

正社員転換等について			
不本意非正規雇用労働者の正社員転換等			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	ハローワークにおける正社員就職の実現	ハローワークにおいて、正社員求人積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組む。また、フリーター女性に配慮したキャリアコンサルティングの実施、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	ハローワークにおける正社員求人の積極的確保に努めた結果、平成28年度は692,945人の、平成29年度は696,334人の、平成30年度は677,038人の、令和元年度は642,190人の正社員求人数を確保ができた。また、わかものハローワークや各ハローワークにおけるわかもの支援窓口、団塊ジュニア世代対応相談窓口等を通じて一人ひとりのニーズに応じた支援メニューの提供を行い就職支援を行った結果、平成28年度は59,865人の、平成29年度は55,800人の、平成30年度は50,480人の、令和元年度は40,608人の正社員就職件数となった。令和2年度も継続して、各ハローワークにおいて正社員求人の確保及び正社員就職に取り組んでいる。なお、令和2年8月末時点における実績は、正社員求人数が187,213人、正社員就職数が9,453人である。
2	キャリアアップ助成金の活用による正社員転換等の促進	キャリアアップ助成金制度の積極的な周知により活用の促進を図り、派遣労働者等の正社員転換、「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成等、事業主を支援する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。また、有期契約労働者等の正規雇用等への転換に取り組んだ企業に対して、東京労働局がキャリアアップ助成金（正社員化コース（仮称）のうち所定の区分）の支給決定をした場合において、東京都が上乘せ助成（「東京都正規雇用等転換促進助成金」）を引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	キャリアアップ助成金制度について、活用促進を図るため定期的な説明会を開催し周知に努めた。（平成28年度10回開催256事業所参加、平成29年度11回296事業所参加、平成30年度16回開催287事業所参加、令和元年度8回開催172事業所参加） また、各ハローワークに配置する事業主支援アドバイザーの事業所訪問による「有期労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の周知とキャリアアップ計画の作成支援を行った。（平成28年度1,851事業所、平成29年度1,753事業所、平成30年度1,505事業所、令和元年度1,417事業所） 東京都正規雇用等転換促進助成金については、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給申請の際にリーフレットを必ず配布し、支給決定通知にも案内を同封し周知に努めた。（平成29年9月29日で申請受付終了） 令和元年度より、東京都正規雇用転換安定化支援助成金のリーフレットを、平成30年10月以降にキャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給決定を受けた事業所に対し送付した。 キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給決定を受けた事業所が、正規雇用等転換後も労働者が安心して働き続けられるよう計画的な育成や退職金制度の整備など、労働環境整備を行った場合に支給される。
3	業界団体等への要請	東京労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について経済団体に要請するとともに、公共職業安定所長等の幹部職員が地域レベルの事業主団体や事業所を訪問するなどし、取組を働きかけていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	東京労働局においては、経済団体に対して、各月ごとのトピックスを集約し情報提供する機会を捉えて要請を実施しており、また、各公共職業安定所においては所長をはじめとした幹部職員が地元の商工会議所支部等の事業主団体や管内の有力企業を訪問する際に働きかけを行っており、今後も継続的に実施していくこととしている
4	中小企業緊急人材確保支援事業等の実施	人材不足に悩む中小企業に対して、東京都において採用や労務管理に関するコンサルティング等を実施（「中小企業緊急人材確保支援事業」）するとともに、コンサルティング後、ハローワークにおいて管理選考等によるマッチング支援を引き続き実施する。 また、東京都中小企業振興公社（以下「公社」という。）とハローワークとの間で企業の承諾を得た上で求人情報等必要な情報の共有化を図り、公社が把握した中小企業の人材ニーズに対して、公社による経営支援等とハローワークによるマッチング支援を組み合わせた支援等を引き続き実施するとともに、より効果的な連携・支援方法等についての検討を行う。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	中小企業緊急人材確保支援事業については、支援対象として選定された企業に対して、募集採用に係るケース会議の実施や、合同就職面接会（例：「ハロワde面接会 ～正社員就職できます～」）をはじめとしたハローワークにおける管理選考等を積極的に実施するなど、企業の人材確保を支援した。 さらに、平成29年度からは、東京都において採用や労務管理に関してコンサルティングを実施した企業に対して、ハローワークにおいてマッチング支援を実施する中小企業採用力向上支援事業をとおして、企業の人材確保支援を強化しており、平成30年度以降も継続して実施している。 また、公社との連携事業においては、必要な情報の共有を徹底し、公社による経営支援等により把握した人材ニーズを踏まえたマッチング支援を実施してきたところ。今後、更なる連携・支援策の強化として、ミニ面接会等の積極的な開催を検討している。

正社員転換等について

不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

5	<p>職業訓練による人材育成支援とマッチング支援との連携強化</p>	<p>人材不足が顕在化している介護や建設分野等をはじめとする訓練の開発・実施からマッチングへの継ぎ目のない支援を行い、訓練受講生が自らの希望や適性に合った就職ができるように支援する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】</p>	<p>訓練受講による人材確保を図るため、局・ハローワークによる訓練説明会・セミナーを拡充し実施した。 また、訓練受講者の就職支援については、訓練受講中からの就職活動日等を活用し、個別担当者制によるきめ細やかな職業相談を実施し、訓練修了後の早期就職に努めた。</p> <p>《令和元年度までの実績》 【周知・誘導の強化のための訓練説明会・セミナーの開催】 (労働局) 【平成28年度】 ・ &lt;第1回&gt;実施分野：IT分野 実施日：平成29年1月23日 参加者：求職者36名 【平成29年度】 ・ &lt;第1回&gt;実施分野：IT分野 実施日：平成29年11月2日 参加者：求職者75名 &lt;第2回&gt;実施分野：介護・建設分野 実施日：平成30年2月2日 参加者：求職者21名 【平成30年度】 ・ &lt;第1回&gt;実施分野：IT・建設分野 実施日：平成30年7月9日 参加者：求職者60名 &lt;第2回&gt;実施分野：不問（開講直前コース） 実施日：平成30年11月1日 参加者：求職者92名 ・ &lt;第3回&gt;実施分野：介護・長期高度人材育成 実施日：平成31年1月17日 参加者：求職者18名 【令和元年度】 ・ &lt;第1回&gt;実施分野：不問 実施日：令和元年7月5日 参加者：求職者179名 &lt;第2回&gt;実施分野：不問 実施日：令和2年1月10日 参加者：求職者204名 (ハローワーク) ・ 都立職業能力開発センター・校と連携して開催：《平成28年度》108回 《平成29年度》189回 《平成30年度》282回 《令和元年度》214回 ・ 東京都民間委託訓練の実施施設と連携して開催：《平成28年度》33回 《平成29年度》80回 《平成30年度》82回 《令和元年度》100回 【適切かつ効果的な職業訓練への受講あっせん】 ・ 公共職業訓練（施設内訓練）への受講あっせん数：《平成28年度》2,229名 《平成29年度》1,965名 《平成30年度》2,001名 《令和元年度》1,776名 ・ 公共職業訓練（委託訓練）への受講あっせん数： 《平成28年度》4,042名 《平成29年度》4,949名 《平成30年度》4,857名 《令和元年度》4,806名 【訓練校への出張ガイダンスの実施、求人情報提供等】 ・ 都立職業能力開発センター・校への出張ガイダンス：《平成28年度》26件 《平成29年度》26件 《平成30年度》21件 《令和元年度》19件、職業講習会：《平成28年度》128件 《平成29年度》115件 《平成30年度》95件 《令和元年度》88回 ・ 委託訓練施設への訪問件数：《平成28年度》のべ73件 《平成29年度》のべ56件 《平成30年度》のべ105件 《令和元年度》のべ95件、求人情報件数：《平成28年度》470件 《平成29年度》229件 《平成30年度》298件 《令和元年度》347件 【訓練受講中から訓練修了後に至るまでの担当制等継続的な就職支援】 ・ 各職業能力開発センター・校と管轄ハローワークとの連携による就職面接会の実施： 《平成28年度》計3回実施、就職数31名《平成29年度》計3回実施、就職数21名《平成30年度》計2回実施、就職数3名 《令和元年度》令和元年度 1回実施 就職数3名 ・ 訓練受講生全員を就職活動日等にハローワークに誘導し、担当制等による就職支援を実施：《平成28年度》5,512名 《平成29年度》5,417名 《平成30年度》4,827名 《令和元年度》4,794名</p>
---	------------------------------------	--	--

