

令和5年度  
就労の支援に係る施策等に関する事業の計画に係る  
検討・検証会議  
(第1回)

令和5年8月28日(月) 11:00～  
都庁第一本庁舎33階特別会議室N2・Microsoft Teams 午前11時00分  
開会

【中島就労支援施策担当課長】定刻となりましたので、これより「就労の支援に係る施策等に関する事業の計画に係る検討・検証会議」を開会いたします。

本日は、ご多忙にもかかわらず、ご出席いただきまして、ありがとうございます。

私は、事務局を務めさせていただきます、東京都産業労働局雇用就業部就労支援施策担当課長の中島と申します。

議事に入りますまで、しばらくの間、進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、はじめに、資料の確認をさせていただければと思います。

本日、会場にお越しいただいております委員の皆様におかれましては、卓上に議事次第、こちらを配付させていただいております。また、資料1の委員名簿から資料6の「令和6年度「事業計画」の検討に向けた基本的な視点等」につきましては、お手元のタブレットのほうに入れさせていただいておりますので、適宜、ご確認をいただければと思います。また、オンラインでご参加いただいております皆様におかれましては、適宜、画面共有という形で、画面に資料のほうを投影させていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、本会議に出席いただいております委員の皆様をご紹介させていただければと思います。資料1の「委員名簿」をご覧ください。

まず、はじめに、本会議の座長を務めていただいております、早稲田大学名誉教授・国士館大学大学院客員教授の白木三秀委員でございます。

【白木座長】白木です。よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】以降、お名前の五十音順にご紹介をさせていただければと思います。

東京商工会議所産業政策第二部長、大下英和委員でございます。本日は、オンラインでご参加のほうを頂戴しております。

【大下委員】大下です。よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】東京都商工会連合会事務局長、小野寺崇委員でございます。

【小野寺委員】小野寺でございます。よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】日本労働組合総連合会東京都連合会事務局長、斉藤千秋委員でございます。

【斉藤委員】斉藤です。よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】東京都労働局職業安定部長、茂原徳雄委員でございます。

【茂原委員】茂原でございます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】学習院大学法学部教授、橋本陽子委員でございます。

【橋本委員】橋本と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】東京都中小企業団体中央会理事、事務局長、三原浩造委員でございます。

【三原委員】三原でございます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】一般社団法人東京経営者協会常勤参事、山鼻恵子委員でございます。

【山鼻委員】東京経営者協会の山鼻でございます。よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】法政大学現代福祉学部教授、眞保智子委員でございます。

【眞保委員】眞保でございます。よろしくお願いいたします。

【中島就労支援施策担当課長】事務局でございます東京都職員につきましては、紹介を割愛させていただきますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、東京都を代表いたしまして、東京都産業労働局雇用就業部長の内田からご挨拶を申し上げます。

【内田雇用就業部長】東京都産業労働局雇用就業部長の内田でございます。今日はお忙しい中、この「就労の支援に係る施策等に関する事業の計画に係る検討・検証会議」にお集まりをいただきまして、ありがとうございます。

東京都は、令和元年の12月に都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例を策定いたしております。この条例では、就労を希望される全ての都民の方々に対しまして、就労の支援を総合的に実施するという事で、都民一人一人が個性と能力に応じて就労をして、誇りと自信を持って活躍する社会の実現を目指していくという目的で作られている条例になっております。

この条例においては、就労の支援に関する施策等に関する事業計画を策定しまして、その計画に基づく施策の実施状況を報告・公表をするということで、その検証に当たって、関係機関等の皆様からご意見を伺って、施策に反映をするというサイクルで努めるということとされております。

東京都では、これまでも障害者や高齢者、女性といった求職者の方々に対して、就労支援を重点的に進めているわけではございますけれども、この事業計画の検討に向けましては、国の推進をされます労働市場改革も踏まえまして、東京の産業を支える人材を安定的に確保する施策でありますとか、将来的な労働人口の減少を見据えて、施策の構築にもしっかりと検討をしていかなければならないと考えております。

このために、事業計画の策定・検証に当たっては、東京都の関係各局とこれまで以上に連携を図るということは当然ではございますけれども、今日お集まりの皆様方に幅広くご意見を頂戴するということが、大変重要になってまいりますので、ぜひ、よろしく願いいたしたいと思っております。

令和2年の最初の会議はリアルで集まって開催をしたということですがけれども、今日はそれ以来、3年ぶりにハイブリッドではありますけれども、顔を合わせていただきながらということで、大変貴重な会となったなと感じております。ぜひ、この場で、オンラインの参加の皆様方も忌憚のない様々のご意見ご意向をお聞かせいただければと思っておりますので、何とぞよろしく願いいたします。

以上です。

**【中島就労支援施策担当課長】**ありがとうございます。

それでは、この後の議事進行につきましては、白木座長をお願いしたいと思います。どうぞ、よろしく願いいたします。

**【白木座長】**おはようございます。

白木です。よろしく願いいたします。

それでは、お手元の議事次第に従いまして、本日の議題に入らせていただきたいと思います。

まずは、東京労働局、茂原委員から資料3の「最近の雇用情勢」について、ご説明をお願いいたします。なお、各委員の皆様には、事前に資料をお配りいたしまして、お目通しをいただいておりますので、簡単にご説明いただければ、有り難いなと思っております。

