

「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感染症の影響による雇用就業情勢に対応した雇用緊急対策

- 雇用保険の財源枯渇により飲食店・サービス業は休業から感染予防しながら営業できる環境作りへの支援が必要。(例えば、ソーシャルディスタンスを確保した座席配置への改装費補助を行う等。)
- リーマンショックと比べて、サービス業や飲食業に従事するパートタイムの女性への影響が大きかったことが指摘されていることから、「雇用創出・安定化支援事業」「早期再就職緊急支援事業」「業界連携再就職支援事業」についても女性が応募・受講しやすい配慮をお願いしたいと思います。
- コロナ禍の影響が長期化し、経済・雇用情勢が回復途上にある中で、失業者等に対する就労支援とともに、人手不足分野やデジタル等の成長分野等への円滑な労働移動を促進していく必要があります。そうした状況の中、「雇用創出・安定化支援事業」をはじめとした各事業は、失業者等に対する就労支援や円滑な労働移動の促進に有効であることから、鋭意推進していただきたいと思います。
- ハローワークにおいて各事業を認知する事業所が多いことから、事業の周知にあたっては、関係団体はもとより、ハローワークとも緊密に連携していただきたいと思います。
- 各事業には、民間派遣会社や民間就職支援事業者、民間教育機関、業界団体など多様な主体との連携や、インターンシップ・職場体験など就職・定着に効果的な取組が盛り込まれています。事業実施後には、求職者や求人企業、連携先へのアンケートやヒアリングを実施するなど、効果や課題の検証を通じて、PDCA サイクルを実行していただきたいと思います。
- 「業界連携再就職支援事業」について、人材を確保したい業界団体との連携は、雇用創出に高い効果が期待できる。ぜひ、事業の継続と拡大に期待したい。
- コロナ禍にあっても比較的その影響が少ない業界もあり、東京労働局の資料にもある通り高い求人倍率となっている業界もある。そのような業界にスポットをあてる業界連携再就職支援事業は、単独での採用活動等が難しい中小企業にとっては有効な施策と言える。
- ウイズコロナの状況下にあつて、雇用施策を質・量ともに大幅に拡充する雇用緊急対策の実行に期待したい。
- いずれの事業も時宜を得た対策であると高く評価する。
- 雇用創出・安定化支援事業で、人員余剰業種から人員不足業種への迅速な移動を図ることは、働く人の生活や社会の安定にもつながる。同時にこれを機に、技能習

得や学び直し、リスキリング等を図る人材向けにも、中長期的視点から、働く人、雇用する企業、地域力の底上げを図る事業も今後は検討いただきたい。

- 早期再就職緊急支援事業で、まだ、それほど一般的ではない「キャリアカウンセリング」を本事業に組み込まれたことは自身のキャリアを自分で考えるという視点を理解してもらう上で、とても意味のあるものと考えます。今後は希望者全員がキャリアカウンセリングを受け、自身の職業人生の設計について考える機会を与えていただくことも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

- 東京都の画期的な取り組みである「ソーシャルファーム支援事業」で認証した事業所のエクセレントな理念・経営活動を動画で広く都民に紹介していただきたい。ソーシャルファーム支援センターの活動についても具体的にご紹介していただきたいと思っております。
- 東京労働局のご提供資料によれば、中小企業の0人雇用企業および1名不足企業の雇用が進めば雇用率が大きく改善することが見込まれることから、東京しごと財団ならではのノウハウの蓄積があり、定評がある事業である「障害者雇用ナビゲート事業」での伴走型のテレワーク支援について普及啓発する場や媒体を期待します。
- いずれの事業も就労支援はもとより、社会的な意義があるものと認識いたします。
- 障害者雇用に関しては、中小企業からノウハウ等が十分でないといった声が聞かれます。企業規模が小さくなるほど障害者雇用率未達成企業が増加している中で、「障害者雇用ナビゲート事業」は採用前から採用後の職場定着に至るまできめ細かな伴走型支援を講じるなど、有効な内容であると思っております。
- 「テレワーク活用による障害者雇用促進モデル事業」は、障害者の方に非常に魅力的な雇用を提供できる可能性があり、大いに期待したい。
- 障害者の法定雇用率を満たしていない中小企業が多数を占める現状を踏まえ、障害者雇用の経験等がない中小企業を支援する障害者雇用ナビゲート事業は有効である。特に、必要に応じてテレワーク導入も支援することは、中小企業のテレワーク推進にも繋がるものである。
- 障害者のテレワークが限定された職種に限られている現状、テレワーク活用のモデル事業は意義深いものである。テレワーク特有の労務管理、安全衛生面への配慮、評価等も含め、企業を支援していただけることは大変ありがたい。本事業で培われたノウハウを、障害者雇用を取り巻くすべての方々（障害者ご本人、企業、支援機関等）に広く周知する次の展開も期待している。
- 就労困難者は、一見定着したかに思える頃に離職してしまうケースも多々あるので、就労困難者特別支援事業の「定着」を一律6か月で区切りをつけることなく、他事業との連携も含め、長く支援が可能な道筋も設けていただきたい。

