

令和2年度

決算報告書

事業報告

決算報告

公益財団法人東京しごと財団

# 目 次

## 事業報告（兼附属明細書）

概 況 .....	3
<b>【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】</b>	
<b>【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 .....</b>	<b>4</b>
<b>【II】 シルバー人材センター事業等の推進 .....</b>	<b>5</b>
I 安全就業の推進.....	6
II 就業機会の確保及び提供等.....	8
III 会員拡大の推進及び広報.....	10
IV 適正就業の推進.....	11
V 事業運営に関する援助及び育成等.....	12
VI 会員能力開発事業.....	17
<b>【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・高年齢者・ 障害者等の就業に関する個別支援事業】</b>	
<b>【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.....</b>	<b>20</b>
<b>【II】 障害者就業支援事業の推進 .....</b>	<b>21</b>
I 総合コーディネート事業.....	23
II 中小企業に対する支援.....	26
III 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業.....	27
<b>【III】 東京都しごとセンター事業の推進 .....</b>	<b>29</b>
I 東京都しごとセンター事業の管理運営 .....	31
II 総合相談窓口の設置、多様な働き方に対する支援 .....	34
III 若年者の雇用就業支援 .....	36
IV 中高年者の雇用就業支援 .....	42
V 高年齢者の雇用就業支援 .....	46
VI 女性の再就職支援 .....	53
VII 就労困難者の雇用就業支援.....	57
VIII 東京都しごとセンター多摩事業 .....	59
IX 緊急就職支援事業の推進.....	65
X 早期再就職緊急支援事業.....	66
XI オンライン就職支援事業.....	67
XII 雇用安定化就業支援に係る採用・定着促進事業.....	68
<b>【IV】 ソーシャルファーム支援事業の推進 .....</b>	<b>69</b>

【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	70
【Ⅱ】 雇用環境整備事業の推進	71
Ⅰ 人材の確保・育成	72
Ⅱ 雇用環境の整備等	74
【収1：損害保険の代理業】	
シルバー人材センターおよび会員等に係る損害保険代理業	77
【他1：中小企業従業員融資における利子補給の支払に関する事業】	
中小企業従業員融資における利子補給支払事業	79

## 財団の管理運営

財団の管理運営	80
---------	----

## 決算報告

### 財務諸表

貸借対照表	87
貸借対照表内訳表	88
正味財産増減計算書	89
正味財産増減計算書内訳表	92
キャッシュ・フロー計算書	94
財務諸表に対する注記	95
附属明細書	100
財産目録	101

## 監査報告書

監査報告書	105
独立監査人の監査報告書	107

## 参考資料

収支計算書	113
固定資産等一覧表	121

## 役員等名簿

評議員名簿	125
役員名簿	126

事業報告  
(兼附属明細書)

## 概 況

日本の経済情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、厳しい状況にある。雇用情勢についても、令和2年の完全失業率は2.8%と11年ぶりに増加に転じている。

東京の雇用情勢は、有効求人倍率が平成28年4月以降令和元年まで2.0倍を超える値で推移していたが、令和2年は、年平均でも1.45倍ほどと前年までの値を大幅に下回っている。

このような状況ではあるが、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足、求人と求職ニーズのミスマッチ、高齢者・女性等の潜在的求職者への就業支援、不本意な非正規労働者の正社員化、企業等における働き方や休み方の見直し、障害者雇用の促進等、雇用を取り巻く課題は山積しており、こうした課題の解決が急務となっている。

上記を踏まえ、公益財団法人東京しごと財団は、都民の期待に応えていくために積極的な事業展開を図った。

シルバー人材センター事業については、58地区シルバー人材センターへの日常業務指導、役職員等に対する研修等により事業運営支援を行った。また、会員拡大を図るイベントやシルバー体験講習等を実施し、事業を担う会員の継続的な獲得に取り組んだ。

障害者就業支援事業については、障害者の一般就労を充実し、職業的自立を促進するため、普及啓発から就業支援、職場定着支援、委託訓練等、全都的な視点で関係機関等と連携した障害者の就業支援に取り組んだ。

東京都しごとセンター事業等については、キャリアカウンセリングを基本とした年代別支援と併せて、若年層・中高年層を対象とした正規雇用化支援事業を実施するとともに、高齢者向けには都内各地でハローワークと連携したセミナー、女性の再就職支援として女性しごと応援テラスによる女性の再就職支援等を実施し、利用者の多様なニーズに対応した。また、新たに専門サポートコーナーを設置し、就労困難者へのきめ細かい支援を実施した。

東京都しごとセンター多摩においては、全年齢を対象にキャリアカウンセリングや求職活動支援セミナー、職業紹介等の雇用・就業に関する一貫したサービスを提供した。また、女性しごと応援テラス多摩ブランチを開所し、多摩地域での女性の再就職支援等に取り組んだ。

さらに、新たな取組としてソーシャルファーム支援窓口を開設し、ソーシャルファームの創設を目指す事業者への支援を行った。

雇用環境整備事業については、都内の中小企業が抱える人材確保・活用に関する様々な課題の解決に向け、業界団体を通じ、関連中小企業に対して、業界の実情に応じた採用支援等を行った。また、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等、都内企業の働き方改革の気運を高め、取組を後押しする支援事業を実施するとともに、女性の採用・職域拡大やテレワークの推進を目指し、職場環境を整備する企業への助成金事業に取り組んだ。

また、人材確保に課題を抱える中小企業に対しては、相談窓口にて人材確保等に関する相談への対応や、セミナーの開催により、人材確保力の向上と多様な人材の活用を促進した。また、企業による保育施設の設置・運営に関する相談、開設時に要する経費の一部を助成する等、保育施設の設置を後押しした。

このほか、「東京都しごとセンター」の指定管理者として、事業及び施設の管理運営を行い、危機管理体制の整備に努めるとともに、評議員会・理事会等を開催し、公益財団法人として適正かつ円滑な運営に努めた。

# 【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

雇用・就業の促進を図るため、東京における産業、人材供給についての調査研究を実施した。また、ホームページの運用、事業内容等の普及啓発活動を行った。

#### 1 調査研究

地区シルバー人材センターの就業開拓に関するアンケート調査  
地域に根ざした自律的経営を行うため、地区シルバー人材センターの就業開拓に関するアンケート調査を実施し、重点開拓分野を選定して就業拡大に取り組んだ。

