

東京の雇用就業を考える有識者会議（第4回）

令和7年2月10日

第3回会議（令和6年10月15日）での主な意見

介護と仕事の両立、介護に関する「2025年問題」への対応について

- 事業者側として、最も避けたいのは介護離職。その解決策の1つとして、テレワークは有効。地方に住む親族の介護にテレワークを利用し、介護と仕事が両立できれば、大事な人材を失わずに済む
- 20年以上変わっていない現行の介護認定制度を、今の時代に即した制度になるよう都から国へ要望を
- 介護業界の充実に向けた現場視点の支援策を
- 介護を抱える社員が担う仕事を職場全体で支える取組や介護を抱えていることを会社に明かしていない潜在的ビジネスケアラへの相談窓口の充実、介護に関する情報交換ができるコミュニティも重要
- 要支援・要介護認定を受ける前の十分な公的サポートの検討を
- 介護業務の生産性を高めるため、効率的な介護機器やデジタルの活用を進めるための支援の充実を
- テレワークで解決しない状況もあり、介護サービスが必要になったときにすぐに利用でき、どの職種の従業員でも短期的介護休暇を取ることができるようなベーシックな支援も重要
- 介護産業の賃金水準が低く、人手が集まらないことが根本的な問題。認証保育所に類似した施策も場合によっては必要。介護される潜在的な人を減らすため、シニアの活躍推進も重要
- 社会インフラを整えるという観点からも、資格や専門的なスキルが必要な介護職について、特定最低賃金のような外部労働市場での賃金の底上げの施策を進めるべき
- 両立支援が、家族は当然に介護すべきという意識を強めるのは問題。介護サービスの拡充やアクセス可能性の向上、介護産業の職場環境整備、介護現場におけるDXなど有機的に一体となって進めるべき
- 親族の介護が始まる前に、介護に関する知識をインプットしておくことが重要
- 改正育児介護休業法の令和7年4月の施行に向けて、説明会や動画配信により事業者を支援していくとともに、都内8ヶ所にあるハローワークの専門窓口を通じて、介護人材の確保を後押ししていく

賃金制度（「ジョブ型」の動向等）について

- 日本の「ジョブ型」は、欧米型と違い、賃金計算のための職務給。主体的にキャリア選択ができる人事制度と組み合わせ、外部労働市場とリンクさせ、柔軟な働き方により個人の選択の幅を増やすことが鍵
- 誰がやっても同じ仕事について職務給は適用されるが、能力の違いが出る管理職には馴染まないのでは
- ジョブ型の利点は業務内容・範囲が明確になり評価が公平に行われる点。中小企業は、そもそも業務内容や範囲が分かりやすいので、業務の価値や賃金水準が公平・公正で、決定過程に納得があるかが課題
- 賃金制度の改定や配偶者手当等の属人的な手当を基本給に組み入れるなど、処遇制度を見直したいと考える中小企業が、直接社労士に相談できる窓口の設置やその周知を
- 「ジョブ型」の背景は人的資本経営に得心。「人」を大切にすることが重要。人事の命令ではなく、経営者と社員が一緒に考え作り上げることが重要。中小企業にもそのような現場は多い
- 心理的安全性は、制度を整えたり「やってあげる」だけでなく、やりがいとリンクすることが大事
- 中小企業1社の平均的な従業員数は10名という中、ジョブ型、職務給、人事制度改革などが馴染む中小企業は限定的。中小企業が、利益がない中で防衛的な賃上げをせざるをえない状況の改善が重要
- 中小企業の持続的な賃上げを実現するため、デジタル化を活用した生産性の向上や価格転嫁、公的職業訓練等による従業員のスキルの引上げが重要
- 多くの中小企業は防衛的な賃上げを余儀なくされている。経営者や人事担当者が、賃金の引上げ水準など、外部に相談しづらい事柄についてアドバイスしてもらえる支援をお願いしたい
- 長年勤め、定年退職で退職金がもらえることは老後に非常に安心。こうした働き方も大切にすべき
- 賃金は、経営者とそこで働く人が一致協力し、溝を埋め、話し合いをしながら決めていくもの。都にはこうしたことへの支援や、経営者や若者に対するセミナーや勉強会をやって頂きたい

人材確保・定着について

- エssenシャルワーカーは「キツイ、危険」というイメージに対応し、熱中症対策の充実や、DXによる業務効率化が重要
- 労働の流動化が進んでいる中であっても、1つの会社で安心して長く働くことも選択肢の1つであることを若者に啓発する支援をお願いしたい
- 保育サービスや介護サービスの充実を進めることが、企業の人材確保につながる
- 従業員が短期間の休暇等を取得する間、企業がスポットワークとして代替の人材を派遣などで調達できる仕組みを構築できると良い

外国人の活躍推進について

- 外国人材と日本人従業員とのコミュニケーションの確保が課題。例えば、日本人従業員に対する、世界の共通言語である英語学習の支援があれば、外国人材の雇用が一層推進できる

