

平成 30 年度

行政運営方針

誰もが安心して生き生きと働ける TOKYO へ

(案)

東京労働局 3 つのチャレンジ

働き方改革の実現に向けた取組加速

人手不足解消に向けた人材確保の一層の推進

オリンピック・パラリンピックに向けた労働安全衛生の確保



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局

Tokyo Labour Bureau

平成30年度東京労働局行政運営方針 目次

第1 東京の労働行政を取り巻く情勢

| | |
|-------------------|----|
| 1 社会経済情勢 | 2 |
| 2 雇用をめぐる動向 | 3 |
| (1) 最近の雇用失業情勢 | 3 |
| (2) 若年者の雇用状況 | 3 |
| (3) 高年齢者の雇用状況 | 4 |
| (4) 女性の雇用状況 | 4 |
| (5) 非正規雇用労働者の雇用状況 | 5 |
| (6) 障害者の雇用状況 | 5 |
| (7) 職業訓練の状況 | 6 |
| (8) 民間人材ビジネスの動向 | 6 |
| 3 労働条件等をめぐる動向 | 7 |
| (1) 申告・相談等の状況 | 7 |
| (2) 労働時間等・賃金の状況 | 8 |
| (3) 労働災害等の状況 | 9 |
| (4) 労災補償の状況 | 10 |

第2 東京の労働行政の課題

| | |
|--|----|
| 1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上 | 14 |
| (1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 | 14 |
| (2) 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり | 15 |
| (3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備 | 17 |
| (4) 生産性向上、賃金上げのための支援 | 17 |
| (5) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援 | 18 |
| (6) 人材確保対策の推進 | 18 |
| 2 女性、若者、障害者、高年齢者等の多様な働き手の参画 | 18 |
| (1) 女性の活躍推進 | 18 |
| (2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進 | 20 |
| (3) がん患者等に対する就職支援 | 21 |
| (4) 障害者の活躍促進 | 21 |
| (5) 高年齢者の活躍促進 | 22 |
| (6) 外国人労働者の受入れ | 22 |
| (7) 生活困窮者等の活躍促進 | 23 |

第3 東京の労働行政の重点対策

| | |
|--|----|
| 1 総合労働行政機関として推進する重点対策 | 26 |
| (1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施 | 26 |
| (2) 各分野が連携した対策の推進 | 26 |
| 2 雇用環境・均等担当部署における重点対策 | 28 |
| (1) 働き方改革と女性活躍推進の一体的な取組支援 | 28 |
| (2) 安心して働くことができる環境整備の推進 | 34 |
| 3 労働基準担当部署における重点対策 | 37 |
| (1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上 | 37 |
| (2) 最低賃金制度等の適切な運営 | 41 |
| (3) 第13次労働災害防止計画に基づく 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり | 42 |
| (4) 労災補償の迅速・適正な処理等 | 49 |
| (5) 監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使 | 50 |
| (6) 社会保険労務士制度の適切な運営 | 50 |
| (7) 電子申請の利用促進に向けた取組 | 51 |
| 4 職業安定担当部署における重点対策 | 51 |
| (1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化 | 51 |
| (2) 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた 労働環境の整備・生産性の向上 | 56 |
| (3) 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画 | 59 |
| (4) 人材開発関係業務の推進 | 74 |
| (5) 計画目標数を定めた業務展開の推進 | 77 |
| 5 需給調整事業担当部署における重点対策 | 78 |
| (1) 法制度の周知 | 78 |
| (2) 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施 | 79 |
| (3) 労働者からの申告・苦情相談への迅速かつ適切な対応 | 80 |
| (4) 許可申請・届出の迅速な処理 | 80 |
| 6 労働保険適用徴収担当部署における重点対策 | 81 |
| (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進 | 81 |
| (2) 労働保険料等の適正徴収 | 82 |
| (3) 労働保険事務組合に対する指導等 | 84 |

第4 行政展開とサービス向上の基本となる事項

| | |
|------------------------------|----|
| 1 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開 | 88 |
| (1) 地方公共団体と連携して行う主な取組 | 88 |
| (2) 労使団体と連携して行う取組 | 88 |
| (3) 金融機関と連携して行う取組 | 88 |

| | | |
|----|--------------------------------------|-----|
| 2 | 他の労働局との積極的な連携 | 89 |
| | (1) 雇用環境・均等担当部署 | 89 |
| | (2) 労働基準担当部署 | 89 |
| | (3) 職業安定担当部署 | 89 |
| 3 | 積極的な広報活動の実施 | 90 |
| 4 | 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応 | 90 |
| | (1) 保有個人情報の厳正な管理 | 90 |
| | (2) 情報セキュリティの確保 | 90 |
| | (3) 情報公開制度への適切かつ円滑な対応 | 890 |
| | (4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切かつ円滑な対応 | 91 |
| 5 | 綱紀の保持 | 91 |
| 6 | 防災対策 | 91 |
| 7 | 暴力行為等に対する安全確保対策 | 92 |
| 8 | 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組 | 92 |
| | (1) 事務処理体制の強化 | 92 |
| | (2) 公共調達の適正化 | 92 |
| | (3) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進 | 93 |
| | (4) コスト削減の取組 | 93 |
| 9 | 事務の簡素合理化と業務運営の重点化 | 93 |
| 10 | 研修の充実 | 93 |
| 11 | 働き方・休み方改革等の推進 | 94 |

第1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

東京労働局は、東京都全域を管轄区域としており、人口は約 1,376 万人¹（全国の約 10.9%²）であり、労働者を 1 人以上雇用する事業所数は約 50 万事業所（同約 12.3%）、労働基準法等の適用労働者数は約 841 万人（同約 16.4%）に上る³。

また、東京の産業大分類別の事業所数（民営）の全国に占める割合は、「情報通信業」（34.2%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（18.8%）、「不動産業、物品賃貸業」（16.1%）等の第三次産業の比率が高く、企業等の売上（収入）金額の合計（東京都外の支所等の売上（収入）金額を含む。）は約 666 兆円で、全国の 5 割弱を占めている。

東京の会社企業数は約 25 万社で全国の 15.2%を占め、特に、資本金 10 億円以上の企業数は全国の 50.8%であり、活発な経済活動を支えるための事業資金の需要も多いことから、銀行貸出残高は全国の 42.4%を占める⁴など、東京は、わが国の金融・経済の一大中心地を形成している。

平成 29 年度の我が国経済をみると、アベノミクスの推進により、雇用・所得環境の改善が続く中で、緩やかな回復基調が続いている。海外経済が回復する下で、輸出や生産の持ち直しが続くとともに、個人消費や民間設備投資が持ち直すなど民需が改善し、経済の好循環が実現しつつある。

先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。

東京の雇用情勢は、一部に注意を要する事象がみられるものの、平成 28 年 4 月に有効求人倍率が 2 倍を超えて以来、この水準を維持（昭和 38 年の集計開始以来最長）するなど改善しており、2020 年（平成 32 年）東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向け建設分野での人材需要が高まっているほか、介護を中心とした福祉分野での人手不足が顕著になっている。

社会情勢に目を移すと、国全体として、世界に類を見ない本格的な人口減少社会に突入し、労働力の供給制約や人手不足が顕在化しているなか、引き続き持続的な成長を実現するため、平成 28 年 6 月 2 日に「日本再興戦略 2016」、「ニッポン一億総活躍プラン」、「経済財政運営と改革の基本方針 2016（骨太の方針 2016）」が閣議決定された。

一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革については、内閣官房

¹ 東京都総務局「東京都の人口（推計）」（平成 29 年 12 月 1 日現在）

² 総務省統計局「人口推計」（平成 29 年 12 月報）から東京労働局調べ

³ 「最低賃金決定要覧平成 29 年度版」

⁴ 東京都産業労働局「東京の産業と雇用就業 2017」

に総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」を置き、全10回の議論を経て平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」が取りまとめられ、その実現に向けた動きとして、平成30年1月22日召集の第196回通常国会において、いわゆる「働き方改革関連法案」の審議が予定されている。

日本の労働における、少子高齢化・労働人口減少、長時間労働問題、OECD平均を下回る低い労働生産性という課題を解決するためには働き方改革実行計画が必須の状況となっており、その中核を担う労働行政への期待とともに、我が国経済社会の中心地を担当する東京労働局の果たすべき役割は極めて大きくなっている。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

平成29年平均の東京の有効求人倍率は2.08倍と、対前年比0.07ポイント改善し、全国平均の1.50倍を0.58ポイント上回った。

平成29年の有効求人倍率の推移を見ると、平成28年12月は2.06倍であったが、平成29年12月には2.15倍となり、この一年間で0.09ポイント上昇している。

また、平成29年平均の東京の完全失業率は2.9%で、全国平均に対して0.1ポイント上回っているものの、対前年比では0.3ポイント改善した。完全失業者数(年平均)は前年より2万5,000人減少し、22万6,000人となった。

この背景には、①政府の経済対策などにより緩やかな回復基調が続いていることに加え、全ハローワーク⁵を挙げての積極的な雇用確保に向けた各種取組の成果により、新規求人数が対前年比で増加したこと、②会社都合による離職者も対前年比で5.9%減少したこと等により、新規求職者が相当程度減少したこと、などが要因として挙げられる。

雇用保険被保険者数の増加、雇用保険受給資格決定件数の減少などからも、労働市場全体に引き続き改善の動きがみられる一方で、①海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響、②大手企業の雇用調整の動向等、注意を要する。

以上のように、東京における雇用情勢は、全体的には改善が進んでいるが、少子高齢化の進展に伴う構造的な人手不足問題の深刻化による影響等に留意していく必要がある。

(2) 若年者の雇用状況

平成29年の東京における完全失業率は、15歳～24歳が4.1%で前年比0.7ポイント減少、25歳～34歳は3.0%で対前年比0.7ポイント減少となったが、依然とし

⁵ ハローワーク

正式名称：公共職業安定所。附属機関を含めて総称として用いることもある。

て全年齢層の2.9%と比べて高水準で推移している。また、新規学卒者の離職状況（平成26年3月卒業者の状況）を見ると、卒業後3年以内の離職率は、中学卒で67.7%、高校卒で40.8%、大学卒で32.2%となっており、依然として早期に離職する割合が高い状況にある。

また、平成30年3月大学卒業予定者の就職内定率（平成29年12月1日現在、関東地区）が86.0%（対前年比1.0ポイント増）、平成30年3月高校卒業予定者の就職内定率（平成30年1月末現在、東京）が89.8%（同0.4ポイント増）となり、大学等及び高校生の就職内定状況は改善傾向にある。

今後は、未就職卒業者の早期就職に向けた支援を引き続き進めるとともに、平成30年3月新規学卒者についても定着に向けた的確な支援が求められる。

（3）高年齢者の雇用状況

平成29年6月1日現在の東京の民間企業等（31人以上規模）の高年齢者の雇用状況を見ると、全労働者に占める60歳以上の割合は9.1%で、その割合は年々増加している。

また、年齢別労働者数を対前年比で見ると、60歳以上は6.0%の増加であるのに対して、65歳以上では16.0%と大きく増加している⁶。

（4）女性の雇用状況

平成29年の労働力調査によると、東京の女性の労働力人口は、前年に比べ10万4,000人（3.1%）増加し、344万2,000人となった。女性労働力率は55.5%となり前年に比べ1.2ポイント増加した。全国の状況と比較すると、労働力率としては全国の51.1%より4.4ポイント高い。年齢階級別に見ると「15～24歳層」の49.5%から「25～34歳層」の82.5%と上昇するが、「35～44歳層」では73.4%に低下し、「45～54歳層」で76.8%と再び上昇し、「55～64歳層」では64.4%となる緩やかなM字型カーブを描いている。M字型のボトムとなる「35～44歳層」では前年に比べ1.6ポイント増加している。全国に比べて「15～24歳層」、「25～34歳層」の労働力率は高く、M字型の左のピークが高いことも相まって、「35～44歳層」においては全国の75.3%を1.9ポイント下回るためM字型のボトムが全国より深くなっている。また、M字型の右の山に当たる「45～54歳層」についても、全国の78.8%を2.0ポイント下回っており、M字型の底から右のピークへの上昇が全国に比べ弱い傾向となっている。

東京の女性雇用者数は、前年より10万4,000人増加して308万8,000人となり、雇用者総数に占める女性の割合は44.1%と前年に比べ0.5ポイント増となった。

⁶ 平成29年「高年齢者の雇用状況」集計結果

管理職(課長相当職以上)に占める女性の比率については、全国においては6.2%⁷(平成22年)から8.7%(平成27年)、東京では5.5%(平成22年)から7.7%(平成27年)となっており、東京は全国と比べやや低い水準ながらも上昇傾向となっている。

また、東京における管理職の女性割合を企業規模別にみると大規模企業ほど低い傾向となっている。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

近年の非正規雇用労働者の増加は、高年齢者が継続雇用により増加していることや、女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。全国の状況を見ると、「労働力調査(詳細集計)」によると、平成29年の非正規雇用労働者は2,036万人(平成24年:1,816万人)であり、役員を除く雇用者全体の37.3%(同:35.2%)を占める状況にある。非正規雇用労働者に占める性別・年齢階級別割合をみると、平成29年においては、男性では65歳以上が26.3%で最も多く、女性では45歳~54歳が25.5%で最も多くなっており、平成24年(男性の最多は55~64歳:27.7%、女性の最多は35~44歳:24.6%)と比較すると、非正規雇用労働者の年齢構成に変化がみられる。

パートタイム労働者の雇用状況については、全国の状況を見ると、「労働力調査」によると、平成28年の短時間雇用者(非農林業雇用者(休業者を除く)のうち、週就業時間が35時間未満の者)数は1,683万人と、雇用者総数の30.3%を占める。

また、近年では、勤続年数の伸長や基幹的な役割を担う者の増加も見られる。

一方、平成28年の「毎月勤労統計調査」によると、東京都内に勤務するパートタイム労働者は約182万2,000人で、年々増加しているものの、パートタイム労働者比率は24.7%であり、全国の30.7%と比べると低い。

また、平成29年の「賃金構造基本統計調査」によると、東京のパートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額は、男性1,328円、女性1,293円である。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成29年6月1日現在の東京都内の民間企業(50人以上規模)について見ると、雇用障害者数は18万965人(対前年比4.3%増)、実雇用率は1.88%(対前年比0.04ポイント増)と過去最高を更新するなど、障害者雇用は一層の進展が見られる。しかしながら、法定雇用率(2.0%)を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も34.1%と全国平均50.0%と比較し低調な状況である。

一方、平成28年度の東京のハローワークにおける障害者の就職件数は6,494件

⁷ 平成28年賃金構造基本統計調査

(対前年度比 2.7%増) と過去最高を更新し、特に精神障害者の就職件数は 2,938 件 (対前年度比 10.4%増) と大きく増加している。

(7) 職業訓練の状況

平成 29 年度の東京における公的職業訓練の実施状況については、公共職業訓練⁸の受講者数が 10,119 人 (対前年度比 0.7 ポイント増)、求職者支援訓練⁹の受講者数が 2,716 人 (対前年度比 7.0 ポイント減) と公共職業訓練は微増傾向にあるものの、求職者支援訓練は減少傾向にある。なお、職業訓練全体の受講申込者の減少の影響で、公共職業訓練の定員充足率は 75.1%、求職者支援訓練の定員充足率は 59.1%となっている (平成 30 年 1 月末現在)。

公共職業訓練受講者の就職率については、ものづくり系訓練を中心とした施設内訓練¹⁰は 81.3 % (平成 29 年度の平成 29 年 10 月までに終了したコースの 3 か月後の就職状況) であるが、事務、情報処理系訓練を中心とした委託訓練¹¹については、52.6% (平成 29 年度の平成 29 年 9 月までに終了したコースの 3 か月後の就職状況) と低迷している状況にある。

また、求職者支援訓練受講者の就職率については、基礎コースが 56.6%、実践コースが 61.0% (平成 29 年度の平成 29 年 6 月までに終了した基礎・実践コースの 3 か月後の就職状況) となっている。

(8) 民間人材ビジネスの動向

ア 労働者派遣事業の動向

労働者派遣法¹²の改正において、特定労働者派遣事業の届出制が廃止され許可制へ移行した影響もあり、平成 29 年 4 月から平成 30 年 1 月末までに、東京労働局に新規許可申請をした労働者派遣事業所数は 1,593 事業所 (対前年同期比 83.1%増) であった。

しかしながら、労働者派遣事業所数では、関係派遣先派遣割合報告書¹³の未提

⁸ 公共職業訓練

雇用保険 (失業保険) を受給している求職者を主な対象とする職業訓練

⁹ 求職者支援訓練

雇用保険を受給できない求職者を主な対象とする職業訓練

¹⁰ 施設内訓練

公共職業能力開発施設で実施する訓練

¹¹ 委託訓練

専修学校、各種学校、大学・大学院、事業主団体、民間職業訓練施設に委託して行う職業訓練

¹² 労働者派遣法

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)

¹³ 関係派遣先派遣割合報告書

派遣元事業主の経営を実質的に支配する企業に労働者派遣をするときは (いわゆるグループ内派遣)、そのグループ企業へ派遣される労働者の総労働時間は、当該派遣元事業主の派遣就業に係る総労働時間数の 8 割以下にしなければならない(労働者派遣法第 23 条第 2 項)。

出事業主に対する行政処分（許可の取消し及び事業廃止命令）等により平成30年1月末現在の管内の労働者派遣事業所数は、18,766事業所（対前年同期比3.0%減）となっている。

同時期に、需給調整事業部に寄せられた労働者派遣事業に関する相談件数は97,922件（対前年同期比8.0%増）であった。

また、直近の集計によると、管内に所在する労働者派遣事業所の派遣労働者数は約45万人、派遣先件数は約21万3,000件（対前年同期比25.6%減）であった。全国に占める割合は、派遣労働者数が26.9%、派遣先件数が30.9%となっている。

イ 職業紹介事業の動向

平成29年4月から平成30年1月末までに、東京労働局に新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は746事業所（対前年同期比33.5%増）であり、平成30年1月末現在の管内の職業紹介事業所数は6,784事業所（対前年同期比8.5%増）となっている。

同時期に、需給調整事業部に寄せられた職業紹介事業に関する相談件数は44,680件（対前年同期比19.4%増）であった。

また、直近の集計によると、管内に事業主が所在する職業紹介事業所の新規求職申込件数は約1,110万件、常用求人数は約391万人（対前年同期比7.1%増）、常用就職件数は約39万7,000件（対前年同期比2.1%増）となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

