

「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2年度第2回) 意見要旨

1 事業計画に関するご意見等

(1) 新型コロナウイルスの影響による雇用就業情勢に対応した緊急雇用対策

ア 齊藤委員

○コロナ禍における新たな雇用創出・安定化支援事業について、東京都の事業としてマッチング作業を行うことで、公務員の採用（有期）雇用創出につながると考える。また、派遣会社に委託をすることは、委託費用がかかるだけでなく、マッチング等のノウハウが東京都に残らないという課題になる。

○緊急対策委託職業訓練の訓練科目について、ITスキル、医療事務、介護職員研修に限られているようだが、広く人手不足の業界の資格取得や技能向上を図るため、運送業の運転免許、スーパーマーケット調理の調理師免許、農業技術など種類を増やしてはどうか。あるいは、それらの種類のものは、業界連携再就職支援事業などでカバーしているのか。

イ 白木座長

○コロナ禍における新たな雇用創出・安定化支援事業について、雇用吸収力がある介護など産業や成長分野（IT）への雇用促進で有用な施策である。ただ、派遣形態がよいか、トライアル雇用があるか検討の余地は残る。また、どれくらいの雇用を見込むか、さらに計画を詰める必要がある。

○早期再就職緊急支援事業は、すべてを1日で実施するという効率性が評価される。ただ、1,200人×24回という集客力と多数の企業の協力が前提となる。

○業界連携再就職支援事業は、スピード感があり期待される施策である。ただ、どのような業界をターゲットにするか、また、ハローワークの諸施策との調整、整合性の担保が必要である。

○緊急対策委託職業訓練は、スキル形成、リ・スキリングを通じて伸びる業界、雇用機会が豊富な分野への移動・マッチングが促進される可能性が高い。ただ、DX業界という場合に具体的にどのような業界を意味して、どのようなスキルを意味しているのか、分かりにくい面がある。

○コロナ禍の中で緊急を要する雇用対策として大きな効果が期待される。

ウ 眞保委員

○業界連携再就職支援事業は企業とのマッチングも含めた事業になっており期待したい。

○緊急対策委託職業訓練についてもマッチングを含めた事業展開となるよう要望し

たい。

エ 杉崎委員

○雇用緊急対策として実施される4つの事業は、いずれも時宜を得た内容であり、企業・求職者の双方にとって有効である。

○特に、「コロナ禍における新たな雇用創出・安定化支援事業」は、雇用吸収力がある産業や成長分野への「失業なき労働移動」を円滑に進めていく上で非常に有効である。また、異業種への再就職を進めていく上で、「緊急対策委託職業訓練」も高い効果が期待される。これらの事業をはじめとした4つの事業は関係団体との連携による幅広い周知はもとより、効果を広く「見える化」することで、活用を促進していただきたい。

オ 杉本委員

○業界連携再就職支援事業について、事業スキームが「就職氷河期世代の方向け短期資格等習得コース」と似た内容になっている。計画案では「しごとセンター求職者」が、対象となっていることから広く周知するものではないと思料するが、広報や求職者への案内に当たり留意が必要と考える。

また、短期講習プログラム中に生活費相当額が支給されるスキームになっていることから、ハローワークの受講あっせん（受講指示）による訓練修了者や雇用保険受給者の利用可否など取扱を整理の上、労働局に情報提供をお願いしたい。

○緊急対策委託職業訓練について、緊急対策の中に介護関係の職業訓練が含まれているが、国の第三次補正予算、令和3年度予算においても「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」として介護分野の訓練数を拡充していくこととされている。

現状、介護関係訓練への受講申込件数は定員に対し決して多い状況にないことから、今般の緊急対策委託訓練のほか、公共職業訓練の離職者訓練（施設内・委託）、求職者支援訓練を含め東京全体で受講者の募集時期を調整する必要があると思料する。

