

見える化改革 報告書 「雇用就業対策」

抜粋版

平成30年9月18日
産業労働局

「雇用就業対策」報告書 要旨

見える化改革・事業ユニット分析の流れ

序章

雇用就業対策の現状

第1章

雇用就業対策の全体像

第2章

これまでの取組の検証

第3章

今後の方向性

序章 雇用就業対策の現状

＜東京の雇用就業を取り巻く課題＞

◆雇用情勢の改善が続き、若者は売り手市場にある一方で、高齢者などでは必ずしも就職に結びついていない。

◆大企業に比べて中小企業においては、ライフ・ワーク・バランスやテレワーク導入への取組が進んでいない。 ◆中小企業における人手不足の状況が深刻化している。

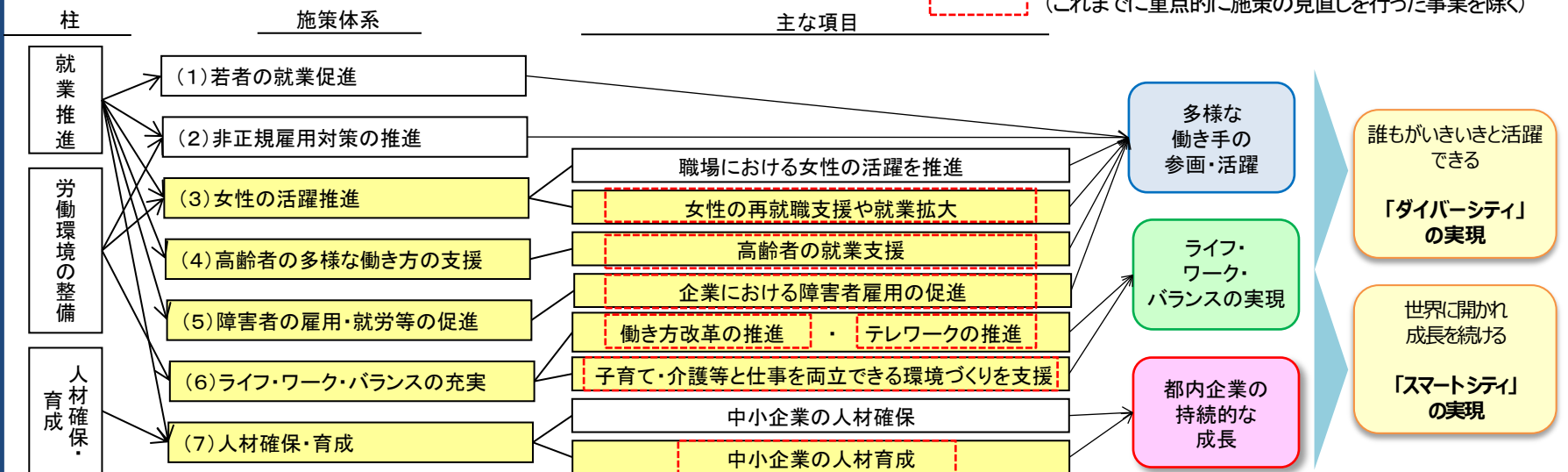
第1章 雇用就業対策の全体像

◆都は、「就業推進」「労働環境の整備」「人材確保・育成」の3つの柱で施策を推進することにより、誰もがいきいきと活躍できる「ダイバーシティ」の実現や、世界に開かれ成長を続ける「スマートシティ」の実現を目指している。

◆「2020年に向けた実行プラン」における施策体系に沿って全事業を点検(29年度)した。

＜雇用就業対策の全体像と目指すもの(イメージ)＞

7つの検証テーマを選定し、第2章で分析
(これまでに重点的に施策の見直しを行った事業を除く)



「雇用就業対策」報告書 要旨

第2章 これまでの取組の検証(項目別の検証)

①女性の再就職支援や就業拡大

【分析・評価】

- ◆「いずれ再就職したい」と考えながらも一歩踏み出せない女性(潜在的な女性求職者)が一定数存在
- ◆子育て中の女性無業者の8割以上が就業希望、再就職前には様々な不安を抱えている

【課題】

- ◆再就職をためらう女性の就業意欲を高め、多くの方に利用してもらうため、更なる周知啓発が必要
- ◆子育て中の女性に対する地域における再就職支援体制の強化が必要

【今後の方向性】

- ◆国や区市町村との連携による就職支援イベント等を活用した情報発信の充実
- ◆個別相談会やセミナー等の地域展開の拡大

②高齢者の就業支援

【分析・評価】

- ◆高齢者が希望する仕事と求人とのミスマッチ。企業側が高齢者雇用が目に向かない現状

【課題】

- ◆高齢者のマインドチェンジや企業側への意識啓発に取り組んでいるがミスマッチの解消に至っていない
- ◆高齢者の新たな活躍の場を開拓し、選択の幅を広げるための取組が十分ではない

【今後の方向性】

- ◆就業体験等による高齢者の新たな分野の活躍を後押し
- ◆企業における高齢者活用に向けた意識改革の促進
- ◆地域の就労支援機関と連携し企業とのマッチングを強化

③企業における障害者雇用の促進

【分析・評価】

- ◆企業の規模が小さいほど実雇用率が低く、法定雇用率未達成企業の約8割が従業員300人未満の企業。中小企業へのアンケートによると、雇用後の不安や支援を求める声がある

【課題】

- ◆障害者を新たに雇用する中小企業を支援するためには、現行の巡回体制の強化が必要
- ◆特に、増加傾向にある精神障害者の雇用に対応するには、現行の事業では、企業へのノウハウ提供や人的サポートの面で十分ではなく、更なる理解促進や定着に向けた支援の強化が必要

【今後の方向性】

- ◆未達成企業への訪問支援を充実し、企業ニーズに応じた情報提供、支援メニューを提案。精神障害者を雇用する企業向けに、雇用する際のポイントや事例を紹介
- ◆東京ジョブコーチによるサポートや企業側の体制整備に対する支援の充実

④働き方改革の推進

【分析・評価】

- ◆ライフ・ワーク・バランスへの取組状況を従業員規模別にみると、中小企業において取組が進んでいない。働き方改革を進めていくためには、他社の成功事例や取組の情報を求める声がある

【課題】

- ◆様々な普及啓発を進めているが、特に中小企業への施策の浸透が十分ではない
- ◆現在の宣言企業制度の宣言後に、具体的な取組が着実に進むような後押しが必要

【今後の方向性】

- ◆他社の参考となる取組事例の発信
- ◆宣言企業同士の交流によるノウハウ共有の促進
- ◆経営者団体等と連携した取組の質的向上

⑤テレワークの推進

【分析・評価】

- ◆都内の企業(30人以上)のテレワーク導入率は6.8%(H29.6時点)。(目標:東京2020大会に向け普及を推進、導入率35%)。企業調査では、2020年に向けた導入について、4割以上が「様子見」

【課題】

- ◆個々の企業の導入意欲を高めていくためには、従来の広報活動に加えて、企業に身近な関係機関を通じた、効果的なアプローチが必要
- ◆現行の事業では、検討段階から具体的な導入までを総合的にサポートする仕組みが十分に整っていない

【今後の方向性】

- ◆区市町村や金融機関、経営者団体等との連携による情報提供・各種相談対応
- ◆導入に向けた業務の見直しから機器導入に至るまで、企業の状況に応じた切れ目のない支援を充実・強化

「雇用就業対策」報告書 要旨

⑥子育て・介護と仕事を両立できる環境づくりを支援

【分析・評価】

◆育児休業の希望期間と実際の休業期間には差が生じている。介護離職者は全国で約10万人、実際に介護休業を利用した人は少ない。日本の労働人口の3分の1が疾病を抱えながら働いている

【課題】

- ◆育児休業・介護休業を取得しやすい職場環境の整備に向けた支援が十分ではない
- ◆本人の病気治療と仕事を両立させる必要性が増しているが、現行の事業ではカバーできていない

【今後の方向性】

- ◆希望に応じた長期の育児休業取得の促進
- ◆介護休業を取得しやすい職場環境の整備
- ◆病気治療をしながら働き続けられる制度等の整備

⑦中小企業の人材育成

【分析・評価】

◆事務系職種に求職が偏るなど、求人・求職のミスマッチが発生。新卒後3年以内の離職率は、高卒で約4割、大卒で約3割と高い。都立職業能力開発センター・校の若年者向け訓練科目では、「ものづくり」「建設工事」分野の応募率・入校率は他の科目と比較して低調

【課題】

- ◆求職者に対し、多様な職種への転換など、選択の幅を広げるための情報・訓練が必要
- ◆生産性の向上、技能の継承等につながる中堅層等の在職者への人材育成策が必要
- ◆技能者・職人のステータスの向上や優れた技術・技能への都民理解の促進が必要