よろしく願いいたします。

**【茂原委員】**改めまして、東京労働局の茂原でございます。

私から、資料の3に基づきまして、東京労働局、最近の雇用失業情勢と障害者雇用の状況について、説明をさせていただきます。

それでは、簡潔にご説明申し上げますが、まず1ページ目のグラフをご覧いただきたいと思います。まず、このグラフの中のオレンジの折れ線グラフが、完全失業率のグラフになっております。左上を見ていただけますと、吹き出しがございまして、完全失業率が平成21年7月5.5%（直近のピーク）の記載がございまして、これはちょうど、リーマンショックの後に悪化のピークがございまして、それ以降、改善傾向で推移をしておりましたが、ちょうど場面通りに、令和2年、新型コロナの影響で悪化し始めた状況でございまして、ただ、このピークなんですけれども、規制割れの線が、令和2年10月、3.1%がピークでござ

いまして、それを景気に、徐々に最近は改善傾向で推移をしているという状況でございます。

また、赤い折れ線グラフですが、東京の有効求人倍率、青い折れ線グラフが全国の有効求人倍率でございます。直近では、東京が1.78倍。全国の1.30倍でございます。こちらもお覧のとおり、リーマンショック以降で改善傾向で推移をしたもの、コロナで一旦下がりました、直近では、今申し上げたとおりですが、数字を見ていただくと、コロナ前の数字には若干ちょっと戻っていないというのが現状でございます。

続きまして、細かい数字につきましては、2ページに記載しておりますので、後ほどご覧いただければと思いますが、3ページのほうをご覧いただきたいと思っております。

こちらは、主な職種別の有効求人倍率をまとめたものでございます。左側が職種別の有効求人倍率の状況、右側がグラフにしたものでございます。右側のグラフのほうをご覧いただきたいと思っております。有効求人倍率が高い職種二つを赤枠で囲んでおります。一番高いものが警備員などの保安の職業で、12.50倍という状況。続いて高いのは建設等の職業で6.92倍。この辺が特に人材不足が深刻となっている状況でございます。

一方で、青く囲んでおります事務的職業でございますが、こちらは0.45倍ということで、希望する求職者が一番多いのにもかかわらず、ちょうど10人に4.5人分の仕事しかないという状況となっております。全体としては、職種関連のマッチングが多い状況でございます。

続いて、4ページをご覧いただければと思います。こちらは、令和4年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況をまとめたものでございます。上段の表は、全国と東京の平均実雇用率を記載しております。東京の実雇用率は、2.14%。前年比0.05ポイント上昇しまして、過去最高となっておりますが、全国の2.25%には届いていない状況ということでございます。

左下のグラフでございます。こちらは企業の希望別で見た東京の実雇用率の推移をまとめております。一番上の緑色の折れ線グラフ、東京の1,000人以上。2番目がオレンジになります、全国の平均。3番目が東京の平均、赤色になります。次に紫が、東京の300人以上1,000人未満。一番下、5番目が東京の300人未満というグラフになっております。いずれも、年々上昇はしておりますが、大企業の雇用率が高く、中小企業の底上げが現在の課題というふうに認識をしているというところでございます。

右側の棒の下グラフをご覧いただくと、東京の法定達成率が32.5%となっております。記載にはございませんが、全国の達成率は48.3%でございます、全国と東京では16.1ポイントの大きな差がございます。

また、1,000人以上規模では達成割合が一番下になりますが、59.5%と高くなっている一方で、1,000人未満をまとめると、30%程度と低い状況ということでございます。こうしたことから、東京労働局におきましては、東京都の皆様とも連携をして、特に中小企業を連携事業に取り組んで、中小企業における障害者雇用の取組を支援させていただいているところでございます。

最後に5ページをご覧ください。左上は、新規求職者数と就職件数の推移でございますが、いずれも元年度までは増加傾向で推移しておりましたが、令和2年度に新型コロナの影響で一旦減少しております。それ以降、3年度以降になります。再び増加傾向で推移をしているという状況です。

また、右側の円グラフでございますが、特に新規求職者のうち、精神障害者の割合が堅調となっております。増加しているといったところでございます。

構成比では、約半分を占めていることとなっております。

また、左下に就職件数の推移を障害者別にグラフ化しておりますが、こちらも精神障害者の増加が顕著となっております。さらに、右側の円グラフのとおり、構成比でも精神障害者が53.6%と半数を超えている状況でございます。

時間の関係で、資料の説明は以上とさせていただきますが、東京労働局及び都内ハローワークでは、今後も障害者に対する支援のみならず、企業に対する支援につきましても、東

京都の皆様や各就労機関の皆様と連携して取り組んでいきたいと思っております。引き続きご協力をよろしくお願いいたします。

以上でございます。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

続きまして、事務局から資料4の「令和4年度の事業実施状況」につきまして、ご説明お願いいたします。

【内田雇用就業部長】 雇用就業部長の内田です。資料の4について、内容の説明はもう省略させていただきますけれども、資料の見方ということでご説明させていただきます。

令和4年度の事業実績につきましては、秋頃に開催を予定しております、各会計決算特別委員会の決議後に確定をしたものになりますので、現時点においては、参考値ということでご了承ください。また、数値が確定をしましたら、令和4年度の事業実施状況として公表する予定になっております。次に表の見方です。令和4年度の東京都就労支援事業計画におきましては、五つの柱建てを基に、38の重点事業を盛り込んでおります。各事業の計画に対して、実施をした規模ということで記載をさせていただいております。

38の重点事業に詳細につきましては、資料5の令和4年度「東京都就労支援事業計画」に記載をしておりますので、後ほどご参照いただければと思います。よろしくお願いいたします。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

