

平成 22 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）高年齢者の雇用状況	3
（4）女性の雇用状況	3
（5）障害者の雇用状況	3
（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）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）女性の就業希望の実現	5
（4）いくつになっても働ける社会の実現	5
（5）障害者の雇用の確保と就職支援	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）円滑な需給調整機能の強化と雇用保険制度の適正な運営	7
（2）若年者雇用対策の推進	7
（3）子育てする女性等に対する再就職支援	8
（4）高齢者雇用対策の推進	9
（5）障害者雇用対策の推進	9
（6）第二のセーフティネットの体制強化と円滑な運営	10
2 基本的施策	12
（1）安心して働ける雇用環境の整備	12
（2）その他の様々な対策	12
III 雇用施策に関する数値目標	15
1 地方計画策定項目	15
2 東京労働局独自目標	15

平成 22 年度東京労働局雇用施策実施方針

平成 22 年 3 月 31 日決定

平成 22 年 4 月 1 日適用

一 趣 旨 一

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、一昨年秋の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、非正規労働者を中心に離職を余儀なくされた失業者、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、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、障害者の福祉的就労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 22 年 3 月 31 日に告示された「平成 22 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 21 年平均の東京の完全失業率は、4.7%で全国平均に対して 0.4 ポイント下回っているものの、対前年比では 0.9 ポイント上昇した。完全失業者数は前年より 6 万 1 千人増加し、33 万 4 千人となった。

また、平成 21 年平均の東京の有効求人倍率は対前年比 0.58 ポイント低下し 0.67 倍であり、全国平均の 0.47 倍を 0.2 ポイント上回った。

平成 21 年の有効求人倍率の推移をみると、1 月に 1 倍台を切り、11、12 月の 0.56 倍を底に現在も 0.5 倍台という低率で推移しているところであるが、その後わずかではあるが回復の兆しを見せている。その背景としては平成 21 年の前半は前年秋からの厳しい雇用情勢が続き、各月の新規求人数は対前年同月比で 30%台の減少となっていたが、年後半は徐々に改善の兆しがみられ、対前年同月比の減少幅が 20%台になったこと、同時に新規求職者数も対前年比の増加が 20%台になるなど増加幅が縮小してきたことが要因として考えられる。

しかし、個人消費の伸び悩み、国内需要の改善の遅れ、デフレの影響等懸念材料が残るなか、雇用指標の遅行性を考えると東京における最近の雇用失業情勢は底を打った感がみられず依然として厳しい状況にある。

(2) 若年者の雇用状況

若年者の雇用状況については、平成 21 年の東京における完全失業率は、15～24 歳が 6.7%で、対前年比 0.5 ポイント上昇、25 歳～34 歳は 6.3%で、対前年比 1.3 ポイント上昇となっており、依然として全年齢層 4.7%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が高い状況にある。

また、平成 22 年 3 月新規高等学校卒業予定者の就職状況（平成 22 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 24,591 人で対前年比 41.0%減少し、就職内定率は 80.6%で、対前年比 2.9 ポイント減少しており、未就職のまま卒業する生徒が増加することが懸念される。さらに、平成 23 年 3 月の新規学卒者の就職環境についても引き続き注視する必要がある。

なお、フリーターについては、6 年ぶりに増加に転じ、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、30 代後半を迎える状況となっている。

(3) 高年齢者の雇用状況

東京の就業者数に占める高年齢者の割合は、増加を続け平成20年には26.2%と4人に1人が高年齢者となっている。

また、高年齢者の雇用状況（平成21年6月1日現在）を見ると、「高年齢者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企業は95.7%（31人以上規模企業からの報告）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、高年齢者の就業ニーズは高いものの、年齢別に見た60歳～64歳の平成22年1月における完全失業率は5.3%（全国）と、高齢求職者の就職環境は依然として厳しい状況にあり、いったん離職すると再就職が厳しい状況にある。

(4) 女性の雇用状況

平成21年の労働力調査によると、東京の女性の労働力人口は、9年連続で増加しており、前年に比べ3万3千人増加し、291万7千人となった。東京の女性労働力率は前年から4ポイント上昇し50.9%で、年齢階級別にみると、15～24歳層の45.0%から、25～34歳層では74.7%と上昇するが、35～44歳層では67.0%と落ち込み、45～54歳層で71.9%と再び上昇し、55～64歳では54.4%となるM字型カーブを描いている。35～44歳層では落ち込むものの、前年に比べ3.3%上昇している。

