

東京の雇用就業を考える有識者会議 (第3回)

日時：令和7年10月21日（火）
場所：第一本庁舎 7階 大会議室

【新田部長】 それでは、定刻となりましたので、これより第3回東京の雇用就業を考える有識者会議を開会いたします。

本日はご多忙の中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

事務局を務めてさせていただきます、東京都産業労働局雇用就業部長の新田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の会議は、10名中10名の委員の皆様にご出席をいただいております。

なお、近藤委員は、オンラインでの出席となっております。

また、本日はゲストスピーカーとして、株式会社インディードリクルートパートナーズリサーチセンター上席主任研究員、宇佐川邦子様にもご出席をいただいております。

本日の会議は、ペーパーレスで行います。資料は卓上のタブレット端末とモニターでご覧いただきます。

お手元には、議事次第、座席表、委員名簿、会議の設置要綱、令和6年度就労支援事業実施状況、令和6年度就労支援事業計画概要、東京商工会議所様から提供いただいた資料をお配りしております。

委員の皆様におかれましては、ご発言の際は卓上マイクのボタンをオンにいただき、ご発言が終了しましたらオフにさせていただくようお願いいたします。

オンラインでご出席の委員の皆様には、通常はマイクをミュート、ご発言の際にマイクをオンにいただきますようお願いいたします。

それでは、初めに、小池知事からご挨拶を申し上げます。知事、よろしくお願いいたします。

【小池知事】 皆様、おはようございます。都の施策に対しまして、皆様方、日頃よりご理解、ご協力いただいておりますこと、まずもって御礼申し上げたいと思います。

最近では本当に世の中の流れが早々ございます。それも国際的に見ますととてもダイナミックで、恐ろしいほどの激動の毎日が続いております。

自然環境につきましても、今年の暑さも、ようやく秋めいてきたわけですが、これからは熱帯的な対応をしなければいけないのかと。また、コロナが5類に移行するまでは、本当に働き方そのものが大きく変化をせざるを得なかったということもあったかと思えます。

今年は昭和100年に当たります。戦後80年。そしてもう1つ加えますと、男女の雇用機会均等法の成立から40年という、そういった幾つかの節目がございます。女性の就業率、着実に増加もいたしておりますし、一方で、男女の格差については、依然大きく残っているということでございます。そして、ジェンダーギャップ指数、148か国中118位ということでございますけれども、大体政治分野と経済の分野が足を引っ張っているという現状で、政治はちょっと変わるのかなという期待もございます。それから、女性の活躍を今後どのようにバックアップをしていくかということは、日本の人口、半分が女性であるというその現実を踏まえ、女性の力をもっと自己実現も含めて活かしていくかというのは、やはり日本にとりまして大きなエネルギーの源だと、このように考えてよろしいかと思えます。

そこで、東京都といたしまして、女性のパワーを引き出す条例の制定を、今準備をいたしております。基本的な考え方は既に取りまとめをいたしております、パブリックコメントを行っている最中でございます。

人口減少が加速をいたしております。私は、少子化も問題ですが、少母化、お母さんがいなくなる、女性の数が減るということは、さらに少子化を加速化させてしまうということ、ここもポイントではないかと考えております。それから、海外からの人材の知識や技術をどうやって活用するか。安心して生活できる環境を整えていくことも必要でございます。

様々な人の力の活用は、企業の生産性の向上、そして国際競争力の強化にもつながっている非常に大きな柱であります。皆様のご意見を伺いまして、多様な主体、そして連携を深めながら、東京ならではの雇用就業形態を進めていきたいと考えておりますので、本日、第3回の有識者会議、どうぞ皆様方のご意見、またご提言をいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

【新田部長】 ありがとうございます。
知事は都合により、ここで退室をさせていただきます。

【小池知事】 どうぞよろしくお願いいたします。

(小池知事退室)

【新田部長】 それでは、水町座長、議事の進行をどうぞよろしくお願いいたします。

【水町座長】 皆様、おはようございます。水町でございます。今回もいつものとおり楽しい議論ができればというふうに思います。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

議題の1つ目、「中小企業の将来の発展に向けた多様な人材の活躍推進について」、宇佐川様にプレゼンしていただきます。「働くに関する課題とその解決に向けた新たな取組み」をテーマに活動されている宇佐川様に、多様な人材の活躍推進、その中でも外国人材に関して、実情や課題等を解説いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

【宇佐川様】 皆さん、おはようございます。宇佐川と申します。本日はよろしくお願いいたします。

限られた時間でございますので、自己紹介は省略して、プレゼンをさせていただければと思います。

では、中小企業の発展に向けた多様な人材ということでお話をさせていただきます。外国人材という話が出ましたが、そこに至るまでの背景と、それから、外国人材がどう活躍していくかということを中心にご説明いたします。

次のページ（3ページ）をお願いします。まず、そもそも、中小企業さんの今後の経営不安要素について毎年取られている調査です。背景の説明になりますが、6割の企業が「人材不足・育成難」を挙げています。

次のページ（4ページ）をお願いします。さらに、最も注力すべき点では、1位に65.6%の企業が「人材の確保・育成」を挙げています。

経営資源に関しましては、ヒト・モノ・カネ・情報とよく言いますが、現在は、お金よりも、何よりもまず人材の確保が重要な使命になっています。現場では、「発注があっても、製造現場でつくる人がいないので、納期が不安なので受けられない」といったことや、宿泊施設では「仲居さんがいないので稼働率を上げられない」という状況だったのが、今では「客室清掃してくれる人がいないので稼働率が上げられない」という状況になっています。

「それならアウトソーシングすればいいのでは」と言われがちですが、アウトソーシング先も人手不足です。むしろアウトソーシング先ほど人手不足という実態があります。例えばビルメンテナンス、ドライバーなど、そうした職種ほど人手不足が深刻で、受けたくても受けられない状況が生じています。

まさに売上や利益が目の前にあるにもかかわらず、人がいないために受けられないという問題があります。さらに、伸びている産業においてはリーダーが非常に重要ですが、今、そのリーダーの育成が極めて難しい状態です。ここで言うリーダーは現場のリーダーです。現場で兆しを捉えてすぐに改革・実行できるリーダーが重要ですが、こうした人材がなかなか育たない。育たない理由は、現場業務に追われてリーダーとしての経験を積む時間がないことです。人がキャリアアップするには準備の時間が必要ですが、それが足りず、キャリアアップできないという悪循環が起こっています。場合によっては、経営層や管理者層が現場に入って短期的に補っても、中長期的な戦略を実行できないという課題が起きています。

次のページ（5ページ）をお願いします。こういった状況の中で労働市場がどうなっているかということをご説明していきます。

次のページ（6ページ）をお願いします。今、日本は人口減少・高齢化、それからテクノロジー進化やグローバル化という課題に直面しています。テクノロジーの進化やグローバル化は危機にもなりますが、チャンスとして活かすことも可能です。しかし、人口減少・高齢化につきましては、我々が逃げることはできない課題だと考えています。

次のページ（7ページ）をお願いします。結果として、現在、日本では従業員の高齢化が進んでいます。2022年のデータでは、50歳以上が43.7%、60歳以上が2割を占めています。「高齢者」という言葉を忘れてしまったほうがいいんじゃないかと思うほどで、50、60、70歳になっても活躍し続けられるような制度、環境、働き方を今のうちにとのえないと、事業の継続的發展が難しくなります。また、貴重になっている若者人材には早期のキャリアアップと、仕事と生活の両方が可能な環境が求められています。

次のページ（8ページ）をお願いします。

次のページ（9ページ）をお願いします。このような現状の中で、先ほど知事もおっしゃっていましたが、女性の就業率はこの10年ぐらいでかなり改善しています。60～64歳層も定年延長の影響で大きく改善しましたが、まだ改善が難しいのが70歳以上です。逆に言えば、70歳以上くらいしか労働力の余白が残っていないとも言える状況です。

次のページ（10ページ）をお願いします。現在、人手不足を解消する方法は4つしかないと言われています。本質的には右側の「生産性を向上」、つまりテクノロジー、ロボットの活用による効率化が第一。その上で、女性、シニア、外国人材の活用を提示しています。

