



連合東京 2019～2020 年度

政策・制度 要求

「連合東京 2019～2020 年度 政策・制度要求」について

連合東京は、すべての働く者や生活者の共通利益となる「働くことを軸とする安心社会」「持続可能で包摂的な社会」の実現を目指しています。

東京は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（東京2020大会）を来年に控え、スポーツ・運動に親しむ人が増えて健康づくりが図られ、差別がなく国際理解が進む都市へと変わる取り組みが進み、都民生活や社会経済活動と両立できる大会運営が求められています。

また、訪都外国人旅行者が最多の 1,424 万人に上り、東京を訪れる国内旅行者も増えていることから、観光対策とともに生活環境対策に取り組むことが必要となっています。

更に、人口減少・超高齢社会が進展していることを踏まえ、人口構成変化に合わせた医療体制の転換や、介護・生活支援・地域福祉サービスの充実、社会的孤立の未然防止、弱者に優しく災害に強いまちづくりが求められています。

一方、働く人の視点に立った「働き方改革」の推進や、長時間労働の是正、働き方改革に伴った下請等中小事業者へのしわ寄せ防止対策などを進め、誰もが安心して働くことができる社会と適正な分配の実現が必要となっています。

東京の産業は中小企業・小規模企業によって支えられており、これら企業の業績向上やものづくり・事業を継承する支援を進めることで、地域の賑わいを支え育てる担い手たちをサポートし続けることが重要と考えます。

都内においては、再生可能エネルギーの最大活用や省エネ行動、使い捨てプラスチック製品などの削減を進めることで、地球温暖化を防ぎ、「持続可能な社会」に繋げていかねばなりません。暮らしや教育の中においても、環境や社会に配慮した製品を購入するエシカル（倫理的）消費を推進し、成人年齢の引き下げに伴った新たな消費者教育の実施などの取り組みを進めるべきです。

そして、次世代社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ育ち、教育機会を保障していくとともに、男女平等、SOGI、LGBT の視点に立った社会制度や環境づくりに取り組むべきと考えます。

連合東京は、東京都が様々な関係機関、各団体や都民と連携し、こうした様々な取り組みを進めることが重要と考え、「連合東京2019～2020年度 政策・制度要求」を策定しました。

連合東京は、東京都へ要請し、各団体と「政策・制度」の共有を図るとともに、政党・都議会各会派への働きかけを実施し、都議会で活発な議論が行われることで、「政策・制度」が実現し、私たちが目指す社会となるよう積極的に取り組んでまいります。

目 次

2019～2020 年度政策

1	雇用・労働政策・・・・・・・・・・・・・・・・	4
	1. 持続可能な成長 TOKYO づくり、良質な雇用創造	
	2. 働き方改革と労働時間課題の解消	
	3. 非正規労働者対策と雇用形態による不合理な格差解消	
	4. ワーク・ライフ・バランスの実現	
	5. 労働基準・制度の充実	
	6. 雇用の安定・充実	
	7. 外国人労働対策	
	8. 福祉人材の処遇改善	
	9. 労働安全衛生対策の重点強化	
2	ものづくり・中小企業政策・・・・・・・・	19
	1. ものづくりの視点を重視した総合的な施策を推進すること	
	2. 中小企業の基盤整備と生産性の向上をはかること	
	3. 産業政策を充実し、中小企業の成長と人材の育成を支援すること	
	4. 中小企業における福祉サービスを充実すること	
	5. 下請中小企業における取引の適正化を推進すること	
3	男女平等政策・・・・・・・・・・・・・・・・	24
	1. 雇用における男女平等の推進	
	2. 男女が仕事と生活を調和できる環境整備をはかること	
	3. 男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直しを進めること	
	4. 女性のからだと健康について	
4	まちづくり政策・・・・・・・・・・・・・・・・	27
	1. 安全・安心社会の実現、ひと・環境にやさしいまちづくりを推進すること	
	2. 都市交通問題を解決し、観光政策やインフラ整備の充実を図ること	
	3. 災害に強い都市づくりを推進すること。	
	4. 島しょ地域の安全・安心が確保され観光を含めた活性化を推進すること	
5	環境・エネルギー政策・・・・・・・・	30
	1. 持続可能なエネルギーの利用、省エネ促進による地球温暖化対策の推進	
	2. 自然環境の豊かさを守る、環境に優しい都市づくりの推進	
	3. 循環型社会に向けた持続可能な資源利用と適正処分の推進	

6	消費生活政策・・・・・・・・・・・・・・・・	32
	1. 消費者被害の防止・救済に向けた環境整備・施策を推進すること	
	2. 持続可能な消費行動を推進すること	
	3. 食品や商品の安定供給をはかること	
7	行財政政策・・・・・・・・・・・・・・・・	34
	1. より身近で質の高い公共サービスの提供と地方自治の推進	
8	福祉・社会保障政策・・・・・・・・・・・・・・・・	35
	1. 子ども子育て支援を充実すること	
	2. 良質の医療サービス提供に向けた医療体制を構築すること	
	3. 高齢者が安心して暮らし続けられる地域福祉を確立すること	
	4. 障がい者やその家族への福祉や社会的支援を充実すること	
	5. 誰一人として取り残さない、福祉の取り組みを推進すること	
9	教育政策・・・・・・・・・・・・・・・・	38
	1. 未来への投資を充実して、すべての子どもの教育機会を保障し、貧困の連鎖を防止すること	
	2. ゆたかな子どもを育む教育を推進すること	
	3. 学校現場の多忙化を解消し、子どもと向き合う教育環境づくりを進めること	
	4. 家庭教育および地域の子育て・子育てシステムを支援すること	
	5. 災害発生に備えた教育体制を整えるとともに、防災・減災対策を進めること	
10	オリンピック・パラリンピック政策・・・・・・・・	41
	1. 雇用労働・ボランティア政策	
	2. まちづくり、社会保障・人権政策	
	3. 環境・エネルギー政策	
	4. 大会運営・レガシー政策	
	5. 教育・スポーツ政策	
	用語解説・・・・・・・・	43

雇 用 ・ 労 働 政 策

1. 持続可能な成長 TOKYO づくり、良質な雇用創造

(東京都への要請)

- (1) 東京における経済活動を担う人材の高度化で生産性向上や第四次産業革命での「しごと」の変化への施策展開のための予算を大幅に拡充すること。
- (2) グローバル経済が進展する中、東アジアと日本経済の中心都市として成長する東京を支える労働環境をより良質なものとするため、2020 年を超えた中期的にめざすべき働き方・都の雇用就業方針を公労使団体、有識者で構成する審議会で検討すること。
- (3) 上記審議会において、「都民ファーストでつくる「新しい東京」」で示した目標値の他、政府の「働き方改革実行計画」労働関係目標値、また国連の持続可能な開発目標 SDGs の①貧困、⑧ディーセントワーク、⑩平等などに関わる目標をもターゲットとした東京都版のビジョン目標値を示して取り組むこと。
- (4) 総合的な雇用就労対策を公労使トップ会議で定期協議するとともに、課題に応じて「実務者会議」を設置し、実効性を高めること。
- (5) 特区制度を活用する中、都内中小企業事業者の活性化を促し、そこで働く者の雇用安定と労働条件改善をはかること。
- (6) 雇用大都市・東京の勤労者の良質な就労条件づくりを行う中、労働者、労働組合が利用可能な「レーバーセンター」(仮称)を長期的予算組みで建設すること。そして、労働文化・資料室、中高生向け学習施設、ワーク・ライフ・バランス関係コーナー、勤労者利用施設(ホールなど)を備えた本格的なセンターとすること。その一部を労働組合向け施設とすること。

2. 働き方改革と労働時間課題の解消

(東京都と東京労働局への要請)

- (1) 働き方改革に資する両者の事業展開をより連携して効率のよい運用をはかること。
- (2) 働き方改革に伴い労働関係法規の改正、施行が進む中、各企業にとってその対応がここ数年の重要経営課題となると思われる。都と東京労働局がそれぞれの事業はもとより、計画的な連携のもとで、解説、準備のためのセミナーや個別相談・指導を連続して行い対応すること。
- (3) 東京労働局と都が連携して行う「労働問題懇談会」をより機能的な協議会とするため、首脳級会議(トップ会議)と課題を掘り下げるための公労使各団体からの実務者会議を設けて働き方改革推進を図ること。
- (4) 労基法改正での適用猶予措置の運転業務、建設業、医師に関わる使用者団体との協議を行う中、長時間労働是正に向けた業務改善や関係業界を含む環境改善に取り組むこと。
- (5) 長時間労働の要因として、親会社の下請け代金法・独占禁止法が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度などを活かし、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正すること。

- (6) マルチジョブホルダー(注 1)の保護に向けて、労働時間の通算、雇用保険適用などを指導すること。
- (7) 雇用類似の働き方での労働相談などについて事例を集約し、課題を明らかにするとともに、対策を講じるよう、国に働きかけること。
- (8) 所定休日の確保の他、年次有給休暇取得の促進、多様な休暇制度の普及促進をはかること。また、「ボランティア休暇」制度の利用範囲拡大を啓発し、東京 2020 大会の開催時における多種ボランティアでの利用を可能とすること。
- (9) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を受けて、広く国民への啓発・相談体制の整備、民間団体の活動への支援などを積極的に推進すること。セミナーにおいて過労死防止への啓発を行うとともに、過労死を考える家族の会のメンバーを講師とすることを検討すること。
- (10) 各企業に単なる時間外労働の削減の一方的指示や対策ではなく、生産性向上とそれに見合った賃金改善などゆとりある生活の確保を指導、助言すること。

(東京都への要請)

(11) 働き方改革関連法規の周知

- ① 法内容の周知、36 協定締結の必要性や手続き周知などについては、都内各自治体施設での広報器材の配布を要請する他、東京労働局と連携を強化した取り組みを行うこと。また、年次有給休暇5日取得が使用者義務であることを重点広報すること。
- ② 改正法周知を重点課題とし、労働相談情報センターでセミナーを重ねて開催すること。
- ③ 都が都民、都内勤労者向けに発行する広報紙等において、働き方改革における長時間労働の是正を取り上げ、取り組み推進の環境づくりを積極的に行うこと。
- ④ 36 協定における従業員代表の適正選出についての周知を徹底すること。また、企業指導では代表者が従業員の意見集約や諸報告を行う場合など指針に定められた可能な便宜供与について助言を徹底すること。
- ⑤ 勤務間インターバル制度の有効性を企業に指導する他、導入企業における実績などを紹介して広報すること。
- ⑥ 高度プロフェッショナル制度を使用しようとする企業には、適正な労使委員会の設置と5分の4以上の決議と届出、当該労働者の同意、健康確保措置内容を十分に周知し、安易な導入に繋がらないように助言・指導すること。

(12) テレワーク対策

- ① 東京テレワークセンターにおいて、在宅勤務による「情報通信機器を利用した事業所外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に示されている労働時間把握、労働災害への対応などに関して、より周知を徹底すること。
- ② テレワークの都内事業所実態調査の結果報告とともに、調査を通じて把握した好事例を紹介するなど、調査を有効に活かすこと。

(13) 都として「過労死防止対策基本法」第9条、10条の教育活動、広報活動、国民の関心・理

解を深めるための必要な施策、相談体制の整備をはかること。同 11 条、民間団体の活動支援について一層支援強化すること。

- (14)働き方改革への取り組み把握のため、勤務間インターバル、長時間労働対策、36 協定の実態、両立支援体制、同一労働同一賃金への対応など「働き方改革実態調査」を行い、その後の具体的な施策の展開を行うこと。
- (15)長時間労働の是正策が重要な経営課題となりつつある中、企業対策を行う商工部・観光部・農林部、さらには、東京しごとセンター、中小企業振興公社など関係団体を含めて、産業労働局全体の共通課題として、取り組みを強化すること。そのために局内協議をすすめること。
- (16)医師の働き方では、
 - ①医療機関の取り組みを支援すべく、医療勤務環境改善支援センターの活性化をはかり、東京労働局と連携した取り組みを行うこと。
 - ②2024 年からの医師の時間外労働規制とその後の月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置(ドクターストップ)、勤務間インターバルでの9時間確保、代償休息など「医師の働き方改革に関する検討会報告(H31.3.28)」による準備を行い対応すること。
- (17)教職員の「働き方改革」を推進すること。
 - ①法で義務付けられた労働安全衛生管理体制を整備し、ストレスチェックの実施の他、教育委員会として産業医を選任すること。
 - ②教員の働き方についての中教審答申にある「変形労働時間制」の各自治体での導入にあたっては実態把握の下、慎重な検討を行うこと。
- (18)働き方改革推進への企業支援と同様に労働組合活動を通じた推進を大きく支援するため、単位組合が企画・実施するセミナー、教育活動への助成について、予算を大幅に増額して助成組合を増やすとともに労働団体との協議のもと助成対象、助成額を見直すこと。

(東京労働局への要請)

