

令和7年度  
東京の雇用就業を考える有識者会議（第1回）

令和7年5月21日

# 令和6年度第4回会議（令和7年2月10日）での主な意見

## ■ 障害者雇用について

- 事業協同組合がこのように障害者雇用で活用されることには、大きな意義がある
- 令和6年6月1日現在、実雇用率は過去最高。東京は達成企業割合が全国より下回っているが、中小企業が多いことが引き下げの原因の一つであり、その底上げが課題
- LLPという仕組みを活用して障害者雇用を進めていくことは大事
- LLPを作る上では、障害者雇用ノウハウのある事業者が中心となって進めることが大事であり、そうした企業へのアプローチが必要
- 障害福祉団体のサポートを受けている未就労の障害者をハローワーク等に繋げる支援を考えていくべき
- 仕事の切り出しが最も大きな悩みどころ。切り出せる業務のラインナップを初期設計しておくが良い
- 障害者雇用のために別組織を作ると顔が見えなくなるのが課題。「切り出す」のではなく、一人一人の凸凹を生かす発想で得意なことをしてもらうのも大切。全盲の社員が法令担当として活躍する事例も
- 人的リソースや経営資源が限られている中小企業でも取り組めることからスタートすることが大事。もっと近隣の障害福祉団体と連携しやすい形が取れると良い
- 障害者を共同雇用するLLPは初めて知った。中小企業は、納付金ではなく雇用しよう、と思える。
- LLPでは連携企業から多様な業務の依頼を受けられるため、障害者の特性に適した業務を選択できる
- 令和8年7月からの法定雇用率の引上げに向けて、企業と特別支援学校との連携強化、精神障害者の職場定着のための社内サポーター、高齢の障害者へのサポート体制構築、職場環境整備に対する支援を
- 障害特性と業務のミスマッチがないように応募段階で職種別等のエントリーや採用面談時の職場見学等を実施。また配慮事項等を労使双方に確認。障害理解、対応スキルの社内検定制度を構築している企業もある
- はじめて障害者を雇用しようとする初期段階の負担が発生するが、「中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業」はその負担軽減につながり、障害者雇用の促進に寄与するものと期待
- LLPの制度の認知度を上げるのが重要

## ■ ソーシャルファーム・インクルーシブ経営について

- ソーシャルファームの取組は全国でも先進的であり、働く場への助成金の拡充・継続が重要
- 中小企業が経営をしながら、多様な方々を活かすためには、例えば、ソーシャルファームの対象をビジネスケアラーに広げたり、法定雇用率の対象を難病の方も対象にするなどの施策が有効
- 人口減少社会の中で、多様な主体に活躍してもらうためには、今ある仕事が当たり前と思わない発想、一人ひとりが活躍できる仕事は何か、その人の能力に着目してを考えることが重要ではないか
- ソーシャルファームの認知度を上げることが重要

## ■ 介護に関する「2025年問題」への対応について

- 介護を家族が担うことを当然視することへの懸念もあるので、自ら介護するだけでなく、介護サービスを利用するなど従業員が取り得る選択肢は様々であることを伝えていくべき
- 介護する労働者の柔軟な働き方はもちろん、いざという時にいつでも対応できる介護施設等の整備も必要。介護人材確保のための各種助成金の拡充も必要
- 介護職員の人材不足は深刻。「手取り時間」の創出は働き方改革や生産性向上を象徴するもの。介護テックを活用し、職員の負担軽減とエンゲージメント向上を図ることが重要
- 潜在ケアマネの活用は非常に良い。発掘したケアマネを「働きやすい職場環境づくり推進事業」など他事業とも連携できればより効果的になるのではないか
- 介護問題はこれからますます大きくなる。需要と供給をおさえた上で、健康年齢を伸ばす、介護人材の確保、デジタルの活用を組み合わせた中長期的な施策・計画が必要
- 「手取り時間」の確保を中小企業が進めるためには、デジタルやAIの力を使ったサポートが重要

## ■ リスキリングについて

- リスキリング支援によって、どれだけスキルアップやキャリアチェンジ、慢性的な人手不足産業への労働移動が図られているのか、実績を確認しながらP D C Aを回していくべき

## ■ 賃上げについて

- 都が相談窓口を設置し、経営者等が専門家に相談できるのは大きなサポートになる。引き続き、賃上げの原資の確保と従業員への分配という、両輪での支援を
- 中小企業の賃金制度整備等支援事業について、今後、労使のコミュニケーションにおいても、外部の相談窓口が必要になってくる可能性もあるので、今後さらなる充実を
- 企業が賃上げに前向きになれるような中長期的なビジョンを示してほしい

## ■ 就職氷河期世代について

- 50代を正規雇用する際、年功的な賃金制度では対応が難しい状況もある中、「安定有期雇用コース」は現実的な支援策。「有期雇用」がネガティブに受け止められないよう慎重に情報発信するとよい

## ■ カスタマーハラスメント防止対策について

- 普及啓発や相談窓口、奨励金は、労働者の働く環境の改善につながるため、しっかりと周知していきたい
- 何から着手すれば良いかわからず戸惑う中小企業も多いため、普及啓発や相談窓口が設置され、さらには奨励金が支給されることは、強い後押しになる
- 中小企業は、カスハラは我慢すれば良いという考えもある中で、防止対策に係る奨励金があるのはありがたい。たくさんの企業にPRし、活用していく

## ■ 外国人の活躍推進について

- 中小企業でも外国人雇用が増加している中、**外国人社員と日本人社員のコミュニケーション確保が大事。**外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業を活用して、外国人雇用の促進を図っていく

## ■ デジタルについて

- **全ての施策に通底しているのはデジタル。**中小企業が登録できるデジタルプラットフォームを都が構築すれば、プッシュ型での情報発信やデータ集積・分析などができるのではないかと

## ■ P D C A サイクルについて

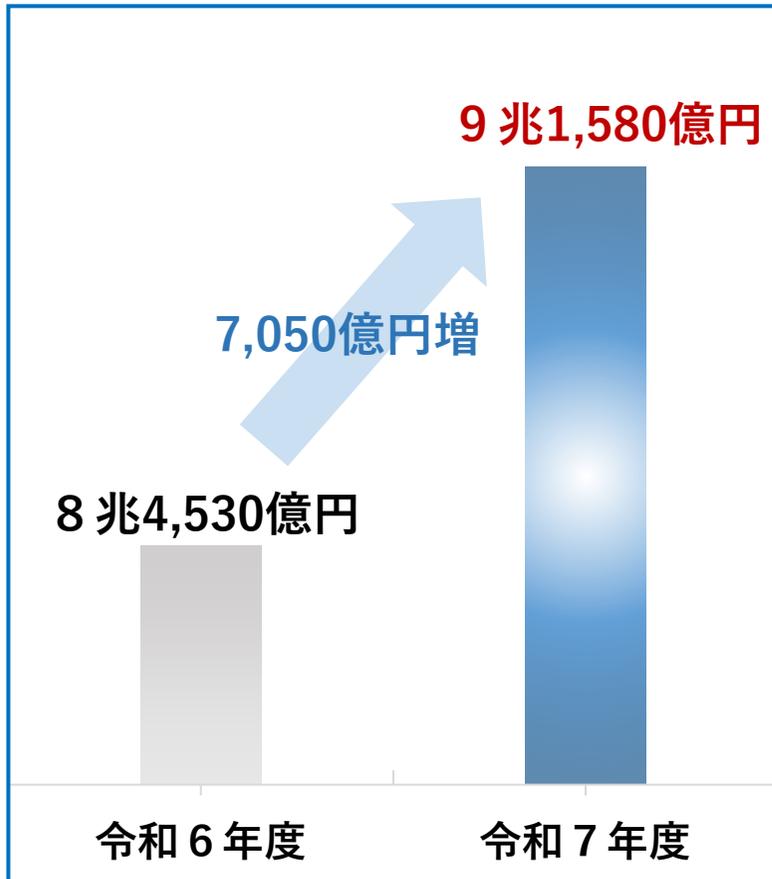
- 短期だけではなく**中長期的なP D C Aサイクル**を工夫しながら回してほしい
- **賃上げ**にも「**中長期**」の計画が大事。**将来への投資の側面**もあり、定量的なデータで賃金を捉えていくことが必要
- P D C Aの「**C**」には**チェック**だけでなく**コミュニケーションの側面**も。女性、高齢者など**課題はすべてがつながっている。**事業が中小企業に届いているのか確認を
- P D C Aサイクルを回す際に、**前年度の事業の実績**を見ながら、**検証**するべき
- **エビデンスに基づき政策評価**しながら、**不断の見直し**を行っていくことが**重要**

# 令和7年度の雇用就業施策について

# 東京都の令和7年度予算について

- ◎ 令和7年度予算（当初）： **9兆1,580億円**（対前年度**7,050億円増**）
  - 産業労働局予算： **7,770億円**（対前年度**938億円増**）
  - うち雇用就業対策： **664億円**（対前年度**119億円増**）

## 令和7年度予算（一般会計）



## 産業労働局関係予算 内訳

（単位：億円）

| 区分            | 令和7年度        | 令和6年度        | 増減         |
|---------------|--------------|--------------|------------|
| 東京都           | 91,580       | 84,530       | 7,050      |
| <u>産業労働局</u>  | <u>7,770</u> | <u>6,832</u> | <u>938</u> |
| 中小企業対策        | 5,106        | 4,750        | 356        |
| 産業・エネルギー対策    | 1,057        | 724          | 333        |
| 観光産業振興        | 306          | 306          | -          |
| 農林水産対策        | 332          | 285          | 47         |
| <b>雇用就業対策</b> | <b>664</b>   | <b>545</b>   | <b>119</b> |

※令和6年度予算は当初予算額 5

# 令和7年度の東京の雇用就業施策の方向性

## 東京の雇用就業を取り巻く状況

- ◎ 東京の生産年齢人口は今後、減少局面を迎えるとともに、高齢化率も過去最高を更新
- ◎ 「2025年問題」などに伴い、都内中小企業等の人手不足は一層深刻化

## 施策の基本方針

- 成長産業分野や人手不足業界への人材シフトにより、社会全体での生産性向上
- 人材の確保・定着の観点からも、求職者から選ばれる労働環境の構築
- 女性や高齢者など多様な主体による活躍の更なる促進

## 施策の方向性

### 1 円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化

- 人材育成・リスクリング
- 中小企業の確実な賃上げの推進
- 中小企業の人材確保・定着の支援

集中的取組

### 2 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現

- テレワークの普及促進
- 育児への支援
- カスタマーハラスメント防止対策

### 3 多様な主体の労働参加の促進

- 働く女性の活躍推進
- 高齢者の活躍推進
- 外国人の活躍推進
- 障害者の活躍推進
- ソーシャルファーム

介護に関する「2025年問題」への対応

# 会議での主な意見と令和7年度の施策

|                             | 会議における主な意見（概要）   | 施策（令和7年度新規・拡充）   |
|-----------------------------|--|--|
| 介護に関する「2025年問題」への対応         | <ul style="list-style-type: none"><li>・介護について、会社に明かしていない潜在的ビジネスケアラーへの相談窓口の充実を</li><li>・短期的介護休暇を取ることができるベーシックな支援も重要</li><li>・深刻な人手不足へのスピード感ある対応を</li><li>・介護業務の生産性を高めるための支援を</li></ul>            | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 働きやすい職場環境づくり推進事業</li><li>■ 介護支援専門員再就業等支援事業</li><li>■ 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業</li><li>■ 産業分野別人材確保・就職促進事業</li><li>■ 職業訓練（介護実践科）</li></ul>   |
| 円滑な人材シフトの促進とリスクの強化          | <ul style="list-style-type: none"><li>・職場を転々としている就職氷河期世代を正社員雇用し、マネジメントに登用する事例も</li><li>・リスクリングやキャリアアップには、ベーシックな学びも重要</li><li>・賃上げについて労働組合からの要求も重要</li><li>・ジョブ型などの賃金制度について、気軽に相談できる支援を</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 就職氷河期世代等待遇向上支援事業</li><li>■ リスクリング・キャリアデザイン応援事業</li><li>■ 中小企業の賃金制度整備等支援事業</li></ul>  |
| 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現 | <ul style="list-style-type: none"><li>・テレワーク導入について、企業と従業員がWin-Winになることが大事。職種間のバランスも重要</li><li>・育児する従業員をフォローする周囲の社員へのリワードが重要</li><li>・カスタマーハラスメント対策は、個社では限界があり、行政の支援が必要</li></ul>                 | <ul style="list-style-type: none"><li>■ A B Wオフィス促進事業</li><li>■ 働くパパママ育児応援事業</li><li>■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業</li></ul>   |
| 多様な主体の労働参加の促進               | <ul style="list-style-type: none"><li>・女性管理職の増加や「年収の壁」に関する施策の強化を</li><li>・シルバー人材センターについて、地域に根差した活性化が重要</li><li>・外国人材と日本人従業員とのコミュニケーション支援を</li><li>・障害者などダイバーシティに関する施策の重視を</li></ul>              | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業</li><li>■ 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業</li><li>■ シルバー人材センター高齢ひとり世帯等サポート事業</li><li>■ 外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業</li><li>■ 中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業</li><li>■ ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業<sup>7</sup></li></ul> |

- ✓ コロナ禍に入社した若手や育児・介護等の制約のある方が入社回帰や在宅勤務終了等で退職する事例もあると聞いている
- ✓ 介護や看護の業種では人手不足が深刻。しっかりと危機感を持ち、スピード感のある対応を
- ✓ 介護を抱える社員が担う仕事を職場全体で支える取組や介護を抱えていることを会社に明かしていない潜在的ビジネスケアラーへの相談窓口の充実、情報交換ができるコミュニティも重要
- ✓ どの職種の従業員でも短期的介護休暇を取ることできるようなベーシックな支援も重要
- ✓ 介護業務の生産性を高めるため、効率的な介護機器やデジタルの活用を進めるための支援を

## ビジネスケアラーへの支援を充実

- 働きやすい職場環境づくり推進事業 拡充  
5.6億円
- 介護支援専門員再就業等支援事業 新規  
0.7億円
- 家庭と仕事の両立支援推進事業 拡充  
0.5億円
  - ビジネスケアラー応援講座などの短編動画等を作成



## 介護休業等を取得しやすい環境整備を後押し

- 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 新規  
30億円
- 介護休業取得応援事業 拡充  
0.7億円
  - <奨励金>
  - 加算項目を新設 (介護を支える同僚への応援手当支給や評価・表彰制度)
  - 規模：80件 ※R6：60件



## 介護業界への人材シフトを強化

- 産業分野別人材確保・就職促進事業 新規  
2.6億円
- 業界別人材確保強化事業 拡充  
11.6億円
  - 介護の業界団体が行う人材確保の取組に対して助成
  - 上限額：5千万円 (介護・建設・運輸) ※R6：3千万円
- 職業訓練 (介護実践科) 拡充  
0.6億円
  - 介護テックに対応できる新しい介護人材を育成

## 働きやすい職場環境づくり推進事業 **拡充**

令和7年度予算：5.6億円

■ 介護と仕事の両立に向けた職場環境整備を支援する奨励金について、要件の見直しや加算項目を追加

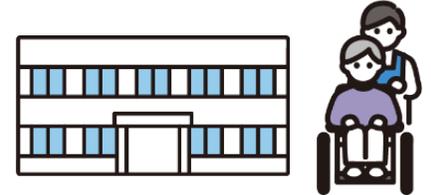
### 《介護と仕事の両立推進コース》

- ① 介護と仕事の両立推進事業（社内相談窓口の設置等）
- ② 介護離職防止のための制度整備事業（介護サービス利用支援制度等）

- 必須項目「社内相談窓口の設置」について、一部を外部委託できるように見直し（例：施設の紹介、お金に関する相談）

- 加算項目に「経営者・管理職への体験型研修の実施」を追加（※）

※「育児と仕事の両立推進コース」の加算項目にも追加



## 介護支援専門員再就業等支援事業 **新規**

令和7年度予算：0.7億円

■ 都に登録している未就業の介護保険制度の専門家（潜在ケアマネ）を活用して、都内中小企業の従業員向けの研修や個別相談等を実施

### 《事業内容》

- 東京都（潜在ケアマネと都内中小企業をコーディネート）

◎ 潜在ケアマネ



派遣



◎ 都内中小企業



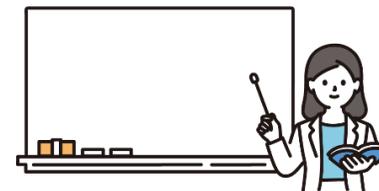
周知

◎ 中小企業・労働者支援機関

<サポート例>

○ 従業員向け研修

○ 個別相談対応



## 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 新規

令和7年度予算：30億円

■ 従業員の「手取り時間」の創出や介護等のライフステージを支援する取組等を行う中小企業に奨励金を支給  
《専門家派遣（2回/社）》

● 人事労務管理等に係る知見を有する専門家（社会保険労務士）を派遣

《奨励金（上限230万円）》

### 「手取り時間」創出

（4項目/各10万円/上限40万円）

- 多様な勤務形態（選択的週休3日制等）
- フレックスタイム制
- 多様な正社員制度（短時間正社員等）
- 積立休暇制度



### ライフステージごとの支援

（3項目/各10万円/上限30万円）

- 家庭応援特別休暇制度（介護つきそい休暇等）
- 産休・育業及び介護休業を支える従業員への支援制度（介護休業サポート手当等）
- 子育て支援勤務制度（慣らし保育等）



### エンゲージメントの向上

（7項目/各10万円/上限40万円）

- 社外副業・兼業制度
- メンター制度
- 社員のつながり支援制度
- 表彰制度・報奨金制度
- DE & I 推進（育業早期復帰支援等） など

### 賃金引上げ

（上限120万円）

- 時間当たり60円以上の賃上げ  
→ 1人12万円加算



## 産業分野別人材確保・就職促進事業 新規

令和7年度予算：2.6億円

■ 介護関連企業等を集めたマッチングイベントを開催

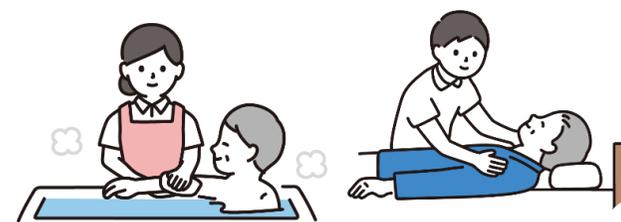
《事業内容》

### ● 事前セミナー（オンライン）

- 求職者向け：業界理解セミナー
- 企業向け：人材確保セミナー

### ● マッチングイベント

介護業界等 1回（100社程度）



- ✓ 中小企業における人材難は、広範な業種・業態にわたり、日々厳しさが増している
- ✓ 非正規で職場を転々としている就職氷河期世代を正社員雇用し、マネジメントに登用している
- ✓ キャリアアップには、ベーシックな学びも重要。リスクリングを職業に直結するスキルだけでなく、働きながら長期にベースを備えるリカレントも含め、幅広く捉えるべき
- ✓ 価格が上がれば賃金が自動的に上がるわけではない。労働組合からの要求等も非常に重要
- ✓ 処遇制度を見直したいと考える中小企業が、直接社労士に相談できる窓口の設置やその周知を
- ✓ 経営者や人事担当者が、賃金など外部に相談しづらい事柄についてアドバイスしてもらえる支援を

## 人材育成・リスクリング

- リスクリング・キャリアデザイン応援事業 新規  
1.7 億円
- DX実践人材リスクリング支援事業 新規  
3.6 億円
- DX人材に関するセミナーの開催や相談、DX講習等を実施
- フォローアップ研修も実施



## 中小企業の確実な賃上げを促進

- 中小企業の賃金制度整備等支援事業 拡充  
0.2 億円
- 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業（再掲） 新規  
30 億円
- 従業員の賃上げを行う中小企業に奨励金を支給
- 賃上げに係る奨励金（上限120万円）



## 中小企業の人材確保・定着の支援を強化

- 就職氷河期世代等待遇向上支援事業 拡充  
1.1 億円
- 就職氷河期世代の就業支援
  - 就職氷河期世代特別支援窓口就業自立支援員を新たに配置 拡充  
1.8 億円
  - 合同面接会を都内で実施(18回)
- 業界別人材確保強化事業（再掲） 拡充  
11.6 億円

## リスクリング・キャリアデザイン応援事業 **新規**

令和7年度予算：1.7億円

■ リスクリングの環境整備に係る専門家派遣や奨励金の支給により、誰もが学びなおすことのできる職場環境づくりを後押し

### 《専門家派遣》

- リスクリングやキャリアデザインを支援するための人材育成方針、リスクリング制度やスキル活用制度等の整備について、社会保険労務士等が中小企業に対し、実情に応じた助言を実施

### 《奨励金》

- 知識・スキルの習得支援制度や活用制度を整備した都内中小企業に対し奨励金を支給
- 奨励金額 最大40万円

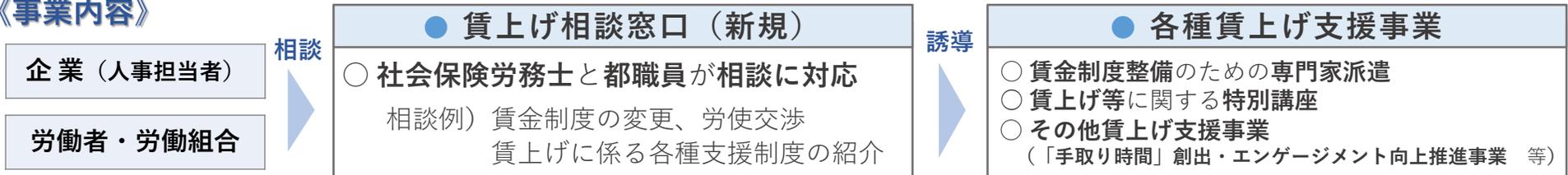


## 中小企業の賃金制度整備等支援事業 **拡充**

令和7年度予算：0.2億円

■ 都内中小企業への賃上げに関する相談窓口の設置や賃上げ手法等に係る周知啓発、専門家派遣により、賃上げを促進

### 《事業内容》



## 就職氷河期世代等待遇向上支援事業 **拡充**

令和7年度予算：1.1億円

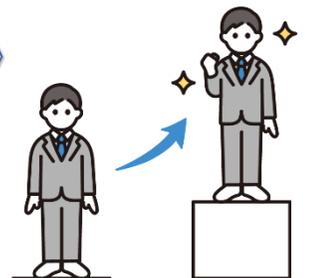
■ 就職氷河期世代等を採用し、正規・非正規を問わず長く働き続けられる労働環境整備等を行った中小企業を支援  
 （令和7年度は、安定有期雇用コースを新設）

