資料２

令和８年度
東京の雇用就業を考える有識者会議（第２回）

令和８年10月13日

今後の施策展開の検討について

東京の雇用就業を取り巻く状況

現状

- ✓ 労働力人口883万人、就業者数862万人を擁し、都市単位でも大きな雇用吸収力
- ✓ 製造・建設、小売・飲食・運輸など、多様な産業が集積
- ✓ 失業率は2.4％で、海外主要都市と比較して低水準

課題

○ 構造変化に対応した人材シフト・生産性向上

- ✓ 労働市場の流動性が低く、成長分野への人材移動の遅れと人材ミスマッチが併存
- ✓ 主要国と比較して労働時間が長く、労働生産性が低い傾向
- ✓ AIの進展により職種間の需要格差が拡大し、AI利活用人材・現場人材の不足が懸念

○ 多様な人材の活躍と持続可能な労働市場

- ✓ 女性の政治・経済参画に課題があり、能力を発揮できる環境整備が必要
- ✓ 生産年齢人口は2065年に2020年比23.8％減、高齢化率は2035年に24.9％の見込み
- ✓ 若者・女性・高齢者など幅広い人材の育成・確保と労働参加の促進が重要

東京の雇用就業に関する今後の施策展開の方向性

政策目標　◎「2050東京戦略」において設定された目標の達成に向けて、施策を展開

項目	目標	実績	主な関連事業
○ 円滑な人材シフトの促進とリスキリングの強化			
過去１年間に仕事に関する訓練や自己啓発をした者の割合	45.0% 2032年	33.1% 2022年	○ リスキリング・キャリアデザイン応援事業 ○ ＤＸ実践人材リスキリング支援事業
女性（うち25歳～44歳）の有業率	87.5% 2032年	83.4% 2022年	○ 女性しごと応援ナビ ○ 中小企業しごと魅力発信プロジェクト
○ 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現			
テレワーク導入率	80.0% 2035年	64.0% 2025年	○ テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業 ○ テレワークトータルサポート事業
男性の育業取得率	90.0% 2035年	61.2% 2025年	○ 働くパパママ育業応援事業 ○ 男性育業促進に向けた普及啓発事業
カスタマーハラスメントの認知度	99.0% 2035年	88.4% 2025年	○ カスタマーハラスメント防止対策推進事業
○ 多様な主体の労働参加の促進			
都内企業における所定内給与額男女間格差	85.0% 2035年	76.2% 2025年	○ 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 ○ 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業
高齢者（うち60歳～69歳）の有業率	65.9% 2032年	63.0% 2022年	○ ミドルシニア人材パラレルキャリア構築支援事業 ○ シニア就業応援プロジェクト
障害者雇用数	311,901人 2035年	263,341人 2025年	○ TOKYO障害者マッチング応援フェスタ ○ 障害者雇用就業総合推進事業
認証ソーシャルファーム事業所数	220事業所 2035年	76事業所 2025年	○ ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業 ○ ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業

人材育成・リスキリング

令和７年度の主な取組	令和８年度
■ リスキリング・キャリアデザイン応援事業	継　続
■ ＤＸ実践人材リスキリング支援事業	継　続
■ 団体連携型ＤＸ人材育成推進事業	継　続
■ デジタル人材育成支援事業	継　続

令和９年度

実績・効果

- ✓ 専門家による伴走支援を通じ都内中小企業のリスキリング環境整備を後押し
  （令和７年度実績：88社）
- ✓ DX講習等の一体的な支援により、都内中小企業のDX推進及び社内ＤＸ人材の育成に寄与
  （令和７年度実績：受講決定 300社、修了 292社）

分析・課題

- ✓ ＡＩが急速に進化し働き方が大きく変わる可能性がある一方、企業でＡＩを活用できる人材が十分育っていない
- ✓ ＡＩ技術は情報だけでなく、ものづくり・建築・介護など、あらゆる産業領域に広がってきており、職業訓練は「変化を制御し活用できる人材を育てる訓練」への進化が課題

