



# 短時間勤務活用事例集



東京都産業労働局



# はじめに

東京の活力維持には「人」が欠かせません。

それは企業活動にとっても同様です。

一方で、例えば、子育てや介護の問題に直面し、時間の制約などで、やむなく離職してしまう方がいます。

フルタイムでは難しいが、短時間であれば働けるのに、といった方もいます。

このため、「短時間勤務」をキーワードに専門家にお話を伺い、ヒントとなる事例や先進的な取組を集めました。

本冊子が、企業の人材確保や人材活用の参考になれば幸いです。

## 目次

現状・課題	P2
I 女性の就業継続の事例	P3
II 高齢者の活躍事例	P6
III 障害者の就業機会拡大の事例	P9
都の施策紹介	P13



## ◇生産年齢人口の減少、人材確保は大きな課題

東京の経済を支える生産年齢人口は2025年をピークに減少が見込まれ、労働力の確保や経済活動への影響が懸念されます。現在、人手不足が深刻化、人材確保に悩む業界・企業も多く、大きな課題となっています。

## ◇働き方改革、テレワークの推進

2019年4月に働き方改革関連法が施行され、働き方や休み方の改善への動きが高まっています。また、タブレット、モバイルなどIT機器の普及により、テレワークなど時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が広まってきています。

## ◇女性の活躍、育児や介護による離職防止

女性の就業率は高まり、いわゆる「M字カーブ」は改善が見られますが、育児や介護と仕事の両立に悩み離職してしまう例はまだまだ数多くあります。

## ◇元気な高齢者、生涯現役社会

人生100年時代を迎え、いくつになっても働きたいというニーズは高く、元気な高齢者が自らの希望に応じて働き、活躍できる環境が求められます。

## ◇障害者など多様な人材の活躍

東京には多様な方々が暮らしています。一人一人が輝いていくためには、それぞれが将来に希望を持ちながら、自らの意思に基づいて働き方や生き方を選択できる社会であることが望まれます。



## 短時間勤務の活用や運用が就業継続の鍵

子育てと仕事の両立においては、短時間勤務の活用が鍵となります。

女性活躍推進の視点から、運用のヒントや事例をご紹介します。



大西素子氏

i-project代表  
女性活躍推進コンサルタント

### 短時間勤務など制度をうまく活用

育児などで退職した女性の復帰が進まない理由の一つに、「自信がない」というものがあります。ブランクが空くと、フルタイムの正社員として勤めることに抵抗を感じるのです。しかし、その間に行っていたこと、例えば、育児や地域活動も立派な人生キャリアです。仕事以外にも多くの経験を積んで来られた人材にこそ短時間勤務を活用していただくと、徐々に自信を取り戻し、責任あるポストで活躍するようになる例は多くあります。段階を踏むことが大切なのです。

また、女性に限らず、働き続けるためには、ライフとワークの相乗効果が重要です。個々人のライフステージに合わせて、就業継続しやすい、復帰しやすい環境をつくるのが理想です。社内の業務を見直し、何に時間がかかっているか、仕事の重要度や優先度、在宅でできるかなどをきちんと分類する、その上で、短時間勤務やテレワークなど多様な制度を活用します。

ただし、新たな勤務形態を作ることは人事制度や賃金制度の面でハードルが高いと思います。制度変更からではなく、まずは現状の業務分析から行い、本人や社内で効率的で納得のいく仕事のやり方をみつけ、試すといったことから始めるとよいと思います。

### 制度運用はキャリアも含めて検討

さらに、女性が働き続ける上で、育児などで働き方が変わる場合の「キャリアダウン」の問題があります。復帰して短時間になることにより、戦力ダウンとみなされることや築き上げてきたキャリアが止まる不安、さらには、周囲への気兼ねがストレスになることもあります。そのため、転職を選択してしまう女性は少なくありません。

その背景には、「キャリアアップし続けなくてはいけない」という考え方がありますが、アップダウンの発想ではなく、「キャリアチェンジ」や「キャリアシフト」と捉えるのが良いのではないのでしょうか。つまり、ライフステージにあわせ、勤務時間や勤務形態を変えるだけでなく、業務内容やポジションも含め、働き方に幅を持たせるという考え方です。

たとえば、女性の多い専門職の現場では、本人の希望を聞き、勤務時間だけでなくポジションも変更するなど全体でバランスをとって離職防止をしている例もあります。制度運用にあたってはこうしたキャリアの面も考えながら運用を行うことが重要でしょう。

