東京都雇用・就業対策審議会 答申（案）

― 社会ニーズの変化に的確に対応する
雇用就業施策のあり方について ―

平成２５年　月　日

東京都雇用・就業対策審議会

はじめに

平成24年2月1日、東京都雇用・就業対策審議会は、知事から「社会ニーズの変化に的確に対応する雇用就業施策のあり方について」の諮問を受けた。

我が国の人口動向は、少子化に歯止めがかからない一方で、高齢化が着実に進展している。社会の「支え手」の減少が懸念される中、女性や高年齢者などの一層の活用を進めることが求められている。

若者についていえば、就職環境は依然として厳しく、大学を卒業したものの就職も進学もしていない者や、希望する形態での就業が実現しない者が増えている。今後、社会的・経済的自立が困難な若者の増加や所得格差の拡大、さらには若年層の未婚率の増加などが懸念される。

また、現下の経済情勢は、下振れリスクを抱え、先行き不透明な状況にあり、日本をリードする東京の経済の発展に向け、重点産業の育成やものづくり産業の活性化が急務となっている。こうした中、産業を支える人材の育成・確保を進めるにあたり、時間的・経済的余裕がないことやノウハウの不足などを課題とする中小企業も多い。

審議会は、こうした東京の雇用就業を取り巻く多岐にわたる喫緊の課題の中から、重点事項として「少子高齢化の進展への対応」、「若年者に対する就業支援」、「中小企業の障害者雇用の促進」及び「中小企業の雇用環境の改善」について審議を重ねてきた。審議にあたっては、中長期的な構造変化を視野に入れつつ、専門的見地や、企業及び職場の実態に即した視点、施策の効果・効率性の観点などから検討を行った。

答申では、事項ごとに基本となる考え方を明らかにしたうえで、労働者や中小企業等の多様なニーズに応えるため、速やかに実施すべき施策を具体的に提言している。

東京都が、本答申に基づき、豊かな都民生活と都市の活性化の実現に向け、積極的に施策展開を図っていくことを強く期待する。

平成25年　　月　　日

東京都雇用・就業対策審議会

目　　次

頁

第１　雇用・就業をめぐる東京の現状…… 1

現状１　少子高齢化が進展する東京…… 1

現状２　厳しさが続く若年者の就業環境…… 3

現状３　中小企業を中心に十分とはいえない障害者雇用…… 5

現状４　改善が求められる中小企業の雇用環境…… 7

第２　施策を構築するにあたっての視点…… 8

＜視点１＞　産業振興施策と軌を一にした雇用・就業施策の推進を図る…… 8

＜視点２＞　求職者や従業員、中小企業の状況に応じたきめ細かな対応を図る…… 9

＜視点３＞　教育機関や中小企業団体等との連携を強化し、施策の効果を高める… 10

第３　東京の雇用・就業を推進させる施策…… 11

方向性Ⅰ　少子高齢化が進展する中、社会の「支え手」を増やし、
活力ある経済社会を築く…… 11

１　中小企業の労働力確保や人材育成を円滑に進める…… 13

２　働くことを希望する若年者や女性、高年齢者の就業を実現する…… 17

方向性Ⅱ　若者の職業的自立を支援し、職業生活へのスムーズな移行を図る…… 20

１　職業生活へのスムーズな移行に向け、教育段階からの取組を推進する…… 22

２　大学生や就業経験がない・少ない若年者等の就業を推進する…… 24

３　職業生活への移行後も早期に離職せずキャリア形成を図る…… 26

４　正規雇用以外の雇用形態で働く若年者のキャリア形成や正規
雇用化に向けた支援を推進する…… 28

方向性Ⅲ　身近な地域での障害者雇用の受皿を拡大する…… 30

１　身近な地域での障害者の雇用機会の確保・拡大を図る…… 31
２　障害者の職場定着を推進する…… 33

方向性Ⅳ　雇用環境の改善に向けた中小企業の主体的な取組を推進する…… 34
１　雇用環境の改善を円滑に進めるため、支援体制及び情報発信の
充実・強化を図る…… 35
２　雇用環境の改善を図る中小企業の主体的な取組を推進する…… 36
３　中小企業がコンプライアンスや雇用管理の大切さを認識し、
雇用環境の整備に取り組む…… 38

おわりに…… 39

（参考）
東京都雇用・就業対策審議会条例…… 43
諮問文…… 44
諮問の趣旨…… 45
委員名簿…… 46
審議経過…… 47
「中間のまとめ」に対する意見…… 48

第１　雇用・就業をめぐる東京の現状

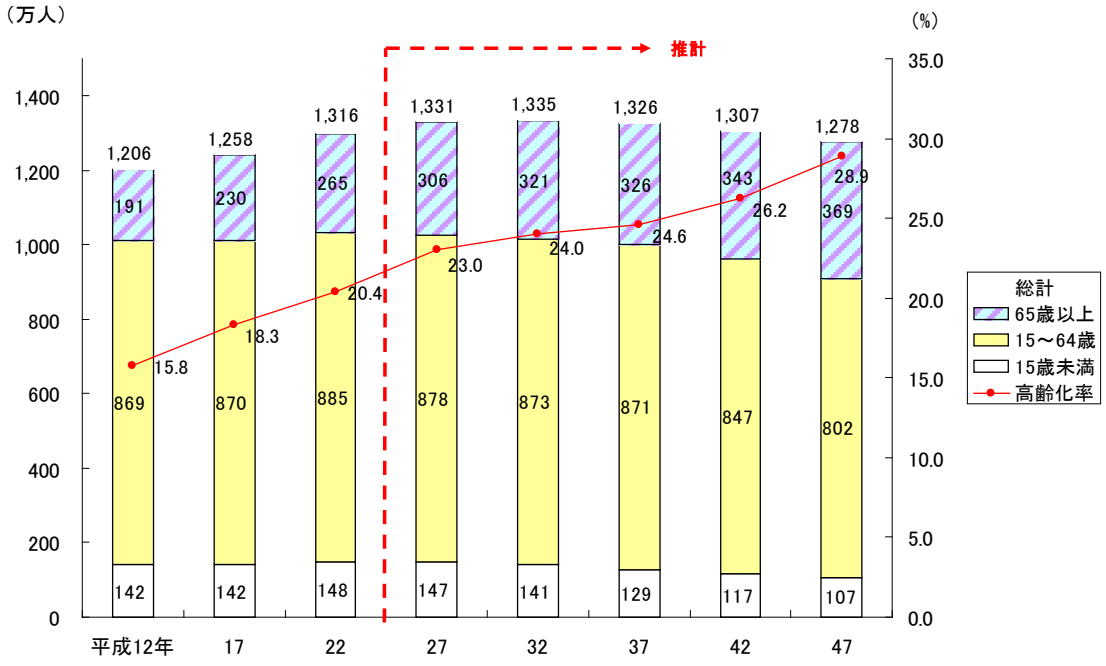
現状１　少子高齢化が進展する東京

東京の人口は約１，３１６万人（平成２２年）と、全国の１割強を占める。人口動向をみると、平成３２年までは増加を続けるが、その後は、１５歳未満人口が大幅に減ることで減少に転じ、平成４７年には約１，２７８万人になると予想される。

東京都の合計特殊出生率※は、長期的に人口を安定して維持できる水準（２．０７）を大きく下回っており、１５歳未満人口及び生産年齢人口（１５歳～６４歳人口）は、平成２２年を境に将来的に減少が進んでいくと見込まれる。

一方で、６５歳以上の高齢者人口は、人口減少を迎える平成３２年以降も増加する見込みである。平成２２年の高齢者人口が総人口に占める割合（高齢化率）は２０．４％と５人に１人が６５歳以上という現状にあるが、平成３２年には約４人に１人、平成４７年には約３．５人に１人まで進むと予想される。

人口の推移と高齢化率（東京）



注　　実績には年齢不詳が含まれることや四捨五入により内訳の合計値と一致しない場合がある。
資料　東京都「2020年の東京」

※ 合計特殊出生率：15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女性がその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

少子高齢化の進展による影響として、生産年齢人口が減少していくこととあいまって、産業を支える労働力の減少が考えられる。

このため、企業等において若年者や女性、高年齢者の活用を進めるとともに、これらの者の就業を基本とした社会参加を促進し、社会の「支え手」を増やすことが期待される。このことは、社会経済を活力ある豊かなものにしていくことにもつながるものである。

若年者については、職業的自立が求められるものの大学卒業後も進路が決まらず、職に就いていない若年者の割合が高いなどの状況がみられる。

女性の就業率は、先進諸国と比べ低い状況にある。また、未だ、いわゆる「M字カーブ ※」の形状を示しており、M字の底は年々上昇しているものの依然として落ち込みがみられる。

高年齢者については、年金支給開始年齢が６５歳に段階的に引き上げられる中、継続雇用制度の対象者が原則希望者全員に義務化されるなど、平成２５年度から65歳までの雇用確保措置 ※の充実が予定されている。また、65歳を超える高齢者の中には、経済的な理由だけでなく、健康や生きがい、社会参加など充実した高齢期の生活を送るために働くことを希望する者もあり、高齢化の進展に伴い、こうしたニーズの拡大が見込まれる。

また、少子高齢化の進展による影響として、人口減少を迎える中で、消費需要を中心とする国内市場の縮小による経済の活力低下も懸念される。

その一方で、高齢者人口の増加に伴い高齢者市場の拡大が見込まれるなど、消費市場の中には、有望な市場の存在も考えられ、経済の活性化を図るには、生産性の向上と成長が期待される分野に関連する産業の育成が求められる。

労働者側に眼を転じると、団塊ジュニア世代 ※といった企業を支える中心的な世代層の親が高齢期を迎え、今後は介護を必要とする場合も考えられる。現状では、介護休業制度がほとんど利用されていない実態があるが、高齢化が進展する中、仕事との両立に対するニーズが高まることが見込まれる。

※ M字カーブ：15歳以上の女性の労働人口比率を年齢階層別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし20歳代後半、40歳代後半が山になるM字の曲線のこと。結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いことを表している。

※ 雇用確保措置：高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、平成20年4月1日以降、高年齢者の安定した雇用を確保するため、事業主に対して①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入，③定年の定めの廃止のいずれかの措置を講じることが義務づけられている。

※ 団塊ジュニア世代：昭和46年～49年の第二次ベビーブーム期に生まれた世代。

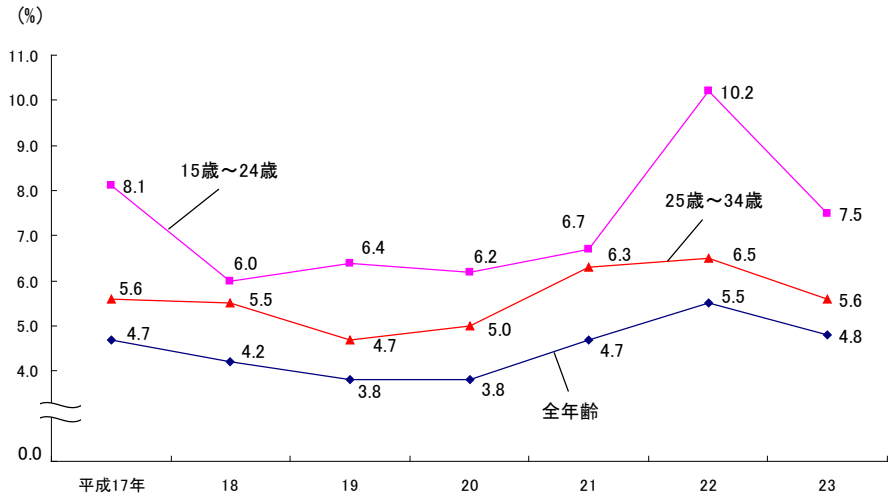
現状２　厳しさが続く若年者の就業環境

若年者の完全失業率は、全体に比べ、相対的に高い水準で推移しており、若年者の就職は厳しい状況が続いている。

また、若年層のパート・アルバイト及びその希望者の数は平成２１年から再び増加に転じ ※、また大学卒業者のうち一時的な仕事に就いた者など就職も進学もしていない者の割合は、平成２２年以降、高くなっている ※。

