

平成27年度

行政運営方針（案）

誰もが公正に希望を持って働けるTOKYOへ

- 将来に希望と意欲を持って働くことができる良質な雇用の創出・確保
- 豊かで活力のある社会にふさわしい公正な働き方の確保
- 希望する全員が参加し、活躍でき、尊重し合える環境の整備



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局
Tokyo Labour Bureau

東京労働局が目指す行政方針

将来に希望と意欲を持って働くことができる良質な雇用の創出・確保

働き方と休み方の見直しを行い、子育てや生産性の向上等を促進することができるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方を普及・推進します。

次代の社会を担う子どもを育成する家庭を雇用面で支援する企業を増やすなど、将来にわたり安心できる社会を構築するための両立支援の施策を推進します。

人手不足の企業での「魅力ある職場づくり」を進め、雇用管理の改善を図ることを通じて、良質な雇用機会を創出・確保し、人手不足の解消を図ります。

地域の人材ニーズを踏まえた効果的な職業訓練の実施・活用など、希望する全ての者が能力を高め、活躍できる社会の実現に向けた取組を推進します。

ハローワークの職業紹介機能の更なる強化を図るなど、ハローワークが中心となって、地域の労働市場全体のインフラ整備を推進します。

豊かで活力のある社会にふさわしい公正な働き方の確保

労働関係法令の周知、法令遵守のための徹底を図るとともに、不適正な事案については、迅速かつ厳正な監督指導を行うこととします。

長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止を始めとする適正な労働条件の確保を図ります。

第12次東京労働局労働災害防止計画に基づく対策の選択と集中を行い、重点的対策により労働災害の防止を強化します。

最低賃金制度の周知と的確な履行を図りつつ、労災補償給付を迅速・適正に行います。

寄せられる相談に懇切・丁寧に対応するとともに、個別労働紛争を把握した場合は、助言・指導、あっせん制度等の利用を積極的に案内し、解決の援助を図ります。

希望する全員が参加し、活躍でき、尊重し合える労働環境の整備

若者を中心に、正社員としての働き方を希望する者に対して、正社員への途を拓くキャリアアップの施策を推進します。

女性の活躍促進に関して、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう、一層の周知を図るとともに、企業による取組を促進します。

「生涯現役社会」の実現に向け、年齢にかかわらず働ける企業の普及促進を図るとともに、支援策を効果的に活用し、高年齢者の就職促進を図ります。

企業の障害者雇用に対する理解促進と、関係機関との「チーム支援」の連携強化により、就職から職場定着までの切れ目のない支援を行います。

生活保護受給者等の生活困窮者に対して、地方公共団体との連携の下、生活支援と一体となったワンストップ型の就労支援を行います。

外国人留学生等に対する職業相談・紹介のほか、企業に対して外国人労働者や技能実習生に対する理解の促進を図り、悪質な事案には厳正に対処します。

平成27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	2
2 雇用をめぐる動向	2
(1) 最近の雇用失業情勢	2
(2) 若年者の雇用状況	3
(3) 高年齢者の雇用状況	4
(4) 女性の雇用状況	4
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	4
(6) 障害者の雇用状況	5
(7) 職業訓練の状況	5
(8) 民間人材サービスの動向	6
3 労働条件等をめぐる動向	6
(1) 申告・相談等の状況	6
(2) 労働時間等・賃金の状況	7
(3) 労働災害等の状況	8
(4) 労災補償の状況	9

第2 東京の労働行政の課題

1 女性・若年者・高年齢者等の人材力の強化	12
(1) 女性の活躍推進	12
(2) 若年者の活躍推進・正社員雇用の拡大	12
(3) 高年齢者・障害者等の活躍推進	15
(4) 労働市場インフラの戦略的強化	16
(5) 外国人材の活用	17
(6) 重層的セーフティネットの構築	18
2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備	18
(1) 働き方改革の実現	19
(2) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出	20
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり等	21

第3 東京の労働行政の重点対策

1 職業安定の分野における重点対策	26
（1）マッチング機能の更なる充実・強化	26
（2）正社員希望者に対する就職支援	33
（3）人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善（魅力ある職場づくり）	34
（4）地方公共団体と一体となった雇用対策の推進	36
（5）若者・子育て女性等に対する就職支援	38
（6）高年齢者雇用対策の推進	45
（7）障害者雇用対策の推進	46
（8）職業訓練の効果的な活用による就職支援	49
（9）雇用環境の整備のためのセーフティネットの確保	53
（10）求職者個々の状況に的確に対応した就職支援	55
（11）計画目標数を定めた業務展開の推進	59
2 需給調整事業の分野における重点対策	60
（1）法制度の周知	60
（2）民間人材サービス等に対する厳正な指導監督の実施	61
（3）労働者からの申告・苦情相談への迅速かつ適切な対応	62
（4）許可申請・届出の迅速な処理	62
3 労働基準の分野における重点対策	62
（1）長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を始めとした労働条件の確保	62
（2）第12次東京労働局労働災害防止計画の着実な推進等、 労働者が健康で安全に働くことができる職場づくり	67
（3）働き方改革の推進・労働契約に関するルールの周知等による適正な労働条件の整備	77
（4）最低賃金制度の適切な運営	80
（5）迅速・適正な労災補償の推進	80
（6）労働基準監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	81
4 雇用均等の分野における重点対策	81
（1）男女雇用機会均等確保対策の推進	81
（2）仕事と家庭の両立支援対策の推進	84
（3）パートタイム労働対策の推進	86
5 労働保険適用徴収の分野における重点対策	86
（1）労働保険料等の適正徴収	86
（2）労働保険の未手続事業一掃対策の推進	89
（3）労働保険事務組合の指導等	89
6 労働相談等の分野における重点対策	90
（1）労働問題に関する相談への適切・迅速な対応	90
（2）個別労働紛争解決制度等の積極的な運用	90
（3）労働法制の基礎知識の普及促進	91

第4 各行政分野の連携事項

1 労働条件の確保、雇用の安定等のための総合的施策の実施	94
2 女性の活躍促進	94
3 仕事と家庭の両立支援対策の推進	95
4 パートタイム労働対策の推進	95
5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進	95
6 外国人労働者対策の推進	96
7 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	96

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	98
2 他の労働局との積極的な連携	98
(1) 労働基準行政	99
(2) 職業安定行政	99
(3) 雇用均等行政	99
3 積極的な広報活動の実施	100
4 保有個人情報の厳正な管理	100
5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	100
(1) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	101
(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	101
(3) 開示請求事務の迅速かつ的確な対応	101
(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	101
6 綱紀の保持	101
7 防災対策	102
8 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組	102
(1) 職務と責任	102
(2) 事務処理体制の強化	102
(3) 内部監査の徹底	103
(4) 公共調達の適正化	103
(5) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	103
(6) コスト削減の取組及び会計業務簡素合理化の推進	103
9 事務の簡素合理化と業務運営の重点化	104
10 研修の充実	104

第 1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

東京労働局の管轄区域は、東京都全域であり、人口は約 1,400 万人(全国の約 10.5%) である。労働者を 1 人以上雇用する事業所数は約 52 万事業所(同約 12%)、労働基準法等の適用労働者数は約 813 万人(同約 16%) に上る。

また、東京の産業大分類別の事業所数の対全国比では、「情報通信業」(32.4%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(18.7%)、「不動産業、物品賃貸業」(15.4%) 等の第三次産業の比率が高く、売上(収入) 金額では、17 産業中 12 の産業で東京都が全国第 1 位を占めている。また、全国の企業の本社・本店のうち 16% が東京都に集中しているが、このうち、資本金 50 億円以上では企業の約 55% が都内に本社を立地するなど、東京都は、わが国の金融・経済の一大中心地を形成している。

景気は、近年、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、東京においても、足踏み感が生じた後、政府による経済対策の浸透や 2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会開催決定に伴うマインドの改善などにより、緩やかに回復し、昨年 4 月の消費税率引上げ後、しばらくはその影響がみられたが、直近では、個人消費などに弱さが残るものの、緩やかな回復基調が続いている。また、先行きについても、消費者マインドの弱さなど、一部に下押しするリスクに注視する必要があるが、当面、弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善傾向が続く中で、原油価格下落の影響や各種施策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。

社会情勢に目を移すと、少子高齢化による人口減少社会にあって、労働力の減少に伴い、一人当たりの国民所得の維持が懸念される。人口の減少を克服し、将来にわたって活力ある社会、成長する社会を実現していくためには、女性のみならず、若者・高齢者等の活躍も一層促進する必要がある。このため、平成 26 年 12 月に「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」が取りまとめられ、賃金上昇等による継続的な好循環の確立、休み方・働き方改革、女性が働きやすい制度等への見直し等の取組の推進が決定されたところであるが、東京労働局においても、長時間労働の抑制、非正規雇用労働者のキャリアアップや正社員転換、人材の能力開発等の環境整備に全力で取り組み、人材の付加価値を高めることを通じて、雇用や所得の増加を伴う、経済の好循環に貢献していきたい。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

平成 26 年平均の東京の完全失業率は 3.8% で、全国平均に対して 0.2 ポイント上回っているが、対前年比で 0.4 ポイント改善した。完全失業者数(年平均) は前年より 2 万 5,000 人減少し、28 万 7,000 人となった。

また、平成 26 年平均の東京の有効求人倍率は 1.57 倍と、対前年比 0.24 ポイント改善し、全国平均の 1.09 倍を 0.48 ポイント上回った。

平成 26 年の有効求人倍率の推移をみると、平成 25 年 12 月は 1.47 倍であったが、平成 26 年 12 月には 1.67 倍となり、この一年間で 0.2 ポイント上昇している。

この背景には、政府の経済対策などによる景気の持ち直しに加え、全ハローワーク¹を挙げての積極的な雇用確保に向けた各種取組の成果により、新規求人数が対前年比で大幅に増加したこと、東京の企業の倒産件数が対前年比で 15.3% 減少と、前年を大きく下回り、また、会社都合による離職者も対前年比で減少したこと等により、新規求職者が相当程度減少したこと、などが要因として挙げられる。

雇用保険被保険者数の増加、雇用保険受給資格決定件数の減少傾向などからも、労働市場全体に引き続き改善の動きがみられるものの、一方で、円安や原材料費の高騰による企業収益への影響、消費税率引上げによる個人消費の下押しリスク、いまだにみられる製造業等大手企業の雇用調整の動きなど、一部に弱い動きが見られる。

以上のように、東京における雇用情勢は、全体的には、引き続き改善が進んでいるが、消費税率引上げ、円安や原材料費の高騰等、少子高齢化の進展に伴う構造的な人出不足問題の深刻化による影響等には注視していく必要がある。

(2) 若年者の雇用状況

若年者の雇用状況については、平成 26 年の東京における完全失業率は、15 歳～24 歳が 5.2%で対前年比 0.5 ポイント減少、25 歳～34 歳は 4.7%で対前年比 0.2 ポイント減少となっており、依然として全年齢層 3.8%と比して、高水準で推移している。また、新規学卒者の離職状況（平成 23 年 3 月卒業者の状況）をみると、卒業後 3 年以内の離職率は、中学卒 64.8%、高校卒 39.6%、大学卒 32.4%となっており、依然として早期に離職する割合が高い状況にある。

また、平成 27 年 3 月卒業予定者の大学の就職内定率（平成 27 年 2 月 1 日現在、関東地区）が ●●%（対前年比 ●●ポイント増）、平成 27 年 3 月卒業予定者の高校の就職内定率（平成 27 年 ●月末現在、東京）が ●●%（同 ●●ポイント増）となり、特に高校生の就職内定率については、リーマンショック直前（平成 20 年 3 月卒、高卒 93.4%）の水準に迫るまで改善した。

今後は、未就職卒業者の早期就職に向けた支援を引き続き進めるとともに、平成 28 年 3 月新規学卒者についても的確な支援が求められる。

¹ ハローワーク

正式名称：公共職業安定所。附属機関を含めた総称として用いることもある。

(3) 高年齢者の雇用状況

平成26年6月1日現在の東京都内の民間企業(31人以上規模)の高年齢者の雇用の状況を見ると、「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。)に基づいて高年齢者雇用確保措置²を実施している企業は98.9%となっている。

また、高年齢者をめぐる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) 女性の雇用状況

平成26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8万7,000人(2.7%)増加し、324万7,000人となった。女性労働力率は前年に比べ1.1ポイント上昇の53.9%で、全国と比較すると、労働力率としては全国の49.2%よりも高い。年齢階級別に見ると「15～24歳層」の46.3%から「25～34歳層」の80.0%と上昇するが、「35～44歳層」では72.2%に低下し、「45～54歳層」で73.8%と再び上昇し、「55～64歳層」では58.3%となる緩やかなM字型カーブを描いている。M字型のボトムとなる35～44歳層では前年に比べ2.2ポイント上昇している。全国に比べて「25～34歳層」の労働力率は高く、M字型のボトムである「35～44歳層」においては全国並みであるが、M字型の右の山に当たる「45～54歳層」について、全国は75%以上であるが、東京は73.8%と低い状況になっている。

東京都内の女性雇用者数は、前年より9万2,000人増加して284万9,000人となり、雇用者総数に占める女性の割合は43.2%と、前年に比べ0.3ポイント増となった。

管理職に占める女性の比率については、全国においては11.5%(平成25年賃金構造基本統計調査)となっているのに対し、東京都は8.2%(平成25年度東京都男女雇用平等参画状況調査)となっている。内訳として、部長級については全国で5.1%、東京で3.7%、係長級については全国で15.4%、東京で12.8%となっており、出産・子育て期の女性の管理職(係長級)への昇進に課題があることがうかがわれる。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

経済の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

² 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、高年齢者雇用安定法の規定に基づき65歳までの安定した雇用を確保するため、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入、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、この事業主が講ずる措置をいう。

おり、全国の雇用者に占める非正規雇用の労働者の割合は平成 26 年で 37.4%と 3 分の 1 を超え、過去最高の水準となっている。特に「15～24 歳層」については 48.6%と約半数の者が非正規雇用となっており、若年層で大幅に増加している。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、いわゆる「不本意非正規」の割合も依然として高水準となっている。

非正規雇用は、雇用が不安定、賃金が低いことに加え、職業能力開発の機会が不足している等の問題が指摘されている。

平成 25 年の毎月勤労統計調査地方調査によると、東京都内に勤務するパートタイム労働者は約・・・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・・・%と、全国の・・・%と比べて低い。

また、平成 26 年の賃金構造基本統計調査によると、東京都のパートタイム労働者の 1 時間当たりの所定内給与額は、男性 1,254 円、女性 1,207 円である。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成 26 年 6 月 1 日現在の東京都内の民間企業(50 人以上規模)での雇用障害者数が 15 万 7,000 人(対前年比 5.8%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 1.77%と過去最高となったが、法定雇用率(2.0%)を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も 30.3%と依然として低調な状況である。

一方、平成 25 年度の都内ハローワークにおける障害者の就職件数は 5,916 件と、前年を 14.6%上回っており、障害者雇用に係る企業の理解促進、ハローワークと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。

(7) 職業訓練の状況

平成 26 年度の東京都内における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 11,549 人、求職者支援訓練の受講者数が 4,914 人と求職者の動向と同様に減少傾向にあり、特に、求職者支援訓練の受講申込者の減少が大きく、定員充足率は 70.1%にとどまっているため、求職者支援訓練の安定運営の観点から、定員充足率を高める必要がある(平成 27 年 1 月末現在)。

公共職業訓練の就職率については、ものづくり系訓練を中心とした施設内訓練(公共職業能力開発施設で実施する訓練)は民間教育機関への委託訓練については、事務、情報処理系訓練を中心に低迷しており、73.3%となっている。

また、求職者支援訓練の就職率については、基礎コースが 79.0%、実践コースが 87.5%(平成 25 年度に訓練を開始し、平成 26 年 8 月までに終了したコースの 3 か月後の就職状況)と目標を達成しているが、平成 26 年度から求職者支援訓練の就職の定義が雇用保険に加入した就職へと厳格化されたため低下が懸念されてい

る。

このため、従来以上に、ハローワークが各訓練実施機関と連携した就職支援を強化していく必要がある。

(8) 民間人材サービスの動向

ア 労働者派遣事業の動向

平成 26 年 4 月から平成 27 年 1 月末までに、東京労働局に新規許可申請・届出をした労働者派遣事業所数は、・・・事業所（対前年同期比・・・％増）であったが、労働者派遣事業の廃止、許可不更新事業所数等が減少したため、平成 27 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、・・・事業所（対前年同月比・・・％増）となっている。

同時期に、需給調整事業部に寄せられた労働者派遣事業に関する相談件数は・・・件（対前年比・・・％増）であった。

また、直近の集計によると、東京労働局管内の派遣労働者数（登録者数＋常用労働者数）は約 69 万人（対前年度比 9.7％減）、派遣先件数は約 26 万 6,000 件（同 11.8％増）であった。全国に占める割合は、派遣労働者数が 32.1％、派遣先件数が 40.1％といずれも 4 割程度となっている。

イ 職業紹介事業の動向

平成 26 年 4 月から平成 27 年 1 月末までに、東京労働局に新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は・・・事業所（対前年同期比・・・％増）であり、平成 27 年 1 月末現在の東京労働局管内の職業紹介事業所数は・・・事業所（対前年同月比・・・％増）となっている。

同時期に、需給調整事業部に寄せられた職業紹介事業に関する相談件数は・・・件（対前年同期比・・・％増）であった。

また、直近の集計によると、東京労働局管内の新規求職申込件数は約・・・万件（対前年度比・・・％増）、常用求人数は約・・・万人（同・・・％増）、常用就職件数は約・・・件（同・・・％増）で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が・・・％、常用求人数が・・・％、常用就職件数が・・・％となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

東京労働局管内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）と総合労働相談コーナー³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 26 年におけ

³ 総合労働相談コーナー

労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応する窓口。東京労働局においては、総務部企画室（九段下）、有楽町（東京交通会館）、都内 18 か所の労働基準監督署内の計 20 か所設置している。なお、

る相談件数は 262,615 件(対前年比 3,790 件減)と、前年に比べて減少したものの、なお高止まりしている。さらに、その内容をみると、いじめ、嫌がらせの相談が増加し、従来から多かった解雇、労働条件の引下げ等の相談件数を上回るなど、複雑・多様化の傾向にある。

ただし、労働基準関係法令上の問題に関する申告であるが、賃金不払や解雇手続を中心に、平成 26 年は 4,434 件(対前年比 616 件減)となり、過去 5,000 件から 7,000 件台で推移していた件数が 4,000 件台にまで減少した。なお、未払い賃金の立替払認定件数については 252 件(対前年比 24 件減)となっている。

前掲の相談件数のうち、平成 26 年に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は 116,547 件(対前年比 776 件増)で、前年に比べてやや増加しているが、このうち、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 26,808 件(同 18 件減)で、前年とほぼ同程度となっている。

平成 26 年における「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく東京労働局長による助言・指導の申出件数は 595 件(対前年比 50 件減)、東京紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は 1,137 件(同 102 件減)と、いずれも減少している。

東京労働局雇用均等室には、「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。)、¹⁾「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。)²⁾に係る相談が寄せられており、平成 26 年度(平成 27 年 2 月末現在)はセクシュアルハラスメント、育児休業不利益、妊娠・出産不利益を中心に、相談件数は・・・件(対前年度比・・・件増)となっている。そのうち、・・・件(対前年度比・・・件減)は紛争解決援助の申立が行われている。

(2) 労働時間等・賃金の状況

ア 労働時間等の状況

平成 26 年の東京都における労働者 1 人当たりの年間総実労働時間は、1,798 時間(所定内 1,630 時間、所定外 168 時間)であり、前年に比べ 4 時間減少している。また、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、1,956 時間(所定内 1,762 時間、所定外 194 時間)と前年に比べて 5 時間減少している。