高齢者の活躍推進について

- シルバー人材センターは、サークル活動などには参加しにくい人達に仕事の機会を提供し参画を促す機能。プラチナ・キャリアセンターとすみ分け、地域と高齢者の接点を増やすことを重点に活性化を
- 単身の高齢者が増えていく中で、コミュニティとしての役割がシルバー人材センターに求められる。人材活用であり、ボランティアやサークル活動、安価な労働力と捉えられないように注意が必要

第3回会議（令和6年10月15日）での主な意見（4/4）

デジタルについて

- 中小企業のデジタル化のネックとなっているのは、経営者等のデジタルに対する意識。都とも連携して、デジタル化に関する自社の立ち位置の見える化やデジタル化のメリットの理解を進めていきたい

テレワークについて

- 近年、頻発している自然災害にも対応できるので、BCP対策として改めて普及させていくことが重要
- 介護に直面した際、テレワークが馴染まないと簡単に決めつけず、未来に向け突っ込んで考えるべき

障害者の活躍推進について

- 初めて障害者を雇用する中小企業の最初の一步へのサポートが重要
- 精神障害者一人ひとりの特性を踏まえ、企業で活躍してもらえるかを経営者が集まり取り組んでいる

その他

- 外国人「財」、障害者といったダイバーシティは、働く人だけでなく企業にとっても重要な視点であるため、施策の重視を
- 男女間賃金格差は、別に議論が必要。東京都も新規事業をやっているが、女性管理職の増加などによる賃金格差是正に取り組むことを行政が奨励する施策の強化が重要
- 「年収の壁」に関する正しい理解を促進することも男女間の賃金格差の是正には有効
- 施策のPDCAサイクルをまわすとともに、都内中小企業42万社のどの領域を徹底的にサポートするかを明確にすることが重要

令和 7 年度の雇用就業施策について

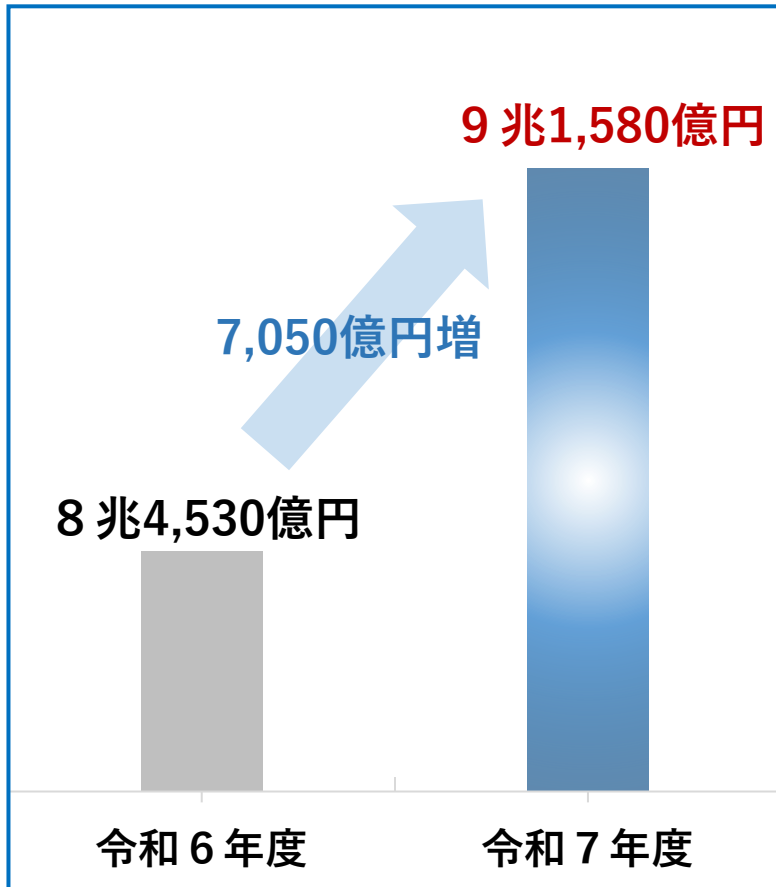
東京都の令和7年度予算案について

◎ 令和7年度予算案（当初）： **9兆1,580億円**（対前年度**7,050億円増**）

➤ 産業労働局予算： **7,770億円**（対前年度**938億円増**）

➤ うち雇用就業対策： **664億円**（対前年度**119億円増**）

令和7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7年度	令和6年度	増減
東京都	91,580	84,530	7,050
産業労働局	7,770	6,832	938
中小企業対策	5,106	4,750	356
産業・エネルギー対策	1,057	724	333
観光産業振興	306	306	-
農林水産対策	332	285	47
雇用就業対策	664	545	119

令和7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今後、減少局面を迎えるとともに、高齢化率も過去最高を更新
- ◎ 「2025年問題」などに伴い、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

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
- 中小企業の確実な賃上げの推進
- 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
- 育児への支援
- カスタマー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
- 外国人の活躍推進
- 障害者の活躍推進
- ソーシャルファーム

