

令和8年度

東京労働局  
行政運営方針

働く人と職場の未来のために  
TOKYO2026



東京労働局

Tokyo Labour Bureau



## 内容

### 第1 総合労働行政機関としての施策の推進

### 第2 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

- (1) 東京都地方版政労使会議（東京労働懇談会）を通じた機運の醸成
- (2) 賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援
- (3) 最低賃金制度の適切な運営
- (4) 同一労働同一賃金の遵守の徹底
- (5) 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
- (6) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

### 第3 リ・スキリングによる能力向上支援

- (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進
- (2) 東京都地域職業能力開発促進協議会の円滑な運営
- (3) 求職者支援制度の活用促進
- (4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
- (5) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

### 第4 人材確保対策と労働移動の円滑化

#### 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

- (1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化
- (2) その他の支援

#### 2 その他の分野における人材確保対策等

- (1) 人材確保・就職支援対策コーナー等における人材確保支援
- (2) ハローワークにおける求人充足サービスの充実
- (3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

#### 3 成長分野等への労働移動の円滑化

- (1) 「job tag」や「しよくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進
- (2) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等
- (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
- (4) 東京から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等への支援
- (5) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援

#### 4 民間人材サービス事業者の適正な運営の推進

- (1) 各種申請・届出への対応
- (2) 派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守の徹底
- (3) 偽装請負や多重派遣に対する指導監督
- (4) 雇用仲介事業者に対する指導監督
- (5) 医療・介護・保育分野の職業紹介事業者等に対する指導監督

### 第5 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

#### 2 総合的なハラスメント防止対策の推進

- (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保
- (2) カスタマーハラスメント対策及び求職者に対するハラスメント対策の推進
- (3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

### **3 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進**

- (1) 仕事と育児・介護の両立支援
- (2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
- (3) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

### **4 多様な人材の活躍促進・就労支援**

- (1) 若者への就労支援
- (2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施
- (3) 高齢者の活躍促進
- (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援
- (5) 障害者の就労支援
- (6) 外国人求職者への就職支援等

### **5 雇用保険制度の適正な運営**

#### **第6 職場環境改善に向けた取組**

- (1) 長時間労働の抑制
- (2) 労働条件の確保・改善対策
- (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

#### **第7 労働保険適用徴収業務の適正な運営**

- (1) 労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進
- (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- (3) 電子申請の利用促進
- (4) 労働保険事務組合に対する監査・指導等及び特別加入制度対象拡大への対応

## **第1 総合労働行政機関としての施策の推進**

東京労働局（以下「労働局」という。）が地域における総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に応えていくためには、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、物価上昇を上回る賃上げ、中小企業等における人材確保など、その実現に向け複数の行政分野による対応が必要な施策について、労働局、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークが一体となって施策を進めていく。

## **第2 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）東京都地方版政労使会議（東京労働懇談会）を通じた機運の醸成**

東京都地方版政労使会議（東京労働懇談会）について、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や東京都の協力を得て、適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、賃金引上げに向けた機運の醸成を図る。

特に、物価上昇を上回る持続的な賃金引上げの実現を目指すため、価格転嫁・取引適正化による賃上げ原資の確保及びデジタル化などによる生産性向上の推進等、中小企業・小規模事業者の賃金引上げに向けた環境づくりに関係団体等と連携して取り組む。

### **（2）賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援**

生産性向上（設備・人への投資等）、非正規雇用労働者の処遇改善及びより高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、きめ細やかな情報提供を行う。

また、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、関東経済産業局及び東京都とも連携し、経済産業省等の関係省庁が行う支援や、令和7年度補正予算において措置された重点支援地方交付金を活用した支援策等、厚生労働省以外が実施するものも含め、幅広い支援策の周知を図る。

加えて、「働き方改革推進支援センター」と連携し、事業者に対して、同センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促す。あわせて、事業者が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう、よろず支援拠点等の各相談窓口等について周知を図る。

価格転嫁対策の徹底・取引適正化の推進について、労働局及び監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供するとともに、企業の賃金引上げに向けた支援施策の紹介等を行う。