## 子育てに直面した社員の 希望にあわせ短時間勤務を運用 ～株式会社ウィルド(台東区、情報通信業)

プログラマーやエンジニアなど、専門知識やスキルを持つ社員が働く当社では、「個々の社員が最大限にその能力を発揮できるよう環境を整えること」を企業側の役割とし、さまざまな試みを行ってきています。

その一つが短時間勤務です。創業時からバックオフィス作業で力を発揮してきた女性社員から、妊娠によって退職せざるを得ないと申し出があったとき、やめるのはもったいない、どうすれば働き続けることができるかと本人と何度も相談、その結果1日6時間の短時間勤務を取り入れました。

その後も、二人目の妊娠や子供の入学と、退職の危機がありました。その都度、本人から希望や状況を聞き、働き方を検討、テレワークによる在宅勤務も、出勤との組み合わせを段階的に試した結果、現在は、1日4.5時間で、週2日出勤+週3日在宅勤務というスタイルに落ち着いています。

また、こうした状況もあり、社内の情報共有やスケジュール管理はチャットツールで行う、電話対応は外注化し手間を減らすなど、随時バックオフィス作業の効率化や削減を図っています。重要なのは「まず1回試してみること」、働き方にしても最新のツールにしても、試行錯誤し、自社にあうものを採用しています。

さらに、重視しているのが、おやつタイムなどの雑談の時間です。プライベートの悩みなどを含めて、話ができる、相談できる場をこまめに持つことで、会社側も情報把握ができ、社員のモチベーションや自主性もアップ、社内の連携も良くなります。

このように、短時間勤務であっても、個人のパフォーマンスがアップし、長く働き続けてもらえれば、結果として会社の業績につながると考えています。

((株)ウィルド 大越代表取締役)

### 女性社員からの一言

妊娠中、出産後だけでなく、保育園、小学校入学と子育てには終わりがなく、何度も仕事を諦めようかと思いました。でも、その度に社長がじっくりと話を聞いてくれ、育児と仕事をどちらも犠牲にしない働き方ができるようになりました。PTAや地域活動への積極的な参加も勧められており、行事等に合わせて出勤の曜日や時間を変えられることもありがたいです。

## 保育士の離職防止に向けて 組織全体で制度運用

～社会福祉法人どろんこ会(渋谷区、保育業)

複数の保育園を運営する当会では、2012年に短時間勤務制度を導入しました。これは、当時、若い保育士が中心だったことから、近い将来、結婚や出産ピークを迎えたときに仕事を辞めなくても良い環境を整えること、また、フルタイムが厳しくなったベテランの保育士に就業を継続してもらうことが必要となると考えたからです。これにより、現在、多くの保育士が短時間勤務を活用し子育てと両立しながら働いています。

保育園の業務は、早朝から夜にかかりますが、通常勤務が8時間のところ、短時間では6時間と7時間勤務を選択できるようにしています。これをもとに、例えば、日中は子育て中の短時間の保育士、早朝や夕方はそれ以外の若手の保育士が担当するなど状況に応じてシフトを組んでいます。ただし、不公平感が出ないように、たとえば、土曜日も月に1回は短時間の保育士に担当してもらうなど、全体での配慮も行っています。

また、育休復帰や子育て中の勤務は本人の意向に配慮していますが、勤務時間だけでなくポストもあわせて希望を聞くようにしています。特に大きな園の施設長のように責任あるポストは、キャリアはあっても、短時間の勤務では厳しいと感じる場合があります。その場合は、本人の希望にあわせ、一旦スタッフとして勤務してもらうなど、自身の立ち位置も併せて選択できるようにしています。

なお、保育士の復帰は入園やクラス替えが行われる4月が多いため、毎年秋に懇親会を開いて個々の思いを聞くようにしています。また、本部での事務集約や保育以外の業務削減など保育士の負担を減らす取組、退職した保育士向けに会報を送り、戻りやすい雰囲気を作るなど、全体で職場の魅力を高める取組も行っています。

このように、短時間勤務も含め全体で柔軟に制度運用することで、保育士の離職防止や人材確保につながっています。

((社福)どろんこ会 人事総務部 井本部長)

### コラム



テレワークには、在宅勤務やモバイル勤務のほか、サテライトオフィスを利用する場合があります。

昨今、サテライトオフィスも増え、保育施設を併設したものなど特徴のあるものも見られるようになってきました。こうしたサテライトオフィスをうまく活用することも、時間の有効活用や、仕事の効率化につながるでしょう。