集中的取組

介護に関する「2025年問題」への対応

会議での主な意見と令和7年度の施策

	会議における主な意見（概要）	施策（令和7年度新規・拡充）
介護に関する 「2025年問題」への対応	・介護について、会社に明かしていない潜在的ビジネスケアラーへの相談窓口の充実を ・短期的介護休暇を取ることができるベーシックな支援も重要 ・深刻な人手不足へのスピード感ある対応を ・介護業務の生産性を高めるための支援を	■ 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 ■ 「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 ■ 職業訓練（介護実践科）
円滑な人材シフトの促進と リスクリングの強化	・職場を転々としている就職氷河期世代を正社員雇用し、マネジメントに登用する事例も ・リスクリングやキャリアアップには、ベーシックな学びも重要 ・賃上げについて労働組合からの要求も重要 ・ジョブ型などの賃金制度について、気軽に相談できる支援を	■ 就職氷河期世代等待遇向上支援事業 ■ リスクリング・キャリアデザイン応援事業 ■ 中小企業の賃金制度整備等支援事業
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	・テレワーク導入について、企業と従業員がWin-Winになることが大事。職種間のバランスも重要 ・育業する従業員をフォローする周囲の社員へのリワードが重要 ・カスタマーハラスメント対策は、個社では限界があり、行政の支援が必要	■ A B Wオフィス促進事業 ■ 働くパパママ育業応援事業 ■ 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	・女性管理職の増加や「年収の壁」に関する施策の強化を ・シルバー人材センターについて、地域に根差した活性化が重要 ・外国人材と日本人従業員とのコミュニケーション支援を ・障害者などダイバーシティに関する施策の重視を	■ 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 ■ シルバー人材センター高齢ひとり世帯等サポート事業 ■ 外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 ■ 中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業 ■ ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業⁸

- ✓ コロナ禍に入社した若手や育児・介護等の制約のある方が出社回帰や在宅勤務終了等で退職する事例もあると聞いている
- ✓ 介護や看護の業種では人手不足が深刻。しっかりと危機感を持ち、スピード感のある対応を
- ✓ 介護を抱える社員が担う仕事を職場全体で支える取組や介護を抱えていることを会社に明かしていない潜在的ビジネスケアラーへの相談窓口の充実、情報交換ができるコミュニティも重要
- ✓ どの職種の従業員でも短期的介護休暇を取ることできるようなベーシックな支援も重要
- ✓ 介護業務の生産性を高めるため、効率的な介護機器やデジタルの活用を進めるための支援を

ビジネスケアラーへの支援を充実

- 働きやすい職場環境づくり推進事業 拡充 5.6億円
- 介護支援専門員再就業等支援事業 新規 0.7億円
- 家庭と仕事の両立支援推進事業 拡充 0.5億円
 - ビジネスケアラー応援講座などの短編動画等を作成



介護休業等を取得しやすい環境整備を後押し

- 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 新規 30億円
- 介護休業取得応援事業 拡充 0.7億円
 - <奨励金>
 - 加算項目を新設（介護を支える同僚への応援手当支給や評価・表彰制度）
 - 規模：80件 ※R6：60件



介護業界への人材シフトを強化

- 産業分野別人材確保・就職促進事業 新規 2.6億円
- 業界別人材確保強化事業 拡充 11.6億円
 - 介護の業界団体が行う人材確保の取組に対して助成
 - 上限額：5千万円（介護・建設・運輸）※R6：3千万円
- 職業訓練（介護実践科） 拡充 0.6億円
 - 介護テックに対応できる新しい介護人材を育成

働きやすい職場環境づくり推進事業 **拡充**

令和7年度予算：5.6億円

■ 介護と仕事の両立に向けた職場環境整備を支援する奨励金について、要件の見直しや加算項目を追加

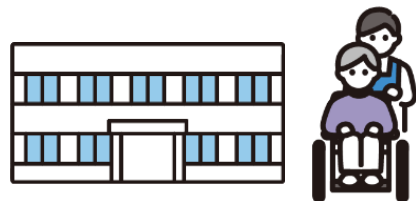
《介護と仕事の両立推進コース》

- ① 介護と仕事の両立推進事業（社内相談窓口の設置等）
- ② 介護離職防止のための制度整備事業（介護サービス利用支援制度等）

● 必須項目「社内相談窓口の設置」について、一部を外部委託できるよう見直し（例：施設の紹介、お金に関する相談）

● 加算項目に「経営者・管理職への体験型研修の実施」を追加（※）

※「育児と仕事の両立推進コース」の加算項目にも追加



介護支援専門員再就業等支援事業 **新規**

令和7年度予算：0.7億円

■ 都に登録している未就業の介護保険制度の専門家（潜在ケアマネ）を活用して、都内中小企業の従業員向けの研修や個別相談等を実施

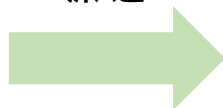
《事業内容》

- 東京都（潜在ケアマネと都内中小企業をコーディネート）

◎ 潜在ケアマネ



派遣



◎ 都内中小企業



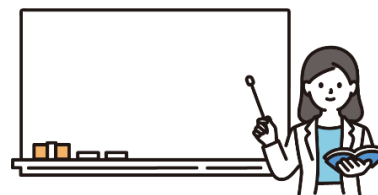
周知

◎ 中小企業・労働者支援機関

<サポート例>

○ 従業員向け研修

○ 個別相談対応



「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業

新規

令和7年度予算：30億円

■ 従業員の「手取り時間」の創出や介護等のライフステージを支援する取組等を行う中小企業に奨励金を支給
《専門家派遣（2回／社）》

● 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230万円）》

「手取り時間」創出
(4項目/各10万円/上限40万円)

