

東京の雇用就業を考える有識者会議（第1回）

令和6年5月14日

令和 6 年度予算のポイント

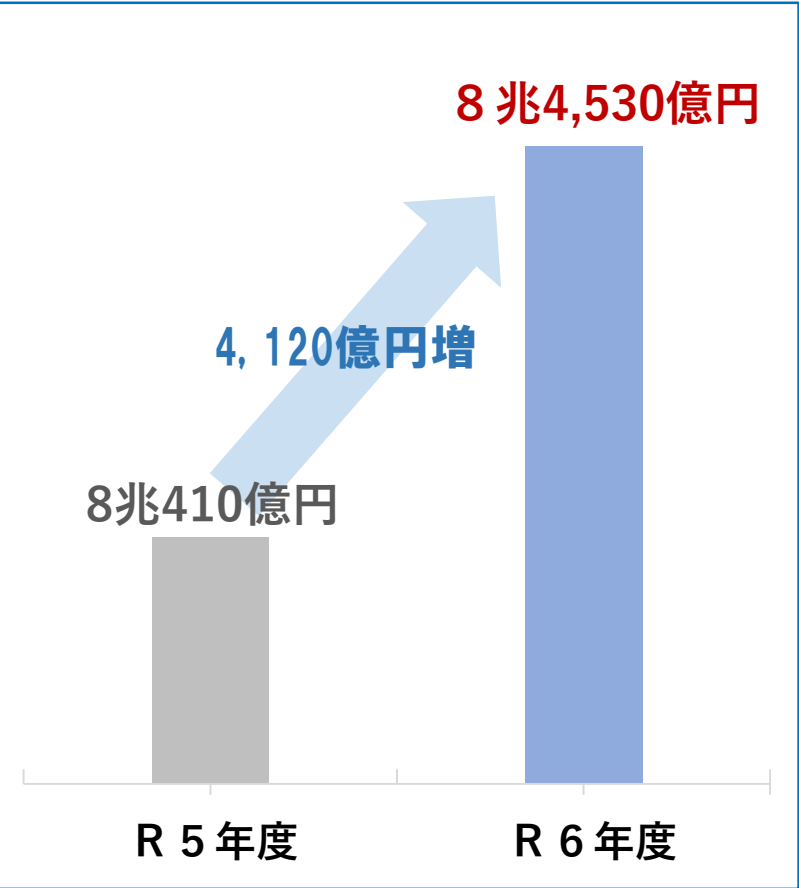
東京都の令和 6 年度予算について

◎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、リスキリング推進、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

リスキリングの促進・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

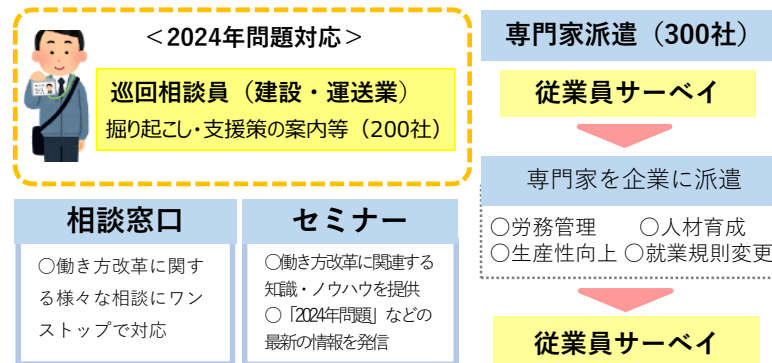
- 男性育業推進リーダー事業 1.1億円 新規
- 働くパパママ育業応援事業 16.2億円 拡充

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

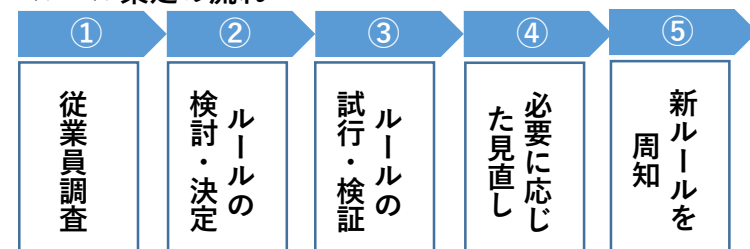
専門家を企業に派遣し、従業員サーベイの実施による社内の課題把握と働き方改革の推進等を支援



★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

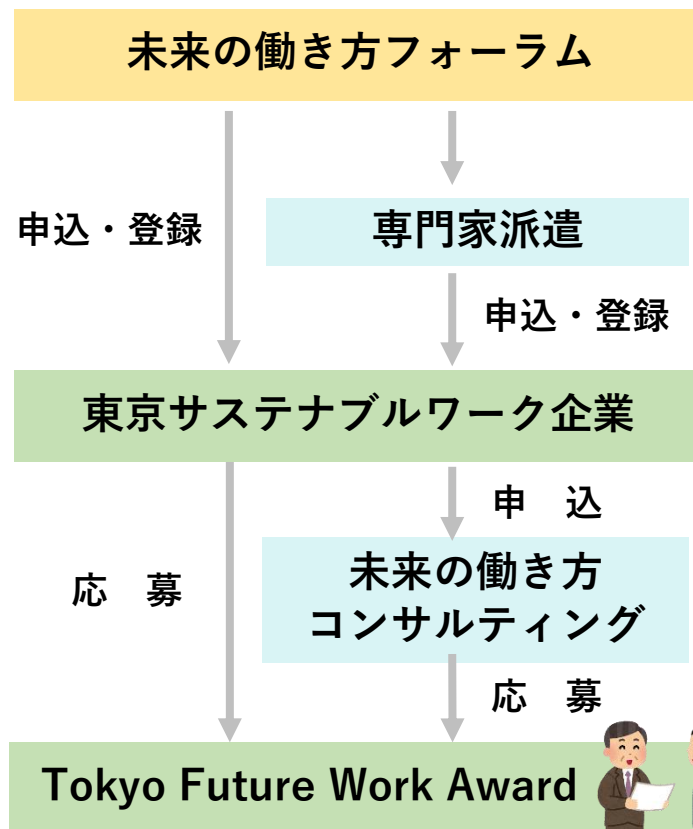
未来の働き方コンサルティング

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

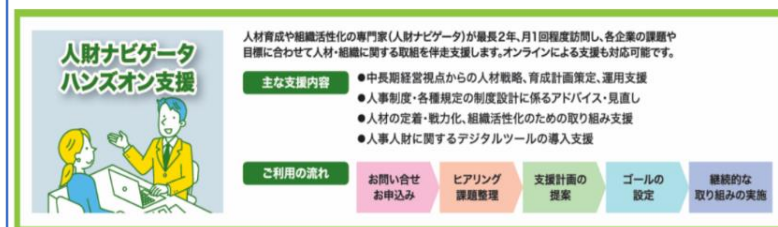
- 職業訓練の情報発信機能の強化（しごとセンター校） 1.8億円 新規

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

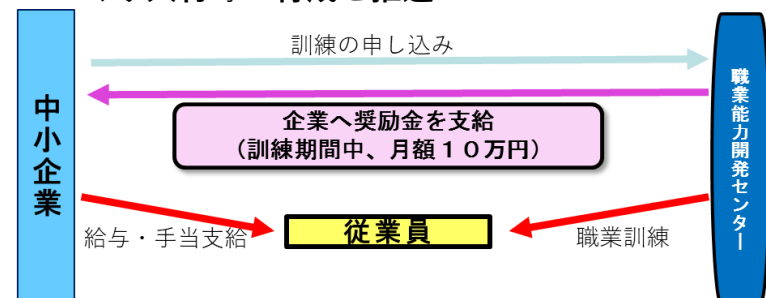
★1 中小企業人財推進事業

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

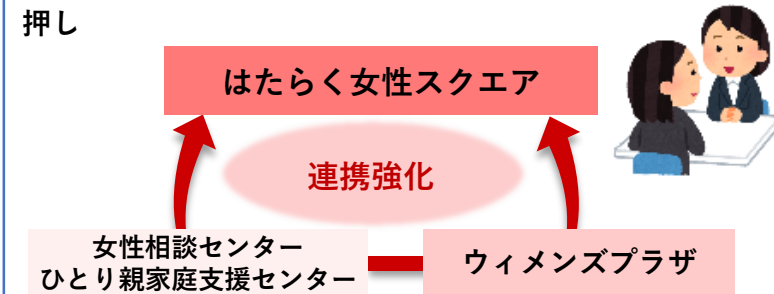
- 非正規・ひとり親・困難を抱える女性等向け就業自立支援（アウトリーチ支援） 0.4億円 新規
- 働く女性への総合サポート事業【再掲】 3.9億円 新規

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）

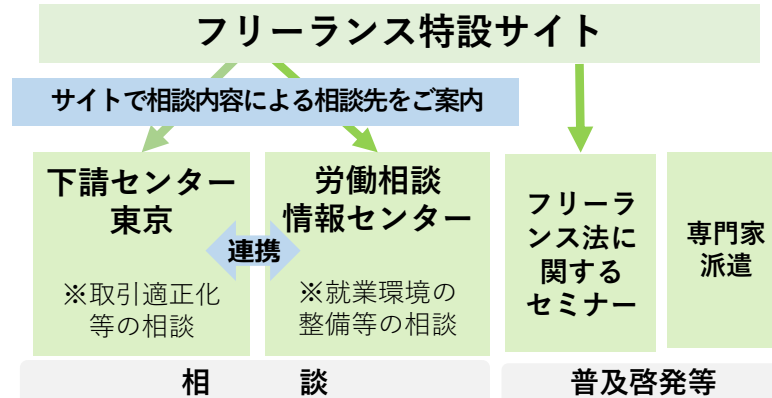


2 フリーランスが安心して働ける環境づくり

■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

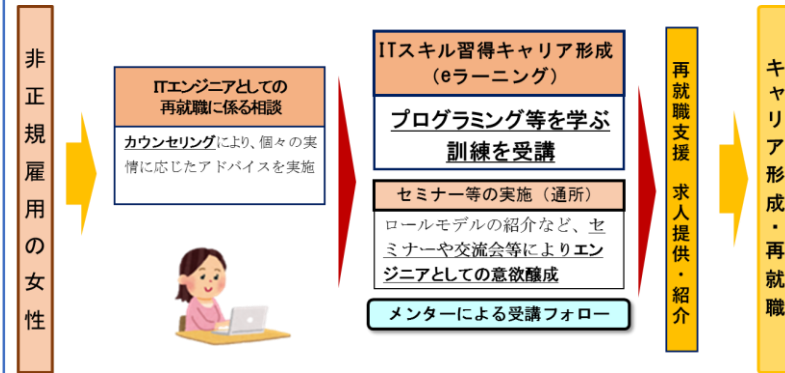
- 中小企業人材スキルアップ支援事業 5.1億円 拡充
- 中小企業人財推進事業 【再掲】 2.0億円 新規

