

06 ダイバーシティ 働き方

1 ライフ・ワーク・バランスの推進【最重点】

1 働き方改革の推進

(提案要求先 内閣府・厚生労働省・中小企業庁)
(都所管局 産業労働局)

(1) 中小企業が働き方改革関連法を踏まえ、実情に応じた対応を図ることができるよう、働き方改革推進支援センターでの支援や助成金の拡充など具体的な施策を充実すること。

また、「働き方改革」に取り組む企業に対して、生産性向上に関する支援策を併せて実施すること。

(2) ライフ・ワーク・バランスの実現に向け、柔軟な働き方や育児・介護等と仕事の両立など、企業の働き方改革を支援する取組の推進を図ること。

(3) 中小企業の働き方改革の推進を図るため、長時間労働につながる商慣行の是正に取り組むこと。

また、中小企業が取組を進めるに当たって、事前の相談などきめ細かな対応を行うとともに、助言及び指導においては、それぞれの企業の事情を踏まえること。

(4) 中小企業が労働者のエンゲージメント向上に積極的に取り組めるよう、その効果や具体的な取組方法などを広く発信するとともに、働きやすさや働きがいの向上につながる施策を実施すること。

<現状・課題>

残業時間の上限規制や年次有給休暇の付与義務などを定めた働き方改革関連法が、平成31年4月から順次施行され、令和2年4月からは中小企業に残業時間の上限規制が適用され、令和5年4月には中小企業における割増賃金率の猶予が廃止されている。

また、令和6年4月から、これまで業務の特性や取引慣行の課題があることから猶予されていた建設事業や自動車運転の業務等に対しても、時間外労働の上限

規制が適用されている。こうした中、経営基盤がぜい弱である中小企業が、法を踏まえ適切に労働時間の短縮などを進めていくには、個々の実情に応じた対応を図れるよう支援を行うとともに、業務効率化などの生産性向上に向けた支援も必要である。

令和8年3月に閣議決定した「第6次男女共同参画基本計画」は、女性も男性も全ての人が希望に応じて多様で柔軟な働き方を選択できる社会を実現するため、週60時間以上働く雇用者の割合や年次有給休暇の取得率、男性の育児休業取得率など、令和12年を達成期限とする数値目標を設定している。

このため、仕事と生活の調和の実現（ワーク・ライフ・バランス（都ではライフ・ワーク・バランスとして推進））に向けて、更なる取組を推進していくことが重要である。

一方、中小企業の働き方改革については、取引先からの短納期の発注や納期の短縮など取引慣行が阻害となっていることから、こうした長時間労働につながる商慣行の是正も必要である。

さらに、令和4年6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針 2022（骨太の方針）」において、働き方改革を進め、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目的として、働く人の個々のニーズに基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組むことが盛り込まれた。人口減少に伴う労働力不足に直面する中、一人一人が持つ潜在能力を十分に発揮するためには、働く人のエンゲージメントを高める取組を推進する必要がある。

<具体的要求内容>

- (1) 中小企業が働き方改革関連法を踏まえ、実情に応じた対応を図ることができるよう、引き続き、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用された建設事業や自動車運転の業務等に対して、改正法の周知啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターでの支援や助成金の拡充など具体的な施策を充実すること。

また、働き方改革に取り組む企業に対して、生産性向上に関する支援策を併せて実施すること。

- (2) 女性も男性も全ての労働者が意欲と能力を十分発揮し、生活と仕事の調和のとれた働き方を実現していくために、長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進、育児・介護等と仕事との両立支援、メンタルヘルス対策などの取組を促す施策を推進すること。

- (3) 中小企業の働き方改革の取組を進めるため、取引先の休日労働や深夜労働につながる短納期の発注の抑制など、長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組（しわ寄せ防止の取組）を行うこと。

また、中小企業が働き方改革の取組を進めるに当たって、事前の相談などきめ細かな対応が実施可能な体制を整備するとともに、中小企業への助言及び指導においては、労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態などそれぞれの企業の事情を踏まえたものとなるよう配慮すること。

- (4) 中小企業が労働者のエンゲージメント向上に積極的に取り組めるよう、その効果や具体的な取組方法などを広く発信するとともに、働きやすさや働きがいの向上につながる施策を実施すること。

