

■ テレワークについて

- コロナ禍に入社した若手や育児・介護などの制約のある方が入社回帰や在宅勤務終了等で退職する事例も
- 組合の調査では、在宅勤務では職場の一体感の希薄化や相談・雑談がしにくいといった職場コミュニケーションの課題が指摘されるが、ハイブリッドな働き方によりその課題解消を図ることも報告
- 在宅勤務により、通勤に使っていた時間で自己啓発し、キャリアアップを行うなどのメリットも。一方、通勤しなくなり、健康面に及ぼす影響があるという結果も。適度な運動や休憩、睡眠が必要
- 出社・在宅の日数を決めるのではなく、働く人側の生産性、会社・職場としての効率、個人のライフワークバランスを踏まえ、ハイブリッドな働き方を実施していく必要がある
- 「自律的」が重要。全社員からのチャットなどテレワークだから可能になる、という事例も重要
- 職場や職種間の差による不公平感、労務管理の難しさが課題。育児・介護など事情を抱える方が仕事を継続できる、能力発揮や生産性向上など、企業と従業員がWin-Winになる状態を作ることが大事
- テレワークの正確な理解、意識改革、運用の仕方、マネジメントの在り方等を浸透させることが重要
- A B W実現のためにも、ハイブリッドな業務に必要なオンライン会議システムの導入支援を
- サテライトオフィスの利用を支援する目的をしっかりと整理する必要があるのではないか
- 働く姿が見えない中でどのように仕事を評価するか、育児しながら仕事をする時間の捉え方などが課題。時間で管理することに課題も。他方、働きすぎや健康状態の管理も課題
- 東京は本社が集中しホワイトカラーが多いが、テレワークできない職種、特に公的セクターに多いテレワーク促進とあわせ、不公平感の解消や、エッセンシャルワーカーの職場環境の改善も必要
- テレワークにおける適切な労務管理については、テレワークガイドラインを活用いただきたい

■ テレワークについて(続き)

- 女性の離職率の改善、エンゲージメント向上、育児による短時間勤務の減少などの好事例も参照を
- 中小では、現場と自宅に近い人が多い。テレワークでは切り替えが難しいという人もいる。テレワークができない人はダメというレッテルは怖い。現場と管理部門、職種間のバランスにも助言を
- テレワークを進めるためにデジタル化も重要。実施できていない企業も多い
- 生産ラインとテレワーク可能なホワイトカラーを同じ賃金にすることで、異動をしやすくしている
- テレワークでは、プロセスや時間による評価は難しい。これまでの相対的な成果主義を止める例も。よい意味での成果主義を工夫する必要がある。評価制度への社員の腹落ちが重要
- 従業員の自律性を高めるため、どうやってテレワークや他の働き方のバランスをとっていくかが大事。日本的雇用は、働く人の自律性について国際的に最も遠い。自律性を持ってエンゲージメントを高めることは非常に重要。大企業やスタートアップは、ジョブ型雇用の導入など働き方を変えることを重視

■ 育児について

- 働くパパママ育児応援事業の加算項目の1つである「育児を支える同僚への応援手当支給」について、少なくとも中堅企業も対象にするなど支援のあり方を再検討してほしい

■ シニアについて

- 「プラチナ・キャリアセンター」という物理的な場所を作る意義や役割は丁寧に説明した方が良い

■ 女性活躍、年収の壁について

- 「はたらく女性スクエア」という物理的な場所を作る **意義や役割は丁寧に説明**した方が良い
- 10月から、**厚生年金の適用事業所が拡大**。現場からは社会保険料に負担増や「**年収の壁**」に対する**抜本的な対応が必要**との声も。都には、**事業者と働き手の双方に効果のあるサポート**をお願いしたい
- 9月に開設する「はたらく女性スクエア」に期待。**労働相談情報センターとしての知見を活かし**、経営者や人事担当者へ知識やノウハウを提供し、**気軽に相談できるサービスを展開**してほしい
- L字カーブの課題に対して、**育児や介護をしながら働きたい女性の両立支援**を突き詰める必要がある

■ 賃上げについて

- 中小の悩みは**人材確保**。コスト積み上げが難しく賃上げできるか悩ましい。今後も話をしていきたい

■ フリーランスについて

- マンパワーの1つとして**フリーランスの活用促進について考えるべき**。「フリーランス新法」は本年11月から施行、取引の適正化と就業環境の整備が義務付けられる。**複数の省庁にまたがることや「下請け法」との関係の難しさ**もあり、都からも、**法制度のきめ細やかな周知**を御願いたい

■ 労働の流動化、非正規、就職氷河期世代について

- **ブルーカラー・ホワイトカラーの区分**を押し付けていないか考えるべき。これまで置き去りにされてきた、派遣社員（自社ではパートナーシップと呼んでいる。）など**非正規で職場を転々としている就職氷河期世代等を正社員雇用し**、マネジメントにも登用

■ 働き方の底上げについて

- 朝の通勤ラッシュはオフピークになっているが、**帰宅時間帯の電車がとても混んでいる**。都は、帰宅時間に時差を設ける**時差帰宅の推進**をお願いしたい
- **東京都が所定労働時間を7時間にしたり、週休3日制をトライアルで実施し、東京から日本全体の働き方を変えていく方向につなげていければ**と思う
- **単に休みが増えるだけでなく、10人でやるところを8人でできるようにする、そのためにリスクリングをする、余裕をつくるなど、生産性を上げていくことも重要**

■ その他

- **費用対効果や施策のプライオリティをつけることは重要**
- **施策全体を俯瞰しながら、有効なアプローチは何なのかを検討することが大事**
- 都内40万社、800万人の労働者がいる中で、**どこのターゲットや層に対して、どのように働きかけるかを明確にすることが重要。どれだけの予算をかけ効果を生み出しているかをフォローすることが重要**
- テレワークやデジタル化を進めるという単純なものではなく、**何を目的として、東京のほとんどの企業である中小企業に対し、政策の全体のバランスをどうしていくかを検討していきたい**
- 都の雇用就業に関する様々な支援策について、**高い発信力を生かした周知を御願いたい**