

5 誰もが活躍できるまち

誰もが人生と仕事を調和させ、自分らしく活躍できる

I 2020 年とその先の未来に向けて

- 全ての人々が充実した生活を送れるよう男女ともに生活と仕事を両立させながら、安心して働き続けられる環境を整備する。
- 女性が社会で幅広く能力を発揮できるよう、働きやすい職場環境の整備やライフステージ、キャリアに合った就業を推進する。
- 多様な就業ニーズを持つ高齢者と企業とのマッチングを進め、高齢者が生涯現役で活躍できるよう支援する。
- 若者が自らの能力を存分に発揮し、東京のものづくり産業などあらゆる分野において活躍することで経済活性化の原動力となるよう就業を支援する。
- 全ての人々が自信と希望を持って活躍し、自らの適性の理解やスキルの向上などを通じて、望まない非正規雇用や不安定な生活の状況が改善されるよう取り組む。
- 通勤通学者や子育て世代など誰もが快適に電車を利用できるよう、鉄道の快適通勤に向けた取組を推進する。

II 政策目標

1 ライフ・ワーク・バランス

No.	政策目標	目標年次	目標値
01	就学前の児童をもつ父親の家事・育児時間の増加	2024 年度	3 時間／日 (2013 年：77 分／日)
02	「男性も家事・育児を行うことは当然である」というイメージを持つ都民の割合	2020 年度	70% (2015 年：50.9%)
03	働き方改革の推進（働き方改革宣言企業）	2020 年度	4,000 社

2 女性の活躍

No.	政策目標	目標年次	目標値
01	女性（うち 25～44 歳）の有業率*の上昇	2022 年	78% (2012 年：71.3%)
02	都の支援による就職者（女性）	2020 年度	11,500 人
03		2024 年度	19,000 人

3 高齢者の就業

No.	政策目標	目標年次	目標値
01	高齢者（うち 60～69 歳）の有業率の上昇	2022 年	56% (2012 年：53.4%)
02	都の支援による就職者（高齢者）	2020 年度	16,500 人
03		2024 年度	27,000 人

4 若者の就業

No.	政策目標	目標年次	目標値
01	若者（うち20～34歳）の有業率の上昇	2022年	81%（2012年：78.2%）
02	都の支援による就職者（若者）	2020年度	33,500人
03		2024年度	54,000人

5 非正規雇用対策

No.	政策目標	目標年次	目標値
01	求職活動を行う不本意非正規*を半減	2022年	83,000人（2012年：167,100人）
02	都の非正規対策による正規雇用化	2017年度	15,000人

6 低所得者・離職者等の生活の安定に向けた総合的な支援を推進

No.	政策目標	目標年次	目標値
01	生活困窮者への就労準備支援など総合的な支援体制の整備	2017年度末	都内全域※1
02	住居喪失不安定就労者*への支援による生活改善	2020年度末	90%以上※2 （2015年度77.8%）
03	ホームレスへの自立等の支援による地域生活への移行	2024年度末	自立の意思を持つ全てのホームレスが地域生活へ移行 （2016年1月1,473人※3）