カ 山鼻委員

○コロナ禍における新たな雇用創出・安定化支援事業について、派遣ではなく直雇用による研修・実習の6か月間のトライアル雇用（障害者トライアル雇用と同様の仕組み）も今後検討していただきたい。

○講習の期間、内容も多岐にわたり利用者の多様な需要にこたえていると思われるが、ハローワーク、しごとセンター、派遣会社と異なっているので、最適な研修を受けられるように、利用者の要望に応じて、他の枠組みへの移行を容易にする横のつながりやワンストップサービスのようなものも今後検討していただきたい。

(2) 障害者など就労に困難を抱える方への支援

ア 齊藤委員

○ソーシャルファーム支援事業について、東京都の障害者の就農支援として、都立公園や都の施設の屋上等に就農ファームを作り、野菜、果実、花などその市区町村の特徴となるものを栽培・販売する（コロナ禍で、オフィスの単純作業業務が無くなり雇用できない状況を補足するところから始め、長期的には事業化する。）。

○障害者など就労に困難を抱える方への支援及びひとり親家庭支援センター事業について、必要な方が必要な事業を利用できるよう、情報伝達・発信の強化が必要ではないか。例えば、「ひとり親家庭支援センター事業」については、必要な様々な支援につながるよい取り組みであるのにセンター自体を「知らない」という母子世帯、父子世帯が3割以上いる。

情報は、当事者の時間的・経済的な余裕がない状況や生活行動を踏まえ、ワンストップで必要な支援につながる総合相談窓口やコンシェルジュ、分散する既存の支援サイト・情報をまとめた総合案内WEBサイトを設置し、それらへのアクセス方法（電話番号、最寄窓口の所在地、サイト検索方法、QRコード等）を、駅等のデジタルサイネージをはじめWEBやSNSの広告、宣伝用ポスターの公共施設、公園の掲示板・公衆トイレ、駅の改札前、バス停付近などへの掲示など、行ってはどうか。

○「TOKYO チャレンジネット」では区市（福祉事務所）の生活困窮者自立支援事業との密な連携により、当事者の生活、就労支援につなげることが重要となる。

しかし、いま、生活困窮者自立支援事業を担う区市とその委託先事業者の現場は、生活困窮に関する相談および制度申請等が大幅に増加して多忙化している。自治体職員と委託先社員等との間の指揮命令、庁内連携を含む情報共有・管理、ノウハウの伝承などの課題が考えられる。生活困窮者自立支援事業は、コロナ後も、就労困難者支援のために重要な役割を担う。当事者の自立生活・就労のため、本来の包括的且つ伴走型支援が十分に実施されるよう、区市における、同事業の人員体制の不足や過重労働の有無を調査してはどうか。業務委託の場合は、委託先事業者の担当部署における受託事業の専任・責任体制、自治体職員と委託先社員等との間の指揮命令および情報共有・管理、委託先社員等の労働実態（低賃金、過重労働の有無）などの現状と課題を確認し、改善が必要な事項の洗い出しを行っていただきたい。また、当該区市と委託事業者との契約においては、公共事業を担う労働の対価で労働者を雇うことなど、区市に対して助言や通知を行うこと。また、雇用創出もかねて、東京都においてコロナ禍の影響による離職者等を積極採用して、区市の生活困窮者自立支援事業への応援・出向を行うことを検討すべき（民間派遣会社の委託では、ノウハウが東京都に残らないことを懸念。）。

○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、有期雇用ではなく、

一定の雇用期間を経た職員は無期雇用とする。

イ 白木座長

○就労困難者特別支援事業は、就労困難者に寄り添う形の施策であり、マッチングの妙が重要となる。

○ソーシャルファーム支援事業について、ソーシャルファームの育成・拡大は、東京都の目玉事業の1つとして早急な普及が期待される。

○障害者雇用ナビゲート事業は、障害者雇用に積極的な中小企業の発掘が課題となるかもしれない。

○テレワーク活用による障害者雇用促進モデル事業は、モデル事業となるべく、そのノウハウを広げられるくらいのレベルを期待したい。

○ひとり親家庭支援センター事業は、必要な人に十分な情報が届くかどうか肝になるであろう。

○住居喪失不安定就労者・離職者等サポート事業（TOKYO チャレンジネット）について、緊急を要する重要な施策であることは明らかであるが、他機関との緊密な連携が求められる。

