

令和 5 年度 「東京都就労支援事業計画」

令和 5 年 3 月 3 0 日
産 業 労 働 局

目 次

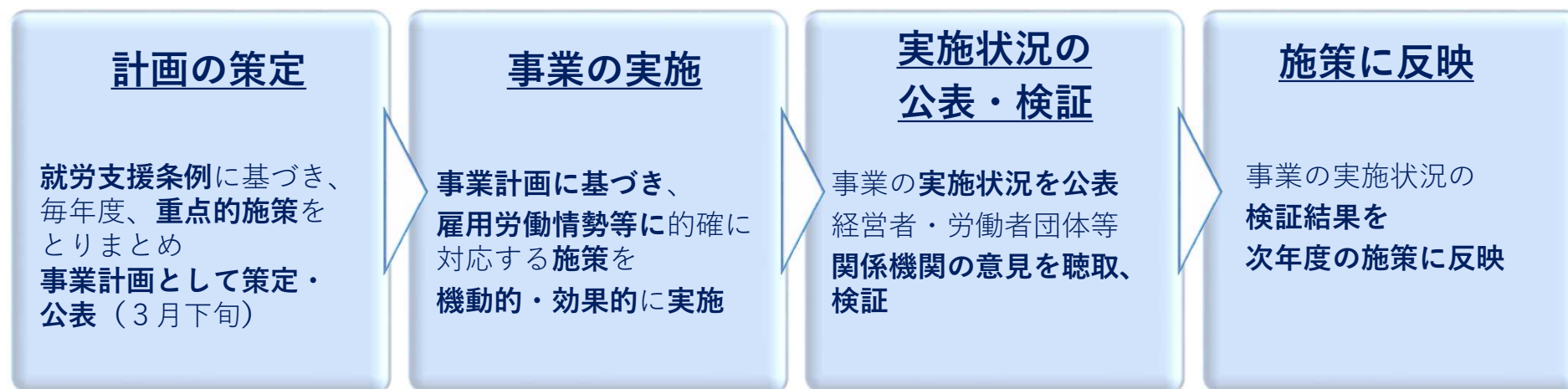
I 就労支援事業計画の意義	1
II 令和5年度計画策定の視点	3
III 事業計画（重点事業）一覧	4
1 障害者など就労に困難を抱える方への支援	6
2 女性、若者、高齢者など多様な人材の活躍に向けた 就業支援	14
3 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保	28
4 働き方改革の推進	39
〈関連資料〉	49

I 就労支援事業計画の意義

- この事業計画は「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」に基づいて、都が策定する「就労の支援に係る施策等に関する事業の計画（就労支援事業計画）」です。
- 都は、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ため、毎年度、重点的に取り組む就労支援施策を事業計画としてとりまとめ、都民の皆様にお示ししています。
- 令和5年度は、「障害者など就労に困難を抱える方への支援」「東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保」など、4つの柱立ての下に、39の重点事業を計画として盛り込みました。

- 本計画は、学識経験者のほか、経営者団体、労働者団体、国などの関係機関の皆様から幅広くご意見をいただき、策定しています。
- 今後、事業計画に基づく事業の実施状況について、関係機関等の皆様のご意見をいただき検証を行い、都民の皆様に幅広く公表し、施策に反映していきます。

＜事業計画の策定・検証サイクル＞



Ⅱ 令和5年度計画策定の視点

○ 令和5年度については、次の3つの視点を踏まえて事業を構築し、計画を策定しています。

視点1

デジタル分野や脱炭素など環境分野等の成長産業分野等への人材シフトを促進

視点2

将来的な労働力人口の減少を見据え、労働者のスキルアップ支援を強化し、多様な人材の労働参加を促進

視点3

テレワークの更なる浸透、男性「育業」の更なる取得促進など、働き方改革を一層推進し、中小企業等の生産性を向上

Ⅲ 事業計画（重点事業）一覧

～ 39 のリーディング事業～

1 障害者など就労に困難を抱える方への支援

- 障害者雇用ナビゲート事業
- 中小企業障害者雇用応援連携事業
- ソーシャルファーム支援事業
- 特別支援学校の規模と配置の適性化（就業技術科・職能開発科を有する学校の設置）
- T O K Y O障害者マッチング応援フェスタ
- 持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業
- 都立高等学校における就労支援

2 女性、若者、高齢者など多様な人材の活躍に向けた就業支援

- 女性合同就職面接会の実施
- 女性向けキャリアチェンジ支援事業
- 氷河期世代向け合同面接会
- シニア合同面接会
- 東京セカンドキャリア塾
- 新たな時代のニーズに対応するためのシニアの再活躍応援講座
- S N S等を活用したオンライン就職支援
- 広域多摩就職応援プログラム
- 女性しごと応援ナビ
- 新卒学生フォローアップ事業
- シルバー人材センターの経営力・営業力強化
- 東京キャリア・トライアル65
- オンライン就職面接支援事業

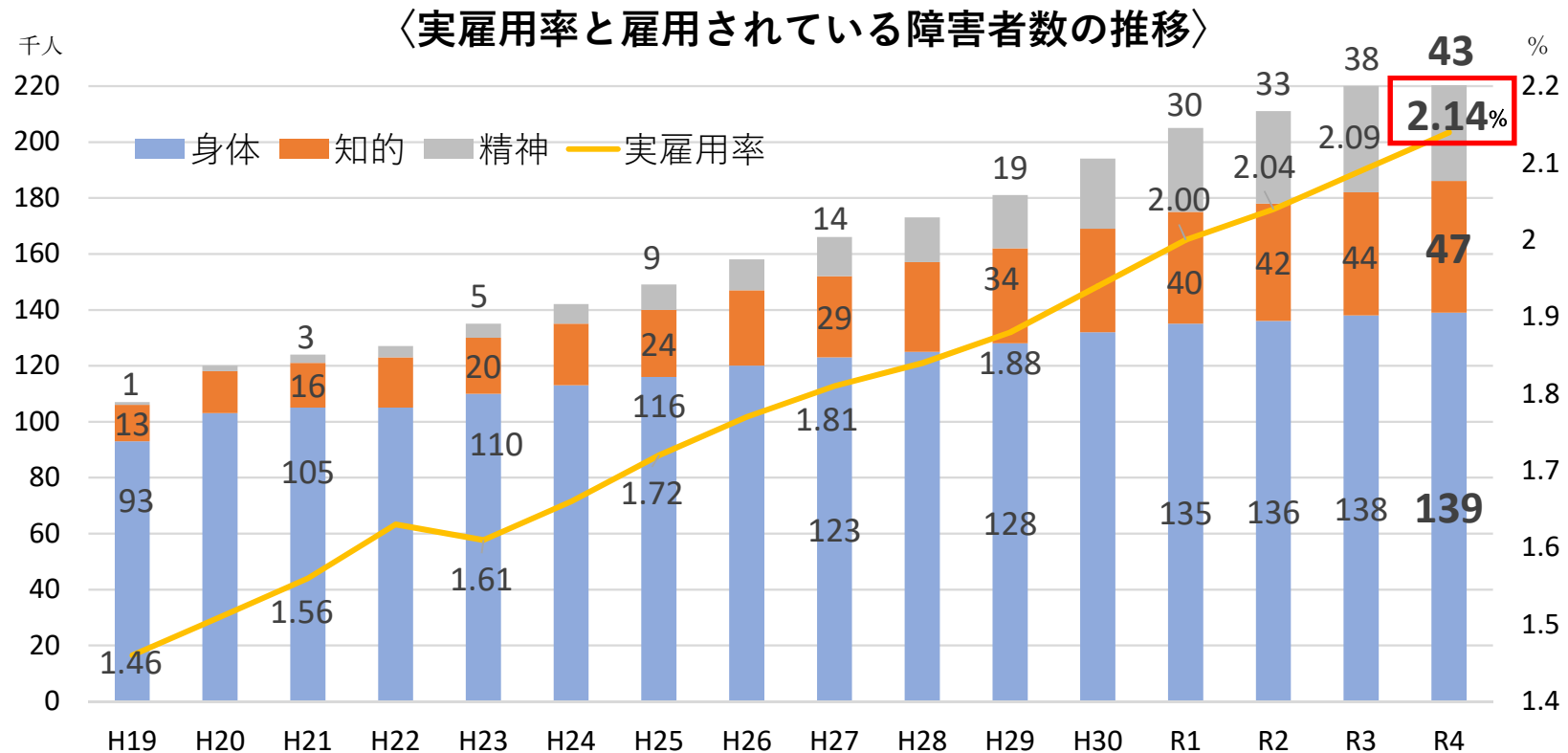
3 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保

- 雇用創出・安定化支援事業
- 業界連携再就職支援事業
- D X・G X時代を担う専門・中核人材戦略センター事業
- 脱炭素社会の実現に向けた人材確保・就職促進事業
- 育業中スキルアップ支援事業
- 成長産業人材雇用支援事業
- ローコードによるアプリ作成スキル習得支援事業
- E S（社員満足度）向上による若手人材確保・定着事業
- 中小企業人材スキルアップ支援事業
- 短期集中型資格取得支援訓練

4 働き方改革の推進

- 正規雇用等転換安定化支援事業
- エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業
- 雇用関連諸制度の知識に係る普及啓発事業
- 働きやすい職場環境づくり推進事業（ライフイベントと仕事の両立へのスキルアップ等応援事業）
- 育業によるパワーアップ応援事業
- 男性育業もっと応援事業
- 働く女性のライフ・キャリアプラン応援事業
- 働く女性のウェルネス向上事業
- テレワークの推進

1 障害者など就労に困難を抱える方への支援



出典：「障害者雇用状況」集計結果（東京労働局）

- 都内の障害者の実雇用率は上昇しているが、法定雇用率は下回っている状況
- ソーシャルファームの創設などにより、就労困難者の雇用を促進

障害者雇用ナビゲート事業（拡充）

予算：約6千万円

規模：65社

○初めて障害者を雇用する中小企業等に対し、採用前から採用後の職場定着まで、専門家による伴走型の支援を行う。なお、ニーズに応じてテレワーク導入も支援する。

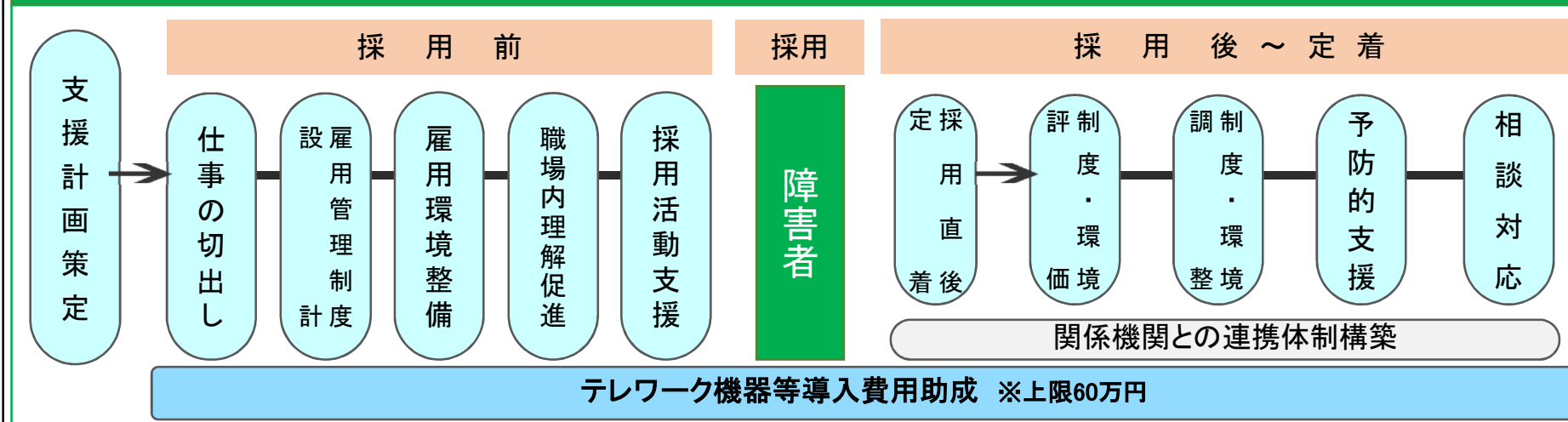
○都内民間企業の実雇用率（R4.6.1） 2.14%
※法定雇用率は2.3%

○企業規模別で見た未達成企業の数

	企業規模	
	43.5～300人未満	300人以上
法定雇用率未達成の企業数	12,774社	2,814社

※企業規模が小さくなるほど未達成企業が増加

中小企業



障害者雇用ナビゲーターによる伴走型支援、テレワーク整備の専門家による支援

TOKYO障害者マッチング応援フェスタ（拡充）

予算：約1.6億円

規模：2,700人

- 国や業界団体等と連携して、障害者を対象としたマッチングイベントを実施し、障害者雇用を推進していく。
- 合同面接会にあわせて、講演やパネルディスカッションなどの啓発イベントを開催し、面接に参加する障害者の就職準備度向上や障害者雇用に係る理解を深める。

「事業概要」

- ◆ 実施規模 東京会場・多摩会場
- ◆ 実施時期 令和6年2月（予定）
- ◆ 参加対象 就業を目指す障害のある求職者等
- ◆ 参加規模 （計画） マッチングイベント参加企業数：255社程度
マッチング・啓発イベント参加者：2,700名程度

