

令和6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6年9月2日（月）10：59～
都庁第一本庁舎33階 S5会議室

午前10時59分 開会

【奥鳴就労支援施策担当課長】 11時、定刻前でございますけれども、皆さんおそろいですので、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・検証会議のほう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奥鳴でございます。議事に入りますまで、しばらくの間、進行役のほうを務めさせていただきます。よろしくお願いたします。

まず初めに、資料の確認をさせていただきます。本日お配りの資料につきましては、PDFは一連のものになってございますけれども、議事次第、資料1、委員名簿、資料2、就労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、東京労働局様からの最近の雇用情勢、資料4、令和5年度事業実施状況、資料5、令和5年度「東京都就労支援事業計画」、資料6、令和7年度「事業計画」の検討に向けた基本的な視点等について、をお配りしております。資料のほうは大丈夫でしょうか。

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ご紹介させていただきます。資料1の委員名簿をご覧ください。

まず初めに、本会議の座長を務めていただきますのは、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】 白木です。よろしくお願いたします。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 以降、お名前の五十音順にご紹介させていただきます。

東京商工会議所理事、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でございます。

【大下委員】 大下です。よろしくお願いたします。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 一般社団法人東京経営者協会総務部長、神尚武委員でございます。

【神委員】 神と申します。よろしくお願いたします。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 日本労働組合連合会東京都連合会事務局長、佐藤重己委員でございます。

【佐藤委員】 佐藤です。よろしくお願いたします。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 東京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】 労働局茂原でございます。よろしくお願いたします。

【奥鳴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。よろしくお願いたします。

【奥鳴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】 橋本です。よろしくお願いたします。

【奥鳴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。本日はオンラインでご参加でございます。

【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。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 今日には8名の委員にご出席いただいております。東京商工会連合会事務局長、小野寺崇委員につきましては、所用のため欠席のご連絡をいただいております。また、事務局である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。

続きまして、東京都を代表し、東京都産業労働局雇用就業部の内田からご挨拶申し上げます。

【内田雇用就業部長】 産業労働局雇用就業部長の内田でございます。改めましてよろしくお願いいたします。

お忙しい中、お集まりをいただきまして、また、台風で開催も危ぶまれた中で、無事迎えることができてほっとしております。

東京都では、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、いわゆるソーシャルファーム条例と呼ばれる条例を制定をさせていただいております。この条例では、就労を希望される全ての都民に対して、就労の支援を総合的に実施をすることで、都民一人一人が個性と能力に応じて就労して、誇りと自信を持って活躍する社会の実現に寄与する、こうした目的の条例でございます。

この条例では、就労の支援に係る施策等に関する事業計画を作成をしております。その事業計画に基づく施策に係る実施状況を公表すると、さらにその検証に当たって、各関係機関の皆様からご意見を伺って、施策に反映すると、こういう仕組みを定めているところでございます。

東京都におきましては、これまでも障害者、高齢者、女性など求職者の方に対する就労支援を重点的に、総合的に行ってまいったところでもありますけれども、この事業計画の見解を受けまして、国の推進されます労働市場改革を踏まえて、東京の産業を支える人材を安定的に確保するという施策や、将来的な労働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いけないと考えているところでございます。

このため、事業計画の策定、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すが、お集まりの皆様方から幅広くご意見を頂戴することが重要だと考えております。ぜひ今日は専門的なご見地から、忌憚のない様々なご意見をお聞かせいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 では、この後の議事進行は白木座長にお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

【白木座長】 了解いたしました。皆さん、よろしくお願いいたします。司会進行をさせていただきます。

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ます。

まずは、東京労働局の茂原委員から、資料3の最近の雇用情勢につきましてご説明をお願いいたします。なお、各委員におきましては、事前に資料をお配りしてお目通しをいただいておりますので、簡単なご説明をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【茂原委員】 改めまして、東京労働局職業安定部の茂原でございます。

それでは、資料3東京労働局資料に沿ってご説明申し上げます。

まず、1ページ目をご覧ください。

最近の雇用失業情勢6月の状況をまとめておりますが、先週金曜日に7月の発表がございましたので、追加で説明させていただきます。まず資料の左上、丸印があるかと思っております。6月の全国の完全失業率は2.5%、7月は2.7%となっております。2番目の丸印、全国の有効求人倍率になりま

すが、1.23倍、7月は1.24倍と改善をしているところでございます。次に3番目の丸印、東京の有効求人倍率でございますが、6月は1.82倍、7月は1.84倍と若干上昇しているところでございます。

続きまして下のグラフをご覧いただきたいと思います。まず、オレンジ色の折れ線グラフですが、こちらは完全失業率の推移となっております。グラフの右側になりますが、令和2年に入りまして新型コロナウイルスの影響で悪化しております。表記はございませんが、令和2年12月には3.1%と悪化のピークとなっております。その後は改善傾向で推移をしているものの、直近では足踏みも見られることから、コロナ禍前の水準までは戻っていない状況となっております。