○保護観察対象少年の会計年度任用職員としての雇用は、チャンスを与えるという意味で重要な施策である。ただ、予算がごくわずかであるという印象は免れないがこれは人数が少ないためか。

○都立特別支援学校における就労支援は、大いに促進を図るべき事業である。

○重層的なセーフティネットは、大いに促進を図るべき事業である。

ウ 眞保委員

○就労困難者特別支援事業は、「オーダーメイド求人」という点が注目される。ニーズに合致した求人の確保が肝要となる。

○中小企業での雇用の進みにくさが指摘されている中で、中小企業の現状に合わせた伴走型の支援の有効性はすでに実績のあるところであり、コロナ禍の中で業種は限られることが予想されるが期待したい。

○テレワーク活用による障害者雇用促進モデル事業は、特に知的障害のある労働者を雇用している企業において、テレワークへの移行が難しいと指摘されているところであり、新たな業務の創設や環境の整備に資する事業でありその成果の波及効果に期待したい。

エ 杉崎委員

○新型コロナの影響により、今後、雇用就業情勢が一段と悪化することが予想されることから、就労困難者への支援がこれまで以上に重要になっている。

○一方、障害者雇用に関しては、本年3月の法定雇用率の引上げに対する懸念や、コロナ禍で障害者が担っている仕事が大幅に減少していること、納付金制度の適用対象範囲の拡大に対する懸念、除外率制度の維持や、採用・定着に係る支援策の強化に関する声が多く聞かれている。

○そうした中、中小企業における障害者雇用・定着を進めていくことや、雇用ゼロ企業の取組支援が課題となっていることから、「障害者雇用ナビゲート事業」や「テレワーク活用による障害者雇用促進モデル事業」は幅広く周知し、利用を促進していただきたい。

カ 山鼻委員

○就労困難者と区別支援事業では独自求人の開拓とあるが、ハローワークとも連携し幅広く可能性を探っていただきたい。

○今後テレワークは、企業として取り組まなければならない課題なので、障害の種類に関わらず、テレワークを可能にする働き方、支援方法、職域拡大等についても取り組んでいただきたい（女性、高齢者も含め、本事業の対象者全てに対して、今後の働き方の可能性の1つとして深堀していただければ。）。

(3) 女性・高齢者の活躍に向けた就業支援

ア 斉藤委員

○女性向け委託職業訓練のメニューが、事務職に限られているようだが、職種の選択肢を増やしてはどうか。事務系の補佐的な作業はテレワークの普及によりもはや需要は少ない。女性の就労支援のためには、ITスキルの向上、恒常的な人手不足の業種の就労に必要となる資格取得を推進すべき。

○東京セカンドキャリア塾について、民間企業を事業構造改革等で退職した方を東京都が中小企業やベンチャー企業を紹介し、経験を活かしたセカンドキャリアにつなげていってはどうか。

イ 清水委員

○テレワークを活用した女性の雇用拡大事業の実施に際し、特に多摩・島嶼地域には自宅以外でテレワークのできるサテライトオフィスが不足している。このため、当連合会では令和3年度事業として身近な地域の商店街・団地等の空きスペースを活用した「地域振興課型小規模サテライトオフィス実証事業（仮称）」としてミニサテライトオフィスの整備・運営を行なうため、本事業と連携することにより事業の相乗効果が期待できると思われる。