しかし、リーマンショック以降、一般労働者の年間総実労働時間数は増減を

有楽町コーナーは、平成 27 年 1 月 13 日をもって、東京交通会館の 10 階から 3 階へ移転。より一層安心して相談ができるようブースを設置するなど、プライバシーの確保を図っている。

繰り返しながら、全体としては、増加傾向を示している。

労働力調査による週労働時間別の雇用者の分布（全国）をみると、依然として週 60 時間以上の長時間労働の労働者が約 1 割を占めている。

全国の年次有給休暇の取得率は、平成 25 年は 48.8% となって、前年に比べて 1.7 ポイント増加した。

イ 賃金の状況

近年、雇用延長、就業形態の多様化などの企業を取り巻く経営環境の変化に対応するため、賃金・退職金制度の見直しを迫られる企業もみられる。

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、影響を受ける労働者も増加していることから、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

平成 26 年中の東京労働局管内における労働災害による死亡者数は 66 人と、前年に比して 16 人（32%）の増加となっている（平成 27 年 2 月 10 日現在）。業種別では、建設業 37 人、第三次産業で 15 人となっており、これらの業種で全産業の 78% を占めている。

また、休業 4 日以上之死傷者数は 9,106 人と、前年同期とほぼ同数となっている（平成 27 年 1 月末現在）。

業種別では、貨物取扱業、道路貨物運送業、ビルメンテナンス業等で減少しているが、接客娯楽業（特に飲食店）、商業（特に卸小売業）、保健衛生業、建設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 26 年の業務上疾病件数は 670 件（平成 27 年 1 月 7 日速報値）となっており、腰痛、じん肺、熱中症、一酸化炭素による中毒等が依然として多数発生している。特に、近年では、印刷業に限らず胆管がん事案に係る労災請求⁴がなされており、平成 26 年には、東京労働局初となる胆管がんの労災認定事案が出ている。また、鉛中毒次案や剥離剤（有機溶剤系物質）による中毒事案も発生しているところである。

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 26 年には 52.3%（平成 27 年 1 月 13 日速報値）と、平成 21 年以降連続して 50% を超えている。

平成 25 年の東京都における自殺者数は 2,822 人となっており、職業別では、「被雇用者・勤め人」がこのうち 743 人を占め、また、原因・動機別では、「勤務問題」

⁴ 労災請求

労災保険法に基づき、保険給付を受けようとする者が、所轄監督署に請求書を提出すること。

を原因とするものが 225 人となるなど、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 26 年の東京都の自殺者数は 2,647 人(平成 27 年 1 月 7 日集計警察庁速報値)となっている。

(4) 労災補償の状況

平成 25 年度の「労働者災害補償保険法」(以下「労災保険法」という。)に基づく労災保険給付の新規受給者数は、業務災害によるものが 63,341 人と、対前年度比 0.5%減少、通勤災害によるものが 17,324 人と、対前年度比 5.3%減少し、合計では 80,665 人と、対前年度比 1.6%減少した。

一方、平成 26 年の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は 110 件(平成 25 年 121 件)、精神障害等事案の労災請求件数は 238 件(平成 25 年 271 件)と、依然として多い状況にある。

また、平成 26 年の石綿関連疾患に係る労災請求件数は 143 件(平成 25 年 133 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⁵」(以下「石綿救済法」という。)に基づく特別遺族給付金の総請求件数は、平成 26 年 12 月末現在で 177 件となっている。

⁵ 石綿による健康被害の救済に関する法律

仕事以外の要因で石綿による健康被害を発症した者の救済のほか、石綿にさらされる業務に従事することにより石綿関連疾患にかかり、これにより死亡した者の遺族であって時効により労災保険法に基づく遺族補償給付の支給を受ける権利が消滅した者に対する給付の要件等を定めた法律。

This page intentionally left blank.

第 2 東京の労働行政の課題

1 女性・若年者・高年齢者等の人材力の強化

(1) 女性の活躍推進

ア 次世代育成支援対策推進法の円滑な施行

平成27年4月1日に施行される次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が行う一般事業主行動計画の策定・届出、認定申請等は、本社機能の集中する東京労働局で対応することが最も多いため、法施行が円滑に行われるよう年度前半を中心に事業主等に対する周知徹底を行う必要がある。

イ 「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律案」の周知

現在、国会に提出している「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律案」が成立した場合は、平成28年4月からの円滑な施行を目指し、事業主等に対する周知を徹底する必要がある。

ウ 妊娠・出産、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の禁止の徹底

これらについての労働者からの相談件数は依然として高い水準にあるため、引き続き企業に対する報告徴収・是正指導等に取り組むことが重要である。

エ 女性のライフステージに対応した活躍支援

出産・育児等による離職等でキャリアを中断した女性の再就職支援をするためには、公的職業訓練の効果的な活用が必要となるため、託児サービスや訓練時間の短縮化など東京都との連携により、受講しやすい訓練を設定することが重要である。

オ 仕事と子育ての両立を目指す女性等の就職支援の強化

「待機児童解消加速化プラン」の推進等により、保育の受け皿の拡大が図られており、仕事と子育ての両立を目指す女性等は、今後更に増加するものと考えられることから、マザーズハローワーク及び各拠点マザーズコーナー⁶を中心として、これらの就職支援の強化を図ることが必要である。

(2) 若年者の活躍推進・正社員雇用の拡大

ア 若者の活躍推進

(ア) 若年者の就職支援の強化

若者（45歳未満の者）の中には、年長フリーター等や非正規雇用労働者

⁶ マザーズハローワーク・各拠点マザーズコーナー

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ため、平成27年4月1日現在、3か所のマザーズハローワーク（専門施設）を設置（マザーズハローワーク東京（ハローワーク渋谷の附属施設）・マザーズハローワーク日暮里（ハローワーク足立の附属施設）・マザーズハローワーク立川（ハローワーク立川の附属施設））。その他、都内6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。

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困難となっている。また、就職相談に馴染^なまない若者が多く見受けられ、わかものハローワーク⁷を始め、各ハローワークにおいてはこれまで以上に関係機関等と連携した就職支援が必要となっている。

このような中で、「『日本再興戦略』改訂 2014」(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定、以下「改訂日本再興戦略」という。)に基づき、就職準備、就職後のキャリア形成に至るまでの就職支援を行うこととされている。

(イ) 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒者等については、将来ある学卒者を未就職卒業者にさせないため、また、学校中途退学者については、速やかに次の進路(就職等)を決めることができるよう、新卒応援ハローワーク⁸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い就職支援を積極的に推進する必要がある。

特に、「平成 27 年度卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期の変更(後ろ倒し)」により、未就職卒業者が増加することの無いよう、未内定学生への集中的な就職支援が必要である。

また、改訂日本再興戦略において「『若者応援企業宣言事業⁹』の抜本的な強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援する」ことや、「企業による雇用改善の取組を促進する」との記述が盛り込まれたところであり、新卒者等に対する就職支援や企業における雇用管理改善等の促進に取り組む必要がある。

(ウ) フリーター・ニート等への支援

フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中核として、青少年の雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を強化する必要がある。また、改訂日本再興戦略において、フリーターの就労支援の充実が

⁷ わかものハローワーク

正規雇用を目指す若者等(いわゆる年長フリーターを含む 45 歳未満の者)を専門的に支援するために全国の労働局に設置された施設であり、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施する専門施設(渋谷・新宿・日暮里の 3 か所に設置。それぞれ、ハローワーク渋谷、ハローワーク新宿、ハローワーク足立の附属施設)。

⁸ 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(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)。

⁹ 若者応援企業宣言事業

若者と地域の中小企業とのマッチングを進めるため、一定の労務管理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・中堅企業等が自社の若者の育成の取組等の各種情報を公表する事業。

盛り込まれており、これを踏まえ、フリーター等の就職支援に取り組む必要がある。

また、ニート等の若者は、依然として高い水準にあることから、これらの若者が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要である。そのため、「地域若者サポートステーション¹⁰」(以下「サポステ」という。)において、ニート等の若者に対する専門的な相談、職場体験、サポステ卒業者の定着支援等、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。

(エ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

改訂日本再興戦略により「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る」とされたところであり、平成26年11月の過重労働解消キャンペーン期間中に実施した若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督においても、全体の84.1%に何らかの法違反が認められ、違法な長時間労働や賃金不払残業などの法定労働条件に係る問題がみられたことから、引き続き、こうした企業等に対して重点的な取組を行う必要がある。

イ 「正社員実現加速プロジェクト」の推進等

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

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労働者数は労働者全体の3分の1を超え、引き続き高い水準で推移しており、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図ることが重要である。そこで、正社員を希望する者にはその道を開くとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選択する者には、処遇の改善等を推進していく必要がある。

(イ) 非正規雇用労働者の能力開発・育成支援

非正規雇用として働く若者が増加している中で、若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進を求められていることを踏まえ、非正規雇用労働者の就業経験等に応じた公共職業訓練の充実や、成長分野で求められる人材育成を推進することが必要である。

また、非正規雇用労働者の人材育成が促進するよう、キャリアアップ助成金の活用を促す必要がある。

(ウ) 若年者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等が安定的に働くことができるよう、中長

¹⁰ 地域若者サポートステーション

ニートやフリーター等の若者に対し、地方公共団体と地域の若者支援機関(NPO等)が協働し、職業的自立等のサポートを実施する施設。略称は「サポステ」。

期的なキャリア形成を支援するため、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金・教育訓練支援給付金及び教育訓練支援融資の周知徹底と活用促進に努める必要がある。

(エ) パートタイム労働者対策の推進

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、平成27年4月1日に施行される改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「改正パートタイム労働法」という。)の周知及び同法に基づく的確な指導等により改正パートタイム労働法の着実な履行確保を図るとともに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保に向けた事業主の取組支援やパートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組む必要がある。

(オ) 「多様な正社員」の普及・拡大

いわゆる正社員と非正規雇用の労働者の働き方の二極化の緩和、労働者一人ひとりの処遇の改善やワーク・ライフ・バランスの実現を図るために、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図る必要がある。

(カ) 中小企業等への無期転換ルール¹¹の普及

改正された労働契約法第18条に定める「無期転換ルール」については、ルールの認知が十分に進んでいない中小企業を中心にその内容を引き続き周知するとともに、無期転換申込権発生を回避するための雇止めを防止するため、労働契約法第19条に定める「雇止め法理¹¹」の法定化も併せて周知する必要がある。

(3) 高年齢者・障害者等の活躍推進

ア 高年齢者の活躍推進

少子高齢化が急速に進展する中、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、企業における「年齢にかかわらず働くことができる雇用制度」の普及に取り組むとともに、退職を余儀なくされた高年齢者への再就職支援の充実を図る必要がある。また、高年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等に取り組んでいく必要がある。

イ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期

¹¹ 雇止め法理

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で規定されたもので、一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルール。(労働契約法第19条)

雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」(平成26年法律第137号。以下「有期特措法」という。)が第187回臨時国会で成立し、平成27年4月1日から施行される。このため、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行うとともに、制度の周知・広報などの取組に努める必要がある。

ウ 障害者に対する就労支援の推進

東京都内の民間企業の障害者雇用状況は、中小企業においていまだ低調であるため、特に中小企業に対し障害者雇用の理解の促進、不安の解消を図り、雇用の拡大に努める必要がある。

また、都内は企業数が多く本社機能が集中しており、全国への波及効果も高いため、引き続き全国のハローワークのネットワークを生かした職業紹介、雇用支援を実施し、法定雇用率達成企業割合の早期改善を図る必要がある。

さらに、障害者雇用促進法の改正施行により、平成30年4月1日から、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることから、企業に対する精神障害者の雇い入れ支援と職場定着支援を強化し、精神障害者の一層の雇用促進を図る必要がある。加えて、雇用分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務について、当該規定に係る指針が策定されたことから、平成28年4月1日からの円滑施行に向けて事業主等への周知に努める必要がある。

あわせて、障害者に対しては、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配慮しつつ、一人ひとりの状況に応じ、就職から職場定着までの一貫したきめ細かい支援を行い、福祉、教育、医療からの雇用への移行を推進する必要がある。

(4) 労働市場インフラの戦略的強化

ア 失業なき労働移動の実現

改訂日本再興戦略に掲げられた失業なき労働移動の実現のため、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、早期に再就職を実現することが課題である。

そのため、円滑な再就職を支援する労働移動支援助成金の利用促進を図ることが必要である。

イ 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化に向けて、ハローワークには労働市場インフラの中核的役割が期待されている。その上で、ハローワーク、民間人材ビジネス、地方公共団体など様々なマッチング機関が密接に連携

し、それぞれの得意分野・手法によりその役割を果たすことが必要である。

そのため、改訂日本再興戦略において、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化の一環として、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方公共団体にオンラインで提供する取組が平成26年9月に開始されたところである。

ウ 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、平成26年1月に、労働政策審議会において建議がなされ、この建議を受けて、同年2月に労働者派遣法改正法案の法律案要綱について諮問答申が行われた。これらを踏まえ、同年9月29日に、「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等の一部を改正する法律案」が第187回臨時国会に提出されたが、衆議院の解散に伴い廃案となった。今後の対応については現在検討中である。

この法案は、自らの働き方として派遣を積極的に選択している派遣労働者については、その待遇の改善を図るとともに、正社員を希望する派遣労働者については、正社員への道が開かれるようにするものであり、「正社員実現加速プロジェクト」と相まって、派遣労働者の正社員化の推進を図る。

エ 地域ニーズに合った職業訓練の設定

地域における人材確保や人材育成のためには、地域ニーズ、特に事業主ニーズに合った職業訓練を設定する必要があることから、東京都及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京職業訓練支援センター（以下「機構東京センター」という。）と連携して一体的な訓練計画を策定していく必要がある。

オ ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度は、キャリア・コンサルティング等による職業能力証明ツールとして、広く求職者、在職者、学生等を対象として普及を図る見直しが行われている。

このため、職業訓練受講者のみならず、求職者全般へのより一層の活用の促進が必要である。

については、新たなジョブ・カード制度に平成27年度の途中から移行予定であり、円滑な移行と普及が必要である。

（5）外国人材の活用

少子高齢化や経済のグローバル化が進む中、経済活力と潜在成長力を高めるには、国内人材の活用と併せて、高度な技術や専門的な知識を持った外国人材（高度外国人材）を積極的に活用することが重要となっている。このため、特に高度外国人材となり得る留学生の国内企業への就職支援の取組を、これまで以上に強化して進めていく必要がある。

また、改訂日本再興戦略において、外国人材の受入れのあり方について総合的な検討が進められており、今後外国人労働者の増加が見込まれる状況を踏まえ、より一層外国人労働者の適正就労の促進を図る必要がある。

(6) 重層的セーフティネットの構築

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推進

近年の社会経済環境の変化に伴い、生活保護受給者等の生活困窮者が増加傾向にある。このため、これらを対象に、「生活保護受給者等就労自立促進事業」として、地方公共団体への定期的な巡回相談の実施や「アクション・プラン¹²」（平成22年12月閣議決定）に基づく一体的実施事業による地方公共団体でのハローワークの常設窓口の設置等、ハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援の拡充を図る必要がある。

さらに、平成27年4月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携をより一層深めていく必要がある。

イ 公共職業訓練、求職者支援制度を活用した就職支援

地域における人材の確保、人材育成のためには、職業能力の向上や職種転換が必要な者等に対して、公共職業訓練や求職者支援訓練を通じ、より安定した就職の実現につなげることが求められている。

このため、労働局は、東京都及び機構東京センターとの連携を図り、地域特性や求人者ニーズに即した訓練計画に基づいて訓練機会を確保するとともに、ハローワークは、訓練受講者の早期就職を図るため、訓練実施機関とより一層の連携を図ることが重要である。

また、フリーター・ニート等雇用保険を受給できない者に対しては職業相談の過程でキャリア・コンサルティングを行い、必要に応じて求職者支援制度の受講給付金の支給を通じて、安定雇用へつなぐことが求められている。

特に、正規雇用化のための支援拠点である「わかものハローワーク」を始め、「新卒応援ハローワーク」「マザーズハローワーク/コーナー」等専門施設等からの受講勧奨の強化及び「基礎自治体」「サポステ」等の関係機関との連携による積極的な誘導は不可欠となっている。

2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

¹² アクション・プラン

地方公共団体の提案に基づき、国（ハローワーク）が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う相談業務等を一体的に実施するもので、地方公共団体主導でハローワークと一体になった様々な工夫が可能な事業。

(1) 働き方改革の実現

ア 過重労働の解消のための働き方・休み方の見直し

第1の3(2)のアにある労働時間等の状況の下で、平成27年は更に景気回復やオリンピック需要等の影響で仕事量が増加することにより所定外労働時間の増加が懸念されることから、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り、このことは事業主が求める人材を確保する上でも不可欠となっている。

また、昨年6月に過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)が公布され、平成26年11月1日から施行されるなど、長時間労働対策は喫緊の課題となっていることから、長時間労働抑制を目的として監督指導等を一層強化する必要がある。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

政労使の合意による「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び行動指針¹³において、平成32年までの目標として「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年(2008年)の10%から5割減」とすることが定められ、改訂日本再興戦略においても、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされている。

しかしながら、年次有給休暇の取得率は近年5割を下回り、週労働時間60時間以上の労働者の割合は横ばいで推移するとともに、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定件数が高水準で推移するなど、依然として恒常的な長時間労働の実態がみられる。

このため、働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

また、仕事と子育て等の両立を可能とする等、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であるテレワークについては、平成26年6月24日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2014」、改訂日本再興戦略及び「世界最先端IT国家創造宣言」において、その推進について盛り込まれているところであり、これまで以上に普及を促進する必要がある。

あわせて、在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好

¹³ 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び行動指針

内閣府のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において平成19年12月に仕事と生活の調和の実現のために憲章が定められ、「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を行動指針に定めた。

な就業形態とするため、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を引き続き実施していく必要がある。

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、国民が将来にわたり質の高い医療・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。

エ 労働時間法制の見直しの内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、労使双方に対しパンフレットを活用するなどにより改正の内容の周知を図る必要がある。

オ 「多様な正社員」の普及・拡大（再掲）

第2の1(2)のイ(オ)参照。

カ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行（再掲）

第2の1(3)のイ参照。

(2) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出

ア 「地域しごと創生プラン」の推進

政府の重要施策である地方創生の取組においては、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされているところである。このため、雇用情勢の悪い地域のみならず、人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域も重点的な行政対象として意識し、状況に応じた対策を実施することが必要である。

具体的には、地方が創出する良質な雇用機会に対し、首都圏の労働行政の立場から必要な支援をすることが必要である。

また、労働局やハローワークが地方公共団体や他省庁の施策とも連携しながら、首都圏から地域に必要な人材を送り出す取組を地方の労働局・ハローワークや自治体と協力して行うことが必要である。

イ 人材不足分野における人材確保・育成対策の推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

人材不足分野における人材確保のためには、労働者の募集活動を強化するだけでは不十分であり、事業主自身が職場自体の魅力アップ(「雇用管理改善」)を通じて、労働者の募集と職場定着を図るよう、取組を促進する必

要がある。

このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金（平成27年度新規）・建設労働者確保育成助成金の支給や、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発や業界ぐるみ・地域ぐるみでの集団的な雇用管理改善の実践を促進するための雇用管理改善促進事業を推進するとともに、労働局・ハローワークによる啓発運動を行うなど、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進することが重要である。