正社員転換等について			
対象者別の正社員転換等（若者・女性等に係る取組）			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	若者雇用促進法の円滑な施行	適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度等を着実に実施する。また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は全ての職場情報を提供しよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	若者雇用促進法に基づく取組については、 青少年雇用情報の提供について、求人票に組み込まれたことにより、完全記入について一層の取組を図っている。 労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理対象事業所数（平成28年度3月1日施行、平成28年度～令和元年度累計561件、令和2年度8月末時点累計590件） ユースエール認定企業の確保に当たり、各ハローワークごとに年間確保目標数を設定し、年間計画に基づく積極的な企業確保に努めた。 令和元年度までの認定企業数は、44社（全国728社） 平成30年度：10社 令和元年度：12社 令和2年度8月末時点での認定企業数は、42社（全国731社） 令和2年度：2社（8月末時点）、令和2年度認定取消：4社（8月末時点）
2	若者の正社員採用に取り組む企業に対する経済的支援の実施	若者の採用・育成に積極的に取り組む企業であって、宣言書をハローワークに届け出した企業（「若者応援宣言企業」）や若者の雇用管理の状況が優良な中小企業として厚生労働大臣が認定した企業（「ユースエール認定企業」）に対して、ハローワークの職業紹介により若者を新たに雇い入れ、職場定着を実現した場合において、東京都が独自の助成（「東京都若者応援宣言企業等採用奨励金」）を引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	東京都雇用対策協定に基づき、若者応援宣言企業及びユースエール認定企業に対し、若者応援宣言企業等採用奨励金に係る広報・周知の徹底を図るとともに積極的な活用を促すため、東京労働局と東京都間における採用情報共有に関する同意書の徴取に努めた。 平成28年度宣言等企業数1,162社に対し、同意書提出企業数1,160社（徴取率99.8%） 平成29年度宣言等企業数1,069社に対し、同意書提出企業数1,051社（徴取率98.3%） 若者応援宣言企業については、平成29年度で事業終了
3	新卒者等の正社員就職の実現	新卒応援ハローワーク等において、学校等と協力して、在学段階からの就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けた支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行うとともに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした新たな助成金制度等により、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る【平成28-30年度にかけて集中的に実施】。	新卒者等の支援に当たっては、各ハローワークと学校が連携し、在学時からキャリア教育プログラム等（平成28年度 611回実施、平成29年度 375回実施、平成30年度942回、令和元年度807回）、職場見学（平成28年度 52人参加、平成29年度 49人参加、平成30年度実施無、令和元年度 112人参加）、ジュニアインターンシップ（平成28年度 1,530人参加、平成29年度 1,930人名参加、平成30年度2,128人参加）等の就職への意欲喚起を行い、新規学卒者の正社員就職に向けた支援に努めた。 ＊ジュニアインターンシップは、保険料の予算措置がなくなったため、令和元年度以降実施していない。 ＊特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）は、平成30年度末で廃止。それ以前の周知については、面接会参加企業へ行った。
4	新規大卒者や既卒者向けの合同就職面接会の共催	東京都と東京労働局との共催により開催している「新規大卒者等合同就職面接会」について、29年3月新規大卒予定者の就職活動時期の変更を踏まえ、効果的な開催時期に見直した上で、引き続き実施する。 また、卒業して間もない既卒者限定の合同就職面接会（「既卒者限定 めざせ正社員！面接会」）についても、共催により引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	東京都との共催により、新規大卒者等合同就職面接会を開催した。 【平成28年度】 第1回 5月30日 参加企業69社、参加者数258人 第2回 9月1日 参加企業170社、参加者数677人 第3回 11月1日 参加企業88社、参加者数325人 第4回 2月2日 参加企業169社、参加者数475人 【平成29年度】 第1回 5月29日 参加企業70社、参加者数283人 第2回 8月31日 参加企業170社、参加者数561人 第3回 11月7日 参加企業89社、参加者数219人 第4回 2月1日 参加企業120社、参加者数326人 【令和2年度】 第1回 6月17日 新型コロナウイルス感染症の影響により中止 第2回 9月16日 参加企業18社 参加者数81人（規模縮小） 第3回 11月30日 参加企業28社（予定） 第4回 2月10日 （予定） 【平成30年度】 第1回 6月29日 参加企業120社、参加者数467人 第2回 9月10日 参加企業119社、参加者数389人 第3回 11月6日 参加企業90社、参加者数256人 第4回 2月5日 参加企業119社、参加者数293人 【令和元年度】 第1回 6月20日 参加企業120社、参加者数440人 第2回 9月4日 参加企業120社、参加者数418人 第3回 11月6日 参加企業90社、参加者228人 第4回 2月5日 参加企業120社、参加者319人
5	高校新卒者に対する就職支援	新規高等学校卒業者職業紹介業務連絡会議（高担会議）の開催等を通じ、引き続き、都立高校進路指導担当教員とハローワーク職員の情報交換を図ることで、各都立高校のニーズを共有し、高校新卒者の安定的な就職につなげる。 また、私立高校等に対しては、ハローワークの利用案内等の配布など、ハローワークのサービス内容に関する情報発信、周知広報を引き続き実施する。 ハローワークにおいては、各学校の就労支援ニーズを把握した場合には、労働関係法令の基礎知識についての講義も含め、そのニーズに応じた支援を引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】	要望のあった高校等において、ハローワークの学卒ジョブサポーター等によるガイダンス（「仕事・社会を知ろう」、「高校生の就職環境」）など適職探しに関するもの等を実施した。 （公立及び私立中学・高校に対し、平成28年度計979回実施・平成29年度計741回実施、平成30年度計942回実施、令和元年度807回実施） また私立及び公立高校において、ハローワークによる労働法制に係る講義を実施した。 （平成28年度26回実施、平成29年度129回実施、平成30年度74回実施、令和元年度52回実施）

