

**平成 21 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) 若者の雇用状況	2
(3) 高齢者の雇用状況	3
(4) 女性の雇用状況	3
(5) 障害者の雇用状況	4
(6) パートタイム労働者等の雇用状況	4
2 主要な課題	4
(1) 現下の厳しい雇用失業情勢に対応した対策の実施	4
(2) 若者の自立の実現	4
(3) 障害者の雇用の確保と就職支援	5
(4) いくつになっても働ける社会の実現	5
(5) 女性の就業希望の実現	5
(6) その他の様々な政策課題	6
II 雇用施策の重点	7
1 重点的施策	7
(1) 若年者雇用対策の推進	7
(2) 障害者雇用対策の推進	8
(3) 高齢者雇用対策の推進	9
(4) 女性の就業希望の実現	9
2 基本的施策	10
(1) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援	10
(2) その他の様々な対策	12
III 雇用施策に関する数値目標	14
1 地方計画策定項目	14
2 東京労働局独自目標	14

## 平成 21 年度東京労働局雇用施策実施方針

平成 21 年 3 月 31 日決定

平成 21 年 4 月 1 日適用

### － 趣 旨 －

少子・高齢化の急速な進行により、本格的な人口減少社会に突入する中で、金融危機に端を発する世界的な不況により雇用環境は急激に悪化しており、非正規労働者を中心とした大量離職の問題、フリーター、ニートをはじめとする若年者の就労支援、団塊の世代をはじめとした高年齢者の就労支援、子育て中の女性の再就職支援、障害者の福祉から雇用への移行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 21 年 3 月 31 日に告示された「平成 21 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 20 年平均の東京の完全失業率は、全国平均に対して 0.2 ポイント下回り、前年と同率の 3.8%であり、完全失業者数も前年と同数の 27 万 3 千人となった。

また、平成 20 年平均の東京の有効求人倍率は、前年比 0.13 ポイント低下の 1.25 倍であり、全国平均の 0.88 倍を 0.37 ポイント上回った。

平成 20 年の有効求人倍率の推移を見ると、完全失業率の悪化に合わせて、低下傾向で推移してきた。この背景としては、平成 20 年後半からの世界的な金融危機の深刻化等による急激な景気の悪化に伴い、有効求職者が増加する中、有効求人数がほぼすべての産業において大幅な減少傾向で推移したことが要因として挙げられる。

これに加えて、都内企業の倒産件数が前年比で大幅に増加していること、平成 20 年後半から新規求職者に占める事業主都合による離職者数が前年同月比で増加していること、非正規労働者の雇止め、中途契約解除による雇用調整の増加のほか、今後においては、正社員の雇用調整が雇用面に与える影響も大きな懸念材料となっている。

これらのことから、東京における最近の雇用失業情勢は、10 数年ぶりの厳しい状況にある。

#### (2) 若年者の雇用状況

平成 21 年 3 月新規高等学校卒業予定者の就職状況（平成 21 年 1 月末現在）は、現下の厳しい経済情勢の影響から、求人数が 41,710 人で対前年比 8.6%減少し、就職内定率は 83.5%で、対前年比 3.3 ポイント減少し、採用内定取消し事案も発生している。

また、平成 20 年の東京における完全失業率は、15～24 歳は 6.2%で、対前年比 0.2 ポイント低下、25 歳～34 歳は 5.0%で、対前年比 0.3 ポイント上昇となっており、依然として全年齢層 3.8%と比して、高水準で推移しており、早期離職率も高い状況にある。

フリーターについては、25 歳未満で減少したものの、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）や、ニート状態にある若者（若年無業者）はいまだ多い状況である。

### (3) 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況（平成 20 年 6 月 1 日現在）を見ると、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を導入している企業は 96.2%となっており、雇用されている企業において定年後も働き続ける環境が整いつつある。

一方高齢求職者については、改正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の義務化により応募機会の改善が図られているものの平成 21 年 1 月における 60～64 歳の完全失業率は 4.4 %（全国）と、就職環境は依然として厳しい状況にある。

### (4) 女性の雇用状況

平成 20 年の労働力調査によると、全国の女性の労働力人口は、2,762 万人となっている。東京についてみると、8 年連続で増加しており、288 万人となっている。

東京の女性の労働力率は 50.5%で、年齢階級別にみると、15～24 歳層の 46.0%から、25～34 歳層では 72.3%と上昇するが、35～44 歳層では 63.7%と落ち込み、45～54 歳層で 70.7%と再び上昇し、55～64 歳層では 56.1%となる M字型カーブを描いており、これは全国と同じ傾向にある。さらに、東京では M字カーブが上方にシフトしている。

