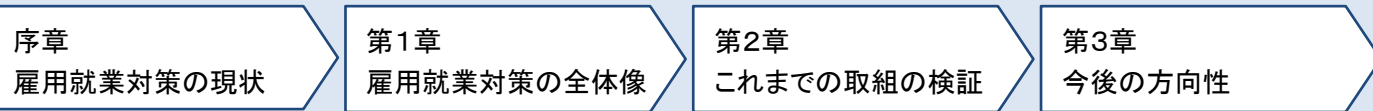


見える化改革 報告書 「雇用就業対策」

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

＜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。

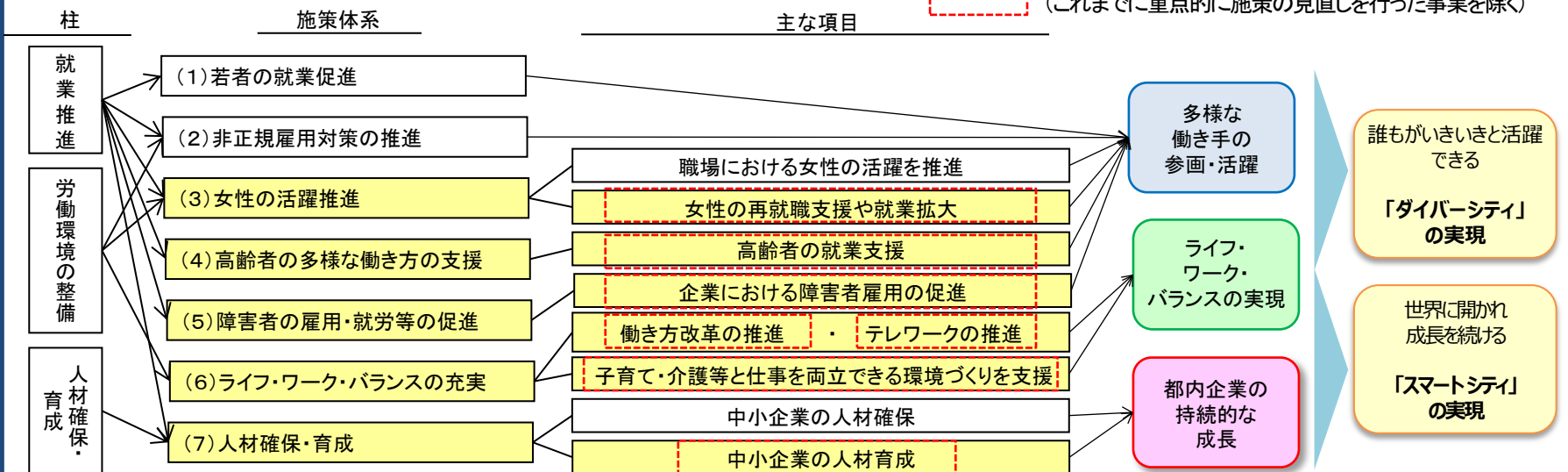
第1章 雇用就業対策の全体像

◆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

「雇用就業対策」報告書 目次

序章 雇用就業対策の現状

- (1) 雇用就業対策を取り巻く状況
- (2) 分野別の現状

第1章 雇用就業対策の全体像

- (1) 労働行政の沿革(国と東京都の関係)
- (2) 国・都・区市町村の役割分担
- (3) 国・都・区市町村の雇用就業対策の概要
- (4) 雇用就業対策に関する各機関の主な取組
- (5) 都の雇用就業対策の変遷
- (6) 都における雇用就業施策体系
- (7) 都が目指す『新しい東京』と雇用就業対策の関係
- (8) 都の施策の推進体制
- (9) 予算・決算の推移
- (10) 事業の委託化
- (11) 全事業の点検
- (12) 主な施策の再構築
 - ・非正規雇用対策(若者含む)
 - ・女性の活躍
 - ・人材確保

第2章 これまでの取組の検証

- (1) 分析テーマとして取り上げた理由
- (2) 項目別の検証
 - 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
- (3) 共通テーマの検証(多様な主体との連携)
 - ① 国との連携
 - ② 区市町村等との連携

第3章 今後の方向性

- (1) 課題と今後の方向性(まとめ)
- (2) 今後の方向性(ロードマップ)

参考資料

- (1) 雇用就業対策を都が実施する根拠となる主な法令
- (2) 監理団体:公益財団法人 東京しごと財団
- (3) 東京都労働相談情報センター
- (4) 東京都職業能力開発センター・校

はじめに ～見える化改革・事業ユニット分析の視点～

- 都(産業労働局雇用就業部)ではこれまで、求職者への就業支援や職業訓練、企業における職場環境整備などの雇用就業対策に取り組んできた。
- 近年ではこれらに加え、働き方改革の推進や中小企業の人材確保支援等の取組を推進するなど、その時々々の雇用情勢や課題を踏まえ、施策の充実・強化を図りながら柔軟に事業を展開している。
- 今回の見える化改革・事業ユニット分析では、「2020年に向けた実行プラン」における、雇用就業対策に関連する施策体系の柱をもとに、7つの項目別テーマと、全体に共通するテーマについて、これまでの事業を分析・評価し、課題を明確化した上で今後の方向性を明らかにする。
- 分析・評価の結果として示した課題への対応策については、平成31年度の予算要求に反映させるほか、中長期的な対応が必要なものについては、継続して検証し、更なる施策の見直しにつなげていく。

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

序章 雇用就業対策の現状

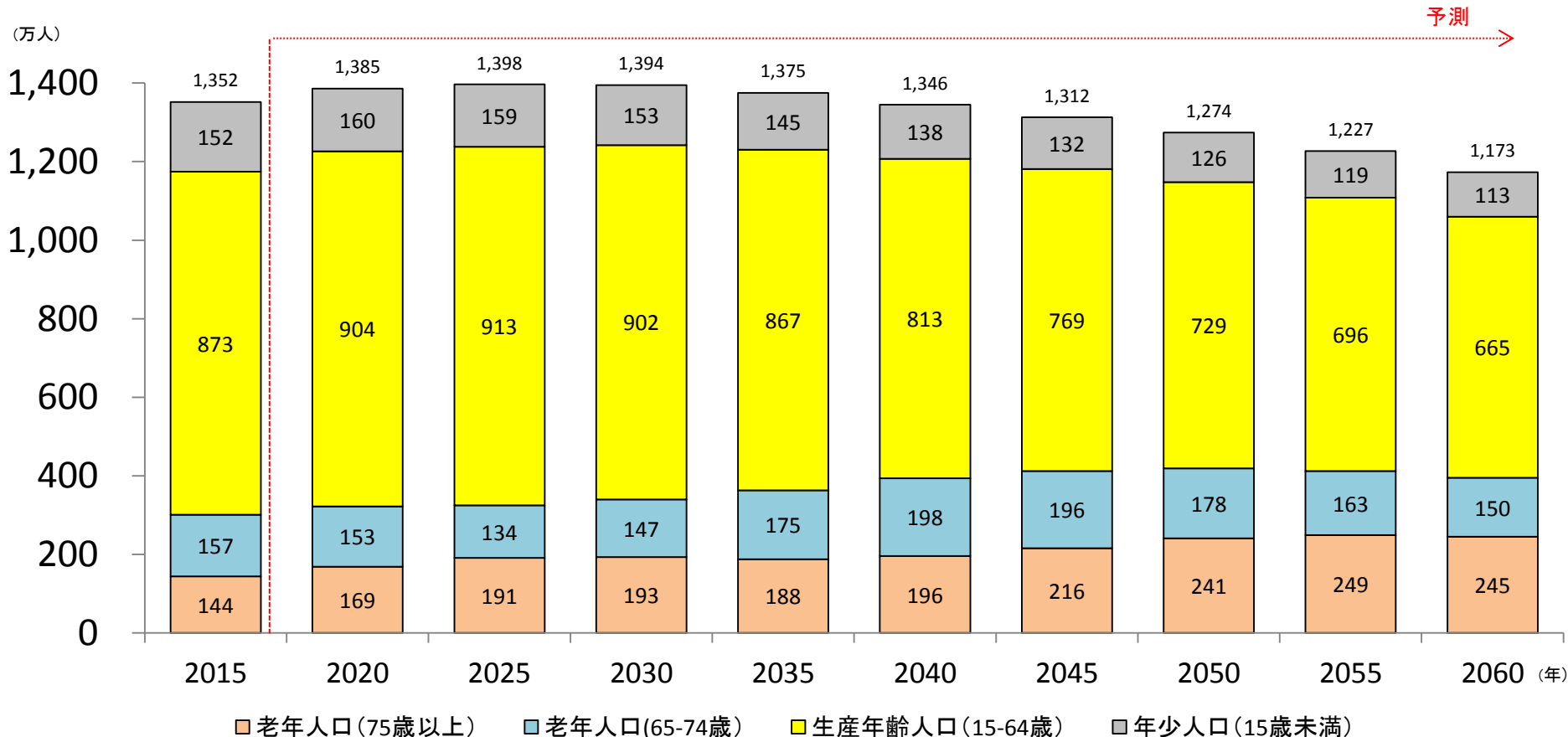
(1) 東京の雇用就業を取り巻く現状

- ①生産年齢人口(15-64歳)は2025年をピークに減少に転じる見込み。
- ②15歳以上人口は1,215万8千人。うち約65%が「労働力人口」、約35%が「非労働力人口」。東京の労働力人口は増加傾向で推移。
- ③近年、有効求人倍率は2倍を超えている。完全失業率も低い水準にある。
- ④中小企業の人手不足感は上昇傾向。
- ⑤ライフ・ワーク・バランスへの取組は、規模が小さい事業所ほど進んでいない。
- ⑥若年者の有効求人倍率は、2010年以降いずれの年代も上昇。
- ⑦男女別・年齢別正社員比率は、1987年と2012年を比較すると男女ともに低下傾向。
- ⑧女性就業者数は約257万人で過去最大。就業者に占める女性の割合も上昇傾向にあり2015年には4割強。
- ⑨55歳以上のシニア就業者数は2017年は約188万人。就業者全体に占める割合は24.5%。
- ⑩民間企業の雇用障害者数は年々増加。2017年には過去最高の約18.1万人。実雇用率は上昇傾向にあるが、法定雇用率を満たしていない企業も多い。
- ⑪テレワークの導入状況は6.8% (H29.6月時点)。規模が小さい事業所ほどテレワークの導入割合が低い。
- ⑫育児休業取得率は、女性で93.9%、男性で12.3%。
- ⑬事務系職種の有効求職者数が有効求人数を上回るなど、求人・求職のミスマッチが発生。

(2) 統計から見てくる東京の雇用就業を取り巻く課題

- ①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。
- ②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。
- ③中小企業における人手不足の状況が深刻化している。

- 生産年齢人口は、2015年の873万人から2025年の913万人まで増えた後は、2040年に813万人、2060年に665万人と減少していく見込み。
- 2015年には現役世代(生産年齢人口)2.9人で1人の高齢者(65歳以上)を支えているのに対し、2060年には1.7人で1人の高齢者を支えることになる。



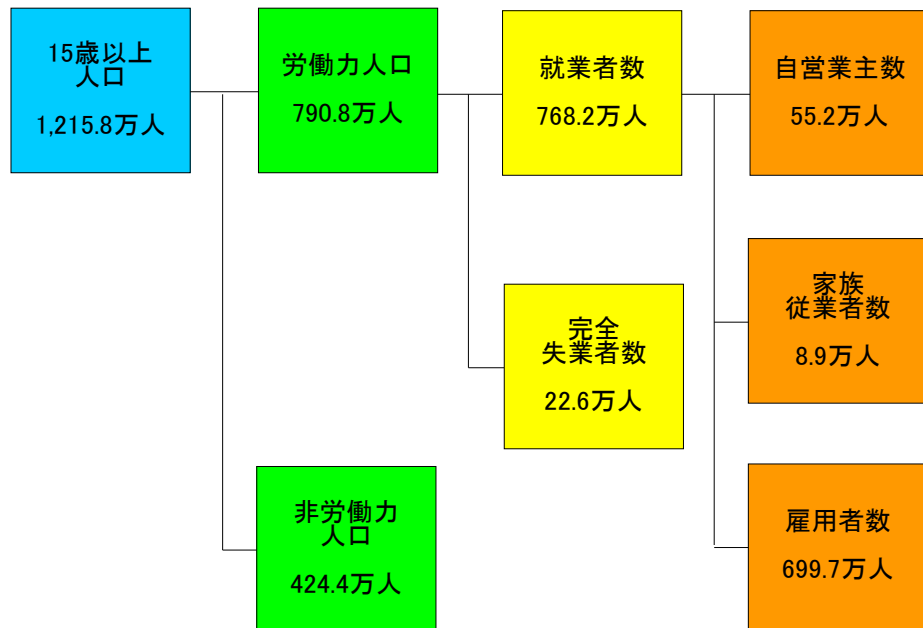
資料:総務省「国勢調査」等より東京都作成

(備考) 1. 2020年以降は東京都政策企画局による推計

2. 四捨五入や、実績値の総数には年齢不詳を含むことにより、内訳の合計が総数と一致しない場合がある

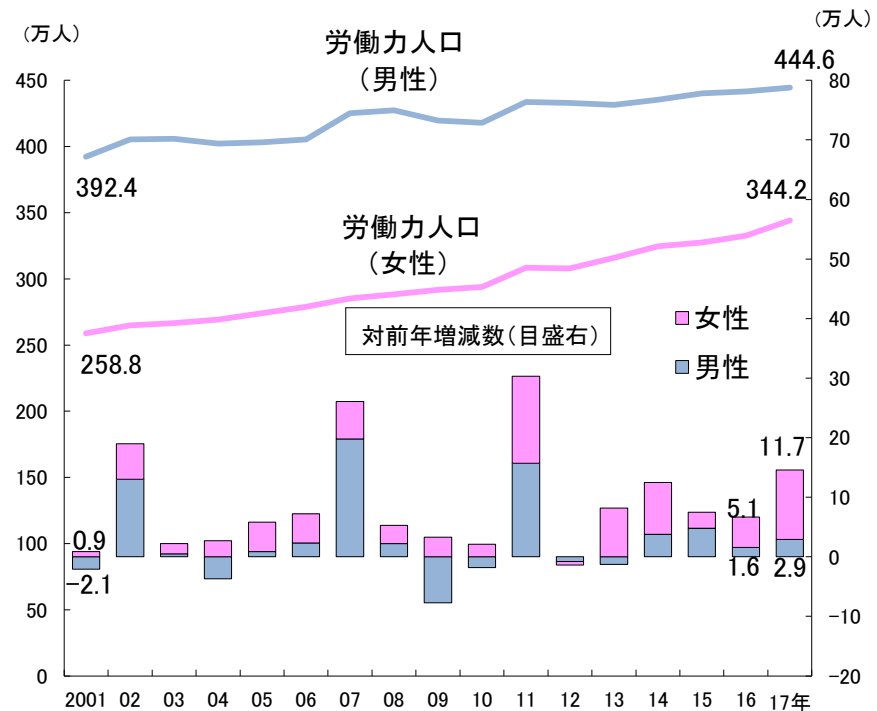
- 2017年の東京の「15歳以上人口」は1,215万8千人で、そのうち約65%が「労働力人口」、約35%が「非労働力人口」となっている。また、東京の労働力人口は増加傾向で推移している。
- 男女別に労働力人口をみると、2017年の労働力人口は、2016年と比較して男女ともに増加した。対前年増減数の推移をみると、男性は増減を繰り返している一方、女性はほぼ一貫して増加している。

東京の就業構造(東京、2017年)



注 15歳以上人口及び就業者数は、就業状態等が不詳の者を含む。
資料: 東京都「東京の労働力」より作成

男女別労働力人口の推移(東京)

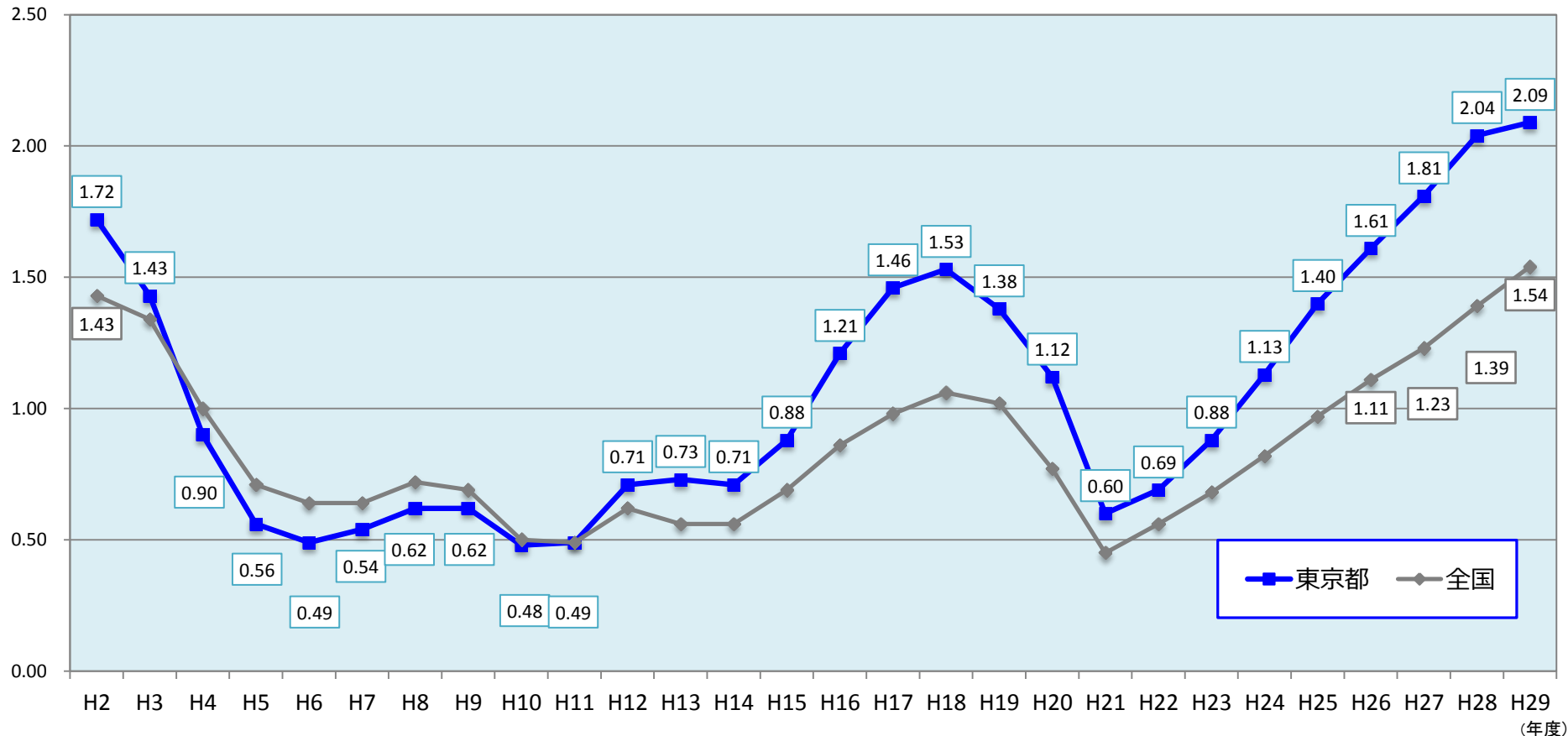


資料: 東京都「東京の労働力」より作成

- 平成21年度にはリーマンショックの影響を受け有効求人倍率が大幅に低下したものの、平成22年度以降は雇用情勢の改善に伴い有効求人倍率が上昇。
- 平成28年度には、2倍を超え、平成29年度も2.09倍となっている。

◆有効求人倍率の動向(過去28年間(年度平均値))

単位：倍

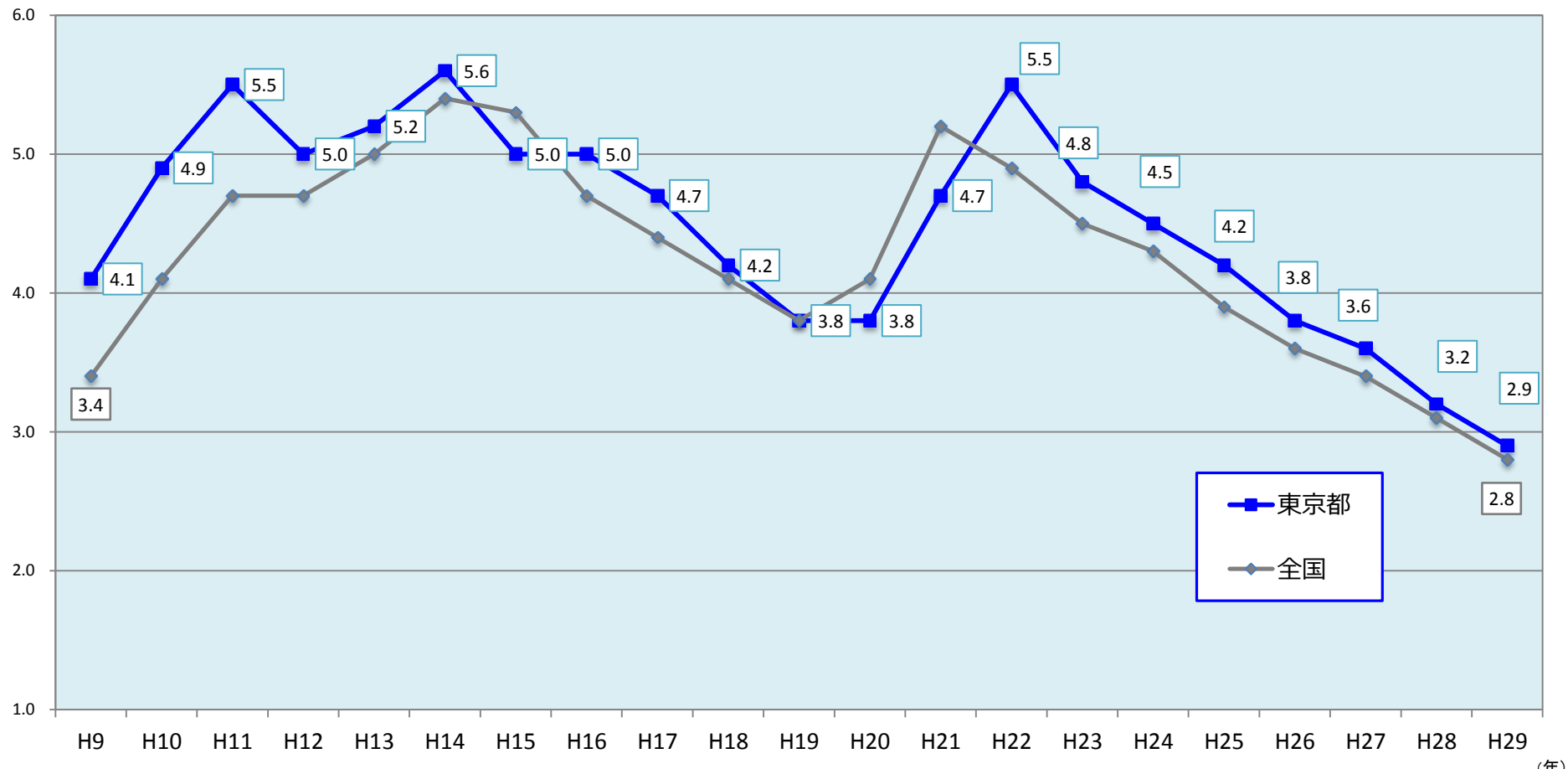


資料：厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」より東京都作成

- 平成20年のリーマンショックを契機に失業率が上昇したが、平成23年以降は低下傾向。
- 直近(平成29年)は、2.9%となり、7年連続で低下している。

◆完全失業率の動向(過去21年間(年平均値))

