

平成 28 年度

行政運営方針

誰もが安心・納得して働けるTOKYOへ

東京労働局の最重点課題と取組

- 「全員参加の社会」の実現加速
- 公正かつ適正で納得して働くことのできる環境整備



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局

Tokyo Labour Bureau

平成28年度行政運営方針

～ 誰もが安心・納得して働けるTOKYOへ ～

【東京労働局の最重点課題と取組】

「全員参加の社会」の実現加速

▶ 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

○女性活躍推進法の履行確保、ひとり親等の再就職支援のための職業訓練への誘導等

▶ 若者の活躍促進

○適切な職業選択の支援、職業能力の開発・向上に関する措置、青少年の雇用の促進等

▶ 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

○高齢者の再就職の促進、企業における高齢者の活躍促進のための相談、援助等

▶ 障害者等の活躍推進

○法定雇用率達成指導の徹底、障害特性に応じたきめ細かい就職支援の推進等

▶ 外国人材の活用

○高度な技術や専門的な知識を持った外国人材の就業推進等

▶ 重層的なセーフティネットの構築

○公共職業訓練、求職者支援制度を活用した就職支援、生活困窮者等に対する就労支援の強化等

公正かつ適正で納得して働くことのできる環境整備

▶ 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現

○企業における正社員転換、雇用管理改善のためのノウハウの提供等による支援等

▶ 働き方改革の実現

○ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の抑制・過重労働解消に向けた取組等

▶ 人材力強化・人材確保対策の推進

○労働者のキャリア形成に係る支援策の普及促進、マッチング対策の強化等

▶ 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

○労働条件確保、労働災害防止対策推進、最低賃金履行確保、労災補償の迅速・適正処理等

▶ 地方創生に向けた取組の推進

○地方公共団体が行う人材育成・確保、処遇改善や良質な雇用創出などに対する支援等

平成28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) 高齢者の雇用状況	3
(4) 女性の雇用状況	4
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	4
(6) 障害者の雇用状況	5
(7) 職業訓練の状況	5
(8) 民間人材ビジネスの動向	6
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	9

第2 東京の労働行政の課題

1 「全員参加の社会」の実現加速	12
(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化	12
(2) 若者の活躍促進	13
(3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備	15
(4) 障害者等の活躍推進	15
(5) 外国人材の活用	16
(6) 重層的なセーフティネットの構築	16
2 公正かつ適正で納得して働くことのできる環境整備	17
(1) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現	17
(2) 働き方改革の実現	18
(3) 人材力強化・人材確保対策の推進	21
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	23
(5) 地方創生に向けた取組の推進	26

第3 東京の労働行政の重点対策

1 総合労働行政機関として推進する重点対策	30
(1) 雇用環境・均等部の新設	30
(2) 各行政分野の連携事項	30
2 労働基準担当部署における重点対策	32
(1) 雇用環境改善の推進について	32
(2) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を始めとした労働条件の確保	33
(3) 第12次東京労働局労働災害防止計画の着実な推進等、 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	38
(4) 最低賃金制度等の適切な運営	47
(5) 迅速・適正な労災補償の実施	47
(6) 労働基準監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	49
(7) 社会保険労務士制度の適切な運営	49
(8) 家内労働対策の推進	49
3 職業安定担当部署における重点対策	50
(1) マッチング機能の更なる充実・強化	50
(2) 正社員転換・待遇改善等の推進	58
(3) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善（魅力ある職場づくり）	59
(4) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進	61
(5) 若者に対する就職支援	63
(6) 子育て中の女性やひとり親等に対する就職支援	69
(7) 高年齢者雇用対策の推進	70
(8) 障害者雇用対策の推進	72
(9) 職業訓練の効果的な活用による就職支援	76
(10) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの確保	79
(11) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援	82
(12) 計画目標数を定めた業務展開の推進	85
4 需給調整事業担当部署における重点対策	86
(1) 法制度の周知	86
(2) 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施	87
(3) 労働者からの申告・苦情相談への迅速かつ適切な対応	88
(4) 許可申請・届出の迅速な処理	88
5 雇用環境・均等担当部署における重点対策	88
(1) 働き方改革の推進について	88
(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保	89
(3) 総合的ハラスメント対策の一体的実施	90
(4) 男女雇用機会均等確保対策の推進	91

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	91
(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	92
(7) 労働条件の確保・改善対策	93
(8) 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援制度の適切な運営	93
(9) 適正な労働条件の整備	94
(10) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応	94
(11) 個別労働紛争解決制度の積極的な運用	95
(12) 労働法制の基礎知識の普及促進	95
6 労働保険適用徴収担当部署における重点対策	96
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	96
(2) 労働保険料等の適正徴収	97
(3) 労働保険事務組合の指導等	99

第4 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	102
2 他の労働局との積極的な連携	103
(1) 労働基準担当部署	103
(2) 職業安定担当部署	103
(3) 雇用環境・均等担当部署	104
3 積極的な広報活動の実施	104
4 保有個人情報の厳正な管理	104
5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	105
(1) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	105
(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	105
(3) 開示請求事務の迅速かつ的確な対応	105
(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	105
6 綱紀の保持	105
7 防災対策	106
8 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組	106
(1) 職務と責任	106
(2) 事務処理体制の強化	106
(3) 内部監査の徹底	107
(4) 公共調達 of 適正化	107
(5) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	108
(6) コスト削減の取組及び会計業務簡素合理化の推進	108
9 事務の簡素合理化と業務運営の重点化	108
10 研修の充実	108

第1 東京の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

東京労働局の管轄区域は、東京都全域であり、人口は約1,350万人(全国の約10.6%)である。労働者を1人以上雇用する事業所数は約52万事業所(同約12%)、労働基準法等の適用労働者数は約813万人(同約16%)に上る。

また、東京の産業大分類別の事業所数(民営)の対全国比では、「情報通信業」(32.3%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(18.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(15.3%)等の第三次産業の比率が高く、企業等の売上(収入)金額の合計(東京都外の支所等の売上(収入)金額を含む。)は、全国の約50%を占めている。また、全国の企業の本社・本店のうち15%が東京都に集中しているが、このうち、資本金50億円以上では企業の約58%が都内に本社を立地するなど、東京都は、わが国の金融・経済の一大中心地を形成している。

景気は、近年、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、足踏み感が生じた後、政府による経済対策の浸透や2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催決定に伴うマインドの改善などにより、緩やかに回復し、平成26年4月の消費税率引上げ後、しばらくはその影響がみられたが、直近では、このところ弱さも見られるが、緩やかな回復基調が続いている。また、先行きについては、海外経済で弱さがみられており、中国を始めとするアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。こうしたなかで、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響に留意する必要があるが、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。

社会情勢に目を移すと、少子高齢化による人口減少社会にあって、労働力の減少に伴い、一人当たりの国民所得の維持が懸念される。人口の減少を克服し、将来にわたって活力ある社会、成長する社会を実現していくためには、女性、若者、高齢者等全員が参加する社会の実現を加速する必要がある。また、非正規雇用労働者が雇用者全体の3分の1を超える状況にあることから、これらの労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換、待遇改善を推進する必要がある。さらに、依然としてみられる恒常的な長時間労働に対しては、雇用環境の整備を促進するため、働き方改革を推進する必要がある。そして、これらの実現のために東京労働局の果たすべき役割は極めて大きい。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

平成27年平均の東京の完全失業率は3.6%で、全国平均に対して0.2ポイント上回り、対前年比でも0.2ポイント改善した。完全失業者数(年平均)は前年より3

万2千人減少し、27万5千人となった。

また、平成27年平均の東京の有効求人倍率は1.75倍と、対前年比0.18ポイント改善し、全国平均の1.20倍を0.55ポイント上回った。

平成27年の有効求人倍率の推移をみると、平成26年12月は1.67倍であったが、平成27年12月には1.88倍となり、この一年間で0.21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東京の企業の倒産件数が対前年比で5.9%減少となり、25年ぶりに年間1,800件を下回ったこと、また、会社都合による離職者も対前年比で7.9%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、などが要因として挙げられる。

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、労働市場全体に引き続き改善の動きがみられるものの、一方で、①中国経済を始めとしたアジア新興国等の景気の下振れによる景気の下押しリスク、②大手企業の雇用調整の動きなど、注視が必要である。

以上のように、東京における雇用情勢は、全体的には、引き続き改善が進んでいるが、少子高齢化の進展に伴う構造的な人手不足問題の深刻化による影響等には注視していく必要がある。

(2) 若年者の雇用状況

平成27年の東京における完全失業率は、15歳～24歳が4.8%で対前年比0.4ポイント減少、25歳～34歳は4.5%で対前年比0.2ポイント減少となっており、依然として全年齢層の3.6%と比べ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24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、中学卒で65.3%、高校卒で40.0%、大学卒で32.3%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28年3月卒業予定者の大学の就職内定率（平成28年2月1日現在、関東地区）が91.8%（対前年比0.3ポイント増）、平成28年3月卒業予定者の高校の就職内定率（平成28年2月末現在、東京）が94.9%（同0.1ポイント増）となり、特に高校生の就職内定者数については、6年連続で増加している。

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、平成28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。附属機関を含めて総称として用いることもある。

平成27年6月1日現在の東京都内の民間企業（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99.4%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）女性の雇用状況

平成27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2万7,000人（0.8%）増加し、327万4,000人となった。女性労働力率は前年と同率の53.9%で、全国の状況と比較すると、労働力率としては全国の49.6%よりも高い。年齢階級別に見ると「15～24歳層」の45.6%から「25～34歳層」の78.7%と上昇するが、「35～44歳層」では72.4%に低下し、「45～54歳層」で75.7%と再び上昇し、「55～64歳層」では60.2%となる緩やかな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0.2ポイント上昇している。全国に比べて「15～24歳層」、「25～34歳層」の労働力率は高く、M字型のボトムである「35～44歳層」においては全国の73.4%を1.0ポイント、M字型の右の山に当たる「45～54歳層」については、全国の76.9%を1.2ポイント下回っているが、全国並みとなった。

東京都内の女性雇用者数は、前年より6万人増加して290万9,000人となり、雇用者総数に占める女性の割合は43.4%と前年に比べ0.2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12.3%（平成26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10.7%（平成26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6.0%、東京で3.9%、課長級については、全国で9.2%、東京で7.6%、係長級については全国で16.2%、東京で18.0%となっており、出産・子育て期の女性の管理職（課長以上）への昇進に課題があることがうかがわれる。

（5）非正規雇用労働者の雇用状況

非正規雇用労働者については、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題が指摘される。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、特に高齢層や女性を中心に非正規雇用労働者が増加している。「労

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。

働力調査」によると、全国の役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は平成27年で37.5%と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。最近の動きとして、働き盛りの世代では正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回っている状態にあるものの、不本意ながら非正規雇用労働者として働く方が依然として相当数存在しているところである。また、正社員として働ける機会がなく不本意ながら非正規の職に就職している者の割合は前年に比べ減少しているものの、若年層ではその割合が他の年齢層と比べ高い状況となっている。

平成26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172万4,000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23.7%と、全国の29.8%と比べて低い。

また、平成27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1,300円、女性1,221円である。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成27年6月1日現在の東京都内の民間企業(50人以上規模)雇用状況を見ると、雇用障害者数は16万5,978人(対前年比5.1%増)、実雇用率は1.81%(対前年比0.4P増)と過去最高を更新するなど、障害者雇用は一層の進展がみられる。しかしながら、法定雇用率(2.0%)を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も32.1%と依然として低調な状況である。

一方、平成26年度の都内ハローワークにおける障害者の就職件数は6,052件(対前年度比12.3%増)と過去最高を更新するなど、障害者雇用に係る企業の理解促進、ハローワークと地域の関係機関との連携により、障害者の就労は着実に進展している。

(7) 職業訓練の状況

平成27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10,636人(対前年度比7.9%減)、求職者支援訓練の受講者数が3,821人(対前年度比22.2%減)と求職者の動向と同様に減少傾向にあり、職業訓練の受講申込者の減少も大きく、公共職業訓練の定員充足率は75.3%、求職者支援訓練の定員充足率は69.1%となっており、定員充足率を高める必要がある。(平成28年1月末現在)。

公共職業訓練の就職率については、ものづくり系訓練を中心とした施設内訓練(公共職業能力開発施設で実施する訓練)は69.7%であるが、民間教育機関への委託訓練については、ここ数年50%台で推移しており、事務、情報処理系訓練を中心に低迷している状況にある。

また、求職者支援訓練の就職率については、基礎コースが44.4%、実践コース

が59.9%（平成27年度中に終了したコースのうち、平成27年5月までに終了したコースの3か月後の就職状況）となったが、実績向上のためハローワークが各訓練実施機関と連携した就職支援を強化していく必要がある。

（8）民間人材ビジネスの動向

ア 労働者派遣事業の動向

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）の改正において、特定労働者派遣事業が廃止された影響もあり、平成27年4月から平成28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1,100事業所（対前年同期比8.2%減）であった。

しかしながら、労働者派遣事業所数では、労働者派遣事業の廃止、許可不更新事業所数が減少したこと等により、平成28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、20,437事業所（対前年同期比1.7%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86,176件（対前年同期比1.8%減）であった。

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74万人（対前年同期比6.5%増）、派遣先件数は約29万5,000件（対前年同期比10.8%増）であった。全国に占める割合は、派遣労働者数が29.3%、派遣先件数が36.1%となっている。

イ 職業紹介事業の動向

平成27年4月から平成28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495事業所（対前年同期比2.0%減）であり、平成28年1月末現在の東京労働局管内の職業紹介事業所数は5,935事業所（対前年同期比4.9%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34,189件（対前年同期比10.2%減）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728万件（対前年同期比88.0%増）、常用求人数は約285万人（対前年同期比62.4%増）、常用就職件数は約45万7,000件（対前年同期比121.2%増）で、全国に占める割合は、新規求職申込件数が78.8%、常用求人数が69.6%、常用就職件数が69.5%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27

年における相談件数 30 万 4,741 件（対前年比 1 万 3,505 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傾向にあり、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ど、相談内容は複雑・多様化の傾向にある。

ただし、労働基準関係法令上の問題に関する申告については、賃金不払や解雇手続を中心に、平成 27 年は 4,288 件（対前年比 146 件減）となり、過去平成 21 年の 7,463 件を最大に 6,000 件から 5,000 件に推移していた件数が 4,000 件台にまで減少した。なお、未払い賃金の立替払認定件数については 217 件（対前年比 35 件減）となっている。

前掲の相談件数のうち、平成 27 年に総合労働相談コーナー³に寄せられた相談件数は 11 万 9,506 件（対前年比 2,959 件増）で、前年に比べてやや増加しているが、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 2 万 5,594 件（同 1,214 件減）で、前年に比べてやや減少している。

平成 27 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 629 件（対前年比 34 件増）で、前年に比べてやや増加しているが、東京紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は 1,036 件（同 101 件減）と、前年に比べて 1 割弱減少している。

また、平成 27 年度（平成 27 年 4 月～12 月）における「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。）に係る相談件数は、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、1 万 0,075 件（対前年度同期比 802 件増）となっている。なお、そのうち紛争解決援助の申立又は調停申請が行われた件数は 60 件（同 22 件減）であった。