参 考

(1) 働き方改革関連法の概要（労働時間法制の見直し）

主な改正項目		施行日	
		大企業	中小企業
労働基準法	残業時間の上限規制	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	年次有給休暇の付与義務		
	月60時間の残業の割増賃金率引上げ	※施行済	令和5年4月1日
	フレックスタイム制の拡充	平成31年4月1日	
高度プロフェッショナル制度の新設			
労働時間等設定改善法	勤務間インターバル（努力義務）		
労働安全衛生法	労働時間の客観的な把握	平成31年4月1日	
	産業医・産業保健機能の強化		

(2) 第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）数値目標（抜粋）

（内閣府男女共同参画局）

数値目標設定指標	現状（直近の値）	成果目標（期限）
週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合	7.7%	5%以下 （令和10年）
年次有給休暇取得率	66.9%	70% （令和10年）
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	61.1%	全ての企業 （令和12年）
テレワーク導入企業の割合	47.3%	前年度以上 （毎年度）
民間企業における男性の育児休業取得率	40.5%	85% （令和12年）
第一子出産前後の女性の継続就業率	69.5%	80% （令和12年）

(3) しわ寄せ防止対策の推進

- ・しわ寄せ防止キャンペーン月間（11月）の実施

2 テレワークの推進

(提案要求先 内閣府・総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省)
(都所管局 産業労働局)

デジタルトランスフォーメーションによる社会構造変革を見据え、テレワークの促進と定着に向けて、テレワークを企業に根付かせるためのルールの普及啓発を進めるとともに、テレワークの導入が難しい業種や非正規雇用への導入支援、サテライトオフィス勤務等の促進及び育児や介護と仕事を両立するためのテレワークの活用促進を図ること。

<現状・課題>

テレワークは、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とするものであり、労働者のライフ・ワーク・バランスの向上による働き方改革の促進のほか、企業にとっても、生産性の向上や多様な人材の確保、災害時の事業継続対策などに有効である。

都では、これまで東京 2020 大会における「交通需要マネジメント (TDM)、テレワーク、時差 Biz」を一体的に推進する「スムーズBiz」の推進や、感染症の拡大防止に向けた緊急対策などに取り組んできた。その結果、都内企業(従業員 30 人以上)のテレワーク導入率は約 6 割に達するなど、テレワークは急速に拡大している。一方で、運用上の課題(コミュニケーション不足等)に対応できず、定着が難しい企業の存在も浮き彫りになってきている。

また、令和 6 年 5 月改正の改正育児・介護休業法では、3 歳になるまでの子を養育する労働者や家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容にテレワークが追加されている。今後は、働き方の多様化等に対応し、企業戦略として「我が社のテレワーク」を促進させるため、テレワークの更なる導入の促進と定着に向けた取組を強化していく必要がある。

<具体的要求内容>

- (1) デジタルトランスフォーメーションによる社会構造変革を見据え、テレワークを企業に根付かせるためのルールの普及啓発を官民一体で進めること。
- (2) 中小企業をはじめ、企業のテレワーク機器・ソフトウェア等の導入や定着を促進するための支援策を拡充すること。
- (3) 育児・介護休業法に、3 歳になるまでの子を養育する労働者や家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)にテレワークが追加されたことについて、企業への周知を徹底するとともに、テレワークを活用した柔軟な働き方等を促す施策を実施すること。
- (4) 自宅でもオフィスでもないサードプレイスとして、サテライトオフィス勤務やワーケーション勤務の促進を図ること。

- (5) テレワーク勤務の運用においては、非正規雇用の従業員も正規雇用の従業員と同様に活用できるよう、企業に対し指導を行うとともに、非正規雇用へのテレワークの導入が進むよう支援策を拡充すること。
- (6) 労働時間の管理やコミュニケーションの確保、通信環境の整備など、テレワークの導入・運用上の課題を抱える企業に対して、テレワークガイドラインの普及啓発を図るとともに、課題解決に向けたサポートを行うこと。
また、テレワークの導入が難しい業種において導入が進むよう、テレワークに必要な業務改革などについて支援を行うこと。


参 考

【テレワークの導入促進と定着に向けた都の取組】

○「テレワーク東京ルール」の策定

【テレワーク東京ルール】

<テレワーク戦略ビジョン>
 テレワークで実現するワーク・ビジネススタイルの変革

<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革 ・ビジネス革新 ・人材活用 ・危機管理 ・地域振興 		<ul style="list-style-type: none"> ライフ・ワーク・バランスの実現 生産性の向上（ビジネスにおけるDX） 多様な人材の活躍（ダイバーシティの実現） 災害・感染症拡大時など非常時の事業継続 勤務地・働く場所の分散による地域活性化
--	---	---