【今後の方向性】

- ◆求職者訓練における新たな科目の開発等を進めるとともに、訓練を通じて様々な仕事の情報や体験機会を提供
- ◆在職者向け訓練のレベルアップ
- ◆職人・技能者同士の交流機会の創出、イベント等による技術・技能への理解促進

第2章 これまでの取組の検証(共通テーマの検証)

多様な主体との連携(区市町村等との連携)

【分析・評価】

◆女性や高齢者などは自宅近くでの就業ニーズが高い。雇用就業対策は、区市町村ごとに取組の深度等に差がある。自主的・自立的に実施する区市町村は少ない状況。中小企業者における公的機関の支援策の認知度や利用率は低い。相談に行く支援機関としては、「金融機関」や「商工団体」が多い

【課題】

- ◆現行の事業では、地域における女性や高齢者など多様な人材を掘り起す取組が十分ではない
- ◆地域住民に身近な区市町村による主体的な取組を広げることが必要
- ◆企業等との接点を持ち、地域の実情に精通する金融機関等との連携・協力が必要

【今後の方向性】

- ◆取組意欲の高い区市町村と連携して、地域における人材の掘り起しやマッチングを効果的に進め、他団体へ広く波及
- ◆都の支援施策を企業に広く周知するとともに、企業の声を集めて都の施策に反映するため、金融機関や商工団体などが持つネットワークを活用し、企業への積極的なアプローチを図ることで効果的な支援に結びつけていく

第3章 今後の方向性

<項目別>

- ①女性の再就職支援や就業拡大
- ②高齢者の就業支援
- ③企業における障害者雇用の促進
- ④働き方改革の推進
- ⑤テレワークの推進
- ⑥子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくりを支援
- ⑦中小企業の人材育成

- ⇒地域に眠る「女性の力」を引き出すため、再就職に向けた支援を充実
- ⇒「生涯現役、でいきいきと働けるよう、高齢者の新たなチャレンジを後押し
- ⇒中小企業による雇用の促進と多様な障害特性に応じた職場定着支援の充実
- ⇒働き方改革の浸透と更なる取組の推進
- ⇒「テレワークが当たり前になる社会」に向け、取組を加速化
- ⇒個々のライフイベントに応じて、安心して働き続けられる職場環境整備を推進
- ⇒技術・技能にスポットを当て、中小企業の人材確保・育成を支援

<共通テーマ(多様な主体との連携)>

- ◆区市町村等との連携
⇒区市町村と連携した人材の掘り起しとマッチング
⇒金融機関等との連携により効果的な企業支援へ

見える化改革

- ◆ 今回の見える化改革では、**全事業を対象として総合的な点検を実施**
- ◆ **施策項目別及び全体共通テーマの検証**から、今後の施策の方向性を示す
 - ✓ 雇用就業部の**全ての事業を対象**に点検
 - ✓ 施策体系の柱である「就業推進」「労働環境の整備」「人材確保・育成」の中から、施策の見直し等の状況を踏まえ、**7項目の施策を検証テーマに選定**
 - ✓ 項目別の検証に加えて、**総合的な視点から、施策全体に共通するテーマ**についても検証
 - ✓ 分析・評価結果に基づき、**多様な主体との連携も含めて、東京の雇用・就業の効果的な推進に向けた新たな施策の方向性**を示す

「2020年に向けた実行プラン」に基づいて
全事業を点検（29年度）

施策の見直しを踏まえた項目別の検証

共通テーマの検証

検証結果に基づく今後の方向性

就業推進

<若者・非正規雇用向け支援>

正規雇用化等による安定した職業生活

- ・しごとセンターにおいて、カウンセリングや各種イベントを実施するほか、非正規雇用者の年齢や状況に応じた支援
- ・正規雇用転換後の安定化を支援

<女性向け支援>

出産や育児等で離職した女性の再就職

- ・女性しごと応援テラスにおけるきめ細やかなサポート
- ・セミナーや合同就職面接会イベント

<求職者向け職業訓練>

労働者の職業生活の安定

- ・求職中の方などに対し、対象者に合わせた多様な科目を用意し、就職に向けて必要な知識や技能を学ぶことができる職業訓練の実施
- (例)
 - ・(若年者向け) エンジニア養成科
 - ・(高齢者向け) 庭園施工管理科
 - ・(障害者向け) 調理・清掃サービス科

<高齢者向け支援>

高齢者が一生働き続けられる就業機会の確保

- ・しごとセンターにおいて、就業相談や能力開発等ワンストップサービス
- ・高齢者のキャリアチェンジを促進

<障害者向け支援>

障害者や難病患者等の雇用促進と職場定着

- ・障害者の雇用拡大や職場定着を行う企業を支援
- ・難病やがん患者の治療と仕事の両立支援

(就業希望者が企業へ就職)

労働環境の整備

<働き方改革の推進>

働き方改革の実現及びテレワークの普及

- ・働き方改革宣言企業制度等により、働き方・休み方の見直しに主体的に取り組む企業を支援
- ・「ライフ・ワーク・バランスEXPO (仮称)」の開催

テレワークの普及促進

- ・東京テレワーク推進センターを拠点とした情報発信・体験等
- ・テレワークの導入に向けたコンサルティングやセミナー等
- ・サテライトオフィスの設置や利用を促進

