

東京都の雇用就業施策に関する要望

2021年10月14日
東京商工会議所

I. 現状認識

【ポストコロナを見据えた東京都の雇用就業施策を】

わが国経済は、新型コロナウイルスの影響が長期化し、いまだに先行きの見通せない状況が続いている。昨年4月に緊急事態宣言が発出されて以降、数次にわたる再発出・延長を繰り返す中で、経済活動は大きく制限され、都内中小企業の経営に深刻な影響を与えている。

多くの中小企業は、公的融資や雇用調整助成金、各種給付金等の支援策を最大限に活用し、事業の継続と雇用の維持に必死に取り組んでいるが、長期にわたる経済活動の制限下において、我慢も限界との声が多く聞かれており、今後の廃業の増加、雇用情勢の悪化が強く懸念される。

他方、ワクチン接種の進展も踏まえ、政府においては日常生活の回復に向けた制限の緩和が進められている。こうした中、東京の企業・産業が、その活力を回復・強化していくためには、当面の雇用安定とともに、雇用吸収力のある産業や成長産業への円滑な労働移動を促していく政策が求められる。

また、中小企業においても、先ずは直面する危機的な状況を乗り越えることが最大の経営課題であることは言うまでもないが、従来からの人手不足や後継者難、あるいはデジタル化、生産性向上などの課題にも取り組んでいかなければならない。

ポストコロナを見据え、中小企業の成長を後押ししていくべく、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の推進による労働生産性の向上、更には、女性、高齢者、外国人材など多様な人材の活躍の推進による人手不足の解消やイノベーションの創出に重点を置いた政策が重要である。

こうした現状認識に基づき、東京都が取り組むべき雇用就業施策について、下記により要望する。なお、当所においては、東京都とより一層の連携を図り、都内中小企業の経営支援と雇用就業に関する課題の解決に全力で取り組んでいく所存である。

記

II. 重点要望項目

1. ポストコロナを見据えた円滑な労働移動の推進

東京都の本年4月～6月期平均の完全失業率は3.8%と1月～3月期平均の2.7%から1.1ポイント上昇し、8月の有効求人倍率は0.90倍と14か月連続で1倍を下回るなど、雇用情勢は予断を許さない。コロナ禍の長期化に加え、今後見込まれる雇用調整助成金をはじめとする支援策の縮減、最低賃金の引上げなどによる負担の増加から、廃業の増加や雇用情勢の悪化が懸念されている。

ワクチン接種の進展もあり、政府において日常生活の回復に向けた検討が進む中、足下の雇用維持に加え、雇用吸収力のある人手不足産業や市場の拡大による雇用の創出が期待

される成長産業に円滑な労働移動を促していく政策が求められる。

東京都は、「東京版ニューディール～TVA (Tokyo Value-up Action) 作戦」として、トライアル就労を通じた正社員化を支援する「雇用創出・安定化支援事業」や、業界団体と連携した短期講習プログラム・合同企業面接会を実施する「業界連携再就職支援事業」、東京しごとセンター、都立職業能力開発センター等による職業訓練の充実・強化などの施策を実施し、2万人を超える雇用を創出する大胆な雇用対策を展開している。介護業界やIT業界などの需要の高い業界との連携や、セミナー・講習と就職面接会を組み合わせたプログラム、トライアル就労など、実効性の高い施策について重点的に予算を措置していることを評価したい。雇用創出目標の2万人を早期に達成すべく着実に実施されたい。

なお今後、こうした一連の事業の実施にあたっては、建設業、介護業、運輸業といった慢性的な人手不足産業およびデジタル、グリーン関連など成長産業への就職に重点を置いた運営をお願いしたい。

また、求職者の職業訓練にあたっては、修了者の就職を成果目標ととらえ、訓練修了者に対し、就職説明会、面接会などのマッチング機会を積極的に提供するなど、職業訓練から就職まで一貫した支援を行われたい。なお、こうした雇用対策をより確実に成果に結びつけていくためには、ハローワークや中小企業支援団体などと相互の事業周知や情報交換を行うなど、緊密な連携を図る事が重要である。