引き続きまして、事務局から資料6の「令和6年度事業計画の検討に向けた視点等について」、ご説明お願いいたします。

【内田雇用就業部長】 続きまして、「令和6年度事業計画の検討に向けた基本的な視点等」ということで、ご説明をさせていただきます。

基本的な視点、緑の囲みで三つ示させていただいております。

一つ目は、企業における人材確保と育成の強化、さらに、成長産業分野への人材シフト。これは一つ目の視点です。

二つ目の視点です。多様で柔軟な働き方の実現をできる労働環境の整備。企業の側における職場環境の整備について掲げております。

そして、三つ目の視点です。生産年齢人口が減少局面を迎える中で、多様な主体の労働参加の促進をするということ。

以上、三つの視点を基本的な考え方として、お示しをしております。

施策の検討項目のイメージということで、その下の囲みに掲げております。二つずつ読ませていただきますと、まず、一つ目、中小企業の人材確保と求職者側のキャリアチェンジの支援をしていくと。それを通じて、成長産業等への人材シフトの促進をしていくとしております。

二つ目です。求職者・企業のニーズを的確に捉えた職業訓練をしていくということです。それによる学び・学び直しによる労働生産性の向上の支援をしていくということでございます。この二つが基本的な支援の視点の一番目に代表をする項目となっております。

次から二つが二番目の視点に対応するものでございますけれども、男性の育児休業の促進に向けて、育児休業、東京都では「育業」というふうに愛称をつけて呼んでおります。育業の意識向上へ、企業における環境整備の支援を強化していくということ。もう一点、ポストコロナにおいては企業戦略にもなっております、テレワークの活用を促進していくということです。

この二つが上の基本的な視点でいいますと、二つ目の労働環境の整備に対応するものと

なっております。

最後の二点が、多様な主体の労働参加の促進ということで、女性、高齢者、外国人、障害者、非正規雇用の方々、これらの就労支援を促進してまいります。

最後です。ソーシャルファームの更なる活動の促進など、障害者、ひとり親、生活困窮者など就労に困難を抱えるの方々への就労支援を行っていくというものでございます。こうした基本的な視点と施策の検討項目に沿いまして、令和6年度の事業・施策について検討させていただきたいと考えているということで、ご説明させていただきました。

以上になります。

【白木座長】ご説明ありがとうございました。

これまでの事務局の皆様及び先ほどの茂原委員のご説明等を踏まえまして、令和6年度の事業計画の策定に向けての意見交換をさせていただきたいと思っております。30分ほど予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、委員の皆様方からご意見を頂戴したいと思いますけれども、いかがでしょうか。発言をされる方は挙手をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、早速ですが斉藤委員お願いいたします。

【斉藤委員】ありがとうございます。連合東京の斉藤です。

ご説明いただきました点につきまして、何点か質問させていただきます。

まず質問ですけれども、資料の4、これから実績が出てくると思うのですが、トライアル就労から派遣になった方の人数は出ているのですが、正社員になった人数はどれぐらいなのかというのが分からない状況なので、東京都としまして莫大な予算を付けておりますので、派遣でとどまらず正社員登用をされた人数を確認して、報告・公表するようにしていただきたいと思っております。また、就職氷河期世代の有期から正社員の転換というのが、非常に日本の社会のシステムを支えていく上で重要だと思っているのですが、残念ながらコロナ禍ということもありまして、国全体でも進められていない認識にあります。少子高齢化も相まって、このタイミングを逸しますと、日本の社会保障システム全体を持たなくなるということにもなりますので、就職氷河期世代の正社員化というものを本気で今、この二、三年でやっていかないといけないのではないかと感じておりますので、よろしくお願いいたします。それと何点か意見ですが、ソーシャルファームの推進なんですけれども、障害者雇用の就労はもちろん重要なんですけれども、内閣府の調査で40歳以上の引きこもりが全国で61万人を超えているというような結果もありまして、引きこもりしている方、引きこもってしまった方のキャリア面談を推進するとか、とにかく社会に出てきてもらうということを推進して、必要に応じた資格取得などもしていただいて、先ほどの氷河期世代の人の正社員化の推進にもつながるんですけども、ぜひ就労支援を進めていただきたいと思っております。

二つ目は、DX、GX、AIというような成長分野というふうに言われる雇用は非常に日々、技術力が進化していて、高いスキルが求められているので、現在よく言われているリスキリングとかというので、プログラミングをやってみようとか、IT頑張りましょうみたいな全くスキルがない人にリスキリングなどで対応できるレベルでは全くありません。DX、GX、AIの分野を本当に強化していこうということであれば、中高生、学生ですね。取り分け都立の工業高校の中でDX、GX分野の強化を図っていくということで、卒業後の安定就労に繋げていく分野だと思っております。

一方で、2024年問題で物流を支える産業というのは、運転手の不足が予想されますので、例えば40歳以上の労働移動とかシニア雇用で運転免許を持っている方については、運輸産業のほうに就労を進めるというような。ただ、そこに問題は賃金格差が。今までやってきたところの格差が大きくなるので、失業前の給与保障みたいなものを東京都とか国がやっていくということで、人手不足の産業のところに就労を進めるということを本気でやら

ないと、2024年問題の需要がなくなって日本の物流を支えるシステムが途端に駄目になると思っていますので、それは早く進めたほうがいいんじゃないかな、検討いただきたいと思うのと、公共分野のIT推進は、例えばIT企業の副業、コンソーシアムみたいなもので、スタートアップ企業を副業の皆さんでつくって、IT企業やコンサルタント企業の人材を募ってやっていくという、そういう発想にして、大手のIT企業の人材の副業を認めて、東京都のIT推進などやっていくみたいなことを勧めないと無理かなと思っています。