- (1)働き方改革関係規法内容の周知と監督指導の徹底
 - ①基本となる 36 協定締結の必要性や手続き周知などについては、都内各自治体施設での広報器材の配布を要請する他、東京都産業労働局・労働相談情報センター各所に協力要請する中、連携を強化した法周知をはかること。
 - ②年次有給休暇5日取得が使用者義務である点を重点広報すること。
 - ③改正法の周知を1年間における重点課題として行い、大規模セミナーの他、労基署単位での小規模セミナーなどを継続展開する中で、2020 年 4 月の中小企業適用につなげること。また、特に 36 協定未締結企業への訪問指導を継続すること。
 - ④公共交通や安全確保が優先される職場など、監督指導においては、協定書面や勤務時間など会社提出資料の点検に留まらず、従業員へのヒアリングでも遵守状況を確認すること。
 - ⑤36 協定の従業員代表の適正選出についての周知を徹底すること。また、企業指導では代表者が従業員の意見集約や諸報告を行う場合など指針に定められた可能な便宜供与について徹底すること。

- ⑥労働時間の把握義務に併せて「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」について周知・指導で徹底すること。
- ⑦勤務間インターバル制度についてその有効性を企業に指導するほか、導入企業における実績などを紹介して大きく広報して、国の目標である 2020 年までに企業導入 10%実現をめざすこと。
- ⑧裁量労働の要件を満たさない違法適用には、企業名公表の対象とされることを周知し、適正運用を徹底すること。
- ⑨高度プロフェッショナル制度を使用しようとする企業には、適正な労使委員会設置と5分の4以上の決議と届け出や当該労働者の同意、健康確保措置内容を十分に周知し、安易な導入に繋がらないように指導・監督すること。
- ⑩「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名公表について」(基発 0120 第 1 号、H29.1.20)の内容を企業の労務担当者に周知、広く指導すること。
- (2) 東京労働局の監督で、引き続き月 100 時間以上または、80 時間以上の所定外労働の存在が疑われる事業所に積極的に入り、違反のある場合は、是正指導・監督内容、送検事例内容などをより広く広報すること。
- (3)「東京働き方改革推進支援センター」の機能強化を図るため、労使団体を含めた運営協議会を設け、労使団体との連携強化、人的協力体制などを検討すること。
- (4) 産業別対策
 - ①今年、厚生労働省作成の特定 7 業種における労働時間対策マニュアルの普及をはかり、産業労使における取り組み検討や内容周知の労使セミナーなどの開催を支援すること。
 - ②医師の働き方では、
 - ア)医療機関の取り組みを支援すべく、医療勤務環境改善支援センターの活性化をはかり、東京都と連携した取り組みを行うこと。
 - イ)2024 年からの医師の時間外労働規制とその後の月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置(ドクターストップ)、インターバル9時間確保、代償休息など「医師の働き方改革に関する検討会報告(H31.3.28)による準備を行い対応すること。
 - ③ 運輸労働者の長時間労働を是正すること。
 - ア)東京の物流を支える道路運送事業の長時間労働では、運輸事業者、発荷主・着荷主事業者、労働組合と協力して、より効率的・生産性を高める環境整備を行うこと。
 - イ)「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」での改善取り組み報告をもとに、関係団体とともにセミナー開催を行うこと。
 - ウ)改定した「標準貨物自動車運用約款」の徹底を指導し、荷待ち時間料金、付加サービス料金の収受が正しく行われるよう、輸送業者のみならず、発着荷主に対して周知、指導を強く行うこと。
 - エ)荷主団体と連携して、ドライバーの人手不足対策や、魅力向上と人材確保をはかるため、長時間労働是正の必要性や効率的な運輸業者と荷主間の業務連携セミナーなど集団指導を

各地で開催すること。

オ)運輸労働者の労働条件改善のため国土交通省が定めた「物流分野における労働力不足対策アクションプラン」の仕事満足度向上での定着率向上と物流の効率化・省力化を進め、運賃料金の適正収受と荷役と手待ち時間の商慣行の改善をはかること。

3. 非正規労働者対策と雇用形態による不合理な格差解消

(東京都と東京労働局への要請)

(1) 労働契約法 18 条「無期転換ルール」

- ①法の趣旨から逸脱した雇い止めの発生が生じないよう使用者を強く指導、あるいは助言すること。
- ②対象労働者の無期転換時に労働条件の不利益変更を条件として強いるなどの行為を厳しく禁止することを監督・指導、あるいは助言すること。
- ③引き続き「無期転換ルール」説明・相談会を勤労者向けに開催すること。

(2) 均等・均衡処遇について

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知・解説セミナーを向こう2年間、重点的に行い法趣旨の徹底やこれに関する裁判判例などを紹介し、取り組みを推進すること。
- ②均等・均衡処遇をめざす上で職業訓練、技能向上が不可欠であり、パート、派遣、有期雇用労働者向けの期間、内容、訓練方法を工夫した講座、訓練を開発、実施すること。

(東京都への要請)

(3) 無期転換ルール

- ①「有期雇用・無期転換に関する調査」を実施し、事業主・当該労働者調査から実態調査を行い、その後の施策展開を行うこと。
- ②無期転換では使用者に適切な雇用継続や労働条件の是正を促し、違反事例や相談では、労働相談情報センターでのあっせんで積極的な是正や相談対応をはかること。

(4) 均等・均衡処遇

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン」に即した対応が重大な経営課題となる中、産業ごとの実態把握と対応検討を産業団体に強く要請すること。
- ②中小企業における処遇改善には経営指導で、事業所に即した個々の従業員の職務能力改善と賃金改善について具体的手法を説明すること。

(5) 公務非常勤・臨時職員の処遇改善に関わる要請

- ①臨時・非常勤職員制度について一般職非常勤職員(会計年度任用職員)への手当、一時金支給が可能となる中、条例において確認・支給すること。
- ②正職員との均等待遇の原則に基づいて条例、規則を整備すること。また、臨時非常勤職員の年次休暇制度、産前・産後休暇、病気休暇、忌引き休暇、育児・介護休暇、夏季休暇など休暇・休業制度を条例するなど、対応をはかること。
- ③臨時・非常勤職員の賃金の決定については、労使交渉・合意を尊重すること。また、通勤手

当(実費弁償を含む)を全額支給すること。

- ④一般職非常勤職員への移行にあたって、現在雇用されている職員が、解雇・雇止め、あるいは賃金をはじめとする労働条件の切り下げにつながらないように対応すること。

(東京労働局への要請)

- (1) 無期転換では使用者に適切な雇用継続や労働条件の是正を指導、違反事例には、個別労働紛争解決制度利用を促し、積極的な是正をはかること。
- (2) 同一労働同一賃金ガイドラインの周知徹底に、相談・支援体制の充実をはかること。
労働局内に設置される行政 ADR(注 2)について、制度周知、勤労者への活用説明を労使団体と連携して行うこと。
- (3) 均等・均衡処遇に関係する賃金体系整備には様々な産業情勢のある中で、働き方改革センターでのコンサル機能を高め、産業対策として連携した取り組みを労使向けに行うこと。とりわけ、中小企業における対応について、具体的指導で対応をはかること。
- (4) 労働者派遣法改正施行に関わる内容
 - ①いわゆる「派遣 3 年ルール」施行から派遣先・派遣受け入れ箇所における必要な労使協議、その実効性を確保するよう指導を徹底すること。
 - ②同一派遣先 3 年制限での雇用安定措置の完全履行を検証し、再度、強く指導すること。
 - ③特定派遣廃止に伴い、委託・請負の増加する中、偽装派遣の禁止などを徹底すること。
 - ④労働者派遣における派遣先での均等・均衡措置、派遣元労使協定方式など、速やかに派遣元・先企業への説明、十分な準備を整えること。労使協定方式による一時金要素、退職金対応要素の考え方などを徹底すること。

4. ワーク・ライフ・バランスの実現

(東京都と東京労働局への要請)

- (1) 男性の育児への参加を促進するため、男性の育児休業の取得促進では、男性が育児に参加しやすい環境づくりを促進し、職業生活と家庭生活の両立可能な社会を実現すること。
- (2) 様々な両立支援対策における国、都、都内区市町村の奨励事業、助成事業、融資支援事業、相談・アドバイス支援事業、事業主表彰事業などを総合的に社会に周知・啓発、アピールすること。
- (3) ワーク・ライフ・バランスを進める観点から企業の社会的責任として保護者である従業員が学校行事や地域の教育活動に積極的に参加できるための環境整備を進めるよう、企業を指導すること。
- (4) 「女性の活躍促進法」における事業主計画の対象企業届け出を完全履行させること。計画は、社会に周知し、企業トップがその目標達成に向けた努力を行うよう助言、指導を行うこと。

(東京都に対する要請)

- (5) 東京都独自の男性の育児休業取得目標を策定して、アピールとともに関係機関と連携してキ

キャンペーンを実施すること。

- (6) 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、都として協議会を組織すること。その構成に、労働団体代表を構成員とすること。
- (7) 中小企業で仕事と育児・介護の両立の推進として環境整備に取り組む企業を支援すること。
 - ①休業中の従業員に対する職場の情報提供の制度導入企業を支援する制度を充実すること。
 - ②中小企業の介護支援制度などに関する情報提供や助言・相談の実施を充実すること。
- (8) 育児・介護と仕事の両立支援、安心の高年齢者の働き方、病気と仕事の両立支援などの好事例を労働相談情報センターの情報収集で行い、産業労働局ホームページで紹介することを継続し、更新情報を都民、企業に発信すること。
- (9) 休日保育のニーズ把握を行う中、その対応について検討すること。

(東京労働局への要請)

- (1) セクハラ、マタハラ防止を進める上で妊娠・出産・育児休業取得を理由とする不利益扱いの行政解釈通達について、最高裁判決趣旨を踏まえ広く事業主、労働者にその実効性確保を進めること。
- (2) 「機会均等調停会議」による「調停」事例などを紹介する中、制度利用を高めため男女雇用機会均等法、育児・介護休業法における紛争解決調停制度の周知を強化すること。
- (3) 「病気の治療と仕事の両立」に向けて、経営トップと社会の意識改革と受入れ体制の整備を急ぐこと。また、社内制度の整備を促し、企業向け疾患別サポートマニュアルなどを作成する。さらに、医療や心理学、労働法令に関する知識を主治医、企業間でコーディネートできる人材(コーディネーター)づくりを行うこと。

5. 労働基準・制度の充実

(東京都と東京労働局への要請)

- (1) 「解雇の金銭解決制度」は勤労者の権利確保の面から、強くこの制度導入に反対する労働者の声に基づき、検討中止を要請すること。
- (2) マルチジョブホルダーの保護に向け、労働時間の手法とともに雇用保険・社会保険の適用や健康管理、労働安全衛生の確保等に向けた検討を早急に行うこと。
また「自営型テレワーカー」など雇用労働に近い働き方をしているにも関わらず、労働法の保護を受けることができない状態であり、契約ルール、最低報酬、安全衛生などについて法的保護をはかることを国に要望すること。
- (3) パワハラ対策
 - ①様々な労働相談が寄せられているパワーハラスメントについては、企業に対しての指導強化を行い、その相談体制を強化すること。
 - ②「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の成立を受け、法制化された国、事業主、労働者の責務、社外労働者に対するハラスメントへの配慮義務な

ど法趣旨、内容を重点的に周知すること。

- ③国会審議での多くの附帯事項を含め、今後作成される指針が確認された時点から集中した周知のため労使団体との協力の下、積極的にセミナー展開を行うこと。

(4) 産業対策

- ①医療関係における労働条件改善を急ぐこと。夜勤・交代制勤務環境の改善に向け、労働法令の遵守はもとより、労働時間管理、労務対策を強く指導監督、助言すること。
- ②医療機関、医療団体との連携で、労働時間実態の調査や長時間労働対策シンポジウムの企画などその環境を整えること。
- ③建設工事現場での技能実習生など外国人労働者が急増しており、言語、習慣の問題を含む安全対策を指導すること。

(東京都への要請)

- (5) 事業主向けに行う様々なセミナーや講演会(労働相談情報センターのセミナーを除く)などで、労働関係コンプライアンス遵守について機会を捉えて指導すること。また、その改善のために、様々な業界団体と連携をはかること。
- (6) 都委託事業は、委託先に労働者の労働条件や関係法規の遵守を明記すること。
- (7) 業界・産業団体との連携と相対的に労働問題の関心の低い中小企業事業主に対応するため、事業主団体と連携して、労働時間、安全衛生など労働関係法令や雇用管理を指導できる人材を育成すること。

(東京労働局への要請)

