

令和 7 年度 東京の雇用就業を考える有識者会議（第 2 回）

令和 7 年 7 月 18 日

令和7年度 第1回会議（令和7年5月21日）での主な意見

第1回 東京の雇用就業を考える有識者会議（5月21日）意見概要

■ 労使コミュニケーションについて

施策の方向性 2

- 労働組合の組織率の低下は、現状に労働組合という仕組みが合わないのではないかと
- ヨーロッパでは労働組合の役割を拡張する動きもあり、制度や仕組みを変えていく中でどのように幅広い労働者をカバーしていくかを考える必要がある
- 労働組合で活動する人自身が意欲を持って取り組むことが重要であり、そのためにも使用者側、労働者側ともにインセンティブをつけることはできないか
- 労働組合の役員などなり手がいない問題は現実としてある。ただ、そこで出会った人脈や得られる得難い経験はその後の職場で生きてくるので、若い人たちにPRできると良い
- フリーランス・個人事業主などへの業務委託契約が増加している。法律に守られないゆえに、使い捨てされ泣き寝入りするしかない労働者も増加しているのではないかと
- 中小企業において、労使コミュニケーションの協議会を立ち上げ、その中で36協定などについて確認していく、といった仕組みを都が先行してできないか
- 中小企業の多くでは、過半数代表が有効に機能していなかったり、従業員の関心が薄いといった課題があり、こうした実態を十分に踏まえる必要がある
- 良好な労使関係を構築している好事例を、都として周知していくことができないか
- 中小企業においては、36協定という法律に基づく定めを超えて働くことが、きちんとした労使コミュニケーションに基づかずに行われている実態があると考えられる
- 労働組合や過半数代表に捉われず、1人でも異議を唱えられるような組織づくりを大事にしている。大企業の枠組みを、中小企業が使えていないという意見には違和感がある
- 労働組合が無くても、経営者と社員が直接話したりすることで機能している会社はある。また、コミュニケーションが取れている企業については、離職率は低いと感じている
- フリーランス等、伝統的な労働組合以外の形のものにも、類似の機能を政策的に認めていくべきという議論がある。憲法や独禁法との関係もあるが、都として現状を分析し、サポートや情報提供ができるか

第1回 東京の雇用就業を考える有識者会議（5月21日）意見概要

■ 手取り時間創出・エンゲージメント向上について

集中的取組

- 人的資源に限られる中小企業においては、**実際の制度構築や運用にあたって様々なハードルが想定される**。各企業の実情に沿った柔軟な運用を図り、**手続や経費面などの負担がより少ない制度**にしてほしい

■ 賃上げについて

施策の方向性 1

- **労務費の増加や価格転嫁の困難さに対する切実な声**が寄せられており、昨年度の有識者会議の議論をもとに都が具体的な支援策を講じたことは評価できる
- 人手不足が特に深刻な**医療、介護分野では賃金引上げや処遇改善が不可欠**だが、**労使間の取組だけでは限界があり**、今後も**業界別人材確保強化事業などの公的な支援策の充実・強化が必要**
- 中小企業は、**大企業の「何%」や「春闘」といった言葉とは違う物差しが必要**。闘うのではなく、分け前を増やすために**どうやって労働者と経営者が力を合わせていくか、事例を発信していくことが大事**
- 賃上げをしたくてもその分の**値上げ交渉が困難**という状況は続いており、**特に製造業の孫請け**からはいまだにそのような話を多く受けている

■ 障害者雇用について

施策の方向性 3

- 障害者を雇用する意欲があっても、**体制整備や情報不足などの課題に直面している企業が少なくない**。今年度創設の奨励支援について、**中小企業が最初の一步を踏み出せるよう情報提供を行っていく**
- **現在、未就労の障害者にどのようにして就業いただくか、また自己実現や自己達成感をどう感じてもらうかについて、長い目で見て循環を作らないといけない**

■ カスタマー・ハラスメントについて

施策の方向性 2

- 現時点では何から着手すべきか分からず戸惑う中小企業も少なくなく、相談窓口の設置や奨励金は心強い。支援策の周知を図り、**各業界団体のカスハラ防止対策を後押ししていく**

■ デジタルについて

施策の方向性 1

- デジタルはあらゆる施策の根幹。中小企業の人材確保を支援するため、双方向のデジタルプラットフォームを構築できないか。プッシュ型支援やマッチングなど、都が各支援機関と一体になって動く音頭を取ってほしい

■ PDCAサイクルについて

- 5年度の事業実施状況については概ね計画通りに実施されているが、計画通り進んでいないものについては今後の会議の中でも確認していきたい
- 前回会議の意見に対して、東京都としての考え方を示してほしい
- PDCAを回した結果、「スクラップアンドビルドを行った」、「問題点を踏まえ今回こういう施策を行った」など、令和5年度実績と令和7年度計画の関連性を示していくことが重要
- Checkの部分について、計画通りに実行したというチェックにはなっているが、効果の面について踏み込んでいない。重要施策だけでも良いので検証してほしい
- 施策目標について、事業によってはアウトプット目標しか書けないものもあるが、アウトカム目標が行政施策推進には重要
- アウトプットも重要だが、質やレベル、意識も含めたアウトカムをどれだけ向上させたかが重要な視点
- 予算が拡充された施策に関しては、必要としている方に利用してもらえるよう積極的な周知と認知度向上に努めることが重要
- 中長期的な達成目標を示し、そのためにこの単年度施策を行う、という整理をしてほしい

「人手不足」が深刻化する状況下での
「多様な働き方」の有効活用について

多様な働き方に関する都の施策

○ 副業・兼業など多様な働き方を含む人材確保に関する相談、マッチング支援

人材確保支援事業（中小企業人材確保総合サポート事業）

■ 人材確保に課題を抱える中小企業に対し、幅広い人材の具体的な採用・活用策に至るまで一貫して、総合的に支援

《相談窓口》

- 企業の求人活動、採用支援等に精通した相談員が、人材確保に課題を抱える中小企業等の相談に対応

《専門家派遣によるコンサルティング》

- 専門・中核人材採用、副業・兼業人材活用、女性活用について、専門家が助言

《セミナー》



<（例）企業向け副業・兼業人材活用セミナー>

DX・GX時代を担う専門・中核人材戦略センター事業

■ DX・GX時代に適合していくための人材ニーズの把握からマッチング・定着まで一貫通貫でサポート

《取組事例：卸売・小売業、従業員数50名》



課題

- システム関連業務の見直し・改善を行い、効率化・DX化を図る



支援内容

- 経営課題を整理し、課題解決のために必要な経験と知見のあるDX人材を、常勤ではなく副業・兼業で採用することを提案



マッチング 人材

【勤務形態】 副業・兼業
【年齢】 40歳代

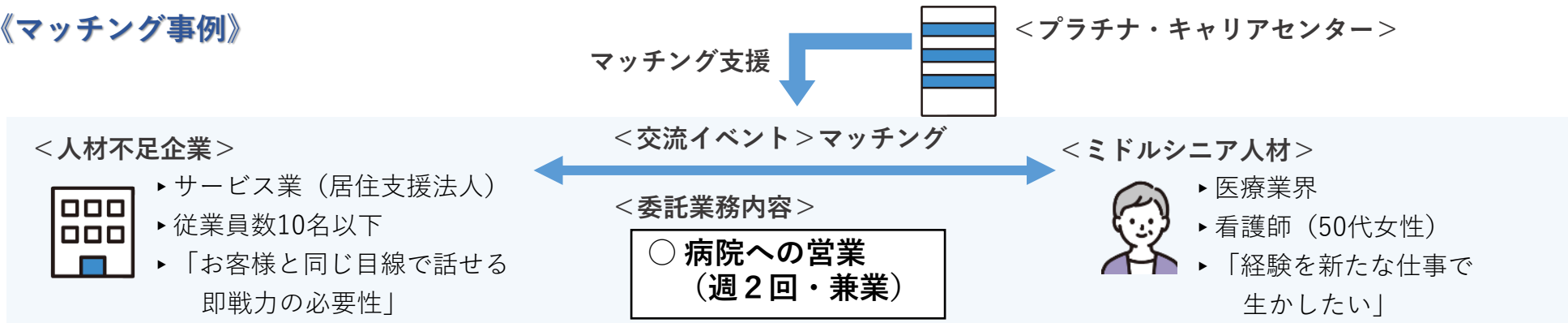
【職種】 経営企画（システム担当）
【業務内容】 システム関連業務、業務改善の提案と実施

多様な働き方に関する都の施策

プラチナ・キャリアセンター関連事業

- 50歳以上のミドルシニア世代のキャリアシフトと中小企業等の人材確保を後押し

《マッチング事例》



○ フリーランスを含む働く全ての方への、両立支援に関する普及啓発

家庭と仕事の両立支援推進事業

- 家庭と仕事の両立推進に向けて、両立支援ポータルサイトにおいて、育児・介護、病気治療・不妊治療等と仕事の両立支援の情報を掲載し総合的に提供

《情報発信》

- ビジネスケアラーやフリーランス、非正規労働者といった正規労働者以外の立場で働く方々等に向けて短編動画や電車内広告により広く情報提供

《シンポジウム》

- 基調講演、トークショー、事例・体験談発表等



<短編動画による情報発信>

多様な働き方に関する都の施策

○ 柔軟な働き方の実現に向けたテレワーク等の雇用環境整備支援

テレワークトータルサポート事業

新規事業

■ 専門家によるコンサルティングや助成金により、テレワークの導入・定着・促進に向けた取組を支援

《取組事例：卸売・小売業、従業員数31～50名》



相談内容

- 健康面の事情で完全在宅勤務を希望している従業員がおり、早急に環境を整備したい
- 今後、採用面や離職防止の対策として、ゆくゆくは対象者を増やしていきたい



取組内容

- 他社事例も用い、制度や運用ルール面でアドバイス
- 在宅勤務時の業務フローの検討、テレワーク環境整備に当たって課題の洗い出し
- 必要な機器やソフトの費用について助成金を活用



支援効果

- 社内制度の策定や、機器・ソフト整備により、テレワーク環境を構築
- 対象者は完全在宅勤務を開始し、適度に部署内や上長との連絡を取りながら業務を遂行

A B Wオフィス促進事業

新規事業

■ 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「A B W (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

＜ABW導入オフィス
の見学ツアー＞



テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業

■ テレワークに係る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

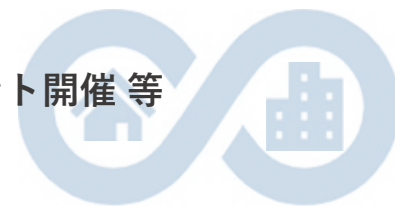
● 各課題の解決手法の例

社内コミュニケーション

⇒ ツール導入、社内イベント開催等

社員間の不公平感

⇒ 出社手当等



多様な働き方に関する都の施策

○ フリーランスや副業・兼業の活用に向けた相談、就業環境整備支援

フリーランス就業環境整備支援事業

■ 発注者・フリーランス双方に対する情報提供、専門家支援、相談窓口の設置により、就業環境整備を支援

《特別講座》

- 取引の適正化や就業環境の整備に関するセミナーをオンラインで実施

《専門家派遣》

- 発注者の中小企業に、就業環境に関する制度の見直しについて、専門家が助言

《相談窓口》

- 就業環境の整備や取引適正化の相談に対応



<フリーランス支援情報ポータル>



<フリーランス・事業者向けセミナー>

「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業

新規事業

■ 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》

- 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》

- 奨励金額 最大230万円

<取組例> フレックスタイム制、選択的週休3日制、
社外副業・兼業制度、時間当たり60円以上の賃上げ



<特設サイト>

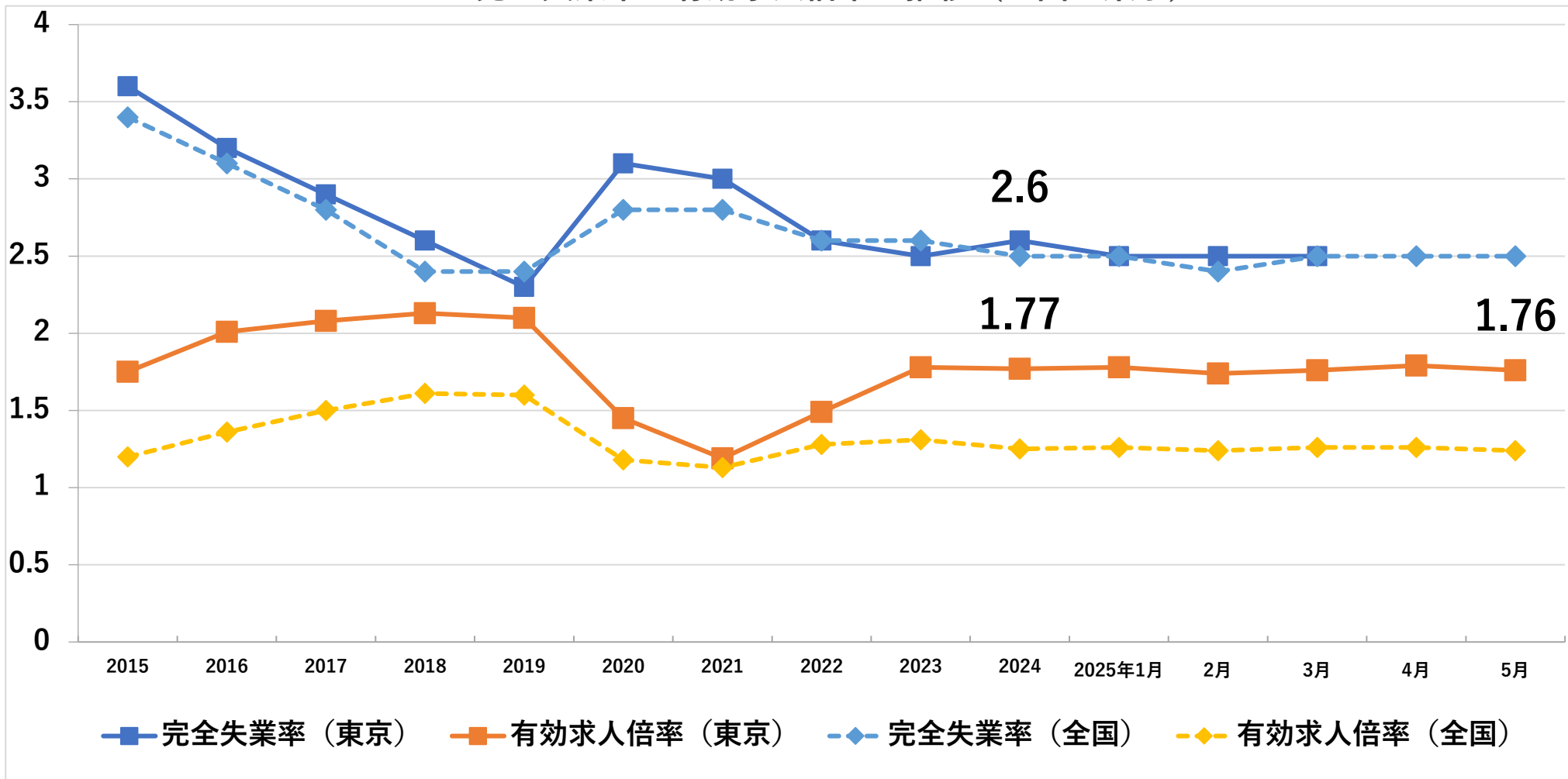
東京の雇用就業を取り巻く状況について

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5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）



