

「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3年度第1回) 意見要旨

1 令和3年度「事業計画」の実施状況に関するご意見等

(1) 令和3年度「事業計画」の実施状況に関するご意見等

ア 齊藤委員

- 資料6-1 コロナ禍における新たな雇用創出・安定化支援事業
予算額(50億円)、規模(5000名)ともに大きな事業であるが実態はどうなっているのか。しっかりと東京都として雇用されているのか企業訪問を行い、就労実態を確認していくべき。
- 資料6-6 ソーシャルファーム支援事業
ソーシャルファーム支援事業については、ソーシャルファーム事業者の取り組み実態をPRすることで、エントリー企業・事業者を増やしていくことが雇用の受け皿を増やすことにつながると考える。
- 資料6-17 女性向け委託訓練
時間制約のある女性の就労支援が重要であり、受講・参加しやすいものとしたことについて評価できる。
- 資料6-21 中小企業人材スキルアップ支援事業
中小企業に対して訓練コストのかかる業務に対して助成するものであり評価できる。

イ 白木座長

- 資料6-6 ソーシャルファーム支援事業
ソーシャルファームに関心を持つ事業者がどれくらい増えるか気になるところである。
- 資料6-20 デジタル人材育成支援事業
DXと言われる時代にデジタル人材の育成は急務である。

ウ 眞保委員

- 資料6-1 コロナ禍における新たな雇用創出・安定化支援事業
予算、規模ともに大きく必要かつ期待される事業である。派遣期間について、1企業2カ月最大1人3企業という制度設計としたが、1企業における期間を延長できる仕組みを検討する必要はなかったか。
- 資料6-3 業界連携再就職支援事業
コロナ禍における影響による離職者をできるだけ早期に再就職につなげる取り組みとして期待される事業である。人材を必要としている業界と連携しての短期研修とインターンシップを組み合わせた内容であり、交通費と生活費相当額を

参加者に直接支援する点も評価できる。

○ 資料6-6 ソーシャルファーム支援事業

予備認証25社に対するノウハウ提供や認証までのプロセス支援の内容を広く公開して、今後ソーシャルファームを設立しようとする組織のモデルとすることで、裾野を広げる効果を期待したい。

エ 杉崎委員

○ 資料6-1 コロナ禍における新たな雇用創出・安定化支援事業、資料6-2 早期再就職緊急支援事業、資料6-3 業界連携再就職支援事業、資料6-4 緊急対策委託訓練

コロナ禍における東京都の雇用対策事業は雇用の創出、離職者の就業・就職に有効であるとともに、いわゆる「失業なき労働移動」にも資すると認識しています。

本会議に参画している労使団体とも連携し、各施策を幅広く周知することで、利用を促進していただきたいと思います。

また、事業実施後の効果検証など、PDCAにも取り組んでいただきたいと思っています。

○ 資料6-24 働くパパママ育休取得応援事業

改正育介法により、出生時育児休業制度が創設されますが、日商の調査で法の認知度は42%、男性の育児休業取得促進に関する課題に関しては代替要員の確保に関するものが多く挙げられています。従いまして、法の周知と代替要員の確保に関する支援が求められるかと思っています。

オ 橋本委員

○ 資料6-1 コロナ禍における新たな雇用創出・安定化支援事業

派遣会社のマッチングのノウハウを活用することで、失業した方がITや福祉等の人手不足産業で再就職ができることを目指す事業として、成果を期待したいと思いますが、6か月の助成期間終了後に対象者が引き続き就労しているのかどうか等について、状況を明らかにする必要があるように思います。

○ 資料6-2 早期再就職緊急支援事業

集中的に1日で再就職支援と就職面接会を行うことは、離職者のニーズにもかなうものと思われ、成果があるのではないかと思います。

○ 資料6-4 緊急対策委託訓練

離職者に対して、ITや介護等の人手不足の業界での再就職に必要な資格取得や技能向上に資する職業訓練を実施するものである。求職者支援制度では、令和3年2月12日の「新たな雇用・訓練パッケージ」によって、完全に離職した者

だけでなく、シフトが大幅に減った者も訓練を受けることができるようになったので、都の施策でも、同様に、対象者を拡大してもよいのではないかと思います。

カ 三原委員

- 資料6-23 働き方改革促進事業（働き方改革等相談窓口及び働き方改革集中講座について）

コロナ禍による経済活動の停滞から脱することとなれば、人手不足が顕在化することとなる。特に、中小企業・小規模事業者にとってその充足は容易ではなく、その中で経済活動が本格化すれば、長時間労働を強いられるケースが増加することが予想される。また、同一労働同一賃金への対応なども十分とは言えないことから、令和4年度においても引き続き相談窓口の継続、そして講座の開催をお願いしたい。

