

平成24年度

京都雇用施策実施方針

京都労働局

目 次

I 京都雇用施策実施方針策定の趣旨	1
II 府内の雇用失業情勢及び課題	
1 雇用失業情勢の現状	1
2 雇用の現状と課題	3
(1) 若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進による「全員参加型社会」の 実現	3
(2) 地域における重層的なセーフティネットの構築	4
(3) 非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善	4
III 平成24年度の雇用重点施策（京都府との連携事業）	
1 地方公共団体等との連携	4
(1) 地方公共団体等との連携による就職支援	4
(2) 京都府と連携したワンストップサービスの推進	4
2 厳しい雇用失業情勢下における雇用対策の推進	5
(1) 求人の総量確保・求人者サービス等の推進	5
(2) ハローワークにおける的確な求人・求職のマッチング	5
(3) 福祉・介護分野及び農林業分野における就職促進	6
(4) 専門的知識・技術を有する者の再就職の促進	6
(5) 雇用促進税制の推進	6
3 非正規労働者等への再就職支援	6
4 新卒・若年者雇用対策の推進	7
(1) 新規学卒者及び未就職卒業者に対する就職支援の推進	7
(2) フリーター等の若年求職者の就職支援、職場定着の推進	7
5 職業訓練の推進による再就職支援	8
(1) 職業訓練に係るハローワークの役割	8
(2) 求職者支援制度を活用した就職支援の強化	8
(3) ジョブ・カード制度の推進	8
(4) 職業能力開発行政における労働局の役割	8
6 地域における重層的なセーフティネットの構築	9
(1) 雇用のセーフティネットの推進	9
(2) 自治体とハローワークの協定に基づく就労・生活支援等	9
7 子育てする女性・高齢者・障害者等個別対策の推進	10
(1) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進	10
(2) 高齢者雇用対策の推進	10
(3) 障害者雇用対策の推進	11
(4) 求職者の個々の状況に的確に対応した就職の促進	13
8 その他の基本的施策	13
(1) 地域主導による雇用対策の推進	13
(2) 公正な採用選考システムの確立	13
IV 雇用施策に関する数値目標	
1 京都労働局の数値目標	13
2 京都府と共同で取り組む数値目標	14

I 京都雇用施策実施方針策定の趣旨

現下の雇用情勢は、持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況が続いている。

このような情勢の下、平成 24 年度においても、地域の雇用情勢を改善するための各種の雇用施策を積極的に講じていかなければならないが、地域のニーズ・視点を踏まえ、的確かつ効果的に施策を展開していくためには、京都府をはじめとする地方公共団体との更なる連携の強化が不可欠である。

このため、雇用対策法施行規則第 13 条の規定に基づき、京都府の実情に応じた課題及びそれに対応する施策を講ずるに際しての方針（京都雇用施策実施方針）を、京都府知事の意見を聞いて策定し、京都労働局及びハローワークの実施する施策と京都府の講ずる雇用に関する施策が密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施されるよう努めることとする。

さらに、今年度は、「アクション・プラン」（平成 22 年 12 月 28 日閣議決定）に基づき、ハローワークの行う業務と、京都府が京都ジョブパークを中心に行う各種事業を一体的に実施していくための元年と位置付け、雇用施策の効率的かつ効果的な実施に取り組むこととする。

II 府内の雇用失業情勢及び課題

1 雇用失業情勢の現状

京都府内における景気は、このところ足踏み状態となっている。設備投資は、大企業を中心に持ち直している。個人消費は、一部に弱さがみられるものの緩やかな持ち直し傾向にある。住宅投資は、持ち直しの動きがみられる。公共投資は、下げ止まりつつある。

雇用失業情勢は、平成 24 年 2 月の有効求人倍率は 0.73 倍（季節調整値）となり、前月比で 0.01 ポイント上昇し、平成 23 年平均では 0.65 倍と前年の 0.56 倍を 0.09 ポイント上回るなど、持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況が続いている。

平成 23 年の常用新規求職者（パートを除く）を年齢別にみると、年長フリーター（25 歳から 39 歳）等を含む 40 歳未満の求職者が全体の 61.2%を占めている。また、正社員に係る有効求人倍率は 0.56 倍（平成 24 年 2 月値）となっている。

新規学校卒業者の就職環境は、平成 24 年 3 月卒業予定の新規大学等卒業者就職内定率（平成 24 年 2 月 1 日現在、京都労働局独自調査）が 67.3%と前年同期比 4.4 ポイント増となったが、相当数の未内定者が存在しており、依然として厳しい状況が続いている。

府内新規高等学校卒業予定者の就職決定率については、紹介を希望する求職者の増加により、前年同期比 2.5 ポイント下回り、84.1%となっている。（平成 24 年 1 月末現在）

非正規労働者の雇用状況については、平成 23 年労働力調査によると、雇用者に占める非正規の職員・従業員の比率が全国で 35.2%（男 19.9%、女 54.7%）となっており、近畿では同比率が 36.4%（男 20.9%、女 55.8%）となっている。また、京都府内のハローワークに求職している者であって、常用就職を希望している者の約 7 割が正社員での就職を希望している状況にある。

高齢者の雇用状況については、高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）を実施している 31 人以上規模の企業の割合が 96.0%となっている。

また、希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は50.9%、70歳までは18.4%となっている（平成23年6月1日現在）。