次に赤色の折れ線グラフ、こちらは東京の有効求人倍率、青色の折れ線グラフは全国の有効求人倍率となっております。ともに新型コロナウイルスの影響で落ち込んだ後、直近では改善傾向で推移しているものの、こちらもコロナ禍前の水準には戻っていない状況でございます。

こうしたことから、雇用情勢は緩やかに持ち直しているものの、物価高騰等が雇用に与える影響に引き続き留意する必要があると認識をしているところでございます。

なお2ページ目は、最近の状況等をまとめたものでございますので、後ほどご覧いただければと思います。

続いて3ページをご覧ください。

左側の表は、職種別の有効求人求職状況でございます、右側がグラフにしたものでございます。

右側のグラフをごらんください。こちらの青い折れ線グラフが有効求人倍率となっております。

まずは、赤い枠で囲んでおります真ん中あたりのF保安の職業、警備等が含まれますが、12.51倍となっております。続いて、右から2番目、Jの建設業等の職業については6.38倍となっております人手不足が深刻となっている状況でございます。一方で、青い枠で囲っております左から3番目、Cの事務的職業でございますが0.45倍となっております。希望する求職者が一番多いものの、10人に4.5人分の仕事しかないという状況で、職種間のミスマッチが大きい状況でございます。

続いて4ページをご覧ください。

令和5年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況でございます。上段の表は全国と東京の平均雇用率などを記載しております。東京の実雇用率は2.21%、前年比で0.07ポイント上昇して過去最高となっておりますが、法定雇用率の2.3%には届いていない状況となっております。

続いて左下のグラフでございます。企業規模別に見た東京の実雇用率の推移でございます。一番上緑色の折れ線グラフは東京の1,000人以上の企業です。2番目がオレンジ色になりますが全国平均でございます。3番目が赤色で東京の平均でございます。紫色4番目が東京の300人以上1,000人未満でございます。一番下の青色の折れ線グラフは東京の300人未満となっております。

いずれも年々上昇しておりますが、大企業ほど雇用率が高く、中小零細企業ほど低いということ、そこが課題となっているところでございます。

右側のグラフをご覧ください。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34.4%となっておりますが、全国の達成率は50.1%でございますので、全国とは15.7ポイントと大きく差が開いている状況でございます。また1,000人以上規模では達成割合が66.0%となっておりますが、一方で1,000人未満を足し上げますと32%強となっており、こちらが低いというのが課題となっているところでございます。

こうした状況から、東京労働局では、東京都の皆様と連携して、特に中小企業応援連携事業に取り組み、中小企業における障害者雇用の取組を積極的に支援していきたいと考えているところでございます。

続いて5ページをご覧ください。

左側上下で新規求職者と就職件数の推移を示しております。いずれも元年度までは増加傾向で推移をしておりましたが、令和2年度、3年度に新型コロナウイルスの影響で大きく減少しておりましたが、その後は再び増加傾向に転じているものの、精神以外は元年度の水準には戻っていないという状況でございます。

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増加が顕著となっております。令和5年度の構成比では、精神障害者が59.9%と大きく伸びているのが特徴でございます。

最後に6ページは、参考資料といたしまして法定雇用率の引き上げ、また今後の予定をまとめたものでございますので、後ほどご覧いただければと思います。

資料の説明は以上となります。東京労働局及び都内のハローワークでは、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参りますので、引き続き協力いただきますようお願いいたします。

以上でございます。

【白木座長】 ありがとうございます。

続きまして、事務局から資料4の令和5年度の事業実施状況のご説明をお願いいたします。

【内田雇用就業部長】 資料4の令和5年度の実施状況の資料についてご説明申し上げます。非常に資料が細かくなっておりますので、この資料の取扱いということで説明させていただきます。

まず、令和5年度の事業実績につきましては、秋頃に開催を予定されています各会計決算特別委員会、議会での決議後に確定をいたしますので、今日お示しのものについては、現時点の参考値ということでご承知おきください。なお確定をしましたら、令和5年度の実施状況として公表をする予定です。

次に表の見方についてご説明をいたします。令和5年度東京都就労支援実施事業計画では、四つの柱立ての下に、39の重点事業を盛り込んでいるところでございます。四つというのが青い柱ですね。39の重点事業というのが白いところ、それぞれにぶら下がっている事業になります。各重点事業の計画に対して実施をした規模を記載しておりまして、なお、39の重点事業の詳細については、資料の5です。スライドになりますけれども、令和5年度東京都就労支援事業計画ということでまとめてございます。細かくは割愛させていただきますけれども、ご参照いただければと思います。

以上です。

【白木座長】 よろしいですか。

引き続きまして、事務局から資料6の令和7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いたします。

【内田雇用就業部長】 資料6です。横書きのものになります。令和7年度事業計画の検討に向けた基本的な視点等についてという資料になります。

基本的な視点、三つを掲げてございます。成長産業分野等への人材シフトとリスクリングの強化、二つ目に、安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現、三つ目に多様な主体の労働参加の促進、この三つを掲げさせていただきました。下に検討項目のイメージということで、文字を書かせていただいております。