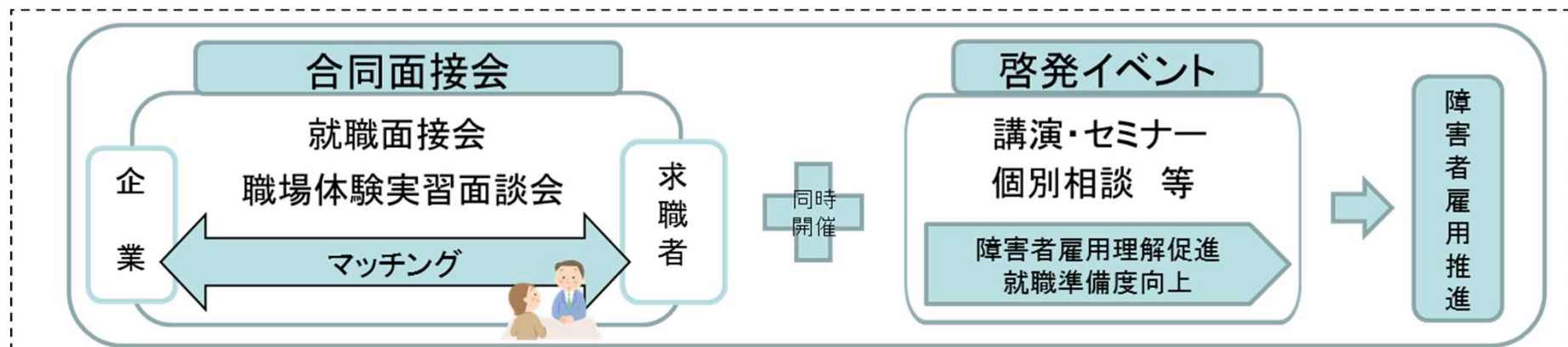
◆ 実施内容

○マッチングイベント

- ・合同就職面接会（210社程度）
- ・職場体験実習面談会（45社程度）

○啓発イベント

- ・障害者就業に関する講演、パネルディスカッション
- ・各種セミナー
- ・キャリアカウンセリング等の個別相談 等



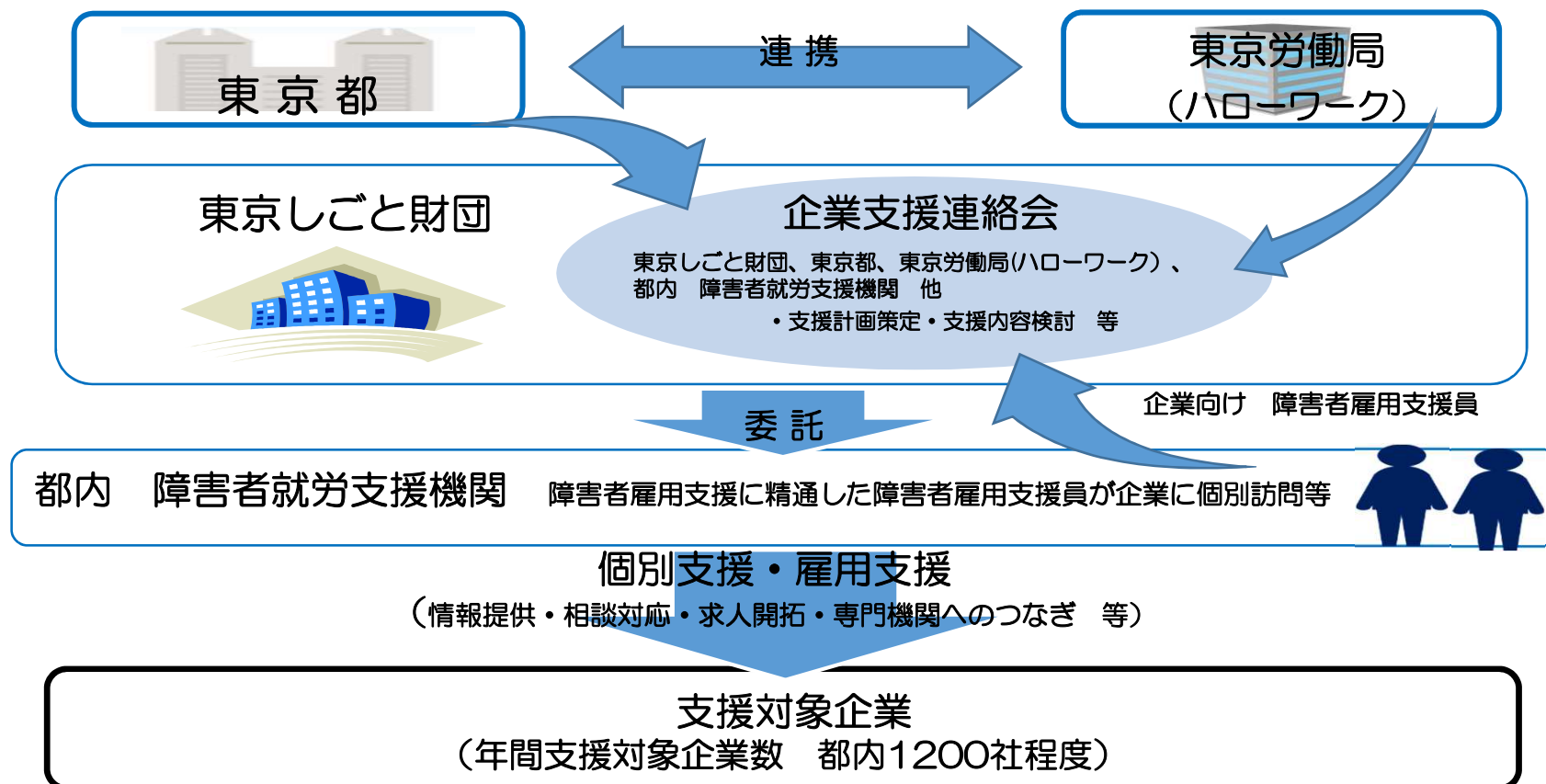
中小企業障害者雇用応援連携事業（拡充）

予算：約6千万円

規模：1,200社

○中小企業の障害者雇用を促進するために、都・国（東京労働局、ハローワーク）・東京しごと財団・地域の障害者就労支援機関が連携し、雇用率未達成企業に対して計画的に個別支援を実施し、障害者雇用に関する情報提供や相談・求人開拓等を実施する。

■事業フロー図

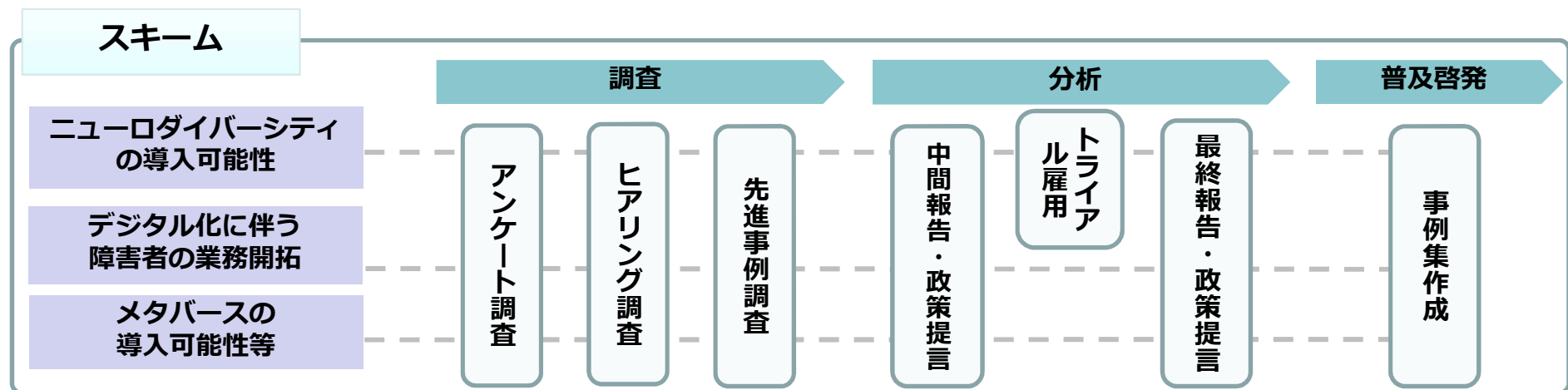


持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業 (新規)

予算：115百万円

規模9,500社（調査対象）
5社（トライアル雇用）

○デジタル化の進展やニューロダイバーシティの観点から、障害者雇用の新たな可能性を開拓し好事例を発信する。



ソーシャルファーム支援事業（拡充）

予算：約9.6億円

規模：約10社

○ソーシャルファームの創設及び活動を支援することにより、障害者、ひとり親、刑務所出所者などの就労困難者の雇用機会を拡大

ソーシャルファーム（社会的企業）の認証基準 （令和2年6月策定の指針）

- ・ 就労困難者（障害者、ひとり親、刑務所出所者等）を全従業員の20%以上雇用、他の従業員と共に働いていること
- ・ 事業収入による自律的な経営を行っていること

ソーシャルファームに
取り組む事業者を
公募・審査

都認証ソーシャル
ファームの創設

事業所の改修費や
就労困難者の
人件費等への助成
（原則5年間）

ダイバーシティ東京の実現
就労困難者の雇用機会拡大

ソーシャルファームの認証状況 （令和5年3月現在）

- 認証事業所
32事業所（31事業者）
- 予備認証事業所
15事業所（14事業者）

※ 認証：

既に認証基準を満たしている事業所を認証

※ 予備認証：

- ① 既存事業所で就労に困難を抱える方を新規雇用
- ② 事業所を新設し、就労に困難を抱える方を新規雇用（※半年以内に認証基準を満たす事業計画への認証）

令和5年度における主な取組

- ソーシャルファーム支援センターにおける支援を引き続き実施
 - ・ ソーシャルファームの創設・運営等に関する相談について対応
 - ・ 認証ソーシャルファームへのセミナー、就労支援機関との連携した支援 等
- ソーシャルファームの創設や就労困難者の雇用の促進に関する取組
 - ・ 立ち上げ経費や運営経費の助成を行うなど創設に向けた事業者の取組の支援を引き続き実施
 - ・ ソーシャルファームの創設を目指す事業者に、認証事業所と交流する場を設け、就労困難者の雇用ノウハウを提供するほか、都の関係機関をはじめ、国や民間の就労支援団体等と連携し就労困難者とのマッチング支援を実施
- 自律的な経営の実現に向けた取組
 - ・ 経営や販路開拓等に関して専門家を派遣し事業者の経営を後押し
 - ・ 認証事業所の製品やサービスをウェブサイトで紹介するなど発信を強化し、取引の活性化を図る
- ソーシャルファームの普及啓発
 - ・ ソーシャルファームの創設意欲を喚起する企画の運営や、ソーシャルファームの理解促進を図るためにweb等を活用した情報発信などを実施

都立高等学校における就労支援（新規）

予算：約2千6百万円

○就労に際し何らかの困難を抱える生徒に、必要な具体的スキルを身に付けさせ就労につなげる新たな仕組みをモデル的に実施

■事業内容

モデル校を選定し、当該校で障害者の就労支援（就労移行支援事業）を実施している企業やNPO等と連携した就労支援を実施

モデル実施のイメージ

入学時

- 中学校からの情報や、本人・保護者との面談などを通じ、早期に障害特性を把握
- 障害特性に応じた学校生活での支援を検討

在 学 中



教員の指導に加え、民間等と連携することにより、生徒の特性に応じた進路指導を実現

ノウハウを有する民間企業やNPOが、生徒の希望や障害特性に応じ、就労に必要な会社のルールや社会性などを指導し、具体的就労を支援



就労等
マッチング

インターン
シップ

企業開拓

スキル指導

特別支援学校の規模と配置の適正化 (就業技術科・職能開発科を有する学校の設置) (拡充)

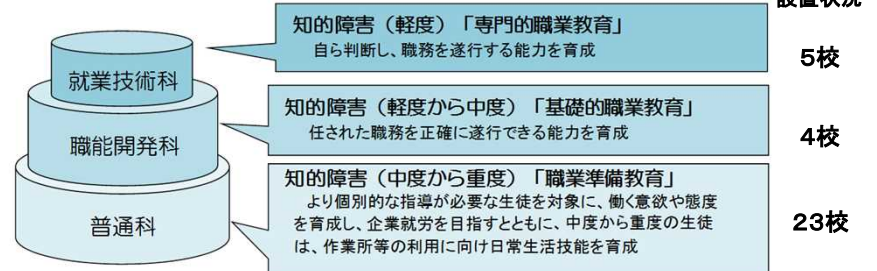
予算：約1.1億円

○都教育委員会では、障害のある生徒一人ひとりの能力を最大限に伸ばし、社会的自立を促進するため、障害の程度に応じた重層的な職業教育の展開を推進

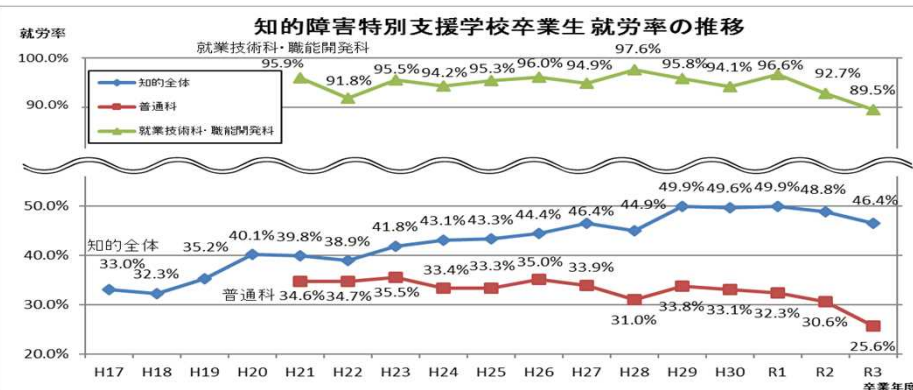
○重層的な職業教育の更なる充実を図り、生徒の多様な進路選択や企業就労の希望に応じていく。

都立知的障害特別支援学校高等部における職業教育

■ 重層的な職業教育の展開



就業技術科・職能開発科の実績



- 企業OB等を活用した校内実習、就業体験、現場実習など民間企業・関係機関と連携した就労支援
- 企業ニーズ等を踏まえたコース設定

就業技術科・職能開発科の配置状況及び設置予定

【就業技術科】

都内を城北ブロック、城東ブロック、城南ブロック、多摩北部ブロック、多摩南部ブロックに分け、それぞれの地域に就業技術科を各1校設置

【職能開発科】

城東ブロックに足立特別支援学校職能開発科及び江東特別支援学校職能開発科、城南ブロックに港特別支援学校職能開発科、多摩北部ブロックに東久留米特別支援学校職能開発科をそれぞれ設置

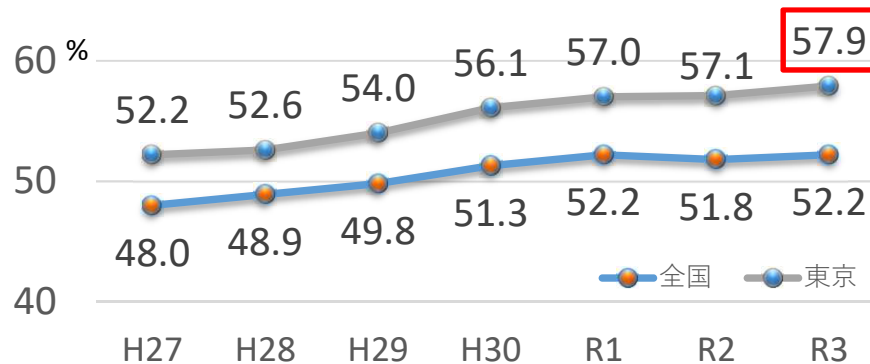


【令和5年度の新規・拡充事業】

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 青島特別支援学校 | 令和5年度 職能開発科設置 |
| 練馬特別支援学校 | 令和6年度 職能開発科設置準備 |
| 南多摩地区特別支援学校(仮称) | 令和6年度 職能開発科設置準備 |