次のページ（11ページ）をお願いします。先ほど申し上げたとおり、女性とシニアの就業率はかなり改善しました。特に東京では、ほかの地域よりも女性の就業率はかなり高くなっています。確かに男性に比べると1割程度M字カーブがまだ残っていますが、それでも大きく改善しています、こうした中で、女性、シニアの力を支えにしつつ、外国人材にも着目していきたいと思います。

次のページ（12ページ）をお願いします。

さらにお願います。（13ページ）では、外国人材の実態はどうなっているか。

次のページ（14ページ）をお願いします。主な就労ビザを並べています。メインは、濃くしている部分、「特定技能1号」、それから「技能実習」、そして右端の「技人国」と呼ばれる就労ビザです。この就労ビザは、取得希望者も多いのですが、特に注目されるのは特定技能1号かと思います。人手不足の業界向けに新たにつくられた制度で、まだ認知度や、有資格者数は少ないものの、ステップアップの可能性があります。実は見逃せないのが留学生です。資格外活動許可を得て、週28時間以内という制約はありますが、特に東京都では、サービス業における比重が高い状況です。

次のページ（15ページ）をお願いします。国籍別に見ますと、右側のグラフではベトナムが1位、2位が中国です。左側では、実際に働いている分野のうち専門的・技術的分野が多い一方で、左上の資格外活動許可も17.3%ということで、一定の比重を占めています。

次のページ（16ページ）をお願いします。産業別の外国人材の労働力推移です。着目いただきたいのは、もともと比較的比重が高かった製造業に加えて、最近では宿泊・飲食業の伸びが顕著なことです。さらに、建設、医療・福祉の領域についても増加率が高く、働いていらっしゃる方々の産業が変化しています。

次のページ（17ページ）をお願いします。東京都は非常に特殊な地域です。地方から東京へ人材が集まるのは外国人材についても同じ状態です。右側の在留資格構成を見ると、専門的・技術的分野が約半数と高く、技術的・技能的に優秀な人材が集まりやすい環境であることが分かります。左下の資格外活動も多く、大学、専門学校が集中しているため、外国人在庫容易に置いて東京は有利な状態です。

次のページ（18ページ）をお願いします。外国人を雇用する理由トップ5です。労働力不足の解消が64.8と高いですが、注目したいのは真ん中の部分です。「事業所の国際化や多様性の向上を図る」「日本人にはない知識、技術を活用したい」といった前向きな理由が多く、単なる日本人の代替ではなく、外国人材だからこそその強みを活かしたいという意識が見てとれます。

次のページ（19ページ）をお願いします。ただし、課題も存在します。左側によく挙げられるのは「日本語能力」ですが、これは仕事上に必要な日本語能力ではなくて、「職場の仲間と上手にやる日本語コミュニケーション」にかかわる部分が多い点にご留意ください。

私自身、英語も中国語もできませんが、つい外国人材に日本語を求めてしまいがちです。むしろ、我々日本人側も、相手側の母国語を少しでも学んで、自分たちから近寄っていくという努力も必要なんじゃないかなということを感じました。もう1つ、19.6%の企業が「文化、価値観、生活習慣の違いによるトラブル」を挙げています。「トラブルがある」というところまで行っていますので、トラブルにならないまでも、違和感を覚えながら働いている外国人材もいるのではないのでしょうか。

つい外国人材を十把一からげに話をしてしまいがちですが、国籍、宗教、文化、食文化など、個々の特性に合わせて理解・対応することが必要なんじゃないでしょうか。

次のページ（20ページ）をお願いします。では、外国人材がどんなシーンで活躍しているか、触れさせていただきます。

次のページ（21ページ）をお願いします。現在、外国人スタッフが活躍する場面は大きく変わってきています。従来は裏方業務が中心だったのですが、インバウンドの増加で外国のお客が増えることによって、顧客対応の最前線に立つケースが増えています。さらに、活躍している外国人材を見ると「チーム力」「マーケティング力」「接客・対応力」などでリーダーシップを発揮する人も多く、日本人のスタッフとのシナジー効果が生まれて、顧客満足度の向上や職場の活性化が生まれています。

次のページ（22ページ）をお願いします。事例を2つ紹介します。ここでは左側のみ説明します。ブランド品の販売店で、中国人の留学生が顧客の国、ニーズに合う積極的な接客を行っています。大学生ですから、自ら声をかけるというのは通常であれば少し臆してしまうようなところを、積極的に声をかけて要望を把握。特に免税手続きの際、日本人スタッフが英語や中国語対応に戸惑うのを見て、英語・中国・韓国語で対応カードを自作して、使い方を日本人スタッフに伝えることによって、店舗全体の売上げに貢献しています。これに刺激を受けた日本人スタッフは、自ら中国語を学び始める、といったようなことが起きています。外国人材の積極性が日本人の学び意欲を高める好循環が生まれました。こうした事例は飲食業など他業種でも多々起きています。

次のページ（23ページ）をお願いします。外国人の活躍に必要なことを少しデータでまとめました。

次のページ（24ページ）をお願いします。特に留学生に着目しています。

次のページ（25ページ）をお願いします。留学生の就職先に注目します。実は小規模事業者への就職が多く、従業員49人以下で41.3%、300人以下で7割を占めています。中小企業にとって、留学生は非常に有効な新卒採用層と言えるでしょう。

次のページ（26ページ）をお願いします。ところが、日本の神速採用はグローバル基準ではやや特殊で、留学生にはハードルが高い仕組みになっています。求人票を見ただけでは留学生向けかどうかわかりづらく、応募をあきらめる人が5割ぐらいいらっしゃるという状況です。さらに、「日本語能力レベル」や「日本独自の筆記試験」も非常に難しいです。漢字圏ではなければ、平仮名対応など工夫が必要です。また、就職活動についても、どのように情報を入手すればいいかが分からないという課題があります。

次のページ（27ページ）をお願いします。日本企業に求める取組です。左側が留学生でまだ学生、右側が元留学生で就業した方です。ここでお伝えしたいのは2点です。1つ目、留学生、就学生ともに、異文化、外国人の特性・語学を活かしたような配置育成をしてほしい。つまり、日本人と同じというよりは、特性を活かした配置を望んでいます。2つ目、働き初めて分かり、強く要望されるのが「外国人の文化・風習を考慮した休暇制度ですね。それから、「個人業績を重視した評価制度」です。従来の評価制度、育成手法だけではなく、外国人材の特性に応じた制度設計が必要ではないかと考えます。

次のページ（28ページ）をお願いします。外国人留学生の声も拾ってきています。時間の関係で割愛します。

次のページ（29ページ）をお願いします。外国人のアルバイトについても少し触れます。

次のページ（30ページ）をお願いします。東京都では多くの留学生がアルバイトしています。その中で、「日本で働くことに興味がある」「日本語を勉強できる機会がほしい」「日本人の友人が欲しい」という声が多く聞かれます。日本語が不十分だからといって裏方に回すのではなく、日本語を使うことができる接客などに就かせてあげることが重要なのではないのでしょうか。

次のページ（31ページ）をお願いします。アルバイトで苦勞している点として、日本の職場でのマナー・ルールの理解が難しいというところがあります。特に時間を守る意識や契約の概念などは母国との違いが大きく、丁寧なフォローが必要です。

次のページ（32ページ）をお願いします。注目したいのはこちらです。現在アルバイトで働いている職場で正社員になりたい、アルバイトのまま継続したいという人が多くいます。つまりアルバイトを通して就職の見極めができるという観点でも、アルバイトは重要になっています。ぜひアルバイトで留学生を採用していただいて、その中で相思相愛になるような見つけ方もあっていいのではないのでしょうか。

次のページ（33ページ）をお願いします。事例は割愛しますが、次のページ（34ページ）をお願いします。定着・活躍支援策として、温泉旅館などの事例を挙げています。キーワードは、職場と生活の両面で孤立させないことです。休日の過ごし方を含めた支援が重要で、実際のヒアリングでも、「お休みの日に遊んでくれる人がいない」「ついチャットなどで母国の方々とやり取りしている」と、どうしても寂しさが募って帰国につながるといったようなことも起きています。一方で、うまく定着させている事業者では、地元のお祭りに連れ出すとか、買物に一緒に行くといったような対応を取っていらっしゃいます。こうした取組は外国人材の定着と活躍の基盤になると考えます。ぜひこの辺りも参考になればと思っております。

