサルティングを受けた企業の好事例を広く発信していくことも求められる。

### （２）働き方改革関連法の周知、中小企業へのしわ寄せ防止

#### 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

働き方改革関連法が昨年４月から順次施行されており、４月から中小企業に対して「時間外労働の上限規制」が施行されている。

日本・東京商工会議所が２月から３月にかけて実施した調査では、「年次有給休暇の取得義務化」や「時間外労働の上限規制」に関しては、対応の目途が付いている企業が増えている一方で、来年４月に施行される「同一労働同一賃金」に関しては、対応の目途が付いている企業が46.7%にとどまっている。また、対応に際しての課題は、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」を挙げる企業が50.1%、「増加した人件費を価格転嫁できない」が49.2%となっている。

こうした状況を踏まえ、東京都は、当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の準備が円滑に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

日本商工会議所が１月に実施した調査では、発注側企業の働き方改革に伴う「しわ寄せ」による業務負荷の増大が生じている企業は12.1%であり、具体的には、短納期発注の増加

や年末・年度末など特定時期における大量発注の増加、短納期発注等に伴う人件費等のコスト増加分の価格転嫁の拒否等が挙げられている。

大企業の働き方改革による中小企業へのしわ寄せ防止には、個別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必要であり、発注者である大企業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、しわ寄せ防止や経済・社会全体の生産性向上のために、官民を挙げて取り組んでいくことが不可欠である。

こうした認識の下、「未来を拓くパートナーシップ推進会議」では、取引先との共存共栄の取組や、「取引条件のしわ寄せ」防止を企業の代表者名で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の仕組みが創設され、現在578社が登録している。「パートナーシップ構築宣言」の仕組みは、大企業の働き方改革による中小企業へのしわ寄せ防止に極めて有効であることから、東京都においても中小企業庁等と連携し、幅広く周知するとともに、各種補助金の加点要素や、東京都の委託事業の採択条件へ追加することを検討されたい。

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。

### **3. 「多様な人材の活躍推進」に向けた施策の強化・拡充**

#### **(1) 女性の活躍推進に向けた施策**

##### **①女性の活躍推進加速化事業の幅広い周知**

人手不足等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、特に都内企業数の太宗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。

一方、日本・東京商工会議所が7月から8月にかけて実施した調査では、8割の企業が女性の活躍を推進しているものの、そのうちの約半数が「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、政府は中小企業における女性活躍の取組を推進していくために、女性活躍推進法を改正したが、その認知度は低く、名称・内容ともに知っている企業は19.5%で、事業主行動計画の策定が新たに義務付けられる101人以上300人以下の企業においても40.7%にとどまっている。

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、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」を一昨年度から実施しているが、こうした状況を踏まえ、特に、改正法の施行により事業主行動計画の策定が新たに義務付けられる101人以上300人以下の企業等を対象に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が、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、関係団体や関係機関とも連携して幅広く周知し、利用を促進していただきたい。

加えて、出産等を契機に離職した女性に対して、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「レディGO! ワクワク塾」や、女性に多様な「はたらく選択肢」を提示し自身の可能性の発見につなげるためのイベントである「女性しごと EXPO」など、女性の活躍推進に向けた一連の施策を鋭意実施していただきたい。

## 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有効である。東京都の2019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95.6%であるのに対して、男性の取得率は11.8%にとどまっていることから、従業員に一定期間の育児休業を取得させ復帰させた企業等に対して奨励金を支給する「働くパパママ育休取得応援奨励金」制度等を通じて、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、「代替要員の確保が困難」や「前例（モデル）がない」が事業所調査、従業員調査ともに多く挙げられていることから、代替要員の確保に対する支援やモデルとなる好事例の発信に取り組まれない。

## ③「介護離職ゼロ」に向けた取組の推進

急速に進む高齢化と共働き世帯の増加により、介護離職の増加が懸念されている。全国の介護・看護離職者は年間約10万人で、そのうちの約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。一方、東京の高齢者（65歳以上）数は今後、急激な増加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、最大100万円の奨励金を支給する「働きやすい職場環境づくり推進事業」や、従業員に介護休業を取得させ復帰させた企業への支援を行う「介護休業取得応援事業」、更には両立推進に資するセミナーや相談会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ただきたい。

### （2）高齢者・シニア人材の活躍推進に向けた施策

東京都の就業者のうち65歳以上の者は10.4%を占めている。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、急激な増加が見込まれており、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7月から8月にかけて実施した調査で、改正高年齢者雇用安定法により来年4月から努力義務となる「70歳までの就業機会の確保」に係る課題を尋ねたところ、「本人の体力的な面や疾病等の面で難しい（45.4%）」、「労災の増加が懸念される（31.9%）」、「若い年齢層の採用や活躍の阻害になる（29.5%）」など、多岐にわたっている。