<テレワーク実践ルール（我が社のテレワークルール）>
 テレワーク戦略ビジョンを踏まえ、各企業が実情に応じ具体的な取組ルールを設定

【ルールの設定例】

- 働き方改革 : テレワークデー・テレワークウィークの設定、育児・介護中はテレワーク勤務を活用
- ビジネス革新 : 会議や商談・営業は、オンラインで実施（テレビ・ウェブ会議システムの活用）
- 人材活用 : テレワークの活用で障害者等の雇用促進、研修は在宅でeラーニングで実施
- 危機管理 : 地震・台風・猛暑時等には、積極的にテレワークを実施
- 地域振興 : 観光地でのサテライトオフィス勤務の実施

- テレワークトータルサポート事業（令和7年度から）
 テレワークの導入・定着・促進を図るため、専門家の活用や機器等の導入を支援することにより、企業の多様なニーズにきめ細かに対応

- テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業（令和7年度から）
テレワークに係る各種課題の検討などを行い、「テレワークルール（我が社のベストバランス）」等を定めた企業へ奨励金（最大40万円）を支給
- サードプレイス活用促進事業（令和7年度から）
サテライトオフィス及びワーケーション勤務規定を導入・利用させた企業に奨励金（各規定の導入ごとに定額10万円）を支給
- 育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業（令和8年度から）
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企業に奨励金（最大30万円）を支給

2 高年齢層職員の人事給与制度の柔軟な運用に向けた見直し【最重点】

(提案要求先 総務省)
(都所管局 総務局)

60歳超の高年齢層職員に適用される勤務条件について、各地方公共団体がそれぞれの実情に応じて柔軟に人事管理が行えるよう、役職定年制における特例任用制度や給与7割措置を求める均衡原則の緩和など、地方公務員法の改正を含めた必要な対応を行うこと。

<現状・課題>

近年、地方公共団体を取り巻く行政ニーズは、量的・質的の両面において一層高度化しており、持続的かつ安定的な行政運営を行うためには、高い専門性と業務の継続性を確保することが不可欠となっている。

一方で、今後見込まれる高年齢層職員の大量退職や、公務員受験者層の減少により、地方公共団体の人的資源を取り巻く環境は厳しさを増していることから、今後の行政運営においては、高年齢層職員がこれまでに培ってきた知識・経験を最大限に活かし、より一層能力を発揮できるよう、組織を強固にすることが重要である。

こうした中、地方公務員法の改正により令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることとされ、60歳超職員については、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、国家公務員と同様に給与月額を7割の水準にすることが求められている。しかしながら、職種によっては人材確保が困難な状況にあり、給与7割措置により人材流出が懸念され、将来にわたって持続的かつ安定的な執行体制を確保していく上で支障となる。

また、管理監督職については、異動期間に管理監督職以外の職への降任を義務付ける役職定年制が導入されたが、その例外的な措置として設けられた特例任用については、適用要件が極めて厳格に法定されている。具体的には、異動可能型特例任用制度については、職務が相互に類似した管理職に限り活用できるものとされているほか、給与7割措置の例外となっている勤務延長型特例任用制度については、特定ポストにおける特定職員の交代により公務運営に著しい支障が生じることが適用要件として求められていることから、当該職員の異動が行えないなど、いずれも東京都においては、人事管理上の大きな制約となっている。

<具体的要求内容>

60歳超の高年齢層職員に適用される勤務条件について、各地方公共団体がそれぞれの実情に応じて柔軟に人事管理が行えるよう、役職定年制における特例任用制度や給与7割措置を求める均衡原則の緩和など、地方公務員法の改正を含めた必要な対応を行うこと。

参考

○ 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）（抄）

第 28 条の 2 任命権者は、管理監督職（地方自治法第二百四条第二項に規定する管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職をいう。以下この節において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の四月一日までの間をいう。以下この節において同じ。）（第二十八条の五第一項から第四項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第四項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第二十八条の七第一項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、条例で定めるものとする。

3 管理監督職及び管理監督職勤務上限年齢を定めるに当たつては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

4 第一項本文の規定による他の職への降任又は転任（以下この節及び第四十九条第一項ただし書において「他の職への降任等」という。）を行うに当たつて任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、条例で定める。