（2）労働時間等・賃金の状況

ア 労働時間等の状況

平成 27 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、1,775 時間（所定内 1,613 時間、所定外 162 時間）であり、前年に比べ 23 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、1,949 時間（所定内 1,758 時間、所定外 191 時間）と前年に比べて 7 時間減少し

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、雇用環境・均等部指導課（九段下）、有楽町（東京交通会館）、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。

ており、平成24年以降、年間総実労働時間数は減少傾向を示している（平成27年毎月勤労統計調査、事業所規模30人以上）。

週労働時間別の雇用者の分布（全国）をみると、週60時間以上の長時間労働の労働者が8.3%を占めている（平成27年労働力調査）。

全国の年次有給休暇の取得率は、平成26年は47.6%となり、前年に比べて1.2ポイント減少し、50%を下回る状況が続いている（平成27年就労条件総合調査。企業規模30人以上）。

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27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3年度目（3rd Stage）であることを明確に示し、「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てきた結果、平成27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64人と、前年に比して10人（13.5%）の減少となっている（平成28年3月22日現在）。業種別では、建設業28人、第三次産業で26人となっており、これらの業種で全産業の84%を占めている。

また、休業4日以上之死傷者数は9,116人と、前年同期と比べ3.7%減少した（平成28年2月末現在）。

建設業における休業4日以上之死傷災害は全産業での災害の13%を占めており、そのうち、38%が墜落・転落による災害であり、死亡災害の約44%が墜落・転落によるものである。

第三次産業における休業4日以上之死傷災害は全産業での災害の60%を占め、このうち、45%が小売業・飲食店・社会福祉施設で発生している。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成27年の疾病件数は651件（平成28年2月12日速報値）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発生している。近年では、胆管がん事案に係る労災請求⁴

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。

に加え、鉛中毒事案や剥離剤による中毒事案も発生しているところである。

一般健康診断結果における有所見率は52.3%（平成28年2月10日速報値）と、平成21年以降連続して50%を超えている。

平成26年の東京都における自殺者数は2,587人（内閣府確定値）となっており、このうち「被雇用者・勤め人」が714人を占め、また、「勤務問題」を原因とするものが234人となっている。

（4）労災補償の状況

平成26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6万4,981人と、対前年度比1.02%増加、通勤災害によるものが1万8,531人と、対前年度比1.06%増加し、合計では8万3,512人と、対前年度比1.03%増加した。

一方、平成26年度の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は107件（平成25年度117件）とほぼ横ばいで推移している中、精神障害等事案の労災請求件数は253件（平成25年度236件）と、過去最多を更新している。

また、平成26年度の石綿関連疾患に係る労災請求件数は134件（平成25年度136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27年12月末現在で177件となっている。

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」の実現加速

(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

ア 女性の活躍推進のための積極的取組の推進

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相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上で、一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが必要である。このため、マザーズハローワーク事業を充実し、子育て女性等に対する再就職支援を推進する。

マザーズハローワーク/コーナー⁶において、ひとり親や、出産・育児等によりブランクがある女性の再就職支援をするためには、就職活動しやすい環境整備や保育の充実、仕事と子育ての両立への不安の解消、マザーズ求人確保等、個々の状況に応じたきめ細やかな職業相談・紹介を的確に行う必要がある。

また、子育て等により職業生活にブランクが生じた場合、職業訓練の活用が有効なケースがあることから、誘導等の機能を強化する必要がある。

特に、育児等と両立しやすい短時間の訓練や託児サービス付訓練について、東京都との連携により、育児等で離職した女性が活用できるよう受講しやすい訓練を設定することが重要である。

イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

女性はその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき平成28年4月1日から301人以上企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について周知・徹底を図るとともに、認定に向けた働きかけを行う必要がある。

ウ ひとり親に対する就業対策の強化

仕事と家庭の両立を図りやすくし、育児や介護をしながら就業継続できる環境を整備するため、成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」の法施行が円滑に行われるよう、事業主等に周知を徹底する必要がある。

エ 仕事と家庭の両立支援

上記ウ同様、仕事と家庭の両立を図りやすくし、育児や介護をしながら就業継続できる環境を整備するため、成立した「雇用保険法等の一部を改正する法

⁶ マザーズハローワーク/コーナー

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ため、平成27年度、3か所のマザーズハローワーク（専門施設）を設置（マザーズハローワーク東京（ハローワーク渋谷の附属施設）・マザーズハローワーク日暮里（ハローワーク足立の附属施設）・マザーズハローワーク立川（ハローワーク立川の附属施設）。この他、都内6か所のハローワーク（大森、池袋、木場、八王子、町田、府中）にマザーズコーナーを設置。

律」の法施行が円滑に行われるよう、事業主等に周知を徹底する必要がある。

「待機児童解消加速化プラン⁷」の推進等により、仕事と子育て等の両立を目指す女性等に対しては、マザーズハローワーク/コーナーを中心として、就職支援の強化を図ることが必要である。

オ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いについて迅速・厳正な行政指導を行うとともに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う必要がある。

また、新たに設置される雇用環境・均等部において、マタニティハラスメント⁸、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントの未然防止対策を一体的に推進し、総合的なハラスメント対策を展開する必要がある。

(2) 若者の活躍促進

ア 若者の適職選択の支援

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度等を円滑に実施していく必要がある。

イ 新卒者等の正社員就職の強化

新卒者等については、将来ある学卒者を未就職卒業者にさせないため、また、学校中途退学者については、速やかに次の進路（就職等）を決めることができるよう、新卒応援ハローワーク⁹及び各ハローワークは、大学や高校等の学校と

⁷ 待機児童解消加速化プラン

保育所に入れない待機児童の解消に向け、平成26年度末までを「緊急集中取組期間」として保育所の定員を20万人分増やし、その後の3年間で更に20万人増やすことで、保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに待機児童ゼロを目指す、平成25年4月に厚生労働省が発表した計画。

⁸ マタニティハラスメント

労働行政では、男女雇用機会均等法第9条第3項及び育児・介護休業法第10条等で禁止する妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する事案を、いわゆるマタニティハラスメントに当たる事案としている。

⁹ 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）。

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。

また、平成28年度大学等卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期の変更について学生や企業に周知し、未内定学生に対する集中的な就職支援を行う必要がある。さらに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図っていく必要がある。

ウ フリーター等の正規雇用化の促進

フリーター等に対しては、正規雇用化を促進するため、わかものハローワーク¹⁰及び各ハローワークのわかもの支援窓口において、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用奨励金の活用や職業訓練への誘導・あっせん機能の強化により、就職支援の充実を図る必要がある。

また、全国のニートの数は平成14年以降60万人前後で推移しており、依然として高い水準にあることから、これらの若者が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要である。そのため、「地域若者サポートステーション¹¹（以下「サポステ」という。）事業」において、ニート等の若者に対する専門的な相談、職場体験、サポステ卒業者の定着支援等、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。

エ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

『日本再興戦略』改訂2015¹²（以下「日本再興戦略改訂2015」という。）において「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る」とされたところであり、平成27年11月の過重労働解消キャンペーン期間中に実施した若者の「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

¹⁰ 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・新宿・日暮里の3か所に設置。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）。

¹¹ 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。略称は「サポステ」。

¹² 「日本再興戦略改訂2015」

日本政府はデフレ脱却に向け、金融・財政・規制緩和政策に取り組むものであり、平成27年6月30日に新たに閣議決定された成長戦略の名称。民間投資及び生産性向上のため、長時間労働抑制、女性及び高齢者等の就労拡大、雇用と教育の一体的改革等の施策を盛り込んでいる。

の約8割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、引き続き、こうした企業等に対して重点的な取組を行う必要がある。

(3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

ア 企業における高年齢者の雇用の促進

少子高齢化が急速に進展し、労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、65歳以降の高年齢者も含め、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生き生きと働き続けられる生涯現役社会の構築に向けて、企業における高年齢者の活用促進のための雇用環境を整備する必要がある。

イ 高年齢者の再就職の促進

高年齢者の労働力の活用が重要となっている中、高年齢者は一旦離職すると、その他の年代と比べ再就職は厳しいことから、高年齢求職者が安心して再就職できるよう支援を行う必要がある。特に、65歳以降も働きたい希望を持つ高年齢者が増えていることから、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援をより強化する必要がある。また、高年齢者が地域社会で活躍できる雇用の拡大等に取り組んでいく必要がある。

(4) 障害者等の活躍推進

ア 企業に対する指導・支援

東京都内の民間企業の障害者雇用状況は、中小企業においていまだ低調であるため、特に中小企業に対し障害者雇用の理解の促進、不安の解消を図り、雇用の拡大に努める必要がある。

また、都内は企業数が多く本社機能が集中しており、全国への波及効果も高いため、引き続き全国のハローワークのネットワークを生かした職業紹介、雇用支援を実施し、法定雇用率達成割合の早期改善を図る必要がある。

さらに、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正施行により、平成30年4月1日から、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることから、企業に対する精神障害者の雇入れ支援と職場定着支援を強化し、精神障害者の一層の雇用促進を図る必要がある。

イ 障害者に対する支援

障害者に対しては、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配慮しつつ、一人ひとりの状況に応じ、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。

ウ がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就労支援の強化

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の

生存率が50%を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら、生きがいや生活の安定のための就職を希望する者に対する支援を推進することが社会的課題となっている。

このような中で、「日本再興戦略改訂2015」においては、がん患者等への就労支援の重要性が盛り込まれ、「がん対策加速化プラン¹³」においては、「がんとの共生」社会実現のための就労支援施策として、ハローワークががん診療連携拠点病院等と連携して実施する就職支援モデル事業の全国展開が盛り込まれたところである。

これらを踏まえ、がん診療連携拠点病院等との連携の下、がん等の疾病による長期療養が必要な者に対する就職支援や事業主の理解を促進するための取組を実施する必要がある。

(5) 外国人材の活用

少子高齢化や経済のグローバル化が進む中、経済活力と潜在成長力を高めるには、国内人材の活用と併せて、高度な技術や専門的な知識を持った外国人材（高度外国人材）を積極的に活用することが重要となっている。このため、特に高度外国人材となり得る外国人留学生の国内企業への就職支援の取組を、これまで以上に強化して進めていく必要がある。

また、今後外国人労働者の増加が見込まれる状況を踏まえ、より一層外国人労働者の適正就労の促進を図る必要がある。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活困窮者等に対する就労支援の強化

近年の社会経済環境の変化等に伴い、生活保護受給者等の生活困窮者数は高止まりの状況で推移している。

このため、「生活保護受給者等就労自立促進事業」に基づく地方公共団体への定期的な巡回訪問の実施や一体的実施事業による福祉事務所内へのハローワーク常設窓口の設置運営等、ハローワークと地方公共団体が一体となって就労支援を図る必要がある。

さらに、平成27年4月に施行された「生活困窮者自立支援法」による生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携をより一層強化する必要がある。

¹³ がん対策加速化プラン

「がん対策推進基本計画」(平成24年6月)に示されている分野のうち、①遅れているため「加速する」ことが必要な分野、②当該分野を「加速する」ことにより死亡率減少につながる分野に絞り、短期集中的に実行すべき具体策を明示したもの。プランの柱は「がんの予防」、「がんの治療・研究」、「がんとの共生」である。(平成27年12月策定)

イ 公共職業訓練、求職者支援制度を活用した就職支援

地域における人材の確保、人材育成のためには、職業能力の向上や職種転換が必要な者等に対して、公共職業訓練や求職者支援訓練を通じ、より安定した就職の実現につなげることが求められている。

このため、労働局は、東京都及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部（以下「機構東京支部」という。）との連携を図り、地域特性や求人者ニーズに即した訓練計画に基づいて訓練機会を確保するとともに、ハローワークは、訓練受講者の早期就職を図るため、訓練実施機関とより一層の連携を図ることが重要である。

また、「女性活躍加速のための重点方針 2015」、「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト」「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」等に基づき、ひとり親、出産・育児等によりブランクがある女性や長期的にフリーターとなっている者等に対して安定した就労に向けた訓練機会の提供など、積極的な支援が求められている。

このため、わかものハローワークやマザーズハローワークに、職業訓練の相談窓口を設置して、訓練受講希望者等に対するキャリアコンサルティングを通じた訓練への誘導等の機能を強化していく必要がある。

2 公正かつ適正で納得して働くことのできる環境整備

(1) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現

ア 企業における正社員転換・雇用管理改善の強化等

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者数は雇用者全体の3分の1を超え、引き続き高い水準で推移している。少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中、これからの日本の経済成長にとって、雇用情勢が着実に改善しているこの時機をとらえ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力で推し進めていくことが重要である。

このため、平成27年10月には「東京労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を設置したほか、12月には東京都主催の「東京の成長に向けた公労使会議」に先立ち、東京労働局長と東京都知事との連名により、主要経済団体に対して正社員転換・待遇改善に係る要請を行ったところである。

今後も引き続きハローワークにおいて、正社員希望者に対する就職支援を推進するとともに、「東京都雇用対策協定¹⁴」に基づき東京の非正規雇用対策を強

¹⁴ 東京都雇用対策協定

力に展開し、国と都の緊密な連携の下、正社員実現に取り組む企業に対する支援を推進して正社員化の促進を図っていく必要がある。

イ 改正労働者派遣法の円滑な施行等

平成27年に改正された「労働者派遣法」（以下「改正派遣法」という。）においては、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付けるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課することなどが盛り込まれているところであり、その円滑な施行に取り組むことが必要である。

また、平成27年10月1日に施行された労働契約申込みみなし制度¹⁵についても、派遣先事業所及び労働者を中心に、円滑な施行に向けて幅広く本制度の周知に努めることが重要である。

ウ 多様で安心できる働き方の導入促進

いわゆる「正社員」と「非正規雇用労働者」の働き方の二極化を緩和し、非正規雇用労働者の処遇改善とワーク・ライフ・バランスの実現、また、企業による優秀な人材の確保や定着のため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大が図られるよう、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知するとともに、「多様な正社員」の導入を検討する企業に対するノウハウの提供等の支援を行う必要がある。

エ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するため、「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。）の着実な履行確保を図る。また、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組を促すため、情報提供等の支援を行う必要がある。

（2）働き方改革の実現

ア 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

平成28年は緩やかな景気の回復基調の継続に加えて、オリンピック・パラリンピック需要等の影響で仕事量が増加することによる所定外労働時間の増加が

厚生労働大臣と東京都知事との間で平成27年2月10日に締結した雇用対策に係る協定。雇用就業分野、福祉・医療分野及び教育分野において、東京労働局と東京都がより連携を強化し、それぞれの強みを発揮して、都民等へのサービスを実施。

¹⁵ 労働契約申込みみなし制度

派遣先等が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先等が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度。（労働者派遣法第40条の6、第40条の7）

懸念される。

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このような中で、「日本再興戦略改訂 2015」において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれており、これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める必要がある。

また、「過労死等防止対策推進法¹⁶」に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱¹⁷」に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進していく必要がある。