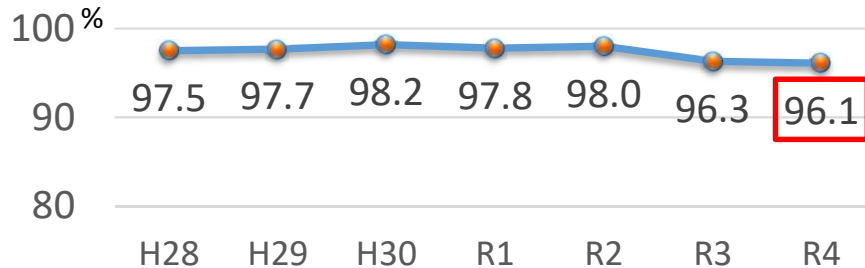
2 女性、若者、高齢者など多様な人材の活躍に向けた就業支援

〈女性の就業率（全国・都内）の推移〉



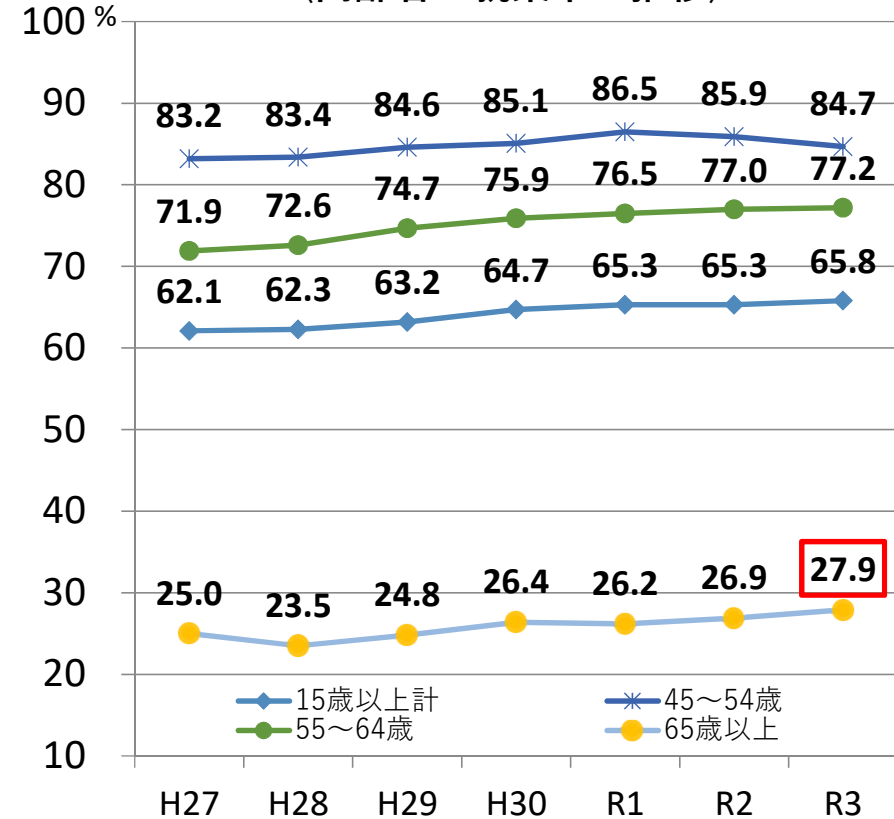
出典：東京の労働力（労働力調査結果）（東京都）

〈大学等卒業者の就職率の推移〉



出典：令和3年度大学等卒業者の就職状況調査（令和4年4月1日現在）（文部科学省・厚生労働省）

〈高齢者の就業率の推移〉



出典：東京の労働力（労働力調査結果）（東京都）

- 労働力人口の減少を見据え、意欲ある女性や高齢者など多様な人材の就業の促進が課題
- 女性、若者、高齢者など多様な就業ニーズ等に対応したマッチング・訓練機会を提供

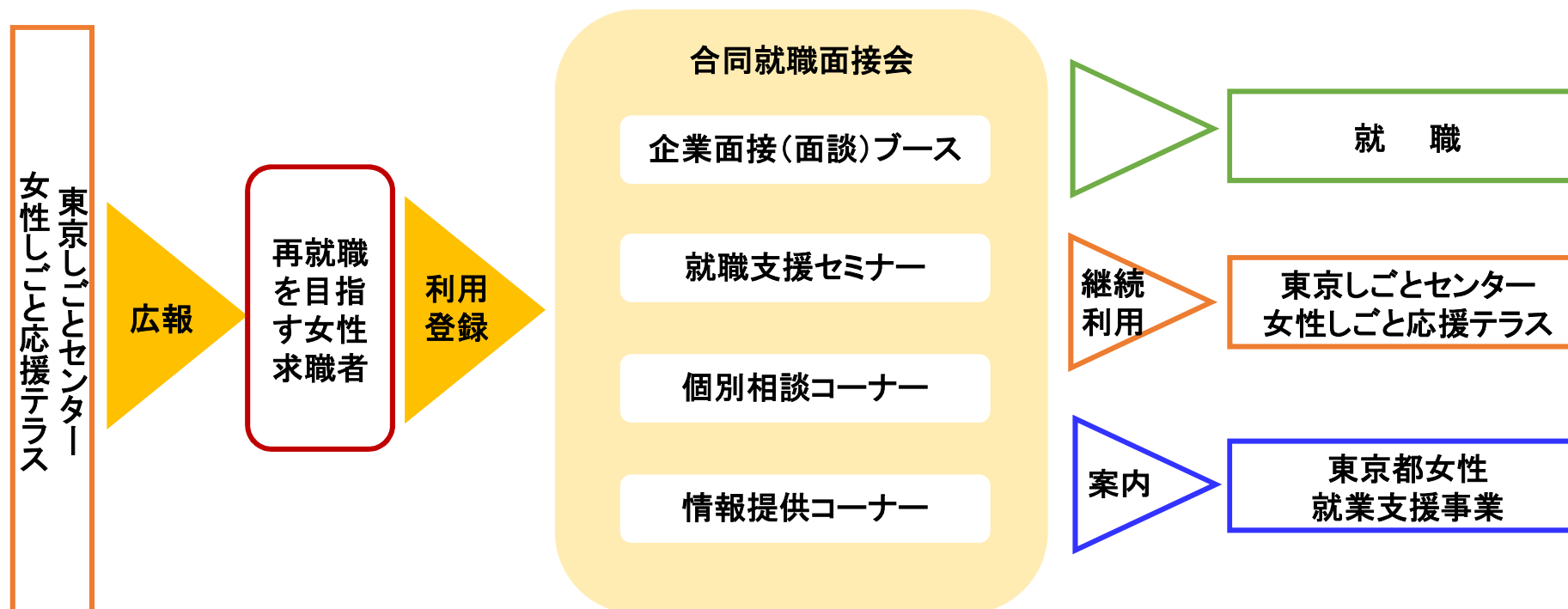
女性合同就職面接会の実施（新規）

予算：37百万円

規模：240人

○再就職への不安や悩みを軽減させ、業界や職種への理解を深めて前向きに就職活動に取り組めるきっかけの場として、早期再就職を目指す女性求職者に対し、1日で複数企業との面談・面接ができる合同面接会を実施

【事業規模】 ①回数 年6回
②定員 240名(40名×6回)



女性しごと応援ナビ（新規）

予算：120百万円

規模：5,000人
(女性しごとEXPO)

- 女性活躍の更なる推進に向けて、「オンラインキャリアカウンセリング」や、様々な「はたらく選択肢」の紹介を通年で実施
- 参加者が多様化している働き方を理解し、将来の可能性を見出すことのできるオンラインイベントを開催

オンラインキャリアカウンセリング

就職活動、家庭と仕事の両立、キャリアチェンジ等、就業に関する様々な相談に応じるため、キャリアカウンセラーによるWEB相談を通年で実施

おしごと紹介コンテンツ

女性の「はたらく」選択肢について、実際に活躍する女性や活躍を後押しする企業等のモデルケースを示しつつ、動画や記事等を公式HPにて随時紹介

女性しごとEXPOの開催

従来の女性の「はたらく」イメージを変える様々な選択肢を提示し、自らの可能性に気付かせ、就業を後押しするライブセミナーや、雇用市場動向等最新の情報を発信するなど、多様化している働き方の理解や来場者が将来の可能性を見出すことのできるオンラインイベントを開催

- 実施時期：1月頃(3日間) ※開催終了後3月末までオンデマンド配信
- 対象者：無業、求職中の女性、女子学生等
- 参加予定者数：5,000名程度
- 主な実施内容：①著名人による仕事に関するライブセミナー
②最新の雇用市場動向に関するセミナー 等

【事業スケジュール(予定)】



女性向けキャリアチェンジ支援事業（新規）

予算：約1.9億円

規模：500人

- 非正規雇用で働く女性等の方に向け、eラーニング訓練を新たに実施
- 女性のキャリアチェンジを支援し、再就職に導けるよう、セミナーや受講者同士の交流の場等を構築

○対象 非正規雇用等からのキャリアチェンジを希望する、都内在住の女性



東京都（財団に基金造成）

キャリアチェンジ
相談窓口

カウンセリングを実施
個々の実情に応じた
キャリアチェンジを
アドバイス

能力開発
（eラーニング）

女性ニーズの高い
事務系・IT系等の訓練を受講
500人
（Office系ソフト、ビジネス経理、
ローコード、WEBデザイン等）

再就職
支援

非正規雇用等の女性

キャリアチェンジ・再就職

動画配信による就職意欲の向上

キャリアチェンジに係るセミナー等動画受講

受講者同士の交流促進

コミュニティサイトにより再就職に向けた情報交換を支援

メンターによるフォロー

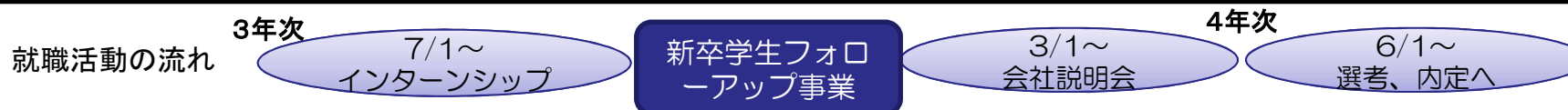
受講の進捗管理、就職に向けた悩み相談等を実施

新卒学生フォローアップ事業（新規）

予算：約9百万円

規模：40人

○就活ルールの変更による就職活動の早期化に乗り遅れたり、コミュニケーション不足により就職活動が進まない学生に対して、就職活動の遅れを取り戻しながら本来の活動の流れに乗れるよう、しごとセンターへ誘導し支援に繋げると共に、就職面接対策のためグループワークを主体とした短期集中型のプログラムを提供



※令和5年度から、インターンシップの評価を採用選考で利用することが可能に。

事業内容

1 対象

大学3年生、大学院1年生等

2 目的

就職面接への不安解消の場として、リアル開催のセミナーを実施

3 開催時期

第1期 夏休み期間：9月上旬頃

第2期 春休み期間：2月頃

4 実施規模

第1期 10名×2回

第2期 10名×2回 合計40名

5 プログラム内容 3時間×2講座×3日

	1日目	2日目	3日目
事前カウンセリング	キャリアデザイン ～働くってどんなこと？～ ・これまでの活動の振り返り ・働き方を考える 等	しごと研究 ～自分を活かせる仕事って？～ ・企業研究の方法 ・求人情報の探し方 等	グループディスカッション対策 ～どんなところを見られている？～ ・疑似体験、フィードバック 等
	自己分析 ～自分の何を知っていればいいのか？～ ・自己分析の進め方 等	エントリーシート対策 ～自分らしさをどう伝える？～ ・自己PRのポイント 等	面接対策 ～自分らしさを伝えるためには？～ ・疑似体験、フィードバック ・今後の活動を考える等
	コミュニケーション能力向上のためのグループワーク		
	個別カウンセリング(随時) 就職活動の相談、模擬面接等		
	しごとセンターの他の支援メニューの活用		

氷河期世代向け合同面接会（新規）

予算：約9千万円

規模：420人

○東京しごとセンターにおいて、就職氷河期世代へ既に実施している支援メニューを継続するとともに、就職氷河期世代の多様なニーズに応えられるよう支援メニューの拡充を図るために、支援イベントを実施する。

【事業概要】

■対象者

就職氷河期世代の方、
支援者や家族の方等

■実施内容（①～③を1日のイベントとして実施）

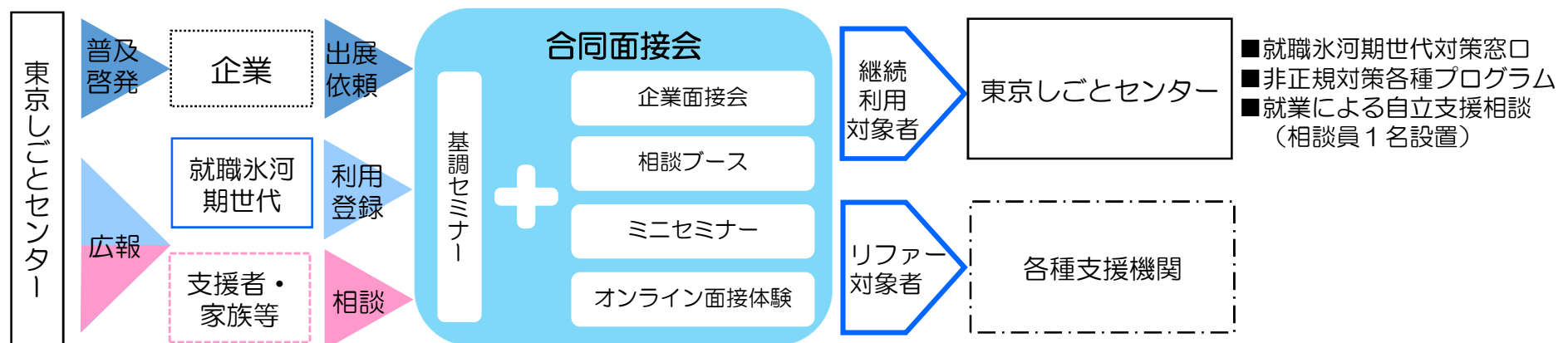
- ①セミナー（企業向け・求職者向け）
- ②相談（支援者や家族の方等の相談を含む）
- ③面接会

■規模

420名（70名×6回）
※開催は外部会場で実施

■就業による自立支援員の配置

東京しごとセンターミドルコーナーに、「就業自立支援員」を配置して
就業自立支援相談も含めた就業支援を実施



シルバー人材センターの経営力・営業力強化（新規）

予算：8百万円

規模：46回

○シルバー人材センターが安定的な経営を継続していけるよう、職員の能力向上や経営基盤の強化を図るための支援を行う。

■事業概要

シルバー人材センターが、インボイス制度の導入や最低賃金の上昇等の諸課題に円滑に対応し、安定的な経営を継続していけるよう、発注先との契約金額の交渉のための研修を実施するほか、センターごとのニーズに沿った個別相談・指導を行う。

