

事業計画書

はじめに

日本の経済情勢は、雇用・所得環境の改善が続く中で、緩やかな回復基調が続いている。雇用情勢についても、全国の有効求人倍率が上昇を続け、完全失業率も平成30年は2.4%と対前年比0.4ポイントの改善を見せるなど、好調な状況にある。

東京の雇用情勢は、有効求人倍率が平成28年4月以降2.0倍を超える値で推移し、好調な状況が続いている。その一方で、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足や企業における働き方の見直し、潜在的な労働力である高齢者や女性に対する就業支援、不本意な非正規労働者の正社員化、法定雇用率の引き上げに伴う一層の障害者雇用の促進、職場定着のための支援など、雇用を取り巻く様々な課題が山積しており、こうした課題の解決が急務となっている。

こうしたなか、公益財団法人東京しごと財団（以下「財団」という。）は、シルバー人材センターの支援、若年者から高齢者までの全年齢層、女性、障害者など働く意欲を持つ全ての都民を対象とした雇用就業支援、企業・事業主を対象とした雇用環境整備支援を着実に実施し、社会的役割を果たしていく。

シルバー人材センター事業については、会員拡大や多様な就業機会の確保に向けた事業を地区シルバー人材センターと一体となって取り組み、高齢者の社会参加の促進、生きがいの充実を図る。また、労働者派遣事業について規模を増やして実施し、新たな就業分野の開拓を図るとともに地域からの事業ニーズに応じていく。

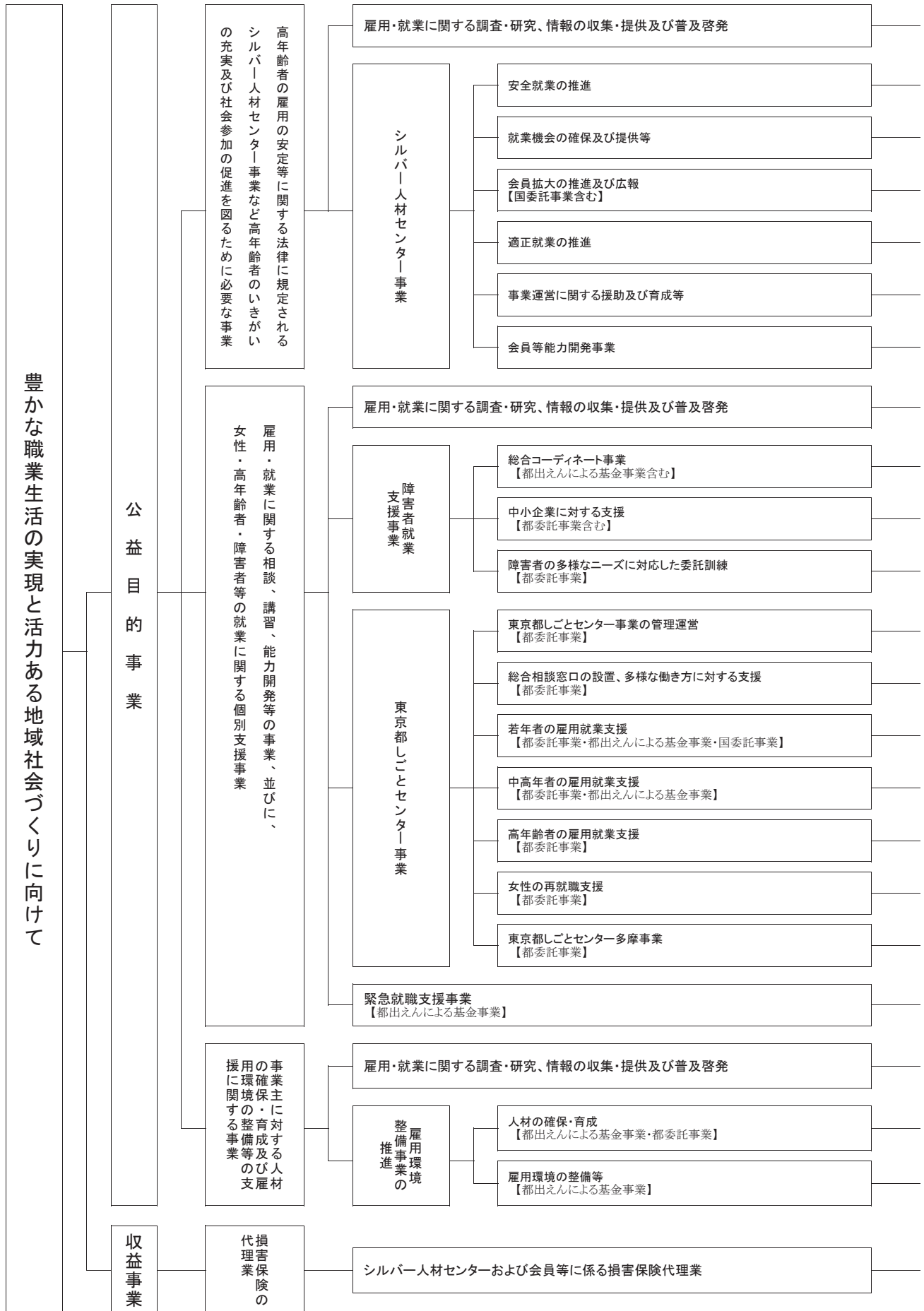
障害者就業支援事業については、全般的な視点で関係機関と連携し、障害者の就業支援に取り組むとともに、中小企業等の障害者雇用・職場定着に対する積極的な支援を実施する。総合コーディネート事業では、障害者の一般就労に向けた普及啓発から就業支援、職場定着までの支援を行う。また、中小企業等に対する支援では、法定雇用率未達成企業を訪問し、個別の状況に応じた支援を通して、障害者雇用の推進する。

東京都しごとセンター事業については、利用者の多様なニーズにきめ細かく的確に対応していく。キャリアカウンセリングを基本とした年代別支援とあわせて、若年層・中高年層を対象にした正規雇用化支援事業、高齢層を対象にした企業と高齢者のマッチングを推進する事業、女性求職者を対象にした女性しごと応援テラスによる女性の再就職支援等を着実に実施する。また、東京都しごとセンター多摩においては、地域関係団体との一層の連携を図り、地域での就職面接会・セミナー、若者と中小企業の交流会の実施など、地域に根ざした様々な事業を実施する。

雇用環境整備事業については、中小企業等に対して人材確保・活用に関する様々な課題の解決に向けた相談対応、専門家によるコンサルティング、セミナー等を実施し、採用力の向上と多様な人材の活用を促進するとともに、企業における働き方改革に向けた取組や雇用環境に関する課題解決に向けた事業を実施していく。また、新たに従業員介護休業の取得を支援する事業を実施するとともに、テレワーク導入に向けたコンサルティングを受けた企業に対し、テレワークのトライアル導入に必要な経費を助成し、都内企業のテレワーク導入を推進する。

以上を踏まえ、財団は、東京都しごとセンター指定管理者として、管理運営を適切に行うとともに、東京労働局・ハローワーク、職業能力開発センター、労働相談情報センター、事業主団体、就労支援センター、関係行政機関等と緊密に連携しながら、東京都とともに、雇用・就業支援を推進していく。

平成31年度(2019年度) 公益財団法人東京しごと財団 事業体系



下線付は新規事業もしくは新規事業を含む事業

- 調査・研究 広報
- 安全就業バトロール指導員の配置 安全就業強化月間 安全就業推進連絡会議 普及啓発のための各種教材の作成・貸出し 安全就業対策事業への助成
- 活動分野拡大事業 広域企画提案による就業機会の確保 人材情報バンクの整備 福祉・家事援助サービスの推進 シルバー人材センター等労働者派遣事業 人手不足分野対策事業(国補助事業)
- 普及啓発 シルバー体験講習事業 これからシルバー応援FESTA 高齢者活躍人材確保育成事業(国委託事業)
- 適正就業指導員の配置 シルバー人材センターへの情報提供
- 事業運営に関する援助等 役職員等の研修等 事務局職員の勤務条件等の調整及び福利厚生事業への助成 関係団体等との連携 連合事業の実施及び連合交付金の交付 連合の会議
- シルバー人材センター向け人材開発コース「シルバー人材センター就業支援講習」 職域拡大技能講習
- 調査・研究 広報
- 障害者の就業に向けたコーディネート 企業の障害者雇用に向けたコーディネート 関係機関等との連携 障害者就業支援情報コーナーの運営 職場定着支援(東京ジョブコーチ支援事業) 職場定着支援(職場内ジョブコーチ養成基金事業)
- 障害者の就労促進に向けた情報発信の強化 中小企業障害者雇用応援連携事業
- 委託訓練のコーディネート
- 関係機関と連携した総合的な雇用・就業サービスの提供 普及啓発 施設の提供
- 総合相談窓口の設置 事業所相談 専門相談窓口の設置 多様な働き方に関する情報提供、普及啓発等 区市町村と連携した就職支援セミナー等の実施 情報の提供 雇用就業状況の把握
- キャリアカウンセリング等の実施 求職活動支援セミナー等の実施 若者企業マッチング支援 能力開発コースの実施 就職面接会 情報の提供等 高校生向け就業意識啓発講座の実施 就活バックアップ事業 就活アプローチ事業 若年者の職場定着支援事業 ハローワークと連携した職業紹介事業 若者正社員チャレンジ事業
- 就職支援アドバイザーによる支援等の実施 求職活動支援セミナー等の実施 就職面接会 能力開発コースの実施 情報の提供等 ミドルアフターのキャリアチェンジ支援 非正規向け特別支援 東京しごと塾事業 ミドルチャレンジ事業(Jobトライ)
- 就業相談 再就職活動支援セミナー等 シニアのパソコンスキルアップ講座 就業支援総合セミナー 生涯現役社会推進事業 シニアの社会参加サポートプログラム 65歳以上のシニア対象職場体験事業「しごとチャレンジ65」 中小企業向けエキスパート人材開発プログラム「シニア中小企業サポート人材プログラム」 中小企業向け人材開発コース「55歳以上の方のための就職支援講習」 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との連携及び支援)・シニア就業支援キャラバン事業
- 女性再就職支援窓口の運営 女性再就職サポートプログラムの実施 女性しごと応援出張テラス等の実施 就職面接会等の実施 職場見学会の実施 啓発イベント等の実施 利用者向け託児サービスの実施
- 総合相談サービス 就職支援アドバイザーによる支援 就職ノウハウセミナーの実施 能力開発コースの実施 土曜就活セミナーの実施 ターゲットを絞ったサービス 地域と連携した就業支援事業 多摩地域若者・中小企業交流支援事業
- 就職後支援の実施 採用企業への支援 関係機関等との連携
- 調査・研究 広報
- 団体課題別人材力支援事業 団体別採用カスパイラルアップ事業 人材確保支援事業 企業主導型保育施設設置促進事業
- 働き方改革支援事業 テレワーク活用・働く女性応援事業 テレワーク導入促進整備補助事業(はじめてテレワーク) 働くパパママ育休取得応援事業・介護休業取得応援事業
- 損害保険代理業 代理店手数料収入を活用した事業

【公 1 : 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に規定されるシルバー人材センター事業など高年齢者のいきがいの充実及び社会参加の促進を図るために必要な事業】

【 I 】 雇用・就業に関する調査・研究、 情報の収集・提供及び普及啓発

財団では、シルバー人材センター事業や障害者就業支援事業、東京都しごとセンター事業、雇用環境整備事業等を実施し、都民の雇用・就業促進に取り組んでいる。

こうした多岐にわたる事業を効果的・安定的に運営していくため、雇用・就業に関する調査・研究を行うとともに、財団事業についての広報・普及啓発を行う。

1 調査・研究

財団事業をより一層効果的・安定的に展開していくため、雇用・就業に関する情報の収集、統計・分析を行うとともに、課題の把握、解決に向けた具体的な施策を立案するため、調査・研究を行う。

2 広報

(1) 広報・普及啓発

財団が行う各事業について、ホームページや各種媒体を使用した広報を行う。また、関係機関と連携した広報活動や広告掲載等を実施し、財団についての普及啓発を図っていく。

(2) 情報提供

事業計画や収支予算書等を作成するとともに、財団の事業沿革、業務統計等についてとりまとめた年報の発行や事業実績の公表など、公益法人として公開すべき情報の提供を行う。

【Ⅱ】シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業は、昭和49年に東京都高齢者事業団が発足して以来、会員数は8万2千人、契約金額も340億円の規模にまで発展した。一方、発足から44年を経てシルバー人材センターを取り巻く状況は大きく変化してきている。

シルバー人材センター事業においては、会員の高齢化等に伴い事故の発生件数が増加傾向にあり、安全就業は最重要課題の一つである。また、就業機会の確保では、多くの高齢者の参入を促進し会員を拡大するためには、より多様な就業機会の確保も重要な課題であり、これまで以上に地域に根ざした自律的経営が求められている。

このような状況を踏まえ、平成31年度（2019年度）については、次の6点に重点的に取り組み、シルバー人材センター事業の推進を図る。

第1 安全就業の推進

シルバー人材センターの自律的な安全就業推進を引き続き支援するため、事務局の安全担当者（安全就業推進員）会議を通じて、事故防止のための情報共有を図るとともに、安全管理委員等の会員に向けては、刈払機事故や転倒防止などのテーマ別研修による知識の付与を行っていく。また、会員の高齢化が進む現状を踏まえて、注意喚起と意識の向上を図るため、啓発チラシの配布により、会員個々の健康管理の重要性を呼びかけていく。

第2 就業機会の確保及び提供等

シルバー人材センターに適した就業機会を確保するため、広域企画提案による就業機会の確保事業を実施する。複数シルバー人材センターにわたる契約先については、連合本部による一括受注を行うことにより受注拡大を図る。また、地区シルバー人材センター自らが地域のニーズを踏まえた企画提案が図れるよう、引き続き就業開拓推進モデルセンター事業を実施する。さらに、労働者派遣事業を円滑に実施するとともに規模を拡充し、多様な就業機会の確保を図る。加えて、介護予防・日常生活支援総合事業の推進を図るなど、福祉・家事援助サービス事業を実施し、会員の能力向上とマッチング機能の充実を図る。政策目的随意契約については、引き続き地元自治体に活用を働きかけ、継続受注・新規受注を目指す。

第3 会員拡大の推進及び広報

シルバー人材センターの安定的な事業運営のため、シルバー人材センターの理念と事業を幅広く普及啓発し、シルバー人材センター事業を担う会員の継続的な獲得に取り組む。

第4 適正就業の推進

就業実態の把握や文書等による指導により適正な契約を推進する。また、前年度までに指導した事項の改善状況の確認を行う。引き続き適正就業指導員による巡回指導等を行うとともに、シルバー人材センター適正就業ガイドラインや国による定期調査の結果を指導内容に反映することにより、適正就業の推進を図る。

第5 事業運営に関する援助及び育成等

公益社団法人として円滑な運営が図れるよう、引き続き専門家を活用した相談の機会の提供及び訪問による指導等を行う。また、公益社団法人の運営や事務局職員の一層の能力向上に資する研修を実施することで、シルバー人材センターの人材育成を支援する。

第6 会員等能力開発事業

シルバー人材センターの会員に対して就業するために必要な知識・技能を付与する講習を実施し、シルバー人材センターの会員の能力開発及び就業機会の拡大を図る。

事業計画

I 安全就業の推進

シルバー人材センターの会員の事故を未然に防止して安全に就業することは、シルバー人材センターの運営上の重要な課題であるため、シルバー人材センターの安全就業の体制を整え、事務局の安全担当者（安全就業推進員）の育成を図る。また、事故が多い職種的安全対策を推進するため、講習を実施し、安全対策の推進を図る。

就業途上に多い自転車事故対策として、引き続きヘルメット着用推進や自転車の安全な乗り方ガイドによる普及啓発を実施するほか、一般財団法人日本自転車普及協会等と連携し、自転車安全利用講習会を実施する。また、警察等と連携した情報の提供などを行い、自転車利用時の安全対策を推進する。転倒事故防止対策として、会員への注意喚起と意識の向上を図るため、勉強会に加え、全会員に対する啓発用チラシの配布を行う。

また、より早く正確な事故情報等を収集し、集計・分析結果をシルバー人材センターに提供するために事故管理システムを運用するとともに、事故の情報をとりまとめた安全通信を定期的に発行する。さらに、会員自らが就業中や就業途上の事故を未然に防止し、安全に就業していくため、シルバー保険事業室と連携し、個別のシルバー人材センターへの研修を要請に基づき実施するなど、あらゆる機会を通じ意識啓発を図る。

