

第12期 第3回 東京地方労働審議会 資料

令和6年12月11日（水）東京労働局 11階会議室 1-1・1-2

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



目次

安心して働き活躍できるTOKYOへ	1
当局における広報の取組み	1
第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等	
1. 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援	2
2. 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規化促進	4
第2リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	
1. リ・スキリングによる能力向上支援	7
2. 成長分野への労働移動の円滑化	9
3. 人手不足下における中小企業等に対する人材確保の支援	10
4. 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	12
5. 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進	13
第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	
1. フリーランスの就業環境の整備	15
2. 仕事と育児・介護の両立支援	16
3. ハラスメント防止対策	19
4. 女性活躍推進のための支援	20
5. 安全で健康に働くことができる環境づくり	22
6. 多様な働き方、働き方・休み方改革	32
7. 多様な人材の就労・社会参加の促進	34
8. 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援	39
9. 労働保険適用徴収業務の適正な運営	41

東京労働局の業務運営方針

安心して働き活躍できるTOKYOへ

雇用環境・均等行政

(雇用環境・均等部)

働き方改革
非正規労働者の待遇改善
女性活躍の推進
ハラスメント対策

労働基準行政

(労働基準監督署)

労働条件の確保・改善
労働者の安全、健康確保
労災保険の給付
労働保険料の徴収

職業安定・人材開発行政

(ハローワーク・
需給調整事業部)

求職者に対する就職支援
求人者に対する充足支援
失業等給付の支給
スキル向上・
キャリア開発支援
民間人材サービス事業の
適正な運営の推進

東京労働局では、「**安心して働き活躍できる TOKYOへ**」を掲げ、第1に、最低賃金・賃金引上げに向けた支援と非正規雇用労働者の処遇改善、第2に、リ・スキリングと労働移動の円滑化の推進、少子高齢化等に対応した人手不足の克服、第3に、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり等を重点対策として、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって取り組んでいる。

当局における広報の取組み

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。

そのことから、当局の取組みを、より広く発信するためHPを始め、SNSのツール等を活用し積極的に発信を行う必要がある。

令和6年7月24日、公式Xを開設し定期的な情報発信を行い、ポストによっては3万を超えるインプレッションがあるなど、情報発信を強化しているところ。

また、上半期にテレビ・新聞、雑誌等に取り上げられた回数は500件を超えるなど効果が出ている。



第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

1. 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

■ 東京都最低賃金（令和6年度改正、令和6年10月1日発効）

東京都最低賃金のお知らせ

1,163円 **50円UP**

時間額

1,163円
だワン

令和6年10月1日から

～東京で働く全ての労働者に東京都最低賃金が適用されます～

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。詳しくは、業務改善助成金コールセンター ☎ 0120-366-440 * 東京都方改革推進支援センター ☎ 0120-232-865 * までお尋ねください。

さいちん犬

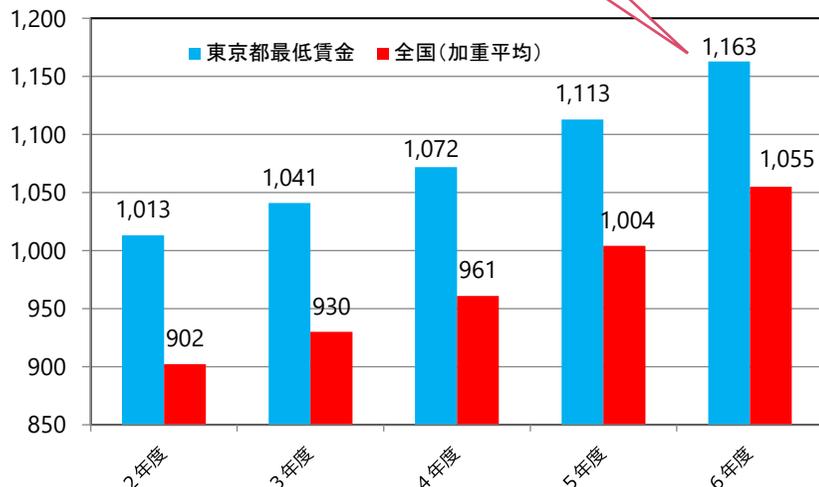
生産性向上・賃金引上げを支援する「業務改善助成金」を活用しましょう

最低賃金に関するお問い合わせは、東京都労働基準監督署(03-3512-1614*)または最寄りの労働基準監督署へ

* 市内の携帯電話のご利用メニューにご覧下さい。

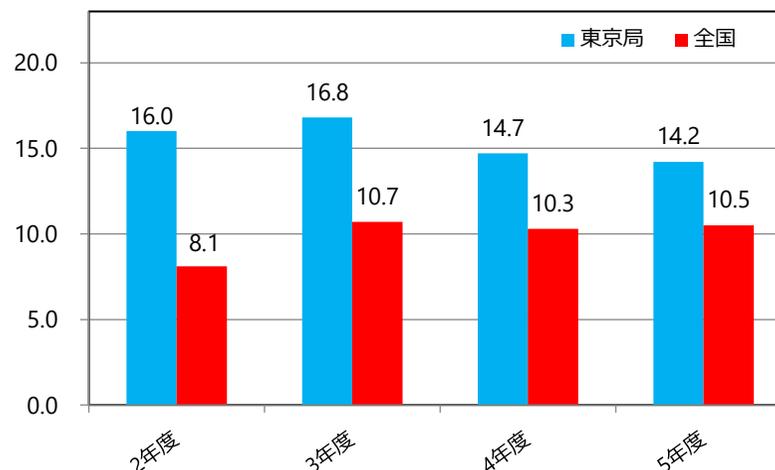
50円 (4.49%)
UP

地域別最低賃金の推移(円)



東京も**過去最大の引上げ**となる(時間額のみとなったH14以降)

最賃履行確保監督指導結果(違反率%)



東京局は**全国平均を上回る**(適切な対象選定)

第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

■ 東京都最低賃金及び業務改善助成金の周知・広報

9、10月の第1弾キャンペーン以降、順次実施中



屋外デジタルサイネージ
(渋谷駅 スクラブル交差点4面シンクロ)



東京メトロ全線 都営地下鉄全線
の車内ビジョン



X・YouTube
の活用



自治体の広報媒体 掲載100%
(発効日以前掲載率100%)

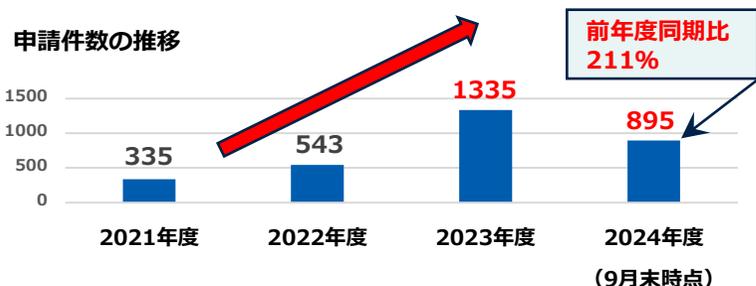


ラジオ
CM



関係団体に対する
要請

■ 業務改善助成金の申請状況



■ 賃金引上げについての取組

(1) 企業に対する賃金引上げに向けた検討の働きかけ

監督署の定期監督時等に要請書や賃金データ、支援策等の資料交付

(2) 積極的な情報発信

- ・ (労働局・監督署) 各種会議、説明会、団体のメルマガへの掲載依頼等
- ・ (労働局) 団体、社労士会各支部等を個別訪問

下半期の取組

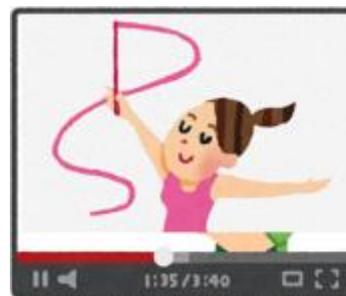
○ 周知・広報の継続、新規取組

令和7年1、2月に第2弾キャンペーン実施予定、パフォーマンス入り動画を作成し活用予定

○ 最低賃金履行確保監督の適切な実施

管内状況及び各種の調査結果を踏まえ、**監督指導を実施**する。

○ 賃金引上げ支援についての取組継続



第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

2. 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規化促進

■ 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、労働基準監督署において確認した情報等を基に**パートタイム・有期雇用労働法**に基づく**報告徴収**および**労働者派遣法**に基づく**指導監督等**を実施している。

下半期の取組

○ 同一労働同一賃金の考え方等、法の周知を図るとともに、**報告徴収および指導監督等の実施により着実な法の履行確保**を図る。

■ 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権等の**労働条件明示のルールの変更**（令和6年4月改正）について周知・啓発を行っている。

【主な変更内容】

明示のタイミング

無期転換ルールに基づく
無期転換申込権が発生する契約の更新時

新しく追加される明示事項

- ・ 無期転換申込機会
- ・ 無期転換後の労働条件
+ 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

下半期の取組

○ 無期転換ルール等の円滑な運用に向け、ホームページへの掲載等のほか企業指導等や説明会などを通じて、周知・啓発を図る。

第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

■ 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の改善や正社員化、「年収の壁」を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しできるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」及び同パッケージの施策として労働局で実施している「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の積極的な周知・利用勧奨を展開。

◆ 主な周知・利用勧奨の実績

- 労使の各団体や東京都など8団体に傘下企業等への活用勧奨について協力を依頼
- 関係団体の広報誌への記事掲載やJR新宿駅西口4号街路柱面デジタルサイネージへの掲載など、各メディアを使用した周知を実施（JR新宿駅 1日平均乗降客約65万人（2023年度））
- 東京労働局公式Xにて労働局長自ら助成金の活用を呼びかけるポストを投稿するなどSNSを活用した周知を実施（10月末時点で延べ約6万ビュー）
- 各種助成金の決定通知や電子申請の手続き完了のお知らせに、「年収の壁・支援強化パッケージ」特設ホームページのリンク先などを掲載
- 東京働き方推進支援センターによるセミナーや個別訪問等を通じての事業者への利用勧奨を実施

東京労働局【公式】@tokyoroud... 2024/08/09 ...
局長の富田です。
「#年収の壁」は税・社会保険に加え企業の#配偶者手当も影響しています。
最近、人手不足への対応が急務ですが、人材確保の観点からも見直しを検討していませんか。
単に配偶者手当を廃止するのではなく、基本給や子ども手当の増額も考えられます。労使でよくご相談ください！

東京労働局【公式】@tokyoroudo... 2024/10/07 ...
#局長の富田です。
都内の企業で「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」を活用し1,200人の従業員が社会保険に加入、勤務時間が増え人手不足解消の一助になった事例がありました
mhlw.go.jp/content/001297...
労働者1人当たり最大50万円の助成がありますので、是非活用をご検討ください！

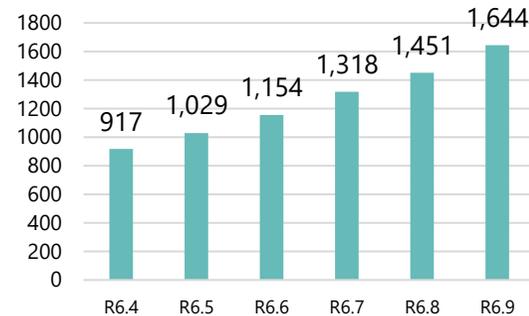
<公式Xでの局長によるポスト>

下半期の取組

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」及び「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」の周知、利用勧奨を実施していく。

※ 令和6年度キャリアアップ助成金の実績 （社会保険適用時処遇改善コース）

キャリアアップ計画件数の推移
（令和5年10月20日以降の累計）



取組予定者数の推移

（令和5年10月20日以降の累計）



第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

■ 東京働き方改革推進支援センター（東京労働局委託事業）

中小企業・小規模事業者等が抱える長時間労働の削減、同一労働同一賃金等の働き方改革関連法への対応や、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・定着など、働き方改革に関する様々な課題について、**専門家による電話・窓口相談、企業訪問コンサルティング**、事業主向け**セミナーの開催と講師派遣**などのワンストップ支援を実施

