

令和7年度
東京の雇用就業を考える有識者会議（第4回）

令和8年2月5日

令和7年度第3回会議（令和7年10月21日）での主な意見

■ 多様な人材（外国人材）の活躍について

- 外国人採用を検討する中小企業にとっては、在留資格などに関する知識や対応力の不足が課題。東京外国人材採用ナビセンターの機能向上等を通じて、円滑に受入準備を進められるよう更なる支援の強化を
- 外国人を含む全ての働き手が安心して働ける環境の整備と、企業における長期的な人材の育成が中小企業の持続的発展につながる
- 共生社会の実現に向けては、日本人・外国人相互の文化的理解の促進が欠かせない。外国人が地域や職場に自然に溶け込めるよう「外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業」の更なる充実と、多言語によるルールやマナーの周知啓発の強化を
- 国では、外国人を雇用または検討している企業向けに、関係機関と連携してセミナーを開催している。今年度のセミナーでは参加者が大幅に増加し、高い評価をいただいた
- 給与や時間外労働の不払いで会社が倒産しているケースがあり、外国人技能実習生の受入先企業の経営状況を把握することが必要
- 経営者への交渉や解決につながらない問題や、住居等が劣悪な受入環境の技能実習生も見受けられる。就労支援、生活支援のワンストップの専門窓口、NPO等と連携した相談体制が必要
- 外国から来た方々が、日本語や日本で働く上で必要な知識・習慣を学ぶ機会を適切に確保できるよう、中小企業への一層の支援を
- 高学歴のエンジニアなどは処遇やサポートが手厚く、人材が集まりにくい企業や職種では薄いといった現状があり、条件を揃えていくことが課題
- 外国人留学生が就職活動に必要な企業情報（外国人採用に積極的である、働きやすい職場づくりに取り組んでいるなど）の統一的な整理や発信があるとよい

■ 多様な人材（外国人材）の活躍について（続き）

- 国や都は多様な施策を展開しているが、情報にたどり着かない、自分が使えるか判断できないことが課題。サポートの強化が必要
- 東京は職住地が一致していないことが特色。都内には既にエスニックタウンのような場所があるので、そことの連携ができるとよい
- 都には各地域の資源をつなげる役割を担ってほしい。東京は区と市でかなり状況が異なるため、区・市の単位で施策を考えていく必要があるのでは
- 都は外国人を引き寄せる力が非常に強いいため、多様な施策を行い良かったものを他の地域に展開してほしい
- 団体が行う共同求人では、外国人や障害者など人材を掛け算することも大事

■ 多様な人材（高齢者）の活躍について

- 高齢者雇用はいま最もニーズがあるので、虎ノ門まで行かなくても相談やキャリアチェンジできるような工夫があっても良い

■ 多様な人材（女性）の活躍について

- 今は「女性の就業率」よりも「年収の壁」を重視するとき。ぜひ突破していきたい
- 男女関係なく女性の活躍を目指す施策はありがたい。分かりやすく会員企業にも知らせていきたい

■ 人材確保とリスクリングについて

- 医療や介護、運輸、物流など、社会を支えるエッセンシャルワーカーが働く分野では、待遇や職場環境の改善向上が重要。「介護職員・介護支援専門員居住支援特別手当事業」や「業界別人材確保強化事業」については、今後も継続と充実を
- ものづくり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などが深刻な課題。引き続きハローワークと職業能力開発センターとの連携に加え、現在、施設整備を進めている職業能力開発センター大田校において、ものづくりへの関心や理解を促す情報発信を強化し、東京のものづくり産業の人材確保や人材育成につなげてほしい
- これまでの仕事と異なる分野への興味・関心を持つ方に、専門家の助言やリスクリングを通じて、新たな仕事に挑戦する機会を提供することが重要。単なる転職ではなく、技術を身につけた上で就職を後押しする取組を
- 目先の処遇だけではなく、研修・教育、昇進などのキャリアアップや、5年・10年・20年後のポジション、働き方、生涯年収、将来像など、中小企業の魅力を企業側からPRできるように支援してほしい

■ 柔軟な働き方について

- 来年の夏も猛暑が続くと予想される。猛暑対策として、テレワークの徹底や秋休みの創設など、夏の働き方や暮らし方を変えていければ
- ライフ・ワーク・バランスについて、ワークが良いとライフが下がり、ライフが良いとワークが下がることをイメージしがちだが、働くことは生きることに直結している。そこに価値観を変えられないか

■ DX、デジタルについて

- **DXの推進**は、外国人雇用の円滑化だけではなく、**企業全体の生産性向上にも直結する**
- **デジタルプラットフォーム**を作って**プッシュ型の情報発信**や**企業と求職者のマッチング**を行うなど、**長期的な視点に立った仕組みづくりが必要**。デジタルを活用すれば、**短期間での目標達成も可能ではないか**。

