



第8期第1回 東京地方労働審議会資料

平成27年11月26日(木) 午後3時00分～
於:東京労働局 11階 共用会議室4

資料一覧

資料No.1

部会委員及び専門委員の任命等について

資料No.2

平成27年度東京労働局における重点対策事項に係る取組状況

部会委員及び専門委員の任命等について

第8期第1回東京地方労働審議会

第8期 東京地方労働審議会 労働災害防止部会 委員名簿（案）

平成27年11月26日現在

区分	氏名	現職名
公益代表	★ 長 江 亮	日本身体障害者社会人協会 理事 早稲田大学政治経済学術院現代政治経済研究所 招聘研究員
	★ 野 川 忍	明治大学法科大学院法務研究科 専任教授
	★ 脇 坂 明	学習院大学経済学部 教授
労働者代表	★ 井 澤 智	全国建設労働組合総連合 東京都連合会 執行委員
	★ 傳 田 雄 二	日本労働組合総連合会 東京都連合会 副事務局長兼労働局長
	★ 米 田 易 憲	全日本運輸産業労働組合 東京都連合会 執行委員長
使用者代表	★ 川 本 裕 康	東京経営者協会 専務理事
	★ 佐 々 木 明	藤田観光株式会社 代表取締役会長
	★ 土 屋 良 直	株式会社熊谷組 執行役員 安全本部長

★は、東京地方労働審議会（本審）委員

50音順に掲載し、敬称については省略させていただいております。

第8期 東京地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿（案）

平成27年11月26日現在

区分	氏名	現職名
公益代表	★ 梶原 則子	山下・遠山法律特許事務所 弁護士
	久禮 和彦	久禮経営労務管理事務所 所長
	谷田部 光一	日本大学法学部 教授
家内労働者代表	荒川 聰	UAゼンセン東京都支部 次長
	佐藤 直哉	東京靴工組合 書記長
	田代 安紀	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会東京地方協議会 事務局長
委託者代表	石井 敏雄	東京都中小企業経営者協会 理事 事務局長
	石川 純彦	東京経営者協会 労働・研修部長兼総務部部長代理
	大石 恭寿	東京ニットファッション工業組合 理事長

★は、東京地方労働審議会（本審）委員

50音順に掲載し、敬称については省略させていただいております。

第8期 東京地方労働審議会 港湾労働部会 委員名簿（案）

平成27年11月26日現在

区分	氏名	現職名
公益代表	安 齋 瑠 美	大塚孝子法律事務所 弁護士
	関 口 修 一	公益財団法人 城北労働・福祉センター 理事長
	中 窪 裕 也	一橋大学大学院国際企業戦略研究科 教授
	★ 野 川 忍	明治大学法科大学院法務研究科 専任教授
	原 昌 登	成蹊大学法学部 教授
労働者代表	大 山 浩 邦	全日本海員組合関東地方支部 地方支部長代行
	金 沢 哲 秀	全日本港湾運輸労働組合同盟関東地方本部 書記長
	佐 藤 史 生	全日本港湾労働組合関東地方東京支部 書記長
	永 原 初 輝	全日本倉庫運輸労働組合同盟関東地区連合会 副執行委員長
	山 田 敏 也	日本港湾労働組合連合会東京港湾労働組合 執行委員長
使用者代表	喜 多 澤 昇	株式会社宇徳 代表取締役社長
	高 木 延 康	泉海陸作業株式会社 取締役副社長
	田 端 肇	関東港運株式会社 代表取締役社長
	鶴 岡 純 一	東海海運株式会社 代表取締役社長
	守 田 敏 則	株式会社ダイトーコーポレーション 特別顧問
専門委員	柴 宮 義 文	関東運輸局 東京運輸支局次長
	武 市 敬	東京都 港湾局長
	山 本 隆	東京都 産業労働局長

★は、東京地方労働審議会（本審）委員

50音順に掲載し、敬称については省略させていただいております。

平成27年度東京労働局における 重点対策事項に係る取組状況

第8期第1回東京地方労働審議会



目次

- (1) 平成27年度 東京労働局が目指す行政方針 (1頁)
- (2) 職業安定の分野 (2~10頁)
- (3) 需給調整事業の分野 (11~12頁)
- (4) 労働基準の分野 (13~21頁)
- (5) 雇用均等の分野 (22~26頁)
- (6) 労働保険適用徴収の分野 (27頁)
- (7) 労働相談の充実の分野 (28頁)

平成27年度 東京労働局が目指す行政方針

—誰もが希望を持って公正に働けるTOKYOへ—

1 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。(安-5・6、基-16・17、均-22・23・24・25・26)
- ▶ 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。(均-22・23・24・25・26)
- ▶ 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。(安-2・3)
- ▶ 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。(安-9)
- ▶ 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。(安-2・3)

2 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。(需-11・12、基-13・14)
- ▶ 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。(基-13・14・15)
- ▶ 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。(基-18)
- ▶ 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。(基-20・21)
- ▶ 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。(均-22・23、労相-28)

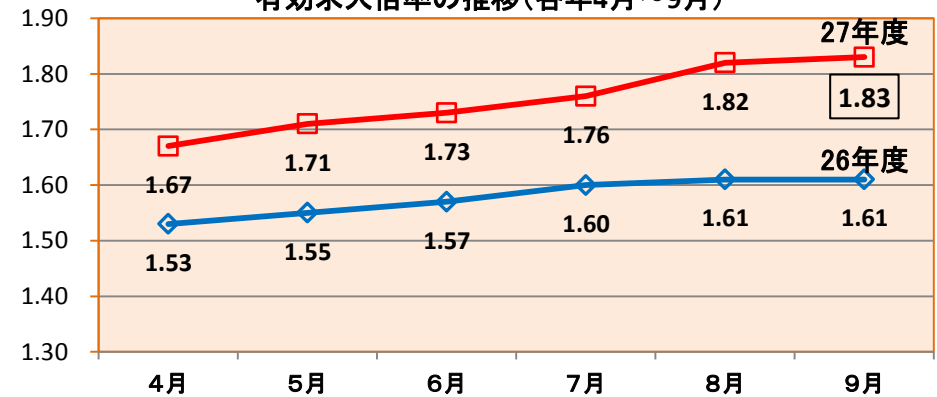
3 誰もが参加し、活躍でき、尊重し合える労働環境の整備

- ▶ 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。(安-3)
- ▶ 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。(均-24・25・26)
- ▶ 「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。(安-8)
- ▶ 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。(安-8)
- ▶ 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。(安-4)
- ▶ 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。(安-10、基-13)

平成27年度上半期 職業紹介業務取扱状況

	目 標	実 績	達 成 率	前年実績	前 年 比
新規求職	274,309	265,845	96.9%	288,229	▲7.8%
紹介件数	670,503	607,867	90.7%	702,006	▲13.4%
就職件数	74,520	74,992	100.6%	76,673	▲2.2%
就 職 率	27.2%	28.2%	1.0P	26.6%	1.6P
新規求人	702,480	706,953	100.6%	686,367	3.0%
充 足 数	98,535	99,118	100.6%	102,675	▲3.5%
充 足 率	14.0%	14.0%	0.0P	15.0%	▲1.0P

有効求人倍率の推移(各年4月～9月)



平成27年度上半期 雇用保険受給者取扱状況

	平成27年度 上半期	平成26年度 上半期	前年同期比
受給資格決定件数	76,986	80,485	▲4.4%
受給実人員(月平均)	41,572	44,558	▲6.7%
再就職手当支給決定件数	19,056	18,943	0.6%
就職決定件数	18,714	18,524	1.0%
早期再就職割合(7月現在)	29.5%	27.7%	1.8P

1 マッチング機能の更なる充実・強化

(1)平成27年度(4月～9月)における職業紹介業務取扱状況

- ・就職件数は、74,992件(達成率:100.6%)
- ・充足数は、99,118件(達成率:100.6%)

(2)求人者サービスの充実・強化

求人者ニーズの的確な把握、求人内容の適法性・正確性の確認や仕事内容についての記載の充実による分かりやすい求人票の作成、求職者の応募先の選定に役立つ事業所画像情報の収集、求人の内容に応じた都内ハローワークや他県ハローワークとの連携等、求人充足に向けた取組を実施。

加えて、早期の充足が見込まれる求人については、求人公開前までに対象となる求職者をあらかじめ選定し、求人公開後速やかに職業紹介に結び付けるなど、早期マッチングをより意識した取組を実施。

また、充足をより意識し、求職者ニーズの高い職種等を確保するための計画的・戦略的な求人開拓を実施するとともに、一定期間経過時点で未充足となっている求人に対して求人条件の緩和を積極的に働きかけるなど、求人充足につなげていく取組を実施。

(3)求職者サービスの充実・強化

求職者ニーズの的確な把握や、求人情報提供端末の利用者に対する積極的な声掛けによる窓口への誘導・職業相談を実施。

また、求人部門で充足対策を意識し選定した求人や、職業相談部門から見て選定した求人などを活用して、職業相談窓口で積極的に提案し職業紹介を行うなど、積極的・能動的なマッチングを推進。

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、担当者制での個別支援等を実施。

下半期に向けた取組

・年度目標の確実な達成

就職件数、充足数の年度目標の確実な達成に向け、積極的・能動的なマッチングを始めとする各種取組を着実に実施する。

・広域的な連携

求人充足に向けて、都内17ハローワークの連携はもとより、他県ハローワークも含めた連携を推進する。

・雇用保険受給者等に対する早期再就職に向けた支援の徹底・強化

雇用保険受給者等に対し、受給資格決定時や初回認定時等の早い段階から求人票の提案を行う等、早期再就職に向けた支援を徹底、強化する。

2 正社員実現に向けた取組の強力な推進

(1) 正社員就職に向けた各種支援の展開

東京労働局・都内ハローワークにおいて、平成27年7月～平成27年12月を「東京労働局・正社員化集中支援キャンペーン(第二弾)」期間として、正社員就職実現に向けたパッケージ支援を展開。

(2) ハローワークによる正社員就職の実現

- ・若者・新卒者の正社員就職に向けた支援
- ・子育て中の女性等の活躍促進
- ・職業訓練受講者や雇用保険受給者への就職支援
- ・人手不足分野における人材確保の強化

(3) 正社員実現に取り組む事業主への支援

- ・若者応援宣言企業の確保
- ・正社員転換等を行う企業に助成金を支給

(4) その他

- ・ミニ面接会・管理選考等の集中的開催
- ・「魅力ある職場づくり」の推進
- ・新規求職者の掘り起こし

【平成27年9月末までの正社員就職件数】

上半期目標件数	実績	進捗率
34,569	34,890	100.9%

下半期に向けた取組

東京労働局正社員転換・待遇改善実現本部の設置(平成27年10月28日設置)

- ・労働局長とトップとする「東京労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を発足
- ・今後、本部が中心となって、東京都をはじめとする地域の関係者との緊密な連携のもと、正社員実現に向けたキャンペーンを展開するなど、東京における正社員実現に向けた取組を更に推進。
- ・経済団体等に対する「正社員実現に向けた取組等の要請」について実施を検討
- ・年度末までに、東京の「地域プラン(地域計画)(仮称)」を策定

【福祉分野】

- ・引き続き、都内5か所に設置しているハートフルワークコーナー(福祉関係専門相談窓口)を中心にきめ細かな職業相談の実施
- ・11月11日介護の日に合わせて、11月中にハローワークにおいて集中的に面接会、セミナーを実施。
- ・東京都と共催による「介護就職デイふくし就職フェア」を都内2会場で開催(11月11日:新宿会場、11月26日:立川会場)
- ・介護労働安定センター主催の「介護労働懇談会」への参加による周知・啓発の実施

【建設分野】

- ・(一社)東京建設業協会と連携し、建設業未経験の若年求職者を対象に業界ガイドブック3,000部を魅力発信ブースの他、都内ハローワークにも広く提供し情報発信を行う
- ・雇用管理改善促進事業の効果的な運営を図るため、周知広報の強化を図る

3 人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

人材確保に向けた取組みと「魅力ある職場づくり」の推進

- ・人材不足分野求人に係るマッチング強化と、雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」に向けた取組を引き続き推進

【人材不足分野における雇用管理改善促進事業(平成27年度新規委託事業)】

- ・介護・建設の2分野にて実施(委託先:公益財団法人介護労働安定センター東京支部(介護分野)、株式会社労働調査会(建設分野))
- ・雇用管理改善啓発セミナーの開催と雇用管理アドバイザーによる普及・啓発(個別支援)の実施

