

平成**26**年度

行政運営方針

誰もが能力を発揮できる安心なTOKYOへ

- ハローワークが中心となって、労働市場全体のマッチング機能の強化に努めます。
- 安心で希望が持てる職場を目指し、労働条件確保改善、労働災害防止等に取り組みます。
- 女性が能力を発揮し、男女とも育児等と両立しつつ活躍できる職場環境をつくれます。

最重点目標とその取組

— 誰もが能力を発揮できる安心なTOKYOへ —

■ ハローワークが中心となって、労働市場全体のマッチング機能の強化に努めます。

- ▶ 労働市場の中で、ハローワークが中核的な職業紹介機関としての役割を果たし、積極的な充足支援、就職支援に努めます。
- ▶ 若年者の就職活動から職場定着までの一貫した支援を実施します。
- ▶ 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。
- ▶ 職業訓練の活用により能力形成を促進するとともに、訓練受講中からきめ細かい就職支援を実施し、早期再就職の実現を促進します。
- ▶ 改正労働者派遣法の周知を図り、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。

■ 安心して希望が持てる職場を目指し、労働条件確保改善、労働災害防止等に取り組めます。

- ▶ 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。
- ▶ 「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズに、第12次東京労働局労働災害防止計画を推進し、労働者の安全と健康の確保に努めます。
- ▶ 改正された最低賃金の周知・広報と履行確保に努めます。
- ▶ 的確な労災補償対策を推進します。

■ 女性が能力を発揮し、男女とも育児等と両立しつつ活躍できる職場環境をつくりまします。

- ▶ 改正省令・指針等の周知及び性差別の解消等、男女雇用機会均等法の実効性を確保するとともに、女性の活躍のための採用拡大、人材育成など企業によるポジティブ・アクションの取組を促します。
- ▶ 妊娠・出産、育児休業を理由とした不利益取扱い等に係る相談に、的確かつ厳正に対応し、男性や非正規労働者も含め、育児休業等を取得しやすい職場環境をつくりまします。
- ▶ 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 26 年度東京労働局行政運営方針 目次

第 1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢	2
2 雇用をめぐる動向	2
(1) 最近の雇用失業情勢	2
(2) 若年者の雇用状況	3
(3) 高年齢者の雇用状況	3
(4) 障害者の雇用状況	4
(5) 女性の雇用状況	4
(6) パートタイム労働者の雇用状況	5
(7) 非正規雇用労働者の雇用状況	5
(8) 職業訓練の状況	5
(9) 民間人材ビジネスの動向	5
3 労働条件等をめぐる動向	6
(1) 申告・相談等の状況	6
(2) 労働時間等・賃金の状況	7
(3) 労働災害等の状況	8
(4) 労災補償の状況	8

第 2 東京の労働行政の課題

1 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化	12
(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	12
(2) 失業なき労働移動の実現	12
(3) 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化	13
(4) 女性の活躍推進	14
(5) 若年者・高年齢者等の活躍推進	16
(6) 重層的なセーフティネットの構築	17
2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備	18
(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	18
(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	19
(3) 良質な労働環境の確保等	19
(4) 非正規雇用対策の総合的推進	20

第3 東京の労働行政の重点対策

1 職業安定の分野における重点対策	24
(1) マッチング機能の更なる充実・強化	24
(2) 若者・子育て女性等に対する就職支援	30
(3) 高年齢者雇用対策の推進	37
(4) 障害者雇用対策の推進	38
(5) 職業訓練の効果的な活用による就職支援	42
(6) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの確保	45
(7) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援	48
(8) 地方公共団体との連携による就職支援	53
(9) 計画目標数を定めた業務展開の推進	55
2 需給調整事業の分野における重点対策	56
(1) 法制度の周知	56
(2) 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施	57
(3) 労働者からの申告・苦情相談への迅速かつ適切な対応	58
(4) 許可申請・届出の迅速な処理	58
3 労働基準の分野における重点対策	59
(1) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止	59
(2) 経営環境の変化等に対応した法定労働条件の確保等	60
(3) 適正な労働条件の整備	63
(4) 労働者の安全と健康の確保対策	66
(5) 最低賃金制度の適切な運営	75
(6) 労災補償対策の推進	76
4 雇用均等の分野における重点対策	77
(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進	77
(2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進	80
(3) パートタイム労働対策の推進	82
5 労働保険適用徴収の分野における重点対策	83
(1) 労働保険料等の適正徴収	83
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	85
(3) 労働保険事務組合の指導等	85
(4) 電子申請の利用の促進	86
6 労働相談等の充実の分野における重点対策	86
(1) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応	86
(2) 労働法制の基礎知識の普及促進	87
(3) 個別労働紛争解決制度等の積極的な運用	87

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	90
2 男女雇用機会均等確保対策の推進	90
3 仕事と家庭の両立支援対策の推進	90
4 パートタイム労働対策の推進	91
5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進	91
6 外国人労働者対策の推進	92
7 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	92

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	94
2 他の労働局との積極的な連携	94
(1) 労働基準行政	95
(2) 職業安定行政	95
(3) 雇用均等行政	95
3 積極的な広報活動の実施	96
4 保有個人情報の厳正な管理	96
5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	96
(1) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	96
(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	97
(3) 開示請求事務の迅速かつ的確な対応	97
(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	97
6 綱紀の保持	97
7 防災対策	98
8 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組	98
(1) 職務と責任	98
(2) 事務処理体制の強化	98
(3) 内部監査の徹底	98
(4) 公共調達 of 適正化	99
(5) コスト削減の取組	99
9 事務の簡素合理化と業務運営の重点化	99
10 研修の充実	99
[資料編] 業務計画	101
広報計画	109
研修計画	117

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%）、従業員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、東京においても、景気の足踏み感が生じたところであるが、その後、政府による経済対策の浸透や2020年東京オリンピック・パラリンピック開催決定に伴うマインドの改善などにより、個人消費や設備投資、企業収益、企業の景況感等の指標が上向きになるなど、このところ景気は緩やかに回復している。今後も、海外景気の動向や消費税率引上げの影響等不安材料はあるものの、中長期的には、新たな技術力の活用や都市基盤の充実、一層の国際化の推進など成熟した都市づくりに向けた諸施策が展開されることにより、社会経済活動の更なる活発化とそれに伴う雇用の拡大が期待される。

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中で、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発揮し、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25年平均の東京の完全失業率は4.2%で、全国平均に対して0.5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

4,000人減少し、31万2,000人となった。

また、平成25年平均の東京の有効求人倍率は1.33倍と、対前年比0.25ポイント改善し、全国平均の0.93倍を0.40ポイント上回った。

平成25年の有効求人倍率の推移をみると、平成24年12月は1.17倍であったが、平成25年12月には1.48倍となり、この一年間で0.31ポイント上昇している。

この背景には、①政府の経済対策などによる景気の持ち直しに加え、全ハローワーク¹を挙げての積極的な雇用確保に向けた各種取組の成果により、新規求人数が対前年比で大幅に増加したこと、②企業の倒産件数が対前年比で8.8%減少と、前年を大きく下回り、また、会社都合による離職者も対前年比で減少したこと等により、新規求職者が相当程度減少したこと、などが要因としてあげられる。

雇用保険被保険者数の増加、雇用保険受給資格決定件数の減少傾向などからも、労働市場全体に改善の動きがみられるものの、一方で、①原材料費の高騰による企業収益の圧迫、②消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の懸念、③いまだにみられる大手企業の雇用調整の動きなど、先行きの不透明感は拭いきれないところはある。

以上のように、東京における雇用情勢は、全体的には改善が進んでいるが、今後の消費税率引上げに伴う影響等には注視が必要である。

(2) 若年者の雇用状況

若年者の雇用状況については、平成25年の東京における完全失業率は、15歳～24歳が5.7%で対前年比1.4ポイント減少、25歳～34歳は4.9%で対前年比0.2ポイント増加となっているが、依然として全年齢層4.2%と比して、高水準で推移している。また、新規学卒者の離職状況（平成22年3月卒業者の状況）をみると、卒業後3年以内の離職率は、中学卒62.1%、高校卒39.2%、大学卒31.0%となっており、依然として早期に離職する割合が高い状況にある。

また、平成26年3月卒業予定者の大学の就職内定率（平成26年2月1日現在、関東地区）が88.3%（対前年比5.3ポイント増）、平成26年3月卒業予定者の高校の就職内定率（平成26年2月末現在、東京）が93.0%（同0.6ポイント増）となり、特に高校生の就職内定率については、リーマンショック直前（平成20年3月卒、高卒93.4%）の水準に迫るまで改善した。

今後は、未就職卒業者の早期就職に向けた支援を引き続き進めるとともに、併せて平成27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) 高齢者の雇用状況

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。

平成25年6月1日現在の都内の民間企業（31人以上規模）の高年齢者の雇用の状況を見ると、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づいて高年齢者雇用確保措置²を実施している企業は92.1%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25年6月1日現在の都内の民間企業（50人以上規模）での雇用障害者数が14万9,000人（対前年比5.5%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1.72%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%）を下回っている。

一方、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、厳しい雇用情勢の中でも、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25年の労働力調査によると、東京都における女性の労働力人口は、前年に比べ8万2,000人（2.6%）増加し、316万人となった。女性労働力率は前年に比べ1.2ポイント上昇の52.8%で、全国の状況と比較すると、労働力率としては全国の48.9%よりも高い。年齢階級別に見ると「15～24歳層」の48.5%から「25～34歳層」の77.3%と上昇するが、「35～44歳層」では70.1%に低下し、「45～54歳層」で72.5%と再び上昇し、「55～64歳層」では57.1%となるM字型カーブを描いている。M字型のボトムとなる35～44歳層では前年に比べ2.6ポイント上昇している。全国に比べて「25～34歳層」の労働力率は高いものの、M字型のボトムである「35～44歳層」においては全国の71.4%に比べると、東京はM字型の右の山に当たる「45～54歳層」について、全国の75.7%に比べると72.5%と低い状況になっている。

東京都内の女性雇用者数は、前年より7万7,000人増加して275万7,000人とな

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。

り、雇用者総数に占める女性の割合は42.9%と、前年に比べ0.7ポイント増となった。

管理職に占める女性の比率については、全国においては11.5%（平成25年賃金構造基本統計調査）となっているのに対し、東京都は10.3%（平成24年度東京都男女雇用平等参画状況調査）となっている。内訳として、部長級については全国で5.1%、東京で5.9%、係長級については全国で15.4%、東京で13.0%となっており、出産・子育て期の女性の管理職（係長級）への昇進に課題があることがうかがわれる。

また、平成25年における東京の女性の完全失業率は4.0%となり、前年より0.5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25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1,281円、女性1,181円である。

(7) 非正規雇用労働者の雇用状況

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25年で36.6%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25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12,616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63.2%、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47.5%となっている（平成26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7,385人、就職率は基礎コースが73.3%、実践コースが79.8%（受講者数は平成25年4月から平成25年12月までの訓練開始者数、就職率は平成24年4月以降に開始し、平成25年8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) 民間人材ビジネスの動向

ア 労働者派遣事業の動向

平成25年4月から平成26年1月末までに、東京労働局に新規許可申請・届出をした労働者派遣事業所数は、1,031事業所（対前年同期比0.1%減）であったが、労働者派遣事業の廃止、許可不更新事業所数等が減少したため、平成26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、19,654事業所（対前年同月比1.5%増）となっている。

同時期に、需給調整事業部に寄せられた労働者派遣事業に関する相談件数は2,259事業所（対前年比21.0%減）であった。これは、平成24年は、労働者派遣法改正に関する相談が多かったことによるものと考えられる。

また、直近の集計によると、東京労働局管内の派遣労働者数（登録者数＋常用労働者数）は約77万人（対前年度比13.5%減）、派遣先件数は約23万8,000件（同5.9%減）であった。全国に占める割合は、派遣労働者数が29.4%、派遣先件数が33.8%といずれも3割程度となっている。

イ 職業紹介事業の動向

平成25年4月から平成26年1月末までに、東京労働局に新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は474事業所（対前年同期比8.5%増）であり、平成26年1月末現在の東京労働局管内の職業紹介事業所数は5,440事業所（対前年同月比3.2%増）となっている。

同時期に、需給調整事業部に寄せられた職業紹介事業に関する相談件数は37,850件（対前年同期比8.6%増）であった。

また、直近の集計によると、東京労働局管内の新規求職申込件数は約282万件（対前年度比2.1%減）、常用求人数は約154万人（同25.2%増）、常用就職件数は約21万1,000件（同8.8%増）で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が63.9%、常用求人数が52.8%、常用就職件数が48.0%となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

東京労働局管内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）と総合労働相談コーナー³には様々な労働条件等に関する相談が寄せられており、平成25年における相談件数は291,641件（対前年比20,105件減）と、前年に比べて減少したものの、なお高止まりしている。さらに、その内容をみると、いじめ、嫌がらせの相談が増加し、従来から多かった解雇、労働条件の引下げ等の相談件数を上回るな

³ 総合労働相談コーナー

労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応する窓口。東京労働局においては、総務部企画室（九段下）、有楽町（東京交通会館10階）、都内18か所の労働基準監督署内の計20か所設置している。なお、新宿南コーナーは、平成26年3月28日をもって廃止。

ど、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25年は5,050件（対前年比593件減）と、減少傾向にあるものの、未だ5,000件を超える事案が寄せられている。なお、未払賃金の立替払認定件数については275件（対前年比60件減）となっている。

前掲の相談件数のうち、平成25年に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は115,771件（対前年比1,872件減）で、前年に比べてやや減少しているが、このうち、個別労働紛争に関する労働相談（法令違反を伴わない労使間の民事上の紛争に関する相談）件数は26,826件（同203件増）で、前年に比べて増加している。

平成25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645件（対前年比49件増）と、前年と比べて増加する一方、東京紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は1,239件（同124件減）と、前年に比べて減少している。

東京労働局雇用均等室には、「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）、「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。）に係る相談が寄せられており、平成25年度（平成26年2月末現在）はセクシュアルハラスメント、育児休業不利益、妊娠・出産不利益を中心に、相談件数は11,698件（対前年度比1,005件増）となっている。そのうち、77件（対前年度比26件減）は紛争解決援助の申立が行われている。

(2) 労働時間等・賃金の状況

ア 労働時間等の状況

平成25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、1,802時間（所定内1,637時間、所定外165時間）であり、前年に比べ27時間減少している。また、パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間は、1,961時間（所定内1,770時間、所定外191時間）と前年に比べて25時間減少している。

しかし、リーマンショック以降、一般労働者の年間総実労働時間数は増減を繰り返しながら、全体としては、増加傾向を示している。

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

全国の年次有給休暇の取得率は、平成24年は47.1%となって、前年に比べて2.2ポイント減少した。

イ 賃金の状況

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

最低賃金については、地域別最低賃金が生活保護に係る施策との整合性に配慮されて引き上げられた結果、最低賃金額に係る違反率が上昇している。また、影響を受ける労働者も増加していることから、最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援が求められている。

(3) 労働災害等の状況

平成25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53人と、前年に比して22人(28%)の減少となっている(平成26年2月末現在)。業種別では、建設業26人、第三次産業で19人となっており、これらの業種で全産業の83.3%を占めている。

また、休業4日以上之死傷者数は9,424人と、前年同期の9,504人に比べて0.8%の減少となっており、このまま推移すると、平成22年、23年、24年と3年連続で増加してきた労働災害は、対前年比で減少となる見込みとなっている(平成26年2月末現在)。

業種別では、接客娯楽業(飲食店等)、商業(卸小売業)、製造業等で減少しているが、貨物取扱業、清掃・と畜業(特にビルメンテナンス業)、建設業、運輸交通業、保健衛生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25年の業務上疾病件数は785件(速報値)となっており、腰痛、じん肺、熱中症、一酸化炭素による中毒等が依然として多数発生している。特に、近年では、印刷業に限らず胆管がん事案に係る労災請求が相当数なされている。

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25年には51.9%と、平成21年以降連続して50%を超えている。

平成24年の東京都における自殺者数は2,762人となっており、職業別では、「被雇用者・勤め人」がこのうち736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210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25年の東京都の自殺者数は2,825人(速報値)となっている。

(4) 労災補償の状況

平成24年度の「労働者災害補償保険法」(以下「労災保険法」という。)に基づく労災保険給付の新規受給者数は、業務災害によるものが63,673人と、対前年度比1.6%減少、通勤災害によるものが18,311人と、対前年度比4.6%増加し、合計では81,984人と、対前年度比0.3%減少した。

一方、平成25年の脳・心臓疾患事案に係る労災請求⁴件数は121件（平成24年141件）、精神障害等事案の労災請求件数は271件（平成24年248件）と、依然として多い状況にある。

また、平成25年の石綿関連疾患に係る労災請求件数は133件（平成24年169件）となっている。なお、「石綿による健康被害の救済に関する法律⁵」（以下「石綿救済法」という。）に基づく特別遺族給付金の総請求件数は、平成25年12月末現在で175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。

⁵ 石綿による健康被害の救済に関する法律

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

第1 東京の労働行政を取り巻く情勢

第 2 東京の労働行政の課題

1 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

(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

東京労働局管内の有効求人倍率は、平成22年1月以降改善傾向で推移し、平成25年12月時点で1.48倍となるなど、改善が進んでいる。こうした中、求人者の採用ニーズに応え、適格な人材を紹介する求人充足サービスの取組が、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⁶到来の時に未充足⁷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、求人の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者、正社員経験がない又は短い者、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^{せい}になった者など、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。

こうした中で、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。

都内各地域における東京の特性等を踏まえ、ハローワークシステムを駆使した求人・求職の状況分析を的確に行って、中小企業を中心とする求人企業の人材確保に貢献できるマッチングを進める必要がある。特に、建設、介護、その他の人材不足業種の人材確保、更には採用意欲の回復が顕著である製造部門などにおける専門的・技術的人材確保についても、大学等や公的職業訓練機関などとの連携を強めて、実を上げる必要性がある。

(2) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の抜本的拡充など

⁶ 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。

⁷ 未充足

募集した求人に対し採用者が決まらないこと。

「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」（平成25年6月14日閣議決定、以下「日本再興戦略」という。）に掲げられた失業なき労働移動を実現するため、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、成熟産業から人材を必要とする成長産業へ、円滑な再就職を実現することが必要である。

イ 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、教育訓練給付金の拡充等を盛り込んだ雇用保険法の改正案が今通常国会に提出されている。同法案が成立した場合には、周知・広報などに取り組み、円滑な施行に努めることが必要である。

ウ 成長分野などで求められる人材育成の推進

今後、成長が見込まれる分野について、人材育成の支援を推進していく必要がある。このため、新たな知識・技能の習得を通じて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の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。

また、非正規雇用として働く若者の増加や若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進を求められていることを踏まえ、公共職業訓練において、成長分野などでの中核人材育成など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。

さらに、離職者向けの公的職業訓練の約9割は民間教育訓練機関が実施しているが、訓練実施分野による就職率のばらつきも大きい状況にあることから、より就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発が必要である。

エ 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、慢性的な人手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中、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いるハートフルワークコーナー⁸を中心に、地方公共団体及び関係機関と連携を図りつつ、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。

(3) 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

ア ハローワークの求人情報の開放

⁸ ハートフルワークコーナー

介護、医療、保育など福祉分野への仕事を希望する者を対象として、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施するため、平成26年4月1日現在5か所（渋谷、池袋、足立、八王子、立川）のハローワークに設置している専門コーナー。

我が国産業の競争力強化や経済社会の活性化のためには、人材の持つポテンシャルを十分に発揮させることが不可欠であり、そのためには、労働市場全体として、求人・求職のマッチング機能を強化することが必要である。

こうした中、「日本再興戦略」及び「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」（平成25年12月20日閣議決定）において、ハローワークの保有する求人情報を地方公共団体や民間人材ビジネスにオンラインで提供する旨が盛り込まれたところである。

イ トライアル雇用奨励金などの改革・拡充

「日本再興戦略」において、トライアル雇用奨励金等の雇入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業所も支給対象になるとともに、雇入れの対象も従来のニート・フリーター等に加え、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある者など、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者に拡大されたことを受け、本制度の活用を促進する必要がある。

ウ 民間人材ビジネスの更なる活用

職業紹介事業及び労働者派遣事業については、公的職業紹介機関による労働力需給調整システムを補完する役割として、一定の労働力需給調整機能を果たしてきたところであるが、マッチングが容易な一部の求職者に豊富な情報を提供するビジネスモデルが大半を占めており、学卒未就職者やキャリアブランクのある女性などの幅広いニーズに迅速・効果的に応えられていない状況がある。

このため、民間人材ビジネスの活力を引き出し、新たにビジネスモデルを構築することが、労働力需給調整機能の強化には不可欠である。

また、時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等に対する就職支援など、民間人材ビジネスが強みを発揮できる分野については、ハローワークによる支援に加えて、民間人材ビジネスの活用を図っていくことも必要である。

(4) 女性の活躍推進

ア 男女均等取扱いの確保徹底とポジティブ・アクションの取組推進

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられている。このため、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」及び関係法令について、平成26年7月1日から施行される関係法令の改正内容も含め、周知徹底を図ることが必要である。募集・採用、配置・昇進の性差別禁止等に係る事業主への指導等により法の履行確保を図ることが必要である。また、妊娠・出産、産前産後休業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個別の相談が依然として多く寄せられるこ

とから、厳正に対処する必要がある。

さらに、事業主の自主的なポジティブ・アクション⁹の取組について、助成金制度等の周知及び女性の活躍状況の情報開示（見える化）促進の働きかけ等により、推進する必要がある。

特に、東京には女性労働者が多く勤務していることから、子育てしながら管理職として活躍できる企業についての先進的な事例の収集・情報提供やコース別雇用管理制度を有する企業に対して、雇用管理の見直しに資する情報提供を行っていく必要がある。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

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中、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たきめ細かい支援が必要である。

こうした未就業女性に対しては、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、社会復帰への契機とするとともに、仕事と子育ての両立しやすい求人の確保及び地方公共団体等の子育て支援策等の情報提供など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 育児休業中の経済的支援の強化

男女ともに育児休業を取得することを更に促進し職業生活の継続を支援するため、育児休業給付の充実を盛り込んだ雇用保険法の改正案が、今通常国会に提出されている。同法案が成立した場合には、周知・広報などに取り組み、円滑な施行に努める必要がある。

エ 男女が共に仕事と子育てなどを両立できる環境の整備

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、中小企業の労働者や期間雇用者の育児休業者や短時間勤務の取得促進・両立支援に取り組む事業主への支援、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」（以下「次世代法」という。）の延長等を

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。

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。なお、足立のマザーズコーナーについては、マザーズハローワークに拡充し日暮里に新設予定。

