

令和6年度 「東京都就労支援事業計画」

令和6年3月29日

産業労働局

目次

| | |
|-----------------------------------|----|
| I 就労支援事業計画の意義 | 1 |
| II 令和6年度計画策定の視点 | 3 |
| III 事業計画（重点事業）一覧 | 4 |
| 1 障害者など就労に困難を抱える方への支援 | 6 |
| 2 女性、若者、高齢者など多様な人材の活躍に向けた 就業支援 | 15 |
| 3 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保 | 29 |
| 4 働き方改革の推進 | 43 |
| 〈関連資料〉 | 57 |

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6年度は、「障害者など就労に困難を抱える方への支援」「東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保」など、4つの柱立ての下に、47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、関係機関等のご意見をいただき検証を行い、都民の皆様幅広く公表し、施策に反映していきます。

<事業計画の策定・検証サイクル>

計画の策定

就労支援条例に基づき、毎年度、**重点的施策**をとりまとめ
事業計画として策定・公表（3月下旬）

事業の実施

事業計画に基づき、**雇用労働情勢等**に的確に対応する**施策**を
機動的・効果的に実施

実施状況の公表・検証

事業の実施状況を公表
経営者・労働者団体等
関係機関の意見を聴取、
検証

施策に反映

事業の実施状況の
検証結果を
次年度の施策に反映

Ⅱ 令和6年度計画策定の視点

- 令和6年度については、次の3つの視点を踏まえて事業を構築し、計画を策定しています。

視点1

企業の人材確保・育成の強化と成長産業分野等への人材シフト

視点2

多様で柔軟な働き方を実現できる労働環境の整備

視点3

生産年齢人口が減少局面を迎える中での多様な主体の労働参加の促進

Ⅲ 事業計画（重点事業）一覧

～47のリーディング事業～

1 障害者など就労に困難を抱える方への支援

- 障害者雇用就業総合推進事業
- 持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業
- ソーシャルファーム支援事業
- 都立高等学校における就労支援
- 就労困難者特別支援事業
- 分身ロボットを活用した新たな働き方の支援事業
- 産業分野別ソーシャルファーム推進事業
- 特別支援学校の規模と配置の適性化

2 女性、若者、高齢者など多様な人材の活躍に向けた就業支援

- 女性再就職支援事業
- 中小企業しごと魅力発信プロジェクト
- シルバー人材センターのブランド力向上への支援
- プラチナ・キャリアセンターの創設
- 東京キャリア・トライアル65
- 新たな時代のニーズに対応するためのシニアの再活躍応援講座
- シニアプロフェッショナル人材再活躍支援事業
- 非正規・ひとり親・困難を抱える女性等向け就業自立支援
- シルバー人材センターの多様な求人開拓の強化
- シルバー人材センターの経営力・営業力強化
- ミドルシニア人材パラレルキャリア構築支援事業
- 東京セカンドキャリア塾
- TOKYO特定技能Jobマッチング支援事業

3 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保

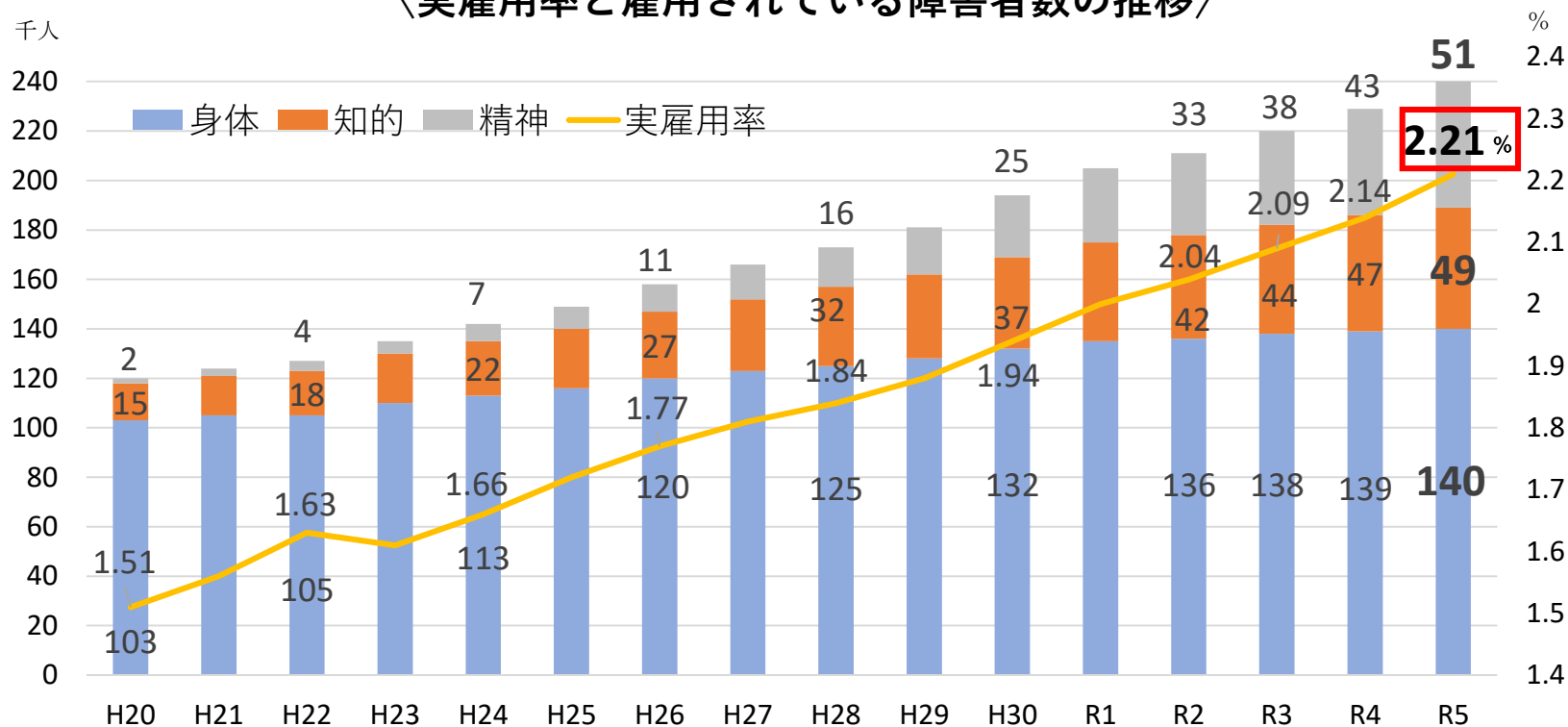
- ものづくり等産業人材育成支援事業
- 中小企業人材スキルアップ支援事業
- 団体連携型DX人材育成推進事業
- キャリアチェンジ再就職支援事業
- 業界別人材確保強化事業
- 人材確保・就職促進緊急対策事業
- 業界連携再就職支援事業
- 職業訓練の情報発信機能の強化
- 女性ITエンジニア育成事業
- 長期失業者等に向けたフォローアップ支援
- 中小企業人材推進事業
- 脱炭素社会の実現等に向けた人材確保・就職促進事業
- 奨学金返還支援企業とのマッチング促進事業

4 働き方改革の推進

- 働き方改革パワーアップ応援緊急対策事業
- エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業
- 中小企業の従業員処遇改善応援事業
- 働きやすい職場環境づくり推進事業
- 育業中スキルアップ支援事業
- 働く女性への総合サポート事業
- 働く女性のウェルネス向上事業
- 東京の未来の働き方推進事業
- 雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業
- テレワークの推進
- 男性育業推進リーダー事業
- 妊娠や子育て等の知識に係る企業内の普及啓発事業
- 女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業

1 障害者など就労に困難を抱える方への支援

〈実雇用率と雇用されている障害者数の推移〉



出典：「障害者雇用状況」集計結果（東京労働局）

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

障害者雇用就業総合推進事業（拡充）

予算：187百万円

規模：各事業欄記載

○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する。

I 障害者の就業に向けたコーディネート（障害者向け）

| | |
|-----------------|--|
| 障害者就活セミナー（8回） | 働くことへの理解、ビジネスマナー、模擬面接等をテーマにした4日間のセミナーを実施 |
| 就業に関する総合相談会（4回） | 保護者向けセミナー等開催時に就業に関する相談会を実施 |

II 企業の障害者雇用に向けたコーディネート（企業向け）

| | |
|----------------------------|---|
| 普及啓発セミナー（2回） | 国・中小企業団体等と連携して、経営者向けセミナーを実施 |
| 特例子会社向けセミナー（1回） | 特例子会社の設置、運営等に関するセミナーを実施 |
| 障害者雇用実務講座（6回） | 障害者雇用未経験の中小企業等の人事担当者を対象に、障害者雇用の基礎的な知識やノウハウを集中的に学べる講座を実施 |
| 企業見学支援事業（240件） | 中小企業の人事担当者や一般就労を目指す障害者等に、障害者雇用のイメージや働くことのイメージをつかんでもらうため、障害者雇用に先駆的に取り組む企業への見学の機会を提供 |
| 職場体験実習開拓・紹介事業【拡充】 | 障害者雇用を検討している企業と就労を目指す障害者のマッチングを効果的に実施するため、障害者に一定の期間、企業において実習を行う機会を提供 |
| 障害者雇用ナビゲート事業（65社） 【再構築】 | 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。テレワークを活用し、障害者の雇用や定着促進を行う場合には、テレワークの支援も実施。 |

III 関係機関等との連携等

| | |
|--------------------|---|
| 意識啓発セミナー（2回） | 福祉施設職員、特別支援学校職員、保護者を対象に、一般就労に向けた意識啓発セミナーを実施 |
| 医療機関向けセミナー（1回） | デイケア等を利用する障害者の就労促進のため、医療機関の職員を対象としたセミナーを実施 |
| 大学等と連携したセミナー（2回） | 発達障害などの障害のある学生の就労支援のため、大学等の職員を対象としたセミナーを実施 |
| 就労支援機関との意見交換会(2回) | 区市町村障害者就労支援機関等と就労支援のノウハウ、実例等について意見交換を実施 |
| 障害者雇用就業サポートデスク【拡充】 | 相談者の状況と希望に応じた情報を提供。オンライン相談や専門相談も実施 |

就労困難者特別支援事業（拡充）

予算：約1億円

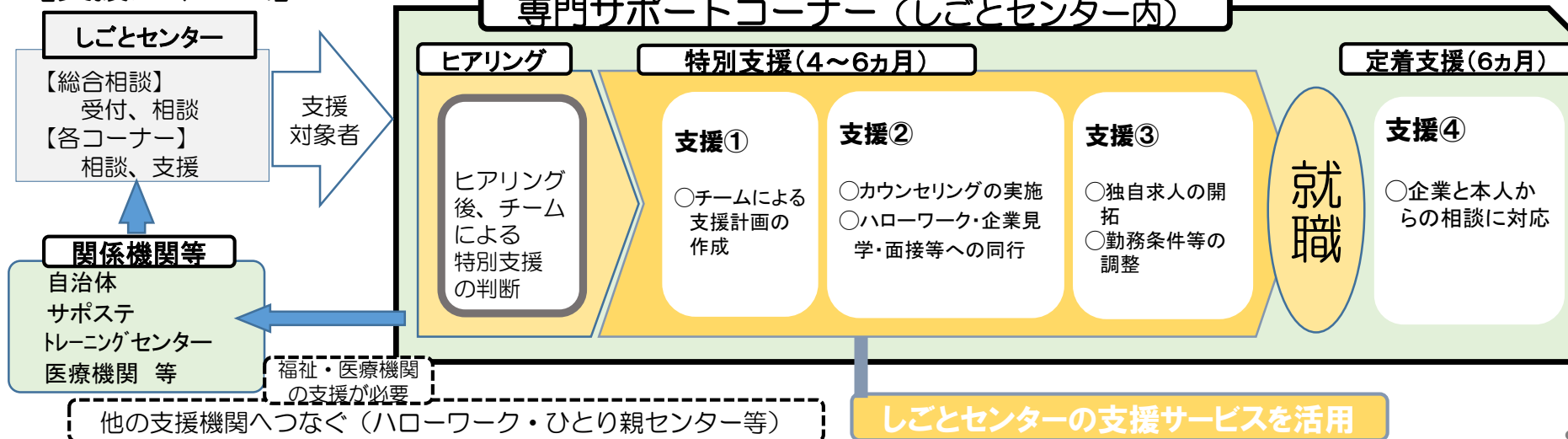
規模：230人

○就労を希望しながら、様々な事由により就労に困難を抱える就労困難者に対して、キャリアカウンセラーや臨床心理士等がチームで支援計画を作成、オーダーメイド求人によるマッチング支援等を実施

【事業概要】

- ◆ 対象：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（障害者、ひとり親、児童養護施設退所者、刑務所出所者、引きこもり等）
 - ◆ 支援規模：230人【拡充】
 - ◆ 事業内容：
 - 一人ひとりの求職者に対して、キャリアカウンセラーや臨床心理士等がチーム支援
 - オーダーメイド求人（※）によるマッチングを支援による
 - 採用後も、ジョブリーダーが就職先を訪問し、企業と本人双方を支援（職場への適応、業務内容の組立等）
- （※）オーダーメイド求人：求職者1人ひとりの実情に応じて、雇用条件をカスタマイズした求人

【支援スキーム】



持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業

予算：115百万円

規模：5社

○障害者の新たな業務開拓・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模索しその普及啓発を実施する。

事業概要

○障害者×デジタル ウェブサイトの開設

社会のデジタル化に伴う障害者の職域可能性(デジタル業務、ニューロダイバーシティ、メタバース)に関する発信を行う。その際、企業が実践しやすいように、一般知識や取組みのコツ、事例紹介なども併せて行う。

○ニューロダイバーシティ推進に係るトライアル雇用

都内企業へのニューロダイバーシティ推進のため、「ニューロダイバーシティ推進に係るトライアル雇用」を実施する。「ニューロダイバーシティ推進に係るトライアル雇用」では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する。