- 重層的な住宅セーフティネットにより生活基盤の確立が図れるため、安心して、求職活動、能力開発を行うことができる。今後も一層の充実を図っていただきたい。

(3) 女性・高齢者の活躍に向けた就業支援

- 支援の情報が届かず研修等の受講機会がない。東京都の機関紙等に就業支援の情報を掲載し、必要な人に情報がリーチされるように努めていただきたい。
- 「女性向けデジタル・ビジネススキル習得訓練事業」は即戦力を求める企業のニーズに合致した訓練内容で注目される。「業界連携再就職支援事業」などと連携して具体的な就職活動支援やインターンなども組み合わせたのプログラムも今後ご検討いただきたいと思います。また、RPA: Robotic Process Automation のコースもニーズがあると思います。
- 職業訓練の実施に際して、短時間やオンライン、託児サービス付きとするなど、女性が受講しやすい配慮がなされていると思います。また、デジタル・ビジネススキル習得を支援することも、時宜を得ていると思います。
- コロナ禍で特に女性の非正規労働者の就労に大きな影響が出ており、また女性の就労促進には家庭との両立も重要であることから、女性の更なる活躍には、いわゆる多様な正社員に関する求人開拓に取り組んでいくことも有効かと思えます。
- 「ひとり親向けオンライン訓練・就活支援事業」は、子育て中のひとり親にとって必要な支援であり、事業の一層の拡大に期待したい。すべてオンラインにするよりも、対面の機会もあったほうが効果的であると思われるので、より効果的なプログラムの確立に向けてご尽力いただきたい。
- 「女性向けデジタル・ビジネススキル習得訓練事業」は、デジタル化社会において、女性の職業能力を高めるために非常に有意義な事業であると思われる。大いに期待したい。
- 働く意欲がありながら育児・介護等で就業が困難であった女性にとっては、テレワークの進展は朗報と言える。そのためにも、女性向けデジタル・ビジネススキル習得訓練事業など、求職者のスキルアップに向けた支援策は重要である。また、働く意欲のある高齢者にとってもスキルアップは欠かせず、多様な働き方に向けた支援策は、今後増加する65歳以上の高齢者のためにも欠かせない施策である。
- 女性、高齢者の希望や必要とすることは多様であるため、即時就職のみを目的としない長期的な訓練等への道筋（既存の公共職業訓練）への橋渡しとして機能することで、真に求められる人材への転換も期待できると思われる。

(4) 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保

- 脱炭素化(GX)に伴う雇用維持や失業なき労働移動(「公正な移行」)のための中小企業等におけるリスキリング、労働移動が必要な者等に対する職業訓練を実施が

必要となる。そのために、業界・事業者、労働団体等とともにそれらが必要となる労働者数を予測、また必要なスキルを想定し、訓練を計画する必要がある。

- 工業高校、商業高校を職業訓練校として強化し、高校生のインターンシップを活性化させる。
- 「デジタル人材育成支援事業」は訓練と企業とのマッチングを一体的に行う点で成果が期待できる事業であり、就職した若者の定着についてデータを蓄積していただきたいと思います。
- 「デジタル人材育成支援事業」は、離職した若者に対して、デジタル関連のスキルを付与する職業訓練のみならず、求人開拓等の再就職支援を一体的に実施するなど、就労支援や円滑な労働移動の促進に有効であることから、鋭意推進していただきたいと思います。
- 中小企業にとってデジタル化による生産性向上が求められている中で、「IT導入の旗振り役が務まるような人材がない」ことが課題になっています。「DX人材リスキリング支援事業」はこうした課題解決に資することから、幅広く周知し、利用を促進していただきたいと思います。
- 不足するIT人材の育成支援のための様々な施策は、重要であり、今後も一層の拡大が期待されるが、スキルの習得は決して容易ではないと思われるので、初歩からきめ細かく指導できる体制の構築を目指してほしい。
- 人材の育成は企業の発展に欠かせないものである。就労のためのスキルアップだけでなく、現に雇用している従業員に対するスキルアップ支援も重要である。また、現在はコロナ禍で難しい状況にはあるが、中小企業においても外国人材の活用は選択肢の一つである。しかし、実際の採用には慣れていない中小企業が多いことから、特定技能外国人雇用支援事業は有効である。
- 「持続的な成長を支える」という視点に深く共感をする。「持続的な成長を支える」ため、当該事業修了者が企業や業界を牽引するという役割を期待できるくらい的高度人材の育成の展開も今後は期待している。(緊急対策、女性支援とも共通)

