

令和7年度 「東京都就労支援事業計画」

令和7年3月28日
産業労働局

目 次

I 就労支援事業計画の意義	1
II 令和7年度就労支援事業計画策定の方向性	3
III 4つの柱と重点事業一覧	4
1 介護に関する『2025年問題』への対応	5
2 円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化	8
3 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現	10
4 多様な主体の労働参加の促進	13
〈関連資料〉	18

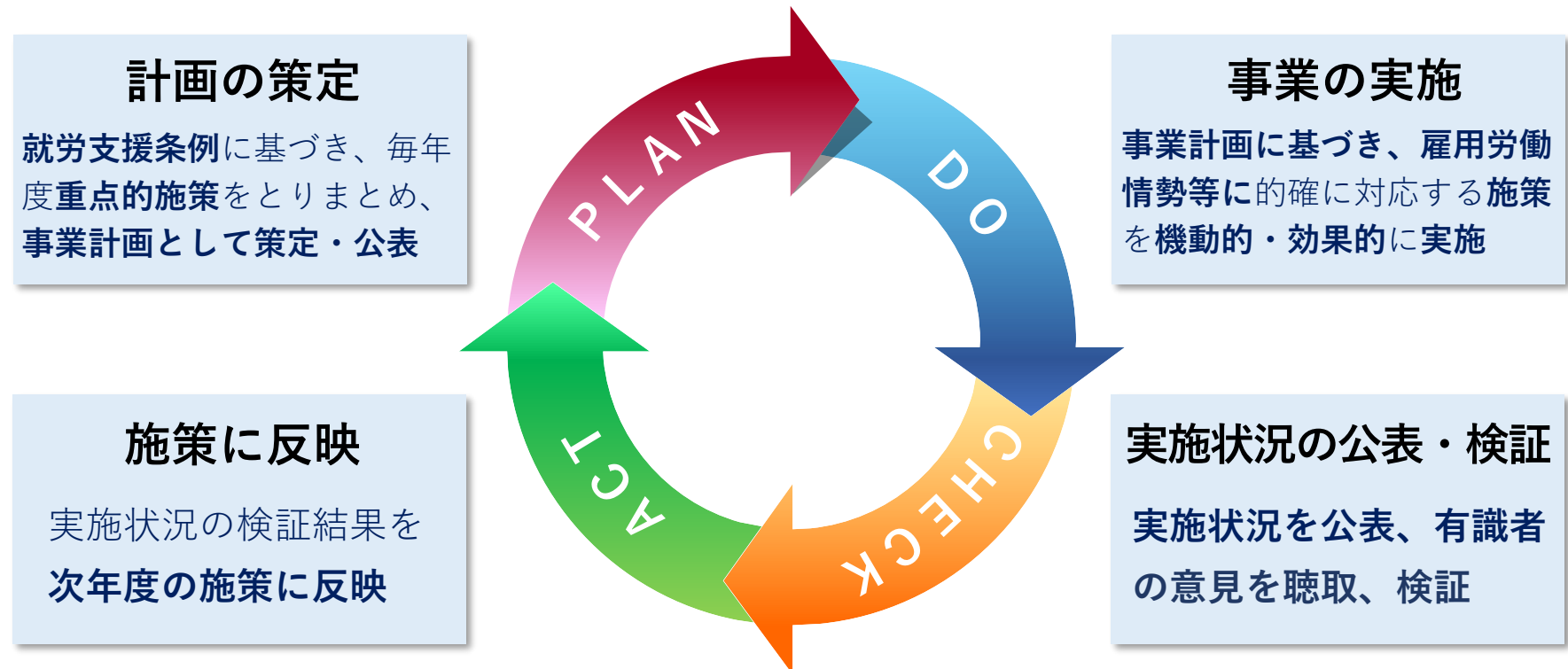
I 就労支援事業計画の意義

- 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7年度は、「介護に関する「2025年問題」への対応」、「円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化」など、4つの柱立ての下に、33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>

■ P D C A サイクルにより施策の検証を行いブラッシュアップを図っていく



II 令和7年度就労支援事業計画策定の方向性

東京の雇用就業を取り巻く状況

- ◎ 東京の生産年齢人口は今後、減少局面を迎えるとともに、高齢化率も過去最高を更新
- ◎ 「2025年問題」などに伴い、都内中小企業等の人手不足は一層深刻化

計画策定の基本方針

- 成長産業分野や人手不足業界への人材シフトにより、社会全体での生産性向上
- 人材の確保・定着の観点からも、求職者から選ばれる労働環境の構築
- 女性や高齢者など多様な主体による活躍の更なる促進