■ 雇用就業施策全般について

- **行政だけでなく業界団体や地域と連携して、実効性を持たせることが重要**

■ 2050東京戦略、PDCAサイクルについて

- 実施件数や参加人数などの量的な成果は整理されているが、**成果のアウトカムが見えづらい**。今後は都としての重点課題を整理した上で、**事業の目的や指標と照らし合わせて施策を検証し、より効果的なものにする**ことが重要。また、**2030年までを見据えた中期目標の設定も必要ではないか**
- 検証を踏まえ、**成果が確認できる取組を重点的に拡充し、効果が限定的なものは思い切って見直す**という**スクラップアンドビルド**により、**戦略的で実効性の高い施策展開**をしてほしい
- 既に多くの雇用就業施策を実施している中で、**施策への投資金額に対して結果的にどれくらい雇用に結びついたのか**という実績を重視して報告してほしい
- **目標値と達成時期を整理して、年度単位でのPDCA**になっていくと良い
- **都は他の道府県に比べれば財政的に潤沢だ**とは思いますが、**費用対効果**や**ワイズスペンディング**の観点を入れたほうが良い
- **数値の根拠があると説得力が増す**。テレワーク導入率を8割になるとどう変わるのか、なぜ8割かなど

令和 8 年度の雇用就業施策 (東京都就労支援事業計画) について

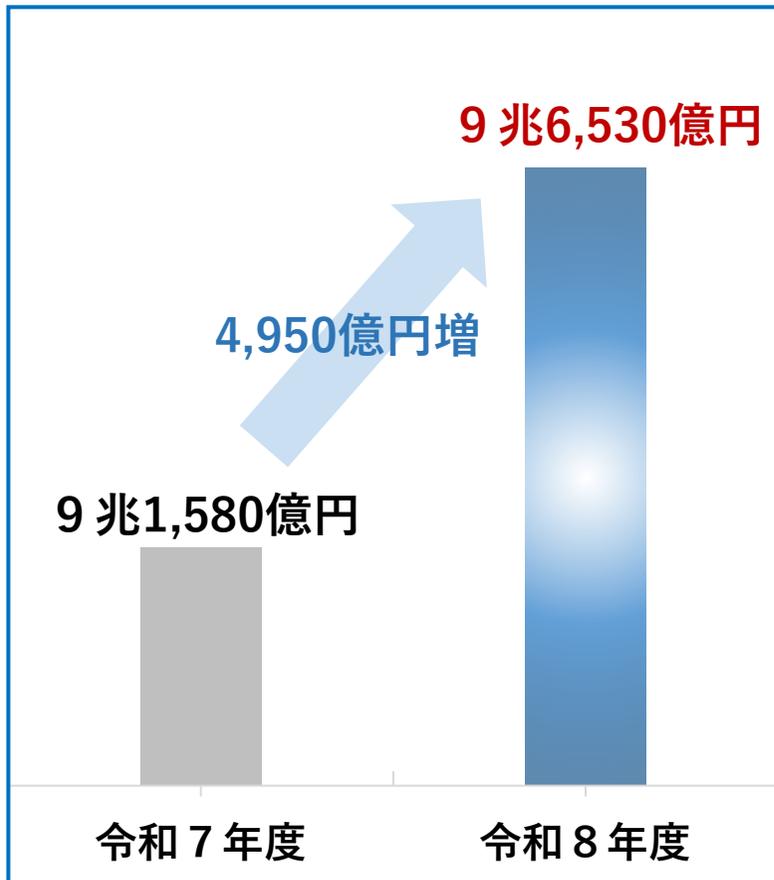
東京都の令和8年度予算について

◎ 令和8年度予算案（当初）： **9兆6,530億円**（対前年度**4,950億円増**）

➤ 産業労働局予算： **7,345億円**（対前年度**425億円減**）

➤ うち雇用就業対策： **608億円**（対前年度**56億円減**）

令和8年度予算案（一般会計）



産業労働局関係予算 内訳

（単位：億円）

区分	令和8年度	令和7年度	増減
東京都	96,530	91,580	4,950
産業労働局	7,345	7,770	△425
中小企業対策	4,797	5,106	△309
産業・エネルギー対策	970	1,061	△91
観光産業振興	285	306	△21
農林水産対策	359	332	27
雇用就業対策	608	664	△56

令和8年度の東京の雇用就業施策の方向性

東京の雇用就業を取り巻く状況

- ◎ 東京の生産年齢人口は2025年をピークに減少に転じる見込みで、高齢化率も過去最高
- ◎ 人手不足倒産が増加傾向にある等、都内中小企業等の人手不足は一層深刻化

