

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2年9月10日(木) 10:00～
NSビル30階スカイカンファレンスルーム1・2

午前10時00分 開会

【事務局】 それでは、定刻までにはございますが、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」を開会させていただきます。

本日は、ご多忙にもかかわらず、ご出席いただきまして、誠に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櫻庭でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

簡単に、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。

では座って説明させていただきます。

はじめに、お手元の資料の確認をさせていただきます。

お手元には、「議事次第」、「座席表」、資料1「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」、資料2「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・検証会議設置要綱」、資料3「委員名簿」、資料4「就労の支援に係る施策等に関する事業の計画の策定について」、資料5、東京労働局様からの「最近の雇用情勢、国の支援策」、資料6、東京都からの「令和2年度の主な就労支援施策について」、資料7「令和3年度「事業計画」の検討に向けた基本的な視点等について」を配付させていただいております。

それでは、はじめに、本検討・検証会議の委員につきまして、お名前を五十音順にご紹介させていただきます。

資料3の委員名簿をご覧ください。

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。

東京都商工会連合会事務局長、清水晋委員でございます。清水委員は本日ご欠席になりますので、代理で小澤企業支援課長にご出席いただいております。

早稲田大学政治経済学術院教授、白木三秀委員でございます。

法政大学現代福祉学部教授、眞保智子委員でございます。

東京商工会議所産業政策第二部担当部長、杉崎友則委員でございます。

学習院大学法学部教授、橋本陽子委員でございます。

東京労働局職業安定部長、松本順一委員でございます。

東京都中小企業団体中央会事務局長、三原浩造委員でございます。

一般社団法人東京経営者協会事務局長兼経営支援事業部長、山鼻恵子委員でございます。

続きまして、東京都を代表して、東京都産業労働局雇用就業部長の村西からご挨拶申し上げます。

【村西雇用就業部長】 改めまして、皆様、おはようございます。産業労働局雇用就業部長の村西でございます。本日はお忙しい中、就労の支援に係る施策等に関する事業計画の検討・検証会議にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

資料にもございますが、東京都では、昨年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」を制定いたしました。この条例は、就労を希望する全ての都民に対しまして、就労の支援を総合的に実施することで、都民一人一人が個性と能力に応じて就労し、誇りと自信を持って活躍する社会の実現に寄与することを目的とするものでございます。

条例におきましては、就労の支援に係る施策等に関する事業計画を策定し、事業計画に基づく施策に係る実施状況を公表するとともに、その検証に当たりましては、関係機関等の皆様からご意見を伺い、施策に反映するよう努めることとされております。

東京都におきましては、これまでも障害者や高齢者、女性などの求職者の方に対する就労支援を重点的に行ってまいりましたが、本事業計画の検討に向けましては、現下の厳しい雇用労働情勢等を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の影響への雇用対策をはじめ、中小企業の人材確保に向けた施策等についても、改めてこの機会にしっかりと検討していかなければならないと考えております。

このため、事業計画の策定や検証に当たりましては、東京都の関係各局とこれまで以上に連携を図ることはもちろんでございますが、本日お集まりの皆様から幅広くご意見を頂戴することで効果的な

施策を構築できるよう取り組んでまいります。

本日は皆様から、専門的な見地から忌憚のない様々なご意見をお聞かせいただきまして、施策に反映させ、事業計画を策定していきたいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

【事務局】 それでは、次に本会議の座長を選任していただきたいと思えます。

座長の選任は、お配りしている設置要綱の第5で「会議には座長を置き、委員の互選により選任する」とされております。どなたか、ご推薦がございますでしょうか。

榎本委員、お願いします。

【榎本委員】 労働行政全般について長年にわたる研究によって優れた業績を残され、また、東京しごと財団の評議員を務めるなど、都の雇用就業施策全般に精通されています早稲田大学の白木教授が座長として適任と考え、推薦いたします。

【事務局】 ありがとうございます。ただいま榎本委員から白木委員を座長にとのご推薦がございました。委員の皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【事務局】 ありがとうございます。それでは、白木委員に座長をお願いしたいと存じます。白木委員、よろしいでしょうか。

【白木委員】 それでは、及ばずながら、司会進行役ということでお引き受けさせていただきます。よろしく願いいたします。

【事務局】 ありがとうございます。それでは、この後の議事進行は、白木座長をお願いしたいと思えます。どうぞよろしく願いいたします。

【白木座長】 ただいま座長に選任されました白木です。よろしく願いいたします。議事進行役ということで、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えます。

まずは、事務局から資料4の事業計画の策定について、ご説明をお願いします。

なお、委員の皆様方におかれましては、事前に資料をお配りされておりまして、お目通しいただいたものと思われしますので、説明は簡単をお願いいたします。よろしく願いいたします。

【村西雇用就業部長】 かしこまりました。

それでは、資料4「就労の支援に係る施策等に関する事業の計画（事業計画）の策定について」をご覧ください。

冒頭、ただいまご挨拶させていただきましたが、都におきまして、条例に基づく就労の支援に係る施策等に関する事業計画を策定してまいります。

本事業計画の策定方針としまして、東京都の就労支援に関する施策とその実施状況を都民に分かりやすく示すとともに、雇用労働情勢等に的確に対応する施策を機動的に展開していくため、事業計画につきましても、都が当該年度に重点的に取り組む就労支援策を取りまとめた計画としてまいります。

続きまして、計画の策定のスケジュールでございますが、本日委員の皆様から頂いたご意見を参考に、来年度実施する施策、事業を検討いたしまして、事業計画（案）として取りまとめ、来年の第2回会議の際に委員の皆様にご確認いただき、都議会での予算審議を経て、来年の3月に事業計画として公表する予定でございます。

事業計画の公表後は、計画の実施状況の検証とともに、次年度の計画に関する検討を行ってまいります。こうしたサイクルを繰り返す、言わばPDCAを回して計画の実効性を高めていくことにして

おります。

説明は以上でございます。

【白木座長】 ありがとうございます。まずはご説明を続けさせていただきまして、後ほどご意見を頂くという形で進行させていただきたいと思っております。

それでは引き続きまして、東京労働局の松本委員から、資料5の「最近の雇用情勢、国の支援策」につきまして、ご説明をお願いいたします。

【松本委員】 改めまして、東京労働局の松本と申します。

委員の皆様方には、日頃から労働行政のご理解、ご協力を賜っていることを、まずもって感謝申し上げます。

私のほうから、資料5のほうで、最近の雇用情勢と国の支援策について、簡単に説明させていただきます。

まず、めくっていただいた3ページのところをご覧ください。

全国の完全失業率と有効求人倍率の動向という形になっておりますけれども、グラフがありますが、右側に進むにつれて時代が新しくなっていくんですけども、平成2年6月の状況で説明させていただきます。

オレンジの下のほうにある線が完全失業率で、去年の令和元年11月、12月に2.2%だった完全失業率は、ここのところ急上昇しております、令和2年6月には2.8%という完全失業率になっております。

また、真ん中の青い折れ線グラフですけれども、これは全国の有効求人倍率ということで、直近の6月では全国で1.11倍という状況でございます。

続きまして、1枚めくっていただいて、東京の雇用情勢ということで、次のページ、令和2年6月の雇用失業情勢について、簡単にご説明申し上げます。

本来であれば、9月1日にもう7月分が出ていますけれども、トレンドとしては求職者が増加して、新規求人が減っているという同じような動きになっておりますので、特徴ある6月で説明させていただくと、下のほうに赤い線で吹き出しが出ていますように、まずもって①番の新規求職者数、これにつきましては、コロナの関係で、4月、5月、緊急事態宣言が発動されまして、対前年比で4月、5月とも約20%のマイナス。その反動で、緊急事態宣言が明けた後の6月につきましては29.8%、約30%近い増加ということで、これはリーマンショックの平成21年11月以来、10年7か月ぶりの大幅な増加になっております。

また、④番の月間有効求人数、こちらのほうは、5月、6月と30%以上の低下ということで、こちらについても21年10月の30.1%減以来の10年8か月ぶりの減少幅というふうな形になっております。

結果、⑥番のところにありますように、東京都のほうの有効求人倍率が、6月が1.35倍、これは対前年同月比で0.20ポイント低下ということで、どちらかというと、この有効求人倍率というのは、上のほうにあるように0.01とか0.02とかいう形で動くんですけども、一気に0.20ポイント低下したと。これはもう遡ること昭和49年8月の第一次オイルショック以来、45年10か月ぶりの大幅な減少という形になっております。

