

令和 4 年度
東京労働局
行政運営方針

誰もが安心して働き活躍する TOKYO へ



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	1
(3) 女性の雇用状況	1
(4) 非正規雇用労働者の雇用状況	2
(5) 障害者の雇用状況	2
(6) 外国人の雇用状況	2
(7) 職業訓練の実施状況	3
(8) 民間人材ビジネスの動向	3
① 労働者派遣事業の動向	3
② 職業紹介事業の動向	3
2 労働条件等をめぐる動向	3
(1) 最近の動向	3
(2) 申告・相談等の状況	4
(3) 労働時間の状況	4
(4) 賃金の状況	4
(5) 労働災害・労災補償の状況	5
第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進 ..	5
第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	6
1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援	6
(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援	6
(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援	6
2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	6
(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進	7
(2) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	7
(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援	7
(4) 「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携	8
(5) 職場情報・職業情報・職業能力等の見える化の推進	8
3 デジタル化の推進	8
(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援	9
(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進	9
(3) 雇用保険手続の電子申請の利用促進	9

第4 多様な人材の活躍促進	9
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	9
(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	10
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保	10
② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	10
③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	10
④ 次世代育成支援対策の推進	10
(2) マザーズハローワーク等による子育て中の方に対する就職支援	11
(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援	11
(4) 不妊治療と仕事との両立支援	11
(5) 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る特別有給休暇制度導入等への取組支援	12
2 新規学卒者等への就職支援	12
(1) 新規学卒者等への就職支援	12
(2) 公正な採用選考システムの確立	13
3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	13
(1) 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	13
(2) 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等	14
① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援	14
② 無期転換ルールの円滑な運用	14
(3) 求職者支援制度による再就職支援	14
(4) フリーターへの就職支援	14
(5) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援	15
4 就職氷河期世代の活躍支援	15
(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	15
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	15
(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	16
(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	16
(5) 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	16
5 高齢者の就労・社会参加の促進	16
(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	17
(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	17
(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	17

(4) 地域における多様な就業機会の確保	17
(5) 雇用保険マルチジョブホルダー制度の活用	17
6 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	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	18
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	18
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	18
7 外国人に対する支援	19
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	19
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施	19
② 定住外国人等に対する相談支援の実施	19
③ 外国人就労・定着支援事業の実施	19
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	19
(3) 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
(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	20
8 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進	20
(1) 許可・届出時の制度周知の徹底と厳正な審査の実施	20
(2) 派遣労働者の均等・均衡待遇の確実な実施	20
(3) 派遣労働者の雇用の安定に係る指導監督の実施	21
(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	21
(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	21
第5 誰もが働きやすい職場づくり	21
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備	21
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	22
(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援	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	23
(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普 及・促進	23
2 安全で健康に働くことができる環境づくり	23
(1) 職場における感染防止対策等の推進	24
(2) 働き方改革の実現に向けた取組	24
① 東京働き方改革推進支援センターによるワンストップ支援サービス	24
② 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	25
③ 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	25
④ 勤務間インターバル制度の導入促進	25

⑤ 長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等	25
⑥ 長時間労働につながる取引環境の見直し	26
⑦ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	26
⑧ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	26
(3) 労働条件の確保・改善対策	26
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等の実施	26
② 法定労働条件の確保等	27
③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	27
④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	28
⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底	28
⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営	29
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	29
① 死亡災害の撲滅を目指した労働災害防止対策の徹底	29
② 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	29
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	29
④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	30
⑤ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底	30
⑥ 職場における熱中症対策の徹底	30
(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理	31
① 迅速かつ適正な労災保険の給付	31
② 過労死等事案に係る的確な労災認定	31
③ 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	31
④ 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	31
⑤ 特別加入制度の適正な運用	31
(6) 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等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	32
② 就職活動中等の学生に対するハラスメント対策等の推進	32
③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進	32
3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	32
(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	32
(2) 最低賃金制度の適切な運営	33
4 治療と仕事の両立支援	33
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	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の運営	34
(2) トライアングル型サポート体制の構築	34
5 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
① 電子申請利用のための様々な利用勧奨	34
② 「電子申請利用促進月間」等における集中的な広報	34
③ 社会保険労務士等に対する利用勧奨	35
④ 電子申請の迅速処理	35
(2) 労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進	35
① 労働保険料等の適正な申告・納付	35
② 口座振替納付の利用促進	35
(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	36

