Ⅵ　雇用就業対策

○施策の体系

雇用就業対策

- 東京都雇用･就業対策審議会等
- 地域における雇用・就業の促進
  - しごとセンター事業の推進
    - しごとセンターの管理運営
    - 若年者の雇用就業支援
    - 中高年の雇用就業支援
    - 高齢者の雇用就業支援
    - 多様な働き方に対する支援
    - 女性の雇用就業支援
    - しごとセンターの多摩地域展開
  - 若年者の就業対策
    - 若者ジョブマッチング事業
    - 若者正社員チャレンジ事業
    - 学生インターンシップ支援事業
  - 中高年の就業対策
    - ミドルチャレンジ事業
    - 東京しごと塾事業
  - 高齢者の就業対策
    - はつらつ高齢者就業機会創出支援事業
      (アクティブシニア就業支援センター事業)
    - シニア就業応援プロジェクト
    - シルバー人材センターを活用した保育人材等確保支援
    - シルバー人材センター事業
  - 女性の就業対策
    - 輝け！女性の就業拡大事業
    - 多摩地域女性就業支援プログラム事業
    - レディＧＯ！ワクワク塾
  - 障害者の就業対策
    - 重度障害者等の雇用対策
    - 中小企業障害者雇用支援助成事業
    - 障害者安定雇用奨励事業
    - 難病・がん患者就業支援事業
    - 企業に対する障害者雇用普及啓発事業
    - チャレンジ雇用
    - 中小企業のための障害者雇用支援フェア
    - 障害者雇用促進支援事業
    - 短時間就業支援事業
    - 中小企業障害者雇用応援連携事業
    - 職場内ジョブコーチ養成基金事業
    - 心身障害者就業推進事業
  - 山谷地区就労対策
    - (公財)城北労働・福祉センターに対する助成
    - 特別就労対策
  - 中小企業人材確保支援
    - 人材確保支援事業
    - 中小企業の外国人材受入支援事業
    - 産業人材の確保・育成事業
    - 団体課題別人材力支援事業
    - 団体別採用力スパイラルアップ事業
    - 人材戦略マネジメント支援事業
  - 緊急就職支援事業
  - 東京都地域人材確保・育成支援事業
  - 地域人材ダイバーシティ推進事業
  - 就労支援のあり方を考える有識者会議
  - 就労困難者の雇用状況調査
  - 雇用管理改善計画の認定
  - 地域の実情に即した雇用・就業情報の収集・提供等
    - ＴＯＫＹＯはたらくネットの運営
    - インターネット接続による情報提供
    - 地域雇用就業促進対策会議

- 適正な労働環境の確保
  - 労働情勢調査
    - 一般情報調査
    - 労働情勢懇談会
    - 争議調査
    - 労使関係総合調査
    - 経済要求妥結調査
    - 賃金退職金事情調査
    - 中小企業労働条件等実態調査
  - 労働知識の普及・啓発
    - 労働セミナー
    - 自主的労働教育の支援
    - 出張労働教育
    - 就職差別解消促進企業啓発
    - 資料・情報の提供
    - ＴＯＫＹＯはたらくネットの運営（再掲）
    - 労働資料センターの運営
  - 男女雇用平等の環境づくり
    - 男女雇用平等参画状況調査
    - 職場における男女平等の推進
  - 労働相談・指導
    - 労働相談・あっせん
    - 非正規雇用に関する法令等普及啓発事業
    - 非正規雇用アドバイザー制度
    - 外国人労働相談支援事業
    - 心の健康相談
  - 正規雇用等転換安定化支援事業
  - 非正規雇用労働者レベルアップ支援事業
  - 働き方改革推進事業
    - 働き方改革推進事業
    - 生産性向上支援事業
  - 働き方改革支援事業
  - ライフ・ワーク・バランス普及促進事業
    - ライフ・ワーク・バランス普及促進キャンペーン
    - ライフ・ワーク・バランスEXPOの開催
  - テレワーク等普及推進事業
    - テレワーク導入実態調査
    - テレワーク推進センター及びライフ・ワーク・バランス推進窓口の運営
    - ハンドブックの作成・体験型セミナー
    - ワークスタイル変革コンサルティング
    - テレワーク気運醸成イベント
    - サテライトオフィス設置等補助事業
    - テレワーク導入促進整備補助事業（はじめてテレワーク）
    - 業界団体連携によるテレワーク導入促進事業
    - 区市町村テレワーク推進モデル事業
    - テレワーク導入促進アプリ
  - ボランティア休暇制度整備事業
  - 働きやすい職場環境づくり推進事業
  - 育児・介護からのジョブリターン制度整備推進事業
  - 働く人のチャイルドプランサポート事業
  - テレワーク活用・働く女性応援事業
    - 女性の活躍推進コース
    - テレワーク活用推進コース
  - 働くパパママ育休取得応援事業
    - 働くママコース
    - 働くパパコース
  - 介護休業取得応援事業

- 企業主導型保育施設設置促進事業
- 家庭と仕事の両立支援推進事業
- 女性の活躍推進加速化事業
- いきいき職場推進事業
- 働く人の健康保持増進事業
- 職場のメンタルヘルス対策推進事業
- 勤労者生活向上の推進
  - 中小企業従業員融資
  - 中小企業退職金共済制度の普及啓発
  - 東京都中高年勤労者福祉推進員の養成
  - 労政会館の運営
- 勤労者福祉のサービス事業に対する支援
  - 勤労者福祉支援事業の助成
  - 島しょ地域における勤労者福祉支援事業の助成
  - 自主的福祉活動の助成
- 家内労働対策
  - 家内労働法の普及・啓発等
  - 労働衛生環境の改善助成
  - 家内労働傷病共済制度
  - 自主的福祉活動への助成
  - 中小企業従業員融資（家内労働者融資）
- 東京都労働委員会委員の選任

多様なニーズに対応した職業能力の開発・向上

- 公共職業訓練の推進
  - 求職者向け訓練（能力開発訓練）
  - 在職者向け訓練（能力向上訓練）
  - 障害者職業訓練
  - 再就職促進等委託訓練
  - 職場適応訓練
  - 建設人材育成事業（鉄筋コース・型枠コース）
  - 女性向け委託訓練
  - 保育支援つき施設内訓練
- 民間における職業能力開発の促進
  - 生涯職業能力事業等委託事業
  - 事業内職業能力開発の振興
  - 東京都中小企業職業訓練助成制度
- 技能振興事業
- 技能五輪全国大会・全国アビリンピック
- ものづくり・匠の技の祭典
- 職業能力開発センター事業の展開

第１　審　議　会　等

１　東京都雇用・就業対策審議会等（調整課）

(1)　東京都雇用・就業対策審議会

知事の附属機関として、学識経験者委員・事業主委員・労働者委員による審議を行うことにより、雇用及び就業の促進、職業能力の開発並びに労使関係の安定を図る。

ア　委員構成等

【委員合計】　　24人以内

学識経験者　　12人以内

事業主代表　　６人以内　　※事業主代表と労働者代表は同数

労働者代表　　６人以内

イ　任期

２年

ウ　所掌事項

(ｱ)　雇用及び就業対策に関する事項

(ｲ)　職業能力の開発に関する事項

(ｳ)　労使関係の安定に関する事項

(ｴ)　前各号に掲げるもののほか、知事が必要とする事項

エ　諮問事項と審議状況

第１期　諮問事項「東京を再生させる雇用就業施策について」

平成 14 年 10 月　諮問

平成 15 年　３月　中間のまとめ

平成 15 年　７月　答申

第２期　諮問事項「東京都におけるこれからの職業能力開発行政の基本的な方向及び講ずべき施策について」

平成 16 年 12 月　諮問

平成 17 年　７月　中間のまとめ

平成 17 年 12 月　答申

第３期　諮問事項「社会ニーズの変化に的確に対応する雇用就業施策のあり方について」

平成 24 年　２月　諮問

平成 24 年 11 月　中間のまとめ

平成 25 年　２月　答申

(2)　公労使会議

2020 年に向けた実行プランに掲げた「新しい東京」を目指し、「セーフ シティ」「ダイバーシティ」「スマート シティ」の三つのシティを実現するため、公労使が一堂に会し意見交換を行う場を設ける。

(3)　東京都雇用対策協定運営協議会

東京都知事と厚生労働大臣は、一層連携を強化し、協働して柔軟に雇用対策を推進するため、「東京都雇用対策協定」を平成 27 年２月 10 日に締結した。

この協定に基づき、事業計画の策定や事業の評価を行い、東京都と東京労働局が連携しつつ、事業を効果的に実施することを目的として、東京都雇用対策協定運営協議会を設置する。

第２　地域における雇用・就業の促進

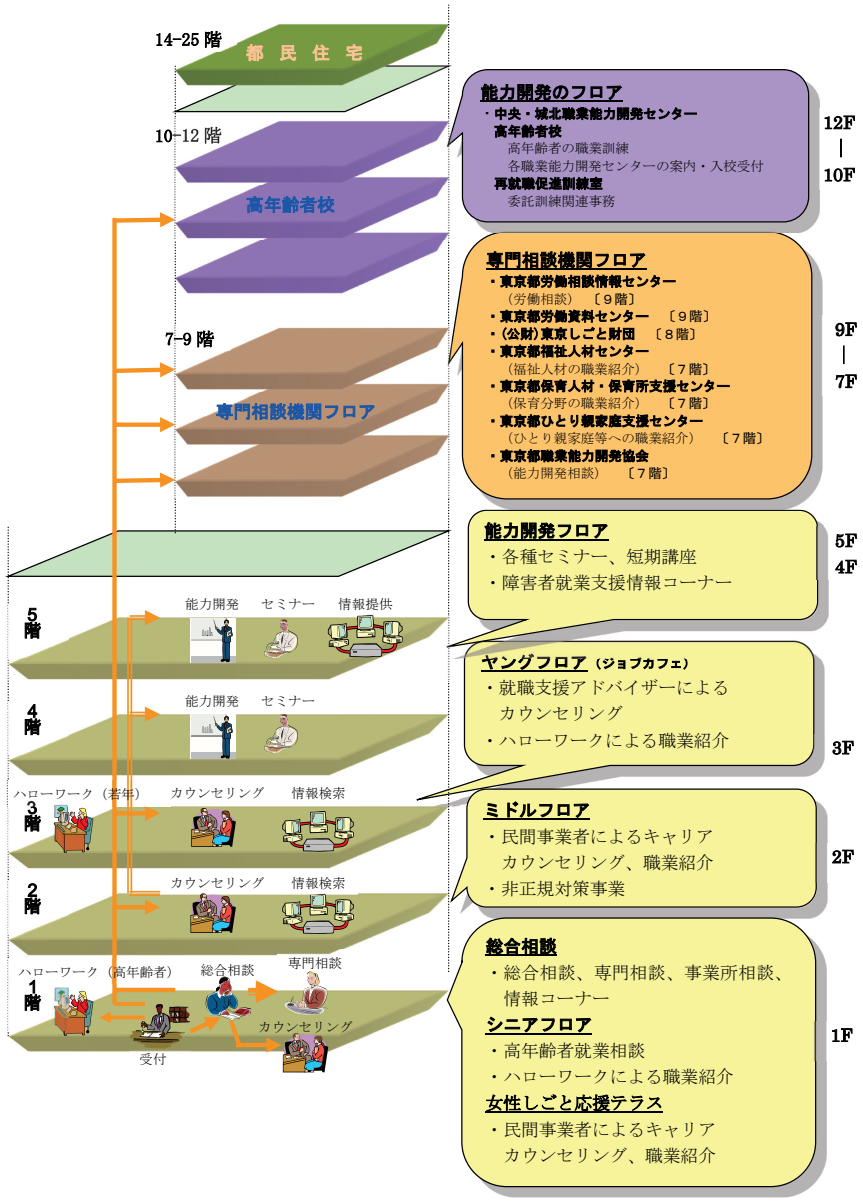
１　しごとセンター事業の推進（就業推進課）

事業の実施は、指定管理者である(公財)東京しごと財団に委託

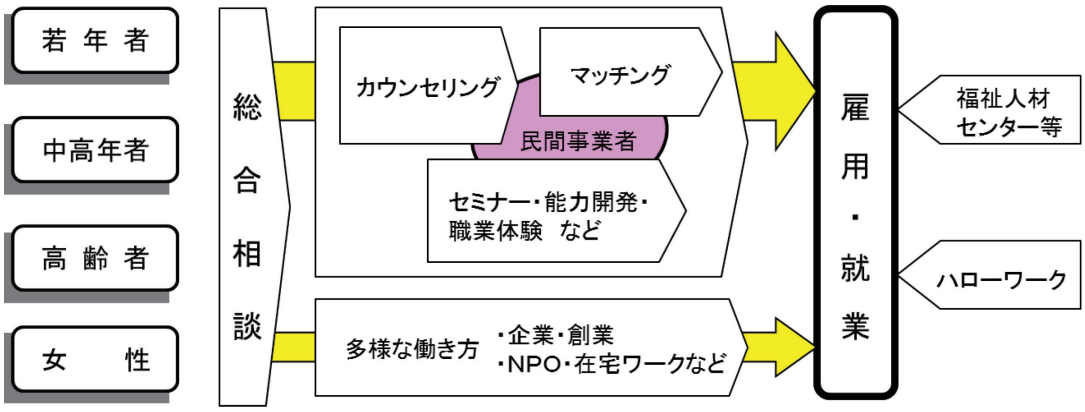
(1)　しごとセンターの管理運営

雇用のミスマッチを解消し、都民の雇用・就業の促進を図るため、若年者、中高年者、高齢者及び家庭との両立を目指す女性を対象とした窓口を通じて、カウンセリングやセミナー、能力開発などの就職支援を、ワンストップで提供する。

東京しごとセンターフロア図



東京しごとセンター・・・東京都しごとセンターのほか、福祉人材センターなどの関係機関も含めた仕事に関する多様なニーズにワンストップで応える施設全体の愛称。



平成 30 年度東京都しごとセンター・東京都しごとセンター多摩利用実績

（平成 30 年４月から平成 31 年３月まで　）

（単位：人）

区分		利用者数			※①就職者数
		新規	再来	計	
ヤ ン グ		8,557	53,347	61,904	5,696
ミ ド ル		10,343	51,432	61,775	7,235
シ ニ ア		9,456	49,288	58,744	2,829
女　性		※②1,662　1,507	14,103	15,610	1,003
小　計		29,863	168,170	198,033	16,763
総合相談	専門相談・事業所相談			5,076	
	多様な働き方セミナー等			4,522	
小　　計				9,598	
合　　計				207,631	16,763

※①就職者数には、平成 29 年度以前の登録者で平成 30 年度に就職した者を含む。

※②年齢別コーナーの併用を含む「女性しごと応援テラス」の新規利用者

(2)　若年者の雇用就業支援

若者の就職支援のために、東京都しごとセンターにヤングコーナーを設け、ワンストップサービスを展開する。求職活動の支援セミナー等により、職業意識の醸成を図るとともに、個々の状況に応じたきめ細かな相談やカウンセリング、能力開発を提供することにより若年者を就業に結びつける。

ア　様々な職業情報等の提供

各種就職情報に関するサイトを取り込んだポータルサイトや職業適性診断システムを組み込んだ情報検索端末を設置するとともに、就職活動のノウハウに関する図書類や雇用関係情報誌等を整備し、求職者へ提供する。

イ　フリーター等向け対策

(ｱ)　就職支援アドバイザー（キャリアカウンセラー）の配置

(ｲ)　若年者合同面接会

34 歳以下の若年者のうち、パート・アルバイトに従事する者又は働く意思のある無職者で、常用雇用を希望する者を対象に、年４回、各回 15 社程度の小規模面接会を開催する。

(ｳ)　能力開発コース

資格を活用した就職希望者等を対象に、資格取得を視野に入れた就職支援を実施する。

(ｴ)　若年者就職力アップ事業

社会人としての基礎的スキルや希望する職種に必要な職務能力が低く、無職又は非正規雇用者として働く若者に対し、コミュニケーション等の基礎能力や職務能力を向上させるためのプログラムを提供し、就職準備性を向上し、正社員就職を支援する。

(ｵ)　若年者早期就職支援事業

正社員として働くことの具体的イメージを持てないことや、就活ノウハウが不十分なため、やむを得ず無職又は非正規雇用者として働く若者に対し、短期間のグループワークと個別カウンセリング及びU-３５と連携したメニューを提供し、早期の正社員就職を支援する。

ウ　若者企業マッチング支援

(ｱ)　キャリアデザイン講座

自己分析やなりたい将来像を踏まえたキャリアを設計する手法について学ぶとともに、業界、職種に関する一般知識を習得し、就職活動の方向性を確認した上で、就職後に自律的なキャリア形成を行っていけるよう支援する。

(ｲ)　合同企業説明会

大企業志向等によるミスマッチ解消のため、若年者の採用に意欲的な中小企業と若年者が交流できるプレマッチングの場を提供する。

(ｳ)　中小企業見学

新卒者等の中小企業の理解を促すため、(ｲ)の合同企業説明会に参加した企業に赴いて、見学会を実施する。

(ｴ)　合同企業説明会直前対策セミナー

合同企業説明会を効果的に活用し、応募の促進につなげるための、直前対策セミナーを実施する。

(ｵ)　面接対策セミナー

面接会等を通じた就職決定を支援するため、就職面接会の上手な活用方法（企業の回り方）と模擬面接をセットにしたセミナーを実施する。

(ｶ)　業界職種研究ライブラリーの設置

情報提供アドバイザーによる企業研究や職種研究に特化したカウンセリングをはじめ、業界職種勉強会の開催や自社情報の公開を希望する登録企業ＰＲ冊子の作成を実施する。

(ｷ)　対人関係力ＵＰ講座

講義やロールプレイングにより、雑談力等のコミュニケーション能力を強化し、就職先で円滑な人間関係を築くイメージを醸成する。

(ｸ)　採用・育成サポートセミナー

合同企業説明会等マッチング支援事業を通じた採用ノウハウを伝達するセミナーを実施する。また、早期離職防止のため、人材育成に力を入れている、あるいは離職率が低い企業の社長等を講師に迎えセミナーを実施する。

