

令和4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

令和4年9月6日（火）15時00分～
オンライン開催（Microsoft Teams）
都庁内会場：第一本庁舎21階21A会議室

午後3時01分 開会

【中島課長】 すみません、それでは、大変お待たせいたしました。これより就労支援に係る施策等に関する事業野計画に係る検討・検証会議を開催させていただきます。

本日は、ご多忙にもかかわらず、ご出席を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、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。

では、初めに、資料の確認のほうをさせていただければと思います。オンラインでご参加いただいております委員の皆様には、事前にデータのほうをお送りさせていただいております。

まず、今画面が出ますでしょうか。まず、議事次第でございます。今ちょっと画面のほうにも一応出させていただきます。続きまして、資料の1、委員名簿でございます。続きまして、資料の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・検証会議設置要綱でございます。大丈夫ですか。すみません、ちょっと画面には設置要綱は出ませんが、お手元は大丈夫でしょうか。続きまして、資料の3です。東京労働局様からの「最近の雇用情勢」の資料でございます。続きまして、資料の4、令和3年度事業の実施状況の資料でございます。続きまして、資料の5、令和3年度「東京都就労支援事業計画」でございます。最後に、資料の6、令和5年度「事業計画」の検討に向けた基本的な視点等についてでございます。資料のほうは過不足等はございませんでしょうか。大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

それでは、続きまして、本会議にご出席いただいております委員の皆様をお名前の50音順にご紹介させていただきます。お手元にお配りしております資料の1の委員名簿をご覧くださいければと思います。

まず初めに、東京商工会議所産業政策第二部部長、大下英和委員でございます。

【大下委員】 大下でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【中島課長】 続きまして、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】 連合東京の斉藤です。よろしくお願いいたします。

【中島課長】 続きまして、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】 清水と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

【中島課長】 続きまして、早稲田大学名誉教授・国士舘大学大学院客員教授、白木三秀委員でございます。

【白木委員】 どうも白木です。よろしくお願いいたします。

【中島課長】 続きまして、東京労働局職業安定部長、永野靖委員でございます。

【永野委員】 永野です。よろしくお願いいたします。

【中島課長】 続きまして、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】 橋本です。よろしくお願いいたします。

【中島課長】 続きまして、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。

【山鼻委員】 東京経協の山鼻です。よろしくお願いいたします。

【中島課長】 本日は、以上7名の委員にご出席のほうをいただいております。なお、法政大学現代福祉学部教授、眞保智子委員と東京都中小企業団体中央会事務局長の三原浩造委員につきましては、所用のため欠席とのご連絡をいただいております。

また、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。また、自席からの参加のため、カメラをオフにさせていただいておりますので、ご了承いただければと思います。

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山崎からご挨拶申し上げます。

【山崎部長】 東京都産業労働局雇用就業部長の山崎でございます。本日は、お忙しい中、就労支

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をいただきまして、誠にありがとうございます。

東京都では、令和元年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、誇りと自信をも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まして、事業計画に基づく施策に関す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のご意見を伺い、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、長引く新型コロナウイルス感染症やウクライナ情勢の影響に対する雇用対策をはじめ、将来的な労働力人口の減少を見据えた施策の構築についても、しっかりと検討していかなければならないというふうに認識をしております。

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けれども、本日お集まりの皆様方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たいと考えております。

本日は、皆様からの専門的な見地から、忌憚のない様々なご意見をお聞かせいただきまして、施策のほうに反映して、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。

【中島課長】 それでは、続きまして、本会議の座長を選任していただきます。

座長の選任は、お配りしている資料2の設置要綱の第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。

【永野委員】 (挙手)

【中島課長】 永野委員、お願いいたします。

【永野委員】 私は、白木委員が適任ではないかと思えます。白木委員は、労働政策全般について長年にわたる研究により、優れた業績を残されております。また、東京しごと財団の評議員も務めるなど、都の雇用就業施策にも精通しておられるということで、引き続き座長として適任と考えております。いかがでしょうか。

【中島課長】 ありがとうございます。ただいまの永野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)

【中島課長】 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】 分かりました。よろしく申し上げます。

【中島課長】 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】 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、東京労働局の永野委員から資料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、各委員には、事前に資料をお配りして、お目通しいただいていると思っておりますので、ご説明を簡単にさせていただければありがたいと、よろしく願いいたします。