【福祉関係分野】

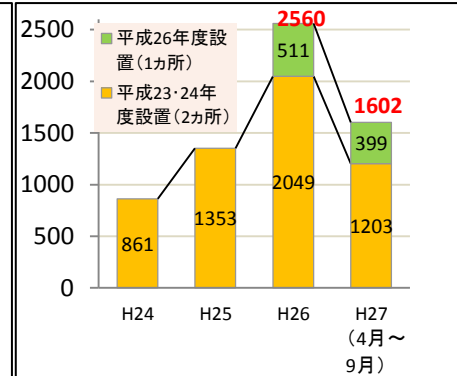
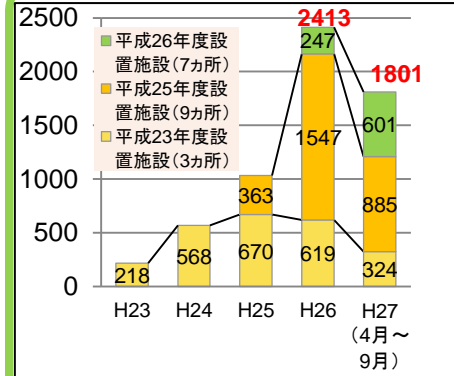
- ・主要経済団体・地方組織団体・地域関係団体及び個別事業主に対する訪問によるキャンペーン周知・啓発の実施
- ・介護労働安定センター東京支部との同行による訪問相談援助の実施
- ・積極的な面接会、セミナーの開催
- ・東京都ナースプラザとの連携による求職・求人情報共有化事業の実施
- ・東京都福祉人材センターとの連携による求職情報共有化事業の実施

【建設分野】

- ・都内3か所のわかものハローワーク(渋谷・新宿・日暮里)及びハローワーク飯田橋に建設業のイメージアップを狙った情報発信ブースを設置(平成26年9月～)
- ・(一社)東京建設業協会をはじめとした建設業団体との連携による周知啓発
- ・建設事業主向けセミナーの開催、業界セミナーをセットにした面接会の実施
- ・「建設労働者確保育成助成金」等関連助成金制度の周知

別冊職業安定部資料
「正社員実現」

一体的実施事業取扱状況



生活保護受給者等を対象とした一体的実施施設の就職数の推移(全19カ所)

一般求職者を対象とした一体的実施施設の就職数の推移(全3カ所)

生活保護受給者等就労自立促進事業取扱状況

上半期目標数	上半期実績値	達成率
1,608	2,103	130.8%

ふるさとハローワーク取扱状況

上半期目標数	上半期実績値	達成率
7,715	7,814	101.3%

4 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

(1) 東京労働局と東京都との連携

東京都と連携・協力して実施する取組等について、東京都雇用対策協定に基づき、毎年度事業計画を策定するとともに、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。

(2) ハローワークと基礎自治体との連携

・地域雇用問題連絡会議(22区26市1町と39回開催)

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。

・「アクションプラン」に基づく一体的実施の推進(17区4市22箇所で開催)

区市町村からの提案を元に、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。

・生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援の充実・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。

・ふるさとハローワークの運営(5区9市1町15箇所で開催)

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。

下半期に向けた取組

- ・東京都雇用対策協定に基づく事業計画を実施。
- ・「アクションプラン」による常設窓口の拡大(予定)
平成28年2月北区、平成28年3月江戸川区
- ・ふるさとハローワークの新規開設(予定):平成28年3月東村山市

5 若者・子育て女性等に対する就職支援

(1) わかものハローワークにおける就職支援

フリーターを始めとする若年者について、都内わかものハローワーク(渋谷・新宿・日暮里)及び各ハローワークのわかもの支援窓口において、担当者制による個別支援により、抱える課題に的確に対応したきめ細かい支援を実施

<平成27年度上半期の取組状況>

① フリーター等の就職状況(*数値は常用(フルタイム)を集計)

目標件数	実績	進捗率
37,460	18,599	49.7%

② 都内わかものハローワークでの就職支援(3施設合計)

新規求職者	紹介数	紹介就職数
8,391	25,186	2,242

※ ジョブクラブ(就活応援塾)の開催状況と就職者数(3施設合計)

開催回数	修了者数	就職者数
21回	312名	162名

下半期に向けた取組

- ・フリーター等に対する正規雇用化に向けた一貫した支援を引き続き実施する(『正社員集中化キャンペーン』の取組を加速)。
- ・都内わかものハローワークにおいてはSNS(Facebook,LINE@)を活用した周知・広報を更に推進する。また、効果が上がっているジョブクラブ(就活応援塾)について、引き続きグループワークの手法を駆使しながら就職への意欲を喚起しつつ、支援を実施する。
- ・12月わかものハローワーク3施設において「5夜連続！若者就職面接会」を昨年度に引き続き開催予定(27.11.30～27.12.4)。
昨年実績(参加企業:91件 参加のべ求職者数:305名 就職者数:37件)

(2) マザーズハローワークにおける就職支援

マザーズハローワーク等における担当者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就職支援を実施

<平成27年度上半期の取組状況>

担当者制による支援対象者目標数	実績	進捗率
5,600	3,120	55.7%

就職目標数	上半期実績	進捗率
4,903	2,901	59.1%

<平成27年度上半期 マザーズセミナー実施状況>

セミナー名称	実施回数	受講者数	託児利用者数
面接対策セミナー	11	122	43
応募書類対策セミナー	20	213	61
再就職準備セミナー	52	473	125
PC講習セミナー	25	292	114
ビジネスマナー&メイクアップセミナー	6	73	28

下半期に向けた取組

- ・マザーズハローワークにおいては、より一層の利用者拡大を図るため、SNSや動画等を活用するなど周知・広報を更に推進する。
- ・引き続き、求職者のニーズに合わせたきめ細かな職業相談の実施、託児付各種セミナー(PC・ビジネスマナー等)の実施、区市町村と連携した出張セミナー及び保育関連情報提供の充実等を図る。

わかものハローワーク・マザーズハローワーク

わかものハローワーク

- 予約担当者制による職業相談・紹介
- 自己理解・応募書類作成・面接対策・ビジネスマナー・心理相談等の各種セミナー開催

ジョブクラブ(就活応援塾) おすすめ!

正社員経験が浅い方が、同じ悩みや目的をもった仲間とのグループワーク等を通じて、自己を見つめ直し、就職を実現する力を培うセミナー

☆短期集中の

カリキュラム

☆26年度修了生の就職は

約9割が3か月以内

に実現!



(グループワークの様子)

- 求人閲覧、適職診断、応募書類作成、企業情報収集等の各コーナー設置



適職診断専用パソコン

- ミニ就職面接会の開催等
- LINE@、Facebookでの情報発信

東京労働局 若者就職支援設置施設

ハローワーク	設置施設
渋谷	東京わかものハローワーク
新宿	新宿わかものハローワーク
足立	日暮里わかものハローワーク

わかものハローワークの他、都内17ハローワークに「わかもの支援窓口」を設置

マザーズハローワーク

- 予約担当者制によるきめ細やかな就職支援



子どもと一緒にじっくり相談

- 仕事と子育てが両立しやすい求人確保と事業所情報の収集・提供 **おすすめ!**
- 託児付きセミナー・パソコン講習の開催 **おすすめ!**



チャイルドコーナーは保育士を配置

- 自治体等との連携による保育サービス関連情報の提供

東京労働局 マザーズ事業設置施設

ハローワーク	設置施設(マザーズ)
渋谷	マザーズハローワーク東京
足立	マザーズハローワーク日暮里
立川	マザーズハローワーク立川
大森	マザーズコーナー
池袋	マザーズコーナー
木場	マザーズコーナー
八王子	マザーズコーナー
町田	マザーズコーナー
府中	マザーズコーナー

NEW

(3)新規学卒者、未就職卒業生に対する就職支援

①新規学卒者向け求人確保

都内事業主団体等に対する求人要請及びハローワークを挙げて、求人開拓を実施。

②高校生に対する就職支援の実施

各ハローワークでは、管内の高校等と連携し、職業ガイダンス、職場見学、面接指導等の就職支援を実施。

【平成27年9月末現在】

	①卒業予定者数	②求職者数	③②のうち就職決定者数	④求人数	⑤求人倍率(倍) (④/②)	⑥就職内定率(%) (③/②)
28年3月卒	107,367	6,510	3,178	36,123	5.55	48.8%
前年比	▲ 0.8%	5.6%	6.2%	15.2%	0.46P	0.3P

③大卒者等に対する就職支援の強化

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(飯田橋・渋谷・池袋・立川)において、担当制による個別支援、大学との連携による支援、就職面接会の開催等による就職支援を実施。

④企業説明会・就職面接会の開催

採用選考活動時期の変更に伴い、選考開始前の7月までは既卒者向け就職面接会を開催。8月の選考開始以降は、新卒者向け就職面接会を集中的に開催。27年度上半期については、高卒者等を対象に4回、大卒者等を対象に7回開催。

下半期に向けた取組

・新規学卒求人の求人確保

未内定学生のマッチングに向け、更なる量的求人確保するため、ハローワークでは挙所体制により取り組む。

・未内定学生・生徒への就職支援

学校と連携し、早期に内定が得られるよう「ひとりにしない」「あきらめさせない」支援を行う。

・労働法制の知識の付与

職業生活において必要な労働法制の基礎知識の重要性について、中学校・高等学校等に対し、積極的に周知・啓発を行い、学校の要望により講師派遣を行う。

新規学卒者面接会等開催状況

(高校生対象)

説明会	実施結果
7月10日 企業説明会in渋谷	参加企業数:21社 参加者:149人 説明数:428人
7月17日 企業説明会in青梅	参加企業数:23社 参加者:115人 説明数:316人
7月21日 企業説明会in立川	参加企業数:40社 参加者:301人 説明数:750人
7月23・24・27日 企業説明会in新宿	参加企業数:75社 参加者:1,020人 説明数:2,653人
10月8日 企業説明会in青梅	参加企業数:12社 参加者:28人 説明数:103人
10月9日 合同就職面接会(足立・王子・墨田・木場)	参加企業数:15社 参加者:74人 面接数:194人
10月28~30日 企業説明会in新宿	参加企業数:98社 参加者:269人 説明数:605人



下半期の予定

説明会	参加企業数
11月20日(予定) 高校生合同就職フェア (飯田橋・品川・新宿・渋谷・池袋)	参加企業数:25社
1月~2月 企業説明会in新宿	参加企業数:20社

(大学生等対象)

面接会	実施結果
4月27・28日 既卒限定 合同就職面接会	参加企業数:48社 参加者:364人 面接数/就職数:643人/47人
5月28日 既卒者限定 めざせ正社員面接会	参加企業数:70社 参加者:363人 面接数/就職数:703人/39人
6月16日 既卒限定 合同就職面接会	参加企業数:25社 参加者:163人 面接数/就職数:282人/18人
7月7・8日 若者応援宣言企業限定 若者就職面接会	参加企業数:50社 参加者:141人 面接数/就職数:270人/10人
8月21日 新卒・既卒小規模面接会	参加企業数:8社 参加者数:36人 面接数/就職数:59人/2人
8月27日(企業説明会) 合同企業説明会	参加企業数:50社 参加者:288人
9月29日 第1回 合同就職面接会	参加企業数:169社 参加者:914人 面接数:2,014人
10月19・20日 合同就職面接会	参加企業数:50社 参加者:333人 面接数:602人



下半期の予定

面接会	参加企業数
11月25・26日(予定) 第2回 合同就職面接会	参加企業数:90社
12月16日(予定) 合同就職面接会	参加企業数:25社
2月3日(予定) 第3回 合同就職面接会	参加企業数:170社
2月24・25日(予定) 若者応援宣言企業限定 若者就職面接会	参加企業数:200社

6. 高齢者雇用対策の推進

(1) 高齢者雇用確保措置状況【平成27年6月1日現在】

確保措置実施企業割合は99.4%(前年比0.5P増加)

(2) 希望者全員が65歳まで働ける企業等の普及促進

希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は66.9%(同1.7P増加)

(3) 高齢者の就職状況(4月～9月)

高齢者職業紹介状況(60歳以上)

- ・新規求職者 44,084(前年同期比5.0%減少)
- ・紹介件数 76,866(同7.1%減少)
- ・就職件数 12,954(同2.0%増加)