今のところ全国が1.11、東京都の有効求人倍率が1.35ということで、1倍は上回っておりますけれども、表にはございませんけれども、これは受理地別の求人ということで、東京のハローワークで受けた求人に対する倍率なんですけれども、これを、東京だけを就業地として抜き出した有効求人倍率で見ますと、6月に1.02倍だったものが、この7月の就業地別の東京都内の有効求人倍率は0.97倍ということで、1倍を下回ってしまいました。そういうことから、かなり厳しい雇用失業情勢になってきているのかなというふうに感じております。

求人・求職をもう少し細かく見ていきますと、飛ばしていただいて12ページをご覧ください。

新規求人数の推移の中で、主要産業別の動向ということでグラフがございますけれども、一番左の建設業以外は、全て大幅な減少になっております。

この建設業につきましても、4月、5月の緊急事態宣言下で着工が見送られていたものが、6月に入ってマンションですとか戸建ての着工が始まったということで、求人が少し上向いたんですけれども、7月を見ますと、建設業もやはり東京でのコロナの感染者数の増加に合わせて、全ての産業で30%近い、中には50%のマイナスという形で、前年比で求人数は減っています。これは各企業とも求人の出し控えもありますし、我々としても、後で説明します雇用調整助成金によって雇用の維持を図っているところなんですけれども、この雇用の維持が図られないで、辞めてくる方もいらっしゃるということで、それは次のページ、13ページに新規求職者の推移という形でグラフを載せていますけれども、先ほどの最初の資料でありましたように、6月に29.8%の大幅な増加を示しております。

この大幅な増加の内訳は、次のページをご覧ください。14ページ、15ページを二つ並んでご覧いただくと、まず離職者に占める事業主都合割合の推移というのが14ページに書かれております。今年7月に、事業主都合によって辞める離職者の占める割合というのが約39.5%、5月で43.3%、6月41.6%という形で、かなり会社都合で辞める方が増えてきています。

グラフではなくて表で見ると、次のページの15ページにありますように、赤い数字であります、真ん中に離職者というのがあって、6月の離職者2万3,138人ということで、前年同月比で49.1%、1.5倍に膨れ上がっております。中でも、事業主都合というのを、3段下ですね、見てもらうと、9,633人ということで、前年同月比で107.7%。つまり辞める方が1.5倍になって、事業主都合で辞める方が2倍になっているという状況でございます。しっかりと雇用維持のための雇用調整助成金を払っているんですけれども、それでも支えられないところが増えてきているのかなという感じでございます。

ただ、そういう中において、次のページ、16ページをご覧ください。先ほど、全産業でかなり厳しい求人の減という形でご説明申し上げましたけれども、このページで見ますとピンクのところ、左側の建設・土木・測量、保育、サービス、それから右側の保安、建設、それから介護等々のピンクのところにつきましては、有効求人倍率が2倍から3倍以上、中には11.8倍という保安の職業がございまして、業種的にはかなり全体的には低下してきているんですけれども求人数は、ある一定の職種に限ってはまだまだ人手不足が続いているという状況でございます。

そういう中で、国の取組としてどういうことをやっていくのかということで、一つ二つ、ちょっと時間の関係で説明は差し控えますけれども、19ページをご覧ください。

コロナ対応の雇用対策ということで、今、政府を挙げて、全労働局で最重点課題として取り組んでいるのが、この雇用調整助成金の早期支給です。政府から求められているのは、受理後2週間以内に早期に支給しなさいという指示がございまして、一生懸命そういう形で支給をしてきたわけなんですけれども、真ん中のグラフ、上のほうのグラフを見てお分かりのように、真ん中のちょっと濃い申請数のところですが、5月に1万520件だった申請件数が、8月には9万2,985件という形で急増しています。

こういう状況の中で、年度別で見ると、下のグラフになるんですけれども、リーマンショックが平成20年に発生しまして、その翌年、21年、22年度、こちらのほうで雇用調整助成金というのは爆発的に増えたわけなんですけれども、例えば一番多かった平成22年で、年間で8万3,102件の支給決定を見たんですけれども、今年の8月、既に7万3,678件という形で、年度に匹敵するぐらいの支給決定件数を1か月で達成している。結果、一番支給額の多かった平成21年度、年間で680億の予算をつぎ込んでいるんですけれども、この7月には遙かにしのぐ1,720億円、都内で、もう雇用調整助成金を支払っているという状況でございます。

このことから、一生懸命我々も300人体制で支給申請を早めに、2週間以内を目標にやっているんですけれども、ここに来てちょっとブレーキがかかっているということはご理解いただきたいというふうに思っております。

右側に休業支援金・給付金というのが書いてございます。これは今年度新たに補正予算によってつくられた制度でございまして、雇用調整助成金が、会社が従業員に休業手当を払った、その払った分に見合った金額を払うのに対して、こちらの休業支援金・給付金というのは、会社が休業手当も払えない。そうすることによって、従業員が生活保障のために何か受け取りたいという希望があって、ではそういう休業手当が払われない労働者に対しては、政府で、国のほうで、支援金、給付金を払って、

何とか生活保障にしようという制度でございます。

結果、全国では8月末現在で16万5,000件、都内で4万6,000件という形で、約3割が都内の労働者・事業主から申請が出されております。想定としては全国で64万件だったので、まだまだ少ないという批判も新聞等で載っていますけれども、二つの理由がございまして、一つはやはり雇用調整助成金の支給割合が10分の10、まず10割になったと、中小企業に関しては、1万5,000円まで引き上げられているということで、雇用調整助成金のほうに流れてくる数のほうが多くなっています。

それに加えて、休業支援金・給付金を払うためには、一つの担保として、実際に事業主が、この労働者については休業させました、かつ休業手当は払っていませんという証明をもらわなきゃいけないんですけども、この証明をなかなか出してくれないという会社がございまして、かなりこのところはこの二つで低調な部分がございます。ただ、そうはいってもしっかりと会社のほうに証明を出すようにという形で、今手続きをしているところでございます。

こういう形で、まず一番は雇用調整助成金とこの休業支援金・給付金をしっかりと払って、会社の雇用維持、それから従業員の生活の安定を図っているところでございます。

それを図った上で、次のページから、新卒関係とか若者関係、様々な施策をしっかりと取り組んで、失業者のない、少ない社会を実現させていこうというふうに考えております。

簡単ですけど、私のほうからは以上でございます。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

引き続きまして、東京都のほうから資料6の「令和2年度の主な就労支援施策」につきまして、ご説明をお願いいたします。

【村西雇用就業部長】 それでは資料6、都における主な就労支援施策についてご説明いたします。東京都産業労働局の施策のほかにも、関係局から主な就労施策についてご説明をさせていただきます。まず、資料1ページをご覧ください。

新型コロナウイルスの影響に対する東京都としての雇用就業対策でございます。

コロナの影響によりまして、ただいま榎本部長からも大変深刻な状況が示されたところでございますけれども、厚生労働省の推計によりまして、都内で既に1万1,000人の方が解雇・雇止めにあわれているという統計となっております。この数は今後もさらに増加が見込まれるということで、都では緊急対策として、資料に記載してあります事業を主な事業として支援を行っております。

一つ目は、雇用安定化就業支援事業でございます。

この事業につきましては、例えば雇止めにあわれた方が、労働者派遣のスキームを活用しまして、一旦派遣社員として、成長産業・人手不足分野等の企業でトライアル就業いたしまして、そのまま派遣先企業とのマッチングを経て、正社員での就職となることを支援する、そのような事業でございます。

なお、正社員として採用し、育成計画を策定した企業に対しましては、20万円の助成金を支給することで、正社員採用の雇用のインセンティブを付与しているところでございます。

また、この事業のほかにも、下にございます、キャリアカウンセリング、就職準備セミナー、就職面接会を、1日で完結する短期集中型の就職支援プログラムとして実施するとともに、緊急就職面接会を、今後毎月切れ目なく開催することによりまして、解雇・雇止めとなった方々の再就職を支援しているところでございます。

続いて、2ページをご覧ください。

ソーシャルファーム等の活用による就労困難者に対する支援でございます。

ソーシャルファームの支援事業についてでございますが、繰り返しになりますが、昨年12月にソーシャルファームの創設の促進に関する条例が制定されております。

ソーシャルファームとは、障害者、ひとり親、刑務所出所者などの就労に困難を抱える方を、全従業員の20%以上、多数雇用しまして、事業収入により自律的な経営を行う社会的企業でございます。

