

東京の雇用就業を考える専門家会議（第2回）

令和5年8月23日

働き方改革について

■ 運輸・建設の**2024年問題**が注目されているが、その他の分野でも、**時間外労働の上限規制**や**割り増し賃金率の引き上げ**などへの対応は**大きな課題**。

■ 中小企業では、一人の従業員の働き方が経営に及ぼす影響が大きい。**大企業に比べて中小企業は、労働時間が比較的少ない、また転居を伴う転勤が少ない**という実態もあり、**大企業とは違う形で、従業員一人一人に目を行き届かせ、柔軟で働きやすい環境の実現**を目指す経営者も多い。こうした**中小企業**ならではの**魅力のPR**が必要。

■ 人口減少を踏まえると、**従業員が増えていくことが期待できない中**、中小企業には、事業を**継続・成長させる新たなチャレンジ**が求められている。中小企業でも**自社の業務をしっかりと見直して、無駄を省いていくべき**。その上で**一人ひとりの能力を高め、付加価値の高い、やりがいのある仕事にマンパワーを傾けていく**ことが必要である。

■ 時間や場所にとらわれない**柔軟な働き方**には、**生産性向上や創造性の発揮等の効果も期待**できる。**中小企業の導入・運用に向けた支援と手続き負担の軽減**が必要である。

■ **男性育休取得率**の公表が義務となったが、**1日でも半年でも取得率は同じで「取るだけ育休」**も問題となっている。**日数も公表すべき**。

■ 男性が「**育児から**」参加するのではなく、家庭生活から男女平等となるよう、**早い段階からの啓発が必要**。男女共同参画を実現するには、**生理**について男女問わずタブー視せずに**話題にできる環境づくり**が重要であり、配偶者を「**ご主人**」と呼ぶ**風土の見直し**も課題。

<現場の取組紹介 ー働き方改革ー>

■自社では、**男性の育休取得者が連続して出てきており、課長が介護休業を1か月取得した例**もある。さらに、**男女ともに定時で退社できる仕組み**を目指しており、**残業が20時間を超えた従業員がいた場合、社長自ら状況を確認**している。また、**有給取得の促進にも努めている。お客様第一を基本に、会社の体力も考えながら少しずつ前進**したい。

■有休取得率の平均を上げようとする、**100%の人がいる一方出社したい人もいる**など差がある。そこで**連続10日間の有給と賞金が抽選**である「**ドリームジャンボ休暇**」を導入。取得促進の**数字合わせ**だけでなく、**取得が進まない原因に目を向ける**ことも大事。

兼業・副業・フリーランスについて

■フリーランスは増えている。**一人社長・個人事業主と、雇用に近いフリーランスの2種類**があり、**イノベーションを妨げない**ように分けて議論することが必要。

■兼業は、**受入れ側にとっては人手不足対策**となる。東京の人材が地方での活用される事例が注目されているが、**東京においても広めていくことが有効**。その際、**労働時間の管理が難しい**ので、これについて行政が**どういうサービスを提供できるか**がポイント。

<現場の取組の紹介 ー兼業・副業ー>

■**コロナ禍ではじめた「他社雇用型」の兼業をコロナ後も継続**している。新しいスキル・知識の獲得や社員のキャリア形成、オープンイノベーションなど**新しい価値を生み出している**。受入側にも**新しい文化**をもたらし、**送り出し側・受け入れ側の双方にメリット**がある。

■**シニア世代の多様な働き方推進、リスキリング・セカンドキャリア準備等にも兼業制度の活用を広げていきたい**。

女性の管理職登用・女性活躍について

■ **女性管理職比率向上の手前**として、正社員への登用を含め、働く女性の主体的なスキル向上、キャリアアップに向けた**学びの意欲を引き出す支援**の強化が求められる。

■ 女性管理職を増やす上で、**健康問題の理解**が必要。男性並みに働き、子供を産み、育てることが求められるため、「産む」選択をしにくくなった。女性の更年期は45歳から55歳頃で身体の不調と管理職登用の話が来る時期と重なり、やはり働き方を変えていくことが必要。

■ **妊娠・出産などに必要な時間への配慮が必要**。例えば、女性を管理職に登用するにあたり男性の8割～9割の経験でよいとするなど、**出産によりキャリアを妨げない、男女平等な風土づくり**が重要。

■ **LGBTQも含め、多様な個性・特徴を理解し配慮していくことも働き方改革のポイント**。

<現場の取組の紹介 ー女性の管理職登用・女性活躍ー>

■ **ポジティブアクション**として、女性管理職比率の向上に取り組んでいる。女性向けの研修プログラムとして、執行役員との1on1によりマネジメントを振り返るなどの支援「**メンターtoスポンサープログラム**」を実施。

■ **多様性確保の重要性**や、育児・介護等による**休職や時短勤務**などの取得者に対する**公正な人事評価**について**管理職の理解を促す**ための取組を実施。

■ 女性管理職を増やすにあたり、**経験の量が少ない点を補うことが課題**。「**21世紀枠**」という**特別枠**をつくり、**経験の少ない女性を登用し、経営の意思決定をする経験値をあげる**ことに取り組んでいる。

■ 顧客に女性が多く、**設備の点検などに女性が行くと好印象をいただける**。24時間365日稼働で**宿直があるが女性が配置できるかが課題**。

人材確保について

- **建設業の現場**では、本来必要な**正社員**が採用できず、**設計を人材派遣に頼る状況**もある。
- **人材不足は極めて深刻**。即戦力を求め**民間の人材紹介会社**を利用する際の**紹介料の負担**は大きい。**しごとセンター、職業訓練校、ハローワーク**など、**働き手と企業をつなぐ多くの公的な窓口**それぞれが**機能強化を図るとともに、一層連携を強く**することで、**中小企業の人材確保を後押し**してほしい。
- 人材確保とあわせて、**現在いる従業員**の力を高める、**リスキリング・学び直し**が重要。**外からの人材確保と、会社の内部の人材育成の両面の支援**が必要。
- 中小企業の人材確保に向けた**マッチング支援の強化**や、**女性や外国人材**など**多様な人材が活躍できる環境の整備**が重要である。
- **個々の企業の取組レベルを踏まえた**従業員の**リスキリング・学び直し**の推進に向け、**公的支援のさらなる強化**や、**公共職業訓練の講座拡充、受講の利便性向上、周知の強化**が必要。
- 中小企業が**新卒を採用**することが難しくなっているが、**中学・高校を中退した若い人が職業訓練を受け就職につながる**ことを期待。**訓練を受け基礎的な技能を習得した人は、中小企業で成長が期待**できる。**しごとセンター・能力開発センターの連携**で、**人が集まる工夫**を。
- 中小企業の**経営理念やマインド**が発信され、**いい人にきてもらえるよう、都がプラットフォーム**になって**仲介する**など、**人が希望をもって働くための基盤づくり**が大切。

その他 雇用の流動化等

■第四次産業革命は、大きな工場・設備・組織を必ずしも要さず、デジタル化を通じて安価に技術にアクセスできる時代と言われる。いかにして創造性やアイデアを持った人を集めて、新しいノウハウでサービス提供できるかが重要になり、中小企業にとってはチャンスともいえる。企業規模で戦う時代でなくなる中、これから経営者がどういうメンタリティーで次の生産活動を設計して、働く人がそこにどうついていけるかが課題。

■転職サイトから求められる高額の手数料は脅威。採用した人材が数か月で辞めてしまう例や、紹介事業者が次の転職を促しているという話も聞く。行政の対応が必要。

■人材を流通させるには、ハローワークだけでなく民間の紹介事業は欠かせないが、濫用をどう防ぐかが重要。

■「雇用の流動化」というメッセージのもと、若い世代の間では転職すること自体が目的化しており、転職したことがないと世界が狭いという価値観も広がっている。採用した人材を育ててきた側としては、悩ましい状況。