下半期に向けた取組

- ・未実施企業(148社)に対する個別指導援助の徹底による高齢者確保措置の完全定着
- ・希望者全員が65歳以上まで働ける企業の拡大
- ・担当者制等によるきめ細かい就職支援(高齢者就労総合支援事業、シニアワークプログラム地域事業の効果的な活用等)

7. 障害者雇用対策の推進

(1) 障害者雇用状況【平成26年6月1日現在】

- ①民間企業における実雇用率は1.77%(前年比0.05P増加)
- ②法定雇用率達成企業割合30.3%(同1.9P増加)

(2) 障害者の雇用機会の拡大(平成27年4月～9月)

①障害者職業紹介状況

- ・新規求職者 9,863(前年同期比1.2%増加)
- ・就職件数 3,658(同4.2%増加)

②ハローワークを中心とした「チーム支援」を活用した雇用機会の拡大

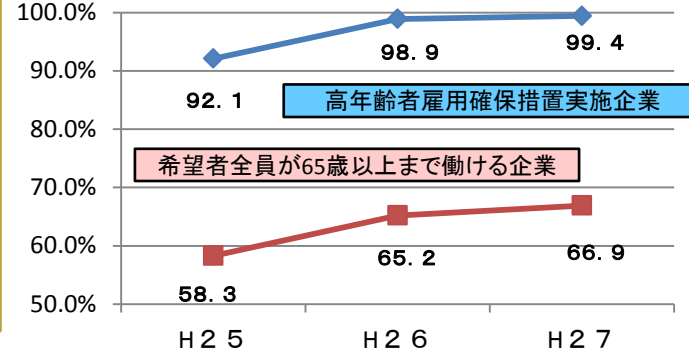
- ・対象者数 4,892(同24.9%増加)
- ・就職件数 1,751(同3.4%増加)

(3) 障害者差別禁止・合理的配慮提供義務施行に向けた周知

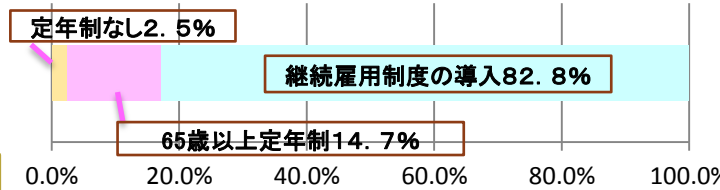
下半期に向けた取組

- ・企業の雇用課題に対応した提案援助型の企業指導
- ・中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化
- ・求職障害者の取込みとマッチング支援の強化
- ・「障害者差別禁止及び合理的配慮提供義務」の平成28年4月施行に向けてあらゆる機会を通じた周知

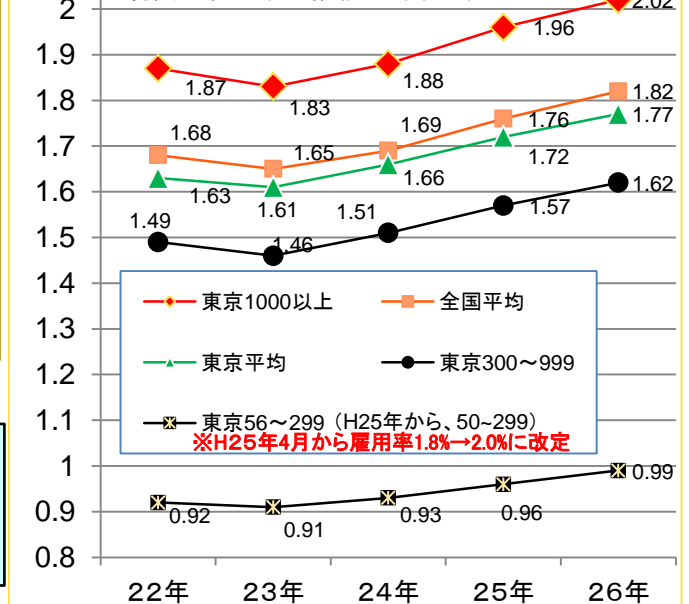
雇用確保措置実施企業割合の推移(31人以上企業)



雇用確保措置の内訳



規模別雇用率の推移(民間企業)



8 職業訓練の効果的な活用による就職支援

(1) 地域の職業訓練ニーズを踏まえた訓練計画の策定

東京都及び独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部と緊密な連携を図り、地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練計画を策定する。

(2) 職業訓練を通じた能力開発及び就職支援

- ・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誘導し、職業訓練窓口でキャリア・コンサルティングを行い適切な職業訓練にあっせんする。
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」等専門施設のほか、各所の「わかもの支援窓口」において、積極的な誘導を図る。
- ・訓練受講者に対しては、訓練中から修了後まで個別担当制による提案型職業紹介を徹底するほか、訓練受講生が応募可能な求人の確保に努める。

(3) ジョブ・カードを活用した職業相談

ジョブ・カードは求職者の職業意識やキャリア形成の方向づけに有効であるため、全ての職業相談窓口で活用できる体制整備を図る。また、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。

下半期に向けた取組

【東京都雇用対策協定に基づく取組み】

- ①地域の人材育成ニーズを効率的かつ的確に把握し、訓練計画の策定等に活用するため、東京都と東京労働局が連携し、企業への実態調査等を引き続き実施する。
- ②公共職業訓練(施設内訓練)修了者の未就職者情報の共有化を図り、訓練受講中からハローワークの支援に繋げる取組みを継続する。
- ③公共職業訓練(委託訓練)受講生すべてを訓練最終月に設定されている「就職活動日」にハローワークへ誘導し、マッチング支援に効果的に繋げる取組みを継続する。
就職支援については、②、③の取組み等により個別担当制支援に取り込むなど確実にハローワーク紹介就職の実績向上に努める。

【ジョブ・カード関係】

本年10月施行(12月サイト本格運用)となる「新ジョブ・カード」制度については、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」を担うツールとし、制度の見直しがされたので、制度の普及に努める。

訓練上限数(計画数)

	26年度	27年度
■公共職業訓練(実施主体:東京都)	15,804人	15,737人
内訳		
施設内訓練	4,910人	4,820人
委託訓練(民間)	10,894人	10,917人
■求職者支援訓練(実施主体:労働局)	12,100人	9,540人

平成26年度の就職率

■公共職業訓練	施設内	65.5% (目標80%)	委託	58.0% (目標70%)
■求職者支援訓練	基礎	45.2% (目標55%)	実践	55.0% (目標60%)

※求職者支援訓練の就職率は、直近のデータであり確定値ではない。

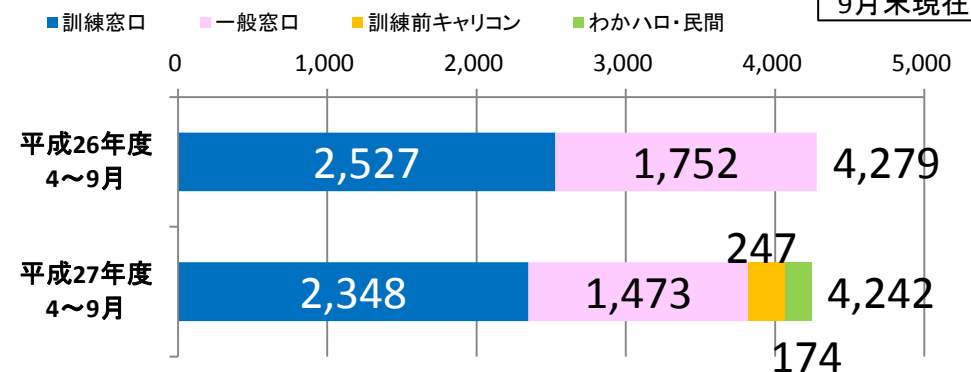
公的職業訓練における受講申込状況

	公共職業訓練	求職者支援訓練	合計
平成26年度(4月～9月)	9,334	4,217	13,551
平成27年度(4月～9月)	8,533	3,247	11,780
対前年同月比	▲8.6	▲23.0	▲13.1

ジョブ・カード交付状況

【ジョブ・カード講習】(受講後、登録キャリア・コンサルタントとなる)

平成27年9月末現在 ジョブ・カード講習5回開催 新たに126名登録
職業相談窓口における交付体制を整備。



9 外国人雇用対策の推進

(1) 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。

(2) 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。

(3) 定住外国人の就業推進

新宿外国人雇用支援・指導センターを始め、各ハローワークにおけるきめ細かな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積極的に開拓する。

(4) 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、外国人指針に基づく事業主計画を計画的・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。

下半期に向けた取組

- ・平成27年度 第2回外国人留学生就職面接会(10月13日、14日、15日開催)
参加企業数81社 参加者数 862人 面接数1,626件
- ・平成27年度 第3回外国人留学生就職面接会(3月開催予定)
3月卒業予定の外国人留学生を対象に、卒業前の集中支援として実施

東京外国人雇用サービスセンター 上半期取扱状況

上半期就職目標数	上半期実績値	達成率
1,025	1,050	102.4%

平成27年度第1回外国人留学生就職面接会

(対象)卒業後に日本での就職を希望する外国人留学生及び概ね卒業後3年以内の者

8月18日(火)新宿NSイベントホールにて開催

参加企業数110社 参加者数945人 面接数2,076件 就職数31

新宿外国人雇用支援・指導サービスセンター 上半期取扱状況

上半期目標数	上半期実績値	達成率
175	205	117.1%

外国人労働者雇用管理セミナー

(目的)外国人材の活用促進を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善に関する啓発、情報提供を行う

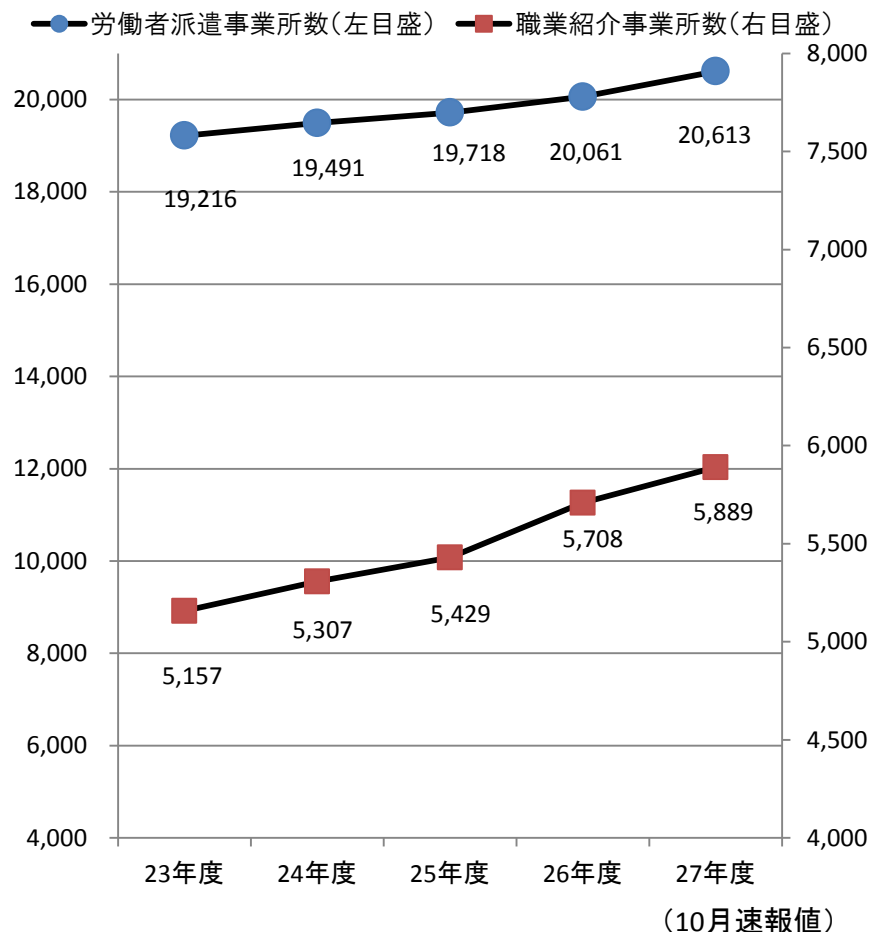
(主催)東京労働局・東京入国管理局・労働基準監督署・ハローワーク

6月24日(水) 日本教育会館にて開催

参加企業数 627社 参加人数800人

労働者派遣事業、職業紹介事業の指導監督等について

1 許可・届出の状況(東京局管内)