### 《正規雇用等コース》

- 助成要件
  - 必須要件）①育成計画（3年間）の策定 ②メンターの選任 ③研修の実施
  - 加算要件）①退職金制度の整備 ②結婚・育児支援制度の整備 ③賃金引上げ
- 助成金額 最大146万円

### 《安定有期雇用コース（新規）》

- 助成要件
  - ①育成計画（1年間）の策定
  - ②メンターの選任 ③研修の実施
- 助成金額 最大60万円



- ✓ テレワークの導入により、育児・介護など事情を抱える方が仕事を継続できるなど、企業と従業員がWin-Winになる状態を作ることが大事。職種間のバランスも重要
- ✓ 近年、頻発している自然災害にも対応できるので、BCP対策として改めて普及させていくことが重要
- ✓ 育児しながら仕事をする時間の捉え方などが課題。時間での管理に課題も。働きすぎや健康状態の管理も課題
- ✓ 仕事は絶対に休めないときなどに、子連れ出勤等が選択できると良い
- ✓ 「育業」推進はよい。一方、カバーに回る側にしわ寄せも。周囲の社員へのリワードが重要
- ✓ カスタマーハラスメントは深刻な問題。対策について、個社で対応するのは限界がある

### テレワークの普及促進

#### ■ テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業

- 課題と解決策を検討し、「ベストバランス」を構築した企業に奨励金を支給



拡充  
2.8億円

#### ■ テレワークトータルサポート事業

- テレワークの導入等を図るため、専門家活用や機器等の導入を支援
- テレワークが難しい現場や育児・介護期の従業員に配慮した取組を行った場合に加算

新規  
27.8億円

#### ■ A B W オフィス促進事業

新規  
3.5億円

### 育児への支援

#### ■ 働くパパママ育業応援事業

拡充  
19.7億円

#### ■ 働きやすい職場環境づくり推進事業（再掲）

拡充  
5.6億円



### カスタマーハラスメント防止対策

#### ■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業

新規  
4.9億円

#### ■ 団体連携によるカスタマーハラスメント防止条例普及促進事業

新規  
5.1億円

- 顧客に直接訴求できる広報を、業界団体の力を活用して展開



# 方向性2 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現

## ABWオフィス促進事業 **新規**

令和7年度予算：3.5億円

■ 社内外問わず従業員自らがふさわしい時間や場所を選んで、生産性の高い仕事が可能となる「ABW (Activity Based Working)」を支援することで、テレワークの更なる導入・定着を促進

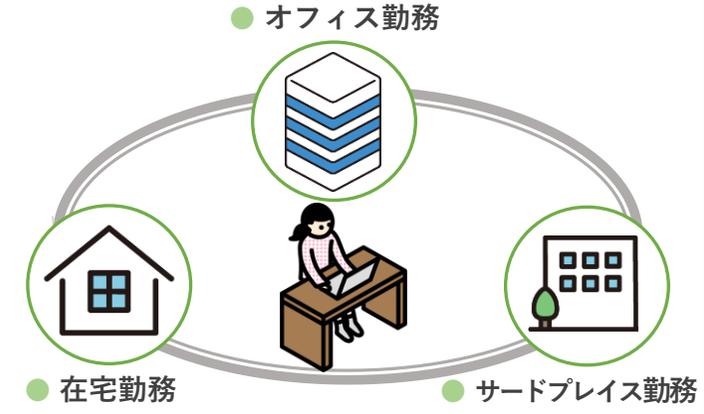
### 《専門家によるABW導入支援》

- 社内PTの設置、レイアウト設計等の検討
- 多様な働き方を実現する勤務制度の導入（サテライトオフィス勤務等）

### 《助成金》

- オフィス整備に係る改修費を助成（フリーアドレス等）
- 助成率 2/3 ※子連れ出勤を可能とする整備を行った箇所は10/10

### 《ABW (イメージ)》



## 働くパパママ育児応援事業 **拡充**

令和7年度予算：19.7億円

■ 従業員に希望する期間の育児をさせ、復帰させた企業への支援、男性の育児奨励を行い、企業の職場環境整備を推進（令和7年度は、育児応援プランシートの作成、職場の同僚も含めた面談を必須とし加算項目を増額）

| 区分   | 働くママコースNEXT   | 働くパパコースNEXT   |
|------|---|---|
| 奨励金  | 125万円（1年以上の育児が要件）   | 15日以上：25万円 30日以上：55万円※以降、15日ごとに27.5万円加算   |
| 加算要件 | ①育児を支える同僚への評価制度整備及び<br>育児応援プランシート、同僚との面談等※（30万円）<br><br>②育児を支える同僚への応援手当支給及び<br>育児応援プランシート、同僚との面談等※（30万円）<br>※①②を両方実施すると、50万円の加算 | ①管理職等がモデルとなって情報発信（20万円）<br>②マニュアル作成、メンター制度整備（20万円）<br>③育児を支える同僚への評価制度整備及び<br>育児応援プランシート、同僚との面談等※（30万円）<br>④育児を支える同僚への応援手当支給及び<br>育児応援プランシート、同僚との面談等※（30万円）<br>※③④を両方実施すると、50万円の加算 |
| 合計金額 | 最大175万円   | 最大420万円   |

## カスタマーハラスメント防止対策推進事業 **新規**

令和7年度予算：49億円

- 普及啓発や相談窓口の設置、防止対策に取り組む企業等に対する奨励金などにより、都内企業等におけるカスタマーハラスメント防止対策を推進

### 《普及啓発》

- ウェブサイトや動画、啓発グッズ等により、条例の理念の普及啓発等を実施

### 《相談窓口等の運営》

- 事業者等からの問合せに適切に対応する相談窓口を設置
- 業界団体に対して、専門家派遣を通じた会員向けの防止対策マニュアルの作成支援

### 《奨励金》

- 企業向け
  - ・ 実践的な防止対策（録音・録画環境整備の取組等）を行った場合に支給
  - ・ 規模 （3か年で）10,000社 ・ 金額 40万円
- 団体向け
  - ・ 会員企業及びその従業員向けに防止対策の体制を整備した場合に支給
  - ・ 規模 30団体 ・ 金額 最大100万円



- ✓ 「年収の壁」を意識せずに働ける環境整備に向け、キャリアアップ助成金の活用を図っていく
- ✓ 女性管理職の増加などによる賃金格差是正に取り組むことを行政が奨励する施策の強化が重要  
「年収の壁」に関する正しい理解を促進することも男女間の賃金格差の是正には有効
- ✓ 令和6年10月から厚生年金の適用事業所が拡大。事業者と働き手の双方に効果のあるサポートを
- ✓ シニアが55歳、60歳という年齢で切れずに活躍できるようにすればよい
- ✓ シルバー人材センターについて、地域と高齢者の接点を増やすことを重点に活性化を
- ✓ 外国人材と日本人従業員とのコミュニケーションの確保が課題
- ✓ 初めて障害者を雇用する中小企業の最初の一步へのサポートが重要
- ✓ 外国人材、障害者といったダイバーシティは、働く人だけでなく企業にとっても重要な視点であるため、施策の重視を

### 働く女性の活躍推進

- 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 新規  
7.2 億円
- 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 新規  
14.5 億円
- 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 新規  
3.4 億円
- 女性のヘルスリテラシー向上のためのセミナーや、職場環境の整備等に関するコンサルティングを実施

### 高齢者の活躍推進

- シルバー人材センター  
高齢ひとり世帯等サポート事業 新規  
0.2 億円
- ミドルシニア人材  
パラレルキャリア構築支援事業 拡充  
0.9 億円
- 副業・兼業を希望するシニア人材と中小企業のマッチングを支援

### 外国人の活躍推進

- 外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 新規  
0.9 億円
- TOKYO特定技能Jobマッチング支援事業 拡充  
2.1 億円
- 特定技能分野での就労を希望する外国人とのマッチング支援等
- 令和7年度より特定技能2号も支援対象

### 障害者の活躍推進／ソーシャルファーム

- 中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業 新規  
0.6 億円
- ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業 新規  
1.2 億円
- ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業 拡充  
0.8 億円
- ソーシャルファームの裾野を広げる取組を展開

女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 **新規**

令和7年度予算：7.2億円

働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む中小企業に奨励金を支給し、女性従業員の処遇改善や賃金の引上げを後押し

《事業内容》

- 対象 都が指定するセミナーを受講し、専門家派遣を受けた中小企業
- 取組 ① 短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職の新設  
② 役職手当支給対象の女性従業員の増加 ③ 女性管理職の増加
- 加算 短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入
- 助成金 1つの取組につき30万円（最大3つまで）  
加算10万円（最大100万円）



企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 **新規**

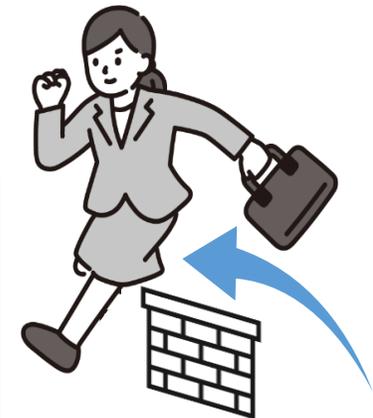
令和7年度予算：14.5億円

企業の人事担当者・従業員等に対して、「年収の壁」の正しい理解の促進、状況に応じたきめ細かなサポートを行うほか、手当等の制度の見直しを行った都内中小企業に対し奨励金を支給

《事業内容》

- セミナー 企業・従業員に対し、社会保険制度に関する正しい知識等を周知
- 個別相談 専門家による相談を実施
- 専門家派遣 従業員の就業調整等により、人材活用に課題を抱える企業へ専門家派遣
- 奨励金
  - ① 社会保険加入促進コース（30万円）
    - ・新たに社会保険の対象となった非正規雇用者が負担する社会保険料に関する手当等を新設した場合に支給
  - ② 配偶者手当見直しコース（30万円）
    - ・収入制限を設けている配偶者手当の見直し（\*）を行った場合に支給
    - \* 配偶者手当を廃止し、基本給に繰り入れる等

※①②を両方実施すると50万円



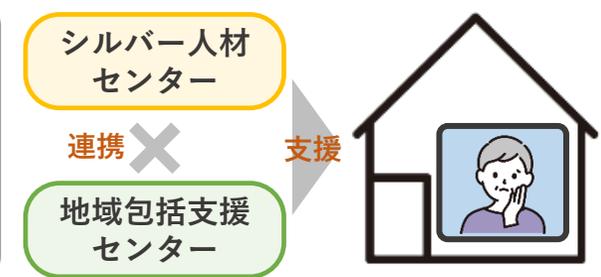
シルバー人材センター高齢ひとり世帯等サポート事業 **新規**

令和7年度予算：0.2億円

■ 高齢ひとり世帯等を訪問し日常生活の困りごとを支援するシルバー人材センターを補助

《事業内容》

- 対象の掘り起こし
  - ・地域包括支援センター等と連携しながら、高齢ひとり世帯等の意向を確認
- シルバー人材センターによる支援
  - ・利用希望者へのヒアリングを経て、困りごとに対応するサービスを提供
  - ・シルバー人材センターの魅力を紹介し、入会を促進



外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 **新規**

令和7年度予算：0.9億円

■ 外国人社員への日本語教育等支援に加え、受入側の中小企業社員の英語力の向上を図り、双方の文化を理解しながらコミュニケーションを深められる取組を実施

《事業内容》

- 外国人材の育成・定着に向けた支援（ビジネス日本語eラーニング研修等）
- 外国人社員に対する研修等支援（助成金）
- 英語力向上・コミュニケーション促進支援（導入セッション、英語研修、グループディスカッション等）

《英語力向上・コミュニケーション促進プログラム例》

① 導入セッション  
（マインドセット）



② 英語研修



③ グループ  
ディスカッション



課題

- ◎ 都内民間企業の障害者実雇用率(令和6年)は2.29%であり、法定雇用率2.5%を下回っている
- ◎ 法定雇用率は、令和8年7月から、2.7%に引上げ予定
- 障害者の活躍の裾野を広げるとともに、ソーシャルインクルージョンを社会に根付かせる必要

令和6年度の主な取組

障害者の活躍推進

■ 分身ロボットを活用した新たな働き方の支援事業

R6新規

- 都庁にて、分身ロボットによる案内業務を開始

《実施概要》

- 場所 都庁第一本庁舎展望室
- 時間 平日13時～17時 ※年末年始等は除く
- 案内業務従事者（7名）が在宅で操作  
※案内支援員が展望室に常駐



業務従事者の案内に合わせ動作

■ 持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業

- デジタル化の進展やニューロダイバーシティの観点から、障害者雇用の新たな可能性を開拓し、好事例を発信



好事例集（R5）

ソーシャルファーム

■ Tokyo Tokyoソーシャルファームフォーラム

- 新たに認証を受けた事業者の表彰やソーシャルファームへの理解向上を図るイベントを開催

《令和6年度 認証・予備認証事業所》

| 認 証                 | 予 備 認 証                 |
|---------------------|-------------------------|
| 1 事業所<br>(株式会社デジリハ) | 18 事業所<br>(株式会社ローランズ 等) |



Tokyo Tokyo ソーシャルファームフォーラム

中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業 **新規**

令和7年度予算：0.6億円

■ 前年度に障害者雇用できていない中小企業に対して、最も負担のかかる受入れ初期段階の取組を奨励し、初めての障害者雇用を強力に後押し

《奨励金》

- 支給要件 ① 障害者を1人も雇用していない ② 雇入れ時に、配慮事項を定めた支援計画を策定 ③ 計画に基づき、6ヶ月以上雇用継続 等

● 奨励金額

| 週所定労働時間 | 10時間以上<br>20時間未満※1 | 20時間以上<br>30時間未満※2 | 30時間以上※2 |
|---------|--------------------|--------------------|----------|
| 金額      | 30万円               | 60万円               | 90万円     |

※1 重度障害者、精神障害者、45歳以上が対象

※2 対象が重度障害者、精神障害者、45歳以上の場合は、30万円を加算



ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業 **新規**

令和7年度予算：1.2億円

■ 認証ソーシャルファームの自律経営への専門サポートチームを新たに設け、経営や雇用に関する課題の解決に向けて伴走型支援を実施するなど、ソーシャルファームの取組を推進

《事業内容》

- ソーシャルファーム支援センター内に「インクルーシブ経営サポートチーム」を設置
- アウトリーチにより認証・予備認証事業所の経営や雇用に関する課題を整理・明確化
- チームで課題解決に向けて、伴走型支援

サポートチーム



経営の専門家 雇用の専門家

伴走型支援

認証事業所  
予備認証事業所



# 施策のPDCAサイクルについて

- ✓ PDCAサイクルを回しながら、より良い政策の実現につなげていきたい
- ✓ PDCAを回していくことが必要であり、中長期的な時間軸と合わせて、必要な対応を効率的に実行することが必要
- ✓ 費用対効果や施策のプライオリティをつけることは重要
- ✓ 施策全体を俯瞰しながら、有効なアプローチは何なのかを検討することが大事