事業全体スキーム

障害者×デジタル ウェブサイトの運営

障害者のデジタル領域の可能性を普及啓発し、障害者雇用の基礎知識・最新情報を学べるコンテンツを発信。

広報周知

事例掲載

トライアル雇用(1か月)

東京都

助成

都内中小企業
(5社)

- ・ハンズオン支援
- ・定期ヒアリング
- ・企業開拓

委託

受託事業者

新しい時代に対応した障害者雇用の推進

分身ロボットを活用した 新たな働き方の支援事業（新規）

予算：92百万円

○遠隔操作が可能な分身ロボットを活用した働き方を実践し、重度障害者等が就労できる新たな職域開拓を推進する。

「事業概要」

- ◆ 都は分身ロボットを活用した新たな働き方支援に係る業務を民間事業者へ業務委託
- ◆ 受託事業者は、受託業務（重度障害者等の雇用、機器準備、職域開発業務など一式）を都庁舎等にて実施
業務周期：都庁舎（展望室）の開庁日（土日祝日年末年始を除く）
業務従事者：都内の重度障害者等 4名程度
- ◆ 受託事業者は来庁者などへ普及啓発（働き方の実践・シンポジウム開催）を促進

重度障害者等の新たな働き方

- 病院
・ 医療が必要なため、病院等に入院している重度障害者等
- 施設・自宅
・ 入所型福祉施設
・ 通所型福祉施設
・ 自宅 等
で支援を都度受けている重度障害者等

パイロットの採用（9名時間雇用）

働きたい重度障害者等

委託契約

受託事業者

- ▶ 重度障害者等の雇用
- ▶ 分身ロボットを活用した新しい働き方の提案、実践、課題の検証、改善
- ▶ 都民等へのPR（実践・シンポジウム等）
- ▶ 支援員を配置して業務をフォロー

東京都

就労意識の促進、障害者雇用の促進、
障害者への理解の促進

都庁への来庁者
（家族、学生、高齢者、障害者、外国人、企業等）

分身ロボットを活用した多様な働き
方の実践、課題の検証・改善

ソーシャルファーム支援事業（拡充）

予算：約9.6億円

規模：約10社

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

ソーシャルファーム（社会的企業）の認証基準 （令和2年6月策定の指針）

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

ソーシャルファームに
取り組む事業者を
公募・審査

都認証ソーシャル
ファームの創設

事業所の改修費や
就労困難者の
人件費等への助成
（原則5年間）

ダイバーシティ東京の実現
就労困難者の雇用機会拡大

ソーシャルファームの認証状況 （令和6年3月現在）

- 認証事業所
43事業所（42事業者）
- 予備認証事業所
27事業所（26事業者）

※ 認証：
既に認証基準を満たしている事業所を認証

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

令和6年度における主な取組

- ソーシャルファーム支援センターにおける支援を引き続き実施
 - ・ ソーシャルファームの創設・運営等に関する相談について対応
 - ・ 認証ソーシャルファームへのセミナー、就労支援機関との連携した支援 等
- ソーシャルファームの創設や就労困難者の雇用の促進に関する取組
 - ・ 立ち上げ経費や運営経費の助成等、創設に向けた事業者の取組の支援を引き続き実施
 - ・ ソーシャルファームの創設を目指す事業者に、認証事業所と交流する場を設け、就労困難者の雇用ノウハウを提供するほか、都の関係機関をはじめ、国や民間の就労支援団体等と連携し就労困難者とのマッチング支援を実施
- 自律的な経営の実現に向けた取組
 - ・ 認証事業所の製品やサービスをウェブで紹介するなど、取引活性化を図る
 - ・ 販路開拓に豊富な経験を有する専門人材を活用した、新たな取引先企業の開拓やビジネスマッチングの実施により、認証事業所の販路拡大を支援【拡充】
- ソーシャルファームの普及啓発
 - ・ ソーシャルファームの取組の裾野を広げ、社会に根付かせていく取組「東京ソーシャルファームアクション」を展開し、普及啓発・情報提供を実施

産業分野別ソーシャルファーム推進事業（新規）

予算：約6千万円

○産業分野の特色を捉えたセミナーや交流会を開催し、ソーシャルファームや関心のある事業者相互の連携を図り、各産業におけるソーシャルファームの取組を推進

【対象】

- ◆ 都内企業、認証ソーシャルファーム
- ◆ 令和6年度は、過去の実績から認証事業者が多い農業分野及びデジタル分野を対象

【実施概要】

【知る】

各産業分野において、ソーシャルファームの経営や就労困難者と共に働くことを認知させるとともに関心を高めることを目的として、動画や記事を発信

- 産業分野に応じた動画や記事の制作
- SNSやWebサイト、専門誌を活用したターゲティング広告

(令和6年度実施内容)

- ・デジタル、農業の2分野で実施
- ・農業分野の動画を作成し効果的に発信

【学ぶ】

取組に関心を寄せる経営者等に対して、より深い知識やノウハウを現場で学べる場を提供し、ソーシャルファームの創設や就労困難者の雇用への意欲を喚起

- 産業分野に特化したセミナーを実施
- 相談窓口の設置、専門家の派遣

(令和6年度実施内容)

- ・区部、多摩地域で実施
- ・支援センターに相談体制を構築

【動く】

意欲的な事業者を掘り起し、就労困難者の雇用やソーシャルファームの創設・運営に向けて、一歩踏み出す機会を提供

- 事業者交流会を実施
- 就労支援機関等とのマッチング会を開催

(令和6年度実施内容)

- ・区部、多摩地域で実施
- ・就労困難者の雇い入れの機会を提供

都立高等学校における就労支援

予算：約2千6百万円

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

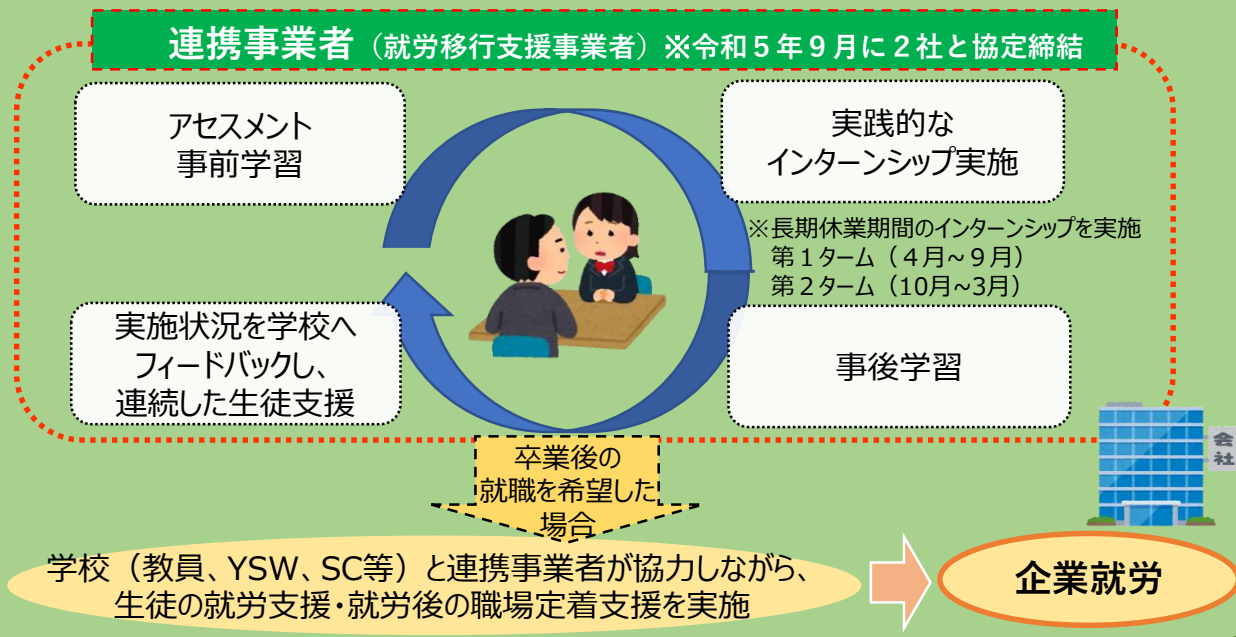
■事業内容

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

モデル実施のイメージ

○就労していく上で必要なソフトスキル(日常生活能力、ビジネスマナーや対人スキル等のコミュニケーション能力)及びハードスキル(仕事そのものの能力)を身に付けるための長期プログラムを実施する。

○生徒の特性把握のためのアセスメントや実践的なインターンシップ及び事後学習等を行い職業準備性の向上を図るとともに、ソーシャルファーム事業とも連携し、生徒の進路実現を図る。



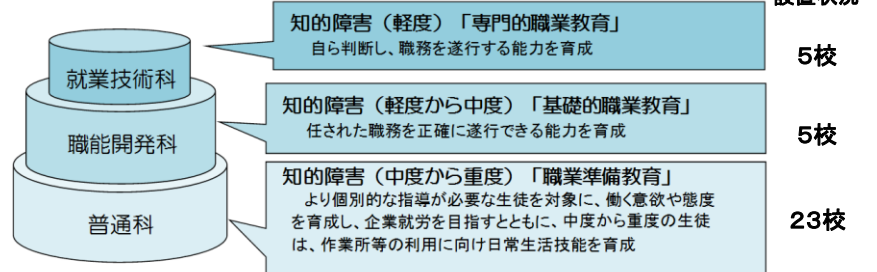
特別支援学校の規模と配置の適正化 (就業技術科・職能開発科を有する学校の設置) (拡充)

予算：約83百万円

- 都教育委員会では、障害のある生徒一人ひとりの能力を最大限に伸ばし、社会的自立を促進するため、障害の程度に応じた重層的な職業教育の展開を推進
- 重層的な職業教育の更なる充実を図り、生徒の多様な進路選択や企業就労の希望に応じていく。

