

東京の雇用就業を考える専門家会議（第1回）

令和5年7月28日

東京くらし方会議について

東京くらし方会議について

(1) 設置目的

少子化や経済成長を支える人口の減少が進む中、持続可能な東京の実現に向け、都民の日々の暮らしや、その基盤となる働き方に焦点を当て、その課題や対応策について幅広く議論し、都の取組に反映させていくことを目的とする。

(2) 委員構成

氏名	現職等
笠木 映里	東京大学大学院法学政治学研究科 教授 フランス国立科学研究センター リサーチフェロー
◎権丈 善一	慶応義塾大学商学部 教授
小室 淑恵	株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
斉藤 千秋	日本労働組合総連合会東京都連合会 事務局長
鈴木ゆかり	株式会社資生堂 取締役常務
炭谷 茂	社会福祉法人恩賜財団済生会 理事長
辻 愛沙子	株式会社arca CEO／クリエイティブディレクター
水町勇一郎	東京大学社会科学研究所 教授
村田 弘美	リクルートワークス研究所 グローバルセンター長
森信 茂樹	東京財団政策研究所 研究主幹

◎座長



東京くらし方会議について

(3) 議論テーマ

第1回

議題

働き方や生き方に関わる国の税制や社会保障制度
企業の現場や家庭も含めた状況 等

プレゼン

「ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の形成」【炭谷委員】
「配偶者の給与収入の増加に伴う世帯の手取り額の変化について」【森信委員】

第2回

議題

東京で暮らして働く上での課題（女性の働き方をめぐる制度等）

プレゼン

「多様な生き方・暮らし方・働き方を支える社会保障のあり方と『作り方』について」【笠木委員】
「連合東京の課題認識と課題解決に向けて」【斉藤委員】

第3回

議題

女性が活躍するための働き方・職場づくり

プレゼン

「東京スマート2030 -東京から日本の働き方・暮らし方を変えるための提案-」【水町委員】
「欧米主要国の多様な働き方」【村田委員】

東京くらし方会議について

(4) 各委員からのプレゼンテーションや主な意見

中小企業の働き方改革

最低限の健康・安全・両立規制に留まらず、また、ライフを家庭や子育てに限定せず、**広くワーク・ライフ・バランスが実現する施策を積極的に進めるべき。**

日本では一度仕事から離れると戻ることがなかなかできないが、ライフイベントに合わせて**フレキシブルに業務に当たっていただける制度**を考えていかなければいけない。

残業や無駄な転勤をなくすなどスマートな働き方を推奨し、同一労働同一賃金を実現するよう企業を応援すべき。

就労面において**インクルーシブ就労を進める必要がある。女性にたくさん働いてもらい、元気に頑張ってもらうことが経営がうまくいく条件。**

中小企業から**現場の要望や考え方を聞くため、事務局で具体的に対応を進めてほしい。**

日本の賃金は国際的に水準が非常に低く、諸外国の事例などを参考に、働く時間が短くとも、**競争力のある賃金が実現できると良い。**

週休3日制を導入し、勤務日数が減った分を**人手不足産業で働くという取組を都が企業に推奨**してはどうか。知識や技能の横展開が期待できる。

企業からの申請がなくても、都がテクノロジーを用いて働き方改革を進めている企業の情報を収集し、**表彰するのが良いのではないか。**

働き方を改善している企業へは**インセンティブを付与し、労働時間が長い企業などへはペナルティを課すべき。**

都税の軽減や入札時のインセンティブ設計により、働き方改革の**企業経営上の優先順位を上げる**取組を期待。

東京くらし方会議について

フリーランス

フリーランスやギグワーカーにはセーフティネットが少ない。発注者やプラットフォームの負担によりセーフティネットを拡大すべき。

給与所得者と変わらない働き方をしているフリーランス等には、給与所得者並みの概算控除を与え、申告を簡素化する必要がある。

フリーランス等が複数から得た所得の情報を集約し正確に把握するためには、マイナポータルを活用すると良い。

兼業・副業

副業・兼業は、やったほうがいとすごく言っているが、最大の課題は長時間労働。労働基準法上、労働時間の通算制が取られており、どう労働時間を管理するかというのが難しい。

兼業・副業を本格的にやるというときに、就業規則をどうするかというインフラづくりが難しい。知見のある社労士等を活用し、無料のサポートを行うことで、ノウハウとインフラを提供すべき。

女性の活躍

日本の女性は、働けと言われたり、輝けと言われたり、産めと言われたり大変。

家事・育児などの家庭内労働が女性に偏り、特に日本男性の参画の少なさが諸外国と比較して際立つ。改善のためには社会の価値観の変化、家族だけでなく社会で支える仕組みも必要。

都の入札において、役員の女性比率も加点や申請の基準に入れることで、企業が意義を感じて取組を進めるようにすることが必要。

フランスの女性の就業率は85.5%と非常に高く、3歳以上の子を持つ場合でも84%である。

M字カーブが解消されているのは、結婚も出産もせず働き続けている女性が増えているから。その多くが非正規雇用。時間外労働の常態化、転勤を前提としたキャリア形成が背景にある。

安い労働力を雇うことが困難になってきており、中小企業等は必要な人材を確保するためには、魅力的な職場を提供することが不可欠。

東京の雇用就業を取り巻く状況について

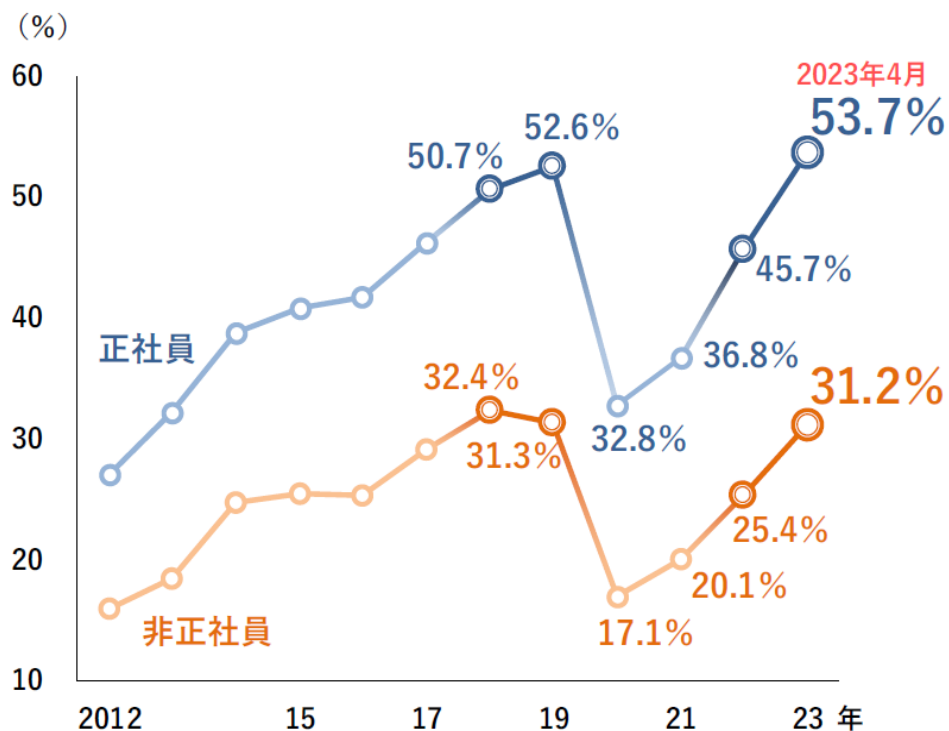
～議題を中心として～

1 中小企業の働き方改革

(1) 企業の人手不足の状況

- 人手不足割合は正社員で53.7%で、4月としては過去最高
- 企業では、ほぼすべての業種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



[注] 人手不足割合は各年の4月時点

(資料出所) 株式会社帝国データバンク
「人手不足に対する東京都企業の動向調査 (2023年4月)」

業界別 人手不足割合

	正社員の人手不足の割合 (%)				
	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月
農・林・水産	66.7	100.0	75.0	↑ 100.0	→ 100.0
金融	55.0	46.2	36.4	↑ 43.9	↑ 50.0
建設	67.7	48.5	50.0	↑ 64.4	↑ 70.0
不動産	42.0	25.5	29.0	↑ 33.0	↑ 38.8
製造	42.7	26.1	33.0	↑ 40.1	↑ 43.9
卸売	44.0	26.9	29.4	↑ 37.7	↑ 43.9
小売	47.9	33.3	26.1	↑ 33.3	↑ 46.9
運輸・倉庫	66.7	26.5	28.6	↑ 43.6	↑ 64.4
サービス	64.4	38.1	46.0	↑ 55.1	↑ 66.2
その他	50.0	14.3	20.0	↑ 33.3	↑ 40.0

	非正社員の人手不足の割合 (%)				
	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月
農・林・水産	33.3	50.0	50.0	↑ 60.0	↑ 100.0
金融	46.7	32.5	21.2	↑ 24.2	↑ 32.4
建設	34.4	24.2	23.3	↓ 21.5	↑ 31.6
不動産	29.4	10.3	12.8	↓ 11.4	↑ 20.2
製造	24.8	11.0	17.8	↑ 25.9	↓ 23.0
卸売	19.8	11.7	14.0	↑ 19.0	↑ 22.4
小売	47.7	40.4	29.3	↑ 30.8	↑ 36.5
運輸・倉庫	55.2	18.3	29.6	↑ 44.7	↑ 44.9
サービス	43.6	22.4	27.1	↑ 34.0	↑ 44.5
その他	11.1	0.0	0.0	↑ 12.5	↑ 25.0

※矢印は前年同月比の増減を示す

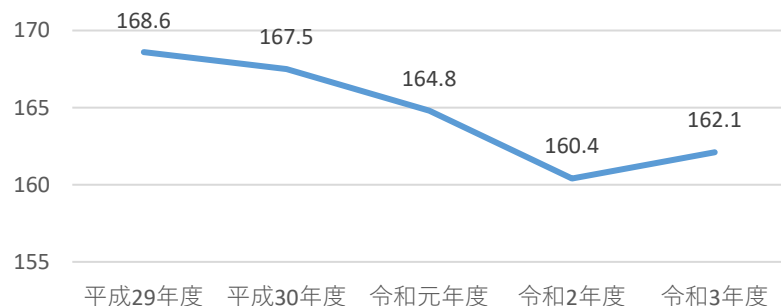
(資料出所) 株式会社帝国データバンク
「人手不足に対する東京都企業の動向調査 (2023年4月)」

1 中小企業の働き方改革

(2) 月間総実労働時間

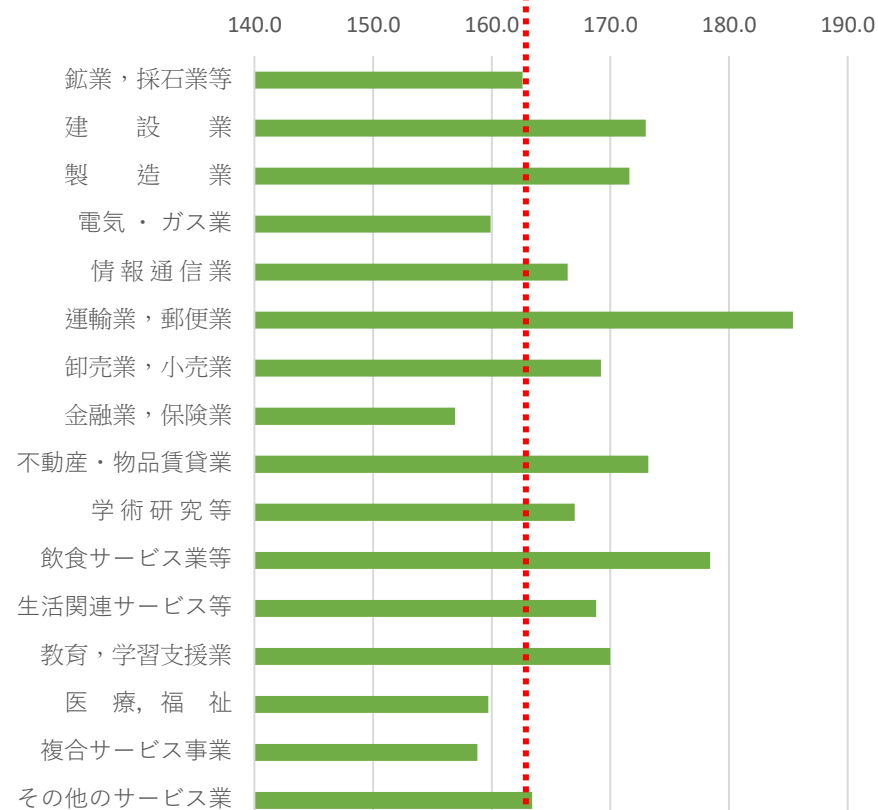
- 一般労働者の平均月間総実労働時間は、概ね160時間台で高止まり
- 事業所規模が大きいほど、総実労働時間及び所定外労働時間は長くなる傾向
- 産業分野によっては、平均月間総実労働時間を大きく超えている

