

東京都の雇用就業施策に関する重点要望

2025 年 9 月 11 日

東京商工会議所

I. 基本的な考え方

【深刻な人手不足の中、中小企業の「少数精鋭成長モデル」への自己変革、自発的・持続的な賃上げへの力強い支援、「地域共創」による人的課題解決の取組み推進を】

わが国では、生産年齢人口の減少が進み、あらゆる産業で「人が足りない、人が採れない」状況が常態化する中、人手不足は中小企業の最大の経営課題となっている。とりわけ、中小企業経営者には、中小企業から大企業への人材流出に対して根強い懸念がある。

また、深刻な人手不足と物価高騰を背景に、中小企業においても賃上げが進むが、その多くが業績の改善を伴わない「防衛的な賃上げ」であり、持続的賃上げに向けた原資確保が不可欠である。

東京商工会議所では、深刻な人手不足を乗り越える打ち手として、採用のみに頼らない「3つのチャレンジ」（「省力化」・「育成」・「多様性」）を通じた「少数精鋭成長モデル」への自己変革を提案している。東京都におかれては、デジタル活用等による省力化、公的職業訓練等を通じた人材育成、また多様な担い手による多様な働き方の実現に向けた支援を強力に推進されたい。

他方、専任の人事担当者や部署が設置されていない中小企業は多く、個社での人的課題解決には限界がある。不足する経営資源を補完するために、地域の企業、商工会議所を中心とする支援機関、自治体等が連携・協働し「地域共創」による人的課題解決を行う取組みを波及させていくことが重要である。

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、深刻な人手不足において各地域で求められる取組みとして、これからの労働政策に関する懇談会¹最終レポート「『少数精鋭』×『地域共創』で人手不足を乗り越える」のほか、女性、外国人材、シニア、障がい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

¹ 2023 年度より日本商工会議所・東京商工会議所の労働（専門）委員会および多様な人材活躍（専門）委員会の合同で設置。3 年間で計 15 回に渡り、労働供給制約社会で中小企業に求められる取組み、それらを支える労働政策や支援のあり方について議論。

II. 重点要望項目

1. 「少数精鋭成長モデル」への自己変革に対する支援

わが国全体で生産年齢人口が減少する中、中小企業には「少数精鋭成長モデル」への自己変革に向け、採用のみに頼らない「3つのチャレンジ」（徹底した「省力化」・「育成」・「多様性」）の取組みが不可欠である。

中小企業がこれらの取組みを進めるうえで、東京都が設置する「職業能力開発センター」や、「働き方改革パワーアップ応援事業」などの支援施策を積極的に活用し、ノウハウや資金の不足を補うことが重要である。各機関の支援内容・予算の拡充、助成金の申請手続き簡素化等による利用促進を通じて、中小企業の省力化・人材育成などへの支援を図られたい。

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、中長期的な目標設定のうえ、優先して対応すべき課題や支援対象を明確にしたうえで、実施後は、各施策についての評価・検証を速やかに実施されたい。

具体的要望項目

(1) 「省力化」への支援

○ 生産性向上に資する業務プロセス再構築への伴走型支援

- ・ 「DX推進事業（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等、中小企業の取組みレベルに応じたコースの細分化、働き方改革推進枠の対象業種拡大（医療・福祉・介護業等））

○ 企業ごとの取組みレベルに応じたきめ細やかなデジタル人材育成支援

- ・ 企業ごとに学習プログラムを策定する「DX実践人材リスクリング支援事業」の対象事業所数拡大および予算の拡充、サービス業や小売業など労働集約型産業の特別枠設置

○ 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」の対象事業所数拡大、および他業種における同種事業の実施

(2) 「育成」への支援

○ 企業内の教育訓練・人材育成強化に資する支援

- ・ 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課目の充実）、他の支援機関と連携した支援先の開拓
- ・ 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」の継続および対象件数の拡大
- ・ 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
- ・ 公的職業訓練機関と公的職業紹介機関との連携・接続の強化（しごとセンター・ハローワーク等との連携強化、エッセンシャルワーカーの確保に向けた重点的支援）