第1 労働行政を取り巻く情勢

現下の労働行政の最大の課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であるが、また同時に、少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠である。そのためには、労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要であり、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野への労働移動の円滑化支援といった「人への投資」や、賃上げしやすい環境整備などに取り組むことが重要である。

成長と分配の好循環による「新しい資本主義」の実現のためにも、労働行政が果たすべき役割は大きい。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3年は、年初から緊急事態宣言が発令されるなど新型コロナウイルス感染症の影響が引き続いたことから、新規求職者数は前年比で増加に転じた一方で、新規求人数は大幅な減少となった令和2年に引き続き、前年比で減少となった。こうした動きを受けて、新規求人倍率は2.39倍（前年比0.16ポイント低下）、有効求人倍率は1.19倍（前年比0.26ポイント低下）となった。

直近についてみると、令和4年1月の有効求人倍率は1.26倍（前月比0.03ポイント上昇）、正社員の有効求人倍率は0.93倍となっており、現在の雇用情勢は、引き続き厳しい状況にある。

(2) 若者の雇用状況

令和4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86.7%（令和3年12月1日現在、前年同期比3.3ポイント上昇）、高校（東京）については46.9%（令和3年9月末現在、前年10月末（※）比0.7ポイント低下）となっている。

一方、南関東の令和3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4.3%（前年同期比0.6ポイント上昇）、25～34歳で3.3%（前年同期比1.2ポイント低下）となっている。

※ 令和3年3月卒については、新型コロナ感染拡大の影響により、高卒者の就職に関する選考開始期日を9月16日から10月16日に変更したことを踏まえて、調査時期を10月末に変更している。

(3) 女性の雇用状況

令和3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4万5,000人増加し、376万9,000人となった。女性の労働力率は59.4%となり、前年に比べ0.7ポイント上昇し、全国の53.5%より5.9ポイント高い。

女性の労働力率を年齢階級別にみると、「15～24歳層」の55.7%から「25～34歳層」の87.0%と上昇するが、「35～44歳層」は79.7%、「45～54歳層」は78.3%、「55～64歳層」は68.6%と低下傾向となっている。全国の労働力率と比べると、「15～24歳層」、「25～34歳層」、「35～44歳層」、「65歳以上層」が高い。

東京の女性雇用者数は、前年より5万4,000人増加して340万人となり、雇用者総数742万2,000人に占める女性の割合は45.8%と前年に比べ0.4ポイント増となった。

(4) 非正規雇用労働者の雇用状況

令和3年の「労働力調査」によると、東京都の非正規雇用労働者は、前年に比べ3万5,000人減少し、231万7,000人となった。役員を除く雇用者全体の33.6%であり、前年に比べ0.7ポイント低下した。年齢階級別にみると、「65歳以上層」が最も高く76.1%であった。

(5) 障害者の雇用状況

令和3年6月1日現在の都内の民間企業(43.5人以上規模)の雇用障害者数は21万9531.5人(対前年比3.8%増)、実雇用率は2.09%(対前年比0.05ポイント増)となり、障害者雇用は一層の進展がみられる。

また、令和3年4月～令和4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5,232件(前年同期比6.4%増)で、特に、精神障害者の就職件数は2,286件(前年同期比8.4%増)と増加幅が大きくなってきている。

(6) 外国人の雇用状況

令和3年10月末現在の外国人労働者数は48万5,382人(前年同期比2.3%減)と、平成19年の届出義務化以降、初めて減少となった。

国籍別では、中国が最も多く16万4,128人(外国人労働者数全体の33.8%)で、次いでベトナム8万1,568人(同16.8%)、韓国3万7,152人(同7.7%)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16万7,598人(前年同期比0.1%減)で、次いで「資格外活動」の労働者数が14万3,666人(同11.8%減)で、そのうち留学が11万4,952人(同14.0%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13万4,987人(同3.6%増)、「技

能実習」の労働者数は2万1,032人（同8.1%減）となっている。

（7）職業訓練の実施状況

公的職業訓練の令和3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2,701人、受講者数1,850人、就職率76.5%、委託訓練は応募者数10,686人、受講者数6,532人、就職率49.4%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352人、受講者数241人、就職率46.7%、実践コースの応募者数4,685人、受講者数3,059人、就職率60.1%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13.2%増、求職者支援訓練12.5%増となっている。