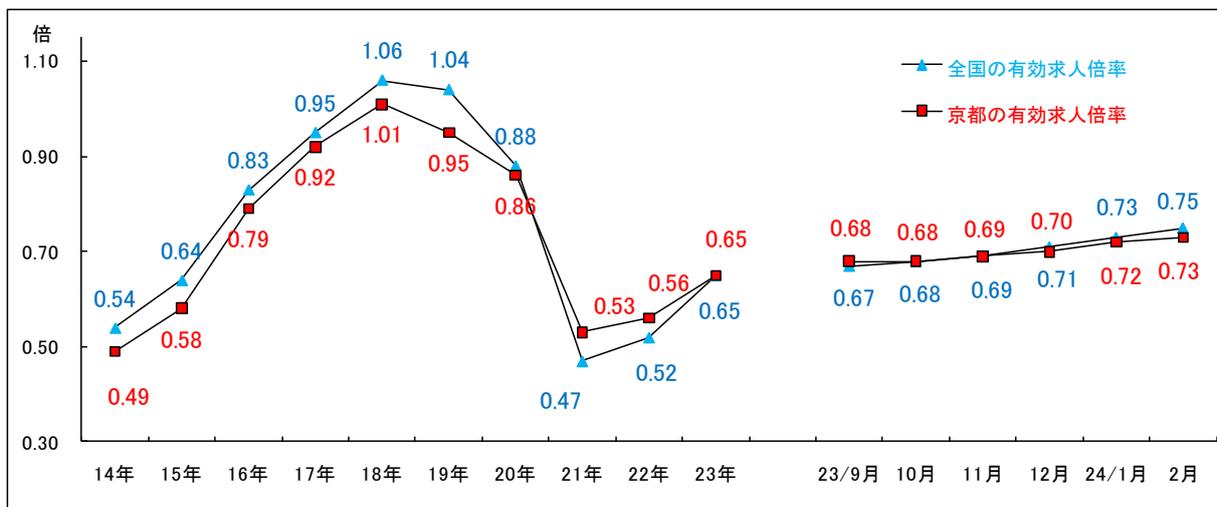
障害者の雇用状況については、民間企業の実雇用率は1.78%となっている。なお、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成した企業の割合は48.1%と、依然として50%を下回っている（平成23年6月1日現在）。

労働者派遣事業所数は、一般労働者派遣事業所が3.8%減少したものの、特定労働者派遣事業所が2.9%増加したことにより、事業所全体では1.0%増加（1,112事業所）となった。（平成24年3月1日現在、いずれも対前年同月比）

また、派遣労働者数は47,918人で、対前年度比8.4%の増加（平成22年度事業報告）となった。

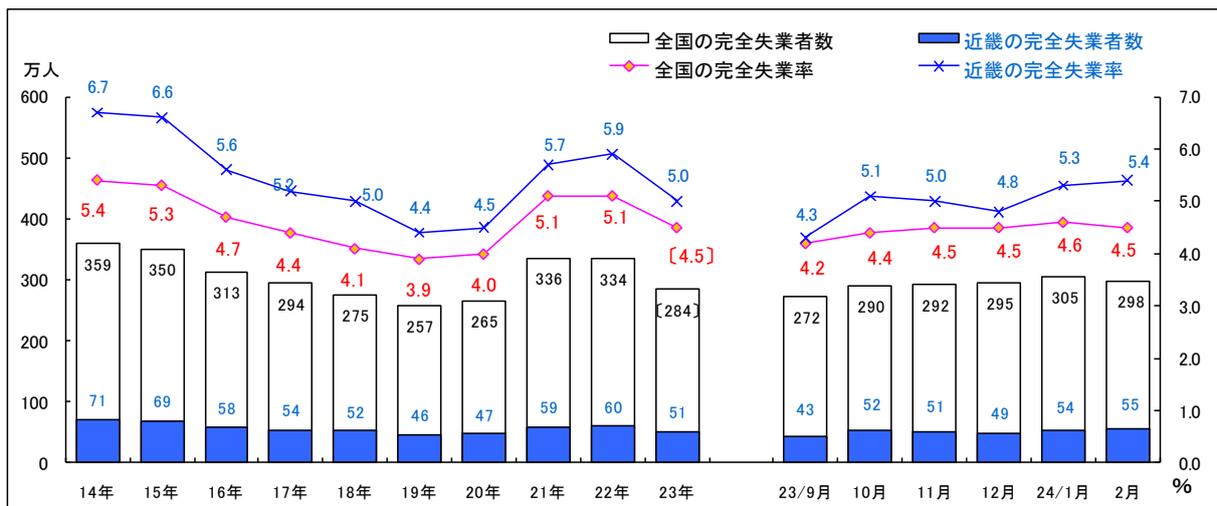
■ 有効求人倍率の推移（全国・京都）（平成24年2月）

[各年数値は年計 各月は季節調整値]



