

第9期第1回 東京地方労働審議会 東京労働局トピックス

平成29年11月27(月) 午後1時30分～
於：東京労働局 11階 共用会議室1-1・1-2

東京労働局トピックス 目次

◆雇用環境・均等部

1. 「働き方改革」の推進について P1
2. 東京労働局における広報の効果的な実施について P4

◆労働基準部

1. 長時間労働の抑制対策について P7
2. 建設業及び第三次産業における災害防止対策について . . . P8
3. 働き方改革実行計画に基づく
「病気の治療と仕事の両立支援」の取組状況について . . P11

◆職業安定部

1. 子育て女性等に対する支援について P12
2. 高年齢者に対する支援について P16

1 東京における働き方改革の進捗状況について

＜働き方改革の取組状況＞

働き方改革について実施している企業は2015年の**34%**から2017年の**73%**と大幅に増加。取組内容としては、多い順に「長時間労働の是正（86%）」「業務の見直し（標準化、プロセスの簡素化、業務廃止・統合等）（62%）」「組織風土改革／意識改革（47%）」「オフィス環境の整備（40%）」等となっている一方で、組織風土については「ある程度の長時間労働は仕方がないという雰囲気がある」が59%、「時間当たりの生産性はあまり評価されない」が53%となるなど、組織風土面の変化は十分ではない。

（出典：「働き方改革の実態調査2017」デロイトトーマツコンサルティング合同会社（回答企業数：上場企業を中心とする238社））

＜効果のあった取組と課題について＞

長時間労働の是正や休暇の取得促進をはじめとする働き方改革の取組として、どのような取組が効果がありましたか（○）。また、どのような課題があると考えますか（●）。※（卸）卸売業・小売業 （学術）学術研究・専門・技術サービス業 （情報）情報通信業 （金融）金融業・保険業

【従業員1～99人】

○有給休暇年5日分を会社が指定（卸） ○上司への報告連絡相談を行う際、内容とかかる時間を明示し長時間労働の削減に寄与（学術）
○残業を事前申請にした（30分を超える場合必ず申請）（その他） ●社員の理解とクライアントの理解・協力が不足（情報）
●人手不足、人員の確保（複数） ●労働時間を短く休暇日数を増やすだけでは特定の人しか目標達成できない。働き方の内容を問うような改善が必要（情報）

【従業員100～299人】

○出退勤システムを導入し現状把握に着手（建設業） ○有休取得奨励日を設けGW・夏季等大型連休になるようにし年々取得率向上（卸複数） ○22時終業ルールにより若干業務が効率化し、深夜勤務はほぼゼロ、長時間労働も減少。（その他） ●管理職の意識改革（複数） ●人手不足（複数） ●全社的には長時間労働が少なくなっているが、部署や個人の偏りが大きい（製造業、卸など複数）

【従業員300～999人】

○現場移動時の代休取得（工事終了時にまとめて取得）により、平均労働時間が低下（建設業） ○残業2時間ルールにより深夜残業減、立ち会議室の設置により会議時間が短縮（金融） ○時間外労働時間数の部署ごとの公開（医療、福祉） ○プレミアムフライデー（90%利用）（卸） ●時間がたつと守れなくなる。巡視の必要性（建設業） ●施主等業界全体の取組が必要（建設業） ●営業メンテナンス職については客先都合に左右されるため取組が難しい（製造業） ●人手不足（卸、宿泊業、飲食・サービス業、医療等）
●クライアントに合わせた働き方から脱却できない（その他）

1 東京における働き方改革の進捗状況について

【従業員1000人以上】

- トップの指示・号令（複数） ○休暇カレンダーを作成し社員で共有（製造業） ○本社18時半消灯で帰宅者増（製造業）
- パソコン管理ソフトの導入による労働時間のチェック（製造業） ○ファースト店舗に人事部から指示（金融）
- 運用システムの使用時間に制限をかけ、強制的に長時間労働ができないようにしている（卸）
- 勤務実績データの定期的な配信と啓発（卸） ○時差Biz、テレワークに業務効率改善の効果あり（その他）
- 管理職層の意識改革が進まない（複数） ●評価（製造業） ●ノー残業デーは帰れる部署が偏るので曜日選択制にする予定（学術）
- 専門性の高い業務を行っている社員など、残業の部署や人による偏り（複数）
- 従来の業務フローの改善、構築に投資する資本が潤沢でない（卸） ●人手不足（医療）

（出典：東京労働局調査結果（平成29年9月にアンケート調査を実施し648社から回答を得たもの））

＜中小事業主に対する支援策＞

厚生労働本省においては中小企業庁とも連携し、以下のような中小事業主に対する支援策を検討しており、東京労働局としてもその周知広報を行うなど取組促進を図っているところ。（別紙参照）

1. 働き方改革の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化
2. 働き方改革実現に向けた社内環境整備等の支援、
3. 働き方改革実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援
4. 人手不足への対応の支援
5. 業種別の取組

問題意識

- 働き方改革に関し、企業における取組の状況や課題認識等についてどのような声があるか。
- 働き方改革に関する企業に対する国の支援策についてどのような声があるか。
- 中小事業主への支援策や好事例の周知広報など、東京労働局の取組に関するご意見。

(参考) 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

対策の方向性（全体像）

1. 「働き方改革推進支援センター（仮称）」の設置など、「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化

「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して、周知徹底を図るとともに、全都道府県に相談のための拠点を設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を支援。こうした体制強化に加え、地方自治体の中小企業・小規模事業者に対する取組を支援。



関係機関が連携して以下の支援策の活用を促進

2. 時間外労働の上限規制に対応した取り組みを行う中小企業、傘下企業を支援する中小企業団体への助成など、「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援

時間外労働の上限規制への対応や、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善に向け、必要な社内のルール整備等に対して支援・助成する。

3. 中小企業・小規模事業者における賃金引上げや生産性・経営力向上への支援など、「働き方改革」実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援

賃金引上げや労働時間短縮等につなげるため、取引条件の改善や生産性向上に向けて支援。

4. 仕事と家庭の両立支援や65歳以降の継続雇用延長等に取り組む中小企業等への助成など、人手不足への対応の支援

人手不足感の強い中小企業・小規模事業者において、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、環境整備、マッチング、人材の育成・活用力の強化等を支援。

5. 業種ごとの実態把握、ガイドラインの策定・普及など、業種別の取組

「働き方改革」への対応にあたっては、業種ごとに現状や課題が異なるため、取引条件の改善や生産性向上等に向けて、業種の特徴に応じて支援。

2 東京労働局における周知・広報の効果的な実施について

＜東京労働局における主な広報ツール＞

1 労働局に関する総合的広報媒体

- ◇東京労働局ホームページ
- ◇「東京の労働行政」Profile 2017

2 労働局長による定例記者会見

3 各種法改正、制度、取組の周知等

（※局として総合的に実施）

（1）労働局主催によるもの

- ◇法改正セミナー、制度説明会による周知
- ◇学生に対する労働法セミナー
- ◇SNSを活用したイベント等の情報発信
（「わかものハローワーク」など一部施設で
LINE、Facebookを活用した情報配信）

（2）関係機関等へ依頼するもの

- ◇関係団体等への要請、周知依頼
（傘下団体、企業等へのチラシ配付、広報誌やHPへの記事掲載、メルマガ送信等による周知）
- ◇地方自治体の広報誌への掲載や窓口へのリーフレット配架依頼