※ 応募者数及び受講者数は令和3年4月から令和4年1月末時点、就職率は令和3年3月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績

（8）民間人材ビジネスの動向

① 労働者派遣事業の動向

令和3年4月から令和4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522事業所（対前年同期比1.8%増）で、令和4年2月末現在の管内の労働者派遣事業所数は12,404事業所（前年同期比0.3%減）であり、全国の約3割を占めている。

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52万人、派遣先件数は約20万件となっている。

② 職業紹介事業の動向

令和3年4月から令和4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924事業所（前年同期比1.0%増）であり、令和4年2月末現在の管内の職業紹介事業所数は9,460事業所（前年同期比4.8%増）であり、全国の約3割を占めている。

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922万件、常用求人数は約483万件、常用就職件数は約37万件となっている。

2 労働条件等をめぐる動向

（1）最近の動向

「全国企業倒産状況」（東京商工リサーチ）によると、令和3年の全国の新型コロナウイルス感染症関連倒産は1,668件で、前年799件の2倍増となった。集計を開始した令和2年2月からの累計は2,467件に達した。

「令和3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3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26.9%、非製造業では26.2%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22.3%、非製造業では15.8%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。

(2) 申告・相談等の状況

「令和2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17万1,488件(前年度比9.3%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2万8,300件(同9.8%減)、助言・指導申出受付件数が383件(同37.5%減)、あっせん申請受理件数が794件(同21.6%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みると、いじめ・嫌がらせの相談が9,072件と最も多くなっている。

また、総合労働相談件数のうち、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期労働法に関する相談は、2万3,923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3年は2,988件(対前年比24.6%減)となった。平成20年以降でみると、平成21年をピークに減少傾向が続き、平成29年及び平成30年は増加に転じていたが、以降は再度減少に転じている。

(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、調査産業計の令和2年の1人平均年間総実労働時間は1,468時間(所定内労働時間は1,388時間、所定外労働時間は79時間)で、前年と比べて49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1,878時間(所定内労働時間は1,763時間、所定外労働時間は115時間)であり、前年と比べて76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、令和2年の東京都における労働者一人平均月間現金給与総額は、408,589円で前年比1.46%減少している。また、実質賃金指数は平成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（加重平均）の集計結果によると、令和3年における都内民間労組の賃上げ率は前年比1.83%増加している。

（5）労働災害・労災補償の状況

令和3年の死亡災害は75人（令和4年3月29日現在）であり、令和2年の同時期と比べると36人（92.3%）増加している。

また、休業4日以上死傷者数は、12,371人（令和4年2月末日現在）で、令和2年の同時期に比べ2,048人（19.8%）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27人で前年比13人増、その他の三次産業が16人で前年比9人増、商業が8人で前年比4人増、製造業が5人で前年比4人増、保健衛生業が5人で前年比5人増、その他一次産業が4人で前年比3人増、清掃と畜業が4人で前年比2人増、運送業が6人で前年比2人減となっている。

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25.8%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歳以上の高年齢者の割合が25.5%を占め、この割合は年々増加している状況にある。

職業性疾病のうち重点課題である熱中症について、令和3年の死傷者数は44人（うち死亡2人）であり、令和2年と比べると34人（44.2%）減少している。

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2年分が86.3%となっている（令和3年12月末日現在）。

令和3年度における管内の脳・心臓疾患の労災請求件数（令和4年2月末日現在速報値）は112件（対前年同期比17.8%増）、精神障害の労災請求件数（同）は449件（同22.0%増）となっており、それぞれ決定件数（同）については、それぞれ78件（同26.4%減）、373件（同13.0%増）となっている。また、石綿関連疾患の労災請求件数（同）は174件（同62.6%増）となっている。

令和3年度における新型コロナウイルス感染症の労災請求件数（令和4年2月末日現在）については4,490件、決定件数（同）は3,946件となっており、前年同期と比較しそれぞれ約3.9倍、約5.9倍と顕著な増加で推移している。

第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

現在、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は雇用にも大きな影響を与えており、雇用の安定と就業の促進等が引き続き主要な課題となっている。こうした情勢の下、労働