東京の女性雇用者数は、前年より13万人減少して248万人となったが、男性雇用者が大幅に減少したため、雇用者総数に占める女性の割合は41.1%となった。

一方、平成21年における東京の女性の完全失業率は5.0%となり、前年を0.9ポイント上回った。

(5) 障害者の雇用状況

平成21年6月1日現在、都内の民間企業の雇用障害者数は90,192人（実数）となり、障害者実雇用率も大企業が牽引役となって1.56%と7年連続上昇し、上昇幅も0.05ポイントと着実に改善が見られた。

特に1,000人以上規模企業の平均実雇用率は1.81%と初めて法定雇用率を超えたところであるが、300人未満の中小企業の実雇用率は0.87%と依然として低い水準にあり、全体として達成企業割合も3割に止まっている。

一方、平成21年度の都内の安定所における障害者の求職申込件数は増加しているが、就職件数については、企業の障害者理解の促進、就労支援機関との連

携強化に取り組んできたものの、厳しい雇用情勢の中で職業準備性や地域生活支援について解決すべき課題が多い障害者が増加していることから、全体とし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 132 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 20.1% と全国の 26.1% と比べて低い。

また、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 1,204 円、女性 1,107 円で、一般労働者との賃金格差は、男性 48.1%、女性 63.0%（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。

2 主要な課題

(1) 厳しい雇用失業情勢に対応した対策の実施

雇用失業情勢の悪化に伴い失業者が増加する中で、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支援、再就職等に必要な知識・技能を付与する離職者訓練の推進、新卒者等の支援強化、第二のセーフティネット施策による貧困・困窮者支援の強化等、あるいは、緊急雇用創出事業等の雇用機会の創出に向けて、必要な支援を緊急に実施してきたところである。

東京における最近の雇用失業情勢は底を打った感がみられず依然として厳しい状況にあることから、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、特に、離職に伴い住居等就職活動に不可欠な生活基盤を失った者に対しては、安心して働けるセーフティネットの体制強化と円滑な運営により、厳しい雇用環境化における雇用・生活安定の確保を図るため、東京労働局と東京都が、なお一層の密接な連携を図っていくことが重要となっている。

(2) 若者の自立の実現

就職氷河期において、正社員を希望しながらも不安定な雇用を余儀なくされた若者やキャリア形成が十分でない若者の多くは、安定した雇用を希望している。「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求められている。

特に、常用雇用化が困難となっている年長フリーター（25歳～39歳）や我が国の将来を担う新規学卒者に対しては、きめ細かな就職支援を進めていくことが何よりも重要となっている。

（３）女性の就業希望の実現

少子化に伴う本格的な人口減少が見込まれる中、活力ある社会を維持するために、女性労働力の活用は一層重要となっている。とりわけ出産・子育てを契機に離職した者への再就職支援が重要となっているが、東京をはじめとする大都市圏では、保育サービスの供給が需要を大きく下回っていることなどの要因から、女性の就業率が低く、平成17年の国勢調査では東京が44.2%で全国第37位にとどまっているのが現状である。

また、近時の雇用失業情勢から、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ており、仕事と子育てを両立したいというニーズも非常に高くなっている。

これらのことから、自治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による子育て女性等の再就職支援が求められている。

（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り、労働力人口の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、未導入企業の完全解消を重点に指導を実施し、さらに継続雇用制度については、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、労働力の需給調整機能を強化しつつ、高齢者の個々の就業機会を確保し、意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる社会を目指すことが必要である。

（５）障害者の雇用の確保と就職支援

厳しい雇用失業情勢に伴い障害者の雇用環境も厳しさを増していることから、障害者の雇用の促進を図るために、地域の経済団体や企業に対し、障害者の雇

用の維持、拡大の要請を図る。

また、厳正な雇用率達成指導を通じて雇用の確保と職域の開発に努め、特に実雇用率が低い水準にある中小企業に重点を置いた指導を展開して、雇用機会の拡大を図ることが必要である。

併せて、障害者に対する支援体制の充実・強化を図り、障害の種類・程度等、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強化していくために、安定所を中心とした「チーム支援」など地方公共団体、福祉施設、就労支援機関等と連携を強化し、障害の特性に応じ、就職の準備段階から職場定着までのきめ細かな支援を充実していくことが必要である。

また、「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」（以下「改正障害者法」という。）の平成22年7月1日から施行される制度について、引き続き周知徹底と法改正に則した雇用の促進を図る必要がある。

（6）その他の様々な政策課題

① 地方公共団体との連携

地域活性化のためには、地域の様々な実情を考慮し、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り、雇用施策について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 仕事と生活の調和の実現

厳しい経済状況の中で所定外労働は減少傾向にあるが、今後の景気回復期も含め長時間労働を抑制するという視点が求められている。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、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、平成21年12月にとりまとめられた「明日の安心と成長のための緊急経済対策」において、年次有給休暇の取得促進、休暇分散取得等を政労使一丸となって推進することが盛り込まれたことを踏まえ、長期休暇の取得促進及び休暇取得の分散化などに向けた対策を進めることが必要である。