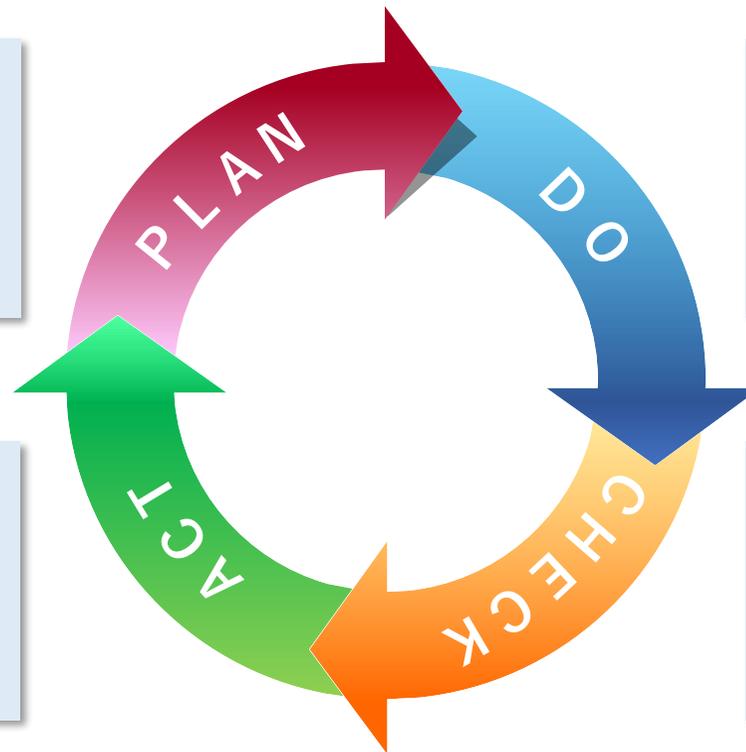
## ■ PDCAサイクルにより施策の検証を行いブラッシュアップを図っていく

**施策の策定**  
東京の雇用就業施策を  
策定・公表

**施策の実施**  
策定した雇用就業施策を  
機動的・効果的に実施

**施策に反映**  
実施状況の検証結果を  
次年度の施策に反映

**実施状況の公表・検証**  
実施状況を公表、有識者の  
意見を聴取、検証



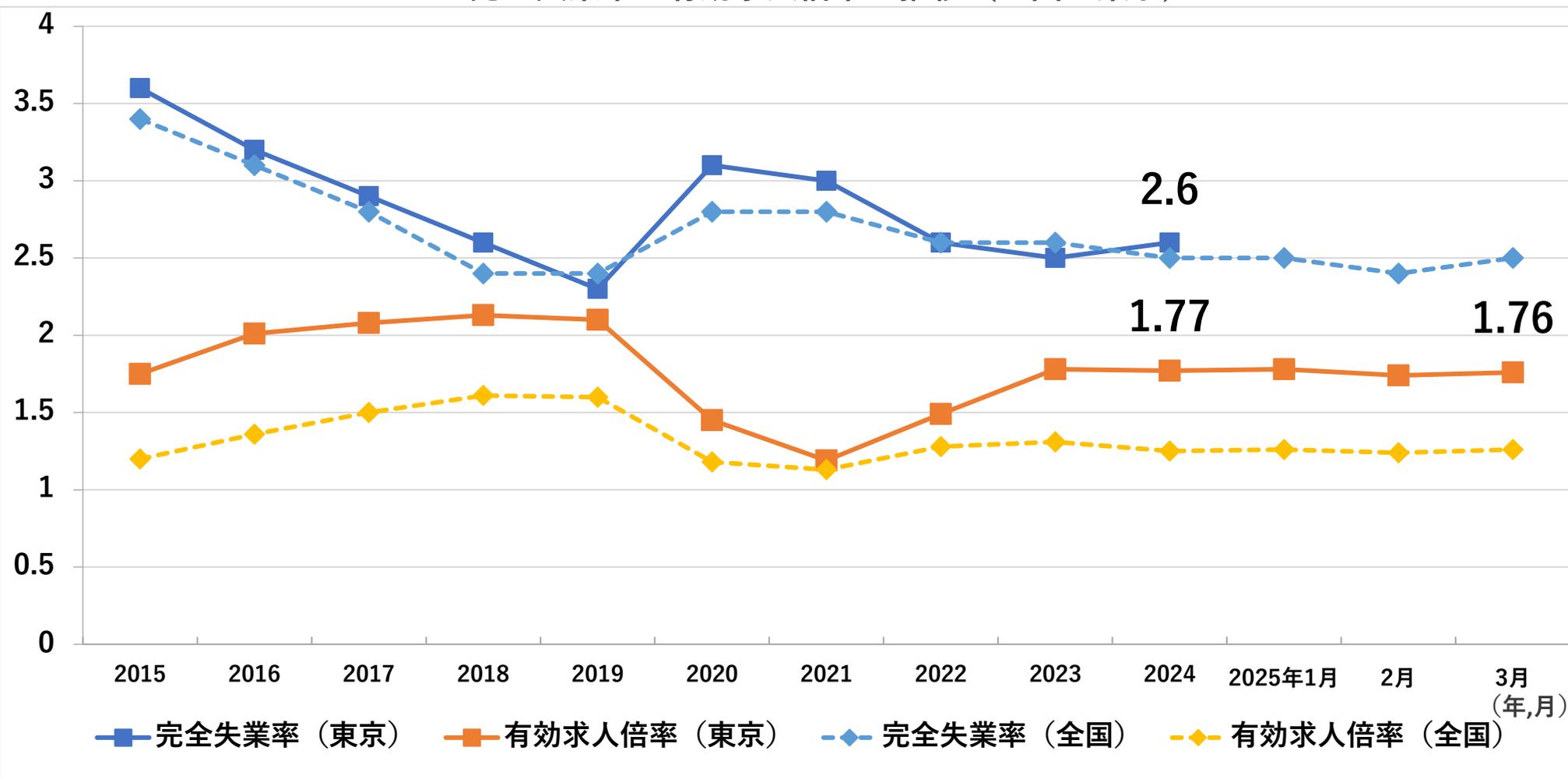
# 東京の雇用就業を取り巻く状況について

# 1 雇用情勢

## (1) 完全失業率・有効求人倍率

- 2024年の東京の有効求人倍率は1.77、完全失業率は2.6%
- 2025年3月の東京の有効求人倍率は1.76であり、人手不足感が高まっている

完全失業率・有効求人倍率の推移（全国・東京）

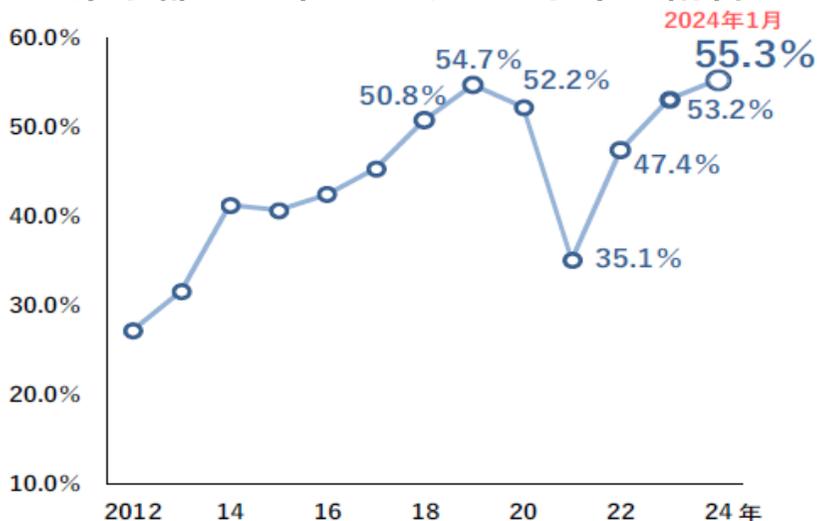


# 1 雇用情勢

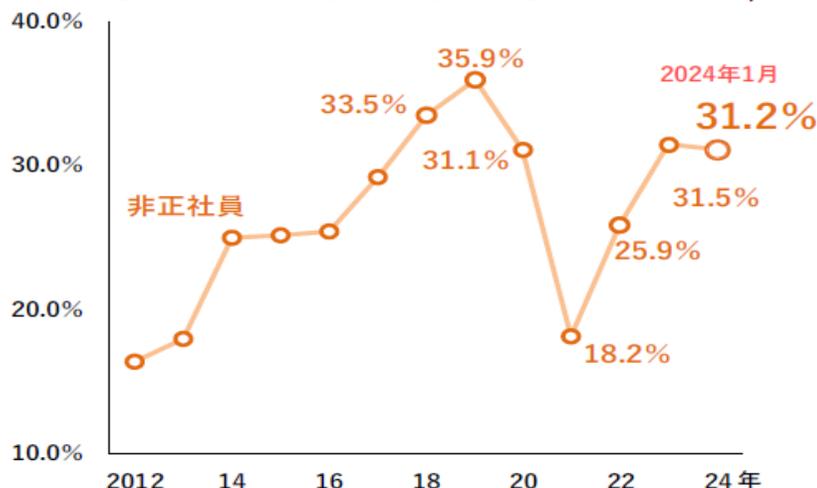
## (2) 都内企業の人手不足の状況

- 人手不足割合は正社員で55.3%で、1月としては過去最高
- 企業では、ほぼすべての業界で深刻な人手不足が続いている

### 東京都の企業における人手不足割合



正社員



非正社員

### 業界別 人手不足割合 (東京)

#### 正社員の人手不足割合 (上位 10 業種)

|                | 2022年1月 | 2023年1月 | 2024年1月 |
|----------------|---------|---------|---------|
| 1 旅館・ホテル       | 28.6    | 92.9    | 90.0    |
| 2 農・林・水産       | 80.0    | 100.0   | 80.0    |
| 3 情報サービス       | 71.6    | 78.7    | 79.9    |
| 4 輸送用機械・器具製造   | 50.0    | 71.4    | 77.8    |
| 5 建設           | 65.0    | 70.2    | 72.0    |
| 6 医薬品・日用雑貨品小売  | 40.0    | 50.0    | 70.0    |
| 7 メンテナンス・警備・検査 | 51.5    | 65.6    | 67.7    |
| 8 自動車・同部品小売    | 28.6    | 57.1    | 63.6    |
| 9 飲食店          | 50.0    | 64.3    | 62.5    |
| 10 金融          | 46.7    | 59.5    | 61.0    |

#### 非正社員の人手不足割合 (上位 10 業種)

|                | 2022年1月 | 2023年1月 | 2024年1月 |
|----------------|---------|---------|---------|
| 1 旅館・ホテル       | 42.9    | 92.9    | 88.9    |
| 2 飲食店          | 87.5    | 92.9    | 87.5    |
| 3 医薬品・日用雑貨品小売  | 40.0    | 42.9    | 66.7    |
| 4 メンテナンス・警備・検査 | 47.1    | 51.6    | 65.4    |
| 5 農・林・水産       | 60.0    | 83.3    | 60.0    |
| 5 家具類小売        | 50.0    | 33.3    | 60.0    |
| 7 教育サービス       | 60.0    | 66.7    | 55.6    |
| 8 人材派遣・紹介      | 33.3    | 61.1    | 52.4    |
| 9 情報サービス       | 40.9    | 45.9    | 52.2    |
| 10 運輸・倉庫       | 36.5    | 40.4    | 44.4    |

※人手不足割合は各年の1月時点 (資料出所) 株式会社帝国データバンク 「人手不足に対する企業の動向調査 (東京都)」

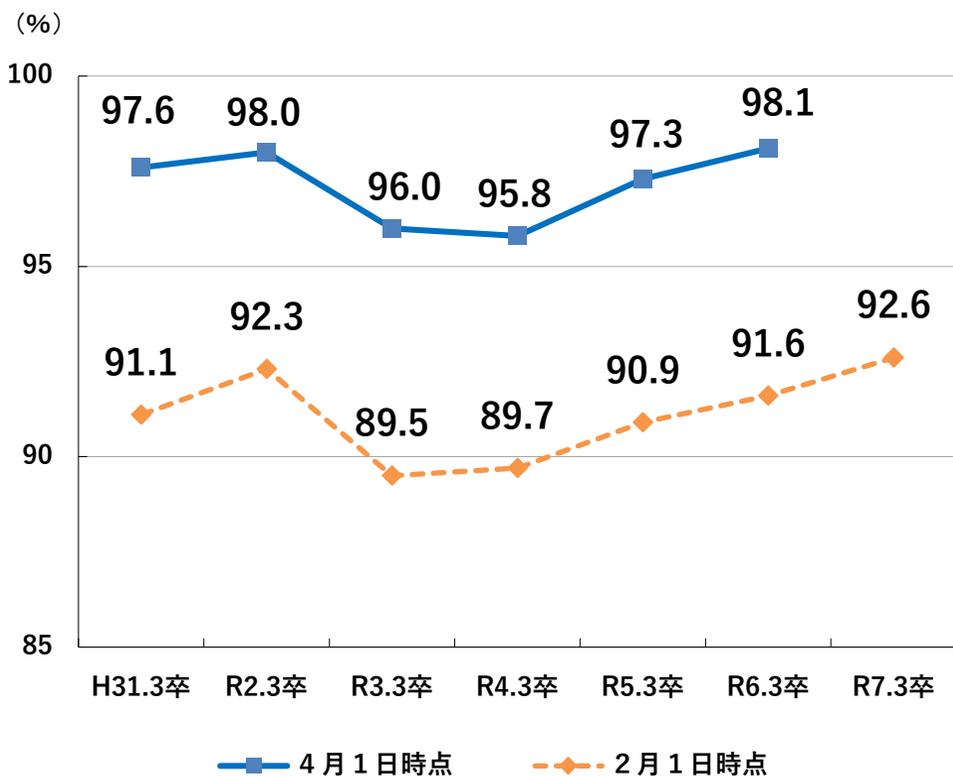
(資料出所) 株式会社帝国データバンク 「人手不足に対する企業の動向調査 (東京都)」

# 1 雇用情勢

## (3) 若年者

○大学生の就職内定率は、90%台と高水準で推移

### 就職率の推移（大学、全国）



(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「令和7年3月大学等卒業者の就職状況(2月1日現在)」より作成

## (4) 就職氷河期世代

○就職氷河期世代の正規雇用労働者は、2019年からの4年間で8万人増加

### 就職氷河期世代の就業の状況（全国）

(単位：万人)

| 就職氷河期世代の中心層<br>(2023年時点の40歳～49歳) | 2019年 | 2023年 | 増減 |
|----------------------------------|-------|-------|----|
| 正規雇用労働者                          | 923   | 931   | 8  |
| 非正規雇用労働者                         | 378   | 379   | 1  |
| うち不本意非正規                         | 46    | 37    | △9 |
| 役員                               | 52    | 65    | 13 |
| 完全失業者                            | 31    | 31    | ±0 |
| ⋮                                | ⋮     | ⋮     | ⋮  |
| 合計                               | 1705  | 1699  | △6 |

(資料出所) 内閣官房「就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について(2024年12月)」より作成

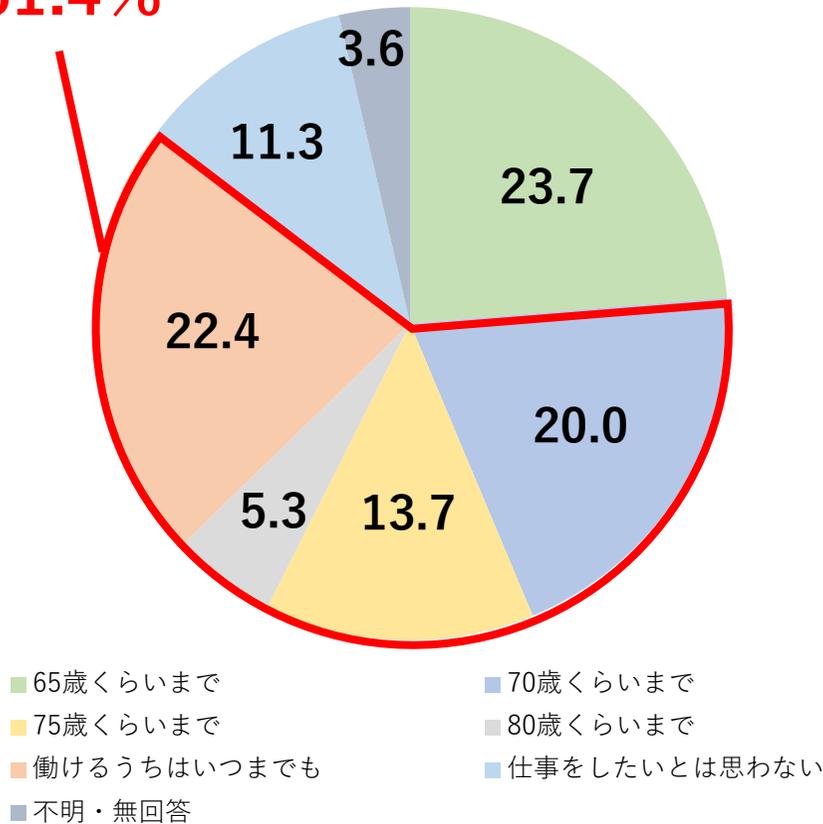
# 1 雇用情勢

## (5) 高齢者

○ 60歳以上の高齢者のうち、6割超が66歳以上も仕事をしたいと回答

何歳ころまで収入を伴う仕事をしたいか

61.4%



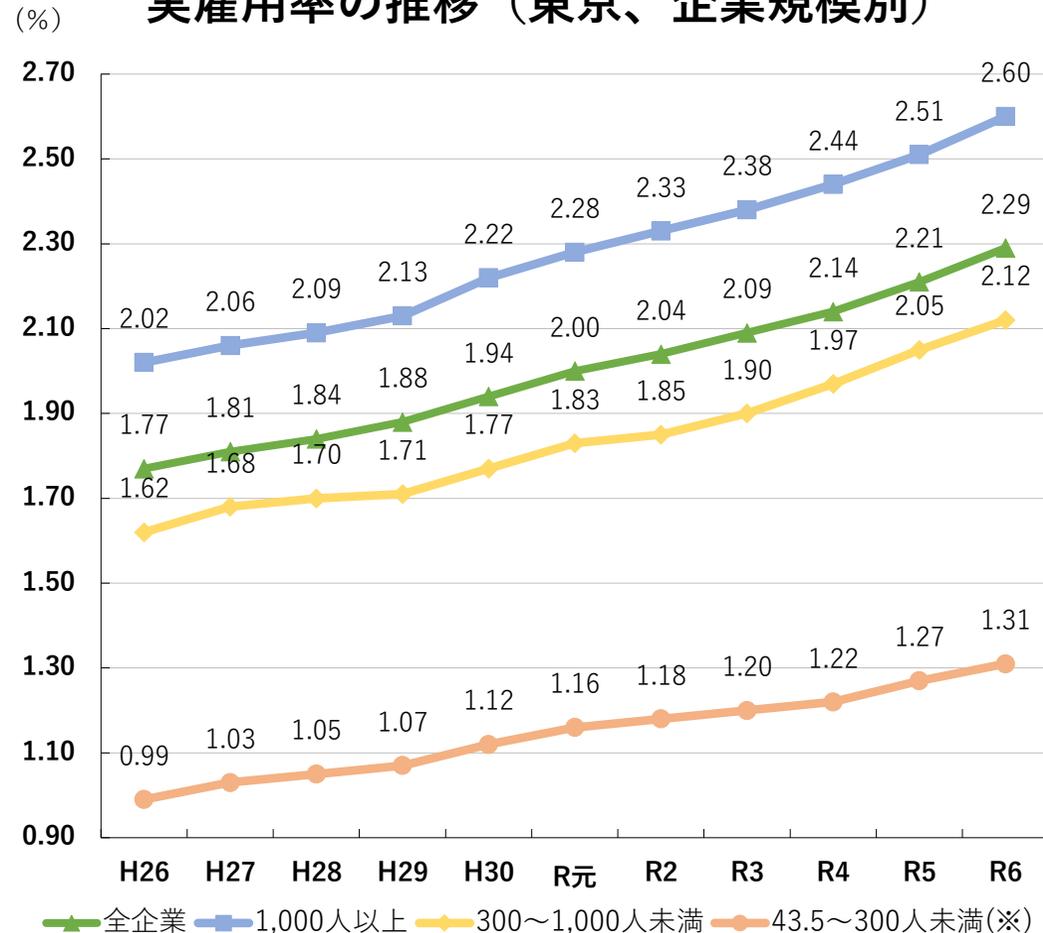
(資料出所) 内閣府「高齢者の経済生活に関する調査結果」より作成

## (6) 障害者

○ 都内の障害者の実雇用率が上昇しているが法定雇用率(※)は下回っている状況

※令和5年度は2.3%、令和6年度は2.5%

実雇用率の推移 (東京、企業規模別)



※平成24年までは「56~300人未満」、平成25年から平成29年までは「50~300人未満」、平成30年から令和2年までは「45.5~300人未満」、令和3年から「43.5~300人未満」

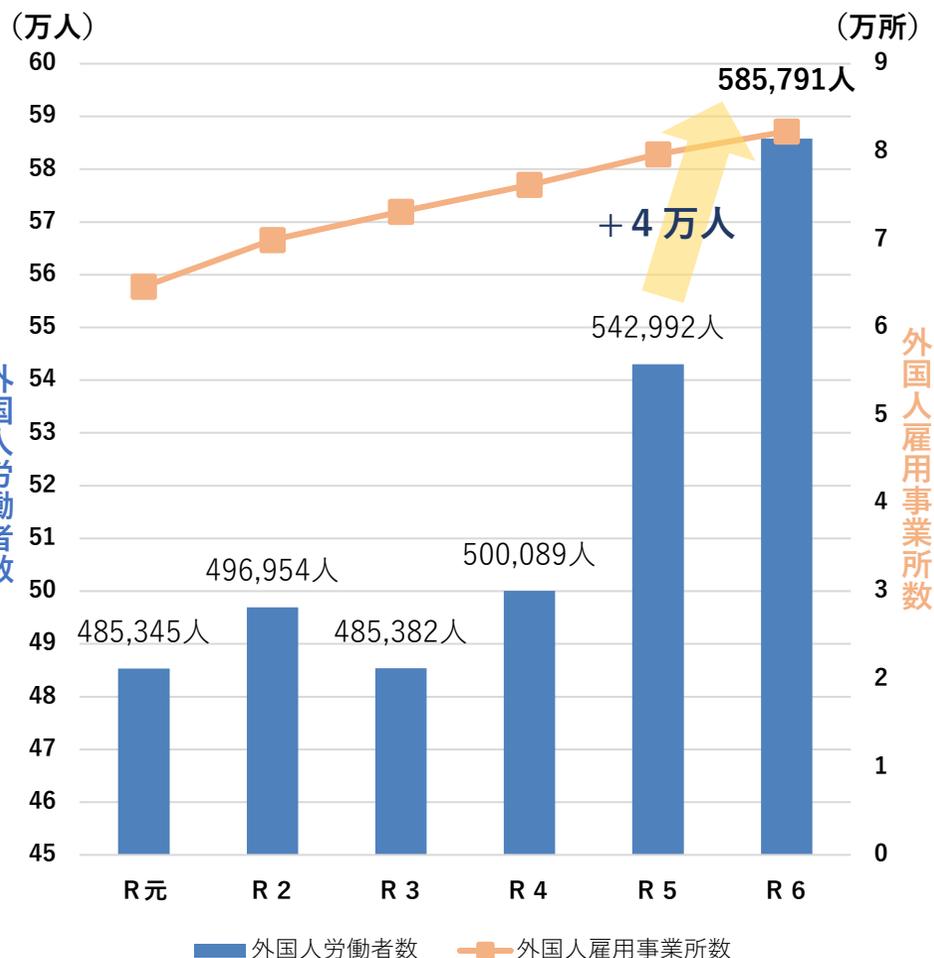
(資料出所) 東京労働局「令和6年障害者雇用状況の集計結果(令和6年12月)」より作成 25

# 1 雇用情勢

## (7) 外国人

- 都内の外国人労働者数は、59万人であり、直近1年間で4万人以上増加
- 政府は、特定技能制度の対象分野を追加するとともに、受入れ見込数を再設定

### 外国人労働者数の推移（東京）



### 特定技能の対象分野の追加等

- 対象分野を4分野追加
- 5年間の受入れ見込数を約35万人から82万人に再設定



- : 新規分野
- : 新たな業務等を追加する既存分野
- : その他既存分野

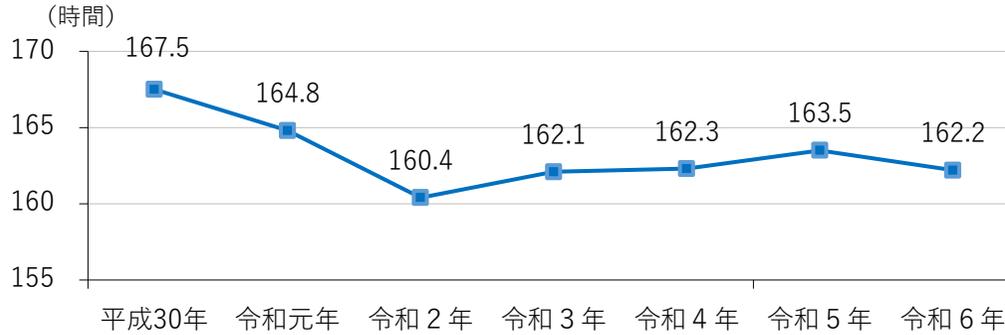
(資料出所) 首相官邸「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議(第18回)資料」より作成

# 2 労働環境

## (1) 月間総実労働時間

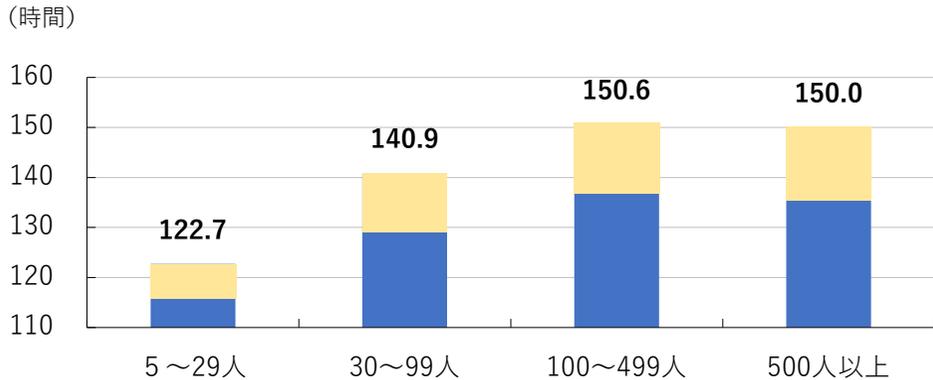
- 一般労働者の平均月間総実労働時間は、概ね160時間台で推移
- 事業所規模が大きいほど、総実労働時間及び所定外労働時間は長くなる傾向
- 建設業、運輸業・郵便業など産業分野によっては、月間総実労働時間を大きく超えている

一般労働者の1人当たりの平均月間総実労働時間の推移 (全国)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