第 28 条の 5 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内（当該期間内に次条第一項に規定する定年退職日（以下この項及び次項において「定年退職日」という。）がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第三項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

一 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員のための他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由

二 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員のための他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延

長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、条例で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第四項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して三年を超えることができない。

- 3 任命権者は、第一項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該職員の他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由があると認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。
- 4 任命権者は、第一項若しくは第二項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第二項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前三項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、条例で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。
- 5 前各項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任に関し必要な事項は、条例で定める。

3 ハラスメント防止対策の総合的な推進

(提案要求先 消費者庁・厚生労働省)
(都所管局 産業労働局・生活文化局)

事業主が適切にハラスメント防止対策を実施できるように、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止に関する法令の周知啓発や相談等の支援を行うなど、ハラスメント防止対策の総合的な推進を図ること。

また、カスタマーハラスメントを未然に防止するため、事業主の業種や業態等に応じたきめ細かな支援の充実や、顧客等としての消費者への普及啓発などにより、対策の一層の強化を図ること。

<現状・課題>

国においては、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等により、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントについて、事業主が雇用管理上の措置を講じることが義務付けられており、その適切かつ有効な実施を図るため、各関係指針において必要な事項が示されている。

また、令和8年10月には、改正労働施策総合推進法等の施行が予定されており、職場におけるカスタマーハラスメントや求職活動等におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主が雇用管理上の措置を講じることが新たに義務付けられ、各関係指針が示されている。なお、フリーランスへのカスタマーハラスメントは、改正法の附則において、必要があると認めるときは所要の措置を講ずるものとされている。

今後、改正法の施行に向けて、指針において示された具体的な措置の内容を、事業主の取組として実効性のあるものとしていく必要がある。

カスタマーハラスメントについては、働く人が職場の外の相手方からの行為により傷つけられるとともに、対面、電話、インターネットなど、様々な現場で被害が深刻化している。そのため、行為者になり得る顧客や施設の利用者等に対し、広くカスタマーハラスメントに係る問題に対する関心と理解を深めるための啓発が不可欠である。

都においては、職場におけるハラスメントの防止に関する情報発信やセミナー等により職場におけるハラスメントの防止対策を推進している。また、令和7年4月に施行した東京都カスタマー・ハラスメント防止条例においては、顧客等と事業者とが対等の立場において相互に尊重することを旨とした基本理念を掲げ、カスタマーハラスメントの防止のための普及啓発等に取り組むとともに、条例の考え方や運用の在り方を示すガイドラインや、各団体共通マニュアルを作成するなど、企業等の取組の後押しを行っている。

< 具体的要求内容 >

事業主が適切にハラスメント防止対策を実施できるように、事業主や労働者に対して、職場のパワーハラスメント・セクシュアルハラスメント等の防止に関する法令の周知啓発や相談等の支援をきめ細かく行うなど、ハラスメント防止対策を総合的に推進すること。特に、中小企業において、法に基づく適切な措置が図られるよう、中小企業向けの支援を拡充すること。

また、あらゆる場におけるカスタマーハラスメントを未然に防止するため、事業主の業種や業態等に応じたきめ細かな支援を充実させるほか、事業主、労働者やフリーランスに加え、顧客や施設利用者等としての消費者への普及啓発などにより、対策の一層の強化を図ること。

4 非正規労働者の待遇改善に向けた支援の強化

(提案要求先 厚生労働省)
(都所管局 産業労働局)

同一労働同一賃金の実現に向け、周知の徹底と適切な運用を図ること。中小企業が適切な運用が図れるよう支援を強化すること。

<現状・課題>

平成 30 年 6 月には「働き方改革関連法」が成立し、パートタイム労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）に改正）、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）の改正が、令和 2 年 4 月から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和 3 年 4 月 1 日）された。

平成 30 年 12 月 28 日には、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」）が告示されているが、依然として格差があるとして更なる待遇改善に向け、その一部を改正することが令和 8 年 4 月に公布されており、「働き方改革関連法」施行後の裁判例等を踏まえて更に明確化されたガイドラインが令和 8 年 10 月に施行・適用されることになっている。

