

第13期 第1回 東京地方労働審議会 資料

令和7年12月12日（金）東京労働局 11階会議室 1-1・1-2

ひと、くらし、みらいのために



目次

働く人と職場の未来をつなぐTOKYO2025	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、非正規雇用労働者への支援	2
第2 人材確保の支援の推進、人への投資	6
第3 多様な人材の活躍促進	14
第4 職場環境改善に向けた取組	29
第5 労働保険適用徴収業務の適正な運営	38

東京労働局の業務運営方針

働く人と職場の未来をつなぐTOKYO2025

雇用環境・均等行政

(雇用環境・均等部)

- ◆非正規雇用労働者の待遇改善
- ◆女性活躍の推進
- ◆ハラスメント対策
- ◆働き方改革
- ◆フリーランスとして安心して働く環境整備

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、労働保険の加入促進

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、「働く人と職場の未来をつなぐTOKYO2025」を掲げ、第1に最低賃金・賃金引上げに向けた支援及び非正規雇用労働者への支援、第2に人材確保の支援の推進及び人への投資、第3に多様な人材の活躍促進、第4に職場環境改善に向けた取組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

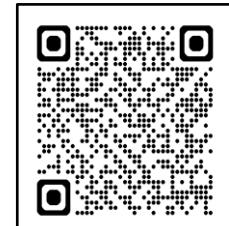
労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。

そのことから、当局の取組みをより広く発信するため、月1回労働局長記者会見を開催しているほか、ホームページをはじめ、YouTubeやX等のSNSのツール等を活用し積極的に発信を行っている。

令和6年に開設した公式Xにおいては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、効果も出てきている（11月14日時点でのフォロワー数2,447名）。

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約600件であるなど効果が出ている。

公式Xリンク

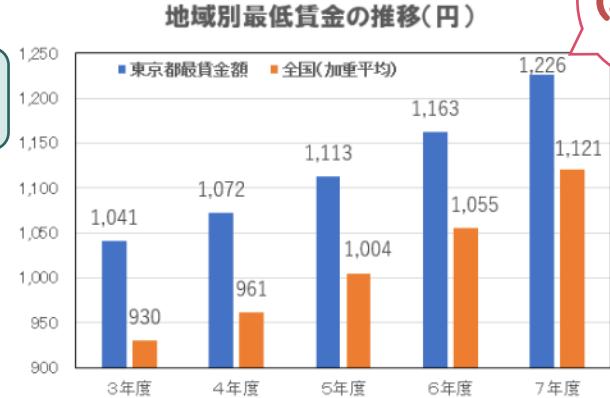


第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1. 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

■ 最低賃金制度の適切な運営

(1) 東京都最低賃金の改正

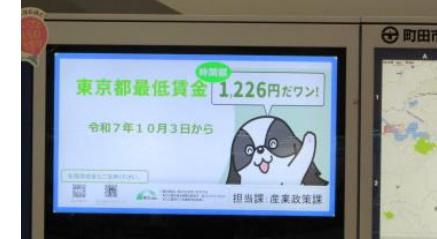


63円
(5.42%)
UP

(2) 東京都最低賃金の周知広報



労使団体に対する周知要請



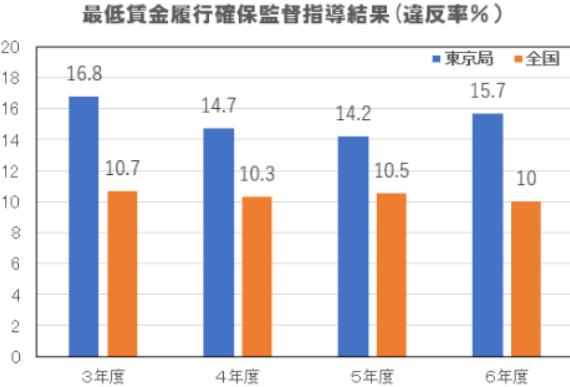
自治体に対する周知要請



電車車内ビジョンほか各所で放映。
局HP、公式YouTube、公式Xへ投稿

(3) 監督指導による最低賃金の履行確保

令和6年度結果においても東京局は
全国平均を上回る
(適切な対象選定)



下半期の取組

○ 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から、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種に対して、重点的に監督指導を実施する。

○ 最低賃金額周知広報及び賃金引上げ支援についての取組継続

署所において引き続きあらゆる機会をとらえて周知を行うとともに、主要駅での広報動画・静止画放映、地域の大規模イベントへ出店による広報等、幅広い層に対する周知広報を展開する。各種資料を提供するなどにより、企業の賃金引上げの支援等を行う。



東京局独自ポスター(紙、データ)
局HP、公式Xへ投稿、各所へ掲出



バス車内にポスター掲出



缶バッジ

第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

■中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

(1) 賃金引上げの環境支援

- 公式ホームページに特設ページを開設
(トップページに特設ページへのリンク作成)



「賃上げ」支援施策のご案内

本ページでは、厚生労働省・東京労働局で実施している賃上げ支援について、ご案内しております。

- 公式Xへのテーマ投稿「#東京の賃上げ2025」による周知



下半期の取組

○ 賃金引上げの環境支援への取組

「賃上げ支援」助成金パッケージ等各種賃上げ施策について、東京労働局公式ホームページ、公式X等による周知広報を行う
東京労働懇談会(東京都地方版政労使会議)の開催による賃金引上げの機運醸成を行う

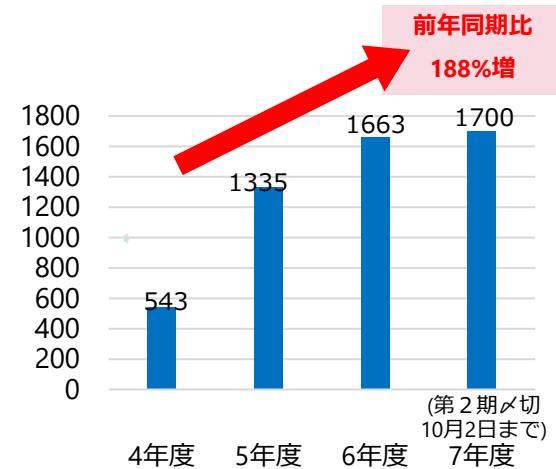
○ 業務改善助成金・働き方改革推進支援助成金

東京労働局公式ホームページ、公式SNS(YouTube、X)による利用勧奨を行う
迅速かつ適正に交付申請及び支給申請に対する審査を進める

(2) 業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、生産性向上・労働能率増進に資する設備投資等を行った場合に、
最大600万円を助成

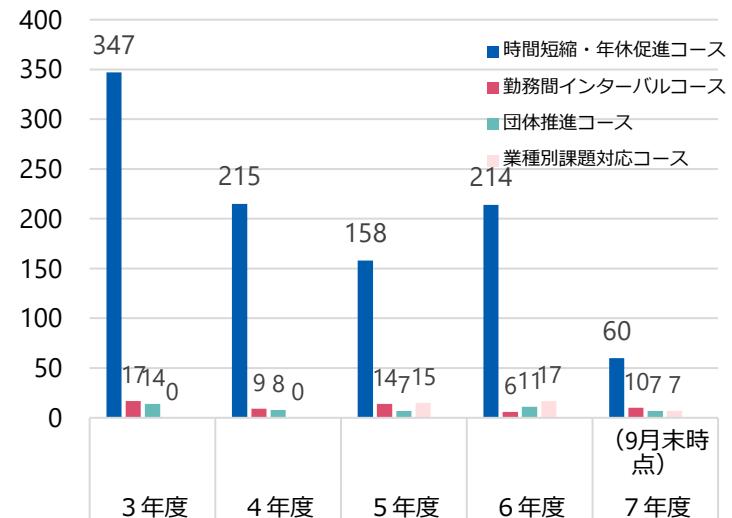
業務改善助成金の受理状況(件)



(3) 働き方改革推進支援助成金

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、傘下企業の労働時間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に助成

働き方改革推進支援助成金の受理状況(件)



第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

■ 非正規雇用労働者の待遇改善・正社員化を行う企業への支援

（1）キャリアアップ助成金の活用勧奨

非正規雇用労働者の正社員化、賃金規定の増額改定による昇給、賞与・退職金制度の導入等の待遇改善、社会保険への新規加入及び賃金の増額・労働時間の延長等に対して助成

○年収の壁・支援強化パッケージにかかる**短時間労働者労働時間延長支援コース**（本年7月に新設）、**社会保険適用時待遇改善コース**については、東京労働局公式ホームページにおける周知、年金事務所主催の社会保険説明会、東京働き方改革推進支援センターによるセミナーや個別訪問等において、周知・利用奨励を実施

（2）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、その際にリーフレット等を用いた説明や、応援サイトの案内等を行っている。

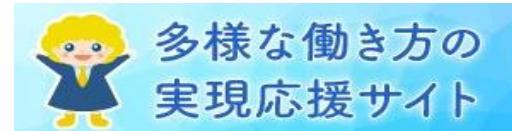
また、法の周知を図るため、労働基準監督署が実施する説明会の一部で同一労働同一賃金の説明を行う。

下半期の取組

○キャリアアップ助成金に関して、東京労働局公式ホームページ、公式X、自治体のデジタルサイネージ、関係団体広報誌の記事掲載を利用した周知・利用勧奨を実施

○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

●多様な働き方の実現応援サイト



パート・アルバイト・
契約社員等、非正規雇用労働者の待遇の改善と、職務・勤務地・時間限定した多様な正社員についての情報を掲載しています。



第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

(3) 東京働き方改革推進支援センター（厚生労働省委託事業）との連携

中小企業・小規模事業者等が抱える長時間労働の削減や同一労働同一賃金の実現、生産性の向上による賃金引上げ、人材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の解決に向けて、あらゆる機会を通じて東京働き方改革推進支援センターの周知及び利用勧奨を図るなど、連携した取組を実施している。