局には、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していくことが従前以上に期待されている。

このため、労働局は、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に共有し、労働局内外の調整を図ることで、監督署及びハローワークと一体となって、雇用・労働施策を円滑に進めていく。また、地域の総合労働行政機関としての機能を遺憾なく発揮し、地域や都民からの期待に真に応えていく。

第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

〈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〉

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

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。

一方、不正が疑われる申請も散見されることから、疑義案件については、早期に調査に着手するとともに、調査の結果、不正が認められる場合は厳正に対処することとする。

(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

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東京事務所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 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や地域を越えた再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

〈取組〉

- (1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進
医療（看護）・福祉（介護・保育）、建設、警備、運輸等分野など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・求職者双方の状況を踏まえた支援及びオンラインも活用した業界セミナーや施設見学・ツアー型面接会など、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。あわせて、「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。

また、人材不足分野の求人充足を促進するために、SNS（LINE、Instagram、Twitter等）や「東京ハローワーク YouTube 公式チャンネル」を積極的に活用し、求人企業の魅力をハローワークの未利用者も含め広く伝えるようアピールする。特に、介護分野については、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。

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。

- (2) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

東京都が設置している職業能力開発センターや、民間教育訓練機関において実施される公的職業訓練について、有識者、労使団体及び教育訓練機関等の関係者を委員とする東京都地域訓練協議会等において、①地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定、②訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証・見直し、③訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進等について協議し、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。

また、ハローワークの全ての職業相談窓口及び雇用保険担当窓口において、積極的に訓練受講の提案を行い、訓練の受講を希望する方に対しては、職業訓練担当窓口へ誘導し、就職及び転職の可能性を高める適切な訓練コースをあっせんする。

- (3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

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重点分野とするほか、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分野への効果的な就職支援を実施する。

また、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施する。

(※) 介護分野には、障害福祉分野も含む。

(4) 「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携

東京都との間で締結している「雇用対策協定」に基づく取組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一体的に実施する。

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。

(5) 職場情報・職業情報・職業能力等の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（愛称「job tag」（じょぶたぐ））を活用することにより、職場情報と職業情報それぞれを「見える化」し、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実施する。また、職業能力の「見える化」の観点から、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。

更に、中途採用の拡大を図るため、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、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。

3 デジタル化の推進

<課題>

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発施策を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

また、社会全体のデジタル化を進めるためには、まずは国・地方の行政が、自ら行う行政サービスにおいてデジタル技術やデータを活用して利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを実現する必要がある。

加えて「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえた厚生労働省における「オンライン利用率引上げの基本計画」により、引き続き電子申請の利用促進を図る必要がある。

〈取組〉

(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野については、IT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコース設定等の拡充が図られるため、周知広報に努め、受講につなげるとともに、訓練受講期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援を実施する。

(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

支援対象者のニーズに応じたオンライン職業相談、オンラインハローワーク紹介の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、マザーズハローワークの就職支援サービスのオンライン対応（モデル事業）の実施、SNSを活用した情報発信の強化等により、自宅でも求職活動ができるよう来所によらないサービスの向上を図る。

なお、オンラインによる就職支援を推進するため、専門チームによる取組の実施と効果検証を行うモデル所を設置し、効果的取組を横展開する。

(3) 雇用保険手続の電子申請の利用促進

令和3年度における当局の雇用保険主要3手続（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申請）のオンライン利用率は78.7%（令和3年12月まで）となっていることから、令和4年度においては80%を目標に利用促進を図る。

このため、非接触・非対面の電子申請は、新型コロナウイルス感染症感染防止の面においても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月から電子申請が義務化となった特定法人等への指導を一層強化する。

あわせて、雇用保険電子申請アドバイザー等を通じて、電子申請未利用事業主等に対する利用勧奨及び電子申請手続きの支援を実施していく。

第4 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

〈課題〉

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から段階的に施行される、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。以下「育児・介護休業法」という。）の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、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。

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（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)改正後の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。

〈取組〉

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)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・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

あわせて、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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

産後パパ育休制度のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する改正法に沿った企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰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。更に、新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

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を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

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（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなくるみん「トライくるみん」及び不妊治療と仕事との両立に係る「くるみんプラス」の創設について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