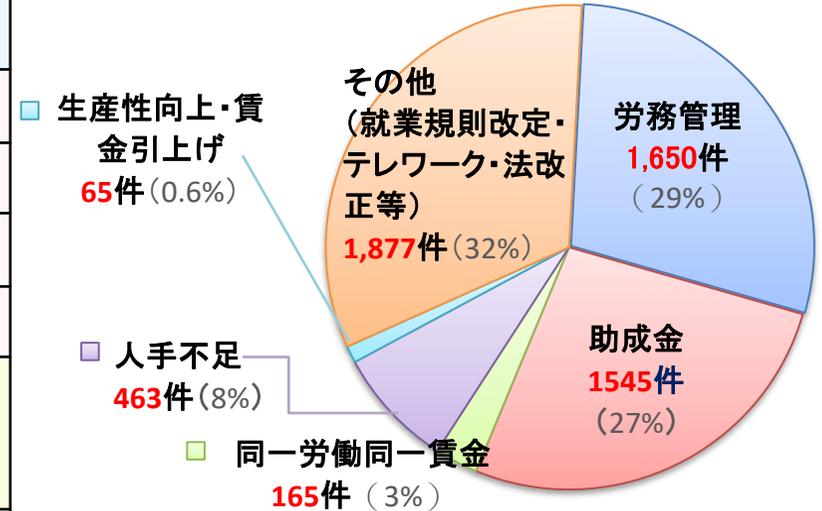


オンラインセミナーでの講演

◆ 東京働き方改革推進支援センター実績（R6.9末時点） ◆

相談件数		1,623
電話		1,564
来所		28
メール		23
出張相談等		8
訪問コンサルティング件数		1,413
セミナー回数		88

相談・コンサルティング内容内訳（5,765件）※



※ 1件の相談・コンサルティングを実施する中で、事業主の希望等により複数の内容での相談等があるため重複あり

下半期の取組

○東京働き方改革推進センターにおいて、労働時間の縮減や生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者の支援（相談、セミナー等）を行うとともに、東京よろず支援拠点（関東経済産業局委託事業）との連携を図り、賃上げ環境整備のための支援体制の構築に努める。

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1. リ・スキリングによる能力向上支援

■ 公的職業訓練（ハورتレーニング）の推進

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

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と緊密な連携を図り、東京都との共催による東京都地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の求人・求職者ニーズを踏まえた東京都地域職業訓練実施計画を策定。**今年度はデジタル分野の職業訓練を重点的に推進。**

(2) ハورتレーニング（公的職業訓練）による能力開発及び就職支援

① ハورتレーニングへの適切な受講あっせん

ハローワークの全ての職業相談窓口において、能力開発が必要な者や職業訓練受講により就職の可能性が高まる求職者に対し、積極的に受講の提案を行い、適切な職業訓練受講への誘導を実施。

<公的職業訓練における受講申込状況>

	受講申込数	受講者数
令和6年度（4～9月）	8,928	5,865
対前年同期比	▲3.0%	▲12.2%

② 職業訓練受講者に対する的確な支援による早期就職の実現

職業訓練受講中から担当者制等による就職支援を行い、職業訓練修了までに就職内定が見込まれない者については、修了後もハローワークに確実に誘導のうえ、雇用保険適用となる安定した就職ができるよう支援を実施。

<公的職業訓練修了3か月後の就職状況>

	就職率	対前年同期比
令和6年度（4～9月）	66.4%	▲1.1P



下半期の取組

○ハورتレーニングの積極的な周知広報の実施

- ・ 職業相談時の周知及び訓練への誘導
- ・ 基礎自治体や関係機関と連携した周知広報及びSNS等を活用した制度案内、訓練コースの周知、大規模周知イベントの実施

○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

- ・ **デジタル分野の訓練コースの積極的な周知広報**により、受講につながるとともに訓練受講中から修了後までの担当者制支援の実施



職業訓練で未来を切り拓く！
キャリアチェンジ応援フェスタ2025
(令和6年12月19日開催予定)

【フェスタ2024開催結果】
日時 令和5年12月19日（火）
参加者数 **506名**



第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

■ 在職者のリ・スキリング支援

(1) 人材開発支援助成金活用勸奨の取組

労働局及び都内ハローワークが一体となり **積極的な活用勸奨を展開**

人材開発支援助成金とは、事業主等が雇用する労働者に対し、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

労働局の取り組み

- ・労働局ホームページに助成金の制度解説のYouTube動画掲載
- ・個別の事業所訪問・電話勸奨等
- ・社労士向け説明会を開催
- ・X（旧Twitter）による周知広報



<YouTube動画>

ハローワークの取り組み

- ・窓口における利用勸奨
- ・事業主が参加するイベントや面接会でのリーフレット配布



<説明会の様子>

下半期の取組

○引き続き労働局・ハローワークが連携し、イベントでのリーフレット配布や企業訪問等事業主への**活用勸奨を積極的に実施するとともに、迅速な審査・支給決定を行う。**

(2) 計画届の申請状況 <令和6年度上半期>

人への投資促進コース

受理件数 661件

受講予定者数 23,359人

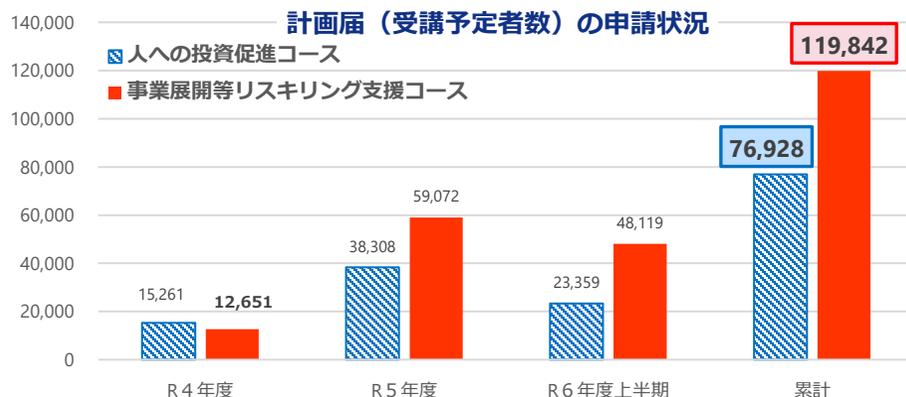
- ①情報通信業②卸売業・小売業
- ③サービス業 の順で活用が多い

事業展開等リスキリング支援コース

受理件数 1,537件

受講予定者数 48,119人

- ①製造業②卸売業・小売業
- ③情報通信業 の順で活用が多い



両コースにおける受講予定者数は累計で**19万人を突破**

(3) 支給決定の状況（全コース合計） <令和6年度上半期>

	支給申請件数	前年比	決定件数 (処理件数)	前年比
令和4年度	9,927	8.8%	8,203	-34.3%
令和5年度	12,136	22.3%	9,344	13.9%
令和6年度 (9月末)	8,604	27.6%	6,787	77.2%

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

3. 人手不足下における中小企業等に対する人材確保の支援

■ハローワークにおける求人充足サービスの充実

(1) 求人者マイページを通じた求人申込みの促進

- 求人事業主にハローワークインターネットサービスの求人者マイページの開設、求人者マイページからの**求人申込みを促進**

求人者マイページでできること

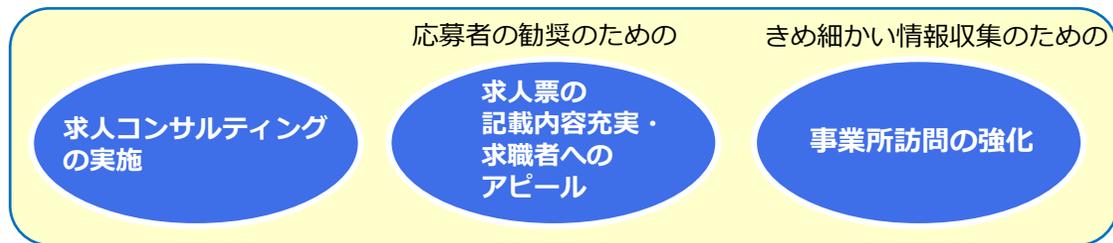
- 会社のパソコン等から、求人申込み（求人内容の変更、取消等）
- 応募の受付（オンラインハローワーク紹介、オンライン自主応募）
- 応募者の管理
- 求職者マイページを開設している応募者とのメッセージの送受信や選考結果連絡



R6年度同時期10.8%増加

(2) マッチング促進のための求人充足サービスの推進

- 各ハローワークにおいて人手不足企業に対し、**求人条件緩和の助言や魅力ある求人票の作成支援、きめ細かな事業所情報の収集、画像を取り入れた企業情報の掲示**など、求人者サービスの充実を図っている。



- 特に管内企業数の多い求人型ハローワークである**飯田橋所、品川所**では、**人手不足に悩む企業からの専門相談窓口を設置**し、上記のほか、面接会等のイベント提案等を行っている。



第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

■ 人材確保・就職支援コーナー等における人材確保支援

- (1) 医療、介護、保育、建設、警備、運輸等の人手不足分野については、都内8か所のハローワーク（渋谷、新宿、池袋、足立、墨田、木場、八王子、立川）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マッチング支援や、業界セミナーや施設見学会、ツアー型面接会等を開催。**
- (2) **介護分野**については毎月11日～17日を「東京介護WEEK！」として都内ハローワークで面接会等のイベントを集中的に実施。
- (3) **建設・運輸分野**については、いわゆる「2024年問題」への対応として、**監督署と連携した支援（事業主向け説明会等）や業界団体との共催によるイベント（業界セミナー、面接会等）を実施。**
- (4) 「人材確保対策～東京ハローワーク【公式】」Instagramなどの各種SNSを活用した積極的な情報発信を実施。

<人材不足分野の就職件数>

令和6年9月末現在

年度目標数	実績値	対前年同期比
15,349件以上	8,356件 (7,837)	6.6%増

<イベント（セミナー、会社説明会、面接会）実施状況>

分野	実施回数	参加事業所数	参加者数
介護分野	230回 (178)	567社 (363)	3,176人 (2,435)
医療分野	49回 (15)	88社 (42)	387人 (129)
保育分野	62回 (34)	72社 (56)	676人 (427)
建設分野	58回 (36)	45社 (26)	570人 (304)
警備分野	143回 (55)	130社 (41)	1,063人 (628)
運輸分野	124回 (86)	149社 (90)	1,300人 (874)

令和6年9月末現在

※（ ）内の数字は前年同期の数値



下半期の取組

- 企業PRの促進、求人コンサルティングの積極実施等、**求人者支援の一層の強化**を図る。
- **業界団体との連携を強化**し、業界の魅力発信とマッチングを促進
- 関係機関と連携し、**求人充足、定着のための雇用管理改善の推進**

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

4. 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

(1) 東京都雇用対策協定の締結

- 地域の課題に対し機動的・総合的な雇用対策を実施

東京都雇用対策協定運営協議会

東京労働局



東京都

(2) 地域雇用問題連絡会議の開催

- 地域のニーズ・特性に応じ、国の労働政策の活用や地域の雇用就業施策との連携強化、共同事業の企画・運営等を協議

連携事業の協議

ハローワーク
(17所)



基礎自治体
(区市町村)

【構成員】

- ・基礎自治体：首長以下、幹部職員
- ・ハローワーク：所長以下、幹部職員
- ・労働基準監督署：署長、副署長
- ・労働局：局長以下、幹部職員
- ・商工会議所他地域の経済団体、関係機関等



※令和6年度開催実績
集合開催：22区26市1町、書面開催：1区

(3) 就職面接会等の共同開催（地域の経済団体とも連携）

- 就職面接会（若年者、高齢者、障害者、女性）
- 福祉・保育のツアー型面接会
- 求職者向けセミナー
- 基礎自治体窓口への出張相談
- 基礎自治体からの事業所情報に基づく、求人開拓の実施
- 障害者の職業生活を含めた就職支援（チーム支援）

(4) 求人情報オンライン提供

- 自治体の求めに応じ、ハローワーク求人情報を提供

千代田区 中央区 文京区 台東区 品川区 渋谷区 目黒区 新宿区 杉並区 豊島区
葛飾区 国分寺市 あきる野市 稲城市 東京都産業労働局・福祉保健局

(5) ふるさとハローワーク

- 地域の住民の就職促進・利便性向上を図ることを目的に、国の職業相談・職業紹介サービスを提供するために基礎自治体の庁舎内に設置された施設。現在5区11市町で実施。

世田谷区 目黒区 練馬区 北区 荒川区 日野市 昭島市 小平市 東村山市
東大和市 あきる野市 瑞穂町 西東京市 東久留米市 清瀬市 多摩市

(6) 一体的実施事業（一般型）

- 地域の実情に応じた効果的な雇用対策を機動的に実施するため、地方公共団体の提案に基づき、国と地方公共団体が協議し、地域住民の利便性を向上させることを目的に、地方公共団体と国が一体となり職業相談・職業紹介サービスを提供するもの。現在3区で実施。

