

東京都の雇用就業施策に関する重点要望

2024年12月12日

東京商工会議所

I. 基本的な考え方

【中小企業による「自発的・持続的な賃上げ」、「少数精鋭成長モデル」への自己変革に力強い支援を】

深刻な人手不足と物価高騰を背景に賃上げ圧力は高まっており、政府も最低賃金引上げの加速を重点政策に掲げる。多くの中小企業が賃上げに取り組むが、「防衛的賃上げ」の割合は依然として高く、既に「賃上げ疲れ」との声も聞かれる。中小企業の自発的・持続的な賃上げに向けては、強力な支援が求められる。

他方、労働力人口の減少が進む中、中小企業は「人が足りない、人が採れない」という厳しい状況にあり、政府が進める「円滑な労働移動」による人材流出への懸念も根強い。中小企業の実態を踏まえた公的な職業紹介・職業訓練の抜本強化とともに、限られた人員で成長を実現する「少数精鋭成長モデル」への自己変革（省力化・育成・多様性）に対する支援が求められる。

あわせて、限られた予算で効果的に施策を展開するためには、優先すべき施策課題や支援対象となるターゲットを明確にし、実施後は、予算措置された各施策についての評価・検証を行うべきである。

こうした認識のもと、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、本要望と同時に、女性、外国人材、シニア、障害者等の活躍推進に関して「東京都の多様な人材の活躍施策に関する重点要望」をまとめているため、あわせて確認いただきたい。

記

II. 重点要望項目

1. 自発的・持続的な賃上げへの支援

日本商工会議所および東京商工会議所（以下、当所）が本年4～5月に実施した調査では、中小企業の7割超（74.3%）が賃上げを実施し、正社員の賃上げ率は加重平均で3.62%（20人以下は3.34%）となるなど、賃上げの波は着実に広がりつつある。他方で、賃上げ実施企業のうち、業績の改善が見られない中での「防衛的な賃上げ」は約6割（59.1%）を占めている。中小企業の自発的・持続的な賃上げのためには、生産性向上の取組みとともに、労務費を含む価格転嫁の推進により、賃上げ原資の確保が不可欠であるが、日本商工会議所が本年10月に実施した調査では、「労務費を4割以上転嫁できている」とする中小企業は未だ3割超（36.8%）にとどまっており、労務費を含む価格転嫁は道半ばの状況にあ

る。

また、BtoCを含め、「良いモノやサービスには適正な値が付く」「適正価格での購入・取引が物価と賃金の好循環に繋がる」ことについて、社会全体に浸透させる取組みが求められる。

○ 労務費を含む価格転嫁の推進と実効性の確保

- ・ 「下請センター東京」の「価格交渉アドバイザー」による、アウトリーチ型の相談対応や過去に相談対応した企業へのフォローアップ支援
- ・ 23区など各自治体に対する、公共調達・工事における取引適正化推進への働きかけ強化

○ BtoCを含む「適正価格での購入・取引」に対する意識の浸透

- ・ 価格交渉促進月間に合わせた消費者に向けた啓発運動の実施、「人によるサービスの適正価格」という考え方の周知

2. 中小企業の人材確保への支援

日本商工会議所が本年5月に実施した調査によると2023年度の採用実績の動向について、募集した企業のうち、計画通りに採用ができた企業は約4割(42.5%)にとどまり、採用活動の早期化・長期化による負担感も大きい。さらには採用後の定着も大きな課題であり、政府が進める「成長分野への円滑な労働移動」による人材流出への懸念も根強い。

採用活動に充てられる予算や人員が限られている中小企業においては、公的な職業紹介への期待は高い。職業訓練で求職者の能力開発を図りながら、業界ニーズを踏まえた人材と仕事のマッチング機会を創出することが重要である。

具体的要望項目

○ 業界と連携した人材確保の取組み推進

- ・ 「業界別人材確保強化事業」における対象団体数のさらなる拡充、介護業や建設業・運送業などの人手不足が深刻かつ、重要な社会インフラを担う業界への支援強化
- ・ 「業界連携再就職支援事業」における、介護コース・インテリア施工コースなど既存分野の対象講座・対象人数の拡充、団体のニーズなどを踏まえたコースの新設など、職業訓練とマッチングの一体的支援の拡充

○ 多様な担い手の活躍機会創出に向けた支援強化

- ・ 「成長産業人材雇用支援事業」(トライアル就労を活用した正社員化)や「成長産業分野キャリア形成支援事業」(職業訓練とマッチングの一体支援)における、マッチング後の定着度合や企業・利用者双方からの訓練評価の検証・改善、わかりやすい求人情報掲載の支援および、医療・介護科の定員拡大・業界ニーズを踏まえたコースの新設