本年6月には都の認証基準を定めた指針を策定したところでございまして、今後はこのソーシャル

ファームに取り組む事業者の募集を行い、年度内に認証ソーシャルファームを誕生させて、就労困難者の雇用機会、雇用の受け皿の拡大を目指してまいります。

また、就労困難者につきましては、東京しごとセンターに相談対応を専門的に行う支援窓口を設置いたします。相談者に対し、キャリアカウンセラーや求人開拓員はもちろんのこと、臨床心理士などの専門家によるチームで、求職者のニーズを踏まえたきめ細かい就労支援を行ってまいります。

続きまして、3ページをご覧ください。障害者雇用の促進についてでございます。

都内の障害者雇用の実雇用率でございますけれども、本年度6月1日現在で2.0%ということになっていまして、過去最高と記録しておりますが、まだ法定雇用率2.2%を下回る状況となっております。来春の法定雇用率の引上げを見据えまして、さらなる支援が必要と考えております。

そこで、東京都では、障害者を雇用した経験がない中小企業向けに、障害者雇用ナビゲート事業を展開しております。初めて障害者を雇用する中小企業に対して、専門の障害者雇用ナビゲーターの助言アドバイスの下、採用の前の準備から、採用後の定着まで、一貫して伴走型で支援する事業を展開しております。

また、職場体験実習、紹介事業を通じて専門のアドバイザーを配置しまして、実習を希望する障害者と受入れ企業とのマッチングを図っております。このマッチングにつきましては、年間約1,200件の実習を確保しております。多くの障害者雇用に結びつけております。

続きまして、4ページをご覧ください。

女性の就業支援についてでございます。

労働力人口の減少を背景に、潜在的な女性労働力の掘り起こしが必要となっております。しかも、この女性の就業者につきましては、多様なニーズ、能力に合わせた就業支援が必要でございます。

そこで、女性しごと応援テラスにおける就業支援サービスや、身近な地域でのセミナー個別相談会、育児等と両立できる再就職支援を実施しております。今年度、多摩地域における女性就業支援の拠点としまして、女性しごと応援テラスの多摩ランチの開設を予定しております。また、女性の就業の拡大を図るために、就職準備のセミナーや合同就職面接会を行うイベントや、再就職への意欲を高める講座とインターンシップを組み合わせた事業を行うなど、女性の就業を後押ししております。

続いて、5ページ、シニアの就業支援でございます。

人生100年時代を迎える中にありまして、充実したセカンドキャリアに向けまして、意欲あるシニアの方に対し、学び直しのキャリアを提供する必要があると考えております。

そこで、東京セカンドキャリア塾を開講しまして、再就職に必要な知識や技能はもちろんのこと、起業などの多様な働き方を選択できる講座を行っております。この講座につきましては大変好評でございまして、定員を相当上回る申込みを頂いております。

また、今年度はこの65歳以上のコースに加えまして、現役世代向けに、セカンドキャリアに向けた準備を支援するシニア予備軍コースを開始する予定でございます。

また、キャリア・トライアル65という事業を実施しております。65歳以上の高齢者を派遣社員として、企業で短期間就労いただきまして、経験・スキルを生かしつつ、新たな職場で働く能力を身につけていただく就業支援事業を展開しております。

続きまして、6ページをご覧ください。

ここから、育児・介護と仕事の両立支援、労働環境の整備に係る取組でございます。

育児・介護と仕事の両立支援につきましては、都内の中小企業との取組を推進するために、情報提供から社内労働環境制度の整備、さらにはその制度の利用促進まで、総合的な支援を展開しております。まず情報提供につきましては、家庭と仕事の両立支援ポータルサイトにおきまして、各企業の取組事例の紹介や、当事者の体験など、両立に役立つ情報を掲載しております。

また、社内推進員の養成や、制度整備の推進につきましては、働きやすい職場環境づくり推進事業におきまして、中小企業との経営者や人事労務担当者を対象とした研修を年間20回程度実施するとともに、1社5回を上限とした社会保険労務士派遣による就業規則等の整備に向けた相談助言を実施しております。また、職場環境の改善充実に取り組む中小企業に対しまして、合計100万円の範囲内で奨励金の支給を行っております。

また、制度の利用促進につきましては、従業員に育児休業や介護休業を取得させ、復帰させた企業

に対し奨励金を支給しまして、男性の育児休業取得率の向上、育児中の女性の就業継続や、介護休業取得率の向上に向けた支援を実施しております。

続きまして、7ページをご覧ください。

これまでは、求職者に関する就業支援でございましたが、続いては、事業主から見た人材確保に関する支援についてでございます。

中小企業の人手不足は、求人倍率が下がってきておりますが、依然として、長期的に見ると深刻な状況でございまして、女性や高齢者の多様な人材の活用を含めた人材の確保が、中小企業においては重要になっているところでございます。

そこで、中小企業の人材確保の相談窓口を設置しまして、採用のノウハウ、そして定着まで、様々な相談に応じるほか、セミナーやコンサルティングの専門家の派遣等を実施しているところでございます。

また、業界団体別に人材確保に向けた取組支援を実施しておりまして、この業界団体のほかにも、区市町村、商工会、本日ご出席いただいておりますが、商工会連合会が地域における組合の就労支援の取組をした場合に補助金を交付しているところでございます。

8ページをご覧ください。

中小企業の外国人材の受入れ支援についての事業でございます。

外国人材につきましても、人材の確保は非常に困難な状況となっております。中小企業においては、外国人材に関する獲得のノウハウがない、また、受入れ後の定着に不安があるなど、様々な課題を抱えております。都では国内での外国人材の受入れをサポートする事業と、海外の外国人材にPRしていく事業を展開しております。

現在、コロナで外国人材の往来が自由にできない形になっておりますが、最終的にポストコロナの時代には、この外国人材に向けた支援の強化をしていかなければいけないと考えております。

なお、今年度、外国人材の受入れを支援するセンターを東京都内に設置しまして、外国人材の中小企業の受入れ支援を総合的に展開していく予定となっております。

次に、IT人材の育成とオンライン職業訓練の推進についてご紹介します。

東京都におきましては、労働局と連携しまして、年間約1万5,000人の職業訓練を、職業能力開発センターなどで実施しているところでございますが、今回、そのほかにも、新型コロナの影響によりまして、テレワークやオンラインツールの普及が急速に進んでおりますので、次代のデジタル時代を担うIT人材の育成について、力を入れて取り組んでいるところでございます。

今回新しい事業としまして、主に若年者向けに対しまして、実践的な職業訓練と、企業との個別マッチングなどの再就職支援を一体的に行うIT人材育成支援事業を、100人規模で試行的に実施しているところでございます。

また、感染防止と就職に必要な知識、技能を身につける職業訓練との両立を図ることも課題となっております。そこで、教材等のオンライン配信によりまして、いつでも訓練を受講できるeラーニングの訓練や、テレビ会議システム等による講義に加えまして、訓練生の質問へのリアルタイムでの回答、課題添削等を行うオンラインの訓練を、300人の規模で試行的に開始しているところでございます。

以上、産業労働局からの説明を終了させていただきたいと思っております。

【福祉保健局】 続きまして、福祉保健局からご説明させていただきます。

13ページをご覧ください。

当局からは、住居喪失不安定就労者・離職者等サポート事業、通称TOKYOチャレンジネットでございますけれども、こちらの事業をご説明させていただきます。

この事業は、住居を失いインターネットカフェや漫画喫茶等で寝泊まりしながら不安定な就労に従事する方や就労者に対しまして、サポートセンターでありますTOKYOチャレンジネットを設置しまして、生活支援、居住支援、就労支援、そして資金貸付相談を実施しております。

生活支援でございますけれども、生活不安など生活全般の相談のほか、看護師等による健康相談、そして借金や雇用問題等の法律相談などを実施してございます。

次に、居住支援でございますけれども、こちらは一時的な住まいの提供、物件情報の提供、マッチングを行っております。

次に3番目、就労支援でございますけれども、就労に向けた相談指導、就労体験の支援や、介護支援コースとして介護支援初任者研修の無料受講支援などを行っております。

そして4番目、資金貸付でございますけれども、こちらは東京都社会福祉協議会が実施しております住宅資金や生活資金の無利子貸付の支援を行っております。

これらの事業の昨年度の利用実績でございますけれども、登録者数で956名ございました。

そして、(2)の居住支援に※印がついておりますけれども、今年度は、今般のコロナ禍におきまして、4月7日に国が緊急事態宣言を発出して以降、コロナの影響による失業等に伴い、住居を失った方に対する対応が必要となりまして、この4月に知事の専決事項として補正予算を組みまして、一時利用住宅を100戸から500戸に拡充して対応しているというところでございます。