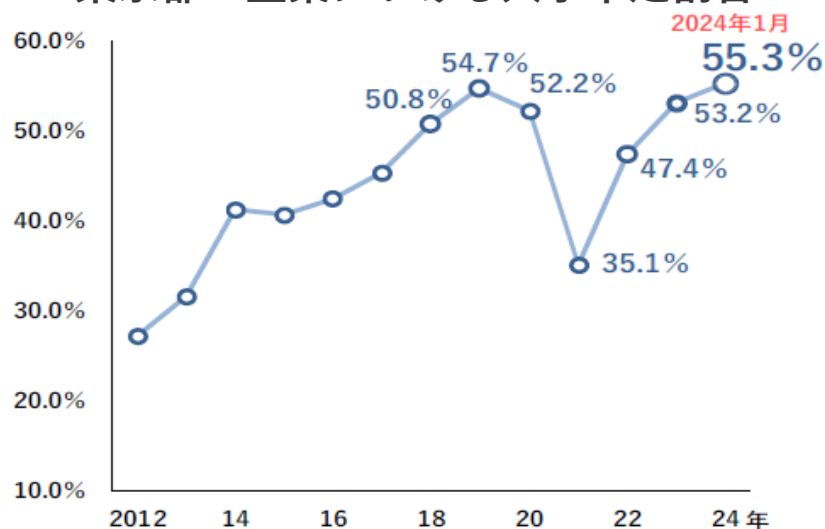
1 雇用情勢

(2) 都内企業の人手不足の状況

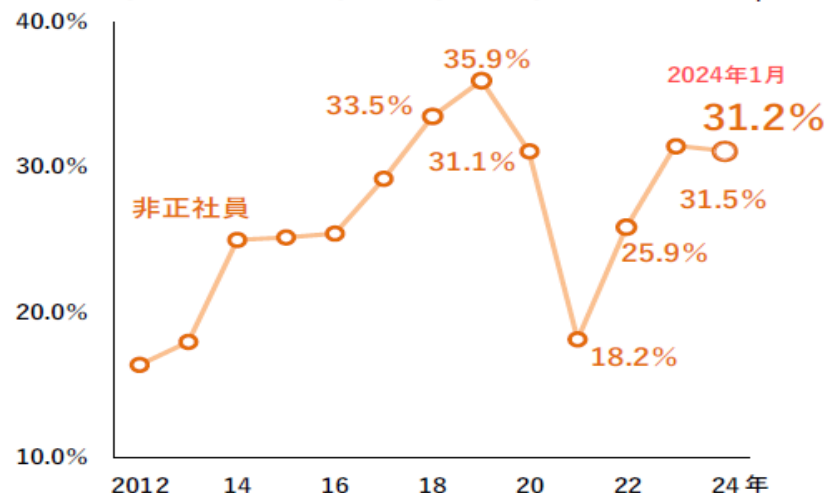
- 人手不足割合は正社員で 55.3% で、1 月としては過去最高
- 企業では、ほぼすべての業界で深刻な人手不足が続いている

東京都の企業における人手不足割合

正社員



非正社員



※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)」

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

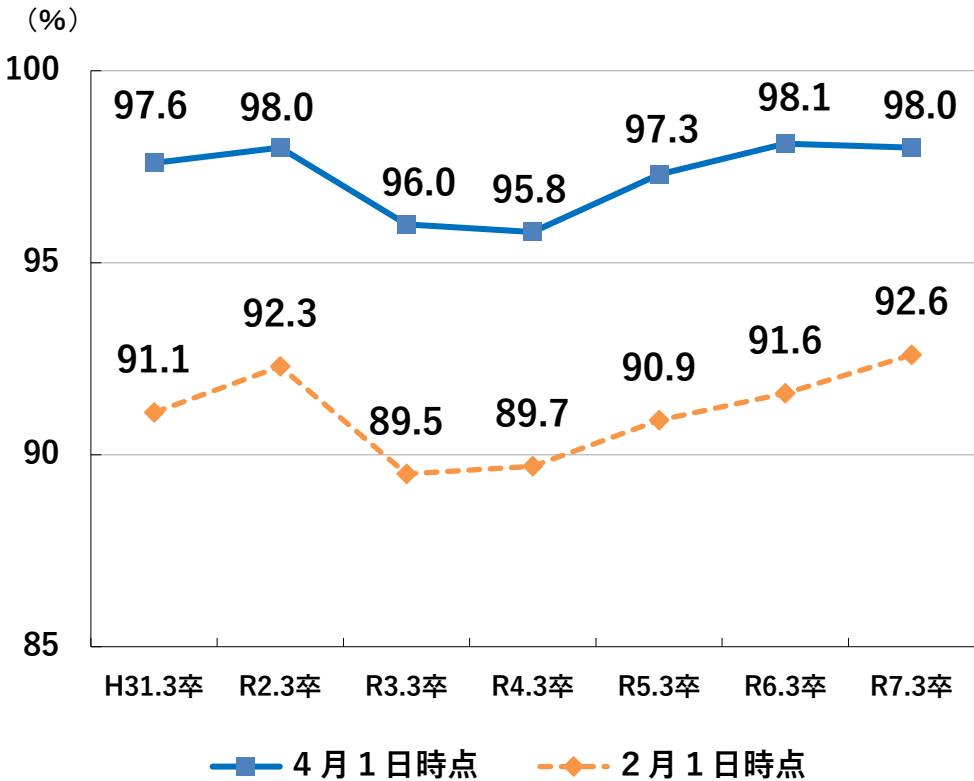
(資料出所) 株式会社帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査 (東京都)」

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（4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 （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

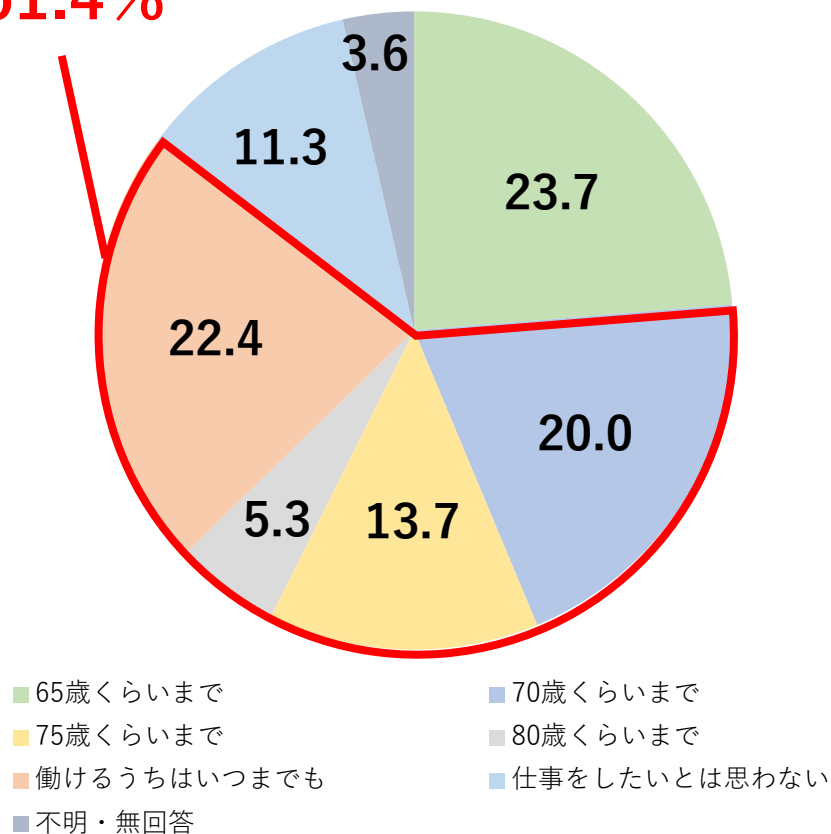
1 雇用情勢

(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%



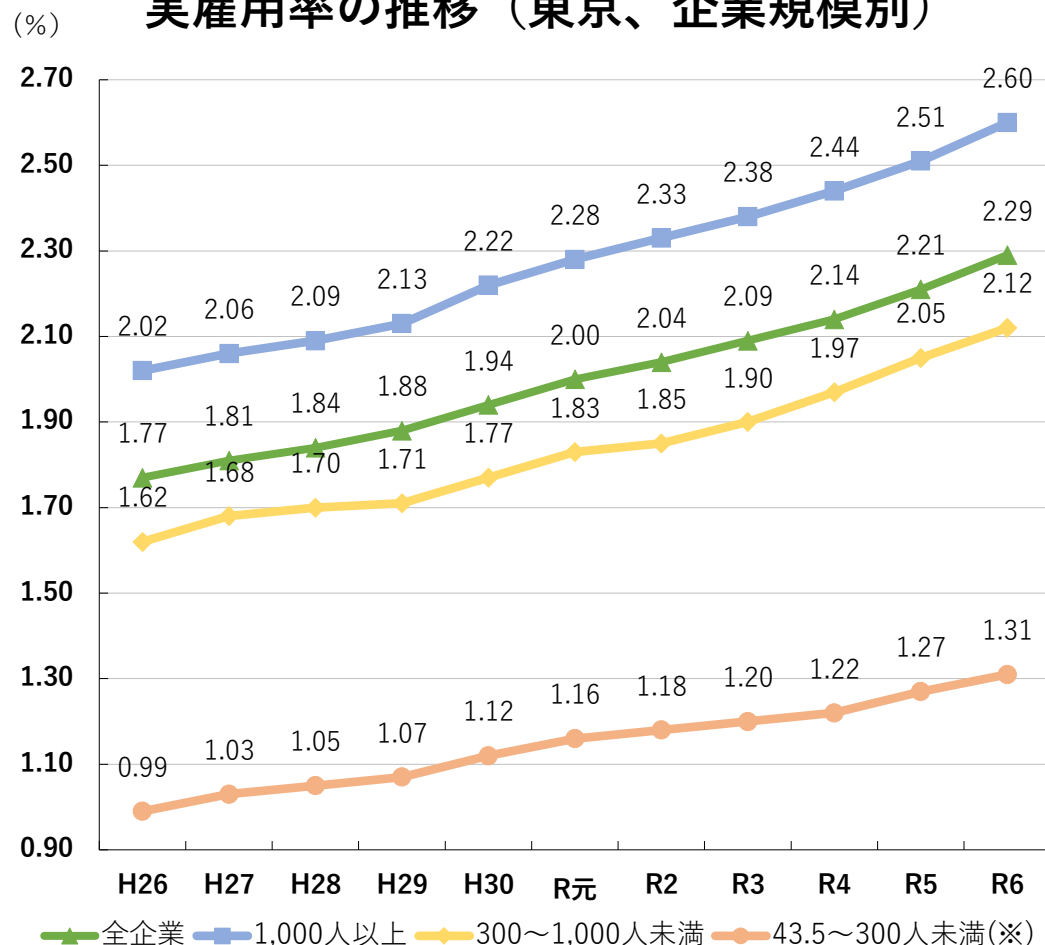
(資料出所) 内閣府「高齢者の経済生活に関する調査結果」より作成

(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」

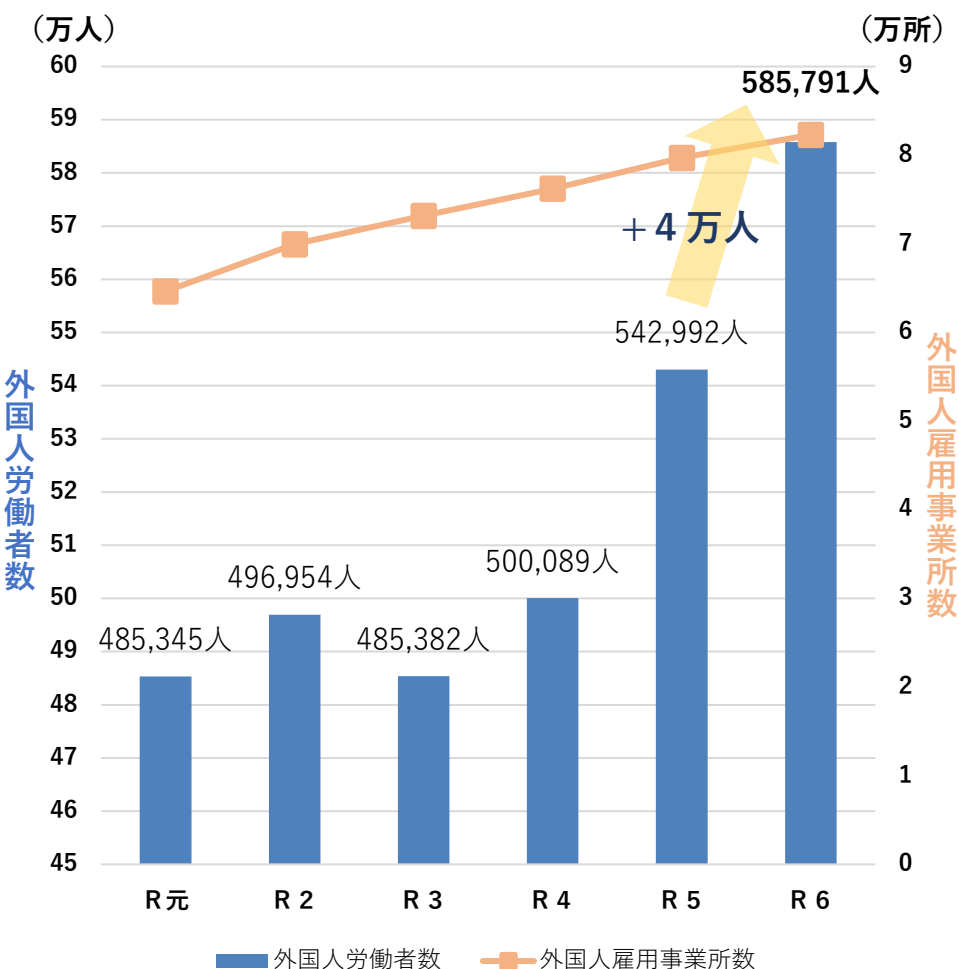
(資料出所) 東京労働局「令和6年障害者雇用状況の集計結果(令和6年12月)」より作成 11

