

令和8年度 「東京都就労支援事業計画」

令和8年3月26日

産業労働局

目次

I 就労支援事業計画の意義	1
II 令和8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 円滑な人材シフトの促進とリスキリングの強化	5
2 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	8
3 多様な主体の労働参加の促進	13
4 その他の取組	18
〈関連資料〉	19

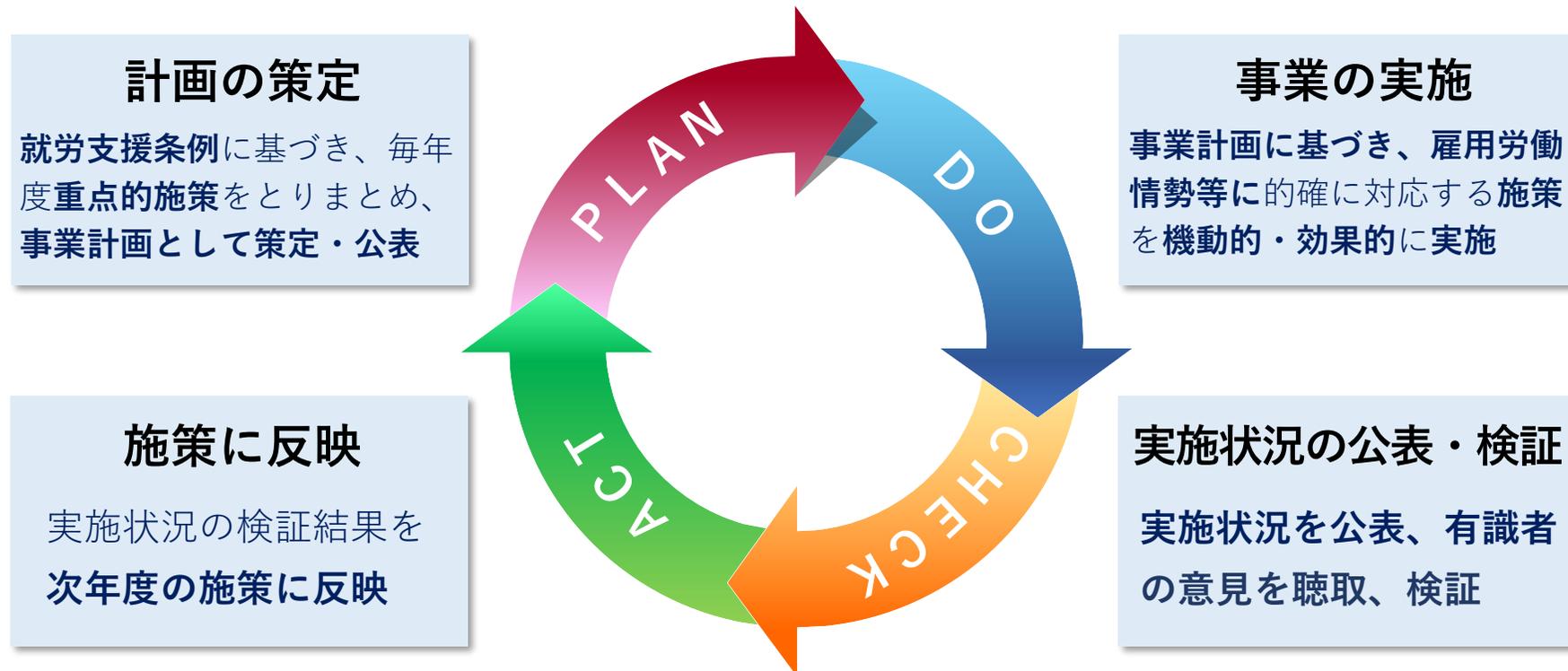
I 就労支援事業計画の意義

- 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8年度は、「円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化」、「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」など、4つの柱立ての下に、23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、都民の皆様にも幅広く公表し、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8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2025年をピークに減少に転じる見込みで、高齢化率も過去最高
- ◎ 人手不足倒産が増加傾向にある等、都内中小企業等の人手不足は一層深刻化