また、一次利用住宅まで移るまでの緊急的な一時宿泊場所として、ビジネスホテルを借り上げるなどいたしまして、支援の強化を図っているところでございます。

当局からは以上でございます。

【都民安全推進本部】 続きまして、14ページをご覧ください。

都民安全推進本部からは、保護観察対象少年の会計年度任用職員としての雇用についてご説明いたします。

非行少年で家庭裁判所の決定により保護観察に付されるなどした少年を、保護観察対象少年と呼びますが、そうした少年を会計年度任用職員として雇用し、社会復帰に向けた取組の一環として実施するものでございます。

背景といたしましては、保護観察の処分を受けた少年のうち、当該保護観察期間中に再執行に及ぶなどして新たに処分を受けたものの割合、いわゆる再処分率を見ますと、無職者は有職者の約3倍となっていることから、非行少年が社会の一員として立ち直るためには、就労が重要であると考えております。

対象者につきましては、資料のとおり、家庭裁判所で保護観察に付された少年及び少年院から仮退院を許された者としておりまして、都における雇用の経験を本格的な就労に向けた第一歩としてもらいたいと考えております。

実際の雇用につきましては、雇用イメージのとおり、2か月程度の期間、軽微なデータの入力作業などに従事してもらっております。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりまして、様々な業種の景況が悪化している中で、保護観察対象者等の雇用環境はとりわけ厳しさを増しているという現状がございます。非行少年や非行歴のある若者、刑務所出所者の再犯防止のためにも、就労の機会をつくるが大いに寄与するものと思いますので、就労支援計画の策定に当たっては、こうした者たちへの支援、ご配慮をぜひとも念頭に置いていただければと考えております。

説明は以上でございます。

【村西雇用就業部長】 続きまして、教育庁の就労支援についてでございますが、本日、教育庁の担当が所用により欠席のため、代わりに事務局である産業労働局からご説明させていただきます。

資料15ページになります。

東京都教育委員会では、障害のある生徒一人一人の能力を最大限に伸ばし、社会的自立を促進するため、資料の左上に記載のとおり、障害の程度に応じた重層的な職業教育の展開を推進しております。こうした重層的な職業教育のさらなる充実を図りながら、生徒の多様な進路選択や、企業の就労の希望に応えております。

続きまして、16ページをご覧ください。

都立特別支援学校における就労支援についてご紹介させていただきます。

都立特別支援学校の高等部の生徒の企業への就労の拡大に向けまして、インターンシップの受入れ企業や就労先の開拓を図っております。具体的には、業務委託の活用や、特別支援学校の進路指導担

当、障害者雇用に詳しい就労支援アドバイザー、東京都就労支援員で編成された就労支援チームにより開拓を行いまして、各特別支援学校における就労の支援の充実を図っているところでございます。

【住宅政策本部】 引き続きまして、17ページ、住宅政策本部でございますけれども、重層的な住宅セーフティネットということで説明させていただきます。

住宅の確保要配慮者ということで、市場では住宅を確保しにくい方々、所得の低い方々、子育て世帯、高齢者、障害者、こういった方々の住まいを提供するというので、都営住宅を中核として、民間賃貸住宅を含めた形で住宅を提供する体制を構築しているところでございます。

①番、都営住宅でございますけれども、都営住宅は公募による募集が原則でございますけれども、特別の事由のある方については、公募の中で優先的に入居するというので、住宅を確保しにくい方々に住宅を提供する取組を進めております。ポイント方式、優遇抽せん、特別割当、こういった方式で住宅を提供しております。

また、都営住宅につきましては、先ほどご紹介のありましたTOKYOチャレンジネットに活用していただいております。

②番、東京さきエール住宅ということで、これは民間の賃貸住宅でございますけれども、低所得の方、子育て世帯などの方々を含む要配慮者を受け入れていただけるような民間賃貸住宅につきまして、都に登録していただきまして、広く物件情報を公開し、また、必要な生活支援がある場合は生活支援をするということによって居住の安定を図るといふ、こういう取組を進めております。

③番、こちらは住宅そのものではございませんけれども、こういった住宅供給を進める体制ということで、支援協議会ということでやっております。東京都の支援協議会のほか、各市区で支援協議会を設立するということを促してございまして、15区8市で支援協議会が設立されているところでございます。

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、事務局から資料7の令和3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、ご説明をお願いします

【村西雇用就業部長】 それでは資料7、「事業計画」の検討に向けた基本的な視点等について、ご説明をさせていただきます。

まず、今回の事業計画の検討に向けた視点としまして、大きく三つを掲げております。

第1に、繰り返しになりますが、コロナ感染症の影響によりまして、経済活動、雇用労働情勢は極めて深刻な状況となっておりますので、都としまして、質・量ともに十分な雇用対策を講じていくこと。

第2に、施策の実効性を高め、求職者の多様なニーズに対応していくため、今日説明させていただきました庁内の関係部局はもとより、ハローワークや区市町村、民間事業者等との関係機関とこれまで以上に連携を図り、非常に効果の高い事業を実施していくこと。

第3に、テレワークやオンライン化の進展を踏まえまして、「新しい日常」における働き方、今後のデジタル社会を見据えた雇用就業支援策を構築していくことを三つの柱とし、基本的な視点として、今後の検討を進めてまいりたいと思っております。

説明は以上でございます。

【白木座長】 どうもありがとうございました。以上で説明を全て頂きました。

これらの資料の説明を踏まえまして、これから令和3年度の事業計画の策定に向けましての意見交換を行わせていただきたいと思います。

事務局の職員の方がマイクをお持ちいたしますので、各委員から発言をお願いいたします。どうでしょうか。

まずは一通り順番に発声いただき、そして後ほど自由なご議論ということでいかがでしょうか。

それでは恐縮ですが、時計回りと反対回りになりますが、右隣にいらっしゃいます東京都商工会連合会の小澤委員のほうからお願いします。

【小澤委員】 改めまして、皆さんこんにちは。東京都商工会連合会の小澤と申します。本来、私ども、事務局長の清水が出席させていただくことになっておりましたが、所用で出席できず、代理ということで参加させていただきました。よろしくお願いいたします。

私どもは、東京都の多摩地域と島しょ地域を管轄して、中小・小規模企業の支援をしている団体でございます。本日は企業支援を行っている支援機関の立場から発言させていただければと思っております。

まず私どもにおきましては、先ほど、村西部長からも少しご説明ありましたが、東京都の支援を受けまして、多摩地域におけるものづくり人材を育成するといったところから、多摩地域のものづくり企業に就業を推進すると、こういった事業に取り組んできております。

併せて、ものづくり企業における受入環境の整備だったり、従業員の定着化、こういった支援にも着手しております。

この事業は、自治体、商工会、商工会議所等の経済団体、また金融機関等の支援機関、そこにものづくり企業を踏まえた協議会を立ち上げまして、人材確保と人材の育成、企業支援、こちらを広域的に展開してきております。

具体的には、紹介予定派遣という形を取りまして、ものづくり現場で働くことを希望する方、こういった方を発掘して、基礎研修、また直接雇用を前提とした職場実習、こういったものを通じて、平成28年から約180名を超える雇用を実現してきております。

併せて平成30年度には、ものづくり企業における女性活躍推進ということを検討するために、女性委員だけで構成したプロジェクト会議を立ち上げまして、女性活躍推進に向けた報告書をまとめさせていただいております。

また昨年度には、注目される外国人材の活用についても、東京都の地域人材ダイバーシティ推進事業を活用して調査研究事業を実施してきております。

本年度につきましては、採用支援の対象を、仕事復帰を目指す女性だったり、就職氷河期世代に対象を拡大いたしまして、また新たに外国人材を海外から直接確保すると、そういった企業を支援する事業を予定しておりました。現在、コロナ禍において状況が一変してしまったために、今後の取組を再検討しているような状況でございます。

こういったコロナ禍において、就労支援をテーマに考えますと、雇用と企業、企業の発展がなければ雇用も生まれえないといったところは対になるかとは思っておりますが、大変地域の企業は打撃を受けており、厳しい状況にあるかと思えます。7月に独自で私どもでもアンケートを採っていたりするんですけども、ほとんどの企業で売上げが下がっている状況でございます。

ただ一方で、雇用をこのまま維持したいというのが6割ぐらいの回答でありまして、さらには3割ぐらいが新たな人材を雇用したい、こういった前向きな意見も一部では頂いております。