計画策定の方向性（4つの柱）

2 円滑な人材シフトの促進と リスキリングの強化

- 人材育成・リスキリング
- 中小企業の確実な賃上げの推進
- 中小企業の人材確保・定着の支援

3 安心して働ける労働環境の整備 や多様で柔軟な働き方の実現

- テレワークの普及促進
- 育児への支援
- カスタマーハラスメント防止対策

4 多様な主体の労働参加の促進

- 働く女性の活躍推進
- 高齢者の活躍推進
- 外国人の活躍推進
- 障害者の活躍推進
- ソーシャルファーム

1 介護に関する「2025年問題」への対応

Ⅲ 4つの柱と重点事業一覧

重点事業（令和7年度）

1	介護に関する 「2025年問題」への対応	- 働きやすい職場環境づくり推進事業 - 介護支援専門員再就業等支援事業 - 家庭と仕事の両立支援推進事業 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 - 産業分野別人材確保・就職促進事業 - 業界別人材確保強化事業 - 介護休業取得応援事業 - 職業訓練（介護実践科）
2	円滑な人材シフトの促進 とリスクリングの強化	- リスクリング・キャリアデザイン応援事業 - D X実践人材リスクリング支援事業 - 中小企業の賃金制度整備等支援事業 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業（再掲） - 就職氷河期世代等待遇向上支援事業 - 就職氷河期世代の就業支援 - 業界別人材確保強化事業（再掲）
3	安心して働ける労働環境の整備 や多様で柔軟な働き方の実現	- テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業 - テレワークトータルサポート事業 - A B Wオフィス促進事業 - 働くパパママ育業応援事業 - 働きやすい職場環境づくり推進事業（再掲） - 団体連携によるカスタマーハラスメント防止条例普及促進事業 - カスタマーハラスメント防止対策推進事業
4	多様な主体の 労働参加の促進	- 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 - 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 - 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 - シルバー人材センター高齢ひとり世帯等サポート事業 - ミドルシニア人材パラレルキャリア構築支援事業 - 外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 - T O K Y O 特定技能 J o b マッチング支援事業 - 中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業 - 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 - 分身ロボットを活用した新たな働き方の支援事業 - 障害者雇用ナビゲート事業 - ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業 - ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業

1 介護に関する「2025年問題」への対応

課題

- 2025年、75歳以上の後期高齢者が増え、介護の問題が懸念（2025年問題）
- ビジネスケアラーや介護離職者の増加
- 介護需要の増加に伴い、介護人材が不足

令和7年度の取組

ビジネスケアラーへの支援を充実

- 働きやすい職場環境づくり推進事業 拡充 5.6億円
- 介護支援専門員再就業等支援事業 新規 0.7億円
- 家庭と仕事の両立支援推進事業 拡充 0.5億円
 - ビジネスケアラー応援講座などの短編動画等を作成



介護休業等を取得しやすい環境整備を後押し

- 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 新規 3.0億円
- 介護休業取得応援事業 拡充 0.7億円
 - <奨励金>
 - 加算項目を新設（介護を支える同僚への応援手当支給や評価・表彰制度）
 - 規模：80件 ※R6：60件



介護業界への人材シフトを強化

- 産業分野別人材確保・就職促進事業 新規 2.6億円
- 業界別人材確保強化事業 拡充 11.6億円
 - 介護の業界団体が行う人材確保の取組に対して助成
 - 上限額：5千万円（介護・建設・運輸）※R6：3千万円
- 職業訓練（介護実践科） 拡充 0.6億円
 - 介護テックに対応できる新しい介護人材を育成