最近3年間（上半期）の1月平均アクセス数の推移

	ユーザー数	訪問数	ページビュー (アクセス数)
平成27年度	266,715	386,552	1,001,814
平成28年度	302,031	429,681	1,030,653
平成29年度	318,207	436,026	1,047,351

9月29日の局長定例記者会見の様子（TBSテレビより）



問題意識

- 東京労働局ホームページのユーザービリティはどうか。
- 予算・人員の制約がある中で、様々なツールにより情報を発信しているが、必要としている国民に対して、必要な情報が届いているか。届いていないとしたら、どのようなツールが考えられるか。

(参考) 東京労働局ホームページ(トップ)

[illegible]

(参考) 東京労働局ホームページ・サイトマップ(2階層まで)

- └ ホーム
- └ ニュース&トピックス
 - └ 報道発表資料
 - └ トピックス
 - └ イベント
 - └ 労働局からのお知らせ
 - └ 労働基準監督署からのお知らせ(監督署の一覧)
 - └ ハローワークからのお知らせ
- └ 各種法令・制度・手続き
 - └ 法改正のご案内
 - └ 労働基準・労働契約関係
 - └ 賃金・最低賃金・家内労働関係
 - └ 安全衛生関係
 - └ 雇用保険関係
 - └ 労災保険関係
 - └ 雇用均等関係
 - └ 職業紹介関係
 - └ 職業訓練関係
 - └ 各種助成金制度
 - └ 労働者派遣事業関係
 - └ 有料無料職業紹介関係
 - └ 個別労働紛争解決制度
 - └ 情報公開制度
 - └ 公益通報者の保護
 - └ 法令・様式集
 - └ 労働保険関係
- └ 事例・統計情報
 - └ 労働時間・休日・休暇関係
 - └ 安全衛生関係
 - └ 災害統計・事例
 - └ 賃金・最低賃金・家内労働関係
 - └ 労働基準関係法令違反に係る公表事案
 - └ 求人・求職
 - └ 職業紹介状況
 - └ 職業安定業務年報
 - └ 学卒者の初任賃金
 - └ パンフレット・リーフレット
 - └ 関東甲信ブロック労働局内雇用情勢報告
- └ 窓口案内
 - └ ご相談の内容から窓口をさがす
- └ 労働局について
- └ 調達・売払情報
 - └ 入札情報
 - └ 契約情報
 - └ 企画競争情報
 - └ 公募情報
 - └ 公募(使用許可相手先選定)情報
 - └ 国有財産売払情報
 - └ 調達審査状況
 - └ 随意契約情報
 - └ 今後の調達予定に関するお知らせ

右上に続く

左下から続く

- └ 利用者別・目的別メニュー
 - └ 事業主の皆様へ
 - └ 働きたい方・働いている方へ
 - └ 目的・内容でさがす
 - └ 統計情報
- └ 労働基準監督署
 - └ 労働基準監督署の管轄地域と所在地一覧
 - └ 労働基準監督署からのお知らせ
- └ よくあるご質問
 - └ 事業主の皆様へ
 - └ 就労中の方へ
 - └ 仕事をお探しの皆様へ
 - └ 就業規則関係
 - └ 年次有給休暇関係
 - └ 労働時間関係
 - └ 賃金関係
 - └ 賃金の計算関係
 - └ 年俸制賃金関係
 - └ 労働安全衛生関係
 - └ 労働保険関係
 - └ 労災保険給付関係
 - └ 雇用保険関係
 - └ 外国人雇用関係
 - └ 求人募集関係
 - └ 個別労働紛争解決制度
 - └ 情報公開・個人情報保護関係
 - └ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (外部リンク)
- └ 東京労働局へのご意見
- └ 求人情報
 - └ しごと情報ネット
 - └ ハローワークインターネットサービス
- └ 電子申請
- └ リンク集
- └ プライバシーポリシー
- └ 利用規約
- └ サイトマップ
- └ サイト内検索
- └ 東日本大震災関連情報
- └ 東京都及び都内自治体との連携
- └ 使用者団体及び労働者団体との連携

1. 長時間労働の抑制対策について

問題意識

- いかにして企業に抜本的措置を取っていただくか。
- 限られた人員で、多数寄せられる長時間労働情報に対し、いかに対応するか。

(1) 長時間労働削減対策本部

- ① 平成26年6月に過労死等防止対策推進法公布
- ② 平成26年9月に長時間労働削減対策本部設置。長時間労働対策の強化は喫緊の課題であり、本部長は厚生労働大臣。
- ③ 平成27年1月から、1か月当たり**100時間**を超えていると考えられる事業場の全てに対する監督の実施
- ④ 平成27年4月に東京労働局と大阪労働局に過重労働撲滅特別対策班「かとか」を設置
- ⑤ 平成28年4月から、監督対象を1か月当たり**80時間**を超えていると考えられる事業場の全てに拡大（同年3月25日の第6回一億総活躍国民会議において、安倍総理大臣から厚生労働大臣に対し、法規制の執行強化が指示されたことを受けたもの）
- ⑥ 平成28年12月に「**過労死等ゼロ**」緊急対策を策定

(2) 「過労死等ゼロ」緊急対策

違法な長時間労働を許さない取組の強化 平28.12.26

- ① **新ガイドライン**による労働時間の適正把握
企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。
- ② 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。
- ③ 是正指導段階での企業名公表制度の強化
過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とする。
- ④ 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

(3) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

（新ガイドライン＝(2)①）～主なポイント～

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること
- ① 原則的な方法
使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること
- ② やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
ア自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
イ自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
ウ使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない**こと。さらに36協定の延長することができる時間数を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

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実績（平成29年4月～9月）

- ① 1か月当たり**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
- ② 1か月当たり**80時間**を超え100時間以下と考えられる事業場に対する監督の実施状況
- ③ 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する監督の実施状況

上期実績	違反率
587件	70.5%

上期実績	違反率
435件	51.5%

上期実績	違反率
53件	88.7%

2. 建設業及び第三次産業における災害防止対策について

(1) 建設業における労働災害防止対策

問題意識

- 死亡災害全体の6割を占め、本年7月以降に死亡災害が急増
- 死亡災害の半数が「墜落・転落」によるもの
- 死亡災害の半数が「現場入場1週間以内」に発生
- 2020年東京オリンピック・パラリンピックの大会施設工事を
はじめ各種工事が進捗しており、人手不足が深刻化

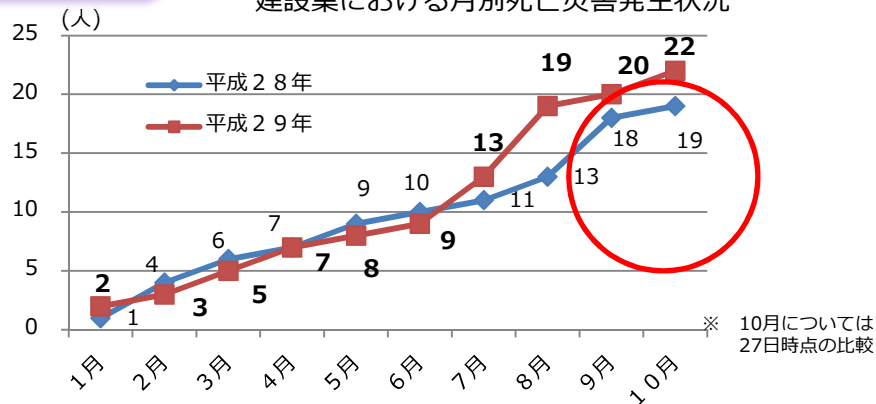
※ 東京労働局の聞き取り調査によると、
元請・下請ともに現場の人員が不足していると回答があった
(平成29年7月～9月に実施)