また、派遣労働者については、派遣期間の上限設定など改正労働者派遣法の適切な運用に向けた周知啓発や指導が必要である。

<具体的要求内容>

(1) 非正規労働者の不合理な待遇差の解消に向けて、中小企業等が適切な対応を取れるよう、ガイドラインの普及啓発や具体的な助言を行うこと。

なお、派遣労働者については、派遣事業者に対して法制度の周知徹底を図るとともに、適切な運用が図られるよう指導監督を行うこと。

(2) 有期雇用契約労働者をはじめとする非正規労働者の待遇改善に向けた措置を講ずるとともに、正規雇用への転換やキャリアアップなどに取り組む事業主等を支援するために必要な財政措置を講じること。

参 考

(国の動向)

働き方改革関連法の概要等

○雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（パートタイム労働法（パートタイム・有期雇用労働法に改正）、労働契約法、労働者派遣法の改正）

・見直しの目的

同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにする。

・見直しの内容

① 雇用形態による不合理な待遇差をなくすための規定の整備

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の規定の整備

・施行日 令和2年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日

○短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）

（厚生労働省告示第430号 平成30年12月28日）

・正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの。

（令和8年4月28日公布 一部改正の主な内容 令和8年10月適用）

①賞与や病気休職・休暇に関する記載の充実や各種手当の新規追加など、裁判例を踏まえた待遇等に関する記載の見直し

②事業主が通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の相違の解消をしようとする場合に、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められる旨の明確化

③事業主がパートタイム・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる事情として考慮されうる旨の明確化 など

5 高齢者の就業を推進するための支援の充実

【最重点】

(提案要求先 厚生労働省)
(都所管局 産業労働局)

高齢者が希望や能力、経験などに応じて働き続けられるように、高齢者に向けた就業支援を一層充実するとともに、企業における高齢者雇用への理解や高齢者を受け入れる職場環境の整備を促進すること。

<現状・課題>

東京都における令和6年度の65歳以上の求職者(都内ハローワーク)は70,442人で増加傾向にあるが、令和6年度における就職率は、若干上昇したものの21.3%(東京労働局)にとどまっている。

今後、高齢者の就業を推進し、高齢者が生涯現役で働き続けられるようにしていくには、高齢者が希望する仕事と求人とのミスマッチを解消するとともに、企業の高齢者の雇用に対する理解を促し、更に高齢者が活躍する場を創出することが必要である。

また、令和3年4月に施行された改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)では、65歳から70歳までの就業機会の確保措置について、企業に対して7項目(①定年延長、②定年廃止、③契約社員等での再雇用、④他企業への再就職支援、⑤フリーランスで働くための資金提供、⑥起業支援、⑦NPO活動等への資金提供)のいずれかの措置を講ずる努力義務が設けられた。本改正により企業はこれらの就業機会の確保措置について選択できる仕組みを整備することが求められているが、令和7年「高年齢者雇用状況報告書」(令和7年12月東京労働局)によると、都内の従業員21人以上の企業のうち、70歳まで継続して働ける企業は27.8%である。

これらのことを踏まえ、今後、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に発揮して活躍できるように、企業に対して高齢者雇用への理解促進と支援を充実させることが必要である。

<具体的要求内容>

- (1) 都内ハローワークに設置されている「生涯現役支援窓口」等を活用して、高齢者に向けた情報提供や相談支援を充実するとともに、合同就職面接会や職場体験等を含めた企業とのマッチング機会の拡大・充実を図ること。
- (2) 65歳を超えて高齢者が活躍している企業の具体的な事例紹介を含めた企業向けの広報等を通じて企業の高齢者雇用への理解を促進するとともに、企業が高齢者を受け入れるための職場環境を整備するため、相談支援や情報提供などを充実させること。
- (3) 65歳以上の高齢者を採用した企業や、高齢者雇用の継続雇用に向けた制度構築に取り組む企業への支援を一層充実させること。

6 公共職業訓練施設の入校申請に必要なハローワークにおける手続の電子化

(提案要求先 厚生労働省)
(都所管局 産業労働局)

公共職業訓練施設の入校申請に必要なハローワークにおける手続の電子化等を進めること。

<現状・課題>

公共職業訓練の受講希望者のうち、雇用保険受給者等はハローワーク経由での申込みが必要である。

ハローワークでは、受講希望者から申込みを受ける場合、相談対応や手続の説明、入校願書の受付などを対面で実施することとしている。

都では現在、公共職業訓練のオンライン化を進めているが、こうした取組をより効果的に進めるためには、入校申請手続においてもオンライン化が必要である。

<具体的要求内容>

公共職業訓練施設への入校に当たり、受講希望者がハローワークにおける手続の電子申請やオンラインを活用した相談等ができるよう運用を見直すこと。

7 就職氷河期世代等の非正規労働者に対する支援の強化

(提案要求先 内閣府・厚生労働省)
(都所管局 産業労働局)