正社員転換等について			
対象者別の正社員転換等（若者・女性等に係る取組）			
6	若者・フリーター等に対する支援	<p>いわゆるフリーター等（35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行うとともに、わかものハローワーク等の利用の周知強化、夜間や土日でも相談を行えるように電話・メールによる相談事業や、わかものハローワークに職業訓練相談窓口を設置して、職業訓練への誘導等の強化を行う。</p> <p>また、トライアル雇用奨励金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する【平成28-32年度にかけて継続的に実施（電話・メール相談事業は平成28年度から実施）】。</p> <p>東京しごとセンター内に設置しているハローワーク飯田橋の若者の専門窓口（U-35）において、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、就職面接会・企業説明会、セミナー、カウンセリングなど、東京しごとセンター（ヤングコーナー）と連携した、継ぎ目のない一体的な就職支援を引き続き実施する。</p> <p>更に、若年求職者の正社員化を推進するため、東京都の「若者正社員チャレンジ事業」を引き続き連携して実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】</p>	<p>若年フリーター等の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に設置するわかもの支援窓口において担当制による利用者一人ひとりの態様や課題に応じた極め細かな職業相談を実施するとともに、トライアル雇用奨励金の活用や職業訓練への誘導・あっせん強化により、正社員就職に向けた就職支援の充実強化に努めた。また、厚生労働省委託事業である「若者向け就職等に関する電話・メール相談事業」については、委託事業者との連携強化を目的にわかものハローワーク等への利用者の誘導方法や誘導後の支援方法等について協議を実施したほか、当該事業に係る事業周知等にも積極的に協力した。</p> <p>ジョブカフェ併設ハローワークであるハローワーク飯田橋（U-35）においては、国が実施する若年者地域連携事業と東京都が実施する若年者支援事業において、継ぎ目のない一体的な就職支援を実施するとともに若者の就職機会確保のため、就職面接会等を積極的に実施した。また、東京都が実施する「若者正社員チャレンジ事業」に係る求人の受理、事業周知に取り組むことで若年求職者の正社員化の推進に努めた。</p>
7	ニートやひきこもりの方に対する支援	<p>ニート等の就職を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働し、地域ネットワークを活用した支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>地域若者サポートステーション利用者に対しハローワーク職員による定期的な就職ガイダンス（セミナー）の実施やハローワーク見学会を実施することで就職意欲の向上を図るとともに就職に必要な知識の付与にも努めた。また、東京都が主催する「ひきこもりに関する講演会・合同相談会」において、わかものハローワーク等における支援内容の周知とひきこもりの方やその家族に対する就職相談を実施した（平成29年6月16日、平成30年6月16日、令和元年6月15日）。</p>
8	女性の再就職支援の推進	<p>東京都と東京労働局の共催により、都内地域ごとに、子育て中の女性等を対象にした託児付きの合同就職面接会を新たに開催するほか、会場においては、求職者向けセミナーや家事支援サービス説明会など、子育て女性等の就業ニーズを踏まえたイベントを実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】</p>	<p>平成28年度においては、「レディGO！Project」と題し、都内4会場にて実施、イベントには1,527人の参加があり、就職面接会には72社が参加、386回の面接相談を経て67人の採用があった。</p> <p>平成29年度においても、同イベントを都内4会場にて実施、イベントには2,414人の参加があり、3会場で実施した就職面接会には63社が参加、476回の面接相談を経て80人の採用があった。</p> <p>平成30年度においても、同イベントを都内4会場で実施、イベントには1,265人の参加があり、就職面接会には89社が参加、573回の面接相談を経て66人の採用があった。</p> <p>令和元年度においても、同イベントを都内4会場で実施、イベントには937人の参加があり、3会場で実施した就職面接会には70社が参加、319回の面接相談を経て37人の採用があった。</p> <p>令和2年度は、10月に2回、2月に2回の合計4回の開催を予定している。</p>
9	マザーズハローワーク等との連携による子育て女性等に対する職業訓練の実施	<p>女性向け委託訓練の受講生に対して、訓練期間中にマザーズハローワーク等の担当者が訓練実施機関に出張し、訓練開始時に求職登録等を実施するとともに、訓練終了直前には就職活動に関するガイダンスや求人票の提供を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】</p>	<p>平成28年度においては、受講生198人（うち託児サービス利用者は81人）に対し就職ガイダンスを実施、受講後は121人に対し職業相談・求人紹介を行い34人が就職している。</p> <p>平成29年度においては、受講生279人（うち託児サービス利用者は101人）に対し就職ガイダンスを実施、受講後は176人に対し職業相談・求人紹介を行い50人が就職している。</p> <p>平成30年度においては、受講生274人（うち託児サービス利用者は107人）に対し就職ガイダンスを実施、受講後は232人に対し職業相談・求人紹介を行い36人が就職している。</p> <p>令和元年度においては、受講生275人（うち託児サービス利用者は84人）に対し就職ガイダンスを実施、受講後は119人に対し職業相談・求人紹介を行い120人が就職している。</p> <p>令和2年度においても、28回の訓練が計画されており、訓練会場への出張ガイダンスや職業相談を行うこととしている。</p>
10	子育て女性等を対象とした各種支援制度の周知広報	<p>マザーズハローワークや東京都が設置した「女性しごと応援テラス」など、東京都と東京労働局がそれぞれに有している組織・ネットワーク等を活用し、各々が実施している女性再就職支援の取組について、引き続き、相互に周知広報を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】</p>	<p>マザーズハローワーク及び女性しごと応援テラスの各施設内において、相互の施設案内やセミナー・相談会等のイベント情報等について、リーフレット配架等による周知広報を行っている。</p>
11	女性の活躍促進等に向けた機運の醸成等	<p>東京都が主催する経営トップ層に向けたシンポジウム等において、女性活躍推進法に基づく取組やポジティブ・アクションの取組、助成金等の支援制度等の周知啓発を実施するとともに、他企業の参考となるような好事例を広く収集・発信し、引き続き、女性の活躍促進への機運の醸成を図る。</p> <p>また、女性の活躍促進に取り組む企業に対して、東京都と東京労働局の双方において助成措置を講ずるとともに、各々の支援について相互に周知広報を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】</p>	<p>【28年度】</p> <p>男女雇用機会均等法（69事業所）、育児・介護休業法（177事業所）及びパートタイム労働法等に基づく訪問企業（126事業所）、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>東京都が開催した経営トップ層のための女性活躍シンポジウム（11月11日）において、女性活躍推進法の施行状況、平成29年1月施行の改正男女雇用機会均等法について情報提供を実施した。</p> <p>【29年度】</p> <p>男女雇用機会均等法（422件）、育児・介護休業法（388件）及びパートタイム労働法（457件）等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「改正育児・介護休業法等説明会」（9月6日、12日、19日、20日開催。参加者数計1,613名）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【30年度】</p> <p>女性活躍推進法（111件）、男女雇用機会均等法（381件）、育児・介護休業法（365件）及びパートタイム労働法（349件）等に基づく訪問企業等において周知を実施した。</p> <p>【令和元年度】</p> <p>女性活躍推進法（19件）、男女雇用機会均等法（468件）、育児・介護休業法（401件）に基づく訪問企業等において周知を実施した。また、職場のパワーハラスメント防止対策等説明会（1月31日開催。参加者数計1100名）等の機会を活用し改正法の概要及び女性活躍推進・ハラスメント防止対策等の周知徹底を図った。</p>

正社員転換等について			
対象者別の正社員転換等（若者・女性等に係る取組）			
12	ひとり親家庭の親に対する支援	<p>経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届を提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の新規配置や、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援等により取組を強化するとともに、試用雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、併用が可能となったトライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の制度やキャリアアップ助成金についても引き続き周知し、活用を促進する等の取組を行う。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>ひとり親家庭に対する自立促進のため支援については、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、平成28年度は臨時窓口を19ヶ所設置し、取扱実績は、相談件数が120件、そのうち39名が支援対象者となり16名が就職に結び付いた（うち正社員就職は4件）。平成29年度は臨時窓口を23ヶ所設置し、取扱実績は、相談件数が173件、そのうち35名が支援対象者となり19名が就職に結び付いた（うち正社員就職は6件）。平成30年度は臨時窓口を29ヶ所設置し、取扱実績は、相談件数が143件、そのうち41名が支援対象者となり25名が就職に結び付いた（うち正社員就職は7件）。令和元年度は臨時窓口を32ヶ所設置し、取扱実績は、相談件数が149件、そのうち41名が支援対象者となり23名が就職に結び付いた（うち正社員就職は6件）。令和2年度は、新型コロナウイルス感染防止措置を踏まえ、当該キャンペーンの実施を中止したものの、一体的実施事業を行っている常設窓口では自治体の実情に応じ連携を行っている。</p> <p>また、マザーズハローワークにおいては、都内3か所のマザーズハローワークに専門相談員を配置し、地方公共団体やNPO法人等と連携したイベント等を通じ、ひとり親求職者に対する支援を行うとともに、担当者制による個別支援等を通じた就職支援を行っている。</p> <p>各種助成金制度についても、あらゆる機会をとらえ周知し活用促進を図っており、ひとり親に対する特定求職者開発助成金の支給状況としては、28年度が1404件/3億9500万円、29年度が1,001件/2億6800万円、30年度が1,152件/3億600万円、令和元年度が855件/1億700万円、令和2年度8月までは、309件/8100万円となっている。</p>
13	若者の職業能力開発の推進	<p>若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（O-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>若者の職業能力開発を支援する雇用型の有期実習型訓練については、助成金センターによる説明会や周知のほか、東京都地域ジョブ・カードセンター（東京商工会議所等）と連携し、ハローワークの事業所部門を中心にリーフレットの配架、制度周知を行った。</p> <p>【平成29年度東京都ジョブ・カード実績】 ジョブ・カード取得者数：23,395人（うちジョブ・カードセンターにより1,068人、助成金活用企業により5,221人が取得）</p> <p>【平成30年度東京都ジョブ・カード実績】 ジョブ・カード取得者数：29,530人（うちジョブ・カードセンターにより737人、助成金活用企業により7,928人が取得）</p> <p>【令和元年度東京都ジョブ・カード実績】 ジョブ・カード取得者数：57,996人（うちジョブ・カードセンターにより30,306人、助成金活用企業により3,037人が取得）</p>
14	地方就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化	<p>若者等のニーズに応じて、地方への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、地方自治体や首都圏・近畿圏の大学等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のコースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトを開設する。</p> <p>また、新卒応援ハローワーク等において、職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かな支援を行い、ハローワークの全国ネットワークを活用したマッチングを図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のコースエール認定企業の職場情報を提供するとともに、地方への就職を希望する若者等の支援の場面で本サイトで掲載されている情報を活用している。</p> <p>また、新卒応援ハローワーク等において、地方就職に役立つ情報提供を行いながら、きめ細やかな就職支援を実施するとともに地方のハローワークの学卒ジョブサポーターへの情報提供を行う等の連携を図っている。</p> <p>さらにUIJターンの促進を目的に新卒応援ハローワークを会場にして、地方の労働局及び地方自治体を主催とする就職面接会を開催している。（平成28年度実績：10局13自治体、平成29年度実績：6局7自治体、平成30年度実績：11局12自治体、令和元年度実績：5局5自治体）</p>