【永野委員】 改めまして、東京労働局職業安定部の永野でございます。私から、お手元の資料3に基づきまして、最近の雇用情勢と障害者雇用の状況について、簡単にご説明をさせていただきたいと思います。

それでは、表紙をおめくりいただき、1ページをご覧くださいと思います。まず、全国の雇用失業情勢ということでございます。一番上の丸印のところですが、全国の完全失業率が出ておりますけれども、7月が2.6%ということでございまして、前月と同水準というふうになっており

ます。

下のグラフの中で、オレンジ色の折れ線グラフの中ほどですね。平成21年のところに吹き出しで書いてあるんですけども、平成21年7月の完全失業率が5.5%ということで、これはリーマンショックの影響で、完全失業率が急激に悪化した時期でございます。今回の新型コロナの影響下でこれだけ完全失業率が低いということは、やはり雇用調整助成金の特例措置などで、企業の皆様方が雇用維持に努められたという結果ではないかというふうに受け止めております。

次に、二つ目の丸印のところですけども、全国の有効求人倍率ですけども、7月が1.29倍ということで、前月より0.02ポイント上昇というふうになってございます。

三つ目の丸印に東京の有効求人倍率が出ておりますけれども、7月が1.53倍ということで、前月より0.09ポイント上昇をしております。この1.53倍というのは、ご案内のとおり、お仕事を探す方100人に対して、153人分の求人があると、こういうことを表しているわけでございます。

下のグラフは、有効求人倍率と完全失業率を折れ線グラフで示しておりますけれども、有効求人倍率が高いときは、完全失業率が低く、逆に有効求人倍率が低いときは、完全失業率が高くなると、そういう相関関係になっているのが分かるかなと思います。

なお、全国、それから東京の各月の状況につきましては、2ページのほうに表として載せてございますので、こちらのほうは後ほどご確認をいただければというふうに思います。

次に、3ページのほうをご覧ください。東京における常用の職種別の求人求職状況、現数値で見たものでございます。先ほど東京の有効求人倍率（季節調整値）で1.53倍ということで申し上げておりますけれども、これは全ての求人求職の合計で算出したというものです。職種別に見ると、大きくばらつきがあるというところが、この3ページの資料でございます。

例えば、赤枠で囲ってありますけれども、保安の職業、つまり警備員などのお仕事ですけども、11.83倍、建設等の職業は5.96倍ということで、このお仕事を希望している求職者の方を大きく上回る求人が出ているということで、いわゆる人手不足の状況にあるということが分かるかと思えます。

一方で、青枠で囲ってある事務的職業では、0.40倍というふうになっておりまして、このお仕事につきたい求職者がたくさんいるわけですけども、求人が非常に少なく、10人に対して4人分のお仕事しかないという状況になっております。

このように、職種間のミスマッチというところが依然大きいということが分かるかと思えます。

次に、4ページをご覧ください。令和3年6月1日現在の民間企業における障害者雇用の状況でございます。上段の表は、全国と東京の平均実雇用率などを記載しております。東京の実雇用率は2.09%ということで、前年比0.05ポイント上昇いたしまして、過去最高というふうになっておりますけれども、全国平均の2.20%にはまだ届いていないという状況にあります。

左下のグラフは、企業規模別に見た東京の実雇用率の推移でございます。一番上の折れ線が東京の1,000人以上企業、2番目が全国平均、3番目が東京平均、4番目が東京の300人以上1,000人未満、一番下の5番目が東京の300人未満というふうになっております。

いずれも年々高くなってきていると、右肩上がりということは分かりますけれども、大企業ほど雇用率は高く、中小企業の底上げというところが課題というふうに言えると思えます。

右下のグラフは、東京の達成企業、未達成企業の割合を規模別に比較したものでございます。東京の達成企業割合は30.9%というふうになっておりまして、ここに出ておりませんが、全国が47.0%ということですので、16.1ポイントほど差が開いているという状況でございます。

1,000人以上規模では、達成企業のほうが多くなってございますけれども、1,000人未満では達成企業の割合は3割前後というふうになっています。

こうしたことから、東京労働局では、東京都さんと連携をいたしまして、中小企業応援連携事業等に取り組みまして、中小企業における障害者雇用の取組を支援しているところでございます。