若年者については、進学も就職もしなかった場合、その後も十分な就業機会や職業能力開発の機会に恵まれず、不安定な状態から抜け出しにくくなることが懸念される。このことは、若年者本人にとって社会的にも経済的にも自立が困難となるだけでなく、所得格差の拡大や若年層の未婚率の増加につながるなど、社会全体からみても社会保障や次世代育成など様々な面での損失が大きい。また、こうした状態のまま若年者が中高年層へ移行した場合、就業支援の困難さが増すとされている。

若年完全失業率の推移（東京）



資料　東京都総務局「東京の労働力」

◆　新規学卒者等の厳しい就職環境

大学等進学率は５３．５％ ※と過半数を超え上昇傾向にある中で、東京には、約７３万人もの学生が在学しているが、学生の就職環境は厳しい状況にある。

※　平成２１年から再び増加に転じ：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」によると、全国の若年層（15歳から34歳まで）のパート・アルバイト及びその希望者（いわゆるフリーター）の数は、平成19年で181万人、平成20年で170万人、平成21年で178万人、平成22年で183万人。

※　平成２２年以降、高くなっている：文部科学省「学校基本調査」によると、全国の大学卒業者のうち、一時的な仕事に就いた者など、就職も進学もしていない者の割合は、平成20年で12.8%、平成21年で14.5%、平成22年で19.7%、平成23年で19.4%、平成24年で19.0%。

※　５３．５％：文部科学省「学校基本調査」によると、平成24年度の全国の高等学校（全日制課程・定時制課程）卒業者数1,053,180人のうち、大学等進学者数は563,450人。

大学生の就職を巡っては、優秀な人材の確保に意欲的な中小企業からの求人があるにもかかわらず、就職先として学生側の大企業志向が依然として強いため、就職に至らないという傾向にある。反面、採用面接を行ったものの求める人材が少なかったため採用数を減らした中小企業もあり、学生側の職業的自立意識の希薄さやコミュニケーション能力といった社会人基礎力の不足が指摘されている。

さらに、就職活動でのインターネット等の活用が進むなかで、中小企業側の情報発信力が弱いことなどから知名度の高い企業に応募が集中するなど、学生側にとって適切な中小企業の情報が得られにくいといった課題もある。

高校生についても職業的自立意識の形成が十分に進んでいないといった指摘もある。高等学校中途退学者は、近年減少しているが、中途退学後も学校等への編・再入学や就職等といった進路を選択しない者も少なくなく、パートやアルバイト、無業者の状態に留まることが懸念される。

◆　若年者の早期離職

厳しい就職環境にあっても、新規学卒者が卒業後、早期に離職する割合は依然として高い状況にある。しかしながら、こうした若年者が希望する雇用形態で再就職することは難しくなっており、不安定な就労を続けることも懸念される。

若年者の挙げる離職の理由としては、労働条件や仕事のストレスが多い。また、長時間労働など企業での雇用管理の問題が指摘されているほか、職場での疑問や悩みなどを相談・共有できる上司や先輩、同期入社などが少ないことによる職場のコミュニケーション不足や、若年者が自身の成長を実感できないなど人材育成体制の不十分さが問題とされている。

◆ 正規雇用以外の雇用形態で働く若年者

雇用形態の多様化が進む中にあって、若年層における正規雇用以外の形態で働く者の占める割合は高い水準にある。

とりわけ、正規雇用として働ける企業がなかったため、やむをえずそれ以外の雇用形態を選択した若年者の割合が高くなっている。

正規雇用以外の形態で働く者は正規労働者と比べ、企業内における職業能力を高める機会に恵まれずキャリアが形成しにくいといわれている。

こうしたことから、若年者の中には、安定した就業を求め、正規雇用を希望する者が多い。

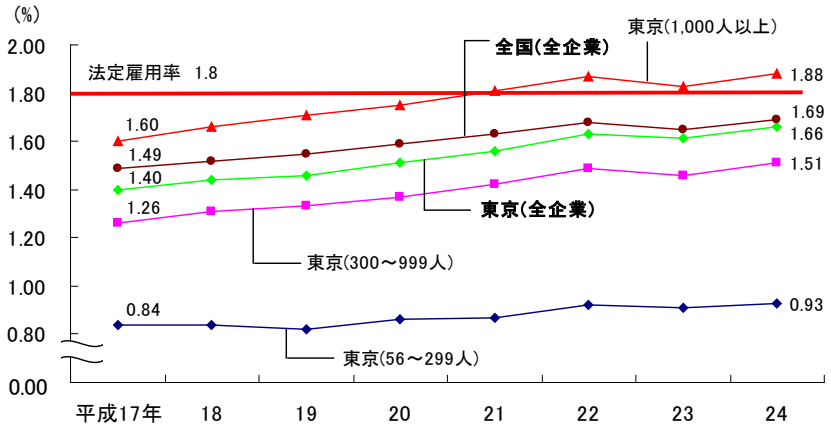
現状３　中小企業を中心に十分とはいえない障害者雇用

東京の雇用障害者数は１４万１千５百人（平成２４年）で、障害部位別では身体障害者が１１万２千９百人、知的障害者が２万１千９百人、精神障害者が６千７百人となっている。

東京の民間企業の実雇用率は１．６６％※で、障害者の雇用の促進等に関する法律※で定める法定雇用率※（１.８％）の水準を下回っているうえ、全国でみた実雇用率の水準（１．６９％）をも下回っている。

企業規模別でみると、１，０００人以上規模の企業平均では１．８８％と法定雇用率を上回るが、３００人～９９９人規模の企業平均では１．５１％と達成しておらず、更に５６人～２９９人規模では０．９３％と大きく低迷している。

民間企業における企業規模別障害者実雇用率の推移（東京、全国）



注　　各年6月1日現在。企業規模別の値は東京のもの。
平成22年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、平成23年と平成22年までの数値を単純に比較することはできない。

資料　東京労働局資料

※　１．６６％：東京労働局「平成 24 年「障害者雇用状況」集計結果（平成 24 年 6 月 1 日現在）」による、東京都内に本社を置く民間企業（56 人以上規模の企業）の実雇用率（都内に事業所があっても本社が都外にある場合は、都内の事業所で雇用されている障害者の数は、本社がある道府県の雇用障害者数として計上される）。実雇用率は、民間企業（56 人以上規模の企業）において、その雇用している労働者に占める身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合。

※　障害者雇用の促進等に関する法律：障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的に、職業リハビリテーションの促進や障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度等に関する事項などが規定されている。

※　法定雇用率：障害者雇用の促進等に関する法律に基づき義務づけられている、常時雇用する労働者数に失業者数を加えた数に占める、身体障害者、知的障害者の常時雇用する労働者数と失業者数を加えた数の割合。民間企業（56 人以上規模）における法定雇用率は１．８％。

このような中で、法定雇用率が平成２５年度から０．２ポイント引き上げられて２．０％になることが予定され、この変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、常時雇用する労働者数が５６人以上から５０人以上に変わることになっている。

また、障害者雇用納付金制度 ※の適用対象となる事業主の範囲については、平成２２年７月に常時雇用する労働者数が２００人を超え３００人以下の中小企業事業主が対象になり、平成２７年４月からは１００人を超え２００人以下の中小企業事業主も対象となる。

さらに、このような障害者雇用の促進に向けた見直しが進むなかで、国において精神障害者の雇用義務化 ※に関する検討が進められている。

一方、平成２３年度に都内のハローワークを通じて就職した障害者の就職件数は４，６０７件と過去最高となった。障害部位別でみると、身体障害者が４２．１％、知的障害者２６．７％、精神障害者２９．８％、発達等その他の障害者１．４％となっている。

また、新規求職申込件数（平成２３年度）をみると、身体障害者が８，１２４件（対２０年度比７．７％増）、知的障害者が２，８８５件（同１８．９％増）、精神障害者が５，６８２件（同６４．５％増）となっている。特に、精神障害者について大幅な伸びがみられ、就労を希望する精神障害者が増えてきていることがうかがえる。

このほか、発達障害者 ※といった身体障害者や知的障害者、精神障害者以外の障害者の就業ニーズも拡大している。

※ 障害者雇用納付金制度：雇用障害者数が法定雇用率（1.8%）に満たない事業主から、雇用する障害者が１人不足するごとに１月当たり５万円を徴収し、それを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金（超過１人につき１月当たり２万７千円）や助成金等を支給する制度。

※ 精神障害者の雇用義務化：平成 24 年 6 月、厚生労働省の「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」において、障害者雇用の促進等に関する法律における雇用義務の対象について、身体障害者、知的障害者に加え精神障害者を加えることが適当とする報告がなされた。

※ 発達障害者：発達障害者支援法においては、「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能の障害であって、その症状が通常低年齢において発現するもの」とされている。具体的には、対人関係の障害、コミュニケーションの障害、限られた物事への関心・こだわり等の特徴が見られる。

現状４　改善が求められる中小企業の雇用環境

都内事業所の９９％を占める中小企業は、東京の多様な産業を支えるとともに、雇用の機会を提供している。しかしながら、中小企業は、現下の厳しい雇用情勢にあっても、求める人材や必要数を確保できないといった課題を抱えている。

中小企業で働く魅力として、一人ひとりの役割が見えやすくやりがいを感じやすいことや、経営者と従業員の距離が近く意思疎通や一体感の醸成が図りやすいこと、オンリーワンやナンバーワンの製品やサービスに携われる可能性があることなどがあげられるが、こうした魅力にもかかわらず、労働時間など労働条件があわず、就業先として敬遠される場合もある。

こうした状況のなか、企業には従業員の適切な雇用環境の確保が必要であるが、人材確保や職場定着を進めるうえでは、雇用環境を改善し企業の魅力を高めることが重要である。しかしながら、雇用環境の改善は企業の成長の基盤となるといった取組の必要性が企業に十分浸透していないという指摘もある。

例えば、ワークライフバランスの取組に積極的な中小企業は、まだ少ない状況にあるほか、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる中小規模事業所は約４分の１に留まっている。

また、中小企業が長時間労働などの雇用環境の改善を進めていくにあたっては、取引先等との関係などから、個々の企業の取組だけに任せることには限界があるとの指摘もある。

職場における労使間のトラブルの状況をみると、労働相談情報センター※に寄せられた相談件数は、近年、年間５万件を超えて推移している。相談の内容は雇用管理の個別化が進むなかで複雑化しているが、その一方で、労働関係法令等や、パワーハラスメント等職場の嫌がらせなどの雇用管理に関する基礎的な理解不足に起因するトラブルも多くあり、コンプライアンス（法令遵守）に関する取組が十分ではない企業もある。

※ 労働相談情報センター：労働相談をはじめ、労働に関する調査、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行う東京都の施設。

第２　施策を構築するにあたっての視点

第１で示した現状や課題、これまでの都の取組を踏まえ、社会ニーズの変化に的確に対応するこれからの東京の雇用・就業施策を進めていくにあたっては、特に、次の３つの視点から施策の構築や充実強化が図られるべきである。