特に、東京オリンピック関連の需要の拡大等が見込まれる建設分野においては、構造的な人手不足が深刻化しつつあることから、継続的かつ効果的な人材確保に当たって、建設分野の事業主に対して雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性を理解させるとともに、業界が一体となってその取組を行っていく機運を醸成することが重要である。

（イ）ものづくり分野における人材確保・育成支援対策の推進

技能継承や中核人材の確保・養成を図るため、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、産業活動の基礎となる若年技能者の人材確保・育成支援対策を強化する必要がある。

（3）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり等

ア 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おり、そのような状況の中、平成26年には過労死等防止対策推進法が公布・施行されていることから、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防止やメンタルヘルス対策を一層積極的に推進することが重要である。

イ 安全で健康に働くことができる職場づくり

平成27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3年度目となる。第12次防計画では、基本目標として、平成29年度までに、「死亡災害について過去最少の年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」を小目標として、「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」、「第三次産業の重点業種（小売業、社会福祉施設、飲食店、ビルメンテナンス業）の全ての事業場における、経営トップによる安全衛生方針¹⁴表明」等を掲げ、各種の労

¹⁴ 安全衛生方針

経営トップや事業場・建設現場のトップ等、事業を統括する立場の者が示す組織全体で安全衛生活動を進めるための基本方針。

働災害防止対策を推進している。

平成 26 年度は、第 12 次防計画の 2 年度目（2nd Stage）として災害防止に取り組んだが、確実な減少とはならなかった。

平成 27 年度は、第 12 次防計画に基づく「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズとした官民一体となった災害防止の取組が 3 年度目に入る。3 年度目（3rd Stage）と明確に示し、引き続き官民一体となった災害防止の取組を進めていくこととする

ウ 化学物質管理の推進

特定化学物質障害予防規則等の関係法令の遵守徹底を図るほか、同規則の対象化学物質以外についても、安全データシート（SDS）の交付が義務付けられている物質を中心に、リスクアセスメント等の実施により健康障害等の防止対策を積極的に推進する必要がある。

エ 労働安全衛生法の改正内容の周知

平成 26 年法律第 82 号により公布された改正労働安全衛生法について、外国登録製造時等検査機関登録制度（平成 27 年 6 月 1 日施行）、化学物質のリスクアセスメントの実施（平成 28 年 6 月までに施行予定）、ストレスチェック及び面接指導の実施（平成 27 年 12 月 1 日施行）、重大な労働災害を繰り返す企業への対応（特別安全衛生改善計画制度）（平成 27 年 6 月 1 日施行）等、内容ごとに順次施行されることになっているが、署幹部が出席する連絡会議等、監督指導、個別指導、集団指導、必要に応じて関係事業場へのリーフレット送付等により、周知を図ることとする。

オ 法定労働条件の履行確保及び労働基準関係法令の周知徹底

景気の緩やかな回復に伴う企業の経営環境の変化等が続く中、引き続き、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、労働基準関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、労働基準関係法について、使用者のみならず労働者やこれから就職しようとする者に対して周知啓発することが重要である。

カ 申告・相談等への的確な対応

いまだ倒産や経営悪化等に伴う解雇・雇止めや賃金不払、賃金不払残業、労働条件の切下げなどが行われている企業が少なからず存在していることから、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。

キ 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

東京労働局の総合労働相談コーナーにおいても職場のパワーハラスメントに係る相談が最も多くなっており、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必要がある。

ク 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。

ケ 労働契約法等の周知等について

労働契約法について、一般的な無期転換ルールに加え、高度専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後に有期労働契約で継続雇用される高齢者に関する無期転換ルールの適用除外を定めた有期特措法の周知を図る必要がある。

コ 最低賃金の周知

最低賃金法に基づく最低賃金制度は、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り、労働局のほか労使団体や地方公共団体の理解・協力も得て官民を挙げた周知啓発を推進することが重要である。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必要である。

サ 迅速・適正な労災補償の実施等

脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患に係る労災請求・認定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。

また、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際に、治療を行いながら就労を継続することが困難となっている。

このため、厚生労働省において、治療を行いながら就労を継続するためのモデル事業を実施することから、別途指示があった場合には適切に対応する。

シ 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、口座振替制度の利用促進などにより、労働保険料等の適正徴収に取り組む必要がある。

This page intentionally left blank.

第 3 東京の労働行政の重点対策

1 職業安定の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

平成27年度から「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」が導入されるが、本取組は労働市場における需給調整機能の^{けん}牽引役として、また、国民が広く利用するセーフティネットとして、その組織のパフォーマンスの検証結果などを広く公表し国民の理解を得ていくことが、ハローワークへの信頼向上に重要であるという理念の下に実施するものであることから、本局においても当該理念の下、労働局とハローワークが一体となって本取組を通じたマッチング機能の更なる充実・強化に取り組む。

また、実施に当たっては、単なる数字の競争ではなく、常にマッチング力を高めるための業務改善を意識することとし、目標を設定する事業については、PDCAサイクルによる適切な進捗管理を行う。

なお、マッチング機能を充実・強化するためには、職業紹介の質や職員の資質の向上のための取組が重要であることから、他労働局・ハローワークにおける好事例等を積極的に取り入れるなどにより、東京全体の職業紹介業務の質の向上にも努める。

ア 求人者サービスの充実・強化

(ア) 求人充足に向けた取組

求人者ニーズの把握、求人の受理・充足といった求人者サービスを充実・強化することは、豊富な求人情報の提供や職業紹介・就職の実現を通じ、求職者サービスを充実することにもつながることから、これを、平成27年度の重点課題として捉え、求人部門が主体となり、充足会議¹⁵等を通じて、職業相談部門と連携した取組を行う。充足会議においては、求人情報の共有にとどまらず、各求人についての充足に向けた具体的な計画を検討、決定するとともに、その後の充足状況について把握、共有し、必要に応じて計画の見直しを行うことを徹底することにより、充足会議が求人充足に向けた戦略会議としての機能をより一層発揮すべく取り組む。

求人を充足させるためのマッチングに当たっては、何よりも求人受理時に求人内容の適法性、正確性の確認はもとより、仕事内容について記入の充実を求めるなどの分かりやすい求人票の作成、人材ニーズなどの詳細な情報の聴取等、マッチングを実施するための基礎情報の充実が必要不可欠であることから、こうした基本業務の質的向上に係る取組を引き続き進め

¹⁵ 充足会議

各ハローワークにおいて、職業相談部門の職員と求人部門の職員が参集し、求人充足に向けた計画等について検討、決定する会議。

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、求人を受理したハローワークで充足させるのか、都内ハローワークの連携によりオール東京で充足させるのか、他県のハローワーク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早期の充足が期待できる求人については求職者に迅速に情報提供し紹介を行うなど、早期マッチングにも力を入れた充足対策を行う。その際、適格者紹介の観点から、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、通勤圏を意識し、通勤圏内の他県のハローワークとも連携を図りつつ、積極的に行う。

このうち、都内ハローワークの連携によりオール東京で充足させる取組については、東京労働局マッチング強化事業¹⁶により、充足させるスピードを意識した紹介を行う。

また、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対し迅速かつ確実に充足依頼を行うとともに、「首都圏広域調整会議¹⁷」等を通じ、隣接する他県の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。

なお、これらの取組により、早期に完全充足させる求人の割合について各ハローワークの年間目標を設定して取り組む。

（イ）職業別充足対策

充足対策に当たっては、求職者ニーズが高い事務的職業等や有効求人倍率の高い人手不足の分野の職業について、重点的に充足対策を実施する。

このうち、求職者ニーズが高い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については、未充足求人¹⁸の充足対策に重点を置く。

また、求人者の採用ニーズが高い介護サービスの職業については、新規

¹⁶ 東京労働局マッチング強化事業

都内ハローワークが連携し、求人・求職情報を迅速に共有するとともに、求職者に対する積極的な提案型紹介の実施等により、早期の充足・就職の実現を図る事業。

¹⁷ 首都圏広域調整会議

首都圏（東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県）を通勤圏内で4ブロックに分け、ブロック内のハローワークが連携して、広域マッチングの推進に向けた情報共有、就職面接会の共同開催等について連絡・調整を図る会議。

¹⁸ 未充足求人

募集した求人に対し、採用者が決まらないこと。

求人ターゲットにした充足対策に重点を置く。具体的には、ハートフルワークコーナー¹⁹の設置の有無にかかわらず全てのハローワークにおいて、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²⁰の開催、介護関係の訓練修了者を対象とした面接会の実施等に取り組む。

さらに、保育士については、保育士マッチング強化プロジェクト²¹に基づき、保育士求人の充足に向けて地方公共団体等と連携を図り、各種セミナーや面接会等を実施する。

(ウ) 充足を意識した求人開拓と事業所訪問

景気の回復傾向に伴う求人数の増加が続いている現状に鑑み、ハローワークの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の求人や正社員求人を確保するために、各ハローワークで計画的・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、ハローワーク側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。

なお、求人開拓等を始めとする事業所訪問は、事業主や採用担当者の生の声に触れることができるほか、業界の動向等の把握など、職員の専門性を高める効果も大きいことから、平成27年度は各ハローワークの業務部門に所属するすべての職員が年間1回以上、事業所訪問による各種情報収集、求人開拓を行うことを共通の目標とする。

(エ) 結果を意識した未充足求人のフォローアップの実施

ハローワークではこれまでも求人受理後、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きたところであるが、これを更に徹底する。

特に、求人のフォローアップにより、求人者に対し求人条件の緩和を働きかけるなど、いわゆる「求人のリフレッシュ」を積極的に行い、充足につなげていく。また、そのような求人は「リフレッシュ求人」等として、

¹⁹ 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、平成26年4月1日現在5か所（渋谷、池袋、足立、八王子、立川）のハローワークに設置している専門コーナー。

²⁰ ツアー型面接会

求人事業所の見学と面接をセットにした就職面接会。

²¹ 保育士マッチング強化プロジェクト

保育士の確保を図るため、各種セミナーや就職面接会の実施など、ハローワークにおける求人充足サービスの強化や、地方公共団体との連携による保育士への就職支援を実施。

ハローワーク内の求職者の目に触れやすい場所に掲示するとともに、求人情報閲覧端末上にも「リフレッシュ求人」等の表記をして閲覧に供する。さらに、求職者の応募を待つだけではなく、求人条件に合う求職者を積極的に探して職業紹介を行う。その際、求人内容に応じて、求人を受理したハローワークのみならず、オール東京又は広域的マッチングによる職業紹介を実施する。

なお、当該取組を行う求人は、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に係る求人を中心に、一定期間経過後においても紹介件数が少ない求人の中から選定する。

(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に加え、さらに、具体的な仕事内容や就業場所のイメージを求職者につかんでもらうことも有効であることから、求人事業所における各種画像情報の収集及び求職者への提供を積極的に推進する。

その際、求職者の応募を増やし、最終的には充足に結び付けられるよう、単に事業所の外観や作業風景等だけではなく、できる限り事業主や採用担当者のコメントも収集し、求職者の応募先の選定に役立つ事業所画像情報等の確保に努める。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所内展示するとともに、求人情報閲覧端末上で一般の求人と区別して閲覧できるようにし、求人充足の促進効果を高める。

なお、この取組について、平成27年度は新規に画像を収集する事業所数について各ハローワークの年間目標を設定し、計画的に取り組む。

(カ) 求人受理時の確認の徹底及び応募ルールの確立

求人内容の正確さは、求職者からの信頼を確保する上で不可欠な要素であることから、求人受理に当たっては、求人内容の確認や募集・採用に当たってのルールの遵守指導など基本業務を徹底し、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といったトラブルの未然防止に努める。

また、求人内容と実際が異なる旨の苦情・申出等があった場合には、事実確認を行い、相違が確認された場合には、求人者に対して速やかに是正指導を実施する。

さらに、近年、採用選考に当たり、まず「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、求人の受理に際しては、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指導等を徹底する。

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、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

求職者の就職を実現するためには、求人の確保とともに、求職者からの応募を待つだけでなく、マッチングに向けた求職者に対するハローワークからの働きかけを積極的に行い、職業紹介・面接につなげていくことが必要不可欠である。

このため、以下の（ア）～（ウ）に力点を置いて取り組む。

（ア）求職者ニーズの的確な把握及び職業相談業務の質的向上

求職者に適切に職業紹介を行うためには、求職受理時に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、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。

このため、ハローワークにおける窓口相談のメリット、希望に沿った具体的な求人について十分に説明し、就職意欲を高める。特に、求人情報閲覧端末を閲覧している求職者には、積極的に声掛けして窓口へ誘導し、職業相談を行うとともに、各種セミナーや就職面接会等の情報を提供する。また、「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し、利用を促す。また、求職者の就職を実現するためのマッチングに当たっては、職業相談記録などの基本業務の徹底が必要不可欠であることから、これを引き続き進めるとともに、前回と異なる担当者が対応した場合でも、これまでの職業相談内容を踏まえて着実に職業紹介・就職につなげられるよう、職員研修等を通じて、職業相談記録の質的向上を図る。

（イ）若年者、雇用保険受給者に重点を置いた就職支援

若年者及び雇用保険受給者については、早期就職に向け重点的に取り組むべき対象とし、求職受理時に東京労働局マッチング強化事業の対象求職者として積極的に選定し、スピード感を持った早期アプローチ、早期マッチングに努める。

このうち、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、その底上げを図るべく、個別担当制による支援を強化するとともに、若年者向けセミナー及び1（5）のア（イ）及び（ウ）で後述する対策等に

より支援を行う。

また、雇用保険受給者については、一定期間の就労経験があり離職後のブランクが短いなど就職可能性が高い上に、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、次の取組により就職ニーズの的確な把握と早期の重点的支援により確実に就職に結びつける。

a 求職申込時の取組

求職申込時にハローワークのサービスメニュー及び再就職手当の活用など早期再就職のメリット等の周知を徹底するとともに、個々の求職者に見合った求人情報を提供するなど、就職意欲の喚起を図る。

b 職業講習会と雇用保険受給説明会の分離開催

求職受理後の早い段階で職業講習会²²を受講させ、履歴書等の応募書類の作成、的確な就職活動方法等を指導するとともに、支給残日数²³が3分の2以下となる前に、就職支援ナビゲーター等による個別担当制での支援等を実施し、早期再就職を図る。

なお、職業講習会については、効果的な運営と離職後早い段階での職業相談の機会を確保するため、雇用保険受給説明会と分離して開催する。

c 給付制限期間中の取組

給付制限期間²⁴中においても就職意欲の喚起や職業紹介につなげるため、「職業相談日²⁵」を設定して来所を促すほか、ダイレクトメール等で求人情報や就職支援セミナー等の情報を提供し、切れ目のない就職支援を実施する。

d 失業認定日における取組

未就職のまま支給終了を迎える求職者の割合を極力少なくするため、失業の認定日においては、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、就職支援をより効果的に実施する。

(ウ) 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求人（求人充足対策を特に積極的に実施する求人）

²² 職業講習会

雇用保険受給者を対象に、就職活動の方法を説明するなど早期の再就職を図るためのセミナー。

²³ 支給残日数

雇用保険の基本手当の支給を受けることができる日数（離職日における「年齢」「被保険者であった期間」「離職理由」により決定）のうち、支給されていない日数。

²⁴ 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 職業相談日

求人情報の提供や就職活動の方法などを、窓口において相談するために設定する来所指定日。

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、職業相談窓口での積極的な提案型紹介²⁶を行う。

また、選定した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ハローワーク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職業紹介を行う。

ウ 民間を活用した就職支援等

(ア) ハローワークの求人情報の開放

ハローワークの求人情報のオンライン提供²⁷が昨年9月から開始されたことを踏まえ、ハローワークにおいて、求人者に対して、地方公共団体や民間人材ビジネスへの求人情報の提供に係る希望確認を確実に行う等円滑な実施に努める。

なお、平成27年9月からハローワークの求人情報のオンライン提供が本格運用（それまでは暫定運用）となり、これに係る利用募集が通年行われることから地方公共団体、民間事業者等に対する適切な周知に努める。

また、民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズにも迅速かつ効果的に応えられるよう、ハローワークにおいて民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して、民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを配布する。

(イ) 民間人材ビジネスの更なる活用

学卒未就職者に対する紹介予定派遣を活用した正社員就職支援、育児・介護等で仕事の現場を離れていた者に対する研修等と職業紹介の一体的実施、フリーターなどに対するキャリア・コンサルティングやジョブ・カード²⁸の交付等について、民間人材ビジネスを活用した支援を実施することとし、わかものハローワークに併設した「キャリア相談コーナー²⁹」との

²⁶ 提案型紹介

求職者が希望する条件等に合う求人をハローワーク側から提案して紹介すること。

²⁷ ハローワークの求人情報のオンライン提供

ハローワークの求人情報を、希望する地方公共団体や民間人材ビジネスにオンラインで提供するもの。提供する求人は、求人者がオンライン提供に同意したものが対象。

²⁸ ジョブ・カード

「履歴シート」「職務経歴シート」「キャリアシート」「評価シート」の4種類で構成された就職活動用のツール。これらを作成してキャリア・コンサルティングを受けることにより、自分の職業能力や職業意識を整理することができるほか、目標などが明確になり就職活動の準備や応募書類としての活用もできる（大学生向けの「学生用ジョブ・カード」もある。）

²⁹ キャリア相談コーナー

わかものハローワーク内に併設された、キャリア・コンサルティング等の継続的な支援が必要なフリー

連携により効果的な就業支援が実施されるよう、ハローワークにおいても事業の周知、対象者の誘導を適切に実施する。

エ その他

(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、ハローワークの職員が、双方のニーズを的確に把握することであり、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。

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 のほか、職業相談担当職員と求人担当職員による交流研修、求職者ニーズに応じた求人の選定や求人条件に適合する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こととする。

また、職業相談・紹介スキルの向上を図るためにも、キャリア・コンサルティング資格の取得促進に努めるため、労働大学校が実施する職業指導専門研修、局主催の養成研修に各ハローワークが平成 27 年度中に 1 名以上の職員を送り出すなど積極的な参加を勧奨するとともに、参加希望者が研修に参加しやすい環境整備に努める。

(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

ハローワークでは、利用者の目線に立ったサービスの提供を図る観点から、毎年 10 月に求人者・求職者に対する満足度調査を実施している。平成 27 年度においては、本調査での利用者の満足度が 90% 以上となるよう、サービスの充実に努めるとともに、回答者から寄せられたサービス改善要望については、積極的に対応していく。

(2) 正社員希望者に対する就職支援

ア 正社員就職のための支援

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点であるわかものハローワーク等において、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維

ター等に対する支援を民間の職業紹介事業者に委託した施設。

持に重点を置いてフォローアップを行う。さらに、フリーター等の現状について、学校段階からの学生・生徒に対する周知・広報を行い、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

イ 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用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、事業主支援アドバイザーを活用して「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン³⁰」の周知・啓発を継続的にを行い、気運の醸成に努めるとともに、定期的に事業主向け説明会を開催して「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促進し、事業主が行う正規雇用への転換や人材育成・処遇改善などの取組を支援する。

また、「勤務地・職務限定正社員」制度を新たに導入する企業に対する助成を始め、派遣労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の賃金テーブルの改善を促進するための拡充措置の周知・啓発を行う。

ウ 「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、「雇用管理上の留意事項」や好事例集等を活用し、労働局において企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

エ 雇用促進税制の推進

本税制は平成25年度までの3年間の時限措置であったが、平成26年度税制改正において、2年間延長された。このことから引き続き周知を行い、雇用の創出が図られるよう、法人又は個人事業主の活用・促進を図る。

