

# 東京都の雇用就業施策に関する重点要望

2022年7月14日  
東京商工会議所

## I. 基本的な考え方

### 【中小企業の生産性向上と人材確保につながる自己変革の支援を】

中小企業の人手不足感は、コロナ禍からの経済活動の回復に伴い、再び厳しい水準に戻りつつある。加えて、ロシアのウクライナ侵攻や急速な円安の進行を背景に、資源価格をはじめとする物価の高騰が進み、企業にはコスト負担増への対応とともに、高まる賃上げ圧力への対応も求められている。

少子高齢化の進展による労働力人口の減少に歯止めがかからない中、人材獲得競争のさらなる激化が想定され、賃上げに取り組めない中小企業は、深刻な人手不足に陥り事業継続が立ち行かなくなることも危惧される。

一方、中小企業の労働分配率は約8割と高く、賃上げの原資は限られており、自発的な賃上げの実現にはデジタル活用などによる生産性向上と取引適正化を通じた付加価値の増大が不可欠である。

東京都が2022年2月に公表した「『未来の東京』戦略 version up 2022」において重点分野に掲げられるデジタルやグリーンなど新たな成長産業の発展を果たしていくためにも、都内経済を支える中小企業が、経営環境の変化に的確に対応し、生産性向上やイノベーションに挑戦していくことが求められている。

こうした観点から、中小企業の生産性向上と人材確保につながる自己変革を促すべく、①DX人材の育成、②自発的な賃上げの環境整備と多様で柔軟な働き方の推進、③女性、外国人等の多様な人材の活躍推進の3点を重点課題ととらえ、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. 中小企業の生産性向上に向けたDX人材育成支援

日本・東京商工会議所が本年2月に実施した調査では、人手不足への対策として、中小企業の約6割（60.7%）が「社員の能力開発による生産性向上」、「IT化、設備投資による業務効率化・自動化」、「業務プロセスの改善による効率化」など、生産性向上や業務効率化に取り組んでいる。

一方で、生産性向上や業務効率化に向けたデジタル化の推進、ITツールの活用については、昨年9月から10月にかけて実施した当所の調査において、7割を超える企業が「課題がある」（72.8%）と回答しており、その内容としては、「IT導入の旗振り役が務まる

ような人材がない」(40.5%)を挙げる企業が最も多く、企業内でデジタル化・IT活用をリードできる人材がないことが課題となっている。

また、生産性向上にあたっては、製造や営業などの現場業務に留まらず、総務や経理などのバックオフィス業務まで幅広く従業員の能力開発を図ることが重要となる。しかしながら、日本・東京商工会議所が本年2月に実施した調査では、従業員への研修・教育訓練の実施については、「研修・教育訓練を行う時間的余裕がない(業務多忙等)」(44.7%)、「研修・教育訓練を担当する人材の不足」(39.1%)、「管理職等の育成能力や指導意識の不足」(38.2%)など、時間・人材・ノウハウの不足を課題に挙げる中小企業が多い。

こうした中、東京都がデジタル人材育成を目的とした施策・予算の拡充を図られていることを歓迎する。離職者に対するデジタルスキルの職業訓練とキャリアカウンセリング等の再就職支援を一体的に行う「デジタル人材育成支援事業」は、中小企業のデジタル人材確保にも資するものであり、予定されている支援対象数の着実な実施を図られたい。加えて、「DX人材リスキリング支援事業」における学習計画の策定など、企業毎に異なるDXの取組レベルに合わせた丁寧な支援に取り組むとともに、研修実施に伴う負担軽減のため、中小企業のDX研修費用の一部を助成する「DXリスキリング助成金」の利用促進を図られたい。

また、職業能力開発センターや東京しごとセンターが行う公的訓練の強化も求められる。中小企業の生産性向上やDXに資する人材育成支援メニュー、求められるスキルや能力など企業のニーズや実態を踏まえた現場訓練やオーダーメイド講習の拡充を図られたい。加えて、受講利便性向上のため、講座のオンライン化、夜間・休日など柔軟な受講時間の設定とともに、利用促進に向けた周知の強化を図られたい。