施策の基本方針

- 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

「2050東京戦略」において設定された目標の達成に向けて施策を展開

施策の方向性

1 円滑な人材シフトの促進と
リスクリングの強化

- 人材育成・リスクリング
- 中小企業の人材確保・定着の支援

2 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・介護と仕事の両立支援
- ハラスメント防止対策

3 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
- 障害者の活躍推進
- ソーシャルファーム

その他の
取組

労働生産性の向上と賃上げの推進、暑さ対策、労使コミュニケーション

III 4つの柱と重点事業一覧

重点事業（令和8年度）

1

円滑な人材シフトの促進と
リスクリングの強化

- リスキリング普及促進事業
- 中小企業人材スキルアップ支援事業
- 地域と連携したものづくりの魅力発信
- 女性しごと応援ナビPlus
- 中小企業人材確保トータル支援事業

2

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

- テレワーク普及促進プロジェクト
- 育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業
- 働く人の育業応援事業
- 介護と仕事の両立推進事業
- 介護休業取得応援事業
- ハラスメント防止対策推進事業
- カスタマーハラスメント防止対策推進事業

3

多様な主体の
労働参加の促進

- 女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト
- 企業における「年収の壁」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
- 働く女性への総合サポート事業
- プラチナ・キャリアセンター関連事業
- シルバー人材センターの機能強化
- 障害者雇用就業総合推進事業
- 「東京ソーシャルファームアクション」推進事業

4

その他の取組

- 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業
- 暑さに配慮した職場環境づくり支援事業
- 労働教育（労使団体の自主的労働教育への支援）

1 円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化

政策目標

過去1年間に仕事に関する訓練や自己啓発をした者の割合

目標 45.0% (2032年)

女性（うち25歳～44歳）の有業率

目標 87.5% (2032年)

人材育成・リスクリング

■ リスクリング普及促進事業

- リスクリングに関する専用ポータルサイトを開設
- アドバイザーによる相談対応

新規
0.7億円

■ 中小企業人材スキルアップ支援事業

- 従業員のスキルアップ等に係る研修経費を助成

拡充
0.7億円

■ 地域と連携したものづくりの魅力発信

- 職業能力開発センター大田校と地元企業・団体等が連携し、ものづくりの魅力を発信

新規
0.4億円

中小企業の人材確保・定着の支援

■ 女性しごと応援ナビPlus

- キャリアカウンセリングやセミナー等をオンラインで提供

新規
1億円

■ 中小企業人材確保トータル支援事業

- 窓口やコンサルティング、訪問支援等により、専門・中核人材を含めた人材の確保を支援

新規
7億円



令和8年度の取組

人材育成・リスクリング

リスクリング普及促進事業 **新規**

令和8年度予算：0.7億円

■ 個人や企業に向けて、リスクリングに関する専用のポータルサイトを新設し、セミナーによる情報発信や個別相談等を実施

《相談対応》

- キャリアコンサルタント等のアドバイザーによる相談対応を電話やオンラインで実施
- AIを活用した自動応答システム（チャットボット等）により、24時間365日対応

《セミナー、情報提供》

- リスクリングの必要性や効果に関するオンラインセミナーを実施し、個人や企業の関心・意欲を喚起
- 多様な分野のリスクリングに関する都や国の支援情報を、個人や企業それぞれのニーズに応じて提供

中小企業人材スキルアップ支援事業 **拡充**

令和8年度予算：0.7億円

■ 中小企業等が従業員のスキルアップや建設・建築・運輸分野の国家資格取得等に向けて実施する研修に要する経費を助成（令和8年度は、国家資格取得等に係る助成金を新たに開始）

《資格取得サポート助成金》

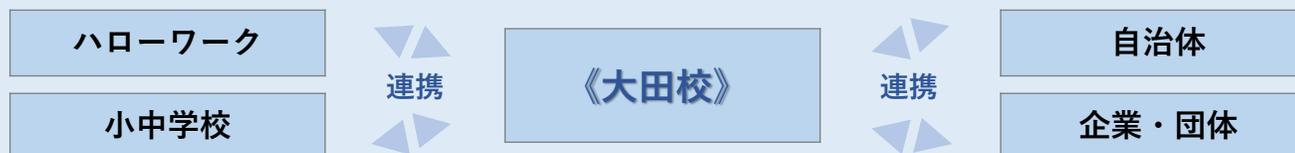
- 国家資格又は法律に基づく免許を取得するための研修（助成率1/2、上限100万円）



