

東京の雇用就業を考える有識者会議（第2回）

令和6年7月9日

第1回会議（令和6年5月14日）での主な意見

賃上げについて

施策展開 I

- 賃上げ・価格転嫁は、**サプライチェーン全体の問題**
川下である**下請中小企業**にのみしわ寄せが起こらないようにすることが重要
- 労務費を価格転嫁できる**適正取引を推奨**しつつ、日本的な**下請構造の商取引を改善**すべき
- 大企業だけではなく、**中規模・小規模事業者**に対しても、**価格転嫁はきちんと認めるべき**と**浸透**させることが必要
- **中小企業や非正規雇用で働く方々**を含んだ**賃金引上げ**に向けた支援、環境整備に努めていく
- **価格転嫁を呼びかけなくとも転嫁できる環境**をつくるためにはどうすべきか考えるべき
- 価格が上がれば賃金が自動的に上がるわけではない。**労働組合からの要求等**も非常に**重要**
- 「**価格転嫁**」という言葉について、経営者と社員が知恵を出して**付加価値をあげ、その果実を分け合う**という意味の言葉が選べないか。
- 下請法があるのは日本と韓国のみ。**下請構造の中で価格転嫁されていないことが、働き方改革や賃上げのネック**となり、**政策的に難しい問題**に。日本の**システムの構造**に関わる問題

能力開発・リスキリングについて

施策展開 Ⅲ

- 職業能力開発センターを中小企業の従業員のリスキリングに活用する取組、特に「ものづくり等産業人材育成支援事業」は評価
- 職業訓練の魅力発信に注力すべき
- 構造的な人手不足解消には、人材育成とデジタルが重要。リスキリングや職業訓練などに重点的に注力すべき
- キャリアアップには、ベーシックな学びも重要。
職業に直結するスキルだけでなく、働きながら長期にベースを備えるリカレントも含めるべき

シニアについて

施策展開 V

- 虎ノ門にプラチナ・キャリアセンターを開設することに感謝。
活躍し続けたいミドルシニアのキャリアシフトにつながる
- シニアが生きがいも含めて、これまでに培った知見や経験を活用したり、スキルを身に付けて社会で活躍することは重要。一方で安価な労働力と捉えられないようにすることも必要
- シニアが55歳、60歳という年齢で切られずに活躍できるようにすればよい。
日本的雇用システムの裏側の問題として考えていく必要

女性活躍、年収の壁について

施策展開 IV

- 「働く女性への総合サポート事業」の立ち上げに感謝。
女性のキャリアアップ、管理職への後押しになる
- 「年収の壁」を意識せずに働くことのできる環境整備に向けて、
キャリアアップ助成金の周知と活用を図っていく
- 「130万円」の壁を「103万円」と誤解し就業調整している方が一定程度存在。
就業調整をしている人と企業に「130万円までは損にならない」と正しく伝えることは重要
- 日本のひとり親の就業率はOECD諸国で一番高いが、その子どもの相対的貧困の割合は
OECDで一番高い。行政が出向く支援、福祉との連携、非正規の方々などへの支援も重要
- シングルマザーのお子さんが貧困の連鎖にならないために、シングルマザーの方たちに
きちんと適正な賃金がもらえる職業につないでいく取組を発信できないか
- 女性活躍というときには、男性と女性という二分の上で女性に力点を置きがちだが、
二分して切り捨てられる人がいないかも考慮が必要

フリーランスについて

施策展開 V

- フリーランスは、労働時間管理が個人に委ねられることや下請いじめとなりやすい構造。
発注者に労務管理などの責任を負わせ、**最低賃金以下で働くことがない仕組み**が必要

障害者について

施策展開 I

- ソーシャルファームや企業などの**働く場を増やし**ながら、**最低賃金を保障する助成金の創設**を検討してはどうか。

育業について

施策展開 I

- **育業した男性の育児の話**を職場で浸透・PRすれば、育業の意義について**職場でも認めて**いける雰囲気になるのではないかな。
- 「育業」推進はよい。男性の育休も増え、待機児童が減ってきていること実感。一方、**カバーに回る側にしわ寄せ**も。バックラッシュを防ぐため、**周囲の社員へのリワード**が重要
- 諸外国では女性も含めて**育児休業を長く取らない**。労働時間を短くして残業のない働き方により、男性も女性も普通に**フルタイムで働き、育児ができるシステム**をどうつくるかが重要

子連れ出勤等について

施策展開 II

- 「子連れ出勤」は様々な課題もある。**都庁での先行事例も参考に**しながら、意見交換したい
- 毎日の実施は難しく、職場の理解が前提だが、夏休みなど**数日間、働くことを知るイベントとして導入**していくことは、**良い効果**が期待
- **平日の夜や土日でも預けられる認証保育**があると、離職せずに働き続けられる女性も増え、女性のキャリアアップにもつながるのではないか
- 子育てしていると**預け先がなく、でも仕事は絶対に休めないとき**が生じることもある。**子連れ出勤等が選択できる仕組み**があると良い
- **都庁で先行実施**するのは**重要**

テレワークについて

施策展開 I

- 生活と仕事が一体になるため、**テレワークの質をどう確保**していくか、労働時間を踏まえた**管理の在り方**や、**労働時間の概念自体を検討**しても良い

働き方の変革について

施策展開 II

- 「サステナブルワーク」を推進するためには、**残業が少ないなどの職場環境が必要**で、それは女性管理職を増やすことにもつながる
- **働きやすさと働きがい**は両輪。残業やパワハラがよいとは全く思わないが、しんどかったけど楽しかったと感じる働きがいも大切。**社員と企業が働きがいと一緒に作るスタンス**が大事

デジタルについて

施策展開 VI

- 生産性を上げるには**デジタルが必要不可欠**。デジタルに任せることは任せて、**必要な業務に人間が集中することを徹底**すべき。

カスタマーハラスメントについて

施策展開 I

- **エッセンシャルワーカーの職場**では、**カスハラが従業員の離職の非常に大きな要因**に。経営者が必死に努力してどうにか解決できる問題ではない。**条例化はすばらしく、心強い**
- **消費者相談の現場**や各種の**A D R**において非常に**深刻な問題**に。一定の**ガイドライン**を行政が策定し、公表することは**意義**がある。

情報発信について

- 必要な方が必要な施策を活用できるような**プッシュ型の情報発信**の工夫を

施策に対するPDCAサイクルについて

- PDCAサイクルを回しながら、より**良い政策の実現**につなげていきたい
- PDCAを回していくことが必要であり、**中長期的な時間軸**と合わせて、**必要な対応を効率的に実行**することが必要。

その他

- 200名規模の企業でできることと、30名以下の企業でできることは異なる。
30名以下の企業にも施策が届くことが重要。
- 日本の正社員システムの中で、**長時間労働と長時間の拘束**をしていれば**正規のレギュラーメンバー**というシステムの反面で、**そこに乗れない人たちの問題に細かいアプローチ**が必要

◎専門家による賃金制度の整備の支援や新たな賃金制度等に関する周知啓発、賃上げに取り組んだ企業の好事例紹介により、賃上げや賃金制度の整備を促進

専門家派遣

- 賃上げの手法や賃金・退職金制度等の見直しについて、専門家が助言
 - 実施方法等
 - ・ 社会保険労務士 又は 中小企業診断士を企業に派遣（無料）
 - ・ 1社あたり最大5回派遣

セミナー

- 賃金の情勢や賃上げの手法、賃金制度の整備の取組に役立つセミナー(1回2日間、2回)を実施
 - 内容（予定）
 - ・ 中小企業の賃金の動向と課題
 - ・ 原資確保のための取組
 - ・ ジョブ型雇用の導入に対応した賃金制度の解説 等

情報発信

- 賃上げの好事例紹介等、様々な情報を掲載した特設ページを開設
 - 内容（順次掲載）
 - ・ 都や国の賃上げに関する支援策
 - ・ 賃上げに成功している企業の取組事例
 - ・ 年収の壁の話も含めた賃金制度に関する情報 等

◎中小企業従業員融資「**まなび**」を**新設**し、従業員及び扶養親族の方の
リスキリング等を後押し

「まなび」の概要

対 象 者

○中小企業で働いている従業員

※現在の勤務先に6か月以上勤務している、年収800万円以下などの条件あり

資金使途

○中小企業従業員とその扶養親族の方の**リスキリング・教育費用**

主な融資条件

融資限度額	1 2 0 万円 ※1 0 0 万円から引き上げ
返済期間	3 年以内（70万円超の場合 5 年以内）
返済方法	元利均等月賦返済
融資利率	1.8 %
保証料	全額都在負担

◎ 50歳以上のミドルシニア世代のキャリアシフトと中小企業等の人材確保を後押しするため、「プラチナ・キャリアセンター」を開設

施設の概要

開設日

令和6年6月18日（火）

所在地

住友不動産虎ノ門タワー20階（港区虎ノ門2-2-1）

営業時間

平日 午前9時～午後8時
土曜 午前9時～午後5時

プラチナ・キャリアセンター
Platinum Career Center

<施設イメージ>



主な機能

- 企業及び副業や兼業等を希望する「ミドルシニア」人材双方に対する相談窓口の運営
- 各種セミナーやマッチングプログラムの実施
- 副業や兼業等を行いながら「ミドルシニア」人材相互の交流を深めることができるコワーキングスペースの提供

<オープニングイベント>



◎女性が仕事場で一層力を発揮するため、課題に様々なアプローチで対処する「はたらく女性スクエア」（労働相談情報センター青山事務所（仮称））を開設

施設の概要

開設日 令和6年9月11日（水）

所在地 コスモス青山
（渋谷区神宮前5-53-67）



はたらく女性スクエア

主な機能

- 働く上で女性が抱える課題に対応する
総合相談窓口の設置
- 家庭と仕事の両立・ハラスメント・
健康管理などのセミナーの実施
- 東京ウィメンズプラザや福祉の機関との
連携により、様々な女性をサポート

<プレオープニングイベント>



- ◎「年収の壁」の原因の一つである配偶者手当の見直しや働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む企業を支援し、意欲ある女性が能力を十分に発揮できる環境整備を後押し

「年収の壁」対策支援奨励金（雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業）

新規

- 配偶者手当の見直しを行った中小企業に対して奨励金を支給

対 象

都内中小企業 ※その他要件あり

奨励金

10万円

取組内容

- ① 「配偶者の収入要件がある配偶者手当」について、ア～ウのいずれかを実施
ア 収入要件を撤廃する イ 廃止し他の手当に振り替える ウ 廃止し基本給に繰り入れる
② ①の内容について、就業規則の改正、社内周知等の実施

女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業

新規

- 働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む中小企業に対して奨励金を支給

対 象

都内中小企業 ※その他要件あり

奨励金

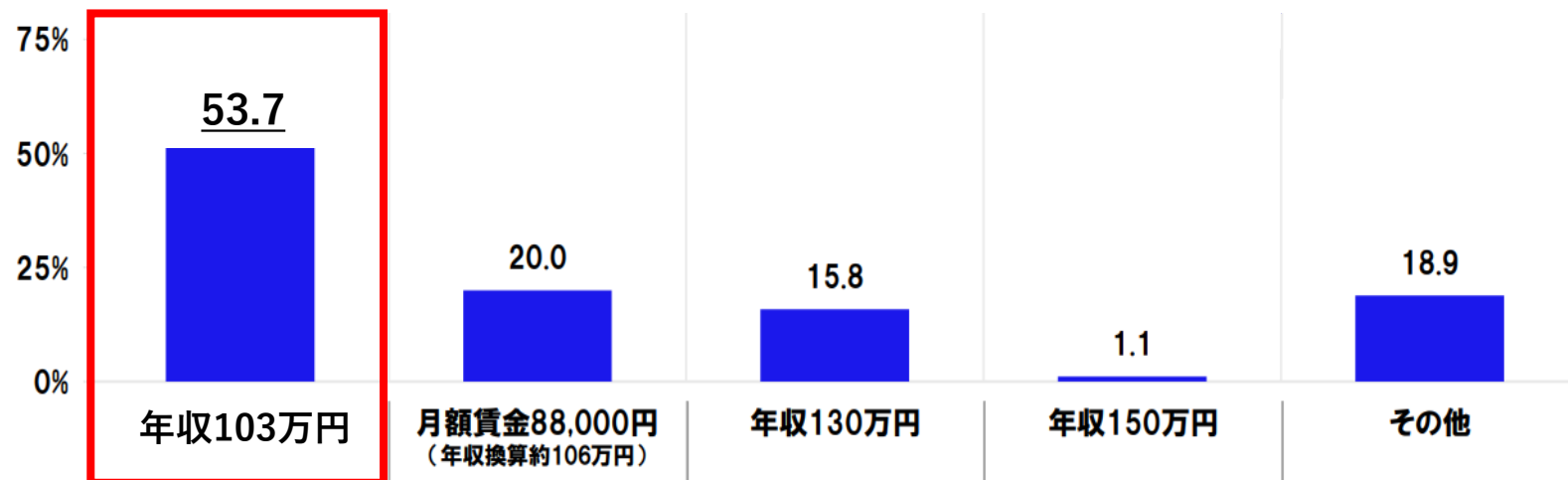
30万円

取組内容

- ① 6か月の取組期間内に、ア～オの取組を新たに実施
ア 女性管理職の増加 イ 役職手当の支給対象の女性従業員の増加
ウ 短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職（管理職含む）の新設
エ 短時間労働者などの非正規従業員の社会保険料対象者の増加
オ 短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入
② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び男女間賃金差異の公表 等 12

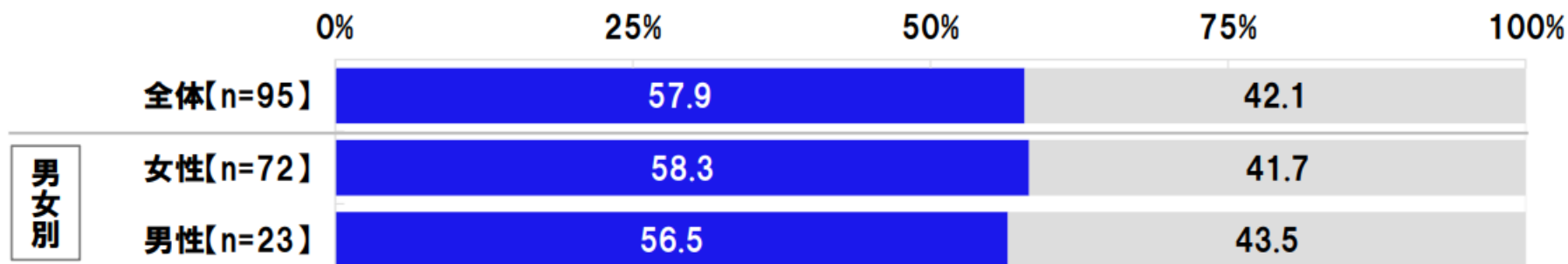
- 就業調整している人の53.7%が、就業調整にあたり「年収103万円」を意識している
- 就業調整している人の57.9%が、社会保険や税、企業の配偶者手当など、制度の収入要件がなければ、「労働時間を延ばしたい」と回答

労働時間の調整をするにあたって意識している収入



(資料出所) 日本労働組合総連合会「年金に関する調査2024」

制度の収入要件がなければ労働時間を延ばしたいか



■ 延ばしたい

■ 今と変えたくない

(資料出所) 日本労働組合総連合会「年金に関する調査2024」

◎従業員が育業し、原職復帰を実現した企業への奨励金について、令和6年度は育業を支える**同僚への応援手当**を支給した場合などの加算項目を新設

	働くママコースNEXT	働くパパコースNEXT
対象	都内中小企業等	
要件 (取組)	○合計1年以上の育業 ○育児・介護休業法に定める制度を上回る取組について就業規則に整備 等	○合計15日以上 of 育業 ○育児・介護休業法に基づく職場環境整備を1つ以上実施 等
奨励金額	125万円（定額） （加算により 最大165万円 ）	25万～330万円 （加算により 最大410万円 ） 合計15日以上 of 育業：25万円 合計30日以上 of 育業： 55万円 ※ 以降、15日毎に27.5万円加算
加算項目 ※ 1件ごとに +20万円	①育業を支える同僚への 応援手当支給 ②育業を支える同僚への 応援評価制度導入、表彰制度整備	①育業を支える同僚への 応援手当支給 ②育業を支える同僚への 応援評価制度導入、表彰制度整備 ③管理職等がモデルとなって情報発信 ④マニュアル作成、メンター制度整備

◎従業員ニーズや運用上の課題を踏まえ、新たなテレワークルール(我が社のベストバランス)について、検討・試行等を実施した企業に奨励金を支給し、定着を促進

事業概要

対 象

- 都内中堅・中小企業
- ※その他要件あり

柔軟な働き方

テレワーク



ベストバランス



オフィス

リアル勤務



取組実施

- 以下の①～⑤を実施した企業に奨励金を支給

Step①

ポストコロナのテレワーク等に係るニーズなどについて従業員調査

Step②

社内にPTを設置し、調査結果を元に、テレワークルールを検討・決定

Step③

定着強化期間(31日間)を設定
②で決定したルールに基づきテレワークを実施・検証

Step④

③の検証を踏まえ、②で決定したテレワークルールを見直し

Step⑤

④を踏まえて決定した新テレワークルールを社内外に周知

奨励金

- 最大40万円**（10万円＋加算10～30万円）

※定着強化期間中の1人当たりの週のテレワーク実施回数に応じて加算

（加算額：週1回 ⇒ 10万円、週2回 ⇒ 20万円、週3回以上 ⇒ 30万円）

◎サテライトオフィスの利用を検討している企業向けの交流フェアの開催やサテライトオフィス勤務を導入・利用した企業への奨励金を通じて、多様で柔軟な働き方を推進

サテライトオフィス利用促進事業

新規

○サテライトオフィスに関心のある方々と、サテライトオフィス事業者との交流を目的にサテライトオフィス交流フェアを開催

<第1回交流フェア（概要）>

6月27日（木）

- セミナー
- トークセッション
- 事業者の個別ブース設置
- 相談会、体験会



サテライトオフィス勤務応援事業

新規

○サテライトオフィス勤務を可能とする規定を新たに整備し、従業員がサテライトオフィス勤務を行った場合に、奨励金を支給

対 象

都内中堅・中小企業
※その他要件あり

奨励金

10万円

◎育児・介護と仕事の両立支援を契機としたテレワークの導入を促進するため、就業規則の見直しやテレワーク環境の構築に係る経費助成を新たに実施

事業概要

対 象

都内中小企業等 ※その他要件あり

助成対象

- ① 育児・介護との両立支援として在宅勤務等を可能とするテレワーク規程の整備（制度整備）
- ② 在宅勤務等を可能とするテレワーク機器等の整備（機器整備）

助成金額等

整備内容	常用雇用労働者 2～29人の企業	常用雇用労働者30～300人の企業
制度整備	20万円（定額）	20万円（定額）
機器整備	上限30万円（助成率2/3）	上限80万円（助成率1/2）