- ・ 「職業能力開発センター」の求職者向け訓練における、IT 関連科目の募集定員・募集時期、実施校の拡大
 - ・ 非正規労働者の正規化を進める企業に対しての支援制度の拡充、および課題把握、制度構築へ向けた専門家派遣などの伴走型支援
 - ・ 「ES（社員満足度）向上による若手人材確保・定着事業」や「DX・GX 時代を担う専門・中核人材戦略センター事業」の対象数拡大
- インターンシップなどを通じた中小企業で働く魅力の発信強化と採用力向上
- ・ 「学生就業体験支援事業（きづく就業体験）」における、医療・介護業、建設業、運輸業など人手不足が深刻な業種への優先枠設置など重点的支援
 - ・ ミスマッチ防止効果の大きい長期間インターンシップ実施への支援（制度設計への伴走型支援・助成金等）
 - ・ 大学や専門学校の就職相談窓口、ハローワークと連携した「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」の周知強化
 - ・ 「中小企業人材確保総合サポート事業」の「人材確保コンサルティング」を活用したインターンシップの導入支援

3. 「少数精鋭成長モデル」への自己変革支援

(1) 「省力化」への支援

当所が本年7月に実施した調査では、人手不足への対策として8割近い（78.4%）中小企業が「採用活動の強化」を挙げるが、労働力人口が減少する中、採用のみに頼っては限界がある。限られた人員で成長を実現する「少数精鋭成長モデル」への自己変革に向けた「省力化・育成・多様性」の取組みが不可欠である。

このうち事業のスリム化やデジタル活用など「省力化」に取り組む企業は3～4割にとどまる。取組みを加速し、限られた従業員がコア業務に集中できる業務プロセスの再構築が求められる。とりわけ、デジタル化の取組みは急務であり、社内のデジタル化を担う人材の育成が求められる。

具体的要望項目

- 生産性向上に資する業務プロセス再構築への支援
- ・ 「DX 推進支援事業（生産性向上コース）（DX 戦略策定支援コース）」の予算拡充（アドバイザー派遣の支援企業数拡大など、中小企業の取組みレベルに応じたコースの細分化、「DX 推進助成金」を活用したデジタル機器等の円滑な導入に向けたフォローアップ）
- 社内デジタル人材の育成支援
- ・ 企業ごとに学習プログラムを策定する「DX 人材リスクリソング支援事業」の対象事業所数拡大、サービス業や小売業など労働集約型産業の特別枠設置
 - ・ 「スタートアップを活用したリスクリソングによる中小企業デジタル化支援」にお

る支援企業数の拡大

○ 介護など労働集約型産業におけるデジタル人材育成に向けた重点的支援

- ・ 介護現場で DX を推進する職員への手当等に対し補助金を支給する「介護 DX 推進人材育成支援事業」（2024 年度新設）の継続

(2) 「育成」への支援

当所が本年 7 月に行った調査では、人手不足への対策として、「従業員の能力開発」に取り組む中小企業は約 3 割（34.1%）にとどまる。時間や余裕がないとの声もあるが、生産性向上を実現し、働く場所としての魅力を高めるうえで、従業員の育成や能力向上は不可欠であり、中小企業の実態を踏まえた支援の強化が求められる。

具体的要望項目

○ 企業内の教育訓練・人材育成強化に資する支援

- ・ 人材課題に対し伴走型支援を行う「中小企業人財推進事業（人財ナビゲータハンズオン支援）」における支援企業数の拡大
- ・ 職業能力開発センターの機能拡充（能動的な相談対応とプッシュ型の利用企業開拓によるオーダーメイド講習の利用企業数拡大、キャリアアップ講習における生産性向上に資する講習の充実）
- ・ 設備更新など職業能力開発センターの環境整備に向けた十分な予算の確保
- ・ 職業能力開発センターの受託生訓練と人材育成奨励金を組み合わせた「ものづくり等産業人材育成支援事業」（2024 年度新設）の継続

(3) 「多様性」への支援

当所が本年 7 月に行った調査では、人手不足への対策として、「多様で柔軟な働き方の導入（テレワーク、副業・兼業など）」に取り組む中小企業は 2 割に満たない（16.9%）。

労働力人口が減少する中、多様な価値観を持つ若年層、育児や看護・介護、治療や障害など様々な事情を抱える働き手が活躍できる職場づくりの観点からも、多様で柔軟な働き方の導入は重要である。少人数の職場だからこそ柔軟に取り組めるテーマでもあり、中小企業における積極的な取組みが期待される。

具体的要望項目

○ 時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 「エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業」における導入検討段階でのコンサルティング支援の充実、「働き方改革パワーアップ応援緊急対策事業」の専門家派遣と連携した取組み推進による、多様で柔軟な働き方の導入に係る課題の把握から導入支援までの一貫支援の実施

- ・ 「テレワーク定着への課題解決アドバンス事業」の助成事業における中小企業への優遇措置の創設や、テレワーク実施率の低い業種に対する「テレワーク導入ハンズオン支援コンサルティング」の「じっくり伴走」コースによる重点的支援や労務管理において効果的なノウハウの教授
- ・ 「中小企業人材確保総合サポート事業」の「人材確保コンサルティング」を通じた副業・兼業人材の公的なマッチング仲介支援強化や好事例の周知
- ・ 「東京の未来の働き方推進事業」における「東京サステナブルワーク企業」の周知強化および登録増加に向けたコンサルティング企業数の増加以上
- ・ プラチナ・キャリアセンターにおけるマッチング機能の強化（副業・兼業人材の発掘、受入れ企業の開拓等）

以上