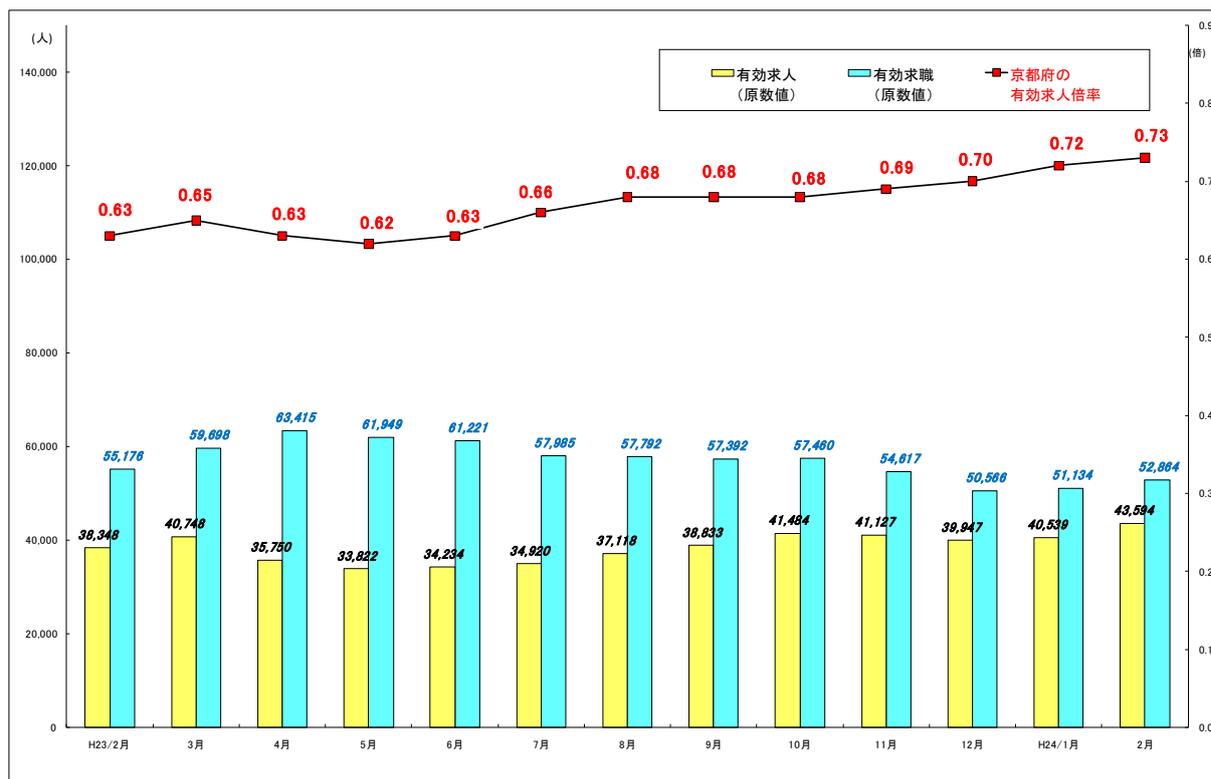
■ 完全失業率等の推移（全国・近畿）（平成24年2月）

[各年数値は年平均 各月の全国は季節調整値、近畿は原数値]



*資料出所「労働力調査」（23年平均の[]内の数値は、岩手県、宮城県及び福島県の3件を除く）

■ 京都府の有効求人・求職・求人倍率の推移（パートを含む全数）（平成24年2月）



2 雇用の現状と課題

(1) 若者・女性・高齢者・障害者等の就労促進による「全員参加型社会」の実現

社会の分断や二極化をもたらす貧困・格差やその再生産を防止・解消するため、若者、女性、高齢者、障害者等への就労支援を行い、誰もが「出番」と「居場所」のある「全員参加型社会」の実現を目指し、非正規労働者に対するセーフティネットの強化などにより離職しても再就職しやすい「トランポリン型社会」の構築を推進することが重要である。

若者の安定的な就職と自立を実現するためには、年長フリーター、ニート等の職業能力形成機会に恵まれずかつ雇用保険を受給できない方々に対し、求職者支援制度やジョブ・カード制度を、経済団体をはじめ、企業の協力も得ながら積極的に活用し、安定的な雇用への移行を図るための支援を行う必要がある。

子育てしながら就労を希望する女性等については、子供連れで相談しやすい環境を整備し、予約制・担当者制による一貫した支援を行うマザーズハローワーク事業の取組を引き続き強力に実施していく必要がある。

働く意欲と能力を有する高齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし社会の支え手として活躍できるよう、年齢に関わりなく働き続けることができる社会の実現に向けた取組を推進していく必要がある。

また、障害者の社会参加が進展し、就業に対する意欲も高まる中で、きめ細かな職業相談・職業紹介、雇用率達成指導の厳正な実施等により障害者雇を促進するとともに、障害者が地域で自立した生活を営むことができるよう、福祉的就労から一般雇用への移行の促進を図ることが必要である。

生活保護受給者、児童扶養手当受給者及び刑務所出所者等に対する就職支援に当たっては、個々の求職者に応じたきめ細かな就労支援を行うため、関係機関や各施設との緊密な連携を図っていくことが重要である。

(2) 地域における重層的なセーフティネットの構築

非正規労働者や長期失業者が増大する中で、雇用保険を受給できない求職者に対する第二のセーフティネットとして求職者支援制度が創設され、平成23年10月から施行されているところであるが、その円滑な施行を図るとともに、非正規労働を繰り返したり、失業期間が長期に渡ったりしていること等により、職業能力の形成機会に恵まれなかった方々に対し、職業訓練を通じた就職支援を一層強化していく必要がある。

また、住居を失った失業者や、生活に困窮している方々への支援に引き続き取り組み、自治体とハローワークの協定等による連携を基盤とした「福祉から就労」支援事業に基づく就労支援の強化を図ることが重要である。

さらに、地域主権改革の「アクション・プラン」（平成22年12月28日閣議決定）に基づく京都府等との一体的実施の具体化により、利用者の様々なニーズにきめ細かく応えられるよう施策の効果的な実施を図ることが重要である。

加えて、雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援を引き続き実施し、雇用のセーフティネットを推進していく必要がある。

(3) 非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善

近年、雇用者のうち非正規労働者の占める割合が三分の一を超える中で、正社員と比較して職業能力を形成する機会が乏しく、十分な職業能力を有しないまま求職活動を行う方々の増加、また、不安定な雇用や正社員との労働条件の不均衡などの課題が生じている。

さらに、有期契約労働者の雇用の安定と公正な待遇を確保する必要がある。

Ⅲ 平成24年度の雇用重点施策（京都府との連携事業）

東日本大震災からの復旧・復興や円高への対応等に加えて、依然として厳しい状況にある雇用情勢に迅速に対応するため、京都府等と連携し効果的な雇用施策を円滑かつ効果的に実施する。

そのために、総合就業支援拠点である京都ジョブパークに「京都ジョブパークハローワークコーナー」を設置し、利用者目線に立った真のワンストップサービスのさらなる充実・強化を図ることとする。

1 地方公共団体等との連携

(1) 地方公共団体等との連携による就職支援

京都府、京都市をはじめとした地方公共団体等との連携を図り、効果的な生活・就業支援対策を推進する。

(2) 京都府と連携したワンストップサービスの推進

厳しい経済情勢に即応し、利用者目線に立ったワンストップサービスを提供するために、平成23年10月25日に京都府から追加提案された「アクション・プランを実現するための提案」に基づき、京都ジョブパークにおいて、京都府等が実施する生活・就業相談等の業務と連携し