### **(3) 最低賃金制度の適切な運営**

経済動向、地域の実情、これまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省労働基準局賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

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

### **(4) 同一労働同一賃金の遵守の徹底**

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等部又は需給調整事業部による報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。また、監督署における集団指導等の場において不合理な待遇差の解消に向けた取組を要請するとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対して点検要請を行い、あわせて、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促す。これらの取組を総合的に行うことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。

### **(5) 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処遇改善や正社員（多様な正社員を含む。）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において実施する個別相談やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

## **（６）無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知**

令和６年４月から労働条件の明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法（平成１９年法律第１２８号）第１８条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、新たに令和７年１２月に公表した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を含め、パンフレットやポータルサイトなどにより周知・啓発を図る。

## **第３ リ・スキリングによる能力向上支援**

### **（１）教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進**

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和６年に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和６年法律第２６号。以下「改正雇用保険法」という。）により、同年１０月から給付率が引き上げられた。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請により支給申請等を行うことができることについても引き続き周知を図る。

また、改正雇用保険法等により、令和７年１０月に創設された雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図る。

### **（２）東京都地域職業能力開発促進協議会の円滑な運営**

東京都と労働局が主催し、経済団体及び労働組合・有識者が参画する本協議会は、地域の訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに必要な訓練機会の確保に繋げていく。

また、本協議会の下にワーキンググループを設置し、中央職業能力開発促進協議会等で取り上げられている好事例等も積極的に活用しつつ、地域の訓練ニーズに関する調査、訓練効果の検証、訓練カリキュラムの改善策の検討、訓練機関等に対する訓練カリキュラムの見直しの提案及び提案後の更なる検証など、地域の課題に沿った議論、検証等を行い、効果的な人材育成を進めていく。

### **（３）求職者支援制度の活用促進**

雇用保険を受給できない者等の安定した職業への再就職や転職を促進するため、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。そのため、労働局及びハローワークにおいては、本人の希望だけではなく、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。

また、医療・福祉分野の訓練修了者の就職支援については、全ハローワークで実施する

「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と連動したマッチング支援を実施する。

#### (4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習付きコース、「DX 推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。ハローワークにおいては、本人の希望だけではなく、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別担当者制支援により、再就職の実現を図る。また、適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口の職員の知識向上のほか、訓練実施施設による事前説明会・見学会への参加や訓練実施機関との意見交換の実施等を図る。

#### (5) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成が新設された人材開発支援助成金の活用促進を通じて、企業内での人材育成を支援する。また、デジタル人材を確保するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正かつ迅速な支給決定を行う。

### 第4 人材確保対策と労働移動の円滑化

#### 1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

##### (1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」に基づき、全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組む。これらの分野において令和7年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施する。

当該事業所訪問にはハローワーク所長も積極的に対応し、求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、東京都ナースプラザ、東京都福祉人材センター、東京都保育人材・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進する。また、急募求人については、これら関係機関等とも連携し、特に早期の求人充足に向けて迅速に対応する。

##### (2) その他の支援

医療・介護・保育分野における人材確保に当たっては、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点も肝要である。このため、事業主等への相談対応等に当たっては、雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング、介護労働安定センター等が取り組んでいる生産性向上及び雇用管理改善施策等も活用し、人材の確保を支援する。

## 2 その他の分野における人材確保対策等

### (1) 人材確保・就職支援対策コーナー等における人材確保支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（業界セミナー・施設見学・ツアー型就職面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、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。

### (2) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

幅広い業種において人材確保が重要な課題となる中、ハローワークにおいては、求人事業所に対し、求人事業所に対する支援に軸足を置き、求職者ニーズに沿った求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援、事業所情報のきめ細かな収集と求職者への発信等の求人充足に向けたサービスの充実・強化に取り組む。また、オンラインを活用した求人受理を進める。

### (3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

建設・運輸・警備分野などにおける人材確保に当たっても、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点が肝要である。このため、事業主等への相談対応等に当たっては、前述した人材確保等支援助成金や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の取組を活用し人材の確保を支援する

