

令和3年度
東京労働局
行政運営方針

誰もが安心して働き意欲と能力を発揮できる TOKYO へ



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局

Tokyo Labour Bureau

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 雇用をめぐる動向.....	1
(1) 最近の雇用情勢.....	1
(2) 若者の雇用状況.....	2
(3) 高年齢者の雇用状況.....	2
(4) 女性の雇用状況.....	2
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	3
(6) 障害者の雇用状況.....	3
(7) 外国人の雇用状況.....	3
(8) 職業訓練の実施状況.....	3
(9) 民間人材ビジネスの動向.....	4
① 労働者派遣事業の動向.....	4
② 職業紹介事業の動向.....	4
2 労働条件等をめぐる動向.....	4
(1) 最近の動向.....	4
(2) 申告・相談等の状況.....	5
(3) 労働時間の状況.....	5
(4) 賃金の状況.....	6
(5) 労働災害・労災補償の状況.....	6
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	7
第3 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保	7
1 雇用の維持・継続に向けた支援.....	7
2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について.....	7
3 業種・職種を越えた再就職等の促進.....	8
(1) 公的職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得.....	8
(2) 業種を越えた再就職等の支援.....	8
(3) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援.....	8
(4) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実.....	9
(5) 「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携.....	9
4 新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援.....	9
(1) 新規学卒者等への就職支援.....	9
(2) フリーターへの就職支援.....	10
(3) 非正規雇用労働者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援.....	10

(4)	求職者支援訓練による再就職支援	10
(5)	生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援	10
(6)	生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成	11
(7)	公正な採用選考システムの確立	11
(8)	職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進	11
(9)	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	11
5	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	11
(1)	雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援	12
(2)	人材不足分野のマッチング	12
6	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	12
(1)	就職氷河期世代専門窓口「ミドル世代チャレンジコーナー」における専門担当者のチーム制による一貫した伴走型支援	13
(2)	民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施	13
(3)	短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	13
(4)	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	13
(5)	地域若者サポートステーションとの連携による就職氷河期世代の無業者の支援	13
(6)	東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等	14
7	高齢者の就労・社会参加の促進	14
(1)	70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	14
(2)	シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）におけるマッチング支援の強化	15
(3)	高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	15
(4)	地域における多様な就業機会の確保	15
8	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	15
(1)	女性の活躍促進等	16
①	不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進	16
②	改正女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等	16
③	母性健康管理措置等の周知及び男女雇用機会均等法の履行確保	16
(2)	子育て、介護等により離職した女性の再就職の支援	17
(3)	男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進	17
①	育児・介護休業法の周知及び履行確保	17
②	男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備	17
③	仕事と介護の両立ができる職場環境整備	18
④	次世代育成支援対策の推進	18

9	障害者の就労促進	18
	(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	18
	(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	18
	(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進	19
10	外国人に対する支援	19
	(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	19
	(2) 外国人労働者の労働条件等に係る相談・支援	20
	(3) 外国人求職者等に対する就職支援	20
	① 外国人留学生等に対する相談支援の実施	20
	② 定住外国人等に対する相談支援の実施	20
	③ 外国人就労・定着支援研修の実施	20
	(4) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	20
11	雇用保険手続の電子申請の利用促進	20
第4	ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進	21
1	「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	21
	(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進	21
	(2) フリーランスと発注者との契約等のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援等	22
	(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等	22
2	安全で健康に働くことができる職場づくり	22
	(1) 職場における感染防止対策の推進	23
	(2) 働き方改革の実現に向けた取組について	23
	① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援	23
	② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善	23
	③ 勤務間インターバル制度の導入促進	24
	④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等	24
	⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し	24
	⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	24
	⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	25
	(3) 労働条件の確保・改善対策	25
	① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導の実施	25
	② 法定労働条件の確保等	25
	③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	25

④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	26
⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底	26
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	27
① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進	27
② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	27
③ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底	28
(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付	28
① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施	28
② 過労死等事案に係る的確な労災認定	28
③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底	28
3 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態 に関わらない公正な待遇の確保	28
(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	29
(2) 最低賃金制度の適切な運営	29
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	29
(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	30
① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援	30
② 無期転換ルールの円滑な運用	30
③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援	30
4 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進	30
(1) 許可・届出時の制度周知の徹底と厳正な審査の実施	31
(2) 派遣労働者の均等・均衡待遇の確実な実施	31
(3) 派遣労働者の雇用の安定に係る指導監督の実施	31
(4) いわゆる偽装請負、多重派遣に対する厳正な指導の実施	31
(5) 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	31
5 総合的なハラスメント対策の推進	32
(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施	32
(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援	32
(3) 個別労働紛争の早期解決	32
(4) カスタマーハラスメント対策の推進	33
6 治療と仕事の両立支援	33
(1) ガイドライン等の周知啓発	33
(2) 地域両立支援推進チームによる連携	33
(3) トライアングル型サポート体制の確立	33
7 労働保険適用徴収業務の適正な運営	34