（1）申告・相談等の状況

管内における、平成29年の労働相談は32万5,397件となった。平成29年の労働相談のうち、総合労働相談コーナー¹⁴に寄せられたものは13万3,722件（対前年比6,401件増）で、前年に比べて増加しているが、このうち、個別労働紛争に関するもの（法令違反を伴わない労使間の民事上の紛争に関する相談）は3万21件（同2,394件増）で、前年に比べてやや増加している。労働相談全体の内容を見ると、いじめ、嫌がらせの相談が増加傾向にあり、従来から多かった解雇、労働条件の引下げ等の相談件数を上回るなど、相談内容は複雑・多様化の傾向にある。

派遣元事業主は、毎事業年度終了後、当該派遣割合を事業報告書として提出することとなっている。

¹⁴ 総合労働相談コーナー

労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応する窓口。東京労働局においては、雇用環境・均等部指導課（九段下）、有楽町（東京交通会館）、管内18か所の労働基準監督署内の計20か所に設置している。

また、平成29年度上半期における男女雇用機会均等法¹⁵、育児・介護休業法¹⁶に係る相談件数は、セクシュアルハラスメント、育児休業不利益、妊娠・出産不利益を中心に、11,029件となっている。なお、そのうち紛争解決援助の申立¹⁷又は調停申請¹⁸が行われた件数は33件（対前年度同期比43件減）であった。

その他、ハローワークには、求人票の内容と実際の労働条件の相違、雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が多数寄せられている。

労働基準関係法令上の問題に係る平成29年の申告受理件数は、4,197件となった。過去10年で見ると、平成21年の7,490件をピークに順次減少した。その内容を見ると、依然として賃金不払や解雇手続の割合が多い。

一方、平成29年における個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律¹⁹に基づく東京労働局長による助言・指導²⁰の申出件数は750件（対前年比35件増）で、東京紛争調整委員会によるあっせん²¹の申請件数は1,162件（同63件増）と、いずれも前年に比べて増加している。

賃金の支払の確保等に関する法律²²に基づく未払賃金の立替払に係る平成29年の認定申請件数は267件となった。過去10年で見ると、平成23年の485件をピークに減少傾向にある。

（2）労働時間等・賃金の状況

ア 労働時間等の状況

平成29年の東京における労働者1人当たりの年間総実労働時間は、1,762時間（所定内1,612時間、所定外150時間）であり²³、前年に比べ3時間減少している。また、パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間につ

¹⁵ 男女雇用機会均等法

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)

¹⁶ 育児・介護休業法

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)

¹⁷ 紛争解決援助の申立

都道府県労働局長による紛争解決援助（男女雇用機会均等法第17条、育児・介護休業法第52条の4、パートタイム労働法第24条）

¹⁸ 調停申請

機会均等調停会議、両立支援調停会議、均衡待遇調停会議による調停（男女雇用機会均等法第18条、育児・介護休業法第52条の5、パートタイム労働法第25条）

¹⁹ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)

²⁰ 助言・指導

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

²¹ あっせん

紛争調整委員会が紛争当事者の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争解決を図る制度

²² 賃金の支払の確保等に関する法律(昭和51年法律第34号)

²³ 平成29年毎月勤労統計調査（事業所規模30人以上）

いては、東京は全国に比べやや短く推移している中で、平成29年は1,939時間（所定内1,762時間、所定外178時間）と前年に引き続き1,940時間を下回った。

週労働時間別の正規従業員の分布をみると、東京では週60時間以上の長時間労働の者が全国平均と比べて男女とも高い。また、東京について、正規従業員のうち週60時間以上就業する者の割合を性別・年齢別にみると30～34歳の男性で最も高く約25%となっている²⁴。

また、全国の年次有給休暇の取得率は、平成28年は49.4%となり²⁵、前年に比べて0.7ポイント増加したが、50%を下回る状況が続いている。

一方、平成28年の東京の年次有給休暇の取得率は53.8%である。²⁶

イ 賃金の状況

東京都内の名目賃金（現金給与総額）は、平成27年と平成28年平均が前年平均を上回っており、実質賃金についても、平成28年平均は前年平均を上回って増加²⁷している。短時間労働者（同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働時間が少ない労働者）として働く方の時間給は、近年、最低賃金の大幅な引上げを行ってきたこともあり、過去最高の水準²⁸となっている。

東京の一般労働者（常用労働者²⁹のうち「短時間労働者」以外の者）の平成29年6月の時給ベースの平均賃金は、2,330円、短時間労働者の平均賃金は1,305円となっている³⁰。

（3）労働災害等の状況

平成29年の管内における労働災害発生状況（平成30年1月末日現在の速報値。以下同じ。）は、死亡災害が54人と前年同期比で同数、休業4日以上死傷災害（以下「死傷災害」という。）は9,166人と前年同期比で333人（3.8%）増加している。

死亡災害については、建設業が25人と全死亡災害の46.3%を占め、前年同期比で1人増加している。このうち、墜落・転落によるものが12人と48.0%を占めて

²⁴ 平成24年就業構造基本調査

²⁵ 平成29年就労条件総合調査（企業規模30人以上）

²⁶ 平成29年就労条件総合調査の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が作成

²⁷ 毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上）

²⁸ 平成29年賃金構造基本統計調査

²⁹ 常用労働者

期間を定めずに雇われている者、1か月を超える期間を定めて雇われている者又は日々若しくは1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた者。

³⁰ 平成29年賃金構造基本統計調査第4巻第1表、第4表

一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間で除した値。

いる。また、ビルメンテナンス業が6人と前年同期比で4人増加している。

死傷災害については、第三次産業が5,604人と全死傷災害の61.1%を占め、前年同期比で260人(4.9%)増加している。また、建設業が117人(11.1%)、陸上貨物運送事業が50人(5.0%)増加している。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成29年に発生した休業4日以上の労働災害のうち、業務上疾病の発生件数は702人(平成30年1月9日速報値)となっており、腰痛、じん肺、熱中症、一酸化炭素による中毒等が依然として発生している。近年では、胆管がん事案に係る労災請求³¹に加え、鉛中毒事案や剥離剤による中毒事案も発生しており、また、オルトートルイジンを取り扱う化学工場における膀胱がん事案などの化学物質による健康障害問題が発生している。

一般健康診断結果における有所見率は52.1%(平成30年1月25日速報値)と、平成21年以降連続して50%を超えている。

精神障害、脳・心臓疾患に関する労災請求・支給決定件数は高止まりしている状況にあり、また、大企業においても過労による自殺事案が繰り返し発生していることから、一層のメンタルヘルス対策が求められている。

(4) 労災補償の状況

平成28年度の労災保険法³²に基づく労災保険給付(業務災害、通勤災害合計)の新規受給者数は、全国で62万6,526人であり、東京においては8万4,094人で、全国の13.4%を占めるに至っている。

職業性疾病の請求状況をみると、脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は152件と対前年比で38件(33%)増加し、また、精神障害事案の労災請求件数は288件と対前年比で16件(5.9%)増加し、精神障害の請求事案は過去最多を更新し、石綿関連疾患に係る労災請求件数は137件と対前年比で15件(9.8%)減少している。

一方、決定件数は、脳・心臓疾患事案については104件で、そのうち支給決定件数は29件(支給決定率27.8%)、精神疾患事案については234件で、そのうち支給決定件数は89件(支給決定率38.0%)、石綿関連疾患については119件で、そのうち支給決定件数は118件(支給決定率99.0%)となっている。

なお、石綿救済法³³に基づく特別遺族給付金の総請求件数は、平成29年3月末

³¹ 労災請求

労働者災害補償保険法に基づき、保険給付を受けようとする者が、所轄労働基準監督署に請求書を提出すること。

³² 労災保険法

労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)

³³ 石綿救済法

石綿による健康被害の救済に関する法律(平成18年法律第4号)

現在、累計で182件となっている。

仕事以外の要因で石綿による健康被害を発症した者の救済のほか、石綿にさらされる業務に従事することにより石綿関連疾患にかかり、これにより死亡した者の遺族であって時効により労災保険法に基づく遺族補償給付の支給を受ける権利が消滅した者に対する給付の要件等を定めた法律。

第1 東京の労働行政を取り巻く情勢

第2 東京の労働行政の課題

1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

一億総活躍社会の実現のためには、非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等を始めとする「働き方改革」を着実に実行することが重要であり、企業の自主的な働き方の見直しを促すために、労働局が東京における旗振り役として、あらゆる機会をとらえて企業に働きかけを行うことが重要である。

(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇、正社員転換の推進

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが不可欠であり、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換、均等・均衡待遇を強力に推し進めていくことが必要である。

「働き方改革実行計画³⁴」に基づく同一労働同一賃金の実現に向け、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けた事業主の取組、労使の話し合いを促進することが重要であることから、業種・職種・地域ごとの状況も念頭に中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ、労使双方への丁寧な周知、事業主へのきめ細かな支援が必要である。

また、パートタイム労働者は、非正規雇用労働者の約7割を占める³⁵ことから、パートタイム労働法³⁶の周知・指導等により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進、正社員転換措置の徹底を図るとともに、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に努める必要がある。

イ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

労働契約法³⁷に基づく有期労働契約の無期転換の申込みが平成30年4月から本格的な運用を開始することを踏まえて、周知徹底、導入支援、相談支援を行い、無期転換ルール³⁸の円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図ることが必要である。

³⁴ 働き方改革実行計画（平成29年3月28日、働き方改革実現会議決定）

政府として、今後、この計画に盛り込まれた対応策の法改正を順次進めていくこととしている。

³⁵ 労働力調査（詳細集計）平成29年（2017年）平均（速報）

³⁶ パートタイム労働法

短時間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）

³⁷ 労働契約法（平成19年法律第128号）

³⁸ 無期転換ルール

有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み。

(2) 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

「働き方改革実行計画」において、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化するとともに、「時間外及び休日労働協定³⁹」が未届であって一定規模以上の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施することとされたところである。

特に、東京においては、本社機能を有する事業場が多いことを踏まえて、効果的な取組を推進していく必要がある。

また、医療従事者、トラック運転者など長時間労働の実態にある業種について、個別的に対策を取っていく必要がある。

イ 医療従事者等の勤務環境の改善

医師や看護職員などの医療従事者が健康で安心して働くことができるよう、医療勤務環境改善支援センター⁴⁰を設置する東京都と連携し、医療機関に対し勤務環境の改善に資する支援を行う必要がある。

ウ 労働者が安全に働くことができる職場づくり

第12次東京労働局労働災害防止計画では、平成29年時点で、死亡災害について53人を下回る（平成24年比で37%の減少）、死傷災害について8,000人を下回る（同18%の減少）ことを基本目標としていたが、平成29年速報値⁴¹で、死亡災害については29.3%減少、死傷災害については0.6%増加となっており、いずれも計画の目標は達成できなかった。

また、建設業の死亡災害について20人を下回る（同27%の減少）ことを小目標としているが、平成29年12月末時点の速報値で25人と目標を達成することができなかった。

本年度より開始する第13次東京労働局労働災害防止計画においては、労働災害の分析結果に基づく対策の重点化を図り、業界団体との連携強化による官民

³⁹ 時間外及び休日労働協定

労働基準法では1日及び1週間の労働時間並びに休日日数を定めているが、同法第36条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めている。

⁴⁰ 医療勤務環境改善支援センター

平成26年通常国会における医療法改正により、医療機関が医療従事者の勤務環境改善に向けて自主的に行う取組を支援するために、都道府県がその設置に努めることとされているセンター。

⁴¹ 平成29年速報値

平成29年12月末時点の速報値を平成24年同期と比較したもの

一体となった一層の取組が必要である。

エ 労働者が健康に働くことができる職場づくり

(ア) メンタルヘルス対策

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は、依然として半数を超えている。また、働き過ぎ等によって多くの方々の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっている。

このような状況を踏まえ、労働安全衛生法⁴²に基づくストレスチェックを確実に実施させるための指導を行った結果、平成30年1月現在、管内の、86.8%の事業場が実施したと報告しており、引き続き、「労働者の心の健康の保持増進のための指針⁴³」に基づく取組の指導を行うとともに、産業医及び衛生管理者の選任と職務の励行、労働衛生管理体制の確立とその活動の充実等を図る必要がある。

(イ) 職業性疾病対策

化学物質による健康障害問題が発生していることから、特定化学物質障害予防規則⁴⁴等関係法令の遵守の徹底を図るほか、同規則の対象化学物質以外についても、表示及び安全データシート（SDS）の交付が義務付けられている物質（SDS 交付義務対象物質⁴⁵）を中心に、入手した情報を基にした化学物質のリスクアセスメントの実施により健康障害等の防止対策を積極的に推進する必要がある。

また、石綿による健康障害予防対策については、石綿含有建材を使用した建築物の解体工事の増加が予想されることから、解体等建築物の事前調査及び石綿ばく露防止措置の徹底を図る必要がある。

さらに、石綿業務及び粉じん業務に従事した離職者に対する健康管理手帳制度について広く周知する必要がある。

(ウ) 治療と職業生活の両立支援

治療と職業生活の両立支援に係る事業者による取組の推進を図るため、

⁴² 労働安全衛生法（平成47年法律第57号）

⁴³ 労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針、平成18年3月策定、平成27年11月30日改正）

事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスクアの原則的な実施方法について定めたもの。

⁴⁴ 特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）

⁴⁵ SDS 交付義務対象物質

一定の危険性・有害性が確認されている化学物質（663物質：平成30年7月1日から672物質）のことで、同物質については製造者等に容器又は包装への表示及びユーザー等に対する安全データシート（SDS）の交付が義務付けられている。

「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン⁴⁶」を広く周知する必要がある。

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン⁴⁷」及び「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン⁴⁸」及び「副業・兼業の促進に関するガイドライン⁴⁹」等について周知を図る必要がある。

(4) 生産性向上、賃金引上げのための支援

ア 最低賃金引上げのための支援・周知等

平成29年度の東京都の地域別最低賃金額は、時間額958円（平成29年10月1日発効）で、前年度から26円の引上げとなったが、この最低賃金については、「働き方改革実行計画」において、年率3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指すとされ、また、「経済財政運営と改革の基本方針2017⁵⁰」及び「未来投資戦略2017⁵¹」においても、最低賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を行うとともに、セミナーや個別相談等の支援の枠組みを設け、生活衛生関係営業から他業種に拡大するなど、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。

このため、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援措置を推進・拡充する必要がある。

改正された最低賃金額については、労使団体や地方公共団体等の協力を得ながら、確実に周知する必要がある。

イ 生産性向上に資する人材育成の強化

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開するためには、技術

⁴⁶ 事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン（平成28年2月23日公表）

長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際、治療を行いながら就労を継続する際の当該労働者に対する治療と職業生活の両立支援のための具体的取組事項を示したものの。

⁴⁷ 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（平成30年2月22日公表）

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（テレワーク）に係る適切な労務管理の実施に関し、その留意すべき点を明らかにしたものの。

⁴⁸ 自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン（平成30年2月2日公表）

注文者から委託を受け、情報通信機器を活用し自宅等において成果物の作成等を行う就労（自営型テレワーク）の契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために、契約条件の文書明示や契約条件の適正化等について必要な事項等を示したものの。

⁴⁹ 副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月31日公表）

厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」（平成29年10月～12月）での議論を踏まえ、副業・兼業に関わる現行の法令や解釈をまとめたもの。

⁵⁰ 経済財政運営と改革の基本方針2017（平成29年6月9日閣議決定）

⁵¹ 未来投資戦略2017（平成29年6月9日閣議決定）

力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるとともに、労働生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

また、ITリテラシーはIT業界に限らず、ITを活用する全産業の人材に求められており、働く人々のIT力の強化を図る必要がある。

さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進する必要がある。

(5) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 成長企業への転職支援

転職・再就職者の採用機会の拡大に向けては、転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や、転職・再就職者を受け入れる企業に対する支援に一層取り組む必要がある。

イ ハローワークにおけるマッチング機能の充実

マッチング機能の強化の一環として、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方公共団体にオンラインで提供する取組を平成26年9月に開始し、利用団体は着実に増加してきているが、地方公共団体からの要請を踏まえ、引き続き地方公共団体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく必要がある。また、ハローワークの求職情報の提供も平成28年3月から開始したところ利用希望求職者数は約1,000人で推移しており、引き続き取組を推進していく必要がある。

(6) 人材確保対策の推進

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これら分野の人材確保のためには、事業主自身による職場自体の魅力アップ(雇用管理改善)を通じて、応募者の確保と職場定着を図るよう、取組を促進する必要がある。

また、そうした「魅力ある職場」への求職者等の誘導や公的職業訓練へのあっせん等人手不足分野に係るマッチング機能の強化とともに総合的な人材確保対策を推進する必要がある。

2 女性、若者、障害者、高年齢者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

ア 女性活躍推進法の実効性確保

女性活躍推進法⁵²に基づいて策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援するとともに、努力義務である300人以下の中小企業の取組を加速化する必要がある。

併せて、女性活躍推進を実効性あるものにするために「えるぼし」認定⁵³制度について広く周知するとともに、「女性活躍推進企業データベース⁵⁴」による情報公表を行うよう働きかけるなど、一層の見える化を図る必要がある。

イ 職場におけるハラスメント対策の総合的推進

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントについて、特に中小企業を中心に、総合的な対策を推進する必要がある。

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

男性の育児休業の取得促進、育児・介護等により離職した者の復職を支援するため、助成金の支給等により、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援する必要がある。

また、マザーズハローワーク/コーナー⁵⁵において、ひとり親や、出産・育児等によりブランクがある女性の再就職支援をするためには、就職活動しやすい環境整備や保育の充実、仕事と子育ての両立への不安の解消、仕事と子育てを両立しやすい求人の確保等、個々の状況に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介を的確に行う必要がある。

さらに、子育て等により職業生活にブランクが生じた場合、専門実践教育訓練給付等による労働者の自発的な能力開発（リカレント教育⁵⁶など個人の学び直し）への支援や職業訓練の活用が有効なケースがあることから、誘導等の機能を強化する必要がある。

⁵² 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

⁵³ えるぼし認定

女性活躍推進法における行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況が優良な企業が、都道府県労働局への申請により受けられる厚生労働大臣の認定。3段階の認定段階がある。

⁵⁴ 女性活躍推進企業データベース（URL）<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

⁵⁵ マザーズハローワーク/コーナー

子育て中の女性等を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施するため、3か所のマザーズハローワーク（専門施設）を設置（マザーズハローワーク東京（ハローワーク渋谷の附属施設）・マザーズハローワーク日暮里（ハローワーク足立の附属施設）・マザーズハローワーク立川（ハローワーク立川の附属施設）。この他、都内7か所のハローワーク（品川、大森、池袋、木場、八王子、町田、府中）にマザーズコーナーを設置。

⁵⁶ リカレント教育

生涯教育の一つで大学等卒業後に就職、出産や子育て、進路変更などで離職した者などが、新たな就労に向けビジネス性に特化した専門知識や資格取得のための教育（学び直し教育）