1 安全就業パトロール指導員の配置

会員の安全就業を推進するため、指導員を配置し、シルバー人材センターへの巡回指導を行う。また、安全に関する相談や研修の講師を行い、シルバー人材センターの安全就業の徹底を図る。

2 安全就業強化月間

7月を安全就業強化月間と設定し、安全就業の啓発ポスター・チラシの作成・配布など集中的に安全対策事業を展開し、全都的な安全（事故防止）に対する意識の高揚を図る。また、シルバー人材センター安全大会の実施などにより、シルバー人材センターの安全就業の取組を支援する。

3 安全就業推進連絡会議

都内シルバー人材センターが一体となって安全就業を推進するため、地域ブロックの代表等で構成する連絡会議を開催し、年間計画や重点対策などの取組を検討する。

4 普及啓発のための各種教材の作成・貸出し

安全就業読本を作成するとともに、財団所有の安全就業教材やDVD等の貸出しを行い、各シルバー人材センターの安全就業の取組を支援する。

5 安全就業対策事業への助成

安全就業の推進と事故防止の徹底等を支援するため、地域ブロック等が実施する安全就業事業に対し、それに要する経費について審査の上で助成を行う。

II 就業機会の確保及び提供等

多くの会員が自らの能力を活かして地域で働けるように、多様なニーズに応じた就業の機会を提供することがシルバー人材センター事業の重要な課題であるため、シルバー人材センターと連携しながら就業機会の確保及び提供等の推進を図る。

1 活動分野拡大事業

広域企画提案による就業機会の確保事業と併せ、就業機会の拡大を図る。

- (1) 広域調整体制の強化、シルバー人材センターとの連携による就業の開拓及び広域的受注調整

シルバー人材センター間の協力体制の整備を行い、シルバー人材センターとの連携による就業の開拓、広域にわたる仕事の仲介を行う。

- (2) 就業開拓員勉強会の実施

シルバー人材センター担当職員を対象とした勉強会を実施する。

- (3) 就業開拓ワーキンググループの開催

就業開拓に係る課題の検討を行う。

- (4) 企業向けパンフレットの作成

2 広域企画提案による就業機会の確保

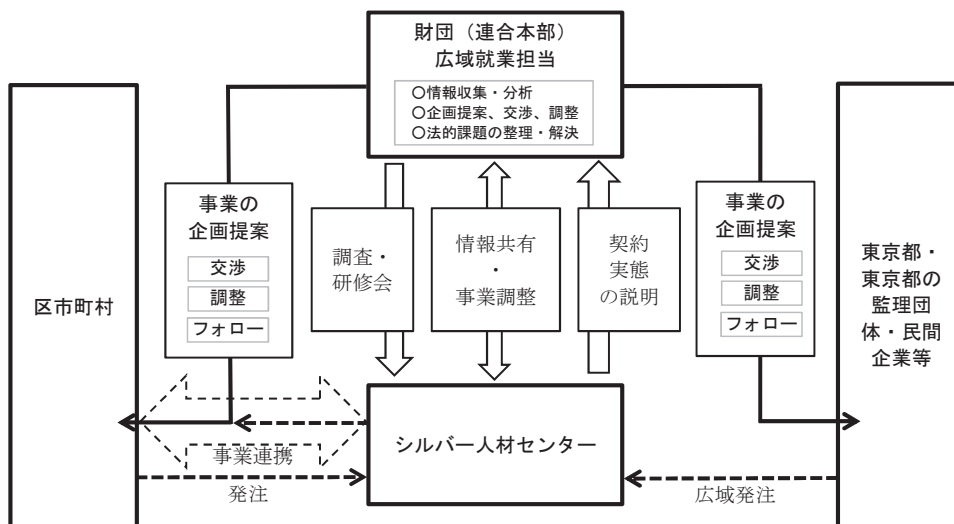
連合本部とシルバー人材センターが協働で企画提案を行い、会員の就業機会の拡大を図るとともに、都内全域への事業展開を行う。

また、自治体のニーズに合わせた事業に加え、複数のエリアに就業場所を持つ人手不足の民間企業を主要なターゲットに、これまで以上に積極的な企画提案を行う。

さらに、連合の就業開拓ノウハウを活かし、センター自らが、地域にあるニーズを踏まえた提案ができるよう、引き続き就業開拓推進モデルセンター（区部1・市町村部1）において企画提案型営業を協働で行う。

複数シルバー人材センターにわたる契約先については、連合本部による一括受注を行うことにより地区シルバー人材センターの受注拡大を図る。

さらに、情報共有等のため、地区シルバー人材センター就業開拓担当者の勉強会を実施する。加えて、政策目的随意契約については、引き続き地元自治体に制度の活用を働きかけ、継続受注・新規受注を目指す。



3 人材情報バンクの整備

就業機会の拡大を目的に開発した、会員の人材情報を集約して活用する「人材情報バンク」システムを活用する。

「人材情報バンク」システムの整備により、会員の資格・経験等の人材情報を連合の業務管理システム上で一元的に管理することが可能となっている。こうして集約した人材情報は、連合本部並びにシルバー人材センターが就業開拓を行う際に活用するとともに、人材情報（個人情報を除く）をWeb上で公開することで、企業等の発注主に向けて広く発信する。

4 福祉・家事援助サービスの推進

地域の高齢者等へ家事援助サービスの提供を通じたサポートを推進するため、高齢者である会員が活躍できるよう会員の能力の向上とマッチング機能の充実を図る。

(1) 研修の実施

シルバー人材センターでの家事援助サービスを推進するため、会員が安心して就業できるよう家事援助・生活支援に必要な能力を付与する研修を実施する。

(研修の実施規模)

区 分	日数	回数	定員 (1回あたり)	定員 (年間)
家事援助サービス基本研修	2日程度	年2回	25人	50人
生活支援サービス研修	7日程度	年6回	25人	150人
生活支援サービス研修(調理)	1日	年2回	15人	30人
合 計	—	年10回	—	230人

(2) コーディネーターの設置

シルバー人材センターと家庭や地域包括支援センター等の関係機関との連携・マッチング機能を増進するため、福祉・家事援助コーディネーターを配置する。

(3) 交流会の実施

福祉・家事援助コーディネーター及び会員間の情報交換やスキルアップを図るため、交流会を実施する(年2回)。

5 シルバー人材センター等労働者派遣事業

平成16年6月の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、シルバー人材センター事業の範囲内(臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務)で、連合本部が東京労働局へ届出することにより労働者派遣事業をシルバー人材センターで行うことが可能となった。

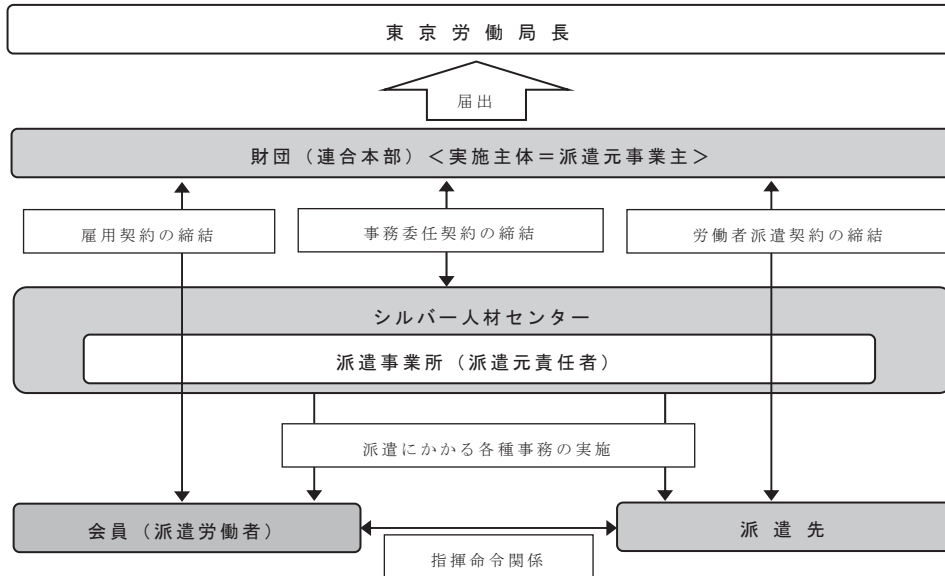
本事業は連合本部とシルバー人材センターが各々の役割分担に基づき、一体となって実施するものであり、高齢者の多様な就業機会を確保するために、適正な事業運営

が図れるように実施していく。

平成 31 年度（2019 年度）は、事業を円滑に実施するとともに、未届けの事業所が開設するように取り組んでいく。

(1) 派遣のしくみ

連合本部である財団が実施主体（派遣元事業主）として、派遣先との契約や派遣労働者（派遣されるシルバー人材センター会員）との労働契約の当事者となる。なお、当事業に係る事務処理等は当該シルバー人材センターに委任する。シルバー人材センターは、派遣元事業主である財団から委任を受け、当事業に係る事務処理等を行う。



- 派遣元事業主＝公益財団法人東京しごと財団（シルバー人材センター連合本部）
- 派遣元責任者＝シルバー人材センターの職員（派遣元事業主が委嘱する）
業務内容：就業会員の選定、労働契約の締結、労働条件通知書、就業明示書の交付等
- 派遣事業所＝シルバー人材センター内に設置する派遣元事業主の事業所
- シルバー人材センター職員は、派遣事業所長（＝シルバー人材センター事務局長）を補佐し、派遣事業に必要な事務処理を行う。

(2) 平成 31 年（2019 年）3 月末時点の派遣届出センター

連合本部（財団）及び52地区シルバー人材センター（千代田区・中央区・港区・新宿区・文京区・台東区・墨田区・江東区・品川区・目黒区・大田区・渋谷区・中野区・杉並区・豊島区・北区・荒川区・板橋区・練馬区・葛飾区・江戸川区・八王子市・立川市・武蔵野市・三鷹市・青梅市・府中市・昭島市・調布市・町田市・小金井市・小平市・日野市・東村山市・国分寺市・国立市・福生市・狛江市・東大和市・清瀬市・東久留米市・武蔵村山市・多摩市・稲城市・羽村市・あきる野市・西東京市・瑞穂町・日の出町・檜原村・奥多摩町・三宅村）

6 人手不足分野対策事業（厚生労働省補助事業）（新規）

連合本部では、労働者派遣事業や福祉・家事援助サービス事業等を個別に実施してきた。今後、更なる女性の社会進出の後押し、現役世代の雇用環境向上を目的として、人手不足分野・現役世代を支える分野における就業機会を拡大する必要があり、連合本部

として包括的・横断的な支援体制を構築する。具体的には、労働者派遣事業の拡充に向けた支援、保育補助や事務・専門技術系業務等における就業開拓、高齢世帯・子育て世帯を対象とする家事援助事業の拡充に向けた支援等を実施する。

Ⅲ 会員拡大の推進及び広報

シルバー人材センターの安定的な事業運営及び事業拡充のために、事業を担う会員の継続的な獲得と広報活動に取り組む。

1 普及啓発

都民に対して、あらゆる機会を通じてシルバー人材センターの理念と事業を幅広く普及啓発し、シルバー人材センター事業の充実と拡大を図る。

(1) 広報活動

10月を広報活動強調月間と設定し、東京しごとセンターの特設展示コーナーを活用するなど、連合本部、シルバー人材センター、東京都及び区市町村が一体となって統一かつ広域的な広報活動を行う。なお、広報活動に取り組む日として「シルバーの日」を設定し、シルバー人材センターの広報活動を促進する。また、年間を通じてイメージキャラクター「シルバーくん」や広報資材等を活用し、各シルバー人材センターとシルバー人材センター事業の充実と就業の拡大を図るとともに、連合ホームページを通して随時情報を発信していく。併せて、登録商標である「SCマーク」及び「シルバーくん」の適正な使用についても普及していく。

(2) シルバーとうきょうの発行

シルバー人材センター・他県の連合や関係行政機関との相互理解・連携を図るためシルバーとうきょうを発行する。シルバーとうきょうはホームページにおいても閲覧可能とし、広くシルバー人材センターの情報を発信する。

2 シルバー体験講習事業

シルバー体験講習は、地域の一般高齢者が退職後の働き方を選択する際に、シルバー人材センターの具体的内容に関する情報が不足しているという課題を踏まえ、より自分にあった新たな働き方を選択できるようセンターの就業体験等を含めた講習を実施することで、シルバー人材センターの理解及び入会に繋げる。

(コースの実施規模)

区 分	内 容
実施回数	14回
実施内容	○シルバー人材センターとは？ ○シルバー就業体験 ※体験内容は、各センターの就業状況等を踏まえ、調整のうえ決定する。
日 数	1 コース 平均 1 日
定 員	計280人 (20人×14回)

3 これからシルバー応援FESTA事業（新規）

シルバー人材センターが提供する仕事について、地域の高齢者は、清掃、除草等の労務系中心の仕事のイメージを強く持っている。

こうした現状を踏まえ、働きながら生きがいづくりを希望する多くの高齢者に対し、労務系だけでなく事務・技術系や新たな職務分野で働くことのできる魅力や、ライフ

スタイルに合わせた無理のない働き方を選択できるメリット等があることを広く発信する事業を都内各地で実施し、シルバー人材センターのイメージアップと会員拡大を図る。

(実施規模)

区 分	内 容
実施回数	7回
実施内容	○新たな職域についての就業事例の紹介 ○シルバー人材センター就業の基礎知識 ○身体能力把握
日 数	1回 1日
定 員	計300人程度

4 高齢者活躍人材確保育成事業（厚生労働省委託事業）

高齢者就業の推進が喫緊の課題の中、地域の高齢者や企業に対してシルバー人材センターを周知・広報するとともに、就業体験を通じて双方がシルバー人材センターに対する理解を深めること、高齢者がシルバー人材センターに興味を持って就業できるよう必要な技能講習を行うことにより、新規会員及びシルバー人材センターを活用する企業の増加を図る。

(委託内容)

- ・シルバー人材センターに関する周知・広報
- ・就業体験の実施
- ・技能講習の実施

IV 適正就業の推進

シルバー人材センターの契約件数が増加しているなか、会員の適正な就業を推進するため、シルバー人材センターの契約書類の点検や就業実態を把握し、文書等による改善指導や改善状況の確認を行う。

1 適正就業指導員の配置

会員の適正就業を推進するため、指導員を配置し、シルバー人材センターへの巡回指導と文書による改善指導を行う。また、指導員は適正就業に関する相談や研修の講師を行い、適正就業の徹底を図る。

2 シルバー人材センターへの情報提供

毎年実施される東京労働局の定期調査の結果及び巡回指導の指導内容をシルバー人材センターへ情報提供し、適正就業の取組を支援する。

V 事業運営に関する援助及び育成等

シルバー人材センターの組織及び事業運営に関して相談・調整・指導等を実施し、事業の円滑な運営を図る。また、公益社団法人として事業運営に必要な研修や事務局職員の一層の能力向上に資する研修を実施することで、シルバー人材センターの人材育成を支援する。さらに、連合本部の会議の開催により、シルバー人材センターとの協議・調整及び連携を行い、連合事業の円滑な推進を図る。

1 事業運営に関する援助等

(1) 日常業務に対する援助、指導

シルバー人材センターの組織運営上で発生する諸問題や規程類の解釈、契約書の処理方法などについて、随時相談・調整・指導を行う。また、事務局職員のメンタルヘルス相談についての支援を行う。

(2) 事業運営等に対する法律相談・会計指導

法人の運営や会員の就業など様々な問題について、弁護士及び公認会計士による専門相談を実施し、専門的な立場からの相談、指導を行う。

(3) 専門家との連携による実務指導

シルバー人材センターの会計処理の適正化を確保するため、事務局に出向いて各書類の点検及び是正に向けた指導、助言を行い、公益法人として円滑な運営が図れるよう、専門家と連携し指導を行う。

(4) 事業実績の収集・提供

効果的・効率的な事業運営をしていくための基礎資料としてシルバー人材センターの事業実績を収集・分析するとともに、その結果をシルバー人材センターや関係機関等へ提供する。

(5) 財団発行のシルバー人材センター研修テキスト等の頒布

研修テキスト・DVD等について一層の利用拡大に向けて積極的にPRを行うとともに、ホームページで購入申込を受け付け、購入手続きの利便性を確保する。

2 役職員等の研修等

役職員等研修体系に基づき、計画的・体系的に実施していくとともにシルバー人材センターの抱える課題の解決に向けた研修を実施していく。また、公益社団法人の運営や事務局職員の一層の能力向上に資する研修を実施することで、シルバー人材センターの人材育成を支援する。