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

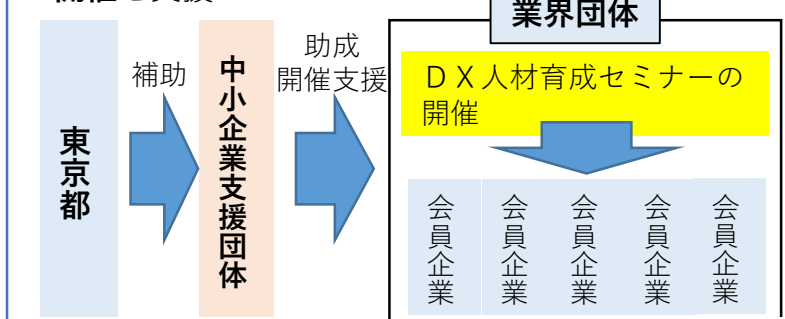
★1 女性ITエンジニア育成事業

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

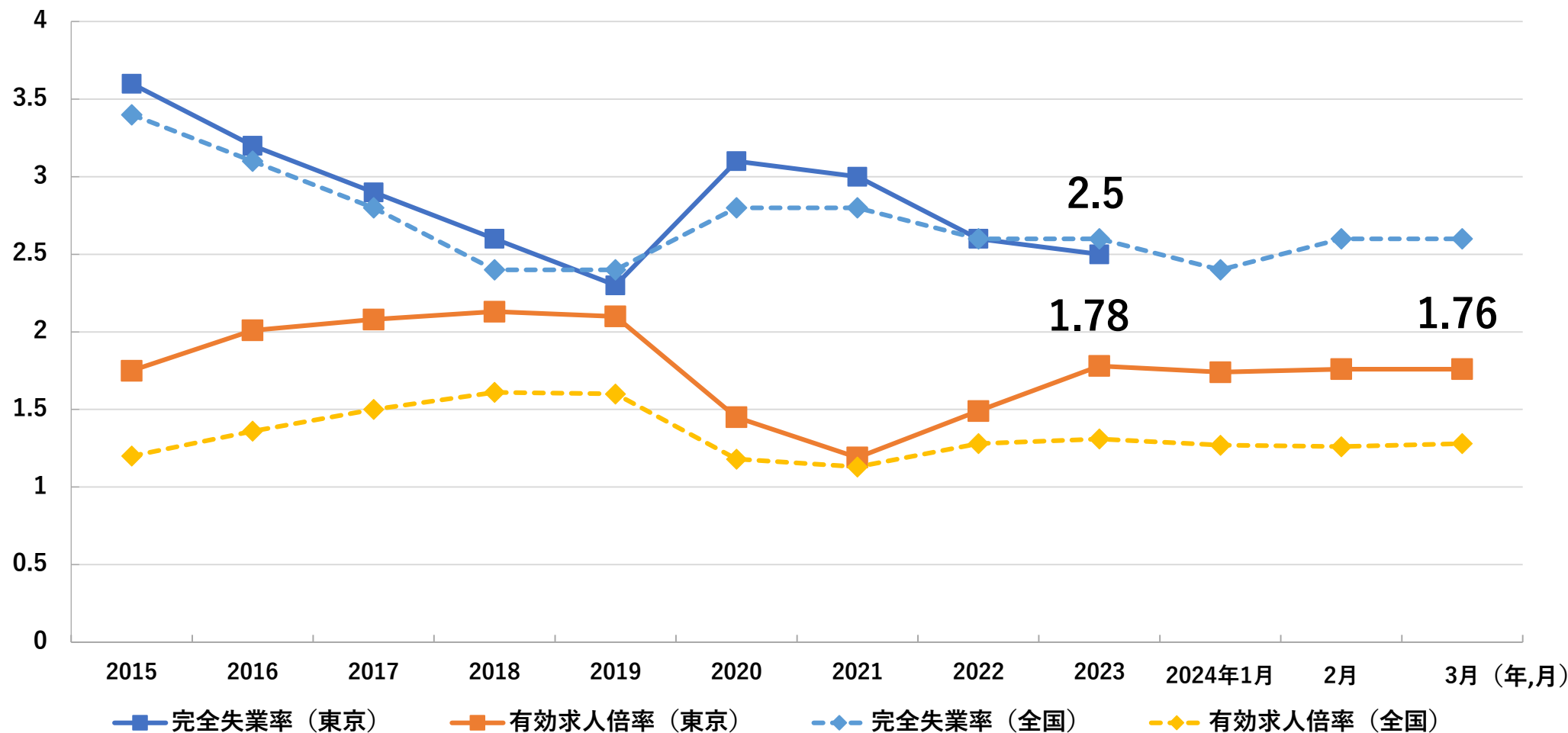
(賃上げ、2024年問題、人手不足・リスクリングなど)

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3月の有効求人倍率は1.76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）



(資料出所) : 東京都総務局「東京の労働力」、東京労働局「最近の雇用情勢」、東京都総務局「東京都の統計」より作成

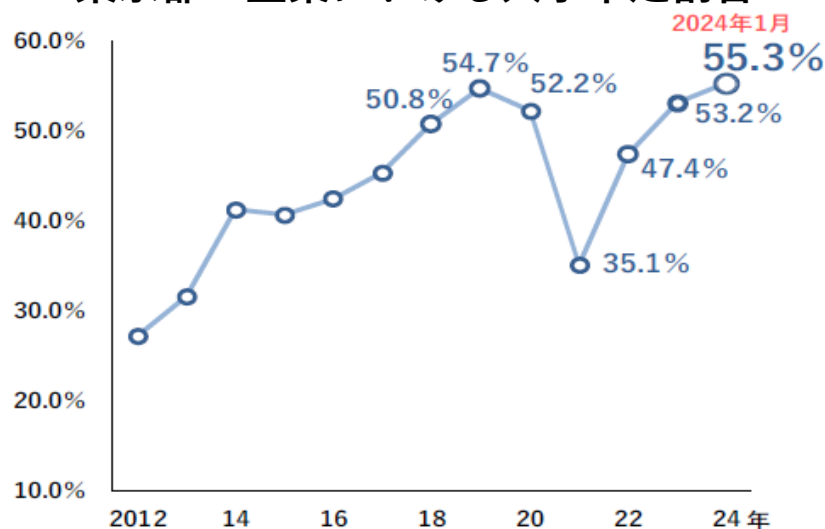
1 雇用情勢

(2) 都内企業の人手不足の状況

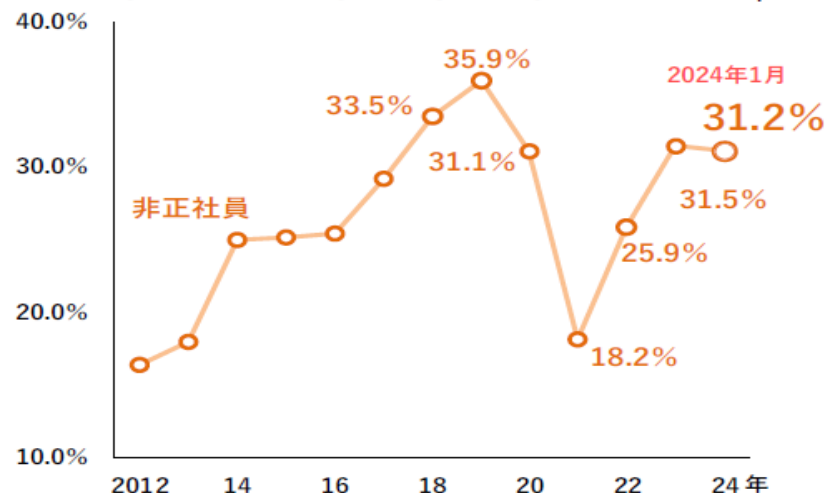
- 人手不足割合は正社員で 55.3% で、1 月としては過去最高
- 企業では、ほぼすべての業界で深刻な人手不足が続いている

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

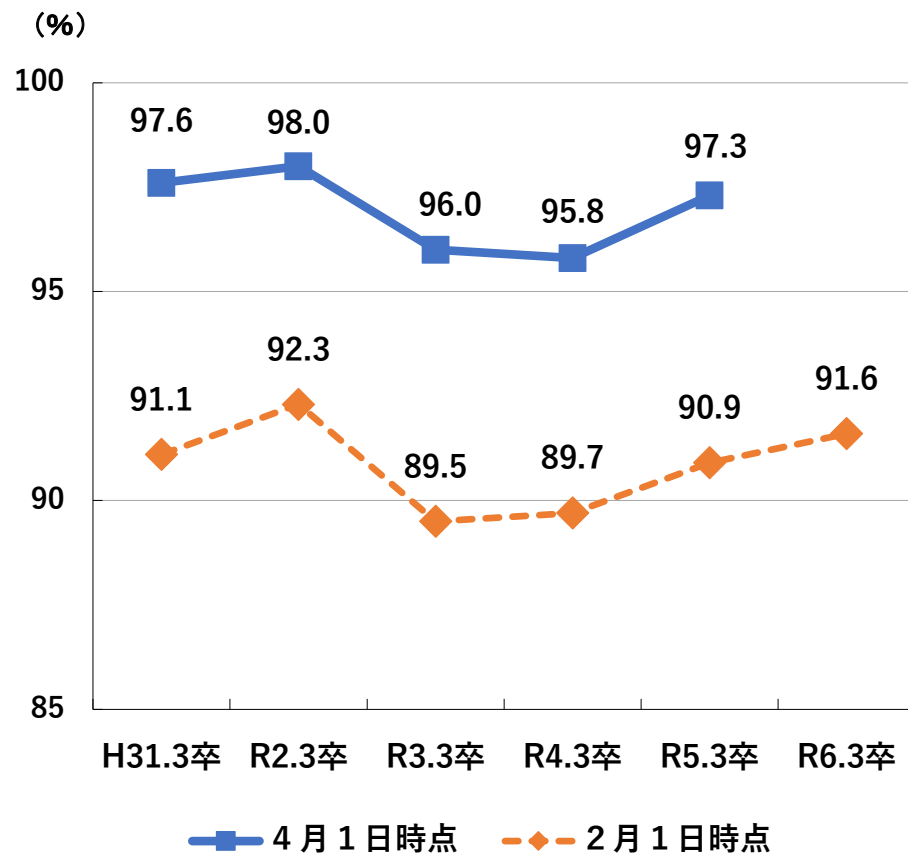
(資料出所) 株式会社帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査 (東京都)」

1 雇用情勢

(3) 若年者

- 大学生の就職内定率は、90%台と高水準で推移

就職内定率の推移（大学、全国）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「令和6年3月大学等卒業予定者の就職内定状況（2月1日現在）」より作成

(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

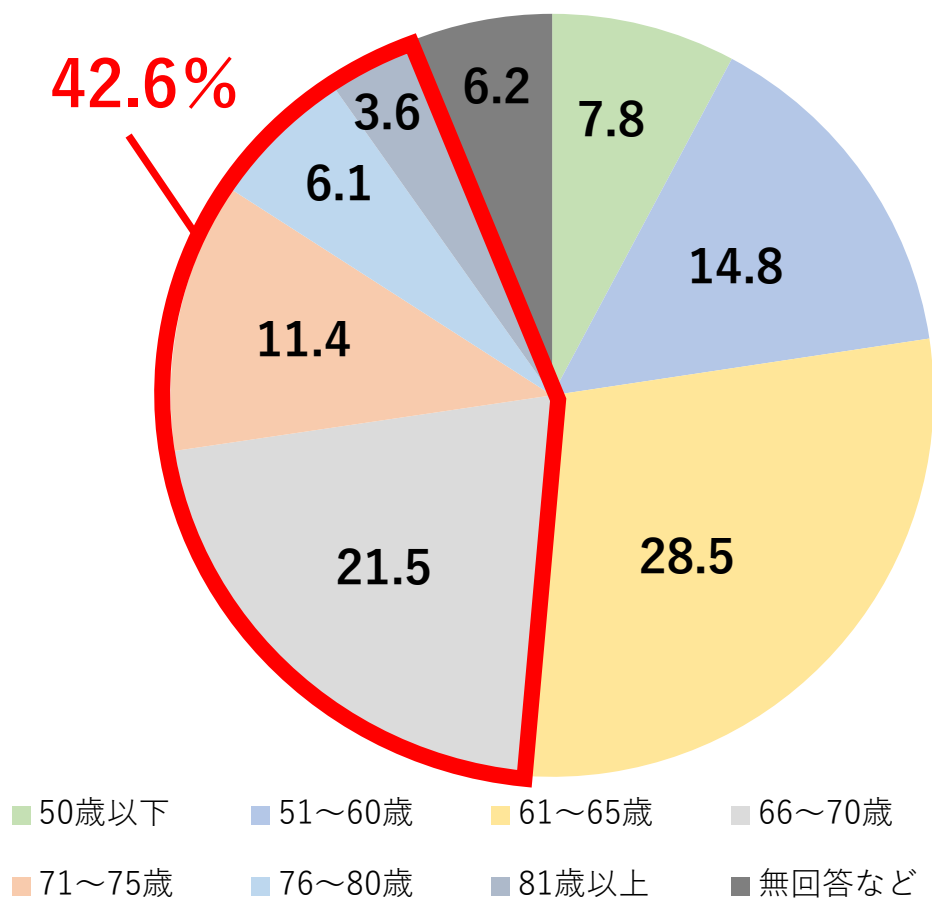
（資料出所）内閣府「就職氷河期世代の就業等の状況（令和5年5月）」より作成

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)



