


(案)

平成24年度

行政運営方針

最重点目標

- ◆ ハローワークのマッチング力を強化し、安定した雇用の実現を図ります。
- ◆ 働き過ぎ、賃金不払、解雇などの問題に、優先的に対応します。
- ◆ 男性も女性も安心して働ける環境を作ります。

 厚生労働省

 東京労働局

最重点目標とその取組

—— 働くことがむくわれる社会をめざして ——

誰もが健康で安心して働ける社会を実現するため、東京労働局、労働基準監督署及びハローワークは組織の総力を挙げて取り組みます。

◆ ハローワークのマッチング力を強化し、安定した雇用の実現を図ります。

- ・求職者ニーズの把握に努め、的確な求人開拓を行うとともに求職者個々の状況に応じたきめ細やかなマッチング支援を実施します。
- ・新規学校卒業者等の求人確保を図り、学校との連携を強化して学卒ジョブサポーターによる就職支援を実施します。
- ・企業の雇用管理の改善を図り、高齢者及び障害者の雇用を促進します。
- ・雇用保険制度の適正な運営により、労働者等の保護を図るとともに、早期再就職の実現を推進します。
- ・求職者支援制度等の活用により、雇用保険を受給できない方等への職業訓練による能力形成を通じ、早期就職の実現を推進します。
- ・労働者派遣法改正に関する動向に注視しつつ、派遣元事業主、派遣先、職業紹介事業者に対して、法制度の周知徹底、的確かつ厳正な指導監督を実施し、派遣労働者等の保護及び雇用の安定の充実に努めます。

◆ 働き過ぎ、賃金不払、解雇などの問題に、優先的に対応します。

- ・長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止、賃金不払残業の解消を図ります。
- ・賃金不払や解雇などの申告事案に、優先的に監督指導などを実施します。
- ・労働災害防止対策、メンタルヘルス対策などの推進を図り、労働者の安全と健康の確保に努めます。
- ・改定された最低賃金の周知・広報と履行確保に努めます。
- ・労働に関する相談に的確に対応します。

◆ 男性も女性も安心して働ける環境を作ります。

- ・妊娠・出産、育児休業等による不利益取扱、職場におけるセクシュアルハラスメント等に係る相談に、的確かつ厳正に対応します。
- ・改正育児・介護休業法の全面施行にあたり、中小企業を中心に、改正内容の周知徹底を図り、規定整備、制度の定着を促進します。
- ・パートタイム労働者と正社員との均衡待遇の確保等を図ります。

平成24年度 東京労働局行政運営方針 目次

第1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢	1
2 雇用を巡る動向	
(1) 最近の雇用失業情勢	2
(2) 若年者の雇用状況	2
(3) 高年齢者の雇用状況	3
(4) 障害者の雇用状況	3
(5) 女性の雇用状況	3
(6) パートタイム労働者の雇用状況	3
(7) 非正規労働者の雇用状況	4
(8) 職業訓練の状況	4
(9) 民間の労働力需給調整事業の動向	4
3 労働条件等をめぐる動向	
(1) 申告・相談等の状況	5
(2) 労働時間等・賃金の状況	6
(3) 労働災害等の状況	6
(4) 労災補償の状況	7

第2 東京の労働行政の課題

1 「全員参加型社会」の実現に向けた雇用対策の推進	
(1) 求人・求職部門が一体となった積極的な就職支援の推進	7
(2) 若年者・新卒者等の就職促進	8
(3) 高年齢者の雇用・就業機会の確保	8
(4) 障害者に対する就労支援の推進	9
(5) 派遣労働者の保護等の推進	9
(6) 女性の就業希望等の実現	9
(7) 雇用のセーフティネットの推進	10
(8) 地方公共団体と連携した雇用対策の推進	12
2 安心して働くことのできる労働環境の整備	
(1) 安心・安全な職場づくり	12
(2) ワークライフバランスの実現	13
(3) 労働関係法令の履行確保等	14
(4) 非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善	15

第3 東京の労働行政の重点対策

1 職業安定分野における重点対策

(1) マッチング機能の充実・強化	15
(2) 若年者雇用対策の推進	24
(3) 高年齢者雇用対策の推進	27
(4) 障害者雇用対策の推進	29
(5) 子育てする女性等に対する再就職支援	31
(6) 職業訓練の効果的な活用による就職支援	32
(7) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの推進	34
(8) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援	35
(9) 地方公共団体との連携による就職支援	39

2 需給調整事業の分野における重点対策

(1) 的確かつ厳正な指導監督の実施	41
(2) 申告、苦情相談への迅速かつ適切な対応	43
(3) 民間を活用した就職支援	43

3 労働基準の分野における重点対策

(1) 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等	43
(2) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止	44
(3) 労働者の安全と健康の確保	44
(4) 労働者の雇用・就業形態に対応した労働条件の確保・改善対策	49
(5) 最低賃金制度の適切な運営	50
(6) 適正な労働条件の整備	51
(7) 労災補償対策の推進	52

4 雇用均等の分野における重点対策

(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進	53
(2) 仕事と生活の両立支援対策の推進	54
(3) パートタイム労働対策の推進	55

5 労働保険適用徴収の分野における重点対策

(1) 労働保険料等の適正徴収	56
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	57
(3) 労働保険事務組合の指導等	57
(4) 電子申請の利用の促進	58

6 労働相談の充実の分野における重点対策

(1) 労働問題に関するニーズに応じた相談体制の充実	58
----------------------------	----

2 4 東京行運 目次【案】 240307 版

- (2) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応・・・・・・・・・・・・・・・・ 58
- (3) 個別労働紛争解決制度等の積極的な運用・・・・・・・・・・・・・・・・ 58

第4 各行政分野の連携事項

- 1 労働条件の確保、雇用のための総合的施策の実施・・・・・・・・・・・・ 60
- 2 改正育児・介護休業法の全面施行にかかる周知徹底・・・・・・・・・・・・ 60
- 3 男女雇用機会均等確保対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
- 4 パートタイム労働対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61
- 5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進・・・・・・・・・・・・ 61
- 6 外国人労働者対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61
- 7 労働保険の未手続事業一掃対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61

第5 行政展開とサービス向上の基本となる事項

- 1 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開・・・・・・・・ 62
- 2 積極的な広報活動の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 62
- 3 保有個人情報の適正な管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63
- 4 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応・・・・・・・・・・・・ 63
- 5 綱紀の保持・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64
- 6 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 64
- 7 事務の簡素合理化と業務運営の重点化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65
- 8 研修の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65

【資料編】

業務計画

広報計画

研修計画

第 1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢 (P)

我が国の経済情勢については、3月の月例経済報告において、景気は、持ち直しに転じているが、自立性は弱く、東北地方太平洋沖地震の影響が懸念される。また、失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にあるとの基調判断であり、主要な指標については、輸出、生産、設備投資は持ち直しの動きがみられ、企業収益は改善している。雇用情勢については、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがあるとされ、先行きについては、海外経済の改善や各種の政策効果などを背景に、景気が持ち直していくことが期待されるが、地震の影響に加え、金融資本市場の変動や原油価格上昇等の動向によっては、景気が下振れするリスクが存在するとされている。

一方、我が国における喫緊の課題は、東日本大震災からの1日も早い復興であり、当局としても昨年度に引き続き積極的な支援を行う必要がある。

また、長期的な重要課題としては、世界的にも類を見ない速度で進行する少子・高齢化による人口減少社会に直面する中、いかにして活力ある経済社会を持続させていくかということである。人口減少に伴う労働力人口の減少に関する政府の試算によれば、現状のまま労働市場への労働者の参入が進まない場合には、労働者数は10年間で約400万人減少するとされており、このことは経済の成長面において供給側の制約要件となるとともに、需要面でもマイナスの影響を与えるおそれがあることなどから、これまでも増して「若者・女性・高齢者・障害者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる全員参加型社会」を構築していくことが極めて重要となっている。このためには、就労形態にかかわらず公正に処遇され、継続的なキャリア形成が可能となり、健康で安全な働き方ができるディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現することが肝要であり、とりわけ雇用者の3分の1を占める非正規労働者の雇用の安定と処遇の改善、正社員に関する過重労働の防止対策を始めとする各種の対策を推進することが必要である。

東京労働局管内においては、全国の約13パーセントを占める労働者が就労し、資本金10億円以上企業の約半数、経済のグローバル化を背景に外資系企業の約75パーセントが集中していることなどから、労働行政全体に果たす当局の役割の重大さを職員一人一人がしっかりと認識し、専門性を高めつつ日々の職務を遂行するとともに、地方公共団体等との連携を一層強化し、「働くことがむくわれる社会」を目指し、組織の総力を挙げて行政を推進していくこととする。

2 雇用を巡る動向

(1) 最近の雇用失業情勢

平成 23 年平均の東京の完全失業率は、●.●%で全国平均に対して●.●●ポイント下回っており、対前年比では●.●ポイント改善した。完全失業者数は前年より●万●千人減少し、●●万●千人となった。

新規求人数はリーマンショック以降、全産業で大幅に減少したが、平成 22 年 3 月以降、対前年比で増加傾向に転じ、平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災の影響で、一部足踏み状態がみられた産業もあるが、リーマンショック前の水準に戻りつつある。一方、平成 21 年度に大幅に増加した新規求職者数は平成 23 年秋以降減少傾向となり、高止まっていた有効求職者数も平成 23 年 11 月には 25 万人台を切り、平成 23 年平均の有効求人倍率 0.82 倍と対前年比 0.17 ポイント改善し、全国平均の●.●●倍を●.●ポイント上回った。

この背景には、大幅に減少した求人の確保のため、各安定所において挙所体制による求人開拓を行った成果や、政府による各種政策効果や海外景気の改善等により、景気のゆるやかな改善傾向を背景に、企業の倒産件数が前年比 6.7%減少し、2 年連続前年を下回り、会社都合による離職者も前年同月比減少で推移していることや非正規労働者の雇止めに落ち着きがみられることが要因としてあげられる。

しかしながら、平成 23 年平均の東京の完全失業率は全国を上回っており、●%台で高止まっていること、有効求人倍率が 1 倍に回復していないこと、今後、円高や欧州債権危機等が企業に及ぼす影響も懸念材料となっており、東京における雇用失業情勢は改善の動きがみられるが厳しい状況が続いている。

(2) 若年者の雇用状況

若年者の雇用状況については、平成 23 年の東京における完全失業率は、15 歳～24 歳が●.●%で、対前年比●.●ポイント●●、25 歳～34 歳は●.●%で、対前年比●.●ポイント●●となっており、依然として全年齢層●.●%と比して、高水準で推移している。また、離職者の勤続期間割合（平成●年）をみると、1 年未満の短期間は全年齢層で●.●%であるのに対し、19 歳以下は●.●%、20 歳～24 歳は●.●%、25 歳～29 歳は●.●%、30 歳～34 歳は●.●%と 25 歳未満の若年者の早期離職が●●状況にある。

また、平成 24 年 3 月卒業予定者の就職状況は、大学の就職内定率（平成 23 年 12 月 1 日現在、関東地区）が 75.4%（対前年比 3.3P 増）と平成 8 年度の調査開始以来過去 2 番目の低さを記録し、また、高校については、求人数が減少傾向にある中で、就職内定率（平成 23 年 12 月末現在、東京）73.1%（同 0.3P 減）と非常に厳しい状況にある。未就職のまま卒業する学生・生徒の増加が懸念される。さらに、平成 25 年 3 月新規学卒者の就職環境についても厳しさが予想され、引

き続き支援を強化する必要がある。

なお、フリーターについては、平成 21 年から連続●年●●し平成 23 年は●●●万人で、いわゆる就職氷河期に正社員になれずフリーターに留まっている若者（年長フリーター）が 40 代を迎える状況となっている。また、ニート状態にある若者（若年無業者）についても、平成 23 年●●万人と高水準で推移している。

（3） 高年齢者の雇用状況

平成 23 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況を見ると、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置を導入している 31 人以上規模の企業は 95.0%となっている。

一方、高年齢者の就業ニーズは高いものの、就職環境は厳しく、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

（4） 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成 23 年 6 月 1 日現在の、都内の民間企業（56 人以上規模）での雇用障害者数が過去最高の 13 万 5 千人（前年比 6.8%増）となるなど、一層の進展がみられる。

一方で、依然として実雇用率が 1.61%と、法定雇用率である 1.8%を下回っており、法定雇用率を達成している企業の割合も 32.2%に留まっている。

また、平成 23 年度の、都内安定所における障害者の求職申込件数、就職件数については、ともに前年を上回っており、厳しい雇用情勢の中でも、企業の障害者理解の促進や就労支援機関との連携による障害者の就労支援は進展している。

（5） 女性の雇用状況

平成 23 年の労働力調査によると、東京都における女性の労働力人口は、11 年連続で増加しており、前年に比べ 9 千人増加し、294 万 7 千人となった。東京の女性労働力率は前年から 0.1 ポイント下降し 51.0%で、年齢階層別にみると、15 歳～24 歳層の 39.5%から、25 歳～34 歳層では 76.2%と上昇するが、35 歳～44 歳層では 67.3%と落ち込み、45 歳～54 歳層で 71.4%と再び上昇し、55 歳～64 歳層では 55.5%となる M 字型カーブを描いている。M 字型のボトムとなる 35 歳～44 歳層は、前年に比べ 0.1 ポイント上昇している。

東京の女性雇用者数は、前年より 3 万 7 千人増加して 253 万人となり、雇用者総数に占める女性の割合は 41.8%と前年に比べ 0.1 ポイント増となった。

一方、平成 23 年における東京の女性の完全失業率は 4.6%となり、前年を 0.5 ポイント低下した。

（6） パートタイム労働者の雇用状況

平成 22 年の毎月勤労統計調査地方調査によると、東京のパートタイム労働者は約 148 万人で、年々増加しているものの、パートタイム労働者比率は 21.4%と

全国の 28.0%と比べて低い。

また、平成 23 年の賃金構造基本統計調査によると、東京のパートタイム労働者の所定内給与額は、男性 1,220 円、女性 1,167 円で、一般労働者との賃金格差は、男性 48.6%、女性 63.4%（一般労働者の所定内給与額を所定労働時間で除したものを 100.0%とする。）である。

(7) 非正規労働者の雇用状況

平成 23 年の非正規労働者の雇用状況は、前年に比べ●万人と●年ぶりの増加に転じている。

また、雇用者に占める非正規労働者の割合は●●.●%と、比較可能な平成 14 年以降で最高となっている。

東京都を含む南関東地域では、非正規労働者の割合は、全国平均と同数値の●.●%で、平成 20 年以降減少している。

男性の正社員数が平成 20 年以降減少に転じている反面、女性のパート、アルバイトは増加に転じている。なお、派遣労働者は男女とも減少しているが、今後の労働者派遣法の改正など、その動向に注視する必要がある。

(8) 職業訓練の状況 (P)

平成 23 年度の公的職業訓練の実施状況については、公共職業訓練の受講者数は 人、就職率が %（施設内）、 %（委託）となっている（平成 23 年 月末現在）。緊急人材育成支援事業による職業訓練（基金訓練）の受講者数は 人、就職率 %（緊急人材育成支援事業については、平成 23 年 9 月末で事業が終了しており、受講者数は平成 23 年 4 月から 9 月までの訓練開始者数、就職率は平成 23 年 4 月から平成 23 年 月末までに訓練が修了した者のコース修了 3 か月後までの就職状況。）、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 人（平成 24 年 月 日までの開講分）となっている。

(9) 民間の労働力需給調整事業の動向 (P)

ア 労働者派遣事業の動向

平成 24 年 1 月末現在の東京労働局管内の労働者派遣事業所数は 18,878 事業所（対前年同月比 1.6%減）となっている。

平成 22 年度の事業報告集計によると、派遣労働者数（登録者＋常用雇用労働者数）は●万人（対前年度比●.●%●（速報値、以下派遣事業について同じ）、常用換算派遣労働者数（年間総労働時間を基に換算）は●万人（同●.●%●）、派遣先件数は●万●千件（同●.●%●）、売上高は約●億円（同●.●%●）で、全国に占める割合は、常用換算派遣労働者数が●.●%（対前年度比●.●ポイント●）、派遣先件数が●.●%（同●.●ポイント●）、売上高が●.●%（同●.●

ポイント●)であった。

平成 23 年に指導監督を行った労働者派遣事業所は、2,115 事業所(対前年度比 7.5%増)であり、労働者派遣事業に関する相談件数は 99,702 件(同 16.0%増)であった。

イ 職業紹介事業の動向

平成 24 年 1 月末現在の東京労働局管内の職業紹介事業所数は 6,317 事業所(対前年同月比 0.6%増)となっている。

平成 22 年度の事業報告集計によると、新規求職申込件数は、約 289 万件(対前年度比 3.9%増)、常用求人数は約 123 万人(同 18.6%増)、常用就職件数は約 19 万 4 千件(同 10.5%増)、手数料収入は約 1,257 億 8 千万円(同 25.1%増)で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が 65.0%(対前年度比 0.8 ポイント減)、常用求人数が 49.5%(同 2.6 ポイント増)、常用就職件数が 45.0%(同 0.3 ポイント減)、手数料収入が 58.2%(同 4.2 ポイント増)であった。

平成 23 年に指導監督を行った職業紹介事業所は、644 事業所(対前年度比 15.6%減)であり、職業紹介事業に関する相談件数は 36,419 件(同 61.2%増)であった。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

厳しい経済情勢が続く中で、労働基準監督署(以下「監督署」という。)と総合労働相談コーナーには様々な労働条件等に関する相談が寄せられており、平成 23 年における相談件数は 352,087 件と前年に比較し 2,994 件減少したが同水準で高止まりしている。