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

自動車運送業分野

漁業分野

林業分野

木材産業分野

工業製品製造業
分野

造船・船用
工業分野

飲食料品
製造業分野

介護分野

ビルクリーニング
分野

建設分野

自動車整備分野

航空分野

宿泊分野

農業分野

漁業分野

外食業分野

：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

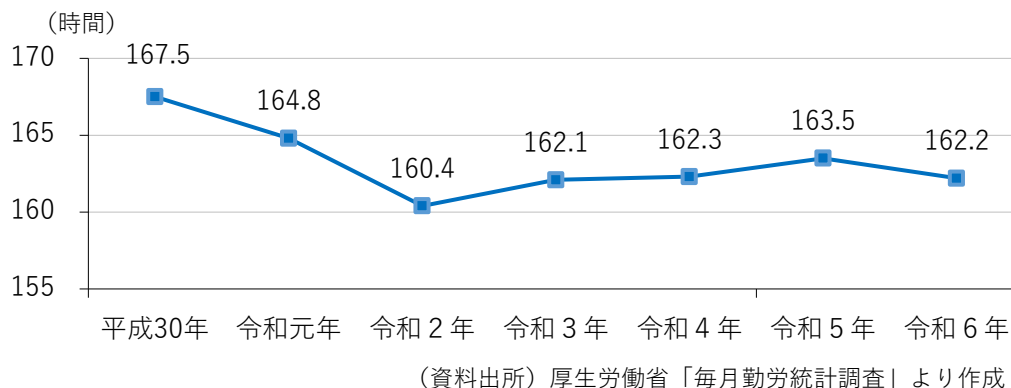
(資料出所) 首相官邸「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議 (第18回) 資料」より作成

2 労働環境

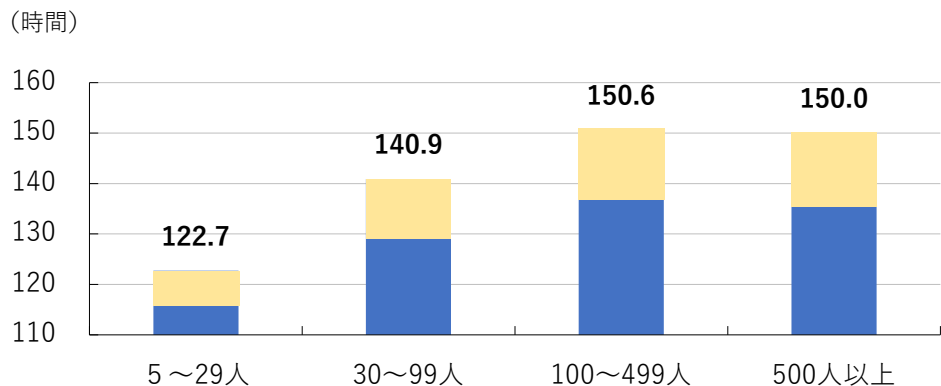
(1) 月間総実労働時間

- 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）



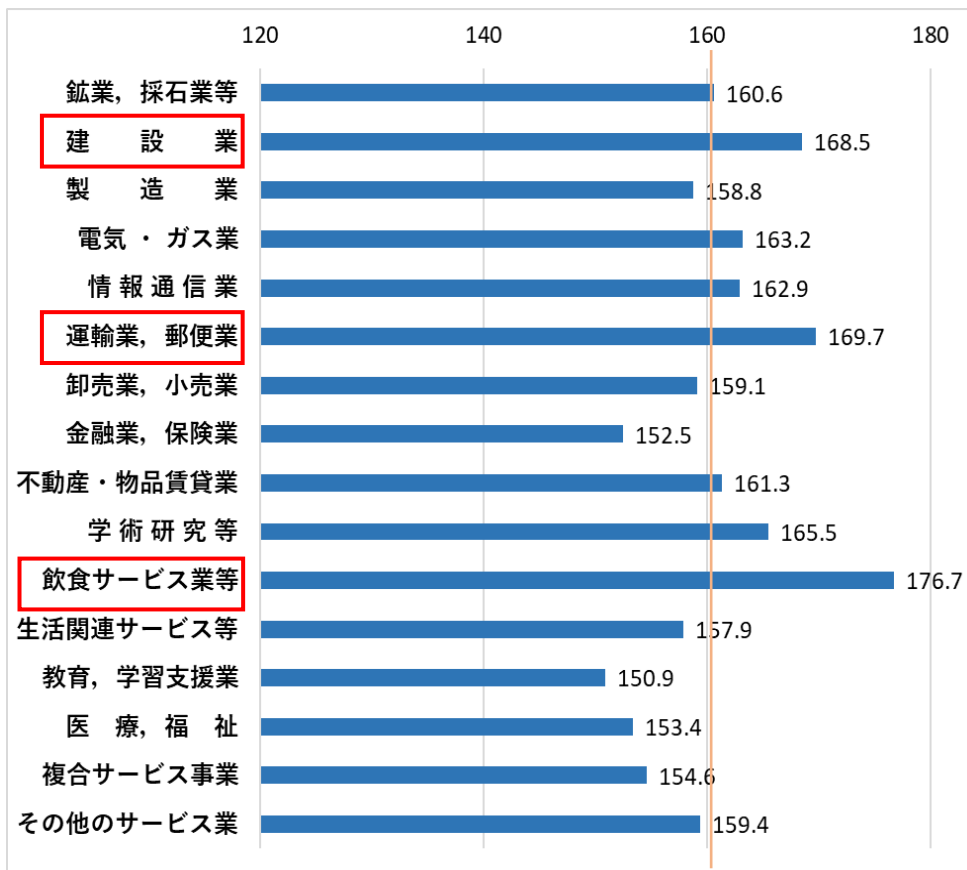
事業所規模別一人平均月間総実労働時間（令和5年、東京）



※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）

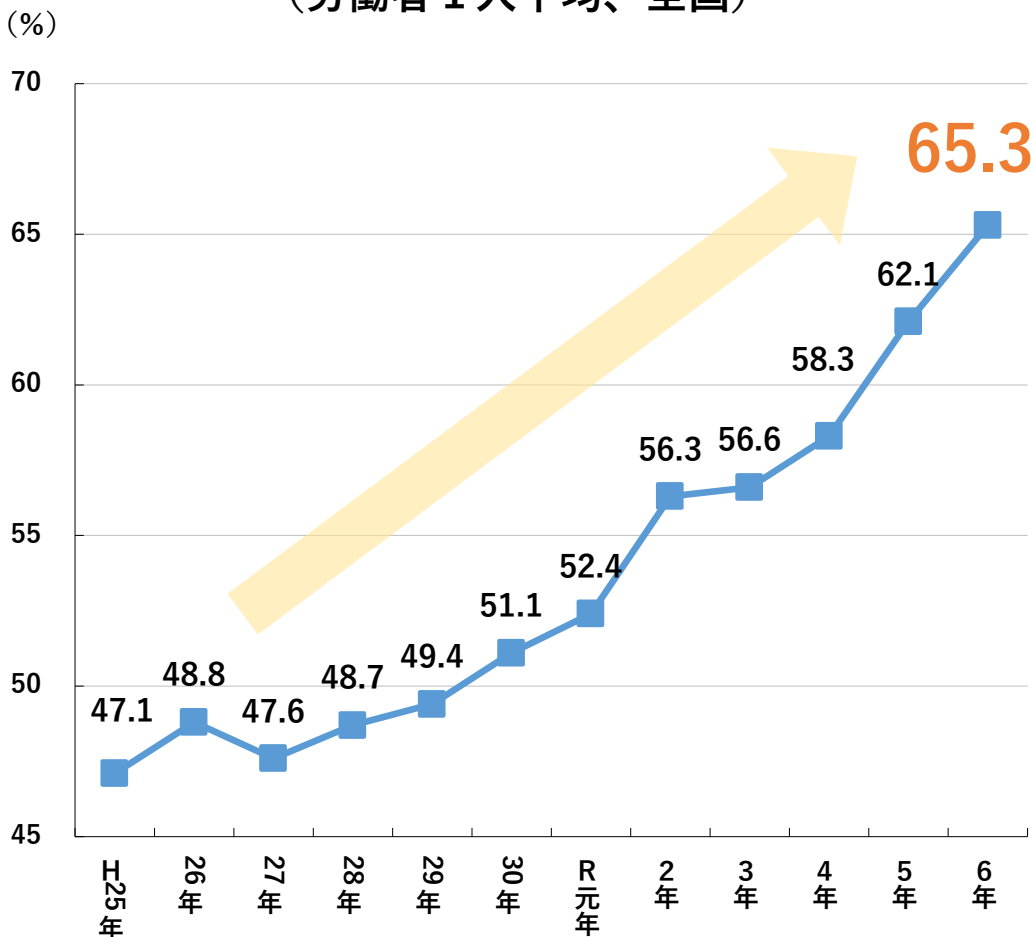
(資料出所) 東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成

2 労働環境

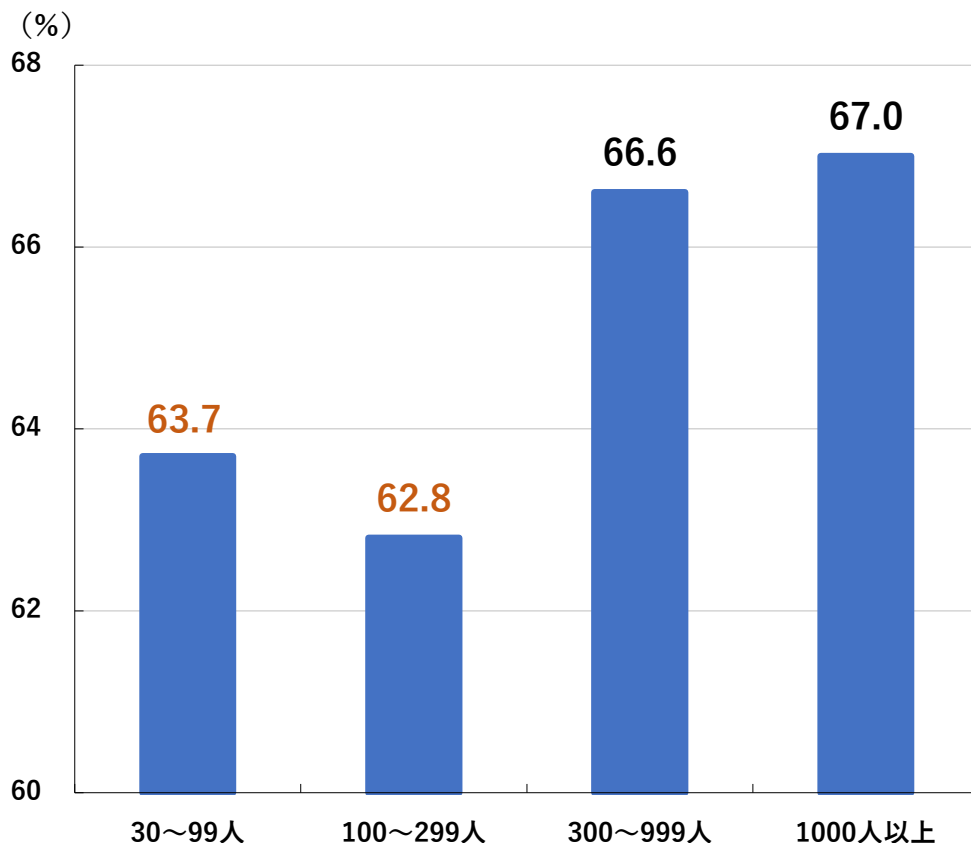
(2) 年次有給休暇

- 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)



年次有給休暇の取得状況
(労働者1人平均、全国)