(1) 役員等研修

シルバー人材センター事業運営の中核を担う理事等役員に対し、その職責、役割の重要性を認識させるとともに、自主・自律的に事業運営を行うために必要な知識、手法を付与する。

ア 理事研修

イ 監事研修

ウ 安全リーダー研修

(2) 職員研修

シルバー人材センター事業の理念、事業の抱える課題、運営に関わる一般的及び専門的知識や情報を提供し、事業の拡大・発展の中心的役割を担う人材を育成する。

ア 職層別研修

- ① 若手職員研修
- ② 中堅職員研修
- ③ 管理・監督者研修

イ 一般研修

- ① 課題改善研修
- ② 実務研修
- ③ 悉皆研修

ウ 昇任選考研修（事務局長代理・次長・主任への昇任対象者）

エ 職員研修派遣

シルバー人材センター事務局の活性化と職員の能力開発を図ることを目的として、職員の研修派遣を行う。

(3) シルバー人材センターが実施する研修の支援

シルバー人材センターが実施する研修（ブロック研修を含む）に関して、企画の相談及び講師の紹介、講師として財団職員等を派遣、教材及び情報の提供等を行う。

3 事務局職員の勤務条件等の調整及び福利厚生事業への助成

シルバー人材センター事業を推進するうえで、統一的に取り扱うことが望ましい事務局職員の労働条件、任用制度等について調整等を行う。

(1) 職員の任用、給与制度等の調整及び指導

職員の任用、給与制度等について調整及び指導を行う。

(2) 職員昇任選考委員会

職員の昇任研修及び選考・考査に関して、その一体性と公平性を確保するため、職員昇任選考委員会を開催し、必要に応じて研修・考査内容の検討を行う。

(3) 職員人事制度検討委員会

職員の勤務条件、任用制度、人材育成等の課題を検討する。

(4) 東京都シルバー人材センター職員互助会に対する助成

職員互助組合による事務局職員の健康管理を支援するため、健康診断の経費の一部を助成する。

4 関係団体等との連携

シルバー人材センター事業の積極的な推進を図るため、東京都及び東京労働局との連携を図るとともに、区市町村等との連絡会議（関係機関連絡調整会議）を開催する。

また、今後も公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会と連携を図っていく。

5 連合事業の実施及び連合交付金の交付

シルバー人材センターの運営に関する援助及び業務遂行上の調整を行うとともに、シルバー人材センターが実施する運営費補助事業等に係る連合交付金を交付する。

(1) 連合事業に関する指導・調整

シルバー人材センターに対する総合調整機能を発揮するとともに、連合本部とシルバー人材センターの一体的な事業運営を促進するための指導・調整を行う。

(2) 連合交付金の交付

シルバー人材センターが実施する運営費補助事業、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業、地域就業機会創出・拡大事業に対して連合交付金を交付する。

6 連合の会議

シルバー人材センターと協議・調整及び連携を行い、連合事業の円滑な推進を図るため、連合の会議を開催する。

(1) 会長会議

シルバー人材センター事業の基本的事項に関することや連合の事業計画等について協議を行う。また、研鑽・交流を図る場として、センター事業の基本理念に関する基調講演等を実施する。

(2) 事務局長会議

事業運営に関する具体的事項について協議・調整を行う。また、事務局長会議に総務部会及び事業部会を置き円滑な運営を図る。

(3) 実務担当者会議

事業運営上の実務に関して、実務担当者同士の情報の共有化を図る。

(4) ブロック連絡会

シルバー人材センターの意向をより活かした連合事業を実施するため、ブロックの現況や連合に対する要望等について、シルバー人材センター会長と連合幹部とが相互に情報交換を行う。

VI 会員等能力開発事業

シルバー人材センターの会員に対して就業するために必要な知識・技能を付与する講習を実施し、シルバー人材センターの会員の能力開発及び就業機会の拡大を図る。

1 シルバー人材センター向け人材開発コース「シルバー人材センター就業支援講習」

シルバー人材センター就業支援講習は、シルバー人材センターでの就業を希望する就業意欲のある会員の高齢者が、希望分野で働くことができるよう必要な基礎知識を付与するとともに、既会員の新たな就業分野へのチャレンジを支援する目的として実施する。

実施にあたっては、講習の地域展開や期間の短期化を図ることで受講者の利便性向上を図る。また、地域ごとに異なる受講ニーズにきめ細かに対応する地域提案型講習を実施し、地域会員の就業機会の拡大を図る。

(コースの実施規模)

区 分	内 容
実施回数	24回
実施科目	毛筆筆耕、襖の張替え・障子の張替え、パソコン出張サービス、植木の剪定、福祉・家事援助サービス（ハウスクリーニング）、包丁研ぎ、ステップアップ接遇、子育て支援総合サービスなど
日 数	1コース 平均5日
定 員	計495人

2 職域拡大技能講習

職域拡大技能講習は、新たな技能の習得とコーディネーター、リーダー等キーパーソンとなる会員の養成を図り、安定的な受注と新たな就業機会の確保に繋がることを目的に実施する。

平成31年度（2019年度）は、会員のレベルアップのための「襖の張替え」「刈払機作業従事者安全衛生教育講習」、福祉・家事援助サービスにおける会員コーディネーター養成のための「福祉・家事援助サービスコーディネーター」、サービス分野（利用者対応等）における会員リーダー養成のための「サービス分野リーダー養成講習」を実施する。

(コースの実施規模)

区 分	内 容
実施回数	5回
実施コース	襖の張替え（1回） 刈払機作業従事者安全衛生教育講習（1回） 福祉・家事援助サービスコーディネーター（1回） サービス分野リーダー養成講習（2回）
日 数	1コース 平均2日
定 員	計120人

【公2：雇用・就業に関する相談、講習、能力開発等の事業、 並びに、女性・高齢者・障害者等の就業に関する個別支 援事業】

【I】雇用・就業に関する調査・研究、 情報の収集・提供及び普及啓発（再掲）

財団では、シルバー人材センター事業や障害者就業支援事業、東京都しごとセンター事業、雇用環境整備事業等を実施し、都民の雇用・就業促進に取り組んでいる。

こうした多岐にわたる事業を効果的・安定的に運営していくため、雇用・就業に関する調査・研究を行うとともに、財団事業についての広報・普及啓発を行う。

1 調査・研究

財団事業をより一層効果的・安定的に展開していくため、雇用・就業に関する情報の収集、統計・分析を行うとともに、課題の把握、解決に向けた具体的な施策を立案するため、調査・研究を行う。

2 広報

(1) 広報・普及啓発

財団が行う各事業について、ホームページや各種媒体を使用した広報を行う。また、関係機関と連携した広報活動や広告掲載等を実施し、財団についての普及啓発を図っていく。

(2) 情報提供

事業計画や収支予算書等を作成するとともに、財団の事業沿革、業務統計等についてとりまとめた年報の発行や事業実績の公表など、公益法人として公開すべき情報の提供を行う。

【Ⅱ】障害者就業支援事業の推進

障害のある人達の自立と社会参加を推進するためには、就業して生活することが最も重要なことの一つであり、障害者の雇用・就業の機会の拡大が強く求められている。

障害者雇用を一層促進するため、平成30年4月から、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられるとともに、民間企業における障害者の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられ、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員規模50人以上から45.5人以上に拡大された。しかし、平成30年6月1日の都内民間企業における障害者の実雇用率は過去最高を更新したものの、全国ベースを下回る水準である。

こうした状況のなか、全都的な視点で関係機関等と連携し障害者の就業支援に取り組むとともに、中小企業等の障害者雇用・職場定着に対する積極的な支援を実施する。

1 障害者の就業推進事業（総合コーディネート事業等）

総合コーディネート事業については、職場体験実習等から雇用・就業に結びつけるコーディネート機能を駆使し、障害者の就業機会の拡大に向けた取組を行う。

法定雇用率未達成企業等に対して、中小企業障害者雇用応援連携事業を実施し、中小企業の障害者雇用の促進を図る。

また、障害者雇用を進める企業や一般就労を目指す障害者が、企業等で働いている障害者を見るとともに企業の担当者等から話を聞くことで具体的なイメージを構築することができる企業見学支援事業を実施する。

さらに、障害者の職業準備性、企業等の雇用準備性双方を高めるために有効な職場体験実習について、障害者と企業等とのマッチングを行う面談会を実施する。

障害者の職場定着に関しては、東京ジョブコーチ支援事業において、増加する支援ニーズに的確に対応するため、東京ジョブコーチ登録者・支援件数を拡充し、様々な障害を持つ人に対する的確な支援ができるように外部専門家によるスーパーバイズを活用するとともに、専門的な知識・技能を身につける研修や実践事例検討会を行う。

また、企業の人事担当者等を対象に職場内障害者サポーター養成講座を実施し、一定の条件を満たした企業に奨励金を支給する職場内ジョブコーチ養成基金事業（呼称 職場内障害者サポーター事業）を実施する。

なお、平成31年度（2019年度）も障害者就活セミナー、普及啓発セミナー（中小企業経営者向けセミナー）、職場体験実習面談会を多摩地域でも実施する。

2 障害者委託訓練事業（東京都委託事業）

障害者委託訓練事業については、就業を希望する障害者の増大に対応し、職業訓練受講機会を拡充するため、地域の多様な委託訓練先を開拓するとともに、個々の障害者及び企業ニーズに対応した多様な訓練を実施する。

事業計画

I 総合コーディネーター事業

職場体験実習等から雇用・就業に結びつけるコーディネーター機能を駆使して、地域の就労支援機関など関係機関と連携を図りながら、障害者の一般就労に向けた普及啓発から就業支援、職場定着までの支援を行う。

1 障害者の就業に向けたコーディネーター

(1) 障害者就活セミナー

知的障害者、精神障害者及び発達障害者を対象に、働くことの意義や目的の理解、基礎的なビジネスマナー、模擬面接等、就職活動を行う上で必要となるノウハウを身につけるためのセミナーを実施する(8回)。このうち1回は多摩地区で開催する。

(2) 就業に関する総合相談会

関係機関と連携し就業に関する相談会を実施する(4回)。

2 企業の障害者雇用に向けたコーディネーター

(1) 法定雇用率未達成企業を対象とした「普及啓発セミナー」

主に中小企業等の経営者に対して障害者雇用の意識醸成を図るため、中小企業等が加盟する企業団体と連携し、「経営者向けセミナー」を実施する(2回。うち1回は多摩地区で開催)。

(2) 特例子会社向けセミナー

障害者の雇用拡大につながる特例子会社の運営等のための特別講座を開催する(1回)。

(3) 障害者雇用実務講座

障害者雇用未経験の中小企業等を対象に、企業内で障害者雇用を中核的に進める人材を養成する「障害者雇用実務講座」を実施する(6回)。

(4) 企業見学支援事業

障害者雇用を進める中小企業等並びに一般就労を目指す障害者及び就労支援機関に対して、障害者が職場で働くイメージを構築してもらうとともに、障害者雇用に先行して取り組む企業等の事例を提供するため、随時実施する(240件)。

(5) 職場体験実習

ア 実習先企業の開拓

障害者雇用支援アドバイザーを配置し、より多くの企業に対して、職務分析や業務の切出し等職場体験実習生受入れに必要なノウハウを実地できめ細かく助言する。

イ 東京しごと財団職場体験実習助成金事業

中小企業に人的面と経費面での支援を行い、職場体験実習受入れ企業の一層の拡大を図る(75件)。

ウ 職場体験実習企業紹介

地域就労支援機関等への情報提供や調整等を行う(随時)。

エ 職場体験実習面談会

職場体験実習面談会を開催し、受入先企業と障害者とのマッチングを行う（8回）。このうち2回は多摩地区で開催する。

オ 職場体験実習ミニ面談会

東京しごと財団職場体験実習助成金事業の対象企業を中心に、1回あたり3社程度の小規模な職場体験実習面談会を開催し、適時受入先企業と障害者とのマッチングを行う（4回）。

カ 職場体験実習生への普通傷害・賠償責任保険料補助

職場体験実習の際の普通傷害・賠償責任保険料を全額補助し、企業が安心して実習生を受け入れられるようにすることで、企業に対して積極的に職場体験実習の受入れを促す（2,000件）。

(6) 精神障害者雇用サポート事業

精神障害者雇用管理アドバイザーを配置し、精神障害者を初めて雇用する中小企業等に対して、雇用前の環境整備から雇用後の長期サポートまで、一貫した支援を行う（30社）。

3 関係機関等との連携

(1) 一般就労に向けた保護者向けセミナー

障害者の保護者や就労支援機関の職員等に一般就労の現状や問題点等を理解してもらい、福祉的就労から一般就労への移行を推進するための意識啓発セミナーを開催する（2回）。

(2) 医療機関向けセミナー

デイケアサービス等において障害者の就労支援を行う医療機関に対して、障害者の就労支援に関する知識・情報を付与するとともに、医療機関同士、及び財団との連携を強化するため、「医療機関向けセミナー」を開催する（1回）。

(3) 就労支援関係機関との意見交換会

地域の就労支援機関等との連携を強化するため、就労支援のノウハウや実施等の情報を共有するとともに、障害者が職業的自立を図れるよう意見交換を行う（産業労働局、福祉保健局と共催実施。2回）。

(4) 障害者雇用に関する情報発信

障害者就業支援に役立つ情報をホームページや機関紙「いんくる」、連絡会等を通して発信する。また、障害者の一般就労の現状や企業の取組等について広く理解を深めるため、9月の障害者雇用支援月間に展示会等の普及啓発事業を実施するほか、東京都との共催で、障害者雇用に係る支援制度や支援機関等を紹介する「中小企業のための障害者雇用支援フェア」を実施する。

4 障害者就業支援情報コーナーの運営

東京しごとセンター5階の障害者就業支援情報コーナーにおいて、障害者や就労支援機関、企業等に対し障害者就業支援に関する各種情報の提供を行う。また、総合コーディネーター事業や東京ジョブコーチ支援事業、職場内ジョブコーチ養成基金事業（呼称：職場内障害者サポーター事業）及び障害者委託訓練事業な

どの関連事業への誘導を図るとともに、相談を希望する障害者にも対応する。

5 職場定着支援（東京ジョブコーチ支援事業）

東京都版のジョブコーチを独自に養成するとともに、初めて障害者を雇用する中小企業等にジョブコーチを派遣し、柔軟かつ迅速な支援を行うことにより、障害者の職場定着を推進する。

(1) 東京ジョブコーチ人材養成研修事業

財団が、障害者就労支援に係る1年以上の業務経験を有するジョブコーチ希望者を対象に、選考と人材養成研修を実施し、修了者を「東京ジョブコーチ」として認定・登録する（総登録ジョブコーチ：77人程度）。

また、幅広い支援に対応するため、財団が「東京ジョブコーチ」に対して、「継続研修」及び「能力向上研修」を行い、支援技術等の向上を図る。

ア 東京ジョブコーチ人材養成研修

イ 東京ジョブコーチ継続研修

ウ 東京ジョブコーチ能力向上研修

エ 実践事例検討会（6回）

オ 期中面談（随時）、期末面談（1回）

カ 手話通訳士の派遣

(2) 東京ジョブコーチ職場定着支援事業

企業や障害者、地域の就労支援機関の要請に応じて「東京ジョブコーチ」を企業等へ派遣し、障害者の適性に応じた業務の検討・組立てや通勤支援、職場環境に係る助言等、職場定着を円滑に図るための支援を行う（800件）。

6 職場定着支援（職場内ジョブコーチ養成基金事業（呼称：職場内障害者サポーター事業））

（平成28～32年度（2020年度）、都出えんによる基金事業）

企業が職場で働く障害者を自立的に支援できるようにするため、企業の従業員を「職場内障害者サポーター」として養成し、「職場内障害者サポーター」が職場の障害者支援を行った場合に「職場内障害者サポーター設置奨励金」を支給する。

(1) 職場内障害者サポーター養成講座の開催（300人）

障害者が働く企業の人事担当者や障害者の上司、同僚などの従業員を対象とした講座を開催し、ノウハウを付与し、職場内障害者サポーターとして養成する。

(2) 職場内障害者サポーターへの支援

職場内障害者サポーターが職場の障害者に対して行う支援活動について、職場内障害者サポーター支援員が職場を訪問し、又は研修を行うなどして支援する。

ア 職場内障害者サポーター設置事業所への訪問・助言

イ フォローアップ研修

(3) 職場内障害者サポーター設置奨励金の支給

職場内障害者サポーターが一定の要件を満たした場合、職場内障害者サポーターを設置する企業等に対して「職場内障害者サポーター設置奨励金」を支給する。

Ⅱ 中小企業に対する支援

中小企業における障害者雇用の取組を促進するため、機関紙「いんくる」やウェブサイトを活用して障害者雇用をめぐる事例や課題などを情報発信し、中小企業における障害者雇用促進や財団サービスへの効果的な誘導を図る。