単位：%

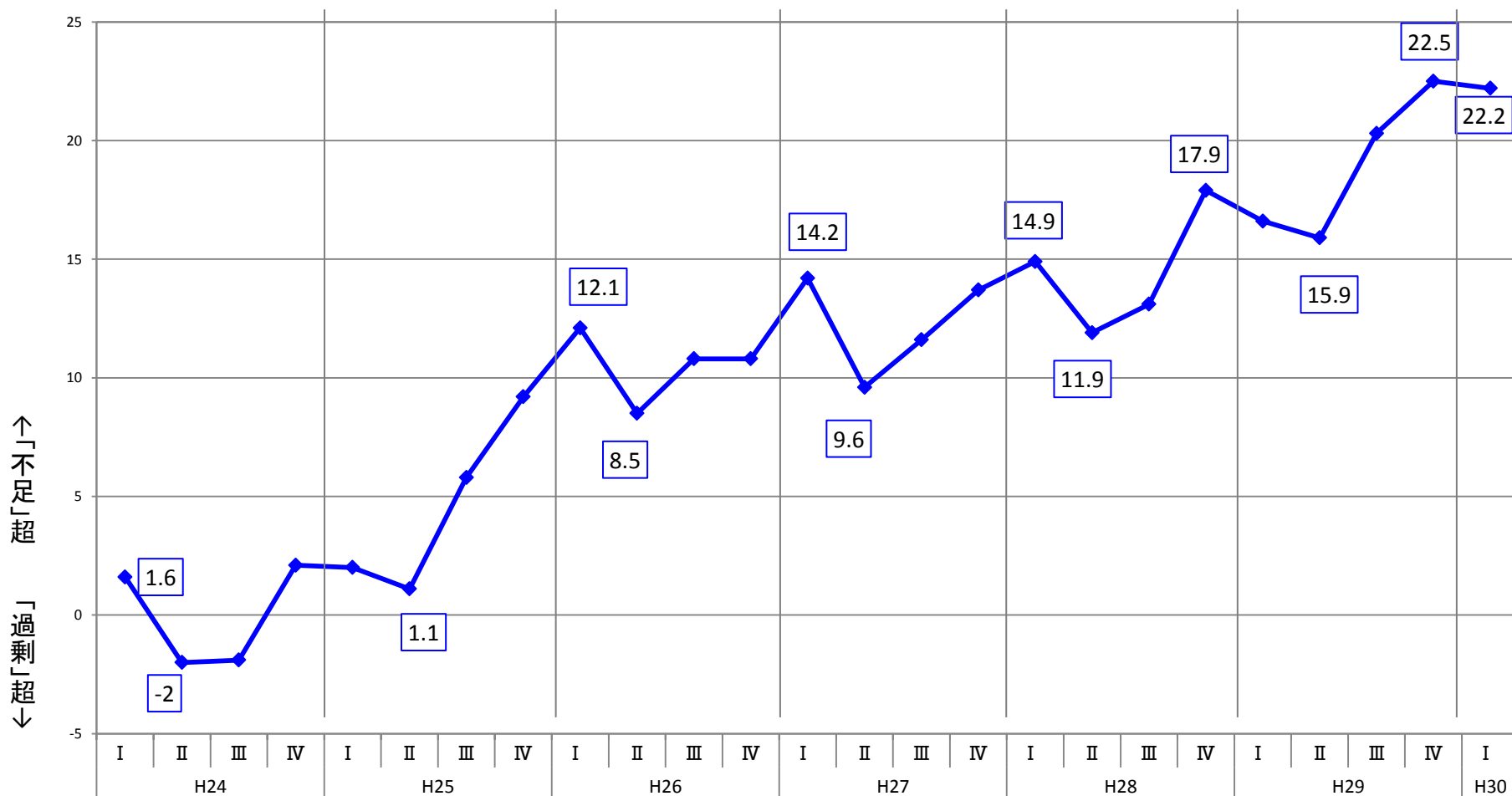


資料：総務省「労働力調査」及び東京都総務局「東京の労働力」より東京都作成

(年)

➤ 中小企業の雇用人員DI (「不足」-「過剰」) で雇用状況を見ると、人手不足感は上昇傾向となっている。

◆中小企業の雇用人員DIの推移(東京)

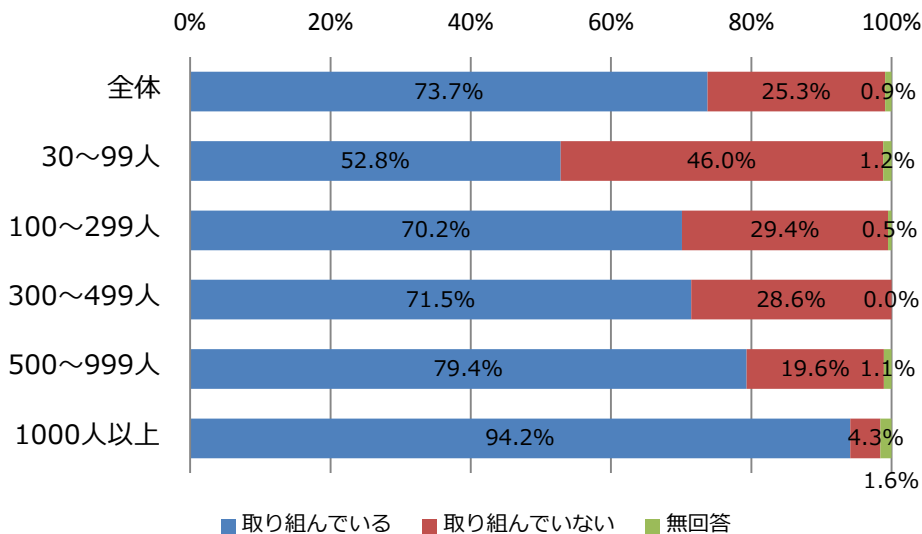


資料: 東京都「東京都中小企業の景況」より改編 (年)

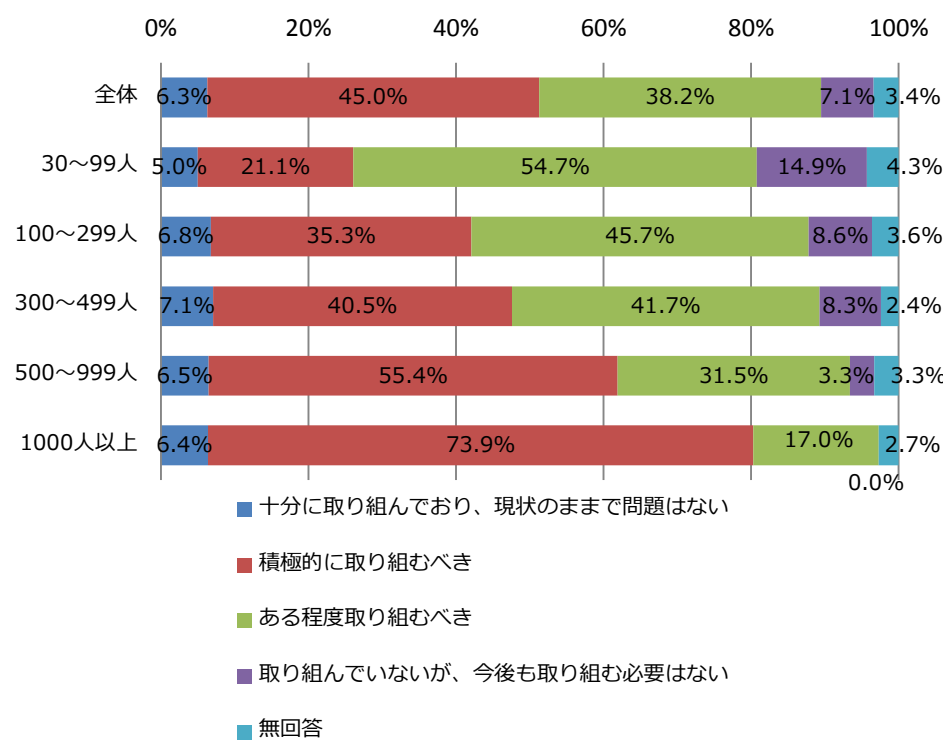
雇用就業対策を取り巻く状況(ライフ・ワーク・バランスの取組状況)

- ライフ・ワーク・バランスへの取組状況について、30～99人の事業所の約半数が取り組んでいないなど規模の小さい事業所ほど取組が進んでいない。
- 今後の取組姿勢についても、規模が大きい事業所ほど、積極的に取り組む意向が高い。

ライフ・ワーク・バランスへの取組状況(東京都)
(従業員規模が30人以上の事業所)



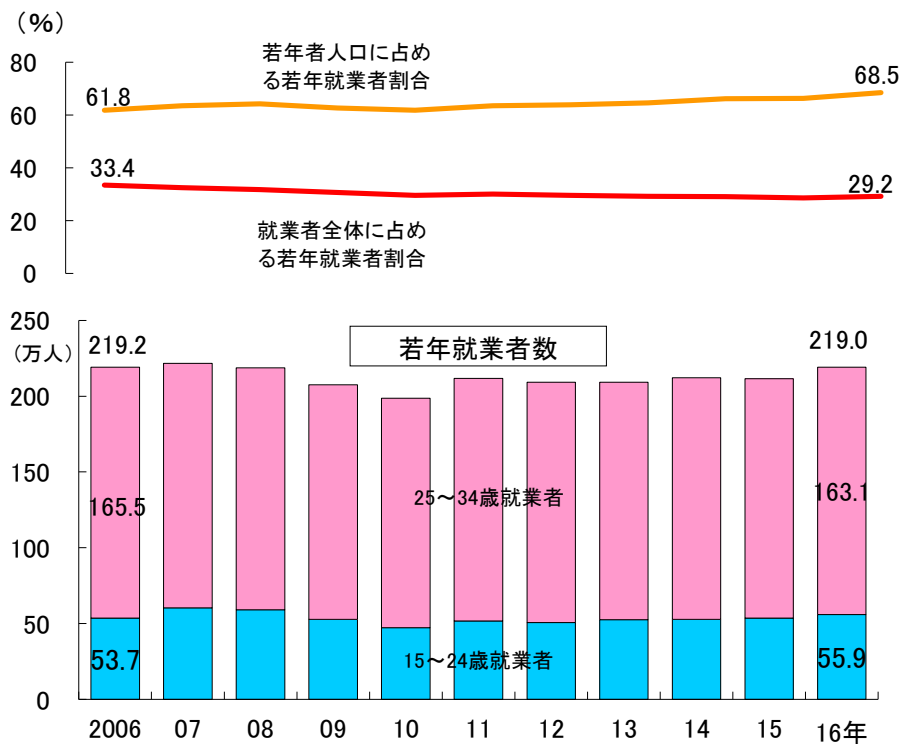
ライフ・ワーク・バランスへの今後の取組姿勢(東京都)
(従業員規模が30人以上の事業所)



注 調査時点では「ワークライフバランスへの取組状況」として実施
 「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」(内閣府「ワークライフバランス憲章」)と定義して調査

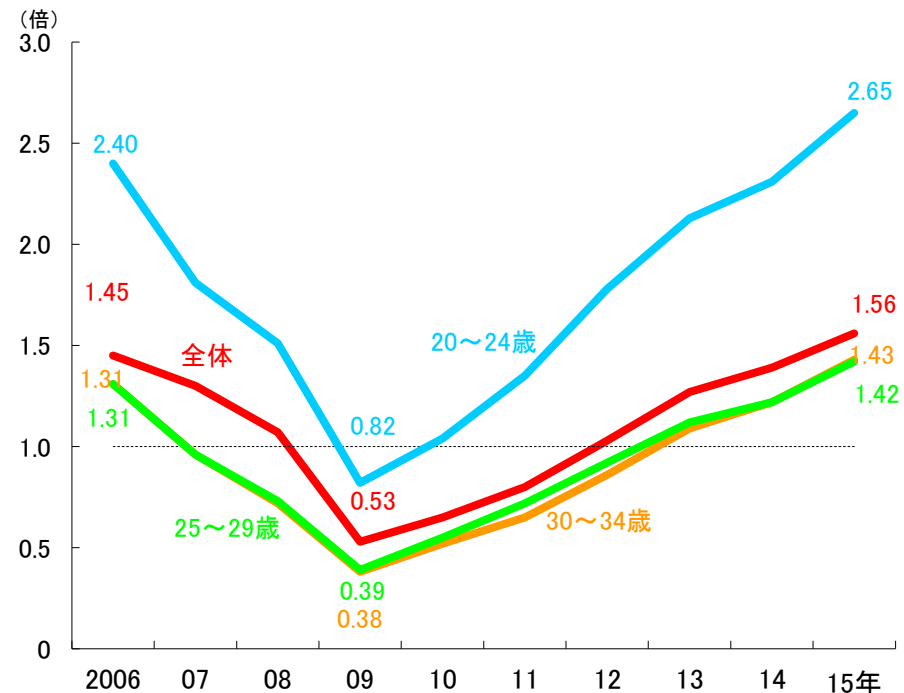
- 東京における15歳から34歳までの若年就業者数は、近年横ばいで推移しており、若年者人口に占める若年就業者の割合が緩やかな上昇傾向となっている。
- 若年者の有効求人倍率は、2010年以降いずれの年代も上昇し、中でも、「20～24歳」は「全体」を上回る値が続いており、その差は年々大きくなっている。

年齢階級別若年就業者数の推移(東京)



注 15～34歳を若年者とした。
資料:東京都「東京の労働力」より作成

年齢階級別若年者の有効求人倍率の推移(東京)

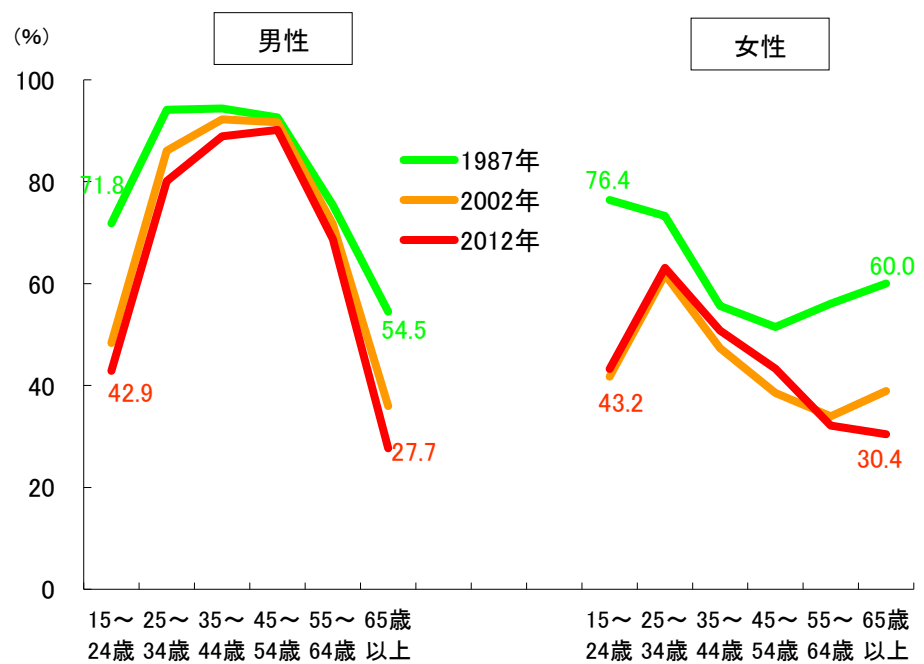


注 各年10月現在。20～34歳を若年者とした。
全体は15歳以上すべての年齢階級の計。
資料:東京労働局「職業安定業務年報」より東京都作成

- 男女別・年齢別の正社員比率について、1987年と2012年を比較すると、男性、女性ともに全ての年齢で低下。
- 非正規雇用比率の推移をみると、「全体」では東京、全国ともに緩やかな上昇傾向。

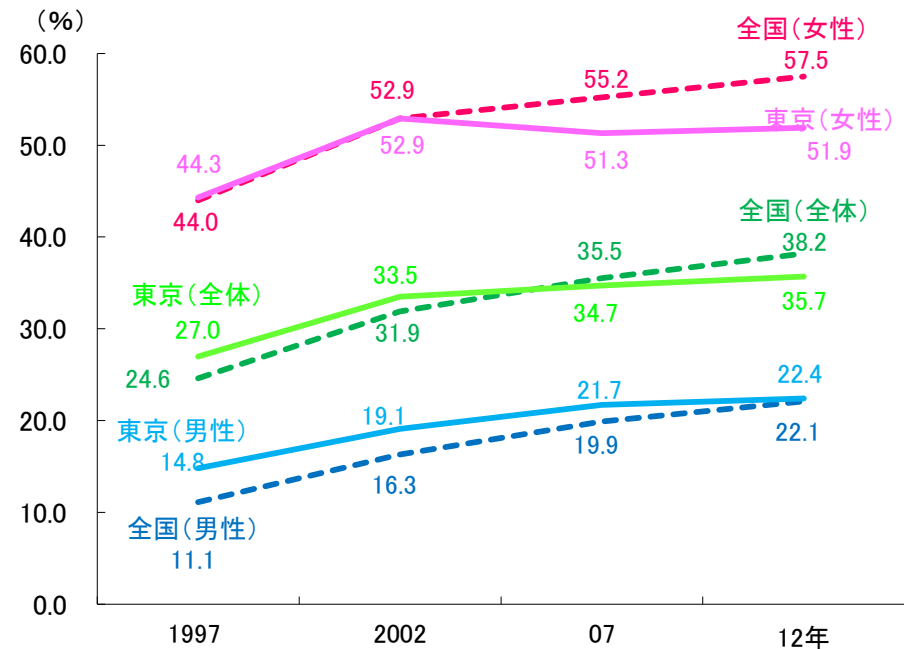
男女別にみると、男性と比較して女性の非正規雇用比率は高く、直近では、東京、全国ともに男性が約2割なのに対し、女性は5割以上が非正規雇用者となっている。

男女別・年齢別正社員比率(東京、1987・2002・2012年)



注 役員を除く雇用者に占める割合。
資料:総務省、東京都「就業構造基本調査」

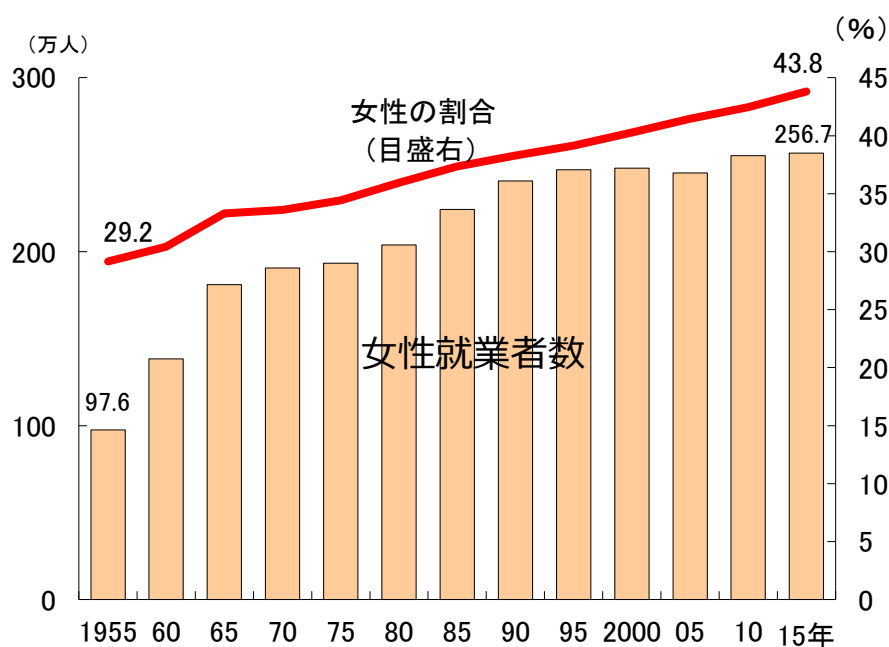
男女別非正規雇用比率の推移



注 役員を除く雇用者に占める割合。
資料:総務省、東京都「就業構造基本調査」

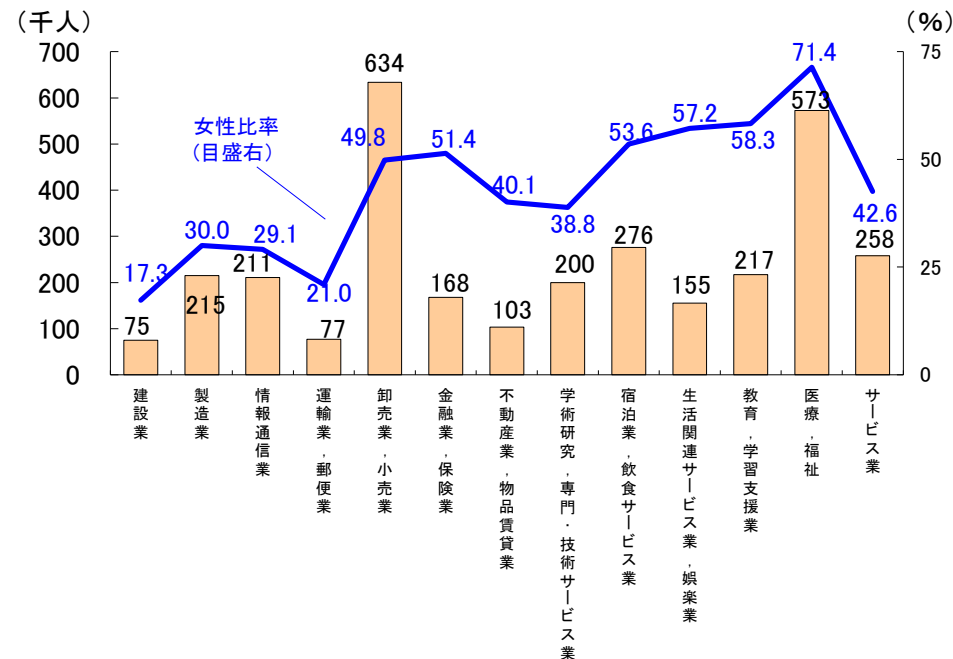
- 東京における2015年の女性就業者数は約257万人で、過去最大となっている。
また、就業者数に占める女性の割合も上昇傾向で推移しており、2015年には4割強になっている。
- 産業別にみると、女性就業者数が最も多いのは、「卸売業,小売業」となっている。
- 就業者数全体に占める女性の割合が最も高いのは、「医療,福祉」で約7割となっている。

女性就業者数、
女性比率の推移(東京)



資料:総務省「国勢調査」より東京都作成

産業別女性就業者数、
女性比率(東京、2017年)

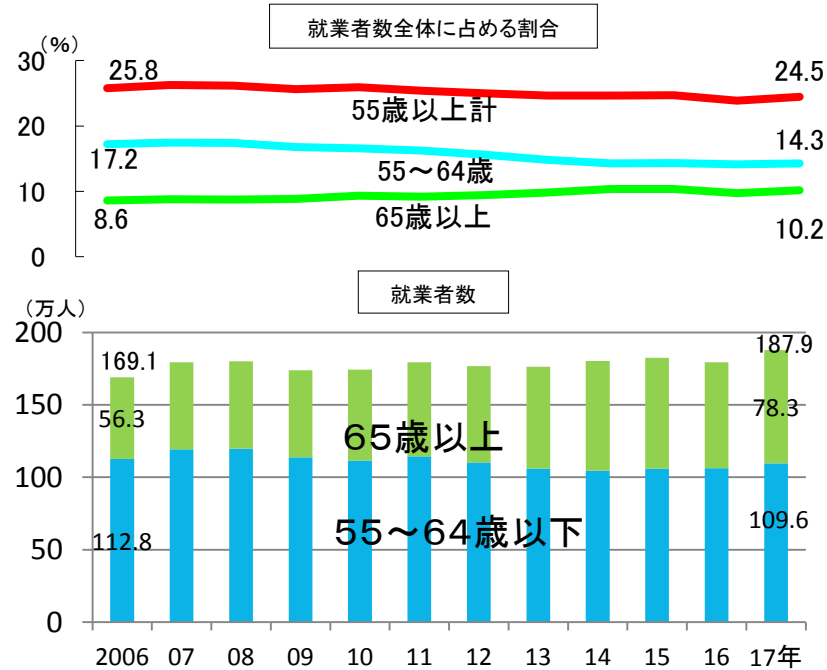


資料:東京都「東京の労働力」より作成

分野別の現状(4)高齢者

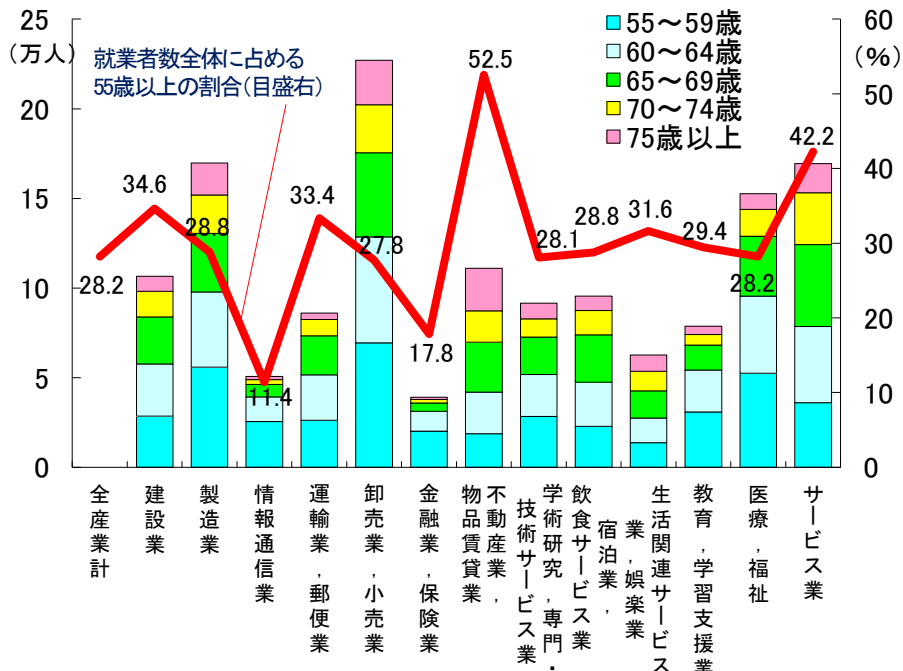
- 東京における55歳以上の就業者数は、近年ほぼ横ばいで推移し、2017年は約188万人となった。就業者全体に占める割合は24.5%で、全就業者のおよそ4人に1人が55歳以上となっている。
- 産業別の55歳以上の就業者数は、「卸売業,小売業」や「製造業」で多くなっている。
- また、就業者数全体に占める55歳以上の就業者数の割合をみると、「不動産業,物品賃貸業」では約5割を占めているのに対し、「情報通信業」では約1割、「金融業,保険業」では2割弱となっている。

年齢別55歳以上就業者数、全体に占める割合の推移(東京)



資料:東京都「東京の労働力」より作成

産業別・年齢別55歳以上就業者数、就業者割合(東京、2015年)