施策の基本方針

- 成長産業分野や人手不足業界への人材シフトにより、社会全体での生産性向上
- 人材の確保・定着の観点からも、求職者から選ばれる労働環境の構築
- 女性や高齢者など多様な主体による活躍の更なる促進

「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

施策の方向性

1 円滑な人材シフトの促進と
リスクリングの強化

- 人材育成・リスクリング
- 中小企業の人材確保・定着の支援

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

- テレワークの普及促進
- 育児・介護と仕事の両立支援
- ハラスメント防止対策

3 多様な主体の労働参加の促進

- 働く女性の活躍推進
- 高齢者の活躍推進
- 障害者の活躍推進
- ソーシャルファーム

その他の
取組

労働生産性の向上と賃上げの推進、暑さ対策、労使コミュニケーション

会議での主な意見と令和8年度の施策

会議における主な意見（概要）

令和8年度の主な施策

円滑な人材シフトの促進と リスクリングの強化

- ・ものづくりの中小企業では、若手技能者の確保や技能の継承が深刻な課題
- ・企業側の人手不足のニーズと、多様な働き方をしたい人のニーズをどうマッチングするかが課題

- 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

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
- ・育業については取得率や取得期間の変化等の成果を分析し、取組の実効性を高めるべき
- ・中小企業では、介護休業を支える従業員への支援など、制度・運用面で障壁が想定される
- ・カスハラ対策は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

- 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

多様な主体の 労働参加の促進

- ・女性の正規雇用比率のL字カーブの解消が重要
- ・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
- ・高齢者雇用について、虎ノ門まで行かなくても相談等できるような工夫があると良い
- ・障害特性に応じた職場環境の整備が必要
- ・ソーシャルファームの認知度を上げることが重要

- 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

その他の取組

- ・賃金引上げや処遇改善は、労使間の取組だけでは限界がある
- ・来夏の猛暑対策として、テレワークの徹底等により日本人の働き方が変わったらいい
- ・労働組合で活動する人自身が意欲を持って取り組むことが重要

- 「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）

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)

女性（うち25歳～44歳）の有業率

目標 87.5% (2032年)

人材育成・リスクリング

■ リスクリング普及促進事業

- リスクリングに関する専用ポータルサイトを開設
- アドバイザーによる相談対応

新規
0.7億円

■ 中小企業人材スキルアップ支援事業

- 従業員のスキルアップ等に係る研修経費を助成

拡充
0.7億円

■ 地域と連携したものづくりの魅力発信

- 職業能力開発センター大田校と地元企業・団体等が連携し、ものづくりの魅力を発信

新規
0.4億円

中小企業の人材確保・定着の支援

■ 女性しごと応援ナビPlus

- キャリアカウンセリングやセミナー等をオンラインで提供

新規
1億円

■ 中小企業人材確保トータル支援事業

- 窓口やコンサルティング、訪問支援等により、専門・中核人材を含めた人材の確保を支援

新規
7億円



人材育成・リスクリング

リスクリング普及促進事業 **新規**

令和8年度予算：0.7億円

■ 個人や企業に向けて、リスクリングに関する専用のポータルサイトを新設し、セミナーによる情報発信や個別相談等を実施
《相談対応》

- キャリアコンサルタント等のアドバイザーによる相談対応を電話やオンラインで実施
- AIを活用した自動応答システム（チャットボット等）により、24時間365日対応

《セミナー、情報提供》

- リスクリングの必要性や効果に関するオンラインセミナーを実施し、個人や企業の関心・意欲を喚起
- 多様な分野のリスクリングに関する都や国の支援情報を、個人や企業それぞれのニーズに応じて提供

中小企業人材スキルアップ支援事業 **拡充**

令和8年度予算：0.7億円

■ 中小企業等が従業員のスキルアップや建設・建築・運輸分野の国家資格取得等に向けて実施する研修に要する経費を助成（令和8年度は、国家資格取得等に係る助成金を新たに開始）

《資格取得サポート助成金》

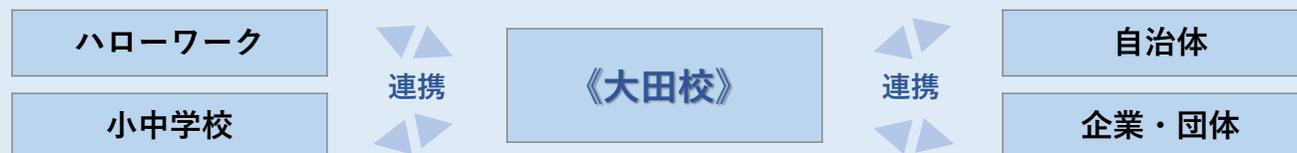
- 国家資格又は法律に基づく免許を取得するための研修（助成率1/2、上限100万円）