また、雇用促進計画を活用して積極的に求人申込みの勧奨等を行うとともに、達成状況報告の確認を迅速に行うなど、制度の円滑な実施を図る。なお、制度利用者に対しては、雇用促進計画の提出期限や雇用者増加数の起算日、高年齢継続被保険者の取扱いなどについて注意喚起を行う。

(3) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善(魅力ある職場づくり)

ア 福祉人材分野における人材確保対策

(ア) 介護等の職業

人手不足が顕著となっている福祉分野の職業については、新規求人をターゲットにした充足対策に重点を置く。具体的には、ハートフルワークコーナーの設置の有無にかかわらず全てのハローワークにおいて、書類選考

³⁰ 有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン

事業主が、助成措置を活用しつつ、有期契約労働者等のキャリアアップを積極的に図る上で、配慮するよう努めることが望ましい事項として取りまとめたもの。

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、ツアー型面接会の開催、介護関係の訓練修了者を対象とした面接会の実施等に取り組む。

また、地方公共団体、東京都福祉人材センター、介護労働安定センター³¹ 東京支部等の関係機関と必要な情報を共有するなど、連携を密にマッチング対策に取り組む。

(イ) 看護の職業

慢性的な看護師不足に対応するため、ハートフルワークコーナーを中心に東京都看護協会（ナースプラザ）と連携して、ナースプラザ職員による巡回相談等を実施するとともに、必要な情報を共有するなど、連携を密にマッチング対策に取り組む。

特に、平成 27 年度は、平成 27 年 1 月にハローワーク足立・ハローワーク八王子で開始した「ナースプラザ・ハローワーク連携モデル事業」を全てのハートフルワークコーナー設置のハローワークに拡充し、支援対象求職者の就職促進、支援対象求人の充足促進に強力に取り組む。

(ウ) 保育の職業

待機児童の解消に向け、保育施設の充実が図られている中で、必要な保育士を確保することが喫緊の課題となっていることから、保育士マッチング強化プロジェクトに基づき、潜在求職者の掘り起こしに積極的に取り組むとともに、保育士求人の充足に向けて地方公共団体、東京都福祉人材センター（保育人材・保育所支援センター）等と必要な情報を共有するなど、連携を密に各種セミナーやツアー型面接会等を実施する。

(エ) 建設分野の職業

不足している建設労働者を確保・育成するため、「建設人材確保プロジェクト」を推進する。具体的には、賃金情報や有資格者の求職者情報を活用した求人条件の緩和や事業所画像情報掲載の働きかけ、建設業の経験者や有資格者に対する建設関係職種に係る求人情報の定期的な提供による応募勧奨など、建設関係職種の未充足求人等へのフォローアップを積極的に実施する。また、企業説明会、現場見学会等の実施や建設業の魅力を伝えるためのコーナーをわかものハローワークを中心に設置するなど、建設関係職種への応募意欲の喚起を図る取組を実施する。さらに、地域の事業主団体等とも連携し、建設業の経験者や有資格者、新規学校卒業者などを対象

³¹ 財団法人介護労働安定センター

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 15 条に基づき厚生労働大臣が指定する法人であり、介護労働者の雇用管理の改善、能力開発等に係る各種支援を実施する機関。

とした就職面接会等を実施する。

イ 雇用管理改善の取組

人手不足分野の求人充足を促進するためには、求人企業の魅力を的確に求職者にアピールすることが重要である。

このため、これらの求人については、若者応援企業宣言事業の活用、事業所画像情報の収集、求人情報をビジュアル化して所内展示するなど、潜在的な魅力を求職者に見える化するとともに、現在抱える雇用管理上の課題について相談・援助を行うなど、「魅力ある職場づくり」に向けた雇用管理改善指導に努める。

特に、介護分野においては、介護労働安定センター東京支部と連携した同行相談援助を積極的に活用するとともに、同センターと連携した研修会の開催などハローワーク職員の専門性の向上にも努める。

また、建設分野においては、建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく「建設雇用改善計画³²」等により啓発・指導を実施するほか、若年労働者の確保・育成や技能伝承等に取り組む事業主や事業主団体に支給する建設労働者確保育成助成金の利用促進、さらには事業主団体等と連携した雇用管理セミナーを開催するなど、建設分野の魅力ある職場づくりの促進を図る。

(4) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

平成27年2月10日に東京都知事と厚生労働大臣との間で締結した「東京都雇用対策協定」(以下「協定」という。)に基づき、非正規雇用労働者の増加や福祉分野の人材不足などの地域の課題に対し、機動的かつ総合的な雇用対策を実施する。また、対策を展開するに当たっては、東京都と連携・協力した取組の推進に加え、区市町村が実施する福祉・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 雇用対策の総合的な実施

東京都と連携・協力して実施する取組等について、協定に基づき、毎年度事業計画を策定するとともに、事業計画を推進するために、必要となる情報の共有化を進め、各種雇用対策を総合的に推進する。

イ 地域雇用対策の推進

人口減少等に伴う新たな雇用問題への対応のための一連の施策を取りまとめ

³² 建設雇用改善計画

建設労働者の雇用環境の改善、能力の開発・向上、福祉の増進に関する施策の方針をまとめたもので、建設労働者が、安心して生活できる労働環境をつくるため、雇用体系の改善を推進するとともに、建設産業の将来を担う若年労働者の確保を図ることを重点事項として設定した計画。

た「地域しごと創生プラン³³」に基づき、地域の雇用創出に加え、U・I・Jターンの推進など、地方への人材還流を促す取組も実施する。

具体的には、地域の雇用創出として、「実践型地域雇用創造事業³⁴」の対象地域に対し、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。

また、地方への人材還流として、首都圏から地方に必要な人材を送り出すため、地方就職支援コーナー（ハローワーク品川）において、「地方就職希望者活性化事業³⁵」の推進により地方就職希望者の掘り起し、ハローワークの全国ネットワークを活用した地方求人への積極的なマッチングを実施する。

ウ 地方公共団体との協議・意見交換

（ア）東京都雇用対策協定運営協議会

協定に基づく東京都雇用対策協定運営協議会を定期的を開催し、事業計画の策定等を行い、事業の効果的・効率的かつ一体的な実施を図る。

（イ）雇用対策連絡調整会議

東京都との間で雇用対策連絡調整会議を開催し、各種労働施策に関する意見・情報交換を行うとともに、相互の連携基盤を一層強化する。

（ウ）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、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、区市町村と連携しつつ実施する各種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

区市町村からの提案を基に、ハローワークが行う無料職業紹介等と区市町村が行う業務を協定に基づき一体的に実施することで、地域の求職者の利便性の向上と就職促進を図る。

オ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

³³ 地域しごと創生プラン

人口減少等に伴う雇用問題に対応するため、地方公共団体が創意工夫を活かして行う地域資源を活用した雇用機会の創出と必要な人材の育成・確保を図る取組等を支援する事業。

³⁴ 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。区市町村、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。

³⁵ 地方就職希望者活性化事業

U・I・Jターンを促進するため、ハローワークの全国ネットワークを活用し、地方求人への積極的なマッチング等を実施する事業。

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援の充実・強化を図るため、各ハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、担当制による個別支援等を実施するほか、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取組や「アクション・プラン」による地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置を拡大する。

さらに、平成 27 年 4 月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を更に深め、早期就労に向けたきめ細かい相談支援サービスを実施する。

カ ふるさとハローワークの運営

ハローワークが近くにない地域においては、区市町村と連携しその庁舎等の中で設置・運営する「ふるさとハローワーク」を通じ、地域の求職者の利便性の向上と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。

（５）若者・子育て女性等に対する就職支援

ア 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

a 新規学校卒業者の求人開拓等の徹底

求人確保をするため、あらゆる機会を活用して求人開拓、求人提出の要請を行うとともに、「若者応援企業宣言事業」への参加勧奨に努める。

また、求人開拓に当たっては、求人者に対し、過去 3 年間の新卒者の離職状況の求人申込書への記入を徹底させるほか、平均残業時間、休暇取得実績などの、若者が企業を選ぶ際に関心の高い事項についても極力求人申込書に記入するよう働きかける。

加えて、求人開拓先については、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区市町村における優良事業所リスト等を整備し、安定所長をトップとした求人確保体制を整え、各ハローワークに配置している学卒ジョブサポーター等が機動的に求人者支援員等とも連携して計画的に求人開拓を実施する。

さらに、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³⁶」（平成 19 年厚生労働省告示第 275 号。以下「青少年雇

³⁶ 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

雇用対策法第 9 条に基づき、事業主が青少年の有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他雇用管理の改善、実践的な職業能力の開発・向上を図るために講ずべき措置について、厚

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とともに学生・生徒の希望を踏まえた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

学卒ジョブサポーター等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などの支援メニューによるきめ細かい就職支援を実施し、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）の学卒ジョブサポーター等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、就職未内定学生に対しては、新卒応援ハローワークの支援メニュー及び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り、「ひとりにしない」、「あきらめさせない」をスローガンに、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。

さらに、「若者応援宣言企業」を始めとする中小・中堅企業とのマッチングに重点を置き、学生が中小企業の魅力やメリットを感じることができるよう、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・中堅企業の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 就職・採用活動開始時期変更への対応

平成27年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業者が増加することの無

いよう、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

e 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。

f 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各ハローワーク（学卒担当窓口・わかもの支援窓口等）において実施する。

特に、高校未就職卒業者に対しては、トライアル雇用制度³⁷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実現を図る。

なお、進路未決定のまま卒業する者もいることから、学校と連携し、学校と生徒の関係が途切れないうちにハローワークの支援メニュー等を当該生徒に確実に周知する。

g 高等学校中途退学者の支援の強化

中途退学者に関し、学校との連携強化を図り、中退後に必要な支援を円滑に提供する。本年度においては、ハローワーク足立・立川におけるモデル事業の動向を確認し、具体的な支援の構築を図る。

なお、学校における中退前に関するガイダンスや東京都の青少年リスタートプレイスでの出張相談などに学卒ジョブサポーターが積極的に関わり、学校、地域との連携を構築する。

h 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、学校との連携の下、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³⁸等を積極的に推進する。本事業の推進に当たっては学卒ジョブサポーター等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

³⁷ トライアル雇用制度

職業経験、技能、知識の不足等により就職に不安のあるフリーターや学卒未就職者等について、原則3か月間試行的（トライアル）に雇用し、その後の正規雇用への移行を図る制度。

³⁸ 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、自らの職業人としての将来を考えてもらうプログラム。

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。

i 採用内定取消し等への対応

新規学卒予定者の内定取消しについては、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・撤回に向け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する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。

j 東京新卒者等就職・採用応援本部の活用

地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、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等就職・採用応援本部のネットワークを活用し、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

a わかものハローワーク等による就職支援

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い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、わかものハローワーク及び各ハローワークのわかもの支援窓口へ誘導し、その積極的な活用を促す。特に、雇用保険受給者のうち主に若年層を対象とし、ジョブ・カードを積極的に活用しつつ、就職支援ナビゲーターによる個別担当制での支援を行い、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、わかものハロ

ーワークで開催しているジョブクラブ³⁹への参加を勧奨する。

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

事業主からは、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、期間の定めのない労働契約による求人を若年者向け求人（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、「若者応援宣言企業」を対象とした就職面接会の実施等により、若年者に対するマッチングの促進に努める。

c 職業能力開発施策の効果的活用

職業能力形成機会が不足している若年者については、その特性に配慮した公共職業訓練、求職者支援訓練等の各種職業訓練の情報提供及び適切な受講あっせんを行い、職業訓練の効果的活用を図る。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、訓練実施機関との役割分担や連携方法を明確にして連携を図りつつ、職業相談・職業紹介を実施して常用就職を促進する。

特に、職業経験が少ない若年者の就職支援に向けては、ジョブ・カードを積極的に活用し、必要に応じて職業能力形成プログラム⁴⁰の利用を勧奨する。

(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歳未満であって正規雇用での就職を希望するフリーター等を対象に、わかものハローワーク及び各ハローワークのわかもの支援窓口等において、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、その他のメニューを弾力的に組み合わせ、きめ細かい専門支援を実施する。必要に応じて就職支援ナビゲーター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 トライアル雇用制度等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に不安がある若年者等については、トライアル雇用制度を活用し、正規雇用へスムーズに移行されるよう就職支援を行う。

³⁹ 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活応援塾。

⁴⁰ 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。

また、「若者応援宣言企業」から求人を積極的に確保し、わかものハローワーク等において就職面接会を定期的を開催し、若者と中小企業とのマッチングを推進する。

c ジョブカフェとの連携によるきめ細かい就職支援

ハローワーク飯田橋 U-35⁴¹は、同じ建物内に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、若年者の置かれている個々の状態に応じたきめ細かい職業相談・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サポステの各種事業の周知・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、ハローワークとサポステとが情報を共有して就職支援を図る。

（エ）若者応援企業宣言事業の推進

若者と地域の中小企業とのマッチングを推進するため、一定の労務管理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企業等に対して、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「若者応援宣言企業」については、労働局ホームページ等で企業名等を公表し、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。

また、若者の採用・育成に取り組み、一定の要件を満たした若者応援企業を「若者育成認定企業（仮称）」として認定する制度及び認定企業に係る助成措置等が創設された場合には、認定企業の確保、新卒者を始めとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等を実施する。

（オ）新規学卒者等（既卒3年以内を含む）及びフリーター等の定着支援

新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク及び各ハローワークのわかもの支援窓口においては、入社後であっても職場での仕事の悩み等をハローワークで相談できることについて積極的に周知する。

また、学卒ジョブサポーター及び就職支援ナビゲーター等による個別担当制での支援対象者については、就職活動から入社後の定着支援に至るまで継続した支援を実施する。

⁴¹ U-35

ジョブカフェ（若者の就職支援をワンストップで行う東京都の施設）の利用者に対し、職業相談・職業紹介を行うハローワーク飯田橋の若年者（34歳以下）向けの附属施設。

さらに、ハローワーク窓口での相談や入社後における定着支援等において、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談や情報を把握した場合には、その内容に応じ、監督署を始め関係機関等と連携を図りつつ対応する。また、新卒応援ハローワーク及びわかものハローワークに「職場のトラブル相談窓口」を設置し在職者からの相談に的確に対応する。

イ 子育て女性等に対する再就職支援等

(ア) 子育て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/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、地方公共団体との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育施設・子育て支援サービス等に関する情報提供を行う。

また、個別担当制によるきめ細かい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。

なお、必要に応じて公共職業訓練により技術を身につけ安定的な就職の実現を図る。

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、ハローワークの求人担当と連携強化を図り、求職者ニーズを踏まえた求人確保に努める。

さらに、マザーズハローワークには、安全監視員を配置するほか、民間委託による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る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、雇用均等行政はもとより地方公共団体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は、仕事と子育てとの両立がより困難な状況に置かれているとともに、就業に必要な知識及び技能を習得する機会を必ずしも十分に有してこなかった状況があるため、それらの特別の事情を十分に踏まえつつ、マザーズハローワーク/コーナーにおいて、個別担当制による職業相談・職業紹介を実施するとともに、公的職業訓練の積極的な活用により、再就職に向けたスキルアップを支援する。また、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用奨励金制度

の活用により、母子家庭の母等を雇用する事業主に対する支援を行い、雇用の場の確保に努める。

(ウ) 育児休業中の経済的支援の強化

男女ともに育児休業を取得することを更に促進し職業生活の継続を支援するため、育児休業給付の更なる周知・広報に努める。

(6) 高年齢者雇用対策の推進

ア 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

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対し速やかに改善を図るための個別指導を徹底するとともに、必要に応じて労働局・ハローワーク幹部による指導を実施し、こうした指導を繰り返しても具体的な改善のみ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) 年齢にかかわらず働くことができる企業等の普及

改正高年齢者雇用安定法に基づく経過措置⁴²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歳まで働ける制度への改定の必要性について啓発するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部の高年齢者雇用アドバイザーとの連携により、企業の先進的な取組事例等の周知・啓発を積極的に実施し、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けて取り組む。

イ 高年齢者の再就職の援助・促進

(ア) 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、ハローワーク大森、池袋、足立及び立川に設置した高年齢者総合相談窓口において、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る相談・援助を実施するとともに、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個別担当制による就労支援を実施する。

また、身近な地域で高年齢者向けの技能講習と再就職支援を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を推進するとともに、企業に対する雇入れに係る助成金制度を積極的に活用することにより、高年齢者の再就職

⁴² 経過措置

高年齢者雇用安定法の一部を改正する法律附則第3項の規定に基づき、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者の基準を定めている事業主は、男性の年金（報酬比例部分）支給開始年齢の引上げに合わせ、平成37年3月31日まで段階的に対象者の年齢を引上げながら当該基準を用いることができるもの。

を促進する。

(イ) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

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、その着実な履行により、高年齢者が年齢にかかわらず適性と能力により応募できる機会の拡大を図る。

ウ 高年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が、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その機能が十分に発揮され、高年齢者の多様なニーズに対応した安定的な就業機会の確保・提供が図られるよう、東京都、東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）との連携を強化し、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) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

事業主団体等との連携により、職務経歴や年金等の社会保障制度等を踏まえた高齢期における生活設計を高年齢者自らがいき、年齢にかかわらず働き続けることができるよう、セミナーを開催するとともに高齢期における生活設計に向けた相談・援助を実施し、就労・社会参加を促進する。

(7) 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

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鑑み、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28年6月1日時点での法定雇用率(2.0%)達成企業割合34.4%を目指す。

障害者雇入れ計画作成命令対象基準⁴³に該当する企業については、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、計画期間中に法定雇用率を達成するよう、

⁴³ 障害者雇入れ計画作成命令対象基準

次のいずれかに該当する事業主に対して障害者雇用促進法に基づく障害者雇入れ計画の作成の命令を行うこととされている。(障害者法第46条第1項による基準)

実雇用率が前年の全国平均雇用率未満であり、かつ、不足数5人以上であること。

不足数が10人以上であること。

法定雇用数3人又は4人であり、雇用障害者数が0人(実雇用率が0%)であること。

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。

(イ) 重点指導対象企業の設定及び指導・支援

a 各ハローワーク設定による重点指導対象企業

各ハローワークで管内状況や課題を踏まえ重点指導対象企業を設定し、積極的・効率的な企業指導・支援を行い、法定雇用率達成企業割合及び実雇用率の改善を図る。

b 障害者雇入れ計画作成命令企業及び特別指導企業

企業指導に当たっては、指導対象企業が抱える障害者雇用に対する阻害要因、課題を的確に把握し、安定所長による企業トップに対する直接指導を実施する。

c 中小企業

雇用率未達成企業のうち、77%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、中小企業を優先的に重点指導対象企業とし、計画的・効率的な指導を実施する。

(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、速やかな法定雇用率の達成に向け、徹底した指導を行うとともに、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、教員以外の職種による採用やチャレンジ雇用を更に進める等、早期に雇用不足数を解消するよう強力に指導する。

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と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⁴⁴など地域の関係機関や事業主団体等と連絡調整の上、職場実習先の確保や企業見学会等を実施する。また、障害者雇用に取り組む中小企業に対し、職場での受入れが円滑に行われるよう、障害特性に応じた雇用管理ノウハウの理解を図る「障害者雇用促進セミナー」や地域の就労支援機関が行うサポート内容等の案内及び橋渡しを行う。

b ハローワークが中心となって、福祉施設、特別支援学校、区市町村障害

⁴⁴ 障害者就業・生活支援センター

就業及び日常生活又は社会生活の支援を必要とする障害者に対し、地域の関係機関が連携して雇用の促進及び職業面・生活面の安定が図られるよう支援する機関。

者福祉担当部局、医療機関、障害者就業・生活支援センター、東京障害者職業センター⁴⁵等地域の関係機関とのネットワークを強化して、就職から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」を積極的に展開し、福祉・教育・医療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4期東京都障害福祉計画⁴⁶」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生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募集の際は、全国ネットワークの強みを生かし、他の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を図る。