また、女性の雇用者数は、全国では 2,312 万人と 6 年連続で増加した。東京においては、前年より 4 万人増加して 249 万人となり、全国の女性雇用者の 10.8%を占めており、また雇用者総数に占める女性の割合は 40.5%となった。

一方、平成 18 年における東京の女性の完全失業率は 4.1%（全国 3.8%）となり、前年を 0.1 ポイント上回った。

全国の女性就業者を雇用形態別でみると、正規社員は 1,040 万人と 1 万人増加した。一方、非正規社員は 1,202 万人と 8 万人増加した。また、25～34 歳層では正規社員が多く、35 歳以上の層ではパートなどの非正規社員が多くなっている。特に、育児期にあたる年代層においては、就業が困難なため、正社員を退職し、後にパートタイマーとして再就職する傾向がみられる。

### (5) 障害者の雇用状況

平成 20 年 6 月 1 日現在の都内民間企業における障害者実雇用率は、大企業が牽引役となって 1.51%と 6 年連続の上昇となり、上昇幅も 0.05 ポイントと 3 年ぶりの大幅な改善となった。しかし、いまだ法定雇用率を大きく下回るとともに、達成企業割合は 3 割に満たない状況であり、特に、中小企業の実雇用率は低迷状態にある。

一方、都内のハローワークの紹介による障害者の就職件数は、平成 11 年度から昨年度まで連続して上昇してきたが、職業準備性や地域生活支援について、時間をかけた相談・援助が必要な障害者が増加してきたことから、平成 20 年度においては前年実績を下回る水準で推移している。

## (6) パートタイム労働者の雇用状況

平成 20 年の労働力調査によると、全国の短時間雇用者（週間就業時間が 35 時間未満の非農林業の短時間雇用者）数は、1,407 万人となった。このうち女性の短時間雇用者は 957 万人で、短時間雇用者総数の 68.0%を占めており、また、女性の非農林業雇用者総数（2,292 万人）の 41.8%を占めるとともに、勤続年数の伸長、基幹的な役割を担う者の増加も見られる。

平成 20 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 1,252 円、女性 1,150 円で、一般労働者との賃金格差は、男性 49.1、女性 64.4（一般労働者の所定内給与額を所定内労働時間数で除したものを 100.0 とする）である。

## 2 主要な課題

### (1) 現下の厳しい雇用失業情勢に対応した対策の実施

派遣労働者等の非正規労働者を中心とした雇い止め、解雇、新規学卒者の採用内定取消しなど、深刻な問題が発生しているため、東京労働局においては、東京都と連携して「東京緊急雇用対策本部」を設置し、都内事業所に就労する労働者の雇用維持、就職安定資金融資等のあっせんや内定を取り消された学生等に対する就職支援や企業への指導の強化など、必要な支援を緊急に実施してきたところである。

今後、雇用調整の動きは正社員にも及ぶことが懸念されており、各種助成金等を活用した雇用維持はもとより、離職を余儀なくされた方々への支援等を適切に行うとともに、事業主の責務について理解してもらうよう、事業主等に対し、周知・指導を行っていくことが重要である。

### (2) 若者の自立の実現

就職氷河期に、正社員を希望しながらも不安定な雇用に就かざるを得なかった者、また、キャリア形成が十分でない若年者の中には、より安定した雇用を希望する者も多く、「フリーター等正規雇用化プラン」等の各施策を着実に実行することにより、若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すことが重要である。

特に、常用雇用化が困難となっている年長フリーターや将来を担う新規学卒者に対しても、きめ細かな就職支援を進めていく必要がある。

### **(3) 障害者の雇用の確保と就職支援**

障害者の就労意欲の高まりや短時間就労ニーズに対応するため、平成 20 年 12 月に成立公布された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」について企業を中心とした周知徹底を図る必要がある。

また、雇用機会の拡大を図っていくために、厳正な雇用率達成指導を通じた雇用の確保と職域の開発に努め、特に、実雇用率が低迷状態にある中小企業に重点を置いた指導を展開していく必要がある。

あわせて、「福祉から雇用」への移行の促進をさらに強化していくため、地方公共団体、福祉施設、就労支援機関等と安定所が連携を強化し、就職の準備段階から職場定着までの支援を充実していくことが求められている。

### **(4) いくつになっても働ける社会の実現**

少子高齢化の急速な進行による人口減少が見込まれる中、社会経済の活力を維持していくためには、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していくことが重要である。