地域と連携したものづくりの魅力発信 **新規**

令和8年度予算：0.4億円

■ 職業能力開発センター大田校と、地元企業・団体、小中学校、自治体等が連携し、ものづくりの魅力を発信



- セミナー：企業等と連携したセミナーの実施、企業ブース出展
- 体験：企業主体の体験や校の訓練体験（女性・学生向け等）、ものづくり体験会等を通じた小中学生へのキャリア教育の推進

中小企業の人材確保・定着の支援

女性しごと応援ナビPlus

新規

令和8年度予算：1億円

- 働くことに関する悩みを持つ女性等に対し、キャリアカウンセリングや様々な働き方の紹介、自分らしいキャリア実現のためのセミナーをオンラインにより実施

《オンラインキャリアカウンセリング》

- 就職活動、家庭と仕事の両立、キャリアチェンジ等、就業に関する様々な相談に応じるため、キャリアカウンセラーによるWEB相談を実施

《おしごと紹介コンテンツ》

- 女性の「はたらく」選択肢について、実際に活躍する女性や活躍を後押しする企業等のモデルケースを、公式HP上で紹介

《オンラインセミナー》

- 働くきっかけづくり、キャリアアップ、キャリアチェンジ等、自分らしいキャリア実現のためのセミナーをオンラインで実施

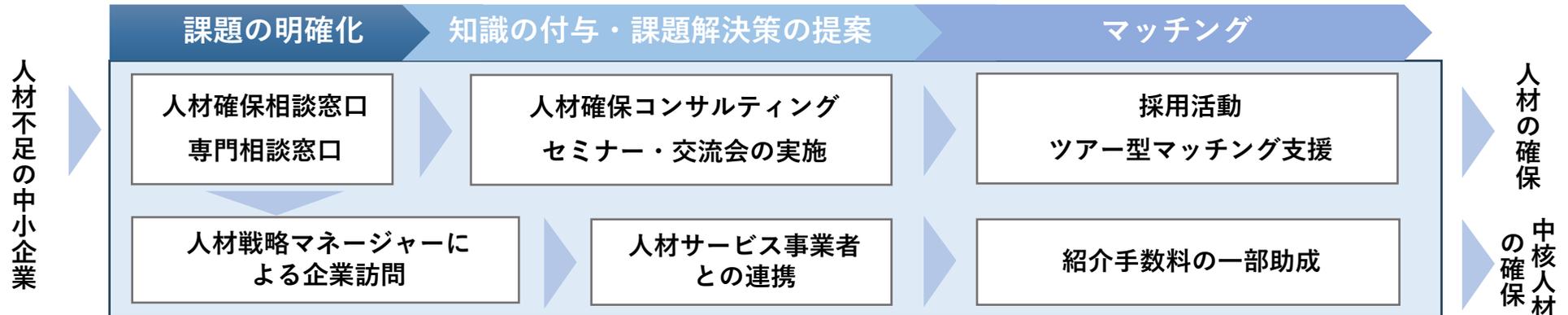


中小企業人材確保トータル支援事業

新規

令和8年度予算：7億円

- 企業が求める人材の採用・活用策から人材戦略構築まで総合的な支援を行うとともに、「専門・中核人材戦略センター」を運営し、女性の幹部人材等を採用した際の紹介手数料を補助するなど、中小企業の人材確保の支援を実施



政策目標

テレワーク導入率

目標 80.0% (2035年)

男性の育児取得率

目標 90.0% (2035年)

カスタマーハラスメントの認知度

目標 99.0% (2035年)

令和8年度の取組

テレワークの普及促進

■ テレワーク普及促進プロジェクト

- テレワーク導入率が低い業種向けと導入率が高い業種向けの両軸で普及啓発を展開

拡充
3億円



■ 育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業

- テレワークの導入や規定の見直しを行った中小企業等に奨励金を支給し、仕事との両立を後押し

新規
2億円

育児・介護と仕事の両立支援

■ 働く人の育児応援事業

新規
2.8億円

■ 介護と仕事の両立推進事業

- 介護と仕事の両立に係る相談窓口の運営

新規
2億円

■ 介護休業取得応援事業

拡充
0.8億円

ハラスメント防止対策

■ ハラスメント防止対策推進事業

拡充
0.6億円

- 「TOKYOノーハラ企業支援ナビ」での情報提供



■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業

拡充
9億円

テレワークの普及促進

テレワーク普及促進プロジェクト **拡充**

令和8年度予算：3億円

- テレワーク導入率が低い導入困難業種向けと導入率が高い業種向けの両軸で普及啓発を展開し、人材戦略としてのテレワークの必要性や働く場所や時間を選ばない働き方（ABW）などを広く周知

《テレワーク導入率が低い業種向け》

- テレワーク導入に成功した導入困難業種の企業の取組をまとめた事例集の作成
- 導入困難業種向けセミナーを実施
- 導入困難業種特有の事情に精通した団体サポーターを業界団体に派遣し、団体の自走的な取組を支援