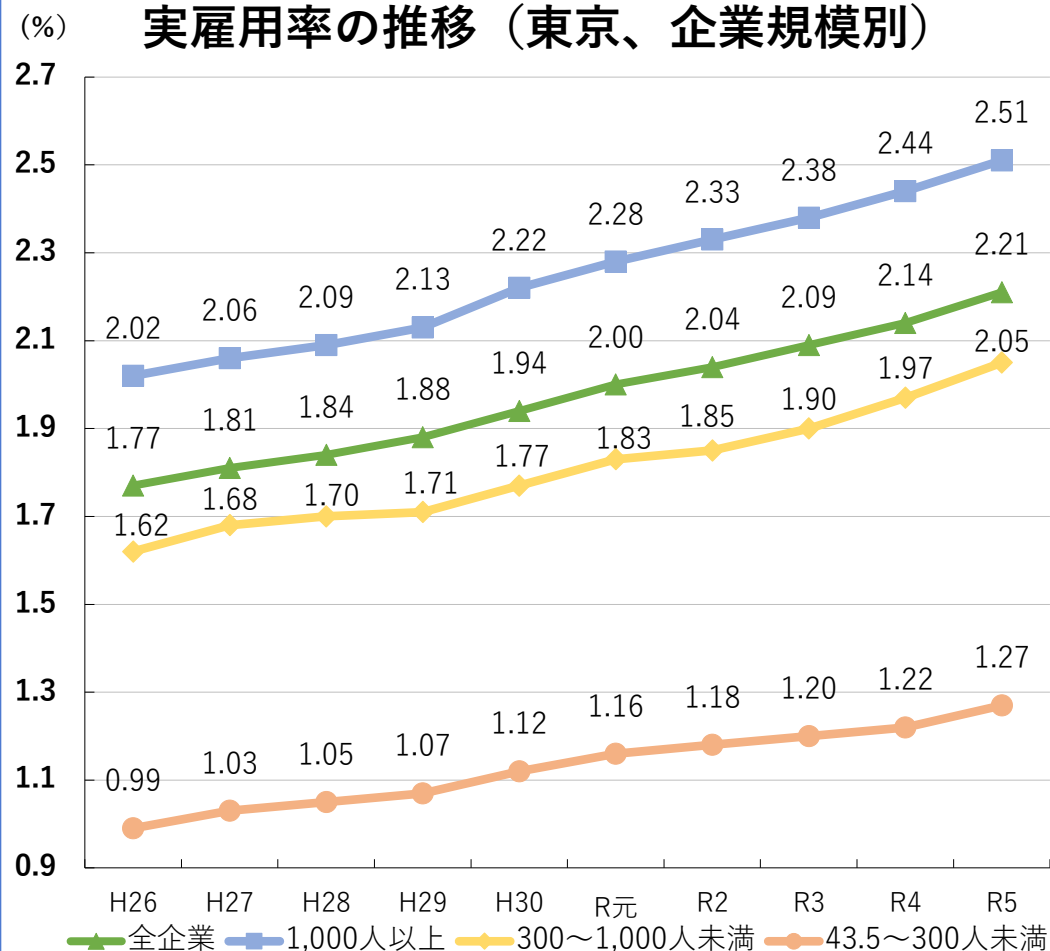
(資料出所) 内閣府「生活設計と年金に関する世論調査(令和6年3月)」より作成

(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)



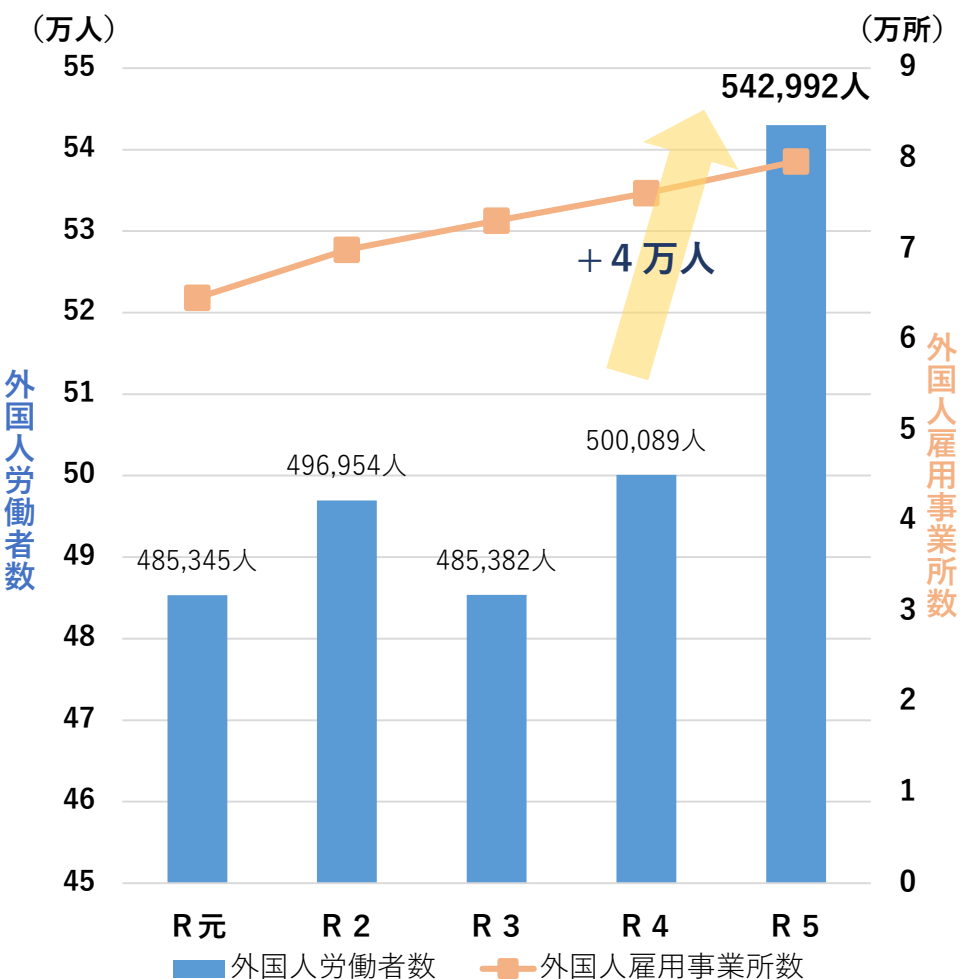
(資料出所) 東京労働局「令和5年障害者雇用状況の集計結果(令和5年12月)」より作成

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

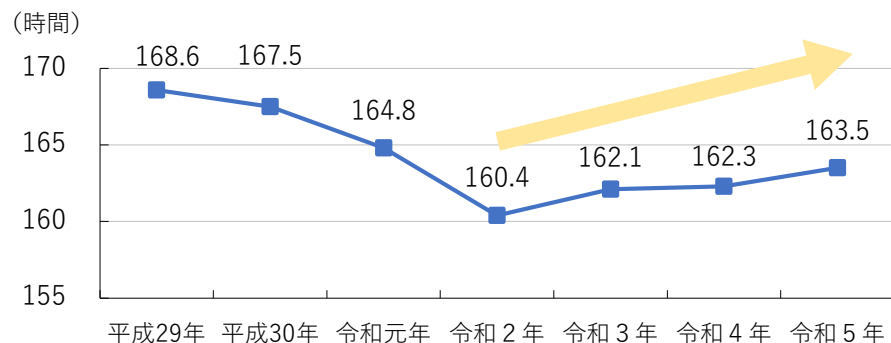
(資料出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」より作成

2 労働環境

(1) 月間総実労働時間

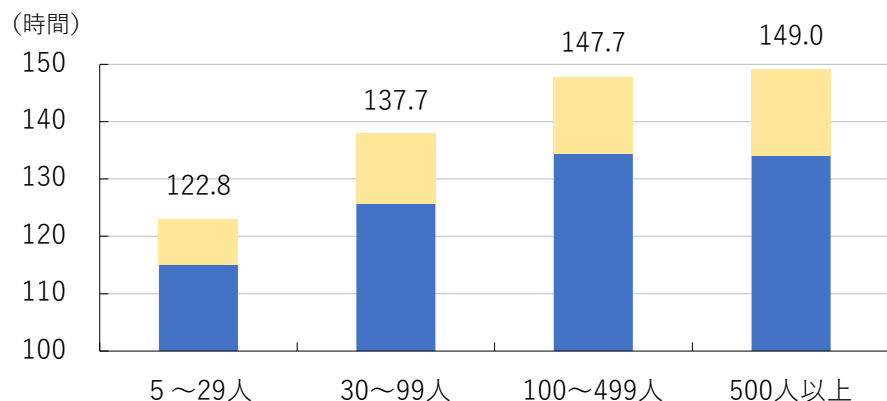
- 一般労働者の平均月間総実労働時間は、概ね160時間台で直近は3年連続で増加
- 事業所規模が大きいほど、総実労働時間及び所定外労働時間は長くなる傾向
- 建設業、運輸業・郵便業など産業分野によっては、月間総実労働時間を大きく超えている

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

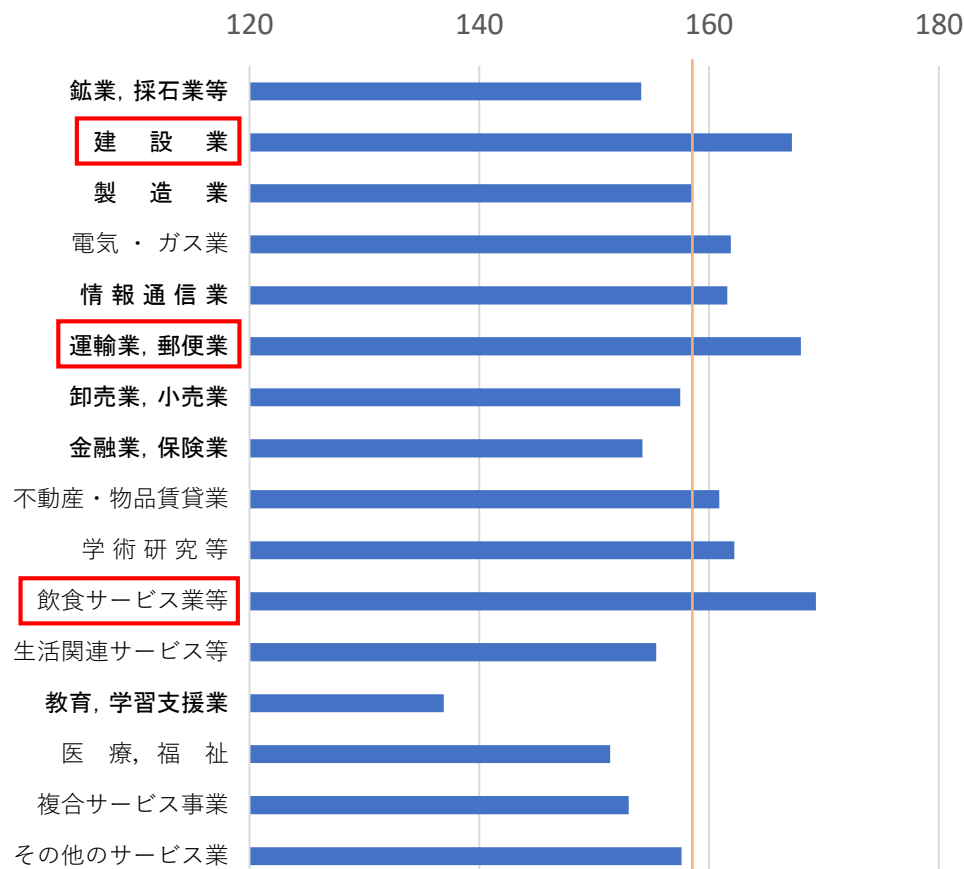
事業所規模別一人平均月間総実労働時間（令和4年、東京）



※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4年、東京）



※事業所規模5人以上
※一般労働者のみを抽出

令和4年平均（158.6時間）

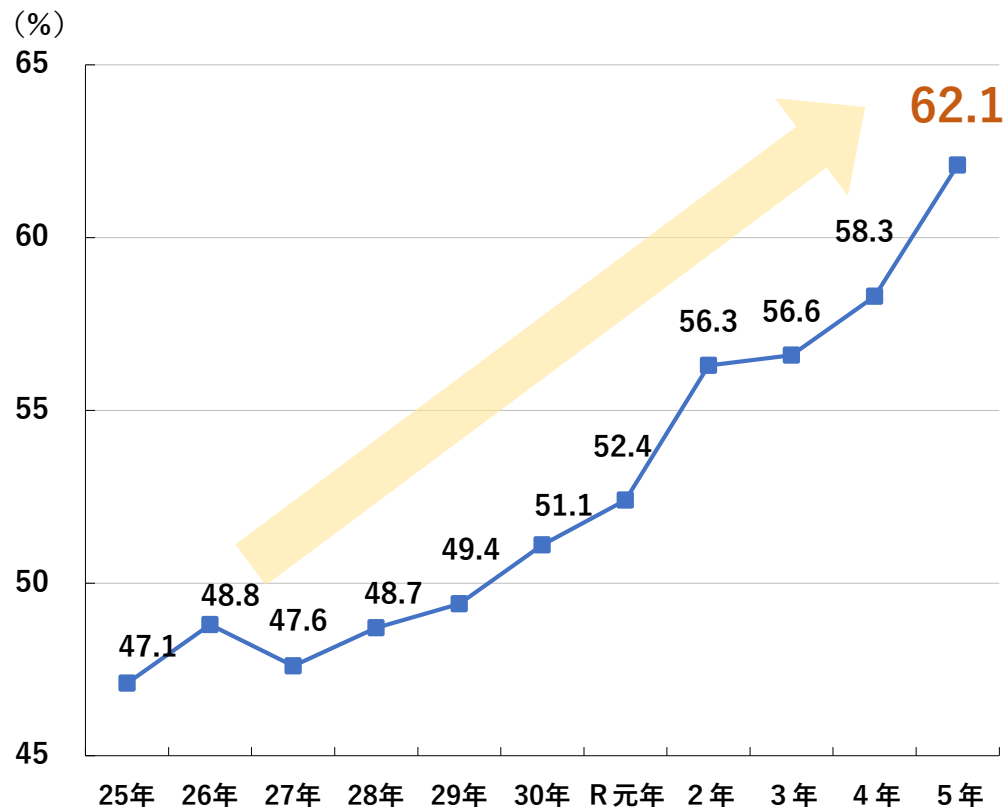
(資料出所) 東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成 16

