

(案)

平成25年度

行政運営方針

最重点目標

—— 安心・充実の職業生活と活力ある経済社会の実現 ——

- ◆ 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。
- ◆ 健康で安心して働ける職場をめざして、労働災害の防止、労働条件の確保改善等に取り組みます。
- ◆ 女性の活躍を推進するとともに、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（案）

—— 安心・充実の職業生活と活力ある経済社会の実現 ——

◆ 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。

- ・ 求人者・求職者二ーズを的確に応えるため、ハローワークのマッチング機能を強化し、積極的な充足支援、就職支援を実施します。
- ・ 新規学校卒業者等の求人確保を図るとともに、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、障害者及び非正規雇用労働者の雇用を促進します。
- ・ 雇用保険制度の適正な運営を推進するとともに、受給者の早期再就職を支援します。
- ・ 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、早期再就職の実現を推進します。
- ・ 改正労働者派遣法の周知徹底を図り、派遣元事業主、派遣先、職業紹介事業者等に対し、法制度の定着を促進し、的確かつ厳正な指導監督を実施します。

◆ 健康で安心して働ける職場をめざして、労働災害の防止、労働条件の確保改善等に取り組めます。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 改正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。

◆ 女性の活躍を推進するとともに、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。
- ・ ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の理解をすすめ、企業の取組促進に努めます。
- ・ パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保等を図ります。

平成25年度 東京労働局行政運営方針 目次（案）

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 雇用をめぐる動向	
（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	4
（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）労働災害等の状況	5
（2）労働時間等・賃金の状況	6
（3）申告・相談等の状況	6
（4）労災補償の状況	7

第2 東京の労働行政の課題

1 経済社会の活力の向上と地域の活性化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マッチングの推進	7
（2）若者・女性・高齢者・障害者等の就業実現	8
（3）成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進	11
（4）雇用のセーフティネットの推進	11
（5）派遣労働者の保護等の推進	12
2 安心して働くことのできる環境整備	
（1）非正規雇用の労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善	12
（2）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	13
（3）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	14
（4）良質な労働環境の確保	14

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) マッチング機能の更なる充実・強化・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- (2) 若者・子育てする女性等に対する就職支援・・・・・・・・ 21
- (3) 高年齢者雇用対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
- (4) 障害者雇用対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
- (5) 職業訓練の効果的な活用による就職支援・・・・・・・・ 30
- (6) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの推進・・・・・・・・ 33
- (7) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援・・・・・・・・ 34
- (8) 地方公共団体との連携による就職支援・・・・・・・・ 38
- (9) 計画目標数を定めた業務展開の推進・・・・・・・・ 40

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・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
- (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) 労働者の安全と健康の確保対策・・・・・・・・・・・・・・・・ 44
- (2) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止・・・・・・・・ 49
- (3) 経営環境等の変化に対応した法定労働条件の確保等・・・・・・・・ 50
- (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・・・・・・・・ 51
- (5) 適正な労働条件の整備・・・・・・・・・・・・・・・・ 52
- (6) 最低賃金制度の適切な運営・・・・・・・・・・・・・・・・ 54
- (7) 労災補償対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 54

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・・・・・・・・・・・・・・・・ 55
- (2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
- (3) パートタイム労働対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 58

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・・・・・・・・・・・・・・・・ 59
- (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進・・・・・・・・ 60
- (3) 労働保険事務組合の指導等・・・・・・・・・・・・・・・・ 61
- (4) 電子申請の利用の促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 61

6 労働相談等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	61
（２）労働問題に関する相談への適切・迅速な対応	62
（３）労働法制の基礎知識の普及促進	62
（４）個別労働紛争解決制度等の積極的な運用	62

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	64
2 男女雇用機会均等確保対策の推進	64
3 仕事と家庭の両立支援対策の推進	65
4 パートタイム労働対策の推進	65
5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進	65
6 外国人労働者対策の推進	65
7 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	66

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	66
2 他の労働局との積極的な連携	66
3 積極的な広報活動の実施	67
4 保有個人情報の適正な管理	68
5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	68
6 綱紀の保持	69
7 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組	69
8 事務の簡素合理化と業務運営の重点化	70
9 研修の充実	71

第 1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

東京労働局の管轄地域は、我が国の首都である東京都全域であり、陸地面積こそ全国で小さい方から三番目であるが、人口は 1,300 万人あまり（全国の約 10%）、従業地ベースでの就業者数は約 820 万人（同約 14%）、また、労働保険の適用対象となる雇用者を 1 人以上有する事業所数は約 40 万事業所（同約 10%）と、他局の規模を大きく上回っている。

東京の雇用基盤をなす企業集積については、企業数が約 28 万社と全国の約 16% を占め、その産業別構成比を全国と比較すると、農業、建設業、製造業の構成比が低く、卸売・小売業、金融業、学術研究・専門・技術サービス業、不動産業等を始めとした第三次産業比率が高いという特徴があり、こうしたサービス経済化は依然として進行している。また、資本金 10 億円以上の企業の約半数が都内に本社を立地するなど、わが国金融・経済の一大中心地を形成している。

近年では、リーマンショック後の景気低迷や東日本大震災、世界経済の減速と競争の激化等を背景に、これまで安定した雇用を生み出してきた製造業の業況が弱含んでおり、特に、最近では電機メーカーを中心に、工場や事務所等の閉鎖や移転などを伴う事業再編の動きが生じるなど、雇用にも少なからず影響が生じている。ただし、今後は、海外景気の動向に不安もあるものの、円高の是正等を通じた輸出環境の改善、政府が進めている経済対策、金融政策による経済や雇用への好影響、さらには、東京都が誘致しようとしている 2020 年夏季オリンピックの東京における開催が決定すれば、競技会場の建設等を含めた都市インフラの整備、海外からの観光客の増加等を通じた景気の底上げ効果も期待される。

一方、労働力供給の観点からは、少子高齢化が急速に進行する中で、東京においては、昼間流入人口が多いため他県ほどではないものの、若年就業者数が減少しているほか、核家族化と託児施設等の不足が子育て期の女性の就業促進を妨げており、また、サービス経済化の進展に伴って、非正規労働者の割合が増加傾向にある。今後、就業者数の減少や収入等の面で恵まれない非正規労働者割合の増加が、経済成長や社会保障制度の維持等について制約条件になる懸念がある。このため、若年者・女性・高齢者・障害者など、あらゆる人がその意欲と能力を發揮し、就業形態にかかわりない公正な処遇と継続的なキャリア形成が得られ、健康で安全に働くことができる環境づくりが求められる状況にある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢 (P)

平成 24 年平均の東京の完全失業率は、●●%で全国平均に対して●●ポイント上回っており、対前年比で●●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。

また、平成 24 年平均の東京の有効求人倍率は 1.08 倍と対前年比 0.26 ポイント改善し、全国平均の 0.80 倍を 0.28 ポイント上回った。

平成 24 年の有効求人倍率の推移をみると、平成 22 年 1 月以降改善傾向で推移し、平成 24 年 3 月には 39 か月ぶりに 1 倍を超え、以降 1 倍台で推移している。

この背景には、①景気の緩やかな回復傾向に加え、挙所体制による求人開拓の実施など、ハローワークにおける積極的な雇用確保に向けての各種取組の成果により、新規求人数が対前年同月比増加で推移したこと、②企業の倒産件数が対前年比 1.4%減少し、3 連続前年を下回り、会社都合による離職者も対前年比減少で推移していること、③非正規労働者の雇止めに落ち着きが見られること、④こうした影響もあり、新規求職者が対前年同月比減少で推移していること、などが要因としてあげられる。

一方で、①平成 24 年平均の東京の完全失業率は全国を上回っており、●%後半で高止まっていること、②有効求職者数は減少傾向で推移しているものの、未だリーマンショック直前の水準まで回復していないこと、③長引くデフレによる経済情勢や電機メーカーを始めとする大手企業の雇用調整の動向など、今後の企業に及ぼす影響も懸念材料となっている。

以上のように、東京における雇用情勢は、改善の動きがみられるものの、注視が必要な状況が続いている。

(2) 若年者の雇用状況 (P)

若年者の雇用状況については、平成 24 年の東京における完全失業率は、15 歳～24 歳が●.●%で、対前年比●.●ポイント減少、25 歳～34 歳は●.●%で、対前年比●.●ポイント減少となっているが、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 19 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割合が高い状況にある。

また、平成 25 年 3 月卒業予定者の大学の就職内定率（平成 25 年 2 月 1 日現在、関東地区）が●●.●%（対前年比●.●P 増）と平成 11 年度の調査開始以来過去●番目の低さを記録したところである。加えて、平成 25 年 3 月卒業予定の高校生については、求人数が増加となったこともあり、就職内定率（平成 25 年 1 月

未現在、東京) 84.0% (同 2.3P 増) と改善されたものの、依然として厳しい状況にあり、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 26 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、引き続き的確な支援が求められる状況にある。

(3) 高年齢者の雇用状況

平成 24 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況を見ると、改正前の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて高年齢者雇用確保措置^{※1}を実施している 31 人以上規模の企業は 96.8% となっている。

また、雇用情勢については依然として厳しく、一旦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 (P)

障害者の雇用状況については、平成 24 年 6 月 1 日現在の都内の民間企業 (56 人以上規模) での雇用障害者数は、14 万 1 千人 (前年比 4.4% 増) と過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。

実雇用率については 1.66% と過去最高となったが、依然として改正前の法定雇用率 (1.8%) を下回っており、法定雇用率を達成している企業割合も 33.7% に止まっている。

また、平成 24 年度の都内ハローワークにおける障害者の就職件数は●●●件と、前年を●●% 上回っており、厳しい雇用情勢の中でも、企業の障害者雇用の理解促進、就労支援機関との連携による障害者の就労支援は着実に進展している。

(5) 女性の雇用状況

平成 24 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、前年に比べ 6 千人 (0.2%) 減少し、307 万 8 千人となった。東京の女性労働力率は前年に比べ 0.3 ポイント低下し、51.6% で、年齢階級別に見ると「15~24 歳層」の 44.7%、から、「25~34 歳層」の 75.7% と上昇するが、「35~44 歳層」では 67.5% に低下し、「45~54 歳層」で 70.8% と再び上昇し、「55~64 歳層」では 56.2% 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 35~44 歳層は、前年に比べ 0.2 ポイント上昇している。

東京の女性雇用者数は、前年より 2 万 2 千人増加して 268 万人となり、雇用者総数に占める女性の割合は 42.2% と前年に比べ 0.2 ポイント増となった。

一方、平成 24 年における東京の女性の完全失業率は 4.5% となり、前年より 0.2

^{※1} 「高年齢者雇用確保措置」

65 歳未満の定年を定めている事業主は、65 歳までの安定した雇用を確保するため ①当該定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③当該定年の定め廃止 の措置のいずれかを講じなければならないとされており、事業主が講ずる措置。

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 23 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 152 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 22.1%と全国の 28.2%と比べて低い。

また、平成 24 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 1 時間あたりの所定内給与額は、男性 1,234 円、女性 1,182 円で、一般労働者との賃金格差は、男性 48.8、女性 65.4（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

グローバル化に伴う企業側のコスト削減の必要性や、労働者側の多様な働き方へのニーズの高まり等により、近年、非正規雇用の労働者の数が増加しており、雇用者に占める非正規雇用の労働者の割合は平成 23 年で 35.1%と 3 分の 1 を超え、過去最高の水準となっている。特に若年層で大幅に増加しており、また、正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者の割合も上昇傾向にある。

非正規雇用は、雇用が不安定、賃金が低いことに加え、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されている。

(8) 職業訓練の状況 (P)

平成 24 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が●●●●人、就職率は施設内訓練が●●●%、委託訓練が●●●%となっている（平成 25 年●月末現在）。