特に、育児等と両立しやすい短時間の訓練や託児サービス付訓練について、東京都との連携により、育児等で離職した女性が活用できるよう受講しやすい訓練を設定することが重要である。

(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

ア 若者の適職選択の支援

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者雇用促進法⁵⁷に基づき、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度⁵⁸）等の取組を推進していく必要がある。

イ 新卒者等の正社員就職支援

新卒者等については、将来ある学卒者を未就職卒業者にさせないため、また、学校中途退学者については、速やかに次の進路（就職等）を決めることができるよう、新卒応援ハローワーク⁵⁹及び各ハローワークは、大学や高校等の学校と連携を強化し、各ハローワークに配置した学卒ジョブサポーターによるきめ細かい就職支援を積極的に推進する必要がある。

さらに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒者や中退者の採用を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図っていく必要がある。

ウ フリーター等の正社員就職支援

フリーター等に対しては、正社員就職を実現するため、わかものハローワーク⁶⁰等において、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施するとと

⁵⁷ 若者雇用促進法

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）

⁵⁸ ユースエール認定制度

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度。平成27年10月から開始。

⁵⁹ 新卒応援ハローワーク

大学等の新卒者や卒業後未就職者を対象として、職業相談、職業紹介、求人開拓、各種セミナー等を実施する専門施設（新宿と八王子の2か所に設置。それぞれハローワーク新宿、ハローワーク八王子の附属施設）。

⁶⁰ わかものハローワーク

正規雇用を目指す若者等（いわゆる年長フリーターを含む45歳未満の者）を専門的に支援するために全国の労働局に設置された施設であり、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施する専門施設（渋谷・新宿・日暮里の3か所に設置。それぞれ、ハローワーク渋谷、ハローワーク新宿、ハローワーク足

もに、トライアル雇用助成金⁶¹の活用等により、就職支援の充実を図る必要がある。

また、「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援の強化や、フリーター等に対し職業訓練への誘導を図る必要がある。

エ 若年無業者等に対する就労支援の推進

地方公共団体とNPO法人の協働で設置している地域若者サポートステーション⁶²の各種事業の周知・普及に努め、必要に応じてセミナーを共同実施するなど連携体制を強化する必要がある。

また、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対しては、これらの若者が職業的に自立できるよう高校等の関係機関との連携を強化し、就労支援の一層の推進を図る必要がある。

(3) がん患者等に対する就職支援

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が60%以上まで向上している状況などの中、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきた。このような中で、「働き方改革実行計画」において、「治療と職業生活の両立支援」が柱の1つとなっていること等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

(4) 障害者の活躍促進

ア 障害特性等を踏まえた事業主支援

障害者雇用促進法⁶³の改正施行により、平成30年4月1日から精神障害者が法定雇用率⁶⁴の算定基礎に加わり法定雇用率が引き上がることから、障害者雇用ゼロ企業を含む法定雇用率未達成企業に対する一層の指導強化と、併せて様々な障害特性に応じた採用前から採用後の定着までの一貫した企業支援を実施する必要がある。

イ 多様な障害特性に応じた就労支援

立の附属施設)。

⁶¹ トライアル雇用 (制度)

職業経験、技能、知識の不足等により就職に不安のあるフリーターや学卒未就職者等について、原則3か月間試行的(トライアル)に雇用し、その後の正規雇用への移行を図る制度。

⁶² 地域若者サポートステーション

ニートやフリーター等の若者に対し、地方公共団体と地域の若者支援機関(NPO等)が協働し、職業的自立等のサポートを実施する施設。略称は「サポステ」。

⁶³ 障害者雇用促進法

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)

⁶⁴ 法定雇用率

障害者の雇用の促進等に関する法律によって定められた割合。民間企業、国、地方公共団体に対し、それぞれの雇用割合が設けられており、それに相当する人数以上の障害者の雇用が義務付けられている。

精神・発達障害者の新規求職が増加している状況を踏まえ、ハローワークに配置している精神障害者雇用トータルサポーター、就職支援ナビゲーター（発達障害者支援分）及び平成30年4月から新たに配置する発達障害者雇用トータルサポーターによる個別支援や医療機関等と連携したチーム支援により、障害特性や就労ニーズに応じた支援を実施し、就職促進・職場定着を図る必要がある。

ウ 難病患者に対する就職支援

ハローワークに配置している難病患者就職サポーターによる支援のほか、東京都難病相談支援センター⁶⁵に配置されている難病患者コーディネーターの活用等により、難病患者に対する就職支援を推進する必要がある。

(5) 高齢者の活躍促進

ア 企業における高齢者の雇用の促進

少子高齢化が急速に進展し、労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、65歳以降の高齢者も含め、働く意欲のある高齢者が、年齢にかかわらず生き生きと働き続けられる生涯現役社会の実現に向けて、企業における65歳以上への定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた雇用環境を整備する必要がある。

イ 高齢者の再就職の促進

高齢者の労働力の活用が重要となっている中、65歳を超えても働くことを希望する高齢者が増えていることから、生涯現役支援窓口⁶⁶を拡充して、65歳以上の求職者を中心に再就職支援をより強化する必要がある。また、高齢者が地域社会で活躍できる雇用の拡大等に取り組んでいく必要がある。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっている。特に、団塊の世代が65歳に到達し、その多くが活動場所を地域に移していることから、これらの層を含む高齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

(6) 外国人労働者の受入れ

ア 留学生に対する就職支援の取組強化

⁶⁵ 東京都難病相談支援センター

難病の患者に対する医療等に関する法律における、療養生活環境整備事業の一環として設置された、地域で生活する難病患者の日常生活における相談、支援、地域交流活動の促進などを行う拠点。

⁶⁶ 生涯現役支援窓口

都内16か所(平成29年度は8か所)のハローワークに設置し、再就職を目指す高齢求職者に対して、職業相談・紹介のほか、多様なニーズに応じた情報提供やガイダンスなど、各種支援サービスを実施する窓口。

経済社会の国際化が進展する中、外国人留学生在が卒業後も日本で就職し、学んだ知識や技術を生かして高度人材となり得るための国内企業への就職支援の取組を、これまで以上に強化して進めていく必要がある。

イ 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

平成29年11月に施行された技能実習法⁶⁷に基づき新設された、外国人技能実習機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

東京においては、建設業において多くの外国人技能実習生を受入れており、労働災害への対策が新たな課題として生じる可能性が高いことから、外国人技能実習生に対する取組をさらに拡充する必要がある。

(7) 生活困窮者等の活躍促進

近年の社会経済環境の変化に伴い、生活保護受給者等の生活困窮者数は高止まりで推移している。

このため、生活保護受給者等就労自立促進事業に基づく地方公共団体への定期的な巡回相談の実施や一体的実施事業⁶⁸による福祉事務所等へのハローワーク常設窓口の設置運営等、ハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援や生活困窮者自立支援法⁶⁹による生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携による就職支援を一層強化する必要がある。

⁶⁷ 技能実習法

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）

⁶⁸ 一体的実施事業

地方公共団体の提案に基づき、国（ハローワーク）が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う相談業務等を一体的に実施するもので、地方公共団体の施設内に窓口を設置し実施する事業。

⁶⁹ 生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）

第3 東京の労働行政の重点対策

1 総合労働行政機関として推進する重点対策

東京労働局が、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に応えていくために、雇用環境・均等、労働基準、職業安定、人材開発の四行政間の連携をより一層密にし、労働局、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークが一体となって、適時適切に対応していく。

とりわけ東京労働局管内には企業の本社が集中していることから、企業本社に対する周知啓発、指導、支援などの働きかけにより、企業本社から支社・支店等への波及効果が期待されることを念頭に置いて、様々な取組を行う。

（1）労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等の事案については、労働局、監督署及びハローワークの連携の下、具体的な情報を把握し、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施する。

なお、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を講ずる。特に、大規模な倒産、雇用調整等事案については、関係部署を挙げて対応の強化を図る。

（2）各分野が連携した対策の推進

ア 「働き方改革実行計画」の推進

平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」が決定された。これに基づき、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引き上げと労働生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正等について、労働局、監督署、ハローワークが一体となって取組を進める。

イ 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法⁷⁰、パートタイム労働法について、雇用環境・均等部を中心に、労働局、監督署、ハローワークが一体となって、周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、相談対応や指導等についても効果的な連携を図る。

ウ 「正社員転換・待遇改善実現プラン」の地域プランの推進

平成28年度に「東京労働局正社員転換待遇改善実現本部」において

⁷⁰ 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）

非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた取組を取りまとめた「正社員転換・待遇改善実現プラン～東京5か年計画～⁷¹」について、平成30年度は、計画期間の中間年度に当たることから、プランの進捗状況を踏まえ、目標値等の見直しを行う。

エ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進

労働者派遣法を始めとする関係法令等の遵守の徹底を図るほか、安全衛生教育や健康管理に関する派遣元・派遣先の連携を徹底させる必要がある。このため労働局内各部が密接な連携の下、情報提供や必要に応じた共同監督を実施するとともに、需給調整事業部が開催する派遣元事業主等に対する研修会において、労働基準部、雇用環境・均等部の職員による説明の機会を確保する。

その際、派遣労働者の育児休業の取得や妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止等について周知の徹底を図る。

加えて、労働局とハローワークは連携し、派遣労働者等に対する派遣労働者セミナーを開催するとともに、派遣求人や請負求人の受理や苦情相談の処理に当たり、必要な助言その他の援助を行う。

また、派遣先に対しては、「キャリアアップ助成金」等を周知し、直接雇用を促進する。

オ 外国人労働者対策・国際協力の推進

ハローワークは、外国人指針⁷²に基づき、外国人労働者を雇用する事業主に対する雇用管理指導を行う。

監督署は、法定労働条件確保上の問題が認められる事案に対して、労働局及びハローワークと連携して、労働関係法令等の遵守徹底を図る。

東京労働局が事務局として開催する地域協議会において、外国人技能実習機構、東京入国管理局、東京都等と連携し、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組み、

⁷¹ 正社員転換・待遇改善実現プラン～東京5か年計画～

非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を強力に推進するため、東京労働局長を本部長とする「東京正社員転換・待遇改善実現本部」において策定された平成28年度からの5か年計画。

⁷² 外国人指針

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）

日本に滞在する外国人が増加する中で、日本で働き、生活する外国人について、その処遇、生活環境等について事業主が一定の責任を負うべきものであるとし、事業主が講ずべき措置をとりまとめたもの（平成19年10月1日施行）。

技能実習制度の適正かつ円滑な推進に努める。

人身取引の防止や被害者の保護等に当たっては、労働局及び監督署が関係行政機関との連携・協力を図りながら、人身取引の防止等を図ることとする。

カ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善や平成28年4月から施行されている障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の適切な実施等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、労働行政、福祉行政及び教育行政が連携して、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

特に、使用者による障害者への虐待事案については、障害者虐待防止法⁷³に基づき、労働局において、東京都と連携を図り、迅速かつ適切に対応する。

キ 労働法制の基礎知識の普及促進

これから社会に出る若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、適切な職業選択と豊かな職業生活を送る上で重要である。

大学等における労働法制の普及等に資するセミナーや講義等に労働局の幹部職員を講師として派遣するなど、労働法制の普及促進のための取組を引き続き積極的に行う。

加えて、同セミナーや講義においても、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する知識の付与、相談先の周知を行う。

2 雇用環境・均等担当部署における重点対策

(1) 働き方改革と女性活躍推進の一体的な取組支援

企業において、労働者が働きやすい雇用環境を実現するために働き方改革と女性活躍の推進を一体的に取り組むことが重要であり、雇用環境・均等部においても、これらについて企業が行う取組を一体的に支援する。

⁷³ 障害者虐待防止法

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(平成23年法律第79号)

ア 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組

(ア) 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援

a 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の実施ガイドライン⁷⁴の周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

また、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応に向けて設置する「東京働き方改革推進支援センター⁷⁵」の活用を促進するため、事業主等に対して積極的な周知を図る。

b キャリアアップ助成金の活用促進

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数に応じて助成額を加算するなどの拡充内容について周知を行い、積極的な活用を促す。

(イ) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られ公正な待遇が実現するよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に計画的な報告徴収の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収を実施し、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

⁷⁴ 職務分析・職務評価の実施ガイドライン

「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」(パート労働ポータルサイト(URL) <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp>)

⁷⁵ 東京働き方改革推進支援センター

人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善等による人材不足対応に資する技術的な相談など総合的な支援を行うため「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」により平成30年度から設置されたもの。事業主に対する個別相談援助や電話相談等を実施する。

(ウ) 同一労働同一賃金に関する法制度の周知

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、労働基準部、職業安定部と連携の上、改正法及び同一労働同一賃金ガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

また、「東京働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する同一労働同一賃金の理解の促進を図るとともに、業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」の周知により、事業主へのきめ細かな支援に努める。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることや、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、以下の取組を実施する。

(ア) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、管内の企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、局幹部による働きかけや働き方・休み方改善コンサルタントによる訪問を行った企業における取組の事例等について、他の企業の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト⁷⁶」及び東京労働局ホームページに掲載し情報発信を行う。

さらに、東京都と密接に連携し、働き方改革等の推進窓口における事業主向け支援サービス（働き方・休み方改善に関する相談、個別訪問依頼の受付）を引き続き実施する。

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・

⁷⁶ 働き方・休み方改善ポータルサイト (URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

広報を行う。また、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などを推進するとともに、地方公共団体とも連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

c 中小企業・小規模事業者への支援

過重労働防止に資する時間外労働の上限規制の対応に向けて、弾力的な労働時間制度の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、「東京働き方改革推進支援センター」の活用を促進する。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の早期付与の検討等を盛り込んだ改正労働時間等見直しガイドライン⁷⁷（平成29年10月1日適用）の周知を図るとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。

また、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業団体に対する助成について、「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

(ウ) 地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進めるため労働局と東京都が地域労使団体等の首脳から構成される「東京労働懇談会」を継続的に開催し、生産性の向上を含めた働き方改革に関する事項を始めとする地域の労働問題に関し、関係者から広く意見を聞き、実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

ウ 女性の活躍推進等

(ア) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進に係る法違反に対し指導を実施し、是正を図

⁷⁷ 労働時間等見直しガイドライン

労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）

る。

(イ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、女性活躍推進法に基づく報告徴収⁷⁸の実施により、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、「女性の活躍推進企業データベース」については、自社の女性活躍推進の取組をアピールする場として、女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

さらに、「えるぼし」認定制度について広く周知するとともに、認定申請を目指す企業に対する支援を行う。

(ウ) 中小企業の女性活躍推進に対しての積極的な取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業について、女性活躍推進に取り組むことは中小企業が抱える人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会に周知する等、効果的な周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。

併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等の活用を促し、中小企業の取組を支援する。

エ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。

さらに、介護離職が多い業種など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては法に沿った規定の整備を促す。

(イ) 男性の育児休業取得等の促進

⁷⁸ 報告徴収

厚生労働大臣は、法律の施行に関し必要があるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告を行うことができる。

「パパ・ママ育休プラス⁷⁹」や、平成29年10月から施行された「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇の創設」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行う。

また、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」の活用促進を図り、企業における男性の育児休業取得の取組を推進する。

(ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

a 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト⁸⁰」等を周知する。また、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供及び助言を行う。

b 両立支援等助成金の活用

育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース及び再雇用者評価処遇コース）」の積極的な活用促進を図る。

(エ) 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を目指す。

また、「くるみん⁸¹」認定基準及び「プラチナくるみん⁸²」認定基準について、広く周知を図るとともに、マークの認知度の向上を図り、認定取得への取組の更なる促進を図る。

オ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のた

⁷⁹ パパ・ママ育休プラス

両親ともに育児休業する場合、要件を満たせば、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から原則1歳2か月に満たない子に延長される。

⁸⁰ 女性の活躍・両立支援総合サイト（URL）<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

⁸¹ くるみん

次世代育成支援対策推進法に定める基準を満たす企業が受けられる認定マークの愛称。

⁸² プラチナくるみん

くるみんよりも厳しい基準を満たす企業が受けられる認定マークの愛称。金の王冠をかぶっている。

めのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、局幹部による企業への働き方改革要請や、各種会議、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用によりテレワークそのもののメリットを周知する。「東京テレワーク推進センター」や「時間外労働等改善助成金」等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

併せて、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等についても様々な機会を通じて周知を図る。

(2) 安心して働くことができる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

様々なハラスメントの相談に迅速・一元的に応じるとともに、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促す。

また、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。

(イ) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策及びLGBTを含むセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効性ある対策の徹底を図るため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針⁸³」に沿った措置を事業主が講じるよう、関係法令の周知徹底を図る。また、労働者からの相談のうち法令違反が疑われる事案やいまだ防止対策の取組が進んでいない企業については、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

また、男女雇用機会均等法等に基づく報告徴収を行う場合、必要に応じてパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

⁸³ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

イ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応
妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により関係法令の周知徹底を図る。

また、労働者からの相談に当たり、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

ウ 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対し、個別労働紛争解決制度のみならず、労働行政全般及び司法制度について幅広い知識を付与するなど、資質の向上を図る。

(イ) 関係機関・団体との連携強化

労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、東京都産業労働局、日本司法支援センター（法テラス）、労働審判制度を運用している東京地方裁判所等の関係機関・団体と「労働相談・個別労働紛争関係機関・団体連絡協議会」の開催等を通じて連携強化を図る。

エ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

オ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア) 無期転換ルール周知・啓発

労働契約法第18条に基づく無期転換ルールの趣旨を踏まえた対応が行われるよう、あらゆる機会を捉えて効果的な周知・啓発を図るとともに、相談対応を通じた積極的な制度導入支援等を行い、企業に対し無期転換ルールへの対応を強く促す。さらに、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導等を行う。

(イ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

4月から7月に「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを行い、局内での適切な連携を図りつつ、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など

の取組を行う。

カ 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の（ア）～（ウ）のほか、「キャリアアップ助成金（処遇改善支援）」及び「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース及び設備改善等支援コース）」を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

（ア）業務改善助成事業

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

（イ）相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて「東京働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

（ウ）中小企業団体助成事業

時間外労働等改善助成金の中に団体推進コースを新たに設け、中小企業から構成される事業主団体における賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対し、その経費を助成する。

キ 適正な労働条件の整備

（ア）「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例や好事例、助成措置について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。

（イ）医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援の拠点として、医療法に基づき東京都が設置している「東京都医療勤務環境改善支援センター」において、東京都や地域の関係団体と連携し医療労務管理支援事業を円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を

図る。

3 労働基準担当部署における重点対策

(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

(ア) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

「過重労働による健康障害防止のための総合対策⁸⁴」に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対しては、引き続き監督指導を徹底する。特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

