

平成 29 年度

行政運営方針

誰もが安心して生き生きと働ける TOKYO へ

東京労働局の最重点課題と取組

- 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上
- 「全員参加の社会」の実現加速



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局
Tokyo Labour Bureau

平成29年度行政運営方針

～誰もが安心して生き生きと働けるTOKYOへ～

【東京労働局の最重点課題と取組】

「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

▶ 長時間労働の是正による良質な労働環境の確保

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

▶ 非正規雇用労働者の待遇改善等

○非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進、最低賃金の周知・履行確保等

▶ 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

○労働者のキャリア形成に係る支援策の普及促進、全産業の労働生産性の向上等

▶ 労働者が安心して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、メンタルヘルス・健康確保対策、労災補償の迅速・適正処理等

「全員参加の社会」の実現加速

▶ 女性の活躍推進

○改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の履行確保、女性活躍推進法の実効性確保等

▶ 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

▶ 高齢者の活躍促進

○企業における高年齢者の雇用の促進、高年齢者の再就職の促進等

▶ 障害者、難病・がん患者等の活躍推進

○法定雇用率達成指導の徹底、多様な障害特性に応じた就労支援、難病・がん患者等に対する就職支援の推進等

▶ 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

平成29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	3
(1) 最近の雇用失業情勢	3
(2) 若年者の雇用状況	4
(3) 高齢者の雇用状況	4
(4) 女性の雇用状況	4
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	5
(6) 障害者の雇用状況	5
(7) 職業訓練の状況	6
(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	7
(1) 申告・相談等の状況	7
(2) 労働時間等・賃金の状況	8
(3) 労働災害等の状況	9
(4) 労災補償の状況	10

第2 東京の労働行政の課題

1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	12
(1) 長時間労働の是正による良質な労働環境の確保	12
(2) 非正規雇用労働者の待遇改善等	13
(3) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備	14
(4) 労働者が安心して健康に働くことができる職場づくり	17
(5) 地方創生の推進	20
2 「全員参加の社会」の実現加速	20
(1) 女性の活躍推進	20
(2) 若者の活躍促進	21
(3) 高齢者の活躍促進	22
(4) 障害者、難病・がん患者等の活躍推進	23
(5) 外国人材の活用	24
(6) 重層的なセーフティネットの構築	24

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	28
(1) 少子化対策の推進	28

(2) 女性の活躍と働き方改革の推進	28
(3) 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	29
(4) 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進	29
(5) 外国人労働者対策の推進	30
(6) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	30
2 雇用環境・均等担当部署における重点対策	30
(1) 働き方改革と女性活躍推進	30
(2) 安心して働くことができる環境整備の推進	35
3 労働基準担当部署における重点対策	40
(1) 良質な労働環境の確保等	40
(2) 最低賃金制度等の適切な運営	45
(3) 第12次防計画最終年度における労働災害防止対策 及びメンタルヘルス・健康確保対策	46
(4) 迅速・適正な労災補償の実施	53
(5) 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	54
(6) 社会保険労務士制度の適切な運営	55
(7) 家内労働対策の推進	55
4 職業安定担当部署における重点対策	55
(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	55
(2) 労働環境の整備・生産性の向上	65
(3) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画	71
(4) 職業訓練の効果的な活用による就職支援	88
(5) 民間を活用した就職支援等	93
(6) 計画目標数を定めた業務展開の推進	94
5 需給調整事業担当部署における重点対策	95
(1) 法制度の周知	95
(2) 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施	96
(3) 労働者からの申告・苦情相談への迅速かつ適切な対応	97
(4) 許可申請・届出の迅速な処理	97
6 労働保険適用徴収担当部署における重点対策	98
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	98
(2) 労働保険料等の適正徴収	99
(3) 労働保険事務組合に対する指導等	101

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	106
(1) 地方公共団体と連携して行う取組	106
(2) 労使団体と連携して行う取組	106

2	他の労働局との積極的な連携	107
	(1) 雇用環境・均等担当部署	107
	(2) 労働基準担当部署	107
	(3) 職業安定担当部署	107
3	積極的な広報活動の実施	108
4	情報の厳正な管理	108
	(1) 保有個人情報の厳正な管理	108
	(2) 情報セキュリティの確保	109
5	情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	109
	(1) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	109
	(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対応	109
	(3) 開示請求事務の迅速かつ的確な実施	109
	(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	110
6	綱紀の保持	110
7	防災対策	111
8	会計経理の適正な執行とコスト削減の取組	111
	(1) 職務と責任	111
	(2) 事務処理体制の強化	111
	(3) 内部監査の徹底	111
	(4) 公共調達の適正化	111
	(5) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	112
	(6) コスト削減の取組及び会計業務簡素合理化の推進	112
9	事務の簡素合理化と業務運営の重点化	113
10	研修の充実	113

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1,364万人¹(全国の約10.6%)であり、労働者を1人以上雇用する事業所数は約47万事業所(同約11.9%)、労働基準法等の適用労働者数は約785万人(同約15.9%)に上る²。

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」(34.1%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(18.8%)、「不動産業、物品賃貸業」(16.1%)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。)は約688兆円で、全国の5割弱を占めている。

東京の会社企業数は約27万社で全国の15.6%を占め、特に、資本金10億円以上の企業数は全国の50.1%であり、活発な経済活動を支えるための事業資金の需要も多いことから、銀行貸出残高は全国の42.1%を占める³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。

平成28年度の我が国経済を見ると、アベノミクスの経済運営の下、雇用・所得環境が改善し、緩やかな回復基調が続いているが、年度前半には海外経済で弱さがみられたほか、国内経済についても、個人消費及び民間設備投資は、所得、収益の伸びと比べ力強さを欠いた状況となっている。

また、先行きについては、雇用・所得環境の改善が続く中で、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。

このような中、東京の雇用情勢は、一部に注意を要する事象がみられるものの、平成28年4月に有効求人倍率が2倍を超えて以来、この水準を維持するなど改善しており、平成32年(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建設分野での人材需要が高まっているほか、介護を中心とした福祉分野での人手不足が顕著になっている。

社会情勢に目を移すと、国全体として世界に先駆けて本格的な人口減少社会に突入し、労働力の供給制約や人手不足が顕在化しているなか、引き続き持続的な成長を実現するため、平成28年6月2日に「日本再興戦略2016」、「ニッポン一億総活躍プラン」、「経済財政運営と改革の基本方針2016(骨太の方針2016)」が閣議決定された。

一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革については、内閣官房に総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」を置き、

¹ 東京都総務局「東京都の人口(推計)」(平成29年1月1日現在)

² 「最低賃金決定要覧平成28年度版」

³ 東京都産業労働局「東京の産業と雇用就業2016」

- ①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善
- ②賃金引き上げと労働生産性の向上
- ③時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
- ④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題

など、9つの分野について議論がなされ、平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」が取りまとめられたところである。

長時間労働に起因する脳心臓疾患や精神疾患による労災認定事案が大きく報道されて国民の耳目を集めるなど、働き方改革実現への社会的な気運は一層高まっており、その中核を担う労働行政への期待とともに、我が国経済社会の中心地を担当する東京労働局の果たすべき役割は極めて大きくなっている。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

平成28年平均の東京の有効求人倍率は2.01倍と、対前年比0.26ポイント改善し、全国平均の1.36倍を0.65ポイント上回った。

平成28年の有効求人倍率の推移を見ると、平成27年12月は1.87倍であったが、平成28年12月には2.05倍となり、この一年間で0.18ポイント上昇している。

また、平成28年平均の東京の完全失業率は3.2%で、全国平均に対して0.1ポイント下回り、対前年比でも0.4ポイント改善した。完全失業者数（年平均）は前年より2万5,000人減少し、25万人となった。

この背景には、①政府の経済対策などにより緩やかな回復基調が続いていることに加え、全ハローワーク⁴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8.0%減少となり、7年連続で前年度を下回ったこと、③会社都合による離職者も対前年比で9.4%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一方で、①海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響、②大手企業の雇用調整の動向等、注視を要する。

以上のように、東京における雇用情勢は、全体的には、改善が進んでいるが、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注視して

⁴ 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。

いく必要がある。

(2) 若年者の雇用状況

平成28年の東京における完全失業率は、15歳～24歳が4.8%で前年と同率、25歳～34歳は3.7%で対前年比0.8ポイント減少となっており、依然として全年齢層の3.2%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25年3月卒業者の状況）を見ると、卒業後3年以内の離職率は、中学卒で63.7%、高校卒で40.9%、大学卒で31.9%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29年3月卒業予定者の大学の就職内定率（平成29年2月1日現在、関東地区）が91.9%（対前年比0.1ポイント増）、平成29年3月卒業予定者の高校の就職内定率（平成29年2月末現在、東京）が94.7%（同0.2ポイント減）となり、大学等及び高校生の就職内定状況は改善傾向にある。

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30年3月新規学卒者についても的確な支援が求められる。

(3) 高年齢者の雇用状況

平成28年6月1日現在の東京都内の民間企業等（31人以上規模）の高年齢者の雇用の状況を見ると、高年齢者雇用安定法⁵に基づいて高年齢者雇用確保措置⁶を実施している企業は99.5%となっている。

また、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は17.4%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は3.2%となっている（平成28年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

(4) 女性の雇用状況

平成28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5万1,000人（1.6%）増加し、332万5,000人となった。女性労働力率は54.3%となり前年に比べ0.4ポイント増加した。全国の場合と比較すると、労働力率としては全国の50.3%よりも高い。年齢階級別に見ると「15～24歳層」の47.5%から「25～34歳層」の81.7%と上昇するが、「35～44歳層」では71.8%に低下し、「45～54歳層」で74.0%と再び上昇し、「55～64歳層」では59.9%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0.6ポイント下降している。全国に比べて「15～24歳層」、「25～34歳層」の労働

⁵ 高年齢者雇用安定法

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）

⁶ 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。

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74.0%を3.2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77.8%を3.8ポイント、それぞれ下回っている。

東京都内の女性雇用者数は、前年より6万2,000人増加して297万1,000人となり、雇用者総数に占める女性の割合は43.6%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11.9%⁷となっているのに対し、東京都は12.1%⁸となっている。内訳として、部長級については全国で6.2%、東京で4.4%、課長級については、全国で9.8%、東京で8.7%、係長級については全国で17.0%、東京で20.2%となっており、出産・子育て期の女性の課長以上の管理職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

近年の非正規雇用労働者の増加は、特に高齢者が増加する中、継続雇用による高年齢層での非正規雇用の増加や女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。「労働力調査」によると、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28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。非正規雇用を取り巻く環境については、働き盛りの世代で正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回り、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低下しているなど着実に改善が見られる。

パートタイム労働者の雇用状況については、「労働力調査」によると、平成28年の短時間雇用者（非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週就業時間が35時間未満の者）数は、1,398万人と、雇用者総数の24.4%を占める。

また、近年では、勤続年数の伸長や基幹的な役割を担う者の増加も見られる。

平成27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177万8,000人で、年々増加しており、パートタイム労働者比率は24.5%と、全国の21.5%と比べて高い。

また、平成28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1,309円、女性1,236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28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17万3,570人(対前年比4.6%増)、実雇用率は1.84%(対前年比0.03ポイント増)と過去最高を更新するなど、障害

⁷ 平成27年賃金構造基本統計調査

⁸ 平成27年度東京都男女雇用平等参画状況調査

者雇用は一層の進展が見られる。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33.2%と全国平均48.8%と比較し低調な状況である。