求職者支援制度による職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は 10,262 人、就職率は基礎コースが 64.2%、実践コースが 74.4%（受講者数は平成 24 年 4 月から平成 25 年 1 月までの訓練開始者数、就職率は平成 23 年 10 月以降に開始し、平成 24 年 7 月までに終了したコースの 3 か月後の就職状況。）となっている。

(9) 民間の労働力需給調整事業の動向

ア 労働者派遣事業の動向 (P)

平成 24 年に新規許可申請・届出をした労働者派遣事業所数は、1,289 事業所（対前年比 3.1%増）であった。その結果、平成 25 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 18,802 事業所（対前年同月比 0.4%減）となっている。

平成 23 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）は約●●万人（対前年度比●.●%●）、常用換算派遣労働者数（年間総労働時間を基に換算）は約●●万人（同●.●%●）、派遣先件数は約●●万●千件（同●●.●%●）、売上高は約●兆●千●●●●億円（同●.●%●）で、全国に占める割合は、常用換算派遣労働者数が●●.●%（同●.●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24年に指導監督を行った労働者派遣事業所は、2,259事業所（対前年比6.8%増）であり、労働者派遣事業に関する相談件数は120,893件（同21.3%増）であった。

イ 職業紹介事業の動向 (P)

平成24年に新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は487事業所（対前年比0.6%増）であった。その結果、平成25年1月末現在の東京労働局管内の職業紹介事業所数は6,092事業所（対前年同月比0.5%減）となっている。

平成23年度の事業報告集計によると、新規求職申込件数は、約●●●万件（対前年度比●.●%●）、常用求人数は約●●●万人（同●●.●%●）、常用就職件数は約●●万●千件（同●●.●%●）、手数料収入は約●,●●●億●千万円（同●●.●%●）で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が●●.●%（対前年度比●.●ポイント●）、常用求人数が●●.●%（同●.●ポイント●）、常用就職件数が●●.●%（同●.●ポイント●）、手数料収入が●●.●%（同●.●ポイント●）であった。

平成24年に指導監督を行った職業紹介事業所は、612事業所（対前年比5.0%減）であり、職業紹介事業に関する相談件数は39,903件（同9.6%増）であった。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 労働災害等の状況

平成24年中の労働災害による死亡者数は76人と前年に比して増加傾向にあり（平成25年2月22日現在、前年同期65人）、業種別では、建設業27人、運輸交通業8人及び第三次産業で30人となっており、これら業種で全産業の85.5%を占めている。

休業4日以上之死傷者数は9,168人（平成25年1月末現在）と前年同期の8,844人に比べて3.7%の増加と一昨年、昨年に続き3年連続で増加の見込みとなっている。業種別では、製造業、清掃・と畜業等で減少しているが、建設業では横ばい、卸小売業、保健衛生業（社会福祉施設等）、接客娯楽業（飲食店等）、運輸交通業等で増加している。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成23年の業務上疾病件数は862件となっている。一般健康診断の結果における有所見率は年々高まり、平成23年には51.2%と平成21年以降連続して、50%を超えている。また、平成23年の東京都における自殺者数は3,096人となっており、職業別では、「被雇用者・勤め人」がこのうち901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 238 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。なお、平成 24 年の東京都の自殺者数については、速報値で 2,760 人となっている。

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。

(2) 労働時間等・賃金の状況

ア 労働時間等の状況

平成 24 年の東京における労働者 1 人平均年間総実労働時間は、1,829 時間（所定内 1,665 時間、所定外 164 時間）と、前年に比べて 35 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、1,986 時間（所定内 1,795 時間、所定外 191 時間）と前年に比べて 48 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、週 60 時間以上の雇用者が約 1 割を占めており、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 23 年における全国の年次有給休暇の取得率は 49.3% となっており、昨年に引き続き微増したものの平成 12 年以降、50% を下回る状況で推移している。

イ 賃金の状況

近年の最低賃金の大幅な引上げや、関係法令の改正、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、企業においては賃金・退職金制度の見直しが迫られている。

(3) 申告・相談等の状況 (P)

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 24 年における相談件数は 311,746 件と前年に比較し 40,341 件減少したが同水準で高止まりしている。さらに、その内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引き下げ等に加え、いじめ、嫌がらせの相談が増加する等、複雑・多様化の傾向にある。

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 24 年は 5,643 件と、リーマンショック前の水準に戻ったものの、未だ 5,500 件を超える事案が寄せられている。また、未払賃金の立替払認定件数は、335 件と、リーマンショック時とほぼ同程度となっている。

前掲の相談件数のうち、平成 24 年に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は 117,643 件で、平成 23 年に比べて 9.7% 減少している。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 26,623 件で、前年に比べて 8.0% 減少している。

平成 24 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 596

25 東京行運【案】250314 版

件で、前年と比べて 12.0%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 1,363 件と前年に比べて 5.8%増加している。

雇用均等室には、妊娠・出産を理由とする解雇やその他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、育児・介護休業の取得等に関する相談が寄せられているが、平成 24 年における相談件数は 11,953 件と前年(13,560 件)に比較して 1,607 件減少した。

紛争解決援助の申立てについてみると、「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法」という。)に基づく申立ては 70 件(前年 97 件)寄せられ、うち調停は 6 件(前年 11 件)であり、いずれも減少している。

また、「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。)に基づく申立ては 57 件(前年 71 件)寄せられ、うち調停は 4 件(前年 3 件)であった。

(4) 労災補償の状況 (P)

平成 23 年度の新規受給者数は、業務災害によるものが 64,731 人と対前年比 5.2%増加、また、通勤災害によるものが 17,512 人と対前年比 18.1%増加し、合計では 82,243 人と対前年比 7.7%増加した。

一方、平成 24 年の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は 141 件(平成 23 年 147 件)であり、精神障害等事案の労災請求件数は 248 件(平成 23 年 186 件)と依然として多くなされている状況にある。

また、平成 24 年の石綿関連疾患に係る労災請求件数は、169 件(平成 23 年 165 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 24 年 12 月末現在で 171 件となっている。

第 2 東京の労働行政の課題

1 経済社会の活力の向上と地域の活性化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マッチングの推進 (P)

平成 20 年のリーマンショック以降、景気の緩やかな回復傾向に加え、全ハローワークが総力を挙げて求人開拓に取り組んだ効果により、有効求人倍率は 1.●倍台まで回復してきている。このような中、求人者の採用ニーズに応え、適格な人材を紹介することが、経済の発展や産業活動の活性化のためにも、ますます重要となっている。

また、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、その有効期限到来時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、求人のレベルに応じた充足対策の強化が求められる。

加えて、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応えるためにも、ハローワーク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、産業構造の変化等により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、ハローワーク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更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) 若者・女性・高齢者・障害者等の就業実現

ア 若者（若年者・新卒者等）の安定雇用の確保

若者（45歳未満の者）の中には、年長フリーター等や非正規労働者が多く、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、正規雇用への移行が非常に困難となっている。また、就職相談に馴染まない若者が多く見受けられ、東京わかものハローワーク^{※2}を始め、ハローワークにおいてはこれまで以上に就職支援における関係機関等との連携が必要である。

また、新卒者等の就職環境が厳しい中、学生の就職活動の長期化を防止し、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^{※3}及び各ハローワークは、大学や高校等の学校と連携を強化し、各ハローワークに配置した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、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。

イ 女性の活躍促進

^{※2} 「東京わかものハローワーク」

おおむね35歳未満で正規雇用の就職を希望する者を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施する専門施設（ハローワーク渋谷の附属施設）。

^{※3} 「新卒応援ハローワーク」

大学等の新卒者や卒業後未就職者を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施する専門施設（都内は新宿と八王子の2か所に設置。それぞれハローワーク新宿、ハローワーク八王子の附属施設）。

(ア) 女性の活躍促進のための取組強化

「第3次男女共同参画基本計画」等において、平成26年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を40%超とする政府の目標値が設定されており、ポジティブ・アクションの趣旨、内容の正しい理解について一層の周知徹底を図る必要がある。

特に、女性の活躍を促進するため、個別企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組や女性の活躍状況の情報開示（「見える化」）について働きかけを行う必要がある。

そのための前提として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よう、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、企業別で見るとポジティブ・アクションの取組割合は大企業が多いが、一方で役職者に占める女性比率をみると、部長級では100～499人規模で5.7%に対し、500人以上規模で4.4%、また、課長級では100～499人規模で10.9%に対し、500人以上規模で6.2%（平成24年賃金構造基本統計調査）となっており、規模の大きい企業でその比率が低くなっていることから、全国の大規模企業の約半数が立地している当局においては、女性の活躍を促進するための取組を強力に推進する必要がある。

(イ) 女性の就業希望の実現

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が多数存在する中、女性の就業率向上を図る上できめ細かく、こうした者一人一人の希望や状況に応じ支援していくことが必要である。

このため、こうした未就業女性に対し、マザーズハローワーク^{※4}事業を広く周知して窓口誘導に努め、社会復帰へのきっかけとするとともに、仕事と子育ての両立しやすい求人の確保及び子育て女性等に対するきめ細かな再就職支援を推進する。

(ウ) 仕事と家庭の両立支援策の推進

企業において仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、期間雇用者の育児休業や短時間勤務の取得促進や両立支援に取り組む事業主などへの助成、男性の育児休業の取得を促進する必要がある。

^{※4}「マザーズハローワーク」

子育て中の女性等を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施する専門施設（ハローワーク渋谷の附属施設）。この他、都内8か所のハローワーク（大森、池袋、足立、木場、八王子、立川、町田、府中）にマザーズコーナーを設置。

また、次世代法に基づく認定企業数を平成26年度までに2千企業とする政府目標もあることから一般事業主行動計画の策定や認定の取得促進を図る必要がある。

(エ) 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均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進するため、パートタイム労働法に基づく的確な指導、専門家による相談・援助や助成金の活用による支援を行うほか、職務分析・職務評価の導入支援によりパートタイム労働者の雇用管理改善を推進する必要がある。

さらに、短時間正社員制度の導入・定着促進のため、導入企業の具体的事例等に基づくノウハウの提供や助成金の活用による支援などを行う必要がある。

また、「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容について周知を図る必要がある。

ウ 高年齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現）

雇用と年金の確実な接続等を図ることを目的とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）に沿って、企業における高年齢者の雇用が一層進むよう取り組んで行くとともに、高年齢者に対する再就職支援の充実・強化など、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が重要である。

また、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズに応えられるよう、シルバー人材センター等の活用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。

エ 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24年6月1日現在の実雇用率は1.66%と、改正前の法定雇用率すら達していない状況にある。

企業規模別では、1,000人以上規模企業の実雇用率は1.88%と法定雇用率を上回っているものの、44.7%の企業が法定雇用率未達成となっており、全国への波及効果からも早期改善が求められている。また、300人未満規模企業では実雇用率が0.93%と取組が低調であることを踏まえ、企業の雇用課題に応じた指導・支援を展開し、事業主の障害者雇用に対する理解の促進、助成金の活用や地域の関係機関との連携による企業負担の軽減と雇用機会の拡大に努める必要がある。

加えて、平成25年4月から法定雇用率が2.0%に引き上げられることから、未達成に転じることが見込まれる企業に対しては、雇用率制度の趣旨等を丁寧

に説明するとともに、国のネットワークを活かした職業紹介により法令違反回避に向けて努力して行くことも重要である。

これらの取組により、法定雇用率の達成企業割合の向上を図る必要がある。

(イ) ハローワークが中心となり、地域の関係機関や地方公共団体等との連携による「チーム支援」を強化し、障害の特性や就労形態にも配慮しつつ、一人一人の状況に応じたきめ細やかな就職から職場定着までの一貫した支援を行う必要がある。

(3) 成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進

ア 成長分野での産業施策と一体となった支援

今後、成長が見込まれる分野について、産業施策とも連携しつつ雇用創出、人材確保・人材育成の支援、求人・求職におけるマッチングの強化、中小企業の雇用管理の改善の取組への総合的かつきめ細かな支援等を行っていく必要がある。