時間になりましたので、終了とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

【水町座長】 ありがとうございます。限られた時間の中でたくさんの示唆的な情報をありがとうございます。

また質疑応答は後にしまして、続いて、東京労働局の施策について、増田委員よりご説明をお願いします。

【増田委員】 東京労働局長の増田です。私からは、資料5に基づきまして、東京における外国人雇用対策について説明をさせていただきます。

まず、1として、東京の外国人雇用の現状についてです。

2ページをお願いします。東京における外国人労働者数は、令和6年10月現在で約58万6,000人となっております。5年前の令和元年と比べると20.7%増加し、過去最多となっております。参考として、右下にございますが、この間、全国では約4割の増加となっているところです。

次（3ページ）をお願いします。次は、在留資格別の状況です。先ほど宇佐川さんのほうからご説明ございましたが、東京は、専門的・技術的分野の割合が全国と比べると高く、4割強を占めております。右の表を見ていただきますと、専門的・技術的分野は、令和元年と比べて54.5%、約8.5万人の増となっているところです。

次に、4ページをご覧ください。こちらは国籍の状況です。こちら先ほどご説明ございましたが、東京では、中国が約3割、ベトナム、ネパールの順になっているところです。また、右側を見ていただきますと、令和元年と比較すると、下のほうのミャンマー、インドネシアの方の増加率が特に高くなっているところです。

次に、5ページをお願いします。こちらは外国人を雇用している事業所数の推移になります。令和6年では約8万2,000事業所ということで、5年前と比べまして27.3%増加し、こちら過去最多となっております。右側の産業別の構成比を見ますと、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、情報通信業の3業種で全体の54.0%を構成しております。また、右下で産業ごとに令和元年比で見ますと、医療・福祉や建設業で雇用する事業所が増加をしております。

次に、次のページ（6ページ）でございますが、外国人求職者の支援についてです。

7ページをお願いいたします。東京における外国人への就職支援体制でございますが、まず、一番右側、都内17か所にあるハローワーク以外に、専門施設を2つ設置しております。この2つの専門施設では、通訳を配置しているほか、在留資格や外国人雇用等に関する相談支援を行う専門の相談員を配置して支援を行っているところです。

次に、8ページをご覧ください。こちらは外国人留学生の就職面接会についてです。専門施設の1つでございます東京外国人雇用サービスセンターでございますが、これは四谷の外国人在留支援センターFRES内にございまして、留学生を中心とした高度外国人材を対象に職業相談・紹介を実施しております。また、日本における就職活動等に必要セミナーでございますとか、大学等と連携した就職ガイダンス、就職面接会などを行っております。セミナー、ガイダンスの参加者からは、「母国の就職活動と日本での就職活動の流れが大きく違うことが理解できた」といった評価の声を多数いただいているところです。

9ページをご覧ください。こちらは外国人留学生の就職面接会についてです。6月に今年度開催をいたしまして、143の企業、約2,700人の留学生等の参加がございました。こちらの声でございますように、大変好評であったということでございます。次回は、左下でございますように、12月4日に次の開催を予定しているところです。

それでは、10ページをご覧ください。こちらはもう1つの専門施設である新宿外国人雇用支援・指

導センターでございます。こちらについては、身分に基づく在留資格を持つ方、それからアルバイトを希望する留学生に対して就職支援をしております。日本語が不得手な外国人でも就労可能な求人を中心に紹介等を行っております。右下にございますが、新規求職者は大きく増えており、今年度、令和7年度も増加傾向が続いているところです。

次に、11ページをご覧ください。こちらは都内全てのハローワークでの外国人支援ですが、電話通訳サービス、それから翻訳機、翻訳タブレットを活用し、多言語の外国人の方に対応しております。また、右側にございますが、就労・定着に向けて、職場におけるコミュニケーション能力向上等の研修受講のほうもこちらで紹介をさせていただいております。

次のページ（12ページ）をご覧ください。最後に、事業主への支援についてでございます。

13ページをご覧ください。まず、外国人の雇用管理に深い知識を持っておられる外国人雇用管理アドバイザーが企業を訪問するなどして、外国人雇用の相談にきめ細かく対応しております。初めて外国人を雇われる方もいらっしゃいますので、安心して雇っていただける、また、採用後にうまく定着を図っていただけるように相談対応サービスを行っております。

14ページをご覧ください。こちらは、外国人を雇用する、また外国人雇用を検討している企業の方を対象に、入管等の関係機関と連携してセミナーを開催しております。今年度のセミナーでは、参加者が563人と大幅に増加し、高い評価をいただいております。

東京労働局では、今後とも外国人求職者、企業に対する支援につきまして、東京都、また関係機関と連携して取り組んでまいりますので、引き続きのご理解、ご協力をお願いいたします。

私からは以上です。よろしくお願いいたします。

【水町座長】 増田委員、どうもありがとうございました。

続きまして、東京都の施策について、事務局よりご説明をお願いします。

【新田部長】 それでは、タブレットのほうに資料3の18ページを投影させていただいております。「外国人の活躍」に関する東京都の施策をまとめております。

東京都におきましては、「東京外国人材採用ナビセンター」を拠点としました、中小企業への相談対応やコンサルタント派遣、高度外国人材に向けた中小企業の魅力のPRなどにより、中小企業の外国人材確保を後押ししております。

また、外国人社員、受入れ側の中小企業社員、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の支援や、外国人労働者向けの労働相談会などにより、採用後の定着支援・雇用環境等の啓発を実施しております。

事務局からは以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

それでは、先ほどの宇佐川様のプレゼンテーションを受けて、ご質問がありましたらお伺いしたいと思います。ご発言はおおむね2分程度でお願いいたします。ご質問がある方は挙手をお願いいたします。首藤委員、お願いします。

【首藤委員】 私のほうから、ご質問と東京都へのお願いみたいなものになるんですけども、私、大学でキャリアセンターの部長をやっております、本学でも外国人留学生がたくさんいるんですけども、正直、就職に結びつかなくて、帰国してしまう方がすごく多いというのが非常に大きな課題になっています。

今日ご講演を聞いて、いろんな理由が分かったんですけども、大学としてちょっと課題だなと思っているのが、現在、学部生の就職は大学3年生から始まるんですね。留学生は大学院生が多くて、そうすると大学院生の場合は修士1年から就職活動しないといけないんですね。そうすると、大学院に入ってきた1年生の段階で、日本に慣れないといけない、大学に慣れないといけない、授業を受けないといけない中で就職活動もしないといけないということで、就職ガイダンスとかをやるんですけど、とてもそんな余裕はないんですね。すっかり出遅れたときに就職活動を始めて、なかなかうまくいかない、みんなもう決まっちゃっている、どうしようというような状況になっていますので、このマッチングをどうにか工夫できないかなというふうにまず思っています。

就活がここまで早まっているというところがまず1つ大きな問題だと思うんですけども、あともう1つは、外国人を積極的に採用していたり、今ご講演があったような働きやすい職場ですよ、特性に合わせた配置をしていたりとか、生活面を含めたケアをしていたりというような企業を知りたいんですね。どういう企業がそういう企業なのかというのが全く分からないので、例えばくるみマークみたいなものとかがあると思うんですけど、この会社はワーク・ライフ・バランスがいいとか、そういうものというのはどうやったら入手できるのかなと思っているんですけど、ありますか。

【宇佐川様】 マークはないのですが、外国人材が既に働いている場合、その国の国籍などを提示する企業もあります。そうすると、母国の人が働いているということでも安心感が生まれますし、複数の国の人が働いていること自体、多様性への理解が進んでいる職場だということで、目安になります。

【首藤委員】 なるほど、分かりました。そういう情報の整理と発信みたいなものが整うと非常にやりやすいなというふうに思います。

【宇佐川様】 そうですね。今は、求職票や採用選考で、最初から3か国語対応してくれるなど、企業ごとに工夫がありますが、あくまでも企業側の努力によっているので、統一的な仕組みがあるといいかと思います。

