

平成 31 年度

行政運営方針

誰もが安心して働き活躍できる TOKYO へ



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局

東京労働局

Tokyo Labour Bureau

平成31年度 東京労働局行政運営方針 目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
1	雇用をめぐる動向	1
(1)	最近の雇用情勢	1
(2)	若者の雇用状況	1
(3)	高齢者の雇用状況	1
(4)	女性の雇用状況	2
(5)	非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6)	障害者の雇用状況	2
(7)	外国人の雇用状況	2
(8)	職業訓練の実施状況	3
(9)	民間人材ビジネスの動向	3
2	労働条件等をめぐる動向	3
(1)	申告・相談等の状況	3
(2)	労働時間の状況	4
(3)	賃金の状況	4
(4)	労働災害・労災補償の状況	4
第2	平成31年度東京労働局の重点対策	5
1	総合労働行政機関としての施策の推進	5
2	働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	5
(1)	働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援等	5
(2)	長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等	6
(3)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	12
(4)	医療従事者の働き方改革の推進	13
(5)	総合的なハラスメント対策の推進	13
(6)	個別労働関係紛争の解決の促進	13
(7)	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	14
(8)	治療と仕事の両立支援	14
(9)	生産性向上の推進	15
3	人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	16
(1)	就職・充足支援の充実・強化とハローワークシステム刷新	16
(2)	人材確保支援の総合的な推進	18
(3)	雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	19
(4)	女性の活躍推進等	19
(5)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	21
(6)	外国人材受入れの環境整備等	21

(7)	障害者の活躍促進	23
(8)	高年齢者の就労支援・環境整備	24
(9)	若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	24
(10)	生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	25
(11)	重層的なセーフティネットの構築	26
(12)	人材育成の強化	28
4	毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	29
5	労働保険適用徴収業務の適正な運営	29
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	29
(2)	労働保険料等の適正徴収	30
(3)	電子申請及び口座振替納付の利用促進	30
(4)	労働保険事務組合に対する指導等	30
6	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進	30
(1)	これまでの労働者派遣法及び職業安定法の改正に係る周知及び指導	30
(2)	民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施	30
第3	東京の労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	31
1	計画的・効率的な行政運営	31
(1)	計画的な行政運営	31
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	31
(3)	行政事務の情報化への対応	31
(4)	コスト削減の取組	31
2	地域に密着した行政の展開	32
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	32
(2)	地方公共団体等との連携	32
(3)	労使団体等関係団体との連携	32
(4)	金融機関との連携	32
(5)	積極的な広報の実施	33
3	行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	33
(1)	行政文書の適正な管理	33
(2)	保有個人情報の厳正な管理	33
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	33
(4)	情報セキュリティの確保	33
4	綱紀の保持、行政サービスの向上等	33
(1)	綱紀の保持	33
(2)	行政サービスの向上等	34
5	暴力行為等事案に対する安全確保対策	34
6	働き方・休み方改革等の推進	34

平成 31 年度東京労働局行政運営方針

第 1 労働行政を取り巻く情勢

最近の経済情勢をみると、景気は国による金融・財政政策、民間投資を喚起する成長戦略による効果により、企業収益の改善や高い水準の賃上げなどにより緩やかな回復基調が続いている。

社会情勢に目を移すと、少子高齢化・人口減少という構造的な課題を抱えており、2040 年を展望しても現役世代の減少が大きな課題となっている。

今後、人口構造等が変化する中、経済の活力を維持・発展させていくためには、働き手を増やす取組や働き方の見直し、一人ひとりの生産性の向上等が不可欠である。

これらの課題を解決し、誰もがより一層希望を持って働くことができる一億総活躍社会を実現するためには、働き方改革の確実な実行が不可欠であり、その中核を担う労働行政への期待とともに、我が国経済社会の中心地を担当する東京労働局（以下「局」という。）の果たすべき役割は極めて大きくなっている。

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成 30 年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求職者数は減少傾向が続き、一方、新規求人数は平成 29 年と比べ減少したものの、集計開始以来 3 番目に多い水準であった。こうした動きを受けて、平成 30 年の有効求人倍率は 2.13 倍（対前年比 0.05 ポイント上昇）で集計開始以来 2 番目に高い水準となった。

直近についてみると、平成 30 年 12 月の有効求人倍率は 2.15 倍（前月より 0.02 ポイント上昇）、正社員の有効求人倍率は 1.51 倍となっており、現在の雇用情勢は、改善が進んでいる状況にある。

(2) 若者の雇用状況

平成 31 年 3 月卒業予定者の就職内定率をみると、大学（関東地区）については 90.5%（平成 30 年 12 月 1 日現在、対前年同期比 2.3 ポイント上昇）、高校（東京）については 89.6%（平成 31 年 1 月、対前年同期比 0.2 ポイント低下）となっている。

一方、南関東の平成 30 年 10～12 月期の若年者等の完全失業率（労働力調査）は、15～24 歳で 2.2%（対前年同期比 1.1 ポイント低下）、25～34 歳で 3.2%（対前年同期比同水準）、34～44 歳で 2.4%（対前年同期比 0.5 ポイント低下）となっている。

(3) 高齢者の雇用状況

平成 30 年 6 月 1 日現在の高齢者の雇用状況をみると、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高齢者雇用確保措置を実施している都内の民間企業等（常時雇用する労働者が 31 人以上の事業主）は 99.8%となっている。

また、定年制の廃止又は65歳以上の定年制を導入している都内の民間企業等は18.5%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している都内の民間企業等は7.1%となっている。

(4) 女性の雇用状況

平成30年の「労働力調査」によると、東京都の女性の労働力人口は、前年に比べ14万9,000人増加し、359万1,000人となった。女性の労働力率は57.5%となり、前年に比べ2ポイント上昇し、全国の52.5%より5ポイント高い。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、「15～24歳層」の53.5%から「25～34歳層」の83.2%と上昇するが、「35～44歳層」では76.0%に低下し、「45～54歳層」で78.0%と再び上昇し、「55～64歳層」では66.4%となる緩やかなM字型カーブを描いている。M字型のボトムとなる「35～44歳層」では前年に比べ2.6ポイント上昇している。全国と比べると、東京都の女性は、「15～24歳層」、「25～34歳層」の労働力率は高く、M字型の左のピークが高いこと一方、「35～44歳層」においては全国の(77.4%)を1.4ポイント下回るため、M字型のボトムが全国より深くなっている。また、M字型の右の山に当たる「45～54歳層」についても、全国の(79.3%)を1.3ポイント下回っており、M字型の底から右のピークへの上昇が全国に比べ弱い傾向となっている。