■中小企業だからこそできることをしたい、大企業がやれないことをやりたい、と誇りを持っている経営者も多い。行政が「支援する」、「与える」、行政からの「支援をお願いします」ということではなく、働きやすい環境を一緒につくっていくという考え方を大切にしたい。

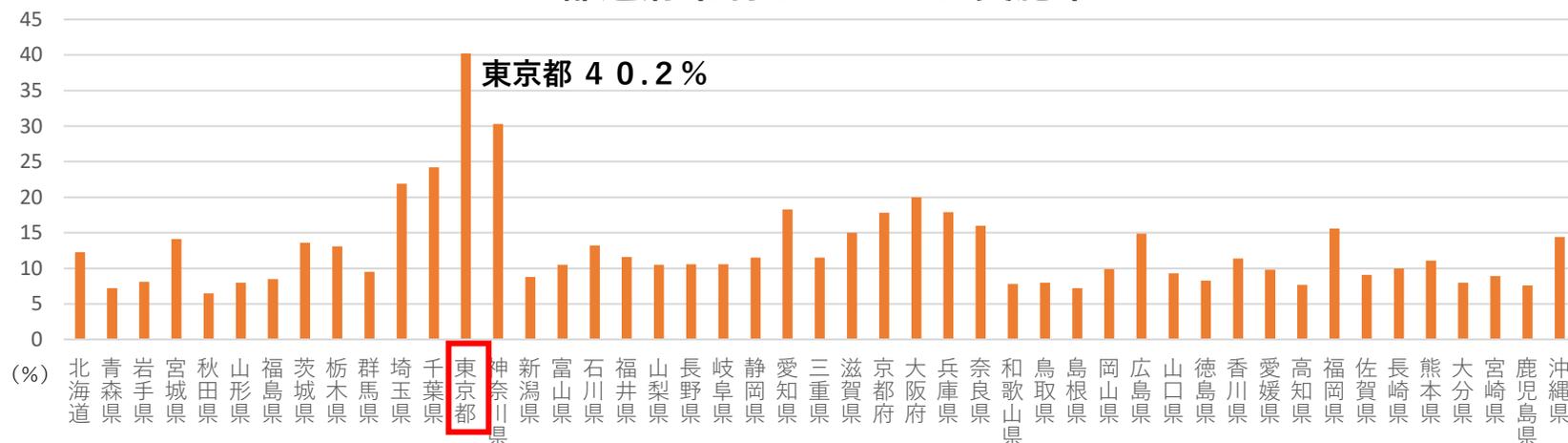
■日本におけるあらゆる諸問題の根底は少子といえる。子供を産みたくない人が増えていることの根本原因を追究し、対応策を考えることが必要。

2-1. 就業構造基本調査（総務省）より

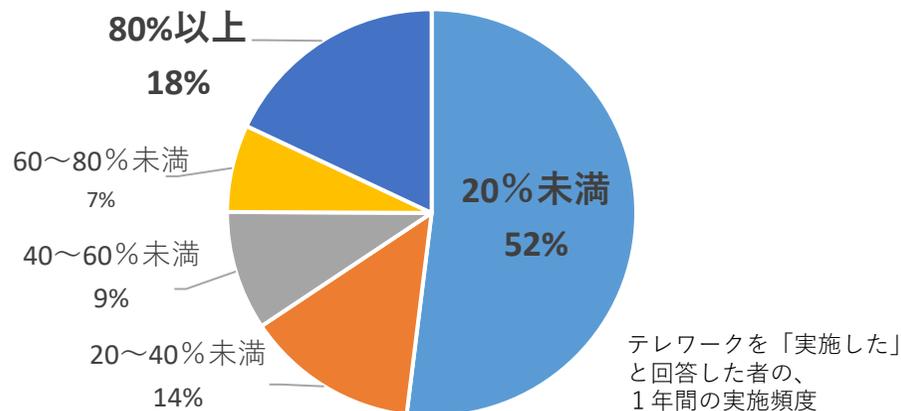
（1）テレワークの実施状況

- 東京都のテレワーク実施率は、40.2%で全国一位（全国平均は19.1%）
- 1年間の実施頻度は「20%未満」が52%で最多、次いで「80%以上」が18%
- 実施場所は、自宅が94%を占める。サテライトオフィスは2%となっている。

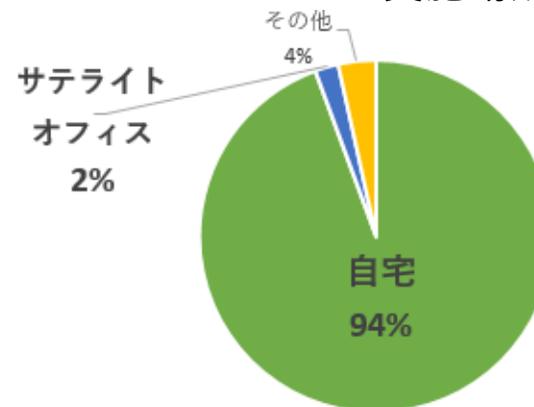
都道府県別 テレワーク実施率



テレワーク実施頻度



テレワーク実施場所



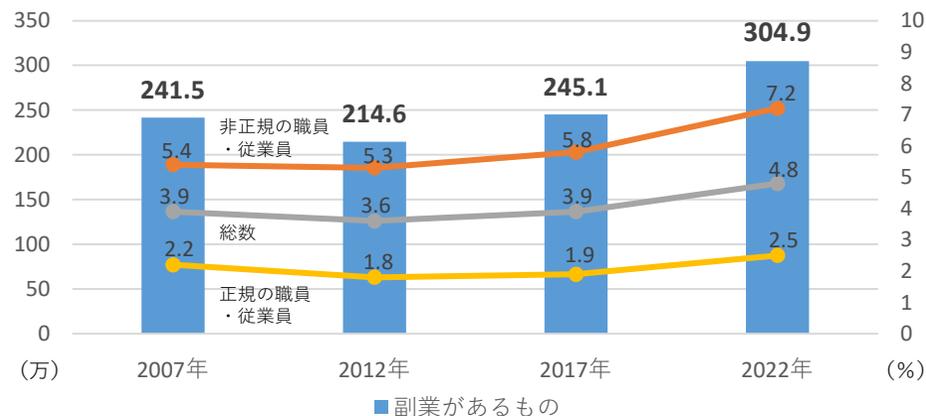
（資料出所）総務省「令和4年就業構造基本調査」より加工して作成

2-1. 就業構造基本調査（総務省）より

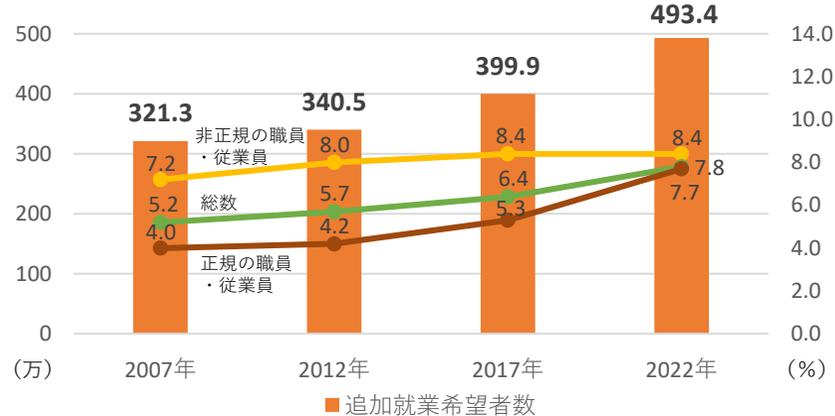
（2）副業がある者・追加就業希望者（非農林従事者に限る）

- ▶ 副業がある者は305万人で、5年前に比べ60万人増加
- ▶ 副業者比率は4.8%で、5年前に比べ0.9ポイント上昇
- ▶ 追加就業希望者（今後副業を増やしたい）は493万人で、東京都では約1割