一つが中小企業の人材確保とキャリアチェンジの支援を通じた、人材シフトの促進ということです。ご案内のとおり、非常に求人倍率も高い状況ということと、それに求職者から見て、大変よいといえますか、好調な状態が続いている中で、確実にご希望される方がご希望のところに行かれるような人材シフトを実現をしていきたいというメッセージを書いているつもりです。

二つ目がスキルアップです。そのためにはスキルアップやリスクリングといったところも必要だと思っております。先ほど茂原部長からミスマッチというお話もありましたけれども、ご希望されるところだけではなくて、少し目先を変えていただいて、違うところにも挑戦していただけるようなリスクリングを応援する必要があるかと考えております。

三つ目が育児・介護と仕事との両立の支援です。例えば、最近では男性の育児休業なども大変に広がりを見せているところではありますけれども、まだまだ男性も女性も、育児、介護こうしたことと両立をしていく上では、かなり課題が多い職場環境かなというふうに思っております。そうした両立環境の支援を進めていきたいと思っております。

四つ目です。女性、高齢者、外国人、就職氷河期等非正規労働者の支援ということでございますけれども、これもかなり近年の同一同一の流れでありますとか、そうした施策によって改善をしてきて

いるところではありますけれども、好調な求人倍率を背景に、こうした方々の活躍を伸ばしていきたいというふうに考えているところです。

次が障害者の活躍を促進するための支援、こちらも先ほど茂原部長からご説明ありましたけれども、法定雇用率が現在2.5、再来年には2.7に上がるということで、一方で東京都は、全国でもいつも最下位を争っているという状況でございまして、来年度は2.7に引き上がる最後の年、前の最後の年になりますので、そちらのほうも力を尽くしていかないといけないと思っているということです。

最後がソーシャルファームでございまして。こちら、おかげさまで最初にソーシャルファームが誕生してから、かなりの数のソーシャルファームが、おかげさまで立ち上がっているところでございまして。その内容もかなりバリエーションが広がっておりまして、こちらの5年間の助成をする支援期間というものがあるんですけれども、来年度はその最後の、最初に認証した事業者様の助成期間が切れる最後の年ということになりまして、ソーシャルファームが目指します自立経営に向けた支援をしっかりとやっていかないといけないというふうな意識でございまして。

こうしたことについて、令和7年度の事業計画を皆様方にもご意見をいただきながら、策定をしていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

以上です。

【白木座長】 はい。ありがとうございます。

それでは、以上のご説明等を踏まえまして、令和7年度の事業計画の策定に向けて、皆様方のご意見を伺いたいと思います。発言される方は、挙手をしていただきましてご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

【佐藤委員】 連合東京の佐藤です。今回からこの会議に初めて参加させていただきます。少し方向性が違った場合などはご指摘いただければと思います。よろしくお願いいたします。

まず、ソーシャルファームのさらなる活動促進の話ですが、今、内田部長から言われたように、来年5年で認定を終了される場所があるとして、補助金に頼らず自走できるような体制を整えていく必要があるなと思っております。自立支援、いろんな枠組みがあるんだと思いますけれども、若者サポートステーションであるとか、定着までの間きちんと伴走できるような体制を整えていくことが必要んじゃないかと考えておりますので、その辺の意見をさせていただきたいと思っております。

それと、障害者雇用の促進ですけれども、言われたように、来年4月以降、法定雇用率が2.7%に引き上げられますけれども、大変、企業の皆様も注目されているのかじゃないかなと思っております。連合東京としましても、2.7%に引き上げられますと、もう1名雇用する必要があるということから、今から対策のほうを、しごと財団の皆さんと調整しておりますけれども、感じたところによりますと、やっぱり仕事の洗い出しのところが、まだまだ、少しハードルが高いように捉えておられて、もし担当の皆さんとマッチングイベント等々で具体的な説明があれば、そのような項目でも、仕事・業務の洗い出しをして可能なんだということがわかって、雇用のハードルが下がってくるんじゃないかなと思っておりますので、ぜひ理解活動、こういったマッチングイベント等の啓発活動を中心に、展開していくことをお願い申し上げまして、私の意見とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【白木座長】 はい。ありがとうございます。

ただいまのご意見に東京都の方から、何かレスポンスございますか。

【内田雇用就業部長】 ソーシャルファームについては、本当におっしゃるとおり、雇用を継続をさせていくという面での支援と、もう一つが自立経営の支援と両面あるかと思っております。その経済面の支援と雇用継続の両面で施策を考えていけたらと思っておりますし、障害者のほうの業務の切り出しなどへの支援は、幾つか財団でもメニューを持っているところでございまして、まだまだ知られていないような取組が多いと思っておりますので、我々のほうも、そちらの紹介のほうにも力を尽くしていきたいなと思っております。

【白木座長】 ソーシャルファームへの支援はいつ頃まで続くのですか。立ち上げてから、何年間かまで支援されますよね。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 補助金については、認証後、ランニングコストを5年間担保していくということと、あとは経営面、あと雇用面のいろんなコンサルを中心とした支援業務を、認証をしている間ずっとやっていくという枠組みになっています。なので、5年間で一旦認証が切れるんですけども、更新されれば、引き続き、そういったソフト的な支援は継続して受けられるという枠組みになってございます。