（２）マザーズハローワーク等による子育て中の方に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する方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・担当制によるきめ細かな就職支援を実施する。あわせて、オンラインを活用した就職支援サービスの提供を強化するとともに、NPO 法人等、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を実施する。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

更に、SNS（LINE、Instagram、Twitter 等）や「東京ハローワーク YouTube 公式チャンネル」を積極的に活用し、マザーズハローワーク等の未利用者に対しても支援メニューが広く伝わるようアピールする。

（３）女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

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の義務が常用労働者数 101 人以上の事業主に拡大されたため、新たに義務化された事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。また、企業が行動計画や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「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

更に、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指す企業等に、「民間企業における女性活躍促進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による事業主への説明会やコンサルティングの活用を促し、女性活躍の更なる取組を推進する。

（４）不妊治療と仕事との両立支援

令和 3 年 2 月、次世代法に基づく行動計画策定指針（平成 26 年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第 1 号）が改正され、事業主が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、事業主による職場環境整備を推進する。あわせて、令和 4 年度

からくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度の活用を促す。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に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）を、職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対しては両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を支給する。

更に、「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」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等による周知・啓発を行うなど、あらゆる機会を捉えて、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立に関する周知啓発や相談支援を行う。

（５）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る特別有給休暇制度導入等への取組支援

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について、新型コロナウイルス感染症の感染状況等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べき措置に関する指針」（平成 9 年労働省告示第 105 号）の内容に沿って適切な措置が講じられるよう周知徹底等を行う。

あわせて、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 新規学卒者等への就職支援

〈課題〉

新規学卒者等の雇用の安定のため、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。

また、就職差別をなくし、応募者の人権に配慮した公正な採用選考が行われるよう、広く啓発していく必要がある。

〈取組〉

（１）新規学卒者等への就職支援

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、大学等卒業予定者に関しては、卒業後 3 年以内の既卒者を含め、新卒応援ハローワーク等において担当者制によるきめ細

かな個別支援を実施するほか、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。

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。

(2) 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、すべての応募者についての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。あわせて、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・就職差別解消シンポジウムを東京都と共同で開催する。

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

<課題>

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、雇用環境への影響が長期化しており、離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等への早期再就職に向けた支援についてより一層の充実を図っていく必要がある。

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日から中小企業等にも適用されており、引き続き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。また、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。以下「労働者派遣法」という。）についても令和2年4月1日に施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要がある

無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。

<取組>

(1) 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

非正規雇用労働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予約制・担当者制などにより、求職者ニーズを詳細に把握し、応募求人の提案・選定、履歴

書・職務経歴書の添削、模擬面接等、求職者の個々の状況に応じた計画的な就職支援を実施する。

また、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。

(2) 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等

① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することなどにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、「働き方改革推進支援センター」（東京労働局委託事業）によるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（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による支援を行う。

② 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換ルールを認知していない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

(3) 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した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を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進するとともに、受講者に対しては、就職支援計画に基づき訓練受講中から終了後に至るまで、個別担当制を中心に一貫した支援に努める。

(4) 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おいて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。

また、就労経験のない職業に就くことを希望する方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）。

- (5) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援
生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワーク
において、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等へ
の巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、ハロ
ーワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施す
る。

また、都区共同で設置している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。

4 就職氷河期世代の活躍支援

〈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方がいる。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、3年間（令和2年度～4年度）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

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。

また、SNS（LINE、Instagram、Twitter等）や「東京ハローワーク YouTube 公式チ
ャンネル」を積極的に活用し、ハローワークの未利用者に対してもミドル世代チャレ
ンジコーナーの支援メニューが広く伝わるようアピールする。

- (2) 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方が職業訓練受講給付金の支給要件に該当する場合は、受講あつせん(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) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)からミドル世代チャレンジコーナーに誘導した利用者に対し、専門担当者のチーム制による伴走型支援を実施するほか、職場実習・体験の機会を提供して安定就労の実現を図るなど、サポステとの連携体制を強化する。

(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、安定的な就労の機会に恵まれなかった求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成(トライアル雇用助成金)することにより、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) 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

官民協働で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とともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

5 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。更に、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等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高齢労働者処遇改善促進助成金）を実施する。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や65歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構東京支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