- 多様な勤務形態（選択的週休3日制等）
- フレックスタイム制
- 多様な正社員制度（短時間正社員等）
- 積立休暇制度



ライフステージごとの支援
(3項目/各10万円/上限30万円)

- 家庭応援特別休暇制度(介護つきそい休暇等)
- 産休・育業及び介護休業を支える従業員への支援制度(介護休業サポート手当等)
- 子育て支援勤務制度(慣らし保育等)



エンゲージメントの向上
(7項目/各10万円/上限40万円)

- 社外副業・兼業制度
- メンター制度
- 社員のつながり支援制度
- 表彰制度・報奨金制度
- DE & I 推進（育業早期復帰支援等） など

賃金引上げ
(上限120万円)

- 時間当たり60円以上の賃上げ
→ 1人12万円加算



産業分野別人材確保・就職促進事業

新規

令和7年度予算：2.6億円

■ 介護関連企業等を集めたマッチングイベントを開催

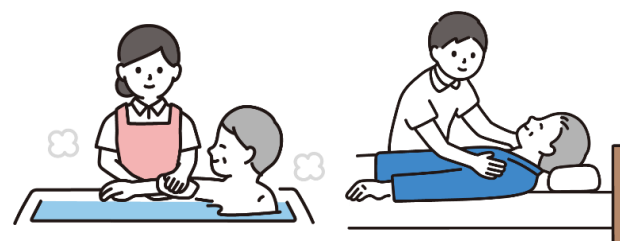
《事業内容》

● 事前セミナー（オンライン）

- 求職者向け：業界理解セミナー
- 企業向け：人材確保セミナー

● マッチングイベント

介護業界等 1回（100社程度）



- ✓ 中小企業における人材難は、広範な業種・業態にわたり、日々厳しさが増している
- ✓ 非正規で職場を転々としている就職氷河期世代を正社員雇用し、マネジメントに登用している
- ✓ キャリアアップには、ベーシックな学びも重要。リスクリングを職業に直結するスキルだけでなく、働きながら長期にベースを備えるリカレントも含め、幅広く捉えるべき
- ✓ 価格が上がれば賃金が自動的に上がるわけではない。労働組合からの要求等も非常に重要
- ✓ 処遇制度を見直したいと考える中小企業が、直接社労士に相談できる窓口の設置やその周知を
- ✓ 経営者や人事担当者が、賃金など外部に相談しづらい事柄についてアドバイスしてもらえる支援を

人材育成・リスクリング

- リスクリング・キャリアデザイン応援事業 新規
1.7 億円
- DX実践人材リスクリング支援事業 新規
3.6 億円
 - DX人材に関するセミナーの開催や相談、DX講習等を実施
 - フォローアップ研修も実施



中小企業の確実な賃上げを促進

- 中小企業の賃金制度整備等支援事業 拡充
0.2 億円
- 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業（再掲） 新規
30 億円
 - 従業員の賃上げを行う中小企業に奨励金を支給
 - 賃上げに係る奨励金（上限120万円）



中小企業の人材確保・定着の支援を強化

- 就職氷河期世代等待遇向上支援事業 拡充
1.1 億円
- 就職氷河期世代の就業支援
 - 就職氷河期世代特別支援窓口に就業自立支援員を新たに配置 拡充
1.8 億円
 - 合同面接会を都内で実施(18回)
- 業界別人材確保強化事業（再掲） 拡充
11.6 億円

リスクリング・キャリアデザイン応援事業 **新規**

令和7年度予算：1.7億円

■ リスクリングの環境整備に係る専門家派遣や奨励金の支給により、誰もが学びなおすことのできる職場環境づくりを後押し

《専門家派遣》

- リスクリングやキャリアデザインを支援するための人材育成方針、リスクリング制度やスキル活用制度等の整備について、社会保険労務士等が中小企業に対し、実情に応じた助言を実施

《奨励金》

- 知識・スキルの習得支援制度や活用制度を整備した都内中小企業に対し奨励金を支給
- 奨励金額 最大40万円

中小企業の賃金制度整備等支援事業 **拡充**

令和7年度予算：0.2億円

■ 都内中小企業への賃上げに関する相談窓口の設置や賃上げ手法等に係る周知啓発、専門家派遣により、賃上げを促進

《事業内容》

企業（人事担当者）

相談

労働者・労働組合

● 賃上げ相談窓口（新規）

- 社会保険労務士と都職員が相談に対応
相談例）賃金制度の変更、労使交渉
賃上げに係る各種支援制度の紹介

誘導

● 各種賃上げ支援事業

- 賃金制度整備のための専門家派遣
- 賃上げ等に関する特別講座
- その他賃上げ支援事業
（「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 等）