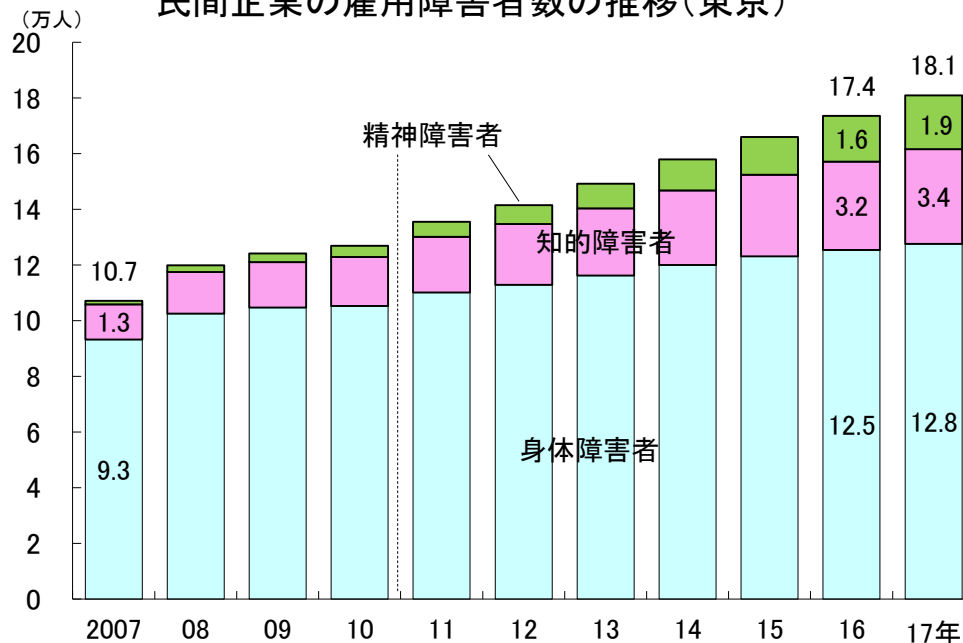


資料:総務省「国勢調査」より東京都作成

分野別の現状((5) 障害者)

- 東京の民間企業の雇用障害者数は年々増加しており、2017年には過去最高の約18万1千人となった。
- 内訳では身体障害者が最も多く、全体の約7割。また、2016年と比べて精神障害者は18%、知的障害者は7%増加している。
- 民間企業の障害者実雇用率は、東京、全国ともに上昇傾向で、過去最高を更新しているが、法定雇用率を満たしていない企業も多い。東京における2017年の実雇用率を企業規模別にみると、1,000人以上の規模では2.13%と法定雇用率を上回っているのに対し、「50～299人」の規模では1.07%にとどまっている。

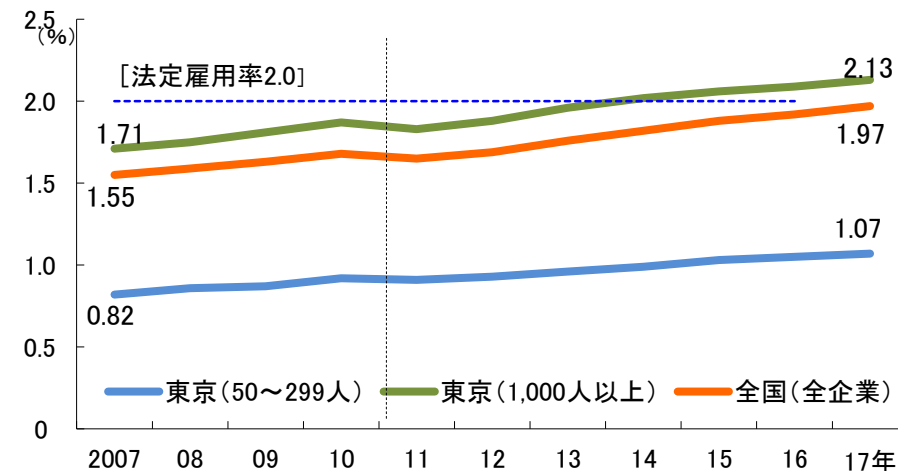
民間企業の雇用障害者数の推移(東京)



注 各年6月1日現在の値。制度改正があったため、2010年以前の値と2011年以降の値は単純に比較できない。

資料: 東京都「東京の産業と雇用就業2017」を基に作成

企業規模別実雇用率の推移(東京・全国)

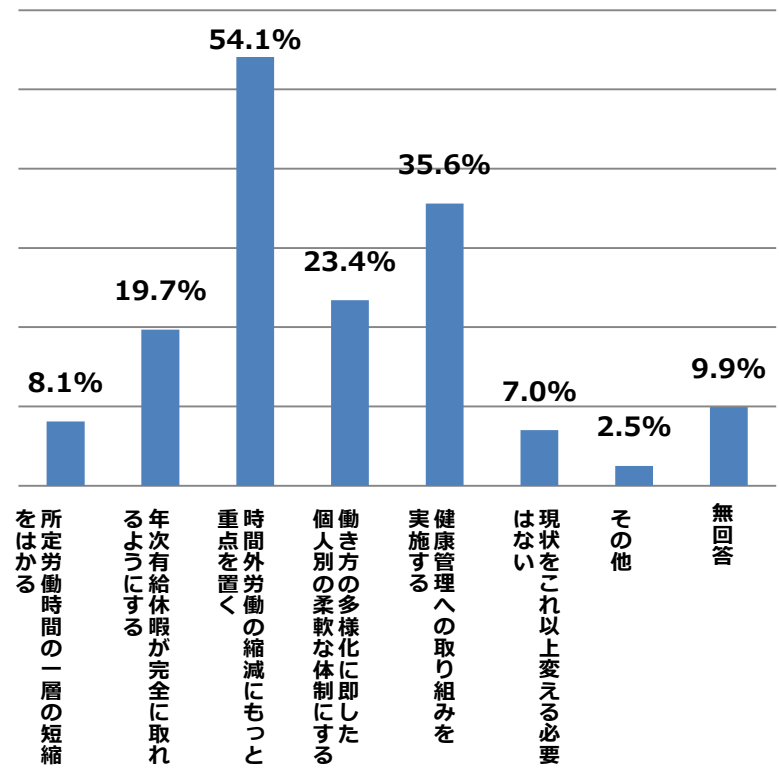


注 各年6月1日現在の値。制度改正があったため、2010年以前の値と2011年以降の値は単純に比較できない。全企業は、2012年以前は56人以上、2013年以降は50人以上の規模。「50～299人」は2012年以前は「56～299人」。

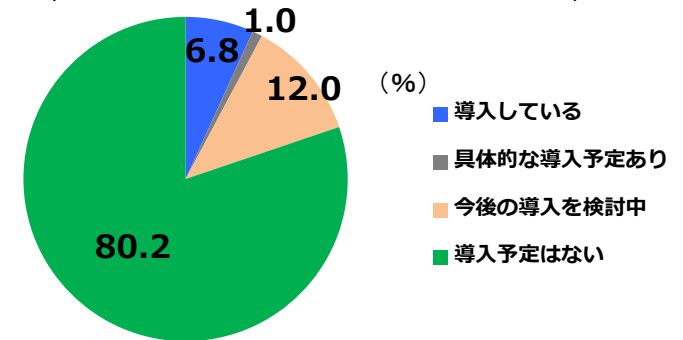
資料: 東京都「東京の産業と雇用就業2017」を基に作成

- 労働時間管理に関する今後についての考えとして、「時間外労働の縮減にもっと重点を置く」、「健康管理への取り組みを実施する」に関心を持つ企業の割合が高い。
- テレワークの導入状況は、「導入している」が、全体で6.8%で、事業所の規模が小さくなるほど導入割合が低い。

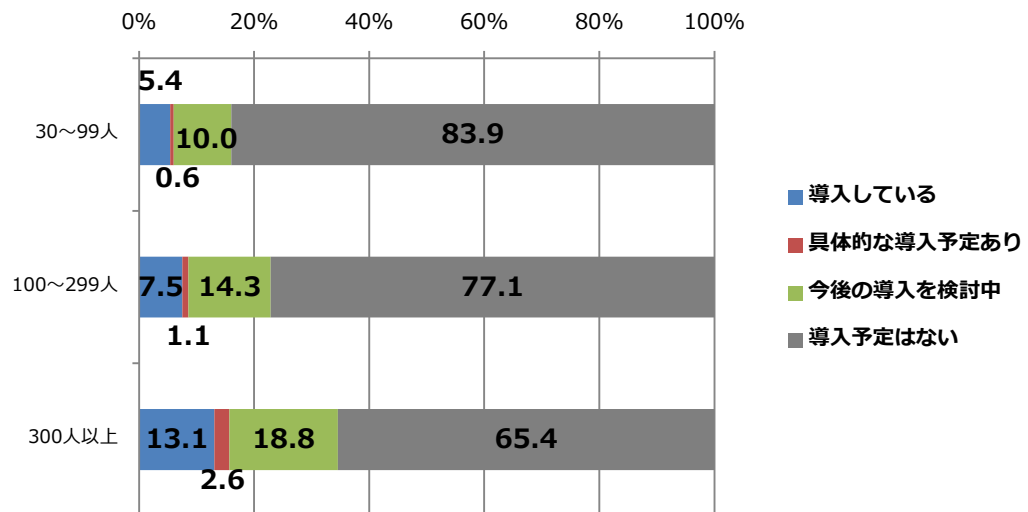
労働時間の今後についての考え(東京)
(常用従業者規模が30人以上の事業所・2つまで選択)



テレワーク導入状況(東京、H29.6月時点)
(従業員規模が30人以上の事業所・規模別)



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)」

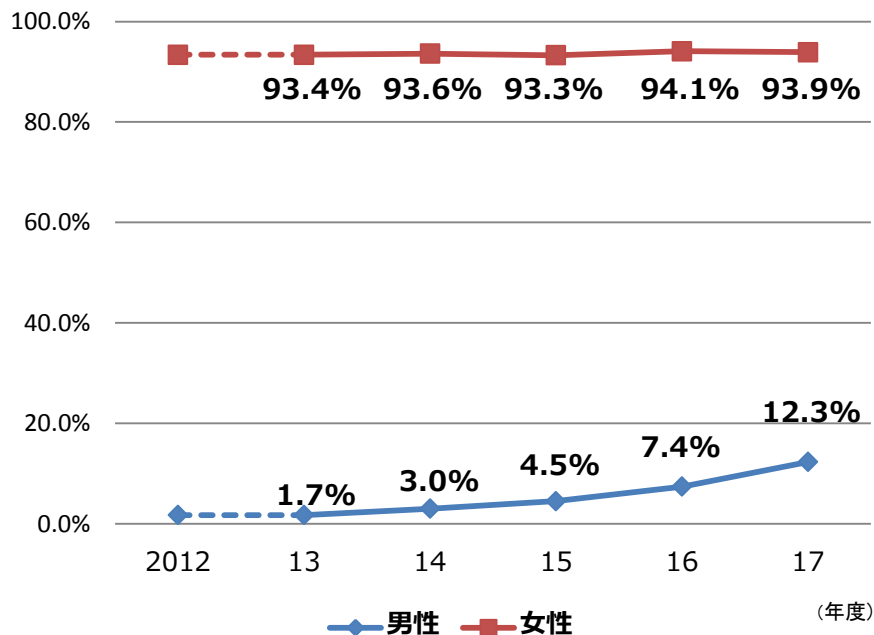


資料:東京都「介護離職防止施策検討のための特別調査(平成29年度)」

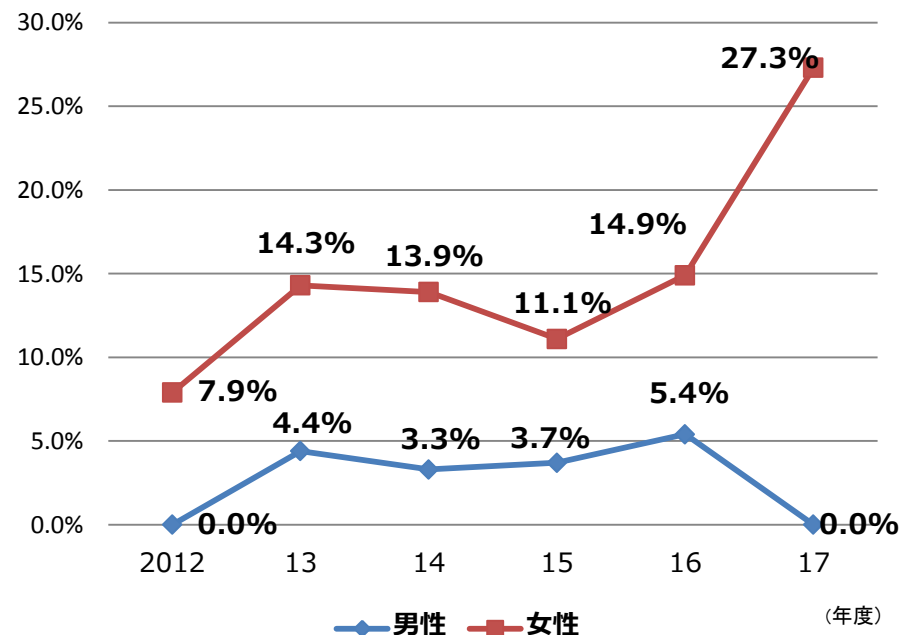
資料:東京都「労働時間管理に関する実態調査」

- 育児休業取得率について、女性は、全ての年度で90%以上の割合で推移している。
男性については、女性に比べ低調であるものの、緩やかな上昇傾向にある。
- 介護休業を取得した人の割合については、男性より女性の割合が高く、介護を女性が主として担っていると推測される。

育児休業取得率の推移(東京都)
(従業員規模が30人以上の事業所)



介護休業取得の有無(東京都)
(従業員)

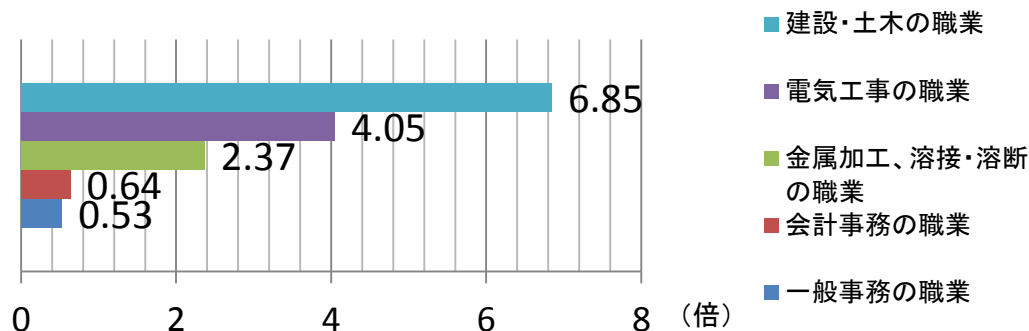


注 2012年度はデータなし
資料: 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

資料: 東京都「男女雇用平等参画状況調査」

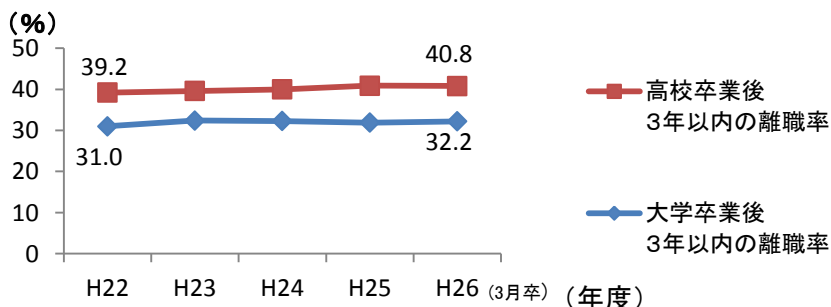
- 事務系職種の有効求職者数が有効求人数を上回る一方で、建設・土木などの職種の有効求職者数が有効求人数を大きく下回るなど、求人・求職のミスマッチが発生。
- 新卒後3年以内の離職率は、高卒約4割、大卒約3割。
- 都内製造業企業に目を向けると、人材育成上の問題点として、「時間がとれない」、「教える側の人材・ノウハウ不足」の回答割合が高くなっている。

職業別常用有効求人倍率(東京、2017年度)



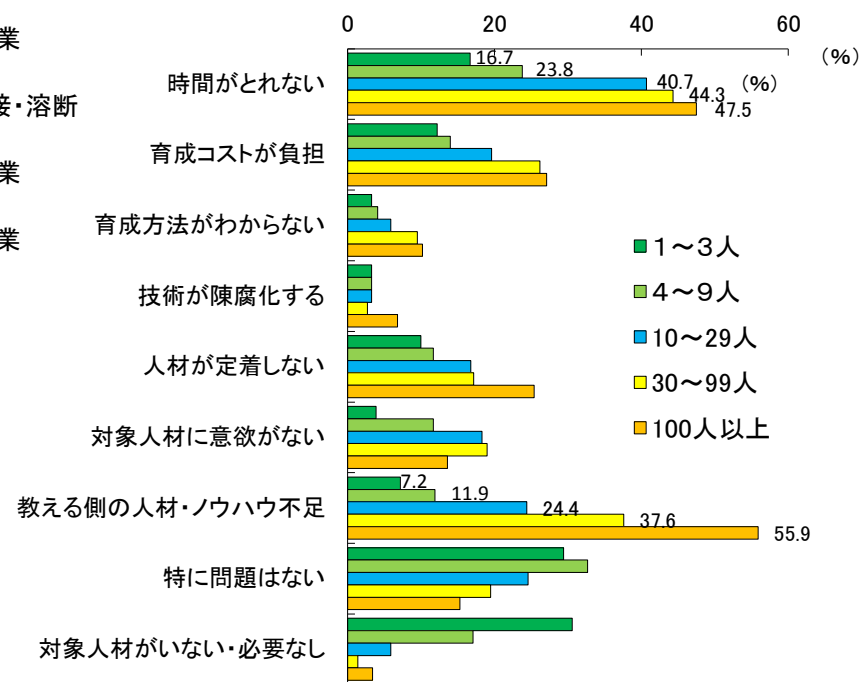
資料:東京労働局「職業別有効求人倍率(常用)及び産業別新規求人数(全数)の概要」より作成

新規学卒就職者の3年以内離職率



資料:東京労働局資料を基に作成

従業者規模別都内中小製造業における人材育成上の問題点(東京、2015年度)



注 複数回答。「従業員を雇用している」とした企業のみを集計。

資料:東京都「都内中小企業の現状(製造業編)」 22

第1章 雇用就業対策の全体像

労働行政の沿革(国と東京都の関係)

(平成11年度以前の動き)

昭和22年 都道府県の所管であった日雇労働署・勤労署を廃止し、公共職業安定所(国)を設置。同年、労働省(国)が発足し、公共職業安定所で働く都道府県職員は国家公務員(労働事務官)に身分が切り替わった。
また、都道府県の本局に勤務する職業安定関係の職員は、地方自治法に定める暫定的な措置として「地方事務官」と位置づけられた。

＜地方事務官とは＞

- ☞ 身分は国家公務員で、国が任免権を持つ一方、指揮監督権については都道府県知事が持つという変則的な制度
- ☞ 地方自治法が定める機関委任事務として知事が国から委任された事務を処理

昭和58年 第二次臨時行政調査会最終答申で、地方事務官制度の廃止とその事務の国の行政機構への一元化(都道府県労働局の設置)が盛り込まれる。

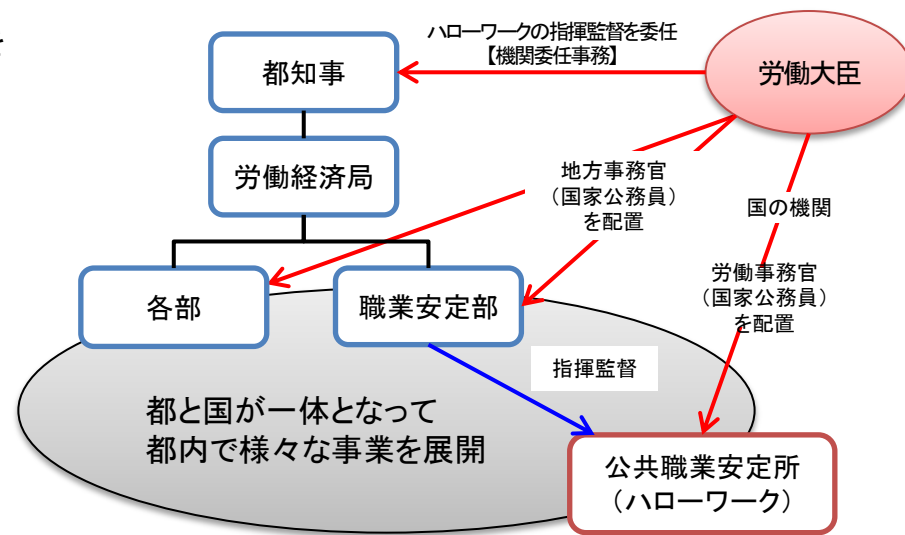
平成9年 地方分権推進委員会「第3次勧告」で、地方事務官が従事することとされている事務を「国の直接執行事務とし、地方事務官制度は廃止して、職員は労働事務官とする」ことが明記された。

平成10年 政府は、「地方分権推進計画」を閣議決定し、同勧告に沿った措置を講ずることとした。

平成11年度 東京都では、労働経済局に、総務部、労政部、職業安定部、職業能力開発部、雇用保険部の5部が組織されていた。

- ☞ 地方事務官は、総務部の一部、公共職業安定所での職業紹介や雇用保険事務を所管する職業安定部、雇用保険部に配属されていた。
- ☞ 都内公共職業安定所18所に、国家公務員である労働事務官が配置されていた。

(参考)平成11年度以前の労働行政における都と国の関係



平成12年3月末 地方事務官が都から国に引き揚げ

(平成12年度以降の動き)

平成12年4月 地方分権一括法の施行による機関委任事務の廃止に伴い
地方事務官制度は廃止された。

- ☞ 東京労働局(国)発足。各都道府県を単位として設置
- ☞ 東京都労働経済局は、職業安定部と雇用保険部を廃止。
労政部に就業推進課を設置

平成13年4月 厚生労働省が発足(中央省庁再編(旧労働省))した。
東京都においては、労働経済局労働部を設置した。
(労政部と職業能力開発部を統合、労働行政分野は1部体制)

平成16年4月 東京都において、労働部の名称を雇用就業部へ変更

平成16年7月 東京都が東京しごとセンターを開設
(失業の大きな要因を占めるミスマッチ解消のため、
都独自のワンストップサービス機関として開設)
東京しごとセンター内に、ハローワーク飯田橋シニアコーナー、
ハローワーク飯田橋U-35(ヤングコーナー内)が入居し、国と連携

平成19年8月 東京都が東京しごとセンター多摩を開設

平成27年2月 雇用対策協定(国・都)締結(都知事と厚生労働大臣で締結。
都と国が一層連携を強化し、協働して柔軟に雇用対策を推進)

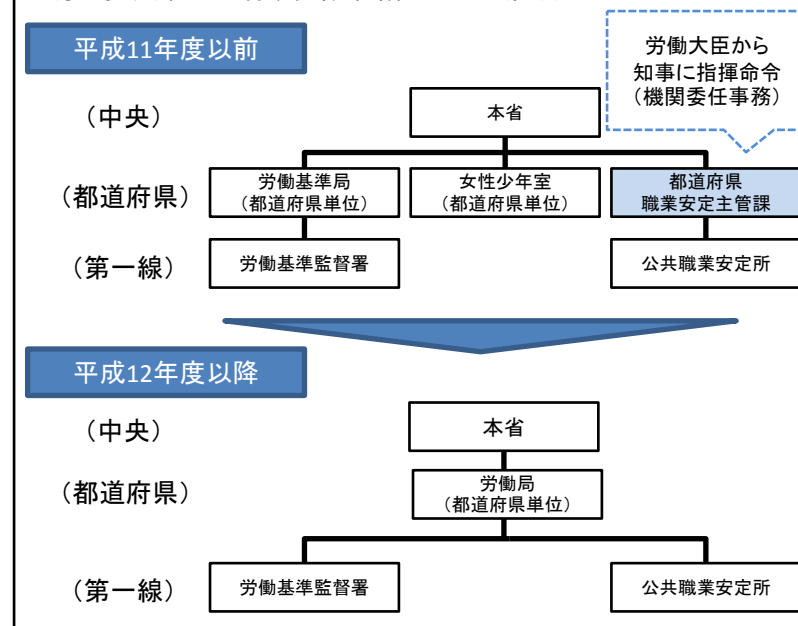
平成27年4月 雇用対策協定運営協議会開催(※以後、毎年度開催)

雇用対策協定に基づく事業計画策定(※以後、毎年度策定)
(連携・協力して実施する具体的な取組と実施方法を定める)

(参考)国と東京都の組織変遷

平成11年度	平成12年度	平成13年度
<労働経済局(都)> ・労政部 ・職業安定部 ・職業能力開発部 ・雇用保険部	<労働経済局(都)> ・労政部 ・職業能力開発部 <東京労働局(国)> ・総務部 ・労働保険徴収部 ・労働基準部 ・職業安定部 ・需給調整事業部 ・雇用均等室	<労働経済局(都)> ・労働部 <東京労働局(国)> ・総務部 ・労働保険徴収部 ・労働基準部 ・職業安定部 ・需給調整事業部 ・雇用均等室

(参考:法改正に伴う組織改編イメージ(国))



区分	内容	事業主体(※)		
		国	東京都	区市町村
職業安定	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用の安定、再就職の促進 ・雇用機会の創出 ・雇用のミスマッチの解消 	○	○	○
うち職業安定所		○	—	—
うち雇用保険		○	—	—
労働基準	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の確保 ・労働者の安全と健康の確保 ・的確な労災補償の実施など 	○	—	—
雇用環境・均等	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用労働者の待遇の改善 ・ワーク・ライフ・バランスの推進 ・仕事と家庭の両立 ・男女雇用機会均等の確保 ・多様な働き方のニーズに応じた就業環境づくり 	○	○	○
人材開発	<ul style="list-style-type: none"> ・離職者等を対象とした公的職業訓練の実施 	○	○	○

