

令和2年度
東京労働局
行政運営方針

誰もが安心して働き能力を発揮できる TOKYO へ



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局

Tokyo Labour Bureau

目次

| | |
|--|----|
| 第1 労働行政を取り巻く情勢 | 1 |
| 1 雇用をめぐる動向 | 1 |
| (1) 最近の雇用情勢 | 1 |
| (2) 高齢者の雇用状況 | 1 |
| (3) 若者の雇用状況 | 2 |
| (4) 女性の雇用状況 | 2 |
| (5) 非正規雇用労働者の雇用状況 | 3 |
| (6) 障害者の雇用状況 | 3 |
| (7) 外国人の雇用状況 | 3 |
| (8) 職業訓練の実施状況 | 3 |
| (9) 民間人材ビジネスの動向 | 4 |
| ① 労働者派遣事業の動向 | 4 |
| ② 職業紹介事業の動向 | 4 |
| 2 労働条件等をめぐる動向 | 4 |
| (1) 申告・相談等の状況 | 4 |
| (2) 労働時間の状況 | 5 |
| (3) 賃金の状況 | 5 |
| (4) 労働災害・労災補償の状況 | 5 |
| 第2 総合労働行政機関としての施策の推進 | 6 |
| 第3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応 | 6 |
| 第4 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進 | 7 |
| 1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり | 7 |
| (1) 長時間労働の是正 | 8 |
| ① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援 | 8 |
| ② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善 | 8 |
| ③ 勤務間インターバル制度の導入促進 | 9 |
| ④ 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底 | 9 |
| ⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し | 9 |
| ⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進 | 9 |
| ⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について | 9 |
| (2) 労働条件の確保・改善対策 | 10 |
| ① 法定労働条件の確保等 | 10 |
| ② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組 | 10 |

| | |
|--|----|
| ③特定の労働分野における労働条件確保対策の推進 | 10 |
| ④最低賃金制度の適切な運営 | 11 |
| ⑤「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進 | 11 |
| ⑥各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導 | 12 |
| ⑦賃金請求権に係る消滅時効期間の延長等の周知 | 12 |
| ⑧社会保険労務士制度の適切な運営 | 12 |
| (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 | 12 |
| ①第13次東京労働局労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進 | 12 |
| ②高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援 | 13 |
| ③建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進 | 13 |
| ④産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進 | 13 |
| ⑤化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底 | 14 |
| (4) 迅速かつ公正な労災保険の給付 | 14 |
| ①労働者災害補償保険法等の改正について（※成立後修正の可能性あり） | 14 |
| ②過労死等事案に係る的確な労災認定 | 14 |
| ③石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底 | 14 |
| ④懇切・丁寧な窓口対応 | 15 |
| (5) 労働関係法令の普及等に関する取組 | 15 |
| 2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 | 15 |
| (1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援 | 15 |
| (2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 | 16 |
| ①パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応 | 16 |
| ②中小企業・小規模事業主に対する支援 | 16 |
| (3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等 | 16 |
| ①非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援 | 16 |
| ②無期転換ルールの円滑な運用 | 17 |
| 3 総合的なハラスメント対策の推進 | 17 |
| (1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施 | 17 |
| (2) 労働関係紛争の早期解決の促進 | 18 |
| 4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等 | 18 |
| (1) テレワークの普及促進 | 18 |
| (2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について | 18 |
| 5 治療と仕事の両立支援 | 19 |

| | |
|---|-----------|
| (1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進 | 19 |
| ①ガイドライン等の周知啓発 | 19 |
| ②地域両立支援推進チームの運営 | 19 |
| ③トライアングル型サポート体制の構築 | 19 |
| (2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等 | 20 |
| 第5 人材確保対策の推進、多様な人材の活躍促進、人材投資の強化 | 20 |
| 1 人材確保対策の総合的な推進等 | 20 |
| (1) ハローワークにおけるマッチング機能の更なる充実強化 | 20 |
| (2) 雇用吸収力の高い分野への重点支援 | 20 |
| (3) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等 | 21 |
| (4) 成長企業等への転職・再就職支援 | 21 |
| 2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施 | 21 |
| (1) 就職氷河期世代に対する「ミドル世代チャレンジコーナー」での集中的な就労支援 | 21 |
| (2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援 | 22 |
| (3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充 | 22 |
| (4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大 | 22 |
| (5) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について | 23 |
| 3 若者に対する就職支援 | 23 |
| (1) 新卒者等への正社員就職の支援 | 23 |
| (2) フリーター等への正社員就職の支援 | 23 |
| (3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進 | 24 |
| 4 高齢者の就労の促進 | 24 |
| (1) シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）におけるマッチング支援 | 24 |
| (2) 65歳を超える継続雇用延長等に向けた環境整備 | 24 |
| (3) 地域における多様な就業機会の確保 | 25 |
| (4) 改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発 | 25 |
| 5 女性活躍の推進 | 25 |
| (1) 女性の活躍推進等 | 25 |
| ①女性の活躍推進 | 25 |
| ②雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進 | 26 |
| (2) 仕事と家庭の両立支援の推進 | 26 |
| ①きめ細かな職業相談・職業紹介 | 26 |
| ②育児・介護休業法の周知及び履行確保 | 26 |
| ③男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備 | 27 |
| ④仕事と介護の両立ができる職場環境整備 | 27 |

| | |
|---|-----------|
| ⑤次世代育成支援対策の推進 | 27 |
| 6 障害者の就労促進 | 27 |
| (1) 障害者の雇用の促進等に関する法律の円滑な施行に向けて | 27 |
| (2) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の実施 | 28 |
| (3) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化 | 28 |
| (4) 多様な障害特性に対応した就労支援の強化 | 28 |
| (5) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施 | 29 |
| 7 外国人材受入れの環境整備 | 29 |
| (1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保 | 29 |
| (2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化 | 29 |
| (3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援 | 30 |
| ①外国人留学生等に対する相談支援の実施 | 30 |
| ②定住外国人等に対する職業相談の実施 | 30 |
| (4) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化 | 30 |
| 8 生活保護受給者等、特別な配慮が必要な者への就労支援 | 30 |
| (1) 生活保護受給者等の就労支援 | 30 |
| (2) 刑務所出所者等の就労支援 | 31 |
| (3) 公正な採用選考システムの確立 | 31 |
| 9 人材育成の強化に向けた能力開発及び高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成 | 31 |
| (1) 公的職業訓練を活かした就職支援 | 31 |
| ①適切な受講あっせん | 31 |
| ②公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化 | 32 |
| (2) 人材開発施策の活用等 | 32 |
| ①公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進 | 32 |
| ②地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開 | 32 |
| (3) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進 | 32 |
| ①キャリア形成サポートセンター（仮称）との連携等 | 32 |
| ②企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供 | 32 |
| 10 雇用保険手続の電子申請の利用促進 | 33 |
| 11 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付 | 33 |
| 第6 労働保険適用徴収業務の適正な運営 | 33 |
| 1 労働保険の未手続事業一掃対策の推進 | 33 |
| 2 労働保険料等の適正徴収 | 34 |
| 3 電子申請及び口座振替納付の利用促進 | 34 |
| 4 労働保険事務組合に対する指導等 | 34 |