内容とする「次世代育成支援対策推進法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容について周知を図る必要がある。

(5) 若年者・高齢者等の活躍推進

ア 若者の活躍推進

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、わかものハローワーク¹¹を始め、各ハローワークにおいてはこれまで以上に関係機関等と連携した就職支援が必要となっている。

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¹²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、学卒求人総量確保とともに、学生・生徒のニーズに対応した情報を提供する取組を徹底することが重要である。

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、社会的にも対策の必要性が指摘されており、政府においても平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」に「監督指導等の対応策を強化する」との記述が盛り込まれたところである。

また、平成25年9月に実施した、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督においても、全体の84.4%に何らかの法違反が認められ、違法な長時間労働や賃金不払残業などの法定労働条件に係る問題がみられたことから、こうした企業等に対する取組を強化する必要がある。

イ 高齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現）

少子高齢化が急速に進展する中、高齢者が健康で意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向け、企業における「年齢にかかわらず働くことができる雇用制度」の普及に取り組むとともに、退職を余儀なくされた高齢者への再就職支援の

¹¹ わかものハローワーク

正規雇用を目指す若者等（いわゆる年長フリーターを含む45歳未満の者）を専門的に支援するために全国の労働局に設置された施設であり、各種セミナー、職業相談、職業紹介等を実施する専門施設（渋谷と新宿の2か所に設置。日暮里に新設予定。それぞれ、ハローワーク渋谷、ハローワーク新宿、ハローワーク足立の附属施設）。

¹² 新卒応援ハローワーク

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

充実を図る必要がある。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。

ウ 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25年6月1日現在の実雇用率は1.72%と、法定雇用率(2.0%)に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1.96%であるものの、61.4%の企業が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ことから、全国ネットワークの強みを活かし、他県のハローワーク等と連携した職業紹介により、法令違反状態の回避に向けて努力していくことも重要である。

また、300人未満規模企業では実雇用率が0.96%と、取組が低調であることを踏まえ、中小企業の障害者雇用の不安を解消するため、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。

さらに、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える措置について、平成30年4月1日からの施行が予定されていることから、企業における障害者雇用が一層進むよう取り組んでいく必要がある。

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) 福祉、教育、医療から雇用への移行を推進するため、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。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の推進

生活保護受給者数は、伸び率は低下傾向にあるものの、引き続き増加傾向にあるとともに、稼働能力を有するとみられる「その他の世帯¹³」数も増加していることから、生活保護受給者を含めた生活困窮者を広く対象とし、「生活保護受給者等就労自立促進事業」として、地方公共団体への定期的な巡回相談の実施

¹³ 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。

や「アクション・プラン¹⁴」（平成22年12月閣議決定）に基づく一体的実施事業による地方公共団体でのハローワークの常設窓口の設置等のワンストップ型の支援体制を拡充・強化し、就労による自立を促進する必要がある。

また、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関との連携を図り、就労支援を推進する必要がある。

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者に対して、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。

特に、訓練機会の確保に当たっては、介護、情報通信等の今後成長が見込まれる分野とともに、我が国の雇用を支える中核的な産業であるものづくり分野を含めて、地域の特性やニーズを十分に踏まえる必要がある。

ウ 地方公共団体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進

利用者である地域住民の更なる利便性の向上を図るため、「アクション・プラン」に基づき、地方公共団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、大田区、世田谷区、練馬区、足立区、荒川区、葛飾区、江東区、江戸川区、八王子市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。

2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

(1) 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(4)エ

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)アに述べた労働時間等の状況の下で、平成26年は更に景気回復やオリンピック需要等の影響で仕事量が増加することにより所定外労働時間の

¹⁴ アクション・プラン

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

増加が懸念されることから、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に向けた取組が重要であることについて、引き続き事業主等の意識を高め、労働時間を始めとする働き方・休み方の見直しを進めていくことが必要である。

ウ 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組の推進

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

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止

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

イ 安全で健康に働くことができる職場づくり

平成26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2年度目となる。第12次防計画では、基本目標として、平成29年度までに、「死亡災害について過去最少の年53人を下回ること」、「休業4日以上の死傷災害では年8,000人を下回ること」を小目標として、「安全衛生管理体制の必要な全ての事業場でメンタルヘルスの取組が行われること」、「第三次産業の重点業種（小売業、社会福祉施設、飲食店、ビルメンテナンス業）の全ての事業場における、経営トップによる安全衛生方針表明」等を掲げ、各種の労働災害防止対策を推進している。平成25年度は、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るべく、「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズとする「官民一体」となった取組を推進した結果、前述のとおり死亡災害は対前年で大幅減少となる休業4日以上の死傷病報告についても対前年比で減少となる見込みである。平成26年度は、景気回復の本格化や2020年東京オリンピック・パラリンピック開催に向けた建設工事量の増加が見込まれる中、平成25年の減少傾向を確実なものとする必要がある。

ウ 化学物質管理の推進

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

(3) 良質な労働環境の確保等

ア 法定労働条件の履行確保及び労働基準関係法令の周知徹底

企業の経営環境の変化等が続く中、引き続き、労働基準法等で定める法定労働条件の遵守を図る必要がある。また、労働基準関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、労働基準関係法について、使用者のみならず労働者やこれから就職しようとする者に対して周知啓発することが重要である。

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・相談等に対して的確に対応し、労働条件の確保・改善等を図ることが重要である。

ウ 最低賃金の周知

最低賃金法に基づく最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして適切に機能することが必要であり、労働局のほか労使団体や地方公共団体の理解・協力も得て官民を挙げた周知啓発を推進することが重要である。また、最低賃金引上げにより大きな影響を受ける中小企業への支援を行うことが必要である。

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・認定件数が依然として高水準で推移する中、引き続き被災労働者等に対する労災保険給付等を迅速・適正に行う必要がある。

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。

(4) 非正規雇用対策の総合的推進

ア フリーターなどの非正規雇用労働者の正規雇用化の促進

フリーター等に対しては、個別担当制による支援を中心として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用等により、就職支援を一層強化する必要がある。また、「日本再興戦略」において、わかものハローワークの充実等によるフリーター等の正規雇用化支援の実施が盛り込まれており、これを踏まえ、フリータ

一等の就職支援に取り組む必要がある。

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

職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集や海外調査を行うとともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめられた後、これらの結果の速やかな周知・啓発を図る必要がある。

ウ キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内での正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等のキャリアアップを総合的に支援するため、「有期労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」とその助成措置である「キャリアアップ助成金」の積極的な周知、活用促進を図る必要がある。

また、キャリアアップ計画を提出した事業主に対し、ニーズ等に応じた適切な支援を行う体制を強化する必要がある。

エ 有期労働契約者に関するルールの周知

平成25年4月1日から全面施行された改正労働契約法により、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるとされたことから、有期労働契約から無期労働契約への転換等が円滑に図られるよう、その内容についての周知に努める必要がある。

また、研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の推進に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正研究開発力強化法」という。）による無期転換申込権が発生する期間を10年とする労働契約法第18条の特例も設けられ、平成26年4月1日から施行されることとなったところであり、これらの改正の周知徹底が求められる。

さらに、国家戦略特別区域法に基づき、高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例等に係る法案が成立した場合には、その円滑な施行に向けた対応が必要となる。

オ パートタイム労働者の均等・均衡待遇確保の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇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・援助や職務分析・職務評価の導入支援、助成金の活用による支援等の取組を推進する必要がある。

また、パートタイム労働者の雇用管理の改善に積極的に取り組む企業の表彰制度の創設等、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の取組推進に向けた機運の醸成やパートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組む必要がある。

加えて、「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた周知を図る必要がある。

第3 東京の労働行政の重点対策

1 職業安定の分野における重点対策

(1) マッチング機能の更なる充実・強化

ア 求人者サービスの充実・強化

(ア) 求人充足に向けた取組

求人者ニーズの把握、求人への受理・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26年度の重点課題として捉え、求人部門が主体となり、充足会議¹⁵等を通じて、職業相談部門と連携した取組を行う。充足会議においては、求人情報の共有にとどまらず、各求人についての充足に向けた具体的な計画を検討、決定するとともに、その後の充足状況について把握、共有し、必要に応じて計画の見直しを行うことを徹底することにより、充足会議が求人充足に向けた戦略会議としての機能をより一層発揮すべく取り組む。

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

また、求人充足に向けて、求人部門が主体となり、職業相談部門と緊密に連携の上、求人内容等に応じて、求人を受理したハローワークで充足させるのか、都内ハローワークの連携によりオール東京で充足させるのか、他県のハローワークの協力も仰いで広域的なマッチングにより充足させるのかについて、迅速に見極めた上で早期の充足が期待できる求人については求職者に迅速に情報提供し紹介を行うなど、早期マッチングにも力を入れた充足対策を行う。その際、適格者紹介の観点から、オール東京で充足させる取組の充実には力点を置くこととする。また、広域的なマッチングについても、通勤圏を意識し、通勤圏内の他県のハローワークとも連携を図りつつ、積極的に行う。

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

¹⁵ 充足会議

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

¹⁶ 東京労働局マッチング強化事業

ドを意識した紹介を行う。

また、広域的なマッチングの取組については、就業場所が遠隔地である場合は、関係ハローワークに対し迅速かつ確実に充足依頼を行うとともに、「首都圏広域調整会議¹⁷」等を通じ、隣接する他県のハローワークと相互に連携を図りつつ、日常的に充足に係る取組を推進する。

(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、求人者の採用ニーズが高い介護サービスの職業及び保育士の職業について、重点的に充足対策を実施する。

このうち、求職者ニーズが高い事務的職業及びハローワーク単位で管内の情勢を踏まえて選定した職業については、未充足求人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。具体的には、ハートフルワークコーナーの設置の有無にかかわらず全てのハローワークにおいて、書類選考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¹⁸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。

さらに、保育士については、保育士マッチング強化プロジェクト¹⁹に基づき、保育士求人の充足に向けて各種セミナーや面接会等を実施する。

(ウ) 充足を意識した求人開拓

景気の回復傾向に伴う求人数の増加が続いている現状に鑑み、ハローワークの求人開拓については、充足を意識し、求職者ニーズが高い職種の求人や正社員求人を確保するために、各ハローワークで計画的・戦略的に求人開拓を実施する。

また、開拓した求人については、応募状況をフォローし、ハローワーク

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

¹⁷ 首都圏広域調整会議

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

¹⁸ 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。

¹⁹ 保育士マッチング強化プロジェクト

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

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、これを更に徹底する。

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

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

(オ) 事業所画像情報の積極的な活用による応募数の向上

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

その際、求職者の応募を増やし、最終的には充足に結び付けられるよう、単に事業所の外観や作業風景等だけではなく、できる限り事業主や採用担当者のコメントも収集し、求職者の応募先の選定に役立つ事業所画像情報等の確保に努める。事業所画像情報のある求人については、ハローワークにおいて所内展示するとともに、求人情報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、求人内容と実際が異なる旨の苦情・申出等があった場合には、事

実確認を行い、相違が確認された場合には、求人者に対して速やかに是正指導を実施する。

さらに、近年、採用選考に当たり、まず「書類選考」を行う求人者が増加しているが、求職者からは、「応募書類を送付後一向に連絡がない。」、「応募書類の返却がない。」などの苦情も多く寄せられている。このため、求人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、求人者の確保とともに、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、以下の（ア）～（ウ）に力点を置いて取り組む。

（ア）求職者ニーズの的確な把握及び職業相談業務の質的向上

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

このため、ハローワークにおける窓口相談のメリット、希望に沿った具体的な求人について十分に説明し、就職意欲を高める。特に、求人情報端末を閲覧している求職者には、積極的に声掛けして窓口へ誘導し、職業相談を行うとともに、各種セミナーや就職面接会等の情報を提供する。また、「応募書類添削コーナー」や「予約相談コーナー」等工夫した専門窓口を設置し、利用を促す。また、求職者の就職を実現するためのマッチングに当たっては、職業相談記録などの基本業務の徹底が必要不可欠であることから、これを引き続き進めるとともに、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、スピード感を持った早期アプローチ、早期マッチングに努める。

このうち、若年者については、他の年齢層に比べて就職率が低いことから、その底上げを図るべく、個別担当制による支援を強化するとともに、若年者向けセミナー並びに（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、一定期間の就労経験があり離職後のブランクが短いなど就職可能性が高い上に、ハローワークの利用が確実に見込まれる求職者でもあることから、就職ニーズの的確な把握と早期の重点的支援により確実に就職に結びつける。具体的には、求職申込時にハローワークのサービスメニュー及び再就職手当の活用など早期再就職のメリット等の周知を徹底するとともに、個々の求職者に見合った求人情報を提供するなど、就職意欲の喚起を図る。

また、求職受理後の早い段階で職業講習会²⁰を受講させ、履歴書等の応募書類の作成、的確な就職活動方法等を指導するとともに、支給残日数²¹が3分の2以下となる前に、就職支援ナビゲーター等による個別担当制での支援等を実施し、早期再就職を支援する。

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

さらに、給付制限期間²²中においても就職意欲の喚起や職業紹介につなげるため、「職業相談日²³」を設定して来所を促すほか、ダイレクトメール等で求人情報や就職支援セミナー等の情報を提供し、切れ目のない就職支援を実施する。

なお、未就職のまま支給終了を迎える求職者の割合を極力少なくするため、失業の認定日においては、対面等により確認した就職活動実績等に応じ、職業相談部門への誘導を着実にを行い、就職支援をより効果的に実施する。

²⁰ 職業講習会

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

²¹ 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。

²² 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）。

²³ 職業相談日

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

(ウ) 積極的な提案型紹介、来所勧奨型紹介の推進

求人部門で選定した求人（求人充足対策を特に積極的に実施する求人）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²⁴を行う。

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

ウ 民間を活用した就職支援等**(ア) ハローワークの求人情報の開放**

ハローワークの求人情報のオンライン提供²⁵が本年9月から始まることを踏まえ、ハローワークにおいて、求人者に対して、地方公共団体や民間人材ビジネスへの求人情報の提供に係る希望確認を確実に行う等円滑な実施に努める。

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

(イ) トライアル雇用奨励金などの改革・拡充

トライアル雇用奨励金などの雇入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇入れる事業者にも支給するとともに、トライアル雇用奨励金について、従来、主な対象とされていたニート・フリーターに加え、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある者など、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象が拡大されたことを踏まえ、制度の周知や利用勧奨を行う。

(ウ) 民間人材ビジネスの更なる活用

学卒未就職者に対する紹介予定派遣を活用した正社員就職支援、育児・介護等で仕事の現場を離れていた者に対する研修等と職業紹介の一体的実施、わかものハローワークにおけるフリーターなどに対するキャリアカウ

²⁴ 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。

²⁵ ハローワークの求人情報のオンライン提供

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

ンセリングやジョブ・カード²⁶の交付等について、民間人材ビジネスを最大限活用した効果的な就業支援が実施されるよう、ハローワークにおいても事業の周知、対象者の誘導を適切に実施する。

エ その他

(ア) 職員の基礎力及び専門性の向上

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

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

また、職業相談・紹介スキルの向上を図るためにも、キャリア・コンサルティング資格の取得促進に努める。

(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26年度においては、本調査での利用者の満足度が90%以上となるよう、サービスの充実に努めるとともに、回答者から寄せられたサービス改善要望については、積極的に対応していく。

(2) 若者・子育て女性等に対する就職支援

ア 若年者雇用対策の推進

(ア) 新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援等

a 新規学校卒業者の求人開拓等の徹底

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とともに、「若者応援企業宣言事業²⁷」

²⁶ 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。）。

²⁷ 若者応援企業宣言事業

若者と地域の中小企業とのマッチングを進めるため、一定の労務管理体制が整備されており、若者を自

への参加勧奨に努める。

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

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

さらに、求人開拓等においては、雇用対策法第9条に基づき厚生労働大臣が定める「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針²⁸」（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、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、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

社の正社員として採用すること及び長期的に育成することに積極的な中小・中堅企業等が自社の若者の育成の取組等の各種情報を公表する事業。

²⁸ 青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針

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

援を必要としている大学においては、大学内に学卒ジョブサポーター相談窓口を設置する等、大学と十分に調整し、常駐型支援を実施する。

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

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

d 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、トライアル雇用制度²⁹を積極的に活用するなど、引き続き就職支援を実施し、期間内における支援対象者全員の就職実現を図る。

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

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、学校との連携の下、早い段階から勤労観・職業観等を醸成するため、キャリア探索プログラム³⁰等を積極的に推進す

²⁹ トライアル雇用制度

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

³⁰ 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。

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。

(イ) 若年者に対する就職支援

a わかものハローワーク等による就職支援

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

就職支援に当たっては、わかものハローワーク及び各ハローワークのわかもの支援窓口へ誘導し、その積極的な活用を促す。特に、雇用保険受給者のうち主に若年層を対象とし、ジョブ・カードを積極的に活用し

つつ、就職支援ナビゲーターによる個別担当制での支援を行い、マッチングの促進を図る。また、課題の多い若年者については、わかものハローワークで開催しているジョブクラブ³¹への参加を勧奨する。

b 年齢制限禁止の例外事由の適切な運用による若年者向け求人の確保

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

c 職業能力開発施策の効果的活用

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

特に、職業経験が少ない若年者の就職支援に向けては、ジョブ・カードを積極的に活用し、必要に応じて職業能力形成プログラム³²の利用を勧奨する。

(ウ)「若者ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化

a フリーター等の支援の推進

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

b トライアル雇用制度等の活用による就職支援

職業経験、技能、知識の不足等により就職に不安がある若年者等につ

³¹ ジョブクラブ

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

³² 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。

いては、トライアル雇用制度を活用し、正規雇用へスムーズに移行されるよう就職支援を行う。

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

c ジョブカフェとの連携によるきめ細かい就職支援

ハローワーク飯田橋 U-35³³は、同じ建物内に東京都が設置するジョブカフェ（東京しごとセンターヤングコーナー）と連携し、若年者の置かれている個々の状態に応じたきめ細かい職業相談・職業紹介を実施し、若年者の就職を積極的に促進する。

d ニート等の状態にある若者の職業的自立支援

ハローワークは、地方公共団体とNPO法人の協働で設置している地域若者サポートステーション³⁴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。

(エ) 若者応援企業宣言事業の推進

若者と地域の中小企業とのマッチングを推進するため、一定の労務管理体制が整備されており、若者を自社の正社員として採用すること及び長期的に育成することに積極的な中小企業等に対して、自社の若者の育成の取組等の各種情報を公表する「若者応援企業宣言」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し、就職面接会や企業説明会等の各種イベントの開催を始めとした積極的な求人充足対策を実施する。

また、「若者応援企業」に対しては、所定時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等労務管理面の支援について、労働基準部と連携して「働き方・休み方改善コンサルタント」の利用勧奨を行う。

(オ) 新規学卒者等（既卒3年以内を含む）及びフリーター等の定着支援

新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク及び各ハローワークのわ

³³ 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。

³⁴ 地域若者サポートステーション

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

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

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

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

イ 子育て女性等に対する再就職支援等

(ア) 子育て女性等に対する再就職支援の充実

マザーズハローワーク及び各拠点マザーズコーナー³⁵において、就職を希望する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

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

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

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る再就職に向けたスキルアップなど、就職活動を側面からサポートするため支援メニューの充実を図るとともに、雇用均等行政はもとより地方公共団体等子育て女性等の就職支援に取り組む地域の関係機関との連携の下で、協議会の開催や各種情報の共有を図る。

(イ) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

³⁵ 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。なお、足立のマザーズコーナーについては、マザーズハローワークに拡充し、日暮里に新設予定。

児童等を扶養する母子家庭の母及び父子家庭の父については、子育てと就業との両立がより困難な状況に置かれているとともに、就業に必要な知識及び技能を習得する機会を必ずしも十分に有してこなかった状況があるため、それらの特別の事情を十分に踏まえつつ、マザーズハローワーク及び各拠点のマザーズコーナーにおいて、個別担当制による職業相談・職業紹介を実施するとともに、求職者支援制度を始めとする職業訓練制度の積極的な活用により、再就職に向けたスキルアップを支援する。また、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用奨励金制度の活用により、母子家庭の母等を雇用する事業主に対する支援を行い、雇用の場の確保に努める。

(ウ) 育児休業中の経済的支援の強化

男女ともに育児休業を取得することを更に促進し職業生活の継続を支援するため、育児休業給付の充実を盛り込んだ雇用保険法の改正案が、今通常国会に提出されている。同法案が成立した場合には、周知・広報などに取り組み、円滑な施行に努める。

(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

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対し速やかに改善を図るための個別指導を徹底するとともに、必要に応じて労働局・ハローワーク幹部による指導を実施し、こうした指導を繰り返しても具体的な改善のみられない事業主については、企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

(イ) 年齢にかかわらず働くことができる企業等の普及

改正高年齢者雇用安定法に基づく経過措置³⁶で継続雇用制度の対象者基準を設けている企業に対しては、希望者全員が65歳まで働ける制度への改定の必要性について啓発するとともに、東京高齢・障害者雇用支援センター³⁷の高年齢者雇用アドバイザーとの連携により、企業の先進的な取組事

³⁶ 経過措置

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

³⁷ 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

例等の周知・啓発を積極的に実施し、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けて取り組む。

イ 高齢者の再就職の援助・促進

(ア) 高齢者総合就労支援事業の実施

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク大森、池袋、足立及び立川に設置した高齢者総合相談窓口において、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る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齢求職者に対する個別担当制による支援や支援チームによる就労支援を実施する。

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

(イ) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止について、その着実な履行により、高齢者が年齢にかかわらず適性と能力により応募できる機会の拡大を図る。

ウ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業が、地域で臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高齢者の受け皿としてその機能が十分に発揮され、高齢者の多様なニーズに対応した安定的な就業機会の確保・提供が図られるよう、東京都、東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）との連携を強化し、自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

(イ) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

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

(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

制度に基づく申告・申請の受付、啓発等の業務を実施。

東京労働局の企業指導は全国の障害者雇用に大きく影響を及ぼすことに鑑み、大企業に対する指導を継続しつつ、中小企業にも重点を置いた効果的な雇用率達成指導を展開し、平成27年6月1日時点での法定雇用率(2.0%)達成企業割合 33.8%を目指す。

障害者雇入れ計画作成命令対象基準³⁸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。

(イ) 重点対象企業の設定及び指導・支援

a 各ハローワーク設定による重点対象企業

各ハローワークの課題及び管内状況を踏まえ重点対象企業を設定し、積極的・効率的な企業指導・支援を行い、実雇用率、法定雇用率達成企業割合の改善を図る。

b 障害者雇入れ計画作成命令企業及び特別指導企業

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

c 中小企業

雇用率未達成企業のうち、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、中小企業を優先的に重点対象企業とする。