※「○」は制度上実施できるもの。
「—」は制度上実施できないもの。

事項	区分	内容	国	東京都	区市町村
就業推進	職業安定	若年者支援	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒応援ハローワーク (大学等の学生・卒業生を対象に、学校と連携し就職支援を実施) ・わかものハローワーク (おおむね45歳未満を対象に、正社員を目指す若者への就職支援を実施) ・地域若者サポートステーション (15～39歳までの若者を対象に、就労に向けた支援を実施) 	<ul style="list-style-type: none"> ・東京しごとセンターヤングコーナー (34歳以下の方を対象に、エントリーシートの書き方や面接のアドバイス等の就業支援サービスを実施) 	<p>【地域の就業相談窓口(国と連携)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・品川区、世田谷区、目黒区、杉並区、練馬区、北区、荒川区、江戸川区、日野市、東大和市、小平市、昭島市、東村山市、あきる野市、瑞穂町、西東京市、清瀬市、東久留米市、多摩市 <p>【全体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター ・すみだ就職相談室「就職支援コーナーすみだ」
		非正規雇用対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク (正規雇用での就職を目指す方へ職業相談・就職支援を実施) ・労働局・ハローワーク (非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を実施する事業主を支援) ・わかものハローワーク (ニート・フリーター対策) 	<ul style="list-style-type: none"> ・正規雇用化推進窓口 (東京労働局との連携のもと、「非正規雇用労働者の正規雇用化」に関する事業主向け支援サービスを提供) 	<p>【若者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・こうとう若者・女性しごとセンター ・ヤングほっとワークえどがわ ・若者就労支援コーナー(すぎJOB)
		女性支援	<ul style="list-style-type: none"> ・マザーズハローワーク (仕事と子育ての両立をめざす方等の就職を支援) ・マザーズコーナー (一般のハローワークの中に子供連れでも相談できる環境を整備) 	<ul style="list-style-type: none"> ・東京しごとセンター女性しごと応援テラス (結婚、出産、育児、介護などの理由で離職された方で再就職を目指す方、育児や介護等で家庭と両立しながら就職・転職を希望されている方を対象とした就職支援サービスを実施) 	<p>【女性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・こうとう若者・女性しごとセンター
		高齢者支援	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役支援窓口 (再就職などを目指す55歳以上の方を対象に専門の窓口を開設し、就職支援を実施) 	<ul style="list-style-type: none"> ・東京しごとセンターシニアコーナー (55歳以上の方を対象に、これまでの職業経験や希望に応じた就職支援サービスを実施) 	<p>【高齢者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アクティブシニア就業支援センター (概ね55歳以上の方を対象に、地域密着型の無料職業紹介を実施) ・シルバー人材センター (定年退職者などの高齢者を対象に就業支援を行うとともに、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献)
		障害者支援等	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク (就職を希望する障害者の方を対象に専門の窓口を開設し、就職支援を実施。都内2か所に、難病患者就職サポーターを配置し、専門的な就職支援を実施。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・東京しごと財団障害者就業支援課 (障害者の一般就業に向けた普及啓発及び相談、就業促進の事業と障害者の職場定着を支援する東京ジョブコーチ支援事業を実施) ・東京しごと財団障害者支援情報コーナー (身近な地域の就労支援機関に関する情報などを紹介) 	<ul style="list-style-type: none"> ・区市町村の障害者就労支援窓口 (障害のある方の一般就労の支援、職場定着支援、生活面の支援を一体的に提供。51区市町村に設置)
特徴		○ハローワークにおいて、全国の求人情報のネットワークを活かした職業相談・紹介を実施	○都民の雇用や就業等にワンストップで対応する「東京しごとセンター」において、対象者別にきめ細かな支援を実施	○シルバー人材センターは58区市で運営。その他の分野については、区市によって取組に差がある	

事項	区分	内容	国	東京都	区市町村
労働環境の整備	雇用環境・均等	ライフ・ワーク・バランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・東京労働局 ・東京働き方改革推進支援センター (非正規雇用労働者の処遇改善や労働時間の短縮・生産性向上による賃金引上げ等に関する相談など、中小企業・小規模事業者等を中心としたワンストップ相談窓口) ・東京テレワーク推進センター (国家戦略特区事業として都と国で設置したテレワークのワンストップ支援センター。国は労務管理や情報セキュリティなどの相談コーナーを担当) 	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都労働相談情報センター (労働問題全般に係る相談・セミナーの実施) ・正規雇用化推進窓口 (非正規雇用労働者の正規雇用化に関する、事業主向け支援サービスを提供) ・東京テレワーク推進センター及びTOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口 (国家戦略特区事業として都と国で設置したテレワークのワンストップ支援センター。機器の展示やセミナー等を実施。都のライフ・ワーク・バランス施策の相談窓口を併設) 	<ul style="list-style-type: none"> ・一部の区でワーク・ライフ・バランス推進の認定事業や表彰などを実施
	特徴		○法に基づく指導監督業務や雇用環境・均等施策を実施。働き方改革推進支援センターは平成30年度に新設	○行政サービスとしての労働相談を行うほか、雇用環境整備(テレワークなど働き方の推進や、育児・介護と仕事の両立支援など)の施策を実施	○一部の自治体では、ワーク・ライフ・バランスの施策を有するものの、多くはない。
人材確保・育成	人材開発	中小企業の人材確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> ・高度ポリテクセンター (ものづくり分野を中心とした高度な人材育成を総合的に行う公的教育訓練施設) ・障害者職業能力開発校 (重度障害者などを対象に、障害者に配慮した職業訓練を実施) 	<ul style="list-style-type: none"> ・都立職業能力開発センター (求職・転職者及び在職者の方向けの職業訓練の実施、地域の中小企業の人材育成や人材確保の支援) ・東京障害者能力開発校 (障害者の方向けの職業訓練や就職支援を実施) ・技能検定の実施 	・未実施
	人材確保		<ul style="list-style-type: none"> ・東京労働局・ハローワーク ・プロフェッショナル人材戦略拠点 (プロフェッショナル人材の採用に本気となった地域企業を、民間人材ビジネス事業者等へ取り繋ぎ、プロフェッショナル人材のマッチングをサポート) 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保相談窓口 (企業の採用に関する相談・セミナー等を実施し、企業の人材確保を支援) 	・複数の区市町村で、企業向け窓口相談や、中小企業経営者・採用担当者向けにセミナーを実施。
特徴	上段:人材開発 下段:人材確保		○専門的かつ高度な職業訓練を実施	○地場の産業や企業への能力開発へのニーズに対応した、基礎的な訓練を実施	○未実施
			○ハローワークが中心となって支援	○都独自の相談窓口を平成29年度に設置し、都内企業の人材確保と戦略づくりを支援	○産業振興の一環として事業を実施している区市が多い

行政

- 厚生労働省<職業安定局>
- ・職業の安定、人材育成等労働政策の基本方策の企画・立案
 - －法令に関すること
 - －全国展開を要する施策
- <雇用環境・均等局>
- ・非正規雇用労働者の待遇改善、ワーク・ライフ・バランスの推進等職場環境整備、仕事と家庭の両立などの各種対策
- <労働基準局>
- ・労働条件の確保改善、労働者の安全と健康の確保などの対策
- <人材開発統括官>
- ・公的職業訓練の実施、職業能力評価体制の整備等労働者のスキルアップ支援

- 東京労働局（職業安定部、雇用環境・均等部、労働基準部）
- ・上記の都内に関する対策（労働環境改善指導、能力開発支援等）

- 公共職業安定所・労働基準監督署
- ・職業紹介、就職困難者（高齢者・障害者・難病患者等）への支援
 - ・労働基準に関する監督・指導

- 内閣府
- ・待機児童解消施策の企画・立案
 - －企業主導型保育事業に関する法令に関すること

外郭団体(実施機関)

- (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ・高齢者、障害者等の職業能力開発

- (公財)児童育成協会
- ・企業主導型保育事業に関する助成事業

連携機関等

- 中央職業能力開発協会
- ・技能検定ほか技能の振興に資する事業の実施

- (一社)全国技能士会連合会
- ・技能士の技能及び知識の向上を図る取組
 - ・全国技能士大会や技能グランプリ(共催)の実施

- 産業労働局 雇用就業部
- 地域における雇用・就業の促進(主に就業推進課)
- ・若年者雇用就業対策
 - ・中高年雇用就業対策
 - ・高齢者雇用就業対策
 - ・女性雇用就業対策
 - ・障害者雇用就業対策
 - ・山谷地区就労対策
 - ・人材確保支援
 - ・雇用・就業情報の収集・提供等

- 適正な労働環境の確保(主に労働環境課)
- ・労働条件の改善・向上(働き方改革、テレワーク、女性活躍、両立支援 等)
 - ・勤労者の生活の安定向上
- <労働相談情報センター 都内に6ヶ所設置>
- ・労働問題全般に関する相談を受け付け、迅速に問題解決を支援
 - ・労働知識の普及啓発等

- 多様なニーズに対応した職業能力の開発・向上(主に能力開発課)
- ・公共職業訓練の推進
 - ・民間における職業能力開発の促進
 - ・職業能力開発センター事業の展開
 - ・技能振興事業
- <職業能力開発センター・校 都内に4センター・7校・1分校設置>
- ・求職・転職者及び在職者の方向けの職業訓練を実施
- <東京障害者職業能力開発校>
- ・障害者に配慮した職業訓練を実施

- 区市町村 雇用就業担当部署(※)
- ・地域特性に応じた雇用就業対策の実施

※専門の部署を設置していない場合が多い

- (公財)東京しごと財団
- ・求職者への就業支援、中小企業の人材確保等に関する支援事業の実施機関
 - ・都内シルバー人材センターに対する支援

- (公財)東京都中小企業振興公社
- ・都の中小企業振興行政を補完する、中小企業の総合的・中核的な支援機関
 - ・中小企業の経営全般に関する各種支援事業の実施

- (公財)城北労働・福祉センター
- ・山谷地区に居住する労働者の職業の安定や福祉の増進に関する支援の実施(労働者等への情報提供、講習、相談等)

- 東京商工会議所
- ・「東京における働き方改革」に関する連携協定の締結

- 東京都職業能力開発協会
- ・職業能力開発促進法に基づき都と密接な連携の下に職業能力開発を促進(技能検定、人材育成講習、相談等)

- 認定職業訓練校
- ・事業主、業界団体等が職業訓練校を設置・運営し、従業員等の能力向上

- (一社)東京都技能士会連合会
- ・技能士の地位向上を図る取組

- 区市町村シルバー人材センター
- ・原則として60歳以上の方に対し、多様なニーズに応じた就業の機会を提供

	社会の動き	若年者支援	非正規雇用対策	女性支援	高齢者支援	障害者支援	ライフ・ワーク・バランスの推進	中小企業の 人材確保・育成	その他
平成20年度	・リーマンショック ・緊急雇用創出事業開始 ・「改正パートタイム労働法」施行 ⇒均衡処遇の促進			・女性の再就職支援開始 (H19～)		・障害者雇用・就業支援事業開始「総合コーディネート事業」(※東京ジョブコーチ開始) ・「中小企業障害者雇用支援助成事業」開始	・いきいき職場推進認定企業・WLBフェスタ開始	・第8次職業能力開発計画(中小企業の人材育成・確保を支援するための拠点整備等)H18～22	・「技術専門学校」を再編し、「職業能力開発センター」を設置 ・「社会全体での職業能力開発の取組を推進する『推進役』としての役割 ・『質の高い訓練サービスを提供する『プレーヤー』としての役割
平成21年度	・都内の有効求人倍率0.60倍	・若者ジョブマッチング事業(合同面接会)開始	・氷河期(※)世代特別支援開始 (※)平成5～17年						
平成22年度	・国が「新成長戦略」策定 ⇒「出番」と「居場所」のある国 ⇒「トランポリン型社会」の構築 ⇒「地域雇用創造」と「ディーセント・ワーク」の実現						・働き方の改革「東京モデル」事業・東京しごとの日実施		
平成23年度		・新卒・未就職卒業生支援事業開始						・第9次職業能力開発計画(若年者ジョブセレクトプログラムの構築等)H23～27	
平成24年度					・【団塊の世代対策】 65歳以上向け支援拡充				
平成25年度	・障害者法定雇用率引き上げ(1.8%⇒2.0%) ・高齢者の継続雇用に関する法改正	・職場定着支援事業開始					・中小企業ワークライフバランス実践支援事業開始		

	社会の動き	若年者支援	非正規雇用対策	女性支援	高齢者支援	障害者支援	ライフ・ワーク・バランスの推進	中小企業の 人材確保・育成	その他
平成26年度	・国と都で「雇用対策協定」締結			・女性の活躍推進事業(モデル)開始 ・女性しごと応援テラス(出産、育児等離職者の再就職支援拡充)		・精神障害者サポート事業開始			
平成27年度	・「正社員転換・待遇改善実現プラン」決定	・学生インターンシップ事業開始	・非正規雇用対策開始(正規雇用等転換促進助成事業、正社員としての就職促進等)	・女性の活躍人材育成事業(責任者設置)開始 ・女性就業拡大イベント開始	・65歳以上の職場体験開始 ・シルバー人材センター労働者派遣事業開始	・障害者雇用支援フェア開始	・仕事と介護の両立推進事業開始(シンポジウム等)	商工部から 事業移管 産業人材の確保・育成事業開始	
平成28年度	・「働き方改革実行計画」の策定 ・「女性活躍推進法」施行		・正規雇用化推進窓口開設	・女性の職場環境整備(女性向けトイレ・ロッカーの整備等)事業開始		・職場内ジョブコーチ養成基金事業開始 ・障害者雇用安定奨励事業開始 ・中小企業障害者雇用応援連携事業開始	・雇用環境整備事業開始 ・女性の職場環境整備(テレワーク環境)事業開始 ・働き方改革宣言企業制度創設	・第10次職業能力開発計画(多様な人材の職業能力開発による全員参加型社会の実現等) H28～32	
平成29年度	・「改正育児・介護休業法」施行 ⇒育休期間の延長				・生涯現役社会推進事業開始	・難病・がん患者就業支援開始	・東京テレワーク推進センター開設、(TOKYO ライフ・ワーク・バランス推進窓口併設)	・人材確保相談窓口開設	
平成30年度	・働き方改革推進支援センター開設 ・障害者法定雇用率引き上げ(2.0%⇒2.2%)		・正規雇用等転換安定化支援事業開始	・女性の活躍加速化事業開始	・シニア就業応援プロジェクト開始	・東京障害者職業能力開発校新校舎オープン	・働くパパママ育休取得応援奨励金事業開始		

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>

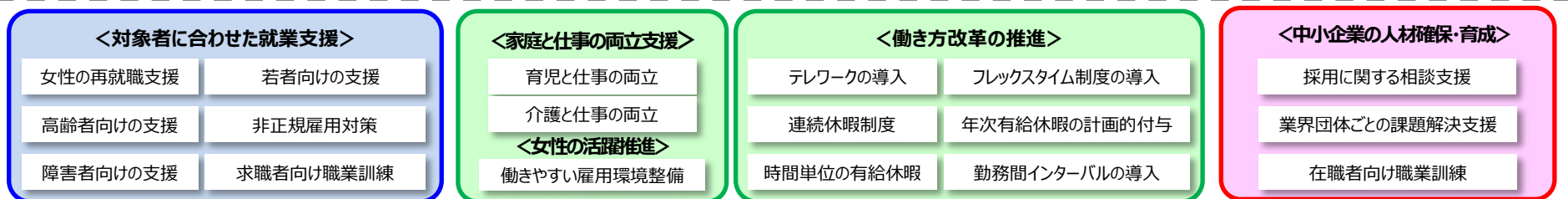
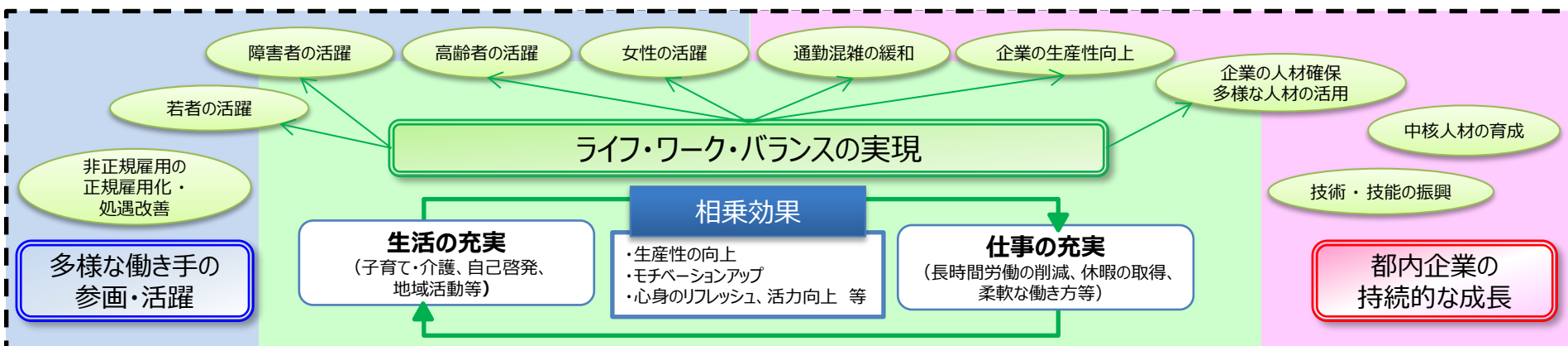
- ・「職場のメンタルヘルス対策シンポジウム」や「職場のメンタルヘルス対策相談会」の開催

➤ 都では、社会が抱える様々な課題を解決し、「ダイバーシティ」や「スマートシティ」の実現を通じて、『新しい東京』をつくるために、就職希望者や、働き方改革や家庭と仕事の両立に取り組む企業を支援している。

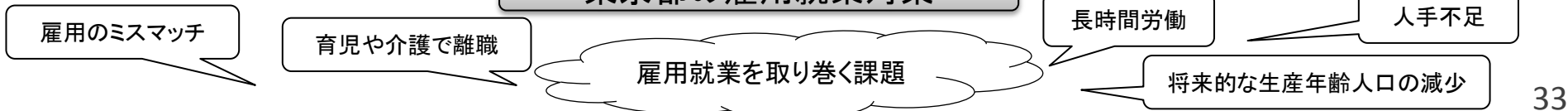
新しい東京 ①誰もが安心して暮らし、希望と活力を持てる東京／②成長を生き続けるサステナブルな東京／③日本の成長エンジンとして世界の中で輝く東京

誰もがいきいきと活躍できる「ダイバーシティ」の実現

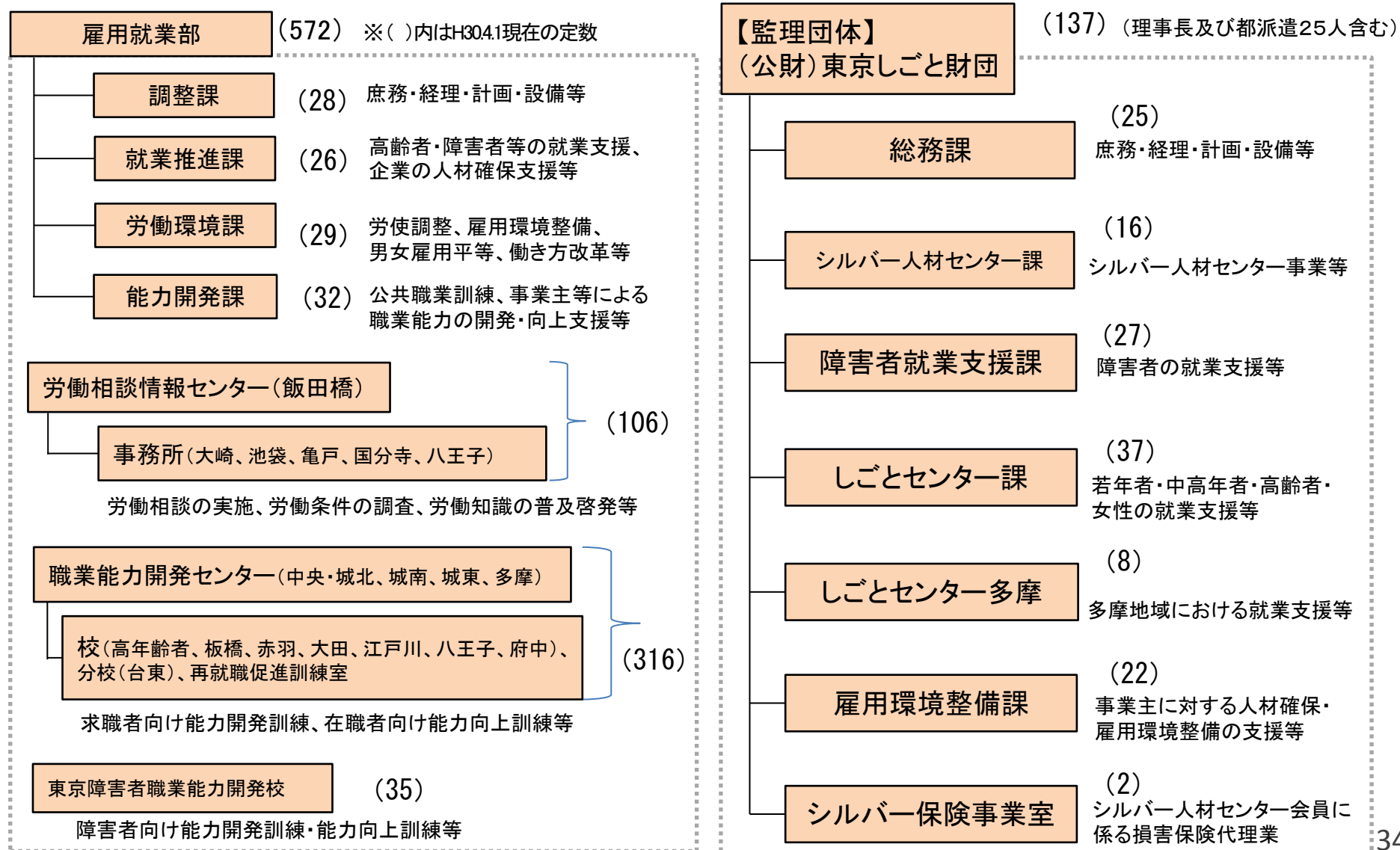
世界に開かれ成長を続ける「スマートシティ」の実現



東京都の雇用就業対策



- 産業労働局雇用就業部は、4課と19事業所で構成されている。
- また、監理団体である(公財)しごと財団と密接に連携し、雇用就業施策を展開している。



【単位：百万円】

事 項	予 算					決 算
	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2016年度
雇 用 就 業 対 策	28,139	27,754	27,552	21,535	42,640	22,980
就 業 促 進 費	11,978	11,165	11,015	10,637	30,492	9,023
しごとセンター事業の推進	3,784	3,394	3,333	3,049	2,918	3,058
就業確保の促進	8,194	7,771	7,682	7,588	27,574	5,965
労 政 費	7,316	8,492	8,086	2,676	1,570	8,221
労働条件の改善・向上	6,877	8,009	7,568	2,157	1,093	7,761
勤労者の生活の安定向上	439	483	518	519	477	460
職 業 能 力 開 発 費	7,497	7,247	7,940	7,811	7,892	5,342
職業能力の開発・向上	7,497	7,247	7,940	7,811	7,892	5,342
施 設 整 備 費	1,348	850	511	411	2,686	394
労政施設等の設備	396	64	88	30	24	100
公共職業能力開発施設の設備	952	786	423	381	2,662	294

(注) 表示単位未満を原則として四捨五入している。

【単位：百万円】									
	事 項	2018年度 事業費	直接執行		民間委託		監理団体等委託		
			主な事業	金額	主な事業	金額	主な事業	委託 金額	出えん金 金額
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	3,784	しごと財団への助成	1,174			しごとセンター管理運営	890	
			管理事務費等	7			雇用就業支援事業等	1,713	
			計	1,181	計	0	計	2,603	0
	就業確保の促進	8,194	地域人材確保・育成支援事業	1,503	高齢者就業対策	475	人材確保支援	314	507
			障害者就業対策	1,287	人材確保支援	344	若年者就業対策		617
その他			1,188	その他	1,410	その他	43	506	
計	3,978	計	2,229	計	357	1,630			
小 計	11,978	5,159	2,229	2,960	1,630				
適正な労働環境の確保	労働条件の改善・向上	6,877	正規雇等転換安定化支援事業	2,426	テレワーク等普及推進事業	284	働くパパママ育休取得応援事業		1,403
			働き方改革推進事業	634	女性の活躍推進加速化事業	102	企業主導型保育施設設置促進事業		207
			その他	1,153	その他	422	その他		246
			計	4,213	計	808	計	0	1,856
	勤労者の生活の安定向上	439	中小企業従業員融資	267	家内労働対策	6			
勤労者福祉支援事業の助成	61	その他	1						
その他	104								
計	432	計	7	計	0	0			
小 計	7,316	4,645	815	0	1,856				
多様なニーズに対応した職業能力の開発向上	公共職業訓練等の推進	6,729	能力開発訓練	736	再就職促進等委託訓練	2,933	再就職促進等委託訓練	178	
			能力向上訓練	288	職業能力開発センターの管理運営	171			
			その他	1,840	その他	583			
			計	2,864	計	3,687	計	178	0
	民間における職業能力開発の促進	768	民間における職業能力開発の促進	233	ものづくり・匠の技の祭典	102	職人塾の実施	14	
技能振興事業	244	技能振興事業	10						
その他	162	その他	3						
計	639	計	115	計	14	0			
小 計	7,497	3,503	3,802	192	0				
施設整備	労政施設等の設備	396	雇用・就業促進設備等の整備	362	雇用・就業促進設備等の整備	34			
	公共職業能力開発施設の設備	952	職業能力開発センター等施設整備他	862	職業能力開発センター等施設整備他	90			
雇用就業対策合計		28,139	14,531	6,970	3,152	3,486			