| | |
|--|----|
| 第7 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進 | 35 |
| 1 関係法令の周知 | 35 |
| (1) 派遣労働者の働き方改革を含む改正労働者派遣法の周知及び確実な実施のための 指導 | 35 |
| (2) 職業安定法改正関係の周知及び確実な実施のための指導 | 35 |
| 2 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施 | 36 |
| (1) 許可・届出時の制度周知の徹底と厳正な審査の実施 | 36 |
| (2) いわゆる偽装請負、多重派遣に対する厳正な指導監督の実施 | 36 |
| (3) 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 | 36 |
| 第8 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項 | 36 |
| 1 計画的・効率的な行政運営 | 36 |
| (1) 計画的な行政運営 | 36 |
| (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化 | 37 |
| 2 地域に密着した行政の展開 | 37 |
| (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握 | 37 |
| (2) 地方公共団体との連携 | 37 |
| (3) 労使団体等関係団体との連携 | 38 |
| (4) 金融機関との連携 | 38 |
| (5) 積極的な広報の実施 | 38 |
| 3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切 な対応 | 38 |
| (1) 行政文書の適正な管理 | 38 |
| (2) 保有個人情報の厳正な管理 | 39 |
| 4 綱紀の保持、行政サービスの向上等 | 39 |
| (1) 綱紀の保持 | 39 |
| (2) 災害対応の実施強化 | 39 |

第1 労働行政を取り巻く情勢

わが国では少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題を抱えており、東京においても人口・将来推計人口の推移では、2025年をピークに減少に転じると推計され、高齢化率の上昇とともに現役世代の減少が大きな課題となっている。

こうした中、経済成長を実現していくためには、「働き方改革」の推進等を通じて、働く人一人ひとりが子育てや介護など様々な事情の下でも、意欲をもって働くことができ、その能力を最大限発揮できる環境の整備が必要である。

また、どのような働き方であっても安心して働くことができる社会を創っていくことが必要であり、労働行政は、社会保障の支え手や、医療・介護・保育等の分野の人材を確保することなどの重要な役割を担っている。

このため、中小企業における長時間労働の是正や同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律（以下「働き方改革関連法」という。）において規定された事項の着実な施行を行っていくことに加え、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、総合的なハラスメント対策の推進等の取組を講じていく必要がある。

これらの課題を解決し、一億総活躍社会を実現するためその中核を担う労働行政への期待とともに、多くの企業が集積し、我が国経済社会の中心地を担う東京労働局（以下「労働局」という。）の果たすべき役割は極めて大きくなっている。

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和元年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求職者数は減少傾向が続き、また、新規求人数も平成30年と比べ減少したものの、新規求人倍率が3.49倍と集計開始以来1番目に高い水準となった。こうした動きを受けて、令和元年の有効求人倍率は2.10倍と集計開始以来3番目に高い水準となった。

直近についてみると、令和2年1月の有効求人倍率は1.96倍（前月より0.12ポイント低下）、正社員の有効求人倍率は1.38倍となっており、現在の雇用情勢は、改善が進んでいる状況にある。

(2) 高年齢者の雇用状況

令和元年6月1日現在の高年齢者の雇用状況をみると、「高年齢者等の雇

用の安定等に関する法律」(以下「高年齢者雇用安定法」という。)に基づき、雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するための措置(高年齢者雇用確保措置)を講じている都内の民間企業等(従業員 31 人以上規模企業)は 99.8%となっている。

また、65 歳を超えて働ける制度のある企業割合は 23.7%、70 歳以上も働ける制度のある企業割合は 22.3%となっている。

(3) 若者の雇用状況

令和 2 年 3 月卒業予定者の就職内定率をみると、大学(関東地区)については 94.0%(令和 2 年 2 月 1 日現在、対前年同期比 0.3 ポイント上昇)、高校(東京)については 90.8%(令和 2 年 1 月末現在、対前年同期比 1.2 ポイント上昇)となっている。

一方、南関東の令和元年 10~12 月期の若年者等の完全失業率(労働力調査)は、15~24 歳で 3.1%(対前年同期比 0.9 ポイント上昇)、25~34 歳で 2.7%(対前年同期比 0.5 ポイント低下)、34~44 歳で 1.9%(対前年同期比 0.5 ポイント低下)となっている。

(4) 女性の雇用状況

令和元年の「労働力調査」によると、東京都の女性の労働力人口は、前年に比べ 7 万 9,000 人増加し、367 万人となった。女性の労働力率は 58.2%となり、前年に比べ 0.7 ポイント上昇し、全国の 53.3%より 4.9 ポイント高い。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、「15~24 歳層」の 55.2%から「25~34 歳層」の 83.4%と上昇するが、「35~44 歳層」では 77.8%に低下し、「45~54 歳層」で 80.3%と再び上昇し、「55~64 歳層」では 67.0%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 1.8 ポイント上昇している。全国と比べると、東京都の女性は、「15~24 歳層」、「25~34 歳層」の労働力率は高く、M 字型の左のピークが高い一方、「35~44 歳層」においては全国の(78.6%)を 0.8 ポイント下回るため、M 字型のボトムが全国より深くなっている。また、M 字型の右の山に当たる「45~54 歳層」についても、全国の(80.7%)を 0.4 ポイント下回っており、M 字型の底から右のピークへの上昇が全国に比べ弱い傾向となっている。

東京の女性雇用者数は、前年より 9 万 4,000 人増加して 331 万 5,000 人となり、雇用者総数に占める女性の割合は 45.3%と前年に比べ 0.4 ポイント増となった。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

令和元年の「労働力調査」によると、東京都の非正規雇用労働者は241万7,000人で、役員を除く雇用者全体の35.5%を占める。近年の非正規雇用労働者の増加は、高齢者が継続雇用により増加していることや、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。

(6) 障害者の雇用状況

令和元年6月1日現在の都内の民間企業(45.5人以上規模)の雇用障害者数は20万4,464.5人(対前年比5.5%増)、実雇用率は2.00%(対前年比0.06ポイント増)となり、障害者雇用は一層の進展が見られる。