正社員転換等について			
対象者別の正社員転換等（派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組）			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行	<p>労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取り組むことが重要である。このため、第189回通常国会で成立した平成27年改正労働者派遣法においては、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付けるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すことなどを盛り込んでいるところであり、その円滑な施行に取り組む。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、厳正な指導により3年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。</p> <p>また、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、都道府県労働局に設置した相談窓口において派遣労働者からの相談対応を行う。</p> <p>さらに、平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>【28年度】</p> <p>改正労働者派遣法の周知については、法改正後に毎月定例的に派遣元事業主、派遣先企業、労働者を対象に雇用安定措置を含む法制度についてセミナーを開催している。</p> <p>また、年度2回開催している労働者派遣事業協力員会議における事業主団体、労働者団体に対しても周知依頼を行っている。</p> <p>なお、平成28年度は、上記に併せ、ハローワークで毎年6月に開催している新規高等学校学卒求人説明会（23回）に説明枠を設け、いわゆる派遣先企業に対する法改正の周知を行った。</p> <p>改正法の施行状況の確認については、事業者の定期指導を通じて、改正法の確実な制度実施を指導するとともに、来るべき時期に備え雇用安定措置についても、対象者の把握、ヒアリングを行わせ事前準備を指示している。</p> <p>【29年度】</p> <p>改正労働者派遣法の周知については、法改正後に毎月定例的に雇用安定措置を含む法制度についてセミナーを開催し、派遣元事業主（延べ86回6,828人）、派遣先企業（延べ10回504人）、労働者（延べ6回173人）を対象に法改正内容の周知徹底を図った。</p> <p>また、年度2回開催している労働者派遣事業協力員会議において、事業主団体と労働者団体に対し、改正労働者派遣法について周知依頼を行った。（延べ2回98人）</p> <p>上記に加え改正職業安定法説明会（延べ8回3,504人）を開催し、その際、資料配布により派遣先企業に対する労働者派遣法改正法の周知を併せて行った。</p> <p>改正法の施行状況の確認については、平成29年度指導監督実行計画に基づき、定期指導監督等の機会を通じて、改正法の確実な制度実施を指導した。特に、雇用安定措置については、対象者の把握、ヒアリングを行うなどの事前準備を進めるよう啓発した。</p> <p>【30年度】</p> <p>改正労働者派遣法の周知については、法改正後に毎月定例的に雇用安定措置を含む法制度についてセミナーを開催し、派遣元事業主（延べ84回6,246人）、派遣先企業（延べ10回376人）、労働者（延べ6回139人）を対象に法改正内容の周知徹底を図った。</p> <p>また、年度2回開催している労働者派遣事業協力員会議において、事業主団体と労働者団体に対し、改正労働者派遣法について周知依頼を行った。（延べ2回69人）</p> <p>改正法の施行状況の確認については、平成29年度指導監督実行計画に基づき、定期指導監督等の機会を通じて、改正法の確実な制度実施を指導した。特に、雇用安定措置については、対象者の把握、ヒアリングを行うなどの事前準備を進めるよう啓発した。</p> <p>【令和元年度】</p> <p>改正労働者派遣法の周知については、法改正後に毎月定例的に雇用安定措置を含む法制度についてセミナーを開催し、派遣元事業主（延べ60回4,105人）、派遣先企業（延べ10回376人）、労働者（延べ9回409人）を対象に法改正内容の周知徹底を図った。</p> <p>また、年度2回開催している労働者派遣事業協力員会議において、事業主団体と労働者団体に対し、改正労働者派遣法について周知依頼を行った。（延べ2回93人）</p> <p>改正法の施行状況の確認については、平成29年度指導監督実行計画に基づき、定期指導監督等の機会を通じて、改正法の確実な制度実施を指導した。特に、雇用安定措置については、対象者の把握、ヒアリングを行うなどの事前準備を進めるよう啓発した。</p>
2	その他	<p>手続の簡素化による紹介予定派遣の活用の推進や、派遣先が派遣労働者を正社員として雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用促進等を行う。</p> <p>また、派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置（派遣先が事前に派遣元に通知することや、職業紹介により紹介手数料を支払うこと等）を派遣契約において定める義務について、周知・啓発を行う。</p> <p>さらに、経過措置期間中の派遣労働者に係る改正前の「労働契約申込み義務制度」の適切な適用に向けた指導を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>【28年度・29年度・30年度・令和元年度】</p> <p>指導監督実行計画に基づき、定期指導監督等の機会に併せ、必要な周知・啓発及び指導を行った。</p>

正社員転換等について			
対象者別の正社員転換等（派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組）			
3	無期労働契約への転換ルールの周知等	無期労働契約への転換ルールについて、東京労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を厚生労働省HPで周知するほか、セミナーでのルールの解説や個別相談会の実施等によって、実際に制度が適用される平成30年4月1日までの間に集中的に制度の周知・企業における導入支援を図る【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。	<p>【28年度】</p> <p>都内の使用者団体（24団体）に対し、無期転換ルールの周知について文書により依頼した。</p> <p>使用者団体（労働基準協会等）主催の説明会において。無期転換ルールについて説明を行った（12回）。</p> <p>東京都と連携し、都主催の 正社員化関連セミナー（1回）、 ライフワークバランス関連セミナー（1回）への参加し、周知を行った。</p> <p>改正育児・介護休業法説明会において配布資料に（8,000部）の中に周知用リーフレットを刷り込み、説明会で説明するとともに、資料を広く配布し事業主等への周知を行った。</p> <p>本省委託事業である「労働契約等解説セミナー」（年4回）に参加し、「無期転換ルール相談コーナー」を設置し、事業主等への個別相談を行った。</p> <p>【29年度】</p> <p>監督署、ハローワーク、労働基準協会等の使用者団体主催の各種説明会に講師として出席し、円滑な無期転換ルールについて周知を行った。（74回）</p> <p>都、市区町村（自治体）に対し、広報例文を送付し、広報紙・HP、自治体が管理する広報用スクリーンに広報を行うよう依頼した。</p> <p>無期転換ルール取組促進キャンペーン（H29.9～10）に合わせ、取組内容を報道発表するとともに、都内の主要な使用者団体に要請を行うとともに、各種使用者団体向けに周知（広報例文を送付し、会報誌への掲載依頼等）を行った。また、東京都最低賃金額の広報に併せて、取組内容の周知（使用者団体に対する広報依頼等）を行った。（約2,000団体）</p> <p>使用者（労務担当者）向けの説明会を行うとともに、有期雇用契約労働者向けの説明会も開催した（2回）。なお、労働者の利便性を考慮し、開催時間は夜間とし、説明会終了後は個別労働相談会を併せて開催した。</p> <p>【30年度】</p> <p>監督署、ハローワーク、労働基準協会等の使用者団体主催の各種説明会に講師として出席し、円滑な無期転換ルールについて周知を行った。（35回）</p> <p>また、東京都最低賃金額の広報に併せて、取組内容の周知（使用者団体に対する広報依頼等）を行った。（約2,000団体）</p> <p>【令和元年度】</p> <p>監督署、ハローワーク、労働基準協会等の使用者団体主催の各種説明会に講師として出席し、円滑な無期転換ルールについて周知を行った。（34回）</p>
4	雇止め法理の周知等	雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	<p>【28年度】</p> <p>使用者団体（労働基準協会等）主催の説明会において雇止め法理について説明を行った。（12回）</p> <p>【29年度】</p> <p>監督署、ハローワーク、労働基準協会等の使用者団体主催の各種説明会の際、併せて労働契約法第19条（雇止め）の趣旨についても説明した。（74回）</p> <p>【30年度】</p> <p>監督署、ハローワーク、労働基準協会等の使用者団体主催の各種説明会の際、併せて労働契約法第19条（雇止め）の趣旨についても説明した。（35回）</p> <p>【令和元年度】</p> <p>監督署、ハローワーク、労働基準協会等の使用者団体主催の各種説明会の際、併せて労働契約法第19条（雇止め）の趣旨についても説明した。（34回）</p>
5	高齢の有期契約労働者の無期転換の促進	高齢の有期契約労働者については、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の対象とならない場合が多いため、これらの者を無期雇用に転換させ、65歳までの雇用機会の確保を図る事業主に対する助成を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>企業に対し高齢・障害・求職者支援機構にて取り扱っている助成金「65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）」の周知・啓発を実施した。</p> <p>28年度実績：計画認定20件、支給申請2件</p> <p>29年度実績：計画認定16件、支給申請10件</p> <p>30年度実績：計画認定42件、支給申請13件</p> <p>令和元年度実績：計画認定59件、支給申請47件</p> <p>令和2年度実績：計画認定30件、支給申請18件（令和2年9月末現在）</p>
6	キャリアアップ助成金の活用による正規雇用等への転換の促進	キャリアアップ助成金制度の積極的な周知により活用の促進を図り、有期契約労働者の正規雇用等への転換を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>キャリアアップ助成金制度の活用について説明会の開催や事業主支援アドバイザーの事業所訪問等により周知に努めた。キャリアアップ助成金の正社員化コース（多様な正社員含む）の支給実績は、28年度6,979,600千円/7,312件、29年度15,742,906千円/14,843件、30年度17,867,568千円/17,453件、令和元年度13,089,615千円/13,902件、令和2年度は8月末時点で3,549,421千円/3,948件</p>

