

# 长宁区就业和社会保障“十四五”规划 中期评估报告

区人社局

2023年8月

“十四五”时期，区人社局深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十大精神，全面落实总书记考察上海重要讲话精神和考察长宁工作重要指示要求，围绕奋力打造“四力四城”加快建设具有世界影响力的国际精品城区的发展目标，在区委区政府的坚强领导下，在市人社局的指导下，坚持以保障和改善民生为根本目的，按照稳中求进工作总基调，围绕中心，服务大局，主动担当，积极作为，努力推动就业和社会保障事业向前发展。

## 一、“十四五”时期工作进展情况

### （一）稳（扩）就业工作进一步落实落细

——健全稳就业政策体系。2022年，区人社局牵头起草，以区政府名义印发《长宁区关于做好当前和今后一个时期稳就业工作的实施意见》，从支持市场主体稳就业、帮扶重点群体促就业、壮大新动能扩就业、提升服务能级保就业四方面确保长宁区稳就业工作有序开展。2023年，制定出台新一轮《长宁区促进就业补贴实施办法》，实现强化就业优先政策，确保全区就业形势持续稳定。“十四五”以来，新增就业岗位76919个，每年城镇登记失业人数始终控制在市下达

目标数以内。长宁区4个街镇（华阳、周桥、新华、仙霞）获评国家级充分就业社区，6个街镇（华阳、周桥、新华、仙霞、新泾、天山）获评市星级充分就业社区，所有街镇获评市充分就业达标社区。在2022年度上海市稳就业综合评价考核中，长宁区跃居全市第一。

——积极做好重点群体就业工作。一是把高校毕业生等青年就业作为工作的重中之重。探索开展长三角“百校千企万岗”高校毕业生招聘系列活动，将服务半径辐射至长三角100余所高校，帮助1万余名高校毕业生落实就业去向。实施“一校一策”，根据区域内高校的专业特点提供就业岗位。如：根据东华大学的专业特色，为高校毕业生提供时尚创意等方面就业岗位1500余个。围绕区域“3+3”重点产业和重点企业，积极开发更多元的青年大学生就业见习基地和就业岗位。截至2023年7月底，已开发建设春秋航空、科大讯飞、樊登读书等34家就业见习基地。组织校园进楼宇共享就业信息，实现精准招聘。目前已开展20场楼宇企业校园招聘活动，邀请瑞幸咖啡、挚享科技（怪兽充电）等280余家楼宇企业参与，提供5800余个招聘岗位，收到简历1200余份。二是把帮扶困难群体就业作为改善民生的发力点。实施“人人乐业”专项行动，聚焦领取失业保险金的失业人员，开展“送服务上门”行动，动态掌握失业人员就业需求，有针对性地推荐适合岗位和就业服务项目，同步开展政策咨询和职业指导。实施困难群体“一人一策”帮扶，深化专人跟踪服务模式，组织开展结对帮扶活动，落实就业帮扶政策，

提供专业化职业指导服务，促进尽快就业。“十四五”以来，帮扶 7632 名失业人员实现再就业，帮助 3077 名就业困难人员实现就业，帮助长期失业青年就业创业 876 人。持续做好沪滇劳务协作，促进云南劳动力转移来沪就业。“十四五”以来，区人社局每年均超额完成市下达指标。

**——持续鼓励创业带动就业。**“十四五”以来，区人社局总计完成创业帮扶 2207 户，并从以下三方面激发创业活力。一是**加强创业载体建设**。结合年度绩效评估工作，建立基地的质量管理、优胜劣汰的健康发展机制，引导创业孵化基地升级发展，充分发挥市、区级创业孵化基地培育作用。