(ｹ)　採用・育成に関する好事例の提供

若年者の採用や人材育成に関する企業の好事例を取材し、ライブラリー登録企業に対してメールマガジンで配信する。

エ　就活バックアップ事業

大学等就職支援者及び新卒者等の保護者を対象とした事業を実施することで、新卒者等の就職活動の間接的支援を促進する。

オ　高校生向け就業意識啓発講座

進路決定前の時期に、高校生の就業意識を醸成する内容の啓発講座を学校の要望に沿った形で実施する。

カ　若年者の職場定着支援事業

(ｱ)　社会人基礎プログラム（入社１年目）

正社員として必要とされる基礎力をつけ、組織の中で働くことへの理解を深めるセミナーを実施する。

(ｲ)　キャリア形成プログラム（入社２年目から３年目）

仕事の応用力や職種ごとの課題解決力等、会社の業務内容と関連付けたテーマを設定することで実践力を養うプログラムを実施する。

(ｳ)　参加者交流会

経営者や先輩社会人との意見交換により、キャリアプランを考える機会を提供する。また、同世代とグループワーク等を通して交流することで、入職早期の孤立化を防ぐ。

(ｴ)　育成担当者向け早期離職防止セミナー

若手社員の教育の担い手となる育成担当者向けに、早期離職を防ぐためのノウハウを提供する。

(ｵ)　管理者向け早期離職防止セミナー

管理職や経営者を対象に、若手社員の早期離職を防ぐためのセミナーを実施する。

(ｶ)　早期離職防止ガイドブック

研修メニュー、チューター制度等、早期離職防止のノウハウ等をまとめたガイドブックを作成し、セミナー参加企業や関係機関等に配布する。

キ　就活アプローチ事業

(ｱ)　ワークスタート支援プログラム

働くことによる社会的自立が必要であるにもかかわらず、就職活動に踏み出せないでいる若者を対象に、専門的なノウハウを有する機関を活用した支援メニューを実施する。

(ｲ)　若年者就業支援者向けセミナー

若年者就業支援に直接携わるＮＰＯ法人等のスタッフに対してセミナーを実施するとともに、行政機関、ＮＰＯ法人等の情報交換を行う。

ク　若年者地域連携事業（国委託事業）

(ｱ)　人手不足分野等を対象とした企業説明会等

業種や職種ごとにテーマを設定した小規模の企業説明会を開催する。

(ｲ)　若年者を対象とした集団的就職活動の支援

グループワークを通じて仕事の基本を学ぶことで、内定獲得に向けた自らの目標や課題を整理し、今後の就職活動につなげるセミナーを実施する。

(ｳ)　フリーターに対する就職支援

就職活動の各段階に応じた力をつけるための各種セミナーを実施する。

(ｴ)　若年人材の採用に向けた企業向けサービス

人材確保に課題を抱える中小企業に、採用や人材育成のノウハウを提供する。

(3)　中高年の雇用就業支援

ア　中高年の雇用就業支援事業

再就職を目指す中高年求職者に対し、多様な情報を一元的に提供し、民間事業者のアドバイザーが豊富な情報とノウハウを活かして、個別カウンセリングによる職業選択・能力開発等のアドバイスから求人情報の提供、職業紹介まで一貫したきめ細かい就職支援を実施する。

(ｱ)　アドバイザーによる支援

就職支援アドバイザー（キャリアカウンセラー）を配置することにより、求職者に対する個別カウンセリングを実施し、今までの職歴や職業能力、今後の希望を踏まえた助言・指導を行うとともに、求人情報等の提供から職業紹介までの支援を実施する。

(ｲ)　求職活動支援セミナー

雇用就業情勢等の情報提供と、本人によるキャリアの棚卸しを行い、今後の再就職活動の目標設定、就職活動計画の設計及び具体的な求人情報の探し方や面接技法等について学ぶセミナーを開催する。

a　小規模セミナー

自分の職業特性を分析し理解することで、就職活動の展開を考えていく「自己理解促進」と、書類選考や採用面接での自己ＰＲ力を実践的に身につけていく「就職対策支援」の２つのセミナーを実施し、就職活動に必要なスキルを身につけることを支援する。

また、就職活動期間が長期になっている者を主な対象に、これまでの活動を振り返り、効果的に活動を行うための「応募活動支援」セミナーを実施し、長期化する活動で低下したモチベーションの向上を図る。

さらに、自律的に就職活動を進めていくことができる利用者を対象に、グループワーク形式のプログラムを実施し、利用者の早期就業を支援する。加えて、転職を予定している在職者向けのセミナーを土曜日に実施し、在職者の円滑な再就職活動を支援する。

b　大規模セミナー

雇用就業情勢の十分な周知を行い、求職者に求人市場の現状確認を促すとともに、今後の求職活動の進め方などを指導する。

(ｳ)　能力開発コース

求人市場で求められている能力を身につける短期の講座を実施する。

a　再就職基礎講座

コミュニケーション能力の向上やキャリア開発を支援する講座を実施する。

b　スキルアップ講座

パソコンの操作経験が乏しい求職者を対象に、ビジネスで役立つパソコン操作に関する講座を実施する。

c　資格取得等支援講座

資格を活用した就職希望者等を対象に、経理基礎知識、パソコン応用などの資格取得を支援する講義を実施する。

(ｴ)　雇用就業情報の提供

求人情報等をインターネット上で検索できるようにし、求職活動に活用できる情報を提供する。

(ｵ)　小規模就職面接会

求職者が希望する業界や職種を中心とした求人企業を募集し、小規模の合同就職面接会を実施する。

(ｶ)　ミドルアフターのキャリアチェンジ支援

より就職が困難と見込まれるミドルアフター層（45～54 歳）の早期就職を図るため、きめ細かなサポートを行い、過去の職歴等にこだわらないキャリアチェンジを促すとともに、合同企業説明会や職場体験等の場を提供し、企業とのマッチングを後押しする。

イ　非正規向け特別支援

非正規での就業経験が長く一貫したキャリア形成が十分でないことから、正社員就業の機会を逸し、パート・アルバイトなどの非正規雇用を余儀なくされている求職者の正社員化を促進するため、個々の状況に応じて受講できるプログラム等を提供し、早期就職を支援する。

(ｱ)　非正規向け求職活動支援

a　非正規向け求職活動支援セミナーの実施

正社員の就職経験が少ない求職者を対象に、求職活動に必要な情報（キャリアの棚卸し、求人市場の現状と今後の活動方法など）を提供する。

b　非正規向けパソコン講座の実施

パソコンスキル等を付与し、職業人としてのスキルを高めることにより、円滑な就職活動を支援する。

(ｲ)　就活エクスプレス事業

比較的早期での就職が見込まれる中高年求職者（30～44 歳）を対象に、就業意欲を醸成し、就職活動を促進することを目的としたプログラムを提供するとともに、ジョブコーディネーターによるマッチング支援を行い、早期就職を促進する。

a　グループワーク

キャリアの振り返りや職場訪問による中小企業理解、応募書類作成等を行うグループワークを実施するとともに、終了後は求職活動を受講者同士で支えあうフォローアップ

講座を定期的に実施する。

b　企業とのマッチング支援

中小企業の採用や人材活用等に精通したジョブコーディネーターを配置し、個別の求人開拓や正社員登用型求人の活用によりマッチングを支援する。

c　合同面接会

非正規雇用経験者の正社員採用に意欲的な企業を開拓し、合同面接会を開催、マッチングを促進する。

d　短期集中コース

グループワークへの継続参加が困難な求職者に対しては、短期集中型セミナーを実施し、正社員就職を支援する。

(4)　高齢者の雇用就業支援

高齢者への就業相談、人材開発コースによる能力開発や、ハローワーク飯田橋専門援助第三部門（シニアコーナー）との連携による職業紹介を実施するなど、高齢者の雇用就業に関する総合的なワンストップサービスを提供する。

ア　高齢者向け相談の実施

就業を希望する高齢者に対して、経験や職歴等の実情を踏まえた就業相談に応じ、ハローワーク飯田橋専門援助第三部門（シニアコーナー）による職業紹介を通じた就職支援を行う。また、必要に応じて、就職活動の早期の段階で職業選択の方向性を確認する職業選択チェックを実施する。

イ　中小企業向け人材開発コース事業

中小企業団体の協力により、業界に就職する上で必要な技能や基礎知識を短期間で習得するための人材開発コースを実施し、修了時に中小企業団体の傘下企業等との合同就職面接会により就職を支援する。

・コース実施　昼間　20 コース

・主なコース　ケアスタッフ／病院食調理アシスタント／マンション管理員／コンビニエンスストアースタッフ／ベビーシッター　など

ウ　再就職活動支援セミナー等の実施

高齢求職者の増加や求職者ニーズの多様化に対応するため各種セミナー等を開催し、セミナー受講と就業相談やその他の支援制度等をリンクさせたきめ細かいサービスを提供する。

・基本セミナー（「履歴書の書き方」「職務経歴書の書き方」「面接のポイント」など）

・実践セミナー（「職務経歴の棚卸し体験」「面接のロールプレイング」）

・就活スタート編（「高齢者雇用の現状」「高齢者ニーズの高い職種」など）

・「就活応用」編Ⅰ（「経験者の成功談」「グループワーク」など）

・「就活応用」編Ⅱ（「業界・職種の特徴」「ポイントと心構え」など）

エ　シニアの社会参加サポートプログラム

地域のＮＰＯ活動や在宅ワーク等就業ニーズ多様化の動きが見られる一方で、基礎知識の不足等を原因として多様な働き方に踏み出せない高齢者が多い。こうした高齢者に対し

て、就業相談を行うとともに、基本的知識を整えるための事前セミナーを実施する。

(ｱ)　就業相談

企業での就業との具体的比較や就業支援ツールの活用により、より現実的な働き方を高齢者自身が選択できるようにサポートする。

(ｲ)　セミナー

就業相談に先立ち、ＮＰＯ就労や在宅ワークといった高齢者の活動実績が比較的高い分野をテーマに、具体的活動内容や就業現場の状況等多様な働き方に関する基本的知識を理解するためのセミナーとグループワーク形式の事業体験を実施する。

オ　シニアのパソコンスキルアップ講座

シニアコーナー利用者のパソコンスキル向上を図り、円滑な就職活動に結びつけるため、講座を実施する。

カ　中小企業向けエキスパート人材開発プログラム

高齢者が培った総合的職務遂行能力を活用し、経験と能力を持った高齢者が中小企業で活躍できるよう人材開発プログラムを実施し、就職を支援する。

キ　就業支援総合セミナー

(ｱ)　定年退職後の働き方を考えるセミナー

概ね 60 歳以上の高齢者を対象に、再就職活動のプロセスを網羅した内容に、高齢者特有の再就職状況を加味した総合的なセミナーを行い、退職後の様々な生き方や働き方を選択する際に必要な情報や知識を付与し、高齢者の多様なニーズに対応する。さらに、希望者には、後日、ライフプランの作成等について個別相談を実施する。

(ｲ)　高齢期の働き方を考えるセミナー

これから高齢期を迎える概ね 50 歳以上を対象に、自分に適した高齢期の働き方が選択できるように意識改革を促すとともに、現時点でのキャリアビジョンを明確にし、高齢期を見据えたライフプランをたて、定年退職を迎えるまでにどのような職業能力が必要かなど、高齢期の働き方を選択する際に必要な情報や知識を総合的に学ぶセミナーを実施する。さらに、希望者には、後日、高齢期を見据えたライフプランに関する個別相談を実施する。

(ｳ)　シニア予備群向け出張セミナー

企業等に講師を派遣し、概ね 50 歳から 60 代前半の従業員（シニア予備群）を対象に、退職後のキャリアビジョンや高齢期の働き方を考えるセミナーを実施することで、退職後の再就職等に向け準備を始める意識啓発やアドバイスを行う。

ク　65 歳以上のシニア対象職場体験事業

65 歳以上の就業促進を図るため、企業側、高齢求職者側双方に、再就職の実情についての理解を促す職場体験事業を実施する。都内の中小企業等に対する高齢者の採用意向調査及び個別訪問により、体験受入れ先を開拓する。最大３日間の体験後、ハローワークとの連携により就業につなげる。また、今後は 70 歳以上のシニアの職場体験も一層促進していく。

ケ　生涯現役社会推進事業

現在就職活動を行っていないがきっかけがあれば就職に踏み出せる潜在的な求職者である高齢者や就職活動を行っているものの就職の決まらない高齢者を対象として、マインドチェンジやキャリアチェンジを促す内容のセミナーを、東京労働局や地域のハローワークとの連携により都内全域で実施する。

(5)　多様な働き方に対する支援

働く人々が正社員以外の多様な就業形態から適切なものを選択できるよう、相談窓口及び資料・情報コーナーの設置や、普及セミナーの開催、Ｗｅｂ上での情報サイトの運営など、総合的な支援を行う。

ア　総合相談等

(ｱ)　総合相談窓口

利用者がニーズに応じたサービスを適切に受けられるように、導入となる総合相談で相談者の意向を確認して、適切なサービス窓口・機関への案内や説明を行う。

(ｲ)　事業所相談

人材活用等に関する事業主からの相談、情報提供のサービスを行う。

イ　専門相談

(ｱ)　起業・創業相談

(ｲ)　多様な働き方相談（ＮＰＯ・在宅ワーク等）

(ｳ)　職業適性相談

(ｴ)　社会保険・年金相談

(ｵ)　メンタルケア相談（キャリアカウンセリングを受けているセンター利用者対象）

ウ　多様な働き方情報の収集・提供

(ｱ)　多様な働き方セミナー

様々な働き方、ワークスタイルについての情報提供を行うとともに、働くことに関わる様々な知識、ノウハウなどを身に付けることができるセミナーを行う。

(ｲ)　ＮＰＯなどでの就業体験

ＮＰＯなどでの就業を希望する方などを対象に、インターンシップ事業を行い、短期間の就業体験機会を提供する。

(6)　女性の雇用就業支援

ア　女性再就職支援窓口等の運営

女性再就職支援窓口「女性しごと応援テラス」において、出産や育児、介護等で離職した女性など、家庭と両立しながら仕事に就きたいと考えている方を主な対象に、アドバイザーによる個別カウンセリング、求人情報の提供・職業紹介など、きめ細かい就職支援を実施する。

(ｱ)　アドバイザーによる支援

就職支援アドバイザー（キャリアカウンセラー）を配置し、個別カウンセリングを実施するとともに、求人情報を提供し、マッチングを含めた就職支援を行う。家庭と仕事を両立しながら働くためのアドバイス、保育に関する情報提供・相談を実施する。

(ｲ)　ミニセミナーの実施

就職に向けて具体的ノウハウを提供するミニセミナーを実施する。

(ｳ) 就職面接会等の実施

小規模の就職面接会等を実施し、書類選考を経ることなく気軽に面接ができる機会を確保し、早期就職を支援する。

(ｴ) 雇用就業情報等の提供

求人情報をインターネット上で検索できる端末の設置や、各種支援窓口の情報提供等、求職活動に活用できる情報を提供する。

(ｵ) キッズスペースの設置

子ども連れでも安心して来所できるように、キッズスペースを設置する。

(ｶ) 交流サイトの運営

利用者同士の交流を促進するとともに、支援情報等の提供を行うため、応援テラス利用者限定サイトを運営する。

(ｷ) 啓発セミナーの実施

再就職に関心のある女性求職者を応援テラスへ誘導するため、応援テラスでの再就職の事例や各種事業を紹介するセミナーを開催する。

(ｸ) 職場見学の実施

就職にブランク期間のある専業主婦等の女性や再就職に不安を抱いている子育て中の女性のために、職場見学を実施し、就職に向けた意欲を醸成する。

(ｹ) 子育て女性向け再就職支援イベントの実施

子育て中の再就職を希望する女性を掘り起こすため、区市町村との連携により、子育て女性向けの再就職支援イベントを実施する。

イ 女性再就職支援事業

(ｱ) 新・女性再就職サポートプログラム

a 女性再就職サポートプログラム（拠点型）

就職活動のノウハウの提供や、スキルアップを目指す職種別の講義形式のセミナー、自信を深めるための職場体験を組み合わせた総合的な支援プログラムを、しごとセンターにおいて実施する。

b 女性再就職サポートプログラム（拠点型）フォローアップセミナー

サポートプログラム（拠点型）受講修了後、一定程度の段階で未就職の受講生に対して、就職活動を行う意欲を高め就職へつなげるため、グループワークを中心としたセミナー及び個別相談会を実施する。

c 女性再就職サポートプログラム（地域型）

就職活動のノウハウの提供や、仕事をする上で必要な基礎スキルを習得する講義形式のセミナー、企業交流会などを組み合わせた短期間の総合的な支援プログラムを都内各地で実施する。

d 女性再就職サポートプログラム（地域型）職場体験

サポートプログラム（地域型）の修了者のうち希望者を対象として、キャリアブランクの回復や就職活動に向けた自信の醸成につなげるため、職場体験を実施する。

(ｲ)　女性しごと応援出張テラス等の実施

a　女性しごと応援出張テラス

女性求職者を対象として、再就職にあたっての心構えや、はじめの一歩を踏み出すためのノウハウなど、再就職に関する情報を提供するセミナーを都内各地で実施する。セミナー終了後、希望者に対して個別就業相談会を開催する。

b　子育て女性向けセミナー

就職活動を検討している育児中の女性を対象として、再就職にあたっての心構えのほか、保育施設等の確保と就活の両立方法など、「就活」と「保活」に関する情報を提供するセミナーを都内各地で実施する。

c　利用者向け託児サービスの実施

子ども連れでも女性再就職サポートプログラム（拠点型）などのサービスをじっくりと利用できるよう、東京都しごとセンター内で託児サービスを実施する。女性再就職サポートプログラム（地域型）等の実施時は、施設借上げにより託児サービスを実施する。

(7)　しごとセンターの多摩地域展開

ア　総合相談サービス

(ｱ)　総合案内

利用者がニーズに応じたサービスを適切に受けられるように、導入となる総合相談で相談者の意向を確認して、適切なサービス窓口・機関への案内や説明を行う。

(ｲ)　情報コーナーの運営

パソコンでの応募書類作成や情報検索のほか、求人情報誌等の閲覧ができる情報コーナーを運営する。

(ｳ)　事業所相談

人材活用等に関する事業主からの相談対応、情報提供のサービスを行うとともに、多摩地域事業所の求人開拓を行う。

イ　全年齢層に対する基幹サービスの提供

(ｱ)　キャリアカウンセリング

利用者の適性や就職に向けた希望条件を勘案しつつ、求人市場の動向を踏まえ、就職活動に関する幅広いサービスを提供する。

(ｲ)　求人情報の提供による就業支援

具体的な業界情報を含め、条件面等に合致した求人情報を求職者に提示し、対象となる求人企業と連絡調整し、マッチングを行う。

(ｳ)　就職ノウハウセミナー

雇用就業情勢を十分周知するとともに、求職者に求人市場の現状を確認させ、今後の求職活動の進め方等に関する情報を提供するセミナーを実施する。

(ｴ)　能力開発コース

パソコン操作経験が乏しい求職者を対象に、ビジネスで役立つパソコン操作に関する講座を実施する。

(ｵ)　土曜就活セミナー

平日に時間の取れない者を主な対象として、毎回仕事に関するテーマを設定して、必要な知識を提供する。

ウ　ターゲットを絞ったサービス提供

(ｱ)　フリーター等に対する支援

a　若年者就職力アップ事業

社会人としての基礎的スキルや希望する職種に必要な職務能力が低く、無職又は非正規雇用者として働く若者に対し、コミュニケーション等の基礎能力や職務能力を向上させるためのプログラムを提供し、就職準備性を向上し、正社員就職を支援する。(既卒29歳以下の無職又は非正規労働者を対象)

b　若年者早期就職支援事業

正社員として働くことの具体的イメージを持てないことや、就活ノウハウが不十分なため、やむを得ず無職又は非正規雇用者として働く若者に対し、短期間のグループワーク及び個別カウンセリングを提供し、早期の正社員就職を支援する。(既卒 29 歳以下の無職又は非正規労働者を対象)