また、平成31年4月～令和2年1月の東京の公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)における障害者の就職件数は6,844件(対前年同期比6.6%増)で、特に、精神障害者の就職件数は3,439件(対前年同期比11.4%増)と大きく増加している。

(7) 外国人の雇用状況

令和元年10月末現在の外国人労働者数は48万5,345人(前年同期比10.6%増)と、平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新している。

国籍別では、中国が最も多く16万6,225人(外国人労働者数全体の34.2%)で、次いでベトナム8万4,131人(同17.3%)、韓国38,571人(同7.9%)の順となっている。

在留資格別では、「資格外活動」の労働者数が最も多く17万3,921人(前年同期比5.3%増)で、そのうち留学が14万7,015人(前年同期比3.5%増)を占める。次いで「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数が15万6,478人(前年同期比15.2%増)、永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」の労働者数が12万2,272人(前年同期比9.0%増)、「技能実習」の労働者数は2万578人(前年同期比35.5%増)となっている。

(8) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の令和元年度の実施状況については、公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数は7,963人、就職率が78.6%(施設内)、53.6%(委託)となっている(受講者数は平成31年4月から令和2年1月末時点、就職率は令和元年10月末(施設内)令和元年9月末(委託)までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績)。また、求職者支援制度における職業訓練(求職者支援訓練)の受講者数は2,499人、就職率が55.2%(基礎)、62.7%(実

践)となっている(受講者数は平成31年4月から令和2年1月末時点、就職率は令和元年6月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績)。

(9) 民間人材ビジネスの動向

①労働者派遣事業の動向

平成31年4月から令和2年2月末までに新規許可申請をした労働者派遣事業所数は1,361事業所(対前年同期比54.3%減)で、令和2年2月末現在の管内の労働者派遣事業所数は12,240事業所(対前年同期比12.0%増)であり、全国の27%を占めている。

また、直近の集計によると管内の労働者派遣事業所の派遣労働者数は約54万人、派遣先件数は約21万件となっている。

②職業紹介事業の動向

平成31年4月から令和2年2月末までに、新規許可申請・届出をした職業紹介事業所数は1,223事業所(対前年同期比15.5%増)であり、令和2年2月末現在の管内の職業紹介事業所数は8,627事業所(対前年同期比13.1%増)であり、全国の30%を占めている。

また、直近の集計によると管内の職業紹介事業所の新規求職申込件数は約752万件、常用求人数は約406万件、常用就職件数は約37万件となっている。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」によれば、総合労働相談件数は14万9,811件(対前年度比3.2%減)となっており、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が3万3,968件(同11.4%増)、助言・指導申出受付件数が803件(同4.4%増)、あっせん申請受理件数が1,231件(同6.8%増)となっている。民事上の個別労働紛争に関する相談の内容を見ると、いじめ・嫌がらせの相談が1万1,620件(対前年度比17.0%増)と増加傾向で推移している。

また、総合労働相談件数のうち、妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント、母性健康管理措置等に関する相談は、1万5,084件となっている。

労働基準監督署(以下「監督署」という。)に寄せられた定期賃金不払や

割増賃金不払などの申告受理件数は、令和元年は4,124件（対前年比4.4%減）となった。平成20年以降でみると、平成21年の7,490件をピークに減少傾向が続き、平成29年及び平成30年は増加に転じていたが、昨年は再度減少に転じている。

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、社会保険・雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が寄せられている。

（2）労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、東京都における平成30年の年間総実労働時間は1,758時間（所定内労働時間は1,611時間、所定外労働時間は147時間）で、前年と比べて4時間減少している。このうち一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者を除く）についてみると、年間総実労働時間は1,935時間（所定内労働時間は1,760時間、所定外労働時間は174時間）であり、前年と比べて4時間減少している。

（3）賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、東京都の名目賃金（現金給与総額）は平成27年以降増加している一方、実質賃金は、平成30年に前年より減少した。平成30年における一般労働者の一人平均月間現金給与総額（名目賃金）は、521,638円と前年比1.7%増加している。

また、東京都産業労働局発表の春季賃上げ妥結状況の集計結果によると、令和元年における都内民間労組の賃上げ率は1.9%増加（前年は1.79%増加）している。

（4）労働災害・労災補償の状況

令和元年の労働災害発生状況は、令和2年2月末の速報値で、死亡災害は、前年同期比で24.1%減少し44人で、休業4日以上之死傷災害は、前年同期比で1.3%増加し10,307人で前年とほぼ同水準である。業種別にみると、建設業の死亡災害は27.8%減少しているものの死傷災害については5.8%増加している。建設業以外では、製造業、ビルメンテナンス業において死亡災害が増加しており、休業4日以上之死傷災害は保健衛生業、飲食店、ビルメンテナンス業などの第3次産業で増加している。また、事故の型別でみると「墜落・転落」による死亡災害が、全業種の45.4%を占めており、他の事故の型別と比較して、高い水準となっている。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、管内の一般健康診断における有所見率は平成21年以降50%台前半で推移している。また、管内の労働

者 50 人以上の事業場におけるストレスチェック結果報告の提出率は平成 30 年分が 92.8%、令和元年分が 72.2%となっている（令和 2 年 3 月 26 日現在）。

令和元年度における管内の脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数（速報値）は 98 件（令和 2 年 2 月末現在）（対前年同期比 12.5%増減）となっている。また、石綿関連疾患の労災請求件数（速報値）は 125 件（令和 2 年 2 月末現在）（対前年同期比 10%増減）となっている。

第 2 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局が地域の総合労働行政機関として機能を発揮し、地域や都民からの期待に応じていくためには、雇用環境・均等、労働基準、職業安定、人材開発の各行政分野の施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局内で情報を共有し、調整の上、労働局、監督署、ハローワークが一体となって機動的かつ的確に施策を進めていく。

第 3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応

令和元年度から新型コロナウイルス感染症が発生しており、それに対応するため、継続的に取組を推進する必要がある。

特別労働相談窓口において、引き続き、労働者及び事業主からの休業や助成金等に関する相談に迅速かつ円滑に対応する。

また、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じているため、雇用が維持され、国民生活の安定が保たれるよう、特例措置を大幅に拡大したところであり、周知及び迅速な支給に努める。

さらに、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法に基づく年次有給休暇を除く。）を取得した労働者が生じた企業に対する助成金（小学校休業等対応助成金）や、子どもの世話をを行うため、契約した仕事ができなくなった委託を受けて個人で仕事をする保護者に対する支援金（小学校休業等対応支援金）について、機動的かつ的確に対応する。

感染拡大防止のため、新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、新設した時間外労働等改善助成金（テレワークコース及び職場意識改善コース）の特例コースについて、引き続き利用促進に努める（令和2年度より、働き方改革推進支援助成金に改称）。