東京労働局の取り組み

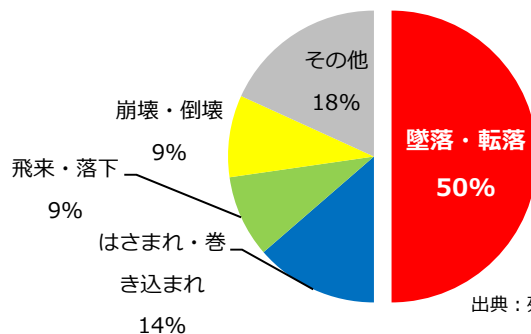
- 災害発生状況等を踏まえた指導事項の重点化
 - 改正労働安全衛生規則を始めとする墜落・転落防止対策の実施
 - 新規入場時教育の実施
 - 職長等に対する定期的な再教育の実施
 - リスクアセスメント結果の定期的な検証の実施
- ※ 3、4点目は、総合建設業店社100社に対するアンケートを
実施した結果、災害発生割合の高い店社で活動が低調だった事項
- 災害急増を踏まえた建設業労働災害防止決起大会の開催
- 建設工事現場一斉監督の実施時期の前倒し

建設業における月別死亡災害発生状況



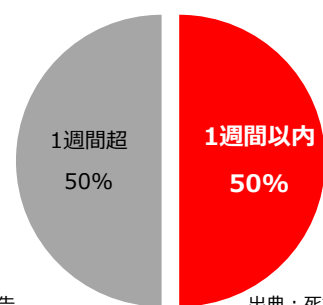
出典：死亡災害報告

事故の型別
死亡災害発生状況



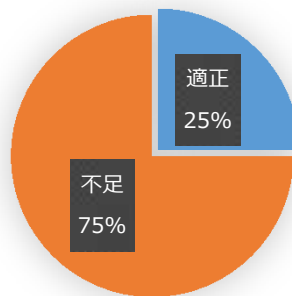
出典：死亡災害報告

現場入場経過日数別
死亡災害発生状況

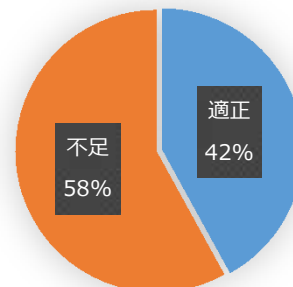


出典：死亡災害報告

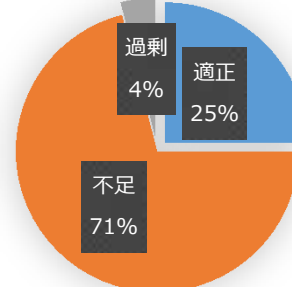
建設現場における人手不足感に関する聞き取り調査結果



元請職員の人員状況



下請現場管理者（職長）の人員状況



現場作業者の人員状況

出典：東京労働局調べ

(2) 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会 大会施設工事における労働災害防止対策

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会 大会施設工事安全衛生対策協議会

【構成】

厚生労働省安全衛生部、東京労働局、関係省庁、
発注機関、建設業団体等

【実施事項】

- ・ 安全衛生対策の基本方針の決定
- ・ 対策の実施状況のフォローアップ など

基本方針の決定等、
本省、発注者、建設
業団体の取組が中心

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会 大会施設工事安全衛生推進連絡会

【構成】

元方事業者、建設業団体等、東京労働局

【実施事項】

- ・ 現場パトロールを通じた取組の検討
- ・ 災害事例・再発防止策の検討 など

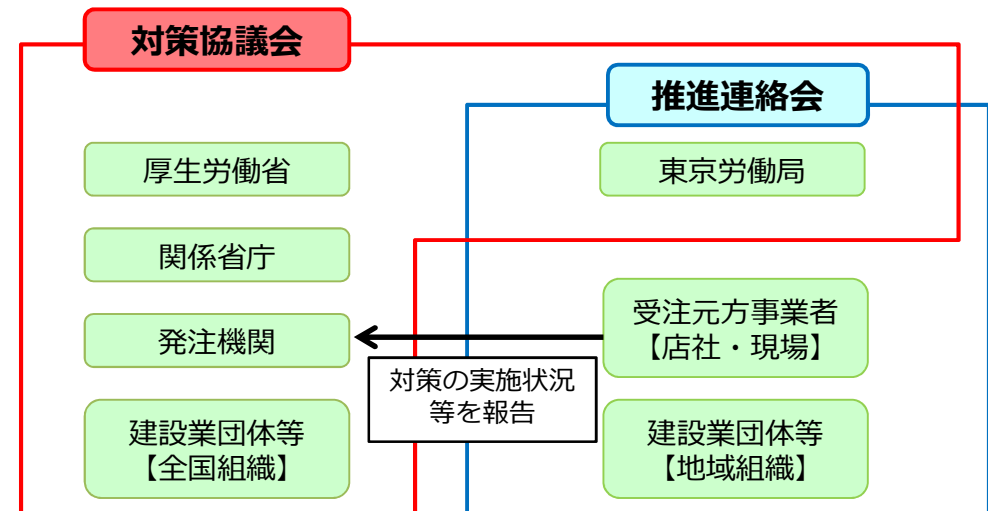
現場パトロール等、
元方事業者による
取組の促進が中心

○ 東京労働局の取り組み

- ・ 大会施設工事安全衛生対策協議会への参画
(平成28年1月～)
- ・ 大会施設工事安全衛生推進連絡会の設置
(平成29年2月)
- ・ 海の森水上競技施設整備工事現場パトロール(同7月)
- ・ 選手村工事現場パトロール(同12月予定)
(仮称)晴海五丁目西地区第一種市街地再開発事業

⇒ 今後も年2回程度大会施設工事現場のパトロールを実施

○ 大会施設工事における労働災害防止対策の枠組み



※ パースは大会時イメージ (平成28年5月時点)

海の森水上競技場概要図

(3) 第三次産業における労働災害防止対策

○ 問題意識

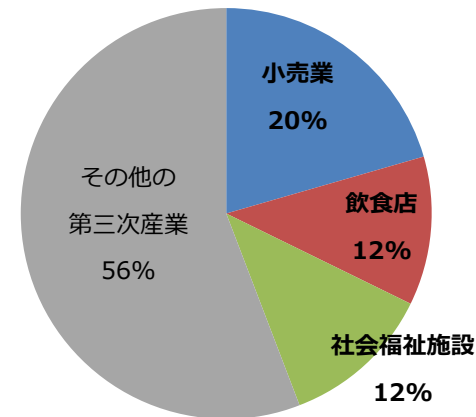
- 労働災害全体の6割を占め、災害が増加傾向
(第12次防計画期間中に1.6%増加)
- 第三次産業の災害のうち、小売業、飲食店及び社会福祉施設における災害が4割強を占め、労働災害の増加割合も高い
(第12次防計画期間中に7.1%増加)
- 事故の型別では、「転倒」、「動作の反動・無理な動作（主に腰痛）」及び「墜落・転落」で全体の6割を占める
- 小売業及び飲食店では特定の企業に災害が集中※しており、これら企業の本社は東京に集中している
※ それぞれの業種における災害発生件数が上位30社で当該業種のおよそ半数の災害を占めている（労働安全衛生総合研究所調べ）