(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引き続き図る。

(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が連携して「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。

また、高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

(5) 雇用保険マルチジョブホルダー制度の活用

これまでの職業人生で得られたスキルを活かして多様な就労を目指している層と考

えられる 65 歳以上の労働者が、複数の事業所で働く上での新しい雇用保険制度について、労使双方に十分に理解されるよう周知に取り組み、制度の活用を図る。

6 障害者の就労促進

〈課題〉

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

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。

また、雇入れ支援に係るハローワークのコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、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

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おいて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実施する。

また、障害者の職業訓練については、東京都及び地域の関係機関等と連携し、的確な障害者の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) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、厚生労働省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導することを通じて、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

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、ハローワーク等に職場適応支援者を配置するとともに、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。

7 外国人に対する支援

<課題>

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、多言語による相談支援や情報発信に引き続き取り組んでいく必要がある。

<取組>

(1) 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

東京外国人雇用サービスセンターにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施する。特に、既に締結している大学との連携協定に基づき、外国人留学生の国内就職推進に向け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ハローワークにおいて、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、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・定着支援事業の実施

日本人の配偶者等の定住外国人について、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通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携の上、事業参加者に対する就職支援等を実施する。

(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に適正に通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

(3) 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に対する人材確保等支援助成金の活用を促進する。

(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

「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」について、外国人労働者に対する相談機能を強化するとともに、外国人労働者を雇用する事業主に対して、労務管理や労働安全衛生管理に関する相談・支援等を行う。

8 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。

(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 日から施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて、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により、派遣労働者の雇用に長期にわたる影響が生じていることから派遣労働者の相談に対しては、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月から義務化された、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。

第5 誰もが働きやすい職場づくり

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

新型コロナウイルス感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナ・ポストコロナの「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、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていくことが必要である。

このため、令和3年3月に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」が改定され、テレワークの導入・実施に当たり、労使双方が留意すべき点、望ま

しい取組などが明らかにされた。また、テレワークの導入を検討する企業に対し、テレワーク相談センターにおいて相談対応や情報提供等を行うとともに、中小企業事業主に対し、通信機器の導入経費等を助成する「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」が令和3年度から創設されたところであり、これらの取組を通じ、良質なテレワークの定着促進を図る必要がある。

フリーランスについては、「成長戦略実行計画」（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえ、関係省庁と連携し、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法や労働関係法令等の適用関係等を明確化した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が令和3年3月に策定された。また、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえ、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者の間にトラブル等が生じた際にワンストップで相談できる相談窓口「フリーランス・トラブル 110番」が令和2年11月に設置されたところであり、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、本ガイドライン及び相談窓口の周知を図る必要がある。

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、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールを明確にした「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。

更に、選択的週休3日制度については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）等を踏まえ、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る必要がある。

<取組>

（1）良質なテレワークの導入・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定着促進を図るため、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用促進を図る。

また、従来のテレワーク相談センターにおける相談対応等については、令和4年度から、総務省との連携による、労務管理やICT（情報通信技術）などの課題についてワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センターが設置されることから、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、同センターの紹介や、同センターで開催するセミナーの周知や参加等の働きかけを行うなど、同センターとの間で緊密な連携を図る。

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

フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際に

は、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「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。また、当該ガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることを明確化されたところであり、請負契約等のフリーランスの契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。また、総合労働相談コーナーにおいては、同ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、監督署の担当部署に取次ぎを行う。

(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、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について周知を行う。

(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、事例の提供等による周知等を行う。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

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、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

更に、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

構造の変化や転倒、腰痛、熱中症など業種横断的に多発している災害の発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。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、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。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、複雑困難事案のうち過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も依然として高い水準で推移している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付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。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、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。）、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく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義務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。

<取組>

（1）職場における感染防止対策等の推進

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、高年齢労働者の感染拡大防止対策等を推進するため、社会福祉施設など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）を周知する。

（2）働き方改革の実現に向けた取組

① 東京働き方改革推進支援センター（東京労働局委託事業（以下、「東京働き方センター」という。）によるワンストップ支援サービス

中小企業・小規模事業者等が抱える長時間労働の削減、同一労働同一賃金の実現等の働き方改革関連法への対応のほか、生産性の向上による賃金引上げ、人手不足解消に向けた人材確保・定着、その他働き方改革に関する様々な課題について、東京働き方センターの専門家によるワンストップ支援サービスの提供を行う。