【水町座長】 ありがとうございます。
ほか、いかがでしょうか。小山田さん、お願いします。

【小山田委員】 ご説明ありがとうございました。私もお話をお伺いして、先ほどのお休みのときに孤立してしまうことを防ぐために、お祭りなど地域の中に連れ出すという事例は、非常に大事だと思います。つまり、仕事をすることと、その地域で生活をするということは、私も極めて密接に関連していると考えています。

私が少し気になるのは、外国から働く方が日本に来て生活を営めば、当然家庭ができます。少し前の数字とはなりますが、それに伴って、今小中学生ぐらいの年代の外国につながるお子さんが、おそらく13~14万人程度日本にはいると言われています。一方で、そのうちの2万人については、義務教育の対象外であることもあり、これまで国として主体的にトレースがされておらず、何をしているかわからない状態です。今後、今まで以上に海外から人が来る状況を考えれば、この状況のままでとても包摂社会となり得ないのではないかと危惧をしています。

これは労働分野単独で解決可能な問題ではなく、文部科学省も含めた教育の在り方を含めて、家族全体をどう日本社会に包摂するかという視点が今後非常に大事だと考えています。何か宇佐川さんがお考えになっていることや、ご紹介いただける好事例がありましたらぜひ教えていただきたいと思います。

【宇佐川様】 ご説明ありがとうございます。まさに同じ問題意識を持っています。

私がかかわる箱根町では、宿泊・飲食など観光関連企業の方々に集まっていただいて、箱根町と箱根DMOを中心に「地域の人事部」を運用しています。一社単独では、外国人材の特性に合わせて何をしたいか分からないということがありますが、現在22社が集まっていただき、共同でビザや生活支援の勉強会を実施しています。箱根DMOを事務局として、留学生や学生を集めて、箱根町の地域のお祭りや観光資源、生活ルール、例えばごみ出しの仕方など、一括してに教えるという取組を始めました。2年間のトライアルで非常に好評です。

また、家族（子供）を持つ外国人材への支援も検討しています。特定技能では子どもを連れてこれられないのですが、最近増えている国に関しては、早くに結婚して母国に奥さんや子どもがいるというケースが非常に多い。それもあり、連れてきたいという要望が強いです。では、その方々を連れてきたときに支えられるかという、なかなか厳しいので、そこも見据えて、お祭りに子どもと一緒に連れてくる、ということをやろうとしています。

当社の関連会社では、言葉がまだ十分でない子どもや配偶者を連れて、休みの日に集める「従業員サービスデイ」を設け、プチ宴会等を実施しています。

まずは地域社会や日本人に慣れる場を増やして、その上で、行政をはじめ支えるところにつなげていくことが非常に大事です。NPOは多くありますが、そこにたどり着いていないケースが多いんですね。

今一番気になっているのは、外国ルーツの子どもの中で、日本語は話せても親御さんが話せないの、「家庭内通訳」になり、学びの機会を失うケースも起きていますので、やはり広く支える仕組みが必要だと思っています。

【小山田委員】 よく分かりました。ありがとうございました。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

私、1点だけ。宇佐川さん、地方のいろんな自治体と一緒に連携されたり、国の委員会にも委員として参加されているいろいろ提言されたりしている中で、今回、宇佐川さんのお話の中に国の施策と都の施策がありましたが、国の施策、都の施策との関係で、もうちょっとここをこうしたほうがいいんじゃないかというようなこととか、あとは、商工会議所さんとか中小企業団体さんとか、経営者、企業の団体としてこういうふうなことを工夫すればもうちょっと今日言われたような課題がさらに解決されるんじゃないかという、そこら辺の話を少し教えていただければと思います。

【宇佐川様】 ありがとうございます。

国や都にも多くの支援施策はありますが、「たどり着けない」ことが問題なんです。少し分解して考えていただきたいです。

まず、そもそも知られていない、要は届いていない。次に、届いても自分が使えるか判断ができない、という2段階の壁があります。日本人でさえ、読んだだけだと難しいですよ、補助金にしても、コーディネーターをサポートしてくれるアドバイザーなど。さらに、そこに日本語が——せいぜい日本語と英語、昨今、都ではかなり多言語化されていて親切だと思うのですが、その国の常識や本質的な言葉に置き換えないと、自分が使えるかどうか分からないという課題があります。まずたどり着ける、それから、自分が当事者として活用できるかどうか、そのためのサポートを手厚くする必要性があると思います。

先ほど首藤先生がおっしゃっていた大学院生のケースも同感しました、以前、大学院生や大学生向けに話に行ったことがあります。そのとき、人気だったのは、母国の同じ経験をした子たちを連れて行ったことです。やはり盛り上がるんですよね。できれば身近な人に、オンラインでもよいので、ぜひ説明して接続してあげるという施策を少し拡充していただけると。要は、両方の文化・風土を知っているということが重要だと思います。

中小企業に関しては、企業単独ではなかなか慣れることができません。外国人材、当然ですが、プラスもあればマイナスもあるわけで、受入れたときには、日本人とは全く違う形で教え方を変えなくてはいけない、評価制度を別途つくらなくてはいけない。当然ですが、手間隙がかかるわけですよ。でも、この手間隙が活躍につながるわけなので、惜しんではいけないと思います。ただ、ノウハウもない、雇っている姿を見たこともないという状況の中で「やれ」と言うのは非常に酷です。だからこそ支援団体に情報を集めていただいて活きた知恵を国や都の施策を産業特性や地域事情に即した“翻訳・通訳”のような機能を果たしていただければと思います。

今、冊子で配らせていただいている、日本商工会議所が作成している『『少数精鋭×地域共創』で人手不足を乗り越える』のパンフレットのなか、13ページに竹田市の事例が載っています。これは、竹田商工会議所の事例です。単純に商工会議所の会頭さんのサポートをするということではなくて、竹田市の外国人窓口を全て請け負っていらっしゃいます。つまり、竹田市で働く、もしくは住むと外国人の方は、迷ったらこの商工会議所に連絡すると一気通貫で生活面も含めてサポートしてくれるんです。企業側からすると、外国人を雇いたいと思ったら、ここに相談すれば、適切に受け入れられるようなサポートもしてくれる状況で、こうした行政と企業の間をつなぐワンストップサービスの窓口があるというのは、理想的なモデルではないかと思っています。

【水町座長】 ありがとうございます。

まだまだ聞きたいことはいっぱいあるんですが、議題もあるので。宇佐川さんには、この後も残っていただいて、最後、時間が許される限り、また後ほど質問もお願いできればと思います。

続きまして、議題の2つ目、「今後の施策展開の検討」に関して、事務局資料の説明をお願いいたします。

【新田部長】 それでは、資料3に基づきましてご説明させていただきたいと思っております。

まず初めに、1ページ目から4ページ目でございますが、これは令和7年度第2回会議での主な意見をお示ししておりますので、ご覧いただければと思います。

5ページです。今後の施策展開の方向性をお示しております。都におきましては、「2050東京戦略」で政策目標を設定しております。雇用就業施策については、施策展開の方向性といたしまして、1つ目として「円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化」、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」、3つ目の柱といたしまして「多様な主体の労働参加の促進」を掲げております。3つの区分にそれぞれに該当する政策目標の達成に向けて、各種事業を展開しております。

6ページをご覧ください。政策目標ごとに6ページ以降で令和6年度及び7年度の実績・効果、分析・課題、これらを踏まえて8年度の方向性をまとめております。

6ページ以降は、施策の方向性の1つ目、「円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化」についてでございます。

まず、6ページ目は、「人材育成・リスクリング」でございます。政策目標は、「過去1年間に仕事に関する訓練や自己啓発をした者の割合」となっております。6年度の主な実績・効果でございますが、自社内・民間教育機関が実施する訓練への助成により、中小企業の従業員のスキルアップの後押しと、職業能力開発センターの魅力発信などに取り組んでまいりました。分析・課題といたしまして、業界問わず人手不足感は強い中で、特に建設、医療・福祉、運輸等での不足感が顕著であると捉えております。また、委員の方々からは、「ものづくりの中小企業においては、次世代を担う若手技能者の確保や事業の継承が深刻な課題であり、人材確保や人材育成につながる積極的な取組を」との意見をいただいております。これらを踏まえまして、取組の方向性といたしまして、人手不足分野における人材育成の支援や、ポータルサイト等を活用した普及啓発、都内の各地域特性を活かしたものづくり産業のPRを強化してまいります。