就職氷河期世代等待遇向上支援事業 **拡充**

令和7年度予算：1.1億円

■ 就職氷河期世代等を採用し、正規・非正規を問わず長く働き続けられる労働環境整備等を行った中小企業を支援
（令和7年度は、安定有期雇用コースを新設）

《正規雇用等コース》

● 助成要件

必須要件）①育成計画（3年間）の策定 ②メンターの選任 ③研修の実施

加算要件）①退職金制度の整備 ②結婚・育児支援制度の整備 ③賃金引上げ

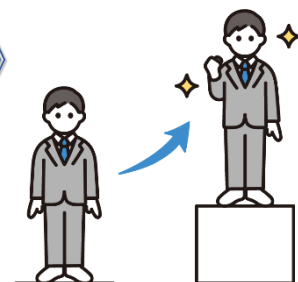
- 助成金額 最大146万円

《安定有期雇用コース（新規）》

● 助成要件

①育成計画（1年間）の策定 ②メンターの選任 ③研修の実施

- 助成金額 最大60万円



- ✓ テレワークの導入により、育児・介護など事情を抱える方が仕事を継続できるなど、企業と従業員がWin-Winになる状態を作ることが大事。職種間のバランスも重要
- ✓ 近年、頻発している自然災害にも対応できるので、BCP対策として改めて普及させていくことが重要
- ✓ 育児しながら仕事をする時間の捉え方などが課題。時間での管理に課題も。働きすぎや健康状態の管理も課題
- ✓ 仕事は絶対に休めないときなどに、子連れ出勤等が選択できると良い
- ✓ 「育業」推進はよい。一方、カバーに回る側にしわ寄せも。周囲の社員へのリワードが重要
- ✓ カスタマーハラスメントは深刻な問題。対策について、個社で対応するのは限界がある

テレワークの普及促進

■ テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業

- 課題と解決策を検討し、「ベストバランス」を構築した企業に奨励金を支給



拡充
2.8億円

■ テレワークトータルサポート事業

- テレワークの導入等を図るため、専門家活用や機器等の導入を支援
- テレワークが難しい現場や育児・介護期の従業員に配慮した取組を行った場合に加算

■ A B Wオフィス促進事業

新規
3.5億円

育児への支援

■ 働くパパママ育業応援事業

拡充
19.7億円

■ 働きやすい職場環境づくり推進事業（再掲）

拡充
5.6億円



カスタマーハラスメント防止対策

■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業

新規
4.9億円

■ 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

新規
5.1億円

- 顧客に直接訴求できる広報を、業界団体の力を活用して展開



方向性 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

A B Wオフィス促進事業 新規

令和7年度予算：3.5億円

■ 社内外問わず従業員自らがふさわしい時間や場所を選んで、生産性の高い仕事が可能となる「A B W（Activity Based Working）」を支援することで、テレワークの更なる導入・定着を促進

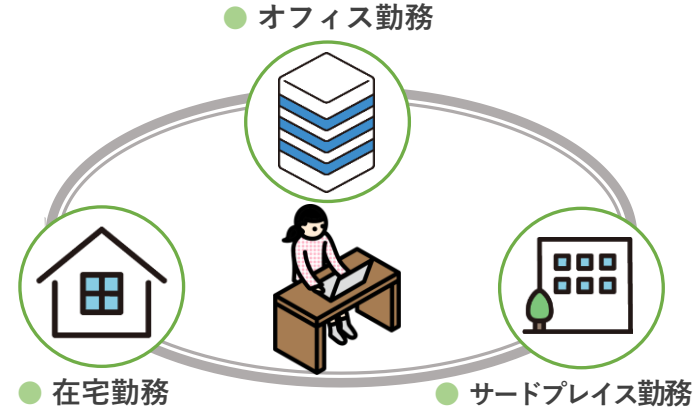
《専門家によるA B W導入支援》

- 社内P Tの設置、レイアウト設計等の検討
- 多様な働き方を実現する勤務制度の導入（サテライトオフィス勤務等）

《助成金》

- オフィス整備に係る改修費を助成（フリーアドレス等）
- 助成率 2/3 ※子連れ出勤を可能とする整備を行った箇所は10/10

《A B W（イメージ）》



働くパパママ育業応援事業 拡充

令和7年度予算：19.7億円

■ 従業員に希望する期間の育業をさせ、復帰させた企業への支援、男性の育業奨励を行い、企業の職場環境整備を推進（令和7年度は、育業応援プランシートの作成、職場の同僚も含めた面談を必須とし加算項目を増額）