また、平成27年4月より新たに納付金の対象となる 100 人超 200 人以下規模の企業に対し、その周知を図るとともに、障害者雇用の促進を図る。

(ウ) 公的機関に対する指導

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

³⁸ 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)

①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。
 ②不足数が10人以上であること。
 ③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。

特に、雇用率が低調な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³⁹など地域の関係機関や事業主団体等と連絡調整の上、職場実習先の確保や企業見学会等を実施する。また、障害者雇用に取り組む中小企業に対し、職場での受入れが円滑に行われるよう、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⁴⁰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・医療から一般雇用への移行を促進する。
- c 東京都が策定した「第3期東京都障害福祉計画⁴¹」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。

³⁹ 障害者就業・生活支援センター

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

⁴⁰ 東京障害者職業センター

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

⁴¹ 第3期東京都障害福祉計画

障害者総合支援法に基づく東京都の計画で、障害者の生活支援に関する具体的な計画として、必要なサービスの見込量や、地域生活への移行、一般就労に関する目標などを掲げている。（計画期間：平成24年度から平成26年度の3年間）

(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⁴²と雇用指導官⁴³との連携により、個別求人開拓、職域の開発、同行紹介⁴⁴等を行う。

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⁴⁵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⁴⁶、東京障害者職業能力開発校⁴⁷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⁴⁸、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。

⁴² 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。

⁴³ 雇用指導官

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

⁴⁴ 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。

⁴⁵ ジョブコーチ支援

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

⁴⁶ 国立職業リハビリテーションセンター

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

⁴⁷ 東京障害者職業能力開発校

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

⁴⁸ 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。

(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、難治性疾患患者については、東京都発達障害者支援センター、東京都難病相談・支援センター、東京障害者職業センター等関係機関との連携を図り、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治性疾患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、規模等の下に提供できるよう、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⁴⁹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⁵⁰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、支援の必要な者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まで指定来所日⁵¹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、訓練受講により習得した知識・技術・資格等を踏まえつつ、就職支援ナビゲーター等による個別担当制での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

⁴⁹ 大量雇用変動

一つの事業所において、1か月以内の期間に30人以上の離職者が発生することをいう。

⁵⁰ 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。

⁵¹ 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。

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の役割分担や連携方法を明確にして連携を図りつつ、求人情報、就職面接会情報の提供、出張相談等を通じ、訓練受講中からハローワークの利用勧奨を行うなど、訓練受講段階から主体的に就職支援を実施する。また、訓練終了時未就職者については、ハローワークでの支援が直ちに開始できるよう訓練修了前に就職支援アンケートに基づいた就職状況を把握の上、ハローワーク利用を積極的に勧奨し、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。

(エ) 短期集中特別訓練を活用した就職支援

雇用保険を受給することができない者のうち、求職者支援訓練の内容では訓練受講が困難であり、短期間の実技型の訓練コースの受講が適当な者については、地方公共団体との連携により短期集中特別訓練⁵²へ適切に誘導する。

また、短期集中特別訓練受講者に対しては、訓練受講中の給付金の支給による生活支援をするとともに、ハローワークが中心となって就職支援等を実施することにより、就職への再チャレンジを支援する。

(オ) 訓練受講者が応募可能な求人の確保

求人担当部門と連携し、実務経験が必要な求人であっても訓練受講者であれば応募可能とする等の求人条件の緩和指導を実施し、応募可能な求人を確保するとともに、確保された求人については、訓練受講者が来所する機会を最大限活用し、提案型職業紹介を積極的に行う。

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⁵³」におい

⁵² 短期集中特別訓練

平成 25 年度補正予算で新設された、ビルクリーニング、警備、介護補助などの専門実技に重点を置いた 1~3 か月の短期訓練。

⁵³ 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。

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、登録キャリア・コンサルタントの養成を図り、効果的なジョブ・カードの交付方法について研修を行う。

また、東京都地域ジョブ・カードセンター⁵⁴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・カードを活用した雇用型訓練の周知及び活用について積極的に働きかける。

(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

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・カードを活用したキャリア・コンサルティングを積極的に実施する。

特に、わかものハローワーク等を利用する者及び新卒応援ハローワークを利用する学生等、求職活動に対する不安の解消が必要な求職者など、個別担当制で支援することが適当な者に対しては、ジョブ・カードを積極的に活用したキャリア・コンサルティングを行う。

公的職業訓練修了時に未就職である者については、訓練機関により訓練の成果が記されたジョブ・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行う。

(6) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの確保

ア 雇用保険制度の適正な運営

(ア) 改正雇用保険法の円滑な推進

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するための育児休業給付の充実、中長期的なキャリア形成支援のための教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設、早期再就職を更に促すための就業促進手当（再就職手当）の拡充、平成25年度までの暫定措置の延長⁵⁵の各施策が盛り込まれた雇用保険法の改正案が今通常国会に提出されている。同法案が成立した場合には、周知・広報などに取り組み、円滑な施行に努める。

(イ) 適用関係業務の適正かつ円滑な推進

⁵⁴ 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。

⁵⁵ 暫定措置の延長

雇止めなどの離職者（特定理由離職者）について、解雇などによる離職者と同じ給付日数の基本手当を支給する暫定措置を延長する。また、解雇、雇止めなどによる離職者の所定給付日数を60日間延長する個別延長給付について、要件を厳格化して延長する。

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⁵⁶については、雇用事実等の確認を慎重に行い、確認資料に疑義がある場合等には、実態調査を行うなどして、適正かつ迅速に処理する。

（ウ）雇用保険受給者の早期再就職の促進

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

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

（エ）厳格な認定による適正な給付

雇用保険受給者に対しては、失業認定申告書の完全記入や求職活動実績に基づく厳格な失業認定により適正に給付を行う。

また、不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対して雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。

さらに、不正受給容疑を把握した場合には、迅速かつ十分な調査を行い、厳正な処分⁵⁷を行う。

（オ）雇用保険に係る債権管理業務の適正な運営

失業等給付金や雇用調整助成金等の不正受給及び過誤払いについては、関係部局と連携して厳正に対処し、早期の回収に努めるとともに、債権を保全するため、債務承認や差押え等により時効中断のための措置を講ずる。

（カ）電子申請の利用促進と届出処理の効率化

電子申請の利用を促進するため、雇用保険手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等を重点対象として利用勧奨を行う。ま

⁵⁶ 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。

⁵⁷ 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。

た、処理体制の見直し⁵⁸により届出処理の効率化を図り、利便性の向上に努める。

イ 失業なき労働移動の実現

(ア) 労働移動支援助成金の抜本的拡充等

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受入れ訓練を行う事業主を支援する。また、対象事業主の拡大、労働者を送り出す企業が民間ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置を創設する等の労働移動支援助成金の拡充について周知に努めるとともに、労働者の再就職を支援する事業主からの個別の相談に丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

(イ) 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、教育訓練給付金の拡充等を盛り込んだ雇用保険法の改正案が今通常国会に提出されている。同法案が成立した場合には、周知・広報などに取り組み、円滑な施行に努める。

ウ 雇用調整等に対する的確な対応

(ア) 雇用維持努力に対する支援

景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整を実施することによって従業員の雇用を維持する場合には、雇用調整助成金を積極的に周知するとともに、その活用促進を図り、雇用維持確保に努める事業主について引き続き支援を行う。

また、迅速な支給に努めるとともに、事業主支援アドバイザーによる計画的な実地調査により適正支給を図る。

(イ) 雇用関係助成金の効果的活用による支援

雇用関係助成金については、非正規雇用労働者の正規雇用化推進、人材育成や処遇改善等の雇用環境の向上、民間職業紹介事業者が取り扱う助成金の拡大によるマッチング機能の向上等の観点から、拡充、見直しが行われたところである。このため、雇用関係助成金について労働局ホームページ、助成金制度説明会や関係機関との連携により積極的な広報活動を行い、効果的な活用による雇用環境の整備を図る。

⁵⁸ 処理体制の見直し

電子申請の迅速かつ円滑な処理体制を構築するため、東京労働局管内にある17か所のハローワークごとに実施している処理の局集中化を図る「東京労働局・電子申請事務センター（仮称）」を、平成26年12月1日（予定）に設置する。

(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

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援の充実・強化を図るため、定期的な巡回相談の実施等により福祉事務所へ早期にアプローチをする取組を実施するとともに、「アクション・プラン」による地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置を拡大する。さらに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関との連携を図る。

(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、短期集中特別訓練事業、住宅支援給付⁵⁹、総合支援資金貸付⁶⁰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。こうした取組を更に強化するため、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⁶¹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⁶²」を積極的に周知し、事業主の実情に応じたきめ細

⁵⁹ 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。

⁶⁰ 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者に対する、生活支援費などの貸付制度。

⁶¹ 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、生活支援、居住支援、資金貸付等を行う施設。

⁶² 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。

かい相談支援を行う。

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付くよう、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。

ウ 外国人雇用対策の推進

(ア) 留学生の国内就職支援の強化

東京外国人雇用サービスセンター⁶³を中心に、東京新卒応援ハローワーク及び大学等との連携の下、日本国内で就職を希望する外国人留学生に対し、積極的な職業相談・職業紹介に努める。

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

(イ) 専門的・技術的分野の外国人の就業推進

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

また、東京労働局においては、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⁶⁴を始め、各ハローワークにおけるきめ細かい職業相談等により就職を支援する。

また、外国人労働者に対する適切な雇用管理が期待できる求人を積極的に開拓する。

(エ) 外国人労働者の就業改善の推進

雇用対策法に基づく外国人雇用状況の届出の履行徹底を図るとともに、

⁶³ 東京外国人雇用サービスセンター

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

⁶⁴ 新宿外国人雇用支援・指導センター

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

外国人労働者専門官を中心に、外国人指針⁶⁵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、5か所のハートフルワークコーナー（渋谷、池袋、足立、八王子、立川）を中心に、管内の各ハローワークが連携してツアー型面接会や合同就職面接会等を積極的に開催するなどマッチング支援を強化する。

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

なお、ハートフルワークコーナーが設置されていないハローワーク（上野、品川、大森、新宿、王子、墨田、木場、青梅、三鷹、町田、府中）については、東京都福祉人材センターと連携し、キャリア支援専門員による出張相談を行う。また、ハローワーク足立及びハローワーク八王子のハートフルワークコーナーへの東京都ナースプラザ⁶⁶職員による出張相談を行う。加えて、財団法人介護労働安定センター⁶⁷東京支部との連携の下、事業主に対し助成金等を活用して雇用管理の改善を促すなどの取組を実施する。

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

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

⁶⁵ 外国人指針

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

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

⁶⁶ 東京都ナースプラザ

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

⁶⁷ 財団法人介護労働安定センター

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

を中心に各ハローワークによる職業紹介を実施するほか、求職者支援制度や必要に応じ福祉事務所等と連携しつつ生活困窮者向け支援も活用するなど、個々のニーズに即した効果的な就職支援に努める。

また、原子力災害の影響により避難指示区域等から避難している者（その避難している地域に住所を移転した者を含む。）のうち、福島へ帰還して就職することを希望している避難者に対しては、ハローワーク品川に設置している「福島就職支援コーナー」において、求人情報、生活関連情報等の提供を行うなど、きめ細かい支援を行う。

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⁶⁸に対する選任勧奨を推進するとともに、公正採用選考人権啓発推進員制度が効果的に機能するよう推進員等に対する計画的、継続的な研修機会を提供し、公正な採用選考システムの確立に向けた啓発・指導を徹底する。

また、不適正事象が発生した場合には、事業主に対する是正指導を厳正に実施する。

（イ）東京都と連携した不適正事案への対応と事業所指導

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、東京都が実施している事業を共催するなどして、公正な採用選考の確立に協力し、不適正事案を防止するとともに、東京労働局が実施する雇用主研修会と東京都が行う就職差別解消促進月間を共同で開催し、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、就労支援を推進する。

（イ）刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、保護観察所、更生施設等と連携の下、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。

⁶⁸ 推進員設置対象事業所

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

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に基づく「建設雇用改善計画⁶⁹」等により、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、不足している建設労働者を確保・育成するため、「建設人材確保プロジェクト」を推進する。具体的には、賃金情報や有資格者の求職者情報を活用した求人条件の緩和の働きかけ、事業所画像情報の掲載による求人の魅力の向上、建設業の経験者や有資格者に対する建設関係職種に係る求人情報の定期的な提供や応募勧奨を通じて、建設関係職種の未充足求人等へのフォローアップを積極的に行う。また、事業主に対して「若者応援企業宣言」について積極的に周知・勧奨を行い、「若者応援企業宣言」を行った事業所を中心に、地域の事業主団体等とも連携し、建設業の経験者や有資格者、新規学校卒業者などを対象とした就職面接会等を実施する。さらに、若年労働者の確保・育成や技能伝承等に取り組む事業主や事業主団体に支給する建設労働者確保育成助成金の利用促進に取り組む。

b 港湾労働対策

港湾労働法に基づく「港湾雇用安定等計画⁷⁰」により、港湾事業主に対し、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

⁶⁹ 建設雇用改善計画

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

⁷⁰ 港湾雇用安定等計画

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

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⁷¹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。

(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

a 地域における雇用機会の確保等

「起業支援型地域雇用創造事業⁷²」及び平成25年度補正予算により新設された「地域人づくり事業⁷³」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

⁷¹ 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)。

⁷² 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。

⁷³ 地域人づくり事業

地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進する事業。

「実践型地域雇用創造事業⁷⁴」の対象地域に対し、当該事業の活用促進の働きかけを行い、地域の自発的な雇用創造の取組を支援する。

(イ) 雇用対策の効果的な実施

東京労働局雇用施策実施方針の考え及び実施に当たって、東京都と密接な連携・協力の下、関係情報を共有し各種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。

(オ) 地方公共団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）

⁷⁴ 実践型地域雇用創造事業

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

- a 子育て女性等に対する再就職支援の充実
 - (ウ) 高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
 - c 短期集中特別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下、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 ⁷⁵ （常用）	24.8%以上
② 雇用保険受給資格者の早期再就職割合 ⁷⁶	30.2%以上
③ 充足率 ⁷⁷ （常用）	14.7%以上

イ 目標設定項目

目標設定項目	目標数
① 就職件数	150,000 件
うち常用数	137,483 件
② 就職率（全数）	27.1%以上
③ 雇用保険受給資格者の就職件数	37,000 件

⁷⁵ 就職件数／新規求職者数。

⁷⁶ 所定給付日数を3分の2以上残して就職し（待期間中や給付制限中の就職者、自己就職者等を含む）雇用保険被保険者資格取得届が提出された件数／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）

⁷⁷ 充足数／新規求人数。

④ 雇用保険受給資格者の就職率 ⁷⁸	25%以上
⑤ 求人充足数	198,000 件
うち常用	173,267 件
⑥ 求人充足率（全数）	14.3%以上
⑦ 正社員求人確保数	平成 25 年度実績以上
⑧ 法定雇用率達成企業割合	33.8%以上
⑨ 障害者の就職件数	5,630 件
うち「チーム支援」対象者の就職数	2,263 件
⑩ 東京の民間企業障害者実雇用率 ⁷⁹	1.76%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	19,950 件
同 開拓求人数	6,600 件以上
⑬ 新卒応援ハローワークにおける正社員就職件数	13,460 人以上
⑭ 新規高卒者の内定率（平成 26 年 3 月末）	平成 25 年度実績以上
同 最終内定率（平成 26 年 6 月末）	平成 25 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者数	6,570 件以上

2 需給調整事業の分野における重点対策

(1) 法制度の周知

平成 24 年に改正された労働者派遣法（以下「改正労働者派遣法」という。）について、日雇派遣⁸⁰の原則禁止やマージン率等の情報提供⁸¹の義務化、関係派遣先への派遣割合制限⁸²を始めとする労働者派遣法の改正点を中心に、派遣労働者、派

⁷⁸ 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。

⁷⁹ 平成 26 年 6 月 1 日現在の実雇用率の目標値。

⁸⁰ 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。

⁸¹ マージン率等の情報提供

改正労働者派遣法により、派遣元事業主のマージン率や教育訓練に関する取組状況等の情報提供が義務化された。

⁸² 関係派遣先への派遣割合制限

改正労働者派遣法により、派遣元事業主がそのグループ企業に派遣する割合は、全体の 8 割以下に制限

遣元事業主及び派遣先に対し、積極的な周知及び指導を図る。

また、法制度の周知・啓発や指導に当たっては、労働者派遣事業適正運営協力員⁸³と効果的な連携を図る。

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

なお、労働者派遣事業の許可制への一本化や労働者派遣期間制限の在り方の見直し等を盛り込んだ労働者派遣法の改正案が今通常国会に提出されている。同法案が成立した場合には、周知・広報などに取り組み、円滑な施行に努める。

(2) 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施

指導監督に当たっては、引き続き全国斉一的な指導監督に留意するとともに、東京労働局の他の部局、監督署、ハローワーク及び他の労働局の需給調整事業担当部門との連携を図りつつ、派遣元事業主、請負事業主及び職業紹介事業者等の民間人材ビジネス並びに派遣先及び発注者に対する厳正な指導監督を実施する。

また、実施に当たっては、訪問指導を基本に、民間人材ビジネス等の事業運営、派遣労働者等の派遣先等における就労実態及び違法事案の把握に努めるとともに、呼出指導、集団指導についても、計画的かつ効果的に実施する。

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

ア 労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底

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

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

また、需給調整事業部と労働基準部との連携の下、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) 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。

された。

⁸³ 労働者派遣事業適正運営協力員

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

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) 違反が多発する業界に対する集中的な指導監督の実施

人手不足等により、偽装請負や二重派遣等の違反が多く見られる業界に対しては、(ア)及び(イ)による個別的な指導監督のほか、業界全体に対する啓発、法制度の周知を図るため、業界団体と連携した周知活動や集団的な指導を効果的に実施する。

(エ) 関係派遣先割合報告に係る指導監督

改正労働者派遣法により新たに規定された関係派遣先への派遣割合制限に係る事業報告について、同報告書を提出しない派遣元事業主に対しては、計画的に是正指導を行うとともに、必要な場合には行政処分を行う。

また、関係派遣先への派遣割合制限に違反した派遣元事業主に対しては、是正指導を行うとともに、是正が図られない場合には、労働者派遣法に基づく指示を行う。

イ 職業紹介事業者に対する指導監督の徹底

職業紹介事業については、労働条件の明示、取扱い職業の範囲の明示、帳簿書類の備付けなど適正な事業運営が行われているかを確認する。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に切り替える例も見受けられることから、その職業紹介が適正に行われているか、不適正な手数料徴収や賃金の間接払い等について指導監督を徹底し、違法事案に対しては厳正に対応する。

(3) 労働者からの申告・苦情相談への迅速かつ適切な対応

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

また、派遣労働者に対しても、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。

(4) 許可申請・届出の迅速な処理

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

また、許可申請・届出窓口のほか、新規事前説明会⁸⁴や許可証交付式等の場を活

⁸⁴ 新規事前説明会

用して法制度の周知徹底を図る。

3 労働基準の分野における重点対策

(1) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止

ア 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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

そのため、労働局及び監督署における監督担当部署、安全衛生担当部署及び労災補償担当部署間の情報共有化を図り、特に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重点的な監督指導を実施する。

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

また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定の意義を認識の上、時間外労働協定を適正に締結するよう周知徹底を図るとともに、適正な過半数代表者の選出が行われているか、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準⁸⁵」（平成10年告示）に適合した時間外労働協定が締結されているかについて指導を行う。

イ 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を確実に実施するよう徹底を図る。その際、50人未満の事業場に対しては地域産業保健センター⁸⁶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。

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

⁸⁵ 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準

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

⁸⁶ 地域産業保健センター

産業保健総合支援センター（脚注127参照）の地域窓口で、50人未満の労働者を使用する事業者に対して、長時間労働者に対する面接指導等のサービスを無料で提供するもの。

なお、全国労働衛生週間（10月1日～7日）等の機会を活用した集団指導等により、面接指導実施の必要性等について指導を行う。

(2) 経営環境の変化等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。

エ 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、全ての労働者に対し、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。

特に、有期契約労働については、労働契約締結時の「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項⁸⁷」の明示、「有期労働契約の

⁸⁷ 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

締結、更新及び雇止めに関する基準⁸⁸」に基づく雇止めの予告等について周知徹底を図る。

(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^{じゃっ}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⁸⁹」(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⁹⁰」(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。

オ 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⁹¹」(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、自動車運転者時間管理等指導員による、使用者等に対する指導・助言、業界団体未加入者に対する法令の周知を適切に行う。

また、タクシー運転者の累進歩合賃金制度の廃止、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⁹²についての周知に努める。

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

⁸⁸ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

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

⁸⁹ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準

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

⁹⁰ 賃金不払残業総合対策要綱

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

⁹¹ 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

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

⁹² 夜間・長距離運行の貸切バスにおける交替運転者の配置基準

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

(イ) 介護労働者

介護労働者については、介護事業者が増加している中、事業開始後間もないため労働基準関係法令に対する理解が十分でないことを原因とする労働時間等に係る違反が多くみられることから、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) 障害者

障害者虐待の防止の観点を含め、障害のある労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係行政機関との連携の下、的確な情報の把握を行うとともに、迅速に対応する。また、障害者であることを理由とする最低賃金未満の賃金の支払は、使用者による障害者虐待に該当することから、最低賃金減額特例許可制度を含め、障害者を使用する事業主に対する労働基準関係法令の周知及び啓発・指導に努め、問題事案の発生の防止及び早期是正を図る。

(エ) 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。

(オ) 派遣労働者

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

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。

(カ) 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、夜間勤務を行う者などに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。

においても周知に努めている。

(キ) パートタイム労働者

パートタイム労働者については、労働条件の明示、年次有給休暇の付与、就業規則の作成等に問題が認められることから、法定労働条件の確保を図るとともに、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。

カ「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

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

また、全国健康保険協会都道府県支部⁹³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。

(3) 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) 働き方・休み方の見直し**

「仕事と生活の調和推進のための行動指針⁹⁴」を踏まえ、「労働時間等見直しガイドライン⁹⁵」(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、労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタントを中心として、改善意欲のある企業への支援を積極的に推進する。

具体的には、①長時間労働の縮減が必要な事業場へのコンサルティング(個別訪問)や相談対応、②ワークショップを開催することによる事業場による自主的な長時間労働の要因分析や改善策の検討の促進及びその後の

⁹³ 全国健康保険協会都道府県支部

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

⁹⁴ 仕事と生活の調和推進のための行動指針

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

⁹⁵ 労働時間等見直しガイドライン

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

改善に向けての支援、③監督署等で実施する集団指導の講師派遣等の支援を行う。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発等