※1 生活困窮者支援の実施主体となる区市への体制整備の支援と、町村部における都が主体となる生活困窮者支援の実施により、都内全域での支援体制を整備

※2 住居喪失不安定就労者・離職者等サポート事業（TOKYOチャレンジネット）利用者のうち、支援により生活が改善された者の割合

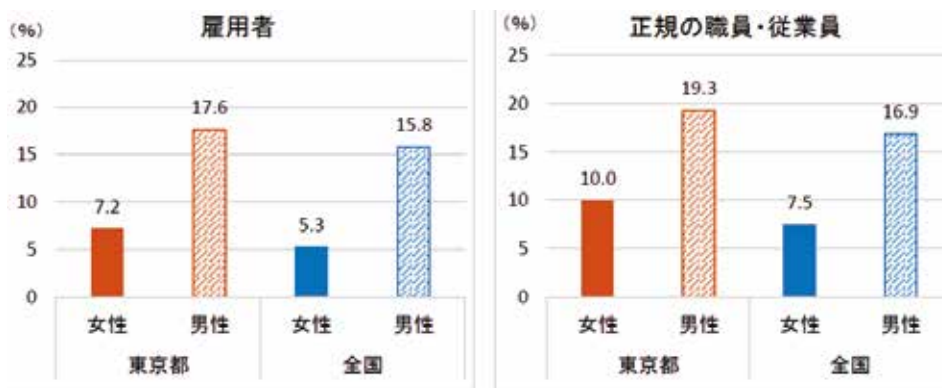
※3 路上生活者概数調査で把握している全てのホームレスの人数

Ⅲ これまでの取組と課題

（ライフ・ワーク・バランス）

- 企業等におけるライフ・ワーク・バランスの実践に役立つ情報の発信や、取組を進める上で役立つプログラムなどの展開により普及啓発を図ってきた。また、長時間労働の削減や休暇取得の促進など、働き方や休み方の見直しといった働き方の改革を支援してきた。
- しかし、東京で働く人の労働時間や通勤時間は長く、帰宅時間も全国で最も遅い。また、家事、子育ての担い手の偏り、介護需要の増加など、ライフ・ワーク・バランスの実現に向けて、多くの課題が存在する。

＜週 60 時間以上働く男女の割合（平成 24 年：東京都・全国）＞



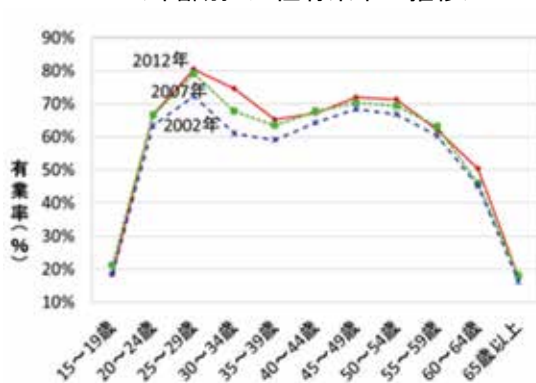
「雇用者」とは、会社員、団体職員、公務員、個人商店の従業員など、会社、団体、個人、官公庁、個人商店などに雇われている者をいう。「正規の職員・従業員」とは、一般職員又は正社員などと呼ばれている者をいう。

(出典)「平成 24 年就業構造基本調査」(平成 24 年 総務省)

(女性の活躍)

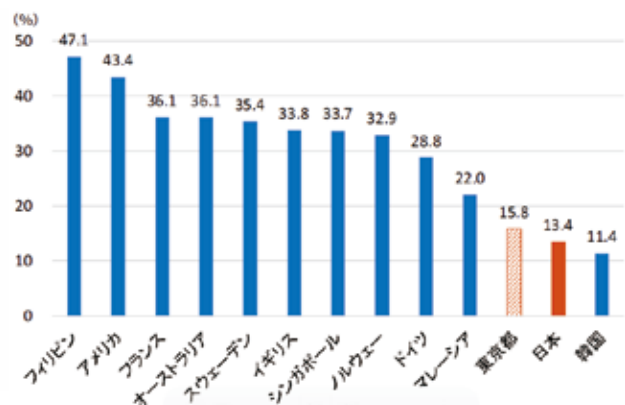
- 東京しごとセンターに設置した女性しごと応援テラスにおいて、就業相談や職業紹介、再就職のノウハウを提供するセミナーなどにより、女性の再就職を支援してきた。
- 女性の有業率は増加傾向にあるが、結婚・出産期に当たる年代で有業率は一旦低下し、子育てが落ち着いた時期に再び上昇するM字カーブ*を描いている。
- 東京の管理職に占める女性比率 15.8%は、日本全体の 13.4%を上回っているが、フィリピン全体の 47.1%、アメリカ全体の 43.4%に比べ、国際的には低い水準にある。