＜東京働き方改革推進支援センターのワンストップ支援＞

- 労務管理の専門家による相談支援
- 訪問・オンラインによる企業コンサルティング
- 事業主向けセミナー開催・講師派遣

＜東京働き方改革推進支援センターとの連携＞

- ◆公式Xや各種広報誌等への掲載によるセンターの周知・利用勧奨を実施。
- ◆賃金引上げに向けて、中小企業が目的に応じた支援策を活用できるよう、センターを「『賃上げ』支援助成金パッケージ」の総合相談窓口として周知。
- ◆センターが9月に開催した「最低賃金引上げ×助成金活用セミナー」では、労働局担当職員及びセンターの専門家が、最低賃金制度や「賃上げ」支援の各種助成金のポイントについて解説。
- ◆労働基準監督署・ハローワーク開催の事業主向け各種説明会・セミナー等では、センターの専門家が、長時間労働の削減や同一労働同一賃金、各種助成金等について説明するとともに、希望企業に対する個別相談会も実施。
- ◆労働局が10月に開催した産業保健フォーラムでは、相談ブースにセンターが「助成金・働き方改革相談コーナー」を設け、専門家が企業の相談に対応。

下半期の取組

○中小企業・小規模事業者等の個別支援につながるよう、東京働き方改革推進支援センターの相談・コンサルティング事例を紹介するなど、引き続き利用勧奨等に向けた連携を図る



【最低賃金引上げ×助成金活用セミナー】

第2 人材確保の支援の推進、人への投資

1. 人材確保の支援の推進

■人手不足対策

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

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、求人充足に向けたサービスを実施。

Before		After
職種	介護職員（デイサービス）	介護職員（デイサービス）
仕事内容	*小規模デイサービスにおける食事・入浴・排泄・移動介助、レクリエーションなど	*小規模デイサービスにおける食事・入浴・排泄・移動介助、レクリエーションなど ・1日の利用定員最大18名、現在介護士5名と機能訓練指導員2名体制で対応しています。 ・スタッフのまとめ役としてリーダー職を務めさせていただきます。 ・入浴介助は1日5~8名程度、リフト・ストレッチャー浴設備完備、1人の利用者の入浴に原則職員2名以上で対応します。 ・リーダー職を通じて、運営オペレーション、職員マネジメント能力が身に付きます。

求人コンサルティングの充実に向けた求職者アンケートの実施

- 令和7年6月から7月にかけて、求職者の再就職に当たってのニーズを把握することにより、求人条件の緩和や求人票の記載内容の見直し等が必要な理由を求人者に提供することを目的に、ハローワーク利用の有無を問わず、求職者を対象にしたアンケートをWeb上で実施

求職者が
知りたい情報

各ハローワークでは、アンケート結果を求人者との求人コンサルティング時に活用し、魅力ある求人票作成に役立てていく。

下半期の取組

- 求人コンサルティングや事業所訪問の強化等により求人充足サービスの充実を図る。

アンケート結果の一部から



第2 人材確保の支援の推進、人への投資

(2) 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、施設見学会、ツアーライブ型面接会、合同就職面接会等を開催**。
- (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、時間外労働の上限規制が適用されたことへの対応として、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。

＜人手不足分野の就職件数＞ 令和7年9月末現在		
年度目標数	実績値	対前年同期比
16,058件以上	8,539件 (8,356)	2.2%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
医療分野	61回 (49)	98社 (88)	620人 (387)
介護分野	330回 (230)	707社 (567)	4,867人 (3,176)
保育分野	98回 (62)	142社 (72)	1,098人 (676)
建設分野	69回 (58)	38社 (45)	788人 (570)
警備分野	200回 (143)	194社 (130)	1,901人 (1,063)
運輸分野	193回 (86)	258社 (90)	2,205人 (1,300)

令和7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、事業所訪問の実施等、**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する。
- 関係機関と連携し、**求人充足、定着のための雇用管理改善を推進**する。

第2 人材確保の支援の推進、人への投資

2. 人への投資に関する取組

■企業における人材育成に対する支援

(1) 人材開発支援助成金活用勧奨の取組

労働局及び都内ハローワークが一体となり**積極的な活用勧奨を展開**

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。

労働局の取組

- ・労働局ホームページでの周知
- ・個別の事業所訪問・電話勧奨等
- ・社労士向け説明会を開催



〈東京労働局ホームページ〉

ハローワークの取組

- ・窓口における利用勧奨
- ・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

- イベントでのリーフレット配布や事業所訪問時等に、助成金の活用を事業主へ促す取組を実施するとともに、適正かつ迅速な支給決定を行う。

(2) 計画届の申請状況 <令和7年4月～9月>

人への投資促進コース

受理件数 260件

受講予定者数 17,239人

- ①情報通信業②医療・福祉業
③サービス業 の順で活用が多い

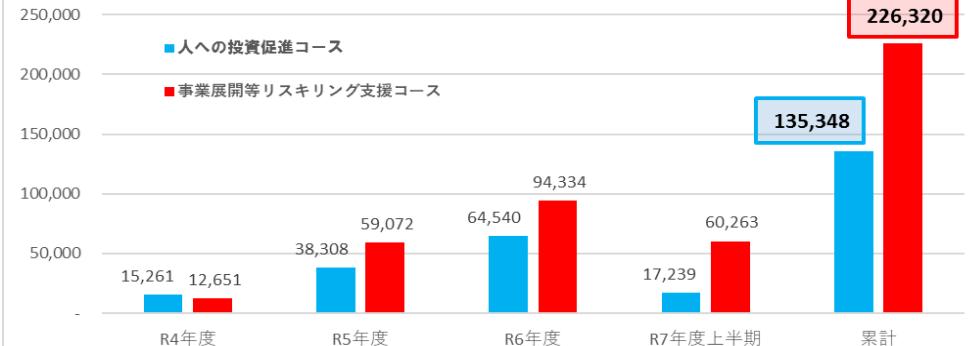
事業展開等リスクリング支援コース

受理件数 1,940件

受講予定者数 60,263人

- ①情報通信業②サービス業③学術研究・専門技術サービス業の順で活用が多い

計画届（受講予定者数）の申請状況



両コースにおける受講予定者数は累計で**36万人を突破**

(3) 支給決定の状況（全コース合計）

	支給申請件数	前年度比 (令和7年度は前年同期比)	決定件数 (処理件数)	前年度比 (令和7年度は前年同期比)
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	16,440	35.5%	14,721	57.5%
令和7年度 (9月末)	10,387	20.7%	9,496	39.9%

第2 人材確保の支援の推進、人への投資

■雇用保険制度の各種法改正

○教育訓練給付の拡充（令和6年10月1日施行）

専門実践及び特定一般教育訓練給付について、教育訓練の受講後に賃金の上昇や資格を取得したなどの訓練効果が認められる場合、従来の給付金に加えて受講費用の10%を追加で支給するもの。これにより、個人の主体的なり・スキリング等を支援する。

○「教育訓練休暇給付金」の創設（令和7年10月1日施行）

労働者の自発的な能力開発のため、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための無給の休暇を取得した場合に、休暇中の生活を支えるため、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給するもの。

○教育訓練休暇給付金について、関係7団体（東京都社会保険労務士会、全国労働保険事務組合連合会東京支部、東京経営者協会、東京商工会議所、東京都中小企業団体中央会、東京都商工会連合会、日本労働組合総連合会東京都連合会）に対して、会員企業等への周知を依頼した。

また、東京労働局HPや東京労働局公式Xにて周知しているほか、各ハローワークHPにて周知している。



下半期の取組

○令和7年10月1日に創設された「教育訓練休暇給付金」について、事業主・労働者に対し積極的な周知・広報を図る。

第2 人材確保の支援の推進、人への投資

■ハロートレーニング

(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。今年度は人手不足分野及びIT分野の職業訓練に重点を置きつつ、多様な求職者の特性や事情を踏まえた訓練を実施する。

(2) ハロートレーニング（公的職業訓練）による能力開発及び就職支援

① ハロート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、積極的かつ能動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7年度（4～9月）	8,256	5,703
対前年同期比	▲7.5%	▲4.0%



下半期の取組

○ハロート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、**令和7年10月創設**・



○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げると共に、職業訓練受講中から修了後までの担当者制支援の実施。

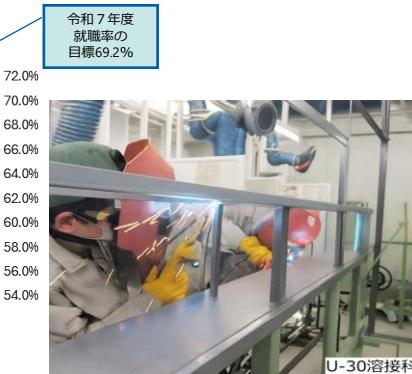
② 職業訓練受講者に対する的確な支援による早期就職の実現

職業訓練受講あっせん時から担当者制による早期就職を意識した支援を実施。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し、雇用保険適用となる安定した就職ができるよう継続的に支援。

＜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7年度（4～9月）	69.5%	+3.0P

公的職業訓練修了3か月後の就職率



U-30溶接科

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2026 (令和7年12月17日開催予定)



総来場者数	423名
利用者数	
能力開発センター	577名
委託訓練校	266名
セミナー	363名
ハローワーク相談	47名
東京都訓練相談	24名

フェスタ2025
令和6年12月19日
開催結果



第2 人材確保の支援の推進、人への投資

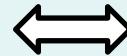
3. 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

(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7年度開催実績

集合開催：21区26市1町、書面開催：2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・保育のツアーライブ型面接会
- 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 目黒区 新宿区 杉並区 豊島区 江東区
葛飾区 国分寺市 あきる野市 稲城市 東京都産業労働局・福祉局・保健医療局

(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、国と基礎自治体の連携強化、共同事業の企画・運営等を協議
- 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。