仕事と育児の両立を図るためには、育児休業等制度の定着と併せて、両立を図りやすくするための雇用環境の整備の促進や男性の育児休業取得促進等に関する意識啓発に取り組むことが必要である。

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 22 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) 円滑な需給調整機能の強化と雇用保険制度の適正な運営

厳しい雇用失業情勢にも機動的・効果的に対応し、かつ円滑な需給調整を確保するため、ハローワークは総力を挙げて求人総量確保のための求人開拓を実施する。

また、地域によりさらに雇用情勢の悪化がみられることから、区市町村と密接な連携を図り地域の雇用創出の取組みを支援する。

雇用保険制度については、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化を図ることを目的に改正された雇用保険法の周知に努め、非正規労働者の加入促進を図る。雇用保険受給者に対しては厳格な失業の認定と適正給付の運営を図る。

(2) 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

東京都との合同により都内主要経営者団体等に対し、新卒者に係る求人拡大要請を実施する。また、東京都の若者ジョブマッチング事業と連携し、厳しい就職環境におかれている新規大卒者等を対象とした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、若年者の採用拡大のための広報・啓発、フリーターに対する就職支援等の「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の飯田橋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。

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、ハローワークと地域若者サポートステーシ

ョンが、セミナー等を共同開催するなど、自立支援のための効果的な取り組みを行う。

■ 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、若年者雇用就業事業運営協議会、就職支援のための身元保証等

（３）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、管内区市町村との連携を強化し、常に最新の保育関連情報の提供を行うとともに、重点支援対象者については個々の求職者ニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を積極的に推進する。

また、所独自または管内区市町村との共催により仕事と子育ての両立を目指す方の再就職支援に関するセミナーを積極的に開催するほか、区市町村等の主催する各種セミナー等への講師派遣などを通じ、マザーズハローワーク、各コーナーの支援メニューの周知及び就労意欲の喚起に努め、関係機関からの求職者の誘導を円滑に行う。

さらに、東京労働局において「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、生活文化スポーツ局、産業労働局）、マザーズハローワーク事業拠点設置区市、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・紹介、託児付職業訓練及び特定求職者雇用開発助成金・トライアル雇用制度の活用による就職支援を推進する。

■ 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

(4) 高齢者雇用対策の推進

① 高齢者等の再就職の援助・促進

高年齢求職者の再就職促進に当たっては、求人受理時における年齢制限禁止の確実な履行を指導するとともに、昨今の厳しい状況を踏まえ、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、地方公共団体、経済団体、事業主団体並びに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。

また、「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。

なお、事業主に対し、再就職援助に係る努力義務や、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」の求職活動支援書の様式としての積極的な活用についての周知を図る。

② シルバー人材センター事業等の推進

「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、会員の拡大等により、効果的・効率的な事業の推進を図る。

■ 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）、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) 障害者雇用対策の推進

① 雇用・福祉・教育・医療等の連携による障害者就職支援の強化

ア 東京都が策定した障害者福祉計画も踏まえて、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、関係機関のネットワークを活用した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・生活支援センター等、地域の関係機関と

の連携を強化するとともに、安定所が企業と福祉施設など関係機関とのパイプ役を担って、「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。

② 発達障害者等に対する適切な対応

発達障害者については、東京都発達障害者支援センター、東京障害者職業センター等と連携し、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。

また、難病のある人については、東京都難病相談・支援センター等関係機関と連携し雇用の促進と雇用管理に関する課題の把握に努める。

■東京都の主な連携施策、関連施策

障害者雇用実態調査、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、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、チャレンジ雇用事業、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、企業就労意欲促進事業、障害者雇用優良企業登録事業、東京障害者職業能力開発学校等における職業訓練等

(6) 第二のセーフティネットの体制強化と円滑な運営

① 住居・生活支援アドバイザーの配置によるワンストップサービスの実施

住居・生活支援アドバイザーを全ハローワークに配置し、東京都、区市との連携・協力の下に、第二のセーフティネットについて、利用者が必要な支援策に円滑にアクセスできるよう、各種支援制度のワンストップサービスを実施する

② 非正規労働者に対する総合支援

平成22年度より、東京非正規労働者就労支援センターの名称を「東京非正規労働者総合支援センター（愛称は「東京キャリアアップハローワーク」を継続使用）」とし、東京都、区市とも連携した就職支援と住居・生活支援を一体的に実施する。