(ｲ)　定年等退職者に対する支援

定年等退職者を対象として、再就職のプロセスを網羅した内容に、高齢者特有の再就職状況を加味した総合的なセミナーを行い、退職後の様々な生き方や働き方を選択する際に必要な情報や知識を提供し、定年等退職者の多様なニーズに応える。

エ　新卒支援事業

(ｱ)　面接対策セミナー

就職面接会の上手な活用方法と、模擬面接をセットにしたセミナーを実施する。

(ｲ)　合同企業説明会

新卒採用活動中の企業を集めた合同企業説明会を実施し、新卒未内定者にプレマッチングの場を提供する。

(ｳ)　中小企業見学会

新卒者等の中小企業の理解を促すため、(ｲ)の合同企業説明会参加企業に赴き、中小企業の現場を体験できる見学会を実施する。

(ｴ)　大学等就職支援者向けセミナー

大学のキャリアセンター職員等を対象に、新卒者等の就職支援に関するセミナーを実施する。

(ｵ)　保護者向けセミナー

若年者の志望先決定に大きな影響力を持つ保護者を対象に、若年者の就職の現状や中小企業の理解を高めるセミナーを実施する。

(ｶ)　保護者向け中小企業見学会

保護者が中小企業の現状を理解できるよう、大学等と連携して中小企業の現場を体験できる見学会を実施する。

オ　多摩地域若者・中小企業交流支援事業

多摩地域の大学等に通う若者に、地元の中小企業への理解を深めてもらうため、中小企業の情報や魅力等に触れる機会を提供する。

(ｱ) 講師派遣

大学等に講師を派遣し、中小企業の魅力や適職探しのポイント、自己ＰＲの方法などを学生に伝えるとともに、中小企業交流会について積極的周知を行う。

(ｲ) 企業研究・業界研究セミナー

専門家による当日参加予定の企業・業界研究を中心としたセミナーを行う。

(ｳ) オリエンテーション

参加者同士のコミュニケーションを図り、交流会での企業に対する質問等を考えるワークを行う。

(ｴ) 人事担当者向けセミナー

企業人事担当者に向け、自社の魅力の伝え方、人材確保の採用戦略等に関するセミナーを行う。

(ｵ) 若者・企業交流会

多摩地域の若者に、中小企業に対する理解を深めてもらうため、企業経営者等との交流会を実施する。

(ｶ) 企業見学会・職場体験

参加者の希望業界及び職種に対する更なる理解促進を目的として、交流会参加企業への企業見学会・職場体験を行う。

カ 地域と連携した就業支援

多摩地域に拠点を置く企業、市町村との連携を図り、地域のニーズに合った雇用就業支援を推進する。

２ 若年者の就業対策（就業推進課）

(1) 若者ジョブマッチング事業

内定を得ていない新規学卒者等を対象として、年４回合同就職面接会を開催し、企業とのマッチングを積極的に進める。

(2) 若者正社員チャレンジ事業（(公財）東京しごと財団基金事業）

正社員としての実務経験等が十分でない既卒 29 歳以下の求職者を対象に、セミナーと企業内実習（20 日間程度）を組み合わせたプログラムを提供し、働く上での実践的な能力を身に付けることを通じて正規雇用化を支援する。併せて、採用後の職場定着を図るために採用から６か月にわたり定着支援のサポートを実施する。

(3) 学生インターンシップ支援事業

学生の大企業志向等を一因とする求人と求職のミスマッチ解消のために、都内中小企業におけるインターンシップを展開し、学生の中小企業理解等を促進する。

３ 中高年の就業対策（就業推進課）

(1) ミドルチャレンジ事業 （(公財）東京しごと財団基金事業）

一定程度の社会人スキルを有しながらも、非正規での雇用期間が長い中高年層の求職者（30～44 歳）に対し、セミナーと企業内実習をセットにしたプログラムを提供し、実践的な職務能力を身につけ、正社員就職につなげる。

ア　セミナー

参加者に対し、様々な業種、職種について学べるセミナーを実施し、今まで就職先として視野に入れてこなかった業種、職種についても興味をもたせ、企業とのマッチングの範囲を広げる。

イ　合同企業説明会

参加者と実習先企業とのマッチングを目的として、合同企業説明会を開催し、事業内容や実習内容等の説明を聞いたうえで、実習先企業を決定する。

ウ　企業内実習

企業内実習に協力する企業を開拓する。参加者は、20 日間程度当該企業内において実習を行い、社会人としての心構えやスキルを身につける。

※受入準備金　協力企業には受入１人につき日額 6,000 円を支給

※キャリア習得奨励金　参加者には日額 5,000 円を支給

エ　採用奨励金の支給

協力企業が企業内実習を全て履行し、その後参加者を正社員など期間の定めのない雇用契約で採用した場合は、採用から６か月後に採用奨励金を支給する。

※採用奨励金　正規雇用化１人につき 10 万円

オ　ジョブリーダーによる支援

事業参加時のカウンセリングから就職後の定着支援まで、ジョブリーダーによる一貫した支援を行う。

(2)　東京しごと塾事業（(公財）東京しごと財団基金事業）

スキルが十分でない求職者を対象に、正社員として働く上で必要な実践的能力を習得するプログラムを実施するとともに、就職活動から就職後の職場定着までの一貫した支援を講じ、正規雇用化を後押しする。

ア　職務実習

グループワークにより、基本的なビジネススキルやコミュニケーション力を習得するとともに、業界研究や経験者交流を通じて中小企業理解を深め、正社員として働く心構えを身に着けるなど、２か月間の実践的な研修を実施する。

イ　企業とのマッチング支援

中小企業の採用や人材活用等に精通したジョブトレーナーを配置し、求職者に対して就職活動に関する相談・助言を行うとともに、企業訪問、企業説明会の開催を通じて、企業とのマッチングを支援する。

ウ　職場定着支援

就職後３か月間は、就職者へのフォローアップ講座や、企業への人材育成講座などを行い、両者への職場定着支援を行い、就職後の離職を防止する。

４　高齢者の就業対策（就業推進課）

(1)　はつらつ高齢者就業機会創出支援事業（アクティブシニア就業支援センター事業）

地域における高齢者の就業機会を創出し、高齢者の就業促進を図ることを目的として、区市町村が設置するアクティブシニア就業支援センターの実施運営に要する経費を補助するとともに、しごとセンターにおいて、必要な指導及び支援等を行う。

ア　アクティブシニア就業支援センターで提供するサービス

一般社団法人及び一般財団法人等は、無料職業紹介事業の許可を受けて、概ね 55 歳以上の都民向けに、就業相談、職業紹介を実施する。また、その他地域における多様な就業（創業・起業、ＮＰＯ等）についての情報を収集・提供する。

イ　事業内容

(ｱ)　事業費補助

アクティブシニア就業支援センターを設置する区市町村に対し、事業費の一部を補助する。

・補助対象：区市町村
・補助基準：１／２
・補助上限額：アクティブシニア就業支援センターの前年度事業実績に応じて、９段階のランク（440 万円～1,200 万円）を設定（この他初度調弁費等あり）。

(ｲ)　地域情報システムの運用

東京都しごとセンターと各アクティブシニア就業支援センター間のネットワークにより求人・求職の管理を行う情報配信システムの運用を行う。（しごとセンター事業）

(ｳ)　アクティブシニア就業支援センター職員の育成

アクティブシニア就業支援センター職員を対象に、職業相談及び求人受理等に関する実務研修を実施する。（しごとセンター事業）

(ｴ)　地域合同就職面接会

しごとセンターとアクティブシニア就業支援センターとの共催による、合同就職面接会を実施する。（しごとセンター事業）

(ｵ)　シニア就業支援キャラバン

アクティブシニア就業支援センターと連携し、センター設置区市近辺において、潜在的求職者の掘り起こしや、高齢者と地元企業のマッチングを支援するイベントを実施する。（しごとセンター事業）

(2)　シニア就業応援プロジェクト

高齢者が新たな職場においていきいきと働くことができるように、高齢者の就業を後押しするとともに、企業において高齢者活用が促進されるよう総合的に施策を展開する。

ア　東京キャリア・トライアル 65

高齢者がインターン（派遣社員）として企業に短期間の就業を行うことにより、高齢者は当該業界で働くスキルを身に付け、企業は高齢者を活用するノウハウを取得することで、働く高齢者の活躍の場を広げる。また、高齢者を受入れた企業に対しては、高齢者活用方

法等をアドバイスする支援を実施する。

イ　東京セカンドキャリア塾

65 歳以上の高齢者を対象に、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。セミナー終了後は、経歴、資格、自己ＰＲ等をシニア人材リストに登録の上でホームページに公開し、採用を希望する企業等に向けて発信する。

ウ　シニアしごとＥＸＰＯ

高齢求職者を後押しし、高齢者の就業拡大を図るため、都内の高齢者就業に携わる公的機関の参加を得て、普及啓発イベント等を開催し、併せて合同就職面接会を実施する。

エ　がんばるシニアの応援広告

これまで高齢者の活用が進んでいなかった業種における成功事例等を、企業及び高齢者の双方に向けて記事広告により発信し、高齢者の雇用に係る意識啓発を図る。

(3)　シルバー人材センターを活用した保育人材等確保支援

地域の高齢者が、保育補助者等として地域の子育て分野で活躍できるよう、シルバー人材センターの労働者派遣事業を活用して保育人材等の確保に取り組む区市町村を支援する。

・補助対象：区市町村
・補助基準：10 分の 10
・事業規模：２区市町村
・補助上限額：１区市町村あたり 1,000 万円

(4)　シルバー人材センター事業

シルバー人材センター事業の推進を図るため、区市町村や東京都シルバー人材センター連合への補助等を行う。

シルバー人材センターとは、働く意欲をもつ健康な高齢者が、その経験・能力・希望を活かし、相互協力のもとに働く機会を確保することにより、高齢者の生活観の充実、健康の保持、ひいては地域社会の発展に寄与し、その経済的、社会的地位の向上を図ることを目的とする会員主体の公益法人である。

ア　シルバー人材センターの運営指導等

都内全域においてシルバー人材センター事業の展開を図るために、シルバー人材センターの設立指導を行うとともに、区市町村及びシルバー人材センター連合等に対する指導監督を通じてシルバー人材センター事業の適正な業務運営の確保を図る。

イ　シルバー人材センターに対する助成

地域におけるシルバー人材センターの事業運営について補助を行う区市町村に対し、その補助に要する経費の一部を助成する。

(ｱ)　公益目的事業費補助

・補助対象：区市町村
・補助基準：１／２
・補助上限額：シルバー人材センターの組織規模等に応じて４段階のランク（931 万 9,000 円～1,249 万 5,000 円）を設定

(ｲ)　重点推進事業費補助

多様化する高齢者の就業ニーズに応じて、シルバー人材センターが提案する高齢者の地域における活躍の推進に向けた意欲的な取組を支援する。

・補助対象：区市町村

・補助基準：１／２

・補助対象事業：①労働者派遣事業の導入・拡充に係る経費、②地域課題解決・地域活性化事業の導入・拡充に係る経費、③困難を抱える世帯等への支援事業の導入・拡充等に係る経費

・補助上限額：補助対象事業ごとに、補助上限額（労働者派遣事業：250 万円、地域課題解決・地域活性化事業：165 万円、困難を抱える世帯等への支援事業：100 万円）を設定。

ウ　高齢者就業推進事業（(公財）東京しごと財団補助事業）

（公財）東京しごと財団は、都内でのシルバー人材センター事業を展開するにあたり、区市町村と締結した出捐協定に基づき事業を実施するとともに、高年齢者雇用安定法の指定を受けた東京都シルバー人材センター連合として事業を実施しており、都はこれに要する経費を補助する。

(ｱ)　シルバー向け人材開発コースの実施

シルバー人材センターでの就業を希望する就業意欲のある高齢者が、シルバー人材センターの希望分野で働くことができるよう、必要な基本知識、技術・技能を付与する講習を実施する。

(ｲ)　広域企画提案による就業機会の確保

労働力人口の減少による人手不足の軽減に寄与するため、シルバー人材センター連合とセンターが協働して、複数エリアに渡る就業場所を持つ人手不足の民間企業を主要なターゲットに、積極的に企画提案することで、就業機会の確保を図る。

また、連合の就業開拓ノウハウを活かし、センター自らが、地域にあるニーズを踏まえた事業提案ができるよう、モデルとなるセンター（重点モデルセンター）を選定し、連合と一体となって集中的に企画提案型営業を協働で行う。

(ｳ)　人材情報バンクの整備

就業機会の確保を図るツールとして、各センターからの人材情報を連合に集約し、連合ホームページからの発信を行うとともに内容の充実、利便性の向上を図り、広報発信力を強化する。

(ｴ)　安全・適正就業パトロール指導員の配置

会員の安全就業と適正就業を推進するため、安全就業パトロール指導員と適正就業指導員（各１名）を配置し、都内 58 シルバー人材センターの就業現場への巡回指導を行う。

(ｵ)　福祉・家事援助サービス事業の推進

センターに福祉・家事援助コーディネーターを配置し関係機関との連携・会員育成等を図り、連合にコーディネーターを統括するアドバイザーを設置するとともに、就業に必要な知識等を付与する研修やコーディネーター同士の交流会を実施し、就業可能な会

員を増やすことで、家事援助・生活支援に係るサービス事業を拡大創出する。

(ｶ)　シルバー人材センター等労働者派遣事業の実施

従来から実施している請負の形態に加え、発注者からの指揮命令を受ける職種への就業が可能な労働者派遣事業を拡大し、地域からの事業ニーズに応えると同時に、会員の就業機会拡大と新規会員の増加を図る。

(ｷ)　これからシルバー応援ＦＥＳＴＡ

働きながら生きがいづくりを希望する多くの高齢者に向け、従来のように労務系だけでなく、新たな職域の分野で働くことのできるセンターの魅力や、ライフスタイルに合わせた無理のない働き方を選択できるメリット等を広く発信するため、連合がけん引役となってシルバー人材センターのイメージアップと会員拡大を図るイベントを都内各地にて年７回実施する。

(ｸ)　シルバー人材センター連合事業

高年齢者雇用安定法に基づき、都道府県ごとにセンターを会員とする「シルバー人材センター連合」が設立されており、国庫補助事業（国と都道府県が１／２ずつ、シルバー人材センター連合に指定された団体に補助（限度額あり））として、都道府県下全域においてセンターの支援事業を展開している。

なお、都では(公財)東京しごと財団を「東京都シルバー人材センター連合」として指定している。

a　シルバー体験講習

地域の一般高齢者に、退職後の新たな働き方の選択肢の一つであるセンターの具体的内容を理解してもらい、入会につなげるため、センターの就業体験を含めた講習を実施する。

b　シルバー人材センター活動分野拡大事業

シルバー人材センターの就業開拓担当者などの育成、就業職種の拡大の検討及び実施を効果的に行うために、就業推進員を設置し、就業機会の確保をより一層推進する。

c　職域拡大技能講習事業

事務系分野や家事援助分野等での職域拡大を目的に、各シルバー人材センターにおいて事業実施にあたってのキーパーソンとなる会員向けに、他の会員に対する指導力を養成する職域拡大技能講習を実施する。

５　女性の就業対策（就業推進課）

(1)　輝け！女性の就業拡大事業

女性の就業拡大に向け、国と連携し、セミナーや合同就職面接会、キャリアカウンセリングなどを行うイベントを年５回、都内各地で開催する。

ア　セミナー等

再就職を考える女性の不安を解消するための就業に関する講演や、就職に役立つセミナー、子ども連れでの来場を促す「働く」をテーマとしたイベントを開催する。

イ　合同就職面接会

家庭との両立を図りながら再就職を目指す女性等を対象に、東京労働局（マザーズハローワーク）との共催により、子育てと仕事の両立に協力的な企業との合同就職面接会を開催する。

ウ　キャリアカウンセリング

就業に関心のある女性に対して、専門家による個別相談を行う。

(2)　多摩地域女性就業支援プログラム事業

子育てと仕事の両立を図る女性の就業に向けた職業スキルの向上と、職業体験を一体的に行う講習をパッケージしたプログラムを託児付で提供するとともに、地域のニーズに合致した求人を開拓し、就職に結びつける。

(3)　レディＧＯ！ワクワク塾

出産等を契機に離職し、働き方や再就職の時期等に様々な希望を持つ女性を対象とし、再就職希望者の裾野を拡大するため、育児と仕事の両立方法等を学ぶセミナーや両立支援を推進している企業への職場見学、短期間のインターンシップ等を含めた３か月間の講座を託児サービス付きで実施する。

６　障害者の就業対策（就業推進課）

(1)　重度障害者等の雇用対策

雇用情勢がとりわけ厳しい重度障害者等の雇用の安定及び推進を図るため、関係機関との連絡会を開催するとともに、重度障害者多数雇用事業所である第三セクター企業の指導等を行うほか、啓発用ハンドブックの作成等、一般企業への普及・啓発を行う。

(2)　中小企業障害者雇用支援助成事業

障害者や難病患者を雇用し、国の特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース又は発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の受給を満了した事業主のうち、就労場所が都内であること等を要件として、引き続き都が独自に最長３年間賃金助成（重度障害者等：１人当たり月額５万円（定額)、それ以外の障害者：１人当たり月額３万円（定額））を行う。

(3)　障害者安定雇用奨励事業

障害者等を正規雇用や無期雇用で雇入れた事業主に対し、奨励金（障害者等１人当たり中小企業：150 万円、大企業：100 万円）を支給する。また、障害者等を有期雇用から無期雇用に転換した事業主に対し、奨励金（障害者等１人当たり中小企業：120 万円、大企業：100 万円）を支給する。さらに、精神障害者を正規雇用や無期雇用で雇入れた場合、正規雇用や無期雇用に転換した場合は、上記に 30 万円を加算する（企業規模不問)。

(4)　難病・がん患者就業支援事業

難病やがん患者の雇入れや復職時の就業継続に向けた取組を行う事業主に対し、採用奨励金(企業規模不問)・雇用継続助成金（中小企業）（週所定労働時間に応じて最大 60 万円）を支給する。さらに、対象となる労働者の雇入れや復職時に、治療と仕事の両立に配慮した制度を新たに導入した場合、最大 30 万円を加算する（企業規模不問)。