2 法制度の周知、的確・厳正な指導監督の実施

【集団指導】(平成27年4月～10月実績)

対象	開催回数	出席人員
派遣元事業主	43	1,953
派遣先事業主	6	353
職業紹介事業主	27	1,178
労働者	3	62
その他(関係団体等)	5	1,670
計	84	5,216

※ 改正労働者派遣法説明会(18回開催)約10,900人参加(速報値)

【個別指導監督】

	労働者派遣事業		職業紹介事業	
	27年4～10月 実績	対前年 同期比	27年4～10月 実績	対前年 同期比
実施事業所数	995	▲10.7%	318	▲11.2%
是正指導率	71.8%	▲1.3P	15.7%	▲15.7P

3 申告・相談への迅速・適切な対応

(1) 申告受理 12件 (平成27年4～10月実績、前年同期 17件)

(2) 苦情・相談の状況(平成27年4～10月実績)

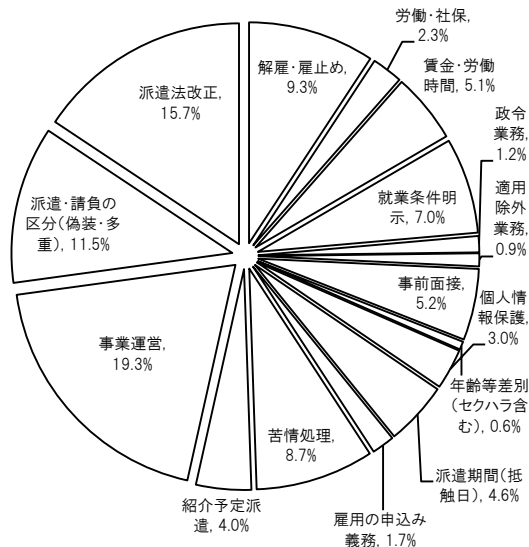
①労働者派遣事業

	件数	対前年同期比
計	61,150	▲6.4%
派遣労働者	837	▲8.5%
派遣元事業主	54,586	▲10.6%
派遣先	2,935	79.5%
その他	2,792	60.0%

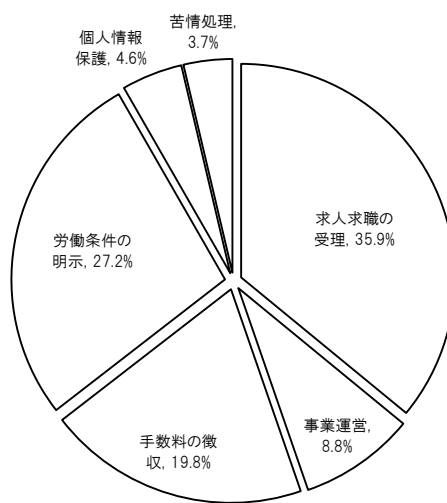
②職業紹介事業

	件数	対前年同期比
計	25,708	▲12.6%
求職者	54	▲25.0%
求人者	115	0.9%
職業紹介事業者	25,313	▲12.6%
その他	226	▲16.3%

労働者からの苦情・相談の内訳



労働者からの苦情・相談の内訳



【参考】今年度の行政処分

1 平成27年5月15日
有料職業紹介事業主に対し、1カ月間の事業停止及び業務改善を命じた。

職業安定法で禁止されている建設業務(土木作業員等)の職業を求職者に紹介した。また、事業所から手数料を徴したうえで、架空の求職者情報、虚偽の求職者情報を提供し、職業紹介を行った。

2 平成27年5月15日
特定労働者派遣事業主に対し、1カ月間の事業停止及び事業改善を命じた。

特定労働者派遣事業主であるのに、許可を受けずに常時雇用する労働者以外の労働者を派遣する一般労働者派遣事業を行った。

3 平成27年6月16日
特定労働者派遣事業主及び一般労働者派遣事業主に対し、2週間の事業停止及び事業改善を命じた。

通信サービス提供会社と形式的に労働者派遣契約及び出向契約を締結し、他社の雇用する労働者を受入れ、通信サービス提供会社へ派遣する「多重派遣」を行った。

4 下半期に向けた取組

1 法制度の周知

平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法及び10月1日施行の労働契約申込みみなし制度の周知を徹底する。

2 労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底

(1) 悪質な違反や違反を繰り返す事業者に対する厳正な指導監督

(2) 業務請負等と称しつつ実態として労働者派遣の業務形態で行っている事業に対する厳正な指導監督

(3) IT業界等に対する個別指導及び業界と連携した周知活動

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対策の推進

(1) 長時間労働の抑制及び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、各種情報から時間外労働時間数が1か月あたり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重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、重点的な監督指導を実施。

①1ヶ月当たり100時間を超えていると考えられる事業場に対する監督の実施状況

上期実績	違反率
570件	78.42%

②長時間労働にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督の実施状況

上期実績	違反率
62件	92%

(2) 特定分野における労働条件確保の推進

①自動車運転者、②障害者、③外国人労働者・技能実習生、④介護労働者、⑤派遣労働者、⑥医療機関の労働者、⑦パートタイム労働者・アルバイト非正規労働者について、それぞれに特有の問題に着目し、監督指導の実施等を通じて、法令の遵守の徹底を図る。

下半期に向けた取組

- 引き続き重点的に監督指導を実施し、同対策の推進を図る。
- 平成27年度過重労働解消キャンペーンを実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組の推進を図る。
 - 全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)の実施
当局において、フリーダイヤルによる「過重労働解消相談ダイヤル」を平成27年11月7日(土)に実施し、相談に対する指導・助言を行う。
 - 使用者団体等への協力要請
使用者団体等に対し、長時間労働の抑制等の過重労働の解消に向けた取組等が実施されるよう、積極的な周知・啓発等への協力要請を行う。
 - 周知・啓発の実施
キャンペーンの趣旨等について、ホームページへの掲載、記者発表、地方公共団体等の広報誌の活用等により、周知・啓発を行う。
また、事業主への各種説明会を活用し、長時間労働の抑制等の過重労働の解消に向けた周知・啓発を行う。
 - 重点監督の実施
長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等及び若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し重点監督を行う。
- 特定分野における労働条件確保対策の推進については、収集した各種情報に基づき、引き続き、監督指導の実施等により法令遵守の徹底を図る。

(3) 労働基準機関に対する申告・相談等への迅速・的確な対応
ア 申告・相談への対応

労働局及び監督署の相談窓口において、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事案については、優先的に監督指導などを実施。

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、その内容や状況を踏まえた上での確に対応。

申告受理件数(上期) : 2,209件
 (前年度同期比6.6%減)

相談件数(上期) : 128,619件(労働基準部・各署(支署)受付分)
 (前年度同期比0.1%増)

イ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

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

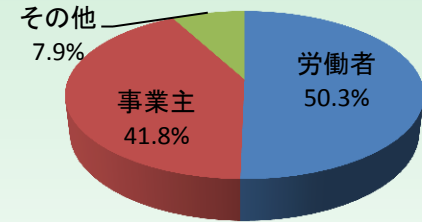
未払賃金立替払認定申請件数(上期) : 129件
 (前年度同期比14%減)

下半期に向けた取組

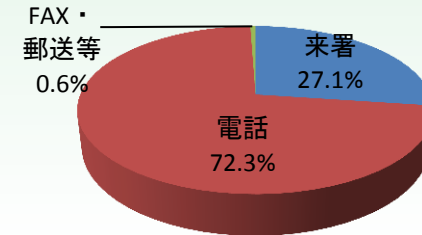
- 1 引き続き、賃金不払等の申告事案について優先的に監督指導を実施し、適切に対応していく。
- 2 引き続き、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用を図る。

相談の内訳(平成27年4月～9月)

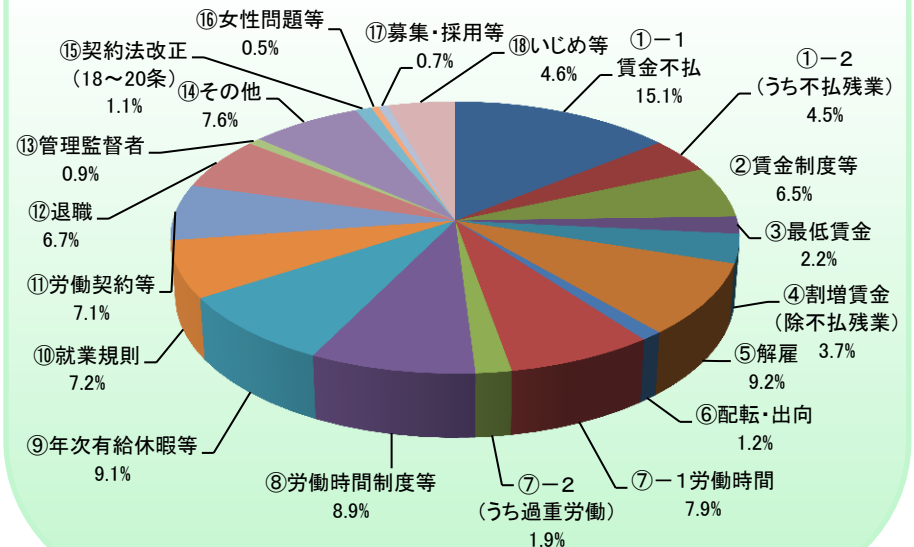
相談者労使の別



相談方法



相談内容



違法な長時間労働で書類送検した事例

過重労働撲滅に向けて、厚生労働省ではこれまでも長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策に取り組んできており、平成26年9月には、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減対策推進本部」が設置され、省をあげて、これらの対策の強化に取り組んでいる。

当局においても、過重労働等の撲滅に向けた対策推進のため、著しい過重労働により労働基準法違反が認められるなど重大又は悪質な事案に対しては、厳正に司法処分を行うこととしている。

事例1

大手居酒屋チェーンの経営会社を違法な長時間労働で書類送検

東京労働局は、平成27年5月27日、大手居酒屋チェーンの経営会社及び店舗責任者2名を、労使協定で定める限度時間を超える長時間労働を行わせた労働基準法違反容疑で東京地方検察庁に書類送検した。

〈事件の概要〉

居酒屋チェーン経営会社は、同社が運営する千代田区内及び小平市内の2店舗において、従業員2名に対し、法定労働時間である1日8時間又は1週40時間を超えた時間外労働を、平成25年10月1日から同月末日までの間に、労働基準法第36条に基づく時間外労働に関する協定で定める限度時間を超え、それぞれ月90時間前後行わせていたもの。

事例2

大手靴小売会社を違法な長時間労働で書類送検

東京労働局過重労働撲滅特別対策班（通称「かどく」）は、平成27年7月2日、大手靴小売会社並びに同社の取締役及び店舗責任者2名を、労働基準法違反の容疑で東京地方検察庁に書類送検した。

〈事件の概要〉

- 渋谷区に本社を置き、全国各地で靴販売を中心とした小売店を数多く展開する会社は、同社が運営する都内の2店舗である
- ①A店において、従業員2名に対し、法定労働時間である1週40時間を超えて、平成26年4月13日から5月10日までの4週間において、36協定の締結なく、100時間前後の違法な時間外労働を行わせていたもの。
 - ②B店において、従業員2名に対し、平成26年4月11日から5月10日までの間に、36協定で定める限度時間を超えて、100時間前後の時間外労働を行わせていたもの。

2 「働き方改革」の取組

(1) 基本的方針

- ・ 企業の自主的な働き方の見直し(仕事と生活の調和と地域における雇用の質を重視した職場づくり)の推進
- ・ 働き方の見直しに向けた、地域全体における気運の醸成

(2) 具体的取組

ア 労使団体への要請

イ 企業トップへの働きかけ

地域・業界のリーディングカンパニー、人手不足業種で改善に意欲がある等の企業に働きかける。

ウ 地方公共団体との連携

地域全体における気運の醸成をはかり、ワーク・ライフ・バランスの実現のための連携した取組として連携した取組を行う。

◇取組状況

ア 労使団体への要請

- ・ 局長等による主要労使団体への「働き方改革」、「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」, 夏季における年次有給休暇取得促進+1休暇キャンペーン、の要請書の手交 (1月, 4月, 10月)
- ・ 各種団体(146~186団体)へ「働き方改革」、「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」, 夏期・秋期・年末年始の年次有給休暇取得促進+1休暇キャンペーンの要請、協力依頼 (4月, 6月, 10月)