て、当該施設を利用する求職者等に対して、一体的な就職支援対策を実施する。

当該一体的実施に当たっては、就職支援を総合的に実施するためのハローワークコーナーを設置し、これまで実施してきた職業紹介業務に加え、職業訓練の受講あっせん業務、雇用保険の給付業務、障害者に対する職業紹介業務、求人受理業務、雇用保険適用の受理業務及び助成金の取次業務を行い、ハローワークの全国ネットワークも活用して、利用者の様々なニーズにきめ細かく応えられるよう努め、全国最先端のワンストップ型就業支援サービスを実現する。

また、京都ジョブパーク北部サテライト（福知山市）に設置したハローワークコーナーにおいては、京都府等と連携し一体的な就職支援を行う。

さらに、国の無料職業紹介と京都府が新たに行う無料職業紹介を、それぞれの役割分担の下に的確かつ効果的に実施することにより、求人企業と求職者のマッチングを一層推進する。

2 厳しい雇用失業情勢下における雇用対策の推進

(1) 求人の総量確保・求人者サービス等の推進

ア 求人の総量確保

求職者の再就職促進のためには求人の確保が重要であり、労働局及びハローワークは、求職者ニーズを踏まえた求人の総量確保に取り組む。

また、平成 21 年 8 月から京都府と合同で「京都求人開拓特別推進チーム」を発足させ、求人開拓の取組を強化しているところであるが、引き続き求人開拓推進員を配置して京都府と連携した取組を推進する。

イ 求人充足サービスの拡充・強化

求人開拓と併せて受理求人を早期に充足させることも重要な課題である。このため、求人者の採用ニーズを的確に捉えて求職者にわかりやすい求人内容となるよう、求められる条件や仕事の内容の記載方法についてアドバイスを行うとともに、必要により条件緩和指導等を行う。

また、求人受理後 3 週間経過しても充足しない求人については、求職者への積極的な求人情報の提供に努めるとともに、求人者に対して労働市場の状況や求職者ニーズの説明等をし、必要に応じて求人条件の変更を求めるなど、求人の早期充足に向けたフォローアップを実施する。

(2) ハローワークにおける的確な求人・求職のマッチング

地域の労働市場の状況、求人者や求職者のニーズなどを踏まえつつ、的確に求人・求職のマッチングを図ることとし、労働局及びハローワークごとに設定した数値目標の達成を目指し、次の取組を行う。

ア 基本業務の徹底による職業相談・職業紹介の充実

求人・求職の効果的なマッチングを図るために、求人・求職ニーズの的確な把握等、基本業務の徹底を図る。また、求人部門と職業紹介部門の連携等により、効果的な求人と求職のマッチングを促進する。

イ 個々の求職者の状況に応じた就職支援

職業能力形成機会に恵まれなかった非正規雇用の離職者をはじめとした求職者のニーズや態様に応じて、予約制・担当者制による計画的かつきめ細かな就職支援を、就職支援ナビ

ゲーターを中心として取り組む。

ウ 雇用保険受給者の早期再就職促進

雇用保険初回講習や再就職支援セミナーの実施による就職意欲の喚起・維持を図るとともに、雇用保険部門と職業紹介部門の連携により受給資格決定時、失業認定時等の職業相談を通じて求職者の緊要度、ニーズを的確に把握し、積極的に求人情報を提供するなど雇用保険受給者の早期再就職を促進する。

(3) 福祉・介護分野及び農林業分野における就職促進

成長分野である福祉・介護分野における人材確保の支援等を実施し、福祉人材コーナー（京都西陣所）を中心として、「働きながら資格をとる介護雇用プログラム」を活用し、求人・求職のマッチングを促進する。

また、京都府福祉人材・研修センターと連携し、福祉職場就職フェアを開催する等、福祉・介護分野を担う人材の確保を図る。

「農林漁業就職支援コーナー」（京都西陣所）を中心に関係機関と連携し、農林業等で働いてみようと思意を持つ求職者に対してきめ細かな支援を行う。

(4) 専門的知識・技術を有する者の再就職の促進

京都人材銀行において、管理職、技術職、専門職を希望する40歳以上の求職者に対してきめ細かな職業相談を行うとともに、事業主に対する積極的な利用勧奨による求人確保を強化し、専門的知識・技術を有する方の再就職を促進する。

(5) 雇用促進税制の推進

平成23年度の税制改正で創設された雇用促進税制（雇用を増加させる企業に対し、法人税の税額控除などを行うもの）の周知と円滑な実施により、雇用の受け皿となる成長企業を支援し、雇用創出を図る。

3 非正規労働者等への再就職支援

京都ジョブパークハローワークコーナー内のキャリアアップコーナー（非正規労働者総合支援センター）及び府内の各ハローワークにおいて、安定した職業に就くことを希望する非正規労働者であった求職者に対して、非正規労働者支援担当の職業相談員が、計画的かつきめ細かな再就職支援を行う。

＝府と局との連携による取組＝

- ① 京都府と合同で発足させた「京都求人開拓特別推進チーム」により求人の総量確保や、京都府中小企業人材確保センターによる企業開拓及び人材確保等の支援に引き続き取り組む。
- ② 京都ジョブパークの各コーナーのカウンセリングと同ハローワークコーナーの職業紹介業務を一体的に実施する。
- ③ 京都府福祉人材・研修センターとの連携により福祉職場就職フェアを開催するとともに「きょうと介護・福祉ジョブネット」との連携を図る。
- ④ 京都府農林水産部担い手支援課等との連携により、「京の農林水産業」未来を担う人づくり推進事業や「京の海」未来を担う人づくり推進事業等の事業を通じて、農林水産業の就業支援を図る。

4 新卒・若年者雇用対策の推進

(1) 新規学卒者及び未就職卒業者に対する就職支援の推進

ア 新規大卒者等に対する就職支援の強化

新規大卒者等の支援の拠点である新卒応援ハローワーク（ハローワーク西陣烏丸御池プラザ内）において、学卒ジョブサポーター等が大学等を計画的に訪問し、未内定学生の状況の把握を行うとともに、新卒応援ハローワークへの誘導を図りつつ、担当者制による就職支援を行う。