＜視点１＞
産業振興施策と軌を一にした雇用・就業施策の推進を図る

経済の先行きが極めて不透明である中、中小企業を取り巻く経営環境は依然として厳しい状況にある。

こうした状況の中で、新たな雇用の場の創出や雇用機会の拡大を図っていくためには、東京の産業の牽引役として重要な役割を担う重点産業の育成や、我が国の成長を支え、高い技術力・競争力を誇るものづくり産業の活性化など、産業振興面からの取組も重要である。

一方、企業が厳しい経営環境を克服し成長していくためには、新製品・新技術の開発を支える基盤技術を担う人材や、社会・経済環境の変化や構造変化に伴う新しい成長機会に柔軟に対応できる人材など、東京の産業を支える人材の育成・確保も不可欠である。

こうしたことから、雇用・就業施策を進めるにあたっては、産業振興施策と軌を一にした事業展開を図ることが必要である。

また、現状で示した雇用・就業を巡る課題の中には、企業側の取組を促進することで解決につながるものも多いことから、求職者や従業員を対象にした施策の推進とあわせて、企業側へのアプローチが効果的である。

＜視点２＞
求職者や従業員、中小企業の状況に応じたきめ細かな対応を図る

雇用・就業施策を効果的に進めていくためには、様々な課題に的確に対応していくことが必要であるが、求職者や従業員が行政に求めるニーズは様々である。

例えば、若年者については正規雇用の形態での就業を希望する者が多い一方で、高年齢者については意欲や体力、家庭の事情等に応じて、多様な働き方を希望するなど、就業に対するニーズは様々である。

また、雇用環境の改善を図るうえで従業員にとって「魅力ある」職場を考える場合、従業員に共通する課題がある一方で、就職後間もない若年者と一定程度の勤続年数を有するベテラン層、子育て期にある従業員では、求める雇用環境の内容に異なる点があることなど、従業員を対象とした施策展開にあたっては、世代やライフステージなどにも配慮することが求められる。

なお、企業では、ひとつの職場の中で、様々な世代が働いているほか、多様な形態での雇用が進んでいる場合も少なくないことから、それぞれの人材活用を効果的に進めることも留意すべきである。

更に、現状で示したとおり、高年齢者や障害者などの雇用・就業に関し、法令等の見直しが行われており、このことに伴う労働者や中小企業のニーズの変化などについても的確に対応していくことが必要である。

こうしたことから、求職者や従業員、中小企業の様々な状況等に応じたきめ細かな支援策を構ずることも必要である。

また、様々な支援策が効果的に活用されるためには、行政の相談機能や情報発信機能を充実することにより、都民が適切なメニューを選択し、的確な支援を受けられるようにすることが重要である。

＜視点３＞
教育機関や中小企業団体等との連携を強化し、施策の効果を高める

若年者や高年齢者の就業支援や障害者の雇用促進、雇用環境の改善など雇用・就業に係わる取組については、教育機関や中小企業団体、地域の就労支援機関等、様々な機関や団体が、それぞれの立場から重要な役割を担っている。

例えば、学生や生徒の就職活動にあたっては、就職支援に直接携わる教育機関の役割が大きい。また、中小企業団体や業界団体は、加入企業に対し、研修や情報の提供など様々な取組を行っている。障害者の就労支援では、障害者就業・生活支援センター※等の就労支援機関が、高年齢者の就業支援では、アクティブシニア就業支援センター※やシルバー人材センター※が地域での取組を進めている。

都は、こうした教育機関や中小企業団体等との連携を強化することで、これまで以上に効果的な施策の展開が可能となる。

また、これらの機関や団体等は、それぞれの立場で取組を進めているが、就職支援に関するノウハウの不足や、他の機関や団体等との連携が図れる仕組みづくりが十分できていないといった課題も見受けられる。こうしたことから、都には、各機関や団体等の主体的な取組がより効果的に進められるよう支援を行うことも期待される。

※ 障害者就業・生活支援センター：「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて設置された、障害者の職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活支援を行う、公益法人や社会福祉法人、ＮＰＯなどが運営する施設。

※ アクティブシニア就業支援センター：区市町村が、地域の高齢者（概ね 55 歳以上）に対する就業相談や就業情報の提供、あっせんを行なうとともに、ＮＰＯや創業等の多様な働き方に関する情報提供を行なうための施設。現在都内に 14 センター設置されている。

※ シルバー人材センター：働く意欲をもつ健康な高齢者が、その経験・能力・希望を生かし、相互協力のもとに働く機会を確保することにより、高齢者の生活感の充実、健康の保持、ひいては地域社会の発展に寄与し、その経済的、社会的地位の向上を図ることを目的とする組織。現在都内に 58 センター設置されている。

第３　東京の雇用・就業を推進させる施策

第１で示した現状を踏まえ、次の４つの方向性のもと、これからの東京の雇用・就業を推進させる施策を提言する。

方向性Ⅰ　少子高齢化が進展する中、社会の「支え手」を増やし、活力ある経済社会を築く

＜基本的な考え方＞

（中小企業の労働力確保や人材育成の推進）

生産年齢人口の減少とあいまって産業を支える労働力の減少が見込まれるなか、企業での高年齢者や女性、若年者の活用を進めるとともに、労働者一人ひとりの生産性を高めることが重要である。

特に、多くの雇用の受皿となる中小企業に、こうした取組が積極的になされることが期待される。しかしこれら中小企業にあっては、人材の育成・確保や雇用管理を進めるうえで時間的・経済的余裕がないことや、ノウハウが不足しているケースが少なくない。このため、企業における主体的な取組を促進する観点から、中小企業に対する支援を通じて、高年齢者と女性等の活用や人材育成を進め、社会の「支え手」を増やしていく。

高年齢者の活用にあたっては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、企業では平成２５年度から６５歳までの雇用確保措置の充実が予定されているが、企業が生産性の向上や質の高い継続雇用を実現していくため、定年等を見据えた早い段階からの対策も含めた支援を実施する。

また、転職等を希望する者の職業能力開発を支援することにより、高年齢者の活用を図ろうとする企業の人材確保につなげる。

女性の活用を進めるにあたっては、その保有する能力を十分発揮できる職場環境の整備が重要であることから、仕事と育児の両立に向けた企業の取組等を支援する。

若年者の活用にあたっては、企業がその事業展開に必要な人材を確保し、育成していくことが重要である。このため、中小企業の魅力を若年者に伝えることにより、若年者の興味を喚起するなど、中小企業における人材確保や技能の継承を支援する。

なお、高年齢者の雇用の促進が若年者の雇用機会の喪失に繋がるとする見方もあるが、高年齢者や若年者の活用を進めていくうえでは、例えば、若年者の環境変化への「適応力」や新しい要素を取り入れる「柔軟性」、高年齢者の培ってきた「経験」や「知識や技能」など、それぞれの長所を企業活動に活かしていくことが望まれる。

また、企業では多様な雇用形態で人材が活用されているが、こうした人材がその保有する能力を十分発揮していくためには、職務内容や責任の度合いなど働き方に応じた公正な処遇がなされることが重要であることから、処遇の確保に関する企業の取組を支援することも必要である。

人口減少に伴う消費の縮小や国際競争の激化などにより懸念される経済の活力低下に対しては、国内需要の喚起が必要であり、中でも、増加する高齢者の消費需要を取り込むことが、経済の活性化を図るうえで重要である。

高齢者市場の拡大に対応する、健康や福祉等に関する産業の育成は、産業が成長することで新たな雇用の創出につながることが期待され、更には若年者や女性等の労働力需要を押し上げることにもつながる。

このため、高齢者市場の拡大など、今後成長が見込まれる分野に参入を図る中小企業に対し、経営支援や技術支援などの産業振興施策と軌を一にして、人材育成や確保への支援を推進する。

こうした企業に対する人材活用等の支援とあわせて、企業を支える人材が、家庭の事情などにより離職を余儀なくされることなく働き続けられる雇用環境を整備することも重要である。例えば、今後人口の高齢化がいままで以上に急速に進展することにより、親の介護を理由とする離職の増加が予想されることから、介護支援制度等の情報提供や介護との両立が可能な働き方の推進など、仕事と介護の両立に向けた取組を進める。特に、介護休業制度は、育児休業制度と異なり、介護保険の手続きや介護サービスの選択など介護に関する長期的な方針を決定するために利用することなどが想定されていることについて労使の理解促進も重要である。

（就業を基本とした社会参加の促進）

社会の「支え手」の不足への懸念に対しては、働くことを希望する若年者

や女性、高年齢者の就業促進により、社会を支える裾野を広げるという視点も重要である。

このため、若年者については、職業的自立を支援し、職業生活へのスムーズな移行を図る。また、女性の就業支援や職業能力開発を推進し、特に就業による社会参加の拡大余地が大きい出産、子育て等により離職した女性の支援を進める。

高年齢者については、６５歳を超える高齢者も自身の状況に応じ、自ら高齢期でのビジョンを構築し、その実現に向け取り組めるよう、意欲のある高齢者の自助努力に対しきめ細かな支援を行う。

また、定年等を迎える前の早い段階での適切な時期にキャリアビジョンやライフプランを構築することは、退職後だけでなく退職までの間も充実した職業生活を送るうえで大切なことから、中高年層を対象とした支援も行う。

さらに、地域で就業を希望する高齢者のニーズの拡大が見込まれることから地域の就業支援機関等への支援を進めるなど、高齢期の多様な就業ニーズにも対応していく。

１　中小企業の労働力確保や人材育成を円滑に進める

高年齢者や女性、若年者の人材活用を進める中小企業からの相談への対応や、人材確保への支援等を行うとともに、生産性の向上や成長分野での事業展開を図る中小企業の人材育成・確保を支援する。また、従業員の仕事と育児・介護との両立を支援する中小企業の取組を推進する。

高年齢者や女性、若年者の人材活用を図る中小企業の支援

生産性の向上や成長分野での事業展開を図る中小企業の人材育成・確保の支援

仕事と育児・介護の両立に取り組む中小企業の支援

【具体的な施策】

高年齢者や女性、若年者の人材活用を図る中小企業の支援

○ 高年齢者や女性等の人材活用に関する企業からの相談等への対応

- 東京都しごとセンター※において高年齢者や女性等の人材活用に関する企業からの相談に対し、アドバイスをはじめ、企業向けサービスの案内や職業能力開発センター※の紹介を行うなど、中小企業の人材活用が円滑に進むよう積極的な対応を図る。
- 高年齢者や女性等の活用に伴い、処遇の確保に取り組む企業に対して、専門家派遣や情報提供等の支援を進める。

○ 業界団体と連携した人材育成プログラムの充実や在職者訓練コースの拡充による高年齢者の人材活用の推進

- 東京都しごとセンターにおいて、中小企業のニーズに即した高年齢者人材の育成に向け、業界団体と連携し、業界団体に加入する中小企業に就職し即戦力として活躍する上で必要な実践的な技能や知識の効果的な習得やマッチングを促進するための取組を行うとともに、業界団体との意見交換を進め、内容等の充実を図る。
- 主に大企業や中堅企業のホワイトカラー層を対象に、それまで培ってきた総合的な職務遂行能力を効果的に中小企業で発揮できるよう中小企業の特性理解や意識改革などを行う効果的なプログラムを実施する。
- 高年齢者の転職先としてニーズの高い職種に関連した知識や技能の習得を図る新たな訓練コースの開発を行うなど、高年齢者を対象にした在職者訓練の拡充を図る。