また、労働基準関係法令上の問題に関する申告は、賃金不払や解雇手続を中心に、平成 23 年は 6,522 件と、また、未払賃金の立替払認定申請事案は、企業倒産が減少する中であっても、平成 23 年は 485 件と、いずれも高止まりの状況にある。

前掲の相談件数のうち、平成 23 年に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は 130,230 件で、平成 22 年に比べて 0.4%増加している。そのうち、個別労働紛争に関する労働相談(法令違反を伴わない労使間の民事上の紛争に関する相談)件数は 28,944 件で、前年に比べて 3.8%減少している。

平成 23 年の紛争解決のための東京労働局長による助言・指導の申出件数は 532 件で、前年と比べて 5.8%増加しており、東京紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は 1,288 件と前年に比べて 2.1%減少している。

雇用均等室における相談の状況としては、「雇用の分野における男女の均等な機

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法」という。)関係の相談は 3,576 件で前年とほぼ同数であったが、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)関係の相談件数は平成 22 年は改正法施行に伴い法律の内容を問う相談が激増したが、平成 23 年は平常に近くなり 9,642 件となっている。

男女雇用機会均等法に基づく個別紛争解決援助の申立についてみると、東京労働局長の援助は 86 件(前年 62 件)、機会均等調停会議の調停は 11 件(前年 8 件)とそれぞれ増加している。

育児・介護休業法の改正に伴い発足した個別紛争解決の援助については、東京労働局長の援助 68 件、調停 3 件と利用も増えている。

なお、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)関係の相談は、平成 23 年は 342 件(前年 517 件)と減少している。

(2) 労働時間等・賃金の状況

ア 労働時間等の状況 (P)

平成 23 年の東京における労働者 1 人平均年間総実労働時間は、~~1,804~~●時間(所定内 ~~1,645~~●時間、所定外 ~~159~~●時間)と、前年に比べて 15●時間増加した。パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間は、~~1,945~~●時間(所定内 ~~1,764~~●時間、所定外 ~~181~~●時間)と前年に比べて 10●時間増加●している。

労働力調査による週労働時間別の雇用者の分布をみると、依然として「労働時間分布の長短二極化」の状況にある。

平成 22 年における全国の年次有給休暇の取得率は 48.1%となっており、微増したものの平成 13 年以降、50%を下回る状況で推移している。

イ 賃金の状況

近年、雇用延長、就業形態の多様化など企業を取り巻く経営環境の変化に対応するため、企業においては新たな人事労務管理のあり方が求められ、能力や成果を重視した賃金・退職金制度の導入が進んだが、一方では、この制度の見直しも行われており、新たな制度の模索がなされている状況が見られる。

賃金関係の相談については、厳しい経済情勢の下、賃金の切下げに係る事案や事業主都合による休業、解雇・雇止めなどに伴う賃金不払に係る事案が多く寄せられている。

最低賃金については、地域別最低賃金が生活保護に係る施策との整合性に配慮されて引き上げられた結果、最低賃金額に係る違反率が上昇している。また、最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援が求められている。

(3) 労働災害等の状況

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

平成 23 年中の労働災害による死亡者数は 62 人(速報値)と前年(同期速報値)に比して 10.1%減少したが、業種別では、建設業、運輸交通業及び第三次産業で全産業の 87.1%を占めている。

休業 4 日以上之死傷者数は 8,310 人(速報値)と前年(同期速報値)に比べて 1.9%の増加と昨年に続き増加となった。業種別では、製造業、運輸交通業等で減少したが、建設業、小売業、社会福祉施設等で増加している。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成 22 年の業務上疾病件数は 941 件と対前年比 105 件の増加となっている。一般健康診断の結果における有所見率も年々高まり、平成 22 年には 50.9%と平成 21 年以降連続して、半数を超えている。また、東京都における自殺者は約 3,000 人とされており、職業別では、「被用者(勤め人)」がこのうち約 800 人を占め、また、原因・動機別では、「勤務問題」を原因とするものが約 210 人となっており、仕事や職業生活に関する強い不安、ストレス等を感じる労働者も多い。

また、職業性疾病の発生状況については、腰痛、じん肺、熱中症、一酸化炭素その他の化学物質等による中毒等が依然として多数発生している。

(4) 労災補償の状況

平成 22 年度の新規受給者数は、業務災害によるものが 61,493 人と対前年比 4.1%増加、また、通勤災害によるものが 14,817 人と対前年比 5.8%増加し、合計では 76,310 人と対前年比 4.4%増加した。

一方、平成 23 年の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は 147 件(平成 22 年 148 件)であり、精神障害等事案の労災請求件数は 186 件(平成 22 年 215 件)と依然として多くなされている状況にある。

また、平成 23 年の石綿関連疾患に係る労災請求件数は、165 件(平成 22 年 150 件)となっている。なお、「石綿による健康被害の救済に関する法律」(以下「石綿救済法」という。)に基づく法施行後の特別遺族給付金の請求件数は、平成 23 年 12 月末現在で 148 件となっている。

第 2 東京の労働行政の課題

1 「全員参加型社会」の実現に向けた雇用対策の推進

(1) 求人・求職部門が一体となった積極的な就職支援の推進

都内安定所の有効求職者数は、平成 22 年度後半から減少傾向に転じたものの、依然として、22 万人を超える状況にあり、安定所を利用する求職者の失業期間の更なる長期化が懸念される状況となっている。

一方、求人の総量を確保するため組織的かつ悉皆的な求人開拓に取り組んだ効

果により、有効求人倍率は0.9倍台まで回復してきている。

しかしながら、依然として求職者ニーズの高い事務職等の求人は絶対数が不足しており、良質求人には応募者が殺到する現象が顕著となる一方で、有効期限に未充足となる求人も多く見受けられることから、しっかりと未充足要因を分析したうえで、求人レベルに応じた充足対策の強化が求められる。

また、若年者や雇用保険受給者、高齢者や女性等、幅広い求職者ニーズに対応するためには、求人量の確保が必要であることから今後も積極的な求人確保に努めたい。また、安定所の根幹業務である求人・求職のマッチング機能（仕組み）を充実・強化し、早期の就職促進を図ることが課題となっている。

さらに、過去の経験や実績を活かした再就職が困難となっている者、正社員経験が無いまたは短い者、失業期間が長期化したことにより住居の確保等生活基盤が脆弱になった者など、求職者の態様は幅広くなっているため、就職支援についても、各種奨励金制度や職業訓練等のキャリア形成支援策の中から、適切な支援策を選択して有効に活用することも重要である。

こうした中で、安定所の使命である求人の早期充足と求職者の適職選択の実現をさらに進めていくためには、求人者サービスへの取組の水準をより向上させていくことが求められているとともに、求職部門と一体となった運営の具体化に向けた取組がより一層求められている。

(2) 若年者・新卒者等の就職促進

新卒者等の就職環境が厳しい中、将来のある学卒者を未就職卒業者にさせないため、新卒応援ハローワーク及び安定所は、大学や高校等の学校と連携を強化し、学卒ジョブサポーターによるきめ細かな就職支援を積極的に推進する必要がある。

さらに、学卒求人については総量確保に努めるとともに、学生・生徒が求める求人情報を的確に把握し、情報を提供する取組を徹底することが重要である。

また、過去の就職氷河期世代の年長フリーター等は、新規学卒時に正規雇用を希望しながらも正社員になれなかった若者が多く、職業経験やスキルを習得する機会が少なかったことから、現在においても正規雇用への移行が非常に困難な状況となっている。

(3) 高齢者の雇用・就業機会の確保

平成25年からの老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げを目前に控える中、雇用と年金を確実に接続することが課題である。

このため、高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の確実な実施により、65歳までの雇用確保に向けた取組を徹底するとともに、働く意欲と能力を有する高齢者が生涯にわたり社会の支え手として活躍していけるような社会の

実現のため「70歳まで働ける企業」の普及に向けた支援を充実することが必要である。

また、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズの応えられるよう、シルバー人材センターの活用等により地域における就業機会を確保することが必要である。

(4) 障害者に対する就労支援の推進

ア 民間企業における雇用障害者数は、着実に増加しているものの、平成23年6月1日現在の実雇用率は、1.61%と、法定雇用率に達していない状況にある。

また、1,000人以上規模企業の平均実雇用率は1.83%と法定雇用率を上回っているが、300人未満では0.91%と、中小企業における取組が低調であることを踏まえ、企業の雇用課題に対応した指導・支援により、雇用機会の拡大を図ることが必要である。

イ 障害者に対する支援体制の充実・強化を図り、障害の特性等、一人一人の状況に応じたきめ細かな就職支援を実施することが求められている。

特に、「福祉的就労から雇用」への移行促進をさらに推進するために、安定所を中心とした「チーム支援」など地域の福祉施設、特別支援学校、就労支援機関、地方公共団体等との連携を強化し、障害の特性に応じて、企業、障害者双方に対する継続的な相談支援や職場定着指導を実施することが必要である。

(5) 派遣労働者の保護等の推進

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法改正法案」という。）が成立した場合に、均等待遇の配慮義務をはじめとする法制度について、円滑かつ着実に施行するための周知及び指導を行う必要がある。

また、違法派遣の適正化を図るため、指導監督を徹底する必要がある。さらに、正社員等として働くことを希望する派遣労働者の直接雇用を促進する必要がある。

(6) 女性の就業希望等の実現

ア 女性の就業の拡大（就業率M字カーブの解消）

(ア) 男女雇用機会均等確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る事業主指導等により法の履行確保を図る必要がある。さらに、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

また、男女間格差の解消を図り、実質的な男女均等取扱いを実現するためには、ポジティブ・アクションの推進が不可欠であることから、企業が具体的な

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供等積極的な働きかけを行う必要がある。

(イ) 育児休業・介護休業等を利用しやすい職場環境の整備

平成 24 年 7 月 1 日から、改正育児・介護休業法が全面施行され、短時間勤務制度等の規定が猶予されていた労働者数 100 人以下の事業主にも適用されることから、これらの企業において着実な履行確保が図られるよう指導等を行う必要がある。また、改正法の内容が定着するよう周知徹底を図るとともに、育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

併せて、「両立支援助成金」及び「中小企業両立支援助成金」の活用等により企業における両立支援の取組を促し、仕事と家庭の両立できる職場を実現する必要がある。

イ 子育てする女性等に対する再就職支援の推進

近時の雇用失業情勢による経済的要因や、これまで子育てに専念していた女性等が求職活動に転じるケースが増加し、仕事と子育てを両立したいというニーズが高まっていることから、仕事と子育ての両立しやすい求人の確保及び該当求人への紹介等、効率的な就労支援の充実強化が必要である。

また、依然として保育施設の待機児童も解消されない状況が続いており、地方公共団体の保育関連行政と連携したマザーズハローワーク事業の一層の推進が求められている。

(7) 雇用のセーフティネットの推進

ア 職業能力開発の支援

(ア) 人材ニーズを踏まえた計画的な職業訓練の推進

求職者支援訓練の計画的な推進を図るため、公共職業訓練の実施主体である東京都との相談、調整を行い、地域における公的職業訓練が適正に実施されるよう関係機関（東京都、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「雇用支援機構」という。）、教育訓練機関、労使団体、学識経験者等）による協議の場を設定し、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練計画を策定する必要がある。

(イ) 求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を通じた就職支援

非正規労働を繰り返したり、失業期間が長期にわたる者が趨勢的に増加していることへの対策が求められている。特に、雇用保険を受給できない求職者に対し、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活を支援するための給付金を支給する事業として昨年創設された求職者支援制度について、引き続き効果的に実施する必要がある。

(ウ) 離職者向け公共職業訓練（委託訓練等）の推進に向けた東京都との連携

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

厳しい雇用情勢が続き、失業者数が高止まりする中で、再就職等に必要な知識・技能を付与する離職者訓練が引き続き重要となっている。特に、成長や雇用吸収が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信等の分野における職業訓練の推進については、設定主体である東京都と一層の連携を図る必要がある。

このため、東京都に対し、未充足求人の分析や企業訪問、職業相談等を通じて把握した訓練ニーズ等具体的な訓練コース設定・見直しに資する情報の提供・提案等の協力を行うとともに、訓練受講が適当であると認められる者に対し、積極的かつ効果的な受講あっせんに努める。

また、東京都との連携の下、訓練修了者の就職状況を把握し、未就職者に対する就職支援に努める必要がある。

(エ) ジョブ・カード制度の推進

学卒未就職者や非正規労働を繰り返したりして、非正規労働に留まらざるを得ない状況にある者が増大している。

このため、非正規労働者等のキャリアアップのための有効なツールである「ジョブ・カード」について、対象となる訓練を公的な訓練全般(公共職業訓練や求職者支援制度による訓練)に拡大する必要がある。

併せて、新たに開発された学生用ジョブ・カードについては、新卒者等の就職支援のツールとして、その活用に関する周知、広報等が重要である。

また、雇用型訓練の活用について周知を図り、求職者と求人企業とのマッチングでのジョブ・カードの活用促進や「ジョブ・カード普及サポーター企業」の開拓等により、ジョブ・カードの取得促進を図る必要がある。

イ 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

リーマンショック以降の雇用失業情勢の悪化に対応するための給付日数の延長(個別延長給付)等の暫定措置(平成23年度末までの措置)については、依然として厳しい雇用失業情勢にあることなどから、基本的に2年間延長することを盛り込んだ「現下の厳しい雇用情勢に対応して労働者の生活及び雇用の安定を図るための雇用保険法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律案」を第180回国会に提出されたところである。同法案が成立した場合は、引き続き、円滑な施行に努める必要がある。

ウ 雇用調整助成金等を活用した雇用維持支援の推進

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金(以下「雇用調整助成金等」という。)について、東日本大震災や円高の影響等により、依然として高水準の利用が続く中、迅速な支給に努め、雇用維持に取り組む事業主を積極的に支援する必要がある。

併せて、不正受給防止対策に強力に取り組、適正な支給に努める必要がある。

(8) 地方公共団体と連携した雇用対策の推進**ア 「福祉から就労」支援事業の推進**

生活保護や住宅手当の受給者等の就労による自立の促進については、平成 23 年度から開始された「福祉から就労」支援事業により、就労支援チームを中心として、就職支援ナビゲーターが各種就職支援メニューにより就労による自立を果たしているところである。しかしながら、生活保護受給者は増加しているため、福祉事務所と連携を図り生活保護の受給申請時等の段階からの就労支援を実施するとともに、能力開発を通じたマッチングや定着に向けた就労後のフォローアップを重点として、更に就労支援を推進していくことが重要である。

イ 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進

利用者である地域住民のさらなる利便性の向上を図るため、地域主権改革の「アクション・プラン」に基づき、地方自治体が行っている産業・就業・福祉等の施策と安定所が行っている雇用施策等を「一体的に実施」し、地域住民のニーズに応じたきめ細かな支援を進めていくことが重要である。

ウ 地域における雇用機会の創出 (P)

平成 24 年●月現在の東京における有効求人倍率は 0.●倍と一部の指数では徐々に改善に向かっているが、完全失業率の高止まりやミスマッチによる失業の長期化など、雇用失業情勢は予断を許さない状況にある。

また、昨年発生した東日本大震災により壊滅的な打撃を受けた被災地域では、復興、復旧を急務として取り組んでいるところであるが長期的対応が必要となっている。更に原子力発電所の事故による被災者の長期避難も解消されないまま現在に至っている。

このような中、首都東京においては被災者を含むあらゆる求職者に対し雇用の場を提供する使命が課せられていることを考慮し、地方公共団体との緊密な連携により地域雇用の情報を積極的に収集し雇用機会に結び付けていくことが重要である。

2 安心して働くことのできる労働環境の整備**(1) 安心・安全な職場づくり****ア 申告・相談等への的確な対応**

厳しい経済情勢下において、引き続き企業倒産や企業経営の悪化等に伴う解雇・雇止めや賃金不払、賃金不払残業、労働条件の切下げなどの懸念がある。このため、申告・相談等に対する的確に対応し、労働条件の確保・改善等を図ることが重要である。

イ 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止

24 東京行運 本文【案】 240307 版

長時間労働等による健康障害が依然として後を絶たず、精神障害や脳・心臓疾患等の労災補償請求件数も高水準で推移していることから、長時間労働の抑制を図るとともに、過重労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策を積極的かつ着実に推進することが重要である。

ウ 安全で健康に働くことができる職場づくり

第11次東京労働局労働災害防止計画（以下「第11次防計画」という。）については、計画に掲げる目標に対して、死亡災害は減少しているものの、死傷災害については平成22年、23年と連続して増加し、最終年となる平成24年末の計画達成が極めて厳しい状況にあることから、労働災害の大幅な減少に最優先で取り組む必要がある。また、リスク低減対策や職場のストレス等による健康障害防止対策についても、第11次防計画に基づく着実な推進を図る必要がある。

エ 最低賃金の周知と履行確保

最低賃金制度は、賃金水準の最低限度を保障するセーフティネットとしてより適切に機能することが必要であることから、最低賃金法の趣旨を踏まえ、最低賃金の適正な改正を図り、一層の周知徹底に努めるとともに、その履行を確保することが重要である。また、併せて、最低賃金引上げにより大きな影響を受ける中小企業への支援を行うことが重要である。

オ 迅速・適正な労災補償の実施

脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患に係る労災請求件数が依然として高水準で推移する中、引き続き被災労働者等に対する労災保険給付等を迅速・適正に行う必要がある。