ウ 白木座長

○テレワークを活用した女性の雇用拡大事業について、テレワークを自宅だけでなく、地域内の空きスペースを活用した集合的なテレワークの在り方も活用すべきであろう。

○女性向け委託職業訓練について、事務職に偏らないスキルやリ・スキリングにも目配りが必要であろう。

○東京セカンドキャリア塾は、幅広い高齢者の働き方が求められる中で重要な事業である。高齢者の意識改革の面も大きなポイントになろう。

○東京キャリア・トライアル 65 は、幅広い高齢者の働き方が求められる中で、派遣労働も重要な方法の1つであろう。

エ 眞保委員

○テレワークを活用した女性の雇用拡大事業は、場所にとらわれない働き方により潜在している優秀な労働者を掘り起こせる可能性があり、注目される。また託児つきで実施されることも利用者のニーズに合致している。同様の理由で女性向け委託職業訓練のeラーニングも注目される。

○働く意欲の能力のある労働者が70歳まで働ける社会の在り方が模索されている中で東京セカンドキャリア塾、東京キャリア・トライアル65の成果からこの年代ならではの課題抽出を行い、より現状とニーズに合致する施策につながることを期待したい。

オ 杉崎委員

○改正高齢法が本年4月に施行されるが、構造的な問題である人手不足の解消が課題となっている中で、特に都内従業者数の5割強を占める中小企業において、元気で意欲がある高齢者の活躍を推進していくことは重要な課題である。また、個々の高齢者においては、自身のキャリアデザインを主体的に検討していくことが求められる。

○そうした中、「東京セカンドキャリア塾」や「東京キャリア・トライアル65」は、元気で意欲がある高齢者の活躍推進に有効であることから、鋭意実施されたい。また、これらの事業のニーズが高まっていくことも予想されることから、人数規模の拡大や、採用意欲のある企業とのマッチングを更に強化・拡充していただきたい。

キ 山鼻委員

○既存の施策はそれぞれよく練られたものと思うが、利用者、受け入れ側（企業等の受け手）の要望を聞き、さらによいものとしていただきたい。

(4) 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保

ア 斉藤委員

○特定技能外国人雇用支援事業について、新型コロナウイルスの影響で解雇された技能実習生や留学生が、ブローカーや一部の監理団体に騙されて高額な金銭を取られたるケースが多く見られる。コロナ禍の影響で解雇された外国人技能実習生は、2020年12月中旬までに全国で5千人を超えている。同事業にアクセスした外国人技能実習生の状況に応じて、就労支援とともに、住居の支援・提供、生活支援、生活や就労に必要な情報提供などの支援も行ってほしい。

○空き店舗を東京都が借り上げ、店舗内をパーティションで仕切り、オフィスを借りられない個人事業主に安価に場所を提供し、資格を活かした店舗を開業できるようにする（例えば、表参道の空き店舗など）。

イ 清水委員

○特定外国人雇用支援事業について、当連合会では令和2年度より「外国人材の戦略的活用支援事業」として多摩地域の「ものづくり企業」と高度な専門知識や技術を持つ外国の理工系大学とのインターンシップを通じて直接雇用につなげるマッチング支援事業に取り組んでいる。具体的な事業面で連携をさせていただきたいと考えている。

ウ 白木座長

○デジタル人材育成支援事業について、デジタルの分かる人材のニーズは高いため、本事業は極めて重要である。底辺を広げるだけでなく、短期間の訓練で実践的なスキルが身につくためには、当該分野の基礎的素養のある人材を選抜する必要もあるかもしれない。

○中小企業人材スキルアップ支援事業について、中小企業においては常時人手不足状態が続く場合も少なくないが、コロナ禍等で人的余裕があるところが積極的に本事業に参加してくれるとよい。

○特定技能外国人雇用支援事業について、中小企業に多くの外国籍人材が来てくれるようにすべく、中小企業の魅力の向上、もしくは積極的なアピールも求められよう。

エ 眞保委員

○デジタル人材育成支援事業により現在飲食業等で働く比較的若い世代に職業訓練を行うことにより、人手不足が指摘されている分野への移行促進に資することからその成果（就職者数を含む。）に期待したい。