当所においても、業務へのRPA導入やITツール活用に関する研修講座を実施しDX人材育成の支援に取り組んでいる他、オンライン対応講座も実施するなど受講利便性の向上を通じて、引き続き利用促進を図っていきたい。

## [具体的要望項目]

- 中小企業におけるDXの推進役となる人材の育成への支援の充実、企業毎の取組レベルに合わせた丁寧な支援の拡充
  - ・ 「デジタル人材育成支援事業」「DX人材リスキリング支援事業」の利用促進による支援対象数の着実な実施
  - ・ 「DX人材リスキリング支援事業」における学習計画の策定など、企業毎の取組レベルに合わせた丁寧な支援の拡充
  - ・ 「DXリスキリング助成金」の利用促進
- 公的職業訓練における生産性向上・DX関連の講座拡充と受講の利便性向上、周知強化
  - ・ 職業能力開発センターや東京しごとセンターにおける生産性向上やDXに資する人材育成支援メニューの充実、利用促進に向けた周知の強化
  - ・ 企業毎のニーズに応じた現場訓練・オーダーメイド講習の充実

- ・ 講座のオンライン化、柔軟な受講時間（夜間・休日）の設定など受講利便性の向上

## **2. 中小企業の人材確保につながる自発的な賃上げの環境整備、多様で柔軟な働き方の推進等**

日本・東京商工会議所が本年2月に実施した調査では、「人手が不足している」と回答した中小企業は60.7%となり、再び新型コロナ感染拡大前の厳しい水準に戻りつつある。特に、運輸業（79.4%）、建設業（75.6%）では7割を超えるなど深刻な人手不足となっている。

日本商工会議所が本年4月に実施した調査では、2021年度の採用実績について、「募集し、採用できた」とする中小企業は全体の約半数（49.7%）に止まり、そのうち4割強は「予定した人数を確保できなかった」（44.2%）と回答している。さらに、全体の約1割（9.0%）の企業は「募集したが全く採用できなかった」と回答しており、人材確保に苦しむ中小企業の厳しい実態が浮き彫りとなっている。

生産年齢人口の減少に伴い、人材獲得競争がより一層激化する中、中小企業にとって人材確保は事業継続の面からも重要かつ喫緊の課題であり、採用活動そのものへの支援とともに、中小企業が働く人や求職者にとって魅力的な職場として訴求できるよう、自ら賃上げに取り組める環境整備や、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組の推進が求められる。

### **（1）中小企業が自発的に賃上げできる環境の整備**

日本・東京商工会議所が本年2月に実施した調査では、2022年度に所定内賃金の引上げを予定している企業が半数近く（45.8%）ある中、そのうちの約7割（69.4%）は業績の改善を伴わない中での「防衛的な賃上げ」となっている。

中小企業の労働分配率は約8割と高く、賃上げ原資の確保には付加価値の拡大が不可欠であり、デジタル化や働き方改革の推進など生産性向上への取組に加え、取引適正化のさらなる推進が求められる。

東京都においては、前項で述べたDX人材育成の支援に加え、中小企業が、資源価格や原材料費の高騰を適正に価格転嫁できるよう、また、大企業における働き方改革の推進が、業務負荷や不公正な取引条件といった形で下請け企業へのしわ寄せとならないよう、行政として取引適正化に強力に取り組まれない。

具体的には、政府による「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」、「取引適正化に向けた5つの取組」とも連携し、**下請けセンター東京の機能強化による取引適正化に向けた普及啓発、不適切な取引への監視体制の強化**を図られたい。また、**東京都が実施する公共事業についても、市場価格を踏まえた適切な予定価格の設定、価格中心の入札方式だけではなく総合評価方式の導入も推進**されたい。

当所においても、パートナーシップ構築宣言を強力に推進すべく、宣言企業への登録を広く呼びかけるなどして、政府や自治体とも連携しながら適正な取引の普及に向けた働きかけを継続していく。