委員発言
- ○ 多くの企業では人材育成に時間がかけられない実態がある
- ○ 学びの時間を確保するための支援が必要

方向性

■ 中小企業における社内ＡＩ人材の育成支援など、ＡＸ時代の到来を見据え、働く人・企業の双方に向けた施策を強化

人材確保

令和７年度の主な取組	令和８年度
■ 業界別人材確保強化事業 ■ 女性しごと応援ナビ ■ 中小企業しごと魅力発信プロジェクト ■ 人材確保支援事業	■ 業界別人材確保ストラテジー促進事業 ■ 女性しごと応援ナビPlus 継　続 ■ 中小企業人材確保トータル支援事業

令和９年度

実績・効果

- ✓ 業界団体の要望や状況に応じたカスタマイズ支援により、各業界における人材確保を強化（令和７年度実績：16団体）
- ✓ 企業が求める人材の採用・活用策から人材戦略構築までを総合的に支援

分析・課題

- ✓ 少子高齢化に伴う労働力人口の減少等により、運輸・建設といった社会インフラを支える業界における人手不足は一層悪化
- ✓ 女性の労働力人口に占める非正規雇用率は約５割と未だ男性と比較すると高い傾向

委員発言

○ 未活用となる人材が見込まれる業種や職種から、不足が見込まれる専門職や社会インフラにどうやって移行させていくのかということは極めて大事

方向性

■ 人手不足が深刻な業界や中小企業に対し、女性を含めた多様な人材確保・定着への支援を強化するとともに、社会インフラを支える業界等への人材シフトを後押し

テレワークの推進

令和７年度の主な取組	令和８年度
■ テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業	継　続
■ テレワークトータルサポート事業	継　続
■ ＡＢＷオフィス促進事業	継　続
■ テレワーク普及促進プロジェクト	継　続

令和９年度

実績・効果

- ✓ テレワークの導入・定着・促進を図るため、専門家の活用や機器等の導入支援を実施（令和７年度実績：専門家派遣 1,161社、機器等導入支援助成金交付決定件数 332社）
- ✓ 従業員自らが社内外を問わずふさわしい場所や時間を選んで生産性の高い仕事が可能となる「ＡＢＷ」の導入を支援（令和７年度実績：専門家によるABW導入支援 ５社）

分析・課題

- ✓ 出社回帰の流れの中で、都内企業のテレワーク導入率の更なる向上が課題
- ✓ 従業員の柔軟な働き方だけでなく、人材確保・定着や生産性向上など企業の導入メリットを促す必要
- ✓ テレワーク導入企業で「モバイルワーク」も導入する企業は34.3%。「在宅勤務」が難しい業種での導入を促す必要

方向性

- ■ テレワークに対する経営者の理解促進や意識啓発を図るため、普及啓発を実施
- ■ 「在宅勤務」だけでなく、現場での「モバイルワーク」や働く場所や時間を自律的に選択できる「ＡＢＷ」など、企業のテレワーク導入を総合的に支援

育児・介護と仕事の両立

令和７年度の主な取組	令和８年度
■ 働くパパママ育業応援事業	■ 働く人の育業応援事業
■ 働きやすい職場環境づくり推進事業	継　続
■ 家庭と仕事の両立支援推進事業	■ 介護と仕事の両立推進事業
■ 男性育業促進に向けた普及啓発事業	継　続

令和９年度

実績・効果

- ✓ 従業員の育業を推奨し、かつ職場環境整備の取組推進に寄与
- ✓ 家庭と仕事の両立ができるなど、働きやすい職場環境づくりのための取組を行った企業を支援（令和７年度実績：400社）