7ページでございます。「人材確保」についてでございます。政策目標としましては、「女性（うち25歳～44歳）の有業率」となっておりますが、都内の労働者の方の有業率を高めていくことを主な事業として取り組んでおります。6年度の主な実績・効果でございますが、人材戦略マネージャーによる企業訪問・提案型の支援により、人材ニーズの把握からマッチング・定着まで一貫通貫でのサポートを実施したほか、女性の就職活動や仕事に関する様々な相談に対応してまいりました。分析・課題といたしまして、デジタル、環境・エネルギー関連の企業における人材不足や、女性の就業率・正規雇用比率ともに30代以降に低下傾向にあることを挙げております。また、委員の方々からは、「人手不足が特に深刻な分野では、賃金の引上げや処遇改善が不可欠であるが、労使間の取組だけでは限界がある」とのご意見を頂戴いたしました。これらを踏まえまして、取組の方向性といたしまして、人手不足が深刻な業界や中小企業に対し、女性を含めた多様な人材確保・定着への支援を強化するとともに、成長産業分野等への人材シフトを後押ししてまいります。

8ページをご覧ください。8ページ以降は、施策の方向性の2つ目、「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」を掲げております。

まず、8ページ目、「テレワークの推進」です。政策目標は、「テレワーク導入率」となっております。6年度の主な実績・効果でございますが、サテライトオフィス交流フェアへは、サービス業や情報通信業を中心にご来場いただき、満足度も高い結果でございました。分析・課題といたしまして、テレワーク導入率が低い業種では、「テレワーク＝在宅勤務」という固定観念が根強い一方、情報通信業などテレワーク導入率が高い業種では、テレワークへの理解度やABWへの関心も相対的に高いと考えております。また、委員の皆様方からは、「テレワークやフレックスタイム制などは、業種や職種によっては導入が難しい」とのご意見を頂戴いたしました。これらを踏まえまして、取組の方向といたしまして、テレワークの導入率が低い業種向けと導入率が高い業種向けの2軸で普及啓発を展開するとともに、テレワークができない現場の職場環境の改善に資する企業の取組を支援してまいり

ます。

9ページ目でございます。「育児と仕事の両立」でございます。政策目標は、「男性の育業取得率」となっております。6年度の主な実績と効果でございますが、企業への奨励については、同僚に対する応援手当・表彰制度など、育業を奨励する新たな取組や、複数の男性育業促進に関する取組などを支援してまいりました。分析・課題といたしまして、男性の育業取得率は高まっていますが、まだ道半ばであること、また、「育業すればよい」ということから「質」を求める段階にシフトしていることが挙げられます。これらを踏まえまして、取組の方向性として、「安心して育業できる（復職しやすい、復職後も男女ともに育児と両立できる）」取組を強化してまいります。

10ページでございます。「カスタマーハラスメント」でございます。政策目標は、「カスタマーハラスメントの認知度」となっております。主な実績・効果ですが、7年度からカスハラに関する正しい理解促進に向けた情報発信のほか、業界団体とも連携した普及啓発、中小企業等が行う対策への奨励金の支給を実施しております。奨励金は、2回の募集ともに申込みが予定件数に達するなど、カスハラ防止の機運の高まりがうかがえます。分析・課題といたしまして、政策目標の達成に向けてカスハラ認知を高めるとともに、条例の実効性を確保するためには、条例の理念の浸透を図ることが必要だと考えております。また、委員の方からは、「何から着手すべきか戸惑う中小企業も少なくなく、奨励金等は心強い」とのご意見を頂戴いたしました。これらを踏まえまして、取組の方向として、ノウハウのない企業等でもカスハラ防止対策が確実に進むよう、企業等の取組を後押しと、先進事例の横展開など、条例の実効性確保に向けた取組を推進してまいります。

11ページをご覧ください。11ページ目以降は、施策の方向性の3つ目、「多様な主体の労働参加の促進」についてでございます。

まず、「働く女性の活躍」でございます。政策目標は、「都内企業における所定内給与学男女間格差」となっております。主な実績・効果ですが、女性活用の基盤づくりに取り組む中小企業を奨励することにより、女性従業員の処遇の向上や賃金の引上げを後押ししてきました。また、セミナーによって「年収の壁」への理解や女性のキャリア形成のきっかけづくりにつながりました。分析・課題といたしまして、行動計画を策定、公表した企業は、女性の登用が促進される傾向にあること、「年収の壁」の理解促進が必要であること、意思決定層への女性の積極的な登用に向けた男性経営層等の意識改革が課題として挙げられております。また、委員の皆様からは、「L字カーブの解消や女性の年収の壁を取り払うことが重要」などのご意見をいただきました。これらを踏まえまして、取組の方向性として、女性活躍を推進する職場環境改善等を実施する企業の後押しと、「年収の壁」に関する普及啓発の強化に加え、女性の意思決定層への積極的な登用にに向けた企業経営者への啓発を推進してまいります。

12ページ目、「高齢者の活躍」です。政策目標は、「高齢者（うち60歳～69歳）の有業率」となっております。主な実績・効果ですが、昨年6月に開設いたしましたプラチナ・キャリアセンターの利用者登録・企業会員数は順調に推移し、また、シルバー人材センターの会員も増加しております。分析・課題といたしまして、プラチナ・キャリアセンターの存在・役割の周知と利用者・企業会員増への取組、シルバー人材センターの会員拡大に向けた取組が必要だと考えております。これらを踏まえた取組の方向性として、セカンドキャリアを意識したミドルシニアへの支援拡充等に加え、シルバー人材センターの機能強化に向けた取組を推進してまいります。

13ページ、「障害者の活躍」です。政策目標は、「障害者雇用数」となっております。6年度の主な実績・評価ですが、雇用前から定着支援まで一貫したサポートにより、支援先企業のニーズをきめ細かく把握、また、正規・無期雇用での雇入れ等を行う企業の支援等を実施してまいりました。分析・課題といたしまして、企業が障害者の採用から定着支援に至るまで、自律した体制が確立できるよう支援することや、障害者の更なる処遇改善に向けた支援が重要であると考えております。また、委員の皆様からは、「障害特性に応じた職場環境の整備が必要である」「障害者の働く場への助成金の拡充が必要である」などのご意見をいただきました。これらを踏まえまして、取組の方向性として、令和8年7月の障害者の法定雇用率引上げに向け、雇用の拡大や処遇の改善に向けた支援を強化してまいります。

14ページでございます。「ソーシャルファーム」についてです。政策目標は、「認証ソーシャルファーム事業所数」となっております。実績・効果でございますが、令和6年度は18事業所を認証いたしました。また、セミナーに参加した企業は、ソーシャルファームの取組への理解が進み、実践への意

欲にもつながっております。分析・課題といたしまして、意欲があっても雇用等におけるノウハウが不足しており、認証につながっていない事業所があることから、委員の皆様方からは、「ソーシャルファームの認知度を上げることが重要」とのご意見を頂戴いたしました。これらを踏まえまして、取組の方向性として、認証ソーシャルファーム事業所の拡大に向けた普及啓発や、認証を目指す意欲ある事業所への支援を強化してまいります。

事務局からの説明は以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

議題2として、これはこの会議ですと懸案だったPDCAを回しながら政策を検証したり考えていこうというので、「2050東京戦略」を基にこれまで課題や目標が掲げられていた項目について、今回は目標と実績と課題、そして令和8年度の政策の方向性という形でそれぞれお示しいただいたものになります。

議題1の宇佐川さんからのご報告も含めて質問、ご意見をお願いします。おおむね2分程度でお願いできればと思います。ご発言がある方は挙手をお願いいたします。梶田さん、斉藤さんの順番でお願いします。

【梶田委員】 ご説明ありがとうございました。東京経営者協会副会長の梶田でございます。

まず、東京都の今回の資料ですけれども、実施件数や参加人数などの量的な成果は整理されていますが、どのような成果を生んだのかという点については見えにくいと感じています。今後は、事業の目的や指標と照らし合わせて達成度を検証し、成果をより明確に示していくことが重要と考えています。