これらに加え、労働局及び監督署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業・小規模事業者に与える影響に配慮し、労働基準関係法令の周知徹底等、きめ細やかな対応に努める。

ハローワークにおいては、求職者の置かれた状況に応じて、きめ細かな就職支援を行うとともに、雇用保険の基本手当の支給や、求職者支援制度による再就職支援に取り組むほか、採用内定の取消しを受けた新卒者等に対して、新卒応援ハローワーク等において、学校とも連携しながら、新たな就職先の確保に取り組むなど、丁寧な就職支援に努める。

なお、今後とも、労働局においては、状況の変化に応じ必要な対策を進めていくこととする。

第4 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、最低基準である労働基準法等の履行確保を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、労使の自主的な取組を促進することが重要である。

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、改正労働時間等設定改善法の周知や長時間労働につながる取引環境の見直しなどを進める必要がある。

第13次東京労働局労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、第三次産業、建設業、陸上貨物運送事業等を中心として取組を推進するとともに、外国人労働者や高齢労働者の増加などの就業構造の変化や、転倒災害、腰痛、熱中症の増加など災害発生傾向の変化を踏まえた対策に取り組む必要がある。

労働者の健康確保対策について、昨年4月に施行された産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化について、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う必要がある。

また、今後も石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれていることから、石綿障害予防規則（以下「石綿則」という。）に基づく措置を徹底するとともに石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

（１）長時間労働の是正

①生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「東京働き方改革推進支援センター」において、商工団体等関係機関や本省が委託する専門家派遣事業者と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会や中小企業の事業場への個別訪問による支援、改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を通じた診断指標に基づく取組提案及び企業の好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）による支援を行う。

②自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。トラック運送事業については、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

③勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、本省が作成する導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、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及び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に対する監督指導を引き続き実施する。

また、「過重労働解消キャンペーン」期間（11月）において、長時間労働の削減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。

さらに、過労死等防止啓発月間における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、過労死等の防止のための啓発等を効果的に推進する。

⑤長時間労働につながる取引環境の見直し

長時間労働につながる短納期発注、発注内容の頻繁な変更等の「しわ寄せ」については、令和元年6月に策定した「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図って、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等違反が疑われる場合には、下請中小事業者に対し、その通報趣旨を丁寧に説明するとともに、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との相互通報制度を確実に運用する。

⑥年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について周知徹底を図る。また、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への周知を図る。

⑦労働施策総合推進法に基づく協議会等について

地域の実情に即した働き方改革の円滑な推進等総合的な労働施策の展開を図る上で、働き方改革の取組や中小企業等への支援策等について情報共有し、働き方改革への支援を進めるため、地方公共団体、労使団体等を

構成員とする「東京労働懇談会」を開催する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

①法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

なお、東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催されるにあたり、同競技大会に関わる事業場において、長時間労働、賃金不払等労働条件に係るトラブルが発生しないように、関係業界団体等と連携して、法定労働条件の履行確保に向けた周知・啓発を図る。

②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」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、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、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

③特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生や特定技能外国人については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係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、障害者である労働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。

④最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び都内における実情などを踏まえつつ、東京地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者及び労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行う。

⑤「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、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、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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。

⑥各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑦賃金請求権に係る消滅時効期間の延長等の周知

賃金請求権の消滅時効期間の延長等を内容とする労働基準法の一部が改正されることから、円滑な施行に向けて周知を図る。

⑧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。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

①第13次東京労働局労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業について、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

建設業については、足場からの墜落防止措置や適正なはしご・脚立の使用も含め、墜落・転落をはじめとした労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の使用の徹底を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役災害の防止のため、荷主事業場等への協力要請を含む指導を行う。

製造業については、機械災害の防止のため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施を促進する。

なお、東京オリンピック・パラリンピック競技大会の延期により、今後開催にあわせて実施される関連工事に伴う労働災害の増加が懸念されることから、事業者に対して労働災害防止対策が徹底されるよう指導を行う。

②高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

第三次産業で特に増加傾向にある高年齢労働者の労働災害を防止するため、「高年齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン」（仮称）の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金等の周知を図る。

③建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知、中小の建設工事業者の安全衛生管理能力の向上など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策を東京都と連携して推進する。

④産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、長時間労働者に対する医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行う必要がある。併せて、平成 28 年 12 月にとりまとめられた「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する。

さらに、高齢者の医療の確保に関する法律に基づく、保険者への健診結果の提供に関する事等、関連する制度について、周知を行う。

⑤化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。また、小規模事業場等への相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

また、鋼製橋梁における鉛等有害物を含有する塗料の剥離やかき落とし作業等において、有害物のばく露防止を徹底するための指導等を行う。

さらに、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について、事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正がされる予定であることから、当該改正規則の周知徹底を図る。

令和2年7月1日より施行される予定である特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令の周知等を行う。

（４）迅速かつ公正な労災保険の給付

①労働者災害補償保険法等の改正について（※成立後修正の可能性あり）

複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等を行うこと等を内容とする労働者災害補償保険法等の改正案のうち、労災保険給付に関する部分は、公布後6ヶ月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなっている。このため、政令・省令改正を踏まえて、施行通達に基づき、適切な保険給付や周知等、円滑な運用を図る。

②過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。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など、進行管理を適切に実施する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

③石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

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事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、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。

④懇切・丁寧な窓口対応

労災保険の窓口業務においては、引き続き、相談者に対する懇切・丁寧な説明を行う。その際、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者の置かれた状況を的確に把握し、労災請求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。

また、決定までに期間を要している事案については、請求人に対し処理状況を定期的に説明する。

(5) 労働関係法令の普及等に関する取組

大学等における労働関係法令の普及等に資するセミナーや講義などを引き続き積極的に実施するとともに、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ほか、高校等への労働法教育の必要性の周知等の取組を進める。

また、学生アルバイトの労働条件確保のため、労働局ホームページへの掲載やリーフレット等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令やシフト勤務の設定等について、学生等に対する周知・啓発を行う。

2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

最低賃金については、中小企業・小規模事業者への生産性向上や、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備が不可欠であり、そのための中小企業・小規模事業者に対する支援が必要である。

また、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、均等・均衡待遇や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を強力に推し進めていく必要がある。

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の業務改善や生産性向上が不可欠であることから、商工団体等との連携により助成金の活用促進を図り、賃金引上げの支援を強化する。

また、「東京働き方改革推進支援センター」において、商工団体等関係機

関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための個別相談を強化するなど中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

さらに、人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対して、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）による支援を行う。

（２）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

①パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれた短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）、改正された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）については、事業主等に対して法制度の周知及び適切な指導を行う。また、労働者が安心して相談できる窓口を設置する。