今後、こういった企業というのが、企業活動の根本的なことが、このコロナによって全てが一変してしまったと。生産から流通、販売、また働き方、今までの常識が全て変わってくるような社会になってしまったので、これを企業側のほうでもどう対応していくかというのが、今、早急に対応していくことが求められているのかなというふうに思っております。

そういった中では、企業側での人材活用、こういったことが大変重要になってくるかなと思っております。そういった中で、個々の持っている才能だったり、特徴だったり、こういったことを掛け合わせて、一人でやっていた仕事を二人でやるということではなく、二人で三人の仕事をしたり、新たな生産性を生み出したり、こういったことで人材をうまく活用していく、こういう企業経営が必要になってくるのではないかなというふうに考えております。

そういった中で、この就労支援ということを推進していく中では、企業側の人材ニーズというのがこれから少し変わってくるかと思っておりますので、そういった企業ごとに違うニーズを的確にまず捉えていくこと、それと求職困難者の方のそういった才能や持っている力、こういったことを踏まえながら、これまで以上にきめ細かく育成面だとか、そういったものに注力しながら、企業ニーズに合

わけて人材を育成する。そしていかにそこをマッチングさせていくか、今まで以上にきめ細かな支援が必要になってくるのではないかなというふうに考えてございます。

甚だ簡単ではございますけれども、私からの意見ということでございます。以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。中小企業におかれましては大変深刻な状況があるかと思われまします。ありがとうございました。

引き続きまして、連合東京の斉藤委員のほうから、ご発言をお願いします。

【斉藤委員】 連合東京の斉藤です。多分労働者の代表としてこの場の委員に選出いただいております。ありがとうございます。

ご説明、様々ありまして、今、東京都として様々なセーフティネットを張っていただいているということは理解しております。この中で、失業または失業の長期化というようなことが起きているということも、東京労働局のご説明で理解したところです。その前提で、大きく五つぐらい、労働者の立場のほうからご要望等を申し上げたいというふうに思っております。

まず、新型コロナウイルス感染症の影響ということで、非常に失業者が増えていて、長期化もしているというところです。雇用調整助成金を利用して何とか雇用を維持しているという状況であります。12月までの雇用調整助成金の支給の延長というふうにありましたが、これもこの12月、年内の間でこの環境が劇的に変わるというふうにはちょっと見通せないと思いますので、ぜひ東京都からも国に対しまして、もう少し、年度内、3月までの延長というふうなところもぜひお願いしたいと思っております。

その半年の間に行っていかなければいけないというところでは、人手不足の産業というところが、この厳しい雇用環境下の中でも発生していると。私が見る限りは、いずれも資格が必要な業種、業態のところは人手不足になっているのではないかなと思っております。労働時間が非常に長くて仕事がついついというような、処遇が見合っていないというようなところで離職しているケースが多い産業ではないかなと思っております。資格を持っている方が再度労働市場に戻ってきていただけるように、仕事に見合った賃金というような最善策を講じていただきたいと思っております。

それは企業の努力だけで委ねていくということは、とても今の環境では難しいと思っておりますので、人手不足の産業、事業に対しましては、東京都あるいは国で、特別報奨金ですとか支援金などをつくっていただきまして、雇用の際、あるいは長期雇用、3年とか5年とかいう場合、雇用されているような人材に対して特別支給金が出るような、ぜひ人手不足産業に対する支援をお願いしたいと思っております。

また、ハローワーク等、国の市町村連携というところにつきましては、先ほども言いましたけれども、雇調金のぜひ延長をお願いしたいというところです。

また、ITスキルの関係なんですけれども、企業が求めている人材のITスキルと、訓練をされているところのレベルが合っているのかなというところが、ちょっといささか感じているところですので、職業訓練のレベルをしっかりと企業が求める人材のところまで上げていく必要があるかなと。ですので、それは企業団体を經由して、企業の皆さんの必要とされている能力をしっかりと確認した上で行っていくということが必要だと思っております。

三つ目が、ひとり親、外国人労働者の生活と雇用をぜひ支援していただきたいというところです。非常に苦しい状況にあると。先ほどもご説明があったんですけれども、外国人労働者ですね、受入れできない実態もあるんですが、一方で帰れないという実態もありまして、その方たちの生活支援というのにも必要かなと思っております。

住環境、まず働くというベースになる住環境を確保していただくというところが非常に重要なことと思っておりますので、例えば、都内の空き家を東京都として借り上げるなり何かしらして、ひとり親あるいは外国人労働者の皆さんのシェアハウスとかに活用していただくとか、あるいは中小企業で事業主になっている方に外国人労働者を住み込みで働かせてもらうとか、何かそういう手立てをしながら生活の支援をしていただければと思っております。

それと、就職氷河期、ひきこもりなどの社会的参加を進めていくという意味では、先ほどもちよっ

とITスキルについて触れたんですけれども、なかなか社会に出ることが難しいのであれば、家に籠もったまま働いてもらうという手だても考えていけるかなと。今、コロナによってテレワークですとか在宅勤務というものの働き方も、一つの働き方として定着をしてきているという中では、家の中で働ける業務というものを委託していくとか、そういうデジタル社会の中で自宅でもできるような仕事というものを、社会に出てこられない、家から出てこられない方にもやっていただくというような支援というか、そういう事業というものもやっていってはどうかと思ったところです。

それと最後になりますが、ソーシャルファームの関係ですけれども、非常に私たち労働者としても、このソーシャルファーム企業の選定と、この事業を回していくということを非常に期待しているところです。ただ、全て企業に負担する、かけるというのは、やはり手を挙げにくくなるのではないかなというふうにも思いますので、取り組む企業に対しましての人件費などの財政支援なども、ぜひ東京都としてご検討いただければと思っております。

また、私たちの加盟組合の企業などを見ていると、事業所が東京都ではないところ、関東近隣に工場があったり、例えば倉庫があったりというようなところもありまして、できましたら都内に主要な事業所があるソーシャルファーム企業だけではなくて、主要事業所は都外にあってもソーシャルファームの事業所があって支援ということで、ぜひ関東近辺、全国とは言わないんですけれども、関東近辺ぐらいにソーシャルファーム支援を広めていくというような取組をぜひお願いしたいと思います。

長々とちょっと申し上げましたけれども、今日、委員の皆さんに、私たちの政策制度要求の今年度版をお配りさせていただいておりますので、その他のことにつきましてはそちらをご参考にいただければと思っております。よろしくお願いたします。

【白木座長】 どうもありがとうございました。いろんなアイデアを出していただいたと思います。引き続きまして、東京経営者協会の山鼻委員のほうからご発言をお願いいたします。

【山鼻委員】 東京経営者協会の山鼻です。東京経営者協会は、私ども、都内の大企業、中小企業、それぞれ3分の1ずつ、また製造、非製造2分の1ずつというような東京都の縮図のような会員企業の構成になっております。

私ども、今、先ほど東京労働局や東京都からいろいろご説明があったとおり、今回のコロナでは雇用調整助成金、また東京都のほうで中小企業にリモートワーク推進のために非常に手厚いいろいろな財政支援等をやっていただいて、非常に感謝しております。

私ども、会員企業への相談業務ということもやっておりますが、やはり直近で多かったのは、リモートワークをどうしたらよいかとか、雇調金の制度そのものや申請方法等の細かい部分、これは当てはまるのかというようなお問い合わせもたくさんありました。会員企業も雇調金を使わせていただいて、何とか雇用維持ということに凶っている状態というのが私どものほうで手に取るように見えております。ぜひこのような手厚い補助に感謝するとともに、今後ともよろしくお願いたします。

本日、本題のほうに変わりますけれども、東京都の出していらっしゃる事業計画のほうなんですけれども、就労支援というところでは非常にいろいろな対象の、満遍なく目配りをさせていただいて、非常にいいのかなと思っておりますけれども、1点だけ申し上げます。今回のコロナで、企業のほうは事業そのものの見直し、また業務内容の見直し、業務フローの見直しということを非常に進めております。

例えば、皆さんご存じのとおり、障害者の方が今までなさっていた文書のデジタル化とか書類作成、交通費のチェック等々というのが、急速にRPA化や電子化、ペーパーレス化を企業が進めておりますので、こういうものがなくなってくるということで、特例子会社等ではリモートもできない、これまで非常に密に親切に指導することが非常にいいとされていたものが、このコロナの中では密にやるのがいいものかどうかというようなところで非常に戸惑っています。これまで好事例とされていたものからの転換という難しい課題に直面しているところにもお知恵を拝借できればと思っております。

