

平成25年度

行政運営方針

最重点目標

安心・充実の職業生活と活力ある経済社会の実現

安定した雇用や企業の人材確保を実現するため、ハローワークのマッチング力を強化します。

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

女性の活躍を推進するとともに、男性も女性も育児等と両立して働き続けられる環境を作ります。

 厚生労働省

 東京労働局

最重点目標とその取組

安心・充実の職業生活と活力ある経済社会の実現

安定した雇用や企業の人材確保を実現するため、ハローワークのマッチング力を強化します。

- ・ 求人者・求職者ニーズに的確に応えるため、ハローワークのマッチング機能を強化し、積極的な充足支援、就職支援を実施します。
- ・ 新規学校卒業者等の求人確保を図るとともに、学校との連携を強化して学卒ジョブサポーター等による就職支援を実施します。
- ・ 企業の雇用管理の改善を図り、高齢者、障害者及び非正規雇用労働者の雇用を促進します。
- ・ 雇用保険制度の適正な運営を推進するとともに、受給者の早期再就職を支援します。
- ・ 求職者支援制度等の活用により、雇用保険を受給できない方等への職業訓練を通じた能力形成を図り、早期再就職の実現を推進します。
- ・ 改正労働者派遣法の周知徹底を図り、派遣元事業主、派遣先、職業紹介事業者等に対し、法制度の定着促進と、的確かつ厳正な指導監督を実施します。

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

- ・ 労働災害防止対策、メンタルヘルス対策等の推進を図り、労働者の安全と健康の確保に努めます。
- ・ 長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止、賃金不払残業の解消を図ります。
- ・ 賃金不払や解雇等の申告事案に、優先的に監督指導等を実施します。
- ・ 改正された最低賃金の周知・広報と履行確保に努めます。
- ・ 労働に関する相談に的確に対応します。

女性の活躍を推進するとともに、男性も女性も育児等と両立して働き続けられる環境を作ります。

- ・ 配置・昇進の性差別の解消等男女雇用機会均等法の実効性を確保するとともに、企業によるポジティブ・アクションの取組を促進します。
- ・ 妊娠・出産、育児休業を理由とした不利益取扱等に係る相談に、的確かつ厳正に対応します。
- ・ パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保等を図ります。

平成25年度 東京労働局行政運営方針 目次

第1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢	1
2 雇用をめぐる動向	
(1) 最近の雇用失業情勢	1
(2) 若年者の雇用状況	2
(3) 高齢者の雇用状況	3
(4) 障害者の雇用状況	3
(5) 女性の雇用状況	3
(6) パートタイム労働者の雇用状況	4
(7) 非正規労働者の雇用状況	4
(8) 職業訓練の状況	4
(9) 民間の労働力需給調整事業の動向	4
3 労働条件等をめぐる動向	
(1) 労働災害等の状況	5
(2) 労働時間等・賃金の状況	5
(3) 申告・相談等の状況	6
(4) 労災補償の状況	7

第2 東京の労働行政の課題

1 経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進	
(1) 求人・求職部門が一体となった積極的なマッチングの推進	8
(2) 若者・女性・高齢者・障害者等の就業実現	8
(3) 成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進	11
(4) 雇用のセーフティネットの推進	12
(5) 派遣労働者の保護等の推進	13
2 安心して働くことのできる環境整備	
(1) 非正規雇用の労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善	13
(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	15
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	15
(4) 良質な労働環境の確保	15

第3 東京の労働行政の重点対策

1 職業安定分野における重点対策

- (1) マッチング機能の更なる充実・強化・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- (2) 若者・子育て女性等に対する就職支援・・・・・・・・・・・・ 21
- (3) 高年齢者雇用対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
- (4) 障害者雇用対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
- (5) 職業訓練の効果的な活用による就職支援・・・・・・・・・・・・ 31
- (6) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの推進・・・・・・・・ 34
- (7) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援・・・・・・・・・・・・ 35
- (8) 地方公共団体との連携による就職支援・・・・・・・・・・・・ 40
- (9) 計画目標数を定めた業務展開の推進・・・・・・・・・・・・ 42

2 需給調整事業の分野における重点対策

- (1) 的確かつ厳正な指導監督の実施・・・・・・・・・・・・・・・・ 44
- (2) 申告、苦情相談への迅速かつ適切な対応・・・・・・・・・・・・ 46
- (3) 民間を活用した就職支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46

3 労働基準の分野における重点対策

- (1) 労働者の安全と健康の確保対策・・・・・・・・・・・・・・・・ 46
- (2) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止・・・・・・・・ 52
- (3) 経営環境等の変化に対応した法定労働条件の確保等・・・・・・・・ 53
- (4) 労働者の雇用・就業形態に対応した労働条件の確保・改善対策・・・・ 53
- (5) 適正な労働条件の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55
- (6) 最低賃金制度の適切な運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
- (7) 労災補償対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57

4 雇用均等の分野における重点対策

- (1) 男女雇用機会均等確保対策の推進・・・・・・・・・・・・ 58
- (2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進・・・・・・・・・・・・ 60
- (3) パートタイム労働対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 62

5 労働保険適用徴収の分野における重点対策

- (1) 労働保険料等の適正徴収・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 62
- (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進・・・・・・・・・・・・ 64
- (3) 労働保険事務組合の指導等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64
- (4) 電子申請の利用の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65

6 労働相談等の充実の分野における重点対策	
（１）労働問題に関するニーズに応じた相談体制の充実	66
（２）労働問題に関する相談への適切・迅速な対応	66
（３）労働法制の基礎知識の普及促進	66
（４）個別労働紛争解決制度等の積極的な運用	66

第4 各行政分野の連携事項

1 労働条件の確保、雇用のための総合的施策の実施	69
2 男女雇用機会均等確保対策の推進	69
3 仕事と家庭の両立支援対策の推進	69
4 パートタイム労働対策の推進	70
5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進	70
6 外国人労働者対策の推進	70
7 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	70

第5 行政展開とサービス向上の基本となる事項

1 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開	71
2 他の労働局との積極的な連携	71
3 積極的な広報活動の実施	72
4 保有個人情報の適正な管理	72
5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	73
6 綱紀の保持	73
7 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組	74
8 事務の簡素合理化と業務運営の重点化	75
9 研修の充実	75

第1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

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

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

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

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

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

平成 24 年平均の東京の完全失業率は 4.5%で、全国平均に対して 0.2 ポイント上回っているが、対前年比で 0.3 ポイント改善した。完全失業者数は前年より 2 万 2 千人減少し、33 万 6 千人となった。

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

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

この背景には、①景気の緩やかな回復傾向に加え、全ハローワーク¹⁾を挙げての求人開拓の実施など、積極的な雇用確保に向けての各種取組の成果により、新規求人数が対前年比で増加したこと、②企業の倒産件数が対前年比で 1.4%減少と、3 連続で前年を下回り、また、会社都合による離職者も対前年比で減少したこと、③非正規労働者の雇止めに落ち着きが見られたこと、④こうした影響もあり、新規求職者が対前年比で減少したこと、などが要因としてあげられる。

一方で、①平成 24 年平均の東京の完全失業率は全国を上回っており、4%半ばで高止まりしたこと、②有効求職者数は減少傾向で推移しているものの、未だリーマンショック直前の水準まで回復していないこと、③長引くデフレによる経済情勢や電機メーカーを始めとする大手企業の雇用調整の動きがみられることなどの懸念材料がある。

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

(2) 若年者の雇用状況

若年者の雇用状況については、平成 24 年の東京における完全失業率は、15 歳～24 歳が 7.1%で対前年比 0.4 ポイント減少、25 歳～34 歳は 4.7%で対前年比 1.0 ポイント減少となっているが、依然として全年齢層 4.5%と比して、高水準で推移している。また、離職者の勤続期間割合（平成 19 年）をみると、1 年未満の短期間は全年齢層で 38.1%であるのに対し、19 歳以下は 85.4%、20 歳～24 歳は 50.3%、25 歳～29 歳は 36.7%、30 歳～34 歳は 33.3%と、25 歳未満の若年者の早期離職割合が高い状況にある。

また、平成 25 年 3 月卒業予定者の大学の就職内定率（平成 25 年 2 月 1 日現在、関東地区）が 83.0%（対前年比 0.3 ポイント増）と平成 11 年度の調査開始以来過去 3 番目の低さを記録したところである。一方、平成 25 年 3 月卒業予定の高校生については、ハローワークが学校等と連携し支援に努めた結果、求人数が過

¹⁾ ハローワーク

正式名称：公共職業安定所。附属機関を含めた総称として用いることもある。

去 10 年間で 3 番目に低い水準に止まったにもかかわらず、就職内定率（平成 25 年 3 月末現在、東京）が 99.1%（同 0.5 ポイント増）と過去 10 年間で最高となったリーマンショック直前（平成 20 年 3 月卒、99.2%）の水準に迫るまで改善した。

今後は、未就職卒業者の早期就職に向けた支援を引き続き進めるとともに、併せて平成 26 年 3 月新規学卒者についても的確な支援が求められる。

（３） 高年齢者の雇用状況

平成 24 年 6 月 1 日現在の都内の民間企業（31 人以上規模）の高年齢者雇用の状況を見ると、改正前の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づいて高年齢者雇用確保措置²⁾を実施している企業は 96.8%となっている。

また、高年齢者をめぐる雇用情勢については依然として厳しく、一旦離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

（４） 障害者の雇用状況

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

実雇用率については 1.66%と過去最高となったが、平成 25 年 4 月 1 日から「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく法定雇用率が 2.0%に引き上げられることとなっていたにもかかわらず、依然として改正前の法定雇用率（1.8%）を下回っており、この改正前の法定雇用率を達成している企業割合も 33.7%に止まっている。

また、平成 24 年度の都内ハローワークにおける障害者の就職件数は 5,161 件と、前年を 12.0%上回っており、厳しい雇用情勢のなかでも、障害者雇用に係る企業の理解促進、ハローワークと就労支援機関との連携による障害者の就労支援は着実に進展している。

（５） 女性の雇用状況

平成 24 年の労働力調査によると、東京都における女性の労働力人口は、前年に比べ 6 千人（0.2%）減少し、307 万 8 千人となった。女性労働力率は前年に比べ 0.3 ポイント低下の 51.6%で、年齢階級別に見ると「15～24 歳層」の 44.7%から「25～34 歳層」の 75.7%と上昇するが、「35～44 歳層」では 67.5%に低下し、「45～54 歳層」で 70.8%と再び上昇し、「55～64 歳層」では 56.2%となるM

²⁾ 高年齢者雇用確保措置

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

字型カーブを描いている。M字型のボトムとなる35～44歳層では前年に比べ0.2ポイント上昇している。

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

また、平成24年における東京の女性の完全失業率は4.5%となり、前年より0.2ポイント低下した。

(6) パートタイム労働者の雇用状況

平成24年の毎月勤労統計調査地方調査によると、東京都内に勤務するパートタイム労働者は約164万人で、年々増加しているものの、パートタイム労働者比率は22.8%と、全国の28.8%と比べて低い。

また、平成24年の賃金構造基本統計調査によると、東京都のパートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額は、男性1,234円、女性1,182円で、一般労働者との賃金格差は、男性48.8、女性65.4（一般労働者の所定内給与額を所定労働時間で除したものを100とした割合）である。

(7) 非正規労働者の雇用状況

グローバル化に伴う企業側のコスト削減の必要性や、労働者側の多様な働き方へのニーズの高まり等により、近年、非正規雇用の労働者の数が増加しており、全国の雇用者に占める非正規雇用の労働者の割合は平成24年で35.2%と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。特に若年層で大幅に増加しており、また、正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者の割合も上昇傾向にある。

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

(8) 職業訓練の状況

平成24年度の東京都内における公的職業訓練の実施状況については、公共職業訓練の受講者数が14,004人、就職率は施設内訓練（公共職業能力開発施設で実施する訓練）で59.7%、委託訓練（民間教育訓練機関等に委託して実施する訓練）で54.6%となっている（平成25年1月末現在）。

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

(9) 民間の労働力需給調整事業の動向

ア 労働者派遣事業の動向

平成24年に東京労働局に新規許可申請・届出をした労働者派遣事業所数は、

1,353 事業所（対前年比 0.3%減）であった。その結果、平成 25 年 1 月末現在の東京労働局管内の労働者派遣事業所数は 19,401 事業所（対前年同月比 0.6%増）となっている。

平成 24 年に東京労働局が指導監督を行った労働者派遣事業所は 2,259 事業所（対前年比 6.8%増）であり、労働者派遣事業に関する相談件数は 120,893 件（同 21.3%増）であった。

イ 職業紹介事業の動向

平成 24 年に東京労働局に新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は 483 事業所（対前年比増減なし）であった。その結果、平成 25 年 1 月末現在の東京労働局管内の職業紹介事業所数は 5,269 事業所（対前年同月比 1.3%増）となっている。

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

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 労働災害等の状況

平成 24 年中の東京労働局管内における労働災害による死亡者数は 82 人と、前年に比して 6 人増加した。業種別では、建設業 26 人、運輸交通業 10 人及び第三次産業で 34 人となっており、これらの業種で全産業の 85.4%を占めている。

また、休業 4 日以上死傷者数は 9,782 人と、前年同期の 9,537 人に比べて 2.6%増加し、一昨年、昨年に続き 3 年連続の増加となった。業種別では、製造業、建設業、清掃・と畜業等で減少しているが、卸小売業、保健衛生業（社会福祉施設等）、接客娯楽業（飲食店等）、運輸交通業等で増加している。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成 24 年の業務上疾病件数は 1,049 件となっている。一般健康診断の結果における有所見率は年々高まり、平成 24 年には 51.3%と、平成 21 年以降連続して 50%を超えている。また、平成 23 年の東京都における自殺者数は 3,096 人となっており、職業別では、「被雇用者・勤め人」がこのうち 901 人を占め、また、原因・動機別では、「勤務問題」を原因とするものが 238 人となるなど、仕事や職業生活に関する強い不安、ストレス等を感じる労働者も多い。なお、平成 24 年の東京都の自殺者数は 2,762 人となっている。

また、職業性疾病の発生状況については、腰痛、じん肺、熱中症、一酸化炭素その他の化学物質等による中毒等が依然として多数発生している。

(2) 労働時間等・賃金の状況

ア 労働時間等の状況

平成24年の東京都における労働者1人当たりの年間総実労働時間は1,829時間（所定内1,665時間、所定外164時間）と、前年に比べて35時間増加した。パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間は1,986時間（所定内1,795時間、所定外191時間）と、前年に比べて48時間増加している。

労働力調査による週労働時間別の雇用者の分布をみると、週60時間以上の雇用者が約1割を占めており、依然として「労働時間分布の長短二極化」がみられる。

平成23年における全国の年次有給休暇の取得率は49.3%となっており、昨年に引き続き微増となったものの、平成12年以降50%を下回る状況で推移している。

イ 賃金の状況

近年の最低賃金の引上げや、関係法令の改正、就業形態の多様化など企業を取り巻く経営環境の変化に対応するため、賃金・退職金制度の見直しを迫られる企業もみられる。

(3) 申告・相談等の状況

東京労働局管内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）と総合労働相談コーナー³⁾には様々な労働条件等に関する相談が寄せられており、平成24年における相談件数は311,746件と、前年に比べて40,341件減少したものの、なお高止まりしている。さらに、その内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引下げ等に加え、いじめ、嫌がらせの相談が増加する等、複雑・多様化の傾向にある。

また、労働基準関係法令上の問題に関する申告は、賃金不払や解雇手続を中心に、平成24年は5,643件と、リーマンショック前の水準に戻ったが、未だ5,500件を超える事案が寄せられている。また、未払賃金の立替払認定件数は335件と、リーマンショック時とほぼ同程度となっている。

前掲の相談件数のうち、平成24年に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は117,643件で、平成23年に比べて9.7%減少している。そのうち、個別労働紛争に関する労働相談（法令違反を伴わない労使間の民事上の紛争に関する相談）件数は26,623件で、前年に比べて8.0%減少している。

平成24年における「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく東京労働局長による助言・指導の申出件数は596件で、前年と比べて12.0%増加しており、東京紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は1,363件と、前年に比

³⁾ 総合労働相談コーナー

労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応する窓口。東京労働局においては、総務部企画室、各監督署、有楽町及び新宿駅南口の計21か所設置している。

べて5.8%増加している。

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

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

また、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)に基づく申立て件数は57件(前年71件)、うち調停は4件(前年3件)であった。

(4) 労災補償の状況

平成23年度の「労働者災害補償保険法」(以下「労災保険法」という。)に基づく労災保険給付の新規受給者数は、業務災害によるものが64,731人と、対前年比5.2%増加、通勤災害によるものが17,512人と、対前年比18.1%増加し、合計では82,243人と、対前年比7.7%増加した。