- (1) 正規雇用を希望する就職氷河期世代等の非正規労働者が円滑に正規雇用化できるよう支援策を着実に推進すること。
- (2) 「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」の運営について積極的に関与し、更なる取組の推進を図ること。
- (3) 「地域就職氷河期世代等支援推進交付金」の充実を図ること。

<現状・課題>

就職氷河期世代等の非正規労働者については、不本意ながら不安定な仕事に就いている、いわゆる「不本意非正規」の問題や、正規労働者と比較して雇用の不安定さやキャリア形成が不十分である、といった課題がある。

国においては、「正社員転換・待遇改善実現プラン」（平成 28 年 1 月）により、キャリアアップ助成金の活用促進など非正規労働者の正社員転換・待遇改善を加速させるための取組を推進しており、都においても、国と連携しながら、転換後の計画的な育成の支援などに取り組んでいる。

また、就職氷河期世代については、「就職氷河期世代支援プログラム」（令和元年 6 月）の下、国と都が連携し令和 2 年から令和 6 年度までの約 5 年間の集中支援に取り組んできた。

経済財政運営と改革の基本方針 2024 においては、就職氷河期世代への支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援するとともに、地方自治体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を行うこととし、これに伴い令和 7 年度に「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」を設置することとなった。

経済財政運営と改革の基本方針 2025 においては、「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定した基本的な枠組みに基づき、リ・スキリング支援の充実等の「就労・処遇改善に向けた支援」、居場所づくり等の「社会参加に向けた段階的支援」及び家計改善・資産形成の支援等の「高齢期を見据えた支援」の 3 本柱に沿って、従前からの取組を強化することとなった。

また、就職氷河期世代等について、社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援等を個々人の実情に合わせて行う地方公共団体を支援することを目的とする「地域就職氷河期世代等支援推進交付金」が設けられた。

今後、就職氷河期世代が高齢期を迎えるに当たり、低年金や無年金など困窮す

る状況を防ぐため、就労支援と社会保障が一体となった施策の強化が急がれる。

< 具体的要求内容 >

- (1) 企業が非正規労働者を正規雇用として雇用するインセンティブを付与する措置について、広く事業主に周知し利用促進を図ること。
また、就職氷河期世代等の活躍促進に向けた支援の充実を引き続き図ること。
- (2) 就職氷河期世代等の支援については、国と地方自治体が連携し、中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会を設置し、都道府県内の支援策の取りまとめ、進捗管理を行うこととされている。本協議会の運営について、積極的に関与し、都道府県域内での施策の更なる推進を図ること。
- (3) 「地域就職氷河期世代等支援推進交付金」については、都や区市町村が地域の実情に応じて適切な支援を実施できるよう基金を活用した事業など中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会で策定する事業計画に位置付ける事業の全てを交付対象にするとともに、必要な予算を確保するなど交付金制度の充実を図ること。

参 考

(国の動向)

- (1) 非正規労働者の正社員転換・就職氷河期世代の支援
 - 「正社員転換・待遇改善実現プラン」 (平成 28 年 1 月)
 - ・ 計画期間 平成 28 年度～平成 32 年度
 - ・ 具体的な取組事項 ((1) ① 不本意非正規の雇用労働者の正社員転換等) キャリアアップ助成金の活用促進 (平成 28 年度～平成 31 年度継続的に実施)
 - 「厚生労働省就職氷河期世代活躍促進プラン」 (令和元年 5 月 29 日「2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部」取りまとめ)
 - 「経済財政運営と改革の基本方針 2019」 (令和元年 6 月 21 日閣議決定)
 - (3) 所得向上策の推進 ① 就職氷河期支援プログラム
 - ・ 支援対象は 100 万人程度、正規雇用者を 30 万人増やすことを目指す。
 - ・ 相談、教育訓練から就職までの切れ目のない支援 など
 - 「経済財政運営と改革の基本方針 2022」 (令和 4 年 6 月 7 日閣議決定)
 - 2. 社会課題の解決に向けた取組 (2) 包摂社会の実現
 - 「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2024」 (令和 5 年 12 月 6 日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定)
 - 「経済財政運営と改革の基本方針 2024」 (令和 6 年 6 月 21 日閣議決定)
 - 6. 幸せを実感できる包摂社会の実現 (1) 共生・共助・女性活躍社会づくり
 - 「経済財政運営と改革の基本方針 2025」 (令和 7 年 6 月 13 日閣議決定)
 - 4. 国民の安心・安全の確保 (7) 「誰一人取り残されない社会」の実現