地域と連携したものづくりの魅力発信 **新規**

令和8年度予算：0.4億円

■ 職業能力開発センター大田校と、地元企業・団体、小中学校、自治体等が連携し、ものづくりの魅力を発信



- **セミナー**：企業等と連携したセミナーの実施、企業ブース出展
- **体験**：企業主体の体験や校の訓練体験（女性・学生向け等）、ものづくり体験会等を通じた小中学生へのキャリア教育の推進

中小企業の人材確保・定着の支援

女性しごと応援ナビPlus

新規

令和8年度予算：1億円

- 働くことに関する悩みを持つ女性等に対し、キャリアカウンセリングや様々な働き方の紹介、自分らしいキャリア実現のためのセミナーをオンラインにより実施

《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、公式HP上で紹介

《オンラインセミナー》

- 働くきっかけづくり、キャリアアップ、キャリアチェンジ等、自分らしいキャリア実現のためのセミナーをオンラインで実施

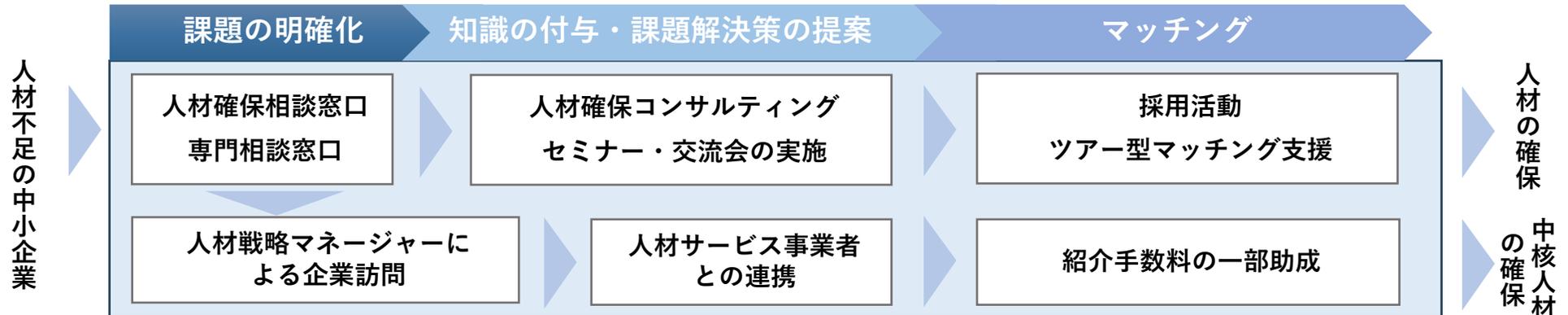


中小企業人材確保トータル支援事業

新規

令和8年度予算：7億円

- 企業が求める人材の採用・活用策から人材戦略構築まで総合的な支援を行うとともに、「専門・中核人材戦略センター」を運営し、女性の幹部人材等を採用した際の紹介手数料を補助するなど、中小企業の人材確保の支援を実施



2 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

政策目標

テレワーク導入率

目標 80.0% (2035年)

男性の育業取得率

目標 90.0% (2035年)

カスタマーハラスメントの認知度

目標 99.0% (2035年)

テレワークの普及促進

■ テレワーク普及促進プロジェクト

- テレワーク導入率が低い業種向けと導入率が高い業種向けの両軸で普及啓発を展開

拡充
3億円



育児・介護と仕事の両立支援

■ 働く人の育業応援事業

新規
2.8億円

■ 介護と仕事の両立推進事業

- 介護と仕事の両立に係る相談窓口の運営

新規
2億円

■ 介護休業取得応援事業

拡充
0.8億円

■ 育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業

- テレワークの導入や規定の見直しを行った中小企業等に奨励金を支給し、仕事との両立を後押し

新規
2億円

ハラスメント防止対策

■ ハラスメント防止対策推進事業

拡充
0.6億円

- 「TOKYOノーハラ企業支援ナビ」での情報提供



■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業

拡充
9億円

令和8年度の取組

テレワークの普及促進

テレワーク普及促進プロジェクト **拡充**

令和8年度予算：3億円

- テレワーク導入率が低い導入困難業種向けと導入率が高い業種向けの両軸で普及啓発を展開し、人材戦略としてのテレワークの必要性や働く場所や時間を選ばない働き方（ABW）などを広く周知