最後ですけれども、テレワークの推進です。コロナの5類への移行によりまして、本当に出勤が戻ってきています。テレワークはもう特別な事情がある人というコロナ前みたいになってしまっていて、テレワークをやるといのがやりづらい環境も一部では出てきていると思います。一方で若者のリクルートや就労継続によっては、テレワークは今ではなくてはならないものになっていて、若い人たちが働く環境の中の第一位になるんじゃないかなと思うぐらい重要な働き方だと思っています。テレワークは日常的に全員を進めることを企業の皆さんにお願いして、例えば今みたいな猛暑ですとか、冬の寒波、疫病、災害。そういうものを想定して、いつでも在宅勤務ができるという環境を維持していくためにも、日常的に今も週3日の出勤とか、週2日の出勤っていうようなところでやっていくべきだと思いますし、東京都にはそのメッセージを常に発信していただきたいと思います。

すみません、たくさん言わせていただきました。

【白木座長】ありがとうございました。

東京都からレスポンスはありますか。

【内田雇用就業部長】非常に貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。

順番にコメントをさせていただきますと、最初、資料4の事業のうち、正社員化をされた、正社員に就職をできた人の人数ということですが、決算に向けて議会に公表する数字を今まとめている最中ですので、その際にはお出しをするということで進めさせていただければと思います。この会の皆様にも確定数字が出ましたら、お知らせしたいと思っていますのでよろしく願いいたします。

幾つかありましたけれども、氷河期の皆さんをこの機にマッチングを加速させていただかないといけないということは、それは我々としても全く同じ認識であります。企業様にとっては大変な状況だと思うんですけど、人手不足で大変困っていらっしゃると思いますので、まだまだ氷河期の方たちでなかなか就職が実現できていない方がいらっしゃると思いますので、企業様や、氷河期の皆さんのためにもなるように、国の皆さんとも協力をして頑張っていきたいと思っています。

ソーシャルファーム、引きこもりの方にもっとアプローチをすべきじゃないかということで、こちら側のアウトリーチ支援なんかも含めてやらなければいけないと思っているところがございます。

それからテクノロジーですね、GX、DXのお話でしたが、これは職業訓練であったり、いろいろなリスキリングのメニューを提供する側としても、なかなか技術にキャッチアップしていくというのが非常に難しい課題だなとも思っております。そういった中で、どういう形を取ったら皆様に時代に即したものを提供できるかというのも、産業界の皆様方とも対話しながらやっていきたいなとも思っておりますし、2024年問題のお話も出ましたけれども、その中でもマッチングをできる機会というのは、なるべくなら用意をしていきたいと思っています。例えば、来月の9月4日と5日にも、ちょっと当初予算の中ではなかった取組なんですけれども、少し執行上で工夫をいたしまして、2024年問題で困っておられる建設・運輸の皆様もご参加いただけるようなマッチング会を臨時で用意をするというのも都はやっております。引き続きそういった問題意識を持って、取り組んでいければと思っています。

それから、副業ですね。こちらも人手不足で困っておられる企業様には、非常に有用なメ

ニューになろうかと思えます。副業についても、働き手の皆様のほうでも大変ニーズとありますが、意欲が高まっていると聞いておりますので、こちらについてもうまく組み合わせられるようにしていきたいと思えます。

最後にお話がありましたテレワークにつきましては、全くそのとおりでございまして、コロナの最中は強制的にテレワークをやっている方が多かったわけですが、コロナが明けて、企業それぞれがどういう形が一番いい状態なのか悩んでおられる状況だと思えます。ただ、テレワーク自体が人材戦略上に欠かせないアイテムにもなっているところも企業の皆様にお伝えをしながら、ぜひ、いい形で定着していけるように取り組んでいきたいと思えます。

以上になります。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

先ほど、挙手をされましたが、今も挙手されていますね。東京商工会議所の大下委員、ご発言をお願いいたします。

【大下委員】 ご指名ありがとうございます。また、ご説明ありがとうございます。改めまして東京都においては、雇用労働分野をはじめ、幅広い中小企業の支援への取組をありがたく思っております。

ご説明いただいた内容について、少し期待とお願いを申し上げたいと思っております。令和6年度「事業計画」検討に向けた三つの基本的な視点について、いずれも非常に重要な内容かと思っております。中でも、中小企業の今の最大の経営課題は深刻な人手不足です。労働力人口の減少はご案内のとおり構造的な問題であって、当面これが急に解消するという見通しは全くありません。

したがって、この基本的な視点の中で、一番初めに掲げていただいている企業の人材確保・育成の強化は極めて重要であって、昨年度のこの会議で私から成長産業への人材シフトをとすることを申し上げて、反映をいただいている部分もあります。これも引き続き重要ですが、去年から今年にかけてコロナ禍が明けて、経済が動き出す中で、もはや状況が大きく変わってきているなどと思っております。人材確保は成長産業のみならず、生活を支える産業も含めて、あらゆる産業・業種の課題になってきております。こちらについても東京都の取組をしっかりとお願いをしたいと思っております。特に人材育成について、中小企業においては、ご覧のとおり育成にかける資金・時間・能力も大手の企業に比べて乏しい状況があります。東京であれば、民間の人材関連サービスがたくさんありますけれども、利用料のことを考えるとなかなか中小企業にとっては利用が難しい部分がありまして、東京都をはじめ、公的な支援に対する期待は非常に高いものがあります。

私どもの労働委員会、多様な人材活躍委員会においては、先日職業能力開発センターの板橋校を視察させていただきました。視察に参加した多くの委員から、これだけの設備・体制が整っている中でなかなか利用が進んでいないというのは非常にもったいないという声が上がっておりました。ぜひ求職者のみならず、中小企業に在職する従業員の能力開発、DXやGXなどの変化に対応したリスクリング、これらについて東京都として、ここに書いていただいているニーズを的確に捉えた職業訓練の展開、ここには大いに期待をしているところであります。