正社員転換等について			
対象者別の正社員転換等（派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組）			
7	正社員転換推進措置の履行確保等	<p>パートタイム労働法第13条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、パートタイム労働法の確実な履行確保を図るとともに、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、好事例の収集・周知等に取り組む。</p> <p>また、短時間正社員の制度導入の推進に向け、短時間正社員導入支援マニュアルや、導入の好事例の周知等により制度の普及・啓発に取り組む。</p>	<p>【28年度】 パートタイム労働法に基づく報告徴収による企業訪問において、パートタイム労働法第13条に基づく正社員転換推進措置が講じられているか聴取し、措置を講じていない企業に対しては是正指導を行ったほか、措置を講じている企業に対しても実効性のある取組みとなるよう具体的なアドバイスを行った。（企業訪問件数125件）</p> <p>【29年度】 パートタイム労働法に基づく報告徴収による企業訪問において、パートタイム労働法第13条に基づく正社員転換推進措置が講じられているか聴取し、措置を講じていない企業に対しては是正指導を行ったほか、措置を講じている企業に対しても実効性のある取組みとなるよう具体的なアドバイスを行った。（企業訪問件数457件）</p> <p>【30年度】 パートタイム労働法に基づく報告徴収において、パートタイム労働法第13条に基づく正社員転換推進措置が講じられているか聴取し、措置を講じていない企業に対しては是正指導を行ったほか、措置を講じている企業に対しても実効性のある取組みとなるよう具体的なアドバイスを行った。（30年度 企業指導等件数349件）</p> <p>【令和元年度】 パートタイム労働法に基づく報告徴収において、パートタイム労働法第13条に基づく正社員転換推進措置が講じられているか聴取し、措置を講じていない企業に対しては是正指導を行ったほか、措置を講じている企業に対しても実効性のある取組みとなるよう具体的なアドバイスを行った。（令和元年度 企業指導等件数125件）</p>

正社員転換等について			
「多様な正社員」の推進			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	モデル就業規則の周知	本省作成の「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を用いて周知を実施する。	<p>【28年度】 男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。</p> <p>【29年度】 男女雇用機会均等法（422件）、育児・介護休業法(388件)及びパートタイム労働法(457件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。 「労働契約等解説セミナー」（本省委託事業）に参加（平成29年度8回）し、会場内に「無期転換ルール説明コーナー」を設けるとともに、モデル規則を用いた「多様な正社員制度」についても説明した。</p> <p>【30年度】 男女雇用機会均等法（381件）、育児・介護休業法(365件)及びパートタイム労働法(349件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。 「労働契約等解説セミナー」（本省委託事業）に参加（平成30年度5回）し、会場内に「無期転換ルール説明コーナー」を設けるとともに、モデル規則を用いた「多様な正社員制度」についても説明した。</p> <p>【令和元年度】 パートタイム労働法(125件)等に基づく企業訪問、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問により周知を実施した。</p>
2	「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催	東京において、企業向けのシンポジウムを開催し、社会保険労務士等の有識者による基調講演や、企業の人事労務担当者、雇用管理に精通した有識者、マスコミ等をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。また、シンポジウム終了後には、社会保険労務士による個別相談会も実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度】 東京都主催の経営トップ層のための女性活躍シンポジウム(11月11日)や「レディGo! Project」(9月20日)等において、事業主等に対し、「多様な正社員」に関する情報提供等を行い社会的気運の醸成を図った。</p> <p>【29年度】 東京都主催の「介護と仕事の両立推進シンポジウム」(10月24日)や「レディGo! Project」(10月20日、27日)等において、事業主等に対し、「多様な正社員」に関する情報提供等を行い社会的気運の醸成を図った。</p> <p>【30年度】 東京都主催の「介護と仕事の両立推進シンポジウム」(10月16日)や「レディGo! Project」(10月12日、26日、2月15日、26日)等において、事業主等に対し、「多様な正社員」に関する情報提供等を行い社会的気運の醸成を図った。</p> <p>【令和元年度】 東京都主催の「介護と仕事の両立推進シンポジウム」(10月29日)や「レディGo! Project」(10月12日、26日、2月15日、26日)等において、事業主等に対し、「多様な正社員」に関する情報提供等を行い社会的気運の醸成を図った。</p>
3	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等により、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度】 男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）等の機会を活用し周知徹底を図った。 「働き方・休み方改善コンサルタント」が東京都内の企業を個別訪問し、働き方・休み方の改善の助言や他社の導入事例等の情報提供を行うに当たり、平成28年度より短時間正社員制度導入支援マニュアルを持参して、短時間正社員制度の導入や運用に係るアドバイスを行っている。</p> <p>【29年度】 男女雇用機会均等法（422件）、育児・介護休業法(388件)及びパートタイム労働法(457件)等に基づく訪問企業、「改正育児・介護休業法等説明会」（9月6日、12日、19日、20日開催。参加者数計1,613名）等の機会を活用し周知徹底を図った。 「働き方・休み方改善コンサルタント」が東京都内の企業を個別訪問し、働き方・休み方の改善の助言や他社の導入事例等の情報提供を行うに当たり、平成29年度も引き続き短時間正社員制度導入支援マニュアルを持参して、短時間正社員制度の導入や運用に係るアドバイスを行っている。</p> <p>【30年度】 男女雇用機会均等法（381件）、育児・介護休業法(365件)及びパートタイム労働法(349件)等に基づく訪問企業、「改正パートタイム・有期雇用労働法等説明会」（11月29日、1月31日、2月19日、3月4日開催。参加者数計709名）等の機会を活用し周知徹底を図った。 「働き方・休み方改善コンサルタント」が東京都内の企業を個別訪問し、働き方・休み方の改善の助言や他社の導入事例等の情報提供を行うに当たり、平成30年度も引き続き短時間正社員制度導入支援マニュアルを持参して、短時間正社員制度の導入や運用に係るアドバイスを行っている。</p> <p>【令和元年度】 パートタイム労働法等に基づく訪問企業、「改正パートタイム・有期雇用労働法等説明会」等の機会を活用し約2500件の企業に周知徹底を図った。 「働き方・休み方改善コンサルタント」が東京都内の企業を個別訪問し、働き方・休み方の改善の助言や他社の導入事例等の情報提供を行うに当たり、令和元年度も引き続き短時間正社員制度導入支援マニュアルを持参して、短時間正社員制度の導入や運用に係るアドバイスを行っている。</p>
4	キャリアアップ助成金の活用による「多様な正社員」制度の導入の促進	各事業所においてそれぞれの労働者がキャリアアップしていく中で、「多様な正社員」という選択肢をとることができる環境整備が行われるよう、キャリアアップ助成金の支援メニューを周知し、「多様な正社員」制度の導入促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	キャリアアップ計画認定事業所のうち取組未実施の事業所に事業主支援アドバイザーが電話による支援を行った。

