

# 「専門家派遣」を 希望する企業を 募集します。

中小企業の経営者・  
人事労務担当者の皆さま

働きやすい  
職場環境づくりについて、  
お困りのことは  
ありませんか？

- ✓ 従業員にパパ育休を取りたいと言われたが、何から始めればいいのか？
- ✓ 職場でハラスメントが起きないように対策を取りたい
- ✓ 在宅勤務やテレワーク制度を取り入れたいけど、どうすればいいのか？
- ✓ 病気治療と仕事の両立のポイントは？
- ✓ 従業員が長く働き続けられるような職場環境にしたい！



無料

その悩み、専門家にご相談ください！  
東京都では職場環境の整備について、専  
門家(社会保険労務士・中小企業診断士)を  
無料で派遣します!!

募集期間

令和5年

4月3日



令和6年

1月31日

※左記期間中であっても、申請数が予  
定件数に達した際には受付を締め切ら  
せていただきます。

水 消印有効



1

相談できる項目

- ア 育児と仕事の両立推進に関する事
- イ 介護と仕事の両立推進に関する事
- ウ 病気治療と仕事の両立推進に関する事
- エ 非正規労働者の雇用環境の改善に関する事
- オ 働き方・休み方の改善に関する事
- カ ハラスメントの防止対策に関する事
- キ その他雇用環境整備の推進に関する事



2

相談できる項目

スキルアップ・ライフプランニングの支援制度に関する事  
(原則、育児等を行う社員が対象に含まれていること)

どのような相談が  
できるの??



1回あたりの  
派遣時間

▶原則2時間以内

派遣期間  
回数

▶派遣を決定してから令和6年3月31日(日)まで

1 から最大5回 2 から最大5回

※取組項目が異なる場合は上記期間の範囲で複数回申し込みをする  
ことができます。

NEW

今年度からオンライン申請が可能になりました。

※詳しくは裏表紙、「申請方法①オンライン申請」をご確認ください。



# 働きやすい職場環境づくりについて、 お困りのことはありませんか？

## 専門家派遣の流れ

- 1. 申請** 本社所在地(または都内事業所)を管轄する東京都労働相談情報センター・各事務所(裏表紙、「申請方法②郵送」参照)へ、必要書類をオンライン申請または郵送でご提出ください。
- 2. 職場事前訪問** 東京都の職員が、課題等についてヒアリングを行います。
- 3. 派遣決定** 専門家の派遣を決定し、通知いたします。
- 4. 専門家派遣** 専門家が企業に伺い、助言を行います。  
※オンラインによる助言も可能です。
- 5. 派遣の終了** 全派遣終了後1か月以内に取組結果を報告してください。  
令和6年3月に終了した場合は、令和6年4月10日までにご提出ください。



こんなお悩みはありませんか  
 専門家と一緒に解決しましょう！！

※事前訪問から専門家派遣までは、おおむね1か月程度かかります。  
 (応募状況によってはそれ以上かかる場合もありますのでご了承ください。)  
 ※提出された書類は返却いたしませんので、ご了承ください。

## ご利用についてのQ&A

- Q 本当に無料ですか？**  
**A** 企業様の負担は一切ありません。専門家への支払いは東京都が行います。
- Q 申請にはどのような書類が必要ですか？**  
**A** 申請に必要な書類は「申請書」と「働きやすい職場環境づくり推進取組計画」の2枚です。(様式はHPからダウンロードできます。) オンライン申請の場合は、「東京共同電子申請・届出サービス」から申請いただけます。詳細は裏表紙、「申請方法①オンライン」をご確認ください。
- Q 「職場事前訪問」では何をしますのですか？**  
**A** 申請内容の確認や、企業様の現状の雇用環境について簡単な質問をさせていただきます。特にご用意いただくものはありません。
- Q 専門家にすべてお任せできるのでしょうか？**  
**A** 専門家に一任はできません。専門家のアドバイスをもとに、企業の方に主体的に取り組んでいただきます。※規定作成や申請等の代行はいたしません。
- Q 国の助成金の申請について助言をしてもらうことはできますか？**  
**A** 申請先を問わず、助成金・奨励金等の申請に関わる助言等はお受けできません。
- Q 顧問の先生がいますが、その方を指名できますか？**  
**A** 顧問の先生や、顧問契約は結んでいないけれどもお付き合いのある先生などをご指名いただくことが可能です。ただし、東京都社会保険労務士会または一般社団法人東京都中小企業診断士協会の会員である先生に限ります。顧問の先生を指名する場合は、取り組む内容が顧問契約業務に含まれているとお受けできませんので、ご注意ください。  
 ※顧問契約書の写しをご提出ください。  
 ※申請前に、直接申請企業が顧問の先生の内諾をお取りください。
- Q オンラインで助言を受けることはできますか？**  
**A** オンラインでの助言にも対応いたします。詳細はお問い合わせください。

