

東京の雇用就業を考える専門家会議（第1回） 議事概要

- 日 時 令和5年7月28日（金曜日） 午後2時52分から午後4時32分まで
- 場 所 都庁第一本庁舎33階 特別会議室N2
- 出席者 水町座長、會津委員、清田委員代理（小山田委員）、梶田委員、佐々木委員、橋本委員、山下委員、茂原オブザーバー

[議事要旨]

喫緊の課題である「人材確保」、そのための「働き方」を主軸に、中小企業の働き方改革への支援（優良企業へのインセンティブ）、フリーランス（人材確保の観点から）、兼業・副業（長時間労働との関係を含めて）、女性管理職登用の状況を議題とし、中小企業関連団体代表としての意見や、委員ご自身の経験・知見に基づき意見交換

[主な意見]

<働き方改革について>

- ・運輸・建設業界の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増し賃金率の引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。
- ・男性従業員の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」家庭に参画するのではなく、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。また、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」や「奥さん」と呼ぶ風土の見直しも課題であると認識している。

（現場の取組の紹介）

- ・自分の会社では、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、男女ともに残業をしないで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

めているところ。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と考えている。

- ・有給の平均取得率を上げようとする、100%の人がいる一方で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たる「ドリームジャンボ休暇」を導入した。ただ有給取得を促進するという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>

- ・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活用される事例が注目されているが、受入れ側としての取組を東京においても広めていくことが有効。その際、労働時間の管理が課題となるので、これについて行政がどのようなサービスを提供できるかがポイント。

(現場の取組の紹介)

- ・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おり、新しいスキル・知識の獲得や社員のキャリア形成、新しい価値を生み出すオープンイノベーションを目的としている。兼業を通じて、受入れ側の企業からは「新しい文化が入ったことで社風が変わってきた」という声をいただいております、期間の延長を求められることもあった。送り出し側・受け入れ側の双方にメリットがあると思っている。
- ・シニア世代の多様な働き方推進、リスクリング、セカンドキャリア準備等の観点でも、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、健康問題への理解が必要。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の登用の話がかかる時期が重なり、やはり働き方を変えなければ管理職になるのは無理だと考えている。
- ・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、男女問わず多様な個性・特徴を理解しそれに対する配慮をしていくことも働き方改革の一つのポイントである。

(現場の取組の紹介)

- ・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日稼働のため宿直があるが、女性を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クリング・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クリング・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、人が希望を持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、と誇りをも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。