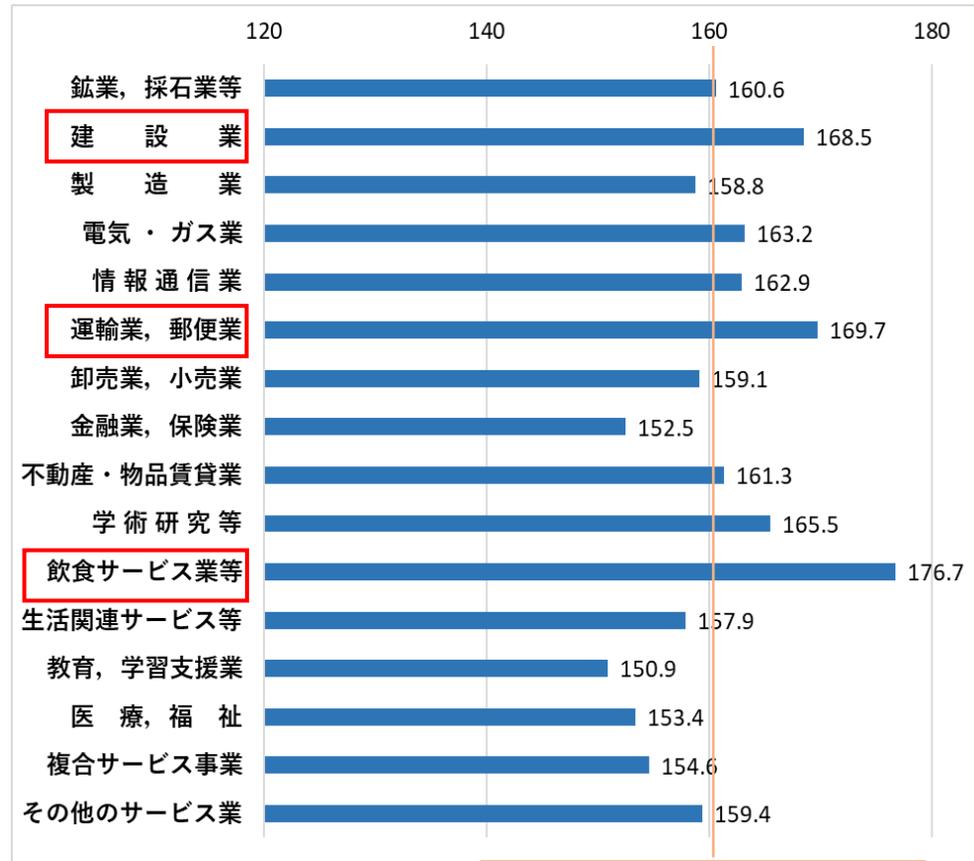
事業所規模別一人平均月間総実労働時間 (令和5年、東京)



※事業所規模5人以上  
※常用労働者(パートタイム労働者含む)が対象

(資料出所) 東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成

産業別、一人平均月間総実労働時間 (令和5年、東京)



※事業所規模5人以上  
※一般労働者のみを抽出

令和5年平均 (160.6時間)

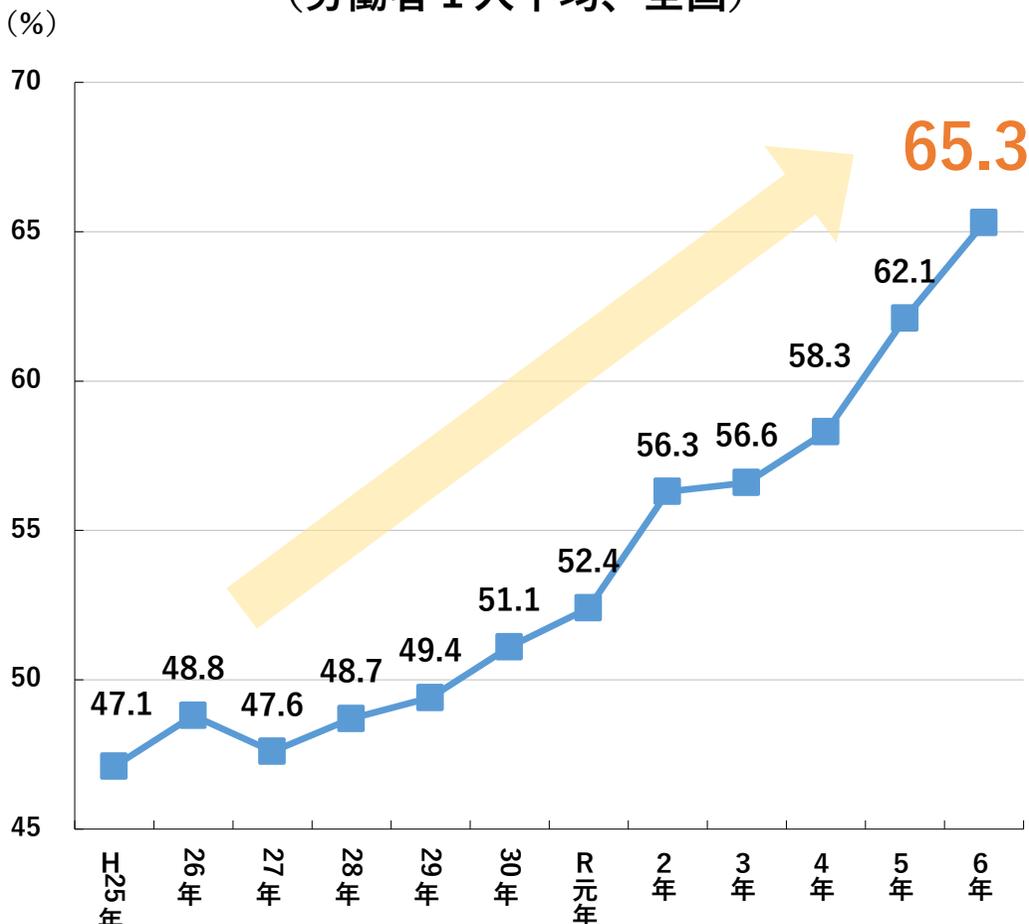
(資料出所) 東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成

# 2 労働環境

## (2) 年次有給休暇

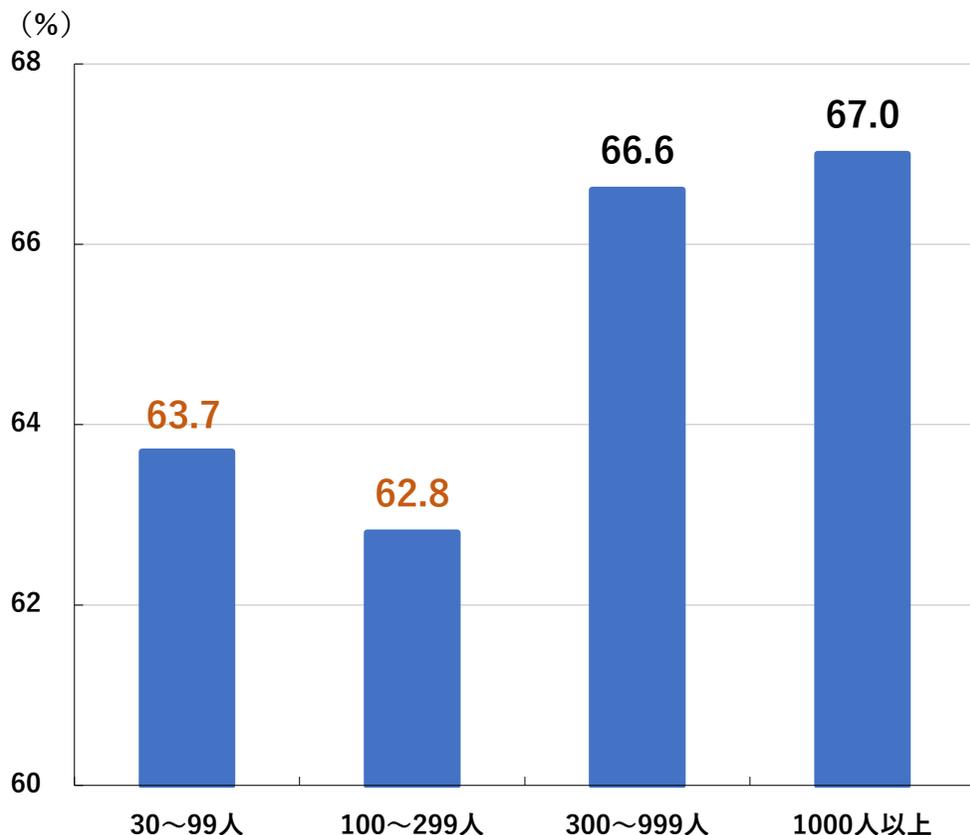
- 年次有給休暇取得率は上昇してきている。直近の取得率は65.3%と過去最高
- 企業規模が小さいほど、平均取得率は下がる傾向

### 年次有給休暇取得率の年次推移 (労働者1人平均、全国)



(資料出所) 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」より作成

### 年次有給休暇の取得状況 (労働者1人平均、全国)



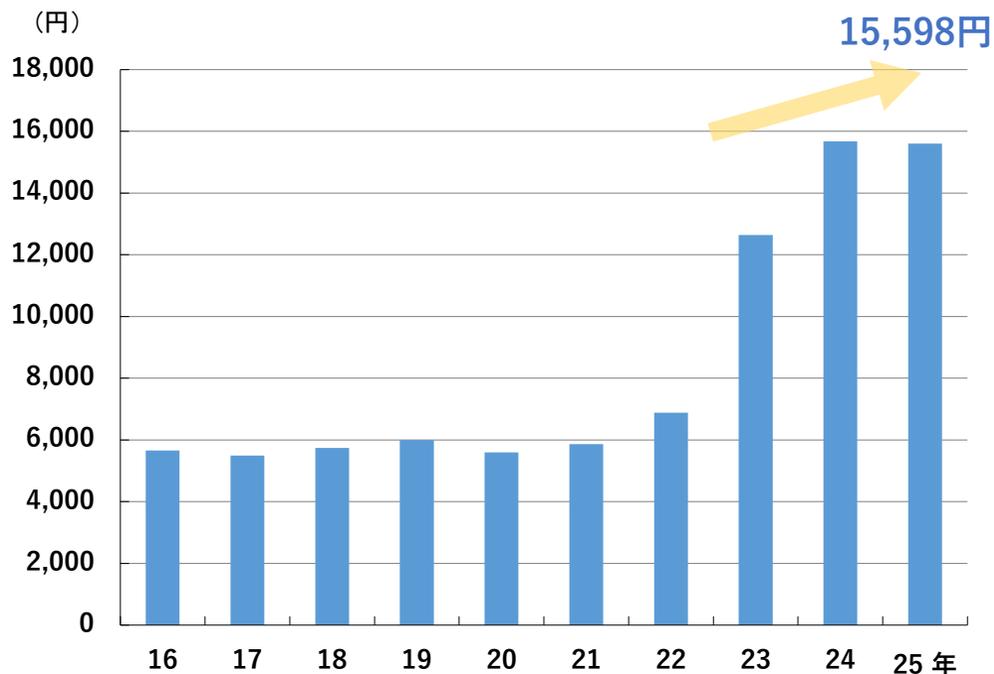
(資料出所) 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」より作成

## 2 労働環境

### (3) 賃上げ

- 春季賃上げ要求・妥結状況（5月15日現在）について、賃上げの平均妥結額は15,598円、賃上げ率は4.66%であり賃上げの傾向
- 実質賃金（東京）は、3年連続のマイナスとなっており、引き続き注視が必要

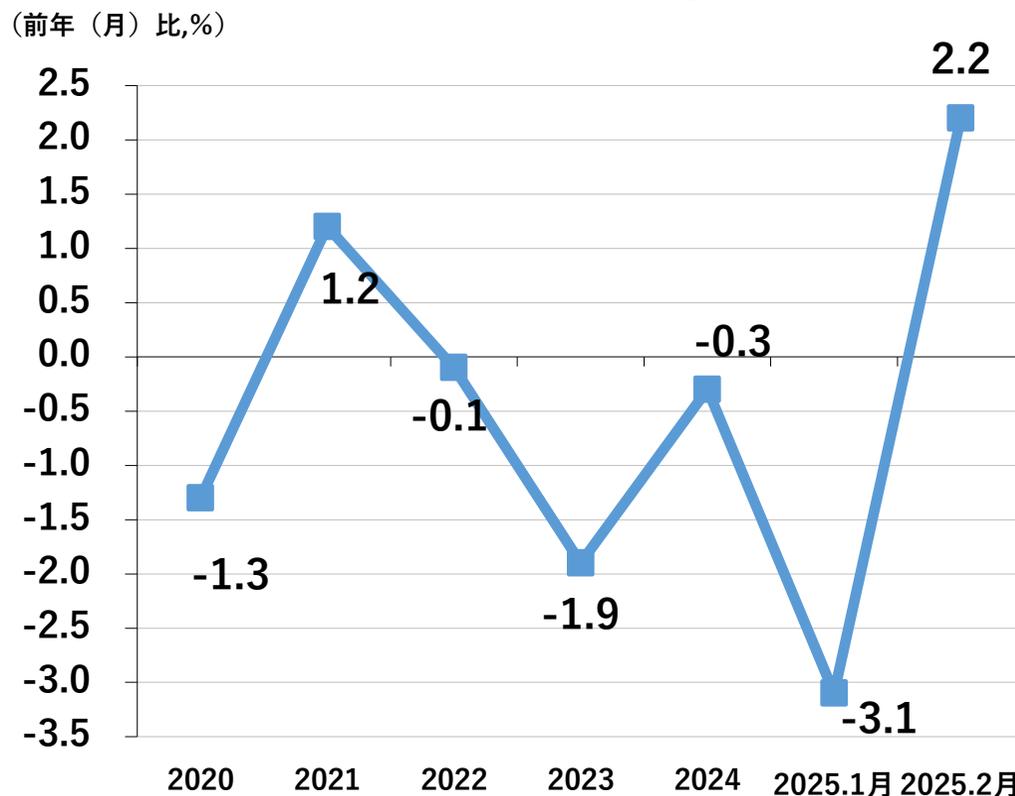
#### 妥結金額の推移（東京）



※2025年は中間発表の数値である一方、2024年以前は最終結果の数値であるため、単純に比較はできない。

(資料出所) 東京都産業労働局「経済要求・妥結状況調査」より作成

#### 実質賃金の動き（東京）



(資料出所) 東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成

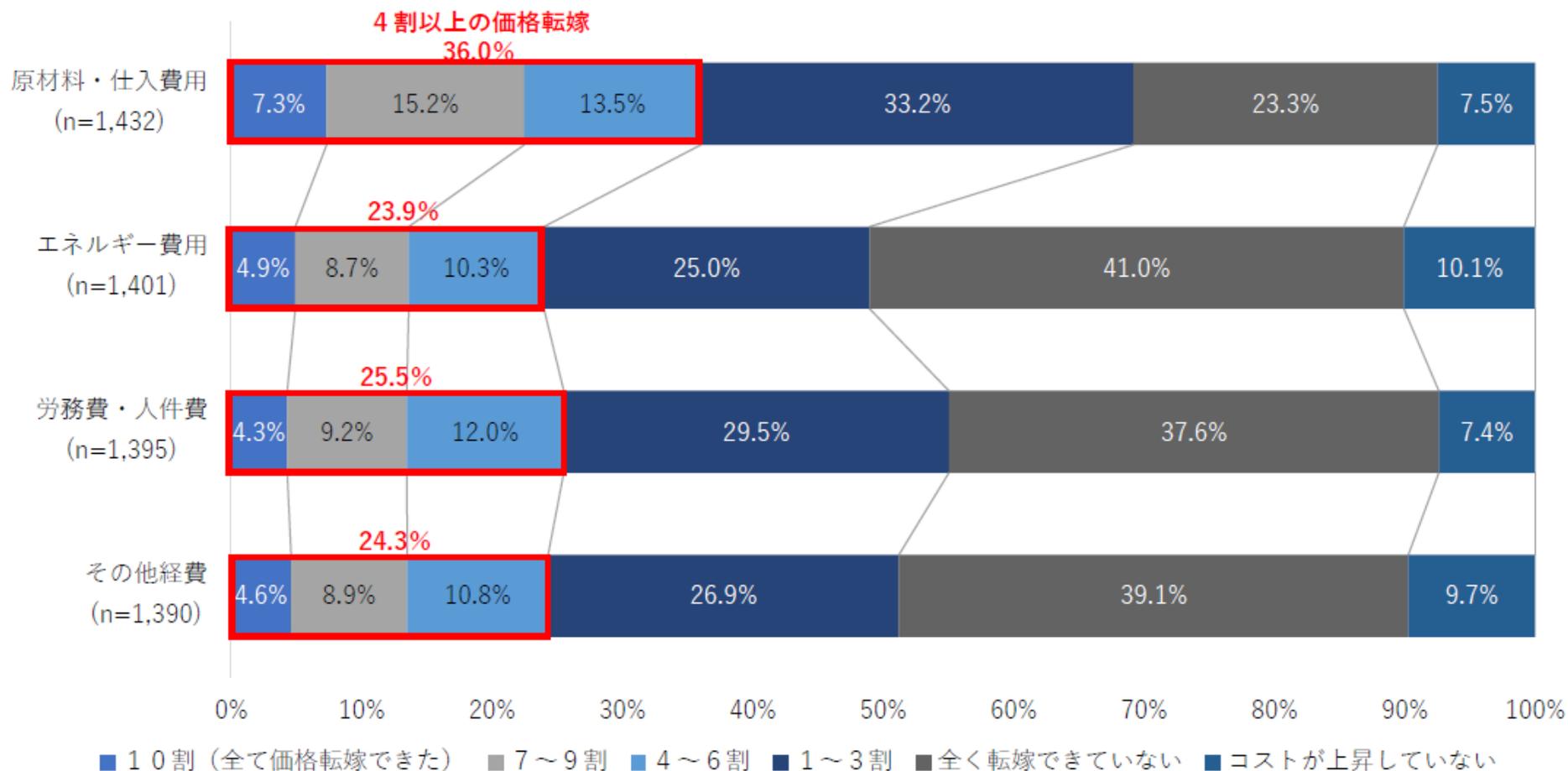
(年,月)

## 2 労働環境

### (4) 価格転嫁

- 価格転嫁の状況について、「4割以上の価格転嫁」ができた中小企業は3割前後
- 全く転嫁できていない中小企業は、「エネルギー費用」では4割を超える

コスト増加分の価格転嫁の状況



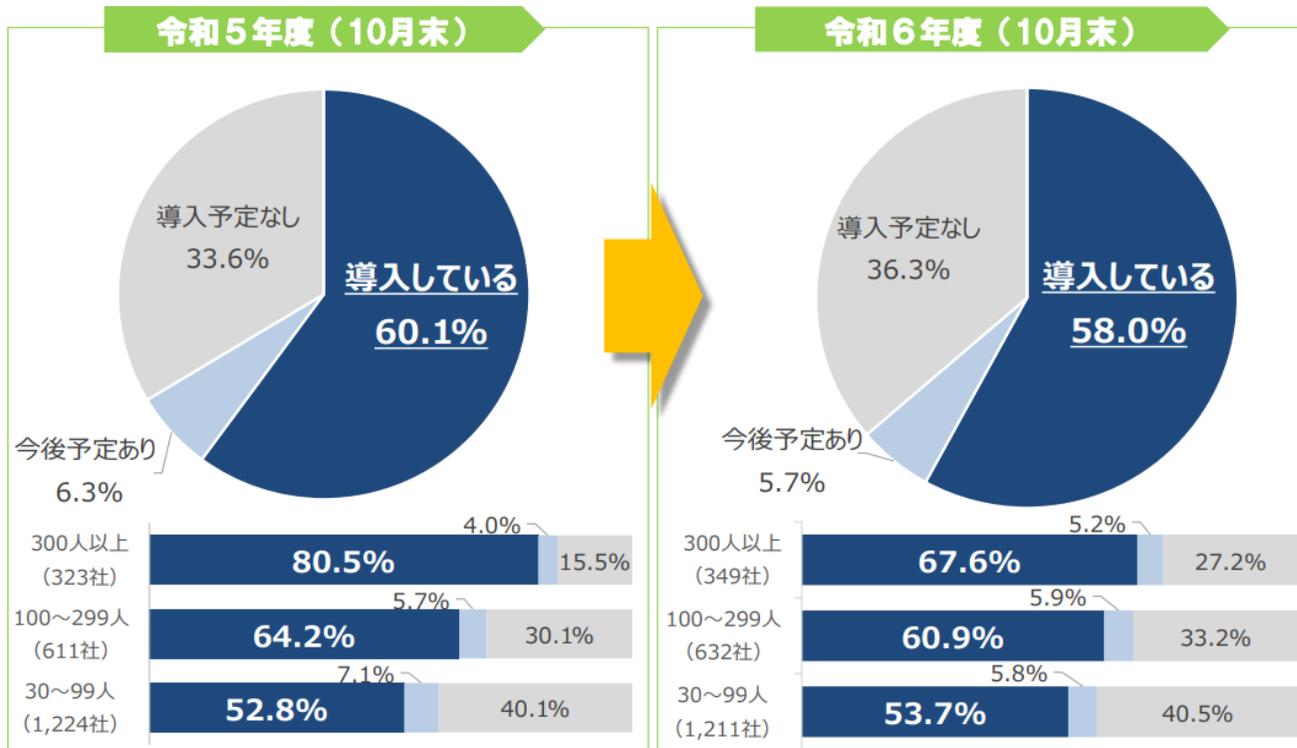
(資料出所) 東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート調査結果」