一方、平成27年度の都内ハローワークにおける障害者の就職件数は6,322件（対前年度比4.5%増）と過去最高を更新するなど、障害者雇用に係る企業意識の高まり、ハローワークと地域関係機関との連携により、障害者の就労は着実に増加している。

（7）職業訓練の状況

平成28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10,053人（対前年度比5.5%減）、求職者支援訓練の受講者数が2,705人（対前年度比29.2%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73.1%、求職者支援訓練の定員充足率は57.0%となっており、定員充足率を高める必要がある。（平成29年1月末現在）。

公共職業訓練受講者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73.1%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、求職者支援訓練受講者の就職率については、基礎コースが54.6%、実践コースが59.5%（平成28年度中に終了したコースのうち、平成28年7月までに終了したコースの3か月後の就職状況）となったが、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

労働者派遣法⁹の改正において、特定労働者派遣事業の届出制が廃止され許可制へ移行した影響もあり、平成28年4月から平成29年1月末までに、東京労働局に新規許可申請をした労働者派遣事業所数は868事業所（対前年同期比151.6%増）であった。

しかしながら、労働者派遣事業所数では、関係派遣先派遣割合報告書¹⁰の未提

⁹ 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（昭和60年法律第88号）

¹⁰ 関係派遣先派遣割合報告書

派遣元事業主の経営を実質的に支配する企業に労働者派遣をするときは（いわゆるグループ内派遣）、そのグループ企業へ派遣される労働者の総労働時間は、当該派遣元事業主の派遣就業に係る総労働時間数の8割以下にしなければならない（労働者派遣法第23条第2項）。

派遣元事業主は、毎事業年度終了後、当該派遣割合を事業報告書として提出することとなっている。

出事業主に対する行政処分（許可の取消し及び事業廃止命令）等により平成 29 年 1 月末現在の東京労働局管内の労働者派遣事業所数は、19,467 事業所（対前年同期比 4.7%減）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 90,640 件（対前年同期比 5.2%増）であった。

また、直近の集計によると、東京労働局管内に所在する労働者派遣事業所の派遣労働者数（登録者数＋常用労働者数）は約 78 万人（対前年同期比 6.0%増）、派遣先件数は約 28 万 6,000 件（対前年同期比 2.9%減）であった。全国に占める割合は、派遣労働者数が 29.8%、派遣先件数が 34.5%となっている。

イ 職業紹介事業の動向

平成 28 年 4 月から平成 29 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 559 事業所（対前年同期比 12.9%増）であり、平成 29 年 1 月末現在の東京労働局管内の職業紹介事業所数は 6,263 事業所（対前年同期比 5.5%増）となっている。

同時期に、需給調整事業部に寄せられた職業紹介事業に関する相談件数は 37,409 件（対前年同期比 9.4%増）であった。

また、直近の集計によると、東京労働局管内に事業主が所在する職業紹介事業所の新規求職申込件数は約 1,370 万件、常用求人数は約 365 万人（対前年同期比 28.1%増）、常用就職件数は約 38 万 9,000 件（対前年同期比 14.6%減）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

管内における、平成 28 年の労働相談は 29 万 8,265 件となった。過去 10 年で見ると、継続して 30 万件台で推移し、平成 22 年の 38 万 7,624 件をピークに順次減少して平成 28 年になって 30 万件を割った。平成 28 年の労働相談のうち、総合労働相談コーナー¹¹に寄せられたものは 12 万 7,321 件（対前年比 7,815 件増）で、前年に比べて増加しているが、このうち、個別労働紛争に関するもの（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）は 2 万 7,627 件（同 2,033 件増）で、前年に比べてやや増加している。労働相談全体の内容を見ると、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

¹¹ 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 か所に設置している。

件数を上回るなど、相談内容は複雑・多様化の傾向にある。

また、平成28年度上半期における男女雇用機会均等法¹²、育児・介護休業法¹³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、6,412件となっている。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76件（対前年度同期比35件増）であった。

その他、ハローワークには、求人票の内容と実際の労働条件の相違、雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が多数寄せられている。

労働基準関係法令上の問題に係る平成28年の申告受理件数は、4,068件となった。過去10年で見ると、平成21年の7,490件をピークに順次減少した。その内容を見ると、依然として賃金不払や解雇手続の割合が多い。

一方、平成28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¹⁴に基づく東京労働局長による助言・指導の申出件数は711件（対前年比82件増）で、東京紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は1,099件（同63件増）と、いずれも前年に比べて増加している。

賃金の支払の確保等に関する法律¹⁵に基づく未払賃金の立替払に係る平成28年の認定申請件数は210件となった。過去10年で見ると、平成23年の485件をピークに順次減少し、半減した。

（2）労働時間等・賃金の状況

ア 労働時間等の状況

平成28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¹⁶は、1,759時間（所定内1,607時間、所定外152時間）であり、前年に比べ16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、1,936時間（所定内1,755時間、所定外181時間）と前年に比べて13時間減少しており、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。

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7.3%¹⁷を占めている。

全国の年次有給休暇の取得率¹⁸は、平成27年は48.7%となり、前年に比べて1.1ポイント増加したが、50%を下回る状況が続いている。

¹² 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)

¹³ 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(平成3年法律第76号)

¹⁴ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)

¹⁵ 賃金の支払の確保等に関する法律(昭和51年法律第34号)

¹⁶ 平成28年毎月勤労統計調査(事業所規模30人以上)

¹⁷ 平成28年労働力調査

¹⁸ 平成28年就労条件総合調査(企業規模30人以上)

イ 賃金の状況

東京都内の名目賃金（現金給与総額）は、平成27年平均値が前年平均を上回っており、また、基本給を示す「所定内給与」も増加¹⁹している。パートタイム労働者として働く方々の時間給は最低賃金の引上げの影響を受け、過去最高の水準²⁰となっている。

春闘の賃上げ率は、平成26年から2年連続して2%を超えており、平成28年は1.78%であったものの、3年間の賃上げ率の合計は、今世紀に入って最も高い水準の賃上げを実現²¹した。

(3) 労働災害等の状況

平成28年の東京都内における労働災害発生状況（平成29年2月末日現在。以下同じ。）は、死亡災害が56人と前年同期比で1人（1.8%）増加し、また、休業4日以上死傷災害（以下「死傷災害」という。）も9,325人と前年同期比で209人（2.3%）増加している。

死亡災害については、建設業が25人と全死亡災害の44.6%を占め、前年同期と同数となっている。このうち、墜落・転落によるものが15人と60.0%を占め、前年同期比で4人（36.4%）増加している。

死傷災害については、第三次産業が5,685人と全死傷災害の60.1%を占め、前年同期比で239人（4.4%）増加している。このうち、転倒によるものが1,717人と30.2%を占め、前年同期比で94人（5.8%）増加している。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成28年の休業4日以上の疾病件数は604人（平成29年1月7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²²に加え、鉛中毒事案や剥離剤による中毒事案も発生しており、また、オルトートルイジンを取り扱う化学工場における膀胱がん事案などの化学物質による健康障害問題が発生している。

一般健康診断結果における有所見率は52.8%（平成29年1月30日速報値）と、平成21年以降連続して50%を超えている。

平成27年の東京都における自殺者数は2,478人（内閣府確定値）となっており、

¹⁹ 毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上）

²⁰ 平成28年賃金構造基本統計調査

²¹ 経済要求妥結調査（東京都）

²² 労災請求

労働者災害補償保険法²³に基づき、保険給付を受けようとする者が、所轄労働基準監督署に請求書を提出すること。

このうち「被雇用者・勤め人」が755人を占め、また、「勤務問題」を原因とするものが192人となっており、労働者のメンタルヘルスが問題となっている。

(4) 労災補償の状況

平成27年度の労災保険法²³に基づく労災保険給付（業務災害、通勤災害合計）の新規受給者数は、8万3,202人であり、対前年度比で横ばいとなった。

一方、平成27年度の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は114件と対前年比で7件(6.5%)、精神障害事案の労災請求件数は272件と対前年比で19件(7.5%)増加し、精神障害の請求事案は過去最多を更新している。

また、平成27年度の石綿関連疾患に係る労災請求件数は152件と対前年比で18件(13.4%)増加している。

なお、石綿救済法²⁴に基づく特別遺族給付金の総請求件数は、平成28年12月末現在、累計で181件となっている。

²³ 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）

²⁴ 石綿による健康被害の救済に関する法律（平成18年法律第4号）

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2 東京の労働行政の課題

1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

長時間労働の是正、非正規雇用労働者の待遇改善等をはじめとする「働き方改革」の推進については、企業の自主的な働き方の見直し（仕事と生活の調和と地域における雇用の質を重視した職場づくり）について、労働局が地域の旗振り役として一層取組を加速させることが求められている。また、働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成を図るため、地方公共団体や地域労使団体等と連携した取組を行う必要がある。

（1）長時間労働の是正による良質な労働環境の確保

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

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、「ニッポン一億総活躍プラン」においても「労働基準法の執行の強化」が盛り込まれ、特に月80時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場に対する監督指導を徹底することとされているところである。

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²⁵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²⁶」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。

さらに、平成28年12月26日に開催された第4回長時間労働削減推進本部²⁷で決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導、メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導などの取組を確実に実施する必要がある。

イ ワーク・ライフ・バランスの実現

（ア）テレワーク・在宅就業の推進

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、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とと

²⁵ 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

²⁶ 平成27年7月24日閣議決定

²⁷ 長時間労働削減推進本部

厚生労働省では平成26年に厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部を設置し、長時間労働対策について、総合的な取組を推進している。

もに、在宅就業を良好な就業形態として推進していく必要がある。

(イ) 仕事と家庭の両立支援の推進

平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法について今回の改正内容の周知・徹底を図るとともに、育児休業制度、介護休業制度の規程が未整備の事業主に対して規程の整備を促す等、改正法の履行確保を行う必要がある。

さらに、「介護離職ゼロ」の実現に向けた事業主支援及び男性の育児休業取得を促進する「パパ・ママ育休プラス」や、配偶者の産休期間中に父親が育児休業を取得した場合に再取得が可能であることの周知を図るとともに、助成金の支給等により事業主を支援する必要がある。

(2) 非正規雇用労働者の待遇改善等

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進等

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

非正規雇用については、正規雇用と比べ、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ある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、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・待遇改善を強力に推し進めていくことが、これからの我が国の経済成長に不可欠である。

また、多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金の実現は重要課題である。

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、「正社員転換・待遇改善実現プラン～東京5か年計画～」及び「東京都雇用対策協定²⁸」に基づき東京の非正規雇用対策を強力に展開し、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) 多様で安心できる働き方の普及拡大

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

²⁸ 東京都雇用対策協定

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。

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、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う必要がある。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、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必要がある。さらに、企業における短時間正社員制度の導入・定着を支援する必要がある。

(ウ) 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とともに、正社員転換推進の措置を徹底するため、パートタイム労働法²⁹の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る必要がある。

(エ) 自らが働く一人親方や中小零細事業主が安心して就業できる環境整備

自らが働く一人親方や中小零細事業主に対して、労災保険の特別加入制度に関する積極的な周知広報を図る必要がある。また、一人親方等³⁰からの相談及び労災請求等に迅速かつ適正に対応を行うため、特別加入専門相談員の配置を行う。

イ 最低賃金引上げと生産性の向上

最低賃金については、「ニッポン一億総活躍プラン」において、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。」とされている。平成28年度の東京都の最低賃金額については、時間額932円、前年度から25円の引上げとなったが、最低賃金引上げの環境整備として、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援を行うとともに、下請等中小企業の取引条件改善を図ることが重要である。