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



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

産業別月間総実労働時間

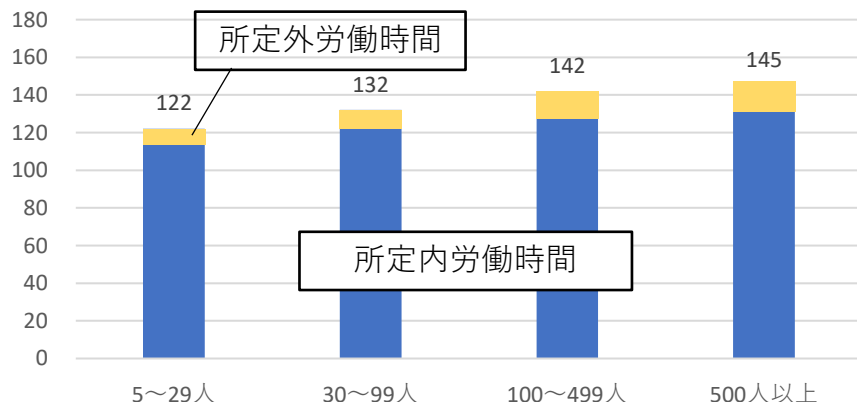


令和3年度平均

※事業所規模5人以上
※一般労働者のみを抽出

(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



※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) 東京都産業労働局「東京の産業と雇用就業2022」より作成

1 中小企業の働き方改革

(3) 年次有給休暇取得率の推移

- 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58.3%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)



58.3%

年次有給休暇の取得状況
(労働者1人平均)

企業規模・産業・年	(単位：日)		(単位：%)
	労働者1人 平均付与日数 ¹⁾	労働者1人 平均取得日数 ²⁾	労働者1人 平均取得率 ³⁾
令和4年調査計	17.6	10.3	58.3
1,000人以上	18.5	11.7	63.2
300~999人	17.8	10.2	57.5
100~299人	17.1	9.5	55.3
30~99人	16.7	8.9	53.5
鉱業、採石業、砂利採取業	18.1	10.5	58.0
建設業	17.8	9.5	53.2
製造業	18.6	11.7	62.6
電気・ガス・熱供給・水道業	19.3	13.8	71.4
情報通信業	18.6	11.7	63.2
運輸業、郵便業	17.4	10.4	59.5
卸売業、小売業	17.5	8.7	49.5
金融業、保険業	19.8	11.2	56.8
不動産業、物品賃貸業	17.2	9.5	55.5
学術研究、専門・技術サービス業	19.0	11.5	60.7
宿泊業、飲食サービス業	14.8	6.6	44.3
生活関連サービス業、娯楽業	15.8	8.4	53.2
教育、学習支援業	18.0	9.0	50.1
医療、福祉	16.4	9.9	60.3
複合サービス事業	19.6	14.2	72.4
サービス業（他に分類されないもの）	16.0	9.8	61.3
令和3年調査計	17.9	10.1	56.6

- 注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。
 2) 「取得日数」は、令和3年(又は令和2会計年度)1年間に実際に取得した日数である。
 3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

(資料出所) 厚生労働省「令和4年度勤労条件総合調査」

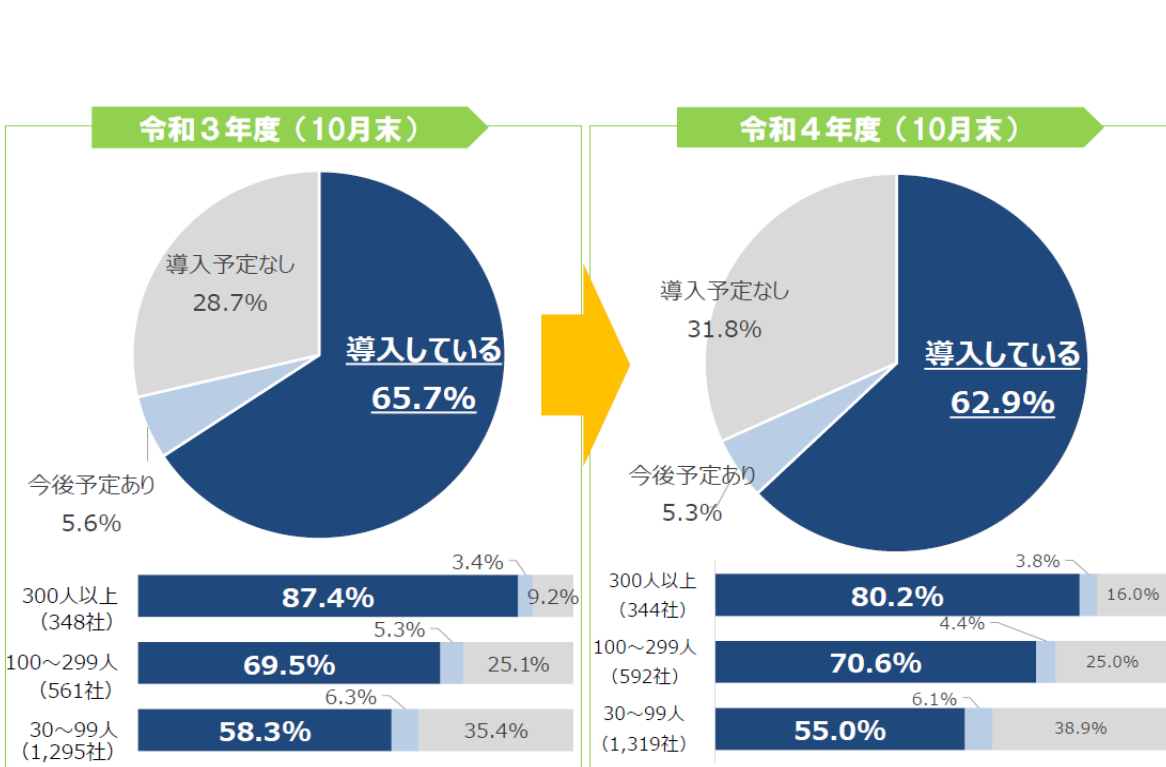
(資料出所) 厚生労働省「令和4年度勤労条件総合調査」

1 中小企業の働き方改革

(4) テレワークの導入・実施状況

- テレワーク導入状況は約6割程度。規模が大きい企業ほど導入が進んでいる。
- 直近の実施率は44.0%。企業規模が大きいほど実施率が高い傾向。

テレワーク導入率

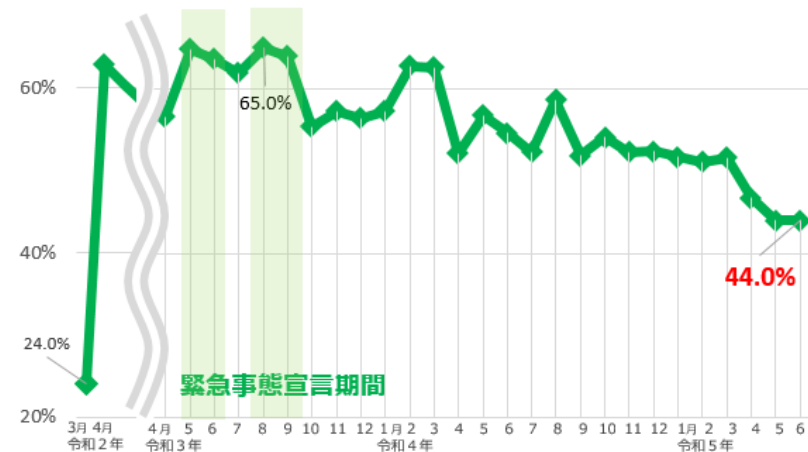


(資料出所) 東京都産業労働局「多様な働き方に関する実態調査 (テレワーク)」

テレワーク実施率

実施率の推移

令和2年3月 24.0%
令和3年8月 65.0%
令和5年6月 44.0%



※従業員30人以上の都内企業が対象

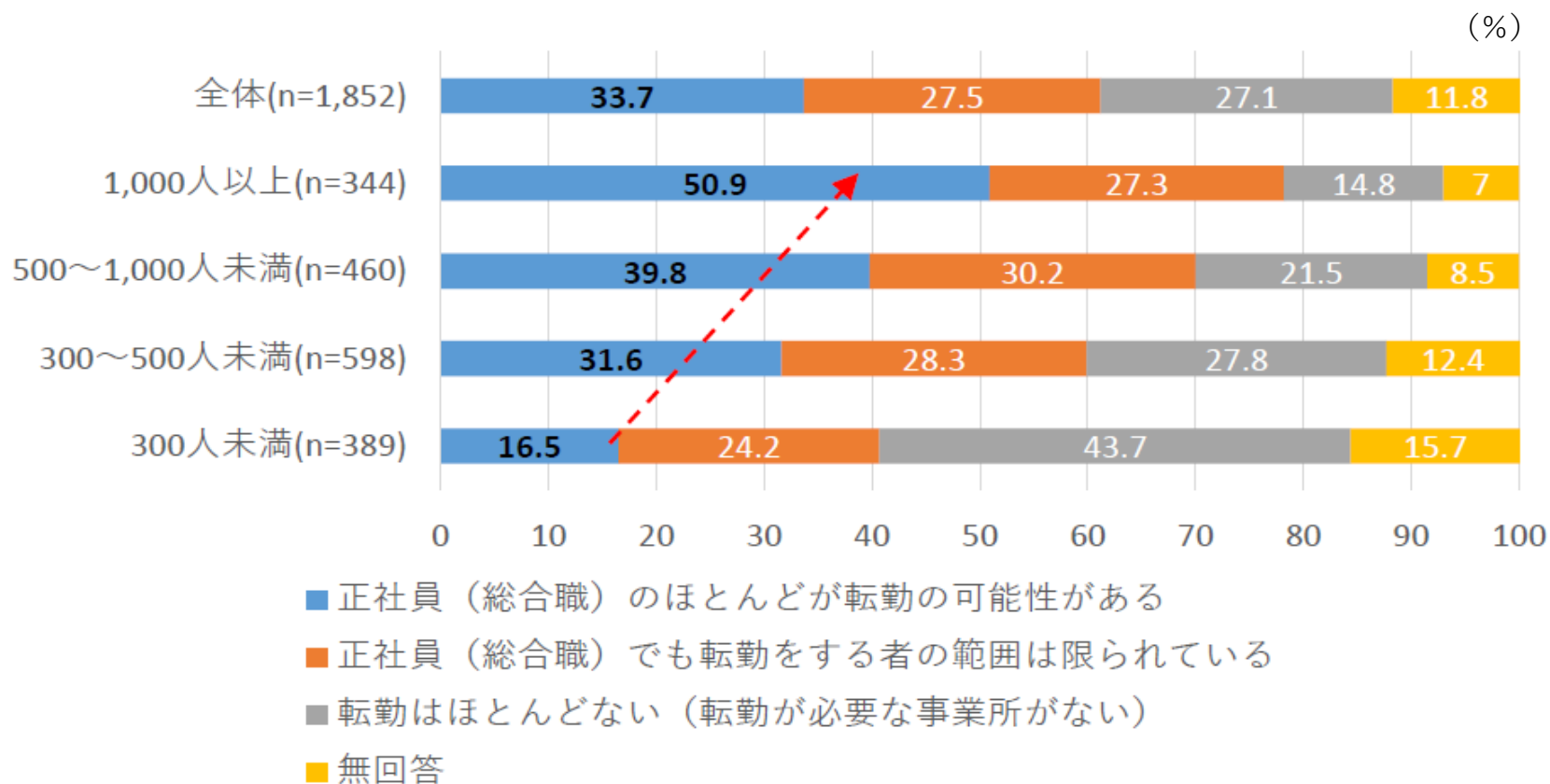
(資料出所) 東京都産業労働局「テレワーク実施率調査」より作成

1 中小企業の働き方改革

(5) 転勤制度

- 正社員（総合職）の転居を伴う転勤について「ほとんどが可能性がある」企業は3割以上
- 企業規模が大きいほどその割合は高くなる傾向

企業規模別正社員（総合職）の転勤状況（全国・2016年）



(注) 本調査での「正社員（総合職）」とは、勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用区分（技術系総合職、研究・開発系総合職を含む。以下「全国転勤型」という）。