区 分	働くママコースNEXT	働くパパコースNEXT
奨励金	125万円（1年以上の育業が要件）	15日以上：25万円 30日以上：55万円※以降、15日ごとに27.5万円加算
加算要件	①育業を支える同僚への評価制度整備及び育業応援プランシート、同僚との面談等※（30万円） ②育業を支える同僚への応援手当支給及び育業応援プランシート、同僚との面談等※（30万円） ※①②を両方実施すると、50万円の加算	①管理職等がモデルとなって情報発信（20万円） ②マニュアル作成、メンター制度整備（20万円） ③育業を支える同僚への評価制度整備及び育業応援プランシート、同僚との面談等※（30万円） ④育業を支える同僚への応援手当支給及び育業応援プランシート、同僚との面談等※（30万円） ※③④を両方実施すると、50万円の加算
合計金額	最大175万円	最大420万円

カスタマーハラスメント防止対策推進事業 **新規**

令和7年度予算：49億円

- 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》

- ウェブサイトや動画、啓発グッズ等により、条例の理念の普及啓発等を実施

《相談窓口等の運営》

- 事業者等からの問合せに適切に対応する相談窓口を設置
- 業界団体に対して、専門家派遣を通じた会員向けの防止対策マニュアルの作成支援

《奨励金》

- 企業向け
 - ・ 実践的な防止対策（録音・録画環境整備の取組等）を行った場合に支給
 - ・ 規模 （3か年で）10,000社 ・ 金額 40万円
- 団体向け
 - ・ 会員企業及びその従業員向けに防止対策の体制を整備した場合に支給
 - ・ 規模 30団体 ・ 金額 最大100万円



- ✓ 「年収の壁」を意識せずに働ける環境整備に向け、キャリアアップ助成金の活用を図っていく
- ✓ 女性管理職の増加などによる賃金格差是正に取り組むことを行政が奨励する施策の強化が重要
「年収の壁」に関する正しい理解を促進することも男女間の賃金格差の是正には有効
- ✓ 令和6年10月から厚生年金の適用事業所が拡大。事業者と働き手の双方に効果のあるサポートを
- ✓ シニアが55歳、60歳という年齢で切れずに活躍できるようにすればよい
- ✓ シルバー人材センターについて、地域と高齢者の接点を増やすことを重点に活性化を
- ✓ 外国人材と日本人従業員とのコミュニケーションの確保が課題
- ✓ 初めて障害者を雇用する中小企業の最初の一步へのサポートが重要
- ✓ 外国人材、障害者といったダイバーシティは、働く人だけでなく企業にとっても重要な視点であるため、施策の重視を

働く女性の活躍推進

- 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 新規
7.2 億円
- 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 新規
14.5 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 新規
3.4 億円
- 女性のヘルスリテラシー向上のためのセミナーや、職場環境の整備等に関するコンサルティングを実施

外国人の活躍推進

- 外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 新規
0.9 億円
- TOKYO特定技能Jobマッチング支援事業 拡充
2.1 億円
- 特定技能分野での就労を希望する外国人とのマッチング支援等
- 令和7年度より特定技能2号も支援対象

高齢者の活躍推進

- シルバー人材センター
高齢ひとり世帯等サポート事業 新規
0.2 億円
- ミドルシニア人材
パラレルキャリア構築支援事業 拡充
0.9 億円
- 副業・兼業を希望するシニア人材と中小企業のマッチングを支援

障害者の活躍推進／ソーシャルファーム

- 中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業 新規
0.6 億円
- ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業 新規
1.2 億円
- ソーシャルファーム等に関する普及啓発事業 拡充
0.8 億円
- ソーシャルファームの裾野を広げる取組を展開

女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業 **新規**

令和7年度予算：7.2億円

- 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奨励金を支給し、女性従業員の処遇改善や賃金の引上げを後押し

《事業内容》

- 対 象 都が指定するセミナーを受講し、専門家派遣を受けた中小企業
- 取 組 ① 短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職の新設
② 役職手当支給対象の女性従業員の増加 ③ 女性管理職の増加
- 加 算 短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入
- 助 成 金 1つの取組につき30万円（最大3つまで）
加算10万円（最大100万円）

企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 **新規**

令和7年度予算：14.5億円

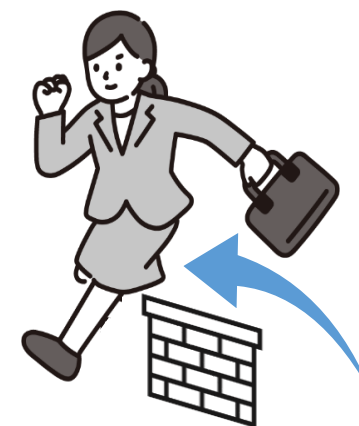
- 企業の人事担当者・従業員等に対して、「年収の壁」の正しい理解の促進、状況に応じたきめ細かなサポートを行うほか、手当等の制度の見直しを行った都内中小企業に対し奨励金を支給

《事業内容》

- セミナー 企業・従業員に対し、社会保険制度に関する正しい知識等を周知
- 個別相談 専門家による相談を実施
- 専門家派遣 従業員の就業調整等により、人材活用に課題を抱える企業へ専門家派遣
- 奨励金
 - ① 社会保険加入促進コース（30万円）
 - ・新たに社会保険の対象となった非正規雇用者が負担する社会保険料に関する手当等を新設した場合に支給
 - ② 配偶者手当見直しコース（30万円）
 - ・収入制限を設けている配偶者手当の見直し（*）を行った場合に支給