イ 企業トップ等への働きかけ

- ・ 3社を局長ほか幹部が訪問し、働き方改革等の一層の取組を要請(凸版印刷㈱, 東京ガス㈱, SCSK㈱)
- ・ 働き方・休み方改善コンサルタントによるワークライフバランスの実現のための働き方改革に関するコンサルティングを100社以上に対し実施

ウ 地方公共団体との連携

- ・ 東京都雇用対策協定に基づく事業計画に働き方改革に関する項目を盛り込み、東京都との連携を強化
- ・ 地域における気運の醸成を図るため東京都、主要労使団体との共同宣言を実施
- ・ 労働局と東京都との連名のリーフレットを作成

下半期に向けた取組

1 労使団体への要請

- ・ 各種団体への「働き方改革」、年次有給休暇取得促進の要請、協力依頼を引き続き行う。

2 企業トップ等への働きかけ

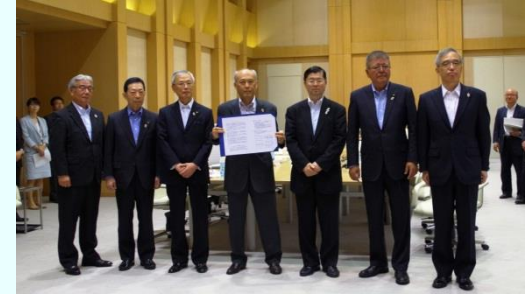
- ・ 局長等によるリーディングカンパニー等々への訪問を引き続き定期的に実施する。
- ・ 働き方・休み方改善コンサルタントによるワークライフバランスの実現のための働き方改革に関するコンサルティングを引き続き実施する。

3 地方公共団体との連携

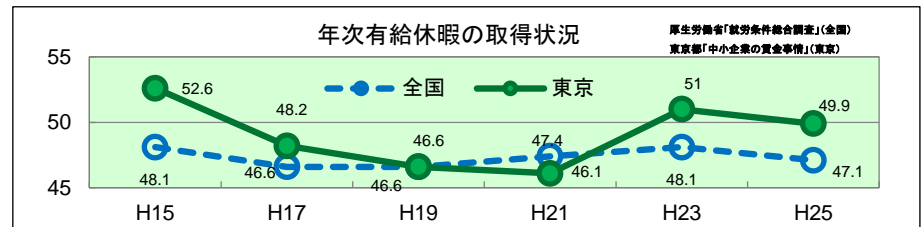
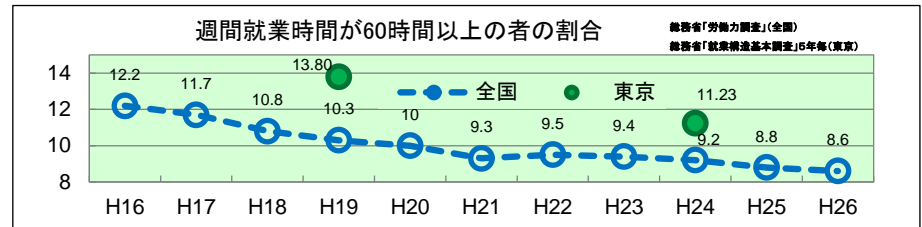
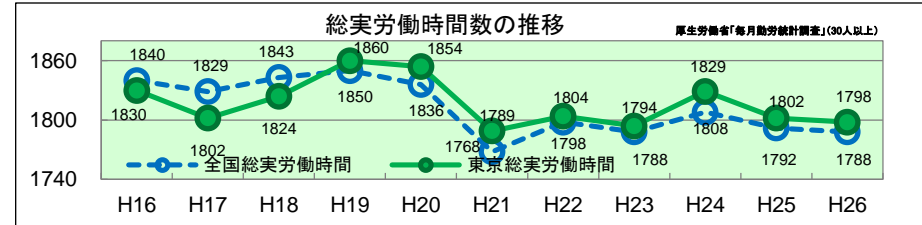
- ・ 東京都との連名のリーフレットの改訂、東京都の事業対象企業へのコンサルタントの派遣
- ・ 共同宣言の実現に向けた、今後の東京都との連携事業の検討

働き方改革に関する共同宣言を行いました

東京労働局(局長 西岸正人)、東京都及び関係労使団体は、平成27年5月19日に、東京都主催の「平成27年度第1回東京の成長に向けた公労使会議」において、働き方改革に関する共同宣言を行いました。



写真中央が外務都知事、その右から西岸東京労働局長、村越東京都商工会連合会会長、御手洗東京経営者協会副会長、外務都知事の左から、前田東京商工会議所副会頭、大村東京都中小企業団体中央会会長、大野日本労働組合総連合会東京都連合会会長



共同宣言

経済社会のグローバル化が進展する中、東京はその国際ビジネス拠点としての魅力を一層向上させ、世界の都市間競争に勝ち抜くことが重要である。そのためには、世界から多くの外資系企業を誘致すると同時に、都内の企業も付加価値やイノベーションの創造、生産性の向上を遂げ、新たな投資の呼び込みや雇用の創出、優秀な人材の確保・育成を図る必要がある。

さらに、2020年に開催されるオリンピック・パラリンピック東京大会では、多くの都民が大会を観戦し、楽しむことはもとより、おもてなしの心で世界中から訪れる人々をボランティアとして歓迎するなど、時間にゆとりある生活を実現し、成熟した都市となることも必要である。

しかしながら、長時間労働を行う者の割合は高く、年次有給休暇の取得率は低い水準にとどまるなど、少子高齢化が進む中で、すべての労働者が仕事と生活の調和を十分に実現できている状況にはない。

また一方、グローバル化に対応する中で、プロフェッショナルな能力を有する労働者がその能力を十分に発揮し、企業において重要性が高まっている創造的な仕事を行うための環境整備も求められている。

世界一の都市・東京の創造のためには、働き方の見直しは重要な課題であると認識し、すべての労働者が意欲と能力を十分発揮し、付加価値の創造や生産性の向上を図ると同時に、将来にわたりゆとりを実現し、様々なライフイベントに対応でき、地域活動への積極的な参加なども容易となる仕事と生活の調和のとれた働き方を実現することが望まれる。このため、東京都及び東京労働局並びに各団体は、次のような「働き方改革」に向けて、先進的な事例を紹介するなど活動を通じ、気運の醸成を図っていくことを表明する。

- 1 ライフイベントに柔軟に対応できる制度の構築による働き方改革
 - ・労働者が長い職業人生の中で、健康であり、最大限に能力を発揮できることを目的としたリフレッシュやリカレント教育のための休み方
 - ・次世代育成の観点から、子育て目的や不妊治療などに対する休み方
 - ・各々の労働者の育児や介護等のライフイベントに柔軟に対応できる適切な労働環境の下でのテレワークの仕組み
- 2 労働時間の見直しによる働き方改革
 - ・メリハリのある働き方ができるフレックスタイム制度等の積極的な活用のほか、労働者の健康を確保するための下記のような時間管理
 - ・週1回程度のノー残業デーを設定すること
 - ・一定時刻以降の時間外労働を原則廃止すること
 - ・年間の上限となる時間外労働時間数を適切に設定し、労働者個人単位で、毎月の業務内容と予定時間外労働時間を管理すること
 - ・やむを得ない残業は始業前に効率的に処理し、特に、明るい時間の長い夏季は、店舗の営業時間や従業員の通勤時間、保育所の開所時刻を考慮して、可能な職場では「朝型の働き方」を行うこと
- 3 休み方の見直しによる働き方改革
 - ・計画年休の活用などによる年次有給休暇の取得促進
 - ・オリンピック・パラリンピック東京大会を成功させるための「都市ボランティア」等地域貢献活動を容易にする休み方

平成27年5月19日

東京商工会議所会頭
東京都商工会連合会会長
東京都中小企業団体中央会会長
東京経営者協会会長
日本労働組合総連合会東京都連合会会長
東京都知事
東京労働局長

「働き方改革」のすすめ

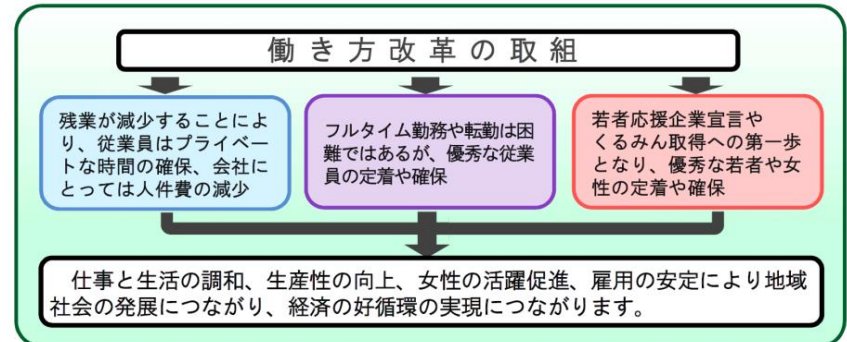
～ワーク・ライフ・バランスの実現のために～

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のためには、労働生産性を向上させることが不可欠です。そのため働きやすい職場をつくり、労働者の意欲や能力が十分発揮されるよう、「働き方改革」に取り組んでみませんか。

「働き方改革」とは

- ◆ 労働者の意欲や能力が発揮されるよう、残業時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワークの導入、多様な正社員制度の導入等、労働者の意欲や能力が発揮される、働き方の見直しの取組を広く「働き方改革」と呼んでいます。

働き方改革に取り組むメリット



東京労働局



東京都

3 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の推進

(1) 本年は、Safe Work TOKYO 3rd Stage (第12次防中間年)

最重点対策

- 建設業における墜落・転落防止対策
- 小売業・飲食店における転倒災害防止対策
- 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

(2) これまでの主な取組

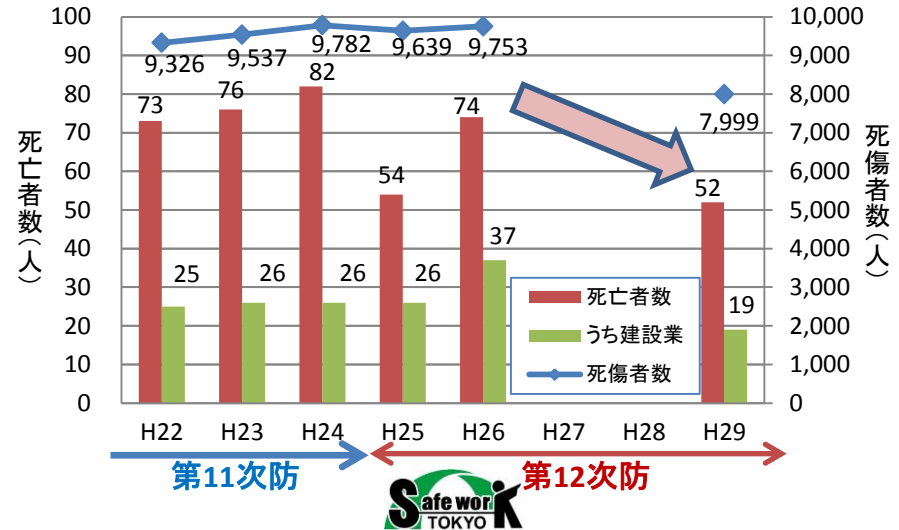
- ・建設業対策
 - 足場の墜落防止措置に関する法令改正の周知徹底
 - 建設現場一斉監督
 - 解体工事業労働災害防止講習会
 - 建設業労働災害防止決起大会(10月)
- ・「STOP!転倒災害プロジェクト2015」の推進
 - 転倒災害防止をターゲットとした重点指導
 - 転倒災害防止を中心とした説明会や講習会の実施
- ・化学物質取扱い事業場に対する重点的な監督指導