分析・課題

- ✓ 男性の育業取得率は伸びているが、復職後の育児と仕事の両立に課題
- ✓ 人手不足が深刻な中、企業が選ばれるためには育児と仕事の両立が可能な職場づくりが求められるため、企業の経営戦略として男性育業促進の取組が必要
- ✓ 望まぬ介護離職を防ぐため、隠れ介護を抱える従業員の早期発見、就労継続に向けた着実な支援が必要

委員発言
- ○ 中小企業で人の少ない部署では、育業中の社員の業務を他の社員でサポートすることが難しい

方向性

- ■ 働きやすい職場環境づくりの推進とともに、具体的な支援により男性育業を一層促進
- ■ 望まぬ介護離職を防ぐため、介護の問題を抱える従業員を企業が把握するための実態調査を後押し

カスタマーハラスメント

令和７年度の主な取組	令和８年度
■ 団体連携によるカスタマーハラスメント防止条例普及促進事業	事業終了
■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業	継　続

令和９年度

実績・効果	✓ 全国初の条例制定後、普及啓発や企業等への支援など様々な取組を展開し、カスハラの認知度は約9割に到達 ✓ この間、他の自治体の条例制定や本年10月の法改正によるカスハラ防止措置の義務化など、カスハラの認知やカスハラ防止の取組が全国へ拡大
分析・課題	✓ 条例が掲げる「カスハラのない社会」の実現のためには、理念である「相互尊重」を社会全体まで浸透を図ることが必要（カスハラの認知度は約９割、カスハラ防止条例の認知度は約７割） ✓ 都内企業の約６割がカスハラ防止対策を未実施の中、好事例の展開等、企業の取組を後押しすることが必要

方向性

■ 都条例施行から１年が経過する中、条例制定を契機としたカスハラ防止の取組を一過性のものとして終わらせないため、条例が掲げる理念への「共感」をカスハラ防止のムーブメントづくり等を通じてより一層浸透

働く女性の活躍

令和７年度の主な取組	令和８年度
■ 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業	■ 女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト　継　続
■ 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業	継　続
■ 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業	継　続
■ 働く女性への総合サポート事業	

令和９年度

実績・効果

- ✓ 相談対応やセミナー等を通じ、「年収の壁」、今後の働き方やキャリアアップ、女性の健康課題等にかかる企業・働く女性への理解促進と取組機運を醸成
- ✓ 働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む中小企業に対し、専門家派遣や奨励金の支給を通じた支援を実施し、女性従業員の処遇の改善や賃金の引上げを後押し
  （令和７年度実績：支援・交付決定125社）

分析・課題

- ✓ 管理職登用率や賃金水準などの男女格差は大きく、女性活躍推進の取組が必要
- ✓ 育児や介護をしながらの就職活動は、「長期化しやすい」、「正規雇用を選択する求職者が少ない」などの課題がある

委員発言
- ○ 中小企業や小規模事業者では、自社の中で女性管理職を育成することはなかなか難しい

方向性

■ 女性が活躍できる選択肢を広げる後押しや機会の提供、女性活躍推進条例指針に基づく取組を推進するため、中小企業等へのさらなる支援や普及啓発を実施

高齢者の活躍

令和７年度の主な取組

- ミドルシニア人材パラレルキャリア構築支援事業
- シルバー人材センター事業
- シニア就業応援プロジェクト

令和８年度

- プラチナ・キャリアセンター関連事業
- シルバー人材センター事業（シルバー人材センターの機能強化）

継　続

令和９年度

実績・効果

✓ 50代以降のシニア人材と中小企業等それぞれに対し、講座や交流会等を開催し、シニア人材の活用を後押し
（令和７年度実績：交流イベント・マッチング面談 ６回、126社、359名参加）