さらに、東京都・国（労働局、ハローワーク）・財団が連携し、法定雇用率未達成企業等に対し、障害者雇用に関する情報提供、相談対応、求人開拓等を実施する「中小企業障害者雇用応援連携事業」を実施し、中小企業における障害者雇用を推進する。

1 障害者の就労促進に向けた情報発信の強化

主に法定雇用率未達成の中小企業に対し、さらなる障害者雇用の働きかけを行うため、企業がより具体的に障害者雇用をイメージできる事例等を紹介し、障害者雇用の促進を図る。

2 中小企業障害者雇用応援連携事業（都委託事業）

東京都・国・財団・都内障害者就労支援機関が連携し、法定雇用率未達成の中小企業に対し、計画的に訪問し、個別の状況に応じて、障害者雇用に関する情報提供、相談対応、求人開拓等の支援を実施する（900件）。

Ⅲ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業（東京都委託事業）

雇用・就業を希望する障害者の増大に対応し、障害者の職業訓練受講機会を拡充するため、地域の多様な委託訓練先を開拓するとともに、個々の障害者及び企業ニーズに対応した多様な訓練を実施する。

また、就職率の一層の向上を図るため、引き続きハローワークや地域の就労支援機関と密接に連携し障害者に対する効果的な就業支援を行う。

さらに、企業等に現に在職中の障害者に対し、雇用継続を図るための「在職者訓練」を実施する。

1 訓練規模

700人

2 訓練コース

(1) 知識・技能習得訓練コース 訓練人員 450人

民間教育機関等を活用して、就業に必要となる知識や技能の習得を目的として、3か月以内の訓練を実施する（民間教育訓練機関等における座学と企業等における実習を組み合わせたデュアルシステムによる6か月以内の訓練を含む。）。

(2) 実践能力習得訓練コース 訓練人員 200人

企業等の現場を活用して、職場実習による実践的な職業能力の開発・向上を図るため、3か月以内の訓練を実施する。

(3) eラーニングコース 訓練人員 20人

職業能力開発施設への通所が困難な障害者等に対して、eラーニングのノウハウが蓄積された民間の教育訓練機関等を活用して、インターネットを活用したIT技能の付与を行う訓練（3か月～6か月以内）を実施する。

(4) 在職者訓練コース 訓練人員 30人

在職障害者に対して、知識・技能の付与を通じて雇用の継続を図るため、3か月以内の訓練を実施する。

3 委託訓練のコーディネート

障害者職業訓練コーディネーター等を配置し、ハローワーク等関係機関と連携して、委託訓練先の開拓やマッチングなど委託訓練の効果的な実施を推進する。

(1) 委託訓練先の開拓

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育機関等多様な委託訓練先を開拓し、受講を希望する障害者及び企業の求人ニーズに応じた多様な訓練科目を設定する。

(2) 委託訓練のマッチング

障害者の受講希望内容に応じて、開拓した委託訓練先や訓練内容とのマッチングを行い、就業及び雇用の継続を念頭において委託訓練の実施に向けた調整を行う。

(3) 委託訓練の進捗状況の管理及び就業支援

訓練開始後は巡回指導等により、訓練の進捗状況の管理や必要な指導を行う。

訓練修了後は知識・技能の習得状況等の結果をハローワークなどに連絡し、その後の職業相談、職業紹介等の就業支援や雇用継続につなげる。また、地域の就労支援機関等と連携を強化し、就業支援に向けた積極的な取組を行う。

【Ⅲ】東京都しごとセンター事業の推進

東京都しごとセンター（以下「センター」という。）は、平成16年7月、東京都における雇用就業に関する支援拠点として開設され、若年者から高齢者まで幅広い年齢層の求職者を対象に、就業相談やキャリアカウンセリング、求職活動支援セミナー・能力開発、求人情報の提供・職業紹介まで、雇用就業に関する一貫したサービスをワンストップで提供している。また、平成19年8月には国分寺市に東京都しごとセンター多摩（以下「センター多摩」という。）が設置された。

平成30年度の都内の有効求人倍率は、平成28年度から継続して2倍を超え、完全失業率は年間を通じて2%台を推移するなど、雇用環境は極めて好調であった。一方、少子高齢化と人手不足感の高まりにより、就業者数は増加し続けているが、非正規雇用労働者も増加しているため非正規から正規への転換や非正規雇用労働者の雇用安定対策など、様々な課題の解決が求められている。

センターにおいては、こうした雇用情勢や都民ニーズに的確に対応し、都民の雇用就業の安定化に向けた迅速かつきめ細かな支援を着実に実施する。

若年者については、就職支援アドバイザーによるキャリアカウンセリング等の支援に加え、社会人基礎力を身につけるためのプログラムや未就職又は非正規経験が長い求職者に対する企業内実習プログラムを提供し正規雇用化を図る事業等を実施するとともに、国から若年者地域連携事業を受託し、フリーターや若年失業者等を対象に求職活動を支援するセミナー等を実施する。

さらに、業界や職種の理解を深めてしごと選択の視野を中小企業等へ広げられるよう、企業情報の提供に加え、業界職種勉強会やキャリアデザイン講座、求職者向けの合同企業説明会等を実施する。また、在職者に対して、若年者の早期離職防止のためのセミナーやガイドブックの作成、キャリア形成を図るためのプログラム及び交流会等を実施する。

中高年者については、カウンセリングを中心とした支援に加え、グループワークによるキャリアの振り返りやジョブコーディネーターによる支援、就職面接会等の早期就職支援を実施するとともに、正社員として就業するために必要な基本的スキルや心構え等を身につけることを目的とした職務実習型のプログラム、社会人としての経験不足を補うための企業内実習を実施し、正社員就業を促進する。

また、45歳から54歳までのミドル後半層で、これまでの職歴が就職に直接結びつきにくい求職者の早期就職に向け、キャリアチェンジにより就職の方向性の拡大を図る。

高齢者については、きめ細かな就業相談や各種就職活動支援セミナー、定年退職後の働き方をテーマとした総合的なセミナー及びハローワークと連携した生涯現役を推進する事業や、雇用に限らない多様な働き方の啓発等を実施する。また、都内中小企業等への個別訪問により意識啓発を図りつつ、シニアの職場体験を通じた働き方のイメージづくりや高齢者就業への理解を進め、ハローワークとも連携し65歳以上の高齢者就業を促進する。

さらに、一定の経験と能力を持った高年齢者の能力・経験を中小企業で活用できるよう、必要なプログラムと中小企業とのマッチングの機会を提供して就業促進を図る。そして、アクティブシニア就業支援センターとの連携を通じて、地域における潜在的な高年齢求職者を掘り起こし、企業と高年齢者のマッチングを推進する。

女性の再就職支援については、出産や育児、介護等により離職した女性求職者の早期再就職に向け、平成 26 年度に設置した「女性しごと応援テラス」での支援を行う。具体的には、就職支援アドバイザーによるキャリアカウンセリングをはじめ、実践的な支援プログラムや地域でのセミナーのほか、多様な就業形態や住居近在地での就業希望などに対応した求人情報の提供・職業紹介など、きめ細やかな就業支援サービスを引き続き提供する。

また、利用者向けの交流サイトの運営や求職者に向けた啓発イベント等を実施する。さらに、女性再就職サポートプログラムや各種セミナー及び職場見学の実施により就業支援を行うとともに、就職面接会等を開催することによりマッチングの強化を図る。

センター多摩においては、若年者から高年齢者まで全ての年齢層の利用者を対象に、就職支援アドバイザーによる担当制のキャリアカウンセリングを行い就職を支援するとともに、身近な地域における支援が有効なフリーター、女性、高年齢者や新卒未内定者といった特定のターゲット層に対するセミナー、就職に必須なパソコンのスキルを高める能力開発コース等の支援メニューを実施する。

また、利用者の多摩地域での就業志向に応えるとともに、交通機関の事情などでセンター多摩を利用しにくい地域の利用者への支援を行うため、市町村・経済団体・職業能力開発センター・教育機関等と連携し、地域での就職面接会、セミナー、多摩地域の若者と中小企業の交流会を実施するなど効果的な事業を推進する。

事業計画

I センター事業の管理運営

財団はセンターの指定管理者として、センターの管理運営を適切に行うとともに、東京都や国などの関係機関との連携による総合的な就業支援の実施、利用者ニーズへの適切な対応、一層のサービス向上と事業の効率化を図ることにより、東京都における雇用就業対策を推進していく。

1 関係機関と連携した総合的な雇用・就業サービスの提供

東京しごとセンターには、東京都立中央・城北職業能力開発センター高年齢者校や再就職促進訓練室、東京都労働相談情報センター、ハローワーク、東京都福祉人材センター、東京都保育人材・保育所支援センター、東京都ひとり親家庭支援センター（はあと飯田橋）、東京都職業能力開発協会が入居し、雇用・就業に関連する様々な事業を実施している。こうした機関と密接に連携し、雇用・就業に関する様々なニーズにワンストップで対応するとともに、国や区市町村、地域の関係機関等とも連携し、総合的な雇用・就業サービスを提供していく。

2 普及啓発

(1) センターホームページの運用

センターのホームページを活用し、事業の紹介、各種セミナーの開催案内、関連情報の提供を行うとともに、インターネットを利用して、セミナーや能力開発等の申込みを受け付ける。

また、ツイッターやフェイスブックなどSNSを活用した広報などでセンターの認知度を上げていく。

あわせて、センター多摩においてもホームページを運用し、各種情報を発信する。

(2) センター利用案内等の作成

施設概要、利用方法等をまとめたセンター利用案内を発行する。

また、毎月の事業スケジュールの一覧表を作成してホームページで公表するとともに、ハローワーク等関係機関に配布する。

(3) チラシ・ポスター等の配布及び布置

啓発チラシやセミナー案内チラシを新聞折込等により配布し、インターネットをあまり利用しない層へ周知を図る。また、関係機関の窓口へチラシ・ポスターの布置依頼をし、認知度向上及び集客へつなげる。

(4) 貸出施設利用案内リーフレットの作成

(5) 特設展示コーナーにおける情報発信

東京しごとセンター1階エントランス及び2階共用スペース等を活用し、財団事業及び入居機関等による雇用・就業に関する情報をパネルや写真等の展示により発信する。

3 施設の提供

雇用及び就業の促進に関する会議、講習会等を行う団体・都民に対して、講堂・セミナー室の貸出しを行う。

区分	講堂	セミナー室
定員	300人	51人

Ⅱ 総合相談窓口の設置、多様な働き方に対する支援

総合相談窓口や専門相談窓口を設置し、センター利用者の多様な就業ニーズに適切に対応するとともに、多様な働き方に関するセミナー等を行うことにより、ライフスタイルや人生観・職業観に応じた多様な就業形態を選択できるよう支援を行う。

1 総合相談窓口の設置

センターでは、若年者から高齢者まで幅広い年齢層を対象に、多岐にわたる事業を展開している。また、来所する利用者は、具体的な就職活動のプランを持っていない場合や、センター内で提供されているサービス内容を十分に理解していない方もおり、就職活動に対して漠然とした不安を持っている方も少なくない。このような利用者が、多様な事業の内容や実施場所等を理解・把握し、迷わず適切なサービスを受けることができるよう、総合相談窓口を設置し、利用者の希望などを十分に傾聴し把握した上で、適切な相談窓口や外部機関の紹介等を行う。

2 事業所相談

事業主向けのサービスとして、センターの提供サービスや事業主を対象とした事業の相談・情報提供を行う。また、若年者の求人及び高齢者の求人についてはハローワークと、中高年者を含む求人及び結婚・出産・育児・介護などの理由で離職し再就職を目指す方などを対象とした「女性しごと応援テラス」の求人については、委託事業者と連携して求人申込みの支援を行う。

また、東京都からWebサイト「しごと検索システム」の管理運営を受託し、インターネットで求人情報の提供を行う。

3 専門相談窓口の設置

雇用以外の多様な働き方や、職業適性、社会保険など、働くことと密接に関連する分野の専門的な相談窓口を設置し、情報提供や助言を行う。

(1) 起業・創業相談

起業・創業に関する具体的な課題、問題点に対して、専門の相談員がノウハウの提供やアドバイスを行う（週3日）。

(2) 多様な働き方に関する相談

専門の相談員が、NPOやボランティアでの活動、自営型テレワーク（在宅ワーク）などの働き方に関する情報提供や助言を行うとともに、NPO等への就業体験による実践的な支援を行う（週5日）。

(3) 職業適性相談

自分の適性や興味等自分自身をよく知った上で職業を考え選択することができるよう、職業適性検査を活用しながら、専門の相談員が職業適性に関する相談を行う（週5日）。

(4) 社会保険・年金相談

社会保険労務士が、利用者の社会保険に関する正しい理解や将来の年金に関する認識を付与するため、社会保険や年金制度等に関する相談を行う（週2日）。

(5) メンタルケア相談

センターのキャリアカウンセリング利用者のうち、メンタル面で不安を抱える就職困難者に対し、臨床心理士又は産業カウンセラーによる精神保健についての専門的立場からの助言及び支援等の相談を行う（週2日）。

4 多様な働き方に関する情報提供、普及啓発等

多様な働き方を実践している先駆者や研究者等を講師にセミナーを実施するほか、就業体験の機会を設けるなど、総合的な情報提供を行う。

(1) 多様な働き方セミナー

自営型テレワーク（在宅ワーク）、派遣労働、NPOにおける就業などをテーマとしたセミナーを実施し、多様な働き方やワークスタイルについての情報提供を行う（21回・620人）。

(2) NPO等での就業体験

NPO等での就業を希望する利用者を対象に、短期間の就業体験の機会を提供する（60人日）。

5 区市町村と連携した就職支援セミナー等の実施

就職支援セミナーや個別相談会などを区市町村と共同で開催し、企画、ノウハウ提供等の支援を行い、地域における就業促進を図る（25区市町村）。

6 情報の提供

職業適性診断、履歴書・職務経歴書の作成に利用できるパソコンを設置するとともに、求人情報誌、就職に関する各種書籍などを収集し、求職活動に役立つ情報の提供を行う。

7 雇用就業状況の把握

雇用のミスマッチの解消や適切なサービスの提供のために、利用者に対する各種支援情報や就職先情報等を記録、管理する「しごとセンター業務システム」を運用するとともに、就業状況などについて追跡調査を行い、雇用施策の検討、運営方法の調整などの基礎資料として活用する。

Ⅲ 若年者の雇用就業支援

若年者（34歳以下）の雇用就業支援事業として、センター事業と国事業（若年者地域連携事業）を効果的に組み合わせ、個々の状況に応じたきめ細かなカウンセリングや能力開発等を行う。併せて、求職活動支援セミナーや企業情報の提供等により職業意識の醸成を図り、若年者の就業支援を行う。

また、働く意欲があるにもかかわらず就職活動に踏み出せないでいる若年者を対象に「就活アプローチ事業」を実施し、幅広い支援を実現していく。

事業実施に際しては、センター併設のハローワーク飯田橋U-35をはじめとして、教育機関等の関係機関と密接に連携し、効果的な事業運営を図る。

（以下、★は東京労働局委託事業である若年者地域連携事業）

1 キャリアカウンセリング等の実施

29歳以下の利用者へのキャリアカウンセリングにより、個々のニーズ・状況に応じた就業支援を実施するとともに、グループワーク等を実施し、希望や状況を踏まえた適切なサービスを提供する。

(1) 個別カウンセリング

若年者の就業に関する専門的な知識・経験を有する就職支援アドバイザーが、担当制により個々の適性或希望、状況等を踏まえたきめ細かな相談やカウンセリングを実施し、若年者の就業支援を行う。

また、就職するために必要な基礎知識等をまとめた就職活動の手引を配布する。

(2) グループカウンセリング

就職活動に際して同じような悩みや課題を抱えている若年者を集め、就職支援アドバイザーのコーディネートのもと、若年者同士が話し合いを通じて問題解決ができるよう、少人数グループによるカウンセリングを実施する。

(3) 若者しごとホットライン

若年者が就職についての悩みを気軽に相談できる窓口として、「若者しごとホットライン」を設置し、就職支援アドバイザーが若年者等から「しごと」に関する相談に電話又は電子メールで応じる。

(4) 若年者就職力アップ事業

チームで働く力等の社会人基礎力や、パソコン操作を含む基礎的な職務能力を向上させるとともに、企業見学により仕事に対する具体的なイメージ形成を図るプログラムを提供することにより、若年者を就職に結びつける（80人：20人×4回、1回あたり10日間のプログラム）。