《テレワーク導入率が高い業種向け》

- ABWを実践している企業の見学会や、担当社員との意見交換を実施
- ABWへの理解を深め、導入を促進するためのフェアを開催

育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業 **新規**

令和8年度予算：2億円

- 育児・介護を抱える従業員がテレワークを実施できるよう、新たにテレワークの導入や規定の見直しを行った都内中小企業等に奨励金を支給

《奨励金額》 各コース 20万円 ※両コース実施した場合は最大 30万円

● 導入コース

- ① 育児や介護を抱える従業員がテレワークを実施できるようテレワーク規定を整備
- ② 育児や介護中の従業員のための柔軟な働き方の導入に関する研修を実施
- ③ 育児・介護との両立のためにテレワークを積極的に活用する旨を社内に宣言

● 介護離職防止コース

- ・ 介護を抱える従業員がテレワークを実施しやすくなる制度を導入



- 男女ともに一定期間以上の育業をするとともに、安心して復職し、育児と仕事との両立ができる職場環境整備を進める中小企業等に奨励金を支給

《育業 + 復職しやすい環境整備》

【必須要件】 基本支給額 125万円

- ① 育業した従業員がいること
- ② 夫婦双方の育業計画書の策定
- ③ 復職に向けた意向確認、制度の情報提供
復職前の面談による社内制度の情報提供や
復職後の勤務の相談など
- ④ 復職しやすい環境整備（3つ以上の整備）
 - ・子の看護等休暇（有給）
 - ・看護等休暇の取得日数の上乗せ 等



《加算項目》

【加算要件①】 最大130万円

- 同僚への応援評価・表彰制度／応援手当
- 男性育業推進のための取組
 - ・男性管理職の育業とロールモデルとしての社内発信
 - ・男性育業マニュアル整備と育業メンターの導入 等

【加算要件②】 最大165万円

※男性育業の申請企業のみ

- 産後パパ育休に加え、**2か月以上の男性育業相当**
- **2人以上の男性育業**



育児・介護と仕事の両立支援

介護と仕事の両立推進事業 **新規**

令和8年度予算：2億円

- 介護と仕事の両立に関し、経営者・従業員等の意識醸成や正確な知識の普及啓発、両立に係る相談窓口の運営により、介護に直面しても働き続けられる環境づくりを促進

《広報・普及啓発》

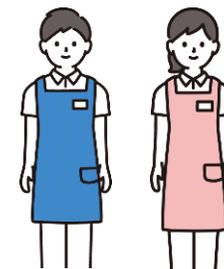
- SNS広告や車内ビジョン動画により、介護離職防止を呼びかけ

《シンポジウム》

- 企業経営者・人事担当者・従業員等向けの「介護と仕事の両立推進シンポジウム」を開催

《介護と仕事の両立応援窓口の運営》

- 従業員や企業担当者向けに、相談員（ケアマネジャー、介護福祉士等）が課題や悩みに応じた助言や関係支援機関の紹介を実施



介護休業取得応援事業 **拡充**

令和8年度予算：0.8億円

- 介護休業を取得しやすい職場環境の整備を促進するため、従業員が介護休業を取得し復職した企業に奨励金を支給するとともに、新たに、複数の環境整備を行う際に奨励金額を上乗せするなど、取組を拡充

《助成額》 27万5千円 ～ 55万円

《加算項目》・同僚への表彰制度・応援手当：各30万円（両方実施した場合は最大50万円）

・法定の環境整備（※）を2つ以上実施：20万円（R8新規）

※研修の実施、相談窓口設置、事例収集・提供、制度利用促進に関する方針の周知

・管理職の介護休業取得・体験談周知：20万円（R8新規）



ハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策推進事業 **拡充**

令和8年度予算：0.6億円

- 令和8年改正労働施策総合推進法の施行を踏まえ、様々なハラスメントの防止に向け、普及・啓発活動を実施

《普及啓発》

- 「TOKYOノーハラ企業支援ナビ」での情報提供
- 短編動画、普及啓発リーフレットを作成

《ハラスメント防止対策集中取組期間》 ※12～2月を予定

- ハラスメント防止に係るシンポジウム等を実施
- シンポジウムの開催に当たり経済団体等と連携してチラシを配布



カスタマーハラスメント防止対策推進事業 **拡充**

令和8年度予算：9億円

- 普及啓発や相談窓口の設置、防止対策に取り組む企業等に対する奨励金などにより、都内企業等におけるカスタマーハラスメント防止対策を推進

《普及啓発》

- ウェブサイトや広告配信のほか、障害者にも配慮したリーフレット・動画等により、普及啓発等を実施

《相談窓口等》

- 事業者等の相談窓口のほか、カスハラ防止に関する団体向けセミナーを実施（ネット上のカスハラを新規実施）



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)

