令和９年度東京都予算に関する要望書

令和８年９月

東京都社会保険労務士政治連盟
東 京 都 社 会 保 険 労 務 士 会

団体名　　東京都社会保険労務士政治連盟
東 京 都 社 会 保 険 労 務 士 会

はじめに

2026 年は、世界各地の紛争の長期化に加え、米中関係の先行き不透明感も継続しています。一方でグローバルサウスと呼ばれる新興・途上国の存在感が増し、従来の欧米主導から多極化への転換が進んでいます。中東の地政学リスクに伴う資源価格等の高騰は、世界規模のインフレと経済不安をもたらしています。

こうした中、日本国内の労働環境においては人口減少と少子高齢化の加速、働き方の多様化、そして社会保障制度の持続可能性といった複合的な問題が顕在化しています。

今年度、東京都は「東京大改革 3.0」を掲げ、「もっと！よくなる！東京」の実現に向け、様々な施策を推進されておられますが、社会保険労務士としても、その実現に向け、全力を傾注し協力させていただきたいと願っております。

例えば、スマートシティ実現のための「働くひとたちを守る」対策、ダイバーシティ実現のための「年収の壁を超える取り組み」対策などで、勤労者向けの労働・社会保険制度の理解を深めるためのセミナー講師や相談員の派遣などで貢献できるものと考えています。

個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与するため、以前にも増して、「働き方改革および健康経営の推進」の取り組みに貢献させていただきたいと考えています。

また、従来から進めてきております「学校教育」、「障害者就労支援」、「仕事と治療の両立支援」及び「成年後見機関の利用促進」等においても引き続き貢献させていただきたいと考えています。

以上から東京都の政策を実行されるに当たりまして、引き続き当会会員をご活用いただきますようよろしくお願い申し上げます。

要望事項

１　働き方改革及び健康経営の推進について

働き方改革、健康経営の推進のために社労士の活用を

２　労働条件審査の導入等について

事業者における適切な労働環境の確保のために社労士の活用を

３　学校教育における労働・社会保険等の教育の実施について

生徒に対する労働・社会保険の知識の習得に社労士の活用を

４　（一社）社労士成年後見センター東京の利用促進について

成年後見制度の周知のご協力と社労士の活用を

５　治療と仕事の両立支援について

治療と仕事の両立支援に関する医療機関における相談窓口の開設を

６　障害者就労支援について

障害者雇用促進のための研修会、相談会の開催にご支援ご協力を

７　都民相談の充実について

社労士が行う相談窓口の広報協力を

要望概要

１　働き方改革及び健康経営の推進について

少子高齢化や人手不足が深刻化となるなか、長時間労働の是正や多様な働き方の実現は企業の持続的成長に不可欠であり、企業にとっての「働き方改革」はより一層重要性を増しています。

特に昨今、職場環境の整備やメンタルヘルス対策は企業価値向上や離職防止等の面で重要な要素となっており、従業員の心身両面にわたる健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の推進も社会保険労務士の重要な役割であると認識しております。

これらの課題に対し、社会保険労務士は、労働関係法令及び社会保険制度に関する専門性に加え、多数の企業への支援実績を有しており、企業の実情に応じた実践的な支援を行うことができます。

つきましては、企業の働き方改革及び健康経営の実現に向け、次の３点を要望させていただきます。

⑴ 当会が実施する「働き方改革支援セミナー」、「健康経営フェスタ」について以下のご協力をいただきたいこと。
　① 東京都に協賛をお願いしたいこと。
　② 広報にご協力いただきたいこと。

⑵ 東京都が取り組まれている「働き方改革パワーアップ応援事業」の以下の事業に、当会が推薦する会員をご活用いただきたいこと。
　① 「働き方改革セミナー」への講師の派遣
　② 「エンゲージメントサーベイ・専門家派遣」への協力

