

東京の雇用就業を考える有識者会議 (第3回)

日時：令和6年10月15日（火）
場所：第一本庁舎 7階 大会議室

午前10時32分開会

【内田部長】 定刻になりました。全委員がおそろいになりましたので、これより第3回東京の雇用就業を考える有識者会議を開会いたします。

本日は、ご多忙の中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

事務局を務めます東京都産業労働局雇用就業部長の内田です。今日もよろしくお願いいたします。

本日の会議は、11名中、11名の委員の皆様にご出席いただきました。なお、東京労働局の富田委員の代理として、雇用環境・均等部長の中込左和様にご出席いただいております。また、斉藤委員におかれましてはご欠席となりまして、日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長、佐々木珠様に代理でご出席いただいております。

本日、小池知事は11時頃に入室いたしますので、あらかじめご了承ください。

次に、資料の確認です。お手元に議事次第、座席表、委員名簿、会議の設置要綱のほか、第1回及び第2回の資料を参考に置かせていただきました。説明資料は卓上のタブレット端末と前面のモニターでご覧いただきます。

発言の際には卓上マイクのボタンをオンにいただき、発言が終わりましたらオフにしてください。よろしくお願いいたします。

それでは、水町座長、議事の進行をどうぞよろしくお願いいたします。

【水町座長】 ありがとうございます。今回も委員の皆さんにご協力いただき、今日は特に介護と賃金がメインのお話ということでありますので、よろしくお願いいたします。

初めに、田中産業労働局長からご挨拶をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

【田中局長】 後ろから失礼いたします。産業労働局長の田中でございます。通常は、冒頭は知事からのご挨拶ということでございますけれども、公務の都合で11時頃ということなので、私からご挨拶をさせていただきます。

本日は、第3回東京の雇用就業を考える有識者会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。

この会議は、東京都の雇用就業施策につきまして、労働団体、経済団体、学識経験者の皆様との意見交換を通じて検討を深め、加速していくために開催してございます。

7月9日、前回（第2回）の会議では、「テレワークと出社のベストバランス」をテーマに、ゲストスピーカーをお招きし、東京都ならではの今後の働き方をはじめ、雇用就業に関する幅広い課題についてご議論をいただきました。委員の皆様方からは、出社と在宅のハイブリッドの働き方や、育児や介護と仕事との両立、「年収の壁」、賃上げに係る様々なご意見をいただいております。

本日の会議では、介護に関する「2025年問題」への対応のほか、賃金制度に関しましても議論を深めていただければと存じます。また、これまでにいただいたご意見を参考に、「今後の施策展開の方向性」をまとめてお示ししてございますので、前回同様、雇用就業施策全般についてご意見を賜ればと存じます。

都は先月、働く女性の活躍を支援する総合拠点「はたらく女性スクエア」を青山に開設いたしました。女性のキャリアアップの後押しのほか、賃金の引上げとも関連深い「年収の壁」対策も進めてまいります。

ぜひ本日も関連にご議論いただくとともに、都施策への忌憚のないご意見をお願いいたしまして、私の挨拶とさせていただきます。本日もよろしくお願いいたします。

【水町座長】 田中局長、ありがとうございました。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、まず初めに、資料3について、事務局のほうから説明をお願いいたします。

【内田部長】 それでは、資料3をご覧ください。

1ページから4ページは、前回の委員の皆様からいただいた主な意見をお示ししております。

6ページです。今後の施策展開の方向性をお示ししております。東京の雇用就業を取り巻く状況を踏まえた施策展開の方向性を、成長産業分野等への人材シフトの促進とリスクリングの強化、安心し

て働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現、多様な主体の労働参加の促進、この3つに区分をしまして、これらにまたがり重点的に議論をしていただきたいテーマとして、介護に関する「2025年問題」への対応をピックアップいたしました。この先のスライドで、1つずつ具体的に説明してまいります。

まず、本日の重点テーマ、介護に関する「2025年問題」への対応についてです。(7ページ)

令和6年度の主な取組をご紹介します。左側の囲み、介護と仕事の両立です。介護と仕事の両立に関するシンポジウムを開催するなど、普及啓発を行っています。また、新規事業として、育児・介護と仕事の両立支援として、テレワークを導入する企業に対して経費助成を新たに実施しています。この取組は、令和7年4月に施行される育児・介護休業法の改正で、介護期の働き方にテレワークを選択できるようにすることが事業主の努力義務となりますため、テレワークを導入していない企業に積極的に活用していただきたいと考えております。介護休業取得応援事業では、従業員に15日以上介護休業の取得と、法律を上回る雇用継続の環境整備を行った企業に対しまして奨励金を支給しています。

中央の囲み、介護人材の確保・定着です。この分野では福祉局の事業を2つ紹介させていただきます。介護職員等の処遇改善のため、国が必要な見直しを講じるまでの間、介護職員や介護支援専門員に対して月額1万円から2万円の居住支援特別手当を支給しています。また、介護現場におけるDXを推進する職員に対して事業者が手当の支給などの支援を実施した場合、最大100万円を支給する事業がございます。産業労働局におきましては、職業能力開発センターの介護サービス科や福祉用具科などにおきまして、職業訓練を通じた介護人材の育成を行っています。

右の囲み、介護サービスです。都内中小企業向けに、介護現場のニーズに対応した次世代介護機器等の開発・改良及び普及を行うための経費助成を行っています。また、高齢者を主な顧客のターゲットとして、健康や趣味、社会活動などに関連する製品やサービスの販路拡大に取り組む企業を支援しています。

次のページです。8ページ以降は、第1回と第2回の会議で委員の皆様からいただいたご意見を踏まえて、都の今後の施策展開の方向性についてまとめたものになります。本日の議論のたたき台ということでご覧ください。

まず、本日の重点テーマ、介護に関してです。(7ページ)

委員の皆様からは、コロナ禍に採用された若手や育児・介護などの制約のある方が退職する事例が増えている。介護や看護の業種では人手不足が深刻。構造的な人手不足の中、危機感を持ち、スピード感のある対応をしていかなければならない、といったご意見を頂戴いたしました。

これを踏まえた取組の方向性です。左の囲み、ビジネスケアラーへの支援を掲げております。介護と仕事の両立支援に関するきめ細かな普及啓発や、経営者や管理職に対して、ビジネスケアラーの立場の理解の促進を図る取組を検討していきます。

中央の囲みです。介護休業等を取得しやすい環境整備を後押しすることを掲げました。ビジネスケアラーを職場全体で支える取組の支援や、重要なライフステージである介護に寄り添った働き方の仕組みを構築する企業を応援する取組を検討してまいります。

右側の囲み、介護業界への人材シフトの強化を掲げております。業界団体が行う人材確保の取組への支援や、介護分野への就職を促進し、労働移動を後押しする取組を検討してまいります。

9ページ、施策の方向性の1つ目、「成長産業分野等への人材シフトの促進とリスクリングの強化」でございます。

委員の皆様からは、中小企業における人材難は、広範な業種・業態にわたり、日々厳しさが増している。就職氷河期世代を正社員雇用し、マネジメントに登用した事例のご紹介。キャリアアップにはベーシックな学びも重要であり、職業に直結するスキルアップだけでなく、リカレントも含めたリスクリングを幅広く捉えるべき。賃上げには労働組合からの要求等も非常に重要といったご意見をいただきました。

これを踏まえた取組の方向性です。左側の囲みでは、中小企業の人材確保・定着支援の強化を掲げています。業種により課題が異なることに対応しまして、業界団体の自主的な取組へのサポートや、就職氷河期世代が抱える課題への多面的な支援に関する取組を検討してまいります。

中央の囲み、人材育成・リスクリングです。従業員個人の自律的なキャリア形成の促進や、企業のDXに向けた取組への支援強化を検討していきます。

右の囲み、中小企業の確実な賃上げを促進では、労働組合や中小企業が賃上げに関して相談しやすい機会の提供や、賃金の引上げによる従業員の働きがいの向上の支援について検討してまいります。

10ページです。施策の方向性の2つ目、「安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現」について示しております。

委員の皆様からは、テレワークの導入により、企業と従業員がWin-Winになる状態をつくることが重要。職種間のバランスも重要。絶対に休めないときに子連れ出勤等が選択できるとよい。周囲の社員へのリワードが重要。カスタマーハラスメントは深刻な問題ではあるものの、個社での対応には限界があるといったご意見がありました。

取組の方向性です。左側の囲みではテレワークの普及促進を示しております。出社とテレワーク双方の利点を生かしたハイブリッドな働き方の支援、従業員間のバランスも踏まえたルールづくりなどの取組を検討してまいります。

中央の囲み、育児への支援については、サステナブルな働き方の1つである子連れ出勤ができる環境整備への支援と、育児を支える同僚が納得しながら業務を担うことのできる職場づくりについて検討してまいります。