高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置については、小規模企業の確保措置の導入指導を重点に実施し、さらに継続雇用制度において、希望者全員を対象とする企業の増加を図っていくなど、より充実した措置の実施により、65 歳までの雇用確保に向けた取組を進めるとともに、「70 歳まで働ける企業」の普及を推進する。

また、高齢者の高い就業意欲と多様なニーズに応えられるよう、東京都やシルバー人材センター連合と連携を図り、雇用やその他の就業機会を確保することにより、意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指すことが求められている。

### **(5) 女性の就業希望の実現**

少子高齢化による本格的な人口減少が見込まれる中、女性労働力の活用は一層重要となっている。しかし女性の就業を取り巻く現状をみると、継続就業を希望しながらも、出産・育児等により離職する女性が依然として多いことや、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっている状況が見られるため、ポジティブ・アクションや仕事と家庭の両立支援対策を推進すること等により、女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を

整備することが必要である。また、一旦離職すると再就職・再就業が困難になっていることから、出産・育児等により離職した女性について、その能力を活かした再就職・再就業を支援していくことが重要である。

## (6) その他の様々な政策課題

### ① 地方公共団体との連携

地域活性化のためには、地域の様々な実情を考慮して、各地域の視点に立った、よりきめ細かな取組を実施していく必要がある。そのため地域のニーズを的確しつつ雇用施策を地域において効果的に実施していくためには、地方公共団体との連絡会議等の場を積極的に設け、地方公共団体が実施する福祉施策、教育施策、産業施策等と緊密な連携を図る必要がある。

### ② 住居のない不安定就労者等に対する支援の推進

住居を失い、インターネットカフェ等で寝泊まりしながら不安定な就労に従事する者の存在が指摘されているが、このような就労の形態は、本人の健康保持や将来に向けた職業能力の蓄積が図られないという面からも望ましいとはいえず、また、これらの者は、低収入であるためアパート等の住居が確保できず、住居がないため安定的な就労先や収入を確保できないという悪循環に陥っているところに大きな問題がある。

このため、これらの者に対しては、東京都と連携した生活支援、住居支援及び就労支援を一体的に行うことにより、「より安定的な就労機会」の確保に向けた支援を行う必要がある。

### ③ 仕事と生活の調和の実現

仕事と生活の調和の実現に向けた取組については、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下「憲章」という。)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(以下「行動指針」という。)を踏まえ、社会的気運の醸成や企業の取組の促進、多様な働き方に対応した子育て支援や介護の基盤作りなどに、官民一体となって取り組んでいる。

また、平成19年12月に取りまとめられた『子どもと家族を応援する日本』重点戦略においても、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現」と、その社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を「車の両輪」として取り組むことが必要不可欠である等とされ、関係者(企業と働く者、国民、国及び地方自治体)それぞれが憲章に明示された役割に沿って、行動指針に定める具体的取組を推進しているところである。



こうしたことから、東京労働局においても、仕事と生活の調和に関する施策を着実に進めていくことが重要である。

## 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、東京労働局としては、平成 21 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) 非正規労働者に対する総合支援

##### ① 非正規労働者就労支援センターにおける就職支援

「東京非正規労働者就労支援センター（東京キャリアアップハローワーク）」において、安定した職業に就くことを希望する非正規労働者のニーズや能力等に応じて、東京都立職業能力開発センターが実施する公共職業訓練に関する情報提供・受講支援をワンストップで提供する。

##### ② 住居のない不安定就労者等に対する総合的支援の推進

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。

#### (2) 若者の自立の実現

##### ① ジョブカフェとの連携による就職支援

若年者に対する幅広い就職支援メニュー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、就職活動支援セミナー、ジュニア・インターンシップ、職場見学会等の「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が職業相談・職業紹介機能を担うことにより、若年者の就職を促進する。

##### ② 若者の職業能力開発を通じた就職支援

東京都が実施するフリーター等を対象とした職業訓練等について、情報提供、適切な受講あっせんを行うとともに、訓練修了者に対しては、訓練実施機関と連携のもと職業相談・職業紹介を実施し常用就職を促進する。

### ③ ニートの状態にある若者の自立支援

東京都と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・普及に努めるとともに、セミナーの共同実施等、自立支援のための効果的な取組を行う。

東京労働局ホームページや保護者の相談等を通じて、安定所が行う就職支援メニューを周知するとともに、長期若年無業者等トライアル雇用制度も活用した就職支援を実施する。

#### ■ 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（若者と企業の出会いの場）、就活アプローチ事業）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、若年者就業推進ネットワーク会議、若年者雇用就業運営協議会、就職支援のための身元保証等