※①②を両方実施
すると50万円

* 配偶者手当を廃止し、基本給に繰り入れる等



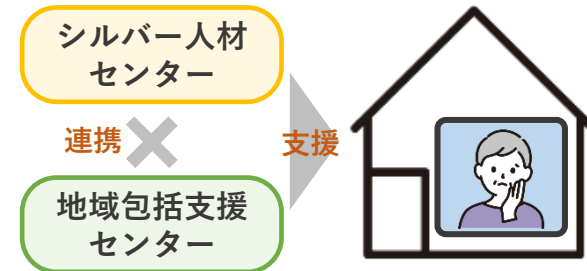
シルバー人材センター高齢ひとり世帯等サポート事業 **新規**

令和7年度予算：0.2億円

■ 高齢ひとり世帯等を訪問し日常生活の困りごとを支援するシルバー人材センターを補助

《事業内容》

- 対象の掘り起こし
 - ・ 地域包括支援センター等と連携しながら、高齢ひとり世帯等の意向を確認
- シルバー人材センターによる支援
 - ・ 利用希望者へのヒアリングを経て、困りごとに対応するサービスを提供
 - ・ シルバー人材センターの魅力を紹介し、入会を促進

外国人社員とのコミュニケーション力向上支援事業 **新規**

令和7年度予算：0.9億円

■ 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

《事業内容》

- 外国人材の育成・定着に向けた支援（ビジネス日本語eラーニング研修等）
- 外国人社員に対する研修等支援（助成金）
- 英語力向上・コミュニケーション促進支援（導入セッション、英語研修、グループディスカッション等）

《英語力向上・コミュニケーション促進プログラム例》

① 導入セッション
(マインドセット)

② 英語研修

③ グループ
ディスカッション

課題

- ◎ 都内民間企業の障害者実雇用率(令和6年)は2.29%であり、法定雇用率2.5%を下回っている
- ◎ 法定雇用率は、令和8年7月から、2.7%に引上げ予定
- 障害者の活躍の裾野を広げるとともに、ソーシャルインクルージョンを社会に根付かせる必要

令和6年度の主な取組

障害者の活躍推進

■ 分身ロボットを活用した新たな働き方の支援事業

R6新規

- 都庁にて、分身ロボットによる案内業務を開始

《実施概要》

- 場所 都庁第一本庁舎展望室
- 時間 平日13時～17時 ※年末年始等は除く
- 案内業務従事者（7名）が在宅で操作
※案内支援員が展望室に常駐



業務従事者の案内に合わせ動作

■ 持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業

- デジタル化の進展やニューロダイバーシティの観点から、障害者雇用の新たな可能性を開拓し、好事例を発信



好事例集（R5）

ソーシャルファーム

■ Tokyo Tokyoソーシャルファームフォーラム

- 新たに認証を受けた事業者の表彰やソーシャルファームへの理解向上を図るイベントを開催

《令和6年度 認証・予備認証事業所》

認 証	予 備 認 証
1 事業所 (株式会社デジリハ)	18 事業所 (株式会社ローランズ 等)



Tokyo Tokyo ソーシャルファームフォーラム



方向性3 多様な主体の労働参加の促進（障害者の活躍推進／ソーシャルファーム）

中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業 **新規**

令和7年度予算：0.6億円

- 前年度に障害者雇用できていない中小企業に対して、最も負担のかかる受入れ初期段階の取組を奨励し、初めての障害者雇用を強力に後押し

《奨励金》

- 支給要件 ① 障害者を1人も雇用していない ② 雇入れ時に、配慮事項を定めた支援計画を策定 ③ 計画に基づき、6ヶ月以上雇用継続 等

● 奨励金額

週所定労働時間	10時間以上 20時間未満※1	20時間以上 30時間未満※2	30時間以上※2
金 額	30万円	60万円	90万円

※1 重度障害者、精神障害者、45歳以上が対象

※2 対象が重度障害者、精神障害者、45歳以上の場合は、30万円を加算



ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業 **新規**

令和7年度予算：1.2億円

- 認証ソーシャルファームの自律経営への専門サポートチームを新たに設け、経営や雇用に関する課題の解決に向けて伴走型支援を実施するなど、ソーシャルファームの取組を推進

《事業内容》

- ソーシャルファーム支援センター内に「インクルーシブ経営サポートチーム」を設置
- アウトリーチにより認証・予備認証事業所の経営や雇用に関する課題を整理・明確化
- チームで課題解決に向けて、伴走型支援