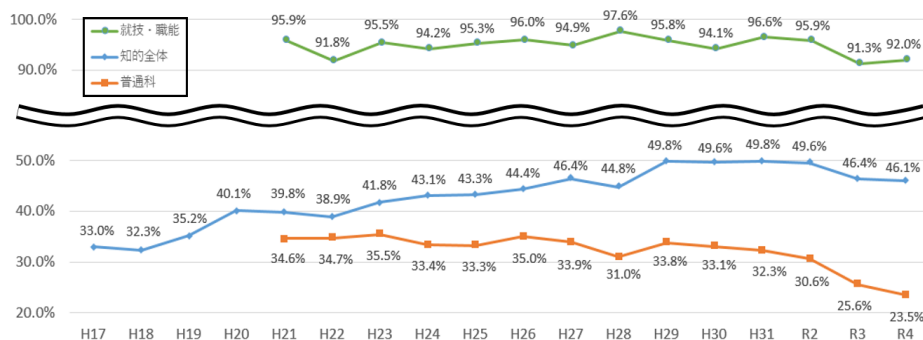
都立知的障害特別支援学校高等部における職業教育

■ 重層的な職業教育の展開



就業技術科・職能開発科の実績

知的障害特別支援学校卒業生 就労率の推移



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

就業技術科・職能開発科の配置状況及び設置予定

【就業技術科】

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

【職能開発科】

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



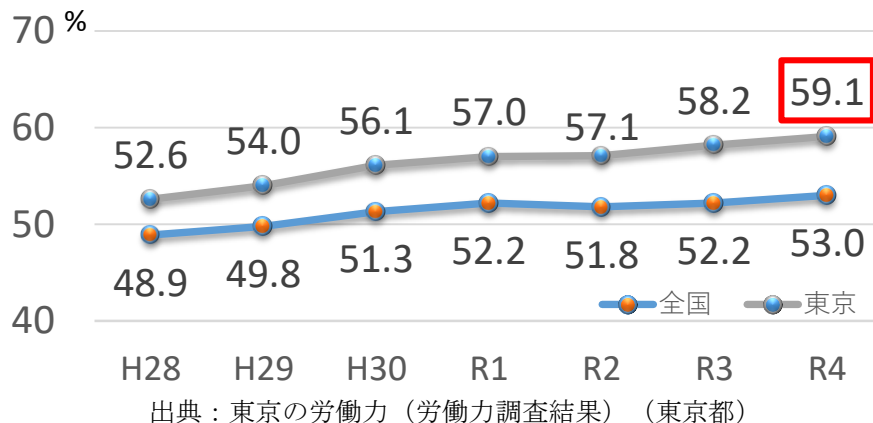
【令和6年度の新規・拡充事業】

練馬特別支援学校
八王子南特別支援学校

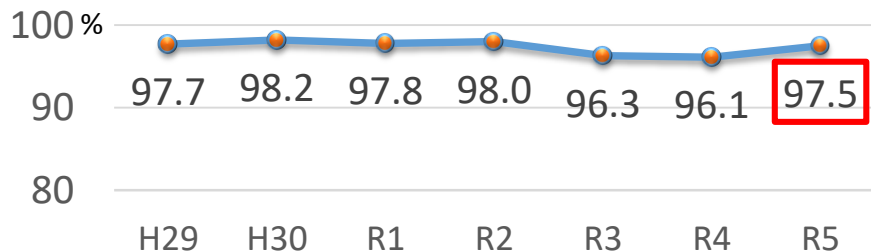
令和6年度 職能開発科設置
令和6年度 職能開発科設置

2 女性、若者、高齢者など多様な人材の活躍に向けた就業支援

〈女性の就業率（全国・都内）の推移〉



〈大学等卒業者の就職率の推移〉

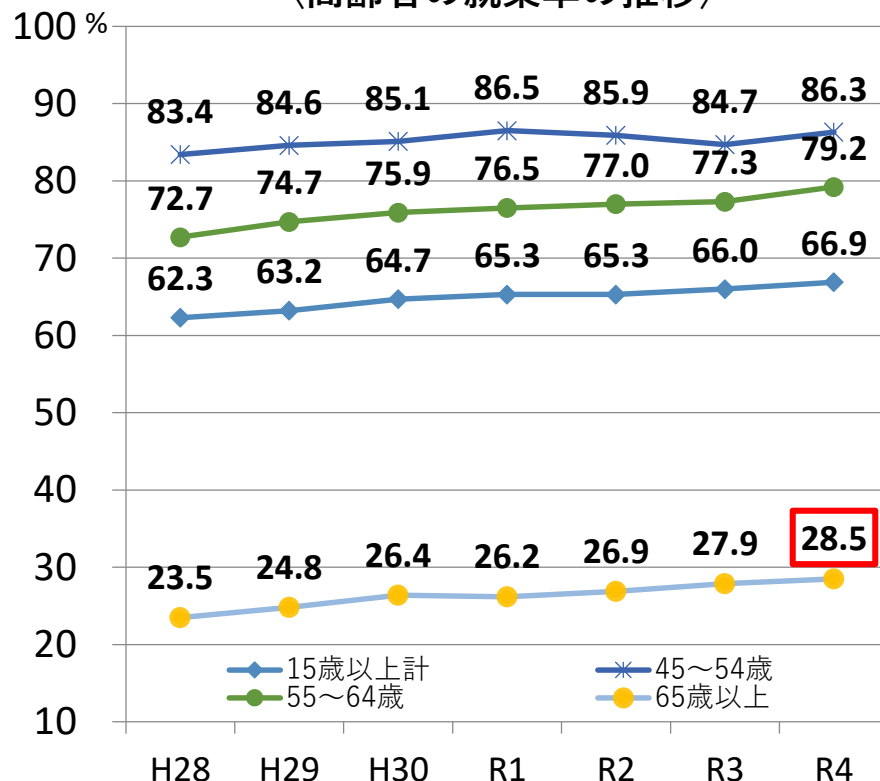


出典：令和4年度大学等卒業者の就職状況調査（令和5年4月1日現在）（文部科学省・厚生労働省）

注）「東京の労働力（労働力調査結果）」の

平成28年及び令和3年の数値については、基準人口の切替えに伴う変動を考慮し、総務省統計局が遡及集計した数値を用いている。

〈高齢者の就業率の推移〉



- 労働力人口の減少を見据え、意欲ある女性や高齢者など多様な人材の就業の促進が課題
- 女性、若者、高齢者など多様な就業ニーズ等に対応した職業訓練やセミナー等の実施・マッチング機会を提供

女性再就職支援事業（拡充）

予算：247百万円

規模：770人

- 再就職を目指す女性を支援するため、就職活動に関するノウハウや知識の習得、就職に必要な能力の開発等に資する支援プログラムや各種セミナーを実施する。
- しごとセンターでの実施のほか、地域と連携して身近な都内各地域で開催し、再就職を希望する女性求職者を掘り起こす。

東京しごとセンター（女性しごと応援テラス）で実施

<女性再就職サポートプログラム>

約12日間

○就職活動のノウハウセミナー、職種別の講義、企業人事担当者等との交流会、職場体験（1～3日）等を組み合わせた総合的な支援プログラム（年11回）

※プログラム受講終了後、未就職の受講生を対象にフォローアップセミナーを実施

◆コーステーマの例

一般事務(基本・実践)、経理基本、医療事務、デジタルコース

<カリキュラムの一例> ※経理基本コース

- ①オリエンテーション
- ②仕事理解
- ③～⑤経理基礎知識
- ⑥⑦会計ソフト基本操作
- ⑧交流会・職場体験準備
- ⑨(～⑪)職場体験
- ⑫職場体験振り返り等
- ⑬フォローアップ

<女性向け在宅ワークセミナー>

半日

○家庭の事情等により自宅で働くことを希望する女性向けに、在宅ワーク等に関する基本的な情報を提供するセミナーを実施（年3回）

都内各地で実施

<レディGO！ワクワク塾>

半日

○出産等を契機に離職した女性を対象に、育児と仕事の両立方法等を学ぶ講座や再就職への自信を持つためのインターンシップを託児サービス付きで実施（区部・市部 年3期）

講座+インターンシップ

- ・育児との両立術
 - ・スキルアップ講座 等
- 再就職への自信を持つための就業体験

3カ月程度(講座12回+インターンシップ最大5日)

インターンシップ参加企業開拓
(両立支援に理解のある企業)

誘導

東京しごとセンター
(女性しごと応援テラス等)

就職に向けた
ワンストップ支援

<地域密着型マッチングイベント>【拡充】

1日

○都内をブロックに分け、地域性の高いマッチングイベント(合同就職面接会・個別就業相談・セミナーを1日で実施)を各ブロックで開催（年7回）

非正規・ひとり親・困難を抱える 女性等向け就業自立支援（新規）

予算：44百万円

規模：240人

- 女性の正規雇用比率は30代以降低下（L字カーブ）し、女性労働者の5割以上を占める非正規雇用労働者は、年代に関係なく所得が低水準である。
- 母子世帯の4割近くが年間所得額200万円未満の低所得であることに加え、困難な問題を抱え就労を継続できない女性も増加している。
- そこで、経済的困難を抱える女性等にアウトリーチでアプローチし、キャリアアップセミナーや就業相談会等を通じてしごとセンターの就労支援につなげ、女性の就職・正規雇用化を後押しする。

【事業スキーム】

非正規・無業・ひとり親・
困難な問題を抱える女性等

（連携してアプローチ）

女性福祉等の関係機関

女性ワークチャレンジ移動サロン

- ・就労準備や正規雇用転換など経済的自立に向けたキャリアアップセミナー
- ・キャリアカウンセラーによる就業相談
- ・就業自立支援員による生活設計相談等
- ・ひとり親等の雇用理解のある企業との交流会

都内各地で展開

・実施規模：20人×12回



東京しごとセンター

アウトリーチ

専門サポートコーナー
(就労困難者特別支援事業)
・就労困難な女性の就労支援
⇒アドバイザー、求人开拓員
を拡充

女性しごと応援テラス
・育児中の女性の再就職支援

中小企業しごと魅力発信プロジェクト（拡充）

予算：143百万円

規模：各事業欄記載

○若者・女性等に対して、中小企業で働く魅力をWEBサイトや冊子等で発信するとともに、企業と若者等が直接交流し、相互理解を深めるイベントなどの事業を実施し、中小企業のイメージアップ・就業促進を図る。

1 東京カイヤハッケン伝！（ウェブサイト及び冊子）

■ものづくり分野（製造・建設・IT）をはじめ、人材ニーズが高まるサービス業等において、人材育成の取組等を積極的に行っている都内の中小企業を若者・女性等に向けて広く紹介

【規模】 ウェブサイト：通年、冊子発行回数：年4回
企業紹介ショートムービー：年90社程度

2 業界PR動画

■「東京カイヤハッケン伝！」に掲載された中小企業の職場・現場等を通して、業界の魅力を訴求する動画を作成

【規模】 年8種類

3 しごと体験ワークショップ【新規】

■「東京カイヤハッケン伝！」掲載企業をバス等で訪問し、職場・現場見学、体験や経営者、社員との交流など中小企業への理解を深めるプログラムを実施

【規模】 年20回

4 中小企業情報交流会

■中小企業と教育機関が一堂に会し、企業情報や採用・就職に関する情報交流を図ることにより、相互の理解を深める交流会を実施

【規模】 年2回

5 産業交流展「東京の中小企業魅力発見ツアー」

■学生及び既卒者を対象に、国内最大級の産業見本市に出展している中小企業ブースをキャリアカウンセラーとともに、グループで訪問する見学ツアーを開催



<ツアーでの見学風景>

【規模】 年1回

6 女性の再就職応援交流会

■「東京カイヤハッケン伝！」女性特集号掲載企業等と、再就職を希望する女性との交流会を実施

【規模】 年2回

シルバー人材センターの多様な求人開拓の強化（新規）

予算：59百万円

規模：各事業欄記載

○シルバー人材センターが、より高度な業務、経験や専門性を活かせる業務を希望する高齢者の受け皿になれるよう、人手不足に悩む企業等からの多様な分野・職種の求人の開拓と、会員のマッチングを支援する。

【事業概要】

(1) 新たな発注の開拓

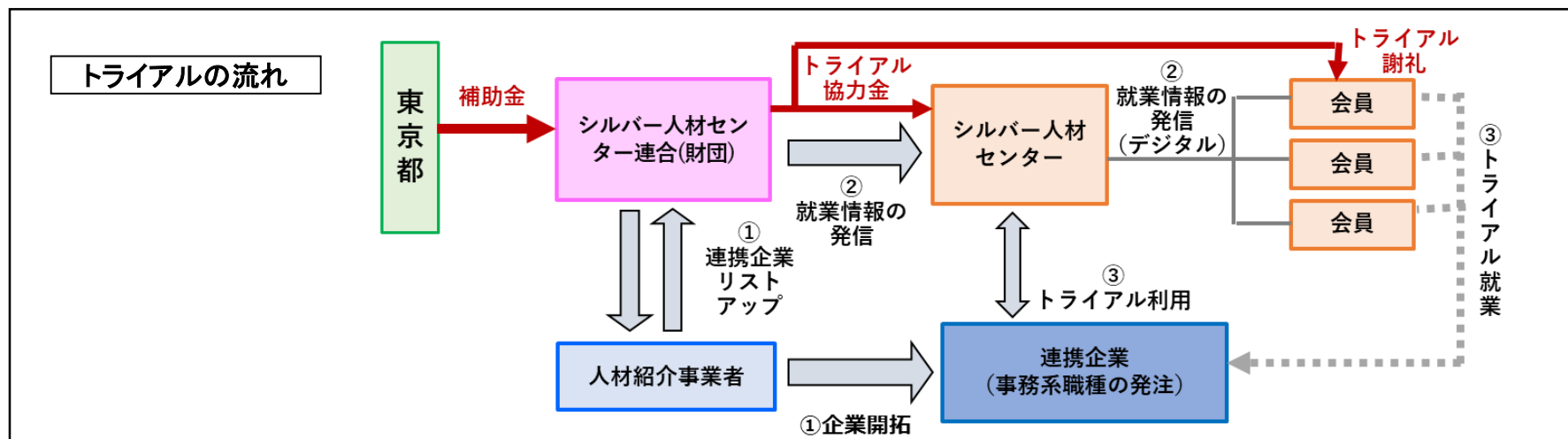
民間の人材紹介事業者が持つ幅広い就業開拓のノウハウを活用し、コーディネーターとともにDXや人手不足分野、事務系職種など新たな分野の仕事を開拓する。

(2) 連携企業の選定

(1)により開拓した企業から、シルバー人材センター会員の働き方にふさわしく、さらに経験や専門性を活かせる仕事の切り出しに協力的な連携企業を決定する。(5社程度)

(3) トライアル利用

(2)で決定した連携企業が発注する新規の業務をシルバー人材センターが受託し、会員が1週間程度従事するトライアル利用を実施する。(100件程度)



シルバー人材センターの ブランド力向上への支援（新規）

予算：114百万円

規模：事業欄記載

- シルバー人材センターが高齢者の最も身近なプラットフォームとしての機能を発揮するには、スキルを活かせる仕事の開拓や、やりがいのある幅広い就業機会などのニーズに応え、会員の増加につなげていくことが必要である。
- 地域の高齢者が幅広く参画できる新しい仕事や魅力ある活動の開拓、会員の獲得に主体的に取り組み、ブランド力の向上を目指すセンターを支援する。

【事業概要】

(1) 会員の創意工夫による自主的な仕事の確保の支援

シルバー人材センターが自主事業を展開するに当たり必要となる初期費用を支援することにより、各地域シルバー人材センターにおいて会員の創意工夫による自主事業を展開していき、シルバー人材センターのイメージアップを図る。

- 支援対象数 : 20センター
- 補助上限額(補助率) : 300万円(10/10)

(2) DXを活用したマッチングの推進

センターの会員の希望に応じた就業情報をプッシュ型でタイムリーに発信できるよう、センターの全国的なデジタル基盤を活用しつつ、都独自に機能強化を実施することにより、センターと会員相互の利便性を向上させるほか、都内センターのブランドの一つとして活用を図る。

(3) 優良シルバーの事例発信

優良な取組を行っているセンターを「プラチナセンター」としてその取組を発信し、都内でのブランド力向上を推進する。

シルバー人材センターの経営力・営業力強化（拡充）

予算：24百万円

規模：160回

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

■事業概要

シルバー人材センターが、インボイス制度の導入やフリーランス新法の施行、最低賃金の上昇等の諸課題に円滑に対応し、安定的な経営を継続していけるよう、発注先との契約金額の交渉力向上や事務のデジタル化など、センターごとのニーズに沿った研修や個別相談・指導を行う。

■事業スキーム

1 実施内容

① 研修

適正な価格による請負契約を締結し、センターの安定的な運営につなげられるよう、センター職員及び就業開拓員等に対し専門家による研修を行い、営業力や値上げのための交渉力に加え、DXに関する知識とノウハウを提供する。

② 個別指導・専門家派遣

経営力の強化やDXを推進し、経営基盤を強化できるよう、中小企業診断士等の専門家による個別相談及び指導を実施する。

・専門家委託（個別相談）

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

・専門家委託（専門家派遣）

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

2 実施規模

① 研修

23区会場×6回 多摩地域会場×6回 計12回

② 個別指導・専門家派遣

・専門家委託（個別相談） 月6回×8月＝48回
・専門家委託（専門家派遣） 5回／年×20センター＝100回

プラチナ・キャリアセンターの創設（新規）

予算：466百万円

○シニア層が活躍できる多様な機会を確保するため、「プラチナ・キャリアセンター」を創設し、シニアのキャリアシフトと人手不足の解決を促進する。

<人材への支援>

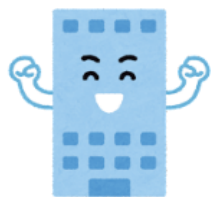
- ・50代以降のいわゆる「ミドルシニア」のセカンドキャリアを支援
- ・副業・兼業など、新しい形態の働き方を推進