(2) ワークライフバランスの実現

ア 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備

平成24年7月1日から、改正育児・介護休業法が全面施行され、短時間勤務制度等の規定が猶予されていた労働者数100人以下の事業主にも適用されることとなることから、これらの規模の企業において着実な履行確保が図られるよう指導等を行う必要がある。また、改正法の内容が定着するよう周知徹底を図るとともに、育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

併せて、「両立支援助成金」及び「中小企業両立支援助成金」の活用等により企業における両立支援の取組を促し、仕事と家庭の両立できる職場を実現する必要がある。

イ 過重労働の解消のための働き方・休み方の見直し

前記の労働時間等の状況の下で、「新成長戦略」（平成22年6月閣議決定）において、平成32年までの数値目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

を5割減とすること、年次有給休暇取得率70%とされたことを踏まえ、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に向けた取組が重要であることについて事業主等の意識を高め、労働時間をはじめとする働き方・休み方の見直しを進めていくことが必要である。

ウ 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組の推進

「新成長戦略」において、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備することとされているが、看護師等については、夜勤を含む交代制勤務等により、厳しい勤務環境に置かれている者も多く、「新成長戦略」に掲げた戦略を実現するためには、必要な人材の確保を図りながら、看護師等が健康で安心して働ける環境を整備し、「雇用の質」を高めていくことが必要である。

エ 短時間正社員制度の導入・定着の促進

短時間正社員という働き方は、フルタイム勤務が困難なことにより正社員として継続して就業することができない人や就業の機会を得られない人たちにとって、継続的な就業や新たな就業の機会が得られることになるとともに、企業にとっても有能な人材の定着や人材確保が図られる働き方として、その普及・定着が期待されている。

しかし、現状では短時間正社員制度への関心や期待は高いものの、制度の普及が十分進んだとはいえない状況となっているため、制度の普及・定着を促進するため、事業主への奨励金の支給による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供を行う必要がある。

(3) 労働関係法令の履行確保等

ア 法定労働条件の履行・確保等

依然として厳しい経済・雇用情勢において、労働基準法等で定める法定労働条件の遵守を図る必要がある。

また、労働契約法、労働基準法等の働くルールについて、情報提供や教育の実施により、使用者のみならず労働者に対しての周知啓発を図ることが重要である。

イ 労働保険の適用促進及び適正徴収

労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の拡大や労働保険料の適正徴収に取り組む必要がある。

ウ 個別労働紛争解決制度の積極的な運用

各種の施策や相談窓口の情報をわかりやすくかつ利用しやすい形で利用者に提供するためには、労働問題全般に関するワンストップの相談体制を整備することが重要である。このため、総合労働相談員（以下「相談員」という。）への幅広い支援の充実、事務処理の効率化及び他の労働相談機関や紛争解決機関との連携

による相談体制の強化が必要であるとともに、助言・指導及びあっせん制度の積極的な利用の促進を図ることが重要である。

(4) 非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善

ア 有期労働契約に関する新たなルールの整備

有期契約労働者の雇用の安定と公正な待遇を確保するため、一定の要件を満たす場合に、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを導入する等を内容とする労働契約法改正案が成立した場合には、その内容についての周知に努める必要がある。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働者の正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の実現を図るため、パートタイム労働法に基づく的確な指導等を実施する必要がある。

ウ 均等・均衡待遇や正社員化の推進

均衡待遇・正社員化推進奨励金の活用により、有期契約労働者とパートタイム労働者の均衡待遇及び正社員への転換の実現を一体的に推進する必要がある。

第3 東京の労働行政の重点対策

1 職業安定分野における重点対策

(1) マッチング機能の充実・強化

ア 求人・求職者サービスの充実

(ア) 円滑な需給調整機能の強化

a 求職者ニーズに対応するための充足を意識した求人確保

東京労働局における求人の確保については、現下の雇用失業情勢をかんがみ総量確保の取組を担保しつつ、求職者層のニーズを的確に把握し、絶対数の不足している求職者ニーズの高い正社員求人や事務系求人（いわゆる「良質求人」）を確保するほか、幅広く充足しやすい求人の確保に努める。

求人確保にあたっては、その効果を最大限とするために、従来からの産業雇用情報をはじめ、経済団体企業リスト、上場企業リスト、雇用促進税制に係る雇用促進計画、過去の充足実績（充足実績は高いものの、過去1年以上安定所への求人申し込みが無い事業所リスト）など様々な情報を端緒にして求人可能性の高い事業所を戦略的に絞込むとともに、安定所を利用したことが無い事業所及び安定所以外の媒体を活用し求人活動を行っている事業所等へも積極的に接触し求人の確保に努める。

事業所訪問にあたっては、限られた時間の中で効率的に訪問が出来るよう、事業所の選定方法を工夫するほか、事業主にとって有用な助成メニューをわ

かりやすく情報提供することで採用意欲を引き出す。

また、求人受理にあたっては、求職者の目線に立った、わかりやすい求人票の作成（特に「仕事内容」欄）、更には、デジカメ等を活用し、求人票以外の詳細情報の収集とシステムへの入力をしっかり行うことで、マッチングの精度を高めるなど、充足＝就職にこだわった取組を積極的に行う。

b 求人充足会議等を活用したマッチング支援

マッチング支援を効果的に進めるため、職員のみならず求人開拓推進員や各種職業相談員も構成とした充足会議や求人部門・職業相談部門間の業務ミーティング等を定例的に実施するなど、求人部門と職業相談部門等との日常的な連携がより一層図られる仕組みを構築する。

この中で、「見立て求人」や「おすすめ求人」の選定、更には「賃金は低いが、休暇は多い」、「交通の便はあまり良くないが、勤務時間は柔軟に設定可能である」など、ある項目に着目すると非常に条件の良い、いわゆる「セカンドベスト求人」の選定にも取り組む。

また、充足可能性の高い求人を受理した場合は、入力後直ちに求人票を職業相談部門へ回付し、自所求人優位性を活用して職業相談部門が他所に先駆け求職者を紹介するなど、スピード感のある取組を実施、これとは逆に、求人部門へあらかじめ求職者情報を回付しておき、求人受理時に求人者に対し求職者情報を提供して面接を促すなど、求人部門におけるマッチング支援についても積極的に取り組む。

c 選考期間の短縮化に向けた取組

書類選考方式による採用選考の拡大等により、企業では採否決定までにかかる期間が長くなっていることから、応募した求職者からの採否の問い合わせが増加するなど、求職活動を妨げる要因となっており、その間の前向きな就職意欲の低下を招く等の問題が生じている。

このため、求人受理窓口においては、選考期間の短縮化に向けて「応募期日設定方式」、「紹介件数設定方式」等、求人者の負担が軽減される選考方法を提案し、採用選考を計画的かつ円滑に進めるためのアドバイスを行うほか、求人票に記載する採否決定期日の遵守・連絡を徹底する取組を行う。

d 応募ルールの指導

求人者から直接あるいは採否確認時に、「求職者が連絡なしに面接に来ない。」「その求職者が紹介されていることさえ承知していない。」などの苦情も多く寄せられているところである。このため、求職者に紹介状を交付する際は、「面接を辞退する場合は必ず求人者に連絡する。」「求人者に応募連絡する前に辞退する場合は、紹介を受けた安定所の窓口伝える。」など、注意事項

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

(応募ルール)の周知ペーパーを手交するなどにより、指導を徹底する。

一方、求職者からは、「応募書類を送付後一向に連絡がない。」「応募書類の返却がない。」などの苦情も多く寄せられている。このため、求人者の受理に際しては、採否の早期決定、本人及び安定所への連絡、応募書類の返却の依頼等について周知用ペーパーを手交することにより指導を徹底する。

また、求人申込書には、応募書類の取扱いについて「責任廃棄」欄が設けられているが、応募書類は個人情報であるため、求人者に対して、原則として、不採用者には速やかに返却するよう協力を要請するとともに、責任廃棄とする場合であっても、いたずらに保管せず、速やかに裁断、焼却、溶解等復元不能な方法により廃棄するよう指導する。

e 年齢制限禁止の義務化に関する取組の推進

募集及び採用における年齢制限の原則禁止及び例外事由の実効ある運用を図るため、年齢により一律に制限せず、具体的な職務内容、必要な職務遂行能力、経験等を明示すべきことや、例外事由を設ける場合は、その理由を提示すべきことについて、求人受理時のもとより、各種企業向けセミナー等あらゆる機会を捉えて積極的な周知・啓発を図る。

また、職業紹介時等において、求人者から法令に反する意向等を把握した場合についても速やかに適切な指導を行う。

f 求人・求職の動向分析と情報資料の活用

労働力の需給調整機能を効果的かつ効率的に発揮するには、求人者及び求職者の属性・動向等、又は充足に至った求人及び就職に至った者の特性等を的確に把握し、その傾向に応じた対策を講ずることが重要である。

このため、各安定所における求人者や求職者のニーズ、それぞれの労働市場における職種、能力、経験等のミスマッチの状況、年齢層別の状況、どの地域にどのような求職者が就職しているか等の動向を的確に分析した情報資料を作成し、円滑なマッチングにつなげるよう、求人賃金の水準や職種別の求人倍率等をはじめとして、求人者・求職者との相談の場面等で地域の実情にあった効果的な情報の提供に努める。

g 職員の基礎力及び専門性の向上

求人・求職のマッチングの基本は、双方のニーズを的確に把握するところから始まる。特に、求人・求職受理時における窓口対応でのニーズの把握が重要となるが、これらの把握時の対応のポイント等については、自身の経験の蓄積はもとより、経験豊富な職員等からの伝承のほか、少人数によるグループワーク等による求人・求職担当職員間等の意見交換や情報共有が重要となる。

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

また、近年「書類選考」を行う事業所が増加しており、応募書類に問題があり不採用を繰り返していると思われる求職者に対し、職員・相談員による応募書類に係る作成支援の必要性が増している。

このため、各安定所においては、個々の職員等が所有するノウハウの蓄積・共有化を図るために、日常的なミーティングや事例研究、履歴書や職務経歴書の書き方に係る研修等の Off - JT の外、職業相談担当職員と求人担当職員による交流研修、求人票の見立てや推薦求職者の選定トレーニング、セミナー講師・模擬面接・ファシリテーターとしての参加等、様々な OJT の機会でも実践を積めるよう工夫し、職員・相談員の基礎力及び専門性の向上に努める。

(イ) 求人者サービスの充実・強化

a 求人充足対策の強化

求人者サービスの最重要課題は、如何に早期に求人を充足させるかにある。このため、充足可能性の高いと判断される求人については、「早期求人充足プラン（充足計画）」を作成し、「見立て求人」の選定や求人コンサルティングの実施を積極的に取り入れるとともに、充足会議を最大限活用し、特に、開拓求人については、開拓した推進員等が直接会議に参加し、把握した職場環境や詳細な求人者ニーズを職業相談部門へ適切に情報提供を行うことにより早期充足を図る。また、求人コンサルティング・サービスを通じて、ミニ面接会や事業所見学、企業説明会の実施を呼びかけ、これらの開催により早期充足を図る。

さらに求人受理後 1～2 週間を目安に、充足可能性が高い（「見立て求人」等の選定求人）にもかかわらず、紹介に至っていない求人のフォローアップの強化に取り組む。

具体的には、

- ① 求人条件の緩和についての提案や適格な応募者が求人を選定できるよう求人票の記載についてのアドバイスなどの求人コンサルティングを行う。この際、充足会議等を通じて職業相談部門職員等から求職者目線による改善ポイント等の情報を収集する。
- ② 求人部門から職業相談部門に連絡する際に重点的に充足対策を行う求人としての的確に情報提供する。
- ③ 職業相談部門又は求人部門で求職者に提案・提供する際に積極的に活用する。
- ④ 「掘り起こし求人」「おすすめ求人」「ピックアップ求人」等として所内掲示等や求人情報誌として当該求人を取りまとめて求職者にわかりや

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

すく情報提供するなどの取組を各安定所において工夫して実施する。

さらに、求人受理後3週間の時点で未紹介である場合や未充足のまま期間満了を迎え更新する求人などについても、条件緩和のアプローチや工夫した情報提供に努めることとするが、未充足等の要因をしっかりと分析した上で行うなど、求人のレベルに応じた充足対策を実施する。

b 事業所（画像）情報の積極的な活用

求人票に記載された情報以上の材料を求職者に提供し、具体的な仕事や就業場所のイメージを掴んでもらうことで、マッチングの促進を図る。イメージ情報等の作成にあたっては、必ず求人事業所を訪問し、求人票記載内容以外の詳細情報（事業主・人事担当者の声等の採用ニーズ、会社の特徴や仕事・作業風景等の分かりやすいデジタル（写真）情報等）を収集し、求職者に魅力ある求人情報の提供の工夫に努める。また、収集した写真情報や把握した事業所情報、条件緩和の指導内容等については、システムへの入力を徹底し情報の共有化を図るなど、効果的なマッチング支援に活用する。

さらに、「おすすめ求人」等を庁舎内に掲示する際、事業所の画像情報を合わせて掲示することで求人充足の促進効果を高める取組を徹底する。

c 求人受理時の確認の徹底等

求人内容が正確であることは、公的機関として求職者からの信頼を確保していく上で極めて重要であることから、求人受理にあたっては、求人内容の確認の徹底、募集・採用に当たってのルールの遵守指導等、基本業務を徹底し、求人票記載の労働条件と面接時に提示される労働条件が異なる等、募集・選考等に係るトラブルの未然防止に努める。

また、効果的な職業紹介及び適格紹介を推進するため、求職者の目線に立った、わかりやすい求人票の作成、更には、デジカメ等を活用し、求人票以外の詳細情報の収集とシステムへの入力をしっかり行うほか、各種雇用対策や助成制度等を念頭に置いた求人受理に努める。

なお、求人の受理にあたっては、機械的な確認にとどまることなく、来所勧奨型紹介や担当制によるマッチング支援サービス、ミニ面接会の提案等、具体的な充足対策を能動的に提案することで、事業主の採用意欲を高める取組を徹底する。

d 応募が殺到する求人への対応

東京労働局においては、特定の求人に対して応募が殺到するケースが多く見られるが、事業主が対応できる範囲を超えて応募が殺到した場合、結果として、求職者の能力・適性に基づく公正な選考が困難となり、年齢や性別などにより選考が行われてしまうこととなる。また、求人票記載の採否決定期

日が徹底されない等のトラブルも発生するおそれがある。

このため、求人受理時に、応募者が殺到して公正な選考が困難であると判断される場合には、一度に受付が可能な応募者の人数を確認し、「紹介件数設定方式」、「応募期日設定方式」等の選考方法を提案して、公正な募集・選考が行われるよう努める。

e 満足度調査の活用によるハローワークサービスの推進

求人者に対する満足度調査を11月に実施し、利用者の目線に立ったサービスの充実に努めるとともに、調査を通じて寄せられた求人者からのサービス改善要望について、積極的に改善に取り組む。なお、満足度の目標を85%以上とする。

(ウ) 求職者サービスの充実・強化

a 早期就職実現のための基本業務の徹底

求職者に対する最大のサービスは「就職」の実現であり、そのためには、求職受理時における求職者個々のニーズを的確に把握するとともに、そのニーズに対して安定所がどのような貢献ができるか、あるいは早期再就職に向け、どのようなサービスメニューが提供できるかということについて、求職者に対し十分に説明し、理解を得ることが重要であり、このことが、求職者にとって安定所に対する信頼感となり、2回目以降も利用しようという気持ち、そして就職へとつながるものとなる。

このため、求職受理時において把握した求職者ニーズを的確に記録し、次回来所時に担当する職員等へ申し送りすることにより、同じことを再度聴取するなどの非効率な相談にならないよう努めるとともに、求職票の完全記入、システムへの相談記録の入力などの基本業務を徹底する。

特に、雇用保険受給資格者については、受給のために今後の利用が見込まれることから、求職受理時における基本業務の徹底をさらに進める外、初回説明会(初回講習会)における就職意欲の喚起とともにニーズの把握に努め、認定日等来所する機会を効果的に活用し、早い段階から見立て求人を活用した提案紹介を行うなど、早期マッチングに努め、失業の長期化を防止し、早期再就職を推進する。

また、日常的に、職業相談部門において、「早期あっせん対象者」、「推薦求職者」、「個別支援対象者」等を選定し、求人部門へ情報提供する等、求人部門の充足対策と一体的な職業紹介業務に努める。

b 提案型の紹介によるマッチング支援

リーマンショック以降の急激な経済情勢の悪化に伴い増加し続けた求職者も高止まりとなる中、求人の増加とともに有効求職者が減少傾向で推移して

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

おり、窓口の混雑状況が緩和されてきている。こうした状況から、職業相談窓口の対応もより一層マッチングを意識し、ひと手間をかけた「質」を重視した取組を徹底する。

そのためには、まず、基本業務を徹底することにより求職者の状況を的確に把握し、ターゲットとすべき求職者層の分析を行い「見立て求人」や「おすすすめ求人」、さらには「セカンドベスト求人」を活用した提案型紹介を積極的に行う。特に「セカンドベスト求人」の提案には、求職者の希望条件をしっかりと確認することが大切となってくることから、全体の条件ばかりではなく、最も重要視する項目はどれか、その項目が合致すればほかの項目はどの程度妥協できるのか等しっかりと確認する。

c リピーターの確保と個別総合支援サービスの実施

求職者に対する支援については、その状態に応じて多様かつ的確なサービスを提供することが基本となるため、職業相談の過程において、あっせんサービスに加え、就職を妨げている問題の解決を図る支援サービスを効果的に織り交ぜながら個々の求職者の就職を目指すこととなる。