## 3 成長分野等への労働移動の円滑化

### (1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要となる。このため、「職業情報提供サイト（job tag）」を活用した職業相談及び求人者の人材確保支援を進めるとともに、job tagの積極的な周知を行っていく。

また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」の利活用等について、周知を行っていく。

さらに、各種サイトに掲載されている労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォーム「みんなの労働ナビ」が、令和7年度末に新規構築されたところ。当サイトでは、職業情報、職場情報、リ・スキリング、労働関係の基礎知識等の就職に資する情報へのリンクを通じて、求職者や在職者、企業等の利用者が自身のニーズに合わせて必要な情報を探することができる。企業や労働者等に当サイトを活用してもらうため、積極的な周知・広報を行っていく。

### (2) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web 会議サービスを活用したオンラインによる行政サービスをハローワークで提供し、来所困難者等を対象とした雇用保険

のオンライン失業認定については、行政サービス向上の観点から適切な運用を進める。

また、ハローワーク職員に対するリ・スキリング支援に関する知識の習得やキャリアコンサルタントの資格取得の支援を強化する。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS 等を活用し、周知・広報に取り組む。

### **(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**

「雇用対策協定」等に基づく各種事業を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する地方公共団体においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施する。

### **(4) 東京から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等への支援**

地方就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を行うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、個々のニーズに応じた支援を行う。

### **(5) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援**

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会拡大を図るため、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）の活用促進に向けて、中途採用を行う事業主に対し、制度内容の積極的な周知に取り組む。

## **4 民間人材サービス事業者の適正な運営の推進**

### **(1) 各種申請・届出への対応**

管内の許可届出事業所数は全国の約3割を占め、さらに年々増加し続けている中、労働者派遣事業、職業紹介事業の許可申請をはじめとした各種届出に対して、迅速かつ的確な審査を行うとともに、適切な業務運営がなされるよう講習会を通じて許可事業主に対する周知・啓発を図る。

### **(2) 派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守の徹底**

同一労働同一賃金など派遣労働者の公正な待遇の確保に向けて、労働者派遣法に基づき労働者派遣事業が適正に行われるよう指導監督を実施する。また、同一労働同一賃金の施行5年後の見直しについて、改正内容をまとめたリーフレット等により派遣元及び派遣先、派遣労働者等の関係者に対する周知・啓発に取り組むとともに、関係者からの相談に適切に対応する。

### **(3) 偽装請負や多重派遣に対する指導監督**

労働者や事業主等からの情報提供を含め、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（いわ

ゆる偽装請負）や、複数の事業主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。

#### （４）雇用仲介事業者に対する指導監督

令和 7 年 1 月 1 日に施行されたお祝い金・転職勧奨禁止の職業紹介事業の許可条件への追加、令和 7 年 4 月 1 日に施行された募集情報等提供事業のお祝い金の提供の禁止と利用料金・違約金の明示義務、職業紹介事業者の「人材サービス総合サイト」においての職種毎の手数料の実績公開義務と違約金の明示義務について、適切に履行されるよう取り組み、必要な指導監督を実施する。

また、いわゆる「スポットワーク」を扱う雇用仲介事業者について、相談窓口寄せられた情報を基に関係部署との連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者が法違反が認められた場合には、適切に指導する。

#### （５）医療・介護・保育分野の職業紹介事業者等に対する指導監督

人材確保が特に困難となっている医療・介護・保育分野における職業紹介事業等の適正な運営を確保するため、需給調整事業部に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。また、人材サービス総合サイトを利用した情報公開、利用料金・違約金の明示等、法制度の周知に努め、法違反が疑われる場合には指導監督を実施する。

また、医療・介護・保育分野における人材確保には、都道府県組織との継続した関係構築は重要であるため、都道府県組織からの相談について適切に対応する等、関係の維持・構築に努め、職業紹介事業者等との間に生じたトラブル事例等を把握した場合には、積極的な相談対応及び相談を端緒とした指導監督を実施する。