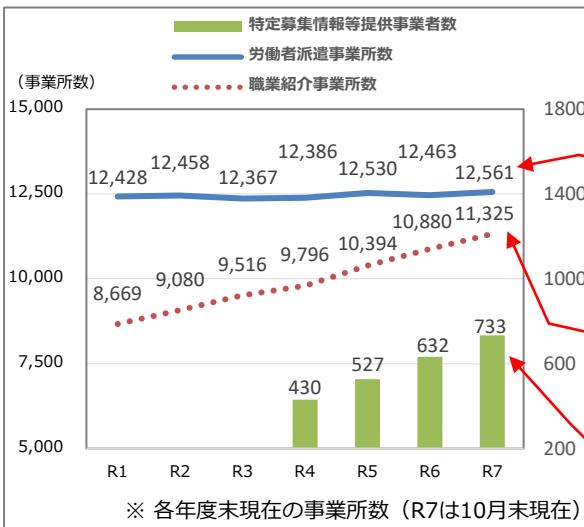
品川区 杉並区 江戸川区

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。**

4. 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

■ 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12,561事業所、職業紹介事業は11,325事業所。全国の事業所数の約3割を占める。

※ 労働者派遣事業所数

- 12,500件付近で**横ばいの状況**が継続
- 令和7年度上期の更新事業所数は、前年同期比で**63.5%**の増加
(令和6年度949件 → 令和7年度1,552件)

※ 職業紹介事業所数

- 前年同月比では**平成24年10月から連続して増加傾向**が継続
- 令和7年度上期の更新事業所数は、前年同期比で**37.9%**の増加
(令和6年度915件 → 令和7年度1,262件)



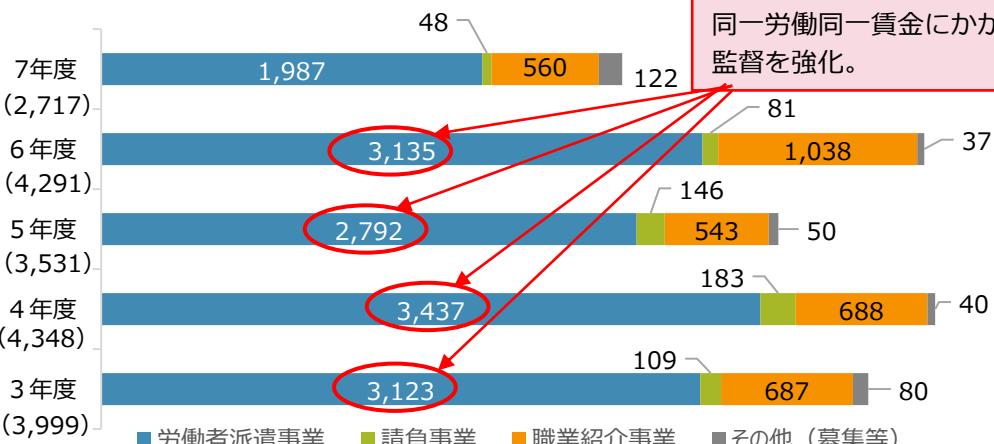
(許可証交付式の様子)

※ 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 (R7.10月末現在全国1,382件)

■ 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】

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
実施回数	51	100	140	133	75
参加者数	1,227	4,734	8,512	10,741	5,870

- 派遣元・派遣先事業者、派遣労働者、紹介事業者などを対象に実施。
- 令和4年度からオンラインでの参加者が増加。

(注) 令和7年度は10月までの数値

■ 申告・相談への迅速・適切な対応

(注) 令和7年度10月までの数値

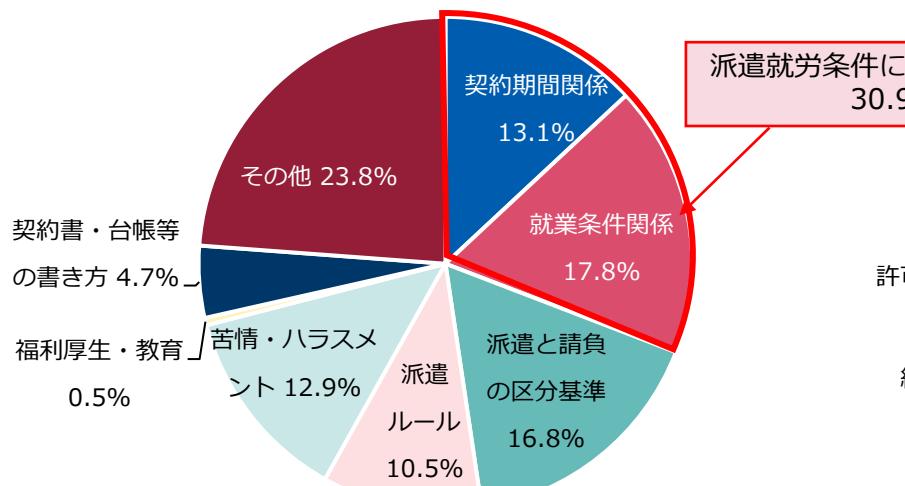
(1) 申告受理：26件 (前年同期比188.9%増)

(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	1,340	16,471	2,468	667
前年同期比	9.1%	6.6%	▲15.8%	▲15.0%

【派遣労働者からの苦情・相談1,340件の内訳（複数回答）】



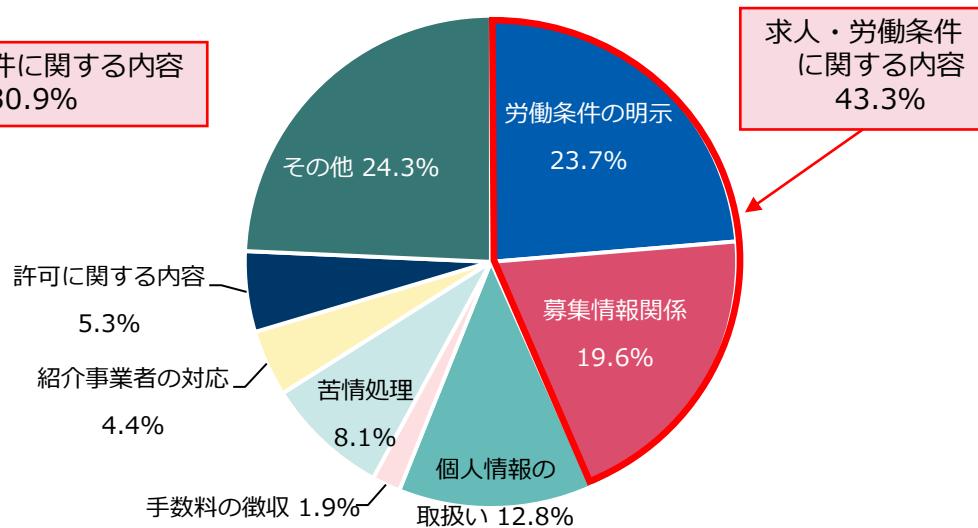
下半期の取組

- 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」等の公衆衛生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。

【職業紹介事業】

	求職者	求人者	職業紹介事業者	その他
件数	539	936	20,462	527
前年同期比	64.3%	61.1%	21.8%	▲19.9%

【求職者等からの苦情・相談539件の内訳（複数回答）】



求人・労働条件に関する内容
43.3%

第3 多様な人材の活躍促進

1. 女性活躍推進に向けた取組促進等

■女性活躍推進に向けた取組促進等

(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
(常時雇用する労働者数101人以上の事業主に策定・届出義務有)

	労働者 100人以下	労働者 101~300人	労働者 301人以上	計
届出企業数(社) (届出率(%))	1,307	5,672 (95.3%)	5,205 (94.4%)	12,184

令和7年9月末現在

■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。

「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。

マークは企業PRに活用できるほか、公共調達で加点評価を受けられる。



下半期の取組

○令和18年3月末まで延長されることになった改正女性活躍推進法の周知をはかる

特に令和8年4月1日施行の「男女間賃金の差異」及び「女性管理職比率」の算出方法や公表方法などについても、適切な周知・広報を行う

○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

(2)女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表

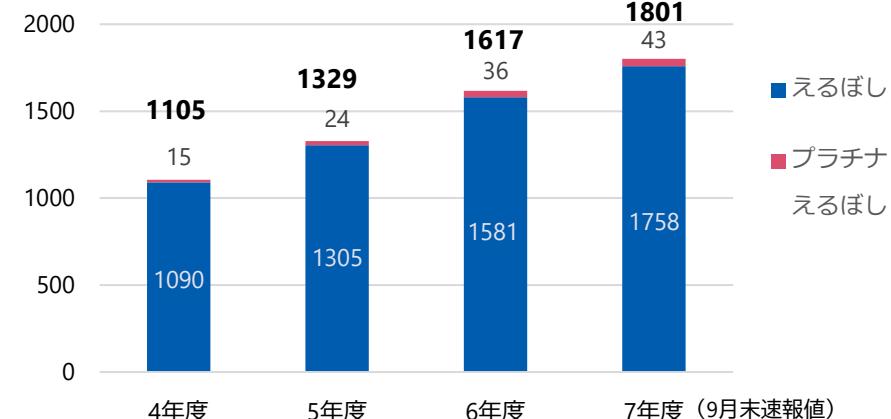
常時雇用する労働者数301人以上の事業主について男女の賃金差異の情報公表が義務付けられている。【男女間賃金差異分析ツール】を周知し、その活用による男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図っている。

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	18,437社	71.6%	76.3%
東京	5,681社	72.1%	76.0%

※(%)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
令和7年9月末現在

えるぼし・プラチナえるぼし認定企業数



第3 多様な人材の活躍促進

2. 仕事と育児・介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの促進

■ 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 改正育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和7年4月1日、10月1日に施行された改正育児・介護休業法について、東京労働局ホームページの改正法特設ページ、東京労働局公式X（エックス）、関係機関誌、及び関係機関主催の説明会等にて周知を行っている。