一方、平成24年の脳・心臓疾患事案に係る労災請求⁴⁾件数は141件(平成23年147件)、精神障害等事案の労災請求件数は248件(平成23年186件)と、依然として多い状況にある。

また、平成24年の石綿関連疾患に係る労災請求件数は169件(平成23年165件)となっている。なお、「石綿による健康被害の救済に関する法律」(以下「石綿救済法」という。)に基づく特別遺族給付金の総請求件数は、平成24年12月末現在で171件となっている。

⁴⁾ 労災請求

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

第2 東京の労働行政の課題

1 経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

(1) 求人・求職部門が一体となった積極的なマッチングの推進

平成20年のリーマンショック以降、景気の緩やかな回復傾向に加え、東京労働局管内の全17ハローワークが総力を挙げて求人開拓に取り組んだ結果、東京労働局管内の有効求人倍率は平成25年3月時点で1.21倍台まで回復してきている。このようななか、求人者の採用ニーズに応え、適格な人材を紹介することが、経済の発展や産業活動の活性化のためにも、ますます重要となっている。

また、依然として求職者からのニーズが高い事務職等の求人は絶対数が不足しており、良質の求人には応募者が殺到する現象が顕著となる一方で、その有効期限⁵⁾到来の時に未充足⁶⁾となる求人も多く見受けられる。このようなことから、未充足要因を十分分析したうえで、求人レベルに応じた充足対策の強化が求められる。

加えて、若年者や失業して雇用保険制度に基づく失業給付金を受給している者（以下「雇用保険受給者」という。）、高年齢者や女性等、幅広い求職者ニーズに応えるためにも、ハローワークの根幹業務である求人・求職のマッチング機能を充実・強化し、早期の就職促進を図ることが課題となっている。

さらに、産業構造の変化等により過去の経験や実績を活かした再就職が困難となっている方、正社員経験が無いまたは短い方、失業期間が長期化したことにより住居の確保等生活基盤が脆弱になった方など、求職者の態様は幅広くなっているため、就職支援についても、各種奨励金制度や職業訓練等のキャリア形成支援策の中から、適切な支援策を選択して有効に活用することも重要である。

こうしたなかで、ハローワークの使命である求人の早期充足と求職者の適職選択の実現を更に進めていくためには、求人者サービスへの取組の水準をより向上させていくことが求められているとともに、ハローワークの雇用開発部門（求人部門）と職業相談部門とが一体となった運営がより一層求められている。

(2) 若者・女性・高齢者・障害者等の就業実現

ア 若者（若年者・新卒者等）の安定雇用の確保

若者（45歳未満の者）の中には、年長フリーター等や非正規労働者が多く、職業経験やスキルを習得する機会が少なかったことから、正規雇用への移行が困難

⁵⁾ 有効期限

求人を受理した当該月から翌々月の末日までの期間。

⁶⁾ 未充足

募集した求人に対し採用者が決まらないこと。

となっている。また、就職相談に馴染まない若者が多く見受けられ、東京わかものハローワーク⁷⁾を始め、各ハローワークにおいてはこれまで以上に就職支援における関係機関等との連携が必要となっている。

また、学生の就職活動の長期化を防止し、将来ある学卒者を未就職卒業者にさせないため、新卒応援ハローワーク⁸⁾及び各ハローワークは、大学や高校等の学校と連携を強化し、各ハローワークに配置した学卒ジョブサポーターによるきめ細かい就職支援を積極的に推進する必要がある。

さらに、学卒求人については総量確保に努め、学生・生徒が求める求人情報を的確に把握し、情報を提供する取組を徹底することが重要である。

イ 女性の活躍促進

(ア) 女性の活躍促進のための取組強化

「第3次男女共同参画基本計画」等において、平成26年度までにポジティブ・アクション⁹⁾に取り組む企業割合を40%超とする政府の目標値が設定されており、ポジティブ・アクションの趣旨、内容の正しい理解について一層の周知徹底を図る必要がある。特に、女性の活躍を促進するため、個別企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組や女性の活躍状況の情報開示（「見える化」）について働きかけを行う必要がある。

また、そのための前提として、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう、男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る事業主指導等により法の履行確保を図る必要がある。

さらに、全国的にみるとポジティブ・アクションの取組割合は大企業において多いものの、役職者に占める女性比率をみると、部長級では100～499人規模で5.7%となっているのに対し、500人以上規模で4.4%、また、課長級では100～499人規模での10.9%に対し、500人以上規模では6.2%（平成24年賃金構造基本統計調査）というように、規模の大きい企業でその比率が低くなってい

⁷⁾ 東京わかものハローワーク

わかものハローワークとは、正規雇用を目指す若者等（いわゆる年長フリーターを含む45歳未満の者）を専門的に支援するために全国の労働局に設置された施設。東京労働局ではフリーター対策を東京キャリアアップハローワークで担当していることから、おおむね35歳未満の若年者を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施（ハローワーク渋谷の附属施設）。

⁸⁾ 新卒応援ハローワーク

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

⁹⁾ ポジティブ・アクション

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

る。このようなことから、全国の大規模企業の約半数が立地している当局においては、女性の活躍を促進するための取組を強力に推進する必要がある。

(イ) 女性の就業希望の実現

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

具体的には、こうした未就業女性に対し、マザーズハローワーク¹⁰⁾ 事業を広く周知して窓口誘導に努め、社会復帰へのきっかけとするとともに、仕事と子育ての両立しやすい求人の確保及び自治体等の子育て支援策等の情報提供やきめ細かい職業相談・職業紹介を実施することが求められる。

(ウ) 仕事と家庭の両立支援策の推進

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

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

(エ) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

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

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

また、「パートタイム労働法」の改正法案が平成 25 年度中に国会に提出され、成立した場合には、その円滑な施行を促すための周知を図る必要がある。

ウ 高年齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現）

雇用と年金の確実な接続等を図ることを目的として平成 25 年 4 月 1 日に改正法が施行された高年齢者雇用安定法に沿って、企業における高年齢者の雇用が一層

¹⁰⁾ マザーズハローワーク

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

進むよう取り組んでいくとともに、高年齢者に対する再就職支援の充実・強化など、高年齢者が健康で意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が重要である。

また、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズに応えられるよう、シルバー人材センター等の活用により、地域における就業機会を確保することが必要である。

エ 障害者に対する就労支援の推進

(ア) 民間企業における雇用障害者数は着実に増加しているものの、平成 24 年 6 月 1 日現在の実雇用率は 1.66%と、改正前の法定雇用率（1.8%）すら達成していない状況にある。

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

特に、平成 25 年 4 月から法定雇用率が 2.0%に引き上げられたことから、未達成に転じることが見込まれる企業に対しては、雇用率制度の趣旨等を丁寧に説明するとともに、国のネットワークを活かした職業紹介により、法令違反回避に向けて努力していくことも重要である。

これらの取組により、法定雇用率の達成企業割合の向上を図る必要がある。

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

(3) 成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進

ア 成長分野での産業施策と一体となった支援

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

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

さらに、職業能力形成機会が不足している若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進が求められていることを踏まえ、公共職業訓練において、関係機関と連携し、成長分野などでの中核人材の育成等を可能とする長期の訓練コースの開発や積極的な設定を進めることが必要である。

イ 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援強化

介護・医療・保育分野については、慢性的な人出不足が社会的問題となっていることに加え、今後、サービス需要の一層の増大が見込まれるなか、当該分野のサービスを担う質の高い人材の安定的な確保が喫緊の課題となっている。このため、当該分野の人材ニーズが高い地域のハローワークに設置してきたハートフルワークコーナー¹¹⁾について、当該コーナーを設置するハローワークを更に増やすとともに、既存拠点の運営体制の拡大を図るなど、当該分野のサービスを担う人材の確保を推進する必要がある。

(4) 雇用のセーフティネットの推進

ア 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の抜本強化

生活保護や住宅手当の受給者等の就労支援については、平成 23 年度から「福祉から就労」支援事業として地方自治体との連携により実施してきたところであるが、生活保護受給世帯、とりわけ働く能力を有するとみられる被保護世帯である「その他世帯¹²⁾」数の増加が続いていることから、生活保護受給者を含めた生活困窮者を広く対象とし、新たに「生活保護受給者等就労自立促進事業」として、定期的な巡回相談の実施や後述ウの「アクション・プラン」による地方自治体でのハローワークの常設窓口の設置等の就労支援体制を整備するなど、更に就労による自立を促進していく必要がある。

イ 公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を通じた能力開発や訓練機関とハローワークとの連携を通じた就職支援

就職のために職業能力の向上が必要な方に対して、公共職業訓練や求職者支援制度による職業訓練・給付金の支給を円滑に実施する上では、東京都及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「雇用支援機構」という。）との連携を図り地域のニーズに即した訓練機会を確保するとともに、ハローワークにおいて、訓練機関とも連携したきめ細かい就職支援を行う必要がある。

ウ 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進

¹¹⁾ ハートフルワークコーナー

介護、医療、保育など福祉分野への仕事を希望する者を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施するため、平成 24 年度は都内 3 か所のハローワーク（池袋、足立、八王子）に設置した専門コーナー。

¹²⁾ その他世帯

生活保護受給世帯のうち、高齢者世帯、障害者世帯、傷病者世帯、母子世帯のいずれにも該当しない世帯。

利用者である地域住民のさらなる利便性の向上を図るため、平成 22 年 12 月に閣議決定した「アクション・プラン」に基づき、地方自治体が行っている産業・就業・福祉等の施策とハローワークが行っている雇用施策等を「一体的に実施」する取組を、墨田区、新宿区、中野区、品川区、杉並区において実施しているところであるが、このような取組を拡大し、地域住民のニーズに応じたきめ細かい支援を進めていくことが重要である。

エ 雇用調整助成金等を活用した雇用維持支援の推進

失業の予防を目的とする雇用調整助成金については、引き続き、迅速かつ適正な支給に努め、雇用維持に取り組む事業主を支援する必要がある。

(5) 派遣労働者の保護等の推進

平成 24 年 3 月に改正法が成立し、10 月から一部を除き施行されている「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(以下「改正労働者派遣法」という。)の着実な周知及び厳正な指導を行うことにより、派遣労働者の保護等を推進する必要がある。

また、正社員等として働くことを希望する派遣労働者の直接雇用を促進する必要がある。

2 安心して働くことのできる環境整備

(1) 非正規雇用の労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善

ア 非正規雇用労働者の雇用の推進

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

このような状況を踏まえ、有期契約労働者の雇用の安定や公正な処遇を確保するため、平成 24 年 8 月には、有期労働契約を 5 年を超えて反復・更新した場合に労働者の申込により期間の定めのない労働契約(無期労働契約)への転換等を内容とする労働契約法の改正が行われ、平成 25 年 4 月 1 日から全面的施行となったところである。

また、改正労働者派遣法にも、派遣元事業主に対し一定の有期雇用の派遣労働者につき無期雇用への転換推進措置が努力義務化されるなど、派遣労働者の雇用の安定や処遇の改善に資する内容が盛り込まれている。

さらに、「若者雇用戦略¹³⁾」や「望ましい働き方ビジョン¹⁴⁾」でも、非正規雇用

¹³⁾ 若者雇用戦略

の労働者について、安定的な雇用のもと、継続的な能力形成を図ることにより、処遇の改善につなげていくことが重要であるとされている。

こうしたことから、非正規雇用問題に対する取組として、企業内での正規雇用転換、人材育成、処遇改善など、非正規雇用労働者のキャリアアップを総合的に支援するため、「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト¹⁵⁾」を推進していく必要がある。

イ ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進

ハローワークにおいて職業相談等を行う際、特に職業能力の形成機会が不足している求職者に対しては、ジョブ・カード¹⁶⁾を活用したキャリア・コンサルティングにより、求職者の職業意識やキャリア形成上の問題点を明確にしつつ、企業現場での実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を行う雇成型訓練（「若者チャレンジ訓練¹⁷⁾」を含む。）等の受講を促進する必要がある。

また、企業に対しては、雇成型訓練を活用することにより、自社の人材ニーズに合致した人材の育成、確保が可能となるメリットや助成制度等を積極的に周知した上で、当該訓練の実施を促進する必要がある。

ウ 有期労働契約者に関する新たなルールの周知

改正労働契約法が平成 25 年 4 月 1 日から全面施行されたことから、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、その内容についての周知に努める必要がある。

エ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進（再掲）

第2の1（2）イ（エ）参照

自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援し、非正規雇用の労働者の正規雇用への転換や人材育成・処遇改善等、そのキャリアアップに取り組む企業への総合的な支援を実施することで政労使が合意したことを受け作成された対策（平成 24 年 6 月制定）。

¹⁴⁾ 望ましい働き方ビジョン

非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現するために、非正規雇用で働く労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に必要な施策の方向性を理念として示したもの（厚生労働省「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」平成 24 年 3 月 28 日発表）。

¹⁵⁾ 有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト

上記（注 14）の「望ましい働き方ビジョン」に基づき、「人を大切にする社会」の実現に向け、有期・短時間・派遣労働者などの正規雇用転換や人材育成など、企業内のキャリアアップをハローワークで一元的に支援する取組。

¹⁶⁾ ジョブ・カード

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

¹⁷⁾ 若者チャレンジ訓練

35 歳未満の非正規雇用労働者を正社員とすることを前提に、雇用関係のもとに実習と座学を組み合わせ、事業主が行う職業訓練。

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

ア 育児休業、短時間勤務等の利用しやすい職場環境の整備（再掲）

第2の1（2）イ（ウ）及び（エ）参照

イ 過重労働の解消のための働き方・休み方の見直し

第1の3（2）イに述べた労働時間等の状況の下で、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に向けた取組が重要であることについて、引き続き事業主等の意識を高め、労働時間を始めとする働き方・休み方の見直しを進めていくことが必要である。

ウ 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組の推進

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

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 安全で健康に働くことができる職場づくり

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

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

イ 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止

長時間労働等による健康障害が依然として後を絶たず、精神障害や脳・心臓疾患等の労災補償請求件数も高水準で推移していることから、長時間労働の抑制を図るとともに、過重労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策を積極的かつ着実に推進することが重要である。

(4) 良質な労働環境の確保

ア 法定労働条件の履行・確保と労働法制の基礎知識の普及促進

経営環境の変化等が続くなか、労働基準法等で定める法定労働条件の遵守を図る必要がある。

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

イ 申告・相談等への的確な対応

経営環境の変化等により企業倒産や企業経営の悪化等に伴う解雇・雇止めや賃金不払、賃金不払残業、労働条件の切下げなどが行われる懸念がある。このため、申告・相談等に対する的確に対応し、労働条件の確保・改善等を図ることが重要である。

ウ 最低賃金の周知と履行確保

最低賃金法に基づく最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして適切に機能することが必要である。また、最低賃金引上げにより大きな影響を受ける中小企業への支援を行うことが重要である。

エ 個別労働紛争解決制度の積極的な運用

各種の施策や相談窓口の情報を分かりやすくかつ利用しやすい形で利用者に提供するためには、労働問題に関するワンストップサービスの拠点である総合労働相談コーナーの機能強化を図るとともに、助言・指導及びあっせん制度の積極的な利用の促進を図ることが重要である。

オ 迅速・適正な労災補償の実施

脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患に係る労災請求件数が依然として高水準で推移するなか、引き続き被災労働者等に対する労災保険給付等を迅速・適正に行う必要がある。

カ 労働保険の適用促進及び適正徴収

労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の利用促進などにより、労働保険料等の適正徴収に取り組む必要がある。

第3 東京の労働行政の重点対策

1 職業安定分野における重点対策

(1) マッチング機能の更なる充実・強化

ア 求人者サービスの充実・強化

(ア) 求人充足に向けた取組

ハローワークにおける求人者ニーズの把握、求人の受理・充足といった求人者サービスを充実・強化することは、豊富な求人情報の提供や職業紹介・就職の実現を通じ、求職者サービスを充実することにもつながることから、これを、平成25年度の重点課題としてとらえ、求人部門が主体となり、充足会議等を通じて、職業相談部門と連携した取組を行う。

求人を充足させるためのマッチングに当たっては、何よりも求人受理時に求人申込書の仕事内容について記載の充実を求めるなどの基本業務の徹底が必要不可欠であることから、これを引き続き進める。

また、求人充足に向けて、求人部門が主体となり、職業相談部門と緊密に連携の上、求人内容等に応じて、求人を受理したハローワークで充足させるのか、都内ハローワークの連携によりオール東京で充足させるのか、他県のハローワークの協力も仰いで広域的なマッチングにより充足させるのかについて、迅速に見極めた上で充足対策を行うことを基本とする。その際、適格者紹介の観点から、オール東京で充足させる取組の充実に力点を置くこととする。また、広域的なマッチングについても、通勤圏を意識し、通勤圏内の他県のハローワークとも連携を図りつつ、積極的に行う。