“十四五”以来，线上线下共孵化创业组织 995 家，进一步助力初创企业稳步进入成长期。二是**提升创业能力**。举办长宁“IN 动力”就业创业训练营、长宁青年创新英才动力营等青年创业类训练营活动和长宁区创业大赛，“十四五”以来共有 235 个项目报名参赛。强化建设创业指导专家志愿团，优化专家志愿团队伍结构，提升专业指导服务能力。截至 2023 年 6 月底，已有 55 位创业指导专家，共举办 179 场活动，服务 11700 余人次。三是**探索创业金融服务新模式**。为解决企业贷款融资需求，区人社局联手商业银行，创新推出“乐创 1+N”。“1”为政府创业担保贷款为主的各类扶持措施，“N”为商业银行普惠金融服务，通过政银联手共同帮扶创业者乐享创业。目前共为企业办理创业担保贷款 1.19 亿元，融资授信 1.87 亿元。

**一一完善公共就业服务队伍和体系建设。**一是**强化公共就业服务队伍建设**。结合“局长走流程”长效机制，探索开展“人社干部走流程”活动，将活动范围扩大到人社系统中层以上干部，解决企业群众办事难点问题。健全区、街镇、居民区三级公共就业服务体系，截至7月底，188个居民区全部配备社区工作者进行就业援助等工作，打通公共就业服务工作“最后一百米”，切实保障就业援助工作细致落实。二是**因地制宜推进“15分钟就业服务圈”建设**。制定《长宁区“15分钟就业服务圈”社区就业服务站点建设方案》，加强区、街镇联动，根据基层需求分布情况布设社区就业服务站点，通过资源共享整合，实现就业岗位筹集就业援助帮扶等基本就业服务功能。三是**探索开展“人社服务进楼宇”专项行动**。建立一支由人社系统党员干部组成的“楼小二”队伍，融入楼宇治理委员会工作架构，为企业“管家式”服务。制定服务清单，建立项目清单、职责清单和问题责任解决清单，以真招实招助企纾困。截至目前，已为企业解决有关问题420余个。

**一一完善就业资金监管机制。**一是**成立资金安全工作专班**。成立由局领导班子担任专班领导，相关科室和局属单位负责人任成员的工作专班，负责补贴资金安全相关管理规定的制定和资金安全工作的统筹推进，协调解决资金监管过程中出现的重点难点问题，听取补贴资金使用情况、审计监督检查整改情况汇报等工作。二是**建立健全资金安全相关工作制度**。制定《关于进一步加强就业资金监督管理工作的通知》

《就业专项资金检查工作方案》《就业创业资金安全工作约谈和追回制度》《就业资金公示和举报制度》等制度，细化资金监管程序及职责，加强廉政风险防范，进一步完善决策、执行、检查、监督各环节相互联系、相互制衡的内控制度。

**三是建立健全资金安全常态化工作机制。**深化轮岗交流机制。对从事资金补贴等廉政风险较高的岗位超过5年的工作人员一律实施轮岗。健全补贴核查机制。健全分层分类分级的“书面审核+实地核查+第三方审计”审核模式，同时，每年对1/3的补贴申请企业开展审计、监督、检查工作，做到三年一轮全覆盖。**四是开展资金审核业务培训和交流。**加强对街镇层面资金风险有关工作的指导，进一步强化工作人员的责任担当和风险防范意识，深化资金风险防控工作，绷紧资金安全弦。

**——抓好职业技能提升。**一是**多维度培养高技能人才。**紧密结合城区能级和核心竞争力提升的新优势，重点聚焦长宁区“3+3”重点产业，培养重点行业所急需的高技能人才。以市、区级优秀技能人才评选为依托，积极推荐评选高技能人才项目。截至2023年6月底，已拥有3名市级技术能手、3个市级技能大师工作室、23个市级首席技师；已认定9个区级技能大师工作室，遴选15位区级首席技师。结合上海市第一届职业技能大赛契机，选派50名选手组建长宁代表队，出战40个比赛项目、赛事技术支持单位4家、共计获得6枚金牌、2枚银牌、4枚铜牌、10项优胜奖。二是**加强落实培训补贴政策。**“十四五”以来，每年通过企业职工线