<家庭と仕事の両立>

誰もが家庭と仕事を両立できる職場環境

- ・雇用環境の整備を進める企業の取組を奨励
- ・従業員の1年以上の育児休業取得の後押し
- ・男性の育児休業取得を促進し、女性の職場復帰を後押し

<女性活躍に向けた職場環境の整備>

職場における女性の活躍

- ・女性活躍推進法に基づく行動計画の策定から実行までを、企業の取組段階に応じて、きめ細かくサポート

<中小企業の人材確保・育成>

中小企業の採用力向上や業種業態ごとの課題解決

- ・採用に関する相談対応や専門家派遣によるコンサルティング
- ・業界団体の課題分析、業界別のコンサルティング
- ・在職者向けの職業訓練の実施

<技能振興>

ものづくり産業の魅力発信、技能者の技能向上

- ・ものづくり・匠の技の祭典の開催
- ・技能検定や各種競技大会への出場を支援
- ・若年技能者等に対して熟練した技能を継承

労働相談等

<労働相談>

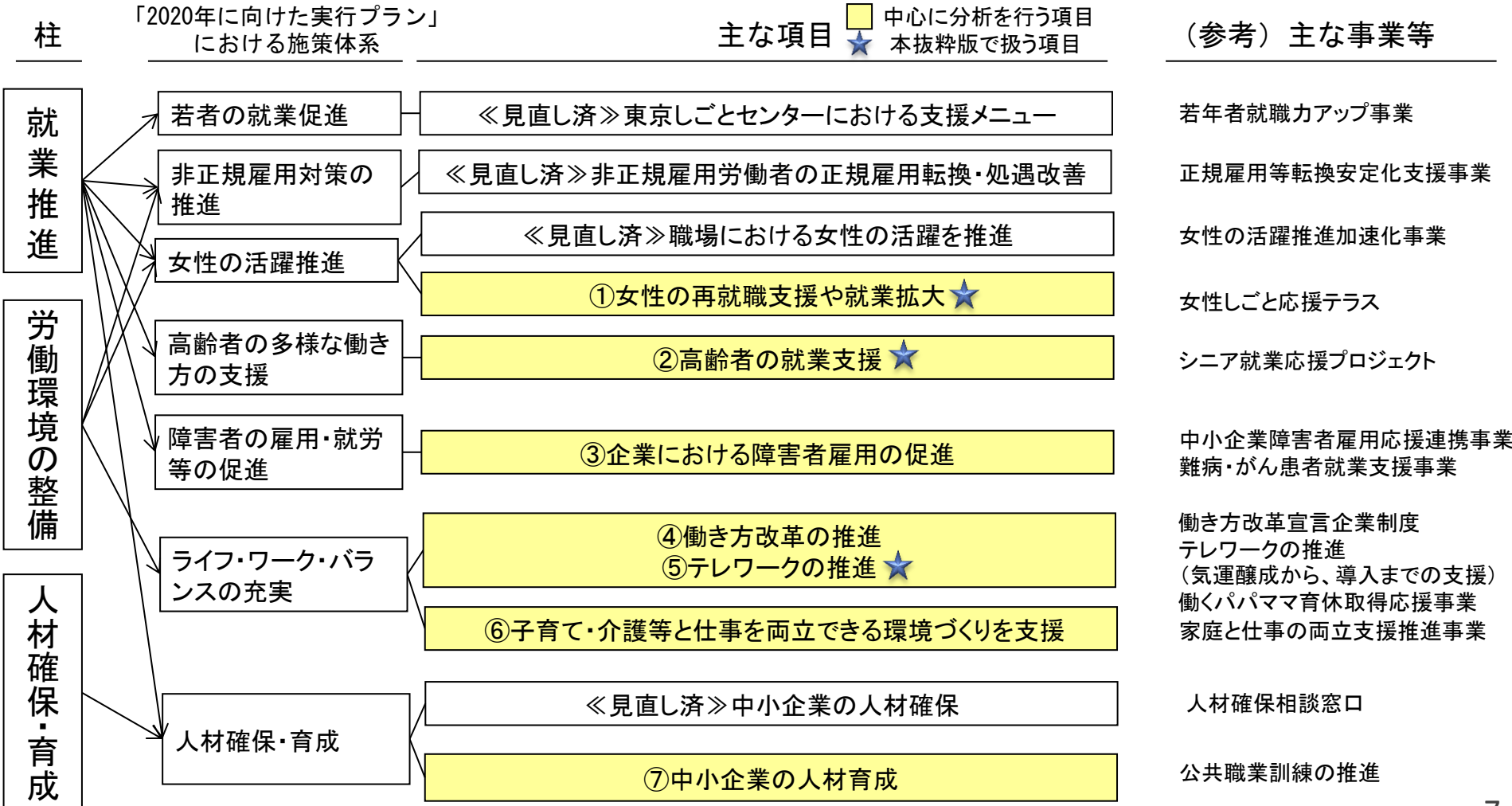
都内6か所の「労働相談情報センター」において、労働問題全般に関する相談対応

<職場のメンタルヘルス対策推進>

- ・「職場のメンタルヘルス対策シンポジウム」や「職場のメンタルヘルス対策相談会」の開催

第2章 これまでの取組の検証

- 都はこれまで雇用就業対策として、誰もが活躍できる社会の実現に向けて、女性・高齢者・障害者などの多様な人材の「就業推進」やライフ・ワーク・バランスの充実などの「労働環境の整備」に取り組むとともに、中小企業の人手不足の課題に対応した「人材確保・育成」の3つの柱で施策を展開
- 今回は、昨年度に重点的な見直しを行った「非正規対策」「女性の活躍推進」「人材確保」以外の項目について分析



①女性の再就職支援や就業拡大

目的 女性が社会で幅広く能力を発揮できるよう、ライフステージ、キャリアにあった就業を推進する。

主な事業

1. 女性しごと応援テラス

女性しごと応援テラス(H26.7 飯田橋・東京しごとセンター内に開設)にて、出産・介護等で離職し、再就職を考える女性を対象に、個別カウンセリングや、求人情報の提供・職業紹介など、きめ細かい就業支援を実施。

2. 女性再就職サポートプログラム

女性が再就職しやすい職種(経理、医療事務等)をテーマとして、職種ごとの基礎知識や就職活動の進め方、パソコンスキル等の能力開発や職場体験、企業説明会を実施。

3. 再就職支援セミナー

再就職にあたって準備すべきポイントを学ぶセミナーや個別相談会を開催し、セミナー受講後もしごとセンターにおいて継続的に支援。

女性しごと応援テラス



女性しごと応援テラス

<支援の流れ>

東京しごとセンター
1階

初回
カウンセリング

キャリアカウンセリング

能力開発(各種セミナー)

各種情報提供・求人検索

職業紹介

就
職

サービスの
主な特徴

- ◆ 専任のアドバイザーを配置し、キャリアカウンセリングから能力開発、職業紹介までをワンストップで支援
- ◆ 女性のニーズにあった求人情報の提供
- ◆ 子ども連れの相談者のために、テラス内にキッズスペースを設置
- ◆ 地域の保育情報等を提供する情報コーナーを設置

キッズスペース



主な事業実績

- ▶ 平成29年度までに5,143人を支援、内2,874人就職
- ▶ キャリアカウンセリングの満足度 91.6%

(平成29年度東京しごとセンター利用者アンケート調査)

女性しごと応援テラス 利用実績

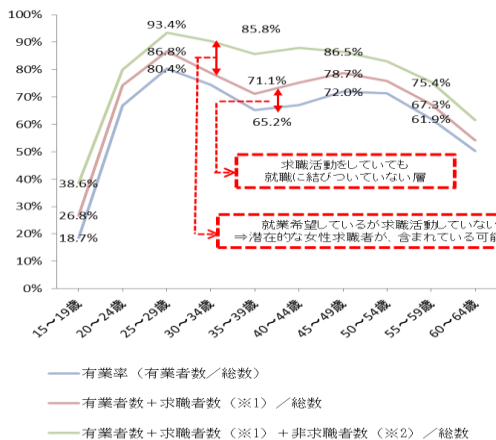
	26年度(7月～)	27年度	28年度	29年度
利用者	967人	1,377人	1,310人	1,489人
就職者	337人	759人	845人	933人

分析・評価(1)

○いずれの年代においても潜在的な女性求職者が一定数存在することが見込まれる(図1)。

○また、子育て中の女性無業者の86%が就業を希望している(図2)。

【図1】M字カーブ(平成24年 東京都)



- (※1) 就業希望している無業者のうち、求職活動をしている者
- (※2) 就業希望している無業者のうち、求職活動をしていない者
(≒潜在的な女性求職者)

資料：東京都「都民の就業構造(平成24年就業構造基本調査報告)」

【図2】末子年齢別に見た現在無職の妻の就業希望(2015年)

末子年齢 (客体数)	就業を希望する	就業希望する			今後仕事をするつもりはない	その他	不詳
		すぐにも働きたい	しばらく間をおいてから働きたい	特定期間の希望はないがいずれ働きたい			
0~2歳 (267)	91.4%	12.4	35.6	43.4	4.9	1.5	2.2
3~5歳 (202)	92.1	17.8	27.7	46.5	6.9	—	1.0
6~8歳 (167)	85.6	22.8	13.8	49.1	12.0	1.2	1.2
9~14歳 (270)	76.3	24.4	9.3	42.6	20.7	1.5	1.5
総数 (906)	86.0	19.1	22.0	44.9	11.4	1.1	1.5

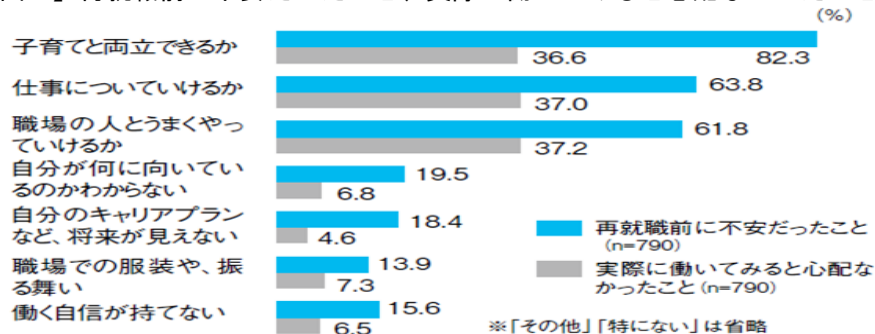
注) 対象は末子年齢が15歳未満で子供の追加予定がなく、妻が現在無職の初婚同士の夫婦(現在妊娠中の妻を除く)

資料：国立社会保障・人口問題研究所「2015年社会保障・人口問題基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」より東京都作成

分析・評価(2)

○子育て中の女性の多くが、再就職前には様々な不安を抱えている(図3)ことから、不安解消のためのきめ細かい支援が必要である。

【図3】再就職前に不安だったこと、実際に働いてみると心配なかったこと

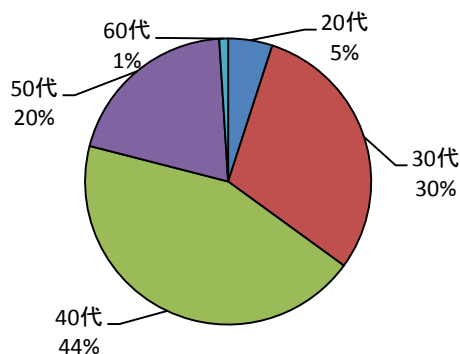


資料：三菱UFJ リサーチ&コンサルティング（厚生労働省委託）「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業・労働者調査」平成27年3月

