

# 平成 24 年度 東京労働局雇用施策実施方針



東京労働局

## 目次

趣旨	1
I 都内の雇用情勢及び課題	2
1 雇用情勢の現状	2
（1）最近の雇用情勢	2
（2）若年者の雇用状況	2
（3）高年齢者の雇用状況	3
（4）障害者の雇用状況	3
（5）女性の雇用状況	3
（6）パートタイム労働者の雇用状況	4
（7）職業訓練の状況	4
2 主要な課題	4
（1）若年者・新卒者等の就職促進	4
（2）高年齢者の雇用・就業機会の確保	5
（3）障害者に対する就労支援の推進	5
（4）女性の就業の拡大	5
（5）職業能力開発の支援	6
（6）その他の様々な政策課題	7
II 雇用施策の重点	8
1 重点的施策	8
（1）若年者雇用対策の推進	8
（2）高年齢者雇用対策の推進	9
（3）障害者雇用対策の推進	9
（4）子育てする女性等に対する再就職支援	11
（5）職業訓練の効果的な活用による就職支援	11
（6）求職者個々の状況に的確に対応した就職支援	12
（7）その他の様々な対策	14
III 雇用施策に関する数値目標	16
1 地方計画策定項目	16
2 東京労働局独自目標	16

## 平成24年度東京労働局雇用施策実施方針

### － 趣 旨 －

昨年3月に発生した東日本大震災による雇用環境の悪化は改善されてきてはいるものの、長期化する円高や海外経済の不安定な状況により、依然として厳しい状況にある。そのような状況のなか、新規学校卒業予定者、未就職卒業生、フリーター等をはじめとする若年者の就労支援、高年齢者の就労支援、障害者の福祉的就労から雇用への移行支援、子育て中の女性の再就職支援等様々な雇用対策における課題への対応が求められている。とりわけ、国内中枢の労働市場であり、多様な課題を抱える東京労働局において、これらの課題に的確に対応していくためには、東京都との連携を一層強化し、地域に密着した効果的・効率的な雇用対策を機動的に推進する必要がある。

このため、平成24年4月6日に告示された「平成24年度雇用施策実施方針の策定に関する指針（全国指針）」を踏まえ、東京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（以下「本方針」という。）を東京都知事の意見を聞いて策定し、東京都の講ずる雇用に関する施策と密接な連携を図り、当該施策の円滑かつ効果的な実施に努め、地域の雇用情勢の改善に取り組むこととする。

なお、雇用施策の実施にあたり東京都知事から必要な要請があった場合は、本方針に定める範囲で当該要請に応じるよう努めることとする。

## I 都内の雇用情勢及び課題

### 1 雇用情勢の現状

#### (1) 最近の雇用情勢

平成23年平均の東京の完全失業率は4.8%で全国平均に対して0.3ポイント上回っており、対前年比では0.7ポイント改善した。完全失業者数は前年より4万8千人減少し、34万1千人となった。

新規求人数はリーマンショック以降、全産業で大幅に減少したが、平成22年3月以降、対前年比で増加傾向に転じ、平成23年3月に発生した東日本大震災の影響で、一部足踏み状態がみられた産業もあるが、リーマンショック前の水準に戻りつつある。一方、平成21年度に大幅に増加した新規求職者数は平成23年秋以降減少傾向となり、高止まっていた有効求職者数も平成23年11月には25万人台を切り、平成23年平均の有効求人倍率0.82倍と対前年比0.17ポイント改善し、全国平均の0.65倍を1.7ポイント上回った。

この背景には、大幅に減少した求人の確保のため、各安定所において挙所体制による求人開拓を行った成果や、政府による各種政策効果や海外景気の改善等により、景気のゆるやかな改善傾向を背景に、企業の倒産件数が前年比6.7%減少し、2年連続前年を下回り、会社都合による離職者も前年同月比減少で推移していることや非正規労働者の雇止めに落ち着きがみられることが要因としてあげられる。

しかしながら、平成23年平均の東京の完全失業率は全国を上回っており、4%後半で高止まっていること、有効求人倍率が1倍に回復していないこと、今後、円高や欧州債権危機等が企業に及ぼす影響も懸念材料となっており、東京における雇用失業情勢は改善の動きがみられるが厳しい状況が続いている。