東京の女性雇用者数は、前年より13万3,000人増加して322万1,000人となり、雇用者総数に占める女性の割合は44.9%と前年に比べ0.8ポイント増となった。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

平成30年の「労働力調査」によると、東京都の非正規雇用労働者は238万6,000人で、役員を除く雇用者全体の35.7%を占める。近年の非正規雇用労働者の増加は、高年齢者が継続雇用により増加していることや、女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。

(6) 障害者の雇用状況

平成29年6月1日現在の都内の民間企業(50人以上規模)の雇用障害者数は180,965人(対前年比4.3%増)、実雇用率は1.88%(対前年比0.04ポイント増)となり、障害者雇用は一層の進展が見られる。

また、平成30年4月～平成31年1月の東京の公共職業安定所(以下「所」という。)における障害者の就職件数は6,419件(対前年同期比6.5%増)で、特に、精神障害者の就職件数は3,088件(対前年同期比8.7%増)と大きく増加している。

(7) 外国人の雇用状況

平成30年10月末現在の外国人労働者数は438,775人(前年同期比11.1%増)と、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新している。

国籍別では、中国が最も多く151,959人(外国人労働者数全体の34.6%)で、次いでベトナム74,543人(同17.0%)、韓国34,933人(同8.0%)の順となっている。

在留資格別では、「資格外活動」の労働者数が最も多く165,124人で、そのうち留学が

142,078人（前年同期比12.2%増）を占める。次いで「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数が135,867人（前年同期比11.0%増）、永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」の労働者数が112,208人（前年同期比5.5%増）、「技能実習」の労働者数は15,182人（前年同期比27.6%増）となっている。

（８） 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成30年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は8,073人、就職率が78.8%（施設内）、55.9%（委託）となっている（受講者数は平成30年4月から平成31年1月末時点、就職率は平成30年10月末（委託は平成30年9月末）までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は2,894人となっている（受講者数は平成30年4月から平成31年1月末時点）。

（９） 民間人材ビジネスの動向

ア 労働者派遣事業の動向

労働者派遣法の改正において、特定労働者派遣事業の届出制が廃止され許可制に移行し、平成30年4月から平成31年1月末までに新規許可申請をした労働者派遣事業所数は3,250事業所（対前年同期比58.3%増）で、平成31年1月末現在の管内の労働者派遣事業所数は11,936事業所（対前年同期比35.8%減）となっている。

同時期に、局に寄せられた労働者派遣事業に関する相談件数は、95,191件（対前年同期比2.8%減）であった。

また、管内の労働者派遣事業所の派遣労働者数は約52万1,000人、派遣先件数は約21万4,000件（対前年同期比0.6%増）で、全国に占める割合は、派遣労働者数が29.4%、派遣先件数が30.0%となっている。

イ 職業紹介事業の動向

平成30年4月から平成31年1月末までに、新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は1,068事業所（対前年同期比36.6%増）であり、平成31年1月末現在の局管内の職業紹介事業所数は7,619事業所（対前年同期比12.4%増）となっている。

同時期に、局に寄せられた職業紹介事業に関する相談件数は、38,552件（対前年同期比13.7%減）であった。

また、管内の職業紹介事業所の新規求職申込件数は約1,066万2,000件（対前年同期比3.9%減）、常用求人数は約486万9,000人（対前年同期比24.4%増）、常用就職件数は約42万2,000件（対前年同期比6.2%増）で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が80.6%、常用求人数が72.5%、常用就職件数が66.5%となっている。

２ 労働条件等をめぐる動向

（１） 申告・相談等の状況

「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」によれば、総合労働相談件数は15万4,712件（対前年度比14.0%減）となっており、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談

件数が3万483件(同5.0%増)、助言・指導申出受付件数が769件(同4.2%増)、あつせん申請受理件数が1,153件(同0.3%増)となっている。総合労働相談件数は10年連続で10万件を超え、その内容を見ると、解雇の相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が9,935件(対前年度比6.9%増)と増加している。

また、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、母性健康管理措置等に関する相談は、2万1,399件となっている。

賃金不払を中心に労働基準監督署(以下「署」という。)に寄せられた申告受理件数は、平成30年は4,315件(対前年比2.8%増)となった。平成20年以降でみると、平成21年の7,490件をピークに減少が続いていたが、ここ2年は増加に転じている。

所には、求人票の内容と実際の労働条件の相違、社会保険・雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が寄せられている。

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、東京都における平成30年の年間総実労働時間は1,758時間(所定内労働時間は1,611時間、所定外労働時間は147時間)で、前年と比べて4時間減少している。このうち一般労働者(常用労働者のうちパートタイム労働者を除く)についてみると、年間総実労働時間は1,935時間(所定内労働時間は1,760時間、所定外労働時間は174時間)であり、前年と比べて4時間減少している。

(3) 賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、東京都の名目賃金(現金給与総額)、実質賃金ともに平成27年以降増加し、平成29年における一般労働者の一人あたり現金給与総額は、512.4千円と前年比+1.0%となっている。

また、東京都産業労働局発表の春季賃上げ妥結状況の集計結果によると、平成30年における都内民間労組の賃上げ率は+1.79%(前年は+1.74%)となっている。

(4) 労働災害・労災補償の状況

平成30年の労働災害の発生状況は、平成31年2月末の速報値で、死亡災害は57人(対前年同期比5.6%増加)、休業4日以上之死傷災害(以下「死傷災害」という。)は10,173件(前年同期比6.6%増加)となっている。業種別にみると、建設業は前年同期比で減少しているものの、製造業、運輸交通業、小売業や社会福祉施設で特に増加している。事故の型別でみると、特に転倒による災害の増加が目立っている。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、管内の一般健康診断における有所見率は平成21年以降50%台前半で推移している。また、管内の労働者50人以上の事業場における平成30年分のストレスチェック結果報告の提出率は82.0%となっている(平成31年1月7日現在)。さらに、病気の治療と仕事の両立支援について、都内に本社を置く上場企業1,843社に対するアンケート結果(平成30年5月、回収率37.5%)によれば、両立支援に取り組んでいる企業は52.0%であった。