右の囲み、カスタマーハラスメント防止対策については、様々な当事者が相談できる体制づくりと、訴求力のある情報発信について検討してまいります。

11ページです。「多様な主体の労働参加の促進」です。

委員の皆様からは、「年収の壁」を意識せずに働ける環境整備に向けたキャリアアップ助成金の活用を図っていくべき。10月から厚生年金の適用事業所が拡大されることに伴い、事業者と働き手の双方に効果のあるサポートが必要。シニアが55歳、60歳という年齢で切れずに活躍できるようにすればよいといったご意見がありました。

取組の方向性です。左上、働く女性の活躍推進については、「年収の壁」に関する正確な理解と壁を取り除く後押し、健康課題を踏まえたキャリア形成支援について検討してまいります。

右上、高齢者の活躍推進につきましては、人材不足の中小企業やミドルシニア人材に対するマインドセット等の充実や、シルバー人材センターの活性化について検討していきます。

左下、外国人の活躍推進については、特定技能2号における就労・受入れの後押しや、外国人の社員とのコミュニケーションの向上支援について検討していきます。

右下、障害者の活躍推進とソーシャルファームにつきましては、障害者雇用がゼロの中小企業への障害者の受入れ・定着に向けた支援や、ソーシャルファームの自律的経営等の加速について検討をしていきます。

この後の12ページから36ページにかけては、賃金制度に関してご議論いただく参考として、8月に公表されましたジョブ型人事指針に関する資料や、その要約版として公表されました各社のジョブ型人事の取組を掲載しました。また、17ページから19ページは、厚生労働省の新しい時代の働き方に関する研究会の資料を抜粋させていただいております。この部分は、後ほど水町座長に解説をいただきます。

また、介護に関して、東京労働局から資料をご提供いただいております。資料4として添付しましたので、意見交換の際、ご参照いただければと思います。

説明は以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

先ほど、最後に出てきました、8月28日に内閣官房のほうから公表されましたジョブ型人事指針というものが出ています。私はその会議の分科会の委員であったこともあって、簡単に、ジョブ型人事指針、基本は職務給なんですけども、職務給導入を推進している、そのポイントと、その報告書自体には書かれていない、中小企業にどういったインパクトがあり得るのかというところを、少しでもお時間をいただいて報告をさせていただきたいと思います。

13ページにあるように、ジョブ型人事指針というのは、新しい資本主義実現会議、政府の三位一体労働市場改革の指針の中で、リスクリング（学び直し）と、そして、労働移動の円滑化ということが、今、法改正も含めて行われています。真ん中の職務給の導入、これは、法律で強制して、職務給にしろということは言えないので、ジョブ型人事、職務給の導入企業の事例集を出そうということが言われていまして、これが8月に出されたと。

そして、14ページ。この背景にある議論は、実は内閣官房で行っていますが、人的資本経営。経済産業省が数年前から行ってきて、2020年には「人材版伊藤レポート」、さらには、2022年に「人材版伊藤レポート2.0」、そして、有価証券報告書に人的資本情報を記載するということが義務づけられたりするという、要は、人を大切にする経営という人的資本経営をどう促していくかの観点に基づいて職務給を導入していこうという観点から報告書がまとめられたものです。

これが8月28日で、基本的には事例集で、20社の事例。これをクリックしていただくと、ページが飛んで、二百数十ページのものになっているので、これは中身をお読みいただきたいと思います、そして、後の資料のところは、それを1社1枚ずつにまとめた資料が出ています。

それは置いておいて、16ページにそのポイントを少しまとめていますので、日本型の職務給とはどういうものなのかという点をちょっとだけお話をさせていただくと、実は、職務給と言われていますが、欧米で言うジョブ型（職務給）とはちょっと違うもので、例えば、労働契約上、ジョブが職務限定と明記されて、その職務にしかつきませんという契約と紐づいたものではなくて、賃金計算のために、今の職務はこうですよ、というジョブディスクリプション、要は職務記述書というもので、あなたはこれとこれとこれとこれをやっています、という客観的な職務の内容を列挙して、それを値づけすると。外部労働市場とのリンクで、この職務であつたら、これぐらい払わないとその人は来てくれないよねと。この職務であつたら、異動するときに、外部労働市場だといくらぐらいになるよねということで、基本給を職務給にすると。基本給を職務給にしていって、諸手当をどうしているかという、属人的な手当は基本的に廃止すると。例えば、家族手当とか住宅手当とか、仕事とダイレクトに関係していないものは廃止して、基本給の改善、引上げの中に入れ込んでいくと。ただし、賞与についてはそのときの業績で評価するという、職務の内容というのは客観的な職務の内容なので、その年に頑張ったかどうかはダイレクトに関わらないわけです。なので、職務給で客観的な職務の価値について基本給を設定して、その年で頑張った業績が上がったというところは、ボーナスでその都度ケアしますという構成になっているところが多い。

人事異動についてなんですが、ここが1つのポイントで、昔、社内公募制というものを導入したところはたくさんありますが、これはあまり機能していないと。今回、ポスティングシステムという形で、基本的に、人が必要だとか、人の空きがあるというところはポスティングをして、社内、社外に向けて、この仕事・職務はこういう職務で、ジョブディスクリプションを明確にして、そして、希望する人が社内、社外から候補、手を挙げて、そして面接をして、例えば、今、私は50万円の仕事をしているのだけど、ポスティングで65万円の仕事が出ましたと。その職務ができるかどうかをチャレンジしますと言って手を挙げて、10人の候補がいる場合に、面接をして、あなたが合格ということで、そういう意味で、自分で主体的に選択する。なるべく人事のほうで命令をして、あの仕事に就け、この仕事をしてという、要は、労働者側からすると、受動的な人事異動はしないという方向に大きく変わってきていると。それが次のキャリア形成で、これはよく言われる主体的なキャリア形成ということで、キャリアは自分でつくるのだと。会社から与えられた仕事を延々とやっていくのではなくて、要は、従業員にキャリアプランニングを、あなたの将来のキャリアはどうですかというプランを立てさせて、かつ、それに対してリスクリングで、ウェブ講座とか、訓練をする機会、資格を取りたいのであつたら、資格を取ることも応援しますよということで、要はリスクリングの機会も与えて、そして、今のジョブに対して基本給を与えているのだけど、チャレンジをしたいのであつたら、ポスティングでもうちょっと高い、より価値の高いものについては挑戦するという、キャリア形成を主体的に行っていくということになっています。

あわせて、働き方についても、労働者・働く人の個人の選択ということを重視して、テレワークとか、副業、兼業。副業、兼業というのは、特に、社内副業制度を設けて、社内で、本業はあるのだけど、こっちもちょっとやってみませんかということで、少し仕事の幅とか視野を広げるということで、個人の選択の幅を増やすということをしています。なぜこういうことをしているかというと、やっぱり、人手不足で人材確保が難しいと。いい人が来てくれなくなるし、いい人であればあるほどほかの会社に取られるので、外部労働市場と賃金をリンクしておかないと、そのギャップが出てくると、人も採れないし、人が出ていってしまう。かつ、デジタル化の中で、やっぱり付加価値をつくらなければいけない。個人で付加価値をつくってもらって、それが企業の付加価値につながるのだけど、今までのように、人事があっちに行け、こっちに行け、この仕事をしろということであつたら、個人が付加価値をつけるということは難しいので、そういう主体的なキャリア形成と、それに見合った賃金

制度を導入しようということで、職務給の導入をした事例を見てみると、賃金を職務給に変えているだけではなくて、人事制度全体を主体的なキャリア形成の方向に動かしているということがうかがえます。