⑶ 東京都が令和４年度から取り組まれている「「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業」及び「スキルアップライフプランニングの支援制度」等をメニューに加えた、「働きやすい職場環境づくり推進専門家派遣事業」に、当会が推薦する会員を引き続きご活用いただきたいこと。

２　労働条件審査の導入等について

労働者の適正な職場環境こそが、業務受託企業が提供する都民サービスの向上に繋がり、「労働条件審査」はそれに大きく寄与するものと考えます。

法令を遵守した労働環境を確保するためには労働基準法をはじめとした労働・社会保険諸法令の広範囲な知識・知見が必要となります。

このため、東京都指定管理者を対象とした労働条件審査については、平成 29 年度から新規に予算措置をいただいておりますが（令和８年度は 3,629,890 円で６施設）、次年度におきましても、社会保険労務士の専門的な知識やノウハウを一層活用いただきたく、次のとおり要望させていただきます。

⑴ 指定管理者選定における外部評価委員に、中小企業への支援体制強化のため、労

務管理に専門性を有する社会保険労務士を活用していただきたいこと。

(2) 指定管理者選定・更新に際しての応札条件に、当会が整備した「社会保険労務士による労働条件審査」を導入するとともに、当該審査の結果適正であることを議会への上程の条件としていただきたいこと。

(3) 指定管理契約の中間審査として、受託期間中に必ず１回、適正履行の確認について、当会が整備した「社会保険労務士による労働条件審査」を導入いただきたい。

(4) 令和８年度は年間６件となっている、社会保険労務士による労働条件審査の対象施設を拡大し、年間 20 件程度まで拡大して講じていただきたいこと。

(5) 令和２年度から未実施となっている、東京都財務局が所掌し発注する建設工事の労働条件及び労働環境に関する特別調査を、再開して講じていただきたいこと。

(6) 労働条件審査業務の受託金額の決定においては、当会と協議いただき、労働条件審査業務の受託単価を令和８年度の１件あたり 60 万円から、１件あたり 70 万円に増額していただきたいこと。

(7) 指定管理施設の運営事業者に対する労働条件整備及び社労士診断認証制度活用のための説明会を実施していただきたいこと。

３　学校教育における労働・社会保険等の教育の実施について

当会では、平成 19 年度より都立高校に講師派遣を行っており、働くときのルール等をテーマに授業の一つとして実施しております。昨今の雇用のミスマッチや深刻な人手不足による過重労働など、生徒が社会人となったときに働くことのルールや知識を習得しておくことは最低限必要なことと認識しております。

このため、この講師派遣は全ての都立高校において実施されることが望ましいと考えており、次のとおり要望させていただきます。

(1) 東京都教育庁から受託している都立高校生の社会的・職業的自立支援教育プログラム事業（以下「プログラム事業」という。）において、社会保険労務士の専門性等の観点から講師謝金を１授業について 20,000 円程度にしていただきたいこと。

(2) プログラム事業対象校以外の都立高校、都立大学及び都立高専（都立産業技術高等専門学校）において、働くときのルール等を学ぶ機会を授業で実施していただくとともに予算措置を講じていただきたい。

(3) 特別支援学校の生徒に対し、人権を守るための働くときのルール等を学ぶ機会を授業で実施していただくとともに予算措置を講じていただききたい。

(4) 都立高校の教員に対する労働・社会保険諸法令についての研修等を行う講師について、社会保険労務士の活用を図っていただくとともに予算措置を講じていただきたい。

４　成年後見機関（一般社団法人社労士成年後見センター東京）の利用促進について

介護成年後見制度は、介護保険と両輪をなす制度として進展してまいりました。主に弁護士、司法書士が担う「財産管理」と並んで、社会保険労務士を主眼とする、介護施設への入所や病院への入院などの手配をはじめ、本人の日常生活に寄り添う「身

上監護」の専門性が重要であり、社会貢献に関する事業の柱と捉えております。
今後、さらに本事業を充実させていくため、社労士成年後見センター東京をあらゆる機会に活用いただきたく、次のとおり要望させていただきます。