サポートチーム



経営の専門家 雇用の専門家

伴走型支援

認証事業所
予備認証事業所



【参考】国の検討状況について

労働基準関係法制研究会 報告書（令和7年1月8日）※抜粋

■ 家事使用人について

- 労働基準関係法への適用の検討

■ 労使コミュニケーションの在り方

- 過半数代表者の適正選出や基盤強化

■ テレワーク等の柔軟な働き方

- フレックスタイム制の改善

■ 休日

- 2週間以上の連続勤務の防止

■ 勤務間インターバル

- 抜本的な導入促進や義務化

■ 割増賃金

- 副業・兼業の場合の割増賃金は通算しない
（健康確保に向けた労務管理は必要） 等

（資料出所）「労働基準関係法制研究会 報告書（令和7年1月8日）」より作成

女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（令和6年12月26日）※抜粋

■ 女性活躍推進法の期限の延長及び見直し

- 令和8年3月末から10年延長
- 情報公表の充実
 - ・ 男女間賃金差異の情報公表の拡大
 - ・ 女性管理職比率の情報公表の義務化
- 職場における女性の健康支援の推進

■ 職場におけるハラスメント防止対策の強化

- 規範意識の醸成
- カスタマーハラスメント対策の強化
 - ・ カスタマーハラスメントの定義
 - ・ 雇用管理上の措置義務の創設
- 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化
- パワーハラスメント防止指針へのいわゆる「自爆営業」の明記

等

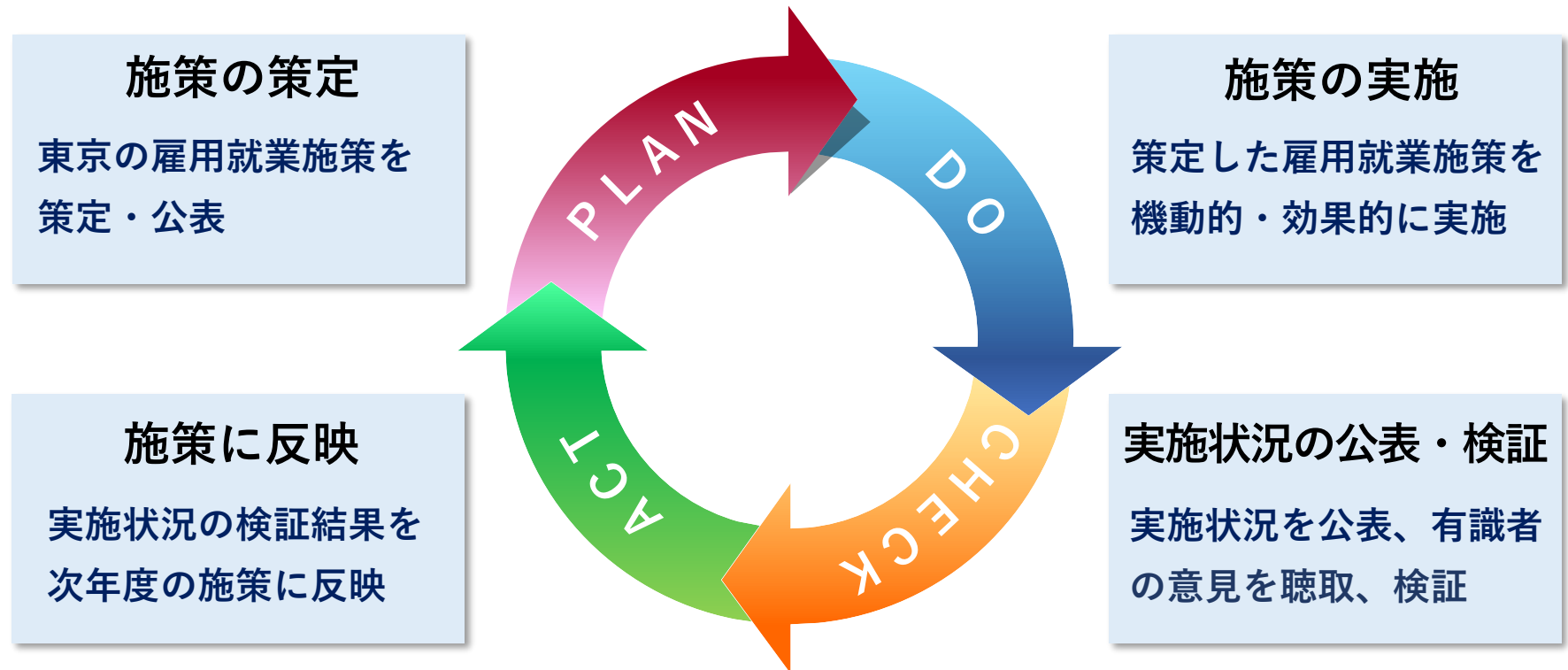
（資料出所）「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（報告）（令和6年12月26日）」より作成 22

施策のPDCAサイクルについて

委員発言

- ✓ PDCAサイクルを回しながら、より良い政策の実現につなげていきたい
- ✓ PDCAを回していくことが必要であり、中長期的な時間軸と合わせて、必要な対応を効率的に実行することが必要
- ✓ 費用対効果や施策のプライオリティをつけることは重要
- ✓ 施策全体を俯瞰しながら、有効なアプローチは何なのかを検討することが大事

■ 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



令和7年度以降の取組