なお、パートタイム・有期雇用労働法については、令和２年４月１日施行の大企業には報告徴収等により是正指導を行い、令和３年４月１日施行の中小企業には説明会開催や取組手順書などの支援ツールを活用しつつ早期の取組を促す。

②中小企業・小規模事業主に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和３年４月に適用される中小企業については、「東京働き方改革推進支援センター」において、商工団体等関係機関や本省が委託する専門家派遣事業者と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細かな相談支援を行う。

（３）非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

①非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、被用者保険の適用拡大コースについて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組を実施した場合の助成メニューを追加等しており、当該コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

②無期転換ルールの円滑な運用

平成 30 年 4 月以降、契約を更新し 5 年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

また、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行う。

3 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント（令和 2 年 6 月 1 日より施行。中小事業主は令和 4 年 3 月 31 日までは努力義務。）、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

（1）職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、労働局内各部や使用団体等の関係機関と連携し、事業主向け説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。なお、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメント撲滅の気運の向上を目的として、「職場のハラスメント撲滅月間」（12 月）に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

また、ハラスメントの相談に当たっては、相談者のニーズに応じ、紛争解決の援助又は調停制度により円滑かつ迅速・丁寧な解決を図るとともに、適切な防止措置等が講じられていない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等・是正指導を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

民事上の個別労働紛争に係る相談の中でも増加傾向の続くいじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

さらに、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、連携強化を図る。

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和元年6月14日閣議決定）や「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

自営型テレワークについては、契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成するために、契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を周知していく必要がある。

副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「実行性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく」とされている一方、「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である」ともされ、副業や兼業を普及するためには、複数の事業場に雇用される労働者の健康確保を推進することが必要である。

(1) テレワークの普及促進

雇用型テレワークの「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図るとともに、「テレワーク・デイズ2020」への積極的な参加を呼びかける。

また、「東京テレワーク推進センター」における相談対応や「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）」についても周知を図る。

併せて、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」についても周知する。

(2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ

労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、平成 30 年 1 月に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版モデル就業規則の周知等を行う。

5 治療と仕事の両立支援

平成 29 年 3 月に決定された実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるような就業上の措置が行われる必要がある。

また、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てきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

①ガイドライン等の周知啓発

東京産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携して、あらゆる機会を捉え、平成 31 年 3 月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（以下「両立支援ガイドライン」という。）及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対し、「治療と仕事の両立支援助成金」について、リーフレットを活用し周知、利用勧奨を行う。

②地域両立支援推進チームの運営

「東京地域両立支援推進チーム」の活動を通して、東京都、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

③トライアングル型サポート体制の構築

東京地域両立支援推進チーム等を通じて、地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

- (2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等
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、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を推進する。

第5 人材確保対策の推進、多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

1 人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢の改善が続く中で、人手不足分野を中心に人材確保が深刻な課題となっており、また、働き方改革を着実に進めていくためにも、ハローワークにおけるマッチング機能の更なる充実強化を図り、特に人手不足感が強い中小企業を中心に、求人者支援に軸足を置いた業務展開が重要となっている。

また、人材不足が顕著となっている福祉・建設・警備・運輸分野等においては、マッチング機能強化に加え、雇用管理改善、能力開発等、人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

(1) ハローワークにおけるマッチング機能の更なる充実強化

令和2年1月に刷新されたハローワークシステムの機能を活かした求人・事業所情報の発信や求職者の開拓に取り組むなど、求人者及び求職者支援の充実強化を図る。

特に、求人者に対しては、求職者が応募しやすくなるように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し、求人充足に向けた支援を一層強化するとともに、職員による積極的な事業所訪問を行い、求人者のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。

また、ハローワークの支援が真に必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用する等、きめ細かな就職支援を行うとともに、来所者に対して積極的に職業相談窓口への誘導を図り、能動的なマッチングに取り組む。

さらに、雇用保険受給資格者については、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

(2) 雇用吸収力の高い分野への重点支援

福祉（介護、医療、保育）、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、都内7所に設置する「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、求人者・求職者双方の状況を踏まえた着実なマッチングを図るとともに、関係団体等と連携した業界セミナーや施設見学会、ツアー型面接会等を開催し、人材確保支援を推進する。

特に介護分野では、ハローワークにおいて毎月11日から17日までを「東京介護WEEK!」として集中的な支援に取り組むほか、東京都福祉人材センターと連携し、マッチング促進に向けた取組を行う。

また、医療分野では、東京都ナースプラザと連携し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、有資格者の復職講習への参加勧奨等を行う。

(3) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

雇用管理改善、生産性向上に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善などを推進するとともに、「働き方改革推進支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る。

介護・保育分野における人材確保のため、賃金制度の整備を行う事業主に対する助成を通じて職場定着の促進を図る。

(4) 成長企業等への転職・再就職支援

中途採用等助成金（中途採用拡大コース）及び労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援を集中的に取り組む必要がある。

(1) 就職氷河期世代に対する「ミドル世代チャレンジコーナー」での集中的な就労支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、都内2所に先行設置した「ミドル世代チャレンジコーナー」を6所に拡充し、キャリアコンサルティング、生活設計の相談、職業訓練の

アドバイスなどから就職後の職場定着まで支援対象者一人ひとりに寄り添ったチーム支援を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代に対する総合的な就労支援を実施する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

創設された「短期資格等習得コース事業」の活用促進を図るため、労働局及びハローワークにおいて本事業の周知・広報に努める。特に、労働局においては業界団体と連携し、職場見学・職場体験等を行う企業の開拓支援を積極的に実施する。ハローワークにおいては本事業の活用により安定的雇用が期待できる者への情報提供及び応募勧奨を行うとともに、職業訓練受講給付金の案内を行う等適切な対応に努める。さらに、求職者が正社員就職できるよう、業界団体等と連携し、求人開拓など積極的な就職支援を行う。

また、主に雇用保険を受給できない者を対象に行っている求職者支援訓練においては、実践的な技能を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の者等を対象とした訓練コースにおいて、訓練期間及び訓練時間に係る要件緩和が実施されることに伴い、労働局においては、関係機関と連携し当該訓練コースの設定促進に努めるとともに、ハローワークにおいては対象となる者への適切な情報提供を行い受講機会の拡大に努める。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」（仮称）とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充を実施することから、ミドル世代チャレンジコーナー等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで

拡大することを踏まえ、ミドル世代チャレンジコーナーとの連携体制を構築する。

(5) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、東京都、経済団体及び労働団体等で構成するプラットフォームを形成・活用する。

3 若者に対する就職支援

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

フリーター等については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

また、若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は高止まりしており、これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