そ の 他

- 制度整備にあたり、柔軟な働き方の導入に関する研修動画の視聴が必要
- またテレワーク規程の整備にあたり、希望する企業に対して社会保険労務士を派遣

< 前回資料（参考） >

令和 6 年度予算のポイント

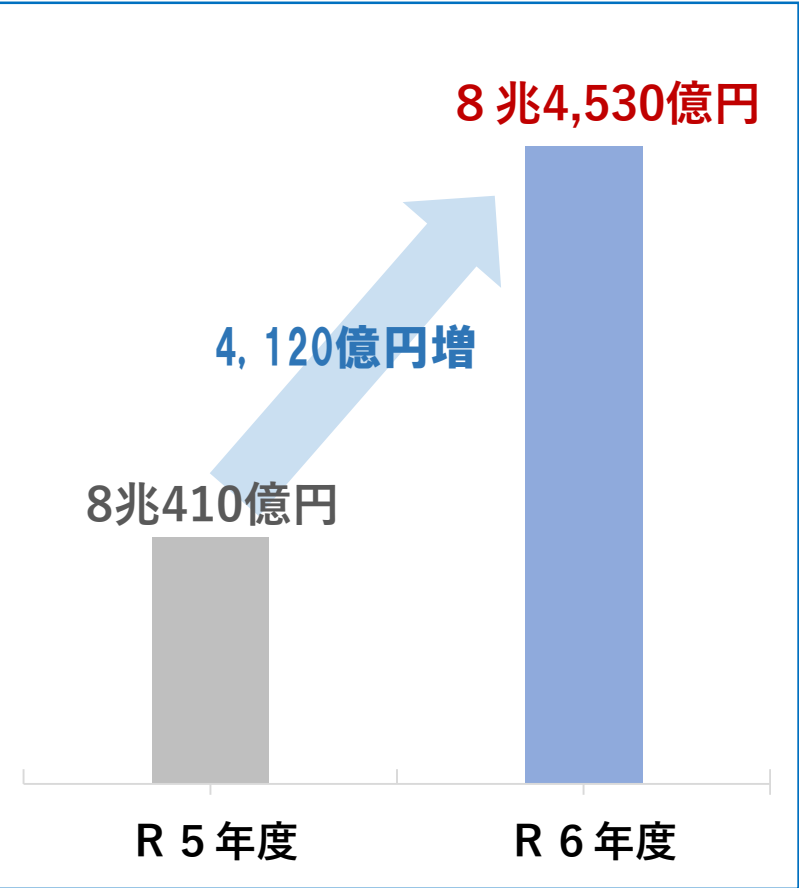
東京都の令和 6 年度予算について

◎令和 6 年度予算 ： **8 兆4,530億円**（対前年度**4,120億円増**）

➤ 産業労働局予算 ： **6,758 億円**（対前年度**31億円増**）

➤ 局予算のうち雇用就業対策 ： **514億円**＜対前年度**41億円増**＞※施設整備費を除く

< 令和 6 年度予算（一般会計） >



< 産業労働局関係予算 内訳 > (単位：億円)

区分	令和 6 年度	令和 5 年度	増減
東京都	84,530	80,410	4,120
産業労働局	6,758	6,727	31
中小企業対策	4,750	4,826	△76
産業・エネルギー対策	724	585	139
観光産業振興	306	264	42
農林水産対策	285	294	△ 9
雇用就業対策	545	615	△70
(内事業費)	514	473	41
(内施設整備費)	31	142	△111

働き方改革・人材確保に関する施策展開

- ◎ 都内中小企業の人手不足は、一層深刻さを増している
 - ◎ 働き手を確保し持続的な成長を実現するには、都内中小企業の働き方の底上げとともに、ポストコロナにおいて、働き方を新たなステージに前進させる取組が必要
- ⇒ 女性の活躍推進、DX人材の育成、リスクリング推進、多様な就業形態の活用などを通じて、中小企業を担う人材確保・育成とその基盤となる働き方改革を一層推進

施策展開 I

中小企業の働き方の底上げ

施策展開 II

中小企業から「未来の働き方」を発信

施策展開 III

リスクリングの促進・人材確保力の強化

施策展開 IV

女性のキャリアアップ・管理職登用を後押し

施策展開 V

新しい就業形態（兼業・副業・フリーランス）の活用

施策展開 VI

DX人材の育成・テクノロジーの活用推進

施策展開 I 中小企業の働き方の底上げ

課題

- 中小企業等が抱える課題を適切に把握し、一層の働き方改革を促進する必要
- 男性育業や働き方改革に取り組む企業の割合が低い
- ポストコロナにおける企業戦略としてのテレワークの見直しが必要

令和6年度の取組

1 働き方改革に関する専門家による支援の充実

- 働き方改革パワーアップ応援緊急対策事業 ★1 4.1億円 新規

2 男性育業の一層の推進

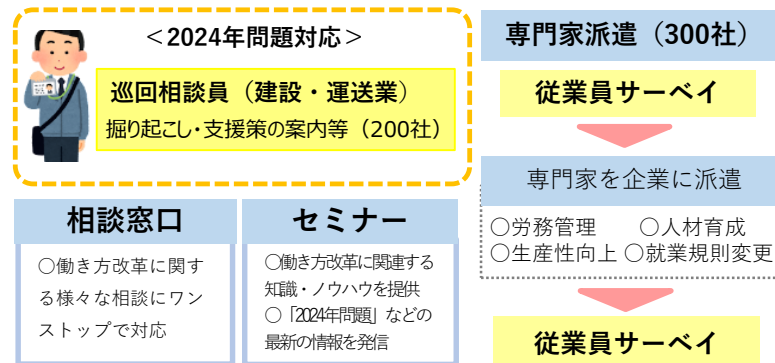
- 男性育業推進リーダー事業 1.1億円 新規
- 働くパパママ育業応援事業 16.2億円 拡充

3 企業の戦略としてのテレワークを推進

- テレワーク定着強化事業 ★2 4.7億円 新規
(「我が社のベストバランス」を推進)
- 育児・介護との両立のためのテレワーク導入促進事業 4.4億円 新規
- サテライトオフィス利用促進事業 0.7億円 新規
- サテライトオフィス勤務応援事業 0.7億円 新規

★1 働き方改革パワーアップ応援緊急対策事業

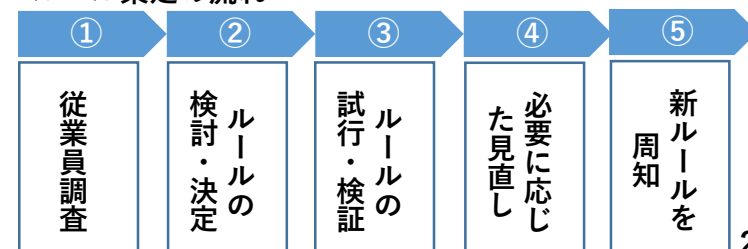
専門家を企業に派遣し、従業員サーベイの実施による社内の課題把握と働き方改革の推進等を支援



★2 テレワーク定着強化事業

従業員のニーズやテレワーク運用上の課題を踏まえた「テレワークルール（我が社のベストバランス）」等を定めるための取組を支援

<ルール策定の流れ>



施策展開 Ⅱ 中小企業から「未来の働き方」を発信

課題

- 働き方改革関連法により「最低限の働き方改革」は浸透したが、真の働き方改革は道半ば
- 残業のない「スマート」な働き方を実践する企業へのインセンティブや、優れた取組を継続する仕組み「Awards」が必要（東京くらし方会議）

令和6年度取組

働き手と企業の成長を可能にする

中小企業ならではの働き方のモデルを創出・発信

東京の未来の働き方推進事業 2.0億円 新規

未来の働き方フォーラムの実施

多様な働き方やデジタルを活用した働き方改革に関するフォーラムを開催

「東京サステナブルワーク企業」の登録

「残業の少ない」「休暇を取りやすい」

「高齢者の就業促進」等に取り組む企業を登録



多様な働き方の実現に向けた専門家派遣

東京サステナブルワーク企業登録を目指す企業に、社労士等の専門家を派遣

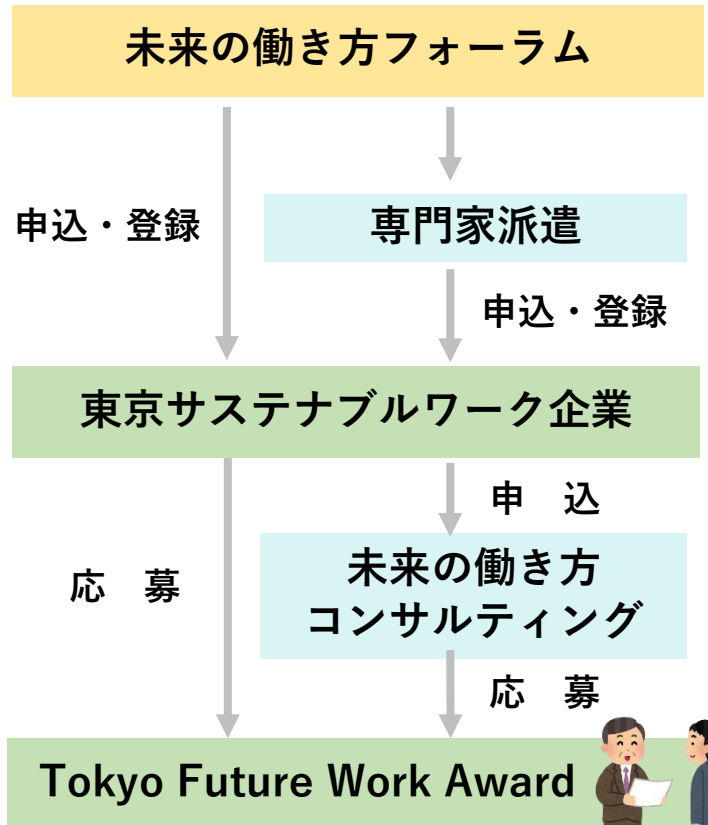
未来の働き方コンサルティング

登録企業を対象に、テクノロジーを活用した「未来の働き方」に向けた取組を支援するため、中小企業診断士やITコーディネータ等の専門家を派遣

「Tokyo Future Work Award」の表彰

テクノロジーを活用した生産性の高い働き方を実現する企業を表彰し、賞金を授与

<事業スキーム>



施策展開 Ⅲ リスキングの促進・人材確保力の強化

課題

- コロナ禍以降の雇用情勢の回復による、人手不足感の高まり
- 大企業に比べ、中小企業ではリスキングが遅れている傾向
- 企業における人材育成では指導する人材が不足

令和6年度の取組

1 職業能力開発センター等の取組充実

- 総合相談（人材総合サポートデスク）の実施 0.6億円 拡充
- 女性向け委託訓練（育児等両立応援訓練） 1.3億円 拡充

2 職業訓練の魅力発信

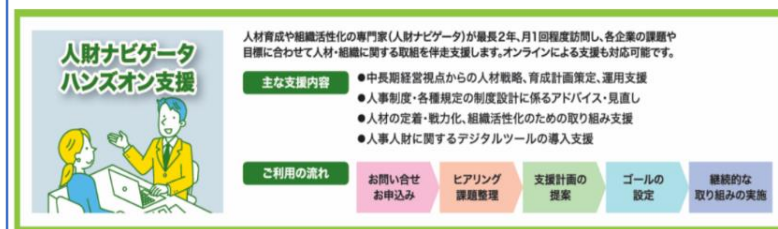
- 職業訓練の情報発信機能の強化（しごとセンター校） 1.8億円 新規

3 「人財」育成・定着を支援

- 中小企業人財推進事業 ★1 2.0億円 新規
- ものづくり等産業人材育成支援事業 ★2 1.9億円 新規

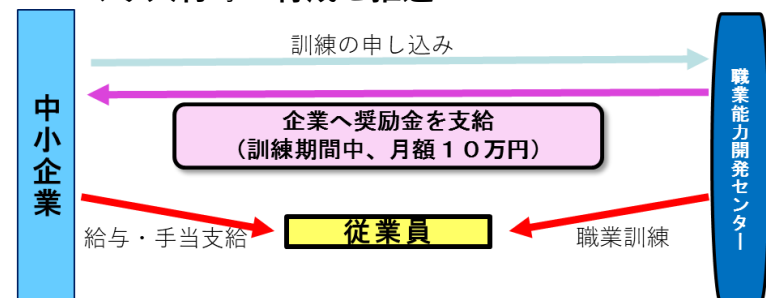
★1 中小企業人財推進事業

中小企業の人財推進をナビゲートするため、ハンズオン支援やHRテックの試験導入、ものづくり中小企業の職場体験、技能を受け継ぐ人材の定着を支援



★2 ものづくり等産業人材育成支援事業

職業能力開発センターの訓練を通じて従業員の技能習得を図る中小企業に対して、奨励金を支給し、ものづくり人材等の育成を推進



施策展開Ⅳ 女性のキャリアアップ・管理職登用を後押し

課題

- 都内事業所の管理職に占める女性の割合は、依然として低い
- 管理職になりたくない主な理由は、「ストレスや責任が大きい」、「家庭との両立が困難」

令和6年度の取組

1 働く女性のネットワーク構築

- 働く女性への総合サポート事業 ★1 3.9億円 新規

2 女性活躍に関する相談の機会・場所の確保

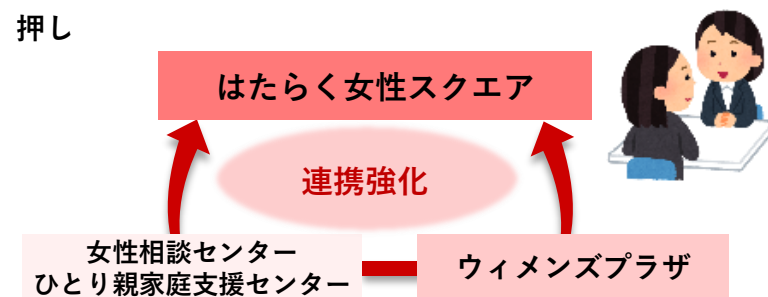
- 非正規・ひとり親・困難を抱える女性等向け就業自立支援（アウトリーチ支援） 0.4億円 新規
- 働く女性への総合サポート事業【再掲】 3.9億円 新規

3 キャリア形成の過程で生ずる課題への支援

- 働く女性のライフ・キャリアプラン応援事業 0.5億円 継続
- 働く女性のウェルネス向上事業 0.6億円 拡充
- 妊娠や子育て等の知識に係る企業内の普及啓発事業 ★2 3百万円 新規

★1 働く女性への総合サポート事業

経営者や管理職等、女性一人ひとりの状況にあった支援を行う拠点を開設し、女性の働き方や活動の基盤づくりを後押し



★2 妊娠や子育て等の知識に係る企業内の普及啓発事業

不妊治療から妊娠・出産・育児等の一連の知識や支援策に関するリーフレットを作成し、企業や従業員への活用が進むよう、普及啓発を実施



施策展開 V 新しい就業形態(兼業・副業・フリーランス)の活用

課題

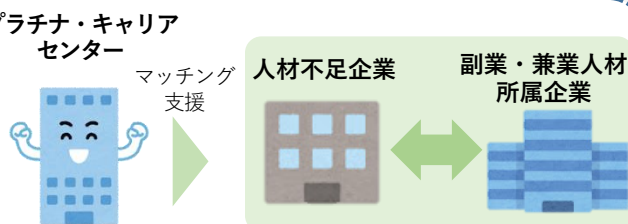
- フリーランスのうち取引先とのトラブルを経験したことがある割合は約4割
- 追加就業希望者（今後副業を増やしたい）は増加傾向
- 中小企業が外部人材を活用する上での課題は「マッチング」「労働条件や契約条件の調整」

令和6年度の取組

1 兼業・副業・フリーランスなど新しい就業形態による人材確保を後押し

■フリーランス就業環境整備支援事業 ★1	5百万円	新規
■東京テレワーク推進センターの運営 ★2	2.5億円	拡充
■東京の未来の働き方推進事業 【再掲】	2.0億円	新規
■プラチナ・キャリアセンターの創設	4.7億円	新規
■ミドルシニア人材パラレルキャリア構築支援事業	0.7億円	新規

<プラチナ・キャリアセンター> プラチナ・キャリアセンター
兼業・副業などを活用しながら活躍し続けたいミドルシニアのキャリアシフトとシニアを活用したい企業を後押しする新たな拠点（虎ノ門に開設）