イ ワーク・ライフ・バランスの実現

(ア) 働き方改革の推進

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針¹⁸において、平成32年までの目標として「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年（2008年）の10%から5割減」とすることが定められ、「日本再興戦略改訂2015」においても、働き過ぎ防止を含めた働き方改革の実行実現に引き続き取り組むこととされている。

しかしながら、年次有給休暇の取得率は近年5割を下回り、週労働時間60時間以上の労働者の割合は横ばいで推移するとともに、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定件数が高水準で推移するなど、依然として恒常的な長時間労働の実態がみられる。

このため、働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、事業主等の意識を

¹⁶ 過労死等防止対策推進法

近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として制定された法律。（平成26年法律第100号）

¹⁷ 過労死等の防止のための対策に関する大綱

過労死等防止対策推進法に基づき、政府が過労死等の防止対策を効果的に推進するために閣議決定した大綱。（平成27年7月24日閣議決定）

¹⁸ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針

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月に仕事と生活の調和の実現のために憲章が定められ、「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行動指針に定めた。

高める等、働き方改革を推進していく必要がある。

(イ) 「働き方改革」に関する共同宣言

労働局においては、平成27年5月に東京都、都内の経済団体、労働組合と「働き方改革」に関する共同宣言¹⁹を行った。

この宣言の実現を図るため、引き続き、労働者の意欲や能力が発揮されるよう、生産性向上を図り、残業時間の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な正社員制度の導入等働き方・休み方を見直し、事業主の意識を高める等、東京都と連携し、働き方改革を推進していく必要がある。

(ウ) 良質なテレワークの推進

仕事と子育て等の両立を可能とする等、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であるテレワークについては、平成27年6月30日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2015」、「日本再興戦略改訂2015」及び「世界最先端IT国家創造宣言」のほか「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策²⁰」においても、その推進について盛り込まれているなど、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を促進する必要がある。

ウ 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等

平成27年の東京都内の春季労使交渉における賃上げ率は2年連続で前年を上回り、16年ぶりの高水準となるなど、経済の好循環が進展している一方、個人消費の改善のテンポは遅れる状況にある。

拡大した企業収益を賃金上昇につなげ、継続的な賃金・最低賃金の引上げを通じて消費を喚起し、経済の好循環を確立することが重要である。

このため、最低賃金については、引き続き、すべての所得層での賃金上昇と企業収益の向上の好循環が持続・拡大されるよう中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図る必要がある。

エ 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、労使双方に対しパンフレットを活用するなどにより改正の内容の

¹⁹ 「働き方改革」に関する共同宣言

東京都主催の「平成27年度第1回東京の成長に向けた公労使会議」において、平成27年5月19日に、働き方改革への取組を推進することにより仕事と生活の調和を実現するため、気運の醸成を図っていくことを宣言した。

²⁰ 「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」

平成27年11月26日に行われた一億総活躍国民会議において、「ニッポン一億総活躍プラン」の取りまとめに向けた基本的考え方や検討すべき方向性が示されたもの。なお、今後、2020年以降を見据えた中長期の計画である「ニッポン一億総活躍プラン」が策定される予定。

周知を図る必要がある。

オ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者について、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を設けることを内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（以下「有期特措法」という。）について、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行うとともに、制度の周知・広報などの取組に努めることが必要である。

（3）人材力強化・人材確保対策の推進

ア 職業人生を通じた労働者のキャリア形成支援

（ア）労働者のキャリア形成に係る支援策の普及促進

経済社会環境の変化に先手を打った対応をしていくためには、能力開発ひいては労働者の生産性向上につながるものが重要であり、労働者のキャリア形成における「気づき」を支援する、キャリアコンサルティングの普及促進を図ることが求められている。このため、新たに職業能力開発促進法に位置づけられるキャリアコンサルタントの計画的な養成を図るとともに、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを行う「セルフ・キャリアドック²¹」を導入・実施する事業主に対する支援を新たに行う必要がある。

（イ）ジョブ・カード制度の普及・促進

平成27年10月から「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用するものに見直しが行われたジョブ・カード²²制度について、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、「ジョブ・カード制度東京都地域推進計画」を基に、関係機関とも連携のうえ、個人、企業、大学等に対し、ジョブ・カード制度の役割、活用方法等を周知し、普及・促進を図る必要がある。

（ウ）人材育成に取り組む企業に対する支援の強化

人材育成の課題を踏まえた実践的な職業訓練の実施を推進するため、座

²¹ セルフ・キャリアドック

定期的に自身の職業能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会

²² ジョブ・カード

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、ジョブ・カード（「キャリア・プランシート」「職務経歴シート」「職業能力証明シート」にて構成）を、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度をいう。

学と実習を組み合わせた雇用型訓練を行う事業主等への支援を強化するとともに、労働者の自発的な職業能力開発の機会を確保するため、教育訓練休暇制度等の導入を行う事業主への支援を強化する必要がある。

イ ハローワーク等におけるマッチング機能の強化

昨今の深刻化している人手不足問題に対応し、アベノミクスの最重要課題である労働移動を実現するためには、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自らに合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。また、その際には、地方創生の実現に向け、地域の産業構造も踏まえたマッチングに取り組んで行くことが重要である。

そのため、マッチング機能の強化の一環として、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方公共団体にオンラインで提供する取組が平成26年9月に開始し、平成27年9月以降は一般的なインターネット回線・汎用パソコンを利用し、求人情報提供端末が安価・簡易に利用可能とされたことから、更なる活用が見込まれるところである。また、ハローワークの求職情報の提供も平成28年3月から開始したところである。

さらに、地方創生の実現に向け、労働局と地方公共団体については、現在一体的実施事業²³や東京都雇用対策協定を活用し、ハローワークが単独で支援を行うよりも、より地域の事業主のニーズに合ったマッチングを目指しているところであり、今後も更なる地方公共団体との連携強化を図っていく必要がある。

ウ 希望するキャリアの実現支援

失業なき労働移動の実現のため、労働移動支援助成金の利用促進を図ることにより、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップや自発的なスキルチェンジを支援し、早期に再就職を実現することが必要である。

また、年齢にかかわらず能力を発揮できる職場で長く活躍していける社会の実現に向けて、65歳を超えて働くことができる安定的な雇用機会を得られるよう支援することが求められている。

エ 人材不足分野等における人材確保対策等の総合的な推進

(ア) 潜在有資格者の掘り起こし・マッチング対策の強化

福祉分野（介護、医療、保育職種）については、慢性的な人手不足が社会問題となっている一方、社会構造の変化や高齢化の進行に伴う利用者の増加、ニーズの多様化等により、今後一層のサービス需要が増大するため、

²³ 一体的実施事業

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。

それらのサービスを担う人材の確保が課題となっている。

このため、各ハローワークにおいては、潜在的有資格者を把握し積極的な求人情報等の提供や必要に応じてハートフルワークコーナー²⁴への利用勧奨のほか新規求人をターゲットにした福祉分野のツアー型面接会²⁵の実施によるマッチングに取り組むことが重要である。

それに加えて、東京都雇用対策協定に基づく、東京都福祉人材センター及び東京都保育人材・保育所支援センター、東京都ナースプラザとハートフルワークコーナーとの間で求職情報の共有化の推進など更なる連携強化を図っていく必要がある。

また、建設分野においては、不足している建設労働者を確保・育成するため、建設関係職種の新規求人等のフォローアップや就職面接会の開催等によるマッチング支援、魅力ある職場づくりのための建設事業主向けセミナーの開催等「建設人材確保プロジェクト」を推進する必要がある。

(イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

人材不足分野における人材確保のためには、労働者の募集活動を強化するだけでは不足であり、事業主自身による職場自体の魅力アップ（「雇用管理改善」）を通じて、労働者の募集と職場定着を図るよう、取組を促進する必要がある。

このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金・建設労働者確保育成助成金の支給や、平成27年度委託事業である「人材確保のための雇用管理改善促進事業」（啓発実践コース）を引き続き実施し推進していくとともに、労働局・ハローワークによる啓発運動を行うなど、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進することが必要である。

(4) 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跡を絶たず、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おり、そのような状況の中、平成26年には過労死等防止対策推進法が公布・施行されていることから、長時間

²⁴ 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28年4月1日現在（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。

²⁵ 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。

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一層積極的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28年度は、第12次防計画の4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日以上死傷災害では年8,000人を下回ること」を掲げ、その下で「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²⁶表明」等を小目標とし、各種の労働災害防止対策を推進している。

しかし、基本目標の達成には、死亡災害、死傷災害の減少幅を上積みする必要があり、死亡災害の半数近くを占め、その多くが墜落・転落である建設業に対する取組、第三次産業を中心に、年々その割合が増加している転倒災害防止に対する取組を重点的に推進する必要がある。

化学物質対策については、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、安全データシート(SDS)の交付が義務付けられている物質（以下、「SDS交付義務対象物質²⁷」という。）を中心に、化学物質のリスクアセスメント及び表示の実施（平成28年6月1日施行）により健康障害等の防止対策を積極的に推進する必要がある。

また、アスベストによる健康障害予防対策については、石綿含有建材を使用した建築物の解体工事の増加が見込まれることから、解体等建築物の事前調査及び石綿ばく露防止措置の徹底を図る必要がある。

さらに、メンタルヘルス対策については、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が平成27年12月1日に施行されたことから、制度の周知及び制度の導入方法の周知を図る必要がある。

加えて、腰痛、熱中症、じん肺、一酸化炭素中毒、酸素欠乏症、硫化水素中毒、感染症等の職業性疾病予防対策については、死亡災害や重大災害となる例も見られることから、それらの防止のための指導を徹底する必要がある。

また、産業医及び衛生管理者の選任と職務の励行、労働衛生管理体制の確立

²⁶ 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。

²⁷ 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。なお、平成28年6月1日からはラベル表示も義務付けられることとなった。

とその活動の充実等を図る必要がある。

一方、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」が平成28年2月23日に公表されたことから、本ガイドラインを周知し、治療と職業生活の両立支援に係る事業者による取組の推進を図る必要がある。

ウ 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

景気の緩やかな回復に伴う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、労働基準関係法令について、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。

エ 自動車運転者・介護労働者に係る労働条件の確保・改善対策について

自動車運転者については、総労働時間が長く、また、荷主都合による手待ち時間の存在など、トラック運送事業者の取組のみでは長時間労働の解消は困難な実態があることから、取引環境の改善及び長時間労働の抑制を図る必要がある。

なお、平成28年1月に入り、スキー・ツアーバスが崖下に落下し、当該バスの運転者を含む多数の人命が失われる等の自動車事故が発生したが、当該事故の重大性に鑑み、バス運転者に係る労働条件の確保・改善及び健康確保等を図る必要がある。

また、介護労働者の労働条件については、介護労働者の数が大きく増加している中、依然として、労働時間、割増賃金等を始めとした労働基準関係法令上の問題が認められることから、その労働条件の確保・改善を図る必要がある。

オ 申告・相談等への的確な対応

倒産や経営悪化等に伴う解雇・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ている企業が少なからず存在していることから、申告・相談等に対する的確に対応し、労働条件の確保・改善等を図ることが重要である。

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については、総合労働相談コーナーへの相談が増加を続け、社会的な問題として顕在化しており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政について重要な課題となっている。

このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

キ 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ほか、リストラに伴う雇止め、退職勧奨等に係る問題が顕在化している例も認められるため、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一層の利用促進を図ることが重要である。

ク 労働契約法等の周知等について

労働契約法第18条に定める「無期転換ルール」については、その内容を引き続き周知するとともに、無期転換申込権発生を回避するための雇止めを防止するため、労働契約法第19条に定める「雇止め法理²⁸」のについても併せて周知する必要がある。

ケ 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。

コ 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。

サ 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。

(5) 地方創生に向けた取組の推進

ア 地方における良質な雇用の創出・人材育成等

政府の重要施策である地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされているところである。このため、雇用情勢の悪い地域のみならず、人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域も重点的な行政対象として意識し、状況に応じた対策を実施することが必要である。

²⁸ 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)

具体的には、地方に良質な雇用機会を創出し、労働関係法令遵守やワーク・ライフ・バランスの観点からも安心して働けるよう、地方公共団体が地域の創意工夫を生かして行う雇用創出や人材育成・確保、処遇改善などの自主的な取組に労働行政の立場から必要な支援を行うことが必要である。

また、労働局やハローワーク品川の地方就職支援コーナー²⁹が中心となって、地方公共団体や他省庁の施策とも連携しながら、首都圏から地方に必要な人材を送り出す取組を首都圏及び地方のハローワークや地方公共団体と協力して行う必要がある。

²⁹ 地方就職支援コーナー

地方へU・I・Jターンを希望している求職者への求人情報提供や職業相談紹介を行うコーナー（ハローワーク品川設置）

第3 東京の労働行政の重点対策

1 総合労働行政機関として推進する重点対策

(1) 雇用環境・均等部の新設

現在、労働行政においては女性の活躍推進や働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進等、政府が掲げる重要施策への迅速かつ着実な対応が求められている。しかし、これらは、従来のように労働局内の労働基準、職業安定及び雇用均等の三行政が個々に対応し、完結することが困難となってきた。

このため、これまでも三行政が互いに連携することにより対応してきた取組をさらに進めて、これらの重要施策を一つのパッケージとして展開することにより、三行政の枠組みにとらわれない、総合的な労働行政の一層の推進を図るため、総務部企画室及び雇用均等室の業務並びに労働基準部等の業務の一部を移管・統合し、「雇用環境・均等部」を設置した。

また、労働相談の利便性を向上させるため、パワーハラスメントや解雇等に関する相談窓口とマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント等に関する相談窓口を統合し、ワンストップ化を図るとともに、企業指導等による個別の労働紛争を未然に防止する取組と調停・あっせん等による解決への取組についても同一の組織で一体的に進め、相乗効果を高めることを推進することとしている。

(2) 各行政分野の連携事項

ア 少子化対策の推進

「少子化対策大綱」に基づき、若者の就労支援、非正規雇用対策の推進、長時間労働の抑制や男性の育児休業の取得促進等による働き方の見直し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や子育て女性等の再就職支援、男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援等、平成31年度までに講ずる具体的な施策内容について、労働局内の関係各部が連携して取組を進める。

また、政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を労働局内の関係各部が連携して促進・支援する。

イ 女性の活躍と働き方改革の推進

(ア) 働き方改革の推進

女性の活躍推進は、併せて男性も含めた職場における働き方改革に取り組むことにより、その相乗効果として期待することができる。このため、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害防止のための監督指導等を実施する労働基準部と連携しつつ、雇用環境・均等部においては働き方改革を推進し、女性の活躍推進を図る。

その際、多くの企業が女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく認定を目指して取組を進めるよう、地方公共団体等とも連携し、周知・

広報を実施する。

(イ) 男女雇用機会均等対策等の推進

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等については、雇用環境・均等部が中心となって、労働局内各部、監督署及びハローワークとの連携により、周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等に関する相談対応や指導等についても効果的な連携を図る。

また、女子学生等については、男女雇用機会均等法等に係る知識の習得が応募企業の適切な選択に資するものと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雇用環境・均等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。