#### 2 普及啓発活動

##### (1) ホームページの運用

財団ホームページで各事業に関する最新情報の提供等の広報を行うとともに、公益法人として、事業計画や収支予算書等についてホームページを通じて情報公開を行った。

##### (2) 年報の発行等

財団の事業説明、業務統計等を取りまとめた「年報」を発行し、関係機関に配布した（420部）。また、入居機関を含めた東京しごとセンター全体を紹介するパンフレットを、新規利用者等に配布した。

##### (3) 広報活動

他県や他団体等による視察（6件）に対応するとともに、テレビ局や新聞・雑誌等の取材対応（31件）及び情報提供により、テレビ（14件）、ラジオ（8件）、記事（31件）が取り上げられた。

また、関係機関の開催するイベントへの参加、事業への後援・共催・協力（28件）により、積極的な広報活動を行った。

## 【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年に財団の前身の一つである東京都高齢者事業団が発足して以来、45年が経過した。本事業は、高齢者の就業機会の確保を通じて、高齢者の福祉の増進を図るとともに、高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とし、地域に密着した幅広い活動を継続することで発展・拡充を続けてきた。

しかし昨今、公益法人としてコンプライアンス（法令遵守）や地域に根ざした自律的経営が求められるとともに、多様な就業機会の確保、適正な請負契約の推進、安全就業の確保等、シルバー人材センターを取り巻く環境は著しく変化し、これらの課題に対応することが急務となっている。

このような状況を踏まえ、広域企画提案による就業機会の確保事業を実施するとともに、地区シルバー人材センターの就業開拓に関するアンケート調査を実施し、重点開拓分野を選定して就業拡大に取り組んだ。また、シルバー人材センター等労働者派遣事業については規模を拡大して実施した。さらに、介護保険法改正に伴い福祉・家事援助事業のニーズが高まるなか、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った。

安全就業については、傷害事故対策として、就業途上に事故の多い自転車事故を防止するため自転車安全利用講習会を、就業中の事故として最も多い転倒事故の未然防止を図るため転倒予防についての研修を実施した。賠償事故対策としては、賠償額の大きな刈払機の事故を防止するため、飛び石の少ない刈払機の普及を図るとともに、刈払機による飛び石防止を目的とした講習会を実施した。

適正就業の推進については、適正就業の専門相談員による巡回指導を行うとともに、適正な請負契約についての理解を深めるための研修を実施した。また、シルバー人材センターの自律的経営を支援するために、外部専門家を活用した法律・会計相談及び労務実務支援と事務局職員のメンタルヘルス支援を実施した。

令和2年度の主な事業実績をみると、会員数は79,816人（1,984人減）、就業延人員は7,452,737人日（732,547人日減）、契約金額は32,285,943千円（2,643,412千円減）となった。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響から、利用者の感染リスクを抑制するため、令和2年4月からセミナーや面接会等のイベントを中止又は縮小して実施した。その結果、当初計画していた規模が維持できない結果となった事業がある。

表1 事業実績総括表

区 分	2年度実績	元年度実績	増(△)減
年度末会員数(人)	79,816	81,800	△1,984
就業実人員(人)	63,198	67,006	△3,808
就業率(%)	79.2	81.9	△2.7
就業延人員(人日)	7,452,737	8,185,284	△732,547
契約金額(千円)	32,285,943	34,929,355	△2,643,412
公民比(%)	51.7/48.3	50.0/50.0	—

## 事業報告（兼附属明細書）

### I 安全就業の推進

シルバー人材センター会員の安全就業と事故防止について、啓発活動と実務指導を柱に種々の機会を捉えて、以下の事業に取り組んだ。

#### [事故概況]

傷害事故件数 551件（前年度比13.0%減）  
（内訳：就業中372件・就業経路途上179件）  
賠償責任事故件数 175件（前年度比9.8%減）

#### 1 安全就業パトロール指導員の配置

安全就業パトロール指導員を1名配置し、シルバー人材センターの安全就業の推進のため、各シルバー人材センターへの巡回指導を実施した（58件）。

指導結果等は、安全就業対策に活用できるよう各シルバー人材センターへの情報提供を行った。

#### 2 安全就業強化月間

会員の安全就業に対する意識を高めるため7月を安全就業強化月間と定め、期間中に各シルバー人材センターとともに熱中症対策など事故防止に取り組んだ。また、安全啓発用チラシを95,000部作成し、シルバー人材センター全会員に配布し、安全就業に対する意識を喚起した。

#### 3 安全就業推進連絡会議

各地域ブロック代表の安全就業推進員及び事業部会事務局長代表等による「安全就業推進連絡会議」を開催（リモート会議及び資料送付を含む）し、事故状況の確認や情報交換を行った（4回）。

#### 4 普及啓発のための各種教材の作成・貸出

安全就業標語のポスターを作成して各シルバー人材センターに配布し、安全就業の普及啓発を図った。また、「安全就業ガイド」等の普及啓発教材の提供や改訂を行い、安全就業に関する知識の普及啓発に努めた（ポスター400枚）。

#### 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助成を行った。

また、近年の高齢者による重大な交通事故の発生に鑑み、シルバー人材センター保有車の事故防止対策を推進していくため、安全装置付きの車に借り換え、買い替え等を行うために要する経費を助成した。

さらに、請負等の業務で自動車運転を行う会員に向けて運転適性検査を実施し、自らの運転行動特性の把握を促し、危険運転の防止を図るための支援を行った。

（安全装置導入助成45台、運転適性検査1,843人）



## 6 その他

### (1) シルバー人材センター安全大会

シルバー人材センター会員から広く募集した令和2年度安全就業標語の優秀作品及び安全就業への取組が優れているシルバー人材センターの表彰を実施した。

### (2) 事故分析の実施

シルバー保険事業室と連携を図り、事故情報等の収集・分析を行い、「発生月別事故件数」を周知した。また、事故情報を掲載した「事故速報」と事故予防対策を掲載した「コラム安全だより」を発行し、安全就業に対する啓発を行った（12回）。

### (3) 事故防止に向けた注意喚起

重篤事故発生の都度だけでなく、未然に事故防止を図るため、路面凍結時、薄暮時等の就業環境を個別にテーマ設定した安全啓発チラシを作成・配布し、事故防止への注意喚起を行った。