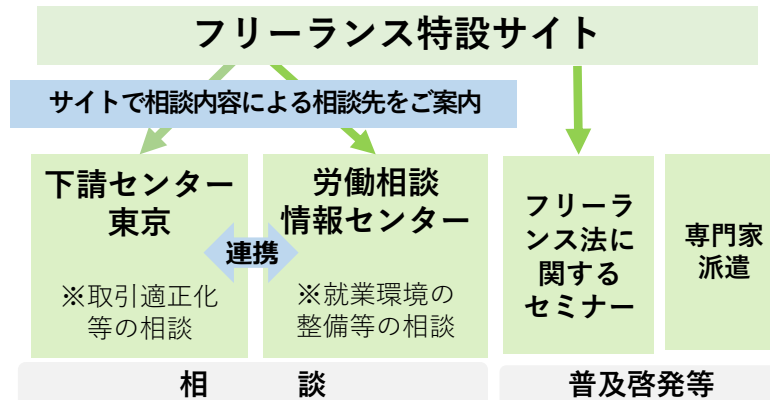


2 フリーランスが安心して働ける環境づくり

■フリーランス就業環境整備支援事業 【再掲】 ★1	5百万円	新規
■フリーランス取引適正化支援事業 ★1	0.1億円	新規

★1 フリーランス就業環境整備支援事業 フリーランス取引適正化支援事業

法の適切な運用に向けて、発注者・フリーランス双方への情報提供や専門家による制度整備の支援、相談窓口を設置



★2 東京テレワーク推進センターの運営

テレワーク取組企業のマッチングイベントに、副業やフリーランスをテーマとしたイベントを追加

テレワーク求人マッチングイベント



副業、フリーランス等
マッチングイベント

施策展開 VI DX人材の育成・テクノロジーの活用推進

課題

- 産業構造の変化に対応するため、企業におけるDXを推進していくことが急務
- 規模が小さい企業ほど、デジタル人材が不足している傾向

令和6年度の取組

1 人材の掘り起こしとデジタルスキル習得支援

- 女性向け委託訓練(女性デジタルカレッジ事業) 2.7億円 拡充
- 女性ITエンジニア育成事業 ★1 2.9億円 新規

2 企業内のDX人材育成とテクノロジーの活用を推進

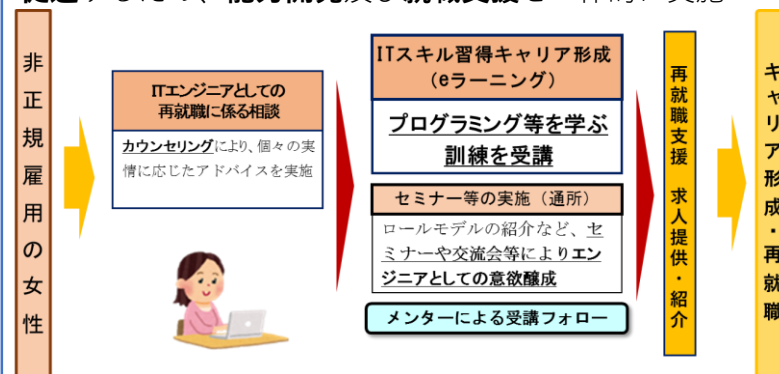
- 中小企業人材スキルアップ支援事業 5.1億円 拡充
- 中小企業人財推進事業 【再掲】 2.0億円 新規

3 業界ごとの課題に即したDX人材育成を支援

- 団体連携型DX人材育成推進事業 ★2 0.2億円 新規

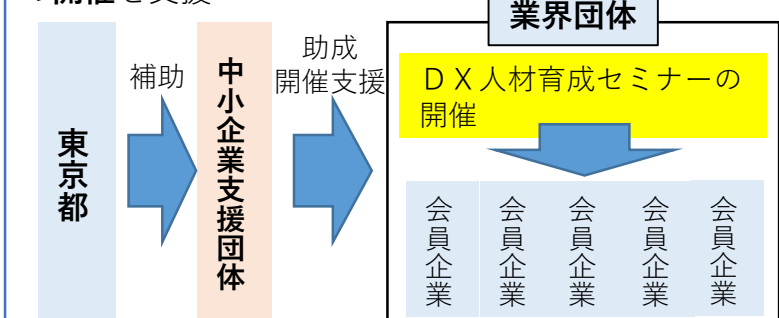
★1 女性ITエンジニア育成事業

非正規雇用の女性等に対してITエンジニアとしての就業を促進するため、能力開発及び就職支援を一体的に実施



★2 団体連携型DX人材育成推進事業

業界や企業の実情を踏まえたDX人材育成セミナーの開催を支援



<参考> 中小企業の賃上げ支援

◎ 設備投資や社内体制の整備と併せて賃上げに取り組む中小企業をサポート

設備投資等

デジタル技術の導入で
生産性を向上したい

D X 推進支援事業

専門家による調査・診断やD X戦略の策定支援などを受けた企業が
デジタル技術を導入する際の費用を助成

助 成 率：3/4（賃上げ計画を作成した場合。通常1/2~2/3）
助成限度額：3,000万円

設備投資で
競争力を強化したい

躍進的な事業推進のため の設備投資支援事業

競争力の強化や生産性の向上を図る設備投資を行う際の費用を助成

助成率：3/4（賃上げ計画を作成した場合。通常1/2~2/3）
助成限度額：1億円

賃金制度を整備し、
賃上げに取り組みたい

中小企業の従業員 処遇改善応援事業

従業員の処遇改善のため、賃金制度の見直しや賃上げに取り組む
企業を支援

- ・賃金制度整備のための専門家派遣（最大5回/社）
- ・賃金制度・賃上げに関する特別講座

正規雇用等への転換後も
安心して働き続けられる
労働環境整備を行いたい

正規雇用等転換安定 化支援事業

正規雇用等への転換者に対し、育成計画の作成や賃上げを行った場
合に助成金を支給

助成金：最大98万円（賃上げ加算なしの場合最大80万円）

従業員のエンゲージメント
向上等に取り組みたい

エンゲージメント向 上に向けた職場環境 づくり推進事業

職場環境の改善や人材育成、結婚から子育てまでのライフステージ
支援、賃上げなどに取り組む企業に奨励金を支給

奨励金：最大130万円（賃上げ加算なしの場合最大70万円）

社内体制整備

<参考>令和6年度シルバー人材センター関連事業

◎ シルバー人材センターの活性化を通じて、高齢者が活躍できる新たな仕事の開拓やD Xを促進し、柔軟に働く仕組みを構築

シルバー人材センターの 多様な求人開拓の強化

新規

○会員の経験や専門性を活かせる、より高度な業務や人手不足企業からの多様な職種の求人を開拓し、会員のトライアル就業を実施

<新たな発注の開拓>

・人出不足分野や事業系職種など新たな分野から就業開拓

<トライアル利用>

・開拓した業務に会員がトライアル就業し、能力発揮の場を提供するとともに、開拓企業へのセンターの認知度向上を図る

シルバー人材センターの ブランド力向上への支援

新規

○いくつになっても会員として地域で活躍し続けられるよう自主事業を立ち上げ、幅広い就業や魅力ある活動の開拓に取り組むセンターを支援

<自主事業立上げの支援>

・立上げのための勉強会の開催、計画作成等の相談対応、初期費用補助

<D Xを活用したマッチングの推進等>

・センターと会員相互の利便性を高め、就業情報のマッチングを促進

<情報発信>

・自主事業やセンターの優良な取組事例を幅広く発信



東京の雇用就業を取り巻く状況について

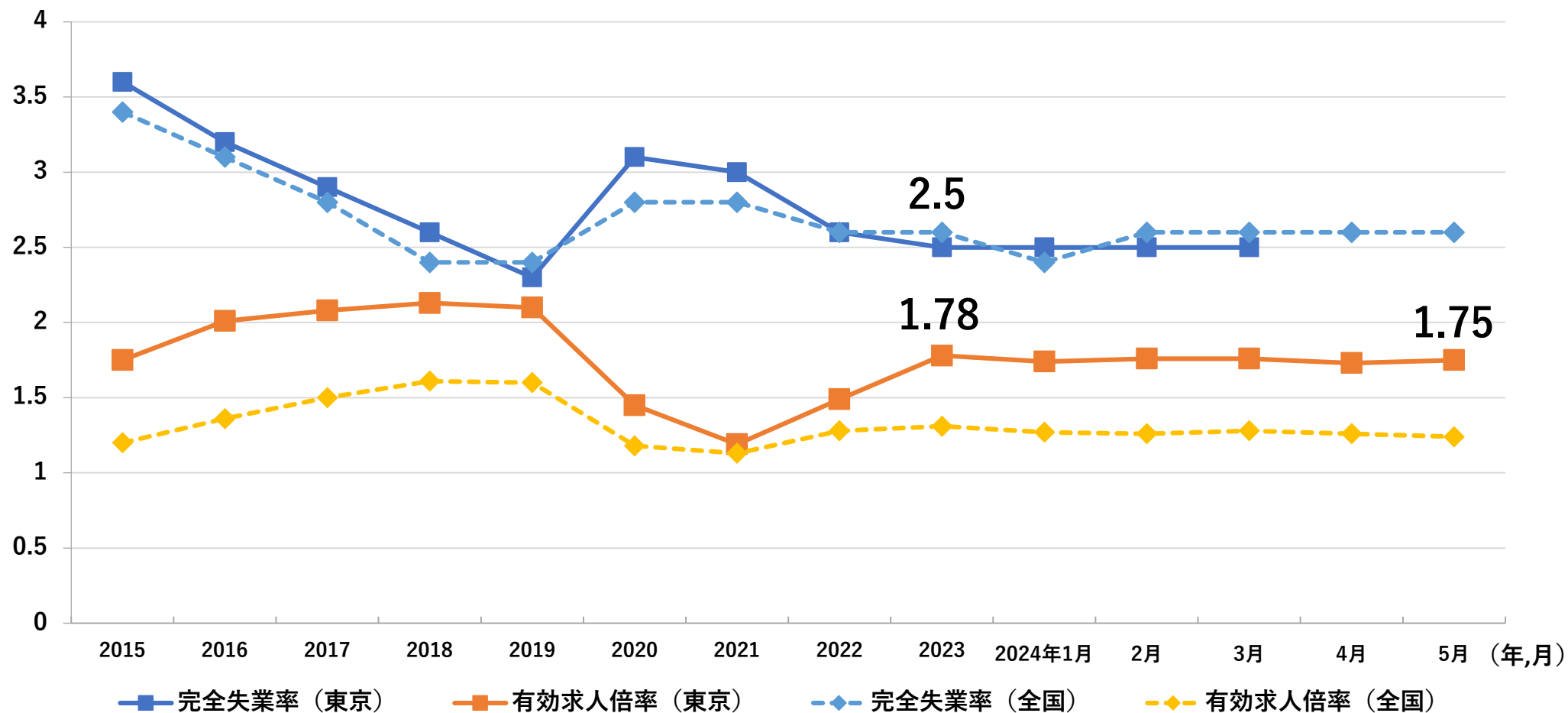
(賃上げ、2024年問題、人手不足・リスクリングなど)

1 雇用情勢

(1) 完全失業率・有効求人倍率

- 2023年の東京の有効求人倍率は1.78、完全失業率は2.5%
- 2024年5月の東京の有効求人倍率は1.75であり、人手不足感が高まっている

完全失業率・有効求人倍率の推移（全国・東京）



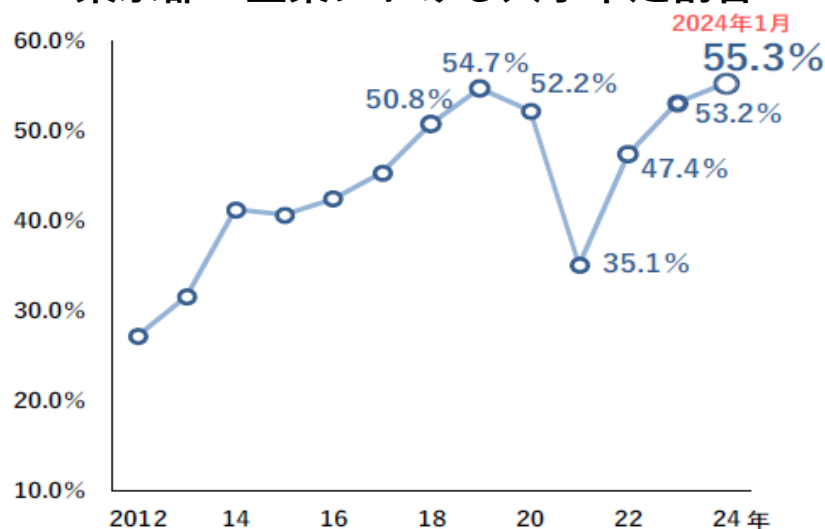
1 雇用情勢

(2) 都内企業の人手不足の状況

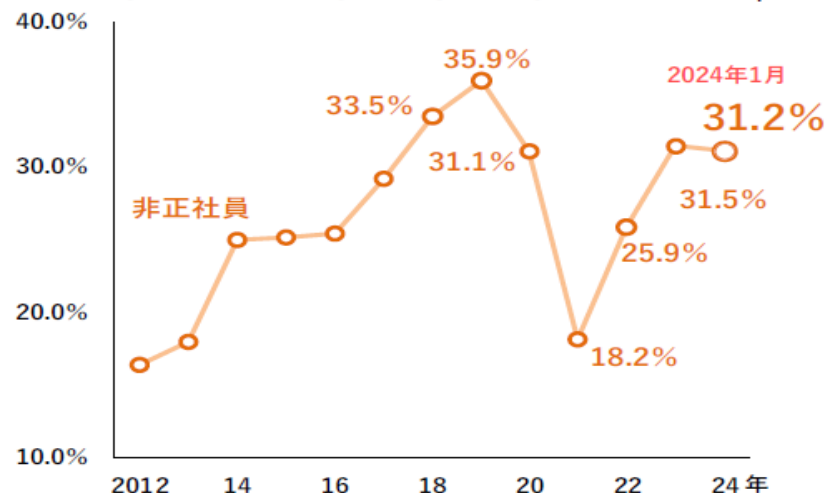
- 人手不足割合は正社員で 55.3% で、1 月としては過去最高
- 企業では、ほぼすべての業界で深刻な人手不足が続いている

東京都の企業における人手不足割合

正社員



非正社員



※人手不足割合は 各年の 1 月時点 (資料出所) 株式会社帝国データバンク 「人手不足に対する企業の動向調査 (東京都)」

業界別 人手不足割合 (東京)

正社員の人手不足割合 (上位 10 業種)

	2022年1月	2023年1月	2024年1月
1 旅館・ホテル	28.6	92.9	90.0
2 農・林・水産	80.0	100.0	80.0
3 情報サービス	71.6	78.7	79.9
4 輸送用機械・器具製造	50.0	71.4	77.8
5 建設	65.0	70.2	72.0
6 医薬品・日用雑貨品小売	40.0	50.0	70.0
7 メンテナンス・警備・検査	51.5	65.6	67.7
8 自動車・同部品小売	28.6	57.1	63.6
9 飲食店	50.0	64.3	62.5
10 金融	46.7	59.5	61.0

非正社員の人手不足割合 (上位 10 業種)

	2022年1月	2023年1月	2024年1月
1 旅館・ホテル	42.9	92.9	88.9
2 飲食店	87.5	92.9	87.5
3 医薬品・日用雑貨品小売	40.0	42.9	66.7
4 メンテナンス・警備・検査	47.1	51.6	65.4
5 農・林・水産	60.0	83.3	60.0
5 家具類小売	50.0	33.3	60.0
7 教育サービス	60.0	66.7	55.6
8 人材派遣・紹介	33.3	61.1	52.4
9 情報サービス	40.9	45.9	52.2
10 運輸・倉庫	36.5	40.4	44.4

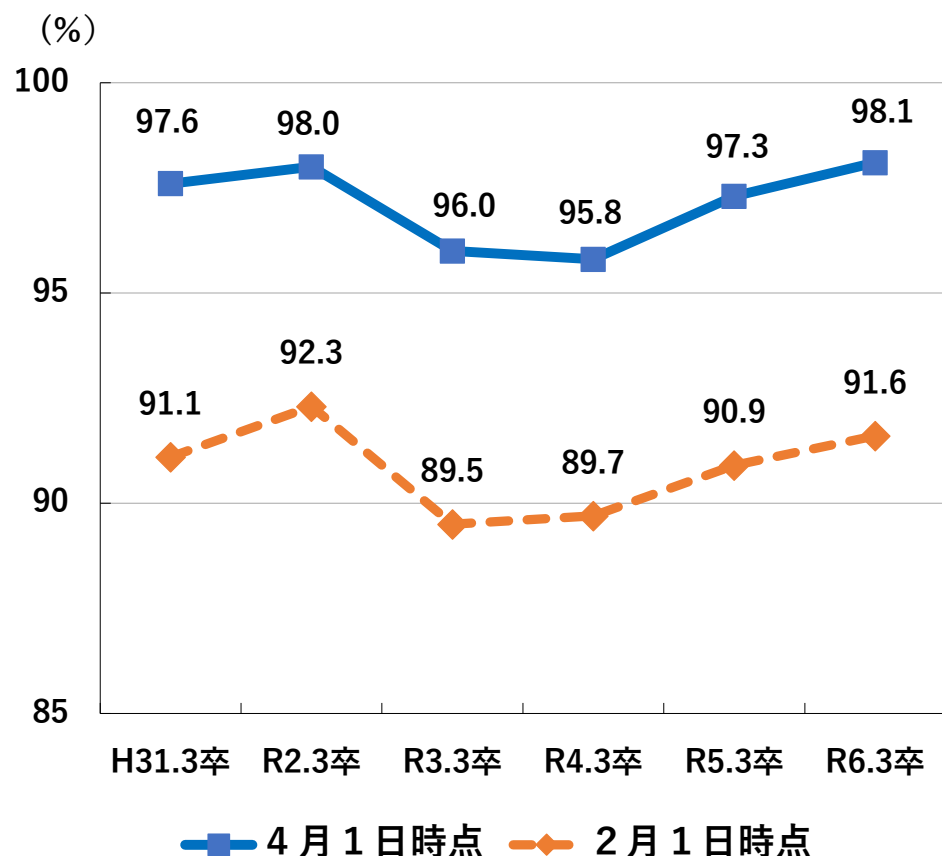
(資料出所) 株式会社帝国データバンク 「人手不足に対する企業の動向調査 (東京都)」