実は、20社の例が出てきているのですが、ほぼ全てが大企業です。一番小さいレベルでも九百何十人の企業で、中小企業の事例はここでは紹介されていませんが、この後、この報告書が出て、中小企業の経営者の方とか、それに対する支援をしている社労士さんに、中小企業でこれをどういうふうに生かせるか、ハードルはどうですかということをちょっと聞いたところの感想というか、今の状況を簡単にお話しさせていただくと、職務給の定め方、職務の価値を列举して、それで外部労働市場で値段をつけるということは、中小企業ではやはり難しいと。今やっていることは職務ではなくて、ポジションですね。要は、役割給に近くて、あなたはこの役割ですというところで、役割に沿った賃金にしているところはあるけども、明確にジョブでということは難しいし、そして、我が社でのこの役割をやってもらうときに、外部労働市場でいくらということが、実は、職務給にしているジョブ型人事指針の中で出てくるところは、ジョブディスクリプションを明確にして、どうやって外部労働市場とのリンクをやったかという、外資系のコンサルティング会社に聞いているんですよ。外資系のコンサルティング会社で、大体この業界でこの職務であつたら、マーケットでいくらぐらいのベンチマークがあるので、そのベンチマークで、それに対して5%増しにするとか、同じぐらいにするとか、企業で外資系のコンサルティング会社のサポートを受けながら賃金設定をしているけど、中小企業ではそれは難しい。じゃあ、どうしますかといったところ、やっぱり、転職すると賃金が高くなるので、優秀な人ほど辞めていくということが出てくる。それに対してどうしているかという、例えば、社会から中途採用で来てもらうときに、ほかの会社では45万円をもらっていましたと。この会社では35万円しかあげられないというときに、アサインですね。役割を45万円と35万円の間のどこら辺にアサインするかという。勤続年数とかではなく、この人の価値でアサインすることによってなるべく近づけていってあげるということ。あと、例えば、今、30万円をもらっているけども、転職したら45万円をもらえるという人に、転職したら45万円をもらえるから辞めますといったときに、その場合、じゃあ、40万円にするということはできるのですかと聞いたら、これはできないと。1人の人が辞めるときに賃金制度を動かすことはできないので、それはできないけども、そういう経験を繰り返す中で、そのポジションに沿った役割給のアサインメントと値づけを制度改革の中でだんだん変えていって、意識として外部労働市場とのリンクをつけていくということは、中小企業の役割給でもできるし、そういうことを事実上やっているところはない、ということでした。

あと、諸手当の廃止は、これは、改革しようとしているところの属人的な手当の廃止はかなり進んでいると。そして、ポスティングのところについては、これは、中小企業は実際はそういうふうに行っているのではないかと。大企業みたいに、とにかくやみくもに配転はしていなくて、こういう仕事がある場合に、希望をちゃんと事実上聞いて、こういうふうにする気があったり、希望している人をそこにアサインしているし、逆に、動きたくないという人を動かしていないので、実際上、主体的なキャリア形成に向けた人事異動はできているのではないかと、そういうことを意識しているところはできているのではないかと話。

あとは、柔軟な働き方ですね。柔軟な働き方は二極化しているという状況で、中小企業というのは、大企業と比べたら、基本的に労働時間は短いんですよ。残業時間が短いので、そんなに残業をしていないところもあって、その中で、例えば週休3日制を導入したり、テレワークを進めたり、残業は基本的にさせないということを方針として決め、業務改善でなるべく労働時間を短くしようという。人間が少ないので、改革をしようと思ったら改革しやすいということで、改革を進めているところもありますが、他方で、やっぱり長時間残業になっていたり、そして、育児休業とか、介護休業で休まれたら、ほかの人の補充も難しいので、残っている人の長時間労働が今、増えているという状況も出てきて、中小企業の意識とか改革の努力によって状況が二極化している。なので、そこを、やれることはやって、いい方向に中小企業を東京都として誘導していくことができるかどうか、職務給なり、その関連する人事制度としての鍵ではないかなということでお話をさせていただきました。

あと、知事が入られるまで2、3分あるのですが、今お話ししたことで何かご質問、ご意見があれば、ぜひ3分ぐらいの中でお願いいたします。

沖野委員、お願いします。

【沖野委員】 詳細なご説明をありがとうございました。

伺いたいのは、職務給、あるいは、ジョブ型人事の特徴として言われたことがパッケージなのかどうかということです。賃金の定め方の問題と、人事関係や職務のアサインというのはやや違うような話にもなるし、中小企業の実態はそのような方向にもなっていると思うのですが、必ず連動するものであるかどうかということをお聞かせいただければと思います。

【水町座長】 職務を限定していないので、例えば、職務で賃金を払っていても、翌年は違う職務で違う賃金ということはある得て、要は、職務配置、人事異動と賃金は、必然的には制度として結びついていないけれども、職務給を改革するときには、その他の人事制度と実質的に連動しながら改革をしないと、賃金だけを変えろということでは、やっぱり改革の本来の目的は達成できないよねということで、20社を見てみると、多くのところは、人事制度改革全体として変えながら職務給を入れているということがうかがえるかと思います。

【沖野委員】 ありがとうございます。

逆の、つまり、賃金を変えるときはというのに対して、賃金は今の形だけれども、ほかのところを入れるということは可能ですか。

【水町座長】 恐らくそういうことは理論的には可能だと思うんですが、一番問題になっているのは賃金なんですよ。いい人が来てくれないし、いい人が抜けてしまうときに、やっぱり賃金を変えないと、企業の中で、人手不足の中で、いい人が来てくれないというところで、賃金を変える。だけど、賃金を変えるときに、賃金だけを変えても全体のバランスが取れないということで、全体の改革を進めているということではないかと思います。

【沖野委員】 分かりました。ありがとうございます。

【水町座長】 ほかはいかがでしょうか。

首藤委員。

【首藤委員】 1点だけです。職務給が欧米とはちょっと違うのだという話は分かるのですが、職務に応じた賃金が職務給だと思います。職務はいろいろあるとして、各職務に対してこの賃金という形になっているのでしょうか。大企業のケースを見てみると、比較的、管理職であったり、高度な人材に対して導入されているわけですが、特に水町座長はご存じだと思いますが、欧米だと、やっぱり、誰がやっても同じ仕事であるから職務給というものが本来は適用されると思うんですが、管理職などは、人によって当然成果が違ってくるわけで、それは職務給なんですかというところを教えてくださいませんか。

【水町座長】 ありがとうございます。

そろそろ中断したほうがいいみたいなので、後ですぐお答えします。

【内田部長】 水町座長、大丈夫です。少し前の予定が遅れているようで、案内させていただきます。

【水町座長】 ありがとうございます。

実は、日本的な管理職制度だとジョブ型（職務給）を導入できないので、管理職についても、実は、会社の中でコミュニケーションを取って、いろんなことのノウハウとかを知っていますよという、管理職にこそジョブディスクリプションを明確にして、組織の目標を達成できているか、従業員のキャリア形成に対して、その成果が得られているかというジョブディスクリプションを明確にし、そこに値段をつける。かつ、この先端的な例は、管理職こそ外部から登用しているという例が増えてきていて、会社の中だと人間関係でやってしまうので、管理職から入って、管理職以外の専門職は、そういう意味でジョブディスクリプションの職務給に見合うし、管理職と専門職だけをやったのだけど、やっぱり下と連続的でなければいけないので、今は下のほうにも、例えば、入社3年目以外は全部ジョ

ブ型（職務給）を入れるとか、さらには、入社1年目から職務給を入れる。そのためには、インターンシップで、入る前から専門性に沿った形での採用をするということも出てきているので、実態として、ここ3、4年で大きく変わってきているのかなというふうに思います。

【近藤委員】　すごく素朴な疑問なんですけど、ジョブ型人事と解雇規制との関係性はどうでしょうか。ジョブ型にしてジョブが消滅したときに、その人の雇用はどうなるのでしょうか。

【水町座長】　これは今年、最高裁判決が出たところですが、実は、労働契約で職務を限定すると、その職務にしか人事異動ができないので、職務限定労働契約だと、そのポストがなくなったときに、本人の同意の上で異動させる。本人が同意しないと、解雇の必然性が高まるよねというところになっていますが、日本の職務給というのを見てみると、ほとんど多くの企業では、労働契約上、職務限定をしていないんですよ。だから、労働契約上は職務限定をしていないけども、今、例えば今年の賃金を計算するに当たって、職務といっても、単語としての職務ではなくて、これとこれと箇条書で5つ、6つ、今、あなたがやっている仕事というのは何ですかということで、それに対して値段をつけていて、翌年、どういう職務に対してどういう値づけになるかは、毎年ジョブディスクリプションを改訂しながら値づけを変えるということをやっていくと。

【内田部長】　座長、失礼いたします。知事が入室いたします。

【水町座長】　ありがとうございます。

（小池知事入室）

【内田部長】　それでは、第3回東京の雇用就業を考える有識者会議に当たりまして、小池知事よりご挨拶を申し上げます。知事、よろしく願いいたします。

【小池知事】　皆様、こんにちは。10時半から開会し、また、産業労働局長からご挨拶をさせていただいたかと思います。それでは、私のほうから一言ご挨拶をさせていただきます。

まず、この会議でございますけれども、社会の持続可能な発展には、何よりも人の力、これを最大限に引き出すということが何よりも重要でございます。今日の東京の雇用就業を考える有識者会議ということでお集まりいただいております。まさに「人」の部分はどう活かしていくかという、肝のところでの皆様方のお話、また、ご提言を様々な決定を受けさせていただいて、東京の力をさらに活性化させていきたいと思っております。