#### (2) 若年者の雇用状況

若年者の雇用状況については、平成23年の東京における完全失業率は、15歳～24歳が8.8%で、対前年比4.2ポイント減少、25歳～34歳は6.1%で、対前年比0.9ポイント減少となっているが、依然として全年齢層4.8%と比して、高水準で推移している。また、離職者の勤続期間割合（平成19年）をみると、1年未満の短期間は全年齢層で38.1%であるのに対し、19歳以下は85.4%、20歳～24歳は50.3%、25歳～29歳は36.7%、30歳～34歳は33.3%と25歳未満の若年者の早期離職割合が高い状況にある。

また、平成24年3月卒業予定者の就職状況は、大学の就職内定率（平成24年2月1日現在、関東地区）が83.3%（対前年比3.4P増）と平成11年度の調査開始以来過去3番目の低さを記録し、また、高校については、求人数が減少

傾向にある中で、就職内定率（平成 24 年 1 月末現在、東京）81.7%（同 0.7P 増）と依然として厳しい状況にある。未就職のまま卒業する学生・生徒の増加が懸念される。さらに、平成 25 年 3 月新規学卒者の就職環境についても厳しさが予想され、引き続き支援を強化する必要がある。

なお、フリーターについては、平成 21 年から増加傾向にあり、平成 23 年は 176 万人（岩手県、宮城県及び福島県を除く）で、いわゆる就職氷河期に正社員になれずフリーターに留まっている若者（年長フリーター）が 40 代を迎える状況となっている。また、ニート状態にある若者（若年無業者）についても、平成 23 年 60 万人（岩手県、宮城県及び福島県を除く）と高水準で推移している。

### **（３） 高年齢者の雇用状況**

平成 23 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況を見ると、「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。）に基づく高年齢者雇用確保措置を導入している 31 人以上規模の企業は 95.0%となっている。

一方、高年齢者の就業ニーズは高いものの、就職環境は厳しく、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

### **（４） 障害者の雇用状況**

障害者の雇用状況については、平成 23 年 6 月 1 日現在の、都内の民間企業（56 人以上規模）での雇用障害者数が過去最高の 13 万 5 千人（前年比 6.8%増）となるなど、一層の進展がみられる。

一方で、依然として実雇用率が 1.61%と、法定雇用率である 1.8%を下回っており、法定雇用率を達成している企業の割合も 32.2%に留まっている。

また、平成 23 年度の、都内安定所における障害者の求職申込件数、就職件数については、ともに前年を上回っており、厳しい雇用情勢の中でも、企業の障害者理解の促進や就労支援機関との連携による障害者の就労支援は進展している。

### **（５） 女性の雇用状況**

平成 23 年の労働力調査によると、東京都における女性の労働力人口は、11 年連続で増加しており、前年に比べ 9 千人増加し、294 万 7 千人となった。東京の女性労働力率は前年から 0.1 ポイント下降し 51.0%で、年齢階層別にみると、15 歳～24 歳層の 39.5%から、25 歳～34 歳層では 76.2%と上昇するが、35 歳～44 歳層では 67.3%と落ち込み、45 歳～54 歳層で 71.4%と再び上昇し、

55歳～64歳層では55.5%となるM字型カーブを描いている。M字型のボトムとなる35歳～44歳層は、前年に比べ0.1ポイント上昇している。

東京の女性雇用者数は、前年より3万7千人増加して253万人となり、雇用者総数に占める女性の割合は41.8%と前年に比べ0.1ポイント増となった。

一方、平成23年における東京の女性の完全失業率は4.6%となり、前年を0.5ポイント低下した。

## **(6) パートタイム労働者の雇用状況**

平成22年の毎月勤労統計調査地方調査によると、東京のパートタイム労働者は約148万人で、年々増加しているものの、パートタイム労働者比率は21.4%と全国の28.0%と比べて低い。

また、平成23年の賃金構造基本統計調査によると、東京のパートタイム労働者の所定内給与額は、男性1,220円、女性1,167円で、一般労働者との賃金格差は、男性48.6%、女性63.4%（一般労働者の所定内給与額を所定労働時間で除したものを100.0%とする。）である。