(1) 電子申請の更なる利用促進	34
(2) 労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の推進	34
(3) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	35
(4) 労働保険事務組合に対する指導等	35

第1 労働行政を取り巻く情勢

現下の労働行政における最大の課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、東京労働局（以下「労働局」という。）は総力を挙げて、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中で、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化に応じた雇用対策を実施していくことが重要である。また、ウィズコロナ時代の社会経済に対応するべく、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

さらに、我が国の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少が挙げられるが、東京においても、人口は2025年をピークに減少に転じると見込まれ、高齢化率の上昇、現役世代の減少が進むなか、労働供給の確保や生産性向上の課題等に引き続き取り組む必要がある。

また、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっている。このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、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（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）の着実な施行等の取組についても、引き続き講じていく。

こうした情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、多くの企業が集積し、我が国経済社会の中心を担う労働局として、全国を牽引していく役割は極めて大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和2年は、年当初から新型コロナウイルス感染症の影響を受け始め、新規求職者数は微減、また、新規求人数は大幅に減少した。こうした動きを受けて、新規求人倍率が2.55倍と5年ぶりに3倍を下回り、有効求人倍率は1.45倍と5年ぶりに2倍を下回った。

直近についてみると、令和3年1月の有効求人倍率は1.23倍、正社員の有効求人倍率は0.86倍となっており、現在の雇用情勢は、厳しい状況にある。

(2) 若者の雇用状況

令和3年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学（関東地区）については83.4%（令和2年12月1日現在、前年同期比5.3ポイント低下）、高校（東京）については47.6%（令和2年10月末現在、前年同期比6.1ポイント低下）となっている。

一方、南関東の令和2年10～12月期の若年者等の完全失業率（労働力調査）は、15～24歳で3.7%（前年同期比0.6ポイント上昇）、25～34歳で4.5%（前年同期比1.8ポイント上昇）、34～44歳で2.6%（前年同期比0.8ポイント上昇）となっている。

(3) 高年齢者の雇用状況

令和2年6月1日現在の高年齢者の雇用状況をみると、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づき、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置（高年齢者雇用確保措置）を講じている都内の民間企業等（従業員31人以上規模企業）は99.9%となっている。

また、65歳を超えて働ける制度のある企業割合は25.7%、70歳以上も働ける制度のある企業割合は24.3%となっている。

(4) 女性の雇用状況

令和2年の「労働力調査」によると、東京都の女性の労働力人口は、前年に比べ5万4,000人増加し、372万4,000人となった。女性の労働力率は58.7%となり、前年に比べ0.5ポイント上昇し、全国の53.2%より5.5ポイント高い。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、「15～24歳層」の55.5%から「25～34歳層」の85.6%と上昇するが、「35～44歳層」では77.6%に低下し、「45～54歳層」で79.7%と再び上昇し、「55～64歳層」では68.2%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0.2ポイント減少している。全国と比べると、東京都の女性は、「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一方、「35～44歳層」においては全国の77.9%を0.3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80.5%を0.8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3万1,000人増加して334万6,000人

となり、雇用者総数 737 万 3,000 人に占める女性の割合は 45.4%と前年に比べ 0.1 ポイント増となった。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

令和 2 年の「労働力調査」によると、東京都の非正規雇用労働者は 235 万 2,000 人で、役員を除く雇用者全体の 34.3%を占める。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。

(6) 障害者の雇用状況

令和 2 年 6 月 1 日現在の都内の民間企業（45.5 人以上規模）の雇用障害者数は 21 万 1492.0 人（対前年比 3.4%増）、実雇用率は 2.04%（対前年比 0.04 ポイント増）となり、障害者雇用は一層の進展が見られる。

また、令和 2 年 4 月～令和 3 年 1 月の東京の公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における障害者の就職件数は 4,917 件（前年同期比 28.2%減）で、特に、精神障害者の就職件数は 2,109 件（前年同期比 38.7%減）と減少幅が大きくなってしている。

(7) 外国人の雇用状況

令和 2 年 10 月末現在の外国人労働者数は 49 万 6,954 人（前年同期比 2.4%増）と、平成 19 年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新している。

国籍別では、中国が最も多く 17 万 176 人（外国人労働者数全体の 34.2%）で、次いでベトナム 8 万 3,654 人（同 16.8%）、韓国 3 万 8,868 人（同 7.8%）の順となっている。

在留資格別では、「専門的・技術的分野」の労働者数が最も多く 16 万 7,805 人（前年同期比 7.2%増）で、次いで「資格外活動」の労働者数が 16 万 2,915 人（前年同期比 6.3%減）で、そのうち留学が 13 万 3,638 人（前年同期比 9.1%減）を占め、永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」の労働者数が 13 万 250 人（前年同期比 6.5%増）、「技能実習」の労働者数は 2 万 2,897 人（前年同期比 11.3%増）となっている。

(8) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の令和 2 元年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）では、施設内訓練が、応募者数 2,447 人、受講者数 1,720 人、就職率 73.6%、委託訓練は応募者数 9,846 人、受講者数 5,824 人、就職率 45.2%