＜年齢別 女性有業率の推移＞



(資料)「都民の就業構造」(平成 14 年、平成 19 年、平成 24 年 東京都総務局)より作成

＜女性管理職比率の国際比較＞



(出典)「平成 24 年就業構造基本調査」(平成 24 年 総務省)

「データブック国際労働比較 2015」(平成 27 年 3 月 労働政策研究・研修機構)

(高齢者の就業)

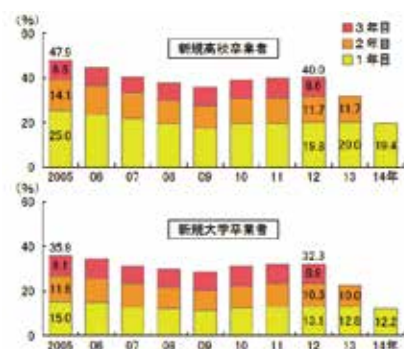
- 超高齢・人口減少社会に対応するため、東京しごとセンターでは、高齢者が培ってきたスキルやノウハウを中小企業等で発揮するための各種講座、職業相談、ハローワークと連携した職業紹介等を実施してきた。

- 65 歳以上の高齢求職者は増加している一方で、高齢者の就労希望と企業の雇用ニーズのミスマッチにより、就職に結びつかない高齢者が存在しており、ミスマッチの解消や多様な働き方を実現できる支援が必要である。

(若者の就業)

- 新規学卒就職者の3年以内離職率は、高校卒で約4割、大学卒で約3割となっている。このため、若者の就業意識の醸成や企業理解の促進などを通じて、職場への定着などに努めてきた。
- 雇用情勢が改善し、若者の大企業志向が強まっている状況もあることから、ミスマッチの解消等に努める必要がある。

＜新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移(全国)＞

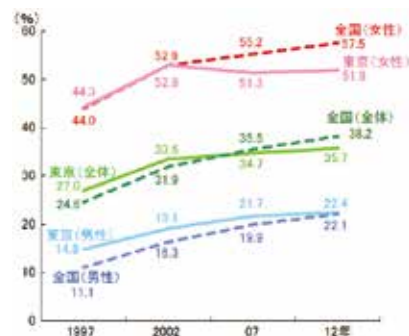


(出典)「東京の産業と雇用就業 2016」
(平成 28 年 8 月 東京都産業労働局)

(非正規雇用対策)

- 社内の非正規雇用労働者の正規雇用転換や不本意に非正規で働く求職者の正社員化などを支援してきた。
- 引き続き、処遇改善をはじめとした非正規労働者の雇用環境の整備に取り組むとともに、不本意に非正規雇用で働く者に対する正社員化への支援を着実に進めていくことが必要である。

＜非正規雇用比率の推移＞



(出典)「東京の産業と雇用就業 2016」
(平成 28 年 8 月 東京都産業労働局)

(低所得者・離職者等への支援)

- 生活に困窮する低所得者や離職者等に対し、生活・就労相談、居住相談の実施、生活資金の貸付け等、生活の安定に向けた支援を行ってきた。
- 区市における生活困窮者自立支援法に基づく任意事業の実施を促進し、生活困窮者に対する総合的な支援体制を整備するなど、低所得者や離職者等への支援を充実する必要がある。

(快適通勤)

- 都内の鉄道は、ピーク時における個別路線の混雑率の目標である「180%」を超える路線があるなど、更なる混雑緩和が求められている。

IV 4か年の政策展開

政策展開 1 ライフ・ワーク・バランスの充実

子育て・介護等と仕事の両立に向け、長時間労働の削減など、働き方の見直しを推進し、ライフ・ワーク・バランスを実現できる環境を整備する。

1 男女ともに家庭と仕事を両立させるライフ・ワーク・バランスの推進

- 男性の意識改革による家事・育児への参画を促進するため、父親と母親が共に参加できるシンポジウム「パパママサミット（仮称）」等を実施する。
- 子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、今後の働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子を作成し、配布する。