■事業スキーム

1 実施内容

① 研修

適正な価格による請負契約がなされるよう、センター職員及び就業開拓員等へ専門家による研修を行い、発注者に対する営業力や値上げのための交渉力を向上させる。

② 個別指導・専門家派遣

センターが経営力を向上させ、経営基盤を強化できるよう、中小企業診断士等の専門家による個別相談及び指導を実施する。

・専門家委託（個別相談）

センターからの単発の経営に係る個別相談に対応するとともに、センターが求めるテーマでのオーダーメイド研修の講師派遣にも対応する。

・専門家委託（専門家派遣）

一定期間集中的に専門家を派遣することにより、現状把握、課題の抽出、課題解決まで一貫した支援を行う。（モデル実施）

2 実施規模

① 研修

23区会場×6回 多摩地域会場×6回 計12回

② 個別指導・専門家派遣

・専門家委託（個別相談） 月3回×8月＝24回

・専門家委託（専門家派遣） 5回／年×2センター＝10回

シニア合同面接会（新規）

予算：48百万円

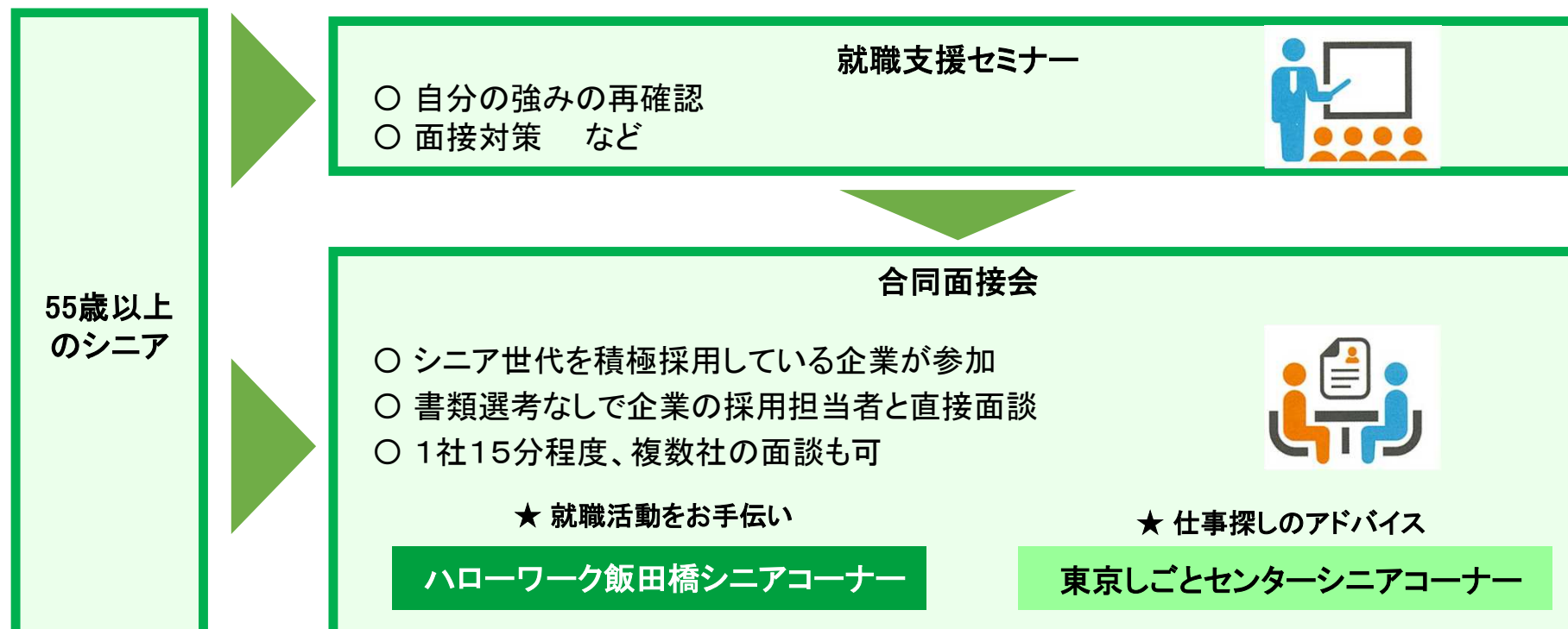
規模：320人

○ 就職支援セミナー、合同就職面接会を1日で集中的に実施するイベントを実施

■事業内容

企業と高齢求職者の迅速なマッチングを図るため、アクセスが良い大規模な駅周辺において、年4回、1回80人定員で実施。

■事業スキーム



東京キャリア・トライアル65（拡充）

予算：約2.5億円

規模：500人

○働く意欲のある高齢者が派遣労働者として企業に短期間の就業を行うことにより、働くスキルを身に付けるとともに、企業は高齢者を活用するノウハウを取得することで、高齢者の活躍する場を広げる。

<シニアの派遣就業>

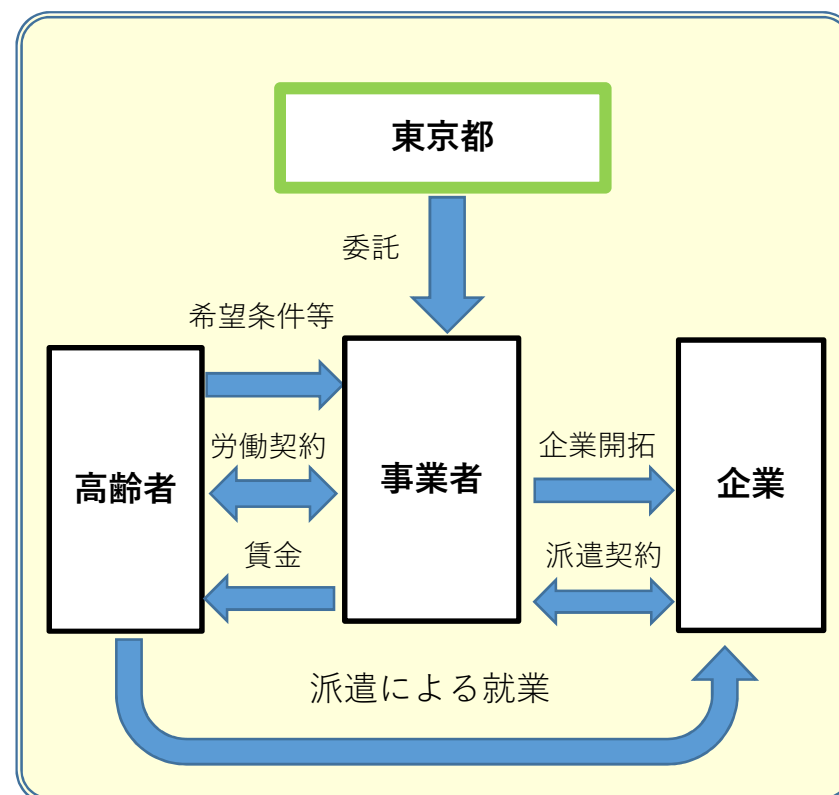
過去の経験を活かし、都内で早期に就職を希望する65歳以上の高齢者を対象として、企業に短期間の派遣就業を行う。派遣就業前には、高齢者に事前研修を実施するとともに、派遣就業中には就職支援を行う。

- ◆対 象◆ 概ね65歳以上の就職を希望する高齢者
- ◆派遣人数◆ **500名 ※400名から拡充**
- ◆派遣期間◆ 約1か月
- ◆対象職種◆ 事務職、営業職、IT技術職
- ◆費 用◆ 都が派遣人件費・交通費を全額負担

<高齢者の就業状況>（令和3年度実績）

○65歳以上の高齢者の就業率 27.9%
全年齢の就業率 65.8%

【事業スキーム】



東京セカンドキャリア塾（拡充）

予算：約2.8億円

規模：1,230人

○人生100年時代において、新たな働き方にチャレンジするための学びの場を設けることで、意欲あるシニア及びシニア予備群の方が、今後のセカンドキャリアに必要な知識を得て、再就職や多様な働き方ができるよう支援する。

1. 65歳以上対象コース

楽しみながら就職に必要な知識等を学べる長期のセミナーを行い、受講生同士の相互交流等を通し、就業意欲の向上を図る。

- ◆対 象◆ 学び直しに意欲のある65歳以上の高齢者
- ◆定員・期間◆ **150名程度**、6か月（週1～2回受講）

2. シニア予備群向けコース

再就職や多様な働き方について考える一連の講座や、職場体験により、セカンドキャリアへ一歩踏み出すためのきっかけ作りを行う。

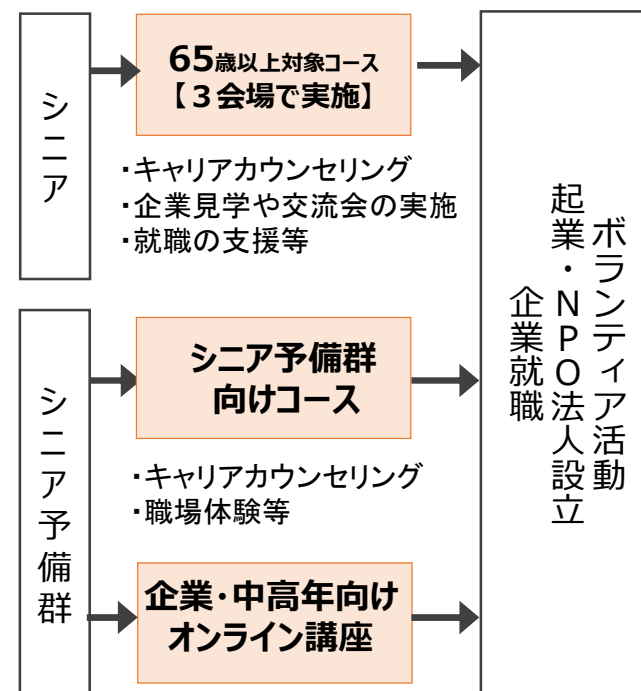
- ◆対 象◆ 定年退職前の55歳以上から65歳未満の中高年齢者
- ◆定 員◆ **180名程度**（2コース各30名×年3回）
- ◆期 間◆ ①短期土曜日コース ②平日夜間コース：1～2か月

3. 企業・中高年向けオンライン講座

シニアのキャリアデザインの方法や多様な働き方を学べるオンライン講座を実施する。

- ◆対 象◆ ①中高年を雇用する企業 ②55歳以上から65歳未満の中高年齢者
- ◆定 員◆ ①企業向けコース 延べ**300名** ②中高年向けコース 延べ**600名** ※延べ300名から拡充

- ◆期 間◆ 企業・中高年向けコース：各1か月（各25名/月4テーマ×年3回）



新たな時代のニーズに対応するための シニアの再活躍応援講座（新規）

予算：97百万円

規模：120人

○中小企業に再就職するシニアの職場適応や定着につなげるため、短期集中型の「シニア中小企業活躍応援講座（5days）」によりマインドチェンジを図り、シニア人材の能力発揮・活躍を促進する。

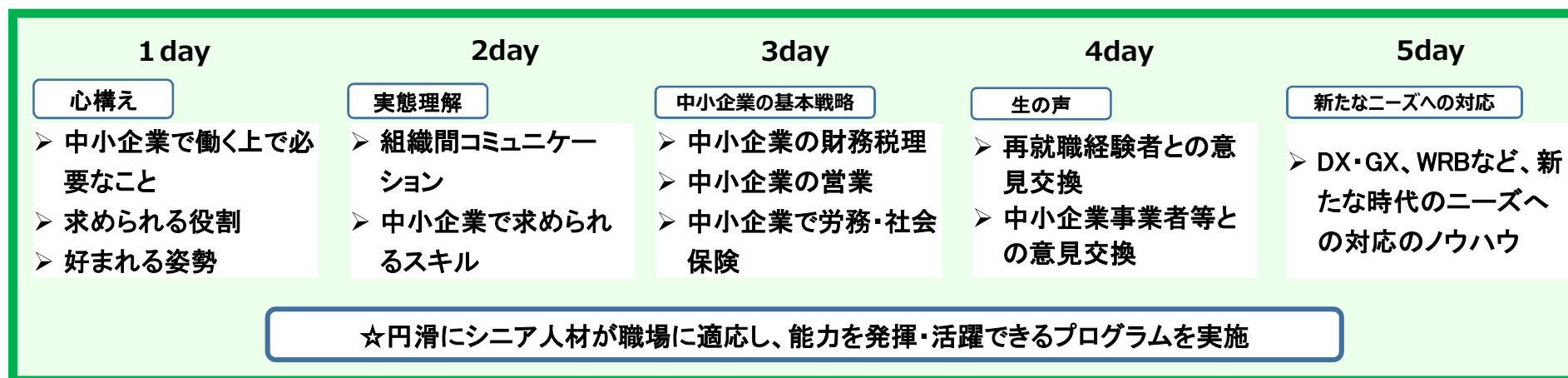
■事業概要

豊富な経験・専門的知見を有し、セカンドキャリアは中小企業で働きたいシニアに対し、再就職後の自分の役割やコミュニケーションなどを再認識してマインドチェンジを図る。

○実施規模 年6回（各20人）

○実施期間 1回5日間

■事業スキーム



修了者の人材情報をリストに登録

・DX・GX時代を担う専門・中核人材戦略センター事業

既存事業等へマッチング

・東京キャリア・トライアル65

・65歳以上のシニア対象職場体験事業
 ・アクティブシニア就業支援センター
 ・ハローワーク

SNS等を活用したオンライン就職支援（新規）

予算：1.3億円

○全ての求職者を対象に、SNS等を活用して気軽に相談できるオンライン就職支援窓口を開設するとともに、求職活動支援セミナーをオンラインで配信する。

<事業概要>

◆実施内容

全ての求職者を対象に、利用登録を行わずに、SNS等によるオンライン相談を実施

(1) オンライン就職支援窓口：専任のキャリアカウンセラーが相談対応

- | | | | |
|----------|---------|------------------|---------|
| ①LINE相談 | 1回45分程度 | LINEを活用したチャット相談 | 月150件程度 |
| ②オンライン相談 | 1回30分程度 | オンラインキャリアカウンセリング | 月 50件程度 |
| ③電話相談 | 1回15分程度 | 電話によるキャリアカウンセリング | 月150件程度 |

(2) 求職活動支援セミナー（オンライン配信）

規模：年間6コンテンツ

- | | |
|-----------|------------------|
| ○雇用情勢の説明 | ○就活のノウハウ提供 |
| ○各種支援策の紹介 | ○東京しごとセンター事業紹介 等 |



オンライン就職面接支援事業（新規）

予算：約2千万円

○東京しごとセンター及び東京しごとセンター多摩に、オンライン就職面接の模擬実施が可能な環境を整備し、オンライン面接特有の対応スキル向上を、就職支援アドバイザーが個別支援などで活用する。

<事業概要>

◆対象者

しごとセンター利用者

◆実施方法

- ・東京しごとセンターおよび東京しごとセンター多摩において、オンライン就職面接の模擬実施を可能とする環境整備としてテレワークBOXを各1台設置
- ・就職支援アドバイザーとの模擬面接を実施し、録画を振り返るなどにより、面接時の目線の向け方や話し方等、オンライン面接特有のスキル向上を支援



広域多摩就職応援プログラム（新規）

予算：約7千万円

規模：500人

○東京しごとセンター多摩が国分寺から立川へ移転し、多摩地域全体に求職者支援を行い易い立地となったことから、これまで利用者が少なかった多摩南部地域（多摩、町田、稲城、狛江）などへのアウトリーチ型支援を実施することで、しごとセンター多摩のさらなる利用拡大に繋げる。