分析・課題

✓ 大企業で働くミドルシニア人材に向けてセカンドキャリアについて考える機会を提供し、人手不足に悩む中小企業とのマッチングを推進していく必要がある

✓ シルバー人材センターの会員の高齢化が進み、75歳以上の会員が全体の６割を占め、80歳以上の会員は全体の約３割を占める

委員発言

○ ミドルシニア世代の活躍を後押しするプラチナ・キャリアセンターは意義ある取組ではあるが、認知度や利用状況、実績など評価指数に基づく分析をするべき

方向性

■ セカンドキャリアにつながる幅広い支援の実施とともに、シルバー人材センターの会員ニーズに応じた就業の実現に向け、会員と企業とのマッチングを更に推進

障害者の活躍

令和７年度の主な取組	令和８年度
■ TOKYO障害者マッチング応援フェスタ	継　続
■ 障害者雇用就業総合推進事業	継　続
■ 職場内障害者サポーター事業	継　続

令和９年度

実績・効果

- ✓ 普及啓発イベントにより、企業の障害者雇用促進のほか障害者の就職準備度向上や障害者雇用に係る理解を促進
- ✓ 初めて障害者を雇用する中小企業等に対し、採用前から採用後の職場定着まで、専門家による伴走型の支援を実施（令和７年度実績：専門家によるハンズオン支援社数 65社）

分析・課題

- ✓ 都内の雇用障害者数の約75％は、従業員1000人以上の規模の企業において雇用されている
- ✓ 障害者雇用の求人を出しても応募がない中小企業も多い
- ✓ 企業の取組を進めていくためには、継続的かつアウトリーチ型の支援が必要

方向性

■ 人手不足に悩む中小企業での障害者雇用を進める取組や、障害者の職場定着の推進に向け、障害者雇用に対する理解促進や支援体制の更なる強化を後押し

ソーシャルファーム

令和７年度の主な取組	令和８年度
■ ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業	継　続
■ ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業	■ 「東京ソーシャルファームアクション」推進事業
■ ソーシャルファーム支援事業	継　続

令和９年度

実績・効果

- ✓ 令和７年度実績：認証15事業所
- ✓ 支援体制を構築し、アンケート調査や事業所訪問を通じて各事業所の課題把握に努め、自律的経営への移行を促進するため個別支援を実施
- ✓ ソーシャルファームに関する取組事例の発信や、セミナーやワークショップ等を通じ、ソーシャルインクルージョンの理念の理解を促進

分析・課題

- ✓ 認証事業所は着実に増加する一方で、小規模の新設事業所が多いことから、離職者や休職者の発生など、運営体制の安定化に課題
- ✓ 様々な就労困難者の雇用機会の拡大を図っていく必要がある

方向性

■ 求人情報の集約、合同企業説明会や動画発信による情報提供及び就労支援機関の新規開拓と連携拡大により、採用活動の支援を強化

Ⅲ ４つの柱と重点事業一覧

【参考】令和７年度
就労支援事業計画

		重点事業（令和７年度）
1	介護に関する「2025年問題」への対応	■ 働きやすい職場環境づくり推進事業 ■ 介護支援専門員再就業等支援事業 ■ 家庭と仕事の両立支援推進事業 ■ 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 ■ 産業分野別人材確保・就職促進事業 ■ 業界別人材確保強化事業 ■ 介護休業取得応援事業 ■ 職業訓練（介護実践科）
2	円滑な人材シフトの促進とリスキリングの強化	■ リスキリング・キャリアデザイン応援事業 ■ ＤＸ実践人材リスキリング支援事業 ■ 中小企業の賃金制度整備等支援事業 ■ 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業（再掲） ■ 就職氷河期世代等待遇向上支援事業 ■ 就職氷河期世代の就業支援 ■ 業界別人材確保強化事業（再掲）
3	安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現	■ テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業 ■ テレワークトータルサポート事業 ■ ＡＢＷオフィス促進事業 ■ 働くパパママ育業応援事業 ■ 働きやすい職場環境づくり推進事業（再掲） ■ 団体連携によるカスタマーハラスメント防止条例普及促進事業 ■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業
4	多様な主体の労働参加の促進	■ 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 ■ 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 ■ 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 ■ シルバー人材センター高齢ひとり世帯等サポート事業 ■ ミドルシニア人材パラレルキャリア構築支援事業 ■ 外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 ■ ＴＯＫＹＯ特定技能Ｊｏｂマッチング支援事業 ■ 中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業 ■ ＴＯＫＹＯ障害者マッチング応援フェスタ ■ 持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業 ■ 分身ロボットを活用した新たな働き方の支援事業 ■ 障害者雇用ナビゲート事業 ■ ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業 ■ ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業