## **(7) 職業訓練の状況**

平成23年度の公的職業訓練の実施状況については、公共職業訓練の受講者数は13,540人、就職率が61.2%（施設内）、46.4%（委託）となっている（平成24年1月末現在）。緊急人材育成支援事業による職業訓練（基金訓練）の受講者数は32,996人、就職率75.8%（緊急人材育成支援事業については、平成23年9月末で事業が終了しており、受講者数は平成23年4月から9月までの訓練開始者数、就職率は平成23年4月から平成23年9月末までに訓練が修了した者のコース終了3か月後までの就職状況。）、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5,451人（平成24年2月14日までの開講分）となっている。

## **2 主要な課題**

### **(1) 若年者・新卒者等の就職促進**

新卒者等の就職環境が厳しい中、将来のある学卒者を未就職卒業者にさせないため、新卒応援ハローワーク及び安定所は、大学や高校等の学校と連携を強化し、学卒ジョブサポーターによるきめ細かな就職支援を積極的に推進する必要がある。

さらに、学卒求人については総量確保に努めるとともに、学生・生徒が求める求人情報を的確に把握し、情報を提供する取組を徹底することが重要である。

また、過去の就職氷河期世代の年長フリーター等は、新規学卒時に正規雇用を希望しながらも正社員になれなかった若者が多く、職業経験やスキルを習得する機会が少なかったことから、現在においても正規雇用への移行が非常に困難な状況となっている。

## **(2) 高齢者の雇用・就業機会の確保**

平成 25 年からの老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げを目前に控える中、雇用と年金を確実に接続することが課題である。

このため、高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の確実な実施により、65 歳までの雇用確保に向けた取組を徹底する。

また、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズに応えられるよう、シルバー人材センターの活用等により地域における就業機会を確保することが必要である。

## **(3) 障害者に対する就労支援の推進**

① 民間企業における雇用障害者数は、着実に増加しているものの、平成 23 年 6 月 1 日現在の実雇用率は、1.61%と、法定雇用率に達していない状況にある。

また、1,000 人以上規模企業の平均実雇用率は 1.83%と法定雇用率を上回っているが、300 人未満では 0.91%と、中小企業における取組が低調であることを踏まえ、企業の雇用課題に対応した指導・支援により、雇用機会の拡大を図ることが必要である。

② 障害者に対する支援体制の充実・強化を図り、障害の特性等、一人一人の状況に応じたきめ細かな就職支援を実施することが求められている。

特に、「福祉的就労から雇用」への移行促進をさらに推進するために、安定所を中心とした「チーム支援」など地域の福祉施設、特別支援学校、就労支援機関、地方公共団体等との連携を強化し、障害の特性に応じて、企業、障害者双方に対する継続的な相談支援や職場定着指導を実施することが必要である。

## **(4) 女性の就業の拡大**

① **女性の就業の拡大（就業率の M 字カーブの解消）**

### **ア 男女均等確保対策の推進**

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る事業主指導等により法の履行確保を図る必要があ

る。さらに、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

また、男女間格差の解消を図り、実質的な男女均等取扱いを実現するためには、ポジティブ・アクションの推進が不可欠であることから、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供等積極的な働きかけを行う必要がある。

## **イ 育児休業・介護休業等を利用しやすい職場環境の整備**

平成24年7月1日から、改正された育児休業、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。）が全面施行され、短時間勤務制度等の規定が猶予されていた労働者数100人以下の事業主にも適用されることとなることから、これらの規模の企業において着実な履行確保が図られるよう指導等を行う必要がある。また、改正法の内容が定着するよう周知徹底を図るとともに、育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

併せて、「両立支援助成金」及び「中小企業両立支援助成金」の活用等により企業における両立支援の取組を促し、仕事と家庭の両立できる職場を実現する必要がある。

## **② 子育てする女性等に対する再就職支援の推進**

近時の雇用失業情勢による経済的要因や、これまで子育てに専念していた女性等が求職活動に転じるケースが増加し、仕事と子育てを両立したいというニーズが高まっていることから、仕事と子育ての両立しやすい求人の確保及び該当求人への紹介等、効率的な就労支援の充実強化が必要である。