それにはまず、求職者が減少傾向で推移している中で、いかにしてリピーターとして職業相談窓口へ呼び込むかが重要となっている。このため、求職受理事時においては、ハローワークサービスメニューの案内をしっかりと行い、併せて窓口相談のメリットを十分に説明することを徹底するとともに、求人情報端末閲覧者等には、積極的な声掛けによる窓口誘引の外、各種セミナーや就職面接会等の情報提供、さらには「応募書類添削コーナー」や「予約相談コーナー」等工夫した専門窓口を設置するなど、リピーターを確保する取組を強化する。特に、若年者層及び職業資産のある雇用保険受給者等、就職の可能性の高い求職者を中心にリピーターの確保に努め、それぞれの態様に応じた支援を迅速かつ的確に実施し、早期就職促進を図る。

なお、就職の実現に向けて、平日日中での集中した各種支援サービスの実施が効果を発揮していることから、できる限り平日日中に来所するよう周知勧奨に努める。

個別総合支援サービスの実施にあたっては、就職活動支援セミナー（応募書類の書き方や面接対策等）や模擬面接等の集団・参加型支援、予約制相談、求人情報の提案、事業所部門との連携による個別求人開拓等の個別支援を織り交ぜるなど、その時々状況に応じた支援を効果的に行うこととする。また、これら支援が継続的かつ円滑に行えるよう、システムへの相談記録の入力について徹底を図る。

d 雇用保険受給者に対する就職支援の実施

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

受給資格決定に係る求職申込時の職業相談や初回認定日における全員職業相談等を通じて、求職条件等からハローワークが積極的に就職支援を行う者（以下「早期あっせん対象者等」という。）を的確に選定し、支給残日数が2/3以下となる前までの期間に就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）等による個別支援等を重点的に実施する。さらに、給付制限期間中にある早期あっせん対象者等に対しては、求人情報、就職面接会及び就職支援セミナーなどの各種情報を積極的に提供する。

また、未就職のまま支給終了を迎える割合を極力少なくするため、認定日においては対面等により確認した就職活動実績等に応じ、職業相談部門への誘導を着実にを行う。なお、認定日等における職業相談にあたっては、認定時間や認定時間ごとの人数の設定、対象者の誘導方法などについて、雇用保険部門と職業相談部門が密接に連携しながら効率的かつ効果的な実施を図る。

初回説明会（初回講習）の運営にあたっては、安定所の支援メニュー等の説明、早期に再就職した場合の収入面（再就職手当の活用を含む）及び採用選考面でのメリットや長期失業がもたらすデメリットなどを具体的に盛り込んだ分かりやすい説明を行うことで、早期就職活動の開始に向けた意欲喚起を図る。

e 震災被災者に対する就職支援の実施

東日本大震災によって被災された求職者に対する就職支援については、個別担当制による支援を中心に引き続き各安定所による職業紹介を充実強化するほか、雇用創出基金事業や求職者支援制度を活用するとともに、求職者の状況によっては福祉事務所等とも連携した生活困窮者に対する支援を実施するなど、効果的な就職支援に努める。

また、東京都、経済団体、労働団体及び関係機関・関係団体を構成員とした、東京都「日本はひとつしごと協議会」の連携のもと、関係機関等が実施している施策や支援ツールの周知等を徹底し、就労促進及び生活の安定を図るとともに、関係機関等のネットワークを活用した更なる震災被災者向け求人確保に努める。

f 満足度調査の活用によるハローワークサービスの推進

求職者に対する満足度調査を11月に実施し、利用者の目線に立ったサービスの充実に努めるとともに、調査を通じて寄せられた求職者からのサービス改善要望について、積極的に改善に取り組む。なお、満足度の目標を85%以上とする。

イ 計画目標数を定めた業務展開の推進

(ア) 地方計画策定項目 (P)

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

下表の目標値を設定し、P D C Aサイクルにより職員の自主性を発揮した計画的な業務運営を実現するとともに、東京労働局・安定所間の情報共有を促進し、共通認識を基盤とした安定所の機能強化を図る。

目標設定項目	目標数
①就職率（常用）（注 1）	%以上
②雇用保険受給資格者の早期再就職割合（注 2）	%以上
③充足率（常用）（注 3）	%以上

（イ）目標設定項目

目標設定項目	目標数
①就職件数	件
うち常用数	件
②就職率（全数）	%以上
③雇用保険受給資格者の就職件数	件
④雇用保険受給資格者の就職率（注 4）	%以上
⑤求人充足数	件
うち常用	件
⑥求人充足率（全数）	%以上
⑦障害者の就職件数	件
うち「チーム支援」対象者の就職数	件
⑧東京の民間企業障害者実雇用率（注 5）	%以上
⑨学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数	件
同開拓求人数	件以上
⑩新卒応援ハローワークにおける利用者数	人以上
同正社員就職件数	件以上
⑪新規高卒者の内定率（平成 25 年 3 月末）	平成 23 年度実績以上
最終内定率（平成 25 年 6 月末）	平成 23 年度実績以上
⑫「福祉から就労」支援における担当者制による支援対象者数	人以上
同就職件数	件以上

（注 1）就職件数／新規求職者数

（注 2）所定給付日数を 3 分の 2 以上残して就職し（待期期間中や給付制限中の就職者、自己職者等を含む）雇用保険被保険者資格取得届が提出された件数／受給資格決定件数。

（受給資格決定件数：一般求職者給付の対象。以下同じ）

（注 3）充足数／新規求人数

（注 4）安定所紹介による雇用保険受給資格者の就職件数／受給資格決定件数。

(注5) 平成24年6月1日現在の実雇用率の目標値。

(2) 若年者雇用対策の推進

ア 新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援等

(ア) 新規学校卒業者の求人開拓等の徹底

新規学校卒業予定者の求人確保のため、あらゆる機会を活用した求人開拓、求人提出の要請を繰り返し行うこととする。

求人開拓に当たっては、前年度以前の求人申込事業所、若年者向け求人申込事業所等の訪問リスト等を整備し、年度当初から職員・学卒ジョブサポーターが中心となり、求人開拓推進員等の開拓戦力とも密に連携して計画的に求人開拓を実施する。

また、管内経営者団体等に対し、求人の拡大要請を早期に実施するとともに、多くの事業主が出席する各種説明会などあらゆる機会を捉え、学卒求人の勧奨に努める。

なお、求人開拓等においては、改正青少年雇用機会確保指針の周知を図り、3年以内既卒者の応募を可能とする大学等求人の確保に努める。

(イ) 新規高等学校卒業予定者に対する就職支援の強化

新規高等学校卒業予定者に対しては、職員・学卒ジョブサポーターが年度の早い段階から計画的に学校を訪問し、進路指導担当者との連携を図りつつ支援ニーズの把握に努めるとともに、就職環境の理解促進をはじめ求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、事業所見学への同行等必要な支援メニューによるきめ細かな職業相談・支援を実施し、早期に就職希望者全員の就職内定の確保を図る。

(ウ) 新規大学等卒業予定者に対する就職支援策の実施

新規大学等卒業予定者に対する就職支援は、東京及び八王子の新卒応援ハローワークを拠点とし、さらに4か所のサテライト（ハローワーク飯田橋、渋谷、池袋、立川）が連携して大卒求人の確保及び就職支援を実施する。

就職支援については、職員・学卒ジョブサポーターが年度の早い段階から計画的に大学等を訪問し、大学等ごとの支援ニーズの把握及びニーズに基づいた恒常的な出張相談、就職支援セミナー等の就職支援を実施する。

また、出張相談等により把握した就職未内定学生に対しては、新卒応援ハローワーク利用のメリットをしっかりと伝えた上で、新卒応援ハローワークへの利用誘導、求職登録を積極的に図り、学卒ジョブサポーターの担当者制による一貫した就職支援を実施してフリーターへの流入を防止する。（「大学生現役就職促進プロジェクト（仮称）」の取組）

さらに、事業主団体との連携による中小企業説明会、企業説明会と見学会を

セットにした就職面接会の開催等中小企業求人と就職未内定学生とのマッチング機会を積極的に提供する。

(エ) 青少年雇用機会確保指針の周知

卒業後3年以内の既卒者の就職を促進するため、雇用対策法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が対処するための指針」については、引き続き、学卒求人申込説明会等あらゆる機会を利用して周知に努める。

(オ) 未就職卒業者の就職支援の強化

卒業年の6月末までは、未就職卒業者の就職支援を新卒応援ハローワーク及び安定所（学卒担当窓口・若年者相談窓口等）において実施する。本年6月で終了する「新卒者就職実現プロジェクト事業」を活用し、卒業後3年以内の既卒者の就職促進を図る。

なお、高校未就職卒業者に対しては、卒業年の6月末までは安定所において引き続き就職支援を実施し、期間内における支援対象者全員の就職の実現を図る。

また、未就職卒業者本人の意向等を踏まえ、「重点分野雇用創造事業」の活用、希望職種への就職可能性を高める求職者支援制度の「学卒未就職者訓練」等の支援メニューを提案し、安定した雇用につなげるための支援に努める。

(カ) 職業意識形成支援の積極的推進

中学生、高校生に対しては、学校との連携のもと、早い段階から勤労観・職業観等を醸成するため、キャリア探索プログラム等を積極的に推進する。本事業の推進に当たっては職員及び学卒ジョブサポーターが一体的かつ積極的に取り組む。

また、大学等の学生に対しては、新卒応援ハローワークの学卒ジョブサポーターが中心となり、就職ガイダンス、就職活動準備セミナー、労働法の基礎知識付与等を計画的に実施し、早い段階から職業意識の啓発を図る。

(キ) 採用内定取消しへの対応

新規学校卒業予定者の内定取消しの防止等については、職業安定法施行規則に基づき、事案の迅速かつ的確な情報把握により、その回避・撤回について事業主指導を徹底・強化して未然防止に努める。

なお、やむを得ず採用内定取消しを行う事業主に対しては、企業名の公表制度の厳格な運用に努めるほか、企業の責務として新たな内定先の確保のための支援の実施等学生・生徒に対し誠意を持って対応するよう指導する。また、採用内定取消しを受けた学生・生徒に対しては、新たな採用内定の早期確保に向けた就職支援を徹底する。

(ク) 東京新卒者就職応援本部の活用

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

地域の実情を踏まえた効果的就職支援を図るため、新卒応援ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界及び学校等の関係者を構成員として設置した東京新卒者就職応援本部関係各機関のネットワークの効果的活用を図り、地域関係機関との連携による新卒者・既卒者に対する就職支援施策を積極的に展開する。

イ 若年者に対する就職支援

(ア) 若年者相談窓口による就職支援

若年者は、職業知識・経験等の不足により職業選択が適切に行えないなど他の年齢層にない特有の課題を抱えており、これらに的確に対応したきめ細かな支援を実施して若年者の就業意欲と雇用の可能性を高め、常用就職を促進する。

就職支援に当たっては、安定所の「若年者相談窓口」を支援拠点として窓口誘導、リピーター確保の取組により、特に雇用保険受給者のうちの若年層を中心に確保し、必要に応じて就職支援ナビゲーター（若年者支援分）等の担当者制による個別支援サービスを提供してマッチングの促進を図る。

(イ) 年齢制限禁止の例外事由の適切な運用による若年者向け求人の確保

事業主に対しては、雇用対策法の年齢制限禁止の例外事由「3号のイ」求人を活用した正規雇用求人を積極的に勧奨し、若年者向け求人を確保するとともに、当該求人を積極的に活用しての職業相談・職業紹介、管理選考、就職面接会の実施等、若年者に対するマッチングの促進に努める。

(ウ) 職業能力開発施策の効果的活用

職業能力形成機会に恵まれなかった若年者については、公共職業訓練、求職者支援制度の「学卒未就職者訓練」等の各種職業能力開発訓練の情報提供及び適切な受講あっせんを行い、職業訓練が効果的に活用できるようにする。訓練修了者に対しては、早期就職の実現を図ることが重要であることから、訓練実施機関との連携のもと職業相談・職業紹介を実施して常用就職を促進する。

特に、職業経験の乏しい若年者の就職支援に向けては、ジョブ・カード制度の周知及び職業能力形成プログラムによるキャリア・コンサルティングの利用を積極的に勧奨する。

ウ 「若者ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化

(ア) フリーター等の支援の推進

過去の就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター等（25歳～39歳）を対象に、支援対象者の態様に応じて個別相談・指導助言、模擬面接、グループワーク、応募書類の書き方指導などきめ細かな専門支援を安定所において実施する。必要に応じて就職支援ナビゲーター（若年者支援分）等の担当者制による正規雇用化に向けた一貫した支援を推進する。

24 東京行運 本文【案】 240307 版

なお、フリーター等の支援を専門的に実施する拠点を設置し、個別支援、就職支援セミナー等を実施することにより、正社員就職を支援する。

(イ) 若年者等トライアル雇用制度の助成制度の活用による就職支援

職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等については、「若年者等トライアル雇用」を活用する。また、40歳台になる就職氷河期世代の年長フリーター等の正規雇用への移行が促進されるよう就職支援を行う。

本制度の活用により、年長フリーター等の雇用に積極的な事業主からの求人確保するとともに、フリーター等の専門支援拠点においては、就職面接会を開催して中小企業とのマッチングを進める。

(ウ) ジョブカフェとの連携によるきめ細かな就職支援

ハローワーク飯田橋U-35は、東京都が設置するジョブカフェ（東京しごとセンターヤングコーナー）と連携し、若年者のおかれている個々の状態に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施し、若年者の就職を積極的に促進する。

(エ) ニート等の状態にある若者の職業的自立支援

安定所は、地方公共団体とNPO法人の協働で設置している地域若者サポートステーションの各種事業の周知・普及に努め、必要に応じてセミナーを共同実施するなど連携体制を強化する。また、職業的自立に向かう支援対象者については、安定所と地域若者サポートステーションとが情報を共有して就職支援を図る。

(3) 高年齢者雇用対策の推進

ア 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進

(ア) 高年齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導の実施

a 雇用確保未実施企業に対する指導・助言

高年齢者雇用安定法に基づき、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、必要に応じて労働局幹部、安定所幹部による指導を実施する。なお、指導を繰り返しても具体的な改善の見られない事業主については勧告を行う。

30人以下規模企業については、高年齢者雇用アドバイザーと連携し、所で実施する各種説明会、事業主団体等が行う会合、地方公共団体が主催する事業主向けの説明会を利用した確保措置未実施企業への集団指導、求人受理時における指導等、様々な機会をとらえて周知及び指導を実施する。

b 継続雇用制度の対象者の割合が低い企業又は継続雇用を希望する者の割合が低い企業に対する指導・助言

継続雇用制度を実施している企業で継続雇用の希望者あるいは対象者の割

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

合が低い企業については、継続雇用制度の対象者基準の内容、運用状況、又は継続雇用後の労働条件等を把握し、労使で可能な限り対象者の拡大等について検討してもらうよう必要な指導・助言を行う。(暫定)

(イ) 希望者全員が 65 歳まで働ける企業等及び企業の実情に応じて何らかの仕組みで 70 歳まで働ける企業（「70 歳まで働ける企業」）の普及・促進

高年齢者雇用確保措置の導入は着実に進んでいるものの、65 歳まで希望者全員が働ける企業の割合は、38.2%。70 歳まで働ける企業の割合は、15%（平成 23 年 6 月 1 日現在、31 人以上規模企業）にとどまっている。

平成 24 年の高年齢者雇用状況報告において、政府目標である「65 歳企業：50%」「70 歳まで働ける企業：20%」を目指し、公共職業安定所が主体となって、希望者全員が 65 歳まで働くことができる制度の導入のための啓発指導を徹底するとともに、事業主団体を活用して希望者全員が 65 歳まで働くことのできる制度の普及を行う。

また、70 歳まで働ける企業の普及については、雇用支援機構の 70 歳雇用支援アドバイザー等が行う、専門的な立場から人事・労務管理上の諸問題を解決するための具体的かつ実務的な支援も含めた相談・支援に対し、公共職業安定所として必要な支援を行う。

なお、安定所と雇用支援機構が連携し「中小企業定年引上げ等奨励金」や「高年齢者職域拡大等助成金」及び他の企業への再就職を希望する定年予定者を、職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく受け入れた事業主を支援する「高年齢者労働移動受入企業助成金」の積極的な活用を働きかける。

さらに、希望者全員が 65 歳まで働ける企業及び 70 歳まで働ける企業の実現を進めるため、行政機関、経済団体及び労働団体等地域における高年齢者雇用に関する関係者で構成される高年齢者雇用推進委員会の開催や、地域の高年齢者雇用の先進企業事例、高年齢者雇用開発コンテスト表彰事例、雇用支援機構が実施する 70 歳いきいき企業 100 選などの事例をセミナーや相談会を通して広く企業に紹介することにより、地域における取組気運を醸成し、一層の制度の普及を図る。(暫定)

イ 高年齢者の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

年齢にかかわらず働く社会の実現に向けて、雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止について、その着実な施行を図る。

(イ) 高年齢者等の再就職の促進 (P)

中高年トライアル雇用（年間目標：開始者数〇〇人、常用移行率〇%）、各種助成金制度、面接会、再就職支援セミナー等を積極的に活用したマッチングの

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

強化を図るほか、東京しごとセンター等との連携によるを強化した効果的な事業展開を図る。

また、事業主に対し、再就職援助措置に係る努力義務や、求職活動支援書の作成・交付義務について周知・啓発等を行うとともに、「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の求職活動支援書の様式としての積極的な活用についての周知を図る。

ウ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業については、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する定年退職後等の高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう就業機会の確保・提供を図る。

特に「東京都シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じ、東京都、シルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携による地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、シルバー人材センター事業の適正な運営についての指導に努める。