それぞれの企業において、ニーズや状況は非常に多様です。職業訓練に関わる職員の方々も大変な人手不足かとは思いますが、ぜひこれまでも増して、その中小企業の現場に足を運んでいただいて、経営者の方のお話をよく聞いていただいて、ニーズをしっかりと把握をしていただいた上で、それに対応した講座内容の設定、あるいは夜間・休日の講座設定や、オンラインの活用などの受講しやすさの点からのさらなる改善、柔軟な対応をお願いしたいと思っております。これらの点については、東京商工会議所としても会員企業に対する都の施策の周知および利用促進という役割を果たしてまいりたいと思えます。



加えてもう一点だけ申し上げますと、人手不足の解消のためには、ここにも上げていただいておりますけれども、より広範な労働力の底上げの取組も非常に重要です。女性、高齢者、障害者、非正規労働者といった方々に対する就労支援、また、ひとり親や生活困窮者への支援、こういった面も非常に重要です。去年も申し上げておりますが、能力の開発と職業紹介およびマッチング、これらをうまく連携させた取組をしっかりと行っていただくことが非常に重要かと思っております。ぜひ東京都の取組に期待をしております。

私からは以上です。ありがとうございます。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

これに関しまして、レスポンスは大丈夫ですか。

【内田雇用就業部長】 大丈夫です。しっかり取組をさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

【白木座長】 分かりました。ありがとうございました。

ほかの委員の皆様方から、ご意見等ございましたら。では、橋本委員お願いします。

【橋本委員】 学習院大学の橋本です。

私から、学びなおし、リスキリングについて、少し意見を申し上げさせていただければと思います。

冒頭の部長のご挨拶でも言及がございましたが、国が最近公表した三位一体の労働市場改革という文書の中でもリスキリングが強調されておりまして、そこでは雇用保険における教育訓練給付を拡充して、労働者自身の自主的な取組を支援するということが強調されておりますが、やはり教育訓練というのは、基本的には企業の責任にて行うべきではないかと思っております。そういう中で、都でも行われているこの「中小企業人材スキルアップ支援事業」という事業は、非常に重要な施策ではないかと考えているところです。中小企業が行う訓練の費用を助成するというもので、実績も好調で更に拡充するというので、大いに期待したいと思っております。

先ほど、斉藤委員や大下委員からもご意見がございましたが、これらの事業のメニューを見てみると、やはりデジタル化への対応という側面が強いのかなと思いましたが、ドイツでも同様の教育訓練の助成が最近拡充されているのですが、デジタル化なども技能の高度化への対応のほかに、条文にも人手不足産業への対応も明記されていまして、統計をみるとそちらのほうで大変多く使われていて、具体的には、運輸、介護分野における継続職業訓練の助成が主なものとなっております。人手不足産業における人材確保のためのリスキリングが、実際には重要なのではないかと思います。また、別の指摘になりますが、大学の立場として、今年新規で設けられている、中小企業の人材確保のための奨学金返還支援事業は、学生支援として、とてもすばらしい制度ではないかなと思っております。これは、大学生が就職した場合に奨学金返還をサポートするというので、報道などでは大企業などでは既に自主的に人材確保のために同様のサポートが行われていることも聞いていましたが、多くの学生が現在、奨学金を受給している状況ですので、この支援を、技術者限定ではあるようですが、今後の動向を見て、ぜひ積極的に拡充していただければ大変ありがたいと思っております。

以上です。ありがとうございました。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

これに対して東京都からは、レスポンスはございますか。

【内田雇用就業部長】 ありがとうございます。

リスキリングについて、個人の主体でというだけではなくて、企業で取り組んでいただく

ために、スキルアップ支援事業のご紹介いただきましたけれども、おっしゃるとおりデジタルに関わらず使えるようになっておりますので引き続き宣伝をしていきたいと思っております。

奨学金につきましては、今、東京都は技術者に対して限定してございます。これは、一番確保が難しいとされております技術者に限定をして、技術者でもこんなふう広めていきたいという趣旨で、そのような限定をさせていただいているというところでございまして、ぜひうまく使っていただけるように広めていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

【白木座長】ありがとうございました。ほかの委員の方からご意見等ございますでしょうか。

【事務局】眞保先生が手を挙げておられます。

【白木座長】眞保委員から、どうぞ。

【眞保委員】ありがとうございます。ソーシャルファーム支援事業、それから障害者雇用ナビゲート事業につきまして、お話をさせていただければと思います。ソーシャルファーム支援事業は中小企業における障害者雇用をはじめ、困難のある方が働くことについてのモデルケースとなる、大変期待される取組ですので、一層広く都民と社会に広報をしていただきたいということがございます。それから、障害者雇用ナビゲート事業なのですけれども、ご承知のとおり、中小企業はいわゆる障害者雇用につきましては、ゼロ企業が多くて、もし1人ずつ雇用をいただければ東京都の障害者雇用というのは、大変向上するということになるわけですけれども、何しろ、やはり初めの一步の雇用のハードルが高いことが指摘されておりますので、例えば、精神障害のある方などは、もうあらゆる仕事を担える人材でございまして、ソフトウェアエンジニアやICTを使える人材も多くいらっしゃいますので、人手不足解消に資する形で、企業にとっても働く人にとっても有益となるような提案をしていく形で事業を進めていただければと思っております。