災害増加を受け
急遽実施

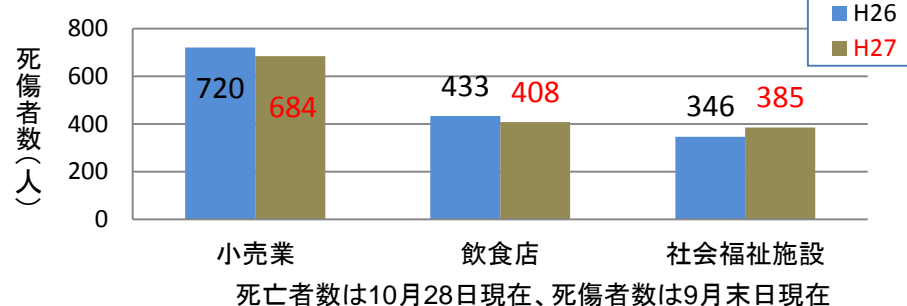
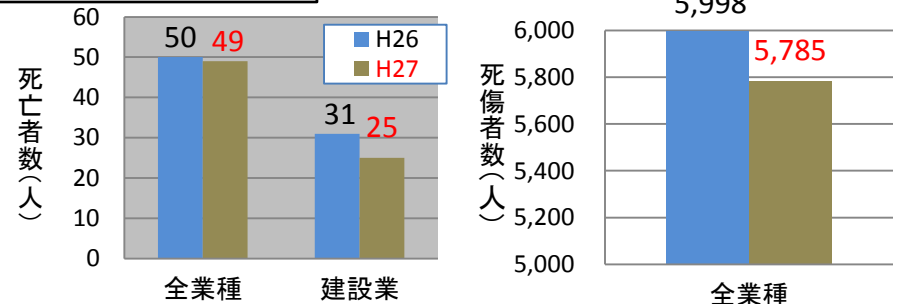
下半期に向けた取組

- 1 建設現場一斉監督・局長パトロール等を行い、引き続き局署をあげて、現場に対する指導と関係法令の履行確保を行う。
- 2 冬期は例年、凍結路面を原因とする転倒災害等が増加する時期であるため、関係団体を通じて啓発するとともに、事業場に対する指導時に冬期の転倒災害防止についても注意を促す。
- 3 社会福祉施設の労働災害の増加が顕著であるため、転倒災害防止だけでなく腰痛防止対策の周知・徹底を行う。
- 4 上記の取組については、近隣局と連携した年末年始Safe Work推進強調期間(12/1~1/15)を活用して行う。

労働災害発生状況と目標



前年同期との比較



4 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

(1) 事業場の取組の促進に向けた指導

- ・ 近年における精神障害の労災支給決定件数は、東京局では高水準で推移。
- ・ これまで、第12次東京労働局労働災害防止計画にて、計画期間中(平成29年までに)「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組む」ことを目標。
- ・ 平成18年に示された「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等により、各事業場の実態に即した積極的な取組を指導。(平成27年度上期168件)

(2) ストレスチェック制度の周知

- ・ 平成26年6月公布の改正労働安全衛生法によりメンタルヘルス対策として新たにストレスチェック制度が創設、平成27年12月1日から施行。

[ストレスチェック制度の目的]

- ①一次予防を主な目的とすること。
 - ②労働者自身のストレスへの気づきを促すこと。
 - ③ストレスの原因となる職場環境の改善につなげること。
- ・ 本制度の正しい理解とスムーズな制度導入について、リーフレット等を作成し周知・啓発。

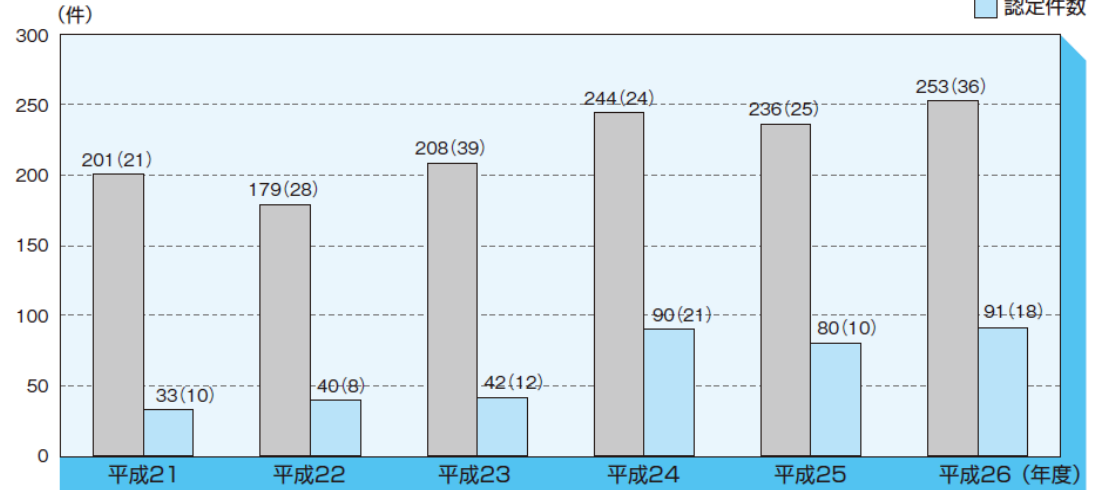
下半期に向けた取組

1 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等周知
各事業場が実態に即した形で、積極的な取組を行うよう引き続き指導。

2 ストレスチェック制度の実施マニュアル等の周知

ストレスチェック制度の周知・啓発を引き続き実施するとともに、事業場による具体的な実施事項(実施マニュアル)を周知。

精神障害の労災補償状況【東京】



注：認定件数は当該年度に請求されたものに限るものではない。

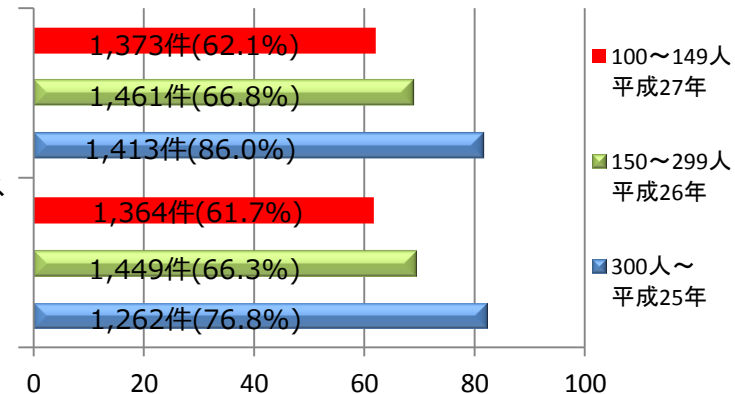
※()内はうち自費件数(未達も含む)

メンタルヘルス対策調査結果

- ・ 労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づく「心の健康づくり計画」の策定について

① 「心の健康づくり計画」という言葉を知っていますか。

② 事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明していますか。



5 最低賃金制度の適切な運営

(1) 東京都最低賃金(平成27年度改正)

- ① 時間額 907円(19円, 2.1%の引上げ * 生活保護基準との乖離なし)
- ② 発効日 平成27年10月1日

(2) 改正最低賃金の周知・広報

広報誌, HP掲載依頼, リーフレット・ポスター配布(以下の約4,000箇所)

- ① 国の機関, 東京都, 各区市町村
- ② 労使団体, 地域・職域団体, 同業者組合, 郵便局等公的機関
求人情報誌, 学校(大学・高校・専門学校・日本語学校)等
- ③ 過去の監督指導歴等により周知が必要と思われる個別事業場

(3) 中小零細事業場に対する支援措置

中小企業の経営課題, 労務管理相談等にワン・ストップで対応

- ① 全国最低賃金総合電話センターの新設
フリーダイヤル, メール相談による無料相談窓口
- ② 東京都最低賃金総合相談支援センター
最低賃金に関するワン・ストップ無料相談(専門家派遣等)

下半期に向けた取組



1 特定(産業別)最低賃金の円滑な審議

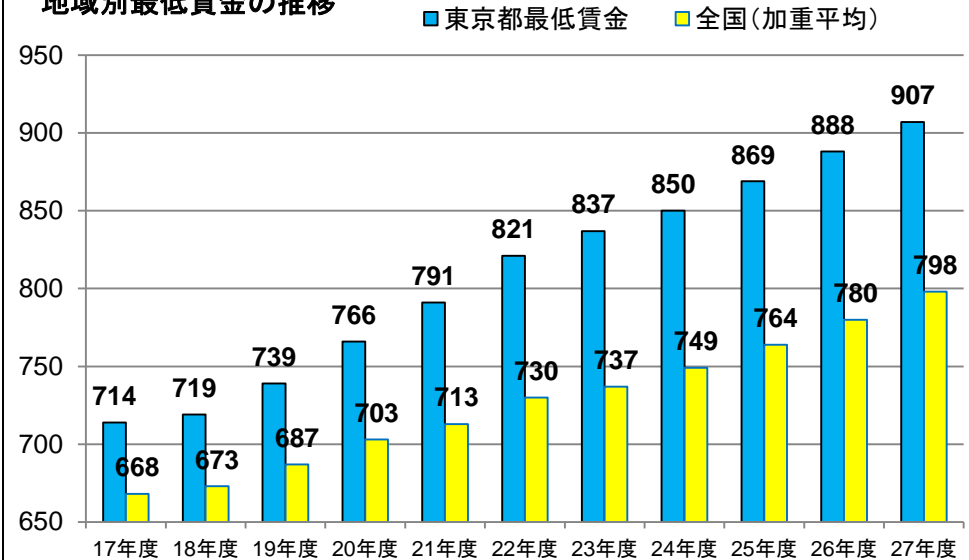
2 周知・広報

中小・零細事業場を中心に改正最低賃金及び支援センター利用について、引き続き説明会等あらゆる機会を捉えて周知

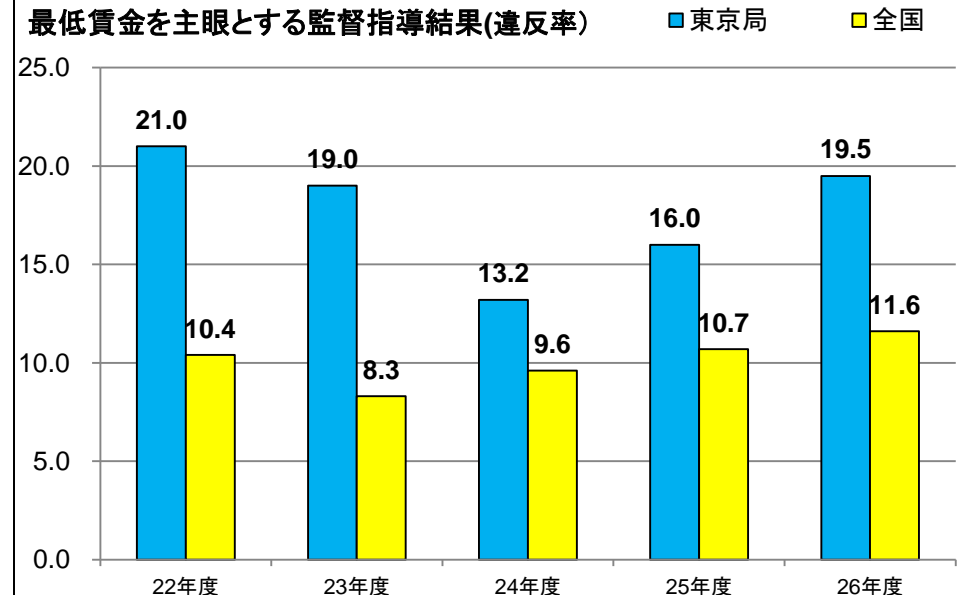
3 最低賃金履行確保監督の適切な実施

- ・ 管内状況を踏まえた適切な対象の選定
- ・ 的確な監督指導の実施

地域別最低賃金の推移



最低賃金を主眼とする監督指導結果(違反率)



給付決定件数及び支払金額(平成27年4月～9月)

給付種類	件数 (件)	金額 (円)
療養 (補償) 給付	193,408	11,666,538,900
休業 (補償) 給付	21,962	4,081,795,578
障害 (補償) 給付 ^(注)	22,775	7,916,664,097
遺族 (補償) 給付 ^(注)	24,859	8,663,047,270

