

■ スポットワーク（スキマバイト）について

- 空き時間の有効活用や、すぐにお金を稼げるなどの労働者のニーズを満たすほか、企業の人手不足を一時的に補うことができる働き方といえる
- 人的資本経営の観点から、働き手の自律的キャリア形成支援が重要だが、スポットワークは短時間・単発のため、中長期的なキャリア形成につながりにくいことが懸念される。若者が十分なキャリアを積めない事態が生じると、就職氷河期世代と同じ問題が生じることを懸念。施策を検討する際は、慎重に進める必要がある
- スキマバイトはキャリアや生活の不安定さで悪いイメージもつきがちだが、深い人間関係を築かなくて良いメリットがある。コミュニケーションが苦手な方などが労働市場に参加しやすくなる面もある
- これまでの非正規雇用やアルバイトなどとスキマバイトが決定的に違うのは、いわゆる大手プラットフォームが介在しているということ。プラットフォームと育成などの協業を比較的实施しやすい
- 学生の就職前の職業体験的に普及していくと良いが、このままの働き方で生計が立てられると思う若者が増えると、本人の将来的なキャリアや、企業の生産性やスキル・ノウハウの蓄積に対する影響を懸念
- 子どもの命を預かる保育の現場にも活用が進んでいると聞く。仮に保育の資格を持っていても、日々のコミュニケーションが重要な職場であり、事故発生時における責任の所在などルールが不明確な企業がある
- 本来、労働者が望む勤務環境は、正規雇用を前提としてライフスタイルに応じた多様な勤務形態があること。急な退職で次の職員が見つかるまでのつなぎなど、業務や職種ごとに「スポット」の定義をするべき
- 短時間でしか働けない人や、プラットフォームがなければ無職になるような人が働くのであれば良いが、スポットワークで生計を立てる人たちが現れ、社会保険に入らない状態が続くことを懸念。統計を取り、生活が危うい状態の人の利用が増えてきた場合に、プラットフォームの規制ではなく、他の働き方へ誘導する施策により、スキマバイトの利点を潰さず対策できるのでは
- このタイプの働き方でできる仕事は限られるため、あくまでも特定の業種の人手不足解消のための一手段

- 人手不足の中で**人的投資**をどれだけ増やしていくかが重要だが、単発の仕事をする労働者への投資については、企業は**インセンティブ**を持ちにくい。ある程度労働時間を伸ばしていく、継続的な雇用への取組が必要
- インフラ整備の方法として、例えば、**社会的な評価を高めていくための評価基軸**を企業横断的に作り、**スポットワークでの就労経験**を評価の1つに入れるなど。人にしかできない仕事に高い評価を与えることで**労働者の働く意欲の向上**と、評価の高い労働者を企業が雇用し**サービスの付加価値を高める**といった好循環を回すことが必要

■ 副業・兼業について

- 副業ができるよう就業規則を変えても、**労務管理の問題で実際に副業している社員は少ない**。**越境学習**の視点から**社内副業**を検討。多様な働き方を**教育や育成につなげていく**視点も重要
- キャリア形成や勉強のために副業を**積極的に広げる会社はごく一部**。また、**個人として越境学習やキャリア向上の意思が育っていないのが現状**
- 国ではガイドラインを制定して副業・兼業を推進している。**労働者の成長やキャリア形成のために**推進しているところもあれば、**労働者の選択肢の1つとして認めるなど、導入背景も様々**
- **長期にわたり育児から手が離れない時短社員への対応**として、**社内副業で業務を補う**ことができれば中小企業にとっては効率が良いのではないか
- **労働時間管理**や副業・兼業を行う**社員の健康管理**など**労務管理を担う責任者への支援**が重要
- 特に**ミドルマネジメント層**は、**現場のマネジメント**や**部下の育成**、**法令遵守**の役割など責任の負荷が高まっており、副業や兼業を行う働き手を受け入れる場合も、こうした層の**負担軽減**を合わせて考えていく必要がある
- 品川区では「**超短時間雇用促進事業**」という事業が始まっている。長く働けない人に対して、週1時間でも業務を切り出して、区がマッチングしている
- 副業の動機の上位は、**正規雇用で十分な収入があればあえてする必要はない、不本意な副業**といえる。**その対策も大事なテーマ**である

■ 多様な働き方全般について

- 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。企業からは改正育児・介護休業法への対応に苦慮する声も寄せられており、制度改正と企業実務のギャップを埋める支援策を講じてほしい
- 多様な働き方の施策を検討する際は、ホワイトカラー以外の現場の労働者にも十分に配慮を
- 国のフリーランス110番には、約1,000件／月程度の相談が寄せられる状況。「報酬の支払」や「契約条件の明示」に関する相談が多い
- 世界的には、プラットフォーム化やデジタル化の中で、働き方や業務の切り出し方自体が大きく変わっている。フリーランスやプラットフォームワーカーなど、業務委託も含めた多様な働き方が増えている
- 行政の政策的課題は、多様な働き方に対するインフラの整備。副業・兼業について、企業側のニーズの掘り起こしと働きたい人とのマッチング、働く人への不安定さに対するサポート、例えば雇用保険とか社会保険によるカバー、教育訓練によるキャリア育成
- 多様な働き方は、選択肢は広げるけれども、これに頼るのは限界がある

■ 女性活躍について

- 人手不足は深刻な状況。都としてどう対応するかの大きなビジョンが必要であり、特に女性の正規雇用比率のL字カーブをどう解消するかが重要
- 女性の年収の壁を取り払うことが重要
- 両立支援や柔軟な働き方が進み、就業率のM字カーブはだいぶ解消に向かった。一方、柔軟な働き方は女性の意欲を上げることはなく、働き続けることと管理職を目指すことは別物であるため、多くの会社では行き詰まっている状況

■ 多様な人材の活用について

- **中小企業の魅力を高める**ため、**多様な主体の労働参加**を促すことも必要。**外国人**の雇用が中小企業にも広まっており、**特定技能制度**の拡大に応じて、中小企業が制度を正しく理解できるよう引き続き支援を
- **法定雇用率の引上げ**や**対象事業者の範囲拡大**により、中小企業においても**一層の取組**が求められている。**これまで障害者を雇用していない企業**の後押しを

■ ものづくりについて

- **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**技能の継承**が深刻な課題。現在、**職業能力開発センター大田校**は施設整備を進めているが、今後はものづくり企業が集積する**城南地域の特性**を踏まえ、ものづくりへの関心や理解を促す**情報発信の強化**など、**人材確保**や**人材育成**につながる**積極的な取組**を

■ デジタルについて

- 近年のデジタル化の進展により、**D X**を活用した**業務プロセスの改善**や**生産性向上**が重要。都の補助により「**団体連携型D X人材育成推進事業**」において**D X人材の育成**を後押ししているが、**支援策の継続**を
- 求職情報の掲載や業務を切り出したきめ細かいマッチングなどの**採用支援**と**人材育成の観点**を融合させた**デジタルプラットフォーム**を作ることが必要。民間に任せるのではなく、**多様な支援機関**の協働が重要