品川区 杉並区 江戸川区

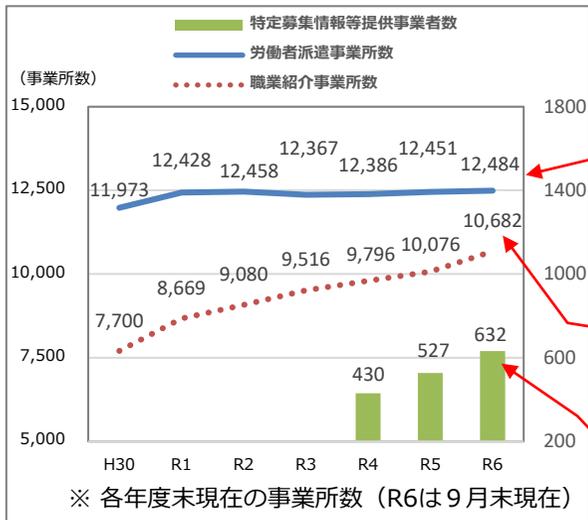
下半期の取組

- ふるさとハローワーク、一体的実施（一般型）のいずれも、地域の求職者のニーズに応じた丁寧な職業相談・職業紹介サービスを引き続き展開する。

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

5. 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進

■ 労働者派遣事業、職業紹介事業の動向



東京局管内において、労働者派遣事業は12,484事業所、職業紹介事業は10,682事業所。全国の事業所数の3割を占める。

※ 労働者派遣事業所数

- 最近においては12,500件付近で**横ばいの状況**
- 令和5年3月以降、19ヶ月連続で前年同月比は微増

※ 職業紹介事業所数

- 増加傾向は続いており、前年同月比では**平成24年10月から連続して増加**
- 令和6年度上期の新規許可等申請数は、前年同期比で**10.3%**の増加（令和5年度590件→令和6年度651件）

※ 特定募集情報等提供事業者数

- 令和4年10月1日から届出制となり、**東京は全国の半数以上**を占める（R6.9月末現在全国1,188件）



（許可証交付式の様子）

■ 法制度の周知、的確・厳正な指導監督の実施

【指導監督実施件数】



【集団指導実施状況】

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
実施回数	37	51	100	140	65
参加者数	547	1,227	4,734	8,512	5,893

令和3年度途中からオンライン開催を追加。

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

■ 申告・相談への迅速・適切な対応

(注) 令和6年度上半期の数値

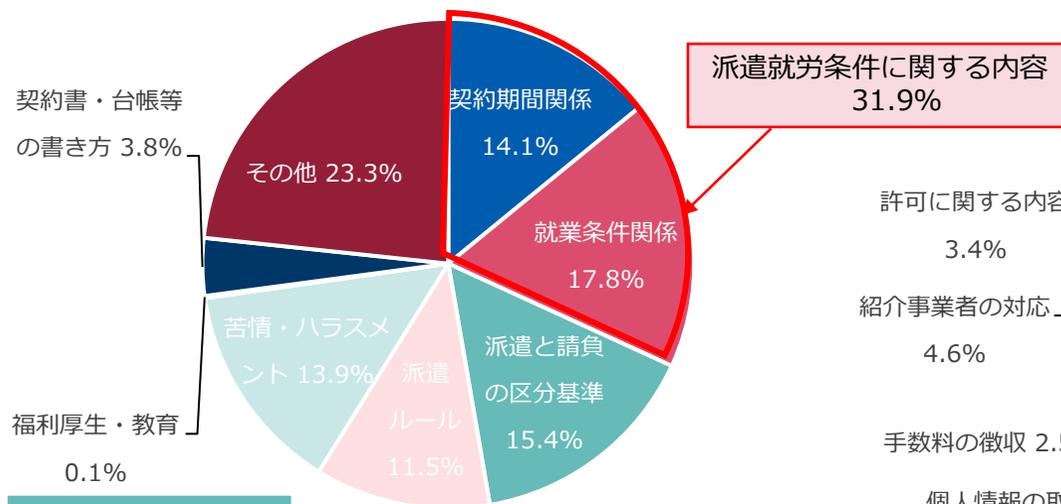
(1) 申告受理：6件 (前年同期比33.3%減)

(2) 苦情・相談の状況

【労働者派遣事業】

	派遣労働者	派遣元	派遣先	その他
件数	1,056	12,996	2,508	685
前年同期比	▲8.7%	10.7%	32.1%	▲34.7%

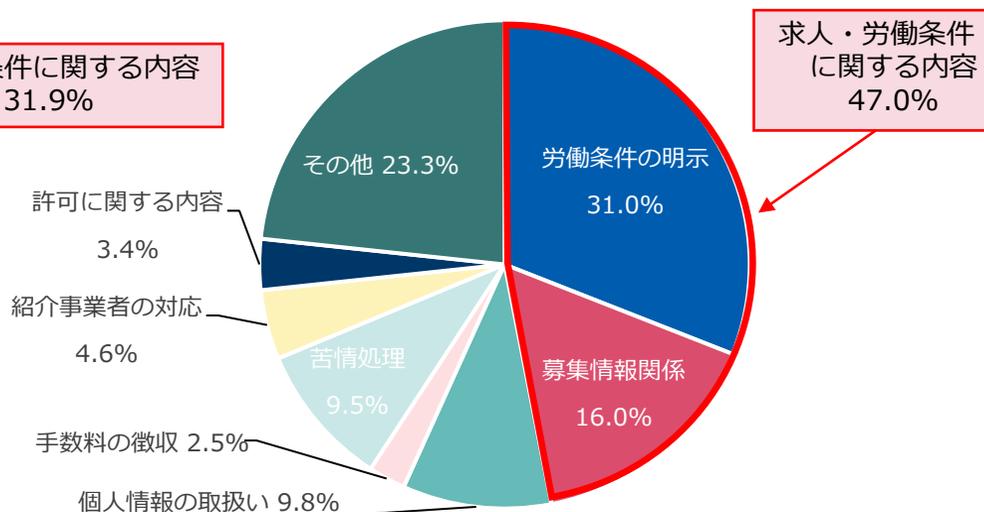
【派遣労働者からの苦情・相談2,106件の内訳 (複数回答)】



【職業紹介事業】

	求職者	求人者	職業紹介事業者	その他
件数	260	481	14,268	585
前年同期比	28.7%	24.0%	3.0%	▲4.3%

【求職者等からの苦情・相談326件の内訳 (複数回答)】



下半期の取組

- 適正な事業運営を確保するため、入口となる許可または届出の段階で、迅速かつ厳正な審査を実施するとともに、制度周知・理解促進のための各種説明会を実施する。
- 派遣労働者の同一労働同一賃金の適正な履行確保のため、労使協定の点検や労働基準監督署との連携による集中的指導監督等を実施する。
- いわゆる偽装請負、多重派遣に対して厳正な指導監督を実施する。
- 医療・介護・保育分野をはじめとする職業紹介事業者に対し、適正な運営を確保するための指導監督を実施する。
- 求人メディアに対し、正確かつ最新の求人情報の提供、個人情報の取扱い、苦情に対する適切な対応等のための指導監督を実施する。また、いわゆる「闇バイト」等の公衆道徳上有害な業務の実行者を募る募集情報等について騙されないための周知啓発を行う。

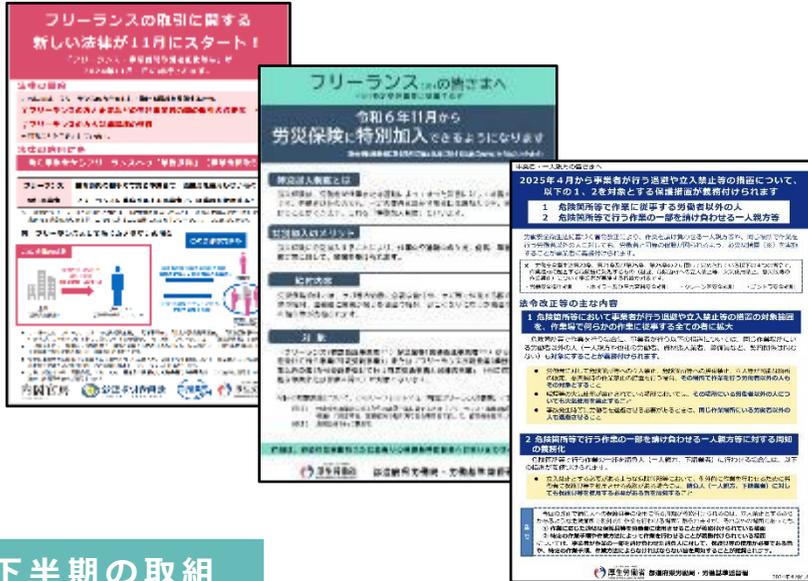
第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1. フリーランスの就業環境の整備

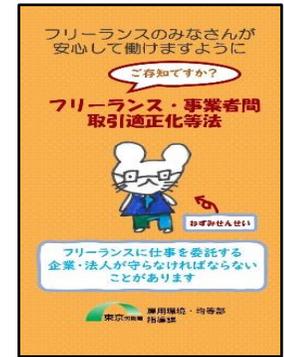
■ フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発と履行の確保

(1)フリーランス・事業者間取引適正化等法（11月1日施行）の周知 (2)東京労働局ホームページ、SNS（X、YouTube）による周知

○フリーランスに関する情報については、**フリーランス法の概要**、**フリーランスの方の労災保険特別加入**、**個人事業者等の安全衛生対策**に関するリーフレットを3点セットにして周知している。

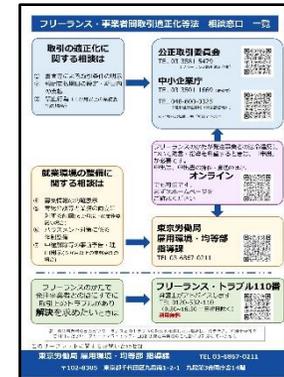


○ホームページ内の特設サイトへの掲載やXへの投稿による周知のほか、法のうち労働局が所管する条文の概要について解説した**東京労働局オリジナルのショート動画**を作成して周知を図っている。



(3)フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行の確保

○法施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、発注者等から必要な報告を求め、法違反等には是正指導等を行い、法の履行確保を図っている。



下半期の取組

- フリーランスの方や発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する問い合わせに適切に対応する。
- 管轄の労働基準監督署において、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスの方からの労働基準法等の違反に関する相談に適切に対応する。
- フリーランスの方から発注事業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、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介する。
- フリーランスの方から法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する調査・是正指導等を行う。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

2. 仕事と育児・介護の両立支援

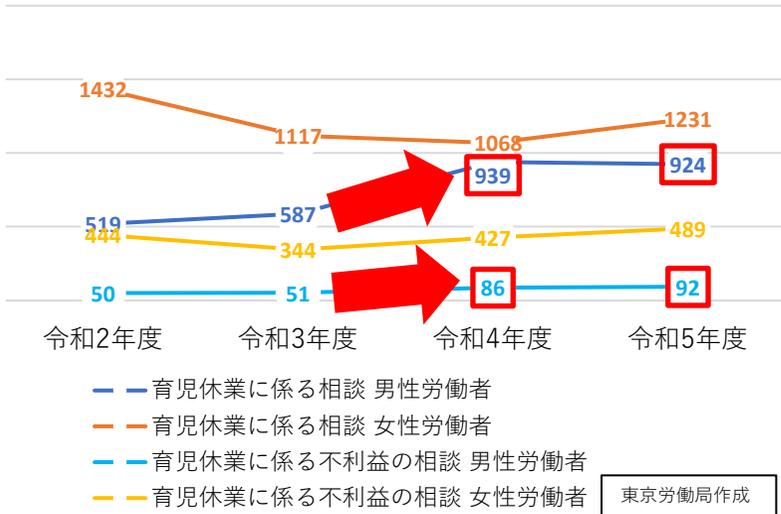
■ 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 育児・介護休業法周知の周知及び履行確保

令和3年度の育児・介護休業法の改正により、産後パパ育休の創設など、男性の育児休業の取得を推進が図られた結果、**男性労働者からの育児休業、休業に係る不利益取り扱いに係る相談が増加**している。

下半期においても、相談に対し適切に対応し、希望する場合には労働局長による紛争解決援助・調停を実施するなど、的確に対応する。

育児休業に係る男女別相談件数の推移



(2) 東京労働局オリジナル動画の製作

育児・介護休業法で事業主に義務付けられている管理職・従業員向け研修の内容をまとめた**東京労働局オリジナル動画を制作**した。

法制度の概要からハラスメント防止、雇用環境の整備までの重要部分を15分でコンパクトに解説（令和6年12月公開予定）。



(3) 改正育児・介護休業法の周知

令和6年5月に公布された改正育児介護休業法については、**東京労働局公式YouTubeチャンネルの活用、改正法特設ページの開設、主催説明会の開催**などにより、**令和7年4月1日、令和7年10月1日の施行に向けて**、更なる周知を図る。