高齢者
(うち60歳～69歳)
の有業率

目標 65.9%
(2032年)

障害者雇用数

目標 311,901人
(2035年)

認証ソーシャル
ファーム事業所数

目標 220事業所
(2035年)

働く女性の活躍推進

■ 女性の活躍推進に向けた
職場環境改善プロジェクト

新規
27億円

■ 企業における「年収の壁
突破」総合対策促進事業

拡充
4億円

■ 企業と働く女性のキャリア
パートナーシップ支援事業

拡充
4億円

■ 働く女性への総合
サポート事業

拡充
4億円

高齢者の活躍推進

■ プラチナ・キャリア
センター関連事業

拡充
6億円

○ 50代以降のシニア人材と
中小企業等向けの講座や
交流会等を開催

■ シルバー人材センター
の機能強化

拡充
0.1億円



障害者の活躍推進

■ 障害者雇用就業
総合推進事業

拡充
2億円

○ 初めて障害者を雇用する
中小企業等に対し、専門
家による伴走型の支援を
実施

○ 中小企業と就労支援機関
の交流会を実施



ソーシャルファーム
の創設の促進

■ 「東京ソーシャルファーム
アクション」推進事業

新規
1億円

○ セミナー、ワークショッ
プ、就労体験等を実施

○ 企業・都民等のコミュニ
ティを構築し、情報交換
や情報発信を促進



令和8年度の取組

働く女性の活躍推進

女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト

新規

令和8年度予算：27億円

- 中小企業等における女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めるため、行動計画の策定・公開や、女性従業員の処遇改善に取り組む企業に対して奨励金を支給

《事業内容》

● 奨励金

①女性活躍情報公開促進奨励金

対象：従業員数100人以下の企業

要件：女性活躍に向けた行動計画の策定
男女間賃金差異等の公開など

奨励額：20万円

規模：1,000件

②女性の活躍推進に向けた職場環境改善奨励金

対象：従業員数300人以下の企業

要件：役職の新設や女性役員の増加等
+情報公開や社内研修等の実施

※その他加算要件あり

奨励額：最大180万円

規模：1,000件

● 専門家派遣

奨励金申請企業に対し専門家による相談を実施

● セミナー等

オンラインセミナーや動画配信により女性活躍推進に関する情報を発信

● 相談会

キャリア形成に関する都民向けセミナーと個別相談会を実施



企業における「年収の壁」総合対策促進事業

拡充

令和8年度予算：4億円

- 「年収の壁」の正確な理解の促進に向けて普及啓発セミナーの規模と内容を拡充

《事業内容》

● セミナー

都内在住・在勤者に対する集合型セミナーで

将来設計シミュレーター「イフキャリ」体験や個別相談会を実施



働く女性の活躍推進

企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 **拡充**

令和8年度予算：4億円

- 人材・経営戦略としての女性活躍推進の講演会を新たに開催するとともに、行動計画策定等支援の規模と内容を拡充し、意思決定層への女性の積極的な登用を後押し

《事業内容》

- 人材・経営戦略としての女性活躍推進
 - ・ 中小・中堅企業等の意思決定層に向けた、人材育成・経営戦略に係る講演会を開催
- 女性活躍推進法に基づく行動計画策定等支援
 - ・ 意思決定層への女性登用に向けた人材戦略や目標設定に関するセミナーを実施
 - ・ 都内中小企業向けコンサルティングの拡充



働く女性への総合サポート事業 **拡充**

令和8年度予算：4億円

- はたらく女性スクエアにおいて多様な働き方など女性の職域拡大に向けた支援を強化

《事業内容》

- 起業や兼業・副業等、建設業界や金融業等への就業など、職種転換やキャリアアップ等の多様な働き方への相談に対応
 - ・ 相談窓口での多様な働き方に関する相談への対応
 - ・ 少人数ワークショップ等の実施
- 女性の職域拡大の観点から、女性が少ない業界に向けた機運醸成イベントの開催



高齢者の活躍推進

プラチナ・キャリアセンター関連事業 **拡充**

令和8年度予算：6億円

■ シニア就業のプラットフォームを形成し、シニアのキャリアシフトと人手不足の解決を促進

《ミドルシニア人材活躍支援事業》

- 50代以降のシニア人材と中小企業等向けの講座や交流会等を開催し、50代以降のシニア人材の活用を後押し
 - ・ ミドルシニア人材向け短期集中型講座 ※受講者・受講企業に対し、個別相談・フォローアップも実施
 - ・ 中小企業等向けセミナー
 - ・ 交流会・合同就職面接会 : 50代以降のシニア人材と中小企業等が出会う機会や場を提供
 - ・ 職種別オンライン採用イベント : 金融機関やIT職等として活躍するシニア向け