このような形で、企業のほうがもう仕事の仕方そのものをがらっと変えておりますので、就労支援面でも、現在就職している人も対象にさせていただき、いかに失業をなくすかというような面にも目を向けていただけると非常にありがたいと思います。

IT人材化も進めていくとありますが、IT人材とは別に、IT化によって仕事がなくなってしまう人をどのように次の仕事につけたらいいか。これは企業自身が新たに実際に働いている人たちの新たな業務を見つけるといふことでもありますけれども、この現状の中でなかなか企業の知恵もそこまで回っていかないというのも現状ですので、ぜひ加えていただくとありがたいと存じます。

また、いろいろな計画を拝見しますと、就労が一番大きくなっております。就労から定着も同様に重視していただきたいと思ひます。せつかく就労しても早期離職が比較的就労困難な方には多く見ると言われておりますので、なぜこの方たちがやめてしまったのか、そちらのほうの要因等も分析していただくことが大切だと思ひます。ご本人もまた周りの方も非常に苦勞して、せつかく就労までさせて、その方たちが早期で辞めてしまひますと非常にもったいないと思ひておられて、企業としても人材を雇うのには非常にお金をかけております。一人の人を雇ったら最低でも3年いていただかないと、その方への投資が無駄になるというふうなことも言われておりますので、経済的な面、またご本人、また企業にとっての精神的な痛手の面からも、定着にも十分気を配った支援計画というものを今後展開していただければと思ひております。

また、人手不足が深刻化する中小企業への人材確保とありますけれども、なぜ中小企業に人が行かないのか、社会的な構造、孫請け、下請けというふうな形も多く、労働環境や就業条件がよくなくて、若者等、特に新卒の方等は敬遠する傾向も見られますので、こういう社会環境に関しても何らかの形で働きかけていけるようなことも今後考えていただければと思ひます。

雑ぱくですが、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。

引き続きまして、東京都中小企業団体中央会の三原委員のほうからお願いいたします。

【三原委員】 改めまして三原でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私ども中央会の会員は、中小企業者の方々が組織する協同組合という組織を会員としております。今現在、およそ1,700の会員が、東京中央会に加入していただいております。その構成員である中小企業は約27万社と言われております。

最初に最近の中小企業者の業況等について、会員組合からの情報を基にしたものが手に入っておりますので、お話をさせていただきたいと思ひます。

一部の業界では、いわゆる巣籠もり需要ということで、売上げが伸びているというところも報告がございますけれども、やはり総じてこのコロナということで悪いということでございます。特に新聞等で報道されておるとおり、アパレル関係が非常によろしくないということで、洋服製造業の組合からは、既に廃業が出始めているという声が届いております。

また、このコロナの直撃を受けている飲食店ですが、商店街の組合からは飲食店が閉じてしまっているという声も届いております。

併せて組合からいろんな施策の要望もいただいております。多くの業界から、コロナ禍の支援施策、様々に講じてはいただいておりますけれども、これをまだまだ継続また拡充をお願いしたいという声が多く届いております。

特に多いのが雇調金に関する要望となっております。これは8月の声なので、12月に延長されたのが、発表される前の声だったのかもしれないんですが、雇調金の特例措置を少し延ばしてほしいという声が届いております。

それと、簡素化されているというのは承知しておりますけれども、やはりまだまだ中小企業、特に小さな会社にとっては、雇調金の申請というのが事務的には大変な負荷がかかっているようで、何とか簡素化してほしいという声も引き続き届いております。

私ども中央会では、先ほどもお話ししたとおり、中小企業の協同組合という組織を会員としておられて、それをつくるお手伝いをしております。そこから見えてくるものを少しお話しさせていただきたいと思ひます。

そもそも中小企業の皆様がこの組合をつくるというのは、個々の中小企業ではなかなか対応が難し

いものを一つの塊になって共通する経営課題、これを解決していきましょうということで組合をつくっていくわけでございます。当然、時代時代でその変化がございまして、金融が逼迫していた昭和30年代、40年代の頃は、資金の確保を目的に組合がつくられました。その後、昭和50年代になりますと、官公庁等からの仕事を取りたいということで、その受け皿となるために組合がつくられ、その後は異業種で組合がつくられまして、新たな分野に挑戦していこうというような話で進んでおりました。

今、実際組合をつくりたいということでご相談に来られる一番の目的は何かと申しますと、人材の確保です。ご案内のとおり、先ほど山鼻委員からも話がありましたが、中小企業の場合、労働環境があまりよろしくないのので、どうしても新卒または若年の方を採用するのが難しいということで、外国人の方を受け入れざるを得ないということに現実はなっております。外国人技能実習生、この受入れを目的に協同組合をつくりたいというご相談が非常に多くなっております。全体のうち、ご相談にお見えになる6割以上はこれを目的にされています。そして来られる方は建設業者の方々ですとか、介護事業者の方々が多くなっております。

また、中小企業の労働環境なんですけれども、当然、会員組合は、何とかしたい、何とかしなくてはいけないということは、皆さん認識されておまして、このコロナ禍の前、年末までは、いわゆる働き方改革への対応、これを皆さん一生懸命考えており、それに対する支援施策をお願いしたいという声が多かったんですが、このコロナになってからは環境が一変してしまいましたので、そのような声がちょっと聞こえなくなってしまう状況にはあります。

ただ、この4月から残業時間の上限規制も始まっておりますし、来年の4月からは中小企業もいわゆる同一労働同一賃金、これに対応していかななくてはなりませんので、これは待たなしなんだと思います。

このコロナにより、労務管理というのがますます難しくなってしまったんだろうなということも認識しております。中小企業でテレワークをしているところ、これからするところもまだまだあるんですが、その環境整備が必要でありまして、単に機材の問題だけではなくて、就業規則を見直していかななくてはいけないでしょうし、また、派遣社員の方々と正社員の処遇の問題など、働き方改革とともに、やはり対応していかなければいけないということだと思います。

アフターコロナということを考えますと、これらを踏まえた労働環境整備、これを進めていかなければ、中小企業はますます人材確保は難しくなってしまうということでございますので、中小企業経営者自身の意識改革というものが迫られているものだと思います。

最後に、中小企業に対する就労支援施策について、少しお願いをさせていただきたいと思っております。

いわゆるウィズコロナ下、また新たな日常に向けた支援施策ということで、まずテレワークなんですけれども、既に様々な施策が東京都、また国のほうから講じられております。ただ、小規模事業者、また、一部の経営者の方々ですと、なかなかまだテレワークについて理解が進んでいないというか、手がつけづらいということで、まだ緒に就いたばかりということが正直少なくありません。ですので、引き続きテレワークについては継続的な支援をお願いしたいと思っております。

それと、構造的な問題として、人口減少が続いておまして、外国人材の活用というものは、中小企業でもこれはもう避けられないということだと思います。それも単に人手ということではなくて、いわゆる中核人材として活用していかなければならない、多分そういう時代なんだと思います。

中小企業でもある程度の規模になりますと、特に海外に進出しているようなところだと、いわゆるブリッジ人材として既に外国人の方を活用しているところもあるんですけれども、国内の中小企業ですとまだまだそうはなっていないということがありますし、経営者の意識改革、ここも多分必要になってくるんだと思います。

既に東京都のほうでやっただいておりますけれども、外国人材活用に向けた経営者向けのセミナー、この辺については、引き続きぜひとも中小企業にとって重要なものがございますので、お願いをしてみたいと思っております。

そして、中小企業で今非常に大きなキーワードが、いわゆる生産性の向上ということだと思います。中小企業の場合、先ほどお話ししたとおり、新卒、若年者の採用がなかなか難しいというところがございます。そうなりますと、中途採用というのが一般的でございまして、即戦力となる人材をいかに確

保していくかが課題だと思います。

特にテレワークの拡大、定着によりまして、在宅勤務が常態となれば、今まで通勤が壁となっていた方々、障害者の方だとか、またあと介護や子育てでやむなく離職した人たちも就業の可能性が広がると思いますので、こういった人たちの職業能力開発というものが非常に重要になってくるんだと思います。そのためにも、就業希望者の能力開発に関する支援、これまで以上にお願ひしたいと思ひます。資料7で示されております産業人材の育成、非常に期待しております。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは以上でございます。