そしてまた、働く人の就業の環境をよく見ますと、話題になっております、人材の流出にもつながっている、カスタマーハラスメント。これについては、今月の4日でございますけれども、都議会のほうですね、お諮りいただきまして、ご審議いただき、都独自の条例が可決・成立をしたところでございます。来年4月に施行を予定いたしておりますので、これからさらにそれを充実させて、有意義なものにしていくため、指針づくりということに入っております。働く全ての人が存分に力を発揮できるハラスメントのない社会を作り上げていく。東京から実現をしていきたいと考えております。

それから、先月は、女性のキャリアアップと労働問題に対しまして新しい拠点を作りました。「はたらく女性スクエア」という名称でございますけれども、青山のほうでつくらせていただいておりますので、女性のパワーを最大限に引き出すための基本条例の検討も進めて、真のゲームチェンジャーを強力に進めていきたい。これもですね、もう長年言われているのですが、本当に実行していくことが何よりも問われているというふうに思っております。男女ともに、様々なアンコンシャスバイアスなども除きながら、そして、より互いが働きやすい環境をつくるということが何よりも重要だと、このように考えております。

そして、何よりもですね。人生100年時代でございますので、仕事か引退かの二者択一ではなくて、どちらもパラレルにキャリアを磨いて、マルチステージで活躍し続けること、これをしっかりと後押ししていく東京でありたいと考えております。とりわけ問題になっておりますのは、こちらも大きな

課題でございますが、40代、50代、ちょうど管理職の一番働き盛りのところに介護の問題が起こってくるということで、介護のために一番の要になる方がそこでお辞めになるなどという例もですね、枚挙にいとまがない状況でございます。こちらは、介護か仕事かの選択ではなく、この環境をつくることによってですね、両方をかなえられるように。今日の会議では特に、2025年に団塊の世代が全て75歳になる。来年でございますけれども、「2025年問題」もテーマとしていただいておりますので、介護と仕事の両立という、その環境づくりについてもご議論いただきたいと思います。

そして、こんなに急激に一気に人材不足になるとは、想定を超えていたと思います。現実にはそれが起こっております。そして、人材の確保、成長産業への人材シフトを進める上で影響が大きいのは、やはり賃金の問題でございます。ぜひこの点についても、最近の動向をご紹介いただくことになっているかと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

あれもこれもと申し上げましたが、今、時代は本当にがらりと変わりつつある。そういう中で、AIといったような新しい技術も、ChatGPTというものもたった2年前に出てきて、ものすごいスピードで世の中を変えようとしている。私たちものすごいスピードで変えなければならない。だけど、そんなに急に変わるわけにもいかない。いろんな現実と理想との間に挟まりながら、日本の一番、また、東京の一番持てる力は一体何なのか。改めてその力、エネルギーの源泉は何なのかを見出しながら、そこをいかに磨いていくかという知恵が必要でございます。どうぞ、有識者の皆様方には、その知恵の部分をですね、ぜひともご提言としていただき、そしてこの首都東京で暮らす人々、また、日本全体にとっていいプラスの波を東京から伝えていければと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

とりとめのない挨拶になって恐縮でございますけど、いっぱい課題がありすぎまして。また、この会議にはいろんな課題を担っていただくことになっておりますので、多くの期待とともにご挨拶を申し上げたところでございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

【内田部長】 ありがとうございます。

それでは、知事は、都合によりまして、ここで退室をさせていただきます。

(小池知事退室)

【内田部長】 それでは、引き続き水町座長に進行をお戻しいたします。

【水町座長】 ありがとうございます。

先ほど賃金の話をしていただきましたが、これ以降は、本日の議題や資料に関して、介護、その他、賃金、どの内容でも構いません。全員に一言ずつお話しいただきたいと思いますので、まず、お一人2分程度で、挙手の順番でお願いしたいと思います。

それでは、會津委員、お願いいたします。

【會津委員】 東京都中小企業団体中央会の會津でございます。よろしくお願いいたします。

まず、東京都におかれましては、中小企業が置かれた状況や、これまでの議論を踏まえ、今後の施策展開の方向性及びそれぞれの取組の方向性として、的確にポイントをまとめていただきましたことに感謝いたします。いずれも中小企業が抱える課題解決のためには重要なものですが、私からは何点かに絞って意見を述べさせていただきます。

初めに、重点施策である介護についてですが、もとより人的資源が十分ではない中小企業では、従業員の介護と仕事の両立は、特に人手不足が深刻な現状においては大きな課題となっております。事業者側としても最も避けたいのは介護による離職ですが、その解決策の1つとしてテレワークは有効であると考えております。例えば、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、従業員は退職をせずに済みますし、会社としても大事な人材を失わずに済みます。また、テレワークは、介護に加えて、近年頻発している自然災害などにも対応できますので、BCP対策としてのテレワークについても、都において改めて普及させていくことが重要であると考えております。

次に、人材確保・定着についてですが、特にエッセンシャルワーカーに関しては厳しさを増しており、その働き方改革が急がれます。きつい、危険というイメージを持っていますが、人材の確保・

定着のためには、例えば、熱中症対策の充実や、DX、デジタル化による業務の効率化など、負のイメージを変えていくような施策も重要であると思います。

次に、賃金の問題です。毎年続く最低賃金の大幅な引上げや離職防止などのために、多くの中小企業は防衛的な賃上げを余儀なくされております。都においては、経営者や人事担当者が、賃金の引上げ水準など、なかなか外部には相談しにくいような事柄についてアドバイスをしていただけるような支援をお願い申し上げます。

最後に、多様な主体の活躍推進についてです。近年、中小企業においても少しずつ外国人材の雇用が進んでおりますが、言葉の問題や生活習慣の理解と配慮など、日本人従業員とのコミュニケーションの確保が1つの課題となっております。都においては、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などをいただければ、外国人材の雇用を一層推進できるものと考えております。次に、障害者の活躍推進ですが、多くの中小企業では、障害者雇用の重要性は理解していても、特に経験がないというところは、何から始めたらよいかとまどい、踏み出せないというのが実情であろうかと考えております。このように、初めて雇用する場合の最初の一步のサポートが重要であると思いますので、ご検討をお願いいたします。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

では、佐々木委員代理、お願いします。

【佐々木委員代理】 連合東京の、今日、代理で出席しております佐々木と申します。よろしくお願いいたします。

まず、ジョブ型雇用についてですが、先ほど来、いろいろご意見がありまして、やはり、中小企業においては、そもそも個人の業務内容や範囲が分かりやすくなっているところから、推進に当たっては、業務の価値、賃金水準が職場内で公平かつ公正、そして、従業員の誰もがその賃金水準決定過程に納得があるかということが課題だと思っております。私たち連合東京では、春闘セミナーなどのときに、中小企業の労働組合から参加の方々に対して、従業員の賃金テーブルの作り方というものを支援しております。そこでその業務と賃金水準が適正であるかどうかを確認していただくことを勧めております。

そこで東京都に対してお願いなんですけれども、男女間の賃金格差の温床となっている属人的な手当、配偶者手当や家族手当などを基本給に組み入れたり、既に東京都の新規事業で展開しておりますが、女性管理職の増加などによる賃金格差是正に取り組むなど、行政が奨励する施策の強化がやはり重要だと思っております。そして、これらによって、処遇制度を見直したいと考える中小企業の皆さんが直接相談できる窓口というものをぜひ設置していただいて、それを広く周知することで、中小企業の労働者にとって納得できる賃金、処遇制度改定のお手伝いということをお願いできればと思っております。また、その窓口をもし設置するのであれば、コンサルタントを活用するのではなくて、社労士会などに直接東京都が委託するような形、仕組みをつくっていただきたいということをお願いいたします。

また、男女間賃金格差というものもありますけれども、これは別の機会にきちんと、やはり時間をかけて話し合えればと思っております。

あともう1点、介護に関することなんですけれども、そもそも介護の制度が20年以上変わっていない。特に、介護の認定制度が本当に20年以上全然変わっていないですね。私は認定調査のほうの仕事をしていたものですから、認定調査は、調査日から過去1週間、同じ場所に生活をしていることを前提に調査するわけです。でも、今、サービスが多様なので、同じ場所にずっといることが少ない中でどうやって調査をするのかということが大分違ってきています。その違ってきている中で調査をして認定をするとすると、それは正しい介護度なのか。正しい介護度でないと、正しくサービスを使えるのかということが、そもそもこの20年で大分変わってきているんですね。変わってきているけど、制度がなぜか変えられないというジレンマがどうも国にはあるようです。これはもちろん東京都がどうこうできませんけれども、原則の部分に今を合わせるのではなく、今に合わせて制度をどんどん変えていかないと、本当に介護制度は崩壊するという危惧がありますので、ぜひ東京都から国のほうに、