1 雇用情勢

(3) 若年者

- 大学生の就職率(4月1日現在)は**98.1%**と、調査開始以降同時期で**過去最高**

就職率の推移 (大学、全国)



(4) 就職氷河期世代

- 就職氷河期世代の正規雇用労働者は、**2019年からの3年間で8万人増加**

就職氷河期世代の就業の状況 (全国)

(単位：万人)

就職氷河期世代の中心層 (2022年時点の39歳～48歳)	2019年	2022年	増減
正規雇用労働者	923	931	8
非正規雇用労働者	378	379	1
うち不本意非正規	46	39	△ 7
役員	52	62	10
完全失業者	31	32	1
⋮	⋮	⋮	⋮
合計	1705	1705	± 0

(資料出所) 内閣府「就職氷河期世代の就業等の状況(令和5年5月)」より作成

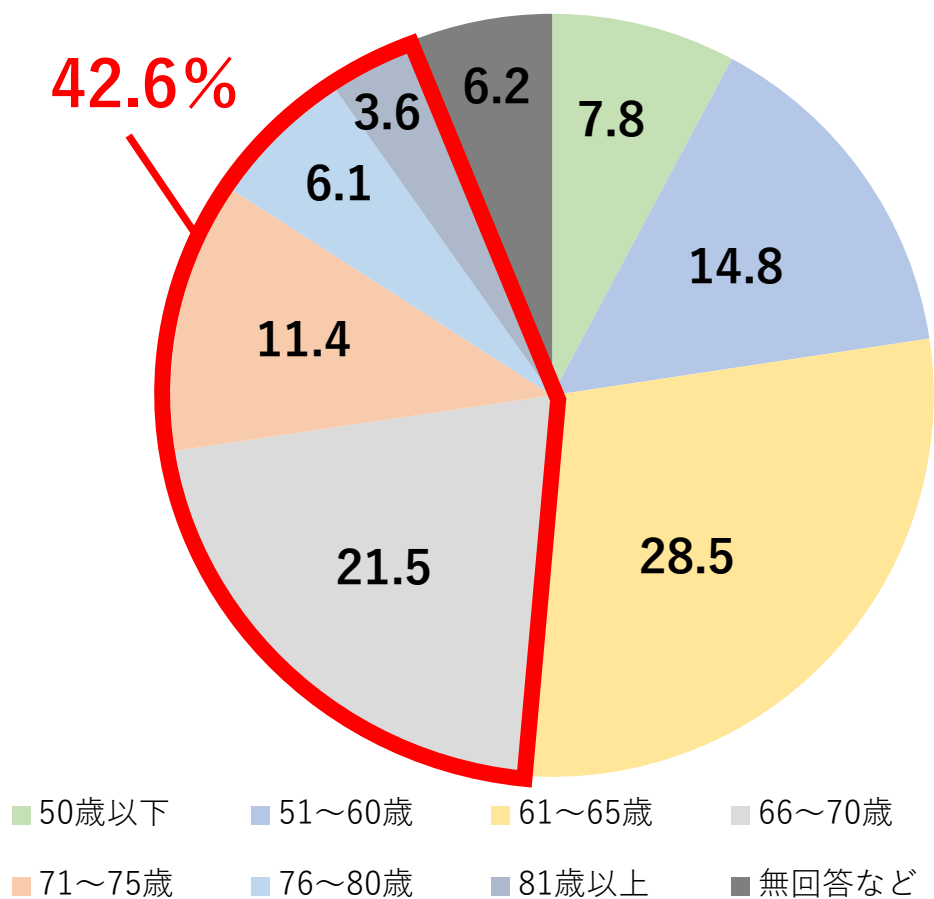
(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「令和6年3月大学等卒業者の就職状況(4月1日現在)」より作成

1 雇用情勢

(5) 高齢者

○ 4割超が66歳以上も仕事をしたい(した)と回答

何歳まで仕事をしたいか(したか)



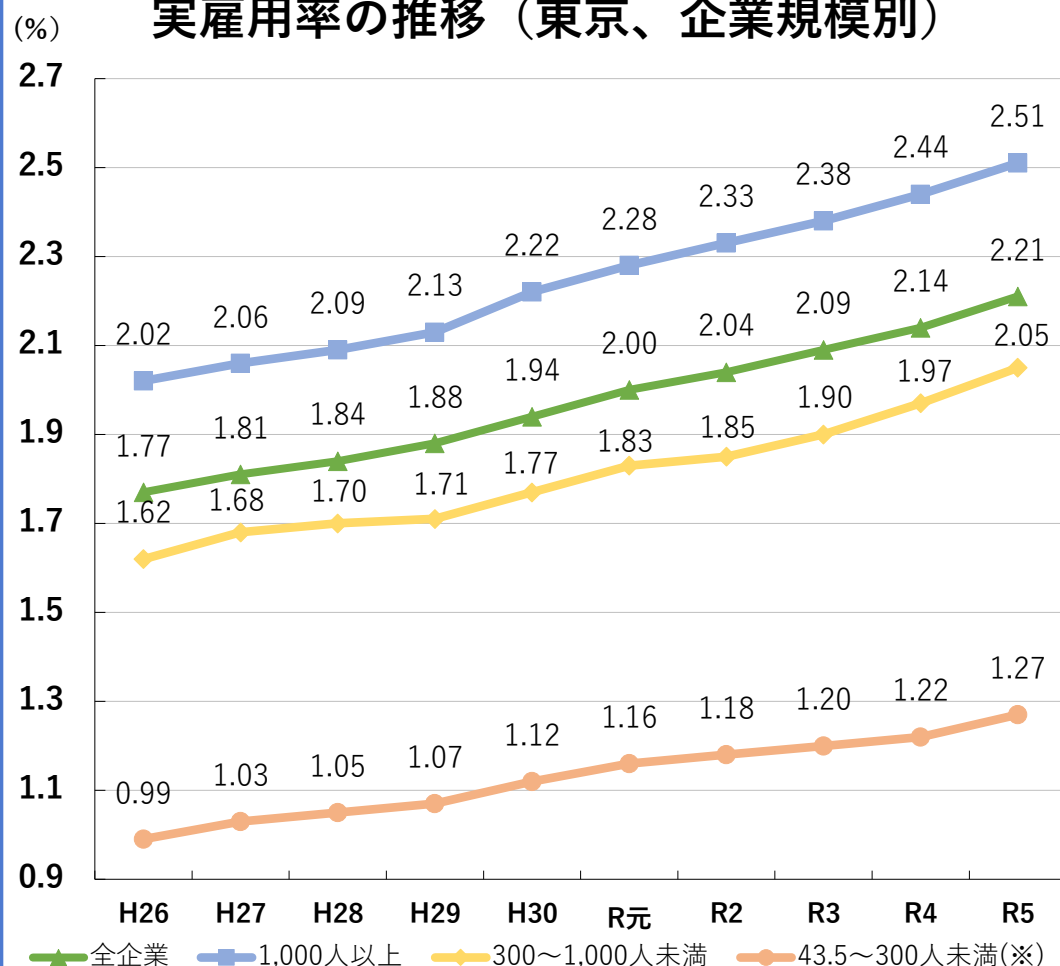
(資料出所) 内閣府「生活設計と年金に関する世論調査(令和6年3月)」より作成

(6) 障害者

○ 都内の障害者の実雇用率が上昇しているが法定雇用率(※)は下回っている状況

※令和5年度は2.3%、令和6年度は2.5%

実雇用率の推移(東京、企業規模別)



※平成24年までは「56~300人未満」、平成25年から平成29年までは「50~300人未満」、平成30年から令和2年までは「45.5~300人未満」、令和3年から「43.5~300人未満」

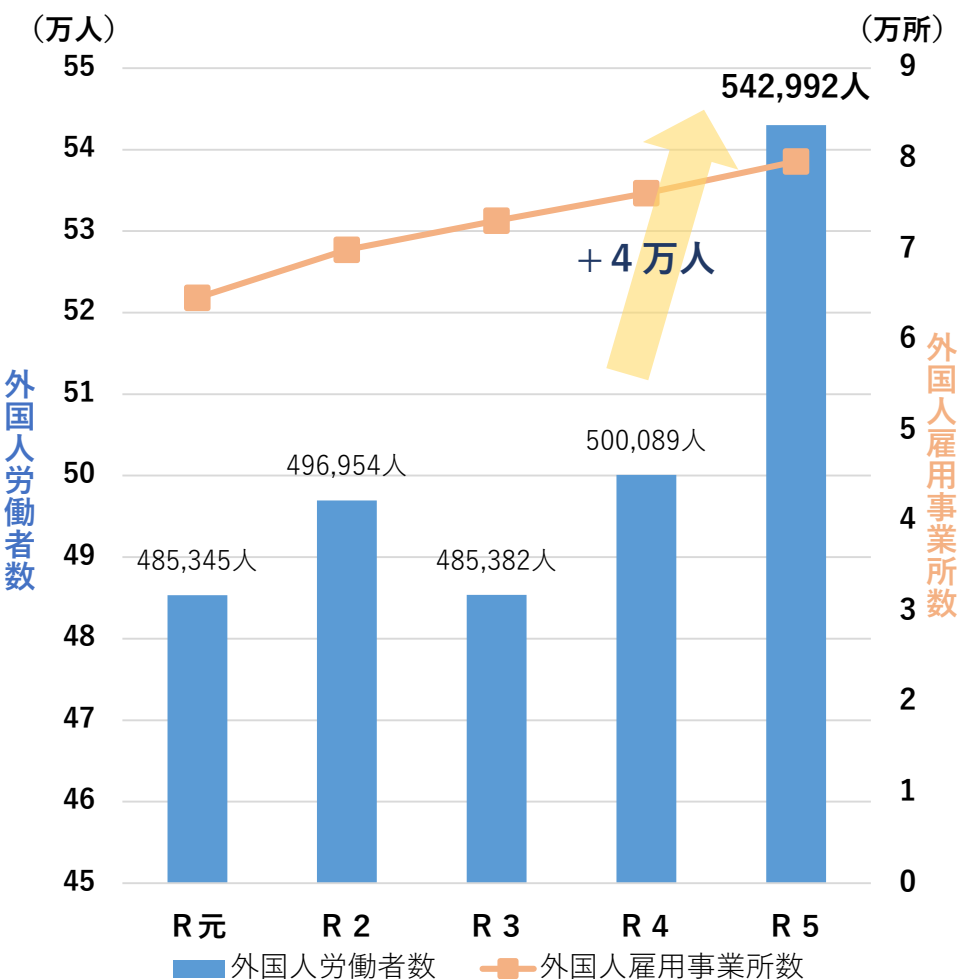
(資料出所) 東京労働局「令和5年障害者雇用状況の集計結果(令和5年12月)」より作成 31

1 雇用情勢

(7) 外国人

- 都内の外国人労働者数は、54万人であり、直近1年間で4万人以上増加
- 政府は、特定技能制度の対象分野の追加や受入れ見込み数の再設定を閣議決定

外国人労働者数の推移（東京）



特定技能の対象分野の追加等

- 対象分野を 4 分野追加
- 5 年間の受入れ見込み数を約35万人から82万人に再設定

自動車運送業分野

漁業分野

林業分野

木材産業分野

工業製品製造業
分野

造船・船用
工業分野

飲食料品
製造業分野

介護分野

ビルクリーニング
分野

建設分野

自動車整備分野

航空分野

宿泊分野

農業分野

漁業分野

外食業分野

：新規分野

：新たな業務等を追加する既存分野

：その他既存分野

(資料出所) 首相官邸「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議 (第18回) 資料」より作成

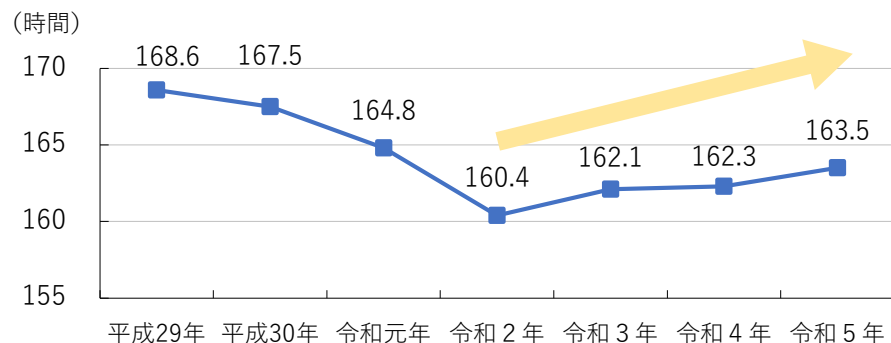
(資料出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」より作成

2 労働環境

(1) 月間総実労働時間

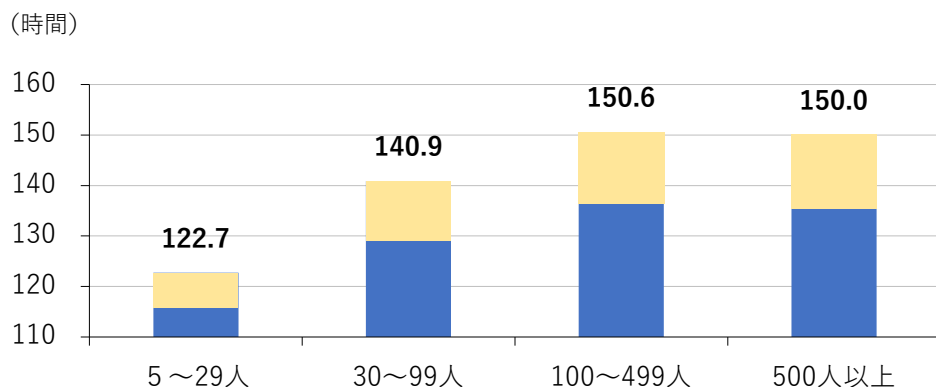
- 一般労働者の平均月間総実労働時間は、概ね160時間台で直近は3年連続で増加
- 事業所規模が大きいほど、総実労働時間及び所定外労働時間は長くなる傾向
- 建設業、運輸業・郵便業など産業分野によっては、月間総実労働時間を大きく超えている

一般労働者の1人当たりの平均月間総実労働時間の推移（全国）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

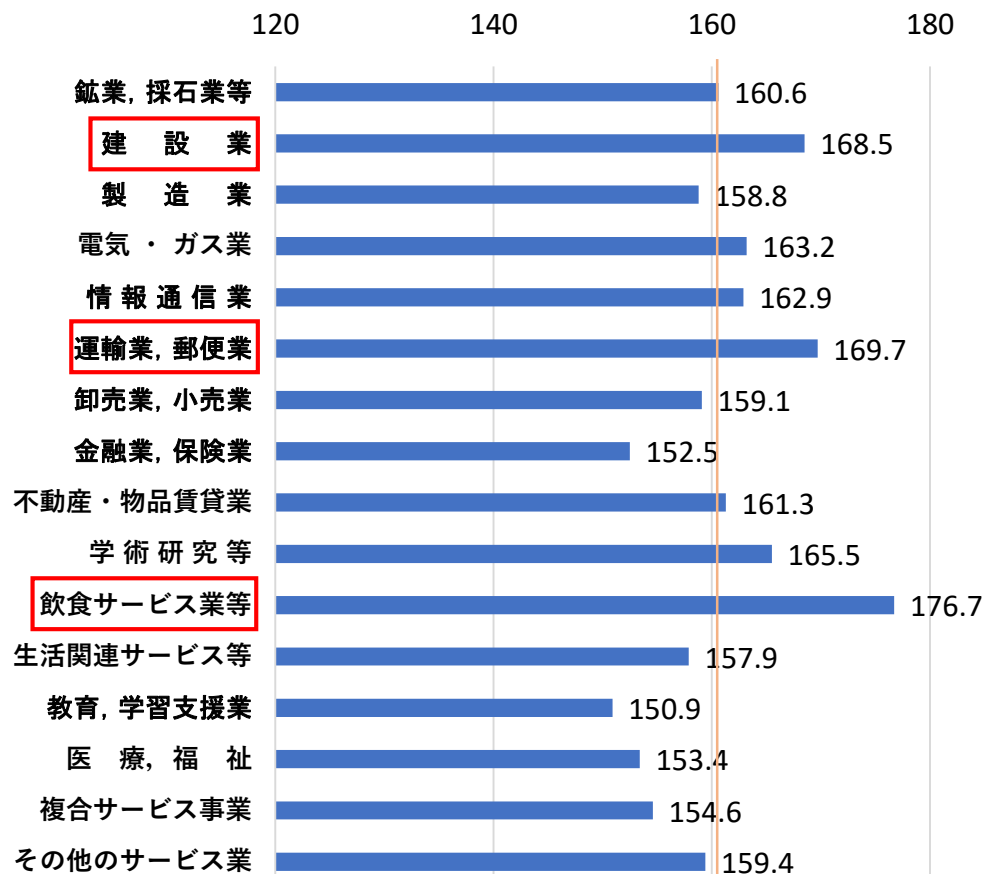
事業所規模別一人平均月間総実労働時間（令和5年、東京）



※事業所規模5人以上
※常用労働者（パートタイム労働者含む）が対象

（資料出所）東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成

産業別、一人平均月間総実労働時間（令和5年、東京）



※事業所規模5人以上
※一般労働者のみを抽出

令和5年平均（160.6時間）

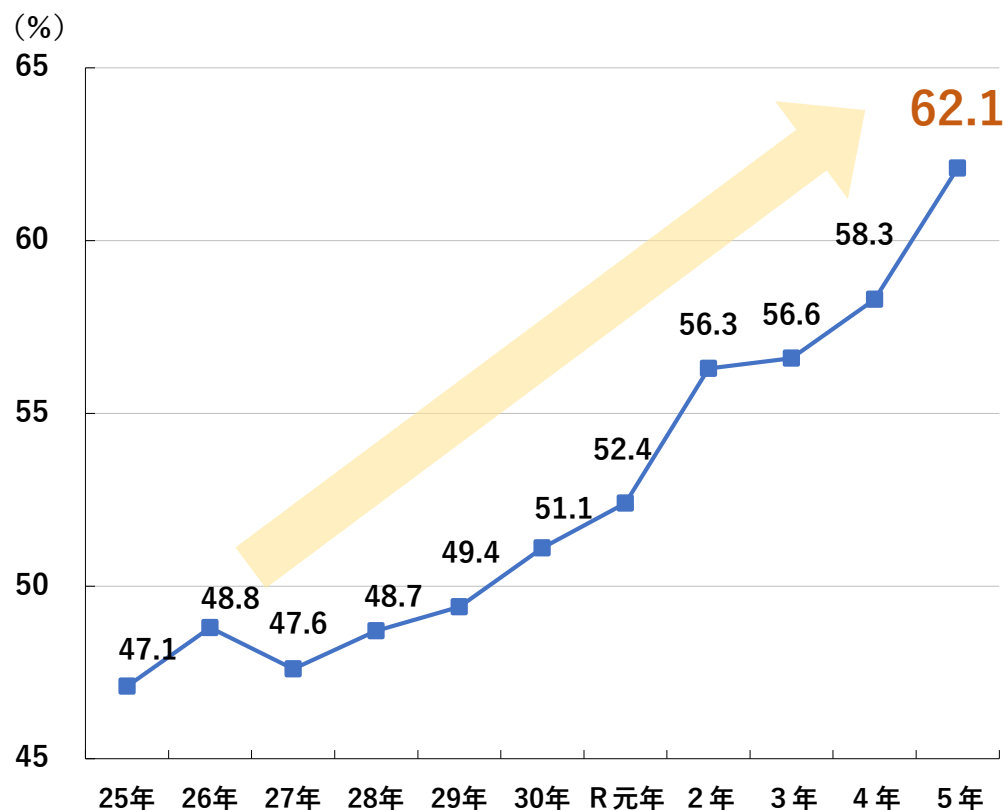
（資料出所）東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成

