

令和 7 年度 東京の雇用就業を考える有識者会議（第 3 回）

令和 7 年10月21日

令和7年度 第2回会議（令和7年7月18日）での主な意見

第2回 東京の雇用就業を考える有識者会議（7月18日）意見概要

■ スポットワーク（スキマバイト）について

- 空き時間の有効活用や、すぐにお金を稼げるなどの労働者のニーズを満たすほか、企業の人手不足を一時的に補うことができる働き方といえる
- 人的資本経営の観点から、働き手の自律的キャリア形成支援が重要だが、スポットワークは短時間・単発のため、中長期的なキャリア形成につながりにくいことが懸念される。若者が十分なキャリアを積めない事態が生じると、就職氷河期世代と同じ問題が生じることを懸念。施策を検討する際は、慎重に進める必要がある
- スキマバイトはキャリアや生活の不安定さで悪いイメージもつきがちだが、深い人間関係を築かなくて良いメリットがある。コミュニケーションが苦手な方などが労働市場に参加しやすくなる面もある
- これまでの非正規雇用やアルバイトなどとスキマバイトが決定的に違うのは、いわゆる大手プラットフォームが介在しているということ。プラットフォームと育成などの協業を比較的实施しやすい
- 学生の就職前の職業体験的に普及していくと良いが、このままの働き方で生計が立てられると思う若者が増えると、本人の将来的なキャリアや、企業の生産性やスキル・ノウハウの蓄積に対する影響を懸念
- 子どもの命を預かる保育の現場にも活用が進んでいると聞く。仮に保育の資格を持っていても、日々のコミュニケーションが重要な職場であり、事故発生時における責任の所在などルールが不明確な企業がある
- 本来、労働者が望む勤務環境は、正規雇用を前提としてライフスタイルに応じた多様な勤務形態があること。急な退職で次の職員が見つかるまでのつなぎなど、業務や職種ごとに「スポット」の定義をするべき
- 短時間でしか働けない人や、プラットフォームがなければ無職になるような人が働くのであれば良いが、スポットワークで生計を立てる人たちが現れ、社会保険に入らない状態が続くことを懸念。統計を取り、生活が危うい状態の人の利用が増えてきた場合に、プラットフォームの規制ではなく、他の働き方へ誘導する施策により、スキマバイトの利点を潰さず対策できるのでは
- このタイプの働き方でできる仕事は限られるため、あくまでも特定の業種の人手不足解消のための一手段

第2回 東京の雇用就業を考える有識者会議（7月18日）意見概要

- 人手不足の中で**人的投資**をどれだけ増やしていくかが重要だが、単発の仕事をする労働者への投資については、企業は**インセンティブ**を持ちにくい。ある程度労働時間を伸ばしていく、継続的な雇用への取組が必要
- インフラ整備の方法として、例えば、**社会的な評価を高めていくための評価基軸**を企業横断的に作り、**スポットワークでの就労経験**を評価の1つに入れるなど。人にしかできない仕事に高い評価を与えることで**労働者の働く意欲の向上**と、評価の高い労働者を企業が雇用し**サービスの付加価値を高める**といった好循環を回すことが必要

■ 副業・兼業について

- 副業ができるよう就業規則を変えても、**労務管理の問題で実際に副業している社員は少ない**。**越境学習**の視点から**社内副業**を検討。多様な働き方を**教育や育成につなげていく**視点も重要
- キャリア形成や勉強のために副業を**積極的に広げる会社はごく一部**。また、**個人として越境学習やキャリア向上の意思が育っていないのが現状**
- 国ではガイドラインを制定して副業・兼業を推進している。**労働者の成長やキャリア形成のために**推進しているところもあれば、**労働者の選択肢の1つとして認める**など、**導入背景も様々**
- **長期にわたり育児から手が離れない時短社員への対応**として、**社内副業で業務を補う**ことができれば中小企業にとっては効率が良いのではないか
- **労働時間管理**や副業・兼業を行う**社員の健康管理**など**労務管理を担う責任者への支援**が重要
- 特に**ミドルマネジメント層**は、**現場のマネジメント**や**部下の育成**、**法令遵守**の役割など責任の負荷が高まっており、副業や兼業を行う働き手を受け入れる場合も、こうした層の**負担軽減**を合わせて考えていく必要がある
- 品川区では「**超短時間雇用促進事業**」という事業が始まっている。長く働けない人に対して、週1時間でも業務を切り出して、区がマッチングしている
- 副業の動機の上位は、**正規雇用で十分な収入があればあえてする必要はない、不本意な副業**といえる。**その対策も大事なテーマ**である