② 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制度（働き方改革推進支援助成金）の周知を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。また、東京働き方センターによるワンストップ相談窓口において、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対す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。特に、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用される建設の事業、自動車運転の業務、医師について、働き方改革が円滑に推進されるよう積極的に支援を行う。

③ 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）の周知を行うとともに、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）の活用や建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

情報サービス業（IT業界）については、地域レベルで発注者・受注者等が連携しながら働き方改革を推進するモデルを形成し、その過程や成果を他の地域等に周知、展開するなど、長時間労働の抑制に向けた取組を行う。

④ 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働き方改革推進支援助成金等の周知を行い、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

⑤ 長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等

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）及び同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）並びに「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」（令和3年7月30日付基発0730第1号）に基づき、効果的な取組を推進する。特に、「過労死等防止啓発月間」（11月）においては、「過重労働解消キャンペーン」を実施し集中的な周知・啓発を行う。

⑥ 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。

⑦ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の時季指定義務の周知を図るとともに、時間単位年次有給休暇のほか病気休暇及びボランティア休暇等の特別休暇について導入促進を図る。

⑧ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会である「東京労働懇談会」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が高まるよう、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等の実施

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署間での情報共有に努め、関係部署と連携を図り、適切な労務管理がなされるよ

う啓発指導を実施する。

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。

更に、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、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働基準監督署に「労働条件向上相談窓口」を設置する等により、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。その際、労使において賃金の引上げを行うとの取決めを行ったにもかかわらず、賃金支払が履行されず、度重なる指導でも法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など、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。

更に、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。更に、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知する。

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する監督指導などを実施する。

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、以下の重点的な取組を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、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が認められる事案に対しては、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。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、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、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、関東運輸局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、同局と協議の上、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、監督権限をはじ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、丁

寧かつ具体的に対応する。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。

⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営

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。

(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 死亡災害の撲滅を目指した労働災害防止対策の徹底

死亡災害の約4割を占める建設業に対して、墜落・転落防止対策の促進を図るとともに、昨年の死亡災害の増加を踏まえ、監督署による現場指導の強化を図る。

また、ビルメンテナンス業や造園業等死亡災害が多発傾向にある業種に対して、労働災害防止対策の指導徹底を図る。

② 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

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動を促進する。特に、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

また、転倒災害の減少に向けた集中的取組として策定した転倒災害防止対策推進要綱に基づく3つの目標「段差解消」、「乱雑解消」、「濡れ解消」に向けた取組を促進する。

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を促進する。

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。

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）を周知する。

④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、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、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き「過労死等ゼロ」緊急対策に基づく特別指導をはじめとした指導等を行う。

また、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する、（独）労働者健康安全機構による事業場における労働者の健康保持増進計画助成金等を周知する。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについても周知を行うこと。

更に、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。）が行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、産保センターの地域窓口（地域産業保健センター）による小規模事業場への訪問支援、（独）労働者健康安全機構によるストレスチェック助成金等について周知する。

⑤ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため周知する。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

建築物等の解体・改修作業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月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底及びリフォーム等も含む発注者への石綿ばく露防止対策等の制度を周知する。

⑥ 職場における熱中症対策の徹底

職場における熱中症の予防については、3月の早い時期からリーフレット等により

周知を開始し、5月から9月までをキャンペーン期間とする「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」においては、重点取組期間である7月に「職場における熱中症予防対策会議」等の開催により、関係業種・関係事業者団体等に対して熱中症対策を促進する。

(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

① 迅速かつ適正な労災保険の給付

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

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、迅速処理に向けて、より一層効果的な調査を行う。

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 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・改正令和3年6月24日基補発0624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を把握した上で、業務により新型コロナウイルスに感染したものと考えられる労働者からの請求が適切に行われるように努める。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する保険給付の額をメリット収支率に反映させない措置を講じることから、適正な運営を行う。

④ 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の事案に当たっては、引き続き迅速処理に向けて、効果的な調査を実施し、迅速・的確な労災認定を行う。

また、令和4年1月19日施行の特定石綿被害建設業務労働者等に対する給付金等（建設アスベスト給付金）支給制度の新設により、本制度の支給対象となる可能性がある方等に対し、必要な周知を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