平成30年度における管内の脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数(速報値)は94件

(平成31年1月末現在)(対前年同期比24.4%減)となっている。また、石綿関連疾患の労災請求件数(速報値)は136件(平成31年1月末現在)(対前年同期比3.7%減)となっている。

第2 平成31年度東京労働局の重点対策

1 総合労働行政機関としての施策の推進

局が総合労働行政機関として機能を発揮し、地域や都民からの期待に応えていくためには、雇用環境・均等、労働基準、職業安定、人材開発の四行政分野の施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など複数の行政分野による対応が必要な課題に対しては、局内関係部との連携を図るとともに、局、署及び所(以下「署所」という。)が一体となって機動的かつ的確な対応を図る。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局内各部、署所に滞りなく取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が参加する行事等の情報を共有し、共催するなど効果的・効率的な方策を講ずる。

2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援等

ア 中小企業・小規模事業者に対する支援制度の利用促進

(ア) 相談・支援体制の整備

中小企業・小規模事業者が、働き方改革の実行に円滑に対応するため、東京働き方改革推進支援センターにおいて、支援を実施する。

同センターでは、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手確保に向けた具体的なアドバイスなど総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するための要望等を把握するとともに、理解促進や不安の払拭のために、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に広く取り組んでいくことが必要であるため、雇用環境・均等部、労働基準部、職業安定部が連携することはもとより、地方公共団体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

また、全ての署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「労働時間相談・支援班」においては、中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行う。

(イ) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援する助成金の創設

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者であって人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を

達成した場合に助成する新たに創設された制度について、幅広く周知を行い、活用を促す。

(ウ) 中小企業や事業主団体に対する助成

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、労働時間の縮減・休息時間の確保・賃金引上げ等に向けた取組を行う場合に、「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図る。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

地域の実情に即した働き方改革の円滑な推進等総合的な労働施策の展開を図るため、地方公共団体、労使団体等を構成員とする「東京労働懇談会」を開催し、働き方改革関連法の内容や中小企業等への支援策等について情報共有するなど、中小企業等への支援を進める。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

(ア) 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化及び高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた働き方改革関連法の周知を図るとともに、その適正な履行を確保する。

また、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」や、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

(イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、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して、引き続き監督指導を実施するとともに、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する指導の実施及び企業名の公表を徹底する。

その際、改正労働基準法の内容を踏まえ、時間外労働の上限規制等に係る遵守徹底を図る。

また、働き方改革関連法による改正後の安衛法（以下「改正安衛法」という。）の内容を踏まえ、同法第66条の8の3に基づく労働時間の状況の把握については管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者が対象となることや労働者への通知が必要となること、同法第66条の8に基づく面接指導の対象要件について時間外・休日労働時間が1月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超えた者か

ら 80 時間を超えた者に拡大されたこと、同法第 66 条の 8 の 2 及び第 66 条の 8 の 4 に基づく面接指導については労働者からの申出が不要とされていることなどについて、重点的に周知、指導を行う。

さらに、労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう、締結当事者に係る要件も含め、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」等の周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、必要な指導を行う。

加えて、「過重労働解消キャンペーン」期間（11 月）において、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。また、過労死等防止啓発月間（11 月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、過労死等の防止のための啓発等を効果的に推進する。

(ウ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

労働条件の明示、時間外・休日労働協定の締結・届出など、基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

また、賃金不払残業を防止するため、「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」を周知徹底し、監督指導時における労働時間管理の指導等を行う。

b 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、職業安定部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面等による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。さらに、外国人労働者相談コーナーを拡充し、増加が予想される外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

技能実習生や特定技能の在留資格により就労する外国人材については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場や特定技能所属機関に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、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。

② 自動車運転者

長時間労働が疑われるなど、自動車運転者の労働条件に問題があると認められる事業場に対しては、監督指導、地方運輸機関との相互通報制度の運用や合同監督・監査を行い、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

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

また、引き続き「トラック輸送における取引環境・労働時間改善東京地方協議会」を開催し、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の普及を図るなど、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

c 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、東京地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

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

イ 長時間労働の是正及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 企業経営陣への働きかけ

長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社やゆう活の取組、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進に取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

(イ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

勤務間インターバル導入促進等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針の周知徹底を図るとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導等により、企業の働き方・休み方の見直しを促す。

10月の「年次有給休暇取得促進期間」のほか、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークに年次有給休暇の取得促進に係る集中的な周知・広報を行う。

ウ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組

第13次東京労働局労働災害防止計画の2年目となる平成31年度は、死傷災害が大幅に増加した平成30年度の結果も踏まえ、目標達成に向けて、以下の対策を推進する。

(ア) 建設業における死亡災害及び重篤災害の撲滅を目指した対策の推進

建設業の死亡災害・重篤災害の約3割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き安衛則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、平成31年2月から施行された高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図り、その円滑な施行を図る。

また、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向けた関連工

事の実施に伴う労働災害の増加が懸念されることから、事業者に対して労働災害防止対策が徹底されるよう指導を行う。

(イ) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

a 災害の増加している業種等への対応

① 第三次産業対策

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、小売業、社会福祉施設及び飲食店の労働災害防止対策に重点的に取り組む。特に、小売業の多店舗展開企業については、企業本社の主導による全社的な取組の促進を図る。

また、死傷災害の中で最も件数が多い転倒災害を防止するため、「STOP！転倒災害プロジェクト」を時季を捉えて効果的に展開する。

② 陸上貨物運送事業対策

荷役作業中の5大災害（墜落・転落、荷崩れ、フォークリフト使用時の事故、無人暴走、トラック後退時の事故）を防止するため、「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」に基づく災害防止対策について周知・指導を行う。また、荷主等に対しても、同ガイドラインに基づく荷主等の取組の必要性について理解を促し、取組の更なる促進を図る。