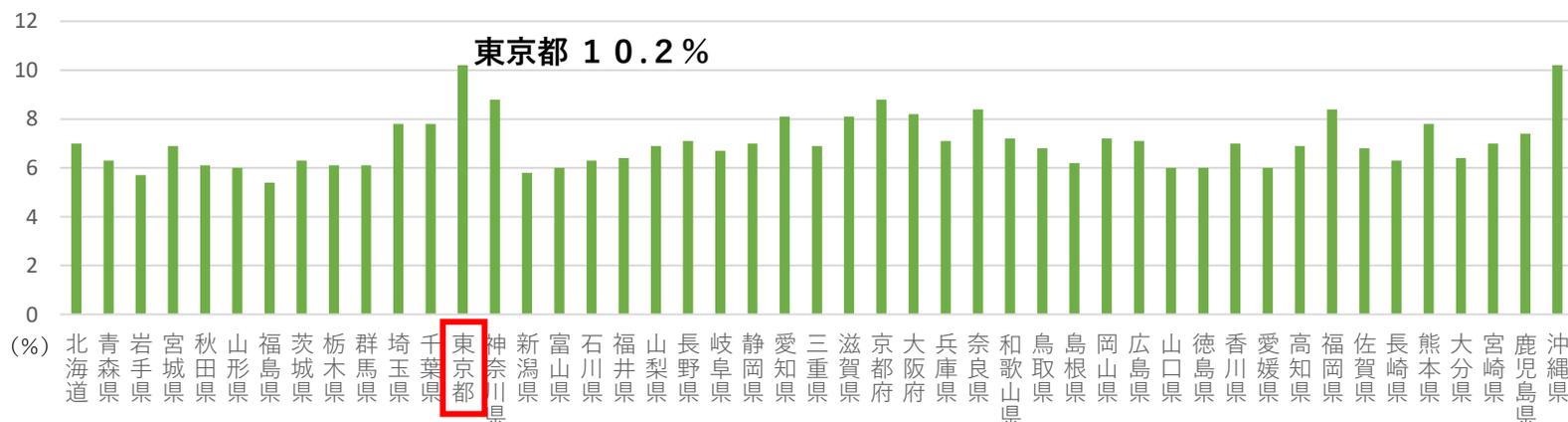
副業者数と雇用形態別比率



追加就労希望者数と雇用形態別比率



都道府県別 追加就労希望者比率



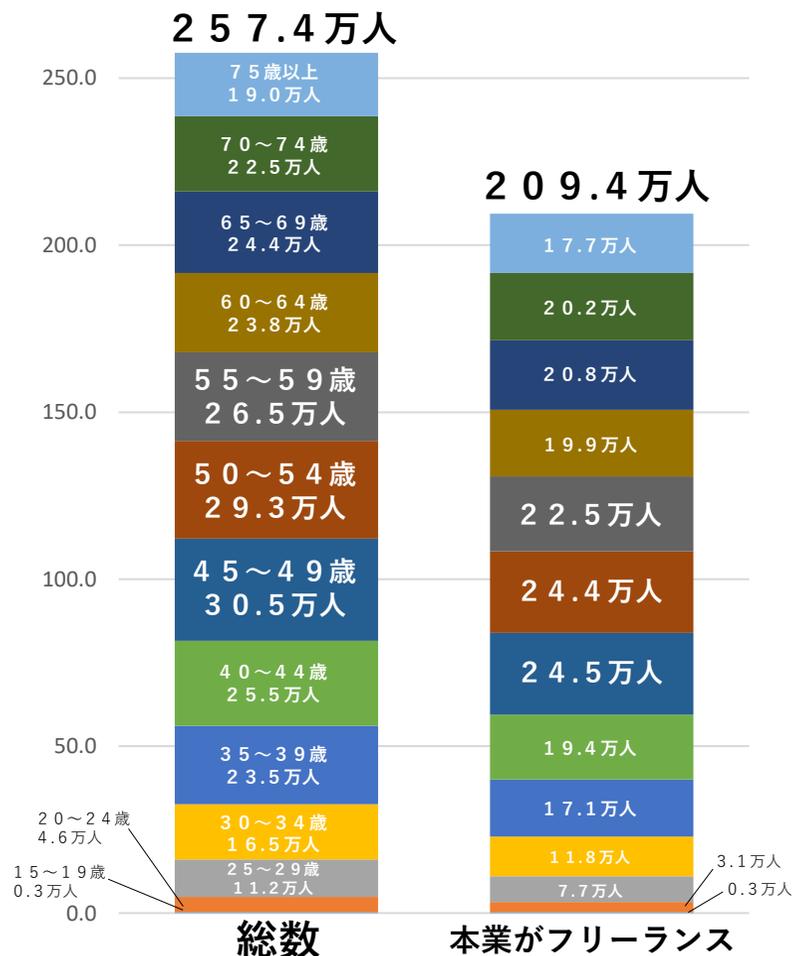
2-1. 就業構造基本調査（総務省）より

(3) フリーランス

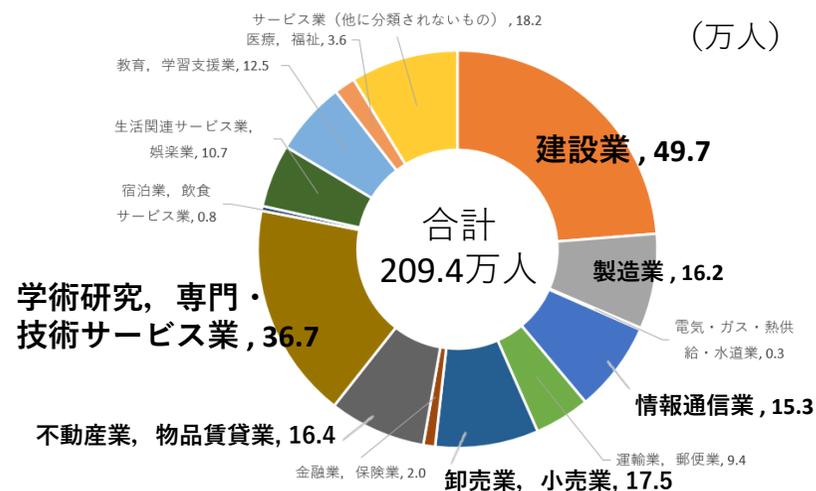
※第1回会議で示した資料と前提条件が異なるため数値に差が生じている。

- 全国のフリーランスの数は257万人で、「45～49歳」が30万人と最多
- 産業分類別では、建設業が49.7万人、学術研究・専門・技術サービス業が36.7万人
- フリーランスの割合は東京都が4.2%で全国一位（全国平均3.1%）

