

挑みつづける、変わらぬ意志で。



東京都の雇用就業施策に関する要望 (概要)

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**
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**
テレワーク、企画業務型裁量労働制、フレックスタイム制、
高度プロフェッショナル制度、副業・兼業
3. **中小企業の生産性向上に資するデジタル人材の育成**
4. **女性の活躍推進に向けた施策の強化・拡充**
事業主行動計画策定、仕事と子育ての両立、育児休業取得促進、ハラスメント防止

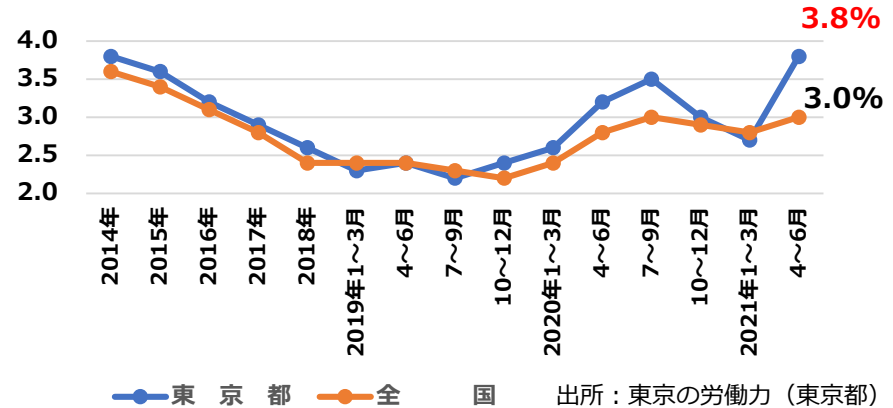
個別要望項目

1. 中小企業の人材確保、労働生産性の向上等に資する人材育成支援の強化・拡充
2. 中小企業の「働き方改革」の更なる推進
3. 「多様な人材の活躍推進」に向けた施策の強化・拡充
高齢者、就職氷河期世代、外国人材、障害者

現状と課題

- 足下の雇用安定に加え、慢性的な人手不足産業および今後の雇用拡大が期待される成長産業への円滑な労働移動を促す政策が求められる
- 当面の対応として、雇用調整助成金を活用した休職や出勤調整等の対策のみでは、従業員の就業意欲や能力開発の観点からも限界。在籍型出向（雇用シェア）の推進が重要

＜完全失業率（年平均、3ヶ月平均 東京都・全国）＞



【要望内容】

- 「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・情報交換等の連携強化
- 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

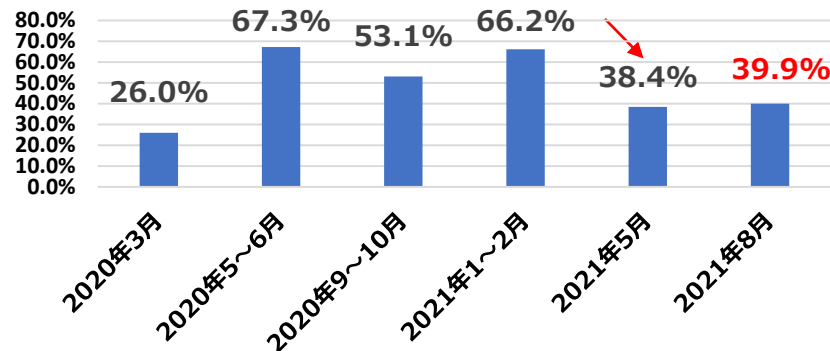
※「東京版ニューディール～TVA（Tokyo Value-up Action）作戦」：トライアル就労を通じた正社員化を支援する「雇用創出・安定化支援事業」や、業界団体と連携した職業訓練・合同会社説明会を実施する「業界連携再就職支援事業」、職業訓練の充実・強化などの施策を措置し、2万人を超える雇用を創出する雇用対策

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

現状と課題

- テレワークの普及・定着には、感染症対策のみならず企業経営に有効な取組であることを発信するとともに、企業の取組定着、再活用など、よりきめ細かな支援が必要
- 多様で柔軟な働き方の推進には、ノウハウやマンパワーが必ずしも十分でない中小企業の円滑な導入・ルール整備を後押しし、導入後の運用・管理を支援する助言・指導の仕組みが必要