改正された最低賃金額については、労使団体や地方公共団体等の理解・協力を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。

(3) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

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、人材開発により労働者の生産性を向上させることが重要であり、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

²⁹ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）

³⁰ 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。

進を図ることが求められている。このため、職業能力開発促進法³¹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」³²を導入・実施する事業主に対する支援を行う必要がある。

(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ジョブ・カード制度³³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、訓練受講者、在職者、学生（大学、専門学生等）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 全産業の労働生産性の向上

(ア) 労働生産性向上のための労働関係助成金の活用による支援

「日本再興戦略2016」に示されている「2020年度GDP600兆円」という目標を達成していくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが不可欠である。このため、労働関係助成金を活用して、失業の予防・雇用の安定等の目的を果たすとともに、今後、企業の生産性向上の取組を支援する必要がある。

(イ) 労働生産性向上に資する人材育成の強化

専門実践教育訓練給付制度、教育訓練プログラムの開発による労働者の自発的な能力開発支援や、キャリア形成促進助成金の見直し等による企業内訓練の推進、民間人材の活用による在職者訓練の拡充など、IT分野を

³¹ 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）

³² 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

³³ ジョブ・カード制度

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。

はじめ、労働生産性向上に資する人材育成に向けた取組を一層推進する必要がある。

ウ 適職を得るための労働市場の整備

(ア) 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材不足問題に対応し、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を平成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、求人情報提供端末を安価・簡易に利用可能とした。これにより、オンラインによる求人情報の提供は更に活用されていることから、引き続き地方公共団体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく必要がある。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。

さらに、希望する地方公共団体において、国が行う無料職業紹介等と当該団体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組の拡充を行うなど、第6次地方分権一括法³⁴による雇用対策法³⁵の改正を踏まえ、国と地方の連携を抜本的に図る必要がある。

(イ) 求人内容の適正化に向けた体制整備

求職者は、ハローワークの求人票を信頼し応募しているため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なっていた場合、ハローワークへの信頼が大きく損なわれることになる。

このため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる問題に対応するための体制を強化する必要がある。

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) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

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

³⁴ 地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（平成28年法律第47号）

³⁵ 雇用対策法（昭和41年法律第132号）

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、委託による「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、介護分野においては、新たに「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業(東京都)」を実施することとし、あらゆる機会を通じて雇用管理改善の促進を図ることが必要である。

(4) 労働者が安心して健康に働くことができる職場づくり

ア 労働者が安全に働くことができる職場づくり

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。)では、平成29年時点で、死亡災害について53人を下回る(平成24年比で37%の減少)、死傷災害について8,000人を下回る(同18%の減少)ことを基本目標としているが、4年経過時点で(平成29年2月末時点の速報値を平成24年同期と比較したもの)、死亡災害については26.3%減少したものの、死傷災害については1.9%の減少にとどまっており、特に死傷災害全体の60%を占める第三次産業については2.0%の増加に転じている。

また、建設業の死亡災害について20人を下回る(同27%の減少)ことを小目標としているが、平成29年2月末時点の速報値で25人と目標を大きく上回っており、そのうち墜落・転落によるものが60%を占めている。

このため第12次防計画の目標達成は非常に困難な状況にあるが、災害分析結果に基づく対策の重点化を図り、業界団体との連携強化による官民一体となった一層の取組が必要である。

イ 労働者が健康に働くことができる職場づくり

第12次防計画の目標のひとつである「メンタルヘルスへの取組について安全衛生管理体制の構築が必要なすべての事業場で対策に取り組む」ことの達成に向けて、特に、労働者50人以上の事業場に対し改正労働安全衛生法³⁶に基づくストレスチェック制度を徹底させるとともに、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とその活動の充実等を図る必要がある。

化学物質による健康障害問題が発生していることから、特定化学物質障害予防規則³⁷等関係法令の遵守の徹底を図るほか、同規則の対象化学物質以外につい

³⁶ 改正労働安全衛生法(平成47年法律第57号)

³⁷ 特定化学物質障害予防規則(昭和47年労働省令第39号)

ても、表示及び安全データシート（SDS）の交付が義務付けられている物質（SDS 交付義務対象物質³⁸）を中心に、化学物質のリスクアセスメントの実施（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、石綿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、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。

加えて、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ため、「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³⁹」を周知する必要がある。

そのほか、東日本大震災からの復旧・復興については、引き続き、東京電力福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業をはじめとした、復旧・復興工事に従事する労働者の放射線障害防止対策を徹底する必要がある。

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

多様な働き方が普及拡大する中、引き続き、労働基準法⁴⁰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。

³⁸ 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（663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。

³⁹ 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（平成28年2月23日公表）

長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際、治療を行いながら就労を継続する際の当該労働者に対する治療と職業生活の両立支援のための具体的取組事項を示したものの。

⁴⁰ 労働基準法（昭和22年法律第49号）

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

企業倒産や経営悪化等に伴う解雇・雇止めのほか、長時間労働、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事例が少なからず存在していることから、労働者からの申告・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いることから、その対策の推進は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⁴¹」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⁴²第18条に定める「無期転換ルール⁴³」に基づく無期転換申込みが、平成30年4月から本格的に行われることを踏まえ、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⁴⁴」についても併せて周知する必要がある。

ケ 迅速・適正な労災補償の実施

⁴¹ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が平成24年3月15日に取りまとめた提言。

⁴² 労働契約法（平成19年法律第128号）

⁴³ 無期転換ルール

有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み。

⁴⁴ 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。

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。

コ 労働保険の適用促進及び適正徴収

労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平、労働者のセーフティネット確保の観点から、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、労働保険料及び一般拠出金⁴⁵（以下「労働保険料等」という。）の適正徴収に取り組む必要がある。

（5）地方創生の推進

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活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効果的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。

2 「全員参加の社会」の実現加速

少子高齢化の下で我が国経済社会が持続的成長を維持するためには、性別や年齢、障害や難病等の有無にかかわらず、誰もが活躍できる「全員参加の社会」の実現が不可欠である。このため、多様な特性・ニーズに応じたきめ細かな就職支援等の施策を講じ、一人ひとりの活躍を推進する必要がある。

（1）女性の活躍推進

ア 改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の履行確保

平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法により、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置が事業主に義務付けられたことから、事業主の方針の明確化、相談窓口の設置など防止対策が確実に講じられるよう、積極的な周知及び指導を行う必要がある。

イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

女性活躍推進法⁴⁶に基づいて策定された一般事業主行動計画について、企業に

⁴⁵ 一般拠出金

石綿救済法に基づく救済事業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。

⁴⁶ 女性活躍推進法

よる着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。

ウ 女性の再就職支援の強化

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⁴⁷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、「仕事と子育ての両立しやすい求人（マザーズ求人）」の確保等、個々の状況に応じたきめ細やかな職業相談・職業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。

(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、若者雇用促進法⁴⁸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（ユースエール認定制度）等の取組を推進していく必要がある。

イ 新卒者等の正社員就職支援

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、

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

⁴⁷ 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、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。平成29年度は、ハローワーク品川に追加設置予定。

⁴⁸ 若者雇用促進法

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）

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⁴⁹及び各ハローワークは、大学や高校等の学校と連携を強化し、各ハローワークに配置した学卒ジョブサポーターによるきめ細かい就職支援を積極的に推進する必要がある。

さらに、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 フリーター等の正社員就職支援

フリーター等に対しては、正社員就職を実現するため、わかものハローワーク⁵⁰等において、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用奨励金の活用等により、就職支援の充実を図る必要がある。

また、「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援の強化や、フリーター等に対し職業訓練への誘導を図る必要がある。

エ 若年無業者等に対する就労支援の推進

地方公共団体とNPO法人の協働で設置しているサポートステーション⁵¹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、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対しては、これらの若者が職業的に自立できるよう高校等の関係機関との連携を強化し、就労支援の一層の推進を図る必要がある。

(3) 高齢者の活躍促進

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

⁴⁹ 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、職業相談、職業紹介、求人開拓、各種セミナー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）。

⁵⁰ 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）。

⁵¹ 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」。

かかわりなく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 65 歳以上への定年引上げや 66 歳以上の継続雇用延長に向けた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が厳しいことから、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。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

企業を退職した高年齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっている。特に、平成 26 年ころからは団塊の世代が順次 65 歳に到達するにつれ、その多くが活動場所を地域に移しているため、これらの層を含む高年齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

(4) 障害者、難病・がん患者等の活躍推進

ア 多様な障害特性に応じた就労支援

障害者雇用促進法⁵²の改正施行により、平成 30 年 4 月 1 日から精神障害者（発達障害者含む。）が法定雇用率の算定基礎に加えられること等により、精神障害者の新規求職が増加している状況を踏まえ、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、就職支援ナビゲーター（発達障害者支援分）による個別支援及び医療機関等と連携したチーム支援により、障害特性や就労ニーズに応じた支援を実施し、就職促進・職場定着を図る。

イ 難病患者に対する就職支援

ハローワークに配置している難病患者就職サポーターによる支援のほか、東京都難病相談支援センターに配置している難病患者コーディネーターの活用等により、難病患者に対する就職支援を推進する必要がある。

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 60%以上まで向上している状況などの中、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となっ

⁵² 障害者雇用促進法
障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）

てきている。このような中で、「働き方改革」において、「治療と職業生活の両立支援」が柱の1つとなっていること等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

エ 刑務所出所者等に対する就労支援の強化

刑務所出所者等の就労の確保は、その改善更生を図り、再犯を防止する上で極めて重要である。

このため、ハローワークは刑務所出所者等の就労を効果的に支援するため、矯正施設・更生保護機関等と連携して職業相談・職業紹介や職場定着支援を実施し、刑務所出所者等に対する支援の充実・強化を図る必要がある。

(5) 外国人材の活用

経済社会の国際化が進展する中、外国人留学生が卒業後も日本で就職し、学んだ知識や技術を活かして高度外国人材となり得るため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、今後も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 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 2016⁵³」、「ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト⁵⁴」、「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律⁵⁵」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

⁵³ 女性活躍加速のための重点方針 2016

平成 28 年 5 月 20 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。

⁵⁴ ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクト

平成 27 年 12 月 21 日政府全体として関係省庁が連携して、効果的なひとり親家庭・多子世帯等の自立支援策を取りまとめたもの。

⁵⁵ 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号）

勤労青少年福祉法を若者雇用促進法に改正するなど、青少年の雇用の促進のため関係法律について所要の整備を行ったもの。

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。

イ 生活困窮者に対する就労支援の強化等

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相談の実施や一体的実施事業⁵⁶による福祉事務所等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た就労支援や、「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による就職支援を一層強化する必要がある。

また、生活保護受給者等を雇い入れた事業主に対する助成金を活用した就職促進に努めるほか、就職後の定着支援など生活困窮者の就労による自立を促進する必要がある。

⁵⁶ 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。

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

東京労働局が、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に応えていくためには、労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用均等の四行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、局長のリーダーシップの下、各部が連携を図り、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークと一体となって、適時適切に対応していく。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ各部、監督署及びハローワークへ滞りなく取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を労働局内で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

これらの取組を推進するため、雇用環境・均等部が中心となって、各種の情報を局内で共有し、局としての方針を検討する。

（1）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⁵⁷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。

（2）女性の活躍と働き方改革の推進

ア 働き方改革の推進

雇用環境・均等部において、長時間労働の抑制や休暇取得促進など

⁵⁷ 「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（ワーク・ライフ・バランス）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「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に定めた。（平成22年改正）