(5) 若年者早期就職支援事業（呼称：「就活予備校」（就よび!））

専任の就職支援アドバイザーを配置し、就職活動に必要な基礎的知識・技能を習得させるとともに、グループワーク等を通じて、コミュニケーション能力の向上や相互啓発を図ることにより、若年者を早期就職につなげる（120人：10人×12回、1回あたり6週間のプログラム）。

(6) 大学等への若年者就職支援サービスの提供

就職支援アドバイザーを大学等に派遣し、キャリアカウンセリングやセミナー等の就職支援サービスを提供する。

(7) 高校生向け求職活動支援セミナーの実施

都立高校生等を対象として、適切な職業選択や卒業後の安定した職業生活のために必要な基礎的知識について啓発するセミナーを実施する。

2 求職活動支援セミナー等の実施★

若年失業者やフリーター等の若年者を対象に、若年労働者の早期離職を防止するとともに、安定した雇用に結びつけることを目的として求職活動を支援するセミナー等を実施する。

また、人材確保等に課題を抱える中小企業を対象に、採用や人材育成に関するノウハウ等を提供し、若年求職者と企業 mismatches や早期離職の解消を図る。

(1) 企業説明会等の実施

若年者が企業と向き合い、企業研究や求める人材等の理解を深める場として、小規模の企業説明会等を開催する（6回）。

(2) 集団的就職活動の支援

グループワークを通じて仕事の基本を学ぶことで、就職に向けた自らの目標や課題を整理し、今後の就職活動につなげる。

ア 社会人基礎力セミナーⅠ

組織の一員として働くために必要なコミュニケーションを理解し、身につける（12回）。

イ 社会人基礎力セミナーⅡ

チームで課題に対する成果物を作り上げることで、仕事の基本を体感し、組織の中の役割や責任を理解する（12回）。

(3) フリーターに対する就職支援

就職活動の基礎づくりから実践力の習得まで、段階的に力をつける。

ア 就活ベーシックセミナー

就職活動を進めるうえでの基礎となる自己理解、仕事理解等の内容により、自らの方向性を明確にする（59回）。

イ 就活実践力アップセミナー

面接の練習や筆記試験対策等を重ねることで実践力を身につけ、就職準備性を高める（58回）。

ウ セルフマネジメントセミナー

就職活動を乗り切るメンタルヘルス等、就職活動で課題となる事項を自ら解決できる力を身につける（18回）。

エ プラス1（ワン）セミナー

利用者状況や就職環境等を踏まえたセミナーを実施し、必要な知識の習得やスキルの向上を図り、自信を持った就職活動につなげる（24回）。

(4) 企業向けサービス

人材確保等に課題を抱える中小企業を対象に、採用や人材育成に関するノウハウ

等を提供し、若年求職者と企業 mismatches や早期離職の解消を図る（6回）。

3 若者企業マッチング支援

若年者と企業に出会いの場等を提供し、若年者と企業が活発な交流を行うとともに、中小企業に赴いて仕事の現場を体験することで、相互理解及び就業イメージの向上を図り、十分な企業・職種理解に基づく適切なマッチングを推進する。

(1) キャリアデザイン講座

自己分析やありたい将来像を踏まえたキャリアを設計する手法について学ぶとともに、業界、職種に関する一般知識を習得し、就職活動の方向性を確認した上で、就職後に自律的なキャリア形成を行っていけるよう支援する（3回）。

(2) 合同企業説明会

大企業指向等による mismatches 解消のため、若年者の採用に意欲的な中小企業と若年者が交流できるプレマッチングの場を提供する。併せて、若年者の企業・職種理解を深め、就業イメージの向上を図るため、企業の業務内容等を体験できるコーナー付きの説明会を実施する（34歳以下向け13回（うち体験コーナー付き3回）、新卒向け6回）。

(3) 中小企業見学

中小企業の理解を促すため、企業に赴いて中小企業の現場を体験できる見学会を実施する（50回）。

(4) 合同企業説明会直前対策セミナー

合同企業説明会を効果的に活用し、応募の促進につなげるための直前対策セミナーを実施する（34歳以下向け13回）。

(5) 面接対策セミナー

東京都及び東京労働局が主催する新規大卒者等合同就職面接会等を通じた就職決定を支援するため、就職面接会の効果的な活用方法の習得及び模擬面接講座をセットにしたセミナーを行う（13回）。

(6) 業界職種研究ライブラリー

中小企業等の企業情報の収集、分析及び提供等を行うとともに、情報提供アドバイザーを配置して、利用者が行う企業研究等に対して、専門的見地から助言等を行う（登録企業数1,000社）。また、登録企業のPR記事等を掲載した冊子を作成し、ヤングコーナー利用者に対して配布する（4回）。加えて、業界や職種の理解を深め、しごと選択の視野を広げることを目的とした勉強会を開催する（24回）。

(7) 対人関係力UP講座

講義、ロールプレイングにより、雑談力等のコミュニケーション能力を強化し、就職先で円滑な人間関係を築くイメージを醸成する（3回）。

(8) 採用・育成サポートセミナー

若年者の採用や人材育成に関するノウハウが乏しい中小企業に対して、自社の魅力の伝え方や、合同企業説明会等のマッチング事業を通じた採用ノウハウ等を伝えるとともに、人材育成に力を入れている企業や離職率の低い企業の事例等を交えて、若手社員の早期離職を防止し、安定して働く環境づくりのノウハウを伝えるセミナー

一を実施する（12回）。

(9) 採用・育成に関する好事例の提供

若年者の採用や人材育成に関する好事例や採用支援、人材育成に係る情報を収集し、業界職種研究ライブラリー登録企業に対してメールマガジンを配信する（40回）。

4 能力開発コースの実施

就業にあたって必要となる技術・技能を身につけ就業に結びつけるため、資格取得のための支援等を行う能力開発コースを実施する（50人）。

5 就職面接会

ハローワーク等と連携し、若年者を対象とした就職面接会を実施する（4回）。

6 情報の提供等

インターネット上で提供されている様々な情報を検索できるパソコン及び適性診断、履歴書作成用のパソコン、関連書籍を設置し、個々の状況に応じた職業探しのサポートを行う。

7 高校生向け就業意識啓発講座の実施

高校生の早期離職防止の一助とするため、都立高等学校と連携して、センターのノウハウを活用したセミナーを実施し、高校生の就業意識を醸成する（年間20校）。

8 就活バックアップ事業

大学等のキャリアセンター職員及び新卒者等の保護者を対象とした事業を実施することで、新卒者等の就職活動の間接的支援を促進する。

(1) 大学等就職支援者向けセミナー

センターの就職支援に関するノウハウを活用し、大学等のキャリアセンター職員を対象に、新卒者等の就職支援に関するセミナーを実施する（2回）。

(2) 大学等就職支援者・中小企業交流会

大学等キャリアセンター職員と合同企業説明会に参加する中小企業とが直接交流する場を提供することで、大学等が実施する面接会等への中小企業の参加を促すとともに、新卒者等と中小企業とのマッチング促進を図る（2回）。

(3) 保護者向けセミナー

若年者の保護者に、若年者の就職の現状や中小企業の理解を深めるセミナーを実施する（1回）。

(4) 保護者向け中小企業見学

若年者の保護者に対し、中小企業の魅力を理解できるよう、中小企業の現場を体験できる見学会を実施する（2回）。

9 就活アプローチ事業

仕事による社会的自立が必要であるにもかかわらず、就職活動に踏み出せないでい

る若年者を対象に、専門的なノウハウを有する機関を活用し、就業に向けた自信と意欲を高めていくための支援メニュー及び就業支援機関等で支援に携わっているスタッフ向けのセミナーを実施する。

(1) ワークスタート支援プログラム

専門スタッフが常駐し、個別相談や就業に必要な基礎的スキルを身につけるためのメニューと就業体験等を組み合わせたカリキュラムを実施する。カリキュラム修了後は、センターのサービスにより就業支援を行うとともに、利用状況について追跡調査を行う。

また、地域の就労支援機関や教育機関等と連携して、ワークスタート支援プログラムの出張型体験ワークや保護者向け説明会を実施し、対象となる層のプログラム参加への誘導を図る（60人：15人×4回、1回あたり7週間のプログラム）。

(2) 支援者向けセミナー

ワークスタート支援プログラムの周知や就業支援に関するノウハウの提供を図るため、若年者就業支援に携わるNPOや行政機関等のスタッフに対するセミナーを実施する（2回）。

10 若年者の職場定着支援事業

中小企業に在職する概ね29歳以下の正社員のうち入社3年以内の若年者及びその育成担当者・管理者を対象に、入社早期に抱える課題を克服し、キャリア形成と定着を図るプログラム等を提供する。

(1) 社会人基礎プログラム（入社1年以内）

「自分視点」から「ビジネス視点」に転換し、自ら仕事の進め方を考えられる力を付けるとともに、組織の一員としての役割の理解を促すプログラムを実施する（基礎編3回、応用編3回）。

(2) キャリア形成プログラム（入社後2～3年以内）

成果を上げるための仕事の応用力を身につけ、仕事の「やりがい」を見出すことで、中堅社員へのステップアップを図る。また、職種ごとに特有の課題を取り上げ、実際の業務に即した実践力を養うプログラムを実施する（基礎編3回、応用編3回、職種別セミナー3回）。

(3) 参加者交流会

経営者や先輩社会人との意見交換によりキャリアプランを考え、また同世代のグループワーク等を通じて交流することで、入職早期の孤立化を防ぐ（3回）。

(4) 育成担当者向け早期離職防止セミナー

職場で若手社員の教育の担い手となる育成担当者を対象に、育成計画の立て方、チューター・メンターの役割、コーチング等のノウハウを提供する。（2回）。

(5) 管理者向け早期離職防止セミナー

管理職や経営者等を対象に、人財の意義、若手社員との接し方、チューター・メ

ンター制度、他社の人材育成好事例等を伝達し、若手社員の早期離職を防ぐための職場づくりに役立てる（2回）。

(6) 早期離職防止ガイドブック

新入社員に必要な研修メニュー、チューター制度、効果的なOJT、若手社員のやる気を伸ばす職場環境、ストレスマネジメントなど、早期離職防止のノウハウ等をまとめたガイドブックを作成し、中小企業等に対して配布する。

11 ハローワークと連携した職業紹介事業の実施

ハローワーク飯田橋U-35を東京しごとセンター内に併設し、求人情報の提供・職業紹介等を行うとともに、密接に事業連携することにより、総合的かつ効果的な雇用・就業支援を推進する。

12 若者正社員チャレンジ事業

（平成30～33年度（2021年度）、都出えんによる基金事業）

未就職や非正規雇用等、正社員としての実務経験や社会人としての心構えを醸成する機会が十分でない29歳以下の若年求職者を対象に、セミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを提供することで、働く上での実践的な能力を身につけ、正規雇用化を図る。

(1) 若年求職者向け実習

働く上での実践的な力を身につけ、早期の正規雇用化につなげるため、セミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを実施する（740人）。

(2) 助成金の支給

企業内実習期間中には、若年求職者に「キャリア習得奨励金」を、実習受入企業に「受入準備金」をそれぞれ支給する。

また、企業内実習終了後、実習に参加した若年求職者をハローワーク飯田橋U-35の職業紹介を通じて正社員として採用し、6か月以上継続雇用した企業に対して「採用奨励金」を支給することで、正規雇用の促進を図る。

(3) 職場定着支援の実施

ハローワーク飯田橋U-35を通じ、正社員として実習先企業へ就職した若年者や企業関係者に対し、就業開始から6か月の間、職場訪問により面談を行い助言するなど、職場定着のための支援を行う。

IV 中高年者の雇用就業支援

中高年者（30歳～54歳）の雇用・就業支援事業として、民間就職支援会社によるキャリアカウンセリングやセミナー等により、早期の再就職を支援する。就職支援アドバイザーによる担当制のキャリアカウンセリングや求職活動支援セミナー、コミュニケーションスキルやキャリアデザインなどのビジネススキルに関する講座、民間就職支援会社独自の求人情報の活用を含めた職業紹介など、個々の利用者の状況を踏まえたきめ細かな総合的な再就職支援サービスを提供していく。

1 就職支援アドバイザーによる支援等

再就職を目指す中高年者を対象として、専任の就職支援アドバイザーによるキャリアカウンセリング、応募書類（履歴書・職務経歴書）の作成支援や面接対策、民間就職支援会社の持つ独自の求人情報や業界情報の提供、職業紹介等の活用により、再就職活動を支援する。

2 求職活動支援セミナーの実施

雇用・就業状況の解説、今後の就職活動目標の設定と就職活動計画の作成などの自己理解を促すためのセミナーや、履歴書・職務経歴書等の書き方、面接対処方法、求人情報の検索方法等の効果的な就職対策を学ぶセミナーなど、多様なメニューを提供し、中高年者の再就職活動を支援する。

(1) 小規模セミナー

ア 「自己理解促進」・「就職対策支援」

日々のカウンセリングから共通の課題を抽出してテーマを設定するなど、カウンセリングとセミナーとの相乗効果を狙って実施する（300回）。

イ 就活ギアチェンジセミナー

求職活動が長期に及ぶ利用者を対象に、これまでの就職活動を振り返り、これからの効果的な活動計画を立てる。セミナーはグループワーク手法を取り入れ、活動の長期化により低下したモチベーションの向上を図る（24回）。

ウ 短期集中プログラム

自ら積極的に就職活動を進められる利用者を対象としたグループワークを実施し、就職活動を促進して早期就業を実現させる（12回）。

エ 在職者向けセミナー

離職を予定している在職者を対象に土曜日にセミナーを開催し、ビジネススキルの向上を図る（36回）。

(2) 大規模セミナー

労働市場の現状や求職活動の進め方など、求職活動に必要な情報やノウハウ等を広く提供する（6回）。

3 就職面接会

就職面接会を開催し、マッチングの機会を提供する（6回）。

4 能力開発コースの実施

中高年者の再就職を能力開発の面からサポートするため、コミュニケーション能力やキャリア開発などの再就職基礎講座、パソコンスキルの向上を図るためのスキルアップ講座、資格取得等支援講座を実施する。

- (1) 再就職基礎講座 (300人)
- (2) スキルアップ講座 (200人)
- (3) 資格取得等支援講座 (200人)

5 情報の提供

インターネット上で提供されている様々な情報を検索できるよう情報検索用のパソコンを設置し、求職活動に活用できる情報を提供する。

6 ミドルアフターのキャリアチェンジ支援

45歳から54歳までのミドルアフター層のうち、現在の労働市場においてはこれまでの職歴が就職に直接結びつきにくい利用者等を対象に、就職の方向性を広げて早期就職を図る。

(1) ジョブコーディネーターによる支援

専門相談員としてジョブコーディネーターを配置し、求人情報の提供や就職活動に関する相談・助言等を行う。専門相談窓口において、一人ひとりの状況にきめ細かく対応した就職支援を行う。

対象者のうち、キャリアチェンジセミナーを修了した者を支援する。

- (2) キャリアチェンジセミナー (180人)
- (3) 職種理解見学会 (120人)
- (4) 職場体験 (60人)
- (5) 合同企業説明会 (180人)

7 非正規向け特別支援

正社員としての再就職を目指す利用者に対し、就業意欲を醸成し、就職活動を促進することを目的としたプログラムを提供する。

(1) 求職活動支援セミナーの実施

応募書類の作成、面接等における自己アピールの方法や労働市場の現状など、求職活動に必要な情報を提供する（6回）。

(2) パソコン講座の実施

就職にあたって必須要件とされているパソコンスキルの向上を図るため、パソコン講座を実施する。

- ア スキルアップ講座 (130人)
- イ 資格取得等支援講座 (80人)

(3) 就活エクスプレス事業

非正規雇用としての労働経験が長く、一貫したキャリア形成が不十分な求職者を対象に、グループワークを通じてキャリアの振り返りや中小企業の理解等を実施するとともに、人材活用等に精通したジョブコーディネーターを配置し、個別の求人開拓や正社員登用型求人の活用によりマッチングを支援する。また、グループワークへの継続参加が困難な者に対して、短期集中型セミナーを実施し正規雇用化を支援する。

ア ジョブコーディネーターによる支援

専門相談員としてジョブコーディネーターを配置し、求人情報の提供や就職活動に関する相談や助言を行う等、きめ細やかなサポートにより企業と利用者とのマッチングを図り、就職決定に結びつける。

- イ グループワーク (飯田橋 16 回・多摩 12 回)
- ウ 1 日コース (飯田橋 12 回)
- エ フォローアップ講座 (飯田橋 32 回：2 日×16 回・多摩 12 回：3 日×4 回)
- オ 就職面接会 (飯田橋 12 回・多摩 12 回)