### (4) 自転車安全講習会の実施

就業経路途上における自転車利用時の安全対策を図るため、(一財)日本自転車普及協会と連携し自転車安全利用講習会を実施した（2回）。

## II 就業機会の確保及び提供等

「東京都シルバー人材センター連合」として東京都の指定を受けた財団では、シルバー人材センターの事業の発展・拡充を目指し、国から受け入れる「高年齢者就業機会確保事業費等補助金」（以下「連合交付金」という。）を基に、高齢者の就業機会確保のための事業を実施した。

### 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、シルバー人材センターとの連携による就業の開拓、広域にわたる仕事について、連合があっせん・仲介などを行った。

(1) 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

ア 就業の開拓・問合せ 50 件（うち成約件数 14 件）

イ 広域的受注調整会議の開催 1 回

(2) 就業開拓員勉強会の実施 1 回

(3) 就業開拓ワーキンググループの開催 5 回

(4) 企業向けパンフレットの作成 8,800 部

### 2 広域企画提案による就業機会の確保等

会員の就業拡大を図るとともに、行政のニーズに合わせた事業を都内全域へ展開させるため、東京都各局及び都政策連携団体並びに商工会議所、信用金庫等へシルバー人材センター事業のPRを行うとともに、企画提案を実施した。

(1) 地区シルバー人材センター就業開拓担当者の勉強会 4 回

(2) 区市町村、東京都各局、都の政策連携団体、商工会議所、信用金庫等への事業提案 153 件

(3) 複数の地区シルバー人材センターに渡る契約を財団が一括受注した。 2 件

### 3 人材情報バンクの整備

シルバー人材センターにおける就業機会の拡大を図るため、地区シルバー人材センター会員の人材情報（個人情報を除く）を集約して活用する「人材情報バンク」システムを運用した。

「人材情報バンク」システムにより、シルバー人材センター会員の資格・経験等の人材情報を連合本部の管理システム上で一元的に集約・管理を行った。集約した人材情報は、連合本部並びに、地区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、人材情報をWeb上で公開し、受注可能な仕事について企業等の発注主に向けて広く発信した（76,818件：令和3年3月末時点）。

### 4 福祉・家事援助サービス事業の推進

地域の高齢者等への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った。

(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・生活援助に必要な能力を付与する研修を実施した。

(研修の実施規模)

区 分	日 数	回 数	定 員	参加人数 (年間)
家事援助サービス基本研修	2 日	年 2 回	(25人×1回) (14人×1回)	9 人 12人
生活支援サービス研修	5 日	年 5 回	(25人×1回) (15人×1回) (12人×3回)	45人
生活支援サービス研修 (調理)	1 日	年 2 回	(20人×2回)	20人
合 計		年 9 回	155人	86人

(2) 交流会の実施

コーディネーター及び職員間の情報交換やスキルアップを図るため、交流会を実施した(1回、9人)。

## 5 シルバー人材センター等労働者派遣事業

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、労働者派遣事業を実施した。連合本部が実施主体として派遣先や派遣労働者の契約当事者となり、シルバー人材センターは実施事業所として当事業に係る事務処理等を連合本部から委任を受け、高齢者の多様な就業機会を確保し、適正な事業運営が図れるように実施した。

(1) 派遣事業所

ア 派遣事業実施事業所

47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、板橋区、練馬区、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、日の出町、奥多摩町、三宅村)

イ 派遣届出事業所(令和3年3月末時点)

連合(財団)及び53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、八丈町)

(2) 派遣事業実績

ア 登録会員数	7,451 人
イ 就業延人員	227,989 人日
ウ 受託件数	6,522 件
エ 契約金額	1,305,827 千円

### 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んだ。

#### 1 普及啓発

広く都民に対し、様々な機会を通じてシルバー人材センターの理念と事業について、普及啓発活動を実施した。

##### (1) 広報活動

10月を広報活動強調月間と定め、シルバー人材センターと一体となり広報活動を実施した。また、東京しごとセンター特設展示コーナーにおいて、写真展示、小物展示などにより事業のPRを行った。

##### (2) シルバーとうきょうの発行

財団の事業やシルバー人材センターの取組紹介などを内容とした「シルバーとうきょう」を発行した（定期発行2回、各1,600部）。

#### 2 シルバー体験講習事業

シルバー体験講習は、地域の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ため、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（保育補助、植木の剪定、毛筆筆耕等）を含めた講習を実施し、シルバー人材センターの理解に繋げた。

[事業規模]

- |          |      |
|----------|------|
| (1) 実施回数 | 11回  |
| (2) 申込者  | 222人 |
| (3) 受講者  | 126人 |

#### 3 これからシルバー応援FESTA事業

シルバー人材センターが提供する仕事について、労務系中心の仕事のイメージを強く持っている地域の高齢者に対し、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を図った。

[事業規模]

- |          |      |
|----------|------|
| (1) 実施回数 | 7回   |
| (2) 申込者  | 762人 |
| (3) 参加者  | 514人 |

#### 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、活用する企業の増加を図る。

[事業規模]

- (1) シルバー人材センターに関する周知・広報
  - ア 企業向けセミナー 実施回数1回、参加者20人（うちオンライン15人）
  - イ 高齢者向けセミナー 実施回数6回、参加者112人
    - ※これからシルバー応援FESTAS事業との共催実施は除く
  - ウ 会員拡大に向けた広報の実施 チラシの作成・周知 等
- (2) 就業体験
  - 企業向け 実施企業数13企業、延人員数59人日
- (3) 技能講習
  - 実施回数3回、参加者62人

#### IV 適正就業の推進

適正な契約を推進するため、自主点検の改善状況及び契約書類の確認を行い、改善すべき事項について指導した。

##### 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、3年をかけて58センターを一巡するよう指導員を配置し、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実施した（20件）。また、指導員による適正就業に関する随時相談を行った。

##### 2 シルバー人材センターへの情報提供等

7月の安全・適正就業強化月間には東京労働局需給調整部から講師を迎え、「シルバー人材センター適正就業ガイドラインのポイント」と題し、同ガイドラインの理解と周知を目的とした研修を実施した（2回・30人）。