2 労働環境

(2) 年次有給休暇取得率の推移

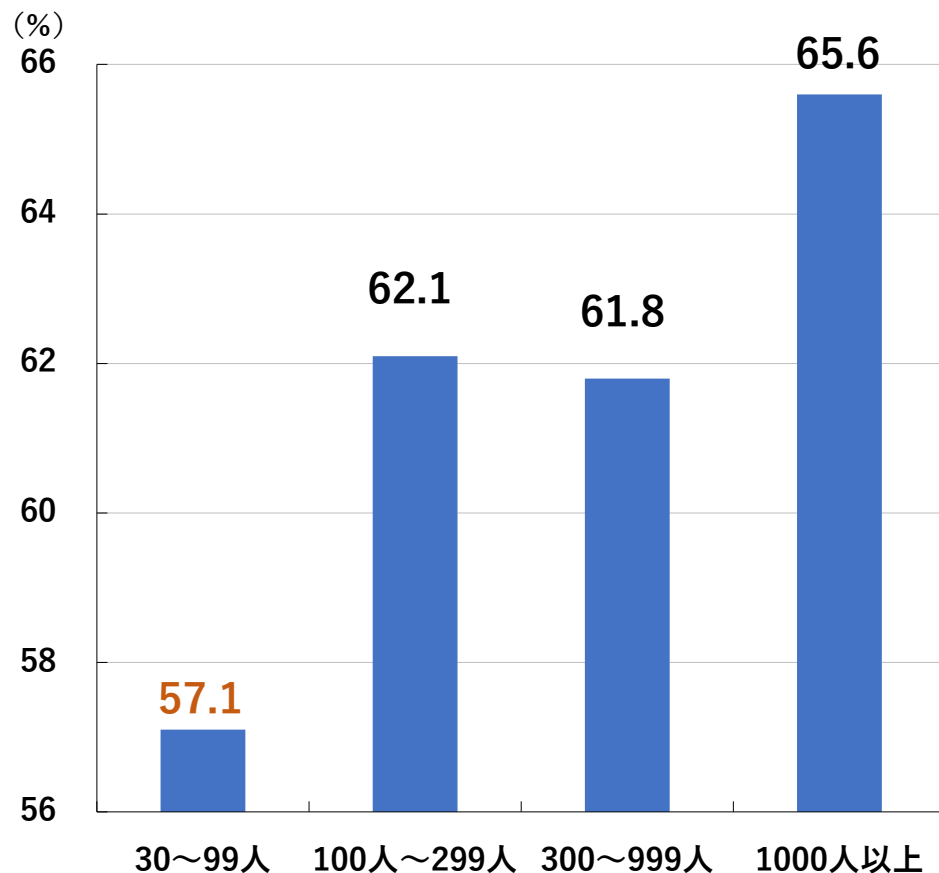
- 年次有給休暇取得率は上昇してきている。直近の取得率は62.1%と過去最高
- 企業規模が小さいほど、平均取得率は下がる傾向

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)



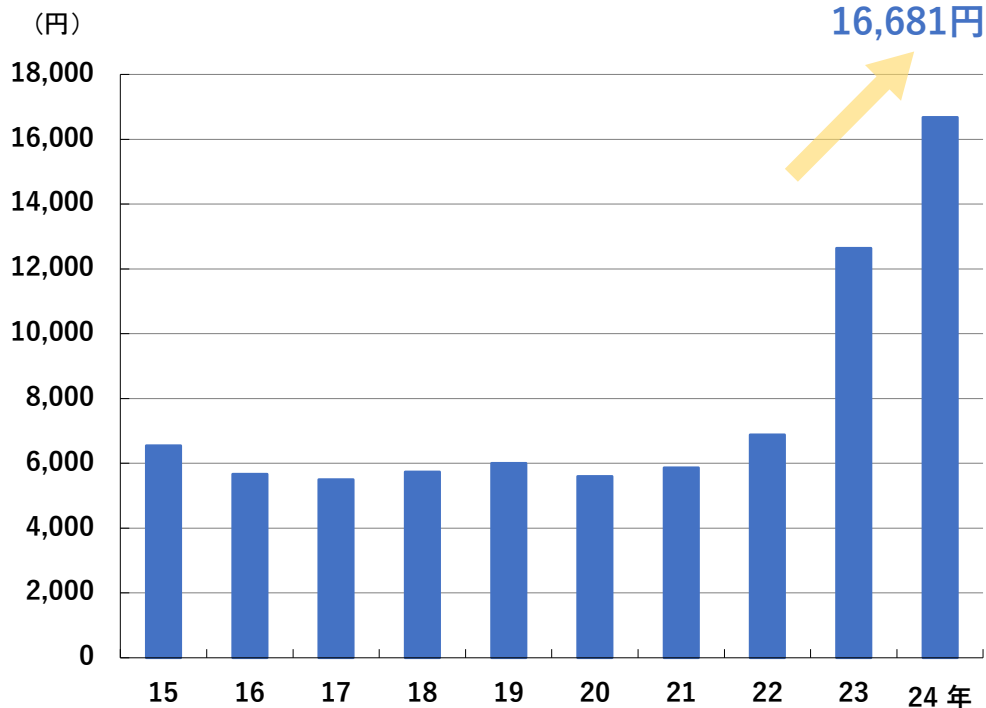
(資料出所) 厚生労働省「令和5年度勤労条件総合調査」より作成

2 労働環境

(3) 賃上げの状況

- 春季賃上げ要求・妥結状況（4月11日現在）は、賃上げの平均妥結額は16,681円、賃上げ率は5.03%で賃上げの傾向
- 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）

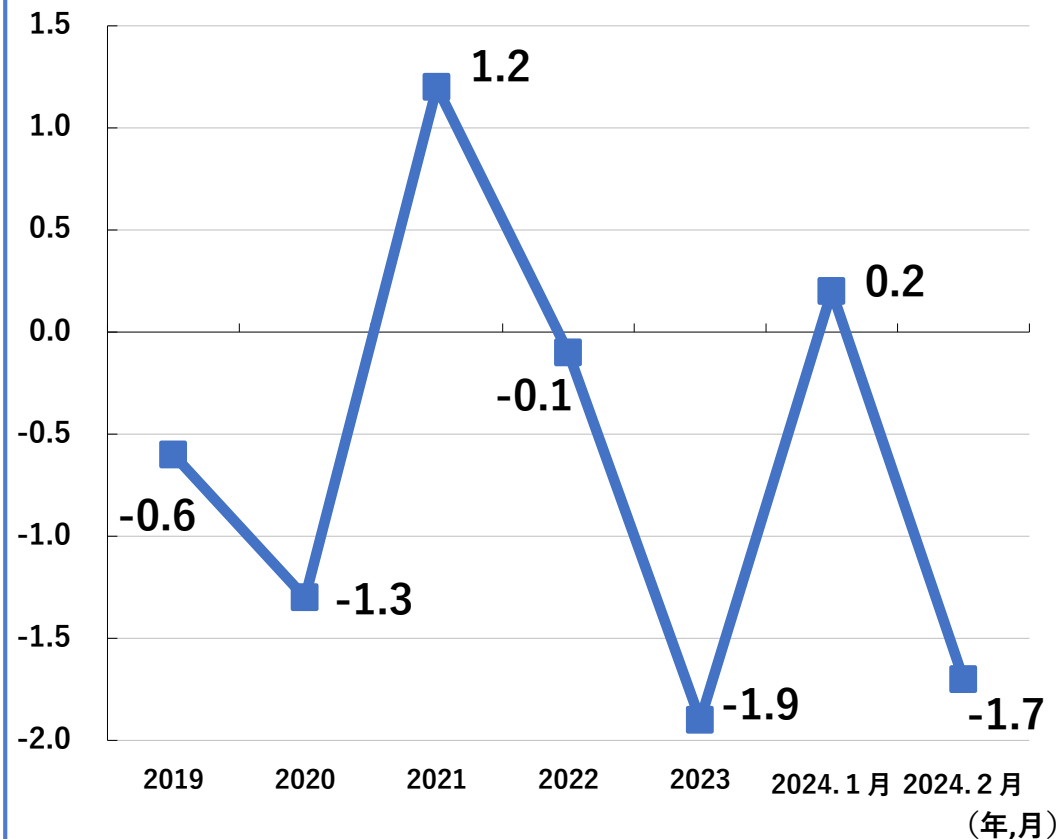


※2024年は中間発表の数値である一方、2023年以前は最終結果の数値であるため、単純に比較はできない。

（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）



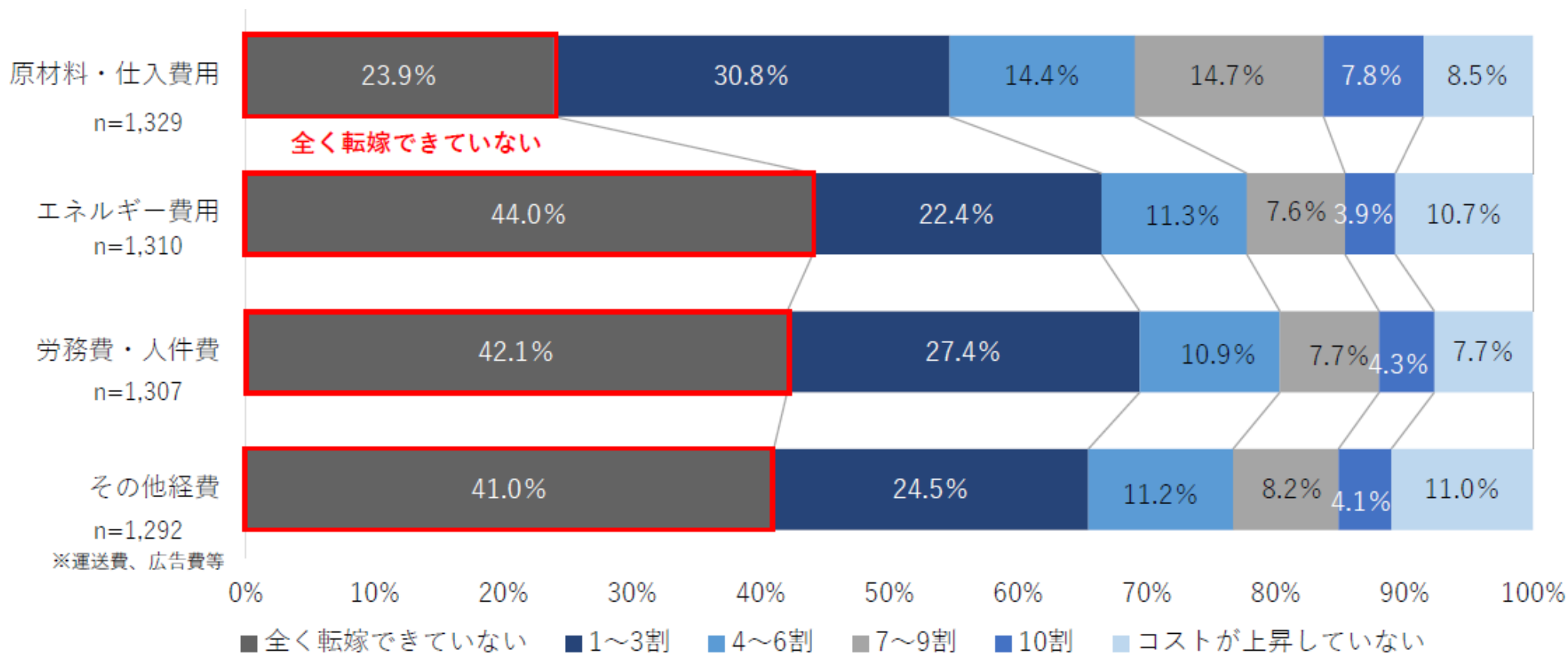
（資料出所）東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き」より作成