## [具体的要望項目]

- 中小企業の自発的な賃上げに向けた取引適正化の推進（働き方改革のしわ寄せ防止など）
  - ・ 「パートナーシップ構築宣言」等、政府との連携による取引適正化の強力な推進
  - ・ 下請けセンター東京の機能強化による不適切な取引への監視体制の強化
  - ・ コロナ禍の混乱や大企業の「働き方改革」の影響等による、業務負荷や不公正な取引条件といった下請企業へのしわ寄せの防止、監視強化
  - ・ 公共事業に関して市場価格を踏まえた適切な予定価格の設定、価格を中心とした入札方式だけではなく総合評価方式の更なる導入推進

## (2) 多様で柔軟な働き方の推進

中小企業が人材確保を図る上では、自発的な賃上げの実現とともに、働く人の意識の変化や価値観の多様化に対応し、場所や時間に囚われない多様で柔軟な働き方の導入を進め、ライフ・ワーク・バランスの充実による従業員の就労意欲の向上や業務効率化を図ることが重要である。

日本・東京商工会議所が昨年7月から8月にかけて実施した調査では、今後、政府が要件や規制を緩和すべき働き方や推進すべき取組として、中小企業のおよそ3社に1社（32.1%）が、裁量労働制やフレックスタイム制など「時間にとらわれない柔軟な働き方」を挙げている。

しかしながら、中小企業はこうした新たな制度の導入・運用に取り組むための人事・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。東京都においては、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、「生産性向上支援コンサルティング事業」や「テレワーク導入ハンズオン支援事業」における支援対象数の拡大など、各企業の実情に合わせた伴走型支援の拡充に取り組まれない。

## [具体的要望項目]

- 生産性の向上や人材確保の強化に資する多様で柔軟な働き方の推進
  - ・ 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
  - ・ 「働き方改革推進のための専門家派遣」の利用促進、予算拡充による支援対象数の拡大
  - ・ 「生産性向上支援コンサルティング事業」や「テレワーク導入ハンズオン支援事業」における支援対象数の拡大など、各企業の実情に合わせた伴走型支援の拡充

### (3) 人手不足産業や成長分野への円滑な労働移動の推進

人手不足は中小企業全体の大きな課題だが、中でも建設、運輸、介護等の分野においては、コロナ禍前より慢性的な人手不足状態にあり、また、今後の発展が期待されるデジタル、グリーン等の分野においても成長を支える人材の確保が求められる。

東京都においては、「業界連携再就職支援事業」や「業界別人材確保オーダーメイド型支援事業」など、業界との連携により求職者の能力開発から就職まで一貫した支援を実施している。業界の特性や現場のニーズ・実態を踏まえた実効性の高い支援策であり、特に人手不足産業や成長産業の各業界と連携した取組のさらなる拡充を図られたい。

#### [具体的要望項目]

- 人手不足産業（建設、運輸、介護）・成長産業（IT、グリーン関連）における業界との連携による求職者の能力開発から就職までの一貫支援
  - ・ 「業界連携再就職支援事業」におけるIT・介護コースの開催回数の拡大、グリーン関連分野のコース新設
  - ・ 「業界別人材確保オーダーメイド型支援事業」を通じた人手不足産業や成長産業への支援拡充

### 3. 多様な人材の活躍推進

女性、外国人等の多様な人材の活躍推進は、人手不足への対応のみならず、経営に多様な視点を取り入れることで、企業のイノベーションにもつながる取組である。また、多様な人材が活躍できる職場環境を整備することで、職場全体の生産性向上への効果も期待できる。

#### (1) 女性の活躍推進

本年4月から、従業員数101名以上300名以下の企業に対し、女性活躍推進法上における一般事業主行動計画の策定・公表が義務付けられ、また、本年10月からは、全ての企業に対し、出生時育児休業（産後パパ育休）の取得、育児休業の分割取得など男性も含む育児休業の取得促進が義務付けられることとなっている。