## V 事業運営に関する援助及び育成等

財団が都内 58 区市町村との間で締結した出捐協定と、財団及びシルバー人材センターとの間で締結した覚書に基づき、シルバー人材センターに対する援助、育成等の事業を実施した。

### 1 事業運営に関する援助等

シルバー人材センター事業が、円滑に運営されるよう、事業運営に関する相談、指導及び援助を実施した。

#### (1) 日常業務に対する援助、指導

シルバー人材センターの運営上で発生する規程類の解釈など組織運営上の諸問題や契約書の処理など事業運営上の諸問題について、随時相談・調整・指導等を行うとともに、事務局職員のメンタルヘルス相談を実施した（579 件）。また、労務管理の基礎知識、インボイス制度に係る情報提供、現金收受のある現場についての自己点検などをシルバー人材センターに対し随時通知した。

#### (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の様々な問題について、弁護士または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、指導を行った（155 件）。

#### (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における、会計処理の適正を確保するため、各種書類の点検および是正等の点検・指導を行い、公益社団法人として適正かつ円滑な運営を支援するため、専門家による巡回支援等を実施した（2 地区シルバー人材センター）。

#### (4) 事業実績の収集・提供 [P15 表 2、P16 表 3]

会員数や契約金額等のシルバー人材センターの事業実績を集計・分析し、シルバー人材センターをはじめ関係機関に情報提供した。

### 2 役職員等の研修等

シルバー人材センター事業運営の中核を担うシルバー人材センター役職員等に対して、研修等を実施した。

#### (1) 役員等研修（計 5 回・71 人）

シルバー人材センター事業の中核を担うシルバー人材センター役職員の理事等役員に対し、自主・自律的に事業運営を行うために必要な知識等を付与する目的で研修を実施した。

ア 代表理事・業務執行理事研修（経営管理等）

イ 新任理事研修（理事の役割等）

ウ 安全リーダー研修

#### (2) 職員研修

シルバー人材センターの事務局職員に対し、シルバー人材センター事業が抱える課題を解決するための専門的な知識等の習得を目的として研修を実施した。

ア 職層別研修（計 7 回・63 人）

(ア) 若手職員・中堅職員研修（課題改善研修、コミュニケーション等）

(イ) 管理・監督者研修（新任事務局長等）

イ 一般研修（計 13 回・372 人）

(ア) 実務研修（公益法人会計、クレーム対応、メンタルヘルス、会計決算等）

(イ) 悉皆研修（人権、非行防止、個人情報保護等）

#### ウ 昇任選考

(ア) 昇任選考研修（51人）※研修のみ受講8人

(イ) 筆記考査（事務局長代理職2人、次長職11人、主任職30人受験）※欠席有

#### (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（地域ブロック研修を含む）に際し、企画の相談及び講師の派遣、教材の提供等を行った。

### 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務局職員の勤務条件等についての調整や福利厚生事業への助成を行った。

#### (1) 職員の任用、給与制度の調整及び指導

職員の任用制度等について準則に基づき、調整及び指導を行った。

#### (2) 職員昇任選考委員会

シルバー人材センター事務局職員の事務局長代理職、次長職、主任職への昇任選考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た（2回）。

#### (3) 東京都シルバー人材センター職員互助会に対する助成

職員互助会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について助成した。

### 4 関係団体等との連携

事業の全国的な発展に寄与するため、全国シルバー人材センター事業協会及び関東ブロックシルバー人材センター連絡協議会と連携を図るとともに、東京都、東京労働局との連携を図り、区市町村等との連絡会議を開催した（関係機関連絡調整会議1回）。

### 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、運営費等に係る連合交付金を各シルバー人材センターに交付した（58地区シルバー人材センター及び2支部）。

#### (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して、連合事業の適正な推進及び効果的な実施のための指導・調整を行った。

#### (2) 連合交付金の交付

シルバー人材センターの運営に要する運営費及び事業費をシルバー人材センターに対して交付した（58地区シルバー人材センター及び2支部、766,988,000円）。

### 6 連合の会議

シルバー人材センターの統一的な事業運営を行い、連合事業の円滑化を図るため、各種会議を開催した。

#### (1) 会長会議

事業を進めるための基本的事項や事業計画等、重要な事項について協議した（書面

開催 2 回)。

(2) 事務局長会議

事業運営に関する具体的事項の協議・調整を行うため、事務局長会議を開催した(3 回(うち書面開催 1 回))。

また、協議を具体的に深めるために、総務部会(4 回(うち書面開催 3 回))、事業部会(書面開催 4 回)を開催した。

(3) 実務担当者会議

連合交付金の経理方法など実務に関する説明、周知を行うため、実務担当者会議を開催した(書面開催 2 回)。



表2 シルバー人材センター事業実績の年度別推移(平成11年度～令和2年度)