東京労働局が作成した中小企業のワーク・ライフ・バランスの取組事例を中心とした好事例集「きっとできる！東京のワーク・ライフ・バランスⅡ」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、東京都が主催し、労働局等が後援する「ワーク・ライフ・バランスフェスタ東京」等に参加し、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、特に平成24年に改正された①無期労働契約への転換⁹⁶（労働契約法第18条）、②「雇止め法理⁹⁷」の法制化（同法第19条）、③不合理な労働条件の禁止⁹⁸（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。

労働基準法施行規則の改正により、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ことから、モデル労働条件通知書の積極的な周知に努める。

また、平成26年4月1日から施行される改正研究開発力強化法による無期転換申込権が発生する期間を10年とする労働契約法第18条の特例について、文部科学省と連携し、大学、研究開発法人等への周知に努めるとともに、高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例等に係る法案が成立した場合には、労使双方に対しパンフレットを活用するなどによりその内容の周知を図る。

ウ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

⁹⁶ 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール（労働契約法第18条）。

⁹⁷ 雇止め法理

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

⁹⁸ 不合理な労働条件の禁止

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

「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⁹⁹」（在宅勤務ガイドライン）（平成16年発出、平成20年改正）の活用及び職場意識改善助成金テレワークコース¹⁰⁰の周知等により、適正な労働条件下での在宅勤務を含むテレワークの普及促進を図る。

エ 医療分野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、平成26年度以降新たに都道府県において設置が予定されている医療勤務環境改善支援センター¹⁰¹におけるワンストップ相談支援体制の一環として実施される「医療労務管理支援事業¹⁰²」等の円滑な運営を図るとともに、運営協議会（企画委員会）¹⁰³への参画や研修会の企画・立案等を通じ、国が創設する「勤務環境改善マネジメントシステム¹⁰⁴」に基づく各医療機関における勤務環境改善計画の策定を総合的に支援する。

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、労働局に配置された賃金相談員又は労働局委託の東京都最低賃金総合相談支援センター¹⁰⁵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、ポスター、リーフレット、ハンドブック等を配布することにより、「職

⁹⁹ 情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

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

¹⁰⁰ 職場意識改善助成金テレワークコース

職場意識改善助成金に平成26年度から新設が予定されているコースの一つで、在宅テレワークを導入する企業に対し導入経費の一部を助成するコース。

¹⁰¹ 医療勤務環境改善支援センター

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

¹⁰² 医療労務管理支援事業

医療勤務環境改善支援センターにおいて医療機関を対象として労務管理に関する個別支援、相談対応等を行う事業。

¹⁰³ 運営協議会（企画委員会）

医療勤務環境改善支援センターの運営等についての関係機関の協議会。

¹⁰⁴ 勤務環境改善マネジメントシステム

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、国における指針の策定等各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に勤務環境改善に向けた取組を行うための仕組み。

¹⁰⁵ 東京都最低賃金総合相談支援センター

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

場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言¹⁰⁶」やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図る。

(4) 労働者の安全と健康の確保対策

平成25年度は、第12次防計画の初年度として、「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズに、官民一体となった広範な災害防止の取組を推進した結果、死亡災害、休業4日以上死傷災害ともに減少に転じさせることができたが、第12次防計画に掲げる目標を達成するためには、経済活動の活性化に伴い、再び労働災害が増加に転じることがないように、更なる取組の強化が必要になっている。

このような状況を踏まえ、平成26年度は、第12次防計画の2年度目(2nd Stage)として、災害の減少傾向を確実なものとするべく、管内の雇用・経済情勢の変化や労働災害の発生状況に対応した以下に掲げる対策を効率的に推進することとする。

ア 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10年ほど前から増加傾向にあり、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、平成25年度に引き続き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、災害の大半は荷役作業中に発生している。これらの災害についてみると、「プラットホームの設置」等、荷の積込み場所・荷卸し場所等において荷主、配送先、元請事業者等(以下「荷主等」という。)による環境整備等が求められる事案も認められる一方、陸上貨物運送事業の事業者に所属する労働者の不安全行動¹⁰⁷によるものも少なからず認められるところである。このため、以下の観点から荷の積込み・積卸し作業中の転落災

¹⁰⁶ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

厚生労働省の「職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議」において取りまとめられたパワハラ問題の予防と解決に向けた提言。

¹⁰⁷ 不安全行動

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

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として、陸運関係行政機関との緊密な連携の下、必要な周知・指導を行う。

- ① 陸運事業者の労働者が自社以外の場所で荷役作業に従事する場合の安全対策は、荷主等の協力が必要な場合が少なくないことから、「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¹⁰⁸」（平成25年3月）に基づき、必要な事案に対しては荷主等への要請、指導等を行う。
- ② 不安全行動による災害防止については、作業手順書の作成・遵守、一人KY¹⁰⁹の実施等の指導を進める。

c 建設業に対する労働災害防止対策の推進

平成25年12月のいわゆる国土強靱化基本法成立に基づく強靱な社会基盤の整備等（建築物耐震化、密集市街地対策等）を目的とする公共工事や建設物老朽化に伴う高層建築物の解体工事等も大幅に増加することが見込まれ、また2020年東京オリンピック・パラリンピック開催に向けた工事、東日本大震災関連の工事と相まって、東京では建設業界における人手不足（現場管理者・技能労働者不足）が一層深刻化することも危惧される。

このため、厚生労働省とともに、発注機関（国土交通省及び東京都等）や関係団体、受注元方事業者等との緊密な連携の下「オリンピック・パラリンピック東京大会関連建設工事安全衛生対策推進協議会（仮称）¹¹⁰」を設置し、オリンピック・パラリンピック関連の工事での災害防止を進めるとともに、他工事についても発注機関や関係団体との連携により元方事業者における統括管理能力や関係請負人も含めた現場力の弱体化防止のための各種指導、各段階に応じた安全衛生教育の徹底等を強力に進める。

¹⁰⁸ 陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

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

¹⁰⁹ 一人KY

作業場所において一人でK（危険）Y（予知）活動を行うこと。

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

¹¹⁰ オリンピック・パラリンピック東京大会関連建設工事安全衛生対策推進協議会（仮称）

厚生労働省、国土交通省、東京都、東京労働局その他関係団体等で組織することを予定している協議会で、オリンピック・パラリンピック東京大会関連建設工事における労働災害防止を目的とするもの。

さらに、東日本大震災からの復興が本格化する中で進められている各種工事や除染作業、東京電力福島第一原子力発電所の廃炉等の工事については、スーパーゼネコン等において本社・東京支社直轄で施工している場合が多く、また、在京の建設会社から元方事業者・下請事業者ともに多数の労働者が派遣されていることから、関係団体との連携等により、労働者の安全衛生確保について支援する。

具体的には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絵・写真等を用いた危険個所表示・対策の提示等）の徹底等の指導を進める。

特に、平成25年は、死亡災害に占める若者（10代、20代）の割合が高くなっており、この点からも新規就業者教育の徹底が必要となっている。

このため、新規に現場に入場する労働者に対して現場における安全衛生の基本について確実に教育・育成が行われるよう、建設業労働災害防止協会東京支部・分会等と連携の上、東京労働局が平成25年度に実施した「新規就業者に対する安全衛生講習会」の動画（労働局ホームページに掲載）及び資料を活用するなど、効果的な取組を推進する。

また、公共職業安定部署はもとより、「主要専門工事業関係団体との労働災害防止連絡会議¹¹¹」（平成25年10月設置）の開催等、専門工事業団体との緊密な連携の下、新規就業教育の充実、職長の安全衛生管理能力の向上等に取り組み、新たに建設業に就業する者が安心して働くことができる魅力ある業界・職場づくりを進めることとする。

建設業の死亡災害は、平成25年でみると、全体の2分の1以上を占め、全業種の中では最も多く発生しており（平成24年は53.2%）、墜落・転落災害が約4割を占める結果となっていることから、引き続き墜落・転落災害防止対策を重点に進め、死亡災害を始めとする重篤災害の減少を図ることとする。

具体的には、高所作業に対する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、足場の組立・解体や鉄骨建て方等の墜落危険性の高い作業、墜落時の救出に時

¹¹¹ 主要専門工事業関係団体との労働災害防止連絡会議

躯体、鉄筋、型枠、左官及び解体工事等、主要な専門工事業団体と東京労働局とで組織する労働災害防止を目的とする連絡会議。

間を要する箇所での作業に対してはハーネス型安全帯¹¹²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¹¹³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¹¹⁴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25年の労働災害発生状況をみると、転倒災害が全体の約22%を占めており、全業種的に、4S（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、関係労働安全衛生法令の遵守の徹底を図るとともに、機械メーカー等及びユーザー（機械使用事業者等）において「機械の包括的な安全基準に関する指針¹¹⁵」（平成13年発出、平成19年改正）に基づくリスクアセスメント等の実施を指導し災害防止を図る。機械譲渡時等における機械危険情報の提供については、機械メーカー等の努力義務とされているものの、広く普及するまでには至っていないため、引き続き機械危険情報の提供は顧客たるユーザーが機械の設置時のリスクアセスメント等の実施のための基礎的な情報となるもの

¹¹² 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。

¹¹³ 足場等

建設物、船舶等の高所部に対する作業において、労働者を作業箇所に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。

¹¹⁴ 手すり先行工法

足場の組立て等の際、足場の最上層の作業床に労働者が立ち入るのに先立ち、手すり等が設置された状態を確保することができる機材を用いた工法。

¹¹⁵ 機械の包括的な安全基準に関する指針

全ての機械の設計・製造段階及び使用段階等において、リスクアセスメントを中心に機械の安全化を図るための手順を定めた包括的な安全確保の方策に関する基準(平成19年7月31日基発第0731001号)。

である旨を説明しつつ、周知、普及を図る。

また、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、平成25年に施行された改正労働安全衛生規則に基づく措置の徹底を図る。

さらに、車両系木材伐出機械については、平成25年11月に改正された安全衛生規則¹¹⁶（平成26年6月1日施行、特別教育に関しては12月1日施行）の内容について周知するとともに、施行後においては、その履行確保を図る。

イ 労働者の安全を確保するための対策の推進

（ア）安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化

経営トップに対して、安全衛生方針¹¹⁷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¹¹⁸の適正な選任と職務の充実、各管理者が委員となる安全衛生委員会¹¹⁹における適切な調査審議の実施、安全衛生教育の実施の徹底等を指導することにより、安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化を図る。

また、本社機能等に着眼した指導等、企業本社等連絡会議¹²⁰を組織・開催する等により、本社のガバナンスを活用した傘下事業場における安全衛生管理体制の確立及び安全衛生活動の活性化を図る。

特に、安全衛生教育については、景気の回復に伴い生産活動が活発化し、各企業、事業場では事業拡大やこれに伴う労働者の新規雇入れの増加や作業内容の変更を伴う異動等が見込まれることから、年度当初を中心に、中

¹¹⁶ 平成25年11月に改正された安全衛生規則

林業現場で使用される車両系伐出機械に関する安全基準や安全衛生教育を新たに義務付けることを内容とする安全衛生規則の改正（新規規制、平成26年6月1日施行、特別教育については平成26年12月1日施行）。

¹¹⁷ 安全衛生方針

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

¹¹⁸ 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。

¹¹⁹ 安全衛生委員会

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

¹²⁰ 企業本社等連絡会議

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

中央労働災害防止協会が主唱している「安全衛生教育促進運動¹²¹」とも連携し、雇入れ時等の教育（雇入れ時、作業内容変更時の教育）、有害業務等に就業する場合には特別教育の実施の徹底を図り、対象労働者がもれなくこうした安全衛生教育を受けられるように実施することが必要である。

また、安全衛生に係る各管理者等の選任に加え、職務の充実、各管理者が委員となる安全衛生委員会の調査審議の充実を図る。

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

リスクアセスメントの実施及びその結果に基づく措置の推進について、第12次防計画においては、取組が遅れている中小規模事業場や化学物質に係る業務での実施を進める。また、リスクアセスメント等の実施が総括安全衛生管理者¹²²の職務であること、また各管理者等が委員となる安全衛生委員会の調査審議事項にリスクアセスメントに関することが含まれることから、これらを通じてリスクアセスメント等が着実に実施されるよう指導する。

さらに、災害発生の契機等を捉えて、災害調査、監督指導、個別指導、集団指導、再発防止対策書¹²³作成指導等において、積極的にリスクアセスメント等の実施を指導する。

労働安全衛生マネジメントシステム¹²⁴については、個別指導、集団指導等の機会を通じて、引き続き積極的な周知・指導を行う。

¹²¹ 安全衛生教育促進運動

実施期間は、平成26年1月1日から4月30日まで。

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

¹²² 総括安全衛生管理者

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

¹²³ 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。

¹²⁴ 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
- 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
- ③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

ウ 労働者の健康を確保するための対策

「過重労働による健康障害防止対策の推進」（前述（1）イ）のほか、労働者の健康を確保するための総合対策として次の対策を推進する。

なお、化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実などを内容とする労働安全衛生法の改正法案が成立した場合には、その周知徹底を図る。

（ア）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対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図るとともに、SDS 交付義務対象物質¹²⁵のリスクアセスメントの義務化が検討されていることも踏まえ、SDS 交付義務対象物質を中心に、集団指導等により、既に努力義務であるリスクアセスメント及びその結果に基づく適切なばく露防止措置の指導を促進する。また、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対し、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

（イ）メンタルヘルス対策の推進

政労使トップで合意した「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（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」及び第12次防計画における平成29年度までに「安全衛生管理体制の構築が必要な全ての事業場で対策に取り組む」との目標を踏まえ、メンタルヘルス対策の一層の推進を図るため「労働者の心の健康の保持増進のための指針¹²⁶」（平成18年発出）に基づき、教育研修やストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を行う。

メンタルヘルス対策についての独自の取組が困難な事業場に対しては、産業保健総合支援センター¹²⁷によ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ついては、地域産業保

¹²⁵ SDS 交付義務対象物質

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

¹²⁶ 労働者の心の健康の保持増進のための指針

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

¹²⁷ 産業保健総合支援センター

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

健センターの活用を促進を図る。

(ウ) アスベストによる健康障害予防対策の推進

a 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体等作業について、平成26年6月1日に改正石綿障害予防規則及び改正技術上の指針の施行が予定されていることから、改正後はこれらに基づく指導を行う。

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

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

さらに、アスベスト使用の有無にかかわらず建築物の解体等の作業を行う事業者に対し、アスベストに係る健康診断の実施について周知を図るとともに、石綿業務に従事した離職者に対しては石綿健康管理手帳制度¹²⁸について広く周知を行う。

b 石綿の輸入禁止の徹底等

依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、引き続きアスベスト製品の輸入、製造等の全面禁止について、その徹底を図る。

(エ) 職業性疾病予防対策の推進

a 腰痛予防対策の推進

職業性疾病の約60%を占める腰痛については、腰痛の発生が多い介護作業、重量物運搬作業等を有する業種である社会福祉施設（介護施設）、小売業、陸上貨物運送事業を重点に、「職場における腰痛予防対策指針¹²⁹」（平成25年改正）に基づく対策の推進を図る。

b 粉じん障害防止対策の推進

粉じん作業を行う事業者に対し、第8次粉じん障害防止総合対策¹³⁰に

¹²⁸ 石綿健康管理手帳制度

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

¹²⁹ 職場における腰痛予防対策指針

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

¹³⁰ 第8次粉じん障害防止総合対策

粉じん障害防止対策の重点事項及び局署が実施する事項並びに事業者が講ずべき措置を示し、粉じん障

基づき、粉じんのばく露防止の措置、健康管理対策等の徹底を図るとともに、粉じん業務に従事した離職者に対してはじん肺健康管理手帳制度について広く周知を行う。

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¹³¹」（除染電離則）、「除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成23年発出、平成25年最終改正）、「特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成24年発出、平成25年改正）及び「事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成25年発出・改正）に基づく対策の周知を図る。

(オ) 産業保健活動の活性化、健康づくり対策の推進

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

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

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

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

害防止対策の一層の推進を図ることを目的として策定されたもの。

¹³¹ 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則

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

充実を図る。

(カ) 職場における受動喫煙防止対策の推進

集団指導、個別指導、窓口での受付等あらゆる機会を捉えて、受動喫煙防止対策の必要性と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。

エ 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

各種大会¹³²等の機会を活用し、事業者、労働者等の関係者はもとより、国民一般における労働者の安全と健康の確保についての意識啓発を図る。

私の安全宣言コンクールを実施（第1、第2四半期に安全宣言募集、11月選考、12月表彰式等）し、広範に安全宣言の実施を図り、管理者のみならず、労働者一人一人のより能動的な安全活動への参加、安全活動へのモチベーション向上を図り、作業行動に起因する災害（行動災害）等の防止を進める。

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

(5) 最低賃金制度の適切な運営

ア 地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の改正

¹³² 各種大会

東京産業安全衛生大会（7月3日一ツ橋ホール）、産業保健フォーラム（10月29日ティアラこうとう）、中央労働災害防止協会主催の全国産業安全衛生大会（10月22～24日広島市）、建設業労働災害防止協会主催の全国建設業労働災害防止大会（9月24～25日東京都）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。

イ 最低賃金額の周知徹底

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

また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行う。

ウ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援

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

(6) 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¹³³等に基づいた適正な認定に万全を期する。

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

労災診療費については、地方厚生局等から提供された指導結果等情報を活用し、一層的確な審査を実施するとともに、労災診療費算定基準の医療機関への周知徹底、誤請求の多い医療機関への指導等により、適正払いの徹底を図る。

労災保険未手続の間の災害や事業主の故意又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、監督署から労働局への漏れのない報告及び労働局における事務処理の進捗状況の組織的管理等により、的確な費用徴収を実施する。

イ 胆管がん事案への的確な対応

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

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

ウ 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る適正な処理

¹³³ 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。

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

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

エ 石綿関連疾患の給付請求事案に係る的確な対応

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

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

オ 行政争訟における的確な対応

審査請求事件の処理については、的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

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

4 雇用均等の分野における重点対策

(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 改正男女雇用機会均等法令の周知及び履行確保

労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。特に平成26年7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等¹³⁴が施行・適用されることから、施行前の時期を中心に説明会を開催する等により、改正内容の周知徹底を図る。また、労働者が性別により差別されることなく、更には働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、積極的な指導等により改正男女雇用機会均等法令の履行確保に取り組む。

¹³⁴ 改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等

男女雇用機会均等法令に関する今回の改正点は次の4点。

- ①間接差別となり得る措置の範囲の拡大（施行規則及び性差別指針の改正）
- ②性別による差別事例に「結婚していることを理由とした男女異なる取扱いの事例の追加」（性差別指針の改正）
- ③セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底（セクハラ指針の改正）
- ④コース等別雇用管理についての指針の策定（コース等別雇用管理指針の新規策定）

(イ) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

男女の均等取扱いに係る雇用管理の状況について、配置・昇進の性差別に係る指導に重点を置いて、計画的に男女雇用機会均等法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。

また、間接差別については、男女雇用機会均等法施行規則の改正により対象となる措置が変更¹³⁵となることから、募集・採用、昇進、職種の変更に係る転勤要件について、的確に法違反を適示する。

併せて、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、新たに策定された「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針¹³⁶」（平成25年12月24日公布）について施行前の時期を中心に説明会を開催する等により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。

(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) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

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

この対応に当たっては、平成26年4月から産前産後休業中の社会保険料が免除になることなども事業主に周知し、女性が妊娠・出産を経て継続就業するための事業主の費用負担も軽減されていることを認識させ、解雇等を未然に防ぐよう努める。

また、法違反が認められる場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行うとともに、個別の事案に対しては、事情に応じて柔軟な対応をアドバイスする等により、女性労働者が不本意に離職することがないように適切

¹³⁵ 対象となる措置が変更

「間接差別」禁止の対象範囲が拡大。

（改正前）総合職の労働者を募集、採用 →（改正後）全ての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更

¹³⁶ コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針

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

に対応する。

特に、有期契約労働者も雇用継続中は産前産後休業を取得できること、一定の要件を満たせば育児休業も取得できることについて、引き続き周知徹底を図ること等により、非正規雇用労働者の雇用の継続を図る。

(オ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

平成26年7月1日から適用される、改正後の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針¹³⁷」（以下、この項において「改正指針」という。）を広く周知する。

特に、改正指針では、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応についても規定されたことも踏まえ、適切に対応するとともに、必要に応じて労災請求に関する相談窓口とも連携を図ることも含め、労働者のニーズに合った相談対応を行う。

また、派遣労働者、パートタイム労働者及び有期契約労働者等の非正規雇用労働者や新入社員等からの相談が多いことに留意しつつ相談者にとって必要な情報提供を行う。

さらに、企業に対しては、非正規雇用労働者等を含めた実効ある対策が確実に講じられ、事業主自らが職場のセクシュアルハラスメントを未然に防止できるよう、改正指針の周知徹底を図る。

(カ) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知徹底を図るとともに、男女雇用機会均等法に基づく指針¹³⁸で定められた「母性健康管理指導事項連絡カード¹³⁹」の活用を促進する。

¹³⁷ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

今回の改正は以下の4点で、改正前の同指針内容がより明確になる。

- ①セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）は同性に対するものも含まれること
- ②セクハラが発生原因や背景に性別役割分担意識に基づく言動があるとの考えの周知
- ③相談対応に広く対応するに当たり、例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となり被害が生じるおそれがある場合なども対応
- ④現にセクハラが生じた場合の適切な事後対応例に「被害者に対して、管理監督者や産業保健スタッフなどによるメンタルヘルス不調への相談対応」を追加

¹³⁸ 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に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)。

¹³⁹ 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。

(キ) 紛争解決の援助

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

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

イ 女性の活躍促進に係る取組

女性の活躍推進は、日本再興戦略においても、日本経済の発展のため不可欠とされているところでもあり、「子ども・子育てビジョン」及び「第3次男女共同参画基本計画」において、平成26年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を40%超とする目標が設定されており、ポジティブ・アクションの趣旨、内容の正しい理解、更にはポジティブ・アクションに取り組むことの企業にとっての意義について、広く理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、育児休業を取得し、子育てをしながら管理職としても活躍できる企業を増やすことが必要である。このため、ポジティブ・アクション促進に向け、労働局長自らも企業に対し直接的に以下のような働きかけを強力に推進するとともに、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助成措置等の情報提供を積極的に行いつつ取組を促進する。すなわち、企業における女性の活躍状況の情報開示が実施されることは効果的であることから、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¹⁴⁰（「両立支援総合サイト」と一元化し「総合情報サイト（仮称）」として総合的な情報提供を行う予定）の活用を促し、女性の活躍状況の情報開示を図る。また、更に広範な企業にその取組を促すため、これらの働きかけについて情報提供を行う。さらに、直接的な働きかけを実施した企業に対しては、継続的に取組をフォローする。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施するとともに、その取組や効果等について広く周知を図る。