## 取組事例 1 2

**1-ア** 育児と仕事の両立推進に関すること

- 男性社員が育児休業を取りやすくなるような取り組みを始めたい。

**1-イ** 介護と仕事の両立推進に関すること

- 育児・介護休業規程を見直したい。
- 育児中の社員や介護休暇を取得中の社員に、ベビーシッターや介護に係る経費の補助を検討している。

**1-ウ** 病気治療と仕事の両立推進に関すること

- 病気治療中の社員が働き続けられる環境を整えたい。
- 不妊治療休暇制度の導入を検討している。

**1-エ** 非正規労働者の雇用環境の改善に関すること

- パートタイマー用の就業規則を整備したい。
- 無期転換ルールについて知りたい。
- 正社員転換制度の導入を考えている。

**1-オ** 働き方・休み方の改善に関すること

- 在宅勤務やテレワーク制度を取り入れたい。
- 残業時間の削減・年次有給休暇の取得促進のためのアドバイスが欲しい。
- 部下の労働時間をきちんと把握し、管理していきたい。

**1-カ** 職場におけるハラスメントの防止対策に関すること

- 職場のハラスメントを防止するため、規程を作りたい。
- ハラスメント防止のための社内研修を実施したいので、アドバイスが欲しい。

**1-キ** その他雇用環境整備の推進に関すること

- 人事考課制度や賃金制度について見直したい。
- ストレスチェック制度について知りたい。

**2** スキルアップ・ライフプランニングの支援制度に関すること  
 (原則、育児等を行う社員が対象に含まれていること)

- スキルアップのための休暇や経費補助を検討している。
- 社員のライフイベントに合わせた支援制度や体制について知りたい。

## 利用企業の声

	現状	取組み	結果
医療・福祉 51~100人	就業規則の働き方改革関連法に関する部分が未整備であり、雇用契約書だけでは限界を感じていた。	就業規則の整備、雇用契約書の整備、職種毎の役割やルールの明文化	雇用契約書の整備と就業規則の改定ができたことで、曖昧であった条件やルールが確立され、業務運営の向上やトラブル防止に繋がった。
サービス業 51~100人	病気治療をしながら復職する社員が増えているため、今後のことも視野に入れ、社内整備を進めていく必要があると考えていた。	治療と仕事、出産、育児、介護と仕事の両立支援のための制度整備	労務に関わる社員全員が参加し、理解を深めることができた。規程や社内制度を今後見直していく上で非常に勉強になった。
技術・専門サービス業 11~30人	出張や直行直帰などが多く、労働時間の把握がしづらい状況にあった。就業規則が実態にそぐわない部分があった。	勤怠管理ツールの見直し、正確な労働時間の把握の徹底、就業規則の整備	勤怠管理ツール等の活用により、効率的な業務分担ができるようになった。社員が自らの勤務体制を確認できるようになり、働き方・休み方の幅が広がった。
製造業 101~300人	新型コロナウイルス感染拡大に伴いテレワークが導入されたが、明文化された規定がなかった。労務管理上の混乱やトラブルの発生防止のために規程の整備が必要だった。	テレワーク勤務規程の整備(就業規則の整備を含む)	テレワーク勤務時の労務管理を適正かつ円滑に行えるようになった。勤務形態の選択肢が増えることによって、働きやすさの向上や改善につながることを期待できる。



## 申請要件

申請を希望する企業（個人事業主も含む。）は、下記の要件を全て満たしている必要があります。

- (1) 都内で事業を営んでいること。
- (2) 常時雇用する労働者の数が300人以下の企業又は一般社団法人及び一般財団法人等であること。
- (3) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業及びこれらに類する事業を行っていないこと。
- (4) 東京都暴力団排除条例（平成 23 年東京都条例第 54 号）第 2 条第 2 号に規定する暴力団に該当しないこと並びに法人その他の団体の代表者、役員又は使用人その他の従業員もしくは構成員が、同条第 3 号に規定する暴力団員及び同条第 4 号に規定する暴力団関係者に該当するものでないこと。
- (5) 働きやすい職場環境づくり推進取組計画を策定し、取り組む予定があること。

▶その他詳細は「TOKYO はたらくネット」をご確認ください。

## 申請方法

### ① オンライン

「東京共同電子申請・届出サービス」からご申請いただけます。  
事前に「東京共同電子申請・届出サービス」にて申請者 ID の登録を行う必要があります。  
詳しくは「TOKYO はたらくネット」をご確認ください。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/koyoukankyo/senmonka-haken/>

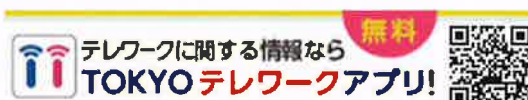


### ② 郵送

事務所	住所	電話番号	管轄地域
労働相談情報センター（飯田橋）	〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 5 階	03 (5211) 2248	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ
大崎	〒141-0032 品川区大崎 1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー 2 階	03 (3495) 4872	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区
池袋	〒170-0013 豊島区東池袋 4-23-9	03 (5954) 6505	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区
亀戸	〒136-0071 江東区亀戸 2-19-1 カメラプラザ 7 階	03 (3682) 6321	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
多摩	〒190-0023 立川市柴崎町 3-9-2 6 階	042 (595) 8790	多摩地域の市町村全域 八王子市、立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、府中市、昭島市、調布市、町田市、小金井市、小平市、日野市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、多摩市、稲城市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡



※詳細は、東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYO はたらくネット」  
(<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>) をご覧ください。



東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適正と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。  
詳細は、<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/> をご覧ください。