更に、コロナ禍による影響が2年近くに及ぶ中で、企業が雇用の維持を図るにあたっては、雇用調整助成金による従業員の休職や出勤調整等の対策のみでは限界があり、従業員の就業意欲や能力開発の観点からも問題があることから、一時的に人手が過剰となっている業種から人手不足産業や成長産業への在籍型出向を官民一体となって推進していくことも重要である。

東京都においては、中小企業支援団体などの関係機関と連携を図りながら、在籍型出向に係る相談の実施や、出向受入・送出企業のマッチングに資する事業を積極的に展開いただきたい。

当所においても、「東商ジョブサイト」による求人情報の提供、第二新卒・中途・ミドル・シニア人材のマッチング、大手企業との求人情報面談会などを通じ、引き続き、企業の人材確保の支援に取り組んでいく。

[具体的要望項目]

- 「東京版ニューディール～TVA作戦」の着実な推進と雇用創出目標2万人の早期実現
- 慢性的な人手不足業種（建設、介護、運輸等）、および今後の雇用拡大が期待される成長産業（デジタル、グリーン関連等）への就職に重点を置いた能力開発・マッチング支援
- 職業訓練修了者に対する企業とのマッチング機会提供など、職業訓練から就職まで一貫した支援の実施
- 都とハローワーク、中小企業支援団体等、関係機関相互の事業周知や情報交換などの連携強化
- 在籍型出向に係る相談体制整備やマッチング事業の実施

2. 時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方の推進

(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

テレワークは、感染症対策をはじめとした危機管理に有効であるとともに、場所を選ばない柔軟な働き方として、今後の更なる普及・定着が期待される。

当所が本年8月に実施した調査では、都内中小企業のテレワーク実施率は39.9%となり、昨年6月の調査時の約7割(67.3%)から大きく低下している。同調査において、過去テレワークを実施していたが今回実施していない理由としては、「業務の生産性低下」(44.0%)が最も多く、次いで「テレワーク可能な業務がない」(41.4%)となっている。また、テレワークを継続して実施している企業の目的としては、「出勤人数の抑制」(73.6%)、「事業継続性の確保」(55.0%)など感染症対策を意識したものが多い一方、「働き方改革の推進」(30.6%)、「業務プロセスの見直し」(15.1%)などは比較的少数となっている。

こうした現状を踏まえ、ポストコロナにおいてもテレワークが普及・定着していくためには、感染症対策のみを目的としている企業の定着支援や、実施を取りやめた企業の再活用に向けた支援に重点を置いた施策が必要である。こうした企業に対し、テレワークの効果的な活用が、感染症対策のみならず経営課題の解決にプラスの効果があることを発信していくことが重要であり、働き方改革の進展による労働生産性の向上や人材の採用力・定着率の向上、経費の削減など具体的な経営への効果について、好事例を収集し、周知することが求められる。

東京都では、テレワークに関する2030年に向けた政策目標を「都内企業のテレワーク導入率80%」に上方修正し、社会全体での更なる普及・定着に向け取組を強化している。テレワークの導入・活用拡大に向けたセミナー、コンサルティング、機器及びソフトウェアの経費助成等の支援に加え、テレワークの定着に向けては、企業が独自のテレワークの運用ルールを策定し宣言する「テレワーク東京ルール」や「週3日・社員7割以上を1～3ヶ月実施」する企業を「テレワーク・マスター企業」として助成対象とするなどの取組を実施している。更に、テレワーク時に活用できるサテライトオフィスの整備への補助など、社会全体での環境整備にも取り組んでいる。

今後の施策運営にあたっては、テレワークが経営課題の解決にプラスの効果があることの理解を進めるべく、「テレワーク東京ルール」の宣言企業から先進的な事例を紹介する動画の公開、「東京テレワーク推進センター」での業種ごとのテレワーク活用事例を紹介する取組等を強化されたい。