《テレワーク導入率が低い業種向け》

- テレワーク導入に成功した導入困難業種の企業の取組をまとめた事例集の作成
- 導入困難業種向けセミナーを実施
- 導入困難業種特有の事情に精通した団体サポーターを業界団体に派遣し、団体の自発的な取組を支援

《テレワーク導入率が高い業種向け》

- ABWを実践している企業の見学会や、担当社員との意見交換を実施
- ABWへの理解を深め、導入を促進するためのフェアを開催

育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業 **新規**

令和8年度予算：2億円

- 育児・介護を抱える従業員がテレワークを実施できるよう、新たにテレワークの導入や規定の見直しを行った都内中小企業等に奨励金を支給

《奨励金額》 各コース 20万円 ※両コース実施した場合は 最大30万円

● 導入コース

- ① 育児や介護を抱える従業員がテレワークを実施できるようテレワーク規定を整備
- ② 育児や介護中の従業員のための柔軟な働き方の導入に関する研修を実施
- ③ 育児・介護との両立のためにテレワークを積極的に活用する旨を社内に宣言

● 介護離職防止コース

- ・ 介護を抱える従業員がテレワークを実施しやすくなる制度を導入



- 男女ともに一定期間以上の育業をするとともに、安心して復職し、育児と仕事との両立ができる職場環境整備を進める中小企業等に奨励金を支給

《育業 + 復職しやすい環境整備》

【必須要件】 基本支給額 125万円

- ① 育業した従業員がいること
- ② 夫婦双方の育業計画書の策定
- ③ 復職に向けた意向確認、制度の情報提供
復職前の面談による社内制度の情報提供や
復職後の勤務の相談など
- ④ 復職しやすい環境整備（3つ以上の整備）
 - ・子の看護等休暇（有給）
 - ・看護等休暇の取得日数の上乗せ 等



《加算項目》

【加算要件①】 最大130万円

- 同僚への応援評価・表彰制度／応援手当
- 男性育業推進のための取組
 - ・男性管理職の育業とロールモデルとしての社内発信
 - ・男性育業マニュアル整備と育業メンターの導入 等

【加算要件②】 最大165万円

※男性育業の申請企業のみ

- 産後パパ育休に加え、**2か月以上の男性育業相当**
- **2人以上の男性育業**



育児・介護と仕事の両立支援

介護と仕事の両立推進事業 **新規**

令和8年度予算：2億円

- 介護と仕事の両立に関し、経営者・従業員等の意識醸成や正確な知識の普及啓発、両立に係る相談窓口の運営により、介護に直面しても働き続けられる環境づくりを促進

《広報・普及啓発》

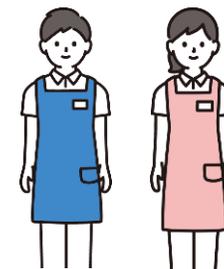
- SNS広告や車内ビジョン動画により、介護離職防止を呼びかけ

《シンポジウム》

- 企業経営者・人事担当者・従業員等向けの「介護と仕事の両立推進シンポジウム」を開催

《介護と仕事の両立応援窓口の運営》

- 従業員や企業担当者向けに、相談員（ケアマネジャー、介護福祉士等）が課題や悩みに応じた助言や関係支援機関の紹介を実施



介護休業取得応援事業 **拡充**

令和8年度予算：0.8億円

- 介護休業を取得しやすい職場環境の整備を促進するため、従業員が介護休業を取得し復職した企業に奨励金を支給するとともに、新たに、複数の環境整備を行う際に奨励金額を上乗せするなど、取組を拡充