その部分はしっかりと意見を言っていきたいと思っておりますし、やっぱり、我々働く側が、今の制度ありきでやるのはどうなのかというふうにも思っておりますので、ぜひその部分をきちんと、現場を見ていただきたいなと思っております。

ちょっと早口になりましたが、以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

梶田委員、お願いします。

【梶田委員】 ご説明ありがとうございました。

一般社団法人東京経営者協会から参りました梶田と申します。

人手不足が深刻化する中で、企業は、介護離職を防止して、仕事と介護を両立できる労働環境の整備を進めています。東京都が介護問題への支援を充実していただくことは大変ありがたいと考えています。会員企業から寄せられた声を踏まえると、仕事と介護の両立には3つの特有の課題が指摘できると思います。働く環境、課題の個人事業化、金銭的側面です。東京都が提案された施策展開の方向性はこれらを解決に導くものだと考えています。幾つかの事例を交えて3点申し上げます。

1つ目は働く環境ですけれども、8ページ、こちらにあります。介護を抱える社員が担う仕事を職場全体で支える取組が必要です。介護問題を抱える者が休んだ場合、特にベテラン社員や管理職、経営幹部などは、代替要員の確保は容易ではなく、また、在宅勤務がなじまない業務を担う方の対応は大変悩ましく、職場全体で支えるスキームを、時には企業を超えて、あるいは社会全体で考えていく必要があると考えています。

2点目です。課題の個人事業化ということです。介護に関わる情報量が圧倒的に少ないために、介護問題を独りで抱えて離職につながるケースが多くあるということです。大企業では、個別面談や自己申告シートを通じて、個人の事情に踏み込んだ実態把握に努める取組が始まっていますが、これは歓迎すべきことです。ですが、介護問題に直面した社員が会社へ窮状を訴えることがはばかれる風潮は依然として残っており、潜在的なビジネスケアラーが相当数いることがうかがえます。8ページにあります。周囲の理解が進む普及啓発、経営者や管理職のビジネスケアラーの立場理解に加え、相談窓口を充実させることが重要です。また、その存在を知らないケースも多く、例えば地域包括支援センターなど、地域でもその存在のアピールをしていくことが重要と考えています。また、介護経験者が語ったのは、介護期間中、思った以上に心身ともにむしばまれるということだそうです。情報交換、介護に係る勉強会ができるコミュニティのような場も必要ではないかと考えています。

3点目は金銭的な問題で、介護は出産、育児と異なり、ゴールが見えず、先行きが不透明で、個人差も大きいことから、当事者は手探りで対応を迫られるケースが多いということです。いざ介護に直面し、これから介護認定を受けるという段階は、重要な決断を次々に迫られる時期でもあります。当事者は仕事と介護の両立について悩むものの、周囲に十分な相談をすることもままならないことがあります。先ほど連合東京の佐々木委員代理もおっしゃいましたが、要支援や要介護の認定を受ける前の時期こそ十分な公的支援サポートが得られるように、行政の有効な施策を検討していただければと思います。加えて、9ページにもありますけれども、物価上昇に見合った確実な賃上げのことや、あるいは、施設の利用補助金なども必要と考えます。

最後になりますが、現在、介護は個人の問題と捉えられがちですが、人手不足の観点から言えば経営課題であり、社会課題であるという風潮を、東京都のお力をお借りして様々な側面からつくり上げていくことが重要だと考えています。

以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょう。

橋本委員、お願いします。

【橋本委員】 いつもながら、体系的ではなく場当たりの感じで2分間しゃべらせていただきます。

職務給について、片仮名がいっぱいの説明を読んで、読めば読むほど迷路に入っているみたいでし

た。私は東京中小企業家同友会の会員の代表理事をしていますけれども、今日のご説明の中に、もともとの背景は人的資本経営であるとおっしゃった。人を大切にする経営ということ、中小企業家同友会はまずもって、そのために経営するのだということを誓い合っている団体なんです。なので、職務給について、つまり「やり方」を論ずる前に、「なぜそれをしたいのか」そこが大事ではないかと思う。いろんな解決策を事細かに言うけれども、それ自身は、はやり磨りがあったりして、どんどん消えていったりする。でも、一番大事なことは人を大切にする経営なんだなというふうなことを思ったら、そこには大きく共感できるわけです。

働く人が自らマインドで、人事が命令をするのではなくて組織が動くというような事例は、中小企業の現場ではいっぱいあります。理念を社員とつくった会社も東京中小企業家同友会にはいっぱいあります。この会社が何を目指していくのかということを社員と一緒に考えて、経営者と働く人が同じ方向を向いて知恵と力を合わせています。会社として社員と力を合わせて成果を出すというのと、心理的安全性というものが両方リンクしてこそその経営なんです。心理的安全性ばかりを制度で整えて、これをやってあげましょう、こう整えましょうと整えるばかりだとパートナーシップは育ちません。働く人たちのこの会社でのやりがいはどこにありますかというところ、そこら辺のところをもっと深めていけたらなというふうに思います。

具体的には、テレワークのところは、きっと介護とはどうしてもすごく密接で、このときに、テレワークがなじまない職種ということをおっしゃいます。なじまないと誰が決めたのですかという問い直しが大切です。掘り下げていくと、もしかしたら、今の職種まるごとではなじまないかもしれない、だけど、こういうふうに切り分けられたらできるかもしれないみたいな。追い詰められたときにどうそれを逆張りしていくのか、その突っ込み方が実は未来を決めていくと思います。中小企業の経営者としてのリアルをしゃべらせていただきました。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

小山田委員、お願いします。

【小山田委員】 ご説明ありがとうございました。

3点申し上げます。

1つはジョブ型の職務給についてです。欧米とは違う日本型を目指すこと、人事改革全体と連動させること、日本のメンバーシップ型の抱える困難の中でマーケットとどうリンクさせていくか、という問題意識については、問題意識としては非常に大事だと思います。ただ、ご説明にもあったとおり、事例集紹介企業のほとんどが大企業で、一番従業員数が少ない企業が900人程度となっております。東京の中小企業は42万社あり、大企業が5,000社で、中小企業1社当たりの平均従業員数は10名、大企業は平均700名ということで、職務給や人事制度改革が適合する企業の領域はかなり限られてしまっています。先ほど補足をいただきましたが、それ以外の中小企業がどの様に取り組んでいくのかという点が一番大きな問題だろうと思います。中小企業は賃上げを一生懸命やろうと、ついていこうと頑張っていますが、先ほど會津委員が仰っていたとおり、65%ぐらいは防衛的賃上げです。つまり、利益は厳しいが、賃上げしないと人を採れないということであり、この点を改善していく必要があります。中小企業の自助努力で、生産性をどう上げていくか、価格転嫁をどこまで進めるかという点にかかっており、賃上げの原資があってこそ賃金決定になると思います。その上で大事なことは、中小企業への職務給の導入は、日本型といってもなかなか難しいところがあり、社長の1つの方針で決まってしまうような状況なので、それをどうしていくのかという点です。職務給というのは、タスクをどう整理するかということにかかっているの、中小企業もコア事業に集中し、それ以外の財務や総務等をどんどんアウトソースし、デジタル化も進めていくことが非常に重要で、それによって生産性が上がり、中小企業の業績がよくなり、賃上げ原資も出てくる。この循環をどのようにつくっていくのかという点も重要であり、これらに知恵を絞らないといけなのではないかと思います。もう1つは、中小企業の従業員の一人一人のスキル、専門能力をどう引き上げるかという点です。中小企業はなかなか余裕がないので、公的職業訓練等、様々な形でフォローをしていくことが大事だと思います。生産性を上げない限り、持続的な賃上げの実現は難しいです。持続的な賃上げを支援する仕組みを作って

いかなければならないというのが1点目です。

2点目は、介護の重要性はまさにご指摘のとおりで、方針も基本的には異論ありません。これを徹底的に取り組んでいくということだと思いますが、やや問題意識として感じたのは、せっかくオンラインで在宅勤務を進めていたにもかかわらず、回帰の動きがあるという点です。介護や育児はテレワークをまさに保障しないといけないものだと思うと同時に、介護の両立支援としてその点を注視していくことがまず必要ではないかと感じます。加えて、介護そのものの生産性をどう上げていくのかという点です。介護機器のお話や、介護スキルの問題もありましたが、効率的な介護機器やデジタルの活用については、単に個社の問題ではなく、本来、国や東京都がより率先して支援していかなければならず、成功事例の横展開、場合によっては、介護機器の開発や介護のデジタル化を東京都が率先して取り組んでいってもいいのではないかという思いを持ちました。