最後、5ページをご覧ください。東京における障害者の職業紹介状況でございます。左上は新規求職者数と就職件数の推移でございますけれども、いずれも年々増加をしております。令和2年度に新型コロナの影響で一旦減少はしているんですけども、3年度には再び増加に転じております。右

上の円グラフを見ていただくとお分かりいただけるかと思いますが、特に新規求職者のうち、精神の増加が非常に顕著でございまして、構成比ではもう約半数を占めるほどになってきています。

また、左下に就職件数の推移を障害部位別にグラフ化しておりますけれども、こちらも精神の増加が顕著であるということがお分かりいただけるのではないかと思います。右側の円グラフのとおり、構成比でもおよそ45%を占めるに至っているという状況でございます。

6ページは、参考でございますので、ここでの説明は省かせていただきます。資料の説明は以上でございます。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、事務局から資料4の「令和3年度の事業実施状況」につきまして、ご説明をお願いいたします。

【山崎部長】 雇用就業部長の山崎でございます。資料4につきまして、簡単にご説明をさせていただきます。

令和3年度の事業実績につきましては、まずこの資料の取扱いなんですけれども、秋頃に開催予定の東京都の各会計決算特別委員会の認定後に確定をするという状況でございますので、現時点においては、参考値としてご覧いただければというふうに思います。

また、確定後は、令和3年度の事業実施状況として公表する予定でございます。

続きまして、この資料4の表の見方でございますけれども、令和3年度東京都就労支援事業計画では、五つの柱立てのもとに、25の重点事業を盛り込んでおります。各重点事業の計画に対しまして、実施した規模をこちらのほうは参考値という形ですが記載をさせていただいております。

なお、25の重点事業の詳細につきましては、次の資料の5、令和3年度東京都就労支援事業計画、こちらのほうに詳しく記載されておりますので、ご参照をいただければと思います。

簡単ではございますが、説明は以上でございます。

【白木座長】 はい、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5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、ご説明をお願いいたします。

【山崎部長】 引き続き、ご説明をさせていただきます。資料6の「令和5年度「事業計画」の検討に向けた基本的な視点等」についてでございます。

令和5年度、来年度の事業計画の検討に向けましては、基本的な視点ということで、大きく三つの視点から施策の検討をしてみたいというふうに考えているところでございます。

一つ目は、デジタル分野や脱炭素など、環境分野等の成長産業分野等への人材シフトを促進する観点から考えていきたいというふうに考えております。

もう一つは、将来的な労働力人口の減少を見据えまして、労働者のスキルアップ支援を強化いたしまして、また、多様な人材の労働参加も促進を同時に行いたいというふうに考えております。

生産年齢人口は、東京におきましても、2025年にピークを迎えるという状況になっておりますので、そうした状況を見据えて、一人一人の労働者のスキルアップの支援ということと、それから女性、高齢者、障害のある方、非正規労働者の方々など、様々な形で多様な人材の労働参加を促進していきたいと思っております。非正規労働者の方については、正規雇用化の促進といったような形で支援をしてみたいというふうに考えております。

また、3点目のテレワークの更なる浸透でございますけれども、こちらはさらに強化をしていきたいというふうに考えておりますし、また、男性「育業」の更なる取得促進といった形で、働き方改革を一層促進しまして、中小企業の生産性の向上につなげていきたいというふうに考えております。

この視点に基づきまして、施策の検討項目のイメージでございますけれども、下段のほうに記載をさせていただいております。デジタル分野や環境分野等の成長産業分野等における職業訓練や中小企業の人材確保を支援していくという点。それから、ソーシャルファームのさらなる活動促進など、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支援、こういった観点。それから、女性や高齢者、障害者、非正規労働者、就職氷河期世代や若者等への就労支援ということも強化をしてみたいというふうに考えております。

また、コロナ禍や物価高騰等の動向、まだまだコロナ禍の影響も続いております。また、物価高騰

等によりまして、中小企業等の経営もそうですし、また労働者のほうも影響を受けております。こういった社会情勢の動向を見据えた雇用対策を実施してまいりたいというふうに考えております。