○ 東京労働局の取り組み

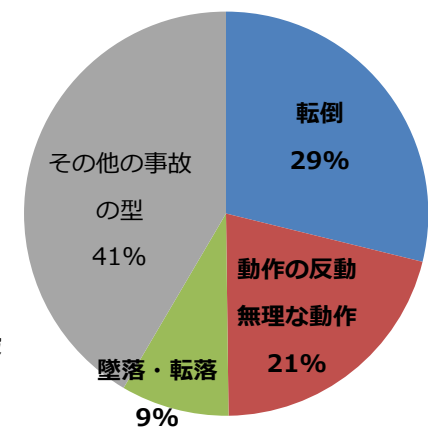
- 小売業、飲食店及び社会福祉施設の企業本社等に対する指導**
「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動※」に基づく企業本社等が主導する全社的な安全衛生活動の実施を促進
- 第三次産業における労働災害防止活動の推進に向けた活動**
 - 「経営トップによる安全衛生方針」の東京労働局HPへの公表
 - 「私の安全宣言コンクール」の実施
 - 「STOP! 転倒災害プロジェクト」の実施

第三次産業における
業種別労働災害発生状況



出典：労働者死傷病報告

第三次産業における
業種別労働災害発生状況



出典：労働者死傷病報告

働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動

【実施期間】平成29年1月1日～平成29年12月31日

【主唱者】厚生労働省及び中央労働災害防止協会

【実施者】小売業及び飲食店の多店舗展開企業の本社及び店舗
多くの社会福祉施設を展開する法人の本部及び施設

【実施者の主な実施事項】

- ① 経営トップによる安全衛生方針の表明
- ② 企業全体の労働災害発生状況の把握・分析
- ③ 安全推進者の選任等による店舗等の安全衛生管理体制の構築
- ④ 本社・本部による店舗・施設で行う安全衛生活動の支援

3. 働き方改革実行計画に基づく「病気の治療と仕事の両立支援」の取組状況について

- (1) 東京地域推進チームを設置し、7月18日に第1回目の会議を開催し、①地域版企業向け及び患者向けパンフレットの作成②地域独自の周知・啓発のためのイベントを企画・開催することで合意された。

問題意識

●いかにして普及促進を図ればよいか。



第1回 東京地域両立支援推進チーム会議

- (2) 事業者向け、労働者向けの地域版リーフレットを各5,000部作成した。



- (3) 9月から10月にかけてセミナーを3回開催し、企業の経営者や人事労務担当者、産業保健スタッフ等の皆様の参考となる情報等を提供した。(参加者数431名)



- (4) 10月26日に開催した産業保健フォーラムにおいて、両立支援に取り組む企業の事例、ガイドラインの説明を行うとともに、展示コーナーにおいて推進チームの紹介、ガイドラインの概要についてパネル展示を行った。



女性の活躍促進に向けた再就職支援の強化について

1 東京労働局におけるマザーズハローワーク事業

◇都内3か所（渋谷・日暮里・立川）のマザーズハローワーク及び7か所（品川・大森・池袋・木場・八王子・町田・府中）のハローワークにはマザーズコーナーを設け、都内10箇所体制で子育てと仕事の両立を目指す方向けに、子ども連れでも利用しやすく相談しやすい環境・体制の中で、再就職に係る支援サービスを提供している。



2 マザーズハローワーク・コーナー利用対象者

- ◇子育てと仕事の両立を望む女性等
- ◇子育て等による仕事のブランクがあり、働くことに不安を抱えている方 など

3 再就職支援メニュー

- ◇子ども連れでも相談しやすい環境での職業相談（キッズコーナー・見守りスタッフの配置など）
- ◇専門スタッフによる利用者の実情やニーズに応じた「就職実現プラン」の作成と担当者制によるきめ細やかな就職支援サービス
- ◇仕事と子育ての両立しやすい求人（以下、「マザーズ求人」）※ の情報提供と紹介
- ◇近隣自治体の保育サービス情報、関係団体等が行う施策等に関する情報、職業訓練情報などの提供
- ◇就職準備・応募書類作成・面接対策、税制度・マネー、就活メイク等の就職に役立つ各種セミナー（託児サービス付あり）の開催

※就業時間帯が夜間・早朝に及ばない、残業時間が無いあるいは少ない（月平均10時間未満）、週休2日制（土日祝休み）のほか、子どもの発熱など急な休暇にも配慮がある、利用できる託児所が備えているなど何らかの子育て等との両立に配慮された条件の求人

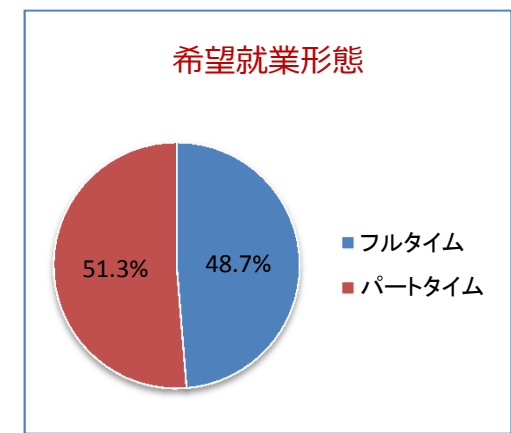
4 マザーズハローワーク・コーナーの取扱状況

◇都内10拠点のマザーズコーナーの取扱状況及び都内のマザーズ求人の選定状況は下記のとおりだが、東京全体の新規求職者が減少するなか、女性求職者が占める割合は増加傾向にあり、マザーズ利用の新規求職者も増えてきている。

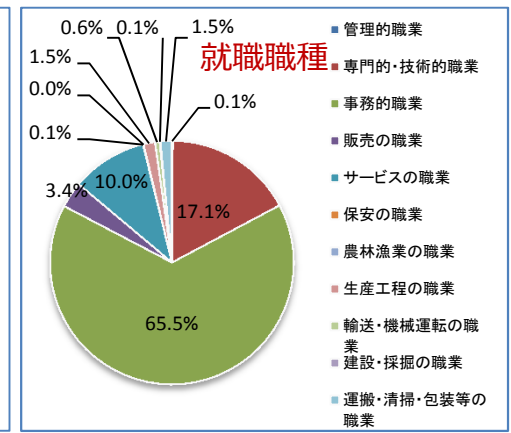
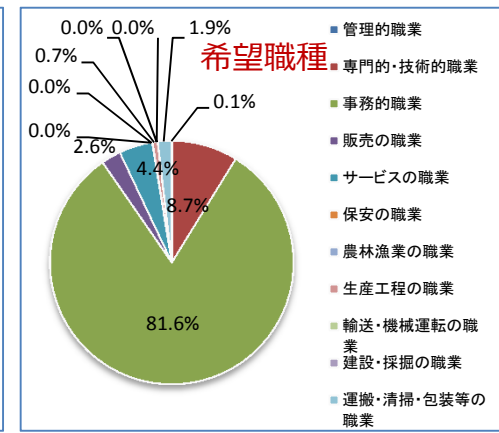
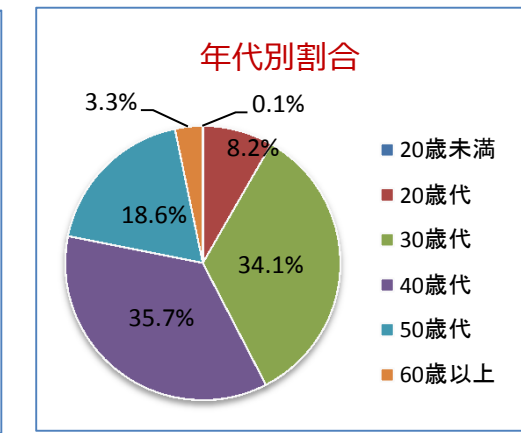
	東京全体の新規求職者（うち女性の割合）		マザーズ新規求職者	求人紹介件数	就職件数	担当者制支援による就職率	マザーズ求人件数
平成27年度	502,803	(51.8%)	15,333人	25,908件	4,730人	92.1%	11,330件
平成28年度	476,741	(52.4%)	15,651人	24,539件	4,530人	92.3%	19,936件
平成29年度（4～9月）	243,540	(53.4%)	8,299人	12,441件	2,332人	94.0%	8,588件