年度	センター数	年度末 会員数 (人)	入会率 (%)	就業 実人員 (人)	就業率 (%)	受託 件数 (件)	就業 延人員 (人日)	契 約 金 額 (千円、公民比は%)				月 平 均					
								配分金	材料費 その他	事務費	合 計	公民比	会員数 (人)	就業 実人員 (人)	従 事 日 数 (日)	1人当り 配分金 (円)	就業率 (%)
R2	58	79,816	2.1	63,198	79.2	418,954	7,452,737	28,241,041	1,042,462	3,002,440	32,285,943	51.7/48.3	80,738	49,917	12.4	47,146	61.8
R元	58	81,800	2.1	67,006	81.9	473,474	8,185,284	30,782,130	1,115,943	3,031,282	34,929,355	50.0/50.0	82,354	53,725	12.7	47,746	65.2
H30	58	81,632	2.2	65,734	80.5	479,304	8,292,200	30,518,508	1,083,606	2,899,781	34,501,895	49.4/50.6	82,302	53,638	12.9	47,414	65.2
H29	58	81,696	2.2	65,624	80.3	477,802	8,285,244	30,096,915	1,123,117	2,793,591	34,013,624	49.8/50.2	82,332	53,786	12.8	46,631	65.3
H28	58	81,951	2.2	65,594	80.0	474,884	8,256,591	29,843,063	1,147,808	2,663,618	33,654,489	50.3/49.7	82,563	53,490	12.9	46,493	64.8
H27	58	81,578	2.2	64,335	78.9	470,140	8,233,501	29,629,740	1,126,799	2,598,031	33,354,570	49.1/50.9	82,930	53,254	12.9	46,374	64.2
H26	58	82,445	2.3	65,035	78.9	463,856	8,120,674	29,280,456	1,115,218	2,574,272	32,969,945	48.8/51.2	84,004	52,741	12.8	46,265	62.8
H25	58	83,802	2.3	65,719	78.4	458,857	8,127,239	29,046,567	1,062,243	2,321,564	32,430,375	48.6/51.4	85,485	53,112	12.8	45,574	62.1
H24	58	85,123	2.4	65,965	77.5	445,272	8,108,337	29,187,520	1,101,057	2,313,948	32,602,524	49.0/51.0	86,853	52,485	12.9	46,343	60.4
H23	58	86,748	2.4	66,089	76.2	433,489	8,155,351	29,646,859	1,228,633	2,351,409	33,226,900	48.9/51.1	88,038	52,248	13.0	47,285	59.3
H22	58	86,966	2.5	65,631	75.5	421,865	8,109,088	29,753,387	1,105,138	2,293,127	33,151,652	48.2/51.8	87,481	51,692	13.1	47,966	59.1
H21	58	85,838	2.5	64,374	75.0	411,996	8,022,916	29,730,605	1,188,056	2,252,294	33,170,955	47.7/52.3	84,843	50,320	13.3	49,236	59.3
H20	58	81,326	2.5	61,499	75.6	406,385	8,029,595	29,944,809	1,173,087	2,208,075	33,325,971	46.3/53.7	80,985	49,137	13.6	50,785	60.7
H19	58	79,475	2.5	60,867	76.6	398,787	7,945,339	29,888,820	1,135,737	2,256,413	33,280,970	46.1/53.9	79,477	48,648	13.6	51,199	61.2
H18	58	78,586	2.5	60,596	77.1	384,952	7,742,047	29,258,675	1,061,719	2,141,828	32,462,222	45.7/54.3	79,339	47,777	13.5	51,033	60.2
H17	58	78,420	2.6	59,851	76.3	364,869	7,432,814	28,534,437	971,914	2,092,235	31,598,586	47.2/52.8	79,349	46,587	13.3	51,041	58.7
H16	58	78,417	2.6	58,434	74.5	343,806	7,135,892	27,722,637	999,190	2,030,151	30,751,978	48.6/51.4	78,914	45,041	13.2	51,291	57.1
H15	58	77,503	2.7	56,561	73.0	322,614	6,823,203	27,125,721	1,017,008	1,990,671	30,133,399	49.1/50.9	76,994	43,027	13.2	52,537	55.9
H14	58	73,974	2.6	53,050	71.7	302,797	6,427,331	26,062,035	1,004,974	1,890,977	28,957,986	50.0/50.0	72,924	40,434	13.2	53,713	55.4
H13	58	70,042	2.6	50,119	71.6	288,289	6,119,565	25,221,321	1,024,251	1,835,217	28,080,789	49.0/51.0	69,211	38,277	13.3	54,910	55.3
H12	59	66,718	2.5	46,970	70.4	273,619	5,735,193	24,169,447	963,157	1,732,340	26,864,944	49.0/51.0	66,485	35,835	13.3	56,205	53.9
H11	59	64,243	2.5	43,542	67.8	250,377	5,296,885	22,805,729	968,906	1,620,728	25,395,363	49.8/50.2	63,369	32,935	13.4	57,704	52.0

注1) 平成27年度以降の実績は、シルバー人材センター等労働者派遣事業の実績を含む。派遣事業の賃金は契約金額の配分金に含めている。

注2) 契約金額欄(公民比除く)は、表示単位未満を四捨五入により端数処理しているため合計欄と一致しない場合がある。

注3) 入会率=年度末会員数÷シルバー人材センター設置地域における60歳以上人口(当該年度1月1日現在)×100

注4) 従事日数=就業延人員÷(月平均就業実人員×12ヶ月)

注5) 1人当り配分金=会員配分金÷(月平均就業実人員×12ヶ月)

注6) 月平均就業率=月平均就業実人員÷月平均会員数×100



## VI 会員能力開発事業

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た。

### 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での就業を希望する就業意欲のある高齢者が、シルバー人材センターの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ことを目的として、就業支援講習を実施した。

実施に当たっては、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った。

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った。

[事業規模]

(1) コース実施回数	21回
(2) 受講者	300人
(3) 修了者	289人

表4 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）

No.	コース名	講習期間	講習日数	定員	推薦者数	受講者	修了者
			(日)	(人)	(人)	(人)	(人)
1	植木の基礎（除草と刈込み）	10月22日～10月30日	6	20	35	12	12
2	毛筆筆耕（宛名書き）	7月6日～7月16日	7	20	35	13	10
3	毛筆筆耕（賞状書き）	12月1日～12月21日	12	15	38	15	15
4	襖の張替え・障子の張替え	7月28日～9月4日	20	15	21	11	11
5	パソコン出張サービス	3月24日～3月26日	3	20	44	14	13
6	パソコンインストラクター養成	7月13日～7月16日	4	20	15	12	12
7	植木の剪定（初級）（多摩）	9月14日～10月20日	18	25	67	24	24
8	福祉・家事援助サービス（ハウスクリーニングⅠ）	11月11日～11月11日	1	25	20	15	15
9	福祉・家事援助サービス（ハウスクリーニングⅡ）（第1回）	7月2日～7月3日	2	25	19	15	14
10	福祉・家事援助サービス（ハウスクリーニングⅡ）（第2回）	10月27日～10月28日	2	25	25	19	19
11	福祉・家事援助サービス（ハウスクリーニングⅢ）（第1回）	9月10日～9月11日	2	25	17	13	13
12	福祉・家事援助サービス（ハウスクリーニングⅢ）（第2回）	11月26日～11月27日	2	25	24	16	14
13	子育て支援総合サービス	10月19日～10月22日	3	30	16	14	11
14	包丁研ぎ（第1回）	6月16日～6月16日	1	20	18	15	15
15	包丁研ぎ（第2回）	2月24日～2月24日	1	20	45	19	18
16	ステップアップ接遇Ⅰ（施設管理等・利用者対応）	8月4日～8月4日	1	20	25	12	12
17	ステップアップ接遇Ⅱ（家庭の仕事等・利用者対応）	12月10日～12月10日	1	20	6	5	5
18	ステップアップ接遇（クレーム対応）（第1回）	9月18日～9月18日	1	20	29	19	19
19	ステップアップ接遇（クレーム対応）（第2回）	3月9日～3月9日	1	20	9	8	8
20	地域提案型講習2 神津島村SC／刈払機安全衛生講習	9月17日～9月18日	2	15	17	15	15
21	地域提案型講習3 大島町SC／刈払機安全衛生講習	11月16日～11月17日	2	15	15	14	14
合 計			92	440	540	300	289