③ 交通労働災害防止対策

交通労働災害の減少を図るため、道路旅客運送事業、陸上貨物運送事業及び新聞販売業を重点に、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行うとともに、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、取組の促進を図る。

④ 腰痛の予防

社会福祉施設、小売業、陸上貨物運送事業を対象とした腰痛予防に関する講習の開催等により、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく安全衛生教育の実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具等の導入促進を図る。

⑤ 熱中症の予防

平成30年に管内で熱中症による休業4日以上災害が96件（うち4件は死亡災害）発生したことから、建設業、警備業を対象とする講習の開催やリーフレットの配布等により、JIS規格に適合したWBGT値（暑さ指数）測定器の周知を図るとともに、測定結果に基づき作業の一時中止等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

b 非正規雇用労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策

派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や技能実習生を含む外国人労働者に対する安全衛生教育の徹底や、職場における「危険の見える化」の推進等の安全衛生活動の活性化を図る。特に、今後も増加が見込まれる外国人労働者については、外国人労働者に理解できる安全衛生教育の実施及び労働災害防止に関する標識及び掲示等の活用について、事業主に対して周知や支援を図る。

(ウ) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

a 企業における自主的な労働災害防止対策の促進

企業における自主的な労働災害防止対策を促進するために、リスクアセスメントの導入と定着を働きかけるとともに、企業のマネジメントの中に安全衛生を位置付けるなど、企業全体の安全意識の向上を図る。

b 労使の安全衛生に係る意識の高揚

「私の安全宣言コンクール」の開催等により、労使の労働災害防止に係る気運の醸成、安全衛生に係る意識の高揚を図る。

(エ) 健康確保対策

a 労働者の健康確保対策等の強化

①経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援など労働者の心身の健康確保対策についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、経営トップに対して啓発を行う。

②改正労働安全衛生法の円滑な施行

産業医・産業保健機能の強化、労働時間の状況の把握、面接指導等に係る改正労働安全衛生法の内容について周知を図るとともに、法令遵守に係る指導を行う。

③産業医の選任の徹底

管内の産業医未選任事業場に対して産業医の役割や必要性について指導を行い、選任の徹底を図る。

さらに、小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、地域産業保健センターの周知・利用勧奨を行う。

b 過重労働による健康障害の防止

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図る。

c 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

①事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

「労働者の心の健康保持増進のための指針」の周知・指導を計画的に行う。

②ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、労働者 50 人以上の事業場に対して指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組の促進を図る。

③「『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

精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。

(オ) 化学物質等による労働災害防止対策

a 化学物質による労働災害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、法令に基づく措置等の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施を指導する。その際、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図る。

b 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。また、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

c 受動喫煙防止対策

助成金等の活用等により、事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

エ 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

(ア) 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、迅速・的確な労災認定を徹底する。

(イ) 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案に当たっては、認定基準等に基づき、迅速・的確な労災認定を徹底する。

(ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

(エ) マイナンバー制度への適切な対応

特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

オ 労働関係法令の普及等に関する取組

大学等における労働関係法制の普及等に資するセミナーや講義などを引き続き積極的に実施するとともに、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する知識の付与、相談先の周知を行うほか、高校等への労働法教育の必要性の周知等の取組を

進める。

また、学生アルバイトの労働条件の確保のため、リーフレット等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令やシフト勤務の設定等について、学生等に対する周知・啓発を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

(ア) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下（3）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、あらゆる機会を通じて、改正法等の周知を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」の周知により支援を行うとともに、特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置の履行確保を図る。

(イ) 事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、東京働き方改革推進支援センター等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

(ウ) キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、助成額や助成上限人数を拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知・好事例の展開に努める。

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年度から 5 年間で計画期間とする「正社員転換・待遇改善プラン～東京 5 年計画」について、進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

無期転換ルールについて、引き続き様々な機会を捉え、無期転換ルールの導入手順を

まとめたハンドブックやモデル就業規則などを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図る。

また、無期転換ルール適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行う。

(4) 医療従事者の働き方改革の推進

医師や看護師などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備のため、東京都医療勤務環境改善支援センターが実施する医療労務管理支援事業の効果的な実施のため、引き続き東京都及び関係団体と連携し、必要な支援を行う。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

職場におけるハラスメントについては、セクシュアルハラスメントと妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを受けたり、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等、複合的に生じることも多いことから、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を促すとともに、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

また、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」において、説明会の開催や特別相談窓口の設置により周知徹底を図るとともに、「ハラスメント被害者等に対する相談事業」との連携を図る。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

企業において実効ある対策を推進させるため、関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を進めるとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

(6) 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

ワンストップ・サービスの拠点である総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働問題に対し、丁寧な相談対応に努める。

また、総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの巡回指導を積極的

に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

局長による助言・指導については、可能な限り法令や裁判例等を示しつつ、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合いを促すこと等、適正かつ迅速な解決を図る。

また、あっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつも、メリットを紹介するなどにより参加率向上に努めるとともに、紛争調整委員に対し、近年の労働紛争の傾向や解決状況等について情報提供等を行い、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

(ウ) 関係機関・団体との連携強化

労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が合同で行う労働相談会の実施等により、引き続き関係機関・団体との連携を図る。

(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア 雇用型テレワークの普及促進等

生産性の向上や多様な人材の活躍につなげるとともに、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会期間中の交通混雑緩和の観点から、テレワーク、時差出勤などを含む柔軟な働き方がしやすい環境整備を促す。

また、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図るとともに、局幹部による企業への働き方改革等の取組への働きかけや、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、テレワークのメリットを周知する。

併せて、様々な機会を通じて東京テレワーク推進センターにおける相談対応、「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」等の周知を図る。