東京しごと財団へのご委託

東京しごと財団へのご委託

東京しごと財団指定管理者委託

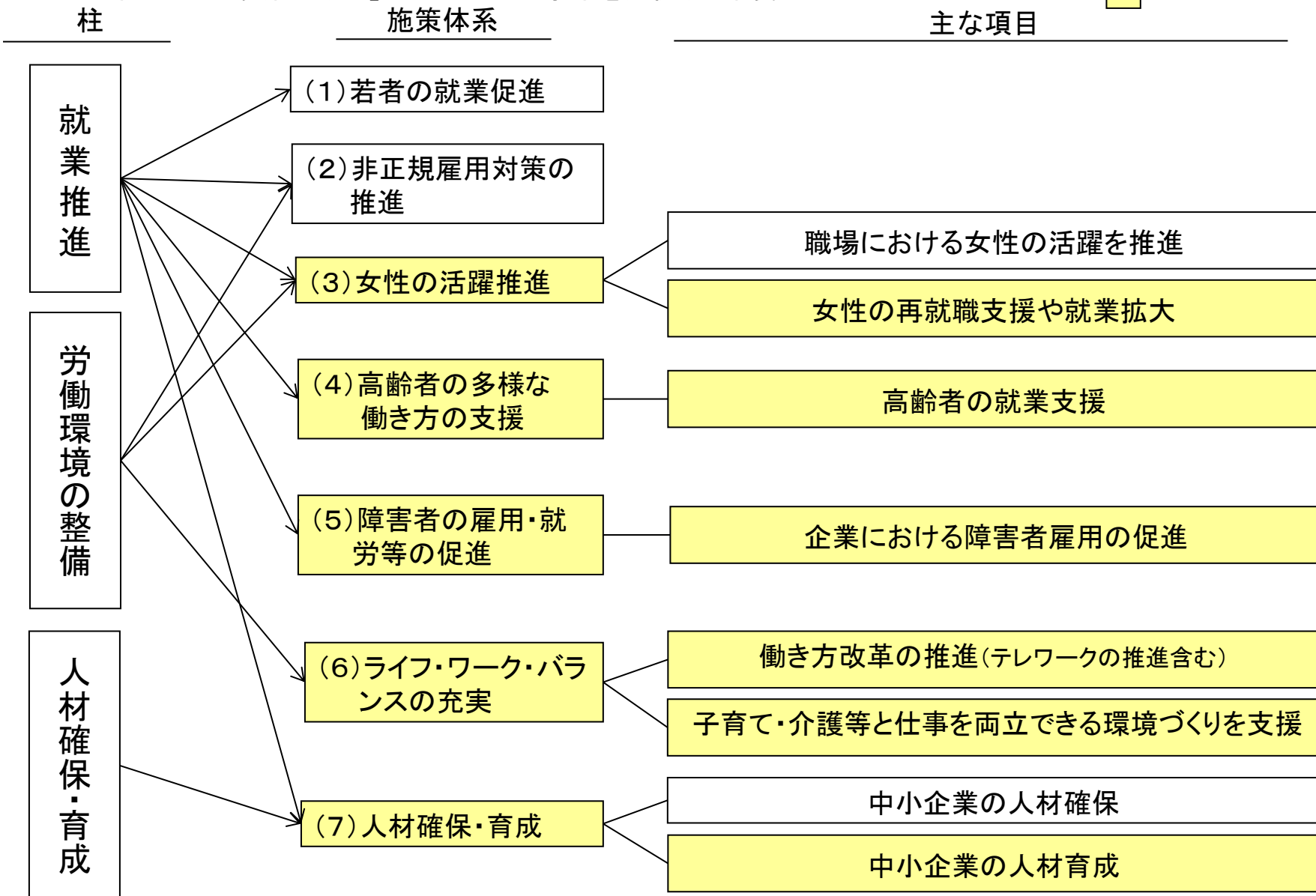
東京しごと財団特命委託

東京しごと財団特命委託

東京都職業能力開発協会特命委託

➤「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)

第2章で分析を行う項目



(1)若者の就業促進 (758百万円)

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
就業意識の醸成や職業理解の促進	1 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ことで、高校生が将来安定就労に就く一助とする。	2,418	受講者:3,857人	委託 (公財)東京しごと財団	継続
	2 若年者の職場定着支援事業	若年社員を対象に、社会人としての基礎力や職場適応能力の向上、キャリア形成等の支援をすることにより、就職後の早期離職を防止する。	14,728	社会人基礎:499人 キャリア形成:630人 育成担当者・管理者向けセミナー:各2回	委託 (公財)東京しごと財団	見直し
	3 学生インターンシップ支援事業	景気回復に伴い、学生の大企業志向が再燃するなか、中小企業を視野に入れた就職活動を促すには、中小企業の理解を促進する職場体験の場を提供する必要がある。そこで、都内中小企業におけるインターンシップを提供し、学生の意識が中小企業に向けられるように促す。	114,915	501人	委託(民間)	継続
専門的な知識やスキル等の習得支援	4 就活アプローチ事業	就職活動へ一歩を踏み出すための基礎訓練と就業体験を段階的に組み合わせたワークショップ型セミナーを実施するとともに、若年者の就業支援に携わるNPO等、関係機関の職員向けに事業周知・ノウハウ提供を目的とした支援者向けセミナーを開催。	18,472	新ワークスタート支援プログラム:52人	委託 (公財)東京しごと財団	継続
求人・求職ニーズのミスマッチの解消	5 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対し、多摩の中小企業の情報や企業経営者等との交流の場を提供することを通じ、多摩地域の中小企業に対する理解を高め、中小企業に人材を提供する。	48,347	中小企業交流会 473人・83社	委託 (公財)東京しごと財団	見直し
	6 若者就職応援基金事業	大学等卒業後3年超かつ29歳以下の求職者を対象に、ビジネスマナーなどのセミナーと実践的な能力を身につける企業内実習をセットにしたプログラムを提供し、早期の正規雇用化を目指す。	294,300	正社員就職:373人	基金 (公財)東京しごと財団	再構築
	7 若年者向け職業訓練の実施	若年者が自分自身で将来を見据え、意識的にキャリア形成を行うことができるよう職業訓練受講の選択肢を増やし、若年者の能力開発を支援する。 ○ジョブセレクト科 ○エンジニア基礎養成科	29,489	入校者数:53人	直営	見直し
	8 産業人材の確保・育成事業	労働力人口の減少やオリンピック需要等により、ものづくり分野の企業や、環境、危機管理などの成長産業分野、サービス業においては、若者をはじめ人材確保が困難となっている。また、製造業や建設業などでは、若者の誘導も必要であるが、女性の就業率も低い。このため、若者や女性に訴求するような中小企業の魅力発信につながる取組を推進し、中小企業の人材確保を支援する。	235,374	東京カイシャハッケン伝サイト:153社	補助(公財)東京都中小企業振興公社 委託(民間)	見直し

※点検結果の「見直し」は、拡充、縮小、統合を含む

(2) 非正規雇用対策の推進(6, 840百万円) (再掲を除く)

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
非正規雇用対策	1 若者応援企業採用等奨励事業	非正規等の若者の正規雇用化を後押しするため、国と連携し、「若者応援宣言企業」「ユースエール認定企業」を対象とした採用等奨励金を創設することで、若者の正規雇用化及び職場定着を支援する。	71,114	63人	直営	見直し
	2 非正規向け特別支援 (早期就職支援事業の実施)	非正規雇用経験が長く、正社員就職を希望する中高年求職者等に対し、グループワークを中心としたセミナーを実施するとともに、ジョブコーディネーターを配置し、マッチング支援を行う。	165,918	正社員化数: 337人	委託 (公財)東京しごと財団	再構築
	3 中高年就職サポート事業	一定の社会人スキルを有しながらも、非正規雇用の経験が長い中高年求職者等を対象に、研修及び紹介予定派遣制度による就労体験をセットにしたプログラムを実施する。	261,075	正社員化数: 57人	委託(民間)	再構築
	4 職務実習型正規雇用化支援	短期間の非正規就業等で離職を繰り返し、職業人としての基本的スキルを身に付けていない中高年求職者等に対し、正社員として働くために必要なスキルや心構えを身に付けるためのプログラムを実施し、正規雇用化の支援を図る。	255,530	正社員化数: 116人	基金 (公財)東京しごと財団	再構築
	5 長期離職者再就職支援事業	非正規雇用を繰り返すなど、離職期間が長期になっている、いわゆる就職氷河期世代を対象に、公共職業訓練等に誘導することで就職に必要なスキルを付与し、正規雇用化を支援する。	—	—	基金 (公財)東京しごと財団	終了
	6 正規雇用等転換促進助成事業	非正規労働者の職場内での正規雇用転換を加速させるため、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企業に対し、都が上乗せ助成を行う。	4,585,948	正規雇用化 16,332人 (2018年5月末時点)	直営	再構築
	7 若者就職応援基金事業 (再掲)	大学等卒業後3年超かつ29歳以下の求職者を対象に、ビジネスマナーなどのセミナーと実践的な能力を身につける企業内実習をセットにしたプログラムを提供し、早期の正規雇用化を目指す。	294,300	正社員就職: 373人	基金 (公財)東京しごと財団	再構築
	8 雇用環境整備推進事業 (再掲)	企業での雇用環境整備を促進するため、働き方・休み方の見直し、両立支援、非正規労働者の雇用環境改善等について、各種情報提供や研修、専門家派遣を通じた助言を行うとともに、雇用環境の改善・充実を図った企業に対して奨励金を支給する。	285,162	252社	直営 委託(民間)	見直し
地域の状況を踏まえた雇用対策	9 東京都人づくり・人材確保支援事業	女性や若者等に対する雇用就業支援や、従業員の処遇改善(職場定着率向上、賃金の引上げ等)に取り組む民間企業等に対する支援を、区市町村や多摩・島しょ地域の商工会等と連携して行い、地域や企業のニーズに応じた人材確保や潜在的労働力の掘り起しを促進する。	1,442,500	雇用・就業者数 1,133人	直営	再構築
	10 多摩地域における雇用就業対策の拠点整備	多摩地域の求人求職ニーズに対応するには、「しごとセンター多摩」の機能拡充が不可欠であるが、同施設が入居する「労働相談情報センター国分寺事務所」は、狭いので著しく老朽化しているため、多摩地域の交通結節点である立川に移転し、新施設を建設する。	57,498	実施設計完了	直営	継続

(3) 女性の活躍推進(910百万円)

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
女性の再就職 支援や就業拡大	1 女性の雇用就業支援	「女性しごと応援テラス」を設置し、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。また、啓発イベントや職場見学を実施し、就職に向けた意識を醸成する。また、出産や育児、介護等で離職した女性などを主な対象としたセミナー等を実施し、潜在的労働力の掘り起しを行う。	197,412	受講者:1,615人	委託 (公財)東京しごと財団	見直し
	2 輝け！女性の就業拡大事業	女性の就業意欲を醸成し就業拡大を図るため、業界団体や関係機関等と連携し、就業に関する情報提供等の普及啓発イベントやマッチングイベント等を開催する。 また、家事サービス分野の就業に興味や関心のある専業主婦などに対して、具体的な就業についての説明と個別相談会を開催することにより同分野での就業拡大を図る。	60,137	就業拡大イベント:4回 家事サービス分野の 説明会・相談会:4回	委託(民間)	見直し
	3 多摩地域女性就業支援プログラム事業	多摩地域については、都の女性就職支援拠点が無く、活動範囲に制約がある子育て期の女性に対しての就職支援が行き届いていない状況であることから、マザーズハローワーク立川と連携した就職支援事業を展開する。	29,934	支援プログラム:5回	委託(民間)	継続
	4 女性向け委託訓練	女性のライフステージごとの課題や就業の特徴に合わせて、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や正社員への転職を支援する。	79,150	入校者数:540人	委託(民間)	見直し
職場等における女性の活躍を推進	5 女性の活躍推進等職場環境整備事業	女性の採用・職域拡大等や多様な勤務形態の実現に向け、設備等の整備に係る経費を助成する。	140,256	交付決定:57件	基金 (公財)東京しごと財団	再構築
	6 女性の活躍推進事業	女性の活躍推進に意欲的な中小企業及び中小企業団体等の取組を支援する。	23,024	2企業	直営	終了
	7 女性の活躍推進人材育成事業	職場における女性の活躍推進の中心となる責任者の設置や行動計画の策定を支援するとともに、女性が働き続け、キャリアアップ等への意欲を持てるよう女性従業員の交流会を実施する。	380,104	女性従業員 交流会:38人	直営 委託(民間)	再構築

(4) 高齢者の多様な働き方の支援(245百万円)

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
地域の課題解決に向けた高齢者の活躍の促進	1 広域企画提案による就業機会の確保	シルバー人材センター連合とシルバー人材センターが協働して区市町村や地域関係機関等へ企画提案し、就業機会の確保を図る。	10,043	提案数:69件	補助 (公財)東京しごと財団	見直し
	2 人材情報バンクの整備	シルバー人材センター連合において、各センター会員の人材情報を集約し、バンクとして整備することで、発注者からの問い合わせに迅速に対応する。またHPに情報を掲載し広報発信力を強化。これにより、受注機会の増加及び就業機会の拡大を図るとともに、新しい仕事を希望する新規会員の獲得を図る。	2,268	システムの運用	補助 (公財)東京しごと財団	継続
	3 福祉・家事援助サービスの推進	シルバー人材センターの会員が、福祉・家事援助サービスでの就業ができるよう家事援助・生活支援に必要な能力を付与する研修を行う。また、センターに福祉・家事コーディネーターを配置して関係機関との連携、会員コーディネーター及び会員の育成を図ることにより、事業を拡大し、新たな就業機会を確保する。	127,672	コーディネーター配置 32センター	補助 (公財)東京しごと財団	見直し
	4 シルバー人材センター労働者派遣事業の実施	従来からの請負に加えて、発注者からの指揮命令を受ける派遣による就業を実施し、地域ニーズに応え、就業機会の拡大や、新規会員の増加を図る。	31,726	45センター	補助 (公財)東京しごと財団	見直し
	5 シルバー人材センターを活用した保育人材等確保支援事業	地域の子育て支援サービスを担う区市町村がシルバー人材センターを活用して地域における保育人材等を確保する事業を実施することを支援する。	30,000	1区・1市	直営	継続
高齢者の就業支援	6 高齢者の雇用就業支援	高齢者の持つ総合的職務能力を中小企業で効果的に発揮させるための人材開発プログラムを実施するとともに、退職後の様々な生き方や働き方に関する情報等を提供するセミナーを実施する。また、65歳以上のシニアの就業促進を図るため、65歳以上の高齢求職者を対象とした職場体験事業を実施する。	17,745	就業支援総合セミナー 863人	委託 (公財)東京しごと財団	見直し
	7 生涯現役社会推進事業	国との連携により、高齢者のマインドチェンジ、キャリアチェンジを促す内容のセミナーを、地域のハローワークと調整の上都内全域で実施し、受講後は地域のハローワークに誘導することで、効果的にミスマッチを解消する。	25,425	セミナー:1,820人	委託 (公財)東京しごと財団	継続
	8 高齢者の職域開拓モデル事業	高齢者が地域等で働くにあたり、他のモデルとなるような創業及び新規拡充事業について、事業主等から広く提案を募集し、相応しい事業を選定した上で経費の助成を行う。認定したモデル事業について積極的に周知啓発を行い、同様の事業に取り組む事業主等を誘発し、高齢者の就業機会の拡大を図る。	—	事例発表会:1回	基金 (公財)東京しごと財団	終了

(5)障害者の雇用・就労等の促進(1, 605百万円)

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
企業における 雇用の促進	1 障害者雇用実務講座	障害者雇用未経験の中小企業の人事担当者に、障害者雇用に必要な知識や同じ状況の企業間での情報交換や交流の場を提供する。	2,709	受講者:103人	補助 (公財)東京しごと財団	見直し
	2 精神障害者雇用サポート事業	精神障害者を初めて雇用する中小企業等に対して、雇用前の環境整備から雇用後の管理に関する長期的なサポートまで、一貫した支援を行う。	31,829	新規支援企業 31社	補助 (公財)東京しごと財団	継続
	3 東京ジョブコーチ支援事業	初めて障害者を雇用する中小企業などへ支援するとともに、障害者委託訓練など国委託事業の企業実習現場にも支援するなど、企業ニーズに柔軟かつ迅速に対応する定着支援を行う。	170,536	支援件数:781人	補助 (公財)東京しごと財団	継続
	4 中小企業障害者雇用支援助成事業	障害者の雇用開始後、国の賃金助成に引き続いて都が助成することにより、中小企業における障害者の雇用を促進するとともに、その職場定着を図る。	136,880	支給決定627件	直営	見直し
	5 障害者安定雇用奨励事業	障害者を正規雇用や無期雇用として採用、又は、有期雇用で既に雇い入れている障害者を正規雇用や無期雇用として転換した事業主に対して奨励金を支給し、障害者の処遇改善を図る。	849,079	支給決定:202件	直営	見直し
	6 難病・がん患者就業支援事業	難病・がん患者の雇入れ、復職、継続就労に向けて、配慮のある企業を対象とした奨励金を創設することにより、就業に向けた支援を行う。	178,942	支給決定:10件	直営	見直し
	7 特色ある優れた障害者雇用の取組を行う企業の顕彰制度	ソーシャルファームの観点に合致する、特色ある優れた障害者雇用の取組を行っている企業を顕彰(知事表彰等)するとともに、好事例の発信を行い、障害者が職場においていきいきと活躍することができる環境を整備する。	9,661	受賞企業:5社	直営	見直し
	8 中小企業のための障害者雇用支援フェア	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。フェアでは、雇用相談コーナー、支援機関紹介コーナー、資料展示・配布コーナー、障害者雇用支援セミナーなどを実施する。	21,165	雇用支援フェア:1回	直営	見直し

(5)障害者の雇用・就労等の促進

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
企業における 雇用の促進	9 中小企業障害者雇用応援連携事業	東京労働局・ハローワーク、都、しごと財団、障害者就労支援機関の連携により、障害者雇用率未達成企業を計画的に個別訪問し、各種情報提供及び求人開拓等を実施する。	42,214	訪問事業所:886社	委託 (公財)東京しごと財団	継続
	10 職場内ジョブコーチ養成基金事業 ※しごと財団に基金造成	人事担当者や障害者の受入れ予定職場の社員に対し、障害者支援のノウハウ等を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奨励金を支給することで、職場内のジョブコーチを養成する。	100,602	受講者:323人	基金 (公財)東京しごと財団	継続
障害者の一般 就労の促進	11 職業訓練上特別な支援を要する障害者を対象とした職業能力開発の推進	東京障害者職業能力開発校における身体障害者を対象とした科目で精神障害者・発達障害者の受入れを行う。 職域開発科の実施及び就業支援事務科の定員拡大	61,175	入校者数:45人	直営	見直し

(6) ライフ・ワーク・バランスの充実(2, 350百万円)

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
働き方の改革	1 働き方改革推進事業	働き方の見直しを社会全体のムーブメントに高めていくため、多様なメディアを活用したキャンペーンを展開する。また、企業が働き方の見直しに向けた一歩を踏み出すことを促すため、一定の取組を経て「働き方・休み方」の計画を宣言した企業に対して奨励金を支給する。さらに、働き方改革宣言企業を対象とした専門家派遣により、生産性向上に向けた具体的な手法を提供する。	887,950	宣言企業:1,021社	直営	見直し
	2 働き方改革支援事業	働き方改革宣言企業における取組が着実かつ効果的に進むよう、コンサルタントによる巡回を通じた状況把握(分析)と助言を行うとともに、宣言により導入した制度等を実践した場合に「働き方改革助成金」を支給することにより、企業の具体的な取組を後押ししていく。	579,523	交付決定:229社	基金 (公財)東京しごと財団	継続
	3 テレワーク導入に向けた体験型普及推進事業	企業経営者等を対象に、テレワーク活用による働き方が体験できるセミナーを実施し、導入への関心を高めるとともにメリットを体感してもらうことでテレワーク導入による働き方の普及を図る。	7,855	215社	委託(民間)	見直し
	4 テレワーク活用促進モデル実証事業	テレワークの導入や利用拡大を目指すモデル企業を募集し、導入準備から実施・検証までの支援を行うとともに、導入のメリットや課題対応策等をまとめ、広く発信する。	156,816	19社	委託(民間)	見直し
	5 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	国家戦略特区の取組として、テレワーク推進施策に関する情報提供、相談、助言等の支援をワンストップで提供するテレワーク推進センターを国との連携により設置する。また、同センターに都の働き方改革をはじめとしたライフ・ワーク・バランス推進の拠点を併設する。	78,534	ライフ・ワーク・バランス推進窓口開設	直営 委託(民間)	見直し
子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくりを支援	6 ボランティア休暇制度整備事業	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、その土台となる「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を拡大する。	111,641	407社	直営	継続
	7 雇用環境整備推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、働き方・休み方の見直し、両立支援、非正規労働者の雇用環境改善等について、各種情報提供や研修、専門家派遣を通じた助言を行うとともに、雇用環境の改善・充実を図った企業に対して奨励金を支給する。	285,162	252社	直営 委託(民間)	見直し

(6) ライフ・ワーク・バランスの充実

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
子育て・介護等 と仕事を両立で きる環境づくり を支援	8 東京次世代育成企業支援事業(登録制度)	次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録するとともに、その取組を広くPRすることにより、取組の進んでいない中小企業等に対し、仕事と子育てなど家庭生活との両立が可能な雇用環境の整備を働きかける。	12,740	登録:170社	直営	見直し
	9 家事サービスを活用した両立支援推進事業	仕事と家庭の両立支援策としての家事サービス利用の導入を促していくため、企業内における従業員向けの家事サービスの導入に係る取組を奨励し、それらの取組内容や課題等を発信する。	13,014	助成企業4社	直営	終了
	10 いきいき職場推進事業	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、「いきいき職場認定企業」として認定して広く公表し、ライフ・ワーク・バランス等、「働き方の見直し」について社会的機運の醸成を図り、都内中小企業の雇用環境の整備を推進する。	41,548	認定企業:11社	直営 委託(民間)	見直し
	11 仕事と介護の両立推進事業	仕事と介護の両立を推進するため、都内中小企業や従業員等に対して、シンポジウムの開催やポータルサイトの開設等により様々な情報提供を行うとともに、相談窓口の設置により具体的助言や関係支援機関の紹介を行う。	34,258	シンポジウム:1回	直営 委託(民間)	再構築
	12 子育て・介護支援融資	子育て・介護中の都内在住又は在勤の中小企業従業員に対し、中央労働金庫及び信用組合との協調融資を行うことで、その生活の安定を図る。	140,629	融資実行額 41,750千円	委託(民間)	継続

(7)人材確保・育成(2, 135百万円)

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価
中小企業の 人材確保・育成と 技能の振興	1 企業による保育施設設置支援事業	人材確保のため、育児中の女性等の活用を検討する企業に対して企業内の保育施設の設置に関する相談やPRを実施する。	19,788	セミナー: 846社 企業見学会: 60社	委託 (公財)東京しごと財団	見直し
	2 企業主導型保育施設設置促進事業	企業主導型保育施設の設置に要する経費のうち、国の補助金の対象外となる開設時の備品購入に要する経費を補助することで、企業主導型保育施設の設置を促進する。	170,000	交付決定: 156件	基金 (公財)東京しごと財団	見直し
	3 中小企業の外国人材受入支援事業	中小企業と外国人材双方に対し、採用・就職に関する情報やノウハウを提供するとともに、交流と就職マッチングに向けた支援を行うことで中小企業における外国人材受入を促進する。	87,801	セミナー: 30回 マッチング支援: 66社	委託(民間)	継続
	4 中小企業採用力向上支援事業	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の相談に対応する人材確保相談窓口を設置するとともに、人材確保セミナーや多様な人材の採用に関するコンサルティング、多様な人材活用セミナーを実施する。	189,822	コンサルティング 211社	委託 (公財)東京しごと財団	再構築
	5 中小企業緊急人材確保支援事業	人手不足による倒産数の増加など、中小企業にとって人材確保は深刻な問題となっており、中小企業の存続・生き残りを図るために即戦力人材の確保に悩む中小企業に集中的・効果的な支援を行う。	113,912	200社	委託(民間)	再構築
	6 団体課題別人材力支援事業	従業員の採用支援(業界の魅力発信を含む)や育成・定着・雇用環境改善に課題を抱えている中小企業団体や業界が、傘下や関連の中小企業に対し、採用支援、育成・定着・雇用環境整備に向けた取組を実施することにより、団体や業界の人材確保・育成等を通じた一層の発展や魅力向上を図る。	1,010,593	10団体選定	基金 (公財)東京しごと財団	見直し
	7 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、認定訓練では支援が行き届かない民間職業訓練(OFF-JT)に対して助成金を支給し、民間中小企業事業主等による職業能力開発を支援する。	63,875	交付決定: 364件	直営	見直し
	8 地域人材育成プラットフォーム化事業	職業能力開発センターが中心となり、地域企業同士のネットワークの構築及び共同による取組を支援するとともに、人材育成に係る情報発信力を強化することで、企業の人材育成を促進する。	7,612	モデル事業: 2か所	直営	見直し