1 介護に関する「2025年問題」への対応

働きやすい職場環境づくり推進事業 拡充

令和7年度予算：5.6億円

■ 介護と仕事の両立に向けた職場環境整備を支援する奨励金について、要件の見直しや加算項目を追加

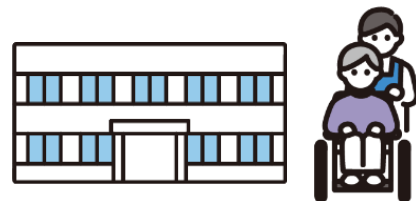
《介護と仕事の両立推進コース》

- ① 介護と仕事の両立推進事業（社内相談窓口の設置等）
- ② 介護離職防止のための制度整備事業（介護サービス利用支援制度等）

- 必須項目「社内相談窓口の設置」について、一部を外部委託できるよう見直し（例：施設の紹介、お金に関する相談）

- 加算項目に「経営者・管理職への体験型研修の実施」を追加（※）

※「育児と仕事の両立推進コース」の加算項目にも追加



介護支援専門員再就業等支援事業 新規

令和7年度予算：0.7億円

■ 都に登録している未就業の介護保険制度の専門家（潜在ケアマネ）を活用して、都内中小企業の従業員向けの研修や個別相談等を実施

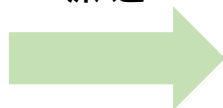
《事業内容》

- 東京都（潜在ケアマネと都内中小企業をコーディネート）

◎ 潜在ケアマネ



派遣



◎ 都内中小企業



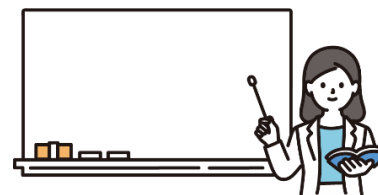
周知

◎ 中小企業・労働者支援機関

<サポート例>

○ 従業員向け研修

○ 個別相談対応



1 介護に関する「2025年問題」への対応

「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 新規

令和7年度予算：30億円

■ 従業員の「手取り時間」の創出や介護等のライフステージを支援する取組等を行う中小企業に奨励金を支給
《専門家派遣（2回／社）》

● 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

《奨励金（上限230万円）》

「手取り時間」創出 (4項目/各10万円/上限40万円)

- 多様な勤務形態（選択的週休3日制等）
- フレックスタイム制
- 多様な正社員制度（短時間正社員等）
- 積立休暇制度



ライフステージごとの支援 (3項目/各10万円/上限30万円)

- 家庭応援特別休暇制度（介護つきそい休暇等）
- 産休・育業及び介護休業を支える従業員への支援制度（介護休業サポート手当等）
- 子育て支援勤務制度（慣らし保育等）



エンゲージメントの向上 (7項目/各10万円/上限40万円)

- 社外副業・兼業制度
- メンター制度
- 社員のつながり支援制度
- 表彰制度・報奨金制度
- DE&I推進（育業早期復帰支援等） など

賃金引上げ (上限120万円)

- 時間当たり60円以上の賃上げ
→ 1人12万円加算



産業分野別人材確保・就職促進事業 新規

令和7年度予算：2.6億円

■ 介護関連企業等を集めたマッチングイベントを開催

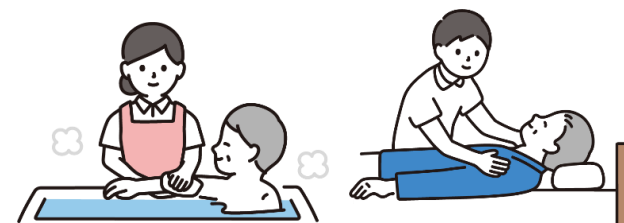
《事業内容》

● 事前セミナー（オンライン）

- 求職者向け：業界理解セミナー
- 企業向け：人材確保セミナー

● マッチングイベント

介護業界等 1回（100社程度）



2 円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化

課題

- 企業の従業員へのリスクリングや個人のリスクリングの取組は低調
- 中小企業における安定した賃上げに向けては道半ばの状況
- 宿泊・飲食業、建設業など、ほぼすべての業種で深刻な人手不足が継続

人材育成・リスクリング

- リスクリング・キャリアデザイン応援事業 **新規** 1.7 億円
- DX実践人材リスクリング支援事業 **新規** 3.6 億円
 - DX人材に関するセミナーの開催や相談、DX講習等を実施
 - フォローアップ研修も実施



中小企業の確実な賃上げを促進

- 中小企業の賃金制度整備等支援事業 **拡充** 0.2 億円
- 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業（再掲） **新規** 30 億円
 - 従業員の賃上げを行う中小企業に奨励金を支給
 - 賃上げに係る奨励金（上限120万円）