イ 自営型テレワークの就業環境の整備

「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

(8) 治療と仕事の両立支援

ア 企業における両立支援対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

(ア) 企業における両立支援対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

a ガイドライン等の周知啓発

あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（以下「両立支援ガイドライン」という。）及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。

b 東京地域両立支援推進チームの運営

平成 29 年 7 月に設置した「東京地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者が連携して、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

c 企業や地域における両立支援の機運の醸成

局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

a 両立支援コーディネーターの養成

東京地域両立支援推進チーム等を通じて、地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割について適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

b 産保センターの活用

産保センターにおける治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの周知、利用勧奨を行う。

イ がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就職支援

がん等長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、がん診療拠点病院との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援を推進する。

(9) 生産性向上の推進

ア 賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の事業及び助成金の周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 業務改善助成事業

事業場内最低賃金額と地域別最低賃金額の差が 30 円以内及び事業場規模 30 人以下の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を 1 時間あたり 30 円以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

(イ) 相談等支援事業

東京働き方改革推進支援センターにおいて、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援等を行う。

(ウ) 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

3 社以上で組織する中小企業の事業主団体等が、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上のために、外部専門家によるコンサルティング・好事例の収集・セミナーの開催等の取組を行った場合に、その取組に要した費用を助成す

る。

(エ) キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

全て又は雇用形態別や職種別など一部の非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成を行う。

(オ) 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

イ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

平成29年度から、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部に生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性センター」という。）が設置され、事業主支援業務の拡充・強化を図っている。

生産性センターにおいては、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）、職業訓練指導員の企業への派遣や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部の施設・設備の貸出などを実施している。また、基礎的ITリテラシーを習得できる機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練コースを開発し、民間機関等を活用して実施している。局、所においては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 就職・充足支援の充実・強化とハローワークシステム刷新

(ア) 所のマッチング機能の強化

a 計画的な業務展開の推進

局、所のマッチング機能に関する業務について、下表の目標値を設定し、PDCAサイクルによる進捗管理の下、計画的な業務展開を推進する。

① 主要指標

目標設定項目	目標数
就職件数（常用）	102,421 件以上
求人充足件数（常用）	133,978 件以上
雇用保険受給者の早期再就職件数	40,895 件以上

② 補助指標及び所重点指標

目標設定項目	目標数
① ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合	前年度実績以上
② ハローワークの有効中の求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合	前年度実績以上
③ 生活保護受給者等の就職件数	6,352 件以上
④ 障害者の就職件数	前年度実績以上
⑤ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	22,422 件以上
⑥ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数	31,697 件以上
⑦ 公的職業訓練修了生の修了3か月後の就職件数	4,987 件以上
⑧ マザーズハローワーク事業の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	92.7%以上
⑨ 正社員求人数	736,308 人以上
⑩ 正社員就職件数	48,953 件以上
⑪ 人材不足分野の就職件数	20,010 件以上
⑫ 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	2,826 件以上

b 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進

① 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人確保に努めるとともに、求人票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人内容の長所を引き出し、求職者にアピールできる求人票になるよう求職者ニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすくなるよう求人条件や求人票の記載内容に係るコンサルティングを実施するほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図るとともに、求人担当者制、求人事業所見学会、面接会等を積極的に実施することにより、充足に向けた取組を一層強化する。さらに、求人部門職員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。

② 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努め、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主には是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

③ 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者に対する個別支援を強化するため、対象とすべき者を明確に定めた上で、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、所を利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。

また、雇用保険受給資格者については、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

(イ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

a 「ふるさとハローワーク」における地方公共団体と連携した職業相談・職業紹介国と区市町とが共同で運営する「ふるさとハローワーク」において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行い、地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう、区市町と密接な連携に努める。

b 地方公共団体が行う無料の職業紹介事業への協力

所が所有する求人情報・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方公共団体にオンラインで提供する取組を推進する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。

(ウ) 職業紹介業務の充実・強化とハローワークシステムの刷新

利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えのもと、所の業務・システムの刷新を2020年1月から段階的に実施することが予定されており、職業紹介業務については、ハローワークインターネットサービス等の機能強化を図ることによって、所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、所の利用者層を拡げていき、これまで以上に利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備することとされている。

今後、求人者、求職者や関係機関等への周知のほか、職員に対する業務・システム研修を行うなど、円滑なリリースに向けた準備に取り組む。

(2) 人材確保支援の総合的な推進

(ア) マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、都内7所に設置した「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、地方公共団体や関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

特に、介護分野では、東京都福祉人材センターとの連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けた取組を行う。

また、医療分野では、東京都ナースプラザと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。

さらに、保育分野では、地方公共団体等と連携して職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を実施する。

(イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等を実施するとともに、雇用管理改善等に資する技術的な相談などを行う「東京働き方改革推進支援センター」に誘導するなどあらゆる機会を通じて雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

(3) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 転職・再就職者の採用機会の拡大・受入れ企業の拡大

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）における成長企業が対象労働者を雇い入れた場合の助成の割増や、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）における中途採用拡大を図った企業への助成及び生産性が向上した場合の割増助成について、成長企業による更なる転職者受入れの促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

また、労働移動支援助成金のうち再就職支援コースについては、再就職援助計画を適確に認定し、助成金の趣旨に沿った効果的な実施に努める。

イ ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、東京都地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。

また、所を利用する求職者、特に、わかものハローワーク等を利用する非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合に、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。

(4) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに、同法に基づく報

告徴収の実施により、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促す。

さらに、「えるぼし」認定の取得促進を図る。

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている 300 人以下の中小企業に対し、あらゆる機会を通じて女性活躍推進に向けた取組を促す。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組を支援する。

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、積極的な指導により、男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等に係る相談について、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を行う。

また、相談者のニーズに応じ、紛争解決の援助又は調停制度により円滑かつ迅速な解決を図る。

エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体に所の臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等により、早期就職の促進を図る。

オ 女性のライフステージに対応した活躍支援

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を求職者へ積極的に提供するとともに、託児付きセミナー、地方公共団体やひとり親への支援を行う関係機関と連携した支援等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、マザーズハローワークにおいて、子育て女性等の職業訓練ニーズを的確に把握し、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導を図り、就職支援を実施する。