《助成額》 27万5千円 ～ 55万円

《加算項目》・同僚への表彰制度・応援手当：各30万円（両方実施した場合は最大50万円）

・法定の環境整備（※）を2つ以上実施：20万円（R8新規）

※研修の実施、相談窓口設置、事例収集・提供、制度利用促進に関する方針の周知

・管理職の介護休業取得・体験談周知：20万円（R8新規）



ハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策推進事業 拡充

令和8年度予算：0.6億円

- 令和8年改正労働施策総合推進法の施行を踏まえ、様々なハラスメントの防止に向け、普及・啓発活動を実施

《普及啓発》

- 「TOKYOノーハラ企業支援ナビ」での情報提供
- 短編動画、普及啓発リーフレットを作成

《ハラスメント防止対策集中取組期間》 ※12～2月を予定

- ハラスメント防止に係るシンポジウム等を実施
- シンポジウムの開催に当たり経済団体等と連携してチラシを配布



カスタマーハラスメント防止対策推進事業 拡充

令和8年度予算：9億円

- 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》

- ウェブサイトや広告配信のほか、障害者にも配慮したリーフレット・動画等により、普及啓発等を実施

《相談窓口等》

- 事業者等の相談窓口のほか、カスハラ防止に関する団体向けセミナーを実施（ネット上のカスハラを新規実施）



3 多様な主体の労働参加の促進

政策目標

都内企業における
所定内給与額
男女間格差

目標 85.0%
(2035年)

高齢者
(うち60歳～69歳)
の有業率

目標 65.9%
(2032年)

障害者雇用数

目標 311,901人
(2035年)

認証ソーシャル
ファーム事業所数

目標 220事業所
(2035年)

令和8年度の取組

働く女性の活躍推進

■ 女性の活躍推進に向けた
職場環境改善プロジェクト

新規
27億円

■ 企業における「年収の壁
突破」総合対策促進事業

拡充
4億円

■ 企業と働く女性のキャリア
パートナーシップ支援事業

拡充
4億円

■ 働く女性への総合
サポート事業

拡充
4億円

高齢者の活躍推進

■ プラチナ・キャリア
センター関連事業

拡充
6億円

○ 50代以降のシニア人材と
中小企業等向けの講座や
交流会等を開催

■ シルバー人材センター
の機能強化

拡充
0.1億円



障害者の活躍推進

■ 障害者雇用就業
総合推進事業

拡充
2億円

○ 初めて障害者を雇用する
中小企業等に対し、専門
家による伴走型の支援を
実施

○ 中小企業と就労支援機関
の交流会を実施



ソーシャルファーム の創設の促進

■ 「東京ソーシャルファーム
アクション」推進事業

新規
1億円

○ セミナー、ワークショッ
プ、就労体験等を実施

○ 企業・都民等のコミュニ
ティを構築し、情報交換
や情報発信を促進



働く女性の活躍推進

女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト

新規

令和8年度予算：27億円

- 中小企業等における女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めるため、行動計画の策定・公開や、女性従業員の処遇改善に取り組む企業に対して奨励金を支給

《事業内容》

● 奨励金

①女性活躍情報公開促進奨励金

対象：従業員数100人以下の企業

要件：女性活躍に向けた行動計画の策定
男女間賃金差異等の公開など

奨励額：20万円

規模：1,000件

②女性の活躍推進に向けた職場環境改善奨励金

対象：従業員数300人以下の企業

要件：役職の新設や女性役員の増加等
+情報公開や社内研修等の実施

※その他加算要件あり

奨励額：最大180万円

規模：1,000件

● 専門家派遣

奨励金申請企業に対し専門家による相談を実施

● セミナー等

オンラインセミナーや動画配信により女性活躍推進に関する情報を発信

● 相談会

キャリア形成に関する都民向けセミナーと個別相談会を実施



企業における「年収の壁」総合対策促進事業

拡充

令和8年度予算：4億円

- 「年収の壁」の正確な理解の促進に向けて普及啓発セミナーの規模と内容を拡充

《事業内容》

● セミナー

都内在住・在勤者に対する集合型セミナーで

将来設計シミュレーター「イフキャリ」体験や個別相談会を実施



働く女性の活躍推進

企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 **拡充**

令和8年度予算：4億円

- 人材・経営戦略としての女性活躍推進の講演会を新たに開催するとともに、行動計画策定等支援の規模と内容を拡充し、意思決定層への女性の積極的な登用を後押し

《事業内容》

- 人材・経営戦略としての女性活躍推進
 - ・ 中小・中堅企業等の意思決定層に向けた、人材育成・経営戦略に係る講演会を開催
- 女性活躍推進法に基づく行動計画策定等支援
 - ・ 意思決定層への女性登用に向けた人材戦略や目標設定に関するセミナーを実施
 - ・ 都内中小企業向けコンサルティングの拡充