また、働き方改革の観点でございますけれども、テレワークにつきましては、ある程度テレワークにつきましては、制度の導入についてはお進んでいる部分もあるんですけども、まだまだテレワーク運用時の課題の解決の支援ですとか、それからまだなかなかテレワークの普及が進まない、そういった業界等もございますので、テレワークの更なる普及・定着に向けた支援を強化してまいりたいというふうに考えております。

また、男性「育業」、こちらは「育業」という言葉を使っておりますけれども、これは育児休業という言葉は休むという言葉を使っておりますので、先立って小池知事のほうからも言葉を発表させていただいておりますけれども、やはり非常に育児については、重要な役割になりますので、東京都のほうでは「育業」という言葉を使っていこうということにしておりますけれども、この男性の「育業」の取得促進に向けた中小企業への支援や普及啓発の強化も図っていきたくて思っております。

やはり、女性の活躍については、男性のほうの「育業」の取得促進ということも併せて取り組んでいくことが大変重要だと考えておりますので、その観点からも強化をしていきたいというふうに考えております。

また、最後、就労支援と能力開発との連携のさらなる強化ということでございます。これまでも就労支援、それから能力開発、それぞれ様々な施策を打ってまいっておりますけれども、さらにこの両者を連携するところの強化、こういったことも取り組んでいく必要があるというふうに認識をしているところでございます。

大変簡単ではございますけれども、「令和5年度「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した。

本日は、様々なご意見を、貴重なご意見を頂戴できればと思っておりますので、よろしく願いいたします。説明は以上でございます。

【白木座長】 山崎部長さん、ありがとうございました。

それでは、これまでの資料説明を踏まえまして、令和5年度の事業計画の策定に向けての意見交換を行いたいと思います。

それに先立ちまして、本日欠席されている委員からご意見をお寄せいただいているとのことでございますので、ご紹介させていただきたいと思っております。

それでは、事務局よりその点よろしく願いいたします。

【中島課長】 それでは、本日ご欠席の三原委員からご意見をいただいておりますので、事務局のほうからご紹介のほうをさせていただきます。

令和3年度事業につきましては、コロナ禍にあつて様々な困難があつたと推察いたします。その中で、多岐にわたる事業を着実に実施されていることに敬意を表します。

第7波の只中にある現在ですが、経済の回復とともに、中小企業においても人手不足が顕在化してきている業界もあります。引き続き、事業の実施にご尽力いただきたくよろしく願いいたします。

さて、令和5年度の事業計画についてですが、生産年齢人口の減少とともに、労働力人口の減少、特に若年労働力の減少は企業経営にとって大きな脅威です。また、今後進展が加速すると思われるデジタル化、そしてDX化に伴い、中小企業の製造現場や間接部署における従業員の配置転換が進むものと思われまます。

そのため、単に従業員のスキルアップということだけではなく、全く違う職種に転換できるよう、中小企業においても従業員のリスクリングへの対応が避けられないと思われまます。その中でも、製造現場などにおける高齢者の配置転換のためのリスクリングは難易度が高く、そもそも人材育成に対する経営資源が十分とは言えない中小企業にとっては大きな課題です。それらに対する支援という視点も踏まえ、令和5年度の事業計画をご検討いただければ幸いです。

どうぞよろしく願いいたします。以上でございます。

【白木座長】 ありがとうございました。

それでは、委員の皆様方よりご意見を頂戴したいと思います。斉藤委員ですか。お願いします。

【斉藤委員】 よろしいですか。

【白木座長】 お願いします。

【斉藤委員】 連合東京の斉藤です。発言の機会をいただきましてありがとうございます。私のほうから、令和5年度の計画に向けましての要望的なこととなりますが、何点か発言させていただきます。まず、成長分野、DXですとか、GXなどの分野や人手不足の分野、東京労働局からもご報告がありましたけれども、建設や介護などの分野では、どうしてもアンマッチが続いているなどというふうに思っております。引き続きの職業訓練ですとか、マッチングの機能、また定着支援などの強化を引き続きお願いしたいというふうに思います。

二つ目は、IT企業では、テレワーク、在宅勤務が主流化しているというふうに思っておりますが、最近プログラミングや入力作業というようなものが請負労働者、個人事業主やフリーランスとして契約されているというのが雇用の現場で起きているというふうに思っています。雇用責任を負わずに労働者を、言い方は悪いですが、使い捨てにするようなビジネスモデルというのが増加しているというふうに感じております。