地域における女性の活躍推進の機運の醸成を図るため、地方公共団体に対し、情報提供及び連携について働きかけを行う。

(2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保

¹⁴⁰ 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。

(ア) 法に基づく指導等

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

特に、短時間労働者や派遣労働者の女性の継続就業率が依然として低い状況にあることを踏まえ、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知徹底を図ることにより、非正規雇用労働者の育児休業の取得、短時間勤務制度¹⁴¹等の利用促進を図る。

(イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いに関する相談が寄せられた場合には、相談者の立場に配慮した問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ、労働局長による紛争解決援助又は両立支援調停会議による調停の活用により、迅速な解決を図る。また、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

イ 両立支援に取り組む事業主等に対する支援

あらゆる機会を捉え、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備について、周知啓発を行う。その際、東京都が主催し、労働局が後援するワーク・ライフ・バランスフェスタ等、関係地方公共団体とも連携を図りながら労使に対する意識啓発を図る。

また、仕事と育児・介護との両立支援について他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や総合情報サイト（仮称）を紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行う。

このほか、関係機関等と連携を図り、効果的な広報等を通じて、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

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

ウ 次世代育成支援対策の推進

説明会の開催を通じて企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等

¹⁴¹ 短時間勤務制度

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

が義務化されている労働者数 101 人以上の未届企業等に対して督促指導等によりその完全実施を図る。

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、認定制度について広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

なお、次世代法の期限の延長（平成 37 年 3 月末まで）や現在の「くるみん」の認定事業主の中で実績が相当程度あること等の基準に適合する事業主について特例認定を行う等の新たな制度の創設等を内容とする法改正案が今国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発等を行う。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア パートタイム労働法の確実な履行及び周知

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、差別的取扱いの禁止や均衡待遇に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施等により、法の履行確保を図る。

事業主、労働者等からの相談対応については、雇用均等室が中心となり、局内各部局、監督署及びハローワークが十分に連携を図る。また、法違反の疑いがある事業所に係る情報を監督署又はハローワークが把握した場合には雇用均等室に提供等を行うとともに、特に労働条件に関する文書の交付等については労働基準法上の労働条件の明示義務等に関する規定と密接な関わりを持っていることから、雇用均等室は労働基準部と十分に連携を図り、法に基づく指導を実施する。

また、パートタイム労働者の更なる均等・均衡待遇の確保を内容とする「パートタイム労働法改正法案¹⁴²」が成立した場合は、その円滑な施行を促すため、積極的な周知・啓発を行う。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理の改善について、事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するため、「パート指標（仮称）¹⁴³」や「パートタイム労働者活躍推進企業宣言（仮称）¹⁴⁴」の活用を促し、「パートタイム労働者活躍推進企

¹⁴² パートタイム労働法改正法案

法律案の内容：短時間労働者の均等・均衡の確保、短時間労働者の納得性を高めるための措置、その他。

¹⁴³ パート指標（仮称）

企業が自社のパート労働者の活躍状況を点検評価するためのツール。

¹⁴⁴ パートタイム労働者活躍推進企業宣言（仮称）

業表彰（仮称）¹⁴⁵」の実施に取り組むとともに、「パートタイム労働ポータルサイト¹⁴⁶」の活用等効果的な情報提供を行う。

また、特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的方法や当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

併せて、雇用均等コンサルタント¹⁴⁷により、事業主に対し職務分析・職務評価の導入支援を行い、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保を進める。

5 労働保険適用徴収の分野における重点対策

(1) 労働保険料等の適正徴収

東京労働局管内の適用事業場数は約40万事業場であり、労働保険料及び一般拠出金（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、あわせて、労働保険の適用促進を一層推進するため、次の事項を重点的に実施する。

ア 労働保険料等の適正徴収

(ア) 適正な申告・納付の周知

労働保険料等の徴収に当たっては、年度更新申告書の集合受付を始め、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。

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

なお、平成26年4月1日より、石綿救済法による一般拠出金率¹⁴⁸の0.05/1,000から0.02/1,000への改正及び労災保険率表の細目の一部改正がされたので、事業主等に確実な周知を行う。

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

¹⁴⁵ パートタイム労働者活躍推進企業表彰（仮称）

パートタイム労働者の均等・均衡待遇について積極的に取り組んでいる企業を表彰するもの。

¹⁴⁶ パートタイム労働ポータルサイト

パートタイム労働者の雇用管理に関する情報を一元的に提供するサイト。

¹⁴⁷ 雇用均等コンサルタント

事業主に対しパートタイム労働者の職務分析・職務評価の導入支援を行う専門家。

¹⁴⁸ 一般拠出金率

一般拠出金は、石綿救済法に基づく救済費用に充てる財源として労災保険関係が成立している事業主から徴収することとされており、一般拠出金率とは、その一般拠出金額を算出するために、算定基礎（賃金総額）に乗ずる率のこと。

(イ) 年度更新の円滑な実施

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

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

(ウ) 法定納期限後の認定決定

法定納期限¹⁴⁹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¹⁵⁰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、あらゆる機会を捉えて周知し、利用促進を図る。

ウ 実効ある滞納整理の実施

(ア) 納付督促について

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

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

また、納付督促業務の一部である督促状発送後の電話督促等については、外部委託を活用し、効果的に実施する。

(イ) 強制措置の実施について

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

エ 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等の適正徴収を確保し費用負担の公平を期すため、実効ある算定

¹⁴⁹ 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。

¹⁵⁰ 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。

基礎調査¹⁵¹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¹⁵²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、平成26年度から新たに取り組む「第4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画¹⁵³」（平成26～27年度）に基づき、厚生労働省から提供される「労働保険未手続の可能性のある事業所一覧」、労働局の他の部局、監督署及びハローワークからの情報や関係行政機関との通報制度等も活用して未手続事業を的確に把握し、加入勧奨を行う。

なお、度重なる手続指導にもかかわらず、成立手続を行わない事業に対しては、積極的に職権成立¹⁵⁴の措置を講ずる。

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

(3) 労働保険事務組合の指導等

ア 労働保険事務組合の指導等

労働保険事務組合制度¹⁵⁵の信頼性を確保するため、労働保険料等の申告・納付や労働保険の各種届出等の事務が適正かつ的確になされるよう指導を実施する。

¹⁵¹ 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。

¹⁵² 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。

¹⁵³ 第4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画

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

¹⁵⁴ 職権成立

行政庁の職権による、労働保険成立手続及び労働保険料等の認定決定を行うこと。

¹⁵⁵ 労働保険事務組合制度

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

事務組合指導計画に基づき、重点指導事務組合を選定した個別指導や研修会開催による集団指導を計画的に実施するほか、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監査と連携した、より効果的な指導等を推進する。

イ 特別加入制度の推進

中小事業主等、一人親方等¹⁵⁶及び特定作業従事者¹⁵⁷、海外派遣者に係る労災保険の特別加入制度について、事業主や一人親方等への周知・広報に努めるとともに、事務組合、一人親方団体等に対しては、労災保険の趣旨に沿った特別加入制度の適正な運営を図るよう指導を実施する。

ウ 労働保険事務組合報奨金の区分経理の推進等

労働保険事務組合報奨金¹⁵⁸の交付に当たっては、平成25年度支出内訳及び平成26年度支出予定内容を十分審査し、報奨金の使途に係る区分経理¹⁵⁹の確実な実施による、透明性を確保した上で適切に行う。

また、平成25年度に措置された報奨金（電子化分）の積極的な周知に努め、「保険料・一般拠出金申告書内訳」の電子媒体化による事務処理の効率的な運営を図る。

(4) 電子申請の利用の促進

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

また、社会保険労務士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

(1) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応

¹⁵⁶ 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。

¹⁵⁷ 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。

¹⁵⁸ 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。

¹⁵⁹ 区分経理

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

ア 労働局、監督署及びハローワークは、寄せられた相談に対し、相談者の置かれている状況に配慮し、懇切・丁寧な相談対応を行うとともに、それぞれの専門性を活かし、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、相談の取次ぎ、関係機関の紹介等の対応を確実に実施する。

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

ウ 職場における障害者の虐待が疑われる事案を把握した場合は、障害者虐待防止法を踏まえ、労働局各部局、監督署及びハローワークが連携して迅速かつ適切に対応する。

(2) 労働法制の基礎知識の普及促進

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

(3) 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・困難な紛争事案については、総合労働相談員（困難事案担当）を積極的に活用し、より丁寧な相談対応に努める。

なお、平成 26 年度から、2 か所の庁外コーナーのうち 1 か所（新宿南コーナー）を廃止する一方、有楽町コーナーの開庁時間を延長（9 時 30 分～17 時 45 分）するなど業務の集約化を図ることとする。

イ 相談担当者の資質の向上

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

ウ 関係機関・団体との連携強化

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

エ 各法に基づく紛争解決援助制度による対応（再掲）

【男女雇用機会均等法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(エ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

(オ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

(カ) 母性健康管理対策の推進

(キ) 紛争解決の援助

【育児・介護休業法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

(2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保

(イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

【パートタイム労働法関係】

4 雇用均等の分野における重点対策

(3) パートタイム労働対策の推進

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

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

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

2 男女雇用機会均等確保対策の推進

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

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

あわせて、女子学生等について、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及び総務部が窓口となり大学等へ講師を派遣する労働法制の普及促進事業において連携を図る。

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

3 仕事と家庭の両立支援対策の推進

育児・介護休業法の周知徹底及び個別相談への対応について、雇用均等室は労働局

の他の部局、監督署及びハローワークとの連携を密にして取り組む。

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

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

「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、次世代法に基づく認定マーク「くるみん」取得企業数を平成26年度までに全国で2,000企業とすることを目標にしていることから、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、雇用均等室が中心となり労働局の他の部局、次世代支援対策推進センター、地方公共団体と連携し、周知・広報を図る。

また、次世代法の改正法案が成立した場合には、前述の団体と連携し、周知を行う。

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。

パートタイム労働法改正法案が成立した場合には、労働局の他の部局、監督署及びハローワークと連携を図り、周知を行う。

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

5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進

派遣労働者の保護及び就業条件の確保を図るため、派遣労働者からの申告や違反事案について、需給調整事業部、労働基準部による相互情報提供と共同監督など、連携を一層強化する。また、近隣労働局との連携の下での指導監督を積極的に行う。

また、民間の人材ビジネス等における労働者派遣法を始め関係法令等の遵守の徹底を図るため、労働局内各部局が密接な連携の下、効果的な周知、啓発を行う。

さらに、労働局とハローワークは連携して、派遣労働者として働こうとする者や正社員等として働くことを希望する派遣労働者に対し、必要な情報の提供を行う派遣労働者セミナーを開催するとともに、ハローワークにおける派遣求人や請負求人の受理や苦情相談の処理に当たり、必要な助言その他の援助を行う。なお、派遣労働者を直接雇用することを検討する派遣先に対しては、「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26年度は、本年度より新たに取り組む「第4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画」に基づき、東京労働局、監督署及びハローワークの連携を強化し、日本年金機構等との情報の共有を図りつつ、更なる未手続事業一掃対策の推進を図る。

第 5 行政展開とサービス向上の基本となる事項

1 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開

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

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

また、東京都とは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など、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、連携して実効ある労働施策を展開する。

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

さらに、東京の実情に応じた施策を効果的に推進するため、東京地方労働審議会¹⁶⁰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って、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、

¹⁶⁰ 東京地方労働審議会

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

全国的視野をもって施策を推進する。

(1) 労働基準行政

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

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

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

(2) 職業安定行政

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

また、近隣の労働局管内の雇用情勢や企業活動の状況等を把握し、広域での雇用情勢の動向等を捉えるため、関東甲信ブロック地方労働市場情報官会議¹⁶¹を開催し、情報共有・意見交換、外部講師による講演を通じた経済情勢等に係る理解促進、関東甲信ブロックでの雇用情勢の判断の検討等を行う。

さらに、労働力需給調整業務の運営に関しては、管内に複雑困難事案や全国最多の事業主数を抱えていることから、労働局間での斉一的な指導監督の確保に資するため、首都圏需給調整業務連絡会議¹⁶²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

¹⁶¹ 関東甲信ブロック地方労働市場情報官会議

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

¹⁶² 首都圏需給調整業務連絡会議

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

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

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

4 保有個人情報の厳正な管理

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

労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められること、また、日常業務に漏えいリスクが潜むことを職員等に十分理解させるため、研修や全職員参画によるリスク点検による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

特に、文書の誤送付及び紛失の発生を防止するため、職員等の異動時等における研修、管理者等による点検確認等を確実に実施することにより、基本的動作の定着、適正な文書管理の徹底を図る。

5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

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

また、「公文書等の管理に関する法律」、「厚生労働省行政文書管理規則」及び「東

京労働局文書取扱規則」に基づく適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿及び同管理簿に記載する行政文書の管理の一層の適正化を図る。

(2) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切かつ円滑な実施

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、厚生労働省情報公開文書室による「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「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、開示決定等の期限を厳守し、迅速かつ適切な事務処理を行う。

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

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報保護法」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、民間企業等の個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談については、総務部（企画室）が労働局内の他の各部局と連携し、個人情報取扱事業者に対する労働局長による助言・指導等の行政指導を的確に実施する。

6 綱紀の保持

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

国民の信頼と期待を裏切ることがないように、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、全ての職員が綱紀保持の徹底を図ることとし、特に以下の点に万全を期する。

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

また、内部通報については全職員に対して通報受付体制の周知徹底を図る。

- (2) 交通法規の遵守はもとより、官用自動車を始め自動車の安全運転の一層の徹底

を図り、交通事故防止に万全を期するとともに、飲酒運転を発生させないための取組を徹底する。

(3) セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの防止と排除の徹底を図る。

(4) 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力等を多面的に判断し、慎重に選考する。

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

7 防災対策

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

8 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組

(1) 職務と責任

会計経理事務に携わる職員にあっては、公金を適正に執行するという職務の重要性を認識し、会計法令及び「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成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^{けん}に留意し、内部牽制体制^{けん}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」（平成20年改正）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」に基づき定期的に実施し、内部監査結果及び是正報告等については、速やかに局長を始め、管理者に報告し共有する。

また、内部監査の今年度の重点項目には「物品管理」を掲げ、適正な事務処理の徹底を図る。

(4) 公共調達適正化

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及び所管法令を始めとする関係法令の遵守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。

また、障害者就労施設等からの物品等の調達については、会計法令を遵守し、調達方法を工夫しながら、更なる推進を図る。

(5) コスト削減の取組

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。

9 事務の簡素合理化と業務運営の重点化

段階的に実施される職員実数の削減や近年の新規採用抑制等を背景とした欠員が平成26年度にあっても解消されていない状態に鑑み、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。

10 研修の充実

労働行政を取り巻く情勢の変化及び行政課題の複雑化に適切に対応し、業務の的確かつ円滑な推進を図るために、新たに開発されたDVD教材や研修テキスト等も活用しつつ、職員の資質及び職務遂行能力の向上に資する研修に努めるとともに、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にブロック研修を実施する。

一般研修については、総合的に労働行政を推進するため、引き続き各行政分野合同で実施することとし、職員が施策・事業・制度等の推進を図る上で必要な対外的発信

力、交渉力の強化を図る観点から、東京労働局独自の研修プログラムとして、「分かりやすく説得力のある話し方を目指すプレゼンテーション研修」、「パワーポイントによる資料作成研修」、「全国紙記者を招いての広報実務研修」を平成25年度に引き続き実施する。

専門研修については、ハローワークの運営管理や対外的な説明に役立てるため「ハローワークシステムを活用した分析手法研修」を取り入れるなど、特に第一線業務における実践的な能力の向上を図ることとする。

また、労働行政職員としての意識を涵養^{かん}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。

[資料編]

平成 26 年度 東京労働局 業務計画

業 務 計 画

部・室	4 月	5 月
総務部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 署所長会議(総) ・ 監督署業務担当課長会議(総) ・ 安定所庶務課長会議(総) ・ 資金前渡官吏及び物品管理官の交替検査(会) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康安全委員会(総) ・ 共済組合運営協議会(総) ・ 超過勤務縮減月間(総) ・ 労働問題懇談会(企) ・ 経営者団体との情報交換会(企) ・ 保有個人情報管理に係る業務点検(企) ・ 公共調達審査会[第1回](会) ・ 公共調達監視委員会[第1回](会)
労働保険徴収部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 収入官吏等交替検査[転免時](徴) ・ 口座振替依頼書入力[通年](徴) ・ 組替決算(徴) ・ 未手続事業場適用促進[通年](適) ・ 事務組合監督指導[通年](事) ・ 雇用保険監察官との連絡調整会議[第1回](事) ・ 年度更新説明会(事) ・ 滞納整理[通年](徴収・事) ・ 労働保険料算定基礎調査[通年](適・事) ・ 官公庁あて電子申請活用依頼文書送付(適) ・ 前年認定決定・新規成立事業場あて年度更新周知文書送付 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 繰越決算(徴) ・ 適用担当者会議(適) ・ 労働保険未手続事業一掃対策署・所適用担当課長会議(適) ・ 成立済未申告事業場認定決定(継続)(適) ・ 年度更新申告書発送(事) ・ 督促状発行(第4期・新規)(徴・事) ・ 労働保険未手続事業一掃対策協議会[第1回](適)
労働基準部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 署長会議[第1回](各課) ・ 第一方面主任監督官・第一課長会議(監) ・ 自動車運転者時間管理等指導員会議(監) ・ 非正規雇用労働条件改善指導員会議(監) ・ 安特・衛特事業場集合指導(安・健) ・ 防災主任・安全衛生主務課長会議(安・健) ・ 特定自主検査登録業者監督指導(安) ・ 登録教習機関監査指導(安) ・ 労災保険審査委員会(労) ・ 労災保険診療費審査委員会(労) ・ 労災保険施術料審査委員会(労) ・ 地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) ・ 労災課長会議[第1回](労) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準部・需給調整事業部連絡会議(監) ・ 東京低建協・地区木建協合同会議(安) ・ 特定自主検査登録業者監査指導(安) ・ 登録教習機関監査指導(安) ・ 主要専門工事業関係団体との労働災害防止連絡会議(安) ・ 最低賃金実態調査[~6月](賃) ・ 賃金構造基本統計調査[~9月](賃) ・ 労災保険審査委員会(労) ・ 労災保険診療費審査委員会(労) ・ 労災保険施術料審査委員会(労) ・ 地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) ・ 労災業務机上監察(労)
職業安定部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共職業安定所長会議(安) ・ 訓練担当統括会議(支) ・ 学卒担当統括会議(安) ・ 業務担当次長会議(安) ・ 雇用関連助成金説明会(対) ・ 東京都生活福祉・就労支援協議会(対) ・ 外国人留学生就職面接会(対) ・ 新規大学等卒業予定障害者就職面接会(対) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業雇用情報官会議(安) ・ 雇用対策連絡調整会議(安) ・ 雇用安定事業関係担当統括会議(対) ・ 雇用関連助成金説明会(対) ・ 求人・職業紹介業務担当統括会議(安) ・ 東京都地域訓練協議会(支) ・ 地域ジョブ・カード運営本部(支) ・ 障害者職業紹介業務担当統括・雇用指導官会議(対) ・ 東京都との職業能力開発業務連絡会議(支) ・ 雇用移行推進連絡会議(対) ・ 生活保護受給者等就労自立促進事業担当統括会議(対)
需給調整事業部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣・紹介許可証交付式 ・ 派遣・紹介新規説明会 ・ 特定派遣受理後説明会 ・ 特定派遣派遣元責任者研修会 ・ 派遣先事業主責任者研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣・紹介許可証交付式 ・ 派遣・紹介新規説明会 ・ 特定派遣受理後説明会 ・ 特定派遣派遣元責任者研修会 ・ 派遣先事業主責任者研修会 ・ 労働者派遣事業適正運営協力員会議 ・ 派遣労働者セミナー ・ 公共職業安定所需給調整指導官会議(職業安定部共催)
雇用均等室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報告徴収(均等法29条、育児法56条、パート法16条)[通年] ・ 女性の活躍推進企業訪問[通年](局長/職員) ・ 紛争解決援助及び行政指導[通年] ・ 職務分析・職務評価の導入支援を行うコンサルティング業務[通年] ・ 派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎) ・ 改正「男女雇用機会均等法施行規則」等説明会(～6月) ・ 各種会議における均等法、育児・介護休業法、パート法説明[通年] ・ 両立支援助成金支給申請受理、審査、支給決定、計画認定[通年] ・ 「基準適合一般事業主認定申請」受理、審査、決定、認定マーク交付[通年] ・ 一般事業主行動計画策定届受理、督促、届出促進[通年] ・ 一般事業主行動計画策定・届出・認定の周知啓発[通年] ・ 一般事業主行動計画策定説明会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用平等推進協議会(東京都との連絡会議) ・ 一般事業主行動計画策定説明会 ・ 派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎)

総務部の()内、(総)総務課、(会)会計課、(企)企画室
 労働保険徴収部の()内、(徴)徴収課、(適)適用課、(事)事務組合室
 労働基準部の()内、(監)監督課、(時)労働時間課、(安)安全課、(健)健康課、(賃)賃金課、(労)労災補償課
 職業安定部の()内、(安)職業安定課、(対)職業対策課、(雇)雇用保険課、(支)地方訓練受講者支援課