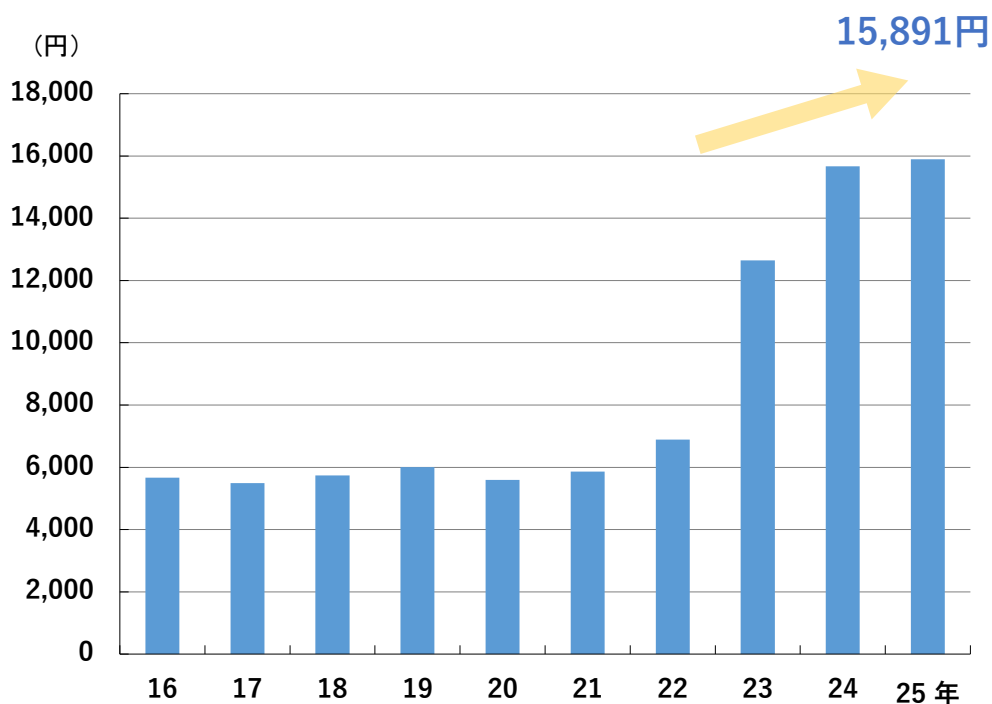
(資料出所) 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」より作成

2 労働環境

(3) 賃上げ

- 春季賃上げ要求・妥結状況について、賃上げの平均妥結額は15,891円、賃上げ率は4.69%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

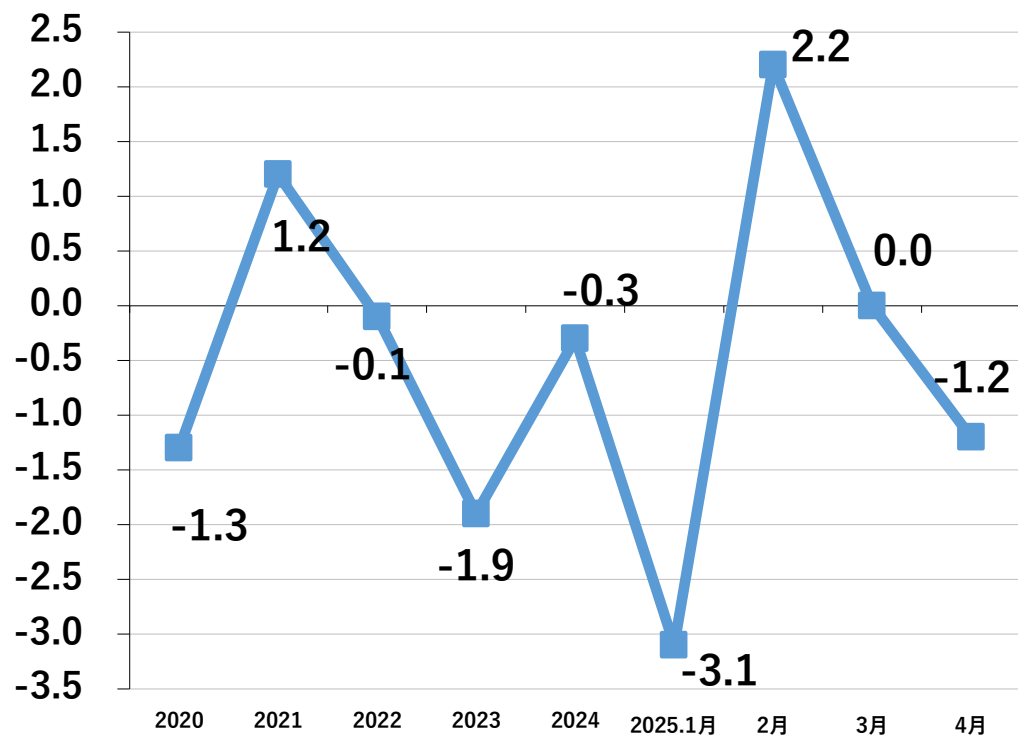
妥結金額の推移（東京）



（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）

（前年（月）比,%）



（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

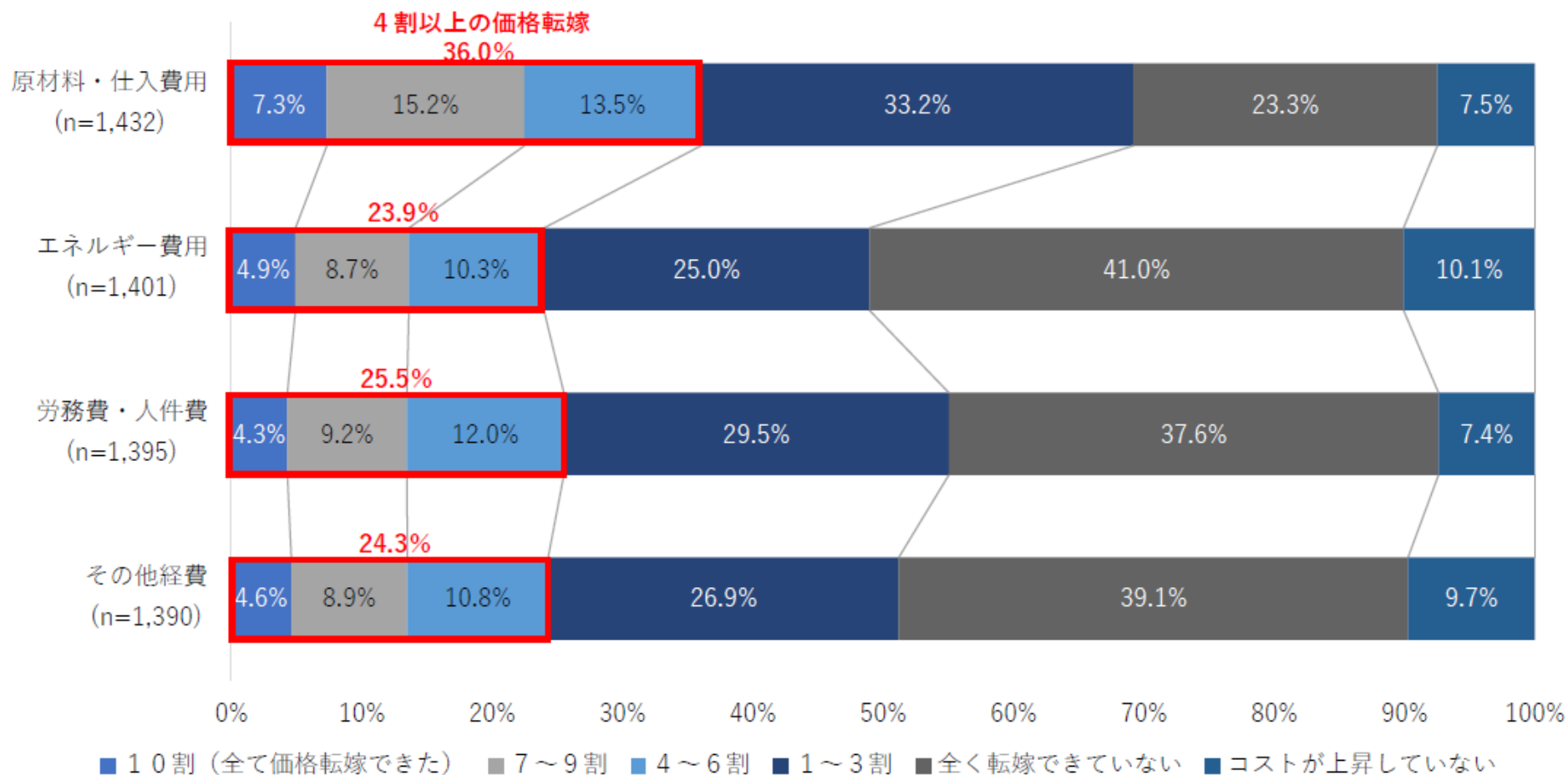
（年,月）

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



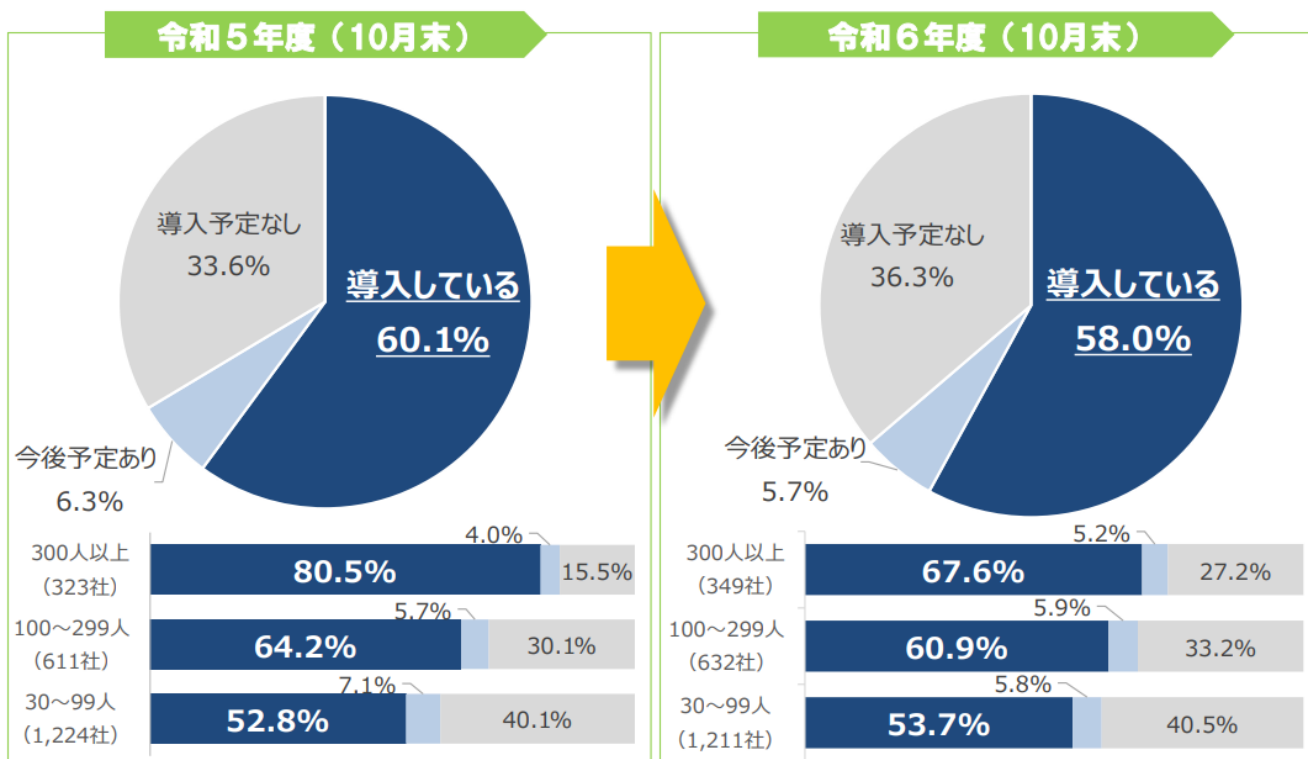
(資料出所) 東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート調査結果」

2 労働環境

(5) テレワークの導入状況等

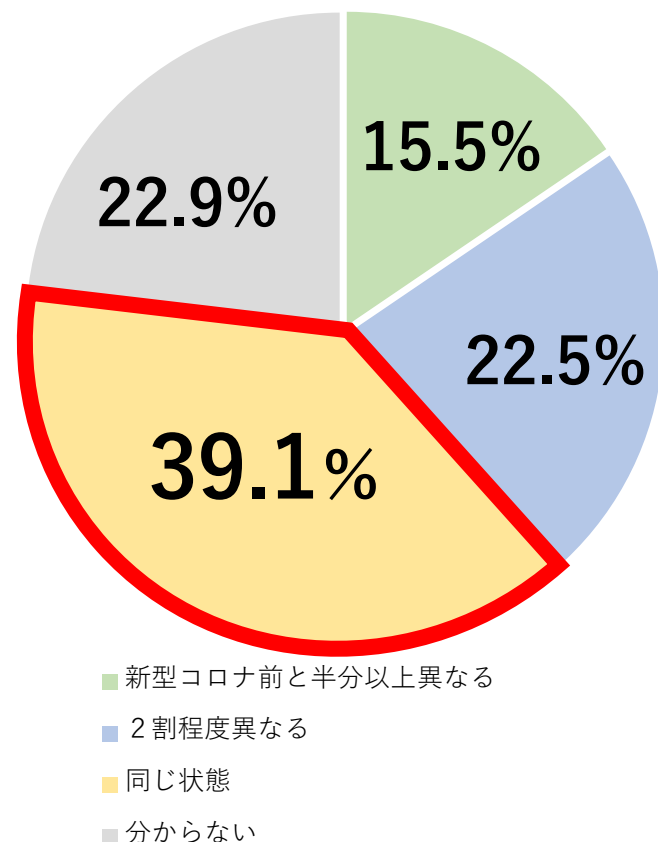
- テレワーク導入状況は約6割程度で大企業から小規模企業までほぼ横ばい
- コロナの5類移行に伴い、約4割の企業がコロナ前に一定程度、働き方を戻すと回答