あわせて、年度当初から改正法に係る相談が多く寄せられており、厚生労働省委託事業である「働き方改革推進支援センター」とも連携して対応し、そのうち育休取得による不利益な取扱い等労働者からの相談については相談者の意向を踏まえ、労働局長による紛争解決援助や調停を実施し、紛争の解決を図っている。

(2) 自主点検の実施

上記の改正法の周知及び履行状況を確認するため、事業主等にチェック形式の自主点検の実施を求め、自社の規定の見直し等未対応事項の自主的な改善を促している。

(3) 介護離職防止のための労働者への周知

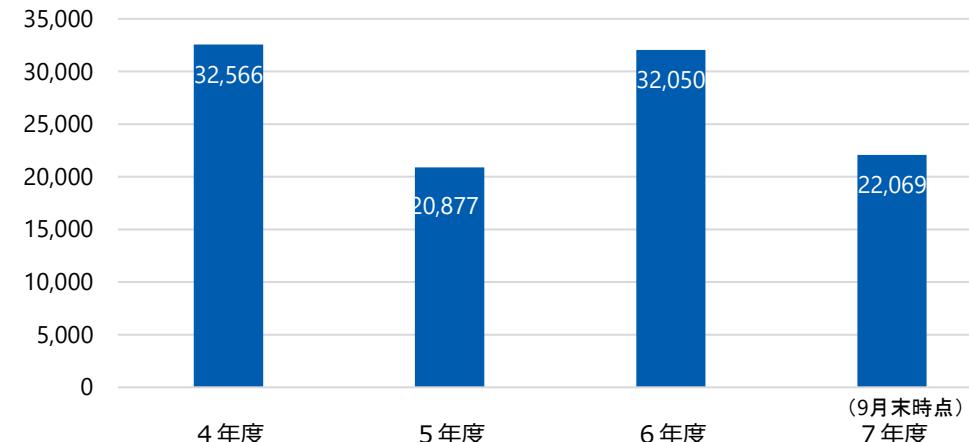
介護休業・介護休暇等の制度及び制度利用による不利益取扱いの禁止等について、東京都及び各自治体に対し、地域包括支援センター等で周知してもらえるよう協力依頼し、家族の介護を行なながら働く労働者が、介護により離職することのないよう周知を図っている。

下半期の取組

○ 上半期に実施した自主点検の結果を踏まえ、報告徴収を実施し、改正育児・介護休業法の履行確保を図る

○ 育児・介護休業法にかかる相談に適切に対応し、相談者の意向を踏まえ、紛争解決援助・報告徴収等により紛争の解決等を図る 15

育児・介護休業法に関する相談件数の推移



育児・介護休業法

令和6年（2024年）改正内容の解説

I 令和7年（2025年）4月1日施行の内容

- 1 子の看護休暇の見直し
- 2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- 3 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク等を追加
- 4 育児休業等の取得状況の公表義務適用拡大
- 5 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し
- 6 介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認 早期の情報提供
個別の周知・意向確認
- 6-1 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する
個別の周知・意向確認
- 6-2 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供
- 7 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置
- 8 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- 9 育児・介護のためのテレワーク等の導入（努力義務）

II 令和7年（2025年）10月1日施行の内容

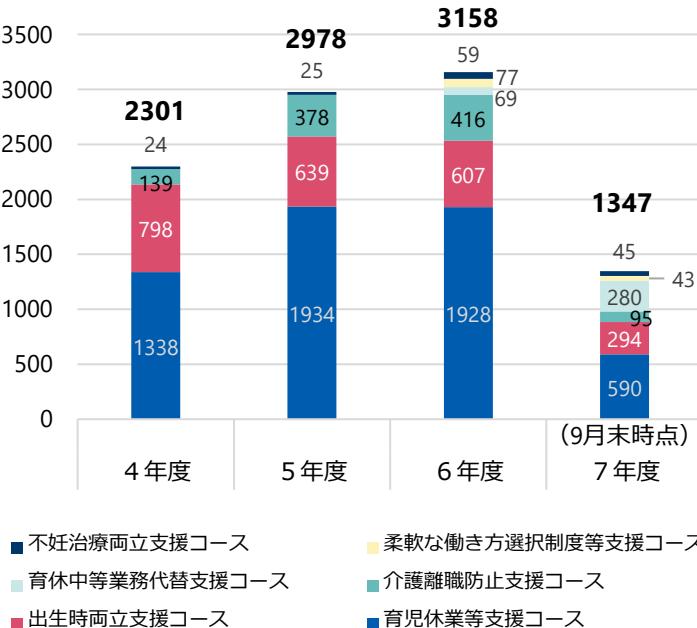
- 1 柔軟な働き方を実現するための措置等
1-1 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置
1-2 柔軟な働き方を実現するための措置
個別の周知・意向確認
- 2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
2-1 妊娠・出産等の申出時と子どもが3歳になる前の個別の意向聴取
2-2 聽取した労働者の意向についての配慮

第3 多様な人材の活躍促進

■両立支援等助成金

男性の育児休業取得促進、仕事と介護の両立支援、円滑な育児休業取得支援、業務代替者への手当支給、育児期の柔軟な働き方整備、仕事と不妊治療等の両立支援等、**仕事と育児・介護等の両立支援**に取り組む**中小企業事業主**に対して支給

両立支援等助成金の受理状況(件)

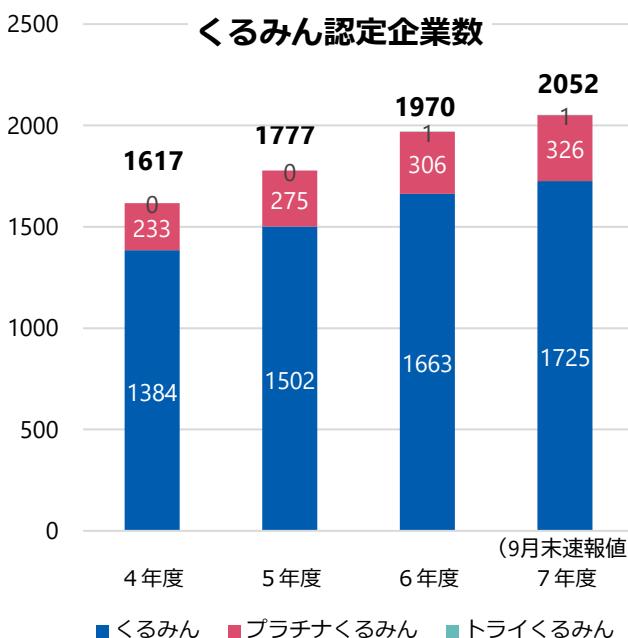


■次世代法による認定

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。

マークは企業PRに活用できるほか、公共調達で加点評価を受けられる。

くるみん認定企業数



下半期の取組

- 両立支援等助成金については、事業主に対する各種通知及び企業指導の際に、本助成金のリーフレットを用いて利用勧奨を図り、迅速かつ適正に支給審査を進める
- 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

(常時雇用する労働者数101人以上の事業主に
策定・届出義務有)

	労働者 100人 以下	労働者 101~300 人	労働者 301人 以上	計
届出企業数 (社) 届出率 (%)	7,530 —	5,641 94.9%	5,319 96.5%	18,490



くるみん



プラチナ
くるみん

第3 多様な人材の活躍促進

■育児休業給付の改正（令和7年4月1日施行）

○出生後休業支援給付金の創設

両親ともに育児休業を取得することを促進するため、子の出生直後の一定期間（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の育児休業を取得する場合に、休業開始前賃金の13%相当額（最大28日間）を給付し、既存の育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げるもの。

○育児時短就業給付金の創設

育児期を通じた柔軟な働き方を推進するため、2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に、時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額を支給するもの。

下半期の取組

○こども・子育て支援加速化プランにおける「共働き・共育ての推進」を図るため、
出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金の積極的な周知を行う。

■マザーズハローワークにおける就職支援

(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者制で実施**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 (令和7年4-9月)	目標に対する 実績比
就職率	96.9 %以上	96.4%	▲0.5P

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。**



アウトリーチ型支援実績 <令和7年4月～9月>

出張相談実施回数	52回
出張セミナー実施回数	9回

【主な出張先】

- 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



第3 多様な人材の活躍促進

■ワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

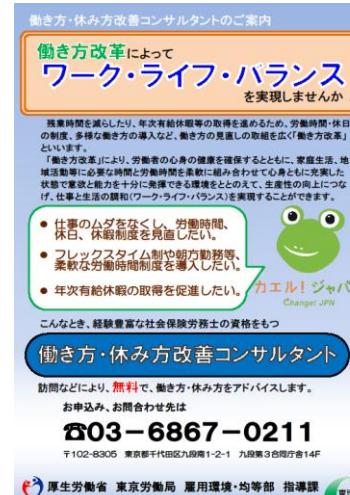
労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問を通じ、勤務間インターバルについて、周知用リーフレット、「働き方・休み方改善ポータルサイト」、「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」等を活用し、制度導入の意義や効果が伝わるよう実例や実務に則した説明を実施し、周知広報を行っている。

(2) 「働き方改革推進支援助成金」等に関する支援

働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等を通じ、助成金の交付決定を行った事業場に対して、確実に成果目標を達成できるよう、必要な助言・指導を行っている他、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用された業種（運輸・建設）の事業場に対し、「働き方改革推進支援助成金」、「業務改善助成金」等の制度の活用についてアドバイスを行っている。

(3) 医療従事者の働き方改革の推進

医師の時間外の上限規制の適用後においても、引き続き医療機関における勤務環境改善の取組を支援する必要があることから、東京都と連携し、「東京都医療勤務環境改善支援センター」を運営することにより、専門のアドバイザーによる随時相談、個別訪問などの支援を実施し、医師を含めた医療従事者の働き方改革の推進支援を行っている。