(1) 東京都が主催・共催される成年後見研修には、「介護保険制度の知識」「障害年金を中心とする公的年金の知識」が広く求められていることから、社労士成年後見センター東京の会員社労士を活用いただきたいこと。
(2) 東京都が主催・共催される各種イベントにおいて、所管する各部門の担当者に、当会及び社労士後見センターの情報を提供していただき、社会保険労務士による「成年後見相談コーナー」を設置するなど、社労士後見センターが各種イベントの企画の段階から協力・参加できるようお取り計らいいただきたいこと。
(3) 社労士成年後見センター東京の会員社労士を東京都主催の経営者研修等にご活用いただき、民間企業の活性化にお役立ていただきたいこと。
(4) 東京都内の社会福祉協議会や地域包括支援センター、介護施設・老人ホームに対し、社労士成年後見センター東京の担当者が成年後見制度を直接説明する機会を設けていただきたいこと。

５　治療と仕事の両立支援について

当会では、医療機関へ社会保険労務士を相談員として派遣し、治療と仕事の両立に悩む患者やその家族からの相談及び医療従事者向けの研修会を実施しておりますが、このような支援は全ての医療機関で実施されておらず、必要な支援につながらないまま、離職や不本意な働き方への変更に至ることが懸念されています。
こうした中、社会保険労務士が医療機関と連携して支援に関わることは、患者の就労継続及び安心した療養生活の実現に資するものであると考えます。
つきましては、治療と仕事の両立支援に関し、次のとおり要望させていただくとともに、併せて予算措置をお願いします。

(1) 東京都におけるがん診療連携拠点病院等（小児がん連携拠点病院を含む。）の医療機関及び東京地域リハビリテーション支援センターやリハビリテーション医療実施医療機関において、治療と仕事の両立に関する相談支援・情報提供
　① 社会保険労務士による就労支援の相談窓口の増設をいただきたいこと。
　② 医療従事者や患者様及び患者様のご家族に対して、労働法や労働社会保険制度に関する適切な情報を提供出来るよう、社会保険労務士による院内研修会の開催を促すよう周知をいただきたいこと。

６　障害者就労支援について

令和 7 年の東京都の障害者雇用状況については、厚生労働省（東京労働局）の公表によると、法定雇用率達成企業の割合は 31.1%と依然として低い状況にあります。令和 8 年 7 月から法定雇用率が民間企業で 2.7%へ引き上げられたことからも、特に障害者雇用ゼロ企業や未達成企業への実践的支援が引き続き求められています。

社会保険労務士は、労働関係法令及び社会保険制度の専門家として、障害者雇用の開始から定着まで一貫した支援を行うことが可能であり、社会保険労務士を活用した相談支援体制の強化及び実務的な支援機会の提供が必要であると考えます。

つきましては、障害者就労支援に関し、次のとおり要望させていただきます。

(1)東京都が主催する「TOKYO障害者マッチング応援フェスタ」の開催にあたり、引き続き、相談コーナーへ相談員及び講師を派遣させていただきたいこと。

(2)「東京都中小企業障害者雇用スタート支援奨励金」の利用促進のため、初めて障害者を雇用する中小企業に対して、障害者雇用の進め方、職場での配慮等、社会保険労務士によるセミナー及び個別相談会を開催し、中小企業の支援を図っていただきたいこと。

(3)「東京都障害者安定雇用奨励金」の利用促進のため、社会保険労務士による奨励金支給要件に関わる制度作りセミナー及び個別相談会を開催し、中小企業の支援を図っていただきたいこと。

(4)「東京都中小企業障害者雇用支援助成金」の利用促進のため、社会保険労務士による障害者の職場定着支援セミナー及び個別相談会を開催し、中小企業の支援を図っていただきたいこと。