- (1) 東京の労働基準を守る労働基準監督官を計画的に大幅に増員する。日本経済の中核で、労働基準法遵守のため違反摘発と悪質な事件では送検を行い、是正指導を強化すること。
- (2) 個別労働紛争における「あっせん」では、被申請者のあっせん参加率を高めるための努力を行うことにより解決の向上をはかること。また、解決不調の場合には費用面などを含めて多岐にわたる機関を紹介する等の対策を講じること。
- (3) 社会保険労務士の労務指導で脱法指南の他、団交や労使関係への不当介入など諸法規の趣旨に反する行為、従業員福祉に反する行為などについて、厳しく監督すること。
- (4) 副業、兼業における健康管理の他、社会保険適用、労働災害の場合の取り扱いなど解説するリーフレットなどを作成し、普及啓発をはかること。
- (5) 求人票における「みなし残業代」表示の的確化を求め、みなし時間数、みなし手当額の明示、また、みなし時間以上の労働には別途時間外労働手当の支給が必要なことを従業員に明示を指導し、違法な残業代不払いがないよう徹底すること。
- (6) 最低賃金
 - ①近年の上昇の中、違反率が大きくなっていることから、発効日までの間における周知活動を強化すること。
 - ②中小企業・小規模事業者への支援措置(最低賃金に関するワンストップ無料相談、業務改善

助成金、キャリアアップ助成金、・人材確保等支援助成金)を周知し、指導にあたること。

- ③特定(産業別)最低賃金の必要性の審議では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇格差を是正するための「同一労働同一賃金」を実践することからも、同一産業内の賃金格差是正をめざす目的意義をもつ特定(産業別)最低賃金を存続させること。

- (7) 日当制の従業員やタクシー、トラック運転者など基本給+歩合給や歩合給のみの従業員においては歩合、労働時間の変動により最低賃金をクリアしていない事例もあり、解説リーフ作成、周知を強化するとともに違反事例には厳重に指導すること。
- (8) 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン(4/1~7/31)期間中、学生向け相談会の連携する大学数を増やすよう各大学に働きかけること。

6. 雇用の安定・充実

(東京都と東京労働局への要請)

- (1)「雇用対策協定」に基づき、更に都内自治体が雇用安定に連携を強化して取り組むこと。

(2) 産業対策

- ①人手不足の中、高齢者、女性の就業など地域中小企業とのマッチングを高めるために身近な自治体施設内におけるハローワークを設置し、東京都、各自治体、東京労働局が連携強化すること。

- ②中小企業における人手不足分野での人材確保について、福祉人材センター、ナースプラザ、職業能力開発センターなどで求人情報の共有化をはかり、それぞれがきめ細かな支援と各機関が有する事業主などを活用すること。

- ③福祉、建設、警備、運輸産業などにおける労働条件改善のポイントを指導して産業の魅力を高めると同時に、専門職業能力を産業団体とともに進めること。

- ④人手不足産業・職種(医療・介護・保育・建設・土木分野)などにおける人材確保に向け、その魅力をPRするなど支援策を講じること。

- (3) ジョブカードサポーター企業を増やすよう周知、啓発に努めること。ジョブカード制度は、生涯を通じた訓練受講とスキルの証明書としての機能を担うツールとして有効であることから、労働市場における活用をより推進すること。

- (4) 国と東京都の連携した雇用対策では、需給調整分野(派遣労働分野)における相互連携においても連携効果が期待されることからその具体的相互連携事項を検討すること。

- (5) 「青少年の雇用の促進に関する法律」による事業主の職場情報提供義務内容を明確にし、より広く様々な情報を、新卒者に提供することを助言すること。

(6) 障がい者雇用

- ①障害者差別解消法の内容周知をはかり、各企業・団体における配慮義務内容など、豊富な事例での紹介で、法制定の趣旨に沿った様々な対応努力が行われるよう取り組むこと。あわせて、東京都、東京労働局の対応を積極的に公表・アピールすること。

- ②障がいに応じて一貫した修学・就労支援が行われるよう、教育委員会、大学、福祉・医療、労働関係行政機関と企業が連携する体制を構築すること。

(7) 「雇用対策協定」に関わる各事業連携について、毎年どのような連携が実施されたかを点検し、広報すること。

(8) 高齢者雇用対策

- ①東京都、東京労働局が収集した先進的企業の一体的事例紹介を行う中、相互利用をはかること。また同様に、エイジフリーに向けた賃金・人事処遇制度の確立など、企業が高齢者を雇用する環境整備のためのアドバイザー派遣などを積極的に行うこと。
- ②希望する者が65歳以上においても働き続けられる制度などの事例を紹介し、その普及をはかること。また、65歳以上の者の職業能力開発についても訓練コースを開発すること。
- ③高齢労働者の体力ニーズに応じた労働時間や作業環境を整備することを指導すること。
- ④シルバー人材センターの円滑な事業運営と営業力の強化をはかるため、都内自治体と協力支援を強化すること。
- ⑤高齢者の雇用高度化や高齢者活用の事例周知の他、都内高齢者雇用アドバイザーの取り組みを把握し、推進すること。また、企業の取り組みの好事例を積極的に公表すること。
- ⑥高齢者の健康状態に柔軟に対応するため、職場環境の改善や安全と健康管理のための配慮事項など、ハード・ソフト両面から対応をはかる企業指導を強化すること。

(9) 障がい者対策

- ①中小企業における障がい者雇用の推進のための支援、特に受け入れ実績がない「雇用ゼロ企業」に対する雇用前後の支援を強化すること。

(東京都への要請)

- (10)成長分野に関連した求職者向け職業訓練では、環境、医療、危機管理・安全などの分野の訓練の実効性を検証し、労使の意見を聞く場を設け、実効的な訓練を行うこと。
- (11)中小企業の主体的な人材育成を支援するため、配置された人材アドバイザーの企業支援を強化するとともに、民間事業主が行う職業訓練に対する支援充実をはかること。
- (12)職業能力開発の機会に恵まれない非正規労働者を対象に正規労働者ニーズの高い職種に関連した訓練を実施すること。特に、派遣労働者の正社員転換をめざし、専門キャリアアップコンサルと専門訓練コースを新設すること。
- (13)「きづくインターンシップ」を更に普及させるため、使用者団体紹介などを受ける中でより大規模な制度として促進すること。
- (14)高齢者雇用延長(経過措置の状況)や働き方、労働条件処遇、勤労意欲の変化をとらえて高齢者雇用施策を検討し、65歳以降の雇用延長への企業態度・勤労者の関心度についても調査すること。
- (15)法定障がい者雇用率以上の雇用と長期雇用継続が可能となるよう、障がい者雇用率計算における基準遵守、改竄行為が生じないよう各企業に指導・助言すること。
- (16)女性の就労支援
 - ①女性の再就職支援のためのセミナーやサポートプログラムの充実をはかること。しごとセンターでは、「女性再就職サポートプログラム」の内容と女性向けキャリアカウンセリング窓口

の相談を充実すること。

- ②各自治体に対しても勤務時間、労働条件、出産後の再雇用などの相談を受け付ける専任アドバイザーの配置を指導すること。
- ③女性の職業訓練の推進として、女性の訓練受講ニーズの高い分野について、ニーズに配慮した科目内容の充実をはかること。
- ④保育付き職業訓練内容を充実し、早期就業を支援すること。
- ⑤「女性しごと応援テラス」を大いに広報、周知し活用をはかること。また、就業相談から職業紹介までワンストップサービスになるよう自治体やハローワークと連携し、就業に向けては保育施設の紹介を含めた支援を行うこと。
- ⑥育児などでいったん離職した女性の復職・再就職に大学での学び直しを希望する女性向けに首都大学東京で、「リカレント教育」枠を設けて募集すること。また、都はこれについて助成金を準備すること。
- ⑦建設業、運輸業、警備、タクシーなど女性就労増における分野における労働環境課題を洗い出し、女性の就労面からも支援策を構築すること。

(東京労働局への要請)

(1) 労働力不足対策

- ①人手不足が続く建設、運輸、飲食、介護・育児、医療関係における関係者との協議でハローワークへの求人情報の有効性、活用を更に高め、併せて適切な労働条件確保が重要視点であることについて関係業界との認識をあわせて、求人の取り組み強化を行うこと。
 - ②人手不足分野の求職者・求人者支援専門窓口「人材確保・就職支援コーナー」(都内7ヶ所)でのきめ細やかな対応と地域の当該業界団体が連携した取り組みを行うこと。
- (2) 再就職支援セミナー、個別就職相談など広く就職支援活動を行うため、無料でこうした活動を行う職業紹介会社、NPO 団体などと連携をはかること。
- (3) 企業の募集・採用に際しては、その労働条件にコンプライアンス違反のないよう指導すること。中でも男女雇用機会均等法の理念を無視した採用差別を行わないよう指導すること。
- (4) 求人票における「みなし残業代」表示の的確化を求め、みなし時間数、みなし手当額の明示、また、みなし時間以上の労働には別途時間外労働手当の支給が必要なことを従業員に明示を指導し、違法な残業代不払いがないよう徹底すること。
- (5) 労働関係法令違反があった事業所では、新卒者の求人を不受理とすることについて、事業者徹底し、是正勧告とともに手続きに則り実施すること。
- (6) 求職者支援訓練制度については、訓練実施委託先における訓練実施状況について、施設での立会調査などを定期的に行うこと。また、訓練者よりアンケートによる苦情などの状況について、しっかりした調査を行うこと。また、建設業をはじめとする人手不足分野における人材を早急に育成するために短期間の訓練コースを指定するなど柔軟な運営を行うこと。
- (7) 就職氷河期世代の活躍促進に若者ハローワークでは年齢層を拡げて対象者一人ひとりの状態に応じたきめ細かい就職支援を実施すること。

- (8) 「青少年の雇用の促進等に関する法律」による事業主による職場情報の提供義務内容について明確にし、義務内容をより広く様々な情報を新卒者に提供できることがふさわしいことを助言すること。
- (9) 「労働移動支援助成金」に関して、従業員からの苦情や労働局調査から制度の趣旨および職業安定法の理念に照らして不適切な運用を行う送り出し事業主および職業紹介事業者に対して、速やかに厳正な啓発事業を行うこと。不正の発覚には不正受給として助成金の返還を求めること。送り出し企業に対する紹介事業者からの労働移動支援助成金に関連する積極的な働きかけを禁止すること。ハローワークによる再就職援助計画の認定、労働移動支援助成金の申請に際して、対象労働者本人の自由意志に基づく同意であることを確認すること。
- (10) 高齢者雇用
- ① 高齢者の雇用高度化や高齢者活用の事例周知の他、都内の高齢者雇用アドバイザーの取り組みを把握し、取り組みを推進すること。また、企業の取り組みの好事例を積極的に公表すること。
 - ② ハローワークにおける高年齢者向け相談窓口の設置場所を増設すること。
- (11) 民間求人サイトにおける労働条件記載の適正化を強く指導すること。特にみなし残業制度の内容、裁量労働制には適用業種、職種でない対象でも、募集が行われている実態を早急に改善するよう監督指導すること。
- (12) 女性対策
- ① 現在4ヶ所のハローワークに設置されている「マザーズハローワーク」の増設と各ハローワークにおけるマザーズコーナーの設置に取り組むこと。
 - ② 管内マザーズハローワークの周知・広報をはかる中、女性向けの求人を特色あるものとなるよう求人情報収集から工夫を行うこと。
 - ③ 都内で展開する国の訓練における保育付職業訓練においては、保育経費を都内実施を可能とする経費上限を緩和し、訓練事業者が受託可能なものとする。

7. 外国人労働対策

(東京都への要請)

- (1) 就労資格の有無にかかわらず、外国人労働者の労働基本権、日本人と同等の賃金・労働時間その他の労働条件や、安全衛生、労働保険の適用を確保することを助言・指導すること。
- (2) 外国人労働者を受け入れる事業主が、労働条件通知書、就業条件明示書や就業規則などを外国人労働者の母国語や平易な日本語で作成することの支援を行うとともにこれを助言・指導すること。また、外国人労働相談窓口の拡充をはかること。
- (3) 外国人技能実習機構との定期協議を持ち、実習生の実習環境を把握する中、都としての支援体制をつくること。
- (4) 総務省から各自治体へ要請の外国人労働者への自治体の共生サポート施策の計画策定を行い、主な13施策の実態把握と指導、都内自治体との総合協議を行うこと。

(東京労働局への要請)

- (1) 就労資格の有無にかかわらず、外国人労働者の労働基本権、日本人と同等の賃金・労働時間
そのほかの労働条件や、安全衛生、労働保険の適用を確保すること。
- (2) 外国人労働者を受け入れる事業主が、労働条件通知書、就業条件明示書や就業規則などを外
国人労働者の母国語や平易な日本語で作成することの支援と指導を行うこと。
- (3) 都内自治体における生活支援担当との情報交換と協議から、労働と暮らしの側面から労働局
としての支援のあり方を検討すること。
- (4) 改正出入国管理法施行に合わせて見直される外国人労働者雇用管理改善指針を使用者に徹底
すること。特に、違約金、保証金を徴取する者を「取次機関」として利用する職業紹介事業
者からのあっせん禁止を徹底すること。
- (5) 定住外国人の就業支援のため、外国人労働者に対する適切な雇用管理が期待できる求人を積
極的に開拓すること。
- (6) 外国人労働者問題啓発月間(6月)においては、関係機関との連携をより強化する中、周知・
啓発活動を集中的に行うこと。
- (7) 技能実習制度
 - ① 不適切な運営を行っている監理団体または実習実施者が判明した場合は、外国人技能実習機
構と協力して、速やかに監督・指導すること。
 - ② 外国人技能実習法や上陸基準省令などに明記されている日本人と同等額以上の報酬について、
実効性を担保するための判断を示しながら機構と連携して実習先、監理団体を指導すること。
 - ③ 地域協議会の構成メンバーに、地域の労使団体および技能実習生を支援する団体を加え、課
題や情報の共有化をはかること。