加えて、再就職支援等については、雇用環境・均等部と職業安定部との連携により、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行う「カムバック支援サイト」において、マザーズハローワークが行う「託児付き再就職セミナー」の取組等についての情報提供等を引き続き行う必要がある。

ウ 労働条件の確保、雇用の安定等のための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、労働局、監督署及びハローワークの連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、関係部署を挙げて対応の強化を図る。

エ 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係る需給調整事業部・労働基準部間の情報提供や集団指導への講師派遣など、連携を強化する。

なお、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とする関係法令等の遵守の徹底を図るため、労働局内各部が密接な連携の下、派遣労働者の保護措置の効果的な周知、啓発を行う。

特に、①派遣労働者であっても、産前・産後休業が保障されており、一定の要件を満たせば育児休業も保障されていること、②妊娠・出産、育児休業等の取得を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、派遣労働者に対しても

あつてはならないものであることを中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう、需給調整事業部が実施する派遣元事業主等に対する説明会において、労働基準部、雇用環境・均等部の職員による説明機会を積極的に確保する。

加えて、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、「キャリアアップ助成金」等を周知し、直接雇用を促進する。

オ 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。

カ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

平成28年度は、「第5次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画³⁰」の初年度に当たることから、「第4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画」の実施結果を踏まえ、労働局、監督署及びハローワークのほか、労働保険加入促進業務に係る受託団体等との連携を強化し、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。

2 労働基準担当部署における重点対策

(1) 雇用環境改善の推進について

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

平成28年度より、新たに「雇用環境・均等部」が設置され、年休の取得促進等の働き方改革や無期転換ルールの周知等、労働条件の向上を図るための取組を雇用環境・均等部で行うこととなる。監督指導や安全衛生指導、労災補償等の業務は引き続き労働基準部で行われることとなるが、両部の連携により、労働条件の

³⁰ 第5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。(平成28～29年度)

向上に向けた総合的な施策を推進する。

(2) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を始めとした労働条件の確保

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

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策³¹」に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

特に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連携を図り、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対して、引き続き監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

なお、平成27年度から過重労働撲滅特別対策班を設置し、過重労働等の撲滅に向けた対策推進のため、重大又は悪質な過労死発生事案等の過重労働事案に対する司法処分への取組を強化しており、引き続き、労働基準関係法令違反が繰り返し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。

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³²の利用促進を図る。

³¹ 過重労働による健康障害防止のための総合対策

厚生労働省で、過重労働による健康障害防止のために、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等の推進について策定した総合対策。

³² 地域産業保健センター

産業保健総合支援センター（脚注53参照）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

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

なお、全国労働衛生週間（10月1日～7日）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。

ウ 過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

また、過労死等防止啓発月間（11月）における取組を始め、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

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

中小零細規模事業場に雇用される労働者についても、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³³」の明示、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準³⁴」に基づく雇止めの予告等について周知徹底を図る。

また、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、監督指導及び啓発指導を行う。

（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}惹起させないように、「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³⁵」の遵

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。

³³ 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

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。

³⁴ 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）。

³⁵ 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

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³⁶」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。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」等で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して必要な対応を行う。

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³⁷」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、関東運輸局東京運輸支局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。

また、労働時間管理適正化指導員（仮称）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。

トラック運転者については、トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を図るため、関東運輸局東京運輸支局等と連携の上、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善東京都地方協議会³⁸」を開催する。

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。（平成13年発出）

³⁶ 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。（平成15年発出）

³⁷ 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（平成元年告示）。

³⁸ トラック輸送における取引環境・労働時間改善東京都地方協議会

東京都内のトラック運送業における具体的な長時間労働の実態を捉え、それを根本的に改善していくことを目的とし、トラック運送事業者、経済団体代表、労働組合、荷主企業及び行政機関により構成される協議会。

タクシー運転者については、累進歩合賃金制度の廃止の徹底を重点とする指導を実施し、貸切バスについては、労働条件全般について監督指導に取り組むほか、「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³⁹」の周知に努める。

(イ) 障害者

障害者虐待の防止の観点を含め、障害で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を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

(ウ) 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。

また、技能実習生を受け入れている実習実施機関については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施する。

特に技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生に関し暴行等、違約金等の徴取、旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、労働基準関係法令違反が疑われる事案など技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、東京入国管理局との合同監督・調査を実施するとともに、重大又は悪質な事案については司法処分を含め厳正に対処する。

(エ) 介護労働者

介護保険法においては労働基準法等違反により罰金刑を受けた介護サービス事業者について指定の取消し等を行うことができるなど、介護保険制度においても介護労働者の労働条件の確保が重要視されていることから、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、監督指導を実施するなどによりその遵守の徹底を図る。

(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

³⁹ 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においても周知に努めている。

知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(カ) 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、東京都に設置されている「医療勤務環境改善支援センター⁴⁰」事業との連携を図ること等により、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

(キ) パートタイム労働者、アルバイト非正規労働者

パートタイム労働者・アルバイト等の非正規労働者については、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、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」等の周知を行う。

カ 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意を払い、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。

キ 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。

ク 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレットの活用や、セミナー等あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

ケ 「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

⁴⁰ 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。

には、司法処分を含め厳正に対処する。

また、全国健康保険協会東京都支部⁴¹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) **第12次東京労働局労働災害防止計画の着実な推進等、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり**

第12次防計画に掲げる目標を達成するため、平成28年度は、第12次防計画の4年度目(4th Stage)として、災害の減少傾向を確実なものとするべく、以下に掲げる最重点対策を積極的に推進していくこととする。

ア 最重点対策

(ア) 建設業における墜落・転落災害防止対策

平成27年7月に施行された墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則「以下「改正安衛則」という。」の周知徹底に加え、各種工事について、高所作業自体が少なく済むような工法や作業方法の採用の促進を図るとともに、高所作業が避けられない場合においては、作業が行われる場所や作業内容に応じた墜落防止措置の徹底を図る。

(イ) 小売業・飲食店等・社会福祉施設における転倒災害防止対策

「STOP! 転倒災害プロジェクト⁴²」を推進するとともに、明確な安全衛生方針の表明について経営トップに働きかけ、労働災害防止を進めるよう指導する。

(ウ) 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質取扱い事業場に対し、計画的に、監督指導、個別指導を実施し、化学物質取扱い事業場における労働者の健康障害防止を進めることとする。

(エ) メンタルヘルス対策の推進

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の周知及び制度の導入方法の周知や実施のための支援を図ることとする。

イ 重点対策

(ア) 建設業対策

首都東京においては各種工事の増加に加え、2020年東京オリンピック・

⁴¹ 全国健康保険協会東京都支部

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。)

⁴² STOP! 転倒災害プロジェクト

転倒災害の防止に関する意識啓発を図り、職場における転倒リスクの総点検と、必要な対策の実施により、職場の安全意識を高め安心して働ける職場環境を実現することを目的として実施するもの。

パラリンピック競技大会の開催や東日本大震災関連の工事も相まって、技能労働者不足が更に深刻化し、労働災害の増加が強く懸念される状況にある。また、技能労働者不足に伴い、他業種からの建設業への参入による新規入職者の増加、さらに外国人労働者の就業などにより、事業場の安全衛生管理体制の整備が伴わず、十分な内容での雇い入れ時教育等の安全衛生教育が行われないまま事業を拡大する事業場も少なからず出てくる可能性があり、災害増加につながることを懸念される。

このため、新規就業者への安全衛生教育、現場力の弱体化防止のための各種指導・要請、各段階に応じた安全衛生教育の実施及び店社と現場が一体となったリスクアセスメント等の実施の普及・定着を図る。

特に、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の実施、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正安衛則について周知徹底を図る。

また、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向けた関連施設工事に伴い、都内で施工する受注元方事業者等による東京労働局2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連建設工事 Safe Work 推進協議会（仮称）の設置に向けて指導する。

（イ）第三次産業対策

事故の型で最も多い転倒災害について、「STOP! 転倒災害プロジェクト」に基づき、事業場における自主的な転倒災害防止対策が行われるよう重点的に指導・啓発を実施する。さらに、小売業、飲食店では食品加工用機械による切れ、はさまれ・巻き込まれ、社会福祉施設では利用者宅への訪問など移動中の災害や腰痛、ビルメンテナンス業では墜落・転落といった業種に特徴的に多く発生している災害を踏まえて、指導・啓発を実施する。

第三次産業の多くの業種においては、安全意識・安全の取組が低調である事業場が少なくないことから、明確な安全衛生方針の表明について経営トップに働きかけ、労働災害防止を進めるよう指導する。また、安全推進者の配置等に係るガイドラインに基づいて、安全推進者の配置の推進を図る。

多店舗展開企業やフランチャイザーの本社・地域統括店舗等に対しては、自主点検・集団指導等の行政手法を選択・駆使し、経営首脳者による安全衛生方針の表明、本社・エリアマネージャー等による各店舗の災害防止の強化を図るため、本社等のガバナンスを活用した効率的かつ波及効果の大きい指導を行う。

小売業に対しては、転倒、墜落・転落及び切れ・こすれによる労働災害

や腰痛が多く発生していることを踏まえ、効果的な取組を行う。

社会福祉施設に対しては、腰痛及び転倒による労働災害が多く発生していること、訪問介護等においては一人作業が多いこと等を踏まえ、作業手順書の整備・遵守、一人での災害防止確認等（一人 KY⁴³の実施等）、効果的な取組を行うよう指導する。

飲食店に対しては、転倒、切れ・こすれ及び火傷による労働災害が多く発生していることを踏まえ、食品衛生行政との連携等により、効果的な取組を行う。

ビルメンテナンス業に対しては、引き続き作業手順書の整備・遵守等、効果的な取組を行う。また、ビルの窓ガラス清掃について、平成28年1月1日から「ロープ高所作業」における危険の防止を図るための労働安全衛生規則が施行され、平成28年7月1日からは、ロープ高所作業に従事する労働者には特別教育が義務付けられることから、これらの周知及び指導を行う。窓ガラス清掃作業を自ら行わず、協力会社に発注する事業場に対しては、発注者としての墜落死亡災害の防止対策への協力を求める。

（ウ）陸上貨物運送事業対策

墜落・転落災害、転倒災害や重篤な災害になることが多い荷役運搬機械等によるはさまれ・巻き込まれ災害等の防止を重点に指導を行うこととし、不安全行動⁴⁴による災害防止については、引き続き作業手順書の作成・遵守、一人 KY の実施等効果的な取組を行う。また、陸運事業者の労働者が荷主、配送先、元請事業者等（以下「荷主等」という。）の、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、災害の発生等を契機として「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⁴⁵」に基づき災害防止を図る。

（エ）爆発火災災害防止

全国的にみると近年に発生した重大な爆発火災災害については、「緊急シ

⁴³ 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。

⁴⁴ 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。

⁴⁵ 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）。

ャットダウンやスタートアップ、設備の保守作業中などの非定常作業」で発生しており、その原因・背景について分析すると、「リスクアセスメントの内容・程度が不十分」、「人材育成・技術伝承が不十分」及び「情報共有・伝達の不足や安全への取組の形骸化」という共通する問題点がみられる。

これらの問題点を踏まえた災害防止を進めるとともに、関係行政機関との連携を図り労働災害防止対策を進める。

ウ 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

明確な安全衛生方針の表明について経営トップに働きかけ、自らが率先して労働災害防止を進めるよう指導するとともに、法定管理者等⁴⁶の適正な選任及び安全管理者の選任が義務付けられていない業種に対し、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の選任に係るガイドラインの策定について」に基づく、安全推進者の選任と職務の充実、各管理者が委員となる安全衛生委員会⁴⁷等における適切な調査審議の実施、安全衛生教育の実施の徹底等を指導することにより、安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化を図る。

また、本社機能等に着目した指導等、企業本社等連絡会議⁴⁸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⁴⁹」とも連携

⁴⁶ 法定管理者等

労働安全衛生法において、一定の事業場で選任することを義務付けられており、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。

⁴⁷ 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。

⁴⁸ 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。

⁴⁹ 安全衛生教育促進運動

実施期間は、平成27年12月1日から平成28年4月30日まで。

法定教育等の実施を促進するため、中央労働災害防止協会が「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」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、安全衛生関係団体等が展開している。

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⁵⁰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。（化学物質に係るリスクアセスメント等の実施については、後述2（3）のオ（ア）を参照。）

労働安全衛生マネジメントシステム⁵¹については、引き続き積極的な周知・指導を行う。

エ 労働者の健康を確保するための対策の推進

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

（ア）メンタルヘルス対策の推進

政労使トップで合意した「仕事と生活の調和推進のための行動指針⁵²」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

⁵⁰ 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。

⁵¹ 労働安全衛生マネジメントシステム

事業場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危険性又は有害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

⁵² 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。（平成19年発出、平成22年改正）

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を取り組む」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」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。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が平成27年12月1日に施行されたことから、制度の周知及び制度の導入方法の周知を図る。

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⁵³による支援の利用について勧奨し、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、地域産業保健センターの活用を促進を図る。

(イ) 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。さらに、法人の代表者又は事業場の代表者自らが、当該事業場の産業医を兼務している場合は、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあるため、産業医の選任の改善を指導する。

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、地域産業保健センター運営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充実を図る。

労働者に対する治療と職業生活の両立支援については、労働者の適正配置や業務による疾病の増悪防止の観点から、事業場における労働者の健康確保対策の一環として、必要な支援を行う。

⁵³ 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。

(ウ) 職場における受動喫煙防止対策の推進

改正労働安全衛生法により事業者及び事業場の実情に応じた労働者の受動喫煙防止対策が努力義務化され、平成27年6月1日から施行されていることを踏まえ、集団指導、個別指導、窓口での受付等を通じ、労働者の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。

オ 労働者の健康障害を防止するための対策の推進

(ア) 化学物質による健康障害防止対策の推進

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、改正労働安全衛生法に基づき平成28年6月からSDS交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務付けられることとなったことを踏まえ、SDS交付義務対象物質を中心に、監督指導、個別指導、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、集団指導等に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) 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年度に電動ファン付き呼吸用保護具の譲渡等の制限及び型式検定の対象とする改正労働安全衛生法、改正石綿障害予防規則及び改訂石綿ばく露防止に関する技術上の指針が施行されていることから、これらの周知及び適切な指導を行う。

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⁵⁴について広く周知を行う。

⁵⁴ 石綿健康管理手帳制度

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。

(ウ) 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⁵⁵」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、粉じん障害防止規則及び第8次粉じん障害防止総合対策⁵⁶に基づき、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。

また、平成27年10月1日から、鋳物業における砂型造形作業時の呼吸用保護具の着用の義務付け等を内容とする改正粉じん障害防止規則及び改正じん肺法施行規則が施行されていることから、引き続き、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、感染症等については、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

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。

⁵⁵ 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。（平成25年改訂）

⁵⁶ 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。

業務等に係る電離放射線障害防止規則⁵⁷、「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」、「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」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」に基づく対策の周知を図る。

(エ) 安全衛生優良企業公表制度の周知

平成27年6月1日から、労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の運用が開始されていることから、引き続き、周知及び地域のリーディングカンパニーなどへの申請勧奨に努める。