(7)人材確保・育成

項目	事業名	事業概要	予算 (千円)	達成成果	実施形態	H29 評価	
中小企業の人材確保・育成と技能の振興	9	ものづくり・匠の技の祭典	東京を起点として日本各地と連携し、ものづくりとそれを支える職人技の魅力を広く発信するため、全国から優れた技能を一堂に集めた大規模なイベントを開催し、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とともに、実際に参加して体験できる機会を提供するイベントを実施する。	200,000	イベント:1回	直営	見直し
	10	建設人材育成事業(鉄筋コース・型枠コース)	建設現場で指導・管理する中堅技能労働者の育成及び若年技能労働者の技能向上のため、これまで緊急対策として実施してきた建設人材育成科を、現場で働く若手技能労働者のための事業として再構築し、江戸川校に加えて多摩地域でも展開する。	42,150	入校者:80人	直営 委託(民間)	継続
	11	建設人材育成事業〔能力向上訓練〕	能力向上訓練の中において、主に若年技能労働者から中堅技能労働者までを対象に建設業界で必要な資格等に関する講習を重点的に実施する。	4,373	受講者:58人	直営	継続
	12	職業能力開発センター等施設整備(大田校)	城南職業能力開発センター大田校は竣工から50年以上経過しており、老朽化が著しく早急な改築が必要である。現地において仮設庁舎を設置するスペースがないため、民有地を活用した仮移転も視野に入れ検討を行う。	224,750	移転先等調整・検討	直営	見直し

平成26年度～29年度の非正規雇用対策

- ▶ 平成26年度当時、雇用形態の多様化が進み、パートや派遣労働者などの非正規労働者が増加
- ▶ 都は、非正規労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、「東京都長期ビジョン」(※)の中で、平成27年度から29年度までの3年間で15,000人の正規雇用化を目標に掲げ、正社員としての就職促進や処遇改善など、総合的な非正規雇用対策を実施 (※現在は、「2020年に向けた実行プラン」)

- ▶ 近年、東京の雇用情勢の改善が続く一方、企業の人材確保競争が激化。有効求人倍率は平成24年度1.13倍から平成28年度2.04倍と、0.91ポイント増加
- ▶ 企業では、非正規社員を社内で正規雇用転換する動きが高まる中、**上記目標を1年前倒しで達成**(※)

(※2年間で16,402人の正規雇用化を実現)

こうした社会情勢の変化に対応するため、平成29年度に**施策の見直しを実施**

平成30年度からの非正規雇用対策

- ▶ 非正規労働者が正規転換するだけでなく、正規雇用等への転換後も安心して働き続けられる労働環境整備を推進する新規事業を、平成30年度から実施
- ▶ 東京しごとセンターにおいては、これまでの職歴や社会人としての基礎力等に応じた段階別の支援を平成30年度から実施

30年度
新規事業

正規雇用等転換安定化支援事業

○対象：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中小企業
◀対象の転換者に対し、以下の①～③を実施▶

- ① 対象者の3年間の育成計画策定
- ② 指導育成者(メンター)の選任・指導
- ③ 対象者への研修の実施

非正規労働者が正規雇用等への
転換後も安心して働き続けられる労働環境整備を推進

30年度
再構築

正規雇用としての就職支援

【若年者】 ○対象：既卒29歳以下の無職又は非正規労働者
◆社会人としての基礎能力や就活ノウハウを向上することで、正社員就職につなげる。
(主な新規事業)若年者就職力アップ事業

【中高年】 ○対象：30～44歳の非正規雇用経験者で正規雇用希望者
◆企業内実習や面接会等によりミスマッチを防止するとともに、就職後も職場定着まで支援。(主な新規事業)ミドルチャレンジ事業

事業の見直しを踏まえた新しい目標を設定し、不本意非正規労働者の減少に向けて、今後も都としての対策を推進

社内の正規雇用転換・定着促進に向けた職場環境整備 9,000事業所 (2020年度まで)

都の非正規雇用対策による正社員就職者 3,000人 (2020年度まで)

平成27年度～29年度の女性活躍に関する施策

- 平成28年4月に女性活躍推進法が施行され、**行動計画の策定などが義務化(従業員300人以下の中小企業については努力義務)**
- **こうした状況を見据え、**都は、経営資源に限りのある中小企業における女性活躍推進の取組を支援するために、平成27年度から女性活躍推進責任者設置や行動計画の策定を奨励する「**女性の活躍推進人材育成事業**」を開始

(参考:「女性の活躍推進人材育成事業」(平成29年度事業終了))

- (1) 職場における女性の活躍推進の中心となる者に対し、実践的な知識を付与する研修会等を行うほか、推進責任者を集めた企業交流会を開催
- (2) 研修修了者を職場における「女性の活躍推進責任者」として設置した企業や、一般事業主行動計画策定に係る一定の取組をした推進責任者設置企業に対する奨励金の支給
- (3) 中小企業ではたらく女性従業員自らが、働き続け、キャリアアップへの意欲を持つよう女性従業員交流会を実施

- 本事業により集中的に体制整備を進め、**平成29年度までに985社で責任者が設置され、702社で行動計画が策定されるなど、着実に成果を挙げた。**
- 更に企業の取組を**レベルアップ**していくため、計画の策定から実行までを、**取組段階に応じて、きめ細かくサポート**する。

これまでの施策の成果を踏まえて、平成29年度に**施策の見直しを実施**

平成30年度からの女性活躍に関する施策

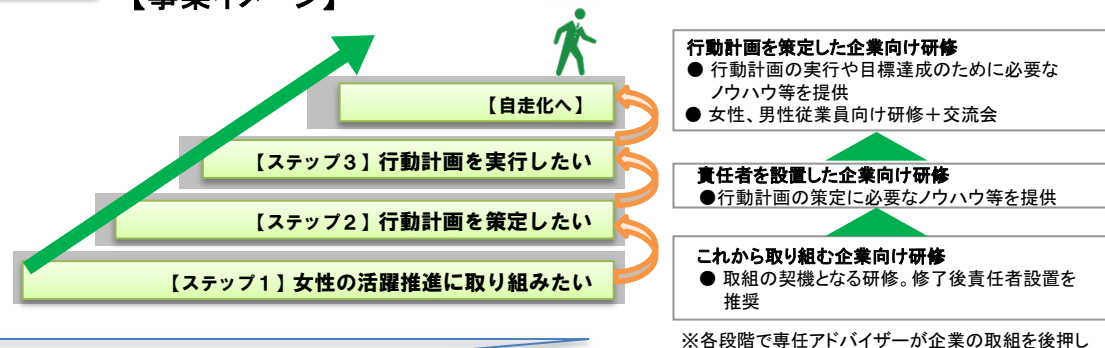
30年度
新規事業

女性の活躍推進加速化事業

【主な事業内容】

- (1) 企業の取組の進捗具合に応じたレベル別の研修の実施
- (2) 各段階で専任アドバイザーが企業の取組を後押し

【事業イメージ】



中小企業の取組状況に応じ、目標達成までのプロセスをきめ細かく支援することにより、各企業における女性活躍推進に向けた取組を加速化

平成27年度～29年度の人材確保に関する施策

- ▶ 平成27年度当時、景気の回復等を背景に、人材の獲得競争が激化したため、人材確保に取り組むことが困難な中小企業を支援する「中小企業緊急人材確保支援事業」を開始。

中小企業緊急人材確保支援事業(平成29年度事業終了)

【主な事業内容】

- (1) 専門家派遣による採用・人材確保面でのコンサルティング

- ▶ **人手不足が一層深刻化する状況を踏まえ**、平成29年度から「人材確保支援事業」を開始。
- ▶ 新たに採用に関する相談窓口を設置し、**女性や高齢者等の多様な人材の活用**などにより、中小企業を支援。

人材確保支援事業

【主な事業内容】

- (1) 専門相談員が常駐する相談窓口での相談支援
- (2) 人材確保に関するセミナーの開催による情報提供



等 <相談イメージ>

- ▶ 中小企業の持続的な発展を実現するためには、競争力や経営基盤を支える人材の確保・育成が一層重要となってきている。
- ▶ また、企業の生産性向上や新たな事業展開を考える中小企業において、**経営の目的に沿った人材戦略構築の必要性が高まっている。**

こうした**企業の新たなニーズに対応**するため、平成29年度に**施策の見直しを実施**

平成30年度からの人材確保に関する新たな取組

30年度
新規事業

人材戦略マネジメント支援事業

【事業内容】経営力強化等に向けた中期的視点での人材戦略を構築し、企業の中核として活躍が期待できる人材の確保を支援

経営者向けセミナー

人材戦略に取り組む意識の向上

人材戦略講座

人材戦略構築のプロセスを習得

専門家によるコンサルティング

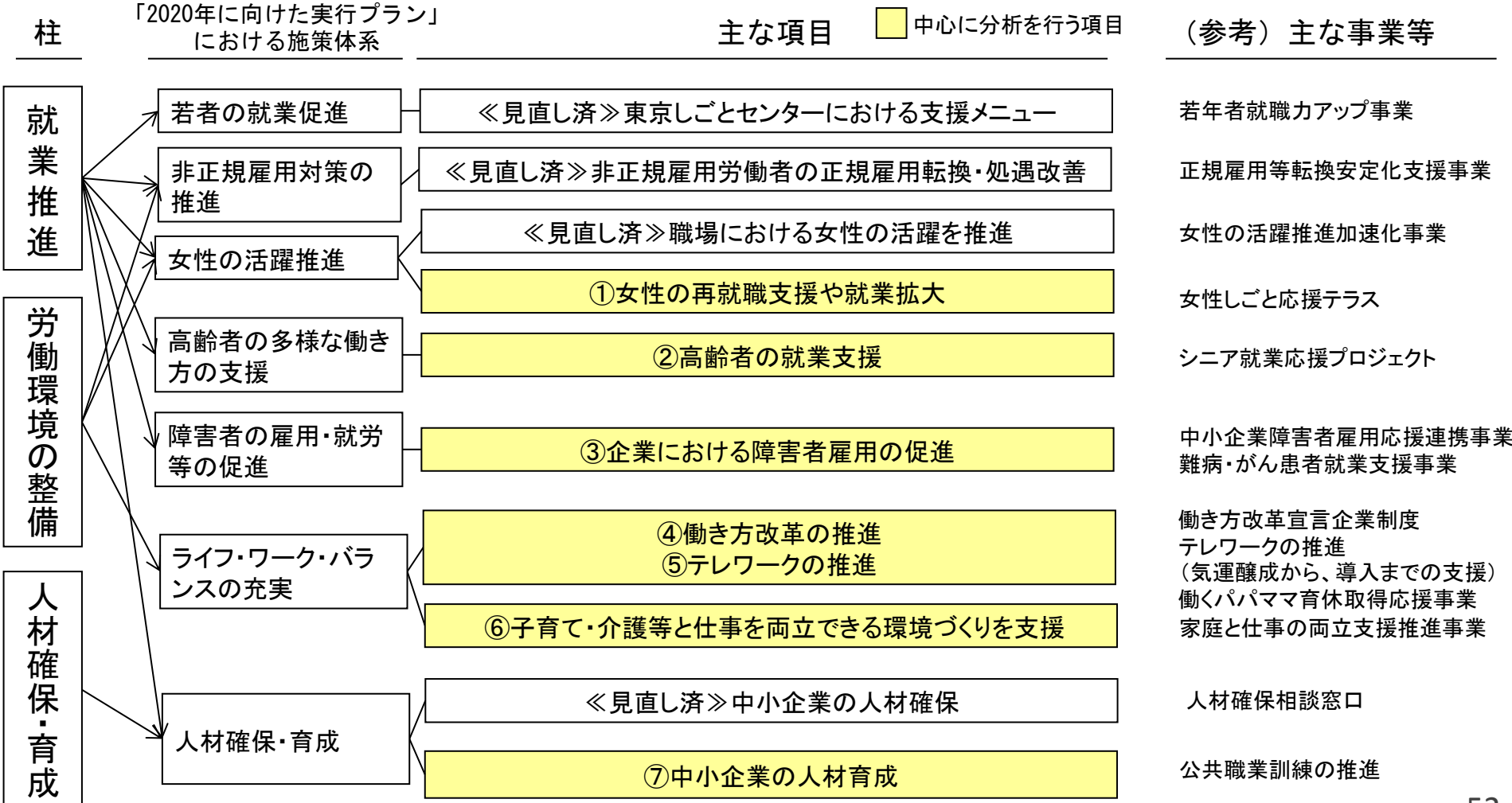
個別企業に対する具体的な助言、
アフターフォロー

企業において戦略に沿った
人材確保・育成等を実践

中小企業の個々の状況に応じ、中期的視点に立った人材戦略構築及び多様な人材の確保を支援することにより、人手不足はもとより、中小企業の持続的な発展を後押し

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



項目別の検証

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

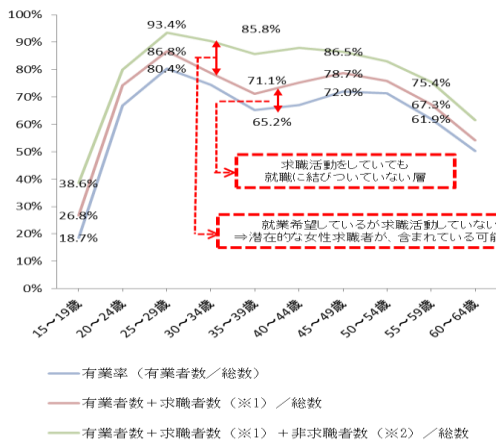
	26年度(7月～)	27年度	28年度	29年度
利用者	967人	1,377人	1,310人	1,489人
就職者	337人	759人	845人	933人

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)	就業希望する	就業希望する			今後も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

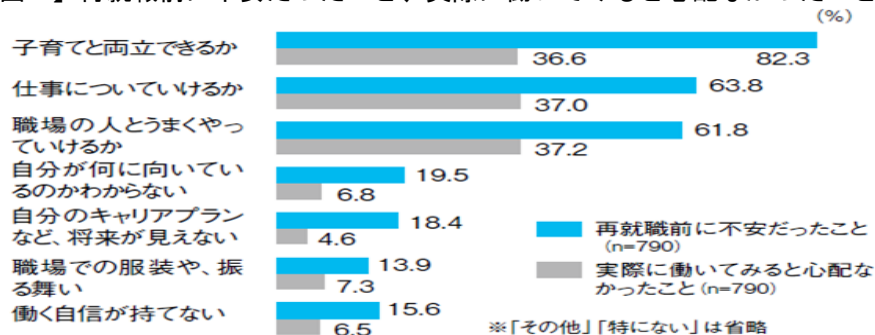
注) 対象は末子年齢が15歳未満で子供の追加予定がなく、妻が現在無職の初婚同士の夫婦(現在妊娠中の妻を除く)

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

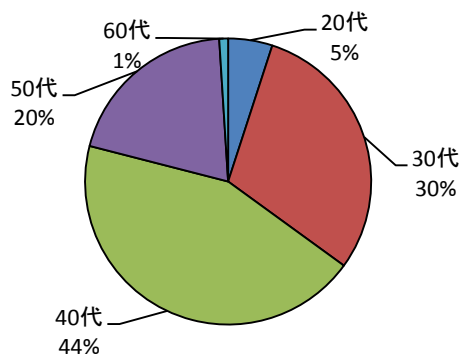


資料：三菱UFJ リサーチ&コンサルティング（厚生労働省委託）
「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事
業・労働者調査」平成27年3月

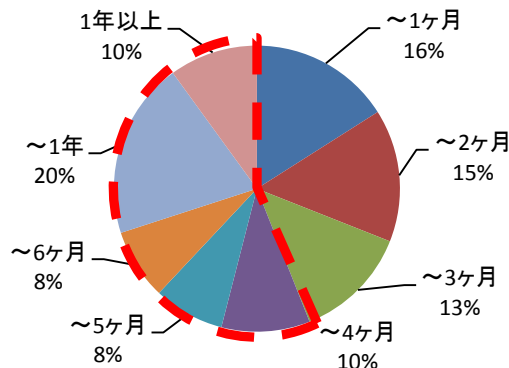
「女性しごと応援テラス」利用者の状況

○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)

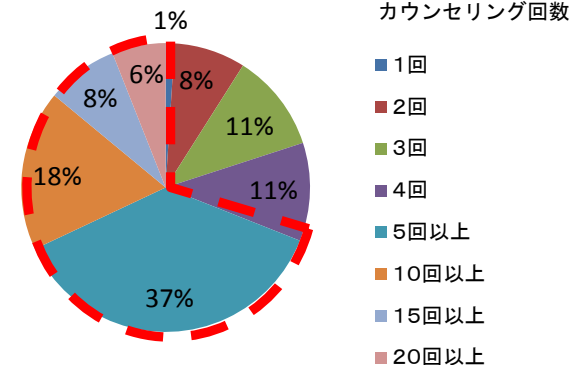
【図4】平成28年度 女性しごと応援テラスの就職者



【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



資料(図4、図5、図6)：(公財)東京しごと財団「年報 平成29年度」

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

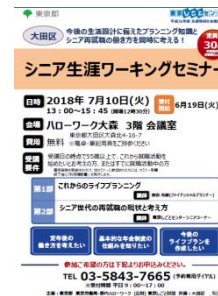
就業を希望する高齢者に対して、職務経歴や就業ニーズに応じた就業相談、ハローワーク飯田橋専門援助第三部門(シニアコーナー)による職業紹介、履歴書の書き方など各種セミナーを実施。

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



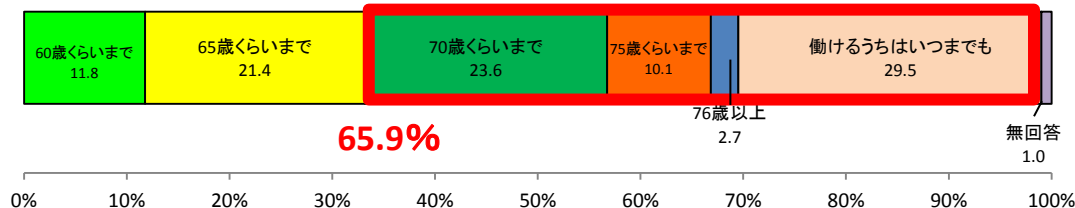
主な事業実績

	「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

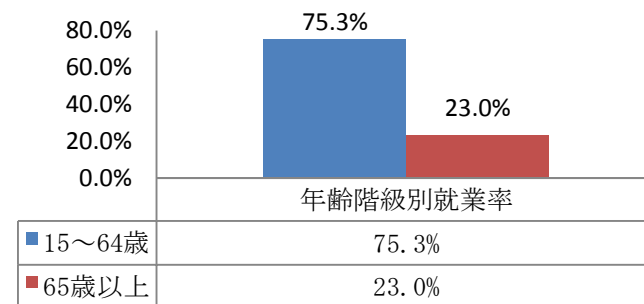
【図2】 中高年齢者新規求職者数の推移

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

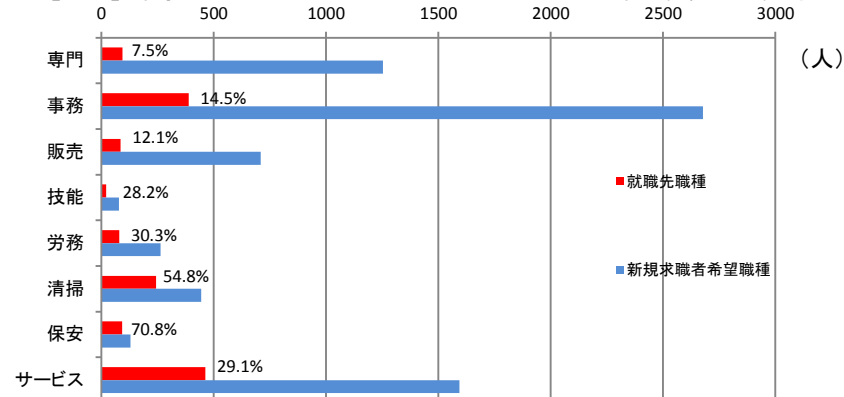
資料：東京労働局「平成28年度 職業安定業務年報」より東京都作成

【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



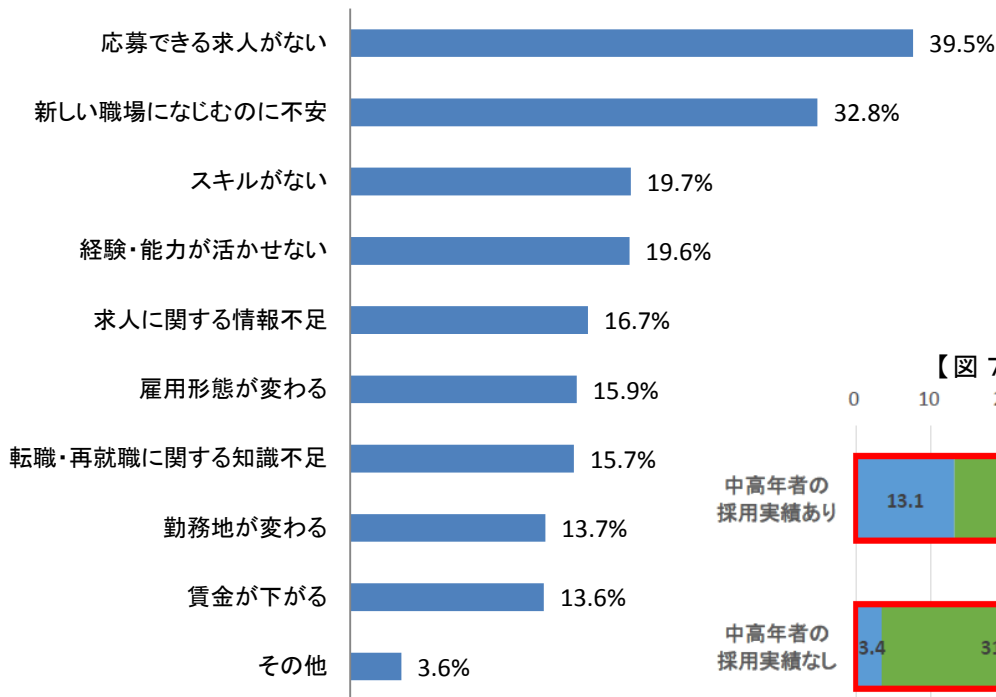
資料：(公財)東京しごと財団「年報 平成29年度」より東京都作成

分析・評価(2)

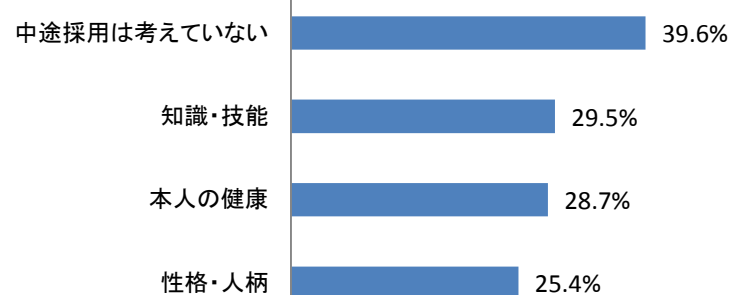
○高齢者が希望する仕事と求人とのミスマッチの問題や、企業側が高齢者雇用に目が向かない現状がある(図5、図6)。

○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)

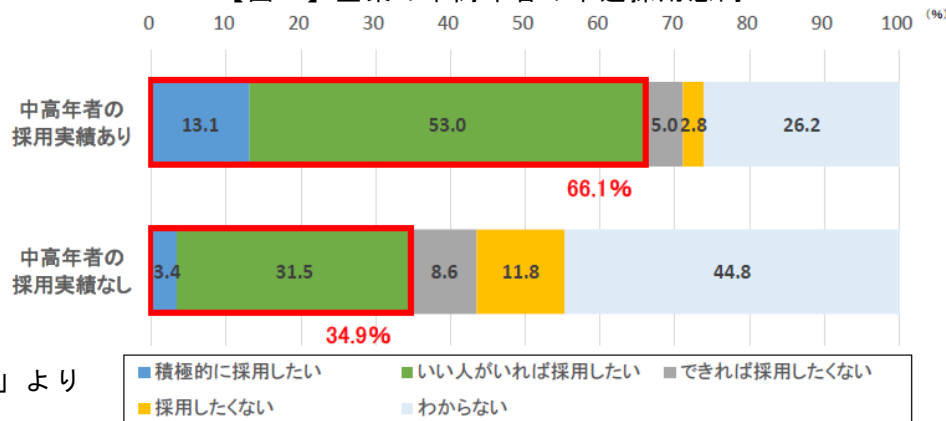


【図6】 65歳以上の中途採用で重視するポイント



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



■積極的に採用したい ■いい人がいれば採用したい ■できれば採用したくない
■採用したくない ■わからない

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)

(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。

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

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。

目的

障害者が能力や適性に応じて働き続けることができるよう、障害者の企業等への就労と職場定着を支援する。

主な事業

1. 中小企業障害者雇用応援連携事業

都、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、企業ニーズに応じた情報提供、支援メニューの提案等を実施。

2. 精神障害者雇用サポート事業

精神障害者を初めて雇用する中小企業等に対して、雇用前の環境整備から雇用後の管理に関する長期的なサポートまで、一貫した支援を行う。

3. 東京ジョブコーチ支援事業

障害者を雇用している中小企業等に対して、企業ニーズ等に応じて東京ジョブコーチを派遣し、障害者の職場定着を支援するとともに、東京ジョブコーチに対するレベルアップ研修等の実施を通じて、支援水準の向上を図る。