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保

育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労働者が円滑に制度を利用できるよう、育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容の周知・啓発を行う。有期契約労働者についても、取得要件を満たせば育児休業が取得できることについて、引き続き周知徹底を図る。

また、家族の介護に直面した労働者が介護休業・介護休暇を始めとした制度を活用できるよう、地域包括支援センターとの連携も図りつつ制度の周知を行う。

さらに、有期契約労働者が多く雇用されている業種、介護離職が多い業種など重点対象を定めて、規定が未整備の事業所に対して、育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

イ 男性の育児休業取得等の促進

男性の育児休業取得率が依然として低水準であることから、「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行う。

また、様々な機会を捉えて両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促す。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と家庭の両立を図りやすい職場環境の整備を支援するため、両立支援に取り組む企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」の活用促進を図る。

加えて、両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について情報提供及び助言を行うとともに、両立支援等助成金の活用を促す。

エ 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行動計画については、労働者数101人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を目指す。

さらに、様々な機会を捉えて「くるみん」及び「プラチナくるみん」の取得促進を図る。

(6) 外国人材受入れの環境整備等

ア 外国人材の受入れ

(ア) 特定技能外国人をはじめとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

特定技能外国人等の地域における安定した就労を促進するため、関係機関と協力して事業主に対するセミナーを開催する等により、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を促すとともに、所に外国人が来訪した場合には、通訳の活用等によるきめ細やかな職業相談を実施し、外国人と企業等とのマッチング支援を行う。

見直しが行われた外国人指針に基づき、適切な事業所訪問計画のもと、雇用管理

の改善に係る指導等を行う。また、パンフレット等を活用し、外国人の事業主に対しても外国人雇用状況届出制度の適切な運用を徹底する。

(イ) 留学生の就職支援

東京外国人雇用サービスセンター等において、留学生等を対象とした面接会の開催、在学早期段階からの就職意識啓発セミナー、インターンシップの充実を図り、留学生と企業とのマッチングを推進する。

また、留学生等の採用を検討している企業等に対して、雇用管理に関する相談支援等を実施し、留学生等の就職を促進していくとともに、採用後の職場定着に係る支援を行う。

(ウ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

所において、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

また、新宿外国人雇用支援・指導センターの通訳ほか、所の外国人専門相談員や「多言語コンタクトセンター」の電話通訳を活用することにより、外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした外国人就労・定着支援研修への誘導を行うとともに、修了者の能力等を考慮し、積極的に公共職業訓練等をおこなう。

イ 技能実習の適正な実施

技能実習制度の適切な運営のため、外国人技能実習機構と適切な連携を行う。また、技能実習生からの申告に対して適切に対応する。

関東甲信越地区の労働局、外国人技能実習機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成される技能実習法に係る関東地区地域協議会において、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

ウ 外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

第2の2(2)ア(ウ)に記載のとおり、技能実習生を含めた外国人労働者については、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面等による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場や特定技能所属機関に対して重点的な監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

外国人労働者に対する労働災害防止対策については、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。また、見直しが行われた

外国人指針に示す安全確保の取組の周知等を行う。

(7) 障害者の活躍促進

ア 公務部門における障害者雇用

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針（平成 30 年 10 月 23 日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）」に基づき、各府省や地方公共団体が法定雇用率を速やかに達成するため、各府省等向けのセミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。また、所に就職支援ナビゲーター・職場適応支援者の所への配置により、各府省等における障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を図る。

イ 平成 30 年 4 月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

平成 30 年 4 月からの法定雇用率の引上げに伴い、障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、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積極的に実施するとともに、障害者の職場適応に向けた支援としてジョブコーチ支援が有効であることから、障害者雇用率達成指導や各種セミナー等の機会を捉え、これらの取組について積極的に周知を図る。

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化された中、精神障害者等に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関と所との連携強化や、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成等を実施する。

また、発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターと発達障害者支援センター等が連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する。

さらに、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実

障害者に対する合理的配慮の提供等についてのノウハウを有する団体等による相談窓口の設置、講習会等の開催、優良企業の認証等の支援を実施する。

オ 障害者の職業能力開発の推進

局及び所は、東京都や地域の関係機関等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。

(8) 高年齢者の就労支援・環境整備

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

「高年齢者雇用安定法」に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して、的確に助言・指導を実施し、必要に応じて局所の幹部による指導を実施する。

また、局所は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー等による高年齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

都内16所に設置した「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）」において、チーム支援等による就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る相談・援助を実施するなど、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。

あわせて、60歳以上の者を初めて中途採用した場合の助成額の上乗せが実施される中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、事業主に周知しその活用を促すとともに、中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）についても、その活用により起業による40歳以上の中高年齢者等の就業・雇用機会の創出が図られるよう、事業主のニーズに応じた制度の周知を行う。また、特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の活用を引き続き促進する。

ウ 地域における多様な働き手への支援

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

(9) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等への正社員就職の支援

若者雇用促進法に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及びユースエール認定制度等の取組を引き続き促進するとともに、所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き実施する。

また、学卒全員正社員就職に向け、①高校・中学卒業予定者については学校と連携した生徒への支援を行い早期の就職内定を確保するとともに、未就職卒業者に対して引き続き所での支援を行う、②大学卒業予定者については東京及び八王子新卒応援ハローワークにおける支援のほか、学卒ジョブサポーターが大学のキャリアセンター等と連携しニーズに応じた就職支援を実施するとともに、未就職卒業者に対して引き続き新卒応援ハローワークにおいて支援を行う。

イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等に対しては、引き続きわかものハローワーク等において、就職支援ナビ

ゲーターの担当者制による個別相談やセミナー等を実施するなどにより正社員就職を支援する。

また、いわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等について、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行う。

ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）について、拠点、相談環境、プログラム等の総合的な強化を図り、若者の職業的自立支援のより一層の推進を図る。

局は、所とサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、適切な指導・管理に努める。

所においては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経て所に誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を定めるなどの連携体制を整える。

(10) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

ア 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

(ア) ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援に当たっては、従前以上に所と地方公共団体の連携強化を図り、支援対象者の適切な選定を行うほか、効率的・効果的に支援を実施する。所の支援内容については、担当者制による職業紹介・相談のほか、就労までに解決することが必要な課題に応じて、職業準備プログラムや就労支援プログラム等を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を確実に実施する。