<事業概要>

◆ 事業規模

10回（500名）

◆ 実施場所

多摩地域内会場

《内訳》

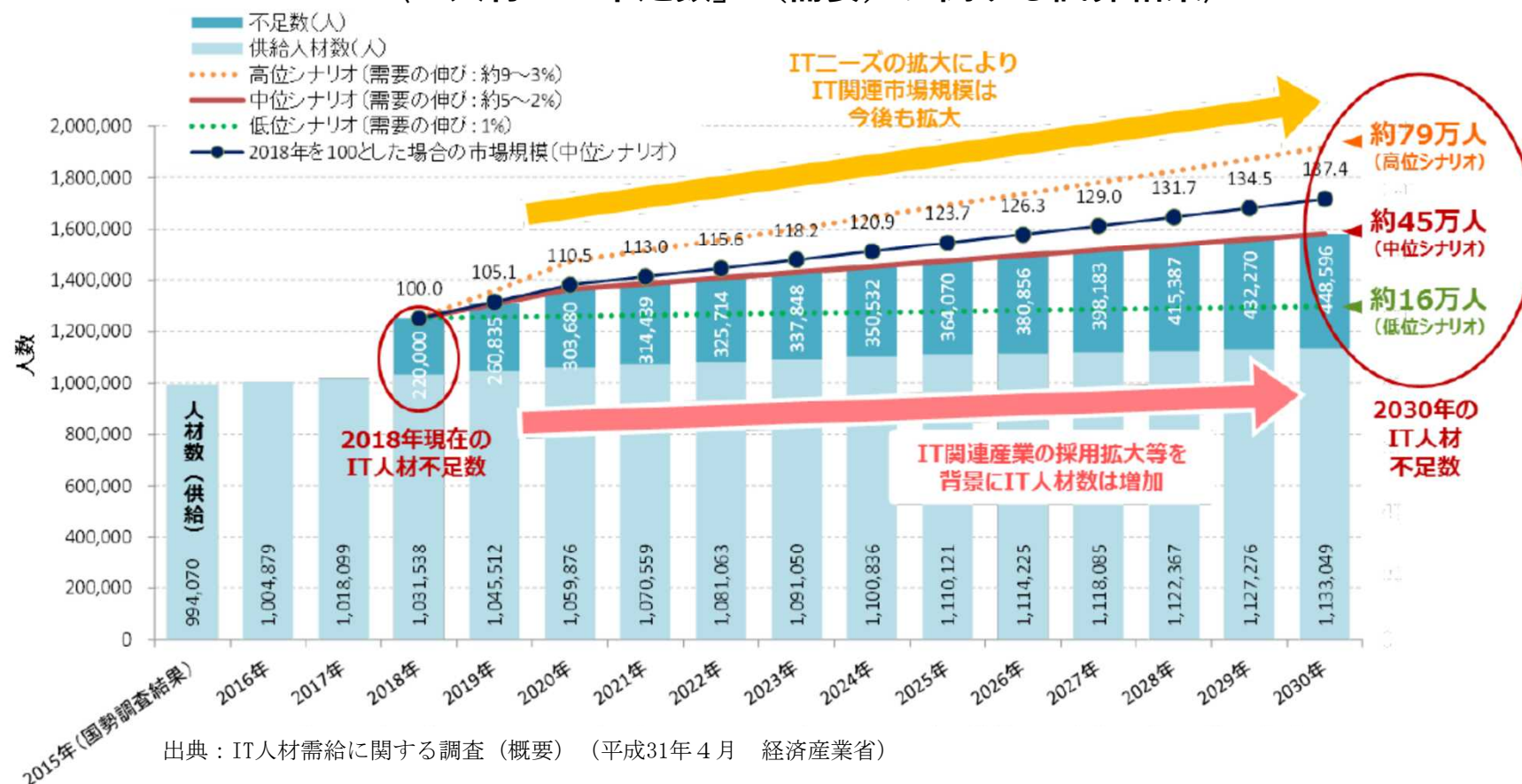
中央線沿線で6回、京王線・小田急線・西武線沿線で4回を予定。

◆ 支援の概要

- ・キャリアカウンセリング、就職セミナー及び就職面接会を1日に集約したアウトリーチ型の就職支援プログラムを実施する。
- ・当日の面接が不調に終わった参加者については、しごとセンター多摩のセミナーやカウンセリングサービスの利用に繋げる。

3 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保

〈IT人材の「不足数」(需要)に関する試算結果〉



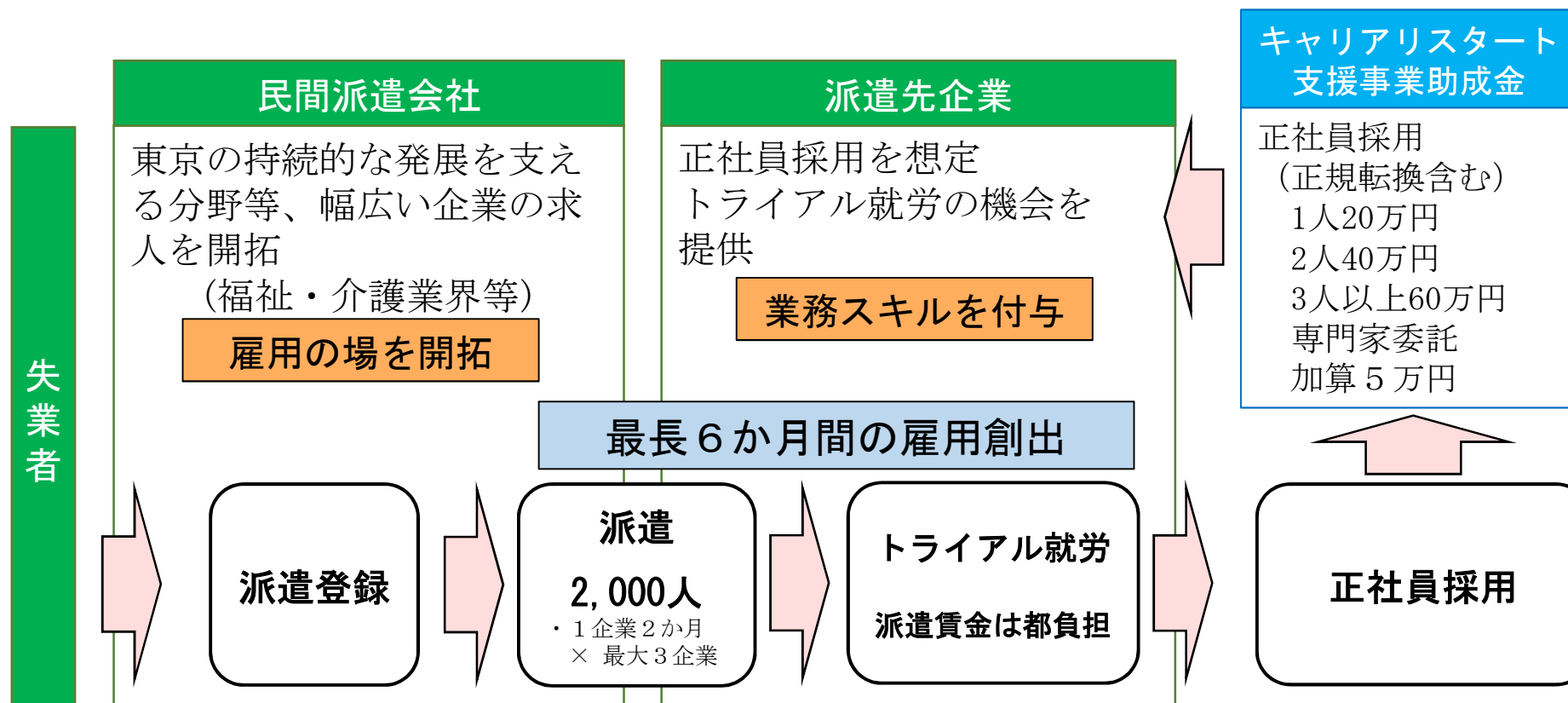
- 東京の成長を牽引するデジタル分野等において、人材不足が顕著
- デジタル分野や環境分野等の成長産業分野等における人材の育成・確保を後押し

雇用創出・安定化支援事業

予算：約36億円

規模：2,000人

○人手不足が顕著な福祉・介護・建設業界を含め、東京の持続的な発展を支える分野等、幅広い企業において、失業者にトライアル就労の機会を提供し、派遣先企業への正社員就職を後押し



成長産業人材雇用支援事業（新規）

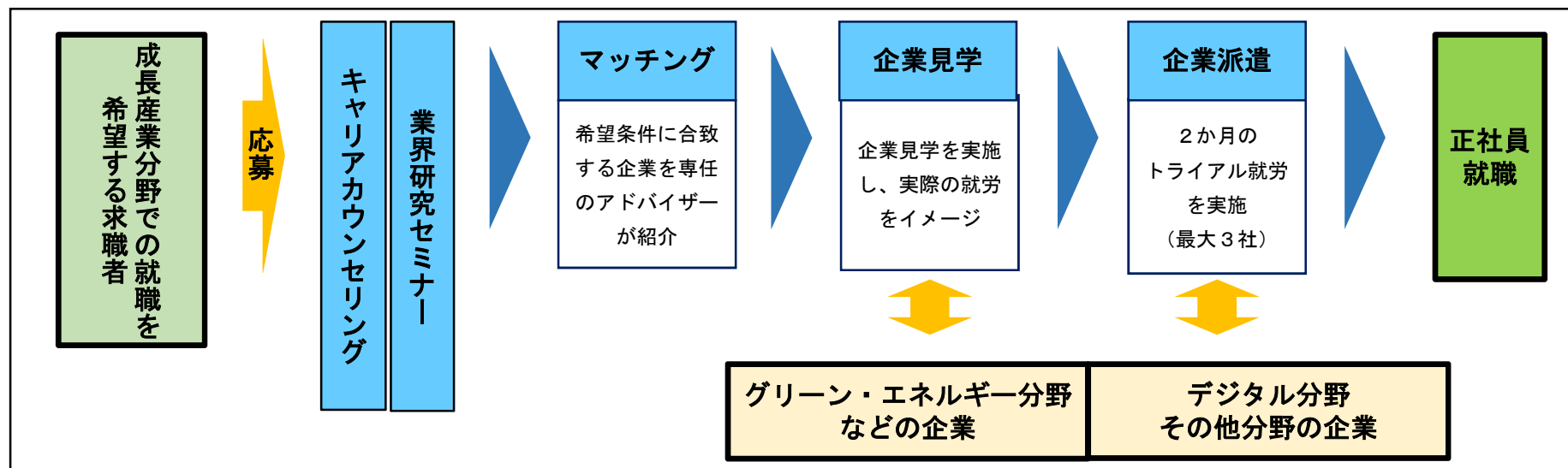
予算：約9.2億円

規模：500人

○今後成長が見込まれるデジタル及び環境・エネルギー関連分野で活躍できる人材を確保・育成し、円滑な人材シフトを促していくため、成長産業分野の求人を重点的に開拓して、求職者が派遣で働くトライアル就労の機会を提供し、正社員就職を後押しする。

<事業概要>

- ◆ 対象： 成長産業分野での就職を希望する求職者（全年齢）
- ◆ 事業規模： 派遣人数 500人
- ◆ 支援の概要
 - 派遣社員として登録後、派遣先企業で約2か月間就業し、未経験の業種や職種等を経験（最大3社まで）
 - 派遣期間終了後、派遣先企業等とマッチングを行い、正社員としての就職を目指す



業界連携再就職支援事業

予算：約2.5億円

規模：300人

○コロナの影響で離職された方などを対象に、人材を確保したい業界団体と連携し、業界知識と技能を付与する短期間の講習プログラムと業界傘下企業とのマッチングを組み合わせた再就職支援を実施

<事業概要>

◆参加団体 5団体程度

◆参加人数 300名程度(15～45名×12コース程度)

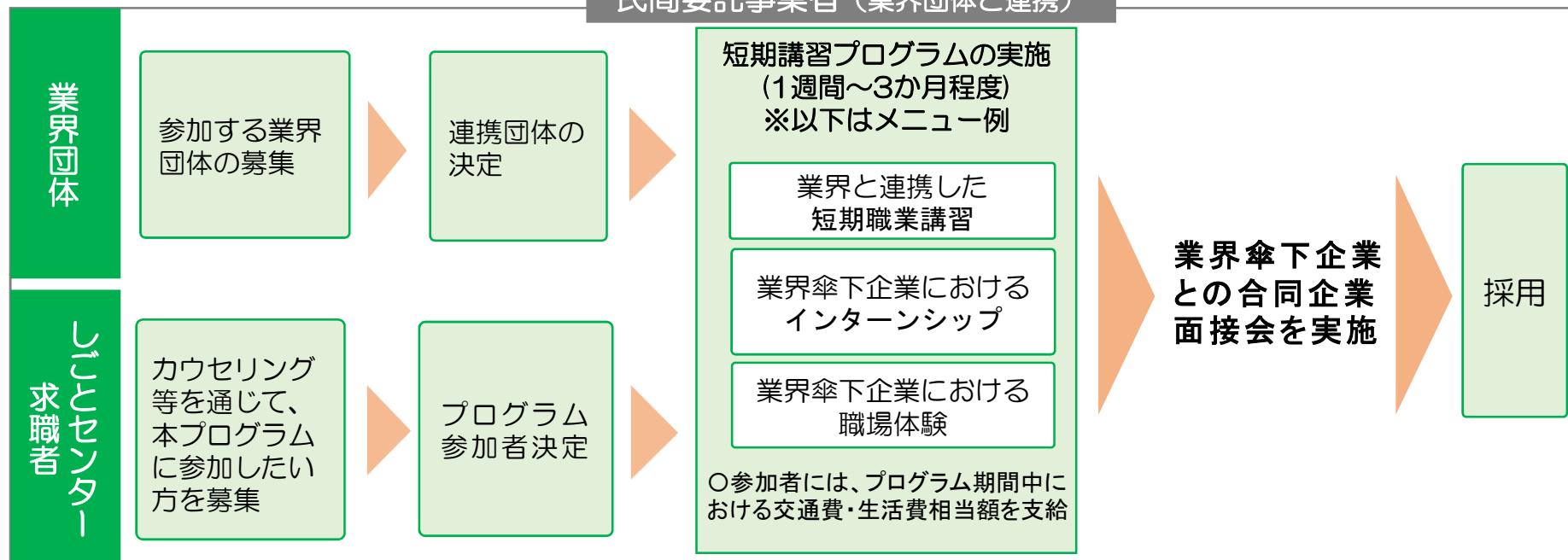
(1)短期講習プログラム

実施内容 業界団体のニーズ等にあわせたプログラム(1週間から3か月程度で職業講習、職場体験、インターンシップなど)

※ キャリア習得奨励金:参加者には交通費・生活費相当額(日額5,000円)を支給

(2)合同企業面接会 短期講習プログラム実施後、業界傘下企業との合同企業面接会を実施(12回程度)

民間委託事業者(業界団体と連携)



ローコードによるアプリ作成スキル習得支援事業 (新規)

予算：約1.2億円

規模：200人

○専門的なプログラミングの知識がなくとも、簡易なアプリ作成が可能なノーコード・ローコードツールが普及していることから、求職者に対し、ノーコード・ローコードによるアプリ作成スキルを提供することで、早期の再就職を後押しする。

事業概要

■オフィスソフト知識のある求職者に対し、企業で導入が進んでいるノーコード・ローコードによるアプリ作成スキルを提供

求
職
者

200人

アプリ作成スキル講習

- カリキュラム概要（2週間、75時間程度）
 - ・プログラミング知識概要
 - ・ノーコード・ローコード作成アプリによる演習
 - ・課題演習（簡易アプリ作成）
- 1クラス25名、全8回実施
- IT講師が手厚く受講をフォロー