<企業への支援>

- ・働き手としてシニアを求める中小企業等を支援
- ・企業に広がりつつあるシニアの人材バンクと連携、その活動を後押し

企業とシニア人材双方に対応する相談窓口の運営、各種セミナーやマッチングプログラムを展開

プラチナ・
キャリアセンター



マッチング
支援

賛助企業

人材不足企業
(中小企業)



副業・兼業人材
所属企業



プラチナ
(ミドルシニア) 人材



施設概要(予定)

開設時期: 令和6年6月

開設場所: 虎ノ門、セミナー・交流スペース等450㎡程度

営業時間: 平日 午前9時～午後8時 土曜 午前9時～午後5時

※セミナー・交流会参加者等に対する個別支援(アフターフォロー等)を実施

ミドルシニア人材パラレルキャリア 構築支援事業（新規）

予算：66百万円

規模：各事業欄記載

○経験豊富な50代以降のシニア人材が企業に籍を置きつつ、副業・兼業など新たな形態の働き方を通じて自らのスキルを活かせるよう、50代以降のシニア人材と中小企業等それぞれに対し、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する。

(1) 人手不足に悩む中小企業等向けの支援

- ・ 企業向けセミナー（ミドルシニア活用に向けたマインドセット、副業・兼業人材活用のノウハウ、好事例の紹介等）
- ・ 新たな形態の働き方を希望するミドルシニア人材との交流イベント・マッチング面談

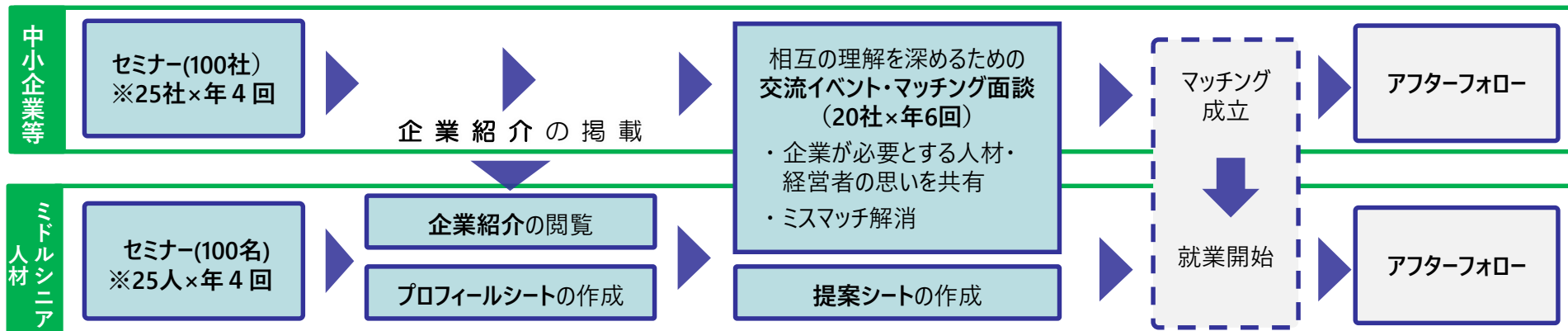
(2) ミドルシニア人材向けの支援

- ・ 人材向けセミナー（キャリアの棚卸し、プロフィールシートの作成、コミュニケーション術・マインドセット等）
- ・ 人手不足に悩む中小企業等との交流イベント・マッチング面談

(3) 広報

- ・ 事例集（中小企業等向け・ミドルシニア人材向けの2種類）を通じ、新しい形態の働き方の普及啓発・浸透を図る

【事業イメージ】



東京キャリア・トライアル65（拡充）

予算：約2.5億円

規模：500人

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

<シニアの派遣就業>

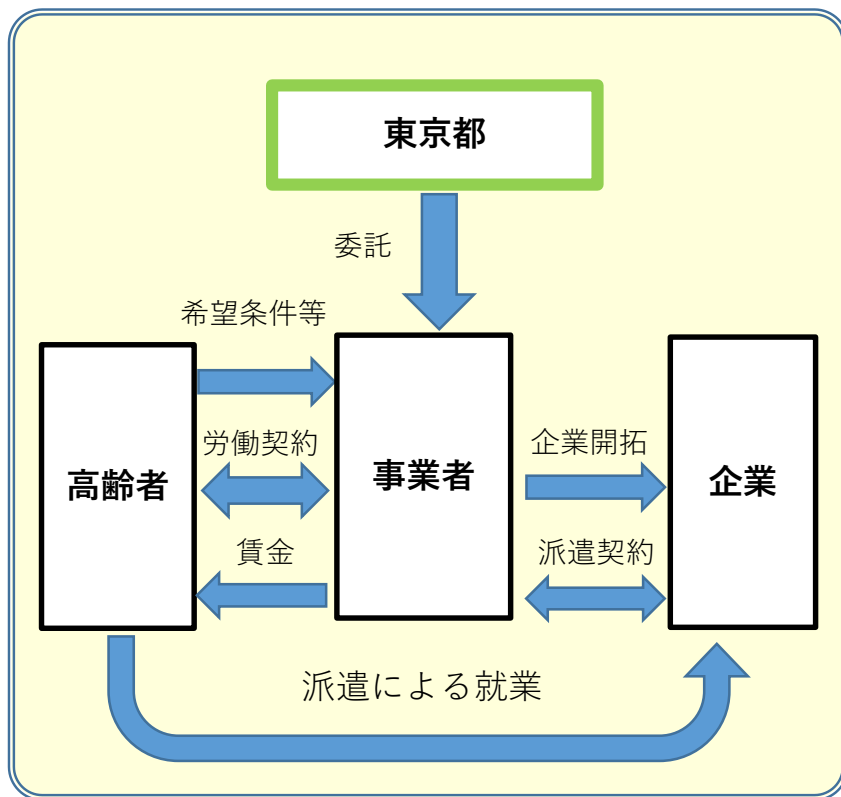
過去の経験を活かし、都内で早期に就職を希望する65歳以上の高齢者を対象として、企業に短期間の派遣就業を行う。派遣就業前には、高齢者に事前研修（内容を充実）を実施するとともに、派遣就業中には就職支援を行う。

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

<高齢者の就業状況>（令和4年実績）

○65歳以上の高齢者の就業率 28.5%
全年齢の就業率 66.9%

【事業スキーム】



東京セカンドキャリア塾（拡充）

予算：約2.9億円

規模：1,260人

○人生100年時代を背景に「生涯現役」で新たな仕事や働き方にチャレンジするための学びの場を設けることで、意欲のあるシニア及びシニア予備群が、今後のセカンドキャリアに必要な知識を得て、再就職や多様な働き方ができるよう支援する。

1. 65歳以上対象コース

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

- ◆対象◆ 学び直しに意欲のある65歳以上の高齢者
- ◆定員・期間◆ 180名程度、6か月（週1～2回受講）

2. シニア予備群向けコース

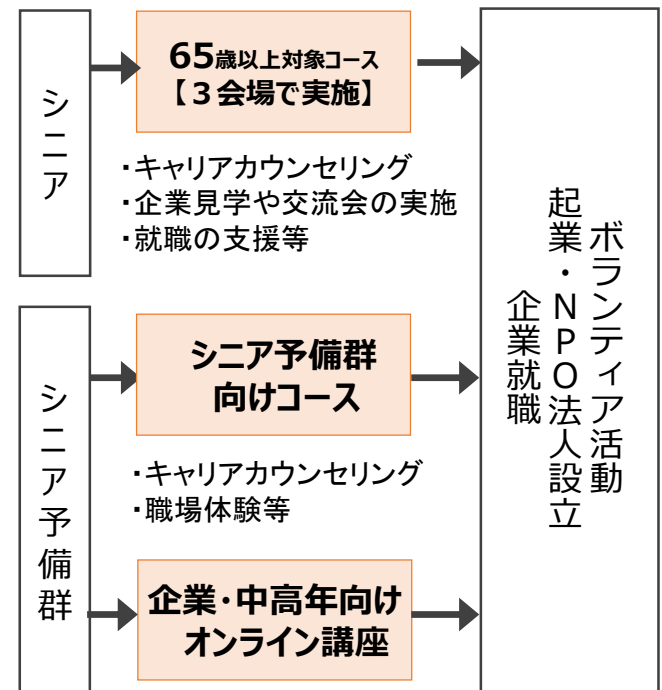
再就職や多様な働き方について考える一連の講座や、職場体験により、セカンドキャリアへ一歩踏み出すためのきっかけ作りを行う。

- ◆対象◆ 定年退職前の55歳以上から65歳未満の中高齢者
- ◆定員◆ 180名程度【拡充】（2コース各30名×年3回）
- ◆期間◆ ①短期土曜日コース ②平日夜間コース：1～2か月

3. 企業・中高年向けオンライン講座

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

- ◆対象◆ ①中高年を雇用する企業 ②55歳以上から65歳未満の中高齢者
- ◆定員◆ ①企業向けコース 延べ300名 ②中高年向けコース 延べ600名
- ◆期間◆ 企業・中高年向けコース：各1か月（各25名/月4テーマ×年3回）



新たな時代のニーズに対応するための シニアの再活躍応援講座（拡充）

予算：101百万円

規模：180人

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

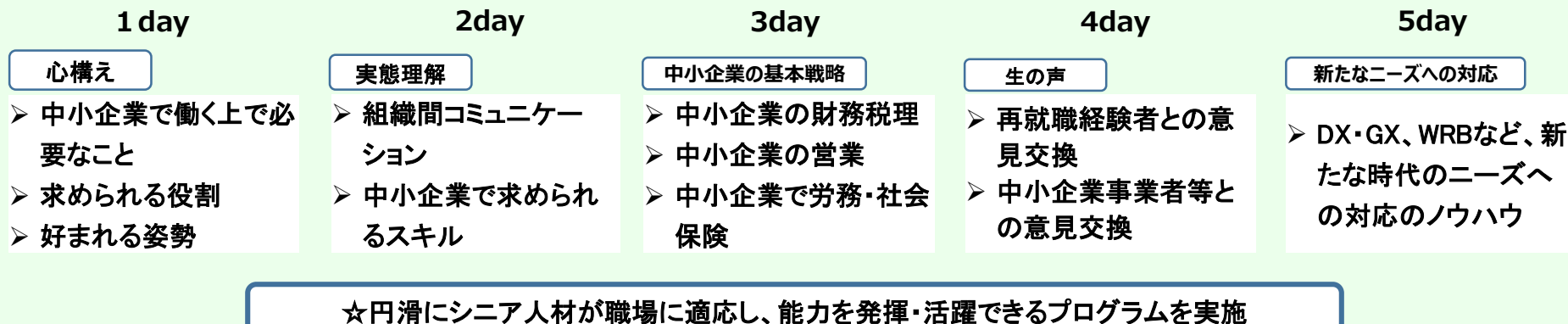
■事業概要

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

○実施規模 年6回（各30人【拡充】）

○実施期間 1回5日間

■事業スキーム



修了者の人材情報をリストに登録

・DX・GX時代を担う専門・中核人材戦略センター事業

既存事業等へマッチング

・東京キャリア・トライアル65

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

シニアプロフェッショナル人材再活躍支援事業（新規）

予算：107百万円

規模：各事業欄記載

- 生産年齢人口の減少により、労働力不足等の課題の深刻化が懸念されるなか、シニア世代が蓄積してきた多様な能力や経験を活用していくことがますます重要である。
- 経験豊富な50代以降のシニア人材が、セカンドキャリアにおいて、技術者等の人材不足に悩む中小企業等で即戦力として活躍することができるよう、シニア人材と中小企業等、それぞれに対し、きっかけとなる講座や交流会等を開催し、シニア人材の活用を後押しする。

事業スキーム

中小企業等

セミナー（100社：25社×年4回）

- ・シニアが活躍する職場の秘訣
- ・シニア人材活用の事例紹介（企業や本人の体験談）

個別支援（40社）

- ・シニア人材等の受入れに向けた環境整備のコンサルティング
- ・自分より年上の社員を受け入れる現場の管理職・リーダー職に対するマネジメントスキルを伝える講習会 等

短期集中型講座（100名：25人×年4回）

- ・キャリアの棚卸し・深掘り
- ・若手とのコミュニケーション
- ・IT業界・中小企業の転職事情

個別支援

- ・キャリアカウンセラーによるキャリアの棚卸支援、リスクリング、個別キャリアアドバイス
- ・ファイナンシャルプランナーによる今後のマネープランに関する相談・アドバイス 等

交流会・合同就職面接会（120社：20社×年6回）

- ・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
- ・50代以降のシニアエンジニア等が自己の価値を実感し、中小企業等において活躍の場があることに気付くきっかけとする

就職

中小企業人材確保総合サポート事業

既存事業との連携

東京キャリア・トライアル65

TOKYO特定技能Jobマッチング支援事業（新規）

予算：1.9億円

- 都内の中小企業と、特定技能資格での就労を希望する外国人留学生等とのマッチング機会を提供
- 令和6年度以降の特定技能制度等の変更に伴い新制度等にかかる情報を提供

<事業概要>

◆都内中小企業向け、外国人材向け支援

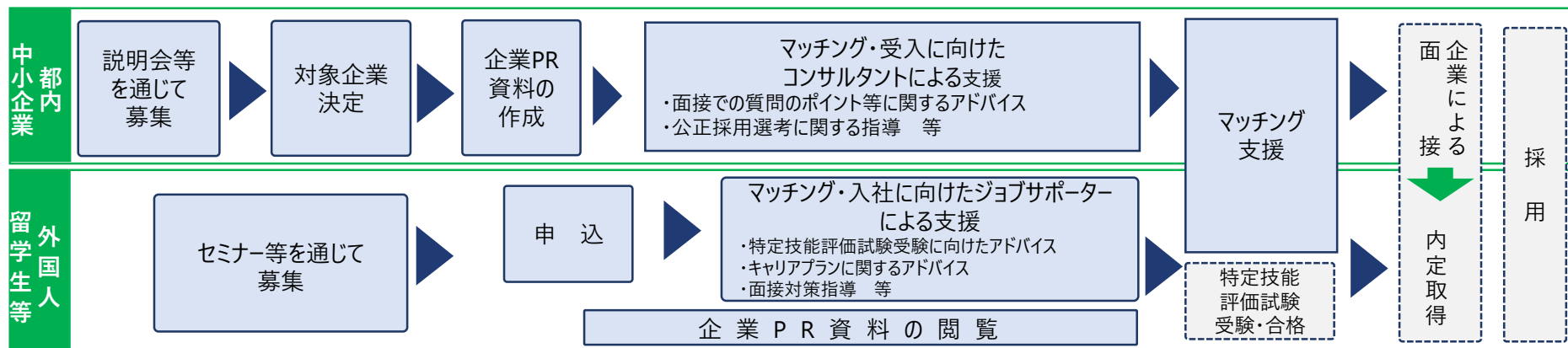
特定技能分野の企業と在留資格「特定技能」での就労を希望する外国人材とのマッチング支援