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

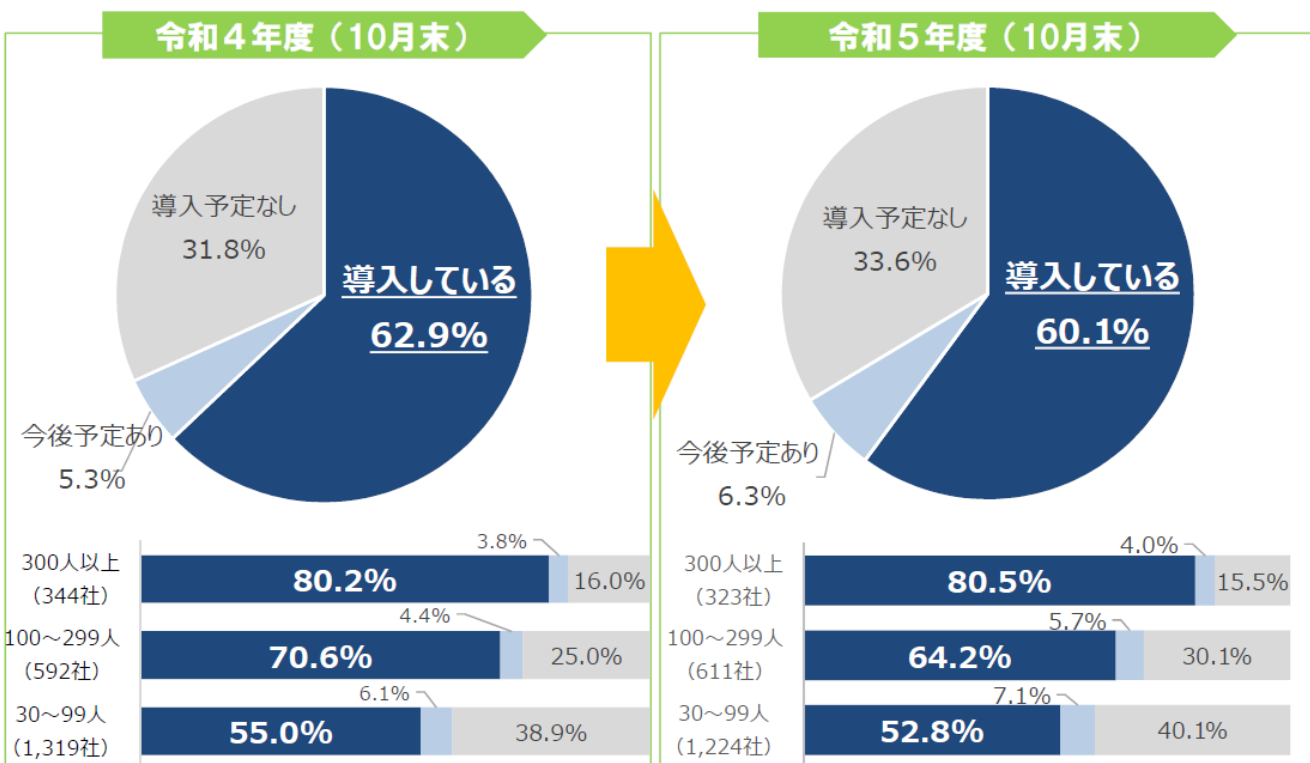


2 労働環境

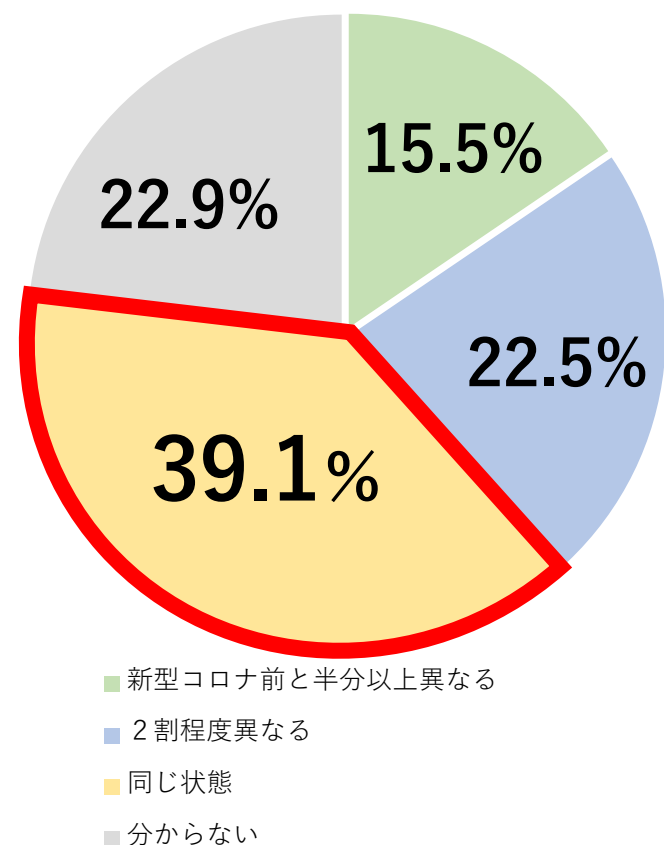
(5) テレワークの導入状況等

- 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）」

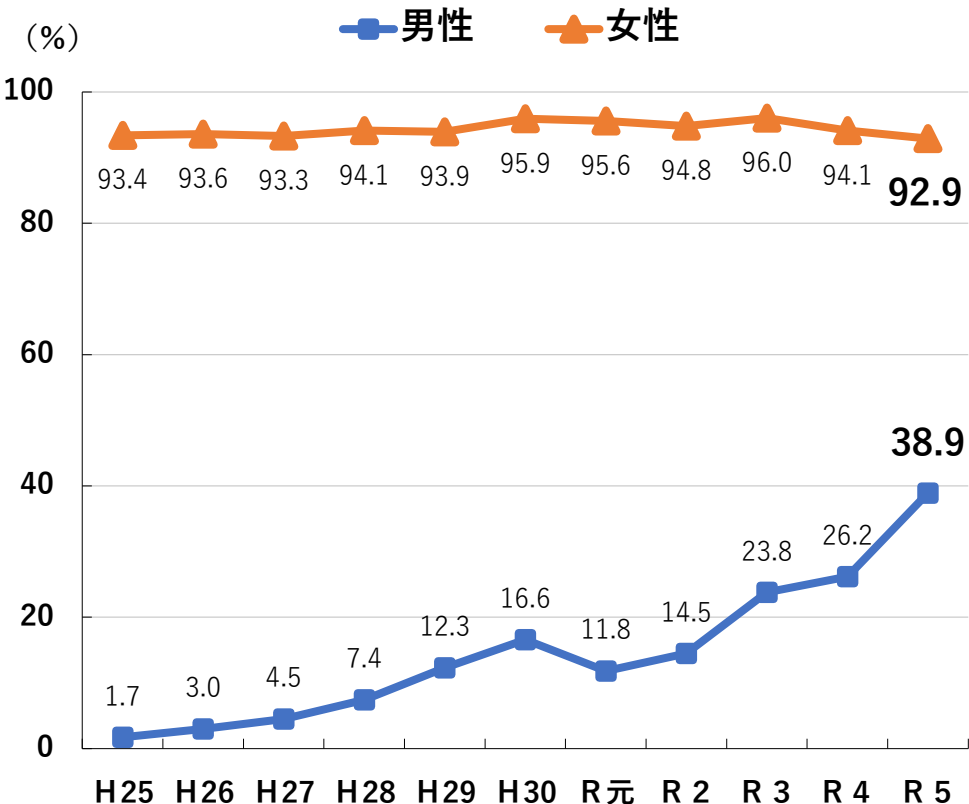
（資料出所）帝国データバンク「新型コロナ「5類」移行時の働き方の変化に関する実態調査」より作成

2 労働環境

(6) 育業の状況

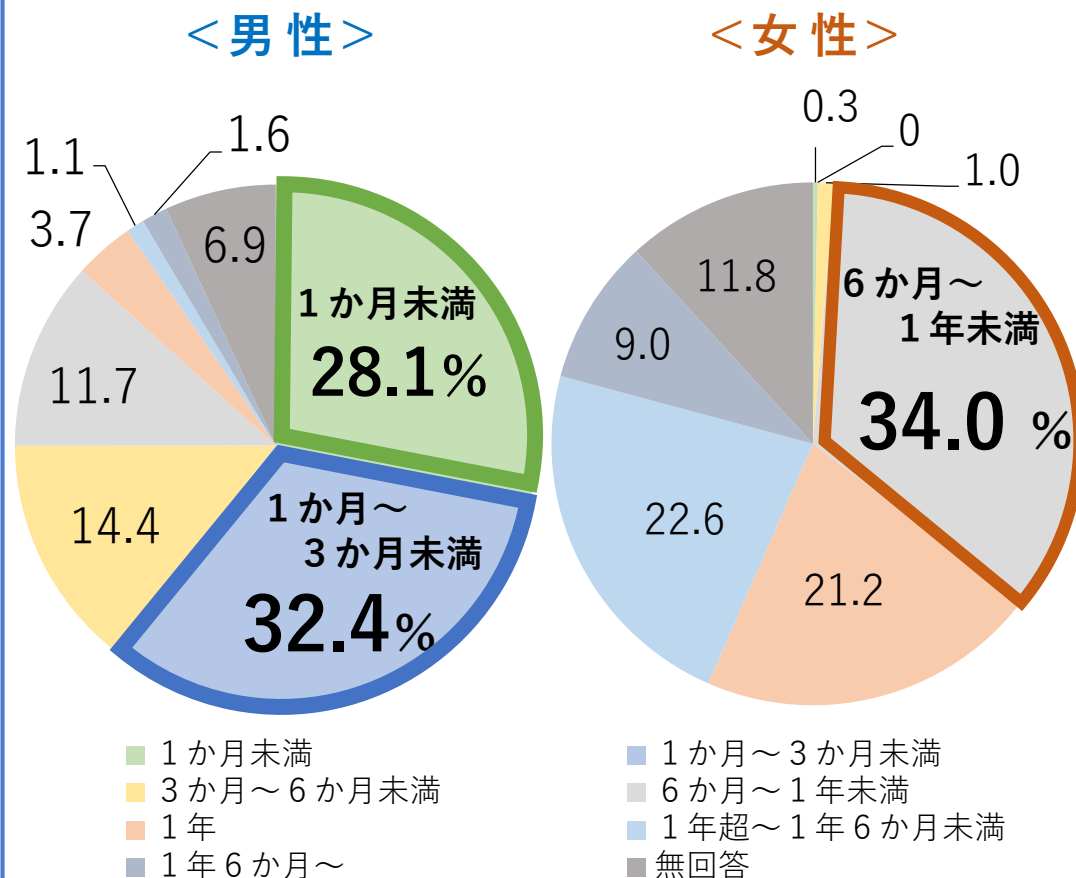
- 男性の育業取得率は**38.9%**であり、前年度から**12.7%上昇**したものの**男女差は大きい**
- 取得期間は、男性は「**1か月～3か月未満**」が、女性は「**6か月～1年未満**」が最も多い