8. 福祉人材の処遇改善

(東京都への要請)

- (1) 介護・福祉関連：安全、安心、安定の生活設計を重視し、福祉サービスや関係サービス資源
の活用等をワンストップで支援する相談支援チームおよび相談援助専門職を配置し、自治体
での相談・情報サービス・サポート機能を拡充すること。また、医療、介護、幼児教育・保
育、福祉を支える従事者の処遇改善および人材の確保、離職防止やキャリアアップをはかり、
その質の向上に取り組むこと。
- (2) 介護労働者の労働条件を改善するため、介護人材の確保定着に向けて、東京における労使団
体、都、東京労働局、関係機関(介護労働安定センターなど)の協議会を設置すること。
- (3) 介護労働はハードワークの割に賃金が安く、慢性的な人材不足による過重労働で休暇も取り
にくい等のイメージが定着し、人材確保の促進や介護事業の運営が阻害されている。介護従
事者の仕事の魅力ややりがいの意義を評価するとともに、介護労働の魅力発信を事業者・関
係団体とも連携して積極的に広報活動すること。
- (4) 介護従事者の処遇や働く環境の改善により離職を防ぎ、安定的に確保・定着させることが最
重要課題である。都でも介護職員に対する奨学金支援や介護資格取得に対する補助等、様々

な福祉人材対策が実施されているが、介護人材の確保・定着に更なる支援の強化を求めること。

- (5) 子どもの貧困の拡大など福祉ニーズの増大を踏まえ、子どものためのセーフティネットを整備し、子どもに開かれた仕組みとするため障害児支援や子どもの貧困問題への対応、一人親支援、社会的養護を「子ども・子育て支援新制度」の基盤として位置づけること。また、「子ども・子育て支援新制度」において国が示す教育・保育施設および学童に関する最低基準の改善充実、あわせて、最低基準を緩和しないこと。
- (6) 図書館行政について、日常生活や仕事、学校教育、社会教育などあらゆる場面での課題解決支援をはかるべく、幅広く資料収集、蓄積、提供し、地域のシンクタンク機能として図書館充実を求めること。施設の管理運営のあり方検討ではコスト論に偏ることなく、指定管理者制度導入による弊害も十分踏まえ、行政責任を果たしうる形態を追求すること。
- (7) 学校運営関連について、貧困の世代間連鎖を止めるために学校運営経費の拡充をはかること。公教育の無償性の原則に立ち、学校経費を本人または保護者から徴収する場合には、徴収目的などについて説明を進めるとともに、地方自治法第 210 条を適用して公会計処理を進めること。とくに学校給食費の公会計化を進め、必要な制度と人員の整備に取り組むこと。

9. 労働安全衛生対策の重点強化

(東京都と東京労働局への要請)

- (1) 労働安全衛生対策を経営の重要施策として盛り込み、従業員の安全と健康維持を推進することを促進させるため、連携した事業者対策を行うこと。
- (2) メンタルヘルス対策を進め、昨年からスタートした「ストレスチェック」の運用指針について広報・周知を行い、すべての事業場で実施されるよう事業者に必要な支援を実施すること。労働者のプライバシー保護と不利益扱い防止に向け、助言、指導・監督を強化すること。

(東京都への要請)

- (3) 災害防止ノウハウの伝承にも寄与する OSH-MS（労働安全衛生マネジメント・システム）の導入について、都としても中小企業事業者に対し導入を促進する対策を講じること。
- (4) 東京都内企業のメンタルヘルス対策実施状況を把握するために必要な調査を実施すること。
- (5) 職場でのパワーハラスメントや「いじめ」についてその防止と企業内での対策について広く啓蒙活動を行うこと。その際、パワハラに関する事業主が雇用管理上で講ずべき措置の行為者・被害者の対象に職務の遂行に際して接触した取引先、利用者、患者、生徒などの第三者を含めることを指導・助言すること。
- (6) 「職場のメンタルヘルス対策推進事業」における対策推進事業検討会議、推進対策週間の取り組み、シンポジウム、相談会開催などについては、労使団体と協議して対応すること。

(東京労働局への要請)

- (1) 東京安全専門家会議では、労働災害防止に向けて現場視察、独自のパトロールを行うこと。

- (2) メンタルヘルスの事業場外相談機能として、地域産業保健センター・保健所・精神保健福祉センターを位置付け、地域と職域が共同して取り組むこと。
- (3) 安全で安心な職場環境整備のために、安全衛生管理体制の整備を促進し、臨検監督で職場の労使構成の安全衛生委員会の活動チェックを重点調査し、労働災害の撲滅をめざすこと。
- (4) 安全衛生行政の一環として、震災時の企業における行動基準確立について労使協議の上、明文化し周知するよう指導に努めること。また、最低限の防災用品を備えることと必要な備蓄を行うことを指導すること。
- (5) 安全衛生マネジメントシステムやリスクアセスメントを導入しようとする事業場に対してスタッフ育成等の支援措置を講じること。特に、中小企業に対する支援を行うこと。
- (6) アスベスト対策の強化・拡充をはかる観点から、アスベストを使用している建築物の解体作業などについては、労働者への曝露防止対策を十分に進めること。
- (7) 化学物質の安全対策を強化するため、リスクアセスメント実施・ラベル表示義務の拡大について、安全データシート(SDS)交付義務とも合わせて、事業者や労働者などへの周知・指導・支援を行うこと。
- (8) 労災審査を迅速に行うため、審査員やスタッフなどの専門教育の強化、要員の適正配置を行うこと。
- (9) 地域産業保健センターの活動を充実させること。中小企業の経営団体、東京都中小企業振興公社および勤労者福祉サービスセンターと連携して地域産業保健センター業務のPR活動を中小企業の経営者に対して展開すること。また、小規模事業所における産業保健活動の進め方マニュアルの普及推進と、50人未満事業場における産業医の共同選任を強力に進めること。
- (10) メンタルヘルス対策を進め、「ストレスチェック」の運用指針について広報・周知を行い、結果報告未提出事業所対策を進め、すべての事業場で実施されるよう事業者に必要な支援を実施すること。また、労働者のプライバシー保護と不利益扱い防止に向け、助言、指導・監督を強化すること。

ものづくり・中小企業政策

1. ものづくりの視点を重視した総合的な施策を推進すること

(1) 都内に働く勤労者の視点に立った東京における「ものづくり」を戦略的に継承し、都内での「今日的」な、ものづくり産業育成を一層進めることを重点的目標として産業支援を行うこと。

①ものづくり技術・技能の継承はもとより、世代に隔たりのない技術・技能労働者の確保、人材の育成に向けて、技術・技能評価制度の社会的認知の更なる向上をはかること。また、「現代の名工」など優れた人材を社会が評価し、マイスターや一級技能士の職人とのふれあい、技の魅力を体感できる仕組みをつくり、広く拡大に取り組むこと。

②高度熟練技術・技能労働者に対する評価を高める社会システムを、現行制度の見直しを行う中、東京版マイスター制度(「東京マイスター」)の充実をはかること。また、以下の方法でその人材の活用をはかること。

ア)小学校・中学校の段階からのものづくり教育の履修時間の拡大と内容の充実に取り組むこと。

イ)職場体験学習の機会の場をつくること。

ウ)工業系高等学校での技術実習指導や中小企業における技術・技能伝承に対する技能者派遣事業などへの助成を行うこと。

エ)専門高校・大学など関係教育機関での実践指導員や技能コンサルタントとして採用すること。

③前年度に引き続き、産業教育設備予算の拡充を図ること。専門高校の見学、都の教示、産業教育設備予算の確認など行った上で、実験実習設備の購入(新規・更新)や修繕費を大幅に拡充すること。また、工具や実習材料の予算も拡大を図ること。

④工業高校教職員、とりわけ進路指導者と都内中小企業人事担当者などとの就職関連やマッチング等について意見交換できる場づくりを行うこと。また、中学校教職員、とりわけ進路指導者と工業高校教職員などの情報交換の場づくりなど検討すること。

⑤社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するための、「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール指定校」の周知、充実とさらなる拡大をはかること。

(2) 東京都における持続可能な経済発展に向けた最重要施策の一つとして「人材育成」を掲げ、ものづくりにおける高い技術と人材の確保の観点から重点対策分野として位置づけること。

①様々なものづくりの現場において改善指導ができる手法を総合的に学習する場としての「東京都生産性革新スクール」の周知、徹底と卒業生などの実施支援活動の実施に向けて積極的に取り組むこと。また、カイゼンインストラクターの養成拡大と派遣推進もあわせて行うこと。

(3) 産業界、教育界および行政が一体となって産業教育の改善・進捗を目的として設立した、「東京都産業教育振興会」の活用と積極的な活動のアピールを行うこと。

①都内の工業高校において、ジュニアマイスター顕彰制度の取り組みや地元小中学校との関係、

卒業生の技術習得能力や地元企業との連携、就職支援活動などについて、教職員との情報交換・意見交換を充実すること。

②インターンシップ制度などについて学校・行政・実習受け入れ企業で構成する協議会をつくり、課題の整理と改善・拡大に向けた取り組みを行うこと。

(4) 女性や若者に向けてのものづくり企業への就職促進に資する職場環境整備や情報発信等SNSなどを活用し、積極的に支援策を講ずること。

(5) 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練、中小企業事業主や関係団体等による共同職業訓練事業や労働組合が行う技術・技能向上の取り組みに対する支援を充実・強化すること。

①事業主団体、労働組合が行う技術・技能向上への訓練、イベントなどについて、共同開催や後援を積極的に行うこと。

(6) 中小企業政策に「SDGs」目標を取り入れること。東京都として企業経営について、環境や社会の様々な問題に責任を持ち、継続可能な「SDGs」が企業経営としての動きが強まっていることを認識するレベルから、多くの中小企業の行動指針や企業経営の中に「SDGs」目標が組み込まれるよう積極的に導入や普及に向けて取り組みを強化すること。

(7) 中小企業経営者の高齢化等による事業の衰退や廃業による失業者を増加させないために、円滑な事業承継の促進に向けた、「事業承継ガイドライン」の周知や中小経営者の気づきを促進する取り組みや支援策の拡充を行うこと。

(8) 企業主導型保育事業助成金の給付を受けられない、制度導入前から存在する事業所内保育施設に対して、都独自の支援を行い、制度導入前から存続している施設に対して助成金支援を検討するよう国や監督官庁に対して働きかけること。

①今後、都内における様々な企業集積地(工業団地、大型ショッピングセンター等)への保育施設設置に向けて取り組みを推進すること。

(9) 「ものづくり」の高い技術、「サービス」のきめ細かさなど職業特性を全面に出したイメージ・アピールの場になり得る2021年度東京開催の「第59回技能五輪全国大会・アビリンピック全国大会」の開催の成功に向けて青年技能者や障がい者の技能振興に向けた都内での気運の醸成・普及啓発を積極的に取り組むこと。

①「第59回技能五輪全国大会・アビリンピック全国大会」へ都内の中小企業に勤務する技能者や技術者が数多く参加できるよう、東京都としても支援金制度、補助金制度等、参加に向けた取り組みを強化すること。

(10) 2018年にもまして、訪日観光客が大幅に伸びる中、観光客購買向け「TOKYO BRAND」づくりの商品開発で、付加価値の高い製品・製造をSNSなど使って周知するなど積極的に支援すること。

2. 中小企業の基盤整備と生産性の向上をはかること

(1) 中小企業・小規模企業振興条例の施行を受けて、中小企業事業者はもとより、広く都内の中小企業従事者に対してその趣旨を周知徹底するとともに、条例の制定を積極的に告知していくこと。

- (2) 企業の社会的な責任に見合った税負担の実現を目指し、国や監督官庁に対して検討するよう働きかけること。
- ①中小企業やディーセント・ワークを後押しする税制改革を国に対して要請すること。
- ア)中小企業基本法に合わせる方向で、税法における中小企業の定義を見直すこと。
- イ)中小法人に対する法人税の軽減税率を基本税率の 1/2 水準とすること。
- ウ)中小企業に対する人材投資促進税を復活させること。
- エ)法定雇用率を上回って障がい者を雇用する中小企業に対して法人税を減税すること。
- ②特に、改正された「下請法に関する運用基準」についての取引適正化相談員による巡回企業や巡回数等を増やすこと。
- (3) 様々な講習会や会議の場を通じての下請けいじめ防止などの関係法でもある「下請け代金支払い遅延防止法」や「下請け中小企業振興法」等の普及に東京都としても努めること。
- (4) 中小企業による新卒者の採用を支援するため、ハローワークや行政の外郭団体に要請して、積極的な面接機会を増やすこと。また、中小企業経営団体、共同組合等が主催する企業説明会などに資金支援など、積極的な支援を行うこと。さらにインターンシップ推進に向けた学生情報活用や中小企業の魅力をアピールするなど広報を実施すること。
- (5) 都内中小企業において、業務効率化による生産性に取り組もうとする企業に対する支援活動について積極的に取り組むこと。
- ①求人における効果的な企業 PR が可能になるよう ICT の活用を促進するための支援を行うこと。
- ②中小企業における情報セキュリティ対策支援を積極的に行うこと。

