

東京都の多様な人材の活躍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

【「多様な人材の活躍推進」へ、地域ぐるみの意識変革、環境整備、相互理解の取組みを】

あらゆる産業・地域で人手不足が常態化する中、大企業と比して人材確保における競争力が弱い中小企業にとって、女性、シニア、障がい者、あるいは外国人材など多様な人材の活躍を推進することが非常に重要である。

多様な人材の活躍推進に向けては、業務の棚卸や業務の切り出し、多様な働き方の推進、両立支援制度の拡充など個社としての取組みとともに、性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消、外国人材と地域住民との共生社会の実現など、企業の枠組みを超えた「地域ぐるみ」の意識変革、環境整備、相互理解の取組み等を推進していくことも求められる。

また、施策の効果的な展開にあたっては、東京都における施策全体の中長期的なビジョンを明確に示したうえで、短期、長期双方の視点で各施策のPDCAサイクルを回すことが重要である。支援対象、費用、生み出した成果を適切に検証したうえで、今後の施策を検討されたい。

こうした認識のもと、東京都が取り組むべき多様な人材の活躍に関する施策について、下記により要望する。なお、本要望と同時に、東京都が取り組むべき雇用就業施策に関して「東京都の雇用就業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. 外国人材の活躍推進

日本商工会議所・東京商工会議所が昨年7月に実施した調査（以下、当所調査）では、中小企業の4社に1社が外国人材を「既に受け入れている」とし、「予定」「検討中」を合わせれば、受入に前向きな企業は半数を超え、20人以下の企業でも約4割に達する。日本が外国人材に「選ばれる国」であり続けるためには、賃金水準はもちろん、日本人と外国人材双方が安心・安全に暮らせる共生社会の実現が求められる。

現行の特定技能・技能実習制度では、主として受入企業に外国人材の生活支援が求められているが、今後の受入れ拡大、永住・家族帯同の増加を見据えれば、企業のみで対応す

ることには限界がある。労働者であると同時に、地域の生活者として、企業、自治体、教育機関等の連携による「地域に開かれた受入れ」が不可欠である。

具体的要望項目

○ 地域に開かれた外国人材の受入れ、地域における共生に向けた連携・協働

- ・ 共生社会実現に向けて、区や企業が行う外国人材への日本語教育、生活上のサポート、地域住民との交流等の取組み（東京都在住外国人支援事業等）への助成拡大、多文化共生コーディネーターの育成強化
- ・ 「東京外国人材採用ナビセンター」における企業向け相談体制の充実、留学生と企業との接点強化（インターンシップの受入企業数の拡大、教育機関・業界団体と連携した中小企業合同説明会の実施等）、高度外国人材や特定技能外国人と中小企業のマッチング強化、活用推進に向けた周知・PRの強化
- ・ 「観光産業外国人材活用支援事業」における外国人社員のためのビジネス日本語研修の支援企業の拡大、当該事業の他の産業への展開
- ・ 外国人材向け公的職業訓練の拡充（業界団体と連携した訓練メニューの開発、利便性の向上）

2. 女性の活躍推進

女性のキャリアアップ支援について、当所調査では、中小企業の8割強が「必要性を感じている」が、半数近くが「十分取り組めていない」と回答している。そのうち、約半数が、「育成のための仕組みやノウハウが不足」、「本人が現状以上の活躍を望まない」を挙げる。

各企業が、多様な働き方の導入など女性が働きやすい職場環境の整備、女性の割合が大きい非正規雇用の正規化を推進していくことはもちろんだが、自治体や支援機関、業界団体、加えて地域住民が一体となり、地域全体で、性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消に取り組んでいくことも重要である。

具体的要望項目

○ 女性のキャリア形成支援の強化

- ・ 「企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業」における「育成の仕組みづくり」への伴走型支援の強化（一般事業主行動計画の策定、賃金体系の見直し等）、女性特有の健康課題を踏まえたキャリア形成に関する取組みを行う企業への支援実施
- ・ 「女性デジタルカレッジ事業」、「育児等両立応援訓練」における場所や時間、開催方法等に関する利便性の向上、段階的なキャリア形成に資する訓練の拡充
- ・ 「女性向けキャリアチェンジ支援事業」、「女性ITエンジニア育成事業」の一層の周知を通じた求人企業の開拓強化

- ・ 「はたらく女性スクエア」における支援の周知強化、さらなる活用促進
- ・ 「年収の壁突破」総合対策促進奨励金の継続
- ・ 女性の段階的なキャリア形成に資する教育訓練投資に対する助成措置の創設
- ・ 女性活躍基本条例（仮称）において、中小企業の実態を十分に踏まえた検討

3. 仕事と家庭等の両立支援

仕事と育児の両立推進について、当所調査では、中小企業の約8割が「必要性を感じている」が、3割超が「十分取り組めていない」としている。「人手が足りない」「業務が専門化・属人化し、代替できない」など、代替要員の確保が主な課題として挙げられており、業務を補完できる体制の整備に向けた支援が求められる。

子育て支援においては、保育の質の向上に加え、「子どもの居場所の確保」を目的とした放課後学童クラブの質・量両面における強化が喫緊の課題である。また、介護については、他産業と比して人材不足がより深刻であり、処遇面の改善を含め、人材確保・育成に資する支援が急務である。