しごとセンター
での就職支援

DX・GX時代を担う

専門・中核人材戦略センター事業（新規）

予算：123百万円

規模：各事業欄記載

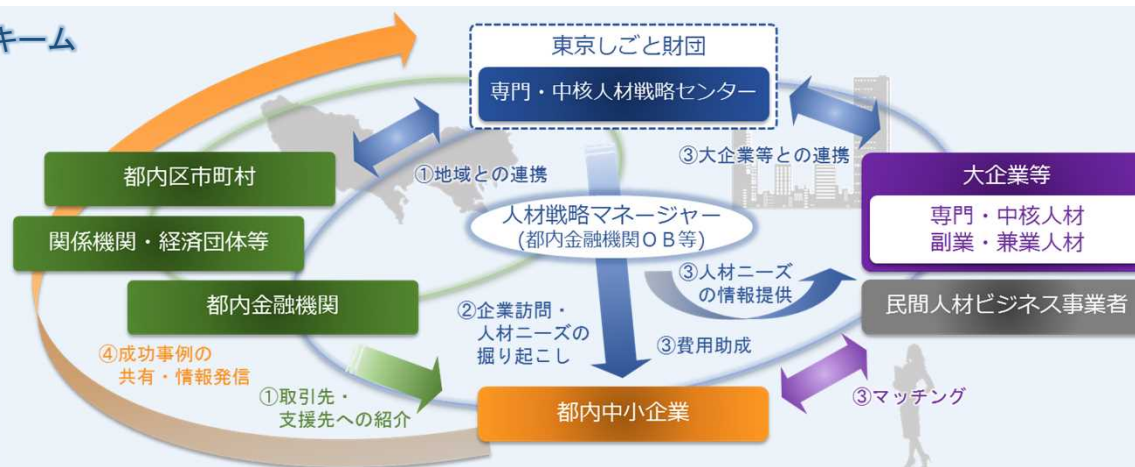
○VUCAの時代にあり企業を取り巻く環境が予測不能な度合を増す中、中小企業が持続的な成長を維持するには、喫緊のDX・GX推進をはじめ、課題解決に寄与する人材の確保が不可欠

○企業支援の拠点として「専門・中核人材戦略センター」を新設し、人材戦略マネージャーによるアウトリーチ型の支援を新たに開始するとともに、金融機関や関係機関、大企業等とも連携し、DX・GX時代に適合していくための人材ニーズの把握からマッチング・定着まで一気通貫でサポート

事業内容

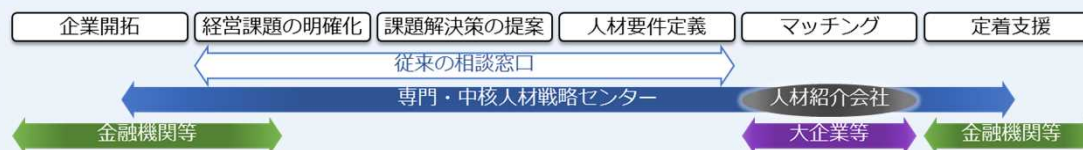
- 1 専門・中核人材戦略センター
相談窓口（人材確保支援事業と連携）
人材戦略マネージャーによる企業訪問（330社）
- 2 人材確保に要する費用の一部助成（60社／60人）
フルタイム：助成率 1/2（上限100万円）
副業・兼業：助成率 2/3（上限50万円）
- 3 普及啓発・交流会等
啓発セミナー（年4回）
大企業等の専門人材と中小企業との交流会（年2回）
好事例発信（副業・兼業、DX・GX推進等）

事業スキーム



- ①地域との連携を促進し、都内金融機関の取引先や関係機関の支援先などから企業を開拓
- ②人材戦略マネージャーが企業を訪問し、経営者との丁寧な対話により人材ニーズを掘り起こし
- ③必要な人材要件を踏まえ、大企業等とも連携し、最適な人材とマッチング、定着に向けたフォローアップ
- ④副業・兼業人材の受け入れなど、効率的な人材活用の事例を発信し普及啓発

支援フロー



➤地域ネットワークの形成により、支援メニューを相互に補完し、シームレスで包括的な支援を実現

ES（社員満足度）向上による 若手人材確保・定着事業（新規）

予算：179百万円

規模：60社

○社員のES（Employee Satisfaction 社員満足度）向上を目指す中小企業の実施を支援し、中小企業における若手人材の確保・定着につなげる。

専門家派遣

コンサルタントを派遣し、課題整理や、実施する取組の選定を支援

- 現状の課題把握
- 所要コストの概算把握
- ニーズなどを踏まえ優先的に取り組むべき課題を選定

⇒ 取組計画を作成

ESを高める取組への助成

特にニーズが高い、住宅・食事・健康増進に係る制度やサービスを新たに導入する場合、初期経費を助成

対象となる制度・サービス

- 住居の借り上げ
- 職場でフード類を提供するサービス
- 健康増進に関する研修・セミナー・相談等サービス

脱炭素社会の実現に向けた 人材確保・就職促進事業（新規）

予算：66百万円

規模：延べ300人

○脱炭素など環境産業等の分野の求人企業を集めたマッチングイベントを開催し、合同就職面接会や個別相談会等を実施環境産業への人材シフトを強力に展開する。

◆概要：コロナ禍における離職者等と環境産業分野や環境に関する取組を進める企業の
人材確保を支援するマッチングイベントを開催

求
職
者

○キャリアカウンセラー
による個別相談会
○環境産業研究セミナー

環
境
産
業

○人材確保に関する
個別相談会
○人材確保セミナー



合 同 就 職 面 接 会

- ◆開催規模：1回（2日間）
- ◆参加者：延べ300人
- ◆企業：延べ50社
- ◆その他
 - ・脱炭素分野や資源有効利用分野など
様々な分野から求人を開拓
 - ・未経験者でもエントリー可能な企業
と求職者とのマッチングも実施

中小企業人材スキルアップ支援事業（拡充）

予算：約6.2億円

規模：各事業欄記載

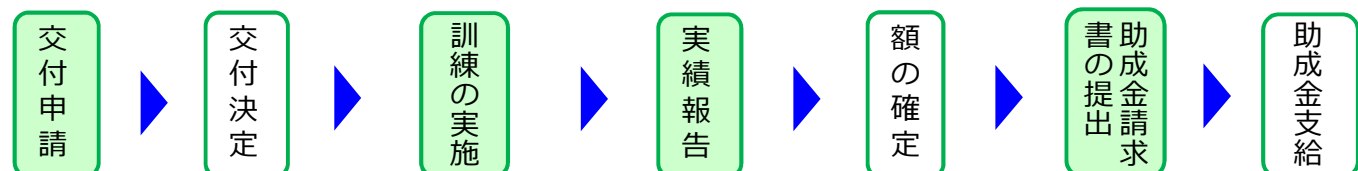
- 中小企業等が従業員に対して実施する、集合研修やeラーニング等による職業訓練の取組を支援することにより、企業における従業員のスキルアップを促進
- 外部講師を活用して従業員に対して研修を実施し、DX人材として育成する費用の一部を新たに助成
- 受講者の2割以上が非正規雇用労働者の場合、助成率を上乗せ

中小企業等が従業員に対して行う訓練に係る経費を訓練内容や実施方法に応じた4つの助成金により助成

	社内型スキルアップ 助成金	民間派遣型スキルアップ 助成金	オンラインスキルアップ 助成金	DXリスキリング 助成金
訓練内容	自社内で実施する短時間のOFF-JTの訓練	民間の教育機関等が実施する短時間の訓練に従業員を派遣して行う訓練	民間の教育機関等が提供するeラーニング等により実施する訓練	DXIに関する自社内で外部講師を招き実施する訓練又は民間の教育機関等が提供する集合もしくはeラーニング等による訓練
助成率	受講者1人1時間当たり 730円	受講者1人1コース当たり訓練の受講料等の2分の1又は2万5千円のいずれか低い額 ※非正規雇用労働者が2割以上の場合は3分の2	助成対象経費の2分の1 ※非正規雇用労働者が2割以上の場合は3分の2 小規模企業者は3分の2	助成対象経費の3分の2
上限額	社内型、民間派遣型併せて年度内100万円		原則：20万円 ※非正規雇用労働者が2割以上の場合は：27万円 小規模企業者：27万円	64万円
実施規模	200件	100件	600社	600社

助成金支給までの流れ

※緑色の部分：申請者が行うこと



育業中スキルアップ支援事業（新規）

予算：約0.3億円

規模：10社

- 育業しない理由や短期でしか育業しない理由の一つとして、長期で職場を離れることがキャリアダウンに繋がる不安が挙げられている。
- このため、従業員が育業中のスキルアップを希望し、その受講料等を支援する企業に対し、経費の一部を助成することにより、育業を後押しする。

○事業概要

- ・ 補助対象：都内企業
- ・ 助成内容：育業中のスキルアップを希望する従業員を支援する企業に対し、受講料等の一部を助成
- ・ 対象件数：10社
- ・ 助成率：3分の2（大企業は2分の1）
- ・ 補助上限：100万円／社・年
- ・ 対象経費：受講料等



短期集中型資格取得支援訓練（新規）

予算：約1.1億円

規模：100人

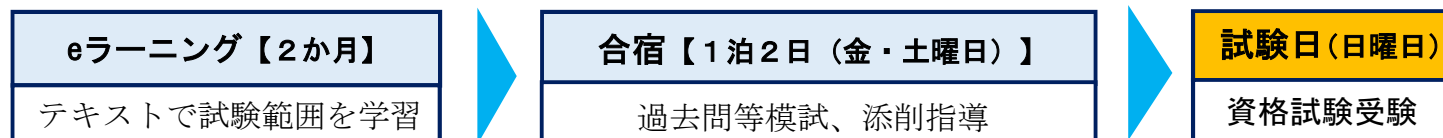
- 短期間で集中的に成長産業分野等に関連する資格を取得し、早期の再就職につなげるよう、求職者等に対し、eラーニングと試験直前対策合宿を組み合わせた新たな訓練を実施する。
- 試験受験後は、しごとセンターにおいて就職支援を実施し、資格を活かせる企業等とのマッチングを図っていく。

事業概要

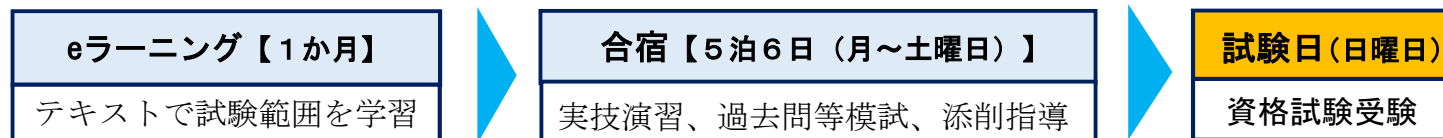
- (1) 支援規模：100名
- (2) 求職者等に対し、eラーニングと合宿訓練を一体的に実施
- (3) 対象資格に応じて、1泊2日コース及び5泊6日コースの2コースを用意
(全12回実施)