(5)東京都内の障害者就労支援施設等で働く職員や、障害当事者、そのご家族に対して、労働関係法令及び社会保険制度に関する適切な情報を提供できるよう当会の会員が講師・相談員となり、施設内研修会を定期的にオンラインで開催し、施設職員の支援を図っていただきたいこと。

(6)特別支援学校等で働く教職員や保護者に対して、障害年金や労働関係法令及び社会保険制度に関する適切な情報を提供できるよう当会の会員が講師となり、校内研修会を定期開催し、教職員及び保護者の支援を図っていただきたいこと。

7　都民相談の充実について

社会保険労務士が有する知識・知見を活かし、今後さらに積極的に社会貢献を進め、都民サービスの向上のため次のとおり要望させていただきます。

(1) 東京都の広報手段において、可能な範囲で当会事業の広報をお願いいただきたいこと。

①　『社労士110番』労働・社会保険全般についてのご相談

②　『年金相談センター』年金についてのご相談

③　『総合労働相談所』労働問題全般についてのご相談

④　『社労士会労働紛争解決センター東京』ハラスメント、解雇、未払残業代等の個別労働紛争解決のためのあっせん

(2) 当会では例年、東京都の全地域で「無料街頭相談会」を実施していますが、東京都の管理施設や都営地下鉄のコンコース等、相談会場となる場所の提供について、無償等の便宜を図っていただきたいこと。

以　上

要望事項（詳細）

１．働き方改革及び健康経営の推進について

少子高齢化や人手不足が着実に進むなか、長時間労働の是正や多様な働き方の実現は企業の持続的成長に不可欠であり、企業にとっての「働き方改革」はより一層重要性を増しています。近年のデジタル・ＡＩ社会において、社会保険労務士自身が事業環境や社会経済環境の変化にスピーディーに適合し、企業に寄り添い「働き方改革」を支援し続けていくことが我々の社会的使命であると考えております。

また、従業員の健康保持・増進の取組みは、企業の生産性や持続的成長を左右する重要な経営課題であるとの観点から、「健康経営」の重要性は一層高まっています。特に昨今、職場環境の整備やメンタルヘルス対策は企業価値向上や離職防止等の面で重要な要素となっています。従業員の心身両面にわたる健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の推進も社会保険労務士の重要な役割であると認識しております。

これらに鑑み、それぞれの企業の実情に応じた的確なアドバイスができるのは、法令に基づく労務管理だけでなく、現場での事例を積み重ね、実務にも精通している社会保険労務士しかいないと考えています。そして、そのような社会保険労務士だからこそ「働き方改革」及び「健康経営」の実現に寄与することができると確信しております。

つきましては、企業の働き方改革及び健康経営の実現に向け、次の３点を要望いたします。

(1) 当会が実施する「働き方改革支援セミナー」、「健康経営フェスタ」について以下のご協力をいただくこと。

①東京都に協賛をお願いしたいこと。

②広報にご協力いただきたいこと。

(2) 東京都が取り組まれている「働き方改革パワーアップ応援事業」の以下の事業に、当会が推薦する会員をご活用いただくこと。

①「働き方改革セミナー」への講師の派遣

②「エンゲージメントサーベイ・専門家派遣」への協力

(3) 東京都が令和４年度から取り組まれている「「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業」及び「スキルアップライフプランニングの支援制度」等をメニューに加えた、「働きやすい職場環境づくり推進専門家派遣事業」に、当会が推薦する会員を引き続きご活用いただくこと。

２．労働条件審査の導入等について

社会保険労務士による「労働条件審査」は、一般競争入札等により地方公共団体が行う公共事業の実施に関する委託を受けた企業について、労働基準法等の労働社会保険諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備状況を確認するとともに、その規程類・帳簿書類に記載の通りの労働条件が確保され、労働者が安心・安全に働くことができる職場になっているかをモニタリングするものです。労働者が安心・安全に働ける環境こそが、業務受託企業が提供する都民サービスの質の向上に繋がり、「労働条件審査」はそれに大きく寄与するものと考えます。