このうち、都内ハローワークの連携によりオール東京で充足させる取組については、平成24年10月に開始した東京労働局マッチング強化事業¹⁸⁾により、充足させるスピードを意識した紹介を行う。

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

(イ) 職業別充足対策

充足対策に当たっては、求職者ニーズが高い事務的職業等及び求人者の採用ニーズが高い介護サービスの職業について、重点的に充足対策を実施する。

¹⁸⁾ 東京労働局マッチング強化事業

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

このうち、求職者ニーズが高い事務的職業及びハローワーク単位で管内の情勢を踏まえて選定した職業については、未充足求人の充足対策に重点を置く。

また、求人者の採用ニーズが高い介護サービスの職業については、新規求人をターゲットにした充足対策に重点を置くこととする。具体的には、ハートフルワークコーナーの設置の有無にかかわらずすべてのハローワークにおいて、書類選考ではなく直接面接を実施する求人の増加に向けた求人者への働きかけ、ツアー型面接会¹⁹⁾の開催、介護関係の訓練修了生を対象とした面接会の実施等に取り組む。

(ウ) 充足を意識した求人開拓

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

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

(エ) 結果を意識した未充足フォローアップの実施

ハローワークではこれまでも求人受理後、一定期間経過時点での未充足求人のフォローアップを行ってきたところであるが、これをさらに徹底する。

特に、平成 25 年度については、求人のフォローアップにより、求人者に対し求人条件の緩和を働きかけるなど、いわゆる「求人のリフレッシュ」を積極的に行い、充足につなげていくこととする。また、そのような求人は「リフレッシュ求人」等として、ハローワーク内の求職者の目に触れやすい場所に掲示するとともに、求人情報閲覧端末上にも「リフレッシュ求人」等の表記をして閲覧に供する。また、求職者の応募を待つだけではなく、求人条件に合う求職者を積極的に探して職業紹介を行う。その際、求人内容に応じて、求人を受理したハローワークのみならず、オール東京または広域的マッチングによる職業紹介を実施する。

なお、当該取組を行う求人は、事務的職業の求人及びハローワーク単位で管内の情勢を踏まえて選定した職業に係る求人を中心に、一定期間経過後においても紹介件数が少ない求人の中から選定する。

(オ) 事業所画像情報の積極的な活用による応募数の向上

¹⁹⁾ ツアー型面接会

求人事業所の見学と面接をセットにした就職面接会。

マッチングを図るためには、求人票に記載された情報に加え、さらに、具体的な仕事内容や就業場所のイメージを求職者につかんでもらうことも有効であることから、求人事業所における各種画像情報の収集及び求職者への提供を積極的に推進する。

その際、求職者の応募を増やし、最終的には充足に結びつけられるよう、単に事業所の外観や作業風景等だけではなく、できる限り事業主や採用担当者のコメントも収集して画像情報に取り込む。

事業所画像情報のある求人についても、ハローワークにおいて展示するとともに、求人情報提供端末上で一般の求人と区別して閲覧できるようにし、求人充足の促進効果を高める。

(カ) 求人受理時の確認の徹底及び応募ルールの確立

求人内容の正確さは、求職者からの信頼を確保する上で不可欠な要素であることから、求人受理に当たっては、求人内容の確認や募集・採用に当たってのルールの遵守指導など基本業務を徹底し、求人票記載の労働条件と面接時に提示される労働条件が異なるといったトラブルの未然防止に努める。

また、効果的な職業紹介及び適格紹介を推進するため、求職者の目線に立った、分かりやすい求人票の作成、さらには、前述の事業所画像情報などの詳細情報の収集をしっかりと行うほか、各種助成制度等を念頭に置いた求人受理に努める。

近年、採用選考に当たり、まず「書類選考」を行う求人者が増加しているが、求職者からは、「応募書類を送付後一向に連絡がない。」、「応募書類の返却がない。」などの苦情も多く寄せられている。このため、求人者の受理に際しては、採否の早期決定、本人及びハローワークへの連絡、応募書類の返却の依頼等について指導を徹底する。

なお、求人申込書には、応募書類の取扱いについて「責任廃棄」欄が設けられているが、応募書類は個人情報であるため、求人者に対して、原則として、不採用者には速やかに返却するよう協力を要請するとともに、責任廃棄とする場合であっても、速やかに裁断、焼却、溶解等復元不能な方法により廃棄するよう指導する。

イ 求職者サービスの充実・強化

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

このため、下記（ア）～（ウ）に力点を置いて取り組む。

(ア) 求職者ニーズの的確な把握及び職業相談業務の質的向上

求職者に適切に職業紹介を行うためには、求職受理時に求職者個々のニーズを的確に把握するとともに、そのニーズに対してハローワークがどのような貢献ができるか、求職者に対し十分に説明し、理解を得ることが何よりも重要である。

このため、ハローワークにおける窓口相談のメリット、希望に沿った具体的な求人について十分に説明し、就職意欲を高める。特に、求人情報端末を閲覧している求職者には、積極的に声掛けして窓口へ誘導し、職業相談を行うとともに、各種セミナーや就職面接会等の情報を提供する。また、「応募書類添削コーナー」や「予約相談コーナー」等工夫した専門窓口を設置し、利用を促す。また、求職者の就職を実現するためのマッチングにあたっては、職業相談記録などの基本業務の徹底が必要不可欠であることから、これを引き続き進めるとともに、どの職員が担当したかによらず、これまでの職業相談内容を踏まえて着実に職業紹介・就職につなげられるよう、職員研修等を通じて、職業相談記録の質的向上を図る。

(イ) 若年者、雇用保険受給者に重点を置いた就職支援

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

このうち、若年者については、他の年齢層に比べて就職率が低いことから、その底上げを図るべく、個別担当制による支援を強化するとともに、若年者向けセミナー、及び(2)ア(イ)及び(ウ)で後述する対策等により支援を行う。

また、雇用保険受給者については、ハローワークの利用が確実に見込まれる求職者でもあることから、就職ニーズの的確な把握に努めるとともに、雇用保険受給説明会等を通じて早期就職に向けた意欲の喚起を図る。加えて、支給残日数²⁰⁾が3分の2以下となる前に、各ハローワークに配置している就職支援ナビゲーター等による担当者制での個別支援等を中心とした各種就職支援を重点的に実施するとともに、特に給付制限期間²¹⁾中にある場合は、求人情報、就職面接会及び就職支援セミナーなどの情報を提供し、積極的な窓口誘導を図る。

²⁰⁾ 支給残日数

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

²¹⁾ 給付制限期間

本人の申出により離職した場合など、失業給付金が支給されない期間(3か月)。

なお、未就職のまま支給終了を迎える割合を極力少なくするため、雇用保険受給のための失業の認定日においては、対面等により確認した就職活動実績等に応じ、職業相談部門への誘導を着実にを行い、効果的な就職支援を実施する。

(ウ) 積極的な提案型紹介、来所勧奨型紹介の推進

求人部門で選定したマッチング対象求人（求人充足対策を特に積極的に実施する求人）や、職業相談部門の目から見て選定した求人などを活用して、職業相談窓口での積極的な提案型紹介²²⁾を行う。

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

ウ その他の取組

(ア) 職員の基礎力及び専門性の向上

求人・求職のマッチングの基本は、ハローワークの職員が、双方のニーズを的確に把握することであり、特に、求人・求職受理時における窓口でのニーズの把握が重要となる。

このため、各ハローワークにおいては、日常的なミーティングや事例研究、履歴書や職務経歴書の書き方に係る研修等の Off-J T のほか、職業相談担当職員と求人担当職員による交流研修、求職者ニーズに応じた求人の選定や求人条件に適合する求職者の選定トレーニング、セミナー講師・模擬面接・ファシリテーターとしての参加等、様々な O J T の機会でも実践を積めるよう工夫し、職員・相談員の基礎力及び専門性の向上に努めることとする。

(イ) 利用者満足度調査を活用したハローワークサービスの推進

ハローワークでは、利用者の目線に立ったサービスの提供を図る観点から、毎年 11 月に求人者・求職者に対する満足度調査を実施している。平成 25 年度においては、本調査での利用者の満足度が 90% 以上となるよう、サービスの充実に努めるとともに、回答者から寄せられたサービス改善要望については、積極的に対応していくこととする。

(2) 若者・子育て女性等に対する就職支援

ア 若年雇用対策の推進

(ア) 新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援等

a 新規学校卒業者の求人開拓等の徹底

²²⁾ 提案型紹介

求職者が希望する条件等に合う求人をハローワーク側から提案して紹介すること。

新規学校卒業予定者の求人確保をするため、あらゆる機会を活用して求人開拓、求人提出の要請を行うこととする。

また、求人開拓に当たっては、給与等の条件や人材育成の観点から、新規学校卒業者が魅力を感じるような求人の確保に努めるとともに、求人開拓先については、前年度以前の求人申込事業所、若年者向け求人申込事業所等の訪問リストや市区町村における優良事業所リスト等を整備し、所長をトップとした求人確保体制を整え、各ハローワークに配置している学卒ジョブサポーター等が機動的に求人開拓推進員等とも連携して計画的に求人開拓を実施する。

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

b 新規高等学校卒業予定者に対する就職支援の強化

新規高等学校卒業予定者に対しては、各所に配置している学卒ジョブサポーター等が年度の早い段階から計画的に学校を訪問し、進路指導担当者との連携を図りつつ、学校行事のスケジュールや生徒の支援ニーズの把握に努めるとともに、就職環境の理解促進を始め求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、事業所見学への同行などの支援メニューによるきめ細かい就職支援を実施し、早期に就職希望者全員の就職内定の確保を図る。

c 新規大学等卒業予定者に対する就職支援策の実施

東京及び八王子新卒応援ハローワークを拠点とし、4か所のサテライト(ハローワーク飯田橋、渋谷、池袋、立川)が連携して大卒求人の確保及び就職支援を実施する。

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

また、就職未内定学生に対しては、新卒応援ハローワーク利用のメリットをしっかりと伝えた上で、新卒応援ハローワークへの利用誘導、求職登録を積極的に図り、学卒ジョブサポーターの担当者制により、「ひとりにしない」、「あきらめさせない」をスローガンに、一貫した就職支援を実施してフリー

ターへの流入を防止する。

さらに、中小・中堅企業とのマッチングに重点を置き、学生が中小企業の魅力やメリットを感じることができるよう、事業主団体との連携による中小企業説明会、企業説明会と見学会をセットにした企業ツアーや就職面接会の開催等、中小・中堅企業の求人と就職未内定学生とのマッチング機会を積極的に提供する。

d 青少年雇用機会確保指針の周知

卒業後3年以内の既卒者の就職を促進するため、青少年雇用機会確保指針については、引き続き、学卒求人申込説明会等あらゆる機会を利用して周知に努める。

e 未就職卒業者の就職支援の強化

卒業年の6月末までは、未就職卒業者の就職支援を新卒応援ハローワーク及び各ハローワーク（学卒担当窓口・わかもの支援窓口等）において実施する。

特に、高校未就職卒業者に対しては、卒業年の6月末まではハローワークにおいて若年者等トライアル雇用制度²³⁾を積極的に活用するなど、引き続き就職支援を実施し、期間内における支援対象者全員の就職実現を図る。

また、未就職卒業者本人の意向等を踏まえ、「若者人材育成・定着支援奨励金（通称：若者チャレンジ奨励金）」を活用して自社内での実習や座学を組み合わせた訓練を実施する求人への積極的な応募や、希望職種への就職可能性を高める求職者支援制度の「学卒未就職者訓練」等の支援メニューを提案し、安定した雇用につなげるための支援に努める。

f 職業意識形成支援の積極的推進

中学生、高校生に対しては、学校との連携のもと、早い段階から勤労観・職業観等を醸成するため、キャリア探索プログラム²⁴⁾等を積極的に推進する。本事業の推進に当たっては学卒ジョブサポーター等が一体的かつ積極的に取り組む。

また、大学等の学生に対しては、新卒応援ハローワークの学卒ジョブサポーターが中心となり、就職ガイダンス、就職活動準備セミナー、労働法の基

²³⁾ 若年者等トライアル雇用制度

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

²⁴⁾ キャリア探索プログラム

ハローワークにおいて、企業で働く者などを講師として中学校や高校等に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自らの職業人としての将来を考えてもらうプログラム。

礎知識付与等を計画的に実施し、早い段階から職業意識の啓発を図る。

g 採用内定取消し等への対応

新規学校卒業予定者の内定取消しについては、職業安定法施行規則に基づき、事案の迅速かつ的確な情報把握により、その回避・撤回に向けて事業主指導を徹底・強化して未然防止に努める。

なお、やむを得ず採用内定取消しを行う事業主に対しては、企業名公表制度の厳格な運用に努めるほか、企業の責務として新たな内定先の確保のための支援の実施等、学生・生徒に対し誠意を持って対応するよう指導する。

さらに、採用内定取消しを受けた学生・生徒に対しては、新たな採用内定の早期確保に向けた就職支援を徹底する。

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

h 東京新卒者就職応援本部の活用

地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、新卒応援ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界及び学校等の関係者を構成員として設置した東京新卒者就職応援本部のネットワークを活用し、新卒者・既卒者に対する就職支援施策を積極的に展開する。

i 若者応援企業宣言事業の推進

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

(イ) 若年者に対する就職支援

a わかもの支援窓口による就職支援

若年者は、職業知識・経験等の不足により職業選択が適切に行えないなど他の年齢層にない特有の課題を抱えており、これらに的確に対応したきめ細かい支援を実施して若年者の就業意欲と雇用の可能性を高め、常用就職を促進する。

就職支援に当たっては、東京わかものハローワーク及び各ハローワーク(わ

かもの支援コーナー・窓口)へ誘導し、その積極的な活用を促す。特に、雇用保険受給者のうち主に若年層を対象とし、各ハローワークに配置した就職支援ナビゲーター等の担当者制による個別支援サービスを提供してマッチングの促進を図る。また、課題の多い若年者については、東京わかものハローワークで開催しているジョブクラブ²⁵⁾への参加を勧奨する。

b 年齢制限禁止の例外事由の適切な運用による若年者向け求人の確保

事業主からは、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、期間の定めのない労働契約による求人を若年者向け求人(雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号のイに該当する求人)として積極的に確保するとともに、当該求人を積極的に活用しての職業相談・職業紹介、管理選考、就職面接会の実施等により、若年者に対するマッチングの促進に努める。特に、「若者応援企業」の就職面接会を定期的に開催し、東京労働局マッチング強化事業と連携を図る。

c 職業能力開発施策の効果的活用

職業能力形成機会が不足している若年者については、公共職業訓練、求職者支援訓練等の各種職業訓練の情報提供及び適切な受講あっせんを行い、職業訓練を効果的に活用できるようにする。訓練修了者に対しては、早期就職の実現を図ることが重要であることから、訓練実施機関との連携のもと、職業相談・職業紹介を実施して常用就職を促進する。

特に、職業経験が少ない若年者の就職支援に向けては、ジョブ・カード制度の周知及び職業能力形成プログラム²⁶⁾によるキャリア・コンサルティングの利用を積極的に勧奨する。

(ウ)「若者ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化

a フリーター等の支援の推進

45歳未満であって正規雇用での就職を希望するフリーター等を対象に、ハローワークのわかもの支援窓口等において、個々の抱える問題に応じて個別相談・指導助言、模擬面接、グループワーク、応募書類の作成指導、その他のメニューを弾力的に組み合わせて、きめ細かい専門支援を実施する。必要に応じて就職支援ナビゲーター等の担当者制による正規雇用化に向けた一貫した支援を推進する。

²⁵⁾ ジョブクラブ

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

²⁶⁾ 職業能力形成プログラム

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

b トライアル雇用制度等の活用による就職支援

職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等については、「トライアル雇用」を活用する。また、こうした若年者等に対しては、「若者チャレンジ奨励金」を活用して自社内での実習や座学を組み合わせた訓練を実施する求人への応募を促すとともに、正規雇用へスムーズに移行されるよう就職支援を行う。

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

c ジョブカフェとの連携によるきめ細かい就職支援

ハローワーク飯田橋U-35²⁷⁾は、同じ建物内に東京都が設置するジョブカフェ（東京しごとセンターヤングコーナー）と連携し、若年者のおかれている個々の状態に応じたきめ細かい職業相談・職業紹介を実施し、若年者の就職を積極的に促進する。

d ニート等の状態にある若者の職業的自立支援

ハローワークは、地方公共団体とNPO法人の協働で設置している地域若者サポートステーションの各種事業の周知・普及に努め、必要に応じてセミナーを共同実施するなど連携体制を強化する。また、職業的自立に向かう支援対象者については、ハローワークと地域若者サポートステーションとが情報を共有して就職支援を図る。