上培训、社会化培训、企业自主培训等方式完成补贴性技能培训超过3万人次。为东航、春秋、携程等一百多家区内重点企业兑付补贴约4000万元，为携程、春秋、扬子江、东航技术、百秋等企业开展新型学徒制培训近2000人次。

## **（二）区域劳动关系进一步和谐稳定**

**——夯实劳动关系协调三方机制。**一是为企业用工管理提供指导服务。充分发挥协调劳动关系三方机制在应对疫情、处理劳动关系问题中的作用，坚持协商求同、平衡保护的原则，从稳就业、保企业、惠民生的角度出发，妥善处理好“保市场主体”和“保职工权益”的关系，支持和引导企业和职工通过调解协商等方式化解劳动争议纠纷。二是持续创建和谐劳动关系。会同区总工会、企联会、工商联，组织、指导街道（镇）、园区深入开展和谐劳动关系创建活动，和谐劳动关系达标企业稳中有升，全区“上海市和谐劳动关系达标企业”已达597家，1家企业获评“全国和谐劳动关系创建示范企业”称号。推进劳动关系“和谐同行”能力提升行动，选树推荐全区15人获评“上海市金牌劳动关系协调员”称号，2家机构获评“上海市金牌协调劳动关系社会组织”称号。

**——建立健全劳动关系矛盾调处机制。**一是完善仲裁机构标准化建设。增设审理监督庭，完善“四庭一室”组织架构，实现兼职仲裁员队伍扩容。落实本市劳动人事争议仲裁办案指导工作规则，发挥案件庭审和裁决文书的普法和价值引领作用，努力提升仲裁机构公信力。实行结案动态监测机

制和办案质效管理机制相结合，通过开展化解积案突击行动、试点全过程调解，有效提高案件处置和矛盾化解力度。截至2023年6月底，劳动人事争议仲裁结案率为83.67%，位居全市第三。二是**深入推进基层调解组织实体化、规范化建设**。组织开展全区街镇、工会调解员培训。会同区总工会、法院、街道先后在天山、程桥和虹桥街道设立仲裁巡回庭、航空业劳动关系服务驿站及劳动关系多元解纷中心，将劳动关系纳入社区基层治理。推动全区各街镇调解组织年检审核，天山街道劳动人事争议调解中心获评2022年度第二批“上海市金牌劳动人事争议调解组织”称号。截至2023年6月底，**80%的劳动人事争议案件得以先行调解，调解成功率72.68%，位居全市第一**。三是**畅通线上劳动关系矛盾调处机制**。依托“上海人社”APP及线上庭审设备，实现调解仲裁业务“网上办”，畅通劳动人事争议调解线上受理、化解渠道。创新前端速调机制化建设，引入调解案件受理电话辅助服务项目，组建专门力量化解群众通过市民热线、信访等渠道反映的劳动纠纷。

**一一推进根治欠薪工作有效落实**。一是**扎实推进根治欠薪工作**。广泛开展《保障农民工工资支付条例》系列宣传，营造区域内用人单位“尊重劳动、依法维权”的法治环境。每年组织在建工程项目保障工资支付培训会，开展建筑工程领域实地督查，督促指导在建工程项目落实农民工工资支付各项制度，确保农民工欠薪动态清零。积极推进拖欠农民工工资“黑名单”、重大劳动保障违法行为社会公布、“欠薪

入罪”等工作。“十四五”以来，共为 1.2 万名劳动者追讨工资约 1.75 亿元，3 起涉嫌恶意欠薪案件移送公安机关追究刑事责任。二是**提高综合执法效能**。结合 12333、12345、欠薪线索平台、网络舆情，进一步畅通投诉维权渠道。“十四五”以来，共受理举报投诉案件 3480 件，处理根治欠薪线索 2782 条，接待来访人员 6200 人，做到监察案件按期结案率、专项检查活动完成率、突发事件处置率、欠薪保障金依法垫付率达 100%。结合“双随机一公开”机制，每年定期开展保障妇女权益、清理整顿人力资源市场等专项检查，全面落实执法流程全过程记录。进一步理顺条块工作路径，用好街镇劳动关系协调队伍力量。健全部门联动机制，形成工会、街镇、司法等区级部门联动衔接，“十四五”以来，处置工会、检察院等部门移送违法线索案件 8 件，向市场监管、就促等部门发出协查函 41 份。三是**防范化解欠薪重大风险**。深入落实街道、镇纵向联动，同级相关职能部门横向协作的群体性劳动关系矛盾应急处置机制，就近就地化解欠薪矛盾。“十四五”以来共处置 10 人以上群体性欠薪案件 150 件。强化分类监控处置和欠薪舆情监测预警，稳妥办理市、区两级转办舆情案件 55 件，确保不发生因欠薪引发群体性事件和重大负面舆情。