【白木座長】 どうもありがとうございました。

引き続きまして、東京都労働局、梶本委員から一言お願ひいたします。

【梶本委員】 東京労働局からですけれども、先ほど説明しました雇調金の関係でちょっとだけ補足がありまして、先ほど各委員からご案内がありましたように、特例期間というのが9月末から12月末まで3か月延長になったということで、この雇調金だけではなくて、休業支援金・給付金のほうも、12月末まで延長になっておりますので、しっかりとその休業しても休業手当がもらえない労働者につきましてもPRしていただきたいと思っています。

それから期間の延長で言えば、もう一つだけちょっと、また改めてお願ひもしなきゃいけないんですけれども、雇調金の5月以前、1月から始まって5月までの分については、最初のアナウンスは8月末までの申請にしてくださいとお願ひしましたところ、8月末に平均3,300件の申請が、一気に8,000件、1万件、1日1万件を超えるような申請が来たんですけれども、厚労省のほうで8月25日になってから1か月延長するという広報を出したんですけれども、もう既に郵送が終わっている企業があつて、かなり8月末に集中したんですけれども、5月以前、それから6月までの6月実施分、これについては、8月末じゃなくて9月末まで1か月延長するという指示が来ていますので、もし出し漏れたところがありましたら、今月中に出していただきたいと。

それから、休業支援金・給付金につきましても、6月以前の部分については、9月末が申請期限です。こちらのほうもお忘れなくお願ひしたいと思っています。

いずれにしても、雇調金、休業支援金につきましては、日々、今のところ3,000件前後で落ち着いてはいますけれども、何時また発生するか分かりませんので、各団体の傘下企業、あるいは労働者に対しての周知を、これからもやっていかなければいけないと思っておりますので、ご協力をお願ひしたいと思っています。

また、事業的には、このコロナ禍の関係で、各ハローワークにつきましては、求職者、求人者をハローワークの中に寄せない、クラスターを発生しないというところから、電話相談ですとかウェブ相談を中心にやってきたんですけれども、なかなかそれだとうまくマッチングがいかないということで、先ほども説明しましたように、求人が毎月、前年比で30パーセント以上減っているという状況があり、失業の長期化がかなり不安視されますので、この9月以降につきましては、しっかりと求人確保と求職者とマッチングを図っていくということで、先ほどの資料の20ページ目以降に、若者とか女性、高齢者、障害者等の雇用対策を打っていますけれども、こちらのほうを東京都のご説明のあつた各種施策と連携協力しながら、都内にある中小企業を中心とした企業支援、それから都民の生活保障と仕事の安定、こちらを図るようにしっかりと取り組んでまいりたいと思ひますので、引き続きご協力をお願ひしたいと思ひます。

私からは以上です。

【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、学習院大学の橋本委員のほうから一言お願ひいたします。

【橋本委員】 学習院大学の橋本と申します。労働法を研究しております。企業の実務や労働行政の実際などには疎いので、ちょっと的外れな意見もあるかもしれませんが、東京都の就労

支援に期待したいことを述べさせていただければと思います。

多くの委員から既にご指摘がありましたけれども、新型コロナショックによる雇用状況の悪化が非常に懸念される状況で、雇調金などの休業支援金なども12月まで延長されるということでしたが、12月に一気に雇用状況が悪化するおそれもありますので、引き続き関係機関の皆様には、迅速な就業支援のためのご尽力をお願いしたいと思います。

また、学生の就職活動への影響も、今年度目立った動きは、私の知るところはあまりないのですが、やはりこのような動きが続くと、一部報道されているように、ジョブ型への移行も言われているように、新卒一括採用の慣行への影響も懸念されますので、ぜひ従来どおり新卒一括採用の慣行が維持でき、学生が学卒後、速やかに就業へとつなげられるような雇用環境を維持できるよう、関係機関の皆様にご尽力をお願いしたいと思います。

そのほかの雇用維持のための施策として、今日の1ページ目の資料にもありましたが、失業された方や失業が見込まれる方などを対象として、派遣を活用した就職支援が紹介されていて、非常に興味深いと思ったのですが、一旦離職してしまうことが前提であるスキームと理解しましたので、その他の方法として、最近朝日新聞の7月1日の報道で知ったのですが、異業種への出向を幅広く行う雇用維持の動きも進んでいるとあり、非常に興味深いと思いました。出向というのは、最高裁の判例では、従来は出向元との雇用関係は維持されますが、他社で働くということで、全く関係のない会社との間の出向命令というのは想定されていなかったのですが、今回の動きを機に、従来グループ企業等ではなく、特に人事異動として制度化されていない出向であっても積極的に活用する可能性はあるのではないかと考えました。

このような出向に相当する雇用維持のスキームについては、ヨーロッパでもエンployee・シェアリングという形で、国によって様々な枠組み、すなわち法律や労働協約などの枠組みによって、いろいろな形で行われているということが、2015年のEUの研究機関の報告書などでも紹介されていて、まだ規模はそれほど大きくはないようですが、安定した雇用の提供につながっていると評価されています。

日本でも出向中の労働条件の整備や、出向先がどういう責任を負うのか、今はケース・バイ・ケースの裁判例によって判断されていて、例えば、安全配慮義務などは出向先が責任を負うという裁判例の傾向があるのですが、出向中の出向先および出向元の責任なども明確化しつつ、出向による雇用維持の枠組が行政の関与の下で整備されてもよいのかもしれないと思いました。

次に、テレワークについてもすでに委員の皆様からお話がありましており、テレワークがこれからどうなっていくのか、まだ予測はつかないところはありますが、新型コロナショックが落ち着いても、ワーク・ライフ・バランスに資する制度ですし、通勤負担の軽減になりますので、ある程度は継続されるのではないかなと思っております。

テレワークについては、既に労働時間の把握の問題や、過度な監視がハラスメントにならないかといった指摘が多く行われているところですが、環境整備も重要な問題だと思います。これについては三原委員や山鼻委員から、中小企業側として整備がなかなか難しいというお話がありましたが、労働者にとっても自宅で仕事ができる環境を整えるというのは、パソコンとか通信環境だけの問題ではなくて、スペース確保という点でも大きく問題があるのではないかなと思ってます。

外国人のための空き家の有効利用というお話も連合東京からありましたけれども、空き家をサテライトオフィスとして整備していくなどというような支援の在り方もあり得るのではないかなと思っております。

最後になりますけれども、今回のコロナショックでは、フリーランスの方の就労がなくなって、そのための所得支援も十分ではないということが大きく報道されていますが、実際は、フリーランスということになっていても、労働者かどうかというのは客観的な就労の実態から判断されるということになっています。

最近、報道で接したので、まだ判決はちゃんと読んでいないのですが、東京高裁が、劇団員の労働者性を肯定して、最低賃金の支払いを命じる判決が出たというので注目されています。地裁判決が、出演や稽古については労働者ではないが、公演日やその準備のために裏方の作業をしていた点については、労働者だと判断して、部分的な労働者性を認めていたところ、高裁は全部含めて労働者だとい

うことで、非常に注目される判断が出されています。

労働者性を判断するのは、裁判所であって、ケース・バイ・ケースの判断なので予測可能性には乏しいのですが、一人で、他に自ら労働者を雇用することなく、特に大きな資本を必要とすることなく、役務を提供している人というのは、これからも増えるという予測がされていますし、このような労働者と自営業者との間のグレーゾーンにあるような人も行政の就労支援の枠内に含めていくということもあり得るのではないかと、ご検討いただけないかと思っております。

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。

引き続きまして、東京商工会議所の杉崎委員からお願いいたします。

【杉崎委員】 ありがとうございます。日商・東商のほうで、都内の中小企業を含みます全国の中小企業約3,000社を対象とした調査を実施いたしまして、来週と再来週、2回にわたってプレスリリースすることになっているんですが、概要をご紹介させていただきたいと思っております。

人手不足に関しまして、従前までは6割、最高で66%の企業が人手不足という状況まで深刻化していましたが、直近の今回の調査では3割強ということで、大分下がりました。足元の雇用情勢につきましては、榎本部長からもご紹介がありましたとおり、非常に悪化をしております、人手不足感については一時的に緩和されております。

しかしながら、いろいろな企業経営者や人事労務担当者の方にヒアリングをいたしますと、コロナ収束に伴う経済の回復ですとか、長期的には生産年齢人口の減少がありますので、人手不足の傾向は今後も続いていくという見方が大勢を占めてございます。そうした中で、多様な人材の活躍を推進していくという重要性自体は何ら変わることがないということでもあります。