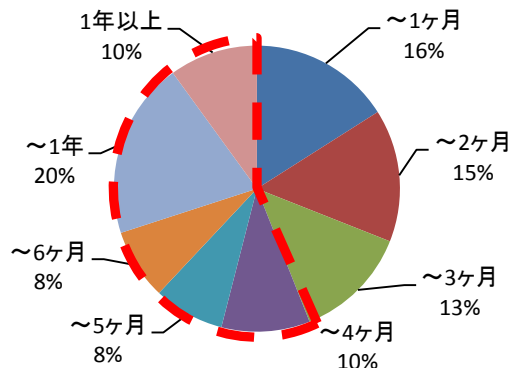
「女性しごと応援テラス」利用者の状況

○就職者のうち約6割が4ヶ月以上の支援期間・約7割がカウンセリングを5回以上受けており、きめ細かい支援が必要(図4、図5、図6)

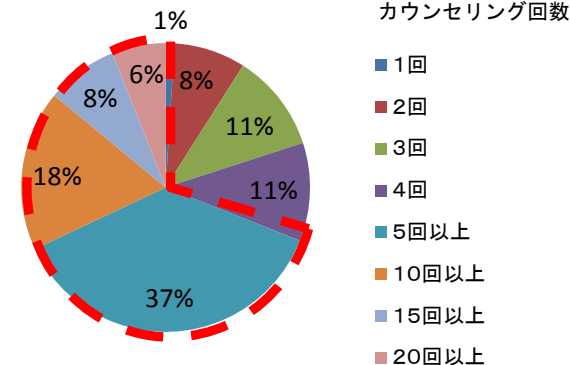
【図4】平成28年度 女性しごと応援テラスの就職者



【図5】平成28年度 女性しごと応援テラスの就職者の支援期間



【図6】平成28年度 女性しごと応援テラス就職者のカウンセリング回数



資料(図4、図5、図6)：(公財)東京しごと財団「年報 平成29年度」

①女性の再就職支援や就業拡大

分析・評価(3)

- 利用者へのアンケートによると、仕事をする上での課題も「子育てとの両立」「スキル不足」「離職期間のブランク」と多岐に及ぶ。
- また、「時間をかけて再就職先を探したい」「働き始めるかまだ決めていない」という層も一定数いる。

【女性しごと応援テラス利用者アンケート】

- ・子育てのブランク後の再就職に際し、サービスを利用し、適切なアドバイスで就職につながった。
 - ・専業主婦・パートの期間が長く、就職は難しいと考えていたが、的確で丁寧な指導で自信がついた。
 - ・対応が丁寧で、子連れでも設備やスペースが整っていて安心して利用できる。
- ⇒出産・子育て後の支援として有効であり、利用者満足度も高い

課題

- 女性しごと応援テラスの支援事業は効果的であるが、再就職をためらう女性の就業意欲を高め、より多くの方々にテラスを利用してもらうためには、更なる周知啓発が必要である。
- 現在、飯田橋にあるテラスを中心として女性の再就職支援を展開しているが、身近な地域でのサポートや地元での就業を希望する女性に対しても、きめ細かなサービスを受けられる機会を増やしていくことが必要である。

今後の方向性(地域に眠る“女性の力、を引き出すため、再就職に向けた支援を充実)

- 潜在的な女性求職者を掘り起し、都の再就職支援につなげるため、国や区市町村との連携により、就職支援イベント等を活用した情報発信を充実させる。
- 女性求職者が身近な場所でカウンセリングを受け、地域において活躍できるよう、個別相談会やセミナー等の地域展開を拡大する。

目的

高齢者が生涯現役で活躍できるよう、情報提供や相談支援、企業とのマッチング機会の拡大などを図る。

主な事業

1. 東京しごとセンターにおける高齢者の雇用就業支援

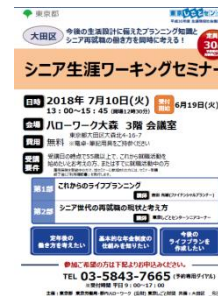
就業を希望する高齢者に対して、職務経歴や就業ニーズに応じた就業相談、ハローワーク飯田橋専門援助第三部門(シニアコーナー)による職業紹介、履歴書の書き方など各種セミナーを実施。

2. 生涯現役社会推進事業

再就職に向けてマインドチェンジやキャリアチェンジを促し就業先の視野を広げるセミナーを、東京労働局・ハローワークとの連携により都内各地で実施。受講後は地域のハローワーク等につなぐことで、高齢者の就職活動を支援。

《セミナー例》

- ◆ シニア層のライフプランニング
- ◆ マネープランニング演習
- ◆ シニア再就職のためのマインドチェンジとキャリアチェンジ



主な事業実績

	「しごとセンターシニアコーナー」 新規利用者数	「しごとセンターシニアコーナー」 就職者数	「しごとチャレンジ65」(職場体験) 職場体験参加者数	生涯現役社会推進セミナー (高齢者向けにキャリアチェンジ等の働きかけ)
平成28年度	8,022人(うち65歳以上 2,512人)	1,962人(うち65歳以上807人)	136人	—
平成29年度	8,504人(うち65歳以上2,610人)	2,316人(うち65歳以上は946人)	140人	受講者数1,820人 (定員1,800人)

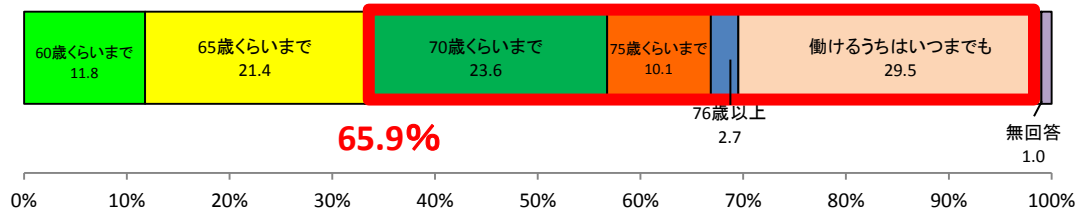
分析・評価(1)

○65歳を超えても働きたいと考える高齢者(60歳以上)が65.9%いる(図1)。65歳以上の新規求職者は増加傾向にある(図2)。

○現在の65歳以上の就業率は23.0%となっている(図3)。

○高齢者は経験を活かした再就職を希望する傾向が高い(特に事務系)が、実際に就職につながる率は低い(図4)。

【図1】 60歳以上の男女を対象とした調査 (n=1,999)



資料：内閣官房「第7回人生100年時代構想会議資料」より東京都作成

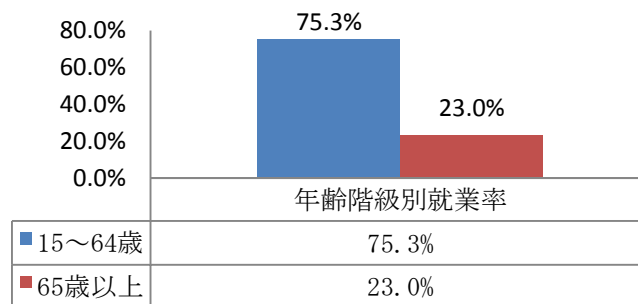
【図2】 中高年齢者新規求職者数の推移

中高年齢者新規求職者数					
	全体	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
25年度	227,745	103,433	38,668	44,970	40,674
26年度	223,224	100,828	37,292	40,728	44,376
27年度	217,259	98,286	36,293	37,844	44,836
28年度	217,623	96,722	37,413	37,181	46,307