例えばですが、9ページの男性の育業取得については、取得率に加えて、取得期間の変化などの面からも成果を分析し、取組の実効性を高めていく必要があると思っています。

また、13ページの障害者雇用に関しましては、施策の登録数や利用件数だけではなく、雇用の定着状況や職務の幅の広がりといった質的な変化にも着目して効果を把握することが大切であると思いました。

こうした検証を踏まえ、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・ビルドの視点から、より戦略的で実効性の高い施策展開をしていただくようお願いいたします。

加えて、せっかく宇佐川先生にご講演いただきましたので、外国人の就労・活躍について意見を述べさせていただきます。

やはり中小企業では、採用から教育、研修、コミュニケーション、定着に至るまで、自力で体制を整備することが難しいところが多いのが現状です。

東京都は、多様な分野で活躍している外国人の方が多くので、この対応を進める際には、単なる労働力の補完と捉えるのではなく、地域社会との共生、安定した生活基盤の確立など、並行して様々な課題を解決していくことが不可欠だと考えています。

人手不足の中で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の1つとなっています。外国人材採用ナビセンターの機能向上などを通じて、企業が法令を遵守しながら円滑に受け入れ、準備を進められるよう、支援をさらに強化していただきたいと思います。

また、企業の現場では、細やかな意思疎通が求められる場面が多くあります。東京都の「中小企業の外国人従業員に対する研修等支援助成」をはじめとする日本語教育の中長期的な支援に加え、多言語対応のICTツールや高度な翻訳・通訳機能を備えたシステムの導入支援も有効です。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と考えています。

また、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においては、待遇や職場環境の改善・向上が大変重要となります。17ページに施策の一覧表がありますけれども、「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」は、その方向性に沿った有意義な取組ですので、今後とも継続と充実をお願いいたします。

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と思います。

最後に、共生社会の実現に向けては、やはり日本人、外国人相互の文化的理解の促進が欠かせないと思います。外国人が地域や職場に自然に溶け込めるよう、東京都には「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お願いしたいと考えております。

以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

斉藤委員、お願いします。

【斉藤委員】 ありがとうございます。連合東京の斉藤です。前段の外国人人材のプレゼンと東京都の施策展開の評価について、ちょっとご意見をさせていただきたいというふうに思います。

まず、多様な人材の活用推進についてですが、2027年の4月から新たに育成就労制度がスタートするということもありまして、労働組合としても、その対応・対策というものの検討を進めているところであります。

そのような状況の中で、私たち連合東京に加盟しています外国人労働者の労働組合の課題については、給与や時間外労働の不払いで会社が倒産してしまうというケースがありまして、外国人技能実習生の受入れ先の企業の経営状況をしっかりと把握していかないといけないなと思っているところです。

また、東京労働局では、外国語対応の相談体制の構築などもしていただいています。労働相談ということでは、相談できる体制はできているんですけれども、先ほどもプレゼンでもありましたけれども、その相談で終わってしまって、経営者への交渉をすとか、あるいは、それを改善するということになりますと、私たちのような労働組合やNPOを頼りにするということで、そこでは解決しないという事案が多くて、解決するまでの時間に、結局つながれていないと解決できないというようなこともあって、諦めてしまう相談者もいると聞いております。

また、プレゼンでもありましたけれども、日本語のコミュニケーションが難しいということで、暴力沙汰になってしまうというケースという相談も私たちのところにあります。

また、住居等が劣悪な受入れ環境の技能実習生なども見受けられておりまして、円安も相まって、このままいくと外国から選ばれない日本になるのではないかと感じているところです。

これらの課題解決につきましては、就労支援、生活支援のワンストップの窓口を例えば東京都などでつくっていただく必要があるかなというふうに思っています。東京都としまして、NPOなどと連携した外国人の方たちの相談体制というものの構築を期待したいと思っております。

また、東京都の雇用就業に関する施策につきましては、多くの施策を実施していることも今日のご報告で分かっていますし、その施策に投資している金額見合いでどれぐらいの雇用に結びついているのかなど、労働組合の立場からするとやっていることよりも、それがどれだけの働く人に、創造、創設できているのかなという結果を重視した報告にも期待したいなというところです。

一例で言いますと、プラチナ・キャリアセンター、昨年開業してまして、どれぐらいの業務委託費を払っているのか分からないんですけれども、その利用登録者数は報告されていますけど、結局これがどれぐらいのシニアの雇用になっているのかというのが分からないなというところでもあります。高齢者雇用は最もニーズがあるのかなと思っているので、虎ノ門まで行かなくても相談できるとか、キャリアチェンジできるというような工夫があってもいいのかなと思うところです。

最後ですが、猛暑の夏が終わったかなと思うんですけど、きっと来年もこれは続くだろうという中では、来年の夏の猛暑対策で、もうちょっとテレワークを徹底すとか、個人的には親が主導するラーケーションは大反対なんですけれども、せっかく季節のいい行楽のシーズンに秋休みを創設すとか、夏の働き方と暮らし方を変えることで日本人の働き方が変わったらいいなと思っていますので、ぜひ東京都とそのようなことを検討できればと思っています。

ありがとうございました。以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。小山田委員、お願いします。

【小山田委員】 ご説明ありがとうございました。

今回、PDCAがかなりきれいに見えてきており、整理いただいたことに改めて感謝いたします。

資料を拝見いたしますと、やはり中期・長期2つの大きなサイクルがあり、長期のサイクルが2050年の東京戦略であり、ここへ向けて大きな目標を掲げ、その目標達成に向けた施策を年度単位で回していくという流れが見て取れます。一方で、資料5ページに記載いただいた内容では、目標の設定時期が概ね2030年代になっています。この資料からは、なぜこの項目に注力するのか、なぜこの数値目標を立てるのか、なぜこの期間設定なのか、正直に申し上げて少し分からない部分があります。もちろん大事なものを優先的に掲げてということだと思いますが、例えばこの項目の中でも、女性の有業率については先ほどお話がありましたとおり、M字カーブはかなり改善されてきておりますので、むしろ今大事なものはL字カーブをどう改善するかという点であること、あるいは高齢者有業率の目標は65.9%になっていますが、これはもっと高めたほうがよいのではないかとという点など、気になる部分がございます。まずは、それぞれの項目内容・目標・期間の関係性を再度整理したうえで、年度単位の施策を検討し、PDCAサイクルを構築できるとよいのではないかと思います。

また2050年や2030年というのは、やはり少し長い時間軸ですので、東京都として何に重点的に取り組むかという点が、私は非常に大事だと思います。資料では様々な施策を挙げていただいております、またそれぞれが非常に重要な施策であり、丁寧に実施もいただいた上で、実施件数も把握・記載いただいておりますが、例えば6ページに、スキルアップの後押しとして442件の実績と記載がありますが、東京都の中小企業の数は約42万社で、そこで働く人は約420万人います。したがって、この大海の中で東京都として何をするのか、という点に私は非常に関心があります。

私が以前から申し上げていることとも関係しますが、この一つ一つの施策も非常に大事ですが、それに加えて仕組みをつくる必要があると感じています。やはりデジタルプラットフォームをつくり、企業と宇佐川さんのご講演にもあった、外国人を含む求職者をつなぎ合わせる仕組みや、それに加えて情報を必要な相手に届けるプッシュ型の仕組みを構築すること、デジタル技術を活用して、シニアの方、女性、あるいは外国人の人が働きやすいような仕事の切り分けを実施して、多様な人材と仕事とのマッチングができる体制整備、そのような仕組みづくりを、2050年・2030年という中長期的な時間軸であればやるべきではないかと思います。

その上で、年度単位の施策実施にはワイズスペンディングの観点も取り入れるべきではないかと考えます。財政的には、東京都はほかの道府県に比べれば非常に潤沢な状況だとは思いますが、せっかくPDCAを回すのであれば、先ほど別の委員の方からもご発言がありました通り、何件実施したよりもその効果、とりわけ費用対効果に着目する必要があるのではないのでしょうか。