(ウ) 障害者個々人に応じた就職支援の推進

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い職業相談・職業紹介を行い、就職の促進を図る。

ハローワーク内において専門援助部門⁴⁷と雇用指導官⁴⁸とが連携して、個別求人開拓、職域の開発、同行紹介⁴⁹等を行い、マッチング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

⁴⁵ 東京障害者職業センター

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国の都道府県に設置している窓口機関の一つで、障害者職業カウンセラーが配置され、地域に密着した障害者支援サービスを実施、障害者及び事業主に対する職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援や、事業主に対する障害者の受入れや雇用管理に係る相談、専門的な援助を実施。

⁴⁶ 第4期東京都障害福祉計画

障害者総合支援法に基づく東京都の計画で、障害者の生活支援に関する具体的な計画として、必要なサービスの見込量や、地域生活への移行、一般就労に関する目標などを掲げている。（計画期間：平成27年度から平成29年度の3年間）

⁴⁷ 専門援助部門

ハローワークの組織の一つで、特別の配慮が必要である求職者に対し、専門性の高い相談・援助を行う相談窓口。

⁴⁸ 雇用指導官

ハローワークにおける官職の一つで、企業からの障害者雇用状況報告書及び高年齢者雇用状況報告書の受理並びに事業主に対する障害者及び高年齢者等の雇用に関する助言・指導を担当。

⁴⁹ 同行紹介

障害のある求職者が採用面接等で事業所を訪問する際に、ハローワークの職員等及び必要に応じて当該求職者の支援に携わってきた関係機関の職員が同行し、求人者に直接紹介すること。

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⁵⁰等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⁵¹、東京障害者職業能力開発校⁵²のほか、障害者委託訓練、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、これらの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。

(エ) 障害特性に応じたきめ細かい支援の実施

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、東京障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、その他の地域の就労支援機関、医療機関等と連携した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。

b 発達障害者、難治性疾患患者については、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、東京障害者職業センター等関係機関との連携により、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て就職促進を図る。

また、相談窓口で適切な対応を行えるよう、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治性疾患に対する理解を深める。

(8) 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

⁵⁰ ジョブコーチ支援

障害者に対する専門的かつ直接的な支援を必要としている事業主に対し、ジョブコーチが職場に出向き、指導方法や作業内容、工程等の助言・指導を実施。

⁵¹ 国立職業リハビリテーションセンター

厚生労働省が設置し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する、障害者の職業的自立に必要な職業指導、職業訓練や職業評価等を体系的に提供する、職業リハビリテーションの実施機関。

⁵² 東京障害者職業能力開発校

厚生労働省が設置し東京都が運営する、障害者が就職に必要な知識、技能・技術を習得して職業的な自立を図られるよう、職業訓練を実施する施設。

(ア) 東京都及び雇用支援機構との連携体制の強化

労働局は、東京都と連携して求人者ニーズ調査を実施するほか、定期的な業務調整や統計情報等の共有化を図り、地域の求人者ニーズを反映した訓練科目を設定し、訓練受講者の就職率の向上を図る。

また、求職者支援訓練については、就職の定義が雇用保険適用就職になったことから、訓練分野によっては、就職率の低迷が推測され訓練実施機関の撤退が懸念されるため、訓練実施機関との連携を密にし、受講者の就職支援を強化していく。

なお、引き続き、東京都及び機構東京センターとの日常的な連携により、求職者支援訓練と委託訓練の重複分野等の調整に努めるとともに、公共職業訓練と求職者支援訓練の効果的な実施を図るため、地域ニーズを踏まえた総合的、一体的な訓練計画を策定することを検討していく。

(イ) 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及び推進のため、関係機関による協議の場として設置している「東京都地域訓練協議会」の効果的な運営を行う。

なお、当該協議会を活用し、公共職業訓練の実施状況についても共有化を図るなど、地域の課題についても共有していく。

また、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」を開催し、東京都及び機構東京センターと連携を図り、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、求職者支援訓練による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

ハローワークでは、職業訓練窓口においてキャリア・コンサルティングを行い職業訓練を希望する者を適切な訓練に誘導し、一方、職業相談の窓口では、職業相談の過程で職業訓練によって安定した就職への可能性が高まる者を主体的に見極め、訓練修了後の職業紹介を見据えた適切な公的職業訓練に誘導する。

特に、職業訓練を必要とする求職者の利用が多いと見込まれる「わかものハローワーク」「新卒応援ハローワーク」「マザーズハローワーク/コーナー」等の専門施設等においても的確な誘導を図る。

なお、職業訓練への適切な誘導等を図るため、東京都立職業能力開発センター⁵³（以下「都立能開センター」という。）の見学会（職員研修）を計

⁵³ 東京都立職業能力開発センター

画的かつ継続的に実施するほか、委託訓練実施機関や求職者支援訓練実施機関が実施する求職者向けの施設見学会にも積極的に参加し、職員の専門性の向上を図る。

(イ) 公共職業訓練を活用した就職支援

施設内訓練については、能開センターが高年齢者校、障害者校、台東分校を除き無料職業紹介事業者であることから、ハローワークは、主にハローワーク求人を活用する科目の受講者を中心に、都立能開センターとの連携を図り就職支援を行う。特に、訓練修了時の未就職者については、ハローワークと都立能開センターにおいて情報共有を図り、迅速かつ積極的な職業紹介による早期就職を図ることにより施設内訓練修了者の就職率●●%（全国目標）を目指す。

また、委託訓練については、ハローワークと訓練実施機関の相互連携を深めた就職支援が行えるよう体制を整備していく。特に、訓練修了月及び修了日には、必ず、就職活動状況を把握し個別支援に取込み、積極的な職業紹介を行い就職実績の向上を図ることにより委託訓練修了者の就職率●●%を目指す。

(ウ) 求職者支援制度を活用した就職支援

求職者支援訓練については、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であるため、ハローワークの職業相談窓口からの誘導に加え、基礎自治体やサポステ等の関係機関と連携し、支援の必要な者の誘導が図られるよう継続的な訓練情報の提供及び周知に努める。

また、指定来所日⁵⁴の相談には、「就職支援ガイド（東京労働局作成）」を積極的に活用し、訓練の進捗状況に応じた職業相談を行う。また、訓練受講中から、積極的に個別担当に取込み、習得した知識・技術・資格等を把握し、応募する分野を中心とした雇用動向や求人情報を提供しつつ、雇用保険に加入できる求人への職業紹介を積極的に行うことにより、訓練修了3か月後の雇用保険適用の就職率（ハローワーク紹介による就職のほか、自己就職等を含む）について、「基礎コース」では●●%以上、「実践コース」については●●%以上を目指す。

(エ) 訓練受講者が応募可能な求人の確保

東京都が離職者等を対象に、職業に必要な知識・技能を習得してもらうため職業訓練を実施する施設。都内に13か所（東京障害者職業能力開発校を加えると14か所）の施設がある。

⁵⁴ 指定来所日

求職者支援制度により職業訓練を受講する者が、あらかじめ決められている職業相談等のためにハローワークへ出向く日のこと。

訓練担当部門は、管轄内で就職を希望する受講者の情報について、随時、あるいは充足会議等において求人担当部門に提供し、求人の確保を依頼する。

また、求人担当部門では、積極的に訓練実施機関への見学会に参加し職業訓練情報を得て求人開拓等に役立てるとともに、求人受理時においては、求人条件緩和指導により広く訓練受講者の応募可能な求人を確保する。

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⁵⁵」(以下「運営本部」という。)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、東京都地域ジョブ・カードセンター⁵⁶と連携したジョブ・カード制度の着実な普及・促進を図るとともに、登録キャリア・コンサルタントの養成を積極的に推進し、ハローワークの職業相談窓口全体でジョブ・カードを交付できる体制を維持し、必要に応じてフォローアップ研修を実施する。

なお、平成27年度の途中より、新たなジョブ・カード制度に移行する予定であることから、運営本部等との連携の下、新たな制度への円滑な移行、着実な普及を図るとともに、ハローワーク職員に対する研修を実施する。

(イ) ジョブ・カードを活用した職業相談(キャリア・コンサルティング)の積極的な実施

ジョブ・カードを活用した職業相談については、求職者の職業意識やキャリア形成の方向づけをしていくことに有効であるため、職業訓練に関連した職業相談に限らず、広く職業相談窓口全体での活用を推進していく。

職業訓練窓口では、受講に向けた相談、訓練修了後の未就職者への相談において活用するとともに、「わかものハローワーク」「新卒応援ハローワーク」「マザーズハローワーク/コーナー」等専門施設を含めた職業相談窓口においては、個別担当制による時間をかけた相談時に有効活用を図る。

なお、平成26年度から民間事業者に委託して行っている専門実践教育訓練の教育訓練給付金の支給に係るキャリア・コンサルティングについては、

⁵⁵ 東京都地域ジョブ・カード運営本部

事業主団体、労働者団体、教育訓練機関を構成員として、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。

⁵⁶ 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、東京商工会議所が運営している組織。

平成27年度から「訓練受講前に実施するキャリア・コンサルティング推進事業」として事業対象者を公的職業訓練受講者にも拡充し民間事業者に委託して実施する。

(9) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの確保

ア 雇用保険制度の適正な運営

(ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の適用については、被保険者の適用基準（週の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上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、被保険者資格の取得漏れを防止するため、事業主等に対して制度についての継続的な周知・啓発を行う。

なお、雇用保険適用に係る遡及による届出等⁵⁷については、雇用事実等の確認を慎重に行い、確認資料に疑義がある場合等には、実態調査を行うとともに、労働保険徴収部とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

(イ) 雇用保険受給者の早期再就職の促進

雇用保険受給者に対しては、早期に再就職した場合のメリットとして再就職手当・就職促進定着手当の活用を推奨するとともに、個々の求職者に見合った求人情報を提供して職業紹介につなげるなど、積極的かつ能動的な早期マッチングに努める。

また、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談部門と連携し、円滑な就職を困難なものとしている課題を特定して、その解決を図りながら適切な求職活動ができるよう援助を行う。

(ウ) 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に給付を行う。

また、不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対し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、各種届出の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。

さらに、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⁵⁸を行う。

⁵⁷ 遡及による届出等

届出漏れ等による被保険者の遡及適用は原則2年であるが、給与から雇用保険料を徴収されていたことが確認された場合は、2年を超えて遡及適用が可能。

⁵⁸ 厳正な処分

不正受給と判断される場合には受給額の全額返還のほか、その2倍の額の納付を求める。

(エ) 中長期的なキャリア形成のための支援

非正規労働者である若者等が安定的に働くことができるよう、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金及び教育訓練支援融資の周知徹底と活用促進に努めるとともに、適切な訓練選択がなされるよう訓練前キャリア・コンサルティングを実施する。

(オ) 雇用保険に係る債権管理業務の適正な運営

失業等給付金や雇用調整助成金等の不正受給等により生じた返納金債権については、労働局、ハローワーク及び関係機関との連携により厳正に対処し、早期の回収に努めるとともに、督促や自力執行（強制履行）等の必要な法的措置を講じて債権の保全を図る。

(カ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

雇用保険改善促進 3 手続⁵⁹のオンライン利用率を平成 28 年度末までに 20%以上を目指すとともに、電子申請受付後の処理日数について原則 3 日以内（繁忙期を除く）の返戻処理を目指す。

さらに、電子申請の利用を促進するため、雇用保険手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等を重点に利用勧奨を行うとともに、処理体制を集中化したことによる処理期間の短縮に努め、電子申請の更なる利用促進に取り組む。

イ 労働移動支援助成金の利用促進

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するための就職支援を行う事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。再就職支援奨励金については、再就職援助計画を的確に認定し、事業主に対して積極的に再就職支援を実施するようその活用を促す。また、受入れ人材育成支援奨励金については、雇入れ又は移籍等による受入れが円滑に行われるよう訓練の実施のメリットを周知するなど、その活用促進に努める。

ウ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援

景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に休業、教育訓練などを行うことにより雇用の維持

⁵⁹ 雇用保険改善促進 3 手続

「新たなオンライン利用に関する計画」（平成 23 年 8 月 3 日付け IT 戦略本部決定）に基づき策定した「厚生労働省所管オンライン利用促進重点手続に関する業務プロセス改革計画」（平成 24 年 5 月 25 日付け行政情報化推進会議決定、平成 25 年 4 月 4 日付け同会議一部改定）及び「オンライン手続の利便性向上に向けた改善方針」（平成 26 年 4 月 1 日付け各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づく「改善計画」における重点手続で雇用保険手続では雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金の申請の 3 手続。

確保を図る事業主を支援するため、引き続き雇用調整助成金の活用を推進する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対し、事業主支援アドバイザーによる実地調査を積極的に実施するなど、不正受給防止対策に強力に取り組むとともに、その適正な支給に努める。

エ 事業主の行う人材育成の支援

事業主に対してキャリア形成促成助成金、キャリアアップ助成金の拡充及び創設される企業内人材育成推進助成金について積極的な周知を行い、制度を活用した人材育成に関する助言に努めるとともに、当該助成金制度の活用促進を図る。

(10) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進（再掲）

第3の1(4)のオ参照。

イ 外国人雇用対策の推進

(ア) 留学生の国内就職支援の強化

東京外国人雇用サービスセンター⁶⁰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、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、大学等への出張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

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、東京労働局主催による雇用管理セミナー等を通じ、企業に対して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

新宿外国人雇用支援・指導センター⁶¹を始め、各ハローワークにおける

⁶⁰ 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者の職業相談・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（ハローワーク新宿の附属施設）。

⁶¹ 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者やアルバイトを希望する外国人

きめ細かい職業相談等により就職を支援する。

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

雇用対策法に基づく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⁶²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。

ウ 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、5か所のハートフルワークコーナー(渋谷、池袋、足立、八王子、立川)を中心に、管内の各ハローワークが連携して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を強化する。

また、人材の育成・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訓練の受講を促すとともに、地方公共団体や関係機関と連携しつつ、福祉分野の関連資格を有していながら、当該分野で就労していない者の掘り起こしなどの取組を行い、福祉関係求人の充足促進を図ることとする。

なお、ハートフルワークコーナーが設置されていないハローワーク(上野、品川、大森、新宿、王子、墨田、木場、青梅、三鷹、町田、府中)については、東京都福祉人材センターと連携し、キャリア支援専門員による出張相談を行う。

また、看護師等のマッチング機能の強化を図るため、ハローワークと東京都ナースプラザ⁶³が連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報を共有し、就職支援及び求人充足支援を実施する「ナースセンター・ハローワーク連携モデル事業」をハローワーク足立及びハローワーク八王子で実施しているが、平成27年度は、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」として、全てのハートフルワークコーナーに実施規模を拡充する。

留学生の職業相談・職業紹介を行う機関(ハローワーク新宿の附属施設)。

⁶² 外国人指針

日本に滞在する外国人が増加する中で、日本で働き、生活する外国人について、その処遇、生活環境等について事業主が一定の責任を負うべきものであるとし、事業主が講ずべき措置をとりまとめたもの(平成19年10月1日施行)。

正式名称:「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」。

⁶³ 東京都ナースプラザ

看護師等の人材確保の促進に関する法律第14条に基づき東京都知事が指定する法人であり、看護職の無料職業紹介、看護職の資質の向上のための研修等を実施する機関。

加えて、財団法人介護労働安定センター東京支部との連携の下、事業主に対し助成金等を活用して雇用管理の改善を促す同行による出張相談などの取組を積極的に実施する。

さらに、特に介護サービスの職業及び保育士の職業については、前述 1(1) のア(イ)のように、各ハローワーク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ーにおいては、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を実施することとする。

エ 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しては、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実施するほか、求職者支援制度や必要に応じ福祉事務所等と連携しつつ生活困窮者向け支援も活用するなど、個々のニーズに即した効果的な就職支援に努める。

また、原子力災害の影響により避難指示区域等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。）のうち、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は、ハローワーク品川に設置している「福島就職支援コーナー」において、求人情報、生活関連情報等の提供を行うなど、きめ細かい支援を行う。

オ 公正な採用選考の推進

(ア) 事業主に対する啓発・指導

企業において公正な採用選考が行われるよう、「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⁶⁴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の確立に向けた啓発・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案への対応と人権啓発

東京都教育委員会等と連携し、不適正事案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、東京都が実施する「就職差別解消促進月間」において、東京労働局が実施する雇用主研修会と東京都主催による講演と映画の集いを共同で開催し、人権啓発を効果的に推進する。

⁶⁴ 推進員設置対象事業所

常時使用する労働者の数が 50 人以上である事業所及び安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所並びに職業紹介事業又は労働者派遣事業を行う事業所。

カ 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、きめ細かい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、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、矯正施設在所中からの就労を目指して、就職支援ナビゲーター等による個別担当制での支援を行うなど、きめ細かい職業相談及び職業紹介等を実施する。

さらに、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の充実・強化を図る。

(ウ) 港湾労働対策

「港湾労働法」及び「港湾雇用安定等計画⁶⁵」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図る。

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・J ターンのみならず農林漁業への多様な就職希望に応えるため、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、情報発信機能を強化する。

(オ) 人材銀行事業の運営

東京人材銀行⁶⁶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、専門施設の強みを生かし、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

⁶⁵ 港湾雇用安定等計画

港湾労働法施行令に掲げる港湾(東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門の各港湾)における港湾労働者に係る労働力の需給調整、雇用の改善、能力の開発等に関し、国及び事業主等が講ずべき措置の指針を示す計画。

⁶⁶ 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)。

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。

(11) 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

労働局・ハローワークが取り組む雇用施策の主要事項について、下表の目標値を設定し、相互に情報共有を図るとともに、PDCA サイクルによる厳格な進捗管理の下、計画的な業務運営を実現する。

目標設定項目	目標数
就職件数（常用）	・・・件以上
雇用保険受給資格者の早期再就職件数 ⁶⁷	・・・件以上
求人充足数（常用）	・・・件以上

イ 目標設定項目

目標設定項目	目標数
ハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター数	・・・人以上
学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	・・・件以上
新卒応援ハローワークの正社員就職件数	・・・件以上
学卒ジョブサポーターのハローワークの紹介により就職した高卒者の1年以内の離職率	・・・%以下
学卒ジョブサポーターのハローワークの紹介により就職した大卒者の1年以内の離職率	・・・%以下
高齢者総合相談窓口の就労支援チームの支援による就職率	・・・%以上
障害者雇用率未達成企業に対してマッチングを行うこと等による障害者の雇用率達成企業の割合の上昇率	平成・・・年度と比較して ・・・%以上
障害者の各種支援策の有効活用を通じた就職件数	前年度実績以上
精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援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	・・・%以上
公共職業訓練による離職者訓練（施設内訓練）の修了3か月後の就職率	・・・%以上
公共職業訓練による離職者訓練（委託訓練）の修了3か月後の就職率	・・・%以上
求職者支援制度による職業訓練（基礎コース）の終了3か月後の雇用保険が適用される就職率	・・・%以上

⁶⁷ 雇用保険受給資格者の早期再就職件数

所定給付日数を3分の2以上残して就職し（待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。

求職者支援制度による職業訓練（実践コース）の終了 3 か月後の雇用保険が適用される就職率	・・・%以上
ハローワークの職業紹介によるトライアル雇用の常用雇用移行者数	・・・人以上
正社員求人数	・・・人以上
担当者制による雇用保険受給者等に対する早期再就職支援（就職支援プログラム）の就職件数	・・・件以上
担当者制による雇用保険受給者等に対する早期再就職支援（就職支援プログラム）の就職率	・・・%以上
マザーズハローワーク事業の担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数	・・・人以上
マザーズハローワーク事業の担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数の就職率	・・・%以上
介護・看護・保育関係分野の就職件数	・・・件以上
生活保護受給者及び児童扶養手当受給者等の就職件数	・・・件以上
公共職業安定所の利用者に対するアンケート調査の満足度	・・・%以上