また、「青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針」の周知・啓発、指導を通じ既卒者の応募機会の拡大を図る。

イ 新規高卒者に対する就職支援の強化

学卒ジョブサポーターを活用し、計画的に学校を訪問することで支援ニーズの把握に努めるとともに、職業紹介を行う学校の進路指導担当者と連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、個別相談等の支援を実施し、的確な就職支援を行う。

ウ 未就職卒業者の就職支援の強化

就職意思を持ちながら、卒業時までには就職が内定しなかった既卒者については、できるだけ早く安定した雇用につくことができるようハローワークにおいて個々の状況に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介を行う。

(2) フリーター等の若年求職者の就職支援、職場定着の推進

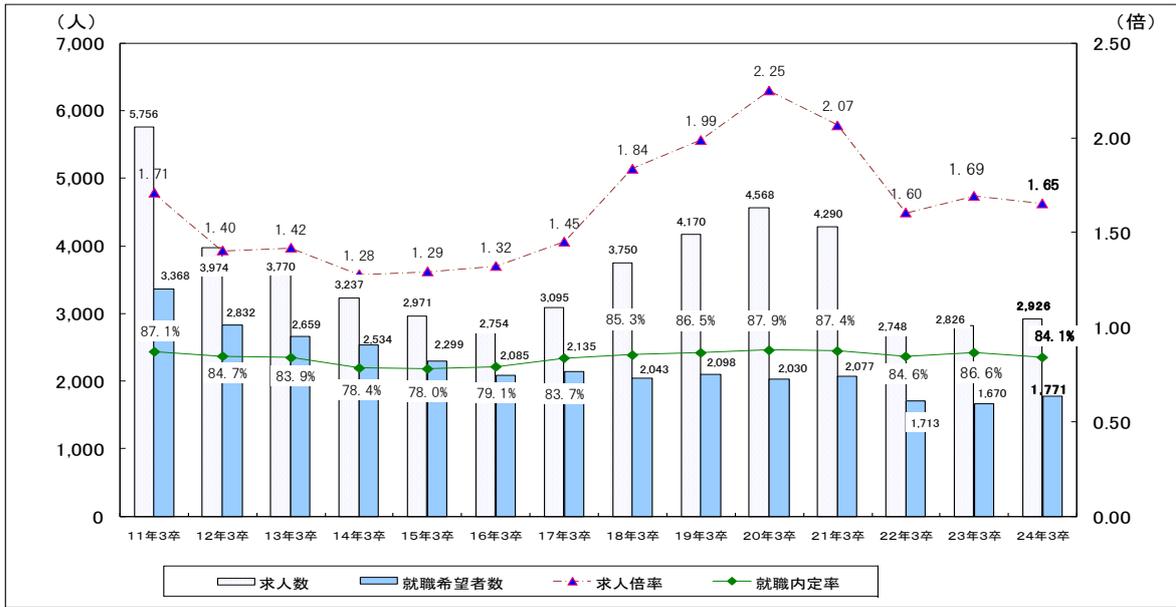
職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等については、若年者等試行雇用制度を活用して、一定期間試行雇用の上、求職者、求人者の相互理解を促進し、その後の正規雇用への移行を図る。

また、正社員として就業経験のない期間が長期化しているフリーター等が気軽にきめ細かな支援を受けることができる専門窓口として、「京都わかもの支援コーナー」を設置し、一人ひとりの課題に応じた個別相談、求人の確保、職業紹介及び職場定着まで一貫した支援を実施する。

＝府と局との連携による取組＝

- ① 京都ジョブパーク「大学生コーナー」、「若手人材コーナー」と連携し、「京都未来を担う人づくり推進事業」等と協働した就職支援を実施する。
- ② 「京都府高校生緊急就職支援センター」において研修を受講する高卒未就職者に対する個別求人開拓等の支援を強化する。
- ③ 「就職先発見！大学生等就職面接会」等、新規大学等卒業者向けの合同企業面接会を京都府との連携のもとオール京都体制により切れ目なく開催する。
- ④ 「京都労働局新卒者就職応援本部」において、新卒者等の就職支援について情報を共有化し、効果的な取組の協議を行う。

■ 高校新卒者の求人・求職・就職状況の推移（平成24年1月末現在）



5 職業訓練の推進による再就職支援

(1) 職業訓練に係るハローワークの役割

企業が即戦力を求める志向が強い一方で、正社員と比較して職業能力形成機会が乏しい非正規労働者が増加し、十分な職業能力を有しないまま求職活動を行っている者が増えていることから、職業能力の付与を通じて就職の実現を図っていく必要が生じている。

このため、職業訓練の受講が必要な求職者に対し、的確に職業訓練の受講あっせんを行うとともに、訓練受講中から計画的かつ効果的な就職支援を行う。

(2) 求職者支援制度を活用した就職支援の強化

雇用保険（失業等給付）を受給できない求職者、受給期間中に就職ができなかった求職者に対して、求職者支援制度を効果的に活用し、求職者が新たな職業能力や技術を身につけるための機会を提供することにより、早期の就職支援を行う。

また、訓練を受けることを容易にするための給付金を支給する。

(3) ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カード制度は、非正規労働者等のキャリア・アップと就職実現のための有効なツールとしての活用が進められてきたところであり、平成24年度からは対象となる訓練が公的な訓練全般に拡大されたことを受け、制度の普及と定着を進めていく。また、求職者と求人企業とのマッチングにおける活用を進め、ジョブ・カードの取得促進を図る。

(4) 職業能力開発行政における労働局の役割

労働局においては、京都府、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「雇用支援機構」という。）など個々の職業訓練実施主体の分担関係を尊重しつつ、地域訓練協議会等を通じ地域全体として均衡のとれた職業訓練の運営が行われるよう関係機関との連携、調整を行う。