業 務 計 画

部・室	6 月	7 月
総務部	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準監督官試験[第一次](総) ・特別健康診断(石綿)(総) ・前期内部監査(会) 	<ul style="list-style-type: none"> ・官庁業務合同説明会(総) ・東京労働局業務説明会(総) ・労働基準監督官試験[第二次](総) ・国家公務員安全週間(総) ・人間ドック検診[7月～12月](総) ・婦人がん検診[7月～2月](総)
労働保険徴収部	<ul style="list-style-type: none"> ・集合徴収(徴) ・臨時労働保険指導員委嘱(適) ・労働保険事務組合年度更新帳票類希望調査票発送(事) ・集合受付(申告書受理・相談コーナー)[～7月](適・事・徴) ・事務組合委託促進用名簿作成(事) 	<ul style="list-style-type: none"> ・不納欠損処理(徴) ・確定及び概算未申告事業場認定決定(有期)(適) ・労働保険料等未申告事務組合指導(事)
労働基準部	<ul style="list-style-type: none"> ・介護労働者使用事業場集団指導(監) ・全国安全週間準備期間(安) ・建設工事発注者連絡会議(安) ・特定自主検査登録業者監査指導(安) ・登録教習機関監査指導(安) ・安全衛生労使専門家会議(安・健) ・登録教習機関等連絡会議(安・健) ・最低賃金審議会[～平成27年3月(随時)](賃) ・労災保険審査参与会(労) ・労災保険診療費審査委員会(労) ・労災保険施術料審査委員会(労) ・地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) ・局署適正給付対策会議(一般)[第1回](労) ・局署適正給付対策会議(振動障害)[第1回](労) 	<ul style="list-style-type: none"> ・監督指導業務等監察[予定](監) ・公益法人監査(監) ・安全衛生業務指導[予定](安・健) ・東京産業安全衛生大会(安・健) ・全国安全週間(安) ・特定自主検査登録業者監査指導(安) ・登録教習機関監査指導(安・健) ・労災保険審査参与会(労) ・労災保険診療費審査委員会(労) ・労災保険施術料審査委員会(労) ・地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) ・労災業務机上観察[～8月](労) ・労災業務通信観察[～8月](労)
職業安定部	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者問題啓発月間(対) ・全都障害者就職面接会(対) ・雇用関連助成金説明会(対) ・福祉人材確保推進協議会(安) ・東京新卒者就職応援本部(安) ・外国人労働者雇用管理セミナー(対) ・外国人留学生就職面接会(対) ・雇用安定事業関係担当者会議(対) ・東京高年齢者雇用推進委員会[第1回](対) ・雇用保険給付調査官(職業訓練担当)会議(支) ・職業能力開発業務ブロック会議(支) ・障害者雇用支援セミナー(対) 	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生のための合同企業説明会(安) ・東京都障害者就労支援協議会(対) ・雇用関連助成金説明会(対) ・新規大卒者等合同就職面接会(安) ・東京都地域訓練協議会(ワーキンググループ)(支) ・子育て女性の就職支援協議会(安)
需給調整事業部	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣・紹介許可証交付式 ・派遣・紹介新規説明会 ・特定派遣受理後説明会 ・特定派遣派遣元責任者研修会 ・派遣先事業主責任者研修会 ・需給調整事業関係業種首都圏連絡会議 ・労働者派遣事業適正協力員への労働者派遣法・制度説明会 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣・紹介許可証交付式 ・派遣・紹介新規説明会 ・特定派遣受理後説明会 ・特定派遣派遣元責任者研修会 ・派遣先事業主責任者研修会 ・関係団体との懇談会 ・派遣労働者セミナー
雇用均等室	<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等月間 ・求人説明会における均等法等説明 ・均等法に基づく紛争解決援助制度の周知 ・雇用均等行政推進員会議 ・局幹部による女性の活躍推進企業訪問 ・一般事業主行動計画策定説明会 ・派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎) ・雇用均等行政講習会 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給申請受理 ・一般事業主行動計画策定説明会 ・派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎)

総務部の()内、(総)総務課、(会)会計課、(企)企画室
 労働保険徴収部の()内、(徴)徴収課、(適)適用課、(事)事務組合室
 労働基準部の()内、(監)監督課、(時)労働時間課、(安)安全課、(健)健康課、(賃)賃金課、(労)労災補償課
 職業安定部の()内、(安)職業安定課、(対)職業対策課、(雇)雇用保険課、(支)地方訓練受講者支援課

業 務 計 画

部・室	8 月	9 月
総務部	<ul style="list-style-type: none"> ・南関東ブロック共通採用事務官採用面接(総) ・子ども参観(総) 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般定期健康診断[9月～12月](総) ・VDT健康診断[9月～12月](総) ・総合労働相談コーナー巡回指導(企) ・組合員証検認(総)
労働保険徴収部	<ul style="list-style-type: none"> ・集合徴収(徴) ・収納事務総点検(徴) ・各署業務指導(徴) ・高額滞納重点事務組合指導[8月～12月](事) ・年度更新申告書未提出事業場出頭通知(適・事) 	<ul style="list-style-type: none"> ・口座振替(第1期)(徴) ・労働保険未手続事業一掃対策協議会[第2回](適) ・報奨金交付申請書配付(事) ・東京社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会(徴・適) ・雇用継続給付専門官(適用担当)会議(事) ・労働保険料等増減額訂正報告受付(事)
労働基準部	<ul style="list-style-type: none"> ・特定自主検査登録業者監査指導(安) ・登録教習機関監査指導(安・健) ・作業環境測定機関監査指導(健) ・労災保険審査参与会(労) ・労災保険診療費審査委員会(労) ・労災保険施術料審査委員会(労) ・地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) 	<ul style="list-style-type: none"> ・署長会議[第2回](各課) ・特定自主検査登録業者監査指導(安) ・登録教習機関監査指導(安・健) ・全国労働衛生週間準備期間(健) ・作業環境測定機関監査指導(健) ・粉じん障害防止総合対策推進強化月間(健) ・最低賃金集中周知期間(地域別最低賃金)[～10月](賃) ・職場の健康診断実施強化月間(健) ・労災保険審査参与会(労) ・労災保険診療費審査委員会(労) ・労災保険施術料審査委員会(労) ・地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) ・中央労災補償業務監察(労)
職業安定部	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用関連助成金説明会(対) ・東京都との共催による若者就活応援プロジェクト「TOKYO JOB ORE」就職面接会(安) 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用関連助成金説明会(対) ・新規大卒者等合同就職面接会(安) ・就職支援ナビゲーター(刑務所担当)連絡会議 ・非正規労働者雇用管理セミナー(対) ・障害者雇用支援セミナー(対) ・若者応援企業限定面接会(安)
需給調整事業部	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣・紹介許可証交付式 ・派遣・紹介新規説明会 ・特定派遣受理後説明会 ・特定派遣派遣元責任者研修会 ・派遣先事業主責任者研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣・紹介許可証交付式 ・派遣・紹介新規説明会 ・特定派遣受理後説明会 ・特定派遣派遣元責任者研修会 ・派遣先事業主責任者研修会 ・派遣労働者セミナー
雇用均等室	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画策定説明会 ・派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎) 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画策定説明会 ・派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎)

総務部の()内、(総)総務課、(会)会計課、(企)企画室
 労働保険徴収部の()内、(徴)徴収課、(適)適用課、(事)事務組合室
 労働基準部の()内、(監)監督課、(時)労働時間課、(安)安全課、(健)健康課、(賃)賃金課、(労)労災補償課
 職業安定部の()内、(安)職業安定課、(対)職業対策課、(雇)雇用保険課、(支)地方訓練受講者支援課

業 務 計 画

部・室	10 月	11 月
総務部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 署所長会議(総) ・ 国家公務員健康週間(総) ・ 超過勤務縮減月間(総) ・ 超過勤務縮減キャンペーン週間(総) ・ 公共調達審査会[第2回](会) ・ 公共調達監視委員会[第2回](会) ・ 給与事務担当者会議(会) ・ 小笠原総合事務所随時検査(会) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東京地方労働審議会(企) ・ 後期内部監査(会)
労働保険徴収部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 催告状発送(一斉)(徴) ・ 不納欠損処理(徴) ・ 労働保険料(計画)算定基礎調査[~1月](適) ・ 報奨金交付申請書受理[~10月15日](事) ・ 年度更新申告書未提出事業場認定決定(適・事) ・ 一人親方等団体監督指導[~3月](事) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 口座振替(第2期)(徴) ・ 臨時労働保険指導員表彰(適) ・ 労働保険適用促進強化期間(適) ・ 督促状発行(全期・第1期)(徴・事)
労働基準部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中央監察(予定)(各課) ・ 監察報告[第1回](監) ・ (仮称)年次有給休暇取得促進キャンペーン(時) ・ 特定自主検査登録業者監査指導(安) ・ ビルメンテナンス協会集団指導(安) ・ 機械製造業者のための安全確保講習会(安) ・ 主要専門工事業関係団体との労働災害防止連絡会議(安) ・ 特定自主検査登録業者集団指導(安) ・ 登録教習機関監査指導(安・健) ・ 全国労働衛生週間(健) ・ 作業環境測定機関監査指導(健) ・ 産業保健フォーラム(健) ・ 家内労働概況調査(賃) ・ 家内労働等実態調査(賃)・労働保険審査委員会(労) ・ 労働保険診療費審査委員会(労) ・ 労働保険施術料審査委員会(労) ・ 地方労働医員協議会精神障害専門部会(労) ・ 地方労働補償業務監察[~11月](労) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ (仮称)過重労働解消キャンペーン月間(監・時・健) ・ 木建トップセミナー(安) ・ 特定自主検査登録業者監査指導(安) ・ 登録教習機関監査指導(安・健) ・ 産業廃棄物処理業集団指導(安・健) ・ 作業環境測定機関監査指導(健) ・ 東京地方労働審議会最低賃金専門部会[~3月(随時)](賃) ・ 労働保険審査委員会(労) ・ 労働保険診療費審査委員会(労) ・ 労働保険施術料審査委員会(労) ・ 地方労働医員協議会精神障害専門部会(労)
職業安定部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共職業安定所長会議(安) ・ 高校生のための就職面接会(安) ・ シルバー人材センター事業推進連絡会議[第1回](対) ・ ブロック別障害者就職面接会(対) ・ 雇用関連助成金説明会(対) ・ 外国人留学生就職面接会(対) ・ 東京都との職業能力開発業務連絡会議(支) ・ 一体的実施施設連絡会議(対) ・ 東京都との共催による若者就活応援プロジェクト「TOKYO JOB ORE」就職面接会(安) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東京高齢者雇用推進委員会[第2回](対) ・ 障害者雇用支援セミナー(対) ・ 共同パトロール(港湾労働法遵守強化旬間)(対) ・ 港湾雇用秩序連絡会議(対) ・ 雇用関連助成金説明会(対) ・ 返納金等債権滞納整理強化期間(雇) ・ 雇用安定事業関係担当者会議(対) ・ 新規大卒者等合同就職面接会(安) ・ 利用者満足度調査(安) ・ 福祉人材確保重点期間(安) ・ 東京都地域訓練協議会(ワーキンググループ)(支) ・ 就職支援ナビゲーター(子育て支援分)交流会(安) ・ 職業能力開発業務ブロック会議(支)
需給調整事業部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣・紹介許可証交付式 ・ 派遣・紹介新規説明会 ・ 特定派遣受理後説明会 ・ 特定派遣派遣元責任者研修会 ・ 派遣先事業主責任者研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣・紹介許可証交付式 ・ 派遣・紹介新規説明会 ・ 特定派遣受理後説明会 ・ 特定派遣派遣元責任者研修会 ・ 派遣先事業主責任者研修会 ・ 派遣労働者セミナー
雇用均等室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 均等・両立推進企業表彰 ・ 派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎)

総務部の()内、(総)総務課、(会)会計課、(企)企画室
 労働保険徴収部の()内、(徴)徴収課、(適)適用課、(事)事務組合室
 労働基準部の()内、(監)監督課、(時)労働時間課、(安)安全課、(健)健康課、(賃)賃金課、(労)労働補償課
 職業安定部の()内、(安)職業安定課、(対)職業対策課、(雇)雇用保険課、(支)地方訓練受講者支援課

業 務 計 画

部・室	12月	1月
総務部	<ul style="list-style-type: none"> ・労働問題懇談会(企) ・経営者団体との情報交換会(企) ・国家公務員セクシュアルハラスメント防止週間(総) ・国家公務員倫理週間(総) ・保有個人情報管理に係る業務点検(企) ・他局による内部監査(会) 	<ul style="list-style-type: none"> ・総合調整会議(企) ・労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会(企) ・個別労働紛争に関する事業主団体等との連絡会議(企)
労働保険徴収部	<ul style="list-style-type: none"> ・集合徴収(徴) ・成立済未申告事業場認定決定(継続)(適) ・労働保険事務組合報奨金交付(事) ・労働保険料等増減額訂正報告受付(事) 	<ul style="list-style-type: none"> ・確定及び概算未申告事業場認定決定(有期)(適) ・成立済未申告事業場督促及び認定決定(第2種・第3種特別加入)[~3月](事) ・督促状発行(第2期)(徴・事)
労働基準部	<ul style="list-style-type: none"> ・介護労働者使用事業場集団指導(監) ・不法就労等外国人労働者問題地方協議会(監) ・特定自主検査登録業者監査指導(安) ・登録教習機関監査指導(安・健) ・最低賃金集中周知期間(産業別最低賃金)(賃) ・労災保険審査参与会(労) ・労災保険診療費審査委員会(労) ・労災保険施術料審査委員会(労) ・地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) ・局署適正給付対策会議(一般)[第2回](労) ・労災課長会議[第2回](労) 	<ul style="list-style-type: none"> ・監察報告[第2回](監) ・労働基準部・需給調整事業部連絡会議(監) ・医療分野の「雇用の質」の向上のための取組に係る研修会(時) ・安全衛生労使専門家会議(安・健) ・計画届審査担当者・検査担当者会議(安・健) ・労災保険審査参与会(労) ・労災保険診療費審査委員会(労) ・労災保険施術料審査委員会(労) ・地方労災医員協議会精神障害専門部会(労)
職業安定部	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用関連助成金説明会(対) ・返納金等債権滞納整理強化期間(雇) ・関東エリア就職面接会(安) 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務担当次長会議(安) ・雇用関連助成金説明会(対) ・返納金等債権滞納整理強化期間(雇) ・東京新卒者就職応援本部(安)
需給調整事業部	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣・紹介許可証交付式 ・派遣・紹介新規説明会 ・特定派遣受理後説明会 ・特定派遣派遣元責任者研修会 ・派遣先事業主責任者研修会 ・労働者派遣事業適正運営協力員会議 ・需給調整事業関係業務首都圏連絡会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣・紹介許可証交付式 ・派遣・紹介新規説明会 ・特定派遣受理後説明会 ・特定派遣派遣元責任者研修会 ・派遣先事業主責任者研修会 ・派遣労働者セミナー
雇用均等室	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎) 	<ul style="list-style-type: none"> ・均等・両立推進企業表彰公募 ・事業所内保育施設設置・運営等支援助成金支給申請受理 ・派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎)

総務部の()内、(総)総務課、(会)会計課、(企)企画室
 労働保険徴収部の()内、(徴)徴収課、(適)適用課、(事)事務組合室
 労働基準部の()内、(監)監督課、(時)労働時間課、(安)安全課、(健)健康課、(賃)賃金課、(労)労災補償課
 職業安定部の()内、(安)職業安定課、(対)職業対策課、(雇)雇用保険課、(支)地方訓練受講者支援課

業 務 計 画

部・室	2 月	3 月
総務部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 署所長合同会議(総) ・ 公共調達審査会[第3回](会) ・ 公共調達監視委員会[第3回](会) ・ 継続的な取引関係にある業者への監査(会) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東京地方労働審議会(企) ・ 退職準備セミナー(総) ・ 資金前渡官吏及び物品管理官の定時(定期)検査(会)
労働保険徴収部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 集合徴収(徴) ・ 収納事務総点検(徴) ・ 口座振替(第3期)(徴) ・ 労働保険事務組合集団研修会(事) ・ 不納欠損処理(徴・事) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2月末仮決算(徴) ・ 東京都社会保険労務士会との打合せ会議(適) ・ 労働保険未手続事業一掃対策協議会[第3回](適) ・ 重点指導対象事務組合選定(事) ・ 労働保険事務組合への年度更新帳票類配付(事) ・ 雇用保険監察官との連絡調整会議[第2回](事) ・ 東京社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会(徴・適) ・ 督促状発行(第3期)(徴・事) ・ 収入官吏等定時検査(徴・事) ・ 年度更新準備業務(適・事)
労働基準部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画策定会議(各課) ・ 署長会議[第3回](各課) ・ 自動車運送業関係行政機関連絡協議会(監) ・ 警備業協会集団指導(安) ・ 労災保険審査参与会(労) ・ 労災保険診療費審査委員会(労) ・ 労災保険施術料審査委員会(労) ・ 地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画調整会議(各課) ・ 東京リスクアセスメント等普及促進協議会(安) ・ 労災保険審査参与会(労) ・ 労災保険診療費審査委員会(労) ・ 労災保険施術料審査委員会(労) ・ 地方労災医員協議会精神障害専門部会(労) ・ 労災課長会議[第3回](労)
職業安定部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共職業安定所長会議(安) ・ 雇用対策連絡調整会議(安) ・ シルバー人材センター事業推進連絡会議[第2回](対) ・ 全都障害者就職面接会(対) ・ 東京地方労働審議会港湾労働部会(対) ・ 雇用関連助成金説明会(対) ・ 新規大卒者等合同就職面接会(安) ・ 高校生のための就職面接会(安) ・ 若者応援企業限定面接会(安) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東京高齢者雇用推進委員会[第3回](対) ・ 雇用関連助成金説明会(対) ・ 雇用保険適用・給付・雇用継続主管課長会議(雇) ・ 建設雇用改善対策会議(対) ・ 東京都林業雇用改善推進会議(安) ・ 東京都地域訓練協議会(支) ・ 地域ジョブ・カード運営本部(支) ・ 非正規労働者雇用管理セミナー(対) ・ 雇用移行推進連絡会議(対)
需給調整事業部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣・紹介許可証交付式 ・ 派遣・紹介新規説明会 ・ 特定派遣受理後説明会 ・ 特定派遣派遣元責任者研修会 ・ 派遣先事業主責任者研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣・紹介許可証交付式 ・ 派遣・紹介新規説明会 ・ 特定派遣受理後説明会 ・ 特定派遣派遣元責任者研修会 ・ 派遣先事業主責任者研修会 ・ 派遣労働者セミナー
雇用均等室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎) ・ 均等・両立推進企業表彰公募 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣元・先企業への均等法等説明(海岸庁舎) ・ 均等・両立推進企業表彰公募

総務部の()内、(総)総務課、(会)会計課、(企)企画室
 労働保険徴収部の()内、(徴)徴収課、(適)適用課、(事)事務組合室
 労働基準部の()内、(監)監督課、(時)労働時間課、(安)安全課、(健)健康課、(賃)賃金課、(労)労災補償課
 職業安定部の()内、(安)職業安定課、(対)職業対策課、(雇)雇用保険課、(支)地方訓練受講者支援課

[資料編]

平成 26 年度 東京労働局 広報計画

広 報 計 画

広報実施月	広報事項 ()内は行事実施時期	記者発表	都・区・市・町・村・広報	協会等会報誌掲載	ポスター掲示	パンフレット等配布	ホームページ掲載	所管課
4月	行政運営方針			○		○	○	局内各部
	平成25年の定期監督等の実施結果	○		○			○	監督課(局)
	平成25年度の司法処理状況	○		○			○	監督課(局)
	平成25年度の賃金不払事案の概要	○		○			○	監督課(局)
	労働時間等設定改善にかかる助成制度の概要(改正等)			○		○	○	労働時間課
	求職者支援訓練の開講案内(年間)		○			○	○	地方訓練受講者支援課
	雇用関係助成金制度の概要(改正等)					○	○	職業対策課
	改正「男女雇用機会均等法施行規則」等説明会		○	○			○	雇用均等室
	一般事業主行動計画策定説明会(4月～9月)		○	○			○	雇用均等室
5月	年度更新広報(6月～7月)		○	○	○		○	適用・事務組合課
	平成26年度最低賃金に関する実態調査						○	賃金課(局)
	全国安全週間実施要綱(準備期間6月、本週間7月1日～7日)	○	○	○	○	○	○	安全課
	平成25年労働災害発生状況			○			○	安全課
	労働安全衛生コンサルタント制度推進月間(6月)			○	○	○		安全課・健康課
	熱中症の予防(可能な限り早い時期から)			○	○	○	○	健康課
	平成26年3月新規高卒者就職内定状況等について	○					○	職業安定課
	外国人労働者問題啓発月間(6月)			○	○	○	○	職業対策課・監督課
	全都障害者就職面接会(6月)	○		○	○	○	○	職業対策課
	外国人留学生就職面接会(6月)	○	○	○	○	○	○	職業対策課
	外国人労働者雇用管理セミナー(6月)	○	○	○			○	職業対策課
平成25年度における障害者職業紹介状況	○					○	職業対策課	
6月	新規職員採用関係の周知[国家一般職大卒程度]						○	総務課
	個別労働紛争解決制度の運用状況[平成24年度分]	○					○	企画室
	平成25年度過重労働監督指導等結果	○		○			○	監督課・健康課(局)

注) 所管課欄の(局)分については、局対応するものです。

◇は局にて実施(署は可能であれば実施する。)

広 報 計 画

広報実施月	広 報 事 項 ()内は行事実施時期	記 者 発 表	都 ・ 区 市 町 村 広 報	協 会 等 会 報 誌 掲 載	ポ ス タ ー 掲 示	パ ン フ レ ッ ト 等 配 布	ホ ー ム ペ ー ジ 掲 載	所 管 課
6月	東京産業安全衛生大会（7月3日）	○	○	○		○	○	安全課・健康課
	賃金構造基本統計調査協力依頼 （調査期間7月1日～31日）			○			○	賃金課(局)
	平成25年度における脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況						○	労災補償課(局)
	ふくしワークフェア（7月）	○	○	○	○	○	○	職業安定課
	平成25年度における労働者派遣事業、職業紹介事業に係る業務取扱状況	○					○	需給調整事業第一課 需給調整事業第二課
	改正「男女雇用機会均等法施行規則」等について		○	○			○	雇用均等室
	男女雇用期間均等月間	○	○	○	○	○	○	雇用均等室
	紛争解決援助の周知		○	○			○	雇用均等室
	所管法令施行状況	○	○	○			○	雇用均等室
7月	東京労働局職員採用（国家一般職大卒程度） ・官庁業務合同説明会 ・東京労働局説明会 } 案内						○	総務課
	建設現場一斉監督結果	○		○			○	監督課(局)
	安全衛生大臣表彰			○				安全課・健康課
	東京労働局長安全・衛生表彰式	○					○	安全課・健康課
	平成25年度定期健康診断結果について			○				健康課
	高校生のための合同企業説明会	○			○	○	○	職業安定課
8月	全国建設業労働災害防止大会 （9月24日～25日）東京			○	○	○	○	安全課
	全国産業安全衛生大会 （10月22日～24日）広島			○	○	○	○	安全課・健康課
	平成26年上半期の労働災害発生状況						○	安全課
	私の安全宣言コンクール			○		○	○	安全課
	粉じん障害防止総合対策推進強化月間（9月）			○	○	○	○	健康課
	作業環境測定評価推進運動（9月）			○	○	○		健康課
	全国労働衛生週間実施要綱 （準備期間9月、本週間10月1日～7日）	○	○	○	○	○	○	健康課
	職場の健康診断実施強化月間（9月）			○				健康課