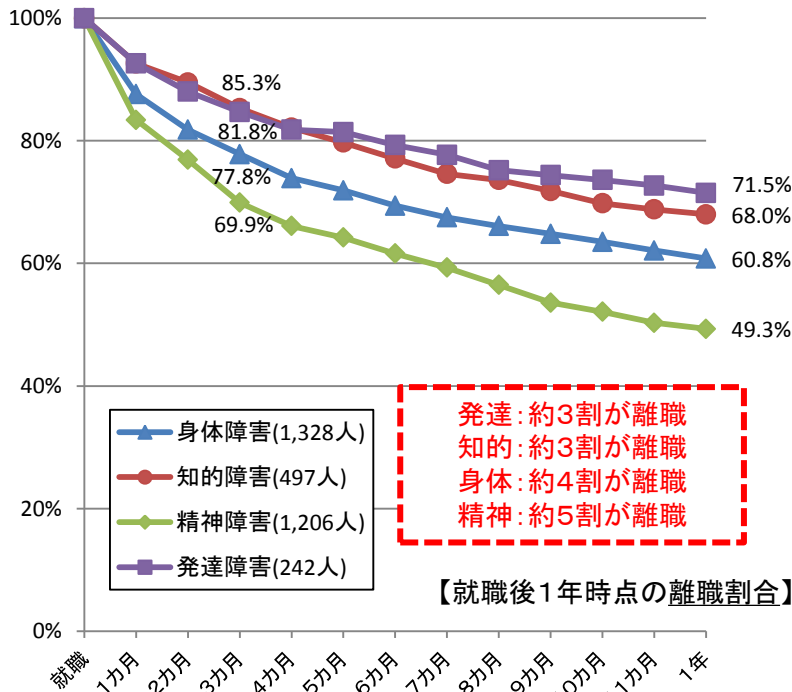
主な事業実績

	中小企業障害者雇用応援連携事業	精神障害者雇用サポート事業	東京ジョブコーチ支援事業
平成27年度	—	支援企業数：30社	ジョブコーチ数：68人 支援対象人数：733件
平成28年度	支援員による巡回869社 延べ1,012件訪問	支援企業数：30社	ジョブコーチ数：72人 支援対象人数：756件
平成29年度	支援員による巡回886社 延べ1,017件訪問	支援企業数：31社	ジョブコーチ数：70人 支援対象人数：781件

分析・評価(1)

- 就職後1年時点で一定割合の離職者がおり、特に精神障害者の離職率が高い(図1)。
- 企業の規模が小さいほど実雇用率が低く、未達成企業の約8割が300人未満の企業となっている(図2)。
- 平成30年4月の法定雇用率の引き上げ(2.0%→2.2%)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、とりわけ中小企業では受入体制やノウハウが不足している。

【図1】障害者の職場定着状況



資料: JEED「障害者の就業状況等に関する調査研究」(2017年)より東京都作成

【図2】法定雇用率未達成状況

区分	企業数	法定雇用率未達成企業数	障害者実雇用率
合計	18,901	12,447	1.88%
50-100人未満	6,988	約8割 5,091	0.74%
100-300人未満	7,153	4,629	1.22%
300人以上	4,760	2,727	2.04%

民間企業の障害者雇用状況 (H29.6.1)

	実雇用率(%)
全国	1.97
東京都	1.88

資料: 厚生労働省プレスリリース「平成29年の障害者雇用状況の集計結果」(H29.12.12)、東京労働局プレスリリース「平成29年障害者雇用状況の集計結果」(H29.12.13)より東京都作成

分析・評価(2)

○精神障害者の求職者数及び就職件数は増加傾向にあるが(図3、図4)、雇用後の不安や支援を求める企業の声がある。(資料1)

【図3】新規求職者の状況

障害者職業紹介取扱状況(新規求職者数)について【平成29年度確定値】(人)

新規求職者	総数	身体	知的	精神	その他
平成27年度	19,744	6,714	3,300	8,921	809
平成28年度	20,055	6,288	3,324	9,634	809
平成29年度	20,796	6,026	3,472	10,472	826

【図4】就職状況

障害者職業紹介取扱状況(就職件数)について【平成29年度確定値】(人)

就職件数	総数	身体	知的	精神	その他
平成27年度	6,322	1,962	1,541	2,662	157
平成28年度	6,494	1,873	1,509	2,938	174
平成29年度	6,809	1,826	1,529	3,272	182

資料(図3、図4)：厚生労働省、東京労働局(平成30年5月29日報道発表)「平成29年度における障害者の職業紹介状況等」より東京都作成

【資料1】中小企業の声(H29「企業向け普及啓発セミナー」アンケート抜粋)

- 法定雇用率引き上げにより新たに障害者を雇用するが、担当させる仕事の種類や配慮すべきことが分からない。
- 障害者を雇用するにあたり、雇用後の職場定着に不安がある。
- 精神障害者の雇用は、症状が悪化した場合が心配であり、雇用後もサポートがほしい。

課題

- 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である。
- 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である。

今後の方向性(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する。
- 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する。
- 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する。

目的

誰もがいきいきと活躍できるダイバーシティの実現のため、働き方改革に対する企業の主体的な取組を促すとともに、具体的な取組を後押しする。

主な事業

1. 働き方改革宣言企業制度

- ・都内企業等の働き方改革を推進するため、平成28年度より長時間労働の見直しや休み方の改善に取り組む企業の取組を後押しする「TOKYO働き方改革宣言企業制度」を開始。毎年度1,000社、2020年度までに5,000社の宣言を目標として施策を展開
- ・あわせて、中小企業の取組を支援する奨励金の支給や生産性向上を目的とした専門家の派遣等を実施
- ・さらに、宣言後の巡回・助言や働き方・休み方の改善を実施した企業に対する助成により企業の更なる取組を促進



2. 働き方改革の気運醸成

- ・働き方改革の気運醸成を図るため、広報キャンペーンを展開
- ・宣言企業交流会を実施することで、取組意欲を向上



主な事業実績

- 平成28年度の事業開始以来、合計2,024社が働き方改革を宣言（平成28年度1,003社、平成29年度1,021社）
- 専用HPを開設し各社の宣言内容を紹介するほか、宣言企業の成果事例集を発行
- TOKYO働き方改革宣言企業交流会を開催（平成30年2月8日 参加者数140名）



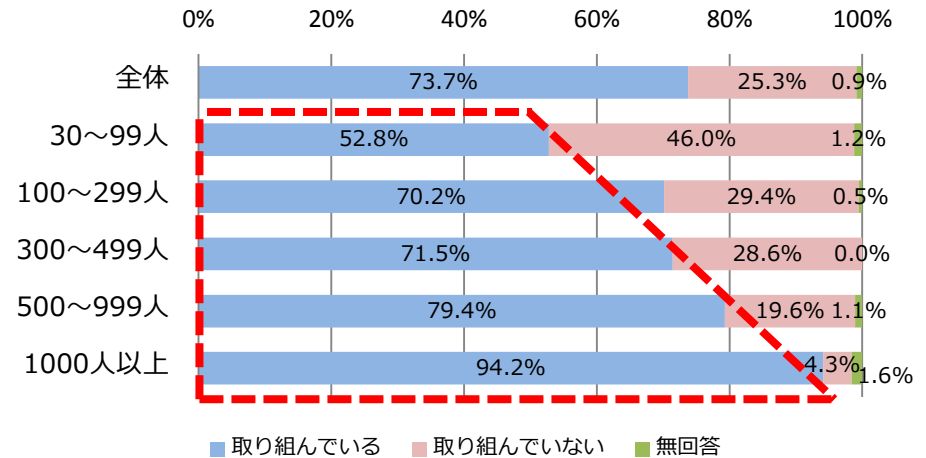
分析・評価

○2020年度までに5,000社の目標に向けて2年間で2,000社を達成し、取組を着実に進めている。

○一方、働き方改革(長時間労働の削減や有給休暇の取得促進など)を含めた、各企業のライフ・ワーク・バランスへの取組状況を規模別にみると、中小企業において取組が進んでいない(図1)。

○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。

【図1】ライフ・ワーク・バランスへの取組状況 (東京都)
(従業員規模が30人以上の事業所)



資料：東京都「平成27年度男女雇用平等参画状況調査」を基に作成

課題

- 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である。

今後の方向性(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する。
- 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

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)。

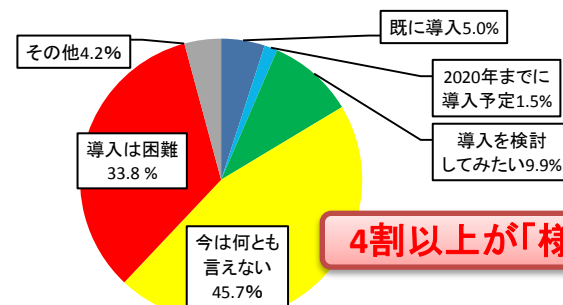
○実際に、東京テレワーク推進センターの利用者アンケートにも、「現場での課題や困りごとの声やそれに対応する事例をもっと紹介いただきたい」等、検討段階で躊躇している企業も見受けられる。

【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。

目的

企業におけるライフ・ワーク・バランスの実現に向けて、子育て・介護、病気治療と仕事を両立できる職場環境の整備を推進する。

主な事業

1. 育児と仕事の両立

- ・育児と仕事の両立に関する制度整備を行う企業を奨励金や専門家派遣により支援
- ・従業員の長期の育児休業取得や円滑な職場復帰に向けて環境整備を進める中小企業を支援するとともに、男性の育児休業取得を後押しする企業に対して奨励金を支給

2. 介護と仕事の両立

- ・介護と仕事の両立に関する制度整備を行う中小企業を奨励金や専門家派遣により支援
- ・介護と仕事の両立に関するシンポジウムの実施や、従業員や企業からの相談に対し、具体的な助言と必要に応じた関係支援機関の紹介を行うヘルプデスクを運営



主な事業実績

○雇用環境整備推進事業(育児・介護と仕事の両立等)

専門家派遣:平成29年度100社

奨励金:平成29年度252社

○介護と仕事の両立推進シンポジウム

・平成27年度より年1回実施(29年度 10月24日開催 来場者283名)

○とうきょう介護と仕事の両立応援デスク

・平成29年10月開設

<雇用環境整備推進奨励金内容例>

- 育児と仕事の両立推進コース
 - ・育児と仕事の両立制度整備や男性の育児参加推進など
- 介護と仕事の両立推進コース
 - ・介護離職防止のための制度整備など



分析・評価

○育児休業を取得した人に、休業前に希望していた期間と実際に休業した期間を聞いたところ、1年以上を希望していた割合が68.1%であるのに対し、実際に1年以上取得した人の割合は51.3%にとどまっている(図1)。

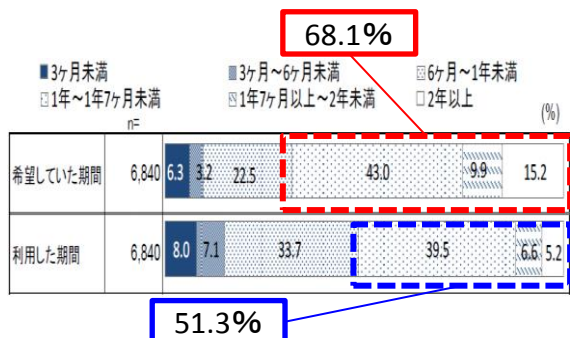
○また、男性の育児休業取得率は増加傾向にあるものの直近でも12.3%にとどまっている(図2)。

○介護離職者の数は直近の調査(全国)でも約10万人に及ぶ。また、実際に介護休業を取得した人は少ないのが現状(図3)。

○厚生労働省の調査によると、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。

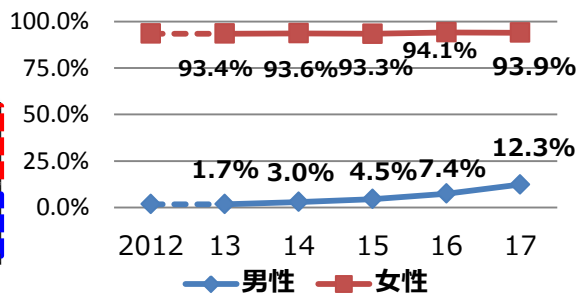
○これまで、子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくりを支援し、職場の環境整備を促進してきたが、既存施策の見直し、充実に加えて、治療と仕事の両立に取り組む企業への支援策についても検討していく必要がある。

【図1】 育児休業の希望期間と実際の取得期間



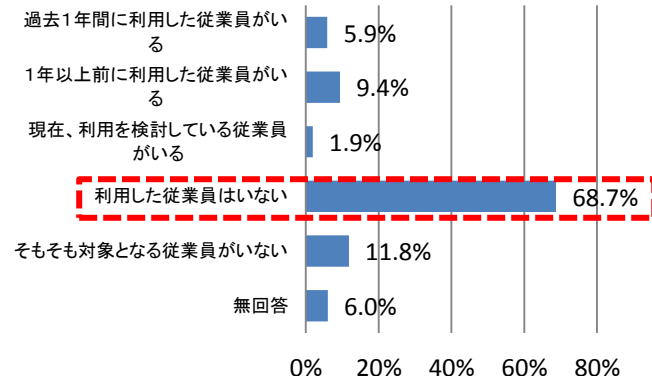
資料：東京都「保育ニーズ実態調査」
(平成30年5月)

【図2】 (再掲) 育児休業取得率の推移(東京都)
(従業員規模が30人以上の事業所)



注 2012年度はデータなし
資料：東京都「男女雇用平等参画状況調査」

【図3】 介護休業制度の利用状況



資料：東京都「介護離職防止施策検討のための特別調査」

課題

- 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。

平成30年度の新たな取組

○東京都は平成30年度から、育児と仕事の両立に取り組む企業を支援する「働くパパママ育休取得応援事業」や、不妊治療と仕事の両立を後押しする「働く人のチャイルドプランサポート事業」を開始するなど、時勢に合わせた生活と仕事の両立を支援している。

《働くパパママ育休取得応援事業(平成30年度新規事業)》

働くママコース (定額125万円)

- 従業員に1年以上の育休を取得・復帰させた企業に対し、奨励金を支給※但し、法を上回る制度整備（「育児休業等期間の延長」など）や、従業員の復帰に向けた面談の実施等を要件とする
→企業側から従業員の1年以上の育児休業取得を後押し

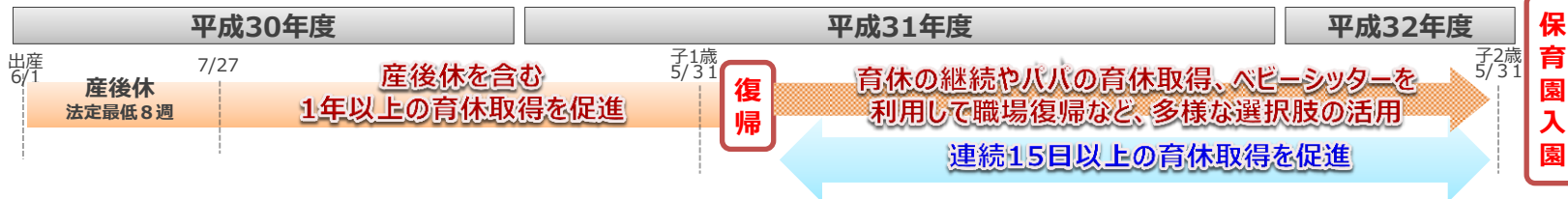
働くパパコース (最大300万円)

- 男性従業員が育休を取得した企業に対して、取得期間に応じて、助成金を支給
- 育休連続15日以上取得で25万円、以降15日ごとに25万円加算
→男性の育児休業取得を促進し、母親の職場復帰を後押し

活用事例

働くママコース

働くパパコース



《働く人のチャイルドプランサポート事業(平成30年度新規事業)》

企業の人事労務担当者を対象に不妊治療に関する研修を実施するとともに、不妊治療と仕事の両立支援に関する制度を整備した企業に対し奨励金を支給。また、都民向けのセミナーを開催し、不妊治療と仕事の両立に向けたノウハウや支援の必要性を発信



今後の方向性(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していく。
- 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て支援の充実を図る。
- 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させる。

目的

求職者及び在職者に対する職業訓練やものづくり技能の魅力発信等により中小企業の人材確保・育成を支援する。

主な事業

- 公共職業訓練: 都内13か所にある職業能力開発センター1校、東京障害者職業能力開発校を中心に実施(主にものづくり系科目)。**
 - ・求職者訓練: 求職者に対し、新たに職業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業機会を拡大する訓練(民間でも実施可能な科目は民間教育訓練機関に委託)。
 - ・在職者訓練: 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。
- ものづくり匠の技の祭典・職業訓練校生徒作品展等の実施**
 - ・日本の暮らしや産業を支えてきた伝統的な匠の技と最先端のものづくり技能の魅力を発信する「ものづくり・匠の技の祭典」を開催し、都民等に対する技能振興を推進する。
 - ・職業能力開発施設で学ぶ生徒の日頃の訓練成果を発表する「職業訓練校生徒作品展」を実施し、生徒の技能水準の向上及び意識の高揚を図っていくとともに、都内職業能力開発施設等をPRする。

訓練風景



ものづくり匠の技の祭典



主な事業実績

求職者訓練実績 (国からの委託訓練を除く)

年度	定員	入校	就職率(※)
27年度	6,180人	4,379人	76.7%
28年度	5,960人	4,365人	78.6%
29年度	5,925人	4,251人	78.1%

※就職率は、就職退校以外の理由による未修了者や継続訓練者を除いて算出

在職者訓練実績

年度	回数	延べ定員
27年度	706回	17,733人
28年度	728回	18,250人
29年度	733回	18,119人

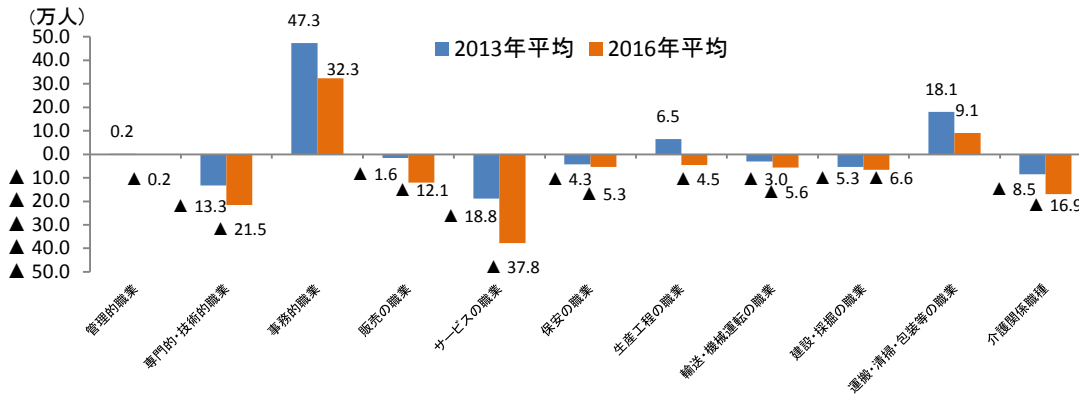
ものづくり・匠の技の祭典

28年度: 8月10日～8月12日
来場者: 36,000人
29年度: 8月9日～年8月11日
来場者: 35,000人

分析・評価(1)

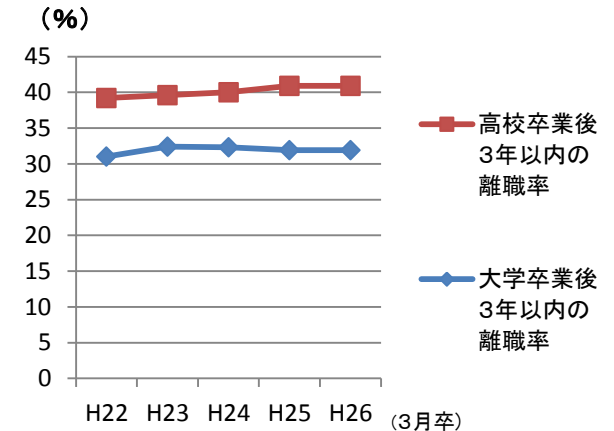
- 事務系職種に求職が偏るなど、求人・求職のミスマッチが生じている(図1)。
- 新卒後3年以内の離職率は高卒で約4割、大卒で約3割と高い離職率になっている(図2)。
- 東京都立職業能力開発センター・校における若年向け訓練科目では、「ものづくり」「建設工事」分野の応募率・入校率は、「その他」の科目と比較して低調になっている(図3)。

【図1】職業別有効求職者数と有効求人数の差（パートタイム含む常用）



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」より東京都作成

【図2】新規学卒就職者の3年以内離職率（再掲）



資料：東京労働局「一般職業紹介状況」より東京都作成

【図3】東京都立職業能力開発センター・校における若年向け訓練科目の応募率・入校率等（平成27年度・28年度）

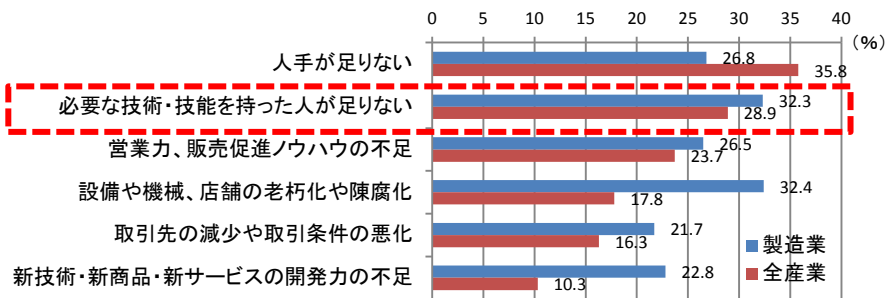
分野	年度	定員(人)	応募率(%)	入校率(%)
ものづくり (製造業)	27	590	69	53
	28	570	61	51
建設工事	27	200	84	73
	28	200	77	67
その他 (情報・サービス)	27	415	116	75
	28	415	104	68

⑦中小企業の人材育成

分析・評価(2)

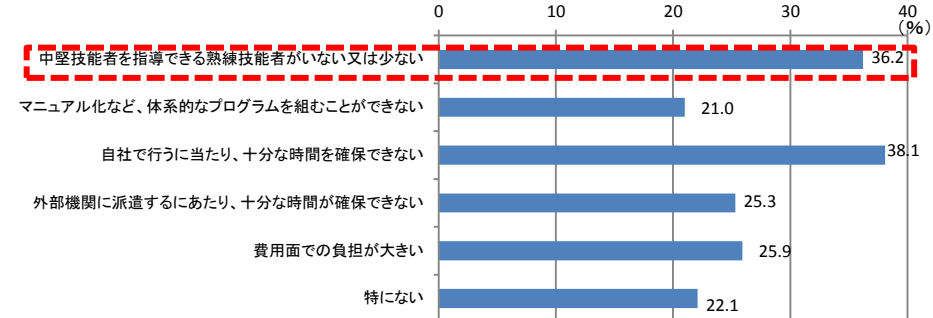
○製造業においては、全国的に中堅技能者が不足しており、都内企業においては中堅技能者へ指導できる人材が少ない(図4、図5)。

【図4】製造業における経営上の課題(全国)



資料：JILPT「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果(企業調査)」より東京都作成

【図5】中堅技能者に対する研修における課題(東京・製造業)



資料：産業労働局「ものづくり人材の確保・育成に向けた調査」より作成

課題

- 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・訓練が必要である。
- 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である。

今後の方向性(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する。
- 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在職者向け訓練のレベルアップを図る。
- 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を図る。

共通テーマの検証 ～多様な主体との連携～

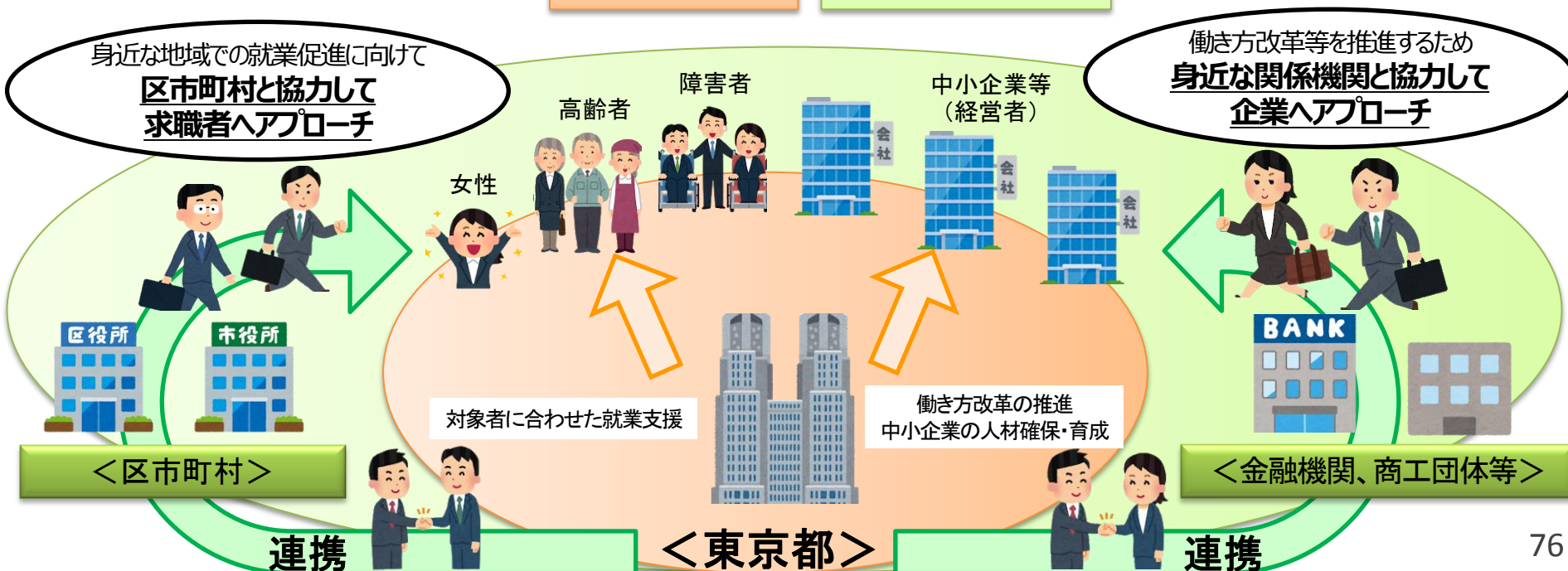
多様な主体との連携(テーマ設定の理由)