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）

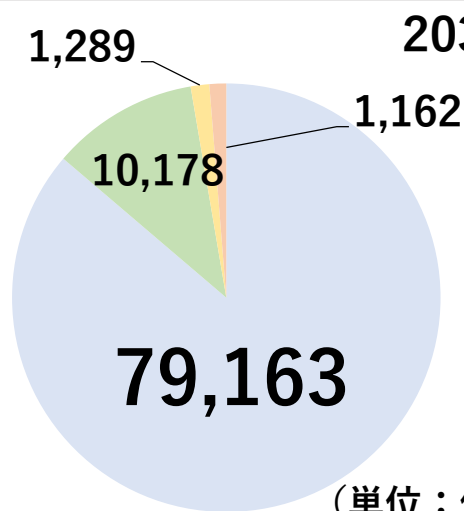


(資料出所) 東京都産業労働局「令和5年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

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

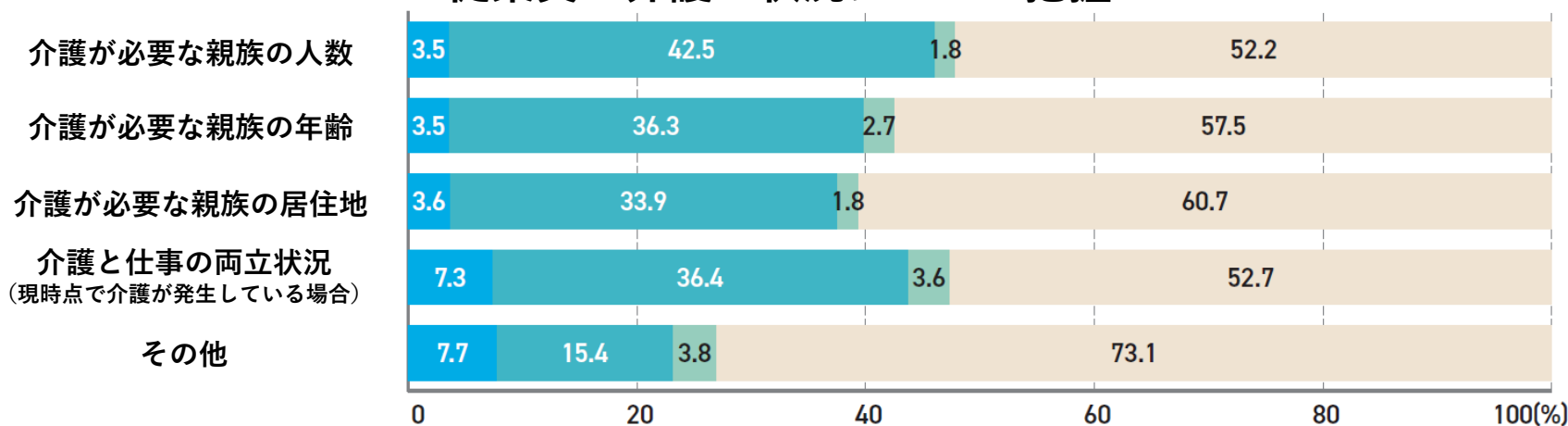


合計 **9兆1,792億円**の経済損失

- 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

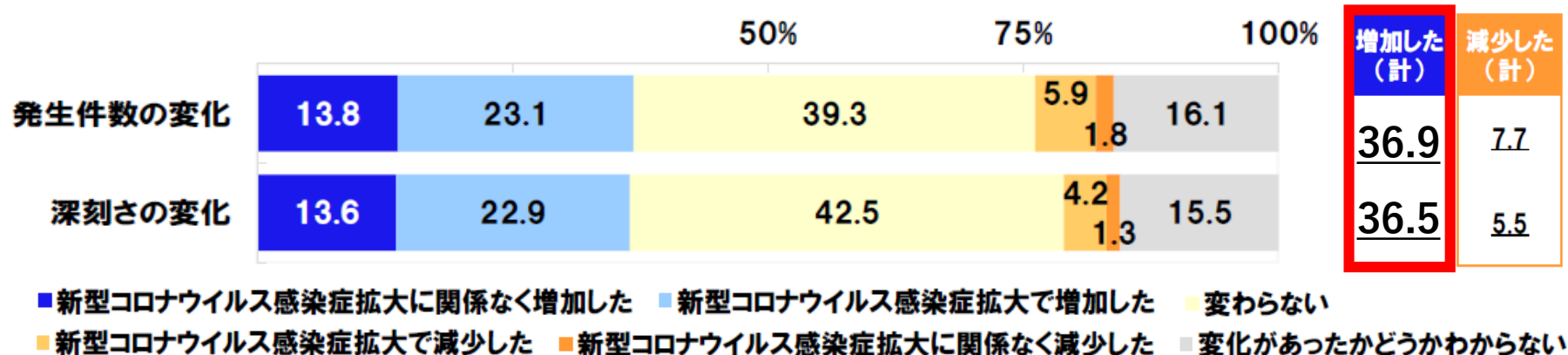
(資料出所) 経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

2 労働環境

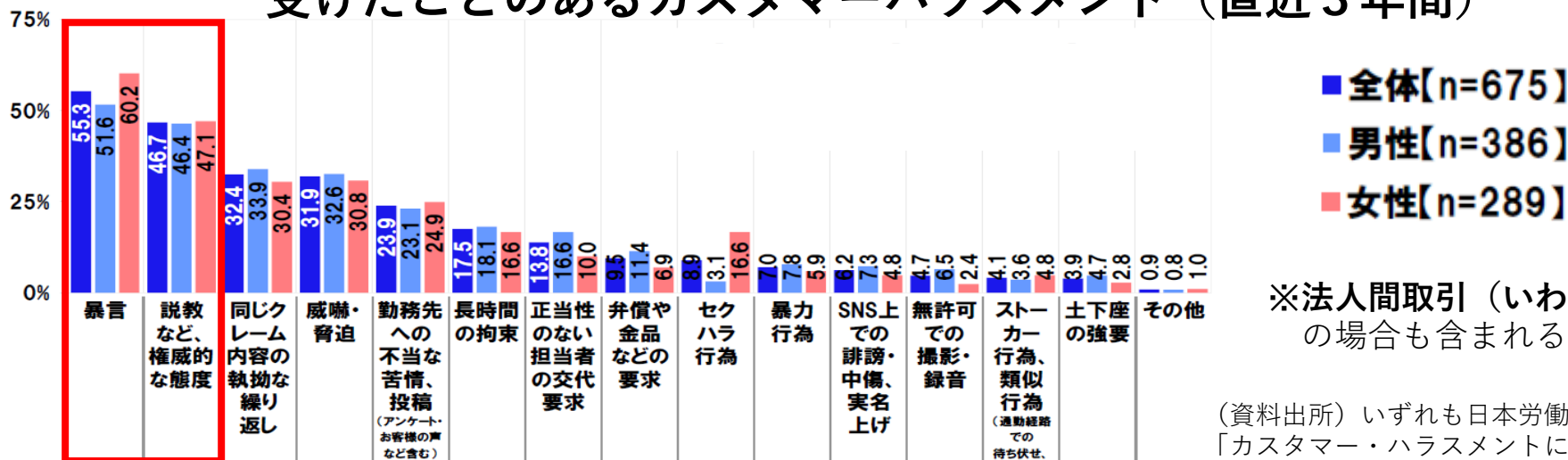
(8) カスタマーハラスメント

- 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）



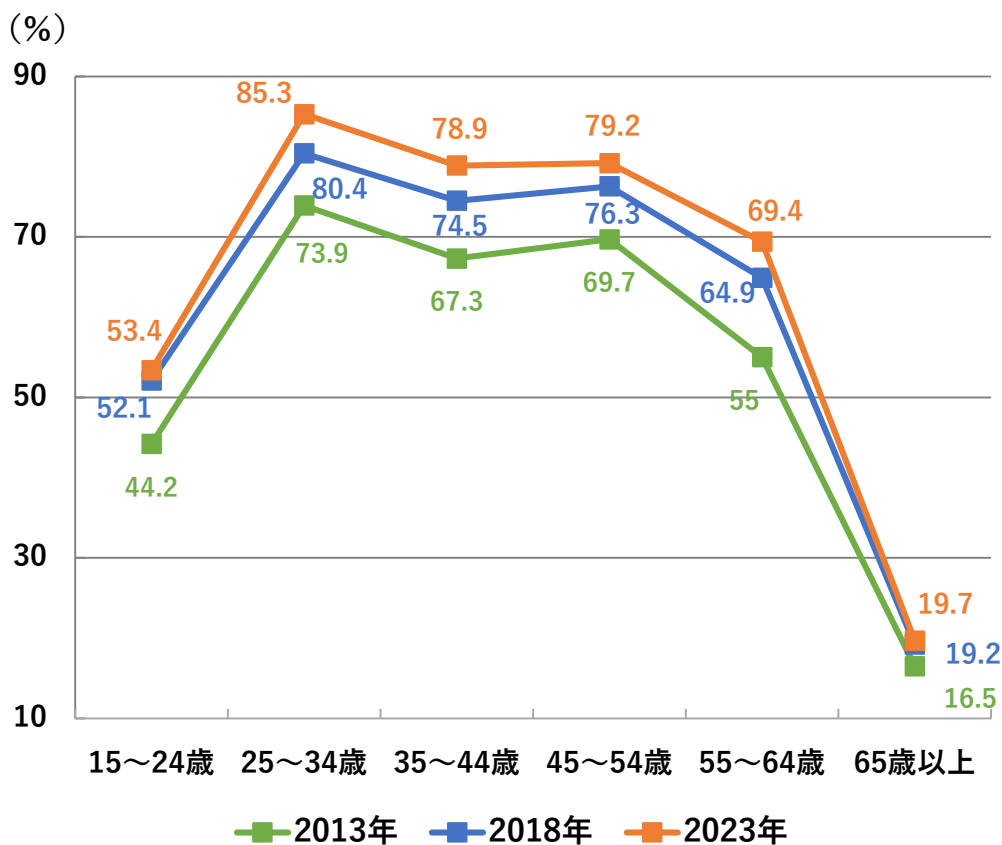
※法人間取引（いわゆるBtoB）の場合も含まれる。

3 女性活躍

(1) 就業率・正規雇用比率

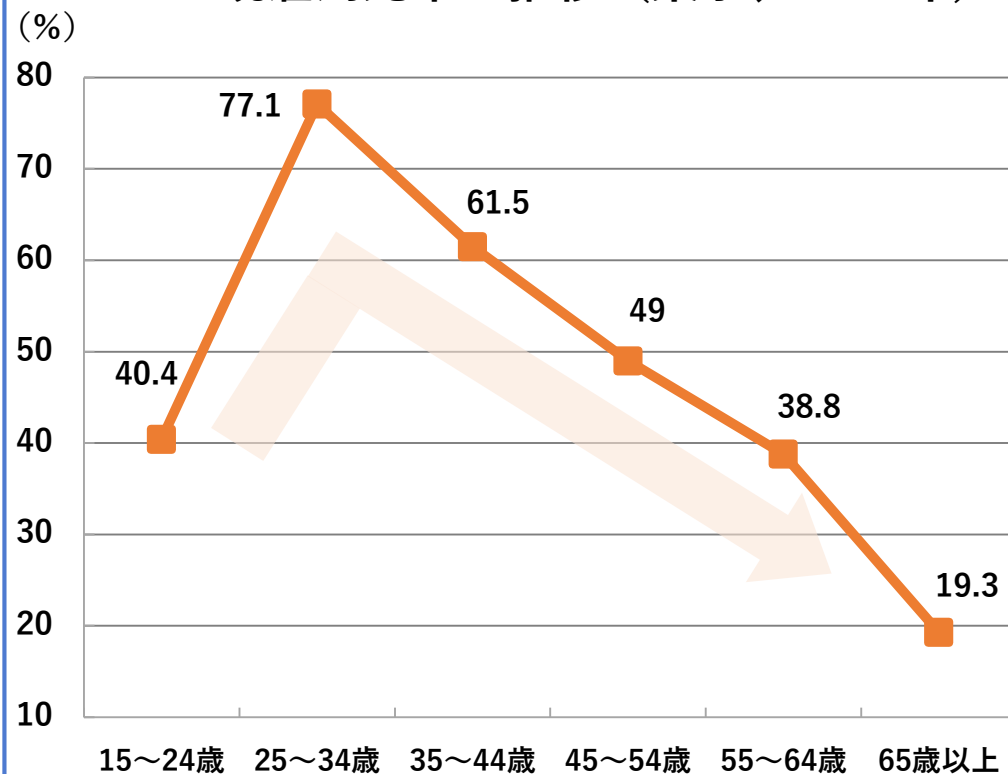
○ 女性の就業率について、M字カーブは改善傾向にある一方、正規雇用比率は、30代以降に低下（L字カーブ）