テレワーク導入率



（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）」

「5類」移行に伴う働き方の変化



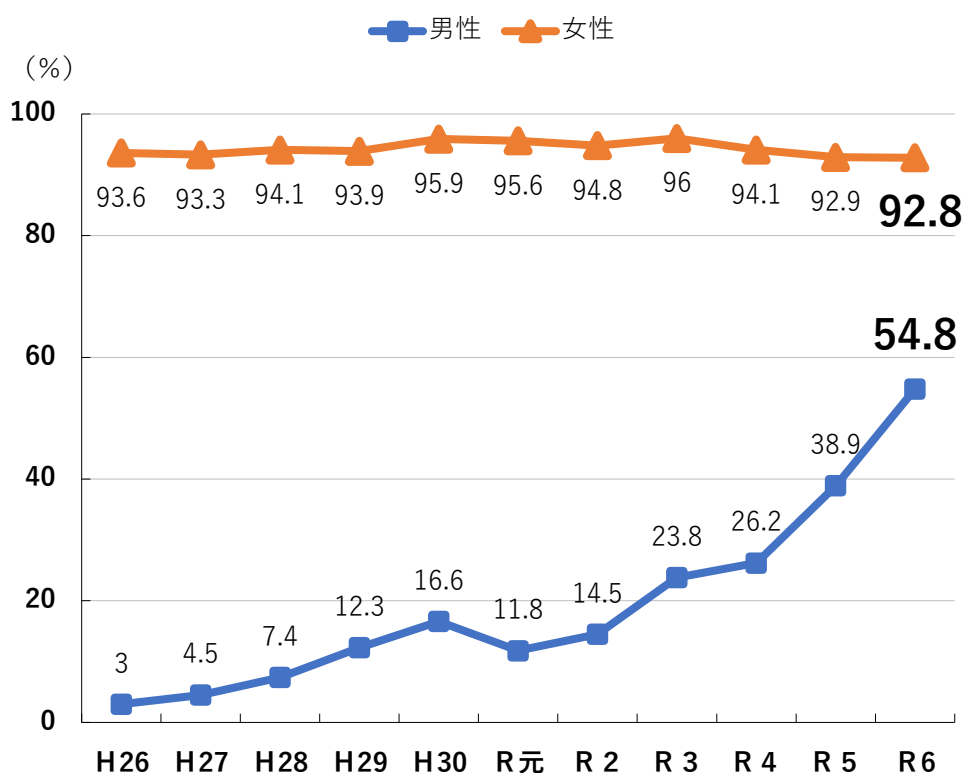
（資料出所）帝国データバンク「新型コロナ「5類」移行時の働き方の変化に関する実態調査」より作成

2 労働環境

(6) 育業

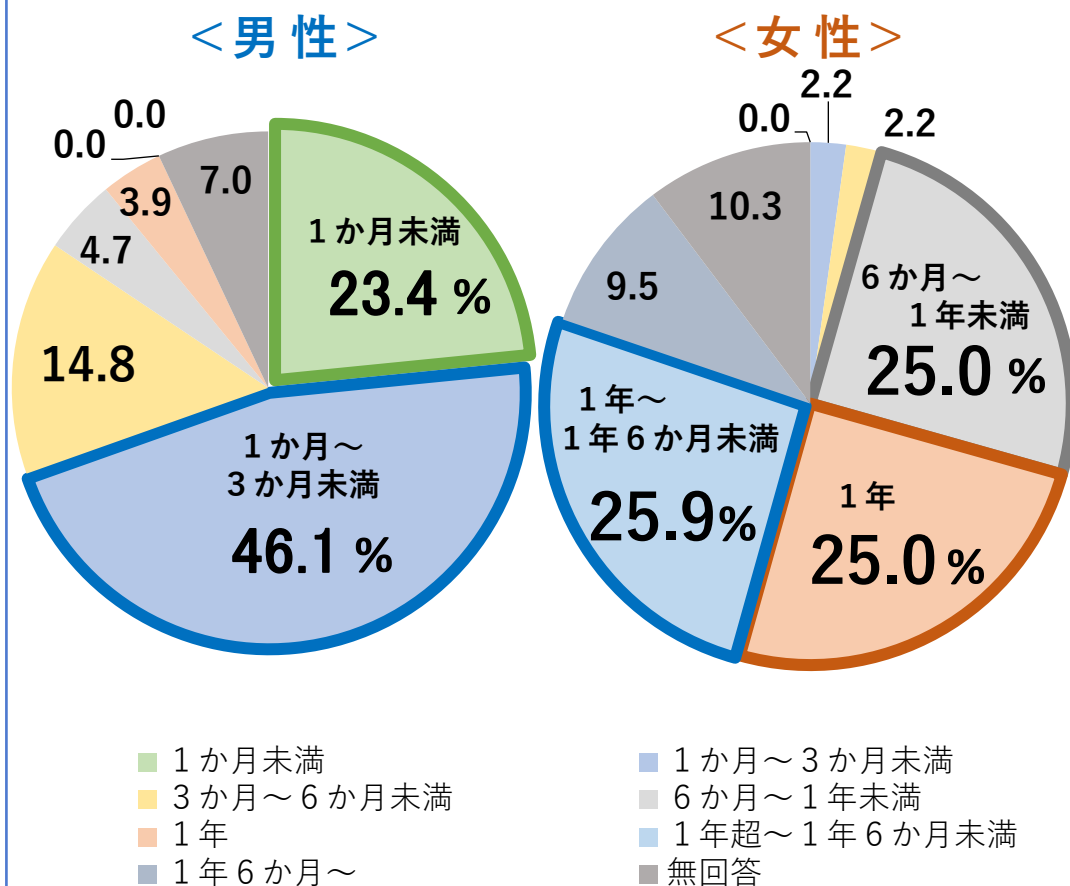
- 男性の育業取得率は**54.8%**であり、前年度から**15.9%上昇**したものの**男女差は大きい**
- 取得期間は、男性は「**1か月～3か月未満**」が、女性には「**1年～1年6か月未満**」が最も多い

育業取得率の推移（東京）



(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

育業の取得期間（東京）

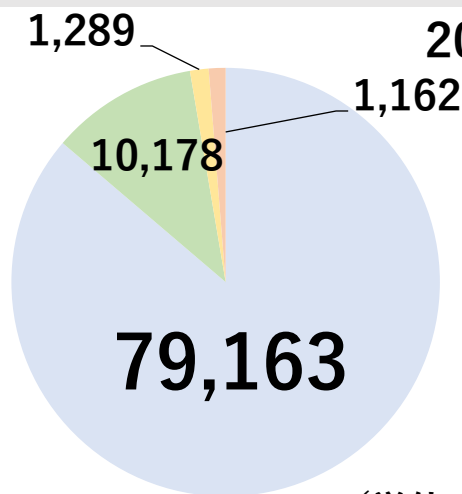


(資料出所) 東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

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



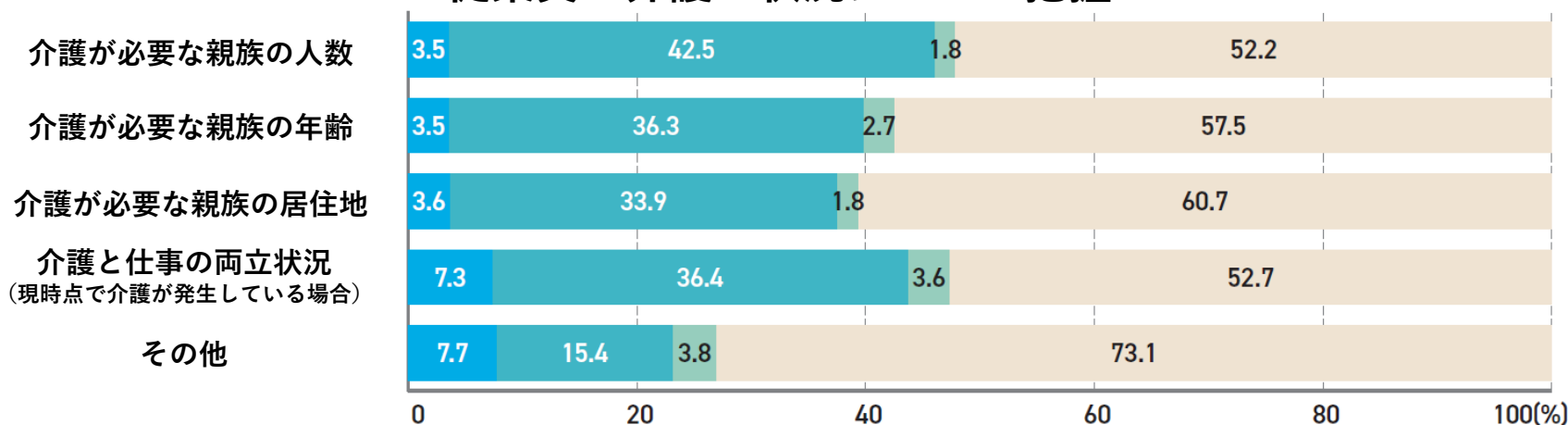
2030年における経済損失の推計

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

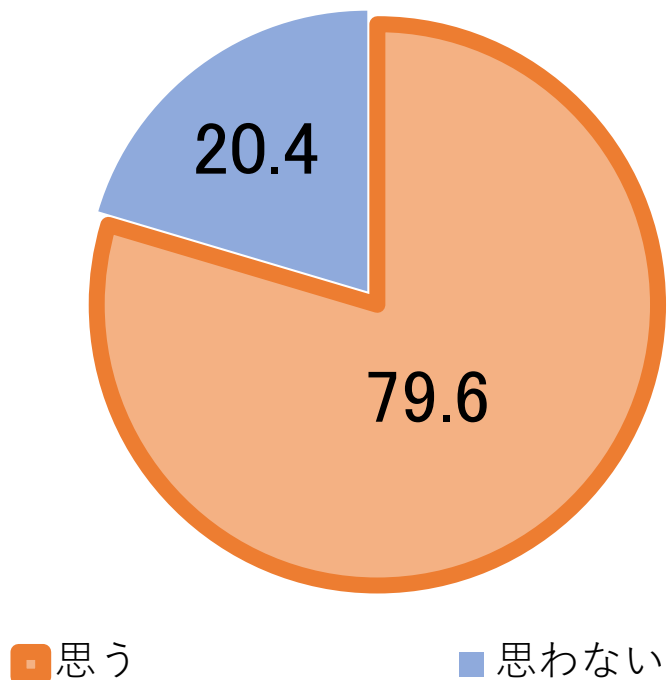
(資料出所) 経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