### **（三）社会保障体系进一步健全**

——健全工伤保险体系。一是**严抓窗口制度化建设**。根据市人社局统一部署，积极落实职业伤害保障试点工作，在加强业务经办的同时，抓好经办工作人员的教育引导，确保



窗口接待能一次性告知政策，准确解答来电咨询。修订《区社会保障中心窗口接待首问责任制》，建立窗口首问接待责任制，制作《窗口接待十问》及窗口接待登记表，进一步规范和优化工伤业务的窗口服务工作。二是**织密工伤事故保护网**。连续三年开展工伤保险主题集中宣传活动，进一步推动工伤保险政策知识进企业、进社区、进楼宇，不断增强用人单位和广大职工的工伤保险意识和工伤预防能力。牢牢把握社保条线为民服务宗旨，扎实抓好亲情化服务，对有困难的主动上门服务，最大限度帮助劳动者解决难处，把老百姓救助的“保护伞”牢牢撑起；做细法规宣传和纠纷案件的司法解释，在维护劳动者和用人单位合法权益的前提下，积极采取调解、协商的办法，消除用人单位、劳动者的疑虑，最大限度地化解矛盾。三是**筑牢社保基金安全防火墙**。加强内控机制，防范化解风险。围绕提升队伍素质，提高工作质量和效率，堵塞漏洞，着力构建用制度用权，用制度管人，用制度管事的良好风气；实现警示教育活动常态化。警示教育在全面从严治党中发挥着重要作用，推动警示教育常态化、制度化，让全体人员对警示教育“入脑”“走心”，做到提醒常在、警钟长鸣。“十四五”以来，累计受理工伤案件 2267 件，劳动能力鉴定 1640 件，工伤康复 76 件，延长停工留薪期确认 46 件，辅助器具配置确认 62 件，工伤复发确认 11 件。

——**扎实推进劳动能力鉴定工作**。一是**加强劳动能力鉴定队伍建设**。定期开展廉政警示教育，不松懈对劳动能力鉴

定人员的日常管理，牢固树立廉洁意识、底线思维，坚决杜绝虚假鉴定、人情鉴定。组织劳动能力鉴定委员会成员进行业务培训和政策解读，一对一为本区劳动鉴定专家演示新系统功能，保证了劳动能力鉴定的经办质量，保障了工伤职工的合法权益。二是**风险防控落实到位**。劳动能力鉴定新系统上线后，区人社局落实专人负责，做好新系统劳动能力鉴定的受理环节，稳步推进劳动能力鉴定工作。除少部分科目实行医、面检外，其余科目均采用一次专家面检的方式进行，极大程度地缩减了工伤职工的鉴定时间，优化了劳动能力鉴定流程。同时专家之间采用相互审阅签字的方式互相监督，采用系统权限及逐层审批的方式保障鉴定结论的客观性、公正性、公平性，保障了劳动能力鉴定风险防控工作的落实到位。三是**加强劳动能力鉴定服务质量**。进一步完善劳动能力鉴定的组织安排工作，严格按照本市劳动能力鉴定管理办法，认真做好鉴定各环节的管理。鉴定前电话通知每位被鉴定人按时到场，鉴定现场维持好秩序，快速有序的让受伤职工完成鉴定专家面检，为群众提供便捷、满意的鉴定服务。