3. 産業政策を充実し、中小企業の成長と人材の育成を支援すること

- (1) 中小企業の国際競争力強化や自律的成長を促し支援すること。
- ①新興国等の海外市場へのアクセスを可能とする情報・ノウハウ提供、人材獲得・育成支援、資金調達支援なども含めた総合的な支援体制の構築を、国、区市町村、産業界と連携して進めること。
- ②海外で事業展開をはかる企業を支援すること。
- ア)カントリーリスクや現地規制、商慣行などの海外情報の発信を強化すること。
- イ)海外事業展開を図ろうとする、地元の中小企業の支援として、無料相談会の開催や中小企業に対する助言等については行っているが、労働慣行の情報としてのILOの中核的労働基準、すなわち結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別の排除を遵守し、その重要性についても周知を徹底させること。
- ウ)既に開設している、タイ・インドネシア・ベトナムのサポートデスクにおいての現地の商慣習問題や労務関係問題などの事例について公開をすること。
- (2) 産業を発展させるための人材を育成すること。
- ①急激な産業構造転換の時代、事業転換が必要な企業に対する労働者の教育(働く者の学び直しや新たな職業開発支援)・訓練、研究開発投資などへの支援を強化するとともに、中小企業の

サクセスロード情報発信、人材確保・育成総合支援で中小企業の魅力を強力に発信すること。

(3) 企業における人的投資、設備投資、研究開発投資等に対する支援を着実に実践できるよう国や監督官庁に対して働きかけること。

①働く者の学び直しや企業の職業能力開発に対する支援強化を行なうこと。

②雇用形態や企業規模による格差が生じないよう中小企業に対する支援策を講じること。

③知的財産活用に向けた人材育成を行うこと。

④金型をはじめとする中小企業の技術が知的財産の枠組み(特許・実用新案・著作権等)で保護されるような法整備を進めること。

(4) 「くるみんマーク」や「プラチナくるみんマーク」(注3)などの認定マークの認知度や信頼度を向上させるための取り組みを行うとともに中小・零細企業を含めて全ての企業が積極的に次世代育成支援を推進することを東京都としても広くアピールすること。

4. 中小企業における福祉サービスを充実すること

(1) 「中小企業勤労者福祉サービスセンター」の支援を強化し、未だ未設置の地域ではセンターを設置するよう区市町と連携して取り組み、その間は制度の周知徹底を行うこと。

(2) 中小企業労働者の財産形成と退職金確保のための諸施策を拡充すること。

①特に、国の勤労者財産形成促進制度等の案内のリーフレットの配布やポスターの配布を行い、普及と啓発を促進すること。

②中小企業退職金共済制度への加入を促進するとともに、国や監督官庁と連携し、退職金不支給期間の是正をはかること。

③事業者の違法な社会保険適用逃れや該当する労働者の未適用などの労働者の不利益を防止するために、国や監督官庁と連携し、徹底して社会保険適用を推進すること。

(3) 近年多発する自然災害を受け、雇用確保や地域への貢献を目的とした「事業継続計画(BCP)」を作成していない中小企業に対して技術的な支援を行うとともに企業の災害防止対策に対して積極的な取り組みを行うこと。

①都内中小企業において、自治体と連携し「事業継続計画(BCP)」を作成している取り組み内容をベストプラクティスとして広く公開すること。

5. 下請中小企業における取引の適正化を推進すること

(1) 中小企業における働き方や取引慣行における諸問題の対応について東京都としても積極的に取り組むこと。

①4月に成立した「働き方改革関連法」の対応として、大企業による業務負担や不公正な取引条件やコストを価格に転嫁できないなどの業界独自の商慣行、取引慣行の是正に向け監督強化を行うこと。特に、価格だけでなく働き方も含めた取引の適正化に取り組むこと。

②短納期発注や急な仕様変更など下請け中小企業の「働き方改革」を阻害する発注がなされないよう、下請法違反の未然防止や下請中小企業振興法に基づく振興基準の順守を通じて下請け取引の適正化をはかること。

- ③下請け企業からの情報提供・申告等に対し親企業からの報復措置をなくすシステムを東京都としても検討すること。
- ④また、親企業からの過度な単価水準引き下げ要求に対し、商取引における一定の規制を東京都としても検討すること。
- ⑤下請法の適用対象外となっている発注者と元請け事業者の取引についても、適正な単価や積算モデルとの契約なるよう、東京都としても検討を行うこと。
- ⑥長時間労働につながる商慣行の見直しと取引の適正化をはかるため、事業主が取引上必要な配慮をする努力義務を定めた「労働時間等設定改善法」および「労働時間等設定改善指針」の周知徹底を東京都としてもはかること。

男女平等政策

1. 雇用における男女平等の推進

- (1) 女性活躍推進法に基づく東京都特定事業主行動計画について、取り組み実施状況の公表項目が他県に比べ少ない。都の発信力、見える化を促進するためにも、公表項目を拡大し、公表すること。
- (2) 東京都男女平等参画推進総合計画の実効性をはかるためにも、「東京都女性活躍推進白書」に資する調査を定期的に行い、都内で在住、在勤、在学する女性の実情を把握し、結果を公表し、施策に反映すること。
- (3) 女性活躍推進法の見直しを受けて、改めて法の趣旨、内容について事業主に周知を図るとともに、計画の実行促進を働きかけること。また、行動計画策定義務の企業が拡大したことから、全ての事業主の行動計画策定が進むよう、都としても事業主への働きかけを進めること。
- (4) パワーハラスメント防止対策の法制化の動きを受けて、パワハラの定義、事業主の措置義務などが明確化されたことから、法の趣旨、理解が進むよう事業主への周知、教育に努めること。
- (5) あらゆるハラスメントを包括的に対応できるよう、対応マニュアルの作成・普及啓発に努めるとともに、対応窓口の教育・ケア対策をしっかりと図ること(セクハラ・マタハラ・パタハラ・SOGI ハラ(注 4)・DVなども含む)。
- (6) 介護従事者の多くは女性でありハラスメントを受けやすい環境にある。ハラスメントから介護従事者を守るためにも、訪問介護サービスにおける2人体制時の利用者負担に対する補助や相談窓口設置を行うこと。
- (7) ハラスメントから介護従事者を守るためには、利用者とその家族がハラスメントを起こさない教育が必要である。地域包括支援センターなどにハラスメントに関するポスター掲示やパンフレット設置を行い、ハラスメント予防・対策を図ること。
- (8) 都は「働きやすい職場環境づくり推進奨励金」として各種コースを設定していることは評価できる。一方、昨今 SOGI、LGBT 対策へのニーズが高く、同性パートナー休暇制度などを整備する企業も出始めていることから、対象コースにこれらの制度整備を盛り込み、より一層働きやすい職場環境づくりに努めること。

2. 男女が仕事と生活を調和できる環境整備をはかること

- (1) 妊娠・出産・育児期に離職することなく安心して働き続けられる環境の整備に向けて、都独自の育児介護両立支援ガイドブックを作成し、事業主はもとより、従業員に活用できるよう普及啓発に努めること。
- (2) ガイドブック作成においては、育児や介護は男性も関わる問題であることを意識した内容とし、男性や男性の管理職にも理解を求める内容とすること。

- (3) 都庁内において、男性の育児休業取得目標を明確にし、その目標達成のための具体的な施策を講じるとともに、結果の公表を行うこと。
- (4) 少子高齢化の進行に伴い、特に女性の晩婚化が進み出産年齢が高齢化し、子育てと親の介護を同時にしなければならないダブルケアに直面する労働者が増加傾向にある。そのための情報収集が必要なことから、介護と育児を同時に相談できるような対応をはかること。
- (5) ダブルケア問題の認知度を高めていく必要があることから「ダブルケアサポーター養成講座」などを実施し、広く理解を求める取り組みを進めること。

3. 男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直しを進めること

- (1) 都は、2021 年度までに審議会等における女性委員の任用率を 35%にする数値目標を掲げている。目標を着実に達成するため、任用率が少ない審議会への委員を増やすなど、具体策を講じること。
- (2) 内閣府男女共同参画局では、理工系分野が充実している大学や企業などと連携し「リコチャレ」(注 5)の取り組みを行っている。これらの取り組みを都としても積極的に活用するよう周知するとともに、取り組み企業や大学がさらに促進されるよう支援すること。
- (3) 都教育委員会で実施している「中学生の職場体験」の取り組みを小学校へ拡大し、もっと早いタイミングで理工系分野に興味を持ってもらう取り組みを図ること。
- (4) 東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議は、年に 2 回の開催のみである。情報共有のみならず、具体的な対策や方向性を示すためにも、より実効性のある会議体とすること。
- (5) 配偶者からの暴力への対応を強化するためにも、DV問題を抱える夫婦らのもとで、その子どもたちも暴力被害を受けている事例が多いことから、DVと児童虐待の関連を調査し、虐待も的確に把握できるよう支援態勢を充実させること。その際、虐待の要因は複雑に絡み合っていることから、貧困やメンタルなど総合的角度からの分析を行い、対策を講じること。
- (6) 若年層の性暴力被害者への適正な対応を図るため、その実態把握に努めるとともに、公的機関のみならず、民間団体支援とも連携し、中長期的に支援できるよう、きめ細やかな支援体制をはかること。
- (7) 性暴力は人権侵害であることから、性暴力の根絶に向け、性暴力がもたらす中長期的心身への影響や社会生活の困難さなど、性暴力に対する正しい理解を進めるとともに、性暴力を容認しない社会づくりに向けた、環境整備に努めること。
- (8) 都は加害者対策として男性のための更生プログラムの開発などを行うとともに、すでに取り組んでいる民間団体、NPO を支援するなど、具体的な対策を講じること。
- (9) 渋谷区、世田谷区、多摩市と、同性パートナーを認めていく動きが進められていることから、都として、各区市町村に対する支援、連携を引き続き進めること。
- (10) 窓口業務に従事する、すべての職員が性的指向・性自認に関する適切な知識を習得する必要があることから、都と区市町村とが連携して、研修を行うなど対応をはかること。そのうえで、「知識を習得しています」などの掲示や説明を行い、理解を求めること。

4. 女性のからだと健康について

- (1) 健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることが、生産性向上や 企業業績向上に結びつくと考えられている。女性特有の健康課題に対する取り組み(リテラシー向上施策や相談窓口等)が進むよう都として支援すること。

まちづくり政策

1. 安全・安心社会の実現、ひと・環境にやさしいまちづくりを推進すること

- (1) 社会資本や既存施設の長寿命化・安全対策にあたっては、人口減少・超高齢社会の進展を踏まえ、必要性の観点から優先順位を付け、官民連携も行いながら、計画的、効率的に実施すること。
- (2) 危険な空き家の解体助成や更地にした場合の税負担軽減、土地譲渡の推進、空き家の住宅確保要配慮者への改修提供の推進、福祉、ビジネスへの利活用など、区市町村が空き家対策計画を策定して、空き家対策を着実に進めるよう、都として支援を行うこと。
- (3) 所有者不明空き家・土地対策を検討する国に対して、相続登記の推進や土地所有権を放棄して国や自治体に土地を移管できる仕組みづくりを求めること。また、空き家の放置が有利としないような制度となるよう国に求めること。
- (4) 既存住宅を長期にわたって利用していくためには適正な管理・修繕とともに、安全・快適な住生活のために住宅性能を向上させる必要がある。住宅リフォーム工事を行う区市町村に対し、補助費用の一部を支援する事業を行うこと。
- (5) 多摩産材の都内普及に向け、公共施設や学校・保育所・幼稚園、都市・海上公園、民間住宅での内装材、家具などでの使用拡大の推進を図ること。また、多摩産材の良さを子どもに伝える木育活動を支援すること。
- (6) 自動車運転において、スマホを手に持って通話する、スマホやカーナビを注視する「ながら運転」とそれらによる事故が厳罰化となる中、更なる教育での指導や社会での啓発活動、注意喚起が行われるよう取り組むこと。
- (7) 観光地における危機管理をさらに強化すること。首都直下地震やテロなどの事態に備え、訪日外国人にも対応したやさしい日本語や言語数を増やした防災情報の発信や避難誘導訓練、安全確保マニュアルの配布、研修、連絡体制の構築などを強化すること。また、各国大使館と連携して取り組むこと。