の働き方改革の取組を推進するに当たっては、企業における自主的取組の推進や周知広報の実施において、過重労働による健康障害防止のための監督指導等を行う労働基準部との効果的な連携を図る。

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。

(3) 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、雇用調整等事案については、労働局、監督署及びハローワークの連携の下、具体的な情報を把握し、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施する。

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講ずる。特に、大規模な倒産、雇用調整等事案については、関係部署を挙げて対応の強化を図る。

(4) 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進

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ほか、安全衛生教育や健康管理に関する派遣元・派遣先の連携を徹底させる必要がある。このため労働局内各部が密接な連携の下、情報提供や必要に応じた共同監督を実施するとともに需給調整事業部が開催する派遣元事業主等に対する研修会において、労働基準部、雇用環境・均等部の職員による説明機会を確保する。

その際、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ってはならないものであること、③派遣元事業主のみならず、派遣先事業主においても妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じる必要があること等について、周知の徹底を図る。

加えて、労働局とハローワークは連携し、派遣労働者等に対する派遣労働者セミナーを開催するとともに、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。

また、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。

(5) 外国人労働者対策の推進

外国人労働者については、労働条件面での国籍による差別が禁止されている。

法定労働条件確保上の問題が認められる事案も多く、こうした責務を的確に理解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⁵⁸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。

(6) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

平成29年度は、前年度より取り組んでいる「第5次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画⁵⁹」に基づき、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 雇用環境・均等担当部署における重点対策

(1) 働き方改革と女性活躍推進

⁵⁸ 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

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）。

⁵⁹ 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）

ア 働き方改革の推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、働き方改革推進本部⁶⁰のもとで以下を実施する。

(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、管内の企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、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」及び東京労働局ホームページ等に掲載し情報発信を行う。

さらに、東京都と密接に連携し、働き方改革等の推進窓口における事業主向け支援サービス（働き方・休み方改善に関する相談、個別訪問依頼の受付）を引き続き実施する。

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⁶¹」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

⁶⁰ 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、平成27年1月16日に東京労働局長を本部長として設けた。

⁶¹ 労働時間等見直しガイドライン

労働時間等設定改善指針(平成20年厚生労働省告示第108号)

時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。

また、改善に取り組む中小企業に対し、職場意識改善助成金の助成を行うとともに、新設された職場意識改善助成金（勤務間インターバルコース）の周知に取り組む。

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」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知を行う。

(ウ) 地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、東京労働局と東京都が地域労使団体等の首脳から構成される「東京労働懇談会」を継続的に開催し、生産性の向上を含めた働き方改革に関する事項をはじめとする地域の労働問題に関し、関係者から広く意見を聞き、地域の実情に即した総合的な労働施策の展開を図る。

イ 仕事と家庭の両立支援

(ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保

平成29年1月1日から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行の確保を図る。

特に、育児・介護休業法の改正により緩和された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、育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、仕事と介護の両立に関しても、育児・介護休業法の改正により、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことから、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、企業の規定整備を促す。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

a 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

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、東京労働局が後援する「ライフ・ワーク・バランスフェスタ」等により、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。

b 両立支援等助成金の活用

育児・介護休業等の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ため、両立支援等助成金を活用する。

その際、加えて、出生児両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、育児・介護離職者再雇用支援コースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。

また、事業所内保育施設コースの新規受付が平成28年4月1日から停止されているので、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」（内閣府所管）を案内する。

(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⁶²に基づく、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も活用し、マークの認知度の向上を図る。

ウ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

(ア) 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

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にすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、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を図る。

(イ) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進については、ポジティブ・アクション⁶³が正し

⁶² 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)

⁶³ 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。

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好事例の情報提供等、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。

エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

(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一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、法に基づく取組の実効性確保を図る。

さらに、多くの企業が「えるぼし認定⁶⁴」を目指すよう、認定制度について認定のメリットも含め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中小企業の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下中小企業について、経営者等に対し女性の活躍推進に取り組む経営上のメリット等を十分理解させ、女性活躍推進に向けた取組を促す必要があることから、前述の働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて周知・啓発に努める。併せて両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）及び厚生労働省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。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法に基づく企業の取組を支援する。

オ 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

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、都道府県ごとに地域の実情を踏まえて策定された「地域プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組

⁶⁴ えるぼし認定

女性活躍推進法における行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況が優良な企業が、都道府県労働局への申請により受けられる厚生労働大臣の認定。3段階の認定段階がある。

の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

カ 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に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、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等に係る指導に重点を置いた報告徴収の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

(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者等への支援

事業者がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍企業宣言」、「パート労働ポータルサイト」の活用を勧めるとともに、短時間正社員導入支援マニュアルなどの情報提供を行う。

(2) 安心して働くことができる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

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。平成29年1月1日に施行された「事業者が職場における妊娠、出産等に関する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⁶⁵」等において、さまざまなハラスメントの相談に一元的に応じることのできる体制を整備することが望ましい旨示されたことから、これを踏まえて雇用環境・均等部において、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやLGBTを含む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ついて、一体的に未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

(ア) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

妊娠・出産、育児休業等をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境を整備するため、妊娠・出産、育児休業等に関する

⁶⁵ 事業者が職場における妊娠、出産等に関する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（平成28年厚生労働省告示第312号）

ハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施する。

(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⁶⁶」を周知するとともに、事後の適切な対応について指導を行う。

また、必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

(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。

イ 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ることがない就業環境の整備に向けて、関係法令の周知徹底を図るとともに、法令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。

ウ 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能強化を図るため、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。

⁶⁶ 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（平成18年厚生労働省告示第615号）

(イ) 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関係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、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・個別労働紛争関係機関・団体連絡協議会の開催等を通じて連携強化を図る。

エ 労働条件の確保・改善対策に向けた周知・啓発等**(ア) 中小企業等への無期転換ルールの普及**

無期転換ルールの本格的な運用が見込まれる平成30年まで残り1年を切ったことから、各種講習会において、無期転換ハンドブックや無期転換ポータルサイトを紹介したリーフレットを配布し、「円滑な無期転換ルール」についての留意点を説明する等、あらゆる機会を通じた周知・啓発に取り組むこととする。

労働者からの無期転換の申出を避けることを目的とした、無期転換申込権発生前の「雇止め」は、判例で確立した「雇止め法理」（労働契約法第19条）に照らし慎重な対応が求められることについても併せて周知・啓発する。

(イ) 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

継続雇用の高齢者等については、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⁶⁷により、一定の要件のもと、無期転換ルールの特例措置が認められているが、この特例に関する申請については、労働基準部、職業安定部との連携を密にして、適切に審査し対応する。

また、リーフレットの配布や各種説明会での説明等、あらゆる機会を捉え、有期特措法の内容について周知・啓発を図る。

(ウ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

引き続き、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、事案の内容に応じて、労働局内での適切な連携を図りつつ的確な対応を行う。

また、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相

⁶⁷ 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（平成26年法律第137号）

談コーナーの設置など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

オ 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

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下を内容とする「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」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応するための「東京都最低賃金総合相談支援センター⁶⁸」を設置し無料の相談対応・専門家派遣を行う。

(イ) 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する業務改善助成金の活用を周知する。

特に、最低賃金の引上げによる影響が大きい地域の事業者に対して、東京都最低賃金総合相談支援センターによる専門家派遣を積極的に実施することにより、当該地域の事業主における業務改善助成金のより一層の利用促進を図る。

また、交付決定を行った申請事業場に係る生産性向上に資する設備等の導入事例を蓄積し、ホームページに掲載するなど、業務改善助成金の利用促進を図る。

カ 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、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

⁶⁸ 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。

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、医療法に基づき各都道府県が設置している「医療勤務環境改善支援センター⁶⁹」等において、医療労務支援事業における労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援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

労働局幹部による働き方改革に係る企業トップへの働きかけや、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用した周知等により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設置されている「雇用労働相談センター」において、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、周知を図る。

キ 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。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に、講師派遣等の協力の用意があることを申し入れるとともに、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て派遣するなど、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。

加えて、同セミナーや講義においても、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する知識の付与、相談先の周知を行う。

⁶⁹ 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、医療機関が医療従事者の勤務環境改善に向けた自主的な取組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。

3 労働基準担当部署における重点対策

(1) 良質な労働環境の確保等

ア 雇用環境改善の推進

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。

このため、雇用環境・均等担当部署と連携しつつ、関係団体等の協力も得ながら労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

(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、「『過労死等ゼロ』緊急対策」及び「過重労働による健康障害防止のための総合対策⁷⁰」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、適正な労働時間管理、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⁷¹」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・休日労働時間数が1か月当たり80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、違法な長時間労働等を繰り返しているような場合には、本社管轄監督署長による全社的な是正指導を行う。違法な長時間労働等の程度が重大な場合ある

⁷⁰ 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。

⁷¹ 時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）

いは本社管轄監督署長の是正指導に従わない場合には、労働局長による是正指導を行うとともに企業名を公表する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン期間」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。

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

リーフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン⁷²」を周知する。

(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⁷³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) 司法処分等の取組強化

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。

特に、過重労働等の撲滅に向けた対策推進のため、平成27年度に設置した過重労働撲滅特別対策班（通称「かとく」）による、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する。

イ 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

働き方や雇用される事業場の規模にかかわらず、労働者は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など、基本的な労働条件

⁷² 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

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ガイドライン。（平成29年1月20日付基発0210第3号）

⁷³ 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

の枠組み及びこれらに関する管理体制を適正に確立させ、定着を図るための対策を推進する。

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⁷⁴」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⁷⁵」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、賃金不払残業を発生させないように、「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ガイドライン」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱⁷⁶」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。

ウ 特定分野における労働条件確保の推進

⁷⁴ 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。

⁷⁵ 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（平成15年厚生労働省告示第357号）。

⁷⁶ 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）

(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⁷⁷」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⁷⁸」を開催する。

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。

(イ) 障害者

障害者虐待の防止の観点を含め、障害が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、出入国管理機関及び技能実習法⁷⁹に基づき新設された外国人技能実習機構と連携を図りつつ、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

⁷⁷ 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（平成元年労働省告示第7号）。

⁷⁸ 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。

⁷⁹ 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）

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、違約金等の徴収、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⁸⁰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するとともに、セミナーや個別指導を内容とする「介護事業場就労環境整備事業⁸¹」を通じて労働基準関係法令の周知を図るほか、監督指導の実施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知するとともに、監督指導の実施によりその遵守の徹底を図る。

(カ) パートタイム労働者等

パートタイム労働者・アルバイト等の非正規雇用労働者については、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。

エ 申告・相談等への対応

⁸⁰ 介護保険法（平成9年法律第123号）

⁸¹ 介護事業場就労環境整備事業

厚生労働省からの委託事業であり、介護事業者の就労環境の改善・整備について、労働時間制度や安全衛生の専門家が無料で相談を行う。

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。

オ 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。

カ 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。

キ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

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

また、全国健康保険協会東京都支部⁸²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。

(2) 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

⁸² 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。）。

京地方最低賃金審議会⁸³の円滑な運営を図る。

イ 最低賃金額の周知徹底

最低賃金額について、改正時を中心にその周知徹底に取り組む。特に地方公共団体、各種団体等の協力も得て、ポスター、リーフレットの配布や各種広報誌への掲載、地域の広報・広告媒体を活用し、広く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業種、最低賃金額を下回る求人広告を掲出する事業場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⁸⁴を活用して適切に対応する。