- ・企業向け支援:外国人材受け入れに向けたコンサルタント支援、事業説明会
- ・外国人材向け支援:入社に向けたジョブサポーターによる支援、事前セミナー、企業紹介資料の提供

◆新制度啓発セミナー

- ・大きな転換期を迎えている外国人雇用に関する制度に円滑に対応できるよう、制度改正等の解説セミナーを実施

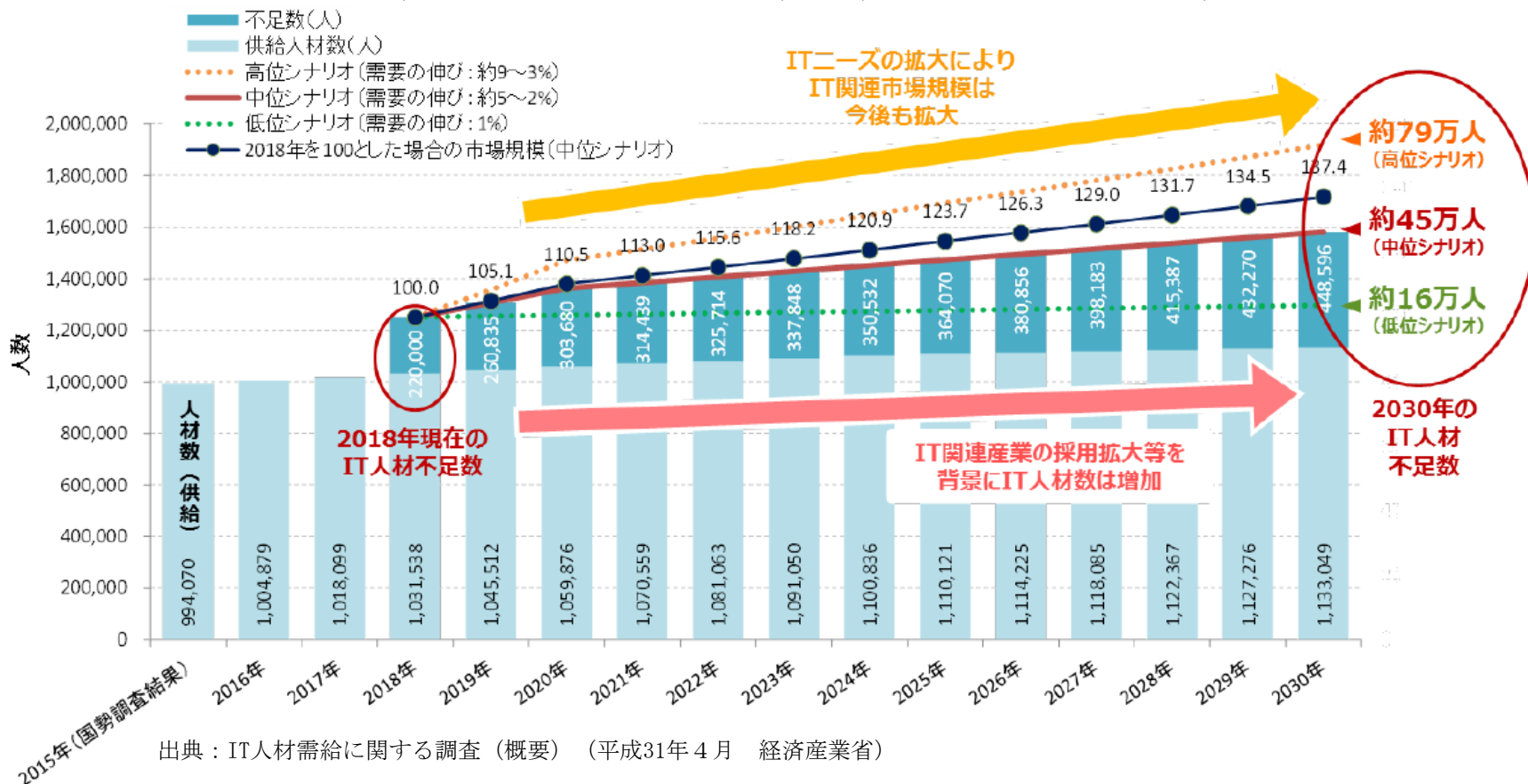
<事業スキーム>



※別途、本事業内で新制度啓発セミナーを実施

3 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保

〈IT人材の「不足数」(需要)に関する試算結果〉



- 東京の成長を牽引するデジタル分野等において、人材不足が顕著
- ITスキルの習得支援や人手不足分野への労働移動の実現を通じて成長産業分野等における人材の育成・確保を後押し

ものづくり等産業人材育成支援事業（新規）

予算：約1.9億円

規模：200件

○職業能力開発センターの訓練を通じて従業員の技能習得を図る中小企業に対して、奨励金を支給し、ものづくり人材等の育成を推進

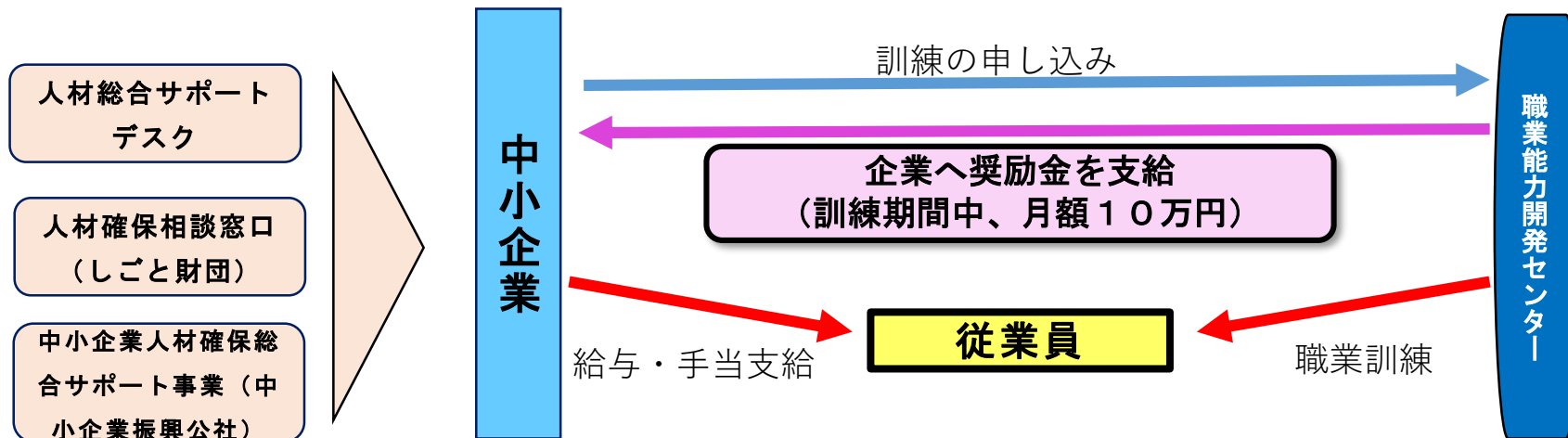
○対象企業：都内に事業所を有する中小企業

○支給要件：
・雇用する従業員を、職業能力開発センターで実施する施設内訓練（6か月以上）に派遣
・訓練期間中、当該従業員に賃金を支払っていること。
・訓練生の訓練受講日数が、当該月の訓練実施日数の8割以上（月単位で判定）

○訓練対象者：当該訓練科目に関する業務に従事して原則3年以内の方
（新入社員、配置転換の従業員など）

○支給額：10万円/月・人

○支援規模：200件



職業訓練の情報発信機能の強化（新規）

予算：約1.8億円

○しごとセンターやハローワークの利用者を職業能力開発センターしごとセンター一校に誘導し、PRコーナー、見学、体験を通じ職業訓練の魅力を伝え、スキルを習得して、就職する流れを創出

求職者

しごとセンター・ハローワーク

職業能力開発センターしごとセンター一校

PRコーナー

・東京都が実施する職業訓練に関する情報を発信するPRコーナーを新設



見学

・各実習室を見学可能なショールームのような機能を付加



体験

訓練を体験する機会を提供
①VR等を活用した疑似体験
②校の施設を活用した体験



職業能力開発センター等

スキルを習得して就職

中小企業人材スキルアップ支援事業（拡充）

予算：約5.1億円

規模：1,600件【拡充】

○中小企業等が従業員に対して実施する、集合やeラーニング等による職業訓練の取組を支援することにより、企業における従業員の職業能力の開発及び向上を促進

中小企業等が従業員に対して行う訓練に係る経費を訓練内容や実施方法に応じた3つの助成金により助成

| | 事業内助成金 | 事業外助成金 | DXリスキリング助成金 |
|------|---|---|---|
| 概要 | 自社内で実施する短時間のOFF-JTの訓練 | 民間の教育機関が実施する短時間の訓練に従業員を派遣して実施する訓練（集合又はオンライン） | DXに関する自社内で外部講師を招き実施する訓練及び民間の教育機関が提供するDX関連の訓練（集合又はオンライン） |
| 助成率 | 受講者一人1時間あたり760円【拡充】 | ○小規模企業者 助成対象経費の3分の2 ○その他事業者 助成対象経費の2分の1 ※非正規雇用労働者が受講者総数の2割以上受講した場合、一律3分の2 | 4分の3【拡充】 |
| 訓練時間 | 3時間以上～10時間未満 | | |
| 上限額 | 年間150万円(社)まで【拡充】 ※事業外訓練は一人1回あたり2万5千円まで | | 年間100万円(社)まで【拡充】 ※一人1回あたり7万5千円まで |
| 実施規模 | 1,600件【拡充】 | | |

女性ITエンジニア育成事業（新規）

予算：約2.9億円

規模：300人

○非正規雇用で働く女性等が、プログラミング等を学び、ITエンジニアとしての再就職やキャリア形成を実現できるよう、eラーニング等によるスキルの習得支援及び職業紹介等の就職支援を一体的に実施

非正規雇用の女性等

ITエンジニアとしての
再就職に係る相談

カウンセリングにより、個々の
実情に応じたアドバイスを
実施



支援期間：6か月程度

ITスキル習得キャリア形成
(eラーニング)

プログラミングやネットワーク
を学ぶ訓練を受講

300人

セミナー等の実施（通所）

ロールモデルの紹介など、
セミナーや交流会等によりエンジニアとしての意欲醸成

メンターによる受講フォロー

再就職支援 求人提供・紹介

IT関連業界等のエンジニア（正社員）

団体連携型DX人材育成推進事業（新規）

予算：約0.2億円

規模：50件

○業界団体への支援ノウハウのある団体と連携し、業界や企業の実情を踏まえたDX人材育成セミナーの開催を支援し、中小企業の人材育成を推進する。

○対象事業

業界団体等が実施するDX人材育成に関するセミナー（2～6時間程度）の開催経費を助成

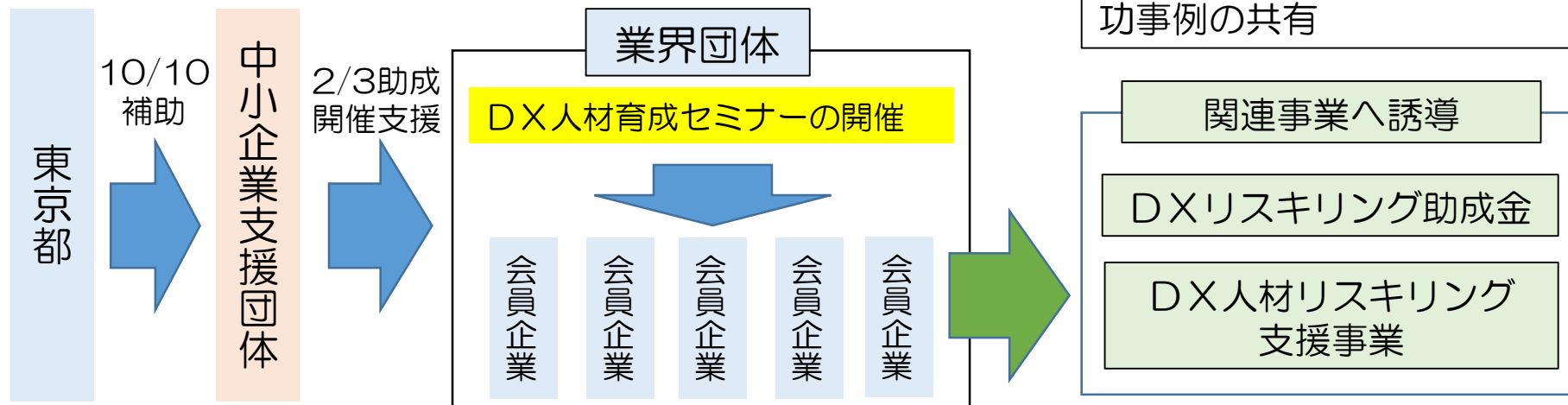
○補助率：10/10

（中小企業支援団体から業界団体への助成率：2/3）

○助成上限額 1回あたり25万円（1団体上限100万円）

○規模

50回×20人／回＝1,000人



長期失業者等に向けたフォローアップ支援

予算：64百万円

○しごとセンターで実施しているキャリアカウンセリングや職業紹介、求職活動支援セミナー、就職面接会などの支援と職業能力開発センターで行う職業訓練を組み合わせ、それぞれの強みを活かしながらより効果的な支援策を実施する。