また、オリンピック・パラリンピックを踏まえてインフラ工事等が大幅に増加することが想定される建設業において、長時間労働が懸念されていることに鑑み、建設現場における下請も含めた労働時間の遵守状況等について監督指導で確認し、長時間労働の抑制について強力に指導する。

過重労働等の撲滅に向けた対策推進のため、過重労働撲滅特別対策班（通称「かどく」）による、重大又は悪質な過労死発生事案等の過重労働事案に対する司法処分への取組を強化する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

おって、時間外・休日労働に関する協定が届出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準⁸⁵」に基づき適切に指導を行うとともに、時間外・休日労働に関する協定が未届の事業場に対し

⁸⁴ 過重労働による健康障害防止のための総合対策

厚生労働省で、過重労働による健康障害防止のために、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等の推進について策定した総合対策。

⁸⁵ 時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）

ては、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

(イ) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知・徹底

リーフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン⁸⁶」を周知する。

(ウ) 過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法⁸⁷に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

特に、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組を始め、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

イ 一般労働条件の確保・改善対策の推進

(ア) 法定労働条件の履行確保

労働条件の書面による明示の徹底及び就業規則の作成・届出、記載内容の適正化や労働者に対する周知など、基本的な労働条件の枠組み及びこれらに関する管理体制を適正に確立させ、定着を図るための対策を推進する。

特に、フランチャイズ展開しているコンビニエンス・ストアにおける労働条件の確保について、監督指導を強化する。

また、2020年（平成32年）までに70%とする政府目標を目指し、年次有給休暇の取得促進に向けて普及啓発等に努める。

(イ) 賃金不払残業の防止

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱⁸⁸」に基づき総合的な対策を

⁸⁶ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

労働時間の自己申告制度の不適切な運用等を防止し、使用者が労働時間を適切に把握するために厚生労働省が示したガイドライン。（平成29年1月20日付基発0210第3号）

⁸⁷ 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

⁸⁸ 賃金不払残業総合対策要綱

労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために労使が取り組むべき事項を示した指針等の策定など、労使が自主的に取組を推進するための総合対策。（平成15年発出）

推進する。

(ウ) その他

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組も引続き積極的に推進する。

また、大量整理解雇、大型倒産等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法⁸⁹等で定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等についても、監督指導を行う。

ウ 特定分野における労働条件確保の推進

(ア) 外国人労働者、技能実習生

外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

また、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施する。特に、建設業における技能実習生の労働条件確保については、指導を強化する。

東京入国管理局との相互通報制度の確実な運用及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用するとともに、必要に応じて東京入国管理局及び外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施し、司法処分を含め厳正に対処する。

(イ) 自動車運転者

自動車運転者については、荷主を含む関係業界に対して、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準⁹⁰」等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、的確な監督指導等を実施し、その遵守の徹底を図る。また、関東運輸局東京運輸支局との合同による監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用するなど連携を図る。

トラック運転者については、関東運輸局東京運輸支局等と連携の上、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善東京都地方協議会⁹¹」を開催する。

⁸⁹ 労働基準法（昭和22年法律第49号）

⁹⁰ 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

自動車運転者（トラック・バス・タクシー）の労働条件の改善を図るため厚生労働大臣が策定した基準（平成元年労働省告示第7号）。

⁹¹ トラック輸送における取引環境・労働時間改善東京都地方協議会

タクシー運転者については、累進歩合賃金制度の廃止の徹底を重点とする指導を実施し、バス運転者については、引続き監督指導を実施するなどにより、改善基準の遵守を徹底する。

(ウ) 障害者

障害者虐待の防止の観点を含め、障害がある労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係行政機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

(エ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する東京都等と連携して労働基準関係法令及び腰痛防止等の安全衛生対策を周知するとともに、監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令のその遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知する。

(カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、問題があると考えられる事業場に対して、的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(キ) パートタイム労働者等

パートタイム労働者・アルバイト等の非正規雇用労働者については、労働条件の明示、年次有給休暇の付与、就業規則の作成等に問題が認められることから、法定労働条件の確保を図るとともに、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準⁹²」等の周知を行う。

エ 申告・相談等への対応

東京都内のトラック運送業における具体的な長時間労働の実態を捉え、それを根本的に改善していくことを目的とし、トラック運送事業者、経済団体代表、労働組合、荷主企業及び行政機関により構成される協議会。

⁹² 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

「雇止め」をめぐる労使間の紛争を未然に防止するために厚生労働大臣が示した基準（平成15年厚生労働省告示第357号）。

労働局及び監督署の相談窓口においては、申告・相談者が置かれた状況に意を払い、迅速かつ懇切・丁寧に対応するとともに、賃金不払や解雇などの申告事案については、優先的に監督指導などを実施する。

オ 司法処分等の取組強化

長時間労働や賃金不払など労働基準関係法令違反が認められるもの、また、死亡災害・後遺障害など重大悪質な事案に対しては、司法処分を含めて厳正に対処する。

カ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

企業倒産により賃金の支払を受けられない労働者の速やかな救済を図るため、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用を図る。

キ 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設等を盛り込んだ労働基準法等の改正法案が成立した場合には、事業主等に対して猶予期間内に適切に対応できるよう丁寧に法内容の周知を図る。

ク 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

(2) 最低賃金制度等の適切な運営

東京における経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、東京都の最低賃金の改正を行うため、東京地方最低賃金審議会⁹³の円滑な運営を図る。

改正された最低賃金額については、その決定後に、集中的に周知に取り組み、各種団体等の協力も得ながら、ポスター、リーフレットを広く配布し、効果的な周知を行う。

また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種、最低賃金額を下回ることが見込まれる事業場等を重点とした監督指導を行うこ

⁹³ 東京地方最低賃金審議会

最低賃金法（昭和34年法律第137号）に基づき一定の事業、職業または地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要があると東京労働局長が認める場合に設けられる、外部の有識者により調査・審議を行う機関。労働者・使用者・公益を代表する委員により構成されている。

とにより履行確保を図る。

最低賃金の減額の特例許可制度⁹⁴について適正な運用を図る。

賃金・退職金制度等に係る専門性の高い相談に対しては、労働局に配置された賃金相談員⁹⁵を活用して適切に対応する。

統計法⁹⁶に基づく基幹統計調査である「賃金構造基本統計調査」を実施する。

家内労働法⁹⁷と、最低工賃⁹⁸について、周知徹底し、履行確保を図る。

(3) 第13次労働災害防止計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 建設業における労働災害防止対策

建設業の死亡災害は、全死亡災害の47.2%を占め、このうち墜落・転落によるものが48.0%を占めていることから、墜落・転落災害防止対策を最重点に取り組む。

建設業の墜落・転落災害の19.0%を占め、重篤な災害が発生している足場等からの墜落・転落を防止するため、注文者及び事業者による足場の点検の実施など改正労働安全衛生規則⁹⁹(平成27年7月1日施行)の遵守について、監督指導を強化し、徹底する。

また、作業計画段階でリスクアセスメントを実施し、高所作業自体が少なく済むような工法や危険のない作業方法の採用など適切にリスクを低減するよう指導を行う。

なお、安全帯の使用については、鉄骨建て方作業など事前に足場等の作業床の確保が困難な高所作業について、ハーネス型安全帯の使用

⁹⁴ 最低賃金の減額の特例許可制度

精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者などについては、使用者が東京労働局長の許可を受けることを条件として個別に減額した額を適用する制度。

⁹⁵ 賃金相談員

企業の担当者の賃金・退職金制度の整備、改善に関する相談に造詣が深い社会保険労務士に委嘱しているもので、非常勤の国家公務員として守秘義務を負っており、相談の秘密は守られる。

⁹⁶ 統計法(平成19年法律第53号)

⁹⁷ 家内労働法(昭和45年法律第60号)

家内労働とは自宅などを作業場として、製造・加工業者や問屋などの業者から物品の提供を受けて一人若しくは同居の親族とともに、その物品を部品または原材料とする物品の製造や加工を行うこと。

⁹⁸ 最低工賃

家内労働法に基づき、ある物品について、その一定の工程、規格ごとに工賃の決定の最低額を決めるもの。現在東京都内では、東京都婦人既製洋服製造業最低工賃、東京都革靴製造業最低工賃、東京都電気機械器具製造業最低工賃が適用されている。

⁹⁹ 労働安全衛生規則(昭和47年労働省令32号)

を勧奨する等により普及促進を図る。

さらに、建設需要が増加する中、技能労働者及び現場管理職員の不足が顕在化しており、今後、新規入職者や技能実習などの外国人労働者、新たに職長に就く者の増加が見込まれる状況にあることから、雇入れ時教育や職長教育の実施、リスクアセスメントによるリスク低減措置や「危険の見える化」等の実施の徹底について、建設現場及び店社が一体となった安全衛生管理対策が図られるよう指導を行う。

併せて、オリンピック・パラリンピック関係施設工事における労働災害防止等を図るため、受注元方事業者等を構成員とした連絡会において、構成員相互間の現場パトロールを通じた当該現場における取組の検討を行う。

大規模工事現場において、関係請負人の増大に伴い、デジタルサイネージ¹⁰⁰を活用して朝礼を行うケースが増えているが、情報が一方通行とならないよう作業間の連絡調整の結果や作業内容、作業手順、労働災害防止上の留意事項の指示が関係請負人に確実に伝わるように元方事業者による安全管理の徹底を指導する。

このほか、ずい道建設工事における災害を防止するため、「シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン¹⁰¹」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン（改正）¹⁰²」の周知、指導を行う。

イ 第三次産業における労働災害防止対策

第三次産業の死傷災害は、全死傷災害の60.8%を占め、その割合が年々増加傾向にあることから、第三次産業の中で死傷災害発生件数が多い、小売業、飲食店、社会福祉施設及びビルメンテナンス業の労働災害防止対策を重点的に取り組む。

第三次産業は、一部の業種を除いて店舗等における安全管理者等の選任が義務づけられていないこと等から事業場単位での安全活動が十

¹⁰⁰ デジタルサイネージ

情報の伝達、周知の方法としてディスプレイ等によって映像や文字を表示するもので、大規模工事現場においては、現場入場者の増加に伴い対応するため、朝礼会場や詰所などに設置されている。

¹⁰¹ シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン

シールドトンネル工事における労働災害防止を図るため、発注者及び設計者・施工者がそれぞれ取り組むべき事項を具体的に示したもの（平成29年3月厚生労働省策定）。

¹⁰² 山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン（改正）

ガイドライン策定時（H28年2月26日基発1226第1号）に考慮されていなかった肌落ち災害の発生を契機に改正したもの（H30年1月18日改正）

分ではないため、①企業全体の労働災害発生状況の把握・分析、②経営トップによる安全衛生方針の表明、③安全推進者の配置、④店舗等で行う安全衛生活動の支援など、企業本社等が主導する全社的な労働災害防止に係る取組の促進を図る。

また、企業単位の自主的な労働災害防止活動を推進するため、全国展開する小売業及び飲食店の企業本社等を参集した安全衛生対策連絡会（仮称）を設置し、安全衛生上の課題について情報交換を行う。

ビルメンテナンス業については、窓ガラス清掃作業中の墜落・転落災害が多発していることから、安全帯の使用の徹底を始めとする安全対策について指導を行う。

ウ 陸上貨物運送事業における労働災害防止対策

陸上貨物運送事業における死傷災害は全死傷災害の 10.9%を占め、このうち荷役作業中の災害が 75%を占めていることから、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン¹⁰³」に基づく取組が徹底されるよう指導を行うとともに、荷主等に対しても、同ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性を説明し、更なる促進を図る。

特に、全国における荷役作業の死亡災害の約 8 割を占める 5 大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走、⑤トラック後退時の事故）の防止対策について、関係団体との連携により、保護帽の着用徹底を始めとする取組の更なる促進を図る。

エ 転倒災害防止対策

転倒災害は、死傷災害全体の 23.9%を占め、その割合が増加傾向にあることから、2 月及び 6 月を重点取組期間として、「STOP!転倒災害プロジェクト¹⁰⁴」の周知、指導を行う。

さらに、加齢に伴う身体機能の低下により、転倒災害の発生リスクが高まることから、「転倒等リスク評価セルフチェック票」を活用する等、身体機能の低下を自覚できるような機会の設定、加齢による身体機能の低下を防ぐための運動の促進を図る。

¹⁰³ 陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

荷主等の構内等で行われる荷役作業における労働災害の防止のために、陸運事業者及び荷主等がそれぞれ取り組むべき事項を具体的に示したもの（平成 25 年 3 月厚生労働省策定）。

¹⁰⁴ STOP!転倒災害プロジェクト

転倒災害の防止に関する意識啓発を図り、職場における転倒リスクの総点検と、必要な対策の実施により、職場の安全意識を高め安心して働ける職場環境を実現することを目的として実施するもの。

オ 交通労働災害防止対策

交通労働災害は、死亡災害全体の17.0%を占めていることを踏まえ、引き続き「交通労働災害防止のためのガイドライン¹⁰⁵」に基づく対策の周知、指導を行う。

カ 機械災害防止対策

機械災害を防止するため、機械を使用する事業者や機械を製造する事業者に対して、機械に対するリスクアセスメントの実施を指導するとともに、機械の清掃・調整時における運転停止の徹底について指導を行う。

キ メンタルヘルス対策

(ア) 『過労死等ゼロ』緊急対策』を踏まえたメンタルヘルス対策の推進

傘下事業場において精神障害に関する労災支給決定事案をおおむね3年程度の期間に2件以上発生させた企業については、企業本社事業場に対しメンタルヘルス対策の特別指導を実施する。

また、同事案に過労自殺に係るものが含まれる場合には、当該企業の本社事業場を衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策の取組について、全社的な改善を指導する。

(イ) ストレスチェック指針¹⁰⁶に基づく取組の周知及び指導

ストレスチェック制度¹⁰⁷の実施の徹底を図るため、実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者50人以上の事業場に対し重点的な指導等を行う。

また、ストレスチェックの実施結果を集団分析し、その結果を活用した事例の収集と周知を行い、職場環境改善につなげるための指導を行う。

¹⁰⁵ 交通労働災害防止のためのガイドライン

労働安全衛生関係法令や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準とともに、交通労働災害の防止を図るための具体的取組事項を指針となるよう示したもの（平成25年5月厚生労働省一部改訂）。

¹⁰⁶ ストレスチェック指針

心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成27年4月15日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1号）

¹⁰⁷ ストレスチェック制度

労働安全衛生法の改正により、平成27年12月より施行された制度で、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげる取組のこと。

(ウ) 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

「労働者の心の健康の保持増進のための指針¹⁰⁸」に基づき、教育研修やストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を行う。

メンタルヘルス対策についての独自の取組が困難な事業場に対しては、産業保健総合支援センター¹⁰⁹による支援の利用を勧奨するほか、50人未満の事業場におけるメンタルヘルス不調者の相談等については、地域産業保健センターの活用を促進を図る。

特に、建設現場におけるメンタル不調防止に向けて建設業労働災害防止協会が取り組んでいる「健康 KY」及び「無記名ストレスチェック」の実施について、全国労働衛生週間の時期における取組を奨励する。

ク 産業保健活動の活性化、健康づくり対策

労働者の健康管理対策の確実な実施について、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、産業医への長時間労働者に係る情報の提供の義務化、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実等に関する改正労働安全衛生規則¹¹⁰(平成29年6月1日施行)の周知徹底を図る。

産業医及び衛生管理者については、その選任を徹底させるため、未選任事業場に対し指導を行い、職務の励行を図るとともに、衛生委員会の適正な開催等、活動の充実を指導する。そのほか、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置の徹底を図るため、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知、指導を行う。

ケ 治療と職業生活の両立支援

労働者に対する治療と職業生活の両立支援については、「働き方改革実行計画」においても、その推進が盛り込まれている。平成29年7月18日に設置した「東京地域両立支援推進チーム」を通じて関係機関と連携し、企業を始めとした関係者に対して、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行う。

¹⁰⁸ 労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号、改正平成27年11月30日健康保持増進のための指針公示第6号）

¹⁰⁹ 産業保健総合支援センター

労働者健康福祉機構が実施する産業保健活動総合支援事業における地区拠点で、メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援等のサービスを無料で行うもの。

¹¹⁰ 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令32号）

また、取り組みする上で情報を必要とする企業のために、好事例を収集し、セミナー、パンフレット、局ホームページにて公表する。

コ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質を取り扱う事業場に対し、計画的に監督指導及び個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則¹¹¹等の遵守徹底を図る。

引き続き「ラベルでアクション」を合言葉に、ラベル表示と安全データシート(SDS)の入手・交付の徹底を図るとともに、入手した情報を基にしたリスクアセスメントの実施及びリスク低減対策（ばく露防止措置）に取り組むよう指導するほか、適切な保護具の選択や使用についても指導を行う。

サ 石綿による健康障害防止対策

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則¹¹²等の遵守徹底を図る。

特に、指導に当たっては、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者による事前調査の実施、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし時の湿潤化、隔離の際の漏えい防止措置の徹底に留意する。

また、地方公共団体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方公共団体が実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏えい防止措置等、石綿障害予防規則の遵守徹底を指導する。

(イ) 石綿の製造等禁止の徹底等

依然として石綿含有製品の輸入、譲渡等事案が発生していることを踏まえ、引き続き石綿製品の輸入、製造等の全面禁止について、その徹底を図る。

シ 職業性疾病予防対策の推進

(ア) 腰痛予防対策

腰痛の発生が多い介護作業、重量物運搬作業等を有する業種である社会福祉施設（介護施設）、小売業、陸上貨物運送事業を重点に、「職場における腰痛予防対策指針¹¹³」に基づく対策の推進

¹¹¹ 有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号）

¹¹² 石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）

¹¹³ 職場における腰痛予防対策指針

を図る。

(イ) 粉じん障害防止対策

粉じん作業を行う事業者に対し、粉じん障害防止規則¹¹⁴及び第9次粉じん障害防止総合対策¹¹⁵に基づき、粉じんのばく露防止の措置、健康管理対策等の徹底を図る。

(ウ) 熱中症・一酸化炭素中毒等の防止対策

熱中症、一酸化炭素中毒、酸素欠乏症、硫化水素中毒、感染症等については、重大災害となる例も見られることから、その防止のための指導を徹底する。特に熱中症については、盛夏を迎える前の時期における計画的な予防対策の実施について事業者等に周知を図る。

ス 職場における受動喫煙防止対策

平成27年6月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置付けられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されていることから、引き続き、労働者の受動喫煙防止対策の必要性について事業者に対して周知啓発し、事業場における取組のさらなる普及・促進のための助成金制度及び委託事業の周知を図る。