(イ) シニアワークプログラム事業の推進

民間団体等に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施し、高年齢者等の雇用・就業支援に資することを目的とするシニアワークプログラム事業を実施する。

(4) 障害者雇用対策の推進

ア 法定雇用率達成指導の徹底

(ア) 指導基準に基づいた厳正な指導 (P)

東京労働局の企業指導は全国の障害者雇用に対して大きく影響を及ぼすことにかんがみ、大企業に対する指導を継続しつつ、中小企業にも重点をおいた効果的な雇用率達成指導を展開し、平成 25 年の法定雇用率達成企業割合〇%を目指す。

・ 行政措置対象企業

障害者雇入れ計画作成命令対象基準に係る企業については、状況を把握した早期の段階から計画的な指導を実施する。

雇入れ計画期間中においては、常に状況を把握し計画の進捗状況を適切に管理指導する。指導にあたっては、安定所長はもとより、必要に応じて東京労働局幹部から企業トップへの指導を含めて厳正な指導を行う。

・ 不足数の少ない企業

東京労働局において、雇用率未達成企業のうち 75%が 300 人未満の中小企業であり、そのうち不足数 0.5~1 人という企業が多数存在することから、こ

れら企業に対しても指導の強化を図る。

(イ) 企業の雇用課題に対応した指導

企業指導に当たっては、指導対象企業が障害者雇用に当たり抱えている具体的な課題を把握し、指導対象企業を「A：障害者雇用についての理解の促進が必要な企業」、「B：障害者雇用の理解はしているものの具体的な雇用のノウハウの支援が必要な企業」、「C：A及びBの課題を克服しており、マッチング段階での支援が必要な企業」の3分類にタイプ分けを行い、それぞれのタイプに適応した具体的な提案・援助型指導を行う。

(ウ) 公的機関に対する指導

率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にある公的機関に対しては、速やかな雇用率の達成に向け、徹底した指導を行う。

特に、東京都教育委員会に対しては、雇用率の達成に向けて、教員の採用のみならず、教員以外の職種による採用及びチャレンジ雇用の積極的な導入について、強力に指導を実施する。

イ 障害者の雇用機会の拡大

(ア) 障害者個々人に応じた就職支援の推進 (P)

個々の障害者に対し、障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を充実、強化し、就職の促進を図る。

よりマッチングを向上させるため、専門援助部門と雇用指導官との連携により、個別求人開拓、職域の開発、同行紹介等を効果的に実施する。

特に、精神障害者、知的障害者に対しては地域の関係機関との連携による「チーム支援」を一層推進し、障害者トライアル雇用 (年間目標：●人、常用移行率●%)、精神障害者等ステップアップ雇用奨励金、ジョブコーチ支援並びに各種助成金等の雇用支援策を効果的に活用して就職の促進を図る。

また、職業能力開発が必要な障害者については、障害者職業能力開発校のほか、障害者委託訓練、障害者向けの日本版デュアルシステム、一般の職業能力開発校を活用した職業訓練等の受講勧奨を積極的に行い、訓練修了後の早期就職に向けて継続的な支援を行うとともに、訓練制度の周知や運用に当たっては、職業能力開発機関との連携を一層強化する。

なお、障害の理解・紹介技法の向上、効果的な雇用支援策の活用を図ることを目的として、担当職員等に対する研修を充実・強化する。

これらの取組により、障害者の就職件数○○件を年間目標とする。

(イ) 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

- a 東京都が策定した障害福祉計画も踏まえ、東京都産業労働局、福祉保健局、教育委員会との連携を強化し、関係機関のネットワークを活用して障害者雇

用対策の効果的な推進を図る。

- b 安定所が中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校、区市町村障害者福祉担当部局、医療機関、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等地域の関係機関と連携し、ネットワークを強化して「チーム支援」を積極的に展開し、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。

(ウ) 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施 (P)

- a 精神障害者については、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地域の就労支援機関、医療機関等と連携し、精神障害者等ステップアップ雇用奨励金や精神障害者雇用安定奨励金等の活用により就職の促進と職場定着の促進を図る。

また、精神障害者雇用トータルサポーターを活用し、精神障害者に対する職業カウンセリング等の専門的支援に加え、事業主への意識啓発等事業主に対する働きかけを強化する。

精神障害者雇用トータルサポーターの相談を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合について、●%以上を目指す。

- b 発達障害者については、東京都発達障害者支援センター、地域障害者職業センター等と連携し、発達障害に対する事業主の理解を一層促進させるとともに、ジョブコーチ支援、発達障害者雇用開発助成金等の活用により、就職の促進を図る。
- c 難病者については、東京都難病相談・支援センター等関係機関と連携し、難病に対する理解をより一層促進するとともに、難治性疾患患者雇用開発助成金等を活用し、雇用促進を図る。

(5) 子育てする女性等に対する再就職支援

ア 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

マザーズハローワーク東京及び各マザーズコーナーにおいて、子育てと就労の両立を目指す求職者に対し、子育てや仕事に関する情報提供や職業相談・職業紹介など、総合的な就職支援サービスを提供する。特に、就職意欲が高い求職者や、就職にあたって支援が必要な求職者を重点支援対象者として、担当者制によるきめ細かな職業相談を行う中で、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、早期就職を目指した積極的な就職支援を実施する。

一方で「仕事と子育ての両立しやすい求人」(マザーズ求人)の確保が重要な課題となることから、各ハローワークの求人担当との連携強化を図り、求職者ニーズや希望に沿った求人の確保に努める。

各マザーズ施設においては、キッズコーナーやベビーチェアを設置し、子連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、拠点であるマザーズハローワーク東

24 東京行運 本文【案】 240307 版

京には安全監視員を配置するほか、新たに求人企業への面接時における一時預かりを実施するなど、就職に向けたサービスメニューの拡充を図る。

また、子育て支援担当の職員や就職支援ナビゲーター、職業相談員に対する研修会や交流会等を開催し、ノウハウの共有化及び専門性の向上を図る。

さらに、自治体や関係機関等との連携による子育て支援ネットワークを利用し、事業内容や支援メニューの積極的な周知により、窓口の利用促進に努める。

イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

母子家庭の母等の家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介、託児付職業訓練及び特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用の活用等による就職支援を推進する。

(6) 職業訓練の効果的な活用による就職支援

ア 東京都地域職業訓練実施計画の策定

(ア) 東京都地域訓練協議会の設置

地域のニーズに即した訓練計画の策定、推進のため、関係機関による協議の場として、「東京都地域訓練協議会（東京労働局、雇用支援機構、東京都、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、その他関係機関等により構成）を設置する。

また、訓練計画の策定等に当たっては、必要に応じて関係機関の実務担当者による東京都地域訓練協議会ワーキンググループを開催する。

(イ) 地域の人材ニーズに基づく訓練計画等の取りまとめ

地域における具体的な人材ニーズ（求人・求職等の状況）や訓練実施状況及び求人者、求職者に対するアンケート結果等も踏まえて、東京都地域職業訓練実施計画を策定する。

同計画の策定に当たっては、公共職業訓練の計画（分野・規模等）との調整等を図るため、人材ニーズの把握並びに実施分野、実施規模及び実施時期等について、公共職業訓練の実施主体である東京都等と十分な相談、調整を行う。

(ウ) 公共職業訓練コース設定への協力

東京都が主催する東京都公共職業訓練運営委員会等を通じて都立職業能力開発センター施設内訓練及び委託訓練における訓練コースの設定・見直しに資する情報提供・提案・協力等を行う。

東京都が主催する東京都公共職業訓練運営委員会等を通じて都立職業能力開発センター施設内訓練及び委託訓練における訓練コースの設定・見直しに資する情報提供・提案・協力等を行う。

イ 求職者支援訓練の活用

(ア) 求職者支援制度を活用した就職支援

24 東京行運 本文【案】 240307 版

非正規労働者や長期失業者が増大する中で、雇用保険を受給できない求職者等に対するセーフティネットとして平成23年10月から開始した「求職者支援制度」を推進し、訓練受講希望者に対しハローワークにおいて職業訓練関係情報の収集・提供及びキャリア・コンサルティングを実施し、適性・能力を踏まえた適切な訓練へ誘導する。

また、訓練受講中から訓練修了後まで指定来所日における就職支援を継続的に実施、特に訓練修了後については就職支援ナビゲーター等による担当制支援を積極的に展開するなど、きめ細かな職業相談を通じた就職支援に取り組む。

(イ) 職業訓練受講給付金を活用した生活支援

訓練期間中は一定の要件を満たす場合、生活を支援するための給付金を支給し、訓練実施機関と連携した就職支援を行い、訓練修了後は担当者制も含めたきめ細かな就職支援を行うこと等により、求職者の早期の就職実現を図る。

ウ 公共職業訓練の活用

(ア) 的確な受講あっせん

安定した職業に就くために能力開発が必要な求職者へ、公共職業訓練情報を積極的に提供し、的確な受講あっせんに努める。

(イ) 職業訓練受講者等に対する就職支援

公共職業訓練受講者及び受講修了者の早期就職を促進するため、都立職業能力開発センターと連携した就職支援を実施するとともに、合同就職面接会への参加誘導等、各種就労支援策を積極的に活用した支援に努める。

また、訓練修了者の就職状況把握に努め、未就職者についてはハローワークの利用を誘導し、担当制支援等を含めた積極的な就職支援に取り組む。

エ ジョブ・カード制度の活用

(ア) 地域ジョブ・カード運営本部の設置・運営

ジョブ・カード制度の推進を図るため、「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、東京都、労使団体、民間教育訓練機関、雇用支援機構、地域ジョブ・カードセンターと密接な連携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

また、運営本部においては地域推進計画のフォローアップを実施する。

(イ) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施

フリーター等の正社員経験のない者など、十分な職業経験がない求職者に対し、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、就職に向けた意識啓発や課題の明確化を図る。

また、職業能力開発が必要な求職者については、職業能力形成プログラムである職業訓練への誘導等により、対象者に応じた職業キャリア形成を支援する。

(ウ) 就職支援

求職者支援訓練等における訓練修了者に対し、実施機関から交付された評価シート等を活用したキャリア・コンサルティングを実施し、円滑な就職の促進を図る。

また、ハローワークがジョブ・カードの交付を行う機関とされている雇用型訓練（有期実習型訓練・実践型人材養成システム）の求人も効果的に活用し、就職促進に努める。

なお、「ジョブ・カード普及サポーター企業」等の求人に対しては、応募書類としてのジョブ・カードの活用を勧奨する。

(エ) 学生用ジョブ・カードの活用促進

学生の就職活動等に効果的なツールとして新たに開発された学生用ジョブ・カードの周知に努めるほか、新卒応援ハローワーク等においては、学生用ジョブ・カードを必要に応じて活用し、大学等の新卒・既卒者の就職支援を行う。

(オ) 地域ジョブ・カード（サポート）センターとの連携

地域ジョブ・カードセンター及び地域ジョブ・カードサポートセンターと密接な連携を図り、雇用型訓練の更なる普及促進を図るため、同訓練を活用することのメリットや助成制度等を積極的に周知するとともに、同訓練の求人申込みを受理した場合は、当該求人の充足に向けた取組を積極的に行う。

(7) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの推進

ア 雇用保険制度の適正な運営

(ア) 雇用保険適用関係業務の適正かつ円滑な推進について

a 雇用保険適用関係届出書類の確認の徹底について

雇用保険の適用については、適用基準に沿った着実な適用促進を図るとともに届出の受理にあたっては、架空の届出に起因する不正受給の未然防止のため、特に遡及による届出等については、複数の資料による確認を徹底し、疑義がある場合は、事業所を訪問するなど実態調査を実施する。

b 各種届出の円滑な業務処理の推進について

離職票交付に伴う雇用保険被保険者資格喪失届出の電子申請の受付が平成23年11月より開始され、今後も電子申請による届出、申請が増加することが予想される。

このため、電子申請による届出、申請を含めた業務処理体制を確立し、業務処理時間の短縮に努める。

(イ) 厳格認定による適正な給付及び不正受給の防止について

雇用保険受給資格者に対しては、対面等による失業認定申告書の完全記入や求職活動実績に基づく厳格な失業の認定の徹底による適正給付を実施する。

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

また、不正受給を防止するために、あらゆる機会を通じて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、要調査対象者等の不正受給容疑を把握した場合には、迅速かつ十分な調査を行なったうえで厳正な処分を実施する。なお、管理者等は調査の進捗状況を把握し必要な指示を行う。

(ウ) 債権管理業務の適正な運営について

債権管理業務については、失業等給付金の債権はもとより、急増した雇用調整助成金等の債権、独立行政法人雇用・能力開発機構の廃止により承継された助成金の債権、さらに、新たに創設された求職者支援制度に係る債権についても、関係部署と連携を密にして早期回収に努める。

なお、雇用保険制度の運営にあたっては、引き続き職員・相談員が一体となった業務処理対応に努め、制度の趣旨に沿った適正かつ円滑な推進を図る。

イ 雇用調整等に対する的確な対応

(ア) 雇用維持努力の積極的な支援

円高の影響を受けた事業主が出来るだけ早く利用できるように、生産量等の確認期間を最近3か月から最近1か月に短縮する要件緩和を行ったことから、これを活用し事業主の雇用維持努力を積極的に支援する。

なお、雇用調整助成金等の支給に当たっては、初回が2か月以内、2回目以降は1か月以内の支給を堅持しており、今後も迅速な支給に努める。

また、助成金支給申請アドバイザーによる計画的な実地調査により、不正受給防止対策に強力に取り組み、助成金の適正支給に努める。

(イ) 円滑な労働移動の支援

やむを得ず離職者を生じさせる事業所に対しては、再就職援助計画の提出を勧奨するとともに、労働移動支援助成金の活用等による再就職支援に努めるよう指導する。

(ウ) 各種助成金の効果的活用と積極的な広報活動の実施

就職の実現、マッチングの向上等雇用の安定のために各種助成金の効果的な活用に努める。

また、東京労働局のホームページの活用、計画的な制度説明会の開催、東京都社会保険労務士会及び東京労働保険事務組合連合会等事業主団体との連携により、助成金の効果的な活用が図れるよう積極的な広報活動を行う。

(8) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

ア 住居・生活困窮者に対する就労支援

住居及び生活に困窮している求職者の支援を効果的かつ効率的に行うため、各安定所に設置している「住居・生活・就労支援コーナー」において、住居・生活

24 東京行運 本文【案】 240307 版

支援アドバイザーを中心とした第二のセーフティネットの支援策の適切な案内誘導や、就職支援ナビゲーターによる就労支援など、関係機関との連携を図りつつ、安定所内で恒常的な相談支援サービスを実施する。更にこうした取組みを強化するため、「生活福祉・就労支援協議会」を活用し、各種支援サービスの充実強化を図る。

また、住居のない不安定就労者等に対しては、ハローワーク新宿において、「TOKYOチャレンジネット」が実施する生活相談及び住宅相談と連携した就労相談を実施し、住居の確保を含むより安定した職業生活への移行を支援する。

イ 非正規労働者への就労支援（P）

「東京非正規労働者総合支援センター（東京キャリアアップハローワーク）」において、正社員を希望する非正規労働者を正社員雇用に移行するため、担当制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うほか、各種就職活動支援に関するセミナーの開催や職業訓練の受講支援など安定就労に向けた様々な支援をワンストップで提供している。

また、能力・経験や求職活動のノウハウ不足等から安定した職業に移行できない等、不安を抱えた非正規労働者に心理面からの支援を行うため、専門家による心理相談及び助言を引き続き実施する。（月●回以上）

なお、社会保障制度改革の就労促進対策として、全員参加型社会の実現を目指すため、若年等のフリーターの正規雇用化支援の機能強化を図るため、専門コーナーを設置し支援を行う。

ウ 「福祉から就労」支援事業の推進

生活保護受給者や住宅手当受給者等の就労による自立を促進するため、「生活福祉・就労支援協議会」を活用し、地方自治体との協定等に基づき、相互に緊密な連携を図りつつ、就職支援ナビゲーター中心とした担当制による個別支援をはじめとした各種メニューを活用した就労支援を積極的に推進するとともに、必要に応じて福祉事務所への巡回相談等を行い、生活保護の受給申請等の段階からの就労支援を実施する。

エ 外国人雇用対策の推進

（ア）留学生の国内就職支援

東京外国人雇用サービスセンターを中心に、東京新卒応援ハローワーク及び大学等との連携の下、日本国内で就職を希望しながら、就職が内定していない外国人留学生の把握と積極的な職業相談・職業紹介に努める。

また、留学生を対象とした就職面接会を開催するほか就職ガイダンスやビジネスインターンシップの実施等により、日本国内での就職を希望する留学生を支援する。

(イ) 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、安定所のネットワークを最大限活用した求人情報の提供、職業紹介に努めるほか、留学生を対象とした就職面接会に既卒者枠を設けるなどにより、外国人求職者がその専門性を最大限発揮できるよう支援する。

また、東京労働局においては、雇用管理セミナーの開催等、外国人労働者に対する理解の促進のため啓発活動を積極的に実施する。

(ウ) 定住外国人の就業推進

各安定所及び新宿外国人雇用支援・指導センターにおいて、きめ細やかな職業相談等により再就職を支援する。

また、各安定所において、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、受理した求人について新宿外国人雇用支援・指導センターに求人連絡を行う。

(エ) 外国人労働者の就業改善の推進 (P)

外国人雇用状況の届出の履行徹底を図るとともに、外国人労働者専門官を中心に、外国人指針に基づく事業主指導を計画的・機動的に実施する。(外国人指針に基づく雇用管理改善指導数●●●件を年間目標とする。) また、「外国人労働者問題啓発月間(6月)」においては、関係機関と連携の上、周知・啓発活動を集中的に行う。