# 短時間勤務でシニアの力を活かし人手不足を解消

超高齢社会のなか、シニアの力を活かすことは大変重要です。

短時間の働き方で、シニアを活用するヒントや事例を伺います。



宇佐川邦子氏

株式会社リクルートジョブズ  
ジョブズリサーチセンター長

## シニアの経験が求められる時代に

かつて55歳だった定年が65歳、企業によっては70歳と延びています。働き方もこの20年ほどで大きく変化し、たとえば、子育て中の女性が復帰する場合など、週1日、2時間からといった「プチ勤務」での働き方もかなりみられるようになってきました。

一方、男性も65歳を超えると、若い頃のようにバリバリ働くというスタイルから、自身の体力や家事・介護との両立型の働き方を志向するようになります。通勤時間の少ない家の近くや短時間勤務といった「時間」が仕事の選定条件に入ってくるのです。

しかし、企業側の意識もあり、こうしたシニアの再就職は主婦に比べて遅れている印象があります。社会全体の高齢化に伴って、当然、消費者、お客様としてもシニアが中心になるケースも増えてきますから、シニアのニーズが分かる人材を雇用することは企業にとってメリットがあるはずで、「高齢者だから」という常識を疑い、シニアの豊富な経験やスキルを活かす企業側の「マインドチェンジ」が求められているのです。

## マルチ型から補い合い型へ

これまでの雇用の現場ではマルチ型の「一人で全部できる人」という考え方が主流でしたが、人手不足の現在では、人材にいかにも最大限に活躍してもらうか、時間も能力も分担し補い合う、強みを活かし合うという考え方にシフトすることが重要です。

企業の悩みとして、技術の継承ができない、業務のマニュアル化ができていないという場合があります。高い技術力を持ったシニアやベテランの中には、スキルやノウハウを伝えることが苦手という方もおられます。しかし、その横に、経験が浅くてもパソコンが使える若手を置くことで、若手が学びつつ、技術やノウハウを視覚化、デジタル化することができます。それを職場全員で共有できれば、「1+1」が「2」ではなく「5」や「6」になるのです。

また、たとえば、早朝の時間や、仕事を切り出してシニアに任せることで、従業員の働き方改革や仕事の効率化につなげている事例もあります。このように、短時間でもシニアを活かすことで、単純に人手不足を解消するだけでなく、社員のモチベーションアップや効率化にもメリットがでてくると思います。

## 顧客対応と若手育成で活きる シニアの経験と知識

### ～株式会社東急ハンズ(新宿区、小売業)

全国の商業施設などに店舗を展開し、木材や金属などDIY用品をはじめとする豊富な品揃えを特徴とする当社では、1976年の創業時から、こうした素材の加工技術や技能、専門知識をもった社員が多くおり、長年活躍しています。特に、売り場においては、素材の加工方法や商品の選び方などお客様から相談されることも多く、専門的知識や豊富な商品知識が求められます。このため、同じ売り場で長期間キャリアを積み、技能社員として活躍するスタッフもいます。

当社では、このような専門スキルを持つ社員に、定年後もなるべく長く働いてもらえるようにと、60歳以上の方も自身の生活スタイルなどに合わせて勤務時間を調整し、本社を含む全店で100名を超えるシニアが働いています。

渋谷店の彫金用品売り場で働く79歳の社員は、創業当初から長年同じ売り場で活躍してきた一人です。現在はアルバイトとして週2日間程度のペースで働いていますが、その高い技術力や専門的な知識を目当てに来店するお客様も多く、出勤スケジュールに合わせて来店するファンもいるほどです。

同売り場には、若手の社員も配属していますが、その高い接客スキルや商品知識は、共に働く若手社員にとって見本となり、目標となっています。一方で、シニアが苦手とする端末操作などは周囲のスタッフが助けるなど、相互補完しながら働くことで、後進の育成、技能の継承につながっています。

また、同じ店舗の電気部材売り場でアルバイトとして働くスタッフは、大手電機メーカー退職後に、自分の経験が活かせるのではと応募、接客業は未経験でしたが、前職で培った高い専門知識はお客様にとって好評で、本人にも新しい生きがいとなっているようです。

売り場にもよりますが、当社は40～50代を中心に幅広い年齢層のお客様が多いことから、技術・技能をもったシニアに活躍してもらうことで、顧客ニーズに応えています。

((株)東急ハンズ 人事部人事グループ 岩崎グループリーダー)