セ 安全衛生対策を推進するための効果的施策の展開

(ア) 労働災害防止団体等の活動の活性化

労働災害防止対策の推進に当たっては、広報手段を有している各業界団体、各労働災害防止団体等を活用することが効果的であることから、これら団体の一層の自主的な安全衛生活動の推進を図る。

また、特に東京都社会保険労務士会と積極的な連携を図り、中小企業の事業主に対して直接労働災害防止対策の重要性や具体的な取組方法について助言等をいただくなど、効果的かつ効率的な周知啓発を行う。

労働災害防止対策、健康確保対策の進め方等について、現場の

一般的な腰痛予防対策を示した上で、腰痛の発生が比較的多い5つの作業における腰痛予防対策の基本的な進め方について具体的に示したもの。(平成25年改訂)

¹¹⁴ 粉じん障害防止規則(昭和54年労働省令第18号)

¹¹⁵ 第9次粉じん障害防止総合対策

粉じん障害防止対策の重点事項及び労働局・監督署が実施する事項並びに事業者が講ずべき措置を示し、粉じん障害防止対策の一層の推進を図ることを目的として策定されたもの。

実情を踏まえた専門的な立場からの意見を聴取し具体的施策展開につなげるため、安全衛生労使専門家会議を開催する。

各種大会¹¹⁶等の機会を活用し、事業者、労働者等の関係者はもとより、国民一般における労働者の安全と健康の確保についての意識啓発を図る。

第三次産業の企業の経営トップによる安全衛生方針を東京労働局のホームページに掲載し広く共有することにより、第三次産業の労使双方の安全衛生意識の高揚を図る。

私の安全宣言コンクールを実施し、事業場の管理者のみならず、労働者一人ひとりの安全活動への参加に向けたモチベーションの向上を図り、作業行動に起因する災害（行動災害）等の防止を推進する。

（イ）安全衛生優良企業公表制度の周知

全国主要都市で開催予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図り、地域のリーディングカンパニーなどへの申請勧奨に努める。

（4）労災補償の迅速・適正な処理等

ア 請求される方々の立場に立った適切かつ効率的な業務運営

労災補償制度が、労働災害等により被災した労働者やその遺族に対する迅速かつ公正な保護を行うことであることを十分に認識し、労災請求に係る相談等に対しては、手続方法や労災給付の範囲等について懇切丁寧な説明に努めるとともに、労災請求後の処理状況について適宜情報提供を行うなど懇切丁寧に対応する。

また、一日でも早い補償が行えるよう、労災請求事案に対しては、初動調査を適切に行うよう徹底するほか、監督署及び労働局における組織的な管理を的確に実施する。

さらに、平成30年度より増員・拡充する労災保険給付専門調査員を始めとする非常勤職員等を積極的に活用する等により、効率的な業務処理体制を構築し、これまで以上に迅速かつ適正な保険給付等を行う。

また、労災請求に関して提供されたマイナンバー（個人番号。以下

¹¹⁶ 各種大会

東京産業安全衛生大会（7月5日一ツ橋ホール）、産業保健フォーラム（11/1 ティアラこうとう）、中央労働災害防止協会主催の全国産業安全衛生大会（10月17日～19日横浜市）等。

同じ。)の管理については、「労災保険給付個人番号利用事務処理手引」に基づき適切に実施し、安全管理措置の徹底を図る。

イ 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては、各認定基準等に基づき適正な事務処理を行うとともに、特に労働局・監督署管理者においては、迅速処理のための進行管理を徹底する。

また、過労死等事案に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を行うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

ウ 石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理及び石綿救済制度等に係る周知徹底

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、最終石綿ばく露事業場等についての的確な調査を実施した上で、認定基準に基づき迅速・適正な補償・救済を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

エ 審査請求制度及び行政訴訟への的確な対応

審査請求¹¹⁷がなされた事案に対しては、事案の内容を的確に審査し、迅速・適正な決定に努めるとともに、審査請求人に対する処理状況の説明を行うなど、懇切・丁寧に対応する。

また、行政訴訟が提起された場合には、厚生労働省、法務局との密接な連携の下、十分な主張・立証に努める。

（5）監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談しやすい環境の整備等により、監督署における窓口サービス向上を図る。

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

（6）社会保険労務士制度の適切な運営

¹¹⁷ 審査請求

保険給付に関する決定に対する不服申立てで、労働者災害補償保険審査官に対して行うもの。

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(7) 電子申請の利用促進に向けた取組

労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について、使用者や関係団体等への周知等を行うことにより、利用促進を図る。

4 職業安定担当部署における重点対策

(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

ア 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進

(ア) 求職者に対する就職支援の更なる強化

効果的なマッチングを進めるためには、就職に至る過程として、十分な職業相談、適格な紹介を行うとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、相談窓口においてハローワークの支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対し、求職条件に適合する求人情報を積極的に提供することで相談窓口への誘導強化を行う。

さらに、駅・図書館等公共施設などでの周知用チラシの配架及びホームページ・SNS等を活用した周知広報等によって潜在的利用者の掘り起こし等を行う。特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定の合同就職面接会やハローワーク内でのミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者については、初回認定日においては必ず全員に職業相談を行うこととし、2回目以降の認定日においても原則として全員に対して職業相談を実施できるよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から

早期再就職に向けた支援を推進する。

(イ) 求人者に対する充足支援の更なる強化

a 求人充足に向けた取組

良質求人確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議¹¹⁸の更なる活性化を図るとともに、各ハローワークの実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行い、充足及び就職の促進を図る。

b 求人コンサルティングの実施

求人票の作成に当たっては、求職者から見て分かり易く、かつ詳細な内容が記載され、また、求人内容の長所を引出し、求職者にアピールできる求人票となるよう求人者に求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすくなるよう求人条件の改善提案や求人票の記載内容に係るコンサルティングを実施する。

なお、求人が未充足の場合には、求人条件緩和指導を始め、求める人材の明確化、企業や取扱い商品などのアピールポイント等の補足情報を追加するなど、求人者をリフレッシュさせて充足させることを意識したサービスを積極的に実施する。

c 充足を意識した求人開拓と事業所訪問

求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。

また、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。求人確保に当たっても、①正社員求人のほか、②応募しやすい求人の

¹¹⁸ 求人充足会議

各ハローワークにおいて、職業相談部門の職員と求人部門の職員が参集し、求人充足に向けた計画等について検討、決定する会議。

確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。

また、未充足求人¹¹⁹の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

(ウ) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主から把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、これまで以上に、労働基準部及び監督署と積極的な連携を図る。また、土日祝日も開設することとした「ハローワーク求人ホットライン¹²⁰」の周知を行う。

(エ) 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じているハローワークが、その強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、ハローワーク内外の研修、わかりやすい資料の配付等を通じ、職員等一人ひとりが、各施策の意義、必要性を十分理解し、共有できるようにする。特に、キャリアコンサルティング研修の推進等、職員の専門性の向上に努める。

また、業務推進・改善に向け、各ハローワークにおいて、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、更なる改

¹¹⁹ 未充足求人

自ハローワークで受理した求人が、自又は他ハローワークの紹介により求職者と結合しなかった求人。

¹²⁰ ハローワーク求人ホットライン

「正社員と聞いて応募したのに非正規雇用の形態だった」、「求人票になかった勤務地を提示された」など、ハローワークで公開している求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる場合の申し出を電話で受け付ける窓口。

善を図る。

さらに、基本業務の徹底を土台に、求人企業、求職者双方から寄せられる期待に応え続けられるよう、各ハローワークにおいて、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービス向上につなげていく。

イ ハローワークのサービス改善・向上の周知

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、ハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者を始め地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料・トピックスを提供するなど、各種媒体を活用して効果的に情報発信するとともに、「ハローワークサービス憲章¹²¹」を共有・徹底し、ハローワークが一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、ハローワークに対する信頼感を高める。

このため、ハローワークは、利用者満足度調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

また、マッチング業務の評価・改善については、評価対象期間を定め、ハローワークごとに、期間当初に目標を設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ期間終了後に目標達成状況等を評価し、必要な業務改善を図る PDCA サイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

ウ 雇用保険制度の安定的運用

(ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の適用については、65歳以上の雇用保険適用拡大も踏まえつつ、被保険者の適用基準¹²²に沿った加入促進を図るとともに、被保険者資格の取得漏れを防止するため、事業主等に対して制度についての継続的な周知・啓発を行う。

なお、雇用保険適用に係る遡及による届出¹²³等については、雇

¹²¹ ハローワークサービス憲章

平成23年に策定したハローワークの役割と窓口サービスの基本方針。

¹²² 被保険者の適用基準

週の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用見込みがあること。

¹²³ 遡及による届出

用事実等の確認を慎重に行い、確認資料に疑義がある場合等には、実態調査を行うとともに、労働保険徴収部とも連携を図りつつ、適正に運用する。

(イ) 適正な給付と不正受給の防止

雇用保険受給資格者に対しては、失業認定申告書の完全記入や求職活動実績に基づく厳格な審査に努めるとともに、十分な調査確認や指導を実施し、適正に給付を行う。

また、不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対して雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導を行う。

不正受給容疑を把握した場合には、迅速な調査及び厳正な処分¹²⁴を行い、処理状況については管理者による指導・助言等のフォローアップを行い、進捗管理を徹底するとともに、労働局がハローワークでの調査業務の実施状況等を適宜フォローするなど、体制面での強化を図る。

(ウ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

電子申請の利用促進のために、雇用保険電子申請アドバイザー¹²⁵を活用した積極的な事業所訪問等を実施するとともに、各ハローワーク管理担当次長等による管内大手企業訪問により、電子申請の利用勧奨を実施する。

また、主要ハローワーク2所（飯田橋、品川）の窓口にて、事業主等が利用できる申請端末を設置し、電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援を実施する。

上記の取組を行うなどにより、雇用保険改善促進3手続¹²⁶のオ

届出漏れ等による被保険者の遡及適用は原則2年であるが、給与から雇用保険料を徴収されていたことが確認された場合は、2年を超えて遡及適用が可能。

¹²⁴ 厳正な処分

不正受給と判断される場合には受給額の全額返還のほか、その2倍の額の納付を求める。

¹²⁵ 雇用保険電子申請アドバイザー

電子申請未利用事業主等に対して事業所訪問等により電子申請手続きの説明・相談等を行う。ハローワーク7所（飯田橋、品川、渋谷、新宿、池袋、木場、立川）の窓口にて配置。

¹²⁶ 雇用保険改善促進3手続

「新たなオンライン利用に関する計画」（平成23年8月3日付けIT戦略本部決定）に基づき策定した「厚生労働省所管オンライン利用促進重点手続に関する業務プロセス改革計画」（平成24年5月25日付け行政情報化推進会議決定、平成25年4月4日付け同会議一部改定）及び「オンライン手続の利便性向上に向けた改善方針」（平成26年4月1日付け各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づく「改善計画」における重点手続で雇用保険手続では雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金の申請の3手続。

ンライン申請利用率を平成33年度までに70%以上（「世界最先端IT国家創造宣言」平成28年5月20日変更閣議決定）に向上させるとともに、審査処理時間の短縮を図る。

（エ）マイナンバーの適切な取扱い

平成28年1月からマイナンバー制度の運用が開始され、雇用保険業務等においてもマイナンバーを取得しているが、平成29年7月からマイナンバーをキーとして地方公共団体等との情報連携が開始されていることから、引き続き各種届出書にはマイナンバーの記載が必要である旨の周知を行うとともに、ハローワークの窓口等において、その取得の徹底に努める。

また、引続き「都道府県労働局（職業安定行政）が行う個人情報利用事務における特定個人情報取扱規定（平成29年7月10日改訂）」等の取扱いを遵守・徹底し、マイナンバー漏えい等を防止するために厳格な安全管理措置を徹底する。

エ 民間を活用した就職支援等

外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、ハローワークの保有する求人情報及び求職情報をオンライン等で、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方公共団体に対し提供¹²⁷する。これらにより、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化されるとともに、地方公共団体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。特に地方公共団体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的に働きかけを行う。

また、特定地方公共団体又は民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを、ハローワークにおいて特定地方公共団体又は民間人材ビジネスの活用を希望する求職者又は求人者に対して配付する。

（2）「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金については、平成30年度より、一部の助成金において、将来的に生産性が向上した企業に対する割増助成を実施する。当

¹²⁷ ハローワークの求人情報及び求職情報のオンライン提供

ハローワークの求人情報を、希望する地方公共団体や民間人材ビジネスにオンラインで提供するもの。提供する求人は、求人者がオンライン提供に同意したものが対象。

該制度を積極的に周知することで、利用促進を図り、生産性向上に取り組む企業を支援する。

イ 人材確保対策等の推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等に対し、これまでの職場定着支援助成金、人事評価改善等助成金、建設労働者確保育成助成金が整理統合される新たな助成金「人材確保等支援助成金（仮称）」の活用を推進するとともに、雇用管理改善等に資する技術的な相談などを行う「東京働き方改革推進支援センター」へ誘導するなどあらゆる機会を通じて雇用管理改善の促進を図る。

また、介護分野では、「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業（東京都）」を実施し推進していくとともに、公益財団法人介護労働安定センターと日常的な情報共有や業務上の協力を行い、同センターが設置する「介護労働懇談会」を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換や、合同就職面接会、「介護の日」等の取組により「魅力ある職場づくり」を推進する。

(イ) マッチング支援の強化

福祉分野（介護、医療、保育）及び建設・警備・運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、平成30年度から都内ハローワーク7ヶ所に人材確保・就職支援コーナーを拡充し、業界団体等と連携した当該分野で働くことの魅力や現状等の情報発信、潜在的有資格者等を把握し積極的な求人情報等の提供ほか新規求人等をターゲットにしたツアー型面接会¹²⁸の実施等によるマッチングに取り組む。

また、福祉分野においては、東京都雇用対策協定に基づく、東京都福祉人材センター（東京都保育人材・保育所支援センター含む）、東京都ナースプラザと人材確保・就職支援コーナーとの間で求職情報の共有化の推進など更なる連携強化を図る。

(ウ) 人材不足分野に対する公的職業訓練の実施

建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職支援を強化する

¹²⁸ ツアー型面接会

求人事業所の見学と面接をセットにした就職面接会。

ため、建設分野では、建設機械等の運転技能などの専門分野の講習と IT 関連の講習を組み合わせるなど、それぞれの離職者を対象とした公的職業訓練へ誘導する。

(エ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

a 雇用対策協定等の推進

東京都雇用対策協定に基づき、非正規雇用労働者の増加や福祉分野の人材不足などの地域の課題に対し、機動的かつ総合的な雇用対策を実施する。また、対策を展開するに当たっては、東京都と連携・協力した取組の推進に加え、区市町村が実施する福祉・雇用施策等との密接な連携を図る。

b 地方公共団体とハローワークの一体的実施事業の推進

区市町村からの提案を基に、ハローワークが行う無料職業紹介等と区市町村が行う業務を一体的に実施することで、地域の求職者の利便性の向上と就職促進を図る。

c 生活困窮者等の活躍促進

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援の充実・強化を図るため、「生活保護受給者等就労自立促進事業」に基づく地方公共団体への定期的な巡回相談の実施や一体的実施事業による福祉事務所等へのハローワーク常設窓口の設置運営等、ハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援や生活困窮者自立支援法による生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携による就職支援を実施する。

また、生活保護受給者等を雇い入れた事業主に対する助成金を活用した就職促進に努めるほか、就職後の定着支援など生活困窮者の就労による自立を促進する。

d ふるさとハローワークにおける地方公共団体と連携した職業相談・職業紹介

ハローワークが近くになくない地域においては、区市町村と連携しその庁舎等の中で設置・運営する「ふるさとハローワーク」を通じ、地域の求職者の利便性の向上と一層の就職促進のため目標を設定した上で、区市町村と連携した就職面接会等を積極的に開催するなど、連携（共同）事業等の実施を通じた緊密な信頼関係を構築する。

e 地方公共団体が行う無料の職業紹介事業への協力

ハローワークが所有する求人・求職情報を無料の職業紹介事

業を行う地方公共団体の希望に応じてオンライン等で提供する取組を引き続き実施する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンライン等での提供割合を向上させることに努める。

ウ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

「正社員転換・待遇改善実現プラン～東京5か年計画～」に基づき、地方公共団体等との連携も図りながら、特に不本意ながら非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

とりわけ、非正規雇用労働者の企業内での正社員化やキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」による正社員・多様な正社員への転換や、賃上げ支援である賃金規定等改定コースや非正規雇用労働者と正社員の共通の諸手当制度の導入支援である諸手当制度共通化コースといった処遇改善支援などについて周知を行い、積極的な活用を促す。また、「トライアル雇用助成金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、フリーター等の正社員就職のための支援拠点である、わかものハローワークにおいては、地域サポートステーションと連携を図り、長期的にフリーターとなっている者等に対するセミナー等の開催、トライアル雇用助成金や求職者支援制度の活用等を通じて、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

併せて、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中セミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。

また、わかものハローワークにおいて、職業訓練窓口を設置して、職業訓練への誘導等の機能を強化する。

加えて、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

(3) 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍推進

(ア) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等ひとり親については、仕事と子育てとの両立がより困難な状況に置かれているとともに、就業に必要な知識及び技能を習得する機会を必ずしも十分に有してこなかった状況がある。それらの特別な事情を十分に踏まえつつ、マザーズハローワーク及びマザーズコーナーを中心に、個別担当者制による職業相談・職業紹介を実施するとともに、公的職業訓練の積極的な活用により、再就職に向けたスキルアップを支援する。

また、試用雇用から長期雇用につながる道を広げるため併用が可能となった、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の活用を促進する。

(イ) 女性のライフステージに対応した活躍支援

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて就職を希望する子育て女性等に対し、子ども連れでも相談しやすい環境の提供や地方公共団体との連携による仕事と子育ての両立支援サービスに関する情報提供等、利用者のライフステージに応じた就職支援サービスを提供する。

また、個別担当者制による求職者個々の状況に応じた就職実現プランを通じ、必要とする両立支援情報や求人情報の提供、求人紹介、職業訓練への誘導により積極的な就職支援を実施する。

他方、「仕事と子育ての両立しやすい求人」の充実・確保も課題となることから、求人担当と連携強化を図り、求職者ニーズを踏まえた求人確保、さらに、ひとり親求職者に対しては地方公共団体やひとり親を支援する NPO 法人等の関係機関と連携した支援等を実施する。

こうした支援メニューの充実を図るため、雇用環境・均等部はもとより地方公共団体等子育て女性等の就職支援に取り組む地域の関係機関との連携の下で、各種情報の共有を図る。