6 地域における重層的なセーフティネットの構築

(1) 雇用のセーフティネットの推進

ア 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度の適正な運営に努めるとともに、リーマン・ショック以降の雇用失業情勢の悪化に対応するための給付日数の延長（個別延長給付）等の暫定措置について、引き続き、円滑な施行に努める。

イ 求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給等を通じた就職支援

非正規労働者や長期失業者が増大する中で、雇用保険を受給できない求職者に対するセーフティネットとして開始した求職者支援制度を効果的に活用し、求職者の早期の就職実現を図る。（再掲）

ウ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

急激な円高等の影響により企業の生産活動の縮小等を余儀なくされた事業主に対して、雇用調整助成金を活用し、引き続き労働者の雇用の維持に取り組むための支援を実施する。

(2) 自治体とハローワークの協定に基づく就労・生活支援等

ア 離職に伴い住居を喪失又は維持することが困難な状態となったり、あるいは、失業等給付が受給できないことから生活に困窮し、就職活動を円滑に行うことが困難になっている離職者に対し、地域の関係機関等と連携を図りながら就職実現に向けた環境作りを支援する。

このため、「地域生活福祉・就労支援協議会」を開催し、労働局と地方公共団体等が実施する「福祉から就労」支援事業におけるお互いの役割分担、支援目標等を、協定及び実施計画として定め、ハローワークと福祉事務所等が一層の連携を図り、生活保護受給者等の個々の状況に応じた一貫した就労支援を推進する。

イ 自立に向けて特に個別かつ継続的な支援を必要とする求職者に対しては、京都府で展開される京都市生活・就労一体型支援事業との連携を図ることとし、具体的には、生活から就労支援までの寄り添い型・伴走型の一貫した支援を行うため京都府が設置する「京都自立就労サポートセンター」や、「京丹後市『くらし』と『しごと』の寄り添い支援センター」等に配置されているパーソナル・サポーターと連携し、就職支援ナビゲーターが計画的かつきめ細かな再就職支援を行う。

また、経済、福祉、NPOなどの団体等により創設された「きょうと生活・就労おうえん団」の活動を通じ、オール京都での生活・就労一体型の支援体制を構築していく。

＝府と局との連携による取組＝

- ① 京都ジョブパーク内に創設された「京都自立就労サポートセンター」との連携を図り、ハローワークの就職支援ナビゲーターとパーソナル・サポーターが連携し、自立が困難な求職者に対し再就職支援を行う。
- ② 「きょうと生活・就労おうえん団」を通じて雇用・生活一体型の支援体制の構築を図り、具体的な実施にあたっては、京都ジョブパークと連携する。

7 子育てする女性・高齢者・障害者等個別対策の推進

(1) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

マザーズハローワーク烏丸御池、宇治所マザーズコーナー、京都七条所マザーズコーナー(京都ジョブパーク内)及び福知山所マザーズコーナーとのネットワーク構築による広域的支援体制の整備を図るとともに、「子育て女性等就職支援ネットワーク」、京都府男女共同参画事業等と連携した支援を強化する。これにより子供連れで相談しやすい施設の整備、保育所入所情報や託児所付き求人情報等の提供、就職支援セミナーの実施及び予約制・担当者制による一貫した就職支援等を行う。

＝府と局との連携による取組＝

- ① 京都ジョブパーク「マザーズジョブカフェ」の女性再就職支援コーナー、母子自立支援コーナー等と連携し、子育て女性や母子家庭の母等の就業支援を実施する。

(2) 高齢者雇用対策の推進

ア 高齢者雇用確保措置の実施及び「70歳まで働ける企業」の普及の促進

高齢者雇用安定法に基づき、64歳までの雇用確保措置を講じていない事業主に対して、個別指導及び集団指導を実施するとともに、雇用支援機構京都高齢・障害者雇用支援センターが委嘱する高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助を活用し、早期の実施に向けた取組を行う。

なお、雇用確保措置を講じない事業主に対しては、指導文書や勧告書を発出し指導を実施する。

また、希望者全員が65歳まで働くことができ、さらに70歳まで働ける企業の着実な普及を図ることが必要であるため、地域における先進的な企業へのヒアリングや高齢者に対するアンケート等を通じ、制度導入の課題やその解決方法等を取りまとめ、企業等に広く情報を提供することにより、取組の促進を図る。

イ 高齢者等の再就職の援助・促進

雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止について周知を図るとともに、シニアワークプログラム地域事業、中高年齢者試行雇用事業の推進並びに各種助成金制度の活用により、高齢者用の再就職の促進を図る。

また、解雇等により離職を余儀なくされる高齢者等が希望する場合に、事業主に作成・交付が義務付けられている求職活動支援書について周知を図り、その活用により在職中からの求職活動を支援する。