(5)　企業に対する障害者雇用普及啓発事業

就労が困難な精神障害者、発達障害者などの雇用促進を図るため、東京労働局及び都庁内

関係３局（福祉保健局、教育庁及び産業労働局）が連携した企業向け普及啓発セミナーを開催する。また、障害者法定雇用率を達成している都内企業のうち、障害者の能力開発や処遇改善を積極的に行うなど、障害者雇用の特色ある優れた取組を行っている企業を顕彰するとともに、好事例の発信を行う。さらに、これから精神障害者を雇用する企業向けに、精神障害者雇用に関する分かりやすいミニハンドブックの作成と、精神障害者の雇用におけるポイントと雇用事例を紹介するＤＶＤを作成することで、企業の精神障害者雇用の促進を図る。

(6)　チャレンジ雇用

知的障害者、精神障害者の雇用機会の拡大を目指し、地方自治体として都庁におけるチャレンジ雇用を推進するため、都庁内において知的障害者、精神障害者を雇用する事業を実施し、一般企業などへの就職に向けたキャリア形成の充実を図る。

(7)　中小企業のための障害者雇用支援フェア

中小企業における障害者雇用の推進を図るため、これから障害者雇用に取り組む中小企業を対象に、障害者雇用に係る支援制度や支援機関等を紹介し、障害者雇用について理解を深めてもらうための「障害者雇用支援フェア」を開催する。また、このフェアにて、東京都障害者雇用優良取組企業の表彰式を同時開催する。

(8)　障害者雇用促進支援事業

ビジネスとの両立を図りながら障害者雇用の拡大等に取り組む中小企業等に対し、障害者の雇用環境整備に関する支援及び経営支援に関する専門家によるアドバイスを行うとともに、資金調達や障害者の能力開発に関する支援等を行う。

(9)　短時間就業支援事業

中小企業における障害者雇用の促進を図るため、現時点では週 20 時間以上の就労が困難な障害者に対し、就業場所の提供と将来の週 20 時間以上の就労に向けたきっかけづくりのため、職場体験実習のモデル事業を実施する。また、受け入れる中小企業に対し、業務の切り出し、雇用管理等の助言を行う。

(10)　中小企業障害者雇用応援連携事業（(公財）東京しごと財団委託事業）

東京都、（公財）東京しごと財団、国（東京労働局・ハローワーク）、都内障害者就労支援機関が連携し、障害者雇用を進めていく必要のある中小企業を個別訪問し、企業のニーズに応じた情報提供や支援メニューの提案等を行う。

(11)　職場内ジョブコーチ養成基金事業（(公財）東京しごと財団基金事業　愛称「職場内障害者サポーター事業」）

企業における自立的な障害者支援を推進するため、企業の人事担当者や障害者と一緒に働く職場の社員を対象に、障害者支援のノウハウが学べる養成講座を実施するとともに、一定の条件を満たした企業には奨励金（１事業所当たり中小企業：24 万円、大企業・特例子会社：12 万円）を支給する。

(12)　心身障害者就業推進事業（(公財）東京しごと財団補助事業）

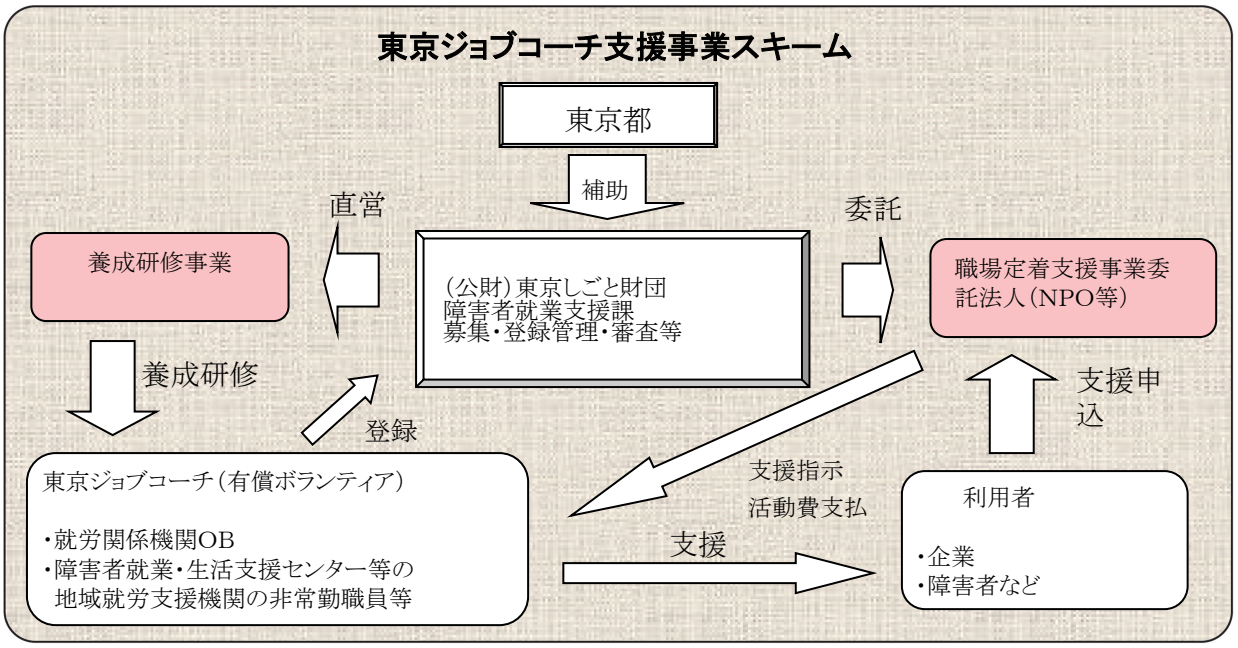
（公財）東京しごと財団が企業等に対し、障害者雇用の普及啓発を図り、また就職後の職場定着の支援等の施策を行い、一般就労への促進を図るため、総合コーディネート事業、東京ジョブコーチ支援事業を実施し、これに対する経費を補助する。

ア　総合コーディネート事業

相談会、普及啓発セミナー、情報コーナーの設置、障害者就活セミナー、障害者雇用実務講座、企業見学支援事業、職場体験実習開拓・紹介、職場体験実習助成事業、精神障害者雇用サポート事業等を実施し、障害者の一般就労の拡大を図る。

イ　東京ジョブコーチ支援事業

障害者の職場定着支援として、登録した都独自のジョブコーチの質の向上のため、東京ジョブコーチ人材養成研修を実施するとともに、企業のニーズに応え、初めて障害者を雇用する中小企業等に出向いて支援を行う。



7　山谷地区就労対策（就業推進課）

山谷地区等の日雇労働者の就労機会を確保するため、労働者に対する職業相談、職業紹介、事業所に対する求人開拓など、就労機会の確保のための取組を進める。

(1)　(公財)城北労働・福祉センターに対する助成

(公財)城北労働・福祉センターが都の行う山谷総合対策に協力して実施する山谷地区居住日雇労働者の就労対策事業に要する経費を補助することにより、山谷地区就労施策の推進を図る。

(2)　特別就労対策

日雇求人の減少する時期に日雇労働者の就労機会を確保するため、関係事業局より除草・清掃等の公共事業を発注し、受託業者が日雇労働者を作業員として吸収(雇用)する。

また、都が発注する公共事業の受注者に、日雇労働者の雇用の協力を依頼し、就労機会の確保を図る。

８　中小企業人材確保支援（就業推進課）

(1)　人材確保支援事業

人材確保に課題を抱える中小企業等に対し、採用に関する相談や専門家によるコンサルティング等を通じて支援する。あわせて、企業による保育施設設置の相談等を行う。

ア　中小企業採用力向上支援事業

採用に関する相談窓口の設置やコンサルティング派遣等により、中小企業が必要とする人材の確保を支援するとともに、女性や高齢者等多様な人材の活用を促進する。

(ｱ)　人材確保相談窓口

企業の求人活動、採用支援等に精通した専門相談員を配置し、採用に悩みを抱える中小企業等の相談に対応する。（採用に関する一般相談、女性、高齢者等の活用相談）

(ｲ)　外国人材採用専門相談窓口

外国人材の採用・活用を検討する企業の相談に外国人雇用に精通した専門の相談員が対応する。

(ｳ)　出張相談会

多摩地域を中心とした企業のニーズに応じた出張相談会を実施する。

(ｴ)　人材確保セミナー

労働市場の動向、採用計画の考え方、求職者の企業選択の視点等の人材確保をテーマとした一般セミナー及び若年求職者を取り巻く労働市場の動向、ウェブサイト・SNS 等を活用した採用活動等の若年者採用をテーマとした若年者採用セミナーを実施する。

(ｵ)　多様な人材活用セミナー

女性・高齢者等を取り巻く労働市場の動向、多様な人材活用のメリット、人材活用成功事例の紹介等の多様な人材活用をテーマとしたセミナーを実施する。

(ｶ)　専門家派遣によるコンサルティング支援

即戦力人材、女性・高齢者等企業が求める人材の採用に関するコンサルティング支援を実施する。

(ｷ)　女性活用アドバイザーの設置

女性活用を検討する企業の採用を支援するため、女性活用に精通した専門家を派遣する。

(ｸ)　合同就職面接会

東京労働局と連携し、コンサルティング支援を実施した企業に対してマッチングの機会を提供する。

イ　企業による保育施設設置支援事業

育児中の女性等の活用を検討する企業に対し、企業による保育施設の設置に関する相談を行うとともに、セミナーや、保育施設を設置している企業への見学会等により、企業による保育施設設置の普及啓発を行う。

(ｱ)　企業による保育施設の設置に関する相談

(ｲ)　企業による保育施設設置に関するセミナー、保育施設設置企業見学会

(ｳ)　企業主導型保育施設共同利用の促進

a　ＷＥＢサイトを活用した都内の企業主導型保育施設の空き枠情報等の提供

b　共同利用推進セミナー

c　共同利用に向けた交流会

ウ　人手不足対策プロジェクト

東京都が中心となり、各支援機関と連携し、人材確保に係る公的支援メニューを中小企業に情報提供することで、各支援メニューの活用を促進する。

(ｱ)　連絡調整会議

各支援機関による連絡調整会議を開催し、人材確保に係る公的支援メニューを中小企業に情報提供するための連携の仕組みを検討、事業ニーズや紹介したメニューの報告等を実施する。

(ｲ)　事前アンケート

人手不足の課題を抱える中小企業についての概況を調査する。

(ｳ)　診断シートの作成

課題別に、どの事業が適しているのかを診断できるシートを作成する。

(ｴ)　既存事業を活用した企業訪問

アンケート及び診断シートを活用し、既存事業の専門家（※）が企業を訪問、各企業の課題に応じて、適切なメニューを紹介する。

※中小企業採用力向上支援事業の専門家、産業人材の確保・育成事業の「人材ナビゲータ」を活用

(2)　中小企業の外国人材受入支援事業

グローバル化を背景に、中小企業においても留学生などの外国人材の活用ニーズが高まっていることから、中小企業に対し、外国人材の活用や留学生の採用に関する情報を提供するとともに、採用や受入に関する知識付与を行う。

また、日本での就職を希望する留学生等に対して、中小企業や日本での就職に関する情報提供を行う。

さらに、中小企業と外国人材との相互理解及びマッチング促進を図るため、企業説明会等を実施する。

加えて、外国人材が日本企業で活躍できるよう、就職を希望する留学生や既に働いている外国人材に対する育成・定着に向けた支援を行う。

ア　中小企業への情報提供

(ｱ) 中小企業向け外国人採用セミナー

(ｲ) 中小企業向け外国人活用セミナー

イ　外国人材への情報提供

(ｱ)　海外啓発イベント

(ｲ)　相談デスクの設置

(ｳ)　小規模セミナー、先輩社会人との交流会等

ウ　教育機関への情報提供

留学生の就職支援ノウハウに関するセミナー

エ　WEB サイト「東京で働こう。」を用いた情報発信

外国人材活用の好事例や、外国人材の活躍事例等の紹介を通じ、東京で働くことの魅力を発信する。

オ　中小企業と外国人材との交流と就職マッチングに向けた支援

(ｱ)　インターンシップ

(ｲ)　合同企業説明会

(ｳ)　都内企業と海外グローバル人材の交流会

カ　外国人材の育成・定着に向けた支援

(ｱ)　留学生等向けビジネス日本語講座

(ｲ)　留学生等向けビジネスマナー講座

(ｳ)　外国人社員向けビジネス日本語ｅラーニング研修

(3)　産業人材の確保・育成事業

製造業、情報通信業、建設業、サービス業等の魅力を若者・女性等に発信し、イメージアップ、就業促進を図る。また、中小企業の人材確保から育成・定着までの一貫した支援を実施する。

ア　中小企業しごと魅力発信

(ｱ)　中小企業しごと魅力発信プロジェクト

仕事体験ツアーや中小企業情報交流会等、企業と若者・女性等が直接交流し、相互の理解を深める事業を実施するとともに、それらの事業の成果や中小企業の魅力をコンテンツとして盛り込んだＷＥＢサイトの運営等を行う。

(ｲ)　ものづくり中小企業魅力体験受入支援（(公財）東京都中小企業振興公社補助事業）

中小企業の魅力発信のために、工業高校生や高専生を対象に実施する現場体験の受入を支援する。

イ　中小企業人材確保・育成総合支援（(公財）東京都中小企業振興公社補助事業）

人材ナビゲータを配置し、個別企業のニーズに応じた人材確保から育成・定着まで一貫した支援を実施するとともに、中小企業の経営者や実務担当者等に向けたセミナーを開催する。

(4)　団体課題別人材力支援事業

雇用情勢の改善等により人手不足感が強まっている都内中小企業の人材確保等に関する課題を解決するため、業界団体を通じて各業界特有の課題に対応した採用や育成・定着・雇用環境整備に関する支援を実施し、中小企業の人材力強化を図り、業界全体の人材力の底上げ・向上を図っていく。

ア　実施方法　東京都が（公財）東京しごと財団に出えんし、財団が基金を造成。財団が業界団体に委託して実施する。

イ　事業規模　10 団体

（28 年度からの２か年事業。30 年度は新規採択なし。令和元年度では成果報告会のみ実施。）

(5)　団体別採用力スパイラルアップ事業

人材確保等に課題を抱えている業界や中小企業団体に属する中小企業に対し、女性活躍推進及び働き方改革の視点に立ち、採用や育成・定着・雇用環境整備に取り組めるよう団体を通じた人材確保支援を行い、成功事例やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の採用力の底上げを図る。

ア　実施方法　東京都が（公財）東京しごと財団に出えんし、財団が基金を造成。財団が業界団体に委託して実施する。

イ　事業規模　10団体程度（30年度より２か年事業として実施。）

(6)　人材戦略マネジメント支援事業

中小企業は、採用・定着・能力開発等多岐にわたる人材面の課題を抱えており、部分的な対策では解決に至らないことから、生産性向上や競争力強化に向けて、中期的視点で人材戦略を構築する支援を行う。また、事業成長等において中核的役割を担う人材の確保についても合わせて支援する。

ア　経営者向けセミナー

中小企業の経営者等を対象に、人材戦略構築に取り組む意識の向上や中核人材確保に向けて必要な取組等を伝えるセミナーを実施。

イ　人材戦略講座

中小企業の経営者等を対象に、人材戦略を構築するための基本的な考え方やプロセスを習得するとともに、自社の戦略を実行していく具体的な方法を考察できる講座を実施。

ウ　専門家派遣によるコンサルティング支援

(ｱ)　人材戦略構築支援

支援企業の現状や経営目標等を踏まえた人材戦略や人材マネジメントの基盤づくり、具体的な進め方に関する助言等を行う。

(ｲ)　中核人材採用支援

企業の事業展開や成長戦略等の中核となる人材を採用するための採用計画、採用手法の助言等を行う。

９　緊急就職支援事業（就業推進課）

(1)　緊急就職支援事業（(公財）東京しごと財団基金事業）

東日本大震災の被災者及び避難者で都内での就職を希望する方に対して、しごとセンター各コーナーによる支援を行うとともに、採用後の利用者からの相談対応や職場訪問を実施するなど、職場定着支援を行い、被災者等の安定雇用を促進する。

また、採用企業に対しては、専門の相談員が訪問し、職場定着に向けた相談に応じるほか、助成金を支給する。

ア　就職後支援員による支援

企業の人事担当ＯＢ等を配置し、求職者や採用企業に対して支援を行う。

(ｱ)　求職者向け支援

就職後の相談・助言の実施

(ｲ)　採用企業向け支援

人材育成等に関する相談・助言の実施

イ　採用助成金

事業対象者を、正社員など期間の定めのない雇用契約又は６か月以上の有期雇用契約により６か月以上雇用した企業に対し助成金を支給する。

ウ　職場定着支援

就職後６か月間、就職後支援員による職場訪問等の支援を行う。

10　東京都地域人材確保・育成支援事業（就業推進課）

女性、若者などすべての人が活躍できる社会の実現に向け、区市町村や商工会等が行う地域の実情に応じた中小企業の人材確保の取組に、女性の活躍推進や働き方改革の観点を加えた支援を行う。（区市町村等補助事業　補助率 10／10）。

(1)　労働力確保事業

地域での就業を希望する女性や若者、高齢者、障害者などを雇用し、ＯＪＴやＯＦＦ－ＪＴ等による人材育成や就業支援を実施することにより、委託先企業等での継続雇用や地域の企業等で就業を支援する事業。

(2)　処遇改善事業

地域の企業等で就業している在職者に対し、各種研修やコンサルティング等を実施することにより、定着率向上、非正規従業員の正規従業員化、賃金引上げ、働き方改革等の処遇改善を図る事業。

※事業の実施要件等

（区市町村及び商工会等共通事項）

・女性、若者無業者、高齢者、障害者等を対象に、人材育成や就業支援等を行った上で、地域での雇用・就業につなげる事業であること。

・中小企業の在職者の処遇改善に資する事業であること。

（区市町村補助）

・区市町村が民間企業等に委託して実施する委託事業であること。

（商工会等補助）

・多摩・島しょ地域において、複数の市町村にまたがる広域・連携の事業であること。

11　地域人材ダイバーシティ推進事業

地域の実情に応じて中小企業が人材を確保できるよう、外国人材の活用等、モデルとなる優れた取組を行う区市町村等を支援することで先進事例の創出を後押しする。（区市町村等補助事業　補助率 10／10）

(1) 区市町村及び多摩・島しょ地域の複数の市町村にまたがる広域・連携の取組を行う商工会等（商工会連合会、商工会、商工会議所）に対し、以下のテーマに沿った事業について補助金を交付する。