【白木座長】 その枠組み自体は何年までやるとか、そういう予定はないのですか。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 長期的に何年というよりも、都内の事業所の数に比べて、ソーシャルファームの認証事業者はまだまだ小さいので、10年やれば十分とかそういうものでもないで、まずは数をしっかり増やしていくことと、皆さんにお示しできるようなロールモデルというものを数多くつくっていくということを目標に、取り組んでいるのが現状でございます。

【白木座長】 ありがとうございます。

ほかにご意見ありますか。大下委員。手を挙げられていますか。どうぞ。

【大下委員】 東京商工会議所、大下です。

施策の検討項目で挙げられているそれぞれの項目について、我々が思っているところを申し上げたいと思います。

一つ目の成長産業等への人材シフトの促進ですけれども、正しい方向とは思いますが、我々が人手不足の調査を実施すると、本当に深刻なのはデジタル分野ではなく、介護、看護や運輸といった、いわゆるエッセンシャルワーカーの分野です。これらの人手不足が解消されないと、例えば労働者の育児介護との両立がなかなか進まなかったり、企業が一生懸命人を集めてつくったものが想定の時間に届かなかったりと、様々な業種に影響がありますので、成長産業等というような記載もございますが、この等のところに、ぜひ今申し上げたような、エッセンシャルワーカーに関わるような分野の人手不足への対策も、引き続きお願いをしたいと思っています。

二つ目として、中小企業等の従業員のスキルアップについても、ぜひお願いをしたいと思いますが、資料の4の実施状況を見ますと、例えば28番の中小企業人材スキルアップ支援事業や、34番のスキルアップ支援の制度整備の支援など、関連施策が他と比べて利用実績がかなり低い状態となっています。35番、36番の育業支援に関する取組も、なかなか企業の利用が進んでいない。様々な理由、背景等があるものと思いますが、一つの要因として人手不足の中で研修に人を送り出す余裕がないこと。従業員に育業を取ってもらおうと、人手不足がさらに深刻になるということで、企業の抵抗感がまだまだあるのではないかと思います。一方で、従業員一人一人の能力を高めてもらえば、人手不足の解消につながるはずですし、また制度をしっかりと整備して、育業が取れている企業のほうが、若い人にとっては魅力的な企業になりますので、こうした取組が、一時的に人が抜けて困るかもしれないが、中期的にはあなたの会社の人材確保につながっていくと、改めて周知することが、これまでも実施いただいていると承知をしておりますが、大事ではないかと思います。

それから、就職氷河期の問題については、非常に難しい問題であると思っています。しっかりと取組を進めていただきたいと思いますが、氷河期世代は既に年齢も高くなっているため、その長い年月の間で、一人一人状況がかなり違うように思います。画一的な取組ではなく、残念ながら正規採用とかに至っていない人たちの個々の状況に応じた取組が必要ではないかと思っておりますので、ぜひそのあたりご検討の上、対策を進めていただければと思います。

それから女性活躍ですが、先ほどの育業のところと重なる部分もございますが、中小企業にとって非常に大事である一方で、商工会議所として様々な調査をしても、依然として企業側の意識がなかなか

か変わらないのが現状です。女性は何とか頑張りたいと思っているものの、企業側でまだまだ役割意識みたいなところの違いがあるなど、十分対応できていない部分があると思いますので、女性本人だけでなく、企業側の意識変革を働きかけるような取組も大事かと思えます。

最後に障害者のところで。今週にも公表いたしますが、日商、東商で障害者雇用の状況について、中小企業を対象にアンケート調査を実施いたしました。今回の法定雇用率引き上げで新たに対象になった40人から50人の事業所において、それなりに取組が進んでいる一方、まだ自分たちが義務化の対象になったことを知らない企業もそれなりにあるようです。引き続き、周知をしっかりとさせていただくとともに、先ほどもお話ありましたが、実際の受け入れには、仕事の切り出し等の体制整備が必要になりますので、このあたりも含めた支援を、規模の小さい企業にきめ細かく行っていただきたいと思っております。

私からは以上です。

【白木座長】 ありがとうございます。
東京都の方からレスポンスはございますか。

【内田雇用就業部長】 成長産業というふううたっているときに、確かに大下委員がおっしゃるとおり、デジタルとかGXとか、そういうところ、輝かしい分野に移動していくんだみたいなイメージを持たれる人が多いんですけど、我々もそこは注意をしております、成長産業というのは、医療や介護もちろん成長産業ですし、その高度人材だけではなくて、もちろんエッセンシャルな仕事の人たちを増やしていかなければならないというもとで考えておるところで、マッチング、何かイベントをするときには、そうしたメッセージを今後も発信していきたいと思っております。