8 東京しごと塾事業（平成 30～32 年度（2020 年度）、都出えんによる基金事業）

正社員として就業するために必要な基本的なスキルや心構えを身につけていない 30 歳から 44 歳までの求職者を対象に職務実習型のプログラムを提供し、実践的な能力を身につけさせて正規雇用化を図る。

(1) プログラムの実施

プログラムを通じて、実践的な能力を習得させるとともに、働くことに対する自信を醸成し、正社員就業を促進する（160 人）。

(2) ジョブトレーナーによる支援等

専任のジョブトレーナーによる個別カウンセリングを実施し、プログラム期間中のモチベーションの維持を図るとともに、プログラム受講者の課題や特性を踏まえた適切な助言やフィードバックを行い、実践的な能力の習得を促進する。

また、民間就職支援会社の独自求人情報の提供や、就職活動に関する相談・助言、職業紹介等により就職活動を支援する。

(3) 就職後支援

ジョブトレーナーによる職場訪問等により、就職者の就業状況を踏まえた上で、就職後の不安や悩み等に対して助言を行い、職場への適応を促進する。

また、「組織の一員」として自律的な活躍の促進を目的とした講座を実施し、職場定着を図る。

(4) 人材育成サポーターによる支援等

企業の人材活用や育成に関する相談への助言を行う。また、企業に対して人材育成講座を行い、就職者の離職を防ぎ、職場定着を支援する。

(5) 助成金の支給

プログラム期間中は、受講者に対して助成金を支給し、経済的な不安を軽減する等の措置によりプログラム受講を促し、正社員就業を支援する。

9 ミドルチャレンジ事業（呼称：J o b トライ）

（平成 30～33 年度（2021 年度）、都出えんによる基金事業）

社会人としての一定のスキルはあるものの、正社員としての実務経験や、心構えを醸成する機会が十分でない 30 歳から 44 歳までの求職者を対象に、セミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを提供し、社会人としての経験不足を補い、職務能力を向上して、正規雇用化を図る。

(1) 中高年求職者向け実習

働く上での実践的な力を身につけ、早期の正規雇用化につなげるため、セミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを実施する（200 人）。

(2) 実習先企業等への就職支援

企業内実習の終了者に対し、実習先企業からの助言等を就職活動に活かすためのフォローアップ及び応募活動等を支援する。

(3) 就職者への職場定着支援

実習先企業へ就職した者に対し、職場訪問を通じて就業継続のための助言をするなど、職場定着を支援する。

(4) 助成金の支給

企業内実習期間中には、中高年求職者に「キャリア習得奨励金」を、実習受入企業に「受入準備金」をそれぞれ支給する。

また、企業内実習終了後、実習に参加した中高年求職者を正社員として採用して 6 か月以上継続雇用した企業に対し「採用奨励金」を支給することで、正規雇用の促進を図る。

V 高年齢者の雇用就業支援

高年齢者（55歳以上）の雇用・就業支援事業としてきめ細かな就業相談を行うとともに、シニアコーナーに併設しているハローワーク飯田橋専門援助第三部門（以下「ハローワーク専三」という。）と連携して職業紹介を行う。また、都民ニーズや求人ニーズの高いコースを厳選して人材開発コースを実施する。さらに、定年退職後の働き方や高齢期の働き方に関して総合的な情報提供を行う「就業支援総合セミナー」や、これまで培った総合的な職務遂行能力を中小企業で生かすための「中小企業向けエキスパート人材開発プログラム」を実施することに加えて、再就職がなかなか実現できずにいる高齢求職者に向けてキャリアチェンジの視点も含めたセミナーを都内ハローワークと連携して開催することで、高年齢者の再就職活動を幅広く支援する。

1 就業相談

(1) 就業相談

失業又は転職を余儀なくされた高年齢者や、退職後の新たな方向を模索する高年齢者などに対し、職歴や現状、希望条件等を踏まえたきめ細かな就業相談を行うとともに、職業紹介を実施するハローワーク専三と連携して求人情報の提供等を行い、早期の再就職を図る。

(2) キャリアカウンセリング

キャリアカウンセラーの資格を持った就職支援アドバイザーが、就職活動の問題点を整理し自己分析を促すことにより、高年齢者が方向性を見出すことができるように助言する。

(3) 再就職支援ツール等を活用した相談の実施

職業選択チャート等の再就職支援ツールを活用することにより、就職活動における自己理解を深め、希望職種だけでなく職種選択の幅を広げ、効果的な就職活動につながるよう相談を行う。

2 再就職活動支援セミナー等

多様な求職ニーズに対応するため、再就職活動のノウハウをはじめ、スキルアップ、未経験業種・職種への理解を深めるための各種セミナー等を開催し、就業相談ともリンクした各種サービスを展開する。

(1) 基本セミナー

応募書類の書き方や面接のポイントなど、就職活動の基本となる分野のセミナーを実施する。在職者向けに土曜日にも実施する。さらに、就業相談の中で個別指導を行うことにより、より一層の就業促進を図る（各 62 回）。

(2) 実践セミナー

高年齢者の就職活動をさらにサポートするため、基本セミナーの次の具体的ステップとして、「職務経歴の棚卸し体験」と「面接のロールプレイング」のセミナーを実践方式で実施する（各 12 回）。

(3) 再就職応援セミナー

高年齢者の再就職において、過去のキャリアや経験への固執が再就職を阻む要因の一つであることを踏まえ、高年齢者の採用現状や求人動向などを把握し、実際の就業現場で求められる高年齢者像を理解するとともに、高齢期就業におけるマインドチェンジとキャリアチェンジの必要性を体系的に理解できるよう、次のセミナーを実施する。

ア 「就活スタート」編（24回、各回30名）

これから就職活動を始めるにあたり、マインドチェンジやキャリアチェンジが重要であることが理解できるよう、就職現状の把握を中心とした説明を行う。

イ 「就活応用」編Ⅰ（7回、各回30名）

再就職経験者の体験談聴講とグループワークを通じて、高年齢者の再就職への不安の払しょくを図り、就労意識の高揚からキャリアチェンジへの意識醸成へとつなげるとともに、再就職に向けた自己理解を深めてマインドチェンジのきっかけをつかむ。

ウ 「就活応用」編Ⅱ（5回、各回30名）

高年齢者の就業実績が高い業界・職種について、企業側関係者の解説等により実際の仕事内容及び勤務条件を把握する。また、企業が求める高年齢者の能力や資質について理解を深め、高齢期の就業イメージを具体化していく。

3 シニアのパソコンスキルアップ講座（新規）

就職活動や職場において必須である基本的なパソコン操作能力の向上を図り、円滑な就職活動に結び付けていくため、パソコンスキルアップ講座を実施する。

(1) 入門編（初心者・入門の各コース 計136人）

(2) 基礎編（ワード基礎・エクセル基礎・パワーポイントの各コース 計156人）

(3) 応用編（ワード応用・エクセル応用の各コース 計52人）

4 就業支援総合セミナー

(1) 定年退職後の働き方を考えるセミナー

概ね60歳以上の高年齢者を対象に、定年退職後の働き方をテーマに、再就職を踏まえたライフプラン構築・年金制度・健康等を網羅した総合的な理解を目的としたセミナーを実施し、今後の働き方を選択する際に必要な知識等を付与するとともに、セミナー受講者の中から希望者に対してライフプランの個別相談を実施する（6回）。

(2) 高齢期の働き方を考えるセミナー

これから高齢期を迎える50歳代の中高年齢者を対象に、定年退職までの間に取り組むべきキャリアデザインと高齢期の働き方をテーマとして、ライフプランの必要性・年金制度等を網羅したセミナーを実施し、高齢期を迎える前の早い段階から高齢期を見据えた支援を行うとともに、セミナー受講者の中から希望者に対してライ

プランの個別相談を実施する（4回）。

(3) シニア予備群向け出張セミナー（新規）

企業等に講師を派遣し、概ね50歳から60代前半の従業員（シニア予備群）を対象に、退職後のキャリアビジョンや高齢期の働き方を考えるセミナーを実施することで、退職後の再就職等に向け準備を始める意識啓発やアドバイスを行う（20社）。

5 生涯現役社会推進事業

現在就職活動を行っていないが潜在的な求職者である高年齢者や、就職活動に踏み出すも就職に至らない高年齢者に向けて、高齢期においても働き続けることが可能な再就職の実現を目指して、マインドチェンジやキャリアチェンジを促す内容等のセミナーを、都内ハローワークと連携して都内各地で開催する（60回、各回30名）。

6 シニアの社会参加サポートプログラム

地域のNPO活動、コミュニティビジネス等、社会参加に関する基礎知識の付与及び活動参加に向けた働き方の自己決定を目的としたプログラムを実施する。実施にあたっては、セミナーと就業相談を組み合わせたプログラム構成とする（30人×4回）。

(1) セミナー実施

NPO就労やコミュニティビジネスなど、シニアでの活動実績が比較的高い分野をテーマに設定し、具体的な活動内容、就業現場の状況、活動場所の探し方などを網羅する。また、グループワークによる課題演習を実施し、今後の活動参加に向けた方向性の確立に役立てる（4回）。

(2) 就業相談

セミナー受講後、シニアコーナーの就職実績を参考に企業での雇用就業との比較を行うことにより、シニア自身がより具体的に働き方を自己決定できるよう就職支援アドバイザーが担当制によりサポートする。また、初回相談において、再就職支援ツールを活用し、職業興味と働き方の自己分析を行う。

7 65歳以上のシニア対象職場体験事業「しごとチャレンジ65」

都内ハローワークと連携し、65歳以上の高年齢者を対象とした職場体験（見学）事業を実施し、70歳以上の高年齢者の職場体験（見学）についても一層促進していく。

(1) 企業訪問・職場体験の調整

高年齢者の採用意向調査を行うとともに、シニア活用開拓員が都内の中小企業等を個別訪問し、体験（見学）受入れ先を開拓するとともに、職場体験（見学）の調整を行い、シニア活用開拓員の立会のもとで職場体験（見学）を実施する。

(2) 再就職フェイスシートを活用した就業相談の実施

職場体験（見学）希望者を対象に、再就職に向けた自己理解のための「再就職フ

ェイスシート」を活用した就業相談を実施する。さらに、採用を希望する企業と職場体験（見学）希望者のマッチングを行う。

(3) 職場体験の実施

1～3日程度の短期職場体験（見学）を実施する（100件）。

(4) 職業紹介機関との連携

職場体験（見学）を実施した後、採用意向を示す企業については、ハローワークによる職業紹介を行う。

(5) 事例集の作成

「しごとチャレンジ65」を通じて65歳以上の高年齢者を採用した企業に対して、一定期間経過後ヒアリングを実施し、事例集を作成する。

8 中小企業向けエキスパート人材開発プログラム「シニア中小企業サポート人材プログラム」

高齢化が進展するなかで社会経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力・経験を活用する仕組みを整備することが必要である。高年齢者が培ってきた職務遂行能力を活用し、人材確保が困難な中小企業へ人材を提供していくための仕組みを構築し、高年齢者の再就職を支援する。

具体的には、大手・中堅民間企業等において一定の経験と能力を持った高年齢者を対象に、高年齢者がこれまで培ってきた調整能力・折衝能力・コミュニケーション能力など、総合的な職務遂行能力を活かして、中小企業で活躍できるプログラムを実施する（4回）。

中小企業向け支援として人材活用セミナーを開催するとともに、ハローワークと連携して中小企業とプログラム修了生との面接につなげる。さらにプログラム修了生の人材情報を広く提供し、高年齢者の就職活動を支援する。

9 中小企業向け人材開発コース「55歳以上の方のための就職支援講習」

中小企業が必要とする人材を確保するとともに高年齢者の就職機会の拡大を図るため、高年齢者活用に意欲のある事業主団体との協働関係のもとに、都民ニーズや求人ニーズの高い職種について人材開発コースを実施する。

(1) 中小企業向け人材開発コースの開発等

ア 協働関係団体連絡会の開催

コースの開発・改善を行うため、協働関係団体横断で活発な意見交換を行う場として協働関係団体連絡会を開催する（年1回）。

イ コースの開発・改善

協働関係団体から推薦された委員等で構成する人材確保共同プロジェクト推進委員会及びコース開発（改善）プロジェクト委員会を設置し、協働関係団体加盟企業における人材ニーズを把握する（開発・改善：1プロジェクト）。

また、協働関係団体加盟企業関係者等で構成するコース開発プロジェクトを設置し、協働関係団体加盟企業の人材ニーズを基にコースを開発するとともに、求人ニーズの変化に対応するため、必要に応じて既設コースを見直し、コース改善

を行う（開発・改善：1コース）。

ウ 高齢者活用に関する調査

人材開発コースの開発・改善に向けて、当該団体加盟企業における高齢者活用の実態、雇用の意向、コース修了生の就業促進等の把握を目的とした需要調査を行う（調査対象団体：1団体）。

(2) コースの実施

働く意欲のある高年齢者を対象に、企業が求める人材として必要な基本的知識、技術・技能を付与し、再就職を支援する短期間の就職前準備講習を実施する。講習修了時には原則として、協働関係団体加盟企業の求人事業所との合同面接会をハローワーク専三と連携して行い、就職に結びつけていく。

平成31年度（2019年度）は19コースを飯田橋で実施し、多摩地区では病院食調理アシスタントコース（1コース）を実施する（計20コース）。

区 分	内 容
実施回数	20回
実施コース	（区部実施コース） マンション管理員、コンビニエンスストアスタッフ、オフィスビルクリーニングスタッフ、警備スタッフ、ケアスタッフ（介護初任者）、ケアヘルパー（介護初任者）、病院食調理アシスタント、保育補助員、調理業務アシスタント、ベビーシッター （多摩地区実施コース） 病院食調理アシスタント
日 数	1コース 平均14日
定 員	計595人

10 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との連携及び支援）

地域における高年齢者の就業支援を円滑に進めるため、東京都の「はつらつ高齢者就業機会創出支援事業」によって区市町村が補助する公益法人等（以下「アクティブシニア就業支援センター」という。平成31年（2019年）4月時点12箇所）に対し、以下の支援を行う。

(1) 情報システムの運用等の支援

ア 情報の提供

求人情報や高年齢者就業に関する情報等を提供するとともに、各アクティブシニア就業支援センター間の業務提携による自所開拓求人情報の共有化を支援する。

イ 求人開拓支援

アクティブシニア就業支援センターに関する認知度を向上するために、アクティブシニア就業支援センターが実施する事業所向けサービス等をまとめた事業所向けパンフレットを作成、広報することで、これまで確保することが難しかった職種についての自所受求人開拓の強化を目指す（2回）。

(2) 地域別合同就職面接会の支援

合同就職面接会の共催及び積極的な運営参加により、アクティブシニア就業支援センターとセンターの連携強化を図る（2回）。

(3) アクティブシニア就業支援センター職員の育成

相談担当職員の研修、定期的な連絡会議の開催及び求人情報の有効活用に関する情報提供等により、アクティブシニア就業支援センターの安定的、自立的な事業運営に向けた支援を行う（開所研修随時、新任研修2回、実務研修6講座）。

(4) シニア就業支援キャラバンの実施（新規）

高年齢者の就職活動のさらなる充実を図るために、地域で高年齢者と企業のマッチングを推進する、「シニア就業支援キャラバン」事業を実施する（12回）。

実施にあたっては、アクティブシニア就業支援センターと連携を図り、都内12カ所で開催する。

ア 企業開拓の実施

合同就職面接会の参加企業の開拓を行う。

イ 合同就職面接会の実施

地域で高年齢者を就職につなげることを目的に、合同就職面接会を開催する。

ウ セミナーの実施

採用選考の成功を目指した求職者及び企業向けセミナーを合同就職面接会の直前に実施する。

エ 相談・情報提供の実施

アクティブシニア就業支援センター等の関係機関と連携を図り、合同就職面接会の開催と同時に就業相談及び情報提供を実施する。

VI 女性の再就職支援

結婚や出産・育児、介護等で離職した女性など、家庭と両立しながら仕事に就きたいと考えている方に、個別カウンセリングから求人情報の提供・職業紹介、ビジネススキルや専門スキルを付与する能力開発と職場体験を組み合わせたプログラム、身近な地域でのセミナーなどを実施することにより、きめ細かな就職支援を行う。

1 女性再就職支援窓口の運営

女性再就職支援窓口である「女性しごと応援テラス」において、出産や育児、介護等で離職した女性など、家庭と両立しながら仕事に就きたいと考えている方を主な対象に、キャリアカウンセリング、求人情報の提供・職業紹介など、個々の状況を踏まえた就職支援を行う。