2 需給調整事業の分野における重点対策

（1）法制度の周知

労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対し、積極的な周知及び指導を図る。特に、平成 24 年の労働者派遣法改正により規定された「労働契約申込みみなし制度⁶⁸」が 10 月 1 日から施行されることから、派遣先等を中心に幅広く本制度を周知する。

また、法制度の周知・啓発や指導に当たっては、労働者派遣事業適正運営協力員⁶⁹と効果的な連携を図る。

さらに、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、職業安定法の周知徹底を図る。

なお、労働者派遣事業の許可制への一本化や労働者派遣期間制限の在り方の見直し、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ等を内容とする労働者派遣法の改正法案が今通常国会に提出される見込みであり、同法案が成立した場合には、周

⁶⁸ 労働契約申込みみなし制度

派遣先等が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先等が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度。（労働者派遣法第 40 条の 6、第 40 条の 7）

⁶⁹ 労働者派遣事業適正運営協力員

厚生労働大臣が委嘱し、行政施策と連携して派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者等の相談や専門的な助言を行う者。東京労働局では 78 名。

知・広報などに取り組み、円滑な施行に努める。

(2) 民間人材サービス等に対する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、東京労働局の他の部局、監督署、ハローワーク及び他の労働局の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、請負事業主及び職業紹介事業者等の民間人材サービス並びに派遣先及び発注者に対する厳正な指導監督を実施する。

また、実施に当たっては、訪問指導を基本に、民間人材サービス等の事業運営、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るとともに、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。

なお、是正指導後は十分な確認を行い、違法事案の是正を徹底し、是正が図られない場合には、行政処分を含めた厳正な指導を行う。

ア 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り、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、需給調整事業部と労働基準部との連携の下、いわゆる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) いわゆる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、業務請負、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、近年、地方公共団体において業務の民間委託が積極的に進められているが、実態としていわゆる偽装請負となっているおそれがある事案も見受けられることから、労働者派遣法の周知及び違法事案に対する厳正な指導を行う。

さらに、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) 違反が多発する業界に対する集中的な指導監督の実施

IT 業界など人手不足等により、いわゆる偽装請負や二重派遣等の違反が多く見られる業界に対しては、(ア)及び(イ)による個別的な指導監督のほか、業界全体に対する啓発、法制度の周知を図るため、業界団体と連携

した周知活動や集団的な指導を効果的に実施する。

イ 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、取扱い職業の範囲の明示、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。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厳正に対応する。

また、6月に不適正な民間広告に対する実態把握及びそれを踏まえた求人者に対する指導監督を集中的に実施する。

(3) 労働者からの申告・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、迅速かつ適切に対応する。

また、派遣労働者等に対しては、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。

(4) 許可申請・届出の迅速な処理

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、迅速な処理を行う。特に、労働者派遣事業の雇用保険、厚生年金保険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下、厳正な確認を行う。

また、許可申請・届出窓口のほか、新規事前説明会⁷⁰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。

3 労働基準の分野における重点対策

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を始めとした労働条件の確保

ア 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間にわた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。

そのため、労働局及び監督署における監督担当部署、安全衛生担当部署及び労災補償担当部署間の情報共有化を図り、特に各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過

⁷⁰ 新規事前説明会

有料職業紹介事業新規許可申請を検討している事業者並びに一般労働者派遣事業新規許可申請及び特定労働者派遣事業新規届出を検討している事業者に対し、申請手続の流れ、記入方法等を説明しており、毎月2回開催している。

重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、重点的な監督指導を実施する。

繰り返し労働基準関係法令違反が認められるなど重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含めて厳正に対処する。

また、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、「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⁷¹」(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。

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⁷²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)等の機会を活用した集団指導等により、面接指導実施の必要性等について指導を行う。

ウ 申告・相談等への対応

労働局及び監督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。

エ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

⁷¹ 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

長時間にわたる時間外労働の抑制を図るため、労働基準法第36条第2項に基づき、厚生労働大臣が労働時間の延長できる限度時間の限度等について定めたもの。

⁷² 地域産業保健センター

産業保健総合支援センター(脚注93参照)の地域窓口で、50人未満の労働者を使用する事業者に対して、長時間労働者に対する面接指導等のサービスを無料で提供するもの。

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。

オ 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

中小零細規模事業場に雇用される労働者についても、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。

特に、有期契約労働については、労働契約締結時の「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項⁷³」の明示、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準⁷⁴」に基づく雇止めの予告等について周知徹底を図る。

また、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、監督指導及び啓発指導を行う。

(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^{じゃっ}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⁷⁵」(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⁷⁶」(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。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、労働条件に

⁷³ 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

労働基準法第15条により有期労働契約締結時に書面の交付によって明示しなければならない事項の1つ。有期労働契約の継続・終了について予見可能性を高め、紛争防止につなげるため平成25年4月より追加された。

⁷⁴ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準

「雇止め」をめぐる労使間の紛争を未然に防止するために厚生労働大臣が示した基準(告示)。

⁷⁵ 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

労働時間の自己申告制度の不適切な運用等を防止し、使用者が労働時間を適切に把握するために厚生労働省が示した基準。

⁷⁶ 賃金不払残業総合対策要綱

労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために労使が取り組むべき事項を示した指針等の策定など、労使が自主的に取組を推進するための総合対策。

関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」の周知や大学生・高校生等を対象とした説明会による労働基準関係法令等の情報発信を、引き続き行う。

カ 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⁷⁷」(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、東京運輸支局との連絡会議を開催し、これを踏まえ合同による監督・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、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・助言、業界団体未加入者に対する法令の周知を適切に行う。

また、タクシー運転者の累進歩合賃金制度の廃止の徹底に係る指導や、貸切バスについては交替運転者の配置基準⁷⁸についての周知に努める。

(イ) 障害者

障害者虐待の防止の観点を含め、障害の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未満の賃金の支払は、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) 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

⁷⁷ 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

自動車運転者(トラック、バス、タクシー)の労働条件の改善を図るため厚生労働大臣が策定した基準(告示)。

⁷⁸ 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

夜間や長距離の運行を行う高速乗合バスと貸切バスにおいて、運行の安全を確保するために国土交通省が定めた交替運転者の配置に関する基準。バス運転者の労働条件の向上にも資することから厚生労働省においても周知に努めている。

については、司法処分を含め厳正に対処する。

また、技能実習生を受け入れている実習実施機関については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施する。

特に技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生に関し暴行等、違約金等の徴取、旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、労働基準関係法令違反が疑われる事案など技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、東京入国管理局との合同監督・調査を実施するとともに、重大又は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) 介護労働者

介護保険法においては労働基準法等違反により罰金刑を受けた介護サービス事業者について指定を取消し等を行うことができるなど、介護保険制度においても介護労働者の労働条件の確保が重要視されていることから、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、監督指導を実施するなどによりその遵守の徹底を図る。

(オ) 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。

(カ) 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、東京都に設置されている「医療勤務環境改善支援センター⁷⁹」事業との連携を図ること等により、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

(キ) パートタイム労働者、アルバイト非正規労働者

パートタイム労働者・アルバイト等の非正規労働者については、労働条件の明示、年次有給休暇の付与、就業規則の作成等に問題が認められることから、法定労働条件の確保を図るとともに、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」等の周知を行う。

キ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き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。

⁷⁹ 医療勤務環境改善支援センター

平成26年通常国会医療法改正にて、医療従事者の勤務環境改善を支援するために都道府県がその設置に努めることとされているセンター。

また、全国健康保険協会都道府県支部⁸⁰と連携し、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(2) 第12次東京労働局労働災害防止計画の着実な推進等、労働者が健康で安全に働くことができる職場づくり

平成26年度は、第12次防計画の2年度目(2nd Stage)であることを明確に示し、「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズに、官民一体となった広範な災害防止の取組を推進してきたところであるが、第12次防計画に掲げる目標を達成するためには、経済活動の活性化に伴い、労働災害が増加とならないよう、更なる取組の強化が必要になっている。

このような状況を踏まえ、平成27年度は、第12次防計画の3年度目(3rd Stage)として、災害の減少傾向を確実なものとするべく、以下に掲げる最重点対策を積極的に推進していくこととする。

ア 最重点対策

(ア) 建設業における墜落・転落災害防止対策

建設業における休業4日以上死傷災害は全産業での災害の16%を占めており、そのうち、34%が墜落・転落による災害であり、そのうち死亡災害の約40%が墜落・転落によるものである。

墜落・転落による死亡災害の発生状況を見ると、足場から墜落したものが5件、このうち足場の組立・解体中のものが5件、足場以外の箇所から墜落したものが8件で、このうちスレート屋根等の踏み抜きによるものが4件である。

このため、各種工事について、高所作業自体が少なく済むような工法や作業方法の採用の促進を図るとともに、高所作業が避けられない場合においては、作業が行われる場所や作業内容に応じた墜落防止措置の徹底を図るとともに、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする安衛則の一部改正について周知徹底を図り、墜落・転落災害防止を図る。

(イ) 小売業・飲食店等における転倒災害防止対策

第三次産業における休業4日以上死傷災害は全産業での災害の58%を占め、このうち、38%が小売業・飲食店等で発生している。

小売業・飲食店等での災害のうち、27%が転倒による災害である。また、

⁸⁰ 全国健康保険協会都道府県支部

労働災害以外の負傷、疾病に係る給付(健康保険の給付)等を行う機関(労働災害であるにもかかわらず、労災保険による給付を受けるための請求を行わず、健康保険を使って治療を受けるケースを把握する趣旨で連携を図る。)

安全意識・安全の取組が低調である事業場が少なくない状況でもある。

このため、企業における自主的な安全衛生管理活動を促進することが重要であるので、経営トップに働きかけ、明確な方針表明により災害防止を進めるよう指導する。さらに、平成 27 年度は労働災害防止団体との密接な連携により「STOP! 転倒災害プロジェクト 2015」を推進することとするので、転倒災害防止対策に焦点を絞った 4S 活動や KY 活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

(ウ) 化学物質による健康障害防止を始めとした労働衛生対策の推進

平成 24 年の胆管がん事案の発生以降、先に記したとおり昨年 9 月には当局初の胆管がんの労災認定事案が出ている。昨年 11 月には有機溶剤中毒予防規則の規制対象だった 10 物質が特定化学物質障害予防規則の規制対象となり、特別有機溶剤として管理されている（昨年 11 月に施行）ところである。

このため、化学物質取扱い事業場に対し、計画的に、監督指導、個別指導を実施し、化学物質取扱い事業場における労働者の健康障害防止を進めることとする。

また、当局の平成 25 年度の精神障害の労災認定件数は 80 人（うち自殺者 10 人）と高止まりの状況となっており、引き続き、「労働者の心の健康の保持増進のための指針⁸¹」（平成 18 年発出）の周知、当該指針の取り組みの促進を、監督指導、個別指導、集団指導、広報等に行うこととする。

なお、改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が本年 12 月 1 日に施行となることから、義務対象となる 50 人以上の事業場に説明資料を送る等、周知の徹底、実施準備の支援を図ることとする。

イ 重点対策

(ア) 建設業対策

首都東京においては各種工事の増加に加え、2020 年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催や東日本大震災関連の工事も相まって、技能労働者不足が更に深刻化し、現場管理に支障が生じることで、労働災害の増加が強く懸念される状況にある。また、工事現場数の増加に伴い元請事業場の現場管理職員の不足も顕在化しており、さらに、技能労働者不足に伴い、他業種からの建設業への参入や、建設業における新規入職者の増加、さらに外国人労働者の就業などにより、安全衛生管理体制の整備が

⁸¹ 労働者の心の健康の保持増進のための指針

本指針は、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう、その原則的な実施方法について定めたもの。

伴わず、十分な内容での雇入れ時教育等の安全衛生教育が行われないまま事業を拡大する事業場も少なからず出てくる可能性があり、災害増加につながることも懸念される状況にある。

このため、新規就業者への安全衛生教育の充実、現場力の弱体化防止のための各種指導・要請、各段階に応じた安全衛生教育の実施及び店社と現場が一体となったリスクアセスメント等の実施の普及・定着を図る。

ずい道建設工事における災害防止対策については、可燃性ガス対策、起動装置の逸走対策、異常出水対策、地山の点検とその結果に応じた措置内容及び救護体制等について指導する。

換気が不十分な現場において、内燃機関を使用したことによる一酸化炭素中毒による死亡災害が発生しており、現場において内燃機関を使用する際は、換気対策を確実に行うように徹底を図ること。東京労働局が日本放送協会（NHK）取材の下実証実験を行った結果等を労働局ホームページに掲載しているので、一酸化炭素中毒防止に活用する。

石綿含有建材を使用した建築物の解体工事の増加が見込まれることから、石綿障害予防規則及び石綿ばく露防止に関する技術上の指針等の周知を図るとともに、同指針に基づく計画届等の審査及び指導により、解体等建築物の事前調査及び石綿ばく露防止措置の徹底を図る。

建築物のはつり、解体、アーク溶接等の粉じん作業は、作業者が各工事現場を移動しながら行われるため、建設現場での監督指導等に加え、専門工事業店社としての粉じん対策の定着を図らせるため、専門工事業店社を把握し、同店社に対し呼吸用保護具の使用、健康診断の実施、離職後の健康管理手帳制度に基づく健康管理等について指導する。

毎年、工事現場において熱中症が多発し、昨年度、死亡災害が発生しており、第12次防計画の小目標（計画期間中の合計値を第11次防計画期間中の死傷者数（187人）と比較して20%以上減少させる。）を達成させるためにも、早い時期からのリーフレット等を用いた継続的な啓発指導と関係業界団体等との連携の上、熱中症予防に向けた安全大会等を開催することにより、熱中症予防及び熱中症発生時の応急措置に係る意識の高揚を図る。

（イ）第三次産業対策

第三次産業の死傷災害は全災害の半数以上を占め、かつ増加傾向にあり、事故の型では転倒、動作の反動・無理な動作及び墜落・転落で6割近くを占めている。

第三次産業の多くの業種においては、安全意識・安全の取組が低調である事業場が少なくないことから、経営トップに働きかけ、明確な方針表明

により、災害防止を進めるよう指導する。また、安全推進者の配置等に係るガイドラインに基づいて、安全推進者の配置を推進を図る。

多店舗展開企業やフランチャイザーの本社・地域統括店舗等に対しては、自主点検・集団指導等の行政手法を選択・駆使し、経営首脳者による安全衛生方針の表明、本社・エリアマネージャー等による各店舗の災害防止の強化を図るため、本社等のガバナンスを活用した効率的かつ波及効果の大きい指導を行う。

小売業に対しては、転倒、墜落・転落及び切れ・こすれによる労働災害や腰痛が多く発生していることを踏まえ、効果的な取組を行う。

社会福祉施設に対しては、腰痛及び転倒による労働災害が多く発生していること、訪問介護等においては一人作業が多いこと等を踏まえ、作業手順書の整備・遵守、一人での災害防止確認等（一人 KY⁸²の実施等）効果的な取組を行うよう指導する。

飲食店に対しては、転倒、切れ・こすれ及び火傷による労働災害が多く発生していることを踏まえ、食品衛生行政との連携等により、効果的な取組を行う。

ビルメンテナンス業に対しては、ブランク作業によるビルの窓ガラス清掃において、平成26年に過去10年で最多となる3件4名の死亡災害が発生していることから、引き続き作業手順書の整備・遵守等、効果的な取組を行う。また、窓ガラス清掃作業を自ら行わず、協力会社に発注する事業場に対しては、発注者としての墜落死亡災害の防止対策への協力を求める。

（ウ）陸上貨物運送事業対策

墜落・転落災害、転倒災害や重篤な災害になることが多い荷役運搬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こととし、不安全行動⁸³による災害防止については、引き続き作業手順書の作成・遵守、一人 KY の実施等効果的な取組を行う。また、陸運事業者の労働者が荷主、配送先、元請事業者等（以下「荷主等」という。）の、自社以外の場所で荷役作業に従事する場合の安全対策は、荷主等の協力が必要な場合が少なくないことから、災害の発生等を契機として「陸上貨物運送事業にお

⁸² 一人 KY

作業場所において一人で K（危険）Y（予知）活動を行うこと。

作業開始前に、災害シナリオを予測し、その対策、次の動作に移るための確認等を、指差呼称等により行う。

⁸³ 不安全行動

本人又は他の作業員の安全を阻害する可能性のある意図的に行われる行動。例えば、作業向上のための安全設備の無効化、作業方法・作業手順の省略、近道行動等を指す。

ける荷役作業の安全対策ガイドライン⁸⁴」に基づき災害防止を図る。

(エ) 爆発火災災害防止

全国的にみると近年に発生した重大な爆発火災災害については、「緊急シャットダウンやスタートアップ、設備の保守作業中などの非定常作業」で発生しており、その原因・背景について分析すると、「リスクアセスメントの内容・程度が不十分」、「人材育成・技術伝承が不十分」及び「情報共有・伝達の不足や安全への取組の形骸化」という共通する問題点がみられる。

これらの問題点を踏まえた災害防止を進めるとともに、関係行政機関との連携を図り労働災害防止対策を進める。

(オ) 労働安全衛生法の改正について

平成 26 年法律第 82 号により改正された改正労働安全衛生法の周知については、第 2 の 2 (3) のエに記載したとおり、外国登録製造時等検査機関登録制度 (平成 27 年 6 月 1 日施行)、化学物質のリスクアセスメントの実施 (平成 28 年 6 月までに施行予定)、ストレスチェック及び面接指導の実施 (平成 27 年 12 月 1 日施行)、重大な労働災害を繰り返す企業への対応 (特別安全衛生改善計画制度) (平成 27 年 6 月 1 日施行)、受動喫煙防止対策の充実等 (平成 27 年 6 月 1 日施行) 等について、円滑な施行のために、事業者等に事前に適切に説明等を行い、周知徹底を図る。特に、6 月 1 日に施行されるものについては、施行日までの期間が短いことに留意し、平成 27 年度当初から積極的に周知徹底を図る。また、「優良企業評価制度」が本年 6 月から開始される予定であることから、広くこの制度の周知を図る。

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⁸⁵の適正な選任及び安全管理者の選任が義務付けられていない業種に対し、「労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号に掲げる業種における安全推進者の選任に係るガイドラインの策定について」に基づく、安全推進者の選任と職務

⁸⁴ 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

荷主等の構内等で行われる荷役作業における労働災害の防止のために、陸運事業者及び荷主等がそれぞれ取り組むべき事項を具体的に示したもの (平成 25 年 3 月厚生労働省策定)

⁸⁵ 法定管理者等

労働安全衛生法において、一定の事業者が選任することを義務づけられている者で、作業場における労働者の安全衛生実務を担当する者。総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者、衛生推進者をいう。

の充実、各管理者が委員となる安全衛生委員会⁸⁶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。

また、本社機能等に着目した指導等、企業本社等連絡会議⁸⁷を組織・開催する等により、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。

特に、安全衛生教育については、景気の回復に伴い生産活動が活発化し、各企業、事業場では事業拡大やこれに伴う労働者の新規雇入れの増加や作業内容の変更を伴う異動等が見込まれることから、年度当初を中心に、中央労働災害防止協会が主唱している「安全衛生教育促進運動⁸⁸」とも連携し、雇入れ時等の教育（雇入れ時、作業内容変更時の教育）、有害業務等に就業する場合には特別教育の実施の徹底を図り、対象労働者がもれなくこうした安全衛生教育を受けられるように実施することが必要である。