フリーランスの数（全国）



産業大分類別 本業がフリーランスの数



有業者に占めるフリーランスの割合

都道府県	フリーランスの割合
東京都	4.2%
神奈川県	3.6%
京都府	3.6%
全国平均	3.1%

※有業者に占める「本業がフリーランス」である者の割合

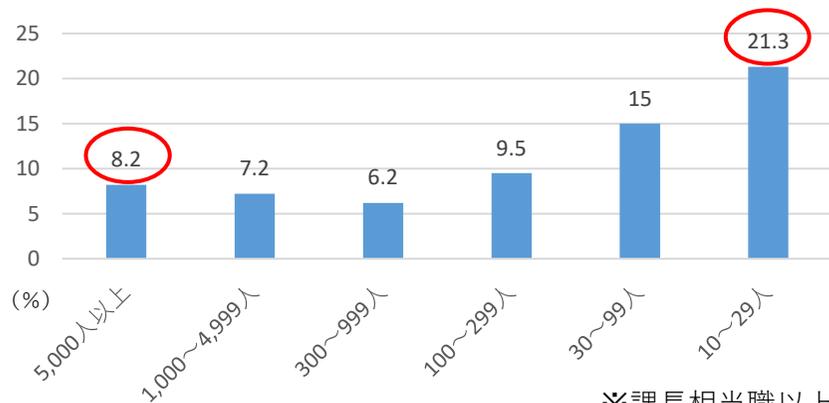
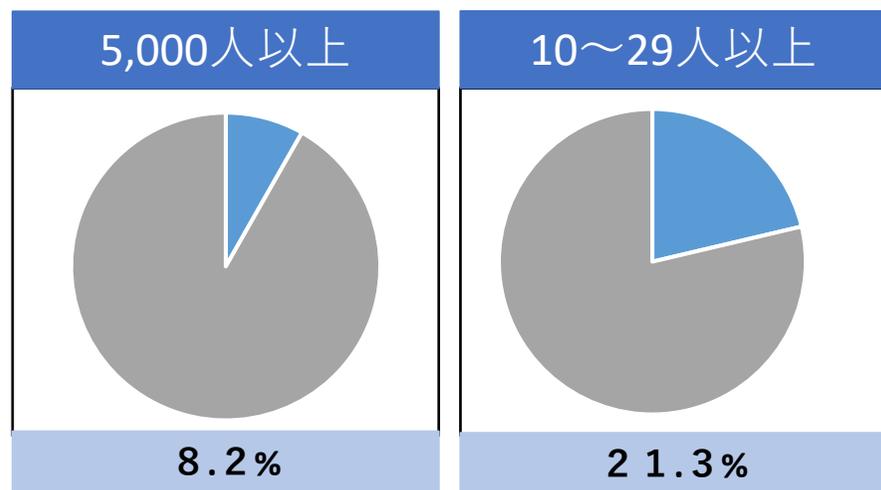
(資料出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より加工して作成

2-2 雇用均等基本調査（厚生労働省）より

（1）女性管理職の割合

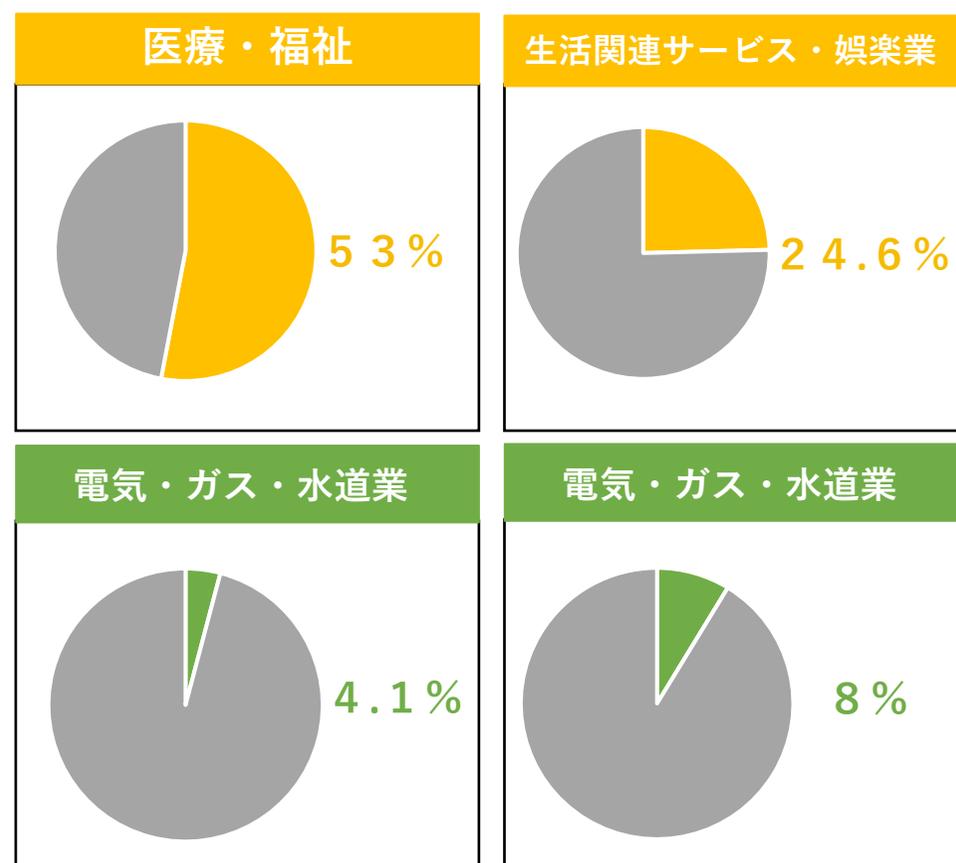
- 中小企業の女性管理職比率は大企業と比べ高いが、依然21.3%
- 比率が高い産業では「医療・福祉」が53%、「生活関連サービス・娯楽業」が24.6%
- 一方、比率が低い産業では「電気・ガス・水道業」が4.1%、「製造業」が8%

女性管理職の割合（規模別）



※課長相当職以上の割合

女性管理職の割合（産業別）



※課長相当職以上の割合

（資料出所）厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より加工して作成

(2) 「東京スマート2030 (仮称)」の提案

➤ 「法律による強制」を超えて、よりスマートな働き方・くらし方を実現していく企業の前向きな取組を促すための「インセンティブ」と「サポート」が必要

「東京スマート企業」の認定

01 残業のない働き方

月平均実労働時間が170時間以下

02 転勤のない働き方・くらし方の実現

転居を伴う転勤命令はしない等

03 休暇をとりやすい職場

正社員の平均年休取得日数が15日以上

04 職務内容に応じた評価・賃金制度

転勤・残業・勤続年数によらない基本給制度

05 多様な働き方の実現

全労働者を対象に短時間勤務、週休3日制

06 テレワークの推進

テレワーク制度の導入・実施

07 副業・兼業の推進

副業・兼業制度を導入し、実績がある

08 高齢者の就業促進

年齢に関わらない賃金制度の導入

09 働きやすい就業環境の実現

従業員の定着率が9割以上

10 スマートな働き方・くらし方の普及

上記の制度や数値を企業HPで公表

インセンティブ

●認定マークを付与し、就職希望者にも制度周知

01 (残業のない働き方) と10 (HPで公表) は必須

達成した項目数に応じて、「スマート」、「プレスマート」

●公共事業入札に優遇ポイントを付与

●認定企業のうち特に優良な企業を表彰

サポート

●各種セミナーの開催等、実用的な情報提供

●無料の専門家派遣による社内制度整備

3. 東京くらし方会議より (欧米主要国の多様な働き方)

(3) フレキシブルワークとは

➤ フレキシブルワークは、①労働時間、②休日・休暇、③働く場所、④テクノロジーで構成

フレキシブルワーク

■ ドイツと日本の年間実労働時間の差は、
258時間 (1日1時間程度)

■ 欧米主要国の労働時間は、日本よりも
週1~3時間短い

■ 米独仏の就業時間の自由度は高く、
日本は固定的

労働時間

■ ドイツは年間有給休暇日数が30日と多い
(日本は17.6日)