働く女性への総合サポート事業 **拡充**

令和8年度予算：4億円

- はたらく女性スクエアにおいて多様な働き方など女性の職域拡大に向けた支援を強化

《事業内容》

- 起業や兼業・副業等、建設業界や金融業等への就業など、職種転換やキャリアアップ等の多様な働き方への相談に対応
 - ・ 相談窓口での多様な働き方に関する相談への対応
 - ・ 少人数ワークショップ等の実施
- 女性の職域拡大の観点から、女性が少ない業界に向けた機運醸成イベントの開催



高齢者の活躍推進

プラチナ・キャリアセンター関連事業 **拡充**

令和8年度予算：6億円

■ シニア就業のプラットフォームを形成し、シニアのキャリアシフトと人手不足の解決を促進

《ミドルシニア人材活躍支援事業》

- 50代以降のシニア人材と中小企業等向けの講座や交流会等を開催し、50代以降のシニア人材の活用を後押し
 - ・ ミドルシニア人材向け短期集中型講座 ※受講者・受講企業に対し、個別相談・フォローアップも実施
 - ・ 中小企業等向けセミナー
 - ・ 交流会・合同就職面接会 : 50代以降のシニア人材と中小企業等が出会う機会や場を提供
 - ・ 職種別オンライン採用イベント : 金融機関やIT職等として活躍するシニア向け



《プラチナ・キャリアセンターの多摩地域への展開》

- 「プラチナ・キャリアセンター」のシニア支援策を、多摩地域においても実施

シルバー人材センターの機能強化 **拡充**

令和8年度予算：0.1億円

《安全就業・事故防止強化事業》

- 既存の巡回指導や研修に加え、転倒事故防止や熱中症対策等に関する特別研修を実施
- センター職員・会員を「フレイル対策リーダー」として養成



《適正就業・運営基盤強化事業》

- 各センターの適正就業に向けた助言・指導・実地調査を実施
- 各センターの運営基盤強化に向け、課題解決や業務効率化に向けた外部専門家による支援などを新規実施

障害者の活躍推進

障害者雇用就業総合推進事業 **拡充**

令和8年度予算：2億円

- 就労支援機関など関係機関と連携して、障害者の一般就労に向けた各種支援を実施

《障害者雇用ナビゲート事業》

- 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実施
 - ・ ナビゲーターの増員及び機能強化を図り、中小企業への寄り添い型の支援を展開
 - ・ 障害者等に対する企業説明会等の開催を支援することにより、企業が自律して採用活動等ができるよう後押し

《中小企業と就労支援機関の交流事業》

- 法定雇用率が未達の中小企業（従業員数300人以下）に対し、就労支援機関と連携するきっかけづくりとして、交流会を新規実施
 - ・ 参加企業には、ナビゲート事業や職場体験実習事業等の活用を奨励



ソーシャルファームの創設の促進

「東京ソーシャルファームアクション」推進事業 **新規**

令和8年度予算：1億円

- ソーシャルファームに関心を持った企業や都民等に対し、認証ソーシャルファームとの交流機会の提供や事業計画の策定支援等を実施し、創設を支援

《事業内容》

- セミナー、ワークショップ、就労体験等
 - ・ 「産業分野別セミナー・交流会」の対象分野を拡大
- ソーシャルファーム実践塾
 - ・ セミナー参加者等を対象に準備段階での事業計画の策定や就労困難者の雇用などに関するコンテンツ提供
- ソーシャルファーム・コモンズ
 - ・ 認証事業所や支援機関、関心ある企業・都民等のコミュニティを構築し、情報交換や情報発信を促進



4 その他の取組

「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 **拡充**

令和8年度予算：34億円

- 従業員の「手取り時間」の創出や、ライフステージに応じた支援、エンゲージメント向上を図るため、専門家派遣と、超過勤務削減や賃金引上げ等を並行して行い、企業の取組を迅速に支援
 (令和8年度は、超勤縮減に向けた取組を対象に追加するほか、賃上げの取組への支援拡充や、上限額の引上げを実施)