下半期の取組

○引き続き、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により法・制度等の周知広報及び必要な助言・指導に取り組んでいく他、ワークショップ等の活用により、企業の問題解決を支援し、ワークライフバランスの促進を図る

第3 多様な人材の活躍促進

■テレワークの導入・定着の促進

- (1)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。
- (2)テレワークを含む柔軟な働き方を実現するための措置等を定めた改正育児・介護休業法への円滑な対応を図るため、育児・介護休業法等に基づく報告徴収実施時に東京労働局で作成した独自のリーフレットを配布している。



下半期の取組

- 「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、様々な機会をとら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い、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
- 人材確保等支援助成金（テレワークコース）について、東京労働局公式ホームページや公式X、リーフレットの配布、セミナー等の様々な機会を活用し周知を図る

■人材確保等支援助成金（テレワークコース）

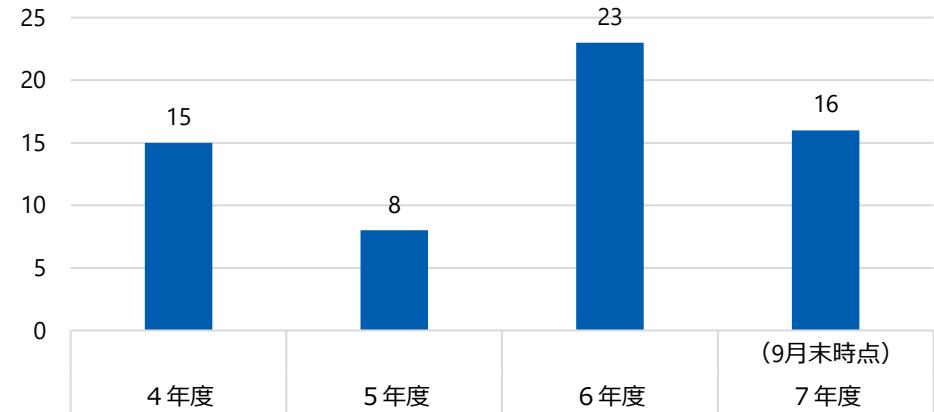
1 制度導入助成

テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能としたり、実施を拡大する取組を行う中小企業事業主に対して助成

2 目標達成助成

所定のテレワーク実績基準および離職率目標を満たした中小企業事業主に対して助成

人材確保等支援助成金（テレワークコース）の受理状況（件）



第3 多様な人材の活躍促進

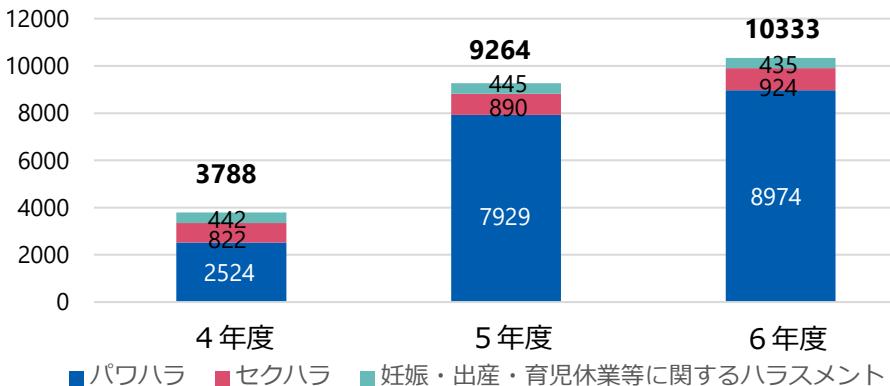
3. 総合的なハラスメント防止対策の推進

(1)各種職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシユアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）について、法に基づく防止措置が講じられるよう報告徴収等にて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。

(3)令和7年6月に公布された改正労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法について、東京労働局ホームページの特設ページや公式X（エックス）などにより周知を図っている。

ハラスメント関係相談件数の推移



毎年12月は
「職場のハラスメント撲滅月間」
です

すべての事業主に対し、職場におけるハラスメント（※）の防止措置が義務付けられています。

防止措置は実施していますか？ 防止措置は有効に機能していますか？

一度研修をやった违纪になってしまいませんか？

法律に基づいたハラスメント防止措置を実行するとともに、「職場のハラスメント撲滅月間」に運用状況の把握や必要な見直しを行い、ハラスメントのない職場づくりに取り組みましょう。※パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

事業主の取り組みで、企業間も、働く人も実感に



労働施策総合推進・男女雇用機会均等法の改正により、「カスマハラハラスメント」及び「求職者等に対するセクシユアルハラスメント（就活セクハラ）」を防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

ハラスメント防止措置についての相談窓口
ハラスメント防止措置の内容や取扱方法などあらゆるご相談に応じています。
お気軽にお相談ください。
東京労働局 お問合せ先: 東京労働局 就用環境・均等部 指導課 ☎03-3512-1611

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
- 令和8年3月に、改正労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法（カスマハラスメント対策・就職活動中の学生等に対するハラスメント対策）に係る説明会を行うほか、関係団体主催の講習会などの機会に周知を行う
- 「ハラスメント撲滅月間」である12月を中心に、局独自リーフレットの配布や局ホームページを活用し、ハラスメントに関して広く社会一般に周知する

第3 多様な人材の活躍促進

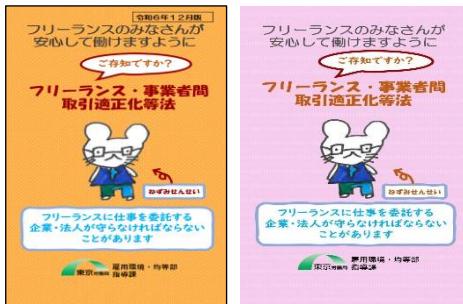
4. フリーランスの就業環境の整備

■フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保

(1) 東京労働局ホームページ等による周知

東京労働局ホームページ内に解説したフリーランス法特設サイトにて、東京労働局独自の就業環境整備部分に関する「紹介1分動画」やハラスマント防止措置の対応例（労働者向けとの一体版）などを掲載。

【ねずみせんせいの一分解説動画】



知っていますか？
フリーランスの取引に関する新しい法律
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されました。

法律の目的
この法律は、フリーランスの方が安心して働く環境を整備するため、
①フリーランスの方と企業などの発注事業者との間の取引の適正化 と
②フリーランスの方の就業環境の整備
を図ることを目的としています。

法律の適用対象
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方は、「従業員を使用している」「従業員を相手に取引をしている」方が多
く含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」には含まれません。

例：フリーランスとして働くカタマランの場合

この法律の対象
企業・2019年6月の
従業員数
(従業員を使用)
フリーランス
(従業員を使用しない)

この法律の対象外
消費者が契約する場合を除く
(消費者ではなく消費者からの取引)
自作の写真集をネットで販売
(消費者ではなく消費者)
消費者・会社
(消費者)

下半期の取組

- 上半期に引き続き相談等には適切に対応するとともに、フリーランスから法違反の可能性がある相談があった場合は申出制度を案内する
- 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、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
- 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からの相談は、管轄の労働基準監督署等の担当部署が確実に対応する
- 発注事業者から仕事の委託を受けた際に発生したトラブルに関しては、フリーランス・トラブル110番を案内する

(2) 法の履行確保

フリーランスの就業環境の整備に向けて、フリーランスと契約している発注事業者に対し法に基づく調査、指導等を実施している。

特に、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速やかに必要な報告を求め、法に基づく防止措置が講じられていないことを確認した場合は指導等を実施。

フリーランス・事業者間取引適正化等法 相談窓口 一覧

取引の適正化に関する相談は

- ① 営業所による取引の相談
② お問い合わせに記載の「お問い合わせ窓口」
③ お問い合わせ窓口に記載の「お問い合わせ窓口」

公正取引委員会
TE: 03-3581-5470
FAX: 03-3581-5471
TEL: 03-3501-1660 (受付)
TEL: 046-603-3325
FAX: 046-603-3326
E-mail: info@jpc.go.jp

中小企業庁
TE: 03-3501-1660 (受付)
TEL: 046-603-3325
FAX: 046-603-3326
E-mail: info@msme.go.jp

就業環境の整備に関する相談は

- ① 営業所による取引の相談
② お問い合わせ窓口に記載の「お問い合わせ窓口」
③ お問い合わせ窓口に記載の「お問い合わせ窓口」

東京労働局
雇用環境・均等部 指導課
TEL: 03-6867-0211

フリーランス・トラブル110番
TEL: 03-532-1111
FAX: 03-532-1110
受付時間
午前9時～午後5時
月曜日～金曜日

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課
TEL: 03-6867-0211
マホ22-8305 東京都千代田区九番町1-2-1 九段下3番会員会館4階

**フリーランス・個人事業主などでの
お悩みの方へ**
契約・お仕事上のトラブルに
相談料無料

こんなトラブル、私たちにご相談ください！

- 会社主がクンストップでサポートします！
- 契約料
● 会員登録料
● 会員登録料
● 会員登録料

受付時間
9:30～16:30 (土日祝日除く)

企業などの発注事業者からお仕事を見つける
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽にお相談ください！

まずは相談・メールで相談ください。フリーランス・個人事業主などの相談をサポートします！

フリーランス・トラブル110番
受付時間
午前9時～午後5時
月曜日～金曜日
<http://freelancer110.jp>

第3 多様な人材の活躍促進

5. 多様な人材活躍促進

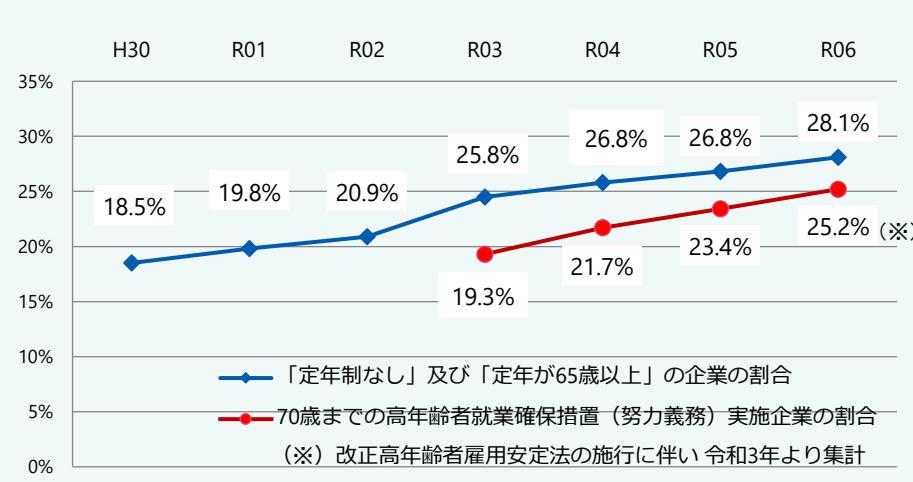
■高齢者等の就労促進

■70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の待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【R06.1現在】(21人以上規模企業)

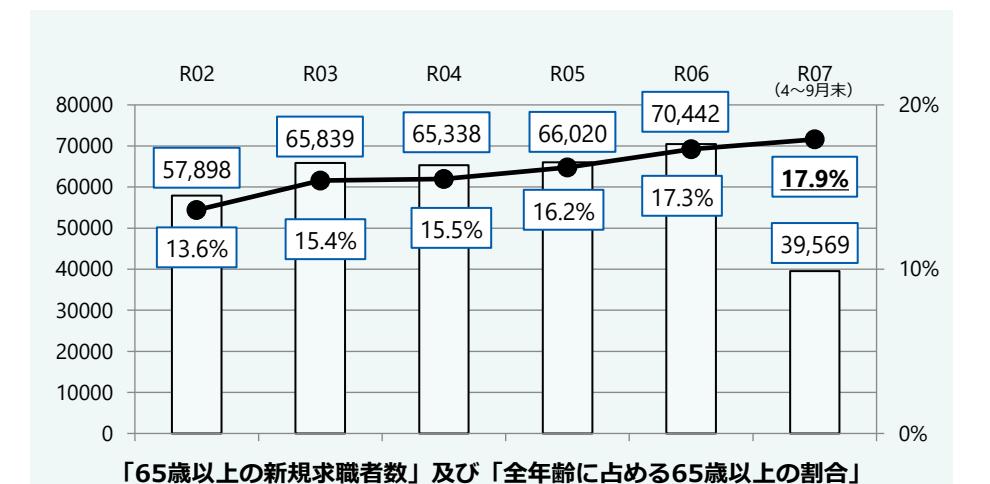
- 雇用確保措置実施企業の割合 **99.9%**
- 「定年制なし」及び「65歳以上定年企業」の割合 **28.1%**
- 70歳までの高年齢者就業確保措置（努力義務）実施企業の割合 **25.2% (※)**

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



■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



	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	5,545件以上	2,781件	50.2%

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5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 多様な人材の活躍促進

■障害者の就労促進

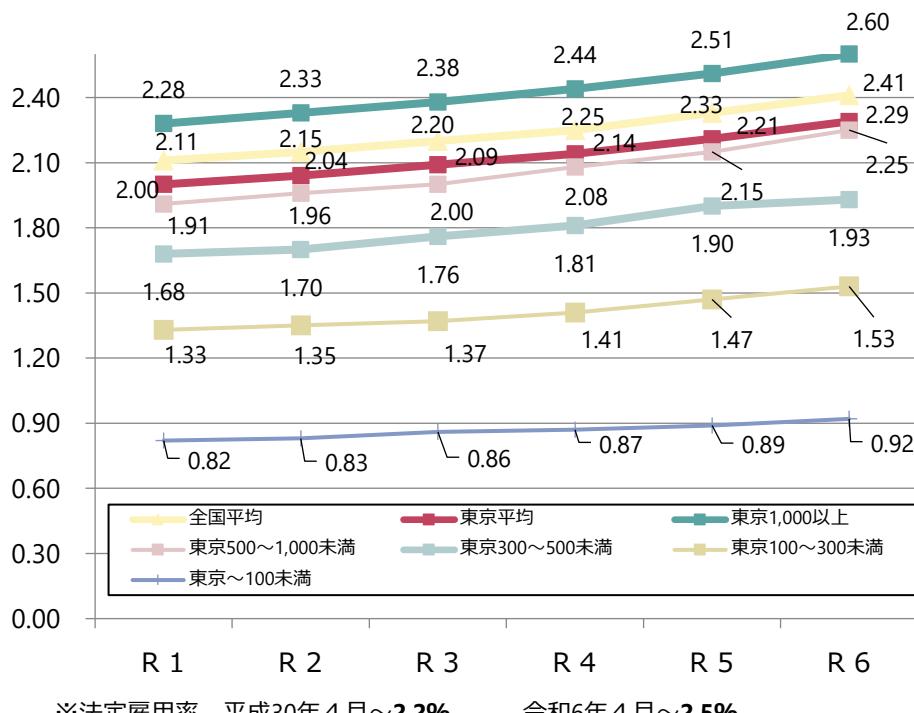
(1) ハローワークのマッチング機能強化による

障害者の雇入れ等の支援

○令和6年6月1日現在の障害者雇用状況は、民間企業実雇用率2.29%（前年比0.08P上昇）、法定雇用率達成企業割合30.5%（同3.9P低下）

○**令和7年4月からの除外率の10ポイント引下げ、令和8年7月からの法定雇用率引上げ（2.5%→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が不足している企業に対し、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施。



(2) 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち特定短時間労働者の実雇用率算定について、法改正の趣旨を踏まえ、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があることについて、障害者本人、事業主、関係機関に周知。



令和7年度第1回障害者雇用支援セミナー
7月18日（金）14:00～16:30
東京新卒応援ハローワーク「出会いのフロア」
開催方法：ハイブリッド（会場+オンライン）
参加者：合計 121名

東京障害者職業センター 株式会社ニッスイ

(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7年4～9月	11,921	4,192	4,081	2,067
前年同期比	3.1%	3.3%	4.5%	14.0%

※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7年9月末)

目標	実績	進捗割合
7,511件以上	4,192件	55.8%

第3 多様な人材の活躍促進

■ 障害者の就労促進

令和7年度第1回障害者就職面接会

6月24日（火）13:00～16:00
東京体育館メインアリーナ

参加企業数	求人件数	求人数	参加求職者数	面接件数	採用内定者数（※）
200社	335件	711人	910人	2,353件	120人



※9月末現在

■ 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
- 生活保護申請中又は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68.3%)	実績値 (4-9月)	前年同期比
全国	69.6%	67.7%	▲0.2P
東京	69.6%	69.7%	▲6.5P

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、局にて要因を把握・分析し、好事例を基にハローワークから積極的な支援対象者の誘導を働きかける。

（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自治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。
- 「TOKYO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。

一体的実施施設（生保型）（令和7年3月31日現在 17区4市23か所）

→ワンストップ窓口でより高い効果

就職率 72.3%

（前年同期 76.8%）

R 7. 4月～9月実績

- 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

一体的実施施設（生保型）就職件数



全国を
上回っている

上半期終了
時点で年間
目標に対する
進捗率
54.7%

第3 多様な人材の活躍促進

■外国人に対する支援

1 外国人求職者に対する相談支援の実施

◆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・八王子新卒応援ハローワーク内の留学生コーナーにおいて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

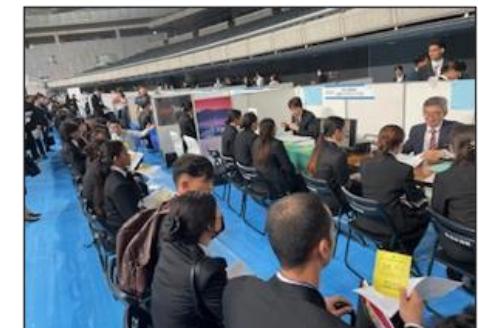
東京外国人雇用サービスセンターを中心に、企業と外国人留学生のマッチング機会を提供することを目的として「**外国人留学生就職面接会**」を実施。

《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**42.8%**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7年4~9月	3,790	363	3,016	575	16,715	2,190
前年同期比	56.2%	2.0%	54.2%	1.8%	57.2%	26.0%

※左欄の専門施設取扱数を含む



令和7年6月25日(水) 13:00~16:30

東京体育館メインアリーナ

参加企業数：143社 求人数：642人

参加求職者：2,742人 面接数：4,221件

内定数：109件 (R7.10.15現在)

(昨年は参加企業 99社、参加求職者 917人 面接 2,268件、内定 98件)

2 外国人雇用事業主に対する支援の実施

◆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

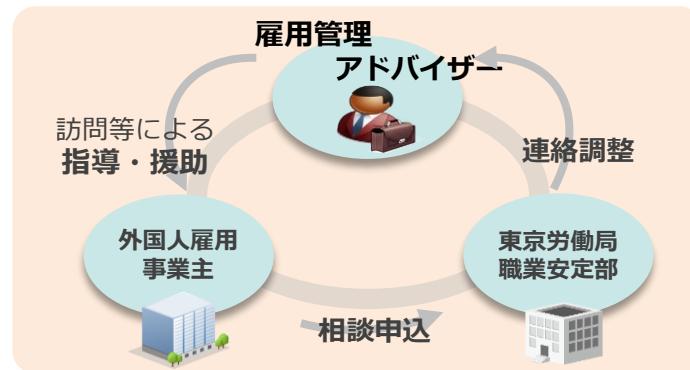
(1) 外国人雇用管理アドバイザー等による指導・援助の実施

【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か等



下半期の取組

- 増加が著しい国内就職を希望する外国人に対する積極的な職業相談・職業紹介の実施及び外国人受入企業の開拓。
- 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、随時ミニ面接会を実施（新宿外国人雇用支援・指導センターにおいても実施）。
- 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。