## コラム



年齢を重ねると体力や視力の低下などから転倒などがしやすいといわれています。長く働き続けてもらうためにも、職場の労働安全衛生や健康確保の取組も重要です。最近では、アシスト機能をもった機器やロボットなどもありますので、こうしたものの活用も考えることもよいでしょう。



## 業務の効率化と 仕事をシニアに任せて働き方改革 ～社会福祉法人合掌苑(町田市、介護福祉業)

人材確保に悩む介護業界ですが、町田市を中心に養護老人ホームや高齢者支援センターなど数多くの施設を運営する当法人では、働きやすさを目的に多様な取り組みを行い、スタッフの高い定着率を実現しています。

介護施設は夜勤がありますが、子育て中の女性には厳しいことから、当法人では、日勤と夜勤を完全に分離、子育て中の短時間正社員を日中勤務、夜勤は専従の有期社員とするなど、働き続けられる環境を整えました。さらに、業務の効率化や残業時間の削減にむけ、業務改善の取組なども日々行っています。

一方、シニアの力を活用する取組も行っています。当法人では、職員にできるだけ長く働いてもらうよう、定年制は廃止し、65歳までは給料は同じ、70歳まで手当は違いますが本俸は同じとしました。

現在、在宅ヘルパーを派遣するヘルパーステーションの非常勤職員の平均年齢は65歳を超えていますが、例えば、定年後にヘルパーとして入社した80代前半の職員は、週3日30分ずつという超短時間ですが、排泄介助などの業務を担当し、本人もいきいきと働いています。

また、介護の現場と言うと資格がないとできないと思われがちですが、見守りや調理など、生活の延長でできる仕事は無数にあります。こうした業務を切り出し、短時間でもシニアに携わってもらうことで、専門の職員にとっては大いに助けになります。また、入社後資格を取得する支援も行っており、働きたいだけ長く勤めてもらうことができます。

なお、このような多様な働き方を受け入れるには、チームワークを大切にすると職場の風土づくりが重要です。職員との個人面談を密に行って法人の理念や想いを共有することで、職員が業務改善を自発的に行う環境を整えています。

((社福)合掌苑 森田マネージャー)

### マネージャーからの一言

いろいろな改善の取組を行ってきましたが、その中で最も大切なのは、相互理解です。未経験者が入ってきた際に、仕事ができないと厳しく捉えてしまうことがあります。いてくれることがお互いの助けになる、長い目でみてほしいと常日頃より現場で言っています。こうした風土が、人材の定着や働きやすさに繋がっていると感じています。



## 「超短時間雇用」で多様な人の働く機会を拡大

東京大学先端科学技術研究センター近藤准教授は、障害の有無にかかわらず人々がともに働く新しい雇用モデルをつくる取組を進めています。

短時間勤務の活用の先進事例として、「超短時間雇用」の考え方と実践例を紹介します。



近藤武夫准教授

東京大学先端科学技術研究センター

東京都就労支援のあり方を考える有識者会議委員

### 「超短時間雇用」という考え方

障害のある方の中には、①障害の状況から心身の調子の変動が大きい、疲労や体力面の制限があり、長時間安定して働くことが難しい、②特定の職務であれば果たすことができるが、職場で汎用的に様々な職務をこなすことには困難があるといった方がいます。

こうした方々の社会参加を拡げるためには、福祉的就労などに限らず、通常の職場に、非常に短い時間から、その人が働くことができる職務で雇用できる選択肢を作り出すことが必要です。そこで、週あたり数十分や数時間からの非常に短い時間からでも働ける「超短時間雇用」という考え方を提唱しました。

### 「任せる仕事を決めること」

「超短時間雇用」では、まずは「任せる仕事を決める」ことが重要です。その職場にとって必要な仕事は何かを考える。その中で、他人に任せても大丈夫な、自分の担当から外しても大丈夫な仕事を探し、その仕事さえできれば他は何も問わない。このように「職務を明確に定義」して、その業務・仕事ができる人を募集し、採用します。

もう一つは、最初に決めた業務内容を安易に変えない、業務を追加しないことです。業務を追加したい場合には、労働者に直接相談するのではなく、就労支援機関を通じて相談します。

現在、このような考え方をもとに、産学連携や、川崎市、神戸市との連携の取組を進めています。

#### 企業の導入のメリット

多種類かつ非効率に集中していた業務を整理することで、企業の業務改革につながる。障害への偏見が少なくなる。

#### 働く人のメリット

自分に合った形で働く経験、社会的役割や所属を得ることができる。障害者手帳のない人も参加することができる。

## 「超短時間雇用」の要件

- 1) 職務を明確に定義する
- 2) 週当たり数十分や一時間程度の超短時間から働くことができる
- 3) その業務の遂行に必要な能力以外は労働者に求めないか、柔軟に配慮
- 4) 障害のある労働者と他の労働者が同じ職場でともに働く
- 5) 超短時間雇用を創出する地域システムがある
- 6) 積算型雇用率を独自に算出する