■ イギリス・フランス・イタリアの
年間休日数は日本と概ね同水準

休日・休暇

■ 欧米は自宅などのリモートが中心
日本はオフィスでの勤務が8割越え

働く場所

テクノ
ロジー

■ AI・GPT等のテクノロジーも
労働力として含める考え方が進行

■ イギリスは「大量のプリントアウト」を除き、
ほぼすべての業務を自宅できている

■ テクノロジー・ロボットはまだ万能ではなく、
「自動化」と「ひと」の共存が必須

3. 東京くらし方会議より (欧米主要国の多様な働き方)

(4) 主要国のフレキシブルワーク

➤ 欧州はフレキシブルワークの進行度が高く、様々な取組が行われている。



スウェーデン

- OECDの推計によると、長時間労働に従事する労働者の割合はわずか1パーセント
- 育児休暇制度が高度化。子ども1人につき480日間もの有給休暇が認められている
- 従業員は午前7時～9時の間に始業し、午後3時～5時の間に退社できる権利を有する



ノルウェー

- 朝6時から午後3時までの”圧縮労働”で家族との時間を確保
- 女性に特化した上級管理職養成を実施



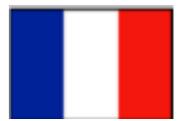
ドイツ

- 労働時間口座（残業時間を銀行口座のように貯め、後日休暇等で相殺可能）が普及
- 従業員には、労働時間を短縮できる権利があり、短時間労働者への転換が可能
- アワード受賞企業では、部分退職（定年退職への準備期間として、労働時間を段階的、定期的に短縮）やサバティカル休暇の制度導入が目立つ



イギリス

- 週休3～4日制の導入
- 会社への出勤日数は週1.6日 大量のプリントアウト以外の仕事は、ほぼ自宅で可能



フランス

- 女性の就業率が85.5%
- 2000年35時間労働時間制によるWLBの大幅改善



世界各国

- 週休3日制、週休4日制、1日6時間のトライアルが進行
- 欧州の特徴は「賃金維持型」

3. 東京くらし方会議より（欧米主要国の多様な働き方）

（5）「Tokyo Future Work Awards（仮称）」の提案

- 東京のくらし方・働き方を変えるための5STEPをサイクル化するために、Awards（継続）の仕組みを構築することが必要
- 職種別の取組事例を共有できていないため、横方向の連携強化が重要
- 個人のライフイベント（ニーズ）に対し、働き方のメニューを提示できるとよい
- 自動化をはじめとするテクノロジーの導入に向けた企業支援も併せて進めていくべき

東京のくらし方・働き方を変えるための5STEP

1 俯瞰と設計 現在とニーズ	2 アイデア・フラッシュ テーマの専門家と、 都の担当とともに	3 政策策定 社会システム・ 法・ルール	4 提示 全体図の再設計 最適化	5 継続 Awards
「考える」	「ともに語り合う」	「つくってみる」	「組む」	「褒め」「続ける」

働き方のメニューの例

ライフイベント（ニーズ）	契約・制度の例	就業時間のイメージ
若手	フルフル契約	年間上限、残業もいとわず働ける
中堅	フル契約（標準）	フル契約時間内、残業なし
副業・社会活動	デュアル契約、休業復職	フル契約時間内、社外活動との兼業
子育て中	時短労働	1日5時間、6時間、半日労働など
シニアキャリア契約	定年退職前・時短契約	定年前のフレックス契約（週4日、午前のみなど）

4. リスキリング・就職支援

(1) 都施策より — リスキリング関連事業 —

➤ 産業構造の変化に対応する人材を育成するため、多様なリスキリング支援を展開

求職者向け

◆施設内訓練

- ・都内13校での訓練の展開
- ・建築や機械など実技を中心とした職業訓練等を実施



◆委託訓練

- ・民間教育訓練機関のノウハウを活用した訓練を実施
- ・IT系、福祉・医療系事務系科目等、多様な職種に対応した訓練を提供

◆デジタル人材育成支援事業

- ・プログラミング等のデジタル関連スキルの訓練を提供
- ・IT企業の求人開拓等による再就職支援を一体的に実施

◆女性向けデジタル・ビジネススキル習得支援事業

- ・出産や育児等のため退職した女性に対し、オンライン会議やローコード開発等のデジタルスキル等を付与し再就職を支援

在職者（企業の従業員）向け

◆職業能力開発センターにおける在職者訓練

- ・中小企業等で働く方向けに、情報分野をはじめとする8分野の講習を実施
- ・中小企業等のニーズに対応したオーダーメイド訓練も実施

◆DX人材リスキリング支援事業

- ・企業ごとの課題把握を踏まえた従業員のリスキリング計画の策定からDX講習を一体的に実施し、社内DX人材の育成を支援

◆中小企業人材スキルアップ支援事業

- ・中小企業等が従業員に対して実施する職業訓練の取組に係る経費を助成



◆女性向けキャリアチェンジ支援事業

- ・非正規雇用等の女性を対象に、事務・IT系の訓練をeラーニングで受講できる機会を提供
- ・カウンセリング等の就職支援も一体的に実施

4. リスキング・就職支援

(2) 都施策より — 職業能力開発センターと東京しごとセンター —

職業能力開発センター等 13施設

- 就職に向けて必要な知識・技能を学ぶための都直営の職業訓練施設
- 都内4ブロック（中央・城北、城南、城東、多摩）に、職業能力開発センターを設置
- 東京障害者職業能力開発校を設置し、障害者向け職業訓練を実施

東京しごとセンター 2施設

- 雇用や就業を支援するために設置した、しごとに関するワンストップサービスセンター
- 相談、各種セミナー、能力開発、求人情報の提供・職業紹介等のサービスを提供



ハローワークと連携

4. リスキリング・就職支援

(3) 都施策より 「しごとセンター校 (仮称)」 の開設

- 令和6年度、東京しごとセンターの建物内に、しごとセンター校 (仮称) を新設
- 東京しごとセンターやハローワークの利用者をしごとセンター校に誘導し、PRコーナー、見学、体験を通じ職業訓練の魅力伝え、スキルを習得して、就職する流れを創出

しごとセンター校 (仮称) 概要

都立職業能力
開発センター

職業訓練

技能を備えた人材を
社会に輩出



PRコーナー



見学

東京しごとセンター

企業とのマッチング
キャリアカウンセリング

東京ハローワーク

職業紹介
訓練の受講指示



外観



千代田区飯田橋
3丁目10番3号



JR飯田橋駅
徒歩7分



体験



4. リスキング・就職支援

(4) 都施策より — 東京セカンドキャリア塾 —

- 「生涯現役」で新たな仕事や働き方にチャレンジするための**学びの場**
- 意欲のあるシニア及びシニア予備群がセカンドキャリアに必要な知識等を得て、**再就職**や多様な働き方ができるよう**支援**