オ 福祉分野を希望する求職者への就職支援等

福祉分野を希望する求職者への就職支援については、ハローワーク池袋、足立、八王子を拠点とした「ハートフルワークコーナー」を中心に、拠点以外の安定所と連携しツアー型就職面接会や合同就職面接会等を積極的に開催するなどマッチング支援の取組を強化する。

また、人材育成、人材確保の観点から無資格、未経験の求職者に対しては、積極的に求職者支援制度による育成支援を促すとともに、潜在有資格者等の掘り起こしなどの取組を行い、については、福祉関係事業主等に対する充足支援に寄与するものとする。

なお、東京都福祉人材センターと連携し、「ハートフルワークコーナー」の設置されていない安定所へは、キャリア支援専門員による定期的な出張相談を継続実施し、更に財団法人介護労働安定センター東京支部との連携の下、事業主に対し関係助成金等の情報提供及び雇用管理改善を推進するなど、関係機関との連携強化も同時に実施する。

カ 公正な採用選考の推進

(ア) 事業主に対する啓発・指導

24 東京行運 本文【案】 240307 版

公正採用選考人権啓発推進員制度が効果的に機能するよう、推進員等に対する研修の充実を図るとともに、不適正事象が発生した場合には事業主に対する指導を厳正に実施する。

特に、民間の職業紹介事業者等に対しては、需給調整事業部と連携し、企業の規模に関わらず推進員の選任を徹底するとともに、啓発・指導の一層の促進を図る。

また、募集・採用に際して書類選考が増加している状況を踏まえ、公正な採用選考の観点からも、できる限り求職者と直接面接するように理解を求め、就職の機会均等等の実質的な確保を図る。

(イ) 東京都と連携した不適正事象への対応と事業所指導

東京都教育委員会等と連携し、不適正事象を起こした事業所に対する迅速な事実確認と要因や形態を踏まえた効果的な指導を実施する。

また、東京都が行う「就職差別解消促進月間」(6月)を後援するとともに、雇用主研修会、講演と映画の集いを共同開催し、人権啓発を効果的に推進する。

キ その他各種雇用対策の推進

(ア) ホームレスの就業支援対策の推進

東京都及び特別区が実施するホームレス自立支援事業との連携を図り、きめ細やかな職業相談及び就労ニーズに応じた求人開拓を行うとともに、技能講習事業等を活用して、就業による自立を推進する。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、保護観察所、更生施設等と連携の下、担当制による個別支援を行うなど、きめ細やかな職業相談及び職業紹介に努める。

また、保護観察所から提供される協力雇用主情報に基づく求人開拓やトライアル雇用制度の活用等により就労支援を推進する。

(ウ) 建設・港湾労働対策

a 建設労働対策

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」及び「建設雇用改善計画」等に基づき、建設労働者の雇用の改善に係る啓発・指導を推進するとともに、建設労働者需給調整システムの周知を行う。

また、建設雇用改善助成金の利用促進に努め、建設労働者の雇用の改善を推進する。

b 港湾労働対策 (P)

「港湾労働法」及び「港湾雇用安定等計画」に基づき、港湾事業主に対して、適正な雇用管理に係る助言・指導を実施するとともに、港湾労働者派遣制度の活用促進等により、港湾労働者の雇用の安定を推進する。

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

このため、港湾パトロール及び立入検査を計画的・効果的に実施する。(港湾労働法適用事業所指導数〇〇〇件を年間目標とする。)

(エ) 農林漁業への就職支援

ハローワーク品川の「地方就職支援コーナー」に併設されている「農林漁業就職支援コーナー」を中心に、U、Iターンのみならず農林漁業への多様な就職希望にこたえるため、求人情報の提供、職業相談・職業紹介はもとより、地方公共団体や農林漁業関係団体と連携し就職面接会等のイベント情報、生活関連情報などを積極的に収集し、情報発信源としての機能を強化する。

なお、平成 24 年度のコーナー利用者に占める紹介就職・あっせん件数(自営就農支援機関へのあっせん)の合計割合を前年度実績以上と目標設定し取組を進める。

(オ) 人材銀行事業の運営

東京人材銀行において、産業雇用情報をはじめ、過去の求人実績リストなど様々な情報を端緒に、独自の専門職・管理職求人を確保し、当該求人に係るマッチング専任者を定めるなど充足＝就職対策を強化する。

また、飯田橋所をはじめ都内各安定所においては、対象となる求人者・求職者への利用勧奨に努めるとともに、東京人材銀行みずからもハローワークシステムを活用し、更なる求人者・求職者の確保に努める。

(9) 地方公共団体との連携による就職支援

ア 東京都・区市町村との連携の強化

地域の実情にあった機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、雇用対策法施行規則に基づき、東京労働局雇用施策実施方針を東京都知事の意見を聞いて策定し、東京都との連携を一層強化していくとともに、施策の実施に当たっては区市町村の行う福祉・雇用施策等との密接な連携を図ることとする。

なお、具体的な連携内容は、次のとおりとする。

(ア) 地域雇用対策の推進

a 地域における緊急的な雇用機会の確保

「ふるさと雇用再生特別基金事業」、「緊急雇用創出事業」については、平成 23 年度末をもってその役割を終えるものであるが、平成 23 年度補正予算により拡充された「重点分野雇用創造事業」、特に震災等緊急雇用対応事業が効果的かつ円滑に運営されるよう、事業主体である東京都・区市町村への事業計画策定等に関する協力及び求人受理・職業紹介等について必要な連携を図る。

b 中長期的な地域雇用対策

平成 24 年度より新たに実施される「実践型地域雇用創造事業(旧パッケージ

ジ事業)」の対象地域に対して、当該事業の活用促進の働きかけを行い、地域の自発的な雇用創造の取組を支援する。

(イ) 雇用対策の効果的な実施

雇用情勢の急速な悪化を受け、平成 22 年 9 月に設置した「東京新卒者就職応援本部」をはじめ、「東京緊急雇用対策本部」などにおいて、東京都と密接な連携・協力の下、地域雇用に関する情報の共有及び雇用対策の効果的な実施を推進する。

(ウ) 地方公共団体との意見交換

a 「雇用対策連絡調整会議」

東京労働局のカウンターパートである東京都との意見・情報交換を行うため、雇用対策連絡調整会議を開催し、相互の連携基盤を一層強化する。

b 「雇用問題連絡会議」

安定所・監督署と区市町村との雇用問題連絡会議を開催し、国の雇用対策及び安定所の事業等について十分な説明を行い、地方公共団体の理解を得るとともに、各地域における労働行政に対するニーズを把握し、地域と連携の下実施する事業等を通して、行政サービスの向上を図る。

(エ) 地域主権改革の「アクション・プラン」に基づく一体的実施の推進

地方自治体からの提案を基に、安定所が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務を協定に基づき、一体的実施の取組を推進することで、地域住民の利便性の向上による就職促進を図る。

(オ) 区市町村と連携した職業相談・職業紹介

区市町村と共同で「ふるさとハローワーク（市町村連携型）」を運営し、地域住民の利便性の向上による就職促進を図るほか、管内区市町村と連携した就職面接会等を積極的に開催するなど、日常的な連携事業の実施により信頼関係を構築する。

イ その他具体的な連携事業

(ア) マッチング機能の充実・強化（再掲）

a 震災被災者に対する就職支援の実施

(イ) 若年者雇用対策の推進（再掲）

a 新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援

b ジョブカフェとの連携によるきめ細かな就職支援

c ニート状態にある若者の自立支援

(ウ) 高齢者雇用対策の推進（再掲）

a 高齢者の再就職の援助・促進

b シルバー人材センター事業等の推進

- (エ) 障害者雇用対策の推進（再掲）
 - a 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進
- (オ) 子育てする女性等に対する再就職支援（再掲）
 - a 子育てする女性等に対する再就職支援の充実
- (カ) 職業訓練の効果的な活用による就職支援（再掲）
 - a 公共職業訓練の活用
- (キ) 就職者個々の状況に的確に対応した就職支援（再掲）
 - a 住居・生活困窮者に対する就労支援
 - b 「福祉から就労」支援事業

2 需給調整事業の分野における重点対策

(1) 的確かつ厳正な指導監督の実施

ア 法制度の周知、計画的な指導監督の実施

(ア) 法制度の周知

派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法改正法案が成立した場合に、均等待遇の配慮義務をはじめとする法制度について、派遣元事業主及び派遣先の双方に対して積極的な周知及び指導を図る。

また、現行法制下においても、労働者派遣事業や職業紹介事業が適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、派遣元事業主、派遣先、職業紹介事業者等に対して、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）及び職業安定法の周知・徹底を図る。

(イ) 許可申請・届出の適正かつ迅速な処理

労働者派遣事業、職業紹介事業の許可申請・届出の処理に当たっては、本社機能が集中している東京労働局における処理の重要性が高いことを十分認識し、労働者派遣事業の雇用保険、厚生年金等の適用状況の確認について、安定所、日本年金機構年金事務所との連携のもと、適正かつ迅速な処理を行う。

また、許可申請・届出窓口のほか、新規事前説明会や許可証交付式等の場を活用して法制度の周知・徹底を図るとともに、許可・届出後の変更届の法定届出について、これらの未提出、提出遅延があった場合には、是正指導を行う。

(ウ) 的確かつ厳正な指導監督の実施

指導監督に当たっては、東京労働局各部室、監督署、安定所及び各労働局需給調整事業担当部門との連携を図りつつ、派遣元事業主及び請負事業主並びに職業紹介事業者の事業運営、派遣労働者等の派遣先等における就労実態及び違

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

法事案の把握に努めるとともに、的確かつ厳正な指導監督を実施する。

実施に当たっては、訪問指導を基本に、呼出指導、集団指導についても、計画的かつ効果的に実施する。

さらに、是正指導後は的確かつきめ細かな確認を行い違法事案の是正を徹底する。

また、求人広告の苦情等を把握した場合は、募集を行う者及び求人情報提供事業者に対して、適切な指導や協力要請を行う。

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

また、労働基準部との連携のもと、偽装請負の就労実態にあつて重篤な労働災害を発生させた事業者に対しては、労働者派遣法等に基づく行政処分等厳正な措置を講ずる。

ウ 派遣受入期間を超えた違法派遣への厳正な対応

派遣受入期間を超えた違法派遣については、厳正に対応するとともに、特に、専門 26 業務と称して派遣を継続する事業者に対しては、派遣適正化のための指導監督を継続して実施する。

また、指導監督に当たっては、原則として、派遣先の訪問調査を実施し、当該派遣先が別の派遣元事業主から受け入れている労働者派遣についても確認を行い、違反が認められた場合には、その全てについて指導監督を行う。

エ 偽装請負に対する厳正な対応

情報提供、定期指導を含め、様々な端緒をもとに、偽装請負、事業委託等の状況を把握し、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ことが判明した場合は、是正指導を実施する。

また、派遣から請負への切替を行う派遣元事業主及び派遣先の増加が見込まれることから、労働者派遣契約に引き続き派遣先を発注者として請負に移行したもののについては、臨検指導を実施する。

オ 職業紹介事業者に対する指導監督の徹底

職業紹介事業については、労働条件の明示、取扱職業の範囲の明示等、帳簿書類の備付けなど適正な事業運営が行われているかを確認するとともに、日々単位等の職業紹介が適正に行なわれているか、不適正な手数料徴収や賃金の間接払い等について指導監督を徹底し、違法事案に対しては的確かつ厳正に対応する。

カ 技能実習生等外国人労働者に係る職業紹介事業等の適正な運営の確保

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

外国人労働者を対象とする派遣元事業主、請負事業主、職業紹介事業者等に対する指導監督に当たっては、安定所、監督署、日本年金機構年金事務所その他関係機関との連携に留意する。

また、職業紹介事業については、監理団体が行う技能実習生に係る職業紹介事業に対する指導監督を実施する。

キ 事業報告書未提出等の事業主に対する厳正な指導監督の実施

事業報告書未提出の派遣元事業主及び職業紹介事業者に対しては、指導を徹底するとともに、指導を行ってもなお未提出の場合には行政処分を含め厳正に対処する。

ク 製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の推進

製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化を図るためのガイドライン及びチェックシートの周知・啓発を行うとともに、請負事業主等の自発的かつ積極的な取組に対する相談援助を行う。

(2) 申告、苦情相談への迅速かつ適切な対応

派遣労働者等からの申告、苦情相談については、正確な内容の把握に努めるとともに、問題が認められる事案については、迅速かつ的確に対応する。

また、派遣労働者に対しても、リーフレット等の配布や派遣労働者セミナーの開催により、法制度の周知に努める。

(3) 民間を活用した就職支援

官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」については、民間の労働力需給調整機関や地方公共団体等に対し、積極的な周知を図る。

3 労働基準の分野における重点対策

(1) 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等

ア 申告・相談等への対応

局署の相談窓口においては、申告・相談者が置かれた状況に配慮して懇切・丁寧に対応するとともに、賃金不払や解雇などの申告事案については、優先的に監督指導などを実施する。

また、解雇や雇止め等について、労働基準法等に違反しない場合であっても、パンフレットなどにより労使に労働契約法や裁判例についての情報提供を行う。

繰り返し申告がなされ、労働基準関係法令違反が認められる事業場に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

長時間労働、賃金不払残業などに関する投書等の情報については、その内容を精査した上での的確に対応する。

イ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

企業倒産により賃金の支払を受けられない労働者の速やかな救済を図るため、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用を図る。

ウ 大量整理解雇、企業倒産等の事案への対応

大型倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等で定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。

(2) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止

ア 長時間労働の抑制に向けた取組の推進

使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう周知徹底を図るとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めること等を内容とする限度基準告示に適合しない時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準を厳守するよう指導を行う。

また、長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図るため、過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。

イ 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を確実に実施するよう徹底を図る。その際、50人未満の事業場に対しては地域産業保健センターの利用促進を図る。

また、産業医・衛生管理者の職務を適切に行わせるとともに、衛生委員会における適切な調査審議を行わせる等健康管理に関する体制の整備、講ずべき措置について指導を行う。

「過重労働による健康障害防止運動」の推進月間である9月を中心に、労使による過重労働による健康障害防止対策の自主的な取組を促進するための集中的な周知・啓発を行う。

ウ 労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底のための監督指導等

監督担当部署、安全衛生担当部署及び労災担当部署間の情報共有化を図り、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場などに対して指導を強化する。

その際、労働基準関係法令違反が認められる事案については、司法処分を含めて厳正に対処する。

(3) 労働者の安全と健康の確保

死傷災害が2年連続で増加する中であって、第11次防計画の目標達成には、平成24年において、平成23年の休業4日以上死傷災害件数から概ね1割を減少

させなければならず、極めて厳しい状況にある。目標の達成に向けて、特に第 1 四半期において災害防止対策を最優先に取り組むとともに、災害多発業種への指導等を重点的に実施する。

ア 労働災害防止に向けた集中的取組・東京ゼロ災害運動

労働災害の増加に歯止めをかけ災害減少に転換を図るため、平成 24 年上半期を中心として労働災害防止に向けた集中的取組を実施することとしている。このため、第 1 四半期においては、特に災害が多発している建築工事業、道路貨物運送業並びに第三次産業のうち小売業、社会福祉施設、飲食店及びビルメンテナンス業を重点業種として、監督指導・個別指導等を集中的に実施する。

また、労働災害防止に向けた大きな流れを作るため、「東京ゼロ災害運動」を立ち上げ、広く本運動への事業者、業界団体の参画を呼びかけ、災害防止活動の促進に関する広範な取組を実施する。

イ 災害多発業種等に対する労働災害防止対策の推進

集中的取組とともに、集中的取組の重点業種を始めとする製造業等の災害多発業種等に対し、以下のとおり重点的に指導する。

(ア) 災害多発業種に対する対策

a 第三次産業に対する労働災害防止対策の推進

第三次産業の労働災害は、近年増加傾向にあり、全災害の 56.6%を占め、そのうち 52.1%が小売業、社会福祉施設、飲食店及びビルメンテナンス業の 4 業種で発生していることから、これらの業種を重点に、傘下事業場を含めた企業全体の安全衛生水準の向上を図るよう本社等への指導を行う。

b 建設業に対する労働災害防止対策の推進

建設業の死亡災害は、全死亡災害の 41.9%を占め、全業種の中で最も多く、特に、昨年は大手建設現場において重大な災害が相次いだことから、建設業店社及び大手建設現場に対する指導等を強化する。特に、建設業店社に対しては、安全衛生水準の向上を図らせ、店社及び工事現場を一体とした安全衛生管理の充実に向けた指導等を継続的に行う。また、工事着工時の指導を引き続き重点的に実施し、工事現場における安全衛生管理の徹底を図る。

さらに、東日本大震災からの復旧・復興工事については、在京の建設会社から数多くの労働者が派遣されていることから、関係団体との連携により、労働者の安全衛生確保対策について指導・要請を行う。

c 道路貨物運送業に対する労働災害防止対策の推進

道路貨物運送業における労働災害は、高止まりで推移しており、また、災害の大半は荷役作業中に発生していることから、荷の積込み・積卸し作業中の転落災害・転倒災害や荷役機械等によるはさまれ・巻き込まれ災害等の防

止を重点に指導を行う。また、災害の発生等を契機として荷主への要請指導を行う。

さらに、「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知・指導を行う。

(イ) 災害多発分野に対する対策

a 墜落・転落災害の防止対策の推進

足場等の高所からの墜落災害が多く発生していることから、足場等について省令に定める措置の徹底はもとより、手すり先行工法等の「より安全な措置」の実施を指導する。また、脚立、はしご等の安全な使用方法について周知徹底を図る。

b 機械災害の防止対策の推進

依然として、製造業等において動力機械等によるはさまれ・巻き込まれ等の災害が多発していることから、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく安全対策の定着を図るとともに、機械メーカー等からユーザーへの危険情報（残留リスク）の提供を努力義務とする内容の改正省令の周知徹底を図る。