年齢層	59歳以下	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	計
人数（人）	1	46	123	72	58	300
割合（％）	0.3%	15.3%	41.0%	24.0%	19.4%	100.0%

## 2 職域拡大技能講習

多様化する会員ニーズに対応し、就業機会の拡大を図るため、シルバー人材センターにおいて今後拡大が見込める就業分野を選び、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レベルアップを図ることを目的として職域拡大技能講習を実施した。

[事業規模]

- |             |     |
|-------------|-----|
| (1) コース実施回数 | 5回  |
| (2) 受講者     | 53人 |
| (3) 修了者     | 53人 |

表5 職域拡大技能講習

表5 職域拡大技能講習

No.	コース名	講習期間	講習 日数 (日)	定員 (人)	推薦者 数 (人)	受講者 数 (人)	修了者 数 (人)
1	襖の張替え	3月16日 ~ 3月18日	3	15	15	10	10
2	刈払機作業従事者安全衛生教育講習	9月10日 ~ 9月10日	1	25	40	14	14
3	福祉・家事援助サービスコーディネーター	2月15日 ~ 2月16日	2	20	9	9	9
4	サービス分野リーダー養成講習（第1回）	8月7日 ~ 8月7日	1	30	10	9	9
5	サービス分野リーダー養成講習（第2回）	8月11日 ~ 8月11日	1	30	11	11	11
合 計			8	120	85	53	53

年齢層	59歳以下	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	計
人数(人)	0	5	21	17	10	53
割合(%)	0.0%	9.4%	39.6%	32.1%	18.9%	100.0%

## 【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

雇用・就業の促進を図るため、東京における産業、人材供給についての調査研究を実施した。また、ホームページの運用、事業内容等の普及啓発活動を行った。

#### 1 調査研究

東京都しごとセンター事業の充実を図るためアンケート調査等を実施した。

##### (1) 東京しごとセンター利用者アンケート調査

財団事業の業務改善の一環として、東京しごとセンター利用者に対し、職員の対応や施設に関するアンケート調査を実施した。また、集計結果や寄せられたご意見への対応結果について、ホームページ等で公表した。

##### (2) 他県事例調査

がんばカンパニー（滋賀県）

最低賃金を上回る条件で就労困難者を雇用する焼き菓子の製造工場を、社会福祉法人共生シンフォニーが運営。

#### 2 普及啓発活動（再掲）

##### (1) ホームページの運用

財団ホームページで各事業に関する最新情報の提供等の広報を行うとともに、公益法人として、事業計画や収支予算書等についてホームページを通じて情報公開を行った。

##### (2) 年報の発行等

財団の事業説明、業務統計等を取りまとめた「年報」を発行し、関係機関に配布した（420部）。また、入居機関を含めた東京しごとセンター全体を紹介するパンフレットを、新規利用者等に配布した。

##### (3) 広報活動

他県や他団体等による視察（6件）に対応するとともに、テレビ局や新聞・雑誌等の取材対応（31件）及び情報提供により、テレビ（14件）、ラジオ（8件）、記事（31件）が取り上げられた。

また、関係機関の開催するイベントへの参加、事業への後援・共催・協力（28件）により、積極的な広報活動を行った。

## 【Ⅱ】 障害者就業支援事業の推進

障害のある人達が自立し社会参加をしていくためには、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、精神障害者の雇用が義務化されるとともに、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、更に令和3年3月1日には法定雇用率が2.3%へ引き上げられた。一方で、令和2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2.04%と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った。

こうした状況のなか、全般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した。

なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、さらに緊急事態宣言の発令を受けて、利用者の感染リスクを抑制するため、セミナーや面接会等のイベントについては、中止や規模を縮小して実施したものもあるが、オンラインを活用するなど可能な限り事業継続を図った。

### 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する中で、障害者雇用ナビゲート事業により初めて障害者雇用を行う中小企業等に対して、採用前から採用後の職場定着まで、専門家による伴走型の支援を行うなど、障害者の就業機会の拡大に向けた取組を行った。

法定雇用率未達成企業等に対しては、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った。

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、企業等で障害者が働いている現場を見学するとともに企業の担当者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した。

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した。

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、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った。

加えて、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開催し、一定の条件を満たした企業に奨励金を支給する職場内障害者サポーター事業を実施した。

新規事業として、大学等のキャリアセンター職員に対して障害者の就労支援に関する知識・情報を付与し、教育機関同士や財団との連携を強化する「大学等と連携したセミナー」を行った。

なお、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、障害者雇用実務講座については、多摩地域における支援も展開した。大学等と連携したセミナーについては、オンラインを併用することで多摩地域での開催に代えた。

## 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した。



## 事業報告（兼附属明細書）

### 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等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った。

#### 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した（7回・104人）。このうち4回は多摩地区で開催した。

##### (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した（2回・8人）。

#### 2 企業の障害者雇用に向けたコーディネーター

##### (1) 障害者雇用ナビゲート事業

障害者雇用ナビゲーターを配置し、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、一貫した支援を行った（新規支援43件）。

##### (2) 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」を実施した（2回・44人）。

##### (3) 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「特例子会社向けセミナー」を開催した（1回・12人）。

##### (4) 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」を実施した（5回・64人）。

##### (5) 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、随時実施した（364人（うちオンライン124人））。

##### (6) 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に必要なノウハウを実地できめ細かく助言した。

###### イ 職場体験実習助成事業

中小企業に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った（30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（受入協力企業の新規登録数 12 社）や調整等を行った（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った（7 回・1,948 人）。このうち 2 回は多摩地区で開催した。