また、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新たな知識・技能の習得を通じた離職者等の再就職が促進されるよう、民間教育訓練機関等を活用し、介護、情報通信、環境・エネルギー分野などの成長分野の実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者に対する就職支援を強化することが重要である。

また、非正規雇用として働く若者の増加や若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進が求められていることを踏まえ、公共職業訓練において、関係機関と連携し、成長分野などでの中核人材育成などを可能とする長期の訓練コースの開発や積極的な設定を進めることが必要である。

イ 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援強化

介護・医療・保育分野については、慢性的な人出不足が社会的問題となっていることに加え、今後、サービス需要の一層の増大が見込まれる中、当該分野のサービスを担う質の高い人材の安定的な確保が喫緊の課題となっている。このため、当該分野の人材ニーズが高い地域のハローワークに設置してきたハートフルワークコーナー^{※5}について、当該コーナーを設置するハローワークを更に増やすとともに、既存拠点の運営体制の拡大を図るなど、当該分野のサービスを担う人材の確保を推進する必要がある。

(4) 雇用のセーフティネットの推進

ア 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の抜本強化

生活保護や住宅手当の受給者等の就労支援については、平成 23 年度から「福祉から就労」支援事業として地方自治体との連携により実施してきたところである

^{※5} 「ハートフルワークコーナー」

介護、医療、保育など福祉分野への仕事を希望する者を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施するため、都内 3 か所のハローワーク（池袋、足立、八王子）に専門コーナーを設置。

が、生活保護受給世帯、とりわけ「その他世帯」数の増加が続いていることから、生活保護受給者を含めた生活困窮者を広く対象とし、新たに「生活保護受給者等就労自立促進事業」として、定期的な巡回相談の実施や後述ウの「アクション・プラン」による地方自治体へのハローワークの常設窓口の設置等の就労支援体制を整備するなど、更に就労による自立を促進していく必要がある。

イ 公共職業訓練、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能力開発や訓練機関とハローワークとの連携を通じた就職支援

就職のために能力の向上が必要な者に対して、公共職業訓練や求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を実施し、早期就職に結びつけるためには、東京労働局において、東京都及び雇用支援機構との連携を図り、地域のニーズに即した訓練機会を確保するとともに、ハローワークにおいて、訓練機関との連携も含めた、きめ細かな就職支援を行う必要がある。

ウ 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、平成 22 年 12 月に閣議決定した「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・福祉等の施策とハローワーク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。

エ 雇用調整助成金等を活用した雇用維持支援の推進

失業の予防を目的とする雇用調整助成金については、引続き迅速な支給に努め、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。

(5) 派遣労働者の保護等の推進

平成 24 年 10 月に施行された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「改正労働者派遣法」という。）の着実な周知及び厳正な指導を行うことにより、派遣労働者の保護等を推進する必要がある。

また、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。

2 安心して働くことのできる環境整備

(1) 非正規雇用の労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善

ア 非正規雇用労働者の雇用の推進

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者は、近年若年層を中心に増加しており、正規雇用の労働者と比べ、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されている。

このような状況を踏まえ、有期契約労働者の雇用の安定や公正な処遇を確保するため、平成 24 年 8 月には、有期労働契約を 5 年を超えて反復・更新した場合

の無期労働契約への転換等を内容とする労働契約法の改正が行われたところである。

また、平成24年3月に成立し、10月から一部を除き施行されている改正労働者派遣法にも、派遣元事業主に一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置が努力義務化されるなど、派遣労働者の雇用の安定や処遇の改善に資する内容が盛り込まれている。

さらに、「若者雇用戦略」や「望ましい働き方ビジョン」でも、非正規雇用の労働者について、安定的な雇用の下、継続的な能力形成を図ることにより、処遇の改善につなげていくことが重要であるとされている。

こうしたことから、非正規雇用問題に対する取組として、企業内での正規雇用転換、人材育成、処遇改善など、非正規雇用労働者のキャリアアップを総合的に支援するため、有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト（仮称）を推進していく必要がある。

イ ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進（P）

ハローワークにおいては、求職者に対して、職業相談等を行う際、特に求職者が職業能力の形成機会に恵まれなかった者である場合等については、ジョブ・カードが持つメリットを周知した上で、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を積極的に行い、雇成型訓練（若者人材育成・定着支援奨励金訓練（P）を含む。）等のジョブ・カードを活用した訓練への受講を促進する必要がある。また、企業に対しては、企業訪問等の場を活用して、雇成型訓練（若者人材育成・定着支援奨励金訓練（P）を含む。）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した上で、当該訓練の実施を促進する必要がある。なお、企業から雇成型訓練（若者人材育成・定着支援奨励金訓練（P）を含む。）に係る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必要がある。

ウ 有期労働契約者に関する新たなルールの周知

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させるルールの導入等を内容とする改正労働契約法が平成25年4月1日から全面施行されることから、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、その内容についての周知に努める必要がある。

エ 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（再掲）

第2の1の（2）のイの（エ）参照

（2）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

ア 育児休業、短時間勤務等の利用しやすい職場環境の整備（再掲）

第2の1の(2)のイの(ウ)及び(エ)参照

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、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引き続き事業主等の意識を高め、労働時間を始めとする働き方・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

医療機関等による医療スタッフの確保が困難な中、国民が将来に渡り質の高い医療・介護サービスを受けるためには、医療分野の勤務環境の改善により、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが不可欠であり、特に長時間労働や夜勤を含む交代制勤務等により、厳しい勤務環境にある医師や看護職員等が健康で安心して働ける環境整備が喫緊の課題となっている。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 安全で健康に働くことができる職場づくり

平成25年度は、第12次東京労働局労働災害防止計画（以下「第12次防計画」という。）の初年度となる。第12次防計画では、目標として、平成29年度までに、「死亡災害について過去最少の53人を下回ること」、「休業4日以上死傷災害では年8,000人を下回ること」、「安全衛生管理体制の必要な全ての事業場でメンタルヘルスの取組が行われること」、「第3次産業の重点業種（小売業、社会福祉施設、飲食店、ビルメンテナンス業）のすべての事業場における、経営トップによる安全衛生方針表明」等を掲げ、労働災害防止を進めることとしている。第12次防計画の初年度として、3年連続で増加となっている災害発生状況に歯止めをかけ、減少傾向に転じさせるとともに、職場のメンタルヘルス対策の充実等を図る必要がある。

また、印刷事業場における胆管がん事案の発生を契機として、関係法令の遵守徹底など、化学物質による健康障害等の防止対策を徹底する必要がある。

イ 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止

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。

(4) 良質な労働環境の確保

ア 法定労働条件の履行・確保等

経営環境の変化等が続くなか、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、改正労働契約法、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 申告・相談等への的確な対応

経営環境の変化等により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・相談等に対して的確に対応し、労働条件の確保・改善等を図ることが重要である。

ウ 最低賃金の周知と履行確保

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして適切に機能することが必要である。また、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。

エ 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分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、労働問題に関する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の機能強化を図るとともに、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。

オ 労働法制の基礎知識の普及促進

不適切な解雇や雇止め、労働条件の引下げ等が行われることが無いよう、労働契約法、労働基準法等の働くルールについて、使用者のみならず労働者や労働者になろうとする者に対する周知啓発を図ることが重要である。

カ 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。

キ 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。

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) マッチング機能の更なる充実・強化

ア 求人者サービスの充実・強化

(ア) 求人者に対する充足に係るサービスの実施について

マッチングとは、求人を確保し、求人者ニーズをよく把握することからスタートするものであり、求人者サービスの充実が求職者サービスの充実にもつながるものである。ここで言う求人者サービスの中心は、当然ながら、求人を充足させる取組である。

このため、求人者サービスの充実・強化を、平成 25 年度の重点課題としてとらえ、求人部門が主体となり、所内充足会議等を通じて、職業相談部門と連携した取組を行う。

求人を充足させるためのマッチング作業にあたっては、何よりも求人受理時の求人票の仕事の内容欄の記載の充実等や求人補足情報のシステム入力などの基本業務の徹底が必要不可欠であることから、これを引き続き徹底する。

また、求人充足に向けて、求人部門が主体となり、職業相談部門と緊密に連携の上、求人内容等に応じて、自所で充足させるのか、都内近隣所などオール東京で充足させるのか、他県関係所の協力も仰いで広域的なマッチングにより充足させるのかについて、迅速に見極めた上で充足対策を行うことを基本とする。その際、適格者の紹介の観点から、オール東京で充足させる取組の充実に力点を置くこととする。また、広域的なマッチングについても、広域的なマッチングを用いないと応募者が少ない、充足が期待できない場合等に積極的に行う。

自所で充足させる取組については、求人部門が自所の職業相談部門とよく連携の上、適格者の紹介を行う。

また、都内近隣所などオール東京で充足させる取組については、平成 24 年 10 月以降開始している東京労働局マッチング強化事業により、充足させるスピードを意識して、都内関係所で適格者の紹介を行う。

さらに、広域的なマッチングの取組については、就業場所が遠隔地である場合は、関係ハローワークに確実に充足依頼を行うとともに、特に他県と隣接する都内所等については、隣接する他県ハローワークと相互に連携を図りつつ、日常的に充足に係る取組を推進する。

(イ) 職業別から見た重点をおいた充足対策

充足対策にあたっては、求職者ニーズが高い事務的職業及び求人者の需要が

高い介護サービスの職業について、重点的に充足対策を実施する。

事務的職業及びハローワーク単位で管内の情勢を踏まえて選定した職業の二分野については、未充足求人の充足対策に重点を置く。

介護サービスの職業については、求人者の採用ニーズが高く、新規求人数が増加していることから、新規求人をターゲットにした充足対策に重点を置くこととする。具体的には、ハートフルワークコーナーに限らず、各所において、書類選考ではなく直接面接を実施する求人の増加に向けた求人者への働きかけ、ツアー型面接会^{※6}の開催、介護関係の訓練修了生を対象とした面接会の実施等に取り組む。

(ウ) 充足を意識した求人開拓

緩やかな景気の回復傾向に伴い、一定程度の求人量が確保されている現状にかんがみ、平成25年度における求人開拓については、充足を意識し、求職者ニーズが高い職種求人や、より質の高い求人を確保するために、各所で計画的・戦略的に求人開拓を実施する。

また、開拓した求人については、応募状況をフォローし、こちらから求人者ニーズを踏まえて該当求職者を選定し、求人者に提案するという充足サービスを、より徹底して実施する。

(エ) 結果を意識した未充足フォローアップの実施

求人受理後、一定期間経過時点での未充足求人のフォローアップを行っているところであり、これを引き続き徹底する。

また、平成25年度については、フォローアップの結果としての条件緩和や、条件緩和まで至らなくても求人者の求める人材像がより明確になるなどの求人補足情報の追加など、求人をリフレッシュさせて充足させるという結果を意識した取組を行う。当該取組を行う求人については、事務的職業の求人及びハローワーク単位で管内の情勢を踏まえて選定した職業の二分野について実施し、各所の充足可能性基準(一定期間経過後に紹介件数が何件以下という目安基準)も考慮して選定する。

リフレッシュした求人については、充足に向けて積極的に取り組む。具体的には、

- a リフレッシュした求人については、再び求職者の目に触れさせることが重要であるため、「リフレッシュ求人」等として、所内掲示を行うとともに、求人情報閲覧端末上に「特化求人」の一類型として設定して閲覧に供する。
- b リフレッシュした求人については、充足に向けた取組が必要であり、求職

^{※6}「ツアー型面接会」
施設見学と面接をセットにした就職面接会。

者の応募を待つだけではなく、こちらから該当求職者を送り込む取組を実施する。その際、求人内容に応じて、自所のみならず、オール東京又は広域的マッチングによる該当求職者の送り込みを実施する。