マザーズハローワーク・コーナーの利用者の動向（平成28年度の状況から）

【全数】

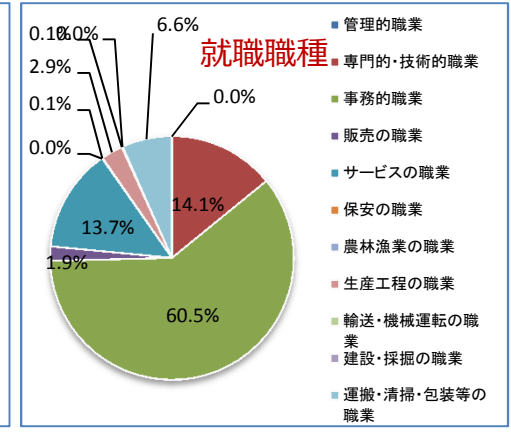
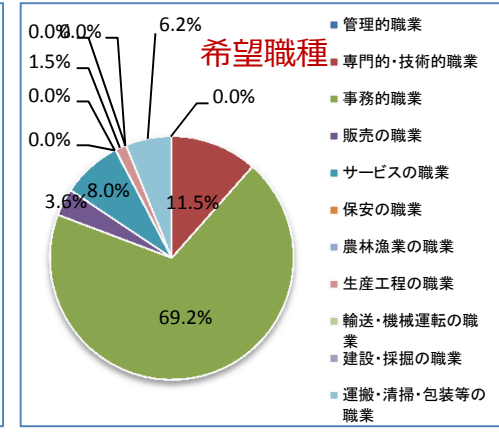
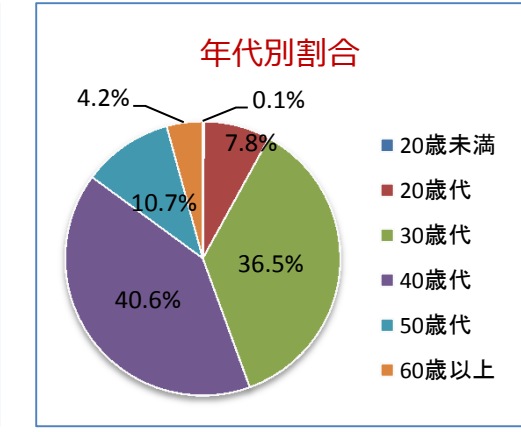
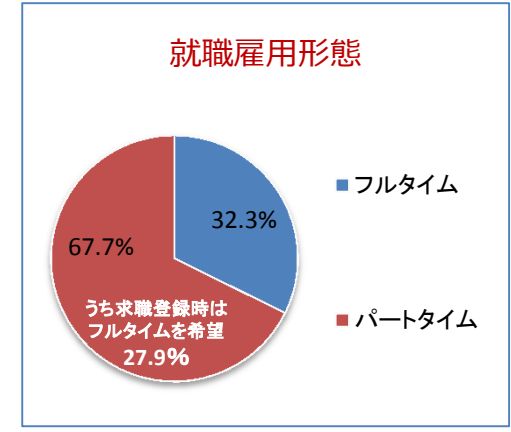


【フルタイム】



※ 就職はパートが67.7%と多い

【パートタイム】

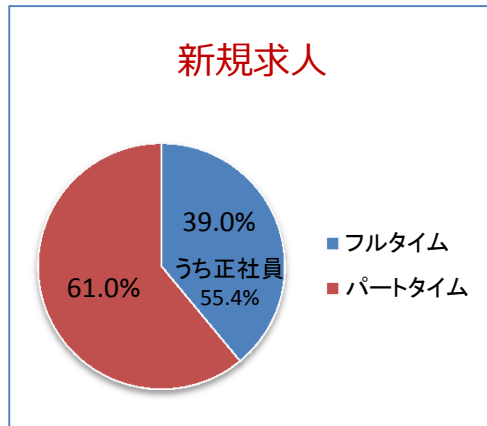


平成28年度のマザーズハローワーク・コーナー利用者の状況を見ると、求職登録時はフルタイムを希望する割合がおよそ半数、年代別では40歳代が最も多く、次いで30歳代と続く。また、希望職種は事務的職業がフルタイムでは8割を超え、パートタイムでも約7割と圧倒的に多くなっている。一方、就職状況を見ると事務的職業に就く割合は縮小し、専門的・技術的職業やサービスの職業の割合が増えている。

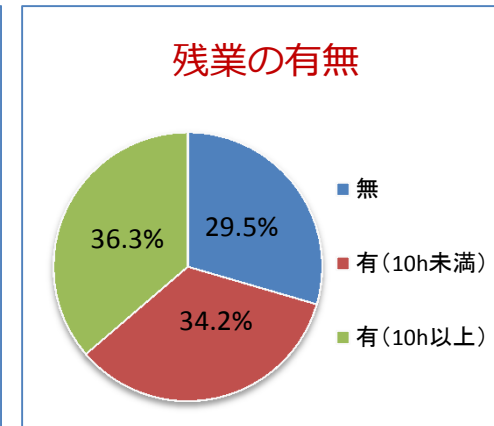
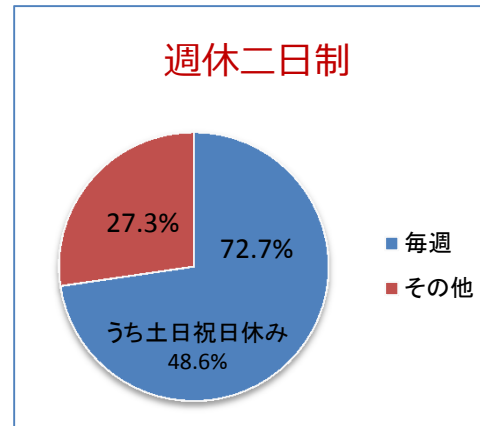
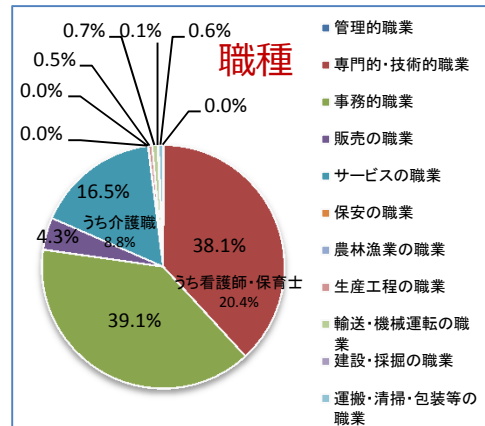
また、求職登録時は希望就業形態はフルタイム・パートがほぼ同数ながら、就職時にはパートに就く割合が7割近くとなっている。