(注)年金給付を含む

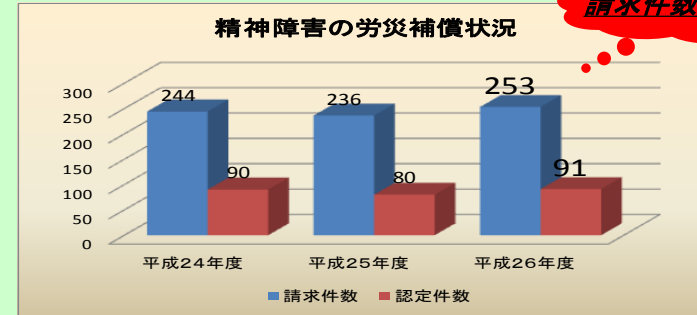
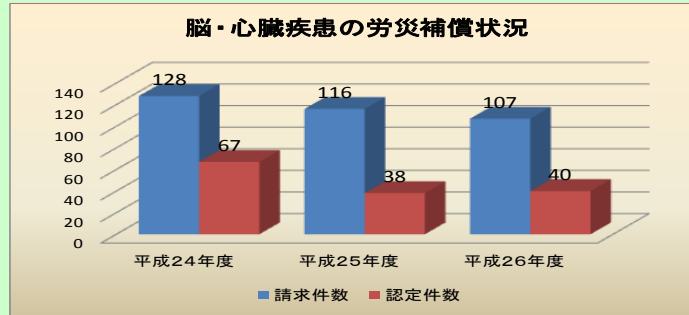
6 迅速・適正な労災補償の実施

(1) 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、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準に基づいた適正な認定を実施。

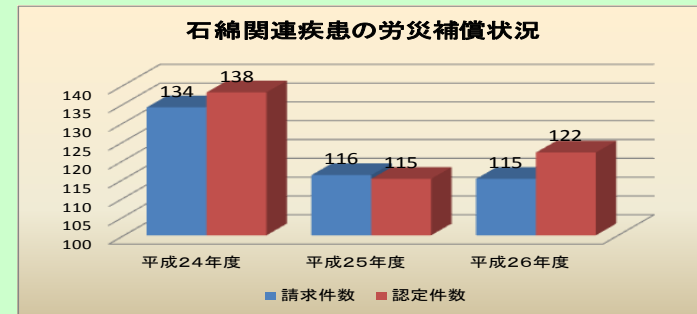
(2) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る適正な処理

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、各種認定基準等を的確に運用し、調査完了目標を設定した上で、効率的・効果的な調査を実施。



(3) 石綿関連疾患の給付請求事案に係る的確な対応

- ・ 効率的な調査を行い、認定基準に基づいて適正な決定を実施。
- ・ がん診療連携指定院等(32医療機関)を訪問し、受診者に対する労災請求勧奨を依頼。
- ・ 認定事業場に対して退職労働者等へ労災補償制度の周知等を文書で依頼。



下半期に向けた取組

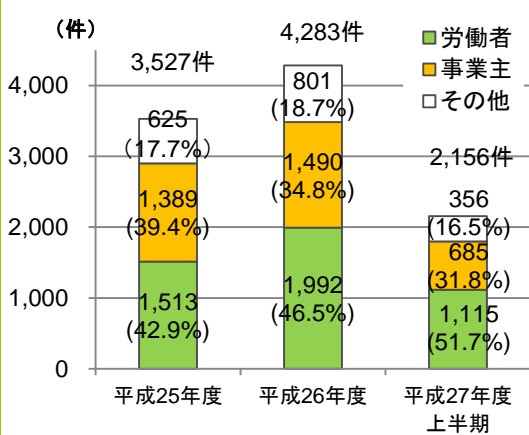


- 1 脳心臓疾患・精神障害、石綿関連疾患をはじめ、労災保険給付の請求について引き続き各種認定基準等に基づき適正な決定を迅速に実施する。
- 2 社会保障・税番号制度(マイナンバー制度)導入に伴い、変更される労災年金等請求手続きについて監督署窓口において丁寧な説明を行うなど周知徹底を図る。

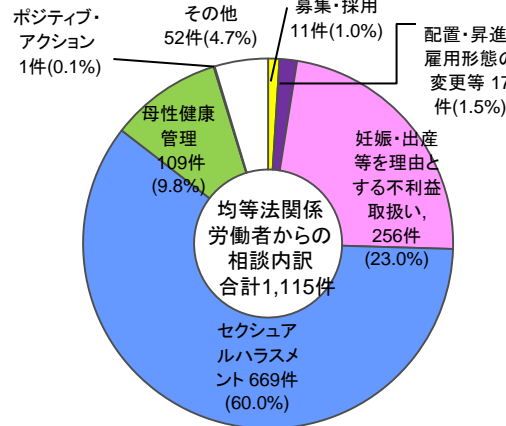
雇用均等分野における重点施策の進捗状況(平成27年度上半期)

男女雇用機会均等法関係

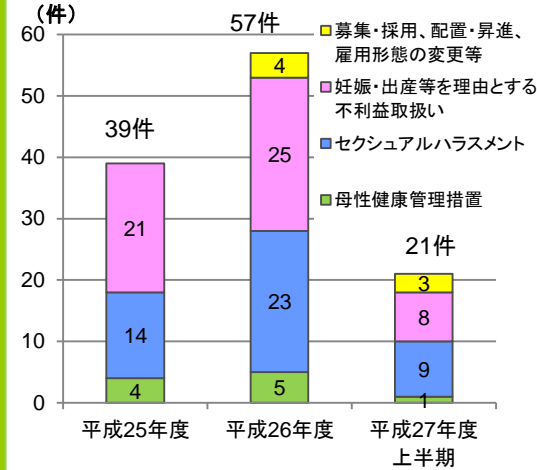
相談者の属性別相談件数



平成27年度上半期 労働者からの相談内容の内訳



紛争解決援助申立件数



ポジティブ・アクション普及促進シンボルマーク きらら

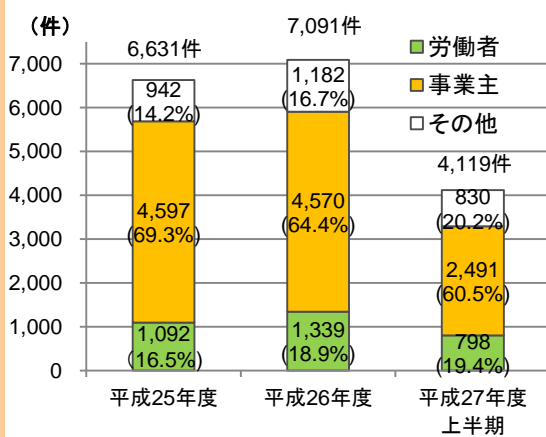
27年度調停受理件数 2件

指導等件数の推移

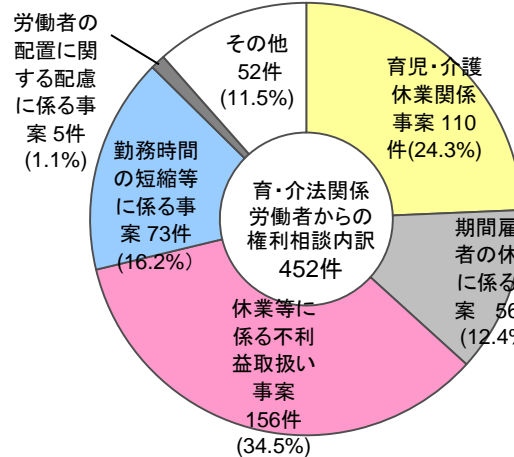
26年度	652
27年度上半期	184

育児・介護休業法関係

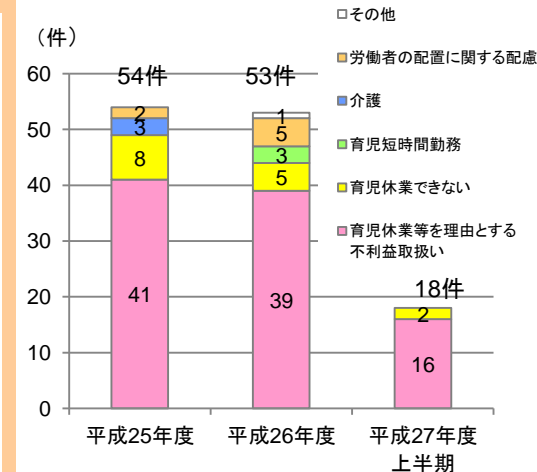
相談者の属性別相談件数



平成27年度上半期 権利行使関係労働者からの相談内容の内訳



紛争解決援助申立件数



愛称：トモニン



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン

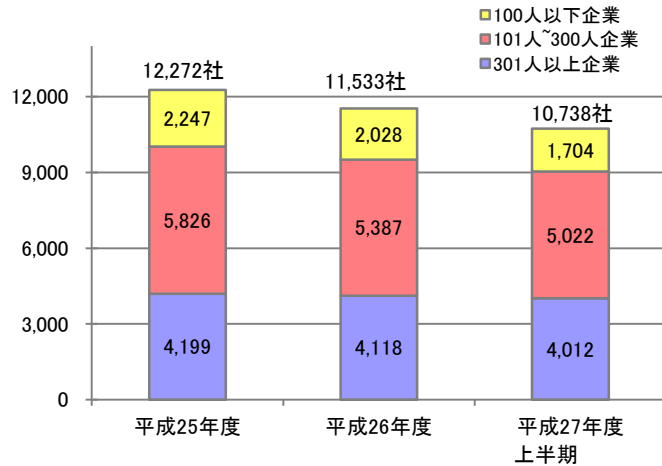
27年度調停受理件数 1件

指導等件数の推移

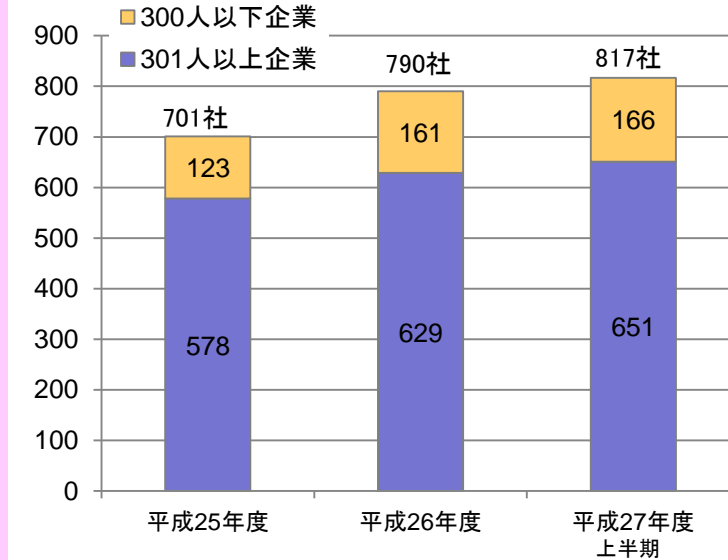
26年度	1,216
27年度上半期	147

次世代育成支援対策推進法関係

一般事業主行動計画策定届出企業数



企業規模別認定企業数



次世代認定マーク



くるみん



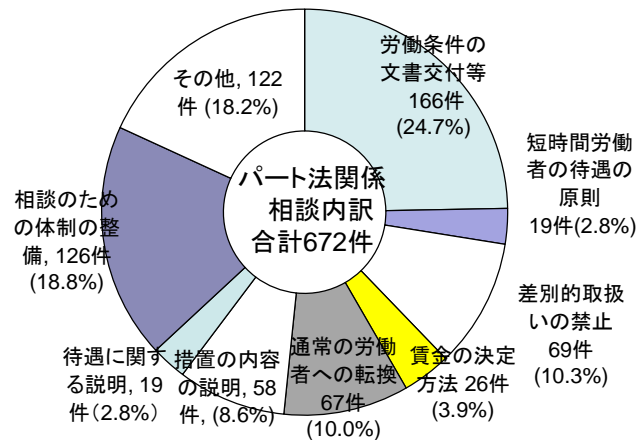
特例認定マーク
プラチナくるみん

特例認定の状況(27年度上半期)

認定申請件数	31
認定件数	14

パートタイム労働法関係

平成27年度上半期の相談内容の内訳



短時間正社員制度のイメージキャラクター「ハーモ」と「モニエ」

平成27年度上半期紛争解決援助件数 0件

指導等件数の推移

26年度	590
27年度上半期	335

組織目標達成状況

平成27年上半期の是正状況

◆ 男女雇用機会均等法	93.0%
◆ 育児・介護休業法	75.5%
◆ パートタイム労働法	85.9%
3法合計の是正率	85.3%

目標: 法に基づく指導の是正割合 26年度末是正率以上

26年度末是正率	男女雇用機会均等法	98.2%
	育児・介護休業法	88.7%
	パートタイム労働法	99.8%
3法合計の是正率		93.9%

女性の活躍推進について

均等・両立推進企業表彰

ポジティブ・アクション及び仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範となる取組を推進している企業を表彰している。

