

東京の雇用就業を考える専門家会議（第4回） 議事概要

○日 時 令和6年2月9日（金曜日） 午前9時56分から午前11時09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、小山田委員、梶田委員、佐々木委員、山下委員、林委員代理
茂原オブザーバー

[議事要旨]

「令和6年度の雇用就業施策について」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]

<育業に関して>

- ・企業としては育業を取る人も送り出す人も、双方が気持ちよく働き続けられる職場にしたいという思いがある。バランスが取れた施策であり、多くの企業に活用されるよう周知を徹底してほしい。
- ・男性育業について、1か月の取得も1週間の取得も「取得した」という点で同等に扱うことは変える必要がある。
- ・小規模企業では、この人材不足の環境下では、育業で抜けた穴は簡単には埋まらない。残った社員に負荷がかかり、業務負荷により精神疾患を発症し休業するなど、ドミノになる。男性育業取得の啓発も大事だが、企業はどのように対応すべきか。中小企業はこの出口がない状況で悩んでいる。
- ・国では、出産後の28日間の育児休業給付金を、67%から80%に引き上げる動きがある。都としても少なくとも28日を求めていくこともあるのではないか。テレワークの普及により仕事と育児を両立することもできると言われており、中小企業の実態と融和させていくことが必要である。

<リスクリングに関して>

- ・多くの中小企業がかつてないほど人材確保・育成に困窮する中、中小企業の人材確保・育成支援の拠点である職業能力開発センター事業は、基本的かつ重要な施策である。雇用就業環境を踏まえた訓練内容や施設の更新など、継続的な機能強化が必要である。
- ・しごとセンター校は、求職者に体験等を通じて職業訓練の魅力を伝え、スキルを習得する機会の拡大に繋がる。PRに加え、しごとセンターと密接に連携した効果的な運営に努めてほしい。
- ・多くのものづくり中小企業において、人材の確保・育成が深刻な課題となる中、都から奨励金の支給を受けながら、従業員の技能習得ができるという、「ものづくり等産業人材育成支援事業」は、代替要員の確保など、現場の課題解決に向けて大変に有効である。

<女性活躍に関して>

- ・女性活躍には、課題を有している企業も多い。「働く女性への総合サポート事業」において、悩みを抱えながら働く女性に課題解決の様々なヒントを提供してもらえる。働く女性を応援する基盤

が一層整備されていくことを心強く感じる。

- ・ライドシェアの安易な導入には、反対。長時間勤務が通常であるタクシー業界で、運転免許（二種）のある女性が短時間の勤務ができ、運転手、乗客がお互い安心して利用することができるような仕組みができたら良い。
- ・私自身もお願いした、非正規・ひとり親・困難を抱える女性等向け就業自立支援も施策化されたことは評価したい。

<新しい就業形態（兼業・副業・フリーランス）に関して>

- ・フリーランスに踏み込んだ取組は有難い。不安定な就労形態であり、何らかの保全が必要である。一方、フリーランスを含め雇用が流動する中で、経営者が社員を育てるマインドが落ちているとも感じている。

<DX人材の育成・テクノロジーの活用に関して>

- ・DXのニーズは、業種・業態、企業規模等により多様であるため、実状に精通した団体と都が連携し、DX人材を育成する「団体連携型DX人材育成推進事業」は、きめ細やかな支援が可能となるなど効果的・効率的である。実施に際しては、団体との連携を密にして、より多くの中小企業のDX化を後押ししてほしい。
- ・現場が求めているのは、攻めのDXである。商品への付加価値、新商品開発だ。現場仕事の省力化にどう活用するかが重要である。投資よりも、知見の共有やデータベースがあると良い。

<人手不足に関して>

- ・恒常的な人手不足に危機感を持っている。看護・介護・建設業・運輸に顕著で、これから更に悪化するだろう。そのために、徹底した省力化・育成・多様性の3つを問題意識として掲げた。都の施策と連携を深めてやっていきたい。
- ・成果を上げている中小企業に共通するのは、経営者の危機感が会社を変えていることである。事例を集めてモデルケースとして、変革に踏み切れていない企業の背中を押していきたい
- ・中小企業の人材確保は難しい状況である。求人サイトなどを利用した採用には、年収の3～4割などの高額な経費が掛かる場合もある。せっかく採用できたとしても定着してくれない実態もある。人材紹介は、ぜひ公で実施してほしい。

<その他（政策全般、会議のあり方）に関して>

- ・東京都と各委員が問題意識を共有して検討した成果であり、着実に実行し、支援を必要としている中小企業に届けて行くことが肝要である。こうした会議で、関係者が闊達に意見交換し、中小企業の現場の課題が施策に反映される工夫を続けてほしい。
- ・施策によりどのような効果があったのかを検証し、次に繋げていくPDCAが大切である。例えばそれぞれの事業におけるアウトカム指標などを設定し、目標の達成度や執行率の状況などを精査した上で今後明らかにしてほしい。
- ・中小企業への伴走支援・人材育成・人材確保を強化し、インフラとして機能するようにしてほしい。都内45万の中小企業にどう効果が広がっていくかの視点も重要である。

- ・都の施策が呼び水となり、様々な動きが出てくると良い。経済団体としても、マッチングする形で色々な取組ができると良い。単年度というよりは3年・5年というスパンで見てほしい。
- ・これまで議論したことが施策に反映。こうした会議で施策を評価・検証し、現場の声を聞きながら次の施策に繋げていくことが必要である。この会議には重要な意味がある。
- ・都の施策は国の政策の補完的な部分と、国がやっていない部分を独立して取り組む部分があるが、来年度予算案では後者を工夫している印象が強い。国と都の政策の見せ方を工夫し、関係団体の取組とも連携しながら、この場を継続してほしい。
- ・必要な企業や人に、その施策を使ってもらうためにどうしたら良いのか。フレンドリーで分かりやすく伝えていくことが大事である。
- ・都、国、区市町村の様々な取組について、企業、人がそれを一目でわかるようにしたら良い。不断の改善が必要である。
- ・経済団体が下請に納入価格の値上げを認める旨の動きも聞かれるが、実態はかけ離れている。賃上げをしたいと思っているが、原資が生まれないのが実態である。