- (1) 「フォローアップ事務局」を設置し、しごとセンターと能力開発センターの連携・情報共有の場を設定
- (2) 長期失業者等にフォローアップメニューを紹介
- (3) スマホアプリ(TOKYO就職Navi)による情報発信基盤を構築し、訓練・面接会情報や就職した方の成功体験等のコンテンツを配信

スマホアプリ「TOKYO就職Navi」の運営

- ・しごとセンター・職業能力開発センターの利用者を対象に、支援情報をポップアップ通知により発信
- ・プッシュ通知により、登録者の属性や状況に即した支援策を提供
- ・センター等の利用後も継続して情報発信し、就職意欲の減退を防止

《主な機能》

- 就職活動事例（体験談）
- 就職活動支援メニュー しごとセンター事業等を紹介
- スキル取得支援メニュー 職業能力開発センターの紹介、公共職業訓練情報の提供
- おすすめ情報の設定

年齢・属性等を入力することで、自分にあった情報がトップ画面に表示される。



TOKYO就職Navi

キャリアチェンジ再就職支援事業（新規）

予算：約30億円

規模：2,300人

○トライアル就労とリスキリングを組み合わせ、求職者の最適なキャリアチェンジの実現と人手不足分野への労働移動を実現する求職者・企業双方への伴走型支援を実施

<事業概要>

◆ 対象・規模：派遣人数 2,300人

①キャリアチェンジ：1,000人 ②プレシニア：200人 ③就職氷河期世代：1,100人

◆ 支援の概要

○派遣就労とリスキリングを組み合わせ、求職者の最適なキャリアチェンジの実現と人手不足分野への労働移動を実現する求職者・企業双方への伴走型支援

(1)カウンセリングにおいて、AIによるマッチング技術を活用するなど、求職者の状況に即したお勧めの業界や企業と最適なリスキリングのコースを提案

(2)事前セミナーとeラーニングによるリスキリング講座により就労への準備

(3)派遣社員として登録後、派遣先企業で約2か月間就業し、未経験の業種や職種等を経験(最大2回まで)
⇒派遣期間終了後、派遣先企業等とマッチングを行い、正社員としての就職を目指す

<対象>

- ①キャリアチェンジ
- ②プレシニア
- ③就職氷河期世代

規模:2,300人

<カウンセリング>

- ・AI等を活用した業界マッチング
- ・キャリアコーチによるリスキリング計画

<事前セミナー>

- ・業界理解
- ・リスキリング方法

<eラーニング>

- ・サービス・建設・運輸等の専門スキル習得講座

<トライアル就労>

- ・労働者派遣制度を活用
- ・1人最大2回まで2か月間のOJT

キャリアコーチによる伴走支援

企業の人材確保と求職者の就職を後押し

中小企業人財推進事業（新規）

予算：200百万円

規模：各事業欄記載

- 中小企業の人財推進をナビゲートするため、専門家によるハンズオン支援の他、セミナーの開催など、中小企業における人材の確保から育成・定着までを一貫して支援する。
- ものづくり中小企業については、工科高校生等の現場体験を受け入れることでその魅力を発信していくとともに、技能を受け継ぐ人材の定着を支援する。

1 人財ナビゲート支援

(1) 人財ナビゲータハンズオン支援

人財ナビゲータ(12名)を配置し、企業の個別ニーズに応じた人事制度の見直しや組織風土改革、体系的な人材育成策の取り組みを伴走支援。

(2) 活性化セミナー

中小企業の人材活用や組織の活性化、人材定着等に資するテーマを設定し、具体的な手法やノウハウを提供(年8回)

(3) 人財支援ツールの提供・提供

人財づくりに寄与するハンドブックの作成やその活用セミナー(4回)、エッセンス動画(4コンテンツ)を配信し、タイムリーに情報収集ができるツールを整備。

(4) HRテック試験導入支援

人材課題解決に資するHRテックの活用を模索する中小企業に向けた導入セミナー(年4回)を実施するとともに、試験的活用の機会(計10社)を設け、人材の確保・育成・定着の取り組みを後押しする。

2 ものづくり中小企業魅力体験受入支援

中小企業による工業高校生や高専生の職場体験の受入を促進するため、受入奨励金を支給。(8,000円/人・日)

3 ものづくり中小企業技能人材定着支援

中小企業に就職した若手職員に対して、技能人材サポーターによる技能人材定着支援を実施(20社)
(若手社員とベテラン職人との潤滑サポートによる技能伝承伴走等)

業界別人材確保強化事業（新規）

予算：904百万円

規模：各事業欄記載

- 中小企業の人材確保等にあたっては、業種や業態により課題が異なることから、業界内の状況等に精通する業界団体を通じた支援が効果的である。
- 各業界における人材確保に向け、業界団体の要望や状況に応じてカスタマイズでの支援を提供するほか、業界団体の自主的な取組に対して経費を補助する。

事業概要

(1)カスタマイズ支援(1団体あたり2年間にわたり支援を実施。)

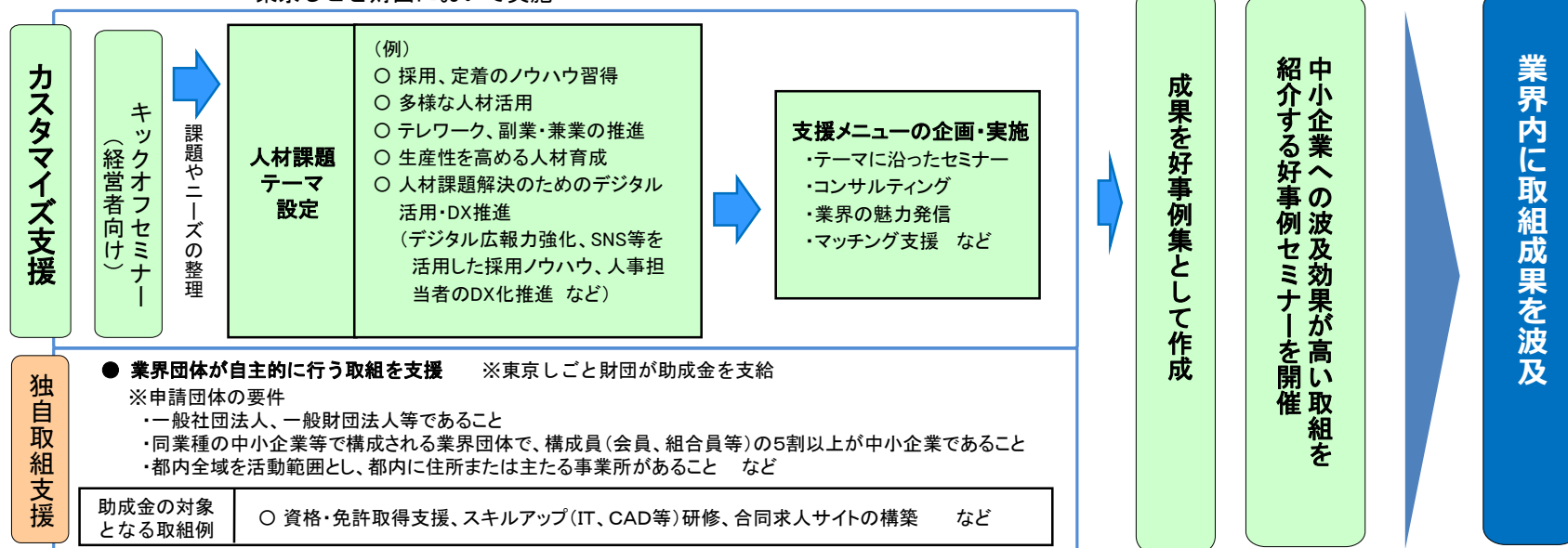
これまでの業界団体への支援実績やノウハウ等を活用し、採用支援や多様な人材活用の推進などのテーマを設定し、業界団体の希望やニーズを受け、人材確保の課題に沿った支援メニューを組み合わせ、カスタマイズした支援を都が提供【規模】15団体

(2)業界独自取組支援(1団体あたり2年間にわたり支援を実施。)

業界団体が自主的に行う取組に対し補助金を交付

【規模】10団体程度【補助上限】1団体あたり3千万円【補助率】1/2

東京しごと財団において実施



脱炭素社会の実現等に向けた

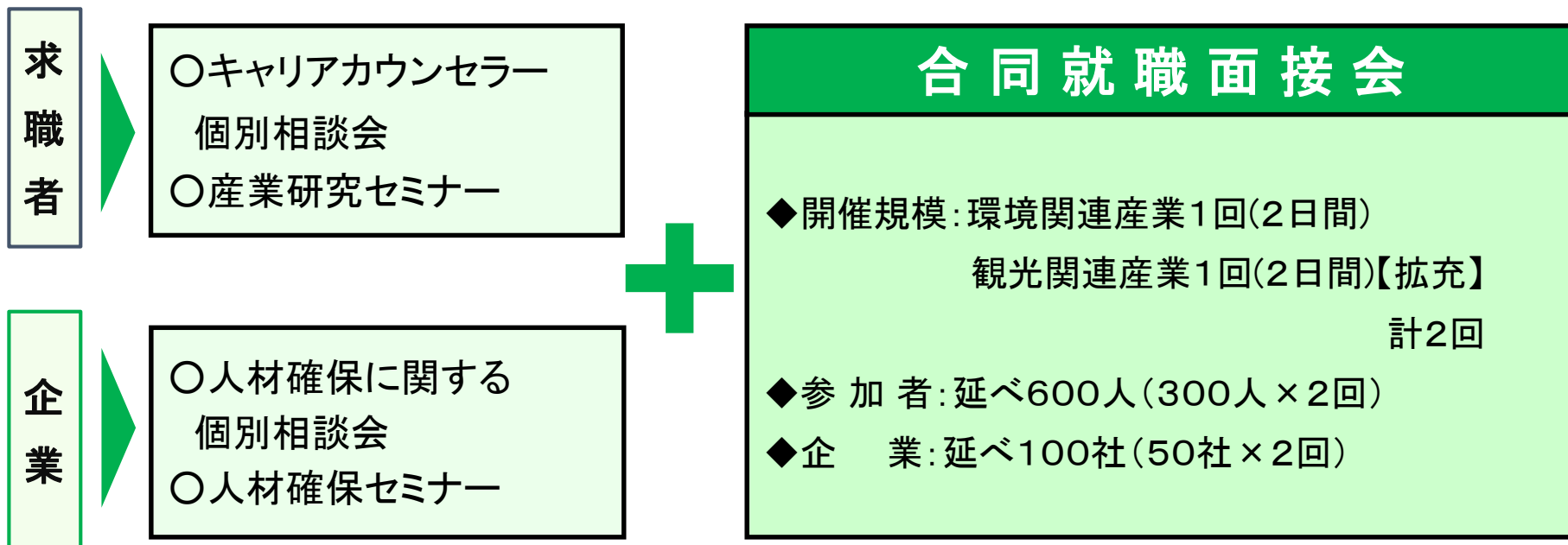
人材確保・就職促進事業（拡充）

予算：136百万円

規模：延べ600人

- 環境産業の市場規模は、脱炭素化の取組の加速により、今後、拡大する見込みである。
- 脱炭素など環境産業等の分野の求人企業を集めたマッチングイベントを開催し、合同就職面接会や個別相談会等を実施するなど、環境産業への人材シフトを強力に展開する。
- さらに、市場規模が拡大傾向にある産業分野への人材シフトを強化するため、慢性的な人手不足に陥る観光関連産業等の企業と働き手とのマッチングを後押しするイベントを実施する。

◆概要：環境関連・観光関連企業を集めたマッチングイベントを開催



人材確保・就職促進緊急対策事業（新規）

予算：67百万円

規模：延べ300人

- 都民生活や都内経済を支える建設や運輸業等は、平成30年7月公布の「働き方改革関連法」に基づき、2024年4月から時間外労働の上限規制が設けられ、長時間労働や人手不足といった「2024年問題」が懸念されている。
- 「2024年問題」に直面している建設や物流の企業と働き手とのマッチングを後押しするイベントを実施する。

◆概要：2024年問題に直面している建設業・運輸業の企業を集めた
マッチングイベントを開催

求
職
者

- キャリアカウンセラー
個別相談
- 業界研究セミナー

企
業

- 人材確保に関する
個別相談会
- 人材確保セミナー



合同就職面接会

- ◆開催規模：1回（2日間）
- ◆参加者：延べ300人
- ◆企業：建設業・運輸業
延べ50社

奨学金返還支援企業とのマッチング促進事業（新規）

予算：60百万円

規模：延べ200人

- 大学生・大学院生の約半数が奨学金制度を利用。平均借入額は300万円程度、平均の完済年数は約15年となっており、長期の返済は、結婚・出産といった人生のライフステージにも影響を与えることが指摘されている。
- 一方、企業の人手不足が深刻化する中、人材確保を目的に、社員の奨学金返還を企業が肩代わりする国の「奨学金返還支援（代理返還）制度」を利用する企業の動きが広がりつつある。
- 人手不足に悩む中小企業に対し奨学金返還支援制度など人材確保対策の普及を図るとともに、こうした働き手の経済的サポートに取り組む中小企業等と奨学金の返還を抱える求職者とのマッチングの機会を提供し、求職者の経済的安定と企業の人材確保を後押しする。

都内中小企業向けセミナー

- ◆人材確保に関する事前セミナー（オンライン配信）
 - ・人材確保対策としての代理返還制度の活用
 - ・代理返還制度等を活かした人事戦略
- ◆企業向け相談会（合同就職面接会と同時開催）
 - ・代理返還制度の活用等人材確保相談