イ 子育て女性等に対する再就職支援

(ア) 子育て女性等に対する再就職支援の充実

マザーズハローワーク及び各拠点マザーズコーナー²⁸⁾において、就職を希望する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

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

また、担当者制によるきめ細かい職業相談を行う中で、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、早期就職を目指した積極的な就職支援を実施する。

²⁷⁾ U-35

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

²⁸⁾ 各拠点マザーズコーナー

都内8か所のハローワーク（大森、池袋、足立、木場、八王子、立川、町田、府中）に設置されたマザーズコーナー。

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

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

（イ）母子家庭の母等の雇用対策の推進

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

（３）高年齢者雇用対策の推進

ア 年齢にかかわらず、意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

（ア）高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導・助言

改正高年齢者雇用安定法に基づき高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対しては、必要に応じて労働局・ハローワーク幹部の直接面談による指導を実施し、こうした指導を繰り返しても具体的な改善の見られない事業主については、企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

（イ）継続雇用制度に係る対象者基準等についての指導・助言

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

（ウ）希望者全員が65歳まで働ける企業の普及

改正高年齢者雇用安定法に基づき経過措置で継続雇用制度の対象者基準を設けている企業に対しては、希望者全員が65歳まで働ける制度導入の必要性について啓発するとともに、東京高齢・障害者雇用支援センター²⁹⁾の高年齢者雇用アドバイザーと連携し、制度導入を効果的に推進する。

²⁹⁾ 東京高齢・障害者雇用支援センター

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国の都道府県に設置している窓口機関の一つで、高年齢者等及び障害者の雇用に関する相談・援助、給付金・助成金の支給申請の受付、障害者雇用給付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等の業務を実施。

イ 高年齢者の再就職の促進

(ア) 生涯現役社会実現環境整備事業の実施

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

(イ) 高年齢者総合就労支援事業の実施

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク池袋及び足立に設置した高年齢者相談窓口において、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援及び一般職業紹介窓口による支援のみでは就労が難しい高年齢求職者に対する担当制や支援チームによる就労支援を実施する。

(ウ) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止について、着実な履行確保を図る。

ウ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業については、地域で臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として期待されていることから、東京都、東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）との連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等、自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営について指導に努める。

(イ) シニアワークプログラム事業の推進

事業主団体等との協力のもと、雇用を前提とした技能講習を実施し、高年齢者の再就職を促進するシニアワークプログラム事業を実施する。講習は高年齢者の居住地により近い地域で開催するとともに、設定した講習ごとに管理選考を行うなど、講習と就職に向けたフォローアップを一体的に実施する。

(4) 障害者雇用対策の推進

ア 法定雇用率達成指導の徹底

(ア) 指導基準に基づいた厳正な指導

東京労働局の企業指導は全国の障害者雇用に大きく影響を及ぼすことにかんがみ、大企業に対する指導を継続しつつ、中小企業にも重点を置いた効果的な雇用率達成指導を展開し、平成 26 年 6 月 1 日時点での法定雇用率（2.0%）達成企業割合 31.2%を目指す。

また、平成 25 年 4 月からの法定雇用率の引上げにより、未達成に転ずる企業

に対して、実雇用率の向上と達成企業割合の底上げを図る。

a 行政措置対象企業

障害者雇入れ計画作成命令対象基準³⁰⁾に該当する企業については、状況を把握した早期の段階から計画的な指導を実施する。

雇入れ計画期間中においては、障害者の雇用状況を常に把握し、計画の進捗状況を管理するとともに、安定所長はもとより、必要に応じて労働局幹部から企業トップへの指導を含めて厳正な指導を行う。

b 不足数の少ない企業

雇用率未達成企業のうち、76%が300人未満の中小企業であり、そのうち不足数0.5人～1人という企業が多数存在することから、これら企業に対して指導を強化する。

(イ) 企業の雇用課題に対応した指導

企業指導に当たっては、指導対象企業が障害者雇用に当たり抱えている具体的な課題を把握し、指導対象企業を「A：障害者雇用についての理解の促進が必要な企業」、「B：障害者雇用の理解はしているものの具体的な雇用のノウハウの支援が必要な企業」、「C：A及びBの課題を克服しており、マッチング段階での支援が必要な企業」の3分類にタイプ分けを行い、それぞれのタイプに適応した具体的な提案・援助型指導を行う。

(ウ) 公的機関に対する指導

率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にある公的機関に対しては、速やかな雇用率の達成に向け、徹底した指導を行うとともに、法定雇用率の引上げにより未達成に転じることがないように、雇用状況の把握・管理を徹底する。

特に、雇用率低調で勧告対象となっている東京都教育委員会に対しては、雇用不足数の解消に向けて、教員以外の職種による採用及びチャレンジ雇用を更に進めるなど、強力に指導する。

イ 障害者の雇用機会の拡大

(ア) 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化

a 中小企業の障害者雇用に対する不安の軽減を図るとともに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害者就業・生活支援センター³¹⁾な

³⁰⁾ 障害者雇入れ計画作成命令対象基準

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

イ 実雇用率が前年の全国平均雇用率未満であり、かつ、不足数5人以上であること。

ロ 不足数が10人以上であること。

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

³¹⁾ 障害者就業・生活支援センター

ど地域の関係機関や事業主団体等と連絡調整のうえ、職場実習先の確保や企業見学会等を実施する。また、障害者雇用に取り組む中小企業に対して、職場での受入れが円滑に行われるよう、地域の就労支援機関が行うサポート内容等の案内や橋渡しを行う。

- b ハローワークが中心となって、福祉施設、特別支援学校、区市町村障害者福祉担当部局、医療機関、障害者就業・生活支援センター、東京障害者職業センター³²⁾ 等地域の関係機関とのネットワークを強化して「チーム支援」を積極的に展開し、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。
- c 東京都が策定した「第3期東京都障害福祉計画」も踏まえ、東京都産業労働局、福祉保健局、教育委員会との連携を強化し、関係機関のネットワークを活用して障害者雇用対策の効果的な推進を図る。

(イ) 全国ネットワークの強みを活かした雇用機会の拡大

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

特に、全国展開する企業からの募集の際は、全国ネットワークの強みを活かし、他の労働局のハローワーク等と連携を密にした職業紹介を展開し、障害者雇用機会の拡大とマッチングの向上を図る。

(ウ) 障害者個々人に応じた就職支援の推進

個々の障害者に対し、障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かい職業相談・職業紹介を行い、就職の促進を図る。

マッチングを効果的に実施できるよう、ハローワーク内において専門援助部門³³⁾と雇用指導官³⁴⁾との連携により、個別求人開拓、職域の開発、同行紹介³⁵⁾等を行う。

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

³²⁾ 東京障害者職業センター

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

³³⁾ 専門援助部門

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

³⁴⁾ 雇用指導官

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

³⁵⁾ 同行紹介

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

特に、精神障害者、知的障害者に対しては地域の関係機関との連携による「チーム支援」を一層推進し、障害者試行雇用奨励金、精神障害者等雇用安定奨励金、ジョブコーチ支援³⁶⁾等を効果的に活用して就職の促進を図る。

また、職業能力開発が必要な障害者については、国立職業リハビリテーションセンター、障害者職業能力開発校のほか、障害者委託訓練、障害者向け日本版デュアルシステム³⁷⁾、一般の職業能力開発校を活用した職業訓練等の受講勧奨を積極的に行い、訓練修了後の早期就職に向けて継続的な支援を行うとともに、訓練制度の周知や運用に当たっては、これらの職業能力開発機関との連携を一層強化する。

さらに、障害の理解・紹介技法の向上、効果的な雇用支援策の活用を図ることを目的として、担当職員等に対する研修を充実・強化する。

(エ) 障害特性に応じたきめ細かい支援の実施

a 精神障害者については、各ハローワークに配置している精神障害者雇用トータルサポーターを活用した職業カウンセリング等の専門的支援のほか、東京障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、その他の地域の就労支援機関、医療機関等と連携した総合的かつ継続的な支援を実施する。

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

b 発達障害者、難病者については、東京都発達障害者支援センター、東京都難病相談・支援センター、東京障害者職業センター等関係機関との連携を図り、事業主の理解を一層促進させるとともに、ジョブコーチ支援、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金等を活用した就職促進を図る。

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

(5) 職業訓練の効果的な活用による就職支援

ア 地域における職業訓練ニーズを踏まえた適切な訓練計画の策定

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

労働局及びハローワークは、地域の求人・求職状況等を踏まえた職業訓練ニーズに基づく適切な職業訓練の設定を図るため、地域の職業訓練ニーズの体系

³⁶⁾ ジョブコーチ支援

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

³⁷⁾ 障害者向け日本版デュアルシステム

障害者を対象とし、職業意識の啓発や就職に要する職業能力の付与等を行う座学と企業における実習を組み合わせた職業訓練。

的な把握（年間4回の求人・求職者アンケートの実施等）を進め、東京都及び雇用支援機構に提供する。

(イ) 地域の職業訓練ニーズに即した整合性のある訓練計画の策定

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

(ウ) 東京都地域訓練協議会の適切な運営

地域のニーズに即した訓練計画の策定、推進のため、関係機関による協議の場として設置している「東京都地域訓練協議会」（東京労働局、雇用支援機構、東京都、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、その他関係機関等により構成）の効果的な運営を行う。

また、大型倒産や大量雇用変動等、地域の労働市場に大きな影響を及ぼす事案が発生した場合は、労働局及びハローワークは、公的職業訓練を活用した再就職支援ニーズの把握を進め、必要に応じて関係機関の実務担当者による「東京都地域訓練協議会ワーキングチーム」を機動的に開催し、東京都とも連携し必要な公的職業訓練の柔軟な設定に努める。

イ 公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を通じた能力開発及び就職支援

(ア) 求職者の能力開発の必要性を主体的に見極めた公的職業訓練への誘導

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

なお、職業訓練への適切な誘導等に関し、職員の専門性向上を図るため、東京都立職業能力開発センター³⁸⁾の見学会（職員研修）を計画的かつ継続的に実施する。

(イ) 求職者支援制度を活用した就職支援

雇用保険を受給できない求職者等に対するセーフティネットとして創設された求職者支援制度について、地方公共団体等関係機関と連携し、支援の必要な方が制度を活用できるよう継続的な周知に努める。

また、求職者支援訓練受講者に対しては、訓練受講中から訓練終了後に至る

³⁸⁾ 東京都立職業能力開発センター

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

まで指定来所日³⁹⁾の時期（訓練初期、終了直前、終了後）に応じた就職支援を計画的に実施し、訓練終了後については就職支援ナビゲーター等による担当制支援を積極的に展開するなど、きめ細かい就職支援に取り組み、訓練終了3か月後の就職率（ハローワーク紹介による就職のほか、自己就職等を含む）について、「基礎コース」では60%以上、「実践コース」については70%以上を目指す。

なお、訓練期間中一定の要件を満たす場合には給付金を支給し、訓練中の生活を支援する。

(ウ) 公共職業訓練を活用した就職支援

安定した職業に就くために能力開発が必要な求職者や雇用保険受給者等については、公共職業訓練に積極的に誘導する。

また、公共職業訓練受講者に対しては、東京都立職業能力開発センターと連携した求人情報、就職面接会情報の提供等を通じ、訓練受講中からハローワークの利用勧奨を行うとともに、訓練終了時には就職状況アンケートに基づき訓練修了者の就職状況を把握の上、未就職者についてはハローワーク利用を勧奨し、担当制支援を含めた就職支援を実施する。これにより、施設内訓練修了者の就職率80%、委託訓練修了者の就職率65%（いずれも全国としての目標）の達成に寄与することとする。

ウ ジョブ・カード制度の推進

(ア) ジョブ・カード制度の普及促進

東京労働局においては、「東京都地域ジョブ・カード運営本部⁴⁰⁾」において策定する「ジョブ・カード制度東京都地域推進計画」に基づき、ジョブ・カード制度の着実な普及促進を図るとともに、その取組状況のフォローアップを行う。また、ハローワークにおいては、企業訪問等の機会を活用して、ジョブ・カードを応募書類としても活用できることについて周知を行う。

(イ) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等の実施

ハローワークにおいて、非正規労働者や生活困窮者など、特に職業能力形成機会が不足している求職者を重点に、ジョブ・カードが持つメリットを十分に説明するとともに、ジョブ・カードを用いたキャリア・コンサルティングに積極的に誘導する。

³⁹⁾ 指定来所日

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

⁴⁰⁾ 東京都地域ジョブ・カード運営本部

事業主団体、労働者団体、教育訓練機関を構成員として、地域におけるジョブ・カード制度の普及促進及び運用が円滑に図られるよう、東京労働局に設置した組織。

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

(ウ) ジョブ・カードを活用した就職支援

ハローワークにおいては、公的職業訓練修了者の就職支援に当たり、訓練の成果が客観的に記されたジョブ・カードの評価シート等を活用したキャリア・コンサルティングを実施する。

なお、その評価内容が就職支援に有効である場合には、訓練修了者の求人応募活動において、これを活用するよう積極的に助言する。

また、職業能力形成機会が不足している求職者については、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行うとともに、必要に応じ企業が実施主体となって雇用関係の下で行う雇成型訓練に誘導する。

(エ) 地域ジョブ・カードセンターとの連携

労働局において、東京都地域ジョブ・カードセンター⁴¹⁾と密接に連携し、ジョブ・カード制度に理解を持つ「ジョブ・カード普及サポーター企業」に関する情報を収集し、各ハローワークへ提供を行う。

ハローワークにおいては、ジョブ・カード普及サポーター企業を含む管内企業に対し、ジョブ・カードを活用する雇成型訓練の周知及び活用について積極的に働きかける。

(6) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの推進

ア 雇用保険制度の適正な運営

(ア) 適用関係業務の適正かつ円滑な推進

雇用保険の適用については、被保険者の適用基準（週の所定労働時間が 20 時間以上かつ 31 日以上雇用見込みがあること）に沿った加入促進を図るとともに、被保険者資格の取得漏れを防止するため、事業主等に対して制度についての継続的な周知・啓発を行う。

なお、雇用保険適用に係る遡及による届出等⁴²⁾については、各種資料に基づき、雇用事実を確認の上、疑義がある場合は実態調査を行うなどし、迅速に処理する。

⁴¹⁾ 東京都地域ジョブ・カードセンター

ジョブ・カード制度の普及に関する事業を、厚生労働省から委託を受けて、東京商工会議所が運営している組織。

⁴²⁾ 遡及による届出等

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

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

(イ) 厳格な認定による適正な給付

雇用保険受給者に対しては、失業認定申告書の完全記入や求職活動実績に基づく厳格な失業認定により適正に給付を行うとともに、再就職手当などを効果的に活用した早期再就職の促進を図る。

また、不正受給を防止するために、あらゆる機会を通じて雇用保険制度の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、不正受給容疑を把握した場合には、迅速かつ十分な調査を行い、厳正な処分⁴³⁾を行う。

(ウ) 雇用保険に係る債権管理業務の適正な運営

失業等給付金や雇用調整助成金等の不正受給及び過誤払いについては、関係各部署と連携して厳正に対処し、早期の回収に努める。

イ 雇用調整等に対する的確な対応

(ア) 雇用維持努力の積極的な支援

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

また、迅速な支給に努めるとともに、助成金支給申請アドバイザーによる計画的な実地調査により、不正受給防止対策に強力に取り組み、助成金の適正支給を図る。

(イ) 円滑な労働移動の支援

やむを得ず離職者を生じさせる事業所に対しては、再就職援助計画の提出を勧奨するとともに、労働移動支援助成金の活用等による再就職支援に努めるよう指導する。

(ウ) 各種助成金の効果的活用と積極的な広報活動の実施

就職の実現、マッチングの向上、雇用の改善等による雇用の安定を図るための各種助成金については、制度の統廃合、見直し、新設される助成金について、効果的に活用されるよう丁寧な説明と的確な指導援助を行う。

また、労働局ホームページ、定期的な助成金制度説明会、関係機関との連携により、助成金の効果的な活用が図れるよう積極的な広報活動を実施する。

(7) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

ア 生活保護受給者等生活困窮者の就労支援

(ア) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

⁴³⁾ 厳正な処分

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

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援を抜本強化し、生活保護の新規受給者を支援対象者とし早期支援を強化するとともに、生活保護についての相談を行っている段階でまだ受給に至らない、いわゆる生活保護ボーダー層についても支援する。