とりわけ、外国人材に関しまして、受入れニーズを調べてみたんですが、コロナ前と比べて遜色ない数字になっておまして、中小企業における外国人材への期待や関心は高い状態が続いております。

一方で、外国人材受入れの課題についても調べてみたんですが、受入れ手続きの煩雑さですとか、受入れや定着に当たってのノウハウがないといったようなことが多く挙げられてございます。こういった面を支援していくことが重要だと認識してございます。

あと、女性の活躍に関しては、非常に多くの中小企業が女性活躍を推進している反面、課題を抱えている企業も多いということが明らかになりました。また、今後、国で議論が見込まれております両立支援でございまして、法定雇用率の引上げが予定されております障害者雇用、あと就職氷河期世代対策ですとか、雇用就業分野においては取り組むべき課題が多岐にわたってございます。

そうした意味で、本日、この資料7で基本的な視点、施策の検討項目についてご説明を頂きましたが、非常に時宜を得た内容だと思っております。ぜひこの方向性で個別の施策の具現化に取り組んでいただきたいと思います。

コロナの影響で、今後失業率が高まっていくことが予見されますので、雇用吸収力のある産業への、いわゆる失業なき労働移動を推進していくことが重要だと思います。今日の東京都のご説明の中で、この雇用安定化就業支援事業をはじめ具体的な取組を実施していただいておりますので、非常に重要な施策であると認識してございます。

東京都の各施策は東京しごとセンター、東京都中小企業振興公社の実施分を含めまして、中小企業にとって非常に有益な取組でございまして、ぜひこういった施策に関しましては利用状況や、どんな効果があったのか、認知度などについてもぜひご検証いただきまして、「見える化」の取組をより一層推進していただければと思いますので、ぜひよろしくお願いたします。

以上でございます。

【白木座長】 ありがとうございました。

予定の時間が実は来ているんですが、全員発言していただかないと終わるわけにはいきませんので、眞保委員から一言お願いいたします。

【眞保委員】 法政大学の眞保です。女性・若者・障害者の就労支援を研究しております。

私どもの学生で、社会福祉協議会に勤めている学生は結構人数がいるのですが、現在、ご承知のとおり、生活福祉資金の貸付、緊急小口資金の貸付、20万円の貸付なのですが、もう窓口が大変な混雑で、1年目の職員も窓口で頑張っている状況で非常に世の中厳しくなっているなということを実感しております。

就労支援ということで申しますと、私はマッチングと、それと能力開発が大事だと考えております。これは若者、女性、障害者、全て同じだと思っております。

そうした中で、例えば1ページ目の雇用安定化就業支援事業、大変期待をしています。と申しますのは、この事業もそうなのですが、トライアル雇用という形で、現場で実際に仕事を学ぶことと、そしてその中でマッチングを図っていく、事業主の方も労働者の方も、合うか合わないかをそこで見極める、これが能力開発ではとても大事だと思っています。

また、9ページ目のIT人材育成支援事業ですが、これは事業者へ委託してマッチングまでお願いするという事業の作り込みになっているわけですが、このマッチングの際に、やはりインターンシップのようなものを取り入れてやっていただければ効果的なんではないかと思っています。

一方、ひきこもりの方など、なかなかそうした事業につながりにくい方に対しては、隣のところにございますオンラインでのeラーニングができる訓練事業、こうしたことも大変いいのではないかなというふうに思いますので、進めていただけたらと思います。

16ページのほうに、特別支援学校のインターンシップがございます。あるいは14ページのほうに、保護観察対象少年の会計年度任用職員として雇用するという事業、いずれも現場で仕事をしながら仕事能力を身につけ、あるいはその職場で合っているかどうかを見極めるということですので、こうした現場とつながりのある能力開発の支援の事業をぜひ進めていただけたらと思っています。

その際に、ちょっと気になりますのは、このコロナ禍で特別支援学校のインターンシップもそうなのですが、事業主の受入れが、今少しダウンしたり中断したりしているということがございます。大変それは事情として分かるのですが、やはり現場で仕事をしながらお互いの相性を見ていくということはとても大切ですので、いずれの事業でもぜひ事業主の皆様方をお願いをしたいと思います。

以上です。

【白木座長】 ありがとうございます。委員の皆様方からご意見をいただきまして、私も本当は意見を言わないといけませんが、私は時間の関係で、皆様方のご意見をまとめるという形で私の意見はちょっと入れさせていただくということにさせていただきたいと思っています。

いろんな立場、観点からご意見をいただきましたので、ここでまとめたものが出たというわけではないのですが、私の視点からちょっとだけ整理させていただきたいと思っています。

課題としては、やっぱり中長期的な支援策と、今夏のこのコロナ禍の中での緊急の支援策の二つに大きく分かれるのではないかなというように思われます。

中長期的な支援策におきましては、中小企業の人手不足といえますか人材不足、これはもう従来からそうなのですが、これに対してどういう対応をしていくかというのは残されるかと思えます。

ただ、中小企業というのは、中小企業であるというのは現状の中小企業であって、未来永劫に中小企業という形では限らないんですよね。もともとは今現在大企業と言われているところも、もともとベンチャーから始まったところばかりですよ。名前は出しませんが、全部そうじゃないですか。ですから、中小企業というのは固定的なものではなくて、起業から始まり中小企業になって、零細から中小になったり、大になったり中小企業のままでいたほうがいい場合には中小企業で継続するということであって、固定的に考える必要はないような感じもするんです。それでもなおかつ中小企業特有の課題が、人手が足りない、その中で、外国人労働者をどのように確保するのかという問題に至っているというのが現在の問題かなと思っています。

それから、このコロナ禍における緊急支援策といたしまして、東京労働局から重要な情報も頂きましたけれども、手続支援のサポート、あるいは情報提供を迅速、あるいは的確でない、申請が少し時期が延びているとか、そういう情報はなかなか分からないところで、皆さんギブアップしている場

合もあるんじゃないかと思うんですね。手続を簡素化し、情報提供を的確に行うというのが緊急の事態ではないかと思います。

それから、現在のようなこのテレワークで働く、我々もテレワークで働いているんですよ。例えば会議も大体多いですね。そういう場合ですと、我々は何とかテレワークでも仕事ができているんですが、それがなかなかかなわない環境もあるということ、新聞、テレビ等で我々も見られるわけですが、それがなかなかかなわない環境もあるということ、新聞、テレビ等で我々も見られるわけですが、橋本委員も指摘されましたように、働く環境整備をきちんとしてやらないとテレワークもできない。子供が周りにいっぱいいて仕事ができないとか、狭くて仕事にならない、したがってその辺の喫茶店から仕事をしているとか、ちょっと厳しい状況にある人もいますよね。電波の状況が悪いとか、回線の状況がうまくいかないとか、その辺の整備についても緊急の課題として、就労支援の中の一つとしてあり得るんじゃないかというのが今日の議論にあったかと思います。

それから、本日のテーマは、来年度の事業計画に向けてどういう議論があり得るかということなんですが、もうこれ議論は全て出ているような感じがするんですが、その中でソーシャルファームをどのように立ち上げるかというのは、やっぱり来年度、今、条例ができて、これが確実に動いているのを見せる必要があるというように感じますね。したがってこれは事業計画の中で非常に大きな目玉ではないかというように考える次第です。

今日の資料の7の中には文言は入れられていませんよね、確か。だからそれを入れていただいて、支援策として考えていただければというのが、これは私の個人的な意見ではあるんですけども、そう考えた次第であります。

以上で、本日、もう既に時間を7、8分超過しておりまして、私の司会の至らなさもあったかもしれませんが、皆さんお発言が豊富であったということから、自由な意見交換にはなりません。時間の都合で。何かありましたらまた事務局のほうで届け出ていただくとか、そういうことで調整していただければと思います。

私のほうからは、今回の議論を、貴重なご意見、情報を参考にさせていただきまして、可能な限り反映させながら来年度の事業計画（案）を策定していただき、また次回の報告会ですね、1月頃に予定されているようですが、1月か2月、そのときにまたご報告を頂ければありがたいと思っております。

以上で私の司会の役割をこれで終わらせていただきます。どうもご協力ありがとうございました。ではマイクをお返しします。

【事務局】 皆様方、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頂きありがとうございました。

次回の検討会につきましては、年明けの令和3年1月から2月頃の開催を予定しております。委員の皆様方には、次回の日程が近づきましたら別途日程等の調整をさせていただければと存じます。

それでは、以上をもちまして、本日の検討会を終了いたします。皆様、ありがとうございました。

午前11時38分 閉会