待遇改善について			
非正規雇用労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現のため改善に意欲のある企業に対する支援	<p>東京都において「TOKYO働き方改革宣言企業制度」を新たに創設し、働き方・休み方の改善に取り組む「TOKYO働き方改革宣言企業」に対して、東京労働局と東京都が双方に支援を行い、長時間労働の削減や休暇取得促進などに関する企業の主体的な取組を促進する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】</p> <p>働き方改革や正規雇用化を推進するため、東京都と東京労働局が実施する企業向けサービスについてワンストップで提供する窓口を新たに東京都が設置し、東京労働局との連携のもと、運営する。</p> <p>更に、東京都と東京労働局が連携した、非正規雇用労働者対策関係のシンポジウム等の開催を通じて、各種支援制度の周知広報とともに、企業の正社員化への自主的な取組を引き続き支援する。</p> <p>また、他企業の参考となるような正社員化等の好事例を広く発信し、引き続き、社会全体での機運の醸成を図る。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】</p>	<p>【28年度】</p> <p>東京都との雇用対策協定に基づき、平成28年度は東京都・（公財）東京しごと財団・東京労働局・ハローワーク新宿の職員等が助成金等の相談・申請や、働き方改革の取組相談等の事業主向け支援サービスをワンストップで提供する「TOKYO働き方改革・正規雇用化推進窓口」で、雇用環境・均等部指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」1名が毎日交替で企業からの相談に対応した。また平成28年度は同窓口において東京都・東京しごと財団・東京労働局の共同で、東京都内で事業を営む事業主を対象に「働き方・休み方改善セミナー」を計7回開催し、働き方改革の推進や東京都の奨励金・助成金に係る説明を行った。</p> <p>【29年度】</p> <p>東京都との雇用対策協定に基づき、東京都・（公財）東京しごと財団・東京労働局が奨励金・助成金の相談・申請や働き方改革の相談等を行う飯田橋の「TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口」において、雇用環境・均等部指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」1名が毎日交代で企業からの相談に対応した。また、同窓口において東京都・東京しごと財団・東京労働局の共同で、東京都の働き方改革宣言奨励金申請事業場に係る事前研修を計39回、東京都内で事業を営む事業主を対象に「働き方・休み方改善セミナー」を計6回開催し、働き方改革の推進や東京都の奨励金・助成金に係る説明を行った。</p> <p>【30年度】</p> <p>東京都との雇用対策協定に基づき、東京都・（公財）東京しごと財団・東京労働局が奨励金・助成金の相談・申請や働き方改革の相談等を行う飯田橋の「TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口」において、雇用環境・均等部指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」1名が毎日交代で企業からの相談に対応した。また、同窓口において東京都・東京しごと財団・東京労働局の共同で、東京都の働き方改革宣言奨励金申請事業場に係る事前研修を計37回、東京都内で事業を営む事業主を対象に「働き方・休み方改善セミナー」を計2回開催し、働き方改革の推進や東京都の奨励金・助成金に係る説明を行った。</p> <p>【令和元年度】</p> <p>東京都との雇用対策協定に基づき、東京都・（公財）東京しごと財団・東京労働局が奨励金・助成金の相談・申請や働き方改革の相談等を行う飯田橋の「TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口」において、雇用環境・均等部指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」1名が毎日交代で企業からの相談に対応した。また、同窓口において東京都・東京しごと財団・東京労働局の共同で、東京都の働き方改革宣言奨励金申請事業場に係る事前研修を計38回、東京都内で事業を営む事業主を対象に「働き方・休み方改善セミナー」を計2回開催し、働き方改革の推進や東京都の奨励金・助成金に係る説明を行った。</p>
2	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進	<p>雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進や介護・建設・運輸分野等の人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業を実施するとともに、新たな介護技術を用いた先進的な取り組みを行う事業所の雇用管理改善の好事例把握、医療従事者の「雇用の質」向上の取組の推進等により「魅力ある職場づくり」を推進する。</p> <p>併せて、雇用管理改善モデルや表彰の成果の周知・横展開を図るためのポータルサイトの開設及び東京労働局・ハローワークにおける求人受理や求人サービス等のあらゆる機会を活用した周知により、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>介護分野における雇用管理改善の促進を目的とした委託事業として、「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」を実施し、先進的な取組を行う事業所のモデル調査及び雇用管理改善に取組む地域ネットワーク・コミュニティの構築による雇用管理改善の普及・啓発を行っている。</p> <p>また、都内7つのハローワークに設置している人材確保支援の総合支援窓口「人材確保・就職支援コーナー」において、福祉分野（介護・看護・保育）の外、建設・警備・運輸分野の、魅力ある職場づくりの機運向上・普及啓発に努めるとともに、求人者と求職者の双方のマッチング支援を行っている。</p>

待遇改善について

非正規雇用労働者に係る取組

3	同一労働同一賃金の推進策等について	雇用形態が異なっても同じ職務・職責において適正な待遇を確保するため、これまでパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法について、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた法改正を行ってきたところ、これらの規定に基づき、企業に対して指導、周知・啓発を図り、適正な待遇を確保していく。	<p>【28年度】</p> <p>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図った（企業指導等件数125件）。労働契約法については、対象者別の正社員転換等（派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組）の1に同様。</p> <p>【29年度】</p> <p>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図った（企業指導等件数457件）。「労働契約等解説セミナー」（本省委託事業）に参加（8回）し、会場内に「無期転換ルール説明コーナー」を設けるとともに、労働契約法第20条の趣旨も説明した。</p> <p>指導監督実行計画に基づき、定期指導監督等の機会に併せ、必要な周知・啓発及び指導を行った。</p> <p>労働契約法については、需給調整事業部が主催した改正職業安定法の説明会において、職業紹介事業者に対して平成30年4月から発生する「無期転換ルール」の説明とともに、雇用環境・均等部の職員から延8回3,504人に対して周知を行った。</p> <p>【30年度】</p> <p>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図った（企業指導等件数349件）。「労働契約等解説セミナー」（本省委託事業）に参加（5回）し、会場内に「無期転換ルール説明コーナー」を設けるとともに、労働契約法第20条の趣旨も説明した。</p> <p>2020年4月から施行となる「パートタイム・有期雇用労働法」に関する説明会を4回（11月29日、1月31日、2月19日、3月4日）開催するとともに、改正労働基準法の説明会（12月7日、14日）においてもパートタイム・有期雇用労働法の改正内容について説明を行い、必要な周知・啓発を行った。</p> <p>労働者派遣法については、需給調整事業部主催で、「派遣労働者に対する同一労働同一賃金セミナー」を開催した。（2回2,285人）</p> <p>【令和元年度】</p> <p>パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図り、労働契約法第20条の趣旨も説明した。（企業指導等件数125件）。</p> <p>2020年4月から施行となる「パートタイム・有期雇用労働法」に関する説明会を247回開催し、必要な周知・啓発を行った。</p> <p>労働者派遣法については、需給調整事業部主催で、「派遣労働者に対する同一労働同一賃金セミナー」を開催した。【29回 6,821人（大規模：7回5,009人、小規模：19回 1,812人）】</p>
---	-------------------	---	---

待遇改善について			
非正規雇用労働者に係る取組			
4	最低賃金について	最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。また、最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図る。	<p>【28年度～元年度（各年度共通）】</p> <p>改正東京都最低賃金額に関し、東京都内の全63都区市町村に広報誌への掲載依頼を行い、すべての都区市町村広報誌に掲載された。</p> <p>毎年9月から10月を最低賃金の集中周知期間と定め、国の機関、地方公共団体、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）、減額特例許可対象事業場の計約3000～4000か所に、リーフレット・ポスターの送付、広報誌・HPへの掲載依頼を行った。</p> <p>毎年1月から3月に最低賃金の履行確保のための重点監督を実施した。効果的な監督指導実施のため、最低賃金未滿の労働者割合が高い業種や過去の違反率が高い業種、法違反の疑いのある事業場情報等を踏まえて対象事業場を選定し実施した。</p> <p>東京都最低賃金総合相談支援センター（28年度、29年度）及び東京働き方改革推進支援センター（30年度、元年度）においては、中小企業・小規模事業者に対し、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図ることを目的として、経営管理や労務管理などの専門家派遣、無料相談等の支援事業を行っているが、これらについて東京労働局HPへの掲載、労働基準監督署・ハローワークでのリーフレット配布、各種団体等へのリーフレット送付等により、広く利用いただくための周知活動を行った。また、中小企業・小規模事業者の生産性向上のための支援の一環として実施している業務改善助成金について、東京労働局HPへの掲載、労働基準監督署・ハローワークでのリーフレット配布、各種団体等へのリーフレット送付等により周知を図った。</p> <p>【28年度】</p> <p>29年1月から3月にかけて「東京都最低賃金周知・履行確保キャンペーン」を実施した。区市町村に協力を求め、その「ゆるきゃら」を利用したポスター(5,300枚)・リーフレット(44,000枚)を作成し配布、管内のバス、モノレール合計1,220台への掲出、都営ラッピングバスの走行、ターミナル駅（東京駅、恵比寿駅、立川駅、八王子駅）の街頭ビジョン、モニターでの放映を行った。</p> <p>最低賃金重点監督は、787件の監督を実施し、そのうち177件について最低賃金法違反を指摘（違反率22.5%）し、是正を指導した。</p> <p>東京都最低賃金総合相談支援センターにおいて対応した相談件数は558件であった。</p> <p>業務改善助成金の支給実績は約1,566万円/12件であった。</p> <p>【29年度】</p> <p>最低賃金重点監督は、710件の監督を実施し、そのうち125件について最低賃金法違反を指摘（違反率17.6%）し、是正を指導した。</p> <p>東京都最低賃金総合相談支援センターにおいて対応した相談件数は535件であった。</p> <p>業務改善助成金の支給実績は約3,773万円/25件であった。</p> <p>【30年度】</p> <p>学生に向けた東京都最低賃金額の周知のために4コマ漫画を挿入した「しおり」を作成し、都内にある国公立大学38校（学生5,000人以上）等に配布した。</p> <p>最低賃金重点監督は、701件の監督を実施し、そのうち131件について最低賃金法違反を指摘（違反率18.7%）し、是正を指導した。</p> <p>東京働き方改革推進支援センターにおいて対応した相談件数は2,193件であった。</p> <p>業務改善助成金の支給実績は約1,617万円/21件であった。</p> <p>【元年度】</p> <p>最低賃金重点監督は、672件の監督を実施し、そのうち147件について最低賃金法違反を指摘（違反率21.9%）し、是正を指導した。</p> <p>東京働き方改革推進支援センターにおいて対応した相談件数は2,286件であった。</p> <p>業務改善助成金の支給実績は約814万円/16件であった。</p>
5	待遇改善・職業能力開発の推進	中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、キャリアアップ助成金の処遇改善コース、同助成金の人材育成コースの制度を周知することにより活用の促進を図り、待遇改善・職業能力開発を推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>キャリアアップ助成金制度の活用について説明会の開催や事業主支援アドバイザーの事業所訪問等により周知に努めた。キャリアアップ助成金の人材育成コースの支給実績は、28年度2,113,722千円/2,544件、29年度2,201,501千円/2,790件、30年度1,570,592千円/2,165件、令和元年度890,602千円/870件。（人材育成コースは平成29年度終了し人材開発支援助成金特別育成訓練コースへ移行）</p> <p>処遇改善に係るコースで支給実績は28年度88,530千円/253件、29年度109,811件/278件、30年度141,103千円/378件、令和元年度150,150千円/417件、令和2年度は8月末時点で100,504千円/189件。</p>