ア　外国人材の活用

イ　「人生 100 年時代」におけるリカレント教育等キャリア形成支援　等

※事業の実施要件等

（区市町村補助及び商工会等補助の共通事項）

・これまで、区市町村等における人材確保支援事業で行ったことのない先進性を有し、かつ他区市町村等のモデルとなりうる取組であること。

・労働力確保を目的とする場合、人材育成と就業支援を効果的に組み合わせて行うなど、事業終了時の継続雇用及び地域内の企業での就業につなげる事業であること。

・就業希望者を新たに雇用する場合の雇用期間は１年以内であること。

・あらかじめ「雇用・就業者数」、「支援事業所数」といった目標を設定の上、「人材育成・就業支援計画」又は「処遇改善計画」を策定し、計画に基づいた支援を行うこと。

（商工会等補助のみ）

・多摩・島しょ地域において、複数の市町村に跨った広域・連携で取り組む事業であること。

・商工会等は、事業の円滑かつ効果的・効率的に実施するため、市町村、地域の金融機関、地域支援機関、地域の企業等を構成員とした協議会組織を設置すること。

12　就労支援のあり方を考える有識者会議（就業推進課）

多様な人材が輝く「ダイバーシティ」の実現に向けて、希望する全ての都民が就労し、社会の担い手として活躍できるように、全ての都民の就労を応援する条例の制定を目指すこととした。条例制定を見据え、就労について様々な要因から困難を抱える方への支援のあり方を中心に、専門的見地から議論するための有識者会議を設置する。

13　就労困難者の雇用状況調査（就業推進課）

多様な人材が輝く「ダイバーシティ」の実現に向けて、希望する全ての都民が就労し、社会の担い手として活躍できるように、全ての都民の就労を応援する条例の制定を目指すこととした。条例制定を見据えた資料収集の一環として、就労困難者の雇用に関する事例調査を行う。

※就労困難者の例：障害者、ひとり親、児童養護施設退所者、ひきこもり等

14　雇用管理改善計画の認定（労働環境課）

事業協同組合等が、働きやすい労働時間等の設定、男女雇用均等及び職業生活と家庭生活との両立、職場環境の改善、福利厚生の充実、募集方法の改善、教育訓練の充実等により、職場の魅力を高め、その構成員である中小企業者の人材の確保・育成を促進することを支援するために、組合等が作成する雇用管理改善計画について、中小企業労働力確保法に基づく認定に関する事務を行う。

15　地域の実情に即した雇用・就業情報の収集・提供等（調整課・就業推進課）

(1)　ＴＯＫＹＯはたらくネットの運営

雇用就業部ホームページ(「ＴＯＫＹＯはたらくネット」)を活用し、東京都の雇用・就業施策に関する様々な情報を総合的に提供する。これにより、これらの情報を労使、都民が迅速かつ容易に取得・活用できるようにし、雇用・就業の促進及び行政サービスの向上を図る。

また、「ＴＯＫＹＯはたらくネット携帯版」により、携帯電話を使用する方々に対しても、

都の雇用・就業施策等の情報を提供する。

ア　雇用・就業情報の提供

イ　労働相談への対応(労働相談Ｑ＆Ａ、ｅラーニングによる労働法学習システム)

ウ　イベント・セミナー情報の提供等（都内区市町村のセミナー等も紹介）

エ　労働セミナー、キャリアアップ講習のインターネットによる受講申込み

オ　発行資料、労働情勢、調査統計情報の提供等

(2)　インターネット接続による情報提供

労働相談情報センター等でインターネットの情報が取得できるようにし、来所者へ雇用・就業情報を提供するとともに相談時の参考情報に活用する。

(3)　地域雇用就業促進対策会議

都における効果的な雇用・就業対策を実施するため、関係行政機関や民間団体等との情報・意見交換の場として「地域雇用就業促進対策会議」を開催する。（年３回）

第３　適正な労働環境の確保

１　労働情勢調査（労働環境課）

(1)　一般情報調査

労使団体の活動の動向や労使紛争議などの状況を常時把握し、労働行政の基礎資料とするとともに、労働情勢資料としてまとめ、労使に提供する。

・労　働　情　勢：年１回、600 部

・メールマガジン「労働情報」：月１回

(2)　労働情勢懇談会

労働問題の今日的課題について主要な労使団体や行政機関等と情報や意見の交換を行う。

・雇用就業部：年５回、各所：年６回

(3)　争議調査

都内労働争議状況を随時調査し、情勢資料を作成し、労働行政遂行上の参考とすると共に労使に提供する。

(4)　労使関係総合調査

全国的な調査の一環として、毎年６月末時点での労働組合の実態及び組織率等を把握し、その結果を発表する。

・「労働組合名簿」全都版：1,000 部

東京及び全国の単位労働組合数・組合員数及び推定組織率（平成 30 年）

	組合数	構成比	組合員数	構成比	推定組織率
東京都	7,093 （A）	14.0% （A／C）	2,313,135 （B）	23.1% （B／D）	24.7%
全 国	50,740 （C）	――――	9,996,004 （D）	――――	――――

(5)　経済要求妥結調査

都内の 17 産業、40 業種に属する 1,000 組合を対象に、春季賃上げ、夏季・年末一時金の要求・回答・妥結状況の調査を行う。調査結果は、インターネットのホームページや速報の発行等により、情報を必要とする労使への迅速な還元に努める。

平成 30 年度調査結果

	要求額（円）	妥結額（円）	賃上げ率、月数	対前年比（%）
春季賃上げ	8,203	5,739	1.79%	8.36
夏季一時金	834,327	777,902	2.43 ヵ月	1.79
年末一時金	827,087	782,020	2.45 ヵ月	1.84

注）加重平均

(6)　賃金退職金事情調査（中小企業の賃金・退職金事情調査）

中小企業の賃金改定等の参考資料とするため、「賃金」は毎年、「退職金」と「労働時間制度」は隔年に調査を実施する。

・「令和元年版中小企業の賃金事情」3,000 部

(7)　中小企業労働条件等実態調査

都内中小企業における労働条件等を総合的に把握し、労働行政施策の立案・推進の基礎資料とするとともに、都内労使に情報提供し、労働条件の改善向上と労使関係の安定に寄与することを目的として調査を行う。

・「契約社員に関する実態調査（予定）」1,200 部

（平成 30 年度実績:「派遣労働に関する実態調査２０１８」）

２　労働知識の普及・啓発（調整課・労働環境課）

(1)　労働セミナー

労使及び都民に、近年の社会情勢に対応した労働法や労働問題に関する体系別のセミナーを開催し、知識の普及を図る。

セミナー名		実施主体	回数（回）	時間数（H）	定員（人）
個別課題セミナー	使用者向けセミナー	各事務所実施回数の１/２はセンターが実施	24	96	2,400
	労働者向けセミナー		24	96	2,400
	多様な働き方セミナー		24	96	1,440
	時事的課題セミナー	都と首都大学東京の共催	4	32	800
	小　計		76	320	7,040
労働法等周知セミナー	労働法基礎セミナー	センター	6	60	680
	ｅラーニング		—	—	—
	オンラインセミナー		—	—	—
	小　計		6	60	680
総合講座	多摩地域総合セミナー（基本１、専門２）	センター、国分寺、八王子	1	72	240
	東京労働大学（総合講座１コース）（専門講座２コース）	都と（独）労働政策研究・研修機構の共催	1	63 日	390
	小　計		2	—	630
合　計			84	—	8,350

(2)　自主的労働教育の支援

都内の労働組合及び使用者団体が行う労働教育活動に対して、都が共催することにより、その助成を図る。

・労働団体、使用者団体　40 団体

・限度額　団体３万 6,600 円

(3)　出張労働教育

職業能力開発センターや労使団体等が実施する研修の場に、労働相談情報センター職員を講師として派遣し、労働法や労働問題に関する知識の普及を図る。

(4)　就職差別解消促進企業啓発

企業・関係団体等に対して、同和・女性・障害者・高齢者問題をはじめとする人権に係る普及啓発、研修等を行い差別問題の解消を図る。

・企業・関係団体等に対する研修の実施

・就職差別解消促進月間（６月）事業の実施

・啓発指導用資料の作成（年１回、６万部）

(5)　資料・情報の提供

ア　「とうきょうの労働」の発行

雇用・就業の促進、適正な労働環境の確保のため、雇用・就業施策や事業を広く都民にＰＲし、これらに関する情報や知識を提供する。

・年 12 回　各 8,000 部（Ａ４版、６ページ）

・雇用就業部ホームページ「ＴＯＫＹＯはたらくネット」にも掲載

イ　普及・啓発資料の発行

名　　称	発行部数
使用者のための労働法	4,000 部
就業規則作成の手引き	8,000 部
労働組合のしおり	4,000 部
学生向け小冊子（①大学・短大生向け、②高校生向け）	178,100 部
大学等入学者向けリーフレット及びノベルティ	100,000 部
東京労働局連携資料（若年者向け啓発ポスター）	2,300 部
ポケット労働法	3,500 部
外国人労働者ハンドブック（中国語）	1,600 部
相談案内リーフレット（英語・中国語、多言語）	6,900 部
雇用平等ガイドブック	15,000 部
働く女性と労働法	8,000 部
育児介護休業法普及啓発リーフレット（労働者向け）	140,000 部
育児介護休業法普及啓発リーフレット（使用者向け）	80,000 部

ウ　視聴覚用資料の貸出

労働問題等のビデオソフト・ＤＶＤを労働相談情報センター・各事務所に備え、貸出しを行う。

エ　労働情報システム

賃上げ等の要求・妥結状況を労働相談情報センターで集計し、プレス発表するとともに、ＴＯＫＹＯはたらくネットにより情報を提供する。

また、増加傾向にある労働相談の実態を把握し、総合的・多角的に分析するため、労働

相談の集計に活用する。

(6)　ＴＯＫＹＯはたらくネットの運営（再掲）

「Ⅵ　雇用就業対策　第２　地域における雇用・就業の促進」15（1）　参照

(7)　労働資料センターの運営

雇用就業に関する各種図書・資料等を収集し閲覧・貸出しを行っている。また、「とうきょうの労働」等を通じて、図書・資料の最新の情報を提供する。

なお、図書資料管理検索システムはインターネット対応により、蔵書公開等を行っている。

３　男女雇用平等の環境づくり（労働環境課）

(1)　男女雇用平等参画状況調査

雇用の場における男女平等などの実態を調査し、雇用環境の整備に当たっての問題を探る。平成 13 年度から男女平等参画条例に基づく調査として実施し、調査結果に基づき男女雇用平等について啓発をする。

・令和元年度調査テーマ：「職場のハラスメント防止への取組等　企業における男女雇用管理に関する調査（予定）」

(2)　職場における男女平等の推進

男女雇用平等推進月間（６月）を中心に、「職場における男女の平等」、「女性労働者の能力発揮」などの各種セミナーを実施し、労働者、使用者及び都民に対し広く普及啓発を行う。

ア　男女雇用平等推進月間事業

男女雇用平等推進月間（６月）に、男女労働者や一般都民を対象にセミナーを開催するとともに、事業主を対象とした雇用機会均等法等の説明や、両立支援の取組を促進するためセミナー等を集中して行い、女性の労働に関する普及・啓発活動を重点的に展開する。

事　　業　　名	実施回数(回)	定員(人)
事業主向け均等法セミナー	1	300
男女雇用平等推進セミナー	1	
男女雇用平等セミナー	5	380

イ　男女雇用平等セミナー等の実施

男女労働者、使用者、都民を対象に、雇用機会均等法や労働法、ポジティブ・アクション、労働問題に関する基礎的知識の普及を図るセミナーや、地域事業主団体等と共催して男女雇用平等などに企業が積極的に取り組むためのセミナーを実施する。

セ　ミ　ナ　ー　名	実施回数(回)	定員(人)
男女雇用平等セミナー	12（５）	900(380)

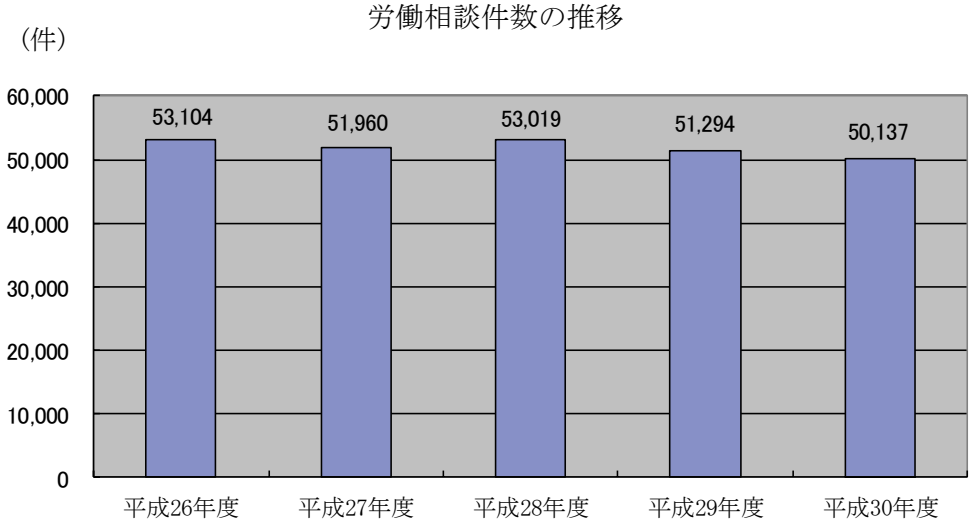
※（　）は男女雇用平等推進月間事業として実施

４　労働相談・指導（労働環境課）

労働相談情報センターでは、主として中小企業の労働問題全般に関する相談を実施している。産業・就業構造の変化や、一段と進む非正規雇用者の増加、女性の職場進出及び成果主義の普及・浸透などを反映して、小規模事業所の多い、サービス業や卸・小売業など第３次産業の労使

からの相談が多い。また、最近では、相談内容が個別化・複雑高度化しており、職場での嫌がらせに関する相談やメンタル疾患を伴う深刻な相談も増えている。

労働相談件数の推移



(1)　労働相談・あっせん

ア　労働相談

(ｱ)　労働相談の形態

労働相談情報センターにおいて、以下の労働相談事業を行う。

相談形態		内容
電話労働相談		電話相談専用ダイヤル「東京都ろうどう１１０番」を設置し、電話により労働相談を実施
来所労働相談（平日・土曜日）（予約制）		面接等により労働相談を実施（土曜日はセンターのみ実施）
出張相談	街頭労働相談	駅前、広場等で関係行政機関とともに実施
	随時出張相談	依頼に基づき実施
パート・派遣・契約社員等の労働相談会		パート・派遣・契約社員等の労働セミナーと連携して労働相談を実施
外国人労働相談		通訳を配置、通訳派遣制度により各所の外国人労働相談に対応
手話労働相談		手話通訳派遣制度により各所の手話相談等に対応
心の健康相談		専門相談員を配置し、心の健康相談を実施
弁護士労働相談		弁護士を配置し、高度な法律解釈や判例等の相談に対応

(ｲ)　パート・派遣・契約社員等の労働相談会の実施

11 月の「パート・派遣・契約社員等の労働月間」に労働セミナーと労働相談を合わせて実施するパート・派遣・契約社員等の相談会や、電話相談を集中的に受け付ける電話総合相談会を実施する。

	平成 30 年度実績
パート・派遣・契約社員等の教育相談会	全 12 回　　相談件数　51 件
パート・派遣・契約社員等電話総合相談会	2 日間　　相談件数　94 件

平成 30 年度労働相談件数　　（　）は構成比〔%〕

合　計	労　使　別(※)		男　女　別		労働組合有無別	
	労働者	使用者	男　性	女　性	組合有	組合無
	39,767 (79.3)	7,636 (15.2)	23,365 (46.6)	26,772 (53.4)	4,783 (9.5)	45,354 (90.5)
	企業規模別(※)					
	30 人未満	30～99 人	100～299 人	300 人以上		
	8,798 (17.5)	3,971 (7.9)	2,769 (5.5)	7,454 (14.9)		
50,137 (100.0)	産　業　別					
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
	1,245 (2.5)	3,678 (7.3)	3,052 (6.1)	1,532 (3.1)	4,622 (9.2)	1,378 (2.7)	812 (1.6)
	宿泊業、飲食ｻｰﾋﾞｽ業	教育、学習支援	医療・福祉	サービス業（他に分類されないもの）		その他	不　明
	1,765 (3.5)	2,297 (4.6)	5,641 (11.3)	7,838 (15.6)		1,785 (3.6)	14,492 (28.9)

合　計	内　容　別(※)					
項目数	労使関係	賃金全般	退職関連	解雇関連	労働契約関連	労働時間関連
87,747 (100.0)	1,846 (2.1)	7,253 (8.3)	10,277 (11.7)	8,046 (9.2)	11,558 (13.2)	6,459 (7.4)

※他にも項目があるため「合計」とは一致しない。

イ　あっせん

労働相談の中で受けた労使間のトラブルのうち、労使だけでは自主的な解決が難しい問題について、両当事者の要請を踏まえ、行政としての関与が必要との判断に基づき、都が第三者としての立場で、労使間のトラブルの自主的な解決に向けて援助を行っている。

〔平成 30 年度あっせん件数〕402 件

(2)　非正規雇用に関する法令等普及啓発事業

パートタイマーや派遣労働者などの非正規雇用に関する法令の改正等の動きが見られる昨今、資料の作成や月間事業による法令等の普及啓発を通し、雇用環境の安定化やトラブルの未然防止を図る。

ア　労働契約締結時の留意点等を広く注意喚起

資料名	発行部数
法周知リーフレット	10,000
派遣労働者等向け資料	8,000

イ　非正規労働関連法令の解説資料

資料名	発行部数
労働契約手引資料	12,000
啓発資料	23,000

ウ　非正規労働月間

資料名	発行部数
労働相談リーフレット	15,000

相談会	回数
労働教育相談会	６回
電話総合相談会	２日間

(3)　非正規雇用アドバイザー制度

各労働相談情報センターに、非正規雇用アドバイザーを配置し、中小企業等を巡回して、パートタイム労働法をはじめとする関連法令の普及や適正な雇用管理に関する助言等を行い、非正規雇用労働者の雇用管理の改善を図る。

〔平成 30 年度実績〕　巡回件数　3,209 事業所

(4)　外国人労働相談支援事業（再掲）

「Ⅵ　雇用就業対策　第３　適正な労働環境の確保」４(1)ア(ｱ)　参照

(5)　心の健康相談

労働者の多くが抱えている不安やストレスを緩和するため、働く人の心の健康づくり講座を実施するなど、労働者が健康で働き続けることができる労働環境を推進する。

ア　労働相談（再掲）

「Ⅵ　雇用就業対策　第３　適正な労働環境の確保」４(1)ア(ｱ)　参照

イ　「働く人の心の健康づくり講座」事業（委託事業）

効率的・効果的に職場の健康づくりを推進していくため、対象者を労働者と使用者に分け、それぞれの立場に即した実践的な講習を実施する。また、企業内でのメンタルヘルス対策を推進する中核となるリーダーを養成する講座を実施する。