労働者にとっては、自分の好きな時間に働くことができるというメリットがある一方で、ノルマや納期が厳しく、結果的に過重労働や最低賃金が割れているというようなケースも散見されるようになっていきますので、しっかりと行政指導をお願いしたいというふうに思います。

それと、三つ目になりますけれども、サービス分野の求人数が非常に増えているなどというふうに思うんですけども、一方で応募者が少ないという背景があります。長引くコロナ禍で就労と休業が繰り返されているというようなことで、安定的な雇用、シフトを求める労働者がほかの産業で働いているという結果ではないかと思っています。また、学生や外国人留学生などの労働力に頼ってきているという産業構造もあったのではないかと考えているところでは、それらの労働力が戻っていないということが人手不足の要因になっているのではないかと考えているところです。

業界全体が安定的に働くことができる環境にあるということ東京都としてもアピールするところは支援していただきながら、高齢者や女性の就労支援につながる雇用の受皿になるように、サービス業界、サービス分野の盛り上げというものをぜひ東京都でも行っていただきたいというふうに思っています。

最後になりますが、「育業」の推進についてですが、これは企業、社会の性的役割分業意識の改革というのが必要だと。これは、もう既に皆さんが認識していることだと思います。東京都として「育業」のアピールというのと併せて、子育ては親だけで取り組むのではなくて、社会全体で子供を育てるという意識の醸成というものと、環境整備というものが必要だと思っていますので、引き続き東京都としてのチルドレンファーストの取組などをぜひ全国にもアピールをお願いしたいと思います。

発言は以上です。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。

続きまして、現在手を挙げておられる橋本委員ですかね。よろしくお願いします。

【橋本委員】 はい、学習院大学の橋本です。ありがとうございます。いずれの施策も非常に重要かと存じますが、私からは先ほどご紹介のあった三原委員と同じテーマになりますが、特に中小企業人材スキルアップ支援事業の重要性について申し上げたいと思います。

デジタル化が進む中で、より長く働き続けるため、在職中の継続職業訓練がますます重要であるということについて十分認識されていると思います。

私は、ドイツの労働法を研究しているんですけども、ドイツでは従来、失業者向けの継続訓練、職業訓練の助成が主流だったようですが、2、3年前に在職者向けの助成が大幅に拡大され、このテーマについて非常に現在関心が高まっているところです。日本でも、今年の6月に厚労省の社会人の学び直しガイドラインも策定され、労働者に自覚を促すとともに、企業の役割の重要性が改めて確認されています。

この職業訓練費用の助成を行う中小企業人材スキルアップ支援事業は、国の人材開発支援助成金と同様の助成を行うものと理解していますが、人材開発支援助成金のほうでも恐らく同じだと思うんですが、本助成につきましても、先ほどデータも示していただきましたが、800件が目標の予定のところ、611件と目標を下回っているかと思っています。その理由としては、申請手続が大変なのではないかという指摘も聞いているところです。ぜひ、事業主が忙しい中、積極的にこの制度を利用できる

よう、行政の支援をお願いしたいと思います。

また、コロナが収束しつつある中、先ほど事務局からもテレワークの定着に向けて、一層の支援を行いたいというご提案がありまして、強く支持したいと思います。今のところ、テレワークも急速に縮小しつつあるというデータも出ており、一部のもとと専門性、裁量性の高い働き方をしていた人へのみ一部定着しつつあるというのが現状ではないかと思えます。働き方の柔軟性を高めるテレワークは、広く労働者が活用できるよう、ぜひ支援を継続していただければと存じます。

私からは以上です。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。ほかに手を挙げておられる方はいらっしゃいますか。永野委員ですか。よろしく申し上げます。どうぞ。