——**做好征地养老人员和城乡居保工作**。截至2023年6月，长宁区统筹管理的征地养老人员为1125人，“十四五”以来累计发放各类费用14957.11万元。截至2023年6月，长宁区城乡居保参保人数为2744人，养老人数为1314人，养老金累计发放5126.24万元。2022年在区府办的指导下，区人社局积极推进征地养老医药报销系统建设落地，加快推进惠企利民政策和服务“免申即享”工作。依托“一网通办”，

区大数据中心给予数据赋能，区人社局联合多部门筹划开发“征地养老一件事”项目。该项目于2023年3月10日正式在“随申办”长宁旗舰店上线，精简了办事流程，压缩了办理时间，拓展了查询路径，实现了“免申即享零跑动”的服务模式。切实为征地养老人员提供便利、快捷、高效的服务，解决了多年来手工现场报销医疗费传统模式的痛点、堵点、难点，提升了老百姓办事的便捷度和满意度。

#### **（四）数字化水平进一步提高**

“十四五”以来，长宁人社数字化转型项目建设稳步推进，提前完成数字化转型三清单既定任务。就业和社会保障方面，基本形成随申办长宁旗舰店“数字人社”专题板块，创新劳动关系预警“一网统管”平台，率先实现征地养老人员医药费结算“免申即享”“一件事”改革，数字化水平进一步提高。

##### **——随申办长宁旗舰店“数字人社”专题板块**

随申办长宁旗舰店“数字人社”板块涵盖了就业E+青”长宁区应届毕业生就业一件事、15分钟就业地图、人才政策一键查、线上用工指导等4个小程序。针对企业和个人的不同需求，延伸服务触角，扩充服务事项，完善就业指导服务内容，发展“楼门口”“家门口”公共就业服务。为企业提供递进式、全方位用工指导服务，从源头预防和化解劳动关系矛盾纠纷，促进区域劳动关系和谐稳定。

##### **——劳动关系预警“一网统管”平台**

长宁区劳动关系预警平台成为城运大屏的重要组成部分

分，全面呈现劳动监察、劳动仲裁、市民热线、信访、舆情等管理现状和运行体征，融合城市地图及各方面具体数据，通过智能算法提前预判风险企业和行业，降低突发事件的频率和影响，高效处置矛盾隐患，力促劳动关系和谐稳定。为各街道(镇)落实属地劳动关系协调管理赋能，提升街道(镇)排摸、发现、上报、先行调解、协调矛盾的能力。

### ——征地养老人员医药费结算“免申即享”

征地养老医药费报销免审即享项目在区医保中心的大力帮助下，破除数据壁垒，每月流转长宁区征地养老人员相关数据。运用医保数据，通过一定算法，每月主动为区级统筹征地养老人员及时准确报销医药费，不再需要征地养老人员提交医疗费凭证等材料。

## 二、存在问题及原因分析

**就业方面**，长宁经济发展平稳向好，就业形势总体稳定，但我们也要清醒看到，外部环境日趋复杂严峻，经济持续增长的动力仍然不足，市场预期和信心总体偏弱，就业压力依然较大。一方面，外贸、金融等部分行业企业经营困难和预期信心不足，导致招聘意愿下降、用工需求减少，不少企业虽然未主动裁员，但减少招聘规模，或者在老员工退休后暂不补充新员工，对新增就业岗位造成了一定影响。另一方面，劳动者对经济形势和行业发展的预期不高，对就业采取更谨慎态度，今年以来劳动者跳槽频率和意愿相比往年明显下降；还有许多高校毕业生因为暂时找不到专业对口或符合预期的工作，而采取考研、出国等方式推迟就业，这也会对应届