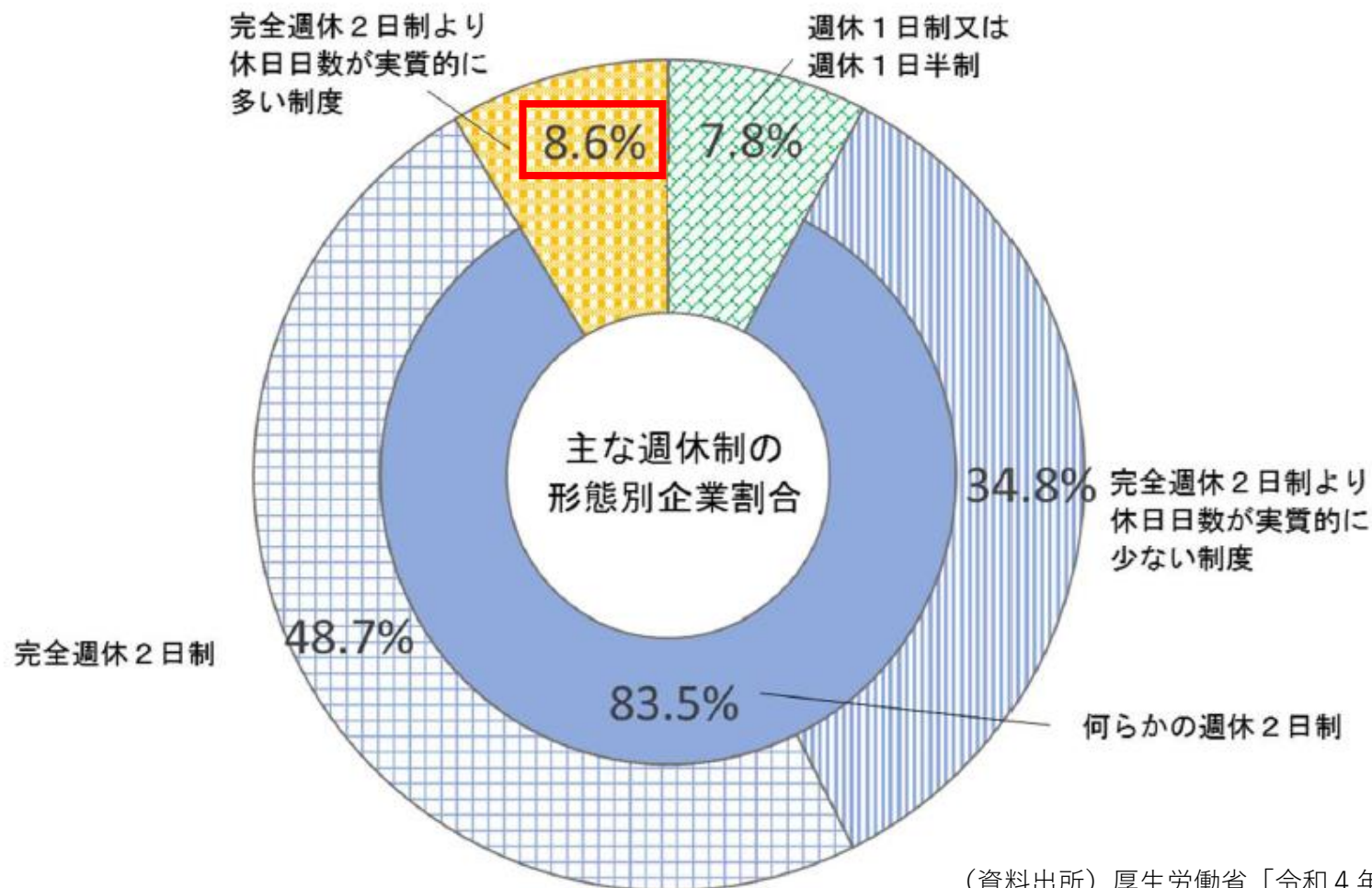
(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の転勤の実態に関する調査」を再編・加工

1 中小企業の働き方改革

(6) 週休3日制の導入率

- 完全週休2日制より休日日数が実質的に多い（週休3日以上）制度を導入している企業の割合は8.6%

主な週休制の形態別企業割合（令和4年度調査）



（資料出所）厚生労働省「令和4年度勤労条件総合調査」

1 中小企業の働き方改革

(7) 短時間正社員制度の導入状況

- 多様な正社員の導入状況は、**20.1%**
- **短時間正社員制度**を導入している企業の割合は**9.7%**

多様な正社員制度の有無別事業所割合

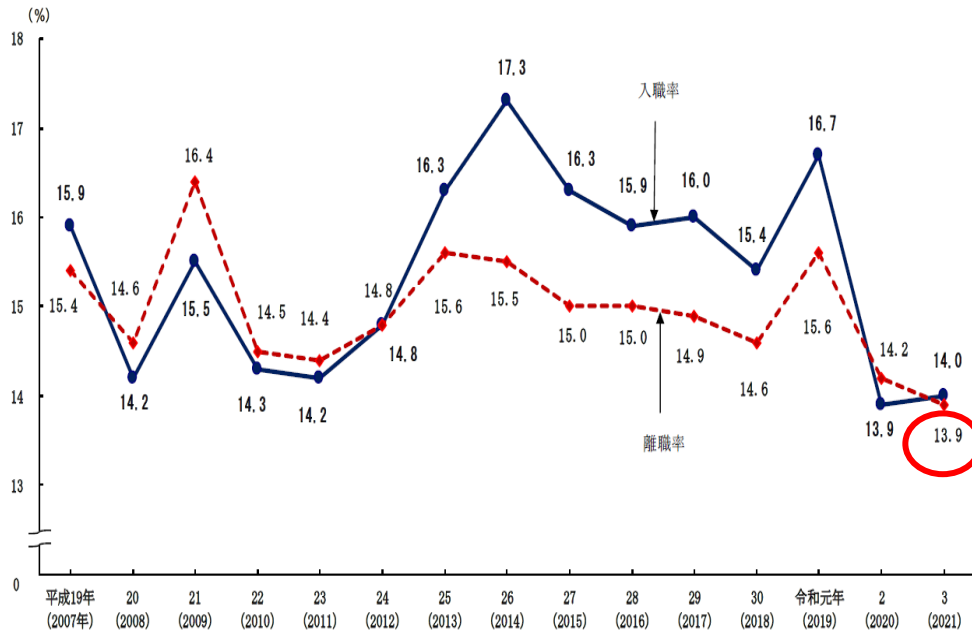
	事業所計	制度あり				制度なし	不明
			短時間正社員制度	勤務地限定正社員制度	職種・職務限定正社員制度		
令和元年度	100.0	28.2	16.7	17.8	11.1	71.8	-
		(100.0)	(59.0)	(63.1)	(39.5)		
令和2年度	100.0	28.6	16.3	17.0	11.0	70.3	1.0
		(100.0)	(56.9)	(59.3)	(38.5)		
令和3年度	100.0	20.1	9.7	15.0	8.7	79.9	-
		(100.0)	(48.3)	(74.5)	(43.3)		

1 中小企業の働き方改革

(8) 従業員の離職

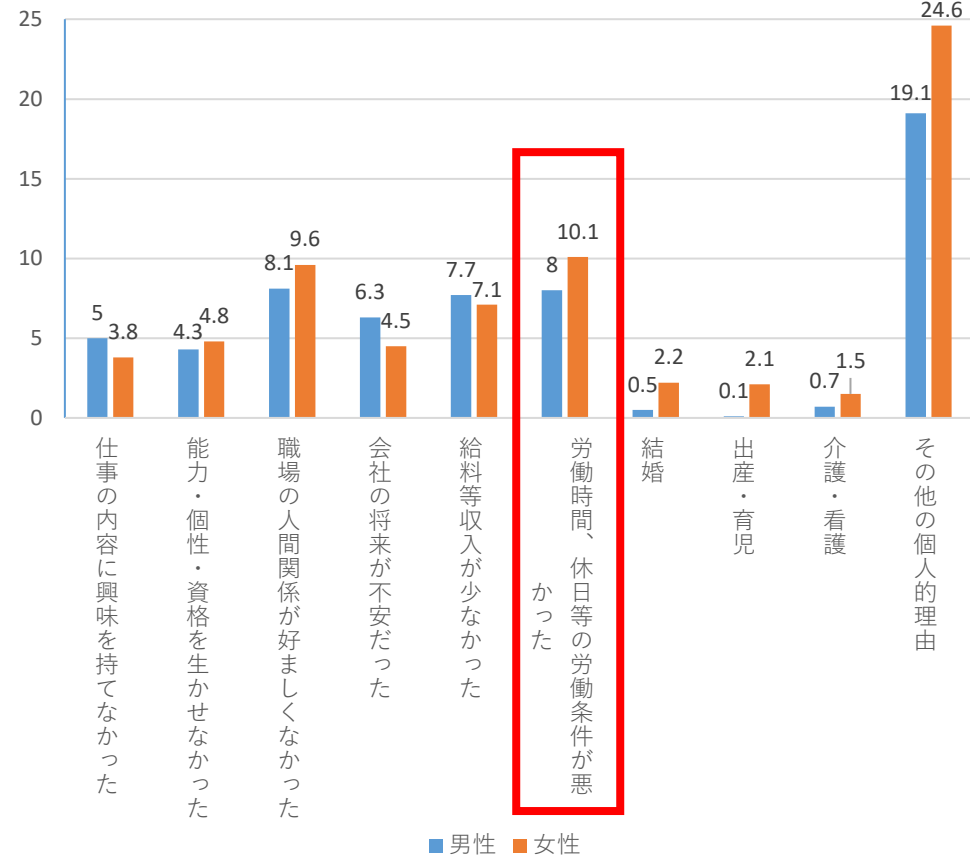
- 1年間で約14%の従業員が離職
- 転職入職者が前職をやめた理由は、「その他の個人的理由」を除けば、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」が上位で、特に女性は割合が高い

入職率・離職率の推移



(資料出所) 厚生労働省「令和3年雇用動向調査結果」

転職入職者が前職を辞めた理由別割合 (個人的理由の場合)



(資料出所) 厚生労働省「令和3年雇用動向調査結果」より作成

2 フリーランス

(1) フリーランスの現状

- フリーランスの人口は全国で約462万人
- 個人の働き方が多様化し、雇用関係によらない様々な働き方が増加
- 社会保障の担い手や働き手の増加などに貢献することが期待

フリーランス人口

直近のフリーランス人口

2020年時点 本業 214万人
副業 248万人
計 462万人

(出所) 内閣官房「フリーランス実態調査結果」(2020年)
※調査期間: 2020年2月10日～3月6日

【フリーランス対象者】

- ①自身で事業等を営んでいる
 - ②従業員を雇用していない
 - ③実店舗を持たない
 - ④農林漁業従事者ではない
- ※法人の経営者を含む

(資料出所) 内閣官房「フリーランス実態調査」を基に再編・加工

年代別フリーランス人口



(出所) 内閣府「政策課題分析シリーズ17「日本のフリーランスについて」(2019年)、「選択する未来2.0 参考資料」(2021年6月4日)

(上記資料におけるフリーランスの定義)

- 就業形態: 自営業主(雇人なし・実店舗なし)・内職・一人社長
職業区分: 農林漁業従事者を除く
本業: 「仕事をおもにしている」者で、おもな仕事が上記就業形態・職業区分
副業: 以下のいずれかに該当する者
①「家事・通学等がおも」(「仕事が従」)の者で仕事上記就業形態・職業区分
②おもな仕事はフリーランスではないが、副業・兼業で上記就業形態職業区分

(出所) 内閣府「選択する未来2.0 参考資料」(2020年7月1日)

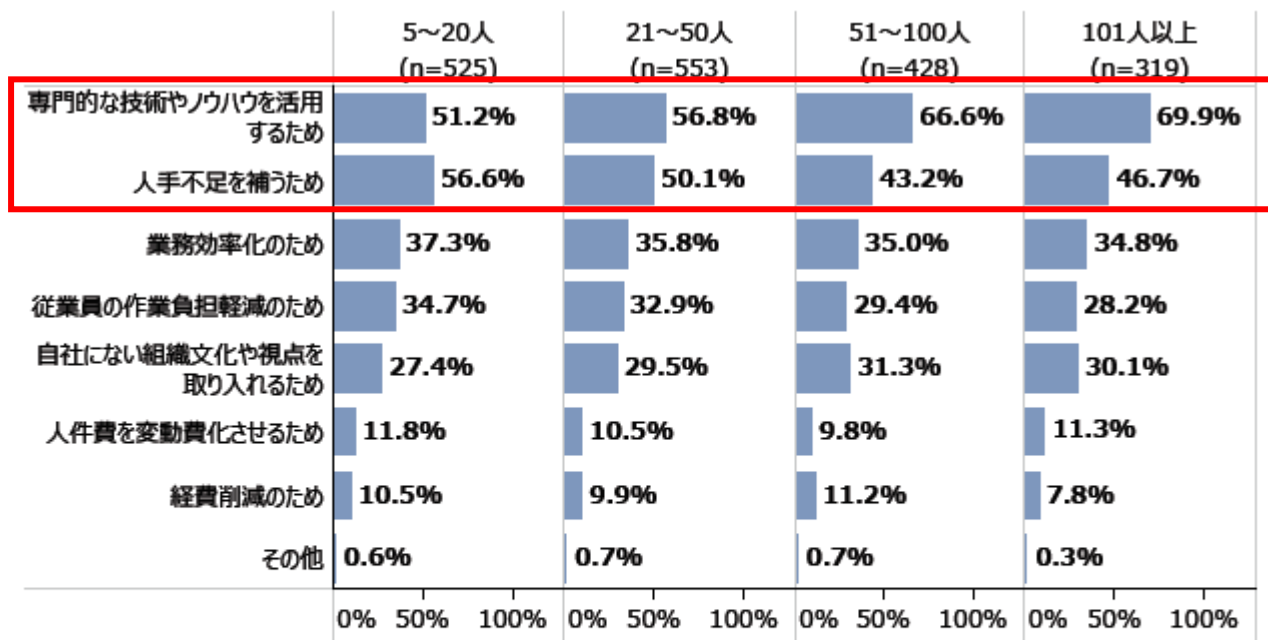
(資料出所) 内閣府「2021年度第6回政府税制調査会」

2 フリーランス

(2) 外部人材の活用意向がある場合の理由

- 規模に関わらず、「専門的な技術やノウハウを活用するため」や「人手不足を補うため」が上位となっている。
- 従業員規模が5～20人の企業では、「人手不足を補うため」の割合が特に高く、社内の人的資源の不足への対応として、外部人材の活用を検討している企業が多い。
- 外部人材の活用を有効と考える企業は、多くが人手不足への対応を目的としている。