第2回 東京の雇用就業を考える有識者会議（7月18日）意見概要

■ 多様な働き方全般について

- テレワークやフレックスタイム制などは、業種や職種によっては導入が難しい。企業からは改正育児・介護休業法への対応に苦慮する声も寄せられており、制度改正と企業実務のギャップを埋める支援策を講じてほしい
- 多様な働き方の施策を検討する際は、ホワイトカラー以外の現場の労働者にも十分に配慮を
- 国のフリーランス110番には、約1,000件／月程度の相談が寄せられる状況。「報酬の支払」や「契約条件の明示」に関する相談が多い
- 世界的には、プラットフォーム化やデジタル化の中で、働き方や業務の切り出し方自体が大きく変わっている。フリーランスやプラットフォームワーカーなど、業務委託も含めた多様な働き方が増えている
- 行政の政策的課題は、多様な働き方に対するインフラの整備。副業・兼業について、企業側のニーズの掘り起こしと働きたい人とのマッチング、働く人への不安定さに対するサポート、例えば雇用保険とか社会保険によるカバー、教育訓練によるキャリア育成
- 多様な働き方は、選択肢は広げるけれども、これに頼るのは限界がある

■ 女性活躍について

- 人手不足は深刻な状況。都としてどう対応するかの大きなビジョンが必要であり、特に女性の正規雇用比率のL字カーブをどう解消するかが重要
- 女性の年収の壁を取り払うことが重要
- 両立支援や柔軟な働き方が進み、就業率のM字カーブはだいぶ解消に向かった。一方、柔軟な働き方は女性の意欲を上げることはなく、働き続けることと管理職を目指すことは別物であるため、多くの会社では行き詰まっている状況

第2回 東京の雇用就業を考える有識者会議（7月18日）意見概要

■ 多様な人材の活用について

- 中小企業の魅力を高めるため、多様な主体の労働参加を促すことも必要。外国人の雇用が中小企業にも広まっており、特定技能制度の拡大に応じて、中小企業が制度を正しく理解できるよう引き続き支援を
- 法定雇用率の引上げや対象事業者の範囲拡大により、中小企業においても一層の取組が求められている。これまで障害者を雇用していない企業の後押しを

■ ものづくりについて

- ものづくりの中小企業においては、次世代を担う若手技能者の確保や技能の継承が深刻な課題。現在、職業能力開発センター大田校は施設整備を進めているが、今後はものづくり企業が集積する城南地域の特性を踏まえ、ものづくりへの関心や理解を促す情報発信の強化など、人材確保や人材育成につながる積極的な取組を

■ デジタルについて

- 近年のデジタル化の進展により、DXを活用した業務プロセスの改善や生産性向上が重要。都の補助により「団体連携型DX人材育成推進事業」においてDX人材の育成を後押ししているが、支援策の継続を
- 求職情報の掲載や業務を切り出したきめ細かいマッチングなどの採用支援と人材育成の観点を融合させたデジタルプラットフォームを作ることが必要。民間に任せるのではなく、多様な支援機関の協働が重要

今後の施策展開の検討について

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		直近の実績	
○ 円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化					
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
女性（うち25歳～44歳）の有業率		87.5%	2032年	83.4%	2022年
○ 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	58.0%	2024年
男性の育業取得率		90.0%	2035年	54.8%	2024年
カスタマーハラスメントの認知度		99.0%	2035年	—	—
○ 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	76.8%	2024年
高齢者（うち60歳～69歳）の有業率		65.9%	2032年	63.0%	2022年
障害者雇用数		311,901人	2035年	251,901人	2024年
認証ソーシャルファーム事業所数		220事業所	2035年	61事業所	2024年

人材育成・リスクリング

政策目標

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

目標 45.0%
(2032年)

実績 33.1%
(2022年)

令和6年度の取組

- DX人材リスクリング支援事業
- 職業訓練の情報発信機能の強化
- 中小企業人材スキルアップ支援事業
- ライフイベントと仕事の両立へのスキルアップ等応援事業