# 2 労働環境

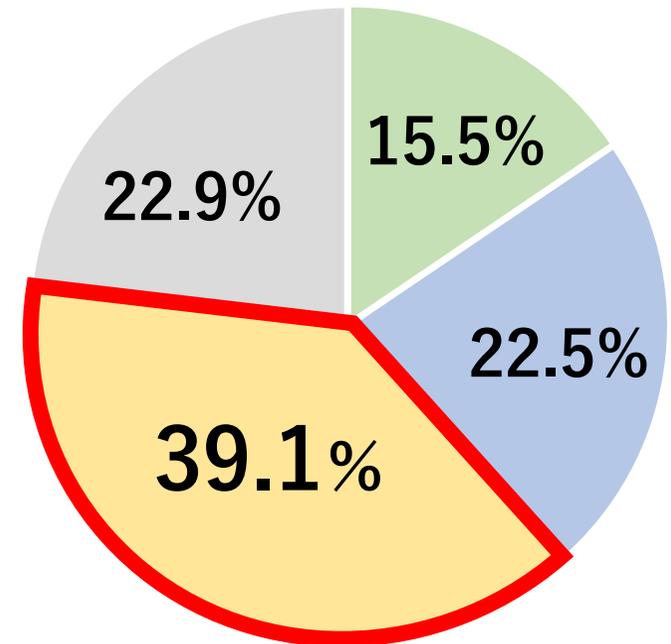
## (5) テレワークの導入状況等

- テレワーク導入状況は約6割程度で大企業から小規模企業までほぼ横ばい
- コロナの5類移行に伴い、約4割の企業がコロナ前に一定程度、働き方を戻すと回答

テレワーク導入率



「5類」移行に伴う働き方の変化



- 新型コロナ前と半分以上異なる
- 2割程度異なる
- 同じ状態
- 分からない

(資料出所) 東京都産業労働局「多様な働き方に関する実態調査 (テレワーク)」

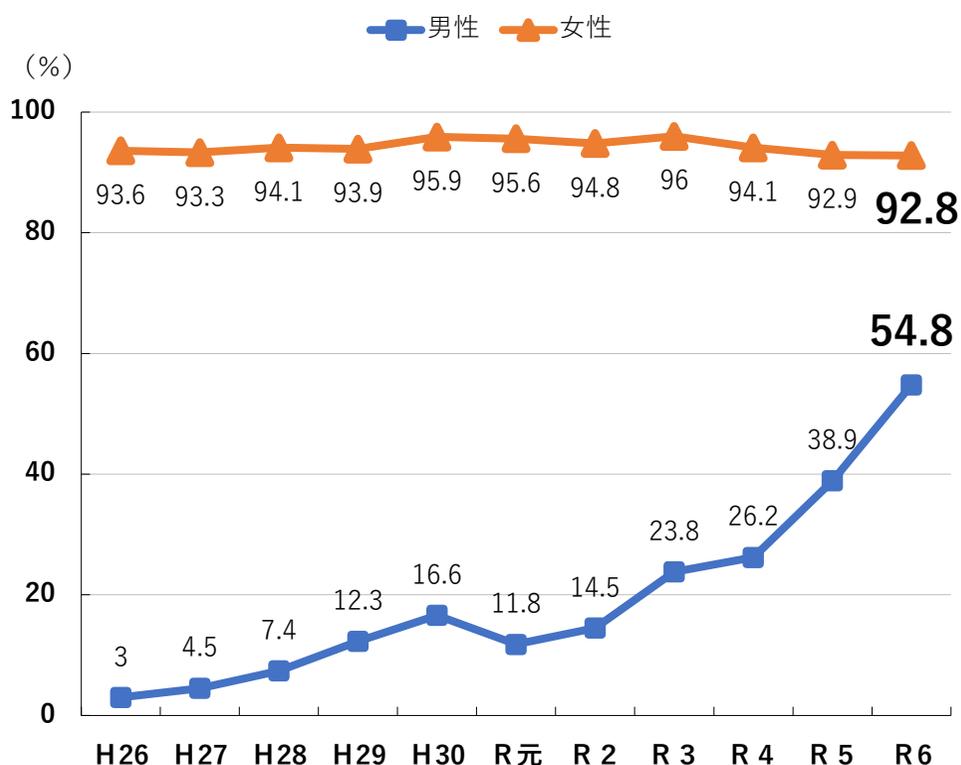
(資料出所) 帝国データバンク「新型コロナ「5類」移行時の働き方の変化に関する実態調査」より作成

# 2 労働環境

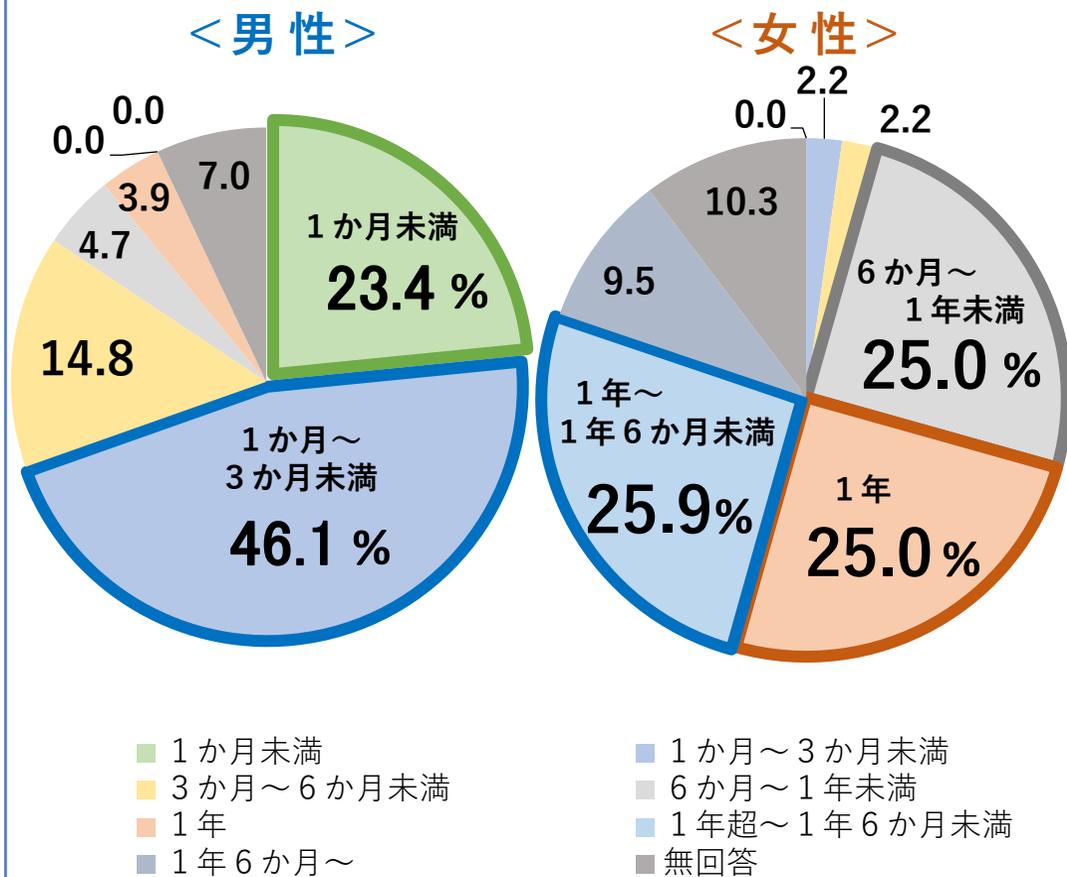
## (6) 育業

- 男性の育業取得率は**54.8%**であり、前年度から**15.9%**上昇したものの**男女差は大きい**
- 取得期間は、男性は「**1か月～3か月未満**」が、女性は「**1年～1年6か月未満**」が**最も多い**

育業取得率の推移（東京）



育業の取得期間（東京）



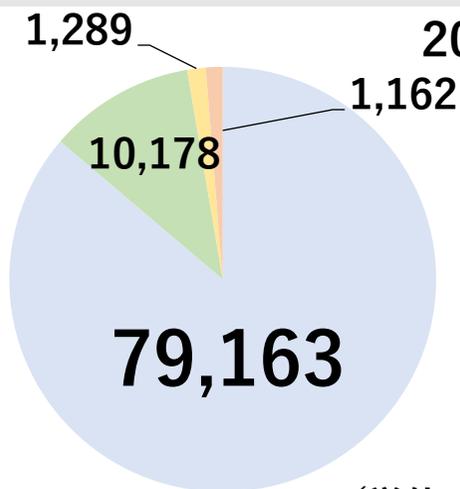
(資料出所) 東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

(資料出所) 東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

# 2 労働環境

## (7) ビジネスケアラー

- 介護発生・介護離職に伴う労働生産性の低下(経済損失額)は、2030年には約9兆円の見込み
- 企業の5～6割は、従業員の現時点の介護の状況の把握を行っていない



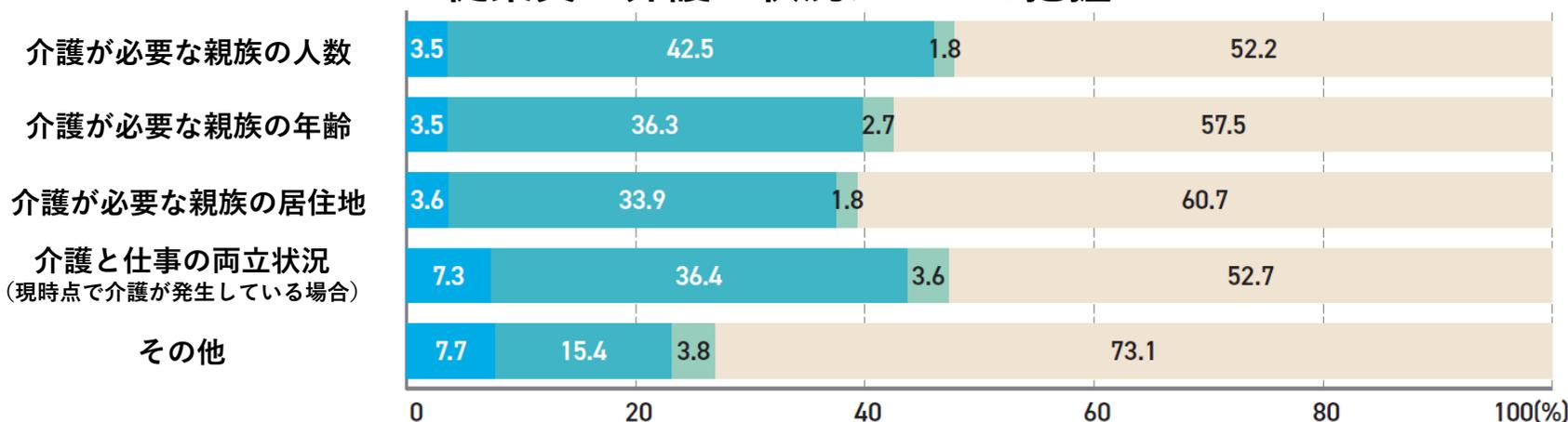
2030年における経済損失の推計

合計 **9兆1,792億円**の経済損失

- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額
- 介護離職による労働損失額
- 介護離職による育成費用損失額
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

(単位：億円) (資料出所) 経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」より作成

### 従業員の介護の状況について把握



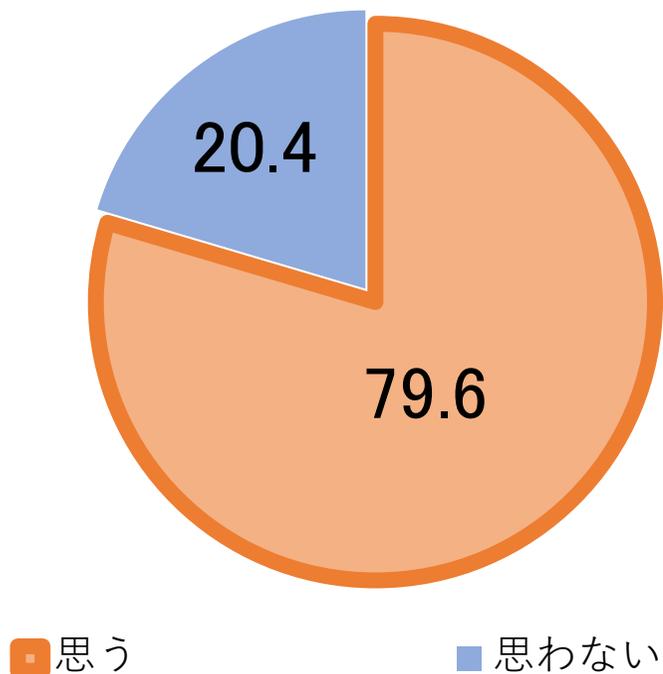
■ 全従業員分の状況を把握している ■ 一部従業員分の状況を把握している ■ 把握していないが1年以内に把握する予定がある ■ 把握しておらず、今後も把握する見込みはない  
(資料出所) 経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

## 2 労働環境

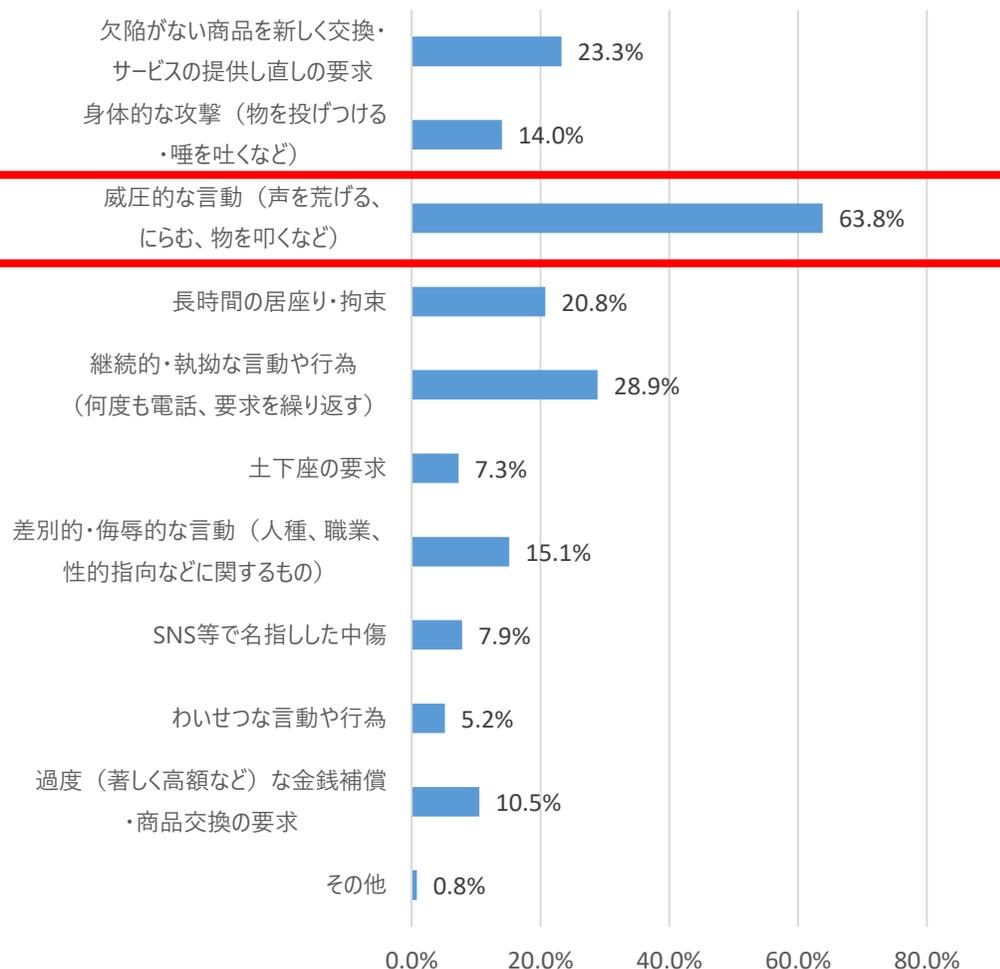
### (8) カスタマーハラスメント

- カスタマーハラスメントが増加していると思う人の割合は約8割
- 行為で最も多かったものは「威圧的な言動」で約6割

#### カスハラが増加していると思う割合



#### カスハラの具体的な行為

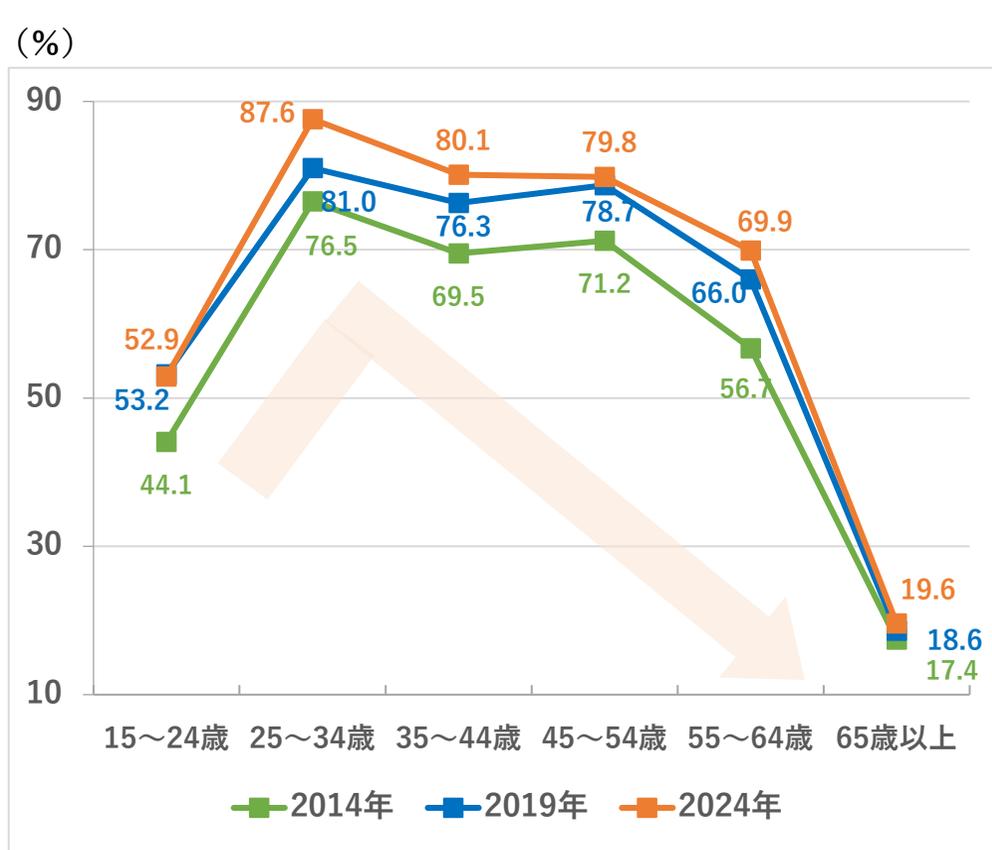


# 3 女性活躍

## (1) 就業率・正規雇用比率

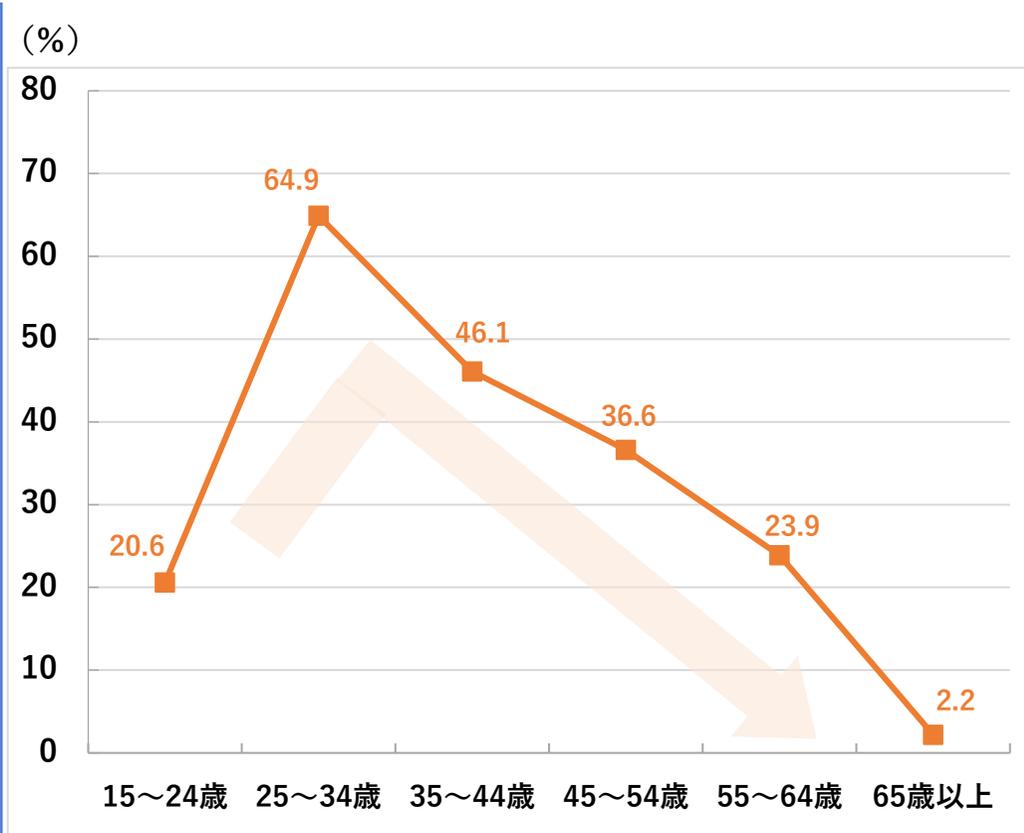
○ 女性の就業率・正規雇用比率ともに、30代以降に低下（L字カーブ）

### 就業率の推移（東京）



(資料出所) 東京都総務局「東京の労働力」より作成

### 正規雇用比率の推移（東京、2024年）



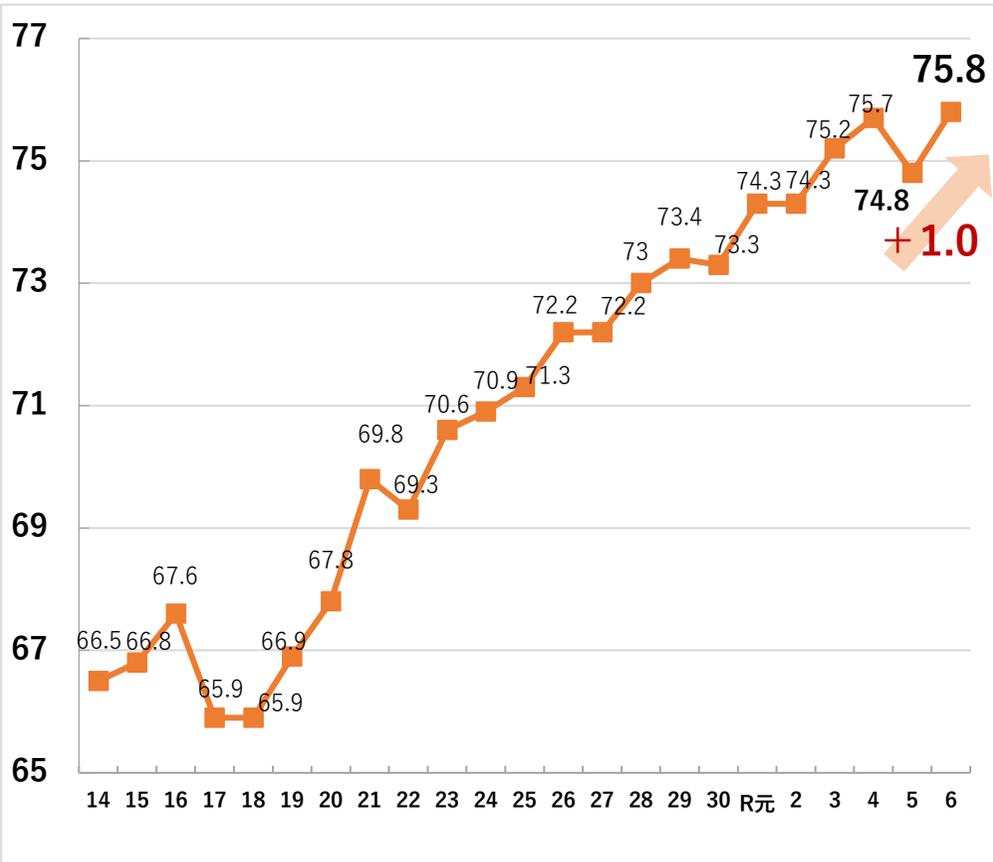
(資料出所) 東京都総務局「東京の労働力」より作成

# 3 女性活躍

## (2) 男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は縮小傾向にあり、令和6年は、前年度から1.0ポイント上昇
- 女性の賃金は、年齢階級が高くなるにつれて上昇するが、男性に比べ上昇が緩やか