追加で関連して1点だけ申し上げます。先ほど宇佐川さんからもお話がありました、東京商工会議所・日本商工会議所でレポートを公表しました。お手元のレポートの18ページをご覧くださいと思います。企業一社一社の規模は、例えば東京都では420万人労働者がいて、企業数が42万社ですから、計算すれば大体平均で1社あたり10人となります。しかしながら、小規模事業者には5人以下の企業も数多くあり、そういったところには恐らく人事専任の担当者はおらず、経理や総務などと兼務して対応している企業がほとんどです。まず企業が自助努力で頑張れというのは当然であり、情報をしっかりと集めろというのも勿論そうではありますが、このような中で奮闘している企業も数多い状況でもありますので、もう少し地域という枠組みでプラットフォームを形成し、企業に必要な情報が届く、必要な人材のマッチングができるという状況や枠組みを、商工会議所も中心になってつくっていきたいと思っています。

このプラットフォームは、まずは人的ネットワークからスタートすることを考えていますが、最終的にはデジタルネットワークになる必要があると考えています。区単位あるいは東京都として何か一緒にこういった仕組みづくりをしないと、施策の効果や、施策が必要とする相手に届いているかなど、そこが少し見えにくくなってしまいうように思います。可能であれば東京都さんともぜひ一緒になって、よい仕組みを作ることで、企業のさらなる生産性向上や、あるいはそれぞれの企業の変革促進をできればと考えておりますので、ご検討いただければ大変ありがたいと思います。

少し色々なことを申し上げましたが、私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。會津会長、お願いします。

【會津委員】 東京都中小企業団体中央会の會津です。

初めに、多様な人材の活躍についてですが、現在、中小企業、小規模事業所は、かつてないほど人材不足に直面しております。先ほど宇佐川さんのお話にもありましたように、外国人の雇用は中小企業においても広まっているんですが、外国の方を雇用する中で文化や生活習慣の違いは大きな課題であり、外国の方が職場に定着するための取組というのは大変興味深く伺いました。都においては、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や習慣を学ぶ機会を適切に確保できるよう、中小企業に対して一層の支援をお願いいたします。

次に、今後の施策の展開についてですが、今後の目標を定め、実績や効果に基づき分析し、これらを踏まえて次の施策を展開するというプロセスは、非常に正しい方向性だと考えております。

この中で、特に人材育成とリスクリングについて述べさせていただきます。

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となっております。昨年開設されたキャリア・コンパス・センターは、ハローワークや東京しごとセンター、そしてしごとセンター校をはじめとする職業能力開発センターが連携し、スキルを身につけた方が就職できる仕組みであると伺っております。職業訓練体験を受講した方からは、「仕事への興味が深まった」など、高い評価を得ていると聞いております。引き続きより多くの方にこの施設をご利用いただけるよう周知していただくとともに、現在、施設整備を進めております職業能力開発センター大田校においても、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いただきたいと考えております。

D X人材の育成も急務です。中央会では、東京都の補助をいただき、D X人材の育成を後押ししております。引き続き中小企業の維持発展のための支援策を継続していただきたいと考えております。

また、これまで経験してきた仕事とは大きく異なる分野への興味関心を持つ方に対して、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は重要です。単なる転職ではなく、しっかりした技術を身につけた上で就職を後押しする取組を進めていただきたいと思います。

最後に、東京都には、雇用就業に関する様々な支援策を実施していただいておりますが、今回実績を含めて都の取組をご説明いただきましたが、今後とも多様な施策により支援を必要とする中小企業をしっかりと支えていただければ幸いと考えております。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。橋本委員、お願いします。

【橋本委員】 本当に知らないことが多いなということと、施策があっても、それを知らない、アクセスできないという、自分と、あと東京中小企業家同友会は2,200社中小企業が集っているんですけども、「人を生かす経営」というのをものすごく大事にしている割に、ここの知識を知らなければ活かし切れないじゃんという気持ちで聞いていました。

私、原稿とかを用意してきていなくて、本当に思ったことなんですけれども、今日、本当に「ああ、知らない」と思ったのは、留学生が1年生からアルバイトして、それが結構就職につながるんだ。

「そうなの？」みたいな。同友会の中には、共同求人委員会とか、それから多様性委員会といって障害者雇用をする委員会とか、女性活躍のための委員会とかがあるんですけど、みんな縦割りなんです。そこのところの情報をもっと行き来するために、知ったらもっといろんなことができるなというふうに思いました。

外国人留学生大卒等合同就職面接会、「そんなんあったんや」とか、「次、12月4日なん?」、メモして星印をつけちゃいましたけど。あと、新宿の外国人雇用支援・指導センター。こういう存在がありながら、全国の同友会、4万7,000社なんですけど、そこは農業、製造はものすごい外国人雇用しているんだけど、「東京はITだよ」みたいな思い込みがあるんですよ。この狭い自分たちの経営者としての視座というものを本当に広げたいし、これを同友会の中でどうやって、共同求人の中で外国人とか障害者というものを掛け算していくというところが大事なんだなということを思いました。

あともう1つ、箱根町の事例、しびれまして、こういうことを東京同友会をプラットフォームとしてやれたらすごくいろんなことができるんじゃないかな。これは本当に1社で全部その子のワークだけじゃなくてライフのところも、お祭りも連れていって、「誰がやるんかい」みたいな、疲弊してほ

かの人が辞めちゃったみたいなのが目に見えてイメージできちゃうんですけど、これをみんなで、「今回のこの部分はうちの会社が持つよ」みたいな感じでやるんだったら回せそうだなと、すごくイメージができました。

それとあと、こういうことをすごくいいなと思いながら、それでPDCAを回しているというところも、前年から参加している身としては、必ずそこに進化していくというスタンスを感じてすごくいいと思うんですけど、「多様性」と言ったときに、本当にいつも言うことなんですけど、女性の就業率じゃなくて年収の壁のところですよ。最低賃金を上げろと言っていてあの壁があるということは、労働時間を減らすというところで要らないことを管理者と女性のパートさんとやるわけですから、そのところは本当に取っ払いたいというふうに思っているところと、あと、障害者のところでも、手帳を持っていない人たち、メンタル不調がすごく多くて、SNSでは「こうやったらオンライン診療で適応障害で3か月もらえるから、それで傷病手当をもらったらこんなふうにお得ですよ。タイパもコストもいい生き方ができますよ」みたいな情報があふれちゃっている。だけど、それ、長い人生で考えたときに、その人の人生というのはどうなんだろうみたいじゃない、本当にこの一瞬の働かなくてもどれだけゲットできるのみたいなところに行っちゃうと、ここをどうやったらひっくり返せるのかという、そののじりじりした思いがあるということをお伝えしたくて、「ライフ・ワーク・バランス」と東京では言いますよね、「ワーク・ライフ・バランス」ではなく。でも、このバランスの考え方、バランスというのは、ワークがいいとライフが下がり、ライフがいいとワークが下がるみたいなことをイメージしてしまうんだけど、実は働くことは生きることに直結していると思うんですよ。そこら辺の価値観を何か変えられないかなと。見えないメンタル不調の人たちを抱えながらどうやったらいいんだという中小企業は、結構ケアをする人たちも病んでいくみたいなスパイラルに入りつつあるので、ここを突破できるところを、今までのダイバーシティというと女性、高齢者、障害者、それから外国人となるわけですけども、その隙間のところというものにちょっと着目していただけたらうれしいなというのを最後に申し伝えたいと思います。

以上です。どうもありがとうございました。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。山下委員、お願いします。

【山下委員】 東京都商工会連合会、山下です。

まず、外国人についてなんですが、高学歴のエンジニアとか、とても優秀な人というのは、日本人と同じような処遇、また、住宅や教育、生活全般のサポートについても結構手厚くしていただいていると思うんですね。問題なのは、人材が集まりにくいところの企業、ポジションで、あまり専門性を有しない職種で採用すると、非常にそのところが薄くなっている。先ほどの説明にもあったと思うんですが、その外国人の方たちに、どういうふうにきちんと同じような形で勤めていただくかということが問題だと思っています。

使うほうの経営者側にも多分問題はあると思うんですが、とても二極化していて、そうなると、やっぱりこの国は住みにくいとか、働きにくいということになってしまっていて、せっかくのいい人材が、国に帰られてしまっていて損失するということが非常に危惧されますので、ここをどういうふうにしていくかというのは今後問題なのかなと思っています。