令和7年度の取組

- DX実践人材リスクリング支援事業
- 職業能力開発センターの戦略的的魅力発信事業
- リスクリング・キャリアデザイン応援事業

継 続

令和8年度

実績・効果

- ✓ 自社内・民間教育機関実施の訓練への助成により、中小企業の従業員のスキルアップを後押し（令和6年度実績：442件）
- ✓ VR体験や簡易的な職業訓練体験を通じて、職業能力開発センターの魅力をPR

分析・課題

- ✓ 業界問わず人手不足感は強いが、特に建設、医療・福祉、運輸等での不足感が顕著
 - ✓ 「自分の目指すキャリアに適切な支援が分からない」「研修プログラムをどのように選定すべきか不明」といった個人や企業における課題あり
- ものづくりの中小企業においては、次世代を担う若手技能者の確保や技能の継承が深刻な課題。人材確保や人材育成につながる積極的な取組を

委員発言

方向性

- 人手不足分野における人材育成の支援や、個人や企業が適切な支援を受けられるようポータルサイト等を活用した普及啓発、都内の各地域特性を活かしたものづくり産業のPRを強化

人材確保

政策目標

女性（うち25歳～44歳）
の有業率

目標 87.5%
(2032年)

実績 83.4%
(2022年)

令和6年度の取組

- DX・GX時代を担う専門・中核人材戦略センター事業
- 女性しごと応援ナビ
- キャリアチェンジ再就職支援事業

令和7年度の取組

継続

継続

継続

令和8年度

実績・効果

- ✓ 人材戦略マネージャーによる企業訪問・提案型の支援により、人材ニーズの把握からマッチング・定着まで一気通貫でサポート（令和6年度実績：コンサルティング630回）
- ✓ オンラインキャリアカウンセリング（女性しごと応援ナビ）により、就業に関する様々な相談に対応（令和6年度実績：1,694件）

分析・課題

- ✓ 観光業や建設・運輸業などの人手不足が深刻化するほか、近年成長がめざましいデジタル、環境・エネルギー関連の企業においても、人材不足が課題
 - ✓ 女性の就業率・正規雇用比率ともに、30代以降に低下傾向
- 委員発言 ○ 人手不足が特に深刻な分野では賃金引上げや処遇改善が不可欠だが、労使間の取組だけでは限界がある

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、成長産業分野等への人材シフトを後押し

テレワークの推進

政策目標		テレワーク導入率	目標 80.0% (2035年)	実績 58.0% (2024年)
令和 6 年度の取組			令和 7 年度の取組	
テレワーク推進センターの運営 育児・介護との両立のためのテレワーク導入支援事業 テレワーク定着強化事業 サテライトオフィス利用促進事業 サテライトオフィス勤務応援事業			事業終了 テレワークトータルサポート事業 テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業 サードプレイス活用促進事業 A B Wオフィス促進事業	
実績・効果	✓ コンサルティングの申込実績は増加傾向（令和 6 年度実績：412件） ✓ サテライトオフィス交流フェアの来場者はサービス業や情報通信業が多く、来場者満足度は約 8 割			
分析・課題	✓ 現場を抱えるなどテレワーク導入率が低い業種では、「テレワーク＝在宅勤務」という固定観念が未だに根強い一方で、情報通信業などテレワーク導入率が高い業種では、テレワークへの理解度や A B Wに関する関心も相対的に高いと推測 ✓ テレワークができない現場従業員の不公平感解消など職場環境の改善が重要 委員発言 ○ テレワークやフレックスタイム制などは、業種や職種によっては導入が難しい			
方向性	■ <u>テレワーク導入率が低い業種向け</u>と<u>導入率が高い業種向け</u>の 2 軸で普及啓発を展開するとともに、<u>テレワークができない現場</u>の職場環境の改善に資する<u>企業の取組を支援</u>			

育児と仕事の両立

政策目標

男性の育業取得率

目標 90.0%
(2035年)

実績 54.8%
(2024年)

令和6年度の実績

- 働くパパママ育業応援事業
- 男性育業もっと応援事業
- 働きやすい職場環境づくり推進事業

令和7年度の実績

継続

継続

継続

令和8年度

実績・効果

- ✓ 同僚に対する応援手当・表彰制度など、育業を奨励する新たな取組などを支援
(令和6年度実績：ママコース454件、パパコース762件)
- ✓ 複数の男性育業を促進するため、企業における職場環境整備の取組を支援
(令和6年度実績：71件)