また、テレワークの活用に関心する企業に対しては、伴走型によるきめ細かな支援として、専門コンサルタントが訪問し、課題解決などの支援を無料で行う「ワークスタイル変革コンサルティング」事業の利用促進を図るとともに、予算拡充により支援対象企業数の増加を図られたい。

当所においても、引き続きテレワークの活用に関する好事例や有効なITサービス・ツールの紹介について、専門家による経営指導、セミナー、コラムや動画による情報提供を通じて取り組んでいく。

[具体的な要望項目]

- 「テレワーク東京ルール」宣言企業による先進事例動画公開、「東京テレワーク推進センター」による業種別事例紹介など、テレワーク好事例紹介の取組強化
- 専門コンサルタントが企業を訪問し、テレワーク導入や活用拡大に関する課題解決支援を無料で行う「ワークスタイル変革コンサルティング」事業の利用促進、予算拡充による支援対象企業数拡大

(2) 「時間にとらわれない多様で柔軟な働き方」の導入支援

テレワークの取組が進んだことに伴い、労働時間ではなく、仕事の成果やスキルに基づく人材活用や評価、あるいは、「新しい日常」に適合した柔軟で効率の良い働き方に対する関心が更に高まっている。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて中小企業を対象に実施した調査では、ポストコロナを見据え、今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方や推進すべき取組を尋ねたところ、企画業務型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」と回答した企業が32.1%で最も多く、中小企業においても一定の関心・ニーズがあると考えられる。

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、「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のか分からない」、「導入後、円滑に運用していくためのノウハウがない」といった声も多く、制度の導入や運用等に関する助言や指導の取組が求められる。

東京都においては、中小企業が企画業務型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」を円滑に導入・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、TOKYO「働き方改革、ライフ・ワーク・バランス」相談窓口での相談体制の強化や、中小企業における好事例の発信に取り組まれない。

なお、東京都では、通勤混雑の緩和や東京2020大会における交通需要マネジメント、さらには感染症拡大防止策として、時差出勤の推進にも取り組んでいるが、多様な働き方の推進の観点からも、引き続き普及・定着を図ることが重要である。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も必要になるとの指摘もあることから、引き続き東京都の主導による社会全体の機運醸成に努められたい。

[具体的要望項目]

- 企画業務型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の円滑な制度導入・運用に向けた、要件・手続きの周知、TOKYO「働き方改革、ライフ・ワーク・バランス」相談窓口の体制強化、中小企業における好事例の発信
- 「時差出勤」の普及・定着に向け、社会全体の機運醸成や企業への働きかけの継続

(3) 副業・兼業の促進

副業・兼業は、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な職業の選択肢拡大にもつながるものとして推進が期待され、政府においても環境整備に取り組んでいる。

一方、日本商工会議所が本年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30.3%にとどまっており、導入を躊躇する理由として、「社員の長時間労働・過重労働につながりかねないため」(64.9%)、「社員の総労働時間の把握・管理が困難なため」(53.0%)、「副業・兼業先での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」(39.1%)などが挙げられている。副業・兼業の導入に関心を持つ企業のこうした懸念を払しょくするためには、各企業における効果的なルール作りについてきめ細かな相談指導が求められる。

東京都においては、「『未来の東京』戦略ビジョン」で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「副業・兼業、フリーランスなどの新しい働き方を支援」するとしている。副業・兼業の導入を検討する企業の取組が円滑に進むよう、厚生労働省が昨年9月に改訂した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知や相談体制の整備を図られたい。

また、コロナ禍で東京一極集中のリスクやコストの大きさが改めて認識され、企業の地方拠点の強化や二地域居住への関心が高まっている。東京都においては、都内企業に勤務する人材が地方の中小企業で副業・兼業することにより、働きがいの向上や人手不足の解消につながるなどの好事例を収集、周知することで、副業・兼業を推進していくことが期待される。