2. 都市交通問題を解決し、観光政策やインフラ整備の充実を図ること

- (1) 「白タク行為に該当するようなライドシェアは、利用者の安心・安全に極めて大きな懸念があり、さらに、改正タクシー特措法の意義を損なうことが危惧されるため、十分慎重に対応すること」とした都議会の意見書が採択された。運転手の労働条件にも課題がある「ライドシェア」を導入しないよう国に求めること。
- (2) 「交通政策基本計画」に基づき、首都直下地震などや老朽化への備えも万全とし、持続可能で強い交通・運輸体系を構築すること。交通・運輸を担う人材の計画的な確保に向けて、資格・免許などの技術・技能を習得する人材育成や同産業への就業を支援し、その成果を回答として示すこと。
- (3) 高齢者による交通事故に対応するため、各警察署に運転免許返納相談窓口を設置し、移動手

段の確保を含めた高齢者や家族の相談を受けて自主返納を検討すること、免許更新時の対策を検討すること、事故防止装置へ助成すること、返納時に更なるインセンティブを与えることなど、高齢者が事故の加害者にならない対策に取り組むこと。

- (4) 鉄道駅のホームドアの設置支援を国と共に推進するとともに、設置の推進や費用負担の更なる軽減に取り組むこと。
- (5) 運送業界の長時間労働対策などに対応して、集配中の貨物車を対象に駐車規制の緩和が進んでいる。集配や荷捌き用の駐車スペースの整備を広げること。
- (6) 自転車通行空間整備の整備において、自転車レーンの表示を統一すること。
- (7) 自転車通行空間整備が進められる中、自転車事故による高額な損害賠償が命じられる事例がある。自転車利用者を対象に損害賠償保険への加入義務化について検討すること。また、スマホを操作しながらの「ながら運転」の禁止など自転車の運転マナー向上の取り組みを推進し、交通違反の取締りを強化すること。
- (8) 都内で増加している民泊において、違法なヤミ民泊を根絶すること。また、騒音やマナー違反、交通機関の混雑などの「観光公害」対策に国や区市町村、関係機関とともに取り組むこと。
- (9) 産業の活性化を図り、渋滞緩和によるCO₂削減にも寄与するため、多摩地域の南北道路の整備を推進すること。

3. 災害に強い都市づくりを推進すること

- (1) 過去の災害経験を活かして、様々な団体との災害ボランティアネットワークの運用強化を行うこと。
- (2) 木造住宅密集地域の不燃化、耐震化による解消を図るとともに、消防車などが入れない狭隘な箇所は、消火栓の増設や消火栓にホースを直結して消火できる設備を増強し、町会・自治会などを含めた消火・避難訓練の充実を図るなど、減災に取り組むこと。
- (3) 緊急輸送道路沿道建築物・特定建築物の耐震化など災害に強いまちづくりを進めること。
- (4) 高齢者や障がい者などの災害時要配慮者が避難する際の区市町村による全員の個別計画の策定が進むように支援すること。
- (5) 高潮、台風、豪雨などの浸水被害時に各区と連携し、的確な情報提供を行うとともに、防災行動計画(タイムライン)の普及によって、災害時要配慮者をはじめとした人々が適時、安全、広域に避難できるように対策を充実させること。また、ゲリラ豪雨対策として東京の市街地、地下街、地下鉄が浸水被害に遭わないよう、河川や下水道・貯留管などの整備に前倒しで取り組むこと。
- (6) 帰宅困難者・外国人旅行者対策として、一時滞在施設を確保し、地域・事業所における備蓄の拡大を推進するとともに、多言語による情報提供、サポートを推進すること。
- (7) 大阪北部地震を受けて、通勤時における事業継続計画(BCP)が規定されていないことが分かったことから、BCPの修正を含めた対応を行うよう各企業に求めること。

4. 島しょ地域の安全・安心が確保され観光を含めた活性化を推進すること

- (1) 南海トラフ巨大地震による津波浸水などの被害が想定される中、住民一人ひとりが迅速かつ主体的に避難行動を行え、災害時要配慮者や外国人観光客などの支援を確実に執り行えるよう町村や関係機関と共に訓練を積み重ねること。また、被災後の長期間の孤立に備えて必要な備蓄を行い、通信手段を確保するなど、ハード・ソフトの防災・減災対策を進めること。
- (2) 介護事業所を運営する法人が島外からの介護人材を受け入れる際に負担する住宅や旅費などの費用について助成を行うこと。
- (3) 島しょ地域に赴任する民間人材の確保策として、町営住宅や村営住宅などの住宅確保に助成を行うこと。
- (4) 島しょ地域の宿泊施設に、バリアフリー化などの改修を積極的に進めることで、観光振興に取り組むこと。
- (5) 都立高校の校舎において塩害や多湿による結露被害にも配慮した改築・改修に取り組むこと。
- (6) 島しょ地域の医療・介護と広尾病院とのネットワークを構築し、島ごとに異なる医療・介護資源を踏まえた療養生活支援、医師の人材育成など、島しょ医療の充実に取り組むこと。

環境・エネルギー政策

1. 持続可能なエネルギーの利用、省エネ促進による地球温暖化対策の推進

- (1) 省エネルギーを推進するとともに、電気の使用から燃料または熱の使用の転換、電気消費機械の使用時間の変更、事業者が取り組むべき需要平準化の措置などにより、電気の需要(時間帯使用量)の平準化を図り、結果として、「スムーズビズ」の推進にも寄与すること。
- (2) 電気需要の平準化及び節電対策として、ガスヒートポンプ方式やナチュラルチラー方式などのガス空調機器(注 6)、潜熱回収型給湯器(注 7)、家庭用ガスコージェネレーションシステム、自然ヒートポンプ式給湯器といった給湯機器などの普及拡大に向け、導入に対する補助金や手続きの簡素化、交付対象の柔軟な対応など、具体的な支援を行うこと。
- (3) 家庭や企業でのエネルギー利用の効率化、最適化に資するスマートエネルギー都市推進事業、家庭におけるエネルギー利用の高度化促進事業を今後も継続して実施すること。
- (4) 小中学校や高等学校等の屋上や空きスペースを利用した太陽光発電システムの設置を加速させること。再生可能エネルギーで電力の一部を賄うことで省エネ効果をあげ、発災時におけるエネルギー供給の確保にも資すること。
- (5) 災害時に地域防災拠点となる公共施設や病院などの医療機関において、災害時に求められる役割・機能を維持するため、備蓄燃料や蓄電池設備に加え、自立分散型電源の導入など、調達手段の分散化を行うこと。
- (6) 災害時の避難施設に電源自立型空調設備の導入を進めること。
温暖化対策に取り組む上で電気自動車の普及が効果的であるため、都内の充電設備(充電スタンド)を拡充すること。
- (7) 再生可能エネルギーの固定価格買い取り制度(FIT)の終了など2030年代以降に使用済みの太陽光発電パネルが大量に廃棄される恐れがあるため、使えるパネルは安く購入し使用する、パネルから有用金属を取り出す、事業者に適正処理を促す、パネルの回収コストを誰が負担するかなどの検討を進め、国にも対策を要望すること。
- (8) 温室効果が二酸化炭素(CO₂)の12倍から1万4800倍ある代替フロン類が増えていることから、対策に取り組むこと。

2. 自然環境の豊かさを守る、環境に優しい都市づくりの推進

- (1) 東京湾や島しょ地域の海を守るため、合流式下水道のさらなる改善と島しょ地域における下水道や合併浄化槽の整備、りん・窒素除去対策を講じること。
- (2) 東京の緑が多摩地域における大規模開発により減少していることから、緑地や森林の整備や農地減少の抑制、民有地の緑の保全、拡充などを実施し、東京の緑を減らさないこと。
- (3) 農業や生態系、希少生物を守るため、特定外来生物などの有害生物の防除、対策に取り組むこと。対策などの結果、どれだけ被害が軽減し、希少種が回復したのかなど、長期的に評価を行っていくこと。

- (4) ヒートアイランド対策として、遮熱性舗装の整備推進や緑化対策などについて国や区市町村と連携し取り組むこと。
- (5) 夏季を中心に光学オキシダントが高濃度になり、都内では10日ほど光化学スモッグが発生している。PM2.5やNO_x(窒素酸化物)、VOC(揮発性有機化合物)の削減を進めること。
- (6) デング熱やチクングニア熱(注8)、マラリアなどの感染症を予防するため、蚊の発生抑制に取り組むとともに、患者発生時における相談や迅速な対応で感染の広がりを防ぐこと、感染しないように都民の海外渡航における注意喚起を行うこと、広報・教育活動を強化すること。マダニによるSFTS(注9)感染対策に取り組むこと。
- (7) 東京都の水源としての多摩川を今後とも活用していくために水源林の整備を引き続き実施していくこと。また、現在運用していない玉川浄水場について水質改善の課題を含めて今後の方向性を検討すること。

3. 循環型社会に向けた持続可能な資源利用と適正処分の推進

- (1) 日本における使い捨てプラスチックごみの発生量は世界2位であり、劣化し細かく砕けた「マイクロプラスチック」が河川や海の生態系に影響を及ぼしている。国や区市町村、関係機関、産業界などと連携して使い捨てプラスチック製品を削減する目標達成に向けて取り組むとともに、国内でのリサイクル処理能力を増やす、廃プラスチックの埋立処分量をゼロにする、環境教育を展開するなど、対策を強化すること。
- (2) 廃プラに限らず、産業廃棄物や一般廃棄物の不法投棄を未然に防ぐ対策は継続して実施するとともに、9都県市と連携した取り組みとすること。
- (3) 小型家電などから拠出できる有用金属(レアメタルも含む)を取り出すリサイクル手法を確立して、事業者や区市町村と連携して実施すること。
- (4) 使い捨てプラスチックの削減も含めて、環境への負荷ができる限り低減される循環型社会を目指して、発生抑制・再使用・再生利用・適正処分の考え方を重視した3R(リデュース、リユース、リサイクル)行動を推進するとともに、区市町村による廃棄物の発生抑制策や資源化の取り組みを支援すること。

消費生活政策

1. 消費者被害の防止・救済に向けた環境整備・施策を推進すること

- (1) 振り込め詐欺などの特殊詐欺について、警察官や全国銀行協会の職員を装って銀行カードをすり替える手口や、改元でのキャッシュカード変更詐欺など新たな手口が発生している。また、「アボ電」をかけてからの強盗が都内で起こっていることなど事件が凶悪化していることから、消費者への情報提供・注意喚起の徹底や各種広報、相談、検挙など、消費者被害、強盗被害の未然防止、拡大防止に向けた施策を推進すること。
- (2) 近年マッチングアプリによるトラブルが急増していることから、運営会社への対策を指導するとともに、被害の実例や対応策、相談窓口などを周知し対策に努めること。
- (3) 特殊詐欺の被害を未然に防止するための警告メッセージと録音機能を持つ自動通話録音機の設置促進のため、引き続き区市町村が購入する際の費用助成を行うこと。
- (4) 2022年春から成人年齢が18歳に引き下げられる。成人年齢の引き下げによって、若年者が悪質業者のターゲットになり、マルチ商法の被害が拡大する危険が指摘されている。18歳からの携帯電話や各種ローン契約、デート商法契約のリスクを自覚するよう中学・高校生段階で新たな状況に沿った消費者教育を実施すること。また、事業者側に対しても、18歳からの成人にわかりやすく説明を行うよう指導強化すること。

2. 持続可能な消費行動を推進すること

- (1) 持続可能な消費行動を普及するため、環境や社会に配慮した製品を購入する「エシカル(倫理的)消費」(注10)を理解・促進するため取り組みを進めること。中でも若者のエシカル消費の認知度が低いことから、用語と理念も含め普及啓発に努めること。
- (2) 消費者と企業・店舗が対等な関係にある中、消費者による社会通念上許されない、商品・サービスに対する不当・過剰な要求の「悪質クレーム」が増えていることから、倫理的な消費者行動を促進するための施策を推進すること。
- (3) 食品ロス削減推進法の成立を受けて、地方自治体は、基本方針を踏まえた「食品ロス削減推進計画」を策定することになっていることから、都としても検討を進めること。あわせて、事業者等の取り組みに対する支援、食品ロスの実態調査、食品ロスの効果的な削減方法等に関する調査研究を実施すること。
- (4) また、食品ロスの削減についての先進的な取り組み等の情報の収集・提供のほか、フードバンク活動の支援、フードバンク活動のための食品の提供などに伴って生ずる責任の在り方に関する調査・検討をすること。
- (5) 食品ロス削減パートナーシップ協議会の開催にあたっては、食品の商慣習である納入期限や販売期限を変えることなども検討し、計画に反映すること。
- (6) コンビニエンスストアやファミレスでの24時間営業見直しの動きがある。これは、効率よく深夜営業を行うための実験でもあるが、働き方の見直しが進む中、ライフスタイルの見直