従業員規模別に見た、外部人材の活用意向がある理由



資料：(株)帝国データバンク「中小企業の経営力及び組織に関する調査」

(注) 1.外部人材の活用意向について、「既に活用している」、「活用したことはないが、活用してみたい」と回答した者に対する質問。

2.ここでいう「外部人材」とは、フリーランスや副業人材のことをいう。

3.複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

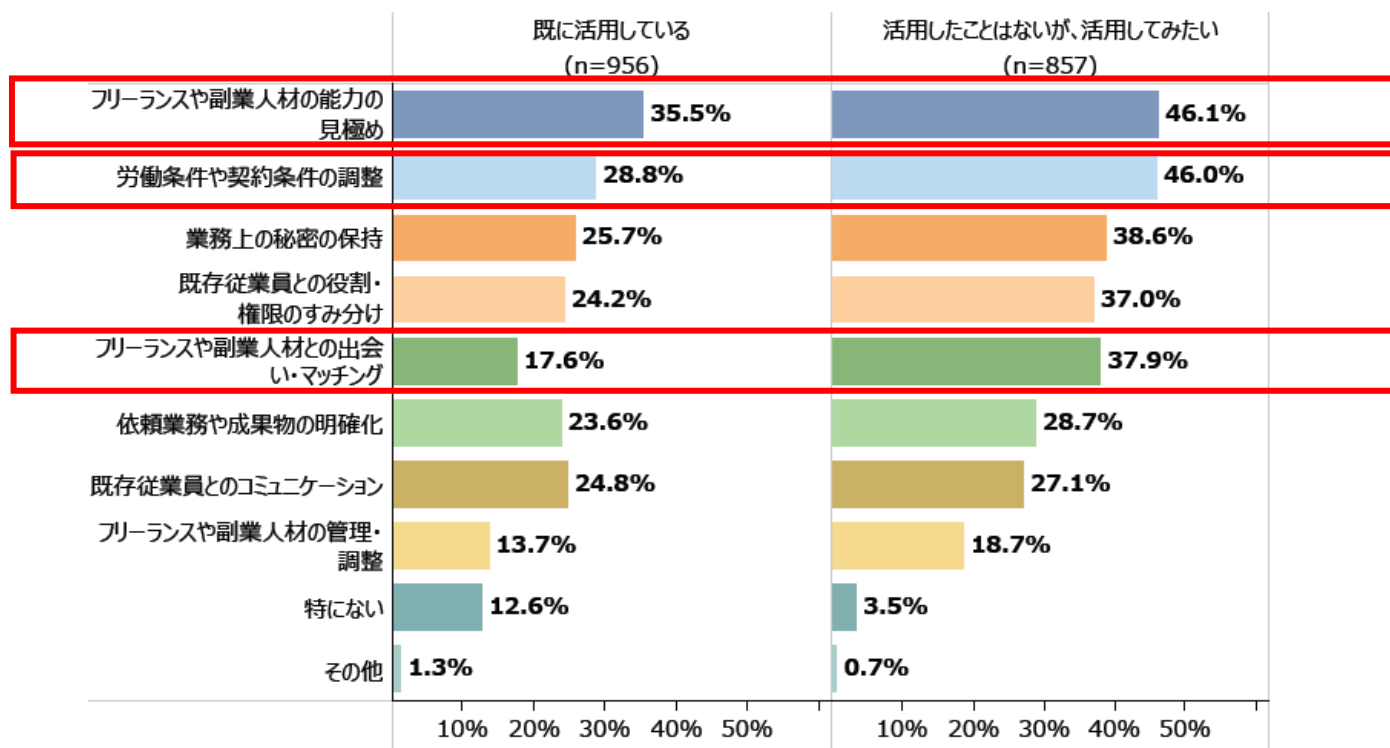
(資料出所) 中小企業庁「中小企業白書2022」

2 フリーランス

(3) 中小企業が外部人材を活用するにあたっての課題

- 「フリーランスや副業人材の能力の見極め」を課題とする割合が最も高い。
- 「活用したことはないが、活用してみたい」企業では、「フリーランスや副業人材との出会い・マッチング」や「労働条件や契約条件の調整」を、課題として挙げる割合が高い

外部人材の活用状況別、活用にあたっての課題・障壁



資料：(株)帝国データバンク「中小企業の経営力及び組織に関する調査」

(注) 1.外部人材の活用意向について、「既に活用している」、「活用したことはないが、活用してみたい」と回答した者に対する質問。

2.ここでいう「外部人材」とは、フリーランスや副業人材のことをいう。

3.複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

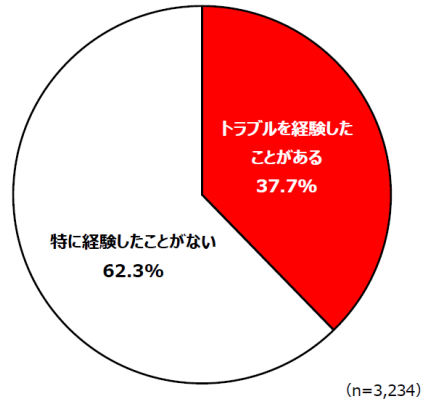
(資料出所) 中小企業庁「中小企業白書2022」

2 フリーランス

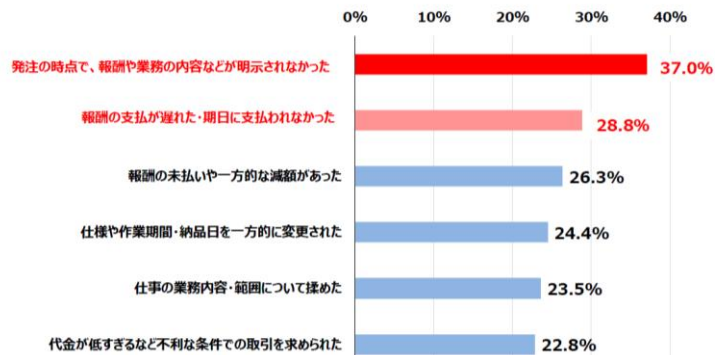
(4)フリーランスが陥りやすいトラブル

取引先とのトラブルの実態

- 取引先とのトラブルを経験したことがある者の割合は4割

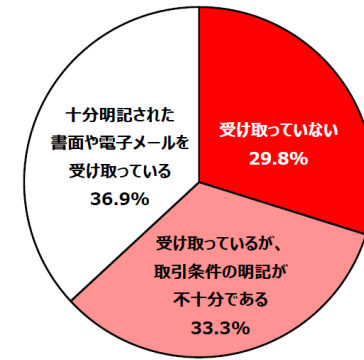


- 取引先とのトラブルは「報酬や業務の内容が明示されていないかった」が4割、「報酬の支払いが遅れた、期日に支払われなかった」が3割

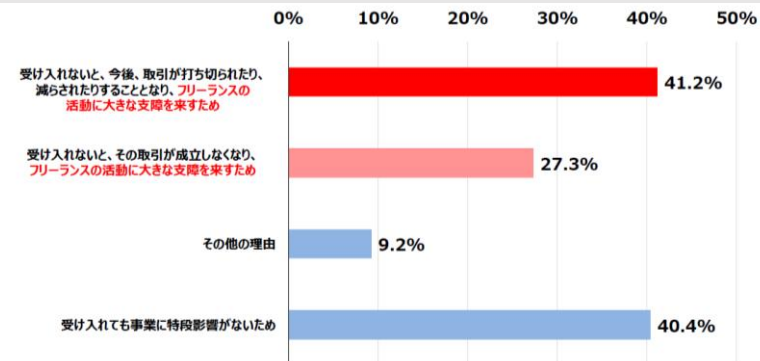


(注)「これまでに、取引先（発注者）との間で、以下のような経験はありますか。」(複数回答可)という設問への回答のうち上位6項目を集計。

- 取引先とのトラブル経験者のうち、6割が書面・電子メールが交付されていないか、交付されても取引条件の記載が不十分であったと回答



- 取引先とのトラブルを交渉せず受け入れた者のうち、4割が「受け入れないと今後のフリーランス活動に支障をきたす」と考えた回答



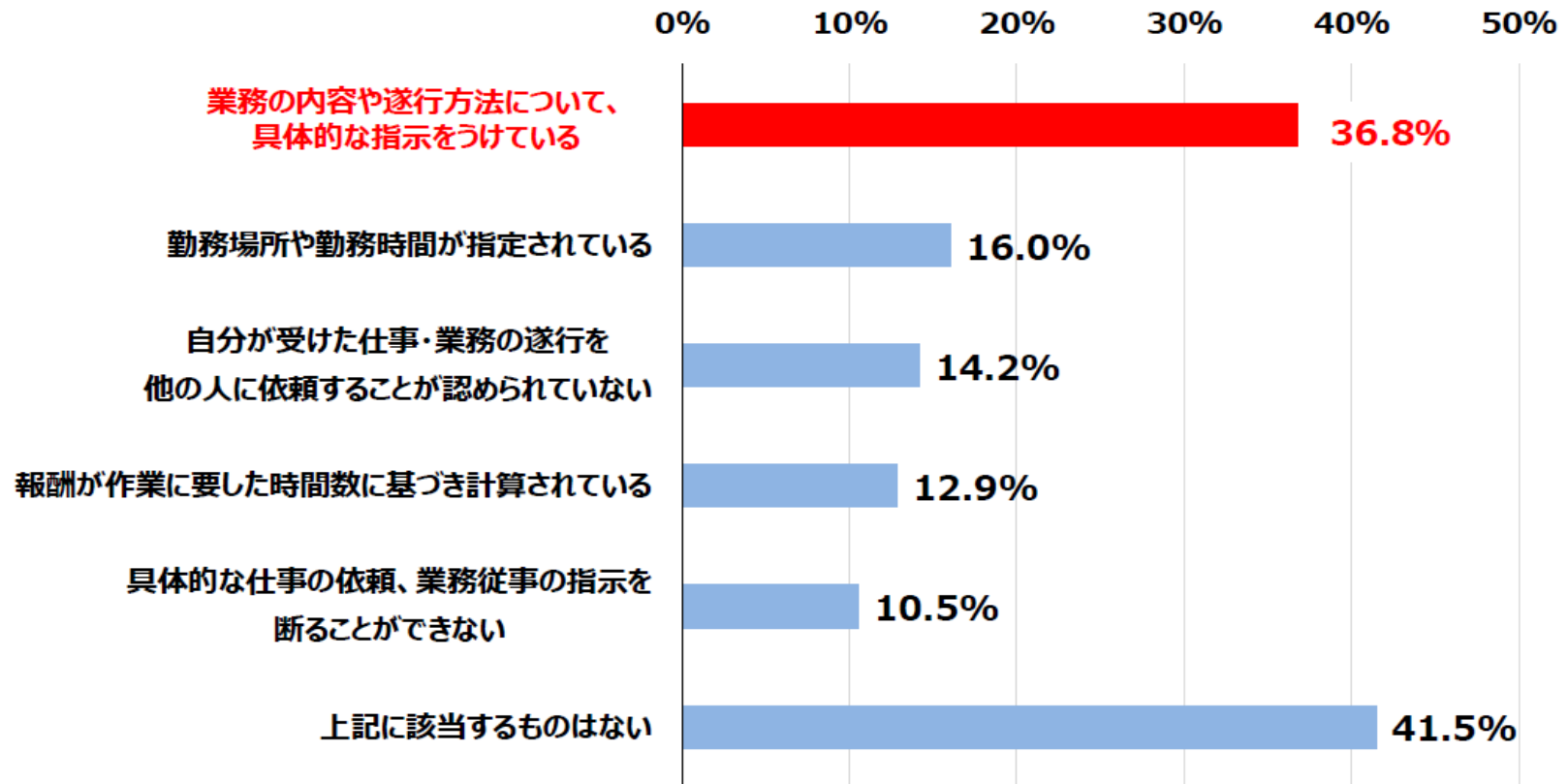
(注)「取引先（発注者）との間でトラブルになったにもかかわらず、不利益を受け入れた理由について教えてください。」(複数回答可)という設問への回答を集計。