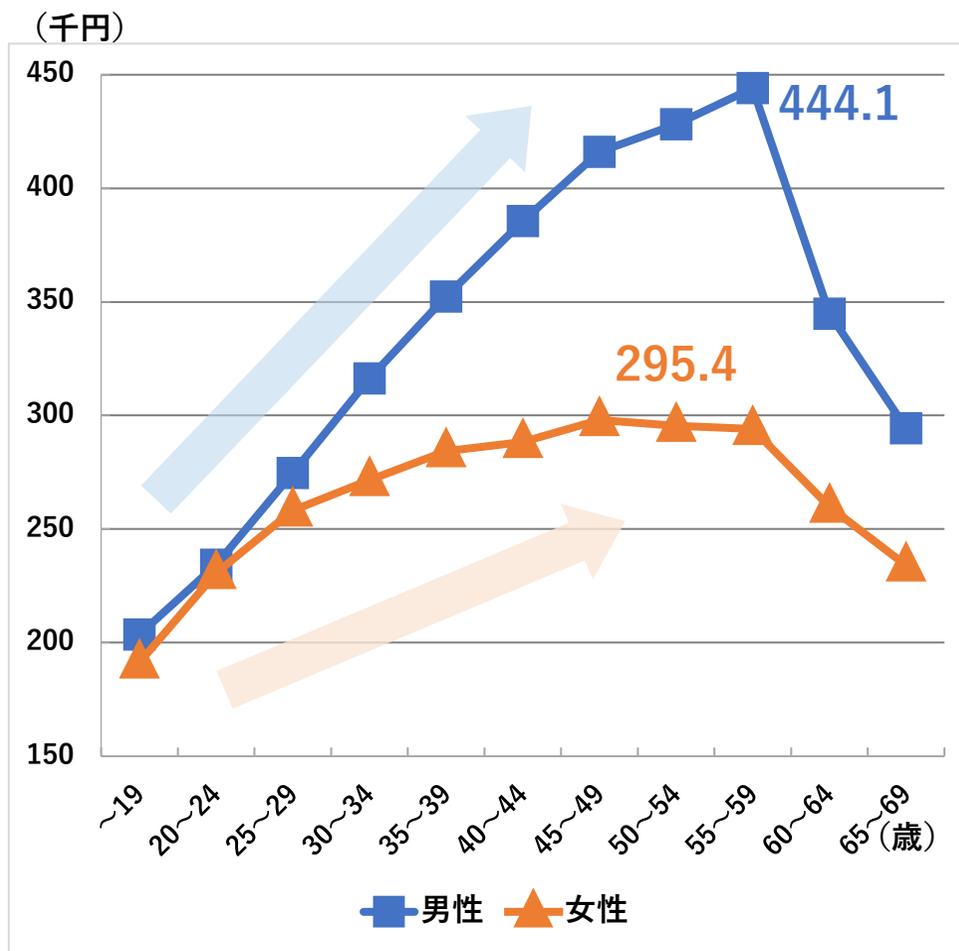
男女間賃金格差の推移 (全国)  
 <男性=100>



※令和2年より推計方法を変更しているため、単純な比較はできない

(資料出所) 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成

性・年齢階級別賃金 (全国)



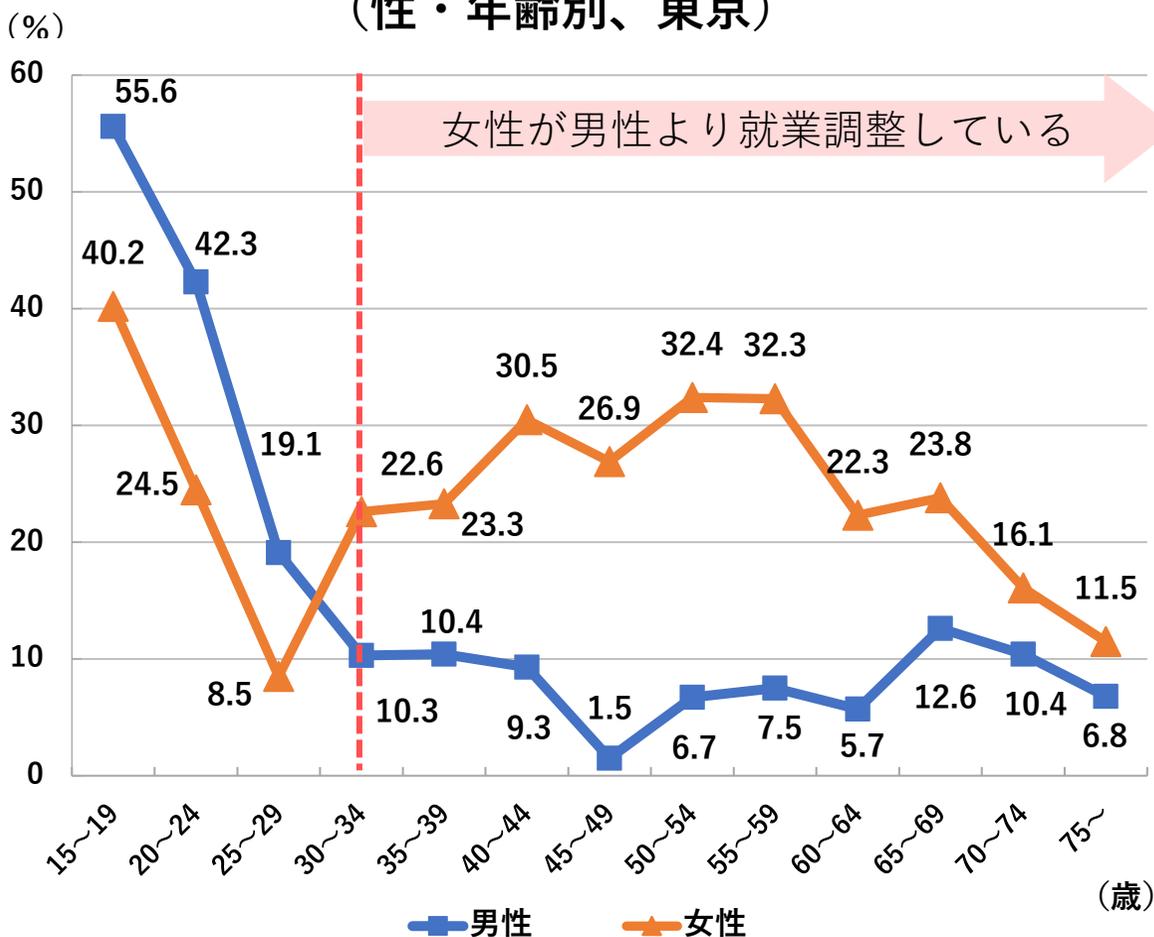
(資料出所) 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成

# 3 女性活躍

## (3) 年収の壁

- 就業調整している者は、30歳以上では女性が男性を上回っている
- 2025年から、103万円の壁を160万円に引き上げ

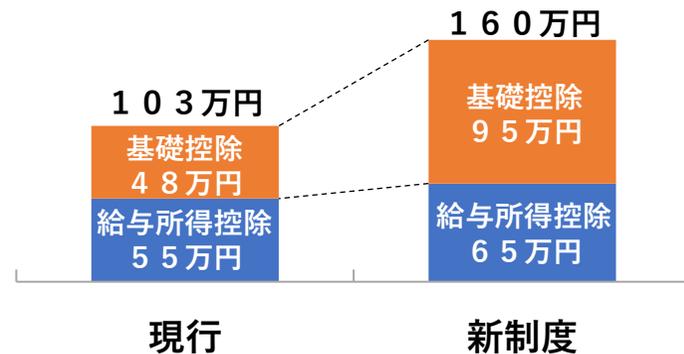
就業調整をしている者の割合  
(性・年齢別、東京)



(資料出所) 東京都総務局「令和4年都民の就業構造」より作成

## 年収の壁の引き上げ

- 基礎控除は最大47万円、給与所得控除は10万円引き上げ
- 基礎控除の引き上げ額は年収により変動



## 基礎控除の引き上げ額

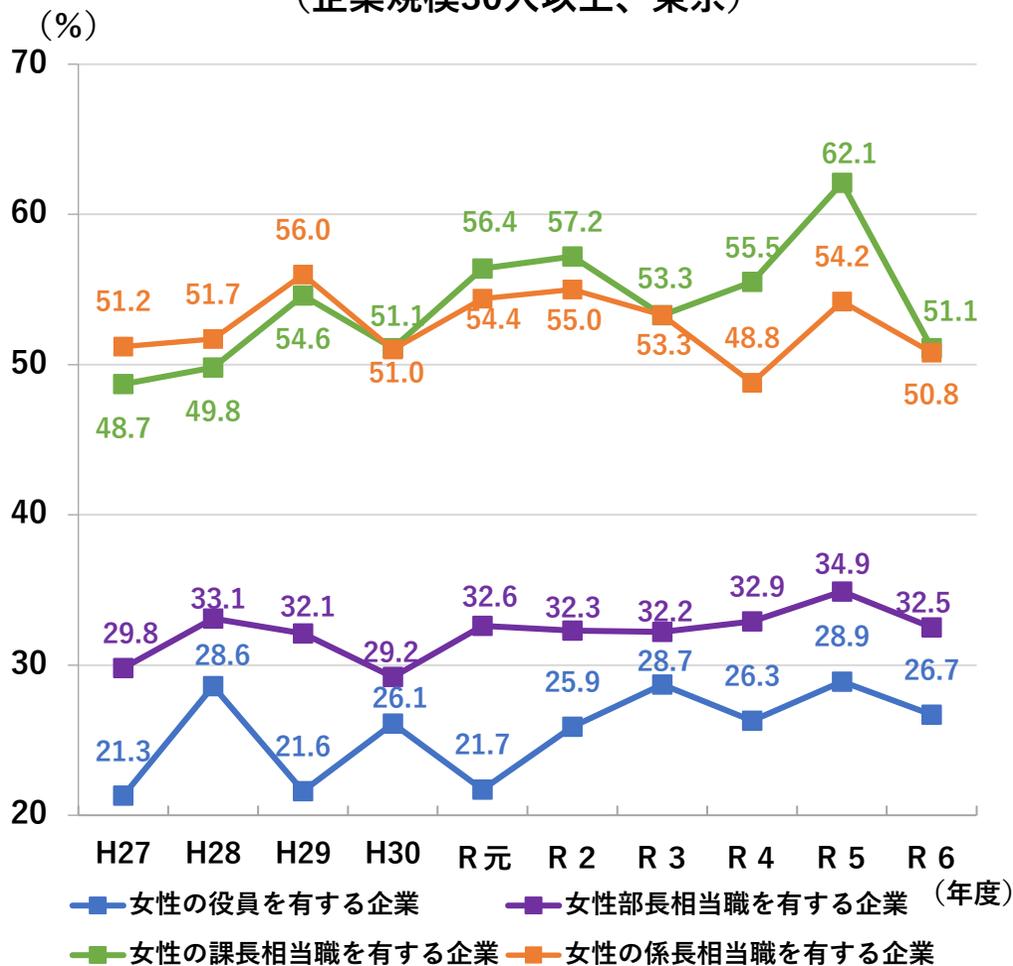
| 年収                    | 現行   | 引き上げ額 | 合計   |
|-----------------------|------|-------|------|
| 200万円以下               | 48万円 | 47万円  | 95万円 |
| 475万円以下               |      | 40万円  | 88万円 |
| 665万円以下               |      | 20万円  | 68万円 |
| 850万円以下               |      | 15万円  | 63万円 |
| 850万円超<br>(2,545万円まで) |      | 10万円  | 58万円 |

# 3 女性活躍

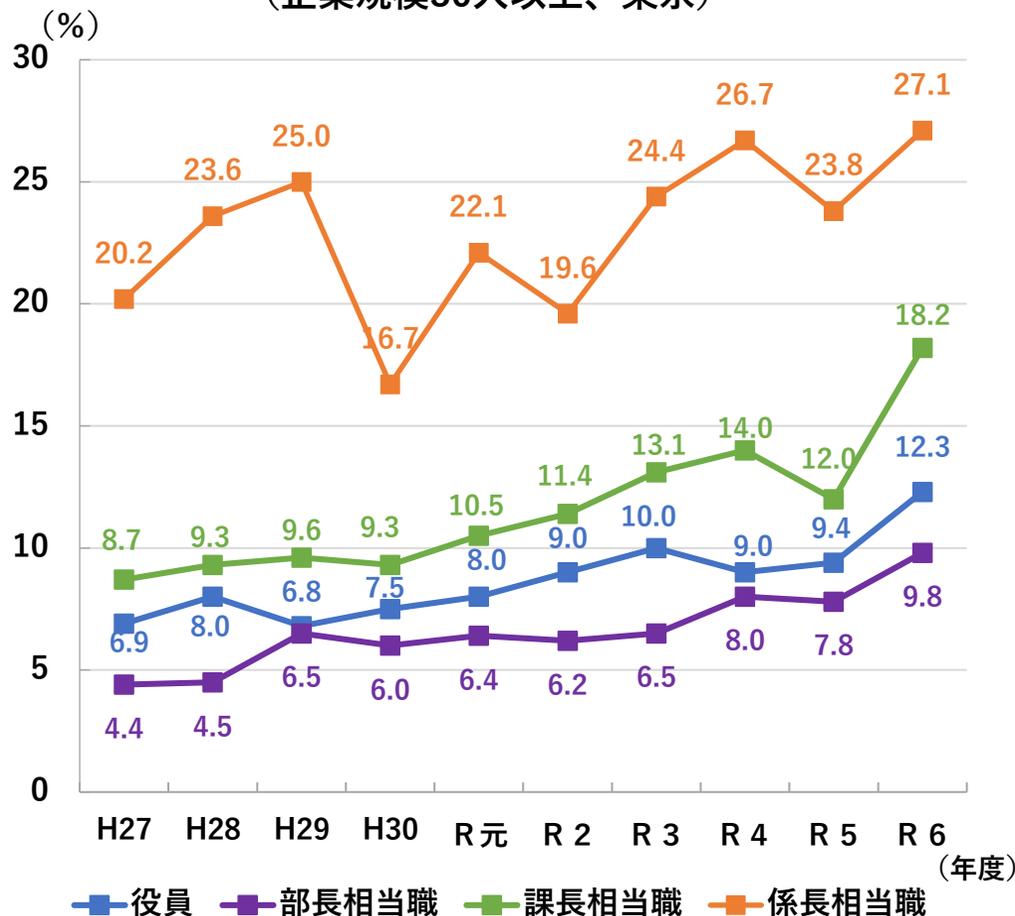
## (4) 女性管理職の割合

○ 女性管理職を有する企業割合、役職別女性管理職等割合ともに、横ばいの状況が継続

役職別女性管理職等を有する企業割合の推移  
(企業規模30人以上、東京)



役職別女性管理職等割合の推移  
(企業規模30人以上、東京)



(資料出所) 東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

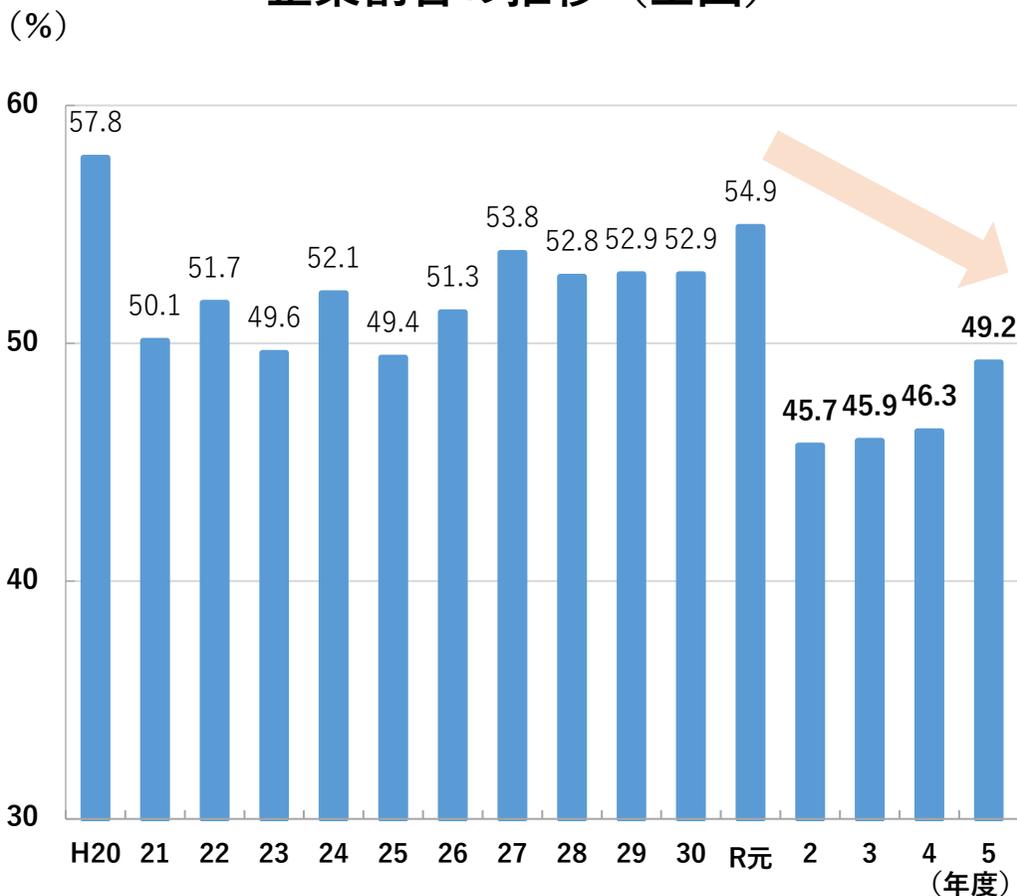
(資料出所) 東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

# 4 能力開発

## (1) 企業の教育訓練（OFF-JT）の費用支出状況

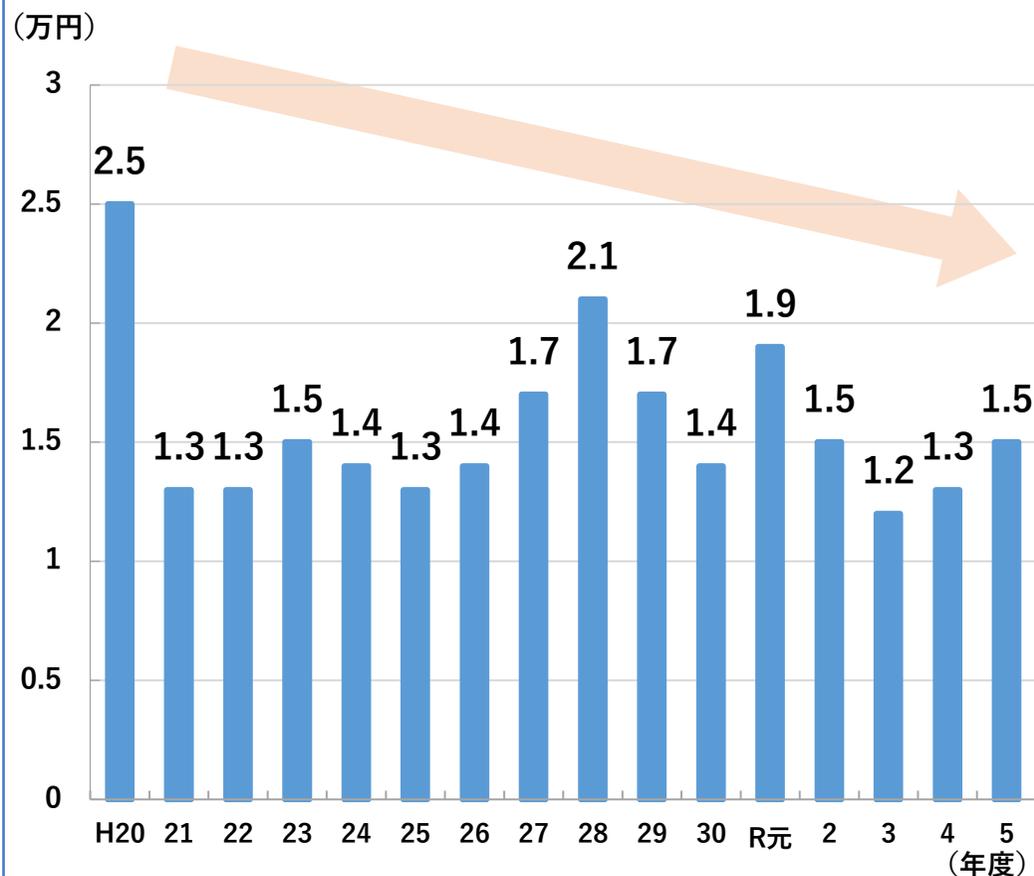
- 教育訓練（OFF-JT）に費用支出した企業割合は、直近4年は50%未満
- 労働者一人当たりの平均支出額は、減少傾向