○中小企業においてはOFF-JTによる訓練が限定的であることが指摘されていることから社内型スキルアップ助成金のさらなる充実を期待したい。

オ 杉崎委員

○デジタル化の加速に加えて、コロナ禍により新しい生活様式や働き方の定着、消費

行動の変化が進展し、産業構造が変化していくことが予想されるが、中小企業が事業を継続し発展していくには、自社で働く人材の能力開発を通じて、経営環境の変化に柔軟かつ機動的に対応していくことや、一人当たりの労働生産性を高めていく必要がある。

○そうした中、「中小企業人材スキルアップ支援事業」は、スキルアップを通じた能力開発や労働生産性の向上に寄与する事業であることから、中小企業に対して幅広く周知し、利用を促進していただきたい。

○外国人材の受入れ・活躍に関しては、「中小企業における外国人材活用に関する検討会」で取組の方向性として、多岐にわたる施策が具体的に示されているが、時宜を得た妥当な内容である。「特定技能外国人雇用支援事業」を含め、関係団体と緊密に連携し、鋭意推進していただきたい。

カ 橋本委員

○デジタル人材育成支援事業は、非常に意義のある事業ではないかと期待しているが、4カ月で、全くこの分野の知識のない方が、正社員としての就労につながるスキルを身に付けることができるのか疑問に思われる。基礎から学べるカリキュラムであると同時に、実践的な職業訓練になるように尽力してほしい。

キ 山鼻委員

○デジタル人材育成はとても重要なものと考えている。現在の施策とともに、産業構造の変化・転換も見据え、今後さらに必要とされるデジタル人材の育成にも取り組んでいただくことにより、利用者増や職業訓練への関心が高まることにつながると思う。

(5) 働き方改革の推進

ア 斉藤委員

○テレワークの推進について、コロナ禍で事業継続が厳しい飲食業の店舗にWi-Fi環境を東京都が整備し、サテライトオフィス化を推進する。

イ 白木座長

○働き方改革促進事業について、働き方改革に対する知識、取り組みは人材採用、定着において極めて重要である。そのことを中小企業に広く理解してもらうことが肝要であろう。

○働くパパママ育休取得応援事業について、世界的な潮流であり、本事業がそれを支援するものであるといえる。また、コロナ禍の中で少子化や家庭内問題が一層深刻化している。本事業の推進により、そのような問題の緩和が期待される。

○テレワークの推進について、コロナ禍の中でテレワークが一気に進んだが、中小企

業の中には取り残されているところも多い。その環境整備において本事業は極めて重要である。

ウ 眞保委員

○働き方改革促進事業においては、障害者雇用に関する詳しい社会保険労務士等の専門家の派遣により、障害者の能力をいかし、障害者雇用と働き方改革の両方を達成する意欲的な運用を期待したい。

○「TOKYO テレワークアワード」のさらなる周知を図り「テレワーク東京ルール」を普及に期待したい。

エ 杉崎委員

○働き方改革関連法への対応に関して、本年4月に中小企業に対して同一労働同一賃金が施行されるが、中小企業における法の認知度や準備状況に課題があることから、「働き方改革促進事業」は重要であり、特に専門家派遣は準備に取り組む中小企業にとって有効である。幅広く周知し、利用を促進していただきたい。

○男性の育児休業取得促進策に関しては法改正により、新制度の創設に加え、育児休業を取得しやすい職場環境の整備、申出をした労働者に対する育児休業制度の周知及び取得意向の確認が事業主に義務付けられる見込みである。「働くパパママ育休取得応援事業」は育児休業の取得促進に有効であるが、ノウハウが十分ではない中小企業にとっては代替要員の確保や育児休業を取得しやすい環境整備が課題となることから、今後は中小企業に対する相談支援も講じられたい。