2 労働環境

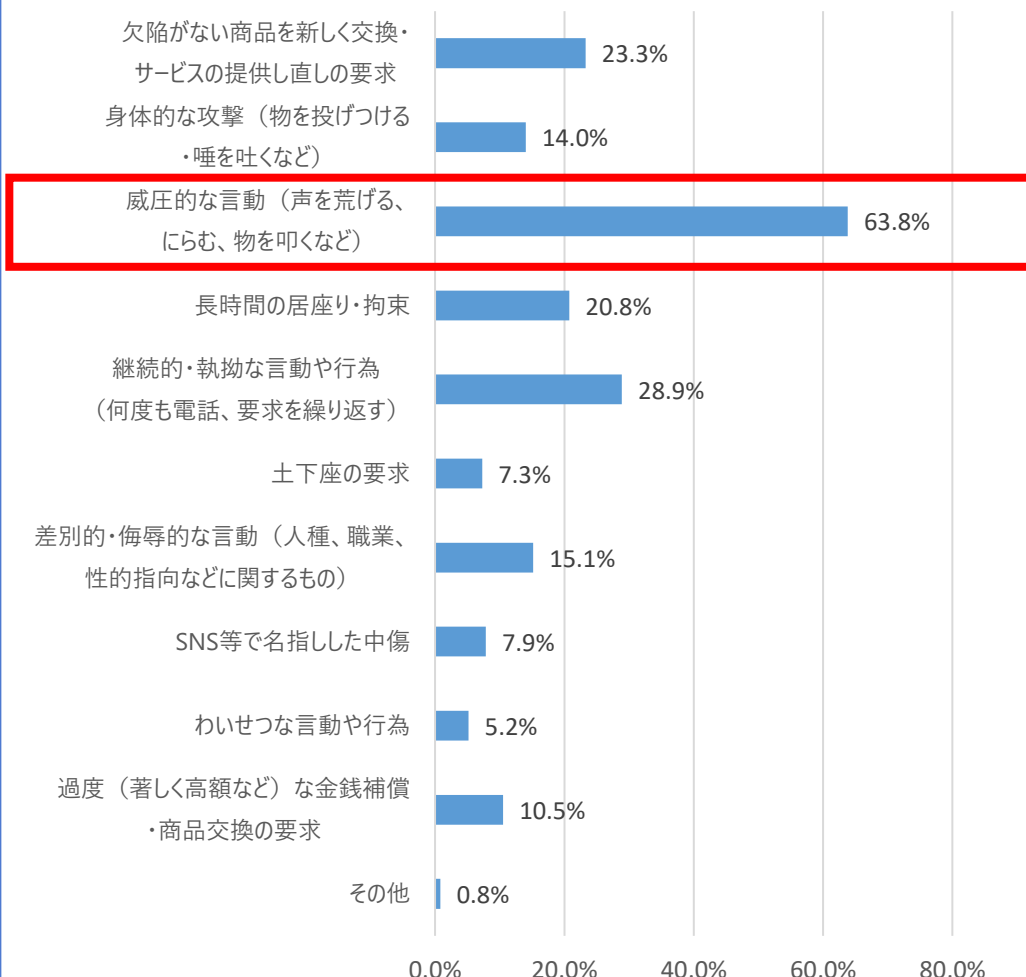
(8) カスタマーハラスメント

- 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

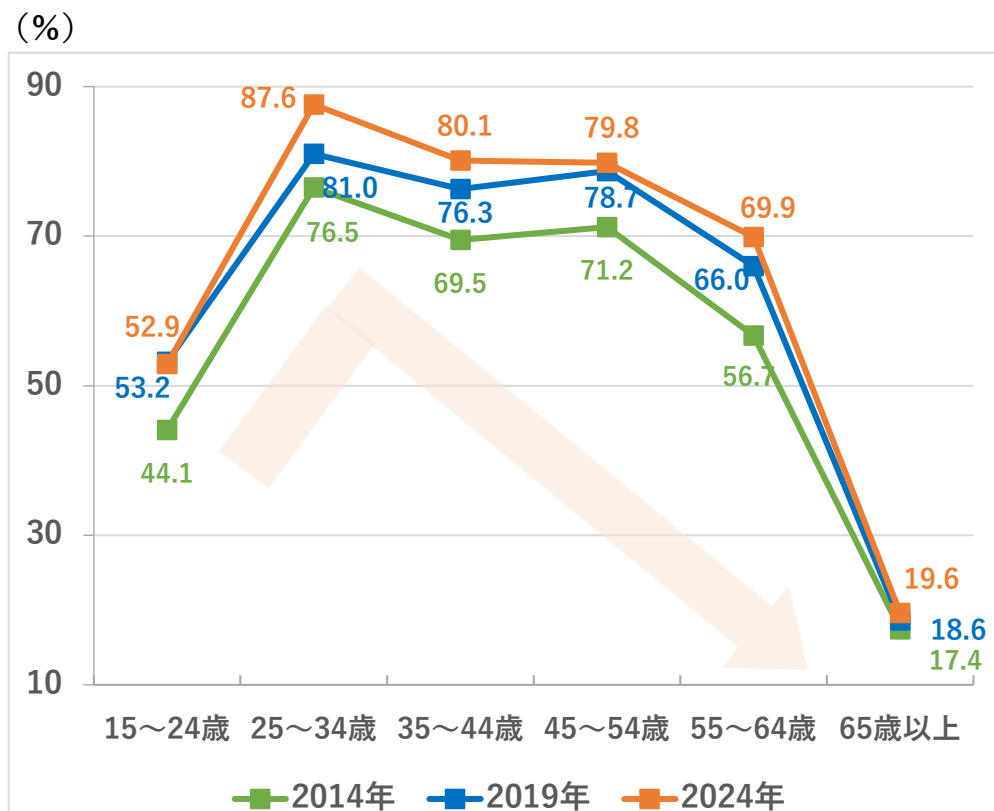


3 女性活躍

(1) 就業率・正規雇用比率

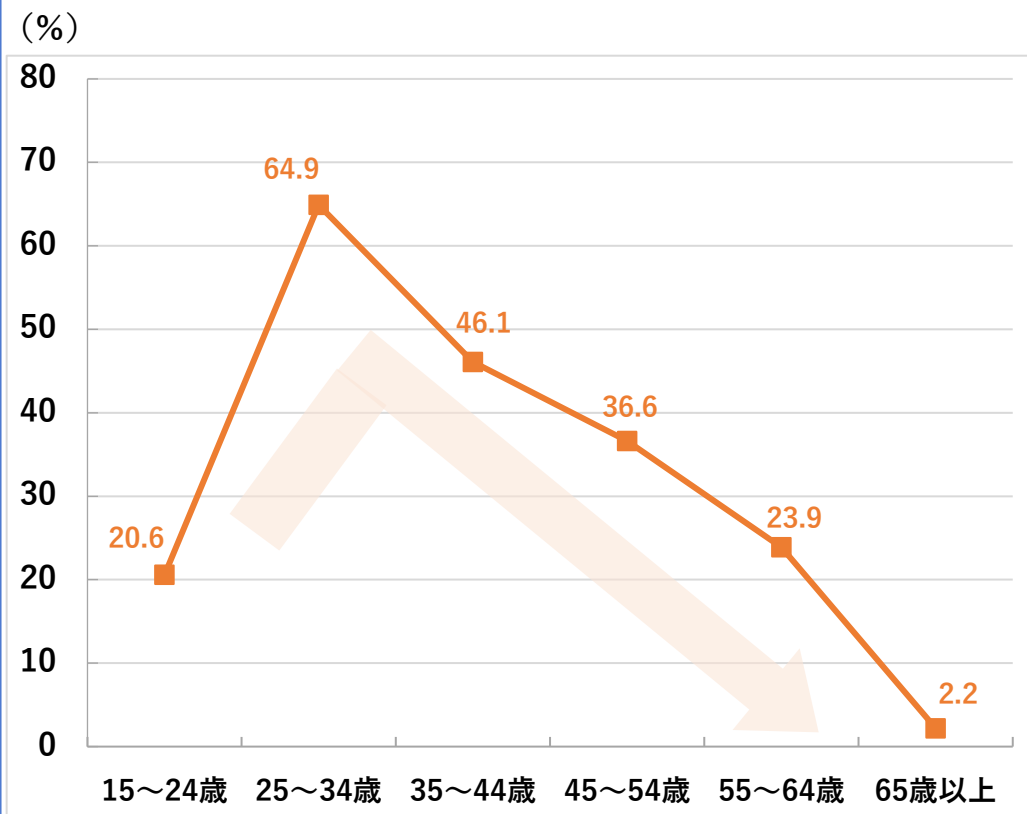
○ 女性の就業率・正規雇用比率ともに、30代以降に低下（L字カーブ）

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）



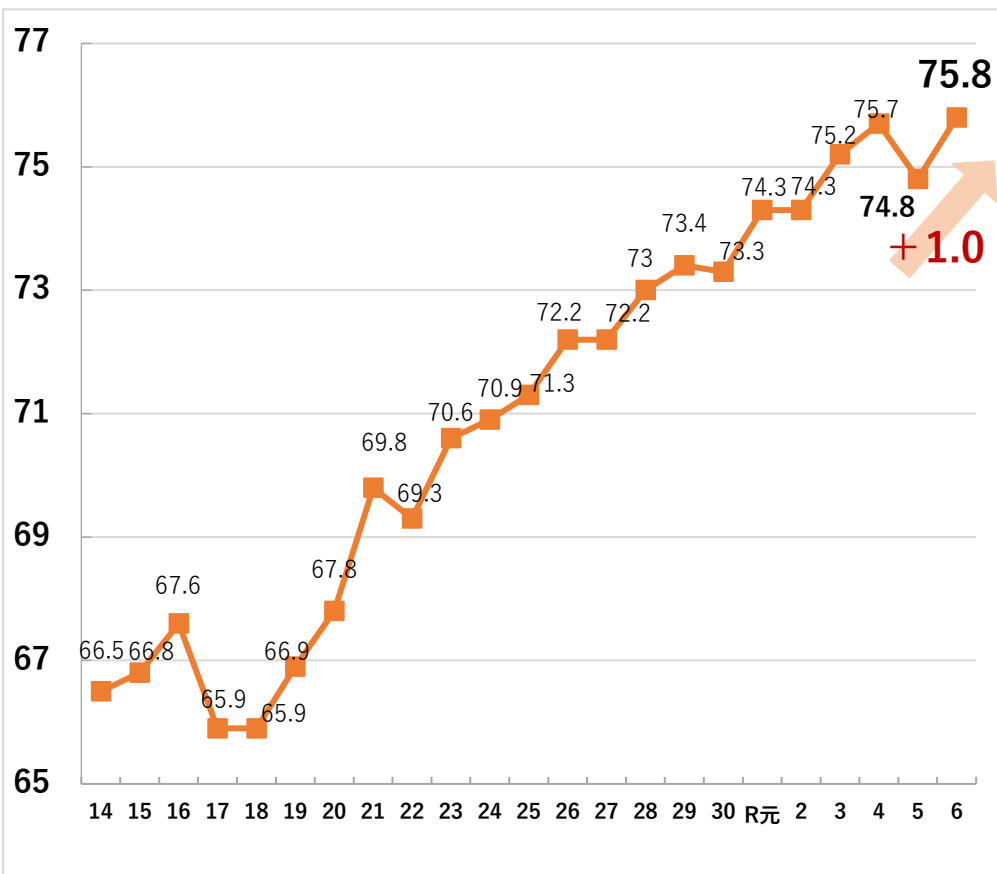
（資料出所）東京都総務局「東京の労働力」より作成

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

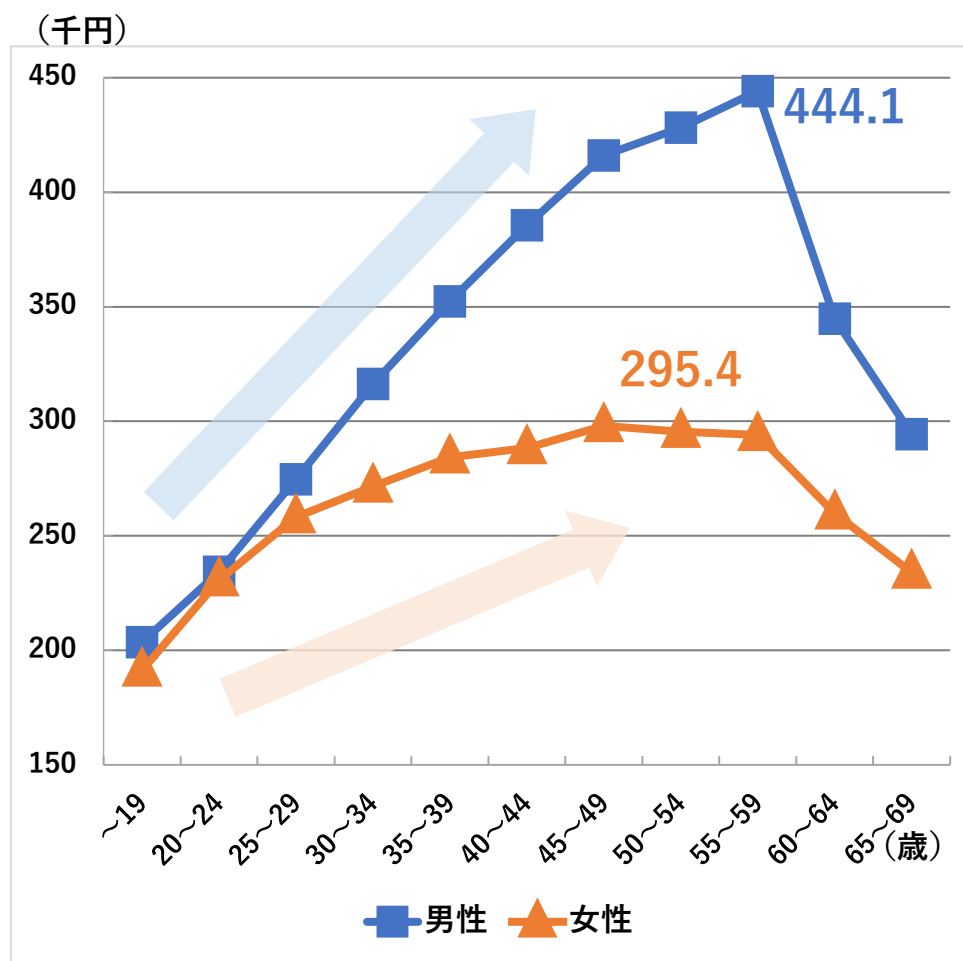
男女間賃金格差の推移（全国）
<男性=100>



※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）



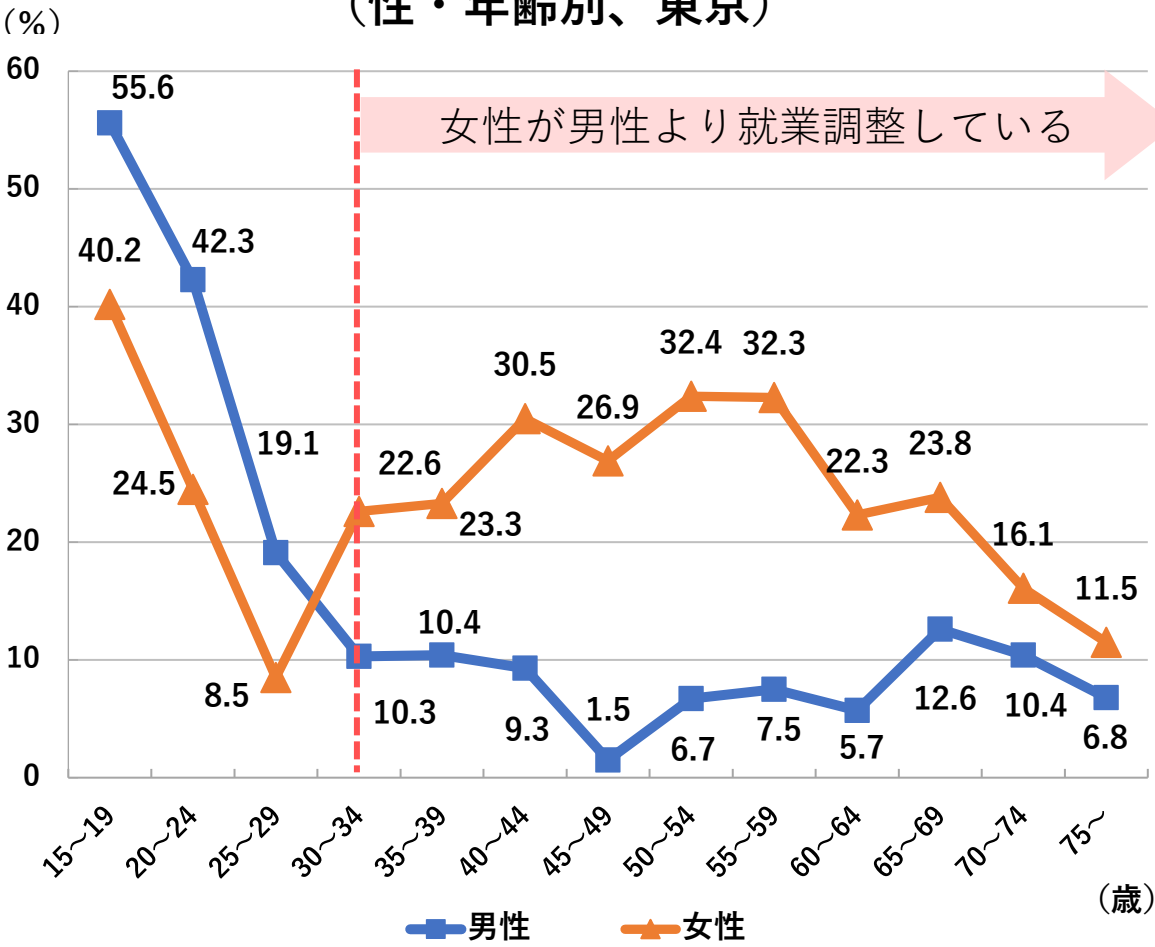
(資料出所) 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成