2 フリーランス

(5) フリーランスの取引先との関係

- 事業者から業務委託を受けて仕事を行うフリーランスのうち、業務の内容や遂行方法について「具体的な指示を受けている」は4割

フリーランスの業務従事状況



(n=3,234)

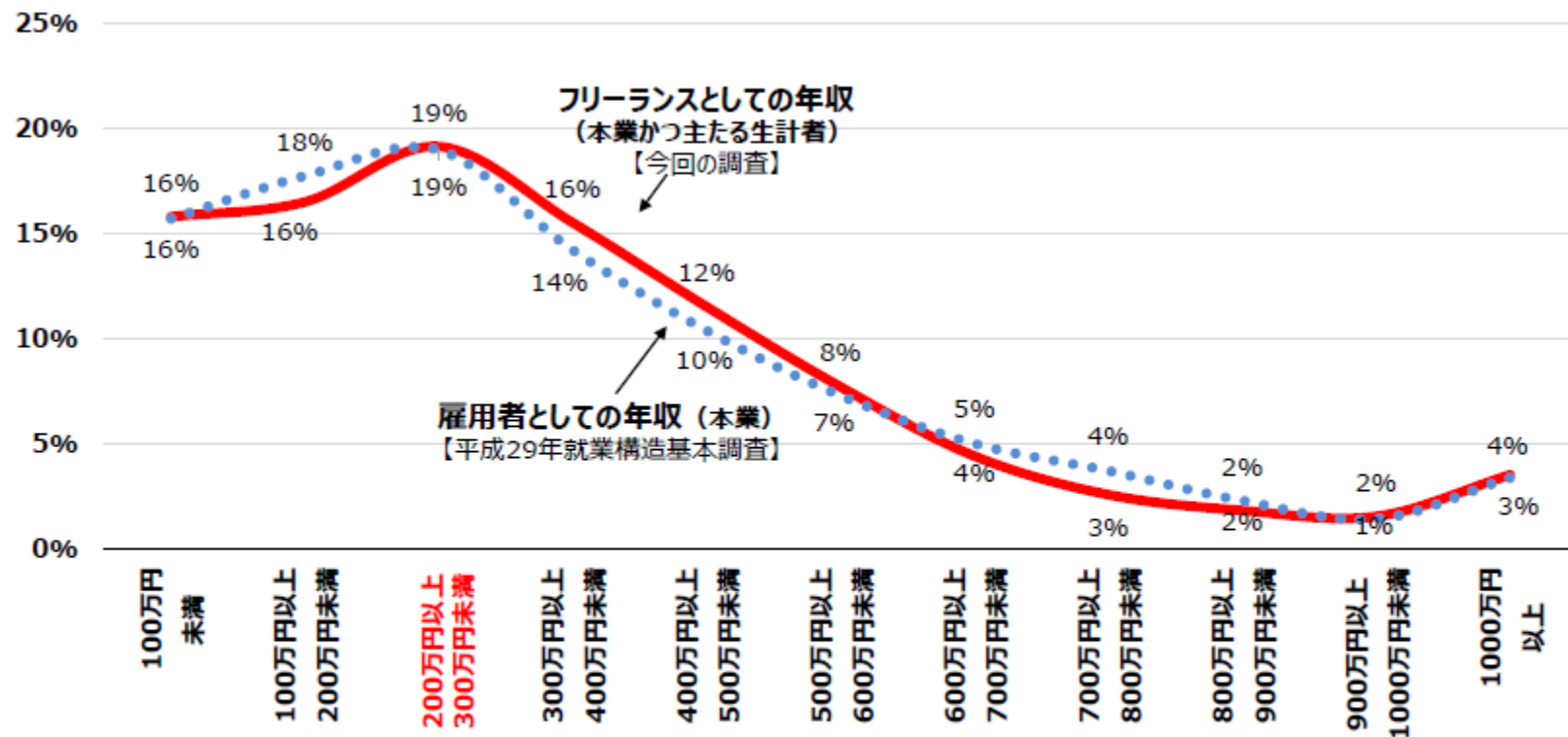
(注)「取引先（発注者）との関係において、報酬や業務の内容などについてあてはまる項目をすべて選択してください。」(複数回答可) という設問への回答を集計。

2 フリーランス

(6) フリーランスの就業状況

- 主たる生計者が本業として行うフリーランスの年収は、年収200万円以上300万円未満が19%と最も多い（雇用者としての年収と同傾向）

フリーランスとしての年収



(注) 「あなたのフリーランスとしての直近一年間の年収を教えてください。」(単一回答)という設問への回答を集計。ただし「答えたくない」と回答した者を除いて集計(n=2,129)。主たる生計者は、世帯の中で最も所得が高い者。この設問における「年収」とは「事業としての収入(売上高)」ではなく、収入(売上高)から必要な経費等を差し引いた所得の額であって社会保険料及び税を差し引く前の額」を指す。

(出所) 雇用者としての年収：総務省「平成29年就業構造基本調査」を基に作成。

(資料出所) 内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」

2 フリーランス

(7) フリーランス新法

- **フリーランスを保護する法案が本年4月28日に可決**
法律名「**特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律**」（1年半以内に施行の予定）
- **発注側が中小企業（資本金1,000万円以下）の場合も適用**

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」具体的な内容

(取引の適正化)

- 委託事業者に、仕事の発注時に**業務内容や報酬額等を書面やメール等で明記**、役務の提供があった日より**60日以内に報酬の支払い**を求める
- 委託事業者に、**不当な報酬の減額をしない等**の遵守を求める

(就業環境の整備)

- 委託事業者に、**募集情報の的確表示、妊娠・出産、育児、介護との両立への配慮、ハラスメント防止体制の整備、契約解除の予告**を求める

(違反等への対応)

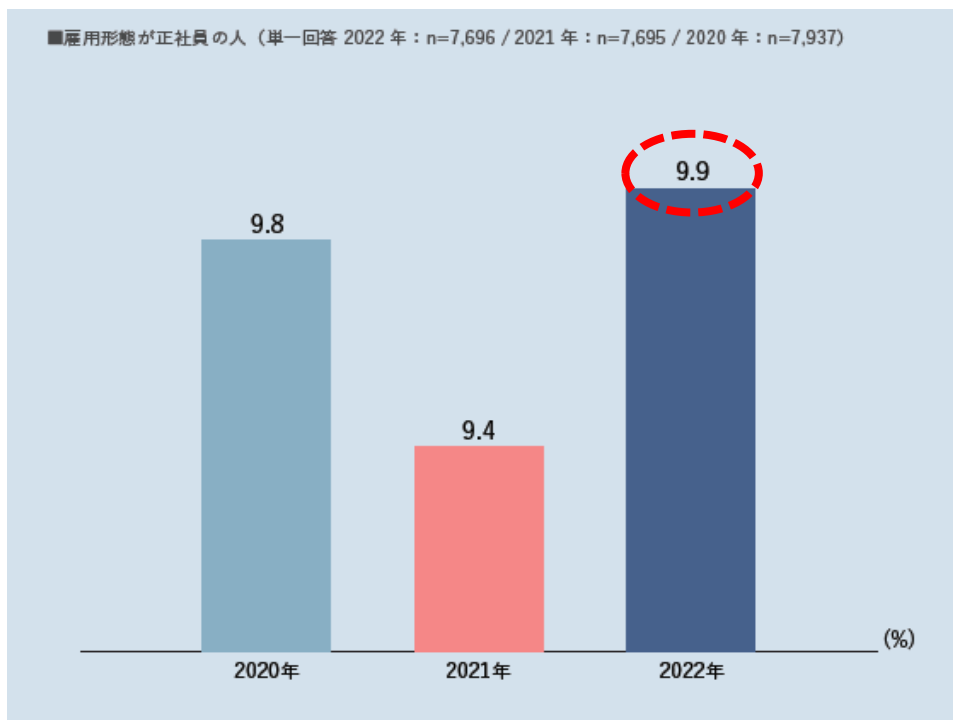
- **公取委、中企庁、厚労省は、指導助言、立入検査や是正命令**を実施
- 命令違反及び検査拒否等に対し、**50万円以下の罰金**

3 兼業・副業

(1) 兼業・副業をしている人の割合

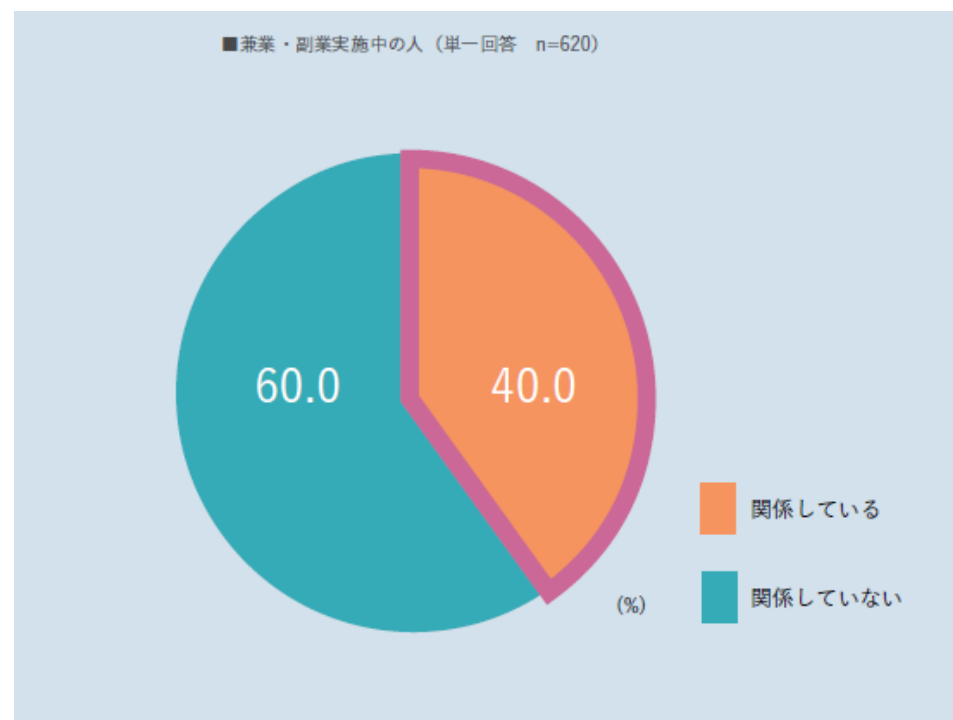
- 兼業・副業を実施している人の割合は**9.9%**（2022年）
- 過去3か年ではほぼ横ばいで推移しており、前年度と比較すると**微増**であった。
- **40%**の人が、**新型コロナウイルスの感染拡大が兼業・副業実施のきっかけ**と関係していると回答