中小企業の人材確保・定着の支援を強化

- 就職氷河期世代等待遇向上支援事業 **拡充** 1.1 億円
- 就職氷河期世代の就業支援
 - 就職氷河期世代特別支援窓口に就業自立支援員を新たに配置
 - 合同面接会を都内で実施(18回)
- 業界別人材確保強化事業（再掲） **拡充** 11.6 億円

2 円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化

リスクリング・キャリアデザイン応援事業 **新規**

令和7年度予算：1.7億円

■ リスクリングの環境整備に係る専門家派遣や奨励金の支給により、誰もが学びなおすことのできる職場環境づくりを後押し

《専門家派遣》

- リスクリングやキャリアデザインを支援するための人材育成方針、リスクリング制度やスキル活用制度等の整備について、社会保険労務士等が中小企業に対し、実情に応じた助言を実施

《奨励金》

- 知識・スキルの習得支援制度や活用制度を整備した都内中小企業に対し奨励金を支給
- 奨励金額 最大40万円



中小企業の賃金制度整備等支援事業 **拡充**

令和7年度予算：0.2億円

■ 都内中小企業への賃上げに関する相談窓口の設置や賃上げ手法等に係る周知啓発、専門家派遣により、賃上げを促進

《事業内容》

企業（人事担当者）

相談

労働者・労働組合

● 賃上げ相談窓口（新規）

- 社会保険労務士と都職員が相談に対応
相談例）賃金制度の変更、労使交渉
賃上げに係る各種支援制度の紹介

誘導

● 各種賃上げ支援事業

- 賃金制度整備のための専門家派遣
- 賃上げ等に関する特別講座
- その他賃上げ支援事業
（「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 等）

就職氷河期世代等待遇向上支援事業 **拡充**

令和7年度予算：1.1億円

■ 就職氷河期世代等を採用し、正規・非正規を問わず長く働き続けられる労働環境整備等を行った中小企業を支援
（令和7年度は、安定有期雇用コースを新設）

《正規雇用等コース》

● 助成要件

必須要件）①育成計画（3年間）の策定 ②メンターの選任 ③研修の実施

加算要件）①退職金制度の整備 ②結婚・育児支援制度の整備 ③賃金引上げ

- 助成金額 最大146万円

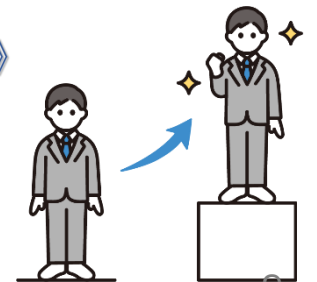
《安定有期雇用コース（新規）》

● 助成要件

①育成計画（1年間）の策定

②メンターの選任 ③研修の実施

- 助成金額 最大60万円



3 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現

課題

- 出社回帰の動きがある中、テレワークとオフィス勤務のベストバランスの検討が必要
- 育児と仕事の両立支援制度を利用しにくい、との声も
- 中小企業では、自社でカスタマーハラスメント防止対策の環境整備が困難

テレワークの普及促進

■ テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業

- 課題と解決策を検討し、「ベストバランス」を構築した企業に奨励金を支給



拡充
2.8億円

■ テレワークトータルサポート事業

- テレワークの導入等を図るため、専門家活用や機器等の導入を支援
- テレワークが難しい現場や育児・介護期の従業員に配慮した取組を行った場合に加算

新規
27.8億円

■ A B Wオフィス促進事業

新規
3.5億円

育児への支援

■ 働くパパママ育業応援事業

拡充
19.7億円

■ 働きやすい職場環境づくり推進事業（再掲）

拡充
5.6億円



カスタマーハラスメント防止対策

■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業

新規
4.9億円

■ 団体連携によるカスタマーハラスメント防止条例普及促進事業

新規
5.1億円

- 顧客に直接訴求できる広報を、業界団体の力を活用して展開



令和7年度の取組

3 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現

A B Wオフィス促進事業 **新規**

令和7年度予算：3.5億円

- 社内外問わず従業員自らがふさわしい時間や場所を選んで、生産性の高い仕事が可能となる「A B W (Activity Based Working)」を支援することで、テレワークの更なる導入・定着を促進