(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7年6月12日（木）13:30～16:00

日本教育会館 一ツ橋ホール

参加者 **563名**（令和6年度実績 414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



第3 多様な人材の活躍促進

■就職氷河期世代を含む中高年層への就職支援

「東京中高年世代活躍応援プロジェクト協議会（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、都内の就職氷河期世代を含む中高年層に対する支援に係る取組を推進。

【ハローワークにおける支援】

○都内6か所のハローワーク（飯田橋、渋谷、新宿、池袋、足立、立川）に設置している「ミドル世代チャレンジコーナー※1」において、生活設計から就職後の職場定着まで、**伴走型チーム支援**※2を実施。

○事業所等に対して、求人提出勧奨や求職者ニーズに応じた求人開拓を実施。

※ 1 就職氷河期世代を含む中高年層（概ね35歳以上59歳以下の者）の不安定就労者等に対する専門の支援窓口

※ 2 担当者制による個別支援、中高年層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

【東京中高年世代活躍応援プロジェクト協議会】

○経済財政運営と改革の基本方針2024を踏まえ、就職氷河期世代への支援を中高年層へと対象を拡大することに伴い、これまでの「東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を「東京中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」と改称し、引き続き、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方、就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方、社会参加に向けた支援を必要とする方。

【中高年層の正社員就職件数】4～9月

目標数	実績値	進捗割合
9,008件	4,395件	48.8%

【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
31回	91社	173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	1,011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。
- 中高年層対象求人の確保。
- 東京中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を通じて、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 多様な人材の活躍促進

■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7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 求人件数	⑤ 求人倍率(倍) (④/②)	⑥ 就職内定率 (③/②)
令和8年3月卒	104,348	3,982	2,056	59,162	14.86	51.6%
前年比	2.5%	1.3%	3.6%	3.8%	0.36P	1.1P

新規大学等卒業予定者就職内定率 (全国) 【令和7年10月1日現在】

	内定率	前年同期比
令和8年3月大卒	73.4%	0.5P

下半期の取組

- 未内定学生・生徒への就職支援**：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**：労働法制の基礎的知識付与や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**する。

■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歳以下の若年者で正社員就職を希望する者に対して、「都内わかものハローワーク（渋谷・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、**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。

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8年2月12日、13日 【対象】34歳以下の若年者及び令和8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）

- 「二十歳の集い（成人式）」実施会場におけるハローワークの積極的周知**：わかものハローワーク、新卒応援ハローワークを含めたハローワークの認知拡大及び利用促進をより一層図るため、都内の二十歳の集い実施会場において、新成人へ資料配付等を実施する。

【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
32,906人	5,839人	4,292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
1,154人	1,022人	88.6%

第4 職場環境改善に向けた取組

1. 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

(1) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止

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) 過労死等防止計画指導

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。

(3) 建設事業・自動車運転業務・医師等（令和6年度適用開始業務）に 対する取組

ア 建設業

施工事業者等に対し働き方改革に関する説明会を関東地方整備局と連携して実施（9月末時点
42回実施）。

自治体や各種団体に対しても、工事発注者としての理解・協力を求める要請を関東地方整備局と連
名で実施（5月）。

また、工事発注者に対して、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

バス、ハイヤー・タクシー業、トラック業について、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26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。
また、関東運輸局のトラック・物流Gメンと合同で荷主企業を訪問し、トラック運転者の労働環境改
善に向けた要請・周知を実施。

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 21回実施）。

東京都医療勤務環境改善支援センターと連携、同センターの内部研修の講師を務めるなどした。

◆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



<労働時間削減推進協議会>

第4 職場環境改善に向けた取組

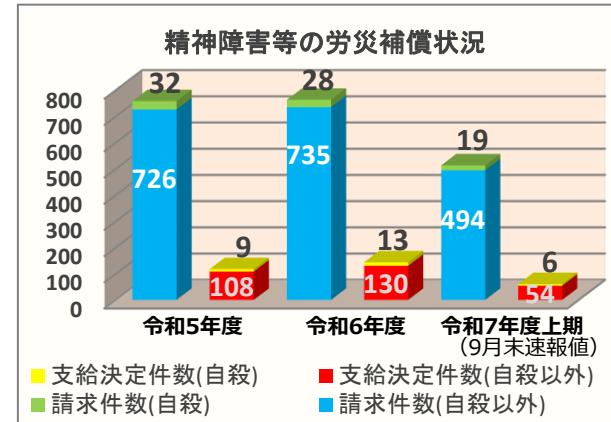
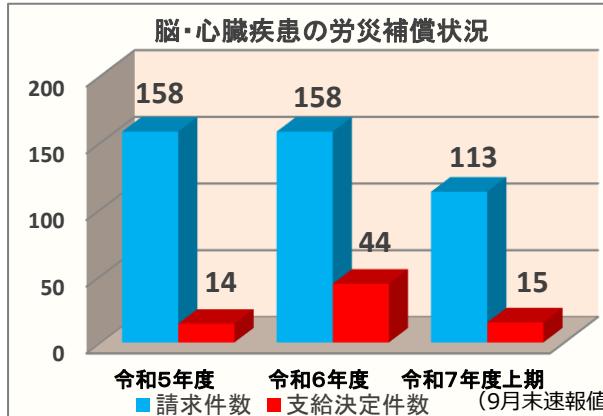
1. 安全で健康に働くことができる環境づくり

(4) 長時間労働につながる取引環境の見直し

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。

(5) 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・適正な処理を実施。



下半期の取組

○ 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止

- ・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（建設業）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。



下半期の取組

○ 過労死等防止計画指導

- ・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。

○ 建設事業・自動車運転業務・医師等（令和6年度適用開始業務）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引き続き説明会を開催する。
- ・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。
　国土交通省の**建設Gメン**が請負契約の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、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。
- ・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。
- ・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。

○ 長時間労働につながる取引環境の見直し

- ・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。

○ 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・適正な処理を行う。

第4 職場環境改善に向けた取組

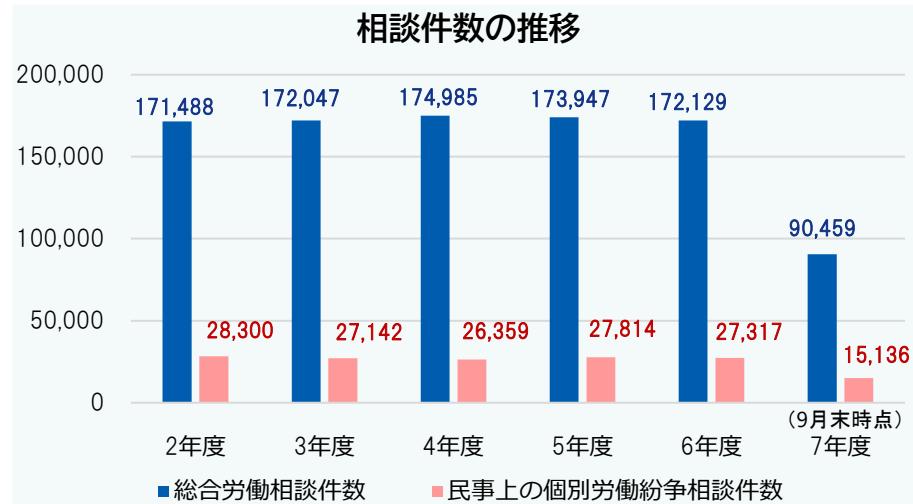
■ 労働相談等への対応

◆ 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。

◆ 助言・指導及びあっせんの実施

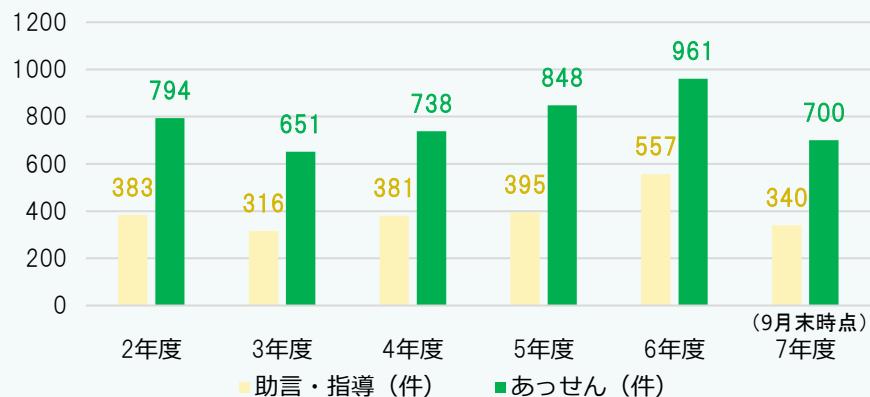
相談者の意向や紛争の実情等を踏まえて、「労働局長による助言・指導」や「紛争調整委員会によるあっせん」を実施して適正かつ迅速に紛争の解決を促進している。



令和7年度上半期 相談、助言・指導、あっせん

- 総合労働相談件数 90,459件 (前年同期比 **9.7%増**)
うち民事上の個別労働紛争相談件数 15,136件 (同 **13.6%増**)
- 労働局長による助言・指導の申出受付件数 340件 (同 **24.5%増**)
- 紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数 700件 (同 **47.3%増**)

助言・指導及びあっせんの申請・申出件数の推移



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

第4 職場環境改善に向けた取組

■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。

(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

- 賃金不払や解雇などの申告があった場合は、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4 職場環境改善に向けた取組