3 女性活躍

(3) 年収の壁

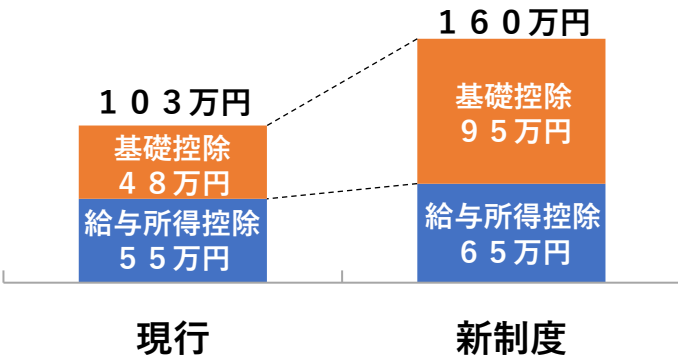
- 就業調整している者は、30歳以上では女性が男性を上回っている
- 2025年から、103万円の壁を160万円に引き上げ

就業調整をしている者の割合
(性・年齢別、東京)



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 (2,545万円まで)		10万円	58万円

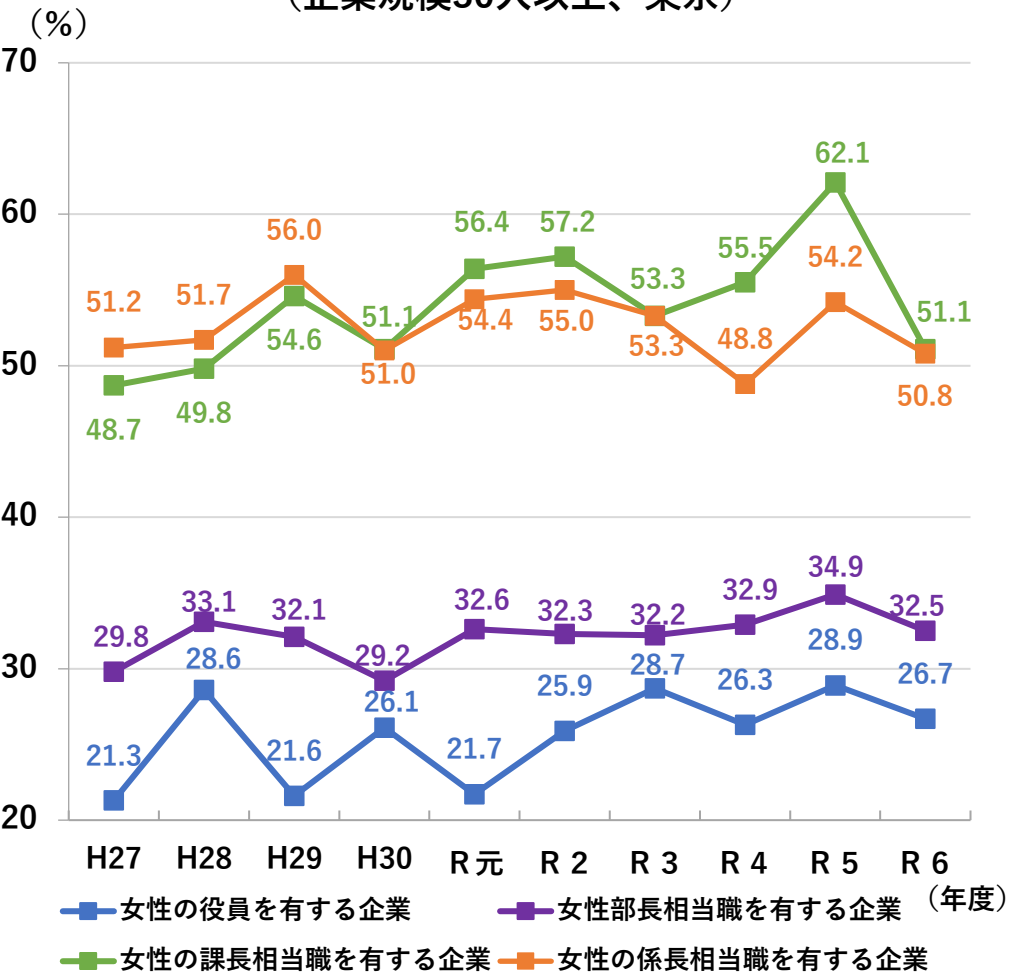
(資料出所) 東京都総務局「令和4年都民の就業構造」より作成

3 女性活躍

(4) 女性管理職の割合

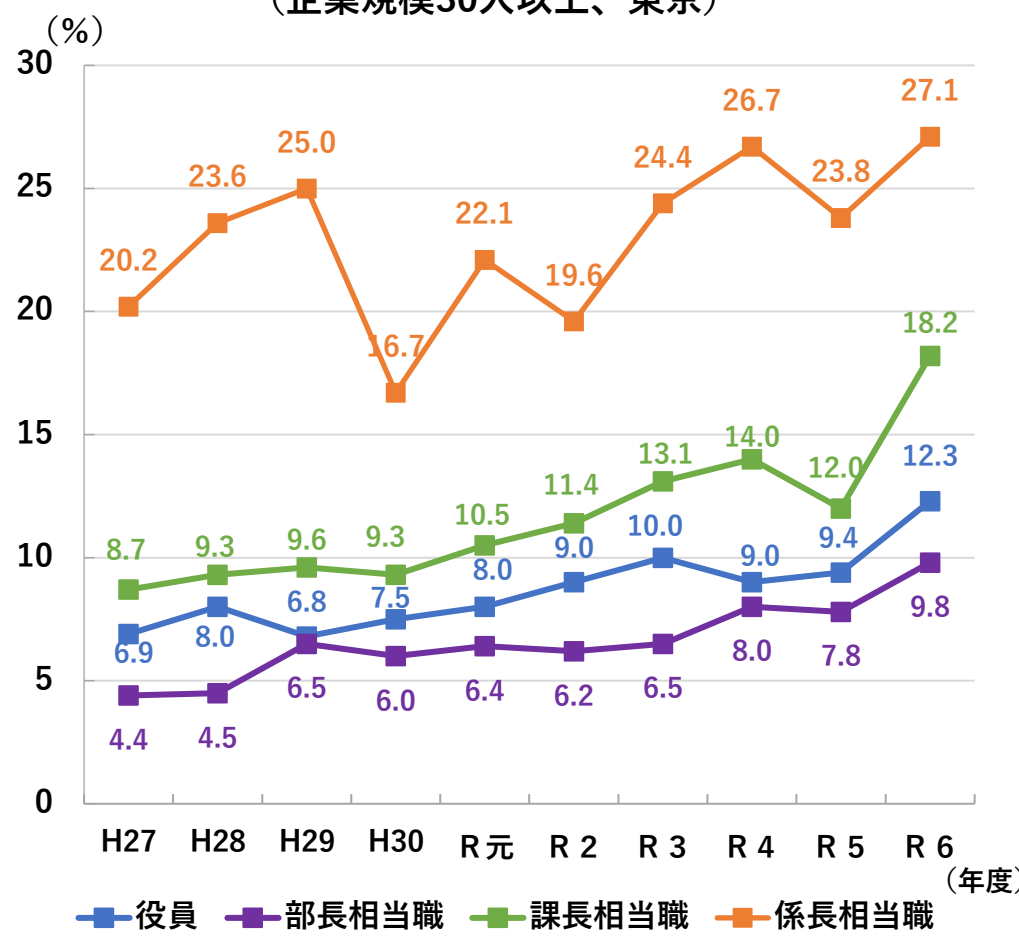
○ 女性管理職を有する企業割合、役職別女性管理職等割合ともに、横ばいの状況が継続

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)



(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

役職別女性管理職等割合の推移
(企業規模30人以上、東京)



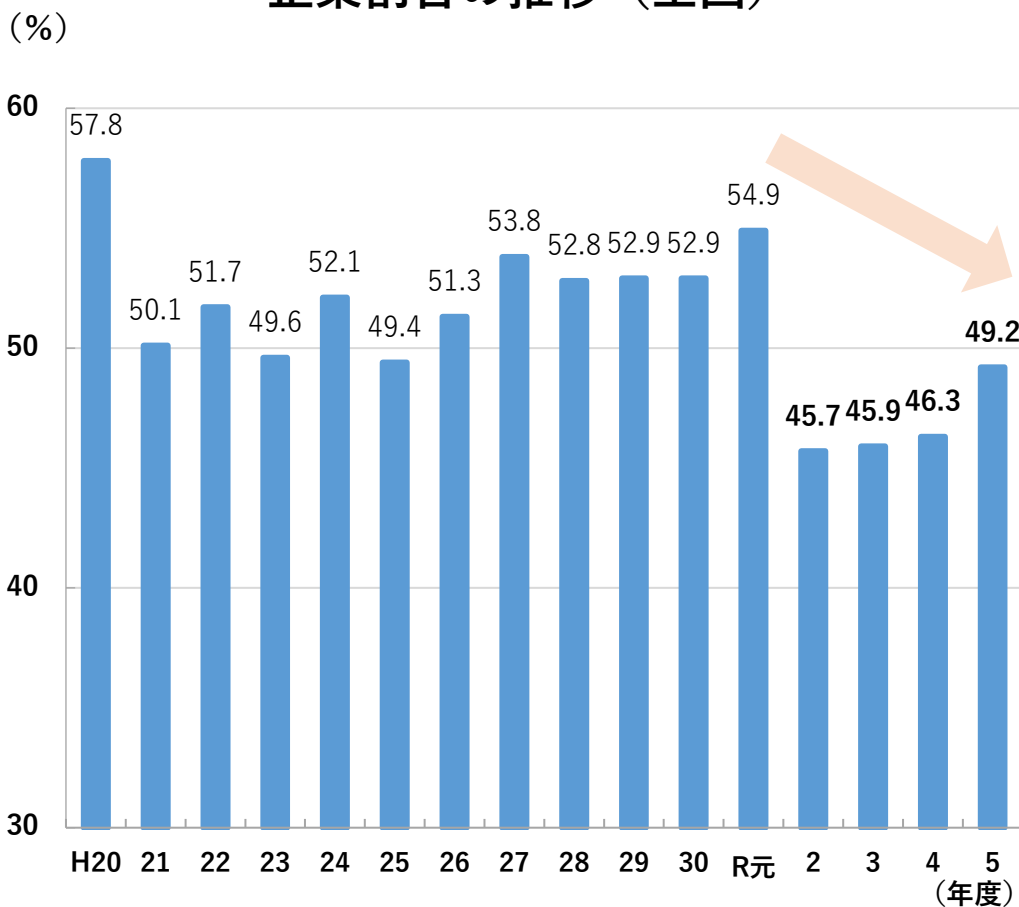
(資料出所) 東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

4 能力開発

(1) 企業の教育訓練（O F F－J T）の費用支出状況

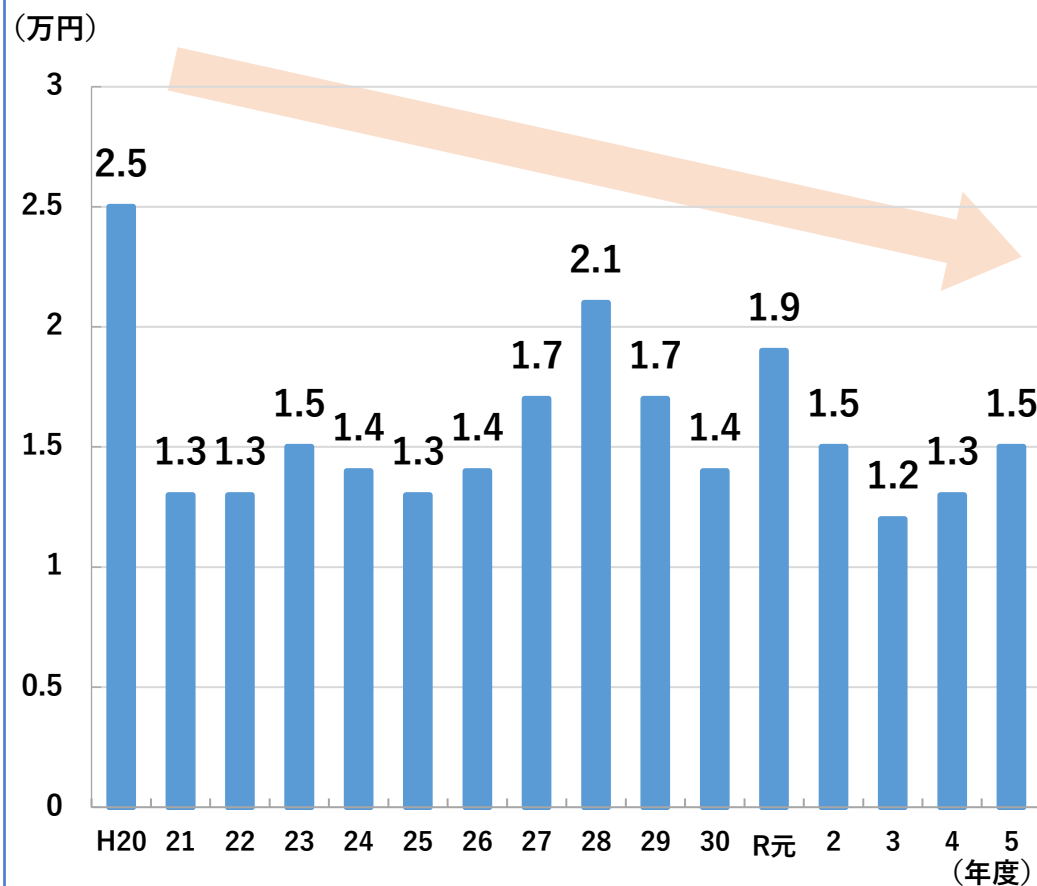
- 教育訓練（O F F－J T）に費用支出した企業割合は、直近4年は50%未満
- 労働者一人当たりの平均支出額は、減少傾向