求職者向けセミナー

- ◆就職活動に関する事前セミナー（オンライン配信）
 - ・代理返還制度の導入等企業の動向
 - ・ライフステージに応じたマネープラン
- ◆個別相談会（合同就職面接会と同時開催）
 - ・代理返還企業への就職等就業・生活設計相談

合同就職面接会

- ◆開催規模：1回（2日間）
- ◆参加者：延べ200人
- ◆企業：延べ30社

求職者

- 対象：奨学金利用の新卒予定者、返済中の既卒者
大学キャリアセンター等と連携し周知

求人企業

- 対象：代理返還を実施している（予定含む）企業
しごと財団奨学金返還支援事業の関係企業への声掛けのほか、経済団体等と連携し求人企業を開拓

業界連携再就職支援事業（拡充）

予算：約2.7億円

規模：300人

○人材を確保したい業界団体と連携し、業界知識と技能を付与する短期間の講習プログラムと業界傘下企業とのマッチングを組み合わせた再就職支援を実施

<事業概要>

- ◆参加団体 5団体程度
- ◆参加人数 300名程度(15～45名×12コース程度)

(1)短期講習プログラム

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

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

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

民間委託事業者（業界団体と連携）

業界団体

参加する業界団体の選定など

連携団体の決定

傘下企業向け説明会開催【拡充】

人材不足である介護・IT・建設業界等の業界団体と調整の上、決定

短期講習プログラムの実施(1週間～3か月程度)
※以下はメニュー例

業界と連携した短期職業講習

業界傘下企業におけるインターンシップ

業界傘下企業における職場体験

○参加者には、プログラム期間中における交通費・生活費相当額を支給

コーディネーターによる傘下企業訪問【拡充】

業界傘下企業との合同企業面接会を実施

採用

コーディネーターによる未就職者への後追い支援【拡充】

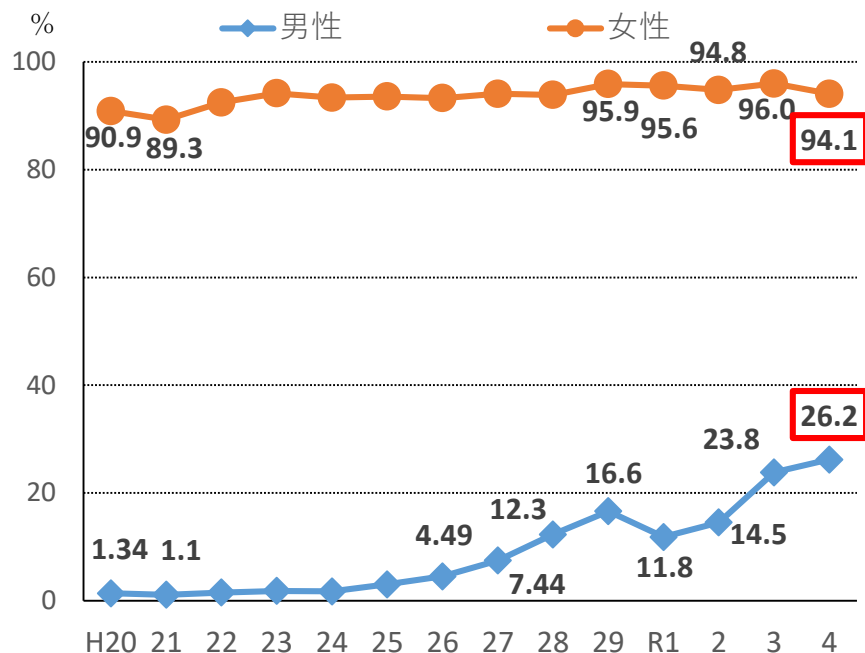
就職者
しごとセンター

カウンセリング等を通じて、本プログラムに参加したい方を募集

プログラム参加者決定

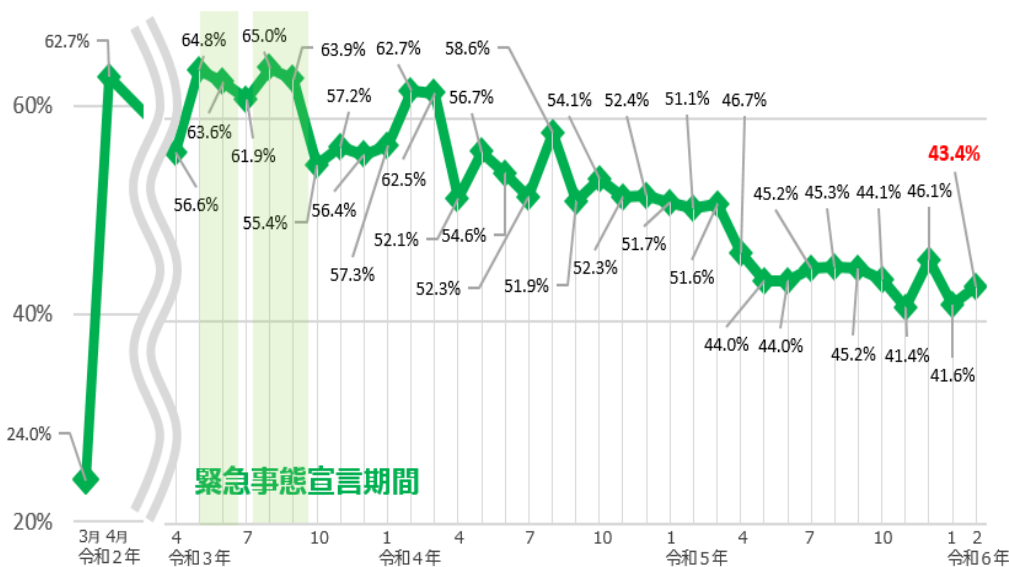
4 働き方改革の推進

〈育児休業取得率の推移〉



出典：令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査（東京都）

〈都内企業のテレワーク実施率の推移〉



出典：テレワーク実施率調査（東京都）

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

働き方改革パワーアップ応援緊急対策事業（新規）

予算：約410百万円

規模：各事業欄記載

- 企業が自社の課題を把握し、主体的に働き方改革に取り組めるよう、相談窓口の設置、働き方改革に必要な知識やノウハウ等の提供、従業員サーベイに基づく課題への専門家派遣を実施
- 「2024年問題」を抱える建設・運送業を対象に、相談員が企業を訪問する巡回相談を実施

事業スキーム



2024年問題対応

巡回相談 (対象: 建設・運送業)
掘り起こし・支援策の案内等 (200社)

相談窓口

・専門家が働き方改革の推進に関する様々な相談にワンストップで対応

働き方改革セミナー

・働き方改革に関連する知識・ノウハウを提供
・「2024年問題」などの最新の情報を発信

専門家派遣 (300社)

従業員サーベイ

専門家を企業に派遣

【取組項目例】

- ・労務管理
- ・人材育成
- ・生産性向上
- ・就業規則変更

従業員サーベイ

東京の未来の働き方推進事業（新規）

予算：約196百万円

規模：各事業欄記載

○多様な働き方を推進するとともに、テクノロジーを活用した生産性の高い新しい働き方の機運醸成を図るため、「東京サステナブルワーク企業」の登録や専門家派遣、先進的な取組を行う企業の表彰制度「Tokyo Future Work Award」等を実施する。

未来の働き方フォーラム（規模：年2回）

○多様な働き方やデジタルを活用した働き方改革に関するフォーラムを開催

「東京サステナブルワーク企業」の登録（規模：300社）

○「残業の少ない働き方」等の働き方改革に積極的に取り組む企業を「サステナブルワーク企業」「プレサステナブルワーク企業」として登録

多様な働き方の実現に向けた専門家派遣（規模：上限2回×100社）

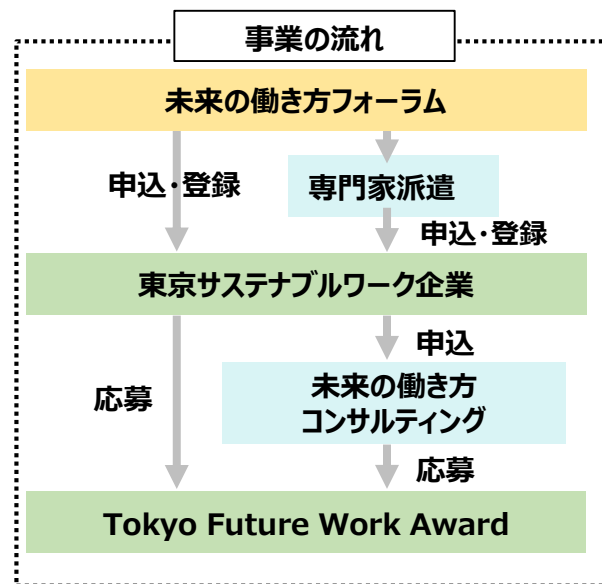
○「東京サステナブルワーク企業」の登録を目指す企業に対し、働き方改革の推進を支援する社会保険労務士等の専門家を派遣

未来の働き方コンサルティング（規模：上限2回×20社）

○「東京サステナブルワーク企業」登録企業を対象に、テクノロジーを活用した「未来の働き方」に向けた取組を支援するため、中小企業診断士やITコーディネータ等の専門家を派遣

「Tokyo Future Work Award」の表彰（規模：大賞50万円×1社、優秀賞30万円×2社、奨励賞10万円×7社）

○「東京サステナブルワーク企業」に登録され、テクノロジーを活用した「未来の働き方」を実現する企業を表彰し、賞金を授与



エンゲージメント向上に向けた 職場環境づくり推進事業(拡充)

予算：約2,337百万円

規模：1,400社【拡充】

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

(1) 専門家派遣

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

(2) 魅力ある職場づくり推進奨励金

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

【奨励額】(最大)1,300千円

(1) 専門家派遣

効果的な取組となるよう
企業を支援

(2) 魅力ある職場づくり推進奨励金

以下の①～⑮の取組から2つ以上実施した場合に奨励金を支給

従業員のエンゲージメント向上に向けた取組(各10万円/上限40万円)

- ① フレックスタイム制
- ② 多様な勤務形態
(選択的週休3日制・勤務間インターバル)
- ③ ワークেশン制度 ④ 社外副業・兼業
- ⑤ 人材育成方針策定、職業能力評価・
目標管理・キャリア面談
- ⑥ メンター制
- ⑦ リスキング・資格取得等の支援
- ⑧ 外部キャリアコンサルタント活用支援
- ⑨ 表彰制度・報奨金制度

結婚等のライフステージを支援する取組(各10万円/上限30万円)

- ⑩ 多様な正社員制度(短時間正社員・
勤務地限定・リモートキャリア・職務限定・
タームタイムワーク)
- ⑪ 家庭応援特別休暇制度(セレモニー
休暇・地域活動休暇・子ども長期よりそい
休暇等)
- ⑫ 産休・育業を支える従業員への支援制度
- ⑬ 子育て支援勤務制度(慣らし保育・小1の
壁を乗り越える勤務制度)
- ⑭ 積立休暇制度

賃金引き上げの取組
(上限60万円)

- ⑮ 時間当たり30円
以上の賃上げ
一人6万円加算
※上限10人

雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業（拡充）

予算：約370百万円

規模：各事業欄記載

- いわゆる「年収の壁」により、労働時間を抑制しながら働く非正規雇用者に対して、税制と社会保険制度の改正動向や、就業時間数と収入の関係について、正確な理解を啓発
- 企業及び従業員の状況を踏まえたきめ細かなサポートを行うほか、配偶者の収入制限のある扶養手当の見直しを行った企業に奨励金を交付

1 普及啓発セミナー

税制や社会保険制度に関し、改正経過や社会動向を含めた正しい知識を提供

- 規模：年4回（オンライン）
- 対象：企業、労働者等

2 個別相談の実施

社労士等の専門家による個別相談を実施

- 電話、メール、オンライン
- 対象：企業、労働者

3 専門家派遣

企業の課題や国の助成金活用などのニーズに対応し専門家を派遣

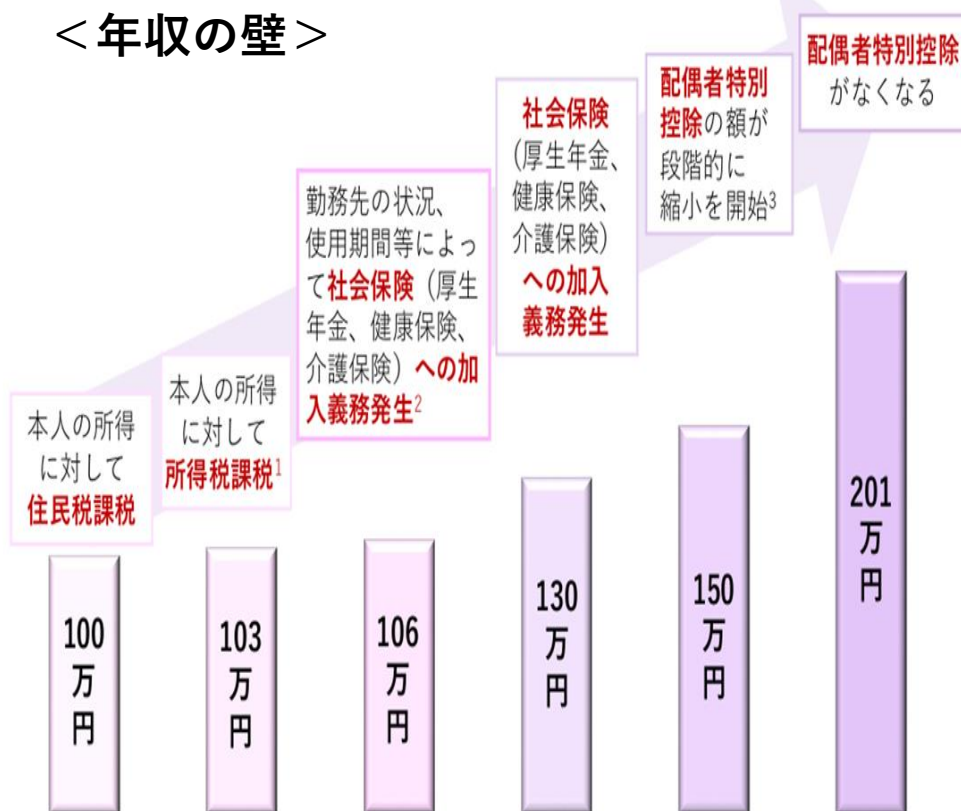
- 規模：30社×2回

4 「年収の壁」対策支援奨励金

配偶者の収入制限を設けている扶養手当の見直しを行った企業に対し、奨励金を支給

- 規模：1,000社 ○ 奨励金：10万円

< 年収の壁 >



中小企業の従業員処遇改善応援事業（新規）

予算：約9百万円

規模：各事業欄記載

○賃上げの促進に向け、賃上げに関する手法や新たな賃金制度等についての周知啓発、専門家による制度整備の支援、賃上げに関する企業の取組事例の紹介を実施

事業概要

(1) 賃金制度・賃上げに関する特別講座

企業の経営者や人事労務担当者等を対象に、賃金をめぐる情勢や賃上げに関する手法、ジョブ型の賃金制度など特別講座を実施し、賃金制度の整備等を支援

【規模】年2回（1回2日間） 定員80名

(2) 賃金制度整備のための専門家派遣

中小企業において、賃上げの手法や賃金制度、退職金制度等の見直しを支援するため社会保険労務士等の専門家を派遣

【規模】延べ75回（最大5回／社）

(3) 賃上げに関する情報発信

都や国の賃上げに関する支援策、賃上げで成功している企業の好事例や年収の壁の話も含めた賃金制度等に関する情報をWebサイトで発信

【規模】企業の好事例 5社程度

テレワークの推進（拡充）

予算：約39.8億円

規模：各事業欄記載

- テレワークの一層の促進を図るため、テレワーク推進センターにおいて情報提供等を行うとともに、新たな導入支援策を実施
- また、テレワークの定着に向けて、企業が行う新たなテレワークルールづくりを支援するとともに、サテライトオフィス勤務の導入・利用を促進する取組を開始