(1) 就職支援アドバイザーによる支援

専任の就職支援アドバイザーによるカウンセリングを実施し、利用者の適性、就職に向けた希望条件に合わせ、就業に関するアドバイスを行うとともに、求人情報を提供し、マッチングを含めた就職支援を行う。また、仕事と家庭を両立させながら働くためのアドバイス、保育に関する情報提供・相談を行うほか、個々の状況を踏まえた適切なサービスを提供する。

(2) ミニセミナーの実施

就職に向けた具体的ノウハウを提供するミニセミナーを実施する（100回）。

(3) 情報の提供

情報コーナーに、国や区市町村を始め、他の就業支援機関が実施している女性向けの相談窓口や能力開発セミナー等の情報、書籍等の閲覧スペースを設置し、女性向けの再就職支援情報や両立支援に係る情報を提供する。

(4) キッズスペースの設置

子連れでも安心して来所できるよう、キッズスペースを設置する。

(5) 交流サイトの運営

「女性しごと応援テラス」利用者向けのサイトをセンターのホームページ内に開設し、支援情報の提供や利用者同士の交流等を促進し再就職活動を支援する。

2 女性再就職サポートプログラムの実施

(1) 女性再就職サポートプログラム（拠点型）

結婚や出産、育児などで長期の離職ブランクのある女性を主な対象として、就職活動のノウハウをはじめ、ビジネススキルや経理事務、営業事務などの専門スキルを付与する職種別能力開発、離職ブランクを埋め自信を回復するための職場体験、企業人事担当者等との交流会を組み合わせた総合的な支援プログラムを実施する（飯田橋 225 人・多摩 100 人）。

また、プログラム修了後、一定期間を経過しても未就職の修了生に対して、グループワークなどを中心としたフォローアップセミナーを実施し、就職活動へのモチ

バージョンアップを図り就職へつなげる（飯田橋 50 人・多摩 50 人）。

ア 女性再就職サポートプログラム（拠点型）

区 分	内 容
実施回数	13 コース（飯田橋 9 コース・多摩 4 コース） 例：経理事務、一般事務、人事労務事務等
日 数	1 コース 10～12 日
定 員	各 25 人 計 325 人

イ 女性再就職サポートプログラム（拠点型）フォローアップセミナー

区 分	内 容
実施回数	4 回（飯田橋 2 回・多摩 2 回）
日 数	1 回 1 日
定 員	各 25 人 計 100 人

(2) 女性再就職サポートプログラム（地域型）

育児等で長時間・遠距離の外出が困難な層の女性求職者を対象として、自宅近くで受けられる就業支援を拡充する。プログラムは基本スキル、就職活動のノウハウなど仕事をする上で必要なスキルの付与や交流会、グループワークにより再就職に対する意識を高めるための総合的な支援プログラムを実施する（区部 150 人・多摩地区 75 人）。

また、プログラム（地域型）の修了者のうち希望者を対象に、自宅近くの企業で職場体験を実施し、キャリアブランクの回復・就職活動に向けた自信の醸成につなげるための支援を実施する（区部 60 人・多摩地区 30 人）。

ア 女性再就職サポートプログラム（地域型）

区 分	内 容
実施回数	9 コース（区部 6 コース・多摩地区 3 コース）
日 数	コース 5 日
定 員	各 25 人 計 225 人

イ 女性再就職サポートプログラム（地域型）職場体験事業

区 分	内 容
実施回数	9 回（区部 6 回・多摩地区 3 回）
日 数	1 回 3～5 日（オリエンテーション、振り返り含む）
定 員	各 10 人 計 90 人

3 女性しごと応援出張テラス等の実施

(1) 女性しごと応援出張テラス（女性のための再就職支援セミナー）

再就職にあたっての心構え、はじめの一步を踏み出すためのノウハウ等を学ぶための情報提供セミナーを区市町村との連携により都内各所で実施する。

また、セミナー終了後、希望者に個別就業相談会を開催する。

ア セミナー 区部 10 回・多摩地区 10 回

イ 個別就業相談会 区部 10 回・多摩地区 10 回

(2) 子育て女性向けセミナー

働きたいが子育てとの両立に不安の大きい女性を対象に、働く上での不安や悩み、解決策などを参加者同士で共有し、働き始めるための準備をワーク形式で考えるセミナーを、区市町村との連携により都内各地で実施する。なお、子供連れでも受講可能とする（10回）。

4 就職面接会等の実施

書類選考等を経ることなく、気軽に面接を受けることができる機会を確保するため、小規模の就職面接会等を実施する（10回）。

5 職場見学会の実施

女性が実際に活躍する職場のイメージをつかむことや希望職種の選択の幅を広げるなど、就職活動の後押しを目的に、職場見学会を実施する（10回）。

6 啓発イベント等の実施

(1) 子育て女性向け再就職支援イベント

再就職について関心がありながらも具体的な行動に至っていない子育て中の女性を対象に、区市町村と連携したイベントを開催し、セミナー及び企業との交流の場を提供する（区部 3 回・多摩地区 1 回）。

(2) 啓発セミナー

東京都の実施するイベントに参加し、再就職に向けたノウハウ等を提供するセミナーを実施する（4回）。

7 利用者向け託児サービスの実施

子供連れでも安心してセンターに来所でき、個別カウンセリングや各種就業支援メニューを利用できるよう、託児室の運営を行うとともに、女性再就職サポートプログラム（地域型）などにおいても託児サービスを実施し、子育て中の女性の就職活動を支援する。

Ⅶ 東京都しごとセンター多摩事業

多摩地域における雇用・就業支援拠点として、若年者から高齢者まですべての年齢層の利用者に対し、キャリアカウンセリング・求職活動支援セミナー・求人情報の提供・職業紹介等、雇用就業に関する一貫したサービスをワンストップで提供する。

また、身近な地域における支援が特に有効である、フリーターや女性、高齢者等に対する支援や、平日に時間が取れない利用者向けの支援に加え、企業の内定を得られていない新卒未内定者に対する支援を効果的に実施する。

さらに、中小企業団体や行政機関等と連携し、地域に出向いた就職面接会を実施するなど、地域に密着した事業の展開を図る。

その他、多摩地域の若者に多摩地域の中小企業の情報を提供するため、交流支援事業を実施する。

1 総合相談サービス

(1) 総合案内

利用者が各種事業の内容を理解し、最適なサービスを受けることができるよう案内を行う。

(2) 情報コーナーの運営

パソコンでの応募書類作成や情報検索のほか、求人情報誌等の書籍を閲覧できるコーナーを設置し、求職活動に役立つ情報の提供を行う。

(3) 事業所相談

事業主向けのサービスとして、センターの提供サービスや事業主を対象とした事業の相談・情報提供、求人申込みの支援を行う。

2 就職支援アドバイザーによる支援

若年者から高齢者まですべての年齢層の利用者に対して、専門的知識・経験を有する民間就職支援会社の就職支援アドバイザーによる担当制のキャリアカウンセリング、就職ノウハウのアドバイス、求人情報の提供など、きめ細かな就職支援を行い、早期の就職を支援する。

3 就職ノウハウセミナーの実施

就職活動の進め方、自己理解、履歴書・職務経歴書等の応募書類の書き方、面接対処方法等、就職ノウハウを身につけるためのセミナーを各年齢層のニーズにあわせて実施する（各年齢層 月1回）。

4 能力開発コースの実施

就職にあたって必須となるパソコンの技術・技能を身につけるための能力開発コースを実施する（24回）。

5 土曜就活セミナーの実施

平日の来所が困難な利用者に対し、就職活動に役立つテーマを毎回設定し、効率的に就職活動スキルの習得を図ることができるよう、土曜就活セミナーを実施する（40回）。

6 ターゲットを絞ったサービス

身近な地域における支援が特に有効である、フリーターや女性、高齢者等に対する支援を効果的に実施していく。

また、女性の再就職支援セミナーでは、子育て中の女性が受講しやすいよう託児サービスを実施する。

(1) 若年者就職力アップ事業（1回）

(2) 若年者早期就職支援事業（3回）

(3) 女性の再就職に対する支援

ア 女性のための再就職支援セミナー（女性しごと応援出張テラス P51再掲）

① セミナー（10回）

② 個別就業相談会（10回）

イ 女性再就職サポートプログラム（P50再掲）

① 女性再就職サポートプログラム（拠点型）

(ア) 女性再就職サポートプログラム（拠点型）（4コース）

(イ) 女性再就職サポートプログラム（拠点型）フォローアップセミナー（2回）

② 女性再就職サポートプログラム（地域型）

(ア) 女性再就職サポートプログラム（地域型）（3コース）

(イ) 女性再就職サポートプログラム（地域型）職場体験事業（3回）

ウ 啓発イベントの実施（P52再掲）

① 子育て女性向け再就職イベント（1回）

(4) 高齢期向け再就職支援セミナー（3回）

(5) 就活エクспレス事業（P42再掲）

ア ジョブコーディネーターによる支援

イ グループワーク（12回）

ウ フォローアップ講座（12回）

エ 就職面接会（12回）

(6) 新卒支援事業

ア 面接対策セミナー（5回）

イ 合同企業説明会（5回）

ウ 中小企業見学（15回）

エ 大学等就職支援者向けセミナー（2回）

- オ 保護者向けセミナー（1回）
- カ 保護者向け中小企業見学（1回）

7 地域と連携した就業支援事業

多摩地域における利用者の、地域での就業志向は高い。利用者のニーズに応え、また、センター多摩を利用しにくい地域の求職者への効果的な支援を行っていくため、市町村・中小企業団体・職業能力開発センター等と連携を図り、面接会・セミナーを共同で展開していく。

さらに、自治体・関係機関等のネットワークを強化し、地域と協力して効果的な支援サービスを提供することにより、多摩地域の雇用就業の推進を図っていく。

(1) 就職支援事例検討会

市町村の就業支援担当者向けに、就業支援における課題について検討する事例検討会を実施する（2回）。

(2) 企業向けセミナー

中小企業団体等と連携し、多摩地域の企業に対して、若年者の人材育成やフリーターの正社員化に取り組む好事例を紹介する等のセミナーを実施する（1回）。

(3) 企業説明会

多摩地域の企業が求める人材像や企業PR等を行う場を設け、利用者の企業に対する理解を促進し、多摩地域の中小企業等へ誘導する（1回）。

(4) 就職面接会等

多摩地域の中小企業等への人材供給と、求職者への就職機会の提供を目的として就職面接会を実施する（合同就職面接会4回・地域就職面接会15回・地域セミナー20回）。

8 多摩地域若者・中小企業交流支援事業

多摩地域の大学等に講師を派遣し、中小企業の魅力や企業選びのポイントなどの情報提供を行う。また、多摩地域の若者（29歳以下）に、中小企業の情報を得る機会を提供するため、若者と中小企業との交流会を開催する。

(1) 講師派遣事業

若者・企業交流会に先立ち、多摩地域の企業の魅力や適職探しのポイント、企業を選ぶ際の注意点、心構えや知識などを提供する（125回）。

(2) 若者・企業交流会

多摩地域の若者に対し中小企業情報を直接知る機会を提供するため、若者と中小企業の交流会を実施する（10回）。交流会の直前に、参加企業に対しては、自社の魅力の伝え方や採用戦略に関するセミナーを実施、参加する若者に対しては、交流会参加企業の企業研究・業界研究セミナー及び参加者同士のコミュニケーションを高めるためのオリエンテーションを実施する（各10回）。交流会後は、参加者の中から希望者に対し、交流会参加企業の企業見学会・職場体験を実施する（10回）。

【IV】 緊急就職支援事業の推進

(平成 23～32 年度 (2020 年度)、都出えんによる基金事業)

東日本大震災の影響により就業支援が必要となった被災者及び避難者(以下「被災者等」という。)に対して、センター事業と連携を図り重点的に就職支援するため、緊急就職支援事業を引き続き実施する。

1 就職後支援の実施

就職後支援員を配置し、センターの就職支援等による被災者等の就職者に対して職場訪問を実施するとともに、職場での悩み事に対する相談・助言等、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を行う。

2 採用企業への支援

就職後支援の対象者を採用した企業に対し、就職後支援員が人材活用や人材育成等に関する相談・助言及び情報提供を行う。

また、正社員など期間の定めのない雇用契約又は6か月以上の有期雇用契約により6か月以上雇用した企業に対して助成金を支給する。

3 関係機関等との連携

関係機関等と連携し、就職後支援対象者に対して、行政や能力開発及び被災者等の支援団体等に関する情報提供を個別状況に応じて行う。

【公3：事業主に対する人材の確保・育成及び雇用環境の整備等の支援に関する事業】

【I】雇用・就業に関する調査・研究、 情報の収集・提供及び普及啓発（再掲）

財団では、シルバー人材センター事業や障害者就業支援事業、東京都しごとセンター事業、雇用環境整備事業等を実施し、都民の雇用・就業促進に取り組んでいる。

こうした多岐にわたる事業を効果的・安定的に運営していくため、雇用・就業に関する調査・研究を行うとともに、財団事業についての広報・普及啓発を行う。

1 調査・研究

財団事業をより一層効果的・安定的に展開していくため、雇用・就業に関する情報の収集、統計・分析を行うとともに、課題の把握、解決に向けた具体的な施策を立案するため、調査・研究を行う。

2 広報

(1) 広報・普及啓発

財団が行う各事業について、ホームページや各種媒体を使用した広報を行う。また、関係機関と連携した広報活動や広告掲載等を実施し、財団についての普及啓発を図っていく。

(2) 情報提供

事業計画や収支予算書等を作成するとともに、財団の事業沿革、業務統計等についてとりまとめた年報の発行や事業実績の公表など、公益法人として公開すべき情報の提供を行う。

【Ⅱ】雇用環境整備事業の推進

景気回復に伴う雇用情勢の改善により都内の有効求人倍率は2.0倍超で推移し、多くの企業の間で人手不足感が広がっている。

とりわけ中小企業においては、人材の確保・育成・定着が経営上の喫緊の課題となっている。民間シンクタンクの調査によると、学生の大企業志向は強くなる傾向にあり、従業員300人以上の企業の求人倍率が0.3倍～1倍台のところ、300人未満では9倍超となっている。また、企業が抱える人事課題に関する調査においては、「新卒採用の強化」、「中途採用の強化」、「リーダーの育成」といった人材確保・育成に関する課題が上位を占め、新卒採用の入社後3年間の離職率は30%超の状況である。このほか、「労働時間短縮の取組」が上位に上げられており働き方改革への関心も高くなっている。

都内の企業が付加価値やイノベーションの創造、生産性の向上を遂げ、すべての労働者が意欲と能力を十分に発揮できるよう、仕事と生活の調和のとれた働き方を実現することが必要となる。

しかし、パートを除く一般労働者の年平均労働時間は2,000時間超、年次有給休暇の取得率は5割程度と低い水準にとどまるなど、長時間労働を行う者の割合は依然として高く、すべての労働者が仕事と生活の調和を十分に実現できている状況にはない。また今後、仕事と育児や介護との両立が進展し、女性をはじめ多様な人材が一層活躍することが期待されているが、製造業や建設業では職場環境が課題となって女性の雇用が進まないなど、職場環境や勤務条件等が課題となっている場合も多い。

このような状況を踏まえ、都内企業が抱える人材活用に関する様々な課題の解決に向けた事業主支援の取組を通じ、働く意欲を持つ誰もが能力を発揮し、安心して働き続けられる社会の構築を目指す。

事業計画

I 人材の確保・育成

景気回復により、雇用情勢は着実に改善しつつあるが、労働力の需給関係は依然として求人超過のアンバランス状態を続けており、ほぼすべての産業の中小企業が人手不足感を強めている。そのため人材確保、育成、定着等が喫緊の課題となっている。

そこで、財団内に相談窓口を設置し、中小企業等の人材確保に関する相談に対応するとともに、専門家派遣によるコンサルティング、セミナーや外国人採用専門窓口の設置を通じ中小企業等の採用力向上及び女性・高齢者等多様な人材活用を推進する。さらに、企業における育児中の女性等の活用を促進するため企業による保育施設設置に関する相談等も合わせて実施する。

一方、個々の企業は個社レベルでは解決しがたい課題も抱えており、その課題はそれぞれ業界特有の内情を考慮して行う必要があることから、これらの課題解決には、業界内の各企業の状況に精通し、業界内に企業ネットワークを有している団体を通じた支援が効果的である。

そこで、こうした団体を通して、人材確保等に課題を抱えている中小企業に対し、採用支援や定着支援を行い、企業の採用力・人材育成力を強化するとともに、団体や業界のより一層の発展や魅力発信に繋げていく。