日本・東京商工会議所が昨年7月から8月にかけて実施した調査では、「女性活躍に取り組んでいる」とする中小企業は8割（80.5%）に達しているが、そのうち約半数が「取組に課題がある」と回答している。その内容は、「女性の管理職・役員比率が低い」

（44.7%）が最も多いものの、次いで「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%）、「女性社員が思うように成長・スキルアップしない」（31.8%）、「女性社員が定着しない」（31.2%）などとなっており、役員や管理職への登用の手前の段階から課題を抱えているのが実態である。

その要因としては、「女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない」（49.1%）、「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」（42.2%）を挙げる声が多くなっているが、これらの背景として、「家事・育児の負担が女性社員に集中している」（40.3%）と

いった問題があるのではないかと考えられる。

女性自身の活躍への意欲を支える観点からも、まずは、女性が安心して働き、キャリアを構築できるよう、企業と社会それぞれにおいて、男女ともに家事や育児との両立が可能な働きやすい環境を整備することが重要である。

東京都においては、「女性従業員のキャリアアップ応援事業」において、女性活躍に関するノウハウを提供するセミナーに加え、行動計画の策定や策定後の取組をフォローアップするコンサルティングを行っている。規模、業種・業態等で多様な実情を有する中小企業にとっては個別伴走型の支援が非常に有効であり、支援対象数の拡大を図られたい。

育児休業の取得促進にあたっては、代替要員の確保を課題に挙げる企業が多い。東京都は、男性の育児休業取得「働くパパママ育休取得応援事業」によって、従業員が育児休業を取得しその後復帰した企業に奨励金を交付することで、女性の就業継続や男性の育休取得促進を後押ししている。こうした奨励金による支援に加え、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支援や、代替要員の確保に向けたマッチング支援の強化を図られたい。また、保育の受け皿整備については、都内の待機児童数は着実に減少しているものの、引き続き保育施設の整備を進め、保育の「量の確保」を図るとともに、病児保育の拡充、開所・閉所時間の延長や柔軟な職員の配置など多様化する利用者ニーズに沿ったサービスの充実といった「質の向上」にも取り組まれたい。加えて、今般育休に変わる新たな愛称として選定された「育業」の普及等を通じて、育児休業取得に関する社会的な理解促進についても引き続き取り組まれたい。

併せて、東京都では、女性の再就職を支援する「レディGO!Projectプラス」を実施しているが、正社員としての就労を目指す女性の非正規雇用者や求職者に向けた能力開発や、女性活躍推進に積極的な中小企業とのマッチング支援の充実を図り、安定雇用につなげることも重要である。

当所においては、女性のキャリアアップに資する研修・セミナーを実施するとともに、全国の女性活躍推進事例企業を取材した報告書を作成し全国の中小企業に配布する他、事例企業の経営者や有識者らが登壇するシンポジウムを開催し、女性活躍推進が経営課題の解決に繋がった好事例の普及などを行っていく。

#### [具体的要望項目]

- 中小企業の女性活躍推進に向けた行動計画の策定、実行の伴走型支援の拡充
  - ・ 「女性従業員のキャリアアップ応援事業」のフォローアップコンサルティングの支援対象数の拡大、着実な実行支援
- 男性の育児休業取得促進に向けた支援の充実
  - ・ 「働くパパママ育休取得応援事業」の利用促進
  - ・ 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
  - ・ 代替要員の確保に向けたマッチング等の支援強化

- 保育施設の質と量の充実、多様化するニーズへの対応
  - ・ 病児保育支援の強化、開所・閉所時間の延長等
- 正社員での就労を目指す女性求職者と女性活躍を推進している中小企業とのマッチング支援の充実
  - ・ 「レディGO!Projectプラス」で予定されている支援対象数の着実な実施
  - ・ 定着に向けたフォロー、必要な能力開発の支援

## (2) 外国人材の活躍推進

日本・東京商工会議所が昨年7月から8月にかけて行った調査では、「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、依然として外国人材の活用に対する関心は高い。