- c リフレッシュした求人に係る充足に向けては、求人部門が主となり、所内充足会議等を通じて、職業相談部門との連携のもと実施する。

(オ) 事業所画像情報の積極的な活用による応募数の向上

マッチングを図るためには、求人票に記載された情報以上の情報を求職者に提供し、具体的な仕事や就業場所のイメージをつかんでもらうことも有効である。このため、事業所画像情報の収集、求職者への提供を積極的に推進する。

事業所画像情報については、単に情報量を増やすことを目的とするのではなく、求職者の応募を増やし、最終的には充足に結びつけるためのものであることから、単に事業所の外観や作業風景等だけではなく、事業主や採用担当者のコメントを収集して画像情報に取り込む。

その際、すべての事業所について、採用担当者等のコメントを収集することが困難であれば、例えば面接会や所内ミニ面接会に参加する事業所については、コメント付きの事業所画像情報を収集するなど、まずは一部の求人を対象として、コメント付き事業所画像情報の収集に積極的に取り組む。

事業所画像情報のある求人については、ハローワークにおいて「事業所画像情報のある求人」等の名称で特化求人として設定するとともに、求人充足の促進効果を高めるため、コメント付き事業所画像情報の所内展示の取組を徹底する。

(カ) 求人受理時の確認の徹底及び応募ルールの確立

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、分かりやすい求人票の作成、さらには、前述の事業所画像情報など、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。

近年、採用選考に当たり「書類選考」を行う求人者が増加しているが、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、求人受理に際しては、採否の早期決定、本人及びハローワークへの連絡、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。

なお、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。

イ 求職者サービスの充実・強化

(ア) 求職者に対する就職に向けたサービスの実施について

求職者に対する最大のサービスは「就職」の実現である。

就職を実現するためには、求人と求職のマッチング促進を図ることが重要であることは言うまでもない。また、新規求職者の減少が続く中で、就職件数、充足数というハローワークのパフォーマンスを維持・向上していくためには、上記アの求人者サービスの充実・強化とともに、マッチングに向けた求職者に対するこちらからの働きかけを積極的に行って、紹介件数を確保していくことが必要不可欠である。

このため、求職者に対するこちらからの働きかけによるマッチングの実施について、具体的には下記(イ)～(カ)までに力点を置いて取り組む。

(イ) 基本業務の徹底と質の向上

求職者の就職を実現させるためのマッチング作業にあたっては、何よりも求職受理時等の求職票の完全記入、職業相談記録の入力などの基本業務の徹底が必要不可欠であるため、これを引き続き徹底する。

また、特に職業相談記録については、入力内容の質的向上も重要であるため、各所研修等を通じて、相談記録入力への質の向上を図ることとする。

(ウ) リピーターの確保

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ハローワーク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、理解を得ることが何よりも重要である。このことが、求職者にとってハローワークに対する信頼感となり、二回目以降も利用しようという気持ちを生じさせ、その後の就職へとつながっていくものとなる。

このため、求職受理時においてハローワークのサービスメニューや支援内容、窓口相談のメリット、ハローワークにも希望に沿ったこういう求人がある等について十分に説明して、就職意欲及びハローワーク利用の意欲を高める。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、更には「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。

(エ) マッチング対象求職者の選定と個別支援の充実

求職受理時等において、若年者及び後述の早期あっせん対象者である雇用保険受給者を中心に、東京労働局マッチング強化事業のマッチング対象求職者として選定する。

選定した対象者については、積極的に個別支援の対象として、スピード感を持って支援する。

また、選定した対象者については、求人部門へ情報提供する等、求人充足の観点からの活用も図る。

(オ) 積極的な提案型紹介、来所勧奨型紹介の推進

求人部門で選定したマッチング対象求人（求人充足対策を特に積極的に実施する求人）や、職業相談部門の目から見て選定した求人などを活用して、マッチング対象求職者に限らず、職業相談窓口での積極的な提案型紹介^{※7}を行う。

また、マッチング対象求人などについては、職業相談部門においても、当該求人条件に合致した求職者をシステムにより検索し、該当求職者に求人情報の提供を行うとともに、ハローワークへの来所を積極的に勧奨して窓口での紹介を行う。

(カ) 若年者、雇用保険受給者に重点を置いた就職支援

若年者については、他の年齢層に比べて就職率が低いことから、ここの底上げを意識し、重点を置いて支援を実施する。具体的には、個別支援を強化するとともに、若年者向けセミナー等によりハローワークへの呼び込みを行うことに重点を置くこととする。その他の若年者に対する具体的な取組は(2)ア(イ)及び(ウ)で後述する。

雇用保険受給者については、ハローワークの利用が確実に見込まれる求職者でもあることから、求職受理時における求職票の完全記入など、基本業務の徹底により、就職ニーズの把握に努めるとともに、雇用保険受給説明会では、就職意欲の喚起を図る。

加えて、認定日等来所する機会を効果的に活用し、早い段階から提案型紹介を行うなど、早期マッチングに努め、失業の長期化を防ぐとともに早期再就職を促進する。

また、雇用保険の受給資格決定時や認定日における職業相談を通じて、「早期あっせん対象者」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

^{※7}「提案型紹介」

求職者に対して条件等に合う求人をこちらから提案して紹介すること。

に、各ハローワークに配置している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中心とした各種就職支援を重点的に実施する。さらに、給付制限期間中^{※8}にある者に対しては、求人情報、就職面接会及び就職支援セミナーなどの情報を提供するとともに、積極的な窓口誘導を図る。

なお、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い、効果的な就職支援を実施する。

ウ その他の取組

（ア）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ことが基本となる。特に、求人・求職受理時における窓口でのニーズの把握が重要となるが、これらの把握時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。

このため、各ハローワークにおいては、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、支援対象求職者の選定、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こととする。

（イ）利用者満足度調査を活用したハローワークサービスの推進

求人者・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90%以上とする。

（2）若者・子育てする女性等に対する就職支援

ア 若年雇用対策の推進

（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

a 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をするため、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。

また、求人開拓に当たっては、給与等の条件や人材育成の観点から、新規学校卒業者が魅力を感じるような求人の確保に努めるとともに、求人開拓先

^{※8}「給付制限期間」

本人の申出により離職した場合など、失業給付金が支給されない期間（3か月）。

25東京行運【案】250314版

については、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や市区町村における優良事業所リスト等を整備し、所長をトップとした求人確保体制を整え、職員及び各所に配置している学卒ジョブサポーターが機動的に求人開拓推進員等とも連携して計画的に求人開拓を実施する。

また、求人開拓等においては、雇用対策法第9条に基づき厚生労働大臣が定める「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」(平成19年厚生労働省告示第275号)(以下「青少年雇用機会確保指針」という。)の周知を図り、3年以内既卒者の応募受付を可能とする大学等求人の積極的な確保に努める。

b 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、職員及び各所に配置している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、学校行事のスケジュールや生徒の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始め求人情報の提供、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就職支援を実施し、早期に就職希望者全員の就職内定の確保を図る。

c 新規大学等卒業予定者に対する就職支援策の実施

東京及び八王子新卒応援ハローワークを拠点とし、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。

新卒応援ハローワークは、職員及び各所に配置している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キャリアセンター等を訪問し、支援ニーズを的確に把握し就職支援やセミナー等を実施する。また、恒常的に就職支援を必要としている大学においては、大学内にハローワークの学卒ジョブサポーター相談窓口を設置する等、大学と十分に調整し、常駐型支援を実施する。

また、大学から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「ひとりにしない」「あきらめさせない」を実施してフリーターへの流入を防止する。

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企業ツアーや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。

d 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、青少年雇用機会確保指針については、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。

e 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ハローワーク（学卒担当窓口・わかもの支援窓口等）において実施する。

なお、高校未就職卒業者に対しては、卒業年の6月末まではハローワークにおいて若年者等トライアル制度を積極的に活用するなど、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、「若者人材育成・定着支援奨励金（仮称）」を活用して自社内での実習や座学を組み合わせた訓練を実施する求人への積極的な応募や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。

f 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^{※9}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。

g 採用内定取消し等への対応

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。

さらに、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。

また、初めて社会に出る新卒者にとっては、入社後の労働条件に対しての

^{※9}「キャリア探索プログラム」

ハローワークにおいて、企業で働く者などを講師として中学校や高校等に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自ら考えさせるプログラム。

不安もあることなどから、ハローワークにおいては、求人受理の際の労働条件の確認を徹底するのみならず、労働条件に係る新卒者からの相談には懇切丁寧に対応するとともに、求人票上の労働条件と実際の労働条件が異なることを把握した場合には、事業主に対して指導を行う。

h 東京新卒者就職応援本部の活用

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。

i 若者応援企業宣言事業の推進

若者と地域の中小・中堅企業とのマッチングを進めるため、一定の労務管理の体制が整備されており、若者を自社の正社員として採用すること及び長期的に育成することに積極的な中小・中堅企業等について、自社の若者の育成の取組等の各種情報を公表する「若者応援企業宣言」を行うよう積極的に周知・勧奨するとともに、当該宣言を行った「若者応援企業」については、就職面接会や企業説明会等の各種イベントの開催を始めとした積極的な求人充足対策を実施する。

(イ) 若年者に対する就職支援

a わかもの支援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、東京わかものハローワーク及び各ハローワーク(わかもの支援コーナー・窓口)に積極的に誘導し、リピーター確保に努める。特に雇用保険受給者のうちの若年層を中心に確保し、各ハローワークに配置した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。また、課題の多い若年者については、ジョブクラブ^{※10}への勧誘を積極的に実施し、東京わかものハローワークに誘導する。

b 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

^{※10} 「ジョブクラブ」

正社員経験がない若者を対象に、同じ悩みを抱える仲間とともに、少人数制でセミナーやグループワーク等を実施する就職応援塾。

事業主に対しては、雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号のイに該当する正規雇用の求人を若年者向け求人として積極的に確保するとともに、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。特に若者応援企業の就職面接会を定期的開催し、東京労働局マッチング強化事業と連携を図る。

c 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、後述のジョブ・カード制度の周知及び職業能力形成プログラム^{※11}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

a フリーター等の支援の推進

45歳未満の者であって正規雇用での就職を希望する者等を対象に、個々の抱える問題に応じて個別相談・指導助言、模擬面接、グループワーク、応募書類の作成指導、その他メニューを弾力的に組み合わせて、きめ細かな専門支援をわかもの支援窓口等で実施する。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。

b 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」^{※12}を活用する。また、当該若年者等については、「若者人材育成・定着支援奨励金（仮称）」を活用して自社内での実習や座学を組み合わせた訓練を実施する求人への応募を促すとともに、正規雇用へスムーズに移行されるよう就職支援を行う。

若者応援企業求人を積極的に確保し、東京わかものハローワーク等の拠点において就職面接会を定期的開催して中小企業とのマッチングを進める。

c ジョブカフェとの連携によるきめ細かな就職支援

※11 「職業能力形成プログラム」

ジョブ・カードの活用対象となる、企業現場での実習などによる実践的な職業能力開発のための訓練。

※12 「若年者等トライアル雇用」

職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な45歳未満の若年者等について、原則3か月間試行的に雇用し、その後の正規雇用への移行を図る制度。

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。

d ニート等の状態にある若者の職業的自立支援

ハローワークは、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、ハローワーク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。

イ 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及び各拠点マザーズコーナーにおいて、就職を希望する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置等により、子供連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、自治体との連携により保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供を行う。

また、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。

他方、「仕事と子育ての両立しやすい求人」（マザーズ求人）の確保も課題となることから、ハローワークのマザーズコーナーの求人担当との連携強化を図り、求職者ニーズを踏まえた求人確保に努める。

その他、マザーズハローワークには安全監視員を配置するほか、求人企業への面接時等における一時保育の実施、託児付各種セミナー等の開催により再就職に向けたスキルアップなど、就職活動を側面からサポートするため支援メニューの充実を図るとともに、自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む地域の関係機関との連携の下で、協議会の開催や各種情報の共有を図る。