待遇改善について			
非正規雇用労働者に係る取組			
6	育児休業・介護休業の取得推進	<p>非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくするための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図る。</p> <p>さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくするための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、法改正後については改正法の周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。</p>	<p>【28年度】 非正規雇用労働者の育児休業取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の内容について、関係機関に対して周知協力依頼を行うとともに、男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）、職業安定部が開催する派遣元・派遣先説明会（局主催説明会22回、他機関での説明会12回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【29年度】 非正規雇用労働者の育児休業取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の内容について、平成29年10月改正の内容と合わせて関係機関に対して周知協力依頼を行うとともに、男女雇用機会均等法（422件）、育児・介護休業法(388件)及びパートタイム労働法(457件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「改正育児・介護休業法等説明会」（参加者数1,613名）、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（22回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【30年度】 非正規雇用労働者の育児休業・介護休業取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の内容について、関係機関等に対し周知協力依頼を行うとともに、男女雇用機会均等法（381件）、育児・介護休業法（365件）及びパートタイム労働法(349件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（34回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【令和元年度】 非正規雇用労働者の育児休業・介護休業取得要件の緩和等、育児・介護休業法の内容について、関係機関等に対し周知協力依頼を行うとともに、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（30回）等の機会を活用し周知した。</p>
7	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等やセクシュアルハラスメント対策の実施	<p>妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に義務付けるための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図る。</p> <p>また、職場における不快な性的言動等（セクシュアルハラスメント）や妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法等の徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施】。</p>	<p>【28年度】 男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法(177件)及びパートタイム労働法(125件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）、職業安定部が開催する派遣元・派遣先説明会（局主催説明会22回、他機関での説明会12回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【29年度】 男女雇用機会均等法（422件）、育児・介護休業法(388件)及びパートタイム労働法(457件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「改正育児・介護休業法等説明会」（9月6日、12日、19日、20日開催。参加者数計1,613名）、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（22回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【30年度】 女性活躍推進法（111件）、男女雇用機会均等法（381件）、育児・介護休業法(365件)及びパートタイム労働法(349件)等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（34回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【令和元年度】 妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止対策を内容とする男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の内容について、関係機関等に対し周知協力依頼を行うとともに、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（30回）等の機会を活用し周知した。</p>
8	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	<p>職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図るため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。</p>	<p>【28年度】 改正育児・介護休業法説明会（局主催説明会22回、他機関での説明会12回）等企業向け説明会の機会を活用し、パワーハラスメント防止対策等について説明し、取組の促進を図った。</p> <p>【29年度】 本省委託事業のパワーハラスメント予防・解決セミナー（21世紀職業財団）に参加（年4回）し、行政の取組について説明した。 監督署で開催された説明会（労働時間関係）等の中で、パワーハラスメント対策についても説明した。（22回）</p> <p>【30年度】 メンタルヘルス未然防止の観点での周知も必要なことから、労働基準部（署を含む）や他機関（東京都）などで開催する説明会開催情報を収集し、依頼の上、説明時間枠に設けるよう依頼するとともに、講師を派遣し、対策等について周知した（ポータルサイト「あかるい職場応援団」も併せて周知した。平成30年度は、おおむね月1回以上、計12回超え。）。</p> <p>【令和元年度】 メンタルヘルス未然防止の観点での周知も必要なことから、労働基準部（署を含む）や他機関（東京都）などで開催する説明会開催情報を収集し、依頼の上、説明時間枠に設けるよう依頼するとともに、講師を派遣し、対策等について周知した（ポータルサイト「あかるい職場応援団」も併せて周知した。令和元年度は、おおむね月1回以上、計12回超え。）。</p>

待遇改善について			
非正規雇用労働者に係る取組			
9	労働条件の確保・改善対策の推進	非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため非正規雇用労働条件改善指導員を東京労働局に配置する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	<p>【28年度】 平成28年度の実績として、就業規則等の届出対応に係る助言・指導1,415件、相談対応に係る指導・助言3,167件、個別訪問81件を行った。(平成29年度からは労働基準関係法令指導員を配置)</p> <p>【29年度】 労働条件に関する自主点検4,260事業場、労働条件に関する集団指導105事業場、相談対応5137件を行った。</p> <p>【30年度、令和元年度】 労働時間管理適正化指導員等配置し、就業規則等の届出対応に係る助言・指導や相談対応等を実施し、非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善を図った。</p>
10	労働保険の適用の推進	労働保険未手続事業者に対する対策を引き続き推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>第5次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画(平成28～29年度)及び第6次労働保険未手続移送対策3か年計画(平成30～令和2年度)に基づき、厚生労働省、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た未手続事業の的確な把握を行い、労働保険加入促進事業に係る受託団体と連携し、積極的な加入勧奨を行った。</p> <p>その結果、平成28年度における目標加入件数9,000件に対し9,540件の加入実績、平成29年度における目標加入件数9,200件に対し9,779件の加入実績、平成30年度における目標加入件数9,200件に対し8,936件、令和元年度における目標加入件数9,200件に対し、9,535件となった。</p> <p>令和2年度における目標加入件数は、9,200件である。</p>
11	中小企業退職金共済制度への加入促進	中小企業退職金共済制度(独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業に対して、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって設けられた国の退職金制度)について、周知等を通じて制度への加入を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度・29年度・30年度・令和元年度】 制度周知について、労働基準監督署、ハローワークに対し協力を依頼した。 局ホームページに周知資料を掲載したほか、来庁者用配架棚に配置し周知を行った。</p>

待遇改善について			
若者に係る取組			
番	取組	取組内容	現時点までの実績
1	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化	事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に取り組むとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	<p>【28年度】</p> <p>都内179大学に対し、キャンペーンの取組内容を周知するとともに、大学の協力を得て学内に出張労働相談会を開催（7大学）した。多摩地区に校舎を置く大学の労務担当者等で構成する団体（2団体）の会合に参加し周知（2団体に対し、3回）した。都内の使用者団体（3団体）、労働組合（1団体）、東京都に対し、周知を依頼した（文書）。</p> <p>大学・短大の学生に対して東京労働局の幹部が行う「労働法制セミナー」の際に、チラシ「～就職・アルバイトを始める前に知っておきたい！労働法クイズ 君は何問正解できるか？」を配付した。</p> <p>学生アルバイトが多く労務管理に問題が認められるコンビニエンス業界について、大手FCの法人本部からの求めに応じて、平成29年6月から8月にかけて東京地区のフランチャイズオーナーに対して労働法の基礎講習を実施した（17回、1139店舗が参加。併せて外国人労働者の適正な雇用についての講習を実施）。</p> <p>【29年度】</p> <p>東基連5月号及びとうきょうの労働5月号に「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの記事を掲載するとともに、局HPにおいて同キャンペーンの周知を行った。</p> <p>大学等の協力を得て学内に出張労働相談会を開催した（4学校）。</p> <p>多摩地区に校舎を置く大学の労務担当者等で構成する団体の会合に参加し周知を図った（1回）。</p> <p>学生アルバイトが多く労務管理に問題が認められるコンビニエンス業界について、監督課・職業対策課と連携し、大手FCの法人本部からの求めに応じて、平成30年6月に東京地区のフランチャイズオーナーに対して労働法の基礎講習を実施（10回、1200店舗が参加。併せて外国人労働者の適正な雇用についての講習を実施）した。</p> <p>【30年度】</p> <p>東基連5月号及びとうきょうの労働5月号に「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの記事を掲載するとともに、局HPにおいて同キャンペーンの周知を行った。</p> <p>大学等の協力を得て学内に出張労働相談会を開催した（4学校6回）。</p> <p>多摩地区に校舎を置く大学の労務担当者等で構成する団体の会合に参加し周知を図った（2回）。</p> <p>学生アルバイトが多く労務管理に問題が認められるコンビニエンス業界について、監督課と連携し、監督課が主催する大手コンビニエンスストアの労務担当者に対する説明会を開催した（2回）。</p> <p>【令和元年度】</p> <p>東基連5月号及びとうきょうの労働5月号に「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの記事を掲載するとともに、局HPにおいて同キャンペーンの周知を行った。</p> <p>大学等の協力を得て学内に出張労働相談会を開催した（3学校）。</p>
2	学生・生徒等に対する労働法制の周知	労働者の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、学生・生徒等に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」について、学校等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。また、東京労働局の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。更に、高等学校・中学校等の就職希望者を主な対象に、ハローワークの幹部職員が労働法やトラブル事例などをわかりやすく解説し、労働法等に関する正しい知識の普及や意識啓発を図る。	<p>大学・短大の学生に対して東京労働局の幹部が行う労働法制セミナーを継続的に実施している。</p> <p>【実績】平成28年度 29大学41講座（受講者数3,592名） 平成29年度 27大学48講座（受講者数4,270名） 平成30年度 29大学49講座（受講者数3,741名） 令和元年度 27大学51講座（受講者数4,193名）</p> <p>高等学校・中学校等に対してはハローワークの幹部職員等が訪問し労働法に関する正しい知識の普及や意識啓発を行っている。</p> <p>【実績】平成28年度 196回開催（参加者11,569人） 平成29年度 162回開催（参加者 8,898人） 平成30年度 126回開催（参加者8,247人） 令和元年度 103回開催（参加者は6,024人）</p>
3	若者の雇用管理改善の促進	若者の雇用管理上で課題のある業種について、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施した上で、そのコンサルティングの過程で得られたモデル的な取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方を整理し普及・啓発する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度・29年度・30年度・令和元年度】</p> <p>「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」による委託事業を通じて、若者の雇用促進に向けて雇用管理改善が図られるようコンサルティング支援を希望する事業所の確保に努めている。</p> <p>また、本事業を通じて雇用管理改善につながった事例が集められた資料を、事業主に対する若者の定着や雇用管理改善ための支援の場面で適宜活用し、雇用管理改善の普及・啓発を行っている。</p>
4	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（コースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度・29年度・30年度・令和元年度】</p> <p>東京労働局・各ハローワークで実施する面接会等の各種イベントへの積極的な参加を勧奨するとともに当該イベント等において参加求職者に対しコースエール認定企業の魅力を紹介することで積極的な応募を促し人材確保機会の提供に努めた。また、ハローワーク内にコースエール認定企業の紹介コーナーを設置するなど認定企業の周知広報にも努めることで企業における自主的な雇用管理改善の啓発に努めた。</p>