さらに、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の要件緩和等について、事業主・支給対象者に対して、的確に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

(イ) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）を踏まえ、矯正施設に所の相談員が巡回して職業相談・職業紹介を行うなど、刑務所在所中に就職先が決定できるよう支援を行うほか、更生保護施設等への巡回相談及び職場定着支援を推進することにより、所と矯正施設・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の一層の充実を図る。

(ウ) ホームレス、日雇労働者等に対する就労支援

地方公共団体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、生活困窮者・ホームレス自立支援センターや日雇労働者等技能講習事業の実施施設等への巡回によるホームレス・日雇労働者等に対するきめ細かな職業相談・職業紹介や事業主等に対する職場定着指導を行うことで、就職による自立を促進するほか日雇労働

働者等技能講習事業、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）等を活用して常用雇用の実現を図る。

(エ) 建設労働対策の推進

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」及び雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等の施策を推進する。

(オ) 港湾労働対策の推進

「港湾労働法」及び港湾雇用安定等計画に基づき、雇用管理改善や港湾労働者派遣制度の有効活用等による雇用秩序対策の一層の推進等港湾労働者の雇用の安定等のための施策を推進する。

イ 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員設置対象事業所 に対する選任勧奨の推進、計画的・継続的な研修機会の提供、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の使用の徹底など、公正な採用選考システムの確立に向けた事業主に対する周知・啓発を推進する。併せて、同和問題やLGBTの正しい理解に関する周知・啓発を行う。

また、東京都教育委員会等と連携し、不適正事案を発生させた事業所に対する迅速な事実確認・是正指導を厳正に実施するとともに、「就職差別解消促進月間（6月）」において、雇用主等に対する研修会を東京都と共同で開催する。

(11) 重層的なセーフティネットの構築

ア 雇用保険制度の安定的運用

(ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

事業主等に対して雇用保険制度の継続的な周知・啓発を的確に行う。

遡及適用の取扱いについては、労働保険徴収部とも連携を図りつつ、必要に応じて、実地調査を行うなど慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

(イ) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

雇用保険部門と職業相談担当部門が連携し、職業相談担当部門への誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備等、職業相談担当部門への誘導を行うための取組を徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当、移転費、広域求職活動費等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の促進を行う。

(ウ) 教育訓練給付制度の周知

教育訓練給付制度について、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。特に、平成31年4月から専門実践教育訓練給付の対象講座が拡大されること、平成31年10月から一般教育訓練給付についてITスキルなど

キャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引き上げられることを踏まえ、取扱変更についてリーフレット等を活用した周知を徹底し、着実な利用促進を図る。

(エ) 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底に万全を期する。

また、日雇労働被保険者については、事業所の定期訪問調査、失業認定時における聴取、一般被保険者等への切替え指導を着実に実施する。

(オ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

更なる電子申請の利用促進のために、①雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、②飯田橋所及び品川所における事業主等が利用できる申請端末による電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援の実施、③所基幹幹部職員による管内大手企業の訪問、④東京都社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施、などを行うとともに、事業主等からのオンライン申請の利用の増大に対応し、迅速な処理に努める。

(カ) マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

今後、日本年金機構等から所への情報照会が順次開始される予定であることから、引き続き所の窓口等において各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載・添付が必要である旨の周知等を行うとともに、その取得の徹底に努める。

また、引き続き、マイナンバー（個人番号）の漏えい等を防止するために厳格な安全管理措置を講じる。

イ 公的職業訓練を活かした就職支援

(ア) 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、所の訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、所を利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

(イ) わかものハローワーク・マザーズハローワークのあっせん機能の強化

わかものハローワーク、マザーズハローワーク等の訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設において、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導を図る。

(ウ) 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係るハローワークシステムへの入力徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、局所と東京都の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前から所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

(エ) マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

所の窓口等において、各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、マイナンバーの適切な取得及び適切な管理を行う。

ウ 雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。

(12) 人材育成の強化

ア 人材開発施策の活用等

(ア) 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

ハロートレーニングをはじめとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」（AKB48 チーム8）を活用しつつ、公的職業訓練等の周知・広報に係る取組を推進するとともに、人材開発施策全体の更なる利用促進を図る。

(イ) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

局所が、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、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に体系的に提供する。

また、東京都地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（区市町村の意見を含む。）を的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を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連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支

援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえる。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。また、地域のニーズを踏まえた訓練が実施されるよう、関係機関と連携した訓練カリキュラム等の見直しに努める。

特に、働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定については、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に努める。また、これからの社会人が標準的に装備しておくべき基礎的 IT リテラシーを習得する離職者向けの職業訓練コースの設定促進に努める。

(ウ) 人材開発支援助成金の活用促進

企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、

- a リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加
- b 個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主への助成メニューを追加
- c 中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大などの見直しが行われた人材開発支援助成金について、引き続き効果的な周知に努める。

4 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等に係る追加給付については、平成31年2月4日に公表した「工程表」に沿って着実に実施する。

5 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業の一掃については、第6次労働保険未手続事業一掃対策3か年計画（平成30～32年度）を基に、局内各部、署所で情報を共有して未手続事業を的確に把握し、労働保険加入促進業務の受託事業者と連携して積極的に加入勧奨を行うとともに、年金事務所、関東運輸局東京運輸支局、東京都都市整備局、地方公共団体等からも情報の提供を求めるなど、連携強化に努める。

また、度重なる手続指導にもかかわらず、成立手続を行わない事業に対しては、積極的に職権成立及び保険料の認定決定を行う。

未手続事業の一掃に係る広報については、関係団体、事業主団体や行政機関と十分な連携を図るとともに、11月を労働保険適用促進強化期間として集中的な広報活動を展開するほか、外国人事業主用に労働保険関係手続に関する英語及び中国語のパンフレットを局ホームページに掲載し、周知や窓口における説明等に活用する。