<イクメンサミット>



2 子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくりを支援

- イベント、シンポジウムや相談会の開催、専用ポータルサイト等により、企業の取組事例を発信するとともに、専門家が個別のケースに応じて助言や情報提供を行う新たな窓口を設置する。
- 中小企業に対し、子育てや介護と仕事との両立に関する社内制度の整備を支援するとともに、従業員に対する経済的負担の軽減を図る。
- 子育てと仕事の両立を実現できる雇用環境を推進するため、法を上回る育児休業制度とともに在宅勤務制度等を整備した中小企業に対して奨励金を支給する。
- 家庭と仕事の両立支援策として家事サービスの利用を促すため、企業の取組を支援する。
- 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据え、企業におけるボランティアへの参加気運の醸成及び裾野拡大を図るため、ボランティア休暇制度の整備を支援する。

<ライフ・ワーク・バランスフェスタ東京>



3 働き方の改革

- 長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進のため、目標と取組内容を定め、「TOKYO 働き方改革宣言」をした企業に対し奨励金を支給する。また、新たな制度を導入した場合には、奨励金を上乘せして支給する。
- 「TOKYO 働き方改革宣言企業」を対象に、他社の働き方改革に関する成果や課題、ノウハウを共有し、更なる取組につなげることを目的とした交流会を新たに実施する。
- 「TOKYO 働き方改革宣言企業」を対象に中小企業診断士等の専門家を派遣し、中小企業の生産性の向上を図る。
- テレワークなど企業の柔軟な働き方を推進するため、国と連携して相談・情報提供等を行うワンストップ窓口としてテレワーク推進センター（仮称）を整備する。
- 在宅勤務の普及を図るため、既に在宅勤務を導入した企業の協力を得て、普及プロジェクトを実施し、その成果をライフ・ワーク・バランスを進めるための手引きである「実践プログラム」にも反映し、普及を図る。

都庁における「働き方改革」の推進

都庁から働き方改革の取組を率先して進め、ライフ・ワーク・バランスの気運を醸成していきます。

（主な取組）

- 残業ゼロ（職員の20時完全退庁、残業削減マラソンなど）
- 更なる柔軟な働き方に向けた検討（例：1年単位の變形労働時間制やフレックスタイム制の「週」単位での運用について、国へも働きかけ）

政策展開 2 女性の活躍推進

女性が意欲と能力に応じて多様な生き方を選択できる社会の実現に向けた気運の醸成、就業継続や働く分野の拡大、企業における管理職への登用などを促進し、家庭と両立しながら再就職を目指す女性や女性の起業・創業を支援する。

<シンポジウムの様子>

1 職場等における女性の活躍を推進

- 「東京都女性活躍推進ポータルサイト」を通して、職場、家庭、地域で活躍する女性や先進的な取組を行う事業者等を紹介する。
- 女性活躍分野のトップランナー、女子大生など様々なゲストを交えた知事自らが発信するシンポジウムの実施や、女性の活



躍推進に取り組む産業、医療、教育、地域等の分野における企業・団体、個人の優れた取組を表彰する。

- 結婚・出産を見据えた上でのキャリア形成に向けて、就業前から、若者が生涯を通じたキャリアプランを描けるよう、大学におけるキャリアデザイン教育を促進する。
- 地域活動で輝いている女性を招いた講演やシンポジウムなどを実施し、身近なモデル等を示すなど、活動への参加を促進する。
- 職域拡大や昇給・昇格基準の見直し、管理職登用促進など女性の活躍を推進する中小企業等の取組について費用を助成し、取組内容や成果を発信することで女性の活躍を一層進める。
- 職場における女性の活躍推進の中心となる責任者の設置や行動計画の策定等を支援するとともに、女性が働き続け、キャリアアップ等への意欲を持てるよう女性従業員の交流会を実施する。
- 建設現場での仮設を含む女性用トイレの整備など、女性が働きやすい職場環境の整備を支援する。