イ 若者や就職氷河期世代の活躍促進

(ア) 新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援等

a 新規学校卒業予定者等の求人開拓等の徹底

若者に魅力的な求人を確保するため、あらゆる機会を活用して求人開拓、求人提出の要請を行うとともに、「ユースエール認

定制度」の利用勧奨に努める。

また、求人開拓に当たっては、求人者に対し、若者の適職選択支援、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずるため、若者雇用促進法に基づく、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③「ユースエール認定制度」の周知を図る。

加えて、求人開拓等においては、若者雇用促進法第7条に基づき厚生労働大臣が定める若者雇用促進法事業主等指針¹²⁹の周知を図り、①いわゆる固定残業代制に関する適切な記載の確認、②青少年雇用情報の全ての項目の提供、③3年以内既卒者の応募受付を可能とするとともに学生・生徒の希望を踏まえた求人の積極的な確保に努める。

b 新規高等学校卒業予定者に対する就職支援の強化

学卒ジョブサポーター等が年度の早い段階から計画的に学校を訪問し、進路指導担当者との連携を図りつつ、学校行事のスケジュールや生徒の支援ニーズの把握に努めるとともに、就職環境の理解促進を始め求人情報の提供、就職準備相談、模擬面接、事業所見学への同行などの支援メニューによるきめ細かい就職支援を実施し、早期に就職希望者全員の就職内定の確保を図る。

c 新規大学等卒業予定者に対する就職支援の強化

東京及び八王子新卒応援ハローワークの2つの拠点において、新卒応援ハローワークの学卒ジョブサポーター等が年度の早い段階から計画的に大学のキャリアセンター等を訪問し、支援ニーズを的確に把握し就職支援やセミナー等を実施する。特に、未内定者等が多く支援を特に必要とする学校に対しては、大学内に学卒ジョブサポーター相談窓口を設置する等、大学と十分

¹²⁹ 若者雇用促進法事業主等指針

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示406号）

青少年の雇用の促進等に関する法律等第4条及び第6条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体（職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第7項に規定する特定地方公共団体をいう。）、職業紹介事業者等（法律第4条第2項に規定する職業紹介事業者等をいう。）、その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢を考慮して、これらの者が講ずべき措置について厚生労働大臣が定める指針。

に調整し、常駐型支援を実施する。

また、「ユースエール認定企業」を始めとする中小・中堅企業とのマッチングに重点を置き、学生が中小企業の魅力やメリットを感じることができるよう、事業主団体との連携による中小企業説明会、企業説明会と見学会をセットにした企業ツアーや就職面接会の開催等、中小・中堅企業の求人と就職未内定学生とのマッチング機会を積極的に提供する。

d 未就職卒業者の就職支援の強化

卒業年の6月末までは、未就職卒業者の就職支援を新卒応援ハローワーク及び各ハローワーク（学卒担当窓口・わかもの支援窓口等）において実施する。

特に、高校未就職卒業者に対しては、トライアル雇用制度を積極的に活用するなど、引き続き就職支援を実施し、期間内における支援対象者全員の就職実現を図る。

なお、進路未決定のまま卒業する者もいることから、学校と連携し、学校と生徒の関係が途切れないうちにハローワークの支援メニュー等を当該生徒に確実に周知し利用を促す。

e 高等学校中途退学者の支援の強化

中途退学者に関し、若者が職業的に自立できるよう、学校との連携強化を図り、中退後に必要な支援を円滑に提供する。

f 職業意識形成支援の積極的推進

中学生、高校生に対しては、学校との連携の下、早い段階から勤労観・職業観等を醸成するため、キャリア探索プログラム¹³⁰等を積極的に推進する。本事業の推進に当たっては学卒ジョブサポーター等が一体的かつ積極的に取り組む。

また、大学等の学生に対しては、新卒応援ハローワークにおいて、学校と連携した就職ガイダンス、就職活動準備セミナー、労働法の基礎知識付与等を計画的に実施し、早い段階から職業意識の啓発を図る。

g 採用内定取消し等への対応

¹³⁰ キャリア探索プログラム

ハローワークにおいて、企業で働く者などを講師として中学校や高校等に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自らの職業人としての将来を考えてもらうプログラム。

職業安定法施行規則¹³¹に基づき、事案の迅速かつ的確な情報把握により、その回避・撤回に向けて事業主指導を徹底・強化して未然防止に努める。

なお、やむを得ず採用内定取消しを行う事業主に対しては、企業名公表制度の厳格な運用に努めるほか、企業の責務として新たな内定先の確保のための支援の実施等、学生・生徒に対し誠意を持って対応するよう指導する。

さらに、採用内定取消しを受けた学生・生徒に対しては、新たな採用内定の早期確保に向けた就職支援を徹底する。

(イ) 若年者雇用対策の推進

a 若年者に対する就職支援

(a) わかものハローワーク等による就職支援

若年者は、職業知識・経験等の不足により職業選択が適切に行えないなど他の年齢層にない特有の課題を抱えており、これらに的確に対応したきめ細かい支援を実施するため、個別担当制による就職支援の充実・強化を図り、就業意欲と雇用の可能性を高め、正社員就職を促進する。

(b) 年齢制限禁止の例外事由の適切な運用による若年者向け求人確保

事業主からは、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、期間の定めのない労働契約による求人を若年者向け求人（雇用対策法施行規則¹³²第1条の3第1項第3号のイに該当する求人）として積極的に確保するとともに、当該求人を積極的に活用して職業相談・職業紹介、管理選考等を実施する。

(c) 職業能力開発施策の効果的活用

職業能力形成機会が不足している若年者については、その特性に配慮した公的職業訓練の各種職業訓練の情報提供及び適切な受講あっせんを行い、職業訓練の効果的活用を図る。

特に支援拠点であるわかものハローワークにおいては、職業訓練受講者支援の充実等を図り、職業訓練への誘導等の機能を強化する。

¹³¹ 職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）

¹³² 雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）

b 「若者ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化

(a) フリーター等の支援の推進

45歳未満であって正規雇用での就職を希望するフリーター等を対象に、わかものハローワーク及び各ハローワークのわかもの支援窓口等において、個々の抱える課題に応じて就職支援ナビゲーター等による個別担当者制による正社員就職実現に向けた一貫した支援を推進する。

さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援等を実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。

(b) トライアル雇用制度等の活用による就職支援

職業経験、技能、知識の不足等により就職に不安がある若年者等については、トライアル雇用制度を活用し、正規雇用へスムーズに移行されるよう就職支援を行う。

(c) ジョブカフェとの連携によるきめ細かい就職支援

ハローワーク飯田橋 U-35¹³³は、同じ建物内に東京都が設置するジョブカフェ（東京しごとセンターヤングコーナー）と連携し、若年者の就職を積極的に促進する。

c 「ユースエール認定制度」の推進

「ユースエール認定企業」について、企業確保に向けた積極的な周知・勧奨を実施する。また、これら「ユースエール認定企業」については、就職面接会や企業説明会等の各種イベントの開催を始めとした求人充足対策を行い、若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等を実施する。

d 新規学卒者等（既卒3年以内を含む）及びフリーター等の定着支援

新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク及び各ハローワークのわかもの支援窓口においては、入社後であっても職場での仕事の悩みやトラブル等の相談を行う「在職者相談窓口」を設置し、在職者からの相談に的確に対応する。

¹³³ U-35

ジョブカフェ（若者の就職支援をワンストップで行う東京都の施設）の利用者に対し、職業相談・職業紹介を行うハローワーク飯田橋の若年者（34歳以下）向けの附属施設。

ウ がん患者等への就職支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク飯田橋に就職支援ナビゲーター等を配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援を積極的に実施する。

エ 障害者、難病患者の活躍推進

(ア) 法定雇用率達成指導の徹底

改正障害者雇用促進法の規定に基づき、平成30年4月1日から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わり法定雇用率が引き上がることを踏まえ、以下の取組等により、障害者雇用ゼロ企業を含む法定雇用率未達成企業に対する指導を徹底し、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合の改善を図る。

a 指導基準に基づいた厳正な指導

障害者雇入れ計画作成命令対象基準¹³⁴に該当する企業については、状況を把握した早期の段階から計画的な指導を実施する。

雇入れ計画期間中においては、障害者の雇用状況を常に把握し、計画の進捗状況を管理するとともに、計画期間中に法定雇用率を達成するよう、安定所長はもとより、必要に応じて労働局幹部から企業トップへの指導を含めて厳正な指導を行う。

b 重点指導対象企業の選定及び指導・支援

(a) 各ハローワーク設定による重点指導対象企業

各ハローワークで管内状況や課題を踏まえ重点指導対象企業を設定し、積極的・効率的な企業指導・支援を行い、法定雇用率達成企業割合及び実雇用率の改善を図る。

特に、法定雇用率の引上げに伴い、雇用率未達成に転じる可能性のある企業及び雇用率未達成企業のうち、56.5%を占める不足数0.5～1人の企業を優先的に重点指導対象企業とし、計画的・効率的な指導を実施する。

(b) 障害者雇入れ計画作成命令企業及び特別指導企業

¹³⁴ 障害者雇入れ計画作成命令対象基準

次のいずれかに該当する事業主に対して障害者雇用促進法に基づく障害者雇入れ計画の作成の命令を行うこととされている。(障害者法第46条第1項による基準)

①実雇用率が前年の全国平均雇用率未満であり、かつ、不足数5人以上であること。
 ②不足数が10人以上であること。
 ③法定雇用数3人又は4人であり、雇用障害者数が0人(実雇用率が0%)であること。

企業指導に当たっては、指導対象企業が抱える障害者雇用に対する阻害要因、課題を的確に把握し具体的提案型による指導を行うとともに、企業トップに対し労働局幹部、安定所長による直接指導を実施する。

(c) 公的機関に対する指導

率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にある公的機関に対しては、速やかな法定雇用率の達成に向け、徹底した指導を行うとともに、法定雇用率の引上げに伴い未達成に転じることがないように、雇用状況の把握・管理を徹底する。

(イ) 障害者の雇用機会の拡大

a 中小企業への支援等の強化と地域の就労支援の更なる強化

中小企業の障害者雇用に対する不安の軽減を図るとともに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害者就業・生活支援センター¹³⁵など地域の関係機関や事業主団体等と連絡調整の上、職場実習先の確保や企業見学会等を実施する。また、障害者雇用に取り組む中小企業に対し、職場での受入れが円滑に行われるよう、障害特性に応じた雇用管理ノウハウの理解を図る「障害者雇用促進セミナー」や地域の就労支援機関が行うサポート内容等の案内及び橋渡しを行う。

さらに、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）等各種助成制度の利用勧奨及び各種面接会の開催による障害者との出会いの場を提供し支援を図る。

b 地域の就労支援の更なる強化

ハローワークが中心となって、福祉施設、特別支援学校、区市町村障害者福祉担当部局、医療機関、障害者就業・生活支援センター、東京障害者職業センター¹³⁶等地域の関係機関とのネットワークを強化して、就職から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」を積極的に展開し、福祉・教育・医療か

¹³⁵ 障害者就業・生活支援センター

就業及び日常生活又は社会生活の支援を必要とする障害者に対し、地域の関係機関が連携して雇用の促進及び職業面・生活面の安定を図られるよう支援する機関。

¹³⁶ 東京障害者職業センター

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国の都道府県に設置している窓口機関の一つで、障害者職業カウンセラーが配置され、地域に密着した障害者支援サービスを実施、障害者及び事業主に対する職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援や、事業主に対する障害者の受入れや雇用管理に係る相談、専門的な援助を実施。

ら一般雇用への移行を促進する。

東京都が策定する「第5期東京都障害福祉計画¹³⁷」も踏まえ、東京都産業労働局、福祉保健局、教育委員会との連携を強化し、関係機関のネットワークを活用して障害者雇用対策の効果的な推進を図る。

c 障害者個々人に応じた就職支援の推進

個々の障害者に対し、障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かい職業相談・職業紹介を行い、就職の促進を図る。

ハローワーク内において専門援助部門¹³⁸と雇用指導官¹³⁹とが連携して、個別求人開拓、職域の開発、同行紹介¹⁴⁰等を行い、効果的なマッチングを図る。

特に、精神障害者、知的障害者に対しては地域の関係機関との連携による「チーム支援」を一層推進し、トライアル雇用助成金、障害者雇用安定助成金、ジョブコーチ支援¹⁴¹等を効果的に活用して就職の促進を図る。

また、職業能力開発が必要な障害者については、国立職業リハビリテーションセンター¹⁴²、東京障害者職業能力開発校¹⁴³の

¹³⁷ 第5期東京都障害福祉計画

障害者総合支援法に基づく東京都の計画で、障害者の生活支援に関する具体的な計画として、必要なサービスの見込量や、地域生活への移行、一般就労に関する目標などを掲げている。(計画期間：平成30年度から平成32年度の3年間)

¹³⁸ 専門援助部門

ハローワークの組織の一つで、特別の配慮が必要である求職者に対し、専門性の高い相談・援助を行う相談窓口。

¹³⁹ 雇用指導官

ハローワークにおける官職の一つで、企業からの障害者雇用状況報告書及び高年齢者雇用状況報告書の受理並びに事業主に対する障害者及び高年齢者等の雇用に関する助言・指導を担当。

¹⁴⁰ 同行紹介

障害のある求職者が採用面接等で事業所を訪問する際に、ハローワークの職員等及び必要に応じて当該求職者の支援に携わってきた関係機関の職員が同行し、求人者に直接紹介すること。

¹⁴¹ ジョブコーチ支援

障害者に対する専門的かつ直接的な支援を必要としている事業主に対し、ジョブコーチが職場に出向き、指導方法や作業内容、工程等の助言・指導を実施。

¹⁴² 国立職業リハビリテーションセンター

厚生労働省が設置し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する、障害者の職業的自立に必要な職業指導、職業訓練や職業評価等を体系的に提供する、職業リハビリテーションの実施機関。

¹⁴³ 東京障害者職業能力開発校

厚生労働省が設置し東京都が運営する、障害者が就職に必要な知識、技能・技術を習得して職業的な自立を図られるよう、職業訓練を実施する施設。

ほか、障害者委託訓練、一般の職業能力開発校を活用した職業訓練等の受講勧奨を積極的に行い、訓練修了後の早期就職に向けて継続的な支援を行うとともに、訓練制度の周知や運用に当たっては、これらの職業能力開発機関との連携を一層強化する。

さらに、障害に対する理解・障害者に配慮した紹介技法の向上、効果的な雇用支援策の活用を図ることを目的として、担当職員等に対する研修を充実・強化する。

(ウ) 障害特性に応じた支援の推進

a 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

精神障害者については、各ハローワークに配置している精神障害者雇用トータルサポーターを活用した職業カウンセリング等の専門的支援のほか、東京障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、その他の地域の就労支援機関等と連携した継続的な支援を実施する。また、精神科医療機関とハローワークが連携して就労支援に取り組むモデル事業を推進し、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図る。

さらに、当該サポーターを活用し、企業への意識啓発や職場実習の開拓、就職後の定着支援等の事業主支援を効果的に実施する。

また、事業主がハローワーク等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース）」の活用を推進する。

b 発達障害者に対する就労支援

発達障害者の支援については、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）及び平成30年4月から配置する発達障害者雇用トータルサポーターを活用した職業カウンセリング等の専門的支援のほか、東京都発達障害者支援センター、東京障害者職業センター等関係機関との連携により、事業主の理解を一層促進させるとともに、ジョブコーチ支援、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）、障害者雇用安定助成金等を活用した就職促進、定着支援を図る。

さらに、当該サポーターを活用し、企業への意識啓発や職場実習の開拓、就職後の職場定着支援など事業主支援を効果的に

実施する。

c 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

(エ) 難病患者に対する就労支援

難病患者の支援については、ハローワークに配置している難病患者就職サポーターによる支援のほか、東京都難病相談支援センター等との連携、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の効果的活用などにより、更なる雇用の促進を図る。

加えて、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(オ) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、事業主にとって、様々な支援メニューに取り組みやすくなるよう一本化された助成金を活用することにより、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の運用により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

オ 高年齢者の活躍促進

(ア) 生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の就労促進

a 年齢にかかわらず働くことができる企業等の普及

改正高年齢者雇用安定法¹⁴⁴に基づく経過措置¹⁴⁵で継続雇用

¹⁴⁴ 改正高年齢者雇用安定法

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）に、全員参加型社会の実現が求められる中、高齢者の就労促進の一つとして、継続雇用制度の対象となる高年齢者について事業主が定める基準を削除、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の

制度の対象者基準を設けている企業に対しては、希望者全員が65歳まで働ける制度への改定の必要性について啓発するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部の高年齢者雇用アドバイザー等との連携により、65歳超雇用推進助成金の活用普及、企業の先進的な取組事例等の周知・啓発を積極的に実施し、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けて取り組む。

b 高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導・助言

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対し速やかに改善を図るための個別指導を徹底するとともに、必要に応じて労働局・ハローワーク幹部による指導を実施し、具体的な改善の見られない事業主については、企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

c 起業等に対する助成制度の活用周知

生涯現役社会の実現を推進するためには、起業等によって中高年齢者の雇用機会を創出していくことも重要である。このため、成長が期待される分野で中高年齢者が起業（いわゆるベンチャー企業の創業）等をする際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成する生涯現役起業支援助成金制度を周知することで活用を促し、中高年齢者の雇用機会の創出を図る。

(イ) 高年齢者の再就職の援助・促進

a 高年齢者総合就労支援事業の実施

高年齢者、特に65歳以上の求職者が安心して再就職支援を受けられることができるよう、生涯現役支援窓口を平成30年度は8箇所から16箇所に拡充し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る相談・援助を実施するとともに、一般職業紹介窓口による支援のみでは就労が難しい高年齢求職者に対し、チーム支援等による就労支援を実施する。

また、身近な地域で高年齢者向けの技能講習、職場見学・職

改正。(平成25年4月1日施行)

¹⁴⁵ 経過措置

高年齢者雇用安定法の一部を改正する法律附則第3項の規定に基づき、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者の基準を定めている事業主は、男性の年金（報酬比例部分）支給開始年齢の引上げに合わせ、平成37年3月31日まで段階的に対象者の年齢を引上げながら当該基準を用いることができるもの。

場体験と再就職支援を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を推進するとともに、企業に対する雇入れに係る助成金制度を積極的に活用することにより、高年齢者の再就職を促進する。

b 募集・採用に係る年齢制限の禁止

雇用対策法第10条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

(ウ) 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

a シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業が、地域で臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿としてその機能が十分に発揮され、高年齢者の多様なニーズに対応した安定的な就業機会の確保・提供が図られるよう、東京都、東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）との連携を強化し、自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

b 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、地域社会における活躍の場が整備されるよう、生涯現役促進地域連携事業の活用を地方公共団体に周知し、地域と連携した高年齢者の就労を促進する。