YouTube1分動画によりいち早い周知

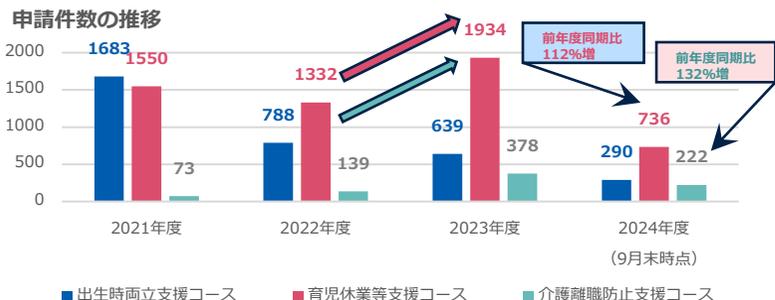
下半期の取組

○改正育児・介護休業法について、**令和7年4月1日、令和7年10月1日の施行に向け**、更なる周知を図る。

○育児・介護休業法に係る相談については、法に基づき適切に対応を図り、**労働者の意向に沿ったうえで、援助・報告徴収等を実施する。**

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ 主な両立支援等助成金の受取状況



助成金の支給等により仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む事業主を支援。

・ 育休中等業務代替支援コース (2024年1月新設)

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施する中小企業事業主を支援する制度

・ 柔軟な働き方選択制度等支援コース (2024年4月新設)

育児期の柔軟な働き方に関する制度を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者への支援を実施する中小企業事業主を支援する制度

■ 子育て中の女性の支援に取り組む地域の子育て支援拠点や関係機関等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化

(1) 子育てと仕事の両立を支援する都内3か所のマザーズハローワーク及び7か所のハローワーク内に設置しているマザーズコーナーでは、**一人ひとりの求職者ニーズ、課題に応じたきめ細かな就職支援を担当制で実施**している。

(2) 立地等の事情により専門窓口への来所が困難な方のために、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携を図り、**アウトリーチ型支援(出張相談等)**を強化するとともに、**オンライン相談を推進**している。

マザーズハローワーク事業における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

	目標数	実績値 (4-9月)	目標に対する実績比
就職率	95.9%以上	95.3%	▲0.6P

アウトリーチ型支援実績

<令和6年4月~9月>

出張相談実施回数	43回
出張セミナー実施回数	7回
【主な出張先】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 市役所 ・ 子育て支援施設 (NPO法人運営) ・ 図書館、公民館 ・ ハローワーク付属施設 ・ 自治体の運営するパソコン講習 	

マザーズハローワーク職員が出張します!!

ハローワーク内で実施している就業支援サービスを、各自地域の拠点にて提供することができます!!

【実施メニュー例】

- 【出張相談】
 - ・ 求職者のニーズに応じて、個別に相談し、求職活動のサポートを行います。
 - ・ 求職者のニーズに応じて、求職活動のサポートを行います。
- 【出張セミナー】
 - ・ 求職者のニーズに応じて、求職活動のサポートを行います。
 - ・ 求職者のニーズに応じて、求職活動のサポートを行います。

これまでの実施サービス一覧

- ・ 就業相談、就業指導 (職業性、住民会館等、民間の会館等にて)
- ・ 就業 (O/A受給者)
- ・ 就業した自治体等からの感想など

ご要望に応じて出張相談メニューを提供し、お役立ちの場を創出いたします!!

【お問い合わせ先】

マザーズハローワーク東京

TEL: 03-3409-8609

受付時間: 9:00~17:00(水・木・金)

〒160-0022 東京都千代田区千代田1-13-7

下半期の取組

○ 「仕事と子育てを両立しやすい求人」の質・量両面の確保

○ **アウトリーチ型支援、オンライン相談の更なる推進、強化**

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ 次世代法による認定

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届出状況
(常用労働者数101人以上の事業主に策定・届出義務有)

	常用労働者 100人以下	常用労働者 101～300人	常用労働者 301人以上	計
届出社数(社) (届出率(%))	7,162	5,737 (96.5)	5,273 (97.6)	18,172

令和6年9月末現在

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」の届出の徹底を図るとともに、くるみん等各認定を通じ企業における次世代育成支援の取組を推進している。

次世代法認定マーク



「くるみん」



「プラチナくるみん」



「くるみんプラス」

下半期の取組

- 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、常時雇用する労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図るとともに、くるみん等各認定制度について周知を行う。
- 「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る等により、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための支援を行う。
- 次世代法の改正について、円滑な施行に向けて周知を行う。

一般事業主行動計画を策定した企業が、計画に定めた目標を達成した(くるみん)、より高い水準の取組を行った(プラチナくるみん)、不妊治療と仕事の両立をサポートしている(くるみんプラス)等の場合に認定。
マークを企業PRに活用できるほか、公共調達で加点点評価を受けられる。

◆くるみん認定企業数の推移 (単位:社)



◆プラチナくるみん認定企業数 (令和6年9月末時点)

288社

◆くるみんプラス(※)認定企業数 (令和6年9月末時点)

12社

◆プラチナくるみんプラス(※)認定企業数 (令和6年9月末時点)

19社

(※) 令和4年4月1日創設

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

3. ハラスメント防止対策

■ 相談支援を含む総合的ハラスメント対策の推進

(1)各種**職場におけるハラスメント**（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）について、法に基づく防止対策が講じられるよう事業主に対する**指導を実施**している。

(2)労使間の紛争について**紛争解決援助及び調停**制度の活用を促し**早期解決を支援**している。



下半期の取組

- 職場におけるハラスメント防止措置**を適切に講じていない事業主に対し、厳正な指導等により、引き続き、法の履行を図る。
- 事業主・相談窓口担当者向けのハラスメント対策総合サイト「**あかるい職場応援団**」の活用促進を図る。
- 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策・カスタマーハラスメント対策に係る周知啓発**等の推進を図る。
- 例年12月に実施している「**ハラスメント撲滅月間**」を中心とした、事業主等への周知啓発を実施する。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

4. 女性活躍推進のための支援

(1)民間企業における女性活躍推進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出状況

(常用労働者数101人以上の事業主に策定・届出義務有)

	常用労働者 100人以下	常用労働者 101~300人	常用労働者 301人以上	計
届出企業数(社) (届出率 (%))	1,016	5,765 (97.0)	5,237 (97.0)	12,018

令和6年9月末現在

(2)女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表

常用労働者数301人以上の事業主について男女の賃金差異の情 報公表が義務付けられている。男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図っている。

女性の活躍推進企業データベースにおける 男女の賃金の差異の公表状況 (全国、東京)

男女の賃金の差異公表企業数	全労働者	正規	非正規	
全国	15,902 社	70.4%	75.5%	80.9%
東京	4,904 社	70.9%	75.1%	76.8%

令和6年9月末現在

※ (%)は、男性の賃金に対する女性の賃金の割合について、公表企業の平均値を示したものの。

参考

男女の賃金の差異の解消に向けた取組事例

(人事制度)

- ・総合職・一般職のコース別雇用管理を、15年前に廃止。
- ・**総合職に一本化**したうえでさらに現在は業績報酬及び給与体系を統一するとともに、転勤範囲を全国型、ブロック型と地域限定型の選択制として、転勤区分を反映する区分年俸（「転勤プレミアム」）を支給する制度としている。

(賃金差の背景)

過去、男性の大半が処遇の高い「全国転勤型」であるのに対し、女性は勤務地が限定された「地域限定型」が多かったこと、コース別廃止以前に採用された女性の業務の拡大が困難であることが、現在の処遇差にも影響。

(取組内容)

- ・**転勤範囲の差による昇格要件の差を撤廃**。
- ・コース別制度廃止前に採用した40代、50代女性社員の多くが配置される保険サービス部門の管理職に地域限定職を付ける等の登用を実施。
- ・役割グレード制による**転勤範囲にかかわらずない評価**を実施。併せて評価者のアンコンシャスバイアス解消のための研修や転勤がない区分の社員が経験値を高めるための意識醸成の取組も行っている。

(金融保険業)

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ 女性活躍推進法による認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業が、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である(えるぼし)**、特に優良である(**プラチナえるぼし**)等の場合に認定。

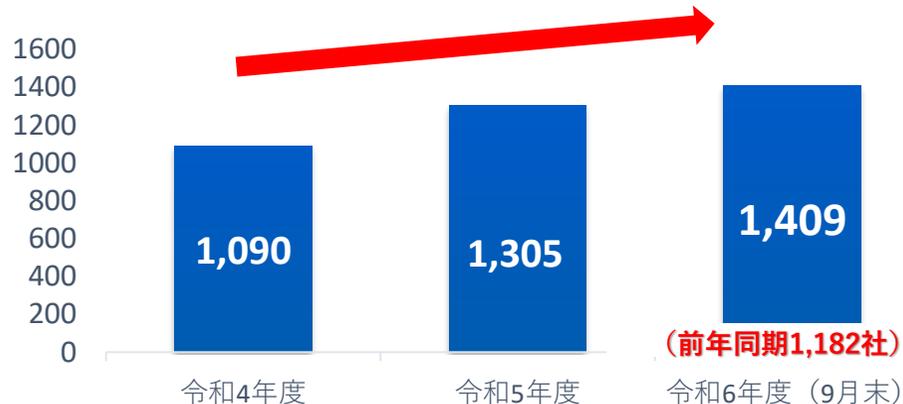
マークを**企業PR**に活用できるほか、**公共調達で加点評価**を受けられる。

「えるぼし」「プラチナえるぼし」の取得等を促し、企業における女性活躍に向けた取組を推進している。

女性活躍推進法 認定マーク



◆えるぼし認定企業数の推移 (単位:社)



◆プラチナえるぼし認定企業数 (令和6年9月末時点)

29社

下半期の取組

- 女性活躍の基礎となる**男女雇用機会均等法**について、報告徴収等の実施により違反の事実が認められる企業に対する是正指導等を行う。
- 女性活躍推進法に基づく**男女の賃金の差異の情報公表**等について、引き続き適切に情報の公表・更新が行われるよう、必要な指導を行う。
- 男女の賃金の**差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善**及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「**女性活躍推進データベース**」の活用を促す。
- 「**えるぼし**」及び「**プラチナえるぼし**」の認定制度について引き続き周知を図る。



第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

5. 安全で健康に働くことができる環境づくり

■ 長時間労働の抑制等

(1) 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

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に対して重点的な監督指導を実施。

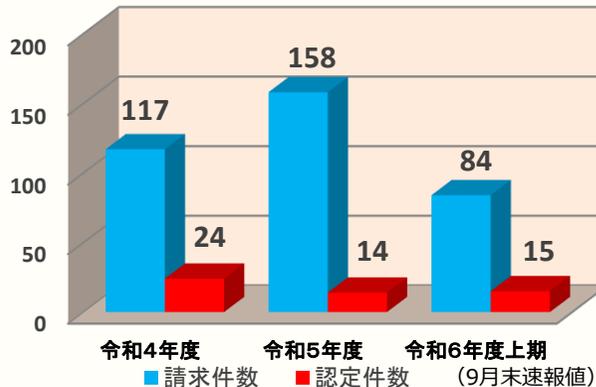
(2) 「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進

- ・ 精神障害に係る労災支給決定があった事業場に対し、パワーハラスメント防止対策の啓発を含むメンタルヘルス対策の取組等について指導を実施（9月末現在、個別指導41件実施）。
- ・ 第14次労働災害防止計画に掲げているアウトプット指標の周知と現状把握のため自主点検を実施。

(3) 過労死等事案に係る迅速・適正な労災認定

過労死等事案（脳・心臓疾患及び精神障害）は、**認定基準**に基づいた調査を行い、迅速・適正な認定を実施。

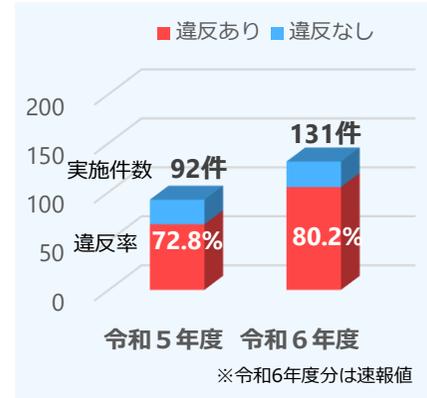
脳・心臓疾患の労災補償状況



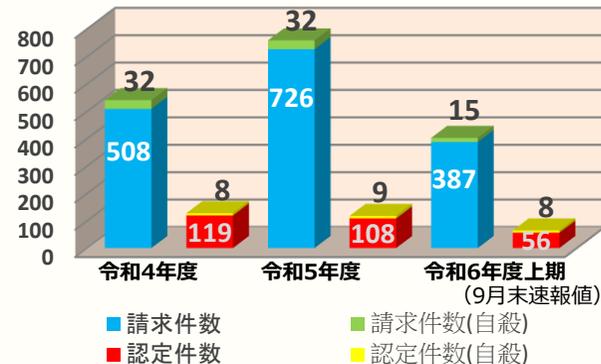
◆長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止に係る監督指導の実施状況<4月～9月の実績>



