

■ 介護と仕事の両立、介護に関する「2025年問題」への対応について

- 事業者側として、最も避けたいのは介護離職。その解決策の1つとして、テレワークは有効。地方に住む親族の介護にテレワークを利用し、介護と仕事が両立できれば、大事な人材を失わずに済む
- 20年以上変わっていない現行の介護認定制度を、今の時代に即した制度になるよう都から国へ要望を
- 介護業界の充実に向けた現場視点の支援策を
- 介護を抱える社員が担う仕事を職場全体で支える取組や介護を抱えていることを会社に明かしていない潜在的ビジネスケアラへの相談窓口の充実、介護に関する情報交換ができるコミュニティも重要
- 要支援・要介護認定を受ける前の十分な公的サポートの検討を
- 介護業務の生産性を高めるため、効率的な介護機器やデジタルの活用を進めるための支援の充実を
- テレワークで解決しない状況もあり、介護サービスが必要になったときにすぐに利用でき、どの職種の従業員でも短期的介護休暇を取ることできるようなベーシックな支援も重要
- 介護産業の賃金水準が低く、人手が集まらないことが根本的な問題。認証保育所に類似した施策も場合によっては必要。介護される潜在的な人を減らすため、シニアの活躍推進も重要。
- 社会インフラを整えるという観点からも、資格や専門的なスキルが必要な介護職について、特定最低賃金のような外部労働市場での賃金の底上げの施策を進めるべき
- 両立支援が、家族は当然に介護すべきという意識を強めるのは問題。介護サービスの拡充やアクセス可能性の向上、介護産業の職場環境整備、介護現場におけるDXなど有機的に一体となって進めるべき
- 親族の介護が始まる前に、介護に関する知識をインプットしておくことが重要
- 改正育児介護休業法の令和7年4月の施行に向けて、説明会や動画配信により事業者を支援していくとともに、都内8ヶ所にあるハローワークの専門窓口を通じて、介護人材の確保を後押ししていく

■ 賃金制度（「ジョブ型」の動向等）について

- 日本の「ジョブ型」は、欧米型と違い、賃金計算のための職務給。主体的にキャリア選択ができる人事制度と組み合わせ、外部労働市場とリンクさせ、柔軟な働き方により個人の選択の幅を増やすことが鍵
- 誰がやっても同じ仕事について職務給は適用されるが、能力の違いが出る管理職には馴染まないのでは
- ジョブ型の利点は業務内容・範囲が明確になり評価が公平に行われる点。中小企業は、そもそも業務内容や範囲が分かりやすいので、業務の価値や賃金水準が公平・公正で、決定過程に納得があるかが課題
- 賃金制度の改定や配偶者手当等の属人的な手当を基本給に組み入れるなど、処遇制度を見直したいと考える中小企業が、直接社労士に相談できる窓口の設置やその周知を
- 「ジョブ型」の背景は人的資本経営に得心。「人」を大切に作る経営が重要。人事の命令ではなく、経営者と社員が一緒に考え作り上げることが重要。中小企業にもそのような現場は多い
- 心理的安全性は、制度を整えたり「やってあげる」だけでなく、やりがいとリンクすることが大事
- 中小企業1社の平均的な従業員数は10名という中、ジョブ型、職務給、人事制度改革などが馴染む中小企業は限定的。中小企業が、利益がない中で防衛的な賃上げをせざるをえない状況の改善が重要
- 中小企業の持続的な賃上げを実現するため、デジタル化を活用した生産性の向上や価格転嫁、公的職業訓練等による従業員のスキルの引き上げが重要
- 多くの中小企業は防衛的な賃上げを余儀なくされている。経営者や人事担当者が、賃金の引上げ水準など、外部に相談しづらい事柄についてアドバイスしてもらえる支援をお願いしたい
- 長年勤め、定年退職で退職金がもらえることは老後に非常に安心。こうした働き方も大切にすべき。
- 賃金は、経営者とそこで働く人が一致協力し、溝を埋め、話し合いをしながら決めていくもの。都にはこうしたことへの支援や、経営者や若者に対するセミナーや勉強会をやって頂きたい

■ 人材確保・定着について

- エssenシャルワーカーは「キツイ、危険」というイメージに対応し、熱中症対策の充実や、DXによる業務効率化が重要
- 労働の流動化が進んでいる中であっても、1つの会社で安心して長く働くことも選択肢の1つであることを若者に啓発する支援をお願いしたい
- 保育サービスや介護サービスの充実を進めることが、企業の人材確保につながる
- 従業員が短期間の休暇等を取得する間、企業がスポットワークとして代替の人材を派遣などで調達できる仕組みを構築できると良い

■ 外国人の活躍推進について

- 外国人材と日本人従業員とのコミュニケーションの確保が課題。例えば、日本人従業員に対する、世界の共通言語である英語学習の支援があれば、外国人材の雇用が一層推進できる

■ 高齢者の活躍推進について

- シルバー人材センターは、サークル活動などには参加しにくい人達に仕事の機会を提供し参画を促す機能。プラチナキャリアセンターとすみ分け、地域と高齢者の接点を増やすことを重点に活性化を
- 単身の高齢者が増えていく中で、コミュニティとしての役割がシルバー人材センターに求められる。人材活用であり、ボランティアやサークル活動、安価な労働力と捉えられないように注意が必要

■ デジタルについて

- 中小企業のデジタル化のネックとなっているのは、**経営者等のデジタルに対する意識**。都とも連携して、デジタル化に関する自社の立ち位置の見える化やデジタル化のメリットの理解を進めていきたい

■ テレワークについて

- 近年、頻発している自然災害にも対応できるので、**BCP対策**として改めて普及させていくことが重要
- 介護に直面した際、**テレワークが馴染まない**と簡単に決めつけず、未来に向け突っ込んで考えるべき

■ 障害者の活躍推進について

- 初めて障害者を雇用する中小企業の**最初の一步へのサポート**が重要
- 精神障害者一人ひとりの**特性を踏まえ、企業で活躍してもらえるか**を経営者が集まり取り組んでいる

■ その他

- 外国人材、障害者といった**ダイバーシティ**は、働く人だけでなく**企業にとっても重要な視点**であるため、**施策の重視**を
- **男女間賃金格差**は、別に議論が必要。東京都も新規事業をやっているが、**女性管理職の増加**などによる**賃金格差是正**に取り組むことを**行政が奨励**する**施策の強化**が重要
- 「**年収の壁**」に関する**正しい理解**を**促進**することも**男女間の賃金格差の是正**には**有効**
- **施策のPDCAサイクル**をまわすとともに、**都内中小企業42万社**のどの領域を**徹底的にサポート**するかを**明確**にすることが重要