毕业生就业率乃至整体就业规模产生影响。

**劳动关系方面**，当前本区劳动关系领域总体平稳可控，但受全球经济复苏乏力、国家产业结构加快调整、疫情对劳动关系的延后效应等因素影响，劳动关系领域面临的矛盾风险依然存在。一是**小微企业仍是劳动争议“高发区”**。在各行各业领域全面复苏的背景下，小微企业受经营策略调整、人员规模缩减、资金压力加大等因素影响较为突出，存在关停或减员风险，易引发劳动争议。二是**劳动争议调解难度加大**。部分劳动者离职后择业难度增大，诉求复杂多元，争议金额高，导致争议双方信任度和容忍度下降，调解难度随之增大。三是**新业态用工方式带来新挑战**。由新业态产生的新型用工、平台用工、去劳动关系化及“短平快”等用工方式衍变对传统的劳动监管执法和劳动关系确认等提出更高的要求。四是**竞业限制类争议成为热点难点**。随着互联网等行业竞争的加剧，人才流动频繁，劳动者离职可能引发用人单位追索竞业限制违约金的争议，成为实务处理中的难点。

**社会保障方面**，呈现出工伤认定中行政复议与行政诉讼数量增多的趋势，主要有以下两方面原因：一是**用人单位未交伤保，由个人申请工伤认定的情形**。未参保企业因与职工双方无法就工伤赔偿达成一致，受伤人或其亲属会提出工伤认定申请。无论经办机构是否作出认定结论，企业为了逃避支付工伤待遇责任，都会对人社局提起行政复议或者诉讼；职工在无法得到工伤补偿的情况下，也会对人社局提起行政复议或者诉讼。二是**由用人单位申请工伤的非工伤情形**。用

人单位明知职工受伤的情形不符合工伤认定范围，但由于已缴纳工伤保险，且为避免与职工产生矛盾纠纷，企业会在事故发生后配合当事人申请工伤认定。同时，在案件调查期间，单位为了推卸责任，会表示并不认可申报的事故伤害属于工伤，导致工作人员办案难度增大。更严重的情况是用人单位明知事故伤害非工伤，还为当事人申报工伤，当事人会对认定工伤抱有极大期望，一旦作出不予认定结论，会直接导致行政复议和诉讼。**三是用人单位故意拖延时间的情形。**部分用人单位为拖延支付工伤待遇的时间，会针对工伤决定从行政复议到行政诉讼一审、二审，把所有的救济途径程序全部走完，目的是有意遏制职工提出的工伤赔偿要求。

### 三、环境变化与趋势分析

**就业方面**，一是随着长宁经济进一步企稳向好，对就业的支撑能力不断增强，加上稳就业政策效力逐步释放，技能培训、就业服务活动有序开展，就业形势将持续保持稳定。二是劳动力市场呈现“一热一冷”。随着新业态的蓬勃发展，以电商、共享经济、在线平台市场就业等新就业形态正在广泛涌现，劳动力市场需求旺盛，对稳定和扩大就业发挥着越来越重要的作用。同时，结构性矛盾仍然存在，高校毕业生学历水平不断提高，但其专业结构、技能结构达不到市场需求，这使得毕业生就业难、部分行业的招工难问题显现。家庭服务行业高薪请不到合适的、有照护技能的保姆。三是高校毕业生就业呈现“一快一慢”。大部分高校毕业生了解到就业市场竞争加剧，求职欲望强烈，想尽快就业，但部分毕

业生找工作想一步到位，选择“慢就业”精挑细选。想找体制内工作的毕业生有所增多。

**劳动关系方面**，一是传统劳动密集型行业尤其是连锁经营类企业工作地点分散、人员流动性大，常常是群体性劳动争议的爆发点。二是部分企业因经营转型、主体变更等导致经营理念、经营模式变化，易引发员工对新的管理模式和薪酬结构等不满。三是新就业形态下，用工形式灵活多样，法律关系界定复杂，用工方在从业者劳动基准保障和安全保障方面有待规范。四是高科技产业扶持导致人才争夺加剧，可能引起人才落户后的离职赔偿、竞业限制等方面争议增加。