デジタルの利用実績などご指摘があったんですが、確かにちょっといろいろなレベルの企業様がいらっしゃる中で、きめ細かい施策というのが全部受けているかという、そうではないかもしれませんので、そうしたご意見も参考に構築していきたいと思っております。

また就職氷河期についてもおっしゃるとおりで、対象年齢が非常に高くなってきていて、今までのような、とにかく正社員一辺倒の支援だけが解決策ではないかもしれませんので、幅広く支援を考えていければと思っておりますので、大変貴重なご意見ありがとうございました。

【白木座長】 ありがとうございます。

勝手な意見で申し訳ないのですが、成長産業というのは、やっぱりちょっと考える必要がありますよね。エッセンシャルワーカーとか、あとは介護の仕事というのは、これはやっぱり重要な、なくてはならないもので、しかも介護の問題と福祉介護の問題というのはこれからも増えていくので、そういう意味では成長産業でもあるわけですよね。そこで新技术を入れたり、いろんなことをすることによって、日本のような高齢化を孕む国の範を示すことによって、他の国にも影響を与えるという、そういう意味では成長産業なのです。ここが大問題になっているというのは、やっぱり処遇が悪いとかその辺の問題で、いい人を引きつけられない、いい人に逃げられるという問題を抱えてい。その辺ちょっと、行政でも考えていただいて、成長産業というのを広く捉えていただくのが必要かなと思えます。ありがとうございます。

ほかにご意見いかがでしょうか。手を挙げておられますか。はい、じゃあ三原委員、お願いします。

【三原委員】 はい。東京中央会の三原です。どうぞよろしくお願いをいたします。

まず、事業の実施状況についてですが、計画を大きく上回った事業、残念ながら計画値に届かなかった事業もありますけれども、東京都そして実行機関の皆様方のご努力に敬意を表したいと思います。

私ども中央会といたしましては、会員である中小企業組合を通じて、ここにあります各種の就労支援の事業が、現在、人手不足、人材不足に直面している多くの中小企業、小規模事業者にとって、その解決に向けたツールとして活用できるものもありますので、引き続きPRに努めてまいりたいと思っております。

ところで、東京労働局様の資料にありますとおり、本年4月から一般の民間企業における障害者雇

用の対象が、常用労働者数40人以上に引き下げられ、対象企業の範囲も拡大されました。さらに、法定雇用率も2.5%に引き上げられました。加えて、令和8年4月にはさらなる対象企業の拡大、法定雇用率の引き上げが予定されています。そこで、令和7年度事業計画の検討に向けた基本的な視点等についての中で、施策の検討項目に取り上げられております、障害者の活用を促進するための支援、これは先ほど佐藤委員、また大下委員からもご発言がありましたけれども、私ども中小企業にとっても重要な課題であると認識しております。初めて障害者を雇用する中小企業に対する、障害者雇用ナビゲート事業などは大きな支えになると思います。特にコロナ禍を経まして、テレワークが進んだ現在、通勤を伴わない就労は障害者そして中小企業にとっても、新たな可能性を広げたとと言えると思います。しかしながら、やはり知名度の点などからも、中小企業における障害者の採用活動、これは簡単ではありません。そのマッチングも含めまして、東京都におかれましては、障害者雇用に前向きな中小企業への引き続きのご支援をお願いしたいと思っております。

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す。障害者雇用については問題意識が高いようですね。東京都から何かレスポンスありますか。

【内田雇用就業部長】 来年度特に大事な年だと思っておりますのと、やっぱり最初の一人ですかね。ゼロ人から一人目を採用されるというところが一番大変だと思いますので、我々のほうとしても、そこにどれだけリソースを割けるかというところで考えていきたいと思っております、ぜひその面ではお知恵をいただきたいと思っております。

【白木座長】 我々も一度、ずっと前に、事例研究をさせていただいたことがあります。中小企業ですと、やっぱり経営者の方の考え方というのがものすごく効いてくるようになりますね。その辺の啓蒙といいますか、その辺をやっていただくと、いいのかなと思えました。一人目として踏み出せるかどうか。やっぱり、中小企業はやっぱり経営者がやろうと言わないと、現場はなかなか声が上がらないですからね。忙しいですからね、皆さん。ありがとうございます。

ほかにご意見等、お願いいたします。どうぞ。

【神委員】 東京経営者協会の神でございます。私も今回から初めて参加させていただきます。よろしく願いいたします。

まず東京都から就労困難者に対して多岐にわたる支援施策を展開していただいていることに、感謝申し上げます。

ただ、令和5年度の実施状況報告を伺ったところでは、先ほど大下委員などからもご指摘があったとおり、なかなか中小企業のニーズだとか、本当に就労の支援を受ける方のニーズに合致しているのかというのが、やや首をかしげる部分もなくはないので、今後はそういった点を十分に検証して、計画の策定などの部分で反映していく必要があるというふうに思っております。