(3) 第12次防計画最終年度における労働災害防止対策及びメンタルヘルス・健康確保対策

ア 建設業における労働災害防止対策

建設業の死亡災害は、全死亡災害の45%を占め、このうち墜落・転落によるものが60%を占めていることから、墜落・転落災害防止対策を最重点に取り組む。

建設業の墜落・転落災害の15%を占め、重篤な災害が発生している足場等からの墜落・転落を防止するため、注文者及び事業者による足場の点検の実施など改正労働安全衛生規則について周知徹底を図る。

また、建設業の墜落・転落災害の31%を占めるはしご等からの墜落・転落を防止するため、はしご等の適正な選定及び使用方法について、周知、指導を行う。さらに、平成28年に墜落・転落による死亡災害が頻発した低層住宅工事における災害を防止するため、安全帯の使用及び防網の設置について指導を行う。なお、安全帯の使用については、ハーネス型安全帯の普及促進を図る。

⁸³ 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。

⁸⁴ 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。

また、建設需要が増加する中、技能労働者及び現場管理職員の不足が顕在化しており、今後、新規入職者や新たに職長に就く者の増加が見込まれる状況にあることから、雇入れ時教育や職長教育の確実な実施について、指導を行う。

併せて、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会施設工事における労働災害防止等を図るため、受注元方事業者等を構成員とした連絡会において、構成員相互間の現場パトロールを通じた当該現場における取組の検討を行う。

このほか、ずい道建設工事における災害を防止するため、「シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン⁸⁵」の周知、指導を行う。

イ 第三次産業における労働災害防止対策

第三次産業の死傷災害は、全死傷災害の60%を占め、その割合が年々増加傾向にあることから、第三次産業の中で死傷災害発生件数が多い、小売業、飲食店、社会福祉施設及びビルメンテナンス業の労働災害防止対策を重点的に取り組む。

小売業、飲食店及び社会福祉施設では、店舗等における安全管理者等の選任が義務づけられていないこと等から店舗等单位での安全活動が十分ではないため、平成29年1月より「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動⁸⁶」を展開し、企業全体の労働災害発生状況の把握・分析、安全衛生方針の表明⁸⁷、安全推進者の選任、店舗等で行う安全衛生活動の支援など、企業本社等が主導する全社的な労働災害防止に係る取組の促進を図る。

ビルメンテナンス業については、ビルの窓ガラス清掃における労働災害を防止するため、ロープ高所作業に係る特別教育の実施をはじめとする改正労働安全衛生規則（平成28年1月1日施行。ただし、特別

⁸⁵ シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン

シールドトンネル工事における労働災害防止を図るため、発注者及び設計者・施工者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29年3月厚生労働省策定）。

⁸⁶ 働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動

この推進運動は、本社主導で、全店舗・施設での全社的な安全衛生水準の向上を図り、安全で安心して働ける職場環境の実現を目指し、これら業種における労働災害の減少を目的に実施するもの。

⁸⁷ 安全衛生方針の表明

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であり、第12次防計画では、小売業、飲食店、社会福祉施設及びビルメンテナンス業のすべての事業場における経営トップによる安全衛生方針の表明を小目標に掲げている。

教育の施行日は平成28年7月1日。)の周知徹底を図るとともに、発注者に対しても、作業の安全について必要な協力を求める。

ウ 陸上貨物運送事業における労働災害防止対策

陸上貨物運送事業における死傷災害は全死傷災害の10%を占め、このうち荷役作業中の災害が75%を占めていることから、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン⁸⁸」に基づく取組が徹底されるよう指導を行うとともに、荷主等に対しても、同ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性を説明し、更なる促進を図る。

特に、全国における荷役作業の死亡災害の約8割を占める5大災害(①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故)の防止対策について、関係団体との連携により、保護帽の着用徹底を始めとする取組の更なる促進を図る。

エ 転倒災害防止対策

転倒災害は、死傷災害全体の23%を占め、その割合が増加傾向にあることから、2月及び6月を重点取組期間として、「STOP!転倒災害プロジェクト⁸⁹」の周知、指導を行う。

オ 交通労働災害防止対策

交通労働災害は、死亡災害全体の18%を占めていることから、「交通労働災害防止のためのガイドライン⁹⁰」に基づく対策の周知、指導を行い、特に、自動車運転者の健康起因による交通労働災害は第三者を巻き込む重篤な災害につながり得ることから、その防止のため、健康診断の実施、有所見者に対する保健指導、医師の意見聴取及びその意見を勘案した就業上の措置の適切な実施についても周知、指導を行う。

⁸⁸ 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)。

⁸⁹ 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。

⁹⁰ 交通労働災害防止のためのガイドライン

労働安全衛生関係法令や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準とともに、交通労働災害の防止を図るための具体的取組事項を指針となるよう示したもの(平成25年5月厚生労働省一部改訂)。

カ 機械災害防止対策

機械災害は、死傷災害全体の7%を占め、「はさまれ・巻き込まれ」災害など身体に障害が残る災害も発生していることから、機械を使用する事業者や機械を製造する事業者に対して、機械に対するリスクアセスメントの実施を指導するとともに、機械の清掃・調整時における運転停止の徹底について指導を行う。

キ メンタルヘルス対策

第12次防計画における、メンタルヘルスについて「安全衛生管理体制の構築が必要なすべての事業場で対策に取り組む」との目標の達成に向けて、「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。

特に、ストレスチェック制度⁹¹の実施の徹底を図るため、実施報告の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者50人以上の事業場に対し重点的な指導等を行う。

また、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、メンタルヘルス対策に係る指導を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等についても周知啓発を行う。

メンタルヘルス対策についての独自の取組が困難な事業場に対しては、産業保健総合支援センター⁹²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。

ク 産業保健活動の活性化、健康づくり対策

労働者の健康管理対策の確実な実施について、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、産業医への長時間労働者に係る情報の提供の義務化、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実等に関する改正労働安全衛生規則(平成29年6月1日施行)の周知徹底を図る。

⁹¹ ストレスチェック制度

労働安全衛生法の改正により、平成27年12月より施行された制度で、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげる取組のこと。

⁹² 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。

また、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とともに、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。

健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下「事後措置等」という。）についてその実施率が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知、指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

また、健康管理対策の中心となる産業医の選任の徹底について、管内の未選任事業場に対して指導等を行う。

ケ 治療と職業生活の両立支援

労働者に対する治療と職業生活の両立支援については、産業保健総合支援センターと連携して、各種指導の機会をとらえ、企業をはじめとした関係者に対して「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」の周知を行うほか、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について企業のトップ等に対して働きかけを行う。

コ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質を取り扱う事業場に対し、計画的に監督指導及び個別指導を行い、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。

平成28年6月に施行された改正労働安全衛生法のさらなる普及・定着のため、「ラベルでアクション」を合言葉に、ラベル表示と安全データシート(SDS)の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導する。

呼吸のみならず、皮膚からのばく露による健康障害防止対策を強化するため、適切な保護具の選択や汚染時の洗浄を含む化学物質の取扱い上の注意事項についても指導を行う。

サ 石綿による健康障害防止対策

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則等の遵守徹底を図る。

特に、指導に当たっては、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者による事前調査の実施、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし時の湿潤化、隔離の際の漏えい防止措置の徹底に留意する。

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、石綿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、石綿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⁹³について広く周知を行う。

(イ) 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、引き続き石綿製品の輸入、製造等の全面禁止について、その徹底を図る。

シ 職業性疾病予防対策の推進

(ア) 腰痛予防対策

職業性疾病の約60%を占める腰痛について、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⁹⁴」に基づく対策の推進を図る。

(イ) 粉じん障害防止対策

粉じん作業を行う事業者に対し、粉じん障害防止規則⁹⁵及び第8次粉じん障害防止総合対策⁹⁶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。

⁹³ 石綿健康管理手帳制度

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

⁹⁴ 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）

⁹⁵ 粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号）

⁹⁶ 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。

(ウ) 熱中症・一酸化炭素中毒等の防止対策

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。

(エ) 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、「除染電離則⁹⁷」、「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。

ス 職場における受動喫煙防止対策

平成27年6月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置付けられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されていることから、引き続き、各種指導や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和助成金や委託事業の内容を事業者に対して周知啓発し、事業場における取組のさらなる促進を図る。

セ 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

⁹⁷ 除染電離則

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（平成23年厚生労働省令第152号）

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。

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⁹⁸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）等の防止を推進する。

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。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。

(エ) 安全衛生優良企業公表制度の周知

全国主要都市で開催予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図り、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。

(4) 迅速・適正な労災補償の実施

ア 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提

⁹⁸ 各種大会

東京産業安全衛生大会（7月5日一ツ橋ホール）、産業保健フォーラム（10月26日ティアラこうとう）、中央労働災害防止協会主催の全国産業安全衛生大会（11月8日～10日神戸市）等。

供を徹底する。

イ 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

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で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

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

ウ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

エ 行政争訟における的確な対応

審査請求⁹⁹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。

オ マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

(5) 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。

⁹⁹ 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もの。

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。

(6) 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、懲戒処分の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。

(7) 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¹⁰⁰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、最低賃金との均衡も考慮しつつ、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¹⁰¹者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては必要な指導を行う。

イ 家内労働法の履行確保

家内労働の実態を把握するため、委託状況届の提出について、委託者、関係団体等に対して周知を図るとともに、監督指導等の機会を活用し、実態把握に努める。

平成28年度に東京都革靴製造業最低工賃の改正手続きを行ったことから、当該改正最低工賃額について、委託者、関係団体等に対し周知徹底を図り、法違反に対しては必要な指導を行う。

4 職業安定担当部署における重点対策

(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

ア マッチング機能の更なる充実・強化

新規求職者は減少傾向で推移し、人材需要は増加している状況において、ハローワークには、多様化する求人・求職者ニーズに応えるべ

¹⁰⁰ 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。

¹⁰¹ 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。

く様々な観点からマッチングを図ることが求められている。

さらに、我が国の経済活動を活力あるものとし、生産性を高めていくためには、若者や女性の活躍促進、高齢者の一層の活用等が不可欠であることから、これらの者が確実に企業内で活躍の場を確保できるよう、求人・求職のマッチング精度を上げていく取組みが必要である。

こうした中、平成27年度から導入された「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」は、労働市場における需給調整機能の牽引役として、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感の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。

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も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努める。

(ア) 求職者に対する就職支援の更なる強化

a 基本業務の徹底

求職者が就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があり、求職票の完全記入や相談記録の確実な入力等、常にマッチング場面を意識した基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、相談窓口において真にハローワークの支援が必要な求職者に対して、予約制・個別担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行う。

b 求職者の掘り起こし

新規求職者が減少傾向で推移している状況であっても、真にハローワークの支援を必要とする者は一定程度存在することから、当該者の掘り起こしが課題である。

基礎自治体へのハローワークの周知依頼を引き続き実施するとともに、駅、図書館等の公共施設等での周知用チラシの配

架依頼、ホームページ・SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等を活用した周知・広報など、あらゆる手段を行使して新規求職者の掘り起こしに努める。

c 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、求人情報提供端末を操作している求職者には、積極的に声掛けして窓口へ誘導するとともに、ハローワークを利用しない有効求職者への来所勧奨を実施して職業相談を行う。

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。

d 正社員就職の促進

雇用情勢が着実に改善し、新規求人件数が増加している現状においては、正社員就職をする好機であることを踏まえ、正社員就職のメリット等、ハローワークにおけるサービスメニューとあわせて、求職者に十分な説明を行う。