2 労働環境

(2) 年次有給休暇取得率の推移

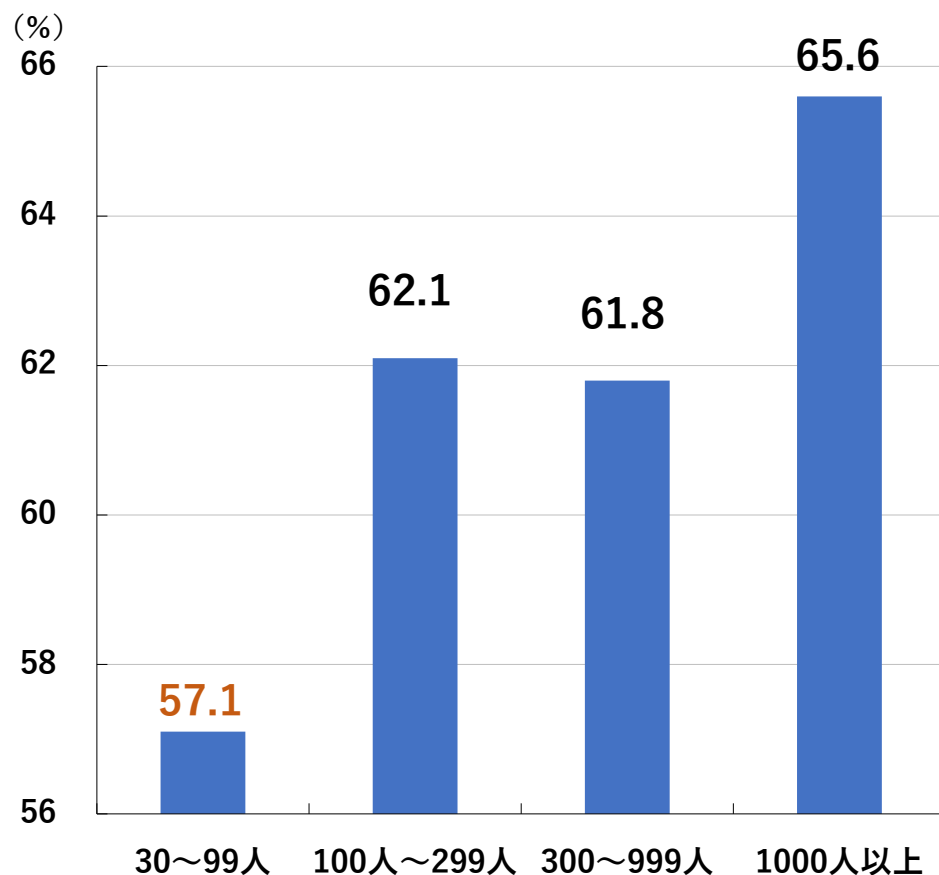
- 年次有給休暇取得率は上昇してきている。直近の取得率は62.1%と過去最高
- 企業規模が小さいほど、平均取得率は下がる傾向

年次有給休暇取得率の年次推移
(労働者1人平均、全国)



(資料出所) 厚生労働省「令和5年度勤労条件総合調査」より作成

年次有給休暇の取得状況
(労働者1人平均、全国)



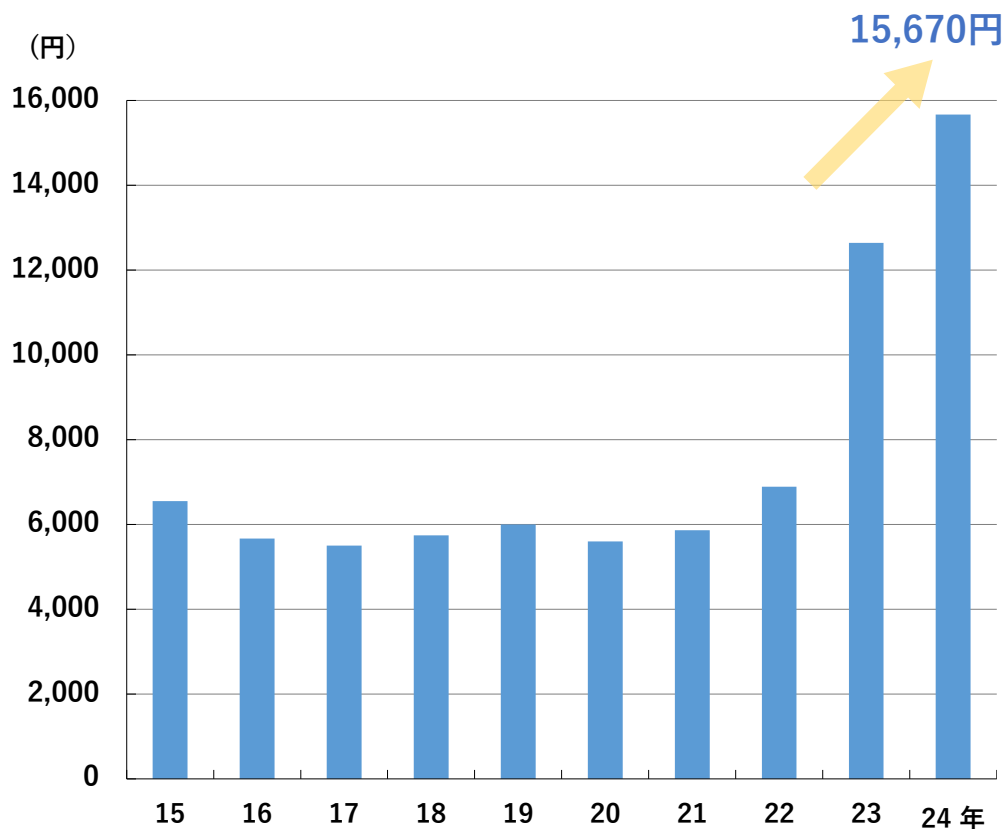
(資料出所) 厚生労働省「令和5年度勤労条件総合調査」より作成

2 労働環境

(3) 賃上げの状況

- 春季賃上げ要求・妥結状況について、賃上げの平均妥結額は15,670円、賃上げ率は4.78%であり賃上げの傾向
- 実質賃金（東京）は、2024年1月に約1年ぶりにプラスとなったものの、2月以降は再びマイナスに転じており、物価高に賃上げが追いついていない

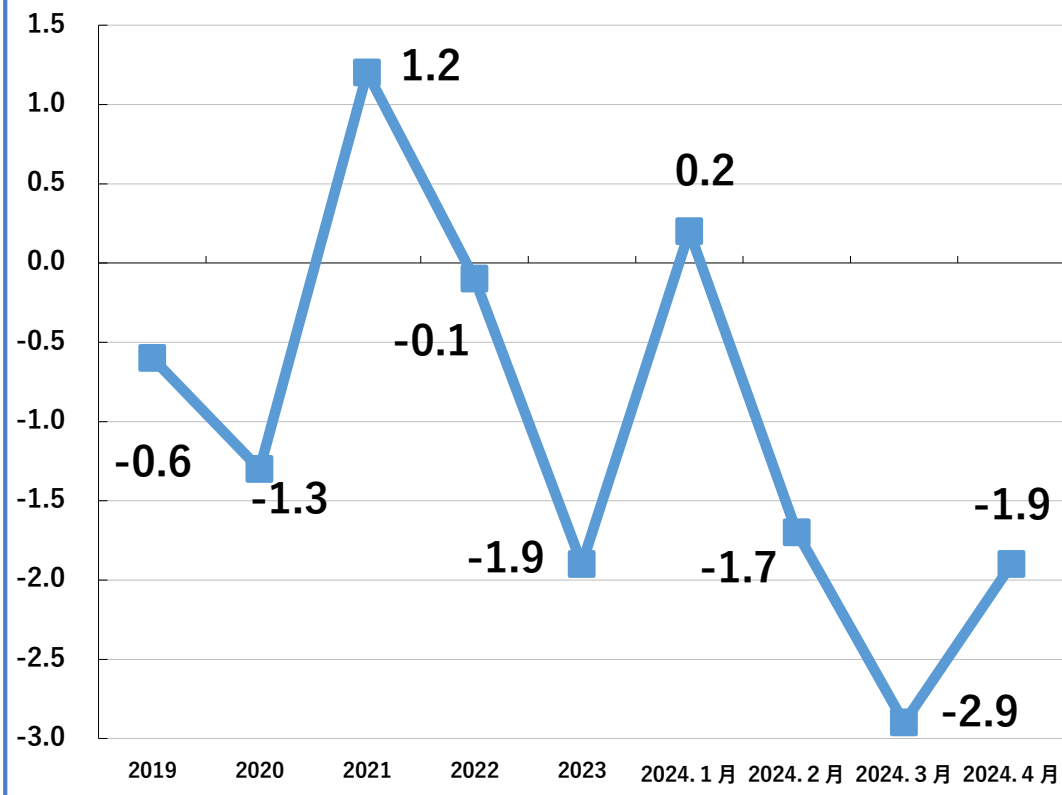
妥結金額の推移（東京）



(資料出所) 東京都産業労働局「経済要求・妥結状況調査」より作成

(前年比,%)

実質賃金の動き（東京）



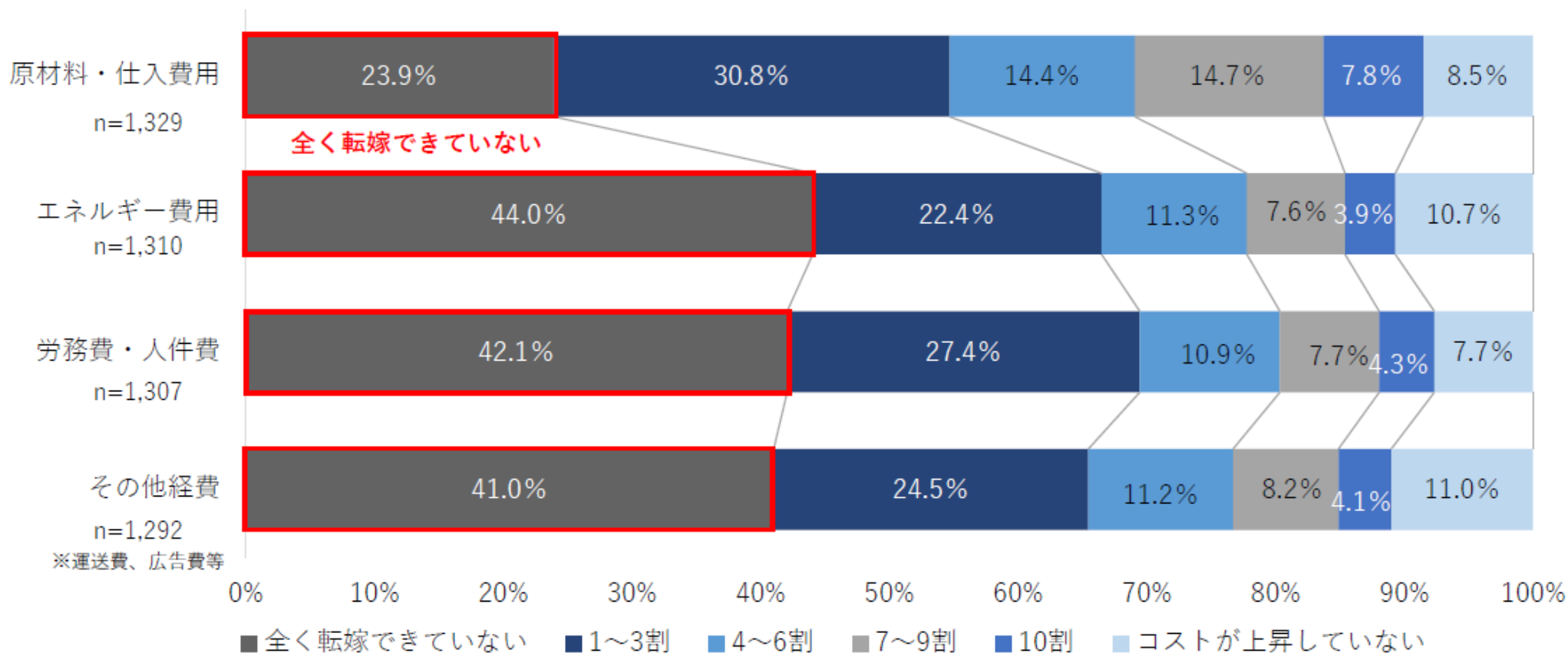
(資料出所) 東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成