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）



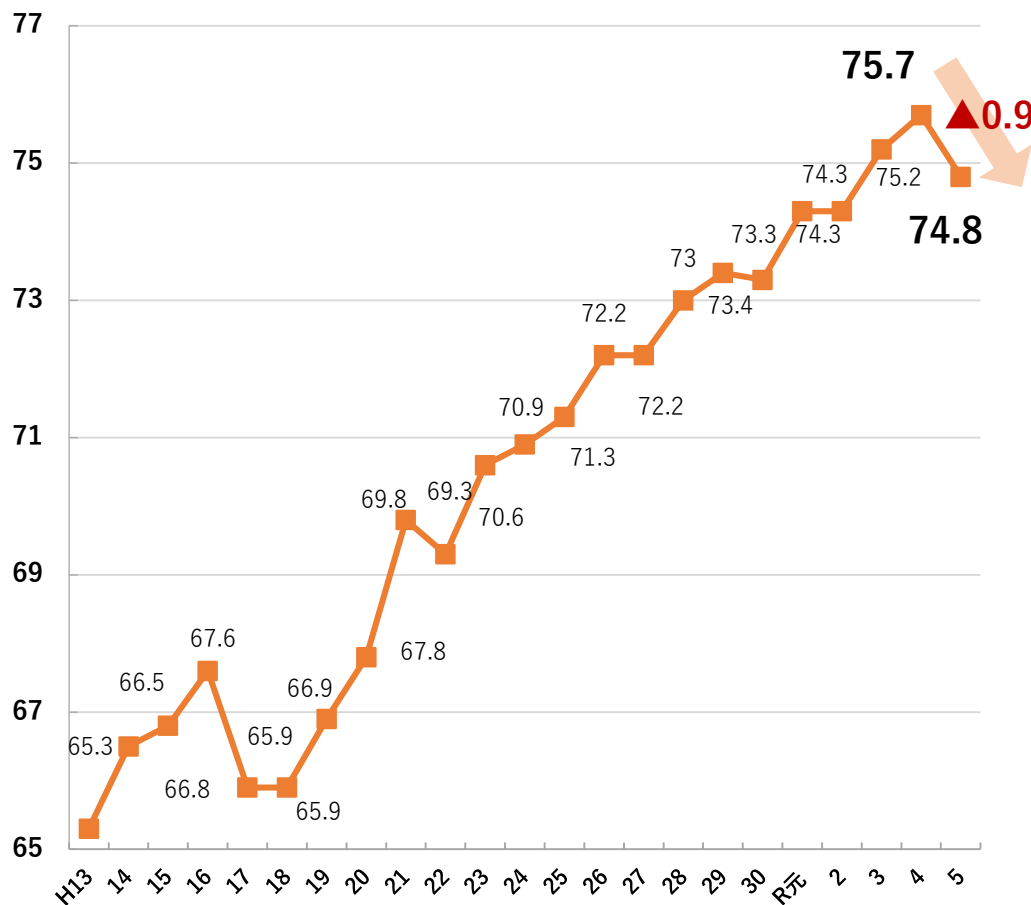
（資料出所）東京都総務局「東京の労働力」より作成

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

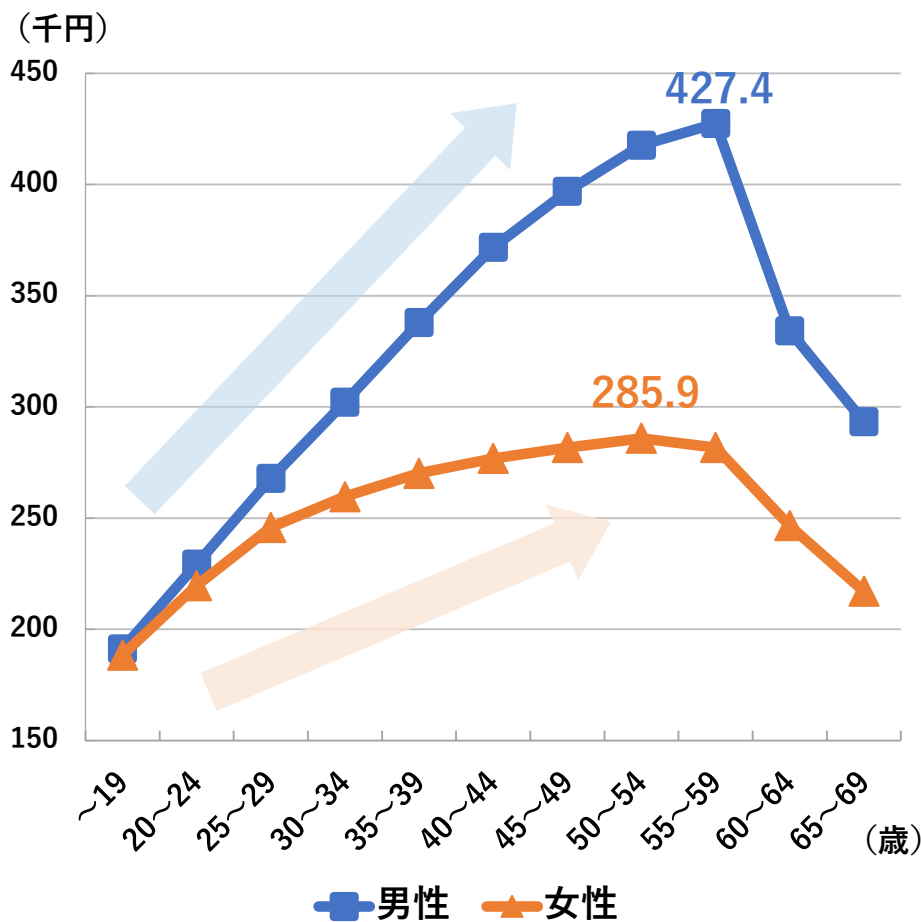
男女間賃金格差の推移（全国）
<男性=100>



※令和2年より推計方法を変更しているため、単純な比較はできない

(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」

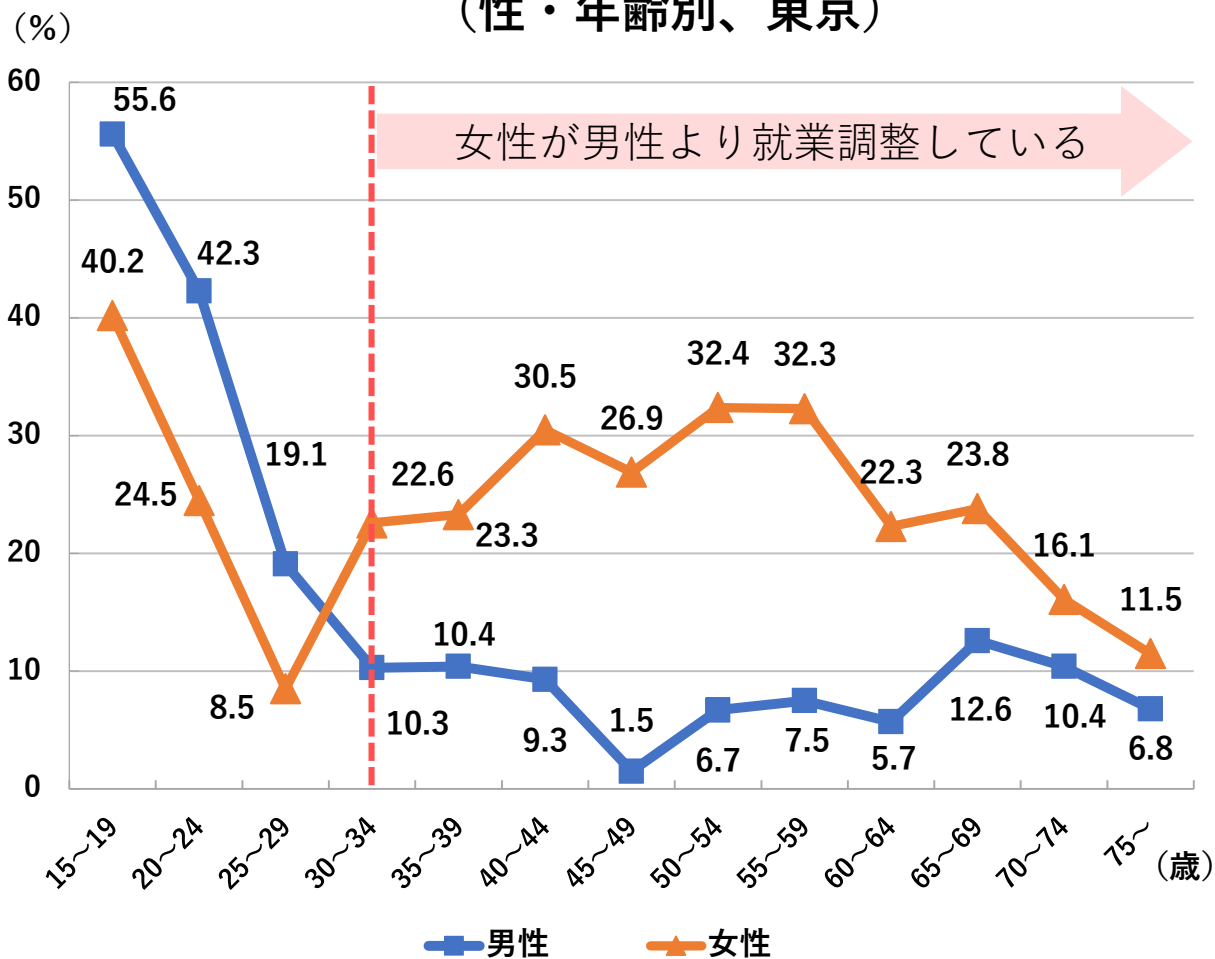
- 女性の非正規の従業員うち就業調整している者は、39.8万人
- 男女別に比較すると、30歳以上では女性が男性を上回っている