(2) 労働保険料等の適正徴収

労働保険料等の徴収に当たっては、様々な機会を捉えて事業主等に労働保険制度の理解を促し、労働保険料等の適正な申告・納付を指導する。

また、滞納整理業務を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。なお、納付督促によっても納付がされない場合は速やかに財産調査等を行い、差押え等の強制措置を実施する。

(3) 電子申請及び口座振替納付の利用促進

デモンストレーションや体験コーナーの実施、公的個人認証の活用等様々な活動を通じて電子申請の利用勧奨を図る。特に、社会保険労務士に対しては、積極的な電子申請の利用を勧奨する。

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

(4) 労働保険事務組合に対する指導等

労働保険事務組合制度が適正に機能し、その信頼を確保するため、労働保険事務組合（以下「事務組合」という。）に対する監査及び指導を計画的に実施する。監査の結果、著しく不適正な事務組合には、改善報告を求め改善を促すほか、事務処理体制等に問題が認められた事務組合に対しては、個別指導を確実に実施する。

また、計画的に労働保険料算定基礎調査を実施するとともに、高額滞納事務組合及び高額滞納事業場に対する納付督促指導等を重点的かつ積極的に実施する。

さらに、「中小事業主等」、「一人親方等及び特定作業従事者」及び「海外派遣者」に係る労災保険の特別加入制度について、事業主や一人親方等への周知・広報に努めるとともに、事務組合等に対し、適正な運営を指導する。

6 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進

(1) これまでの労働者派遣法及び職業安定法の改正に係る周知及び指導

平成 27 年に労働者派遣法が改正されてから 3 年を経過し、派遣労働者に係る雇用安定措置の適用対象者も生じていることなどから、引き続き雇用安定措置を中心に平成 27 年改正派遣法の確実な実施が図られるよう周知及び指導を行う。

また、平成 29 年改正職業安定法についても、労働条件明示等が的確に実施されるよう引き続き周知及び指導を行う。

(2) 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施

労働者派遣事業、職業紹介事業の許可申請・届出の処理に当たっては、許可基準に基づき迅速かつ厳正に審査業務を行う。

また、派遣元事業主及び職業紹介事業者等の民間人材ビジネス並びに派遣先、発注者及び求人者等に対して、引き続き厳正な指導監督を実施する。

その際、(1) の他、以下について、特に重点を置いて実施する。

ア いわゆる偽装請負、多重派遣に対する厳正な対応

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、業務請負等と称しつつ実態として労働者派遣の形態で業務を行っている場合（偽装請負）や、複数の事業者による労働者供給が行われている（多重派遣）場合には、行政処分も含め、厳正に対処する。

イ 悪質な違反を行った事業主及び違反を繰り返す事業主に対する厳正な指導監督の実施

悪質な違反を行ったり、指導を行っただにもかかわらず違反を繰り返す派遣元事業主、繰り返し違法派遣を受け入れる派遣先に対しては、行政処分、勧告・公表を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

第3 東京の労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、局、署所（以下「局署所」という。）の行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮するため、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

(3) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局署所が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

(4) コスト削減の取組

職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、局内各部で得られた情報について共有し活用に努める。

また、東京都及び管内の区市町村並びに関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢や主要産業・企業の動向等を綿密に把握・分析し、各施策の計画的な実施に努める。

(2) 地方公共団体等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくため、多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、雇用環境・均等部が窓口として中心的な機能を果たし、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図る。

このため、日頃から、東京都の関係部局、区市町村の首長を訪問し、局が行う施策の内容や雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体との連携を深める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進める。具体的には、東京都との雇用対策協定に基づく事業、「ふるさとハローワーク」や一体的実施事業、所の求人情報・求職情報のオンライン提供の施策等について継続的に実施する。

また、各署所において、雇用・労働に係る課題や地域のニーズなどについて、管内区市町村と地域雇用問題連絡会議を含め日常的に意見交換等を行うなど、地域の雇用問題等への対応に当たって、連携して実効ある施策を展開する。

さらに、働き方改革を通じて女性の活躍推進、仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、都道府県等との連携を密にして、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議を開催するとともに、「まち・ひと・しごと創生法」(平成26年法律第136号)に定める基本理念に則り、働き方改革の実現に向けた取組を推進する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

労使団体とも定期的な協議の場を設定するなど、活発な意見交換等を通じて、地域の関係者が労働行政に対して理解を深めるよう努めるとともに、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

さらに、東京の実情に応じた施策を効果的に推進するため、東京地方労働審議会において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努める。

(4) 金融機関との連携

働き方改革の推進、生産性向上等の支援のため締結した金融機関との包括連携協定に基づき、金融機関が持つネットワークを活用して助成金等の国の支援等の活用を促すとともに、金融機関の求めに応じ、企業の人材確保ニーズに対する支援を行う。

(5) 積極的な広報の実施

「東京労働局広報実施要領」に基づき、東京労働局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

局長記者会見を始めとする報道発表等を積極的に行うほか、地方公共団体等の関係機関や労使団体等地域の関係者に資料提供するとともに、地方公共団体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報に努める。

また、局ホームページを有効活用するとともに、必要に応じて SNS や動画サイトも利用するなど、タイムリーな話題の迅速な提供に努める。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定平成 29 年 12 月 26 日一部改正）による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する情報に対する開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

(4) 情報セキュリティの確保

「厚生労働省情報セキュリティポリシー」等に十分留意のうえ、職員研修、自己訓練等を的確に実施することにより、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに東京労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改訂）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

オ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(2) 行政サービスの向上等

利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努めるため、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、「東京労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を図る。

5 暴力行為等事案に対する安全確保対策

暴力行為等事案に対し、その未然防止と発生時の来庁者及び職員・非常勤職員等の安全確保を図るため、「暴力行為に対する職員等の安全確保対策要綱」に基づく日常的予防措置を講じる。

万が一、暴力行為が発生した場合には、来庁者及び職員・非常勤職員等の安全確保を図りつつ、業務の円滑かつ適正な執行を確保するため、警察機関等とも連携を図りつつ適切に対応する。

6 働き方・休み方改革等の推進

マンスリー休暇等の計画的な取得や超過勤務の縮減等労働局職員の働き方・休み方改革及びワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。