■労働災害防止対策の推進

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 ◎休業4日以上の死傷災害 ともに、2022年と比較して、2027年までに5%以上減少させる。 <table border="1"><thead><tr><th></th><th>2022年</th><th>2022年の5%減少</th><th>2023年</th><th>2024年</th><th>2025年</th><th>2026年</th><th>2027年</th></tr></thead><tbody><tr><td>全業種</td><td>55 10,802</td><td>死亡目標値 死傷目標値</td><td>54 10,693</td><td>53 10,585</td><td>53 10,477</td><td>52 10,369</td><td>52 10,261</td></tr></tbody></table>		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
	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										



2.第14次東京労働局労働災害防止計画 3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6年）】

- 死亡者数**34人**、14次防の目標（53人以下）を下回った。
- 休業4日以上の死傷者数は**11,403人**、14次防の目標（10,585人以下）を818人上回った。

【本年（令和7年）：10月末日現在】

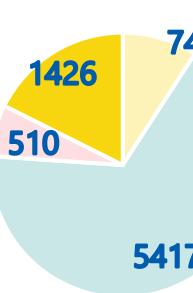
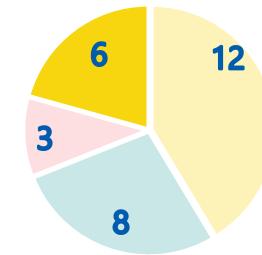
- 死亡者数**29人**、前年同期に比べて4人増加。
- 休業4日以上の死傷者数は**8,094人**、前年同期比313人減少。
- 業種別では、
 - ①建設業 死亡者数：12人（前年同期比1人増加）（うち墜落・転落が6人）、死傷者数：741人（前年同期比14人減少）
 - ②第三次産業 死亡者数：8人（前年同期と同数）（うち商業2人、社会福祉施設1人、飲食店1人、他の三次産業4人）、死傷者数：5,417人（前年同期比250人減少）
 - ③陸上貨物運送事業 死亡者数：2人（前年同期比1人減少）、死傷者数：822人（前年同期比9人減少）

死傷者数のうち、50歳以上が54.4%、60歳以上が28.9%を占めている。
うち50歳以上の事故の型別では、転倒38.5%、動作の反動・無理な動作15.9%、墜落・転落14.3%の順。
同じく60歳以上の事故の型別では、転倒45.3%、墜落・転落14.3%、動作の反動・無理な動作12.7%の順。

業種別労働災害発生状況

令和7年10月末現在

【死亡災害】



■建設業

■第三次産業

■製造業・その他

■運輸交通・貨物取扱業

第4 職場環境改善に向けた取組

■労働災害防止対策の推進

(2) 热中症予防対策

- ・労働基準部長による熱中症予防対策パトロールを実施
- ・職場における熱中症予防対策会議の開催、関係団体に文書要請
- ・大手建設事業者連絡会議において、建設業事業者に文書要請
- ・東京労働局公式X、YouTube動画等を活用した周知
- ・情報発信資料「Cool Work TOKYO (7月号、9月号及び10月号)」を活用した周知
- ・「Cool Work TOKYO」ロゴマークシールの活用
- ・ポスター・リーフレット等を活用した周知

(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（22社24事業場）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）

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（696現場）等を実施。
<集中的な現場指導結果（実施期間：6月2日から6月30日）>
 - 指導を実施した都内696の建設工事現場のうち、428現場（61.5%）で違反あり
 - 元請事業者の安全衛生管理（305現場、違反率71.3%）、墜落・転落防止（255現場、違反率59.6%）

③建設業の死亡災害増加に係る緊急要請

- ・建設業における死亡者数が7月25日時点で前年の同じ時期の3件と比べ約3倍となつたため、建設関係団体等に緊急要請。



熱中症パトロール



要請文書の交付



YouTube動画(8分)



Cool Work TOKYO

ポスター



リーフレット



ロゴマークシール



労働局長による大規模建設現場パトロール



建設業緊急要請文書の手交

第4 職場環境改善に向けた取組

■ 労働災害防止対策の推進

● 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）が特に増加している「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を実施した。

TOKYO小売業SAFE協議会では、企業の健康経営支援等を行う事業者協力のもと、「**高年齢労働者の転倒災害防止を踏まえた体力測定及び運動プログラム**」の実施状況について体験と視察を行った。TOKYO介護施設SAFE協議会では、構成員協力のもと、ノーリフトケア関連福祉用具について実演等を行った。

② その他の取組

- ・高年齢労働者の労働災害には、加齢による身体能力の低下による転倒等が多く発生していることから、それらを防止するためリーフレット「ヘルシーボディを目指しましょう！」を作成し、広く周知した。
 - ・動画の作成による周知、広報（東京労働局公式HP、ユーチューブチャンネル、X（旧twitter））等の活用）

下半期の取組

○ 集中的な取組

繁忙期となる年末年始を含む12/1～1/31を、「年末・年始Safe Work推進強調期間」と設定し、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。

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。



TOKYO小売業SAFE協議会 (脚筋の強化の運動)



TOKYO介護施設SAFE協議会 (ノーリフトケア関連福祉用具の実演)



リーフレット「ヘルシーボディを目指しましょう！」



ショート動画（転倒災害、墜落災害）



第4 職場環境改善に向けた取組

■労働災害防止対策の推進

3.労働者の健康確保対策の推進

(1) メンタルヘルス対策

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の推進を図るため、ストレスチェック結果報告書未提出事業場に対して個別指導を実施。

- 実施結果報告書の提出率：令和6年分 77.1%（9月末現在）
- 個別指導実施年間計画件数：約400件

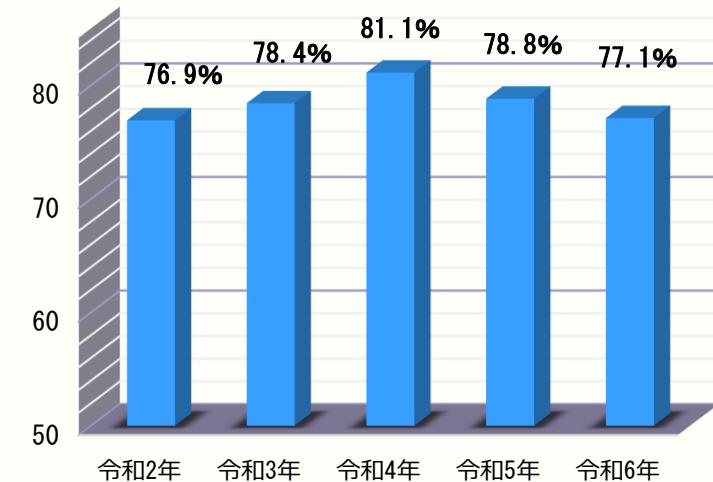
(2) 治療と仕事の両立支援

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。

- 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



ストレスチェック実施結果報告書の提出率



下半期の取組

○メンタルヘルス対策

- ストレスチェック実施結果報告書の未提出事業場に対して、集団指導、個別指導を実施する。
- 労働安全衛生法の改正により、現在努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても、公布（令和7年5月14日）から3年以内に実施が義務されることから、その周知を図る。

○治療と仕事の両立支援

- 令和7年10月8日に開催する「産業保健フォーラム IN TOKYO 2025」において、治療と仕事の両立支援に関する講演、取組事例の発表を行う。
- 第9回東京地域両立支援推進チーム会議を令和7年12月10日にWeb形式で開催する。



第5 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な申告・納付の促進

様々な機会を通し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 = 99.20% (直近3年間の平均値) 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。

■ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

「令和7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。

下半期の取組

年度成立目標件数 = 7,400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。

◆ 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
6年度	1兆2,873 億円	5,900 億円	45.83 %
7年度	1兆2,830 億円	5,924 億円	46.17 %
差	▲ 43 億円	+24 億円	+0.34 P
6年度末	1兆2,913億円	1兆2,805億円	99.16%
7年度末	目標収納率 = 99.20% 以上		

◆ 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
6年度	7,900 件	2,818 件	35.7 %
7年度	7,400 件	4,386 件	59.3 %
6年度末	7,900 件	6,777 件	85.8 %
7年度末	成立目標件数 = 7,400 件		



第5 労働保険適用徴収業務の適正な運営

■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 = 36%（令和6年度実績 + 1.55ポイント）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
6年度	388,619件	136,060件	35.01%
7年度	395,106件	146,503件	37.08%
6年度末	438,479件	151,065件	34.45%
7年度末		目標 = 36%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6年度末）◆

適用事業場数 492,586事業場

個別事業場 321,829 (65.3 %)

委託事業場 170,757 (34.7 %)

事務組合数 727組合

下半期の取組

労働保険事務組合に対する監査・指導等

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、重点指導対象事務組合に対する継続指導及び労働保険算定基礎調査を実施する。また、監査で指摘が多い事務組合の連合体に対しては、個別に集合研修を実施するほか、全事務組合の事務担当者を対象とした研修会を開催する。

◆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
6年度	314件	209件	66.6%
7年度	370件	275件	74.3%
6年度末	314件	321件	102.2%
7年度末		実施計画数 = 370件	

第5 労働保険適用徴収業務の適正な運営

■特別加入制度の拡大

フリーランス事業者の保護推進のため、特別加入制度拡大の周知及び 特別加入団体の申請支援を実施

労災保険特別加入制度の対象が、フリーランス全職種に拡大したことを周知するとともに、特定フリーランス事業の特別加入団体設立を希望する団体に対して、申請に向けたきめ細やかな支援を実施。

令和7年9月現在 承認済み団体 5団体 申請中団体 2団体

下半期の取組

特別加入制度の周知・新規特別加入団体の申請に向けた相談・支援等

特別加入団体として申請を検討している団体からの相談に対しては、わかりやすい説明を心がけると共に、申請を希望する場合には、きめ細やかな支援を実施する。また、フリーランス事業者の保護推進のため、引き続き、労災保険特別加入制度の対象が、フリーランス全職種に拡大したことを、あらゆる機会を通じて積極的に周知する。

特定フリーランス事業労災保険特別加入申請及び承認状況