カ 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⁵⁸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、労働者一人ひとり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。

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

⁵⁷ 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則（除染電離則）

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。

⁵⁸ 各種大会

東京産業安全衛生大会（7月6日一ツ橋ホール）、産業保健フォーラム（10月13日タワーホール船堀）、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19～21日仙台市）等。

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。

職場における転倒リスクの総点検と、必要な対策を講ずることにより、職場の安全意識を高め、安心して働ける職場環境を実現することを目的として実施する「STOP! 転倒災害プロジェクト」を労働局及び監督署の幹部が出席する連絡会議等、監督指導、個別指導、集団指導、必要に応じて関係事業場へのリーフレット送付等により、広くこの制度の周知を図る。

(4) 最低賃金制度等の適切な運営

ア 地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の改正

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⁵⁹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 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⁶⁰を活用して適切に対応する。

(5) 迅速・適正な労災補償の実施

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⁶¹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

⁵⁹ 東京地方最低賃金審議会

最低賃金法に基づき一定の事業、職業または地域について、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため必要があると東京労働局長が認める場合に設けられる、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。

⁶⁰ 賃金相談員

企業の担当者の賃金・退職金制度の整備、改善に関する相談に造詣が深い社会保険労務士に委嘱しているもので、非常勤の国家公務員として守秘義務を負っており、相談の秘密は守られる。

⁶¹ 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である。通達等で示されている。

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及び施設基準に関する情報等を活用し、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⁶²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。

イ 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る適正な処理

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

また、これらの事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への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。

ウ 石綿救済制度等に係る周知及び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。

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等へ労災請求の勧奨を依頼するとともに、地方公共団体への周知依頼の実施を徹底する。

なお、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。

エ 第三者行為災害に係る的確な対応

第三者行為災害⁶³に係る事案について、求償事務に支障のないように、事案の管理を組織的に行うとともに、全ての事案について災害発生からから3年以内に納入告知を行うことを徹底する。

オ 行政争訟における的確な対応

行政不服審査法が改正されたことに伴い、審査請求⁶⁴制度も審査請求期間の延長など改正がなされたので、新制度の適切な運用を図る。

審査請求事件の処理については、的確な争点整理を行うとともに、審理に必

⁶² 労災診療費算定基準

労災保険における診療費の算定は、原則として健康保険診療報酬点数表に準じて算定するが、労災診療の特殊性に鑑み、労災診療の特掲料金として労災診療費算定基準を設けている。

⁶³ 第三者行為災害

保険給付の原因となった災害が第三者の行為等によって生じたもので、第三者が受給者に対して損害賠償責任を負っているもの。

⁶⁴ 審査請求

保険給付に関する決定に対する不服申立てで、労働者災害補償保険審査官に対して行う。

要な資料の収集等追加調査の実施により、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。

カ マイナンバーの適切な取扱い

平成28年1月から、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（マイナンバー法）に基づく社会保障・税番号制度（以下「マイナンバー制度」という。）の運用が開始されたことに伴い、労災保険業務においても労災年金手続の際に、個人番号（以下「マイナンバー」という。）を取得することから、マイナンバー及び特定個人情報（マイナンバーをその内容に含む個人情報）の取扱いに当たっては、厳格な安全管理措置を講ずる。

（6）労働基準監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談しやすい環境の整備等により、監督署における窓口サービス向上を図る。

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

（7）社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

（8）家内労働対策の推進

ア 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

最低工賃⁶⁵の実効性を確保するため、「第12次最低工賃新設・改正計画」に従い、実態に即して、最低賃金と均衡も考慮しつつ、計画的に最低工賃の改正等を行うとともに決定した最低工賃については、委託者は最低工賃以上の工賃を支払う義務があり、違反した場合には罰則があることも併せて、委託者、家内労働⁶⁶者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては厳正に指導を

⁶⁵ 最低工賃

家内労働法に基づき、ある物品について、その一定の工程、規格ごとに工賃の決定の最低額を決めるもの。現在東京都内では、東京都婦人既製服製造業最低工賃、東京都革靴製造業最低工賃、東京都電気機械器具製造業最低工賃が適用されている。

⁶⁶ 家内労働

自宅などを作業場として、製造・加工業者や問屋などの業者から物品の提供を受けて一人若しくは同居の親族とともに、その物品を部品または原材料とする物品の製造や加工を行うこと。

行う。

イ 家内労働法の履行確保

委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化及び工賃支払いの適正化を図る。

また、家内労働安全衛生指導員⁶⁷を効果的に活用するとともに、家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底等により、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図る。

さらに、工賃収入を偽って家内労働の勧誘を行う等いわゆる「インチキ内職⁶⁸」についても被害防止に向けた意識啓発に努める。

3 職業安定担当部署における重点対策

(1) マッチング機能の更なる充実・強化

平成27年度から「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」が導入された。本取組は労働市場における需給調整機能^{けん}の牽引役として、また、国民が広く利用するセーフティネットとして、その組織のパフォーマンスの検証結果などを広く公表し国民の理解を得ていくことが、ハローワークへの信頼向上に重要であるという理念の下に実施するものであることから、本局においても当該理念の下、労働局とハローワークが一体となって本取組を通じたマッチング機能の更なる充実・強化に取り組む。

また、実施に当たっては、単なる数字の競争ではなく、常にマッチング力を高めるための業務改善を意識することとし、目標を設定する事業については、PDCAサイクルによる適切な進捗管理を行う。

なお、マッチング機能を充実・強化するためには、職業紹介の質や職員の資質の向上のための取組が重要であることから、他労働局・ハローワークにおける好事例等を積極的に取り入れるなどにより、東京全体の職業紹介業務の質の向上にも努める。

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、求人者の受理・充足といった求人者サービスを充実・

⁶⁷ 家内労働安全衛生指導員

家内労働者の安全の確保及び健康の保持増進に関し知識及び経験を有する者に委嘱しているもので、非常勤の国家公務員として守秘義務を負っており、秘密は守られる。

⁶⁸ インチキ内職

「簡単な作業で高収入」「新しい現金収入の道」「副業にピッタリ」などといったうたい文句で内職者を募る広告宣伝に応募し、条件の違いなどから思わぬ被害にあうこと。

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28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⁶⁹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⁷⁰により、充足させるスピードを意識した紹介を行う。

また、広域的なマッチングの取組については、就業場所が遠隔地である場合は、関係ハローワークに対し迅速かつ確実に充足依頼を行うとともに、

69 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。

70 東京労働局マッチング強化事業

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

「首都圏広域調整会議⁷¹」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。

なお、これらの取組により、早期に完全充足させる求人の割合について各ハローワークの年間目標を設定して取り組む。

(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や有効求人倍率の高い人手不足の分野の職業について、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⁷²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、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⁷³の開催、介護関係の訓練修了者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⁷⁴に基づき、保育士求人の充足に向けて地方公共団体等と連携を図り、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と事業所訪問

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

⁷¹ 首都圏広域調整会議

首都圏（東京都・埼玉県・千葉県・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。

⁷² 未充足求人

自ハローワークで受理した求人が、自又は他ハローワークの紹介により求職者と結合しなかった求人。

⁷³ 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。

⁷⁴ 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。

いう充足サービスをより徹底して実施する。

なお、求人開拓等を始めとする事業所訪問は、事業主や採用担当者の生の声に触れることができるほか、業界の動向等の把握など、職員の専門性を高める効果も大きいことから、平成28年度は各ハローワークの業務部門に所属する全ての職員が年間1回以上、事業所訪問による各種情報収集、求人開拓を行うことを共通の目標とする。

(エ) 未充足求人の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、求人情報閲覧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。

なお、この取組について、平成28年度は新規に画像を収集する事業所数について各ハローワークの年間目標を設定し、計画的に取り組む。

(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等を徹底する。

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

イ 求職者サービスの充実・強化

求職者の就職を実現するためには、求人の確保とともに、求職者からの応募を待つだけでなく、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い、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、求人情報閲覧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、前回と異なる担当者が対応した場合でも、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及び3(5)のア(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、次の取組により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。

a 求職申込時の取組

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。

b 職業講習会と雇用保険受給説明会の分離開催

求職受理後の早い段階で職業講習会⁷⁵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⁷⁶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、早期再就職を図る。

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。

c 給付制限期間中の取組

⁷⁵ 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。

⁷⁶ 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。

給付制限期間⁷⁷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⁷⁸」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。

d 失業認定日における取組

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いき、就職支援をより効果的に実施する。

(ウ) 積極的な提案型紹介、来所勧奨型紹介の推進

求人部門で選定した求人（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⁷⁹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・求職者情報の提供

ハローワークの求人情報のオンライン提供⁸⁰が平成27年9月から開始されたことを踏まえ、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。

なお、平成27年9月からハローワークの求人情報のオンライン提供が本格運用となり、これに係る利用募集が通年行われることから地方公共団体、民間事業者等に対する適切な周知に努める。

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

⁷⁷ 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）。

⁷⁸ 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。

⁷⁹ 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。

⁸⁰ 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。

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) 民間人材ビジネスの更なる活用

職業意識が不明確で自主的な選択ができない者、長期フリーターや母子家庭の母など、就職困難性の高い求職者を対象としている、わかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワークの3施設におけるマッチング機能を強化するため、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等や各種セミナーについて、民間ビジネスを活用した支援を実施することとし、わかものハローワークに併設した「キャリア・コンサルティングセンター」との連携により効果的な就業支援が実施されるよう委託事業者との連携を図り、事業の周知、対象者の誘導を適切に実施する。

エ ハローワークのサービス向上に向けた取組

(ア) 職員の基礎力及び専門性の向上

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

このため、各ハローワークにおいては、日常的なミーティングや事例研究、履歴書や職務経歴書の書き方に係る研修等の Off-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ため、労働大学校が実施する職業指導専門研修、局主催の養成研修に各ハローワークが平成28年度中に1名以上の職員を送り出すなど積極的な参加を勧奨するとともに、参加希望者が研修に参加しやすい環境整備に努める。

(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10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28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) 正社員転換・待遇改善等の推進

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、「東京労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、地域の実情に応じた作成した「地域プラン（地域計画）（仮称）」に基づき、地方公共団体等との連携も図りながら、とりわけ不本意ながら非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を促進するため、定期的に事業主向け説明会を開催して、正社員・多様な正社員への転換や処遇改善（賃金テーブルの改訂）を促進するための拡充措置を始めとする助成措置等を周知し、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、事業主支援アドバイザーを活用するなどしてキャリアアップ計画事業主に対するフォローアップに努めるなど、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行う。また、「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、フリーター等の正規雇用化のための支援拠点である、わかものハローワークにおいて、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせん機能を強化するとともに、セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金の活用等を通じて、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長企業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

イ 「多様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、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、「雇用管理上の留意事項」や好事例集等を活用し、労働局において企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

平成27年4月に施行されたパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実を内容とする改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

ウ 正社員就職のための支援

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点である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において、一人ひとりのニーズに応じ

た支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用して就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。さらに、フリーター等の現状について、学校段階からの学生・生徒に対する周知・広報を行い、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

エ 雇用促進税制の周知

本税制は平成26年度税制改正において2年間延長されたところであるが、平成28年度税制改正大綱において、雇用機会が不足している地域に限定し質の高い雇用を創出した場合に適用される「重点化された雇用促進税制」として適用期限を2年間延長された。また、平成27年度の税制改正において企業の本社機能を東京圏から地方に移転・拡充を行った場合に適用される「地方拠点強化税制」が創設されたところである。これら制度が広く適正に活用されるよう周知を図る。

(3) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善（魅力ある職場づくり）

ア 人手不足分野における人材確保対策

(ア) 介護等の職業

人手不足が顕著となっている福祉分野の職業については、新規求人を中心とした充足対策に重点を置き、ハートフルワークコーナーにかかわらず全てのハローワークにおいて、直接面接を実施する求人の勧奨、求人条件見直しに向けた求人者への働きかけ、事業所見学会と面接会をセットで行うツアー型面接会の開催、介護関係の訓練修了者を対象とした面接会の実施等に取り組む。

また、地方公共団体、東京都福祉人材センター、介護労働安定センター⁸¹等の関係機関と必要な情報を共有するなど、連携を密にマッチング対策に取り組む。

特にハートフルワークコーナーについては、平成27年9月より実施している「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」の取組を強化する。

(イ) 看護の職業

平成27年9月より、全てのハートフルワークコーナーで実施している「ナ

⁸¹ 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、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として、厚生労働大臣が指定する法人。公益財団法人介護労働安定センターが指定されており、都道府県に各支部が設置されている。

ースプラザ・ハローワーク連携事業」を推進し、支援対象者の就職促進、支援対象求人の充足促進に強力に取り組む。

また、ハートフルワークコーナーを中心に東京都看護協会（ナースプラザ）と連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有するなど、連携を密にマッチング対策に取り組む。

（ウ）保育の職業

「待機児童解消加速化プラン」や子ども・子育て支援制度等に伴い、待機児童の解消に向け保育施設の新設等が見込まれており、これまで以上に保育士の需要が高まることが想定される。

このことから「保育士マッチング強化プロジェクト」に基づき、潜在求職者の掘り起しに積極的に取り組むとともに、保育士求人の充足に向けて地方公共団体、東京都福祉人材センター（保育人材・保育所支援センター）等と連携を密に必要な情報を共有するほか、各種セミナーや事業所見学会と面接会をセットで行うツアー面接会等を実施する。

（エ）建設分野の職業

不足している建設労働者を確保・育成するため、建設関係職種の未充足求人等のフォローアップや就職面接会の開催等によるマッチング支援、魅力ある職場づくりのための建設事業主向けセミナーの開催等「建設人材確保プロジェクト」を積極的に推進する。また、主に建設業の未経験者向けの企業説明会や現場見学会の開催、建設業の魅力を伝えるための情報を提供するコーナーを都内3か所のわかものハローワークを中心に設置し、建設業の魅力を継続的に発信するなど、若年求職者の建設分野への応募意欲の喚起を図る。

イ 人手不足分野における雇用管理改善の取組

（ア）魅力ある職場づくりに向けた雇用管理改善

人手不足分野の求人充足を促進するためには、求人企業の魅力を的確に求職者にアピールすることが重要である。

このため、これらの求人については、若者応援企業宣言事業の活用、事業所画像情報の収集、求人情報をビジュアル化して所内展示するなど、潜在的な魅力を求職者に見える化するとともに、現在抱える雇用管理上の課題について相談・援助を行うなど、「魅力ある職場づくり」に向けた雇用管理改善指導に努める。

特に、介護分野においては、介護労働安定センター東京支部と連携した同行相談援助を積極的に活用するとともに、同センターと連携した研修会の開催などハローワーク職員の専門性の向上にも努める。

また、建設分野においては、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⁸²」等により啓発・指導を実施するほか、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、さらには事業主団体等と連携した雇用管理セミナーを開催するなど、建設分野の魅力ある職場づくりの促進を図る。

(イ) 職場定着支援助成金等の拡充

雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の積極的な活用を促すとともに、対象事業者の拡大を始め、介護関連事業者が新たに賃金制度を導入（賃金テーブルの設定等）した場合の助成措置などの拡充内容を周知することにより、幅広い活用を促進する。