ウ 労働者の安全を確保するための対策の推進

(ア) 安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化

経営トップに対して、自らが率先して安全衛生管理活動に取り組むよう働きかけを行うとともに、法定管理者等の適正な選任と職務の励行、安全衛生委員会等における適切な調査審議の実施、安全衛生教育の実施の徹底等を指導することにより、安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化を図る。

特に、本社機能等に着目した指導等を行うことにより、本社及び傘下事業場における安全衛生管理体制の確立及び安全衛生活動の活性化を図る。

(イ) リスクアセスメント等の実施及び労働安全衛生マネジメントシステムの導入促進

リスクアセスメント等に係る第11次防計画の目標達成に向けて、集団指導、個別指導等を実施する。また、労働安全衛生マネジメントシステムについて、個別指導等の機会を通じて、計画的な周知・指導を行う。

エ 労働者の健康を確保するための対策

「過重労働による健康障害防止対策の推進」（前記（2）イ）のほか、労働者の健康を確保するための総合対策として次の対策を推進する。

(ア) メンタルヘルス対策の推進

新成長戦略において示された「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合：100%」との目標を踏まえ、メンタルヘルス対策の一層の推進を図るため「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等の周知徹底を図るととも

24 東京行運 本文【案】 240307 版

に、これらに基づき、衛生委員会等における調査審議、事業場内体制の整備、教育研修の実施等、事業場内においてメンタルヘルスケアが的確に実施されるよう、経営トップ等に対し指導を行う。

また、メンタルヘルス対策に独自の取組が困難な事業場に対してはメンタルヘルス対策支援センターによる事業場内の体制作りに関する支援について教示し、また、50人未満の事業場におけるメンタルヘルス不調者の相談等に対しては地域産業保健センターの活用を促進を図る。

(イ) アスベストによる健康障害防止対策の推進

アスベストが使用されている建築物の解体等作業におけるばく露防止措置の履行確保を図る。また、建築物に吹き付けられたアスベスト等の損傷等による労働者のばく露防止対策の徹底を図る。

アスベスト製品の製造等の全面禁止が完全施行となったことから、その徹底を図る。

アスベストに係る健康診断の実施の徹底を図るとともに、健康管理手帳制度について広く周知を行う。

(ウ) 職業性疾病予防対策の推進

a 腰痛予防対策の推進

職業性疾病の約65%を占める腰痛については、腰痛の発生が多い介護作業、重量物運搬作業等を有する業種を重点に、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく対策の推進を図る。

b 粉じん障害防止対策の推進

じん肺及びその合併症による粉じん障害の防止については、第7次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんのばく露防止の措置、健康管理対策等の推進を図る。

c 一酸化炭素中毒等の防止対策の推進

一酸化炭素中毒、酸素欠乏症、硫化水素中毒、熱中症、感染症については、死亡災害や重大災害となる例も見られることから、その防止のための指導を徹底する。特に、熱中症については、盛夏を迎える前の時期における計画的な対策の実施について事業者等に周知を図る。

また、除染等業務に従事する労働者の放射線障害を防止するため、平成24年1月1日から施行された「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」(除染電離規則)及び「除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」に基づく対策の周知を図る。

(エ) 化学物質による健康障害の予防対策の推進

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

化学物質による健康障害については、有機溶剤その他の化学物質による中毒等の発生をみていることから、作業環境の整備、特殊健康診断の実施等の法定措置の遵守の徹底を図る。

(オ) 職場における受動喫煙防止対策の推進

職場における受動喫煙防止対策については、新成長戦略で示された目標「受動喫煙の無い職場の実現」に向けあらゆる機会をとらえて、受動喫煙防止対策の必要性を事業者に対して、周知・指導する。また、旅館業、料理・飲食店の事業場に対して、財政的・技術的支援の実施について、周知及び利用勧奨を行う。

(カ) 産業保健活動の活性化、健康づくり対策の推進

a 産業保健活動の活性化

産業医及び衛生管理者については、その選任の促進及びその職務の励行を図る。また、衛生委員会の適正な開催等、自主的な労働衛生管理体制の確立とその活動の充実を指導する。

一般健康診断及び特殊健康診断の完全実施と適切な事後措置及び保健指導の実施等についてその徹底を図る。定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組の促進を図る。血中脂質や血圧等に係る有所見率の高い特定の事業場に対しては、改善に向けた取組を要請する。

b 地域産業保健センターの活用の促進

50人未満の小規模事業場に対して、地域産業保健センターの活動について、あらゆる機会を活用して周知を図る。また、健康診断機関に対して、受診事業場に地域産業保健センターの利用勧奨を行うよう要請する。

オ 安全衛生対策を推進するための効果的施策の展開

(ア) 労働災害防止団体等の活動の活性化

労働災害防止対策の推進に当たっては、広報手段を有している各業界団体及び各労働災害防止団体等を活用することが効果的であることから、これら団体の一層の自主的な安全衛生活動の推進を図る。

(イ) 安全衛生労使専門家会議の運営

労働災害防止対策、健康確保対策の進め方等について意見を聴取するため、安全衛生労使専門家会議を開催する。

(ウ) 労使及び国民の意識啓発の推進

「東京ゼロ災害運動」において広範な災害防止活動を展開するとともに、東京産業安全衛生大会、産業保健フォーラム等の機会を活用し、事業者、労働者等の関係者はもとより、国民一般における労働者の安全と健康の確保についての意識啓発を図る。

(4) 労働者の雇用・就業形態に対応した労働条件の確保・改善対策

ア 一般労働条件の確保・改善対策の推進

(ア) 法定労働条件の履行確保

いかなる経済情勢の下においても、すべての労働者に対し、労働基準法等で定める労働条件が確保されなければならないことから、労働条件の書面による明示の徹底及び就業規則の作成・届出、記載内容の適正化や労働者に対する周知の徹底などによる基本的な労働条件の枠組み並びにそれらに関する管理体制を適正に確立させ、これを定着させる対策を推進する。

(イ) 賃金不払残業の防止

適正な労働時間管理を徹底し、賃金不払残業を惹起させないよう、「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基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。

また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 特定分野における労働条件確保の推進

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、長時間労働等自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施し、その遵守の徹底を図る。また、陸運行政機関との合同による監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用するなど連携を図る。

さらに、平成23年度から配置された自動車運転者時間管理等指導員による、使用者等に対する指導及び助言を適切に行う。

(イ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する東京都等と連携して労働基準関係法令の周知を図るとともに、計画的な監督指導を実施するなどによりその遵守の徹底を図る。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

職業安定行政、出入国管理機関等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による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

(エ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

偽装請負が疑われる事案については、共同監督の実施など需給調整事業部と連携した対応を行うとともに、偽装請負が関係する死亡災害を始めとする重篤な労働災害については、司法処分を含め厳正に対処する。

(オ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う労働者について、依然として長時間労働の実態が認められることから、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

(カ) パートタイム労働者

パートタイム労働者については、法定労働条件の確保を図るとともに、パートタイム労働法及び同法に基づく指針の周知・啓発を推進する。

(キ) 障害者

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、関係行政機関との連携の下、的確な情報の把握を行うとともに、最低賃金減額特例許可制度を含め、障害者を使用する事業主に対する労働基準関係法令の周知及び啓発・指導に努め、問題事案の発生の防止及び早期是正を図る。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

平成 24 年度からのメリット制の適用範囲の拡大が、「労災かくし」の増加につながることをないようにするためにも、「労災かくし」対策の徹底を図る。

具体的には、「労災かくし」の排除を期すため、労災かくしの防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在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。

また、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、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、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(5) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

東京地方最低賃金審議会の円滑な運営により、最低賃金法の趣旨に沿った東京都の最低賃金の適正な改正を図る。

また、改正内容の周知広報に努めるとともに、履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行う。

イ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援

最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援事業の周知に努め、円滑な実施を図る。

(6) 適正な労働条件の整備**ア 仕事と生活の調和のとれた働き方を可能とする環境整備****(ア) 労働時間等の設定改善の促進**

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において定められた平成 32 年までの数値目標（週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の 5 割減、年次有給休暇取得率 70%）を踏まえ、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）の内容について周知・啓発を図る。

また、設定改善に向けた労使による自主的な取組を促進するため、①労働時間等の設定改善に取り組む中小企業に対する助成、②特に時間外労働が長い事業場や年次有給休暇の取得率が低い事業場の改善に向けた自主的な取組に対する技術的支援、③働き方・休み方の改善に向けたコンサルタントなどの活用による計画的な助言・指導を行う。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発等

東京・仕事と生活の調和推進会議で策定された「仕事と生活の調和推進プログラム」及び中小企業を中心とした取組事例が掲載されたワーク・ライフ・バランス推進好事例集の周知・啓発を引き続き図ることにより、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の削減に向けた関係者の取組を推進する。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けたセミナーを、労使団体へ働きかけるとともに関係自治体等とも連携を図りながら 11 月に開催する。

イ 労働契約に関するルールの周知等

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して情報提供や周知を図る。

また、有期契約労働者については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、更新の有無や更新の判断基準の明示、雇止めの予告等について周知徹底を図るとともに、使用者に対する指導を徹底する。

ウ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成 20 年 7 月 28 日改訂）を活用し、適正な労働条件下での在宅勤務を含むテレワークの普及促進を図る。

エ 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組の推進

看護師等の医療従事者の勤務環境を改善するため、研修会の開催等により医療機関の労務管理等に関する知識の向上を図るとともに、コンサルタントによる看護師等の労務管理等の改善についての相談支援を実施し、また、医療機関における先進的な取組や好事例を収集し、その普及・啓発を行うなど「看護師等の『雇

用の質』向上のための取組」を引き続き実施する。

オ 賃金・退職金制度の相談への適切な対応

賃金・退職金制度等に係る専門性の高い相談に対しては、賃金相談員等を活用して適切に対応する。

カ 職場のいじめ・嫌がらせ問題防止・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた労使の自主的取組を促進するため、「職場のパワーハラスメント問題の予防・解決等に向けた提言」（仮称）の周知を図る。

(7) 労災補償対策の推進

ア 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、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や申請者に対する処理状況の連絡等を実施することにより、その改善を図る。

労災診療費については、審査業務体制の充実を図り、一層的確な審査を実施するとともに、労災診療費算定基準の医療機関への周知徹底、誤請求の多い医療機関への指導等により、適正払いの徹底を図る。

費用徴収については、該当する可能性のある事案について、署から局への漏れない報告及び局における進ちょく状況の組織的管理等により、適切な事務処理の一層の徹底を図る。

イ 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る適正な処理

脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求事案については、認定基準等に基づく迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、これらの事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供の徹底を図る。

ウ 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の給付請求事案に係る的確な対応

労働者等に対し、特別遺族給付金の請求期限が平成34年3月27日までとなったことから、石綿救済法の内容や石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について引き続き周知を図り、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨を行う。

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請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

エ 行政争訟における的確な対応

審査請求事件の処理については、審査請求人に署長の意見書を開示することを通じた的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審

査請求人に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟追行に当たっては、事実関係を立証するために必要な調査・証拠収集等を迅速に行うとともに、特に本省が指定する事案について、本省・法務局との密接な連携による充実した主張・立証に努める。

4 雇用均等の分野における重点対策

(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とした不利益取扱い等については、多くの相談が寄せられている状況が続いている。相談があった場合は、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法第17条に基づく労働局長による紛争解決援助又は同法第18条に基づく調停の積極的活用により紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、雇用均等指導員（セクハラ担当）（仮称）を活用するとともに、セクシュアルハラスメント事案が生じた企業に対し、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行う。

労働者及び事業主からの相談に対しては、同指導員を活用し、適切に対応する。

(ウ) 均等取扱いのための指導等

均等取扱いのための雇用管理の状況については、特に配置・昇進等に重点を置いて計画的な報告徴収を進める。また、差別的取扱いについて相談があった場合には、適切に対応する。

(エ) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知徹底を図るとともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進する。

(オ) 男女雇用機会均等法等の周知

法の浸透がまだ十分とはいえない中小企業等を中心に効果的な周知を図る。また、パートタイム労働者や派遣労働者についても法の適用があることから、労働者及び事業主に対して法の周知徹底を図る。

さらに、紛争解決援助制度については、事例等を紹介するなどにより、労働者等に周知する。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

ポジティブ・アクションの趣旨、正しい理解、取り組むことへの意義について広く理解されるよう一層の周知徹底を図る。特に取組が遅れている業種、規模の企業を重点的に支援するなど、一層の取組推進を図る。

ポジティブ・アクションを推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

(2) 仕事と生活の両立支援対策の推進

ア 改正育児・介護休業法の履行確保

(ア) 改正法に基づく指導等

平成24年7月1日の改正育児・介護休業法の全面施行に向けて、育児のための短時間勤務制度や介護休暇等の規定の適用が猶予されていた常時100人以下の労働者を雇用する事業主に対し、制度の内容を周知するとともに、法の履行確保が図られるよう、指導等を実施する。

期間雇用者の育児休業の取得及び短時間勤務制度等の利用促進を図るとともに、期間雇用者からの相談があった場合には適切に対応する。

(イ) 不利益取扱い等への相談への対応

経営状態の悪化を背景とした育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いに関する相談が多く寄せられていることから、雇用均等指導員（両立担当）（仮称）の活用により相談へ迅速に対応する。また、労働者等からの不利益取扱いに関する相談があった場合は、相談者のニーズに応じ育児・介護休業法第52条の4に基づく労働局長による紛争解決援助又は同法第52条の5に基づく調停の積極的活用により、円滑かつ迅速な解決を図る。さらに、相談を端緒に法違反を把握した場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

育児休業の利用が進んでいない中小企業について、「両立支援助成金」及び「中小企業両立支援助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を図り、育児休業や短時間勤務制度の利用を促進する。

また、仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範というべき取組を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

ウ 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するとともに、男性の育児休業取得促進に関する周知啓発に取り組む。

エ 次世代育成支援対策の推進

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

一般事業主行動計画の策定・届出等が義務づけられた労働者数101人以上の企業で、一般事業主行動計画が未届の企業に対しては、文書等による督促を行う等指導を徹底する。

また、多くの企業が次世代認定マーク「くるみん」の取得を目指して取組を進めるよう認定を受けた企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）も活用し、周知・啓発を行う。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇が図られるよう、労働局長による指導等を通じてパートタイム労働者の雇用管理改善を促進する。このため、パートタイム労働法第16条に基づく報告徴収を計画的に実施し、法の履行確保を図る。

特に、パートタイム労働者からの個別具体的な事案については、報告徴収の実施に努め、法違反が認められた場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

パートタイム労働法に義務づけられている措置等について、パートタイム労働者等から相談がなされ、労使間の紛争が認められる場合には、相談者のニーズに応じ同法第21条に基づく労働局長による紛争解決援助又は同法第22条による調停の積極的活用により円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 事業主の支援等

雇用均等指導員（均衡担当）（仮称）が、特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法に関するアドバイスを行うとともに、パートタイム労働者から正社員への転換がより一層推進されるよう、当該事業所の実態に応じた転換推進制度のプランの提供等を行い、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善の取組について支援を行う。また、均衡待遇・正社員化推進奨励金について、事業主に情報提供する等により均衡待遇等に取り組む事業主を支援する。

また、併せて雇用均等コンサルタント（仮称）を配置し、事業主に対し職務分析・職務評価の導入支援を行い、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の取組を進める。

ウ パートタイム労働法等の周知啓発

より多くの事業主及びパートタイム労働者等がパートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう、あらゆる機会をとらえて、同法の説明や相談に対応し、十分な周知を図る。

また、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等個々人のライフスタイル

やライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、必要に応じて、同制度に係る情報提供を行い、短時間正社員制度の導入促進に努める。

5 労働保険適用徴収の分野における重点対策

(1) 労働保険料等の適正徴収

東京労働局における適用事業場数は約 40 万事業場、労働保険料及び一般拠出金（以下「労働保険料等」という。）の徴収決定額は全国の約 3 割と、労働保険財政等における役割は大変大きい。

このような状況を踏まえ、収納率の維持・向上を最重要課題とし、適用促進を目指し、次の事項を重点的に実施する。

ア 労働保険料等の適正徴収

(ア) 適正な申告・徴収、労働保険率改正・メリット制改正の周知

労働保険料の徴収に当たり、事業主等に対し、労働保険制度に対する理解を促し法令に従い労働保険料等を申告・納付するように適切に指導する。特に、これまでの雇用保険法の改正等制度の変更点を含め、事業主が労働保険の適用対象となる労働者及び役員の範囲等に関する基本的な考え方を理解するよう周知する。

また、労働保険料のうち、一般保険料の保険率については、労災保険率及び雇用保険率に変更されたので事業主等に対し確実な周知をおこなう。

(イ) 年度更新の円滑な実施

年度更新の外部委託については、これまでの取組を踏まえて、効果的、効率的な活用を図ることとする。

(ウ) 法定納期限後の認定決定、督促状

法定納期限までに申告書が提出されない場合は、原則認定決定を行う。特に、単独有期事業について、事業終了後に確定申告書が提出されない場合には、遅滞なく認定決定を行う。

イ 口座振替制度の対象拡大

口座振替の対象拡大は、事業主の利便性向上のみならず、徴収事務の効率化にも資するものであることから可能な限り全ての事業主が口座振替により労働保険料を納付するよう積極的に利用を勧奨する。