《プラチナ・キャリアセンターの多摩地域への展開》

- 「プラチナ・キャリアセンター」のシニア支援策を、多摩地域においても実施

シルバー人材センターの機能強化 **拡充**

令和8年度予算：0.1億円

《安全就業・事故防止強化事業》

- 既存の巡回指導や研修に加え、転倒事故防止や熱中症対策等に関する特別研修を実施
- センター職員・会員を「フレイル対策リーダー」として養成



《適正就業・運営基盤強化事業》

- 各センターの適正就業に向けた助言・指導・実地調査を実施
- 各センターの運営基盤強化に向け、課題解決や業務効率化に向けた外部専門家による支援などを新規実施

障害者の活躍推進

障害者雇用就業総合推進事業 **拡充**

令和8年度予算：2億円

- 就労支援機関など関係機関と連携して、障害者の一般就労に向けた各種支援を実施

《障害者雇用ナビゲート事業》

- 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
 - ・ ナビゲーターの増員及び機能強化を図り、中小企業への寄り添い型の支援を展開
 - ・ 障害者等に対する企業説明会等の開催を支援することにより、企業が自律して採用活動等ができるよう後押し

《中小企業と就労支援機関の交流事業》

- 法定雇用率が未達の中小企業（従業員数300人以下）に対し、就労支援機関と連携するきっかけづくりとして、交流会を新規実施
 - ・ 参加企業には、ナビゲート事業や職場体験実習事業等の活用を奨励



ソーシャルファームの創設の促進

「東京ソーシャルファームアクション」推進事業 **新規**

令和8年度予算：1億円

- ソーシャルファームに関心を持った企業や都民等に対し、認証ソーシャルファームとの交流機会の提供や事業計画の策定支援等を実施し、創設を支援

《事業内容》

- セミナー、ワークショップ、就労体験等
 - ・ 「産業分野別セミナー・交流会」の対象分野を拡大
- ソーシャルファーム実践塾
 - ・ セミナー参加者等を対象に準備段階での事業計画の策定や就労困難者の雇用などに関するコンテンツ提供
- ソーシャルファーム・コモンズ
 - ・ 認証事業所や支援機関、関心ある企業・都民等のコミュニティを構築し、情報交換や情報発信を促進



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 **拡充**

令和8年度予算：34億円

- 従業員の「手取り時間」の創出や、ライフステージに応じた支援、エンゲージメント向上を図るため、専門家派遣と、超過勤務削減や賃金引上げ等を並行して行い、企業の取組を迅速に支援
(令和8年度は、超勤縮減に向けた取組を対象に追加するほか、賃上げの取組への支援拡充や、上限額の引上げを実施)

《専門家派遣》

- 人事労務管理等に係る知見を有する**専門家**
(社会保険労務士)を派遣

《奨励金(上限264万円)》

取組項目

「手取り時間」創出

従業員のエンゲージメント向上に向けた取組

ライフステージを支援する取組

賃金引上げの取組

暑さに配慮した職場環境づくり支援事業 **新規**

令和7年度最終補正予算：3億円

- 熱中症予防に資すると認められる物品等の導入を行う事業者に対して奨励金を支給

《奨励金額》 20万円

《奨励内容》

- ① 取組に関する計画の策定
 - ・ WBGT値(暑さ指数)の活用
 - ・ 熱中症予防対策(①作業環境管理、②作業管理、③健康管理、④労働衛生教育)
- ② 計画に基づき取組を実施



労働教育(労使団体の自主的労働教育への支援) **拡充**

令和8年度予算：0.2億円

- 労使団体が実施する自主的な研修や学習会などの労働教育にかかる経費の一部を都が負担し、労使コミュニケーションを後押し

《実施規模》 80件

《対象経費》 講師謝礼金、会場使用料



策定の趣旨

- 東京都男女平等参画基本条例の趣旨を踏まえ、雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮できる環境の整備についての基本理念を定める
- 東京都、事業者、経済団体、都民の責務を明らかにし、事業者の主体的な取組を促進
- 持続可能で性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らす社会の実現に寄与

基本理念

- ✓ 女性が活躍できる環境の整備は、女性の選択肢の拡大、事業活動における新たな価値の創造・特定の性別に偏ることにより生じ得る支障の回避に寄与するものであり、事業者の主体的な取組が必要
- ✓ 女性が個性や能力を発揮する機会を阻む恐れがある性別による無意識の思い込みを社会全体で解消
- ✓ 就業者の家庭生活と職業生活との両立は、本人の意思が尊重されるべきことに留意