《専門家によるA B W導入支援》

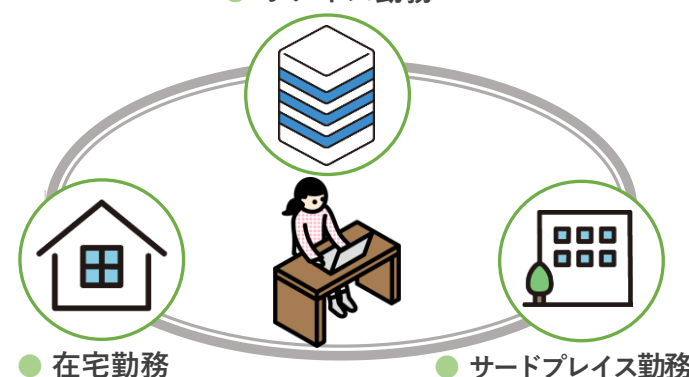
- 社内P Tの設置、レイアウト設計等の検討
- 多様な働き方を実現する勤務制度の導入（サテライトオフィス勤務等）

《助成金》

- オフィス整備に係る改修費を助成（フリーアドレス等）
- 助成率 2/3 ※子連れ出勤を可能とする整備を行った箇所は10/10

《A B W (イメージ)》

● オフィス勤務



働くパパママ育業応援事業 **拡充**

令和7年度予算：19.7億円

- 従業員に希望する期間の育業をさせ、復帰させた企業への支援、男性の育業奨励を行い、企業の職場環境整備を推進（令和7年度は、育業応援プランシートの作成、職場の同僚も含めた面談を必須とし加算項目を増額）

区 分	働くママコースNEXT	働くパパコースNEXT
奨励金	125万円（1年以上の育業が要件）	15日以上：25万円 30日以上：55万円※以降、15日ごとに27.5万円加算
加算要件	①育業を支える同僚への評価制度整備及び育業応援プランシート、同僚との面談等※（30万円） ②育業を支える同僚への応援手当支給及び育業応援プランシート、同僚との面談等※（30万円） ※①②を両方実施すると、50万円の加算	①管理職等がモデルとなって情報発信（20万円） ②マニュアル作成、メンター制度整備（20万円） ③育業を支える同僚への評価制度整備及び育業応援プランシート、同僚との面談等※（30万円） ④育業を支える同僚への応援手当支給及び育業応援プランシート、同僚との面談等※（30万円） ※③④を両方実施すると、50万円の加算
合計金額	最大175万円	最大420万円

3 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現

カスタマーハラスメント防止対策推進事業 **新規**

令和7年度予算：49億円

- 普及啓発や相談窓口の設置、防止対策に取り組む企業等に対する奨励金などにより、都内企業等におけるカスタマーハラスメント防止対策を推進

《普及啓発》

- ウェブサイトや動画、啓発グッズ等により、条例の理念の普及啓発等を実施

《相談窓口等の運営》

- 事業者等からの問合せに適切に対応する相談窓口を設置
- 業界団体に対して、専門家派遣を通じた会員向けの防止対策マニュアルの作成支援

《奨励金》

- 企業向け
 - ・ 実践的な防止対策（録音・録画環境整備の取組等）を行った場合に支給
 - ・ 規模 （3か年で）10,000社 ・ 金額 40万円
- 団体向け
 - ・ 会員企業及びその従業員向けに防止対策の体制を整備した場合に支給
 - ・ 規模 30団体 ・ 金額 最大100万円



4 多様な主体の労働参加の促進

課題

- 女性の非正規従業員の一定割合が就業調整。女性の健康課題による社会全体の経済損失も大きい
- 66歳以降も就労したいと考える高齢者は4割を超える一方、就業率は約2割に留まる
- 特定技能制度の対象分野の増加等により、外国人材の受入れを検討する企業が増加する見込み
- 都内の障害者の実雇用率は、法定を下回っている状況。障害者の活躍の裾野を広げるとともに、ソーシャルインクルージョンを社会に根付かせる必要

令和7年度の取組

働く女性の活躍推進

- 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 新規 7.2 億円
- 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 新規 14.5 億円
- 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 新規 3.4 億円
- 女性のヘルスリテラシー向上のためのセミナーや、職場環境の整備等に関するコンサルティングを実施

高齢者の活躍推進

- シルバー人材センター高齡ひとり世帯等サポート事業 新規 0.2 億円
- ミドルシニア人材パラレルキャリア構築支援事業 拡充 0.9 億円
- 副業・兼業を希望するシニア人材と中小企業のマッチング支援