《専門家派遣》

- 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264万円)》

取組項目

「手取り時間」創出

従業員のエンゲージメント向上に向けた取組

ライフステージを支援する取組

賃金引上げの取組

暑さに配慮した職場環境づくり支援事業 **新規**

令和7年度最終補正予算：3億円

- 熱中症予防に資すると認められる物品等の導入を行う事業者に対して奨励金を支給

《奨励金額》 20万円

- 《奨励内容》
- ① 取組に関する計画の策定
 - ・ WBGT値(暑さ指数)の活用
 - ・ 熱中症予防対策(①作業環境管理、②作業管理、③健康管理、④労働衛生教育)
 - ② 計画に基づき取組を実施



労働教育(労使団体の自主的労働教育への支援) **拡充**

令和8年度予算：0.2億円

- 労使団体が実施する自主的な研修や学習会などの労働教育にかかる経費の一部を都が負担し、労使コミュニケーションを後押し

《実施規模》 80件

《対象経費》 講師謝礼金、会場使用料



〈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
- 東京の雇用就業を考える有識者会議設置要綱
- 「東京の雇用就業を考える有識者会議設置要綱」 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。

東京の雇用就業を考える有識者会議設置要綱

5産労雇調第1539号

令和6年3月29日

改正 6産労雇調第1556号

令和7年3月26日

(設置の目的)

第1 雇用就業を取り巻く環境の変化に対して的確な対応を図るとともに、「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ため、東京都における今後の雇用就業対策の方向性や迅速に実施すべき施策等について、有識者や関係機関等との意見交換を通じて検討を進めることを目的に、「東京の雇用就業を考える有識者会議」(以下「会議」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2 会議は、次の事項について検討を行う。

- (1) 東京都における今後の雇用就業対策の方向性に関すること
- (2) 雇用就業を取り巻く環境の変化に対し迅速な対応を図るための事業計画の策定の検討に関すること
- (3) 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
- (4) その他、会議の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、知事が別途委嘱する委員をもって構成する。なお、知事はオブザーバーを置くことができる。

2 知事が必要があると認めるときは、委員及びオブザーバー以外の者を会議に出席させ、意見を聴くことができる。

(委員の任期)

第4 委員の任期は、2年以内とする。ただし、再任することができる。

(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、知事が招集する。

(検討会の設置)

第7 会議には、検討会を置くことができる。

2 検討会の運営については、別途定めるものとする。

(会議の取扱い)

第8 会議は原則公開とする。ただし、東京都情報公開条例第7条各号に規定する情報を取り扱うとき、又は座長が公開を不相当と認めるときは、非公開とする。

(議事録)

第9 会議の終了後に作成し、後日公開する。ただし、東京都情報公開条例第7条各号に規定する情報を取り扱うとき、又は座長が公開を不相当と認めるときは、この限りではない。

(謝金)

第10 第3の規定により出席した者に対し、謝金を支払うことができる。謝金額については、雇用就業部報償費支払基準に基づき決定する。

(事務局)

第11 会議の事務局は、東京都産業労働局雇用就業部調整課とする。

(その他)

第12 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6年3月29日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

東京の雇用就業を考える有識者会議 委員名簿

(五十音順・敬称略)

所属等	氏名
東京都中小企業団体中央会 会長	<small>あいづ たけし</small> 會津 健
東京商工会議所 労働委員会委員長	<small>おやまだ たかし</small> 小山田 隆
一般社団法人東京経営者協会 副会長・理事	<small>かじた えみこ</small> 梶田 恵美子
東京大学社会科学研究所 教授	<small>こんどう あやこ</small> 近藤 絢子
日本労働組合総連合会東京都連合会 会長	<small>さいとう ちあき</small> 斉藤 千秋
立教大学経済学部 教授	<small>しゅとう わかな</small> 首藤 若菜
一般社団法人東京中小企業家同友会 代表理事	<small>はしもと くみこ</small> 橋本 久美子
東京労働局長	<small>ますだ しろう</small> 増田 嗣郎
早稲田大学法学学術院 教授	<small>みずまち ゆういちろう</small> ◎水町 勇一郎
東京都商工会連合会 会長	<small>やました しんいち</small> 山下 真一

◎ 座長