私からは、障害者雇用について、2点ほど申し上げたいと思っております。第1点が、先日、ニュースで報じられるまで、私自身も認識をしていなかったのですが、今年の4月に国からの報酬が大幅に減額改定された影響で、3月から7月にかけて就労継続支援のA型事業所が経営難となって、全国で約300か所以上が閉鎖され、少なくとも約5,000人の障害者が解雇や退職をされているという話を耳にしました。東京でどういう状況が起きているかというのは存じ上げておりませんが、東京都におかれましては実態をしっかりと把握した上で、東京労働局さんとも協力をして、丁寧かつ適切な支援をぜひお願いをしたいというふうに思っているところでございます。

それからもう1点が、障害者雇用を考える上で、DXやICTツールを組み合わせた障害者雇用の促進施策というものを考えてはどうかという話でございます。従来、身体障害者の方の就労支援というと、例えば、事業所内でバリアフリー化をするための経済的な支援とか、そういったものが一般的だったと思っておりますけれども、社会全体でバリアフリー化が以前よりは進んできたということであったり、あるいは医療技術だとかそういったいろいろなものが進展してきていることで、障害者雇用を取

り巻く環境は以前とは大分変わってきているという印象を持っております。最近では、例えば、5Gといった通信技術の発展で、リモートの就労が容易になったということ、それからAIやロボット技術の進展も相まって、こういったものを組み合わせることで、障害者の方が非常に就労しやすい環境が整ってきたというふうにも聞いております。先日も、特定の会社名を出すのは控えますけれども、たしか日経新聞で先進的な取組を進めている企業の特集がされていたというふうに承知をしております。そうした状況が大きく変わってきているということで、障害者雇用の在り方について、行政サイドからこんなやり方もあるんですよということを、ぜひ積極的にアナウンスをしていただくような施策であったり、あるいはそのような取組を進める事業者に対して一定の支援といったものを行っていただくなど、これまでとは発想やアプローチの仕方を柔軟に変えていくことも必要ではないかというふうに思っているところでございます。

雑駁ですけれども、私からは以上です。

【白木座長】 ありがとうございます。

雇用継続の問題、並びこのDXリモートワークの時代にどう対応するかと、二つの点、指摘されたと思います。東京都から何かレスポンスはありますか。

【内田雇用就業部長】 東京都が進めている障害者の活用施策は二通りあって、一つが、その従来型の障害者雇用を、法定雇用率の達成を目指して促進していこうというのが一つの流れなんですけど、もう一つがA型とかB型とかそういうことに頼らず、法定雇用率にも頼らず、みんなが自然にインクルーシブな状態にしていこうというのが、これがソーシャルファームの考え方でございます。理想を言えば、A型とかB型とか、そういうところにも障害者の方を固めて仕事を与えるとかそういうことではなくてという社会を目指しているんですけども。我々にとっては、非常に、障害者雇用をしようとしてもなかなか障害者が見つからないということで悩んでいる事業者さんが多い中で、言い方があれですけども、そうしたところにも手を伸ばしていきたいなと思います。

あと、リモートについては、東京都もちょっと実験的なところではあるんですけども、ニューロダイバーシティという取組を積極的に紹介したいと思っております。令和5年度に5社ほど支援させていただいて、令和6年度、その事例を発信していったら、非常に、IT、例えばバグを見つけるとか、そういう集中してやるところにたけた障害者を、何か障害をお持ちの方をポジティブに活躍をさせていただこうというふうな取組がございまして、そうした研究をしながら、テレワークについても、最初のお一人目の最初の一步をテレワークでいきなり始めるというのはきついと思うんですけども、最初に会社に来ていただければ、次はリモートが使えるよというところの支援も、事業を幾つか用意しておりますので、積極的に紹介するなど、取り組んでまいります。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 中小企業向けですと、先ほど来、ナビゲート事業という事業名が出てきたなと思いますけれども、中小企業の障害者雇用、伴走支援する事業がございまして、その中でもテレワーク導入コースというものがございまして、その場合は一人目の雇用じゃなくて、二人目、三人目の雇用から活用できるというコースもつくってございまして、障害者のテレワークを進めるためのいろんな情報提供というものをやっております。

それとともに、奨励金ですね。6か月を雇用継続できた場合は、インセンティブになるような奨励金とかもご用意しておりますので、そういったものをいろいろPRしながら、テレワークにも取り組んでいただきたいなというふうに考えてございます。

【白木座長】 ありがとうございます。

非常に重要な取組かと思えます。ほかにどなたか。

【眞保委員】 眞保です。

障害者雇用の話に続きまして発言させていただきます。来年度、内田部長がおっしゃいましたように、非常に障害者雇用支援に対する需要が大きいと考えております。来年は除外率の10%に引き下

げも予定されております。除外率は2004年に既に法律としては廃止されている形で、今、経過措置中ということですので、これも例えば、高等教育機関などは現在30%の除外例がありますが、来年から20%になります。除外率の対象になっている企業はそれほど多くないのですけれども、しかしながら、除外率がある企業については、大変厳しいところもありますので、対象企業への支援も必要になってくると思っております。