東京都におかれましては、約 200 の管理施設について、「東京都指定管理者選定等に関する指針」に基づき、外部の専門家を含む委員会を設置して指定管理者の選定及びその管理運営状況の評価

を行っていると聞き及んでおりますが、東京都が都民のために管理運営される事業の指定管理者に、法令違反があってはいけません。

一方、厚生労働省の令和６年度における長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果では、26,512 事業場のうち 11,230 事業場（42.4%）で労働基準関係法令の違反が確認されています。法令を遵守した労働環境を確保するには労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の労働関係法規、さらには労災保険、雇用保険、健康保険、介護保険、厚生年金保険等の社会保険諸法令と広範囲の知識・知見が必要です。労働基準法等の遵守状況の監査を業務とする社会保険労務士に、是非お任せいただきたいと思います。

以上をふまえ、東京都指定管理者を対象とした労働条件審査については、平成 29 年度から新規に予算措置されましたが（令和８年度は 3,629,890 円で６施設）、次年度におきましても、社会保険労務士の専門的な知識やノウハウを一層活用していただきたいと考えております。

つきましては、東京都指定管理者に対する労働条件審査に当たり、社会保険労務士の活用について次のとおり要望いたします。

(1) 指定管理者選定における外部評価委員に、当会が推薦する社会保険労務士を登用していただくこと。

(2) 指定管理者選定・更新に際しての応札条件に、当会が整備した「社会保険労務士による労働条件審査」を導入するとともに、当該審査の結果適正であることを議会への上程の条件とすること。

(3) 指定管理契約の中間審査として、受託期間中に必ず１回、適正履行の確認について、当会が整備した「社会保険労務士による労働条件審査」を導入すること。

(4) 令和８年度は年間６件となっている、社会保険労務士による労働条件審査の対象施設を拡大し、年間 20 件程度まで拡大すること。

(5) 令和２年度から未実施となっている、東京都財務局が所掌し発注する建設工事の労働条件及び労働環境に関する特別調査を、再開すること。

(6) 労働条件審査業務の受託金額の決定においては、当会と協議していただき、労働条件審査業務の受託単価を令和８年度の１件あたり 60 万円から、１件あたり 70 万円に増額すること。

(7) 指定管理施設の運営事業者に対する労働条件整備及び社労士診断認証制度活用のための説明会を実施していただくこと。

◇説明会費用概算

520,000 円（講師謝金 20,000 円及び研修会場費 500,000 円）

なお、東京都内の各自治体においては、指定管理者等への「社会保険労務士による労働条件審査」を導入している区及び市が 22 区１市となっており、令和６年度は 360 施設を調査・報告したことを申し添えます。

３．学校教育における労働・社会保険等の教育の実施について

社会保険労務士が学校教育に積極的な関与を求める理由は、近い将来、社会人として自立していく生徒・学生に対し、労働・社会保険諸法令に関する基本的な知識を提供し、適正な労働環境を手に入れることができる社会を実現したい、という職業上の使命感に基づくものです。近年、労働者を疲弊させる労働環境が社会問題化しており、労働者にとって自分の身を守るための基本的な法律知識が一層必要になると考えます。また、学生の間はあまり意識しない「労働保険・社会保険」が実質的

なセーフティネットとしての機能を果たしている点を理解していただくことも重要な目的です。

当会では、平成 19 年度より都立高校に講師派遣を行っており、働くときのルール等をテーマとして授業を実施しているところです。昨今の雇用に関するミスマッチ問題や深刻な人手不足による労働者の過重労働問題等、生徒が将来社会人となったときに必要となる、働くことのルール等の知識を、高校生のうちから習得しておくことが求められているため、この講師派遣は全ての都立高校に対して必須と考えます。

