

水町委員



「東京の雇用就業を考える専門家会議における
議論の報告」

東京の雇用就業を考える専門家会議における議論の報告

- 「東京くらし方会議」における議論を深め、検討の幅を広げるため、経済団体等の委員で構成する「東京の雇用就業を考える専門家会議」を設置
- 第1回会議（7月28日）、第2回会議（8月23日）では、喫緊の課題である「人材確保」、そのための「働き方」を主軸に、「中小企業の働き方改革」や「フリーランス」「兼業・副業」「女性管理職登用の状況」について議論
- 「東京くらし方会議」における提案についても、中小企業の現場の状況を踏まえ議論を実施

■ 専門家会議委員

| 氏名 | 所属等 |
|---------|----------------------------------|
| 會津 健 | 東京都中小企業団体中央会 会長 |
| 小山田 隆 | 東京商工会議所 労働委員会委員長 |
| 梶田恵美子 | 一般社団法人東京経営者協会 副会長・理事 |
| 佐々木 珠 | 日本労働組合総連合会東京都連合会 副事務局長・男女平等局長 |
| 橋本久美子 | 一般社団法人東京中小企業家同友会 代表理事 |
| ◎ 水町勇一郎 | 東京大学社会科学研究所 教授 |
| 山下 真一 | 東京都商工会連合会 会長 |
| ※ 茂原 徳雄 | 東京労働局 職業安定部長 |

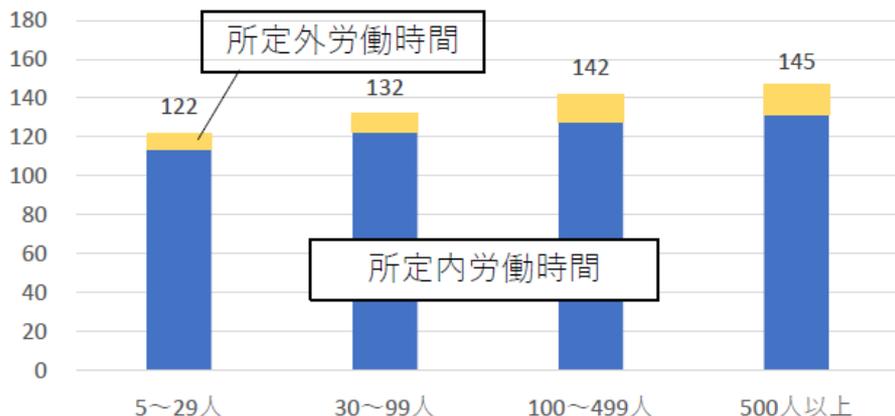


◎座長
※オブザーバー

働き方改革について

- 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

事業所規模別一人平均月間総実労働時間

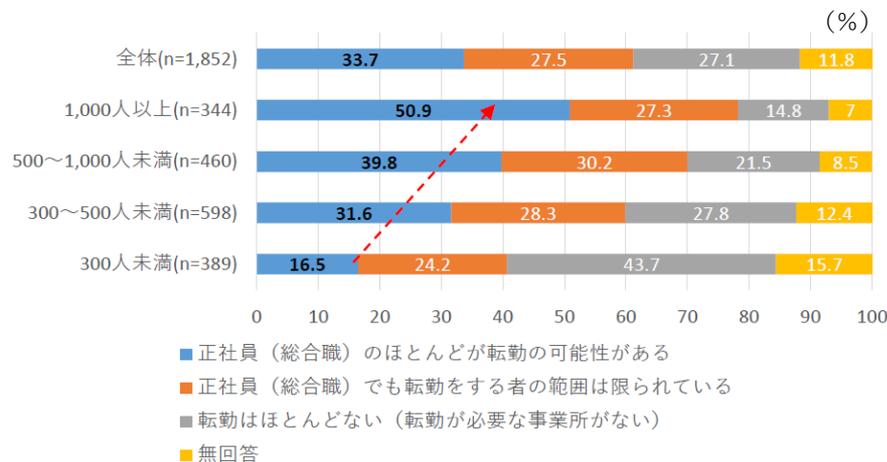


※事業所規模5人以上
※常用労働者（パートタイム労働者含む）が対象

(資料出所) 東京都産業労働局「東京の産業と雇用就業2022」より作成

- 正社員（総合職）の転居を伴う転勤について「ほとんどが可能性がある」企業は3割以上
- 企業規模が大きいほどその割合は高くなる傾向

企業規模別正社員（総合職）の転勤状況（全国・2016年）



(注) 本調査での「正社員（総合職）」とは、勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用区分（技術系総合職、研究・開発系総合職を含む。以下「全国転勤型」という）。