となっており、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）については、基礎コースの応募者数 392 人、受講者数 294 人、就職率 30.0%、実践コースの応募者数 4,085 人、受講者数 2,523 人、就職率 62.5%となっている。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により雇用情勢が厳しさを増す中で、応募者数については、前年比で公共職業訓練が 10.1%増、求職者支援訓練 29.8%増となっている。

※ 公共職業訓練の応募者数及び受講者数 R2.4 から R3.1 末時点、就職率は施設内訓練で R2.10 末、委託訓練は R2.9 末までに修了した訓練コースの修了 3 か月後の実績

※ 求職者支援訓練の応募者数及び受講者数は R2.4 から R3.1 末時点、就職率は R2.6 末までに終了した訓練コースの修了 3 か月後の実績

(9) 民間人材ビジネスの動向

① 労働者派遣事業の動向

令和 2 年 4 月から令和 3 年 2 月末までに、新規許可を取得した労働者派遣事業所数は 513 事業所（対前年同期比 61.8%減）で、令和 3 年 2 月末現在の管内の労働者派遣事業所数は 12,474 事業所（前年同期比 0.8%増）であり、全国の約 27%を占めている。

また、直近の集計によると、管内の労働者派遣事業所の派遣労働者数は約 49 万人、派遣先件数は約 23 万件となっている。

② 職業紹介事業の動向

令和 2 年 4 月から令和 3 年 2 月末までに、新規許可取得等をした職業紹介事業所数は 907 事業所（前年同期比 25.4%減）であり、令和 3 年 2 月末現在の管内の職業紹介事業所数は 9,045 事業所（前年同期比 5.2%増）であり、全国の約 30%を占めている。

また、直近の集計によると、管内の職業紹介事業所の新規求職申込件数は約 727 万件、常用求人数は約 506 万件、常用就職件数は約 36 万件となっている。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 最近の動向

「都道府県別破綻状況」(東京商エリサーチ)によると、令和 2 年 2 月以降、全国の新型コロナウイルス感染症に関連する企業の経営破綻は累計 1,191 件（令和 3 年 3 月 30 日時点）であり、うち東京都が 285 件（23.9%）を占める。また、飲食業を中心に店舗閉鎖をする企業が増えている。

「令和2年度東京都における中小企業の労働事情」(東京都中小企業団体中央会令和2年7月1日時点調査)によると、新型コロナウイルス感染拡大による従業員等の雇用環境の変化について、調査に回答した都内中小企業のうち、製造業では43.4%、非製造業では38.7%の企業が「労働日数を減らした従業員がいる」と回答し、また、製造業では15.1%、非製造業では13.1%の企業が「賃金(賞与)を削減した」と回答しており、感染拡大による労働条件への影響がみられる。

一方、「令和2年版情報通信白書」(総務省)によると、東京都における正社員のテレワーク実施率は、令和2年4月7日以降の緊急事態宣言下において49.1%となっており、令和2年3月半ばの23.1%から大きく増加した。

(2) 申告・相談等の状況

「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」は、総合労働相談件数15万6,858件(前年度比4.7%増)となっており、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が3万1,387件(同7.6%減)、助言・指導申出受付件数が613件(同23.7%減)、あっせん申請受理件数が1,013件(同17.7%減)となっている。民事上の個別労働紛争に関する相談の内容を見ると、いじめ・嫌がらせの相談が1万1,276件と最も多くなっている。

また、総合労働相談件数のうち、妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント、母性健康管理措置等に関する相談は、1万4,846件となっている。

労働基準監督署(以下「監督署」という。)に寄せられた定期賃金不払や割増賃金不払などの申告受理件数は、令和2年は3,965件(対前年比3.8%減)となったが、休業手当に関する申告が462件と前年と比較して336件増加した。

(3) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査地方調査結果年報(東京都)」によると、東京都における事業所規模5人以上、調査産業計の平成31年・令和元年の1人平均年間総実労働時間は1,657時間(所定内労働時間は1,520時間、所定外労働時間は137時間)で、前年と比べて10時間減少している。このうち一般労働者(常用労働者のうちパートタイム労働者を除く)についてみると、1人平均年間総実労働時間は1,914時間(所定内労働時間は1,742時間、所定外労働時間は172時間)であり、前年と比べて2時間減少している(上記の1人平均年間総実労働時間、所定内労働時間及び所定外労働時間の各数値は、それ

ぞれ各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。)

(4) 賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、東京都の名目賃金（現金給与総額）は平成27年以降増加しており、令和元年における一般労働者の一人平均月間現金給与総額（名目賃金）は、521,996円と前年比0.07%増加している。一方、実質賃金は平成30年以降減少している。