(参考) 左記のうち、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



精神障害等の労災補償状況



(4) 過労死等の労災保険給付支給決定が複数行われた企業に対する**過労死等防止計画指導**（詳細は次ページ参照）

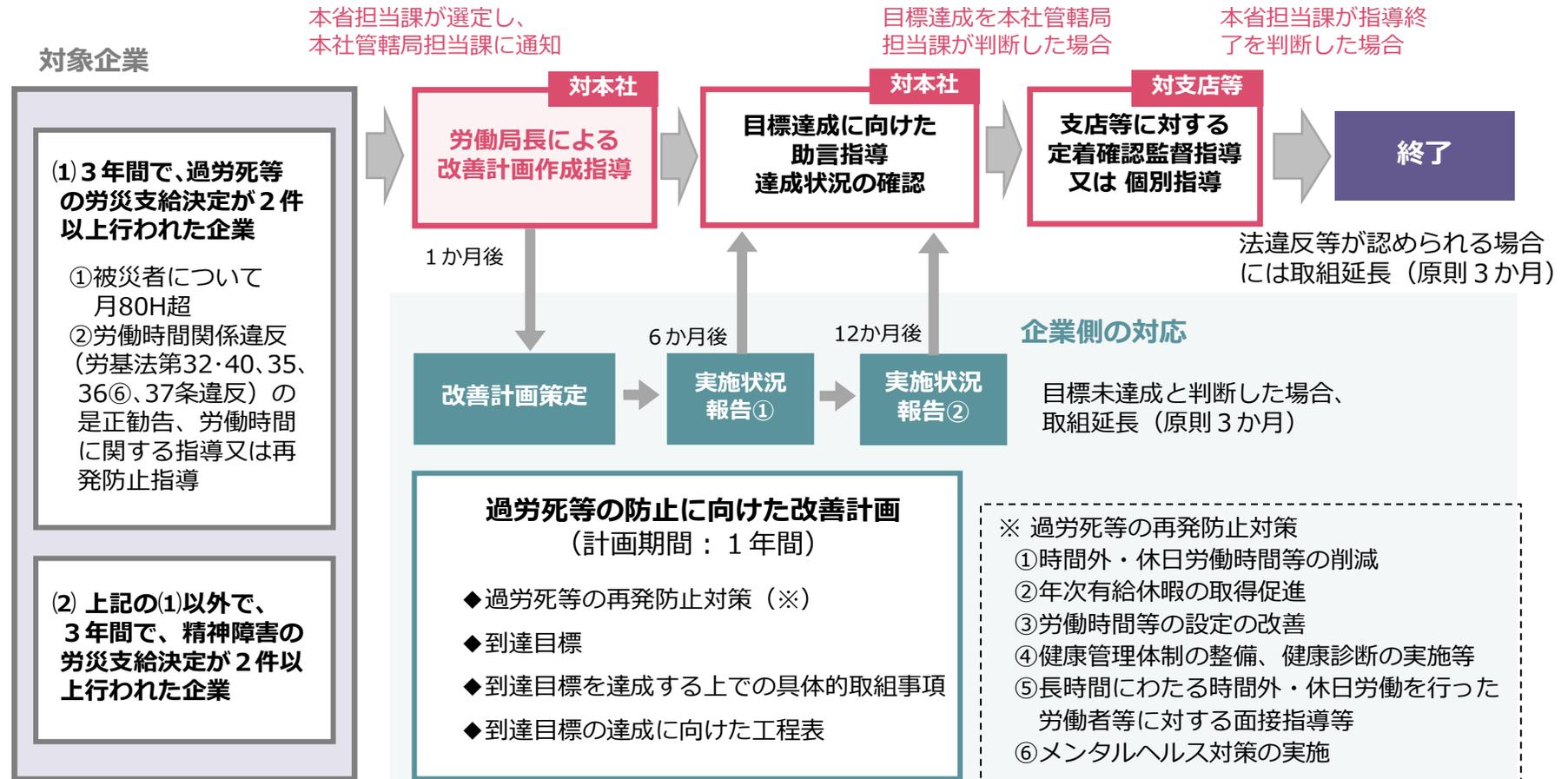
3年程度以内に、過労死等の労災支給決定事案を複数発生させた企業に対して改善計画の策定等について労働局長による指導を実施。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

過労死等の労災保険給付支給決定が複数行われた企業に対する過労死等防止計画指導について

【取組の概要】

同一企業に属する事業場（本社又は傘下事業場）において、過労死等の労災保険給付支給決定が繰り返し行われ、企業全体の取組として、長時間労働の是正、過重労働による健康障害防止又はメンタルヘルス対策が特に必要と認められる企業に対して、当該企業の本社を管轄する都道府県労働局長が「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導を実施する。



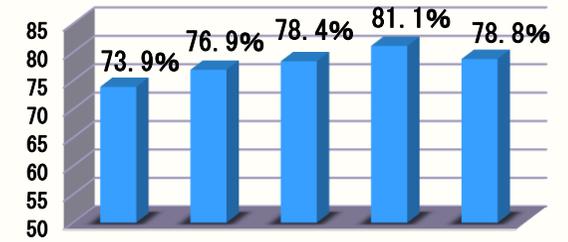
第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) ストレスチェック制度実施の推進

ストレスチェック制度実施の徹底を図るため、結果報告書未提出事業場に対して個別指導を実施（9月末現在、個別指導60件実施）。

<ストレスチェック実施結果報告書の提出率：令和5年分 78.8%（9月末現在）>

ストレスチェック実施結果報告書の提出率



平成31年 令和2年 令和3年 令和4年 令和5年

※令和6年9月末現在

(6) 上限規制適用開始業務等に対する取組

ア 建設業

働き方改革推進総合対策に基づき、施工事業者等に対し働き方改革に関する説明会を関係団体・関東地方整備局等の行政機関と連携して実施（9月末時点 72回実施）。

工事発注者に対しても、適正な工期での発注等に向けて理解を求めるため、**労働時間削減推進協議会**を開催（5月）。

イ 道路旅客・貨物運送業

働き方改革推進集中対策に基づき、バス、ハイヤー・タクシー業、トラック業について、関係団体・行政機関と連携し、働き方改革に関する説明会を実施（9月末時点 計29回実施）。
発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めることについて**要請**。
上記アとイについて、建設業および道路貨物運送業における時間外労働の上限規制等への自主的な取組を促進するための**自主点検**を実施。



<労働時間削減推進協議会>

ウ 医療機関

医師の働き方改革に関する説明会を実施（9月末時点 23回実施）。
東京都医療勤務環境改善支援センターと連携、内部研修への講師派遣等を実施。

(7) 「しわ寄せ」防止

下請等中小事業者からの相談や監督指導で把握した「しわ寄せ」に係る情報を地方経済産業局等の関係行政機関に通報を行い、「しわ寄せ」防止総合対策を推進。

(8) 治療と仕事の両立支援

疾病や障害を抱える労働者が、治療と仕事を両立することができるよう取り組む事業者を支援するため、ガイドライン等について周知。



下半期の取組

○ 長時間労働の抑制等

- ・ 長時間労働の抑制への取組を求めるとともに、長時間労働が疑われる事業場に対し、重点的に監督指導を実施する。
- ・ 11月に過重労働解消キャンペーンを実施し、(1) **労使団体への協力要請** (2) **ベストプラクティス企業（道路貨物運送業）との意見交換** (3) **重点監督** (4) **全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」**等、過重労働解消に向けた集中的な取組を行う。



<労使団体への協力要請>



<ベストプラクティス企業との意見交換>



<過重労働解消相談ダイヤル>

○ 過労死等事案に係る迅速・適正な労災認定

- ・ 認定基準に基づいた調査を実施し、迅速・適正な認定を行う。

○ 過労死等の再発防止に係る取組

- ・ 過労死等の労災保険給付支給決定が複数行われた企業に対する過労死等防止計画指導を実施する。

○ ストレスチェック制度の推進

- ・ ストレスチェック実施、結果報告書未提出事業場に対する集団指導、個別指導を実施する。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

下半期の取組

○ 上限規制適用開始業務等・中小企業に対する取組

- ・ ハローワークが実施する人手不足産業に係る雇用管理改善の取組と連携して説明会を開催する。
- ・ 建設業は、国土交通省・関東地方整備局との共催により、**民間工事発注者関係団体等が参画する連絡会議**を開催し、民間工事発注者に対しても適正な工期の確保などについて、理解・協力を求める。
また、基礎自治体や各種団体に対し、工事発注者としての理解・協力を求める**要請**を実施する。
国土交通省の**建設Gメン**が下請業者へのしわ寄せ防止に向けた取引適正化を目的に発注者及び建設業者に対して行う実地調査に参加する。
- ・ 道路旅客・貨物運送業は、関係団体や行政機関と連携し、働き方改革に関する説明会や個別支援を実施する。
また、トラック業は、発着荷主等による違反原因行為の効果的な防止のために国土交通省の**トラック・物流Gメン**が行う荷主への働きかけに参加する。

トラック業に対する働き方改革関連法説明会（令和6年度）
総務省労働局の上乗規制が、令和6年4月から関係事業者数約170団体に実施！ 労働基準監督官がわかりやすく説明します！

緑川建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 01/21(水) 午後6時～7時 14:00-16:00

東京労働局 労働基準監督官 東京労働局 労働基準監督官

タクシー業に対する働き方改革関連法説明会（令和6年度）
総務省労働局の上乗規制が、令和6年4月から関係事業者数約170団体に実施！ 労働基準監督官がわかりやすく説明します！

上野タクシー 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	赤松タクシー 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	江戸川タクシー 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00

東京労働局 労働基準監督官 東京労働局 労働基準監督官

八木業に対する働き方改革関連法説明会（令和6年度）
総務省労働局の上乗規制が、令和6年4月から関係事業者数約170団体に実施！ 労働基準監督官がわかりやすく説明します！

上野タクシー 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	赤松タクシー 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	江戸川タクシー 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00
三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00	三井建設業 12/19(水) 午後6時～7時 14:00-16:00

東京労働局 労働基準監督官 東京労働局 労働基準監督官

- ・ 医療機関については、東京都医療勤務環境改善支援センターと連携し、働き方改革に関する説明会を実施する。
- ・ 地方経済産業局及び公正取引委員会事務総局地方事務所等の行政機関と連携し、**「しわ寄せ」防止総合対策を推進**する。

○ 治療と仕事の両立支援

- ・ 令和6年11月28日に「治療と仕事の両立支援セミナー」を実施する。
- ・ 第8回東京地域両立支援推進チーム会議を令和6年12月18日にWeb形式で開催する。



第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ 労働相談等への対応

(1) 総合労働相談の実施

都内20か所の総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応を行っている。

(2) 助言・指導及びあっせんの実施

相談者の意向や紛争の実情等を踏まえて、「労働局長による**助言・指導**」や「紛争調整委員会による**あっせん**」を実施して適正かつ迅速に紛争の解決を促進している。

令和6年度上半期 相談、助言・指導、あっせん

○ 総合労働相談件数	82,451件	(前年同期比 3.18%減)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	13,324件	(同 0.2%増)
○ 労働局長による助言・指導の申出受付件数	273件	(同 48.4%増)
○ 紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数	475件	(同 14.2%増)