## 第 5 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

男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、令和 7 年 6 月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数 101 人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和 8 年 4 月 1 日から義務付けられたことから、その改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう関係団体等と連携して周知に取り組み、あわせて「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る。さらに、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図る。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正法を踏まえて改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「え

るぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進する。

## 2 総合的なハラスメント防止対策の推進

### (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント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、引き続き、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、事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

### (2) カスタマーハラスメント対策及び求職者に対するハラスメント対策の推進

令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正内容について労使に十分に理解されるよう周知に取り組むとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、着実な履行確保を図る。

また、学生等に対しては、機会を捉えて、改正法等を記載したリーフレット（チラシ）を活用して周知し、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に関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月に実施する「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。改正労働施策総合推進法等の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、関係団体等と連携して周知に取り組む。

## 3 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

#### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること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むとともに、報告徴収等の実施により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、相談者の意向に沿いつつ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」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「企業版両親学級開催マニュアル」等の研修資料の活用促進及び「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知とあわせて、拡充された両立支援等助成金（出生時両立支援コース・育休中等業務代替支援コース・柔軟な働き方選択制度等支援コース等）の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

## ③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努める。

## ④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化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、労使団体と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。改正後の制度に対応するための体制整備を含め、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、一層の効果を上げられるよう、実務的な仕事と介護の両立支援の具体化に関する事業主や雇用管理者のための支援ツールを厚生労働省HPに掲載しているところ、企業の同支援ツールの利用を促進する。

また、地域包括支援センター等と連携し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、仕事と介護の両立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等に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）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。

## ⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法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、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。

あわせて、令和7年4月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、省令の改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

## ⑥ 不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、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周知啓発や相談支援を行う。

## (2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

### ① 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

### ② 適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されたとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことも踏まえ適切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。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。加えて、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、「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」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。

### ③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要であるため、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等により、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

#### ④ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月に実施する「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。

選択的週休3日制度については、働き方・休み方改善ポータルサイト等の事例の提供等による周知等を行う。

#### (3) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上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」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険徴収部への情報提供を徹底する。

## 4 多様な人材の活躍促進・就労支援

### (1) 若者への就労支援

#### ① 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

加えて、近年、高卒求人数の増加により、学校現場での負担が大きくなっているところ、一部では、高等学校等から就職支援ナビゲーターやハローワークによるこれまで以上の支援を求める声もある。そのため、高等学校等に対し、ハローワークによる支援メニューを改めて丁寧に説明するなど、高等学校等との連携強化を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分でない高等学校等を重点的に支援する。

さらに、新規学卒者の就職状況は改善する一方、人口減少に伴い、中長期的には若年労働者人口が減少する中、企業における新規学卒者等の人材確保難や早期離職問題が顕在化している。これを踏まえ、ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、就職支援ナビゲーターが企業訪問を積極的に行い、求人事業所の魅力や特徴、若者の雇用管理の状況、若者の採用や育成における優良な取組に関する情報を収集した上で、学生向け就職セミナーをはじめとする各般のチャンネルにより訴求力の高い求人情報の発信に努めることにより、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保を一層支援する。

なお、事業主に対しては、公正な採用選考の周知・啓発を行うとともに、不適正事案が発生した際には、事業主に是正指導を実施する。

## ② 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

## ③ 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

### （2）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象としたマザーズハローワーク（東京（渋谷）・日暮里・立川）及び都内7か所のハローワークに設置するマザーズコーナーにおいて、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、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支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

### （3）高齢者の活躍促進

① 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、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、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、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法Q&Aの周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組む。

さらに、独立行政法人高齢・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70歳雇用推進プランナー等による事業主への相談・助言や、令和8年度から、70歳までの就業確保措置等を行う企業・高齢期の処遇改善に取り組む企業等への助成額を拡充した「65歳超雇用推進助成金」について、その積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、70歳雇用推進プランナー等による相談支援や助成措置が必要と判断される事業主には、高障求機構東京支部へ支援を要請するなど、効果的な連携を行う。

## ② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

概ね60歳以上（特に65歳以上）の再就職支援に重点的に取り組むため、都内16か所のハローワークに設置した「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）」においては、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のマッチングを推進する。さらに、令和8年度から実施する、セカンドキャリア研修の実施など在职中からの高齢者支援に着実に取り組む。

加えて、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図るなど、効果的な連携を行う。

## ③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高齢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とともに、臨時的かつ短期的または軽易な就業に係る求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明するなど、

シルバー人材センターの活用を促す。また、地域の高齢者の就業促進を図るため、自治体  
が中心となり地域の様々な機関が連携して高齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役  
地域づくり環境整備事業」について、自治体へ事業内容の周知や応募勧奨を行う。

#### **(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援**

就職氷河期世代を含めた中高年層の不安定就労者向けの専門窓口として、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」において、キャリアコンサルティングや生活設計面の相談、職場定着  
までの一貫した支援を実施する。

#### **(5) 障害者の就労支援**

##### **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7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用  
率の2.7%への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業  
が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ周知・啓  
発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。

あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害  
者雇用ゼロ企業）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対し  
て、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する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行  
うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。労働局が委託して実施する障害者就  
業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ  
機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面におけ  
る一体的な支援を実施する。

##### **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、発達障害等によ  
り就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一  
貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相  
談支援センター等との連携による就労支援を行う。

また、障害者の職業訓練については、東京都等において東京障害者職業能力開発校にお  
ける訓練や障害者委託訓練等を実施しているところ、労働局及びハローワークにおいて  
は、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けることが図られ  
るよう、障害者の職業訓練に係る周知を行うとともに、東京都、訓練実施機関及び就労支  
援機関等と適宜連携し、受講希望者等に対する適切な受講勧奨、訓練受講者に対する就職  
支援等を行う。

さらに、労働局及びハローワークにおいて、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、東京都や訓練実施主体と連携し、東京都等が実施する在職者訓練の活用もあわせて、企業に対して周知を図る。

### ③ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、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、本省が委託して実施する企業向けの相談支援及びセミナーに誘導することを通じて、障害者の雇用を普及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

①と同様に、公務部門における法定雇用率についても、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、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、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

## (6) 外国人求職者への就職支援等

### ① 外国人求職者等に対する就職支援

#### ア 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（以下「東京外セン」という。）や留学生コーナーにおいて、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の段階に応じた支援を実施する。特に、すでに就職支援 連携協定を締結している大学とは、外国人留学生の国内就職推進に向け連携して一貫した支援を実施する。

#### イ 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（以下「新宿外セン」という。）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、外国人を支援する関係機関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。

#### ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携した就労・定着支援を実施する。

## ② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

東京外セン・新宿外センの職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、都内ハローワークにおいて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、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

## 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の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問及び労働局やハローワークにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

また、外国人雇用状況届出制度については、不法就労等が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行うなど、適正な対応を行う。

## 5 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等、制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し、産後雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

特に、求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和7年1月から全所で実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について普及に向けた周知広報に取り組む。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対応を徹底する。

## 第6 職場環境改善に向けた取組

### (1) 長時間労働の抑制

#### ① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、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、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「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（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

さらに、過労死等の防止のための対策については、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）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。

## ② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、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。

全ての監督署に編成している「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」（以下「支援班」という。）において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働基準法等の周知はもとより、各種助成金の活用や好事例の紹介等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

## ③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業については令和7年12月に、著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止する工期ダンピング対策の強化を内容とする改正建設業法が施行されたところ、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関東地方整備局とも連携しながら、建設業関係労働時間削減推進協議会において、工期設定に関する発注者の取組好事例の共有や発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

トラック運転者については、物流効率化を図るため荷主等に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が令和8年4月に全面施行されるところ、引き続き、関係省庁とも連携しながら、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等について監督署からの要請等を行う。また、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、働き方改革推進支援助成金に新たに取引環境改善コースを設けることを予定していることから、同コースの周知を行い活用を促すほか、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務の移管や分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、東京都医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、個別相談や