こうした状況を踏まえ、東京都は、「東京セカンドキャリア塾」において、65歳以上の高齢者を対象に楽しみながら就業等に必要な知識を学び、受講生同士の相互交流等を通して就業意欲の向上を図る「65歳以上対象コース」や、高齢期の多様な働き方について考える一連の講座と職場体験を行い、セカンドキャリアへ一歩踏み出すためのきっかけ作りを行う「シニア予備群向けコース」、更には、就職を希望する65歳以上の高齢者を対象として、企業に短期間の派遣就業を行うことを支援し、高齢者の活躍の場を広げる「東京キャリア・トライアル65」など、高齢者・シニア人材の就業促進に向けた一連の施策を実施しているが、これらの施策は高齢者・シニア人材の活躍に向けて有効であることから、東京しごとセンターが実施している事業も含め、鋭意実施していただきたい。

### （3）若年者の活躍推進に向けた施策

9月の東京都の有効求人倍率（就業地別・季節調整値）は0.89倍で、前月比0.02ポイント悪化し、7月から3カ月続けて1を切る状況が続くなど、足下の雇用情勢は予断を許さない状況である。

一方、日本・東京商工会議所が7月から8月にかけて実施した調査で、多様な人材ごとに今後3年程度にわたる採用数の見通しを尋ねたところ、若年者の採用数を増やすと回答した企業は60.2%に達し、女性（31.0%）、障害者（12.8%）、外国人（12.2%）、高齢者（9.8%）と比べても、若年者の採用意欲は非常に高い。

こうした中、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若年者の早期離職防止のためのセミナーや社会人基礎力に関するセミナーを実施していることに加え、東京都中小企業振興公社では、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（経営人財NEXT20）」を実施しているが、こうした事業は中小企業にとって有効であることから、強化・拡充していただきたい。

また、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、更には「若者正社員チャレンジ事業」や「若年者の雇用就業支援」に係る事業に関しても、若年者の確保・定着に取り組む中小企業、活躍を望む若年者の双方にとって有効であることから、一連の事業は幅広く周知し利用を促進していただきたい。

### （4）就職氷河期世代の就職・活躍に向けた施策

1993年から2004年頃の間就職活動をしていた「就職氷河期世代」のうち、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者は少なくとも50万人、就業を希望しながら様々な事情により就職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者等は、100万人程度と見込まれている。こうした状況を踏まえ、政府は昨年6月に策定した「就職氷河期世代支援プログラム」に基づく3年間の取組により、就職氷河期世代の正規雇用者を30万人増やすことを目指している。

一方、東京都では今年度から「就職氷河期世代対策」として、就職氷河期世代などの求職者や非正規雇用者が、実際の企業現場で派遣社員として「トライアル就業」し、派遣先企業での正社員就業を目指すことを後押しする「就職氷河期世代キャリア・チャレンジ」事業や、就職氷河期世代の者を対象として採用し、定着を図るために計画的な指導育成を行った企業に対して最大90万円を助成する「就職氷河期世代雇用安定化支援助成金」制度等を実施している。

これらの施策が有効に活用され、就職氷河期世代の就労に着実に繋がっていくよう、東京都は周知等の事業運営に際して、ハローワーク等の関係機関と緊密に連携されたい。

#### (5) 外国人材の受入れに向けた施策

昨年10月末時点の外国人労働者数は全国で166万人、都内では48.5万人で、右肩上がりの状況が続いている。日本・東京商工会議所が7月から8月にかけて実施した調査では、外国人材の受入れニーズが「ある」と回答した企業は48.7%であり、昨年の調査時の50.8%とほぼ同じ割合であることから、コロナ禍においても外国人材の受入れニーズは依然として高い状況が続いている。一方、雇用や受入れ、定着に係る課題に関しては、ノウハウやマンパワーの問題など、多岐にわたる項目が挙げられている。

こうした中、東京都は、中小企業の外国人材受入支援事業を強化・拡充し、「外国人材受入れ総合サポート事業（国内）」として、外国人材と受入れ企業とのマッチングに資する合同企業説明会やインターンシップ、外国人材受入マニュアルの作成、ビジネス日本語講座及びeラーニング研修を実施している。また、「海外高度人材獲得支援事業（海外）」として、ウェブサイトによる魅力発信、人材誘致プロモーション（海外現地でのPR活動）、高度人材インターンシップ、外国人材向け相談デスクでの相談対応を実施している。加えて、本年12月に開設予定の「東京外国人材採用ナビセンター」において、相談窓口の設置やコンサルタントの派遣、各種セミナーの開催に取り組むこととしているが、これらの事業は、外国人材の受入れに興味や関心がある中小企業にとって非常に有効であることから、当所をはじめとした関係団体や関係機関と緊密に連携し、鋭意推進するとともに、利用の促進に向けて周知の強化に努められたい。