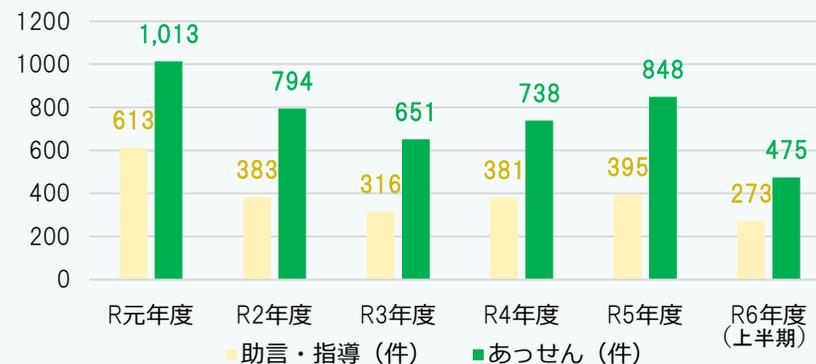
下半期の取組

- 総合労働相談コーナー及び個別労働紛争解決制度の周知を図る。
- 関係機関・団体と連携し、相談への的確な対応、個別労働関係紛争の円滑・迅速な解決を図る。

相談件数の推移



助言・指導及びあっせん件数の推移



■ 労働条件の確保・改善対策

(1) 申告・相談への対応

監督署の窓口において、懇切・丁寧に対応し、賃金不払や解雇などの事案については、優先的に監督指導などを実施。

(2) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

企業倒産などにより賃金の支払を受けられない労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用。

【全国】	企業数(件)	支給者(人)	立替払額(百万円)
令和5年度	2,132	24,300	8,621
令和6年度	1,348	15,572	5,582

(9月末まで)

資料：未払賃金立替払事業の実施状況

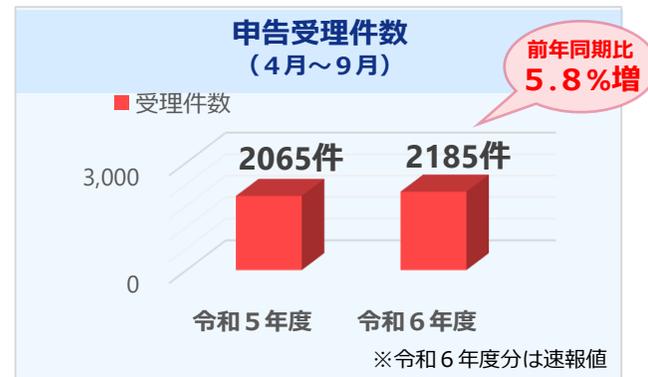
(3) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

関係行政機関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の相談・支援を実施。



下半期の取組

- 大量整理解雇等のおそれのある事業場に対する賃金未払等の申告事案について優先的に監督指導を実施していく。
- 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用を図る。
- 外国人労働者の労働条件等に係る相談・支援を適切に実施する。



第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ 第14次東京労働局労働災害防止計画を踏まえた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14次東京労働局労働災害防止計画（2023年度～2027年度）

計画のねらい	すべての国民が「労働災害は本来あってはならないものである」との認識を共有し、安全や健康のために要するコストへの理解を醸成し、それぞれの立場に応じた責任ある行動をとる社会の実現に向け、“Safe Work TOKYO”の下、 トップが発信！ みんなで宣言 一人一人が「安全・安心」 をキャッチフレーズとして、すべての関係者が認識を共有して取組を推進する。							
目標	※アウトカム指標達成を目指した場合の期待目標に向けて、設定した目標は以下のとおり ◎死亡災害：] ともに、2022年と比較して、2027年までに5%以上減少させる。 ◎死傷災害：]							
		2022年	2022年の5% 減少	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年
	全業種	55 10,802	死亡目標値 死傷目標値	54 10,693	53 10,585	53 10,477	52 10,369	52 10,261

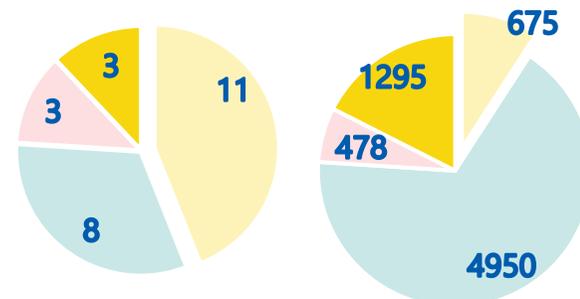


業種別労働災害発生状況

令和6年9月末現在

【死亡災害】

【死傷災害】



- 建設業
- 第三次産業
- 製造業・その他
- 運輸交通・貨物取扱業

2. 第14次東京労働局労働災害防止計画 2年度目における対策

(1) 労働災害発生状況（新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く。）

【昨年（令和5年）】

- ・死亡災害**46人**、14次防の目標（54人以下）を下回った。
- ・休業4日以上**の死傷災害は11,394人**。14次防の目標（10,693人以下）を701人上回った。

【本年（令和6年）：9月末日現在】

- ・死亡災害**25人**、前年同期に比べて3人減少。
- ・休業4日以上**の死傷災害は7,398人**、前年同期比**184人増加**。
- ・業種別では、
 - ①**建設業** 死亡者数：11人（うち墜落・転落が1人）、死傷者数：675人（前年同期比47人減少）
 - ②**第三次産業** 死亡者数：8人（社会福祉施設1人、接客娯楽業1人、清掃と畜業3人、警備業3人）、死傷者数：4,950人（前年同期比238人増加）
 - ③**陸上貨物運送事業** 死亡者数：3人（前年同期比1人増加）死傷者数：754人（前年同期比18人増加）
- ・高年齢労働者に係る労働災害は、**死傷災害のうち50歳以上が55.0%**。
 うち事故の型別では、**転倒 36.5%**、動作の反動・無理な動作 17.6%、墜落・転落 14.7%の順。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(2) 熱中症の防止対策

- ・ 熱中症対策緊急パトロールを実施
- ・ 職場における熱中症予防対策会議を開催、災害防止団体及び関係業界団体に文書要請。
また、大手建設事業者連絡会議において、建設業の大手事業者に対し文書要請。
- ・ 「Cool Work TOKYO」ロゴマークを活用した取組
- ・ 東京労働局公式X、YouTubeチャンネルを活用した周知
- ・ 7月から9月まで、熱中症情報を毎月発行して周知



労働基準部長による
熱中症対策緊急パトロール



要請文書の交付

(3) 労働災害防止対策の徹底

● 建設業

① 労働災害防止に向けた各関係団体等との連絡会議

- ・ 大手建設事業者（23社）のガバナンスを活用した連絡会議において、建設現場の**安全衛生管理の徹底を要請**（5月）
- ・ 建設工事関係者（**公共工事発注機関等**）との連絡会議において、**適正な工事発注条件に関して要請**（5月）
- ・ 職場における**熱中症予防対策会議（建設業・警備業）を開催して要請**（6月）



Youtube動画(8分)



ショート動画(50秒)

② 全国安全週間(準備期間を含む)の取組 (6月、7月)

- ・ 労働局長による大規模建設現場パトロール、監督署における**集中的な現場指導 (703現場)**等を実施。
＜集中的現場指導結果（実施期間：6月3日から6月28日）＞
 - ◎ 指導を実施した都内703の建設工事現場のうち、**427現場 (60.7%) で違反あり**。
 - ◎ **元請事業者の安全衛生管理 (334現場、違反率78.2%)**、墜落・転落防止 (269現場、違反率63.0%)



労働局長による大規模建設現場パトロール

建設業の労働災害防止対策を強化しましょう

【重点取組事項】

- ☑ 死亡災害を発生させない旨の決意表明と発信
- ☑ 安全衛生管理活動の活性化(下請事業者に対する指導・支援)
- ☑ 墜落・転落災害防止対策の徹底(高所作業の点検強化)
- ☑ 安全衛生教育の実施

Ketui 決意表明
墜落等の死亡災害を発生させない決意表明を現場所長自らが発信

Kanri Kasseika 管理活性化
安全衛生管理活動の確かな実施と活性化！(リスクアセスメント) KY活動など

Kosyo 高所対策
有効な足場等の作業床、手すりの設置、墜落防止用職員の使用徹底！

Kyouiku 教育強化
安全衛生教育では作業手順の遵守確認など

4Kの取組についての確認をお願いします(動画)

第14次東京労働局労働災害防止計画(2023~2027年度)がスタートしました。引き続き、労働災害防止対策の推進をお願いします！
トップが発信！ みんなで奮闘 一人一人が「安全・安心」

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

● 第三次産業

① TOKYO SAFE協議会の開催

- ・ 転倒・腰痛等、職場における労働者の作業行動に起因する労働災害（いわゆる行動災害）が増加している「**小売業**」及び「**介護施設**」について、管内のリーディングカンパニー、業界団体、地方公共団体等を構成員とする協議会の運営、**企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援**する取組等により安全衛生に対する気運醸成を図る。

② その他の取組

- ・ **ビルメンテナンス業**の労働災害防止対策として、東京ビルメンテナンス協会及び東京ガラス外装クリーニング協会に対し、「ビルメンテナンス業における**転倒災害防止の徹底**について」の**要請**（8月）

● その他の取組

- ・ 労働基準部長による航空業の事業場に対する安全衛生パトロールを実施
- ・ 動画の作成による周知、広報（東京労働局公式HP、YouTubeチャンネル、X（旧twitter））等の活用



TOKYO小売業SAFE協議会



ショート動画（転倒災害、墜落災害）



航空業の事業場に対する安全衛生パトロール

下半期の取組

○ 全業種横断的な取組

死亡災害や重篤な災害が多発傾向の年末年始において、「**年末・年始Safe Work推進強調期間**」を設定し、各種取組を実施する。

○ 業種別の労働災害防止対策

(1) 建設業

労働局長パトロール（12月）、監督署による集中的現場指導（12月）等を実施する。

(2) 第三次産業

転倒・腰痛等災害防止に向け、**TOKYO SAFE協議会**を活用する。
第2回TOKYO小売業SAFE協議会においては、加齢に伴う目の機能低下による転倒災害防止の講演を実施する。
小売業、介護施設に対する啓発資料を東京労働局の管内事業場に水平展開を行う。

(3) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業労働災害防止協会と連携し、労働災害防止講習会等を実施する。

○ 高年齢労働者の労働災害防止対策

エイジフレンドリーガイドラインの周知を行う。



労働局長建設現場パトロール

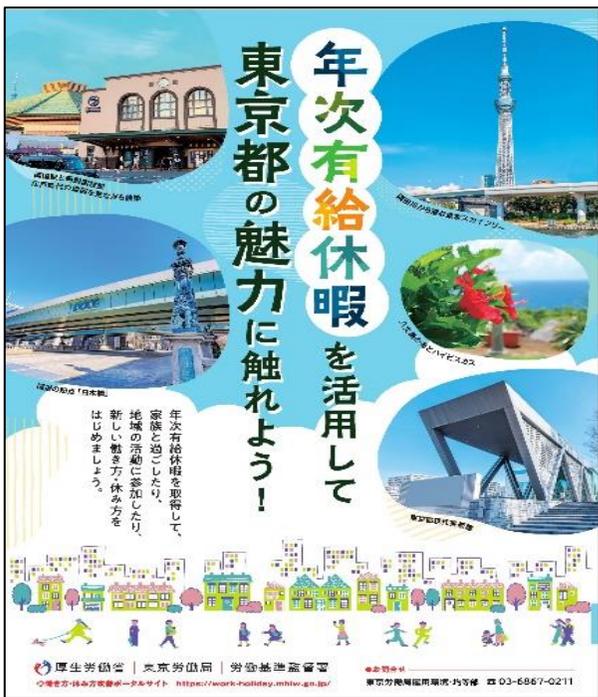
第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

6. 多様な働き方、働き方・休み方改革

■ ワーク・ライフ・バランスの推進

(1)仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に資する取組み（年次有給休暇の取得、選択的週休3日制度、勤務間インターバル制度等）を推進するため、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングやワークショップの活用を勧めている。

(2)年次有給休暇の取得促進をテーマにした東京労働局オリジナルポスターを作成し、働き方・休み方改善ポータルサイト等に掲載している。



【オリジナルポスター】



【ワークショップ】

■ 働き方改革推進支援助成金の受理状況

交付申請件数の推移	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 (9月末時点)
時間短縮・年休促進コース	347	215	158	97
勤務間インターバルコース	17	9	14	4
団体推進コース	14	8	7	2
労働時間管理適正化コース	2	8	8	-
業種別課題対応コース ※旧 適用猶予業種対応コース	-	-	15	6

○働き方改革推進支援助成金の目的

生産性向上に向けた設備投資などの取組に係る費用を助成し、各コースに定められた労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバルの導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主、傘下の事業主が雇用する労働者の時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した事業主団体等を支援する。

下半期の取組

○「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングやワークショップの活用を奨励により、ワークライフバランスの推進を図る。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