○ 企業向けセミナーの開催による女性の人材活用の推進

- 経営者や人事担当者向けにダイバーシティ・マネジメント※やポジティブ・アクション※に関するセミナーを開催し、取組の成果や具体的な事例等の紹介を行う。

※ 東京都しごとセンター：東京都が都民の雇用や就業を支援するために設置した「しごとに関するワンストップサービスセンター」。

※ 職業能力開発センター：求職・転職者及び在職者向けの職業訓練を行うとともに、これまで培ってきた公共職業訓練のノウハウを活用し、地域の中小企業の人材育成や人材確保の支援を行う東京都の施設。

※ ダイバーシティ・マネジメント：企業で働く社員の多様な特性（年齢、性別、国籍、雇用形態など）を活かすことで企業の競争優位の源泉とし、イノベーションの創出や社員のモチベーション向上を通じて持続的な成長を実現するためのマネジメント手法。

※ ポジティブ・アクション：固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

○　中小企業の魅力を伝える取組や技能継承の支援等による若年者の人材育成・確保の推進

- 若年者の人材確保を図りたい中小企業が、企業の魅力を若年求職者に伝えられるよう、中小企業の経営者と若年者が直接交流できる機会や企業現場を見学できる機会を提供する。
- 職業能力開発センターにおいて、地域の中小企業団体や産業支援機関、就業支援機関等とのネットワークを活用し、訓練生や求職者を対象にしたものづくり企業等との合同就職面接会や、ものづくりの魅力を若年者に伝える講演会・企業見学会等を実施するなど、地域での人材確保の推進を図る。
- 在職者向け職業訓練や現場訓練支援事業※の活用などにより、中小企業での技能継承を支援し、若年者の人材育成の推進を図る。

生産性の向上や成長分野での事業展開を図る中小企業の人材育成・確保の支援

○　地域の人材育成・確保の拠点である職業能力開発センターによる中小企業の人材育成・確保の推進

- 職業能力開発センターにおいて、総合相談窓口での職業能力開発に関する相談や人材アドバイザー※の企業訪問による企業内訓練等に関する助言を行うほか、職業能力開発センター・校の保有する訓練の人的・物的資源の更なる活用により企業からのオーダーメイド訓練※などの要望に対して積極的に対応するなど、地域の中小企業のニーズに対応した人材育成・確保の支援の推進を図る。

  職業能力開発センターが、地域ブロックにおける人材育成・確保の拠点として産業振興施策と連携を図りながら、推進役の機能を十分発揮するためには、傘下の校を含めた人的・物的資源やノウハウをバックヤードとしながら、機動的・弾力的な企業支援を進めることが不可欠である。このため、職業能力開発センターの管理運営手法として、指定管理者制度を導入することは適切でない。

※ 現場訓練支援事業：中小企業現場における技能の継承や職業能力の向上を図るため、職業能力開発センターに登録された指導人材が企業に出向き、ニーズに即した訓練指導を行う事業。

※ 人材アドバイザー：各企業を訪問して人材情報の提供や企業内訓練等に関する支援・アドバイスを行う。

※ オーダーメイド訓練：職業能力開発センターの訓練設備や講師を活用し、中小企業等の要望に応じて、実施時期・講習内容をコーディネートする訓練。

○ 民間事業主が行う職業訓練に対する支援の充実

・　認定職業訓練※の対象とならない民間事業主が行う職業訓練の支援を検討するなど、企業実態に即した支援を図る。

○ 成長分野での事業展開を支える人材の育成･確保

・　福祉関連産業など、高齢化の進展に伴い今後成長が見込まれる分野に関連した職業訓練を推進し、成長分野で事業展開する中小企業の人材ニーズへの対応を図る。

・　成長産業に関連した中小企業とのマッチングを図るため、社会人基礎力を養成するとともに、成長分野に関する知識･技能を習得したうえで、企業での就労体験の機会を提供する若年求職者向け支援を行う。

仕事と育児･介護の両立に取り組む中小企業の支援

○ 仕事と育児の両立の推進

・　中小企業における仕事と育児の両立支援制度の整備促進を図るとともに、こうした制度が企業において実際に利用され定着することが重要なことから環境整備に取り組む企業を支援する。

（企業の取組例）

＊　育児休業中の代替要員の確保

＊　休業中の従業員に対する職場の情報提供制度の導入　　など

○ 仕事と介護の両立の推進

・　家族介護が必要な従業員が仕事との両立を図れるよう、中小企業での仕事と介護の両立を推進する施策を展開する。

＊　育児休業制度との趣旨の違いや従業員への情報提供の重要性など、企業や従業員に対する介護休業制度の趣旨の理解促進や、介護支援制度等に関する情報提供や助言・相談の実施

＊　仕事と介護の両立を実現する働き方のロールモデルの提供や短時間勤務制度の活用を図る先駆的な企業の取組事例の紹介　　など

※ 認定職業訓練：事業主等が行う職業訓練のうち、教科、訓練時間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているもので、申請により都道府県知事の認定を受けたものをいう。このうち、中小企業事業主や中小企業団体が行う認定職業訓練については、補助又は助成要件を満たせば、運営費等に対する補助金・助成金を受けることができる。国の認定基準では、訓練生数５人以上で訓練時間数１２時間以上の訓練が対象。

２　働くことを希望する若年者や女性、高年齢者の就業を実現する

若年者の就業支援にあたっては、就職時期での支援を充実するとともに、就職活動前の学校教育や就職初期というステージごとの対策を進める。

女性については、職業能力開発や再就職支援を推進するとともに、出産、子育て等により離職した女性の就業を促進するため、子育て中の女性がサービスを利用しやすい環境を整備する。

高年齢者については、安定・充実した生活に向け、総合的な支援展開を図る。このため、高齢者の多様な就業ニーズにきめ細かく対応するため、高年齢者を対象とした相談の充実や地域の就業支援機関等の支援強化を図るとともに、定年等を迎える早い段階から、キャリアビジョンやライフプランに関する支援などを行う。

若年者の就業促進

女性の就業支援や職業能力開発の推進

高年齢者の安定・充実した生活に向けた総合的な支援展開

１　高齢者の多様な就業ニーズへのきめ細かな対応

２　定年等を迎える早い段階からの支援の展開

【具体的な施策】

若年者の就業促進　※詳細は方向性Ⅱで提言

○　職業生活へのスムーズな移行に向けた教育段階からの取組の推進

・　都立高校等でのキャリア教育等が効果的に実施されるよう、東京都しごとセンターや職業能力開発センターなどが有するノウハウ等を提供する。また、教育機関との連携を進め、高校生が、就職や働くことに伴う法律知識などについて学び・考える機会の充実を図る。

○ 大学生や就業経験がない・少ない若年者等の就業支援の推進

- 大学等との連携を強化し、新規学校卒業者と中小企業とのマッチングを進めるとともに、就業経験がない又は少ない若年者に対し職業的自立に向けた取組を進める。

○ 就職後の早期離職の防止とキャリア形成の促進

- 就職初期の若年者が職場定着していくための取組を進めるとともに、就職後のキャリア形成の促進に向け、中小企業や就職初期の若年者の職業能力開発を支援する。

○ 正規雇用以外の雇用形態で働く若年者の職業能力開発や正規雇用化に向けた支援の推進

- 正規雇用を希望する若年者に対する職業訓練や就業支援を推進するとともに、正規雇用以外の雇用形態で働く者に対する企業内での職業能力開発への支援や正規雇用への登用制度の導入促進を図る。

女性の就業支援や職業能力開発の推進

○ 再就職に向けた支援の実施

- 東京都しごとセンターにおいて、出産、子育て等により離職した女性を対象に、キャリアカウンセリングや就職活動への意欲を高めるセミナーのほか、再就職活動のノウハウの提供やビジネススキル等を付与する能力開発など、就職活動の開始から就職まで一貫した再就職支援を実施し、女性の就業促進を図る。また女性向け情報コーナーにおいて支援情報等を積極的に発信していく。
- 子育て中の求職者等が職業訓練やセミナー等の就職支援メニューを利用しやすくなるよう、託児サービスの導入等の環境整備を図る。

○ 職業訓練の推進

- 福祉分野やファッション分野など女性の訓練受講ニーズの高い分野について、求人ニーズに配慮した科目内容の充実を図る。

高年齢者の安定・充実した生活に向けた総合的な支援展開

1 高齢者の多様な就業ニーズへのきめ細かな対応

○ 高齢者向け相談機能の充実

- 東京都しごとセンターの高年齢者を対象にした相談機能を充実させ、就業のための就業条件や就業分野等に関する相談のほか、社会保険や年

金など就業の前提となる生活上の問題に関する相談や、ＮＰＯ等での活動、起業・創業などに関する相談に応じるなど、高齢者が、自ら高齢期でのビジョンを構築し、その実現に向け意欲を持って取り組めるよう、きめ細かな対応を図る。

・　定年等退職者向けに、自分に適した働き方の選択を容易にするため、高齢者を取り巻く雇用環境や、自己理解、マネープラン・健康管理、キャリアチェンジや再就職活動のノウハウまでを網羅した総合的なセミナーを実施するとともに、受講者に対する相談を行う。

○ アクティブシニア就業支援センターやシルバー人材センターへの支援強化

・　地域の自治体が設置し、高年齢者を対象にした就業相談や職業紹介、多様な働き方に関する情報提供を行っているアクティブシニア就業支援センターの普及を図るとともに、同センターを地域における高齢者の多様な就業ニーズに対応する拠点とするため、東京都しごとセンターのノウハウを活用した支援強化を図る。

・　地域における臨時かつ短期の就業機会を提供し、いきがいの充実や社会参加の促進による地域の活性化を図ることを目的とするシルバー人材センターでの就業機会の確保・拡大に向け、シルバー人材センター連合※と連携し、シルバー人材センター間の情報交換の促進や、受注開拓の推進に向けた支援の充実を図る。

２ 定年等を迎える早い段階からの支援の展開

○ 中高年層を対象にしたキャリアビジョンやライフプランへの支援

・　中高年層を対象に、自分に適した高齢期での働き方が選択できるよう、キャリアの棚卸しやキャリアビジョンの明確化、生活設計などを通じて働き方を考える機会を設けるとともに、個別の相談に対応するなど、高齢期での安定・充実した生活の実現に向け、早い段階からの支援を展開する。

○ 企業内で生涯生活設計等の相談等を行う人材の育成

・　労働相談情報センターにおいて、企業内で生涯生活設計等の相談・助言のできる人材を育成する中高年勤労者福祉推進員養成講座が、より多くの企業で利用されるよう取組を進める。

※ シルバー人材センター連合:シルバー人材センター事業の全国的な展開を図るため、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、各都道府県に創設され,連合本部と区市町村のシルバー人材センターで構成される。東京都では、（公財）東京しごと財団が「東京都シルバー人材センター連合」として指定されている。

方向性Ⅱ　若者の職業的自立を支援し、職業生活へのスムーズな移行を図る

＜基本的な考え方＞

（学校から職業生活に至るステージごとの取組の推進）

若年者については、学校から職業生活へのスムーズな移行と、その後のキャリア形成の促進により、若年の段階での職業的自立を実現することが大切である。

しかしながら、若年者の就業を巡っては、働くことや職業生活への移行に対する意識の希薄さや、「自ら考えて行動する力」の不足などが指摘されているほか、就職後間もない離職など、様々な課題を抱えている。

こうした課題の中には、高校等での教育段階から対策を進めることが効果的であるものや、就職初期の段階での取組が必要なものもある。

このため、高校などの学校教育の段階、大学生等の就職活動期など学校から職業生活への移行の段階、就職初期の段階という、若年者の状況に応じたステージごとの取組を進める。

学校教育の段階では、若年者が将来の職業生活や働くことについて学び・考えることが重要である。

このため、高校等におけるキャリア教育等の推進が求められるが、効果的に実施されるよう、教育機関等に対して就業支援や職業能力開発等に関するノウハウや情報の提供を行う。