マザーズ求人の動向（平成28年度の状況から）

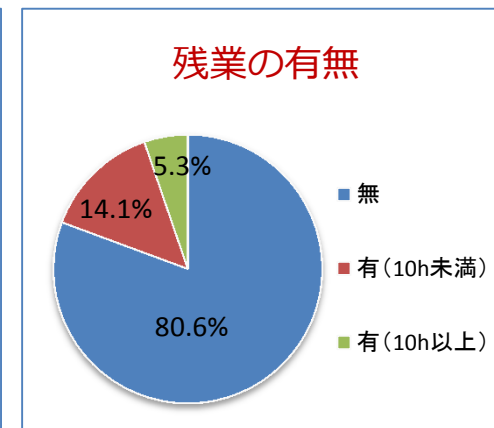
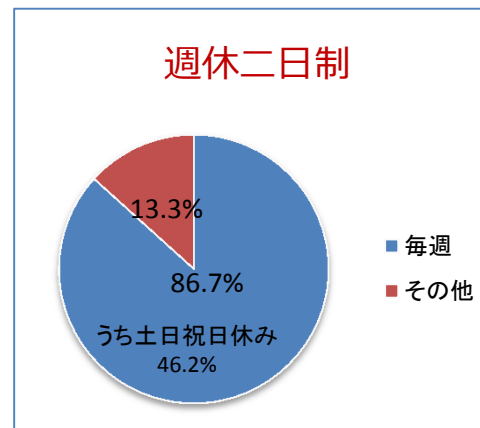
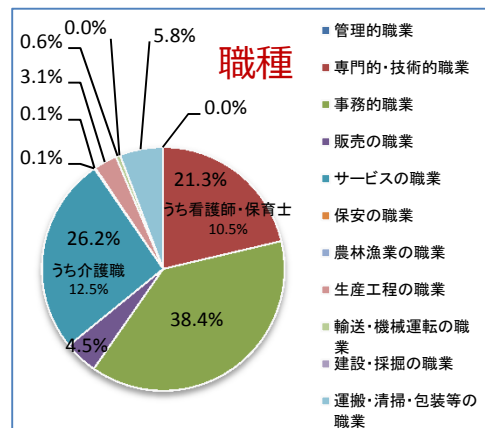
【全数】



【フルタイム】



【パートタイム】



平成28年度に選定したマザーズ求人19,000件余の動向をみると、全体の39%がフルタイム求人、うち55.4%が正社員求人であった。

そのうちフルタイム求人の職種別をみると、事務的職業の39.1%が最も多く、次いで専門的・技術的職業が38.1%、次にサービスの職業の16.5%と続く。

なお、専門的・技術的職業の中には、看護師・保育士が含まれ求人全体の20.4%におよび、サービスの職業の中には介護職が8.8%含まれるなど、人材不足分野の職種の割合が高く、パートタイム求人においても同様の傾向が伺える。

また、完全週休二日制の割合はフルタイム及びパートタイムとも全体の7割を超え、そのうち土日祝日休みも約半数におよぶ。残業の有無をみると、フルタイムでは29.5%が残業なし、残業の月平均時間が10時間未満を含めても6割程度となっている。

今後のマザーズハローワーク事業の取組みと問題点

◇マザーズハローワーク・コーナーの取組み

都内10拠点体制により引き続き、仕事と子育ての両立を考えている方など向けに、担当者制による支援、利用者ニーズに沿った各種セミナー（託児サービス付）の実施、保育サービス情報・職業訓練情報等の提供を行っていく。

◇マザーズハローワーク事業の効果的な周知活動

東京労働局ホームページ、東京ハローワークサイト等のほか、各マザーズハローワークからのSNS等を利用した情報発信を引き続き行い、利用者の拡大に努める。

◇女性のためのリカレント（学び直し）教育と連携した就職支援

明治大学が行う「女性のためのスマートキャリアプログラム」、日本女子大学が行う女性のための再就職支援プログラム「リカレント教育課程」と連携した就職支援として、都内マザーズハローワークによる「就職ガイダンス」や「出張就職相談会」等を実施する。

◇29.6.14 就職ガイダンス 16名参加 ◇29.9.12 出張相談会 7名利用

◇東京都による女性の就業拡大事業と連携した就職面接会等の開催

東京都が主催するイベント「レディGO! Project」と合わせ、「仕事と子育て両立支援合同就職面接会」を開催し、当該層の求職者が直接事業主と面接ができる機会の提供等をしていくなど、女性等の就業拡大に努める。

◇29.10.20 秋葉原会場 参加総数:252名(うち子供同伴62名) 面接会参加企業:20社 面接総数:127名 就職相談:18名
◇29.10.27 新宿会場 参加総数:367名(うち子供同伴180名) 就職相談:24名

◇【問題点!!】利用者ニーズに合ったマザーズ求人の量的確保

マザーズハローワーク・コーナー利用者の希望する職種は、全職種のうち事務的職業の割合が8割を超える状況にある。一方、マザーズ求人の職種別内訳をみると、全職種のうち事務的職業の割合は4割に届かない状況である。このことから、当該利用者層に配慮された事務的職業の求人の更なる確保が必要となっている。

【明治大学でのガイダンス・出張相談の様子】



【第1回 秋葉原・第2回 新宿会場の様子】



問題意識

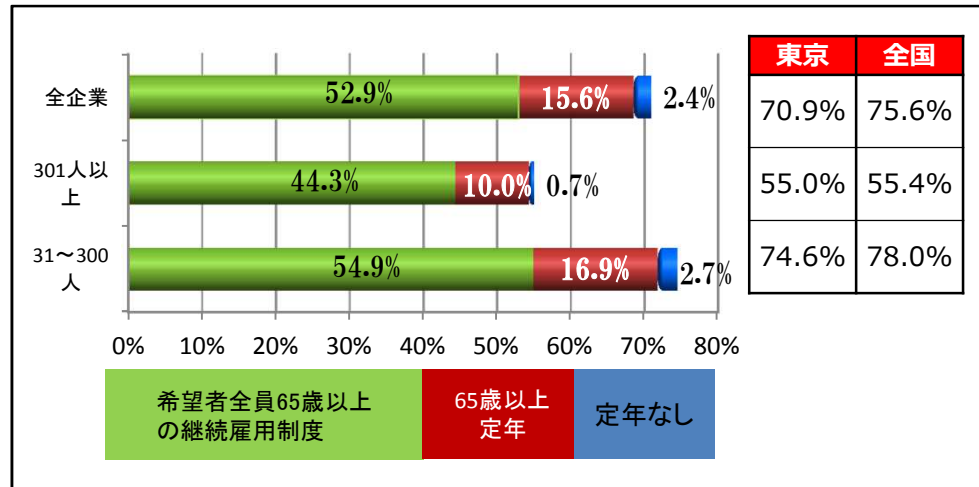
- 働き方改革・女性の活躍促進の気運の高まりから、マザーズハローワーク・コーナーの利用者は増えているが、更なる利用者の拡大により女性の活躍が進む。
- また、人手不足感が強まるなか、マザーズ層の活躍が進むことも期待される。
- 一方、仕事と子育てに配慮された求人（マザーズ求人）は十分と言えず、マザーズ利用者のニーズに合った求人の更なる確保が必要となる。