[具体的要望項目]

- 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(2020年9月改訂)の周知、ならびに各企業における効果的な副業・兼業ルール作りに向けたきめ細かな相談指導の推進
- 都内企業社員による地方・中小企業での副業・兼業推進に向けた好事例の収集・周知

3. 中小企業の生産性向上に資するデジタル人材の育成

少子化を背景とする労働力人口の減少が続く中で、中小企業が働き方改革の取組を進めながら、競争力を維持・強化していくには、デジタル技術の活用により労働生産性を高めていくことが不可欠である。特に、東京都の生産年齢人口1人当たり県内総生産の成長率(2012年~2017年の年率成長率)は0.36%と全国平均2.47%を下回り、47都道府県中最下位となっていることから、より一層の取組が求められる。

当所が昨年10月に中小企業を対象に実施した調査では、「ITを活用して社内業務を効率化している」(44.2%)、「ITを差別化や競争力強化に積極的に活用している」(6.1%)など、ITを有効に活用できている中小企業は約半数にとどまる。他方、十分に活用できていない企業の課題としては、「IT導入の旗振り役が務まるような人材がない」(33.4%)と回答する企業が最も多く、各社の業務特性を踏まえたIT導入・活用を担う人材の育成が求められる。

東京都は、「デジタル人材育成支援事業」を令和2年度補正予算で措置し、新型コロナウイルスの影響等により失業中の若者などに対し、IT関連のスキルを付与する職業訓練と再就職支援を一体的に行っている。支援対象とする400名の着実な就職支援を実現するとともに、IT人材の育成を雇用創出の重点分野ととらえ、次年度以降の予算拡充により支援規模の拡大を図られたい。

また、東京都中小企業振興公社においては、「生産性向上のためのデジタル技術活用推進事業」を実施し、窓口相談、セミナー等の情報提供や、各企業の現地調査を通じた専任アドバイザーによる支援、人材育成講座、デジタル技術活用推進助成金などの取組を実施している。こうした一貫した支援を継続するとともに、ロボットなど先端分野の内容のみならず、広く中小企業におけるITの理解深耕、導入推進に資する講座の充実を図られたい。

当所においても、「はじめてIT活用」事業において、「売上向上」や「業務効率化」「テレワーク・コミュニケーション」「サイバーセキュリティ」といった課題ごとに、関連するコンテンツ（オンラインセミナー・コラム・ITツール・補助金・支援策など）を提供するなど、経営課題の解決につながるIT活用やデジタルシフトに関する最新情報をワンストップで発信するとともに、IT人材育成に係る研修講座の実施等、引き続き、デジタル人材の育成、導入支援に努めていく。

[具体的要望項目]

- 新型コロナウイルスの影響等により失業中の若者などに対する「デジタル人材育成支援事業」における支援対象400名の着実な就職支援の実現、ならびに次年度以降の予算拡充、支援規模拡大
- 「生産性向上のためのデジタル技術活用推進事業」による窓口相談から情報提供、現地調査を通じた専任アドバイザーの支援、人材育成講座など一貫した支援の継続・強化と、中小企業におけるITの理解深耕、導入推進、システム構築の内製化（ノーコード・ローコードの活用等）に関する研修講座の実施・拡充

4. 女性の活躍推進に向けた施策の強化・拡充

(1) 都内中小企業の女性活躍推進の一層の後押し

女性の活躍推進は人手不足の解消のみならず、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・業績の向上の観点からも更なる推進が求められる。来年4月からは改正女性活躍推進法の施行に伴い、従業員数101人以上300人以下の中小企業においても、女性活躍に向けた行動計画の策定や情報公表が義務づけられることになっている。

一方、日本・東京商工会議所が本年7月から8月に中小企業を対象に行った調査では、女性活躍に取り組む企業は80.5%に達しているが、そのうちの約半数は取組に課題を抱えているとしており、その内容は、「女性の管理職・役員比率が低い」（44.7%）、「求める能力を有する女性人材を思うように採用できない」（36.0%）、「女性社員が定着しない」（31.2%）と多岐にわたる。