また、安全衛生に係る各管理者等の選任に加え、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の実施及びその結果に基づく措置の推進について、第12次防計画においては、取組が遅れている中小規模事業場や化学物質に係る業務での実施を進める。また、リスクアセスメント等の実施が総括安全衛生管理者⁸⁹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等が着実に実施されるよう指導

⁸⁶ 安全衛生委員会

労働安全衛生法に定められた組織で、労使同数の委員により構成される安全衛生に関する調査審議の場。

⁸⁷ 企業本社等連絡会議

第三次産業の企業本社等による労働災害防止に関する情報の共有、情報交換、各企業の傘下事業場への水平展開等を目的として監督署が開催する連絡会議。

⁸⁸ 安全衛生教育促進運動

実施期間は、平成26年12月1日から平成27年4月30日まで。

法定教育等の実施を促進するため、本年度から新たに「安全衛生教育促進運動」を提唱、国の「安全衛生教育推進要綱」（平成3年1月21日付け基発第39号）や第12次労働災害防止計画の趣旨に鑑み、厚生労働省や都道府県労働局の指導・援助を受けながら、本年度は「正しい知識で安全作業を！」を標語として展開している。

⁸⁹ 総括安全衛生管理者

労働安全衛生法第10条に基づき、事業場の規模及び業種により事業者がその事業の実施を統括管理する者をもって選任した者で、安全管理者、衛生管理者を指揮し、安全衛生業務の統括管理を行う。

する。(化学物質に係るリスクアセスメント等の実施については、後述 3(2)の工(ア)を参照。)

労働安全衛生マネジメントシステム⁹⁰については、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」(前述 3(1)のイ)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。

なお、化学物質管理、メンタルヘルス対策、化学物質に対するリスクアセスメント、ストレスチェック制度、労働者の受動喫煙防止対策の充実などを内容とする改正労働安全衛生法の周知徹底を図る。

(ア) 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質を取り扱う事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図るとともに、改正労働安全衛生法により平成 28 年 6 月までに施行予定の SDS 交付義務対象物質⁹¹のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、SDS 交付義務対象物質を中心に、監督指導、個別指導、集団指導等により、既に努力義務であるリスクアセスメント及びその結果に基づく適切なばく露防止措置の指導を促進する。また、集団指導等にて化学物質の使用者・製造者等に対し、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。

(イ) 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⁹²」(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

⁹⁰ 労働安全衛生マネジメントシステム

事業者における安全衛生水準の向上を図ることを目的とし、事業者が一連の過程を定めて次の から掲げる活動を自主的に行うもの。

安全衛生に関する方針の表明

危険性又は有毒性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置

安全衛生に関する目標の設定

安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善

⁹¹ SDS 交付義務対象物質

一定の危険性・有害性が確認されている化学物質(640 物質)のことで、同物質については製造者等にユーザー等に対する安全データシート(SDS)の交付が義務付けられている。

⁹² 仕事と生活の調和推進のための行動指針

内閣府のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において平成 19 年 12 月に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」で示された「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めたもの。

「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」及び第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全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」に基づき、教育研修やストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を行う。

メンタルヘルス対策についての独自の取組が困難な事業場に対しては、産業保健総合支援センター⁹³による支援の利用について勧奨し、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ついては、地域産業保健センターの活用を促進を図る。

ストレスチェックと面接指導を義務付ける等の改正労働安全衛生法が平成27年12月1日より施行されることから、改正内容、改正政省令、新たに定められる指針等について周知を徹底する。

(ウ) アスベストによる健康障害予防対策の推進

a 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体等作業について、平成26年度に電動ファン付き呼吸用保護具の譲渡等の制限及び型式検定の対象とする改正労働安全衛生法、改正石綿障害予防規則及び改訂石綿ばく露防止に関する技術上の指針が施行されていることから、これらの周知及び適切な指導を行う。

また、地方公共団体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方公共団体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏えい防止措置等の適切な実施を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

さらに、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、アスベストに係る健康診断の実施について周知を図るとともに、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⁹⁴について広く周知を行う。

⁹³ 産業保健総合支援センター

労働者健康福祉機構が実施する産業保健活動総合支援事業における地区拠点で、メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援等のサービスを無料で行うもの。

⁹⁴ 石綿健康管理手帳制度

石綿による中皮腫などの疾病は発症までの期間が長く、離職後に発症することが多いため、一定の要件を満たした者について、離職後に無料で石綿健康診断を受けることができる制度。

b 石綿の輸入禁止の徹底等

依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、引き続き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。

(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社会福祉施設（介護施設）、小売業、陸上貨物運送事業を重点に、「職場における腰痛予防対策指針⁹⁵」（平成 25 年改正）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

粉じん作業を行う事業者に対し、粉じん障害防止規則及び第 8 次粉じん障害防止総合対策⁹⁶に基づき、粉じんのばく露防止の措置、健康管理対策等の徹底を図るとともに、粉じん業務に従事した離職者に対してはじん肺健康管理手帳制度について広く周知を行う。

また、平成 27 年度の第 2 四半期を目途に、鋳物業における砂型造形作業時の呼吸用保護具の着用の義務付け等を内容とする粉じん障害防止規則及びじん肺法施行規則の改正が予定されていることから、改正された場合には広く周知を行う。

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、高気圧障害等については、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、平成 26 年度に高気圧作業安全衛生規則等が公布及び告示され、平成 27 年 4 月 1 日から施行されることから、これらの周知及び適切な指導を行う。

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

⁹⁵ 職場における腰痛予防対策指針

一般的な腰痛予防対策を示した上で、腰痛の発生が比較的多い 5 つの作業における腰痛予防対策の基本的な進め方について具体的に示したもの。

⁹⁶ 第 8 次粉じん障害防止総合対策

粉じん障害防止対策の重点事項及び局署が実施する事項並びに事業者が講ずべき措置を示し、粉じん障害防止対策の一層の推進を図ることを目的として策定されたもの。

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⁹⁷（除染電離則）「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25年最終改正）「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、平成25年改正）及び「事故由来廃棄物等処分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25年発出、平成26年最終改正）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並びに適切な事後措置及び保健指導の実施等について徹底を図る。また、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。

なお、全国労働衛生週間準備期間に合わせて「職場の健康診断実施強化月間」と位置付けられた9月に、事業場の健康診断の実施等が適切に行われるよう、事業場に対する周知啓発を行う。

また、産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、地域産業保健センター運営協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

（カ）職場における受動喫煙防止対策の推進

改正労働安全衛生法により事業者及び事業場の実情に応じた労働者の受動喫煙防止対策が努力義務化され、平成27年6月1日から施行されることを踏まえ、集団指導、個別指導、窓口での受付等を通じ、労働者の受動喫煙防止対策の必要性和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

⁹⁷ 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

除染など汚染土壌等を取り扱う業務や放射線による一定の影響下で行う業務を行う事業者が、それらの作業に従事する労働者の健康障害を防止するために守るべき事項を定めた規則。

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

各種大会⁹⁸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。

私の安全宣言コンクールを実施（第1、第2四半期に安全宣言募集、11月選考、12月表彰式等）し、広範に安全宣言の実施を図り、管理者のみならず、労働者一人ひとりのより能動的な安全活動への参加、安全活動へのモチベーション向上を図り、作業行動に起因する災害（行動災害）等の防止を進める。

新規就業者等の増加等においては、危険箇所・危険作業に対する絵や写真等を用いた一見して直感的に理解できる表示等の採用等、安全管理の「見える化」が重要なことから、個別指導、関係団体との連絡会議等において、安全衛生管理の「見える化」に取り組む企業・事業場の増加を図ることとする。なお、好事例を収集し、東京労働局、関係団体等のホームページ等に掲載するとともに、集団指導等での情報提供にも努める。

職場における転倒リスクの総点検と、必要な対策を講ずることにより、職場の安全意識を高め、安心して働ける職場環境を実現することを目的として実施する「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」を労働局及び監督署の幹部が出席する連絡会議等、監督指導、個別指導、集団指導、必要に応じて関係事業場へのリーフレット送付等により、広くこの制度の周知を図る。

(3) 働き方改革の推進・労働契約に関するルールの周知等による適正な労働条件の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革推進本部の下で、以下を実施する。

⁹⁸ 各種大会

東京産業安全衛生大会（7月2日一ツ橋ホール）、産業保健フォーラム（11月25日ティアラこうとう）、中央労働災害防止協会主催の全国産業安全衛生大会（10月28～30日名古屋市）、建設業労働災害防止協会主催の全国建設業労働災害防止大会（9月10～11日大阪府）等。

(ア) 働き方改革・休暇取得促進

a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップのリーダーシップにより、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等を自主的に取り組むことが重要であることから、主要企業の経営トップ等に対する働きかけを行い、各企業における働き方改革を促進する。

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、夏季及び年末年始のほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

(イ) 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン⁹⁹」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導、ワークショップの開催及び講習会への派遣等を実施する。また、働き方・休み方改善に取り組む中小企業に対しては、助成金の活用を周知する。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及や、「朝型」の働き方などの普及に向けた周知・啓発を行う。また、他の企業の取組の参考となるような事例等については、厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」や労働局ホームページの好事例集に掲載し情報発信を行う。

(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¹⁰⁰」(在宅勤務ガイドライン)(平成16年発出、平成20年改正)の活用及び助成金の周知等により、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。

⁹⁹ 労働時間等見直しガイドライン

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)」第4条第1項に基づき、事業主及びその団体が労働時間等の設定の改善について適切に対処するための必要な事項を定めたもの。

¹⁰⁰ 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

在宅勤務(労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態)が適切な就業環境の下で実施されるための労務管理の在り方を示したもの。

(エ) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援体制として、平成26年10月1日から施行されている改正医療法に基づき東京都が設置している「東京都医療勤務環境改善支援センター」において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

(オ) 雇用労働相談センターの周知・連携

雇用労働相談センターについては、国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）に基づき設置され、裁判例を分析・類型化した「雇用指針」を活用した弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応等を実施していることから、同センター及び同指針について、周知徹底を図るとともに、相談体制の円滑な連携を図る。

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労働契約法、特に平成24年に改正された 無期労働契約への転換¹⁰¹（労働契約法第18条） 「雇止め法理」の法定化（同法第19条） 不合理な労働条件の禁止¹⁰²（同法第20条）や裁判例の趣旨及び内容について周知を行うとともに、特に同法第19条の内容についても、無期転換申込権発生を回避するための雇止めが防止されるよう各種講習会において情報提供を行うなど周知を図る。

また、高度専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後に有期労働契約で継続雇用される高齢者に関する無期転換ルールの適用除外を定めた有期特措法についても、労働契約法と併せ、説明会の開催や対象事業場に対しリーフレットの送付などにより周知を図る。

ウ 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、労働局に配置された賃金相談員又は労働局委託の東京都最低賃金総合相談支援センター¹⁰³を活用して適切に対応する。

¹⁰¹ 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、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）に転換できるルール（労働契約法第18条）。

¹⁰² 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール（労働契約法第20条）。

¹⁰³ 東京都最低賃金総合相談支援センター

持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備の一環としての「最低賃金引上げに向けた中小企業支援事業」により設置されたもの。

エ 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、ポスター、リーフレット、ハンドブック等を配布することにより、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言¹⁰⁴」やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図る。

(4) 最低賃金制度の適切な運営

ア 地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の改正

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。

イ 最低賃金額の周知徹底

地方公共団体、各種団体等の協力を得て周知等を行うほか、年間を通じてあらゆる機会を捉えて最低賃金の周知を図ることとする。

また、最低賃金の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。

ウ 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。

(5) 迅速・適正な労災補償の実施

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¹⁰⁵等に基づいた適正な認定に万全を期する。

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を実施する。

労災診療費については、地方厚生局等から提供された指導結果等情報及び施設基準に関する情報等を活用し、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。

第三者行為災害にかかる事案について、求償事務に支障のないように、事案

¹⁰⁴ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

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パワーハラスメント問題の予防と解決に向けた提言。

¹⁰⁵ 認定基準

各疾病についての現在の医学的知見を集約し、当該疾病と業務との関係について有害因子とそのばく露期間等及びそれによって引き起こされる疾病の病像、経過などを示したもので、業務起因性を肯定し得る要素を集約したもの。通達等で示されている、例えば「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年に発出）など。

の管理を組織的に行う。

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速やかな情報提供を徹底し、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。

ウ 石綿関連疾患の給付請求事案に係る的確な対応

石綿関連疾患事案については、効率的な調査を実施し、認定基準に基づき迅速・適正な決定を行う。

石綿関連疾患の適正な給付を行うため、労災請求の勧奨を行う。

なお、石綿関連疾患と認定した労働者が就労していた事業場に対し、機会を捉えて、退職者等への制度の周知を依頼する。

エ 胆管がん事案への的確な対応

胆管がんに係る労災請求事案については、その調査に当たり、職歴、従事業務、化学物質の使用状況、作業環境の把握に留意し、的確な調査を実施する。

ジクロロメタン又は 1,2-ジクロロプロパンのばく露を受けたことにより発症した胆管がんについては、平成 25 年 3 月 15 日以降時効が進行することを周知する。

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、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。

訴訟が提起された場合には、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、特に厚生労働省が指定する事案について、厚生労働省、法務局との密接な連携の下、十分な主張、立証に努める。

(6) 労働基準監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談しやすい環境の整備等により、監督署における窓口サービス向上を図る。

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

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) 改正男女雇用機会均等法令の周知及び履行確保

労働者が性別により差別されることなく、さらには働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、積極的な指導等により男女雇用機会均等法令の履行確保に取り組む。

(イ) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、計画的な報告徴収を実施し、募集・採用の性差別に係る指導に重点を置く。特に、コース別で区分した雇用管理制度を導入している企業及び導入を検討している企業等に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針¹⁰⁶」の周知徹底を図る。特に、総合職における女性の採用が少なく、応募者から採用者に至る倍率に大きな男女差が見られることを踏まえ、法違反がないか積極的に報告徴収を行うとともに、法違反の事実が認められる企業に対しては、助言、指導、勧告により、また、状況に応じ企業名公表制度についても説明しつつ、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

また、間接差別については、男女雇用機会均等法違反に係る事案についての確に法違反を是正指導する。

(ウ) 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等の相談割合は依然として高いことから、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱い等の相談に対しては、相談者の立場や体調に配慮しつつ、迅速・丁寧かつ幅広く対応する。

また、法違反が認められる場合には事業主に対し、平成27年1月23日に発出した「『改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について』及び『育児休業・介護休業又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について』の一部改正について」を踏まえ、積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

あわせて、個別の事案に対しては、事情に応じて柔軟な対応をアドバイスする等により、女性労働者が不本意に離職することがないように適切に対応する。

(エ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

¹⁰⁶ コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針

従来、通達で示してきた内容を分かりやすく整理し、新たに告示として指針を策定。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配置・昇進・教育訓練などを行っている場合の留意点等を含む。

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。

(オ) 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、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を広く周知し、企業に対し対策の徹底を図るとともに、事後の適切な対応について指導を行う。

また、派遣労働者、パートタイム労働者及び有期契約労働者等の非正規雇用労働者や新入社員等からの相談が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者についてのセクシュアルハラスメント対策が確実に講じられるよう助言・指導を実施する。

あわせて、必要に応じて労災請求に関する相談窓口とも連携を図ることも含め、労働者のニーズに合った相談対応を行う。

(カ) 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。また、「母性健康管理指導事項連絡カード¹⁰⁷」の活用を促進するとともに、的確に法違反を摘示する。

(キ) 紛争解決の援助

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。

なお、本制度については、事例・解決事例等を収集・紹介し、労働者等に積極的に周知する。

イ 女性の活躍促進に係る取り組む事業主に対する支援（ポジティブ・アクションの取組促進）

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置付けられている。このため、「2020年の指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、ポジティブ・アクション¹⁰⁸が正しく理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、企業に

¹⁰⁷ 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。

¹⁰⁸ ポジティブ・アクション

における具体的な取組を促進することが必要である。

このため、企業が自社の女性活用に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組を適切な目標設定の下で計画的に行うことができるよう必要な助言を積極的に行う。

あわせて、ポジティブ・アクションを一層促進する上で、企業における女性の活躍状況や女性の活躍促進のための取組内容の情報開示を進めることが効果的であることから、その意義・効果の周知を図るとともに、企業や就職希望者に対して女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、情報開示を勧奨する。

企業への働きかけに当たっては、自社の女性の活躍に向けた実態把握・課題分析を行い、課題解決に向けた取組を行う企業に対する助成金（ポジティブ・アクション加速化助成金）や「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」及び「業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」等企業の取組を支援するツールについて積極的に周知する。

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」を実施するとともに、その取組や効果等について広く周知を図る。

このほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立した場合には、積極的な周知広報などを行うとともに、地域における女性の活躍推進の機運の醸成を図るため、地方公共団体に対し、情報提供及び連携について働きかけを行う。

（２）仕事と家庭の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保

（ア）法に基づく指導等

育児・介護休業法に基づく各種制度がより一層定着し、育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進するため、育児・介護休業規定が未整備の事業所に対して整備を促す等、法の確実な履行確保に努める。

特に、中小企業の労働者の育児休業取得割合が依然として低いこと、短時間労働者や派遣労働者の女性の継続就業率が依然として低い状況にあることを踏まえ、育児休業の取得要件等について、引き続き周知徹底を図ることにより、中小企業労働者、非正規雇用労働者を含めた育児休業の取得、短時間勤務制度¹⁰⁹等を利用しやすい職場環境の整備を促進する。

従来からの男女の役割分担意識や雇用慣行から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組。

¹⁰⁹ 短時間勤務制度

また、介護に関する労働者からの相談が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業制度の周知を引き続き行うとともに、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等の把握に努める。

(イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

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、相談者の立場に配慮した問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ、労働局長による紛争解決援助又は両立支援調停会議による調停の活用により、迅速な解決を図る。また、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。

(ウ) 紛争解決の援助

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うとともに、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を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 両立支援に取り組む事業主等に対する支援

あらゆる機会を捉え、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て、周知啓発を行う。その際、東京都が主催し、労働局が後援するワーク・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。

また、仕事と育児・介護との両立支援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、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や総合情報サイト（仮称）を紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行う。

さらに、新たに設置される育児休業からの円滑な復帰を支援する助成金を始めとした両立支援等助成金について効果的な周知を図り、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を支援する。

ウ 次世代育成支援対策の推進

平成27年4月1日施行の改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出等の完全実施を目指すとともに、多くの企業が次世代認定マーク「くるみん」や「プラチナくるみん」の取得を目指して取組を進めるよう、認定基準について広く周知をするとともに、マークの認知度の向上を図る。

3歳未満の子供を養育する従業員が希望すれば1日の所定労働時間を原則として6時間とすることができる制度のこと。平成24年7月1日より、全ての規模の事業主について、育児のための短時間勤務制度を整備することが義務付けられた。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア 改正パートタイム労働法の確実な履行及び周知

平成27年4月1日施行の改正パートタイム労働法に基づき、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・均衡待遇を図り、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、相談体制の整備や雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施等により、法の履行確保を図るとともに、改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発を行う。

事業主、労働者等からの相談対応については、雇用均等室が中心となり、局内各部局、監督署及びハローワークが十分に連携を図る。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とともに、特に労働条件に関する文書の交付等については労働基準法上の労働条件の明示義務等に関する規定と密接な関わりを持っていることから、雇用均等室は労働基準部と十分に連携を図り、法に基づく指導を実施する。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理の改善について、事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するため、「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標¹¹⁰」（パート指標）や「パート労働者活躍企業宣言¹¹¹」「パート労働ポータルサイト¹¹²」の活用等効果的な情報提供を行う。