【永野委員】 東京労働局、永野でございます。こちらの資料6のイメージの中で、一番上と一番下にちょっと関連をするかと思えますけれども、人材のシフトという視点ですね。新型コロナの影響で厳しい雇用情勢、あるいは、円滑な労働移動をこれから促進しなきゃいけない、それと、デジタル人材の育成と、こういったような観点からも、職業能力の開発、それから、その出口の就職支援、これはますます重要性が高まっているんだと思えます。東京労働局、それから都内のハローワークでは、公的職業訓練、これは公共職業訓練や求職者支援制度というのがありますけれども、こういったものを通じて、求職者の方の能力開発をやっておりますけれども、このうち特に東京都さんとの関係という部分では、公共職業訓練というものがございましてけれども、ハローワークのほうで受講指示をした求職者の方については、東京都の能力開発センターさんと連携をしながら、その出口の部分、ここについても連携をして、就職の支援、これを引き続きやっているわけでございます。東京都さんのほうも、これまで恐らく就業促進の部分と能力開発、それぞれの事業を様々やっておられるかと思えますけれども、そこの連携ですね。特に、東京都さんはしごとセンターもございまして、そういったところの能力開発と就労支援の連携というところでは、既存の枠組みももちろんいいんですけども、それに加えて、新たな枠組みの視点で検討していただくのもいいのではないかなというふうに思っております。以上です。

【白木座長】 どうもありがとうございました。今手を挙げておられるのは、大下さんからお願いできますでしょうか。よろしく申し上げます。

【大下委員】 東京商工会議所、大下でございます。ご指名ありがとうございます。また、ご説明いただきまして、ありがとうございました。

東京都におかれましては、都内中小企業に対して、雇用労働分野を含めて、大変幅広い支援をいただいていること感謝申し上げます。今回、お示しいただいた令和5年度事業計画検討に向けた基本的視点の三つ、いずれも大変重要な内容と思っております。私ども東京商工会議所はこの7月に東京都の雇用就業施策に対する要望を提出させていただいており、大きなテーマは、中小企業の生産性向上と人材確保につながる自己変革の支援をとうたっておりますが、ここで要望させていただいた内容にも沿うものかと思っております。ぜひ、この方向性でしっかりとした取組をお願いしたいと思っております。

具体的な内容について2点だけ申し上げたいと思います。まず1点目は、最初に挙げていらっしゃいます成長分野への人材シフトですけれども、これはなかなか容易なことではないと思っております。国の施策、都の施策について見させていただいている中で、東京都の業界連携再就職支援事業は非常に期待しています。業界の実態を踏まえて、人材の育成、能力開発から最終的な就職の支援まで一貫して支援する仕組み、これは非常に有用かと思っておりますので、IT、グリーン等の成長産業はもちろんですけれども、ぜひ介護、建設、運輸等、本当に今中小企業の人手不足は厳しい状況が戻ってきていますので、こうした人手不足産業への移動も含めて、支援の取組拡充をお願いしたいと思っております。

2点目ですが、中小企業の生産性の向上と自発的な賃上げの支援を今回の要望の中でうたわせていただいております。ご案内のとおり、人手不足は非常に厳しい状況になっているのに加えて、物価も上がっていますので、賃上げ圧力というのが非常に強くなってきています。これから先、賃金を上げていけない中小企業が事業が立ち行かなくなってくるということも我々は大変懸念しております。そういう意味では、自発的な賃上げができるように、ここにもうたわれているようなデジタル活用に

よる生産性向上、それから、取引の適正化というのも非常に大事とっております。デジタル人材の部分については、既に取り組んでいただいておりますデジタル人材育成支援、DX人材リスキリング支援、並びにそれに伴う助成金、これらの拡充、利用促進をしっかりとやっていただきたい。中小企業においては、社内でDX化のリーダーシップを取れる人がいないというのが非常に大きな課題になっていますので、こういった面の支援をしっかりとお願いしたいとっております。

取引適正化については、雇用労働分野から離れますが、取引価格がしっかり適正化されることが賃上げにつながると思いますが、併せて、働き方改革を大手企業が進めていく中で、そのしわ寄せが下請の納期につながることはないように、労働分野も含めた取引の適正化についても支援をお願いしたいとっております。

東商といたしましても、引き続き東京都の様々な施策の利用促進に協力をしてまいりたいと思っております。よろしくお願いたします。私からは以上です。

【白木座長】 ありがとうございます。もう一方手が挙がっております。山鼻委員さんですかね。

【山鼻委員】 山鼻です。ご説明ありがとうございました。令和3年度の事業のご説明をいただいたんですけども、1点お願いがございます。実績値が参加や受講者というふうにされていますが、事業そのものの最終的な目的が就労支援ですので、この就労者数がどうなのかということや、また、このいろいろな事業を終えた方が就労のどのような段階にいるかというものが、もし分かったら次回お示しいただけるとありがたいというふうに思っております。