高校・中学卒業予定者については、学校と連携し、早期の就職内定を確保するとともに、未就職卒業者に対しハローワークにおいて引き続き就職支援を行う。

大学卒業予定者についても、新卒応援ハローワークにおいて担当者制による個別支援や、大学キャリアセンター等と連携した就職支援を行うとともに、未就職卒業者に対しても引き続き新卒応援ハローワークにおいて支援を行う。

また、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及びユースエール認定制度にかかる取組を促進するとともに、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を徹底し、新卒者等の正社員就職を促進する。

(2) フリーター等への正社員就職の支援

わかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談や、セミナー等の各種支援のほか、就職後の定着支援を実施する。

また、訓練が必要な者には、職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導を図るなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

（3）若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

ハローワークにおいて、担当者制による職業相談や職業紹介を実施するほか、サポステの支援が必要な者については、サポステと連携し様々なサポートを行い、社会的・職業的自立支援の推進を図る。

4 高齢者の就労の促進

高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

さらに令和3年4月1日の施行が予定されている70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とする高年齢者雇用安定法の改正内容に関して、施行に向けた事業主への周知・啓発に取り組むなど、企業における65歳を超える定年や継続雇用制度等の導入に向けた環境を整える必要がある。

（1）シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）におけるマッチング支援

都内16所に設置した「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）」において、チーム支援等による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、高年齢者が活躍できる求人の開拓を推進するなど、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

また、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成金（中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース））の周知及び活用促進に取り組み、高年齢求職者等の採用促進を図る

（2）65歳を超える継続雇用延長等に向けた環境整備

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、高障求機構の65歳超雇用推進プランナー等による高年齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等の高年齢者雇用に関する支援制度を活用するなど

環境整備を推進する。

(3) 地域における多様な就業機会の確保

地域のシルバー人材センターと連携して、高齢者のニーズ（臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者についてはシルバー人材センター、それ以外を希望する高齢者はハローワーク）に合わせて、互いの機関に誘導するなど、高齢者の多様な就業ニーズに合わせた支援を実施する。

また、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」の実施について地方公共団体等に働きかけ、高齢者の地域における多様な就業機会の確保に努める。

(4) 改正高齢者雇用安定法の周知・啓発

令和3年4月1日の施行が予定されている高齢者雇用安定法の改正内容に関して、改正法案成立後、事業主が施行に向けて適切に準備等を行えるよう、必要な周知・啓発を行う。

5 女性活躍の推進

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と生活の両立支援の取組を促進する。

(1) 女性の活躍推進等

①女性の活躍推進

改正女性活躍推進法について、労働局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて周知徹底を図る。令和2年4月1日以降に行動計画を策定する常用労働者数301人以上の企業については、原則として「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の2つの区分ごとに1項目以上選択して数値目標を設定する必要があり、令和2年6月1日より情報公表についても同様に2つの区分ごとに1項目以上選択して複数項目の公表が求められるため、企業が確実に対応できるよう、早期の周知徹底を図る。なお、常用労働者数101人以上300人以下の企業については、行動計画の策定や情報公表等が令和4年4月1日より義務付けられるため、「両立支援等助成金

（女性活躍加速化コース）」及び「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促す等により、取組の促進を図る。

また、企業に対し、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表のメリット等を伝えることにより積極的に活用を促すとともに、学生・求職者等の利用促進を図る。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、認定のメリットを周知することにより取得促進を図る。

併せて、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、策定・届出等の履行確保を図るとともに、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

②雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

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、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法及び関連法令の周知徹底を図り、同法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

（２）仕事と家庭の両立支援の推進

①きめ細かな職業相談・職業紹介

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーに、子どもが遊べるキッズスペースを設置するなど、子育て中の女性等が子ども連れでも相談しやすい環境を整備した上で、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

また、子育て女性等の職業訓練ニーズを的確に把握し、職業訓練情報の提供と積極的な誘導を図り、就職支援に努める。

さらに、託児付のセミナーの開催や仕事と家庭が両立しやすい求人を開拓するなど求職者のニーズに応じた就職支援の充実を図る。

②育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和 3 年 1 月 1 日より施行される子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由と

する不利益取扱い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。

③男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得率が依然として低水準であることから、「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を促進する制度の周知を行う。また様々な機会をとらえて両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促す。

④仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護休業制度等の認知度を高めるため、地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

⑤次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、労働者数 101 人以上の義務企業に対し、届出等の徹底を図る。さらに、「くるみん」及び「プラチナくるみん」認定について、認定のメリットを周知することにより取得促進を図る。

6 障害者の就労促進

平成 30 年に国及び地方公共団体の多くで、実雇用率算定の際の対象障害者の確認、計上に誤りがあったことが判明したことを受け、公的部門における再発防止策の徹底、民間に率先する姿勢での障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため、官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

（１）障害者の雇用の促進等に関する法律の円滑な施行に向けて

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、①国及び地方公共団体各機関の任命権者による障害者活躍推進計画の作成・公表義務、②障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主の

認定制度及び週所定労働時間が20時間未満の短時間労働者を雇用する事業主に対する特例給付金制度が令和2年4月1日に施行される。

障害者活躍推進計画では、それぞれの機関において、障害者の活躍を推進する体制整備や、障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出、障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理等の障害者雇用に関する取組を適切に進める必要があることから、労働局及びハローワークは、地方公共団体からの依頼に基づき、障害者雇用推進チームへの参加など必要に応じた連携を行う。

また、優良中小事業主に対する認定制度及び特例給付金制度について、適切かつ円滑に施行されるよう、必要な周知・啓発を行う。

(2) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の実施

公務部門における障害者雇用を推進するため、各府省の出先機関及び地方公共団体向けのセミナー・職場見学会等を開催するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワークに配置する職場適応支援者による支援を実施する。

(3) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

(4) 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、就労パスポートの普及促進、精神科医療機関とハローワークとの連携強化、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成等を実施する。

また、発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターと発達障害者支援センター等が連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する。

さらに、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

加えて、障害者の職業訓練については、東京都及び地域の関係機関等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化

に努める。

(5) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。障害者雇用促進法に基づく雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務については、施行後3年が経過したが、引き続き、①相談等実績のHP公表、②労働局・ハローワークによる周知・啓発により、制度の更なる浸透を図る。

7 外国人材受入れの環境整備

出入国管理及び難民認定法の法改正が平成31年4月から施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

また、関係府省の外国人相談窓口を集約した拠点「外国人共生センター（仮称）」が本年度中に都内に新設される予定となっており、一層の効果的・効率的な支援を図っていく必要がある。

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

増加する外国人材及び在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材の安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発を進めるとともに、雇用管理セミナーを積極的に開催することで雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組に対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の周知に努める。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