また、定期的な巡回相談の実施等により福祉事務所へ早期にアプローチをする仕組みや、「アクション・プラン」による地方自治体へのハローワークの常設窓口の設置を拡大するなど、体制を整備し、生活困窮者の就労支援を充実・強化する。

(イ) 住居・生活困窮者に対する就労支援

住居及び生活に困窮している求職者の支援を効果的かつ効率的に行うため、各ハローワークに設置している住居・生活支援コーナーにおいて、求職者支援制度や住宅支援給付⁴⁴⁾、総合支援資金貸付⁴⁵⁾などの第二のセーフティネットの支援策への適切な誘導や就職支援ナビゲーターによる就労支援を行うとともに、関係機関との連携を図りつつ、きめ細かい相談支援サービスを実施する。更にこうした取組を強化するため、各種支援サービスの充実・強化を図る。

特に、住居のない不安定就労者等に対しては、ハローワーク新宿において、TOKYOチャレンジネット⁴⁶⁾が実施する生活相談及び住宅相談と連携した就労相談を実施し、住居の確保を含む、より安定した職業生活への移行を支援する。

イ 非正規労働者に対する就職支援

非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主が行う正規雇用への転換や人材育成・処遇改善などの取組を促進する「キャリアアップ助成金」の活用を促すとともに、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン⁴⁷⁾」を積極的に周知し、事業主の実情に応じたきめ細かい相談支援を行い、「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト」を推進する。

⁴⁴⁾ 住宅支援給付

住宅を喪失又は喪失するおそれのある離職者に対する、賃貸住宅の家賃のための給付制度。地域ごとの上限額及び収入に応じた調整あり。

⁴⁵⁾ 総合支援資金貸付

失業等により日常生活全般に困難を抱えている方に対する、生活支援費などの貸付制度。

⁴⁶⁾ TOKYOチャレンジネット

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

⁴⁷⁾ 有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン

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

また、ハローワークにおいて、正社員求人を積極的に開拓するとともに、職業相談、職業紹介やトライアル雇用の活用により、正社員としての就職を支援する。その際、個々の求職者の事情に応じ、正社員としての就職に結びつくよう、雇用型訓練や日本版デュアルシステム訓練といった座学と企業での実習を組み合わせた実践的な職業訓練、求職者支援訓練などへの積極的な誘導を図る。

さらに、東京非正規労働者総合支援センター（通称：東京キャリアアップハローワーク⁴⁸⁾）においては、担当制によるきめ細かい職業相談・職業紹介、キャリア・コンサルティング、職業訓練の受講相談、就職支援セミナーなど、非正規労働者に対するきめ細かい支援を実施する。

ウ 外国人雇用対策の推進

(ア) 留学生の国内就職支援

東京外国人雇用サービスセンター⁴⁹⁾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もと、日本国内で就職を希望する外国人留学生に対して、積極的な職業相談・職業紹介に努める。

また、留学生を対象とした就職面接会を開催するほか、就職ガイダンスやインターンシップの実施等により、日本国内での就職を希望する留学生を支援する。

(イ) 専門的・技術的分野の外国人の就業推進

東京外国人雇用サービスセンターにおいて、個々の外国人求職者が持つ能力等を十分把握し、ハローワークのネットワークを最大限活用した求人情報の提供、職業紹介に努めるほか、留学生を対象とした就職面接会に既卒者枠を設けるなどにより、外国人求職者がその専門性を最大限発揮できるよう支援する。

また、東京労働局においては、雇用管理セミナー等を通じ、企業に対して外国人労働者に対する理解の促進のため啓発活動を積極的に実施する。

(ウ) 定住外国人の就業推進

新宿外国人雇用支援・指導センター⁵⁰⁾をはじめ、各ハローワークにおけるきめ細かい職業相談等により再就職を支援する。

また、外国人労働者に対する適切な雇用管理が期待できる求人を積極的に開

⁴⁸⁾ 東京キャリアアップハローワーク

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

⁴⁹⁾ 東京外国人雇用サービスセンター

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

⁵⁰⁾ 新宿外国人雇用支援・指導センター

日本人の配偶者等、定住者・永住者などの就労に制限のない在留資格の方やアルバイトを希望する外国人留学生の職業相談・職業紹介を行う機関（ハローワーク新宿の付属施設）。

拓する。

(エ) 外国人労働者の就業改善の推進

雇用対策法に基づく外国人雇用状況の届出の履行徹底を図るとともに、外国人労働者専門官を中心に、外国人指針⁵¹⁾に基づく事業主指導を計画的・機動的に実施する。

また、「外国人労働者問題啓発月間（6月）」においては、関係機関と連携の上、周知・啓発活動を集中的に行う。

エ 福祉分野を希望する求職者への就職支援等

福祉分野を希望する求職者への就職支援については、ハローワーク池袋、足立、八王子及び新設する予定のハローワーク渋谷、立川を拠点としたハートフルワークコーナーを中心に、管内の各ハローワークが連携してツアー型面接会や合同就職面接会等を積極的に開催するなどマッチング支援を強化する。

また、人材の育成・確保の観点から無資格、未経験の求職者に対しては、積極的に求職者支援訓練の受講を促すとともに、福祉分野の関連資格を有していながら、当該分野で就労していない者の掘り起こしなどの取組を行い、福祉関係求人の充足促進を図ることとする。

なお、ハートフルワークコーナーが設置されていないハローワーク（上野、品川、大森、渋谷、新宿、王子、墨田、木場、立川、青梅、三鷹、町田、府中）については、東京都福祉人材センターと連携し、キャリア支援専門員による定期的な出張相談を行うとともに、財団法人介護労働安定センター東京支部との連携のもと、事業主に対し助成金等を活用して雇用管理の改善を促すなどの取組を実施する。

さらに、特に介護サービスの職業については、先述の（1）ア（イ）のように、各所において取組を強化することとしているが、加えてハートフルワークコーナーにおいては、新規開設事業所に重点を置いた取組やリクエスト紹介などを試行的に実施することとする。

オ 東日本大震災からの復興支援

東日本大震災によって被災された求職者に対しては、個別担当制による支援を中心に各ハローワークによる職業紹介を充実・強化するほか、求職者支援制度や、必要に応じ福祉事務所等と連携しつつ生活困窮者向け支援も活用するなど、個々

⁵¹⁾ 外国人指針

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

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

のニーズに即した効果的な就職支援に努める。

また、東京都、経済団体、労働団体及び関係機関を構成員とした、東京都「日本はひとつしごと協議会」の連携のもと、関係機関等が実施している施策や支援ツールの周知等を徹底するとともに、ネットワークを活用した震災被災者向け求人確保に努める。

さらに、原子力災害の影響により避難指示区域から避難している方（その避難している地域に住所を移転した方を含む。）のうち、福島へ帰還して就職することを希望している避難者に対しては、ハローワーク品川に「福島就職支援コーナー」を設置し、きめ細かい支援を行う。

カ 公正な採用選考の推進

（ア）事業主に対する啓発・指導

企業において公正な採用選考が行われるよう、「東京労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」に基づき、推進員設置対象事業所に対する選任勧奨を推進するとともに、公正採用選考人権啓発推進員制度が効果的に機能するよう推進員等に対する計画的、継続的な研修機会を提供する。

また、労働局・ハローワークとしても、事業主に対する公正な採用選考に係る啓発・指導を徹底し、不適正事案が発生した場合には厳正な是正指導を行う。

（イ）東京都と連携した不適正事案への対応と事業所指導

東京都教育委員会等と連携し、不適正事案を起こした事業所に対する迅速な事実確認と要因や形態を踏まえた効果的な指導を実施する。

また、東京都が行う「就職差別解消促進月間」（6月）を後援するとともに、雇用主研修会、講演と映画の集いを共同開催し、人権啓発を効果的に推進する。

キ その他各種雇用対策の推進

（ア）ホームレスの就業支援対策の推進

東京都及び特別区が実施するホームレス自立支援事業との連携を図り、きめ細かい職業相談及び就労ニーズに応じた求人開拓を行うとともに、技能講習事業等を活用して、就労支援を推進する。

（イ）刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、保護観察所、更生施設等と連携のもと、担当制による個別支援を行うなど、きめ細かい職業相談及び職業紹介に努める。

また、保護観察所から提供される協力雇用主情報に基づく求人開拓やトライアル雇用制度の活用等により就労支援を推進する。

（ウ）建設・港湾労働対策

a 建設労働対策

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」、「建設雇用改善計画」等に基

づき、建設労働者の雇用の改善に係る啓発・指導を推進する

また、「若年労働者の確保・育成」や「技能伝承」等に取り組む事業主に支給する「建設労働者確保育成助成金」の利用促進にも努める。

b 港湾労働対策

「港湾労働法」及び「港湾雇用安定等計画」に基づき、港湾事業主に対して、適正な雇用管理に係る助言・指導を実施するとともに、港湾労働者派遣制度の活用促進等により、港湾労働者の雇用の安定を図る。

このため、港湾パトロール及び立入検査を計画的・効果的に実施する。

(エ) 農林漁業への就職支援

ハローワーク品川の地方就職支援コーナーに併設されている農林漁業就職支援コーナーを中心に、U、Iターンのみならず農林漁業への多様な就職希望に応えるため、求人情報の提供、職業相談・職業紹介はもとより、地方公共団体や農林漁業関係団体と連携し就職面接会等のイベント情報、生活関連情報などを積極的に収集し、情報発信機能を強化する。

(オ) 人材銀行事業の運営

東京人材銀行⁵²⁾において、求人者サービスの強化の観点から、リクエスト紹介(求人者からのリクエストに応じた職業紹介)を積極的に実施する。

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

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

(8) 地方公共団体との連携による就職支援

ア 東京都・区市町村との連携の強化

地域の実情に沿った機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、雇用対策法施行規則に基づき、東京都知事の意見を聞いて東京労働局雇用施策実施方針を策定し、東京都との連携を一層強化していくとともに、施策の実施に当たっては区市町村の行う福祉・雇用施策等との密接な連携を図ることとする。

なお、具体的な連携内容は、次のとおりとする。

(ア) 地域雇用対策の推進

⁵²⁾ 東京人材銀行

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

a 地域における緊急的な雇用機会の確保

平成 24 年度予備費により拡充された「重点分野雇用創造事業⁵³⁾」や、平成 24 年度補正予算により新設された「起業支援型地域雇用創造事業⁵⁴⁾」が効果的かつ円滑に運営されるよう、事業主体である東京都・区市町村への事業計画策定等に関する協力、求人受理・職業紹介等について必要な連携を図る。

b 中長期的な地域雇用対策

平成 24 年度より新たに実施された「実践型地域雇用創造事業⁵⁵⁾」の対象地域に対して、当該事業の活用促進の働きかけを行い、地域の自発的な雇用創造の取組を支援する。

(イ) 雇用対策の効果的な実施

「東京新卒者就職応援本部」や「日本はひとつしごと協議会」などにおいて、東京都と密接な連携・協力のもと、関係情報を共有し雇用対策を効果的に推進する。

(ウ) 地方公共団体との意見交換

a 雇用対策連絡調整会議

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

b 雇用問題連絡会議

ハローワーク・監督署と区市町村との雇用問題連絡会議を開催し、国の雇用対策及びハローワークの事業等について十分な説明を行い、理解を得るとともに、各地域における労働行政に対するニーズを把握し、区市町村と連携しつつ実施する各種事業等を通して、行政サービスの向上を図る。

(エ) 「アクション・プラン」に基づく一体的実施の推進

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

⁵³⁾ 重点分野雇用創造事業

介護、医療、農林水産、環境等成長分野として期待されている分野において、地域の求職者に対し、新たな雇用機会を提供した上で、地域のニーズに応じた人材育成を行う事業。

⁵⁴⁾ 起業支援型地域雇用創造事業

地域の産業・雇用振興策に沿って、起業後 10 年以内の企業、NPO等を委託先として、地域に根ざした雇用創出に資する事業を実施することにより、失業者の雇用の場を確保し、生活の安定を図るとともに、委託先の企業の成長等により、地域の安定的な雇用の受け皿を創出する事業。

⁵⁵⁾ 実践型地域雇用創造事業

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

(オ) 地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

ハローワークが近くにない地域においては、区市町村と連携しその庁舎等の中で設置・運営する「ふるさとハローワーク」を通じ、地域の求職者の利便性の向上と一層の就職促進に努める。また、区市町村と連携した就職面接会等を積極的に開催するなど、連携（共同）事業等の実施を通じて緊密な信頼関係を構築する。

イ その他具体的な連携事業

(ア) 若年雇用対策の推進（再掲）

- a 新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援等
- b ジョブカフェとの連携によるきめ細かい就職支援
- c ニート等の状態にある若者の職業的自立支援

(イ) 子育て女性等に対する再就職支援（再掲）

- a 子育て女性等に対する再就職支援の充実

(ウ) 高年齢者雇用対策の推進（再掲）

- a シルバー人材センター事業等の推進

(エ) 障害者雇用対策の推進（再掲）

- a 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化

(オ) 職業訓練の効果的な活用による就職支援（再掲）

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

(カ) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援（再掲）

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

(9) 計画目標数を定めた業務展開の推進

ア 地方計画策定項目

下表の目標値を設定し、労働局・ハローワーク間の情報共有を図るとともに、PDCAサイクルによる厳格な進捗管理のもと、計画的な業務運営を実現する。

目標設定項目	目標数
①就職率（常用） ⁵⁶⁾	23.6%以上
②雇用保険受給資格者の早期再就職割合 ⁵⁷⁾	27.1%以上

⁵⁶⁾ 就職件数／新規求職者数。

⁵⁷⁾ 所定給付日数を3分の2以上残して就職し（待期期間中や給付制限中の就職者、自己就職者等を含む）雇用保険被保険者資格取得届が提出された件数／受給資格決定件数。（受給資格決定件数：一般求職者給付の対象。以下同じ）

③充足率（常用） ⁵⁸⁾	17.1%以上
-------------------------	---------

イ 目標設定項目

目標設定項目	目標数
①就職件数	148,000 件
うち常用数	136,759 件
②就職率（全数）	25.2%以上
③雇用保険受給資格者の就職件数	35,000 件
④雇用保険受給資格者の就職率 ⁵⁹⁾	21.7%以上
⑤求人充足数	199,800 件
うち常用	177,169 件
⑥求人充足率（全数）	16.9%以上
⑦正社員求人確保数	平成 24 年度実績以上
⑧法定雇用率達成企業割合	31.2%以上
⑨障害者の就職件数	5,040 件
うち「チーム支援」対象者の就職数	1,943 件
⑩東京の民間企業障害者実雇用率 ⁶⁰⁾	1.70%以上
⑪精神障害者トータルサポーター支援修了者の次段階移行率	60%以上
⑫学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数	18,330 件
同開拓求人数	9,301 件以上
⑬新卒応援ハローワークにおける利用者数	65,713 人以上
同正社員就職件数	10,280 件以上
⑭新規高卒者の内定率（平成 26 年 3 月末）	平成 24 年度実績以上
最終内定率（平成 26 年 6 月末）	平成 24 年度実績以上
⑮求職者支援訓練終了 3 か月後の就職率「基礎コース」	60%以上
同就職率「実践コース」	70%以上
⑯生活保護受給者等就労自立促進事業における担当者制による支援対象者の就職率	60%以上
⑰利用者に対する満足度調査の結果（11 月実施）	90%以上

⁵⁸⁾ 充足数／新規求人数。

⁵⁹⁾ ハローワーク紹介による雇用保険受給資格者の就職件数／受給資格決定件数。

⁶⁰⁾ 平成 26 年 6 月 1 日現在の実雇用率の目標値。

2 需給調整事業の分野における重点対策

(1) 的確かつ厳正な指導監督の実施

ア 労働者派遣事業及び職業紹介事業に係る法制度の周知、計画的な指導監督の実施

(ア) 法制度の周知

派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の更なる充実を図るため、日雇派遣⁶¹⁾の原則禁止や派遣労働者の無期雇用への転換措置の努力義務化を始めとする労働者派遣法の改正点を中心に、法制度について、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対して積極的な周知及び指導を図る。

また、職業紹介事業が適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、職業紹介事業者等に対して、職業安定法の周知・徹底を図る。

(イ) 許可申請・届出の適正かつ迅速な処理

労働者派遣事業、職業紹介事業の許可申請・届出の処理に当たっては、本社機能が集中している東京労働局における処理の重要性が高いことを十分認識し、労働者派遣事業の雇用保険、厚生年金等の適用状況の確認について、ハローワーク、日本年金機構との連携のもと、適正かつ迅速な処理を行う。