### 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

人手不足等を背景に、女性の更なる労働参画と活躍が期待されている。しかし、出産・育児を理由に離職する女性は多いことから、仕事と子育てを両立できる環境整備に向け、保育の受け皿整備は喫緊の課題である。

政府は「待機児童解消加速化プラン」に基づき、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、2017年6月に策定した「子育て安心プラン」に基づき、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とし、取組を進めてきた。

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、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せず、4月時点での全国の待機児童数は、昨年同月比で4,333人減少し、待機児童数調査開始以来最少となったものの、未だに12,439人に達している。このうち、東京都の待機児童数は2,343人で、昨年同月比で1,347人減少しているが、47都道府県の中で最も多く、全国の待機児童数の約2割を占めている。

こうした状況の中、政府は、今年度中の保育の受け皿確保を進めるとともに、女性の就業率を2025年に82%としていく政府目標に対応していくために、2024年度末までに更に14.1万人分の保育の受け皿整備が必要であることを今後の課題に位置付け、必要な受け皿

の見込み数を更に精査し、地域の特性に応じた支援や保育士確保対策も含め、来年度の予算編成過程において検討していくこととしている。

一方、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、更に2017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、これらの対策等に基づき待機児童の解消に向けた取組を推進してきた。また、昨年12月に策定した『『未来の東京』戦略ビジョン』では、2030年に向けた政策目標の一つに「保育の待機児童を解消し、継続」を掲げ、本年3月に公表した2020年度から2024年度までの5年間の計画である「東京都子供・子育て支援総合計画（第2期）」では、認可保育所や認証保育所等の保育サービスの拡充により、2022年度までに保育サービス利用児童数を昨年4月時点から42,000人増加させることを目標としている。

東京都は本計画に基づき、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、早期に都内の待機児童解消を実現していただきたい。また、働く女性のニーズが高い病児保育・病後児保育の強化・拡充や利便性向上、更には、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」や、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「共同利用情報検索」の取組についても、鋭意取り組まれない。

## (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。政府は2018年9月に公表した「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブを2021年度末までに約25万人分を整備し待機児童解消を目指し、その後も女性就業率の上昇を踏まえ2023年度末までに合計で約30万人分の受け皿を整備していくこととしている。

しかし、待機児童数は2011年以降増加傾向にあり、昨年5月時点の待機児童数は全国で18,261人、東京都はそのうちの約2割を占め、47都道府県で最も多い3,427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ていくことから、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ことが予想される。また、学童クラブは開所時間の関係で、子供が小学校に入学するとこれまで勤めてきた仕事を辞めざるを得ない状況があることから、いわゆる「小1の壁」が大きな問題となっている。

一方、東京都が本年3月に公表した2020年度から2024年度までの5年間の計画である「東京都子供・子育て支援総合計画（第2期）」では、地域の実情に応じて整備を進める区市町村を支援し、2024年度までに学童クラブの登録児童数を昨年5月時点から16,000人増加させることを目標としている。

子育て世代にとって働きやすい環境整備に向け、東京都は本計画に基づき、学童クラブの施設整備費や改修費等を補助することで学童クラブの設置促進を図る「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」など一連の施策に鋭意取り組むことで、早期に都内の待機児童解消を実現していただきたい。

## 5. その他

### (1) 副業・兼業の促進による「東京と地方が共に栄える、真の地方創生」の実現

副業・兼業の推進は所得の増加に加え、スキル・経験の獲得を通じた本業へのフィードバックや、人生 100 年時代の中で将来的に職業上別の選択肢への移行・準備も可能とするものであり、「ウイズコロナ」、「アフターコロナ」時代の働き方としても期待が高いとの認識の下、政府は7月に閣議決定した「成長戦略実行計画」に副業・兼業の環境整備を図っていく旨を盛り込んでいる。

一方、日本商工会議所が7月に実施した調査では、副業・兼業を推進・容認している中小企業は25.8%にとどまっている。また、副業・兼業を認めていない理由は、63.0%の企業が「社員の長時間労働・過重労働につながりかねないため」、52.5%の企業が「社員の総労働時間の把握・管理が困難なため」、42.1%の企業が「副業・兼業先で労働災害が起きた際に本業への支障が生じる恐れがあるため」を挙げている。

こうした中、厚生労働省は9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、「簡便な労働時間管理の方法」を提示した。これにより、本業先の使用者A及び副業・兼業先の使用者Bは、副業・兼業の開始後においては、それぞれ予め設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労働基準法を遵守することが可能となった。