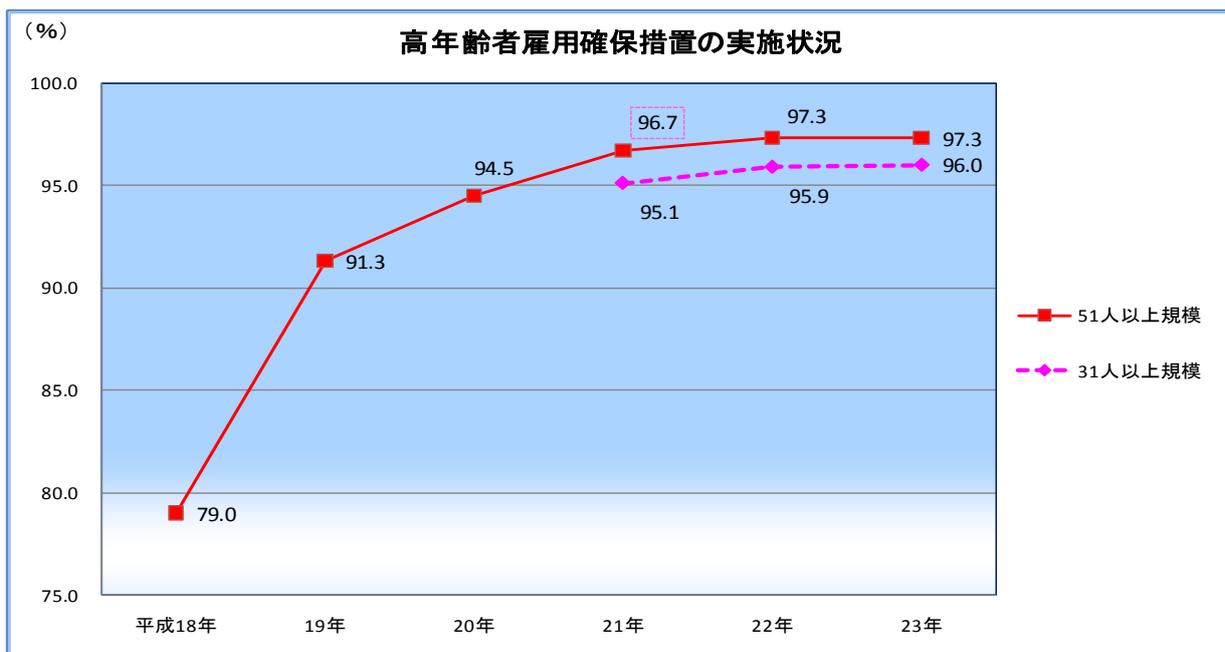
ウ 高齢者の多様な就業の促進

高齢者の多様な就業を促進するため、シルバー人材センター事業の安定的な運営、適正就業について支援・指導を行う。

＝府と局との連携による取組＝

- ① 京都ジョブパーク「熟練人材コーナー」との連携を図り、再就職支援やセカンドライフなど、定年退職以降の多様な働き方について相談を実施する。

■ 雇用確保措置を実施した企業の割合（平成23年6月1日現在）



(3) 障害者雇用対策の推進

ア 雇用率達成指導の厳正な実施

法定雇用率達成企業割合の向上を図るため重点指導対象企業を「障害者雇入れ計画作成企業」及び「0人雇用企業・1人不足企業」とし、厳正な指導を行う。

また、当該指導に当たっては、求職者情報や好事例の提供等に加え、雇用支援機構京都障害者職業センターとの連携により新たな職域の開発等の支援も活用し、計画的な指導を行う。

なお、公的機関については、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にあることから、労働局が中心となって未達成機関を訪問し、指導を徹底する。

イ 職業相談・職業紹介の充実

障害のある求職者に対して障害の種類、程度等に応じた的確できめ細かな職業相談を実施し、個別求人開拓や障害者試行雇用事業等各種支援制度の活用により就職促進を図る。

また、就職面接会の開催等により企業情報等を広く提供し、就職促進を図るとともに、職場定着指導を実施し、就職後の問題について支援・指導する。

ウ 福祉・教育・医療等の関係機関との連携

障害者の福祉的就労から一般雇用への移行を促進するため、障害者就業・生活支援センターをはじめ、福祉・教育・医療等の関係機関からなるネットワークを構築し、「就労支援チーム」による就労支援から職場定着まで一貫した支援を行う。

エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者の職業能力開発施設における障害者訓練及び委託訓練について、積極的に受講あつせんを行うとともに、訓練修了後の就職に向け訓練施設と連携し、きめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

オ 精神障害者、発達障害者、難病者に対する支援

精神障害者の雇用への移行を進めるため、医療機関等と連携した「精神障害者ジョブガイダンス事業」を実施し、また、精神障害者雇用トータルサポーターや精神障害者ステップアップ雇用奨励金を活用した支援を行う。

発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える求職者に対し、きめ細かな個別支援を実施する。なお、困難事案等については、必要に応じて発達障害者専門指導監による助言・援助を実施する。

また、発達障害者については、関係機関と連携し発達障害に対する理解を深め、相談窓口における適切な対応を図る。併せて、助成金制度の周知に努め、その活用による就職促進を図る。

難病者に対しては、京都府難病相談・支援センターと連携するとともに助成金制度の積極的周知により就職促進を図る。

カ 障害者雇用の理解の推進

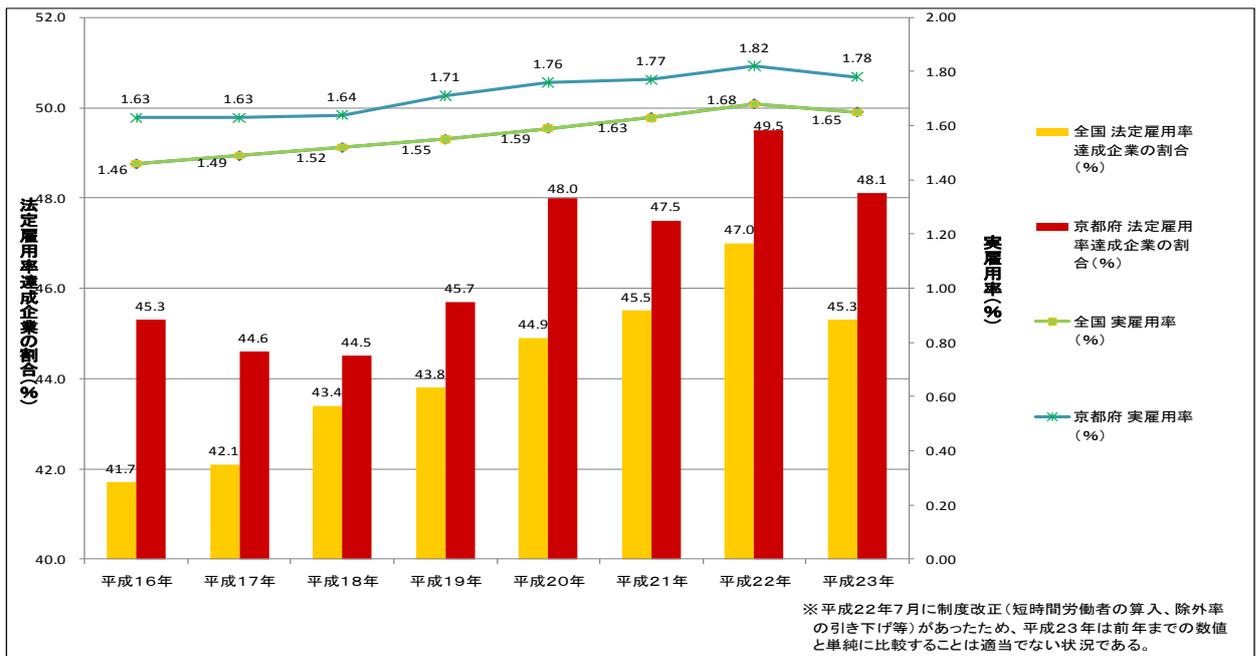
関係機関との連携による障害者の雇用に関するセミナーや各種行事等の周知・広報を行い、当該セミナー、行事等を通じ事業主を始め広く社会一般に対して障害者雇用の理解の促進に努める。福祉施設の職員やその利用者及び特別支援学校の教職員・生徒や保護者に対し、一般雇用や就労支援に関する理解の促進を図るため、就労支援セミナー等を実施する。