東京における高年齢者の雇用状況について

平成29年「高年齢者雇用状況報告の集計」(29.10.27発表)

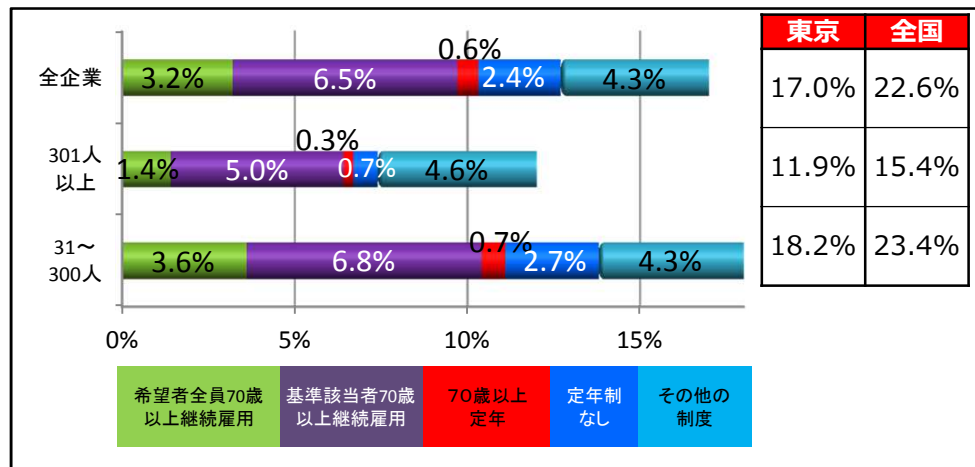
1 希望者全員が65歳まで働ける企業割合

- ◇希望者全員65歳まで働ける企業は、全体の70.9%であり、昨年から2.0ポイント増加した。
- ◇企業規模別で見ると、中小企業（従業員31～300人）74.6%で、昨年から2.1ポイント増加した。
- ◇希望者全員が65歳まで働ける企業割合は、着実に進展しているが、全国と比較すると低い状況になっていることが課題と考える。



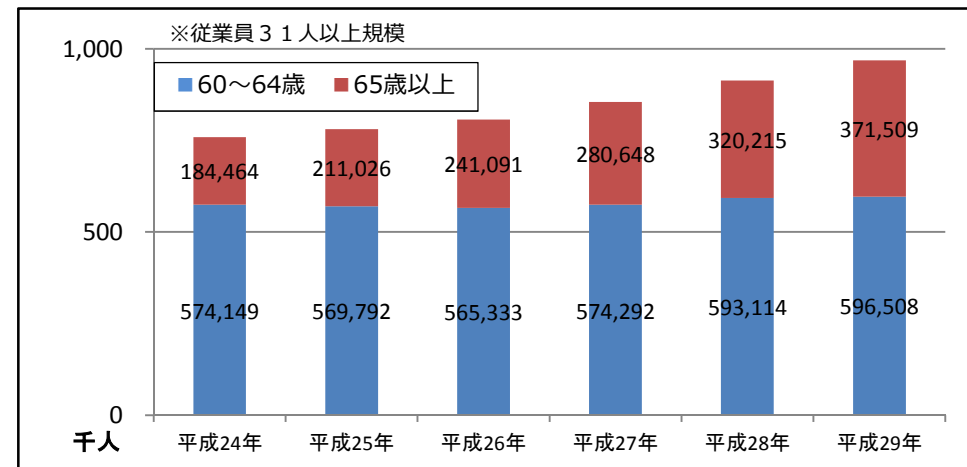
2 70歳まで働ける企業割合

- ◇70歳まで働ける企業の割合は17.0%で、昨年から1.0ポイント増加した。



3 常用高齢労働者の推移

- ◇年齢別の常用労働者数の推移を見ると、64歳までの労働者数に比べ、65歳以上が大きく伸びている。



都内ハローワークにおける高年齢者の職業紹介状況

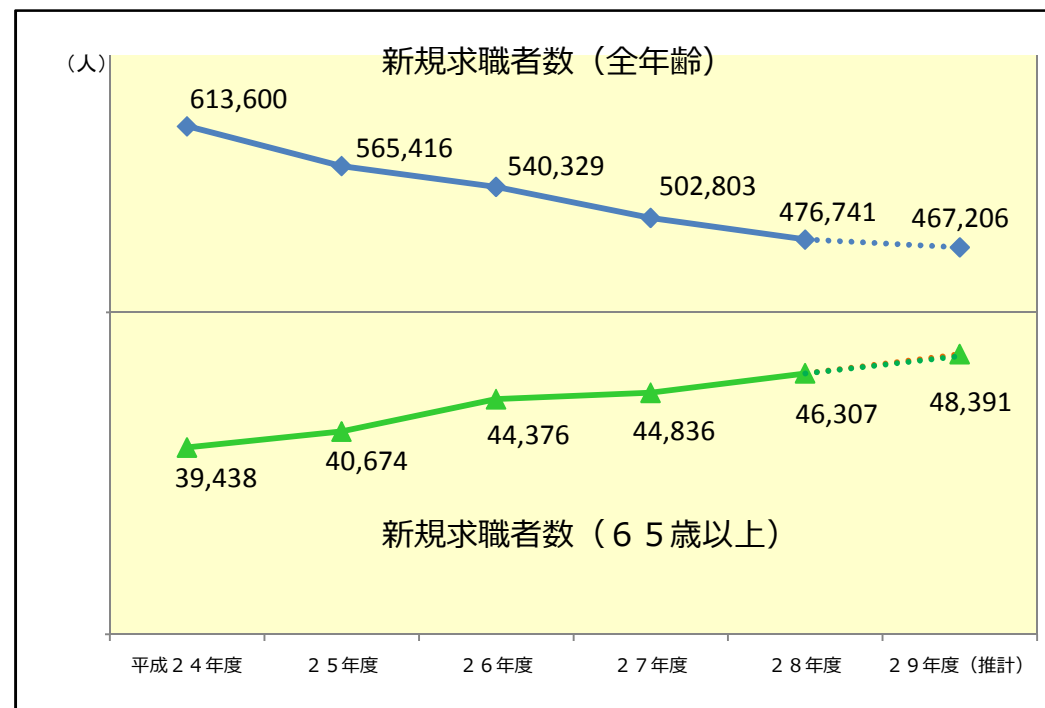
	新規求職者数				就職件数			
	総 計	60歳以上	60～64歳	65歳以上	総 計	60歳以上	60～64歳	65歳以上
平成27年度	502,803	82,680	37,844	44,836	142,790	25,029	13,396	11,633
	▲ 6.9	▲ 2.8	▲ 7.1	1.0	▲ 4.1	0.1	▲ 5.6	7.5
平成28年度	476,741	83,488	37,181	46,307	130,996	24,566	12,459	12,107
	▲ 5.2	1.0	▲ 1.8	3.3	▲ 8.3	▲ 1.8	▲ 7.0	4.1
平成29年度 (4～9月)	243,540	45,163	19,185	25,978	65,519	12,920	6,126	6,794
	▲ 2.0	2.3	▲ 0.5	4.5	▲ 4.8	1.6	▲ 5.9	9.5