また、東京都産業労働局発表の春季賃上げ妥結状況の集計結果によると、令和2年における都内民間労組の賃上げ率は1.8%増加（前年は1.9%増加）している。

(5) 労働災害・労災補償の状況

令和2年の死亡災害は39人（令和3年3月25日現在）であり、令和元年の同時期と比べると8人（17.0%）減少している。

また、休業4日以上死傷者数は、10,323人（令和3年2月末日現在）で、令和2年の同時期に比べ16人（0.2%）の増加となっている。

死亡災害を業種別にみると、建設業が14人で前年比1人増、その他の三次産業が7人で前年比2人増、陸上貨物運送事業が6人で前年同数、商業が4人で前年比1人増となっている。

新型コロナウイルス感染症以外の死傷災害を事故の型別でみると「転倒」によるものが、全業種の23.7%を占めており、次いで「動作の反動・無理な動作」「墜落・転落」となっている。年齢別でみた場合、60歳以上の高齢者の占める割合が24.8%を占め、この割合は年々増加している状況にある。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、管内の一般健康診断における有所見率は平成21年以降50%台前半で推移している。

また、管内の労働者50人以上の事業場におけるストレスチェック結果報告の提出率は令和元年分が84.9%となっている（令和3年1月18日現在）。

令和2年度における管内の脳・心臓疾患、精神障害の労災請求件数（速報値）は、脳・心臓疾患が95件（令和3年2月末日現在）（対前年同期比38.7%減）、精神障害が368件（令和3年2月末日現在）（対前年同期比10.8%増）、となっている。また、石綿関連疾患の労災請求件数（速報値）は164件（令和3年2月末日現在）（対前年同期比9.3%増）となっている。

なお、新型コロナウイルス感染症の労災請求件数については、1,152件（令和3年2月末日現在）となっている。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、労働局が地域の総合労働行政機関として機能し、地域や都民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等部が中心となって本省からの指示内容等を労働局内で共有するとともに、労働局内外の調整を図り、監督署及びハローワークと一体となって機動的かつ的確に施策を進めていく。

第3 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇いを維持する対策を講じていく必要もある。

〈取組〉

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、公益財団法人産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

〈課題〉

刷新されたハローワークシステムの機能を効果的に活用し、ウィズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

〈取組〉

新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にインターネットを活用したマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、予約制・担当者制の活用を含むきめ細かな就職支援を行う。

また、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問等の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。

これらのサービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

3 業種・職種を越えた再就職等の促進

〈課題〉

「新たな日常」の下で、業種・職種を越えた再就職等を促進するため、公的職業訓練の活用やハローワーク・東京都との連携による再就職支援等を強力に押し進める必要がある。

〈取組〉

(1) 公的職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

東京都が設置している職業能力開発センターや、民間教育訓練機関等において実施される公的職業訓練を効果的に活用するため、訓練情報の周知・広報を充実させるとともに、求職者のキャリア形成を踏まえた職業相談に努め、適切な受講あっせんに結びつける。

(2) 業種を越えた再就職等の支援

予約制・担当者制による再就職支援を実施し、特に職種転換を希望する者に対しては、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職を提案するなど、きめ細かな再就職支援を行う。

(3) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成するトライアル雇用助成金の周知徹底により利用促

進を図る。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等の早期再就職を支援するため、ハローワークにおいて毎月4日から10日までを「東京即面接WEEK!」として、予約制による面接会を集中的に実施する。

(4) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実に努める。

(5) 「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携

東京都との間で「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで地方公共団体に提供する取組を推進するほか、ふるさとハローワークなど地方公共団体との連携により、国が行う無料職業紹介と地方公共団体が行う業務をワンストップで実施する就職支援施設を円滑に運営する。

このほか、監督署及びハローワークにおいて、雇用・労働に係る課題や地域のニーズなどについて、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など、地域の雇用問題等への対応に当たって、連携して実効ある施策を展開する。

4 新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援

〈課題〉

新規学卒者や非正規雇用労働者等の就職支援のため、公的職業訓練も含めた一貫したきめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

〈取組〉

(1) 新規学卒者等への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため、大学等卒業予定者に関しては、卒業後3年以内の求職者を含め、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を行うほか、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。

さらに大学等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、新卒応援ハローワークに設置する特別支援チーム(※)を活用した就職実

現までの一貫した支援の強化を図る。

また、高校・中学卒業予定者に関しては、学校と連携し早期の就職内定を確保するほか、未就職卒業者に対してはハローワークによる支援を引き続き実施する。

(※) コミュニケーション等に課題を抱える新規学卒者等を効果的・集中的に支援するための専門家（就職支援ナビゲーター、公認心理師など）で構成されるチーム

(2) フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(3) 非正規雇用労働者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

早期再就職を支援するため、求職者の個々の状況に応じ、予約制・担当者制などによる就職支援の強化を図る。

(4) 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した主に雇用保険受給資格の無い方をはじめ、休業を余儀なくされた方、シフト制で働く方等の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識の習得を目的とした求職者支援訓練へ適切な誘導を図るとともに、就職支援計画に基づき訓練受講中から修了後に至るまで、個別担当制を中心に一貫した支援に努める。

(5) 生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援

ハローワークが地方公共団体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等に対し、担当者制や福祉事務所等への巡回相談による就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を積極的に行うことで、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