また、労働局及びハローワークにおいては、知的障害者・精神障害者等が一般雇用に向けて就労経験を積む「チャレンジ雇用」を行うとともに、雇用が進んでいない他の公的機関に対し積極的な受け入れを要請する。

＝府と局との連携による取組＝

- ① 京都ジョブパーク「はあとふるジョブカフェ」との連携を図り、職業紹介、就職に向けた相談、企業体験及び定着支援等、総合的な就労支援を実施する。

■ 民間企業における障害者の雇用状況（平成23年6月1日現在）



(4) 求職者の個々の状況に的確に対応した就職の促進

ア 刑務所出所者等に対する就労支援

個々の求職者に応じた就労支援を行うため、関係機関や各施設との連携により職業相談を実施するとともに、試行雇用事業及び職業訓練の活用や個別求人開拓等の支援を行う。

イ ホームレスの就労支援

ホームレスの高齢化、野宿生活の長期化、就労自立への意欲が低い者の増加等に対応するため、京都市等の自立支援事業等と連携を図り、きめ細かな職業相談を行う。

ウ 外国人雇用対策の推進

外国人を雇用する事業主に対して外国人雇用状況届出制度の履行確保を図るとともに、適正な雇用管理を助言する。

外国人求職者に対しては、外国人雇用サービスコーナー(京都七条・伏見所)等を活用し、積極的な就労支援を行うとともに、日本国内で就職を希望する留学生に対しては、大阪外国人雇用サービスセンターや京都ジョブパーク留学生コーナー(海外人材ジョブカフェ)等と連携して就職の支援を行う。

8 その他の基本的施策

(1) 地域主導による雇用対策の推進

地域の雇用失業情勢が厳しい中、介護、医療、農林、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用等成長分野として期待される分野における新たな雇用機会を創出するとともに、地域ニーズに応じた人材を育成し雇用に結び付けるための事業(重点分野雇用創造事業)について、京都府及び各市町村と連携し、雇用創出を積極的に支援する。

また、有効求人倍率が全国平均を大きく下回る地域等においては、雇用機会の創出(雇用創造)に向けて自発的な雇用創造の取組を実施する意欲の高い地域に対して重点的に支援する「実践型地域雇用創造事業」及び「地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)」等を活用して、雇用機会が不足する地域の雇用創出を効果的に促進する。

(2) 公正な採用選考システムの確立

募集・採用に際し、応募者の基本的人権を尊重し、応募者の適性と能力のみを判断基準とする採用選考の実施及び求職者等の個人情報の適正な取扱いについて、あらゆる機会を活用して事業主に周知・啓発を行う。

また、企業内人権啓発推進員の未設置事業所に対して設置勧奨を行うとともに、企業内人権啓発推進員制度が効果的に機能するよう研修会等の充実に努める。

IV 雇用施策に関する数値目標

1 京都労働局の数値目標

労働局・ハローワークごとに計画を策定し、PDCAサイクルによる目標管理を行う。

ア 就職率(常用) 27.0%

ハローワークの職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率

- イ 雇用保険受給者の早期再就職割合 26.0%
基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する者の割合
- ウ 求人充足率（常用） 25.0%
ハローワークで受理した常用求人に対する充足した比率

2 京都府と共同で取り組む数値目標

- (1) 京都ジョブパークの機能強化により、総利用者数150,000人、新規登録者数16,000人、就職者数5,600人を目指す。
- (2) 平成22年度から平成25年度までの4年間に常用雇用40,000人の就業を目指す。

【参考】京都府の基本計画（アクションプラン）

○第3次京都府雇用創出・就業支援計画＜平成21年12月策定＞

ア 計画期間

2010年度（平成22年度）から2013年度（平成25年度）までの4年間

イ 計画目標

同プランに盛り込んだ雇用創出・就業支援施策や、各種人材育成事業等の取組により、計画期間内に「常用雇用4万人の就業」を目指す。

その他、厳しい雇用情勢の下、将来の常用雇用化を目指し、「雇用のセーフティネット整備1万人（社会的に弱い立場の方の職業訓練、緊急雇用創出支援など）」や「京都の未来を担う人づくり1万人（伝統産業の若手育成や中小企業の中核人材、地域公共人材の育成など）」についても推進。

- ・平成23年度から平成25年度までの3年間に障害者雇用率2%を目指す。

【参考】京都府の基本計画（アクションプラン）

○京都府障害者就労支援プラン＜平成22年12月策定＞

ア 計画期間

2011年度（平成23年度）から平成2013年度（平成25年度）までの3年間

イ 計画目標

障害者雇用促進のため、「企業との協働関係強化」や「労働、福祉、教育等各分野の関係機関と連携」など同プランの施策により、企業へ就職を目指す障害者に対して、相談から就労支援、就職後の職場定着までの、障害種別ごとの特性に応じたきめ細やかな就労支援を通じて障害者雇用率2%を目指す。