1 団体課題別人材力支援事業

(平成 28～31 年度 (2019 年度)、都出えんによる基金事業)

平成 30 年度末をもって終了した「団体課題別人材力支援事業」の取組と成果を広く波及させるため、好事例集の作成及び好事例発表会を開催する。

※「団体課題別人材力支援事業」は、従業員を採用や育成・定着・雇用環境改善に課題を抱えている中小企業に対し、団体を通じて、合同企業説明会や面接会等の採用支援や、業界内の合同研修や資格取得支援、業界の実情に応じた就業規則モデルの作成などの育成・定着、雇用環境整備支援を実施。

(平成 28～29 年度：10 団体、平成 29～30 年度：10 団体、計 20 団体)。

2 団体別採用カスパイラルアップ事業

(平成 30～32 年度 (2020 年度)、都出えんによる基金事業)

中小企業が女性活躍推進及び働き方改革の視点に立ち、育成や定着、雇用環境整備等に取り組めるよう団体を通じた人材確保支援を行う。事業実施に当たっては中小企業の現状や業界特有の課題を調査・分析し、効果的な改善策を取り入れた計画に沿った取組を行えるよう支援する。また、成功事例やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の採用力の底上げを図る。東京都からの出えんによる基金事業として実施する(平成 30～31 年度 (2019 年度)：10 団体、平成 31 (2019)～32 年度 (2020 年度)：10 団体程度)。

3 人材確保支援事業（都委託事業）

(1) 中小企業採用力向上支援事業

採用に悩みを抱える都内中小企業等に対して財団内に「人材確保相談窓口」を設置し、人材確保に関する相談に対応するとともに、企業のニーズに応じた出張相談会を実施する。

また、人材確保セミナーや多様な人材活用セミナー及び専門家派遣によるコンサルティングを通じて中小企業等の採用力の向上及び女性・高齢者等の多様な人材活用の推進を図るとともに、人手不足に課題を抱える企業へ往訪し、課題を詳細に整理した上で、コンサルティング等、課題解決に資する支援事業の利用を促進する。

さらに、コンサルティング支援企業を対象に、関係機関と連携し合同就職面接会を開催する等、マッチングを促進する。

ア 人材確保相談窓口

- ① 企業の求人活動、採用支援等に精通した専門相談員を配置し、採用に悩みを抱える中小企業等の相談に対応する。
- ② 外国人雇用に精通した専門相談員を配置し、外国人材の採用・活用等に関する相談に対応する。(新規)

イ 出張相談会（新規）

多摩地域を中心とした企業ニーズに応じた出張相談会を実施する（年5回）。

ウ 人材確保セミナー

中小企業等における人材確保の現状や課題、取り組むべき対応策など人材確保に資する内容のセミナーや若年者の採用に即した内容のセミナーを実施する（年7回、540社）。

エ 多様な人材活用セミナー

中小企業の人材確保において、女性・高齢者等の人材を活用することに視野を広げることの有効性や、採用手法等に関するセミナーを実施する（年7回、140社）。

オ 専門家派遣によるコンサルティング

- ① 採用に悩みを抱える中小企業に対し、専門家を派遣し、企業の採用力向上に向けたコンサルティングを実施する（年300社程度）。
- ② コンサルティングにより、誰もが応募しやすいように仕立てた求人他、コンサルティングを通じて求人内容を改善した求人をハローワーク等に提出し、マッチング支援につなげる。
- ③ 女性活用を検討する企業の採用を支援するため、女性活用アドバイザーを派遣する。(新規)
- ④ 人手不足に課題を抱える企業へ往訪し、課題を詳細に整理した上で、コンサルティングを始めとした、課題解決に資する支援事業の利用を促進する。(新規)

カ 合同就職面接会

コンサルティング支援を行った企業のマッチングを促進するため、合同就職面接会を開催する（東京労働局との共催、年4回、60社）。

(2) 企業による保育施設設置支援事業

人材確保に課題を抱え、育児中の女性等の活用を検討する企業に対して企業内保育施設の設置に関する相談やセミナー等を実施する。

ア 企業内保育施設の設置等に関する相談窓口

育児中の女性等の活用を促進するため、企業における保育施設設置等に関する相談に対応する。

イ 企業内の保育施設設置に関するセミナー等

企業内保育施設の設置促進に向け、各種機関と連携し、保育所設置のメリット、事例紹介等のセミナー開催や保育施設見学会を実施する。

① 企業内保育施設設置セミナー（年 8 回、年 320 社）

② 保育施設設置企業見学会（年 5 回、年 50 社）

ウ 企業主導型保育施設共同利用の促進

WEBサイトを活用し、都内の企業主導型保育施設の従業員枠の空き情報等を提供するほか、共同利用推進に向けたセミナー及び共同利用を促進する交流会を実施し、保育施設の設置が困難な企業に対して共同利用の促進を図り、企業による保育施設の有効活用を図る。

① 共同利用推進セミナー（年 2 回、年 100 社）（新規）

② 共同利用に向けた交流会（年 2 回、出展企業年 30 社）（新規）

4 企業主導型保育施設設置促進事業

（平成 29～32 年度（2020 年度）、都出えんによる基金事業）

企業主導型保育施設の設置促進のため、国（内閣府）の補助金対象外となる開設時の備品購入や、保育業務支援システム導入に要する経費を補助する（平成 31 年度（2019 年度）：補助率 3/4、160 件/年）。

Ⅱ 雇用環境の整備等

少子高齢化や労働力人口の減少を背景として、個々人の働く意欲に応え、その能力を十分に発揮し、活躍できる環境の実現が求められている。そのためには、将来にわたりゆとりを実感し、様々なライフイベントに対応できるなど、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現が必要である。

また、仕事と育児や介護との両立に係るニーズの高まりや価値観の変容などを受けて、テレワークを活用した多様な勤務形態の導入の必要性が高まっている。加えて、M字カーブの是正などに向け、社会全体として女性の活用推進が叫ばれ、採用・職域拡大、就業継続の観点からの取組を進めていく必要がある。一方、こうした職場環境が十分に整っていないことから、人材確保を課題とする中小企業も少なくない。

そこで、企業における働き方改革に向けた取組や雇用環境に関する課題解決に向けて、事業主への支援を実施する。

1 働き方改革支援事業（平成 28～33 年度（2021 年度）、都出えんによる基金事業）

「T O K Y O 働き方改革宣言」を行った企業に対し、宣言後の取組状況の確認や助言を行うとともに、働き方や休み方に関して新たに導入した制度等を実践した場合に助成をすることで、企業における働き方改革の具体的な取組を後押しする「働き方改革支援事業」を東京都からの出えんによる基金事業として実施する。

(1) T O K Y O 働き方改革宣言企業の巡回・助言

宣言を行った企業を対象に、宣言後、半年程度が経過した企業の取組状況について、専門家が巡回により確認し、取組効果を高めるため、状況に応じた助言を行う（1,300 社／年）。

(2) 助成金の支給

新たに導入した長時間労働削減や休暇取得促進のための制度が利用されるなど、具体的な取組を実施した企業に対して「働き方改革助成金」を支給し、取組意欲のある企業の雇用環境向上を支援する（1,300 社／年）。

2 テレワーク活用・働く女性応援事業（旧称：女性の活躍推進等職場環境整備事業）

女性の活躍推進コース（平成 28 年～32 年度（2020 年度）、都出えんによる基金事業）
テレワーク活用推進コース（平成 28 年～31 年度（2019 年度）、都出えんによる基金事業）

家庭と仕事の両立や働き方改革を実現するためのテレワーク環境の整備、女性の採用・職域拡大に向けた環境の整備を実施する場合に助成することで、企業における職場環境の整備を支援する「テレワーク活用・働く女性応援事業」を東京都からの出えんによる基金事業として実施する（270 社／年）。

(1) テレワーク活用推進コース

中堅・中小企業が家庭と仕事の両立や働き方改革を実現するためのテレワーク環境の整備に係る経費の一部を助成する（補助率 1 / 2）。

（助成対象となる環境整備）

ア テレワーク機器導入

イ サテライトオフィスの利用

(2) 女性の活躍推進コース

中小企業が女性の採用・職域拡大に向けて、女性が働きやすい職場環境を整えるために行う設備等の整備に係る経費の一部を助成する(補助率2/3)。

(助成対象となる環境設備)

区分	主な内容
新設整備	・トイレ ・ロッカー ・仮眠室 ・ベビールーム(授乳・オムツ替えなどのスペース) ・工事現場に設置される仮設トイレ等
改修整備	新設整備で対象とする設備を改修工事にて整備する場合

3 テレワーク導入促進整備補助事業(はじめてテレワーク)

(新規・平成31年(2019年)~32年度(2020年度)、都出えんによる基金事業)

企業においてテレワークを導入するためには、全社での本格的な導入の前にトライアルを行うことが効果的であるため、テレワーク導入コンサルティングを終了した中堅・中小企業を対象に、テレワークの導入トライアルおよび制度整備に対する補助金を支給することで、テレワーク導入を促進する「テレワーク導入促進整備補助事業」を東京都からの出えんによる基金事業として実施する(3,250社)。

4 働くパパママ育休取得応援事業・介護休業取得応援事業

(平成30年~32年度(2020年度)、都出えんによる基金事業)

従業員に希望する期間の育児休業を取得させ、復帰させた企業や男性従業員に育児休業を取得させた企業を奨励することで、女性の就業継続や男性の育児休業取得を促進する「働くパパママ育休取得応援事業」、従業員に介護休業を取得させた企業を奨励することで、従業員の就業継続や介護休業取得を促進する「介護休業取得応援事業」を東京都からの出えんによる基金事業として実施する(1,100社/年)。

(1) 働くパパママ育休取得応援奨励金 働くママコース

中小企業が、従業員に希望する期間(1年以上)の育児休業を取得させ、職場環境整備を実施した場合に定額を支給する。

(2) 働くパパママ育休取得応援奨励金 働くパパコース

企業が、男性の育児休業取得促進に向けて、父親に育児休業を取得(連続15日以上)させた場合に育児休業の連続取得日数に応じて定額を支給する。

(3) 介護休業取得応援奨励金(新規)

中小企業が、従業員に1か月(31日)以上の介護休業を取得させ、職場環境整備を実施した場合に定額を支給する。

【収 1 : 損害保険の代理業】

シルバー人材センター及び会員等に係る損害保険代理業

シルバー総合保険事業は、シルバー人材センター及び会員のための傷害及び賠償責任保険、その他の損害保険を取り扱う。

財団が損害保険代理業として、シルバー人材センターとの保険契約の締結、事故対応等の相談を行うとともに、安全就業に関する調査と対応等を通してシルバー保険制度の安定的運営を図ることでシルバー人材センターの経営を支援する。

また、代理店手数料収入を活用した公益目的事業も実施する。

1 損害保険代理業の実施

(1) 取扱保険

ア シルバー総合保険

シルバー人材センター団体傷害保険、シルバー人材センター総合賠償責任保険

イ その他の損害保険

役員賠償責任保険、個人情報取扱事業者保険、シルバー人材センター超過損害賠償責任保険、現金動産総合保険、自転車保険、シルバー人材センター等労働者派遣事業に係る人材派遣賠償保険及び労災総合保険、レクリエーション補償プラン、自動車保険 等

(2) 主な業務

損害保険代理店として、以下の業務を行う。

ア 保険契約の締結（加入手続き）、保険料の領収・管理・精算

イ 保険契約の維持・管理

ウ 事故通知の受付、保険会社への事故報告、保険金請求手続きへの協力

エ 照会・苦情への対応、保険相談及び提案、事故相談等

(3) 主な取組み

当年度の主な取組みとして、以下を行う。

ア 効率的・効果的なシルバー保険制度に向けた検討

イ 自転車保険「サイクル安心保険」の普及啓発

ウ シルバー人材センター事務局職員の保険事故対応力の向上

2 代理店手数料収入を活用した事業の実施

(1) 安全就業の推進に向けた支援

シルバー人材センター課と連携して、シルバー人材センターが自律的に実施する安全就業研修及び対策を支援するため以下の研修を実施する。

ア 全シルバー人材センター向け安全就業研修

多くのシルバー人材センターで転倒事故が多数発生している。また、平成 30 年度には、交通事故に起因する重篤事故が複数発生した。これらの事故に関する調査を踏まえて、全シルバー人材センターを対象に危険予知活動（KY活動）の推進・定着につながる危険予知訓練（KYT）を実施し、事故の未然防止に関する意識高揚及び安全就業の徹底を図る。

イ ブロック研修

「シルバー人材センターの事故防止対策集（傷害・賠償）」「シルバー人材センターの傷害事件事例集」「シルバー人材センターの賠償事件事例集」等を活用して、危険予知訓練（KYT）を中心にした安全就業研修をブロック単位に行う。

ウ 個別センター研修に対する支援

シルバー人材センターからの要請に基づいて、会員の安全就業及び事故防止に資する研修等に講師を派遣する。併せて、個別の教育教材を提供する。

(2) 個別安全就業対策

重篤・重大事故に関して、リスクアセスメントの実施及び現地事故調査等を行い、安全就業に向けた具体策を検討し、安全対策を講じる。

(3) シルバー総合保険に関する周知

保険契約及び保険金請求手続き等に関する「シルバー総合保険制度の手引き」、パンフレットやチラシを作成し、シルバー人材センター及び会員に周知する。

(4) 事故対応等に関する法律相談

事故対応等について弁護士による専門相談を実施する。

【財団の管理運営】

当財団は、日々刻々と変化する雇用情勢や情報セキュリティ対策、マイナンバー制度などの新たな課題に的確かつ柔軟に対応するため、管理運営体制を整備してきた。

この体制を維持向上させつつ、財団の役割や利用者サービスの向上を追求することにより、組織の成長及び人材の育成を目指す。

また、当財団は、新たに平成28年度からの10年間に渡る、東京都しごとセンターの指定管理者に指定されたことを踏まえ、施設の安全及び危機管理を充実させ、今後も職員の危機管理意識の向上を図るなど指定管理者としての使命を果たして行く。

1 評議員会・理事会

(1) 評議員会（1回）

定款等、評議員会運営規則及び法定事項に基づく定時評議員会を開催する。

(2) 理事会（3回）

定款等、理事会運営規則及び法定事項に基づく定時・臨時理事会を開催する。

2 職員研修及び人材育成

財団職員の職務遂行能力の向上、必要な専門知識及び技能の習得を図るため、「東京しごと財団研修プラン」に基づき次の研修を実施するとともに、「キャリアパスの見える化」、「知識・スキル・能力一覧表」を活用し、OFF-JT、OJTを通じた職員の成長を促す仕組みを強化していく。

(1) 職層別研修

東京都人材支援事業団が実施する監理団体向け研修などを活用し、平成31年度（2019年度）に昇任する職員や各職級の職員に対し必要な研修を受講させる。

(2) 実務研修

職員の職務遂行能力を向上させるため東京都人材支援事業団や都産業労働局等が主催する研修や、職務における専門性を醸成させるため外部団体主催の研修に担当職員を積極的に参加させる。

(3) 課題研修

財団事業を適正に運営していくために求められる知識の習得及び意識の醸成を図るために、悉皆研修を実施する。

(4) 自主研修

職員の職務遂行の能率及び質の向上に資する知識、技能の習得を促進し、主体的な能力開発に対する意欲の向上を図るため、自主研修（自己啓発支援制度）を実施する。

(5) OJT（On The Job Training）

PDCAサイクルに基づいたOJTを行い、OJTを実施する職員及び受ける職員がともに成長することにより、財団全体の組織力向上を目指す。

3 職場体験等の受入

(1) 障害者職場体験実習受入

職業準備性の確認等のために職場体験実習を希望する障害者に対して、就業体験の場を提供するため、職場体験実習生を受け入れる。

(2) 都内公立中学生職場体験受入

都内の公立中学校の生徒を対象に東京都青少年治安対策本部が実施している、「わく（W o r k）わく（W o r k） W e e k T o k y o（中学生の職場体験）」の職場体験受入れ先として中学生の受入れ協力を行う。

(3) 大学生インターンシップ受入

キャリア教育の体験型科目として実施されている首都大学東京の現場体験型インターンシップの実習先として、大学生の受入れ協力を行う。

4 防災対策

東京都しごとセンターは、平成 25 年 4 月に施行された東京都帰宅困難者対策条例第 12 条に基づき、一時滞在施設に指定されている。これにより、危機管理体制を一層強化するため、消防法第 8 条第 1 項で定められている消防訓練に加え、千代田区と合同で一時滞在施設対応訓練を行う。