2 労働環境

(4) 価格転嫁の状況

- 価格転嫁の状況について、「全く転嫁できていない」中小企業は一定数存在
- 労務費・人件費、エネルギー費用などを全く転嫁できていない中小企業は、4割を超える

コスト増加分の価格転嫁の状況

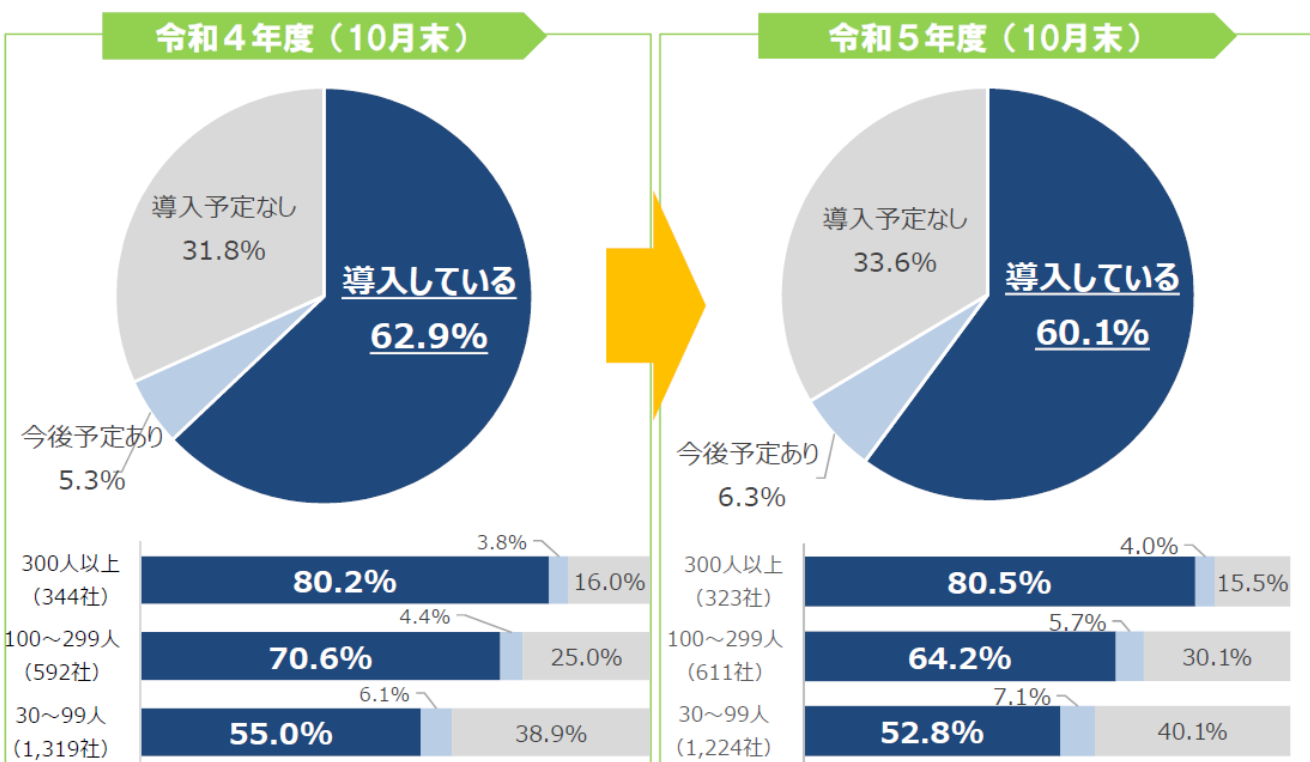


2 労働環境

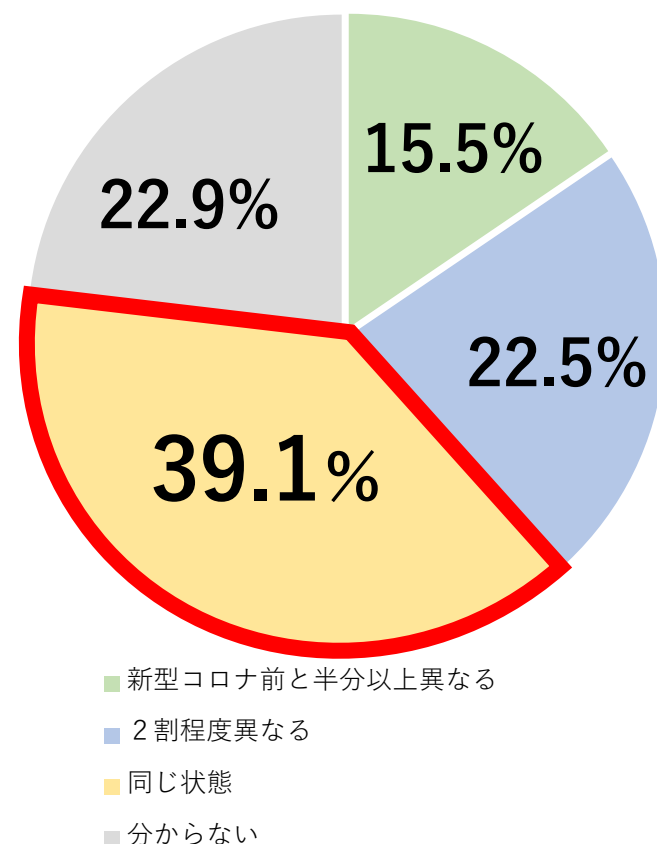
(5) テレワークの導入状況等

- テレワーク導入状況は約6割程度で大企業から小規模企業までほぼ横ばい
- コロナの5類移行に伴い、約4割の企業がコロナ前に一定程度、働き方を戻すと回答

テレワーク導入率



「5類」移行に伴う働き方の変化



（資料出所）東京都産業労働局「多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）」

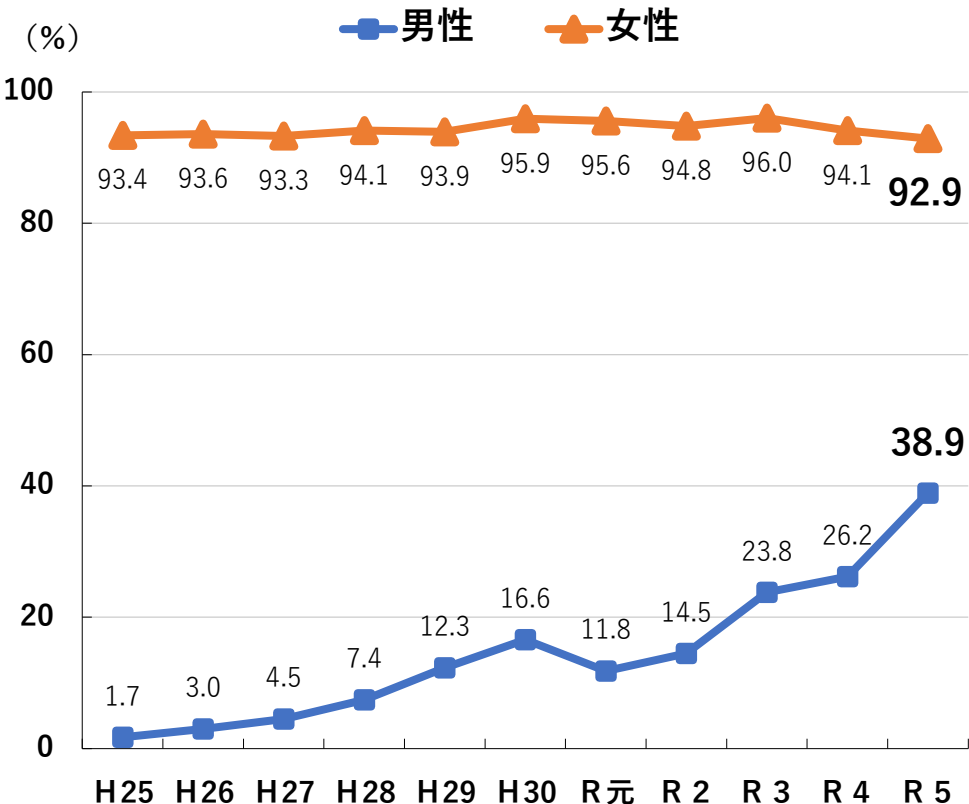
（資料出所）帝国データバンク「新型コロナ「5類」移行時の働き方の変化に関する実態調査」より作成

2 労働環境

(6) 育業の状況

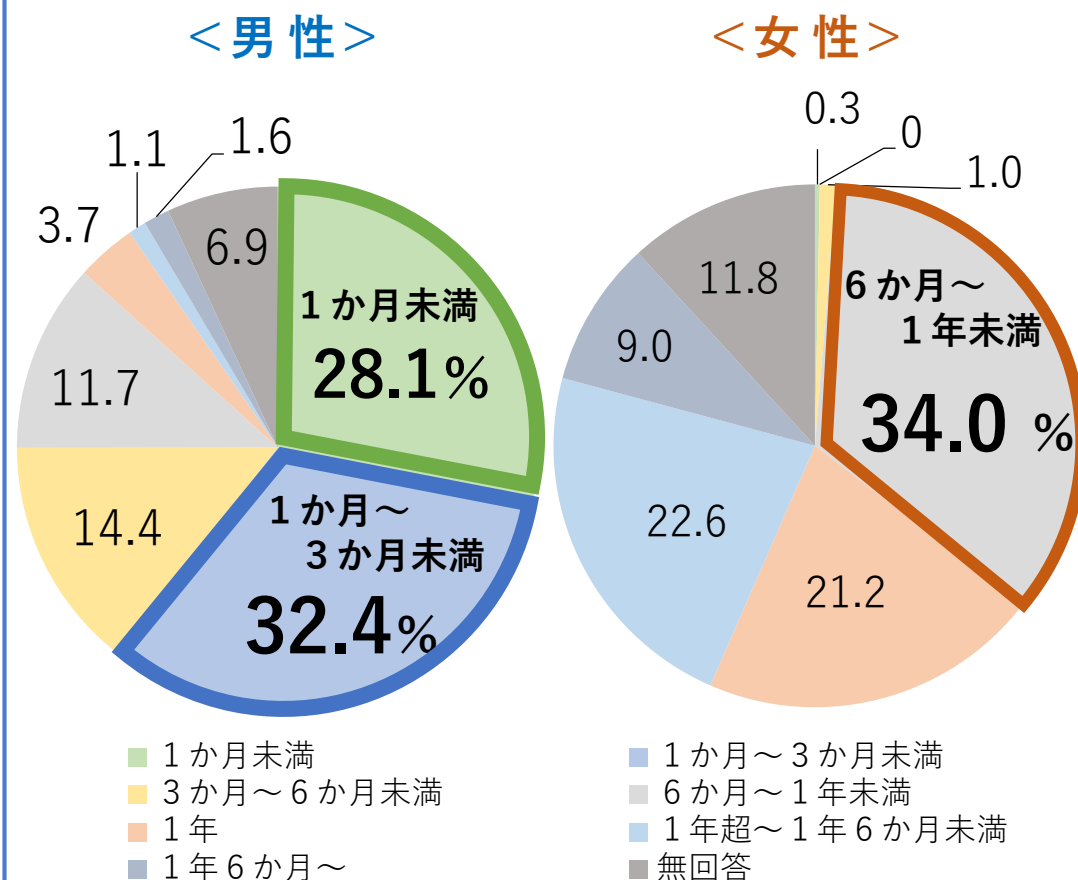
- 男性の育業取得率は**38.9%**であり、前年度から**12.7%上昇**したものの**男女差は大きい**
- 取得期間は、男性は「**1か月～3か月未満**」が、女性は「**6か月～1年未満**」が最も多い

育業取得率の推移（東京）



(資料出所) 東京都産業労働局「令和5年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

育業の取得期間（東京）

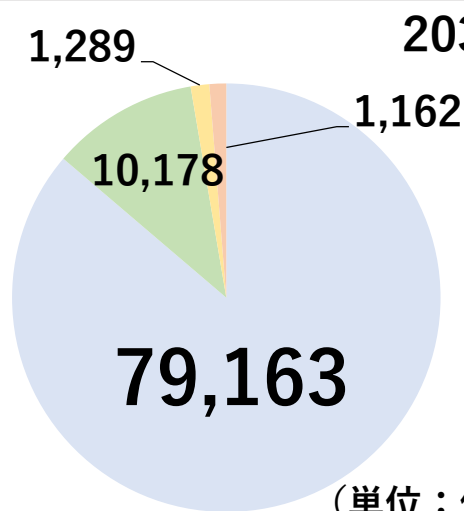


(資料出所) 東京都産業労働局「令和5年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

2 労働環境

(7) ビジネスケアラー

- 介護発生・介護離職に伴う労働生産性の低下(経済損失額)は、2030年には約9兆円の見込み
- 企業の5～6割は、従業員の現時点の介護の状況の把握を行っていない

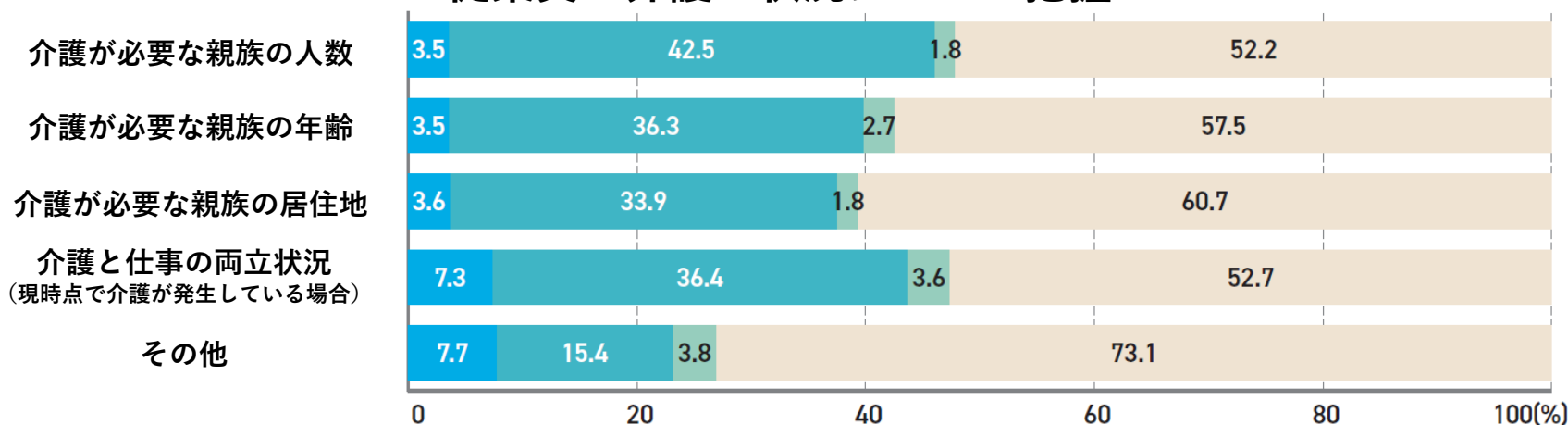


合計 **9兆1,792億円**の経済損失

- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額
- 介護離職による労働損失額
- 介護離職による育成費用損失額
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

(単位：億円) (資料出所) 経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」より作成

従業員の介護の状況について把握



■ 全従業員分の状況を把握している ■ 一部従業員分の状況を把握している ■ 把握していないが1年以内に把握する予定がある ■ 把握しておらず、今後も把握する見込みはない

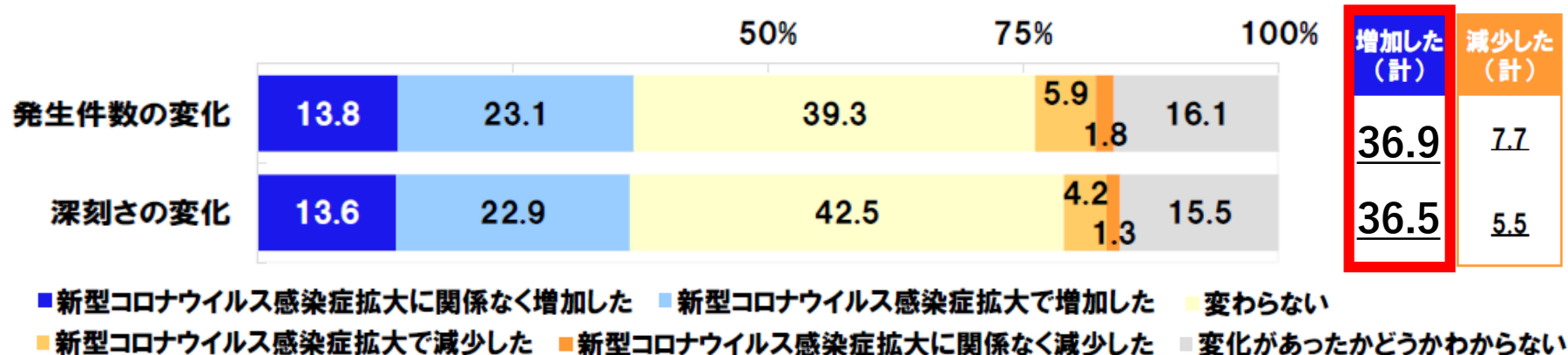
(資料出所) 経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

2 労働環境

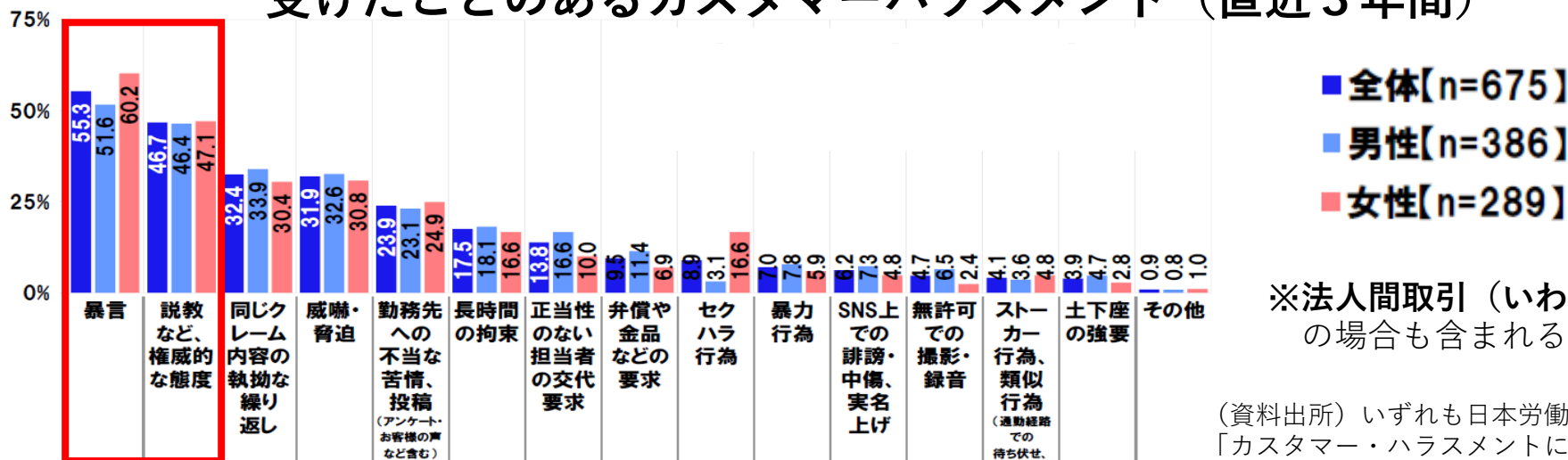
(8) カスタマーハラスメント

- 就業者の約4割が、カスタマーハラスメントの「発生件数の増加」「深刻化」を感じている
- 受けたことのあるカスタマーハラスメントは「暴言」「権威的な態度」が多い