つきましては、次のとおり要望いたします。

(1) 東京都教育庁から受託している都立高校生の社会的・職業的自立支援教育プログラム事業（以下「プログラム事業」という。）において、社会保険労務士の専門性等の観点から講師謝金を１授業について 20,000 円程度にしていただくこと。

◇令和７年度プログラム事業実績

① 14 校、57 授業

② 講師謝金：１授業 9,800 円（事前打合せ経費：令和７年度 0 円）

(2) 上記プログラム事業対象校以外の都立高校、都立大学及び都立高専（都立産業技術高等専門学校）において、働くときのルール等を学ぶ機会を授業で実施すること。あわせて、予算措置を講ずること。

◇講師謝金概算

年間 380,000 円（20,000 円/授業×19 授業）

※19 授業：都立高専９授業、都立大学４授業、都立高校６授業（令和６年度東京都社会保険労務士会本会で受託した講師派遣実施実績）を想定しています。

(3) 特別支援学校の生徒に対し、人権を守るための働くときのルール等を学ぶ機会を授業で実施すること。あわせて、予算措置を講ずること。

(4) 都立高校の教員に対する労働・社会保険諸法令についての研修等を行う講師について、社会保険労務士の活用を図ること。あわせて、予算措置を講ずること。

※参考　東京都社会保険労務士会学校教育講師派遣実績

令和７年度　学校数（授業数）

	小学校	中学校	高校	その他
プログラム事業	0(0)	0(0)	14(57)	0(0)
東京都社労士会本会	0(0)	0(0)	4(4)	0(0)
東京都社労士会各支部	32(87)	92(269)	15(57)	11(27)

これらの授業等に参加した児童・生徒・学生からは、「講義だけでなく自分たちも参加できる内容でよかった」「年金の仕組みがよく理解できた」「将来のために必要と感じた」等、多くの肯定的な感想が寄せられています。

４．成年後見機関（一般社団法人社労士成年後見センター東京）の利用促進について

成年後見制度は、介護保険と両輪をなす制度として進展してまいりました。主に弁護士、司法書士が担う「財産管理」と並んで、社会保険労務士が主眼とする、介護施設への入所や病院への入院などの手配をはじめ本人の日常生活に寄り添う「身上監護」が重要な責務となっております。

障害を負うリスクや、認知症等に罹り判断能力が低下するリスクは、等しく誰にでもあります。また、生まれたときから障害を持つ方もおられます。障害を持つ方の親御さんにとっては、親亡き後のわが子の行く末が気がかりでならないなど、社会保険労務士は都民に対する「年金相談会」等様々な場面で耳目に触れてまいりました。

当会の一般社団法人社労士成年後見センター東京（以下「社労士後見センター」という。）は、そのような障害を持った方や認知症高齢者の方を支援するために設立されました。

単身生活者が多い自治体の首長申立における成年後見人に求められるのは、単に財産管理にとどまらず、定期的な見守り訪問や衣・食・住への対応など、日常生活における細やかな配慮のできる成年後見人です。社労士後見センターは、本人の財産の多寡にかかわらず、士業としての職業倫理と専門職として培った年金や社会保険の実務知識と経験から、特に「身上監護」に十分な配慮ができる成年後見人として、都民を支援していくことを目指しているものです。

当会は、この社労士後見センターの事業展開への支援と協力・連携を、社会貢献に関する事業の大きな柱の一つと捉えています。

今後、さらに本事業を充実させていくため、社労士後見センターをあらゆる機会に活用していただきたく、次のとおり要望いたします。

(1)東京都が主催・共催される成年後見研修には、「介護保険制度の知識」「障害年金を中心とする公的年金の知識」が広く求められている。そのような分野の研鑽を日々継続しているエキスパートである社労士後見センターの会員を、是非活用いただくこと。

(2)(1)でお示しした特徴を生かすため、東京都が主催・共催される各種イベントにおいては、所管する各部門の担当者に、当会及び社労士後見センターの情報を提供していただき、社会保険労務士による「成年後見相談コーナー」を設置するなど、社労士後見センターが各種イベントの企画の段階から協力・参加できるようお取り計らいいただくこと。