各主体の取組の柱

東京都

- ✓ 女性が活躍できる環境の整備に必要な情報提供、啓発、相談、助言等必要な施策の実施
- ✓ 国及び区市町村との連携、指針の策定、取組状況調査の実施・公表
- ✓ 都の職員が個性や能力を発揮できる環境の整備を率先して推進 等

事業者

- ✓ 性別に偏らない組織づくりの推進、就業者の男女格差の解消、女性特有の健康課題への配慮等の主体的な取組の実施
- ✓ 優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為の禁止及び防止 等

経済団体

- ✓ 所属する事業者等の取組を促進 等

都民

- ✓ 性別による無意識の思い込みについての関心と理解とを深め、雇用・就業分野における女性の活躍を推進 等

「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業（再掲） **拡充**

令和8年度予算：34億円

- 従業員の「手取り時間」の創出や、ライフステージに応じた支援、エンゲージメント向上を図るため、
 専門家派遣と、超過勤務削減や賃金引上げ等を並行して行い、企業の取組を迅速に支援
 （令和8年度は、超勤縮減に向けた取組を対象に追加するほか、賃上げの取組への支援拡充や、上限額の引上げを実施）

《専門家派遣》

- 人事労務管理等に係る知見を有する**専門家**
 （社会保険労務士）を派遣

《奨励金（上限264万円）》

取組項目	「手取り時間」創出	従業員のエンゲージメント向上に向けた取組
	ライフステージを支援する取組	賃金引上げの取組

経営力強化に向けた創意工夫チャレンジ促進事業 **新規**

令和8年度予算：103億円

- 経営力を高めるために、中小企業が実施する業務改善や新市場への進出などの取組に対して助成
- 設備投資等による業務改善コース
 - ・ 既存事業の深化・発展を後押し（助成率：2/3 助成額：最大600万円）
 - 賃上げ重点コース（賃上げ計画の策定必須）
 - ・ 既存事業の深化・発展を後押し（助成率：3/4（うち小規模企業4/5） 助成額：最大600万円）
 - 新市場・新分野進出コース
 - ・ 企業の新たなチャレンジを後押し
 （助成率：2/3 ※賃上げを行う企業は3/4（うち小規模企業4/5） 助成額：最大1,000万円）

躍進的な事業推進のための設備投資支援事業 **拡充**

令和8年度予算：191億円

- 生産性向上や競争力強化を目指す際に必要となる最新設備等の導入に要する経費を助成
 （賃上げ計画の策定を必須とするコースを設定）

■ PDCAサイクルにより施策の検証を行いブラッシュアップを図っていく

計画の策定

就労支援条例に基づき、毎年度重点的施策をとりまとめ、事業計画として策定・公表

事業の実施

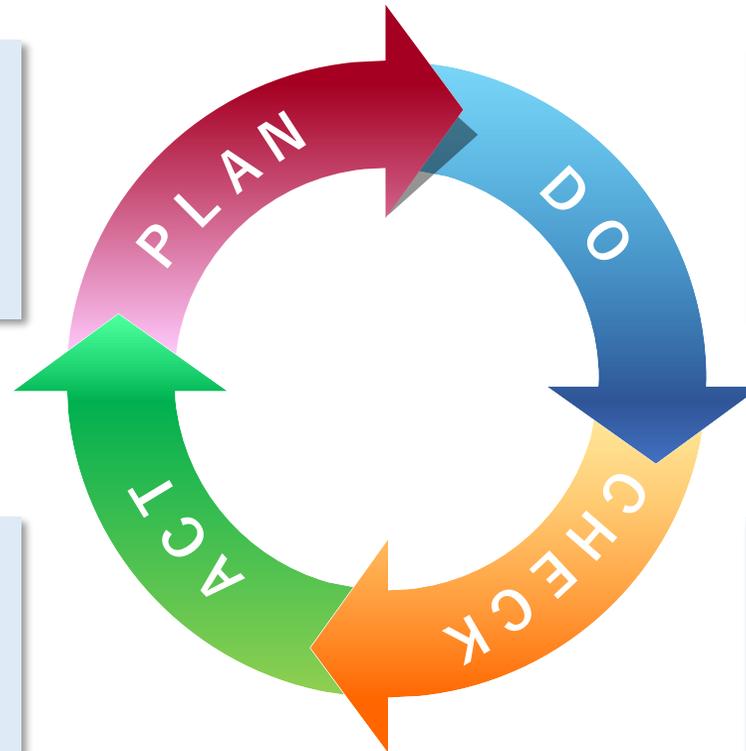
事業計画に基づき、雇用労働情勢等に的確に対応する施策を機動的・効果的に実施

施策に反映

実施状況の検証結果を次年度の施策に反映

実施状況の公表・検証

実施状況を公表、有識者の意見を聴取、検証



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

重点事業（令和8年度）

1	円滑な人材シフトの促進と リスクリングの強化	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「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）