一方、東京都が昨年12月に策定した「『未来の東京』戦略ビジョン」では、2030年に向けた戦略の一つに「誰もが輝く働き方実現戦略」を掲げ、戦略を推進する役割を担うプロジェクトの一つに「副業・兼業、フリーランスなどの新しい働き方を支援し、人材を確保・活用」を挙げていることから、東京都は副業・兼業の推進を希望する企業に対して、本ガイドラインを周知し、導入の促進を図っていくことが望ましい。

なお、コロナ禍で東京一極集中のリスクやコストの大きさが判明し、テレワーク等を契機に企業の地方拠点の強化や二地域居住等への関心が高まっていることから、「ウイズコロナ」、「アフターコロナ」は地方創生に改めて取り組む好機である。こうした認識の下、東京都は、関係団体や関係機関と緊密に連携し、大企業のノウハウや技術を持った人材が地方の中小企業で副業・兼業することを促進し、中小企業の人手不足の解消や経営課題の解決が図られるなど好事例を創出することで、「東京と地方が共に栄える、真の地方創生」を実現していくことが期待される。

### (2) 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、中小企業に対して2022年4月から、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。一方、日本・東京商工会議所が7月から8月にかけて実施した調査では、同法の認知度は45.3%にとどまっている。

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、同法の周知も含め取組を一層強化されたい。なお、取組を推進していく際には、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声が多いことに留意されたい。

### （３）「計画運休時の出退勤ガイドライン」の幅広い周知

東京都は、昨年台風第15号や第19号に伴う計画運休に係る混乱を踏まえ、計画運休時の出退勤のあり方について公労使で実務者会議を立ち上げ、検討を重ねてきた。検討の結果は、「計画的な出勤抑制等の実施」、「テレワーク等の活用の推進と定着」、「BCPやマニュアルの策定の推進」の3項目から成る「共同宣言」と、企業がBCPやマニュアルを作成する際に盛り込むべき内容について解説し、その作成を支援するための「計画運休時の出退勤ガイドライン」として取りまとめられ、去る6月29日に開催された「公労使による『新しい東京』実現会議」で公表された。

特に、本ガイドラインは、テレワークや時差Bizなどスムーズビズを取組を平時から推進することが重要であることや、出勤抑制を広く実施するためには下請取引等を含めた企業間の相互理解・協力が重要であることなどを基本的な考えとして、平時の取組と、タイムラインに基づく計画運休時における取組の両方を分かりやすく取りまとめている。

今後も大規模風水害の発生が予想される中で、災害時における計画運休時の取組は、新型コロナウイルスへの対応をはじめ様々な危機対応にも有効であることから、本ガイドラインは官民を挙げて幅広く周知し、定着を図っていくべきである。

### （４）「未来の東京」戦略ビジョンを踏まえた効果的な雇用就業施策の展開

日本・東京商工会議所が7月から8月にかけて実施した調査では、人手不足と回答した中小企業は36.4%と、新型コロナウイルスの影響によりその割合は以前に比べて一気に低下した。しかし、世界でも例を見ない少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少を考慮すると、人手不足は構造的な問題であるため、今後もその傾向は続くと思われる。

こうした中、人手不足の克服のみならず、多様性から生まれるイノベーションの創出に向け、女性、高齢者、外国人材、障害者など「多様な人材の活躍」が従来にも増して期待されている。また、IoTやAI、ロボット等に象徴される科学技術の発展やデジタル化の進展に加え、コロナ禍を契機に改めて「時間にとらわれない柔軟な働き方」に対する関心が高まっているなど、雇用就業を取り巻く環境は大きく変化している。

東京都はこうした環境変化も踏まえ、長期戦略の策定に向けた考え方を取りまとめた「『未来の東京』を見据えた都政の新たな展開について～構造改革を梃子として～」を8月に策定し、昨年12月に策定した「『未来の東京』戦略ビジョン」で描いた多くの事項を前倒しで実現するために、構造改革を梃子として、「新しい日常」や「サステナブル・リカバリー」といった新たな視点から戦略をバージョンアップしていく方向性を打ち出した。この方向性の中で、「取組を更に加速・定着させるべきもの」として「新しい働き方（テレワークや時差出勤の定着）」が示されている他、雇用就業分野では「第二の就職氷河期世代を生み出さないための雇用対策」や「フリーランスなど新しい雇用形態に対するセーフティネットの構築」が例示された。

東京都はこの方向性のもとで、「成長」と「成熟」が両立した持続可能な東京の実現に向け、東京の未来を切り拓く羅針盤となる長期戦略を年度内に策定することとしているが、その際には都内企業数の太宗を占める中小企業の声を十分に反映することが重要である。また、年度内に新たに策定する長期戦略に基づき、足下の雇用情勢の変化も踏まえた上で事業計画を策定し、効果的で実効性のある雇用就業施策を展開していくことが求められる。

以 上