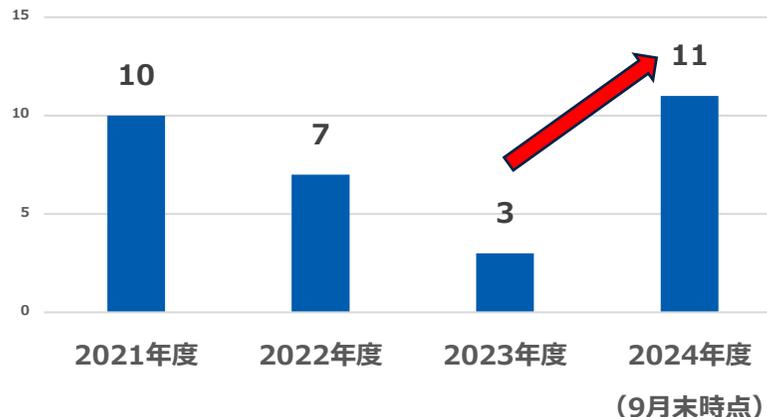
■テレワークの導入・定着支援

テレワークの導入・定着のため、「**テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン**」の周知を行っている。



■人材確保等支援助成金（テレワークコース）の受理状況

計画申請件数の推移



○2024年度改正点

- ・テレワークを既に導入しており、実施を拡大する事業主の方も対象
- ・**仮想オフィスに係るサービス利用料、クラウドを用いたコミュニケーションツール、ペーパーレス化ツールの利用料が新たに助成対象**
- ・**機器等導入助成の助成率が30%から50%に引き上げ**

下半期の取組

- 適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。
- 「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」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を行う。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

7. 多様な人材の就労・社会参加の促進

■ 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備

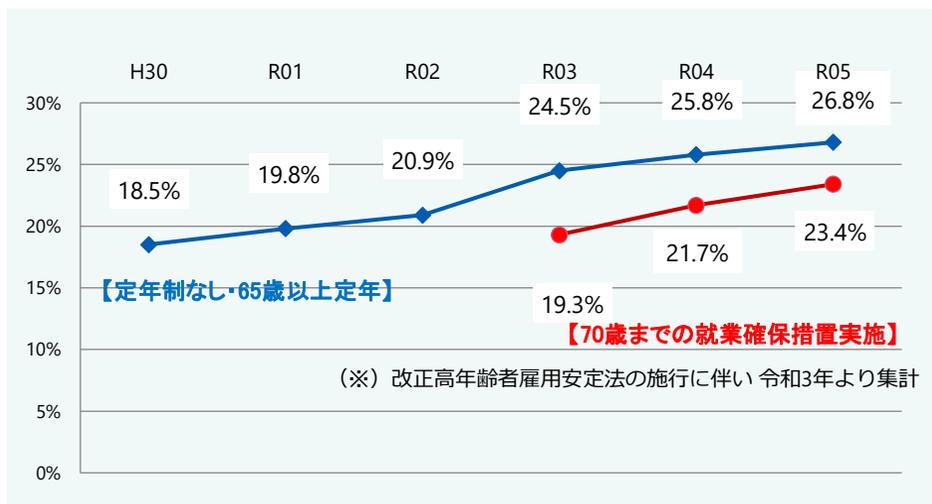
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や
高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

◆ 高年齢者雇用確保措置・就業確保措置の状況

【R5.6.1現在】(21人以上規模企業)

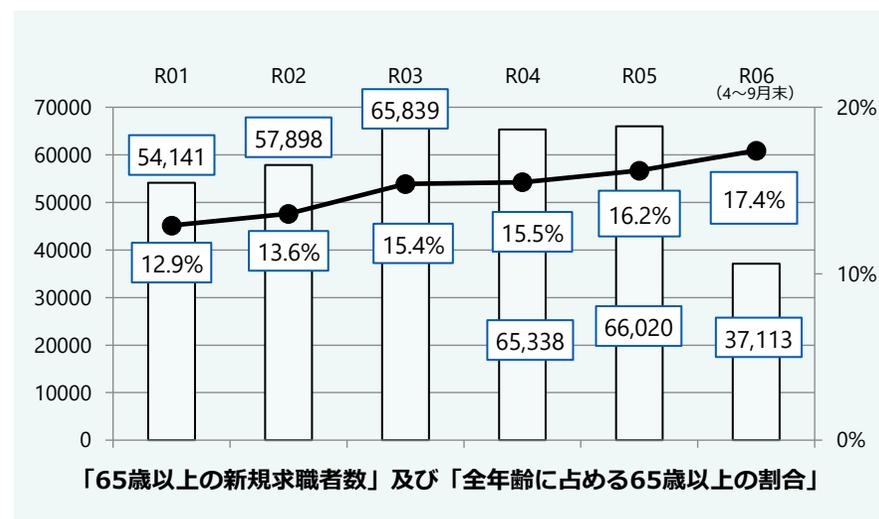
- ・雇用確保措置実施企業の割合 **100%**
- ・「定年制なし」及び「65歳以上定年企業」の割合 **26.8%**
- ・70歳までの高年齢者就業確保措置(努力義務)実施企業の割合 **23.4%**(※)

注) 令和3年より企業規模の対象は31人以上から21人以上へ変更



(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

都内16か所に設置したシニア応援コーナーにおいて、65歳以上の高齢者を重点的に担当者制による個別支援や各種セミナー、就職面接会等を実施



「65歳以上の新規求職者数」及び「全年齢に占める65歳以上の割合」

	目標目安値	実績値(4-9月)	進捗割合
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	4,580件以上	2,532件	55.3%

下半期の取組

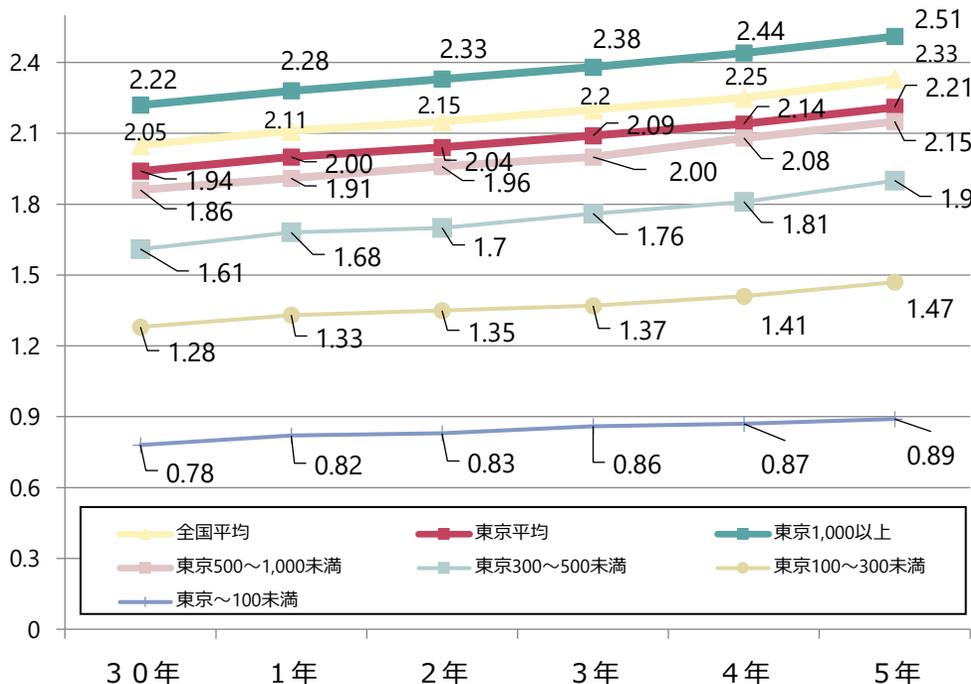
- 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が令和3年4月に改正され4年目となることから、**65歳を超える定年や継続雇用制度等の導入等、70歳までの就業機会の確保**について、これまで以上に周知・啓発を実施。
- 高年齢求職者(特に65歳以上)の**就職支援に特化した「シニア応援コーナー(生涯現役支援窓口)」**における支援の充実強化。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ 障害者の就労促進

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

- 令和5年6月1日現在の障害者雇用状況は、民間企業実雇用率2.21%（前年比0.07P増加）、法定雇用率達成企業割合34.4%（同1.9P増加）
- **令和6年4月からの法定雇用率の段階的な引き上げ(令和6年4月2.5% → 令和8年7月2.7%)**により不足が生じる企業に対し、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に実施。
- 障害者雇用ゼロ企業や障害者雇用に係るノウハウを有さない企業に対し、企業向けチーム支援の体制整備や職場実習推進事業等を実施。



(2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法において、職業能力の開発及び向上に関する措置が追加された。このことから、法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、**雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に実施。**



令和6年度第1回障害者雇用支援セミナー

6月20日(木) 14:00～16:30

東京新卒応援ハローワーク「出会いのフロア」

参加者：70社 75名

講師：東京障害者職業センター

ぜんち共済株式会社（もにす認定）

(3) 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

個々の障害者の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、個別求人開拓など、**ハローワークを中心とした「チーム支援」(*)を実施。**

	新規求職者数	就職件数	チーム支援	
			対象者数	就職件数
令和6年4～9月	11,567	4,058	4,002	1,813
前年同期比	1.6%	7.8%	4.1%	7.5%

※就職を希望する障害者一人ひとりに対するハローワークと関係機関が連携したチーム制による就職から職場定着までの一貫した支援

【障害者の就職件数（令和6年9月末）】

目標	実績	進捗割合
6,905件以上	4,058件	58.8%

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ 障害者の就労促進

令和6年度第1回障害者就職面接会 6月26日(水) 13:00~16:00 東京体育館

参加企業数	求人件数	求人数	参加実人数	面接実施回数	採用内定者数※
197社	348件	745人	1,034人	2,657件	146人



※9月末現在

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

障害者雇用に関する理解の促進を第一に**各府省や地方公共団体に**対し**障害者雇用セミナーや職場見学会等を実施。**

下半期の取組

- 法定雇用率未達成の企業に対し、企業向けチーム支援等を実施するほか、障害者雇用の阻害要因に応じた指導・支援の実施。
- 「T O K Y O 障害者マッチング応援フェスタ」合同就職面接会の開催。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」(出前講座)の実施。
- 公務部門における障害者雇用の計画的な推進への支援の実施。
- 関係機関との連携による精神・発達障害者等に対する的確な職業紹介の実施。

■ 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

生活保護受給者等就労自立促進事業

- 生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援の充実・強化
- 担当制による個別支援や定期的な巡回相談を実施

生活保護申請の早期段階から支援を開始

▶ 効果が高く、自治体からも高評価

<生保受給者等就労自立促進事業の就職率>

	目標 (前年度は64.6%)	実績値 (4-9月)	前年 同期比
全国	68.3%	67.9%	0.7P
東京	68.3%	75.3%	0.6P

大幅に全国を上回っている

一体的実施施設(生保型)

- 生活保護受給者等に対し基礎自治体の福祉から就労まで一体的支援を展開
- 基礎自治体の庁舎等に常設窓口を設置

ワンストップ窓口でより高い効果 ▶ 就職率 **76.8%** (前年同期 75.3%)

一体的実施施設(生保型)
就職件数



上期の時点で年間目標に対する進捗率 **53.1%**

下半期の取組

- 支援対象者の確保については管内自治体・福祉事務所・自立相談支援機関等との連携が重要なため、連携強化に取り組む。
- 就職件数の向上については、積極的な提案紹介や個別求人開拓など、紹介就職を意識した取り組みを行う。
- 特に支援対象者が減少している施設においては、要因を把握・分析し、その結果を基に積極的な支援対象者の誘導を働きかける。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

外国人求職者等に対する相談支援の実施等

(1) 留学生の国内就職支援の強化

外国人在留支援センター（FRESC）内に設置している**東京外国人雇用サービスセンター**を中心に、東京新卒応援ハローワーク内の留学生コーナーに加え**新たに八王子新卒応援ハローワーク内に留学生コーナーを令和6年9月に新設**し都内全域の大学等との連携強化を図り、日本国内で就職を希望する外国人留学生に対し、積極的な職業相談・職業紹介を実施。

(2) 専門的・技術的分野の外国人の就業推進

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、職業紹介に努めている。

(3) 定住外国人の就業推進

新宿外国人雇用支援・指導センターをはじめ、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。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積極的に開拓している。

(4) 合同就職面接会の開催

東京外国人雇用サービスセンターを中心に、企業と外国人留学生のマッチング機会を提供することを目的として「**外国人留学生就職面接会**」を実施。

令和6年6月28日(金) 13:00~16:30

新宿NSビル B1イベントホール

参加企業数：99社 求人数：138件 490人

参加求職者：914人 面接数：2,268件

内定数：96件 (R6.10.22現在)



(昨年は参加企業 94社、参加求職者 908人 面接 2,426件、内定 155件)