また、建設労働者確保育成助成金においても、「将来の担い手・技能労働者の確保育成」や「女性の活躍促進」を推進するための助成メニュー等の拡充内容を周知し利用促進を図ることにより、雇用管理改善の取組を支援する。

(4) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

東京都雇用対策協定に基づき、非正規雇用労働者の増加や福祉分野の人材不足などの地域の課題に対し、機動的かつ総合的な雇用対策を実施する。また、対策を展開するに当たっては、東京都と連携・協力した取組の推進に加え、区市町村が実施する福祉・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 雇用対策の総合的な実施

東京都と連携・協力して実施する取組等について、東京都雇用対策協定に基づき、毎年度事業計画を策定するとともに、事業計画を推進するために、必要となる情報の共有化を進め、各種雇用対策を総合的に推進する。

イ 地域雇用対策の推進

人口減少等に伴う新たな雇用問題への対応のための一連の施策を取りまとめた「地域しごと創生プラン⁸³」に基づき、地域の雇用創出に加え、U・I・Jター

⁸² 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。

⁸³ 地域しごと創生プラン

人口減少等に伴う雇用問題に対応するため、地方公共団体が創意工夫を生かして行う地域資源を活用した雇用機会の創出と必要な人材の育成・確保を図る取組等を支援する事業。

ンの推進など、地方への人材還流を促す取組も実施する。

具体的には、地域の雇用創出として、「実践型地域雇用創造事業⁸⁴」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。

また、地方への人材還流として、首都圏から地方に必要な人材を送り出すため、ハローワーク品川の地方就職支援コーナーにおいて、「地方就職希望者活性化事業⁸⁵」の推進により地方就職希望者の掘り起し、ハローワークの全国ネットワークを活用した地方求人への積極的なマッチングを実施する。

ウ 地方公共団体との協議・意見交換

(ア) 東京都雇用対策協定運営協議会

東京都雇用対策協定に基づく東京都雇用対策協定運営協議会を定期的開催し、事業計画の策定等を行い、事業の効果的・効率的かつ一体的な実施を図る。

(イ) 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。

(ウ) 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 一体的実施事業の継続的な推進

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東京都雇用対策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 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援の充実・強化を図るため、各ハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、担当制による個別支援等を実施するほか、定期的な巡回相談の実施等により福祉事務所へ早期にアプロ

⁸⁴ 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。

⁸⁵ 地方就職希望者活性化事業

U・I・Jターンを促進するため、ハローワークの全国ネットワークを活用し、地方求人への積極的なマッチング等を実施する事業。

一斉をする取組や一体的実施事業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、「生活困窮者自立支援法」に基づく支援対象者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を更に深め、早期就労に向けたきめ細かい相談支援サービスを実施する。

また、児童扶養手当受給者に対しては、「ひとり親全力サポートキャンペーン」と銘打ち、8月の現況届の提出時期を捉え、地方公共団体の窓口臨時相談窓口を設置する等積極的な支援を展開する。

カ ふるさとハローワークの運営

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。

(5) 若者に対する就職支援

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

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、「ユースエール認定企業⁸⁶」「若者応援宣言事業⁸⁷」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、若者の適職選択支援、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずるため、若者雇用促進法に基づく、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理の新たな制度を周知する。

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

⁸⁶ ユースエール認定企業

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度。平成27年10月から開始。

⁸⁷ 若者応援宣言事業

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。

一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、若者雇用促進法第7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及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他関係者が適切に対処するための指針⁸⁸」以下「若者雇用促進法事業主等指針」という。)の周知を図り、いわゆる固定残業代制に関する適切な記載の確認、また、3年以内既卒者の応募受付を可能とするとともに学生・生徒の希望を踏まえた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

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、就職準備相談、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の強化

東京及び八王子新卒応援ハローワークを拠点とし、4か所のサテライト（ハローワーク飯田橋、渋谷、池袋、立川）の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のキャリアセンター等を訪問し、支援ニーズを的確に把握し就職支援やセミナー等を実施する。また、恒常的に就職支援を必要としている大学においては、大学内に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。

⁸⁸ 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他関係者が適切に対処するための指針

青少年の雇用の促進等に関する法律等第4条及び第6条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、職業紹介事業者等（法律第4条第2項に規定する職業紹介事業者等をいう。）、その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢を考慮して、これらの者が講ずべき措置について厚生労働大臣が定める指針。

さらに、「若者応援宣言企業」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 就職・採用活動開始時期変更への対応

一般財団法人日本経済団体連合会において、平成27年12月7日に「採用選考に係る指針」を改定し、平成28年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る選考活動開始時期について、会員企業への要請を行ったところである。

これを受けて、平成28年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の6月1日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業者が増加することの無いよう、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

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⁸⁹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 高等学校中途退学者の支援の強化

中途退学者に関し、学校との連携強化を図り、中退後に必要な支援を円滑に提供する。平成28年度においては、昨年度のハローワーク足立・立川におけるモデル事業の動向を確認し、都立高等学校との中退者支援のネットワーク関係機関として、更なる支援強化を図っていく。

なお、学校における中退前に関するガイダンスや東京都の青少年リス

⁸⁹ 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。

ターゲットプレイスでの出張相談などに学卒ジョブサポーターが積極的に関わり、学校、地域との連携を構築する。

g 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⁹⁰等を積極的に推進する。本事業の推進に当たっては学卒ジョブサポーター等が一体的かつ積極的に取り組む。

また、大学等の学生に対しては、新卒応援ハローワークが中心となり、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。

h 採用内定取消し等への対応

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する。

i 若者雇用促進法事業主等指針の周知

若者雇用促進法に基づき、事業主、職業紹介事業者等が青少年の採用に当たって講ずべき措置及び職場への定着促進のための措置を定めた「若者雇用促進法事業主等指針」について、あらゆる機会を利用して周知に努める。

j 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識

⁹⁰ 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。

の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。既に大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであり、ハローワーク幹部職員等の中学校、高等学校等への働きかけを通じた、労働法教育の必要性の周知等を引き続き進める。

k 東京新卒者等就職・採用応援本部の活用

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等就職・採用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⁹¹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、「ユースエール認定企業」「若者応援宣言企業」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

⁹¹ 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。

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、職業訓練の効果的活用を図る。

特に支援拠点であるわかものハローワークにおいては、職業訓練窓口を設置して、職業訓練への誘導等の機能を強化する。

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⁹²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、求人部門と職業相談部門の連携による求職者ニーズに合ったトライアル雇用求人を確保する。

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-35⁹³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

⁹² 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。

⁹³ 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。

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サポステの各種事業の周知・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、ハローワークとサポステとが情報を共有して就職支援を図る。

(エ) 「ユースエール認定企業」「若者応援宣言事業」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、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良で一定の基準を満たした中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定企業」及び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し、若者の育成の取組等の各種情報を公表する「若者応援宣言企業」について、企業確保に向けた積極的な周知・勧奨を実施する。また、これら「ユースエール認定企業」及び「若者応援宣言企業」については、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求人充足対策を行い、若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等を実施する。

(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、監督署及び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「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。

(6) 子育て中の女性やひとり親等に対する就職支援

ア マザーズハローワーク等における就職支援の充実

マザーズハローワーク/コーナーにおいて、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、子ども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、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育施設・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。

なお、マザーズハローワークにおいては、職業訓練窓口を設置して、職業訓練情報の充実及び共有化を図り、また、職業訓練によって就職の実現が見込まれる者を的確に職業訓練に誘導できる機能を強化する。

他方、「仕事と子育ての両立しやすい求人」（マザーズ求人）の充実・確保も課題となることから、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。

さらに、マザーズハローワークには、ひとり親支援の就職支援ナビゲーターを配置することとしており、地方公共団体やひとり親に対するNPO法人等の関係機関と連携した支援等を実施する。地方公共団体と連携した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、雇用環境・均等部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 ひとり親に対する雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等ひとり親については、仕事と子育て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/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、公的職業訓練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、ひとり親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、育児休業給付の更なる周知・広報に努める。

(7) 高年齢者雇用対策の推進

ア 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⁹⁴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、機構東京支部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。

また、既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業等によって中高年齢者の雇用機会を創出していくため、生涯現役起業支援助成金等の活用について普及を図る。

(ウ) 起業等に対する助成制度の活用周知

年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会に実現を推進するためには、既存の起業による雇用の拡大だけでなく、起業等によって中高年齢者の雇用機会を創出していくことも重要である。このため、中高年齢者が、成長が期待される分野で起業（いわゆるベンチャー企業の創業）等をする際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成する生涯現役起業支援助成金制度を周知することにより活用を促し、中高年齢者の雇用機会の創出を図る

イ 高年齢者の再就職の援助・促進**(ア) 高年齢者総合就労支援事業の実施**

高年齢者、特に65歳以上の求職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生涯現役支援窓口において、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相談・援助を実施するとともに、一般職業紹介窓口による支援のみでは就労が難しい高年齢求職者に対する個別担当制による就労支援を実施する。

また、身近な地域で高年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、高年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

⁹⁴ 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。

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、高年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 高年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年齢者の受け皿としてその機能が十分に発揮され、高年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。

また、高年齢者雇用安定法の改正（平成28年4月1日施行）により、派遣・職業紹介に限り、シルバー人材センターの就業時間が週40時間まで可能とされたことに伴い、効果的な制度活用に向けた連携を強化する。

(イ) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

高年齢者雇用安定法の改正（平成28年4月1日施行）により、地方公共団体、事業主団体など地域の関係者が、地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会の確保等のため、協議会を組織することができることになったことを踏まえ、地方公共団体等との連携をさらに強化する。

(8) 障害者雇用対策の推進

ア 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務が平成28年4月1日から施行されることを踏まえ、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、助言・指導・勧告、障害者雇用調停会議における調停案の作成に係る事務等を円滑に実施する。

また、引き続き事業主等に対する周知・啓発、合理的配慮事例の収集及び普及に努める。

イ 法定雇用率達成指導の徹底

(ア) 指導基準に基づいた厳正な指導

東京労働局の企業指導は全国の障害者雇用に大きく影響を及ぼすことに鑑み、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29年6月1日時点での法定雇用率(2.0%)達成企業割合35.9%を目指す。

障害者雇入れ計画作成命令対象基準⁹⁵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、計画期間中に法定雇用率を達成するよう、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) 重点指導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指導対象企業

各ハローワークで管内状況や課題を踏まえ重点指導対象企業を設定し、積極的・効率的な企業指導・支援を行い、法定雇用率達成企業割合及び実雇用率の改善を図る。

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、安定所長による企業トップに対す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、77.4%が300人未満の中小企業であり、そのうち不足数0.5~1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指導対象企業とし、計画的・効率的な指導を実施する。

(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、速やかな法定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。

特に、東京都教育委員会に対しては、教員以外の職種による採用やチャレンジ雇用を更に進める等、早期に雇用不足数を解消するよう強力に指導する。

ウ 障害者の雇用機会の拡大

(ア) 中小企業への支援等の強化と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、

⁹⁵ 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。

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⁹⁶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、障害特性に応じた雇用管理ノウハウの理解を図る「障害者雇用促進セミナー」や地域の就労支援機関が行うサポート内容等の案内及び橋渡しを行う。

また、障害者トライアル雇用奨励金等各種助成制度の利用勧奨及び各種面接会の開催による障害者との出会いの場を提供し支援を図る。

- 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⁹⁷等地域の関係機関とのネットワークを強化して、就職から職場定着までの一貫した支援を行う「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4期東京都障害福祉計画⁹⁸」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生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生かし、他の労働局のハローワーク等と連携を密にした職業紹介を展開し、障害者雇用機会の拡大とマッチングの向上を図る。

(ウ) 障害者個々人に応じた就職支援の推進

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

⁹⁶ 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・生活面の安定が図られるよう支援する機関。

⁹⁷ 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。

⁹⁸ 第4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27年度から平成29年度の3年間）

ハローワーク内において専門援助部門⁹⁹と雇用指導官¹⁰⁰とが連携して、個別求人開拓、職域の開発、同行紹介¹⁰¹等を行い、効果的なマッチングを図る。

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、障害者トライアル雇用奨励金、障害者雇用安定奨励金、ジョブコーチ支援¹⁰²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¹⁰³、東京障害者職業能力開発校¹⁰⁴のほか、障害者委託訓練、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、障害に対する理解・障害者に配慮した紹介技法の向上、効果的な雇用支援策の活用を図ることを目的として、担当職員等に対する研修を充実・強化する。

(エ) 障害特性に応じたきめ細かい支援の実施

a 精神障害者への更なる支援の拡充

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

⁹⁹ 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。

¹⁰⁰ 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年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年齢者等の雇用に関する助言・指導を担当。

¹⁰¹ 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。

¹⁰² 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。

¹⁰³ 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・求職者雇用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。

¹⁰⁴ 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。

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、難治性疾患患者への更なる支援の拡充

発達障害者の支援については、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）の支援体制を拡充するほか、東京都発達障害者支援センター、東京障害者職業センター等関係機関との連携により、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、障害者職場定着支援奨励金、障害者職場復帰支援助成金等を活用した就職促進、定着支援を図る。

さらに、新たにハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行う者に対して、小集団方式によるセミナーやグループワーク等の支援プログラムを実施し、コミュニケーション能力等の習得を目指す事業を実施するなど、発達障害者の支援を強化する。

難治性疾患患者の支援については、ハローワークに配置している難治性患者就職サポーターの支援体制を拡充するほか、東京都難病相談支援センター等との連携、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金等の効果的活用などにより、さらなる雇用の促進を図る。

また、相談窓口で適切な対応を行えるよう、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。

(9) 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) 東京都及び機構東京支部との連携体制の強化

労働局は、求人・求職状況等を踏まえた求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、東京都及び機構東京支部に体系的に提供する。

なお、必要に応じて、地域ニーズの把握のため、東京都及び機構東京支部と連携し、調査も実施する。

(イ) 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及び推進のため、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」の効果的な運営を行う。

なお、当該協議会を活用し、公共職業訓練の実施状況についても共有化

を図り、東京都と連携し、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的な計画を策定する。

イ 公共職業訓練、求職者支援訓練による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

ハローワークでは、職業訓練窓口においてキャリア・コンサルティングを行い職業訓練を希望する者を適切な訓練に誘導し、一方、職業相談の窓口では、職業相談の過程で職業訓練によって安定した就職への可能性が高まる者を主体的に見極め、訓練修了後の職業紹介を見据えた適切な公的職業訓練に誘導する。

特に、職業訓練を必要とする求職者の利用が多いと見込まれる「わかものハローワーク」「マザーズハローワーク/コーナー」には、的確な情報提供と訓練窓口への確実な誘導を行うため、職業訓練窓口を設置する。

なお、職業訓練への適切な誘導等を図るため、東京都立職業能力開発センター¹⁰⁵（以下「都立能開センター」という。）の見学会（職員研修）を計画的かつ継続的に実施するほか、委託訓練実施機関や求職者支援訓練実施機関が実施する求職者向けの施設見学会にも積極的に参加し、職員の専門性の向上を図る。