注) 所管課欄の(局)分については、局対応するものです。

◇は局にて実施（署は可能であれば実施する。）

広 報 計 画

広報実施月	広報事項 ()内は行事実施時期	記者発表	都・区・市・町・村・広報	協会等会報誌掲載	ポスター掲示	パンフレット等配布	ホームページ掲載	所管課
8月	自殺予防週間（9月10日～16日）			○	○			健康課
	東京都最低賃金の改正答申（8月）	○					○	賃金課(局)
	ブロック別障害者就職面接会（10月）		○	○		○	○	職業対策課
	非正規雇用労働者雇用管理セミナー						○	○
9月	パワーハラスメント対策について		○	○			○	監督課(局)
	(仮称)年次有給休暇取得促進キャンペーン（10月）		◇	○	○	○	○	労働時間課
	産業保健総合支援センターの活用			○			○	健康課
	産業保健フォーラム（10月29日）	○	○	○	○	○	○	健康課
	過重労働による健康障害防止			○		○		健康課
	東京都最低賃金の改正決定	○	○	○	○	○	○	賃金課
	東京都最低賃金の発効（9月末頃）	○					○	賃金課
10月	労働保険料の納入（10月31日納期[第2期分]）			○			○	徴収課
	労働保険適用促進強化期間（11月）		○	○	○	○	○	適用・事務組合課
	平成25年度賃金不払残業の是正結果	○		○			○	監督課(局)
	(仮称)過重労働解消キャンペーン（11月）	○		○		○	○	労働時間課
	特定自主検査強調月間			○	○	○		安全課
	高校生のための就職面接会	○				○	○	職業安定課
	「介護就職デイ」及び福祉人材確保重点期間（11月）	○	○	○	○	○	○	職業安定課
	高齢者雇用状況について	○		○			○	職業対策課
均等・両立推進企業表彰	○		○			○	雇用均等室	
11月	建設業年末年始労働災害防止強調期間（12月1日～1月15日）			○	○	○	○	安全課
	一酸化炭素中毒の予防			○			○	健康課
	平成26年度賃金構造基本統計調査結果(初任給)の概況			○			○	賃金課(局)
	平成26年度就労条件総合調査結果の概況			○			○	賃金課(局)

注) 所管課欄の(局)分については、局対応するものです。

◇は局にて実施（署は可能であれば実施する。）

広 報 計 画

広報実施月	広 報 事 項 ()内は行事実施時期	記 者 発 表	都 ・ 区 市 町 村 広 報	協 会 等 会 報 誌 掲 載	ポ ス タ ー 掲 示	パ ン フ レ ッ ト 等 配 布	ホ ー ム ペ ー ジ 掲 載	所 管 課
11月	特定(産業別)最低賃金の改正結果 (11月頃)	○	○	○			○	賃金課
	平成27年3月新規高卒者就職内定状況等について	○					○	職業安定課
	障害者の雇用状況報告について	○		○			○	職業対策課
	港湾労働法遵守強化旬間 (11月21日～30日)		○	○	○	○	○	職業対策課
12月	年末年始無災害運動 (12月15日～1月15日)			○	○	○	○	安全課・健康課
	健康診断結果報告書等提出督促			○				健康課
1月	労働保険料等の納入 (1月31日納期[第3期分])			○			○	徴収課
	建設現場一斉監督結果	○		○			○	監督課(局)
	平成26年死亡災害発生状況[速報]						○	安全課(局)
	平成27年3月新規高卒者就職内定状況等について	○					○	職業安定課
	全都障害者就職面接会(2月)	○		○	○	○	○	職業対策課
	均等・両立推進企業表彰公募(1～3月)		○	○			○	雇用均等室
2月	労働基準監督官試験の案内(4月)		○	○	○	○	○	総務課
	平成26年申告事案の概要について	○					○	監督課(局)
	道路貨物運送業に対する監督指導結果	○		○			○	監督課(局)
	荷主団体に対する要請	○		○			○	監督課(局)
	高校生のための就職面接会	○			○	○	○	職業安定課
	「学卒者の初任賃金」の概要	○					○	職業安定課
	非正規雇用労働者雇用管理セミナー						○	職業対策課
3月	平成27年3月新規高卒者就職内定状況等について	○					○	職業安定課
	雇用施策実施方針	○					○	職業安定課
月例	平成26(27)年労働災害発生状況			○			○	安全課(局)
	一般職業紹介状況	○					○	職業安定課

注) 所管課欄の(局)分については、局対応するものです。

◇は局にて実施(署は可能であれば実施する。)

広 報 計 画

広報実施月	広報事項 ()内は行事実施時期	記者発表	都・区・市・町・村・広報	協会等会報誌掲載	ポスター掲示	パンフレット等配布	ホームページ掲載	所管課
随時	共通採用事務官採用試験の周知					○	○	総務課
	労働基準監督官採用試験の周知					○	○	総務課・監督課
	個別労働紛争解決制度の周知		○		○	○	○	企画室
	労働保険料の口座振替			○			○	徴収課
	司法事件送致	○		○			○	監督課
	監督指導取りまとめ結果	○		○			○	監督課
	労働時間等見直しガイドラインの周知					○	○	労働時間課
	働き方・休み方改善コンサルタント活用のご案内			○	○	○	○	労働時間課
	平成26(27)年労働災害発生状況			○			○	安全課
	死亡災害事例			○			○	安全課
	リスクアセスメントについて					○	○	安全課
	第3次産業の労働災害防止について					○	○	安全課
	高齢労働者の安全衛生					○	○	安全課
	化学物質による健康障害防止、改正特化則・がん原性指針物質 ※改正された場合			○			○	健康課
	アスベストによる健康障害防止、改正粉じん則 ※改正された場合			○			○	健康課
	粉じん障害防止、改正粉じん則 ※改正された場合			○			○	健康課
	定期健康診断における有所見率の改善、二次健康診断給付制度			○			○	健康課
	快適職場づくり普及啓発						○	健康課
	メンタルヘルス対策について			○			○	健康課
	THP運動(心身両面にわたる健康の保持増進)の周知						○	健康課
	受動喫煙防止(助成金制度等)			○			○	健康課
改正労働安全衛生法 ※改正された場合			○			○	健康課	
中小企業退職金共済制度の加入促進						○	賃金課	
最低賃金制度の周知						○	賃金課	

注) 所管課欄の(局)分については、局対応するものです。

◇は局にて実施(署は可能であれば実施する。)

広 報 計 画

広報実施月	広 報 事 項 ()内は行事実施時期	記 者 発 表	都 ・ 区 市 町 村 広 報	協 会 等 会 報 誌 掲 載	ポ ス タ ー 掲 示	パ ン フ レ ッ ト 等 配 布	ホ ー ム ペ ー ジ 掲 載	所 管 課	
随時	最低賃金引上げに向けた中小企業への支援事業の周知		○	○	○	○	○	賃金課	
	労災レセプト電算処理システムの周知					○	○	労災補償課	
	セクシュアルハラスメントによる労災請求相談の周知						○	労災補償課	
	石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金についての周知		○	○	○	○	○	労災補償課	
	労災かくしの排除についての周知				○	○		労災補償課・監督課	
	緊急人財育成支援事業		○		○	○	○	職業安定課	
	雇用促進税制の周知						○	○	職業安定課
	若者応援企業宣言事業の周知	○			○	○	○	職業安定課	
	各種助成金の概要(新設・改正等)			○			○	○	職業対策課
	求職者支援制度の周知		○		○	○	○	地方訓練受講者支援課	
	公共職業訓練情報						○	○	地方訓練受講者支援課
	ジョブ・カード制度の周知						○	○	地方訓練受講者支援課
	労働者派遣事業停止命令及び改善命令事案の周知	○						○	需給調整事業第二課
	男女雇用機会均等法の周知		○	○			○	○	雇用均等室
	ポジティブ・アクションの推進		○	○			○	○	雇用均等室
	職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の推進		○	○			○	○	雇用均等室
	母性健康管理対策の推進		○	○	○	○	○	○	雇用均等室
	男女間賃金格差解消のためのガイドラインの周知						○	○	雇用均等室
	育児・介護休業法の周知		○	○			○	○	雇用均等室
	次世代育成支援対策推進法の周知		○	○			○	○	雇用均等室
基準適合一般事業主認定の周知		○	○	○	○	○	○	雇用均等室	
職場生活と家庭生活の両立に向けた雇用環境整備の周知		○	○	○	○	○	○	雇用均等室	
パートタイム労働法の周知		○	○	○	○	○	○	雇用均等室	
時期未定	東京都最低工賃改正決定		○	○		○	○	賃金課	

注) 所管課欄の(局)分については、局対応するものです。

◇は局にて実施(署は可能であれば実施する。)

[資料編]

平成 26 年度 東京労働局 研修計画

研修体系表

階級	中央研修 (一般研修・管理監督者研修)	ブロック研修	東京労働局職員研修	
			一般研修	専門研修
署長・所長	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働基準監督署長研修 ● 公共職業安定所長研修 		<ul style="list-style-type: none"> ● 個人情報保護・情報セキュリティ責任者研修 ● コンプライアンス研修 ● 人権問題研修(セクハラ・パワハラ防止) ● プレゼンテーション研修 新任署・所長 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新年度署所長・次長就任予定者研修
次(部)長			<ul style="list-style-type: none"> ● 危機管理研修 ● 広報業務担当者研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 伝達研修 担当職員等
課長級	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働基準監督署課長(A)(B)研修 ● 公共職業安定所課長・統括職業指導官研修 		<ul style="list-style-type: none"> ● 人権問題研修(セクハラ防止) ● 人権問題研修(パワハラ防止) ● パソコン研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現任職員業務研修 対象者のみ ● 新任職員業務研修 対象者のみ
係長級	<ul style="list-style-type: none"> ● 公共職業安定所係長・上席職業指導官研修(新規) ● 労働基準監督官 上級研修 平成21年4月1日以前採用で未受講者 ● 新任雇用均等室職員研修(拡充) 初めて雇用均等室に配置される者等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用保険適用担当者コース ● 雇用保険給付担当者コース ● 職業紹介(求職者サービス)コース ● 職業紹介(求人者サービス)コース ● 職業訓練担当者コース 	<ul style="list-style-type: none"> ● メンタルヘルス研修 課長級職員対象 ● メンタルヘルス研修 課長級職員対象 ● 防災業務研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任課長級研修 新任課長級職員対象
新規採用職員	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任労働基準監督官研修 採用1年目 ● 労働行政職員研修 採用1年目 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規採用職員研修 新規採用職員対象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 接遇研修 係長級職員対象 ● メンタルヘルス研修 係長級以下職員対象 ● 転入職員研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事院式監督者研修(基準系) 新任係長級職員対象

ブ ロ ッ ク 研 修

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
4月2日 ～ 4月5日	新規採用職員研修	国家公務員として必要な基礎知識を付与し、労働行政職員としての心構え、資質の向上を図る	平成26年度南関東ブロック新規採用職員(監督官、共通採用事務官)	<ul style="list-style-type: none"> 労働行政全般の基礎知識 公務員の服務と倫理 応接の基礎知識 職場における健康管理、メンタルヘルス 人権、同和問題 	総務課
5月	雇用保険給付担当者コース	業務に初めて配属された者等に対し、ブロック単位で研修を行い、業務を円滑に遂行していくに当たって最低限必要な知識を習得させ、全国的な行政サービスの質の確保と向上を図る	南関東ブロック職員 初任者及び過去に配属されていた時期から相当の期間を経て再度配属された者	<ul style="list-style-type: none"> 研修生に望むこと 雇用保険給付業務の概要 雇用保険適用業務の概要 雇用保険審査請求制度の概要 人権啓発について 等 	総務課 雇用保険課
5月	雇用保険適用担当者コース	業務に初めて配属された者等に対し、ブロック単位で研修を行い、業務を円滑に遂行していくに当たって最低限必要な知識を習得させ、全国的な行政サービスの質の確保と向上を図る	南関東ブロック職員 初任者及び過去に配属されていた時期から相当の期間を経て再度配属された者	<ul style="list-style-type: none"> 研修生に望むこと 雇用保険給付業務の概要 雇用保険適用業務の概要 雇用保険審査請求制度の概要 人権啓発について 等 	総務課 雇用保険課
5月	職業紹介(求職者サービス)コース	業務に初めて配属された者等に対し、ブロック単位で研修を行い、業務を円滑に遂行していくに当たって最低限必要な知識を習得させ、全国的な行政サービスの質の確保と向上を図る	南関東ブロック職員 初任者及び過去に配属されていた時期から相当の期間を経て再度配属された者	<ul style="list-style-type: none"> 研修生に望むこと ハローワークの職業紹介業務 職業紹介業務に係る基本業務の徹底 職業相談関連業務(外国人・若年者・職業訓練等) 人権啓発 職業相談場面等におけるグループワークについて 	総務課 職業安定課
5月	職業紹介(求人者サービス)コース	業務に初めて配属された者等に対し、ブロック単位で研修を行い、業務を円滑に遂行していくに当たって最低限必要な知識を習得させ、全国的な行政サービスの質の確保と向上を図る	南関東ブロック職員 初任者及び過去に配属されていた時期から相当の期間を経て再度配属された者	<ul style="list-style-type: none"> 研修生に望むこと ハローワークの職業紹介業務 職業紹介業務に係る基本業務の徹底 職業相談関連業務(外国人・若年者・職業訓練等) 人権啓発 職業相談場面等におけるグループワークについて 	総務課 職業安定課

ブ ロ ッ ク 研 修

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
5月	職業訓練担当者コース	業務に初めて配属された者等に対し、ブロック単位で研修を行い、業務を円滑に遂行していくに当たって最低限必要な知識を習得させ、全国的な行政サービスの一歩の質の確保と向上を図る	南関東ブロック職員 初任者及び過去に配属されていた時期から相当の期間を経て再度配属された者	<ul style="list-style-type: none"> ・研修生に望むこと ・求職者支援制度の概要 ・公共職業訓練制度について ・求職者支援訓練コースの認定について ・訓練受講生に対する就職支援について ・受講あっせんについて ・職業相談コミュニケーション(受講あっせん関係) ・ジョブ・カードの効果的な利用方法について 	総務課 地方訓練受講者支援課

一 般 研 修

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
4月	転入職員研修	他局等からの転入職員に対して、東京労働局の概況等について研修を行い、東京労働局職員としての一体感を醸成することを目的とする	平成26年4月1日付本省・他局転入職員 … 30名×1回	<ul style="list-style-type: none"> 東京労働局の概要 総務部各課室からの留意事項の説明 その他 	総務課 会計課 企画室
6月	危機管理研修	危機管理の考え方とともに、局暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱等の具体的な対応方法を習得する	[局]課長補佐級職員 [署・所]次長級職員 … 50名×1回	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理について 局安全確保対策要綱等の具体的な対応 不当要求防止責任者講習 	総務課
6月	防災業務研修	災害応急対策及び業務継続性確保のための知識の付与	[局]庶務担当係長 [署・所]庶務担当課長 … 50名×1回	<ul style="list-style-type: none"> 東京労働局防災業務・業務継続に関する実施要領について 災害応急対策及び防災対策 	総務課
4月	人権問題研修 ハラスメント(セクハラ・パワハラ)防止研修	ハラスメント(セクハラ・パワハラ)に関する相談処理の習得	[局・署・所]責任者等(局庶務担当係長、業務(監督・安衛)・庶務課長)	<ul style="list-style-type: none"> 責任者としての役割と相談処理の具体的な対応について 	総務課
6月	人権問題研修 セクシュアルハラスメント防止研修	セクシュアルハラスメントに関する相談処理の習得	[局・署・所]新規の責任者、相談員 … 25名×2回	<ul style="list-style-type: none"> 責任者、相談員としての役割と相談処理の具体的な対応について 公務研修協議会方式を取り入れ、事例研究・ロールプレイを用いて討議し、セクシュアルハラスメントについて意識する 	総務課

一 般 研 修

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
6月	人権問題研修 セクシュアルハラスメント防止 研修(管理監督者)	セクシュアルハラスメント防止対策実施要綱等の周知及び具体的方法についての知識の付与	[局]課長級以上職員 [署・所]署・所長	・セクシュアルハラスメント防止対策実施要綱等の具体的な対応について	総務課
6月	倫理研修 コンプライアンス研修	労働行政におけるコンプライアンスについて、外部講師の視点から事例を踏まえた研修を実施することにより、倫理意識の高揚に寄与し、不正経理等の再発防止の徹底を図る	[局]課長級以上職員 [署・所]署・所長	・公務員倫理とは ・法律違反と倫理 ・不正経理等の再発防止	総務課
4月	情報セキュリティ研修 情報システムセキュリティ責任者研修	情報セキュリティ対策の徹底と運用管理について	[局]局庶務担当係長、独自システム管理部署係長等 [署・所]業務(監督・安衛)課長、庶務課長	・情報セキュリティについて ・伝達研修用ビデオ等の視聴 ・ウイルス対策ソフトによるウイルス発見時の対応方法について ・独自システムの運用管理について	総務課
6月	情報セキュリティ研修 部室・署所情報セキュリティ責任者研修	情報セキュリティ対策の徹底を図る	[局]課長級以上職員 [署・所]署・所長	・情報セキュリティについて ・情報セキュリティに基づく各種管理方法の徹底 ・外部電磁的記録媒体の取扱	総務課
5月 9月 11月	プレゼンテーション研修 (署・所長) (局内職員) (署所職員)	プレゼンテーション能力向上を図る	[署・所]新任署・所長 [局]係長級職員 [署・所]課長級職員	・話す内容のまとめ方 ・わかりやすい資料の作り方 ・好印象を与える立ち居振る舞いの技術(声の大きさ、スピード、間の取り方、強調の仕方、姿勢、発情等) ・演習(発表)	総務課

一 般 研 修

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
10月	メンタルヘルス研修 メンタルヘルスマネジメント研修 (ライオンケア)	心の健康に関する正しい知識の付与 (ライオンケア)	[局]係長級以上職員 [署・所]課長級以上職員 … 50名×2回	・メンタルヘルスケアに関する基礎知識 ・職場復帰者に関する注意事項 ・各種事例に基づく対応に関する基礎知識	総務課
12月	メンタルヘルス研修 メンタルヘルス基礎研修(セルフケア)	心の健康に関する正しい知識の付与 (セルフケア)	[局]主任級以下職員 [署・所]係長級以下職員 … 50名×5回	・メンタルヘルスケアに関する基礎知識 ・ストレスへの気づき方、予防、対処方法	総務課
7月 1月	パソコン研修 (前期) (後期)	PowerPoint, Excel, 等の能力向上を図る	[局]所属から推薦された職員 [署・所]所属から推薦された職員 (前期) Power Point 基礎 … 24名×4回 Excel 基礎 … 24名×2回 (後期) Power Point 基礎 … 24名×3回 Excel 応用 … 24名×3回	・PowerPoint 基礎 PowerPoint の概要、図形・表・グラフ等の挿入、アニメーションの設定、スライドショーの設定、発表資料の作成等 ・Excel 基礎 データの入力、オートフィル、表作成の基礎、表の編集・書式設定、関数(SUM, AVERAGE など)、相対参照と絶対参照、グラフ作成等 ・Excel 応用 ブックの利用(ワークシートの操作、複数シートの同時編集、独自の連続データの作成等)、関数(端数処理、条件分岐処理、複数関数の組み合わせ等)、グラフの作成、データベース等	総務課

専 門 研 究 (新 任・現 任 職 員 業 務 研 修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
4月	新任会計課職員研修	会計業務に係る基礎的知識の付与	新任会計課職員	・ 会計事務取扱マニュアルについて ・ 会計・経理事務取扱要領について	会計課
4月	新規総合労働相談員等研修	総合労働相談業務等に係る基礎的な知識の付与	新規総合労働相談員	・ 個別労働紛争解決制度の実務について	企画室
4月 3月	総合労働相談員等研修 (個別労働紛争処理実地研修)	個別労働紛争解決制度の運用促進を図る	総合労働相談員(未実施の者)	・ 個別労働紛争処理の実際を体験させる	企画室
4月	新任労災補償・労働保険関係職員 事務研修	新任労災補償・労働保険関係職員に対し、その職務に必要な基礎知識の付与	新任労災補償・労働保険職員、相談員等で所属長が推薦する者	・ 労災補償業務の基礎的事項 ・ 労働保険徴収業務の基礎的事項 ・ 労働保険適用業務の基礎的事項 ・ 事務組合業務の基礎的事項	労働保険徴収部各課 労災補償課
4月	収入官吏研修	収入官吏事務に関する必要な知識の付与	主任収入官吏事務取扱補助者及び新任分任収入官吏職員(分任発令予定者も含む)	・ 現金領収証書及び現金出納簿の記載に関する事務処理 ・ 納付委託に関する事務処理 ・ 歳入歳出外現金領収及び歳入歳出外現金出納簿の記載に関する事務処理 ・ 主任収入官吏事務取扱補助者及び分任収入官吏としての知識	徴収課
4月	労働保険年度更新・適用関係実務研修	新任適用・事務組合課(適用)職員に対し、その職務に必要な知識の付与	新任適用・事務組合課(適用)職員	・ 年度更新に関する事務処理について ・ 適用関係に関する事務処理について	適用・事務組合課
4月	労働保険事務組合業務担当者研修	労働保険事務組合業務担当者の知識の付与	新任適用・事務組合(事務組合担当)職員	・ 労働保険事務組合制度について ・ 特別加入制度について ・ 年度更新、特別加入関係等の業務処理について	適用・事務組合課 (事務組合担当)
4月	転入監督官研修	監督指導に係る独自通達及び留意通達等の周知	他局から転入した監督官(安全衛生・労災部署から異動した者等を含む)	・ 監督指導業務関係主要通達及び東京局留意通達等に基づく部内各課担当者による講義	監督課
4月	非正規雇用労働条件改善指導員研修	非正規労働者の労働条件の改善指導を行うために必要な基礎知識の付与	非正規雇用労働条件改善指導員	・ 非正規労働者の労務管理に関する基本事項	監督課