分析・課題

- ✓ 男性の育業取得率は高まっているが道半ば
- ✓ 事業拡大の中で、各コースの要件、取得期間、奨励金額などが複雑化
- ✓ 「育業をすればよい」から「質」を求める段階にシフト

方向性

- 「安心して育業できる（復職しやすい、復職後も男女ともに育児と両立できる）」取組の強化

カスタマーハラスメント

政策目標

カスタマーハラスメント の認知度

目標 99.0%
(2035年)

実績 –

令和6年度取組

令和7年度取組

- カスタマーハラスメント防止対策推進事業
- 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

令和8年度

実績・効果

- ✓ カスハラに関する正しい理解を促していくため、ウェブサイトやポスター・リーフレットの活用、動画による情報発信等のほか、業界団体とも連携して普及啓発を実施
- ✓ マニュアル作成に加え、録音・録画環境の整備など実践的な対策を行った中小企業等に対し、奨励金を支給（年3回。各回1,000件）（実績：実施済の2回は申込が1,000件到達）

分析・課題

- ✓ 都独自の条例制定を契機に、他の自治体における条例化や国における法改正の動きも進み、社会全体でのカスハラ防止の機運の高まりがうかがえる
- ✓ 政策目標の達成に向けてカスハラ認知を広めるとともに、条例の実効性を確保するためには、条例の理念の浸透を図ることが必要

委員発言 ○ 何から着手すべきか戸惑う中小企業も少なくなく、奨励金等は心強い

方向性

- ノウハウのない企業等でもカスハラ防止対策が確実に進むよう、各支援策を通じて企業等の取組を後押しするとともに、先進事例の横展開など、条例の実効性確保に向けた取組を推進

働く女性の活躍

政策目標		都内企業における 所定内給与額男女間格差	目標 85.0% (2035年)	実績 76.8% (2024年)
令和 6 年度 の 取 組		令和 7 年度 の 取 組		
女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業 雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業 女性従業員のキャリアアップ応援事業		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		
実績・効果	✓ 女性活用の基盤づくりに計画的・積極的に取り組む中小企業を奨励することにより、女性従業員の処遇の向上や賃金の引上げを後押し ✓ セミナー等により「年収の壁」への理解や啓発に繋がった ✓ 女性活躍推進の背景理解や職場環境づくり、女性のキャリア形成のきっかけとなった			
分析・課題	✓ 一般事業主行動計画を策定、公表した企業は、女性の登用が促進される傾向 ✓ 女性、企業ともに「年収の壁」に関するさらなる理解促進が必要 ✓ 意思決定層への女性の積極的な登用に向けては、男性経営層等の意識改革、機運醸成が課題 委員発言 ○ 女性の正規雇用比率のL字カーブをどう解消するかが重要 ○ 女性の年収の壁を取り払うことが重要 ○ 働き続けることと管理職を目指すことは別物			
方向性	女性活躍を推進する職場環境改善等を実施する企業の後押しと「年収の壁」に関する普及啓発を強化、女性の意思決定層への積極的登用に向けた企業経営者への啓発を推進			

令和8年度

11

令和8年度

高齢者の活躍

政策目標

高齢者（うち60歳～69歳）
の有業率

目標 65.9%
(2032年)

実績 63.0%
(2022年)

令和6年度の取組

- プラチナ・キャリアセンター創設
- 東京しごとセンターにおける雇用就業支援
- シニア就業応援プロジェクト
- シルバー人材センター事業

令和7年度の取組

継 続

継 続

継 続

継 続

令和8年度

実績・効果

- ✓ プラチナ・キャリアセンターの利用者登録・企業会員数は順調に推移
(令和7年9月末時点：利用者登録数869人、企業会員数191人)
- ✓ シルバー人材センター会員の創意工夫による自主事業への初期費用支援等の実施は、
センターの会員増加に寄与（令和6年度末時点：都内会員数80,820人）

分析・課題

- ✓ プラチナ・キャリアセンターの存在・役割を周知し、一層の利用者・企業会員増への取組が必要
- ✓ セミナーや交流会開催へのミドルシニア人材及び企業のニーズあり。一方で、ミドルシニア人材向けの事業の対象者やカリキュラムなどが複雑化
- ✓ 各シルバー人材センターにおいて会員拡大に向けた取組が必要。また、会員増加に伴い事故発生件数が増加する恐れがあり、対策の強化が必要