以上です。ありがとうございました。

【白木座長】どうもありがとうございました。東京都のほうからレスポンスは大丈夫ですか。

【内田雇用就業部長】はい、大丈夫です。

【白木座長】ほかの委員から、ご意見等がございましたら。

【三原委員】では、よろしいですか。

【白木座長】どうぞ。

【三原委員】東京都の皆様、また、労働局の皆様におかれましては、普段、中小企業に対しまして、ご支援を賜りまして、この席を借りて厚く御礼申し上げます。

来年度の計画に向けまして、私のほうからこの基本的な視点の中の企業の人材確保・育成の強化と成長産業分野等への人材シフト、この点についてご意見を申し上げたいと思っております。

具体的な施策の検討項目といたしましては、2点、中小企業の人材確保と求職者のキャリアチェンジの支援を通じた、成長産業等への人材シフトの促進。そしてまた、求職者や企業ニーズを的確に捉えた職業訓練の展開により、学び・学び直しによる労働生産性の支援についてで、まさにこれは、非常に重要だと考えております。来年、令和6年度にしごとセンターの上層階にしごとセンターを利用する幅広い世代の就業ニーズに対応するための「しごとセンター校」が新設されるということですが、より高い技能を身につけた人材の輩出、これにご尽力をいただければ大変ありがたいと思っております。そして、先ほど大下委

員からも言及がございましたけれども、コロナ禍が落ち着きまして、景気の回復とともに様々な業種で人手不足が顕在化してきております。私ども、中小企業、小規模事業者にとっては、まさにこの人材の確保が喫緊の課題となっております。その点からも、中小企業にとって生産性の向上は急務でございます。デジタル人材の育成など東京における求職者の能力開発、これに大きな期待をしているところでございます。

また、もう一点、障害者雇用についてお話をさせていただきたいと思っております。先ほど眞保委員からもご発言がありました。今日の東京労働局様の資料3の一番最後、参考資料をご覧くださいと思うんですけども、来年、令和6年4月から、ここにありますように障害者の法定雇用率が引き上げられます。我々中小企業の立場ですと、一般の民間企業ということでございますけれども、法定雇用率のアップとともに対象となる常用労働者数が40人以上の民間企業まで対象が広がるということでございますので、新たに障害者雇用の対象となる中小企業が増えることとなります。眞保委員からもお話がありましており、まさにこの最初の一步が非常に中小企業にとってはハードルが高いという現実がございます。既に東京都や国におかれましても様々な施策が講じられていることは存じ上げておりますけれども、新規に障害者を雇用する中小企業への引き続きのご支援、これをどうぞよろしくお願いしたいと思います。

私からは以上でございます。

【白木座長】ありがとうございました。東京都からレスポンスはございますか。

【内田雇用就業部長】しごとセンター校についてお話をしたので、先ほど大下委員からも職業訓練に人を呼んでくれることが大事だという話もありまして、そういったことでお答えになるのかなと思っています。しごとセンターに求職者がたくさんおりますので、そこでこの方に対して、職業訓練校をしっかりとアナウンスしていくことを来年の施設も整備しまして、やっていこうと思っております。よろしく申し上げます。

【白木座長】ありがとうございました。ほかの委員の方で、山鼻委員をお願いします。

【山鼻委員】東京経営者協会の山鼻です。本日は、いろいろなご説明、またいつも東京都さん、東京労働局さんよりご支援をいただきましてありがとうございます。説明をいただきました令和6年の事業計画の基本的な視点はとても明確で分かりやすいなというふうに思いますし、また日本の抱える問題や、労働環境の変化を的確に反映したものとして高く評価しております。中でも一番最初に成長企業や産業分野への労働移行への円滑をやっていたところは非常にありがたいなと思っております。ほかの委員からもお話がありましたけれども、今、労働環境だけではなくて、技術の分野とどんどん変わっていきますので、そちらのほうの既存のものに固執することなく、変化を的確に捉えて、適切な施策を行っていただければと思っております。また、下の四角のほうの施策の検討項目のところ、求職者のニーズを的確に捉えたと、これは非常に重要なんですが、今、企業のほうではジョブ型雇用や職務給というようなことで、実質的なキャリアということもかなり求めているということもあります。ぜひこのところに今後の産業動向や本人の適正を踏まえたキャリアコンサルタントとかアドバイスの必要性というのは明確に出していただければいいのではないかなと思っております。

施策の中では、かなりキャリアアドバイスと文字が細かいところに出てきているんですけども、こちらの1枚ものを見たときにはそれが出てきていないので、今後企業側は、また労働者とともに、自身のキャリアを考えることは非常に大切だと思うので、こちらのほうを明確に出していただければありがたいです。

また、資料5の事業計画のところ、今回は何を目標とするかというようなことでその結

果を出していただいたのは非常にありがたいです。実績値の掲載が非常に分かりやすくなっていますが、目的は就労支援ということですので、実際に何人が就労までいったのかどうか、コースを終了しても就職できなかったのかやその理由、また就職しても早期退職してしまっている方もかなりいらっしゃるのではないかなというふうに想像できますので、こちらの方たちがなぜ辞めざるを得なかったかというような理由などを多面的に把握して、次の施策のほうにぜひ生かしていただければというふうに思っております。

もう一点なんですけど、事業計画には様々な構造があって、多分縦割りといいますか。難しいのかもしれませんが、類似の事業が、この事業の対象者はこの層、この事業の対象者はと細分化されている印象を受けます。内容が細かい点で違っているので、大きくくりにして、利用者の選択肢を広げていただければと思います。