また、都区共同で設置している5か所の自立支援センターに入寮しているホームレスに対しては、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を行い、就職による自立を促進する。

(6) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

(7) 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員設置対象事業所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の使用の徹底など、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周知・啓発を推進する。併せて、同和問題やLGBT等の正しい理解に関する周知・啓発を行う。

また、東京都教育委員会等と連携し、不適正事案を発生させた事業所に対する迅速な事実確認・是正指導を厳正に実施するとともに、「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。

(8) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び日本版O-NETを活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、これらを活用し、職業理解を深める支援を行う。職業能力の「見える化」の観点からは、ジョブ・カード制度の周知に努めるとともにジョブ・カード制度総合サイトの活用促進を図る。

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主に対し、中途採用等支援助成金の周知を徹底し、利用促進を図る。

(9) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する人材確保等支援助成金の周知を徹底し、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

〈課題〉

医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している。

そのため、公的職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野(※)における人材確保を支援するため、介護分野向け訓練枠を拡充するほか、ハローワーク、訓練機関・東京都福祉人材センター等関係機関が連携した介護・障害福祉分野への効果的な就職支援を実施する。

(※) 介護分野には、障害福祉分野も含む。

(2) 人材不足分野のマッチング

福祉(介護、医療、保育)、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、都内7所に設置する「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、求人者・求職者双方の情報を踏まえた支援や関係団体等と連携した業界セミナーや施設見学会、ツアー型面接会等を開催するとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施する。

特に介護分野では、ハローワークにおいて毎月11日から17日までを「東京介護 WEEK!」として集中的な支援に取り組むほか、東京都福祉人材センターと連携し、マッチング促進に向けた取組を行う。

また、医療分野では、東京都ナースプラザと連携し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、有資格者の復職講習への参加勧奨等を行う。

6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題(希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等)や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、具体的な数値目標により、地方自治体や関係団体等地域一体となって、3年間で集中的に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 就職氷河期世代専門窓口「ミドル世代チャレンジコーナー」における専門担当者のチーム制による一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、都内6所に設置した就職氷河期世代専門窓口「ミドル世代チャレンジコーナー」において専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

(2) 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施

就職氷河期世代の不安定な就労状態にある方に対して、成果連動型の民間委託により不安定な就労状態にある方の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業を実施する。

あわせて、これら訓練等を受講する者が職業訓練受講給付金の支給を希望する場合は受講あっせん（支援指示）を行い、職業訓練受講給付金の支給と就職支援に努める。

(3) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

「短期資格等習得コース」(短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練)について、受講対象者への案内・誘導を積極的に実施するとともに当該訓練を受講する者が職業訓練受講給付金の支給を希望する場合は、受講あっせん（支援指示）を行い、職業訓練受講給付金の支給と就職支援に努める。

(4) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主に対し、トライアル雇用助成金の周知を徹底することで、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

(5) 地域若者サポートステーションとの連携による就職氷河期世代の無業者

の支援

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）利用者をミドル世代チャレンジコーナーに誘導し、専門担当者のチーム制による一貫した伴走型支援のほか「就職氷河期世代職場実習・体験」の機会を提供して安定就労を実現するため、サポステとの連携体制を強化する。

（6）東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等

官民協働で都内の就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS 広告、動画広告、インターネット広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

7 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において 65 歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むことが必要である。また、令和 2 年に改正された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）（令和 3 年 4 月 1 日施行）により、65 歳から 70 歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65 歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

〈取組〉

（1）70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、65 歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による

支援を行う。

(2) シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）におけるマッチング支援の強化

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、都内16所に設置した「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチーム支援による効果的なマッチング支援を強化するとともに、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」におけるマッチング機能を活用するため、公益財団法人産業雇用安定センターとの連携を強化する。

(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

(4) 地域における多様な就業機会の確保

地域のシルバー人材センターと連携して高齢者のニーズを踏まえ、互いの機関に誘導するなど、高齢者の多様な就業ニーズに合わせた支援を実施し、ウィズコロナ時代にあった生きがい就業を実現し、地域社会の活性化を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地方公共団体をはじめとする地域の様々な機関と連携し「生涯現役促進地域連携事業」を推進する。

8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

〈課題〉

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和2年6月1日から施行されている（ただし、中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行予定）改正された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。以下「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

(1) 女性の活躍促進等

① 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

本年2月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく行動計画策定指針が改正され、事業主が一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加された。この改正指針の周知を図ることにより事業主による不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進する。

さらに、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」、「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行うとともに、不妊専門相談センターとの連携体制を構築する。

また、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）及び両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）により不妊治療と仕事の両立が出来る職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

② 改正女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日から、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務化される常用労働者数101人以上300人以下の事業主について、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、未届出事業所に働きかけを行うとともに、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）や、本省で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による中小企業事業主への個別支援を活用して、女性活躍の更なる取組の推進を図る。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表が確実に行われるよう、企業に行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」への登録などの活用を促す。

③ 母性健康管理措置等の周知及び男女雇用機会均等法の履行確保

女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、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。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置の周知の徹底を図る。