事業概要

シニア

65歳以上対象コース

楽しみながら就職に必要な知識等を学べる長期セミナーを行い、受講生同士の相互交流等を通し、**就業意欲の向上**を図る。

- ◆期 間 6か月（週1～2回受講）
- ◆講座内容 ICT活用術、コミュニケーション術、自己分析、NPO設立講義等

シニア予備軍

シニア予備軍向けコース

再就職や多様な働き方について考える一連の講座や、**職場体験**により、セカンドキャリアへ一歩踏み出すための**きっかけ作り**を行う。

- ◆期 間 短期土曜日コース：1か月 平日夜間コース：2か月（週1回）
- ◆講座内容 マネープラン、コミュニケーション術、自己分析等

企業・中高年向けオンライン講座

シニアのキャリアデザインの方法や多様な働き方を学べる**オンライン講座**を実施する。

- ◆期 間 1か月

ボランテニア活動
起業・NPO法人設立
企業就職

4. リスキング・就職支援

(5) 都施策より — 女性しごと応援キャラバン —

- ▶ 都内区市町村においてキャラバン型の就業相談会を開催するとともに、ひとり親の方などきめ細かな支援が必要な方へカウンセリング等の就職支援サービスを実施

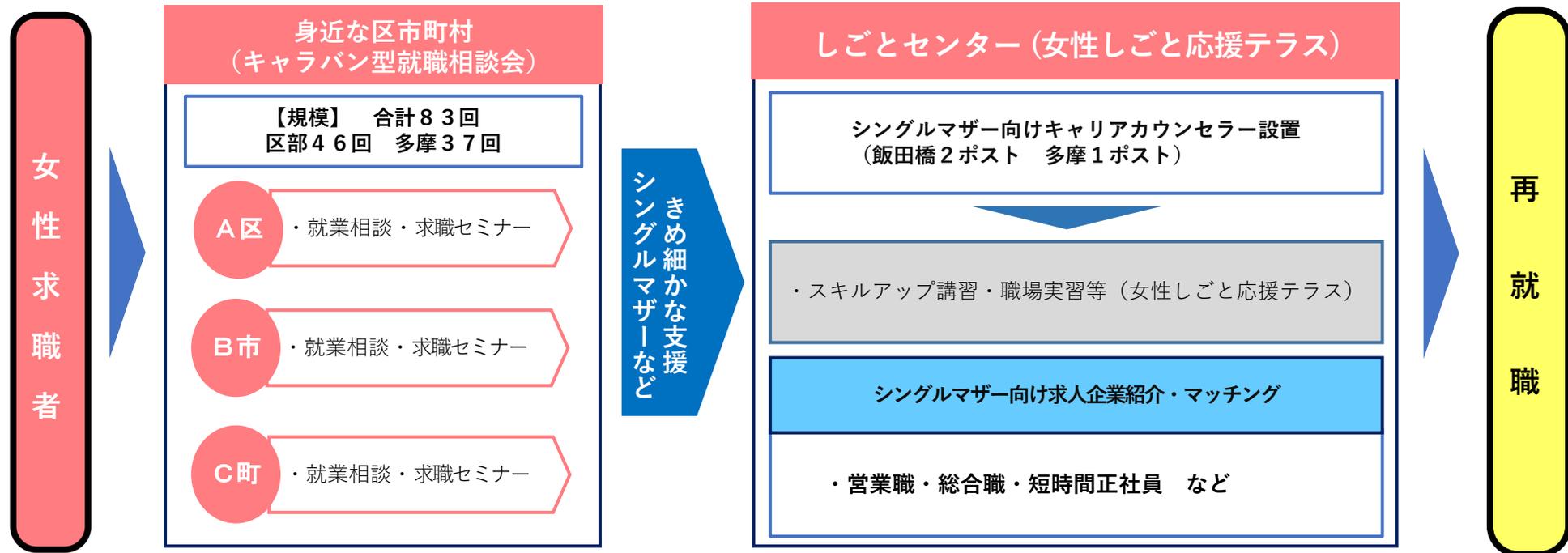
事業概要

1 地域女性就業相談会

家事や子育て等を行っている女性は自身の住んでいる地域で就職支援を受けられることを希望する傾向が強いことから、都内の各区市町村に出張し、セミナーやキャリア相談を実施

2 シングルマザー専門相談

しごとセンター及びしごとセンター多摩においてシングルマザー専門の相談員を設置
シングルマザーは就業するための条件が多いため、専門の求人开拓員を配置



4. リスキング・就職支援

(6) 都施策より — 業界連携再就職プログラム —

- 人材を確保したい業界団体と連携し、業界知識と技能を付与する短期間の講習プログラムと業界傘下企業とのマッチングを組み合わせた再就職支援を実施

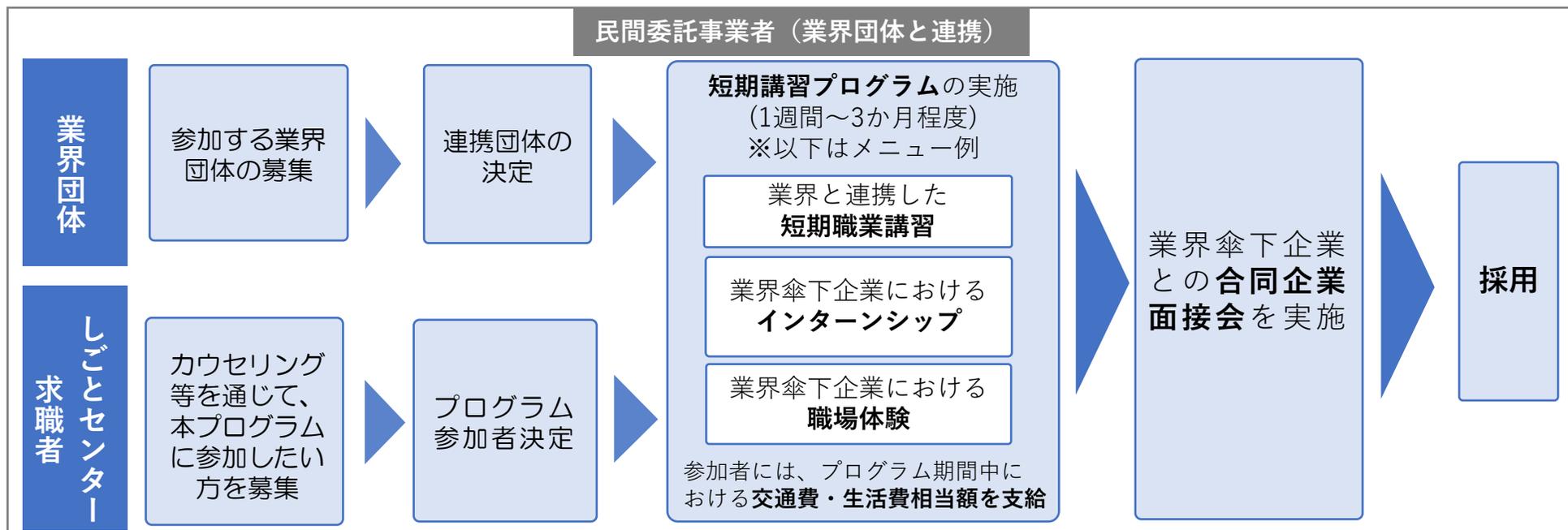
事業概要

1 短期講習プログラム

業界団体のニーズ等にあわせたプログラム（1週間から3か月程度で職業講習、職場体験、インターンシップ等）
キャリア習得奨励金（参加者には交通費・生活費相当額（日額5,000円）を支給）