中小企業が女性活躍を推進するには、各企業が自社の課題を整理して、自社の業種・業態や企業文化にあった取組を検討・工夫していく必要がある。そのため、支援にあたっては、専門家のサポートを受けながら各企業が主体的に取組を検討する機会を提供していくことが求められる。

また、女性活躍の推進に向けた取組は、仕事と家庭の両立が図れる職場環境の整備や人材育成の充実などにより、女性のみならず、企業全体の人材の確保・育成・定着につながることを期待できる。こうした経営全般への具体的な効果を発信していくことが重要であ

る。

東京都においては、「『未来の東京』戦略ビジョン」において、女性活躍推進戦略を柱の一つに掲げ、女性の就業率を2030年までに65%（2020年57.1%、同年全国51.8%）とするなど具体的な目標を設定し、女性のライフステージに応じた支援や、社会的なマインドチェンジなど幅広い内容に取り組むとしている。また、「女性の活躍推進加速化事業」として、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などきめ細やかな支援を実施している。

こうした事業を通じ、中小企業が自社の行動計画を主体的に策定することは非常に有効であり、より多くの企業に支援が講じられるよう施策の周知を強化し利用を促進していくとともに、予算を更に拡充していただきたい。特に、改正法の施行を踏まえ、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人以下の企業等に対しては、重点的な支援が求められる。

当所においても、今年度より新たに「男女共同参画に関する懇談会」を設置し、企業における女性活躍推進の取組について研究、検討を行っている。今後、同懇談会の活動等を通じ、女性活躍に向けた中小企業の好事例の周知など、支援に努めていく。

[具体的要望項目]

- 「女性の活躍推進加速化事業」の予算拡充、支援対象企業数の拡大。特に、事業主行動計画策定が新たに義務付けられる従業員101人以上300人以下の企業に対する重点的支援

(2) 都内中小企業における仕事と子育ての両立支援の推進支援

子育て世代の女性の更なる労働参画を推進するためには、仕事と子育てを両立できる環境の整備が必要であり、保育所や学童クラブの受け皿整備は重要な課題である。

東京都においては、本年4月の保育所の待機児童数が969人と前年同月比で1,374人減少するなど着実に取組が進んでいる一方、学童クラブの待機児童は昨年7月時点で3,262人と前年5月に比べ165人の減少にとどまる。引き続き、施設の整備による量の確保を進めるとともに、保育人材等の確保やサービスの充実など質の確保にも取り組むことが求められる。

東京都は、「『未来の東京』戦略ビジョン」において、「保育および学童の待機児童を早期に解消し、その状態を継続」することを目標に掲げている。また、「東京都子供・子育て支援総合計画（第2期）」において、2020年度から2024年度までの受け皿整備の具体的な目標を定めている。

同計画の着実な遂行により、保育所や学童クラブの施設整備による早期の待機児童解消に加え、病児保育の強化・拡充、開所時間や職員の配置など利用者ニーズに沿ったサービスの充実等を支援することで、量と質の確保を図られたい。なお、今後の少子化の進行を見据え、中長期的な需要動向の把握・分析に基づく施設整備・運営の在り方を検討することも必要である。

[具体的要望項目]

- 保育所や学童クラブの施設整備による早期の待機児童解消に加え、病児保育の強化・拡充、開所時間や職員の配置などの利用者ニーズに沿ったサービス充実
- 少子化の進展を見据え、中長期的な需要動向の把握・分析に基づく施設整備・運営のあり方検討

(3) 男性の育児休業の取得促進支援

本年成立した改正育児介護休業法により、来年度より、男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みが創設されるとともに、事業主に対しては育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付けなどが行われる予定である。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月に中小企業を対象に行った調査では、男性の育児休業取得を促進する上での課題としては、「人員に余裕がなく、既存社員による代替が困難」(56.7%)、「専門業務や属人的な業務が多く、対応できる代替要員がない」(38.2%)、「採用難で代替要員が確保できない」(32.1%)が挙げられ、代替要員の確保が大きな課題となっている。