令和5年度の事業計画については、非常に現状いろいろな社会環境の変化も踏まえて、とてもよく考えられているなというふうに関心した次第でございます。特に、人材のシフトということは、これから非常に重要だと思っておりますので、先ほど東商さんもおっしゃったように、成長分野、またエッセンシャルワークと言われている非常に人手不足に直面しているところにも、人材シフトの促進ということを考えていただければというふうに思っております。

働き方改革ということをやはり出していらっしゃるんですが、働き方改革というのは、働く人々が個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革であるということ十分に踏まえていただき、全ての人が主体的な働き方を選べるような就業環境整備に資するような、きめ細かい施策を今後とも展開していただきたいというふうに思っております。

もう一つ能力開発についてです。ITに限らず、いろいろな全ての働く現場のところで仕事のやり方そのものが大きく変わろうとしております。その中で、やっぱり労働者のスキルアップということは、全ての産業、全ての企業にいるというふうに関心しております。今後は、ますます労働の場において変化の激しい時代に適応できる技術、技能、知識を身につけるということが非常に重要だと思っております。これに関しましては、都の施策もいろいろとやっていただいておりますし、経営者団体としても事業主としていろいろと策を講じていきたいと思っておりますけれども、やはり労働者の方々も今後は自分の職業人生をやっぱり自身で責任を持つというふうな自覚の涵養も必要ではないかというふうに思っております。以上でございます。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。挙手をいただいた方々にご発言をいただきました。今日ご出席の委員の方でまだ発言いただけていない、清水委員さん、いらっしゃいますか。

【清水委員】 清水です。

【白木座長】 いかがでしょうか。

【清水委員】 そうですね。私どものほうの、聞こえていますか、大丈夫ですか。

【白木座長】 聞こえています。

【清水委員】 私どもの東京都商工会連合会のほうの関係といたしましても、ほぼほぼ中小企業のほうの支援機関としましては、先ほど東京商工会議所様のほうでお話をされていた内容がほとんどになっておりまして、特に、成長分野等への人材のシフトのほかにも、介護、建設、運輸というような話がありましたけれども、私ども商工会地域におきましては、製造業において非常に人手不足ということも顕著に表れておりまして、こういった部分に対しても、積極的なサポート、支援体制のほうを進めていきたいなというふうに考えておりますので、よろしくお願いたします。私のほうからは一言でございます。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。皆様のご意見を伺いました。

今、ほかの委員のご意見から触発されて、この辺も意見を言いたいという方はございますか。

私自身は、皆様のおっしゃったとおり、私も大賛成なんですけれども、やはりスキルアップというのが、日本の企業はどちらかといいますと若い人を中心にやっている場合が多いんじゃないかと思うんですよね。来年、施策のイメージの中で高齢者というのも入っているわけなんですけれども、高齢者も非常に重要ですが、中堅の方々ですね、ミドルの方々のスキルアップというのが非常に重要じゃないかと思っています。といいますのは、新しい時代についていくというのは、若い人は比較的ついていきやすいんですが、中高年の方々ちょっと遅れがちで、しかもこの人たちはまだこれから20年、30年働くわけですよ。その辺にも十分目配りをしていただいたほうがいいかなど。中高年の方々ですと、ここで就職氷河期世代の人たちが入っているかと思うんですが、それ以外の方々もこの時代についていくのは大変なんじゃないかと思います。その辺も目配りを、全部目配りというのは難しいんですが、私自身はその辺が重要なかと思っている次第であります。

ほかにかがででしょうか。もう一度発言で、私はその後こういうことに気づいたとか何かありましたら、ぜひお願いいたします。挙手でお願いいたします。

先ほどお話しされて、挙手、手を下ろされた方は下ろしていただいたほうが分かりやすいですね。上がりっぱなしになっていますので。なくなりましたね。どなたか、追加的な発言はございませんか。

