05 ダイバーシティ 働き方

１　ライフ・ワーク・バランスの推進

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。

（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。

特に、長時間労働の是正に当たっては、ＤＸ・ＡＸの促進や多様な働き方の導入を後押しする税制・財政支援の創設・拡充を図るとともに、勤務間インターバル制度等の更なる推進に向けた実効性ある法整備を検討すること。

併せて、管理職の労働時間管理の実効性を高めるための制度的措置を検討するほか、いわゆる「つながらない権利」に配慮したルール等の検討を進めること。

（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、支援を行うことが重要である。

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」では、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が設定されている。

こうした目標を達成するためには、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。

特に、長時間労働の是正をはじめ、企業の働き方改革を実現するためには、ＤＸ・ＡＸ等による業務効率化など生産性向上に向けた支援や、フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方の導入を後押しする税制・財政面の支援を充実することが求められる。

加えて、残業時間の上限規制の対象外である管理職の働き方にも目を向ける必要がある。職場によっては管理職に負担が集中し、長時間労働につながっている状況も見られる。多様な人材が十分に能力を発揮できる職場環境の実現に向けて、管理職の労働時間管理の実効性を高めていくことが重要である。

さらに、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要因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。

また、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。

（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、更なる長時間労働の削減や生産性の向上、年次有給休暇等の取得促進、育児・介護等と仕事との両立、メンタルヘルス向上など、企業の働き方改革を強力に支援する取組を推進すること。

特に、長時間労働の是正に当たっては、ＤＸ・ＡＸの促進やフレックスタイム制など多様な働き方の導入を後押しする税制及び財政支援の創設・拡充を図るとともに、勤務間インターバル等の更なる推進に向けた実効性を伴った法整備の検討を進めること。

併せて、管理職の労働時間管理の実効性を高めるための制度的措置を検討すること。さらに勤務時間外における業務上の連絡・対応について、いわゆる「つながらない権利」に配慮したルールやガイドライン等の検討を進めること。

（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		
	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「スムーズビズ」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

・働き方改革	⇒	ライフ・ワーク・バランスの実現
・ビジネス革新	⇒	生産性の向上（ビジネスにおけるＤＸ）
・人材活用	⇒	多様な人材の活躍（ダイバーシティの実現）
・危機管理	⇒	災害・感染症拡大時など非常時の事業継続
・地域振興	⇒	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

（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　高齢者の就業を推進するための支援の充実

（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。

４　社会インフラを支える人材の確保･育成に向けた職業訓練の強化

（提案要求先　厚生労働省）
（都所管局　産業労働局）

社会インフラを支える人材の確保・育成に向けて、職業訓練の内容の拡充を図るとともに、国の委託訓練に係る要件の見直しを行うこと。

＜現状・課題＞

少子高齢化に伴う労働力人口の減少が危惧され、多くの企業が人材確保の課題に直面する中、社会インフラを支える建設や運輸分野等の人材不足が特に深刻化している。

こうした状況の中、職業訓練については、雇用のセーフティネットとしての役割に加え、医療、建設、運輸等人手不足が深刻化する分野への人材の参入を促し、社会インフラを支える人材の裾野を広げ、その確保・育成につなげていく役割が一層求められている。

また、国の委託訓練（国と都が委託契約を結び、都が民間教育訓練機関等を活用して行う職業訓練）における介護、保育を除く福祉・保健医療系職種に係る国家資格等の習得を目的とした長期高度人材育成コースについては、前年度訓練の正社員就職率 80%以上が受託要件となっている。このため、これを達成できずに次年度の訓練を開講できない受託者が発生している状況であり、人手不足分野への人材供給という観点から要件の見直しが必要である。

＜具体的要求内容＞

（１）職業訓練の目的について、雇用のセーフティネット機能に加え、社会インフラを支える人材の確保・育成を明確に位置付け、訓練内容の抜本的な拡充を図ること。

（２）多様化する働き方を踏まえ､社会インフラを支える人手不足分野において、国の委託訓練（長期高度人材育成コース）の正社員就職率 80%以上の受託要件を正社員以外も対象とするように緩和すること。

５　障害者の就業支援策の一層の充実

（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たことや週 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