(3)今後、育児休業と並んで、介護休業や介護休暇の取得が進展してくることが予想される中、まだ職場における介護に関する休業については理解が進んでいない。これが介護離職を招くことから、社会保険労務士がコンプライアンスに基づく職場環境の醸成に力になることをご理解の上、社労士成年後見センターを東京都主催の経営者研修等にご活用いただき、民間企業の活性化にお役立ていただくこと。

(4)東京都内の社会福祉協議会や地域包括支援センター、あるいは介護施設・老人ホームに対し、以上申し述べた成年後見制度における社会保険労務士活用の有効性について、社労士後見センターの担当者が成年後見制度を直接説明する機会を設けていただくこと。

５．治療と仕事の両立支援について

当会では、医療機関へ社会保険労務士を相談員として派遣し、治療と仕事の両立に悩む患者やその家族からの相談対応、並びに医療従事者向けの研修会を実施しております。

一方、こうした支援は全ての医療機関で実施されているわけではなく、必要な支援につながらないまま、離職や不本意な働き方の変更に至ることが懸念されます。

厚生労働省は、治療と仕事の両立支援において、医療機関・事業場・支援機関の連携や、両立支援コーディネーターによる継続的支援の重要性を示しています。また、東京都においても、がん相談支援センター等の相談窓口の周知を進めています。さらに、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の改正により、令和８年４月１日より、相

談体制の整備等の治療と仕事の両立支援がすべての事業主の努力義務とされました。こうした中、労働関係法令及び社会保険制度、就業配慮等に関する専門的助言を行うことのできる社会保険労務士が医療機関と連携して支援に関わることは、患者の就労継続及び安心した療養生活の実現に資するものであると考えます。

つきましては、治療と仕事の両立支援に関し、次のとおり要望いたします。

(1)東京都におけるがん診療連携拠点病院等（小児がん連携拠点病院を含む。）の医療機関及び東京地域リバビリテーション支援センターやリバビリテーション医療実施医療機関において、治療と仕事の両立に関する相談支援・情報提供の充実の一環として、

① 社会保険労務士による就労支援の相談窓口の増設

② 医療従事者や患者様及び患者様のご家族に対して、労働法や労働社会保険制度に関する適切な情報を提供できるよう、社会保険労務士による院内研修会の開催を促すよう周知を行っていただくこと

６．障害者就労支援について

東京都においては、「TOKYO 障害者マッチング応援フェスタ」等の開催や各種奨励金制度により障害者雇用の促進が図られていますが、令和７年障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省）」では、東京都内の民間企業における法定雇用率達成企業の割合は 31.1%にとどまっており、令和 8 年 7 月より法定雇用率が民間企業で 2.7%へ引き上げられることからも、障害者雇用ゼロ企業や未達成企業への実践的支援が引き続き求められています。

特に中小企業においては、採用の進め方、業務の切り出し、合理的配慮、職場定着及び助成制度の活用に関する具体的なノウハウが不足していることが多いです。

社会保険労務士は、労働関係法令及び社会保険制度の専門家として、企業の人事労務管理の実務に精通しており、障害者雇用の開始から定着まで一貫した支援を行うことが可能です。

また、就労支援施設等においては、社会保険労務士の支援を希望しているにもかかわらず、活用ができていないのが現状です。社会保険労務士を活用し、労働関係法令及び社会保険制度の理解を深めることは、障害当事者及びその家族の安心にもつながるものであります。

これらのことから、社会保険労務士を活用した相談支援体制の強化及び実務的な支援機会の提供が必要であると考えます。

つきましては、障害者就労支援に関し、次のとおり要望いたします。

(1)東京都が主催する「TOKYO 障害者マッチング応援フェスタ」の開催にあたり、令和４～７年度に引き続き、相談コーナーへ相談員及び講師を派遣させていただきたいこと。