#### オ 職場体験実習ミニ面談会

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 8 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った（3 回・126 人）。

#### 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を促した（1,802 件）。

### 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した（2 回・46 人）。

#### (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のセミナーを開催した（1 回・25 人（うちオンライン 22 人））。

#### (3) 大学等と連携したセミナー（新規）

キャリアセンター職員に対して、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、教育機関同士、及び財団との連携を強化するためのセミナーを開催した（2 回）。

#### (4) 就労支援機関等との意見交換会

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った（産業労働局、福祉保健局と共催実施（2 回・書面開催））。

#### (5) 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に掲載するとともに、機関紙「いんくる」（11,000 部×4 回）の発行や、関係機関との連絡会等を通して発信した。

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パネル展等の普及啓発事業を実施した。

### 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った。また、総合コーディネート事業や東京ジョブコーチ支援事業、職場内障害者サポーター

事業及び障害者委託訓練事業等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した（年間利用 1,332 件）。

## 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した。

### (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・登録した（令和 2 年度末総登録ジョブコーチ 80 人）。

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った。

- 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
- オ 期中面談（随時）、期末面談
- 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った（640 件）。

## 6 職場定着支援（職場内障害者サポーター事業）

（平成 28～令和 4 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」を支給した。

### (1) 職場内障害者サポーター養成講座の開催（331 人（うちオンライン 229 人））

障害者が働く企業の人事担当者や障害者の上司、同僚等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した。

### (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又は研修を行う等して支援した。

- 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
- ウ アフターフォロー（研修・個別電話相談）

### (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」を支給した（97 件）。

## 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等を情報発信し、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った。

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した。

### 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った。

### 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等の働きかけを行い、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した（1,049件（うちオンライン28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した。

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った。

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」を実施した。

#### 1 訓練規模

314人

訓練者の障害別内訳は、身体障害者80人、知的障害者42人、精神障害者157人、発達障害・その他72人（重複障害は各種別に計上）。

訓練者314人、修了者275人、就職者17人（\*就職者は財団への年度内報告分のみ）。

#### 2 訓練コース

##### (1) 知識・技能習得訓練コース

訓練者200人、修了者173人、就職者13人（うちオンライン 訓練者22人、修了者21人）

民間教育機関等を活用し、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した（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

訓練者52人、修了者48人、就職者4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した。

##### (3) eラーニングコース

訓練者21人、修了者14人、就職者0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、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）を実施した。

##### (4) 在職者訓練コース

訓練者41人、修了者40人（うちオンライン 訓練者14人、修了者14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した。

#### 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等委託訓練の効果的な実施を推進した。

##### (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した（総受

託機関数：56 団体（うち新規 15 団体）。

(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った。

(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った。

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等に連絡し、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た。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った。

### 【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は、平成16年7月に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、各種セミナー・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関係機関と連携しワンストップで提供している。

財団は、東京都しごとセンターの指定管理者として管理運営を適切に行うとともに、国から若年者地域連携事業を受託し若年者就業支援を行う等、東京都や国と連携し、就職支援を実施している。

令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響等により、都内の有効求人倍率は2倍台に下がり、完全失業率も3%近くへ上がり、雇用環境にも影響を与える一年であった。

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、社会人としての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し、企業内実習プログラムを提供して正規雇用化を図る事業等を実施した。また、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を対象に就職活動を支援するセミナー等を実施した。

さらに、業界や職種の理解を深め中小企業等へのしごと選択の視野を広げられるよう、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した。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した。

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支援を実施するとともに、正社員として就職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を実施し、正社員就業を促進した。

また、45歳から54歳までのミドル後半層で、これまでの職歴が正社員の就業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る就職の方向性の拡大を図るとともに、長らく無業であった求職者に対して、職場に必要な基礎能力の付与及び就労体験等を組み合わせたプログラムを提供した。

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した。

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作りや高齢者就業への理解を深め、ハローワークと連携し65歳以上の高齢者就業を促進した。また、一定の経験と能力を持った高齢者の能力・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就業促進を図るとともに、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齢者求職者を掘り起こし、企業と高齢者のマッチングを推進した。

女性の再就職支援については、「女性しごと応援テラス」におけるカウンセリングを行うとともに、地域の情報提供、女性再就職サポートプログラム拠点型及び地域型の実施、就職面接会に加えて職場見学会を実施した。さらに、利用者向け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とともに、支援プログラムや各種セミナーを地域でも展開した。

また、育児中の女性が就業支援メニューを利用できるよう、子供連れでも参加できる子育て女性向けセミナーの開催や利用者向け託児サービス、就職活動等で自己負担した託児費用の一部助成、啓発イベントを実施した。

働く意欲があるにもかかわらず、種々の事情によって就労が困難な状況にある方を対象に「専門サポートコーナー」を新たに設置し、キャリアカウンセリングをはじめとしたチーム支援や各種プログラム、求人情報の提供・職業紹介、職場定着支援など、就労困難者に対するきめ細かな支援を実施した。

このような利用者の年齢層や属性に応じたサービスや、利用者がニーズに応じて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、専門相談窓口を設置するとともに、多様な働き方に関するセミナーを実施し、ライフスタイルや人生観・職業観に応じた就業形態を選択できるよう支援した。

東京都しごとセンター多摩においては、若年者から高齢者まで幅広い年齢層の利用者に対して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により、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、定年等退職者、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や、就職に必要なパソコンのスキルを高める能力開発コース等を実施した。また、中小企業団体や行政機関と連携した就職面接会や、新卒向けの企業説明会等を実施した。

以上のような取組を展開した結果、令和2年度においては、新規利用者数 22,715 人、延べ利用者数約 194 千人、就職者数 11,041 人となった。

なお、新型コロナウイルス感染症への対策に取り組むため、非接触のサービス展開としてオンラインによる就職支援を行うとともに、早期再就職支援事業を実施した。新型コロナウイルス感染症への感染リスクを抑制するため、セミナーや面接会等のイベント中止、規模縮小による実施となり、当初計画していた規模等で実施できなかった事業があった。