なお、求人情報提供端末のトップページやハローワーク内におけるポスター掲示、所内放送等により、正社員求人への応募を積極的にPRし、所内全体で正社員就職を目指す機運の醸成を図る。

また、相談窓口を利用する者に対する支援を強化し、正社員就職を積極的に進めるために、求職者担当制による支援に力点を置くこととし、早期あっせん対象者、個別担当者制支援対象者、東京労働局マッチング強化事業におけるマッチング対象求職者をこれまで以上に積極的に選定するとともに、職業紹介を行う際には、求職者のニーズに合った正社員求人を職員等が能動的に検索し、追加で情報提供するなど提案型紹介を徹底する。

さらに、求職者のニーズに合わせて、個別担当者制支援、応募書類作成支援、面接対策支援等を実施するほか、正社員限定の合同就職面接会やハローワーク庁舎内でのミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

e 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

初回認定日においては必ず全員に職業相談を行うこととし、初回以降の認定日においても原則として全員に対して職業相談を実施するよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制支援につなげる等効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習¹⁰²の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

(イ) 求人者に対する充足支援の更なる強化

a 求人充足に向けた取組

求人者ニーズの把握、求人の受理・充足といった求人者サービスを充実・強化することは、豊富な求人情報の提供や職業紹介・就職の実現を通じ、求職者サービスを充実することにもつながることから、これを平成29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¹⁰³等を通じて職業相談部門と連携した取組を行う。

また、年齢にかかわらず均等な機会を確保するため、雇用対策法第10条に定める募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対し制度の周知を徹底する。

b 求人コンサルティングの実施

求人票の作成に当たっては完全記入を徹底するとともに、求職者から見て分かり易く、かつ詳細な内容が記載され、また、求人内容の長所を引き出し、求職者にアピールできる求人票となるよう、求人者に求職者のニーズに係る情報を提供して、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係るコンサルティングを実施する。

なお、求人が未充足の場合には、求人条件緩和指導をはじめ、求める人材像の明確化、企業や取扱商品などのアピールポイン

¹⁰² 初回講習

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。

¹⁰³ 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。

ト等の補足情報を追加するなど、求人のリフレッシュさせて充足させることを意識したサービスを積極的に実施する。

c 充足会議の充実

充足会議においては、求人情報の共有にとどまらず、各求人について適合する求職者やマッチング方法の検討など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。

この際、能動的マッチングを求人部門が主体となって行う観点から、一定の基準の下、求人部門職員等が求人受理から充足のフォローアップまでを求人に対する担当者制により実施することにも取り組む。

d 充足方法の迅速な見極め

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、求人内容や登録求職者の状況等に応じて、①求人を受理したハローワークで充足させるのか、②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（東京労働局マッチング強化事業¹⁰⁴の活用）、③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（必要により「首都圏広域調整会議¹⁰⁵」を開催）について迅速に見極めた上で、スピード感を意識した充足対策に努める。

なお、これらの取組みにより、早期に完全充足させる求人の割合、管理選考・ミニ面接会の実施回数と充足数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。

e 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。

¹⁰⁴ 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。

¹⁰⁵ 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。

とりわけ、非正規雇用求人については、正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。

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

また、初めてハローワークに求人を申し込む事業所については積極的に訪問し、ハローワークの利用方法の説明に加え、求人票の内容以上の情報収集、事業所画像情報等の提供依頼を行う。

その他、求人開拓等をはじ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、職員等の専門性を高める効果も大きいことから積極的に実施し、求人者と「顔の見える関係づくり」に努める。

f 結果を意識した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¹⁰⁶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、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、求人情報提供端末上にも「リフレッシュ求人」等の表記をして閲覧に供する。

g 事業所画像情報の積極的な活用

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。

また、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掲示するとともに、求人情報提供端末上で一般の求人と区別して閲覧できるようにし、求人充足の促進効果を高

¹⁰⁶ 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。

める。

(ウ) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人の一時的紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題については、社会的な関心事項となっており、ハローワークの信頼にも直結する問題でもあることから適切に対応する。

具体的には、求人受理時における求人チェッカー¹⁰⁷の活用、目視による点検等により未然防止に努めるほか、求職者等から申出があった場合には、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。なお、選考結果通知により条件相違を把握した場合にも、同様の確認及び必要な指導を行う。

この問題については、労働基準担当部署との連携を図ることが非常に有効であるため、これまで以上に、職業安定部及び労働基準部並びに監督署及びハローワークの積極的な連携を図る。また、土日祝日も開設することとした「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

(エ) 業務推進・改善のための体制等

a 職員等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、求人・求職受理時における窓口でのニーズの把握であることから、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、職業相談担当と求人担当職員等による交流研修、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、職員等の基礎力及び専門性の向上に努める。

b キャリアコンサルティング資格取得の促進

職業相談・職業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、労働局主催の養成研修に積極的に

¹⁰⁷ 求人チェッカー

ハローワークで受理する求人内容の正確性、適法性の確認を行うツール。

参加する。

c 基本業務に係る点検等の実施

業務推進・改善を行うに当たり、各ハローワークにおいて、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、更なる改善を図る。

さらに、職員等全員が、「ハローワークを強くする」という意識を持ち、基本業務の徹底を土台に、求人企業、求職者双方から寄せられる期待に応え続けられるよう、各ハローワークにおいて、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービス向上につなげていく。

(オ) ハローワークのサービス改善・向上の周知

a ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークのサービス改善・向上

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、ハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料・トピックスを提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、全国のハローワークが一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、ハローワークに対する信頼感を高める。

このため、ハローワークは、利用者満足度調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

また、マッチング業務の評価・改善については、評価対象期間を定め、ハローワークごとに、期間当初に目標を設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ期間終了後に目標達成状況等を評価し、必要な業務改善を図る PDCA サイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

b ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

平成 28 年 2 月 10 日付け東労発安第 56 号「職業安定行政における個人情報管理の更なる徹底等について」を踏まえて、ハ

ローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的・効果的に検証を行う。

イ 雇用保険制度の安定的運用

(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¹⁰⁸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¹⁰⁹等については、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、労働保険適用徴収担当部署部とも連携を図りつつ、確実に運用する。

また、65歳以上の雇用保険適用拡大と当該労働者が教育訓練給付及び介護休業給付金の支給対象者となること等について、リーフレット等による周知を図るとともに、着実に実施する。

(イ) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進（再掲）

第3の4(1)ア(ア)参照

(ウ) 厳格な認定による適正な給付と不正受給の防止

雇用保険受給資格者に対しては、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審査に努めるとともに、十分な調査確認や指導を実施し、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、就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導を行う。

不正受給容疑を把握した場合には、迅速な調査及び厳正な処分¹¹⁰を行い、処理状況については管理者による指導・助言等のフォローアップを行い、進捗管理を徹底する。

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

¹⁰⁸ 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日以上の雇用見込みがあること。

¹⁰⁹ 遡及による届出

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。

¹¹⁰ 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。

るとともに、事業所への定期訪問調査、失業認定時における日雇労働被保険者への就労実態等の聴取、一般被保険者等への切替指導などを着実に実施し、更なる不正受給防止対策を推進する。

(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を保全する。

(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¹¹¹のオンライン利用率を平成33年度までに70%以上（「世界最先端IT国家創造宣言」平成28年5月20日閣議決定）に向上させるため、全国平均以上の利用率を目指すとともに、審査処理時間については、原則3日以内（繁忙期を除く）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。

利用促進にあたっては、電子申請アドバイザーを主要安定所6所（飯田橋、品川、渋谷、新宿、池袋、立川）の窓口に配置し、電子申請未利用事業主等に対して事業所訪問等により電子申請手続きの説明・相談等を行う。

(カ) マイナンバー（個人番号）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、雇用保険業務等においてもマイナンバー（個人番号）を取得しているが、平成29年7月より地方公共団体等との情報連携が開始されることから、各種届出書にはマイナンバーの記載が必要である旨、周知する。

また、引続き「都道府県労働局（職業安定行政）が行う個人情報利用事務における特定個人情報取扱規定（平成28年10月21

¹¹¹ 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。

日改訂)」を遵守するほか、全国のマイナンバー（個人番号）漏えい事案等を踏まえた厳格な安全管理措置を徹底する。

（2）労働環境の整備・生産性の向上

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進等

（ア）非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

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、地域の実情に応じて作成した「正社員転換・待遇改善実現プラン～東京5か年計画～」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。

更に、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」による正社員・多様な正社員への転換や、賃上げ支援である賃金規定等改定コースや非正規雇用労働者と正社員の共通の諸手当制度の導入支援である諸手当制度共通化コースといった処遇改善支援などについて周知を行い、積極的な活用を促す。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、フリーター等の正社員就職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セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通じて、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、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中セミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。また、わかものハローワークにおいて、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。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

(イ) 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金については、整理統合を行うとともに、一部を除く助成金において、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」が設定された。

労働局・ハローワークは、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等と連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取り組みを支援する。

イ 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主等を支援する職場定着支援助成金の見直しや、建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡充内容等の周知や制度の活用促進を図るとともに、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）の実施による建設分野の雇用管理改善を引き続き推進、介護分野では、平成29年度新たな委託事業である「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業（東京都）」を実施し推進していくとともに、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

(イ) マッチング支援の強化

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、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¹¹²への利用勧奨のほか新規求人をターゲットにした福

¹¹² 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、都内6か所のハローワーク（渋谷、池袋、足立、木場、

祉分野のツアー型面接会¹¹³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（東京都保育人材・保育所支援センター含む）、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。

a 介護分野

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¹¹⁴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」を検証の上、効果的な連携となるよう取組を強化する。

b 医療分野

全てのハートフルワークコーナーで実施している「ナースプラザ・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のうえ、ツアー型面接会を開催するなど、連携を密にマッチング対策に取り組む。

c 保育分野

八王子、立川) に設置している専門コーナー。

¹¹³ 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。

¹¹⁴ 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。

「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¹¹⁵」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型面接会等を実施する。

また、保育士資格試験会場や子育て支援員研修会場でのハローワーク就職面接会等のイベント情報の発信、ハローワーク利用勧奨等ガイダンスを実施するなど、保育士求人の充足対策に取り組む。

d 建設分野

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職者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、未経験者向けの企業説明会や現場見学会の開催、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。

(ウ) 人材不足分野に対する公共職業訓練の実施

建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職支援を強化するため、建設分野では、建設機械等の運転技能などの専門分野の講習とIT関連の講習を組み合わせるなど、それぞれの離職者を対象とした公共職業訓練へ誘導する。

ウ 地方創生の推進

(ア) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

a 雇用対策協定等の推進

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

¹¹⁵ 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。

る福祉・雇用施策等との密接な連携を図る。

b 地方公共団体とハローワークの一体的実施事業の推進

区市町村からの提案を基に、ハローワークが行う無料職業紹介等と区市町村が行う業務を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。

c 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ーチをする取組や、一体的実施事業によるハローワークの常設窓口を通じて、地方公共団体との密接な連携による就職促進を図る。

さらに、生活困窮者自立支援法¹¹⁶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。

d ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

ハローワークが近くにない地域においては、区市町村と連携しその庁舎等の中で設置・運営する「ふるさとハローワーク」を通じ、地域の求職者の利便性の向上と一層の就職促進のため目標を設定した上で、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た緊密な信頼関係を構築する。

e 地方自治体が行う無料の職業紹介事業への協力

ハローワークが所有する求人・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方公共団体の希望に応じてオンライン等で提供する取組を引き続き実施する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンライン等での提供割合を向上させ