兼業・副業実施者の割合



（資料出所）リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」

副業・兼業実施のきっかけが 新型コロナウイルスの感染拡大と関係しているか

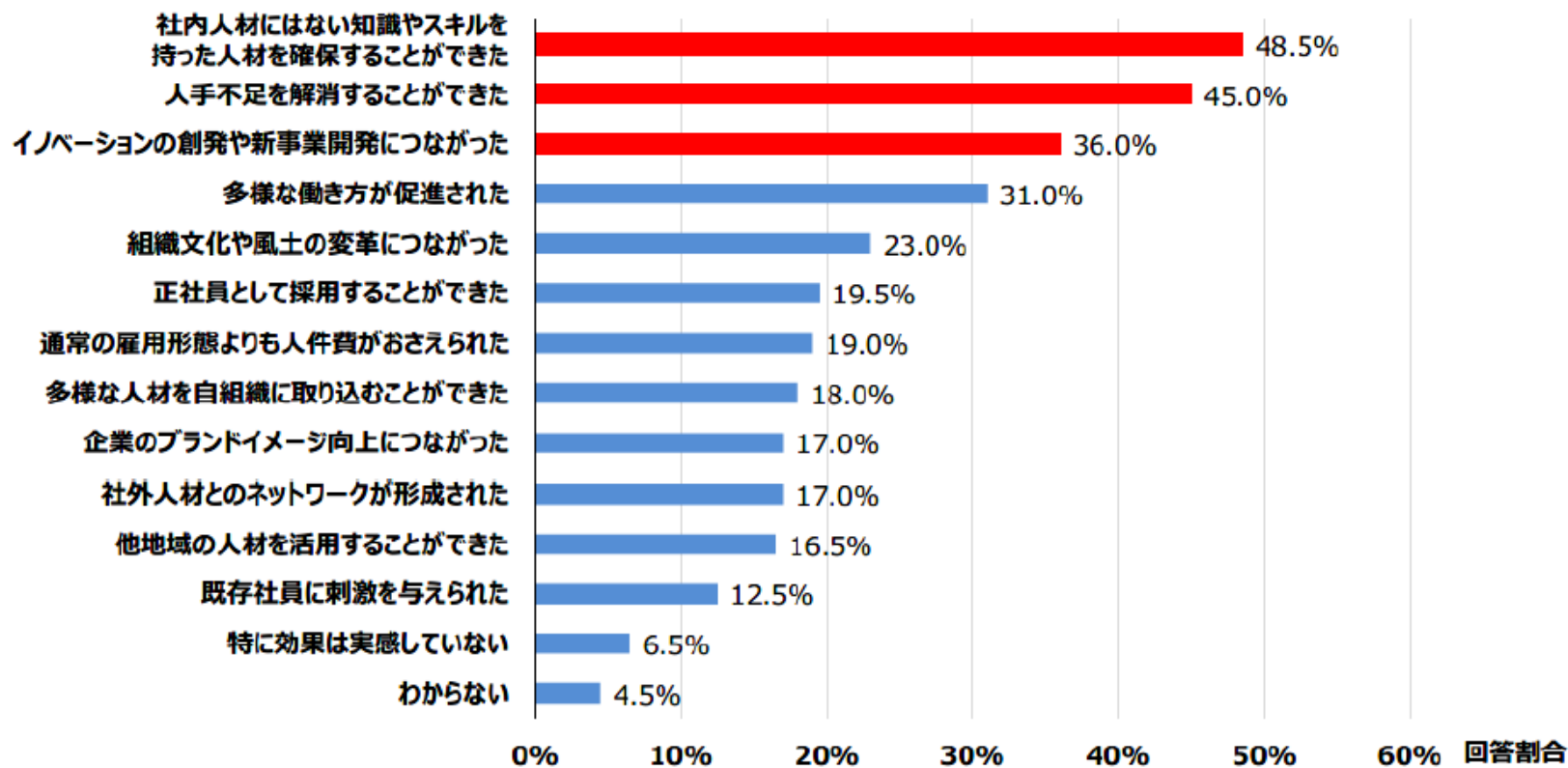


（資料出所）リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」

(2) 兼業・副業人材受け入れに伴う効果

- 兼業・副業人材を受け入れている企業は「社内にはない人材を確保することができた」「人手不足を解消することができた」等の効果を感じている。

社外の兼業・副業人材を受け入れて感じる効果



(注) 社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人事担当者（200人）の回答。複数回答。

3 兼業・副業

(3) 副業を希望しない理由

- 副業を希望しない理由として、「本業が忙しくて時間にゆとりがないから」が20.6%
- 「長時間労働によって健康を損なわないか心配だから」が16.5%

副業を希望しない理由

本業の 就業形態	n	(%)											
		1つ以上の仕事、生活が苦しくないから	本業が忙しくて時間にゆとりがないから	仕事をしたい時間がないから	面倒だから	長時間労働によって健康を損なわないか心配だから	収入を増やしたいとは思わないから	本業で十分に活躍できていないから	介護・育児など家庭責任で忙しくて時間にゆとりがないから	満足しているから	本業での人とのつながりに向上できるから	本業で必要な能力は本業で向上できるから	その他
計	1,009	25.2	20.6	19.5	16.7	16.5	9.7	7.2	5.9	4.4	3.0	1.1	19.0
正社員	631	28.4	23.0	17.4	16.0	15.8	7.8	7.9	3.6	4.4	3.2	1.3	19.7
非正社員	292	18.2	18.2	24.7	17.5	20.2	13.4	6.2	12.0	4.8	1.7	0.7	14.7
非雇用者	86	25.6	11.6	17.4	18.6	8.1	11.6	5.8	2.3	2.3	5.8	1.2	29.1