方向性

- セカンドキャリアを意識したミドルシニアへの支援拡充等に加え、シルバー人材センターの機能強化に向けた取組を推進

障害者の活躍

政策目標		障害者雇用数	目標 311,901人 (2035年)	実績 251,901人 (2024年)	
令和 6 年度 の 取組			令和 7 年度 の 取組		
■ 障害者雇用就業総合推進事業 ■ 障害者安定雇用奨励事業 ■ 持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業			継 続		令和 8 年度
			継 続		
			継 続		
実績・効果	✓ 雇用前から定着支援まで一貫したサポートにより、支援先企業のニーズをきめ細かく把握 (令和 6 年度実績：障害者雇用ナビゲート事業新規登録企業数65社)				
	✓ 正規・無期雇用での雇入れ等を行う企業を支援し、障害者の安定雇用を促進 (令和 6 年度実績：320件)				
	✓ ニューロダイバーシティ推進に係るトライアル雇用、企業助成等を実施 (令和 6 年度実績：トライアル雇用参加企業数 5 社)				
分析・課題	✓ 企業が障害者の採用から定着支援に至るまで、自律した体制が確立できる支援が重要				
	✓ 障害者の賃金水準は低い状況にあり、更なる処遇改善に向けた支援が必要 ✓ ニューロダイバーシティの一層推進に向け、雇用ノウハウ蓄積、情報発信が必要				
委員発言 ○ 障害特性に応じた職場環境の整備が必要 ○ 障害者の働く場への助成金の拡充が必要					
方向性	■ 令和 8 年 7 月の障害者の法定雇用率引上げに向け、雇用の拡大や処遇の改善に向けた支援の強化				

ソーシャルファーム

政策目標		認証ソーシャルファーム 事業所数	目標 220事業所 (2035年)	実績 61事業所 (2024年)
令和 6 年度の取組		令和 7 年度の取組		
■ ソーシャルファーム支援事業 ■ ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業 ■ 産業分野別ソーシャルファーム推進事業		継 続		
		継 続		
		継 続		
		■ ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業		
実績・効果	令和8年度			
	✓ 令和 6 年度実績：認証18事業所 ✓ セミナー参加企業の 9 割以上がソーシャルファームの取組を理解、 6 割以上が取組実践に意欲 ✓ 同一産業の取組を知り、企業連携の意欲や取組の理解を深めた等多数の声			
分析・課題	✓ 意欲があっても雇用等におけるノウハウが不足しており、認証につなげていない ✓ さらに理解を深めたい都民や企業が事業所等と接する場を設けることで、ソーシャルファームの更なる社会への浸透が必要			
	委員発言 ○ ソーシャルファームの認知度を上げることが重要			
方向性	■ 認証ソーシャルファーム事業所の拡大に向けた普及啓発や、 <u>認証を目指す意欲ある事業所への支援の強化</u>			

Ⅲ 事業計画（重点事業）一覧

～47のリーディング事業～

1 障害者など就労に困難を抱える方への支援

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

2 女性、若者、高齢者など多様な人材の活躍に向けた就業支援

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

3 東京の持続的な成長を支える産業人材の育成・確保

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

4 働き方改革の推進

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

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 とリスクリングの強化	- リスクリング・キャリアデザイン応援事業 - D X実践人材リスクリング支援事業 - 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 - A B W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 - T O K Y O 特定技能 J o b 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 - T O K Y O 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

(参考)

**中小企業の将来の発展に向けた
多様な人材の活躍推進について**

外国人材の活躍（東京都の施策）

人材確保

- 「東京外国人材採用ナビセンター」において、外国人採用に悩む中小企業への相談対応や外国人材の活用を希望する企業へコンサルタント派遣等を実施
- 海外在住の高度な専門知識や技術を有する外国人材（高度外国人材）に対し、東京の中小企業の魅力をPR
- 都内中小企業と高度外国人材に対し、マッチングや企業における就業体験の機会を提供
- 人手不足に悩む特定技能分野の都内中小企業に対し、外国人材とのマッチング機会を提供



＜東京外国人材採用ナビセンター＞



＜ウェブサイト「東京で働こう。」＞

採用後の定着支援・雇用環境等の啓発

- 外国人社員への日本語教育等支援に加え、受入側の中小企業社員の英語力の向上を図り、双方の文化を理解しながらコミュニケーションを深められる取組を実施
- 外国人労働者特別労働相談会、外国人雇用に関するセミナー、外国人労働者の雇用問題個別相談会の実施