2 女性の再就職支援や就業拡大

- 「女性しごと応援テラス」において、女性の再就職に向け、就業相談や職業紹介などきめ細かな支援を行うとともに、家庭と仕事の両立に理解のある企業の見学や就職に必要なスキルの習得等のための支援プログラムなどを実施する。
- 育児等で時間などに制約のある女性でも受講しやすいよう、eラーニング等での職業訓練を展開し、女性の再就職を推進する。
- 家庭との両立を図りながら再就職を目指す女性等を対象に、国と連携し、共同就職面接会やキャリアカウンセリング、子供と一緒に参加できる「働く」をテーマにした企画などを行う啓発イベントを実施する。
- マザーズハローワーク立川と連携して、就業スキルの向上と職場体験を一体的に行うプログラムを託児サービス付きで提供するとともに、身近な地域における求人を開拓し、再就職を支援する。

＜女性しごと応援テラス＞



3 女性による起業・創業を支援

- 起業・創業を目指す女性を主な対象にしたセミナーや女性起業家との交流会を開催し、女性起業家のネットワーク形成を推進する。(再：234頁)
- 地域金融機関を通じた低金利・無担保の融資や創業アドバイザーによる経営サポートを実施する。(再：234頁)

- 農業見学ツアーや女性農業者との交流会などを実施し、女性の新規就農を支援する。(再：237頁)

政策展開 3 高齢者の多様な働き方の支援

多様な就業ニーズを持つ高齢者と企業とのマッチングを進めるとともに、地域の課題解決など、高齢者の活躍を促進し、高齢者が生涯現役で活躍できるよう支援する。

1 高齢者の就業支援

- 65歳以上の求職者を対象に、都内中小企業等とのマッチングや職場体験等を行うなど、高齢者の更なる就業促進を図る。
- 雇用のミスマッチにより就職に結びつかない、就職活動に踏み出せない高齢者を対象として、ハローワークと連携し、キャリアチェンジ等に向けたセミナーを開催する。

2 地域の課題解決に向けた高齢者の活躍の促進

- 東京都シルバー人材センター連合と区市町村シルバー人材センターが地域的・広域的事業ニーズを反映した就業開拓を行うなど、高齢者の就業機会の確保を図る。
- シルバー人材センターに福祉・家事援助に関するコーディネーターを配置し、会員の拡大・スキルアップ、就業先とのマッチング等を推進する。
- シルバー人材センターにおける労働者派遣事業を活用し、地域の高齢者の保育補助等への従事を支援することで、高齢者の就業拡大を図る。

<シルバー人材センターを通じた就業>



政策展開 4 若者の就業促進

若者の就業意識の醸成や職業理解の促進による早期離職の防止や中小企業との交流の促進などによる求人・求職ニーズのミスマッチの解消などに取り組む。

1 就業意識の醸成や職業理解の促進

- 若者の早期離職を防止するため、高校生を対象とした啓発講座を開催し、進路決定前からの就業意識の醸成を図る。
- 中小企業におけるインターンシップを実施し、就職活動前の大学生等の職業

理解を促進する。

- 若者の職場定着に向けて、入社間もない若手従業員を対象としたプログラムや人事担当者等を対象としたセミナーを実施する。

2 求人・求職ニーズのミスマッチの解消

- 事前セミナーによる企業研究等と企業内における実践的な職場実習を組み合わせたプログラムを実施する。
- ウェブサイトや広報冊子により都内の中小企業の魅力を発信するとともに、学生等が経営者等と交流する職場見学ツアーなどを実施する。
- 中小企業の情報等を伝えるセミナーを大学で開催するとともに、地域の中小企業と若者との交流会を実施する。
- 職業能力開発センターにおいて、複数の業種や、企画・製造・販売等の一連の業務を訓練するなど、適性或希望に合った業種・職種の選択を支援する。