また、許可申請・届出窓口のほか、新規事前説明会⁶²⁾や許可証交付式等の場を活用して法制度の周知・徹底を図るとともに、許可・届出後の変更届及び事業報告の未提出事業所に対しては、是正指導を行う。また、是正指導を行っても未提出の場合には行政処分を含め厳正に対応する。

(ウ) 的確かつ厳正な指導監督の実施

指導監督に当たっては、引き続き全国斉一的な指導監督に留意するとともに、東京労働局の他の部局、監督署、ハローワーク及び他の労働局の需給調整事業担当部門との連携を図りつつ、派遣元事業主及び請負事業主並びに職業紹介事業者の事業運営、派遣労働者等の派遣先等における就労実態及び違法事案の把握に努め、的確かつ厳正な指導監督を実施する。

実施に当たっては、訪問指導を基本に、呼出指導、集団指導についても、計画的かつ効果的に実施する。

さらに、是正指導後は的確かつきめ細かい確認を行い、違法事案の是正を徹底する。

⁶¹⁾ 日雇派遣

日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者を労働者派遣すること。

⁶²⁾ 新規事前説明会

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

また、新規学卒求人を始めとして、求人広告の苦情等を積極的に収集するとともに、苦情等を把握した場合は、募集を行う者及び求人情報提供事業者に対して、適切な指導や協力要請を行う。

イ 労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底

(ア) 悪質な違反を行った事業主及び違反を繰り返す事業主に対する厳正な指導監督の実施

悪質な違反を行った派遣元事業主、指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す派遣元事業主、繰り返し違法派遣を受け入れる派遣先に対しては、行政処分、勧告・公表を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

また、需給調整事業部と労働基準部との連携のもと、偽装請負の就労実態にあつて重篤な労働災害を発生させた事業者に対しては、労働者派遣法等に基づく行政処分等厳正な措置を講ずる。

(イ) 派遣受入期間を超えた違法派遣への厳正な対応

派遣受入期間⁶³⁾を超えた違法派遣については、厳正に対応するとともに、特に、専門 26 業務⁶⁴⁾と称して派遣を継続する事業者に対しては、派遣適正化のための指導監督を継続して実施する。

また、指導監督に当たっては、原則として、派遣先の訪問調査を実施し、当該派遣先が別の派遣元事業主から受け入れている労働者派遣についても確認を行い、違反が認められた場合には、そのすべてについて指導監督を行う。

(ウ) 偽装請負に対する厳正な対応

情報提供、定期指導を含め、様々な端緒をもとに、偽装請負、事業委託等の状況を把握し、業務請負等と称しつつ実態として労働者派遣の形態で業務を行っていることが判明した場合は、是正指導を実施する。

また、派遣から請負への切替えを行う派遣元事業主及び派遣先の増加が見込まれることから、労働者派遣契約に引き続き派遣先を発注者として請負に移行したものについては、臨検指導を実施する。

ウ 職業紹介事業者に対する指導監督の徹底

職業紹介事業については、労働条件の明示、取扱職業の範囲の明示、帳簿書類の備付けなど適正な事業運営が行われているかを確認する。また、改正労働者派遣法の施行による日雇派遣の原則禁止に伴い、日々単位の職業紹介が増加することも予想されることから、その職業紹介が適正に行われているか、不適正な手数

⁶³⁾ 派遣受入期間

派遣先が派遣就業の場所ごとの同一の業務に継続して労働者派遣を受け入れることができる期間。

⁶⁴⁾ 専門 26 業務

派遣受入期間の制限を受けない業務として労働者派遣法施行令に定められた業務。

料徴収や賃金の間接払い等について指導監督を徹底し、違法事案に対しては的確かつ厳正に対応する。

(2) 申告、苦情相談への迅速かつ適切な対応

派遣労働者等からの申告、苦情相談については、正確な内容の把握に努めるとともに、問題が認められる事案については、迅速かつ的確に対応する。

また、派遣労働者に対しても、リーフレット等の配布や派遣労働者セミナーの開催により、法制度の周知に努める。

(3) 民間を活用した就職支援

官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット⁶⁵⁾」については、民間の労働力需給調整機関や地方公共団体等に対し、積極的な周知を図る。

3 労働基準の分野における重点対策

(1) 労働者の安全と健康の確保対策

死亡災害及び死傷災害は3年連続で増加し、平成24年度を最終年度とした第11次東京労働局労働災害防止計画（以下「第11次防計画」という。）の目標は達成に至らなかった。しかし、平成24年は災害の増加状況に歯止めをかけるため災害防止の集中的な取組として「東京ゼロ災害運動」を展開し、年後半には災害発生を大幅に抑制することができた。また、平成25年1月から3月までの間を「平成24年度 年度末労働災害防止強調期間」とし、第12次防計画につなげるべく「東京ゼロ災害運動」と継続性のある労働災害防止の取組を進めてきた。

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

ア 第12次防計画に基づいた災害防止の推進

労働災害の増加に歯止めをかけ災害減少に転換を図るため、平成25年上半期を中心として労働災害防止に向けた各種施策を前倒しに取り組む。このため、第1四半期においては、特に災害が多発している第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店及びビルメンテナンス業）、陸上貨物運送事業を、また、死亡災害が多発している建設業を重点業種として、監督指導・個別指導、集団指導等を集中的に実施する。

⁶⁵⁾ しごと情報ネット

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

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

イ 災害多発業種等に対する労働災害防止対策の推進

(ア) 重点とする業種別対策

a 第三次産業に対する労働災害防止対策の推進

第三次産業の労働災害は近年増加傾向にあり、全災害の約60%を占め、多くが小売業、社会福祉施設、飲食店及びビルメンテナンス業の4業種で発生している。このため、これらの業種を重点に、傘下事業場を含めた企業全体の安全衛生水準の向上を図るよう、本社等への指導を行うとともに、食品衛生行政との連携、小規模店舗密集型施設を対象とする指導等により、効率的・効果的な災害防止を図る。

b 陸上貨物運送事業に対する労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業における労働災害は、高止まりで推移しており、また、災害の大半は荷役作業中に発生している。このため、荷の積込み・積卸し作業中の転落災害・転倒災害や荷役機械等によるはさまれ・巻き込まれ災害等の防止を重点に指導を行う。また、災害の発生等を契機として荷主への要請指導を行う。

さらに、「交通労働災害防止のためのガイドライン」（平成6年発出、平成20年改正）の周知・指導を行うとともに、本省が作成する「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（仮称）の周知を図る。

c 建設業に対する労働災害防止対策の推進

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

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

策を重点に進める。

具体的には、高所作業に対し、安全な足場等の設置による作業床の確保、安全帯の使用の徹底等を図るとともに、安全帯については、鉄骨建て方等の墜落危険性の高い作業に対してはハーネス型安全帯⁶⁶⁾の使用を進める。

(イ) 重点とする災害の形態別対策

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

a 墜落・転落災害の防止対策の推進

足場等⁶⁷⁾の高所からの墜落災害が多く発生していることから、足場等について労働安全衛生規則に定める措置の徹底はもとより、手すり先行工法等の「より安全な措置」の実施を指導する。また、脚立、はしご等の安全な使用方法について周知徹底を図る。

b 転倒災害の防止対策の推進

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

c 機械災害の防止対策の推進

依然として、製造業等において動力機械等によるはさまれ・巻き込まれ等の災害が多発していることから、「機械の包括的な安全基準に関する指針」（平成 13 年発出、平成 19 年改正）に基づく安全対策の定着を図るとともに、機械メーカー等からユーザーへの危険情報（残留リスク）の提供を努力義務とする内容の改正労働安全衛生規則（平成 24 年 4 月施行）の周知徹底を図る。

また法令改正⁶⁸⁾が予定されている食品加工用機械、解体用機械（鉄骨切断機、コンクリート圧砕機及びつかみ機）について、改正法令の周知及び改正法令に基づく措置の徹底を図る。

ウ 労働者の安全を確保するための対策の推進

⁶⁶⁾ ハーネス型安全帯

落下傘などに使われているような構造のベルトで、腿・腰・肩など複数部位に衝撃を分散して身体を保持する墜落防止用の安全帯。

⁶⁷⁾ 足場等

建設物、船舶等の高所部に対する作業において、労働者を作業箇所へ接近させて作業させるために仮設の作業床及びこれを支持する仮設物。

⁶⁸⁾ 法令改正

労働安全衛生法、労働安全衛生法施行令、労働安全衛生規則などの改正をいう。

(ア) 安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化

経営トップに対して、安全衛生方針の表明により、自らが率先して安全衛生管理活動に取り組むよう働きかけを行うとともに、法定管理者等⁶⁹⁾の適正な選任と職務の実施、安全衛生委員会等における適切な調査審議の実施、安全衛生教育の実施の徹底等を指導することにより、安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化を図る。

特に、本社機能等に着眼した指導等を行うことにより、本社のガバナンスを活用した傘下事業場における安全衛生管理体制の確立及び安全衛生活動の活性化を図る。

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

(イ) リスクアセスメントの実施及び労働安全衛生マネジメントシステムの導入促進

リスクアセスメントの実施及びその結果に基づく措置の推進については、第11次防計画の目標(「製造業の50人以上の事業場において70%以上のリスクアセスメントの実施」)は達成したことから、第12次防計画においては、実施が進んでいない中小規模事業場におけるリスクアセスメントの実施及び化学物質に係るリスクアセスメントの実施を進める。このため、災害発生の契機等をとらえて、災害調査、監督指導、個別指導、集団指導、再発防止対策書⁷⁰⁾作成指導等において、積極的にリスクアセスメントの実施を指導する。また、リスクアセスメントの実施が、総括安全衛生管理者⁷¹⁾の職務であること、また各管理者等が委員となる安全衛生委員会の調査審議事項にリスクアセスメントに関することが含まれることから、これらを通じてリスクアセスメントの実施を進めることとする。

労働安全衛生マネジメントシステム⁷²⁾については、個別指導、集団指導等の

⁶⁹⁾ 法定管理者等

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

⁷⁰⁾ 再発防止対策書

労働災害が発生した職場において、同種の労働災害を再び発生させないために作成する対策書。

⁷¹⁾ 総括安全衛生管理者

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

⁷²⁾ 労働安全衛生マネジメントシステム

事業者における安全衛生水準の向上を図ることを目的とし、事業者が一連の過程を定めて次の①から④に掲げる活動を自主的に行うもの。

①安全衛生に関する方針の表明

機会を通じて、引き続き積極的な周知・指導を行う。

エ 労働者の健康を確保するための対策

「過重労働による健康障害防止対策の推進」（後記（２）イ）のほか、労働者の健康を確保するための総合対策として次の対策を推進する。

（ア）メンタルヘルス対策の推進

政労使トップで合意した「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成 19 年発出、平成 22 年改正）における平成 32 年度までの目標である「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合を 100%とする」並びに、第 12 次防計画における平成 29 年度までに「安全衛生管理体制の構築が必要なすべての事業場で対策に取り組む」との目標を踏まえ、メンタルヘルス対策の一層の推進を図るため「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年発出）等の周知徹底を図るとともに、これらに基づき、衛生委員会等における調査審議、事業場内体制の整備、教育研修の実施等、事業場内においてメンタルヘルスケアが的確に実施されるよう、経営トップ等に対し指導を行う。

また、メンタルヘルス対策についての独自の取組が困難な事業場に対しては、厚生労働省委託のメンタルヘルス対策支援センターによる事業場内の体制作りに関する支援について教示し、また、50 人未満の事業場におけるメンタルヘルス不調者の相談等に対しては労働局委託の地域産業保健センターの活用の促進を図る。

（イ）化学物質による健康障害予防対策の推進

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

（ウ）アスベストによる健康障害防止対策の推進

建築物の解体等作業について、アスベスト使用の有無に係る事前調査及び労働者のばく露防止措置の履行確保を図る。また、建築物に吹き付けられたアスベスト等の損傷等による労働者のばく露防止対策の徹底を図る。

アスベスト製品の輸入、製造等の全面禁止について、その徹底を図る。

アスベスト使用の有無にかかわらず建築物の解体等の作業を行う事業者に対

②危険性又は有毒性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置
安全衛生に関する目標の設定

④安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善

して、アスベストに係る健康診断の周知を図り、アスベストに係る健康診断の必要な労働者に対し実施の徹底を図るとともに、石綿業務に従事した離職者に対しては石綿健康管理手帳制度について広く周知を行う。

(エ) 職業性疾病予防対策の推進

a 腰痛予防対策の推進

職業性疾病の約 60%を占める腰痛については、腰痛の発生が多い介護作業、重量物運搬作業等を有する業種である保健衛生業、卸小売業、陸上貨物運送事業を重点に、「職場における腰痛予防対策指針」（平成 6 年発出、平成 25 年度改正予定）に基づく対策の推進を図る。

b 粉じん障害防止対策の推進

じん肺及びその合併症による粉じん障害の防止については、平成 25 年度からの新たな「第 8 次粉じん障害防止総合対策」に基づき、粉じんのばく露防止の措置、健康管理対策等の推進を図る。

c 熱中症・一酸化炭素中毒等の防止対策の推進

熱中症、一酸化炭素中毒、酸素欠乏症、硫化水素中毒、感染症については、死亡災害や重大災害となる例も見られることから、その防止のための指導を徹底する。特に、熱中症については、盛夏を迎える前の時期における計画的な対策の実施について事業者等に周知を図る。

d 電離放射線障害防止対策の推進

除染等業務に従事する労働者の放射線障害を防止するため、「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（除染電離則）及び「除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成 23 年発出、平成 24 年改正）及び「特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成 24 年発出）に基づく対策の周知を図る。

(オ) 産業保健活動の活性化、健康づくり対策の推進

産業医及び衛生管理者については、その選任の促進及びその職務の励行を図る。また、衛生委員会の適正な開催等、自主的な労働衛生管理体制の確立とその活動の充実を指導する。

一般健康診断及び特殊健康診断の完全実施と適切な事後措置及び保健指導の実施等について、その徹底を図る。定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組の促進を図る。

(カ) 職場における受動喫煙防止対策の推進

職場における受動喫煙防止対策については、集団指導、個別指導、窓口での受付等あらゆる機会をとらえて、受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事

業の内容を事業者に対して周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

オ 安全衛生対策を推進するための効果的施策の展開

(ア) 労働災害防止団体等の活動の活性化

労働災害防止対策の推進に当たっては、広報手段を有している各業界団体及び各労働災害防止団体等を活用することが効果的であることから、これら団体の一層の自主的な安全衛生活動の推進を図る。

(イ) 安全衛生労使専門家会議の運営

労働災害防止対策、健康確保対策の進め方等について、現場の実情を踏まえた専門的な立場からの意見を聴取し具体的施策展開につなげるため、安全衛生労使専門家会議を開催する。

(ウ) 労使及び国民の意識啓発の推進

第12次防計画に基づき「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズとする広範な災害防止活動を展開するとともに、東京産業安全衛生大会（7月4日一ツ橋ホール）、産業保健フォーラム（11月27日ティアラこうとう）等の機会を活用し、事業者、労働者等の関係者はもとより、国民一般における労働者の安全と健康の確保についての意識啓発を図る。

(2) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止

ア 長時間労働の抑制に向けた取組の推進

使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定の意義を認識のうえ、時間外労働協定を適正に締結するよう周知徹底を図るとともに、適正な過半数代表者の選出が行われているか、また、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年告示）に適合した時間外労働協定が締結されているかについて指導を行う。

また、長時間に渡る時間外労働の実効ある抑制を図り、過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。

イ 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間に渡る時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を確実に実施するよう徹底を図る。その際、50人未満の事業場に対しては地域産業保健センターの利用促進を図る。

また、産業医・衛生管理者の職務を適切に行わせるとともに、衛生委員会における適切な調査審議を行わせる等健康管理に関する体制の整備、講ずべき措置について指導を行う。

なお、全国労働衛生週間（10月1日～7日）の準備期間に当たる9月を中心に、

労使による過重労働による健康障害防止対策の自主的な取組を促進するための集中的な周知・啓発を行う。

ウ 労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底のための監督指導等

労働局及び監督署における監督担当部署、安全衛生担当部署及び労災担当部署間の情報共有化を図り、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場などに対して指導を強化する。

その際、労働基準関係法令違反が認められる事案については、司法処分を含めて厳正に対処する。

(3) 経営環境等の変化に対応した法定労働条件の確保等

ア 申告・相談等への対応

労働局及び監督署の相談窓口においては、申告・相談者が置かれた状況に配慮して懇切・丁寧に対応するとともに、賃金不払や解雇などの申告事案については、優先的に監督指導などを実施する。

また、解雇や雇止め等について、労働基準法等に違反しない場合であっても、パンフレットなどにより労使に改正労働契約法や裁判例についての情報提供を行う。

繰り返し申告がなされ、労働基準関係法令違反が認められる事業場に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