専門研修（新任・現任職員業務研修）

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
4月	時間外及び休日労働協定点検指導員等研修	労働基準法の概要及び時間外・休日労働協定届等の点検、受理に関する知識の付与	新任時間外及び休日労働協定点検指導員等	・労働基準法の概要及び時間外・休日労働協定届等の受理上の知識	監督課 労働時間課
4月	立替私実地調査員研修	立替私に関する基礎知識の付与	立替私実地調査員	・立替私業務処理に関する基本事項	監督課
4月	安全衛生部署に新たに配属になった監督官研修	署の窓口業務の知識を学ぶ	平成26年度に初めて署安全衛生部署に配属となった監督官	・健康診断結果報告書の受付処理の基本事項 ・各管理者選任報告書の受付処理の基本事項 ・各種計画届の受付処理の基本事項	安全課 健康課
4月	労災年金・社会復帰促進等事業関係事務担当者研修	労災年金・社会復帰促進等事業関係事務処理の基本事項の付与	新任年金、社会復帰事務担当職員 相談員及び所属長が推薦する者	・労災年金事務処理の基本事項 ・定期報告時の留意事項 ・社会復帰促進等事業の概要	労災補償課
4月	第三者行為災害事務担当者研修	第三者行為災害事務処理の基本事項の付与	新任第三者行為災害事務担当職員、相談員及び所属長が推薦する者	・第三者行為災害事務処理の基本事項	労災補償課
4月	適正給付対策事務担当者研修	適正給付対策事務処理の基本事項の付与	新任適正給付対策関係事務担当職員、相談員及び所属長が推薦する者	・適正給付対策事務の基本事項	労災補償課
4月	診療費審査事務研修	診療費審査事務処理の基本事項の付与	労災補償審査事務担当職員で所属長が推薦する者	・診療費審査事務の基本事項	労災補償課
4月 } 3月	検査業務等担当者養成研修	特定機械の検査・審査に必要な知識・検査技術の付与	検査・審査業務新規担当職員	・検査・審査業務の基本事項、特定機械の構造規格等検査手法の習得	安全課
4月	新規委嘱相談員研修	雇用保険二事業給付金業務の事務処理方法及び専門知識の付与	雇用安定事業新規委嘱相談員	・雇用保険二事業給付金制度の概要 ・支給申請書の取次ぎ業務等の処理方法	職業対策課
4月	雇用安定事業現地調査業務研修	雇用保険二事業給付金業務の事務処理方法及び専門知識の付与	雇用安定事業業務担当職員、助成金申請アドバイザー	・雇用保険二事業給付金制度の概要 ・事業所調査手法	職業対策課

専 門 研 究 (新 任・現 任 職 員 業 務 研 修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
4月	雇用安定事業キャリアアップ業務研修	雇用保険二事業給付金業務の事務処理方法及び専門知識の付与	雇用管理改善指導担当、雇用安定事業業務担当職員、事業主支援アドバイザー(雇用管理改善分)	・雇用保険二事業給付金制度概要 ・非正規雇用労働者のキャリアアップ事業について	職業対策課
4月	雇用指導官研修(障害者関係業務)	障害者職業紹介関係業務及び雇用指導の円滑な実施に必要な専門知識の付与	新任雇用指導官	・障害者雇用に関する状況について ・就労支援機関等職員の講演	職業対策課
4月	雇用指導官業務研修(高齢者雇用確保措置関係)	新任雇用指導官に対し、高齢法に基づく雇用指導等の基礎知識の付与	新任雇用指導官(高齢者雇用確保措置関係担当)	・高齢者の雇用の安定等に関する法律について ・高齢者雇用確保措置の推進のための基礎知識	職業対策課
4月	職業訓練業務担当相談員研修	就職支援ナビゲーター(職業訓練・求職者支援分)等職業相談員に対する職業訓練関係業務に関する必要な知識付与	就職支援ナビゲーター(職業訓練・求職者支援分)、申請相談員(求職者支援分)、職業相談員(職業訓練・求職者支援分)	・公共職業訓練、求職者支援訓練等及び職業訓練受給給付金等の取扱 ・訓練修了者に対する就職支援等	地方訓練受講者支援課
4月 7月 8月	ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング基礎研修	キャリア・コンサルティングに必要な知識・スキルの付与	職員及び新任非常勤職員等	・キャリア・コンサルティングの基礎知識 ・キャリア・コンサルティングのスキル ・キャリア・コンサルティング演習	地方訓練受講者支援課
4月 7月 8月	ジョブ・カード講習	ジョブ・カードを交付けできる登録キャリア・コンサルタントの養成	職員及び非常勤職員等	・ジョブ・カード制度の概要 ・ジョブ・カード作成支援 ・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング	地方訓練受講者支援課
4月 ～ 3月 (年5回)	新規委嘱相談員研修	接遇の向上及び服務・倫理の認識の向上	新規委嘱相談員	・相談員の服務規律と心構え及び個人情報取扱関係 ・ハローワーク窓口の接遇の在り方 ・セクシュアルハラスメント防止 ・人権関係	職業安定課
4月 ～ 3月 (年2回)	若年コミュニケーション能力要支援者就労プログラム研修	発達障害者等に係る基礎知識及び専門知識の付与	就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)、職業相談部門統括職業指導官、上席職業指導官	・若年コミュニケーション能力要支援者就労プログラム 事業関係業務について ・発達障害者等の特性及び就労支援について	職業対策課

専 門 研 修 (新 任・現 任 職 員 業 務 研 修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
4月 ～ 3月 (年2回)	精神障害者の常用雇用への移行促進に向けた支援事業関係業務研修	精神障害者に係る支援、事業主に対する啓発指導の技術向上	精神障害者雇用トータルサポート一、専門援助部門職員、雇用指導官	<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の特性及び就労支援について 事業主に対する精神障害者の啓発指導 	職業対策課
4月 ～ 6月	新任需給調整指導者研修	需給調整指導官として指導監督に必要な知識の付与	新任需給調整指導官	<ul style="list-style-type: none"> 労働者派遣事業の概要 職業紹介事業の概要 	需給調整事業第一課 需給調整事業第二課
4月	需給調整事業専門相談員研修	需給調整事業専門相談員として必要な知識の付与	需給調整事業専門相談員	<ul style="list-style-type: none"> 服務について(個人情報、情報セキュリティ含む) 労働者派遣事業の概要 職業紹介事業の概要 	需給調整事業第一課 需給調整事業第二課
4月	相談対応研修	相談対応に必要な基礎知識の付与	新たに雇用均等室に配属又は採用された職員等	<ul style="list-style-type: none"> 相談対応に必要な基礎知識 	雇用均等室
4月	新規採用非常勤職員研修	雇用均等行政に必要な基礎知識の付与	新任非常勤職員等	<ul style="list-style-type: none"> 服務について(個人情報、情報セキュリティ含む) 雇用均等行政一般に係る基礎知識 	雇用均等室
4月 ～ 3月	雇用均等相談員(両立担当)研修	雇用均等相談員(両立担当)の資質の向上	新任雇用均等相談員(両立担当)	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法及び育児・介護休業関係諸制度について 助成金について 	雇用均等室
4月 ～ 3月	雇用均等指導員(両立担当)研修	雇用均等指導員(両立担当)の資質の向上	新任雇用均等指導員(両立担当)	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法及び育児・介護休業関係諸制度について 相談対応、紛争解決援助、指導関係について 次世代法について 	雇用均等室
4月 ～ 3月	雇用均等指導員(均等担当)研修	[仮称]雇用均等指導員(均等担当)の資質の向上	新任[仮称]雇用均等指導員(均等担当)	<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用均等法について 職場のセクシュアルハラスメント防止対策について ポジティブ・アクション、母性健康管理について 	雇用均等室
5月	労働安全衛生技術研修	労働安全衛生業務に必要な知識の付与	労働基準監督官(署長・支署長・次長を除く)、厚生労働技官	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生業務の知識 	安全課 健康課

専 門 研 究 (新 任・現 任 職 員 業 務 研 修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
5月 7月	統計調査員実務研修(賃金構造基本統計調査関係)	賃金構造基本統計調査業務の付与	統計調査員	<ul style="list-style-type: none"> ・統計調査員の職務及び心得 ・賃金構造基本統計調査に関する基礎知識 ・調査票の記載方法 	賃金課
5月	学卒ジョブサポーター研修	学卒関係業務の専門性の向上・知識の付与	学卒ジョブ・サポーター(高卒担当)	<ul style="list-style-type: none"> ・学卒関係業務全般の基礎知識 ・学卒事例等のグループ討議、意見交換 	職業安定課
5月	新任業務担当次長研修(人権啓発関係)	同和問題などの人権問題についての理解と認識を深めること	新任業務担当次長及び新任雇用指導官(人権啓発担当)	<ul style="list-style-type: none"> ・人権啓発関係業務 ・フィードバック 	職業対策課
5月	障害者担当相談員研修	障害者担当相談員に対し、障害者雇用対策業務に従事するに当たっての心構えと知識の付与	就職支援ナビゲーター(障害者支援分)、就職支援コーディネーター(障害者支援分)、職業相談員(障害者職業相談担当)	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用対策業務における現状と課題 ・障害者雇用率制度における現状の取組 ・労働力需給調整事業の概要 	職業対策課
5月	雇用継続給付専門官(適用担当)等配置換研修	労働保険事務組合関係業務の知識の付与	新任雇用継続給付専門官(適用担当)及び新任適用係長	<ul style="list-style-type: none"> ・労働保険事務組合制度について ・労働保険徴収・収納業務について ・特別加入制度について 	適用・事務組合課 (事務組合担当) 雇用保険課
6月	文書管理事務担当職員業務研修	文書管理事務の知識の付与	局・署・所の文書管理事務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省文書管理規則について ・文書管理業務について 	総務課
6月	人事担当者研修	人事関係事務の知識の付与	局・所の人事担当職員	<ul style="list-style-type: none"> ・人事関係用務全般 	総務課
6月	新任会計課職員研修	会計業務に係る基礎的知識の付与	新任会計課職員	<ul style="list-style-type: none"> ・会計事務取扱マニュアルについて ・会計・経理事務取扱要領について 	会計課
6月	各種調達関係研修	会計経理事務の適正な執行	各部室の庶務担当係長ほか	<ul style="list-style-type: none"> ・原課における各種調達に係る行政決裁の留意事項ほか 	会計課

専門研修 (新任・現任職員業務研修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
6月	経理担当係長研修	会計経理事務の適正な執行	所の経理担当係長	・会計経理事務全般 ・内部監査結果を基に会計事故防止等	会計課
6月	物品管理事務担当者研修	会計経理事務の適正な執行	所の物品管理事務担当職員	・物品管理事務 ・会計事故防止等	会計課
6月	給与事務担当者研修	会計経理事務の適正な執行	局・所の給与事務担当職員	・給与関係事務全般 ・会計事故防止等	会計課
6月	諸手当認定事務担当者研修	諸手当認定事務の知識の付与	局・所の認定事務担当職員	・諸手当認定事務全般	会計課
6月	相談員事務担当者研修	相談員事務の知識の付与	局・所の相談員事務担当職員	・相談員事務全般	会計課
6月	旅費事務担当者研修	会計経理事務の知識の付与	局・所の新任旅費事務担当職員	・旅費関係事務 ・内部監査結果及び追給・回収事案を基に会計事故防止等	会計課
6月 ～ 7月	総合労働相談員等研修	総合労働相談員等の資質の向上	総合労働相談員、雇用均等室非常勤職員、非正規雇用労働条件改善指導員	・関係する諸法令等の改正動向及び相談業務等の技能向上について	企画室
6月	新任労働保険関係職員事務研修	新任労働保険関係職員に対し、その職務に必要な基礎知識の付与	労働保険関係業務未経験職員(部内)	・労働保険徴収業務の基本的事項 ・労働保険適用業務の基本的事項 ・事務組合業務の基本的事項	労働保険徴収部各課
6月	2年目監督官研修	一般監督官としての基礎的知識の付与	2年目監督官	・監督業務関係主要通達等の理解のための部内関係各課担当者による講義・演習	監督課
6月	司法実務研修	司法警察員としての資質の向上	各署の一般監督官(副主任監督官を含む)	・捜査上の留意点 ・事例研究	監督課

専 門 研 修 (新 任・現 任 職 員 業 務 研 修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
6月	新規学校卒業者等職業紹介事務研修	学卒関係業務の基礎的な知識の付与	新任新規学校卒業者職業紹介業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 新規学校卒業者職業紹介関係業務 職業指導業務(人権関係含む) 	職業安定課
6月	障害者職業紹介業務配置換職員研修	障害者職業紹介業務の基礎的な知識の付与	障害者職業紹介業務担当上席職員 指導官、職業指導官、一般職員	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用に関する状況について 障害者職業紹介関係業務について 関係機関職員による業務概要の説明 	職業対策課
6月	雇用安定事業関係業務研修	雇用保険二事業給付金業務の事務処理方法及び専門知識の付与	雇用安定事業業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険二事業給付金制度の概要 支給申請書の取次業務等の処理方法 事業所調査手法 	職業対策課
6月	外国人労働者専門官研修	入国管理法の知識付与を中心として、増加する外国人労働者の雇用管理指導に必要な専門知識の付与	外国人労働者専門官及び外国人雇用管理指導業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 外国人の職業紹介業務について 職業紹介と人権問題 入国管理業務と職業紹介について 	職業対策課
6月	債権管理業務配置換職員研修	債権管理業務の基礎的な知識の付与	債権管理業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 返納金等債権管理事務の取扱 債権管理システムの処理方法 事例研究 	雇用保険課
6月 7月	雇用保険相談員研修	雇用保険相談員の資質の向上	雇用保険相談員	<ul style="list-style-type: none"> 事例研究 法律・業務取扱要領の解釈 	雇用保険課
6月 7月	雇用保険給付調査官業務配置換職員研修	不正受給調査関係業務の基礎的な知識の付与	雇用保険給付調査官	<ul style="list-style-type: none"> 不正受給調査関係業務の基本 	雇用保険課
6月 12月	需給調整関係業務実務研修	首都圏各労働局の実例を基に審査受理業務や指導監督方法の研究学習	首都圏各労働局需給調整業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 事例研究(審査、指導監督) 	需給調整事業第一課 需給調整事業第二課
7月	年度更新申告書受理相談会担当者研修	年度更新受理相談会業務担当に対し、受理相談に必要な知識の付与	申告書受理相談会業務担当職員 (事務組合担当)	<ul style="list-style-type: none"> 労働保険制度全般について 労働保険事務組合制度について 年度更新、特別加入関係等の業務処理について 	適用・事務組合課 (事務組合担当)

専 門 研 修 (新任・現任職員業務研修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
7月	マッチング向上研修	マッチング能力を向上するための知識・技法の付与	求人業務・職業相談業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 求人充足を意識した業務の推進について 提案型紹介などマッチングの促進について 	職業安定課
7月	紹介自由統計の活用に関する実務者研修	地域の雇用情勢に関する情報を、地域の関係者に対して的確に情報提供するための具体的手法等の付与	局・所における各種業務資料作成に携わる職員(産業雇用情報官以外の職員を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 雇用統計の見方 紹介自由統計の活用方法 分析資料の作成、提供方法 	職業安定課
7月	ブロック別雇用継続給付専門官(適用担当)等研修	労働保険事務組合の適正運営を図るための支援・指導に必要な知識の付与	雇用継続給付専門官(適用担当)、適用係長(所)	<ul style="list-style-type: none"> 労働保険事務組合が行う事務処理について 監査指摘事項の改善指導方法について 	適用・事務組合担当(事務組合担当)雇用保険課
7月	雇用保険給付調査官等実務研修	不正受給調査担当者の専門性の向上	雇用保険給付調査官、継続給付専門官	<ul style="list-style-type: none"> 事例研究 不正受給調査実務における留意点 	雇用保険課
7月	就職支援ナビゲーター(職業訓練・求職者支援分)経験交流会	職業訓練への誘導及び就職支援に関する技法の向上	就職支援ナビゲーター(職業訓練・求職者支援分)	<ul style="list-style-type: none"> グループワークによる事例検討 グループワークによる意見交換 	地方訓練受講者支援課
7月	職業訓練担当職員業務研修	職業訓練への誘導及び就職支援に関する技法の向上	職業訓練業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 窓口における苦情・トラブル等への対応 受講者に対するより効果的な就職支援の実施について 	地方訓練受講者支援課
7月	需給調整システム基礎研修	派遣・請負求人業務、職業相談業務に必要な労働力需給調整制度に係る基礎知識の付与	求人業務・職業相談業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 労働者派遣事業について 請負について 民営職業紹介事業について 	需給調整事業第一課 需給調整事業第二課
9月	雇用保険給付担当者実務研修	雇用保険給付担当者の専門性の向上	雇用保険給付担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 事例研究 雇用保険給付実務における留意点 	雇用保険課
9月	雇用継続給付業務担当者実務研修	雇用継続給付業務担当者の専門性の向上	雇用継続給付業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 事例研究 雇用継続給付制度、留意点 	雇用保険課
9月	雇用保険適応業務担当者実務研修	雇用保険適応業務担当者の専門性の向上	雇用保険適応業務担当職員	<ul style="list-style-type: none"> 事例研究 雇用保険適応制度、留意点 	雇用保険課

専 門 研 修 (新任・現任職員業務研修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
9月 ～ 10月	雇用均等室非常勤職員研修	非常勤職員の資質の向上	雇用均等室非常勤職員	・業務処理に係る確認研修(個人情報、情報セキュリティを含む)	雇用均等室
10月	滞納整理実務研修	滞納整理業務の重要性及び徴収職員としての業務遂行能力の付与	徴収部希望者及び徴収課職員(部内)	・一斉滞納整理実施計画及び実施要領 ・管内における滞納事業場の現況 ・随戸等による滞納整理 ・質問検査及び納付能力調査	徴収課
10月	労働保険算定基礎調査研修	労働保険算定基礎調査関係業務の基礎知識の付与	労働保険算定基礎調査関係業務未経験職員(部内)	・労働保険算定基礎調査関係業務の基礎知識	適用・事務組合課
10月	労働保険給付事務上級研修	労働保険給付の専門知識の付与等	労働保険認定調査官、給付調査官、適用指導官、係長、主任等	・労働保険業務に携わる中堅職員に必要とされる専門知識及び中間職制としての自覚喚起等について	労災補償課
10月 ～ 3月	新任労働基準監督官実地訓練	監督に必要な知識、技法の付与	新任労働基準監督官	・林業等の特殊な分野についての監督手法	監督課
10月	労働補償・労働保険事務基礎研修	労働保険・労働補償に係る基礎及び応用事項に関する知識の付与	新任労働補償・労働保険関係職員及び所属長が推薦する者	・署における補償、適用、徴収業務等の基礎事項及び応用事項	労働保険徴収部各課 労災補償課
10月	債権管理業務担当者研修	債権管理及び滞納整理方法・技法の付与	債権管理業務担当職員	・本省専門研修内容(主として事例研究)の伝達 ・東京局における事例研究 ・所における債権管理状況(発表)	雇用保険課
10月 ～ 12月	キャリア・コンサルティング研修	キャリア・コンサルティングに関する知識・技法の付与	キャリア・コンサルティング技能士、キャリア・コンサルタント関係資格の取得を目指す者	・キャリア・コンサルティングの知識技法についての講義及び実習(ロールプレイ等)	職業安定課
10月 ～ 12月	需給調整システム実務研修	派遣・請負求人業務、職業相談業務に必要な労働力需給調整制度に係る実践的な知識の付与	求人受理担当職員	・労働者派遣事業について ・請負について ・民営職業紹介事業について	需給調整事業第一課 需給調整事業第二課 職業安定課

専 門 研 修 (新任・現任職員業務研修)

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
11月	相談員謝金事務担当者研修	会計経理事務の知識の付与	所の相談員謝金事務担当職員	・相談員関係年末調整事務	会計課
11月	雇用安定事業関係業務研修	雇用保険二事業給付金等申請における事務処理方法確認と修正及び専門知識の付与	雇用安定事業業務担当職員	・雇用保険二事業給付金等制度の概要 ・支給申請書の受理業務等の処理方法 ・事業所調査手法	職業対策課
12月10日 ～ 12月13日	司法実務研修(派遣)	司法警察員としての事務能力の向上	中堅労働基準監督官	・東京地検本庁に派遣し、署の送検事件を基にした検察官による実務研修等	監督課
12月	労災補償研修	労災補償業務以外の業務に従事している職員に対し、法改正及び新規通達等の情報の提供	労災補償業務経験者のうち現在労災補償業務以外の業務に従事している厚生労働事務官	・将来労災補償業務に従事する際に、即応可能な業務処理知識の付与のため、法改正及び新規通達等の情報についての研修	労災補償課
2月	諸手当認定事務担当者研修	諸手当認定事務の知識の付与	局・所の認定事務担当職員	・諸手当認定事務全般	会計課
2月	専門官準備研修	専門官に準ずる職務遂行能力の付与	行政(一)1級25号俸1年未満の者又は新人事制度施行後採用者及び未受講者	・職業安定行政全般 ・事例検討、班別演習 ・グループ討議	職業安定課
3月	新年度業務(監督、監督・安衛)課予定者研修	庶務・会計関係事務の知識の付与	署の新年度業務課担当予定者	・庶務、会計関係事務の基本的事項及び留意点	総務課 会計課
3月	新年度労災課長就任予定者研修	労災課長として心がけるべき労災業務の留意点の付与及び課運営の心構えの喚起	新年度労災課長就任予定者(統括労災認定調査官を含む)	・労災補償業務の現状と課題 ・適用徴収業務の現状と課題 ・労災課運営の心構え ・就任予定者の労災業務概要の伝達	労働保険徴収部各課 労災補償課

管 理 者 監 督 者 研 修

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
4月	新任課長級職員研修	課長級職員としての自覚と必要な知識・技能等の付与	[署・所]新任課長級職員 … 45名×1回	<ul style="list-style-type: none"> ・課長級職員としての役割と心構え ・コーチング 	総務課
12月	人事院式監督者研修 (JST)	第一線業務における監督者として必要な知識・技能の付与	[署]新任係長級職員(平成25年度未受講者を含む) … 20名×2回	人事院式監督者研修基本コース <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ ・マネジメント ・OJT ・コミュニケーション 	総務課
3月	新年度署・所長、次長就任予定者研修	新任署・所長、次長への心構えの付与など	新年度署・所長、次長就任予定者	<ul style="list-style-type: none"> ・各行政の課題と今後の展望 ・人権問題 	総務課

そ の 他 の 研 修

実施月	研修の名称	目的	対象者	主な研修内容	主管課
4月 10月	管理者研修	外部講師による講義により、各種施策や課題等への展開に資する	[局]課長級以上職員 [署・所]署・所長	・管理者の健康管理と部下へのコミュニケーション等	総務課
9月	広報業務担当者研修	外部講師(記者等)による講義により、今後の広報活動に役立たせる	[局]広報担当者及び広報事務局 [署・所]広報委員(管理担当次長)	外部講師による講義 ・行政にとってメディアの必要性 ・取材対応をどうすべきか ・メディアとどう付き合うべきか ・過去の記者発表で採用された事案、採用されなかった事案の違い等	総務課 企画室
12月	研修講師の養成研修	人事院式監督者研修等実施のための講師の養成	受講後、研修講師として実施可能な職員(係長級以上職員)	・人事院が実施する研修に参加する ・外部機関が実施する研修に参加する	総務課