「外国人労働者相談コーナー」を拡充し、増加が予想される外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応するとともに、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

①外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、東京外国人雇用サービスセンターにおいては、留学生を対象とした就職面接会や在学早期段階からの就職意識啓発セミナーを開催するほか、インターンシップの充実を図る。また、英語、中国語の通訳員を配置し、きめ細かな支援を実施する。

② 定住外国人等に対する職業相談の実施

新宿外国人雇用支援・指導センターに通訳員を配置するほか、ハローワークにおいては「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」を活用し、多国籍化が進む外国人求職者に対して外国人の特性に応じた職業相談、職業紹介を実施する。

また、日本語能力が不足している者に対して、外国人就労・定着支援研修への誘導や、研修修了者への公共職業訓練へのあっせんを行い、就職の促進を図る。

(4) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

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（以下「技能実習法」という。）に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づき、職員が機構に同行して立入検査を行う。また、監理団体から、同法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。さらに、「技能実習法に係る関東地区地域協議会」では、中央協議会の方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、関東地区における課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

8 生活保護受給者等、特別な配慮が必要な者への就労支援

生活保護受給者等に対しては、関係機関と一体となり、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

(1) 生活保護受給者等の就労支援

地方公共団体への常設窓口の設置や福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方公共団体と連携して、担当者制による就労支援を的確に実施

するとともに、就職後の職場定着を図るためのフォローアップを確実に実施する。

また、都区共同で設置している5か所の自立支援センターに入寮しているホームレスに対しては、ハローワークが連携して、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行い、就職による自立を促進する。日雇労働者に対しては、日雇労働者等技能講習事業等を活用して常用雇用の実現を図る。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」(平成29年12月15日閣議決定)を踏まえ、ハローワークが矯正施設・保護観察所等との連携を強化し、矯正施設への巡回・駐在による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

(3) 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員設置対象事業所に対する選任勧奨の推進、計画的・継続的な研修機会の提供、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の使用の徹底など、公正な採用選考システムの確立に向けた事業主に対する周知・啓発を推進する。併せて、同和問題やLGBT等の正しい理解に関する周知・啓発を行う。

また、東京都教育委員会等と連携し、不適正事案を発生させた事業所に対する迅速な事実確認・是正指導を厳正に実施するとともに、「就職差別解消促進月間(6月)」において、雇用主等に対する研修会を東京都と共同で開催する。

9 人材育成の強化に向けた能力開発及び高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

労働力人口が減少する中では、人材確保と労働生産性を向上させることがより重要となることから、若者・女性・障害者・高齢者等に対し、職業訓練等を通じた能力開発を行うことで、人材育成の強化に取り組む必要がある。また、高齢期においても仕事をとおして能力ややりがいを高めるには、キャリアコンサルティング等を通じた生涯に渡るキャリアプランの再設計が重要となる。

(1) 公的職業訓練を活かした就職支援

① 適切な受講あつせん

公共職業訓練(離職者訓練)、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者

が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。また、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

②公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）においては、労働局及びハローワークと東京都の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した就職支援の徹底を図る。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な就職支援を行う。

（2）人材開発施策の活用等

①公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

ハロートレーニングをはじめとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のため「ハロートレーニングアンバサダー」（AKB48 チーム8）を活用しつつ、公的職業訓練等の周知・広報に係る取組を推進する。

②地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

労働局及びハローワークにおいて求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、東京都地域訓練協議会等の活用により、地域における公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を策定する。

（3）高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

①キャリア形成サポートセンター（仮称）との連携等

労働者及び企業に対し、キャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援により、労働者のキャリアプランの再設計や企業内の取組を支援する「キャリア形成サポートセンター（仮称）」に係る周知・広報に努める。

②企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65歳超の継続雇用を支援のため、東京の生産性向上人材育成支援センターによる、オーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練を推進する。また、労働局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

③「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

「人づくり革命基本構想」（平成 30 年 6 月 13 日人生 100 年時代構想会議とりまとめ）を踏まえて、特に令和 2 年 4 月から指定講座が増設されるキャリア形成に資する専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練を通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。また、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して人材開発支援助成金による支援を実施するため、労働局及びハローワークにおいて本助成金の周知・広報に努める。

さらに、東京の生産性向上人材育成支援センターで実施する、中小企業や製造現場等で働く人向けの IT 理解・活用力習得のための職業訓練コースについて、労働局及びハローワークにおいてこれらの活用促進のための効果的周知に努める。

10 雇用保険手続の電子申請の利用促進

雇用保険手続の電子申請の推進については、引き続き雇用保険電子申請アドバイザーを活用した電子申請の利用率向上に努めるとともに、令和 2 年 4 月から電子申請手続が義務化される特定法人（資本金 1 億円以上等の法人）に対する窓口申請時の指導を徹底する。併せて、職員訪問等による電子申請デモンストラクションなどの利用支援を積極的に実施する。

11 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金に係る追加給付については、平成 31 年 2 月 4 日に公表した工程表（令和元年 11 月 1 日更新）に基づき、着実に実施する。

第 6 労働保険適用徴収業務の適正な運営

1 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業の一掃については、第 6 次労働保険未手続事業一掃対策 3 か年計画（平成 30～令和 2 年度）を基に、労働局内各部、監督署及びハローワークで情報を共有して未手続事業を的確に把握し、労働保険加入促進業務の受託事業者と連携して積極的に加入勧奨を行うとともに、年金事務所、関東運輸局東京運輸支局、東京都都市整備局、地方公共団体等からも情報の提

供を求めるなど、連携強化に努める。

また、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、積極的に職権成立及び保険料の認定決定を行う。

未手続事業の一掃に係る広報については、関係団体、事業主団体や行政機関と十分な連携を図るとともに、11月を労働保険適用促進強化期間として集中的な広報活動を展開するほか、外国人事業主用に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労働局ホームページに掲載し、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

労働保険料等の徴収に当たっては、様々な機会を捉えて事業主等に労働保険制度の理解を促し、労働保険料等の適正な申告・納付を指導する。

また、滞納整理業務を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。なお、納付督促によっても納付がされない場合は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。

3 電子申請及び口座振替納付の利用促進

デモンストレーションや体験コーナーの実施、公的個人認証の活用等様々な活動を通じて電子申請の利用勧奨を図る。特に、社会保険労務士に対しては、積極的な電子申請の利用を勧奨する。

なお、政府全体で進める行政手続コスト（行政手続に要する事業者の作業時間）の削減を目的として、令和2年4月からは、特定の法人においては、社会保険・労働保険に関する一部の手続について電子申請が義務化されることを踏まえ、事業主や関係団体への周知を図る。