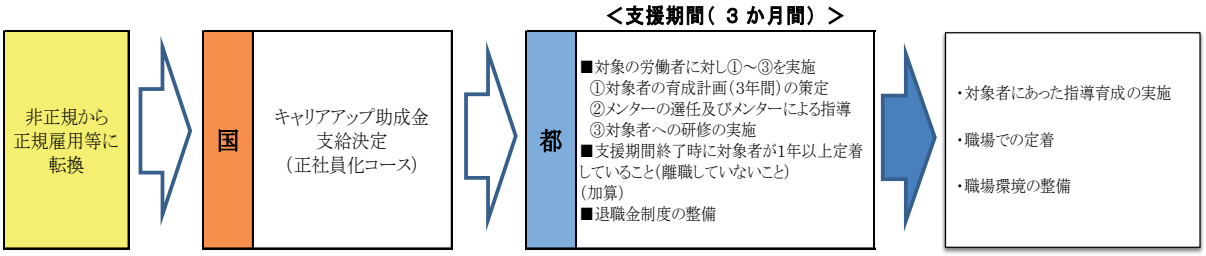
・実施回数：10 回

・延定員：410 人

５　正規雇用等転換安定化支援事業（労働環境課）

国のキャリアアップ助成金（正社員化コース※）の支給決定を受けた都内に雇用保険適用事業所を置く中小企業に対し、計画的な育成計画の策定や退職金整備など、正規雇用等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場合に助成金を支給し、質の良い転換を促進する。

［事業規模］　助成金（最大）60万円　×　3,000件
　　退職金加算　　10万円　×　　900件



［都の助成額］

対象労働者数	助成額
1人	20万円
2人	40万円
3人以上	60万円
退職金制度整備加算	10万円

※左表に掲げる対象労働者数に応じて助成を行う。

※　正社員化コース　有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成

６　非正規雇用労働者レベルアップ支援事業（労働環境課）

非正規雇用労働者が多く存在する企業を対象に、経営者及び従業員双方のコンサルティングやセミナーを行い、正規雇用への転換制度の整備、「多様な正社員制度」の新たな設置、非正規雇用労働者の処遇改善を一体的に実施し、その成果を他企業にも発信していく。

７　働き方改革推進事業（労働環境課）

(1)　働き方改革推進事業

都内企業等の働き方改革を推進するため、働き方改革宣言企業制度、奨励金、生産性向上を目的とした専門家の派遣等の多様な支援を実施するとともに、働き方改革の気運醸成を目的とした働き方改革推進キャンペーンを実施する。

ア　働き方改革推進キャンペーン

・東京労働局と連携したＰＲ、大企業等への働きかけ

・東京労働局と連携し、求人窓口等でのリーフレット等の配布

・働き方改革の先進的な取組を専用ホームページ及び冊子で紹介

イ　ＴＯＫＹＯ働き方改革宣言企業交流会

「ライフ・ワーク・バランスEXPO」において、働き方改革宣言の模範的な取組の紹介や、宣言企業同士が意見交換できる機会を提供し、働き方改革宣言の普及促進と宣言企業の一層の取組を促進する。

ウ　働き方改革宣言奨励金

働き方・休み方の改善に向けた取組目標の設定など、宣言に必要な取組を要件とする奨励金を支給し、企業の宣言を後押しする。

[対　象]　　都内中小企業

[規　模]　　1,500社

[奨励額]　（最大）70万円（60万円＋テレワーク加算10万円）

(2)　生産性向上支援事業

働き方改革宣言企業に対し、専門家の派遣により業務効率化・イノベーションの促進を支援し、生産性向上を図る。

［事業規模］1,000 回（200 社×5 回）

８　働き方改革支援事業（労働環境課）（(公財）東京しごと財団基金事業）

働き方改革宣言企業に対し、改革に取り組むうえでの助言を行うとともに、導入した制度等を実践した場合に助成を行い、企業の具体的な取組を後押しする。

(1)　働き方改革宣言企業への巡回・助言

働き方改革宣言を行った企業を巡回し、円滑な制度利用などの観点から状況に応じた助言を行う。

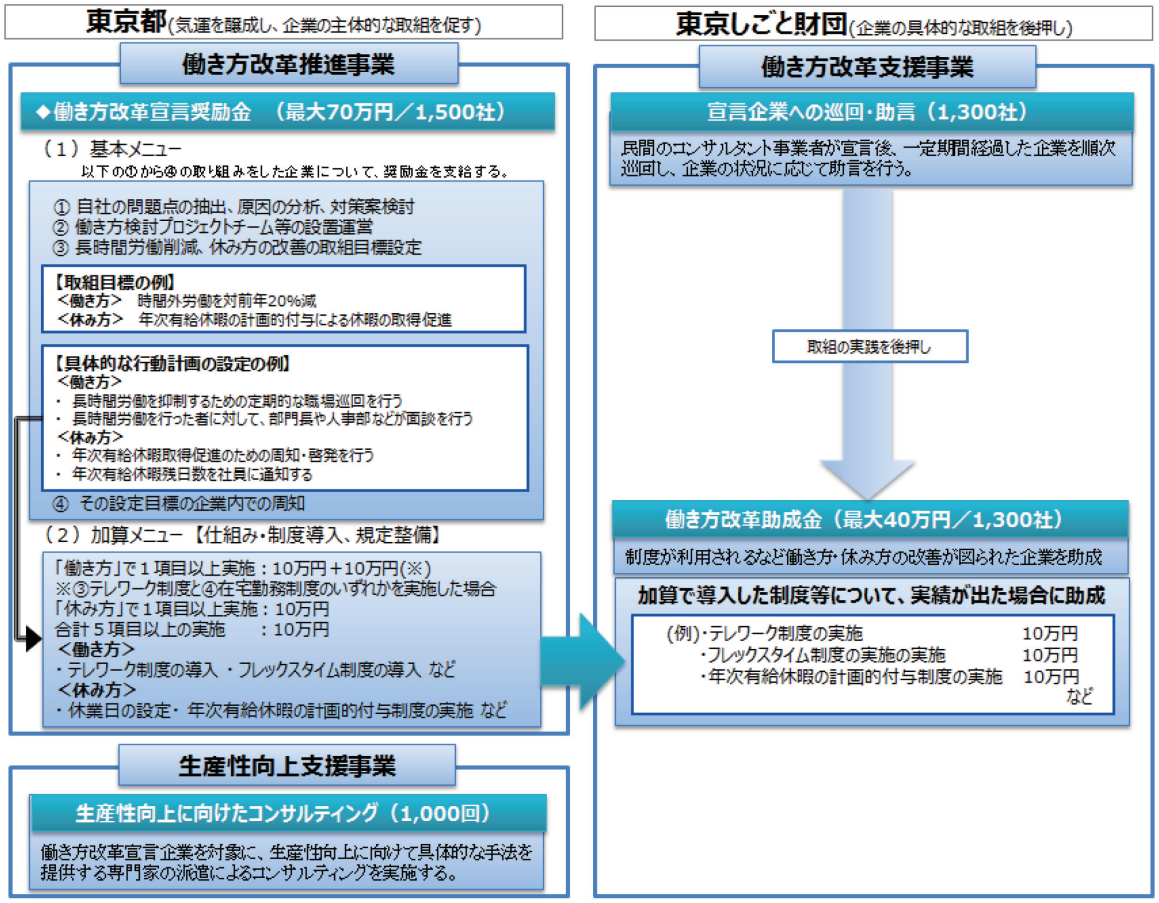
［事業規模］　1,300 社

(2)　働き方改革助成金

制度が利用されるなど働き方・休み方の改善が図られた中小企業に対し、助成を行う。

［事業規模］　（最大）40 万円　×　1,300 社

○　働き方改革に関する事業の全体像



9　ライフ・ワーク・バランス普及促進事業（労働環境課）

(1)　ライフ・ワーク・バランス普及促進キャンペーン

企業や都民が広く目にする広告媒体を効果的に活用し、ライフ・ワーク・バランスの推進に関する取組(①働き方改革推進、②テレワークの普及啓発、③男性の育児休業取得の普及啓発　等)をより一層促進・前進させるため、年間を通じて一体的かつ効果的に広報活動を実施する。

(2)　ライフ・ワーク・バランスEXPO東京の開催

ライフ・ワーク・バランスの実現を一層効果的に促進するため、先進企業の取組内容や、効果的な支援ツール等について、具体的かつ実践的な事例を展示・紹介する総合展を開催する。

10　テレワーク等普及推進事業（労働環境課）

(1)　テレワーク導入実態調査

テレワークの普及状況の把握や、今後の的確な施策展開の一助とするため、都内企業等のテレワーク導入の実態調査を行う。

［対　象］　都内の常時雇用者 30 人以上の企業等　10,000 社　等
上記企業に勤務する従業員 1 社につき 2 名

(2) テレワーク推進センター及びライフ・ワーク・バランス推進窓口の運営

ア 東京テレワーク推進センターの運営（国家戦略特区事業）

(ｱ) センターの運営

国と連携し、テレワーク推進に向けた情報提供、相談、助言等を実施する。

(ｲ) 常設体験コーナーの設置

センターの一角に、ＩＣＴツールを活用したテレワーク体験ができる常設コーナーを設置する。

(ｳ) テレワーク取組企業への人材確保相談・マッチング支援

センターでの支援によりテレワークの導入・運用に取り組んでいる企業等を対象に在宅勤務等テレワークの求人での人材確保の相談に対応するとともに、マッチングイベント（企業説明会・就職面接会）を実施する。

［規模］企業説明会 10回、就職面接会 10回

(ｴ) テレワーク導入・活用セミナーの実施

テレワークを導入する上でのセキュリティや労務管理、コミュニケーションなどの課題解決策やテレワーク導入企業の事例等の成果について、広く波及させるセミナーを実施する。

［規模］年48回（4回×12か月）

(ｵ) TOKYOテレワーク推進デスクとの連携支援

テレワーク推進に賛同する団体・事業者等をテレワーク推進デスクとして認定し、テレワークに関する情報提供や出張セミナー、相談対応等を実施する。

［規模］都内50か所程度

イ TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口の運営

企業における働き方改革、育児・介護と仕事の両立など雇用環境整備に係る支援制度の相談や情報提供等を行う拠点を設置・運営する。

(3) ハンドブックの作成・体験型セミナー

ア 業界別ハンドブックの作成

業界ごとのテレワーク導入事例や効果的な運用のポイントなど、具体的な企業現場での活用を想定したハンドブックを作成する。

※「金融業・保険業」、「医療・福祉」、「サービス業」の 3 業界を予定

イ テレワーク体験型セミナー

企業における導入の意思決定を担う経営者等を対象に、導入のメリットや先行企業の事例紹介、労務管理やセキュリティ等テレワーク実施時の課題解決策に関する説明に加え、機器の操作を通じてテレワーク活用による働き方の体験をセットにしたセミナーを都内各地で実施する。また、「業界別ハンドブック」を活用し、業界ごとの課題や状況を踏まえた業界別の体験型セミナーも実施する。

［事業規模］ 260 社（10 社×26 回）※うち、業界別セミナーは 6 回（3 業界×2 回）

(4) ワークスタイル変革コンサルティング

業務改善とＩＣＴに精通した専門家を派遣し、テレワーク導入の前提として必要となる、

業務の洗い出しやワークスタイルの見直し・改善を支援する。

［事業規模］　5,000 回（1,000 社×５回）

(5)　テレワーク気運醸成イベント

国が実施する「テレワーク・デイズ」の取組と連携し、働き方改革の起爆剤としてのテレワークについて、気運醸成のイベントを実施し、テレワーク導入の推進を図る。

(6)　サテライトオフィス設置等補助事業

都内の市町村部でサテライトオフィスを新たに設置する自治体や企業等に対して、整備費及び運営費を補助することで、テレワークによる職住近接のワークスタイルを推進する。

［事業規模］10 件

［補助率］１／２

（保育所併設やスキルアップ支援を図る事業を実施する場合補助率２／３）

［補助上限］整備・改修費　上限 1,500 万円（保育所併設等は 2,000 万円）

運営費　　上限　600 万円（保育所併設等は 800 万円）

(7)　テレワーク導入促進整備補助事業（はじめてテレワーク）

テレワーク導入に向けたコンサルティングを受けた企業等に対して、テレワークをトライアル実施するための機器等の導入経費及びテレワーク制度整備に要する経費を補助することで、都内企業のテレワーク環境の構築を推進する。

［規　模］　3,250件

［補助率］　10/10

［補助上限］　常時雇用労働者数300～999人の企業　上限110万円

常時雇用労働者数100～299人の企業　上限 70万円

常時雇用労働者数100人未満の企業　上限 40万円

※各補助上限金額は制度整備費10万円を含む。

(8)　業界団体連携によるテレワーク導入促進事業

業界団体が取り組む、会員企業に向けたテレワーク導入を目的とした支援を実施するための費用を補助する。業界団体の支援を受けた会員企業を、テレワーク導入促進整備補助事業（はじめてテレワーク）へと繋げ、企業のテレワーク環境の構築を一体的に支援する。

［規　模］　20件

［補助率］　10/10

［補助上限］　3,000万円

［補助対象経費］

・セミナー実施等のテレワーク導入に向けた気運醸成事業

・テレワーク導入の業界内モデル就業規則の策定

・会員企業に対するテレワーク導入コンサルティング　等

(9)　区市町村テレワーク推進モデル事業

区市町村がテレワークを活用して実施する「働き方」に関する先進的な取組に要する費用を補助することで、都内全域へのテレワークの普及を推進する。

［規　模］　３団体

［補助率］　1/2

［補助上限］ 1,500万円

［補助対象経費］都内区市町村が実施する以下の①を目的として実施する②の事業

① 「働き方」に関する先進的な取組

(例)子育てや介護支援、高齢者の生きがい対策、障害者の就業支援、地元企業の生産性向上 等

② テレワークを活用する事業

(例)・テレワーク推進に関する事業

・共用型ワークスペースの提供　等

(10) テレワーク導入促進アプリ

テレワーク導入に関する課題解決や、テレワークのメリット、都のテレワーク推進施策などを一元的に提供できるアプリを作成する。

11 ボランティア休暇制度整備事業（労働環境課）

東京 2020 大会を見据え、社会人がボランティア活動に参加しやすくなるよう、その基盤となる「ボランティア休暇制度」の整備促進及び普及啓発を実施し、ボランティアの裾野拡大を図る。

(1) 普及啓発活動

都内事業者へ着実かつ効果的な普及・周知を図るため、オリンピック・パラリンピック準備局、生活文化局及び東京都ボランティア活動推進協議会に参画する国や民間団体等と連携した広報活動を実施する。

(2) 制度整備に係る助成金

［対　象］　都内企業

［規　模］　700 社

［助成額］　20 万円

12 働きやすい職場環境づくり推進事業（労働環境課）

育児・介護や病気治療と仕事の両立に向けた取組の奨励や専門家の派遣等により、企業における働きやすい職場環境づくりを推進する。

(1) 研修

働きやすい職場環境づくりに関する知識を習得できる研修及び企業間での意見交換会を実施する。

［内容］長時間労働削減、休暇取得制度、育児・介護や病気治療等との両立支援、非正規労働者の雇用環境改善　等

(2) 専門家の派遣

働きやすい職場環境づくりに意欲のある中小企業等へ直接訪問し、人事制度・賃金制度・教育訓練制度、企業が行う働き方改革等に対し、企業に実情に応じた助言を行う。

(3) 奨励金

中小企業等において、雇用環境の改善・充実を図る取組を行った企業に対して働きやすい職場環境づくり推進奨励金を支給する。

［事業規模］　（最大）100 万円　×　300 社

［奨励コース］

・育児と仕事の両立推進コース　（最大）　90 万円
・介護と仕事の両立推進コース　（最大）　90 万円
・病気治療と仕事の両立推進コース（最大）　30 万円
・非正規労働者の処遇改善コース　　40 万円

} 合計　（最大）100 万円

13　育児・介護からのジョブリターン制度整備推進事業（労働環境課）

結婚、配偶者の転勤、妊娠、出産、育児又は介護を理由にやむを得ず退職した方が、退職前の会社に復帰できる制度を整備する企業を支援することにより、働く意欲を持つ子育て中の女性等が再び仕事に就き、能力を発揮できる環境を整備する。

(1)　普及・啓発活動

都内事業者へ着実かつ効果的な普及・周知を図るため、国や経済団体等と連携して制度の広報活動を実施する。

(2)　制度整備に係る助成金

［対　象］　都内中小企業

［規　模］　300 社

［助成額］　20 万円

(3)　助成要件

○ジョブリターン制度を労働協約又は就業規則に規定すること

○社員向けの研修会を行い、周知を行うこと

○退職者に個別に周知を行うほか、ホームページ等で制度を整備した旨を広く周知すること　等

14　働く人のチャイルドプランサポート事業（労働環境課）

都内企業の人事担当者等を対象に、不妊治療と仕事の両立に関する研修を実施して知識を付与するとともに、相談体制を整備した上で、不妊治療を理由にした休職制度、あるいは休暇制度を整備した企業に奨励金を支給し、不妊治療と仕事の両立の取組を促進する。

(1)　不妊治療と仕事の両立に関する研修

都内企業等の人事労務担当者等を対象に、不妊治療に関する基礎的な知識や、仕事との両立における身体的負担、精神的負担、職場におけるハラスメント防止策等など、不妊治療と仕事の両立に必要な知識を付与するための研修を実施する。