<テレワーク実施率>



出所：中小企業のテレワーク実施状況に関する調査（東京商工会議所）

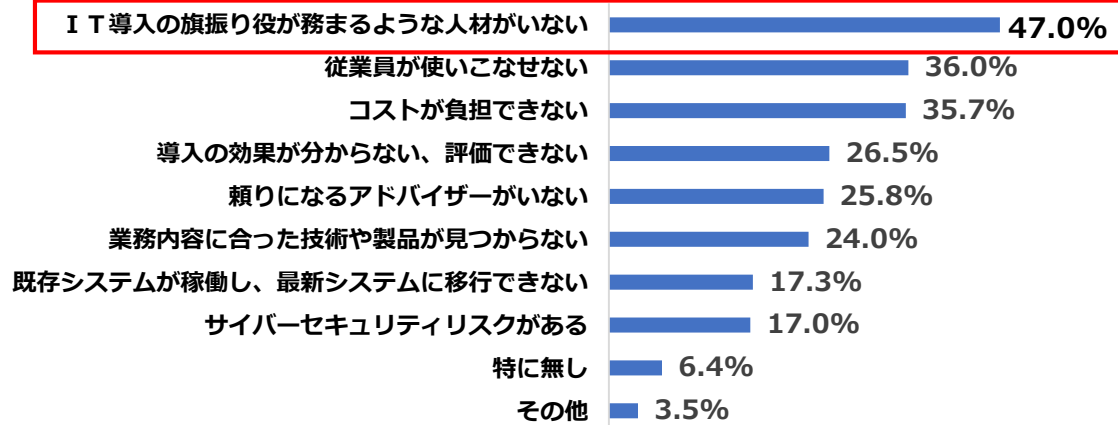
【要望内容】

- 「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**
- 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
- 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**
- 都内企業の社員による**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**

現状と課題

- 中小企業によるITを活用した生産性向上や競争力強化の取り組み推進には、各社の事業内容や業務特性を踏まえたIT導入をリードできるデジタル人材の育成が必要

< IT活用の課題（IT活用状況が「口頭連絡、電話、帳簿での業務が多い」企業） >



出所：IT活用実態調査（東京商工会議所）

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0%

【要望内容】

- 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（※1）**」の支援対象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（※2）**」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**

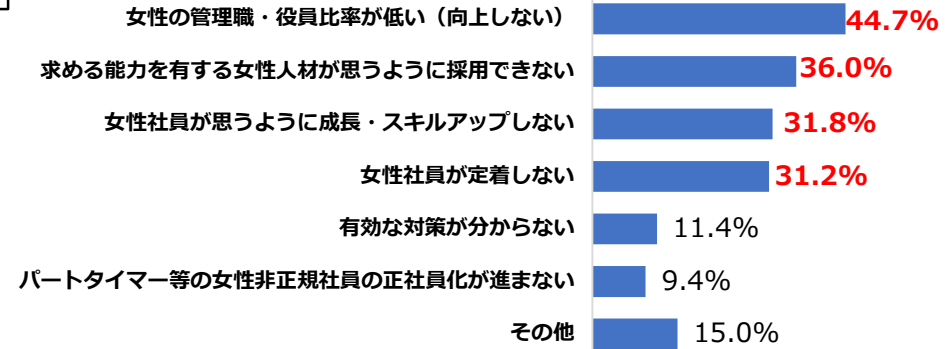
※1 デジタル人材育成支援事業：新型コロナウイルスの影響等により失業中の若者などに対する、IT関連のスキルを付与する職業訓練と再就職支援の一体的な支援

※2 生産性向上のためのデジタル技術活用推進事業：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および人材育成講座、デジタル技術活用推進助成金など、企業の課題把握、社内人材育成、機器導入助成の一貫した支援。

現状と課題

- 中小企業における女性活躍推進の課題は様々で、**各企業が自社の業種・業態や企業文化等を踏まえ、自社にあった取組を検討・工夫していく必要**
- 出産や育児を理由に離職する女性は依然として多く、**仕事と子育てを両立できる環境の整備が必要**
- 育児休業の取得促進は、**代替要員の確保が課題**
- ハラスメントの防止には**判例等に基づいた、より具体的な情報提供や相談指導が必要**

＜女性活躍推進の課題＞



出所：多様な人材の活躍に関する調査（日本・東京商工会議所）

【要望内容】

- **「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**
- 保育所や学童クラブの施設整備に加え、病児保育の強化・拡充、開所時間や職員の配置等の利用者ニーズに沿ったサービス充実等により、**早期に待機児童を解消**するとともに、中長期的な需要動向の把握・分析に基づく、**少子化の進展を見据えた施設整備・運営のあり方検討**
- 来年度からの**男性の育児休業取得促進**に向けた新たな枠組み創設にあわせ、**社内体制の整備など企業が行うべき対応の周知、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**
- **法改正を踏まえた実務的なセミナーの実施**や、**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、相談指導など、個社の実情に応じたきめ細やかな対応の実施

※女性の活躍推進加速化事業：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

1. 人材の確保、労働生産性の向上等に資する人材育成支援の強化・拡充

(1) 人材確保支援の強化・拡充

- ・ 「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 等

(2) 労働生産性の向上に資する人材育成支援策の強化・拡充

- ・ 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等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 等

2. 都内中小企業の「働き方改革」の更なる推進

- ・ 「働き方改革促進事業」における支援企業数の拡充、「T O K Y O働き方改革宣言企業制度」のフォローアップ支援の強化、働き方改革の先進的な好事例を収集と周知

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

- ・ 高齢者の就業意欲向上を図る講座等の支援実施、高齢者のノウハウ・スキル見える化と中小企業のニーズの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

- ・ 就職氷河期をはじめとする就職支援目標の達成と定着にむけたフォローの実施

(3) 外国人材の受入れに向けた支援

- ・ 「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、受入後の育成支援 等

(4) 障害者雇用の促進支援

- ・ 障害者雇用を行っていない企業に対する受入れ準備、各社のニーズを踏まえた採用支援の実施