8 障害者の就業支援策の一層の充実【最重点】

(提案要求先 厚生労働省)
(都所管局 産業労働局)

(1) 障害者や難病患者の雇用促進や職場定着を図る施策の充実を図ること。また、障害者手帳を所持しない難病患者等について、雇用率制度における対象障害者の範囲に含めること。

さらに、障害者や難病患者の安定的な雇用や処遇の改善、キャリア形成の支援の充実を図ること。あわせて、障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」の周知徹底を図ること。

(2) 民間企業の法定雇用率 2.7%への段階的な引上げや週 20 時間未満で働く重度障害者等の実雇用率の算定が可能となったことを踏まえて、企業に対する法制度の周知徹底や事業主に対する一層の支援策を講ずること。

(3) 重度身体障害者が安心して働くことができる職場環境の整備を促進するため、助成金制度等の周知や施策の充実を図ること。

<現状・課題>

都における令和 7 年 6 月 1 日現在の民間企業の障害者の実雇用率は、2.30%と過去最高を更新し、雇用障害者数も過去最高となっている。

しかし、依然として法定雇用率 2.5%を下回っており、大企業の障害者雇用は進展しているものの中小企業の障害者雇用は進んでいないなど、更なる雇用促進の取組が必要である。

障害者の雇用においては、雇用されても早期に離職する例が多く、職場定着の支援が重要となっている。

さらに、難病を抱える方の就職支援や雇用継続の支援も課題となっている。

また、国において重度身体障害者に対する支援として障害者雇用納付金制度に基づく助成金等の拡充が図られているところであるが、こうした制度の着実な実施を図るとともに、利用促進に向けた周知や施策の更なる充実が必要である。

一方、障害者の雇用は有期雇用契約が多く、賃金も最低賃金といった場合も多い。このため、安定的な雇用、処遇改善や将来を見据えたキャリア形成の支援など、障害者が希望とやりがいをもって働ける環境整備が必要である。

また、このような環境整備のためにも、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）に基づく「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」の周知徹底などの普及啓発が重要である。

加えて、民間企業の法定雇用率が令和 6 年度から 2.5%、令和 8 年度から 2.7% と段階的に引き上げられることに伴い、雇用義務の対象となる中小企業の範囲が更に拡大することを踏まえて、中小企業をはじめ企業に対する更なる支援策が必要である。

さらに、令和 6 年 4 月から週 10 時間以上 20 時間未満で働く重度の身体・知的障害者や精神障害者の実雇用率の算定が可能となったことを踏まえて、企業がより一層の障害者雇用を進めていくためには、週 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援策が必要となる。

< 具体的要求内容 >

- (1) 障害者の雇用の促進とともに、職場定着が図られるよう、職場体験実習やトライアル雇用の推進、ジョブコーチ事業の拡大など施策の充実を図ること。

また、障害者手帳を所持しない難病患者や発達障害者等について、雇用率制度における対象障害者の範囲に含めること。

さらに、障害者や難病患者が安心して活躍できる職場環境を整備するため、安定的な雇用や処遇の改善、キャリア形成を支援する取組の充実を図ること。あわせて、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」の周知徹底などを行うこと。

- (2) 民間企業の法定雇用率が 2.7% へ段階的に引き上げられることや週 20 時間未満で働く重度障害者等の実雇用率の算定が可能となったことを踏まえて、法制度の周知徹底を図るとともに、精神障害者をはじめ障害者の雇用についての中小企業に対する普及啓発や重度障害者等の受入れノウハウ・好事例の普及啓発を進めること。

また、障害者の雇用を更に拡大するためのテレワークの導入支援など、事業主に対する支援策を講ずること。

- (3) 重度身体障害者が安心して働くことができる職場環境の整備を促進するため、障害者雇用納付金制度に基づく拡充された助成金制度等の周知を行うとともに、更なる施策の充実を図ること。