［対象者］　都内企業の人事労務担当者等

［規　模］　400 人

(2)　不妊治療と仕事の両立支援奨励金

ア　(1)の研修を受講した人事労務担当者等を相談員として配置し、不妊治療と仕事の両立に関する相談体制を整備する。

イ　不妊治療を理由に取得できる休業制度もしくは休暇制度を整備し、制度を社内に周知する。

ウ　不妊治療中の従業員が利用できるテレワーク制度を整備し、制度を社内に周知する。

［対　象］ 都内企業等

［金　額］ 上限 40 万円（30 万円＋テレワーク加算 10 万円）

［規　模］ 150 社

(3)　不妊治療と仕事の両立推進シンポジウム

不妊治療と仕事の両立に精通している有識者による講演や、先進企業の事例を発信して気運醸成を行い、不妊治療と仕事の両立に関する情報を広く提供する。

［内　容］ 基調講演、パネルディスカッション等

［規　模］ 300 名

15　テレワーク活用・働く女性応援事業（労働環境課）（(公財）東京しごと財団基金事業）

女性の採用・職域拡大に向けた環境整備や働き方改革の推進に向けたテレワーク環境の整備に係る経費への支援を行うことで、中小企業等の職場環境整備を促進する。

(1)　女性の活躍推進コース

女性の採用・職域拡大に向けた設備等の整備に係る経費を助成する。

ア　補助率：２／３　補助上限：500 万円

イ　事業規模　20 社

ウ　補助対象

(ｱ)　新設整備

・トイレ　・ロッカー　・　仮眠室　・工事現場に設置される仮設トイレ

・ベビールーム（子ども連れで出勤した場合の授乳・オムツ替えなどのスペース）　等

(ｲ)　改修整備

・新設整備で対象とする設備を改修工事により整備する場合

(2)　テレワーク活用推進コース

働き方改革の推進に向けたテレワーク環境の整備に係る経費を助成する。

ア　補助率：１／２　補助上限：250 万円

イ　事業規模　250 社

ウ　補助対象

(ｱ)　テレワークの機器導入経費助成

・モバイル端末等整備費用　・ネットワーク整備費用　・システム構築費用

・関連ソフト利用料　・機器導入に係るコンサルティング経費

(ｲ)　サテライトオフィスの利用料助成

16　働くパパママ育休取得応援事業（労働環境課）（(公財）東京しごと財団基金事業）

従業員に希望する期間の育児休業を取得させ、復帰させた企業への支援、男性の育児休業奨励といった支援を行うことで、企業の職場環境整備を推進する。

(1)　働くママコース

従業員（対象は都内在住者のみ）に、１年以上の育児休業（産後休業含む）を取得させ、

原職等に職場復帰させるとともに、就業規則等で法定を上回る育児休業期間等の規定を新たに整備した企業に対して、奨励金を支給する。

［対　象］都内中小企業（テレワーク制度を導入している企業に限る）

［規　模］1,000 件

［金　額］125 万円

(2)　働くパパコース

男性の育児休業取得を奨励するため、男性従業員（対象は都内在住者のみ）が原則連続 15 日以上の育児休業を取得した場合に、育休取得期間に応じて奨励金を支給する。

［対　象］都内企業（大企業含む）

［規　模］50 件

［金　額］25 万円　～　300 万円

（連続取得 15 日で 25 万円。以降、15 日取得するごとに 25 万円加算）

17　介護休業取得応援事業（労働環境課）（(公財）東京しごと財団基金事業）

従業員（対象は都内在住者のみ）に、１か月(31 日)以上の介護休業を取得させ、原職等に職場復帰させるとともに、就業規則等で法定を上回る介護休業期間等の規定を新たに整備した企業に対して、奨励金を支給する。

［対　象］都内中小企業（テレワーク制度を導入している企業に限る）

［規　模］50 件

［金　額］50 万円

18　企業主導型保育施設設置促進事業　（(公財）東京しごと財団基金事業）

企業主導型保育施設の設置に要する経費のうち開設に伴う備品購入等に要する経費を補助することで、同保育施設の設置を促進する。

≪令和元年度事業内容≫

［対　象］　都内に設置する企業主導型保育施設

［規　模］　160施設

［助成額］　（保育所の定員数に応じて）最大375万円

※多摩産材製備品の購入、保育業務支援システムの導入には、助成限度額を上乗せ

［助成率］　３／４

19　家庭と仕事の両立支援推進事業（労働環境課）

(1)　家庭と仕事の両立支援推進企業登録制度

都内で事業を営んでいる企業等に対して、法定以上の育児・介護と仕事の両立支援制度の整備数に応じて、利用状況を確認の上、両立支援推進企業マークを付与し、ホームページ等で積極的にＰＲを行う。

(2)　家庭と仕事の両立支援ポータルサイト(「介護と仕事の両立支援サイト」の改修)

両立支援推進企業をデータベース化し、企業の取組を紹介し、広く都民及び企業等にＰＲ

することにより、ライフ・ワーク・バランスへの取組に向けた社会的機運の醸成を図る。

また、現状の育児・介護と仕事の両立支援に加え、病気治療・不妊治療と仕事の両立等様々な両立支援についても情報を追加し、労使双方への情報提供と、それぞれの問題に直面した際の情報収集ツールとして役立たせる。

(3) 介護と仕事の両立事例発表会

先進企業の事例を発信することで意識啓発を行い、介護と仕事の両立に関する情報を広く提供する。

(4) 「とうきょう介護と仕事の両立応援デスク」(略称：応援！はたらくかいご)

中小企業等の従業員や企業担当者向けに具体的な助言等を行うとともに、必要に応じて関係支援機関等の紹介を行う。

20 女性の活躍推進加速化事業（労働環境課）

職場における女性の活躍推進の中心となる者に対して取組を推進するための実践的な知識の付与や企業間・従業員間交流の機会の提供等を通じて、職場における女性の活躍推進のための責任者設置、行動計画の策定、計画に定めた目標達成までのプロセスを支援することにより、中小企業における女性活躍推進の取組を推し進めていく。

(1) 研修の実施

職場における女性の活躍を推進していくため、企業の取組の進捗具合に応じたレベル別の研修を実施。また、取組の実行を側面支援するため、女性、男性従業員向けの意識改革研修も併せて実施。

(2) 交流会の実施

企業間や従業員間での情報共有や意見交換を通じて、女性活躍推進への意識を高め、社内のさらなる取組につなげる。

(3) 研修後の支援

女性の活躍推進相談員を設置し、今後都や国が実施する女性の活躍推進に関する施策や、関連法令等の情報提供、助言、普及啓発を行う。

21 いきいき職場推進事業（労働環境課）

従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を募り、その取組内容等を広く公表することにより、ライフ・ワーク・バランス等、働き方の見直しについて社会的気運の醸成を図り、都内中小企業の雇用環境の整備を推進する。

(1) ライフ・ワーク・バランス認定企業制度

中小企業等の「職場をいきいきとさせる」取組を有識者（学識経験者、労使団体、マスコミ等関係者等)からなる審査会で審査し、都が「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として選定する。(認定企業 13 社程度)

22 働く人の健康保持増進事業（労働環境課）

働く人の健康保持増進に関する普及啓発や情報提供を行い、働く人が心身ともに健康で働ける

社会の実現を目指す。

(1)　Ｗｅｂサイト「働くあなたのメンタルヘルス」の運営

(2)　ｅラーニングの運営

(3)　リーフレット等の作成

23　職場のメンタルヘルス対策推進事業（労働環境課）

都内中小企業の経営者等に対して普及啓発を行い、経営者等の主導による職場のメンタルヘルス対策への取組を促進することにより、誰もがいきいきと働ける職場づくりの実現を目指す。

(1)　職場のメンタルヘルス対策推進事業検討会議の開催

(2)　職場のメンタルヘルス対策推進キャンペーンの展開

(3)　職場のメンタルヘルス対策シンポジウムの開催

(4)　職場のメンタルヘルス対策相談会の開催

(5)　企業交流会の開催

(6)　フォローアップ交流会の開催

24　勤労者生活向上の推進（労働環境課）

(1)　中小企業従業員融資

中央労働金庫等との協調融資により、都内に在住又は在勤の中小企業従業員に対して、一般生活資金、子育て・介護に要する費用及び育児・介護休業中の生活資金を融資する。

ア　中小企業従業員融資

事　項	個　人　融　資	団　体　融　資
使　途	一般生活資金	夏季及び年末における賃金・ 一時金の遅欠配時の生活資金
対　象	年収 800 万円以下の 中小企業従業員	労働組合、消費生活協同組合等
限　度	70 万円以内 (特例※100 万円以内)	構成員１名 70 万円かつ １団体 5,000 万円以内
利　率	1.8%	1.8%
返　済	３年以内 (特例５年以内)	夏期 150 日以内 年末 120 日以内
機　関	中央労働金庫	中央労働金庫

※特例：医療費、教育費、冠婚葬祭費、住宅の増改築費に利用の場合

イ　子育て・介護支援融資

使　途	子育て・介護に要する費用、育児・介護休業中の生活資金
対　象	下記のいずれかに該当する中小企業従業員 ・妊娠中の方（本人又は配偶者） ・20 歳までの子を養育する方 ・育児・介護休業取得中の方 ・要介護認定または要支援認定を受けた三親等以内の親族のいる方
限　度	100 万円以内
利　率	1.5％
返　済	据置期間経過後５年以内 （据置期間） ・育児休業取得期間：子が１歳６か月になるまでを限度 ・介護休業取得期間：12 か月を限度
機　関	中央労働金庫・都内信用組合

平成 30 年度融資実績

	用途（貸付資金別）	団体利用数	利 用 者 数	融 資 金 額
団体融資	夏季手当資金	0 件	0 人	0 千円
	年末手当資金	0 件	0 人	0 千円
個人融資	一般生活資金	－	260 人	1 億 5,157 万円
	子育て・介護支援	－	44 人	3,397 万円
計		0 件	304 人	1 億 8,554 万円

(2)　中小企業退職金共済制度の普及啓発

中小企業勤労者の労働条件、福祉の向上を図るため、中小企業退職金共済制度の普及及び加入促進を行う。

・中小企業退職金共済制度加入状況（平成 31 年３月末）：共済契約者　４万 9,550 所
被共済者　53 万 9,850 人

(3)　東京都中高年勤労者福祉推進員の養成

中小企業で働く中高年勤労者が退職後も安定した社会生活が送れるよう、企業内で生涯生活設計等の相談・指導のできる人材を育成するため、「中高年勤労者福祉推進員養成講座」を実施する。

・年１回定員：150 人
・実 施 主 体：労働相談情報センター（飯田橋）

(4)　労政会館の運営

勤労者の文化・教養及び福祉の向上増進を図ることを目的とし、労働相談情報センターの付属施設として東京都労政会館を設置する。（南部、国分寺、八王子）

25　勤労者福祉のサービス事業に対する支援（労働環境課）

(1)　勤労者福祉支援事業の助成

中小企業で働く人々の福祉向上を効果的に図るため、(公財)東京都中小企業振興公社に対し、勤労者福祉支援事業に要する経費を助成する。

（主な事業及び規模）

ア　勤労者福祉に関する普及啓発事業

様々な媒体により、企業や働く人々に対し、勤労者福祉に関する普及啓発を実施

イ　施設提供事業

京浜島勤労者厚生会館の運営

(2)　島しょ地域における勤労者福祉支援事業の助成

都から勤労福祉会館の移管を受けた島しょ地域の町村（大島町、新島村及び利島村）に対して、町村が当該施設において行う勤労者福祉支援事業に要する経費の一部を補助する。

(3)　自主的福祉活動の助成

メーデー実行委員会に対する助成

働く者の基本的権利の確立と労働条件の改善を目指して開催されるメーデーの実行委員会に対し、その経費の一部を助成する。

26　家内労働対策（労働環境課）

(1)　家内労働法の普及・啓発等

ア　普及啓発資料の提供

家内労働法の周知を図るとともに、家内労働に関する様々な情報を提供するために、各種啓発資料を発行する。

・季刊家内労働　　年４回　8,000 部／回
・都の制度　　4,000 部
・あなたと家内労働法　　5,000 部

イ　家内労働相談員の配置

専業的家内労働者及び委託者に対し、労働環境課浅草分室を拠点として、家内労働に関する情報提供や工賃の遅れ・未払い、環境改善等の家内労働問題に関する相談・指導を行う。常設相談の他に、家内労働者宅を訪問しての巡回相談も行う。

（平成 30 年度実績）相談者数：790 人、相談件数：延 2,051 件

(2)　労働衛生環境の改善助成

専業的家内労働者に対して、有機溶剤健康診断の制度を設けるとともに、作業環境改善が必要な場合には、その経費の一部を助成する。

事　業　名　・　事　業　内　容	平成 30 年度実績
労働衛生環境の改善助成	
・全体換気装置、局所排気装置等の設置助成	0 台
・有機溶剤健康診断	20 人
・安全衛生講習会の実施	0 回

(3)　家内労働傷病共済制度

家内労働者等が傷病のため就労不能の状態に置かれた時に掛金に応じた給付金を支払うことによって、加入者の生活の安定を図る相互扶助制度である。

都は、実施主体である(公財)東京都中小企業振興公社に運営費を補助する。

（平成 30 年度実績）　年度末加入者数：90 人

(4)　自主的福祉活動への助成

家内労働者の健康を保持増進し、福祉の向上を図るため、家内労働者等で構成する団体が自主的に行う福祉活動に対し、その活動に要する経費の一部を助成する。

（平成 30 年度実績）　６団体

(5)　中小企業従業員融資（家内労働者融資）

専業的家内労働者に対し、生活に必要な資金を融資することにより、生活の安定と向上に資する。

・種類：一般生活資金　70 万円（特例 100 万円)、　特別生活資金　130 万円

・利率：年利 1.8%、ただし災害時の生活資金は年利 1.5%

（平成 30 年度実績）融資実績：９件、660 万円

27　東京都労働委員会委員の選任（労働環境課）

労働組合法第 19 条及び同法施行令第 21 条に基づいて、東京都労働委員会委員(公益・労働者・使用者各 13 名、任期２年)の選任事務を行う。

第４　多様なニーズに対応した職業能力の開発・向上

１　公共職業訓練の推進（能力開発課）

職業能力開発促進法に基づき、「都民の生涯にわたる職業能力開発への支援」と「東京の産業の振興を担う人材の育成」を大きな理念、目標として、時代や環境の変化に機敏に対応した公共職業訓練を展開している。

(1)　求職者向け訓練（能力開発訓練）

求職者向け訓練（能力開発訓練）は、求職者に対し、新たな職業に必要な技能及び知識を習得させるために実施する訓練である。

ア　一般向け訓練

求職者に対し、新たな職業能力に必要な技能及びこれに関する知識を実践的に習得させることにより、技術・技能労働者としての就職機会を拡大する。

（延 90 科目　3,980 人）

イ　高年齢者訓練

主として職業の転換を必要とする概ね 50 歳以上の求職者を対象として、新たな職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるために実施する。

（延 34 科目　1,510 人）

ウ　若年者能力開発訓練

若年者のフリーターや無業者等を対象に、能力開発を支援し就業の促進を図るため、若年者それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。

（延 7 科目　280 人）

エ　求職者に対する訓練受講の奨励（訓練手当等）

再就職のための職業能力開発訓練の受講機会確保と、受講期間中の生活の安定を図ることを目的として、以下の制度を設けることにより、訓練の受講を奨励する。

(ｱ)　訓練手当制度

就職の困難な中高年齢者(45 歳以上の者)、障害者、母子家庭の母等、中国帰国者等が公共職業安定所長の指示により訓練を受講する場合に支給する。(国庫負担金１／２)

(ｲ)　雇用保険法による求職者給付

雇用保険の失業給付受給資格者が公共職業安定所長の指示により訓練を受講する場合に、支給される給付金について、必要な手続きを行う。(国費)

(ｳ)　求職者支援制度による職業訓練受講給付金

雇用保険の受給資格の無い者が公共職業安定所長の指示により訓練を受講する場合に支給される給付金について、必要な手続きを行う。(国費)

(ｴ)　技能者育成資金融資制度

訓練手当、雇用保険の求職者給付又は求職者支援制度の職業訓練受講給付金の支給を受けていない者で、成績が優秀であり、経済的理由により受講の困難な生徒を対象とした技能者育成資金の融資について、借入申込資格確認に必要な手続きを行う。(国費)

(オ)　生徒の災害補償制度

生徒が、職業能力開発センター等の管理下における訓練上又は通校途上による事由で災害を受けた場合に、職業能力開発センター災害見舞金支給要綱により災害見舞金を支給する。

オ　職業能力開発に関する調査・研究

中小企業の人材ニーズや就業に必要な技能・技術に対する各種調査及び職業能力開発センター修了生への調査等を実施するとともに、産業界の技術動向や人材需要に即した新規科目や指導技法の開発、内容の改善を進める。

カ　無料職業紹介の実施

職業能力開発センターにおける訓練指導と就職援助に一貫性を確保し、求人・求職双方のニーズを的確にとらえ生徒の特性を生かした就職を促進するために、職業能力開発センターに就職支援推進員等を配置し、能力開発担当、職業訓練指導員等との連携により職業紹介事業を実施する。(10 校)

また、生徒に対する求人情報及び事業主に対する求職情報を、インターネットを活用して提供する。

キ　技能照査の実施

技能照査は、職業訓練修了時に一定の基準のもとに、訓練生がその水準に達しているか否かを判定する制度である。

技能照査合格者には、技能士補(国家資格)又は東京都技能士補の称号が与えられる。技能士補の場合には、相当する技能検定職種（２・３級）の学科が免除される。

ク　生徒の資格・免許取得への取組

職業訓練は、その性格から各種の資格・免許に深い関わりを持つ。資格等の取得を目標の一つに置くことにより生徒の技能習得意欲の向上につながり、また、資格取得により就職も有利になる。

このため、職業能力開発センター等では、資格等の取得に向けた訓練を実施するとともに、訓練科目の改善に当たっては、生徒のさらなる能力向上と資格等の取得も視野に入れたカリキュラム編成に取り組んでいる。

ケ　時間講師、管理運営等

(2)　在職者向け訓練（能力向上訓練）

ア　能力向上訓練

能力向上訓練は、在職者に対し、職業に必要な能力の向上に要する技能及びこれに関する知識を習得させるために実施する訓練である。

都では、主として中小企業で働き、企業内での職業能力開発の機会に恵まれない在職者を対象とし、高度な技能や新技術を習得できるようコースの設定を行っている。

（1 万 9,317 人）

種類	目　的　・　内　容	
学科	新たな技能の追加及び保有する技能を補完又はさらに高める訓練	・１クラス 45 人標準 ・学科を中心 ・標準 24 時限　　（実習時間０％）
実技Ⅰ		・１クラス 30 人標準 ・学科と実技 ・標準 24 時限　　（実習時間 50%未満）
実技Ⅱ		・１クラス 20 人標準 ・実技を中心 ・標準 24 時限　　（実習時間 50%以上）
東京みらいの名工育成プログラム	業界をけん引する中堅技能者に対し、技能向上への意識醸成及び後進への指導の取組を支援するための訓練	・1 クラス５人標準 ・実技を中心 ・標準 24 時限　　（実習時間 50%以上）
技能士	訓練科に関する技能検定に合格した者と同程度の知識を付与することを目的とする訓練	・1 クラス 20 人標準 ・学科を中心 ・標準 118 時限　　（実習時間０％）

イ　オーダーメイド訓練の実施

自ら訓練を実施することが困難な中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するために、企業側の求めに応じた機動的、弾力的な訓練を実施する。

（128 回　2,743 人（ア「在職者向け訓練（能力向上訓練)」の内数））

ウ　東京みらいの名工育成プログラム

東京の製造業のものづくり基盤技術や技能を強化し維持・発展を図るため、一定の技能や経験を有し業界をけん引する中堅技能者に対し、引き続く技能向上への意識醸成と後進の指導への取組を支援し、若年技能者が目標とする未来の名工の育成に取り組む。

（延定員 40 人（ア「在職者向け訓練（能力向上訓練)」の内数））

・規模：機械加工　　１校　　城南職業能力開発センター大田校
　　定員５人
　木工製作　　１所　　城南職業能力開発センター
　　定員５人
　建築配管　　１所　　多摩職業能力開発センター
　　定員５人
　金属塗装　　１所　　城東職業能力開発センター
　　定員５人