東京都においては、今後、法改正に伴い、社内体制の整備や就業規則の改訂など、中小企業が行うべき具体的な対応を厚生労働省と協力しながら周知していくとともに、代替要員確保に向けた人件費の助成、属人的な業務によらない業務平準化に資する個別コンサルティングの支援などを講じられたい。

当所においても法制度の内容や企業が求められる措置について、セミナー等を実施し、周知に努めていく。

[具体的要望項目]

- 改正育児介護休業法に基づく男性の育児休業取得促進の取組にあわせ、社内体制の整備や就業規則の改定など中小企業が行うべき対応についての周知
- 育児休業の取得促進に向けた代替要員の人件費助成、業務平準化に関する個別コンサルティングの実施

(4) ハラスメントの防止に向けた取組の推進

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、事業主には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が義務付けられている。加えて、労働施策総合推進法の改正により、中小企業に対して来年4月から、パワーハラスメントに関する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となっている。

パワーハラスメントに関しては多くの中小企業から、「業務上の指導とハラスメントの線引き」や「適正な処罰・対処の目安」に関する判断に困るとの声が聞かれており、判例等に基づいた、より具体的な情報提供や相談指導が求められる。

東京都においては、より多くの中小企業の取組が進むよう、法改正の動向を踏まえた実務的なセミナーの実施や「職場におけるハラスメント防止ハンドブック」などによる周知・啓発の取組を一層強化されたい。また、東京都労働相談情報センター等による個別相談に際しては、判例や事例に基づく具体的な情報提供や、個社の実情に応じたきめ細やか

な相談指導をお願いしたい。

当所においても、今後、ハラスメント防止に向けた企業の雇用管理の措置、トラブル時の対処方法などを判例や事例に基づいて具体的に取りまとめたハンドブックを作成し、周知していく予定である。

[具体的要望項目]

- 法改正を踏まえた実務的なセミナーの実施や「職場におけるハラスメント防止ハンドブック」による、ハラスメント防止に向けた周知・啓発のさらなる取組強化
- 東京都労働相談情報センター等による判例・事例に基づく情報提供、個社の実情に応じたきめ細やかな相談指導の実施

Ⅲ. 個別要望項目

1. 人材の確保、労働生産性の向上に資する人材の育成支援の強化・拡充

(1) 人材確保支援の強化・拡充

少子化により労働力人口の減少が進む中、中小企業にとって人材確保は引き続き深刻な経営課題であり、とりわけ求職者に対する認知度の向上や、企業と求職者の相互理解の促進に向けた取組に支援が求められる。加えて、コロナ禍で急速に広がった採用活動のオンライン化への対応も新たな課題となっている。

東京都においては、相談窓口の設置や合同会社説明会の実施など、幅広く中小企業の人材確保支援に取り組まれているが、こうした状況を踏まえ、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」など中小企業のPRの支援を強化・拡充するとともに、業界、職種などの分野に応じた合同会社説明会・面接会の開催やインターンシップ機会の提供など、企業・求職者のニーズにきめ細かく対応したマッチング支援を実施いただきたい。併せて、採用活動におけるオンライン化への対応についても支援されたい。

[具体的要望項目]

- 「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」など中小企業のPR支援の強化・拡充
- 業界、職種などの分野に応じた合同会社説明会・面接会の開催やインターンシップ機会の提供など、企業・求職者のニーズにきめ細かく対応したマッチング支援の実施
- 採用活動におけるオンライン化への対応支援

(2) 労働生産性の向上に資する人材育成支援の強化・拡充

中小企業が人手不足や働き方改革への対応を進めるうえでは、重点要望項目に掲げた「デジタル人材の育成」のみならず、製造や営業などの現場からバックオフィス業務まで広く従業員の能力開発を図り、生産性を高めていくことが不可欠である。