カスタマーハラスメントの発生件数や深刻さの変化（直近5年間）



受けたことのあるカスタマーハラスメント（直近3年間）



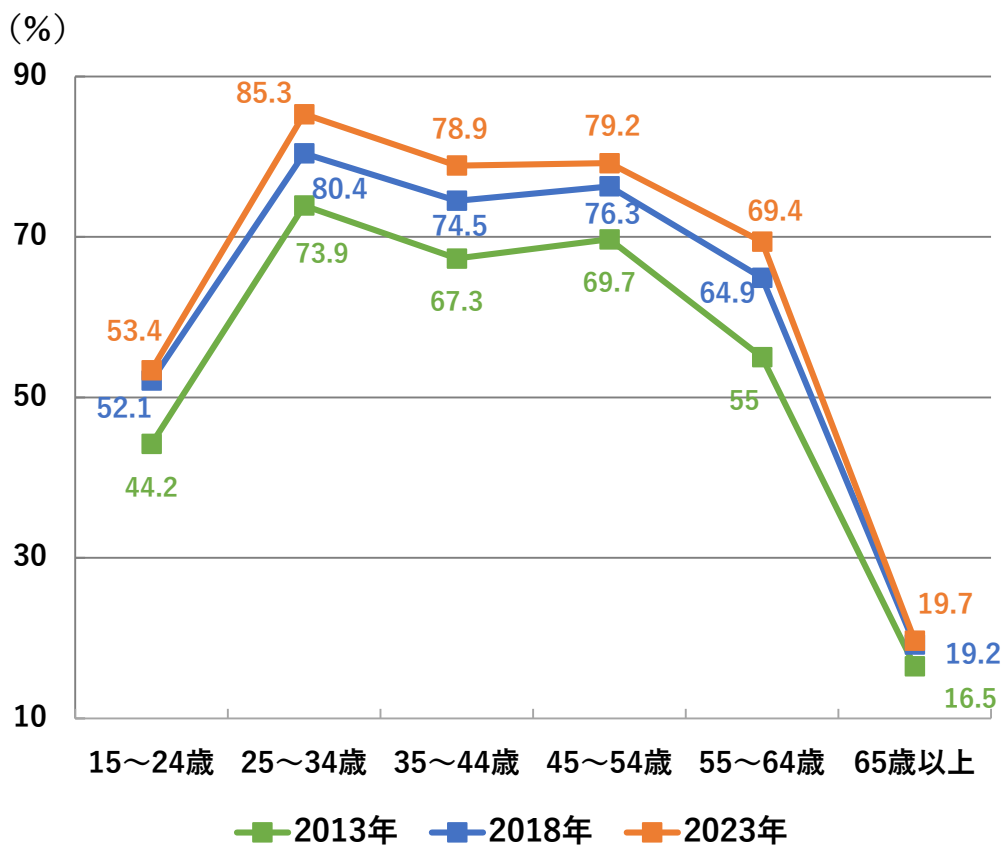
※法人間取引（いわゆるBtoB）の場合も含まれる。

3 女性活躍

(1) 就業率・正規雇用比率

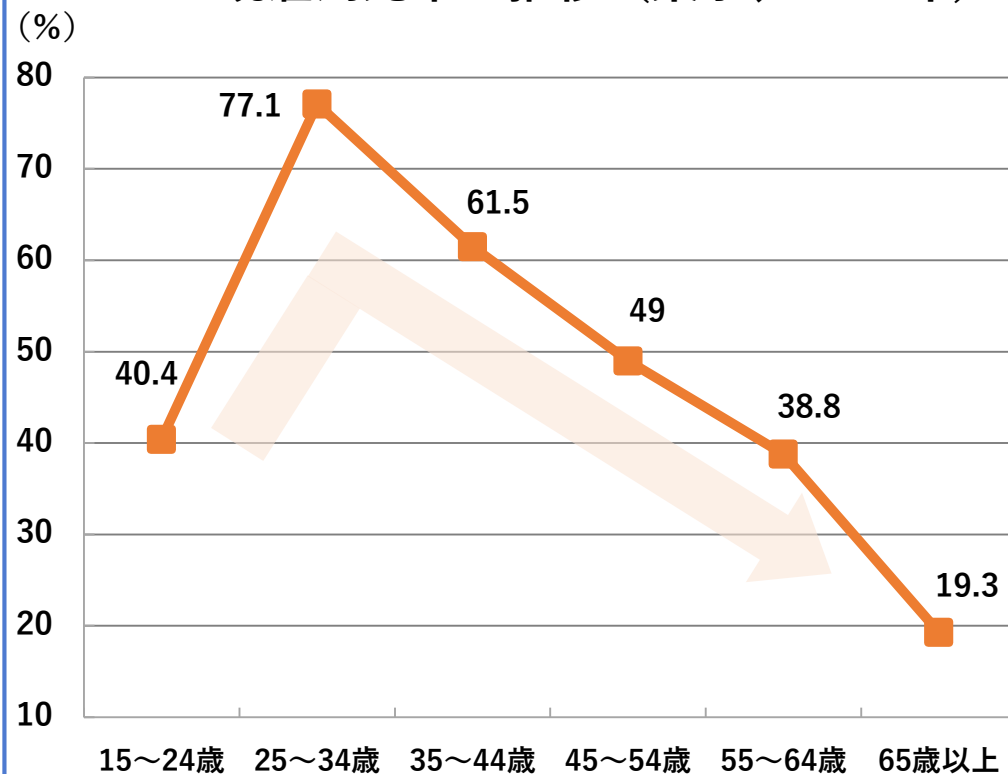
○ 女性の就業率について、M字カーブは改善傾向にある一方、正規雇用比率は、30代以降に低下（L字カーブ）

就業率の推移（東京）



（資料出所）東京都総務局「東京の労働力」より作成

正規雇用比率の推移（東京、2023年）



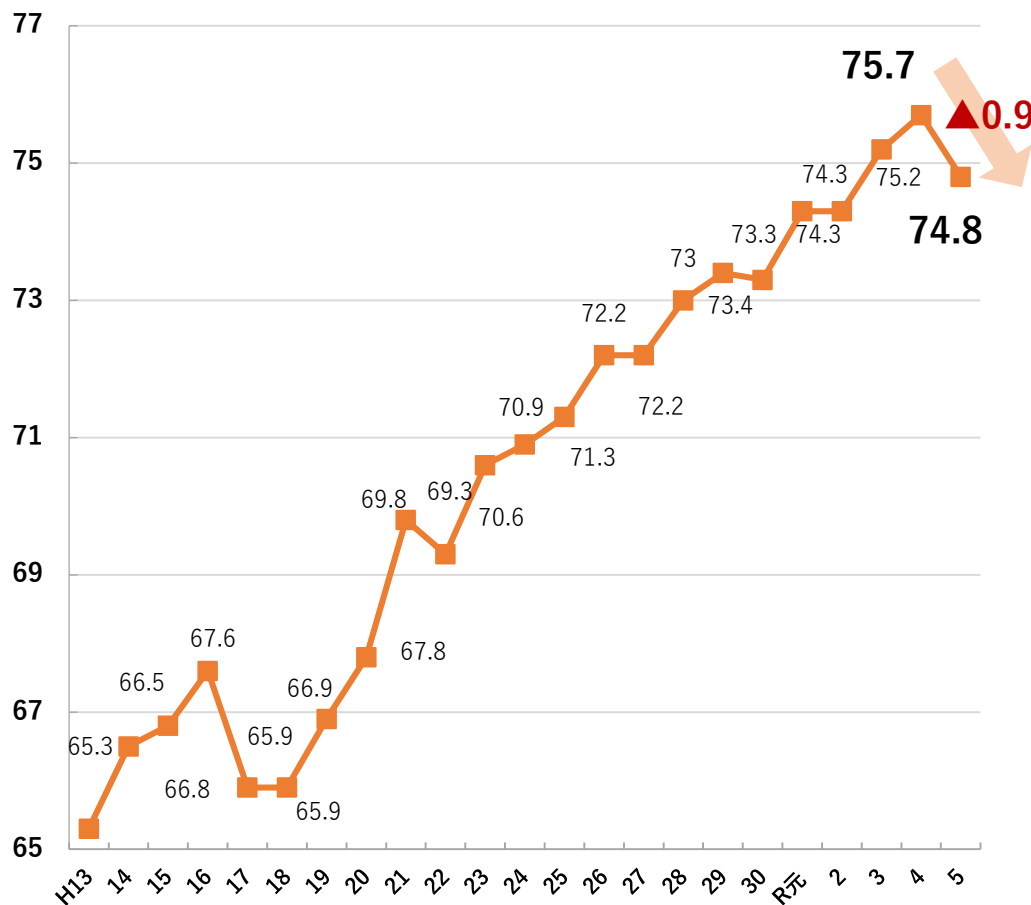
（資料出所）東京都総務局「東京の労働力」より作成

3 女性活躍

(2) 男女間賃金格差

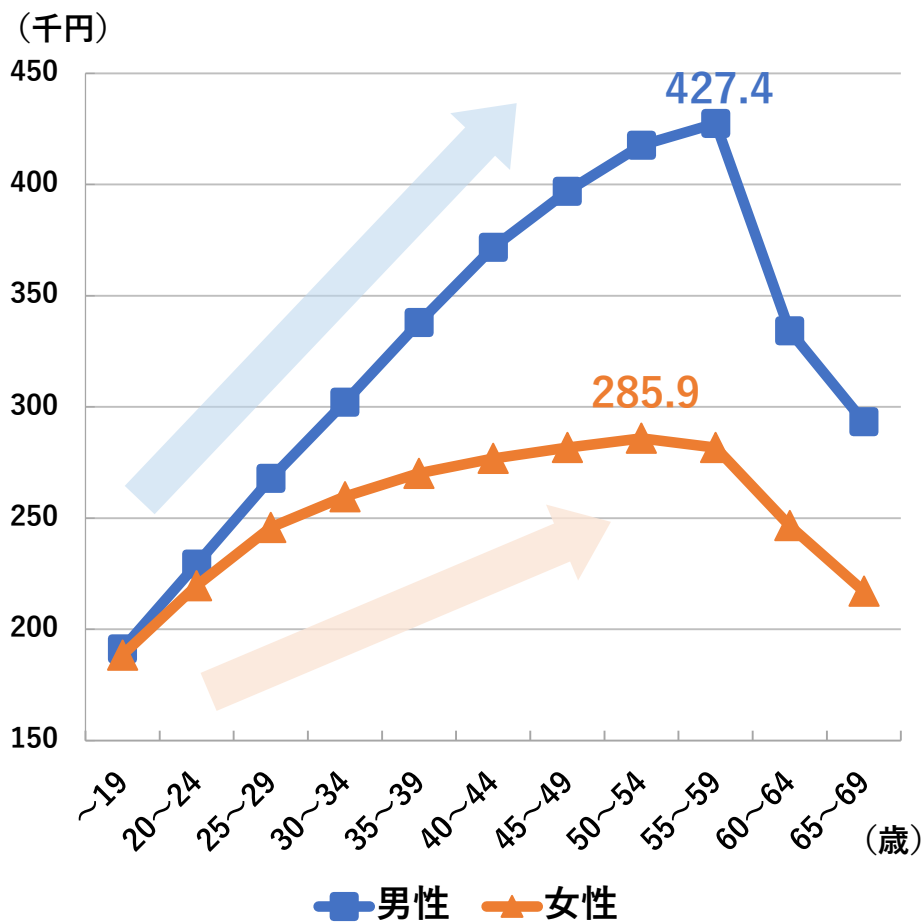
- 男女間賃金格差は縮小傾向にあるが、令和5年は、前年度から0.9ポイント低下
- 女性の賃金は、年齢階級が高くなるにつれて上昇するが、男性に比べ上昇が緩やか

男女間賃金格差の推移（全国）
<男性=100>



（資料出所）厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より作成

性・年齢階級別賃金（全国）



（資料出所）厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より作成

3 女性活躍

(3) いわゆる「年収の壁」

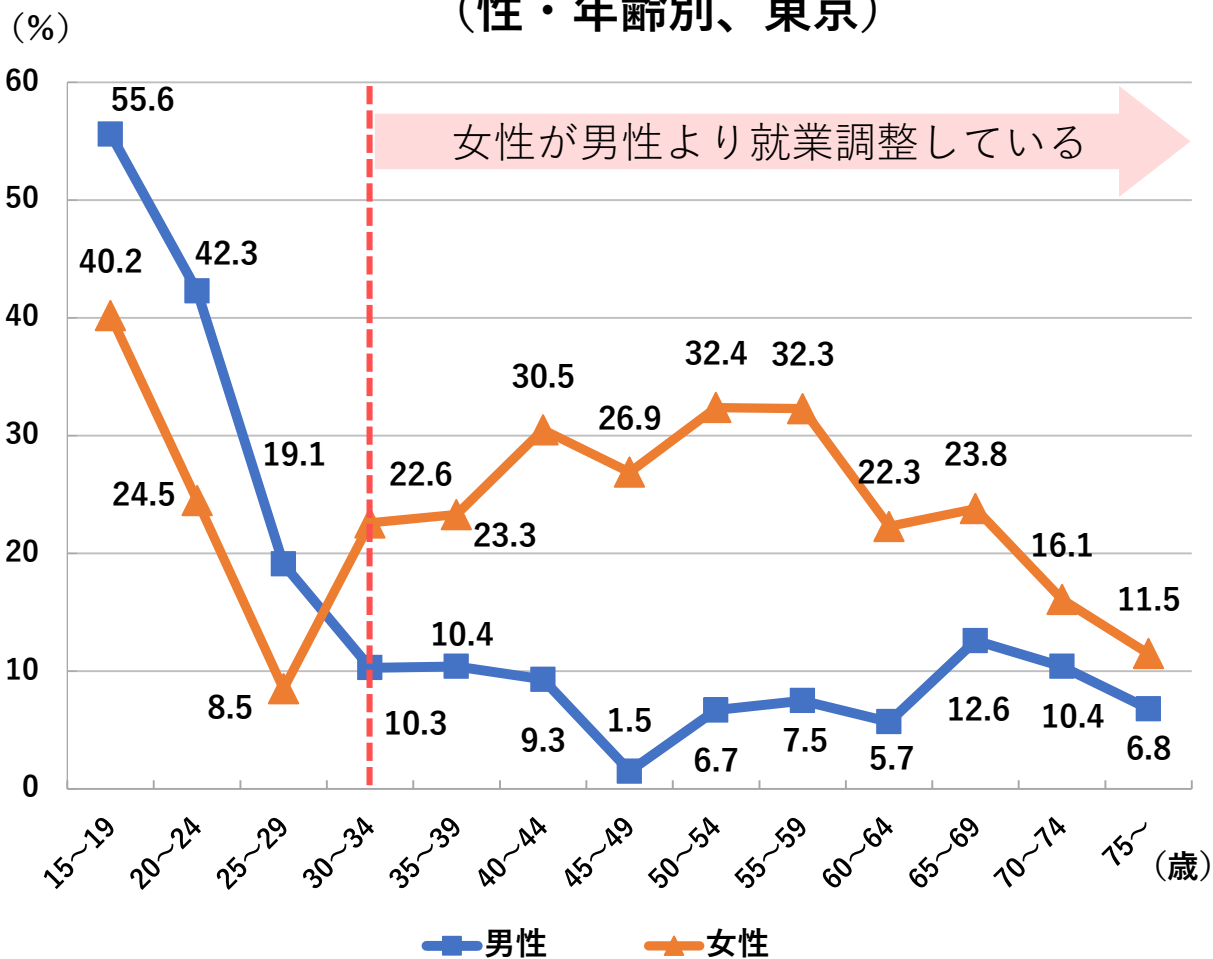
- 女性の非正規の従業員うち就業調整している者は、39.8万人
- 男女別に比較すると、30歳以上では女性が男性を上回っている

就業調整をしている非正規の
従業員数（女性、東京）

年 齢	就業調整をしている 従業員数（千人）
15～19歳	26
20～24歳	29
25～29歳	7
30～34歳	22
35～39歳	29
40～44歳	47
45～49歳	53
50～54歳	69
55～59歳	49
60～64歳	33
65～69歳	21
70～74歳	10
75歳以上	4
計	398