事業スキーム

【1泊2日コース】80名（各回10名程度×8回）



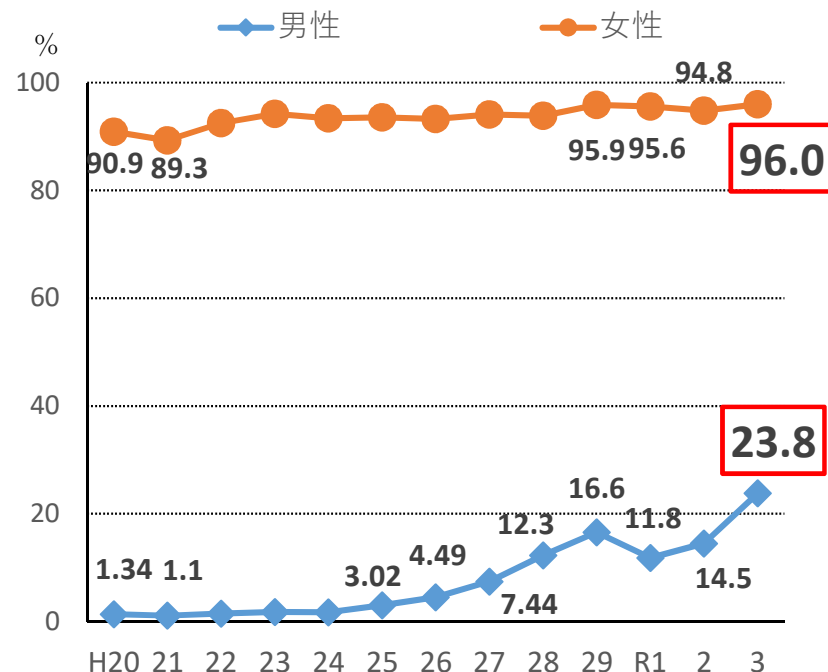
【5泊6日コース】20名（各回5名程度×4回）



しごとセンター
での就職支援

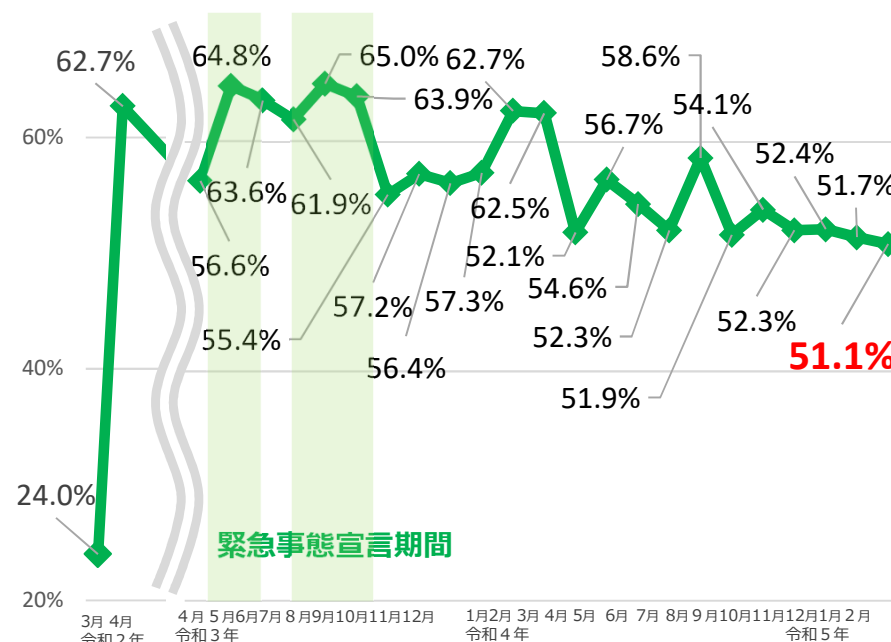
4 働き方改革の推進

〈育児休業取得率の推移〉



出典：令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査

〈都内企業のテレワーク実施率の推移〉



出典：テレワーク実施率調査（東京都）

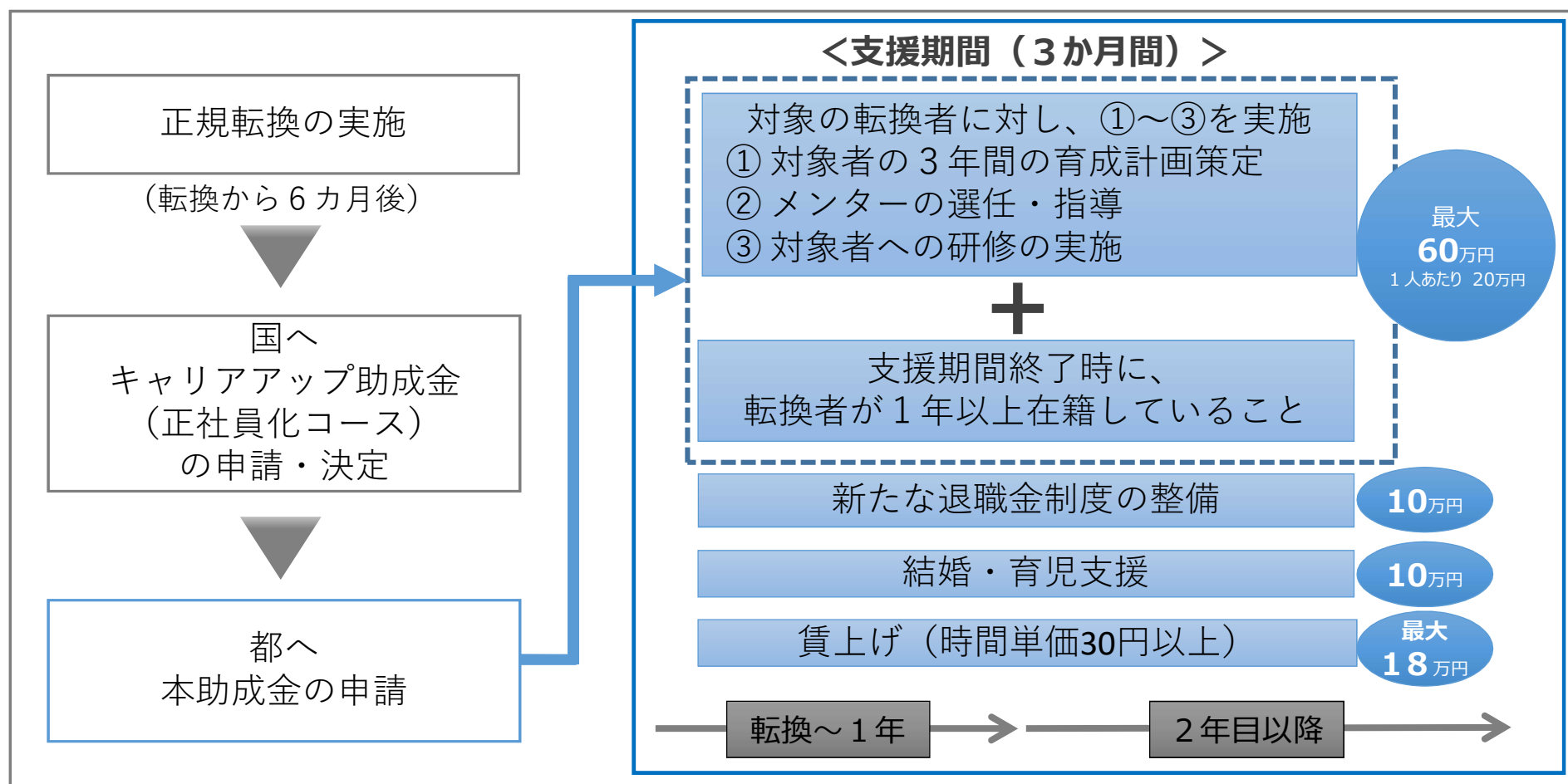
- テレワークの急速な普及などワークスタイルは大きく変化
- 男性「育業」の取得促進等に向けた支援強化等により、働き方改革を加速

正規雇用等転換安定化支援事業（拡充）

予算：853百万円

規模：1,900件

○国のキャリアアップ助成金の支給決定後、計画的な育成計画の策定や退職金制度の整備等、正規雇用等への転換後も労働者が安心して働き続けられる労働環境整備を行った企業に対して、助成金を支給



エンゲージメント向上に向けた 職場環境づくり推進事業（新規）

予算：約19.7億円

規模：1,200社

○中小企業等の労働生産性の向上を促すため、専門家の派遣を受けて従業員のエンゲージメント向上や結婚から子育てまでのライフステージの支援、賃上げに取り組む企業に対して奨励金を支給

■事業内容

職場環境の改善や人材育成、結婚から子育てまでのライフステージの実現に向けた制度整備、賃金の引上げなど、従業員のエンゲージメント向上に向けた取組を支援する。

【対 象】都内中小企業等 【規 模】1,200社

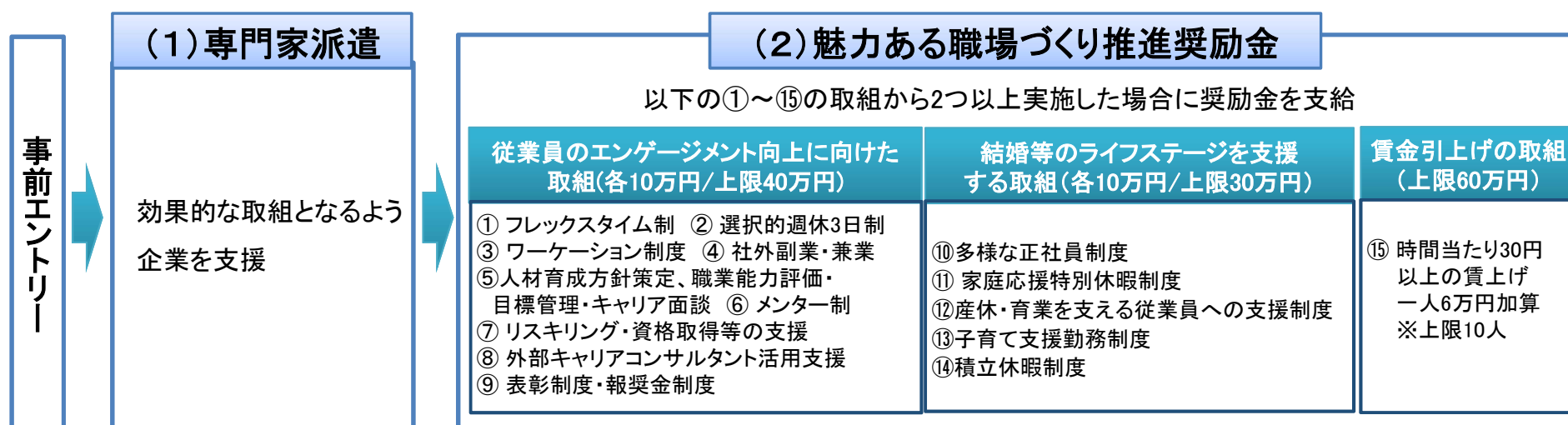
(1) 専門家派遣

社内の課題把握と制度整備に向けた具体的な助言を行うため、人事労務管理等に係る知見を有する専門家(社会保険労務士)を派遣（1社あたり2回）

(2) 魅力ある職場づくり推進奨励金

(1)の派遣を受け、従業員のエンゲージメント向上等に取り組む企業に対して奨励金を支給

【奨 励 額】（最大）1,300千円



雇用関連諸制度の知識に係る普及啓発事業（新規）

予算：20百万円

規模：各事業欄記載

- 「年収の壁」により、就業調整しながら働く女性等に対し、税や社会保険制度等の雇用関連諸制度に関する情報を発信

事業概要

1 専門家派遣

- ◎ 企業の実態に合わせた個別相談・講習会等を実施（社労士、中小企業診断士、税理士等を派遣）

○ 規模：10社・20回

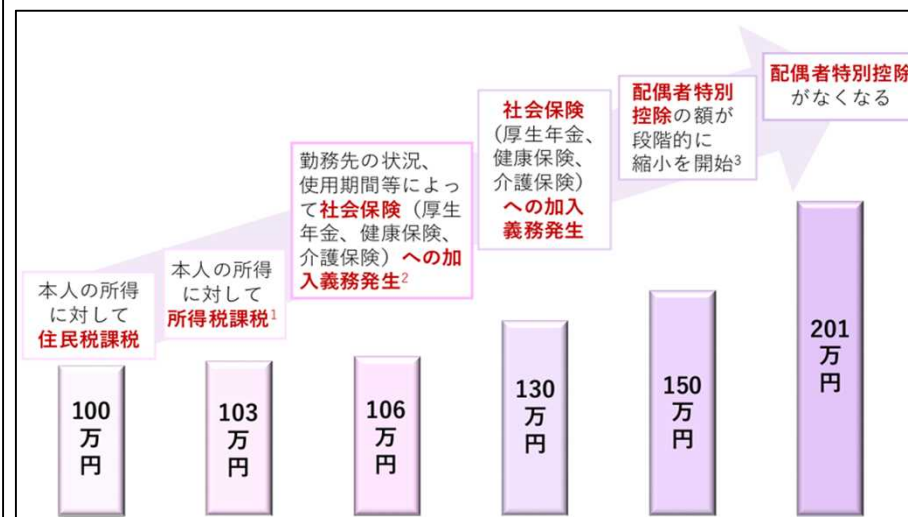
○ 対象：企業の人事担当者・従業員

2 普及啓発セミナー

- ◎ 税制や社会保険制度等に関し正しい知識を提供

○ 年3回・オンライン

○年収の壁のイメージ



（出典）内閣府男女共同参画局「女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度等の検討」

働きやすい職場環境づくり推進事業 (ライフイベントと仕事の両立へのスキルアップ等応援事業(新規))

予算：約26百万円

規模：各事業欄記載

- 従業員が将来やキャリアに不安を抱え、ブランクを懸念して育業に踏み切れない場合や、育業中の従業員が復帰において仕事のスキル低下に対し不安を抱くケースがある。
- 育児等と仕事の両立を図る従業員のスキルアップ等を支援する制度整備に取り組む中小企業等に対し、奨励金の支給や専門家派遣による支援を実施。

<事業概要>

■支援対象■ 都内中小企業等

■支援内容■ (1) 育児等と仕事の両立を図る従業員に対して、スキルアップを支援する制度整備に取り組んだ中小企業等に奨励金を支給する。

(2) スキルアップ・ライフプランニングを支援する制度の整備について、社会保険労務士等の専門家を企業へ派遣し、企業の実情に応じた助言を行う。

■支援件数■ (1) 奨励金100社 支給額20万円/社 (2) 専門家派遣30社 (1社最大5回まで)

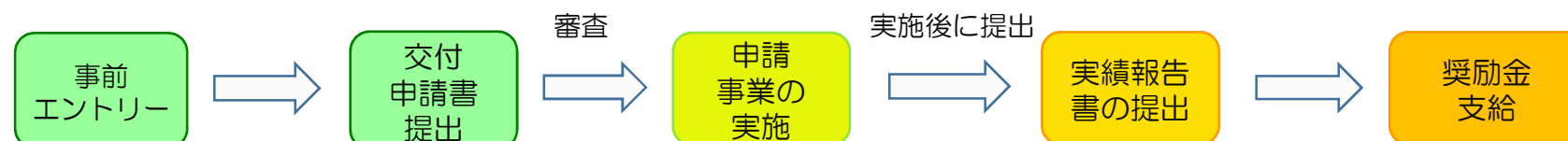
【奨励金の要件】

①社内推進チームの設置、②都の研修会への参加

③スキルアップ支援の制度整備

例：資格取得支援制度、スキルアップ休暇制度、コーチング制度等

④社内研修の実施等



育業によるパワーアップ応援事業（新規）

予算：約2.5億円

規模：各事業欄記載

○育児・介護休業法の改正で柔軟な育業が可能になることを契機に、夫婦で子育てを分担することを前提とした育業を推進するため、夫婦交替等での育業促進に取り組む企業等に奨励金を支給

1. パパと協力！ママコース

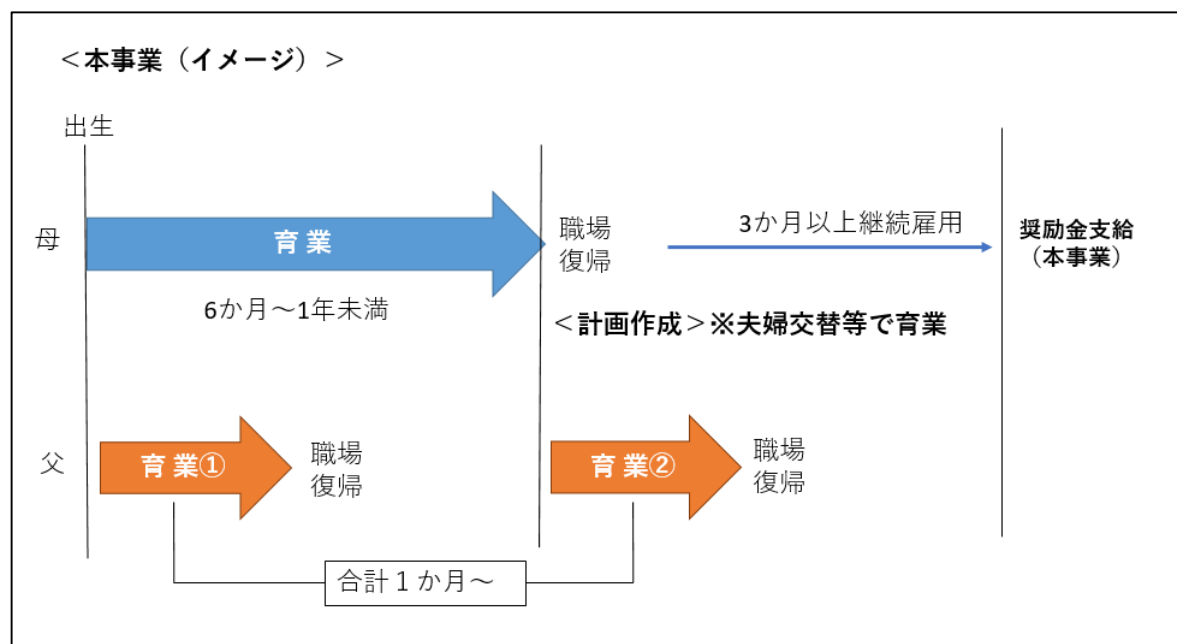
○女性従業員に、合計6か月以上1年未満の育業（産後休業含む）をさせ、原職等に職場復帰させるとともに、夫婦双方の育業計画書（パートナーは合計30日以上）を作成した企業に対して、奨励金を支給

【対象】 都内中小企業等
【実施規模】 200件
【奨励金額】 100万円（定額）

2 専門家派遣

○社会保険労務士等を派遣し、育業計画書策定に関する助言を行う

【対象】 都内中小企業等
【実施規模】 600回（1社最大3回）



男性育業もっと応援事業（新規）

予算：約4.9億円

規模：300件

○男性育業を推進するため、複数の男性従業員に育業させるとともに育業しやすい職場環境の整備を行った企業等に奨励金を支給

もっとパパコース

○複数の男性従業員に育業をさせ、原職等に職場復帰させるとともに、継続的に育業しやすい職場環境整備を行った企業に、育業する人数に応じて定額助成

【対象】 都内企業等（大企業を含む）

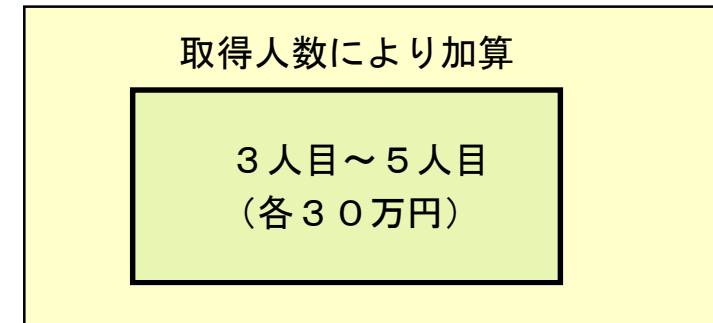
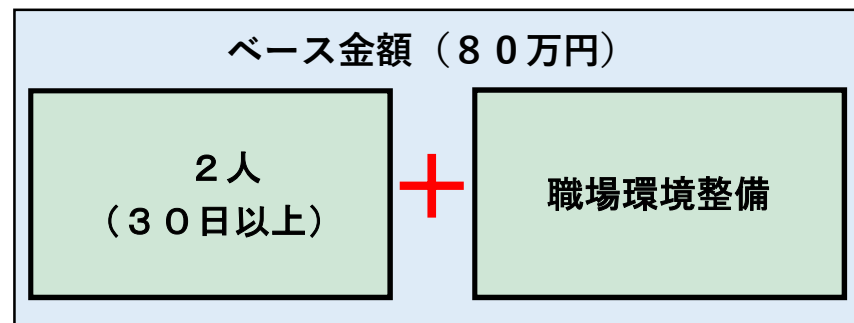
【実施規模】 300件