東京都中小企業振興公社、都立職業能力開発センター等が行うセミナー・研修においては、受講実績を踏まえ企業ニーズの高い講座に加え、特に業務効率化や生産工程の改善など生産性向上に資する講座を重点的に実施する運営をお願いしたい。また、マンパワーの少ない中小企業では「就業時間中の研修受講が負担である」との声が多いことから、夜間やオンラインでの講座を拡充するなど、受講しやすい講座運営の工夫をお願いしたい。更

に、意欲ある中小企業に対しては、企業の実態に即したオーダーメイドの研修機会を提供し、人材育成ニーズにより一層応えていくべきである。

[具体的要望項目]

- 東京都中小企業振興公社、都立職業能力開発センター等における業務効率化や生産工程の改善などの生産性向上に資する講座の重点的な実施
- 夜間やオンラインでの講座を拡充するなど、受講しやすい講座運営の工夫
- 企業の実態に即したオーダーメイドの研修機会の提供

2. 都内中小企業の「働き方改革」の更なる推進

働き方改革に関しては、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、同一労働同一賃金など一連の法制度が施行され、企業の取組が求められている。

しかしながら、労働時間の縮減に伴う労働生産性の向上や人材の確保に課題を抱える企業は多く、また、同一労働同一賃金に関しては、法制度の内容が分かりづらく、自社の運用に不安を感じる声もあり、日本・東京商工会議所が本年2月に実施した調査では、「対応の目途が付いている」と回答した企業は約半数の56.2%にとどまる。今後は、こうした各社の実情に応じたより具体的な運用の支援に重点を置いていくことが求められる。

東京都においては、「働き方改革促進事業」として、集中講座の実施や専門家派遣に取り組んでいるが、今後は、より各社の実情に応じた効果的な運用を支援するべく、「働き方改革促進事業」における専門家派遣の支援企業数の拡充や「TOKYO働き方改革宣言企業制度」の宣言企業の取組をフォローアップする専門家による巡回・助言などの個別支援を強化されたい。合わせて、中小企業が自社の取組を見直していく上で参考となるよう、働き方改革の先進的な事例を収集し、関係団体・機関と連携により更なる周知に取り組みたい。

[具体的要望項目]

- 「働き方改革促進事業」における専門家派遣の支援企業数の拡充
- 「TOKYO働き方改革宣言企業制度」の宣言企業の取組をフォローアップする専門家による巡回・助言など個別支援の強化
- 働き方改革の先進的な事例の収集と関係団体・機関との連携による周知

3. 「多様な人材の活躍推進」に向けた施策の強化・拡充

(1) 高齢者の活躍推進支援

東京都の高齢者人口は昨年9月の推計で311万人を超え、高齢化率は23.3%に達しており、労働力不足解消の観点からも、意欲ある高齢者に多様な就業機会を確保していくことが重要である。また、本年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会の確保措置が努力義務となるなど、企業にも高齢者の更なる活躍の環境整備に向けた取組が求められている。他方、人手不足に悩む中小企業にとっては、大企業等でキャリアを重ねた高齢者やシニア人材の活躍が大いに期待される場所である。

東京都が実施している、高齢者の就業意欲の向上を図る講座や職場体験の支援は高齢者

の活躍推進に有効であることから、継続した実施を求める。また、高齢者や大企業のシニア人材が有するノウハウやスキルを見える化し、中小企業の人手不足や経営課題の解決につなげていくことも重要であり、高齢者と中小企業とのマッチング支援を充実・強化されたい。

[具体的要望項目]

- 高齢者の就業意欲の向上を図る講座や職場体験の支援の継続
- 高齢者・シニア人材のスキル・ノウハウの見える化と中小企業のニーズ把握によるマッチング支援の充実・強化