減少傾向
増加傾向

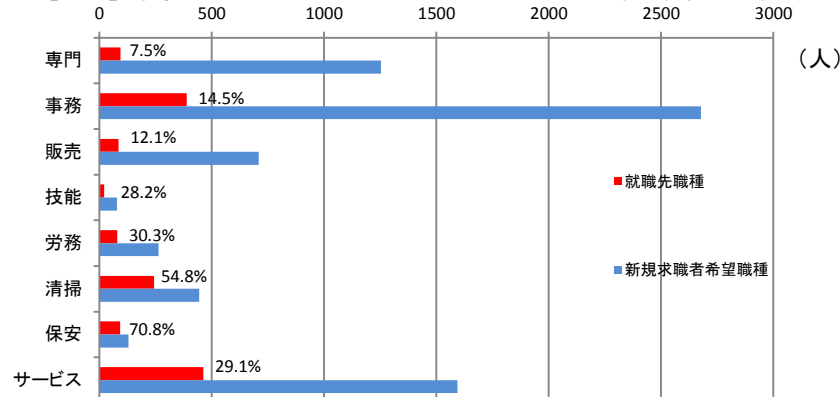
資料：東京労働局「平成28年度 職業安定業務年報」より東京都作成

【図3】 年齢階級別就業率



資料：総務省「労働力調査（基本集計）平成29年（2017年）平均（速報）結果の要約」より東京都作成

【図4】 東京しごとセンターシニアコーナーにおける希望職種と就職割合



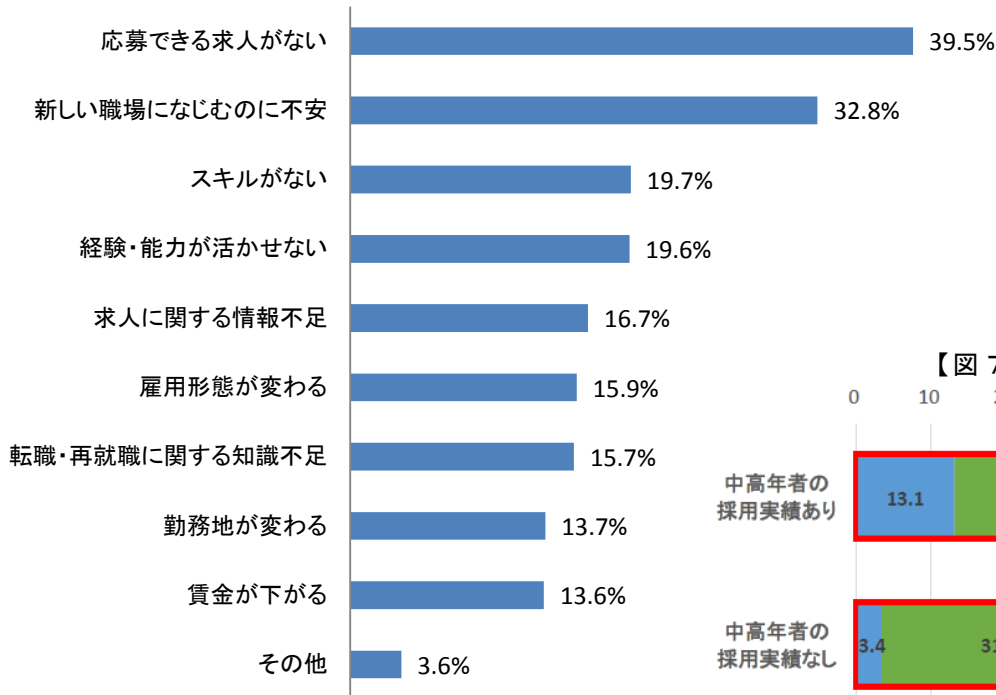
資料：(公財)東京しごと財団「年報 平成29年度」より東京都作成

分析・評価(2)

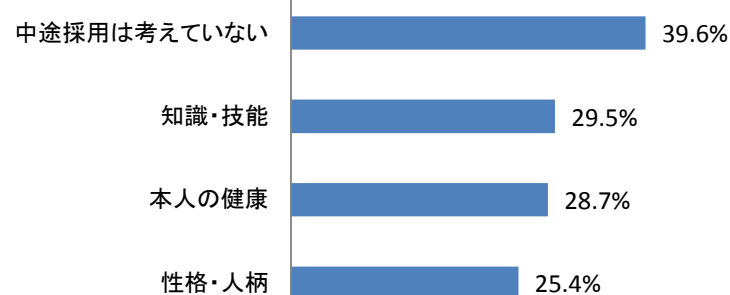
○高齢者が希望する仕事と求人とのミスマッチの問題や、企業側が高齢者雇用に目が向かない現状がある(図5、図6)。

○一度でも中高年者を採用したことのある企業の中高年者に対する採用意向は高いが、採用経験がない企業では採用意向が低い(図7)。

【図5】 65～69歳の転職・再就職にあたっての障害 (n=917)

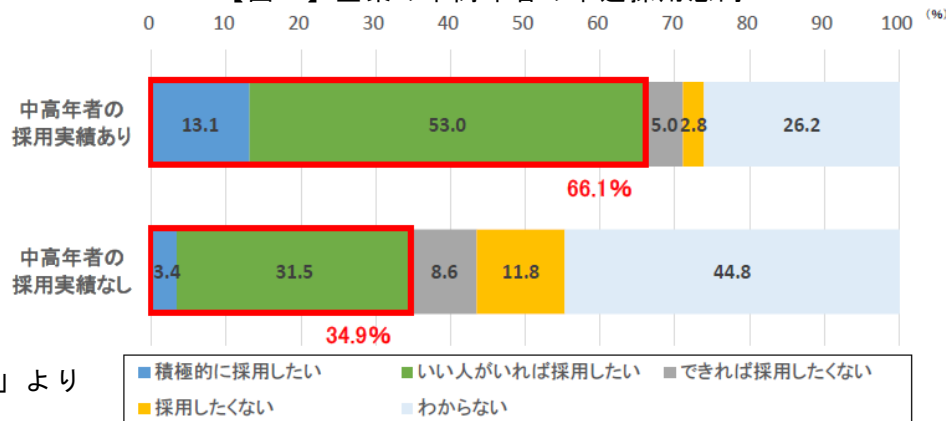


【図6】 65歳以上の中途採用で重視するポイント



資料：JILPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016.5)より東京都作成

【図7】 企業の中高年者の中途採用意向



資料：JILPT「中高年者の転職・再就職調査結果」より東京都作成 (H28.4.8)

資料：内閣官房「第7回人生100年時代構想会議資料」より東京都作成

(注)「採用実績あり」とは、過去3年以内に40～55歳を中途採用した企業。

②高齢者の就業支援

課題

- セミナー等により高齢者のマインドチェンジや企業側への意識啓発に取り組んでいるが、ミスマッチの解消には至っていない。
- 65歳以上の新規求職者が増加する中、高齢者の新たな活躍の場を開拓し、選択の幅を広げるための取組が十分ではない。

平成30年度の新たな取組

○東京都は平成30年度から、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な施策を総合的に展開する「シニア就業応援プロジェクト」を開始し、高齢者の就業機会の拡大を図っていく。

「東京キャリア・トライアル65」：高齢者はインターンシップ先の業界で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

「東京セカンドキャリア塾」：65歳以上を対象に、就職に必要な知識等を学べるセミナーを行い就業意欲を向上

セミナー終了後は、経歴、資格、自己PR等をHPに公開し、採用を希望する企業等に向けて発信

「シニアごとEXPO&合同就職面接会」：高齢求職者を後押し、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が一堂に集まり、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

今後の方向性（“生涯現役、でいきいきと働けるよう、高齢者の新たなチャレンジを後押し”）

- 人生100年時代におけるリカレント教育の一環として「シニア就業応援プロジェクト」による学びの場を創出するほか、就業体験等を通じて、高齢者の新たな分野での活躍を後押しする。同時に、企業における高齢者活用に向けた意識改革を促進し、職域・職場の拡大を図る。
- 高齢者が地元企業への就業も選択できるよう、地域の就労支援機関と連携してマッチング機能を強化する。

⑤テレワークの推進

目的 多様で柔軟な働き方の実現のため、企業におけるテレワークの導入を推進する。

主な事業

1. 導入に向けた気運醸成

テレワーク体感イベント等の気運醸成イベントの実施、様々な広報媒体を用いた一体的な広報活動の実施

2. 導入意欲の喚起

テレワーク体験セミナーの実施、モデル企業の導入事例の発信

3. 導入ノウハウの提供

東京テレワーク推進センターにおいて情報提供、相談、助言等をワンストップで提供、専門家の派遣

4. 導入環境の整備促進

機器導入経費やサテライトオフィス利用料を助成

東京テレワーク推進センター



主な事業実績

<東京テレワーク推進センター>

- テレワークの導入に向けた相談、体験、情報等を提供。平成29年7月の開設以降、30年7月末までに5,069人が来所
- 「事例やツールが豊富で導入のイメージがつかめた」など、利用者の満足度は高い。

<体験型セミナー・モデル実証>

- テレワーク体験セミナーを都内各地で20回開催(29年度参加企業数215社)
- 多様なテレワークの推進に向けて、モデル実証事業を実施(29年度19社)

体験型セミナーの様子



分析・評価

○都内の企業(30人以上)のテレワークの導入率は6.8%(H29.6時点)(図1)。(目標:東京2020大会に向け普及を推進、導入率35%)

○また、企業の調査では、2020年に向けたテレワークの導入について、様子見とした企業が4割となっている(図2)。

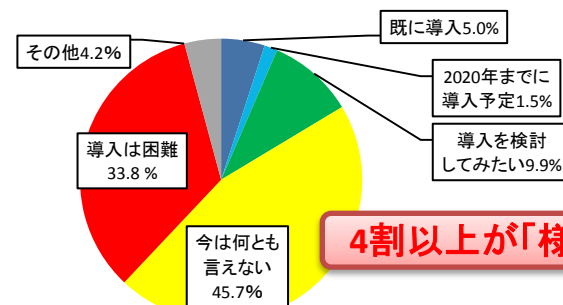
○実際に、東京テレワーク推進センターの利用者アンケートにも、「現場での課題や困りごとの声やそれに対応する事例をもっと紹介いただきたい」等、検討段階で躊躇している企業も見受けられる。