¹¹⁶ 生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）

ることに努める。また、地方公共団体が受け付けた求人情報についても、当該団体からの情報提供に基づき、ハローワークの求人としても受理していく。

(イ) 地域雇用対策の推進

a U I J ターンの推進

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」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。

b 雇用促進税制及び地方拠点強化税制の周知

雇用促進税制については、雇用機会が不足している地域（地域雇用開発促進法に規定する同意雇用開発促進地域）において質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）を創出させた場合に適用される「重点化された雇用促進税制」とし平成 29 年度まで適用期限が延長されている。また、地方拠点強化税制における雇用促進税制については、特定業務施設において質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）として新たに雇い入れた場合、さらに 10 万円の税額控除を上乗せする等の拡充をしている。

これら制度が広く適正に活用されるよう制度の周知・広報に努め、その活用の促進を図る。

(ウ) 地方公共団体との協議・意見交換

a 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に開催し、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。

b 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。

c 地域雇用問題連絡会議

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。

(3) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進

(ア) 女性のライフステージに対応した活躍支援

就職を希望する子育て女性等に対し、現状のマザーズハローワーク／コーナーに加え、ハローワーク品川にマザーズコーナーを設置し、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、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、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し、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、各種情報の共有を図る。

(イ) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母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、試用雇用から長期雇用につながる道を広げるため併用が可能となった、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の活用を促進する。

イ 若者の活躍促進

(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 新規学校卒業予定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¹¹⁷」「若者応援宣言企業¹¹⁸」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制度を周知する。

加えて、求人開拓先については、平成28年度以前の求人申込事業所、若年者向け求人申込事業所等の訪問リストや区市町村における優良事業所リスト等を整備し、安定所長をトップとした求人確保体制を整え、各ハローワークに配置している学卒ジョブサポーター等が機動的に求人者支援員等とも連携して計画的に求人開拓を実施する。

さらに、求人開拓等においては、若者雇用促進法第7条に基づき厚生労働大臣が定める若者雇用促進法事業主等指針¹¹⁹の

¹¹⁷ 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。

¹¹⁸ 若者応援宣言企業

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。

¹¹⁹ 若者雇用促進法事業主等指針

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（平成27年厚生労働省告示406号）
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

周知を図り、①いわゆる固定残業代制に関する適切な記載の確認、②青少年雇用情報の全ての項目の提供、③3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への積極的な確保に努める。

加えて、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るため特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）が効果的に活用されるよう事業主等への周知に努める。

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の2つの拠点において、新卒応援ハローワーク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。特に、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、未内定者等が多く支援を特に必要とする学校に対しては、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、「正社員就職をあきらめさせない」一貫した就職支援を実施する。

さらに、「ユースエール認定企業」及び「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

置に関し、事業主、特定地方公共団体（職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第7項に規定する特定地方公共団体をいう。）、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。

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・採用活動開始時期に対応した支援

平成 29 年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者については、平成 28 年度と同様に広報活動は、卒業・修了年度に入る 3 月 1 日以降に、その後の採用選考活動は、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。それを踏まえ新卒応援ハローワークにおいては、平成 28 年度の就職活動の企業及び学生の動向を把握し、学校と連携しながらハローワークの求人情報の提供等による正社員就職の支援を実施する。

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¹²⁰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し利用を促す。

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 29 年度においては、これらの若者が職業的に自立できるよう、特に、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。

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

¹²⁰ 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。

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¹²¹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において、学校と連携した就職ガイダンス、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¹²²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しての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 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

¹²¹ 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。

¹²² 職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）

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。

ジ 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・既卒者等に対する就職支援施策を積極的に展開する。

(イ) 若年者雇用対策の推進

ア 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、正社員就職を促進する。

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等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¹²³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¹²⁴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、管理選考等を実施する。また、「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

¹²³ 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。

¹²⁴ 雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）

ツチングの促進に努める。

(c) 職業能力開発施策の効果的活用

職業能力形成機会が不足している若年者については、その特性に配慮した公共職業訓練、求職者支援訓練等の各種職業訓練の情報提供及び適切な受講あっせんを行い、職業訓練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、職業訓練受講者支援の充実等を図り、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正社員就職を促進する。

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¹²⁵の利用を勧奨する。

b 「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て、きめ細かい専門支援を実施する。必要に応じて就職支援ナビゲーター等の担当者制による正社員就職実現に向けた一貫した支援を推進する。

さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中セミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。

(b) トライアル雇用制度等の活用による就職支援

¹²⁵ 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。

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-35¹²⁶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。

c 「ユースエール認定制度」「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はじ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。

d 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。

¹²⁶ 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。

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。

ウ 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

a 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。

b 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¹²⁷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、65歳超雇用推進助成金の活用普及、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等の普及に向けて取り組む。

c 起業等に対する助成制度の活用周知

生涯現役社会の実現を推進するためには、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

¹²⁷ 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。

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

a 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られることができるよう、生涯現役支援窓口を平成 29 年度は、4 箇所（ハローワーク大森、池袋、足立及び立川）から 8 箇所（ハローワーク新宿、墨田、木場及び府中を新設）に拡充し、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し、チーム支援等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、職場見学・職場体験と再就職支援を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」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。

b 募集・採用に係る年齢制限の禁止

雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止について、その着実な履行により、高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

a 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。

b 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更に強化する。

エ 障害者、難病、がん患者等の活躍推進

（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、引き続き事業主等への制度に関する周知・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

a 指導基準に基づいた厳正な指導

障害者雇入れ計画作成命令対象基準¹²⁸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。

b 重点指導対象企業の選定及び指導・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。

特に、雇用率未達成企業のうち、78.1%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

¹²⁸ 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。

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。

(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具体的提案型による指導を行うとともに、企業トップに対し労働局幹部、安定所長による直接指導を実施する。

(c) 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。

(ウ) 障害者の雇用機会の拡大

a 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

中小企業の障害者雇用に対する不安の軽減を図るとともに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害者就業・生活支援センター¹²⁹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。

さらに、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。

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¹³⁰等地域の関係機関とのネ

¹²⁹ 障害者就業・生活支援センター

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

¹³⁰ 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。

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。

東京都が策定した「第4期東京都障害福祉計画¹³¹」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。

b 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。

c 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。

ハローワーク内において専門援助部門¹³²と雇用指導官¹³³とが連携して、個別求人開拓、職域の開発、同行紹介¹³⁴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

¹³¹ 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)

¹³² 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。

¹³³ 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。

¹³⁴ 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。

雇用奨励金、障害者雇用安定奨励金、ジョブコーチ支援¹³⁵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¹³⁶、東京障害者職業能力開発校¹³⁷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奨励を積極的に行い、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) 障害特性に応じた支援の推進

a 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

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等と連携した継続的な支援を実施する。また、精神科医療機関とハローワークが連携して就労支援に取り組むモデル事業を推進し、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図る。

さらに、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。

また、事業主がハローワーク等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「障害者トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

¹³⁵ **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。

¹³⁶ **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。

¹³⁷ **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。

b 発達障害者に対する就労支援

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）による個別支援のほか、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等を活用した就職促進、定着支援を図る。

また、平成28年度から東京新卒応援ハローワークにおいて新たに実施している、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る求職者に対する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による就職支援を継続し、就職促進、定着支援を図る。

加えて、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者コース）については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

c 難病患者に対する就労支援

難病患者の支援については、ハローワークに配置している難病患者就職サポーターによる支援のほか、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、障害者職場復帰支援助成金等の効果的活用などにより、更なる雇用の促進を図る。

加えて、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者コース）については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

d がん患者等への就職支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク飯田橋に就職支援ナビゲーター等を配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

(オ) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、事業主にとって、様々な支援メニューに取り組みやすくなるよう一本化された奨励金を活用することにより、障害特性に配慮した雇用管理や雇用

形態の見直し等の措置を実施する事業主には、障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援コース）を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主には、障害者雇用安定奨励金（障害者職場適応援助コース）の運用により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

オ 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¹³⁸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¹³⁹を始め、各ハローワークにおけるきめ細かい職業相談等により就職を支援する。

また、外国人労働者に対する適切な雇用管理が期待できる求

¹³⁸ 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）。

¹³⁹ 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）。

人を積極的に開拓する。

(エ) 外国人労働者の雇用管理改善

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、外国人指針に基づく雇用管理改善指導を計画的・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。

カ 公正な採用選考の推進

(ア) 事業主に対する啓発・指導

企業において公正な採用選考が行われるよう「東京労働局公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）設置要綱」に基づき、推進員設置対象事業所¹⁴⁰に対する選任勧奨を推進する。また、推進員制度が効果的に機能するよう推進員等に対して計画的、継続的な研修機会を提供するほか、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の使用など、公正な採用選考システムの確立に向けた様々な啓発・指導を徹底する。

また、LGBTや同和問題の正しい理解に関する周知を行う。

なお、不適正事案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（6月）」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。

キ 多様な状況に応じた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

¹⁴⁰ 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。

刑務所、少年院、保護観察所、更生施設、コレワーク¹⁴¹等と連携の下、矯正施設在所中、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¹⁴²及び「港湾雇用安定等計画¹⁴³」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、UIJ 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て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。

(4) 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

¹⁴¹ コレワーク

法務省の相談機関で、全国の受刑者等の職歴、資格、帰住予定地等の情報を一元管理しており、雇用条件に適合する者がいる矯正施設の情報を提供する。

¹⁴² 港湾労働法（昭和63年法律第40号）

¹⁴³ 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。

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 公的職業訓練（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真に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。

このため、平成28年11月30日に決定した公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」や労働局独自に開発したキャラクターにより、東京都や関係機関と連携の上、効果的な周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及び更なる活用促進を図る。

また、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」及び「マザーズハローワーク」には、的確な情報提供と訓練相談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（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。

更に、平成29年度においては、「働き方改革」における人材育成による生産性の向上を目指す新たな取組みとして次の3点について重点的に対応していくこととしている。

① 中小企業における在職者訓練による生産性の向上

②子育て女性の職場復帰を目指すリカレント教育の実施

③非正規雇用労働者の正社員化のための長期訓練の実施

(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、主に訓練科目のうちハローワーク求人を活用でき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75%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第二の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、基礎自治体やサポートステーション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が連携した取組を実施する。

また、指定来所日¹⁴⁴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。さらに、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

¹⁴⁴ 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。

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。

更に、訓練受講者が応募可能な求人については職業相談担当や訓練担当部門でのハローワーク求人への職業紹介に努めるとともに、訓練担当部門は求人担当部門とともに訓練実施機関と連携したミニ面接会や会社説明会などを随時開催するなどし、訓練受講者の就職可能性を高める。

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¹⁴⁵」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¹⁴⁶と連携したジョブ・カード制度の着実な普及・促進を図るとともに、ジョブ・カード作成アドバイザー¹⁴⁷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

¹⁴⁵ 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。

¹⁴⁶ 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

¹⁴⁷ 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。

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。

エ 企業の職業能力開発への支援

(ア) 職業能力開発関係助成金の活用促進

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。

平成29年度においては、「日本再興戦略2016」に示されている2020年度GDP600兆円という目標を達成していくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが不可欠であることから、キャリア形成促進助成金は、助成訓練対象メニューを労働生産性の向上等の訓練効果が高い訓練を含む訓練関連（特定訓練コース及び一般訓練コース）と、生産性向上効果が高い人材育成制度の導入を支援する制度導入関連（キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定導入コース）の4コースに再編のうえ、人材開発支援助成金と改称され、積極的な活用促進を図ることにより、企業内の労働生産性向上に向けた取組みを強力に支援する。