また、依然として保育施設の待機児童も解消されない状況が続いており、地方公共団体の保育関連行政と連携したマザーズハローワーク事業の一層の推進が求められている。

## **(5) 職業能力開発の支援**

### **① 人材ニーズを踏まえた計画的な職業訓練の推進**

求職者支援訓練の計画的な推進を図るため、公共職業訓練の実施主体である東京都との相談、調整を行い、地域における公的職業訓練が整合的に実施されるよう計画を策定する必要がある。

### **② 離職者向け公共訓練（委託訓練等）の推進に向けた東京都との連携**

厳しい雇用情勢が続く、失業者数が高止まりする中で、再就職等に必要な知識・技能を付与する離職者訓練が引き続き重要となっている。

特に、成長や雇用吸収が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信等の分野に



における職業訓練の推進については、設定主体である東京都と一層の連携を図る必要がある。

### ③ ジョブ・カード制度の推進

学卒未就職者や非正規労働を繰り返す者等、非正規労働に留まらざるを得ない状況にある者が増大している。

このため、非正規労働者等のキャリアアップを目的として受講する公共職業訓練及び求職者支援制度による訓練において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価により、円滑な就職促進に努める必要がある。

## (6) その他の様々な政策課題

### ① 地方公共団体との連携

雇用失業情勢は、今だ完全失業率の高止まりやミスマッチによる失業の長期化など、予断を許さない状況にある。

また、昨年発生した東日本大震災により破壊的な打撃を受けた被災地域では、復興、復旧を急務として取組んでいるところであるが、長期的対応が必要となっている。

このような中、首都東京においては被災者を含むあらゆる求職者に対し雇用の場を提供する使命が課せられていることを考慮し、地方公共団体との緊密な連携により、地域雇用の情報を積極的に収集し雇用機会に結び付けていくことが求められている。

### ② ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 平成24年7月1日から、改正された育児・介護休業法が全面施行され、短時間勤務制度等の規定が猶予されていた労働者数100人以下の事業主にも適用されることとなることから、これらの規模の企業において着実な履行確保が図られるよう指導等を行う必要がある。また、改正法の内容が定着するよう周知徹底を図るとともに、育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

併せて、「両立支援助成金」及び「中小企業両立支援助成金」の活用等により企業における両立支援の取組を促し、仕事と家庭の両立できる職場を実現する必要がある。

イ 所定外労働は増加に転じており、引き続き過労死等防止の観点から、恒常的な長時間労働に従事する労働者を減少させることが求められている。

また、年次有給休暇の取得率は5割を下回る状況にあることから、計画的付与制度を活用するなど年次有給休暇を取得しやすい環境作りや労使の意

識改革を図る必要がある。さらに、「新成長戦略」（平成 22 年 6 月閣議決定）において、平成 32 年までの数値目標として、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 割減とすること、年次有給休暇取得率 70%とされたことを踏まえ、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進めることが必要である。

## II 雇用施策の重点

上記 I の 2 に掲げた様々な課題に対応するため、東京労働局は、平成 24 年度において以下に掲げる施策について、東京都と緊密な連携を図りながら効果的な対策の実施に取り組むこととする。

### 1 重点的施策

#### (1) 若年者雇用対策の推進

##### ① 新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援

###### ア 新規学校卒業者の求人開拓の徹底

東京都、学校、労働界及び産業界等の関係者から構成する東京新卒者就職応援本部においては、引き続き地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、東京都等の構成員と連携を図る。

特に、厳しい新規学校卒業者の就職環境を踏まえ、求人開拓等に当たっては、東京都と合同で経営者団体等に対し、求人拡大要請を実施する。

###### イ 新規大学等卒業予定者に対する就職支援策の実施

引き続き厳しい就職環境にある新規大学等卒業予定者及び既卒者の就職を促進するため、東京都の若者ジョブマッチング事業と連携し、合同就職面接会等の就職支援を実施する。

##### ② ジョブカフェとの連携によるきめ細かな就職支援

若年者に対する幅広い就職支援をワンストップで提供するジョブカフェ（東京しごとセンターヤングコーナー）において、フリーター等に対する就職支援などの若年者地域連携事業を実施する。