併せて、本年7月1日から新たな様式となる「母性健康管理指導事項連絡カード」について、周知を図り、活用を促進する。

さらに、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏ま

え改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずるべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

（2）子育て、介護等により離職した女性の再就職の支援

子育て等をしながら就職を希望する女性等を対象としたマザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、個々の求職者のニーズに応じた予約制・担当者制による就職支援を実施するとともに、仕事と家庭が両立しやすい求人の確保等を推進する。

（3）男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の改正法案が今通常国会に提出されているところであり、改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて周知に取り組む。

また、令和3年1月より施行された、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。併せて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得率が依然として低水準であることから、男性の育児休業取得を促進するため、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」

等の男性の育児休業に資する現行制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図るとともに、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知や「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及を行うとともに両立支援等助成金（介護離職防止支援コース等）の周知、支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図る。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

なお、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の見直しとそれに伴う新たなくるみんの創設が行われた場合は新基準等の周知徹底を図る。

9 障害者の就労促進

〈課題〉

令和3年3月1日に引上げられる障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、障害者就業・生活支援センターと連携しながら、引き続き就業支援の推進を図る。

(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労

支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、新卒応援ハローワークに雇用トータルサポーター（大学等支援分）を配置し、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

また、障害者の職業訓練について東京都及び地域の関係機関等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援強化に努める。

（３）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

10 外国人に対する支援

〈課題〉

近年増加している外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語相談支援体制や情報発信を強化する必要がある。

〈取組〉

（１）外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組みに対する人材確保等支援助成金の周知徹底に努め、活用を促進する。

(2) 外国人労働者の労働条件等に係る相談・支援

「外国人労働者相談コーナー」の周知を図るとともに、外国人労働者に係る労働相談に的確に対応する。また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

関係府省の外国人相談窓口を集約した拠点「外国人在留支援センター(FRESC)」内に設置した「外国人特別相談・支援室」において、外国人労働者(特に高度人材)を雇用する事業主サービスの充実を図る。

(3) 外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人雇用サービスセンターにおいて、すでに締結している大学との連携協定に基づき就労支援を的確に実施するとともに、他の大学とも新たに協定を締結することで、留学早期における就職支援から就職後の定着支援までの一貫した支援を実施する。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

新宿外国人雇用支援・指導センターを中心に、各ハローワークにおいて、多国籍化が進む外国人求職者に対する個々の特性に応じた早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

③ 外国人就労・定着支援研修の実施

日本人の配偶者等の定住外国人を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした外国人就労・定着支援研修について、委託事業者と連携の上、受講者に対する就職支援等、必要な支援を実施する。

(4) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

職業相談窓口において電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用を進めるとともに、必要に応じて通訳を配置するなどして、多言語による相談支援体制の整備を図る。

11 雇用保険手続の電子申請の利用促進

〈課題〉

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及び高年齢雇用継続基本給付金申請の雇用保険3手続きのオンライン申請利用率を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)に向上させる目標の最終年あたり、達成に向けて利用勧奨に努める。

〈取組〉

新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、非接触・非対面となる電子申請が有効であることから積極的な利用勧奨を行うとともに、令和2年4月より電子申請を義務化された特定法人等への指導を実施する。

また、雇用保険電子申請アドバイザーによる事業主等に対する電子申請手続支援を行っていく。

第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

感染防止のため、「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和2年7月17日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、副業・兼業については、労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、令和2年9月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定）の周知を図ることが必要である。

〈取組〉

(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターと「東京働き方改革推進支援センター」（労働局の委託事業）は、個別相談やセミナー等について連携して取り組み、テレワークを実施する中小企業を支援する。

また、令和3年3月に改定されたテレワークガイドライン（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）について様々な機会を通じて周知を図る。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し人材確保等支援助成金（テレワークコース）を支給し、支援を行う。

(2) フリーランスと発注者との契約等のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援等

フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、フリーランスの方がワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番）を紹介するなど適切に対応する。

(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について、周知等を行う。

2 安全で健康に働くことができる職場づくり

〈課題〉

職場における新型コロナウイルスの感染防止対策に引き続き重点的に取り組む必要がある。

一方で、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、「新しい働き方」の広がりを踏まえつつ、引き続き最低基準である労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の履行確保やメンタルヘルス対策の推進等を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、第 13 次労働災害防止計画の目標（2017 年と比較して、2022 年までに、死亡災害を 15%以上減少、死傷災害を 5%以上減少）達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むほか、働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化、さらに今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、近年、新規受給者数は高止まりの状態が続いていることに加え、特に精神障害の労災請求件数が増加し、更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要

がある。

〈取組〉

(1) 職場における感染防止対策の推進

東京労働局労働基準部に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

また、社会福祉施設等に対し、利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知、活用促進を図り、高年齢労働者の感染防止対策を推進する。

(2) 働き方改革の実現に向けた取組について

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行う。

また、企業の改善策について好事例の紹介等を行う。

さらに「東京働き方改革推進支援センター」（労働局の委託事業）によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援を行うほか、新たに業種別団体等に対する専門家チームによる支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、引き続き説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するとともに労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行う。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