最後に、今回の施策の方向性として3つ挙げられています、私もそのとおりだと思います。ただ、東京都において令和6年度で施策の柱を6つ決めて取り組んでいます、先ほどの3つの方向性とかなり被るところもあると思いますので、ぜひPDCAを回していただきたいです。今の6本柱を徹底的に効果検証していただくと同時に、今回の3つの施策の方向性は新しい問題意識をかなり取り入れていらっしゃると思いますので、そこもPDCAを回しながら、今までの取り組みで十分なもの、不十分なもの、新しくやらなければいけないものを整理していただきたいです。また、繰り返しにはなってしまいますが、40万社の中小企業というのは、非常に様々な企業があります。底上げが今年の1つ目の施策の柱にございましたが、中小企業の底上げが何を意味するのか、どこを徹底的にサポートしていくのか、小規模企業なのか、あるいはエッセンシャルワーカーを擁する事業体を徹底的に底上げしていくのか。恐らく、全ての事業体を包括的に支援することは難しいと思うので、支援対象は明確化していく必要があると思います。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

近藤委員、お願いします。

【近藤委員】 近藤です。いろんな方が既にいろいろお話をなさっているので、まだあまり触れられていないポイントのお話を少しさせていただければと思います。

まず、介護のお話なんですけれども、介護をする人を雇っている会社ができることは既にたくさんされていて、テレワークの推進なんかは特にそうだと思うんですが、やはり、テレワークといっても、仕事はしなければいけないわけで、介護をしている時間帯は仕事ができないわけですね。なので、テレワークで全てが解決できるわけではないし、また、エッセンシャルワーカーのように、テレワークではできない仕事というのはどうしてもあるわけですね。付随する書類仕事なんかを自宅でやってもいいことにするとかはできると思うんですけど、お客様と直接何かをしなければいけない、自宅でやるわけにはいかないという業種もどうしてもあると思うんですね。だから、根本的にすごく大事なことは、介護サービスが必要になったときに、なるべくすぐに介護サービスを利用することができるようにする。あとは、その準備をするときに、やっぱりどうしても手続に時間がかかるので、短期的な休暇をちゃんと取れるようにする。それは、エッセンシャルワーカーの方も含めて、介護休暇というものをきちんと取れるようにする。そういうようなベーシックなことについても、既にされていると思うんですけども、改めて大事であるということで。介護サービスをすぐに使えるようにすることは、やっぱり介護サービスの供給が十分足りているということがとても重要で、介護産業は、産業としても構造的に問題があって、介護産業自体が儲かることはできないわけですね。そんなに採算がよく、たくさんお金を稼げるような産業ではないのですけども、でも、それがちゃんとなっていないと、ほかの産業に負の外部性があるということで、なので介護保険制度などで公的資金が導入されているわけなんです、やはり今のところ、それでもまだ賃金水準が低い。介護産業の賃金水準が低くて人手が集まらないということは本当に根本的な問題で、東京都ができることは既にかなりされていると思うんですけども、この方向で続けていっていただく。本当に保育園問題とすごく似ていて、結局、国の認可保育所が足りないから認証保育所みたいなものでしのぐみたいなことを実際にしていたわけなんですけど、それに近いような対応ということも自治体によっては必要になってくるのか

なと思います。

もう1点は、全然話題がかわるのですが、様々な方が参加できる社会をというようなページがあったと思うんですが、そちらに出てきたシニア人材の活躍推進というところでは、シルバー人材センターの活性化ということがあって、この辺のところというのは、潜在的に介護される人を減らすという意味でも非常に大事なポイントなんだろうなと思うんですが、ただ、やはり、ここを考えると、シルバー人材センターのようなところにあまり一気にたくさんの機能を背負わせるのはあまり得策ではなくて、地域に根差した活動をする。それで、完全なボランティアであったり、サークル活動であったりなんかすると、参加しにくいような層の人たちにも参加してもらうために、仕事をして、その分の手当を受け取るというような形式を取るわけなんですが、採算が取れる労働活動をするというのは、こちらに載っていないプラチナ・キャリアセンターであるとか、企業の再雇用であるとかに任せたほうがよくて、シルバー人材センターというのは、ある種、地域とお年寄りの接点を増やす役割に重点を置いて活性化を考えていくといいのかなと思います。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

首藤委員、お願いします。

【首藤委員】 いろいろもう既に出ていますので、私のほうからは、介護労働者の確保のほうで、1点、お話をさせていただきたいというふうに思います。

今、地域別最賃がどんどん毎年のように上がっていて、東京都も非常に高くなってきていますけれども、より幅広い仕事や職業で最低賃金の近傍で働く人たちがすごく増えていて、最低賃金の影響力が高まっています。その影響を受けて、介護労働者で人手がより集まりにくくなっていく可能性もあるなと思っています。よりいろんな仕事で最低賃金で働くような人が増えて、介護労働みtainな資格が必要となっていて、ある程度専門的なスキルも要るのだけれども、最低賃金の近傍であると、もっと簡単な仕事のほうがいいのか、結局、職務に仕事が見合っていないようなところで、人手不足が深刻になっていくと思っています。なので、私は、特定最低賃金のように、介護職での外部労働市場での賃金の底上げの施策を東京都が率先してやっていくのはどうだろうかと思っています。先ほどジョブ型の話がありましたが、介護労働者も非常に離職率が高い職業で、それがいいかどうかはちょっと置いておいて、外部労働市場での賃金水準を一定程度確保していくということは非常に重要なのではないかなと思っています。いわゆる最低賃金、地域別最低賃金は不熟練の労働者全てに適用されるもので、それに対して、資格が必要であって、スキルが必要であるようなジョブがそれによって支えられることでもいいのかというような問題意識を持っています。もちろん、特定最低賃金の設定自体は公労使の地方最低賃金審議会で決まりますので、ぜひ労働組合にはそういった働きかけも検討していただきたいなというふうに思っていますけれども、全国でも介護の特定最低賃金というものが導入されている都道府県はどこにもない状況であり、使用者側の反対も非常に強くて、難しい状況にありますけれども、これは社会インフラを整えるということで非常に重要な観点ですし、それによって、介護報酬の見直しとか、介護保険の財源をどうやって確保するのかということの議論も進めていかなければならないなと思うんですが、そういった議論につながるような労働市場からの働きかけということを進めていかなければ、介護人材の確保ということは今後ますます難しくなっていくのではないかなというふうに思っています。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

山下委員、お願いします。

【山下委員】 中小企業が困っていること等については會津委員がまとめて言っていたので、私からは、介護についてというより、若者の離職についてと賃金のバランスについて、ちょっとお話をさせていただきたいと思います。

若者がいろんなところでいろんな情報を取って、中小企業から、特に3年から5年ぐらいで離職す

るという場合が非常に多くなっております。これは賃金だけではなくて、全体的なバランスをどう見るかということで、私は日本型の賃金の支払いの仕方というのは決して悪いと思いませんし、例えば、長年勤めて定年退職になったときに、退職金を1,500万円から2,000万円ぐらい頂けるということは、老後にとって非常に安心感がある勤め方だと私は思うんです。ですから、一概に労働人口が移動をするのいいとか、いろいろなところにどんどん移動して、好きなところで就職できるのいいという考えもあるのですが、やっぱり安心して長くということは中小企業では必要なことでありますし、そういう働き方についても否定されずに、いろんな働き方があるのだということを言っていただくことが非常に大切かなと思いますし、若者にも、そういう働き方は選択肢の1つだよ、ということを東京都を中心に言っていただくことは、我々にとっては非常にプラスになることが多くて、ぜひそういう形でのご支援をいただければありがたいなというふうに思います。

あと、賃金を上げるのは政治家ではなくて、我々経営者と、そこで働く皆さんが一致協力して上げることなので、今、また選挙が始まりましたけど、最低賃金を上げるとか、あとは、賃金を我々が無理やり上げさせますというようなナンセンスな話をしているのですが、これは全く間違いであって、我々経営者としては、いいかげんなことは言わないで、そのまま我々に任せていただいて、働く人と経営者というところの溝を埋めながら、よく話し合いをしながら、今後どうしていくかということを考えていくのが今後の日本をよくすることかなというふうに思っておりますので、そういうことについても東京都からいろいろご支援をいただいたり、経営者、また、若者に対してのそういうセミナーをやっていただくとか、勉強会をやっていただくということがあればありがたいなというふうに思っております。

以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

では、中込委員代理、お願いします。

【中込委員代理】 東京労働局で育児・介護休業法などの担当をしております中込と申します。本日は東京労働局の施策につきまして資料を持ってまいりましたので、お手元の資料で簡単にご説明できればと思います。資料のほうをお願いいたします。