【図1】都内の企業(30人以上)のテレワークの導入率

導入している	6.8%
現時点で導入していないが、「具体的な導入予定がある」又は「導入を検討中」	13.0%
導入していないし、予定もない	80.2%

資料：東京都「介護離職防止施策検討のための特別調査(平成29年度)」

【図2】企業のテレワーク導入意向



資料：東京商工会議所「東京2020大会における交通輸送円滑化に関するアンケート」より東京都作成

課題

- テレワークの意義やメリットなどを個々の企業に確実に浸透させ、導入意欲を高めていくためには、従来のイベントや多様な媒体による広報活動に加えて、企業に身近な関係機関を通じた、より効果的なアプローチが必要である。
- 企業ごとにテレワーク導入の形態やプロセスが異なる中、現行の支援事業では、検討段階から具体的な導入までを総合的にサポートする仕組みが十分に整っていない。

今後の方向性(“テレワークが当たり前になる社会、に向け、取組を加速化”)

- 区市町村や金融機関、経営者団体など多様な主体と連携してテレワークに関する情報提供・各種相談対応を行うことで、企業のテレワークに対する意識を高め、広範に普及させていく。
- テレワークの導入に向けた業務の見直しから機器導入に至るまで、企業の状況に応じた切れ目のない支援を充実・強化する。

共通テーマの検証 ～多様な主体との連携～

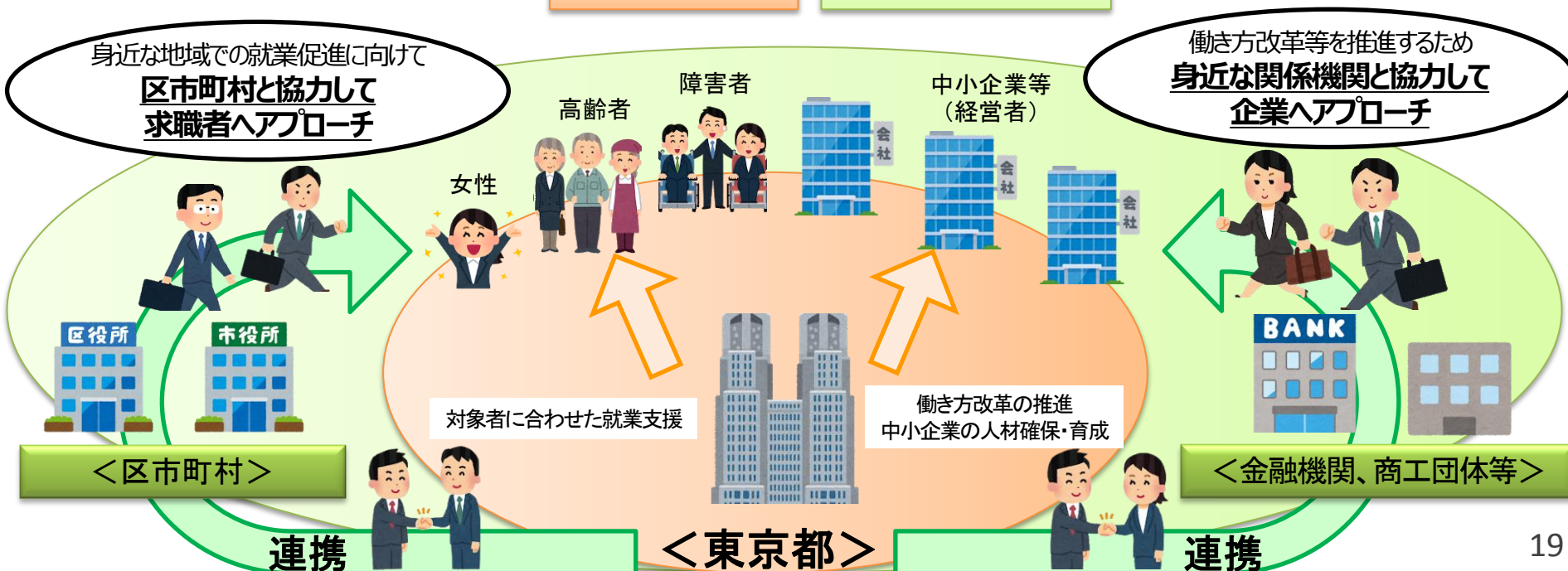
多様な主体との連携(テーマ設定の理由)

- 第2章では、女性・高齢者・障害者など支援対象ごとの就業推進や、テレワークの推進、中小企業の人材育成などの施策項目ごとに分析し、これまでの取組の検証と課題の整理を行った。
- 今後の都の雇用就業対策を更に効果的・効率的に進めていくためには、女性・高齢者・障害者等に対し身近な地域での就業支援の充実・強化が重要である。また、働き方改革の推進や中小企業の人材育成など、企業を支援する取組を進めるためには、企業により身近な機関や団体からのアプローチが有効である。従って、今後の施策展開には、国や区市町村、地域の経済団体等、東京の雇用就業施策に関わる様々な主体との「連携」が重要なファクターとなる。こうした連携を強化することで、誰もが活躍できる「ダイバーシティ」の実現に向け、社会的な意識をより一層高める効果も期待できる。
- そこで、第1章の各機関の取組状況を踏まえつつ、雇用就業対策全体を通じた共通のテーマとして、「多様な主体との連携」について取り上げる。

<多様な主体との「連携」イメージ>

従来の支援イメージ

連携による支援イメージ



目的 区市町村等との連携により、東京の雇用就業対策を効果的に推進する。

主な取組

- ①地域の实情に応じた雇用就業の促進等に向けた区市町村との連携
- ②企業に対する都の支援施策を地域の金融機関等と連携・協力して実施

主な事業実績

※上記①～②に対応

(①区市町村への補助)

<東京都地域人材確保・育成支援事業>

- ・概要: 区市町村及び商工会等による地域での雇用就業の促進を図る労働力確保事業と、在職者の定着率向上等を図る処遇改善事業に対して、都から区市町村等へ補助金を交付
- ・実績: 31区市町村・東京都商工会連合会(H29)
- ・事業例: 女性活躍推進コンサルティング、復職応援フェア(新宿区)

(②地域金融機関との連携事例)

<人材戦略マネジメント支援事業>

- ・概要: 人材戦略の構築や中核的人材確保のための経営者向けセミナー
- ・主催: 都
- ・共催: 東京きらぼしフィナンシャルグループ・きらぼし銀行

(①区市町村との連携事例)

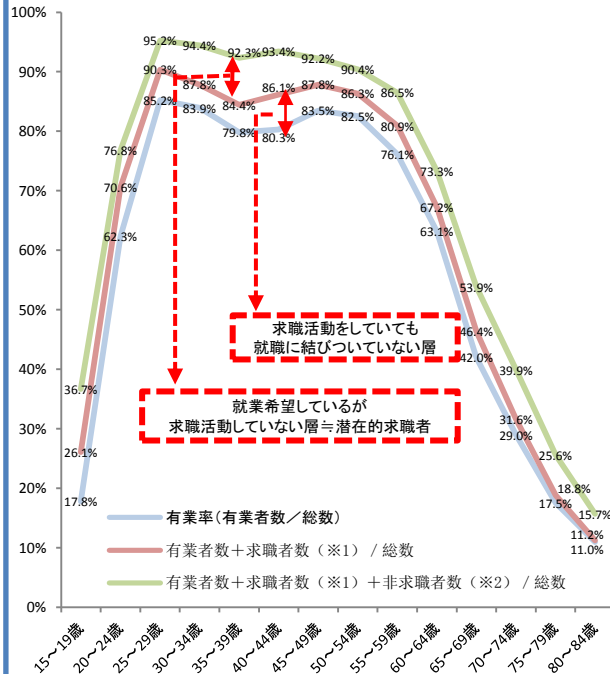
<女性再就職支援セミナー>

- ・概要: 再就職にあたっての心構え、ノウハウを学ぶセミナー
- ・実績: 参加者656人(H29)
- ・主催: 都(東京しごと財団)
- ・共催: 区市
- ・役割分担:
(都)セミナー企画(講師派遣、相談ブース設置等)、広報
(区市)会場確保、広報