ウ 実効ある滞納整理の実施

(ア) 納付督促について

納付督促業務の一部を外部委託するとともに、実効ある滞納整理実施計画を策定し実施する。

特に、複数年次にわたり滞納を繰り返している事業主や多額の労働保険料等を滞納している事業主等（以下「重点事業主」という。）に対しては重点的に滞納整理を実施する。

(イ) 強制措置の実施について

重点事業主を対象として、納付督促によってもなお納付がされない場合速やかに財産調査等を実施し、差押え等の強制措置を実施する。

エ 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等の適正徴収を確保し費用負担の公平を期すため、実効ある算定基礎調査計画を策定し実施する。

特に、雇用保険の加入漏れに留意し、派遣業やパートタイム労働者等を多く抱える業種を優先的に実施する。

オ 社会保険及び労働保険に係る徴収事務一元化への適切な対応

社会保険・労働保険徴収事務センターによる保険関係申告書・届出書等の受付、事業所調査、納付督促等については、日本年金機構南関東ブロック本部・年金事務所と連携を図り、適切に実施する。

(2) 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、本省から送付される「労働保険未手続の可能性のある事業所一覧」及び関係行政機関との通報制度等も活用して未手続事業を的確に把握し、加入勧奨を行う。

なお、度重なる手続指導にもかかわらず、成立手続きを行わない事業に対しては、積極的に職権成立の措置を講じる。

また、労働保険適正加入促進事業に係る委託業務については、受託団体等に対して的確な未手続事業情報の提供や協議会での意見交換等を通じ、加入勧奨活動の強化を図る。

(3) 労働保険事務組合の指導等

ア 労働保険事務組合の指導等

労働保険事務組合制度の信頼性を確保するため、労働保険料等の厳正な管理が的確になされるよう指導を実施する。

事務組合指導計画に基づき重点指導事務組合を選定し、個別指導や研修会開催による集団指導を実施するほか、算定基礎調査、滞納事業場に対する納付督促指導を積極的に行う。また事務組合の健全な事務処理が確保されるよう、雇用保険監察官による的確な監査等を実施する。

イ 労働保険事務組合報奨金について

平成 23 年度の労働保険事務組合報奨金交付要領の改定に伴い、報奨金交付額の上限設定の周知及び区分経理実施の指導を徹底する。

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

特に、報奨金の区分経理実施については、使途の透明性を確保するよう交付申請時において、前年度支出内容及び今年度支出予定内容を確認し、適切な支出が行われるよう指導を行う。

(4) 電子申請の利用の促進

労働保険手続における電子申請については、平成 22 年 1 月の電子政府総合窓口「e-Gov」に統合後、利用者が画面上で電子申請の具体的な審査状況を確認できるようになったことを東京労働局ホームページを活用し周知を図る。

また、平成 23 年 2 月から社会保険労務士による提出代行時における事業主の電子署名が省略できることになったこと等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨する。

6 労働相談の充実の分野における重点対策

(1) 労働問題に関するニーズに応じた相談体制の充実

労働者や事業主等、その立場や事情により内容が多岐に渡る労働に関する相談に対し、相談者が適切な相談窓口を選択できるよう、東京労働局内の各部室、監督署及び安定所の所掌事務や施策に応じた窓口体制の充実を図るとともに、これらの相談窓口について、各種広報資料・東京労働局ホームページ等を活用して周知を図る。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、東京労働局内、監督署内及び庁外（新宿南・有楽町）に設置した 21 か所の「総合労働相談コーナー」においてワンストップで相談を受け付け、必要に応じ、監督署、安定所及び雇用均等室へ取り次ぐなど、適切な対応を行う。

(2) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応

ア 東京労働局内各部室、監督署及び安定所は、寄せられた相談に対して、相談者の置かれている状況に配慮し、懇切・丁寧な相談対応を行うとともに、それぞれの専門性を生かし、適切で迅速な処理を徹底する。

そのため、①問題の解決に資するよう、関連する法令・裁判例等の必要な情報提供とアドバイス、②監督指導、各種支援等、所掌する法令等に基づく迅速・的確な処理、③関係部署はもとより、関係機関と相互に連携した情報の収集・提供、相談の取次、関係機関の紹介等の対応を確実に実施する。

イ 労働に関する法制度の概要、各種制度の案内資料及び Q&A 等を東京労働局ホームページやその他の広報媒体に掲載し、利用者が事前に適切な相談や手続きが行えるよう情報提供の充実に努める。

(3) 個別労働紛争解決制度等の積極的な運用

ア 総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービスの提供

24 東京行運 本文【案】 240307 版

総合労働相談コーナーにおいては、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応し、相談の内容に応じて、法令・裁判例等の情報提供、当事者間の自主的解決促進のためのアドバイス、他の処理機関についての情報提供等のワンストップサービスを提供する。特に、近年社会問題化しているいじめ・嫌がらせ（パワハラ）等、複雑・困難化している労働問題については、平成 24 年度より配置される総合労働相談員（困難事案担当）による、今まで以上にきめ細やかな相談対応を図ることとする。

相談の過程において個別労働紛争を把握した場合には、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、個別労働紛争解決制度を適切に教示し、助言・指導の申出やあっせんの申請を受け付ける等の確に対応する。このため、相談員の資質向上に向けて、個別労働紛争解決制度のみならず、労働行政全般について幅広い知識を付与し、相談員による的確で懇切丁寧な相談対応を図る。

イ 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

助言・指導及びあっせんについては、それぞれの紛争の実情に即した的確な事務処理を行う。さらに、紛争の迅速な解決に向けて、相談員の積極的な活用を含めたより一層の事務処理の効率化を図る。

ウ 労働契約法等を踏まえた的確な相談の実施

総合労働相談コーナーにおいて、労働条件の決定や変更が合理的かつ円滑に行われるよう、労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について情報提供や周知を図り、労使の自主的な紛争の解決を促進する。

エ 個別労働紛争解決制度の周知

東京労働局ホームページ、市区町村広報紙（誌）を活用する等により個別労働紛争解決制度の効果的な周知・広報に取り組む。

オ 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紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、東京都産業労働局、中央労働委員会、日本司法支援センター（法テラス）及び労働審判制度を運用している東京地方裁判所等の関係機関と労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催を通じて連携強化を図る。

カ 各法に基づく紛争解決援助制度による対応（再掲）

【男女雇用機会均等法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

（1）男女雇用機会均等確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

（ア）妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

(ウ) 均等取扱いのための指導等

【育児・介護休業法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

(2) 仕事と生活の両立支援対策の推進

ア 改正育児・介護休業法の履行確保

(イ) 不利益取扱い等への相談への対応

【パートタイム労働法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

(3) パートタイム労働対策の推進

ア パートタイム労働法に基づく適切な指導等

第 4 各行政分野の連携事項

1 労働条件の確保、雇用のための総合的施策の実施

労働条件の確保、雇用の安定、仕事と生活の調和の実現等各行政課題について、局内の連携をより一層密にし、総合労働行政機関としての機能の発揮に努める。

また、複数の行政分野による対応が求められている課題については、局内関係部室の連携を図り、また監督署と安定所が連携して対応すべき課題については、局が必要な調整を図り、局並びに監督署及び安定所が一体となって機動的かつ的確な対応を図る。

さらに、監督署及び安定所においては、管轄区域を超えた地域間の連携による取組も積極的に推進する。

特に、厳しい経済情勢が続く中で、雇用調整を予定している企業の動向の把握に努め、大型倒産、大量整理解雇等の事案については、監督署及び安定所が連携を図り、情報収集等を行うことにより的確な対応を図る。

2 改正育児・介護休業法の全面施行にかかる周知徹底

平成 24 年 7 月 1 日の改正育児・介護休業法全面施行により、育児のための短時間勤務制度や介護休暇等の規定の適用が猶予されていた常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主に対して、制度の内容を周知するとともに法の履行確保が図られるよう、指導等を徹底する。

本改正は就業規則の改定を伴うこと、零細企業を含めあらゆる企業への周知が必要となることから、周知徹底にあたり監督署、安定所との連携を図る。

3 男女雇用機会均等確保対策の推進

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の内容について、監督署における就業規則の受理時及び安定所における求人の受理時等に、その周知を図る。

また、妊娠・出産等を理由とした解雇等、均等取扱い及びセクシュアルハラスメント等の紛争などに関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を監督署又は安定所で把握した場合には、雇用均等室へ提供等を行うことにより連携を図る。

4 パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働法に関しては、雇用均等室が中心となり、東京労働局内各部が十分連携しつつ、事業主、労働者等からの相談に対し適切に対応するとともに、法に基づく指導及び周知啓発などの業務を推進する。

5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進

派遣労働者の保護及び就業条件の確保を図るため、派遣労働者からの申告や違反事案について、需給調整事業部、労働基準部による相互情報提供と共同監督など、連携を一層強化する。また、各地で事業を行う派遣元事業主、請負事業主等に対する各労働局との連携のもとでの指導監督を積極的に行う。

また、派遣元事業主・請負事業主・派遣先・発注者による労働者派遣法を始め関係法令等の遵守の徹底を図るため、東京労働局各部室との密接な連携により効果的な周知、啓発を行う。

さらに、東京労働局と安定所は連携して、派遣労働者として働こうとする者や正社員等として働くことを希望する派遣労働者に対し、必要な情報の提供を行うとともに、個別の相談に応じる派遣労働者セミナーを開催する。なお、派遣労働者を直接雇用することを検討する派遣先に対しては、派遣労働者雇用安定化特別奨励金を周知し、直接雇用を促進する。

6 外国人労働者対策の推進

外国人労働者については、日本人と等しく労働関係法令等が適用されるとともに、労働条件面での国籍による差別が禁止されている。しかしながら、こうした責務について、的確な理解をしていない事業主等に対して、東京労働局、監督署、安定所が相互に連携し、外国人指針の周知及び当該指針に基づく雇用管理改善指導を積極的に実施し、労働関係法令等の遵守徹底を図る。

7 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

平成 24 年度は「第 3 次労働保険未手続事業一掃対策 3 か年計画」の 2 年度に当たることから、初年度の結果を踏まえ、東京労働局、監督署・安定所の連携を強化し

未手続事業一掃対策の推進を図る。

第 5 行政展開とサービス向上の基本となる事項

1 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開

行政ニーズに即応した労働行政を展開するために、東京都及び関係行政機関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・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った各施策の計画的な実施に努める。

また、雇用対策法に基づき、地域の実情にあった機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、東京都知事の意見を聞いて雇用施策実施方針を定めることとされていることから、定期的に雇用対策連絡調整会議等を開催し東京都の関係部局との協議の場を設定するとともに、機動的な緊急雇用対策本部会議を開催し、綿密な連携・協力を図る。

各地域においては、雇用・労働に係る課題や地域のニーズなどに関して、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とともに、地域の雇用問題等への対応に当たっては、連携して実行ある労働施策を展開する。

なお、局長以下局幹部、監督署及び安定所長自らが、労使団体や企業のトップから日常的に率直な意見や要望を聞くとともに、幅広く闊達な意見交換を積極的に行い、行政運営に的確に反映するよう努める。また、東京都と連携した政労使会議の開催や労使団体との定期的な協議の場を積極的に設定し、労使双方との連携強化を図る。

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とともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

2 積極的な広報活動の実施

広報活動は、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ために極めて重要であることから、東京労働局広報実施要綱に基づき、各地域に密着した情報を提供するよう広報活動を積極的に推進する。

特に、労働行政における重要施策等については、マスコミに対して記者発表等を積極的に行うほか、関係機関や労使団体等労働関係者等にも資料提供するなど、幅広くかつ効果的な広報に努める。なお、報道発表資料等については、記事を意識した見出しやグラフ・図を利用する等ビジュアル化に努めるとともに、要約版の作成をする等わかりやすさに創意工夫を凝らした資料作成に努める。

また、分野・横断的な情報をわかり易く提供するための総合的な情報発信手段としてインターネットは極めて効果的であることから、東京労働局ホームページを有

効活用し、イベント情報や報道関係資料の提供等、タイムリーな話題の提供に努める。

3 保有個人情報の適正な管理

「東京労働局保有個人情報管理規程」、「労働基準監督署・公共職業安定所保有個人情報管理規程」等に基づき、保有個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

保有個人情報の漏えい防止、特に、文書の誤送付及び紛失の発生を防止するため、職員等の異動時等における研修、管理者等による点検確認等を確実に実施することにより、基本的動作の定着、適正な文書管理の徹底を図る。

4 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

また、「公文書等の管理に関する法律」、「厚生労働省文書管理規則」及び「東京労働局文書取扱規則」に基づく適切な文書管理に努め、「行政文書ファイル管理簿」及び同管理簿に記載する行政文書の管理の一層の適正化を図る。

(2) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切かつ円滑な実施

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示審査マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

(3) 開示請求事務の迅速かつ的確な対応

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求及び「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づく行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に係る事務処理に当たっては、開示請求期限を厳守し、迅速かつ適切な事務処理を行う。

特に、請求対象となる文書の特定が極めて重要であることから、文書所管課と総務部企画室との間で十分な調整を行うとともに、補正処理・開示決定通知及び具体的な不開示の付記等については的確な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報保護法」並びに「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理に関する個人情報の取扱いに係る苦情・相談については、東京労働局内各部室と総務部企画室が連携し、個人情報取扱事業者に対する労働局長による助言・指導等の行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持

労働行政は、労使を始め、国民全体の信頼を得て初めて業務が円滑に遂行されるものであり、行政推進の土台・基盤は国民の行政に対する信頼である。

国民の信頼と期待を裏切ることがないように、管理者はもとより、すべての職員が綱紀の保持の徹底を図り、法令遵守のため、以下の点に万全を期する。

- (1) 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・増進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に取り組む。

また、内部通報については全職員に対して通報受付体制の周知徹底をする。

- (2) 交通法規の遵守はもとより、官用自動車を始め自動車の安全運転の一層の徹底を図り、交通事故防止に万全を期する。

また、飲酒運転根絶のための取組を徹底する。

- (3) セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等の防止と排除の徹底を図る。

- (4) 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、能力等を多面的に判断し、慎重に選考する。

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を採用後、原則1か月以内に実施するとともに、知識の付与に係る事項について、あらゆる機会を通じて積極的に行う。

6 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組

(1) 職務と責任の再認識

会計経理事務に携わる職員にあっては、公金を適正に執行するという職務の重要性を認識し、会計法令及び「都道府県労働局法令遵守要綱」に基づき、法令遵守の徹底を図るとともに、国の職員一般に課される責任のほか、「予算執行職員等の責任に関する法律」に基づく特別の責任が課されることを再認識する。

(2) 事務処理体制の強化

会計事務の遂行に当たっては、会計機関の相互牽制に留意し、内部牽制体制を確立・維持する。

また、「会計事務取扱マニュアル」及び「東京労働局会計・経理事務取扱要領」に基づく適正な事務処理の徹底を図るとともに、会計実務に関する知識の積極的な習得に努める。

(3) 内部監査の徹底

会計経理事務に係る内部監査については、「東京労働局内部監査実施要領」及び「東京労働局内部監査等実施方針」に基づき、定期的を実施し、内部監査結果及び是正報告等については、速やかに局長をはじめ、管理者に報告し、共有する。

また、内部監査の重点項目は、前年度に引き続き、「勤務時間管理及び超過勤務手当の支給並びに旅費等の支出の適正化」を掲げ、事務処理の徹底を図る。

(4) 公共調達の適正化

公共調達の実施に当たっては、引き続き、東京労働局及び監督署・安定所間の連携を強化し、効率的・効果的な予算執行が行われるよう、適正な調達事務に努めるとともに、公共調達の競争性及び透明性を確保する。

なお、東京労働局（総務部会計課）においては、「東京労働局公共調達審査会」及び「東京労働局公共調達監視委員会」の開催などにより、随意契約見直し計画を含めた契約審査を徹底し、契約の監視体制の強化を図る。

(5) コスト削減の取組

コスト削減については、「厚生労働省行政効率化推進計画に基づく取組の推進について」等により実施してきたところであるが、管理者はもとより、職員一人一人が行政事務の効率化及び経費節減についての意識を一層高め、徹底的な無駄の排除と更なるコスト削減の推進に努める。

7 事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の総人件費削減計画に基づく地方支分部局における人員削減が一層進む中、労働行政機関としての機能を最大限に発揮するためには、効果的な行政事務の簡素合理化や効率化、行政需要に対応した業務運営体制の見直しが引き続き重要である。

このため、「業務簡素化検討委員会」を中心に業務簡素化事項の検討を随時意欲的に進めるとともに、決定事項については迅速に対応する。

また、増大化かつ複雑困難化する労働行政における課題に対応するため、限られた行政資源を集中的に投入する等により効果的な業務運営の重点化を推進する。

8 研修の充実

2 4 東京行運 本文【案】 240307 版

労働行政を取り巻く情勢の変化及び行政課題の複雑化に適切に対応し、業務の的確かつ円滑な推進を図るために、職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する研修に努める。

特に、第一線業務における実践的な能力の向上を図る専門研修の充実に努めるとともに、総合的労働行政を推進するため、一般研修については、引き続き各行政分野合同で実施する。また、労働行政職員としての意識を涵養するため、各行政分野が所掌する法律の改正、新たに重点化された対策などについての研修を他の行政分野の職員にも実施し、必要な知識を共有し、相互理解を深めるよう努める。

さらに、職員一人一人の能力を十分発揮させていくため、職員に対する OJT については工夫を凝らし積極的に実施する。非常勤職員についても、職員に準じて研修を受講させるとともに、OJT を実施する。