＜職場見学ツアーの様子＞



3 専門的な知識やスキル等の習得支援

- 体系的な知識やスキルを習得した高度専門技術者の育成を目指し、産業技術大学院大学における複線型人材育成ルート*を充実するとともに、自主的な学習が進むよう教育環境を整備することで、技術系専門職の継続学修を支援する。
- 都立産業技術高等専門学校において、情報セキュリティ及び航空分野で教育プログラムを構築し、中核的技術者の育成を進める。
- 就職活動に踏み出せない若者に対し、ワークショップ型セミナーの提供や心理面のサポートなどを支援する。

政策展開 5 ソーシャルファーム*の推進

障害者等の雇用や社会参加を促進するため、ソーシャルファームの取組を支援する。

1 ソーシャルファームの推進

- ソーシャルファームの観点に合致する、特色ある優れた障害者雇用の取組を行う企業の顕彰を行うとともに、好事例を広く発信する。
- 福祉施設が企業的手法やノウハウを活用して、自主製品の開発や販路の拡大等を図れるよう、専任のコーディネーターを配置し、福祉施設とCSR活動に取り組む企業とのマッチング等を支援する。(再：140頁)

政策展開 6

非正規雇用対策や地域の状況を踏まえた雇用就業対策

望まない非正規雇用労働者の正規雇用化に向け非正規雇用対策を推進する。また、地域の状況を踏まえた雇用就業対策を推進する。

1 非正規雇用対策

- 正社員としての就職を目指す若者に対するセミナーと企業内での実習を組み合わせたプログラムを実施する。
- 非正規雇用期間が長く、正規就業が困難な 30 代から 40 代の人々を対象に職務経験等に応じたきめ細かい支援プログラムを提供する。
- 非正規労働者の雇用環境の改善・充実を図る取組を行った企業に対し、奨励金を支給する。
- 国と連携し、一定の労務管理体制が整備されている中小企業に対し、若者の採用を奨励する都独自の助成金制度により、非正規で働く若者の正規雇用化を支援する。
- 国の補助事業と連携した都独自の助成金制度により、社内の非正規雇用者の正規雇用化に取り組む事業主を支援し、正規雇用への転換を促進する。

2 地域の状況を踏まえた雇用対策

- 地域の実情に応じた人材確保等の取組を行う区市町村や商工会等と連携し、女性や若者等の地域での雇用・就業を支援する。
- 多摩地域における就業支援機能拡充のため、東京都しごとセンター多摩を立川へ移転するとともに、国分寺と八王子の労働相談情報センターを同一施設に移転・統合し、雇用就業施策を行う拠点として整備していく。

政策展開 7

低所得者・離職者等の生活の安定に向けた支援

低所得者・離職者等の就労・住居の確保、生活の安定に向けて、生活困窮者の総合的な支援体制を都内全域に整備するとともに、低所得世帯の子供に対する支援等を充実する。

1 低所得者・離職者等の実情に応じた支援の展開

- 生活困窮者自立支援法の任意事業である就労準備支援、家計相談支援、子供の学習支援等を実施する区市を支援し、生活困窮者の総合的な支援体制を都内全域で整備する。また、区市における自立相談支援窓口の体制強化を推進する。
- インターネットカフェ等で寝泊まりする住居喪失不安定就労者や離職者等に対して、生活相談、居住支援、資金貸付、就労支援、技能資格取得支援等を一体的に提供することで自立し安定した生活の確保を支援する。
- ホームレスに対し、都区共同による自立支援事業や巡回相談等を行い、地域

生活への移行や就労を支援する。

- 低所得世帯の子供に対する支援場所の立ち上げを推進するとともに、学習塾受講料や大学受験料等の貸付けにより低所得世帯の子供の学習や進学の機会を確保する。
- 多重・過剰債務者に対して、家計相談や資金の貸付けを行い、多重・過剰債務状態の解決を図ることで、生活の再生を支援する。