- 資料6-25 テレワークの推進（テレワーク促進助成金について）

事業継続緊急対策（テレワーク）助成金と比べると、事業所の規模によって助成金額・助成率が縮小されたが、それでもテレワーク導入のインセンティブとして大きな効果があるものと思われる。現状、コロナ感染陽性者が減少しているが、いわゆる”第6波”も懸念されている。令和3年12月24日が申請受付期限となっているが、今後のコロナの状況を踏まえ、柔軟に対応していただきたい。

キ 山鼻委員

- 資料6-3 業界連携再就職支援事業

人材不足業界への短期間での労働移動を促すという枠組みを高く評価しています。今後、人材不足の原因分析、対策を講じなければ、景気回復期には本事業での就職者の早期離職が懸念されます。

- 資料6-4 緊急対策委託訓練

社会の枠組みが大きく変化している状況下、働く人の技能、技術の再訓練は必要不可欠なため、本事業が行う職業訓練の意義は大きいと思います。今後は、人材が枯渇している分野の高い技能、技術、知識が身につくような訓練期間・内容の設定、再訓練の受け入れ等柔軟な展開の検討をお願いいたします。

(2) 「令和3年度『事業計画』の実施状況」全体に関する意見等

ア 斉藤委員

- コロナ禍で就労支援の各種助成、職業訓練を拡充されたことに感謝する。令和3年度の各事業とともに、東京版ニューディール政策の進捗状況について、明らかになった段階で公開いただきたい。
- 「持続的な成長を支える産業人材の育成・確保」については、東京、多摩地域

に東京版シリコンバレー（特区）を作り I T 企業を誘致し、職住接近型でエンジニアが働く環境を作っていくことで、多摩地区の高齢化対策、エンジニアの長時間労働を無くすことに寄与できるのではないかと考える。また、デジタル人財の育成は、常に新しい技術を身に付けていくことが必要であり、継続的な研修支援が必要である。I T スキル研修は幅広い研修カリキュラムを用意する必要がある。

イ 白木座長

- 就労支援に関して 25 事業という幅広い範囲で東京都が対応しようとしていることは広く都民（都内企業）にも知ってもらい、活用してもらう必要がある。広報が重要であろう。

ウ 眞保委員

- 新型コロナウイルスの状況は、時期により大きく変動し現在も予断を許さない。計画時から比べると働き方も大きく変化しており、状況に合わせて柔軟に運用を変えていけるような方策を検討することも重要となるのではないかと。

エ 杉崎委員

- 緊急事態宣言の延長もあり、雇用維持への支援に関する要望（雇調金など）が多く聞かれています。在籍型出向の取組も含め、雇用維持への支援ニーズが根強いと思います。

オ 橋本委員

- 多様な支援事業が策定されており、規模も充実していると思います。ぜひ、これらの内容が支援を必要とされる方に伝えられ、利用していただけるように、周知に努力していただきたいと思います。2021 年 10 月 6 日（土）の朝日新聞朝刊 1 面に、東池袋中央公園の無料の弁当配布に多くの人が並んでいる様子が紹介されていましたが、このような場所で、チラシを配布することは考えられないでしょうか。

カ 三原委員

- ソーシャルファーム条例に基づく計画ではあるが、令和 3 年度はコロナウイルスに対応した雇用緊急対策が大きな柱となったと考えている。現在、コロナ禍は下火となっているが、この状況がいつ変わるか予想がつかない。コロナ禍により、さらに就労が難しくなった人たちが増えており、本計画に基づく事業の実施、その実効性がさらに重要性を増していると思われる。

キ 山鼻委員

- 様々な就労支援事業を熟知したキャリアカウンセラー等との面談により現在の自分ができること、将来やりたいことや実現方法等を整理することは今後に役立つと思います。
- 障害者関係で企業実習とありますが、受入側としては多方面から依頼があり対応に苦慮しているため、一元管理していただくと企業側も協力しやすくなると思います。
- 東京においては、都、国による様々な施策、助成金等があり、ありがたい状況ではありますが、重複している部分や申請手続きが複雑で、専門部署のない企業では利用を断念せざるを得ないこともあると聞いています。充実している施策を幅広く活用していただくため、整理するとともに、申請手続き等をわかりやすく簡素にさせていただきたくお願いいたします。