長時間労働、賃金不払残業などに関する投書等の情報については、その内容を精査した上での的確に対応する。

イ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

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

ウ 大量整理解雇、企業倒産等の事案への対応

大量整理解雇、大型倒産等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等で定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。その際、解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われることがないようパンフレット等を活用し、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

(4) 労働者の雇用・就業形態に対応した労働条件の確保・改善対策

ア 一般労働条件の確保・改善対策の推進

(ア) 法定労働条件の履行確保

いかなる経営環境の下においても、すべての労働者に対し、労働基準法等で

定める労働条件が確保されなければならないことから、労働条件の書面による明示の徹底及び就業規則の作成・届出、記載内容の適正化や労働者に対する周知の徹底などによる基本的な労働条件の枠組み並びにそれらに関する管理体制を適正に確立させ、これを定着させる対策を推進する。

(イ) 賃金不払残業の防止

適正な労働時間管理を徹底し、賃金不払残業を惹起させないよう、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年発出)の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」(平成15年発出)に基づき総合的な対策を推進する。

また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 特定分野における労働条件確保の推進

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年告示)等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、長時間労働等自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施し、その遵守の徹底を図る。また、陸運行政機関との合同による監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用するなど連携を図る。

さらに、平成23年度から労働局に配置された自動車運転者時間管理等指導員による、使用者等に対する指導及び助言を適切に行う。

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

(イ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する東京都等と連携して労働基準関係法令の周知を図るとともに、計画的な監督指導を実施するなどによりその遵守の徹底を図る。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

職業安定行政、出入国管理機関等との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図るとともに、悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する。

(エ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知すると

ともに、その遵守の徹底を図る。

偽装請負が疑われる事案については、労働基準部・監督署が需給調整事業部と共同監督を実施するなど連携した対応を行うとともに、偽装請負が関係する死亡災害を始めとする重篤な労働災害については、司法処分を含め厳正に対処する。

(オ) 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、その中の夜間勤務を行う労働者に関し、依然として長時間労働の実態が認められることから、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

(カ) パートタイム労働者

パートタイム労働者については、法定労働条件の確保を図るとともに、パートタイム労働法及び同法に基づく指針の周知・啓発を推進する。

(キ) 障害者

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(以下「障害者虐待防止法」という。)が平成24年10月1日に施行されたことから、障害のある労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係行政機関との連携のもと、的確な情報の把握を行うとともに、迅速に対応する。また、障害者であることを理由とする最低賃金額未満の賃金の支払いは、使用者による障害者虐待に該当することから、最低賃金減額特例許可制度を含め、障害者を使用する事業主に対する労働基準関係法令の周知及び啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、「労災かくし」の防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

また、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(5) 適正な労働条件の整備

ア 仕事と生活の調和のとれた働き方を可能とする環境整備

(ア) 労働時間等の設定改善の促進

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、「労働時間等見直しガイドライン」(平成18年告示、平成22年最新改正)の内容について周知・啓発を図る。

また、労働時間等の設定改善に向けた労使による自主的な取組を促進するため、①設定改善に取り組む中小企業に対する支援、②長時間労働の縮減が必要な事業場が参加するワークショップを開催することによる長時間労働の要因分析や改善策の検討及びその後の実施についての支援、③労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント等の個別訪問、相談対応等による計画的な助言・指導を行う。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発等

平成 19 年に「東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和推進会議⁷³⁾」で策定された「仕事と生活の調和推進プログラム」及び労働局が作成した中小企業の取組事例を中心としたワーク・ライフ・バランス推進好事例集の周知・啓発を引き続き図ることにより、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の削減に向けた関係者の取組を推進する。

また、東京都と共催するワーク・ライフ・バランスフェスタ等、関係地方公共団体とも連携を図りながら労使に対する意識啓発を図る。

イ 労働契約に関するルールの周知等

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法、特に改正された①無期労働契約への転換（労働契約法第 18 条）、②「雇止め法理」の法制化（同法第 19 条）、③不合理な労働条件の禁止（同法第 20 条）や裁判例の趣旨及び内容について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して各種講習会において情報提供を行うなど周知を図る。

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

ウ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成 16 年発出、平成 20 年改正）を活用し、適正な労働条件下での在宅勤務を含むテレワークの普及促進を図る。

エ 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組の推進

医師や看護師等医療スタッフの勤務環境を改善するため、企画委員会や研修会の開催等を通じ、医療機関への各種施策の情報提供や医療機関の労務管理等に関する知識の向上を図るとともに、労働局に配置された医療労働専門相談員による相談支援を実施するなど「医療分野の『雇用の質』向上のための取組」を引き続

⁷³⁾ 東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和推進会議

東京労働局に事務局を置き、関東甲信越ブロック（10 都県）内の企業を対象として仕事と生活の調和を推進していくため、労使をはじめ学識経験者など幅広く、各層の意見を求めた会議。

き実施する。

オ 賃金・退職金制度の相談への適切な対応

賃金・退職金制度等に係る専門性の高い相談に対しては、賃金相談員を活用して適切に対応する。

カ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

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

(6) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

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

また、改正内容の周知広報に努めるとともに、履行確保上問題があると考えられる業種等を対象とした監督指導を行う。

イ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援

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

(7) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準⁷⁴⁾等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や請求人等に対する処理状況の連絡等の徹底を図る。

労災診療費については、審査業務体制の充実を図り、一層的確な審査を実施するとともに、労災診療費算定基準の医療機関への周知徹底、誤請求の多い医療機関への指導等により、適正払いの徹底を図る。

労災保険未手続の間の災害や事業主の故意または重大な過失による災害等を原因とした費用徴収については、該当する可能性のある事案について、署から局への漏れのない報告及び局における進捗状況の組織的管理等により、適切な事務処

⁷⁴⁾ 認定基準

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

理の一層の徹底を図る。

イ 胆管がん事案への対応

胆管がんに係る労災請求事案については、その調査に当たり、職歴、従事業務、化学物質の使用状況、作業環境の把握に留意し、業務上外を適切に判断する。

ウ 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る適正な処理

脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求事案については、認定基準等に基づく迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、これらの事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底し、長時間労働が認められる事案は、適正な労働時間の把握の徹底を図る。

エ 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の給付請求事案に係る的確な対応

労働者等に対し、石綿救済法⁷⁵⁾の内容や石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について引き続き周知を図り、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨を行う。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対して迅速・適正な補償・救済を行う。

オ 行政争訟における的確な対応

審査請求事件の処理については、審査請求人に署長の意見書を開示することを通じた的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟が提起された場合には、事実関係を立証するために必要な調査・証拠収集等を迅速に行うとともに、特に本省が指定する事案について、本省、法務局との密接な連携による十分な主張、立証に努める。

4 雇用均等の分野における重点対策

(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 均等取扱いのための指導等

⁷⁵⁾ 石綿救済法

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

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

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

（イ）妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ、男女雇用機会均等法第 17 条に基づく労働局長による紛争解決の援助又は同法第 18 条に基づく機会均等調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。その際、労使の合意形成に資するよう、東京労働局作成の『「妊娠→産休→育休→復職」紛争解決事例集』（労働局ホームページに掲載）を活用し、納得性が確保できる解決を図る。また、法違反が認められる場合には、厳正な指導を行う。

（ウ）女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

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

（エ）職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

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

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

（オ）母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知徹底を図るとともに、男女雇用機会均等法に基づく指針⁷⁶⁾で定められた「母性健康管

⁷⁶⁾ 男女雇用機会均等法に基づく指針

正式名称：「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようするために事業主が講ずべき措置に関する指針」。(平成 9 年告示)。

理指導事項連絡カード⁷⁷⁾」の活用を促進する。

(カ) 紛争解決の援助

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

(キ) 男女雇用機会均等法等の周知

労使を始め関係機関等に対し、男女雇用機会均等法の効果的な周知活動を実施する。パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している正社員以外の者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、これらの労働者及び事業主に対しても法の周知徹底を図る。

さらに、紛争解決援助制度については事例等を紹介し、労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停について、男性労働者も含め、労働者等に積極的に周知する。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

大企業の女性管理職の実情、当局管内にある大規模企業の全国に対する比率にかんがみ、ポジティブ・アクションの趣旨、正しい理解、取り組むことの意義について一層の周知徹底を図る。さらに、労働局長自らの取組も含め企業に対する直接的な働きかけを積極的に推進することとし、報告徴収の機会を十分に活用し、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。合わせて、企業や就職希望者に対してポジティブ・アクション情報ポータルサイト⁷⁸⁾の活用を促し、女性の活躍状況の情報開示を図る。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。受賞企業の表彰式に併せて「均等・両立推進企業セミナー」を開催し、その取組や効果等について広く周知を図る。

(2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の履行確保

(ア) 法に基づく指導等

平成24年7月1日に改正育児・介護休業法が全面施行され、企業の規模にか

⁷⁷⁾ 母性健康管理指導事項連絡カード

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

⁷⁸⁾ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

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

かわらず適用となったことから、制度の内容がより一層定着し、法の履行確保が図られるよう、指導等を実施する。

特に、派遣労働者など期間雇用者の女性の継続就業率が低い状況があることから、期間雇用者の育児休業の取得要件等について周知するなどにより、期間雇用者の育児休業の取得及び短時間勤務制度等の利用促進を図る。

(イ) 不利益取扱い等の相談への対応

育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いに関する相談が寄せられた場合には、雇用均等指導員（両立担当）の活用により問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ、育児・介護休業法第52条の4に基づく労働局長による紛争解決援助又は同法第52条の5に基づく両立支援調停会議による調停の積極的活用により、円滑かつ迅速な解決を図る。また、法違反が認められる場合には、厳正な指導を行う。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備について、厚生労働省が作成した両立支援ベストプラクティス事例集（労働局ホームページに掲載）等も活用しつつ周知啓発を行うとともに、男性の育児休業取得促進に関する周知啓発に取り組む。その際、東京都と共催するワーク・ライフ・バランスフェスタ等、関係地方公共団体とも連携を図りながら労使に対する意識啓発を図る。

育児休業の利用が進んでいない中小企業に対しては、新たに設置される期間雇用者の継続就業を支援する助成金（期間雇用者継続就業支援コース）等を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を図り、育児休業や短時間勤務制度の利用を促進する。

また、仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範というべき取組を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

ウ 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画を自動的に作成できる機能や企業の好事例など両立支援に関する情報を一元的に提供する両立支援総合サイト「両立支援のひろば」を周知し、活用を促すとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務づけられている労働者数101人以上の企業で、一般事業主行動計画が未届の企業に対しては、文書等による督促を行う等指導を徹底する。

また、多くの企業が次世代認定マーク「くるみん」の取得を目指して取組を進めるよう、認定を受けた企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）の内容も含め、認定制度について周知を図る。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇が図られるよう、労働局長による指導等を通じてパートタイム労働者の雇用管理改善を促進する。このため、パートタイム労働法第 16 条に基づく報告徴収を計画的に実施し、法の履行確保を図る。

特に、パートタイム労働者からの通報のあった個別具体的な事案については、報告徴収の実施に努め、法違反が認められた場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

パートタイム労働法に義務づけられている措置等について、パートタイム労働者等から相談がなされ、労使間の紛争が認められる場合には、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ、同法第 21 条に基づく労働局長による紛争解決援助又は同法第 22 条に基づく均衡待遇調停会議による調停の積極的活用により円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 事業主の支援等

雇用均等指導員（均衡推進担当）が、特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法に関するアドバイスを行うとともに、事業所の実態に応じた正社員への転換推進制度のプランの提供等を行い、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善の取組について支援を行う。また、有期・短時間・派遣労働者等キャリアアップ助成金について事業主に情報提供する等により、均衡待遇等に取り組む事業主を支援する。

また、併せて雇用均等室に配置した雇用均等コンサルタントを活用し、事業主に対し職務分析・職務評価の導入支援を行い、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の取組を進める。

ウ パートタイム労働法等の周知啓発

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

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

5 労働保険適用徴収の分野における重点対策

(1) 労働保険料等の適正徴収

東京労働局管内の適用事業場数は約 40 万事業場であり、労働保険料及び一般拠出金（以下「労働保険料等」という。）の徴収決定額は全国の約 3 割に及んでいることから、労働保険財政等における役割は極めて大きい。

このような状況を踏まえ、収納率の維持・向上を最重要課題と位置付け、併せて労働保険の適用促進を一層推進するため、次の事項を重点的に実施する。

ア 労働保険料等の適正徴収

(ア) 適正な申告・納付の周知

労働保険料等の徴収に当たっては、年度更新申告書の集合受付を始め、各種説明会、労働保険料等に係る立入検査などのあらゆる機会を通じ、事業主等に対し労働保険制度に対する理解を促し、法令に従い労働保険料等を申告・納付するように適切に指導する。

また、平成22年4月の雇用保険制度改正によって、雇用保険の適用範囲が大幅に拡大されたことに伴い、特に短時間労働者、派遣労働者等に対する適用拡大について更に周知を図るとともに、雇用保険の加入要件を満たす労働者を把握した場合は、加入手続に併せ、適正な申告・納付を行うよう指導する。

(イ) 年度更新の円滑な実施

年度更新業務は、労働保険料等の適正徴収に当たり重要な業務であることから、業務が円滑かつ効果的に実施できるよう、労働局、監督署及びハローワーク等が一層の連携を図る。

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

(ウ) 法定納期限後の認定決定

法定納期限⁷⁹⁾を経過しても申告書の提出がない事業場については、電話や文書等の提出督促を実施する。それでもなお申告書を提出しない事業場については認定決定⁸⁰⁾を行う。特に、単独有期事業について、事業終了後に確定申告書が提出されない場合には、遅滞なく認定決定を行う。

イ 口座振替制度の対象拡大

口座振替の対象拡大は、事業主の利便性向上のみならず、徴収事務の効率化にも資するものであることから、事業主等に対し、あらゆる機会をとらえて周知し、利用促進を図る。

ウ 実効ある滞納整理の実施

(ア) 納付督促について

⁷⁹⁾ 法定納期限

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

⁸⁰⁾ 認定決定

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

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

特に、複数年度に渡り滞納を繰り返している事業主や多額の労働保険料等を滞納している事業主等（以下「重点事業主」という。）に対しては、重点的に滞納整理を実施する。

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

(イ) 強制措置の実施について

重点事業主を対象として、納付督促によってもなお納付がされない場合、速やかに財産調査等を実施し、差押え等の強制措置を実施する。

エ 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等の適正徴収を確保し費用負担の公平を期すため、実効ある算定基礎調査⁸¹⁾ 計画を策定し、時期を逸することなく実施する。

特に、雇用保険の適用範囲が拡大されたことを踏まえ、労働者派遣業やパートタイム労働者等を多く抱える業種を優先的に実施する。

オ 社会保険及び労働保険に係る徴収事務一元化への適切な対応

社会保険・労働保険徴収事務センター⁸²⁾ による保険関係申告書・届出書等の受付、事業所調査、納付督促等については、日本年金機構南関東ブロック本部及び年金事務所と連携を図り、適切に実施する。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業の一掃については、「第 3 次労働保険未手続一掃対策 3 か年計画」（平成 23～25 年度）に基づき、本省から提供される「労働保険未手続の可能性のある事業所一覧」、他部署からの情報や関係行政機関との通報制度等も活用して未手続事業を的確に把握し、加入勧奨を行う。

なお、度重なる手続指導にもかかわらず、成立手続を行わない事業に対しては、積極的に職権成立の措置を講じる。

また、労働保険適正加入促進事業に係る委託業務については、受託団体等に対して的確な未手続事業情報の提供や協議会での意見交換等を通じ、加入勧奨活動の強化を図る。

(3) 労働保険事務組合の指導等

⁸¹⁾ 算定基礎調査

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

⁸²⁾ 社会保険・労働保険徴収事務センター

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

ア 労働保険事務組合の指導等

労働保険事務組合制度⁸³⁾の信頼性を確保するため、労働保険料等の厳正な管理が的確になされるよう指導を実施する。

事務組合指導計画に基づき重点指導事務組合を選定し、個別指導や研修会開催による集団指導を実施するほか、算定基礎調査、滞納事業場に対する納付督促指導を積極的に行う。

また、事務組合の健全な事務処理が確保されるよう、雇用保険監察官による的確な監査等を実施する。

イ 特別加入制度の推進

中小事業主等、一人親方等⁸⁴⁾及び特定作業従事者⁸⁵⁾、海外派遣者に係る特別加入制度について、事業主や一人親方等への周知・広報に努めるとともに、事務組合、一人親方団体等に対しては、労災保険の趣旨に沿った特別加入制度の適正な運営を図るよう指導を実施する。