平成27年度は、東京労働局管内から以下の企業が受賞した。

東京労働局長賞の各賞については、平成27年11月4日に開催した「女性活躍推進セミナー」で表彰式を行うとともに、受賞企業のトップ から受賞に係る取組の経緯や効果などについてメッセージを発信していただくことで、参加者へ取組を促した。

<東京労働局長優良賞>

■均等推進企業部門

協和発酵キリン株式会社
東急リバブル株式会社

<東京労働局長奨励賞>

■均等推進企業部門

株式会社コヤマドライビングスクール
JFEシステムズ株式会社
昭和電工株式会社

※ファミリー・フレンドリー企業部門は該当なし



受賞企業の皆さん

女性の職場における活躍を推進する

女性活躍推進法が成立しました！

【301人以上の労働者を雇用する事業主の皆様へ】

平成28年4月1日までに①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

301人以上の労働者（※）を雇用する事業主の皆様は、以下のご準備をお願いします。

※ 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、300人以下の事業主の皆様は努力義務となっています。

<ステップ1>**自社の女性の活躍状況を把握し（※1）、課題分析を行ってください（※2）**

次の女性の活躍状況（①～④）については必ず把握し、課題分析を行ってください。

①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率

★女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールについては、年内に厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、ぜひご活用ください！

（※1）そのほか任意で把握することとする項目については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

（※2）望ましい課題分析の手法についても、今後、行動計画策定指針で定め、10月頃お示しする予定です。

<ステップ2>**行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行ってください**

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表を行ってください。

①行動計画には、**(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期**を盛り込んでください。

★女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースについては、来年2月頃厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、行動計画の公表先として、ぜひご活用下さい！

（※）行動計画を策定した旨の届出については、来年1月頃から受付を開始します。

（※）労働者への周知方法、外部への公表方法については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

（※）効果的な取組内容についても、今後、行動計画策定指針で定め、10月頃お示しする予定です。

<ステップ3>**自社の女性の活躍に関する情報を公表してください**

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。

★女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースについては、来年2月頃厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、情報公表先として、ぜひご活用下さい！

（※）①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率のほかの公表項目、公表方法については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

（※）公表項目はそこから、適切であると考えられる項目を一つ以上選んで公表してください。

さらに！

女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう！

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、**厚生労働大臣の認定**を受けることができます。

(※) 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

(※) 認定基準、認定マークについても、今後、厚生労働省令などで定め、10月頃にお示しする予定です。

28年4月1日に向けた取組

- 義務企業を対象とした説明会の開催
(平成27年11月9日、11日 場所:文京シビックホール)
 - 説明会参加企業を対象としたアンケートを実施し、企業における取組状況を把握
 - 個別相談会の実施
平成27年11月17日(火) より毎週1回
 - 義務企業へのリマインド文書を送付予定(平成28年1月頃)
 - その他
各種広報媒体への広報協力依頼
関係団体等主催会合における説明協力依頼
 - 女性活躍加速化助成金の利用勧奨
- 等

女性活躍推進法(※)に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容(「取組目標」)等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給。

【助成金の種類と支給金額】

●加速化Aコース

「取組目標」を達成した中小企業事業主(※)に対して支給

支給額：30万円(1事業主1回限り)

※中小企業事業主・・・常時雇用する労働者が300人以下の事業主

●加速化Nコース

「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した事業主に対して支給

支給額：30万円(1事業主1回限り)

重点対策事項及びその取組状況

東京労働局管内における労働保険料等の徴収決定額は全国の約3割に及んでおり、労働保険財政等における役割は極めて大きいことから、**収納率の維持・向上を最重要課題と位置付け、次の事項を重点的に実施。**

1 労働保険料等の適正徴収

- (1) 年度更新の円滑な運営（平成27年度対象事業場数 約23万5千事業場）
- (2) 実効ある滞納整理
- (3) 効果的な算定基礎調査
- (4) 口座振替制度・電子申請の利用促進

2 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

第4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画（平成26～27年度）に基づき、局内関係部署との連携を強化した加入勧奨、労働保険加入促進委託業務に係る受託団体への的確な情報提供及び連絡調整

3 労働保険事務組合の指導等

- (1) 事務組合制度の健全な運営を図るため、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
- (2) 労災保険特別加入制度の周知・広報及び事務組合等に対する適正な運営の指導

下半期に向けた取組

○ 労働保険料等の収納率の維持・向上

（27年度目標収納率 平成26年度（98.98%）以上）

- ・ 滞納事業主に対する納付督促を実施し、納付督促後なお納付がなされない場合は、速やかに財産調査等を行い、差押え等の強制措置を実施
- ・ 算定基礎調査において、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる業種に重点を置いた調査等、実効性のある調査を実施

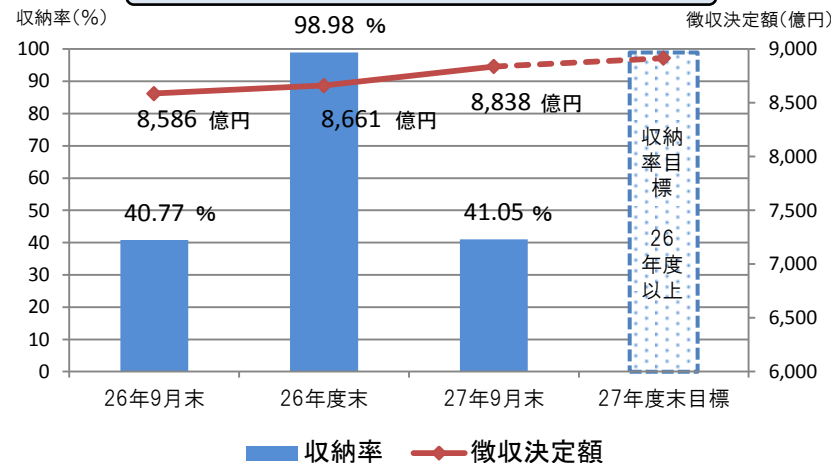
○ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進（27年度成立目標件数 8,800件）

- ・ 厚生労働省から提供された「労働保険未手続の可能性のある事業場一覧」や、局内関係部署から提供される情報及び関係行政機関との通報制度等を活用した、未手続事業の的確な把握
- ・ 度重なる指導にもかかわらず成立手続を取らない事業主に対する職権成立の措置
- ・ 11月を「労働保険適用促進強化期間」と位置付け、東京労働局ホームページ及び地方公共団体・事業主団体等の広報誌等への記事掲載等、広報活動の集中展開

○ 労働保険事務組合の適正な運営のための指導・支援の実施

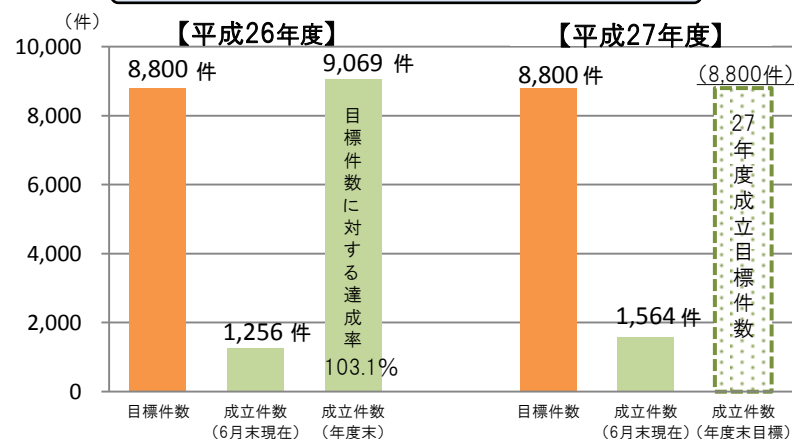
- ・ 監査（年間計画315件）と個別指導を実施し的確な事務組合運営について指導（9月末現在 170件（54.0%）実施）
- ・ 適正な事務処理のため事務組合担当者を対象に研修会・説明会を実施（計5回）
- ・ 研修会及び関係団体の実施する説明会において、特別加入制度の周知を実施

労働保険料 徴収決定及び収納状況



■ 収納率 ■ 徴収決定額

未手続事業一掃対策の推進状況



労災保険特別加入者の加入状況

	中小事業主等 (第1種特別加入者)	一人親方等 (第2種特別加入者)	海外派遣 (第3種特別加入者)
平成25年度	147,413人	65,075人	45,164人
平成26年度	148,370人	62,173人	43,317人

労働問題に関するニーズに応じた相談における平成27年度上半期の進捗状況

平成27年9月30日現在

1 東京労働局における個別労働紛争解決制度の処理体制

総合労働相談コーナー 20カ所 (庁外コーナー1カ所を含む)	総合労働相談員 90人	うちあっせん事務局担当 7人	紛争調整委員会 (あっせん委員) 36人	労働紛争調整官 6人
--------------------------------------	----------------	-------------------	----------------------------	---------------

2 労働相談件数〔(件数欄()内は平成25年度を100とした割合)3、5、6も同様〕

平成25年度(4~9月)	平成26年度(4~9月)	平成27年度(4~9月)
57,206件(100%)	59,417件(103.9%)	58,268件(101.9%)

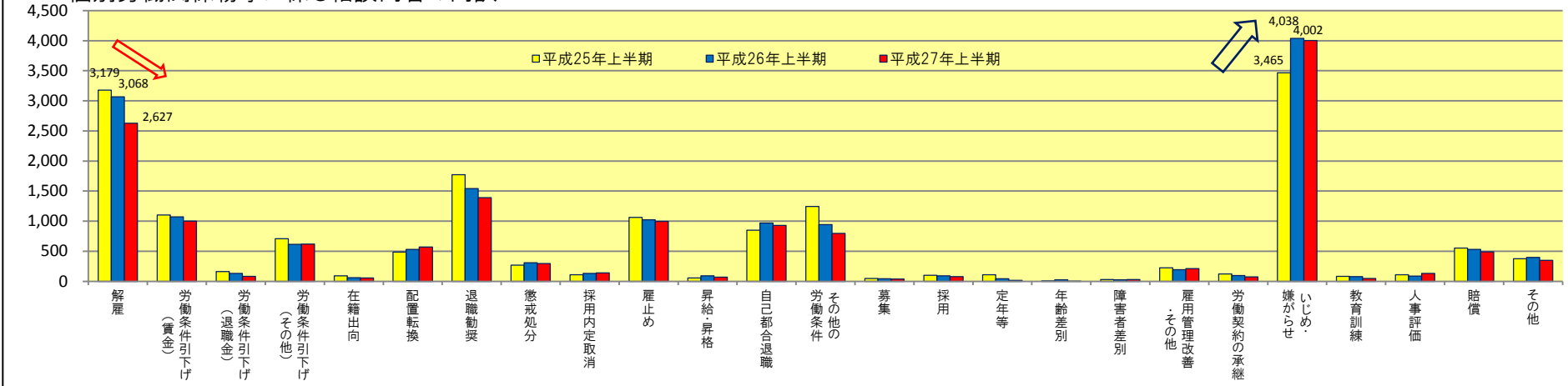
27年度の相談件数のうち、事業主からの相談は18,885件(32.4%)であり、男女別では、男性32,490件(55.8%)、女性25,771件(44.2%)である。

3 個別労働関係紛争に係る相談件数(左記2の内数)

平成25年度(4~9月)	平成26年度(4~9月)	平成27年度(4~9月)
13,901件(100%)	13,887件(99.9%)	12,825件(92.3%)

27年度の相談件数のうち、事業主からの相談は993件(7.7%)であり、男女別では、男性6,163件(48.1%)、女性6,615件(51.6%)である。

4 個別労働関係紛争に係る相談内容の内訳



5 労働局長の助言・指導の運用状況

平成25年度(4~9月)	平成26年度(4~9月)	平成27年度(4~9月)
314件(100%)	283件(90.1%)	318件(101.3%)

27年度に手続きを終了した311件のうち処理期間が1カ月以内のものは306件(98.4%)であり、あっせんに移行した事案は43件(13.8%)である。

6 紛争調整委員会によるあっせんの運用状況

平成25年度(4~9月)	平成26年度(4~9月)	平成27年度(4~9月)
607件(100%)	573件(94.4%)	521件(85.8%)

27年度に手続きを終了した507件のうち、合意成立件数は259件(51.1%)である。処理期間は、2か月以内のものが490件(96.6%)である。