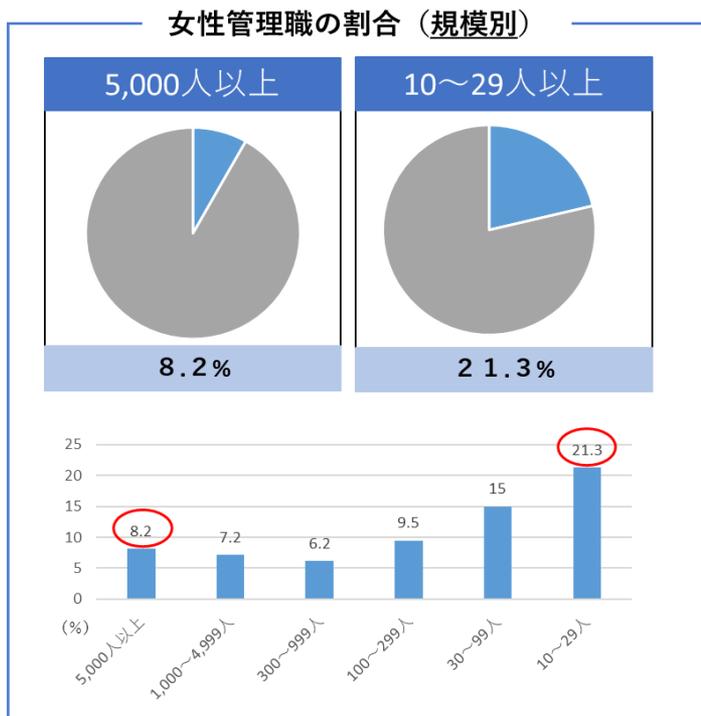
(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の転勤の実態に関する調査」を再編・加工

委員からのご意見

- 中小企業の社員一人の働き方が与える影響は、大企業と比べ大きい。
- 労働時間が比較的少ない、転居を伴う転勤が少ないなど、中小企業には、大企業とは違う形で働きやすい環境の実現を目指す経営者も多い。
- 業務の無駄を省き、一人ひとりの能力を高め付加価値の高い仕事にマンパワーを傾けるべき。