(イ) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母及び父子家庭の父について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度及び特定求職者雇用開発助成金、試行雇用奨励金事業の活用等により、早期就職の推進を図る。

(3) 高齢者雇用対策の推進

ア 年齢にかかわらず、意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」

の実現に向けた高年齢者の就労促進

(ア) 高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導・助言

改正高年齢者雇用安定法に基づき高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対する指導に当たっては、必要に応じて労働局幹部、ハローワーク幹部による指導を実施し、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、企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

(イ) 継続雇用制度に係る対象者基準等についての指導・助言

継続雇用制度を導入している企業のうち、定年到達者で継続雇用を希望しない者の割合が極端に高い企業に対しては、対象者基準の内容判断時期等について確認を行い、必要に応じて指導・助言を行う。

(ウ) 希望者全員が65歳まで働ける企業の普及

改正高年齢者雇用安定法に基づき経過措置で継続雇用制度の対象者基準を設けている企業に対しては、希望者全員が65歳まで働ける制度導入の必要性について啓発するとともに、東京高齢・障害者雇用支援センターの高年齢者雇用アドバイザーとの連携を図り制度導入の効果的な推進を図る。

イ 高年齢者の再就職の促進

(ア) 生涯現役社会実現環境整備事業の実施

高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができるよう職務経歴や企業年金等の社会保障制度等を踏まえた働き方を自ら検討・実施するため、民間団体を活用し、セミナーを開催するほか、高齢期における職業生活設計に向けた相談・援助を実施する。

(イ) 高年齢者総合就労支援事業の実施

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク池袋及び足立に高年齢者相談窓口を開設し、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支援及び一般職業紹介窓口による支援のみでは就労が難しい高年齢求職者に対する担当制や支援チームによる就労支援を実施する。

(ウ) 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ける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、その着実な実施を図る。

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、地域で臨時的・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期待されており、十分に機能するよう就業機会の確保・提供を図る。

また、東京都、シルバー人材センター連合との連携を強化し、地域に密着し

た就業機会の確保等、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趣旨を踏まえた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

雇用を前提とした技能講習を民間団体に委託して、ハローワークや事業主団体等との協力のもと高年齢者の再就職を促進する。講習は高年齢者の居住地により近い地域で開催するとともに、設定した講習ごとの管理選考を開催し、就職に向けたフォローアップを一体的に実施する。

(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置いた効果的な雇用率達成指導を展開し、平成 26 年の法定雇用率達成企業割合●.●%を目指す。

また、平成 25 年 4 月からの法定雇用率の引上げにより、未達成に転ずる企業に対して、実雇用率の向上と達成企業割合の底上げを図る。

a 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、障害者の雇用状況を常に把握し、計画の進捗状況を管理するとともに、指導に当たっては、安定所長はもとより、必要に応じて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。

b 不足数の少ない企業

雇用率未達成企業のうち、76%が 300 人未満の中小企業であり、そのうち不足数 0.5 人～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を強化する。

(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とともに、法定雇用率の引き上げにより未達成に転じることがないように、雇用状況の把握・管理を徹底する。

特に、東京都教育委員会に対しては、雇用不足数の解消に向けて、教員以外の職種による採用及びチャレンジ雇用を更に進めるなど、強力に指導を実施する。

イ 障害者の雇用機会の拡大

(ア) 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化

- a 中小企業の障害者雇用に対する不安の軽減を図るとともに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害者就業・生活支援センターなどの地域の関係機関や事業主団体等と連絡調整のうえ、職場実習先の確保や企業見学会等を実施する。
- b ハローワークが中心となって、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。
- c 東京都が策定した「第3期東京都障害福祉計画」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。

(イ) 全国ネットワークの強みを活かした雇用機会の拡大

企業の本社機能が集中する東京においては、全国への波及効果を意識し、企業ニーズに応じた障害者の雇用管理指導を行い、雇用機会の確保を図る。

特に、全国展開する企業からの本社管轄を越えた就業場所での募集の際は、全国ネットワークの強みを活かし、他労働局のハローワーク等と連携を密にした職業紹介を展開し、障害者雇用機会の拡大とマッチングの向上の取組を行う。

(ウ) 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、障害者試行雇用奨励金、精神障害者等雇用安定奨励金、ジョブコーチ支援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、国立職業リハビリテーションセンター、障害者職業能力開発校のほか、障害者委託訓練、障害者向け日本

版デュアルシステム^{※13}、一般の職業能力開発校を活用した職業訓練等の受講勸奨を積極的に行い、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。

さらに、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。

(エ) 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施

a 精神障害者については、各ハローワークに配置している精神障害者雇用トータルサポーターを活用した職業カウンセリング等の専門的支援のほか、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た総合的かつ継続的な支援を実施する。

また、当該サポーターを活用し、企業への意識啓発や職場実習の開拓、就職後の定着支援等の事業主支援を効果的に実施する。

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は、●%以上を目指す。

b 発達障害者、難病者については、東京都発達障害者支援センター、東京都難病相談・支援センター、地域障害者職業センター等関係機関との連携を図り、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・難治性疾患患者雇用開発助成金等を活用した就職促進を図る。

また、相談窓口で適切な対応がなされるよう、専門援助部門のみならず職業相談部門全体で発達障害や難病に対する理解を深める。

(5) 職業訓練の効果的な活用による就職支援

ア 地域における職業訓練ニーズを踏まえた適切な訓練計画の策定

(ア) 公的職業訓練の適切な設定に向けた地域における職業訓練ニーズの体系的な把握・提供

東京労働局及びハローワークは、地域の求人・求職状況等を踏まえた職業訓練ニーズに基づく適切な職業訓練の設定を図るため、地域の職業訓練ニーズの体系的な把握（年間4回の求人・求職者アンケートの実施等）を進め、東京都及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「雇用支援機構」という。）へ提供する。

(イ) 地域の職業訓練ニーズに即した整合性のある訓練計画の策定

適切な職業訓練の設定を図るため、体系的な取り組みにより把握した求人者

^{※13} 「日本版デュアルシステム」 厚生労働省の「障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業」に基づき、職業意識の啓発や就職に要する職業能力の付与等を行う座学訓練と企業における実習を組み合わせた職業訓練。

の人材育成ニーズや求職者の訓練受講ニーズ等を踏まえ、地域において求職者支援訓練及び公共職業訓練が適時、適切な訓練分野、規模等のもとに提供できるように、東京都及び雇用支援機構と連携し、整合性のある訓練計画の策定に取り組む。

(ウ) 東京都地域訓練協議会の適切な運営

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、大型倒産や大量雇用変動等、地域の労働市場に大きな影響を及ぼすような事案が発生した場合は、東京労働局及びハローワークは、公的職業訓練を活用した再就職支援のニーズ把握を進め、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チーム」を機動的に開催し、東京都とも連携し必要な公的職業訓練の柔軟な設定に努める。

イ 公共職業訓練、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能力開発及び就職支援

(ア) 求職者の能力開発の必要性を主体的に見極めた公的職業訓練への誘導

非正規労働を繰り返してきた若年者等、十分な職業能力が形成されていないまま求職活動を行っている求職者の職業相談では、当該求職者の人材育成の観点から、職業訓練の必要性を主体的に見極め、キャリア形成後の求人あつせんを見据えた適切な公的職業訓練への誘導に努める。

なお、職業訓練への適切な誘導等に関し、職員の専門性向上を図るため、都立職業能力開発センターの見学会(職員研修)を計画的かつ継続的に実施する。

(イ) 求職者支援制度を活用した就職支援

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創設された求職者支援制度について、地方公共団体等関係機関と連携し、支援の必要な方が制度を活用できるよう継続的な周知に努める。

また、求職者支援訓練受講者に対しては、訓練受講中から訓練終了後に至る指定来所日の時期（訓練初期、終了直前、終了後）に応じた就職支援を計画的に実施し、訓練終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組、訓練終了3か月後の就職率（ハローワーク紹介による就職の他、自己就職等を含む）について、「基礎コース」は60%以上、「実践コース」については70%以上を目指す。

なお、訓練期間中一定の要件を満たす場合には給付金を支給し、訓練中の生

活を支援する。

(ウ) 公共職業訓練を活用した就職支援

安定した職業に就くために能力開発が必要な求職者や雇用保険受給者等の就職に向けたキャリア形成に、公共職業訓練の積極的活用を図る。

また、公共職業訓練受講者に対しては、訓練受講中から都立職業能力開発センターと連携した求人情報、就職面接会情報等雇用関連情報の提供等を通じ、訓練受講中からハローワークの利用勧奨を行い、訓練終了時には就職状況アンケートに基づき訓練修了者の就職状況を把握の上、未就職者についてはハローワーク利用を勧奨し、担当制支援を含めた就職支援により、労働局及びハローワークの立場から公共職業訓練に係る国の目標である施設内訓練修了者の就職率80%、委託訓練修了者就職率65%達成に寄与することとする。

ウ ジョブ・カード制度の推進

(ア) ジョブ・カード制度の普及促進

東京労働局においては、「東京都地域ジョブ・カード運営本部」^{※14}において策定する「ジョブ・カード制度東京都地域推進計画」に基づき、ジョブ・カード制度の着実な普及促進を図るとともに、その取組状況のフォローアップを行う。

ハローワークにおいては、企業訪問等の機会を活用して、ジョブ・カードを応募書類としても活用できることについて周知を行う。

(イ) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等の実施

ハローワークにおいて、非正規労働者や生活困窮者など、特に職業能力形成機会に恵まれなかった求職者を重点に、その職業相談に当たっては、ジョブ・カードが持つメリットを的確に周知した上で、キャリア・コンサルティングにジョブ・カードを積極的に活用する。

新卒応援ハローワーク等においては、学生用ジョブ・カードが持つメリットを周知した上で、新卒者等に対するキャリア・コンサルティング等に活用するほか、大学等に対するキャリア教育における活用促進及び中小企業等に対しては、エントリーシートとしての活用を促進するための周知を行う。

(ウ) ジョブ・カードを活用した就職支援 (P)

ハローワークにおいては、公的職業訓練修了者の就職支援に当たり、ジョブ・カードの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する。

なお、その評価内容が就職支援に有効である場合には、訓練修了者の求人応

^{※14} 「東京都地域ジョブ・カード運営本部」
地域関係機関等を構成員として、地域におけるジョブ・カード制度の普及促進及び運用が円滑に図られるよう、東京労働局に設置した組織。

募活動において、これを活用するよう積極的に助言する。

また、職業能力形成機会に恵まれなかった求職者については、ジョブ・カードを活用し、企業が実施主体となって雇用関係の下で行う雇成型訓練（若年者人材育成・定着支援奨励金訓練（P）を含む）も効果的に活用を図る。

（エ）地域ジョブ・カードセンターとの連携（P）

東京都地域ジョブ・カードセンター^{※15}と密接に連携し、東京労働局においては、ジョブ・カード制度に理解を持つ「ジョブ・カード普及サポーター企業」に関する情報を地域ジョブ・カードセンターから収集し、ハローワークへ提供を行う。

ハローワークにおいては、ジョブ・カード普及サポーター企業を含む管内企業に対し、ジョブ・カードを活用する雇成型訓練（若年者人材育成・定着支援奨励金訓練（P）を含む）の周知及び活用について積極的に働きかける。

（6）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）適用関係業務の適正かつ円滑な推進

雇用保険の適用については、平成 22 年度に要件緩和された被保険者の適用基準である「週の所定労働時間が 20 時間以上かつ 31 日以上の雇用見込みがあること」に沿った加入促進を図るとともに、取得漏れを防止するため、事業主等に対して継続的な制度の周知・啓発を行う。