また、ジョブカフェに併設しているハローワーク飯田橋 U-35 は、職業相談・職業紹介機能を担い、若年者の就職促進を連携して推進する。

##### ③ ニート等の状態にある若者の職業的自立支援

東京都と NPO 法人の協働で設置している地域若者サポートステーションの各種事業の周知・普及に努め、就職への支援が必要な対象者については、安定所と地域若者サポートステーションとが情報を共有し、必要な就職支援を実施して職業的自立を支援する。

### ■ 東京都の主な連携施策、関連施策

しごとセンターにおける雇用就業支援（職業情報の提供、フリーター等向け対策、若者企業交差展、新卒未内定者等向け特別支援事業、就活アプローチ事業等）若者ジョブサポーターの組織化、若者ジョブマッチング事業、未就職卒業者緊急就職サポート事業、若年者正規雇用化プログラム、重点産業分野就業支援プログラム、若年者就業推進ネットワーク会議、若年者雇用就業事業運営協議会、就職支援のための身元保証等

## （２） 高年齢者雇用対策の推進

### ① 高年齢者等の再就職の促進

中高年トライアル雇用、各種助成金制度、面接会、再就職支援セミナー等を積極的に活用したマッチングの強化を図るほか、東京しごとセンター等との連携を強化した効果的な事業展開を図る。

### ② シルバー人材センター事業等の推進

臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する定年退職後等の高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう就業機会の確保・提供を図る。

特に「東京都シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じ、東京都、シルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、シルバー人材センター事業の適正な運営についての指導に努める。

### ■ 東京都の主連携施策、関連施策

しごとセンターにおける雇用就業支援（高齢者向け相談の実施、中小企業向け人材開発コース事業、中小企業向けエキスパート人材開発プログラム、定年等退職者向け就業支援総合セミナー）、はつらつ高齢者就業機会創出支援事業（アクティブシニア就業支援センターに対する助成）、シルバー人材センター事業（シルバー人材センターに対する助成）、高齢者就業推進事業（シルバー連合への補助）等

## （３） 障害者雇用対策の推進

### ① 障害者個々人に応じた就職支援の推進

個々の障害者に対し、障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を充実、強化し、就職の促進を図る。

特に、精神障害者、知的障害者に対しては地域の関係機関との連携による「チーム支援」を一層推進し、障害者トライアル雇用、精神障害者等ステップアッ

プ雇用奨励金、ジョブコーチ支援並びに各種助成金等の雇用支援策を効果的に活用して就職の促進を図る。

また、職業能力開発が必要な障害者については、障害者職業能力開発校のほか、障害者委託訓練、障害者向けの日本版デュアルシステム、一般の職業能力開発校を活用した職業訓練等の受講勧奨を積極的に行い、訓練修了後の早期就職に向けて継続的な支援を行うとともに、訓練制度の周知や運用に当たっては、職業能力開発機関との連携を一層強化する。

## ② 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

ア 東京都が策定した障害福祉計画も踏まえ、東京都産業労働局、福祉保健局、教育委員会との連携を強化し、関係機関のネットワークを活用して障害者雇用対策の効果的な推進を図る。

イ 安定所が中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校、区市町村障害者福祉担当部局、医療機関、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等地域の関係機関と連携し、ネットワークを強化して「チーム支援」を積極的に展開し、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。

## ③ 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施

ア 精神障害者については、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地域の就労支援機関、医療機関等と連携し、精神障害者等ステップアップ雇用奨励金や精神障害者雇用安定奨励金等の活用により就職の促進と職場定着の促進を図る。

また、精神障害者雇用トータルサポーターを活用し、精神障害者に対する職業カウンセリング等の専門的支援に加え、事業主への意識啓発等事業主に対する働きかけを強化する。

イ 発達障害者については、東京都発達障害者支援センター、地域障害者職業センター等と連携し、発達障害に対する事業主の理解を一層促進させるとともに、ジョブコーチ支援、発達障害者雇用開発助成金等の活用により、就職の促進を図る。