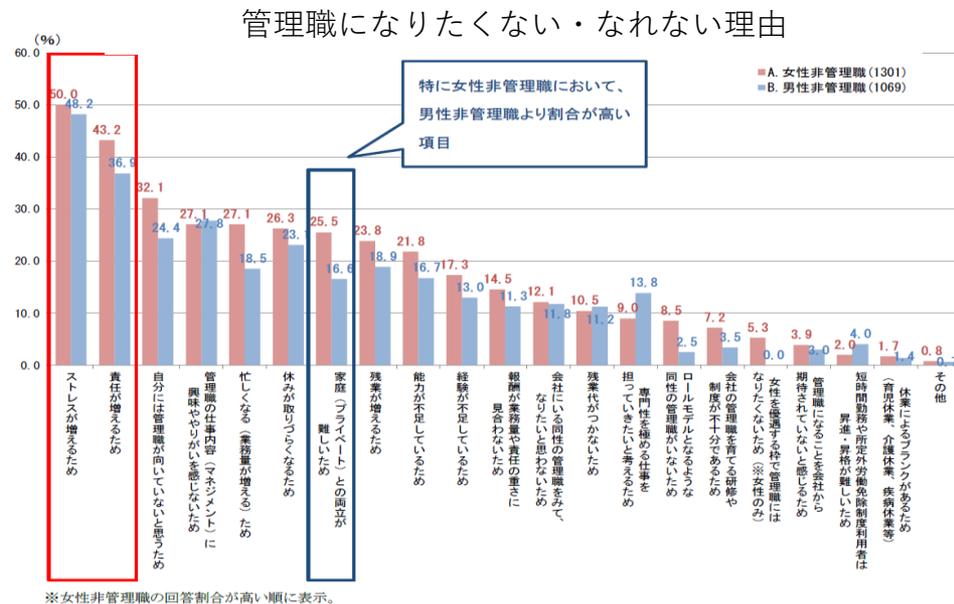
女性活躍について

○中小企業の女性管理職比率は大企業と比べ高いが、依然21.3%



○管理職になりたくない主な理由は、「ストレスが増えるため」「責任が増えるため」

○女性は男性と比べて「家庭(プライベート)との両立が難しい」をあげる割合が高い。



(資料出所) 三菱UFJリサーチ & コンサルティング
「女性管理職の育成・登用に関する調査」

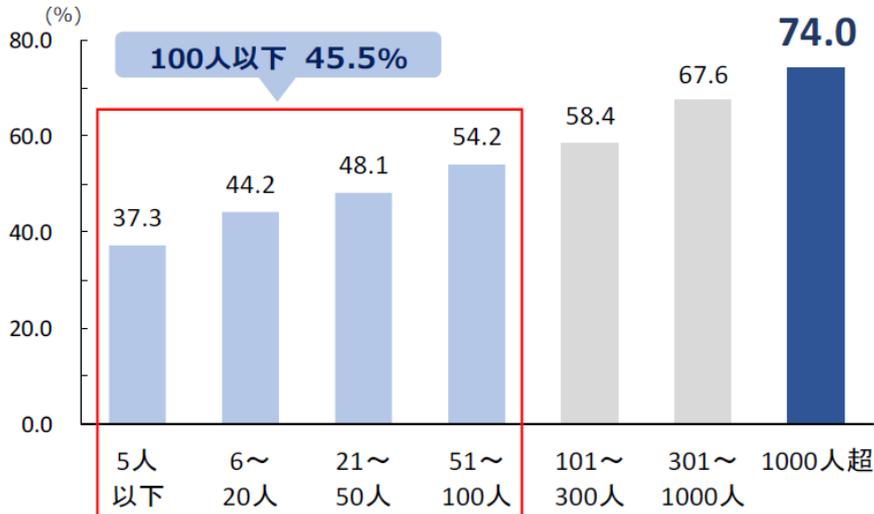
委員からのご意見

- ロールモデルとなる女性管理職同士の交流の場づくりや、相談・情報交換できるネットワークが重要。
- Webにより、家庭から出にくかった女性が参画できる機会が広がった。女性管理職や、管理職の手前の人達のネットワークづくりにも活用を。
- 女性管理職を増やす上で健康問題の理解が必要。

リスキング・就職支援について

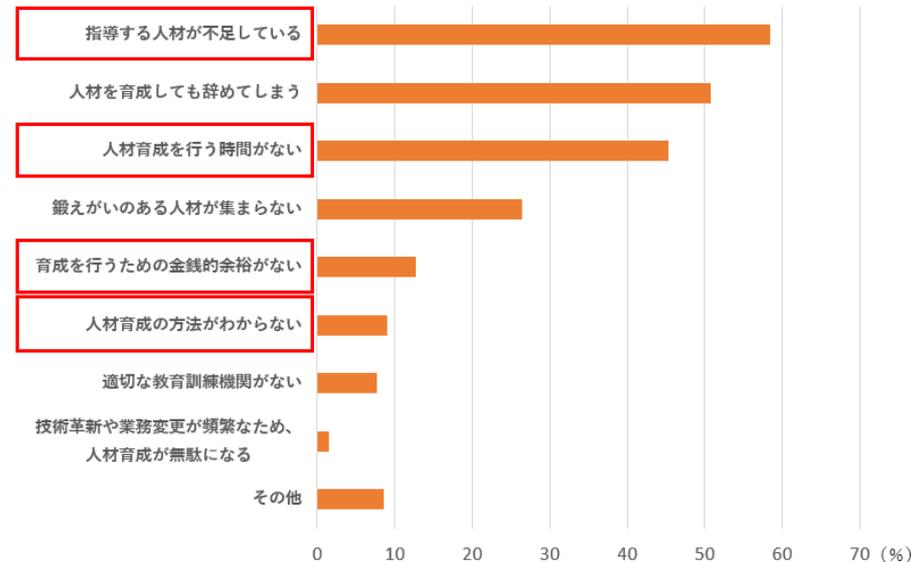
○従業員数別にみると、1,000人超ではリスキング取組割合は74.0%に達した一方、100人以下の取組割合は45.5%に留まる

従業員数別のリスキング取組割合



注：母数は不回答を除く11,434社

○中小企業における人材育成に関する調査では、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」等が大きな課題となっている



(資料出所) 株式会社帝国データバンク「リスキングに関する企業の意識調査」

(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査(事業所調査)」2023年6月

委員からのご意見

- 職業能力開発センター（職業訓練校。都内13か所）において、地元の企業との繋がりを生かし、中小企業の人材確保や人材育成の悩みに応じられる機能を一層高めていただくことを期待している。
- 職業訓練校の認知をもっと高め、ドイツなど諸外国も参考に、求職者と企業の在職者が通いやすく、シングルマザーなどもパッケージ支援できる取組を。

「東京スマート2030（仮称）」

■企業認定の要件

- ① 残業のない働き方
- ② 転勤のない働き方・暮らし方の実現
- ③ 休暇をとりやすい職場
- ④ 職務内容に応じた評価・賃金制度
- ⑤ 多様な働き方の実現
- ⑥ テレワークの推進
- ⑦ 副業・兼業の推進
- ⑧ 高齢者の就業促進
- ⑨ 働きやすい就業環境の実現
- ⑩ スマートな働き方・暮らし方の普及

■企業へのインセンティブとサポートの例

- ・ 認定マークを付与し、就職希望者に周知
- ・ 認定企業のうち特に優良な企業を表彰
- ・ 各種セミナーの開催、無料の専門家派遣

「Tokyo Future Work Award（仮称）」

東京のくらし方・働き方を変えるための
5STEPを**サイクル化**するために、
Awards（継続）の仕組みが必要

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| <u>1 俯瞰と設計</u> | 現在とニーズ |
| <u>2 アイデア・フラッシュ</u> | テーマの専門家と、 都の担当とともに |
| <u>3 政策策定</u> | 社会システム・法 ・ルール |
| <u>4 提示</u> | 全体図の再設計 最適化 |
| <u>5 継続</u> | <u>Awards</u> |

委員からのご意見

- いいところを褒め、横展開していく試みは大切。
- 「スマート」など取組のネーミングについては、趣旨に沿った表現となるよう説明と工夫が必要。
- 残業削減やテレワークだけでなく、それによる付加価値を高める視点が重要。
- 生産性向上に「人×デジタル」の融合が不可欠。