外国人の活躍推進

- 外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 新規 0.9 億円
- TOKYO特定技能Jobマッチング支援事業 拡充 2.1 億円
- 令和7年度より特定技能2号も支援対象
- 特定技能分野での就労を希望する外国人とのマッチング支援等

障害者の活躍推進／ソーシャルファーム

- 中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業 新規 0.6 億円
- TOKYO障害者マッチング応援フェスタ 拡充 2.2 億円
- 求職者・企業双方の理解促進に向けたコンテンツを展開
- 持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業 拡充 1.2 億円
- 分身ロボットを活用した新たな働き方の支援事業 拡充 0.9 億円
- 障害者雇用ナビゲート事業 継続 0.6 億円
- 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伴走支援を実施
- ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業 新規 1.2 億円
- ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業 拡充 0.8 億円
- ソーシャルファームの裾野を広げる取組を展開

4 多様な主体の労働参加の促進

女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 **新規**

令和7年度予算：7.2億円

- 働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む中小企業に奨励金を支給し、女性従業員の処遇改善や賃金の引上げを後押し

《事業内容》

- 対 象 都が指定するセミナーを受講し、専門家派遣を受けた中小企業
- 取 組 ① 短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職の新設
② 役職手当支給対象の女性従業員の増加 ③ 女性管理職の増加
- 加 算 短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入
- 助 成 金 1つの取組につき30万円（最大3つまで）
加算10万円（最大100万円）



企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 **新規**

令和7年度予算：14.5億円

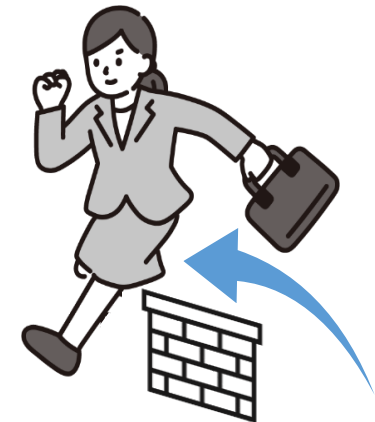
- 企業の人事担当者・従業員等に対して、「年収の壁」の正しい理解の促進、状況に応じたきめ細かなサポートを行うほか、手当等の制度の見直しを行った都内中小企業に対し奨励金を支給

《事業内容》

- セミナー 企業・従業員に対し、社会保険制度に関する正しい知識等を周知
- 個別相談 専門家による相談を実施
- 専門家派遣 従業員の就業調整等により、人材活用に課題を抱える企業へ専門家派遣
- 奨励金
 - ① 社会保険加入促進コース（30万円）
 - ・新たに社会保険の対象となった非正規雇用者が負担する社会保険料に関する手当等を新設した場合に支給
 - ② 配偶者手当見直しコース（30万円）
 - ・収入制限を設けている配偶者手当の見直し（*）を行った場合に支給

※①②を両方実施すると50万円

* 配偶者手当を廃止し、基本給に繰り入れる等



4 多様な主体の労働参加の促進

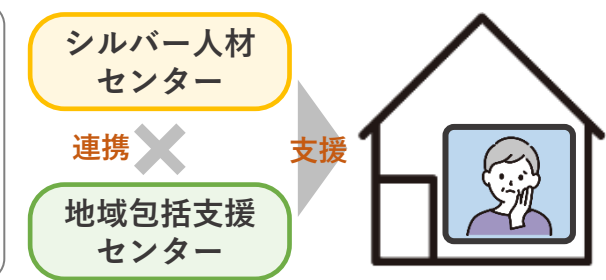
シルバー人材センター高齢ひとり世帯等サポート事業 **新規**

令和7年度予算：0.2億円

■ 高齢ひとり世帯等を訪問し日常生活の困りごとを支援するシルバー人材センターを補助

《事業内容》

- 対象の掘り起こし
 - ・地域包括支援センター等と連携しながら、高齢ひとり世帯等の意向を確認
- シルバー人材センターによる支援
 - ・利用希望者へのヒアリングを経て、困りごとに対応するサービスを提供
 - ・シルバー人材センターの魅力を紹介し、入会を促進