派遣労働者に係る取組			現時点までの実績
番	取組	取組内容	
1	均等・均衡待遇の推進等	平成27年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定（均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等）の着実な施行を図り、義務違反に対しては、厳しく指導を行う【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度・29年度・30年度・令和元年度】</p> <p>指導監督実行計画に基づき、定期指導監督等の機会に併せ、必要な周知・啓発及び指導を行った。</p>
2	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	平成27年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置（派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等）の着実な施行を図る。 また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていくとともに、平成27年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度・29年度・30年度・令和元年度】</p> <p>新規許可及び許可有効期間更新申請書の受理時には、派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練や希望者に対するキャリア・コンサルティングの実施等の改正労働者派遣法にて義務付けられた内容について、着実な実施が図られるよう説明した上で受理した。 キャリアアップ助成金に係るリーフレットを庁舎内のパンフレットスタンドに配架することにより、助成金の活用促進の周知を図った。 指導監督実行計画に基づき、定期指導監督等の機会に併せ、必要な周知・啓発及び指導を行った。特に、キャリアアップ制度の着実な実施が図られるよう、当該項目に特化した指導を実施した。 なお、法違反に対しては、厳正な指導を指示しており、悪質な法違反や違反を繰り返す事業者には行政処分を行った。</p> <p>【令和元年度】</p> <p>職業紹介事業主に対する新規許可に係る許可証交付式の際に、キャリアアップ助成金を含めた各種助成金の活用促進のため、資料を配付し周知した。（延10回1,092事業所）</p>
3	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止等	派遣労働者は、他の雇用形態と比べて、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）等の被害を受ける比率が高い現状を踏まえ、現行法令の規定（男女雇用機会均等法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等に係る規定については、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うこと等）について周知徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施】。	<p>【28年度】</p> <p>男女雇用機会均等法（69件）、育児・介護休業法（177件）及びパートタイム労働法（125件）等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「雇用均等セミナー」（参加者数3,900名）、職業安定部が開催する派遣元・派遣先説明会（24回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【29年度】</p> <p>男女雇用機会均等法（422件）、育児・介護休業法（388件）及びパートタイム労働法（457件）等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、「改正育児・介護休業法等説明会」（9月6日、12日、19日、20日開催。参加者数計1,613名）、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（22回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【30年度】</p> <p>男女雇用機会均等法（381件）、育児・介護休業法（365件）及びパートタイム労働法（349件）等に基づく訪問企業等に対し周知を実施した。また、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（34回）等の機会を活用し周知徹底を図った。</p> <p>【令和元年度】</p> <p>妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止対策を内容とする男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の内容について、関係機関等に対し周知協力依頼を行うとともに、需給調整事業部が開催する派遣元・派遣先説明会（30回）等の機会を活用し周知した。</p>

有期契約労働者に係る取組			
番	取組	取組内容	現時点までの実績
1	期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度】 労働基準協会等の使用者団体主催の説明会に参加し、周知啓発を行った際、併せて雇止め法理についても説明した（12回）。</p> <p>【29年度】 「労働契約等解説セミナー」（本省委託事業）に参加（8回）し、会場内に「無期転換ルール説明コーナー」を設けるとともに、労働契約法第20条の趣旨も説明した。</p> <p>【30年度】 「労働契約等解説セミナー」（本省委託事業）に参加（平成30年度5回）し、会場内に「無期転換ルール説明コーナー」を設けるとともに、労働契約法第20条の趣旨も説明した。</p> <p>【令和元年度】 パートタイム労働法に基づく報告徴収時において、事業主に対する労働契約法第20条の趣旨も説明した（企業指導等件数125件）。2020年4月から施行となる「パートタイム・有期雇用労働法」に関する説明会時（5回）に労働契約法第20条の趣旨も説明した。</p>

有期契約労働者に係る取組			
番	取組	取組内容	現時点までの実績
1	パートタイム労働法の履行確保	短時間労働者の「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、このため、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の確実な履行確保を図る。 特に、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図った。 【28年度 企業指導等件数125件】【29年度 企業指導等件数457件】【30年度 企業指導等件数349件】【令和元年度 企業指導等件数125件】。
2	短時間労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進	パートタイム労働者活躍企業診断サイトを活用して、雇用管理上の課題について企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する。 【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>【28年度】 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法等に基づく企業訪問（訪問企業125件）及び「雇用均等セミナー」参加者（参加者数3,900名）に対し資料配布等により、「パート労働者活躍企業宣言」について推奨した。</p> <p>【29年度】 男女雇用機会均等法（422件）、育児・介護休業法（388件）及びパートタイム労働法（457件）等に基づく訪問企業及び「改正育児・介護休業法等説明会」（9月6日、12日、19日、20日開催。参加者数計1,613名）参加者に対し、資料配布等により「パート労働者活躍企業宣言」について推奨した。</p> <p>【30年度】 男女雇用機会均等法（381件）、育児・介護休業法（365件）及びパートタイム労働法（349件）等に基づく訪問企業及び「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」（参加者数計709名）参加者に対し、資料配布等により「パート労働者活躍企業宣言」について推奨した。</p> <p>【令和元年度】 「パート労働者活躍企業宣言」について局ホームページに本省ホームページへのリンクを貼り、周知した。</p>
3	総合的な情報提供の実施	「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働ポータルサイトを活用して総合的・一体的に情報提供を実施する。	<p>【28年度】 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法等に基づく企業訪問（訪問企業125件）及び「雇用均等セミナー」参加者（参加者数3,900名）に対し資料配布等により、「パート労働者活躍企業宣言」について推奨した。</p> <p>【29年度】 男女雇用機会均等法（422件）、育児・介護休業法（388件）及びパートタイム労働法（457件）等に基づく訪問企業及び「改正育児・介護休業法等説明会」（9月6日、12日、19日、20日開催。参加者数計1,613名）参加者に対し、資料配布等により「パート労働者活躍企業宣言」について推奨した。</p> <p>【30年度】 男女雇用機会均等法（381件）、育児・介護休業法（365件）及びパートタイム労働法（349件）等に基づく訪問企業及び「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」（参加者数計709名）参加者に対し、資料配布等により「パート労働者活躍企業宣言」について推奨した。</p> <p>【令和元年度】 パートタイム労働法等に基づく訪問企業や「改正パートタイム・有期雇用労働法等説明会」参加者（計約2,500企業）に対し、「パート労働者活躍企業宣言」について情報提供した。</p>