ウ 難病者については、東京都難病相談・支援センター等関係機関と連携し、難病に対する理解をより一層促進するとともに、難治性疾患患者雇用開発助成金等を活用し、雇用促進を図る。

### ■ 東京都の主な連携施策、関連施策

障害者就業・生活支援センター事業、区市町村障害者就労支援事業、就労支援ネットワーク強化・充実事業、東京障害者職業能力開発校による訓練、一般校における障害者職業能力開発訓練、障害者の態様に応じた多様な委

託訓練、離職障害者職場実習、東京ジョブコーチ支援事業、中小企業障害者雇用支援助成事業、総合コーディネート事業、オーダーメイド型障害者雇用サポート事業

#### (4) 子育てする女性等に対する再就職支援

##### ① 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

マザーズハローワーク東京及び各マザーズコーナーにおいて、子育てと就労の両立を目指す求職者に対し、子育てや仕事に関する情報提供や職業相談・職業紹介など、総合的な就職支援サービスを提供する。特に管内区市町村との連携により、常に最新の子育て・保育関連情報を提供するほか、「仕事と子育ての両立しやすい求人」（マザーズ求人）の確保に努め、早期就職を目指した積極的な就職支援を推進する。

また、自治体や関係機関等との連携による子育て支援ネットワークを利用し、事業内容や支援メニューの積極的な周知により、窓口の利用促進に努める。

さらに、「東京労働局子育て女性の就職支援協議会」を開催し、東京都（福祉保健局、生活文化局、産業労働局）、マザーズハローワーク施設設置区市、事業主団体等との連携を強化するための子育て支援ネットワークを構築する。

##### ② 母子家庭の母等の雇用対策の推進

母子家庭の母等の家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介、託児所付職業訓練及び特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用の活用等による就職支援を実施する。

#### ■東京都の主な連携施策、関連施策

女性再就職支援事業（女性再就職サポートプログラム、女性の再就職支援セミナー、しごとセンター利用者向け託児サービスの実施）、保育つき職業訓練等

#### (5) 職業訓練の効果的な活用による就職支援

##### ① 訓練計画の策定等

##### ア 地域の人材ニーズに基づく訓練計画等の取りまとめ

地域における具体的な人材ニーズを踏まえた計画的・戦略的な人材育成の推進に向けて、東京都及び関係機関の協議の場として、「東京都地域訓練協議会」を設置する。

また、地域における人材ニーズの把握並びに公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施分野、実施規模及び実施時期等を東京都と十分に相談、調整の上、

計画の取りまとめを行う。

## イ 公共職業訓練コース設定への協力

東京都が主催する東京都公共職業訓練運営委員会等を通じて都立職業能力開発センター施設内訓練及び委託訓練における訓練コースの設定・見直しに資する情報提供・提案・協力等を行う。

## ② 求職者支援訓練の活用

雇用保険を受給できない求職者等に対するセーフティネットとして平成 23 年 10 月から施行された求職者支援制度による求職者支援訓練及び訓練中の生活を支援するための職業訓練受講給付金について、地方公共団体と連携した周知・広報を実施し、当該制度の活用促進を図る。

## ③ 公共職業訓練の積極的活用と就職支援

安定した職業に就くために能力開発が必要な求職者へ、公共職業訓練情報を積極的に提供し、的確な受講あっせんに努めるとともに、都立職業能力開発センターと連携し、訓練修了者の就職状況の把握に努め、積極的な就職支援に取り組む。

## ④ ジョブ・カード制度の活用

ジョブ・カード制度の推進を図るため、「地域ジョブ・カード運営本部」を設置し、東京都をはじめとした関係機関と密接な連携の下、円滑なジョブ・カード制度の運営を図り、求職者及び学生等を含めた幅広い層に対する制度全般の広報・啓発を行う。

### ■東京都の主な連携施策、関連施策

公共職業訓練、職業能力開発センター事業、再就職促進等委託訓練

## (6) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

### ① 震災被災者に対する就職支援の実施

東日本大震災によって被災された求職者に対する就職支援については、個別担当制による支援を中心に引き続き各安定所による職業紹介を充実強化するほか、雇用創出基金事業や求職者支援制度を活用するとともに、求職者の状況によっては福祉事務所等とも連携した生活困窮者に対する支援を実施するなど、効果的な就職支援に努める。