しも進められようとしている。まずは、実態調査を行い、柔軟に営業時間が変えられるよう、区市町村とも連携し、協議すること。

3. 食品や商品の安定供給をはかること

- (1) 単身高齢化や人口減少が進み、商店の閉鎖などの影響により都心部においても食料・商品の入手が困難となってきたことから、住民バスや移動販売、買い物代行・宅配・送迎サービスの展開など、区市町村や商店街、事業者などと連携して買物弱者対策を推進するとともに、支援の効果を明らかにすること。

行 財 政 政 策

1. より身近で質の高い公共サービスの提供と地方自治の推進

- (1) 都内各自治体でも公契約条例が制定されつつある。都においても、条例の意義や労使団体を交えた学習会の開催や事例研究などを進めること。
- (2) 指定管理者における被雇用者の労働環境を適正に確保するために、社会保険労務士などの専門家による評価を引き続き行い、指定管理者制度における労働環境の整備に取り組むこと。
- (3) 都が発注する公共工事について、積算された労務費が現場労働者に行きわたるよう、賃金実態調査はもとより、労働条件・労働環境の実態調査を引き続き実施し、結果を公表すること。また、女性が働きやすい環境を整備した事業者に入札時に加点するなど、女性活躍を進めること。
- (4) 都の公文書の収集・保存・管理にあたって改正公文書館法に基づき、意思決定だけでなく、その過程を合理的に検証できるように文書を作成するとともに、各実施機関の公文書管理を監督し、都政の透明化を推進すること。また、「東京都公文書の管理に関する規則」を東京都例規集ホームページに掲載すること。さらに、条例を制定していない区市町村に条例検討の働きかけを行うこと。
- (5) 都議会の活性化、都民に対して迅速な議会情報を提供するためにも、本会議のみならず、すべての委員会においてインターネット中継を実施すべきと考える。都は現在、総務委員会で試行継続中である。結果の公表と、今後の方向性を明らかにすること。
- (6) 都議会議員主導による議会基本条例案をはじめとした政策条例立案の推進や中長期計画などの議決事件を追加するなど行政監視も高めることで、都議会議員の活動を推進させ、二元代表制の機能を高めること。
- (7) 若年層の投票率が低い水準にとどまっていることから、若者たちの社会のあり方に対する関心の高さや意欲を実際の投票につなげるために、都議も関わり、生徒自らも議論し、模擬投票するなどの主権者教育を行うこと。
- (8) 投票に行きやすい環境づくりを国に求めるとともに、大学や大型商業施設等への期日前投票所設置が進んでいる自治体も存在することから、これまで以上に大型商業施設等への設置に取り組むこと。その際、駅前などの利便性も考慮して、投票所を検討すること。
- (9) 「ふるさと納税制度」については、本来寄付金は経済的利益の無償の供与であることに鑑み、過度な返礼品の規制など、制度・運用の実効性のある改善をはかるよう国に働きかけること。
- (10) 東京の将来に備え、都民に未来を示すためにも、多くの高齢世代を支える生産年齢人口が減少し、地域社会が一変する2040年問題も見据えた、次の東京都長期計画・ビジョンを作成すること。計画・ビジョンにおいては、働く人や生活者などに資するものであり、子どもを産み育てやすく、就職氷河期世代への支援を行い、多様な人材が中小企業などで活躍するなど、東京の持続可能な展望を分かりやすく示すこと。

福祉・社会保障政策

1. 子ども子育て支援を充実すること

- (1) 保育従事者の処遇の底上げや労働環境を改善すること。保育士の子どもが優先的に保育所に入れるようにし、保育士の離職を防ぎ、潜在保育士が保育士に復帰できるよう取り組むこと。
- (2) 保育所の園児らが園外で活動する中、交通事故に巻き込まれるケースが相次いでいる。保育所などにおける散歩時の事故防止対策のため、安全基準の設定などを国に求めること。
- (3) 医療的ケア児(注 11)への訪問看護や保育所・学校での看護に取り組む人材を育成しサポートを行う、放課後等デイサービスなど障がい児が通う施設や短期入所事業で医療的ケア児を受け入れるなど、家族が医療的ケア児を支えながら働き続け、地域で安心して暮らせる支援体制を整えること。
- (4) 学童クラブの待機児童の解消に区市町村と取り組むこと。職員の処遇改善や都型学童クラブ事業補助の支援を更に充実させるとともに、発達障がいなどの傾向がある子どもたちへの合理的配慮のために専門家を配置し、施設や設備の措置を国に求めるなど、学童クラブの環境整備に取り組むこと。
- (5) 児童福祉司、児童心理司などの増員や育成に取り組むとともに、スーパーバイザー(教育・訓練・指導担当児童福祉司)を増やす、弁護士職員を雇用するなど、体制強化に努めること。虐待対応や社会的養護における IT 化を進め、子どもを守る業務に専念すること。
- (6) 新設される区立児童相談所に対して、専門人材の確保・育成や区立一時保護所の整備・運営、業務を行う上での体制を支援すること。
- (7) 子どもの貧困の解消に向けて、教育や生活、保護者の就労、経済的支援など、格差の再生産を止めるために必要な支援策に取り組むこと。中高校生や若者を抱える世帯の貧困対策を充実すること。
- (8) 子ども食堂や子ども・若者のフリースペースなど、子どもや若者の居場所の設置に対する支援を行うこと。

2. 良質の医療サービス提供に向けた医療体制を構築すること

- (1) 「医師の働き方改革に関する検討会」報告書を踏まえ、医療勤務環境改善支援センターを活用し、医師や看護師の人材確保に努めることとし、長時間労働を是正して医療従事者の勤務環境改善を行うこと。そのために、労働組合の参画と医師の働き方改革の推進を行うこと。
- (2) 医療の安全確保のため、連合「看護職員の夜勤・交代制勤務のガイドライン」を踏まえつつ、労働時間の改善や勤務間インターバルの確保など、医療現場で働く看護師の健康に対する配慮を強化すること。
- (3) 2025 年に向け、回復期病院において在宅復帰に向けた入院医療を提供し、患者の生活の質を高めるために急性期病院や精神医療、介護事業者などと連携する、医療の体制づくりを進めること。

- (4) 超高齢化社会に対応して、在宅や介護施設での「みとり」を充実し、健康増進、フレイル(注12)対策に取り組むなど、医療・介護の連携した体制づくりを進めること。
- (5) がんの早期発見・治療を進めるとともに、がん患者の外見をケアするアピアランスケア(注13)補助に取り組むなど、仕事との両立が可能な社会づくりに取り組むこと。また、亡くなる前の終末期における治療・がん緩和ケアの充実を図ること。
- (6) 東京都受動喫煙防止条例では、都・都民・保護者の責務が示されている。2020年4月の全面施行に向け、条例の趣旨が十分理解し取り組みが促進されるよう、都民・保護者・店舗等への丁寧な説明を行い、普及啓発に努めること。その際、区市町村との連携・協力のもと対策を講じること。
- (7) 小児等医療について、休日・全夜間の小児初期救急診療体制や、二次救急医療機関における重症患者への対応確保等の実態を把握して、支援を進めること。

3. 高齢者が安心して暮らし続けられる地域福祉を確立すること

- (1) 認知症の高齢者を支援する拠点づくりを進め、認知症の初期段階から支援できる地域づくりを推進すること。
- (2) 特別養護老人ホームへの待機者の解消を図るため、施設建設を推進すること。
- (3) 介護人材の確保・定着のため、処遇改善などの施策を更に充実させるとともに、主任ケアマネジャーの資格取得や更新料への支援を行うこと。
- (4) 訪問介護事業における送迎車両の手待ち時間が、介護保険の適用除外となっていることから、保険適用になるように国へ働きかけること。
- (5) 介護サービスの利用者と家族によるハラスメントの発生防止に関する認識を高め、周知啓発を働きかけること。
- (6) 高齢者虐待を防止するため、区市町村が介護職や住民向けの虐待に関する研修を行うように支援するなど、高齢者虐待を見逃さない環境づくりを行うこと。
- (7) 高齢者の知識・経験の継承や認知症予防、社会的孤立の未然防止対策を講じるため、高齢者が生き生きとやりがいをもって働き続けることができる環境を整備すること。

4. 障がい者やその家族への福祉や社会的支援を充実すること

- (1) 民間事業者に、障がい者の要望に沿った合理的な配慮をするよう義務づけている障害者差別解消推進条例の内容周知を図るとともに、民間の取り組みを促す助成を行うこと。
- (2) 都における障がい者雇用を促進するとともに、民間企業や区市町村における障がい者の雇用促進支援を行うこと。
- (3) 障がい児・者の家族の負担を軽減し、仕事と家庭を両立できるための支援を整備すること。
- (4) 高齢者や障がい者の移動円滑化や生活の利便性を高めるため、鉄道駅や海上交通、宿泊施設などのバリアフリー化を推進すること。
- (5) 障がい者施設のすべての役職員や障がい者を雇用する企業のすべての使用者、管理職に、虐待防止に向けた研修を徹底すること。

5. 誰一人として取り残さない、福祉の取り組みを推進すること

- (1) 福祉事務所において、ケースワーカーを配置標準数(80 世帯に 1 名)に基づき配置し、実施体制の整備が図られるよう技術的助言のみならず具体的支援を行うこと。
- (2) 生活困窮者自立支援制度の任意事業について、すべての区市(町村部は都)で実施されるよう、具体的支援を行うこと。
- (3) 「中高年のひきこもり」対策として、当事者と社会との接点強化や、自宅でできる業務の紹介を行うなど支援に取り組むこと。また、当事者を支えている家族などへの相談事業を行うこと。
- (4) 19 歳以下の自殺者が 2 年連続して増加していることから、学校・健康・家族問題などを相談ができる場の周知促進や保護する体制の確保など、若者への支援を推進すること。

教 育 政 策

1. 未来への投資を充実して、すべての子どもの教育機会を保障し、貧困の連鎖を防止すること

- (1) 国の調査では全国76自治体で学校給食費の無償化を行い、都内で3町村が給食の無償化を実施している中、学校給食の無償化を国に実施を働きかけるとともに、一部無償化などを進めるため補助を行うなど区市町村を支援すること。
- (2) 就学援助に自治体間格差がある中、義務教育において学習指導上必要な学用品を無償支給し、教育負担を軽減すること。
- (3) 実質義務教育化している高校に対する家庭負担を軽減するため、都立高校に通うすべての生徒の授業料を無償化すること。そのため、年収910万円以上世帯の生徒にも就学支援金を拡充するよう国に働きかけること。
- (4) 都内の私立高校においては、国の就学支援金と都の特別奨学金によって年収760万円未満世帯の生徒に平均授業料相当額が補助されているが、都の補助を拡充するとともに、国による制度拡充の実施を求め、家庭における教育費負担の更なる軽減を図ること。
- (5) 非課税世帯を対象としている奨学給付金を拡充するよう国に働きかけること。
- (6) 東京都育英資金貸与において保証人制度を廃止すること。
- (7) 大学・専門学校などの高等教育を学ぶ上で借り入れる貸与型奨学金の返済で困難に陥らないように、高校在学中に日本学生支援機構のスカラーシップアドバイザー派遣事業説明会を開催して、生徒と保護者に制度・返済額を告知すること。
- (8) 給付型奨学金制度を拡充するよう国に働きかけること。
- (9) 貸与型奨学金返還困難者の救済措置として所得連動返還方式の拡充を図るよう国に働きかけること。
- (10) 障がいのある子どもや保護者と話し合うことで、教育における個人への必要な合理的配慮を行い、多様性を認め合う「インクルーシブ教育」(注14)を推進すること。
- (11) 日系人や外国語を母語とした子どもなど、すべての子どもに教育を保障し、編入学年にこだわらず、ニーズにあった教育を受けられるよう取り組むこと。
- (12) 不登校などの子どもの教育を保障するため、都内の教育委員会、学校とフリースクールなどが連携して情報交換し、相談会を開催するなど、協力して子どもを支援すること。

2. ゆたかな子どもを育む教育を推進すること

- (1) 子どもたちの将来の自立に向け、学校や労働組合、企業、NPO、地域などが連携し、働くことの意義や労働組合の取り組みなどを学ぶための教育、企業でのインターンシップを行い、望ましい勤労・職業観や将来のライフプラン、イメージづくりを持たせること。
- (2) 働く上で必要な労働者の権利やワークルール、労働安全衛生など、働くことに関する知識を深めて「ブラックバイト」「ブラック企業」の被害に遭わないよう、労働教育のカリキュラム

化を推進すること。

- (3) ものづくりの楽しさを学ぶ実習重視の教育を通して、社会や自然、技術に対する認識を深めるカリキュラムづくりを推進すること。
- (4) 生徒が自立した社会人として必要な知識や社会システムなどを身に付けるために外部人材を活用し、主権者教育や租税・社会保障制度などを教える実社会教育を充実すること。