O F F－J T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

O F F－J Tに支出した費用の労働者
一人当たり平均額（全国）



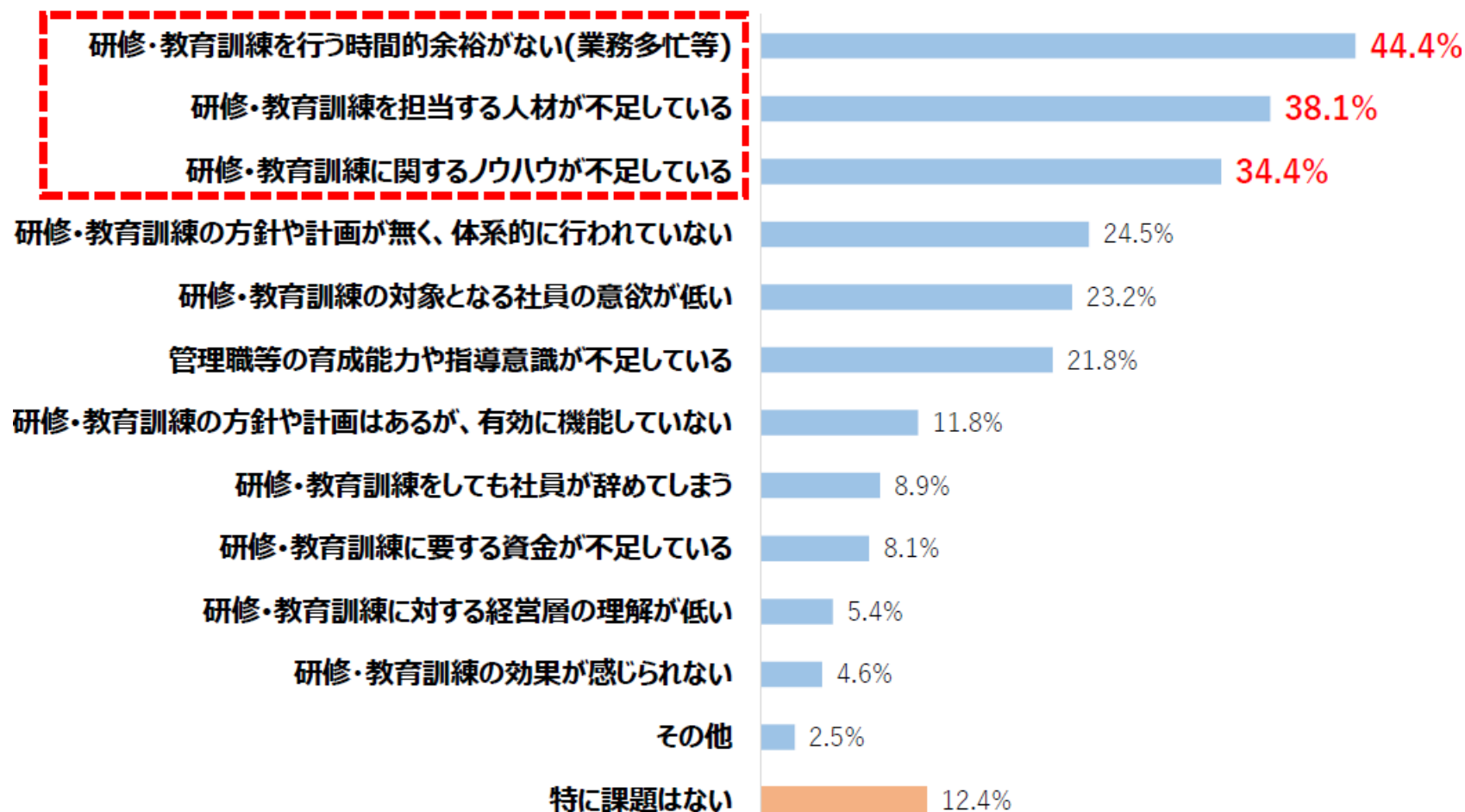
(資料出所) 厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」より作成

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

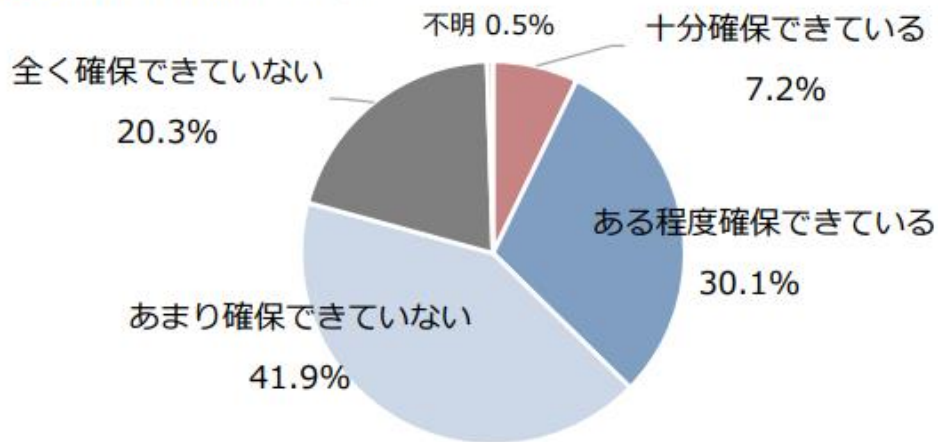


4 能力開発

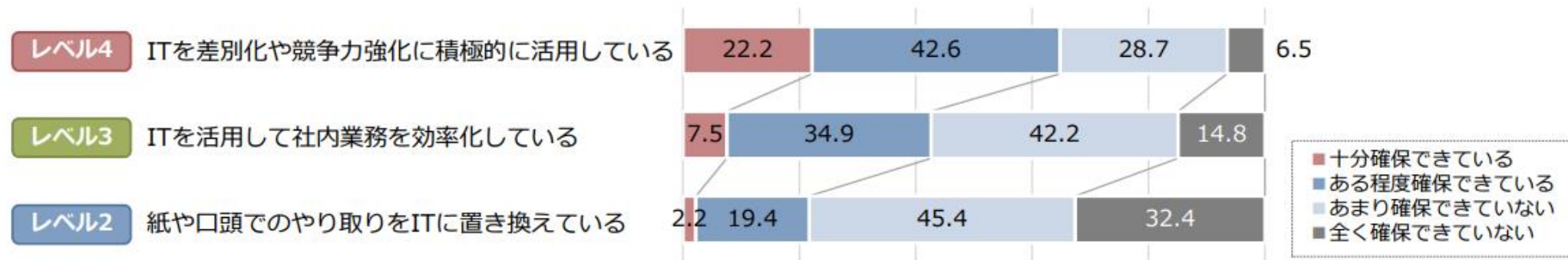
(3) デジタル人材の確保状況について

- 「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)

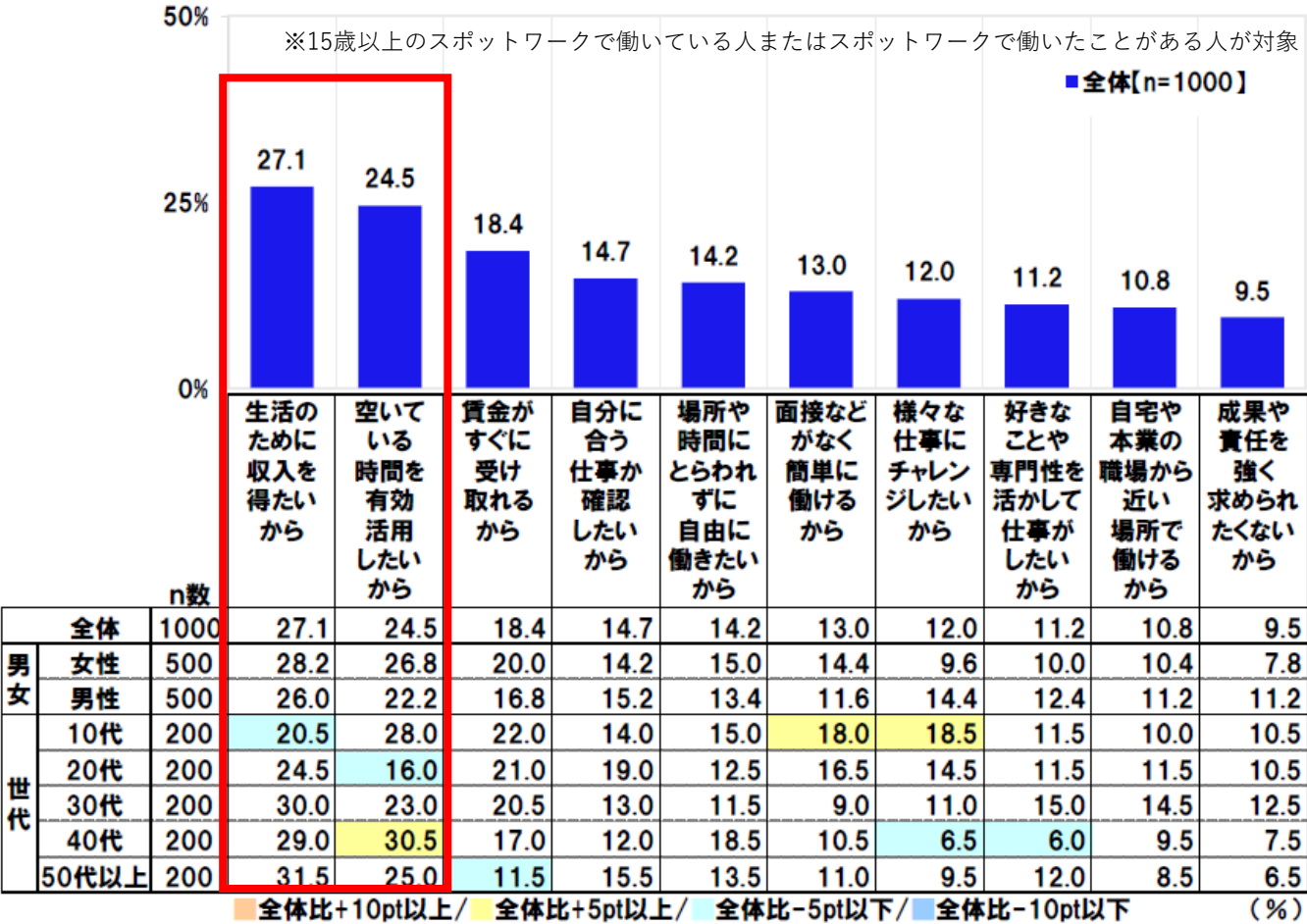


5 その他

(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



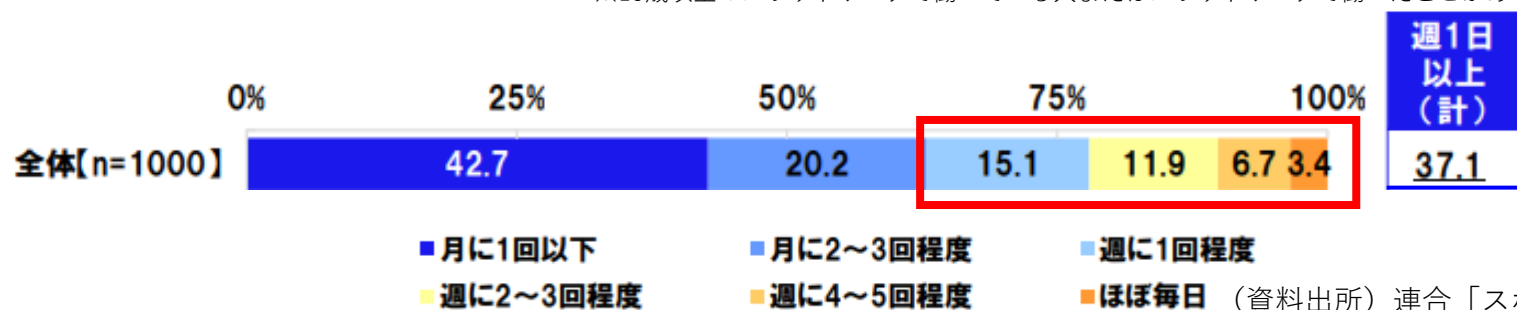
5 その他

(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）

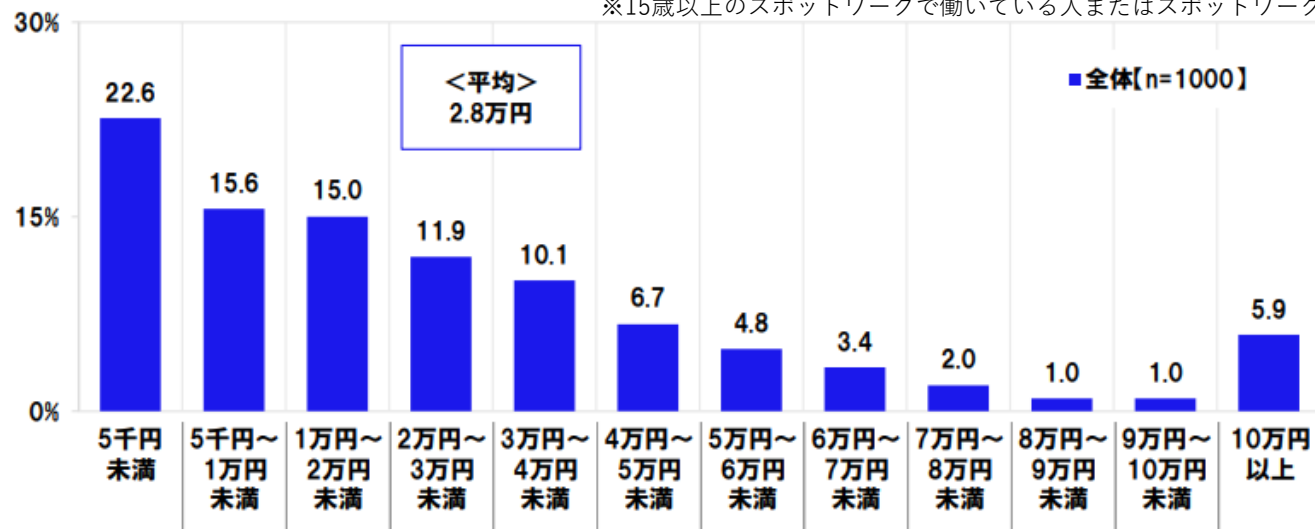
※15歳以上のスポットワークで働いている人またはスポットワークで働いたことがある人が対象



(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」