また、日本語学校に通っている人たち、日本に来るために母国で多額の借金をして日本に来ているという話をよく聞くんですね。かなり多いというような話も聞いております。ですから、日本の受入れの問題というよりも、国を出るところの、申請するところの問題なんですが、数百万円の借金をして日本に来る、そうすると日本語学校で学んでいるというよりもアルバイトをたくさんしなきゃいけないという本末転倒になってしまっているの、ここをどうにかしなければいけないのかなと。つまり、日本語学校の経営者は実は知っているんですよ、そういう状況で来ていると。ですから、そこをどういうふうにしていくかということで、これは東京都だけの問題ではないと思うので、日本全体でやっぱり考えていかなければいけない問題だなと、最近痛感しております。

次に、女性に関してなんですが、東京都は、先ほどありましたとおり、女性の活躍に関する条例というのが今進んでおりまして、男女関係なく、女性の活躍を目指すということで、大変ありがたい施策だと思っておりますし、やはりそうした中でキャリアを積んで管理職、さらに経営者層になってい

くということ、高い希望を持って働いていただけるような環境をつくるというのは、我々経営者の使命だというふうに思っております。またこれについても東京都さんはいろいろと施策をつくっていただいておりますので、こういうことも分かりやすく我々商工会としても会員に伝えなければいけないんだろうなと思っております。

また、企業として、目先の処遇だけではなくて、研修、教育、昇進などについてのキャリアアップ、5年、10年、20年後のポジション、また働き方、生涯年収、将来像などについて、企業側から中小企業は特にそうなんですが、どういうふうな形でうちの会社に勤めるといいですよということがPRできるように、我々も一生懸命会員の皆さんに伝えたいと思っておりますし、ぜひそういう辺りのご支援もいただくとさらにありがたいなというふうに思っております。

以上であります。

【水町座長】 ありがとうございます。

近藤委員、いかがでしょうか。

【近藤委員】 ありがとうございます。

私は、今日お話を聞いていて思ったことをそのままお話しするだけになっちゃうんですけども、外国人人材の話を伺っていて、箱根町の事例とかはすごくいいと思うんですけども、東京が全国とちょっとずれているところとしては、とにかくすごく人が多いのと、あと、住んでいる場所と働く場所が必ずしも一致していないわけですね。もう既に池袋の中国人街みたいな感じで都内にエスニックタウンのようなものがあるので、多分、日本全国だと、地方とかになると、孤立みたいな問題はその地域のコミュニティで解決しないといけないと思うんですけど、東京の場合は、エスニックコミュニティが既にあるので、そこと連携をするみたいなほうが、雇う企業がやるというよりも、雇う企業と既にあるコミュニティが連携してするみたいな方法のほうがやりやすいのかなという印象がちょっとあって、そういったようなことというのは何か行政としてされているのかなというのが質問です。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

首藤委員。

【首藤委員】 今の近藤委員の発言とも少し関係するところなんですけれども、私も思ったのが、今回、東京都の雇用施策、いろんなものが盛り込まれて、今の外国人労働者の話もそうなんですけれども、都が行政としてやることと、やはり業界団体とか地域であるとか、そういうところと連携してやるのが両方あるのかなというふうに思っていて、多分行政だけでできるわけではないので、こういう会議体、東京都の商工会議所の取組なんかもすごくいいなというふうに思いましたので、そこをもう少し明確化して、実効性のあるものを組み立てることができるといいかなというところを皆さんのお話を聞いていました。

もう1つは、今回、雇用政策の方向性の中で具体的な数値がいろいろ書かれているわけなんですけれども、どこかで書かれているのかもしれませんが、この数値の根拠のところですね。例えばテレワーク、現状で6割ぐらいを8割にしたいということは分かるんですけども、8割になるとどう変わるのかみたいな、なぜ8割なのかというところの根拠のところを何かお示しいただけるとより説得力が増すかなというふうに思いました。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。大体皆さん一通り。

宇佐川さん、今までに対するリアクション等、手短かにお願いできますか。

【宇佐川様】 振っていただいて、ありがとうございます。

私は、中小企業政策を中心に現場とかかわっていますが、まさに今お話のあった課題を体感しているところです。

その中で、先ほど近藤先生がおっしゃっていたエスニックコミュニティの件もですが、都として実施するのであれば、やはり地域の資源をつなげるという役回りをぜひやっていただきたいと思っています。東京都は、ほかの地域に比べると非常に恵まれています、区と市では状況がかなり異なっています。例えば池袋、新宿、大久保のようにエスニックコミュニティにがかなり発達しているので、そこと連携するのはありだと思います。反面、市部や港区など住んでいない地域もあります。と区や市の単位で政策を考えていく必要があるのではないかと思います。

また、東京都は、人を引き寄せる力が強いですね。東京都でうまくいった施策をぜひほかの地域に展開していただきたいです。そうすることによって、無用な流動を抑えることもできますし、場合によっては、違法になってしまうような結果をできるだけ排除するということにもつながるんじゃないかなと、外国人材に関しては思いました。

それ以外にも女性、障害者のメンタルケアの部分など、大企業でも同じように悩んでいるところですので、ぜひお知恵をお借りできればと思います。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

皆さんからたくさんご意見をいただきまして、最後に、私、ちょっとだけまとめるという役割が原稿に書いてあるので。

大きく2つ議題がありましたが、1つは、外国人材について。たくさんありました。例えば都としてどういう政策を展開するかという中では、情報、せっかく国とか都がいろんなことをやられているのに知らないという方が多いので、その情報をどうやって得られるのか、その情報にたどり着けるための情報発信を一生懸命やっていただくということと、あと、働くことだけではなくて、例えば就労とか生活とも結びついているので、そういうところを含めたワンストップサービスみたいなものをつくるということも非常に、文化的理解を広げて地域社会との共生を図るということも大切だし、かつ、その中では、例えばエスニックコミュニティ、東京都にある地域の資源をどう使って政策を総合的に展開していくかという課題もある。そして、その政策を東京以外のところの政策にどうつなげていくかということも国全体の課題解決のためには大切ではないかということもお話がありました。

もう1つ、この会議でずっと言ってきたPDCAについても、今回こういうもの（資料3）を作っていたいて、初めて体系的なご報告があったので、その分またたくさんいろんなご意見があったのかと思いますが、1つは、やはりなぜこういう項目になっているのかとか、目標がなぜこういうふう設定されたのか、その根拠とか、さらには、期間が2050年なのか2030年なのか、かつ、それが現時点で考えたときにリーズナブルなものになっているのか、それも不断に見直ししながらチェックをして、そして毎年度の施策につなげていくということが必要なのではないかと。かつ、その中で、成果の確認ですね。実際に費用対効果を見ながら、目標の具体化と同時に、成果にどうつながっているかというのも重要な検証の対象になるということが言われました。

かつ、もう1つ大きな課題としてはデジタル化ですね。具体的に情報をつなげていったり、連携・協働を図っていくというマッチングのためにもデジタル化は必要だろうし、そして、政策の実効性を確かめるためにも、デジタルにしてその検証を行っていくということが必要。その中で、外国人材のところでもありましたが、商工会議所とか、ほかの団体との取組を都としてどうサポートしながら、連動しながら新しいシステム、仕組みをつくっていくかということのも重要な課題。

ここは雇用就業に関することですが、雇用就業に関することだけでも、ほかの施策、デジタルの問題であったり、文化とか教育に関わるような課題とも結びついています、この会議では、なるべくたくさんの委員の方々からの有益な議論をいただいて、都の雇用就業に関する施策もほかの部門とも連携しながら進めていくための意見をたくさんいただいて、今後も事務局にはたくさんの課題をこれからまた整理して今後の施策につなげていただくということになりますが、ぜひ次回以降も皆さんから闊達な意見をいただき、東京都の施策の在り方をさらに生産的、実りのあるものにつなげていければというふうに思います。

それでは、時間となりましたので、意見交換は終了させていただきます。

事務局のほうにマイクを戻します。

【新田部長】 水町座長、委員の皆様方、ありがとうございます。

本日も貴重なご意見、またご提案をいただきまして、ありがとうございます。
次回は2月の予定でございます。詳細は追ってご連絡をさせていただきます。
それでは、本日は誠にありがとうございました。

午後0時31分閉会