(5) 働き方改革の推進

- 中小企業へのテレワーク等の推進を図る場合、就業規則等への明記等を引続き行うよう指導をお願いしたい。
- 中小企業においてテレワークの普及に課題があることが指摘されていることから、エクセレントな事例を広く普及啓発する場と媒体を希望します。
- 改正育児・介護休業法により、男性の育児休業取得のための「出生時育児休業制度」の創設や、企業に対して育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等が義務付けられますが、改正法の認知度に課題がある他、制度の内容が複雑でよく分からないとの声も聞かれることから、「男性育休取得促進に向けた普及啓発事業」は、厚生

労働省や関係団体との連携の下で推進していく必要があると思います。

- また、男性の育児休業取得の促進に関しては、代替要員の確保に課題を抱える企業が多いことから、マンパワー面の支援策を講じていただきたいと思います。
- コロナ禍が収束した後も、ある程度テレワークが継続できるよう、「テレワークの推進」における小規模事業所への支援やサテライトオフィス設置の助成は、今後も継続する必要がある。助成金の支給だけではなく、サテライトオフィスの設置などの物理的支援を都が行うことは非常に効果的なのではないか。
- 労働法の改正や従業員の就労意識の変化に伴い、企業側も労働環境を整備していかなければならない。大企業と違い人事部等といった専門部署が存在しない多くの中小企業にとっては、働き方改革に向けた東京都の各種の情報発信や相談窓口の設置はなくてはならないものである。引き続き情報発信等を継続していただきたい。また、テレワークの定着に向けた事業も継続していただきたい。

2 事業計画（案）全体に関する意見等

- 各対象に合ったきめ細やかな事業が検討されている。本計画自体には関連しないかもしれないが、いずれの事業についても必要とする人が利用できるよう、まず情報を届ける必要がある。SNS や小中学校のコミュニティメールを通じた配信など、新たな生活困窮層やひとり親等に向けたプッシュ型の効果的な情報伝達方法も併せて検討いただきたい。
- 計画策定の視点（3点）はじめ、非常に時宜を得た内容であると思います。
- 東京都は、計画自体の周知に加えて、各事業が中小企業に有効に活用されるよう、厚生労働省（ハローワーク）や関係団体と緊密に連携して、幅広く周知していただきたいと思います。
- 女性の就職支援やIT人材の育成に関する事業など、類似の事業が複数あり、参加したいと思う人も、コース内容の違いについて判断するのは簡単ではないのではないか。委託先が異なるので、別々のコースとして設定されているのかもしれないが、周知方法などを工夫する必要があると思われる。
- 未だ収束の見通しが立たない新型コロナウイルスの感染状況ではあるが、ウイズコロナの状況下であっても経済活動を維持していくことが肝要である。特に、業種によっては人手不足が顕在化しており、中小企業ではさらに顕著である。雇用のミスマッチ解消が叫ばれて久しいが、求職側と求人側双方の意識改革がまだまだ必要と思われる。その後押しとなるような施策の充実を東京都にお願いしたい。
- 生産年齢人口が減少している我が国において、企業が事業を継続していくためには労働力の確保が課題である。コロナ禍で一気に進んだテレワークにより、物理的な職場への移動が不要となったことは、従来、通勤困難者であった様々な人たちに新たな可能性をもたらした。その反面、デジタルデバイドといった新たな社会的な

格差を浮かび上がらせたことも否めない。東京都におかれては、ソーシャルファーム条例に基づき、就労を希望する就労困難者への各種の支援とともに、就労困難者の雇用に積極的な企業の支援を継続していただきたい。特に、経営資源が十分ではない中小企業への配慮をお願いしたい。

- 全体的に、とてもよく考えられている。ものづくりのみならず、東京の地域力底上げ、先端部分の先鋭化のためにも、世界の潮流や業界の動きも反映したものを期待し、メリハリのついた事業の遂行を望む。
- 事業計画はコロナ禍という困難な状況の中で膨大で意欲的なものであることは高く評価される。その中でも、「雇用創出・安定化支援事業」への期待は極めて大きなものがある。その場合の重要なポイントは、新たな時代に向けてのデジタル・スキルを身に付けるいわゆるリスキリングが重要であるが、同時に成長分野への再就職のスムーズ化、移動促進にも大きな期待が寄せられる。

就労困難者への就労支援事業への期待は大きく、とりわけ東京都がシード役を務めるべくソーシャルファームの拡充への期待は大きい。同時に、テレワーク活用による障害者の雇用促進への期待も大きい。

女性向け、高齢者向け、中小企業向けであるかどうかは問わず、全般的にデジタル人材育成、訓練支援への期待は大きい。時代の大きな流れに乗り遅れないような訓練が期待されているためであろう。とりわけ東京都ではそのような流れが顕著であることであろう。