3 兼業・副業

(4) 兼業・副業を認める人事制度を導入している企業の割合

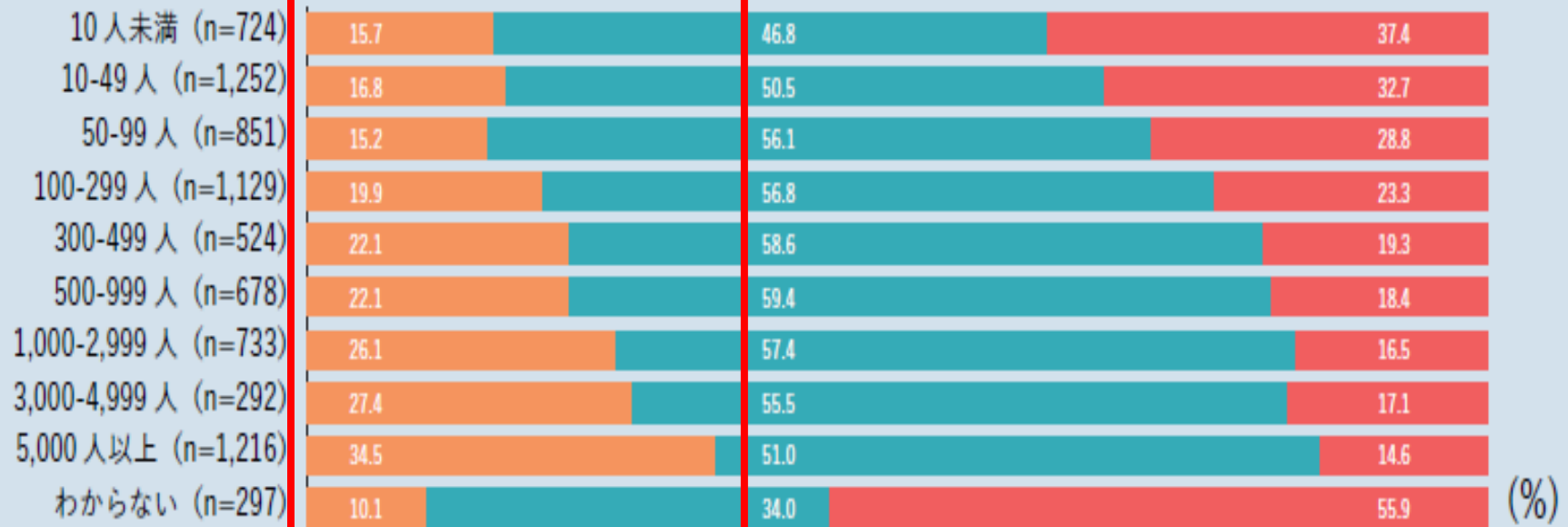
➤ 企業規模が大きいほど、兼業・副業の導入が進んでいる傾向

兼業・副業を認める人事制度の有無（勤務先従業員規模別）

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,696）

■ 兼業・副業制度がある ■ 兼業・副業制度はない ■ わからない

勤務先従業員規模別

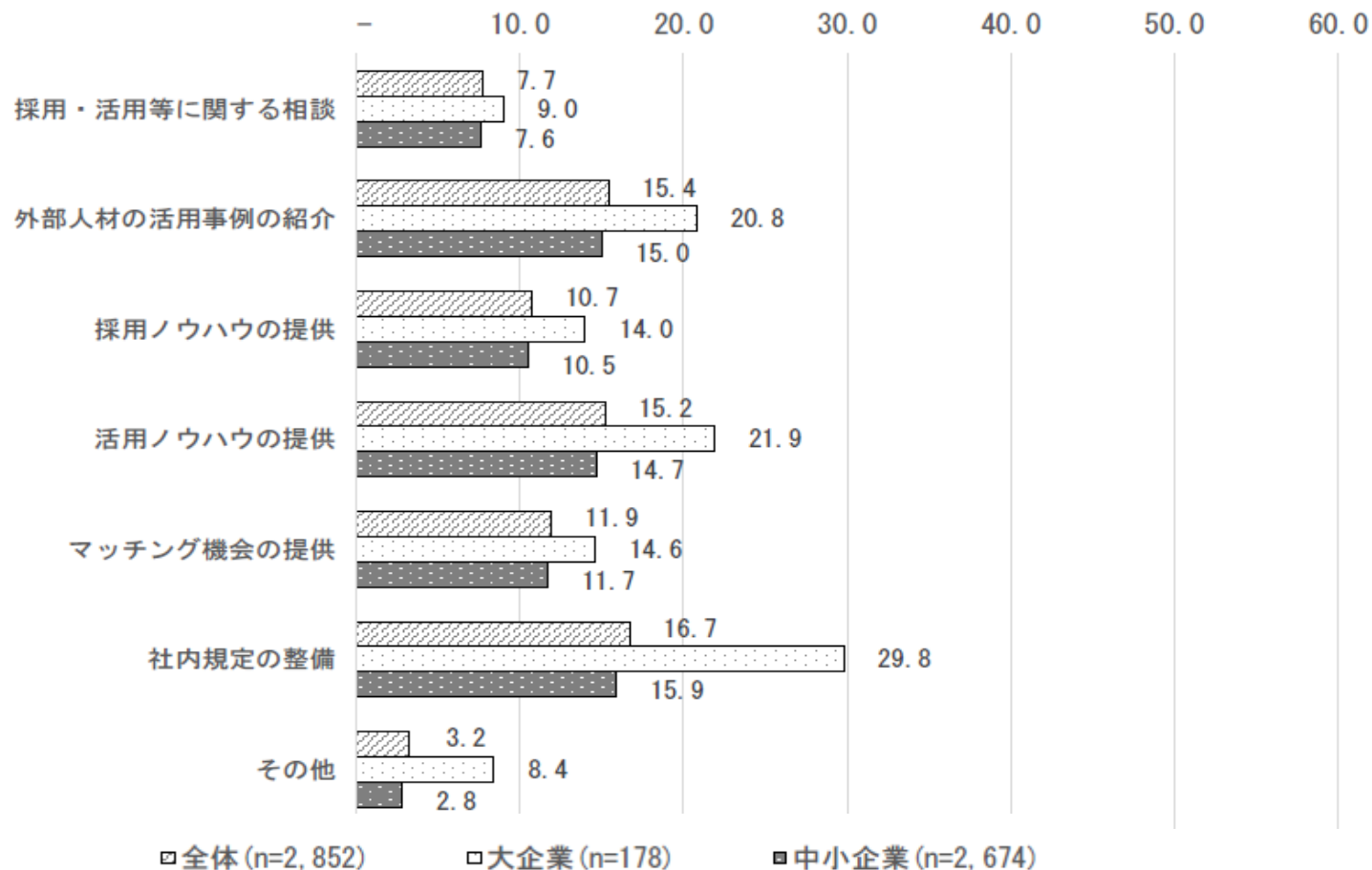


3 兼業・副業

(5) 兼業・副業による外部人材の活用にあたり行政に求める支援

- 「行政に求める支援」で回答が多かったのは、「社内規定の整備」「外部人材の活用事例の紹介」「活用ノウハウの提供」「採用ノウハウの提供」

兼業・副業による外部人材の活用にあたり行政に求める支援



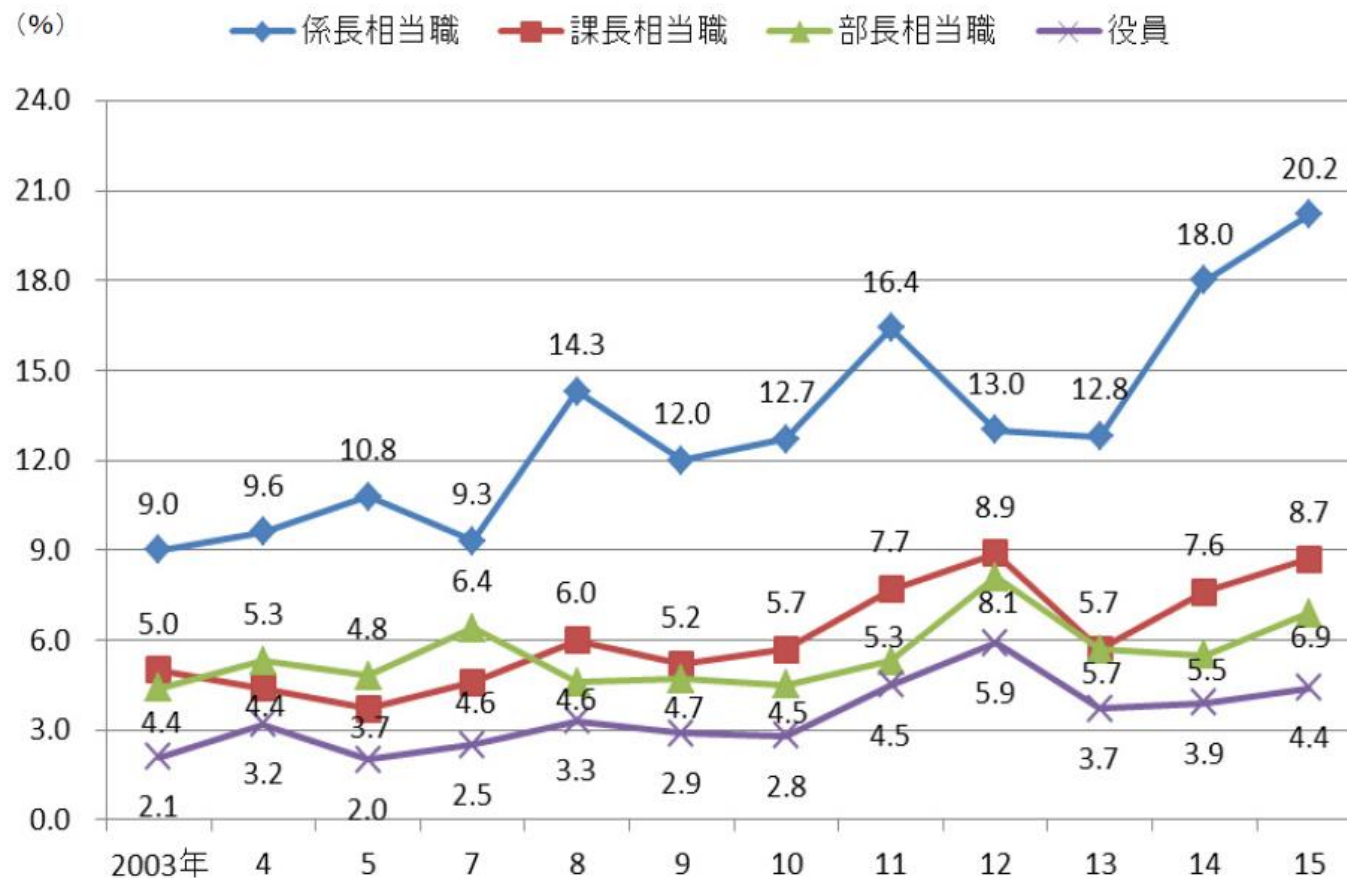
(資料出所) 東京都産業労働局「都内企業における兼業・副業に関する実態調査」

4 女性の管理職登用

(1) 女性管理職の登用率

- 都内事業所の管理職に占める女性の割合は、年々緩やかに上昇しているものの、男性と比較すると差が大きい。

役職別女性管理職の割合（都内事業所）



※都内全域（島しょを除く）の従業員30人以上の事業所で13業種、合計2,500社

（資料出所）東京都産業労働局「令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

4 女性の管理職登用

(2) 女性管理職・役員割合の今後の変化

- 女性管理職割合が今後「増加する」と見込む割合を規模別にみると、大企業は（49.2%）、中小企業（29.2%）、小規模企業（20.9%）

女性管理職・役員割合の今後の変化～規模別～

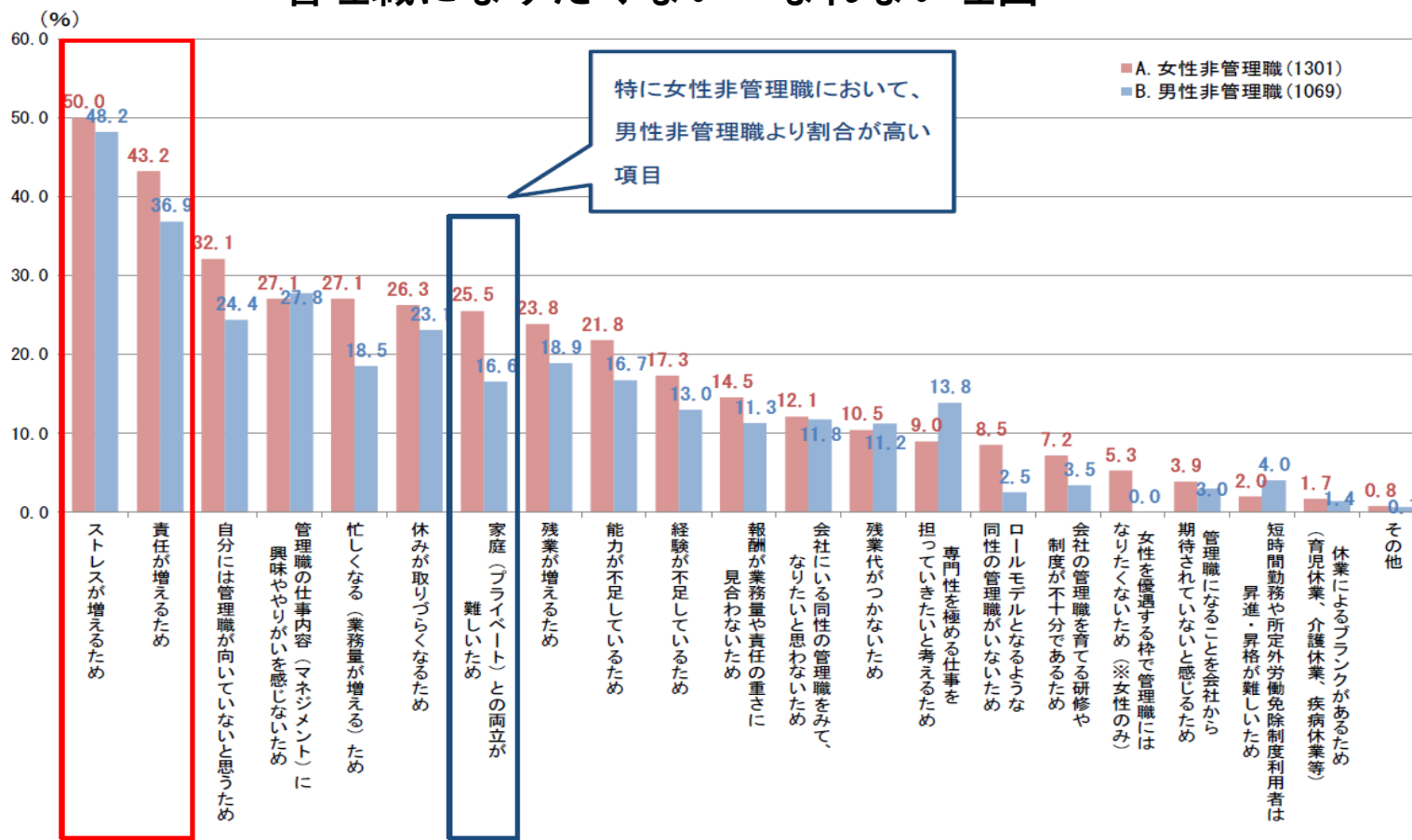
	管理職		役員	
	増加する	変わらない	増加する	変わらない
全体	32.4%	42.9%	12.5%	58.6%
大企業	49.2%	30.2%	16.2%	52.7%
中小企業	29.2%	45.3%	11.8%	59.7%
小規模企業	20.9%	51.2%	12.7%	59.4%

4 女性の管理職登用

(3) 女性管理職が増えない背景

- 管理職になりたくない主な理由は、「ストレスが増えるため」「責任が増えるため」
- 女性は男性と比べて「家庭（プライベート）との両立が難しい」をあげる割合が高い。

管理職になりたくない・なれない理由



※女性非管理職の回答割合が高い順に表示。

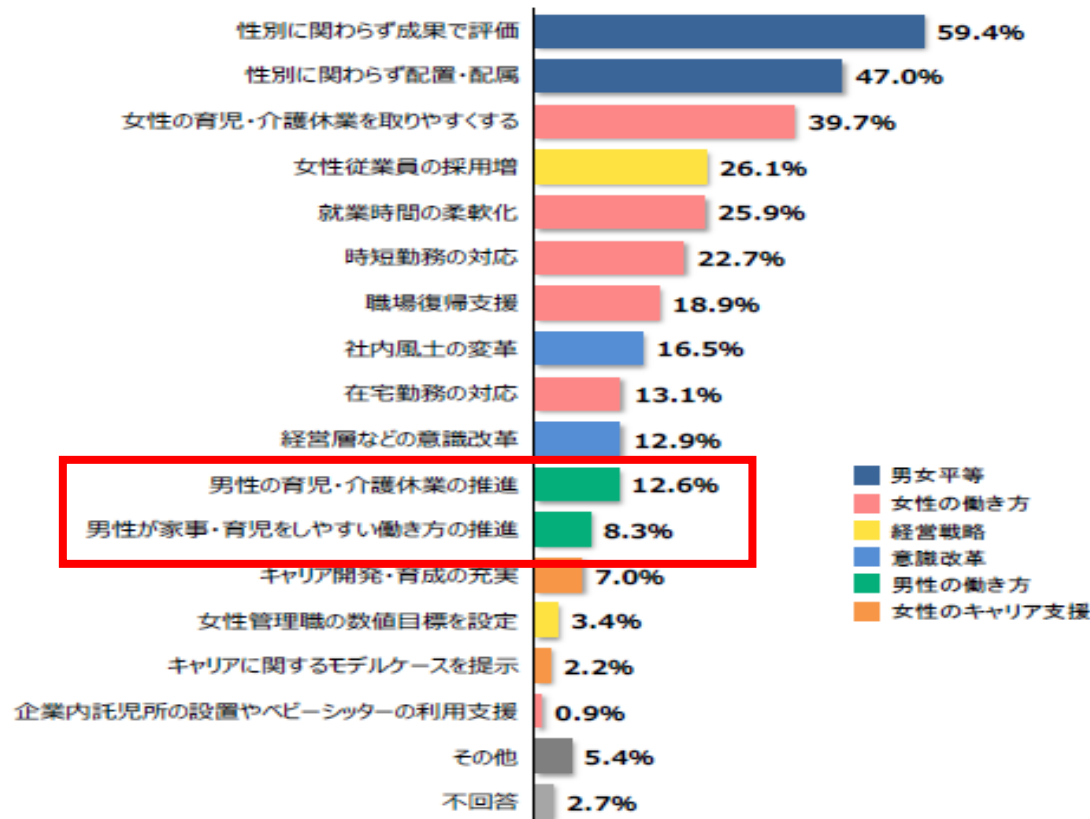
(資料出所) 三菱UFJリサーチ & コンサルティング「女性管理職の育成・登用に関する調査」

4 女性の管理職登用

(4) 企業が女性の活躍推進のためにしていること

- 企業が行う女性活躍推進のための取組は「性別に関わらず成果で評価」が59.4%、「性別に関わらず配置・配属」(47.0%)で、男女平等に関わる項目が上位
- 「男性の育児・介護休業の推進」(12.6%)、「男性が家事・育児をしやすい働き方の推進」(8.3%)といった男性の働き方改革に関する項目は約1割

企業が女性の活躍推進のためにしていること



注:母数は有効回答企業1万1,503社

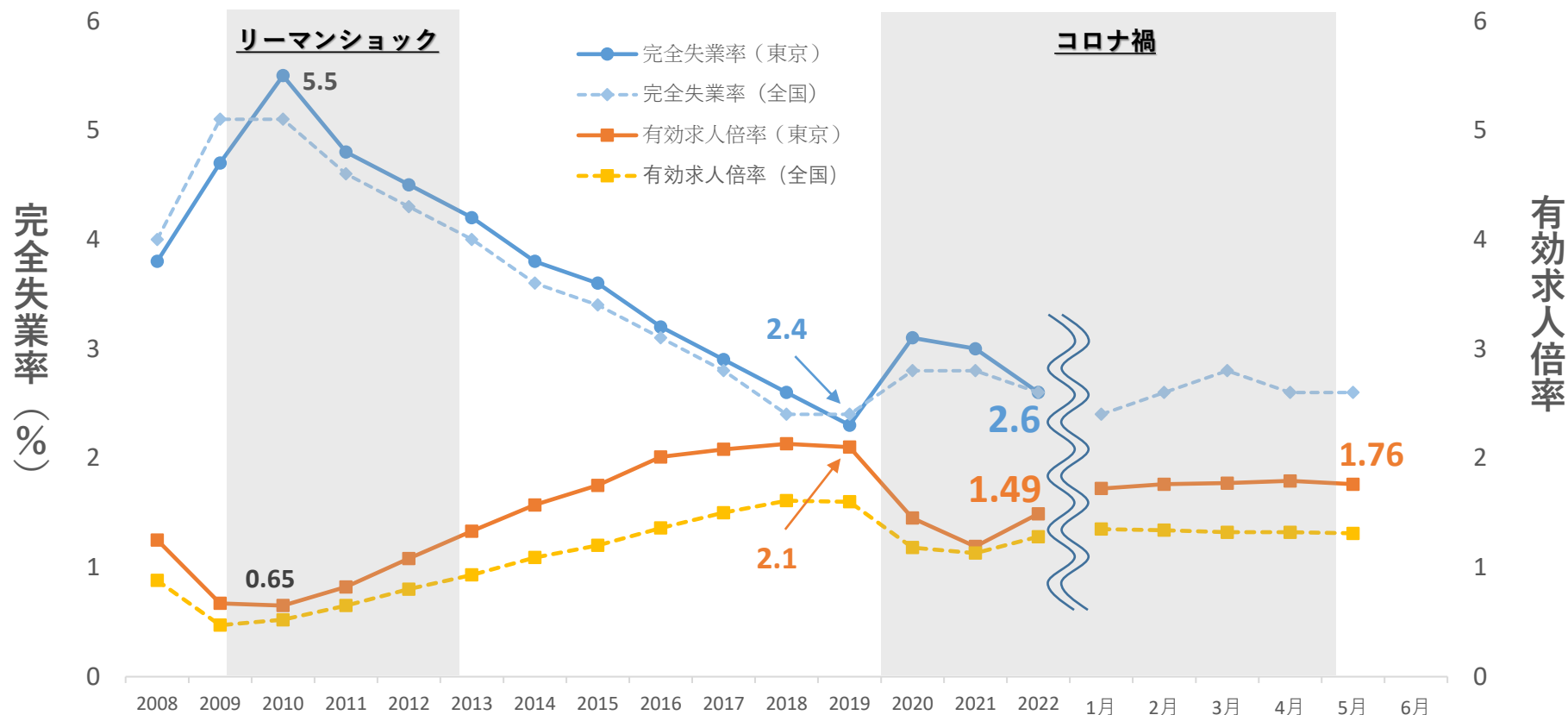
(資料出所) 株式会社帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査(2022年)」