なお、遡及による届出等については、各種資料に基づき、雇用事実を確認の上、疑義がある場合は実態調査を実施する。

また、電子申請による各種届出は増加傾向にあることから、窓口受理の割合等も考慮した業務処理体制の整備を図り、処理に要する時間短縮に努める。

（イ）厳格な認定による適正な給付

雇用保険受給者に対しては、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認定により適正な給付を実施するとともに、再就職手当などを効果的に活用した早期の再就職促進を図る。

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い、厳正な処分を実施する。なお、管理者等は定期的に調査の進捗よく状況を把握し必要な指導を行う。

（ウ）雇用保険に係る債権管理業務の適正な運営

^{※15} 「東京都地域ジョブ・カードセンター」
ジョブ・カード制度の普及に関する事業を、厚生労働省から委託を受けて、商工会議所が運営している組織。

失業等給付金を始めとし、急増している雇用調整助成金等の債権管理業務について、関係各部署との連携を密にして早期の回収に努める。

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

雇用調整助成金については、給付率等の見直し等を周知するとともに引き続き本助成金を活用した雇用維持確保を図る事業主を支援する。

また、迅速な支給に努めるとともに、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、助成金の適正支給を図る。

(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、雇用の改善等による雇用の安定を図るための各種助成金については、制度の統廃合、見直し、新設される助成金について、効果的に活用されるよう懇切な説明を行うとともに的確な指導援助を実施する。

また、東京労働局のホームページの活用、定期的な助成金制度の説明会、関係機関との連携により、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実施する。

(7) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

ア 生活保護受給者等生活困窮者の就労支援

(ア) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援を抜本強化し、新たに生活保護を開始する者を支援対象者とし早期支援を強化するとともに、生活保護の相談者で受給に至らない者等の生活保護ボーダー層についても支援する。

また、定期的な巡回相談の実施等により福祉事務所へ早期にアプローチをする仕組みを整備するとともに、前述の「アクション・プラン」による地方自治体へのハローワークの常設窓口の設置など就労支援体制を整備し、生活困窮者の就労支援を実施する。

(イ) 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、各ハローワークに設置している住居・生活支援コーナーにおいて、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。

更にこうした取組を強化するため、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^{※16}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職支援

非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進する「有期・短時間・派遣労働者等キャリアアップ助成金」の活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを積極的に周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行い、有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト（仮称）を推進する。

また、ハローワークにおいて、正社員求人を積極的に開拓するとともに、職業相談、職業紹介やトライアル雇用の活用により、正社員としての就職を支援する。その際、個々の求職者の事情に応じ、正社員としての就職に結びつくよう、有期実習型訓練や日本版デュアルシステム訓練等の実践的な職業訓練や求職者支援制度などへの積極的な誘導を図る。

さらに、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）^{※17}においては、担当制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、キャリア・コンサルティング、職業訓練の受講相談、就職支援セミナーなど、非正規労働者に対するきめ細かな支援を実施する。

ウ 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^{※18}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する外国人留学生に対して、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

^{※16} 「TOKYOチャレンジネット」

東京都が設置した住居喪失不安定就労者サポートセンターの通称で、住居を喪失しインターネットカフェ等で寝泊まりしながら不安定な就労に従事する者や離職者に対して、生活支援、居住支援、資金貸付等を行う施設。

^{※17} 「東京キャリアアップハローワーク」

これまで正社員として働いた経験が少ない者等を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施する専門施設（ハローワーク新宿の附属施設）。

^{※18} 「東京外国人雇用サービスセンター」

日本で就職を希望する外国人留学生や専門的・技術的分野の在留資格の方の職業相談・職業紹介と事業主に対する外国人雇用の情報提供等を行う機関（全国3か所）。

東京外国人雇用サービスセンターにおいて、個々の外国人求職者が持つ能力等を十分把握し、ハローワークのネットワークを最大限活用した求人情報の提供、職業紹介に努めるほか、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

ハローワーク新宿の新宿外国人雇用支援・指導センター^{※19}や各ハローワークにおいて、きめ細やかな職業相談等により再就職を支援する。

また、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する。

(エ) 外国人労働者の就業改善の推進

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。

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。

エ 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、八王子及び新設する所を拠点としたハートフルワークコーナーを中心に、拠点以外のハローワークと連携しツアー型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ハローワークへは、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。

さらに、特に介護サービスの職業については、上記（1）ア（イ）のように、各所において取組を強化することとしているが、加えてハートフルワークコーナ

^{※19}「新宿外国人雇用支援・指導センター」

日本人の配偶者等、定住者・永住者などの就労に制限のない在留資格の方やアルバイトを希望する外国人留学生の職業相談・職業紹介を行う通訳員を配置したハローワーク新宿の機関。

一においては、新規開設事業所に重点を置いた取組やリクエスト紹介など先駆的な取組を試行的に実施することとする。

オ 東日本大震災からの復興支援

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各ハローワークによる職業紹介を充実強化するほか、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するとともに、ネットワークを活用した震災被災者向け求人の確保に努める。

さらに、原子力災害の影響により避難指示区域から避難している者（その避難している地域に住所を移転した者を含む。）について、「福島就職支援コーナー」を設置し、福島へ帰還して就職することを希望している避難者に対して、きめ細かな支援を行う。

カ 公正な採用選考の推進

(ア) 事業主に対する啓発・指導

「東京労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」に基づき、推進員設置対象事業所に対する選任勧奨を推進するとともに、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計画的、継続的な研修機会を提供し、公正な採用選考システムに係る啓発・指導を徹底する。

また、不適正事象が発生した場合には事業主に対する是正指導を厳正に実施する。

(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、就労支援を推進する。

(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」、「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

また、建設労働者確保育成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

「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。

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。

(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。

(オ) 人材銀行事業の運営

東京人材銀行^{※20}において、求人者サービスの強化の観点から、リクエスト紹介（求人者からのリクエストに応じた職業紹介）を積極的に実施する。

また、管理職、技術職、専門職について、東京人材銀行独自の求人確保に積極的に取り組む。

さらに、専門施設の強みを活かし、東京人材銀行に登録されている求人・求職のマッチングについて、マッチング専任者を定めるなど、充足・就職対策を強化し、ハローワーク飯田橋を始め都内各ハローワークにおいては、対象となる求人者・求職者への東京人材銀行の利用勧奨に努めるとともに、東京人材銀行自らも、各ハローワークの協力を得ながら、更なる求人者・求職者の確保に努める。

(8) 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

^{※20}「東京人材銀行」 管理職、技術職、専門職の経験がある 40 歳以上の者を対象に、当該職種に係る職業相談、職業紹介等を実施する専門施設（ハローワーク飯田橋の附属施設）。

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

平成 24 年度予備費により拡充された「重点分野雇用創造事業」や、平成 24 年度補正予算により新設された「起業支援型地域雇用創造事業」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、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た「実践型地域雇用創造事業」^{※21}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」を始め、東日本大震災を契機に設置された「『日本はひとつ』しごと協議会」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

ハローワーク・監督署と区市町村との雇用問題連絡会議を開催し、国の雇用対策及びハローワーク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) 「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、ハローワークが行う無料職業紹介等と地方自

※21 「実践型地域雇用創造事業」

雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援する事業。市町村、地域の経済団体等から構成される「地域雇用創造協議会」が提案した雇用対策に係る事業の中から、コンテスト方式により選抜し、当該協議会に対してその事業の実施を委託。

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) 地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

区市町村と連携し設置する区市町村の庁舎等を活用した「ふるさとハローワーク」を運営し、地域住民の利便性の向上により一層の就職促進に努める。また、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、連携（共同）事業等の実施を通じて緊密な信頼関係を構築する。

イ その他具体的な連携事業

(ア) 若年雇用対策の推進（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等
- b ジョブカフェとの連携によるきめ細かな就職支援
- c ニート等の状態にある若者の職業的自立支援

(イ) 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

(ウ) 高齢者雇用対策の推進（再掲）

- a 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 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化

(オ) 職業訓練の効果的な活用による就職支援（再掲）

- a 求職者支援制度を活用した就職支援
- b 公共職業訓練を活用した就職支援

(カ) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援（再掲）

- a 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進
- b 住居・生活困窮者に対する就労支援
- c 東日本大震災からの復興支援

(9) 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

下表の目標値を設定し、PDCA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・ハローワーク間の情報共有を促進し、共通認識を基盤としたハローワークの機能強化を図る。

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正社員求人確保数	平成●年度実績以上
⑧法定雇用率達成企業割合	●●%以上
⑨障害者の就職件数	●●●件
うち「チーム支援」対象者の就職数	●●●件
⑩東京の民間企業障害者実雇用率（注5）	●●●%以上
⑪精神障害者トータルサポーター支援修了者の次段階移行率	●●%以上
⑫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
⑬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
⑭新規高卒者の内定率（平成●年●月末）	平成●年度実績以上
最終内定率（平成●年●月末）	平成●年度実績以上
⑮求職者支援訓練終了3か月後の就職率「基礎コース」	60%以上
同就職率「実践コース」	70%以上
⑯生活保護受給者等就労自立促進事業における担当者制による支援対象者の就職率	●●%以上
⑰利用者に対する満足度調査の結果（11月実施）	90%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、自己就職者等を含む）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）ハローワーク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26年6月1日現在の実雇用率の目標値。

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、日雇派遣の原則禁止を始めとする労働者派遣法の改正点を中心に、法制度について、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対して積極的な周知及び指導を図る。

また、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、職業紹介事業者等に対して、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、ハローワーク、日本年金機構との連携のもと、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・届出後の変更届及び事業報告の未提出には、是正指導を行う。また、是正指導を行っても未提出の場合には行政処分を含め厳正に対応する。

(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、引き続き全国斉一的な指導監督に留意するとともに、東京労働局各部室、監督署、ハローワーク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法事案の把握に努め、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、新規学卒求人を始めとして、求人広告の苦情等を積極的に収集するとともに、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 労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底

(ア) 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。

(イ) 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、そのすべてについて指導監督を行う。

(ウ) 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え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については、臨検指導を実施する。

ウ 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、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。また、改正労働者派遣法の施行による日雇い派遣の原則禁止に伴い、日々単位の職業紹介が増加することも予想されることから、その職業紹介が適正に行われているか、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。

(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」^{※22}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) 労働者の安全と健康の確保対策

死亡災害及び死傷災害は3年連続で増加し、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。）の目標は達成に至らなかった。しかし、平成24年は災害の増加状況に歯止めをかけるため災害防止の集中的な取組として「東京ゼロ災害運動」を展開し、年後半には災害発生を大幅に抑制することができた。また、平成25年1月～3月までの間を「平成24年度 年度末労働災害防止強調期間」とし、第12次防計画につなげるべく「東京ゼロ災害運動」と継続性のある労働災害防止の取組を進めてきた。

平成25年度は第12次防計画の目標達成のため災害防止対策を最優先に取り組むこととし、労働災害件数を減少させるための重点業種（小売業、社会福祉施設、飲食店、ビルメンテナンス業及び陸上貨物運送事業）、重篤度の高い労働災害を減少させるための重点業種（建設業）への指導、労働災害の形態（転倒、墜落・転落、腰痛などの行動災害、機械災害等）に着目した指導等を進める。

ア 第12次防計画に基づいた災害防止の推進

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25年上半年期を中心として労働災害防止に向けた各種施策を前倒しに取り組むこととしている。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第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店及びビルメンテナンス業）、陸上貨物運送事業を、また、死亡災害が多発している建設業を重点業種として、監督指導・個別指導、集団指導等を集中的に実施する。

さらに、労働災害防止に向けた気運の向上を図るため、第12次防計画について広く事業者、業界団体、労働組合等の参画を呼びかけ、災害防止活動の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

(ア) 重点とする業種別対策

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、全災害の約60%を占め、多くが小売業、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