**社会保障方面**，灵活就业等新情况出现对工伤认定、社会保障产生冲击。随着新就业形态的发展和壮大，相关从业者在社会经济统计调查体系中的缺位将不利于决策层对就业形势的判断和相关经济政策的制定。当前传统劳动关系制度难以保障新就业形态从业者的基本权益。多数新就业形态从业者与平台企业只是建立合作关系，从业者可能同时受雇于多个市场主体且岗位流动性较高，而我国现行的法律法规对此类劳动关系认定缺乏清晰的标准，导致其对新型用工关系及用工义务的约束力不足。其次，新就业形态从业者参与社会保险仍存在明显制度性障碍。尽管我国现行的社保体系可以让新就业形态从业者以灵活就业人员的身份通过自主缴纳的方式参与养老保险和医疗保险，但仍存在相关从业者社保覆盖率较低、险种不全的现象。这主要有以下三方面原因：第一，灵活就业人员存在工资较低、收入不稳定的情况，

以在岗职工为标准的社保缴费制度设计使得灵活就业人员自行缴纳社保的负担比较重，主动参与社保的意愿不高；第二，由于用工关系模糊，劳动关系认定不清晰，从业者很难获得以劳动关系为参保前提的社保险种，例如工伤保险；第三，一些地区仍存在针对灵活就业人员参与社保的户籍限制，导致灵活就业人员的社保接续存在难度。

#### **四、思路举措**

##### **（一）主要工作思路**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，深入学习贯彻党的二十大精神和习近平总书记关于就业和社会保障工作的重要论述、视察长宁时的讲话精神，在区委区政府的领导下，在市人社局的指导下，坚持推动高质量发展，坚持系统观念和问题导向，践行以人民为中心的发展思想，全面推动就业、劳动关系、社会保障等工作，为长宁奋力打造“四力四城”，加快建设具有世界影响力的国际精品城区贡献人社力量。

##### **（二）下一步工作举措**

###### **1. 实现更高质量更加充分的就业**

——推进“15分钟就业服务圈”建设。积极推进社区就业服务站点建设，每个站点至少配备1位专（兼）职就业服务人员，推动就业服务向站点周边公共和商业服务配套设施延伸，探索形成把就业服务送进公园、商超的常态化机制，通过就业小店、就业小屋、就业小站等灵活形式，把就业服务嵌入服务对象的日常生活场景，提高服务便利度。为开展



就业需求排摸、就业岗位筹集、就业供需匹配、就业能力提升、就业援助帮扶和创业指导服务等工作提供良好支撑。到2023年底，确保每个街道（镇）至少建设或试点1个社区就业服务站点。2024年至2025年期间，积极打造社区就业服务站点，服务范围覆盖本区全域，实现站点辖区内基础就业服务功能齐全、辖区居民获取就业创业机会有效增加、登记失业人数总体平稳的目标。择优打造一批示范站点，推广典型经验，鼓励持续创新。

**——持续推进“人社服务进楼宇”行动。**通过“人社服务进楼宇”专项行动，不断完善“最虹桥”人社惠企服务站点建设，打造“楼门口”15分钟就业服务圈。进一步提升人社“楼小二”队伍综合素养，增强“楼小二”履职本领。着力加强政、楼、企三方联动机制，擦亮“相约星期五”人社服务品牌，提升企业政策知晓度和办事便捷度。将全过程人民民主理念贯穿始终，探索建立“共享空间”定期召开楼宇议事会，积极引导企业为人社工作建言献策。为楼宇经济高质量发展注入活力，持续优化营商环境，进而吸纳更多重点群体高质量就业。

**——做实做细重点群体就业工作。**一是促进高校毕业生等青年就业。持续开展长三角高校毕业生“招聘+面试”系列活动。依托“上海公共招聘新平台”“上海长宁”“长宁就业”及高校就业信息平台，为长三角高校毕业生推送大量招聘岗位，扩大高校毕业生招聘渠道。联合区相关部门助力求职招聘，持续挖掘区域内资源，主动对接用人单位需求，