また、これまでも事業名が出ておりますけれども、障害者雇用ナビゲート事業、令和5年に拡充となっていて、この中でテレワークの導入事業が、令和5年から始まっており、好事例を、来年以降拡充されるので、ぜひこれを活用していただきたいということと、あと奨励金なのですが、この間の東京しごと財団の実績を見させていただきましたが、奨励金については本当に知られていないところがありますので、東京都として強力に企業さんを支援する事業をたくさんしていらっしゃいますので、やはり引き続き広報をしっかりとお願いをしたいと思います。特に、東京しごと財団のナビゲート事業は、本当に伴走型で、採用から定着まで専門の支援員が丁寧にしていく事業となっていますので、ぜひこれをご活用いただきたいと思っております。今年の4月から国も障害者雇用の相談援助事業というのを行っております、これも伴走型で、しかも、かなりこれ指定事業者の要件が厳しくて、本当に障害者雇用をご自身で取り組まれて、ノウハウを蓄積されている企業さんが、指定事業者として伴走型で企業の悩みや苦勞を踏まえて支援するスキームですので、あわせて、東京労働局と連携し、すみ分けをしてやっていけたらよいのではと思っております。

もう一つ、ちょっと入っていないお話の中では、中小企業の、確かに経営者の方に障害者雇用を知っていただくことは、従来から大変重要と指摘されております。現在は先ほど内田部長がおっしゃいましたように、障害者雇用したいと考えても中小企業で採用して人材を確保することが大変難しくなってきました。大企業が採用を拡大していく状況の中で、労働市場の中で、障害のある方が、取り合いにもなるという状況が首都圏ではおきています。中小企業で働く魅力を、障害のある方にお伝えしていくことが大切になってくると思っております。中小企業で働く魅力ってあると思っております。実際私も、群馬県のほうで仕事をしていて、就職させていただく企業さんというのは、大手ではチェーン店もありますけれども、中小企業になります。地域経済を支える企業は地域の雇用を大切に考えられている経営者が多くて、柔軟な働き方や丁寧な声かけですとか、ひとり一人に目をかける家族的な職場風土のよさもあつたりしますので、最初の一步ということは大変重要なんですが、ぜひ中小企業で働く魅力というのもお伝えいただく工夫がされたらよいと思っております。

【白木座長】 ありがとうございます。東京都から何かありますか。

【内田雇用就業部長】 委員がおっしゃったとおり、中小企業の魅力というのが非常に重要なポイントだと思いますし、我々もちょっと反省すべきところもあるんですね、都庁もそうですが。大きな企業で障害者の方に来ていただくと、その方が精神の障害をお持ちの方であつたりとかしますと、その方の支援員の方たちをつけて、そこで完結をするということも起きてきがちなのかなというふうに思われるんですけども、中小企業であれば、いや応なく、恐らく皆さんと同じように働かれるという事情があるのかなと。そういう意味では中小企業のほうが、よりメンバーとして、一体となって活躍されるような、そうしたPRも必要があると思っております。

【白木座長】 中小企業の問題というのは、障害者の方の問題だけじゃなくて、一般の問題でもあるわけですね。日本では地方による差というのが大き過ぎる。どういう形でこれをサポートしながら魅力を伝えるかという。それはもう、学生の就職だってそうじゃないですか。明らかに。一般も全部そうです。やっぱりそれを反映していると思われませんか。中小企業の魅力と中小企業に、何か処遇面でもね、うまくできるようなサポートはやられているのでしょうか。その辺は配慮していただきたいというご意見かなと思っております。そのとおりだと思います。中小企業、大企業もみんなもともと中小企業だったので、中小企業はみんながなかなか行かないというか、人手不足は中小企業のほうが厳しいでしょう。今、全体が。障害者と同じことが起こっているのです。ありがとうございます。

ほか、ご意見いかがでしょうか。今日、発言いただいている方から。

【橋本委員】 学習院大学の橋本です。

私からは1点目の成長産業と経済シフトについて、2点ほど、感想めいたことですが、述べさせていただきます。

来年度に予定されている事業を見ておまして、ローコードによるアプリ作成スキル習得支援事業というのにとっても注目しました。やはりIT人材となるといきなり、今まで経験のない人ができるのかという疑問をずっと持っていたのですが、初めて知ったローコードという言葉なのですけれども、アクセスしやすく、かつニーズもありそうですので、大いに期待したいと思います。この事業は新規ですけれども、昨年の事業実績を見ても、既にデジタルの幾つかの事業の中にローコードという技術を習得するということが書いてあるものがありましたので、新しい技術ではないようなのですが、大いに期待したいと思います。

あと、もう一つ、新規事業で始まりました、脱炭素社会に向けた人材確保、就職促進事業というのも、現在、化石燃料を主にした雇用から、クリーンエネルギーに関する産業へと移行が必要だということで、公正な移行という、ジャストトランジションという言葉も聞くようになってきた中で、非常に時機に適った事業ではないかと思えます。またこの取り組みの実施状況なども教えていただければと思います。よろしくお願ひします。

