

■ 多様な人材（外国人材）の活躍について

- 外国人採用を検討する中小企業にとっては、在留資格などに関する知識や対応力の不足が課題。東京外国人材採用ナビセンターの機能向上等を通じて、円滑に受入準備を進められるよう更なる支援の強化を
- 外国人を含む全ての働き手が安心して働ける環境の整備と、企業における長期的な人材の育成が中小企業の持続的発展につながる
- 共生社会の実現に向けては、日本人・外国人相互の文化的理解の促進が欠かせない。外国人が地域や職場に自然に溶け込めるよう「外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業」の更なる充実と、多言語によるルールやマナーの周知啓発の強化を
- 国では、外国人を雇用または検討している企業向けに、関係機関と連携してセミナーを開催している。今年度のセミナーでは参加者が大幅に増加し、高い評価をいただいた
- 給与や時間外労働の不払いで会社が倒産しているケースがあり、外国人技能実習生の受入先企業の経営状況を把握することが必要
- 経営者への交渉や解決につながらない問題や、住居等が劣悪な受入環境の技能実習生も見受けられる。就労支援、生活支援のワンストップの専門窓口、NPO等と連携した相談体制が必要
- 外国から来た方々が、日本語や日本で働く上で必要な知識・習慣を学ぶ機会を適切に確保できるよう、中小企業への一層の支援を
- 高学歴のエンジニアなどは処遇やサポートが手厚く、人材が集まりにくい企業や職種では薄いといった現状があり、条件を揃えていくことが課題
- 外国人留学生が就職活動に必要な企業情報（外国人採用に積極的である、働きやすい職場づくりに取り組んでいるなど）の統一的な整理や発信があるとよい

■ 多様な人材（外国人材）の活躍について（続き）

- 国や都は多様な施策を展開しているが、情報にたどり着かない、自分が使えるか判断できないことが課題。サポートの強化が必要
- 東京は職住地が一致していないことが特色。都内には既にエスニックタウンのような場所があるので、そこの連携ができるとよい
- 都には各地域の資源をつなげる役割を担ってほしい。東京は区と市でかなり状況が異なるため、区・市の単位で施策を考えていく必要があるのでは
- 都は外国人を引き寄せる力が非常に強いため、多様な施策を行い良かったものを他の地域に展開してほしい
- 団体が行う共同求人では、外国人や障害者など人材を掛け算することも大事

■ 多様な人材（高齢者）の活躍について

- 高齢者雇用はいま最もニーズがあるので、虎ノ門まで行かなくても相談やキャリアチェンジできるような工夫があっても良い

■ 多様な人材（女性）の活躍について

- 今は「女性の就業率」よりも「年収の壁」を重視するとき。ぜひ突破していきたい
- 男女関係なく女性の活躍を目指す施策はありがたい。分かりやすく会員企業にも知らせていきたい

■ 人材確保とリスクリングについて

- 医療や介護、運輸、物流など、社会を支えるエッセンシャルワーカーが働く分野では、待遇や職場環境の改善向上が重要。「介護職員・介護支援専門員居住支援特別手当事業」や「業界別人材確保強化事業」については、今後も継続と充実を
- ものづくり中小企業においては、次世代を担う若手技能者の確保や技能の継承などが深刻な課題。引き続きハローワークと職業能力開発センターとの連携に加え、現在、施設整備を進めている職業能力開発センター大田校において、ものづくりへの関心や理解を促す情報発信を強化し、東京のものづくり産業の人材確保や人材育成につなげてほしい
- これまでの仕事と異なる分野への興味・関心を持つ方に、専門家の助言やリスクリングを通じて、新たな仕事に挑戦する機会を提供することが重要。単なる転職ではなく、技術を身につけた上で就職を後押しする取組を
- 目先の処遇だけではなく、研修・教育、昇進などのキャリアアップや、5年・10年・20年後のポジション、働き方、生涯年収、将来像など、中小企業の魅力を企業側からPRできるように支援してほしい

■ 柔軟な働き方について

- 来年の夏も猛暑が続くと予想される。猛暑対策として、テレワークの徹底や秋休みの創設など、夏の働き方や暮らし方を変えていければ
- ライフ・ワーク・バランスについて、ワークが良いとライフが下がり、ライフが良いとワークが下がることをイメージしがちだが、働くことは生きることと直結している。そこに価値観を変えられないか

■ DX、デジタルについて

- **DXの推進**は、外国人雇用の円滑化だけではなく、**企業全体の生産性向上にも直結する**
- **デジタルプラットフォーム**を作って**プッシュ型の情報発信**や**企業と求職者のマッチング**を行うなど、**長期的な視点に立った仕組みづくりが必要**。デジタルを活用すれば、**短期間での目標達成も可能ではないか**。

■ 雇用就業施策全般について

- **行政だけでなく業界団体や地域と連携して、実効性を持たせることが重要**

■ 2050東京戦略、PDCAサイクルについて

- 実施件数や参加人数などの量的な成果は整理されているが、**成果のアウトカムが見えづらい**。今後は都としての重点課題を整理した上で、**事業の目的や指標と照らし合わせて施策を検証し、より効果的なものにする**ことが重要。また、**2030年までを見据えた中期目標の設定も必要ではないか**
- 検証を踏まえ、**成果が確認できる取組を重点的に拡充し、効果が限定的なものは思い切って見直すというスクラップアンドビルドにより、戦略的で実効性の高い施策展開**をしてほしい
- 既に多くの雇用就業施策を実施している中で、**施策への投資金額に対して結果的にどれくらい雇用に結びついたのか**という実績を重視して報告してほしい
- **目標値と達成時期を整理して、年度単位でのPDCA**になっていくと良い
- **都は他の道府県に比べれば財政的に潤沢だとは思いますが、費用対効果やワイズスペンディングの観点を入れたほうが良い**
- **数値の根拠があると説得力が増す**。テレワーク導入率を8割になるとどう変わるのか、なぜ8割かなど