カ 外国人材の受入れ

(ア) 外国人留学生及び専門的・技術的分野の外国人の就業推進

外国人留学生に対する就職支援の取組強化について、東京外国人雇用サービスセンターにおいて留学生を対象とした就職面接会の開催、在学早期段階からの就職意識啓発セミナー、インターンシップの充実を図る。

さらに、外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対しては、雇用管理に関する相談支援やサマージョブ¹⁴⁶等に係

¹⁴⁶ サマージョブ

外国の大学生が夏季休暇等の期間（3か月を超えない期間）を利用して我が国の企業等の業務に従事する活動

る支援を実施し、外国人留学生等の就職を促進していくとともに、採用後の職場適応及び定着に係る支援を行う。

また、専門的・技術的分野の外国人については、東京外国人雇用サービスセンターにおいて、個々の外国人求職者が持つ能力等を十分把握し、ハローワークのネットワークを最大限活用した求人情報の提供、職業紹介に努めるほか、留学生を対象とした就職面接会に既卒者枠を設けるなどにより、外国人求職者がその専門性を最大限発揮できるよう支援する。

(イ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

新宿外国人雇用支援・指導センターを始め、各ハローワークにおけるきめ細かい職業相談等により就職を支援する。

また、外国人労働者に対する適切な雇用管理が期待できる求人を経営的に開拓する。

さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした外国人就労・定着支援研修を行うとともに、修了者の能力等を考慮し、積極的に公共職業訓練等をおこなう。

(ウ) 外国人労働者の雇用管理の改善

雇用対策法に基づく外国人雇用状況の届出の履行徹底を図るとともに、外国人労働者専門官を中心に、外国人指針に基づく雇用管理の改善指導を計画的・機動的に実施する。

なお、出入国管理及び難民認定法¹⁴⁷違反等の疑いのある事案又は技能実習の適正な実施の確保等対処することが必要な事案を把握した場合には、入国管理局等の関係機関へ速やかに情報提供を行う。

また、労働局主催による雇用管理セミナー等を通じ、企業に対して外国人労働者に対する理解の促進のため啓発活動を積極的に実施するとともに、

「外国人労働者問題啓発月間（6月）」においては、関係機関と連携の上、周知・啓発活動を集中的に行う。

キ 公正な採用選考の推進

(ア) 事業主に対する啓発・指導

企業において公正な採用選考が行われるよう公正採用選考人

¹⁴⁷ 出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）

権啓発推進員設置対象事業所¹⁴⁸に対する選任勧奨の推進、計画的・継続的な研修機会の提供、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類使用の周知など、公正な採用選考システムの確立に向けた事業主に対する啓発を推進する。併せて、LGBT や同和問題の正しい理解に関する周知・啓発を行う。

また、不適正な事案を起こした事業主に対する是正指導を厳正に実施する。

(イ) 東京都と連携した不適正事案への対応と人権啓発

東京都教育委員会等と連携し、不適正事案を起こした事業所に対する迅速な事実確認・指導を実施する。

また、東京都が実施する「就職差別解消促進月間（6月）」において、雇用主等に対する研修会を東京都と共同で開催するなど人権啓発を効果的に推進する。

ク 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

(ア) ホームレス等に対する就労支援

東京都及び特別区が実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、ホームレス自立支援センター等への巡回による職業相談・職業紹介、事業主等に対する職場定着指導、求人者支援員による求人開拓・求人情報等の収集、社会的偏見をなくすための啓発活動、技能講習事業、トライアル雇用助成金等を通じ、就労支援を推進する。

(イ) 刑務所出所者等の就労支援

ハローワークと矯正施設・コレワーク（法務省所管：矯正就労支援情報センター室）・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用助成金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業¹⁴⁹」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

¹⁴⁸ 公正採用選考人権啓発推進員設置対象事業所

常時使用する労働者の数が50人以上である事業所及び安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所並びに職業紹介事業又は労働者派遣事業を行う事業所。

¹⁴⁹ 協力雇用主等支援事業

刑務所出所者等の雇用の促進及び雇用する事業主に対し、各種支援策を実施する事業

(ウ) 港湾労働対策

港湾労働法¹⁵⁰及び「港湾雇用安定等計画¹⁵¹」に基づき、港湾事業主に対して、適正な雇用管理に係る助言・指導を実施するとともに、港湾労働者派遣制度の活用促進等により、港湾労働者の雇用の安定を図る。

このため、港湾パトロールを含む計画的・効果的な事業所訪問を実施する。

(4) 人材開発関係業務の推進

ア 公的職業訓練の推進

(ア) 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」や平成29年10月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、東京都や関係機関と連携の上、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

(イ) 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開

労働局・ハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、東京都及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部に体系的に提供する。

地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズを的確に把握し、公的職業訓練に係る総合的な計画を東京都と連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針¹⁵²」を踏まえたものとなるよう留意する。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

特に働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を

¹⁵⁰ 港湾労働法（昭和63年法律第40号）

¹⁵¹ 港湾雇用安定等計画

港湾労働法施行令に掲げる港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門の各港湾）における港湾労働者に係る労働力の需給調整、雇用の改善、能力の開発等に関し、国及び事業主等が講ずべき措置の指針を示す計画。

¹⁵² 求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針

求職者支援制度の運用強化にあたり、支援対象者・訓練設定・訓練計画における訓練分野・訓練機関への支援・訓練の周知と誘導・就職支援・効果検証に関する事項を定めた取組方針。

対象とした長期の訓練コースの設定を推進し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練については、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に努める。

(ウ) 求職者の能力開発の必要性を主体的に見極めた公的職業訓練への誘導

ハローワークでは、職業訓練窓口においてキャリアコンサルティングを行い真に職業訓練を希望する者を適切な訓練に誘導し、一方、職業相談の窓口では、職業相談の過程で職業訓練によって安定した就職への可能性が高まる者を主体的に見極め、訓練修了後の職業紹介を見据えた適切な公的職業訓練に誘導する。

また、職業訓練を必要とする求職者の利用が多いと見込まれるわかものハローワーク及びマザーズハローワークには、的確な情報提供と訓練相談窓口への確実な誘導を行うため、「職業訓練窓口」を設置する。

なお、職業訓練への適切な誘導等を図るため、東京都立職業能力開発センター（以下「都立能開センター」という。）の見学会（職員研修）を計画的かつ継続的に実施するほか、委託訓練実施機関や求職者支援訓練実施機関が実施する求職者向けの施設見学会にも積極的に参加し、職員の専門性の向上を図る。

(エ) 公共職業訓練を活用した就職支援

施設内訓練については、都立能開センターが高年齢者校、障害者校、台東分校を除き無料職業紹介事業者であることから、ハローワークは、主に訓練科目のうちハローワーク求人を活用できる科目の受講者を中心に、都立能開センターとの連携を図り就職支援を行う。特に、訓練修了時の未就職者については、ハローワークと都立能開センターにおいて情報共有を図り、迅速かつ積極的な職業紹介による早期就職を図ることにより施設内訓練修了者の就職率80%（全国目標）を目指す。

また、委託訓練については、ハローワークと訓練実施機関の相互連携を深め、訓練終期に設定されている「就職活動日」に全ての訓練受講生をハローワークに誘導し、訓練受講中から個別支援に取り込み、積極的な職業紹介を行い就職実績の向上を図ることにより委託訓練修了者の就職率75%を目指す。

(オ) 求職者支援制度を活用した就職支援

求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない求職者等

に対する第二のセーフティネットであるため、ハローワークの職業相談窓口からの誘導に加え、基礎自治体や若者サポートステーション等の関係機関と連携し、支援の必要な者の誘導が図られるよう継続的な訓練情報の提供及び周知に努める。

なお、生活困窮者等に対する周知・誘導においては、生活保護受給者等就労自立促進事業（生保事業）から職業訓練への的確な誘導が不可欠であるため、訓練部門と生保事業担当部門が連携した取組を実施する。

また、指定来所日¹⁵³の相談には、労働局作成の「就職支援ガイド」を積極的に活用し、訓練の進捗状況に応じた職業相談を行う。さらに、訓練受講中から、積極的に個別担当に取り込み、習得した知識・技術・資格等を把握し、応募する分野を中心とした雇用動向や求人情報を提供しつつ、雇用保険に加入できる求人への職業紹介を積極的に行うことにより、訓練修了3か月後の雇用保険適用の就職率（ハローワーク紹介による就職のほか、自己就職等を含む）について、「基礎コース」では55%以上、「実践コース」については60%以上を目指す。

（カ）訓練受講者が応募可能な求人の確保

訓練担当部門は、管轄内で就職を希望する受講者の情報について、随時、あるいは充足会議等において求人担当部門に提供し、求人の確保を依頼する。

また、求人担当部門では、積極的に訓練実施機関への見学会に参加し職業訓練情報を得て求人開拓等に役立てるとともに、求人受理時においては、求人条件緩和指導により広く訓練受講者の応募可能な求人を確保する。

更に、訓練受講者が応募可能な求人については職業相談担当や訓練担当部門でのハローワーク求人への職業紹介に努めるとともに、訓練担当部門は求人担当部門とともに訓練実施機関と連携したミニ面接会や会社説明会などを随時開催するなどし、訓練受講者の就職可能性を高める。

イ 労働者の職業能力開発への支援のためのジョブ・カードの活用促進 「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の

¹⁵³ 指定来所日

求職者支援制度により職業訓練を受講する者が、あらかじめ決められている職業相談等のためにハローワークへ出向く日のこと。

ツールであるジョブ・カード¹⁵⁴について、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、東京都を始めとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。

また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていく上で有効であるため、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。特に、わかものハローワーク等を利用する非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

ウ 企業の人材開発への支援

(ア) 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、企業に対する重要な支援制度の一つであることから、事業主への効果的な周知に努め、さらなる活用促進を図る。

(イ) 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

平成 29 年度から、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部内に生産性向上人材育成支援センターが設置され、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）等を実施しているので引き続き効果的な周知に努める。

(5) 計画目標数を定めた業務展開の推進

ア 地方計画策定項目

労働局・ハローワークが取り組む雇用施策の主要事項について、下表の目標値を設定し、相互に情報共有を図るとともに、PDCA サイク

¹⁵⁴ ジョブ・カード

職業能力を「見える化」し、キャリア形成に役立てることができるキャリア・プランニングツール。

ルによる厳格な進捗管理の下、計画的な業務運営を実現する。

| 【※目標数P】目標設定項目 | 目標数 |
|------------------------------------|-------------|
| ① 就職件数（常用） | 106,000 件以上 |
| ② 雇用保険受給資格者の早期再就職件数 ¹⁵⁵ | 42,080 件以上 |
| ③ 求人充足件数（常用） | 142,000 件以上 |

イ 目標設定項目

| 目標設定項目 | 目標数 |
|---|-------------|
| ① ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合 | 前年度実績以上 |
| ② ハローワークの有効中の求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合 | 前年度実績以上 |
| ③ ハローワークの利用者に対するアンケート調査の満足度（求人者向け） | 90%以上 |
| ④ ハローワークの利用者に対するアンケート調査の満足度（求職者向け） | 90%以上 |
| ⑤ 生活保護受給者等の就職件数 | 7,690 件以上 |
| ⑥ 障害者の就職件数 | 前年度実績以上 |
| ⑦ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数 | 20,808 件以上 |
| ⑧ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数 | 34,453 件以上 |
| ⑨ 公的職業訓練修了生の修了3か月後の就職件数 | 5,868 件以上 |
| ⑩ マザーズハローワーク事業の担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率 | 92.1%以上 |
| ⑪ 正社員求人数 | 778,867 人以上 |
| ⑫ 正社員就職件数 | 55,456 件以上 |
| ⑬ 介護・看護・保育分野の就職件数 | 11,500 件以上 |
| ⑭ 建設分野の就職件数 | 3,080 件以上 |
| ⑮ 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 | 2,255 件以上 |

5 需給調整事業担当部署における重点対策

（1）法制度の周知

¹⁵⁵ 雇用保険受給資格者の早期再就職件数

所定給付日数を3分の2以上残して就職し（待期期間中や給付制限中の就職者、自己就職者等を含む）雇用保険被保険者資格取得届が提出された件数。

労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対し、労働者派遣法の積極的な周知及び指導を図る。

特に、平成30年度は、労働者派遣法改正法¹⁵⁶施行後3年が経過することとなり、(旧)特定労働者派遣事業の経過措置が終了するとともに、派遣受入れの事業所単位及び個人単位の期間制限の抵触日の到来に伴い、派遣先において延長する場合の適切な意見聴取手続の実施や、派遣元事業主における派遣労働者の雇用安定措置の確実な実施が求められることから、監督署、ハローワークのほか、労働者派遣事業適正運営協力員¹⁵⁷や事業主団体とも連携し、周知活動を強化する。

また、平成30年1月1日に一部施行となった職業安定法¹⁵⁸の改正法については、労働条件の明示に関し新たな義務が創設されるなど、その対象は職業紹介事業者のほか求人者、労働者の募集を行う者、募集情報等提供事業を行う者¹⁵⁹等広範囲に及ぶため、改正法が適正に履行されるよう、監督署、ハローワークとも連携の上、積極的な周知に取り組む。

(2) 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施

指導監督に当たっては、引き続き全国斉一的な指導監督に留意するとともに、労働局内各部、監督署、ハローワーク及び他の労働局の需給調整事業担当部署との連携を図りつつ、派遣元事業主、請負事業主及び職業紹介事業者等の民間人材ビジネス並びに派遣先、発注者及び求人者等に対する厳正な指導監督を実施する。

ア 労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底

(ア) 労働者派遣法改正法の着実な履行確保

派遣労働者に対する雇用安定措置、キャリアアップ措置及び均衡待遇を重点に、その実施状況の把握に努め、適切な履行が確認されない場合には是正指導を実施する。

(イ) 悪質な違反を行った事業主及び違反を繰り返す事業主に対する厳正な指導監督の実施

¹⁵⁶ 労働者派遣法改正法（平成27年法律第73号）

平成27年9月30日に施行され、①労働者派遣事業の許可制への一本化、②労働者派遣の期間制限の見直し、③雇用安定措置及びキャリアアップ措置、④均衡待遇の推進を主な内容とする。

¹⁵⁷ 労働者派遣事業適正運営協力員

厚生労働大臣が委嘱し、行政施策と連携して派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者等の相談や専門的な助言を行う者。東京労働局では78名。

¹⁵⁸ 職業安定法（昭和22年法律第141号）

¹⁵⁹ 募集情報等提供事業を行う者

求人サイトや求人情報誌など。

悪質な違反を行ったり、指導を行ってもかかわらず違反を繰り返す派遣元事業主、繰り返し違法派遣を受け入れる派遣先に対しては、行政処分、勧告・公表を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

また、労働基準担当部署との連携の下、いわゆる偽装請負の就業実態にあつて重篤な労働災害を発生させた事業者に対しては、労働者派遣法等に基づく行政処分等厳正な措置を講ずる。

(ウ) いわゆる偽装請負に対する厳正な対応

情報提供、定期指導を含め、様々な端緒をもとに、業務請負、事業委託等の状況を把握し、業務請負等と称しつつ実態として労働者派遣の形態で業務を行っていることが判明した場合には是正指導を実施する。

また、今後、(旧) 特定労働者派遣事業の経過措置の終了に伴い、請負への切替えを行う派遣元事業主及び派遣先の増加が見込まれることから、労働者派遣契約に引き続き派遣先を発注者として請負に移行したものについては、臨検指導を実施する。

さらに、IT 業界など人手不足等により、いわゆる偽装請負や二重派遣等の違反が多く見られる業界に重点を置いた指導監督を引き続き実施する。

イ 職業紹介事業者等に対する指導監督の徹底

職業紹介事業者等については、職業安定法の改正内容が適切に履行されているかに重点を置き、労働条件の明示、紹介実績の情報提供や従業員教育の実施状況、帳簿書類の改正法への対応等を確認し、適切な履行が確認されない場合には是正指導を実施する。

(3) 労働者からの申告・苦情相談への迅速かつ適切な対応

派遣労働者等からの申告、苦情・相談については、正確な内容の把握に努め、問題が認められる事案については、迅速かつ適切に対応する。

また、派遣労働者等に対し派遣労働者セミナーの開催等により、法制度の周知に努める。

(4) 許可申請・届出の迅速な処理

労働者派遣事業、職業紹介事業の許可申請・届出の処理に当たっては、本社機能が集中している東京労働局における処理の重要性が高いことを十分認識し、迅速な処理を行う。特に、経過措置期限である平成 30 年 9 月 29 日に向けて、(旧) 特定労働者派遣事業から許可制へ移行する事業者からの申請が大幅に増加することが想定されることから、切替申

請のための説明会等を通じ、早期の許可申請の勧奨を行うとともに、迅速な審査業務に努める。

6 労働保険適用徴収担当部署における重点対策

管内の適用事業場数は435,782事業場¹⁶⁰であり、労働保険料等の徴収決定額は全国の約3割¹⁶¹に及んでいる。労働保険制度は、労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであることから、労働保険制度の適切な運営が求められている。

労働保険適用徴収業務の運営に当たっては、平成28年11月28日の行政改革推進会議において、労働保険未手続事業の解消と収納未済歳入額の縮減が課題として指摘され、これらを踏まえ、平成30年度においても引き続き、①労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入、②労働保険料等の確実な納付を最重要課題とし、次の事項を重点的に実施する。

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

ア 未手続対策の計画の策定

労働保険の未手続事業の一掃については、第6次労働保険未手続事業一掃対策3か年計画（平成30～32年度）を策定し、厚生労働省、労働局内各部、監督署及びハローワークからの情報や関係行政機関との通報制度等も活用して未手続事業を的確に把握し、労働保険加入促進事業に係る受託事業者と連携して積極的に加入勧奨を行う。

イ 職権成立¹⁶²

度重なる手続指導にもかかわらず、成立手続を行わない事業に対しては、積極的に職権成立及び保険料の認定決定¹⁶³を行う。

ウ 他の行政機関との連携

未手続事業一掃対策を行うに当たっては、引き続き、年金事務所、地方運輸局、建設担当部局、地方公共団体等との連携について、積極的に取り組む。また、許認可等を得て事業を営む業種については、許認可権限を有する行政機関等に対し、情報の提供を求めるなど、連携

¹⁶⁰ 厚生労働省「都道府県別労働保険適用状況」（平成28年度末）

¹⁶¹ 厚生労働省「都道府県別労働保険料徴収状況」（平成28年度）

¹⁶² 職権成立

行政庁の職権による、労働保険成立手続及び労働保険料等の認定決定を行うこと。

¹⁶³ 認定決定

法定期日までに労働保険料の自主申告をせず、提出督促を経ても申告書を提出しない事業場について、職権により労働保険料等の算定を行うこと。

強化に努める。

エ 委託事業の効果的な実施

労働保険加入促進業務に係る委託業務については、本事業を円滑に推進する上で欠くことのできない重要な事業であることから、未手続事業の把握、加入勧奨等の各段階の取り組みにおいて、受託事業者と十分な連携を図る。