2 合同企業面接会

短期講習プログラム実施後、業界傘下企業との合同企業面接会を実施（12回程度）

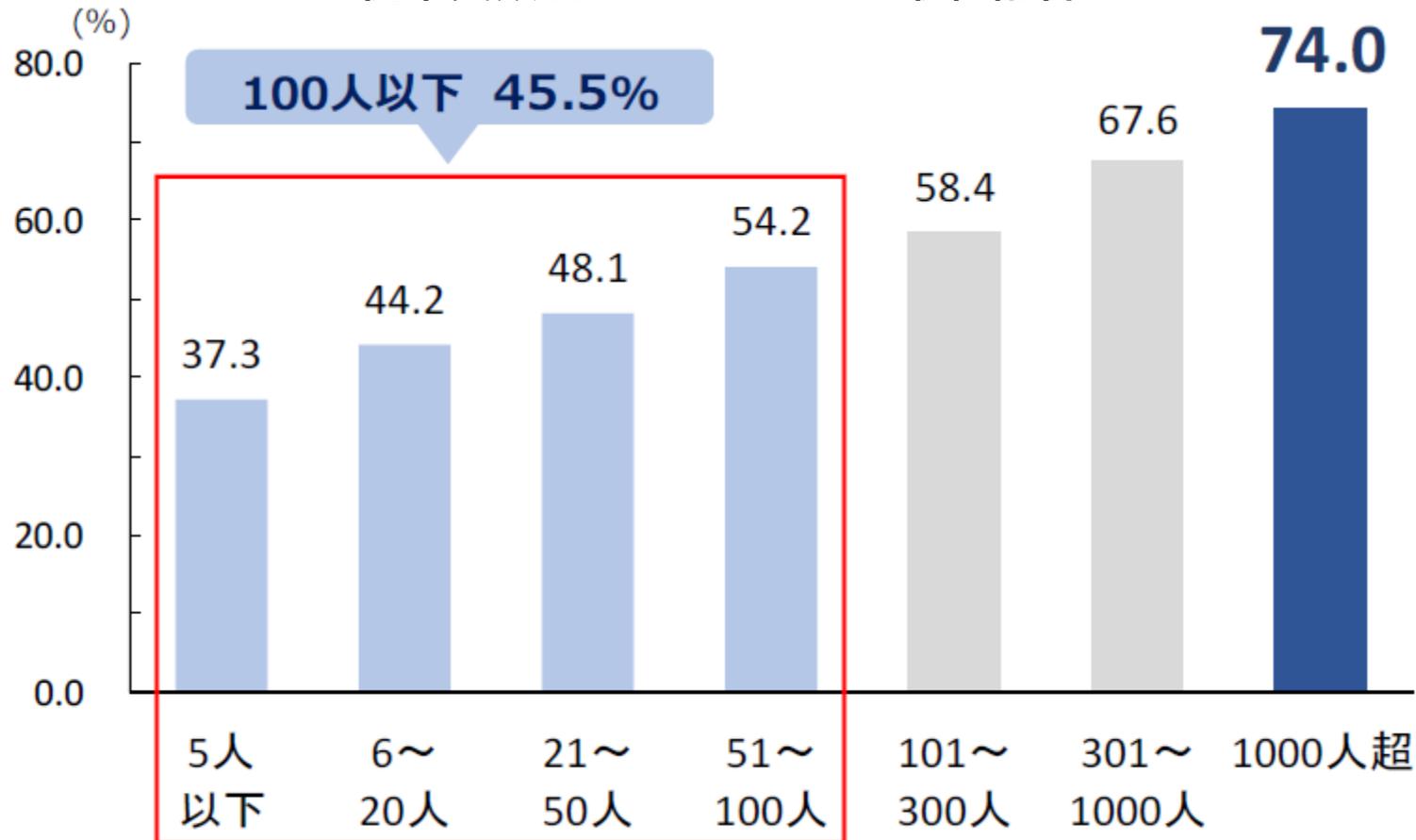


4. リスキング・就職支援

(7) 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



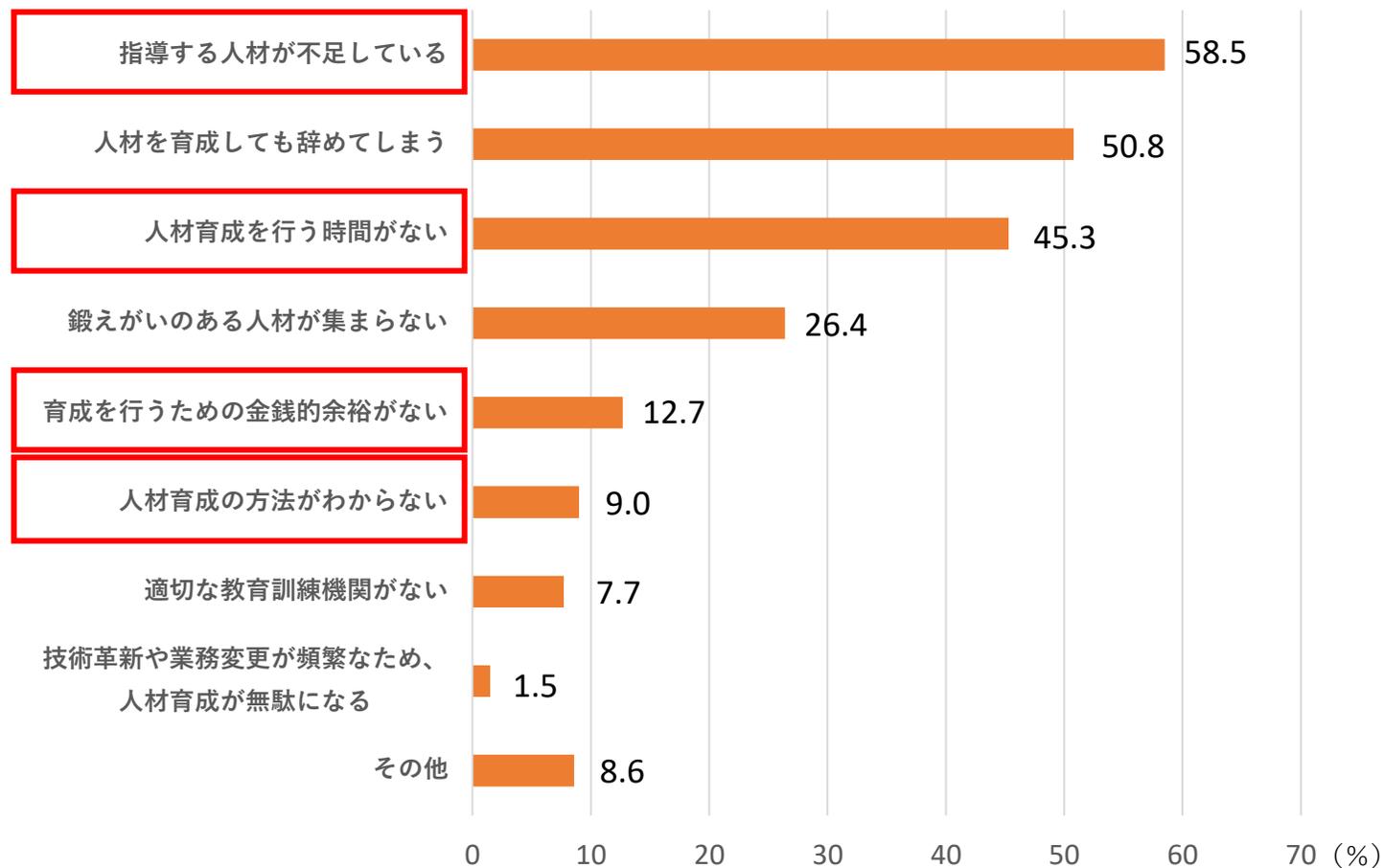
注：母数は不回答を除く11,434社

4. リスキング・就職支援

(8) 能力開発・人材育成に関する問題点

- 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点の内訳（複数回答）



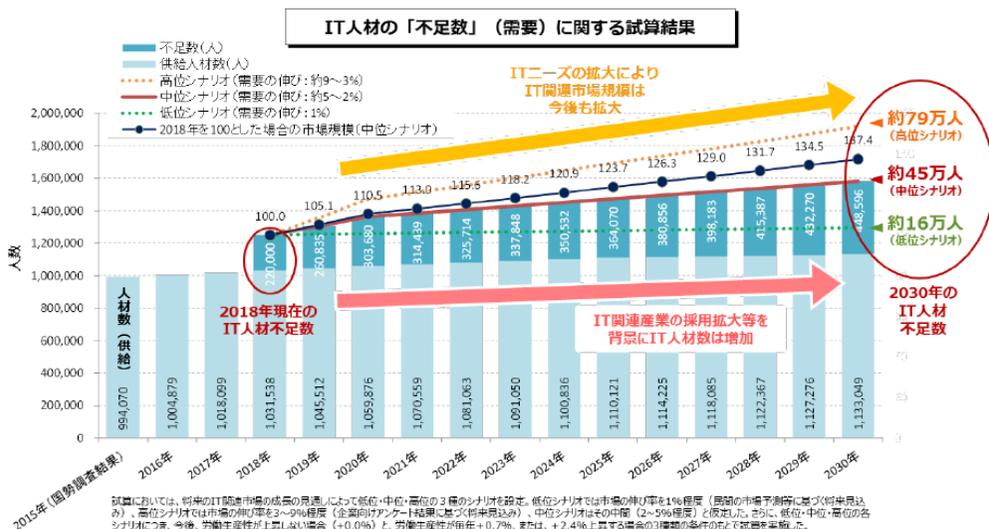
4. リスキング・就職支援

(10) デジタル人材における女性の比率

➤ デジタル分野は成長産業であり人材不足が拡大する見込みであるとともに、テレワークなどの柔軟な働き方が可能な分野であるが、女性の比率が低い

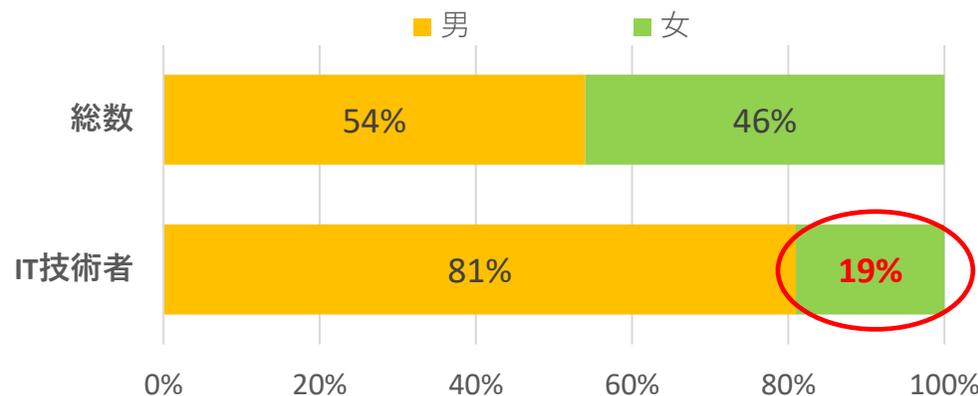
I T人材需給の試算

I T人材の需給ギャップ			
2018年	2020年	2025年	2030年