何か昨日何か何か発表、生活時間調査というのがあって、その発表がありましたら、このコロナによって、大きく変化したのがはっきりしていますね。一つは、通勤時間がなくなったと。非常に短くなった。これはもう顕著に、当たり前といえば当たり前ですね。若干増えたというのは、男性の「育児」の時間が何か数分間ぐらい増えたとか、非常に微小なものなんですけど、減っているよりはいいのかなど。そういう変化があったようです。ほかにもいろいろと細かな変化が起こっているようです。このテレワークによって、いろんな課題も別途出てきていますよね。友人ができないとか。先ほどメンタルの病気による人たちも多くなっているというようなお話もございましたが、このコロナ禍でテレワークをすることによって、結構若い人の中にそういう悩みを持っている人が多くなっているんじゃないかという、ちょっと推測しています。皆様方の周りでもそういうケースが散発されているんじゃないかと思うんですけど、その辺もケアしてあげないと、大変な時代かなどと思っています。

いかがでしょうか。ご意見はございませんでしょうか。追加的に。お一人、お二人挙がっています。3人挙がっていますので、ちょっと今我々はレディファーストという古いと言われるんですが、ちょっと使わせていただきますでしょうか。斉藤委員、まずどうぞ。

【斉藤委員】 すみません。発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。今、メンタルヘルスの話がちょっと先生のほうからも触れられて、私たちの労働相談、連合がやっている労働相談のところでも、やっぱりメンタル不全の方が何度もお電話してくるというのが、コロナ禍だからというので増えているのかなというところもちょっと感じているところで、連合として、その専門員による相談体制を運動としてやっていかないといけないねというところに今来ているんですけれども、ぜひ東京都の中でも、安全衛生面の特に心の病の方たちへのフォローみたいなものがなかなかやっぱりコロナ禍で人とのコミュニケーションというもので、相談したり、少し愚痴を言ったりというところができなくなっているような人間関係もあるのかなと思いますので、その辺りの体制の強化、安全衛生面のところからもぜひ検討いただければいいのかなど、先生のお話を聞いていて思いました。よろしく申し上げます。

【白木座長】 ありがとうございます。何かつまらない雑談ができないというのは大きな悩みということですね。

【斉藤委員】 そうですね。そういうのが。

【白木座長】 つまらないことを気楽に相談できれば大きく悩まなくてよくなるかもしれないため、そういうチャンスを少し考えるというのは重要なことです。

【斉藤委員】 よろしく申し上げます。ありがとうございます。

【白木座長】 続きまして、山鼻委員さん、手を挙げられていましたか。山鼻さん、手を挙げられていましたか。挙げていませんでしたか。失礼しました。何かレディファーストと思って間違っただけかもしれません。じゃあ、永野委員さん、お願いします。

【永野委員】 今までちょっと出ていなかった部分でお話をしたいと思いますけれども、施策検討

項目イメージのところの二つ目ですかね。ソーシャルファームのさらなる活動促進というのがありませんけれども、そもそもこの条例がスタートしたもとの話というのは、この辺りが起点だったと思うんですけれども、今ポータルサイトのほうも私は見させていただいて、この認証事業所がだんだん増えてきているというのは承知をしているんですけれども、これがいかに地域のロールモデルとして根づいていくかといいますか、定着をしていくか、それでさらにそれが広まっていくか、ここが非常にこの事業に関しては重要なというふうに思っていて、まだまだちょっと周知といいますか、そういった部分も弱いなというところもちょっと感じているので、ここについては、そういった視点で今後さらに進めていただければありがたいというふうに思っています。以上です。

【白木座長】 ありがとうございます。ほかに追加的なご発言等はありませんでしょうか。よろしいですか。これぐらいで出尽くしたというのはちょっと早いかもしれませんが、ほかにはよろしいですか。

また、何かございましたら、事務局のほうにメール等でお伝えいただければということで、時間もございますので、この辺りで意見交換は打ち切らせていただきたいと思います。ありがとうございます。

私の役割をこれで終わらせていただきまして、バトンを事務局のほうにお返ししたいと思います。連絡事項等がございましたら、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

【中島課長】 すみません、ありがとうございます。本日は、委員の皆様から貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございます。本日いただいたご意見を参考にさせていただきまして、今後、令和5年度の事業計画案を作成いたしまして、また、年明けに改めてご報告させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了とさせていただきます。皆様、誠にありがとうございました。

午後3時51分 閉会