【白木座長】 ありがとうございます。東京都からレスポンスありますか。

【内田雇用就業部長】 ありがとうございます。

ローコードについては新規となっているんですけれども、ローコードを活用したプログラミングの人材育成という取組自体は、令和4年から一部の事業ではやっております。例えば育児期間中、仕事を離れている方が、再度就職をしたいと思われるときに、あまりプログラミング言語などを知らなくても、簡単にできる仕組みということで取り入れたものでございます。

それと、脱炭素の人材確保なんですけど、マッチングイベントでございまして、GXの分野を意識した事業になります。別の側面として、例えば、必ずしもそのきらきらしたGXの新しい企業ばかりではなくて、例えば産業廃棄物の事業者さんなんか非常に人材確保を困っておられて、事業者さんの活用していただけるというふうにしていく事業でございまして。清掃の廃棄物の収集運搬事業者さんなども参加をされて、環境といっても幅広い事業となっています。

【白木座長】 ありがとうございます。

もうほぼ皆さんからご意見いただいたのですが。

あと一人、茂原委員、よろしくお願ひします。

【茂原委員】 東京労働局の茂原です。

テーマであります7年度の事業計画の中身につきましては、国の施策あるいは東京労働局の施策と重なるところがほとんどでございます。ここは東京都の皆様としっかり協力していきたいと思っております。何点か委員の皆様からご発言があった内容ですが、障害者雇用につきましては、雇用率が上がったことで、やはり中小零細企業への支援が極めて重要となっており、昨年の雇用状況報告書の報告は43.5人以上従業員がいる企業に提出の義務がございましたが、法律が改正されたことで、来年から40人以上雇用している企業の皆様にご提出いただくとともに、法令を守っていただくこととなります。

そうしたことから昨年の6月時点で、40人以上従業員がいる企業を対象に、現在各ハローワークの職員が一社一社回ってご説明を申し上げておりますが、障害者の方を雇った経験のある企業は少なく、スムーズに話が進むことはございません。

ちなみに昨年は43.5人以上100人未満の従業員の企業で、障害者の雇用が0人の企業が95.7%という状況でございまして、やはり小さい企業ほど一人も障害者の方を雇っていない状況で

ございます。そうした中で、来年の報告からは40人以上従業員のいる企業に報告義務があり、障害者を雇う義務があることを、企業を回らせていただいて説明をさせていただいていますが、そこを理解していただいて、すぐに雇っていただくというのはなかなか難しい状況でございますが、丁寧にしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

また、先ほど眞保先生からお話がありました障害者雇用相談援助事業者についてですが、この4月から制度ができて、現在の認定事業者の数はたしか9事業所程度だったか、どちらにしてもやっと10事業所に届いたかどうかぐらいだったように記憶しております。特に初めて障害者の方を雇っていただく皆さんにご案内できるようにしていきたいと思っております。

もう1点、人手不足の対策につきましては、東京労働局でも喫緊の課題であると認識しており、特にエッセンシャルワークの業種、分野では人手不足が深刻だと思っております。それについてはそれぞれの地域にハローワークがございますので、まずは、一度ハローワークにご相談いただきたいと思っております。そこでいろいろな対策、国の他、例えば東京都さんの対策もあわせてご案内して、一人でも多く採用できるようにしっかりと取り組んでいきたいと思っております。また、多様な人材の確保等につきましては、キャリアチェンジも含めて円滑な労働移動の取組でもありますので、まずは自社において魅力ある職場をつくっていただいてそれをPRする。特に中小企業、零細企業の皆様に、なかなか難しいんですけども、やはりそうしたアピールにより、一人でも多くの方を雇えるということをご案内させていただきながら進めてまいりたいと思っております。

様々な取組につきましては、今年度、来年度に向けても、東京都の皆さんと東京労働局でしっかりと協力しながらやっていきたいと思っております。

【白木座長】 ありがとうございます。

時間が参りました。皆様方全員、関連のご意見いただきましたので、この辺で閉じさせていただきたいと思っております。今日は施策をいろいろ、イメージとして出していただいたことにかなり収れんしてしまいましたね。障害者の問題についてのご意見が一番多かったと思うんですけども、それにしましても、現在人手不足が大変で、有効求人倍率も失業率も改善の方向にあり、有効求人倍率が上がっているということは、人を欲しいわけですね。そういう中で、障害者の問題、中小企業の問題、リスクリングの問題、いろんな問題を解決し、魅力的な職場ができるといいですね。今は絶好のチャンスじゃないですか。人手が余っている一方で、他方で足りないんだから、こういうときにやっぱり魅力を上げていくということは重要で、また障害者雇用も促進できるチャンスだと思いますけどね。その辺は東京都の施策の中でもしっかりと対応していただければと思った次第であります。

拙い司会でありましたが、以上で私のほうの司会を終わらせていただきまして、バトンを事務局のほうに返したいと思っております。ありがとうございます。

【奥鳴就労支援施策担当課長】 本日は委員の皆様から貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。事務局で本日いただきましたご意見を参考にして、令和7年度の事業計画案を策定しまして、報告したいと思っております。よろしくお願いたします。

それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。皆様、誠にありがとうございました。

午後12時01分 閉会