Ⅲ ４つの柱と重点事業一覧

【参考】令和８年度
就労支援事業計画

		重点事業（令和８年度）
1	円滑な人材シフトの促進とリスキリングの強化	■ リスキリング普及促進事業 ■ 中小企業人材スキルアップ支援事業 ■ 地域と連携したものづくりの魅力発信 ■ 女性しごと応援ナビPlus ■ 中小企業人材確保トータル支援事業
2	安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現	■ テレワーク普及促進プロジェクト ■ 育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業 ■ 働く人の育業応援事業 ■ 介護と仕事の両立推進事業 ■ 介護休業取得応援事業 ■ ハラスメント防止対策推進事業 ■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業
3	多様な主体の労働参加の促進	■ 女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト ■ 企業における「年収の壁」総合対策促進事業 ■ 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 ■ 働く女性への総合サポート事業 ■ プラチナ・キャリアセンター関連事業 ■ シルバー人材センターの機能強化 ■ 障害者雇用就業総合推進事業 ■ 「東京ソーシャルファームアクション」推進事業
4	その他の取組	■ 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 ■ 暑さに配慮した職場環境づくり支援事業 ■ 労働教育（労使団体の自主的労働教育への支援）

東京都における職業能力開発施策について

急速なデジタル社会の進展に対応可能な人材育成

第１回有識者会議（7/21）意見概要

- 企業にとってデジタル化を進めることは事業の継続や成長に不可欠な要素であるとともに、AIの活用も視野に入れていきたい
- 今後の職業能力開発では、AIツールの活用方法を習得するとともに、課題を発見する力や、周囲と協働しながら業務を変革する力を育成することが求められる
- 中小企業の意識改革とデジタル活用によりこれだけ効率化できるといったような成功事例の共有が非常に大切

方向性

■ AXの急速な進展を背景とした社会の人材ニーズの変化を見据え、デジタル社会を担うDX人材やAIをはじめとしたAXを推進する人材の育成を強化

人手不足業界への人材シフト

第１回有識者会議（7/21）意見概要

- 省力化、能力向上や生産性向上、あるいは賃上げによってエッセンシャル産業の魅力を高め、見方を変えていかなければならない
- 未活用となる人材が見込まれる業種や職種から、不足が見込まれる専門職や社会インフラにどうやって移行させていくのかということは極めて大事
- 人手不足が深刻な分野では、採用の促進に加え、働く人が安心して長く働き続けられる環境づくりを支援することが重要
- 今後、高度な知識と技術を使いこなして高い生産性を実現する、高賃金の現場知識労働者が求められる

方向性

- 介護・建築・建設・運輸等、労働力不足が喫緊の課題である業界への人材シフトを見据え、社会インフラを支える人材の育成を強化

労働者のスキルアップ

第１回有識者会議（7/21）意見概要

- 受講料や資格取得費への助成に加え、外部講師の活用など、学びの時間を確保するための支援が必要
- 特に多忙な中小企業に対しては、単なる費用の助成にとどまらず、業務プロセスそのものを効率化して時間を生み出すような伴走型の包括的支援を期待
- スキルが高まったり、教育を受けたりしたことが着実に労働者の処遇の向上に結びつくようにしていかないといけない

方向性

- 労働者のキャリア形成（リスキリング）と中小企業の生産性向上に向けた人材を育成