^{※22} 「しごと情報ネット」

厚生労働省が運営する「仕事」に関する情報の提供を行うポータルサイト。ハローワークと民間人材紹介会社のサイトの求人情報が一括検索できる。

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とともに、食品衛生行政との連携、小規模店舗密集型施設を対象とする指導等により、効率的・効果的な災害防止を図る。

b 陸上貨物運送事業に対する労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事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」（平成6年発出、平成20年改正）の周知・指導を行うとともに、本省が作成する「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」（仮称）の周知を図る。

c 建設業に対する労働災害防止対策の推進

平成25年1月11日に、「日本経済再生に向けた緊急経済対策」が閣議決定されたところであり、インフラの再構築や、老朽化した高層建築物の解体工事等の増加が見込まれ、現在既に問題となっている元方事業者及び関係請負人における熟練労働者不足が、更に深刻化することが危惧されている。このことが災害発生につながらないように、元方事業者及び関係請負人における現場力の維持・向上のための安全衛生教育（統括安全衛生責任者の能力向上教育、送り出し教育等）等の充実、現場パトロール等を通じたOJTの充実等により、危険感受性の向上、災害防止対策の「見える化」（より直感的に訴える危険個所表示・対策の提示等）の徹底等の指導を進める。

建設業の死亡災害は、死亡災害全体の3分の1以上を占め、全業種の中で最も多く、特に、墜落・転落災害が約7割を占める結果となっている（平成23年は42.3%）ことから、建設業における災害防止は墜落・転落災害防止対策を重点に進める。

具体的には、高所作業に対し、安全な足場等の設置による作業床の確保、安全帯の使用の徹底等を図るとともに、安全帯については、鉄骨建て方等の墜落危険性の高い作業に対してはハーネス型安全帯の使用を進める。

(イ) 重点とする災害の形態別対策

転倒、墜落・転落、腰痛等の行動災害防止に当たっては、設備的対策とともに、安全衛生教育の実施、作業手順の作成・遵守、労働者一人一人の安全宣言の実施等による安全意識の向上等により、災害防止を図る。

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 転倒災害の防止対策の推進

平成24年の労働災害発生状況をみると、転倒災害が全体の約23%を占めており、全業種的に、4S（整理・整頓・清潔・清掃）の実施、作業場所の通路の凹凸の解消、照度の確保、階段における手すりの整備等を進めるほか、安全衛生教育の実施、作業手順の作成・遵守を図る。

c 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」（平成13年発出、平成19年改正）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（平成24年4月施行）の周知徹底を図る。

また法令改正が予定されている食品加工用機械、解体用機械（鉄骨切断機、コンクリート圧砕機及びつかみ機）について、改正法令の周知及び改正法令に基づく措置の徹底を図る。

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、安全衛生方針の表明により、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実施、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、本社機能等に着眼した指導等を行うことにより、本社のガバナンスを活用した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。

第11次防計画においては、安全衛生管理体制の整備は一定程度進んだことから、第12次防計画では、各管理者等の職務の充実、各管理者が委員となる安全・衛生委員会の調査審議の充実を図る。

(イ) リスクアセスメント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の実施及びその結果に基づく措置の推進については、第11次防計画の目標（「製造業の50人以上の事業場において70%以上のリスクア

セスメントの実施」)は達成したことから、第12次防計画においては、実施が進んでいない中小規模事業場におけるリスクアセスメントの実施及び化学物質に係るリスクアセスメントの実施を進める。このため、災害発生契機等をとらえて、災害調査、監督指導、個別指導、集団指導、再発防止対策書作成指導等において、積極的にリスクアセスメントの実施を指導する。また、リスクアセスメントの実施が、総括安全衛生管理者の職務であること、また各管理者等が委員となる安全・衛生委員会の調査審議事項にリスクアセスメントに関することが含まれることから、これらを通じてリスクアセスメントの実施を進めることとする。

労働安全衛生マネジメントシステムについては、個別指導、集団指導等の機会を通じて、引き続き積極的な周知・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」(後記(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

政労使トップで合意した「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年発出、平成22年改正)における平成32年度までの目標である「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合を100%とする。」並びに、第12次防計画における平成29年度までに「安全衛生管理体制の構築が必要なすべての事業場で対策に取り組む」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」(平成18年発出)等の周知徹底を図るとともに、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クエ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、厚生労働省委託の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労働局委託の地域産業保健センターの活用を促進を図る。

(イ) 化学物質による健康障害予防対策の推進

化学物質の取扱い事業場について、発がん性を始めとした危険有害性に応じて適切なばく露防止措置が徹底・促進されるよう、労働衛生管理上問題があると考えられる事業場を中心に、個別指導や集団指導等により、化学物質障害予防規則等の遵守徹底を始めとした適切なばく露防止措置の指導を行う。また、各種機会をとらえて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

(ウ) アスベストによる健康障害防止対策の推進

建築物の解体等作業について、アスベスト使用の有無に係る事前調査及び労働者の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。

アスベスト製品の輸入、製造等の全面禁止について、その徹底を図る。

アスベスト使用の有無にかかわらず建築物の解体等の作業を行う事業者に対して、アスベストに係る健康診断の周知を図り、アスベストに係る健康診断の必要な労働者に対し実施の徹底を図るとともに、石綿業務に従事した離職者に対しては石綿健康管理手帳制度について広く周知を行う。

(エ) 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 60%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である保健衛生業、卸小売業、陸上貨物運送業を重点に、「職場における腰痛予防対策指針」（平成 6 年発出、平成 25 年度改正予定）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、平成 25 年度からの新たな第 8 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 熱中症・一酸化炭素中毒等の防止対策の推進

熱中症、一酸化炭素中毒、酸素欠乏症、硫化水素中毒、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。

d 電離放射線障害防止対策の推進

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、「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」（平成 23 年発出、平成 24 年改正）及び「特定線量下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」（平成 24 年発出）に基づく対策の周知を図る。

(オ) 産業保健活動の活性化、健康づくり対策の推進

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。

(カ) 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、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会をとらえて、受動喫煙防止対策の必要性と助成金や委託事業の内容を事業者に対して、周知啓発し事業場における取組の更なる促進を図る。

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現場の実情を踏まえた専門的な立場からの意見を聴取し、具体的施策展開につなげるため、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

第12次防計画に基づき「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズとする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（7月4日一ツ橋ホール）、産業保健フォーラム（11月27日ティアラこうとう）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。

(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の意義を認識の上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、適正な過半数代表者の選出が行われているか、また、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年告示）に適合した時間外労働協定が締結されているかについて指導を行う。

また、長時間に渡る時間外労働の実効ある抑制を図り、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

長時間に渡る時間外・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実践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。

なお、全国労働衛生週間（10月1日～7日）の準備期間に当たる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) 経営環境等の変化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改正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

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

大量整理解雇、大型倒産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。その際、解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われることがないようパンフレット等を活用し、事業主に対し適

切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

(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

いかなる経営環境の下においても、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に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年発出)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」(平成15年発出)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」(平成元年告示)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年度から労働局に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。

また、夜間・長距離運行の貸切バスにおける交替運転者の配置基準についての周知に努める。

(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とともに、悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する。

(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、需給調整事業部と共同監督を実施するなど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については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」という。）が平成 24 年 10 月 1 日から施行されたことから、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、迅速に対応する。また、障害者であることを理由とする最低賃金額未滿の賃金の支払いは、使用者による障害者虐待に該当することから、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

「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) 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」を踏まえ、「労働時間等見直しガイドライン」（平成18年告示、平成21年最終改正）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支援、②長時間労働の縮減が必要な事業場が参加するワークショップを開催することにより長時間労働の要因分析や改善策の検討及びその後の実施について支援、③労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント等の個別訪問、相談対応等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平成19年に策定された「仕事と生活の調和推進プログラム」及び労働局が作成した中小企業の取組事例を中心としたワーク・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、東京都と共催するワーク・ライフ・バランスフェスタ等、関係地方公共団体とも連携を図りながら労使に対する意識啓発を図る。

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改正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、労働基準法施行規則が改正され、有期契約労働者については、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準を労働契約の締結に際し、文書交付により明示することとされたので、モデル労働条件通知書の積極的な周知に努める。

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16年発出、平成20年改正）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

医師や看護師等医療スタッフの勤務環境を改善するため、企画委員会や研修会の開催等を通じ、医療機関への各種施策の情報提供や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、労働局に配置された医療労働専門相談員による相談支援を実施するなど「医療分野の『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、賃金相談員を活用し

て適切に対応する。

カ 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

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、平成 24 年 3 月、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において取りまとめられた「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」の周知を図る。

(6) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金法の趣旨に沿った東京都の最低賃金の改正を図るため、東京地方最低賃金審議会を円滑に運営する。

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業種等を対象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

中小企業の経営課題と労務管理の相談等にワンストップで対応する労働局委託の東京都最低賃金総合相談支援センターの周知に努め、円滑な実施を図る。

(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、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請求人等に対する処理状況の連絡等の徹底を図る。

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。

労災保険加入未手続中の災害や事業主の故意または重大な過失による災害等を原因とした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、署から局への漏れの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 胆管がん事案への対応

胆管がんに係る労災請求事案については、現在、本省において、業務と胆管がん発症の因果関係について検討を行っているところであるが、調査に当たっては、職歴、従事業務、化学物質の使用状況、作業環境等の把握、臨床、病理所見に係る資料の収集等に留意し、業務上外を適切に判断するため、本省へりん伺を行う。

ウ 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を徹底し、長時間労働が認められる事案は、適正な労働時間の把握の徹底を図る。

エ 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、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に対して迅速・適正な補償・救済を行う。

オ 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) 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、配置・昇進に重点を置いて、計画的に男女雇用機会均等法第29条に基づく報告を事業主に求め（報告徴収）、法違反の事実が認められる企業に対しては、労働局長の指導等により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、その制度の運用が均等法に則したものとなるための留意事項を明記した「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」（平成19年改訂）の周知徹底を図るとともに、法違反企業に対しては、是正指導を行う。

(イ) 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・出産等を理由とする不利益取扱いについては、相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ、同法第17条に基づく労働局長による紛争解決の援助又は同法第18条に基づく機会均等調停会議によ

る調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。その際、労使の合意形成の参考と資するよう東京労働局作成の『「妊娠→産休→育休→復職」紛争解決事例集』（労働局HP掲載）を活用し、納得性を高める解決を図る。また、法違反が認められる場合には、厳正な指導を行う

(ウ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

女子学生等の就職に関する均等な機会を確保するため、企業に対し男女雇用機会均等法に沿った選考ルールを徹底するとともに、募集・採用に関し法違反が認められる企業に対しては、厳正な指導を行う。

(エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業において、派遣労働者、パートタイム労働者及び有期契約労働者など非正規雇用の労働者を含めた実効ある対策が講じられるよう周知・啓発、指導を行う。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対しては、雇用均等室に配置された雇用均等指導員（均等担当）を活用して、適切に対応する。

(オ) 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、均等法に基づき指針で定められた「母性健康管理指導事項連絡カード」^{※23}の活用を促進する。

(カ) 紛争解決の援助

上記（イ）のほか労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ労働局長による紛争解決の援助又は機会均等調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(キ) 男女雇用機会均等法等の周知

労使を始め関係機関等に対し、男女雇用機会均等法の効果的な周知活動を実施する。パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している正社員以外の者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、これらの労働者及び事業主に対しても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し、労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停について、男性労働者も含め、労働

※23 「母性健康管理指導事項連絡カード」

妊娠中及び出産後の女性労働者が医師等からの通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするために医師等が記載し、女性労働者が事業主に措置を申し出るために利用するカード。

者等に積極的に周知する。

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

大企業の女性管理職の実情、当局管内にある大規模企業の全国に対する比率にかんがみ、ポジティブ・アクションの趣旨、正しい理解、取り組むことの意義について一層の周知徹底を図る。さらに、労働局長自らの取組も含め企業に対する直接的な働きかけを積極的に推進することとし、報告徴収の機会を十分に活用し、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。あわせて、企業や就職希望者に対してポジティブ・アクション情報ポータルサイト^{※24}の活用を促し、女性の活躍状況の情報開示を図る。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる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。受賞企業の表彰式に併せて「均等・両立推進企業セミナー」を開催し、その取組や効果等について広く周知を図る。