【水町座長】 資料の準備ができるまでちょっとだけ待っていただいて、沖野委員、先に報告いただいてもいいですか。

ちょっと順番を変えて、沖野委員、お願いします。

【沖野委員】 既に重なっている点もあるのですが、3点申し上げたいと思います。

1つは介護の点ですけれども、職場において介護と仕事の両立ということは非常に重要だと思っておりますが、他方で、介護というものは家族が当然にすべきものだという意識を強化するというようなことになるのは問題だというふうに考えております。あくまでそういう形でやりたいという人が取れるということで、それは、職場自体もそうなんですが、既にご指摘がありました介護サービス自体の拡充、それへのアクセスの可能性というものを充実させていくということが非常に重要だと考えております。その観点からすると、介護サービスの職場における、その職場環境の問題や、条件の問題、それから、デジタルトランスフォーメーションというのは、介護自体が対面でないということもかなりありますけれども、しかし、状況をより頻繁に見るために、オンラインでの面談だとか、いろいろ工夫できる点は様々あるのではないかと思います。そういう点からの拡充ということが、言わば有機的に一体になっているというか、部局が分かれているところもあるかと思いますが、そのような観点から考えていただければというふうに思っております。

2点目としまして、今、スライドの11ページ辺りを見ておるのですが、取組の方向性として、多様な主体という点から、女性、高齢者、外国人、そして障害者という、この4つが挙がっております。これまでのところ、女性と高齢者については非常に具体的な施策が書かれております。それと同様に、外国人、障害者ということもダイバーシティという点から非常に重要な点であり、他方で、手がかりがなかなか難しいというようなことのある点ですので、都の役割というものは一定のものが期待されるのではないかと思います。ダイバーシティ自身は、多様性自体が力になるという

ことで、働かれる主体だけではなくて、企業ですとか、周囲にとっても非常に力になっていくものだという理解でおりますので、こちらでも非常に重視をしていただきたいというふうに思っております。

3点目ですけれども、先ほど挙げましたシルバー人材センターなどがございますが、これも、委員のご指摘のように、多様な働き方という点からの位置づけとともに、コミュニティとしての役割というものも大事であろうと思います。単身の高齢の方が増えてくるというときに、そこが互いの、まさに仕事だけではない、生活自体の1つの場になっていくというような、そういう面があるのだと思いますので、雇用や施策の点から伸ばしていくということだけではなく、他の意義や機能を持ち得るということも含めて検討していくことが必要なのだろうと思います。そういったときにですけれども、ただ、そこではあくまで人材として活用し、一種の仕事をしていくということだとすると、ボランティアやサークル活動というような位置づけでいいのかどうかということは気になっておりまして、安価な労働力の源だというふうにされますと、ほかの労働条件だとか、他にも影響してきますので、その点の注意が必要ではないかと思っております。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

【内田部長】 通信環境に今、障害が少し出ておりまして、意見交換を先に進めていただいて、整いましたらご連絡を差し上げたいと思います。すみません。

【水町座長】 それぞれ意見をいただきましたが、さらに補足とか、この人に対してこういう質問があるとかがあれば、ぜひお願いいたします。いかがでしょうか。

橋本委員、お願いします。

【橋本委員】 介護についてなんですけど、近藤委員がおっしゃるとおり、きれいごとでいかないよね、というところはあると思うんですが、中小企業家同友会の中で有効だというふうに共有されているのは、介護が始まる前に社員さんに知識を入れておくということですね。介護になって、やばいになってからばたばたとするのではなくて、自分の親とか、その周囲が介護になるか、ならないかは分からないけど、知識を勉強しておくということをやっておくと、選択肢がある程度イメージできているので、最短でいけるという話があります。

あと、中小企業家同友会では、障害者問題全国交流会という全国行事に、問題という表現がよいのかと議論しつつですが、2年に一度、1,000人規模で経営者が集まって、各企業の事例報告をしながら取り組んでおります。今は精神障害、グレーゾーンと言われたりするような人たちを、得意、不得意というふうに捉えて、どうやって社内に戦力として、戦力という言い方が正しいのかは分かりませんが、きちんとお金を払って、それに見合うだけのものを提供してもらうような関係性を築いていくかというところはすごく深めてやっております。まだ途上ではありますが、希望があることだというふうにも思っております。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

【内田部長】 座長、すみません。通信環境が整いました。

【水町座長】 それでは、中込委員代理、ご報告をお願いします。

【中込委員代理】 ありがとうございます。東京労働局でございます。資料のほうをお持ちしております、いろいろお話に出てまいりました介護離職の現状ですとか、介護に関する法律上の制度などについて、ちょっとご紹介できるかなと思いますので、ご覧いただければと思います。

まず、(資料4)4ページなんですけれども、これは、仕事と介護の両立支援につきまして来年4月に法改正がありますという私どものポスターでございます。仕事か介護かではなくて、仕事も介護も、あるいは仕事も育児もという内容でございます。

5ページをお願いいたします。介護に関する改正の背景といたしましては、家族の介護を理由とした離職の現状がございます。離職者数は長期的には減少の傾向にはあるものの、直近の数値で10万6,000人の方が退職されているということで、とりわけ男性の割合が上昇傾向にある状況がございます。

また、介護をしながら就業をしている方の人数というものも増加しております。6ページをご覧ください。こちらでも数値のほうは増加している状況が見られるところです。

次に、7ページに参ります。介護休業制度等は法律上の権利ですので、たとえ勤務先の就業規則に書かれていなかった場合でも、労働者の申出により取得できるものなのですが、現実的には、職場に制度がないから取れなかったとか、制度を知らなかったというふうなことをおっしゃっている方が多くて、制度を十分に活用せずに離職する方もたくさんいらっしゃるというふうに考えられます。また、介護休業は、通算93日で、3回に分割して取れるというふうなことで、労働者の方がお休みをして自ら介護に当たるための休業というよりは、介護のための長期的な体制を整えるために休業をするというものですので、取るタイミングが難しいという現状もあるようです。また、介護のための短時間勤務制度は、各企業の就業規則のほうに、これはあらかじめ整備しておいていただかないと、従業員の方は取得できませんので、この場合は、職場に制度がないから取れなかったというふうな状況だと思えます。

次のページに参りまして、それでは、どんな改正が予定されているかということで、9ページでございます。令和7年4月1日施行ですけれども、改正育児・介護休業法で、介護離職を防止するための制度を一定強化するということで、テレワークの導入の推進を努力義務として設けられるということで、これは冒頭の東京都さんからの説明の中でもいただきました。

次のページ、10ページのほうにまいりますと、まず、介護に直面した労働者の皆さんに対して制度の内容を周知して、利用の意向を確認するということ、それから、11ページにまいりまして、介護に直面する前の早い段階、ちょうど40歳ぐらいがいいのではないかとということで、この辺りで、介護のための両立支援制度、こういうものがありますよということを情報提供していただく、こういったことが事業主さんに新たに義務づけられます。40歳からは介護保険料の天引きが始まりますので、ちょうどそのときに併せて周知をしていただくとタイミング的にいいのではないかなというふうなことで、こういった取組が新たに求められるということになります。

次の12ページのところに、40歳になられた方向けの介護保険のご紹介というふうなリーフレットがございますので、こういった制度の周知とともに、職場ではこういった制度が利用できますよというふうなことを周知していただきます。

次に、13ページにまいります。あわせて、事業主さんには、相談窓口を設けていただくとか、こういう制度がありますよという研修を実施していただくというふうな、職場環境の整備をしていただくことが事業主さんに義務づけられるということになります。東京労働局ではこういった円滑な施行に向けまして、今後、説明会の開催ですとか、説明動画の配信などを行いまして、事業主さんの取組を支援していくこととしております。

次に、介護人材の確保対策ということで、15ページにまいりますけれども、東京都内では、8か所のハローワークに、介護や看護、保育などの人材不足分野に特化した専門コーナーを設置しております。こちらのコーナーでは、相談対応とマッチング、就職先の見学と面接をセットにした「ツアー型面接会」といった支援を行いまして、求職者の方と求人事業主の双方への支援を進めておるところでございます。今年度も引き続きこういった対応を進めてまいります。

以上、大変簡単ですけれども、東京都さんの積極的な施策と併せまして、私ども厚生労働省の東京労働局といたしましても、事業主さん、労働者の皆さんの双方への支援を進めてまいっているところですので、ご紹介をさせていただきました。引き続きよろしくお願いいたします。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

それでは、皆さん、ご意見等がありましたら。

それでは、私からちょっと、小山田委員と佐々木委員代理に1つずつ伺いたいことがあるのですが、テレワークにしても、賃上げのためのデジタル化にしても、要はインフラを整備することが大切。これは昨年度から、中小企業のインフラ整備をどうするかということは小山田委員も繰り返し言

われてきていることなんです、具体的に中小企業でなかなかテレワークが進まない、デジタル化が進んで、賃上げ、生産性向上になかなかつながらないというところのネックになっている部分と、東京都が支援をするとしたら、具体的にこういったことをしてもらったら、少しそのハードルを越えられるのではないかとという問題です。