また、口座振替納付の利用を促進させ、事業主が行う行政手続コストの削減を図る。

4 労働保険事務組合に対する指導等

労働保険事務組合制度が適正に機能し、その信頼を確保するため、労働保険事務組合（以下「事務組合」という。）に対する監査及び指導を計画的に実施する。監査の結果、著しく不適正な事務組合には、改善報告を求め改善を促すほか、事務処理体制等に問題が認められた事務組合に対しては、個別指導を確

実に実施する。

また、計画的に労働保険料算定基礎調査を実施するとともに、高額滞納事務組合及び高額滞納事業場に対する納付督促指導等を重点的かつ積極的に実施する。さらに、「中小事業主等」、「一人親方等及び特定作業従事者」及び「海外派遣者」に係る労災保険の特別加入制度について、事業主や一人親方等への周知・広報に努めるとともに、事務組合等に対し、適正な運営を指導する。

第7 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の推進

1 関係法令の周知

民間等の労働力需給調整事業に関連しては、平成30年、平成27年に労働者派遣法の改正が、平成29年に職業安定法の改正があったところである。これらの法改正の趣旨と内容の周知徹底が重要となっている。

(1) 派遣労働者の働き方改革を含む改正労働者派遣法の周知及び確実な実施のための指導

働き方改革の一環として、派遣労働者の同一労働同一賃金を含む均等・均衡待遇のための平成30年改正労働者派遣法が、令和2年4月1日より施行された。

派遣労働者の均等・均衡待遇については、企業規模にかかわらず対象となるため、すべての派遣契約が対象となっている。

このため、改正労働者派遣法について適正に実施されるよう、昨年度に続き、制度内容の周知広報や相談援助に努めるとともに、不適正なものに対する指導を行う。

また、平成27年の労働者派遣法の改正では、3年の雇用期間制限や雇用安定措置、派遣事業者による教育訓練の実施等について定められたものであり、これらが着実に実施されるよう、引き続き、周知広報、指導監督を実施する。

(2) 職業安定法改正関係の周知及び確実な実施のための指導

平成29年の職業安定法の改正に関連し、求人において明示すべき事項の追加や求人条件の変更があった際の変更明示が創設されるなどの改正とともに、その対象は職業紹介事業者のほか求人者、労働者の募集を行う者、募集情報等提供事業を行う者など広範囲に及ぶこととなった。また、一定の労働関係法令違反のある求人者等に対する求人の不受理を可能とする改正が令和2年3月30日より施行されている。

これらについても的確に実施されるよう、引き続き周知及び指導を行う。

2 民間人材ビジネス等に対する厳正な指導監督の実施

民間人材ビジネス等については、職業安定法、労働者派遣法などの法令に従って適正に事業運営がなされることが必要不可欠であるが、労働者等からの相談・申告等を含め、法令違反に関する情報提供等も多く寄せられており、法令違反について、引き続き、厳正に指導監督を実施していくこととする。

特に以下の点については、重点的に進めるものである。

(1) 許可・届出時の制度周知の徹底と厳正な審査の実施

職業紹介事業及び労働者派遣事業を行うためには、許可又は届出が必要であり、適正な事業運営が行われるよう、入口となる許可又は届出の段階で、制度周知の徹底と厳正な審査を実施する。

(2) いわゆる偽装請負、多重派遣に対する厳正な指導監督の実施

情報提供を含め、様々な端緒をもとに、業務請負等の状況を把握し、業務請負と称しつつ実態として労働者派遣の形態で事業が行われている場合（偽装請負）や、複数の事業者による労働者供給が行われている場合（多重派遣）には、行政処分も含め、厳正に対処する。

(3) 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。

第8 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

労働局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、労働局、監督署及びハローワークの行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域

の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、労働局においては、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・企業の動向等を綿密に把握・分析し、各施策の計画的な実施に努める。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、労働局内各部署で得られた情報について共有し活用に努める。

(2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくため、多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図る。

このため、日頃から、東京都の関係部局、区市町村の首長を訪問し、労働局が行う施策の内容や雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体との連携を深める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進める。

特に、東京都との雇用対策協定及び実施計画が、地域の新たな課題にも対応できるよう、東京都と調整を進めることにより、必要に応じて見直しを行い、雇用対策協定及び実施計画の内容の充実を図る。

加えて、ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで地方公共団体に提供する取組を推進するほか、ふるさとハローワークなど地方公共団体と

の連携により、国が行う無料職業紹介事業と地方公共団体が行う業務をワンストップで実施する就職支援施設を円滑に運営する。

このほか、監督署及びハローワークにおいて、雇用・労働に係る課題や地域のニーズなどについて、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など、地域の雇用問題等への対応に当たって、連携して実効ある施策を展開する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

労使団体と定期的な協議の場を設け、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とともに、地域の実情に応じた働き方改革の推進を継続して働きかける。

また、東京の実情に応じた施策を効果的に推進するため、東京地方労働審議会において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努める。

(4) 金融機関との連携

働き方改革の推進、生産性向上のため締結した金融機関との包括連携協定に基づき、金融機関が持つネットワークを活用して助成金等の国の支援等の活用を促すとともに、金融機関の求めに応じ、企業の人材確保ニーズに対する支援を行う。

(5) 積極的な広報の実施

「東京労働局広報実施要領」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する。

局長記者会見を始めとする報道発表等を積極的に行うほか、地方公共団体等の関係機関や労使団体等地域の関係者に資料提供するとともに、地方公共団体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報に努める。

また、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、タイムリーな話題の迅速な提供に努める。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められ

ているところであり、労働局においても作成・保存する行政文書は国民の共有財産であることの認識を強く持って、文書管理のルールや適切な管理の徹底を図ることとする。具体的には、「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成23年4月1日内閣 総理大臣決定 令和元年5月1日一部改正）を基に作成された厚生労働省行政文書管理規則に規定された事項の確実な履行を徹底する。

特に行政文書ファイル簿による適正な行政文書管理を徹底するとともに、保存期間が満了した行政文書の廃棄に際しては、所要の手続きをとり、内閣総理大臣の廃棄同意後に廃棄するルールを徹底する。

また、公文書の適正な管理に資することから「電子決裁移行加速化方針」（平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

（2）保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

（1）綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう万全を期する。

（2）災害対応の実施強化

災害発生時において、都道府県労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は極めて重大なものとなっている。このため「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、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等、適切な対策を徹底する。

災害が発生した場合、初動対応として、来庁者及び職員の安全確保を行うとともに、地方公共団体等関係機関と連携し、事業場等の被害状況を確認するなど情報収集に努める。また、被災した事業主や労働者からの各種労働相談に対応し、必要に応じて、特別相談窓口を開設する。