また、東京都、経済団体、労働団体及び関係機関・関係団体を構成員とした、東京都「日本はひとつしごと協議会」の連携のもと、関係機関等が実施している施策や支援ツールの周知等を徹底し、就労促進及び生活の安定を図るとともに、関係機関等のネットワークを活用した更なる震災被災者向け求人の確保に

努める。

## ② 住居・生活困窮者に対する就労支援

全ハローワークに、住居・生活支援アドバイザー、就職支援ナビゲーター等を配置した住居・生活困窮離職者支援窓口を設置して、東京都をはじめとした地方自治体等の関係機関と連携を図りつつ、第二のセーフティネットの支援策の適切な案内誘導や就労支援など、恒常的な相談支援サービスを実施する。

また、こうした取組をさらに強化し進めるため、関係機関により構成する「生活福祉・就労支援協議会」を活用し、各種支援サービスの充実強化を図る。

さらに、ハローワーク新宿は、住居喪失不安定就労者サポートセンター「TOKYOチャレンジネット」において、東京都が実施する生活支援及び住居支援と連携した就労支援を実施し、住居の確保を含むより安定した職業生活への移行を支援する。

## ③ 「福祉から就労」支援事業の推進

生活保護や住宅手当の受給者等の就労による自立を促進するため、「生活福祉・就労支援協議会」を活用し、東京都及び区市町村と協定等に基づき、相互に緊密な連携を図りつつ、担当者制による個別支援や各種メニューを活用した就労支援を積極的に推進するとともに、必要に応じて福祉事務所への巡回相談等を実施する。

## ④ 非正規労働者への就労支援

「東京非正規労働者総合支援センター（東京キャリアアップハローワーク）」において、正社員を希望する非正規労働者を正社員雇用に移行するため、各種就職活動支援に関するセミナーの開催や、担当者制によるきめ細かな職業相談・紹介を行うほか、ジョブ・カード作成に係るキャリア・コンサルティング、職業訓練の受講の支援、住宅確保に係る相談等、安定就労に向けた様々な支援をワンストップで提供する。

## ⑤ 外国人労働者の就業改善の推進

外国人の適正な雇用を推進するため、東京都が実施している外国人雇用適正講習等と連携し、外国人雇用状況の届出の周知・履行の徹底を推進する。

## ⑥ 福祉分野における雇用管理改善の推進

拠点である、ハローワーク池袋、足立、八王子の「ハートフルワークコーナー」を中心に、きめ細かな職業相談、職業紹介を行うとともに、東京都との共催による就職面接会を開催するなど介護福祉分野のマッチングを促進する。

また、東京都福祉人材センターと連携し、「ハートフルワークコーナー」の設置されていない安定所へは、キャリア支援専門員による定期的な出張相談を実施する。

## ⑦ ホームレスの就業支援対策の推進

東京都及び特別区が共同で実施するホームレス自立支援事業と連携を図り、きめ細やかな職業相談及び就労ニーズに応じた求人開拓を行うとともに、技能実習事業等を活用して、就業による自立を促進する。

## ⑧ 公正な採用選考の推進

東京都教育委員会及び生活文化局と有機的に連携し、新規学校卒業予定者の採用選考に係る不適正事象について事業所に対する迅速な事実確認を行うとともに、要因や形態を踏まえた効果的な指導を実施する。

また、東京都が行う「就職差別解消促進月間」（6月）を後援するとともに、雇用主研修会、講演と映画の集いを共同開催し、人権啓発を効果的に推進する。

さらに、冊子「採用と人権」の作成・配布等により、公正採用選考についての周知、啓発を図る。

### ■ 東京都の主な連携施策、関連施策

生活保護受給者等就労支援事業、生活保護制度、路上生活者対策事業、児童扶養手当制度、公共職業訓練、職業能力開発センター事業、再就職促進等委託訓練、非正規労働者の雇用環境整備の推進、就職差別解消促進月間の実施、採用選考に係る3局長要請等