また、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。

③ 生活福祉・就労支援協議会の設置

住居・生活に困窮する離職者に対しての第二のセーフティネットと呼ばれる各種支援施策の政策効果を高めるため、また、生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就労自立を目的とした「生活保護受給者等就労支援事業」の効果を高めるためには、これらの支援施策の実施機関である東京都の民生部局と東京労働局が、なお一層の密接な連携を図っていくことが重要である。

このため、第二のセーフティネット及び「生活保護受給者等就労支援事業」に係る東京都との連携体制を共通の枠組みとし、東京都が主催していた「生活保護受給者等就労支援事業協議会」を母体として、新たに東京都の協力の下に「生活福祉・就労支援協議会」を設置し、各機関の一層の連携体制を強化する。

④ 住居のない不安定就労者等に対する総合的支援

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 O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。

⑤ 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

東京労働局は、新たに設置する「生活福祉・就労支援協議会」において、東京都との連携を強化し、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。

安定所においては、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推進する。

⑥ 緊急人材育成支援事業による職業訓練、訓練・生活支援給付の活用

雇用保険を受給出来ない求職者等に対する新たなセーフティネットである緊急人材育成支援事業について、地方公共団体とも連携した周知を行い、当該事業の活用促進を図る。

■ 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、児童扶養手当制度、職業能力開発センター事業、離職者委託訓練事業、非正規労働者の雇用環境整備の推進

2 基本的施策

(1) 安心して働ける雇用環境の整備

① 福祉分野における雇用管理改善の推進

拠点である「ハートフルワークコーナー」(池袋、足立、八王子所)を中心に、東京都福祉人材センター等関係機関と連携して、きめ細かな職業相談、職業紹介を行うとともに、事業主に対する助言等により人材確保を支援するほか、就職面接会の共催等により介護福祉分野のマッチングを促進する。

特に、東京都及び区市町村が実施する『働きながら資格をとる』介護雇用プログラムについては、受託事業者等の情報を共有し、積極的に求人確保及び求職者への情報提供を行うことにより、無資格・未経験者の介護分野への円滑な労働移動を支援する。

② 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路上生活者対策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。

また、就業ニーズに応じた求人開拓を行うとともに、技能講習事業等の活用により、就業による自立を推進する。

③ 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を起した事業所に対して、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。

さらに、冊子「採用と人権」の作成・配布等により、公正な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

路上生活者対策事業、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 地域雇用対策の促進

a 地域における緊急的な雇用機会の確保

「ふるさと雇用再生特別基金事業」、「緊急雇用創出事業」及び平成 21 年度第二次補正予算により措置された「重点分野雇用創造事業」について、当該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。

b 中長期的な地域雇用対策

パッケージ事業等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みを支援する。

イ 雇用の安定のための施策

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、東京都との連携・協力の下、必要な施策を実施する。

さらに、東京都が設置する地域雇用戦略会議（仮称）の開催に協力する。

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 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、事業周知や対象者の就職支援を実施する。

オ 「地域自殺対策緊急強化事業」への協力

東京都の地域自殺対策緊急強化基金等を活用して、地方公共団体が実施する安定所求職者等に対する心の健康相談等に協力する。

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

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」及び同会議で平成 21 年度に取りまとめられたワーク・ライフ・バランス推進好事例集の周知・啓発を図ることにより、年次有給休暇の取得促進や時間外労働の削減に向けた関係者の取組を推進する。

また、仕事と生活の調和を推進するための周知・啓発活動として、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、年次有給休暇の取得促進等をテーマとしたセミナーを 11 月に開催する。

イ 次世代育成支援対策の推進

改正された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）により、平成 23 年 4 月 1 日から 101 人以上規模の事業主に一般事業主行動計

画の策定・届出が義務づけられることから、法が施行されるまでの1年間に、次世代育成支援対策推進センター、労使団体、一般事業主行動計画策定等支援事業受託者及び地方公共団体とも連携を図りながら、特に新たに義務づけとなる101人以上300人以下規模の事業主に対し、行動計画の策定・届出を促すための周知、啓発を行う。また、次世代法に基づく行動計画の内容及び両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組について「両立支援のひろば」のサイトを活用し、広く周知する。

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に、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

地域雇用就業促進対策会議、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、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)	19.0以上
(2) 雇用保険受給資格者の早期再就職割合(注2)	21%以上
(3) 求人充足率(常用)(注3)	22.2%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 フリーター等正規雇用者数	18,790人
イ 若年者等トライアル雇用開始者数	3,680人
(2) 障害者雇用対策の目標	
ア 障害者の就職件数	4,365件
イ 障害者の「チーム支援」対象者の就職件数	1,277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	19,535件
イ 中高年齢者トライアル雇用開始者数	225人
同 常用雇用移行率	79.5%
(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	3,060人
上記支援対象者の就職率	77%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

(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
----------------------	-------