供毕业生选择。开展高校毕业生等青年十个“一”就业服务攻坚行动，强化对高校毕业生、失业青年的政策落实、服务保障、权益维护和困难帮扶。聚焦低保家庭、零就业家庭以及有残疾的未就业毕业生和长期失业青年，通过家门口就业服务站等方式，提供实践引导、职业指导、就业援助，激发就业内生动力。二是**加强对困难群体的就业帮扶**。强化落实本市新出台的一次性纳岗补贴政策，支持用人单位稳岗扩岗，促进失业人员等困难群体就业。制定“一人一策”帮扶计划，深化对失业人员等困难群体的专人跟踪服务模式，组织开展结对帮扶，优先提供职业指导，优先推荐岗位信息，优先提供培训见习机会。对通过市场渠道难以就业的困难群体，运用公益性岗位予以安置。

——**营造浓厚创业环境**。一是**广泛开展场地资源对接**。组织创业孵化基地等创业载体深入挖掘可利用的场地资源，开展“开放周”“体验日”等观摩体验活动，引导区域“3+3”重点产业企业与创业载体直接对接、快速入驻。二是**举办融资对接双选会**。搭配“乐创1+N”金融服务新模式，遴选有资金需求的创新创业大赛优秀创业项目、劳务品牌项目、专精特新项目等成长型创业项目，根据不同项目特点，分类制定具体对接方案，积极向金融和投资机构推介，争取融资支持。三是**实施创业培训“马兰花”计划**。对有创业提升意愿和培训需求的劳动者，广泛推介“网络创业培训”等培训课程，组织创业训练营、创业实训、商业实战模拟等活动。加强培训后续跟踪服务，提供政策解读、创业测评、创业指导

和孵化服务等联动支持。

——**加强组织职业技能培训**。围绕长宁 3+3 重点产业方向，积极推动区级职业技能培训机构增效转型，引导培训项目由传统工种向专精尖特色工种转型，促进培训功能由促进就业向选育人才升级，推进职业技能竞赛由练兵比武向发展平台升级，推动本区优秀技能人才及机构脱颖而出、干事创业的良好氛围，积极打造区级技能培训的桥头堡。

## 2. 维护更加和谐稳定的劳动关系

——**强化劳动关系协调机制建设**。加强劳动关系三方协调机制建设，防范化解劳动关系矛盾风险。继续开展和谐劳动关系创建活动，推动活动提质增效。推进劳动关系“和谐同行”能力提升行动，加强对企业用工指导和服务，依法规范企业用工行为。

——**持续推进根治欠薪工作**。组织开展保障农民工工资支付等专项检查，推进在建工程项目落实工资支付各项制度。推进分类精细监管和包容审慎执法，坚决查处恶意欠薪，提升综合执法效能。完善监察仲裁“一口受理”，妥善处置群体性劳动关系矛盾和舆情，维护劳动关系和谐稳定。

——**提升劳动争议调解仲裁效能**。整合劳动关系协调员、劳动争议调解员两支基层队伍，提升街镇劳动纠纷多元化解效能。探索运用仲裁“速裁庭”等手段，提升劳动争议案件调处效能。优化信息中台机制，发挥大数据智能、仲裁专家引领、案例普法宣传等作用，提升调解仲裁业务水平。

## 3. 优化社会保障工作体系

——**聚焦城乡居保经办质量再提升。**为进一步防范化解社保基金管理风险，推动社会保险事业高质量发展，切实提升社保基金管理水平，守护好老百姓的“养老钱”“保命钱”，将聚焦经办管理制度、风险管控机制中的薄弱环节、职务风险盲区，定期组织检查、不断完善内控制度，做到管理工作有章可循，待遇发放经得起居民翻、经得起上级查。

——**将主动调解贯穿工伤认定全过程。**针对疫情后劳动关系复杂、企业和职工之间矛盾多的实际情况，充分发挥经办机构业务骨干主观能动性，对存在工伤案件组织讨论和分析研判，在办理案件申请、审理、做出结论全流程中积极促成涉案双方达成和解，提高诉前调解成功率。