オ 広報

未手続事業の一掃に係る広報については、関係団体、事業主団体や行政機関と十分な連携を図るとともに、11月を未手続事業解消のための労働保険適用促進強化期間として集中的な広報活動を展開する。

また、外国人事業主用に労働保険関係手続に関する英語及び中国語のパンフレットを東京労働局ホームページにも掲載し、周知や窓口における説明等に活用する。

(2) 労働保険料等の適正徴収

ア 適正な申告・納付の周知

労働保険料等の徴収に当たっては、年度更新申告書の受理・相談コーナーを始め、各種説明会、労働保険料等に係る立入検査などを通じ、事業主等に対し労働保険制度の理解を促し、法令に従い労働保険料等を申告・納付するように適切に指導する。

特に、雇用保険については、短時間労働者（非正規労働者、パートタイム労働者等）の加入要件について、あらゆる機会を捉えて周知する。

また、平成30年度からの労災保険率等の改定内容について、事業主等への周知を徹底する。

イ 年度更新の円滑な実施

年度更新業務は、労働保険料等の適正徴収に当たり重要な業務であることから、業務が円滑かつ効果的に実施できるよう、労働局、監督署及びハローワーク等が一層の連携を図る。

ウ 法定納期限後の認定決定

法定納期限¹⁶⁴までに申告書の提出がない事業場については、提出督促を実施し、提出しない事業場については認定決定を行う。

エ 口座振替納付の利用勧奨

¹⁶⁴ 法定納期限

労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年12月9日法律第84号）に基づく労働保険料の納付期限。

口座振替納付の利用拡大は、事業主の利便性向上のみならず、収納率の向上及び徴収事務の効率化にも資するものであることから、あらゆる機会を捉えて周知し、一層の利用促進を図る。

オ 滞納整理の実施

(ア) 納付督促

年間を通じた滞納整理実施計画を策定し実施する。

特に、多額の労働保険料等を滞納している事業主や複数年度に渡り滞納を繰り返している事業主等に対しては、重点的に滞納整理を実施する。また、外部委託を活用した督促状発送後の電話督促を効果的に実施する。

(イ) 強制措置の実施について

納付督促によってもなお納付がされない場合は速やかに財産調査等を行い、差押え等の強制措置を実施する。

カ 労働保険料算定基礎調査¹⁶⁵の実施

労働保険料等の適正徴収を確保し、費用負担の公平を期すため、効率的な実施計画を策定し、時期を逸することなく効果的な調査を実施する。

キ 社会保険・労働保険徴収事務センター¹⁶⁶における適切な対応

社会保険・労働保険徴収事務センターにおいては、保険関係成立届、年度更新申告書等の労働保険に関する届出について、受付を行うなど、日本年金機構及び各年金事務所と連携を図り、適切に実施する。

ク 電子申請の更なる利用促進

行政手続簡素化の政府方針にのっとり、電子申請利用率の向上を図るため、デモンストレーションや体験コーナーの実施、公的個人認証の活用等、様々な活動を通じて事業主等に利用勧奨を図る。併せて、社会保険労務士等に対しては更なる積極的な電子申請の利用を勧奨する。

また、電子申請で行われた各種届出等の事務処理については、一層

¹⁶⁵ 労働保険料算定基礎調査

労働保険料等の申告内容が過大あるいは過小に申告されていないか調査を行うこと。保険料等の算定の基礎となる賃金や対象となる労働者の申告誤り、また、事業場の業種などの調査を行い適正な徴収を確保する。

¹⁶⁶ 社会保険・労働保険徴収事務センター

社会保険と労働保険の徴収事務を一体的に実施することにより、事業主の利便性の向上と行政事務の効率化を図るため、平成15年10月1日より年金事務所（旧社会保険事務所）内に設置された。

の迅速化を図る。

(3) 労働保険事務組合に対する指導等

労働保険事務組合制度¹⁶⁷が適正に機能し、その信頼を確保するため、労働保険事務組合（以下「事務組合」という。）に対する必要な指導等を実施する。

なお、不正の事実又は不正が疑われる事案を把握した場合は、厳正に対処する。

ア 事務組合監査

雇用保険監察官による監査を実施し、著しく不適正な場合は、指導文書を発出して改善報告を求め、改善させる。

また、労働保険事務組合報奨金¹⁶⁸を交付する事務組合に対しては、区分経理¹⁶⁹を的確に行うよう指導する。

イ 指導計画に基づく指導

事務組合監査等の結果により、事務処理体制等に問題が認められた場合は、事務組合指導計画¹⁷⁰に基づく個別指導、集団指導等を適時適切に実施する。

ウ 労働保険料等適正徴収に関する指導

事務組合に対しては、年度更新にかかる事前の周知及び手続説明会を積極的に行うとともに、実効ある労働保険料算定基礎調査を実施する。また、滞納整理に当たっては、高額滞納事務組合及び高額滞納事業場に対する納付督促指導等を重点的かつ積極的に実施し、労働保険料等の適正徴収に取り組む。

エ マイナンバー制度への対応

事務組合に対しては、労働保険事務組合事務処理規約の改正等、周

¹⁶⁷ 労働保険事務組合制度

既存の事業主団体が厚生労働大臣の認可を受けて、その構成員である事業主等の委託を受け、労働保険料等の申告・納付や労働保険の各種届出等を行うことを認めた制度。

¹⁶⁸ 労働保険事務組合報奨金

常時15人以下の労働者を使用する事業における労働保険料の納付状況が、著しく良好な事務組合に対し交付される。

¹⁶⁹ 区分経理

交付を受けた報奨金を支出するに当たり、単に支出内容を明確にするだけでなく、支出する内容が、厚生労働省で定める支出内容と合致するように区分すること。

¹⁷⁰ 事務組合指導計画

監査結果等を踏まえ運営に問題のある事務組合を選定して重点的に行う個別指導と、事務処理能力向上を図るための集団指導の実施に係る労働局及びハローワークで策定する年間計画。

知・指導を引き続き実施する。

オ 特別加入制度の推進

「中小事業主等」「一人親方等及び特定作業従事者¹⁷¹」及び「海外派遣者」に係る労災保険の特別加入制度について、事業主や一人親方等への周知・広報に努めるとともに、事務組合、一人親方団体等に対しては、適正な運営を図るよう指導する。

¹⁷¹ 特定作業従事者

一定規模の農作業従事者、指定された機械を使用する農業機械作業従事者や危険度の高い家内労働者、介護作業従事者、家事支援従事者、労働組合等常勤役員、公共団体の訓練従事者。

第4 行政展開とサービス向上の基本となる事項

1 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開

地域の行政ニーズに即応した労働行政を展開するために、東京都及び管内の区市町村並びに関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢や主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った各施策の計画的な実施に努める。

(1) 地方公共団体と連携して行う主な取組

ア 東京都と連携して行う取組

「東京都雇用対策協定」（平成27年2月10日締結）に基づき策定された事業計画を確実に実行するため、「東京都雇用対策協定運営協議会」や「東京労働懇談会」を始めとした東京都の関係部局との政策目的に応じた情報共有の場を定期的に設け、働き方改革の取組の推進、女性の活躍促進、非正規雇用労働者の正社員化、介護・看護・保育などの人手不足分野での人材確保等、雇用における様々な課題に対して柔軟かつ綿密な連携・協力を図る。

イ 基礎自治体と連携して行う取組

近年は、働き方改革、女性の活躍推進、ハローワークの求人情報のオンライン提供や一体的実施事業等、労働局と基礎自治体とが連携・協力して政策目的を果たしていく機会が増加していることから、局長を始め局幹部職員は、機会を捉えて区市町村の首長、更には特別区長会、市長会等を積極的に訪問し、労働局が行う施策の内容や雇用統計等の情報提供を行う。

各ハローワーク及び監督署においては、雇用・労働に係る課題や地域のニーズなどに関して、管内区市町村と地域雇用問題連絡会議を含め日常的に意見交換等を行うとともに、地域の雇用問題等への対応に当たっては、連携して実効ある労働施策を展開する。

(2) 労使団体と連携して行う取組

労使団体とも定期的な協議の場を設定するなど、活発な意見交換等を通じて、地域の関係者が労働行政に対して理解を深めるよう努める。

さらに、東京の実情に応じた施策を効果的に推進するため、東京地方労働審議会¹⁷²において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努める。

(3) 金融機関と連携して行う取組

働き方改革、生産性の向上等を進めるためには、地域の中小企業・小規模事業者における取組を進めることが重要である。このため、地域企業と密接なつながりのある地域の金融機関のネットワークや知見を活用することが効果的であるこ

¹⁷² 東京地方労働審議会

所管法令に基づく業務の施行に関する重要事項等について、外部の有識者により調査・審議を行う機関。労働者・使用者・公益を代表する委員により構成されている。

とから、この趣旨に賛同する金融機関との間で「包括連携協定」を締結した上で、取引先企業に対し、働き方・休み方改善コンサルタントによる支援や各種助成金制度の周知・活用を図るほか、金融機関からの求めに応じ、取引先企業の人材確保ニーズへの支援を行う等、金融機関と連携した取組を行う。

2 他の労働局との積極的な連携

全国ネットワークにより業務を展開する労働行政にあつて、経済・労働市場の規模が極めて大きく、企業の本社機能が集中するなどの特徴を有する東京の労働局として果たすべき役割の大きさを認識しつつ、隣接県を始め他の労働局と積極的に連携し、全国的視野をもって施策を推進する。

(1) 雇用環境・均等担当部署

広域に展開する企業において、所管法令に違反する方針、制度等を把握した場合や紛争解決援助の申立てが同時期に発生した場合には関係労働局と情報を共有し、連携して対応する。

(2) 労働基準担当部署

広域的に展開している企業において生じている労働基準関係法令上の問題点等を把握した場合、本社、支店等事業場を管轄する労働局と情報を共有し、連携して監督指導等を行う。

また、地域の特性を生かした幅広い分野の知識を習得させるため、首都圏の労働局と連携したブロック職員研修を行い、職員の能力向上に努める。

(3) 職業安定担当部署

都道府県域を越えた就職・採用活動について、全国ネットワークを最大限に活用し、広域的なマッチングを更に推進する。特に、同一労働市場圏を構成する近隣の労働局とは、地域における雇用情勢の共有化に努めるとともに、都県境に近いハローワークを中心に、充足対策を協働して実施するなど、通勤圏を踏まえた他の労働局・ハローワークとの連携をより一層強化する。

また、近隣の労働局管内の雇用情勢や企業活動の状況等を把握し、広域での雇用情勢の動向等を捉えるため、関東甲信ブロック地方労働市場情報官会議¹⁷³を開催し、情報共有・意見交換、外部講師による講演を通じた経済情勢等に係る理解促進、関東甲信ブロックでの雇用情勢の判断の検討等を行う。

¹⁷³ 関東甲信ブロック地方労働市場情報官会議

関東甲信地域の9労働局（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野）の地方労働市場情報官が参集し、各労働局管内の雇用情勢等に係る情報共有・意見交換、関東甲信ブロックでの雇用情勢に係る判断を検討する会議。会議においては、財務省関東財務局等から外部講師を招き、地域の経済情勢等に係る理解を深めるための講演についても実施。

3 積極的な広報活動の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。そのために、「東京労働局広報実施要綱」に基づき、東京労働局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進し、労働局、監督署及びハローワークの果たしている役割、各種施策及び業務の成果等を周知する。

特に、労働行政における重要施策等については、局長定例記者会見を始めとする報道発表等を積極的に行うほか、地方公共団体等の関係機関や労使団体等地域の関係者にも資料提供するなど、幅広くかつ効果的な広報に努める。

また、分野・横断的な情報を分かりやすく提供するための総合的な情報発信手段としてインターネットは極めて効果的であることから、労働局ホームページを有効活用するとともに、必要に応じて SNS や動画サイトも利用するなど、イベント情報や報道関係資料の提供等、タイムリーな話題の提供に努める。

4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」等に基づき、保有個人情報の厳正な管理を徹底する。

労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な管理が求められること、また、日常業務に漏えいリスクが潜むことを職員等に十分理解させるため、研修や全職員参画によるリスク点検による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

また、マイナンバー及び特定個人情報については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳格な管理を徹底する。

(2) 情報セキュリティの確保

「厚生労働省情報セキュリティポリシー」等に十分留意の上、研修、自己訓練等を的確に実施することにより、厚生労働省所管システム及び東京労働局独自システムに係る各情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

(3) 情報公開制度への適切かつ円滑な対応

行政機関の保有する情報の公開に関する法律¹⁷⁴に基づく行政文書開示請求に対

¹⁷⁴ 行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）

する事務処理に当たっては、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切かつ円滑な対応

行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律¹⁷⁵等に基づく行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

5 綱紀の保持

労働行政は、労使を始め、国民全体の信頼を得て初めて業務が円滑に遂行されるものであり、行政推進の基盤は国民の行政に対する信頼である。

国民の信頼と期待を裏切ることがないように、業務面はもとより、私生活においても非違行為の発生を防止し、全ての職員が綱紀保持の徹底を図ることとし、特に以下の点に万全を期する。

- (1) 国家公務員倫理法¹⁷⁶及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持・増進に努めるとともに東京労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底に取り組む。
- (2) 信用失墜行為（交通事故、飲酒運転等）防止に万全を期するとともに、発生させないための取組を徹底する。
- (3) セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止と排除の徹底を図る。
- (4) 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力等を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

6 防災対策

労働局内各部、監督署及びハローワークの管理者は、「東京労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、日頃から適切な防災対策を講ずる。

具体的には、防災訓練等の実施や非常時における物資の備蓄等を行うとともに、災害発生後における優先業務について、職員等への周知を図る。

また、災害発生時の有事の際にも各窓口事務の維持を図り、利用者へのサービス等を低下させることのないよう職員等の安否確認システムの適切な運用に努める。

なお、震度5強以上の首都直下型地震が発生した時及びこれらと同程度の災害によ

¹⁷⁵ 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第58号）

¹⁷⁶ 国家公務員倫理法（平成11年法律第129号）

り帰宅困難者等が発生した場合、労働局、監督署及びハローワーク庁舎を適宜開放し、被災者等の一時受入れなど、行政サービスの提供に努める。

7 暴力行為等に対する安全確保対策

暴力行為等の事態に対し、その未然防止と発生時の職員及び来庁者等の安全の確保を図るため、「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」に基づく日常的予防措置を講じる。

万が一、暴力行為等が発生した場合は、第一に職員及び来庁者等の安全の確保を図りつつ、業務の円滑かつ適正な執行を確保するため、警察機関等と連携して適切に対応する。

8 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組

(1) 事務処理体制の強化

会計事務の遂行に当たっては、担当職員の会計知識の習得及び専門性の向上を図るとともに、会計機関相互の牽制^{けん}及び兼職禁止規定に留意し、内部牽制体制を確立・維持する。

(2) 公共調達^{こうきょ}の適正化

公共調達の実施に当たっては、総務部（会計課）が労働局内の他の各部、監督署及びハローワークとの連携を密に図り、より効果的・効率的な予算執行が可能となるよう、業務の目的及び達成水準等を明示した的確な仕様書を作成する。

受託者に対しては、当該仕様書に沿った契約の厳正な履行及び所管法令を始めとする関係法令の遵守を求めることにより、公共調達の競争性及び透明性を確保する。

また、委託事業の件数が毎年増加する中、その契約事務に関して透明性の確保、競争性の向上及び適正な履行について求められているところであり、所掌する労働局内各部との連携を密にし、適正な実行体制の確保に努める。

公共調達の適正化の取組として、競争参加資格（要件）の適正化を図るとともに、厚生労働省所管法令違反を把握した場合は、「工事請負契約指名停止等措置要領」に基づき、速やかに指名停止を行う。

なお、総務部（会計課）においては、「東京労働局公共調達審査会¹⁷⁷」及び「東京労働局公共調達監視委員会¹⁷⁸」を開催し、公共工事及び物品・役務等の競争入

¹⁷⁷ 東京労働局公共調達審査会

東京労働局では、「東京労働局公共調達審査会運営要綱」を定め、各部長の4名を委員に委嘱し、公共工事及び物品・役務等の契約の競争性・透明性を確保するための審議を行っている。

¹⁷⁸ 東京労働局公共調達監視委員会

札並びに随意契約案件について、当該契約の妥当性の審査を徹底し、監視体制の強化を図る。

(3) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

障害者就労施設等からの物品等の調達については、障害者優先調達推進法¹⁷⁹に基づき示される「厚生労働省の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」の下、会計法令を遵守しつつ、調達方法の創意工夫により推進を図る。

(4) コスト削減の取組

管理者はもとより、職員一人ひとりが従前と同等以上のサービスをいかにして低コストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減についての意識を一層高め、徹底したムダ排除と更なるコスト削減に取り組む。

9 事務の簡素合理化と業務運営の重点化

段階的に実施される職員実数の削減や第一線機関における行政ニーズが量的にも質的にも増大する状況において、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮するためには、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえた行政事務の簡素合理化や効率化、社会経済情勢の変化に対応した業務運営体制の見直しが引き続き重要である。

このため、労働局内各部に設置した「業務簡素化検討委員会」を中心に業務簡素化事項の検討を随時意欲的に進めるとともに、決定事項については迅速に対応する。

また、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化する中、これらの課題に的確に対応するため、業務運営の重点化を積極的に進める。

10 研修の充実

労働行政を取り巻く情勢の変化及び行政課題の複雑化に適切に対応し、職員の資質及び職務遂行能力の向上に資するような研修の実施に努めるとともに、労働行政職員としての意識を涵養^{かん}するため、各行政分野が所掌する法律の改正、新たに重点化された対策などについて必要な知識を共有するなど研修の充実を図る。

なお、非常勤職員については、原則として、採用後1か月以内に公務員倫理や法令

東京労働局では、「東京労働局公共調達監視委員会設置要綱」を定め、学識経験者3名（現在の委員は、弁護士、公認会計士及び税理士の3名）を委員に委嘱し、公正・中立的立場で客観的に入札及び契約についての審議を行い、監視体制の強化を図っている。

¹⁷⁹ 障害者優先調達推進法

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）

遵守等に関する研修を実施する。

11 働き方・休み方改革等の推進

計画的かつ効率的な業務処理に努めるとともに、マンスリー休暇等の計画的な取得や超過勤務の縮減等により、働き方・休み方改革及びワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。