【支給要件】 （１）2人以上の育業（期間30日以上）
（２）①～④の法定上の環境整備1つに加え、新たに1つ以上の環境整備を実施

【奨励金額】 80万円～170万円

- ・ 2人取得＋職場環境整備：80万円（ベース金額）
- ・ 3人以上加算：1人につき30万円（最大5人まで）

- ① 育業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 従業員の育業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 従業員への育業・産後パパ育休制度と育業促進に関する方針の周知



働く女性のライフ・キャリアプラン応援事業（新規）

予算：約33百万円

規模：各事業欄記載

○ライフ・キャリアプランの選択肢のひとつとして、卵子凍結に関する正しい知識・認識を広げる。

○企業における卵子凍結に係る職場環境の整備を支援する。

(1) シンポジウム等の実施

有識者による講演や、卵子凍結について従業員への支援に取り組む企業の事例発信などを通じて、都内企業に対し、働く女性のライフ・キャリアプランの選択肢のひとつとして、卵子凍結に関する正しい知識を広める

- 対象：都内企業の人事・労務担当者等
- 内容：基調講演、職場の支援事例の紹介、パネルディスカッション 等
- 規模：シンポジウム×1回、小規模セミナー×3回
- 開催形式：オンライン開催(予定)

(2) 企業における自主セミナーへの助成

卵子凍結に関する知識・情報を含め、女性のライフ・キャリアプランをテーマとして企業が自主的にセミナーを実施する場合に経費の一部を助成する

- 対象：都内企業等
- 規模：100社
- 助成額：4万円

(3) 卵子凍結に係る職場環境の整備の支援

卵子凍結に係る特別休暇等のしくみを導入するなどした企業に対し、助成する

- 対象：都内企業等
- 規模：20社
- 助成額：20万円(凍結や保管に係る費用への補助などの福利厚生制度を導入する場合、加算40万円)
- 要件：(1)のシンポジウム等の受講、妊娠・出産しやすい勤務制度の整備 等

働く女性のウェルネス向上事業（新規）

予算：約49百万円

○女性特有の健康課題と仕事の両立をテーマにオンラインアンケートを実施

○取組の好事例の発信等を通じ、働く女性のウェルネスを向上させていくムーブメントを創出

（1）情報収集（オンラインアンケートの実施）

○内容

女性特有の健康課題と仕事の両立をテーマに、企業及び従業員に対してアンケートによる情報収集を実施

○調査項目例（予定）

- ・生理休暇の取得状況
- ・生理休暇についての認識（法定の権利であることが認知されているか）
- ・更年期の困りごと、支援制度の有無
- ・フェムテックを活用した女性従業員への支援の取組
- ・職場環境に求めるもの 等

（2）発信・普及

企業における取組の好事例（生理休暇を取りやすい職場環境づくりやフェムテックの活用事例など）を特設サイト等で発信

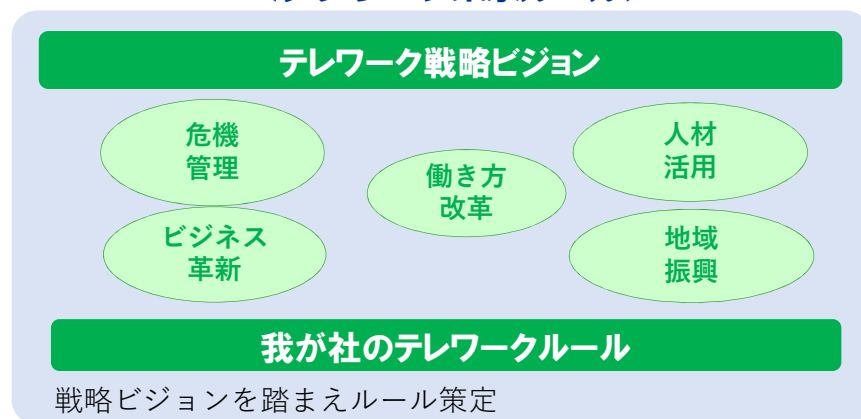
テレワークの推進（拡充）

予算：約39.4億円

規模：各事業欄記載

○テレワークの一層の促進・定着に向け、「テレワーク東京ルール」を普及させるとともに、専門家による助言や機器・ツール等の導入経費の助成等を実施

<テレワーク東京ルール>



<「テレワーク東京ルール」実践企業宣言制度>

- テレワーク戦略ビジョンを踏まえ、企業ごとに**テレワークルールを設定・宣言**
- 職場におけるテレワーク推進の実務面での中心的な役割を担う「**テレワーク推進リーダー**」を設置
- 専用ウェブサイトにて自社PRのほか、資金調達やテレワーク希望の求職者とのマッチングを支援
- 優れた取組は「**TOKYOテレワークアワード**」で表彰

テレワーク定着促進フォローアップ事業

テレワークの運用において課題を抱える企業に対し、テレワークのより一層の定着促進のため、課題診断や助成金、専門家による助言を組み合わせた支援を実施

規模：800社

テレワーク導入ハンズオン支援事業

テレワークの導入が難しい業種の中小企業等に対し、コンサルティングや助成金により、導入から定着まで伴走型の支援を実施

規模：400社

テレワーク普及啓発推進事業Next

さらなるテレワークの導入・定着に向け、区市町村と連携した普及啓発等を実施

- 区市町村と連携したテレワーク導入イベント
- テレワーク課題攻略ブック(仮称)の作成 など

〈関連資料〉

- 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
- 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・検証会議設置要綱
- 「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」委員名簿

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

目次

前文

第1章 総則(第1条―第7条)

第2章 都民及び事業者に対する支援等(第8条・第9条)

第3章 ソーシャルファームの創設及び活動の促進等(第10条・第11条)

第4章 計画の策定等(第12条―第14条)

附則

東京は、日本の首都として、また世界有数の国際都市として発展を続けている。国内外から多様な人々が集い、多岐にわたる仕事を通じて社会経済活動を営んでいることが、東京の成長の原動力となっている。東京が活力ある都市として今後も持続的に発展していくためには、誰もが生き生きと働き活躍できるダイバーシティを実現し、互いの個性を尊重して認め合う共生社会を目指していく必要がある。

そのためには、東京都と都民、事業者等が相互に理解を深め、社会の一員として共に活動しながら支え合うソーシャル・インクルージョンの考え方に立って、希望する全ての都民の就労を支援していかなければならない。特に、この考え方は、就労を希望しながらも様々な理由から就労に困難を抱え、職に就けていない方や就労の継続が困難な方を支援していく上で重要である。

こうした中、東京で展開してきた様々な就労支援の取組に加え、自律的な経済活動を行いながら、様々な理由から就労に困難を抱える方が、必要なサポートを受け、他の従業員と共に働く社会的企業の創設を後押しする新しい視点も不可欠である。

ここに、就労を希望する全ての都民がその個性と能力に応じて働くことができるよう応援し、誰一人取り残されることなく誇りと自信を持って輝く社会の実現を目指す、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、就労を希望する全ての都民に対する就労の支援（以下「就労の支援」という。）について、基本理念を定め、東京都（以下「都」という。）の責務並びに都民、事業者及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）の役割を明らかにするとともに、就労の支援に係る施策並びにソーシャルファームの創設及び活動の促進（以下「就労の支援に係る施策等」という。）の基本となる事項を定め、就労の支援に係る施策等を総合的に推進することにより、都民一人一人が個性と能力に応じて就労し誇りと自信を持って活躍する社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 事業者 都内で事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。

二 就労困難者 就労を希望しながら、様々な事由により就労することが困難である者であって、その者の配慮すべき実情等に応じた支援が必要なものをいう。

(基本理念)

第3条 就労の支援は、都民一人一人が等しく尊重され、その個性と能力に応じた就労を実現し、社会を構成する一員として誇りと自信を持って活躍することを旨として、推進されなければならない。

2 就労の支援は、都、都民、事業者等が相互に理解を深め、社会の一員として共に活動しながら支え合うソーシャル・インクルージョンの考え方に立って、推進されなければならない。

(都の責務)

第4条 都は、前条の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、国、区市町村、事業者その他関係機関と連携し、就労の支援に係る施策等を総合的に実施するものとする。

(都民の役割)

第5条 都民は、基本理念について理解を深めるとともに、都が実施する就労の支援に係る施策等に協力するよう努めるものとする。

2 就労を希望する都民は、基本理念について理解を深めるとともに、就労に向けて自ら進んで取り組むよう努めるものとする。

(事業者の役割)

第6条 事業者は、基本理念について理解を深め、従業員の雇用及びその継続並びに従業員が働きやすい職場環境の整備に取り組むとともに、都が実施する就労の支援に係る施策等に協力するよう努めるものとする。

(区市町村の役割)

第7条 区市町村は、基本理念にのっとり、地域の特性等に応じた就労の支援に取り組むとともに、都が実施する就労の支援に係る施策等に協力するよう努めるものとする。

第2章 都民及び事業者に対する支援等

(都民に対する支援)

第8条 都は、就労を希望する全ての都民に対して、次に掲げる就労の支援に係る施策を実施するものとする。

- 一 専門家による相談等、求人企業の開拓、求人情報の提供及び都の支援事業等に関する情報の提供
- 二 都立施設及び民間の教育機関等を活用した就労のための技能及び知識の習得による職業能力の開発及び向上
- 三 企業の現場における実習その他の職業体験、求人企業による説明会及び就職面接会等の機会の提供
- 四 就職後における専門家による助言、指導及び相談その他の職場定着への支援

2 都は、前項に規定する施策を実施するに当たっては、就労困難者と認められる者に対して、その者の配慮すべき実情等に応じた支援を行うものとする。

(事業者に対する支援等)

第9条 都は、事業者に対して、次に掲げる就労の支援に係る施策を実施するものとする。

- 一 従業員の雇用及びその継続に関する専門家による助言、指導及び相談並びに法令、都の支援事業等及び求職者に関する情報の提供
- 二 福利厚生及び休暇に関する制度の充実並びに多様で柔軟な勤務時間の設定等による従業員が働きやすい職場環境の整備に対する支援
- 三 事業者が実施する従業員の技能及び知識の習得による職業能力の開発及び向上に対する支援

2 都は、事業者に対して、事業者が従業員の雇用及びその継続、働きやすい職場環境の整備並びに従業員の職業能力の開発及び向上の取組を実施するに当たり、就労困難者と認められる者の配慮すべき実情等に応じて行われるよう支援するものとする。

3 都は、就労困難者と認められる者の多様な就労の実現を図るため、法令等に基づき、就労の機会の提供並びに就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の実施により就労を支援する事業所等の創設及び活動を促進するものとする。

第3章 ソーシャルファームの創設及び活動の促進等

(ソーシャルファームの創設及び活動の促進)

第10条 都は、前章に定める就労の支援に係る施策のほか、事業者による自律的な経済活動の下、就労困難者と認められる者の就労と自立を進めるため、事業からの収入を主たる財源として運営しながら、就労困難者と認められる者を相当数雇用し、その職場において、就労困難者と認められる者が他の従業員と共に働いている社会的企業（以下「ソーシャルファーム」という。）の創設及び活動の促進を通じて、就労の支援を効果的に実施するものとする。

(認証等)

第11条 都は、ソーシャルファームの創設及び活動を支援するため、支援対象となるソーシャルファームを認証するものとする。

2 都は、ソーシャルファームの創設及び活動の支援に当たり、支援策等を取りまとめた指針等を策定するものとする。

3 支援対象となるソーシャルファームを認証する基準は、前項の指針等において定めるものとする。

第4章 計画の策定等

(計画の策定等)

第12条 都は、就労の支援に係る施策等に関する事業の計画（以下「事業計画」という。）を策定するものとする。

2 都は、事業計画及び事業計画に基づく施策に係る実施状況を公表するものとする。

(施策の検証)

第13条 都は、事業計画に基づく施策に係る実施状況の検証に当たっては、関係機関等の意見を聴き、施策に反映するよう努めるものとする。

(財政上の措置)

第14条 都は、就労の支援に係る施策等を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

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・検証会議設置要綱

2 産 労 雇 就 第 5 4 8 号
令 和 2 年 8 月 1 9 日

(設置)

第 1 「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」(令和元年東京都条例第 9 1 号。以下「条例」という。)第 1 2 条第 1 項に定める就労の支援に係る施策等に関する事業の計画(以下「事業計画」という。)の策定の検討及び条例第 1 3 条に定める事業計画に基づく施策に係る実施状況の検証を行うに当たり、関係機関等の意見を聴くため、「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」(以下「会議」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 会議は、次の事項について意見の交換等を行う。

- (1) 事業計画の策定の検討に関すること
- (2) 事業計画に基づく施策に係る実施状況の検証に関すること
- (3) その他、会議目的を達成するために必要な事項に関すること

(委員等)

第 3 会議は、産業労働局長が委嘱する委員をもって構成する。

2 産業労働局長が必要であると認めるときは、委員以外の者の会議の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(委員の任期)

第 4 委員の任期は、委嘱を受けた日から 2 年とする。ただし、再任を妨げない。

(座長)

第 5 会議には座長を置き、委員の互選により選任する。

- 2 座長は、会議を代表し、会務を総理する。
- 3 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(招集)

第 6 会議は、産業労働局長が招集する。

(公開)

第 7 会議は、原則として公開する。

- 2 座長は必要があると認めるときは、前項の規定に関わらずその全部又は一部を非公開とすることができる。

(事務局)

第 8 会議の事務局は、東京都産業労働局雇用就業部就業推進課とする。

(その他)

第 9 この要綱で定めるもののほか、会議の運営に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、令和 2 年 8 月 1 9 日から施行する。

「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」 委員名簿

氏名	現職等
大下 英和	東京商工会議所 産業政策第二部 部長
斉藤 千秋	日本労働組合総連合会東京都連合会 事務局長
清水 晋	東京都商工会連合会 事務局長
白木 三秀	早稲田大学 名誉教授・国士舘大学大学院 客員教授
眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
永野 靖	東京労働局 職業安定部長
橋本 陽子	学習院大学法学部 教授
三原 浩造	東京都中小企業団体中央会 理事 事務局長
山鼻 恵子	一般社団法人東京経営者協会 事業局長兼経営支援事業部長

(五十音順、敬称略)