あと、もう一点、こちらの反省も含めてなんですけど、今、いろいろなところで多様な働き方というふうなことが言われていますが、実は制度的には非常に日本というのは充実しております。例えば、男性の育児休業にしても諸外国でなかなか有給で産休を取れるところは少ないと聞いております。制度自体は非常に優れているものを持っているんですけど、なかなか実際に運用できていないということが残念です。事業主としても非常に忸怩たるものがあるんですけども、ここのところはぜひ東京都のこれだけ予算をつけて、これだけやっついこうという勢い、志を感じておりますので、ぜひ無言の圧力といいますか、皆さんの中にある性別の役割分担等があって、実際にこれだけのものがあるのに使えない、使わない状況というものをぜひ打破する施策を展開していただきたいなというふうに思っております。私どもとしても、障害者のこと、また育児と介護と仕事の両立や、リスキリング等については、皆さんに共有していただこうと思って発信をしているんですけど、なかなかこれが点で終わって線とか面まで行っていないので、これを何とか今ここにいる皆さんとも連携して、そのような形でせつかく大切な税金をこれだけ使っているの、実際に皆さんが就職できてよかったねというようなことになれるような形にしたいと思っております。ぜひ東京都には、私たちは粘土質とよく言っているんですけど、昭和の価値観とかいろいろな間違っただ思い込みというのを打破できるような音頭を取っていただければという最後の部分は無理なお願いと承知はしておりますが、ぜひよろしく願いいたします。

以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございます。無言の圧力ではもう通用しないんじゃないですか。ガツンと行かないと。と個人的には感じました。

【山鼻委員】 皆さん、全然ですよ。なかなか働く人一人一人が。

【白木座長】 ありがとうございます。ほかに2人いらっしゃって、では、茂原委員が手を挙げられましたので。じゃあ、順番で。

【茂原委員】 東京労働局は、国の機関ですので、就労支援につきましては東京都の皆様と連携して、しっかり取り組んでいかないというふうに思っています。資料の6にありますとおり、企業の人材確保・育成、成長産業分野への人材シフト等の取組につきましては、国も一緒でございます。国の重点でも、個人でキャリアアップ、人材の不足分や、成長分野や労働移動へとステップアップ、あるいは多様な働き方に対応できる職場環境の整備となっております。その中で今、そこへの投資で5年で1兆円というような政府の方針がございまして、人材開発支援助成金など拡充されているところでございますが、やはり窓口でも中小企業の皆様にご案内すると、例えばうちの会社で使ったら、社員がほかの会社に移ってしまうんじゃないかという心配をされるような方もたくさんいらっしゃいますので、そういうところはしっかり東京都の皆様と協力しながら理解をさせていただいて、利用を促進して、なおかつ従業員の方が辞めずに給料も上がるというような方向に持っていければというふうに思っ

おりますので、そこもしっかり一緒に取り組んでいきたいと思っております。

また各委員の皆様から周知等の利用促進が不十分じゃないかという話が出ていまして、そこは私どもも感じているところでございまして、いい政策がありましても、特に中小企業、零細企業の皆様には、声が届いていないというところが、1年、2年やっても、なかなか利用者が増えないというふうに思っていますので、そこは今年度から来年度に向けても、東京都の皆様と一緒に、特に中、零細企業の皆様が声を届いて、そこでしっかり説明をして利用していただくということをしっかり取り組んでいきたいなと思っておりますので、よろしくお願いたします。

以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。続きまして、小野寺委員から。

【小野寺委員】 東京都商工会連合会の小野寺です。日頃からの東京都の皆様、または東京労働局の皆様方には、様々な支援のほう誠にありがとうございます。

私のほうからは、資料6の事業計画、基本的な視点のところ、各委員の皆さんからもご発言があったのと、ほぼ同じような内容でございますが、特に私ども、中小企業の中でも小規模事業者という方々と日頃接する機会が多くあります。中小企業、小規模というと、かなり人数的にも、企業としての規模間というのも大変小さくなってございまして、そういった中で人手不足という状況になると、なかなか人材不足が人材を確保というのが、大手さんとか比べていいのかなっていう形になっております。従業員さんが働いていただける方の処遇問題。例えば、賃金の問題であったりとか、福利厚生面の問題であったりとかそういったものを、なかなか一つの企業体だけで、事業場単位でやるのが難しいのかなというのがございます。そういった中で東京都の様々な施策、また国のほうでもいろんな施策を打っていただいているということで、今のその施策がそういった事業場までしっかりと届いているのかなというのがございますので、私どものほうもその辺をしっかりと見届けていきたいというふうに感じております。

また人材不足の中で、小規模事業者と呼ばれるところはやはり人材を確保すると同時に、確保した人材と一緒に成長していくんだと。その方々を事業者の戦力として捉えると同時に、家族という言い方が適切かどうか分かりませんが、その方々と生活もほとんど一緒になってやっていって、そういった中で企業も成長して、そういった働いていただいている皆様、従業員もそうなんです、そこに一緒にいる従業員の家族も含めて経営をしていくんだというような、そういった経営者の方が大変多くいらっしゃいますので、ぜひそういった方々といろんな施策を活用していただいて、企業として地域に残っていただきたいというふうに感じてございます。

また、今なかなか高齢者の方とか外国人の方、障害者の方はそういった方の就職支援ということもあるので、実際としてそういった小規模事業者の方がなかなかハード面からしても取組が難しいという課題がございますので、そういった事業者にも使えるような施策のほうも、今もいろいろ出しているんですが、そういったものも利用して幅広い事業者の方が使えるような施策を打っていただけると大変ありがたいというふうに感じてございました。