また、教育機関との連携を強化し、就職活動や働くことに伴う法律知識に関する理解を深める機会を提供するなど高校生向け対策を推進する。

なお、こうした取組を進める際には、自分が働くことで社会にどのように役立っているかといった「働くことと社会との繋がり」について考える機会を持つことや、企業見学や就業体験等を通じて、「大人がいきいきと働く姿」をみせることや「働くことの楽しさや達成感」を伝えることが大切である。

このため、行政だけでなく、教育機関、業界団体をはじめ、労働組合やＮＰＯなどが相互に連携する中で若年者を支援する仕組みを構築していくことも期待される。

大学生等の就職時期の段階では、就職活動時期を迎えるにあたって、大学生等に対し、新たに職業生活に踏み出すことに対する意識の醸成や、「自ら

考えて行動する力」について考えることを促すことが重要である。

このため、大学等との連携強化により、大学生等向けの支援を充実するとともに、大学関係者への支援を進めるほか、就職活動に影響力がある保護者への対策に取り組む。

また、働きやすい職場づくりに取り組む企業からの求人情報を提供するなど、情報発信力が弱い中小企業に関する情報が学生側へ円滑に伝わるよう環境整備を進める。

就業経験がない又は少ない若年者に対する支援にあたっては、インターンシップや就労体験の機会を組み入れた支援が効果的である。なお、学校教育外でのインターンシップの実施にあたっては、「雇用」との関係において適切な配慮が求められる点を踏まえることが必要である。

また、中途退学者については、高校だけでなく、大学等の高等教育機関における中途退学者の問題も指摘されており、教育機関での中途退学の未然防止の取組を進めるとともに、中途退学者が、復学や就職など、次の進路を選択できるような取組が求められる。

就職初期の段階では、早期離職を防止しキャリア形成を促進することが重要である。早期離職の防止に向けては、中小企業では年齢の近い先輩や同期入社が少ない場合もあることから、就職後間もない若年者が職場での疑問や悩みについて相談・共有できる取組を進めることが重要である。

また、就職初期でのキャリア形成の促進を図るため、意欲ある若年者の職業能力開発や、指導者不足や時間的・経済的余裕がないなどの課題を抱える中小企業の人材育成を支援することも必要である。

（正規雇用以外の形態で働く若年者の職業能力開発や正規雇用化に向けた支援の推進）

若年層における正規雇用以外の形態で就業する者の占める割合が高い中、こうした若年者が自らの将来を切り拓けるよう、職業能力開発や正規雇用化に向けた就業支援を推進することが必要である。

また、正規雇用以外の形態で働く者のキャリア形成が図られるよう、企業内での職業能力開発を支援するとともに、有期契約労働者の正社員登用は、能力や仕事ぶりがわかった上で有期雇用の人を正社員として採用することができることや仕事の意欲を高めることができることなどのメリットがあることから、同制度の導入促進を図る。

1　職業生活へのスムーズな移行に向け、教育段階からの取組を推進する

学校教育を通じ、生徒が実社会で必要とされる基礎的な能力の向上や働くことに対する認識を深めるなど職業的自立意識の向上を図る。またキャリア教育等の推進に向け、東京都しごとセンター等の有するノウハウや情報を提供するほか、教育機関との連携を進め、生徒が就職や働くことに伴う法律知識などについて学び・考える機会の充実や、ものづくり教育を推進する。

キャリア教育などの学校教育での取組の推進

高校との連携による高校生向け対策の推進

【具体的な施策】

キャリア教育などの学校教育での取組の推進

○　キャリア教育等を実施する教育機関に対するノウハウ等の提供

・　生徒の職業的自立に必要な意欲や能力、態度を育てることを目的とした、都立高校等での学校教育を通じた取組が効果的に実施されるよう、東京都しごとセンターや職業能力開発センターなどが有するノウハウや情報を提供する。

（学校教育での取組）

＊　都立高校において、より系統的なキャリア教育を実践する。教員を対象としたキャリア教育に関する研修の充実や学校内でのキャリア教育の中心となる人材を育成する。

＊　社会的・職業的自立意識の向上を目指し、都立高校において企業や大学、NPO 等の協力を受けて、生徒に社会のしくみを理解させることや、働くことへ意欲を喚起する教育活動を行う。

＊　都立の専門高校において、インターンシップ等就業体験を必修化していくとともに、普通科高校等においてもインターンシップなど企業等と連携した体験的な学習の機会を拡大する。

＊　デュアルシステムの充実など企業等と都立工業高校の連携による実践的な教育の推進を図る。

＊　「わく(Work)わく(Work)　Week　Tokyo」※(中学生の職場体験)の内容の改善・充実を図ることにより、中学校段階におけるキャリア教育の目標の一つである「生き方や進路に関する現実的探索」の実現に資する。

高校との連携による高校生向け対策の推進

○ 高校生の就職や働くことに伴う法律知識の理解促進

- 就職活動前の高校生が東京都しごとセンターを活用した就職活動を体験できる取組を、高校と連携して進め、働くことや就職活動に対する理解の促進を図る。
- 高校生が、働くことに伴う権利や義務など労働関係の法律知識を学ぶ機会を持てるよう、生徒向けの普及啓発資料を発行するとともに、研修会の実施を高校と連携し進める。

○ 高校と連携したものづくり教育の推進

- ものづくりを支える人材の育成を目的に設置した、都立高校と職業能力開発センターとの連携の場である「ものづくり教育推進連絡会」での取組を充実させ、資格対策講座の拡大などを図るとともに、私立高校との連携も進め、ものづくり教育の一層の推進や若年者の就業促進を図る。
- 職業能力開発センターで実施している高校生向けものづくり実習講座※の対象を、都立高校から希望する私立高校の生徒にまで拡大する。

※ わく(Work)わく(Work)　Week　Tokyo:望ましい社会性や勤労観・職業観を育成するため、東京都が実施している中学生の職場体験。主に都内の公立中学校２年生を対象とし、５日間程度、地域の商店、地元の民間企業、公的施設等の職場で、実際の仕事を体験する。

※ 高校生向けものづくり実習講座:高校生等を対象に基盤技術の実習を実施し、高校における実習の一助とするとともに、ものづくりの実践的職業訓練への関心と職業意識を高め、ものづくりの実務環境と情報を提供する講座。

２　大学生や就業経験がない・少ない若年者等の就業を推進する

大学等との連携を進め、新規学校卒業者と中小企業とのマッチングの促進を図る。また、高校や大学等の中途退学者など、就業経験がない又は少ない若年者に対し、職業的自立に向けた取組を進める。

大学等との連携による新規学校卒業者等の就職支援

就業経験がない又は少ない若年者に対する支援

【具体的な施策】

大学等との連携による新規学校卒業者等の就職支援

○　大学等のキャリアセンターに対するノウハウ等の提供

- 東京都しごとセンターにおいて、大学等のキャリアセンター職員等を対象に、大学生等に対し新たに職業生活に踏み出すことへの意識を醸成する必要性や「自ら考えて行動する力」の習得の重要性等について認識を深めるなど、就職支援に関するセミナーを実施し、大学現場等での効果的な就職支援につなげる。また、キャリアセンターからの相談に応じ、東京都しごとセンターが有する就職支援に関するノウハウや情報を提供する。

○　大学等との連携強化による大学生等の就職支援の推進

- 東京都しごとセンターにおいて、就職活動に取り組む大学生等を対象に、「自ら考えて行動する力」を高めるための講座を開催する。また、中小企業の理解を深めるため、若年者の採用を予定している中小企業の現場を体験できる機会を提供し、中小企業との交流を促進する。
- 企業等からの内定を得られない大学生等が、中小企業とのマッチング機会である合同就職面接会を有効に活用できるよう、大学等と連携して面接会の PR 強化に取り組むなど、未内定新規学校卒業者等の就職支援を進める。
- 大学生等の就職支援を効果的に進めていくためには、大学等との連携を密にし、就職活動前から就職活動時期に至るまでの施策を展開するこ

とが必要である。このため、区部で大学等との連携を強化するとともに、多摩地域における若年者向けの就業支援機能を拡充し、地域の大学等との連携を進める。

- 東京都しごとセンターにおいて、大学生等の就職支援とあわせて、保護者向けに就職活動の現状や適切な関与の方法等の円滑な就職活動に役立つ情報を、大学等と連携しながら周知していく。

○ 働きやすい職場づくりに取り組む企業の求人情報等、中小企業に関する情報の発信強化

- 「東京ワークライフバランス認定企業 ※」など、働きやすい職場づくりに取り組む中小企業の求人情報を、大学生等に対し積極的に情報提供する。
- 中小企業で働く若年者の声や、中小企業で働くことの魅力など、大学生等の意識を中小企業に向けさせる情報を発信する。

就業経験がない又は少ない若年者に対する支援

○ 中途退学者等の復学や職業生活への移行に向けた取組

- 中途退学者や進路未決定のまま都立高校を卒業した者の現況等に関する調査を実施し、中途退学の原因や退学後の状況をきめ細かく把握・分析し、若年者の再チャレンジを支援する方策を検討し実施していく。
- 高校生・大学生に対して、東京都しごとセンターの事業内容を、高校や大学と連携し周知するなどにより、中途退学などにより就職支援が必要な際のセンターの利用につなげ、適切な支援を実施する。

○ 支援を必要とする若年者の利用につなげる広報の強化

- 都の支援に関する情報が、支援を必要とする若年者に届くよう、インターネットなどの電子媒体の活用やコンビニなど若年者が利用しやすい施設における広報を強化する。また、区市町村と連携し東京都しごとセンターや職業能力開発センターで実施している支援策の一層の周知を図る。

※ 東京ワークライフバランス認定企業：仕事と生活を両立し、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として、東京都が認定した企業。「ワークライフバランス」とは、「仕事と生活の調和」と訳され、「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」ことを指す。

○ 就業経験がない又は少ない若年者の就業支援や職業訓練等の推進

- 若年求職者を対象に、就業基礎力の養成に加え、企業現場で必要とする知識の習得と就労体験を組み合わせたプログラムを提供するとともに、就労体験中のキャリアカウンセリングなどのきめ細かな支援を通じ、仕事の内容等に起因する就職後のミスマッチの解消も図る。
- 将来の方向性が定まらない若年者に対する取組として、職業能力開発センターへの入校にあたって、実習等の体験を通じて自らの適性にあった科目を選択できる仕組みの職業訓練を構築し、実施する。
- 若年者の就業促進のためインターンシップの受入れの協力を広く企業等に求めていくとともに、インターンシップを受け入れようとする企業等に対して、受入れに際しての注意点や好事例等を紹介し、企業等での効果的かつ適切なインターンシップの取組を促す。
- 職業能力開発センターにおいて職業訓練の一環として実施している企業現場での体験を充実させ、職業意識の醸成を図り、その後の就職活動を効果的に進める。
- 国等と協力しながらジョブ・カード制度※の普及を図る。

3 職業生活への移行後も早期に離職せずキャリア形成を図る

就職後間もない若年者を対象に職場の不安の解消や継続就業に向けた意欲形成を図るための取組を進めるとともに、中小企業での若年者の職場定着の取組が進むよう、相談や情報提供等を行う。また、若年者の就職後のキャリア形成の促進を図るため、若年者の職業能力開発や企業の人材育成を支援する。

効果的な定着支援

就職初期の職業能力開発への支援

※ ジョブ・カード制度：フリーター等の正社員経験が少ない者を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより、正社員としての就職へと導く制度。