《外国人に対する都内ハローワークの支援状況》

2施設で都内の就職の**53.2%**を占めている

	東京外国人雇用サービスセンター		新宿外国人雇用支援・指導センター		都内全ハローワーク※	
	新規求職者数	就職件数	新規求職者数	就職件数	新規求職者数	就職件数
令和6年4~9月	2,426	356	1,956	565	10,642	1,736
前年同期比	1.5%	▲6.3%	46.6%	24.2%	14.1%	9.5%

※左欄の専門施設取扱数を含む

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

外国人労働者の適正な雇用管理・改善に関する助言・援助の実施

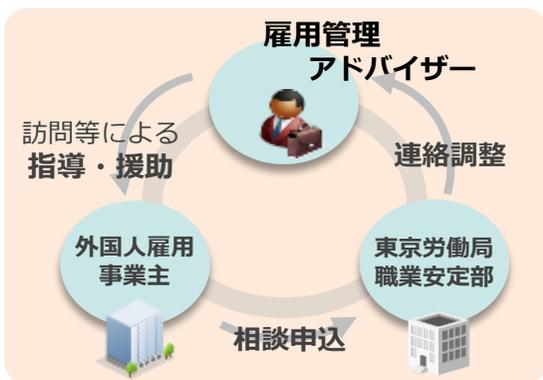
(1) 外国人雇用管理アドバイザー等による指導・援助の実施

【雇用管理面】

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

【職業生活面】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか等



(2) 外国人雇用管理セミナーの開催

受入れを積極的に推進すべき専門的・技術的分野の外国人材の活用促進を図ると同時に、外国人の雇用管理改善等に関する集団指導及び必要な情報提供を行うことを目的としたセミナーを開催

令和6年6月18日(月) 13:30~16:00 日本教育会館 一ツ橋ホール

参加者 414名 (令和5年度実績 435名)

講師：東京出入国在留管理局,労働基準部

東京外国人雇用サービスセンター



下半期の取組

- 今後増加が見込まれる、国内就職を希望する外国人に対する積極的な職業相談・職業紹介の実施。
- 専門施設（東京外国人雇用サービスセンター）において12月実施予定の外国人留学生就職面接会の他、随時三二面接会を実施。
- 就職を希望する定住外国人向けに、日本語によるコミュニケーション能力向上等を目的とする外国人就労・定着支援事業の受講を積極的に働きかけ、研修修了者の就職・職場定着支援を実施。
- 計画的な事業所訪問を実施し、適切な外国人雇用管理の助言、指導の実施。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

8. 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

■ 就職氷河期世代に対する支援

令和2年からの**5年間**（令和6年度は「第二ステージ」の最終年度）、「**東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム**（労働局、東京都、主要経済・労働団体等で構成する）」を通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって支援に取り組む気運の醸成、都内における就職氷河期世代に対する支援にかかる取組を推進。

【ハローワークにおける支援】

- 都内**6カ所**のハローワーク（飯田橋、渋谷、新宿、池袋、足立、立川）に「**ミドル世代チャレンジコーナー**」を設置。当コーナーは、専門窓口として、就職氷河期世代（概ね35歳以上56歳以下の者）の不安定就労者等に対する支援を実施。
- 生活設計から就職後の職場定着まで、担当者制による個別支援、就職氷河期世代向け求人等を活用した職業紹介、応募書類対策、面接対策、就職後の職場定着支援等の伴走型チーム支援を実施。
- 管内経済団体等に対して、傘下会員企業への求人提出勧奨、管内事業所に対して求人ニーズに応じた求人開拓、職場実習・体験（インターンシップ）の受入事業所の開拓等の取組を集中的に実施。

【東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォームについて】

- いわゆる就職氷河期世代（概ね平成5年～平成16年に学校卒業期を迎えた世代を指す。）であって、不本意ながら不安定な就労状態にある方などが直面している様々な課題に対応するため、各界一体となって、支援に取り組む気運の醸成、都内における取組を推進することを目的として設置。
- 支援対象者**は、不安定な就労状態にある者、長期にわたり無業の状態にある者、社会参加に向けた支援を必要とする者。
- 東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォームでは、就職氷河期世代への支援に係る課題や**ニーズについての認識を共有**し、支援策等について意見交換をすることを通じて、就職氷河期世代への支援に関する**社会の関心を高めるべく着実な実行に取り組む**。

【就職氷河期世代の正社員就職件数】4～9月

目標数	実績値	進捗割合
8,814件	4,631件	52.5%

【就職面接会】4～9月 ～ミドル世代チャレンジコーナー実施～

開催回数	参加企業数	面接数
34回	65社	377件

【就職支援セミナー】4～9月 ～ミドル世代チャレンジコーナー実施～

開催回数	参加者数
25回	1,275社

下半期の取組

上半期に引き続き以下の支援を実施

- 伴走型チーム支援
- 就職氷河期対象求人の確保
- 職場実習・体験（インターンシップ）の受入事業所の開拓
- 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、支援に取り組む気運の醸成、都内における取組を推進

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ わかものハローワーク等における正社員就職を希望する若者への就職支援

不安定就労期間の長期化や職業知識・経験等の不足により、就職活動に課題や不安を抱える34歳以下の若者については、「都内わかものハローワーク（東京・新宿・日暮里）」及び各ハローワークに設置する「わかもの支援窓口」において、**正社員を希望する方を対象に、個別担当者制による対象者一人ひとりの態様に応じたきめ細かな就職支援**を実施。

【正社員就職割合】

74.9%（目標71.0%）

（わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合）

【都内ハローワークにおける若年者（34歳以下）支援状況】4～9月

新規求職者数	就職者数	うち正社員就職者数
39,232人	5,911人	4,426人

【わかものハローワークにおける担当制支援状況】4～9月

新規求職者数	就職者数	就職率
1,270人	1,081人	85.1%

【夏わかもの正社員就職応援キャンペーン】7/1～7/31

参加事業所数	求人数	採用数
27社	84人	41件

下半期の取組

○ 若年者の正社員就職の促進

- ・「まだ間に合う、4月入社！わかもの合同就職面接会」の開催

【日程】令和7年2月13日、14日 【対象】34歳以下の若年者及び令和7年3月大学等新規卒業予定者

【参加企業】正社員を募集する**60社**（予定）

■ 新規学卒者への就職支援

(1) 新規高等学校卒業予定者に対する就職支援

- ・各ハローワーク・労働局において、**管内の高校等と連携し**、就職準備相談、各種セミナー、模擬面接、企業説明会等の**就職支援を実施**。

(2) 新規大学等卒業予定者に対する就職支援

- ・新卒応援ハローワークにおいて、**担当者制による個別支援**のほか、大学のキャリアセンター等を訪問し、**セミナー・求人紹介会**等を実施。
- ・**東京都との連携による合同就職面接会**を実施し、中小企業を中心に面接機会の提供と就職促進を図る。

新規高等学校卒業予定者 求人・求職・就職状況 【令和6年9月末現在】

	① 卒業予定者数	② 求職者数	③ ②のうち 就職決定者数	④ 求人数	⑤ 求人倍率(倍) (④/②)	⑥ 就職内定率 (③/②)
令和7年3月卒	101,848	3,931	1,985	57,014	14.50	50.5%
前年比	1.6%	▲4.3%	▲4.3%	10.7%	1.96P	0.0P

新規大学等卒業予定者就職内定率（全国）【令和6年10月1日現在】

	内定率	前年比
令和7年3月大卒	72.9%	▲1.5P

下半期の取組

○ 未内定学生・生徒への就職支援

卒業年次の学生に関しては、**高校・大学等と連携を密**にし、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな個別支援を実施することで就職内定の確保に努めるとともに、特に就職活動に困難な課題を抱える学生に関しては、**個々の状況に即した的確な支援を重点的に実施**する。
また、求職者・企業ニーズを考慮した企業説明会・就職面接会を実施する。

○ 職業意識形成支援

労働法制的基礎的知識付与やjobtag等の職場情報の見える化ツールを活用した**職業意識形成事業を学校への出張講義等で実施**。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

9. 労働保険適用徴収業務の適正な運営

■ 労働保険料等の適正徴収

様々な機会を通じた労働保険制度の周知・指導の推進

労働保険年度更新の円滑な運営や口座振替納付の利用勧奨、滞納事業主に対する計画的な臨戸による納付督促・滞納処分、労働保険料算定基礎調査等による適正徴収の実施。

下半期の取組

年度目標収納率 = 99.25% (令和5年度実績)) 以上

滞納事業主に対する納付督促の実施、財産調査・差押え等の強制措置の実施。監督指導時に労働者性が認められた事業場、保険事故等の情報に対し、迅速な算定基礎調査の実施。

◆労働保険料 徴収決定及び収納状況(10月末)◆

	徴収決定額	収納済額	収納率
5年度	1兆2,358億円	5,590億円	45.23%
6年度	1兆2,873億円	5,900億円	45.83%
差	+515億円	+310億円	+0.60 P
5年度末	1兆2,396億円	1兆2,304億円	99.25%
6年度末	目標収納率 = 99.25% 以上		

■ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

「令和6年度労働保険未手続事業一掃対策実施計画」に基づき推進

(1) 未手続事業の把握、加入促進

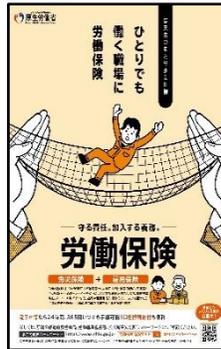
厚生労働本省、労働局・監督署・安定所、関係行政機関等と連携した未手続事業一掃対策を実施する。また、度重なる指導にもかかわらず成立手続を行わない事業主には、職権成立の措置を講じた。

(2) 労働保険制度の周知広報

未手続事業の解消に当たり、広く労働保険制度を周知、自主的な成立手続を促した。

◆未手続事業一掃対策の推進状況(第2四半期末)◆

	成立目標件数	成立件数	進捗率
5年度	7,500件	4,087件	54.5%
6年度	7,900件	2,818件	35.7%
5年度末	7,500件	7,865件	104.9%
6年度末	成立目標件数 = 7,900件		



下半期の取組

年度成立目標件数 = 7,900件

引き続き、未手続事業の的確な把握、効果的な加入勧奨、積極的な職権成立を推進する。11月を「労働保険未手続事業一掃強化期間」と位置付け、東京労働局HP及び関係団体の広報誌等への記事掲載、事業主団体・地方公共団体等への協力依頼など、広報活動を集中的に展開する。

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

■ 電子申請の利用促進

行政手続コスト削減及びデジタル化推進のため、**電子申請の更なる利用促進を推進**

電子申請体験コーナー等を活用した利用勧奨及び電子申請未利用事業場に向けた周知広報等、オンライン利用率引上げに係る取組の実施。

下半期の取組

年度目標オンライン利用率 = 30.08% (令和5年度実績) 以上

引き続き、電子申請体験コーナー等を活用した利用勧奨及び紙媒体により届出等を行っている電子申請未利用事業場に向けた周知広報等、オンライン利用率引上げに係る取組の実施。

◆ 電子申請の利用促進 (10月末) ◆

	申請件数合計	電子申請件数	オンライン利用率
5年度	388,584 件	118,161 件	30.41 %
6年度	388,619 件	136,060 件	35.01 %
5年度末	435,524 件	131,004 件	30.08 %
6年度末	目標 = 30.08 % (5年度実績) 以上		



■ 労働保険事務組合に対する監査・指導等

事務組合に対する監査・指導・研修等を実施し、事務組合制度の信頼性を確保

事務組合が法令等に則り適正な運営がされるよう、計画的に監査・指導を行うことや、ハローワーク主催の研修会、会議等の実施。

◆ 労働保険事務組合への委託状況 (令和5年度末) ◆

事務組合数 731組合 適用事業場数 495,013事業場

個別事業場 322,360 (65.1%) 委託事業場 172,653 (34.9%)

◆ 労働保険事務組合への監査状況 (10月末) ◆

	計画件数	実施件数	実施率
5年度	360 件	264 件	73.3 %
6年度	314 件	209 件	66.6 %
5年度末	360 件	412 件	114.4 %
6年度末	実施計画数 = 314 件		

※重点指導対象事務組合：33組合 ⇒ 10月末現在21組合実施



下半期の取組

労働保険事務組合に対する監査・指導

職業安定部と連携し、事務組合監査計画に基づいた監査の実施及び重点指導対象事務組合に対する継続指導並びに労働保険算定基礎調査を実施する。

また、全事務組合の事務担当者を対象とした研修会を開催予定。

特別加入制度の周知

労災保険特別加入制度の対象が、11月以降、フリーランス全職種に拡大したことに伴い、積極的な周知を実施する。