### (3) 障害者に対する就労支援の推進

#### ① 雇用・福祉・教育等の連携による障害者就職支援の強化

ア 「東京都障害者就労支援協議会」が平成20年11月に策定した「首都 TOKYO 障害者就労支援行動宣言」を踏まえて、東京都の産業労働局、福祉保健局、教育委員会との連携を強化し、障害者雇用対策の効果的な推進を図る。

イ 特別支援学校、福祉施設、医療機関、区市町村障害者福祉担当部局、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、区市町村就労支援センター等、地域の関係機関との連携を強化し、個々の障害者に対し安定所を中心とした「チーム支援」を積極的に展開する。

#### ② 発達障害者の障害理解の促進と就職支援

発達障害者については、東京都発達障害者支援センター等と連携し、就職チューターを有効に活用しつつ、要支援者の把握など初期段階からの的確な対応に努め、障害理解の促進と支援事例の共有化を図り、就職支援を強化する。

#### ■ 東京都の主な連携施策、関連施策

重度障害者就業促進啓発、障害者雇用支援センター運営補助、心身障害者

就業推進事業（職業訓練、総合コーディネート事業）、東京ジョブコーチ支援事業、特例子会社設立支援事業、中小企業障害者雇用支援助成事業、企業に対する普及啓発事業、雇用にチャレンジ事業、就労支援サービス活用促進事業、障害者職場実習ステップアップモデル事業、就労支援体制レベルアップ事業、企業内通所授産事業、企業就労意欲促進事業等

#### （４）いくつになっても働ける社会の実現

##### ① 高齢者等の再就職の援助・促進

60歳以上の高齢求職者の再就職促進にあたっては、求人受理時における改正雇用対策法の確実な履行を指導するとともに、職員の専門性を発揮して中高年トライアル雇用制度、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機能の強化を図るほか、東京しごとセンターとの連携を強化し効果的な事業展開を図る。なお、「地域団塊世代雇用支援事業」、「シニアワークプログラム地域事業」等の委託事業の活用により、セカンドキャリアに向けた準備や円滑な再就職等の促進を図る。

また、事業主に対し、再就職援助措置に係る努力義務や、求職活動支援書の作成・交付義務について周知・啓発等を行うとともに、「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」を求職活動支援書の様式として積極的に活用する。

##### ② シルバー人材センター事業等の推進

東京労働局においては、シルバー人材センター活性化基本方針を踏まえ、「新雇用戦略」の目標達成に向け、地方公共団体及びシルバー人材センター連合と協力して会員拡大のための周知広報に努める。

##### ■ 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（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）、団塊の世代向け就業支援事業（中小企業向けエキスパート人材開発プログラム、団塊の世代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

#### （５）女性の就業希望の実現

##### ① 仕事と子育ての両立を希望する女性等に対する再就職支援

## ア 仕事と子育ての両立を希望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、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報をはじめ、各自治体の保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供を行いつつ、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供するほか、求職者のニーズに応じて、就職実現プランの作成、予約担当制による就職支援を行う。

なお、両立支援に積極的に取り組む企業等の情報収集及び関係資料の提供について、雇用均等室との密接な連携を図ることとする。

また、東京都（生活文化スポーツ局、福祉保健局等）及び区市町村（子育て女性支援主管課等）、経営者団体等関係者、マザーズハローワーク事業担当者を交えた「子育て女性の就職支援協議会」を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議するほか、地域の関係機関との連携の下で、マザーズハローワーク事業の推進に資するための、子育て女性就職支援ネットワークを構築する。

## イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

家庭環境等に配慮した職業相談・紹介、特定求職者雇用開発助成金・トライアル雇用制度の活用等による就職支援を推進する。

## ウ 仕事と家庭の両立支援対策の推進

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の周知徹底を図るとともに、育児期・介護期も離職せずに継続就業できるよう、地方公共団体と連携しつつ、職業生活と家庭生活の両立の重要性について理解を深めるための意識啓発を実施する。

### ■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）等

## 2 基本的施策

### （１）求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

#### ① 介護分野における雇用管理改善の推進

福祉重点ハローワーク（池袋所）及び福祉人材コーナーを中心に、東京都福祉人材センター及び（財）介護労働安定センター等関係機関と連携し、介護関係事業主等に対する情報提供、相談援助を積極的に行い、介護分野にお