### 商店街での実践例～神戸市

### 企業事例 case. 5

神戸市のある商店街では、「超短時間雇用」の考え方により、これまで障害者を雇用したことのない商店などで、障害のある方が働いています。

最初は1日1時間でしたが、徐々に勤務時間が伸びて週10～20時間働く人もできています。経営者からは、一部の仕事を任せることで、時間の余裕ができ、これまでやりたくてもやれなかった仕事ができると喜ばれています。

### < 仕事の仕分けの事例(魚店・飲食店の例) >

**課題** ネット販売に事業拡大したいが余裕がない。

- ①日々の仕事を「本人でなければできない仕事」と、「他人にまかせられる仕事」に仕分けする。
- ②候補が出たら、そのうちどれを任せれば効率的かを見極めるためにも、1日のスケジュールを書き出します。
- ③スケジュールのうち、どの時間を任せれば余裕が生まれるかを検討し、まかせる仕事を決定する。

本人でなければできない仕事

仕入れ、販売、調理  
鮮魚の下処理、鮮魚の加工  
レジ、発送、値札づくり

他人に任せられる仕事

伝表整理  
配膳、清掃



1日の  
スケジュールの中で  
どれをまかせれば  
効率的か検討し  
仕事を決定

## 「超短時間雇用」の取組事例 (自治体との連携)

川崎市では、2016年から、自治体初となる、週20時間未満の障害者雇用・就労の実践の取組「短時間雇用創出プロジェクト」を実施しています。

現在、人手不足に悩む企業は多いですが、会社が必要とする業務内容と、就労時間、就労者の障害特性の3つがマッチすれば、企業にとって障害者は戦力となり、かつ定着率も高くなります。このため、「企業応援センターかわさき」が、企業への働きかけを行うとともに、市内の就労支援機関と連携し、マッチングなどの支援を行っています。

### 「不急有要」な業務で短時間でも戦力に ～株式会社スタックス(川崎市、製造業)～

精密加工部品の多品種少量生産を得意とする当社は、地方に2か所の工場を持ち、本社で検品や発送などを行っています。当社では、これまで知的障害者1名を雇用してきましたが、2016年より、川崎市のプロジェクトに参加、現在の短時間の障害者を2名雇用しています。

きっかけは、市からの「人手がなくてやれていない仕事はないか」との投げかけでしたが、あらためて社内の業務を見直してみると、「重要ではあるが、緊急ではない」ものがあることがわかりました。

具体的には、検品作業、傷や汚れのチェックですが、多品種少量生産の場合、OA化はコストがあわず、発送作業の際にサンプルチェックを行うに留まっていたため、課題となっていました。このため、事前チェックを専属で行う人手がほしいと、障害者の短時間雇用の業務とすることにしました。

採用にあたっては、こうした作業にあった特性の人を探し、実習を行いしっかり確認するとともに、雇用後も、悩んだ際は就労支援機関に相談を行うなど継続的なフォローを受けています。

また、短時間の2名は、業務はできるもののコミュニケーションでの課題があり、トラブルが起きる場合がありますが、その際はそれぞれ個別に話を聞くなど配慮をしています。現在、こうした取組で、週10時間から25時間と時間も徐々に伸び、しっかり戦力として活躍しています。

検品作業は、品質の確保のためにも確実に実施することが重要であり、自社の信頼性の向上に欠かせません。また、本人にとってもこうした「重要な仕事」を任せられることでモチベーションアップにもつながっています。

(株)スタックス 星野専務取締役

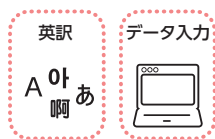
## 「超短時間雇用」の取組事例 (産学連携)

ソフトバンク株式会社では、2016年から精神障害や発達障害などの理由で長時間勤務が困難な方が週20時間未満で就労できる「ショートタイムワーク制度」を発足。

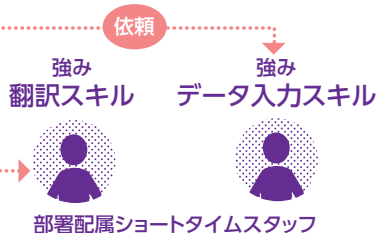
制度開始から現在までに、50以上の部署で本制度の導入が進み、ショートタイムスタッフ(制度活用者)が意欲的に働いています。