参 考

【民間企業の雇用者数（東京）】

各年6月1日現在

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
令和元年 (対前年比)	135,139.5 (2.6%)	39,599.0 (7.0%)	29,276.0 (16.8%)
令和2年 (対前年比)	136,369.5 (0.9%)	41,628.5 (5.1%)	33,494.0 (14.4%)
令和3年 (対前年比)	137,835.0 (1.1%)	44,114.5 (6.0%)	37,582.0 (12.2%)
令和4年 (対前年比)	138,907.0 (0.8%)	46,513.0 (5.4%)	43,055.5 (14.6%)
令和5年 (対前年比)	140,206.0 (0.9%)	48,549.0 (4.4%)	50,577.0 (17.5%)
令和6年 (対前年比)	142,542.5 (1.7%)	50,706.5 (4.4%)	58,652.0 (16.0%)
令和7年 (対前年比)	144,477.0 (1.4%)	52,378.5 (3.3%)	66,485.5 (13.4%)

※雇用者数（人）はカウント数

9 ソーシャルファームの普及

(提案要求先 総務省・厚生労働省・経済産業省)
(都所管局 産業労働局)

障害者等の就労に困難を抱える方の雇用拡大につながるソーシャルファームについて、その普及を図る取組を行うこと。

<現状・課題>

都では令和元年 12 月、「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例（令和元年東京都条例第 91 号）」を制定した。この条例は、就労の支援に係る施策の推進並びにソーシャルファームの創設及び活動の促進の基本となる事項を定め、就労の支援に係る施策等を総合的に推進することにより、都民一人一人が個性と能力に応じて就労し、誇りと自信を持って活躍する社会の実現に寄与することを目的としている。

この条例に基づき、都は令和 2 年 6 月、ソーシャルファームの創設及び活動を支援することを目的に、「東京都ソーシャルファームの認証及び支援に関する指針」を策定し、都の支援対象となるソーシャルファームを認証する基準及び支援策等を定めた。

また、令和 3 年 3 月に、都の支援対象となるソーシャルファームを認証し、東京都認証ソーシャルファーム事業所が誕生しており、令和 8 年 3 月末までに、就労に困難を抱える方の積極的な雇用等に取り組む 76 事業所の認証を行ってきた。さらに、18 事業所が予備認証事業所として東京都認証ソーシャルファーム事業所としての認証を目指して取り組んでおり、ソーシャルファームの創設の気運がより一層高まっている。

こうしたソーシャルファームの取組を全国にも広げるため、その普及を図るとともに、就労に困難を抱える方々に働く場を提供し続けることができるよう支援が必要である。

<具体的要求内容>

- (1) ソーシャルファームは、自律的な経済活動の下、障害者、ひとり親、刑務所出所者など就労に困難を抱える方を多数雇用する新たな枠組みであり、こうした方々の雇用の場の拡大と自立の促進を図る上で極めて有効な取組であることから、ソーシャルファームの創設や活動が全国で促進されるよう普及啓発等に取り組むこと。
- (2) ソーシャルファームの創設や活動の促進への支援を検討している地方公共団体に対し、取組実現の後押しにつながるよう、積極的な支援を行うこと。
- (3) 都が認証したソーシャルファームについて、その立上げや運営に対する支援を行うこと。また、国や地方公共団体等からのソーシャルファームの受注の機会の増大に向け、必要な措置を講ずること。

参 考

- 「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」（抜粋）

第3章 ソーシャルファームの創設及び活動の促進等

（ソーシャルファームの創設及び活動の促進）

第10条 都は、前章に定める就労の支援に係る施策のほか、事業者による自律的な経済活動の下、就労困難者と認められる者の就労と自立を進めるため、事業からの収入を主たる財源として運営しながら、就労困難者と認められる者を相当数雇用し、その職場において、就労困難者と認められる者が他の従業員と共に働いている社会的企業（以下「ソーシャルファーム」という。）の創設及び活動の促進を通じて、就労の支援を効果的に実施するものとする。

（認証等）

第11条 都は、ソーシャルファームの創設及び活動を支援するため、支援対象となるソーシャルファームを認証するものとする。

- 2 都は、ソーシャルファームの創設及び活動の支援に当たり、支援策等を取りまとめた指針等を策定するものとする。
- 3 支援対象となるソーシャルファームを認証する基準は、前項の指針等において定めるものとする。

○関係法令

- ・「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」
第3条（国及び独立行政法人等の責務）、第4条（地方公共団体及び地方独立行政法人の責務）ほか
- ・「地方自治法」
第234条第2項（契約の締結）
- ・「地方自治法施行令」
第167条の2第1項第3号（随意契約）