【具体的な施策】

効果的な定着支援

○ 就職後間もない若年者の不安の解消や継続就業の意欲形成を図る取組

- 中小企業に新たに就職した若年者を対象とした交流会や研修会を、産業界と連携しながら開催するなど、就職後間もない若年者が抱える不安の解消を図る。
- 東京都しごとセンターにおいて、就職後間もない若年者を対象に、就職初期に抱える課題等への解決に向けた相談やセミナーを実施し、継続就業の意欲形成を図る。
- 労働相談情報センターにおいて、事業主団体との連携により、団体傘下の中小企業等へ就職した若年者を対象にした労働教育を実施するなど、職場におけるトラブルの防止を図る。

○ 若年者の職場定着に関する企業支援の実施

- 人事担当者等を対象とした若年者の職場定着に関する相談や定着支援のノウハウに関する情報提供等を行う。
- 仕事のストレスに起因する離職の防止に向け、人事担当者等を対象にした支援の充実を図る。

就職初期の職業能力開発への支援

○ 在職者向け職業訓練コースの充実によるキャリア形成の促進

- コミュニケーション力など社会人として求められる基礎的な能力を高める在職者向け職業訓練コースを開発・実施するなど、職業能力開発センター・校において人材育成ニーズに応じた在職者向け訓練を実施する。

○ 若年技能者のモチベーションを高める取組

- 若年技能者が海外をはじめ現在の職場を越えて優れた技や技能と接し、学ぶ機会を提供するなど、若年技能者のモチベーションを高めるような施策展開を図る。

○ 民間事業主が行う職業訓練に対する支援の充実

- 認定職業訓練の対象とならない民間事業主が行う職業訓練の支援を検討するなど、企業実態に即した支援を図る（再掲）。

４　正規雇用以外の雇用形態で働く若年者のキャリア形成や正規雇用化に向けた支援を推進する

正規雇用として働くことを希望する若年者に対する就業支援や職業能力開発を推進し、正規雇用への移行を図る。また、正規雇用以外の雇用形態で働く者を対象に行う企業の人材育成や正社員登用制度の導入などの雇用環境の整備を図る企業の取組を支援する。

やむをえず正規雇用以外の形態で働く若年者対策の推進

企業における職業能力開発への支援や雇用環境整備の促進

【具体的な施策】

やむをえず正規雇用以外の形態で働く若年者対策の推進

○　正規雇用化に向けた就業支援や職業能力開発の推進

- 東京都しごとセンターにおいて、働くことや中小企業に対する理解を深める機会を提供し、フリーター等と中小企業とのマッチングを促進する。
- 正規雇用以外の形態で働く者を対象にした職業訓練を推進し、正規雇用化を図る。
  - ＊　民間教育訓練機関等を活用し、正規雇用の求人ニーズが高い職種に関連した職業訓練を実施する。
  - ＊　知識・技能の習得と求人企業における現場実習を組み合わせた求人付き職業訓練を実施し、求人企業と正規雇用以外の形態で働く者とのマッチングを促進する。
  - ＊　この他、雇用形態に即し働きながら知識・技能を習得できる取組を進める。
- 「就職氷河期世代」など正規雇用以外の形態での就業経験が長い者の正規雇用化を支援するため、東京都しごとセンターに窓口を設置し、就職に関する相談・助言から、職業紹介や職業訓練への誘導、就職後の定着に至るまで、一貫したきめ細かな支援を行う。

○ 住宅や保育などに関する情報提供

・　利用者のニーズに応じて、就職のみならず、住宅や保育などに関する情報提供を幅広く行い、利用者の利便性の向上を図る。

○ キャリアカウンセリングと職業能力開発を組み合わせた支援の実施

・　東京都しごとセンターにおいてキャリアカウンセリングを受けている正規雇用以外の形態で働く者が、職業能力開発センター・校で実施する在職者訓練に優先して申込みできる制度を設けるなど、キャリアカウンセリングと職業能力開発を組み合わせた取組を進める。

○ ジョブ･カード制度の活用

・　国等と協力しながら、東京都しごとセンターにおいて、キャリアカウンセラーが窓口利用者等に対しジョブ・カード制度の周知・紹介を図るとともに、希望者に対し利用を促していく。また、職業能力開発にかかる職業訓練でのジョブ・カード制度の活用を図る。

企業における職業能力開発への支援や雇用環境整備の促進

○ 企業における正規雇用以外の形態で働く者に対する職業能力開発への支援や企業内正社員登用制度などの雇用環境整備の促進

・　正規雇用以外の形態で働く者を対象に職業能力開発に取り組む事業主に対する支援を行うなど、企業における正規雇用以外の形態で働く者の職業能力開発を進める。

・　正規雇用以外の形態で働く者を対象にした企業内正社員登用制度の整備など、雇用環境整備に取り組む意欲的な中小企業に対して、専門家を派遣し助言等を行うとともに、その取組を広く普及し、中小企業における雇用環境整備の促進を図る。

方向性Ⅲ　身近な地域での障害者雇用の受皿を拡大する

＜基本的な考え方＞

（身近な地域での障害者の雇用機会の確保・拡大）

障害者の就業ニーズが高まるなか、法定雇用率の引き上げが予定されており、障害者雇用の受皿の拡大に向けた企業の取組が求められている。

一方、民間企業の障害者雇用の状況については、大企業に比べ中小企業において障害者雇用率が低迷しており、加えて、障害者雇用の促進等に関する法律の改正により、障害者雇用納付金の対象がより規模の小さな中小企業に拡大することとなっている。

こうしたことから、中小企業での障害者雇用の促進に向け、働きかけと支援を進めることが重要である。

このため、障害者雇用に関する普及啓発を強化し、障害者雇用に関する経営者の理解促進や取組意欲の向上を図る。

また、障害者雇用の経験がない中小企業に対しては、具体的に取り組む上での不安の解消を図ることが効果的であることから、継続的な相談・助言等を行うとともに、経験やノウハウが少ない中小企業に対しては、障害者の特性、業務に関する適性などを理解する機会が限られていることから、障害者に企業現場での就労体験の機会を提供する職場体験実習の活用が進むよう受入企業に対する支援を積極的に進める。

このような企業支援を進める一方で、障害者の職業能力開発を推進し、就労につなげるほか、精神障害者や発達障害者の就業ニーズへの対応を図る。

（職場定着の推進）

障害者の雇用機会の確保・拡大とあわせ、就労後の職場不適応や離職の防止を図ることが重要である。このため、障害者の職場定着支援の充実や継続雇用につながる取組を進める。

また、個々の中小企業では障害者雇用を進めるのに継続的に一定の仕事量を確保することが困難な場合が想定されることから、地域の中小企業が連携して障害者を支え合うようなモデル事業の構築など、障害者雇用の継続を促す取組が求められる。

１　身近な地域での障害者の雇用機会の確保・拡大を図る

中小企業での障害者雇用の促進に向け、障害者雇用への関心を高める情報を発信する。また、障害者雇用の経験がない企業や、経験・ノウハウが少ない企業に対するきめ細かい支援を展開し、働くことを希望する障害者とのマッチングにつなげる。

このほか、発達障害者に対する支援の充実を図るなど、障害者の職業能力開発による就労の促進を図る。

障害者雇用に関する理解の一層の促進

障害者と中小企業とのマッチングにつなげる支援や職業能力開発の推進

【具体的な施策】

障害者雇用に関する理解の一層の促進

○　ウェブサイトや普及啓発ハンドブックの充実による情報発信の強化

- 障害者雇用に関するウェブサイトの充実を図り、初めて障害者を雇用した中小企業の事例や、助成金制度や支援事業の案内など、障害者雇用への関心を高める各種情報を集約して提供するとともに、ウェブサイトを広く周知する。
- 企業向けの普及啓発ハンドブックは、図解や写真等を活用し、中小企業にとって、更にわかりやすいものとなるよう内容の充実を図るとともに、中小企業団体を通じて配布するなど、一層の周知を図る。

○　経営者の理解促進を図るセミナーや相談の実施

- 事業者団体との連携により、団体に加入する経営者を対象としたセミナーを開催し、障害者雇用への関心を高めるとともに、東京都しごとセンターにおいて事業者からの障害者雇用を進めるうえでの相談に適切に対応する。

障害者と中小企業とのマッチングにつなげる支援や職業能力開発の推進

○ 身近な地域での就労支援機関等と連携した取組や職業訓練等の実施

- 身近な地域にある中小企業と知的障害者や精神障害者などの障害者とのマッチングを図るため、地域の就労支援機関や使用者団体と連携した取組を進める。また、身近な地域での障害者職業訓練を引き続き実施していくとともに、（公財）東京しごと財団で実施する障害者就労支援について、地域展開を図っていく。

○ 障害者雇用の経験がない・経験やノウハウが少ない企業への支援

- これまで知的障害者や精神障害者などの障害者を雇用した経験のない中小企業が、円滑に障害者雇用を進めていくには、採用前の環境整備の段階からの継続的な支援が効果的である。このため専門的な知識を有する支援員を派遣し、企業からの相談に応じながら、職場内での障害者に対する理解促進や仕事の切り出しなど段階に応じた支援を実施するきめ細かな対応を図る。
- 障害者雇用の経験やノウハウが少ない中小企業での職場体験実習を促進し、知的障害者や精神障害者などの障害者とのマッチングを図るため、受入れの際の負担の軽減や実習効果を高める体験実習中の相談・助言などの支援を行う。

○ 障害者の職業能力開発やキャリア形成の推進による就労の促進

- 障害者の職業能力開発による就労を促進するため、ニーズの高い訓練科目の開発に引き続き取り組むとともに、就職支援推進員によるきめ細かな支援を進める。また、知的障害者や精神障害者の一般就労に向けたキャリア形成の機会を拡充するため、東京都庁におけるチャレンジ雇用の推進を図る。

○ 発達障害者を対象とした支援の推進

- 発達障害者の雇用機会の確保・拡大に向け、就労支援機関等とも連携し、中小企業の人事担当者を対象にした障害特性や雇用事例、支援メニューの紹介などを行うセミナーを開催していく。
- 発達障害者等の就業ニーズに対応していくため、東京障害者職業能力開発校 ※ において発達障害者及び精神障害者を対象とした職業訓練科目の設置を検討していく。
- （公財）東京しごと財団において、知的障害者及び精神障害者を対象

※ 東京障害者職業能力開発校：一般の職業訓練校等で訓練を受けることが困難な、中・重度の身体障害者及び軽度の知的障害者を対象として職業訓練を行う国立都営の職業能力開発校。

にした就活セミナーに加え、発達障害者を対象に、職場での対人スキルやリラクゼーションスキルの習得等を内容とするセミナーを実施していく。

２　障害者の職場定着を推進する

東京ジョブコーチの拡大や継続雇用につながる支援の実施などの取組を進め、企業での障害者の職場定着を推進する。

職場定着に関する支援

【具体的な施策】

職場定着に関する支援

○　東京ジョブコーチの拡大や職業訓練修了生に対するフォローアップによる障害者の職場定着支援の推進

- 障害者の受皿の拡大や精神障害者・発達障害者への対応のため、東京ジョブコーチ※登録者の拡大や支援スキルを高めるなどにより、障害者の職場定着に関する中小企業や特例子会社などからのニーズにきめ細かに対応する。また障害者の職場での定着状況等の把握を行う。
- 東京障害者職業能力開発校での職業訓練修了生に対する職場定着支援として、校に職場定着支援員を配置し、職業訓練から職場定着までがスムーズに行われるようきめ細かな支援を行う。

○　障害者の継続雇用につながる支援の実施

- 障害者の継続雇用を促すため、国の特定求職者雇用開発助成金※の支給満了後も引き続き雇用を継続する中小企業に対する支援を行い、企業での障害者雇用に関するノウハウの蓄積や障害者の職場定着を進める。
- 年齢や能力に配慮した柔軟な働き方等について取組事例等を紹介する機会を提供する。