### <同じ職場内での作業例>

#### 1.業務内容を明確にする



#### 2.業務の一部をショートタイムスタッフへ



社員は業務を得意なスタッフに渡すことで、新しい企画などの業務ができ、ショートタイムスタッフは特性を活かし、短い時間で働くことができる。

### ショートタイムスタッフからの一言

私は障害と服薬により長時間の勤務が難しく、フルタイムでの就職が難しかったのですが、ショートタイムワークという働き方を知り、働く機会を得ることができました。現在、ソフトバンクの企画部門で社内イントラネット記事やメルマガなどの文章を作成する業務を担当しています。働くことによって生活リズムも安定し、公私共に充実し、働くことへの自信にも繋がっているのを実感しています。

### 共に働く社会の実現へ～ショートタイムワークアライアンスの推進～

当社では、地域や業界の垣根を超え、「ショートタイムワーク制度」を世の中に広め、誰もが働きやすい環境づくりを目指す「ショートタイムワークアライアンス」を推進しています。

一つの組織だけで推進するのではなく、アライアンスに参加する企業・自治体などが共に取り組むことで、誰もが自分らしく働くことができる環境づくりを目指しています。

(ソフトバンク(株) 人事総務統括 CSR統括部 CSR1課 横溝氏)

# 都の施策紹介

## 東京テレワーク推進センター

東京都と国が連携し、テレワークの普及を推進するために設置したワンストップセンターです。テレワークに関する情報や機器展示、各種のセミナー、相談など、多様な支援を行っています。都のライフ・ワーク・バランス施策の紹介を行う相談窓口(TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口)も併設しています。

【住所】東京都文京区後楽2-3-28 K.I.S飯田橋ビル6階

【TEL】03-3868-0708 【営業時間】平日9時～17時

●詳細は下記HP参照

<https://tokyo-telework.jp/>

### 東京テレワーク推進センターでできること

テレワークに関する体験

テレワークに関する情報収集

テレワークに関する相談

テレワークに関するセミナー・イベント

## 便利な機能が盛りだくさん～TOKYOテレワークアプリ

東京都では、都のテレワーク推進の情報等を広く入手できるスマートフォンアプリを作成しています。

アプリでは、テレワークの導入・実践に必要な情報を入手できるほか、テレワーク推進関連のセミナー等の申し込みやサテライトオフィス等の検索ができます。

ぜひご活用ください。

●ダウンロードはこちら

<https://tokyo-telework.jp/store/>



## 東京都労働相談情報センター

都内6か所にある労働相談情報センター及び各事務所では、働き方改革など多様な内容をテーマにした労働セミナーのほか、労働に関するトラブルの相談を受け付けています。また、家庭と仕事の両立など職場環境改善に向けた各種の企業支援も行っています。

【住所】東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階(センター)

【TEL】03-5211-2200(代)

【電話相談】東京都ろうどう110番

0570-00-6110(平日9時～20時、土曜9時～17時)

●各事務所など詳細は下記HP参照

<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/>

## 東京しごとセンター

東京都が都民の方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>です。就業相談、キャリアカウンセリング、職業紹介、セミナー等を実施し、都民の方の就職活動を支援します。東京しごとセンター多摩もあります。

【住所】東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター1階(総合相談窓口)

【TEL】03-5211-1571 【利用時間】平日9時～20時、土曜9時～17時

●詳細は下記HP参照

<https://www.tokyoshigoto.jp/>

## (公財)東京しごと財団 雇用環境整備課

企業の人材確保・人材活用に関する課題解決をサポートする人材確保相談窓口のほか、テレワークや育児休業の取得の支援など雇用環境整備に資する助成金などを実施しています。

【住所】東京都千代田区西神田3-2-1 住友不動産千代田ファーストビル南館5階

【TEL】03-5211-2395 【業務時間】平日9時～17時(事前にご連絡ください。)

●詳細は下記HP参照

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/>

東京都産業労働局では、  
都の雇用就業施策の情報を総合的に  
提供するホームページを設けています。  
セミナーや助成金など各種の情報が  
掲載されていますので、ぜひご利用ください。

「TOKYOはたらくネット」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>



令和2年1月発行 登録番号31 (267)

— 編集・発行 —

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課

〒163-8001

東京都新宿区西新宿2-8-1

03-5320-4647

リサイクル適性 (A)  
この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