政策展開 8 快適通勤に向けた取組の推進

技術面や働き方などの一体的な検討による、快適通勤に向けた取組を推進する。

1 快適通勤に向けた対策の検討

- 庁内横断的な体制を構築し、鉄道事業者との連携や働き方に関する検討などにより、快適通勤に向けた対策を検討・推進していく。
- 都営地下鉄では、新宿線における10両編成化や大江戸線における車両増備を行うとともに、新技術の開発動向を注視しながら、更なる対策を検討する。

V 年次計画

	2016年度まで (見込み)	年次計画				4年後の 到達点	
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度		
1	生活と仕事の両立支援	講座の実施	男性の家事・育児参加促進シンポジウム 1回 → 1回 → 1回 → 1回				ライフ・ワーク・バランスの充実
	育児や介護の両立支援制度の整備を奨励 200社	育児や介護の両立体制の整備に関わる助成 300社 → 300社	実績を踏まえて支援を検討				
	働き方改革	TOKYO働き方改革宣言企業1,000社	TOKYO働き方改革宣言企業 1,000社 → 1,000社 → 1,000社 → 1,000社				TOKYO働き方改革宣言企業数4,000社
2	職場等における女性の活躍	シンポジウムの実施	知事自ら発信するシンポジウムの開催 1回 → 1回 → 1回 → 1回				企業等で女性が活躍
	交流会実施の検討	女性従業員の交流会 200人 →	実績を踏まえて支援を検討				
	女性の再就職支援	サポートプログラム・セミナーの実施	再就職サポートプログラム・子育て女性向けセミナー等による就業支援 1,840人 → 1,840人 → 1,840人 → 1,840人				働く意欲のある女性の再就職の実現
3	高齢者の就業機会の拡充	セミナーの実施	高齢者の就業に向けたセミナーの実施 1,800人 → 1,800人 → 1,800人 → 1,800人				高齢者就業の拡大
	高齢者の多様な働き方の推進	シルバー人材センターによる就業促進	シルバー人材センターを活用した保育人材等の確保支援 3区市町村 → 3区市町村 → 3区市町村				実績を踏まえて支援を検討 シルバー人材センターを活用した就業機会及び保育人材等の確保
4	若者の就業支援	就業意識の醸成に向けたセミナーの実施	高校生向け就業意識醸成セミナー 5,600人 → 5,600人 → 5,600人 → 5,600人				高校生の就業意識が醸成
		職業訓練の実施	ジョブセレクト科・エンジニア基礎養成科				技能等の習得による就労の促進

	2016年度まで (見込み)	年次計画				4年後の 到達点
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
4 専門的な知識・スキル等の 習得支援	情報セキュリティ技術者 育成 プログラム実施 (本科3年生)	(本科) プログラム実施				本科で 30名以上の プログラム 修了生を輩出
	航空技術者育成 プログラム実施 (本科2年生)	(専攻科) 検討		プログラム実施		
5 ソーシャルファーム	表彰制度の検討	特色ある優れた障害者雇用の取組を表彰				障害者が 職場において 活躍できる 環境が整備
	企業CSR活動と障害者 団体等の連携を促進する 仕組みの検討	年1回	年1回	年1回	年1回	
6 非正規雇用対策	非正規雇用 対策の実施	中高年の正規雇用化の支援プログラムを実施				2017年度 までに 15,000人が 正規雇用化
		1,150人				
7 生活困窮者支援の総合的 な体制整備	任意事業実施区市数 (41区市)	区市に対する体制整備・強化支援				都内全域で 総合的支援 体制の整備
		町村部は都が実施				
8 快適通勤に向けた取組の 推進	対策の検討	モデル事業等の実施				対策の推進
		技術面・働き方等の対策の検討・実施				

ダイバーシティ