また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）については、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、引き続き活用を促進することにより企業内の人材育成を強力に支援する。労働局・ハローワークにおいては、引き続き活用促進のため効果的な周知に努める。

(イ) 建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージングで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」について、平成29年度も引き続き当該事業の周知・広報を行い、訓練生の募集及び就職支援について受託業者への協力に努める。

(ウ) 民間教育機関の質の保証及び向上

民間訓練実施機関の質の保障及び向上のため、公的職業訓練を実施する全ての民間教育訓練実施機関を対象に、地域における「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の周知・普及を促進する。

(5) 民間を活用した就職支援等

ア ハローワークの求人・求職情報の提供等

ハローワークが保有する求人情報及び求職情報をオンライン等¹⁴⁸で、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方公共団体に対し提供する。これらにより、民間人材ビジネス及び地方公共団体において、ハローワークが全国ネットワークを生かして受理した求人及び求職の情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。こうした取組により、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整機能が向上するとともに、地方公共団体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。特に地方公共団体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的に働きかけを行う。

また、引き続き、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、ハローワークにおいて民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して配布する。

イ 民間を活用したキャリアコンサルティング等

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

¹⁴⁸ 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。

ウ 労働移動支援助成金の拡充

労働移動支援助成金（再就職支援コース）については、支給要件の一つとなる再就職援助計画の認定を適確に実施し、本助成金の更なる適正化と制度の趣旨に沿った効果的な実施に努める。また、当該コースのうち、拡充された求職活動のための休暇を労働者に与えた場合に支給される上乗せ助成等を活用し、在職中の早い段階からの再就職支援を事業主に促し、産業雇用安定センターとの連携の下、失業なき労働移動の実現を図る。

さらに、新設された労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）については、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大させた成長企業への助成を対象としている。このことから、成長企業による転職者受入れの促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

（6）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）	114,300 件以上
② 雇用保険受給資格者の早期再就職件数 ¹⁴⁹	43,000 件以上
③ 求人充足数（常用）	152,000 件以上

イ 目標設定項目

目標設定項目	目標数
① 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	前年度実績以上

¹⁴⁹ 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。

② 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	前年度実績以上
③ 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（求人者向け）	90%以上
④ 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（求職者向け）	90%以上
⑤ 生活保護受給者等の就職件数	7,460 件以上
⑥ 障害者の就職件数	前年度実績以上
⑦ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	20,805 件以上
⑧ 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	33,940 件以上
⑨ 公的職業訓練修了生の修了3か月後の就職件数	6,283 件以上
⑩ 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	89.1%以上
⑪ 正社員求人数	731,157 人以上
⑫ 正社員就職件数	60,030 件以上
⑬ 介護・看護・保育分野の就職件数	12,300 件以上
⑭ 建設分野の就職件数	3,489 件以上
⑮ 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	1,046 件以上

5 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、派遣法の積極的な周知及び指導を図る。特に、派遣期間の制限、派遣労働者の雇用安定措置、キャリアアップ措置、労働契約申込みみなし制度等について積極的な周知に取り組む。

また法制度の周知・啓発や指導に当たっては、労働者派遣事業適正運営協力員¹⁵⁰や事業主団体と効果的な連携を図る。

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

なお、職業紹介の機能強化や求人情報等の適正化等を内容とする改正

¹⁵⁰ 労働者派遣事業適正運営協力員

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

職業安定法について、積極的に周知・広報に取り組み、円滑な施行に努める。

(2) 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施

指導監督に当たっては、引き続き全国斉一的な指導監督に留意するとともに、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ビジネス並びに派遣先及び発注者に対する厳正な指導監督を実施する。

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

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

労働者派遣事業者については、改正派遣法の着実な履行確保に加え、次の指導監督を徹底する。

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

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

また、労働基準担当部署との連携の下、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。

併せて、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。

(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、取扱い職種の範囲等の明示、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、経過措置期限である平成30年9月29日にむけて、旧特定労働者派遣事業から許可制へ移行する事業主からの申請が大幅に増加することが想定されることから、切替申請のための説明会等を通じ、早期の許可申請の勧奨を行うとともに迅速な審査業務に努める。

なお、許可申請・届出窓口のほか、新規事前説明会¹⁵¹や許可証交付式

¹⁵¹ 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や労働者派遣事業新規許可申請(旧特定労働者派遣事業からの切替申請を含む)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4回開催している。

等を活用して法制度の周知徹底を図る。

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42万5千事業場¹⁵²であり、労働保険料等の徴収決定額は全国の約3割¹⁵³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、労働行政におけ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、その健全な運営等における役割は極めて大きい。

労働保険適用徴収業務の運営に関し、平成28年11月28日の行政改革推進会議において示された「特別会計に関する検討の結果のとりまとめ」において、平成32年度までに労働保険未手続事業を2割解消（平成27年度比）することが目標とされたことや、納付資力がありながら納付を怠る事業主に対する差押えの強化も図りつつ、収納未済歳入額の縮減に取り組む必要があるとされたことも踏まえ、平成29年度においても引き続き、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を最重要課題とし、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積極的に加入勧奨を行う。

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¹⁵⁴の措置を講ずるとともに、未手続事業に係る認定決定¹⁵⁵に当たっては、認定決定すべき保険年度、労働保険料等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。

¹⁵² 厚生労働省「都道府県別労働保険適用状況」（平成27年度末）

¹⁵³ 厚生労働省「都道府県別労働保険料徴収状況」（平成27年度）

¹⁵⁴ 職権成立

行政庁の職権による、労働保険成立手続及び労働保険料等の認定決定を行うこと。

¹⁵⁵ 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。

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、適切に取り組みこととする。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、労働保険未手続事業一掃対策協議会¹⁵⁶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。

また、外国人事業主の理解促進に資するよう、厚生労働省において作成した労働保険関係手続に関する英語及び中国語のパンフレットを東京労働局ホームページにも掲載し、周知や窓口における説明等に活用する。

(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。

¹⁵⁶ 労働保険未手続事業一掃対策協議会

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開催される会議

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。

また、平成29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。

(ウ) 法定納期限後の認定決定

法定納期限¹⁵⁷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。

イ 口座振替納付の利用勧奨

口座振替納付の利用拡大は、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

¹⁵⁷ 法定納期限

労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年12月9日法律第84号)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。

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、実効ある算定基礎調査¹⁵⁸計画を策定し、時期を逸することなく実施する。

特に、パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場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¹⁵⁹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地域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) 労働保険事務組合に対する指導等

ア 労働保険事務組合に対する指導等

(ア) 指導計画に基づく指導

労働保険事務組合制度¹⁶⁰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

¹⁵⁸ 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。

¹⁵⁹ 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。

¹⁶⁰ 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。

事務が適正に行われるよう、必要な指導を実施する。

なお、指導は、事務組合指導計画¹⁶¹に基づき、個別指導と研修会等の集団指導を実施する。

(イ) 時機を逸することのない指導

雇用保険監察官による事務組合監査等により事務組合の事務処理体制等に問題が認められる場合には、時機を逸することなく必要な指導を実施する。

(ウ) 報奨金に関する指導等

労働保険事務組合報奨金¹⁶²については、交付申請の提出期限を遵守するよう引き続き周知、指導するとともに、区分経理¹⁶³を的確に行うよう指導を実施する。

(エ) 年度更新説明会等

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実施する。

イ 不正事案への対応

監査や事務指導の結果、不正の事実又は不正が疑われる事案を把握した場合には、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。

ウ 労働保険事務組合におけるマイナンバー制度への対応

労働保険事務組合におけるマイナンバー制度への対応については、労働保険事務組合処理規約の改正や、労働保険事務委託書の改正等、対応事項に対する周知・指導を引き続き実施する。

エ 特別加入制度の推進

中小事業主等、一人親方等及び特定作業従事者¹⁶⁴、海外派遣者に係

¹⁶¹ 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。

¹⁶² 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。

¹⁶³ 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。

¹⁶⁴ 特定作業従事者

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。

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。

なお、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。

(1) 地方公共団体と連携して行う取組

ア 東京都と連携して行う取組

「東京都雇用対策協定」（平成27年2月10日締結）に基づき策定された事業計画を確実に実行するため、「東京都雇用対策協定運営協議会」や「東京労働懇談会」を始めとした東京都の関係部局との政策目的に応じた情報共有の場を定期的に設け、働き方改革の取組の推進、女性の活躍促進、非正規雇用労働者の正社員化、介護・看護・保育などの人手不足分野での人材確保等、雇用における様々な課題に対して柔軟かつ綿密な連携・協力を図る。

イ 基礎自治体と連携して行う取組

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等、労働局と基礎自治体とが連携・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。

各ハローワーク及び労働基準監督署においては、雇用・労働に係る課題や地域のニーズなどに関して、管内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。

(2) 労使団体と連携して行う取組

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。

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¹⁶⁵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

¹⁶⁵ 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。

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。

2 他の労働局との積極的な連携

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

(1) 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。

(2) 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、地域の特性を生かした幅広い分野の知識を習得させるため、首都圏の労働局と連携したブロック職員研修を行い、職員の能力向上に努める。

(3) 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、同一労働市場圏を構成する近隣の労働局とは、地域における雇用情勢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、充足対策を協働して実施するなど、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¹⁶⁶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。

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。

¹⁶⁶ 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。

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¹⁶⁷の開催や他の労働局との情報交換等を積極的に行う。

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 や動画サイトも利用するなど、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 情報の厳正な管理

(1) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省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、日常業務に漏れ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

¹⁶⁷ 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。

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。

(2) 情報セキュリティの確保

「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修を的確に実施すること等により、厚生労働省所管システム及び東京労働局独自システムに係る各情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

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¹⁶⁸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¹⁶⁹、「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対応

行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律¹⁷⁰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。

¹⁶⁸ 行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）

¹⁶⁹ 公文書等の管理に関する法律（平成21年法律第66号）

¹⁷⁰ 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第58号）

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¹⁷¹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¹⁷²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。

¹⁷¹ 個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）

¹⁷² 国家公務員倫理法（平成11年法律第129号）

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つては、公金を適正に執行するという職務の重要性を認識し、会計法令及び「都道府県労働局法令遵守要綱」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^{けん}及び兼職禁止規定に留意し、内部牽制体制^{けん}を確立・維持する。

具体的には、初めて会計業務に携わる職員に対する実務研修を始め、経理、調達、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¹⁷³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、「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。

¹⁷³ 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。

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、競争性の向上及び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¹⁷⁴」及び「東京労働局公共調達監視委員会¹⁷⁵」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。

（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、障害者優先調達推進法¹⁷⁶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、府省共通予算執行等管理システム「SEABIS¹⁷⁷」及び既に並行稼働している「人事・給与関係業務情報システム¹⁷⁸」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。

¹⁷⁴ 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。

¹⁷⁵ 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。

¹⁷⁶ 障害者優先調達推進法

国等による障害者就労支援施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）

¹⁷⁷ SEABIS

「物品管理システム」「旅費システム」などにより構成。

¹⁷⁸ 人事・給与関係業務情報システム

SAEBISと同様に、人事・給与関係業務に係る各府省共通のシステム。各府省のシステムを統一化・集中化し、情報の電子化と処理の自動化等による業務の効率化を目指す。（平成29年10月本番稼働）

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」を実施し、また、必要に応じて別途、研修を実施する。

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

なお、非常勤職員についても、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を採用後原則1か月以内実施するとともに、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