2 令和4年度「事業計画」の検討に向けた基本的な視点等に関するご意見等

ア 斉藤委員

- 必要な視点が網羅されている。これらに加えて、企業間の在籍出向時に職種変更を伴う労働者に対する支援、カーボンニュートラルの推進に伴い「公正な移行」（失業なき労働移動）を行うための官民協働の職業訓練も検討が必要ではないか。
- 東京都の申請等をデジタル化し効率を上げること。そのための人財採用を増やすこと。
- 東京の中小のものづくり（技能伝承）支援
- デジタル人財は一朝一夕ではできない。工業高校のITコースを充実させ育成していくことが必要。

イ 白木座長

- DXへの対応としてのデジタルスキルの向上、リ・スキリングへの対応を積極的に進めてほしい。
また、ソーシャルファームの認知、創設支援を積極的に進め、多様な人が住みやすい東京を目指してほしい。

ウ 眞保委員

- 令和3年度もテレワークを意識した事業が展開されてきたが、さらに新しい働き方を意識した就労支援を検討する必要があるのではないかと。また、いわゆる「女性不況」への対策も喫緊の課題である。サービス業に多く従事していた女性のキャリアトランジションを支援するためには、従来の職業訓練に加えて、情報機器をレンタルしてのオンラインでの職業訓練など女性特有の状況（子育てや介護な

どを担っている)を鑑みたニーズに合致した新たな視点での就労支援が必要ではないだろうか。

- 令和5年には、障害者雇用率の見直しも予定される。精神障害のある短時間労働者の雇用率への特例措置も終了することから、障害者雇用への下支えは依然として重要な課題となっている。

エ 杉崎委員

- 「基本的な視点」に関しては、人手不足分野への人材シフトや、DXなど労働者のスキルアップを通じた中小企業の生産性向上、男性の育児休業の取得促進などLWBの実現を取り上げていることは時宜を得ていると思います。
- この「基本的な視点」に基づいて「施策の検討項目」が挙げられていますが、コロナ収束後は「外国人材」の受入れが増加すると思われますし、「女性活躍」など多様な人材の活躍も重要テーマであると思います。こうした点を取り入れていただければ幸いです。

オ 永野委員

- 人手不足分野への労働移動やデジタル人材の育成については、公的職業訓練の活用促進が不可欠と考えます。ハローワークでは求職者に対する職業相談の課程で職業訓練への誘導を積極的に行っているところですが、広く都民一般に対する周知広報を強化して、就労に困難を抱える方々を含む潜在的な求職者に対する訓練受講の動機付けが必要と考えます。

また、DXへの対応について、労働者のスキルアップも重要と考えますが、中小企業等の生産性向上のためには、そもそも企業がDXに対する知識やノウハウを持ち合わせていないことも多く、人材育成と併せて、企業に対するコンサルティングも必要ではないかと考えます。

カ 橋本委員

- 昨年度の事業計画を引き続き継続するものであると理解しました。確かに、デジタル分野の人材育成や労働者のスキルアップ、働き方改革の推進等という長期的な重要課題とともに、コロナ禍で深刻な影響を受けている者への支援も、まだ引き続き必要であると思われます。就労に困難を抱えている方を支援するソーシャルファームの役割も、ますます重要になるのではないかと思います。さらに、65歳超の雇用拡大のための事業も非常に重要だと思えます。しかし、あらゆる課題に対応するために、多くの個別の事業が乱立している感があるので、もう少し、実績を勘案したり、優先度を決めて、特定の事業により多くの予算を割り当てる等、めりはりをつけていくことも今後は重要であるように思います。

キ 三原委員

- 現下のコロナ禍においてこそソーシャルファーム（社会的企業）の創設による就労機会の増大が求められるのではないかと。しかしながら、一企業として自立し雇用の場を提供していくことは容易ではない。就労困難者を就労させることは一筋縄でいかないことは承知しているが、テレワークの進展などにより、就労環境も変わってきている。行政による能力開発支援とともに、企業側へのより一層の情報発信をお願いしたい。

ク 山鼻委員

- 企業の人事制度。評価制度等の変化に伴い、労働者の主体的キャリア形成、リスキリングを含む能力開発が不可欠となりつつあります。
4ポツ、「DXへの対応など従業員スキルアップや非正規雇用労働者のキャリア形成支援」の表記を全ての労働者を対象にするものであることをわかりやすく表現していただきたくお願いいたします。