- 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



「東京都雇用対策協定」に基づく取組

- 平成27年2月、東京都と国(東京労働局)が一体となって、雇用対策を総合的に進めることを目的として協定を締結
- 双方の役割分担を踏まえつつ、効果的・効率的かつ一体的に対策を進めるための連携・協力を行い、都内の雇用環境の改善・向上に強力に取り組む
- 協定に基づき運営協議会を設置。年度ごとに「事業計画」を策定し、非正規雇用対策や中小企業の人材確保、ライフ・ワーク・バランスの推進など幅広い分野において連携した取組を展開

取組の方向性

- 雇用分野における様々な課題に対し、雇用だけでなく福祉や教育といった現場を持つ東京都と膨大な求人・求職情報や各機関とのネットワークを持つ国が、それぞれの強みを活かして、これまで以上に連携し、一体的に雇用対策を進めることで、施策の効果を最大限に発揮していく。



国(厚労省東京労働局)

〈雇用のセーフティーネットとして対応〉

- ・全国ネットワークによる職業相談・紹介
- ・雇用保険制度の運営
- ・雇用対策(障害者雇用率の達成指導等) など

更なる連携強化

〈一体となった総合的な雇用対策〉

- ・人手不足分野での人材確保
- ・フリーター等の若者に対する就労支援
- ・女性、高齢者、障害者等の就労促進
- ・ライフ・ワーク・バランスの推進 等

東京都



〈首都・東京としての地域の問題への対応〉

- ・公共職業訓練の企画・運営
- ・ライフ・ワーク・バランスの推進
- ・中小企業振興等の産業施策
- ・福祉、教育分野での施策立案 など

国と都の連携事例

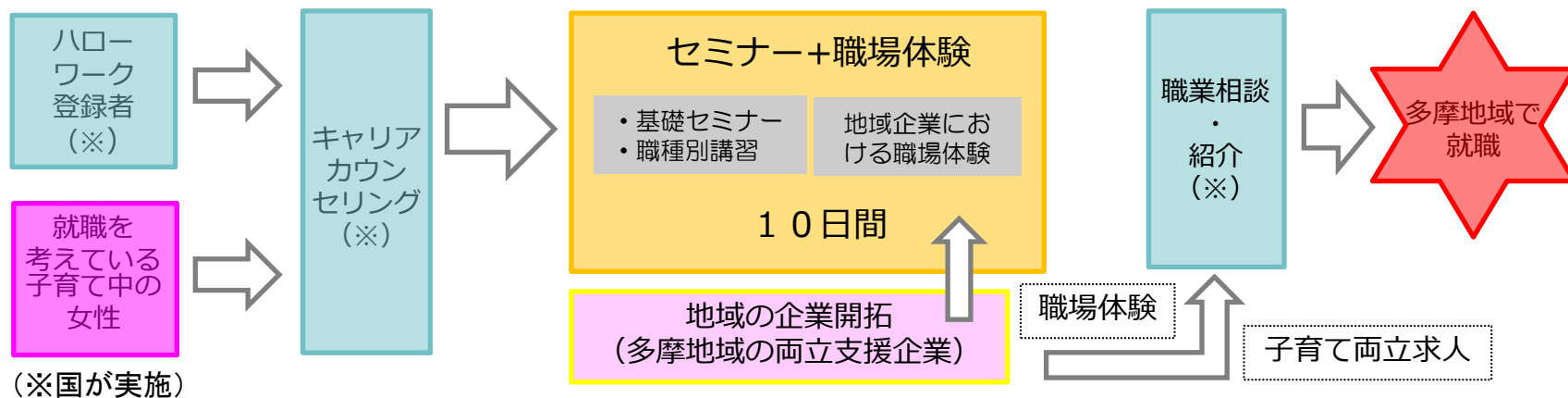
○新規大卒者や既卒者向け合同就職面接会(共催) <若者ジョブマッチング事業>

- ・目的: 未内定の学生等に対して合同就職面接会を開催することにより、若者と企業とのマッチング機会を提供し、正規雇用による安定した職業生活を希望する若者を支援
- ・対象: 卒業年次に就職先が決まっていない学生等(大学院、大学、短大、専修学校等卒業予定者及び既卒者)
- ・回数: 年4回(29年度:新宿NSビル3回、京王プラザホテル八王子1回)
- ・役割分担:

<東京労働局> <ul style="list-style-type: none"> ・学生等への就業相談、職業紹介、参加奨励の実施 ・企業への参加奨励の実施 ・求人確保等の実施 	<都> <ul style="list-style-type: none"> ・会場の確保・設営 ・学生・企業への参加奨励等の実施
--	---

○多摩地域における子育て女性等に対する就職支援 <多摩地域女性就業支援プログラム事業>

- ・目的: 子育てと仕事の両立を図る女性の就業に向けて、国と連携し、職業スキルの向上と、職場体験を一体的に行うプログラムを提供するとともに、参加者ニーズに合致した子育てと仕事の両立支援求人を開拓
- ・対象: マザーズハローワーク立川等の再就職を目指す女性求職者
- ・回数: 年5回×10人



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)

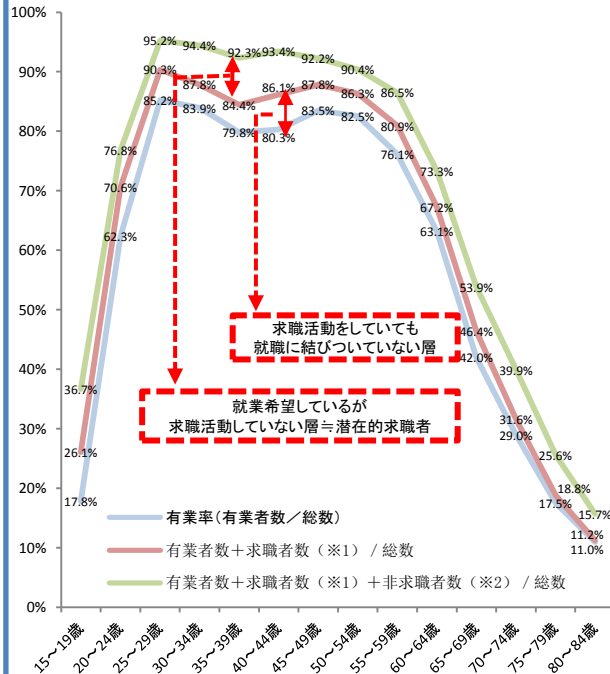
<女性再就職支援セミナー>

- ・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

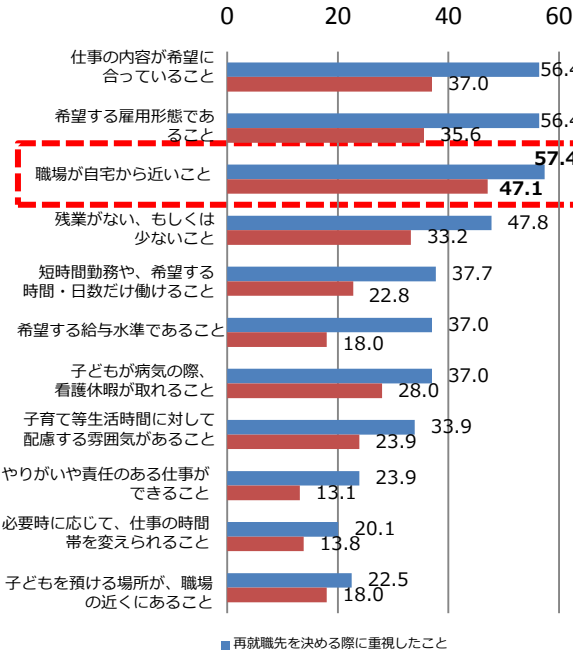
- 都内では、いずれの年代においても、潜在的求職者が一定数存在する（図1）。
- 出産・育児等を機に離職した女性は、自宅近くでの就業ニーズが高い（図2）。
- 収入になる仕事に就くことを希望しながら、「近くに仕事がありそうにない」を理由に仕事を探していない高齢者がいる（図3）。

【図1】東京の有業率（平成24年）



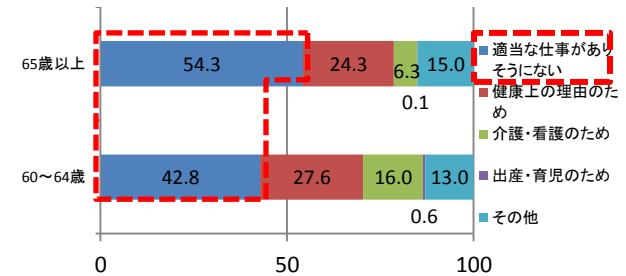
(※1) 就業希望している無業者のうち、求職活動をしている者
 (※2) 就業希望している無業者のうち、求職活動をしていない者
 資料：東京都「都民の就業構造（平成24年就業構造基本調査報告）」

【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



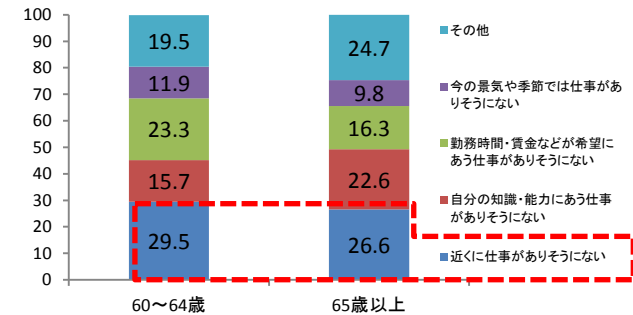
資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業労働者アンケート調査結果」（平成27年3月）（厚生労働省委託調査）より東京都作成

【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

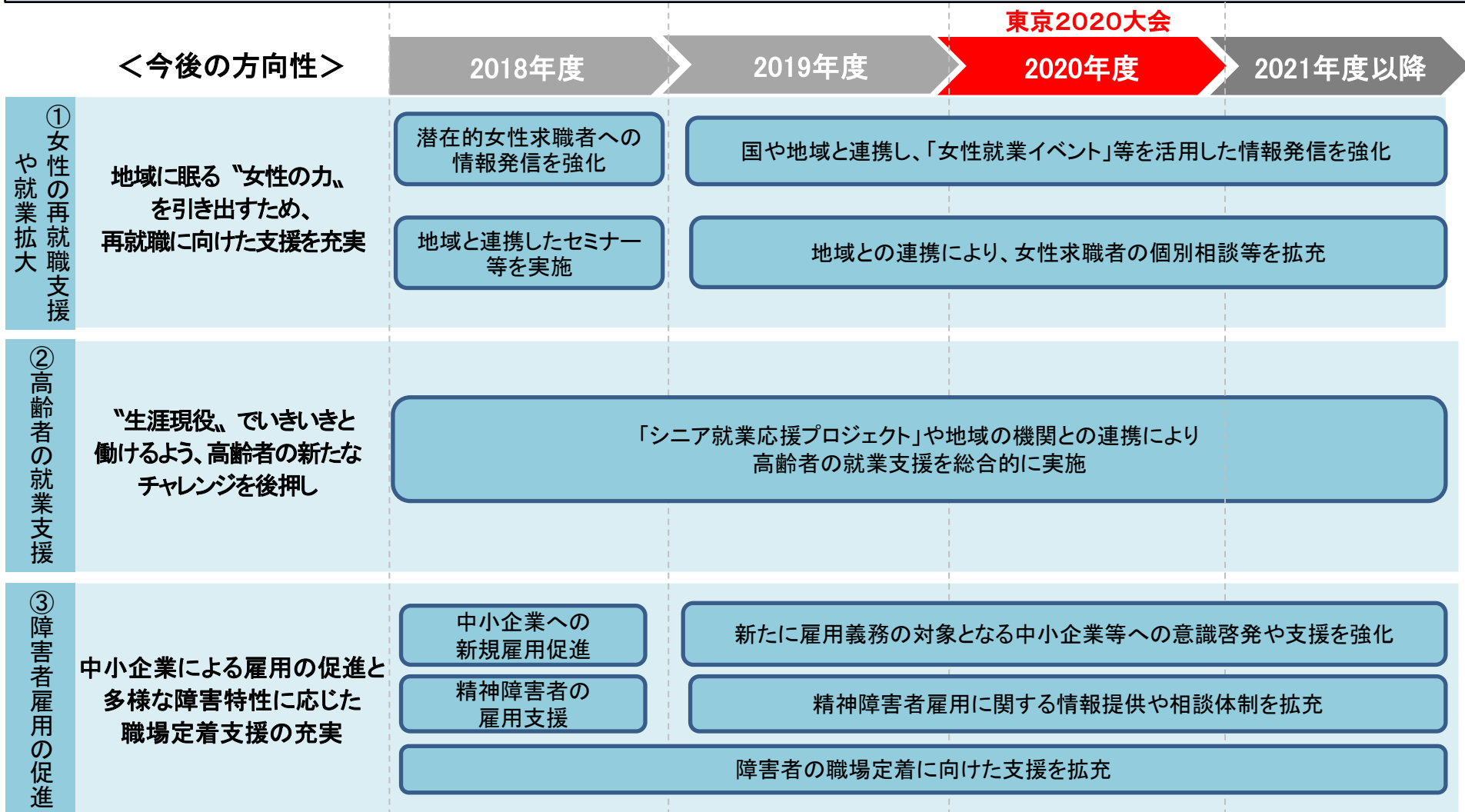
- ・都の雇用就業対策の実効性を高めるためには、企業等との接点を持ち、地域の実情に精通する金融機関等との連携・協力が必要であるが、現在はセミナーの共催など一部の連携にとどまっている

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

➤ 今回の見える化改革・事業ユニット分析を通じたこれまでの取組の検証の結果明らかとなった課題とそれに対する今後の方向性については、以下のロードマップに従って、着実に施策につなげていく。



東京2020大会

<今後の方向性>

2018年度

2019年度

2020年度

2021年度以降

④働き方改革の推進

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の発信などにより、働き方改革の取組意欲を喚起

働き方改革宣言企業5000社(2020年度)に向け、取組を推進

経営者団体との連携などにより、働き方改革の取組の質を向上

ライフスタイル
に見合った
働き方の定着・促進

⑤テレワークの推進

「テレワークが当たり前になる社会」に向け、
取組を加速化

テレワーク導入率35%(従業員規模30人以上)の達成に向け事業推進

東京テレワーク推進センターを拠点に、機器の体験、導入に向けた相談、業務改善の提案やシステム経費の補助など、企業におけるテレワーク導入を支援

国(テレワークデイズ)等との連携

国との連携に加え、都内全域における気運醸成、多様な主体と連携した導入意欲の喚起

「ソフトレガシー」としての
テレワークの
定着・促進

⑥子育て・介護等と仕事の両立

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

子育てと仕事の両立支援に向けた雇用環境整備(制度整備や育児休業の取得促進)の推進

介護と仕事の両立支援に向けた雇用環境整備(制度整備や介護離職防止に向けた啓発)の推進

治療と仕事の両立支援に向けた雇用環境整備の推進

東京2020大会

<今後の方向性>

2018年度

2019年度

2020年度

2021年度以降

⑦ 中小企業の
人材育成

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

社会の変化や企業のニーズに合わせて科目を見直し、公共職業訓練を充実

多様な職業選択につながる公共職業訓練に関する情報提供や体験機会の充実

技術・技能の魅力を社会に伝え関心を高めるイベント等の開催

共通テーマ

多様な主体との連携

区市町村と連携した
人材の掘り起しと
マッチング

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推進
モデルとなる優れた取組を他団体に広く波及

金融機関等との連携により
効果的な企業支援へ

金融機関や商工団体などが持つネットワークを活用した
企業への積極的なアプローチによる効果的な支援の推進

参 考 資 料

(1) 雇用対策法

(第5条) 地方公共団体の施策

地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。

(第31条) 国と地方公共団体との連携

国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

(第32条第1項) 要請

地方公共団体の長は、当該地方公共団体の区域内において、多数の離職者が発生し、又はそのおそれがあると認めるときその他労働者の職業の安定のため必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、労働者の職業の安定に関し必要な措置の実施を要請することができる。

(2) 職業能力開発促進法

(第4条第2項) 関係者の責務

国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。

(第16条) 公共職業能力開発施設

国は、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校を設置し、都道府県は、職業能力開発校を設置する。

2 前項に定めるもののほか、都道府県及び指定都市は職業能力開発短期大学校等を、市町村は職業能力開発校を設置することができる。

(3) 地方自治法

(附則第4条第2項)

この法律又は他の法律に特別の定があるものを除く外、都道府県に関する職制に関しては、当分の間、なお、従前の都庁府県に関する官制の規定を準用する。但し、政令で特別の規定を設けることができる。

2 都道府県知事は、前項の規定にかかわらず、条例で、必要な地に労政事務所を置くことができる。

- 都民の雇用や就業等を支援するため、しごとに関するワンストップサービス機関「東京都しごとセンター」を指定管理者として運営。
- 若年から高齢者、女性、障害者に対する就業支援や事業主に対する雇用環境の整備等の支援など幅広い雇用・就業施策を展開。

【所在地】

千代田区飯田橋三丁目10番3号東京しごとセンター8階

【沿革】

- 昭和47年 6月 6日 財団法人東京都心身障害者職能開発センター 設立
- 昭和49年12月18日 東京都高齢者事業団 設立
- 昭和50年10月25日 財団法人東京都高齢者事業振興財団 設立
(東京都高齢者事業団の発展的改組)
- 平成 8年10月 1日 東京都シルバー人材センター連合として指定
(東京都心身障害者職業能力開発センターと高齢者事業振興財団の統合)
- 平成16年 4月 1日 財団法人東京しごと財団 設立
- 平成18年 4月 1日 東京都しごとセンターの指定管理者として指定
- 平成23年 4月 1日 公益財団法人化

【設立目的】

働く意欲をもつ都民のために、その経験や能力を生かした雇用・就業を支援するとともに、東京の産業の振興に必要な人材の育成を図り、豊かな職業生活の実現と活力ある地域社会づくりに寄与する

【基本財産】

4億9,517万円 ※平成30年4月1日現在

【職員数】

137人(うち都派遣25人)
※平成30年4月1日現在

東京しごと財団の主な事業の体系

高齢者のいきがいの充実等を図るために必要な事業

シルバー人材センター事業

人材開発や労働者派遣事業等の実施

個別支援事業

障害者就業支援事業

東京ジョブコーチ支援事業等の実施

東京都しごとセンター事業

就業相談、キャリアカウンセリング、求職活動支援等を実施

雇用環境整備事業

事業主への採用支援や職場環境整備に関する支援を実施

東京都しごとセンター 平成16年7月開設



- 千代田区飯田橋三丁目10番3号
- 若年者から高齢者まで幅広い年齢層の求職者を対象に、就業相談やキャリアカウンセリング、求職活動支援を実施
- セミナー・能力開発、求人情報の提供・職業紹介まで、雇用・就業に関する一貫したサービスをワンストップで提供

雇用環境整備課 平成28年4月開設

- 千代田区西神田3丁目2番1号千代田ファーストビル南館5階
- 事業主への採用支援や職場環境整備に関する支援を実施

東京都しごとセンター多摩 平成19年8月開設



- 国分寺市南町三丁目22番10号 東京都労働相談情報センター国分寺事務所2階
- 多摩地域の拠点として、全年齢層に対する就業支援サービスをワンストップで提供

- 労働問題全般に関する相談・あっせんを、都内6か所に設置した「労働相談情報センター」において実施
- 相談をはじめ、労働情報に関する調査、各種セミナーの実施、資料の提供、雇用環境整備支援などの業務を実施

労働相談情報センターの組織及び担当所管

労働相談情報センター八王子事務所

〔所管〕八王子、府中、調布、町田、日野、狛江、多摩、稲城

労働相談情報センター国分寺事務所

〔所管〕立川、武蔵野、三鷹、青梅、昭島、小金井、小平、東村山、国分寺、国立、福生、東大和、清瀬、東久留米、武蔵村山、羽村、あきる野、西東京、西多摩郡

労働相談情報センター池袋事務所

〔所管〕文京、豊島、北、荒川、板橋、練馬

労働相談情報センター飯田橋

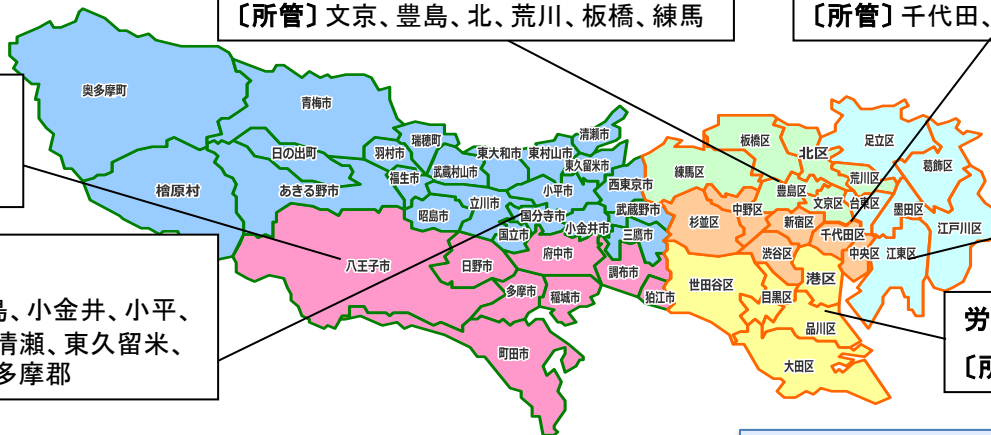
〔所管〕千代田、中央、新宿、渋谷、中野、杉並、島しょ

労働相談情報センター亀戸事務所

〔所管〕台東、墨田、江東、足立、葛飾、江戸川

労働相談情報センター大崎事務所

〔所管〕港、品川、目黒、大田、世田谷



1 労働相談・あっせん

労働問題全般に関する相談に応じるほか、自主的な問題解決が困難な場合に、両当事者の要請を受けて「あっせん」と呼ばれる問題解決の支援を実施

＜相談形態＞

電話相談（「東京都ろうどう110番」を設置）、来所相談、外国人労働相談、心の健康相談、弁護士労働相談、街頭労働相談



〔街頭労働相談の様子〕

2 労働知識の普及啓発

労働者や事業主等を対象に、労働法や労働問題に関するセミナーを開催するとともに、啓発資料を提供

＜主なセミナー＞

個別課題セミナー、男女雇用平等セミナー、基礎セミナー、労働法等周知セミナー

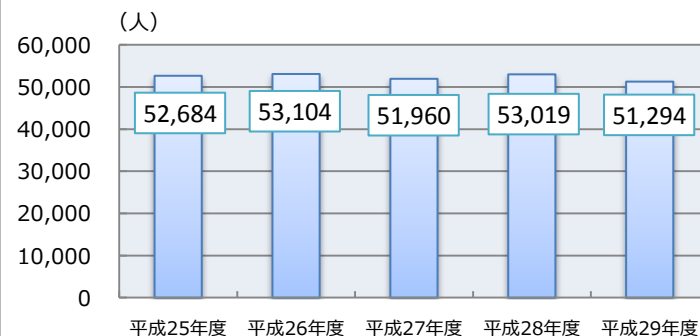
＜主な啓発資料＞

ポケット労働法、使用者のための労働法、働く女性と労働法

3 労働情報の収集と提供

都内中小企業の賃金・退職金事情や、都内労組の賃上げ・一時金要求妥結状況など、労働情報の収集・提供

労働相談件数の推移



- 都内を4ブロック(中央・城北、城南、城東、多摩)に分け、職業能力開発センター(ランチとして校)を設置し、求職者や在職者を対象とした幅広い職業訓練を実施。また、東京障害者職業能力開発校(国立都営)において、障害者向け職業訓練を実施
- その他、地域における中小企業の人材育成や人材確保の支援も実施

職業能力開発センター (4センター、7校、1分校)

東京障害者職業能力開発校



H30年4月 新校舎で訓練開始

- 老朽化に伴い厚生労働省が改築
- 改築にあわせ精神障害者等への職業能力開発を強化



求職者・在職者向け訓練

- (1) 求職者向け職業訓練
 - ・施設内訓練: 機械加工、内装施工、ビル管理、ジョブセレクト科 等
 - ・委託訓練: 観光ビジネス、ショップマネジメント、女性向け委託訓練 等
 - ・その他、訓練手当の支給や、訓練生への無料職業紹介を実施
- (2) 在職者向け訓練
 - ・能力向上訓練: 主に中小企業で働く方を対象に、実技等の訓練を実施
 - ・オーダーメイド訓練: 企業の求めに応じた内容の訓練を実施
 - ・東京みらいの名工育成プログラム: 高度熟練技能者の技能継承
- (3) 緊急対策
 - ・建設人材育成事業: 建設現場における技能労働者を育成

民間における職業能力開発促進

- (1) 認定職業訓練
- (2) 中小企業職業訓練助成制度

職業能力開発センター事業

- (1) 職業能力開発連絡協議会
- (2) 総合相談の実施(社内教育のコーディネーター、社内教育講師の紹介等)
- (3) 企業の人材育成支援(現場訓練支援事業、人材育成プラザ(8ヶ所)等)
- (4) 産業人材確保事業(企業向けセミナー、講演会等)