具体的要望項目

○ 両立支援に取り組む企業への支援強化

- ・ 育児・介護・看護・治療と仕事を両立しやすい社内体制の整備（省力化、業務再構築、マルチタスク化、多様な働き方推進等）に向けた支援強化
- ・ 多様で柔軟な働き方の導入・拡充に向けて、「手取り時間創出・魅力ある職場づくり推進奨励金」の継続、活用の促進
- ・ 「東京都働きやすい職場環境づくり推進事業」における、具体的な方針が見出せていない中小企業への提案型支援の追加
- ・ 「家庭と仕事の両立支援推進事業」における介護と仕事の両立に向けた普及啓発・情報提供の強化、働くヤングケアラーへの支援・経営者や管理職への理解促進
- ・ 「テレワークトータルサポート事業」における育児や介護等との両立に資するテレワークの導入・運用にかかる支援強化
- ・ 治療と仕事の両立支援が必要となった中小企業を適切に指導できるよう、相談体制の強化、ワンストップでの伴走型支援

○ 保育の質の向上、介護の受け皿の量・質の充実

- ・ 放課後児童クラブの整備促進を通じた、保護者の多様な働き方に合わせた開所時間の設定や時期的なニーズ等への対応による子供の居場所の確保
- ・ 多様な保育ニーズへの対応（病児保育への支援の強化、開所・閉所時間の延長等）、ニーズに合った保育施設を見つけやすいマッチング機能の充実
- ・ 職業能力開発センターにおける介護人材の育成強化
- ・ 介護人材の処遇改善に資する支援の実施

4. シニアの活躍推進

(1) シニア人材と中小企業のマッチング支援の強化、利用促進

当所調査では、中小企業の4社に1社が外部シニア人材をすでに受け入れており、「受け入れたい」と合わせると、約6割の中小企業が受入れに対して前向きな姿勢を示している。近年、大企業のOB・OG人材など働く意欲と豊富な経験を持つシニアは増加しているが、求職者と企業の間で、処遇面や業務内容、職場環境への適応の面においてミスマッチも生じている。公的職業紹介はもちろん、業界団体等による紹介、従業員による紹介（リファラル採用）など、多様なチャネルを活用しながら、中小企業とシニア人材とのマッチング精度を向上させていくことが重要である。

具体的要望項目

○ シニア人材と中小企業のマッチング支援の強化、利用促進

- ・ 「プラチナ・キャリアセンター」のさらなる活用促進、短期集中講座・交流イベントなど各事業の定員企業数の拡大、マッチングの好事例の横展開
- ・ 「東京セカンドキャリア塾」65歳以上対象コースの定員数の拡大、連携事業である「東京キャリア・トライアル65」（トライアル就業）の対象者数の拡大
- ・ 「ミドルシニアの新・キャリアデザイン5 days」、「しごとチャレンジ65」など、セカンドキャリア構築に向けた講座等の拡充
- ・ 「都立職業能力開発センター」における、デジタル活用等に関するカリキュラムの拡充

(2) シニア人材が健康で安心して働くことができる環境整備への支援

「70歳までの就業機会確保」が企業の努力義務とされる中、当所調査では、65歳を超える継続雇用の措置を講じている中小企業は6割を超える。他方、シニア人材雇用の課題として、業務負担の軽減やケガ防止など健康面や安全面への配慮、本人の意向に合わせた業務や働き方の設定を挙げる声が多く、その支援が求められる。

具体的要望項目

○ シニア人材が健康で安心して働くことができる環境整備への支援

- ・ 「シニア雇用事例普及啓発事業」において、シニア人材の知見やノウハウを活かした業務の切り出しを行う企業に関する事例数拡大、発信強化
- ・ 「シニアプロフェッショナル人材再活躍支援事業」に参画するミドルシニア人材の拡充、企業の受入れ環境整備に向けた支援強化

5. 障がい者の活躍推進

障がい者の法定雇用率は昨年4月に2.5%となり、2026年7月には2.7%への引上げが予定されているが、達成企業割合は46.0%（2024年6月1日時点）であるが、東京都は30.5%

と最低水準となっている。都内の雇用義務のある企業で、障がい者を1人も雇用していない企業のうち、86.7%が従業員数40人以上100人未満の企業であることから、中小企業（特に「0人雇用企業」）や、法定雇用率引上げで新たに対象となる企業に対し、重点的かつ効果的な支援が求められる。企業においては、法定雇用による義務ではなく、戦力として受入れを検討する視点も重要である。また、円滑な受入れと定着に向けて、公的機関（ハローワーク等）、職場体験等の取組みを行う特別支援学校など、専門的な知見を持つ機関との連携も不可欠である。

具体的要望項目

○ 中小企業が障がい者を戦力として雇用できる環境づくり

- ・ 「0人雇用企業」や今後新たに法定雇用の対象となる企業への重点的かつ効果的な支援
- ・ 「障害者雇用ナビゲート事業」における、障がい特性や個社の事情を踏まえた業務の切り出し、デジタル化・機械化等による業務遂行に資する支援、訪問支援の拡充
- ・ 「東京ジョブコーチ利用相談窓口」における事業主向け相談体制のさらなる強化
- ・ 「中小企業障害者雇用応援連携事業」における企業の業務特性、就業者の障害特性を踏まえたマッチング支援の強化
- ・ 職業能力開発センターや都立特別支援学校等と中小企業のマッチング支援の強化
- ・ 「東京都中小企業障害者雇用スタート支援奨励金」など、障がい者雇用に資する助成金・奨励金の活用促進

以上