(2) 就職氷河期世代の活躍推進支援

生産年齢人口の減少などから、正社員を希望しながら不本意に非正規社員として働いている若年者や、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者などの就職・活躍にむけた支援が求められている。

東京都はこうした就職氷河期世代の就職・活躍に向けて、就業経験の無い求職者への支援として、生活自立から就労自立までを3か月にわたり支援する「ミドル版ワークスタート支援プログラム」や、非正規雇用の長い求職者への支援として、ジョブコーディネーターによる適職探索・就活支援を行う「就活エクスプレス」、セミナーと企業実習を組み合わせたプログラムで正社員就職を目指す「若者正社員チャレンジ事業」・「ミドルチャレンジ事業」など取組を強化している。

こうした事業の成果目標の達成はもとより、就職後の定着が最も重要であることから、一連の施策による就職後のフォロー策についても検討されたい。

[具体的要望項目]

- 就職氷河期の就職・活躍支援事業における就職支援目標の達成と就職後の定着フォローの実施

(3) 外国人材の受入れに向けた支援

日本・東京商工会議所が本年7月～8月に行った調査では、「外国人材の受入れのニーズがある（既に受入れている、今後受入れる予定、検討中の合計）」と回答した中小企業は46.9%となり、コロナ禍で海外との往来が厳しく制限される中においても、依然として外国人材の活用に対する関心は高い。

東京都においては、昨年12月に「東京外国人材採用ナビセンター」を開設して、窓口相談、セミナー開催、コンサルタント派遣などに取り組んでいることに加え、本年度より「特定技能外国人雇用支援事業」を新たに開始し、在留資格「特定技能」に焦点を当て、中小企業と外国人材とのマッチングを実施するとともに、在留資格「特定技能」の取得や中小企業の受入体制整備等をトータルで支援する事業を行うなど、外国人材受入れに関する支援を強化している。

こうした外国人材受入れの支援は、人手不足に悩む中小企業に有効な支援であり、コロナ後の海外との往来再開も見据え、鋭意推進し利用促進に向けた周知の強化を図られたい。また、「特定技能外国人雇用支援事業」においては、現在対象としている飲食料品製

造、介護、外食、宿泊業界に加え、他の人手不足産業についても重点的な支援をお願いしたい。併せて、日本語教育等、外国人材受入れ後の定着や育成に向けた支援策の充実・強化も検討いただきたい。

[具体的要望項目]

- 外国人材受入れ支援に関する事業の鋭意推進と利用促進に向けた周知の強化
- 「特定技能外国人雇用支援事業」の支援対象業種の追加・拡大
- 日本語教育など、外国人材の定着・育成支援の充実・強化

(4) 障害者雇用の促進支援

都内企業の障害者雇用については、昨年6月の実雇用率は全体で2.04%と全国の都道府県で最も低く、さらに従業員規模45.5~100人未満では0.83%となっている。本年3月より障害者雇用の法定雇用率が2.3%に引上げられており、障害者雇用の促進に向けた一層の取組が求められる。

東京都においては、「東京ジョブコーチ支援事業」や「職場内障害者サポーター事業」など、障害者の定着に向けた支援を行っている。業務内容や進め方、企業内文化など各社の実情に応じた支援の実施は非常に有効である。

日本・東京商工会議所が7月~8月に中小企業を対象に行った調査では、障害者雇用への課題として、「自社の業務にあった障害者を採用できない」(36.5%)、「障害特性を踏まえた配慮など受入れのノウハウが不足」(33.2%)、「障害者が行う業務の切り出し、設定が困難」(31.4%)と回答する企業が多い。

こうしたことから、今後は特に、まだ障害者雇用に取り組んでいない企業に対し、障害者が行う業務の切り出し等の受入れに係る準備および、各社のニーズを踏まえた採用の支援等について重点的な取組が求められる。

[具体的要望項目]

- まだ障害者雇用に取り組んでいない企業に対する受入れ準備および各社のニーズを踏まえた採用の支援

以上