佐々木委員代理については、賃金テーブルという話がありましたが、賃金の引上げもそうなんですが、男女賃金格差で、今、EU指令で、EUでは日本よりもずっと前から男女賃金格差を是正しようと言ってきたけど、やっぱりガラスの天井があったり、賃金格差が直らない。特に中小企業で男女間の賃金格差がまだ残っている中で、EU指令をつくりまして、EU指令で何を命じたかといいますと、賃金決定基準、賃金決定要素を明確にしろと。中小企業では大企業みたいな細かい賃金表なんかは作っていないにしても、少なくともこれとこれで賃金を決めているのだということ、自覚的に賃金決定をすることによって、そこの中に差別が埋め込まれていないのか、ガラスの天井が入っていないのかを明確にするということ、男女の賃金格差を是正するために賃金を明確にしろということがEU指令で言われているのですが、例えば、今、組合で進められていることとか、賃上げとか男女賃金格差の観点で賃金テーブルをつくるときに、例えば中小企業ではここが難しいと。東京都で支援をするとすれば、こういうことの情報提供なりサポートをしてもらおうと、そのハードルを越えられるのではないかとということがあれば、それぞれお答えいただければうれしいです。

【小山田委員】 小山田です。ありがとうございます。

ご指摘のとおり、やはり、中小企業のデジタルインフラをどうつくっていくかということで、中小企業は非常にばらつきがありまして、ITで非常に生産的に、大企業を上回る生産性を上げていっているところもあります。ただ、一方で、まだ電話、ファクスを使ったり、それから、計算も電卓でやっているという、この差かものすごく大きいんですね。ここをどう埋めていくか。そのネックは何かというと、やはり、1つは経営者のデジタルに対する取組です。あとは従業員です。特に古い従業員です。社長と、その周りがそういう世界になっているということで、なかなかデジタルに一步が出ない。アンケートを取ると、デジタル人材がいけないという話もよく聞くのですが、要は、エクセルを使うとか、それから、LINEを使ってとか、パソコンを使っているいろんなことをやり始めれば、私は、それだけでも生産性がかなり上がって、特別なシステム対応をしたら、そういう話ではないと思うんですね。やっぱり、経営者と、それを取り囲む割と古い方々の意識改革が一番大事で、いろんな事例集を我々東京商工会議所も集めているのですが、社長が引退して、若手の誰かが後を引き継ぐと、俄然と変わるということが結構あるんですね。なので、そういう事例をもっと周知していくということと、それを社長なり、あるいは経営陣に理解していただくための、そのアプローチがものすごく大事だと思いますし、東京商工会議所、それから、日本商工会議所もそれに一生懸命を入れています、できれば東京都さんとも連携しながら。あともう1つは、よく我々は5段階ぐらいにデジタル度を分けていくのです。まずは、一番何もしていないのは、まさに電話とかファクスを使っているという。一番上は、デジタルを使ってデータを集めて、それから、利益率を上げています。その間を5つぐらいに分けて、あなたは今、どこにいますかと。会社の性格からすると、これをやればこれができますよという、何か1つの大きなフォーマットを作って、皆さんにそれを理解していただく。そうするとインセンティブになりますし、自分自身の見える化にもなる。そういう仕組みを一緒に考えていければいいかなというふうに思います。なので、決して難しいことではなくて、意識改革さえちゃんとやって、みんながそれを伴走支援していけば、僕は日本の中小企業のデジタル化はかなり進んでいくのではないかなというふうに思います。

【水町座長】 ありがとうございます。

【佐々木委員代理】 連合東京の佐々木でございます。

私のほうは、男女間の賃金格差のところ、先ほどもちょっと言いましたけども、やはり、世帯主要件の手当という属人的なところが一番大きいかなと。中小企業のところはそれが結構まだあったりするんで、そこをやっぱり何とかしたいのですが、我々労働組合に中小企業のところはあまり多く入っていない。そもそも組合の組織率が低いというところもあって、連合としては加盟組織にはそういった話はしていますけども、そういう声がなかなか届かないところに対して東京都に相談窓口をつ

くってもらって、社労士さんと直接連携してもらって、うまく回していけばいいのかなということ
を、今、我々連合東京は考えているので、それを今日発言させていただいたということが1つです。
例えば、「年収の壁」で、先ほど水町座長が仰ったみたいに、天井がある人は、103万円という誤解の
部分であったり、それを超えてはいけないと思いつている。また、非正規雇用の女性がやっぱり多
いので、どうしても扶養の範囲内で収めなければいけないと。それを、壁をぶち壊す、天井をぶち壊
すことによって、いくらでも働いていいんだよというところが、それも意識も含めてだと思っ
ても、そうなれば、どんどん女性が、働いていいんだ、というふうになって、労働力が増えていく
のだろうなと思うんですが、そういう壁の部分の正しい知識の理解促進ということはやっぱりすごく
必要なんだと思っております。賃金格差も、正規雇用でも、短時間勤務や育児短時間であったり、介
護もそうですけども、時間を短くするのはどうしても女性のほうが多いということは、それも賃金格
差につながっていくことは間違いないので、そういうところも変えていくということ、これもやっぱ
り、意識の改革と、いろんな周知ということは必要なのだろうなと思っております。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

大分時間もたってきたところですが、私から1、2点、補足の意見を言わせていただくと、人手不
足、人材難がこれから増していく中で、介護の問題も、さらには育児の問題もそうですが、人材をど
う確保していくかということが大切で、今日も何人かの方がおっしゃっていましたが、例えば、育児
サービスとか、介護サービスというものが十分足りているかという問題。労働者が片手間かどうか、
家族が何でもやるのか。選択して、やりたい人はやってもいいと思うんですが、実は育児休業も、保
育園がないから1歳とか1歳半まで育児休業を取っていても、3か月から6か月で、保育園があつた
ら戻りたいという人たちもいらっしゃるし、介護についても、家族介護ではなくて、プロの人たちに
サービスとして任せられれば任せたいという人がたくさんいらっしゃるにもかかわらず、そういう意
味で、例えば、ゼロ歳児保育をどう充実させていくとか、介護サービスをどう充実させていくとか
いうことを民間任せにしていけるのか。国が何らかの工夫をして、東京都が何らかの工夫をして、その
サービス提供に対して背中を押してあげることができないかということが1つ。

あと、実は、企業の中でも同じ問題があって、プロに任せたとしても、短期間、短時間で、家庭で
育児をするとか、介護をするということが出てきたときに、今、育児休業を取った場合とか、今後、
介護休業の話も出てくるかもしれません、フォロー手当というものを残った人に払うということで、
安心して育児休業を取っていいですよ。4人のところで1人が育児休業を取ったら、残りの3人が
忙しくなる分、そのフォロー手当を出しますということが今日の報道にもありましたが、本当にそれ
でいいのかという。要は、過重労働を促しているようなものなので、どうやって休暇を取ったり、短
時間で働く人のカバーをするかというときに、そういうフォロー手当というものも人が少ないときに
あり得るかもしれませんが、やっぱり、ここもプロに任せられるように。例えば、スポットワークで
何日間だけだとか、何か月間について、これは職業紹介ということもあるかもしれませんが、具体的
には派遣のほうが現場で指揮命令ができるので、そういうスポットワークで、ほかから何か人材を調
達できるということをきちんとマーケットとして、ビジネスとして機能させて、それを安心して利用
できるようにするということが、ヨーロッパとかアメリカではできていることが、日本ではなかなか
できていないという中で、何か、例えば東京都さんとしても、そういう人材派遣サービスと、現場で
の人材難の中で、そのおねじをうまくかみ合わせて政策を進めることができないかと。

いろんな制度で、細かいところで弥縫策を講じていくということはもちろん大切ですが、実は人材
難でのインフラをどうしていくかということのほうがより重要なので、そこら辺についても東京都と
してやれることがないかということを考えていただいて、そして、小山田委員がおっしゃったように、
6本柱で今までやってきて、今年は3本がメインになっているのかもしれませんが、PDCAをきち
んと回して、我々の意見がどう反映されているのか、反映されていないのか、課題がどうなってい
るのかということも引き続き分析していただいて、現場の改善につなげていただければとい
うふうに思います。

それでは、時間になりましたので、今日はここまでだとして、事務局のほうにマイクを戻したいと
思います。

【内田部長】 水町座長、委員の皆様、ありがとうございました。今日は貴重なご意見、ご提案をいただきまして、感謝申し上げます。

次回の開催は来年の2月頃を予定しております。詳細は追ってご連絡をさせていただきたいと思います。

それでは、本日の会議を閉じさせていただきます。誠にありがとうございました。お疲れさまでした。

午後0時00分閉会