### OFF-JTに費用支出した企業割合の推移（全国）



(資料出所) 厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」より作成

### OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額（全国）



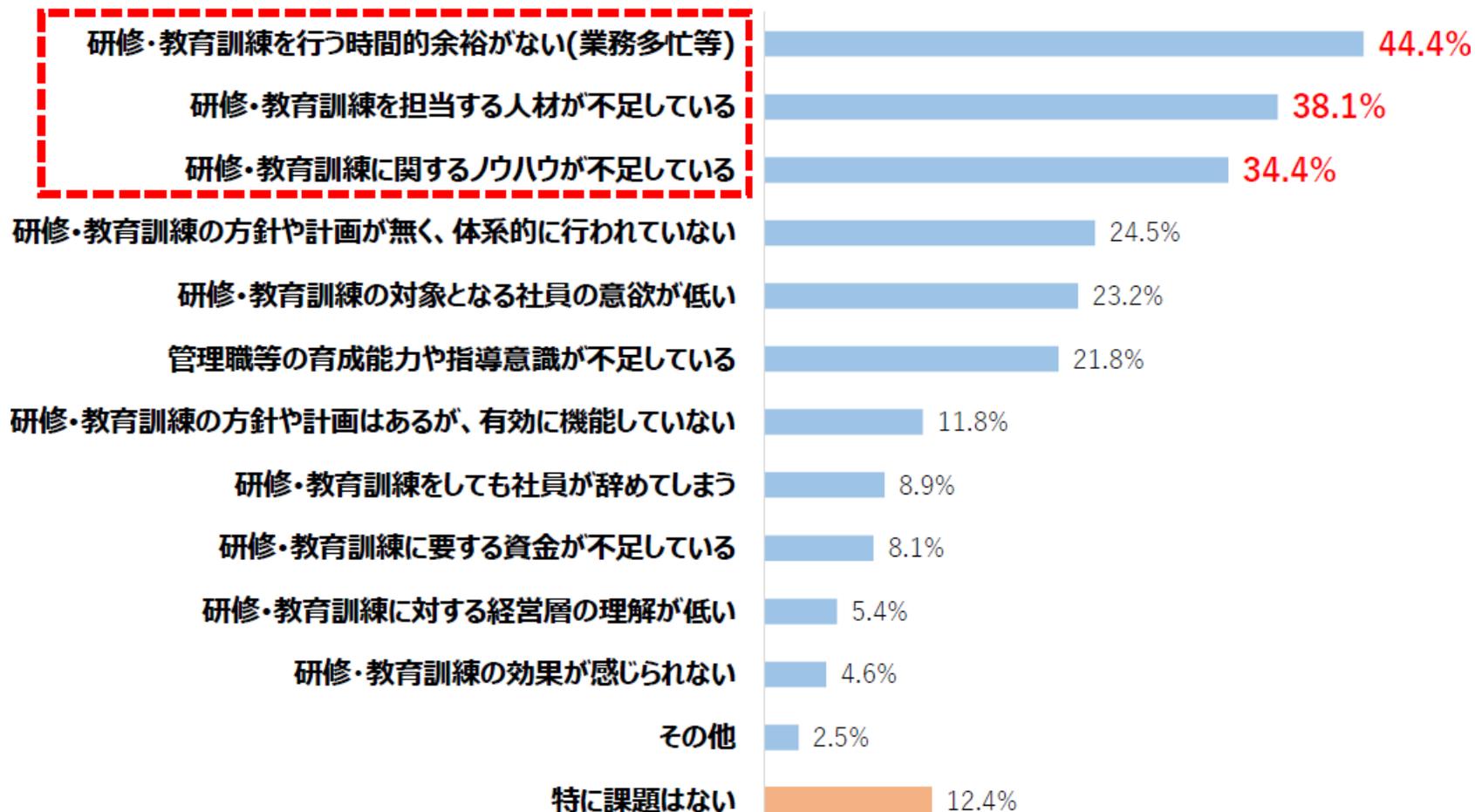
(資料出所) 厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」より作成

# 4 能力開発

## (2) 社員の研修・教育訓練の実施に際しての課題

- 教育訓練に関する課題として、「時間的余裕がない（業務多忙等）」、「人材が不足」、「ノウハウが不足」などが挙げられている

### 社員の研修・教育訓練の実施に際しての課題

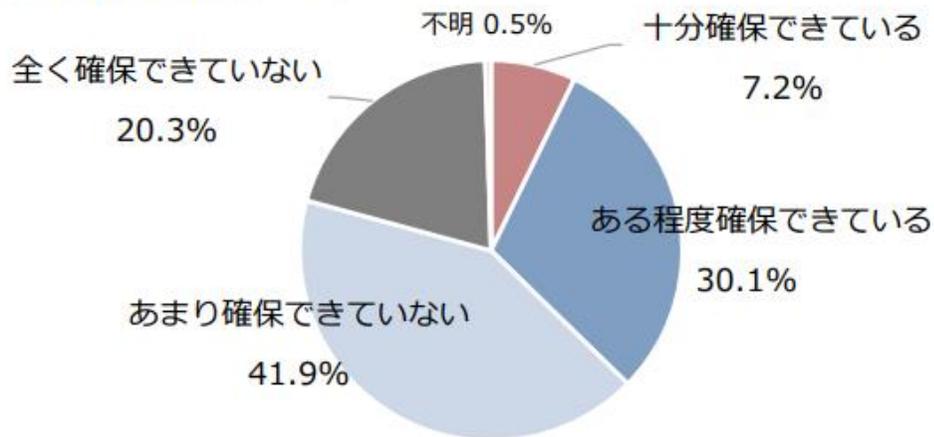


# 4 能力開発

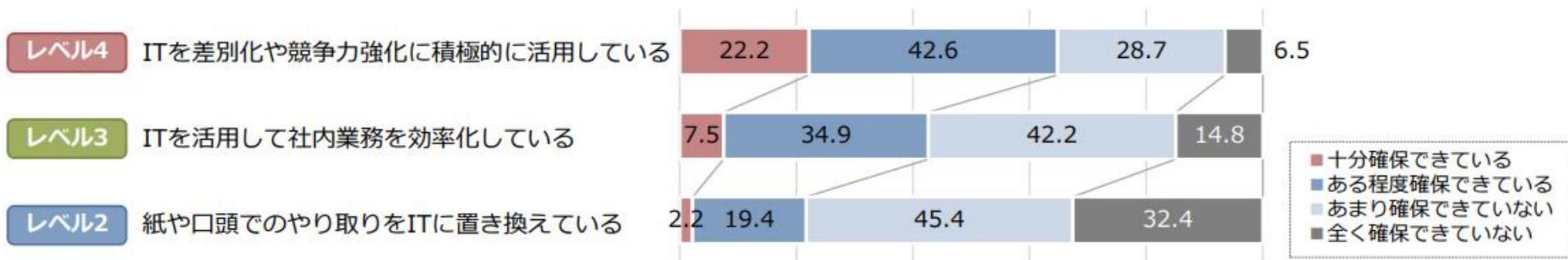
## (3) デジタル人材の確保状況について

- 「全く確保できていない」「あまり確保できていない」が6割以上
- デジタルシフトのレベル別にみると、デジタル活用レベルの高い企業ほど人材を確保できている割合が高い傾向にある。

【デジタル人材の確保状況】 (n=1,002)



【導入・活用レベル×デジタル人材の確保状況】 (n=997 ※不明除く)

