

東京の雇用就業を考える専門家会議（第3回）

令和5年10月30日

- ✓ 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

方向性 I

中小企業の働き方の底上げ

方向性 II

中小企業から「未来の働き方」を発信

方向性 III

リスクリングの促進・人材確保力の強化

方向性 IV

女性のキャリアアップ・管理職登用を後押し

方向性 V

新しい就業形態（兼業・副業・フリーランス）の活用

方向性 VI

DX人材の育成・テクノロジーの活用推進

施策展開の方向性 | 中小企業の働き方の底上げ

課題

- ・ 年次有給休暇取得率が低い等、中小企業の働き方改革に遅れ
- ・ 男性育業や働き方改革に取り組む企業の割合が低い
- ・ 中小企業のテレワーク導入に遅れ

委員発言

- ✓ 大企業に比べて中小企業は、労働時間が比較的少ない、転居を伴う転勤が少ない実態もあり、大企業とは違う形で、柔軟で働きやすい環境の実現を目指す経営者も多い
- ✓ 2024年問題が注目。そのほかの分野でも、時間外労働の上限規制等への対応は大きな課題。
- ✓ 男性従業員の育休取得率の公表が義務となったが、「取るだけ育休」も問題となっている
- ✓ 現場作業を多く抱える企業や工場勤務者、エッセンシャルワーカーはテレワークが困難

取組の方向性

専門家による支援の充実

- 従業員の状況等を客観的に把握する取組を促進
- 建設・運輸業の支援強化



男性育業の一層の推進

- まとまった期間の育業や、育業しやすい環境づくりを促進
- 男性の育業経験を波及させる取組を推進



企業の戦略としてのテレワークを推進

- 会社の実情を踏まえたテレワークのベストバランスを応援
- サテライトオフィスの活用を推進



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）

委員発言

- ✓ 良い企業を表彰して横展開する試みは大事
- ✓ 長時間労働の削減と同時に労働生産性を高めていくため「人×デジタル」の融合が不可欠
- ✓ 様々な職種・仕事があり、一律的な目標でなく現実に即した基準が必要
- ✓ 「残業のない」「スマート」の言葉は、その趣旨が伝わるよう表現の工夫と説明が必要



取組の方向性

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

- 「残業が少ない」「転居を伴う転勤は命じない」など、中小企業がその持ち味を生かし、社員が働き続けやすい環境を整備・実践する企業を後押し
- 新しいテクノロジーを活用したフレキシブルな働き方を実現する企業の取組を推進
- 未来の働き方の魅力を情報発信
- 専門家のコンサルティングによる支援



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

委員発言

- ✓ 職業能力開発センターにおいて、地元の企業との繋がりを生かし、中小企業の人材確保や人材育成の悩みに応じられる機能を一層高めるべき
- ✓ 働き手と企業をつなぐ多くの公的窓口それぞれが機能強化を図るとともに、一層連携すべき
- ✓ ドイツなど諸外国も参考にして、求職者や企業の在職者からの認知を高めていくことが重要
- ✓ シングルマザー等の支援も重要

取組の方向性

職業能力開発センターの取組充実

- 地域の企業の人材確保と人材育成をサポート
- 育児等と両立できる短時間の訓練

職業訓練の魅力発信

- 東京しごとセンター内に職業訓練校を開設
- 訓練の魅力をPRし、就職支援とリスキングを接続



「人財」育成・定着を支援

- 人的資本の価値を最大限に引き出す取組を支援
- ものづくり中小企業の新入社員の人材の定着促進



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**」

委員発言

- ✓ **中小企業の女性管理職比率は大企業よりも高く、魅力のひとつ**
- ✓ **悩みを相談したり情報交換できるネットワークが大切**
- ✓ **女性管理職が社外のロールモデルに出会える機会や、相談できる場が必要**
- ✓ **女性管理職を増やす上で、健康問題への理解が必要**
- ✓ **シングルマザー等をパッケージで支援できるような取組を徹底して進めるべき**

働く女性の ネットワーク構築

- **企業経営者や役職経験者等による働く女性の支援**
- **働く女性同士が交流できる場づくり**



女性活躍に関する 相談の機会・場所の確保

- **女性が活躍できる職場づくりへの支援**
- **女性管理職、従業員等、当事者が抱える課題や不安に寄り添うサポート**
- **困難な問題を抱える女性へのアウトリーチ**

キャリア形成の過程で 生ずる課題への支援

- **妊娠・出産・子育て等との両立や健康課題について啓発や支援**
- **働く女性のウェルネス向上へのフェムテック活用事例等を発信**

取組の方向性

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」

委員発言

- ✓外部人材の活用は、受入れ側にとっては人手不足対策となる
- ✓東京の人材が地方で活用される事例が注目されているが、東京でも受け入れを広めるべき
- ✓兼業は、新しいスキル・知識の獲得や社員のキャリア形成、新しい価値を生み出すオープンイノベーションに繋がり、送出し側・受入れ側の双方にメリット

取組の方向性

副業・兼業・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

- 企業における副業・兼業等の活用について情報発信するとともに、フリーランスの就業環境の整備をサポート
- 副業・兼業や完全テレワークによる就業（フリーランス含む）などを希望する人材と企業のマッチングを促進

フリーランスが安心して働ける環境づくり

- フリーランス新法に対応し、法律の適切な運用について周知啓発
- フリーランスの方や、発注企業に対する相談対応を充実



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

委員発言

- ✓ 企業のデジタル化は、ポイントを押さえることが重要。複雑なシステムを作る必要はない。
- ✓ 企業の取組に対し、伴走型支援があるとよい
- ✓ 中小企業のデジタル化を底上げするには、個別の実情を理解しサポートする施策が重要
- ✓ 安価に技術を活用できるデジタルの時代においては、経営者と従業員がデジタル化にどこまでついていけるかが課題

取組の方向性

人材の掘り起こしとデジタルスキル取得支援

- 非正規雇用の方向けに、IT人材としての活躍のためのリスキリング支援
- 女性求職者へのデジタルスキル習得支援を推進

企業内のDX人材育成とテクノロジーの活用を推進

- 中小企業が行うDX人材育成の取組を支援
- デジタル技術を活用した人事業務の効率化や人材マネジメントを支援



業界ごとの課題に即したDX人材育成を支援

- 業界の支援ノウハウを有する機関と連携し、DX人材育成を後押し