5 その他（人材確保・育成）

（1）完全失業率・有効求人倍率

- 2022年の東京の有効求人倍率は1.49、完全失業率は2.6%
- 2023年5月の有効求人倍率は1.76であり、コロナ禍で急速に悪化した雇用情勢は、回復傾向にあり、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（東京・全国）



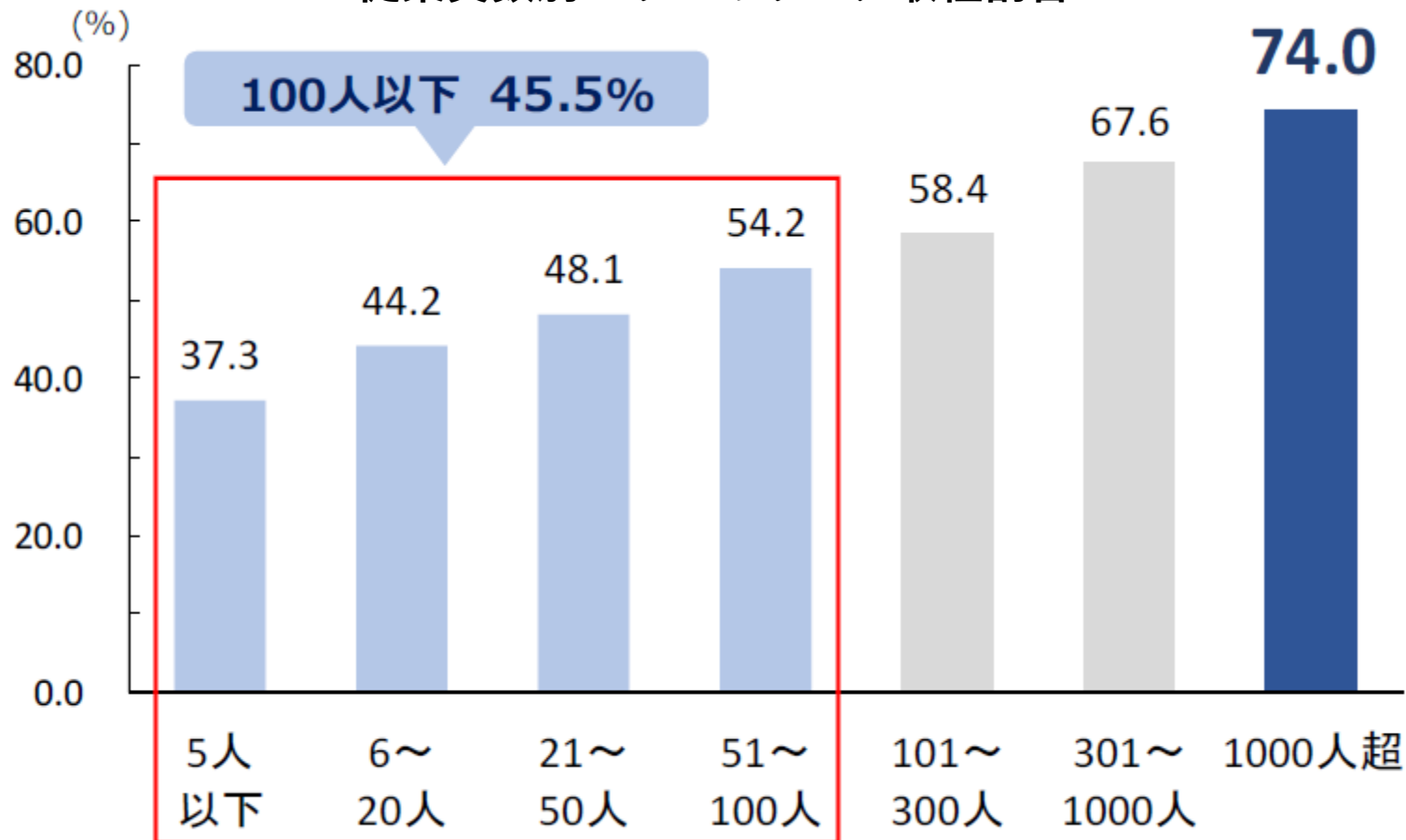
※リーマンショック：2008年9月のリーマンブラザーズの破綻を起点として約4年間で設定（SMBC日興証券HP参考）
 （資料出所）：東京都総務局「東京の労働力」、東京労働局「最近の雇用情勢」、東京都総務局統計部「東京都の統計」より作成

5 その他（人材確保・育成）

（2）企業のリスキング取組状況

- 従業員数別にみると、1,000人超ではリスキング取組割合は74.0%に達した一方、100人以下の取組割合は45.5%に留まる

従業員数別のリスキング取組割合



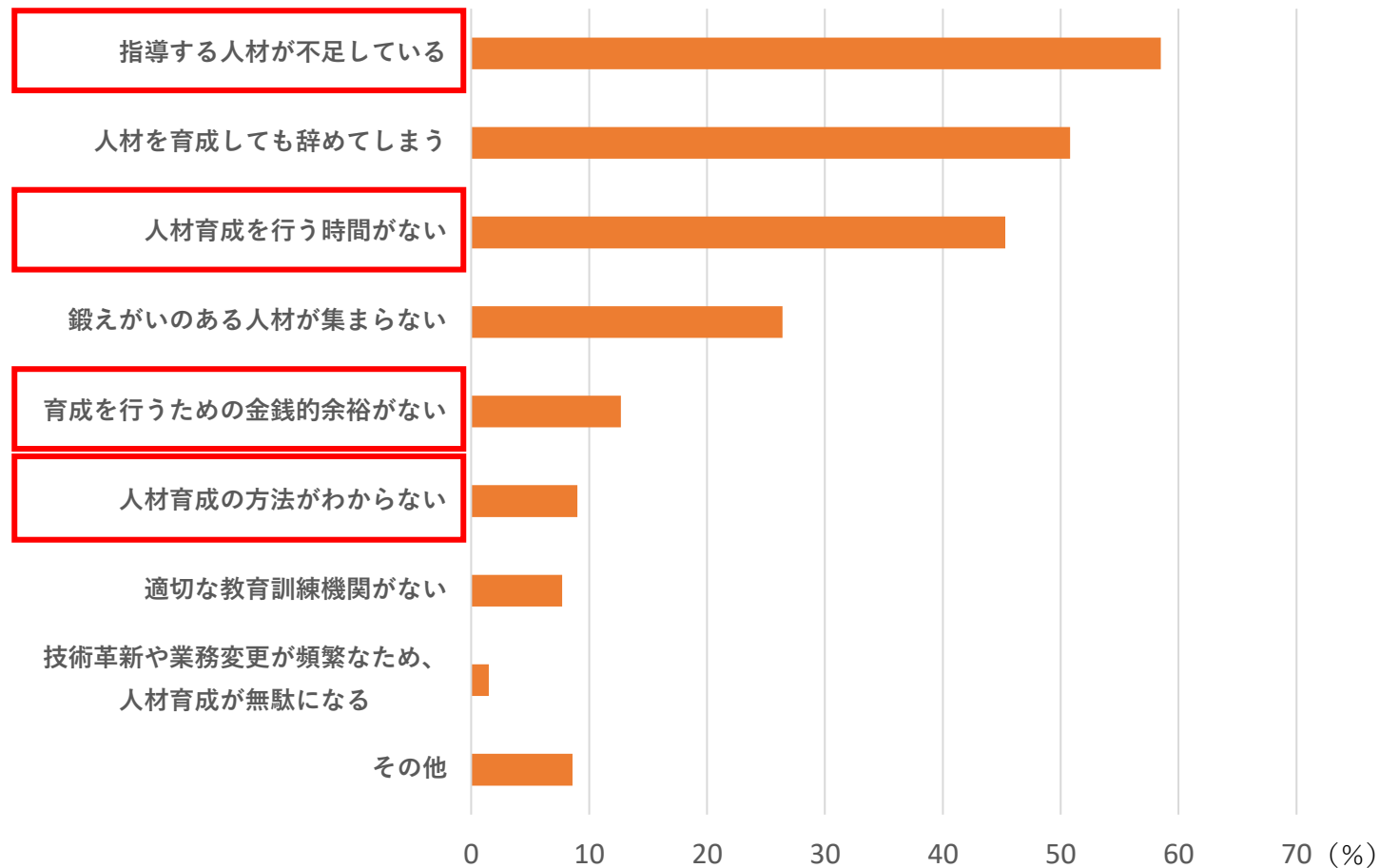
注：母数は不回答を除く11,434社

5 その他（人材確保・育成）

（3）能力開発・人材育成に関する問題点

- 中小企業における人材育成に関する調査では、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」等が大きな課題となっている

能力開発や人材育成に関する問題がある事業者



中小企業の働き方改革

■ ライフ・ワーク・バランス推進事業

- ・従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定し、ロールモデルとして広く公表
- ・認定企業を含む先進企業の取組内容等について展示・紹介するライフ・ワーク・バランスEXPO東京を開催

■ 働き方改革促進事業

- ・企業が休暇取得・長時間労働削減をはじめとした働き方改革に主体的に取り組めるよう、相談窓口の設置から法知識・ノウハウなどの提供、専門家派遣まで一体的に支援を行い、社内における取組推進をサポート

■ 働き方改革推進事業

- ・T O K Y O働き方改革宣言企業の取組事例等を周知し、都内企業の働き方改革推進を後押し

■ 「テレワーク東京ルール」促進事業

- ・専用Webサイトに「東京ルール実践企業宣言」を掲出・公表するとともに、宣言企業のPR・発信
- ・「テレワーク東京ルール実践企業宣言」を行った企業の中から、特に優れた取組を表彰

■ 家庭と仕事の両立支援推進事業

- ・法定以上の育児・介護と仕事の両立支援制度の整備数に応じて、利用状況を確認の上両立支援推進企業マークを付与するとともに、登録企業をWebサイトや、ライフ・ワーク・バランスEXPO東京で紹介するなど、積極的にPR

■ 男性育業促進に向けた普及啓発事業

- ・男性の育児休業取得率平均50%以上を達成し、今後も継続して男性育業を推進する企業等に取得率に応じた登録マークを付与するとともに、取組内容等をWebサイトで紹介

フリーランス

■ フリーランスが安心して働ける環境の整備に向けた支援の充実【国提案】

- ・委託事業者がフリーランスからの申出に応じて、育児介護等と両立して業務遂行できるよう必要な配慮を行うための体制を整備する取組を支援するため、必要な財政措置を講じるよう要望

兼業・副業

■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

- ・従業員エンゲージメント向上に向け、専門家派遣による助言を受け、**社外副業・兼業制度の導入**に取り組む中小企業に、**助成金による支援**を実施

■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、**人材確保相談窓口の開設**や**セミナーの開催**により、中期的な視点による**人材戦略構築・人材マネジメント**から、**兼業・副業**等の幅広い人材の具体的な**採用・活用策**に至るまで**総合的に支援**

■DX・GX時代を担う専門・中核人材戦略センター事業

- ・DX・GX推進をはじめとした課題解決を図るための**人材確保**に際し、**副業・兼業**にかかる**人材紹介手数料・登録料の一部を助成**（補助率2/3・上限50万円）
- ・**専門・中核人材活用**を普及啓発する**セミナー**を開催、**好事例**を発信

女性の管理職登用

■女性従業員のキャリアアップ応援事業

- ・女性従業員の**知識・スキル習得**や**キャリアアップ**への意識づけについての**研修等**を実施するとともに、**女性活躍推進法**に基づく**行動計画の策定**を促す**研修等**を実施し、**女性管理職創出**の社会的気運を醸成

■職場における女性の活躍を推進する雇用就業施策等の充実【国提案】

- ・**女性管理職**が相当程度少ない企業において、**女性社員向けの人材育成**や**キャリア形成支援**の取組に対して**支援**を行い、**女性の管理職登用**や**キャリアアップ**を中小企業に促すよう要望

その他（人材確保・育成）

東京しごとセンター及び職業能力開発センター等で、ハローワークや中小企業振興公社等と連携しながら、**求職者の就職支援**及び**職業訓練**、**企業の人材確保・育成の支援**を実施