◇「TOKYO 障害者マッチング応援フェスタ」講師・相談員謝金概算

年間 478,500 円

（講師謝金：82,500 円（27,500 円/時間×１時間×３回））

（相談員謝金:396,000 円（11,000 円/時間×3 時間×4 名×３回））

(2)「東京都中小企業障害者雇用スタート支援奨励金」の利用促進のため、初めて障害者を雇用する中小企業に対して、障害者雇用の進め方、職場での配慮、業務の切り分け方等に関し社会保険労務士によるセミナー及び個別相談会を開催し、中小企業の支援を図ること。

◇「東京都中小企業障害者雇用スタート支援奨励金」の利用促進させるための障害者雇用の進め方等セミナー講師・相談員謝金概算

年間　462,000 円

（講師謝金：330,000 円（27,500 円/時間×２時間×６回））

（相談員謝金：132,000 円（11,000 円/時間×１時間×２名×６回））

(3)「東京都障害者安定雇用奨励金」の利用促進のため、社会保険労務士による奨励金支給要件に関わる制度作りセミナー及び個別相談会を開催し、中小企業の支援を図ること。

◇奨励金要件に関わる中小企業向け制度作りセミナー講師・相談員謝金概算

年間　462,000 円

（講師謝金：330,000 円（27,500 円/時間×２時間×６回））

（相談員謝金：132,000 円（11,000 円/時間×１時間×２名×６回））

(4)「東京都中小企業障害者雇用支援助成金」の利用促進のため、社会保険労務士による障害者の職場定着支援セミナー及び個別相談会を開催し、中小企業の支援を図ること。

◇障害者の職場定着支援セミナー講師・相談員謝金概算

年間　462,000 円

（講師謝金：330,000 円（27,500 円/時間×２時間×６回））

（相談員謝金：132,000 円（11,000 円/時間×１時間×２名×６回））

(5)東京都内の障害者就労支援施設等で働く職員や、障害当事者、そのご家族に対して、労働関係法令及び社会保険制度に関する適切な情報を提供できるよう当会の会員が講師・相談員となり、施設内研修会を定期的にオンラインで開催し、施設職員の支援を図ること。

◇障害者就労支援施設職員・障害当事者等向け勉強会講師・相談員謝金概算

年間 231,000 円

（講師謝金：165,000 円（27,500 円/時間×２時間×３回））

（相談員謝金：66，000 円（11,000 円/時間×1 時間×2 名×3 回））

(6)特別支援学校等で働く教職員や保護者に対して、障害年金や労働関係法令及び社会保険制度に関する適切な情報を提供できるよう当会の会員が講師となり、校内研修会を定期開催し、教職員及び保護者の支援を図ること。

◇特別支援学校等で働く教職員や保護者向け勉強会講師謝金概算

年間 1,650,000 円（27,500 円/時間×２時間×約 30 校）

※約 30 校：令和７年４月１日現在の都立 58 校、14 分教室、区立５校のうち、半数を想定しています。

７．都民相談の充実について

社会保険労務士が有する知識・知見を活かし、今後さらに積極的に社会貢献していきたいと考えております。都民サービスの向上のためにも次のとおり要望いたします。

(1)東京都の広報手段において、可能な範囲で次の当会の事業を広報していただくこと。

①労働・社会保険全般についてのご相談　『社労士110番』

②年金についてのご相談　『年金相談センター』

③労働問題全般についてのご相談　『総合労働相談所』

④ハラスメント、解雇、未払残業代等の個別労働紛争解決のためのあっせんを行う『社労士会労働紛争解決センター東京』

(2)当会では例年、東京都の全地域で「無料街頭相談会」を実施しているが、東京都の管理施設や

都営地下鉄のコンコース等、相談会場となる場所の提供について、無償等の便宜を図っていただくこと。

以上