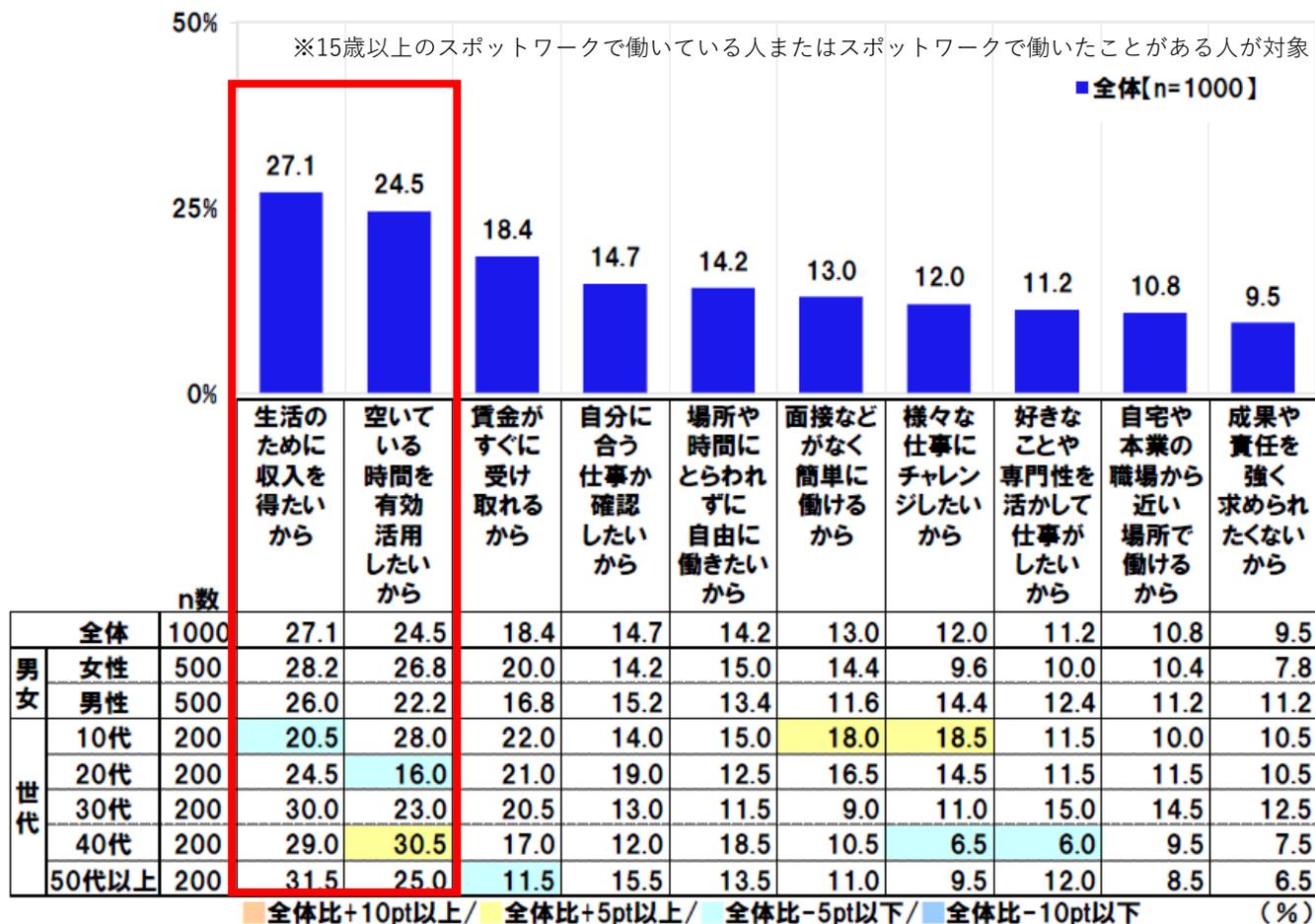


# 5 その他

## (1) スポットワークの求人への応募

○ スポットワーカーで働こうと思った理由は  
「生活のために収入を得たい」「空いている時間を有効活用したい」が多い

### スポットワークで働こうと思った理由



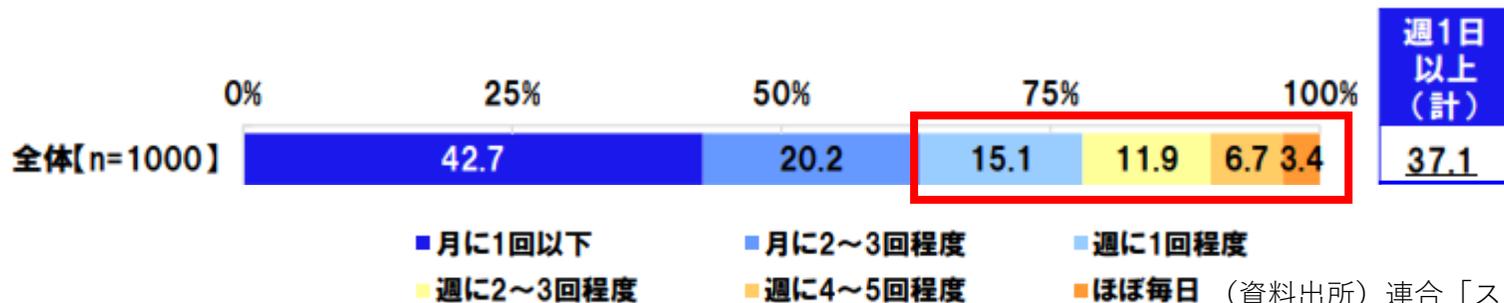
# 5 その他

## (2) スポットワークでの働き方の実態

- スポットワーカーの約4割は週1日以上の頻度で実施
- 1か月の平均収入は2.8万円

### どのくらいの頻度でスポットワークを行っているか（行っていたか）

※15歳以上のスポットワークで働いている人またはスポットワークで働いたことがある人が対象



(資料出所) 連合「スポットワークに関する調査2025」

### スポットワークにおいて、1ヵ月平均でどの程度収入を得ているか（得ていたか）

※15歳以上のスポットワークで働いている人またはスポットワークで働いたことがある人が対象



(資料出所) 連合「スポットワークに関する調査2025」

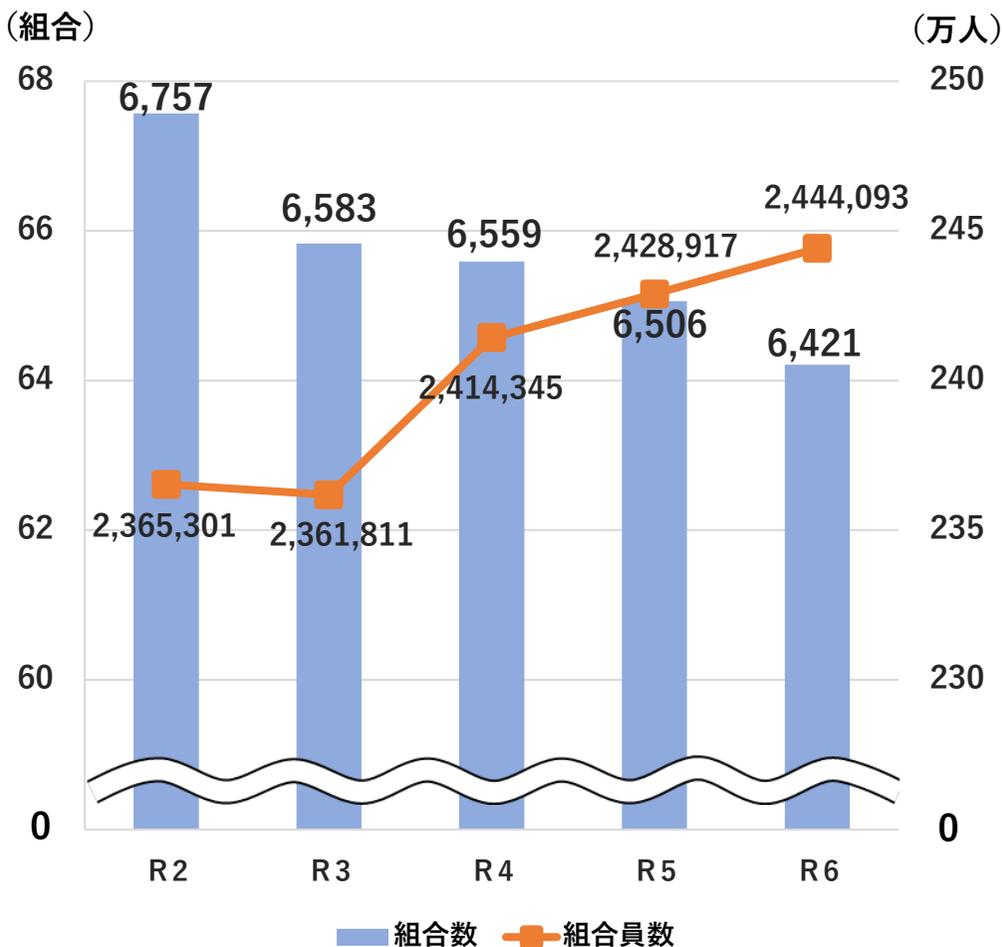
# 労使コミュニケーションについて

# 1 労働組合・労使関係を取り巻く状況

## (1) 労働組合数と組合員数

- 都の労働組合数は、減少傾向
- 一方、組合員数は、増加傾向

### 労働組合数・組合員数の推移（東京）

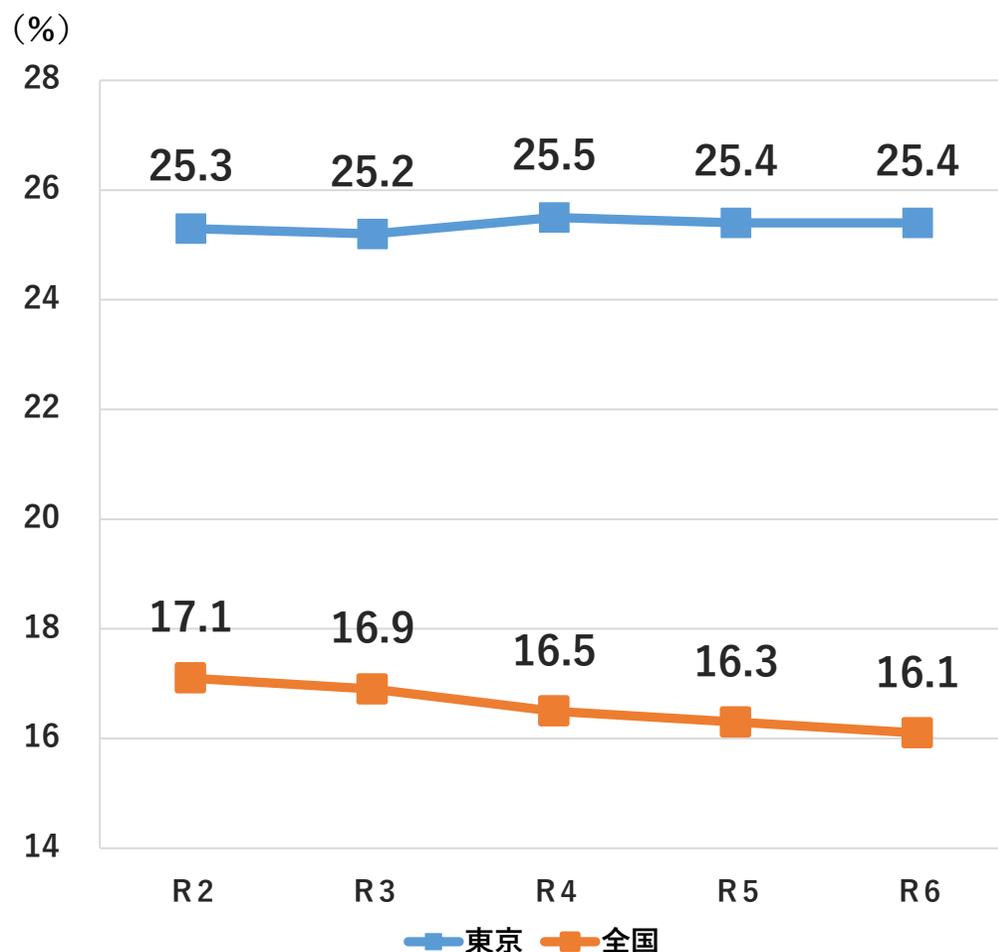


(資料出所) 東京都産業労働局「労働組合基礎調査結果（東京都分）」より作成

## (2) 労働組合推定組織率

- 都における推定組織率は、25%台で推移
- 一方、全国の組織率は減少傾向

### 推定組織率の推移（東京、全国）



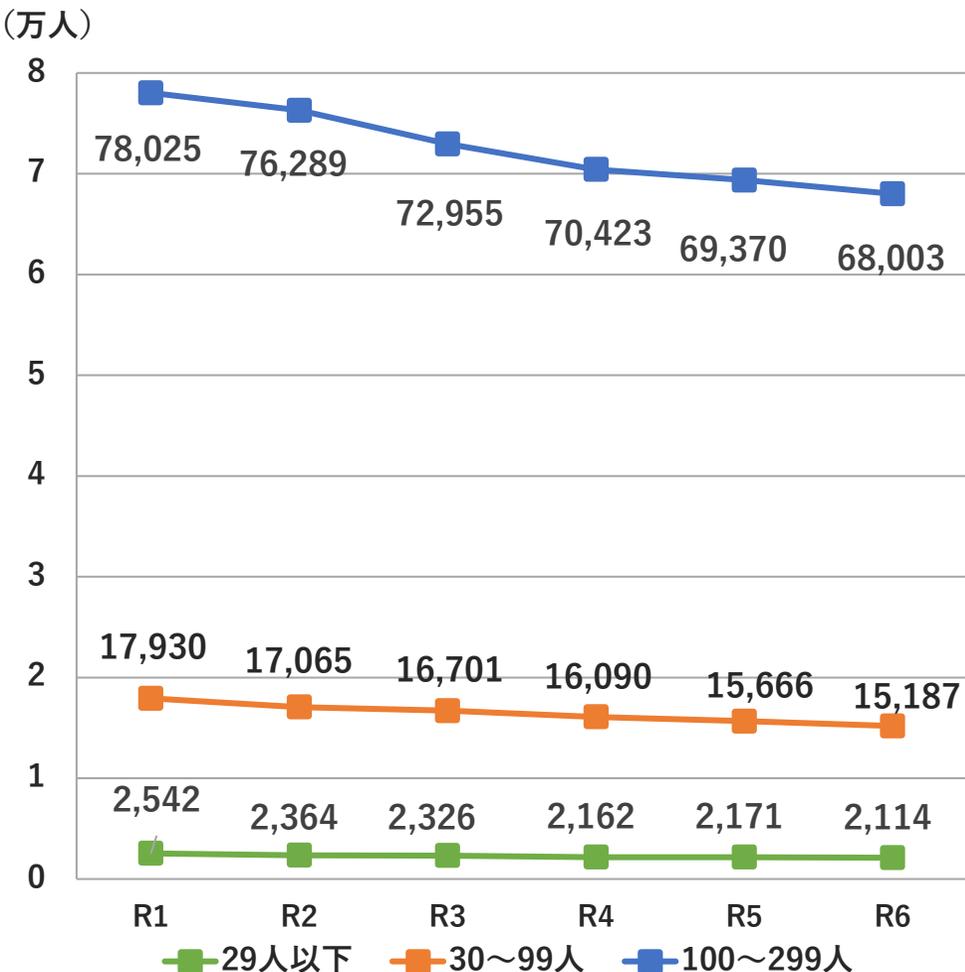
(資料出所) 東京都産業労働局「労働組合基礎調査結果（東京都分）」より作成

# 1 労働組合・労使関係を取り巻く状況

## (3) 企業規模別組合員

○ 従業員が300人未満の企業における組合員数は減少傾向

企業規模別組合員数の推移（東京、300人未満）

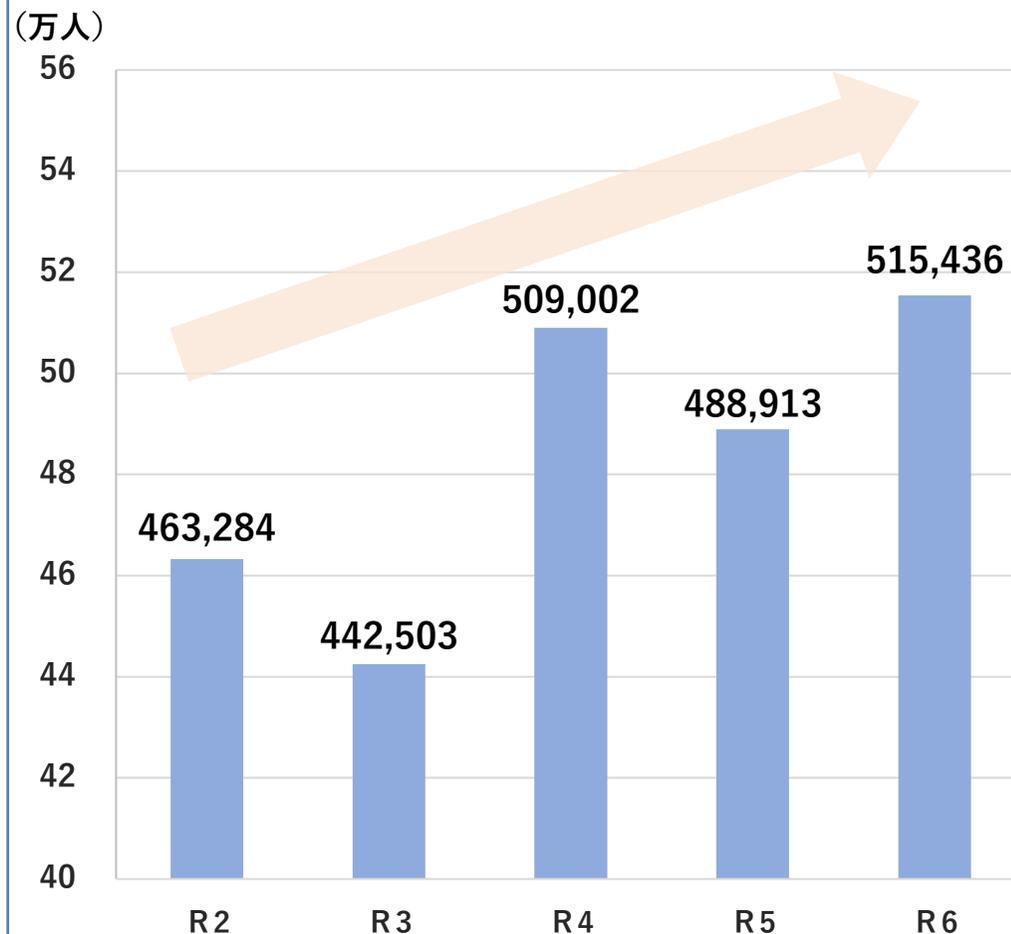


(資料出所) 東京都産業労働局「労働組合基礎調査結果(東京都分)」より作成

## (4) パートタイム労働者の状況

○ 都のパートタイム労働者の組合員数は、増加傾向

パートタイム労働者の組合員数の推移（東京）



(資料出所) 東京都産業労働局「労働組合基礎調査結果(東京都分)」より作成

# 1 労働組合・労使関係を取り巻く状況

## (5) 産業別の労働組合組織状況

○ 「宿泊業、飲食サービス業」は増加傾向、「教育、学習支援業」は減少傾向

### 産業別の労働組合員数の推移（東京）

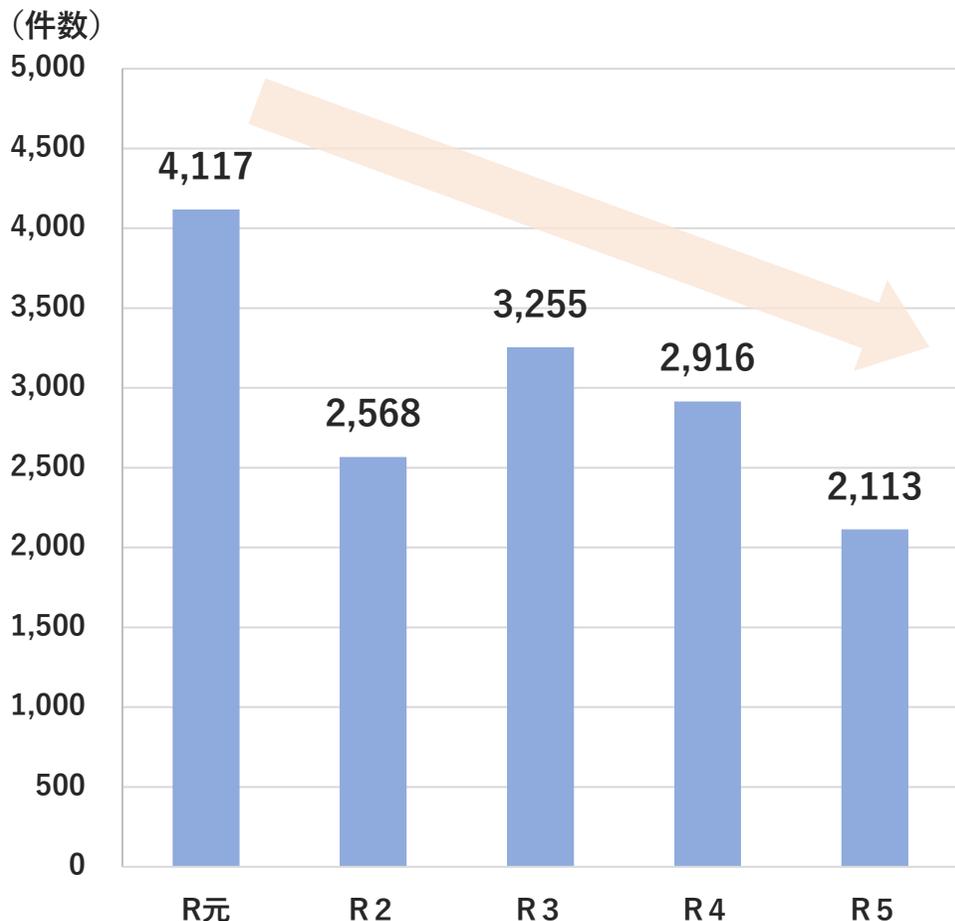
| 産業              | 2024年   | 2023年   | 増減数    | 前年比  |
|-----------------|---------|---------|--------|------|
| 宿泊業、飲食サービス業     | 250,305 | 221,954 | 28,351 | 113% |
| 漁業              | 1,454   | 1,376   | 78     | 106% |
| サービス業（その他）      | 118,108 | 112,127 | 5,981  | 105% |
| 不動産業、物品賃貸業      | 53,890  | 51,452  | 2,438  | 105% |
| 農業、林業           | 143     | 138     | 5      | 104% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業    | 1,413   | 1,380   | 33     | 102% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業   | 17,647  | 17,279  | 368    | 102% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 39,846  | 39,276  | 570    | 101% |
| 生活関連サービス業、娯楽業   | 53,386  | 52,640  | 746    | 101% |
| 分類不能の産業         | 30,925  | 30,745  | 180    | 101% |
| 医療、福祉           | 143,042 | 142,361 | 681    | 100% |
| 情報通信業           | 205,845 | 205,997 | -152   | 100% |
| 卸売業、小売業         | 336,981 | 338,517 | -1,536 | 100% |
| 運輸業、郵便業         | 209,102 | 211,368 | -2,266 | 99%  |
| 金融業、保険業         | 268,723 | 272,276 | -3,553 | 99%  |
| 建設業             | 215,577 | 218,469 | -2,892 | 99%  |
| 製造業             | 337,534 | 345,017 | -7,483 | 98%  |
| 複合サービス事業        | 7,605   | 7,814   | -209   | 97%  |
| 公務              | 74,568  | 76,823  | -2,255 | 97%  |
| 教育、学習支援業        | 77,999  | 81,908  | -3,909 | 95%  |

# 1 労働組合・労使関係を取り巻く状況

## (6) 労働組合及び労使関係に関する労働相談

- 労働組合等に関する労働相談は減少傾向
- 相談内容の内訳は「組合組織・活動」「団体交渉」が多い

労働組合・労使関係に関する労働相談の推移（東京）



労働組合・労使関係に関する労働相談の内訳（東京、令和5年度）

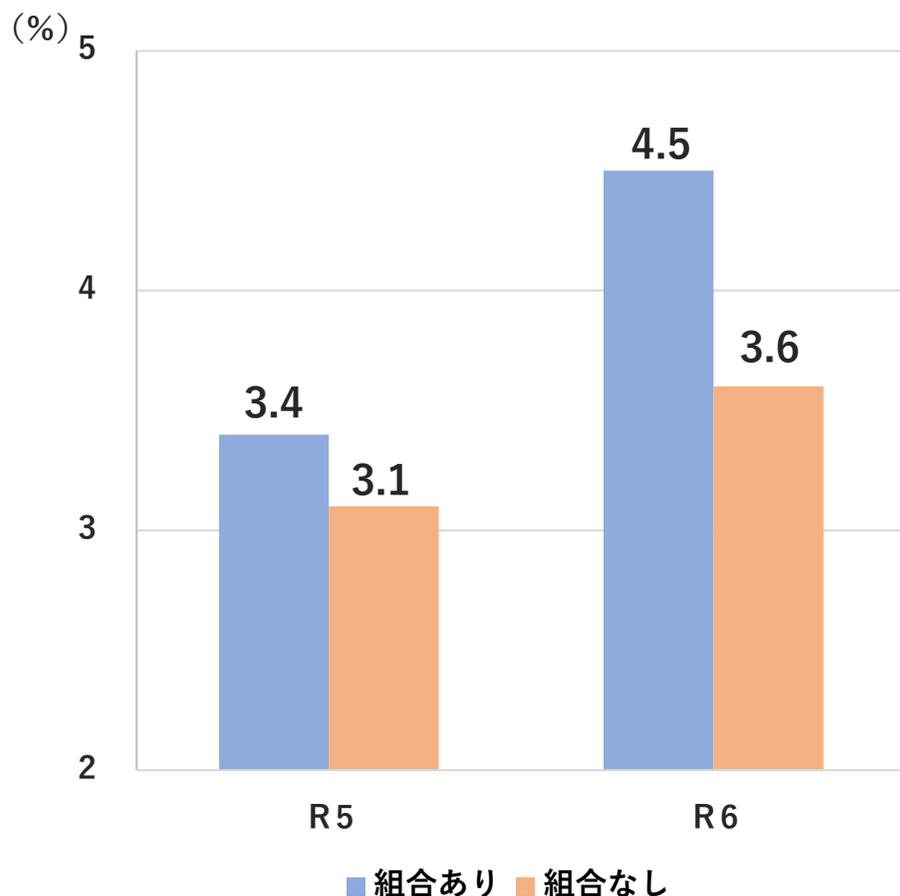
| 相談項目    | 相談件数  |
|---------|-------|
| 組合組織・活動 | 689   |
| 団体交渉    | 495   |
| 労働組合の結成 | 276   |
| 不当労働行為  | 241   |
| 労働協約    | 160   |
| 争議行為    | 26    |
| その他     | 226   |
| 合計      | 2,113 |

# 1 労働組合・労使関係を取り巻く状況

## (7) 労働組合の有無別の平均賃金改定率・額

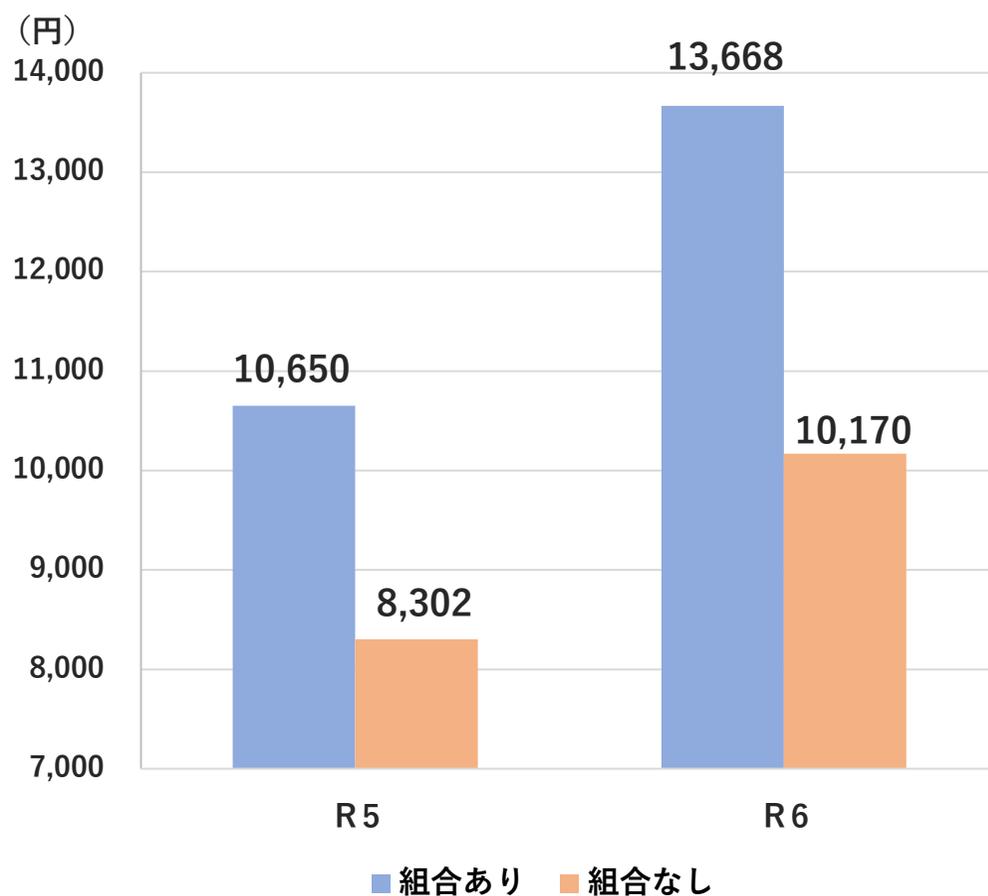
○ 賃金改定率・改定額ともに労働組合ありの方が高い

### 労働組合の有無別の平均賃金改定率（全国）



(資料出所) 厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査」より作成

### 労働組合の有無別の平均賃金改定額（全国）



(資料出所) 厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査」より作成

## 2 労使コミュニケーションに関する都の施策

### (1) 労働組合のしおり

○ 労働組合にはじめて接する労働者を対象に、労働組合の概要について解説した冊子を作成

#### 記載内容

- |             |                       |
|-------------|-----------------------|
| 1 労働者と労働組合  | 3 労働組合の活動             |
| ・労働組合に関する法律 | ・団体交渉 など              |
| ・労働者と使用者 など | 4 労働問題が発生したら          |
| 2 労働組合に加入する | ・労働委員会による不当労働行為の審査 など |
| ・労働組合に加入する  | 5 労働組合の組織状況           |
| ・労働組合の結成 など | 6 都内主要労働団体一覧 等        |



(資料出所) 東京都労働相談情報センター「労働組合のしおり (令和5年3月)」より作成

### (2) 組合づくりのハンドブック

○ 労働者に対して、労働組合の結成と運営の実務について、わかりやすく説明した冊子を作成

#### 記載内容

- |               |                       |
|---------------|-----------------------|
| 1 労働者の生活と労働組合 | 6 労働協約                |
| 2 労働組合をつくりには  | 7 労働組合と上部団体           |
| 3 組合加入の呼びかけ   | 8 管理職と労働組合            |
| 4 組合規約案の作成    | 9 非正規労働者と労働組合         |
| 5 団体交渉        | 10 一人でも労働組合の活動ができます 等 |



(資料出所) 東京都労働相談情報センター「組合づくりのハンドブック (令和6年3月)」より作成

## 2 労使コミュニケーションに関する都の施策

### (3) 中小企業の賃金制度整備等支援事業 拡充

- 中小企業や労働者・労働組合に対する賃上げに関する相談窓口の設置や、中小企業への賃上げ手法等に係る周知啓発、専門家派遣により、賃上げを促進

#### 事業内容

##### 賃上げ相談窓口（新規）

- 賃上げに関する相談に関する労使双方の相談に、**社会保険労務士と都職員が対応**  
《相談例》 ・ 賃金制度の変更 ・ 労使交渉  
・ 賃上げに係る各種支援制度の紹介

誘導

##### 各種賃上げ支援事業

- 専門家派遣 ○ 特別講座
- その他賃上げ支援事業  
（「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 等）

##### 専門家派遣

- 賃上げの手法や賃金・退職金制度等の見直しについて、**専門家が助言**  
《実施方法等》 ・ 社会保険労務士等を企業に派遣（無料） ・ 1社あたり最大5回派遣



##### 特別講座

- 賃金の情勢や賃上げの手法、賃金制度の整備の取組に役立つ**セミナー（1回2日間、2回）を実施**  
《内容(予定)》 ・ 中小企業の賃金の動向と課題 ・ 原資確保のための取組 ・ ジョブ型賃金制度の導入に対応した賃金制度の解説 等

##### 情報発信

- 賃上げの好事例紹介等、様々な情報を掲載した**特設ページを開設**  
《内容》 ・ 賃上げに関する支援策 ・ 賃上げで成功している企業の好事例 等



# 【参考】国の検討状況について

## 労働基準関係法制研究会 報告書（令和7年1月8日）※労使コミュニケーション部分抜粋・要約

### ■ 労使コミュニケーションの意義と課題

- 法令による最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みが必要
- そのためには、適切な水準の担保を前提に、労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、労働者等の実情に合わせて法定基準の調整・大体を法所定要件の下で可能とする仕組みが必要
- こうした仕組みが有効に機能するためには、それを支える基盤として、労働者が意見を集約し使用者と実効的なコミュニケーションを行い得る環境の整備も必要

### ■ 労働組合による労使コミュニケーションについて

- 労働組合が実質的で効果的なコミュニケーション実現する中核であり、労働組合を一報の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましい 等

### ■ 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

- (1) 過半数代表者の選出手続について
- (2) 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与
- (3) 過半数代表者への相談支援 等

### ■ 労使協定・労使委員会等の複数事業場の一括手続について

- 事業場単位の労使合意を前提としつつ、手続をある程度まとめて行うことは現行法上許容されている
- 一方で、使用者がまとめて行うことは許容されるとしても、事業場の過半数代表がこれを拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる

### ■ 労働者個人の意思確認について

- 働き方の多様化に対応して個別の制度を検討する場合に、事項によっては、集合的合意を重ねて本人同意を求める制度をそれぞれに検討することが適当と考えられる

### ■ 労働基準関係法制による労使コミュニケーションの目指すべき姿

- 労使協定は、実情に合わせて法所定要件の下で調整・代替することについて、免罰効を与えるとともに、当該事項に係る法定基準の強行性を解除する効果を持つ
- 労使協定の締結後にそれが締結当初の趣旨通りに実施されているかについてモニタリングを行う制度はなく、モニタリングを含めた労使コミュニケーションを恒常的かつ実施素敵な形で行うことができる体制の確保が求められる
- 労働組合の苦悩が優先されることを前提としつつ、労働組合がない事業場等におけるコミュニケーションの在り方について考えてみると、諸外国においては、労働者のみで構成される労働者の集団全体を適切に代表する組織を設ける仕組みや、労使双方で構成する委員会を設け意思決定を行う仕組み等が制度化されており、将来的には、これらも視野に、我が国における労使コミュニケーションの在り方を検討していくことが期待される 等