以上となります。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

委員の皆様方から共通点もありましたが、様々なご意見をいただきました。ありがとうございました。この辺でご意見をいただくのも終わりました、私が簡単に取りまとめさせていただきます、私の役割を果たさせていただきたいと思っております。

本日のこの視点ですが、これは大きな三つがございまして、それが施策の検討事項として、二つずつ、六つを出していただいているということかと思っております。

それにしたがって、私も3点ほどコメントさせていただきたいと思います。皆様のご意見も全部含めているわけじゃないんですけども、この最初のほうのリスキリング、そして職業訓練の、要するに人材育成の点ですね。そしてそれを通じて成長産業に移していると。労働移動を促すということなんですけれども、この場合、やはり現場の状況、今日はいろいろとご意見いただきましたが、人が足りないところがものすごくあるわけですよ。そこは必ずしも、今流行りのDX、AIと直接関係するかどうか分からないようなところがあったと思います。例えば、保安にしても建設にしても三交代現場にしても、あるいはサービスの特定の分野にしてもAIと必ずしも関係しない。したがって、このキャリアチェンジを促す場合に、必ずしもそういう新しいリスキリングということで促せるものではないと。したがって、どうやってそっちのほうに1人行ってもらって、また同時に若い人に新しいスキルを身につけてもらうかが課題になるかと思っています。やはり、そういう人の足りないところで、どうしたらいいのかということで、一つは処遇条件を上げるっていうことは基本的な方法だと思います。これは個別企業の状況で、そうはなかなかいかないんですけども、少なくとも業界の魅力をアピールするとかいろんな努力をさせていただいて、その人材等をそちらに行っていたきながら、若い人たちのAIとDXに対応できる能力を身につけてもらうのが基本かと思っています。これ一つ目です。

同時に、そういうスキルを身につけると同時に、この辺を私は強調したいんですが、これからの長いキャリア人生を歩むにあたって最も重要なものは何かと。これからの時代どんどん変わってきますよね。これまでも変わってきたんですが、最近特に変わっているっていうような表現をされていますけれども、これはそうじゃなくて、昔から変わっていったんですよ。これから変わっていきます。その場合に、労働者にとって最も重要な視点は何かというと、私が勝手な言葉で言います、マインドセットを変えろと。どういうマインドセットかといいますと、私のちょっとリサーチになりますけれども、コンティニューアスラーニングという因子が最も効いてくるんですね。つまり、常に学んでいくという姿勢を持っているかどうかということなんですよね。これを若いときから重要だよっていうことをマインドに植え付ける。それが重要なポイントかなと思います。それが一つ目のコメントです。

二つ目は、この柔軟な働き方を実現できる労働環境なんですけれども、これは企業のほうの例えばテレワークの活用が、今日も議論になっていましたけれども、これも企業戦略として必要だということですね。デファクトで、これがないと若い人が来てくれませんよっていうことは中小企業も十分に認識する必要があると思います。これが一つのコメントと、もう一つ。男性の育児休業についての議論もありました。これは要するに女性の活躍を促すためにはそれが家庭の中でのいろんな仕事の分担の仕方とかいろんなことが変わらなくちゃいけないってことなんです。これは、もう既にご存知のとおりでありますけれども、女性の活躍度はOECD諸国の中で日本と韓国が最低なんです。世界から見ると一番低いっていうことを恥ずかしいという意識を持って、ちょっとした圧力だけでは変わらないかもしれないんですけど、相当なプレッシャーかけて変えていかないとこれは間に合わないんじゃないかという問題意識を私は持っています。

最後の女性、高齢者のところ、生産年齢人口が減少する中でどうしたらいいのか。多様な人に活躍してもらいたい。これはもう当然のことなんで、ソーシャルファームなんかものすごく勢いよく進めていただく必要があると思うんですけど、同時に一言、非正規労働者にちょっとだけコメントさせていただきたいと思いますね。今、雇用者全体の4割は非正規といわれるものに分類されています。80年代は20%だったんですよ。女性だけを取り上げてみますと、恐らく6割ぐらいは非正規に分類されると思うんです。ということは、正規の働き方が何かと。非正規という表現が正しいのか、私は正しくないと思うんですよ。この表現を僕はもう変えるべきだと思うんです。女性の働き方の「正規」の働き方は、非正規なんです。今の言葉で言えば。そんな矛盾した表現はないでしょう。問題は、今、非正規と言われている人たちが非正規ということによって、処遇条件悪くていってっていう何か暗黙の了解があるように感じます。世界的にも、これはもう間違っていますね。

要するに短時間で働く、あるいは短い日数で働くというのは、多様な働き方の中の一つであって、そういう働き方を選択したことが処遇条件が6割ぐらいになってしまうという、そういう考えられないことがずっと続いているわけですよ。したがって、僕はこの表現から変えるべきだと思っております。勝手なコメントですから、その辺から変えていくぐらいの勢いでやっていかないと、この問題はなかなか解決しにくいのかなと思っている次第であります。

今日の議論を踏まえたものであるかどうか分かりませんが、勝手な私見を入れさせていただきまして、まとめさせていただきました。

どうもありがとうございました。私これでバトンタッチさせていただきます。よろしくお願いいたします。

**【中島就労支援施策担当課長】**ありがとうございました。本日は、委員の皆様から貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。本日いただきましたご意見を基に、事務局で今後令和6年度の事業計画案策定を進めさせていただきます。また年明け、恐らく2月末以降になると思いますけれども、案ができましたら皆様にご報告をさせていただければと思います。

それでは、以上をもちまして、本日の会議終了という形になります。本日は誠にありがとうございました。

12時05分 閉会