※就業調整している者：収入を一定の金額以下に
抑えるために就業時間や日数を調整している者

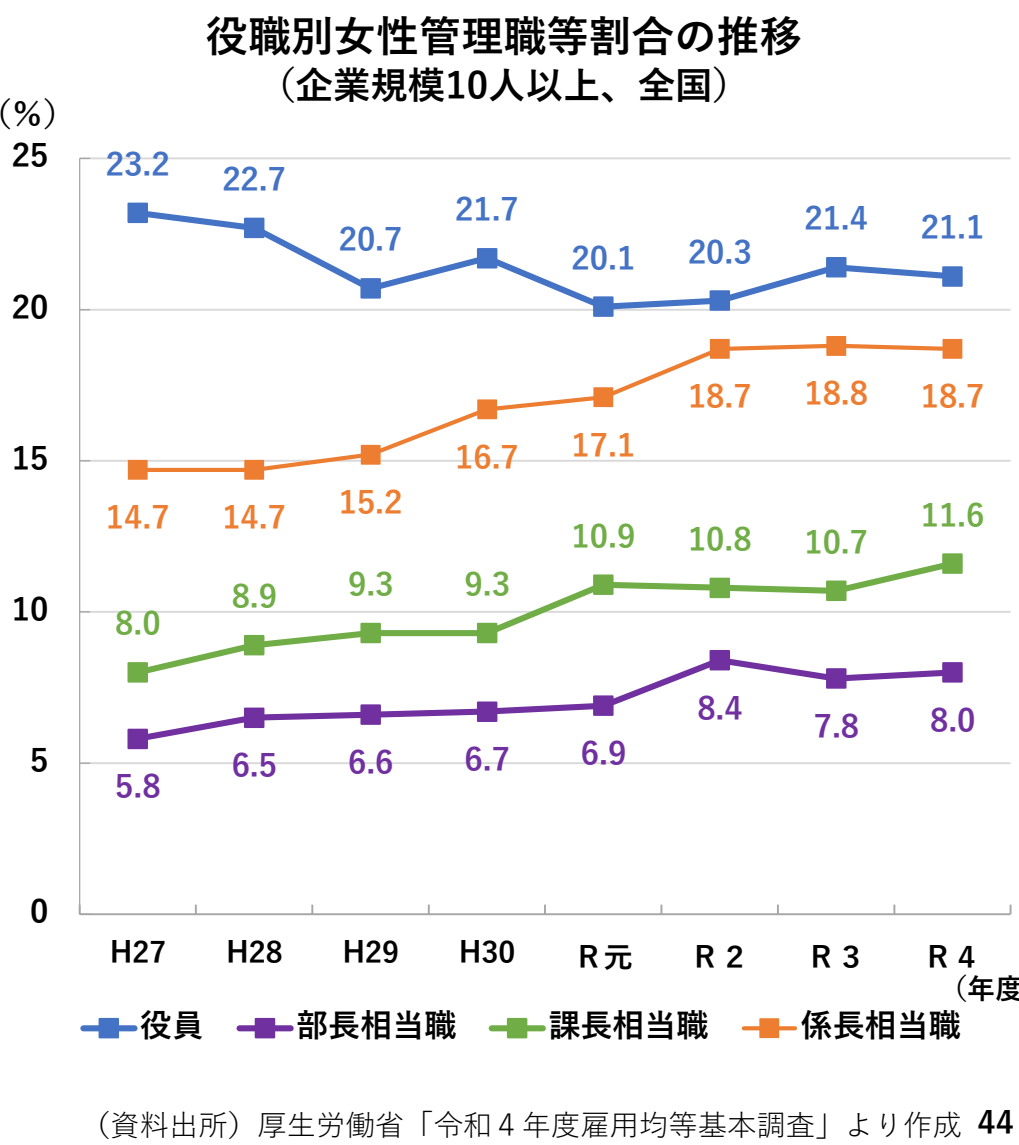
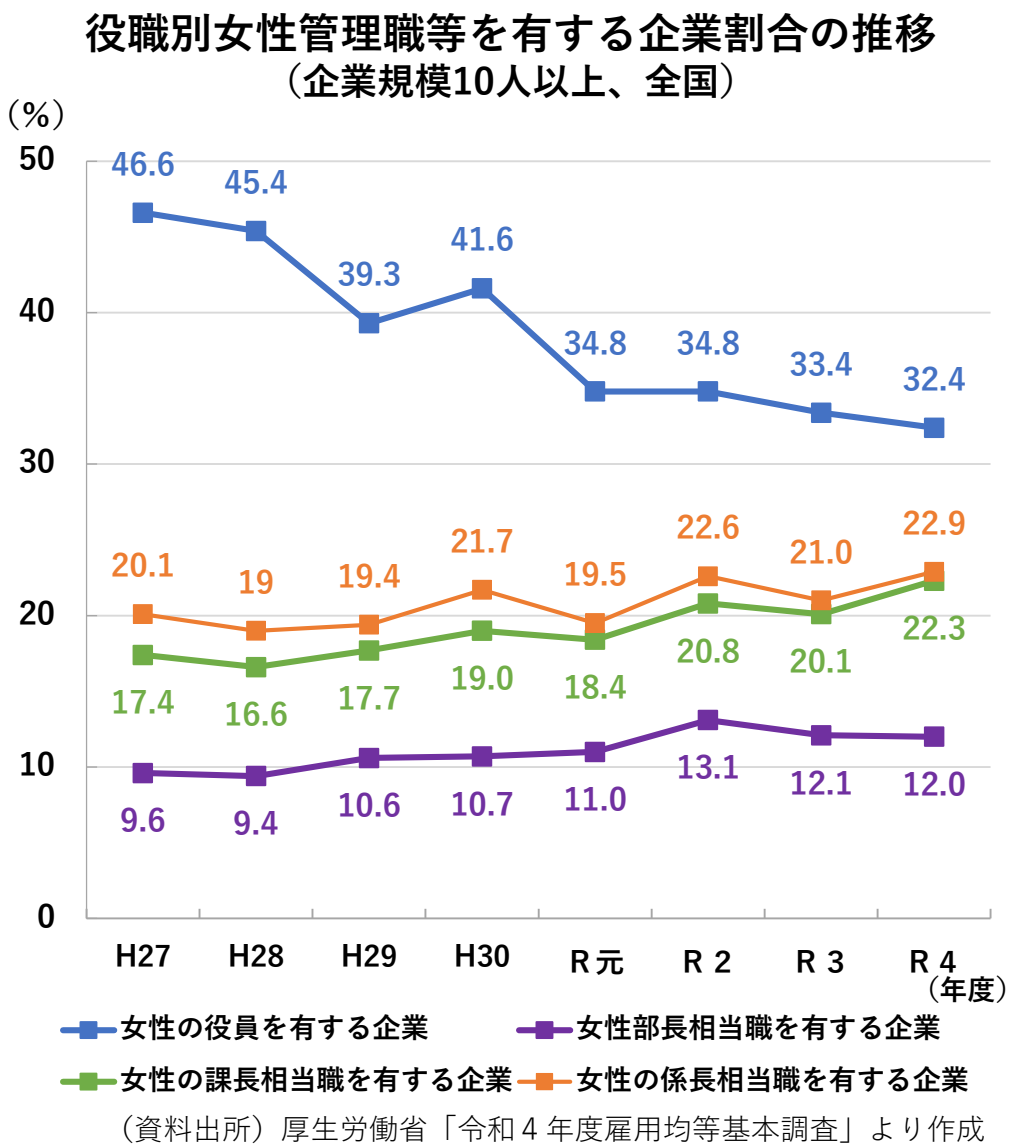
就業調整をしている者の割合
（性・年齢別、東京）



3 女性活躍

(4) 女性管理職の割合

○ 女性管理職を有する企業割合、役職別女性管理職等割合ともに、横ばいの状況が継続

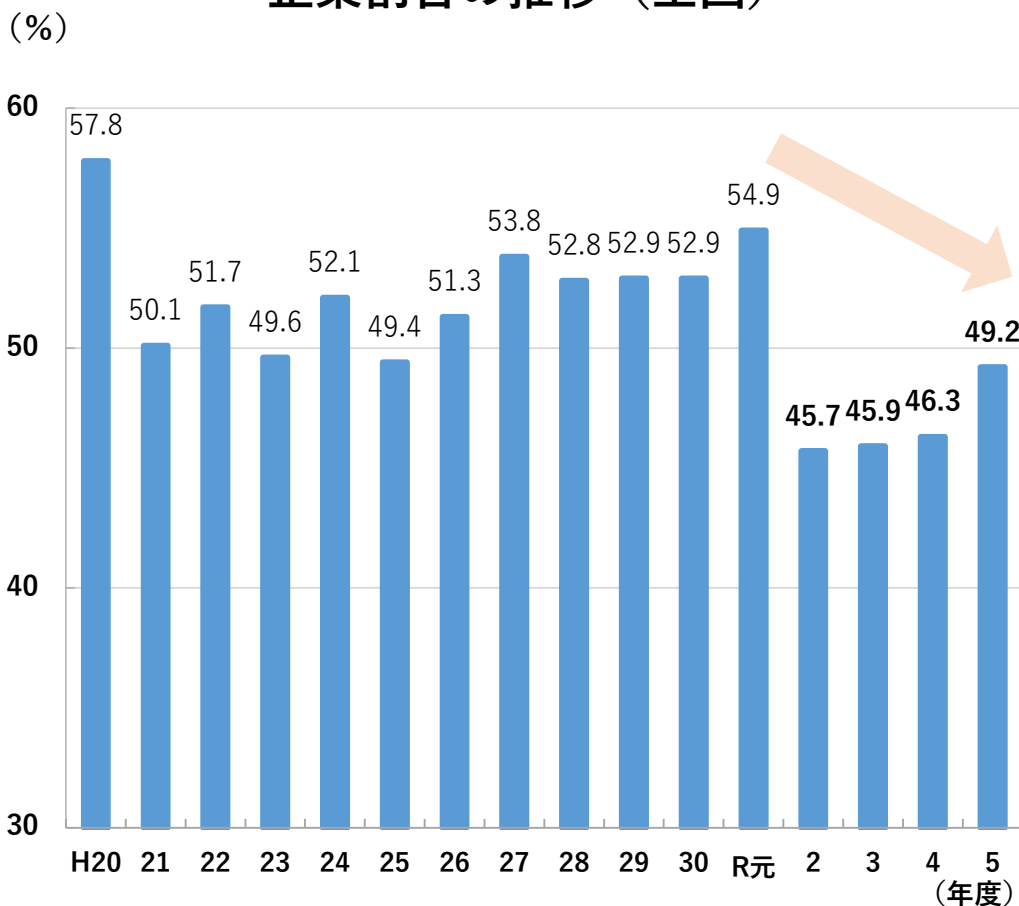


4 能力開発

(1) 企業の教育訓練（O F F－J T）の費用支出状況

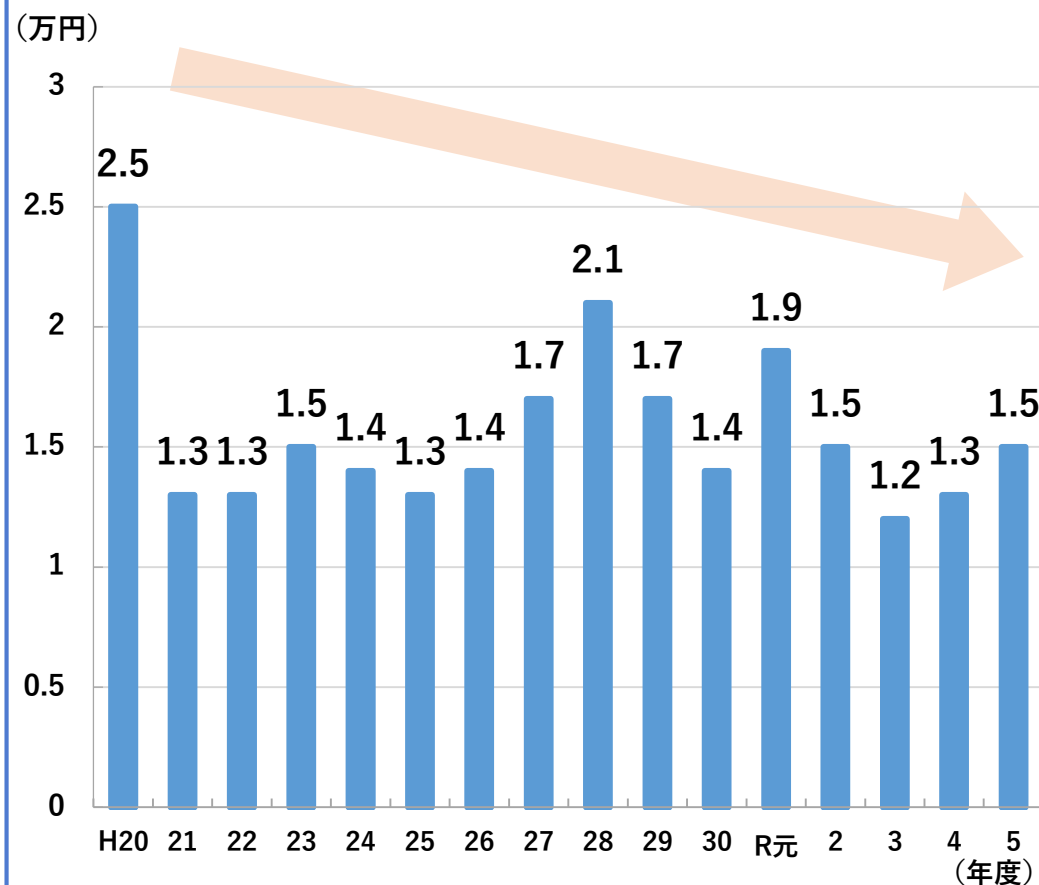
- 教育訓練（O F F－J T）に費用支出した企業割合は、直近4年は50%未満
- 労働者一人当たりの平均支出額は、減少傾向

O F F－J Tに費用支出した
企業割合の推移（全国）



(資料出所) 厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」より作成

O F F－J Tに支出した費用の労働者
一人当たり平均額（全国）



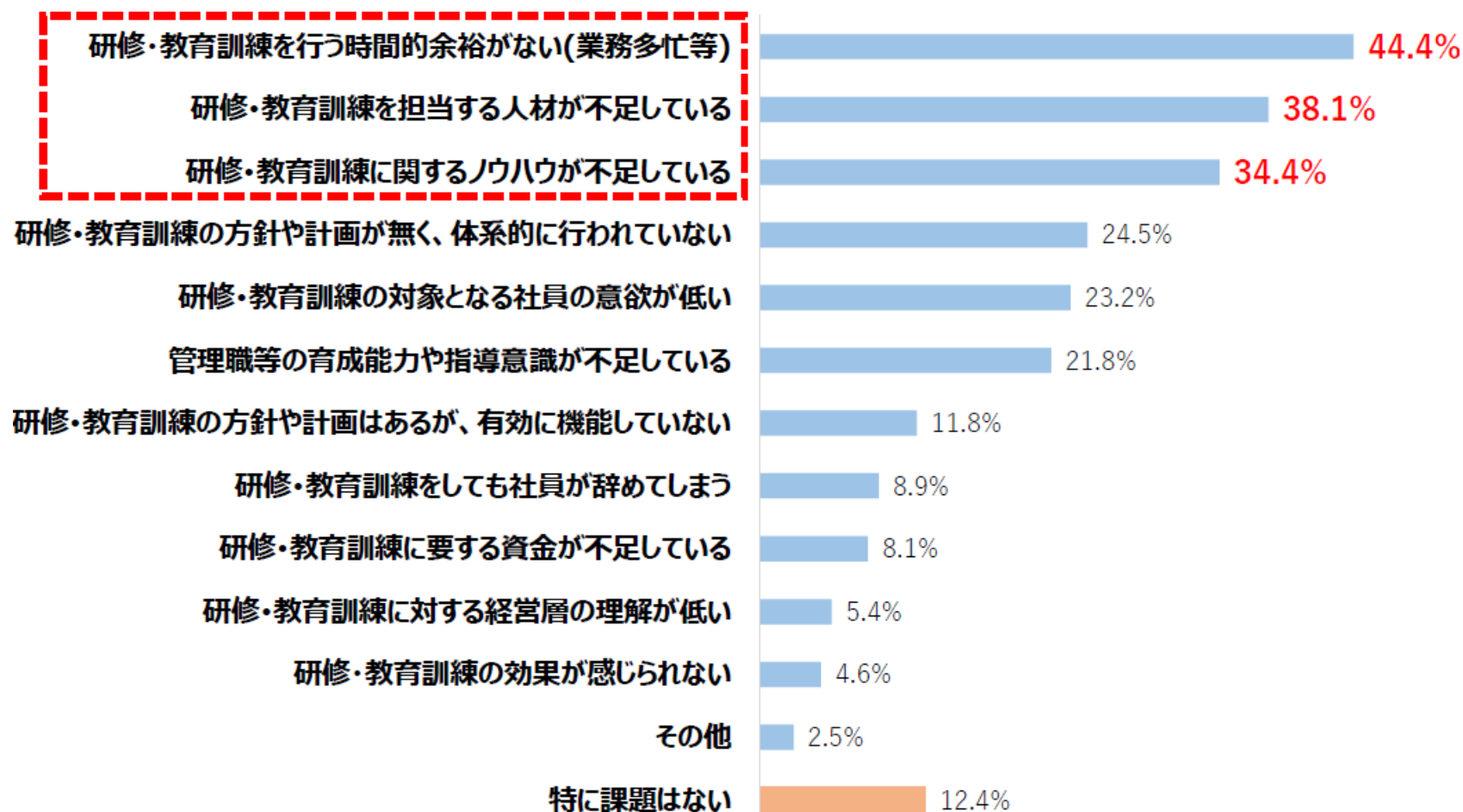
(資料出所) 厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」より作成

4 能力開発

(2) 社員の研修・教育訓練の実施に際しての課題

- 教育訓練に関する課題として、「時間的余裕がない（業務多忙等）」、「人材が不足」、「ノウハウが不足」などが挙げられている

社員の研修・教育訓練の実施に際しての課題



サステナブルなワークスタイルについて （「子連れ出勤」など）

子連れワークスタイル（サステナブルなワークスタイルの一例として）

- 育児と仕事の両立に資する多様な働き方の選択肢の1つとして、「子連れ出勤」など子どものそばで働くワークスタイルが注目されている

◎民間企業の事例

■ 株式会社シーズプレイス ※東京ライフワークバランス認定企業

- **企業内保育施設**を活用し、定期利用していない従業員の子も一時預かり
- 夏休み期間に、社員がオフィスに**子連れ出勤**（手が空いたスタッフが宿題を教えるなど、周囲でフォロー）



（１）都内中小企業の取組への支援

■ 働きやすい職場環境づくり推進事業

- 育児と仕事の両立支援に取り組む中小企業等への奨励金について、子連れ出勤制度等を新たに追加

<育児と仕事の両立推進コース>

◎育児中の従業員のための多様な働き方整備事業

（主な取組内容）

○ 子育て支援制度の整備

拡 充

- ➡ **子連れ出勤制度**、ベビーシッター制度等から選択
〔育児を理由に退職することなく、職場で活躍し続けられるようになるなど、多様な働き方を後押し〕

○ 両親学級制度の整備

新 規

- 〔出産を控えた従業員やその同僚などを対象とした両親学級を実施し、親子時間を大切にする考えや多様な働き方を後押し〕

（２）都庁における取組

■ 未来型オフィス等での子連れ出勤の実施

- 育児と仕事との両立に向けた柔軟で多様な働き方を推進するため、本年４月より子連れ出勤を未来型オフィス（※）等で先行実施

※時間や場所に縛られることなく、自由で柔軟なワークスタイルを実践できる職場

<概 要>

- 子を職場に帯同することが最良かつ、職員自身での見守り等が可能と所属長が判断した場合に子を職場に帯同することが可能

対象職員： 0歳から小学3年生までの子を養育する職員

勤務場所： 執務室又は会議室等

利用要件： 振替休園や普段子の世話をする者が一時的に不在の場合等、特段の事情がある場合

* 公務に支障のないよう、テレワーク等と組み合わせて活用

都庁における取組（先行実施）



（１）制度開始に対する職員の声

- 同僚職員が連れてきたら、職場が和むと思う
- 職場は、子どもにとって危ない什器等も多いので、実施は難しいのでは

（２）子連れ出勤を利用した職員の声

- 育児と仕事との両立は十分可能と感じた
- 子どもに仕事している姿を見せることができ、子どもにとっても良かった
- 感染症などにより保育園が一時閉鎖されたが、どうしても出勤が必要な場合など、今後も利用したいし、周りにもおすすめしたい
- 長時間利用する場合は、おむつ交換や周辺職員の理解などの職場環境整備が重要

（３）近くで勤務した職員の声

- 業務を行う上で、大きな支障はなかった
仮に支障が生じればフリーアドレスなので、席を一時移動すれば良い
- 子どもを眺めることで気分転換になり、リフレッシュした状態で業務を実施できた
- 今後、運動会の振替休日に利用しようと思った
- 将来的に子どもを持つイメージができた