3. 学校現場の多忙化を解消し、子どもと向き合う教育環境づくりを進めること

- (1) 都立学校教職員の勤務時間の上限(時間外労働時間が月45時間、年間360時間を超えないとする)が示された。区市町村学校も含めて長時間労働の改善に取り組むこと。また、教員在校時間の把握・集計システムの保守運用のために財政的な支援を継続的に行うこと。
- (2) 学校業務を支え、個別の教育課題を解決し、長時間労働を改善するために、英語教育の専科教員をはじめとして国が決める教員定数を拡充するよう求めるとともに、都独自でも教員を増配置し、35人学級学年を増やすなど教育環境の整備に取り組むこと。
- (3) 教員の在校時間の縮減のためにICTの活用を行うとともに、学校への研究機関・団体が実施する調査や国などからの指導、作文・コンクールの出展・配布の家庭への依頼事項を直接周知し、研修・講習の簡素化、整理、削減を行うことで、事務・学校運営業務の削減に取り組むこと。
- (4) 各教育委員会の指導主事を増員し、長時間労働是正を担当する部署を設置し施策を推進すること。
- (5) 学校業務を支えるための職員としてスクールサポートスタッフを活用、増員すること。また、生徒間のトラブルや保護者からの苦情に対応する専門職員「教育メディエーター」(注15)の育成を首都大学東京で検討すること。
- (6) 夏休みなどに教職員が一斉に休む期間、学校閉庁日・学校閉庁時間をつくること(夏休みは10日間)。また、留守番電話転送システムを構築、運用すること。
- (7) 部活動について、学校対抗大会を近隣の複数校単位のチームでの出場を可能にする弾力化を行うなど、将来的に地域で部活動を運営する方向を検討する施策を推進すること。
- (8) 学校の部活動の指導に部活動指導員の活用を促進するため、人材バンクを設けること。
- (9) いじめや不登校などの多様な学校の課題に教員と共に取り組むスタッフ、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの「チーム学校」との連携を高めるため、コーディネートを担う役割の担当教員を配置して支援体制を充実すること。また、スクールロイヤー(学校弁護士)の導入を支援すること。

4. 家庭教育および地域の子育て・子育てシステムを支援すること

- (1) 学校の登下校時の見守りを、保護者や区市町村、区市町村教育委員会、警察、地域などと連携して取り組むとともに、通学路での不審者への対応訓練を実施し、子どもたちが身を守る方法を確認して、安全を確保すること。

5. 災害発生に備えた教育体制を整えるとともに、防災・減災対策を進めること

- (1) 子どもたちが、自然災害に対する認識を持って、自助・共助力を育み、災害時における地域の危険性を正しく認識することで意思ある判断や行動力を持つことができる、防災・減災教育を進めること。
- (2) 震度 6 級の地震が続いて発生することを想定した公立学校施設の非構造部材や塀の耐震化を含めた対策を進めること。私立学校についても、同様の対策がとれるよう指導・支援すること。
- (3) 地域住民の避難にも貢献する、私立学校における備蓄物資の整備のため、防災用品の点検・補充支援を行うこと。

オリンピック・パラリンピック政策

1. 雇用労働・ボランティア政策

- (1) 「The DarkSide of the Tokyo 2020 Olympics」(注 16)によって、労働者が過剰労働に苦しむ実態が指摘された。新国立競技場では労働者が月 26 日、選手村では月 28 日働いたケースがあること、吊り下げた資材の下で作業を行うなど安全上のリスクが悪化していること、通報窓口が機能していないこと、雇用契約のない労働者が存在するなどの問題があるため、現場への共同検査と受注業者に対する残業の上限規制などの指導を行うことで、労働環境を改善し、SDGs を目指す大会とすること。
- (2) 東京 2020 大会を支える、自主的な取り組みであるボランティアの確保には、大会期間中に、ボランティアが全社一斉夏期集中休日で休める、ボランティア休暇を取ることができる、有給休暇取得推奨期間で休める、授業や試験が行われないなどの、ワーク・ライフ・バランスにも資する取り組みが官民挙げて取り組まれるようにすること。ボランティアがし易い取り組みを実施した企業などの名を公表するインセンティブを行うこと。
- (3) ボランティアに交通費を支給するなど条件向上に取り組むこと。ボランティアの宿泊・滞在先については、大会期間中に都内宿泊費が高騰している可能性が高く、競技の開始時間を早めたため、都有施設での待機を検討するなどボランティアの参集対策に取り組むこと。

2. まちづくり、社会保障・人権政策

- (1) 東京 2020 大会の前後を含めた期間において、組織委員会や国、関係機関と連携し、道路の通行量や鉄道の混雑率の減少に向けて、夏期集中休日の設定や有給休暇の取得推奨、在宅などでの勤務・テレワークの推進、時差出勤、会場周辺への車両流入を避ける、配送ルートの変更などの交通需要マネジメントの周知など、各企業・団体への協力要請を強化して、東京の市民生活や社会経済活動、東京 2020 大会の両立に取り組むこと。また、日・時間毎やエリア別の計画・情報を事業者などに示すこと。
- (2) 東京 2020 大会時における大会施設周辺のごみ収集について、清掃一組や区市、事業者とともに協議して、収集計画を住民・企業に示すこと。
- (3) 東京 2020 大会の交通需要マネジメントや交通システムマネジメントについては、全国の運送事業者などに周知すること。警察庁や道府県警察、国土交通省とも連携すること。
- (4) スムーズビズ(テレワークや時差出勤、交通需要マネジメントの推進)の活動を進める各企業・団体における取り組みを、その他の企業、中小企業などの事業者にも広めて、柔軟な働き方を広げる機会とすること。
- (5) 自宅に籠りがちな障がい者に運動を促すプログラムを策定して、障がい者が地域で運動を行い、健康が増進し、障がい者の社会参加につなげるなどの、一般の障がい者が暮らしやすいインクルーシブ・ソサエティー(社会的包容力のある社会)施策に取り組むこと。
- (6) 高齢者や障がい者の車椅子利用者やその家族が積極的に外出して宿泊できるように、宿泊施

設のバリアフリー化を進めることや、スタジアムや劇場、市民ホールなどに車椅子利用者の座席を増やすことなど、計画づくりの段階で障がい者などの意見を聞く、ユニバーサルデザインのまちづくりに取り組むこと。

3. 環境・エネルギー政策

- (1) 地球温暖化を防止して気候変動を抑え、資源管理を進め、大気や水、緑、生物多様性を改善保全し、持続可能な社会に繋げる SDGs を目指す大会とすること。
- (2) 真夏の大会となる東京 2020 大会の猛暑・熱中症対策として、局所的な会場の気象情報の提供や、屋外競技で日陰や木陰、屋根付き休憩所などを増やすこと、ミスト扇風機や送風機、冷却設備を設置すること、手持ち検査などの屋外での待ち時間を減らすこと、医師や看護師を配置すること、高気温による競技中止のマニュアル作りなど、組織委員会などと連携して観客や選手などに快適な環境を提供する大会とすること。

4. 大会運営・レガシー政策

- (1) 東京 2020 大会の大会経費(国が 2197 億円と増加した)については、サービス水準の見直しや仕様の簡素化、調達価格・数量の精査などで経費を削減するとともに、支出の妥当性について説明責任を果たすこと。
- (2) 公費を使って組織委員会が発注したスポンサー企業との契約について、大会後に契約の詳細を公表すること。
- (3) 東京 2020 大会の記録を将来にわたって都民、国民が共有するために、大会招致や準備活動における意思決定の過程も含めた記録を作成・保存し、組織委員会の解散後に公開されるよう、組織委員会や国、JOC(日本オリンピック委員会)と共に取り組むこと。
- (4) 東京パラリンピック競技大会の各競技の魅力を打ち出して認知度を高めるとともに、大会が多様な障がい者を理解できる場であることを伝えて、観戦の機運を盛り上げ、会場を満席とすること。
- (5) 地震、水害対策として、東京 2020 大会を観戦する訪日外国人対策を盛り込むこと。
- (6) 海外感染症発生情報などに基づいて、訪日外国人が持ち込む可能性のある感染症への十分な対策を行い、関係者に予防の注意喚起を促すこと。

5. 教育・スポーツ政策

- (1) 全国の自治体が海外選手キャンプを受け入れ、ホストタウンにもなる中、都内区市町村がオリンピック・パラリンピック海外選手キャンプを受け入れ、交流する中で、国際理解や多文化共生・障がい者理解で進んだ地域となるよう支援すること。
- (2) 都内の児童・生徒が自発的に自らの文化を学び調べるとともに、世界のスポーツ選手や各国大使館との交流やパラリンピック大会競技観戦などによって国際理解や平和、多文化共生、スポーツ振興を学び、活動を多言語で双方向に発信する取り組みを推進すること。
- (3) 東京 2020 大会をきっかけとしてスポーツや運動を行う人を増やし、健康寿命を伸ばすこと。また、条例化も含め推進すること。

用語の解説

(注 1) マルチジョブホルダー 5 ページ

複数の雇用契約を結び、一定の期間内に2以上の就業場所で働く兼業者。

(注 2) ADR 9 ページ

Alternative Dispute Resolution。裁判外紛争解決手続き。

(注 3) くるみんマーク・プラチナくるみんマーク 22 ページ

次世代育成支援対策推進法に基づいて一般事業主行動計画を策定した企業の内、計画に定めた目標を達成した「子育てサポート企業」は厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。この証がくるみんマーク。くるみん認定を受け、さらに高い水準の取り組みを行っている企業が継続的な取り組みを促進するため、新たにプラチナくるみん認定が始まった。この証がプラチナくるみんマーク。

(注 4) SOGI ハラ 24 ページ

心の性が一致しない学生に戸籍上の性の学生服を強要することや、カミングアウトしたことなどを周囲の人に言いふらす「アウティング」などの5種類の行為。

(注 5) リコチャレ 25 ページ

理工系分野に興味がある女子中高生などが、将来の自分をイメージして進路選択をすることを応援するため、内閣府男女共同参画局が中心になって行っている取り組み。

(注 6) ガスヒートポンプ方式やナチュラルチラー方式によるガス空調機器 30 ページ

室外機のコンプレッサーをガスエンジンで駆動し、ヒートポンプによって冷暖房を行う空調システムと、水の気化熱を利用して冷房を行う空調システム。

(注 7) 潜熱回収型給湯器 30 ページ

燃焼排気ガスとして捨てていた熱を利用して、熱効率を向上させた高効率な給湯器。

(注 8) デング熱、チクングニア熱 31 ページ

デング熱は、デングウイルスを持っているネッタイシマカやヒトスジシマカに刺されて生じる感染症。多くは数日間の発熱で自然に治癒するが、まれに「デング出血熱」と呼ばれる重い病気を発症する例がある。主に東南アジアや南アジア、中南米などで流行する病気。チクングニア熱は、チクングニアウイルスを持っているネッタイシマカやヒトスジシマカに刺されて生じる感染症。刺されてから潜伏期の後、発熱、発しんなどがみられ、症状が軽快した後も、数週間から数年にわたってリウマチに似た関節痛や膨脹、圧痛が続くことがある。主にアフリカや南アジア、

中南米などで流行する病気。

(注 9)SFTS(重症熱性血小板減少症候群) 31 ページ

SFTS ウイルスを保有するマダニに咬まれることで発症するダニ媒介感染症。発熱し、腹痛、筋肉痛、出血症状などを伴う。草むらに入る時は、長袖、長ズボンを着用し、マダニに咬まれないような予防措置を講じる。

(注 10)エシカル消費 32 ページ

環境や社会に配慮した製品やサービスを選んで消費すること。エシカル(ethical)は「倫理的、道徳的」の意味。

(注 11)医療的ケア児 35 ページ

チューブを使って栄養をとる経管栄養やたんの吸引といった医療的ケアを日常的に必要とする子ども。この10年で約2倍になっている。

(注 12)フレイル 36 ページ

健常と要介護状態との中間的な状態であり、生活機能障害や死亡等へと進行しやすい状態。

(注 13)アピアランスケア 36 ページ

がんの治療に伴う身体の形態変容や、脱毛・皮膚症状といった副作用が起こって外見が変化することに起因するがん患者の苦痛を軽減するケア。

(注 14)インクルーシブ教育 38 ページ

障がいのある者と障がいのない者が共に学ぶ仕組みであり、障がいのある者が教育から排除されないこと、自己の生活する地域において初等中等教育の機会が与えられること、個人に必要な「合理的配慮」が提供されることなどが必要。

(注 15)教育メディエーター 39 ページ

愛知教育大学の教育支援専門職養成課程、教育ガバナンスコースでは、教育分野で増大する保護者の苦情やいじめ問題などの解決に関し、紛争解決を図る調停人を育成している。大学では、独自の教育メディエーター資格を得られる。

(注 16)「The DarkSide of the Tokyo 2020 Olympics」 41 ページ

国際建設林業労働組合連盟(BWI)などが東京2020大会の建設現場などを調査して、5月に組織委員会や都などに報告書として提出した報告書。



日本労働組合総連合会東京都連合会（連合東京）

〒108-0023 東京都港区芝浦 3-2-22 田町交通ビル 2F

TEL.03-5444-0510 FAX.03-5444-0303

<http://www.rengo-tokyo.gr.jp/> ※お問い合わせは連合東京政策局まで