外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 **新規**

令和7年度予算：0.9億円

■ 外国人社員への日本語教育等支援に加え、受入側の中小企業社員の英語力の向上を図り、双方の文化を理解しながらコミュニケーションを深められる取組を実施

《事業内容》

- 外国人材の育成・定着に向けた支援（ビジネス日本語eラーニング研修等）
- 外国人社員に対する研修等支援（助成金）
- 英語力向上・コミュニケーション促進支援（導入セッション、英語研修、グループディスカッション等）

《英語力向上・コミュニケーション促進プログラム例》

① 導入セッション
(マインドセット)



② 英語研修



③ グループ
ディスカッション



4 多様な主体の労働参加の促進

中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業

新規

令和7年度予算：0.6億円

- 前年度に障害者雇用できていない中小企業に対して、最も負担のかかる受入れ初期段階の取組を奨励し、初めての障害者雇用を強力に後押し

《奨励金》

- 支給要件 ① 障害者を1人も雇用していない ② 雇入れ時に、配慮事項を定めた支援計画を策定
③ 計画に基づき、6ヶ月以上雇用継続 等

● 奨励金額

週所定労働時間	10時間以上 20時間未満※1	20時間以上 30時間未満※2	30時間以上※2
金 額	30万円	60万円	90万円

※1 重度障害者、精神障害者、45歳以上が対象

※2 対象が重度障害者、精神障害者、45歳以上の場合は、30万円を加算



分身ロボットを活用した新たな働き方の支援事業

拡充

令和7年度予算：0.9億円

- 働く意欲のある重度障害者等がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、遠隔操作が可能な分身ロボット等を活用した職域開拓を都庁舎等で行い、新たな働き方を創出（令和7年度は働き方の実践を通じて障害者の働き方に係る普及啓発を強化）

《実施概要》

- 場所 都庁第一本庁舎展望室
- 時間 平日13時～17時 ※年末年始等は除く
- 案内業務従事者（7名）が在宅で操作
※案内支援員が展望室に常駐



支援員がサポート



業務従事者の案内に合わせ動作

4 多様な主体の労働参加の促進

持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業

拡充

令和7年度予算：1.2億円

- 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
《事業内容》

- TOKYO障害者雇用支援ポータルの運営
- ニューロダイバーシティ推進に係るトライアル雇用
ハンズオン支援の実施のほか、実践企業に対して助成金を支給
 - ・ 支援期間：1か月
 - ・ 助成金：1社あたり最大25万円支給
- ニューロダイバーシティシンポジウム
発達障害者本人の取組事例、ニューロダイバーシティを取り入れた企業の事例などをオンラインで発信するシンポジウムを令和7年度新たに実施



好事例集（R5）

ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業

新規

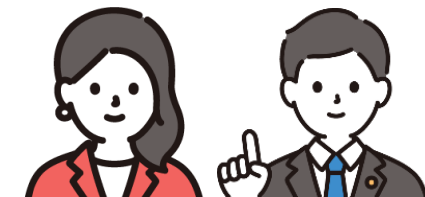
令和7年度予算：1.2億円

- 認証ソーシャルファームの自律経営への専門サポートチームを新たに設け、経営や雇用に関する課題の解決に向けて伴走型支援を実施するなど、ソーシャルファームの取組を推進

《事業内容》

- ソーシャルファーム支援センター内に「インクルーシブ経営サポートチーム」を設置
- アウトリーチにより認証・予備認証事業所の経営や雇用に関する課題を整理・明確化
- チームで課題解決に向けて、伴走型支援

サポートチーム



経営の専門家 雇用の専門家

伴走型支援

認証事業所
予備認証事業所



〈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し、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。

2 産労雇就第548号
令和2年8月19日
改正 6 産労雇就第11号
令和5年4月1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91号。以下「条例」という。)第12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13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。
- 3 東京商工会議所、東京中小企業団体中央会、一般社団法人東京経営者協会、東京都商工会連合会及び日本労働組合総連合会東京都連合会の委員は、就労支援施策を所管する部長職(又はこれに相当する役職者)に委嘱する。

(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19日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行し、第3の規定は、令和2年8月19日から適用する。

「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 理事・産業政策第二部長
小野寺 崇	東京都商工会連合会 事務局長
神 尚武	一般社団法人東京経営者協会 総務部長
佐藤 重己	日本労働組合総連合会東京都連合会 事務局長
茂原 徳雄	東京労働局 職業安定部長
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
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

(五十音順、敬称略)