ける雇用管理改善を推進する。

また、福祉分野への就職を希望する求職者に対しては、きめ細かな職業相談及び職業紹介を実施するとともに、施設見学会、就職面接会の開催等により就職を支援する。

## ② 生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就労支援の推進

東京労働局では、東京都が主催する「生活保護受給者等就労支援事業協議会」との連携を強化し、生活保護受給者等就労支援事業の効果的な運営に努める。

ハローワークにおいては、福祉事務所との連携による「就労支援チーム」の機能の一層の向上を図り、各種支援メニューを有効に活用することにより、生活保護受給者等の職業的自立を促進する。

## ③ 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の連携を図り、入所者に対するきめ細かな職業相談を行うとともに、就業ニーズに応じた求人開拓や技能講習等を活用して、就業による自立を促進する。

## ④ 公正な採用選考の推進

東京都教育委員会及び生活文化スポーツ局との有機的な連携のもと、新規高等学校卒業予定者の採用選考に係る不適正事象を起した事業所に対しては、その要因や形態を踏まえて、迅速かつ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」、「講演と映画のつどい」を共同開催し、人権啓発を効果的に推進する。

### ■ 東京都の主な連携施策、関連施策

生活保護制度、児童扶養手当制度、ホームレス自立支援事業、生活安定化総合対策事業、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

## (2) その他の様々な対策

### ① 地方公共団体との連携

#### ア 雇用の安定のための施策

現下の厳しい雇用失業情勢に対応するため、「東京緊急雇用対策本部」

において、東京都と連携・協力し必要な施策を実施する。

#### イ 地方公共団体との意見・情報交換

東京都との雇用対策連絡調整会議の開催、安定部長及び安定所長を連絡担当者とする地方公共団体との連絡窓口の活用等により、積極的な意見・情報交換を行い、相互の連携基盤を一層強化する。

#### ウ 東京都の能力開発施策と連携した就職支援

東京都が主催する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・協力等を行うとともに、当該センターと連携し、訓練受講者の早期再就職を促進する。

また、拡充された離職者委託訓練の周知及び適切な受講あっせんに努めるとともに、訓練受講者の早期再就職を促進する。

#### エ 東京都の「生活安定化総合対策事業」との連携

東京都が実施する「生活安定化総合対策事業」において実施主体の東京都や区市町村窓口と連携し、対象に対して安定所での就職支援に取り組むなど、安定した就労機会の確保を図る。

#### オ 「ふるさと雇用再生特別基金事業」等の運営に係る連携

平成 20 年度第二次補正予算において措置された「ふるさと雇用再生特別基金事業」及び「緊急雇用創出事業」について、両事業が効果的かつ円滑に運営されるよう、事業主体である東京都への事業計画策定等に関する協力及び求人受理・職業紹介等について必要な連携を図る。

### ② 多様な働き方が可能となる労働環境の整備

#### ア 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

憲章及び行動指針においては、仕事と生活の調和の実現に向けた取組が進んだ場合に達成される水準としての 10 年後の数値目標として、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の半減、年次有給休暇の完全取得等の目標が設定されている。このことを踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けて次の取組を行う。

#### イ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が改正され、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定及び届出が義務である従業員 301 人以上規模の事業主は、平成 21 年 4 月 1 日以降、新たに行動計画を作成又は変更した場合、当該行動計画の公表及び従業員への周知が義務となること、また、平成 23 年 4 月 1 日から 101 人以上規模の事業主

に行動計画の策定・届出が義務付けられることから、次世代法育成支援センターや地方公共団体と連携し、改正次世代法の内容の周知・啓発に取り組む。特に、新たに義務付けとなる101人以上300人以下規模の事業主に対し、行動計画の策定・届出を促進する。

**■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、職業能力開発センター事業、生活安定化総合対策事業、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、非正規労働者の雇用環境整備の推進、いきいき職場推進事業等

### 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）	18.9%以上
(2) 雇用保険受給資格者の早期再就職割合（注2）	24%以上
(3) 求人充足率（常用）（注3）	18.7%以上
(4) 障害者の就職率（21年度計）（注4）	17.8%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 フリーター常用雇用者数	24,000人
イ 若年者トライアル雇用開始者数	5,170人
(2) 障害者雇用対策の目標	
ア 障害者の就職件数	4,510件
イ 障害者の「チーム支援」対象者の就職件数	1,122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	19,160件
イ 中高年齢者トライアル雇用開始者数	457人
同 常用雇用移行率	75%
(4) 女性の就業希望の実現の目標	
ア マザーズハローワーク事業における担当者制による重点支援対象者数	2,400人
上記支援対象者の就職率	75%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

(注4) 就職件数（21年度計）／有効求職者数（20年度末時点）＋新規求職者数（21年度計）

##### (2) 基本的施策

① 生活保護受給者等就労支援事業の就職率	60%以上
----------------------	-------