説明会・セミナーの実施など、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進する。

#### ④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・委託事業者の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年 11 月に実施している「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、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」等の違反が疑われる場合には、厚生労働省を通じて中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

### (2) 労働条件の確保・改善対策

#### ① 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

特に、相談・投書等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「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」の周知を徹底する。

#### ② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制について、法制度の周知を行うとともに、不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を実施する。

#### ③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

##### ア 外国人労働者

技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、法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・悪質な法違反が認められた場合は、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、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。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、関東運輸局との合同監督・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、関係機関と連携し、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 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による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とともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、東京都社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

### ⑥ 家事使用人への対応

家事使用人は、労働契約法が適用される一方で、労働基準法の適用除外となっているところ、家事使用人の働きやすい環境の整備のため、家事使用人等から労働契約や就業環境等に関する相談等があった際には、「家事使用人の雇用ガイドライン」を周知するなど、適切に対応する。また、家事使用人に係る労災保険特別加入の促進を図るため、家政婦（夫）紹介所等から特別加入に係る相談等があった際は、「労災保険特別加入ガイド」を活用し、丁寧な説明等適切な対応を行うと共に、公式X等を活用し、労災保険特別加入制度を知らない家政婦（夫）向けに周知広報を行う。

### (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

#### ① 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

令和7年5月に労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「安衛法等改正法」という。）が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることとなっている。

令和8年4月からは元方事業者等の個人事業者等への安全衛生対策の推進、化学物質成分名の表示、特定機械等の検査制度の見直しや高年齢労働者の労働災害防止の推進が施行され、同年10月からは個人ばく露測定が、また、令和9年1月からは個人事業者等の災害報告制度などが施行され、さらに、これ以降に施行される、職場のストレスチェック対策や上記以外の化学物質による健康障害防止対策の推進などの改正法の内容も含めて、安衛法等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組む。

また、改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針（令和8年2月10日公示）の内容についての周知啓発や、事業主等に対する指導・援助等に取り組む。

#### ① 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

ア 労働者の作業行動に起因する労働災害及び高年齢労働者への労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」や腰痛等の「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）防止のため、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、高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生法により、令和8年4月1日から高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたことから、措置の適切な実施のため「高年齢者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）」の周知・指導を行う。この際、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の活用のための周知を図る。

イ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等の安全衛生対策の推進のため、改正労働安全衛生法により、令和7

年5月からは注文者が配慮すべき事項の明確化が図られたほか、令和8年4月からは建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されるとともに、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等が含められることとなったことから、これら措置の履行確保に取り組む。また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されること、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられることからその履行確保に向けた周知に取り組む。あわせて、令和6年5月28日に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、周知・啓発を図る。

## ウ 業種別の労働災害防止対策の推進

建設業については、死亡災害のうち、墜落・転落や崩壊・倒壊災害が多発していることから、墜落・転落や崩壊・倒壊災害等の防止のため、関係法令やガイドラインについて周知、指導を行う等、建設工事における労働災害防止の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業での労働災害を防止するため、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い、取組の促進を図る。

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の確実な実施を促進する。

## エ 労働者の健康確保対策の推進

### (ア) メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、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労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、改正労働安全衛生法に基づく50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、管内の小規模事業場に対し、高ストレス者の医師による面接指導は地域産業保健センター（今後体制拡充の予定）で対応可能であること及び「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」について周知を行う。

#### (イ) 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、東京産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事就業の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行う。

#### (ウ) 治療と就業の両立支援の推進

改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者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。

### オ 化学物質等による健康障害対策の推進

#### (7) 化学物質による健康障害防止対策の推進

安衛法等改正法により、令和8年4月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたことから、事業者に対し、緊急時の対応等を含めた当該制度の適切な運用について周知指導する。あわせて令和8年10月から、安衛法等改正法により、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。

また、化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から施行されているところ、令和8年4月にはその対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（約2,900物質）まで拡大されることから、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組む。この際、必要な取組についてノウハウが不足している第三次産業や中小規模事業場に対しては、業種別マニュアルの周知・活用を図る。