在留資格「特定技能」による雇用や受入れにあたっての課題としては、「採用に係るノウハウがない」（28.4%）が最も多く、次いで「業務上の指導・指示などマネジメントの方法がわからない」（22.1%）、「特定技能外国人の処遇や雇用管理の方法がわからない」（20.8%）、「受入れの義務である特定技能外国人への支援（日本語習得の機会提供等）に関するノウハウがない」（20.0%）など、受入れ、採用や雇用管理等のノウハウ、コミュニケーションなど様々な課題を抱えている。

東京都においては、「東京外国人材採用ナビセンター」による窓口相談、セミナー開催、コンサルタント派遣に加え、昨年度より、在留資格「特定技能」に焦点を当てた「特定技能外国人雇用支援事業」を実施し、中小企業による外国人材受入をトータルで支援している。人手不足に悩む中小企業に有効であり、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、建設・介護など人手不足産業とともに、製造関連分野等ニーズの高い分野について重点的な支援をお願いしたい。

日本で働く外国人材が増える中、残念ながら、失踪などの事件・事故も発生しており、中小企業は外国人材の受入に漠然とした不安を抱えているとの声も聞かれる。東京都はじめ都内各自治体においては、日本語教育の実施など外国人材が日本社会に適應するための支援、地域社会における外国人材との共生への取組について、さらなる施策の拡充を図りたい。

当所では、外国人材の受入や定着に関するセミナーなどの情報発信に取り組むとともに、出入国在留管理庁や厚生労働省に対し、技能実習制度の適正運用、特定技能実習制度の普及・見直しに向けた働きかけを継続していく。

### [具体的要望項目]

- 外国人材受入に関する手続き、環境整備に関する相談体制ならびにマッチング支援の強化
  - ・ 「東京外国人材採用ナビセンター」の利用促進
  - ・ 合同会社説明会等のマッチング機会の拡充

- ・ 外国人材受入専門コンサルティングサービスの対象支援数の拡大
- ・ 受入に係る社内環境の多言語化対応など社内インフラ整備に関するきめ細かな支援の実施
- ・ 「特定技能外国人雇用支援事業」の支援対象分野の拡充
- 日本語教育等の生活面を含めた定着、地域コミュニティとの共生に向けた支援の充実
  - ・ 外国人求職者も含めた外国人材向けの日本語教育機会の充実
  - ・ 地域との交流イベントの実施

### (3) 高齢者の活躍推進

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23.4%に達している。人手不足への対応の観点からも、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。昨年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っているが、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も期待される。

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り、継続されたい。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が見える化し、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拡充・強化されたい。

#### [具体的要望項目]

- 高齢者・シニア人材のスキル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拡充
  - ・ 東京しごとセンター等の公的機関でのマッチング支援拡充
- 就業意欲のある高齢者への雇用機会創出と企業側のニーズ掘り起こし
  - ・ 「シニア就業応援プロジェクト」の着実な実行

### (4) 障害者雇用の促進

都内企業の障害者雇用については、東京労働局の公表値では、昨年6月の実雇用率が2.09%、達成企業の割合が30.9%となっており、いずれも全国の都道府県で最も低い。

日本・東京商工会議所が今年の7月から8月にかけて行った調査では、障害者雇用の課題として、「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。

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。



今後は特に、まだ障害者雇用に取り組んでいない企業（障害者雇用ゼロ企業）に対し、障害者が行う業務の切り出し等の受入に係る準備および、各社のニーズを踏まえた採用の支援について重点的な取組を図られたい。

[具体的要望項目]

- 障害者雇用ゼロ企業に対する受入や職場環境整備に当たっての伴走型支援、各社のニーズを踏まえた採用・定着化支援の実行
  - ・ 「東京ジョブコーチ支援事業」などを通じた、障害者雇用に当たっての様々な課題の把握と環境整備に向けたきめ細かい支援の充実
  - ・ 障害者雇用の理解深化に向けた中小企業の実践事例の収集・共有

以上