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

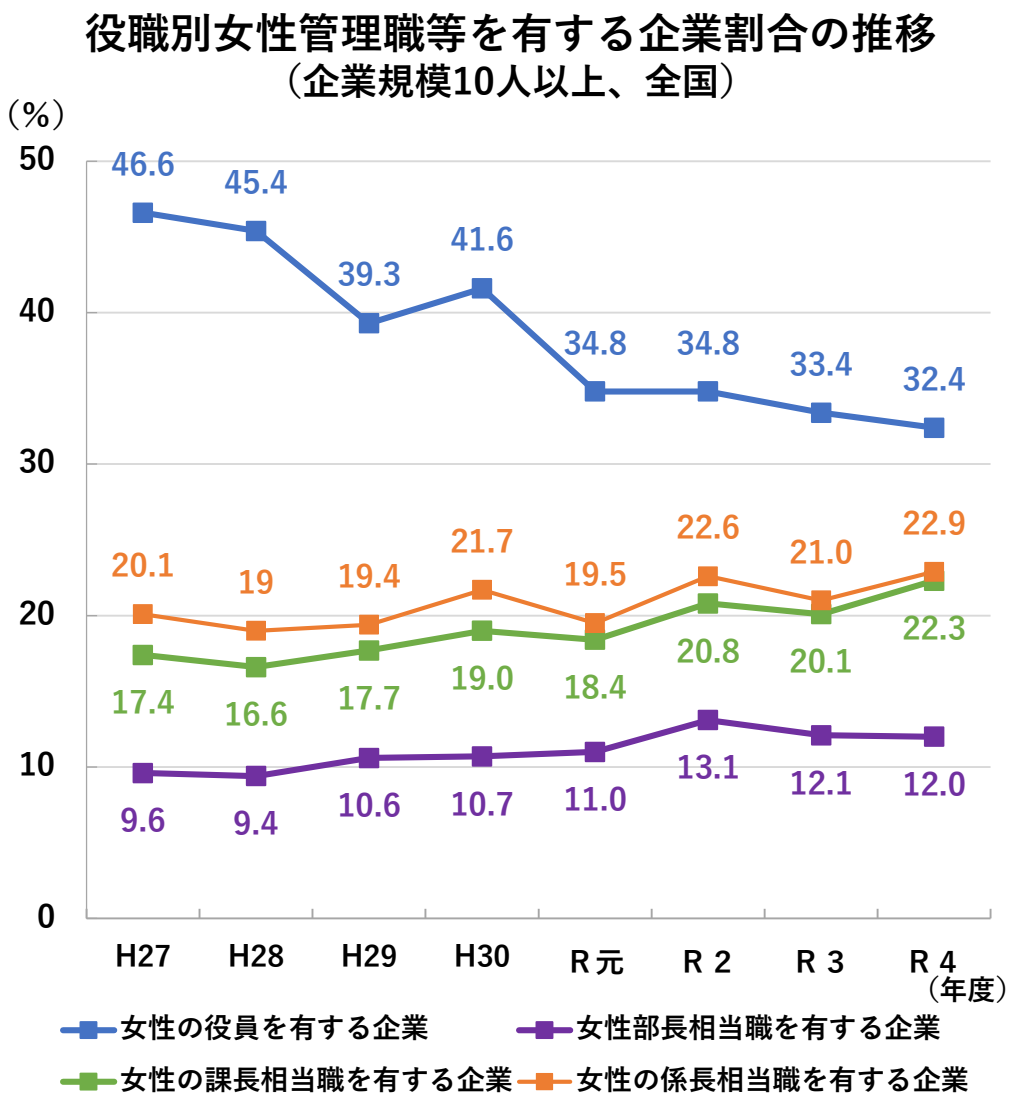
就業調整をしている者の割合（性・年齢別、東京）



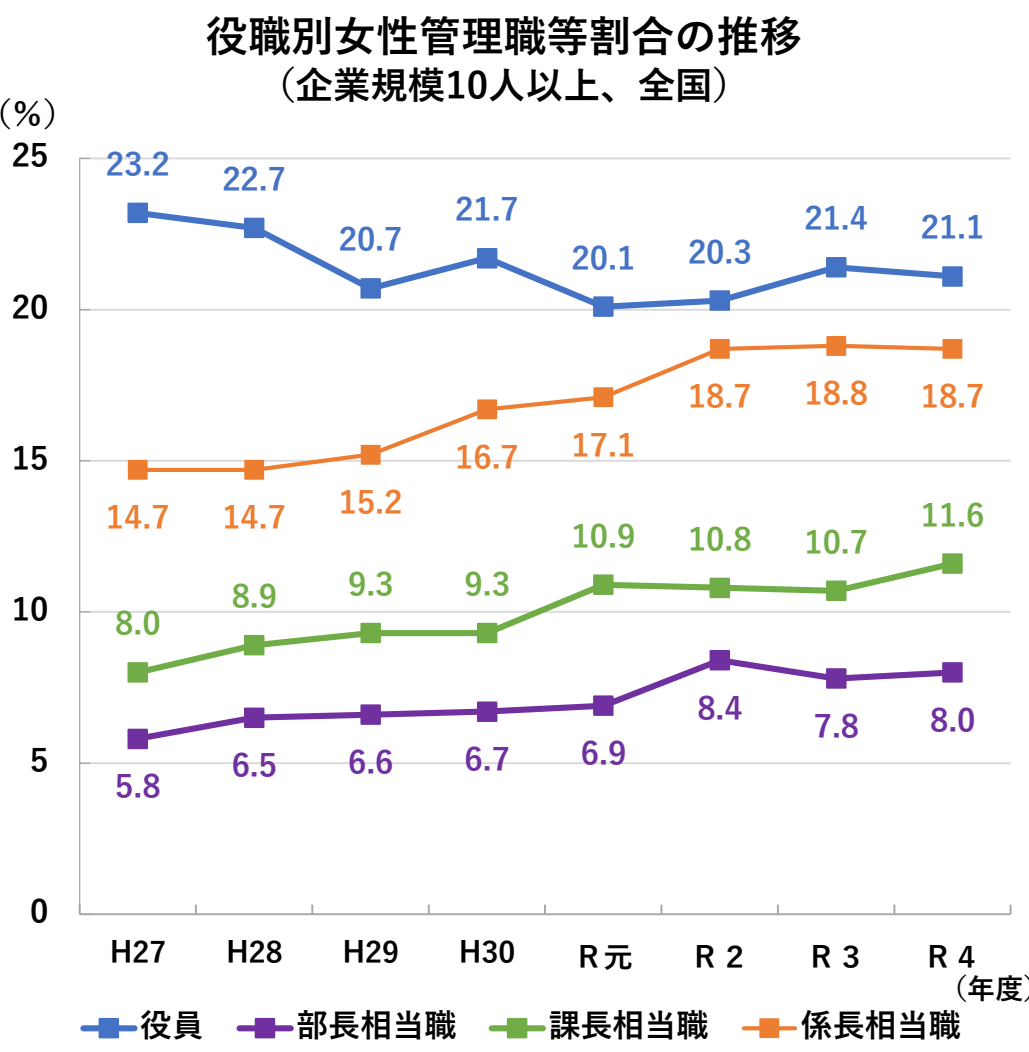
3 女性活躍

(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



(資料出所) 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より作成

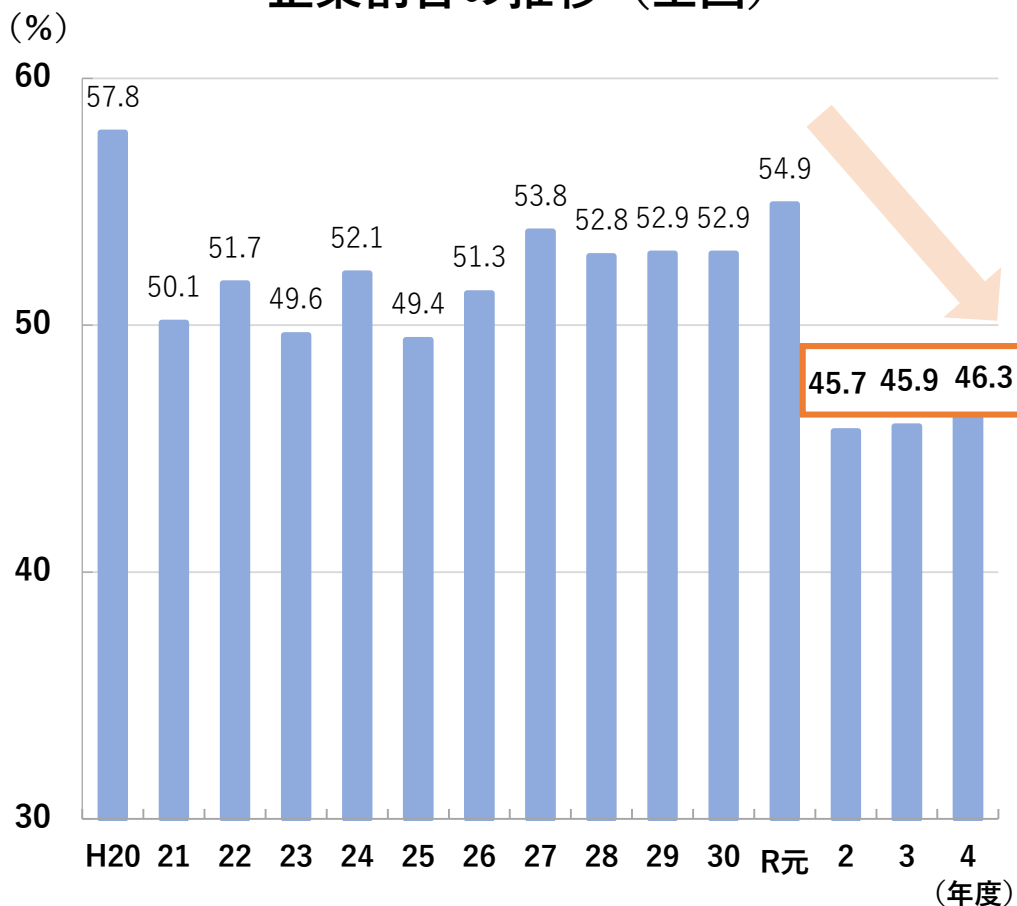


4 能力開発

(1) 企業の教育訓練（O F F－J T）の費用支出状況

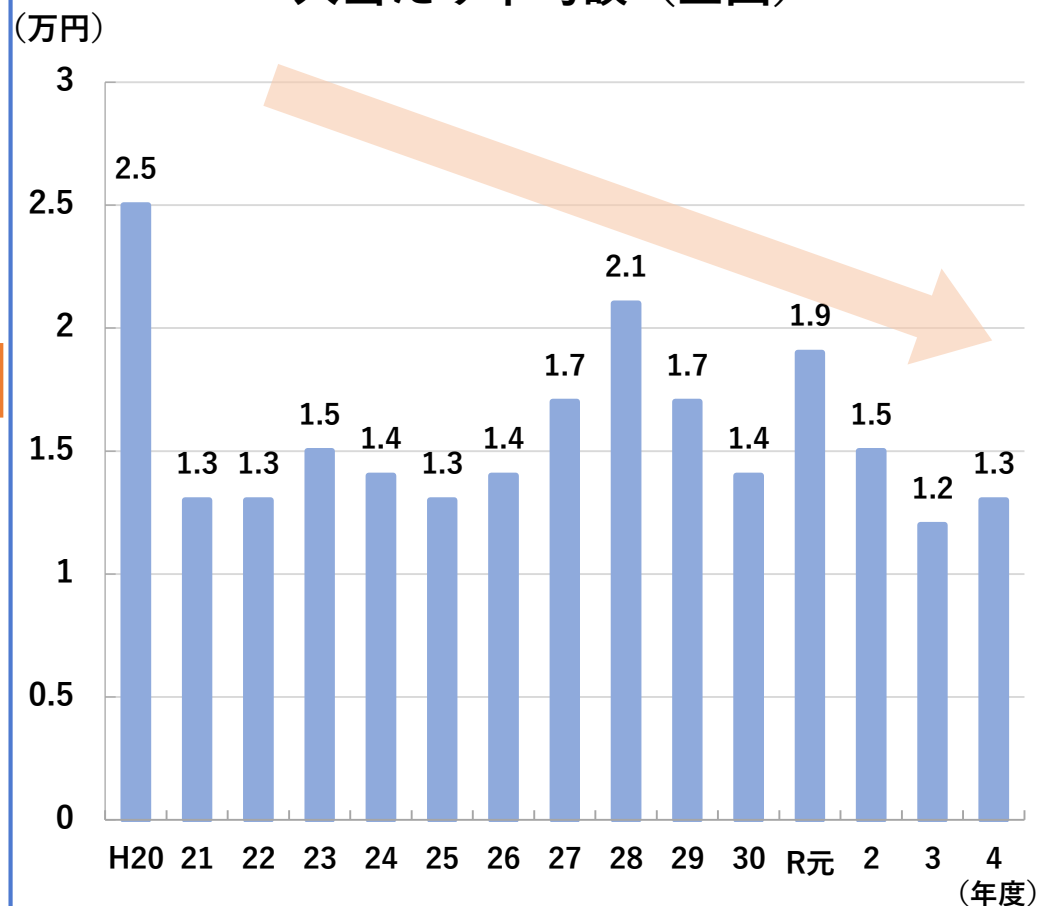
- 教育訓練（O F F－J T）に費用支出した企業割合は、直近3年は50%未満
- 労働者一人当たりの平均支出額は、減少傾向

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4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）



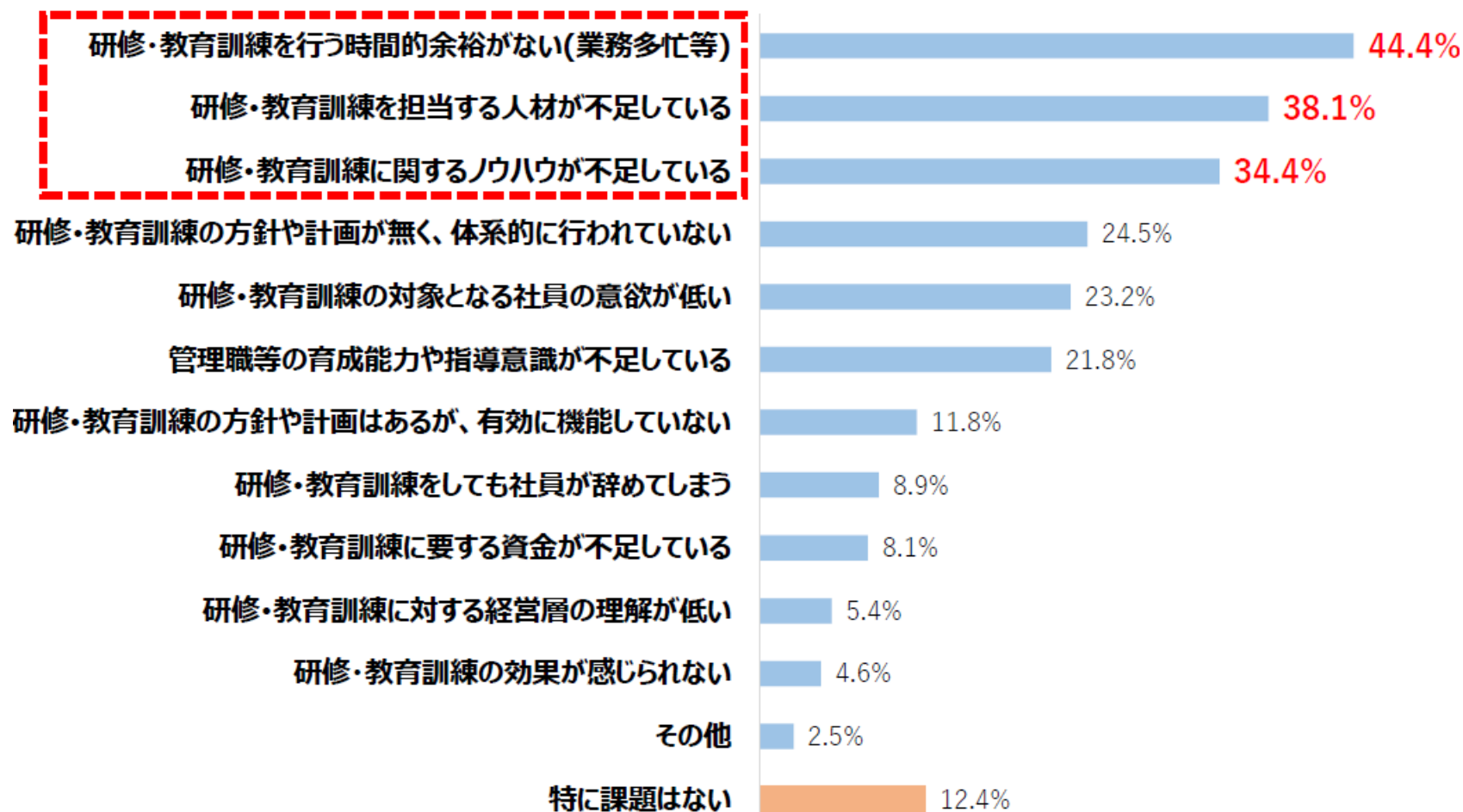
（資料出所）厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」より作成 28

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、自由に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