分析・評価（1）地域における求職者のニーズ

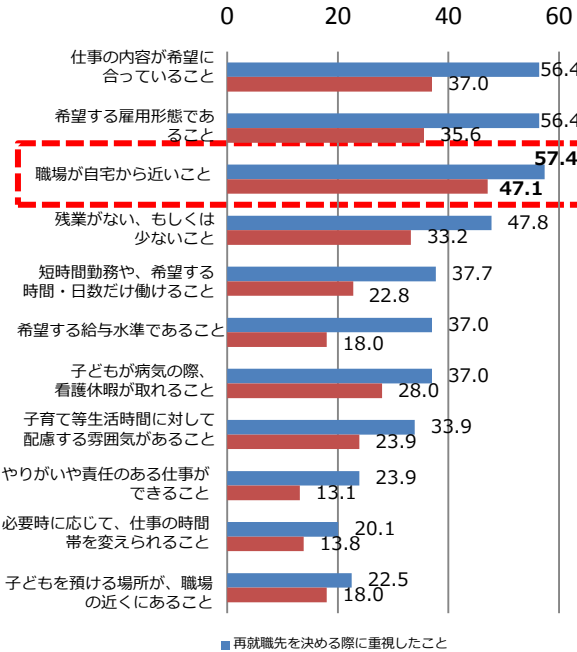
- 都内では、いずれの年代においても、潜在的求職者が一定数存在する（図1）。
- 出産・育児等を機に離職した女性は、自宅近くでの就業ニーズが高い（図2）。
- 収入になる仕事に就くことを希望しながら、「近くに仕事がありそうにない」を理由に仕事を探していない高齢者がいる（図3）。

【図1】東京の有業率（平成24年）



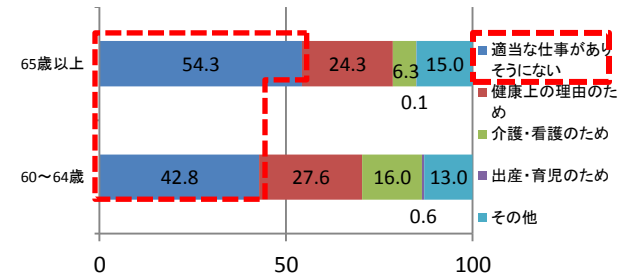
(※1) 就業希望している無業者のうち、求職活動をしている者
 (※2) 就業希望している無業者のうち、求職活動をしていない者
 資料：東京都「都民の就業構造（平成24年就業構造基本調査報告）」

【図2】女性が再就職先を決める際に重視したこと（フルタイムの非正社員）複数回答



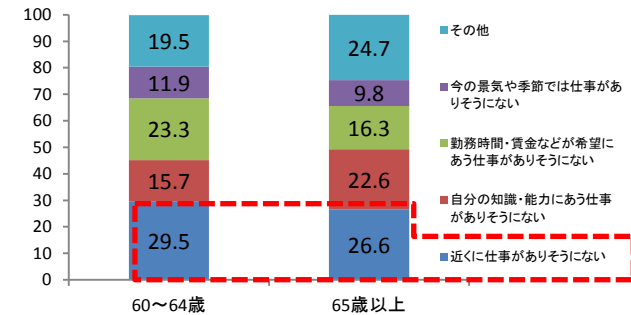
資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業労働者アンケート調査結果」（平成27年3月）（厚生労働省委託調査）より東京都作成

【図3-①】高齢者が収入になる仕事に就くことを希望しながら、現在仕事を探していない理由



資料：中小企業庁「2018年版中小企業白書」より東京都作成

【図3-②】図3-①における「適当な仕事がありそうにない」における内訳



資料：中小企業庁「2018年版中小企業白書」より東京都作成

分析・評価(2) 区市町村の取組状況

- 区市町村による雇用就業対策は、自治体ごとに支援対象や取組の深度等に差がある。専属の部署や体制がない団体も多い。
- 地域のニーズに対応して、雇用就業対策に自ら取り組む意欲のある区市町村は一定程度存在する一方で、都の支援を望む声も多く、自主的・自立的に雇用就業対策を実施する区市町村は少ない。

【区市町村の声】区市町村アンケート(平成30年7月末)

◎雇用就業対策

- 回答自治体(51)のうち約8割が何らかの雇用就業施策を実施
- 対象は、若者、女性、高齢者、障害者などであり、自治体により異なる。
- 雇用就業対策の従事人数は少なく、他の業務と兼任している場合が多い。

◎地域における人材確保支援

- 回答自治体(51)のうち約5割が何らかの人材確保支援施策を実施
- 25自治体が、都から区市町村等への補助事業、「東京都地域人材確保・育成支援事業」を活用
- 人材確保支援の担当者を配置している自治体は約5割。商工振興や産業振興等を所管する部署が多い。
担当者を配置していない理由は、予算不足、人員不足、地域内企業のニーズが無い等

◎その他

- 区市町村が取り組む雇用就業対策に対し、引き続き都の支援を求める声も多い。
また、都の雇用就業支援等の情報提供や都のスケールメリットを生かした効果的な広報協力を求める声もある。

課題

- 現行の事業では、地域における女性や高齢者など多様な人材(潜在的求職者)を掘り起す取組が十分に進んでいない。
- 地域での就業や地元企業の人材確保に結びつけていくためには、地域住民に身近な区市町村による主体的な取組を広げることが必要であるが、団体により取組体制等に差がある。

今後の方向性(区市町村と連携した人材の掘り起しとマッチング)

- 雇用就業対策に取り組む意欲の高い区市町村と連携して、地域における人材の掘り起しやマッチングを効果的に進めるとともに、モデルとなる優れた取組を他団体に広く波及させていく。

分析・評価(3) 企業向け支援策の認知度・利用状況

- 中小企業者における、公的機関の支援策の認知度や利用率は低い(図1)。
- 中小・小規模企業が日頃よく相談に行く支援機関としては「金融機関」や「商工団体」が多い(図2)。
- 公的機関の支援策を利用する決め手となったのは「商工会議所などからの紹介、指導」や「地銀・信用金庫からの紹介」が多い(図3)。

【図2】日頃よく相談に行く支援機関(複数回答可) (N=171社)

上位5つ	回答企業数
税理士	71社
金融機関	63社
商工会議所	52社
中小企業支援センター	46社
商工会	42社

資料【図1、図3】：中小企業庁「平成28年度中小企業者における中小企業施策の認知度及び利用率の向上に向けた課題と広報の在り方に関するニーズ調査報告書」より東京都作成

資料【図2】：中小企業庁「中小・小規模事業者からみた中小企業支援機関に関するアンケート結果」より東京都作成

【図1】中小企業施策の認知率・理解率・利用率(中小企業事業者)

	認知率	理解率	利用率
国・都道府県・市町村などが交付する補助金・助成金	51.5%	16.8%	6.0%

【図3】施策利用の決め手(中小企業事業者)

回答	割合
弁護士、税理士、中小企業診断士などのアドバイス	33.8%
商工会議所などの紹介、指導	23.6%
地銀・信用金庫からの紹介	20.4%
施策を行う機関の担当者の説明	13.4%
知人からの勧め、知人が利用していたから	14.0%
インターネットに掲載されている情報	10.8%
その他	5.7%

課題

- 都の雇用就業対策の実効性を高めるためには、企業等との接点を持ち、地域の実情に精通する金融機関等との連携・協力が必要であるが、現在はセミナーの共催など一部の連携にとどまっている。

今後の方向性(金融機関等との連携により効果的な企業支援へ)

- 都の支援施策を企業に広く周知するとともに、企業を集めて都の施策に反映するため、金融機関や商工団体などが持つネットワークを活用し、企業への積極的なアプローチを図ることで効果的な支援に結びつけていく。

第3章 今後の方向性

課題と今後の方向性(まとめ①)

<分析・評価>

<課題>

<今後の方向性>

① 女性の再就職支援や就業拡大

- 潜在的な女性求職者が一定数存在
- 子育て中の女性無業者の86%が就業希望
- 子育て中の女性の多くが、再就職前に様々な不安を抱えている
- 女性しごと応援テラス利用者の満足度は高い

検証

・女性しごと応援テラスの支援事業は効果的であるが、再就職をためらう女性の就業意欲を高め、より多くの方々にテラスを利用してもらうためには、更なる周知啓発が必要

・現在、飯田橋にあるテラスを中心として女性の再就職支援を展開しているが、身近な地域でのサポートや地元での就業を希望する女性に対しても、きめ細かなサービスを受けられる機会を増やしていくことが必要

地域に眠る“女性の力”を引き出すため、再就職に向けた支援を充実

- ・潜在的な女性求職者を掘り起し、都の再就職支援につなげるため、国や区市町村との連携により、就職支援イベント等を活用した情報発信を充実
- ・女性求職者が身近な場所でカウンセリングを受け、地域において活躍できるよう、個別相談会やセミナー等の地域展開を拡大