⑤ 特別加入制度の適正な運用

令和3年9月から、自転車を使用して行う貨物の運送の事業及びITフリーランス

を対象業種として追加したところであり、引き続き、適正な運用を行う。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

令和4年4月1日から、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、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、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、自主点検やハラスメント相談窓口担当者等向け研修事業及びウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツール等を活用し、企業の更なる取組を促す。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット等を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を活用し、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促す。

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

<課題>

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指すとされており、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠である。

<取組>

(1) 最低賃金・賃金の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・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

そのために、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体に周知徹底するほか、包括連携協定を締結している金融機関を通じた周知を実施する。

特に、最低賃金改定の時期を中心に集中的な周知強化期間を設け、キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金、働き方改革推進支援助成金、ものづくり補助金等、生産性向上・賃金引上げを目的とする支援策をあわせて周知する。

また、東京働き方センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及びこれまでの東京地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう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（1）とあわせて周知徹底する。

更に、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。その際、いわゆる「下請たたき」が疑われる行為が存在していないか丁寧に確認し、必要な通報等を漏れなく行う。

4 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労を希望する方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労支援を推進する必要がある。

<取組>

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

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（治療と仕事の両立支援助成金）について、周知や利用勧奨を行う。

② 地域両立支援推進チームの運営

東京労働局に設置した「東京地域両立支援推進チーム」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（東京都、医療機関、業界団体、労使団体、産保センター、労災病院等）の取組を相互に周知協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

（２）トライアングル型サポート体制の構築

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を推進する。そのため、東京地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、（独）労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を行う。

また、ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、出張相談やオンラインによる職業相談・職業紹介を行うなど、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

5 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

「規制改革実施計画」（令和3年6月18日閣議決定）において、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を行うことが決定され、「オンライン利用率引上げに係る基本計画」（令和3年10月22日）において、令和8年度末までに、労働保険関連手続のオンライン利用率を30%とする目標が策定されたことを踏まえ、電子申請の更なる利用促進に向けた以下の取組を実施する。

① 電子申請利用のための様々な利用勧奨

電子申請の体験を契機として、その後の継続的な利用につながるよう、労働局を中心に電子申請体験コーナーを年間通して設置する。

また、労働保険手続の一部について、電子証明書を添付せずにGビズIDで申請が可能であることから、労働局・監督署に配置された電子申請利用促進相談員を効果的に活用する等により、積極的に利用勧奨を行う。

② 「電子申請利用促進月間」等における集中的な広報

電子申請の更なる利用促進を図るため、5月を「電子申請利用促進月間」と指定し、接続する年度更新期間（6月1日から7月11日）と併せ、労働局HPを活用し、集中的な広報を展開する。

また、電子申請未利用事業場に対し、委託事業による初期設定代行サービスについて周知する。

③ 社会保険労務士等に対する利用勧奨

電子証明書を取得していない社会保険労務士に対し、機会を捉えて電子申請の利用勧奨を積極的に行うとともに、社労士会支部、劳保連支部等に対し、電子申請に係る情報を提供する。

④ 電子申請の迅速処理

電子申請利用者の一層の利便向上に資するため、電子申請処理は当日中に行うことを原則とし、申請手続が輻輳する年度更新申告書についても、一週間以内に処理が完了するように努める。

(2) 労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進

① 労働保険料等の適正な申告・納付

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、労働保険料等を申告・納付するよう適切に指導する。特に、保険関係成立時には、事業主等から保険関係成立の時期、適用される事業の種類、雇用保険被保険者の範囲等について十分に確認を行った上で保険関係を成立させ、適正な労働保険料等の申告を促す。

滞納整理業務については、組織的な進捗管理を徹底し、高額滞納事業主及び複数年度に亘り滞納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。

② 口座振替納付の利用促進

口座振替納付は法定納期限における確実な納付や、事業主等の負担軽減が見込まれるものであり、機会を捉えて、一層の利用促進を図る。

(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3～5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。あわせて、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労働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、事業主団体や他の行政機関と十分な連携を図るとともに、11月の「労働保険未手続事業一掃強化期間」に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HP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。更に、労災保険の特別加入制度については、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。