エ　建設人材育成事業（能力向上訓練）

建設技能労働者の人材育成を図るため、一級技能士コース、技能講習、特別教育等、建設現場で求められる資格の取得等を目的とした訓練を実施する。

（９科目 240 人（ア「在職者向け訓練（能力向上訓練)」の内数））

(3)　障害者職業訓練

ア　障害者職業訓練

障害者がそれぞれの適性に応じた知識や技能を習得することで、職業的社会的自立を図ることができるよう、東京障害者職業能力開発校、中央・城北職業能力開発センター板橋校、城南職業能力開発センター、城東職業能力開発センターにおいて、障害者訓練を実施する。

・東京障害者職業能力開発校

対象者　身体障害者、知的障害者、精神障害者・発達障害者等(260 人)

※「職域開発科」、「就業支援科」を設置

・中央・城北職業能力開発センター板橋校

対象者　知的障害者(20 人)

・城南職業能力開発センター

対象者　知的障害者(20 人)

・城東職業能力開発センター

対象者　知的障害者(20 人)

イ　能力向上訓練

障害のある在職労働者の職業能力の開発・向上を促進するため、東京障害者職業能力開発校において、障害者を対象とした能力向上訓練を実施する。(40 人)

(4)　再就職促進等委託訓練

雇用のミスマッチによる離職者の増加等に対応し、国からの委託を受け、円滑な労働力移動を推進するための職業能力開発の機動的・弾力的運営をしていくために、委託訓練を実施し、離職者の特性にあった公共職業訓練を展開し、受講機会を確保する。

ア　委託訓練

公共職業安定所長の受講指示、受講推薦又は支援指示を受けた者を対象に実施する。

(ｱ)　民間活用型訓練（計 6,670 人）

ａ　ＩＴ・医療・福祉・事務（３か月　4,570 人、６か月　510 人）

今後成長が見込まれる産業分野から科目を設定し、再就職支援を行う。

ｂ　高年齢者向け（３か月　30 人）

高年齢者の求人が見込まれる職種について訓練を行う。

ｃ　介護福祉士養成科（２年　298 人）

介護福祉士の資格取得を目指す訓練を行う。

ｄ　保育士養成科（２年　629 人）

保育士の資格取得を目指す訓練を行う。

ｅ　専門人材育成訓練（２年　553 人）

国家資格等のより高度なスキルを習得し、即戦力人材を育成する訓練を行う。

f　義肢装具科（１年　20 人）

義肢装具を作成する専門的技術者を育成する訓練を行う。

g　保育サービス付き職業訓練　（３か月　60 人（うち保育定員 20 人））

保育サービス付きの訓練を設定し、子育て中の求職者に対して職業訓練の機会の提供を図る。

(ｲ)　母子家庭の母等の職業的自立促進事業（計 145 人）

５日間の準備講習と３か月の職業訓練を民間教育機関等に委託して実施する。

a　就労経験のない又は就労経験に乏しい母子家庭の母及び父子家庭の父（35 人）

b　自立支援プログラムに基づき福祉事務所を通じて受講を希望する、児童扶養手当受給者及び生活保護受給者（110 人）

(ｳ)　委託訓練活用型デュアルシステム（計 1,295 人）

３か月の訓練と、事業主等における１か月の実習訓練を組み合わせた訓練を、民間教育機関等に委託して実施する。

イ　障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

雇用就業を希望する障害者の増大に対応し、障害者が身近な地域で多様な委託先を活用した委託訓練を機動的に実施することにより、障害者の職業訓練機会を拡充し、障害者の就職を支援する。（計 700 人）

(ｱ)　知識・技能習得訓練コース（３か月以内　480 人）

民間教育機関を活用し、知識･技能習得を目的とする職業能力の開発･向上を図る。

(ｲ)　実践能力習得訓練コース（３か月以内　200 人）

企業等の現場を活用し、職場実習による実践的な職業能力の開発・向上を図る。

(ｳ)　ｅラーニング（３～６か月　20 人）

就職の意志・能力が認められる重度障害者等で、自宅に必要な情報通信機器を有する等、ｅラーニングでの受講が可能な状態にある者に対し、民間教育機関等に委託してＩＴ技能の付与を行う。

(5)　職場適応訓練

障害者及び中高年齢者等就職が困難な求職者で、公共職業安定所長から指示され、都知事が適当と認めた者について、作業環境への適応を容易にするため、民間事業主に委託して訓練を実施し、就職の促進を図る。

(6)　建設人材育成事業（鉄筋コース・型枠コース）

建設技能労働者の高齢化等を背景として、建設現場で働く技能者の育成が急務となっているため、城東職業能力開発センター江戸川校、多摩職業能力開発センター及び多摩職業能力開発センター八王子校において、現場のニーズが高い鉄筋工と型枠大工の育成を実施する。（120 人）

(7)　女性向け委託訓練

急速な少子高齢化による労働力人口の減少に対応し、社会の支え手となる労働力として、女性の活躍を支援する。そこで、結婚、出産、育児等により離職した女性に対して、女性特

有の様々な就業ニーズに合わせて、職業訓練を提供することにより、育児等による離職からの再就職を支援する。（３か月コース 210 人、５日間コース 280 人、e-ラーニングコース 150 人、企業内保育求人セット型訓練 50 人）

(8)　保育支援つき施設内訓練

民間の保育施設を活用し、職業能力開発センター・校に入校する育児中の人に対して、保育施設の提供を支援することにより、育児等による離職からの再就職を支援する。

２　民間における職業能力開発の促進（能力開発課）

(1)　生涯職業能力開発事業等委託事業

ア　広域団体認定訓練助成金

都知事の認定を受けた認定職業訓練実施団体のうち、広域的に認定職業訓練を実施する中小企業事業主の団体に対して、運営に要する経費を補助する。

・助成額：補助対象経費の１／２若しくは算定基準により算出した額のいずれか低い額

(2)　事業内職業能力開発の振興

ア　認定職業訓練の振興

認定職業訓練とは、事業主の行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法第 24 条第１項の規定に基づき厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨、都道府県知事が認定したものである。

認定職業訓練は、習得させようとする技能及び知識の「程度」と「期間」に基づき、次のような課程に分けられている。

・普通職業訓練（普通課程、短期課程）
・高度職業訓練（専門課程、専門短期課程）
・指導員訓練（長期課程、専門課程、研修課程）

イ　認定職業訓練運営費の補助

認定職業訓練を実施する中小企業事業主及び中小企業事業主の団体に対して、認定職業訓練の運営及び施設、設備の整備に要する経費について補助金の交付を行う。

・助成額：補助対象経費の２／３若しくは算定基準により算出した額のいずれか低い額

ウ　認定職業訓練の開拓・指導

認定職業訓練の開拓促進と既認定職業訓練の規模拡大を図るため、実態調査・巡回指導等を実施するほか、リーフレット作成・配布等によりＰＲを行う。

エ　職業訓練法人化の促進

認定職業訓練を実施している団体等のうち法人格を有しない団体に対して、訓練実施体制を強化・確立することにより訓練内容の充実を図るため、職業訓練法人化を促進する。

(3)　東京都中小企業職業訓練助成制度

多様な職業訓練のニーズに対応するため、都内中小企業等の実施する短時間の職業訓練（Off-JT）に対して助成金を支給する。

・支給額：自社で実施する訓練は訓練生１人１時間あたり 430 円
　　教育機関で実施する訓練は受講料等の１／２（上限１万 5,000 円）

３　技能振興事業（能力開発課）

(1)　技能の評価・振興

ア　技能検定

技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度で、職業能力開発促進法に基づき実施されている。これにより、技能に対する社会一般の評価を高め、労働者の技能と地位の向上を図るとともに、我が国の産業の発展に寄与することを目的としている。

技能検定は、職種ごとに特級、１級、２級及び３級に区分するもの、単一等級として等級を区分しないものがあり、それぞれ実技試験と学科試験が行われる。

このほか、外国人技能実習生等を対象とした随時２級、随時３級、及び基礎級を実施している。

イ　東京都職業能力開発協会の助成

東京都職業能力開発協会は、職業能力開発促進法に基づいて職業能力の開発及び向上の促進を図ることを目的に設置された、民間における指導的団体である。同協会は、都との密接な連携のもとに、各種講習会、研修、職業能力開発促進大会等の職業能力開発のための活動を行っている。これにより、民間における職業能力開発及び技能検定の普及・振興を図るものであり、都は同協会に対して援助・指導を行っている。

ウ　技能の振興

(ｱ)　「卓越した技能者表彰」（現代の名工）候補者の推薦

広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、技能者の地位及び技能水準の向上を図ること等を目的として実施されており、東京都優秀技能者（東京マイスター）知事賞贈呈者の中から選定して、候補者を厚生労働大臣に推薦している。

(ｲ)　東京都優秀技能者（東京マイスター）知事賞の贈呈

都内の事業所等に勤務する優秀な技能者に対して知事賞を贈呈することにより、中小企業等における技能者の確保及び育成を図るとともに、都における技能尊重の気風を浸透させ、技能者の社会的地位及び技能水準の向上を図ることを目的としている。なお、平成 28 年度から東京都優秀技能者を広く社会一般に広め、優秀技能者の活用を推進するため、東京都優秀技能者（東京マイスター）独自のＨＰを開設している。

・贈呈者数：40 人以内

・贈呈時期：職業能力開発促進月間中（11 月）

(ｳ)　東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞の贈呈

優秀な技能者の育成と技能の継承への取組に成果を上げた優良な中小企業等に知事賞を贈呈することにより、中小企業等における技能者の人材育成と処遇･地位の向上を図るとともに、東京の産業の活性化と競争力ある東京のものづくり産業及びサービス産業を築くことを目的としている。

・贈呈社数：大賞１社又は団体（３部門の中から１社又は団体)、優秀賞３社又は団体程度（各部門から１社又は団体程度)、奨励賞９社又は団体程度（各部門から３社又は団体程度）

・贈呈時期：職業能力開発促進月間中（11 月）

(ｴ)　技能五輪大会

青年技能者の技能レベルを競うことにより、職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールして、技能尊重気運の醸成に資することを目的としている。

国際大会には、我が国は、1962 年の第 11 回大会から引き続き参加し、国内予選大会に対して、都は選手団の結成や結団式の開催等、東京都職業能力開発協会と協力して本事業の円滑な推進のための支援を行っている。

※なお、令和３年度の全国大会の東京開催については後述：４

(ｵ)　技能グランプリ

技能の一層の向上と技能士の社会的地位の向上を図り、技能尊重気運の醸成に資することを目的として、隔年で開催されている。

技能五輪大会が、青年技能者を対象としているのに対し、技能グランプリは年齢にかかわりなく、各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する（特級、１級及び単一等級）技能士が、日頃から研鑽を積んだ技能を競う大会であり、都は後援団体として支援している。

エ　職業訓練指導員免許の交付及び試験の実施

(ｱ)　免許の交付

職業能力開発促進法の規定に基づく公共職業能力開発施設及び認定職業訓練施設で訓練指導に当たる者を「職業訓練指導員」といい、「職業訓練指導員免許」を必要とする。

免許の交付を受けることができる者は、

a　職業能力開発総合大学校の指導員養成訓練課程修了者

b　職業訓練指導員試験合格者

c　職業訓練指導員の業務に関して、上記 a 及び b と同等以上の能力を有すると認められる者

のいずれかである。

(ｲ)　試験の実施

厚生労働省令で定めている免許職種の中から、都の「職業訓練指導員」の不足状況等を勘案して職種を選定し、「職業訓練指導員試験」を実施している。

オ　障害者技能競技大会(アビリンピック)に対する助成

障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、その職業能力の向上を図るとともに、広く障害者に対する社会の理解と認識を深め、その雇用の促進と地位の向上を図ることを目的として開催されている。

都は、全国大会に出場する東京都派遣選手に対して支援を行うとともに、地方大会として東京アビリンピックを開催している。

※なお、令和３年度の全国大会の東京開催については後述：４

カ　一般社団法人東京都技能士会連合会の助成

東京都技能士会連合会は、技能士の地位の向上と技能尊重気運の醸成を目的として、昭

和 52 年 12 月に設立（平成 27 年５月に一般社団法人化）された、都内の各職種の技能士会等で構成する団体である。

同連合会は、会員技能士に対して技能向上のための研修会等の事業を実施している。同連合会の事業目的と都の施策である技能の振興及び技能士の地位の向上とは、密接な関係があり、同連合会の活動は都の施策を補完する意味を持っている。

そのため、都は技能の振興及び技能士の地位向上を図るために、同連合会に対し助成を行っている。

キ　技能グランプリ等出場選手強化補助事業

技能士の技能の更なる向上を図るとともに、本大会で都内技能士が優秀な成績を収めることで、技能士の地位の向上と技能の振興を図ることを目的として、技能グランプリ競技大会等に出場する選手に対する準備実習の費用（材料費）を補助し支援を行う。

ク　競技大会等促進支援事業

協同組合等が都内で行う参加者５人以上の技能競技大会及びコンクールに対して奨励金を支給することにより、中小企業等の技能者の技能向上と技能継承の強化を図る。（規模：延 50 団体）

ケ　ものづくり教育支援プログラム

次代を担う若者にものづくりの楽しさ、素晴らしさ、あるいは達成感を体験できる機会を提供し、ものづくり基盤技術に係る学習の振興を図るため、職業能力開発センター・校の人材、施設を活用したものづくり教育を推進する。

(ｱ)　工作教室(半日から３日間程度)　児童・生徒対象

(ｲ)　高校生向け実習講座(３日間程度)

コ　職人塾

若者を職人のもとへ弟子入りさせ、「親方と弟子」というＯＪＴに近い形でものづくりを体験させることにより、ものづくり現場に若年者を誘導させ、技能の伝承と、若年者の技能職への定着を促す。

・実施規模：事業主延べ 60 社程度、定員延べ 60 人程度

・訓練期間：通常コース１ヶ月（20 日程度)、職人技トライアル２週間（10 日程度）

サ　東京みらいの名工育成プログラム（再掲）

「Ⅵ　雇用就業対策　第４　多様なニーズに対応した職業能力の開発・向上」１(2)ウ参照

４　技能五輪全国大会・全国アビリンピック

将来を担う若者の技能の向上を促し、ものづくり産業などにおける優れた人材の確保・育成を図るため、また、障害者の職業能力の向上を図るとともに、多くの人に障害者の仕事への理解を深めてもらう契機とし、障害者の一層の活躍を後押しするため、令和３年度に「第 59 回技能五輪全国大会」及び「第 41 回全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック)」を東京で開催する。

令和元年度は、「Ｔｏｋｙｏ技能五輪・アビリンピック２０２１推進協議会」を設立し、基本計画の策定、広報ＰＲ、選手の確保、育成・強化等を行う。

５　ものづくり・匠の技の祭典

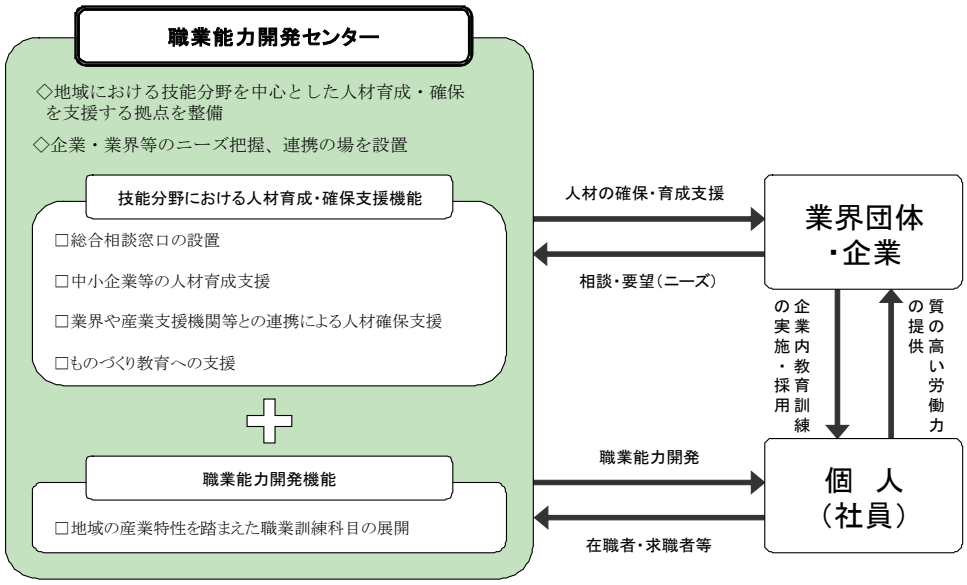
ものづくり産業を持続的に発展させていくために、伝統と革新をテーマに、東京のみならず、日本各地と連携し全国から優れた技能を一堂に集め、ものづくりと匠の技の魅力を、若者をはじめ、国内外の多くの人々に広く発信するイベントを開催する。さまざまな分野の優れた技の展示・実演を行うほか、実際に参加して体験できる機会を提供する。

・開 催 日：令和元年７月 25 日～27 日

・実施場所：ＴＯＣ展示会場　グランドホール・特別ホール

６　職業能力開発センター事業の展開（能力開発課）

東京の活力を支える中小企業の人材力を高め、競争力のある企業を育成するため、産業界と連携しながら企業ニーズに基づいた人材確保と人材育成を積極的に支援する。都内を４地域に分け、各地域に職業能力開発センターを設置し、地域の業界団体・企業と連携しながら中小企業の人材確保と人材育成を支援する。



(1)　職業能力開発連絡協議会

地域における人材育成・確保に関する関係者の具体的な事業連携を進める場として、地域団体、事業主団体、学識経験者、教育機関、行政機関等で構成する職業能力開発連絡協議会を設置する。情報の蓄積と共有化を図るとともに、地域での連携策の実施等について協議する。

(2)　総合相談の実施

総合相談窓口を設置し、中小企業の人材育成や職業能力開発に関する相談や各種事業の紹介を行う。人材育成に必要な技能指導者の紹介や、企業内訓練に関する指導助言等も行う。

また、人材アドバイザーを配置し、各企業を訪問して人材情報の提供や企業内訓練等に関する支援・アドバイスを行う。

(3)　産業人材確保事業

東京の産業を支える基盤的技能を持つ人材確保のため、地域の企業・業界団体等との協働・連

携による取組を進めていく。地域マッチング会の実施やものづくり業界についての講演会等により、企業が求める人材の確保を図る。

(4)　現場訓練支援事業

中小企業における技能の継承や職業能力の向上を図るため、職業能力開発センターに登録された指導人材が企業現場を訪問し、ニーズに即した訓練指導を行う。

(5)　人材育成プラザの設置

職業能力開発に関する総合サービスを行うことを目的として、知識･技能の維持向上のための講習会の実施や施設の貸出し等を行う人材育成プラザを設置している（中央・城北職業能力開発センター、多摩職業能力開発センター等　計８箇所)。

(6)　地域人材育成プラットフォーム化事業

地域内における複数企業間の連携等による人材育成を推進するため、職業能力開発センターを拠点として、中小企業のネットワークの構築に取り組む。勉強会、企業視察等を通じたネットワークによる継続的な取組と自立化を支援する。