IT業界の長時間労働への対応策や、調査・分析結果、セミナー情報などを発信しているポータルサイト「IT業界の働き方・休み方推進」をあらゆる機会を捉えて周知を行うなど、長時間労働対策を推進する。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度（働き方改革推進支援助成金）等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、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及び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に対する監督指導を引き続き実施する。

また、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（平成26年法律第100号）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」（平成30年7月24日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付基発0724第1号）に基づき、東京労働局において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。

「過重労働解消キャンペーン」期間（11月）において、長時間労働の削減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。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休

及び年休の計画的付与制度等について周知徹底を図る。

また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、併せて企業への周知を図る。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

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（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会である「東京労働懇談会」（労働局、東京都、労使団体、金融機関等で構成）においては、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運を高めるため、取組や支援策について、情報共有や意見交換を行う。

(3) 労働条件の確保・改善対策

① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、引き続き労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の

法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関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、「技能実習法に係る関東地区地域協議会」を通じて関係機関との連携を図る。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、関東運輸局との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、関東運輸局と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係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、障害者である労働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。

④ 「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、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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。

⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、具体的かつ丁寧に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

建設業については、死傷災害の約3割を占める墜落・転落災害防止対策の徹底を図り死亡災害防止に向けて取り組む。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進を図るとともに、業界団体と連携した労働災害防止対策を推進する。

第三次産業については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの実施を通じて、企業の自主的な安全衛生活動の取組の促進を図るとともに、特に災害が多発している転倒災害や動作の反動や無理な動作による災害（腰痛等）の防止に向けて取り組む。

② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

新型コロナウイルス感染症の拡大による労働環境の変化により、メンタルヘルス不調を訴える労働者がいる中、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、ストレスチェック制度を始めとするメンタルヘルス対策も含めて、産業保健活動が各事業場で適切に実施されるよう、指導を強化する。

また、引き続き「過労死等ゼロ緊急対策」を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社事業場に対するメンタルヘルス対策特別指導を実施する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）が行う中小企

業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

③ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを引き続き推進するとともに、小規模事業場向けの積極的な相談対応、実践的な指導・援助等を行う。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月1日に公布された、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）の改正内容について関係事業者等へ周知するとともに順次同規則に基づく措置の徹底のための指導を行う。

（5）迅速かつ公正な労災保険の給付

① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

② 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正に留意し、的確な労災認定を行う。特に管理者において、期限を付した具体的な指示や指導を行うなどにより、的確な進行管理を行う。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

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事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

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により周知する。

3 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金な

ど雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

〈課題〉

東京都地方最低賃金が1,000円を超えている中、「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）において、より早期に全国平均1,000円になることを目指すと方針が堅持されており、引き続き、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠であり、そのための中小企業・小規模事業者に対する支援が必要である。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和3年4月1日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

〈取組〉

（1）最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の業務改善や生産性向上が不可欠であることから、事業者団体等と連携して、業務改善助成金の活用促進を図り、賃金引上げを支援する。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、「東京働き方改革推進支援センター」（労働局の委託事業）によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様に、きめ細かな支援を行う。

（2）最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び東京都内における実情等を踏まえつつ、東京地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

（3）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することに

より、法の着実な履行確保を図る。併せて、同一労働同一賃金等に取り組み先行企業の待遇改善に係る好事例や取組手順書を活用し非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組を進める。

また、「東京働き方改革推進支援センター」（労働局の委託事業）によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した支援や、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対する専門家チームによる支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

（４）非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金の周知を徹底し、利用促進を図る。

② 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に基づく無期転換申込権が平成 30 年度 4 月以降、契約を更新し 5 年を超えた有期契約労働者に発生し、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、説明会等の機会を捉え、無期転換ルールの円滑な運用のための周知を行う。

③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対し、人材確保等支援助成金の周知徹底に努め、利用促進を図る。

4 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進

〈課題〉

民間人材ビジネス等については、職業安定法、労働者派遣法などの法令に従い適正に事業運営がなされることが必要不可欠であるが、労働者等からの相談・申告等を含め、法令違反に関する情報提供等も多く寄せられており、法令違反について、引き続き、厳正に指導監督を実施していくこととする。

特に以下の点については、重点的に進めるものである。

〈取組〉

(1) 許可・届出時の制度周知の徹底と厳正な審査の実施

職業紹介事業及び労働者派遣事業を行うためには、許可又は届出が必要であり、適正な事業運営が行われるよう、入口となる許可又は届出の段階で、制度周知の徹底と厳正な審査を実施する。

なお、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当局における処理の重要性が高いことを踏まえ、適正かつ迅速な処理を行う。特に本年度は（旧）特定労働者派遣事業から許可制へ移行した事業主からの更新申請が大幅に増加することが想定されるため、迅速に審査事務を行う。