## (7) その他の様々な対策

### ① 地方公共団体との連携

#### ア 地域雇用対策の促進

平成23年度補正予算により拡充された「重点分野雇用創造事業」において、特に震災等緊急雇用対応事業が効果的かつ円滑に運営されるよう、事業主体である事業主体である東京都・区市町村への事業計画策定等について必要な連携を図る。

また、平成24年度より新たに実施される「実践型地域雇用創造事業（旧パッケージ事業）」の対象地域に対して、当該事業の活用促進の働きかけを行い、地域の自発的な雇用創造の取組を支援する。

#### イ 雇用対策の効果的な実施

現下の厳しい雇用失業情勢に対応するため、「東京新卒者就職応援本部」をはじめ、「東京緊急雇用対策本部」などにおいて、東京都と密接な連携・協力の下、地域雇用に関する情報の共有及び雇用対策の効果的な実施を推進する。



## **ウ 地方公共団体との意見交換**

東京労働局のカウンターパートである東京都との意見・情報交換を行うため、雇用対策連絡調整会議を開催し、相互の連携基盤を一層強化する。

## **エ 区市町村と連携した職業相談・職業紹介**

東京労働局及び各ハローワークにおいて、地方公共団体との連携により、各種就職相談会や就職面接会等を積極的に開催する。また、区市町村と共同で運営する「ふるさとハローワーク（市町村連携型）」においては、日常的な連携事業による信頼関係を構築し、地域住民に対する積極的な就職促進に努める。

## **② 仕事と生活の調和のとれた働き方を可能とする環境整備**

### **ア ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発等**

東京・仕事と生活の調和推進会議で策定された「仕事と生活の調和推進プログラム」及び中小企業を中心とした取組事例が掲載されたワーク・ライフ・バランス推進好事例集の周知・啓発を引き続き図ることにより、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の削減に向けた関係者の取組を推進する。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するための周知・啓発活動として、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けたセミナーを労使団体へ働きかけるとともに関係自治体等とも連携を図りながら11月に開催する。

### **イ 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施**

あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するとともに、男性の育児休業取得促進に関する周知啓発に取り組む。

東京都が実施する両立支援実務者会議、ワークライフバランスフェスタに協力するなど、連携して周知啓発活動が行えるよう、ネットワークを構築する。

### **ウ 次世代育成支援対策の推進**

一般事業主行動計画の策定・届出等が義務づけられた労働者数101人以上の企業で、一般事業主行動計画が未届の企業に対しては、文書等による督促を行う等指導を徹底する。

また、多くの企業が次世代認定マーク「くるみん」の取得を目指して取組を進めるよう認定を受けた企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）も活用し、周知・啓発を行う。

### ■東京都の主な連携施策、関連施策

地域雇用就業促進対策会議、低所得者・離職者対策事業、男女雇用平等の環境づくり、東京次世代育成企業支援事業、中小企業の両立支援への助成、いきいき職場推進事業、「東京しごとの日」の設定、働き方の改革「東京モデル」事業、子育て・介護支援融資等

## Ⅲ 雇用施策に関する数値目標

### 1 地方計画策定項目

(1) 就職率（常用）（注1）	21.2%以上
(2) 雇用保険受給資格者の早期再就職割合（注2）	24.1%以上
(3) 求人充足率（常用）（注3）	19.3%以上

### 2 東京労働局独自目標

#### (1) 重点的対策の目標

(1) 若年者雇用対策の目標	
ア 若年者等トライアル雇用開始者数	3,980人
(2) 障害者雇用対策の目標	
ア 障害者の就職件数	4,425件
イ 障害者の「チーム支援」対象者の就職件数	1,606件
(3) 高齢者雇用対策の目標	
ア 60歳以上の高齢者の就職件数	21,161件
イ 中高年齢者トライアル雇用開始者数	600人
同 常用雇用移行率	77%以上
(4) 福祉から就労支援事業の目標	
ア 生活保護受給者等の就職率	60%以上

(注1) 就職件数／新規求職者数

(注2) 所定給付日数を3分の2以上残して就職し（待機期間中や給付制限期間中の就職者、自己就職者等を含む）雇用保険被保険者資格取得届が提出された件数／受給資格決定件数。（受給資格決定件数：一般求職者給付の対象者。以下同じ。）

(注3) 充足数／新規求人数