下段は対前年比

新規求職者数の推移

- ◇都内ハローワークの新規求職者数が全体で減少が続いている中、65歳以上は増加傾向で推移しており、平成24年度（39,438人）から平成28年度（46,307人）の間で17.4%増加している。
- ◇平成29年度の指標においても同様の傾向で推移しており、上半期累計では新規求職者全体で、対前年同期比で2.0%減少しているが、65歳以上の新規求職者は25,978人で対前年同期比4.5%増加している。

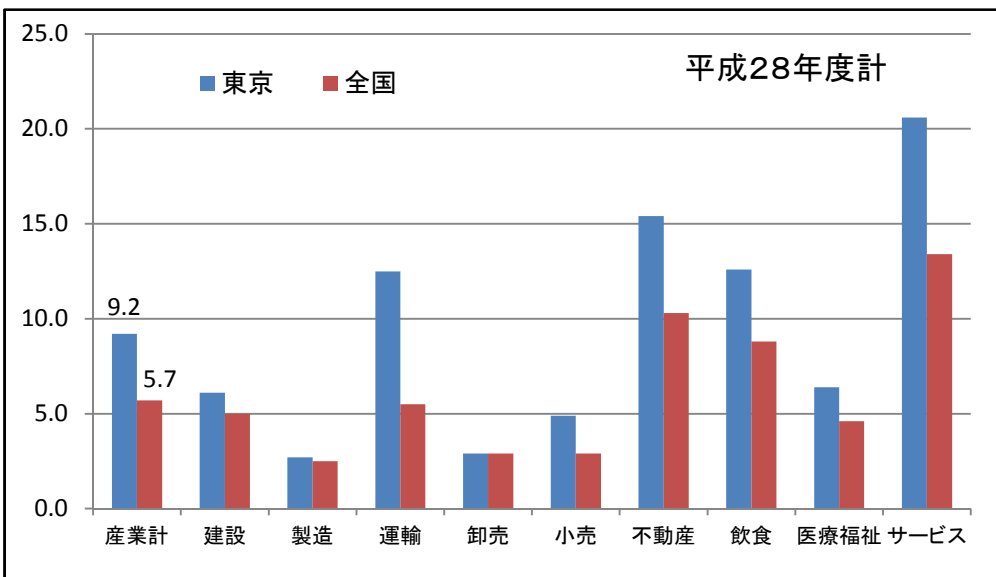
※グラフの平成29年度指標は、本年上半期の対前年比で算出した推計値としている。



都内ハローワークにおける65歳以上の就職者の状況

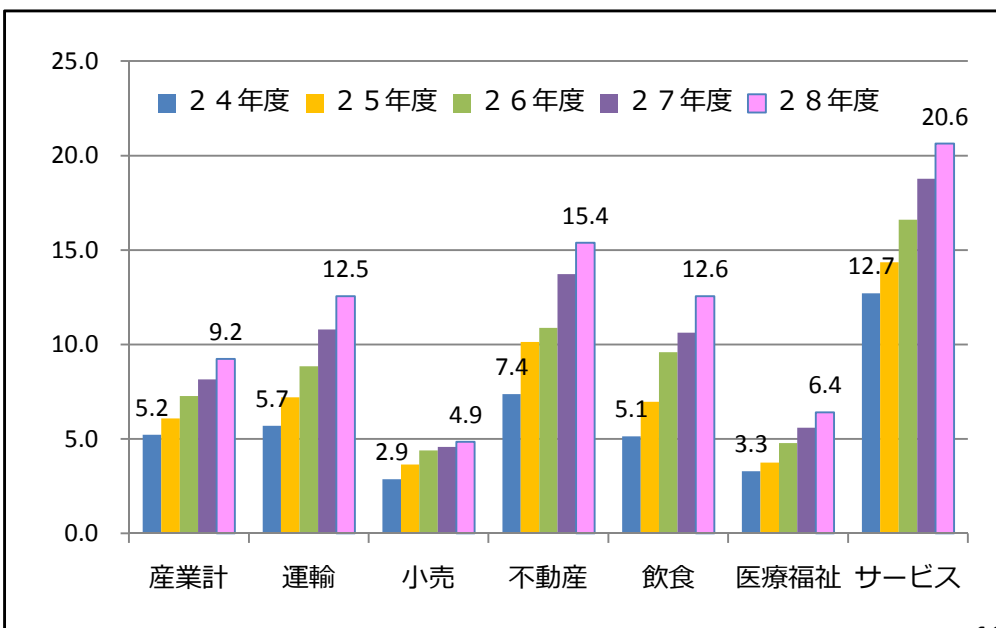
1 主な産業別の就職者全体に占める65歳以上の割合

- ◇平成28年度における就職件数の全年齢に占める65歳以上の割合は産業計で9.2%であり、全国の5.7%と比較して東京は高くなっている。
- ◇東京における65歳以上の占める割合を産業別で見ると、「サービス業（20.6%）」でその割合が高く、次いで「不動産業（15.4%）」「飲食業（12.6%）」「運輸業（12.5%）」となっている。
- ◇「運輸業（全国の2.3倍）」「不動産業（全国の1.7倍）」「サービス業（全国の1.5倍）」では、全国に比べて東京の割合が特に高くなっている。



2 上記1のうち、近年その割合が増加傾向の産業

- ◇平成24年度統計との比較では、平成28年度の全年齢に占める65歳以上の割合は、産業計で東京は4.0ポイント増加しており、増加幅が全国（2.9ポイント増）より大きくなっている。
- ◇上記1のうち、東京の割合が一定以上高い産業としては、「サービス業」「不動産業」「飲食業」「運輸業」のほかに、「医療福祉」「小売業」であり、これらの産業における65歳以上の割合は年々増加傾向で推移している。



都内ハローワークにおける取り組みと課題

1 生涯現役支援窓口の状況

◇55歳以上の求職者に対し、職業生活設計を踏まえた就業機会確保のための相談等のほか、チーム支援による職業紹介等を実施する。特に65歳以上の求職者を重点的に支援する。

◇都内8か所のハローワークに設置

■大森、新宿、池袋、足立、墨田、木場、立川、府中

主な実績（平成29年9月末現在）

・新規援助対象者数 2,283人（うち65歳以上 1,295人）
・就職件数 878人（うち65歳以上 579人）

【生涯現役支援窓口の様子】



2 ハローワークによる主な取り組み

◇就職面接会（ミニ面接会を含む） 実施回数58回 参加企業 273社 参加者数894名

◇求職者向けセミナー 実施回数80回 参加者数1,773名

◇企業向けセミナー 実施回数 4回 参加企業 104社

◇その他

- ・高齢者のニーズに合わせた求人情報の提供
- ・高齢者の雇用促進のための求人コンサルティング（求人開拓）
- ・シルバー人材センターとの連携
 - ハローワークでのシルバー人材センターのPR
 - シルバー人材センターでのハローワークのPR

【高齢者就職面接会の様子】



「高齢者の労働力の活用」

●継続雇用のための支援

働く意欲がある高齢者が安心して働き活ける社会の実現に向けて、「65歳以上への定年引上げ」や「66歳以上の継続雇用」の促進 ■ 着実な進展を目指した企業支援、普及啓発の取り組み強化が必要であること

●再就職のための支援

高齢求職者のニーズに対応した多様な就業機会の確保のため、ハローワークでは「生涯現役支援窓口」を通じた手厚い就職支援の促進 ■ まずは高齢者が働きやすい求人確保のための工夫が必要であること

問題
意識