(2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の履行確保

(ア) 法に基づく指導等

平成24年7月1日に改正育児・介護休業法が全面施行され、企業の規模にかかわらず適用となったことから、制度の内容がより一層定着し、法の履行確保が図られるよう、指導等を実施する。

特に、派遣労働者など期間雇用者の女性の継続就業率が低い状況があることから、期間雇用者の育児休業の取得要件等について周知するなどにより、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。

(イ) 不利益取扱い等の相談への対応

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寄せられた場合には、雇用均等指導員（両立担当）の活用により問題の把握を十分に行い、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に基づく両立支援調停会議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。また、法違反が認められる場合には、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

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護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つい

^{※24} 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」
女性の活躍推進状況診断、女性の活躍推進宣言コーナー、ポジティブ・アクション応援サイトなど企業における女性活躍推進の取組に関する各種情報を提供するポータルサイト。

て、厚生労働省が作成した両立支援ベストプラクティス事例集（労働局HP掲載）等も活用しつつ周知啓発を行うとともに、男性の育児休業取得促進に関する周知啓発に取り組む。その際、東京都と共催するワーク・ライフ・バランスフェスタ等、関係地方公共団体とも連携を図りながら労使に対する意識啓発を図る。

育児休業の利用が進んでいない中小企業に対しては、新たに設置される期間雇用者の継続就業を支援する助成金（期間雇用者継続就業支援コース）等を活用しつつ、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 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画を自動的に作成できる機能や企業の好事例など両立支援に関する情報を一元的に提供する両立支援総合サイト「両立支援のひろば」を周知し、活用を促すとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務づけられている労働者数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）の内容も含め、認定制度について周知を図る。

（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、問題の把握を十分に行い、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条に基づく均衡待遇調停会議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（均衡推進担当）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、当該事業所の実態に応じた正社員への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、有期・短時間・派遣労働者等キャリアアップ助成金について、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

あらゆる機会をとらえて、パートタイム労働法の説明や相談に対応し、事業主及びパートタイム労働者等に対して十分な周知を図る。

また、「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容の周知を図る。

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

東京労働局管内の適用事業場数は約 40 万事業場であり、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 割に及んでいることから、労働保険財政等における役割は極めて大きい。

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位置付け、併せて労働保険の適用促進を一層推進するため、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・納付の周知

労働保険料等の徴収に当たっては、年度更新申告書の集合受付を始め、各種説明会、労働保険料等に係る立入検査などのあらゆる機会を通じ、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。

また、雇用保険の適用範囲が大幅に拡大されたことに伴い、特に短時間労働者、派遣労働者等に対する適用拡大について周知するとともに、雇用保険の加入要件を満たす労働者を把握した場合は、加入手続きに併せ、適正な申告・納付を行うよう指導する。

(イ) 年度更新の円滑な実施

年度更新業務は、労働保険料等の適正徴収に当たり重要な業務であることから、業務が円滑かつ効果的に実施できるよう、東京労働局を始め監督署及びハローワーク等との一層の連携を図る。

また、年度更新業務の一部については、外部委託を活用することにより、さらなる業務の効率化を図る。

(ウ) 法定納期限後の認定決定

法定納期限を経過しても申告書の提出がない事業場については、電話や文書等の提出督促を実施する。それでもなお、申告書の提出がない事業場については認定決定を行う。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、事業主等に対し、あらゆる機会をとらえて周知し、利用促進を図る。

ウ 実効ある滞納整理の実施

(ア) 納付督促について

滞納整理に当たっては、年間を通じた実効ある滞納整理実施計画を策定し実施する。

特に、複数年度に渡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。

また、納付督促業務の一部である督促状発送後の電話督促等については、外部委託により実施する。

(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、時期を逸することなく実施する。

特に、雇用保険の適用範囲が拡大されたことを踏まえ、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及び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、第3次労働保険未手続一掃対策3か年計画（平成23～25年度）に基づき、本省から提供される「労働保険未手続の

可能性がある事業所一覧」、他部署からの情報や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 特別加入制度の推進

中小事業主等、一人親方等及び特定作業従事者、海外派遣者に係る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、一人親方団体等に対しては、労災保険の趣旨に沿った特別加入制度の適正な運営を図るよう指導を実施する。

ウ 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訂に伴い、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。

特に、報奨金の区分経理の実施については、使途の透明性を確保するよう交付申請時において、前年度支出内訳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

労働保険手続きにおける電子申請について、労働保険料の申告・納付手続きが集中する年度更新期間を中心に、事業主等に周知を図る。

また、社会保険労務士による提出代行時における事業主電子署名が省略できること等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用勧奨を行う。

6 労働相談等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、監督署及びハローワーク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、ハローワーク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、監督署及びハローワークは、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。

ウ 障害者虐待防止法に基づき、東京都から使用者による障害者虐待が疑われる事案の報告を受けた場合は、東京労働局各部室、監督署及びハローワークが連携して迅速かつ適切に対応する。

（3）労働法制の基礎知識の普及促進

これから社会に出る若者が、労働契約法、労働基準法等の働くルールについて理解を深めることは、適切な職業選択と豊かな職業生活を送るうえで重要であることから、大学等が学生の就職支援を目的に実施する労働法制の普及に係るセミナー等に、講師を派遣する等の協力を行う。

（4）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

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、総合労働相談員（困難事案担当）

を積極的に活用し、より丁寧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）、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

（イ）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）職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

（オ）紛争解決の援助

【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 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、また監督署とハローワーク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ハローワークが一体となって機動的かつ的確な対応を図る。

さらに、監督署及びハローワークにおいては、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。

なお、経営環境の変化等が続く中で、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、監督署及びハローワークが連携を図り、情報収集等を行うことにより的確な対応を図る。

2 男女雇用機会均等確保対策の推進

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ハローワーク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不利益取扱い、均等取扱い及びセクシュアルハラスメント等の紛争等に関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を監督署又はハローワークで把握した場合には、雇用均等室へ提供等を行う一方で、男女同一賃金の原則及び妊産婦等に係る労働基準法の規定等に関する相談や、法違反の疑いのある事業所に係る情報を雇用均等室で把握した場合には、平成24年12月20日付け基監発1220第1号・雇児雇発1220第1号・雇児職発1220第1号・雇児短発1220第1号「都道府県労働局における労働基準行政と雇用均等行政との連携に当たって留意すべき事項について」で示されたところにより労働基準部へ提供等を行うことにより連携を図る。

あわせて、女子生徒等について現下の厳しい就職内定率の背景には、職業選択に対する意識の問題も考えられ、また、男女雇用機会均等法等に係る知識の習得によ

り応募企業の適切な選択に資することも考えられることから、職業安定部が行う新卒を中心とする支援との連携を図る。

3 仕事と家庭の両立支援対策の推進

育児・介護休業法の周知・徹底並びに個別相談への対応について、雇用均等室は東京労働局内各部、監督署及びハローワークとの連携を密にして取り組む。

また、法違反の疑いがある事業所に係る情報を、監督署又はハローワークが把握した場合には、雇用均等室に提供等を行うことにより連携を図る。

あらゆる機会をとらえ、仕事と生活の調和の実現に向けて局内各部で連携して周知徹底に取り組む。その際、東京都と共催するワーク・ライフ・バランスフェスタ等関係地方公共団体とも連携を図りながら取り組む。

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、東京労働局とハローワークは連携して、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、「有期・短時間・派遣労働者等キャリアアップ助成金（仮称）」等を周知し、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、監督署及びハロ

一ワークが相互に連携し、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 25 年度は「第 3 次労働保険未手続事業一掃対策 3 か年計画」の最終年度に当たることから、これまでの結果を踏まえ、東京労働局、監督署及びハローワーク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。

近年、一体的実施事業（アクション・プラン）等、国と地方公共団体とが連携・協力して政策目的を果たしていく機会が増加していることから、局長を始め局幹部職員は、機会をとらえて東京都知事を始め都幹部職員や区市町村の首長、更には特別区長会、市長会等を積極的に訪問し、労働局が行う施策の内容や雇用統計等の情報提供を行う。

また、東京都とは政策目的に応じた様々な協議の機会を設けるほか、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。

また、改正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。

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、調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

2 他の労働局との積極的な連携

全国ネットワークにより業務を展開する労働行政にあって、経済・労働市場の規模が極めて大きく、企業の本社機能が集中するなどの特徴を有する東京の労働局として果たすべき役割の大きさを認識しつつ、隣接県を始め他の労働局と積極的に連携し、全国的視野をもって施策を推進する。

(1) 労働基準行政

広域的に展開している企業において生じている労働基準関係法令上の問題点等を把握した場合、本社、支店等事業場を管轄する関係労働局と情報を共有し、連携して監督指導等を行う。

(2) 職業安定行政

都道府県域を超えた就職・採用活動について、全国ネットワークを最大限に活用し、広域的なマッチングを更に推進する。特に、同一労働市場圏である近隣の労働局とは、地域における雇用情勢の情報の共有化に努めるとともに、都県境に近いハローワークを中心に、充足対策を協力して実施するなど、通勤圏を踏まえた他の労働局・ハローワークとの連携をより一層強化する。

また、管内に複雑困難事案や全国最多の事業主数を抱えていることから、労働局間での斉一的な指導監督の確保に資するため、首都圏需給調整業務連絡会議の開催や他労働局との情報交換等を積極的に行う。

(3) 雇用均等行政

広域に展開する企業において、所管法令に違反する方針、制度等を把握した場合や紛争解決援助の申立てが同時期に発生した場合には関係労働局と情報を共有し、連携して対応する。

3 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、記者発表等を積極的に行うほか、地方公共団体を始めとする関係機関や労使団体等地域の関係者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“見える化”に創意工夫を凝らした資料作成に努める。

また、分野・横断的な情報を分かりやす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。

4 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。

5 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」、「厚生労働省行政文書管理規則」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理由の付記についての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「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」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、雇用管理分野におけ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。

6 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、業務面はもとより、私生活においても非違行為の発生を防止し、すべての職員が綱紀保持の徹底を図ることとし、特に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とともに、飲酒運転を発生させない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。

7 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

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ことはもとより、局内各部室及び監督署・ハローワークが業務を円滑かつ的確に運営できるよう下支えするとの使命感を持って業務を遂行する。

(2) 事務処理体制の強化

会計事務の遂行に当たっては、担当する職員の会計知識の習得と専門性の向上を図るとともに、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。

具体的には、初めて会計業務に携わる職員に対する実務研修を始め、経理、調達、施設管理等の分野ごとの専門研修を充実し、あわせて、「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。

また、関係各部間の縦割りを排し、課題や事例情報の共有化を図る。

(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」に基づき定期的に実施し、内部監査結果及び是正報告等については、速やかに局長を始め、管理者に報告し共有する。

また、内部監査の重点項目は、「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、東京労働局及び監督署・ハローワーク間の連携を強化し、効率的・効果的な予算執行が行われるよう、業務の目的及び達成水準等を明示した的確な仕様書を作成し、受託者に対しては、当該仕様書に沿って契約の厳正な履行を求めていくことにより、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に努める。

8 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、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、増大かつ複雑困難化する労働行政の課題に対応するため、限られた行政資源を効果的に活用し、更なる業務運営の重点化を積極的に推進する。

9 研修の充実

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、新たに開発されたDVD教材や研修テキスト等も活用しつつ、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とともに、南関東ブロックの中心局として、同ブロック内各労働局に新規に採用された職員及び担当する業務に初めて配属された職員を対象とし、新たにブロック研修を実施する。

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、職員及び非常勤職員に対するOJTについては工夫を凝らし積極的に実施する。

なお、非常勤職員についても、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。