（３）「多様な働き方」への支援

○ 時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 「「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業」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（専門家派遣回数増）、「働き方改革パワーアップ応援事業」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
- ・ 「テレワークトータルサポート事業」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
- ・ 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）

２．中小企業の人材確保・人的課題解決への支援

中小企業では専任の人事担当者が存在しないケースも多く、人的課題に十分に対応できているとは言い難い。企業と企業、商工会議所やハローワーク、東京しごとセンターなど支援機関の連携・協働による「地域共創」で人的課題解決に対応していくことが重要である。また、その効果を高めるべく、連携・協働に DX を推進していく視点も必要である。これらの連携・協働の取組みにおいて、商工会議所が果たすべき役割も大きいと認識しており、地域の企業が抱える人的課題解決に向けてより積極的な取組みを推進していく。

具体的要望項目

○ 地域の人的課題解決に向けた、「地域共創」の取組みに対する支援

- ・ 「人材活用に向けた介護事業所の協働促進事業」など、同一業界での企業間協働を促す支援の拡充および他業種への展開、業種をまたいだ企業間連携の枠組みに対する支援の検討

- ・ 「地域人材確保総合支援事業」など、区や商工会議所等の支援機関が行う地域の中小企業の人材確保に向けた取組みに対する支援の拡充
- ・ 人的課題に関する施策情報を一元化し、必要な事業者へのプッシュ型周知を可能とするデジタルプラットフォームの構築

○ 業界団体と連携した人的課題解決の取組み推進

- ・ 「業界别人材確保強化事業」のカスタマイズ支援における対象団体数の拡充および介護業や建設業・運送業など人手不足が深刻かつ、重要な社会インフラを担うエッセンシャル産業への支援強化（団体独自取組支援の特例適用となる団体数上限の拡充）
- ・ 「業界連携再就職支援事業」における、既存分野の対象講座人数の拡充、ニーズ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強化

○ 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」や「成長産業分野へのキャリアシフト等支援事業」における、企業・利用者双方からの訓練評価の検証・改善、求人情報掲載支援および、定員拡大等によるエッセンシャル産業の人材確保への支援
- ・ 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

○ インターンシップなどを通じた地域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、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
- ・ 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

3. 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が本年4～5月に実施した調査では、中小企業における正社員の賃上げ率は加重平均で4.03%（20人以下は3.54%）²となるなど、賃上げの波は着実に広がりつつあるが、業績改善を伴わない「防衛的賃上げ」が約6割（60.1%）を占める。また、正社員の賃上げ率5%以上とする中小企業が約3割（30.3%、20人以下は27.0%）である一方、賃上げを実施しない（賃上げ率0%もしくは賃下げ）企業も約2割（20.2%、20人以下は31.1%）と二極化の傾向も見られる。

² 「中小企業の賃金改定に関する調査」（2025年6月、日本商工会議所・東京商工会議所）、2024年4月と2025年4月の両期間に在籍し、かつ雇用形態や労働時間の変化がない正社員を対象に、決まった支払われる給与（月給）の変動額を比較したもの。

雇用の約7割を支える中小企業の自発的・持続的な賃上げには、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る賃上げ原資の確保が不可欠である。B to C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」ことを社会に広く浸透させ、デフレマインドを払しょくする取組みが求められる。

具体的要望項目

- 賃上げに向けた生産性向上の取組み等に対する支援
 - ・ 「DX 推進事業（生産性向上コース）（DX 戦略策定支援コース）」における、賃金引上げ計画を掲げ申請する企業へ向けた助成率優遇措置のさらなる引上げ
- 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
 - ・ 「スタートアップ等を活用した価格転嫁・賃上げ支援事業」における対象ツールの拡大
- 価格転嫁の商習慣の定着に向けた、消費者のデフレマインドの払拭
 - ・ 東京都広報等のメディアを活用した「良いモノやサービスには値が付く」「適正価格の取引が巡り巡って自らの所得向上につながる」という認識の消費者への周知・啓発ならびに社会全体への浸透

以上