#### (イ) 石綿による健康障害防止対策の推進

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、解体等対象建築物等に対応した講習の修了者による石綿等の使用の有無に係る事前調査の実施の徹底を図る（建築物等については令和5年10月施行、工作物につ

いては令和8年1月施行)。また、監督署への事前調査結果等報告の中に、事前調査を実施した者が修了した講習の区分の報告を求めていることから、受付等あらゆる機会にその徹底を図る。石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づく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を含む解体等工事の発注者に対し制度の周知を図る。

#### (ウ) 職場における熱中症対策の徹底

令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則により、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付けされたところから、引き続き、改正内容の周知及び履行確保を図る。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を行う。

#### カ 適切な監査指導

安衛法等改正法により、令和8年4月から、登録設計審査等機関が特定機械等の設計審査及び移動式クレーン等の製造時等検査を行うことができることとされた。

また、制度の適正な運用を図るため、登録設計審査等機関、検査業者等の登録機関は設計審査、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定及び特定自主検査について、厚生労働大臣の定める基準に従って行わなければならないこととされた。これら登録機関による検査等が適切に行われるよう、厳正かつ的確に監査を実施する。

### (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

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よう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、認定基準に定める要件を含め相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

## 第7 労働保険適用徴収業務の適正な運営

### (1) 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

事業主等に対し労働保険制度の理解を促すとともに、労働保険料等の自主的な申

告・納付を指導する。特に、保険関係成立時には、事業主等から成立の時期、適用される事業の種類、雇用保険被保険者の範囲等の確認を十分に行った上で成立させ、年度更新における適正な申告・納付を促す。

また、収納未済歳入額の縮減を図るため、法定納期限内に納付がなく、納付督促にも応じない滞納事案について一覧表を作成し、処理経過の共有や組織的な進捗管理を行う。特に、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、最優先対象事業、優先対象事業等の選定を行い、計画的かつ効果的に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、局及び署の収納事務の負担軽減となることから、あらゆる機会において周知を行う。特に、労働局ホームページやデジタルサイネージおよび公式 X 等により、制度のメリットについて積極的に発信していく。

## (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

令和8年度労働保険未手続事業一掃対策業務実施計画を基に、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、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者と連携して効果的に推進する。あわせて、他の行政機関等からも情報の提供を求めるなど、連携強化に努める。

特に、建設の事業に係る「事務所等労災」については、本省から提供された情報を活用するとともに、重点業種に設定し取組を強化する。

度重なる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、職権成立及び労働保険料の認定決定を行う。また、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、外国人事業主等が理解できるよう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。

## (3) 電子申請の利用促進

電子申請利用促進相談員を効果的に活用し、労働局を中心に電子申請体験コーナーを通年で設置する。

また、GビズIDは、労働保険手続の一部について電子証明書を添付せずに申請が可能であることから、積極的に利用勧奨を行うとともに、東京都社労士会、労保連東京支部、事業主団体等に対し、機会を捉えて電子申請に係る情報を提供する。

さらに、5月の「電子申請利用促進月間」には、年度更新期間（6月1日から7月10日）とあわせて、労働局ホームページやデジタルサイネージおよび公式 X の活用、ポスター掲示、リーフレット配布など、集中的な広報を展開し、電子申請の利用促進に積極的に取り組み、電子申請の利用率向上を図る。

#### (4) 労働保険事務組合に対する監査・指導等及び特別加入制度対象拡大への対応

##### ① 労働保険事務組合に対する監査・指導等

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、問題が認められた事務組合には、是正指導を行い、改善報告を求める。

また、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実施する。

##### ② 特別加入制度対象拡大への対応

令和6年11月に労災保険特別加入制度の対象が拡大され、幅広い業種のフリーランスが対象に加わったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業の特別加入団体として承認を受けようとしている団体に対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行うと共に、公式X等を活用し、特別加入の適用対象が拡大したことを周知することで、特定フリーランス事業を行う者への認知度を高め、加入促進を図る。