また、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方法や当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

あわせて、雇用均等コンサルタント¹¹³により、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・均衡待遇の確保を進める。

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

¹¹⁰ パートタイム労働者均等・均衡待遇指標

企業が自社のパート労働者の活躍状況を点検評価するためのツール。

¹¹¹ パート労働者活躍企業宣言

パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む企業が自社の取組について宣言し、発信する仕組み。

¹¹² パート労働ポータルサイト

パートタイム労働者の雇用管理に関する情報を一元的に提供するサイト。

¹¹³ 雇用均等コンサルタント

事業主に対しパートタイム労働者の職務分析・職務評価の導入支援を行う専門家。

出金¹¹⁴（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、あわせて、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、年度更新申告書の申告書受理・相談コーナーを始め、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。

短時間労働者、派遣労働者等に対する雇用保険の適用拡大について更に周知を図るとともに、雇用保険の加入要件を満たす労働者を把握した場合は、加入手続に併せて適正な申告・納付を行うよう指導する。

なお、平成27年4月1日より、労災保険率等の改正がされたので、事業主等に確実な周知を行う。

（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、労働局、監督署及びハローワーク等が一層の連携を図る。

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、更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¹¹⁵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を提出しない事業場については認定決定¹¹⁶を行う。また、単独有期事業については、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。

¹¹⁴ 一般拠出金

石綿救済法に基づく救済費用に充てる財源として、労災保険関係が成立している事業主から徴収することとされている。

¹¹⁵ 法定納期限

労働保険の保険料の徴収等に関する法律に基づく労働保険料の納付期限。毎年7月10日までに労働保険料の申告・納付を行わなくてはならない。なお、分割納付の場合、第2期は10月31日、第3期は1月31日が納付期限である。

¹¹⁶ 認定決定

法定期日までに労働保険料の自主申告をせず、提出督促を経ても申告書を提出しない事業場について、職権により労働保険料等の算定を行うこと。

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、あらゆる機会を捉えて周知し、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、多額の労働保険料等を滞納している事業主や複数年度に渡り滞納を繰り返している事業主等（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、外部委託を活用し、効果的に実施する。

(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について、速やかに財産調査等を行い、差押え等の強制措置を実施する。

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¹¹⁷計画を策定し、時期を逸することなく実施する。

特に、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる業種や短時間労働者を多く抱える業種に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

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¹¹⁸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。

カ 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、労働保険料の申告・納付手続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、社会保険労務士が提出代行する場合、事業主電子署名が省略できるこ

¹¹⁷ 算定基礎調査

労働保険料等の申告内容が過大あるいは過小に申告されていないか調査を行うこと。保険料等の算定の基礎となる賃金や対象となる労働者の申告誤り、また、事業場の業種などの調査を行い適正な徴収を確保する。

¹¹⁸ 社会保険・労働保険徴収事務センター

社会保険と労働保険の徴収事務を一体的に実施することにより、事業主の利便性の向上と行政事務の効率化を図るため、平成15年10月1日より年金事務所（旧社会保険事務所）内に設置された。

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。

(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4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画¹¹⁹(平成26～27年度)に基づき、厚生労働省から提供される「労働保険未手続の可能性のある事業所一覧」、労働局の他の部局、監督署及びハローワーク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、成立手続を行わない事業に対しては、積極的に職権成立¹²⁰の措置を講ずるとともに、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度、労災・雇用両保険の算定及び事項による保険料を徴収する権利の消滅に留意し実施する。

また、労働保険加入促進業務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。

さらに、11月の労働保険適用促進強化期間を未手続事業解消のための強化期間と位置付け、創意工夫した広報活動を集中的に展開する。

(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¹²¹の健全な運営のため、労働保険料等の申告・納付と管理、労働保険の各種届出等の事務が適正に行われるよう指導を実施する。

指導に当たっては、事務組合指導計画に基づき、重点指導事務組合等に対する個別指導と研修会等の集団指導を実施するほか、雇用保険監察官による事務組合監査と連携し、より強力な指導を推進する。

また、労働保険事務組合報奨金¹²²の交付に当たっては、区分経理¹²³の確認を

¹¹⁹ 第4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画

労働保険の未手続事業一掃対策を推進するために策定する東京労働局における中期計画。

¹²⁰ 職権成立

行政庁の職権による、労働保険成立手続及び労働保険料等の認定決定を行うこと。

¹²¹ 労働保険事務組合制度

既存の事業主団体が厚生労働大臣の認可を受けて、その構成員である事業主等の委託を受け、労働保険料等の申告・納付や労働保険の各種届出等をすることを認めた制度。

¹²² 労働保険事務組合報奨金

常時15人以下の労働者を使用する事業における労働保険料の納付状況が、著しく良好な事務組合に対し交付される。交付額の上限は1,000万円。

¹²³ 区分経理

交付を受けた報奨金を支出するに当たり、単に支出内容を明確にするだけでなく、支出する内容が、厚生労働省で定める支出内容と合致するように区分すること。

徹底し、事務組合が報奨金を適正に支出するよう指導する。

さらに、事務組合の行う年度更新について、事前の周知及び手続説明会を積極的に行い、適正かつ円滑な事務処理の実施を図るほか、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¹²⁴及び特定作業従事者¹²⁵、海外派遣者に係る労災保険の特別加入制度について、事業主や一人親方等への周知・広報に努めるとともに、事務組合、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。

6 労働相談等の充実の分野における重点対策

(1) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応

ア 労働局、監督署及びハローワークは、寄せられた相談に対し、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、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、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、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、相談の取次ぎ、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が行えるよう情報提供の充実に努める。

ウ 職場における障害者の虐待が疑われる事案を把握した場合は、障害者虐待防止法を踏まえ、労働局内各部局、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。

(2) 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、労働分野におけるあらゆる相談に対応し、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

¹²⁴ 一人親方等

個人タクシー業者や個人貨物運送業者、建設の事業（大工、左官、とび職人等）、漁業、林業、医薬品の配置販売、再生資源取扱業の労働者を使用しないで事業を行う自営業者をいう。

¹²⁵ 特定作業従事者

一定規模の農作業従事者、指定された機械を使用する農業機械作業従事者や危険度の高い家内労働者、介護作業従事者、労働組合等常勤役員、公共団体の訓練従事者。

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（パワーハラスメント）等、複雑・困難な紛争事案については、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に努める。

イ 相談担当者の資質の向上

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、相談員に対し、個別労働紛争解決制度のみならず、労働行政全般及び司法制度について幅広い知識を付与するなど資質の向上を図る。

ウ 関係機関・団体との連携強化

労働相談への的確な対応や個別労働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。

エ 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

（ウ）妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

（オ）職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

（カ）母性健康管理対策の推進

（キ）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）仕事と家庭の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保

（イ）育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

【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

（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上で重要であるこ

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向け、分かりやすい資料を作成し、セミナー等に講師を派遣するなどの協力を行う。

第 4 各行政分野の連携事項

1 労働条件の確保、雇用の安定等のための総合的施策の実施

労働条件の確保、雇用の安定、男女の均等取扱いの確保等各行政課題について、労働局内各部局間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、複数の行政分野の対応が求められている課題については、関係部局の連携を図り、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、労働局が必要な調整を図り、労働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に対応する。

特に平成27年度においては、人手不足業種（建設、保育、介護等）の雇用管理の改善等について、労働局内各部局、監督署及びハローワークが積極的に連携し、事業者に対する集団指導、働き方・休み方改善コンサルタントのコンサルティングの勧奨等を行う。

さらに、監督署及びハローワークにおいては、管轄区域を越えた地域間の連携による取組も積極的に推進する。

なお、経営環境の変化等に伴い、大量雇用変動が見込まれる場合は、関係企業の動向の把握に努めるとともに、特に大型倒産、大量整理解雇等の事案にあっては、労働局並びに監督署及びハローワークが密接な連携をとって、情報収集等を行うことにより的確な対応を図る。

2 女性の活躍促進

男女雇用機会均等法等の周知徹底を図るため、雇用均等室は、資料配布及び事業主を対象とした説明会等の開催に当たって監督署、ハローワークと密接に連携して取り組む。

また、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、男女の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、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、女子学生等について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者を中心とする支援及び総務部が窓口となり大学等へ講師を派遣する労働法制の普及促進事業において連携を図る。

加えて、再就業支援等の推進に当たっては、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行う「カムバック支援サイト」においてマザーズハローワークが行う

「託児付き再就職セミナー」の取組等についての情報提供していることから、雇用均等室と職業安定部との連携に努める。

さらに、地域におけるポジティブ・アクションの取組に係る機運を醸成するため、地方公共団体と積極的に連携を図る。

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。

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及び個別相談への対応について、雇用均等室は労働局の他の部局、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。

あらゆる機会を捉え、仕事と生活の調和の実現に向けて労働局内各部局で連携して周知徹底に取り組む。その際、東京都が主催し、労働局が後援するワーク・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。

多くの企業が次世代法に基づく認定マーク「くるみん」及び新設された「プラチナくるみん」の認定を目指して取組を進めるよう、雇用均等室が中心となり労働局の他の部局、次世代支援対策推進センター、地方公共団体と連携し、周知・広報を図る。

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、労働局の他の部局とも十分連携しつつ、法に基づく指導及び周知啓発などの業務を推進する。

事業主、労働者等からの相談については、雇用均等室が中心となり、労働局の他の部局、監督署及びハローワークが十分に連携を図る。

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とともに、特に労働条件に関する文書の交付等については、労働基準法上の労働条件の明示義務等に関する規定と密接な関わりを持っていることから、雇用均等室は労働基準部と十分に連携を図り、法に基づく指導を実施する。

さらに、パートタイム労働法の雇用管理改善に当たっては、キャリアアップ助成金の効果的な活用が図られるよう周知等の取組を推進する。

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、近隣労働局との連携の下での指導監督を積極的に行う。

また、民間の人材ビジネス等におけ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、労働局内各部局が密接な連携の下、派遣労働者の保護措置（特に、妊娠・出産、育児休業の取得等による不利益取扱いの禁止措置）の効果的な周知、啓発を行う。

さらに、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派遣労働者セミナーを開催するとともに、ハローワークにおける派遣求人や請負求人の受理や苦情相談の処理に当たり、必要な助言その他の援助を行う。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、「キャリアアップ助成金」等を周知し、直接雇用を促進する。

さらに、需給調整事業部が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用均等室等の職員による説明機会を必要に応じ確保する等、各行政間の密接な連携を図る。

特に、派遣労働者であっても、産前・産後休業が保障されており、また、一定の要件を満たせば育児休業も保障されていること、妊娠・出産、育児休業等の取得を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、派遣労働者に対してもあってはならないものであることを中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう、需給調整事業部が実施する派遣元事業主に対する説明会において、雇用均等室の職員による説明機会を積極的に確保する。

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、労働局、監督署及びハロー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27年度は、「第4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画」の2年度目に当たることから、初年度の結果を踏まえ、東京労働局、監督署及びハローワークの連携を強化し、日本年金機構等との情報の共有を図りつつ、更なる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、東京都及び管内の区市町村並びに関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢や主要産業・企業の動向等を逐次、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。

特に近年は、ハローワークの求人情報のオンライン提供や一体的実施事業（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、機会を捉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、東京都とは更なる連携強化を図り、協働して総合的な雇用対策を展開するため、平成27年2月10日に「東京都雇用対策協定」を東京都知事と厚生労働大臣との間で締結し、この協定に基づき、東京都と連携・協力して実施する取組について、毎年度事業計画を策定するとともに、定期的に「東京都雇用対策協定運営協議会」を開催するなど、東京都の関係部局との政策目的に応じた様々な協議の機会を設け、非正規雇用労働者の正社員化や介護・看護・保育などの人手不足分野での人材確保、高校中退者への支援などの雇用面における課題に対し、綿密な連携・協力を図る。

さらに、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。

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、連携して実効ある労働施策を展開する。

また、地方公共団体は、公共工事の発注機関として労働災害防止上、重要な役割を有していることから、対策の推進に当たっては、東京都はもとより、特別区、市町村等基礎自治体との緊密な連携を図るとともに、最低賃金の周知や職域における健康確保対策、ワーク・ライフ・バランスの推進等においても連携し、実効ある施策を展開する。

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¹²⁶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 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

¹²⁶ 東京地方労働審議会

所管法令に基づく業務の施行に関する重要事項等について、外部の有識者により調査・審議を行う機関。労働者・使用者・公益を代表する委員により構成されている。

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労働局と情報を共有し、連携して監督指導等を行う。

首都圏の4労働局（埼玉、千葉、東京、神奈川）が合同で「Safe Work」をキャッチフレーズとした労働災害防止の取組を平成25年8月末から進めているが、引き続き当該取組を進めるとともに、「Safe Work」の更なる普及に努める。

また、首都圏の労働局と連携したブロック職員研修を行い、地域の特性を生かした幅広い分野での知識の習得を通じ、職員の能力向上に努める。

(2) 職業安定行政

都道府県域を越えた就職・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、近隣の労働局管内の雇用情勢や企業活動の状況等を把握し、広域での雇用情勢の動向等を捉えるため、関東甲信ブロック地方労働市場情報官会議¹²⁷を開催し、情報共有・意見交換、外部講師による講演を通じた経済情勢等に係る理解促進、関東甲信ブロックでの雇用情勢の判断の検討等を行う。

さらに、労働力需給調整業務の運営に関しては、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¹²⁸の開催や他の労働局との情報交換等を積極的に行う。

(3) 雇用均等行政

¹²⁷ 関東甲信ブロック地方労働市場情報官会議

関東甲信地域の9労働局（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野）の地方労働市場情報官が参集し、各労働局管内の雇用情勢等に係る情報共有・意見交換、関東甲信ブロックでの雇用情勢に係る判断を検討する会議。会議においては、財務省関東財務局等から外部講師を招き、地域の経済情勢等に係る理解を深めるための講演についても実施。

¹²⁸ 首都圏需給調整業務連絡会議

全国6ブロック（北海道・東北、関東（首都圏）、北陸・東海、関西、中国・四国、九州・沖縄）において行われるブロック会議。改正法案の施行状況、新たな違法事案や困難事案対処方法、疑義解釈、効果的・効率的な業務処理のための情報交換や意見交換を行う。

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

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。そのために、「東京労働局広報実施要綱」(平成18年策定、平成26年改正)に基づき、東京労働局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進し、労働局、監督署及びハローワークの果たしている役割、各種施策及び業務の成果等を周知する。

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、報道発表資料等の作成に当たっては、平素から取材側の関心を把握し、広報効果を意識した見出しやグラフ・図を利用した見やすい資料の作成に努めるとともに、要約版の作成をする等「見える化」に創意工夫を凝らす。

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、労働局ホームページを有効活用するとともに、必要に応じてSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)も利用するなど、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 保有個人情報の厳正な管理

「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。

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、また、日常業務に漏えいリスクが潜むことを職員等に十分理解させるため、研修や全職員参画によるリスク点検による意識啓発・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。

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、厚生労働省情報公開文書室が作成した「情報公開事務処理の手引」及び「行政機関情報公開法開示・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、厚生労働省情報公開文書室による「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「行政機関個人情報保護法開示・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。

(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、開示決定等の期限を厳守し、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（不開示）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

「個人情報の保護に関する法律」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」（平成24年策定）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」（平成24年発出）に基づき、民間企業等の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、総務部（企画室）が労働局内の他の各部局と連携し、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、全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図る。

- (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 防災対策

労働局内各部局、監督署及びハローワークの管理者は、「東京労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」(平成 25 年 10 月 31 日一部改正)に基づき、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、日頃から適切な防災対策を講ずる。

具体的には、防災訓練等の実施や非常時における物資の備蓄等を行うとともに、災害発生後における業務の開始目標時間に係る分類について、職員等への周知を図る。

8 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」(平成 23 年改正)に基づき、法令遵守の徹底を図ることはもとより、労働局内各部局、監督署及び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、担当職員の会計知識の習得及び専門性の向上を図るとともに、会計機関相互の^{けん}牽制及び兼職禁止規定に留意し、内部^{けん}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、旅費等各分野の専門研修を充実させるとともに、各種会計関係業務マニュアル¹²⁹に基づく適正な事務処理の徹底を図る。

(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」に基づき計画的に実施し、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、今年度の重点項目については、前年度に引き続き「物品管理」を掲げ、適正な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、総務部（会計課）が労働局内の他の部局、監督署及びハローワークとの連携を密に図り、より効果・効率的な予算執行が可能となるよう、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する。

また、受託者に対しては、当該仕様書に沿った契約の厳正な履行及び所管法令を始めとする関係法令の遵守を求めることにより、公共調達の競争性及び透明性を確保する。

なお、総務部（会計課）においては、「東京労働局公共調達審査会¹³⁰」及び「東京労働局公共調達監視委員会¹³¹」を開催し、公共工事及び物品・役務等の競争入札並びに随意契約案件について、当該契約の妥当性の審査を徹底し、監視体制の強化を図る。

(5) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

障害者就労施設等からの物品等の調達については、障害者優先調達法に基づき示される「厚生労働省の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」のもと、会計法令を遵守しつつ、調達方法の創意工夫により、更なる推進を図る。

(6) コスト削減の取組及び会計業務簡素合理化の推進

¹²⁹ 各種会計関係業務マニュアル

「会計事務取扱マニュアル」(厚生労働省地方課、平成26年4月)「東京労働局会計・経理事務取扱要領」(平成21年3月)ほか。

¹³⁰ 東京労働局公共調達審査会

東京労働局では、「東京労働局公共調達審査会運営要綱」を定め、労働保険徴収部長、労働基準部長、職業安定部長及び雇用均等室長の4名を委員に委嘱し、公共工事及び物品・役務等の契約の競争性・透明性を確保するための審議を行っている。

¹³¹ 東京労働局公共調達監視委員会

東京労働局では、「東京労働局公共調達監視委員会設置要綱」を定め、学識経験者3名(現在の委員は、弁護士、公認会計士及び税理士の3名)を委員に委嘱し、公正・中立的立場で客観的に入札及び契約についての審議を行い、監視体制の強化を図っている。

管理者はもとより、職員一人一人が行政サービスをいかにして低コストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含む経費節減についての意識を一層高め、徹底した無駄の排除と更なるコスト削減に努める。

また、本年度導入予定の府省共通予算執行等管理システム「SEABIS¹³²」の円滑な運用を積極的に推進し、会計業務の一層の簡素合理化に努める。

9 事務の簡素合理化と業務運営の重点化

段階的に実施される職員実数の削減や第一線機関における行政ニーズが量的にも質的にも増大する状況において、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、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえた行政事務の簡素合理化や効率化、社会経済情勢の変化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、労働局内各部局に設置した「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、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化する中、これらの課題に的確に対応するため、業務運営の重点化を積極的に進める。

10 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。

一般研修については、総合的に労働行政を推進するため、引き続き各行政分野合同で実施することとし、職員が施策・事業・制度等の推進を図る上で必要な対外的発信力、交渉力の強化を図る観点から、東京労働局独自の研修プログラムとして、「分かりやすく説得力のある話し方を目指すプレゼンテーション研修」「パワーポイント等による資料作成研修」「興味を引く報道発表資料作成に要点を置いた広報担当職員研修」を平成26年度に引き続き実施し、また、必要に応じて別途、研修を実施する。

また、労働行政職員としての意識を^{かん}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、職員一人ひとり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。

¹³² SEABIS

「物品管理システム」「旅費システム」などにより構成。本年度より順次稼働が予定されている。

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 か月以内を実施するとともに、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。

This page intentionally left blank.