② 高齢者の就業支援

- 65歳を超えても働きたい高齢者(60歳以上)が65.9%いる
- 65歳以上の新規求職者は増加傾向
- 高齢者が希望する仕事と求人とのミスマッチの問題や、企業側が高齢者雇用に目が向かない現状がある

検証

・セミナー等により高齢者のマインドチェンジや企業側への意識啓発に取り組んでいるが、ミスマッチの解消には至っていない

・65歳以上の新規求職者が増加する中、高齢者の新たな活躍の場を開拓し、選択の幅を広げるための取組が十分ではない

“生涯現役、でいきいきと働けるよう、高齢者の新たなチャレンジを後押し

- ・人生100年時代におけるリカレント教育の一環として「シニア就業応援プロジェクト」による学びの場を創出するほか、就業体験等を通じて、高齢者の新たな分野での活躍を後押し。同時に、企業における高齢者活用に向けた意識改革を促進し、職域・職場を拡大
- ・高齢者が地元企業への就業も選択できるよう、地域の就労支援機関と連携してマッチング機能を強化

③ 障害者雇用の促進

- 就職後1年時点で一定割合の離職者があり、特に、精神障害者の離職率が高い
- 企業の規模が小さいほど実雇用率が低い
- 平成30年4月の法定雇用率の引き上げとともに、算定基礎に精神障害者が加わっており、各企業において対応が求められるが、中小企業では受入体制やノウハウが不足

検証

・法定雇用率の引き上げに伴い、障害者を新たに雇用する中小企業を支援するためには、現行の巡回体制の強化が必要

・特に、増加傾向にある精神障害者の雇用に対応するには、現行の事業では、企業へのノウハウ提供や人的サポートの面で十分ではなく、更なる理解促進や定着に向けた支援の強化が必要

中小企業による雇用の促進と多様な障害特性に応じた職場定着支援の充実

- ・地域の関係機関と連携して未達成企業への訪問支援を充実し、障害者雇用制度に関する経営者等の理解を深めるとともに、企業ニーズに応じた情報提供や支援メニューの提案等を通じて、中小企業の障害者雇用を促進
- ・精神障害者を雇用する企業向けに、雇用する際のポイントや事例を紹介するなど、企業への普及啓発や相談支援を充実
- ・東京ジョブコーチによる支援を拡充し、障害者本人へのサポートや企業側の体制整備に対する支援を充実

<分析・評価>

<課題>

<今後の方向性>

④ 働き方改革の推進

- 2020年度までに5,000社の目標に向けて取組を着実に進めている一方、中小企業において取組が進んでいない
- 働き方改革宣言を行った企業からは、社内の働き方改革を進めていくため、他社の成功事例や取組の情報を求める声がある

検証

- ・広報キャンペーンのほか、様々な普及啓発を進めているが、特に中小企業への施策の浸透が十分ではない
- ・現在の宣言企業制度は順調に取組企業を増やしているが、宣言後の具体的な取組が着実に進むような後押しが必要

働き方改革の浸透と更なる取組の推進

- ・他社の参考となる取組事例の発信等に加えて、宣言企業同士の交流等により、ノウハウの共有を促進するなど、働き方改革に取り組む企業の意欲を喚起
- ・経営者団体等と連携し、宣言企業の目標を着実に達成するとともに、取組の質的向上を図る

⑤ テレワークの推進

- 都内の企業(30人以上)のテレワークの導入率は6.8%(H29.6時点)
- 企業の調査では、2020年に向けたテレワークの導入について、様子見とした企業が4割
- 実際に、東京テレワーク推進センターの利用者アンケートからは、テレワーク導入に躊躇している企業も見受けられている

検証

- ・テレワークの意義やメリットなどを個々の企業に確実に浸透させ、導入意欲を高めるためには、従来のイベントや多様な媒体による広報活動に加えて、企業に身近な関係機関を通じた、より効果的なアプローチが必要
- ・企業ごとにテレワーク導入の形態やプロセスが異なる中、現行の支援事業では、検討段階から具体的な導入までを総合的にサポートする仕組みが十分に整っていない

“テレワークが当たり前になる社会”に向け、取組を加速化

- ・区市町村や金融機関、経営者団体など多様な主体と連携してテレワークに関する情報提供・各種相談対応を行うことで、企業のテレワークに対する意識を高め、広範に普及させていく
- ・テレワークの導入に向けた業務の見直しから機器導入に至るまで、企業の状況に応じた切れ目のない支援を充実・強化

⑥ 子育て・介護等と仕事の両立

- 育休を取得した人の、休業前に希望していた期間と実際に休業した期間に差が見られる
- また、男性の育児休業取得率は12.3%にとどまっている
- 介護離職者の数は直近の調査(全国)でも約10万人に及ぶ
- 日本の労働人口の3分の1が疾病を抱えながら働いている

検証

- ・育児との両立については、希望に応じた長期の育児休業を取得しやすい職場環境の整備や職場復帰に向けた支援が十分ではない
- ・介護休業制度は法定化されているが、実質的には十分に活用されていない状況にある。都のこれまでの支援としては、法を上回る制度整備の後押しにとどまっている
- ・本人の病気治療と仕事を両立させる必要性が増しているが、現行の事業ではカバーできていない

個々のライフイベントに応じて、安心して働き続けられる職場環境整備を推進

- ・平成30年度から実施する「働くパパママ育休取得応援事業」等により、希望に応じた長期の育児休業取得を促進
- ・介護と仕事の両立については、従来の制度整備に加え、介護休業を取得しやすい職場環境の整備に向けた支援を充実
- ・病気治療をしながら働き続けられる制度整備の促進に向けた支援を充実

<分析・評価>

<課題>

<今後の方向性>

⑦ 中小企業の人材育成

- 事務系職種に求職が偏るなど、求人・求職のミスマッチが生じている
- 新卒後3年以内の離職率は高卒で約4割、大卒で約3割となっている
- 職業能力開発センター・校における若年向け訓練科目では、「ものづくり」「建設工事」分野の応募率・入校率は、「その他」の科目と比較して低調になっている

検証

- ・求人・求職のミスマッチ解消に向けて、求職者に対し、事務系以外の多様な職種への転換など選択の幅を広げるための情報・訓練が必要
- ・生産性の向上、技能の継承、モチベーションの維持・向上につながる中堅層等の在職者への人材育成策が求められているが、現在の在職者向け訓練の内容・レベルでは十分ではない
- ・若者のものづくり離れへの歯止めや若手社員の離職防止等に向けて、技能者・職人のステータスの向上や優れた技術・技能への都民の理解を深めるための継続的な取組が必要

技術・技能にスポットを当て、 中小企業の人材確保・育成を支援

- ・求職者訓練における新たな科目の開発やカリキュラムの改善を進めるとともに、訓練を通じて様々な仕事の情報や魅力を体験できる機会を提供
- ・中小企業の中堅層等への人材育成や能力開発、技能継承につながるように在職者向け訓練のレベルアップ
- ・職人・技能者同士の交流機会の創出や「ものづくり・匠の技の祭典」などにより技術・技能への一層の理解促進

共通テーマ

- 潜在的求職者が一定数存在
- 出産・育児等を機に離職した女性は、自宅近くでの就業ニーズが高い
- 区市町村による雇用就業対策は、支援対象や取組の深度等に差がある。専属の部署や体制がない団体も多い
- 自主的・自立的に雇用就業対策を実施する区市町村は少ない

検証

- ・現行の事業では、地域における女性や高齢者など多様な人材(潜在的求職者)を掘り起す取組が十分に進んでいない
- ・地域での就業や地元企業の人材確保に結びつけていくためには、地域住民に身近な区市町村による主体的な取組を広げることが必要であるが、団体により取組体制等に差がある

区市町村と連携した 人材の掘り起しとマッチング

- ・雇用就業対策に取り組む意欲の高い区市町村と連携して、地域における人材の掘り起しやマッチングを効果的に進めるとともに、モデルとなる優れた取組を他団体に広く波及させていく

- 中小企業者における、公的機関の支援策の認知度や利用率は低い
- 中小・小規模企業が日頃よく相談に行く支援機関としては「金融機関」や「商工団体」が多い
- 公的機関の支援策を利用する決め手となったのは「商工会議所」などからの紹介、指導や「地銀・信用金庫からの紹介」が多い

検証

- ・都の雇用就業対策の実効性を高めるためには、企業等との接点を持ち、地域の実情に精通する金融機関等との連携・協力が必要があるが、現在はセミナーの共催など一部の連携にとどまっている

金融機関等との連携により 効果的な企業支援へ

- ・都の支援施策を企業に広く周知するとともに、企業の声を集めて都の施策に反映するため、金融機関や商工団体などが持つネットワークを活用し、企業への積極的なアプローチを図ることで効果的な支援に結びつけていく

多様な主体との連携