(2) 派遣労働者の均等・均衡待遇の確実な実施

平成30年改正労働者派遣法が、令和2年4月1日より施行され、派遣労働者の同一労働同一賃金を含む均等・均衡待遇の実施について、企業規模にかかわらず、すべての派遣契約が対象となっていることから、その運用が適正に行われるよう、集中的に指導監督を実施する。

(3) 派遣労働者の雇用の安定に係る指導監督の実施

新型コロナウイルス感染症の影響等も踏まえ、派遣労働者からの相談に対しては、引き続き「派遣労働者相談窓口」において必要な助言や援助を行うとともに、労働者派遣契約の中途解除、不更新等を把握した場合には、雇用安定措置の義務等を適切に果たすよう指導を実施する。特に、令和3年4月より義務化された、派遣労働者が希望する雇用安定措置の聴取を踏まえた雇用維持のための適切な対応を果たすよう指導監督を実施する。

(4) いわゆる偽装請負、多重派遣に対する厳正な指導の実施

情報提供を含め、様々な端緒をもとに、業務請負等の状況を把握し、業務請負と称しつつ実態として労働者派遣の形態で事業が行われている場合（偽装請負）や、複数の事業者による労働者供給が行われている場合（多重派遣）には、行政処分を含め、厳正に対処する。

(5) 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

悪質な違反を行う、また指導を行ったに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。

5 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせや、顧客からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントへの対応も求められている。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、12月の「ハラスメント撲滅月間」において特別相談窓口の設置を行う。

また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言、指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、丁寧な対応を行う。

(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、自主点検による管内状況把握を踏まえ中小企業に対し説明会等を開催するなど効果的な周知を図る。

また、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援の活用を促す。

(3) 個別労働紛争の早期解決

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関してワンストップで対応する。

(4) カスタマーハラスメント対策の推進

雇用する労働者へのカスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）に基づく「望ましい取組」を事業主に促す。

6 治療と仕事の両立支援

〈課題〉

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、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。

〈取組〉

(1) ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知及び利用勧奨を行う。

(2) 地域両立支援推進チームによる連携

「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、東京都、医療機関、企業、労使団体、産保センター等が連携し、企業において両立支援が進むように、横断的に取り組む。

(3) トライアングル型サポート体制の確立

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制が確立されるように、労働者健康安全機構で開催する両立支援コーディネーター養成研修の周知及び受講勧奨を行う。

また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの就職支

援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。

7 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 電子申請の更なる利用促進

規制改革推進に関する答申において、行政手続コストの削減及びデジタル化の推進について、これまで以上に強力的に推進することが求められていることを踏まえ、適用徴収業務においても電子申請の更なる利用促進を図るため、以下の取り組みを展開する。

- ① 令和3年3月から、ほとんどの労働保険関係手続について e-Gov 経由で G ビズ ID を利用して電子申請を行うことが可能となることから、電子申請体験コーナーの運営、局 HP を活用した広報及び事業主団体を通じた利用勧奨等、様々な活動を通じて電子申請の利用勧奨を積極的に行う。
- ② 電子申請の初期設定を希望する事業場が多いことから、WEB 上において設定を希望する事業場を募集し、希望する事業場を訪問した上、初期設定代行サービスを実施することとされているので、これの周知を図る。
- ③ 電子証明書を取得していない社会保険労務士に対する電子証明書の取得勧奨等、電子申請の利用勧奨を積極的に行う。
- ④ 令和2年4月から、社会保険・労働保険に関する一部の手続について電子申請が義務化された特定の法人に対しては、令和3年度においても年度更新申告書を送付することとされていることから、当該事業場から紙媒体による年度更新申告書が提出された場合は、令和4年度以降の申告に係る電子申請による提出について勧奨する。

(2) 労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の推進

労働保険料等の徴収に当たっては、事業主等に対し労働保険制度に対する理解を促すとともに、労働保険料を申告・納付するように適切に指導する。

また、口座振替納付の利用を促進させ、事業主が行う行政手続コストの削減を図る。

滞納整理業務については、組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

なお、納付督促によっても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。

(3) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業の一掃については、第7次労働保険未手続事業一掃対策3か年計画（令和3～令和5年度）を基に、労働局内、監督署及びハローワークで情報を共有して未手続事業を的確に把握し、労働保険加入促進業務の受託事業者と連携して積極的に推進することとし、年金事務所、関東運輸局東京運輸支局、東京都都市整備局、地方公共団体等からも情報の提供を求めるなど、連携強化に努める。

また、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を行う。

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ほか、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労働局ホームページに掲載し、周知や窓口における説明等に活用する。

(4) 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。）に対する監査及び指導を計画的に実施する。監査の結果、著しく不適正な事務組合には、改善報告を求め改善を促すほか、事務処理体制等に問題が認められた事務組合に対しては、個別指導を確実に実施する。

また、計画的に労働保険料算定基礎調査を実施するとともに、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する。さらに、労災保険の特別加入制度については、令和3年4月1日から施行された対象範囲の拡大や運用方法等の改正内容を含め、事業主や一人親方等への周知・広報に努めるとともに、事務組合等に対し、適正な運営を指導する。