(イ) 公共職業訓練を活用した就職支援

施設内訓練については、都立能開センターが高年齢者校、障害者校、台東分校を除き無料職業紹介事業者であることから、ハローワークは、主にハローワーク求人を活用とする科目の受講者を中心に、都立能開センターとの連携を図り就職支援を行う。特に、訓練修了時の未就職者については、ハローワークと都立能開センターにおいて情報共有を図り、迅速かつ積極的な職業紹介による早期就職を図ることにより施設内訓練修了者の就職率80%（全国目標）を目指す。

また、委託訓練については、ハローワークと訓練実施機関の相互連携を深め、訓練終期に設定されている「就職活動日」に全ての訓練受講生をハローワークに誘導し、訓練受講中から個別支援に取り込み、積極的な職業紹介を行い就職実績の向上を図ることにより委託訓練修了者の就職率70%を目指す。

(ウ) 求職者支援制度を活用した就職支援

求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない求職者等に対する

¹⁰⁵ 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。

セーフティネットであるため、ハローワークの職業相談窓口からの誘導に加え、基礎自治体やサポステ等の関係機関と連携し、支援の必要な者の誘導が図られるよう継続的な訓練情報の提供及び周知に努める。

なお、生活困窮者等に対する周知・誘導においては、生活保護受給者等就労自立促進事業（生保事業）から職業訓練への的確な誘導が不可欠であるため、訓練部門と生保事業担当部門と連携した取組を実施する。

また、指定来所日¹⁰⁶の相談には、「就職支援ガイド（東京労働局作成）」を積極的に活用し、訓練の進捗状況に応じた職業相談を行う。また、訓練受講中から、積極的に個別担当に取込み、習得した知識・技術・資格等を把握し、応募する分野を中心とした雇用動向や求人情報を提供しつつ、雇用保険に加入できる求人への職業紹介を積極的に行うことにより、訓練修了3か月後の雇用保険適用の就職率（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55%以上、「実践コース」については60%以上を目指す。

（エ）訓練受講者が応募可能な求人の確保

訓練担当部門は、管轄内で就職を希望する受講者の情報について、随時、あるいは充足会議等において求人担当部門に提供し、求人の確保を依頼する。

また、求人担当部門では、積極的に訓練実施機関への見学会に参加し職業訓練情報を得て求人開拓等に役立てるとともに、求人受理時においては、求人条件緩和指導により広く訓練受講者の応募可能な求人を確保する。

ウ ジョブ・カード制度の推進

（ア）ジョブ・カード制度の普及・促進

東京労働局においては、「東京都地域ジョブ・カード運営本部¹⁰⁷」において策定する「ジョブ・カード制度東京都地域推進計画」に基づき、東京都地域ジョブ・カードセンター¹⁰⁸と連携したジョブ・カード制度の着実な普及・

¹⁰⁶ 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。

¹⁰⁷ 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。

¹⁰⁸ 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。

促進を図るとともに、ジョブ・カード作成アドバイザー¹⁰⁹の養成を積極的に推進し、ハローワークの職業相談窓口全体でジョブ・カードを交付できる体制を維持し、必要に応じてフォローアップ研修を実施する。

(イ) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの積極的な実施

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングについては、求職者の職業意識やキャリア形成の方向付けをしていくことに有効であるため、職業訓練に関連したキャリア・コンサルティングに限らず、広く職業相談窓口全体での活用を推進していく。

職業訓練窓口では、訓練受講に向けた相談、訓練修了後の未就職者への相談において活用するとともに、「わかものハローワーク」「新卒応援ハローワーク」「マザーズハローワーク/コーナー」等専門施設を含めた職業相談窓口においては、個別担当制による時間をかけた相談時に有効活用を図る。

(10) 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) 適正な雇用保険適用業務の運営

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¹¹⁰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、実態調査を行うとともに、労働保険徴収部とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

(イ) 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・就職促進定着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早期マッチングに努める。

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

¹⁰⁹ ジョブ・カード作成アドバイザー

ジョブ・カード講習の受講等により、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を行う者として厚生労働省または登録団体の登録された者をいう。

¹¹⁰ 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。

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。

(ウ) 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、不正受給容疑を把握した場合には、迅速に調査を行い、厳正な処分¹¹¹を行う。

なお、日雇労働求職者給付金の事務処理については、情報提供制度¹¹²を活用し、情報を共有することにより不正受給の更なる防止に努める。

(エ) 雇用保険に係る債権管理業務の適正な運営

失業等給付金や各種助成金等の不正受給等により生じた返納金債権については、労働局、ハローワーク及び関係機関との連携により厳正に対処し、早期の回収に努めるとともに、督促や自力執行、強制履行等の必要な法的措置を講じて債権の保全を図る。

(オ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

雇用保険改善促進3手続¹¹³のオンライン利用率及び審査処理時間を、雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届で20%以上、高年齢雇用継続基本給付金の申請で10%以上とするとともに、審査処理時間について原則3日以内の返戻処理を目指す。

さらに、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に利用勧奨を行う。

¹¹¹ 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。

¹¹² 情報提供制度

日雇雇用保険制度は、日雇労働者の流動性に鑑み、労働局をまたいだ不正受給事案が少なくないことから、その対応には労働局間の緊密な連携及び情報の共有が重要であるため、労働局間で相互に必要なと思われる情報を提供し合い、所要の措置を講ずることにより、日雇雇用保険制度の適切な施行の確保を図ることとされている。

¹¹³ 雇用保険改善促進3手続

「新たなオンライン利用に関する計画」（平成23年8月3日付けIT戦略本部決定）に基づき策定した「厚生労働省所管オンライン利用促進重点手続に関する業務プロセス改革計画」（平成24年5月25日付け行政情報化推進会議決定、平成25年4月4日付け同会議一部改定）及び「オンライン手続の利便性向上に向けた改善方針」（平成26年4月1日付け各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づく「改善計画」における重点手続で雇用保険手続では雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金の申請の3手続。

(カ) マイナンバーの適切な取扱い

平成28年1月から、マイナンバー制度の運用が開始されたことに伴い、雇用保険業務等においても、マイナンバーを取得する際は、本人確認等を適切に行うとともに、マイナンバー及び特定個人情報の漏えい等を防止するために厳格な安全管理措置を講ずる。

イ 労働移動支援助成金の利用促進

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、早期就職支援を行う事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。

再就職支援奨励金については、再就職援助計画を適確に認定し、拡充された支援内容を積極的に周知することにより活用を促し、失業なき労働移動の実現を図る。

また、受入れ人材育成支援奨励金については、対象労働者を早期に期間の定めのない労働者として企業が受け入れた場合の支援拡充内容や雇入れが円滑に行われるよう訓練の実施を支援する制度のメリットを周知することにより、その活用を促す。

さらに、働く意欲のある労働者が長期にわたって、その能力を発揮することができるよう、自発的に生涯現役企業（65歳を超えて継続雇用が可能な企業）への移動を希望する労働者を受け入れた事業主を支援するために創設されたキャリア希望実現支援助成金（仮称）を積極的に周知し、その活用を促す。

ウ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援

雇用調整助成金の活用を通じ、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一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持・確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対し、事業主支援アドバイザーによる実地調査を積極的に実施するなど、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

エ 事業主の行う人材育成への支援

職業能力開発関係助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、能力開発行政の立場で企業に対する重要な支援策であるほか、雇用管理指導業務上の重要な「営業ツール」として、また採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅の拡大といった「マッチングの後押しツール」として政策効果が期待されるものである。

そのため、平成28年度にキャリア形成促成助成金については、政府の成長戦略を踏まえ、セルフ・キャリアドックや教育訓練休暇制度等を導入・適用した事業主に対する助成メニューが創設され、併せて既存メニューも整理・統合さ

れて分かりやすい助成金体系とされたことから、積極的な周知と活用促進を図り企業の生産性向上を支援する。

また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）についても有期契約労働者等の更なるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、有期実習型訓練終了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合、Off-JT にかかる経費助成の上限が引き上げられており、引き続き活用促進のための効果的な周知に努める。

(11) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進（再掲）

第3の3（4）のオ参照。

イ 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¹¹⁴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、東京労働局主催による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¹¹⁵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。

¹¹⁴ 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）。

¹¹⁵ 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）。

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、外国人労働者専門官を中心に、外国人指針¹¹⁶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。

ウ 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支援については、ハートフルワークコーナーを中心に、管内の各ハローワークが連携してツアー型面接会や合同就職面接会等を積極的に開催するなどマッチング支援を強化する。

また、人材の育成・確保の観点から無資格、未経験の求職者に対しては、積極的に公的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、看護師等のマッチング機能の強化を図るため、ハローワークと東京都ナースプラザが連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報を共有し、就職支援及び求人充足支援を実施する「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を引き続き全てのハートフルワークコーナーにおいて実施する。

加えて、公益財団法人介護労働安定センター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同行による出張相談を積極的に実施する。

さらに、介護サービスの職業及び保育士の職業については、前述 3 (1) のア (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。

¹¹⁶ 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」。

エ 東日本大震災からの復興支援

東日本大震災によって被災された求職者に対しては、個別担当制による支援を中心に各ハローワークによる職業紹介を実施するほか、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。

オ 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¹¹⁷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人権啓発

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、東京都が実施する「就職差別解消促進月間」において、東京労働局が実施する雇用主研修会と東京都主催による講演と映画の集いを共同で開催し、人権啓発を効果的に推進する。

カ 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、矯正施設在所中、

¹¹⁷ 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。

又は出所後の速やかな就労を目指して、就職支援ナビゲーター等による個別担当制での支援を行うなど、きめ細かい職業相談及び職業紹介等を実施する。

さらに、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の充実・強化を図る。

(ウ) 港湾労働対策

「港湾労働法」及び「港湾雇用安定等計画¹¹⁸」に基づき、港湾事業主に対して、適正な雇用管理に係る助言・指導を実施するとともに、港湾労働者派遣制度の活用促進等により、港湾労働者の雇用の安定を図る。

このため、港湾パトロールを含む計画的・効果的な事業所訪問を実施する。

(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・J ターンのみならず農林漁業への多様な就職希望に応えるため、求人情報の提供、職業相談・職業紹介はもとより、地方公共団体や農林漁業関係団体と連携し就職面接会等のイベント情報、生活関連情報などを積極的に収集し、情報発信機能を強化する。

(12) 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

労働局・ハローワークが取り組む雇用施策の主要事項について、下表の目標値を設定し、相互に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 就職件数（常用）	127,000 件以上
② 雇用保険受給資格者の早期再就職件数 ¹¹⁹	46,000 件以上
③ 求人充足数（常用）	167,200 件以上

イ 目標設定項目

¹¹⁸ 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。

¹¹⁹ 雇用保険受給資格者の早期再就職件数

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。

目標設定項目	目標数
① ハローワークの紹介件数における常用就職した割合（紹介成功率（常用））	過去3年度実績平均以上
② ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合	過去3年度実績平均以上
③ ハローワークの有効中の求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合	過去3年度実績平均以上
④ 生活保護受給者及び児童扶養手当受給者等の就職件数	7,760 件以上
⑤ 障害者の各種支援策の有効活用を通じた就職件数	前年度実績以上
⑥ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	21,136 件以上
⑦ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数	34,148 件以上
⑧ 公的職業訓練修了生の修了3か月後の就職件数	6,998 件以上
⑨ マザーズハローワーク事業の担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	88.5%以上
⑩ 正社員求人数	627,728 人以上
⑪ 正社員就職件数	68,519 件以上
⑫ 介護・看護・保育関係分野の就職件数	14,100 件以上
⑬ 建設分野の就職件数	4,200 件以上
⑭ 生涯現役支援窓口（仮称）での65歳以上の就職率	53.0%以上
⑮ ハローワークの利用者に対するアンケート調査の満足度	90%以上

4 需給調整事業担当部署における重点対策

（1）法制度の周知

労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対し、改正派遣法の積極的な周知及び指導を図る。特に、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見直し、派遣労働者の雇用安定措置、キャリアアップ措置等について、「労働者派遣制度の見直しに係る特別相談窓口」を設置するとともに、積極的な周知・広報に取り組み、円滑な施行に努める。

また、「労働契約申込みみなし制度」についても、派遣先等を中心に幅広く本制度を周知する。

なお、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¹²⁰と効果的な連携を図る。

¹²⁰ 労働者派遣事業適正運営協力員

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。

(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、労働局内各部、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署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サービ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。

とりわけ、労働者派遣事業者に対しては、改正派遣法の適切な履行確保の観点から、教育訓練計画の策定と実施状況等について重点的に指導監督を実施する。

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、いわゆる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) いわゆる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、業務請負、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。

あわせて、是正指導を行った場合には、発注者に対して「労働契約申込みみなし制度」の周知を行う。

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。

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。

(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

IT業界など人手不足等により、いわゆる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。

イ 職業紹介事業者に対する指導監督の徹底

職業紹介事業者については、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。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、派遣労働者等に対しては、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¹²¹や許可証交付式等の場を活用して法制度の周知徹底を図る。

5 雇用環境・均等担当部署における重点対策

(1) 働き方改革の推進について

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革推進本部¹²²の下で以下を実施する。なお、実施

¹²¹ 新規事前説明会

有料職業紹介事業新規許可申請を検討している事業者並びに労働者派遣事業新規許可申請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。

¹²² 働き方改革推進本部

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等「働き方改革」の実現に向けた取組を強化するとともに効果的に情報発信するために平成27年1月16日に労働局長を本部長として労働局に設けた。

においては東京都とも連携する。

(ア) 働き方改革・休暇取得促進

a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、労働局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導、ワークショップの開催及び講習会への派遣等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対し、助成金の活用を周知する。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」を掲載している「働き方・休み方改善ポータルサイト」を周知する。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

ア 一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき平成28年4月1日から労働者数301人以上企業に義務化された一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について、確実に実施されるよう働きかけを行い、なお取組が行われない企業に対しては助言、指導等を実施する。

また、働きかけに当たっては、あらゆる機会を捉え実施するとともに、「一般事業主行動計画策定支援ツール」の活用や、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促す。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう認定制度について広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

イ 女性活躍加速化助成金等の活用による取組の促進

女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して支給する「女性活躍加速化助成金」等の活用を通じ、女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対し女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援する。

(3) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントに関しては、近年、労働者からの相談件数が増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、雇用環境・均等部において一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「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」を広く周知し、企業に対しい対策の徹底を図るとともに、事後の適切な対応について指導を行う。

また、依然として労働者からの相談が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者も含め、全ての労働者を対象としたセクシュアルハラスメント対策が確実に講じられるよう助言・指導を実施する。

あわせて、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。

ウ 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

各種講演や指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する

る周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

(4) 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履行確保

労働者が性別により差別されることなく、また、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男女雇用機会均等法令の履行確保に取り組む。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進は、ポジティブ・アクション¹²³が正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

その際、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、表彰する「均等・両立推進企業表彰」（平成 28 年度より厚生労働省において実施）や企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の周知等の情報提供を行う。