○コロナ禍を契機にテレワークが一気に普及したが、上手く活用できない企業や辞めてしまう企業も相応に存在する。テレワークの更なる普及・定着に向け、一連の施策は有効であることから、幅広く周知し、利用を促進していただきたい。また、導入歴が浅い企業は労務管理や社員の評価、業務の洗い出しに課題を抱えていることから、東京テレワーク推進センターの機能を一層強化・拡充していただきたい。

オ 橋本委員

○テレワーク推進のため、空き家を共同オフィスとして活用できるよう、テレワークの環境整備を進めてほしい。

2 事業計画（案）全体に関する意見等

(1) 齊藤委員

○実施計画（案）は素晴らしい。この実効性を高めるには専任で取り組むプロジェクトを設置し、スピード感をもって実行していくべきである。

(2) 白木座長

○コロナ下で企業、個人、とりわけ就労困難者が苦難に直面する中、多方面にわたる各種の事業が満遍なく出そろっていると評価できる。

○それらの事業を着実に実施するとともに、関連する組織・個人にそれらの事業の情報が迅速、的確に伝わることを、事業の成功に不可欠であろう。

(3) 眞保委員

○コロナ禍において必要とされる施策をとりまとめていただいたことに感謝したい。

○社会経済情勢や雇用労働情勢の変化に的確に対応する施策を機動的・効果的に展開していく、という趣旨に賛同するとともに、重点的に取り組む施策選定の都としての考え方を丁寧に関わりやすく都民に広報していくことが大切と考える。

(4) 杉崎委員

○緊急事態宣言の再発出・延長により、今後、雇用就業情勢が一段と悪化することが想定される。

○そうした中、官民を挙げて、雇用維持への取組とともに、雇用吸収力がある産業や成長分野への「失業なき労働移動」を円滑に進めていく必要がある。

○こうした状況下で、東京都が「就労支援事業計画」を策定し各施策を推進していくことは、企業・求職者の双方にとって有効である。

○各施策は関係団体との連携の下で幅広く周知し、利用を促進していただきたい。また、各施策の効果をしっかりと検証し、利用者や関係団体の声をもとに改善を図っていくなど、本計画は刻々と変化する雇用就業情勢に合わせて PDCA サイクルを適切にまわしていくことで、効果の最大化を図っていただきたい。

○「3つの視点」は、妥当である。特に、視点1は、コロナ禍による雇用就業情勢への影響や企業の業態転換を通じた産業構造の変化が予想されることから、足下では特に重視していくことが適当である。

(5) 三原委員

○コロナ禍により雇用環境が一変してしまった中、計画をまとめていただいた東京都の皆様に敬意を表したい。

○コロナ禍により職を失った方々が大勢いる一方、計画でも指摘があるとおり、人手不足の業界も有り、本計画の実行に期待したい。また、テレワークが進み、就労環境が多様となったことから、就労の可能性が高まったともいえるかもしれない。

○しかしながら、雇用する企業の立場からは、「働く意欲と能力」のある者が大前提であり、生産性の向上が叫ばれている昨今においては、中小企業といえども、この点

は譲れないところといえる。

○是非、東京都において、産業人材の育成に注力いただくようお願いしたい。

○なお、昨年末に「労働者協同組合法」が成立したが、この働く人(組合員)が自ら出資し、組合員それぞれの意見を反映して事業が行い、組合員自らがその事業に従事する組織である『労働者協同組合』が、ソーシャルファームとなりうるのか、個人的に注視しているところである。

カ 山鼻委員

○とても良い施策が多いので、必要な人に情報が届き、複雑な手続きを踏むことなく、簡単に利用できるようにしてください。

○それぞれの施策の検証を行い、PDCAを回す等、常に時流に合ったものか、利用者の需要に合っているのか、産業構造の変化等に素早く対応するものとしていただきたい。