ウ 労働保険事務組合報奨金について

平成 23 年度の労働保険事務組合報奨金⁸⁶⁾交付要領の改訂に伴い、報奨金交付額の上限設定の周知及び区分経理実施の指導を徹底する。

特に、報奨金の区分経理の実施については、使途の透明性を確保するよう交付申請時において、前年度支出内訳及び今年度支出予定内容を確認し、適切な支出が行われるよう指導を行う。

(4) 電子申請の利用の促進

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

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

6 労働相談等の充実の分野における重点対策

⁸³⁾ 労働保険事務組合制度

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

⁸⁴⁾ 一人親方等

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

⁸⁵⁾ 特定作業従事者

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

⁸⁶⁾ 労働保険事務組合報奨金

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

(1) 労働問題に関するニーズに応じた相談体制の充実

労働者や事業主等、その立場や事情により内容が多岐に渡る労働に関する相談に対し、相談者が適切な相談窓口を選択できるよう、労働局内各部局、監督署及びハローワークの所掌事務や施策に応じた窓口体制の充実を図るとともに、これらの相談窓口について、各種広報資料、労働局ホームページ等を活用して周知を図る。

また、労働分野におけるあらゆる相談について、労働局、監督署及び庁外（新宿南・有楽町）に設置した 21 か所の「総合労働相談コーナー」においてワンストップで相談を受け付け、必要に応じ、監督署、ハローワーク及び雇用均等室へ取り次ぐなど、適切な対応を行う。

(2) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応

ア 労働局内各部局、監督署及びハローワークは、寄せられた相談に対して、相談者の置かれている状況に配慮し、懇切・丁寧な相談対応を行うとともに、それぞれの専門性を生かし、適切で迅速な処理を徹底する。

そのため、①問題の解決に資するよう、関連する法令・裁判例等の必要な情報提供とアドバイス、②監督指導、各種支援等、所掌する法令等に基づく迅速・的確な処理、③関係部署はもとより、関係機関と相互に連携した情報の収集・提供、相談の取次、関係機関の紹介等の対応を確実に実施する。

イ 労働に関する法制度の概要、各種制度の案内資料及びQ&A等を労働局ホームページやその他の広報媒体に掲載し、利用者が事前に適切な相談や手続きが行えるよう情報提供の充実に努める。

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

(3) 労働法制の基礎知識の普及促進

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

(4) 個別労働紛争解決制度等の積極的な運用

ア 総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービスの提供

総合労働相談コーナーにおいては、労働分野におけるあらゆる相談に対応し、相談の内容に応じて、法令・裁判例等の情報提供、当事者間の自主的解決促進のためのアドバイス、他の処理機関についての情報提供等のワンストップサービスを提供する。特に、近年社会問題化しているいじめ・嫌がらせ（パワハラ）等、

複雑・困難化している労働問題については、総合労働相談員（困難事案担当）を積極的に活用し、より丁寧な相談対応を図ることとする。

相談の過程において個別労働紛争を把握した場合には、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、個別労働紛争解決制度を適切に教示し、助言・指導の申出やあっせんの申請を受け付ける等の確に対応する。このため、相談員に対し、個別労働紛争解決制度のみならず、労働行政全般について幅広い知識を付与するなど資質の向上を図る。

イ 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

助言・指導及びあっせんについては、それぞれの紛争の実情に即した的確な事務処理を行う。さらに、紛争の迅速な解決に向けて、相談員の積極的な活用を含めたより一層の事務処理の効率化を図る。

ウ 労働契約法等を踏まえた的確な相談の実施

総合労働相談コーナーにおいて、労働条件の決定や変更が合理的かつ円滑に行われるよう、労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について情報提供や周知を図り、労使の自主的な紛争の解決を促進する。

エ 個別労働紛争解決制度の周知

労働局ホームページを活用するほか、区市町村に対して広報紙（誌）への掲載を依頼する等により、個別労働紛争解決制度の効果的な周知・広報に取り組む。

オ 関係機関・団体との連携強化

労働相談への的確な対応や個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、東京都産業労働局、中央労働委員会、日本司法支援センター（法テラス）、労働審判制度を運用している東京地方裁判所等の関係機関と労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催を通じて連携強化を図る。

カ 各法に基づく紛争解決援助制度による対応（再掲）

【男女雇用機会均等法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

（１）男女雇用機会均等確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

（イ）妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

（ウ）職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

（オ）紛争解決の援助

【育児・介護休業法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

（２）仕事と生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の履行確保

(イ) 不利益取扱い等の相談への対応

【パートタイム労働法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

(3) パートタイム労働対策の推進

ア パートタイム労働法に基づく適切な指導等

第4 各行政分野の連携事項

1 労働条件の確保、雇用のための総合的施策の実施

労働条件の確保、雇用の安定、男女の均等取扱いの確保等各行政課題について、労働局内各部局間の連携をより一層密にし、総合労働行政機関としての機能の発揮に努める。

また、複数の行政分野による対応が求められている課題については、関係部室の連携を図り、また、監督署とハローワークが連携して対応すべき課題については、労働局が必要な調整を図り、労働局並びに監督署及びハローワークが一体となって機動的かつ的確な対応を図る。

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

なお、経営環境の変化等が続く中で、雇用調整を予定している企業の動向の把握に努め、大型倒産、大量整理解雇等の事案については、監督署及びハローワークが連携を図り、情報収集等を行うことにより的確な対応を図る。

2 男女雇用機会均等確保対策の推進

男女雇用機会均等法及び同法に基づく省令・指針の内容について、監督署における就業規則の受理時及びハローワークにおける求人の受理時等に、その周知を図る。

また、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、男女の均等取扱い及びセクシュアルハラスメント等の紛争等に関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を監督署又はハローワークで把握した場合には、雇用均等室へ提供等を行う一方で、男女同一賃金の原則及び妊産婦等に係る労働基準法の規定等に関する相談や、法違反の疑いのある事業所に係る情報を雇用均等室で把握した場合には、労働基準部へ提供等を行うことにより連携を図る。

併せて、女子学生等について、現下の厳しい就職内定率の背景には、職業選択に対する意識の問題も考えられ、また、男女雇用機会均等法等に係る知識の習得により応募企業の適切な選択に資することも考えられることから、職業安定部が行う新卒者を中心とする支援との連携を図る。

3 仕事と家庭の両立支援対策の推進

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

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

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

4 パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働法に関しては、雇用均等室が中心となり、労働局の他の部局とも十分連携しつつ、事業主、労働者等からの相談に対し適切に対応するとともに、法に基づく指導及び周知啓発などの業務を推進する。

5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進

派遣労働者の保護及び就業条件の確保を図るため、派遣労働者からの申告や違反事案について、需給調整事業部、労働基準部による相互情報提供と共同監督など、連携を一層強化する。また、各地で事業を行う派遣元事業主、請負事業主等に対する各労働局との連携のもとでの指導監督を積極的に行う。

また、派遣元事業主、請負事業主、派遣先、発注者による労働者派遣法を始め関係法令等の遵守の徹底を図るため、労働局各部局が密接な連携のもと、効果的な周知、啓発を行う。

さらに、労働局とハローワークは連携して、派遣労働者として働こうとする者や正社員等として働くことを希望する派遣労働者に対し、必要な情報の提供を行うとともに、個別の相談に応じる派遣労働者セミナーを開催する。なお、派遣労働者を直接雇用することを検討する派遣先に対しては、「有期・短時間・派遣労働者等キャリアアップ助成金」等を周知し、直接雇用を促進する。

6 外国人労働者対策の推進

外国人労働者については、日本人と等しく労働関係法令等が適用されるとともに、労働条件面での国籍による差別が禁止されている。しかしながら、こうした責務について、的確な理解をしていない事業主等に対して、労働局、監督署及びハローワークが相互に連携し、外国人指針の周知及び当該指針に基づく雇用管理改善指導を積極的に実施し、労働関係法令等の遵守徹底を図る。

7 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

平成 25 年度は「第 3 次労働保険未手続事業一掃対策 3 か年計画」の最終年度に当たることから、これまでの結果を踏まえ、労働局、監督署及びハローワークの連携を強化し未手続事業一掃対策の推進を図る。

第5 行政展開とサービス向上の基本となる事項

1 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開

行政ニーズに即応した労働行政を展開するために、東京都及び関係行政機関並びに関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢や主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った各施策の計画的な実施に努める。

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

また、東京都とは政策目的に応じた様々な協議の機会を設けるほか、労使団体とも定期的な協議の場を設定するなど、活発な意見交換等を通じて、地域の関係者が労働行政に対して理解を深めるよう努める。

また、雇用対策法に基づき、地域の実情にあった機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、東京都知事の意見を聞いて雇用施策実施方針を定めることとされていることから、定期的に雇用対策連絡調整会議等を開催し東京都の関係部局との協議の場を設定するとともに、機動的な緊急雇用対策本部会議を開催し、綿密な連携・協力を図る。

各地域においては、雇用・労働に係る課題や地域のニーズなどに関して、区市町村と地域雇用問題連絡会議を含め日常的に意見交換等を行うとともに、地域の雇用問題等への対応に当たっては、連携して実行ある労働施策を展開する。

さらに、東京の実情に応じた施策を効果的に推進するため、東京地方労働審議会において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者、調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

2 他の労働局との積極的な連携

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

(1) 労働基準行政

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

(2) 職業安定行政

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

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

(3) 雇用均等行政

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

3 積極的な広報活動の実施

広報活動は、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるために極めて重要であることから、「東京労働局広報実施要綱」（平成 18 年策定）に基づき、各地域に密着した情報を提供するよう広報活動を積極的に推進する。

特に、労働行政における重要施策等については、記者発表等を積極的に行うほか、地方公共団体を始めとする関係機関や労使団体等地域の関係者にも資料提供するなど、幅広くかつ効果的な広報に努める。なお、報道発表資料等については、取材側の関心や広報効果を意識した見出しやグラフ・図を利用した見やすい資料の作成に努めるとともに、要約版の作成をする等「見える化」に創意工夫を凝らす。

また、分野・横断的な情報を分かりやすく提供するための総合的な情報発信手段としてインターネットは極めて効果的であることから、労働局ホームページを有効活用し、イベント情報や報道関係資料の提供等、タイムリーな話題の提供に努める。

4 保有個人情報 の 適正な管理

「東京労働局保有個人情報管理規程」、「労働基準監督署・公共職業安定所保有個人情報管理規程」等に基づき、保有個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

保有個人情報の漏えい防止、特に、文書の誤送付及び紛失の発生を防止するため、

職員等の異動時等における研修、管理者等による点検確認等を確実に実施することにより、基本的動作の定着、適正な文書管理の徹底を図る。

5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、厚生労働省情報公開文書室が作成した「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

また、「公文書等の管理に関する法律」、「厚生労働省行政文書管理規則」及び「東京労働局文書取扱規則」に基づく適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿及び同管理簿に記載する行政文書の管理の一層の適正化を図る。

(2) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切かつ円滑な実施

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、厚生労働省情報公開文書室による「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示審査マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

(3) 開示請求事務の迅速かつ的確な対応

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求及び「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づく行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に係る事務処理に当たっては、開示請求期限を厳守し、迅速かつ適切な事務処理を行う。

特に、請求対象となる文書の特定が極めて重要であることから、文書所管課と総務部（企画室）との間で十分な調整を行うとともに、補正処理・開示決定通知及び具体的な不開示理由の付記についての的確な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報保護法」並びに「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」（平成 24 年策定）及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」（平成 24 年発出）に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談については、総務部（企画室）が労働局の他の各部局と連携し、個人情報取扱事業者に対する労働局長による助言・指導等の行政指導を的確に実施する。

6 綱紀の保持

労働行政は、労使を始め、国民全体の信頼を得て初めて業務が円滑に遂行されるものであり、行政推進の基盤は国民の行政に対する信頼である。

国民の信頼と期待を裏切ることがないように、業務面はもとより、私生活においても非違行為の発生を防止し、すべての職員が綱紀保持の徹底を図ることとし、特に以下の点に万全を期する。

- (1) 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持・増進に努めるとともに東京労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底に取り組む。

また、内部通報については全職員に対して通報受付体制の周知徹底をする。

- (2) 交通法規の遵守はもとより、官用自動車を始め自動車の安全運転の一層の徹底を図り、交通事故防止に万全を期するとともに、飲酒運転を発生させないための取組を徹底する。
- (3) セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの防止と排除の徹底を図る。
- (4) 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力等を多面的に判断し、慎重に選考する。

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を採用後、原則1か月以内に実施するとともに、知識の付与に係る事項について、あらゆる機会を通じて積極的に行う。

7 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組

(1) 職務と責任

会計経理事務に携わる職員にあつては、公金を適正に執行するという職務の重要性を認識し、会計法令及び「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成20年発出）に基づき、法令遵守の徹底を図ることはもとより、労働局内各部局及び監督署・ハローワークが業務を円滑かつ的確に運営できるよう下支えするとの使命感を持って業務を遂行する。

(2) 事務処理体制の強化

会計事務の遂行に当たっては、担当する職員の会計知識の習得と専門性の向上を図るとともに、会計機関の相互牽制に留意し、内部牽制体制を確立・維持する。

具体的には、初めて会計業務に携わる職員に対する実務研修を始め、経理、調達、施設管理等の分野ごとの専門研修を充実し、併せて、厚生労働省地方課が作成した「会計事務取扱マニュアル」及び「東京労働局会計・経理事務取扱要領」に基づく適正な事務処理の徹底を図る。

また、部局間の縦割りを排し、課題や事例情報の共有化を図る。

(3) 内部監査の徹底

会計経理事務に係る内部監査については、「東京労働局内部監査実施要領」及び「東京労働局内部監査等実施方針」に基づき定期的を実施し、内部監査結果及び是正報告等については、速やかに局長を始め、管理者に報告し共有する。

また、内部監査の重点項目は、「勤務時間管理及び超過勤務手当の支給並びに旅費等の支出の適正化」を掲げ、事務処理の徹底を図る。

(4) 公共調達最適化

公共調達の実施に当たっては、労働局及び監督署・ハローワーク間の連携を強化し、効率的・効果的な予算執行が行われるよう、業務の目的及び達成水準等を明示した的確な仕様書を作成し、受託者に対しては、当該仕様書に沿った契約の厳正な履行を求めていくことにより、公共調達の競争性及び透明性を確保する。

なお、総務部（会計課）においては、労働保険徴収部長、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長の4名で構成される「東京労働局公共調達審査会」及び外部委員3名で構成される「東京労働局公共調達監視委員会」の開催などにより、随意契約見直し計画を含めた契約審査を徹底し、契約の監視体制の強化を図る。

(5) コスト削減の取組

コスト削減については、「厚生労働省行政効率化推進計画に基づく取組の推進について」（平成21年発出）等により実施してきたところであるが、管理者はもとより、職員一人一人が行政事務の効率化及び経費節減についての意識を一層高め、徹底的な無駄の排除と更なるコスト削減に努める。

8 事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の総人件費削減計画に基づく地方支分部局における人員削減が一層進み、併せて、平成21年から平成24年にわたる累次の閣議決定に基づく新規採用抑制の結果、多くの欠員が平成25年度当初に発生している状態にかんがみ、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮するためには、行政事務の簡素合理化や効率化、行政需要に対応した業務運営体制の見直しが引き続き重要である。

このため、労働局内各部局に設置した「業務簡素化検討委員会」を中心に業務簡素化事項の検討を随時意欲的に進めるとともに、決定事項については迅速に対応する。

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

9 研修の充実

労働行政を取り巻く情勢の変化及び行政課題の複雑化に適切に対応し、業務の的確かつ円滑な推進を図るために、新たに開発されたDVD教材や研修テキスト等も

活用しつつ、職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する研修に努めるとともに、東京、千葉、神奈川、山梨の各労働局で構成される南関東ブロックの中心局として、同ブロック内各労働局に新規に採用された職員及び担当する業務に初めて配属された職員を対象とし、新たにブロック研修を実施する。

特に、第一線業務における実践的な能力の向上を図る専門研修の充実に努めるとともに、総合的労働行政を推進するため、一般研修については、引き続き各行政分野合同で実施する。また、労働行政職員としての意識を涵養するため、各行政分野が所掌する法律の改正、新たに重点化された対策などについての研修を他の行政分野の職員にも実施し、必要な知識を共有し、相互理解を深めるよう努める。

さらに、職員一人一人の能力を十分発揮させていくため、職員及び非常勤職員に対するOJTについては工夫を凝らし積極的に実施する。

なお、非常勤職員についても、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を採用後原則1か月以内に実施するとともに、知識の付与に係る事項について、あらゆる機会を通じて積極的に行う。