※ 東京ジョブコーチ：障害者の職場定着を図るため、国は企業にジョブコーチを派遣して職場定着に関するきめ細かな支援を実施するほか、障害者を雇用する企業等が国の助成金を活用し、ジョブコーチを配置している。障害者の就職件数が増加する中、東京都においても職場定着の重要性からジョブコーチを独自で養成し、派遣している。

※ 特定求職者雇用開発助成金：障害者、高年齢者、東日本大震災による被災離職者など、就職が特に困難な者を雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもの。特定就職困難者雇用開発助成金、高年齢者雇用開発特別奨励金、被災者雇用開発助成金の３種類の助成金・奨励金がある。

方向性Ⅳ　雇用環境の改善に向けた中小企業の主体的な取組を推進する

＜基本的な考え方＞

（中小企業等の主体的な雇用環境改善の推進）

良好な雇用環境の整備は、従業員が安心して働き続けるうえで重要な取組である。

また、雇用環境の改善が進むことで、従業員一人ひとりがいきいきと働く姿を、将来の労働市場を支える若者に示すことができれば、働くことに対する若者の意識の変化や意欲の向上も期待される。

一方、企業にとっても雇用環境整備への取組は、人材の確保や職場定着、生産性の向上等にもつながることから、企業の活力の維持・向上を図るうえでも重要である。

このため、厳しい経営環境の中にあって、中小企業の主体的な雇用環境の改善への取組を支援する施策の充実強化を図る意義は大きい。

こうしたことを踏まえ、労働相談情報センターにおける情報発信機能を強化するとともに、中小企業が相談やアドバイスを適切に受けられるよう支援体制の充実を図る。

また、個々の中小企業が、ワークライフバランスやメンタルヘルス対策などの雇用環境の改善に向けた取組を主体的に進めるため、取組の必要性や効果などについて経営者の理解を促進するとともに、ニーズに応じたきめ細かな支援を行う。あわせて、雇用環境の改善に取り組む中小企業を広く周知する。

一方、業界での雇用環境に関するイメージの向上など、雇用環境の改善に向けた取組が業界全体の課題となる場合もある。このような課題を解決するためには、業界団体等が自ら、業界の実情を踏まえながら取組を進めることが効果的である。このため、個々の中小企業に対する具体的な支援を進めるとともに、雇用環境の改善を課題とする業界団体等による自主的な取組を促進する。

（コンプライアンスの推進）

コンプライアンス（法令遵守）を推進していくためには、労働関係法令や雇用管理について労使双方の理解や関心を深めることが重要である。このため、労働関係法令の基礎的知識等に関する労働教育の充実を図る。

また、労働教育への参加が難しい小規模企業等への普及啓発を進めることも重要なことから、これらの企業の多くが加入する業界団体との連携した取組を進めるなど、より多くの中小企業に波及する啓発効果の高い仕組みづくりが望まれる。

1　雇用環境の改善を円滑に進めるため、支援体制及び情報発信の充実・強化を図る

中小企業が雇用環境の改善に円滑に取り組めるよう、労働相談情報センターにおいて必要な情報を発信するとともに、中小企業からの相談等に適切に対応する。

支援体制及び情報発信の充実･強化

【具体的な施策】

支援体制及び情報発信の充実･強化

○　労働相談情報センターの支援体制の充実･情報発信の強化

- 中小企業が雇用環境の改善に円滑に取り組めるよう、労働相談情報センターにおいて、中小企業などからの相談や助言にきめ細かく対応するために支援体制の充実を図る。
  - ＊　働き方の見直し等に伴う事業主からの相談に、労働相談や職場改善訪問事業を積極的に活用し対応
  - ＊　労働問題の個別化・複雑化が進んでいる状況を踏まえ、事業主や労働者のニーズに的確に対応するため、機動的・弾力的な労働相談体制を整備
  - ＊　介護との両立支援やワークライフバランスに係る中小企業からの相談に適切に対応していくため、次世代育成推進に関わる相談・助言等を行うアドバイザーを充実

＊　正規雇用以外の形態で働く者の雇用環境の整備に意欲のある中小企業のニーズに対応していくため、専門家派遣による支援を拡充

あわせて地域における労働問題や雇用環境に関する情報発信の拠点として機能の強化を図る。

また、事業主団体や労働者団体等とのネットワークやアドバイザー等の企業訪問などを通じて把握した地域のニーズを、情報発信や支援に反映していく。

２　雇用環境の改善を図る中小企業の主体的な取組を推進する

個々の中小企業が、企業の魅力を高める雇用環境の改善に取り組めるよう、ニーズに応じた支援を行う。また、雇用環境の改善に意欲がある業界団体等の自主的な取組を促進するとともに、その成果を広く周知する。

個々の中小企業に対する具体的な支援

業界団体等の取組の促進

【具体的な施策】

個々の中小企業に対する具体的な支援

○　ワークライフバランスの推進

・　企業でのワークライフバランスを推進するため、経営者のワークライフバランスへの関心を高め、企業での実践に結びつける。また、企業内での取組が円滑に進むよう、働き方の見直し等の取組を実践できる企業内の人材の養成や労使コミュニケーションに関する紹介を行うほか、個々の企業に対する具体的な取組への支援を行う。

＜取組例＞

＊　経営者を対象にした、働き方の見直しに取り組む企業の現場見学や、経営者同士の意見交換の機会の提供

＊　労使が協同して自主的に労働条件の改善・向上を図った好事例を紹介

＊　仕事と育児・介護の両立への支援　　など

○ 正規雇用以外の形態で働く者の職業能力開発や雇用環境整備の促進

・　正規雇用以外の形態で働く者を対象に職業能力開発に取り組む事業主に対する支援を行うなど、企業内での職業能力開発を進める。

　また、正規雇用以外の形態で働く労働者の雇用環境の整備に向け、処遇の改善やモチベーションを高めるモデルとなる取組を募集するとともに、その中の取組にチャレンジする中小企業を支援し、成果を情報発信していく。

○ メンタルヘルス対策の推進

・　企業でのメンタルヘルス対策の推進に向けては経営者の理解が不可欠なことから、経営者の理解促進を図る機会の提供や普及啓発の強化に取り組み、メンタルヘルス対策の重要性について企業の認識を深める。

・　メンタルヘルス対策の講座内容の充実やポータルサイトの周知などを進めるとともに、若年者の挙げる離職の理由として「仕事上のストレス」や「職場の人間関係」があることから、定着支援の一環として、就職後間もない若年労働者等のメンタルヘルス対策をテーマにした人事担当者等向けの講座を実施する。また、新たに就職した若年者を対象にセルフケアの重要性など心の健康づくりの理解を深める講座を開催する。

○ 雇用環境の改善に取り組む中小企業のPR

・　中小企業が雇用環境の改善に向け様々な取組を行っていることを、イベントの場や東京都しごとセンター等の関係機関でのＰＲ、新聞・雑誌での広報などにより、広く都民や求職者等に周知していく。

業界団体等の取組の促進

○ 雇用環境の改善に意欲がある業界団体等の取組の促進

・　雇用環境の改善が人材確保や職場定着を進めるうえでの課題となっている業界の自主的な改善を図るため、意欲がある業界団体等の雇用環境改善の取組を促進し、その成果を広く普及する。

３　中小企業がコンプライアンスや雇用管理の大切さを認識し、雇用環境の整備に取り組む

労働関係法令や雇用管理に関する労働教育を充実し、企業におけるコンプライアンスを推進する。また、業界団体と連携し、労働教育への参加が難しい小規模企業等に対する労働関係法令等の普及啓発に取り組む。

- 労使間のトラブルの防止に向けたコンプライアンスの推進
- 業界団体の普及啓発活動への支援

【具体的な施策】

労使間のトラブルの防止に向けたコンプライアンスの推進

○　労働教育の充実

・　コンプライアンスの推進や労使間のトラブルの未然防止の強化を図るため、労働関係法令に関する基礎的な知識の付与を図る労働教育の充実を図る。

○　職場の嫌がらせなど個別の労働問題に関する対策の推進

・　セクシャルハラスメントやいわゆるパワーハラスメントなど個別の労働問題に対する取組を進める。

業界団体の普及啓発活動への支援

○　業界団体が実施する普及啓発活動への支援

・　労働法セミナー等への参加が難しい小規模企業等への普及啓発を図るため、業界団体等との連携を進め、業界に加入する企業を対象に団体等が主体となって取り組む労働関係法令等の普及啓発活動を支援する。

おわりに

本審議会は、東京の雇用就業を取り巻く中長期的な課題や直面する課題に関し、社会ニーズに的確に対応し東京の雇用就業を推進させる施策のあり方と具体的な施策を提言したところである。

都においては、少子高齢化に伴う構造的な課題に対し、中長期的な視点から戦略的な取組を進めるとともに、喫緊の課題に対し、施策間の緊急性・優先性について検討を行い、早期実現に向け所要の措置を講じるよう求めるものである。

本審議会が提言する様々な施策を実現していくにあたっては、都が主体的に取り組むことが必要であるが、すべて都の力だけで展開していくことは、マンパワーやノウハウからみて、効果的・効率的とはいえない。

近年、国をはじめ、多くの基礎的自治体において雇用・就業に関する取組が進められている。国においては、例えば、大学生等の就職促進に向けジョブサポーター※の充実など、若年者に対する「手間ひまをかけた」支援の実施や、失業期間が長期化する中、雇用保険を受給できない者に対し、無料の職業訓練と訓練期間中の生活給付を行う求職者支援制度の実施などに取り組んでいる。区市町村では、就職活動に踏み出せない若者に対する支援などの取組もみられる。

また、産業支援機関は、経営者からの相談や企業支援などを行っており、地域の企業や業界団体との繋がりの強さを持っている。

こうした国や区市町村をはじめ、産業支援機関や労使団体、就業支援機関、教育機関等との連携を一層強化し、それぞれの持つ機能を最大限発揮できるよう施策展開を図るべきである。

さらに、民間の職業紹介事業者や教育訓練機関、社会保険労務士や中小企業診断士等の専門家を引き続き活用し、サービスの質の確保・向上を図りつつ、施策を効率的に実施することも必要である。

雇用就業をめぐる諸課題は、個々の都民や企業にとっての個別具体的な問題であると同時に、日本の経済成長や社会保障制度の安定といった社会的な問題にも深く関わっている。

※ ジョブサポーター：ハローワークの窓口において、また、高校・大学等に出向き、学生・生徒への就職活動の相談、職業適性検査の実施、就職活動についてのセミナーの実施などの就職支援を行う。また、企業を訪問しての求人開拓、地域の中小企業と新卒者等とのマッチングを行う。

首都東京が、提言したこれらの施策を着実に実施していくことが、日本の将来を活力に満ちたものにしていくことにつながるものであり、都をはじめ関係者の不断の努力を期待する。

参　　考

平成 14 年 3 月２９日　東京都条例第８７号

東京都雇用・就業対策審議会条例

（設置）

第１条　雇用及び就業の促進、職業能力の開発並びに労使関係の安定を図るため、知事の附属機関として、東京都雇用・就業対策審議会（以下「審議会」という。）を置く。

２　審議会は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 91 条第 1 項の規定に基づく審議会その他の合議制の機関とする。