テレワーク推進センターの運営

テレワークの導入・活用を推進するため、情報提供、相談、助言等の支援をワンストップで提供

内容：常設体験コーナー(拡充)、マッチングイベント(拡充)、セミナー(再構築)、相談窓口(移管) 等



テレワーク定着強化事業

従業員ニーズや運用上の課題を踏まえ、新たなテレワークルールづくり(我が社のベストバランス)に取り組む中小・中堅企業等へ奨励金を支給

規模：1,000社



サテライトオフィス利用促進事業

サテライトオフィスへの理解を深め、利用を促進するため、サテライトオフィスの利用を検討している都内企業の担当者等を対象に、交流フェアを開催

規模：年2回

育児・介護との両立のためのテレワーク導入支援事業

育児・介護と仕事の両立支援を契機としたテレワークの導入を促進するため、中小企業等に対し、テレワーク環境構築費や就業規則の見直し等に係る経費を助成

規模：500社

サテライトオフィス勤務応援事業

サテライトオフィス勤務の導入を促進するため、新たにサテライトオフィス勤務制度を導入・利用させた中小・中堅企業等へ奨励金を支給

規模：300社

働きやすい職場環境づくり推進事業（拡充）

予算：約561百万円

規模：各事業欄記載

○企業における家庭と仕事の両立ができる職場づくりなど、働きやすい職場環境づくりを推進するため
取組の奨励や専門家派遣などの支援を実施

事業概要

育児・介護や病気治療と仕事の両立など、従業員が働きやすい職場環境を整備するため、奨励金支給、研修、専門家派遣を実施する

| 種別 | 概要 | 規模等 |
|-----------|--|---|
| (1) 奨励金 | <p>① 育児と仕事の両立推進コース ② 介護と仕事の両立推進コース ③ 病気治療と仕事の両立推進コース</p> <p>※①の内「育児中の従業員のための多様な働き方整備事業」に、 子連れ出勤等を要件として新たに追加 ※③に、多様な勤務制度等を奨励対象に追加 ※ 各コースに対応した研修(以下(2))受講が要件</p> | <p>【規模】 都内中小企業等600社 【支給額】 最大100万円/社(①～③の組合せ)</p> <p>育児・介護・病気治療等からのジョブリターン 制度を整備した場合は、20万円加算</p> |
| (2) 研修 | <p>育児・介護や病気の治療との両立支援、非正規労働者の雇用環境改善等、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等を実施する</p> | <p>【対象者】 中小企業の人事労務担当者等 【回数】 各コース×7回</p> |
| (3) 専門家派遣 | <p>社会保険労務士又は中小企業診断士が中小企業等へ直接訪問し、人事制度等、企業が行う働きやすい職場環境づくりの取り組みについて、企業の取組レベルに応じた助言を行う</p> | <p>【規模】 100社(1社最大5回まで)</p> |

男性育業推進リーダー事業（新規）

予算：約105百万円

規模：75件（奨励金）

○ 育業経験のある男性を「男性育業推進リーダー」として設置し、男性育業の課題把握や具体的な取組を実施した中堅・中小企業等に奨励金を支給するとともに、取組等の要件を満たした企業を「男性育業推進リーダー設置企業」として認定

事業概要

(1) 研修等

男性育業推進リーダー等を対象に、男性育業の現状・課題、企業が男性育業を促進するメリットや必要性、リーダーとしての役割等について、研修やリーダー同士の交流会を実施

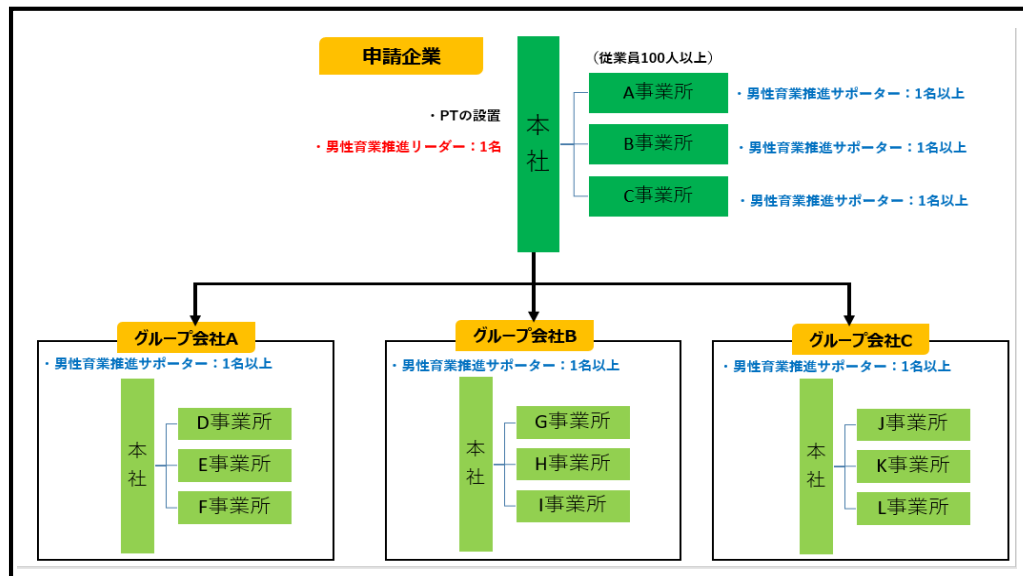
(2) 奨励金

「男性育業推進リーダー」を設置し、男性育業の課題把握・目標設定・社内研修等を実施するとともに、グループ会社等にその取組を波及させた中堅・中小企業等に奨励金を支給

- 対象：都内中堅・中小企業等
（常時雇用労働者数1,000人以下）
- 規模：75件
- 金額：100万円

(3) 認定

奨励金支給企業等を「男性育業推進リーダー設置企業」として認定するとともに、都のホームページにて取組を紹介
※認定対象には奨励金の要件と同様の取組を実施した大企業を含む



育業中スキルアップ支援事業（拡充）

予算：約0.2億円

規模：10社

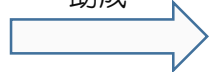
- 育業しない理由や短期でしか育業しない理由の一つとして、長期で職場を離れることがキャリアダウンに繋がる不安が挙げられている。
- このため、従業員が育業中のスキルアップを希望し、その受講料等を支援する企業に対し、経費の一部を助成することにより、育業を後押しする。

○事業概要

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

東京都
(東京しごと財団)

助成



都内企業

受講料等



育業中（4週間以上）
の従業員

復職後のキャリアアップ（仕事の質の向上やキャリアの選択肢の拡大）等に
必要な講習を受講

妊娠や子育て等の知識に係る 企業内の普及啓発事業（新規）

予算：約3百万円

○不妊治療から妊娠・出産・育児等の一連の知識や支援策をまとめたリーフレットを作成し、企業や従業員の活用・理解促進を図り、仕事との両立を広く普及啓発していく

事業概要

【事業内容】

不妊治療から妊娠・出産・育児等の一連の知識や支援策をまとめたリーフレットを作成し、区市町村の母子手帳交付窓口等での直接交付や、経済団体等を通じた都内企業への配布を行うほか、デジタルブックをウェブサイト上に掲載し、広く普及啓発を図る

- ・リーフレット：区市町村窓口や経済団体で配布（145,000部）
- ・デジタルブック：ウェブサイトに掲載

【事業スキーム】



働く女性への総合サポート事業（新規）

予算：約392百万円

- 働く女性が抱える課題に対応する「はたらく女性スクエア」を開設し、一人ひとりの状況にあったきめ細かな支援により、女性の「働き方」や「活動の基盤づくり」を後押し
- 「東京くらし方会議」における、女性の「くらし方」「働き方」に関する議論を施策に反映するとともに、関係機関と連携して施策を展開

(1) 働く女性の総合相談窓口

女性管理職や従業員等を対象に、キャリアアップや育児・介護との両立等の相談に、専門相談員や社外メンターが対応（女性活躍に取り組む企業の相談にも応じる）。

(2) 働く女性の労働相談

女性の労働問題に関する相談（ハラスメント、部下のマネジメント等）に対応。
臨床心理士等による専門相談も実施

(3) 働く女性向けセミナー

働く女性及び企業の経営者・人事担当者を対象に、労働基準法や男女雇用機会均等法の解説、家庭と仕事の両立のポイント、ハラスメント対策やメンタルヘルス等に関するセミナーを実施
【規模】6回

女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業（新規）

予算：約371百万円

規模：500社

- 行動計画・男女間賃金格差を公表し、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、女性従業員の処遇の改善や賃金の引上げを後押し
- 女性管理職の増加や短時間労働者などの非正規従業員のキャリアアップによる、男女間賃金格差の解消を後押し、パートタイム労働者が「年収の壁」を超える継続的なキャリア形成を推進

【支援対象】従業員数300人以下で、職務や役職に占める女性の割合が4割を下回る中小企業等

【規模】500社

【取組内容】○取組期間中に以下①～⑤の取組を新たに1つ以上実施

- 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
(1人以上女性とその役職に就任)
- ②短時間労働者などの非正規従業員の社会保険料対象者の増加
(対象となる非正規従業員に1人以上女性が在籍)
- ③短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入
(対象となる非正規従業員に1人以上女性が在籍)
- ④役職手当の支給対象の女性従業員の増加
- ⑤女性管理職の増加

○行動計画及び男女間賃金格差を女性の活躍推進データベースで公表

○全社員向けの社内研修を実施

【助成金額】30万円

スキーム

セミナーの受講

奨励金制度、好事例を紹介
「年収の壁」

申請前エントリー

専門家派遣
(1回目)

奨励金申請

審査・交付決定

取組期間（6か月）

- ・①～⑤の取組実施
- ・専門家派遣（2回目）
- ・社内研修の実施
- ・行動計画及び男女間賃金格差を公表

実績報告

審査・額確定

- ・奨励金の支給
- ・好事例の紹介



働く女性のウェルネス向上事業（拡充）

予算：約64百万円

規模：20社（奨励金）

○女性特有の健康課題と仕事の両立について、取組の好事例の発信等を通じて、企業・従業員双方の意識を高めるための普及啓発を実施

○企業における女性の健康課題と仕事の両立を可能とする働きやすい職場環境づくりを推進

(1) 発信・普及

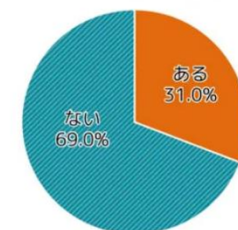
女性の健康課題に関する意識、対応状況等の実態や企業における取組の好事例（生理休暇を取りやすい職場環境づくりやフェムテックの活用事例など）を特設サイト、オンラインセミナー等で発信

(2) 職場環境整備支援【拡充】

フェムテックの製品・サービスを新たに導入し、福利厚生制度を整備・拡充した場合等に、奨励金を支給

- ・対象：都内企業等
- ・規模：20社
- ・助成額：10万円

Q.女性特有の健康課題により、キャリアアップや仕事を引き受けることなどを諦めた経験はありますか？



※単一回答、n=3476、雇用形態が「個人事業主」を除いて集計

【企業側アンケート】

Q.フェムテック製品・サービスを活用した女性従業員への支援を実施していますか？



※単一回答、n=207

令和5年度東京都産業労働局

「働く女性のウェルネス向上事業」アンケート調査結果より

〈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。

就労の支援に係る施策等に関する事業の計画に係る検討・検証会議設置要綱

2 産 勞 雇 就 第 5 4 8 号
令 和 2 年 8 月 1 9 日

(設置)

第1 「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」(令和元年東京都条例第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。

(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 座長が必要で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。

「就労の支援に係る施策等に関する事業の計画に係る 検討・検証会議」委員名簿

| 氏名 | 現職等 |
|-------|--------------------------|
| 大下 英和 | 東京商工会議所 産業政策第二部長 |
| 小野寺 崇 | 東京都商工会連合会 事務局長 |
| 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 |
| 山鼻 恵子 | 一般社団法人東京経営者協会 常勤参事 |

(五十音順、敬称略)