22万人	30万人	36万人	45万人



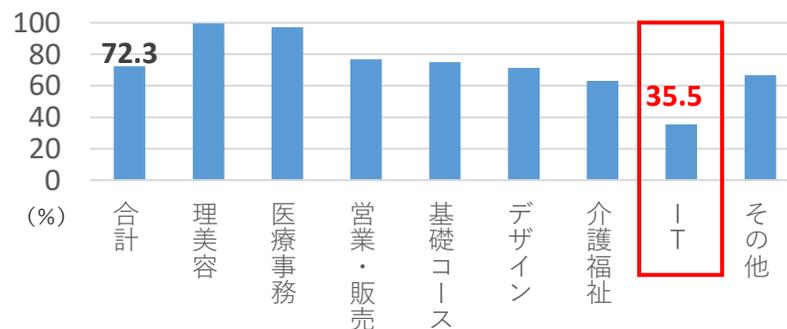
(資料出所) 経済産業省「IT人材需給に関する調査」を基に作成

デジタル人材の女性の比率



(資料出所) 厚生労働省「令和3年度賃金構造基本統計調査」

求職者支援訓練における女性比率



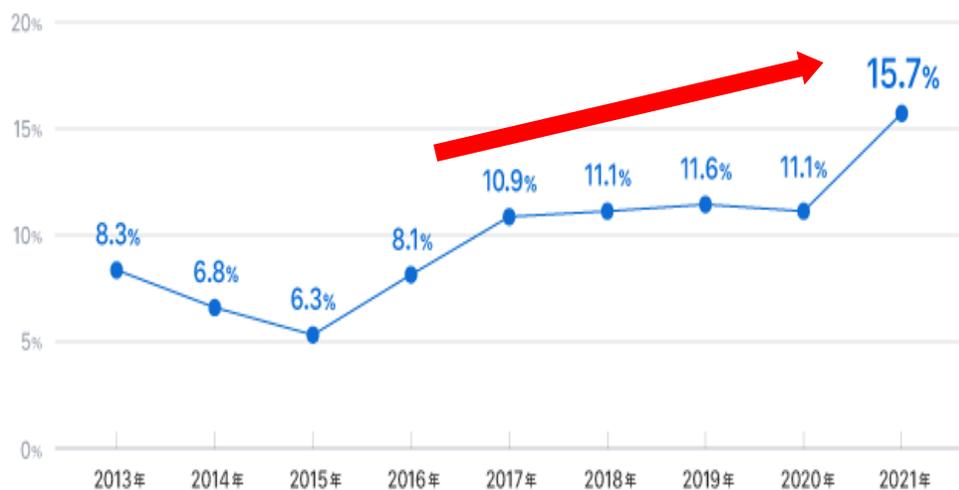
(資料出所) 厚生労働省「公共職業訓練の実績」より加工して作成

4. リスキング・就職支援

(11) シニアITエンジニアの転職動向

- IT業界の若手重視の傾向により、40歳以上エンジニアの転職希望が上昇
- 一方、規模が小さい企業ほど、デジタル人材が不足している傾向

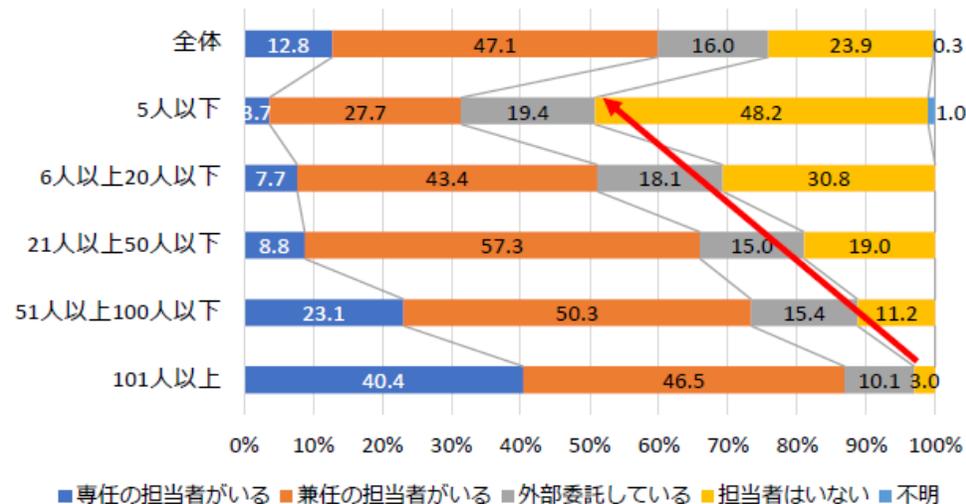
ITエンジニア転職サイト応募者に占める40歳以上エンジニアの割合



※ITエンジニア向け転職・就職・学習プラットフォーム「paiza転職」(paiza株式会社)による調査

(資料出所) paiza株式会社「40歳以上のITエンジニアの転職動向調査」

従業員規模別 情報システム担当者の設置状況



(資料出所) 東京商工会議所

「中小企業のデジタルシフト・DX実態調査集計結果」