(5) 職業生活と家庭生活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

希望出生率 1.8 の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、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、法の確実な履行の確保を図るとともに、成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

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、有期契約労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い、又は、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業などを重点対象として、育児休業制度等の規定の整備を促す。

また、家族の介護に関する労働者からの相談が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業・休暇等の制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行うとともに、介護離職が多い業種などを重点に介護休業制度等の規定の整備を促す。また、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業に

¹²³ 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。

おける両立支援策の状況等の把握に努める。

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。

さらに、男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続するほか、「イクメンプロジェクト」において作成する広報資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

加えて、新たに設置される出生児両立支援助成金、介護支援取組助成金を始めとして両立支援等助成金を活用し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。

ウ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出等の完全実施を目指すとともに、多くの企業が次世代認定マーク「くるみん」や「プラチナくるみん」の取得を目指して取組を進めるよう、認定基準について広く周知をするとともに、企業が認定を取得するインセンティブを向上させるために周知用資料等を活用し、マークの認知度の向上を図る。

(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

ア パートタイム労働法の確実な履行確保

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・均衡待遇の確保を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談体制の整備や雇入れ時の説明等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、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主に対して迅速かつ的確な指導を行う。

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、「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標」（パート指標）や「パート労働者活躍企業宣言」「パート労働ポータルサイト」の活用等効果的な情報提供を行う。

また、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。

あわせて、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、短時間正社員導入支援マニュアルなど同制度に係る情報提供を行う。

(7) 労働条件の確保・改善対策

ア 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¹²⁴（労働契約法第18条）、②「雇止め法理」の法定化（同法第19条）、③不合理な労働条件の禁止¹²⁵（同法第20条）や裁判例の趣旨及び内容について周知を行うとともに、同法第19条の内容についても、無期転換申込権発生を回避するための雇止めが防止されるよう周知を図る。

また、高度専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後に有期労働契約で継続雇用される高齢者に関する無期転換ルールの適用除外を定めた有期特措法についても、労働契約法と併せ周知を図る。

イ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成27年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組について、チラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じた的確な対応を行うよう取り組む。

(8) 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援制度の適切な運営

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、「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」により、中小企業・小規模事業者等への経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで

¹²⁴ 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）。

¹²⁵ 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）。

対応するための「東京都最低賃金総合相談支援センター¹²⁶」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

(9) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定部署とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、厚生労働省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。

イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援の拠点として、改正医療法に基づき東京都が設置している「東京都医療勤務環境改善支援センター」において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる相談、個別訪問及び医療機関の労務管理者を対象とした労務管理に係る研修会等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

ウ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

テレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワークの導入経費に係る助成等の周知広報の実施等によって、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

エ 雇用労働相談センター等の周知・運営

国家戦略特別区域法に基づき、「雇用労働相談センター」を設置・運営し、裁判例を分析・類型化した「雇用指針」を活用した弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応等を実施していることから、同センター及び同指針について、周知徹底を図る。

(10) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応

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生かし、適切で迅速な処理を徹底する。

そのため、①問題の解決に資するよう、関連する法令・裁判例等の必要な情報提供とアドバイス、②監督指導、各種支援等、所掌する法令等に基づく迅速・

¹²⁶ 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。

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、労働局内各部、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。

(11) 個別労働紛争解決制度の積極的な運用

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丁寧に対応し、相談の内容に応じて、労働基準法等法令違反に係る事案は担当する部署に取り次ぐほか、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、労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん制度の紹介並びにこれらの制度による解決援助、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。

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・調停の申請を受け付ける等の確に対応する。このため、総合労働相談員に対し、個別労働紛争解決制度のみならず、労働行政全般及び司法制度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・団体と労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連・団体絡協議会の開催等を通じて連携強化を図る。

(12) 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、大学等が行う労働法制の普及等に資するセミナーや講義等を活用した各種の取組について、講師派遣等の協力の用意があることを申入れるとともに、講師派遣要請がなされた場合には、労働局の幹部職員を講師とし派遣するなど、労働法制の普及促進のための取組を引き続き積極的に行う。

6 労働保険適用徴収担当部署における重点対策

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¹²⁷（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。労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、セーフティネットである各種施策を推進する財政基盤となるものであることから、労働保険財政等における役割は極めて大きい。

労働保険制度の健全な運営等を図るために、最重要課題として、①労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入、②労働保険料等の確実な納付に取り組んでいくこととし、次の事項を重点的に実施する。

（1）労働保険の未手続事業一掃対策の推進

ア 未手続対策の計画の策定

労働保険の未手続事業の一掃については、第5次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画（平成28～29年度）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」等、労働局の他の部、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、労働保険加入促進事業に係る受託団体等と連携して加入勧奨を行う。

イ 職権成立

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¹²⁸の措置を講ずるとともに、未手続事業に係る認定決定¹²⁹に当たっては、認定決定すべき保険年度、労災・雇用両保険の算定及び時効による保険料を徴収する権利の消滅に留意し実施する。

ウ 他の行政機関との連携

未手続事業一掃対策を行うに当たっては、これまで、地方運輸局、建設担当部局等との間において構築した通報制度のほか、厚生労働省を介して提供される日本年金機構、法務省等からの情報を積極的に活用し、これらの行政機関等との連携については、引き続き、適切に取り組むこととする。また、許認可等を得て事業を営む業種については、許認可権限を有する行政機関等に対し、情

¹²⁷ 一般拠出金

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いる。

¹²⁸ 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。

¹²⁹ 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。

報の提供を求めるなど、連携強化に努める。

エ 委託事業の効果的な推進

労働保険加入促進業務に係る委託業務については、本事業を円滑に推進する上で欠くことのできない重要な事業であることから、受託団体等に対して的確な未手続事業情報を提供するとともに、協議会¹³⁰等での意見交換等を通じ連携の強化に努め、効果的な加入勧奨活動を実施する。

オ 広報

未手続事業の一掃に係る広報については、事業主や起業を予定している事業主等へ労働保険制度を周知し、自主的に成立手続をとるよう指導することが重要であることを踏まえた取組を進めるとともに、11月を未手続事業解消のための労働保険適用促進強化期間と位置付け、創意工夫した広報活動を集中的に展開する。

(2) 労働保険料等の適正徴収

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、年度更新申告書の申告書受理・相談コーナーを始め、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28年4月1日以降の労災保険率、雇用保険率等について、あらゆる機会を活用し、事業主等への周知を徹底する。

(イ) 年度更新の円滑な実施

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

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

なお、平成28年度の年度更新における申告等の際は、マイナンバー制度

¹³⁰ 協議会

基本通達に基づき、東京労働局と労働保険加入促進事業に係る受託団体によって定期的に開催される会議

に基づき法人番号の提供を求めることとしているので、その周知等に努める。

(ウ) 法定納期限後の認定決定

法定納期限¹³¹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を行う。また、単独有期事業については、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。

なお、平成28年4月1日以降の労働保険の保険料の徴収等に関する法律に基づく処分について不服があるときは、厚生労働大臣に対する審査請求を行うか、処分の取消し訴訟の提起を行うかを、最初から選択ができることとなったところであり、審査請求が行われた場合は遅滞なく処理を行うこととする。

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、収納率の向上及び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

¹³¹ 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。

基礎調査¹³²計画を策定し、時期を逸することなく実施する。

特に、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる業種や短時間労働者を多く抱える業種に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

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¹³³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。

カ 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、社会保険労務士が提出代行する場合、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。

(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¹³⁴が十分機能し、その信頼を確保するため、労働保険料等の申告・納付と管理、労働保険の各種届出等の事務が適正に行われるよう、必要な指導を実施する。

指導は、事務組合指導計画¹³⁵に基づき、個別指導と研修会等の集団指導を実施する。特に、雇用保険監察官による事務組合監査により労働保険に係る事務処理や金銭管理に問題が認められた場合には、指導文書を発出し、改善報告を求める等の指導を実施する。

また、平成28年1月からマイナンバー制度の運用が開始されたことに伴い、委託事業主からマイナンバーの提供を受けて雇用保険各種届出等に利用するために必要な労働保険事務組合事務処理規約の改正や、労働保険事務委託書その

¹³² 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。

¹³³ 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。

¹³⁴ 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ことを認めた制度。

¹³⁵ 事務組合指導計画

監査結果等を踏まえ運営に問題のある事務組合を選定して重点的に行う個別指導と、事務処理能力向上を図るための集団指導の実施に係る労働局及び安定所で策定する年間計画。

他労働保険関係各種届出書の新様式の使用について、引き続き指導する。

労働保険事務組合報奨金¹³⁶については、交付申請の提出期限を遵守するよう積極的に周知、指導するとともに、区分経理¹³⁷を的確に行うよう指導を実施する。

さらに、事務組合の行う年度更新については、事前の周知及び手続説明会を積極的に行い、適正かつ円滑な事務処理の実施を図るほか、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実施する。

イ 特別加入制度の推進

中小事業主等、一人親方等¹³⁸及び特定作業従事者¹³⁹、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。

¹³⁶ 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。

¹³⁷ 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。

¹³⁸ 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。

¹³⁹ 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。

第4 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、働き方改革、女性の活躍推進、ハローワークの求人情報のオンライン提供や一体的実施事業（アクション・プラン）等、労働局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、東京都とは更なる連携強化を図り、協働して総合的な雇用対策を展開するため、平成27年2月10日に「東京都雇用対策協定」を東京都知事と厚生労働大臣との間で締結し、この協定に基づき、東京都と連携・協力して実施する取組について、毎年度事業計画を策定するとともに、定期的に「東京都雇用対策協定運営協議会」を開催するなど、東京都の関係部局との政策目的に応じた様々な協議の機会を設け、非正規雇用労働者の正社員化や介護・看護・保育などの人手不足分野での人材確保、高校中退者への支援などの雇用面における課題に対し、綿密な連携・協力を図る。

さらに、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。

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¹⁴⁰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、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

¹⁴⁰ 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。

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、全国的視野をもって施策を推進する。

(1) 労働基準担当部署

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、地域の特性を生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) 職業安定担当部署

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¹⁴¹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¹⁴²の開催や他の労働局との情報交換等を

¹⁴¹ 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。

¹⁴² 首都圏需給調整業務連絡会議

首都圏（茨城、栃木、群馬、埼玉、東京、千葉、神奈川、山梨）の労働局が参集し行われるブロック会議。改正法の施行状況、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。

積極的に行う。

(3) 雇用環境・均等担当部署

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

3 積極的な広報活動の実施

労働行政の推進に当たっては、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ことが重要である。そのために、「東京労働局広報実施要綱」に基づき、東京労働局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進し、労働局、監督署及びハローワークの果たしている役割、各種施策及び業務の成果等を周知する。

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（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）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、厳格な管理が求められること、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。

また、マイナンバー及び特定個人情報については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳格な管理を徹底する。

5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、厚生労働省情報公開文書室が作成した「情報公開事務処理の手引」及び「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「行政機関個人情報保護法開示・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。

(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、文書所管課を中心として総務部（総務課）との間で十分な連絡・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

「個人情報の保護に関する法律」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」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（総務課）が労働局内の他の各部と連携し、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、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」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。

具体的には、防災訓練等の実施や非常時における物資の備蓄等を行うとともに、災害発生後における業務の開始目標時間に係る分類について、職員等への周知を図る。

また、災害発生時の有事の際にも各窓口事務の維持を図り、利用者へのサービス等を低下させることのないよう平成27年度より導入した職員等の安否確認システムの適切な運用に努める。

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」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、監督署及びハローワークが業務を円滑かつ的確に運営できるよう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、担当職員^{けん}の会計知識の習得及び専門性の向上を図るとともに、会計機関相互の牽制及び兼職禁止規定^{けん}に留意し、内部牽制体制を確立・維持する。

具体的には、初めて会計業務に携わる職員に対する実務研修を始め、経理、調達、旅費等各分野の専門研修を充実させるとともに、各種会計関係業務マニュアル¹⁴³に基づく適正な事務処理の徹底を図る。

(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」に基づき計画的に実施し、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、今年度の重点項目については、「旅費」及び「物品管理」を掲げ、適正な事務処理の徹底を図る。

(4) 公共調達の適正化

公共調達の実施に当たっては、総務部（会計課）が労働局内の他の各部、監督署及びハローワークとの連携を密に図り、より効果的・効率的な予算執行が可能となるよう、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する。

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ることにより、公共調達の競争性及び透明性を確保する。

また、委託事業の件数が毎年増加する中、その契約事務に関して透明性の確保、適正な履行について求められているところであり、所掌する労働局内各部との連携を密にし、適正な実行体制の確保に努める。

なお、総務部（会計課）においては、「東京労働局公共調達審査会¹⁴⁴」及び「東京労働局公共調達監視委員会¹⁴⁵」を開催し、公共工事及び物品・役務等の競争入札並びに随意契約案件について、当該契約の妥当性の審査を徹底し、監視体制の強化を図る。

¹⁴³ 各種会計関係業務マニュアル

「会計事務取扱マニュアル」（厚生労働省地方課、平成26年4月）「東京労働局会計・経理事務取扱要領」（平成21年3月）ほか。

¹⁴⁴ 東京労働局公共調達審査会

東京労働局では、「東京労働局公共調達審査会運営要綱」を定め、各部長の4名を委員に委嘱し、公共工事及び物品・役務等の契約の競争性・透明性を確保するための審議を行っている。

¹⁴⁵ 東京労働局公共調達監視委員会

東京労働局では、「東京労働局公共調達監視委員会設置要綱」を定め、学識経験者3名（現在の委員は、弁護士、公認会計士及び税理士の3名）を委員に委嘱し、公正・中立的立場で客観的に入札及び契約についての審議を行い、監視体制の強化を図っている。

(5) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

障害者就労施設等からの物品等の調達については、障害者優先調達法に基づき示される「厚生労働省の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」の下、会計法令を遵守しつつ、調達方法の創意工夫により推進を図る。

(6) コスト削減の取組及び会計業務簡素合理化の推進

管理者はもとより、職員一人ひとりが行政サービスをいかにして低コストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含む経費節減についての意識を一層高め、徹底した無駄の排除と更なるコスト削減に努める。

また、平成27年度から導入された府省共通予算執行等管理システム「SEABIS¹⁴⁶」の円滑な運用を図り、会計業務の一層の簡素合理化に努める。

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第一線機関における行政ニーズが量的にも質的にも増大する状況において、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、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえた行政事務の簡素合理化や効率化、社会経済情勢の変化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、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化する中、これらの課題に的確に対応するため、業務運営の重点化を積極的に進める。

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。

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」「パワーポイント等による資料作成研修」「興味を引く報道発表資料作成に要点を置いた広報担当職員研修」を平成27年度に引き続き実施し、また、必要に応じて別途、研修を実施する。

¹⁴⁶ SEABIS

「物品管理システム」「旅費システム」などにより構成。

また、労働行政職員としての意識を^{かん}涵養するため、各行政分野が所掌する法律の改正、新たに重点化された対策などについての研修を他の行政分野の職員にも実施し、必要な知識を共有し、相互理解を深めるよう努める。

さらに、職員一人ひとりの能力を充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。

第4 行政展開とサービス向上の基本となる事項