（所掌事項）

第２条　審議会は、知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を審議し、答申する。

一　雇用及び就業対策に関する事項

二　職業能力の開発に関する事項

三　労使関係の安定に関する事項

四　前各号のほか、知事が必要とする事項

２　審議会は、前項第 2 号に掲げる事項に関し必要と認める事項を関係行政機関に建議する。

（委員）

第３条　審議会は、次に掲げる者につき、知事が委嘱する委員 24 人以内をもって組織する。

一　学識経験を有する者　　１２人以内

二　事業主を代表する者　　６人以内

三　労働者を代表する者　　６人以内

２　前項第 2 号及び第 3 号に掲げる者のうちから委嘱される委員の数は、同数でなければならない。

（委員の任期）

第４条　委員の任期は、2 年とし、再任されることを妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会長及び副会長）

第５条　審議会に会長及び副会長を置く。

２　会長及び副会長は、学識経験を有する者である委員のうちから、委員が互選する。

３　会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

４　副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、会長の職務を代行する。

（招集）

第６条　審議会は、知事が招集する。

（議長及び会議）

第７条　審議会の議長は、会長をもってこれに充てる。

２　審議会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

３　審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長が決する。

（部会及び特別委員）

第８条　審議会は、必要があるときは、特定の事項を審議するため、部会を置くことができる。

２　部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

３　知事が必要と認めるときは、会長と協議のうえ、委員のほかに専門的知識を有する者を特別委員として委嘱し、部会に加えることができる。

４　特別委員は、次の場合には解嘱されるものとする。

一　部会の審議が終了したとき。

二　委員の任期が終了したとき。

（部会及び部会の会議）

第９条　部会に部会長を置き、部会長は、委員のうちから、会長が指名する。

２　部会長は、部会を招集し、部務を掌理し、部会の審議の経過及び結果を審議会に報告する。

３　部会の会議については、第 7 条の規定を準用する。この場合において、同条中「会長」とあるのは「部会長」と、「委員」とあるのは「委員（特別委員を含む。）」と読み替えるものとする。

（委任）

第10条　この条例の施行について必要な事項は、知事が定める。

附　則

１　この条例は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

２　東京都労働審議会条例（昭和 52 年東京都条例第 33 号）及び東京都職業能力開発審議会条例（昭和 33 年東京都条例第 69 号）は、廃止する。

23 産労雇調第 1086 号

東京都雇用・就業対策審議会

下記の事項について、貴審議会のご意見を承りたく、東京都雇用・就業対策審議会条例（平成 14 年東京都条例第 87 号）第2条の規定により、諮問いたします。

平成 24 年2月１日

東京都知事　石原　慎太郎

記

社会ニーズの変化に的確に対応する雇用就業施策のあり方について

諮 問 の 趣 旨

東京の人口は、平成 32 年まで緩やかに増加すると見込まれているが、急速な少子高齢化の進展により、今後は高齢者が大幅に増加する一方で、生産年齢人口は減少すると予想されている。

少子高齢化の進展は、保育、医療、街づくり等、社会の様々な面に影響を及ぼすと考えられる。このうち雇用分野においては、経済社会を支える労働力の確保や、仕事と出産・子育てや介護と両立が可能となる職場づくり、高齢者の多様なニーズを踏まえた就業支援などが課題となっている。

一方、雇用情勢を見ると、いわゆるリーマンショックを契機として急激に悪化した完全失業率は、やや改善したものの依然として高い水準で推移するなど深刻な状況が続いている。とりわけ若年者については、新規学卒者の就職内定率が昨年４月に過去最低となる一方で、安定した職業に就けないでいる者が多数存在するなど、雇用環境は極めて厳しい。

その反面、東京の活力の源泉であり、多くの雇用の受け皿となるべき都内中小企業においては、人材不足に悩む企業も少なくないなど、雇用のミスマッチの存在も指摘されており、雇用管理の改善など魅力ある職場づくりが急務となっている。

さらに、東京の雇用障害者数は、このところ増加傾向にあるとはいえ、都内企業の障害者雇用率は、依然として法定雇用率の水準を下回っており、法改正による納付金制度の適用対象範囲拡大への対応と併せて、中小企業における障害者雇用が課題となっている。

こうした状況の下、都においては、都民の雇用就業の推進と産業を支える人材の確保・育成を図り、ひいては豊かな都民生活と都市の活性化を実現する観点から、東京の特性を踏まえ、柔軟で幅広い視点に立った施策を講じていくことが必要であり、東京都雇用・就業対策審議会に意見を求めるものである。

［重点事項］

１　少子高齢化の進展への対応

２　現在直面する課題への対応

(1)　若年者に対する就業支援

(2)　中小企業の障害者雇用の促進

(3)　中小企業の雇用環境の改善

第3期東京都雇用・就業対策審議会委員名簿

氏　　名	役　　職	備　　考
佐　藤　博　樹	東京大学大学院情報学環　教授	会長
藤　村　博　之	法政大学専門職大学院イノベーション・マネジメント研究科　教授	副会長・部会長
会　津　健	株式会社会津塗装店　代表取締役	
新井　ともはる	都議会議員	
池　田　朝　彦	東運レジャー株式会社　代表取締役社長	
井　上　久美枝	政府関係法人労働組合連合　書記長	
大　久　保　幸　夫	株式会社リクルートホールディングス　リクルートワークス研究所所長・専門役員	
大　島　よ　し　え	都議会議員	平成24年10月3日まで
権　丈　英　子	亜細亜大学経済学部　教授	部会委員
小　杉　礼　子	独立行政法人労働政策研究・研修機構　統括研究員	部会委員
坂　田　甲　一	トッパン・フォームズ株式会社　取締役　総務本部長	部会委員
佐　藤　尚　志	ＵＡゼンセン東京都支部　評議委員会議長代行	
志　太　勤	シダックス株式会社　取締役最高顧問	
柴　田　和　啓	東京地方労働組合評議会　労働政策局長	
清　水　ひ　で　子	都議会議員	平成24年10月4日から
白　川　祐　臣	ＪＡＭ東京千葉　執行委員長	
白　木　三　秀	早稲田大学政治経済学術院　教授	
橘　正　剛	都議会議員	
田の上　いくこ	都議会議員	
傳　田　雄　二	日本労働組合総連合会東京都連合会　副事務局長	部会委員
松　迫　卓　男	電機連合東京地方協議会　議長	
水　町　勇　一　郎	東京大学社会科学研究所　教授	部会委員
村　石　久　二	スターツコーポレーション株式会社　代表取締役会長	
八　木　和　則	横河電機株式会社　顧問	
吉　住　健　一	都議会議員	

東京都雇用・就業対策審議会　審議経過

日　付	審　議　会	摘　要（審議テーマなど）
平成 24 年 2 月 1 日	第１回審議会	・　会長に　佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環教授、副会長に 藤村 博之 法政大学専門職大学院イノベーション・マネジメント研究科教授を選任 ・ 諮問 「社会ニーズの変化に的確に対応する雇用就業施策のあり方について」 ・　部会の設置 ・　部会長に　藤村 博之 法政大学専門職大学院イノベーション・マネジメント研究科教授を選任
	第１回部会	・　副部会長に　小杉 礼子　独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員を選任 「審議の進め方について」
2 月 22 日	第２回部会	「これまでの答申内容の実施状況について」 「検討の基本的方向について」 「検討の進め方について」
4 月 23 日	第３回部会	「報告事項」 ①　東京都産業振興基本戦略(2011-2020)について ②　第 9 次東京都職業能力開発計画について 「方向性Ⅱ　厳しい就職環境にある若年者雇用対策の充実について」
5 月 30 日	第４回部会	「方向性Ⅱ　厳しい就職環境にある若年者雇用対策の充実について」 「方向性Ⅳ　中小企業の雇用環境の改善について」
6 月 26 日	第５回部会	「方向性Ⅳ　中小企業の雇用環境の改善について」 「方向性Ⅲ　中小企業の障害者雇用の促進について」
7 月 30 日	第６回部会	「方向性Ⅲ　中小企業の障害者雇用の促進について」 「方向性Ⅱ　厳しい就職環境にある若年者雇用対策の充実について」 「方向性Ⅰ　少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進について」
9 月 20 日	第７回部会	「中間のまとめ（案）」
10 月 22 日	第２回審議会	「中間のまとめ（案）」
12 月 20 日	第８回部会	「答申（案）」
平成 25 年 1 月 24 日	第３回審議会	「答申（案）」

「中間のまとめ」に対する意見

東京都雇用・就業対策審議会は、平成24年11月19日に「中間のまとめ」を発表し、同時にホームページへの掲載等により幅広く意見を募集いたしました。
お寄せいただいたご意見を該当する区分ごとに分類整理して紹介するとともに、ご意見に対する審議会の見解をお示しします。

○意見募集の結果
募集期間　：　平成24年11月19日から12月３日まで
意見提出者数　：　２名
意見数　：　３件

区　分	内　　容
総論ほか	
意見	課題はほぼ網羅され、あるべき論、理想論はよく理解できた。 一方で、議論の対象範囲が広く、特にどの点にスポットをあてたいのかが見えない。漠然としていて、自分に関係ある議論がされているという実感が伴わないので、もっと実際の立場の人に意見を聞く、議論に参加してもらう等の取組が必要ではないか。
見解	少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化、法令等の見直しへの対応など、東京の雇用就業を取り巻く課題は多岐にわたります。本審議会は、こうした中から、重点事項として、「少子高齢化の進展への対応」、「若年者に対する就業支援」、「中小企業の障害者雇用の促進」及び「中小企業の雇用環境の改善」について審議しました。 審議にあたっては、各事項ごとに緊急の対応を要するものなどに焦点を絞り込みながら検討を重ね、今後の基本となる考え方を示すとともに、速やかに実施すべき施策を具体的に提言しています。 なお、審議会は、事業主を代表する者、労働者を代表する者及び学識経験を有する者で構成されており、企業及び職場の実態に即した視点や専門的見地に立った議論を行ってきました。 提言した施策については、今後都において早期実現に向け所要の措置が講じられるとともに、国や区市町村をはじめ産業支援機関や労使団体などと連携しながら事業実施に向けた検討がなされることが予定されています。
意見	都市型農業を推進する一方で高齢化が進む農業に対する就労支援についてはどのようになっているのか。
見解	審議会は、諮問の趣旨にある「少子高齢化の進展への対応」、「若年者に対する就業支援」、「中小企業の障害者雇用の促進」及び「中小企業の雇用環境の改善」の４つの重点事項について審議を重ねてきました。 農業への就労支援など、農業振興に関してはこの審議会では直接的に取り上げませんでしたが、都は、農林・漁業振興対策審議会の答申に基づき、平成24年３月に東京農業振興プランを策定し、新規就農も含め、各種農業振興策に取り組んでいます。農業分野での就労支援については、東京農業振興プランにおいて実現されつつあると認識しています。

区　分	内　　容
第１　雇用・就業をめぐる東京の現状	
意見	※意見は特に寄せられませんでした。
第２　施策を構築するにあたっての視点	
意見	施策を実現する視点のなかに、民間業者等との連携とあるが、具体的にどのような分野と連携していくのかが見えづらいように感じる。NPOなどとの連携が想定されると思うが、その場合の都の役割はどういったものになるのか。 また、区部と市町村と連携しての広域的な就労支援は想定されているのか。
見解	雇用就業施策を効果的に進めるため、都は広域的な視点に立ち、施策の内容に応じ、事業推進のための環境整備や情報・ノウハウ等の提供などを行っていきます。施策の実施にあたっては、区市町村をはじめ教育機関、中小企業団体等の民間の団体とも連携し、施策の効果がより良い形で出るように工夫していくことを想定しています。
第３　東京の雇用・就業を推進させる施策	
意見	※意見は特に寄せられませんでした。
おわりに	
意見	※意見は特に寄せられませんでした。