## 事業報告（兼附属明細書）

### I 東京都しごとセンター事業の管理運営

東京都しごとセンターの指定管理者として、東京都や国等の関係機関と連携し、総合的な就業支援を行うとともに、施設の適切な管理運営を行った。

#### 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〔P32 表9〕

東京しごとセンターに入居する、ハローワーク、労働相談情報センター、職業能力開発センター、福祉人材センター、保育人材・保育所支援センター、職業能力開発協会等関係機関、ひとり親家庭支援センター等関連機関との連絡調整を行い、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連携し、総合的な雇用・就業サービスを提供した。

#### 2 普及啓発

東京都しごとセンター事業の実施に際し、ホームページやパンフレット等により、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、特設展示コーナーを設置し、各種事業のPRを行った。

- (1) 東京都しごとセンターホームページの改修と運用
- (2) 「東京しごとセンター利用案内」リーフレットの作成（A5判 16,000部・A4判 20,000部）

#### 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・セミナー室の貸出を行った。

表7 貸出施設利用実績

区分	講堂	セミナー室
定員	300人	51人
貸出	518件	380件
稼働率	51.1%	37.5%

また、貸出施設の利用者に対して、利用回数等の把握を行うとともに、施設の清掃状況や職員の対応等の満足度についてのアンケート調査を行った。

調査期間：令和3年1月7日から令和3年2月12日まで

調査対象：貸出施設利用団体（52件）

回収数：34件（回収率65.3%）

表8 東京しごとセンター貸会議室利用者アンケート 総合的な満足度

	大いに満足	概ね満足	やや不満	かなり不満	無回答
回収数	11	21	2	0	0
構成比	32.4%	61.8%	5.9%	0.0%	0.0%

表9 東京都しごとセンター事業実績総括表

1 東京都しごとセンター（飯田橋・多摩）利用状況

(1) 令和2年4月1日～令和3年3月31日まで

区 分	利用者数			就職者数 ※1
	新規利用者数	再来利用者数	計	
ヤング	5,577	34,737	40,314	3,282
ミドル	8,591	82,382	90,973	5,093
シニア	7,051	37,586	44,637	1,920
女 性	※2 1,606 1,351	11,199	12,550	725
専門サポート	145	903	1,048	21
小 計	22,715	166,807	189,522	11,041
総合相談	専門相談・事業所相談		4,338	/
	多様な働き方セミナー等		2,817	
小 計			7,155	
合 計			196,677	

※1 就職者数は、令和元年度以前の登録者で令和2年度に就職した者を含む

※2 年齢別コーナー等の併用を含む「女性しごと応援テラス（多摩ランチ含む）」の新規利用者

(2) 平成16年7月26日～令和3年3月31日まで（東京都しごとセンター開設以来）※3

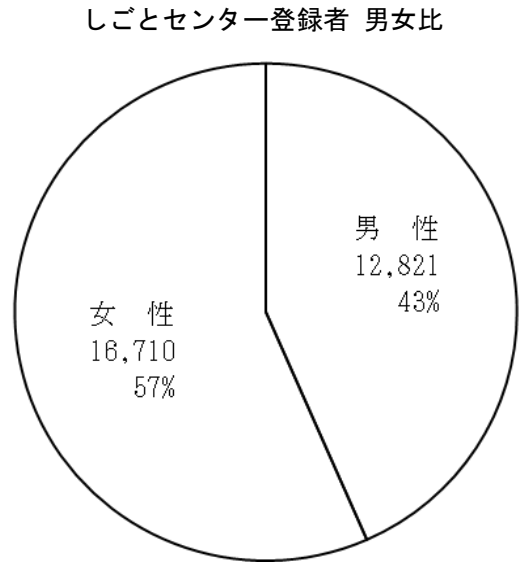
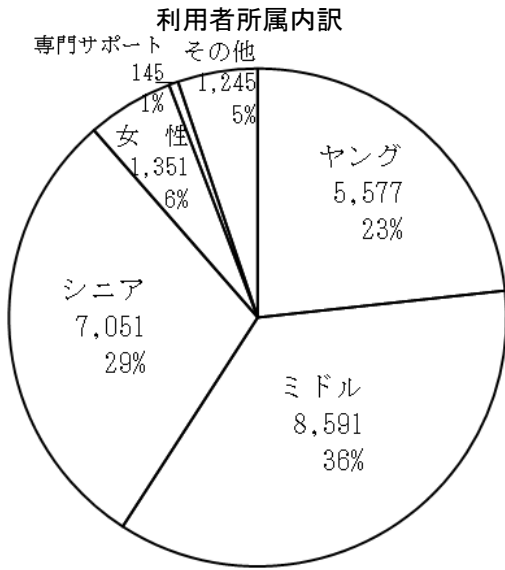
区 分	利用者数			就職者数 ※1
	新規利用者数	再来利用者数	計	
ヤング	143,516	827,285	970,801	75,807
ミドル	167,648	816,003	983,651	111,892
シニア	135,838	571,485	707,323	34,091
女 性	※2 10,694 9,429	89,263	98,692	5,654
専門サポート	145	903	1,048	21
小 計	456,576	2,304,939	2,761,515	227,465
総合相談	専門相談・事業所相談		87,348	/
	多様な働き方セミナー等		68,760	
小 計			156,108	
合 計			2,917,623	

※3 東京都しごとセンター多摩の実績は平成19年8月1日開設以降のもの

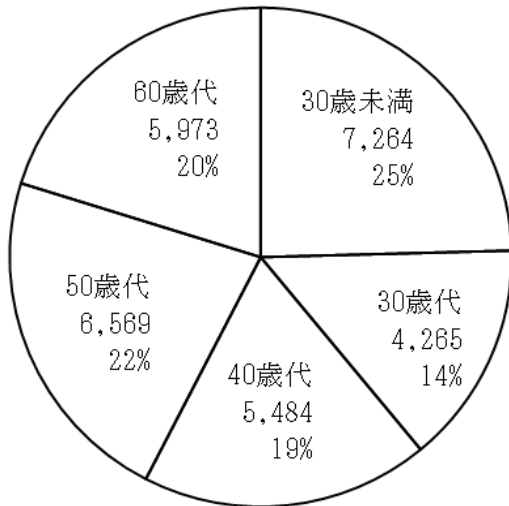
(3) 令和2年度オンライン登録実績（令和2年6月から令和3年3月まで）

区 分	利 用 者 数
	新 規
ヤング	763
ミドル	1,402
シニア	644
女 性	144
合 計	2,953

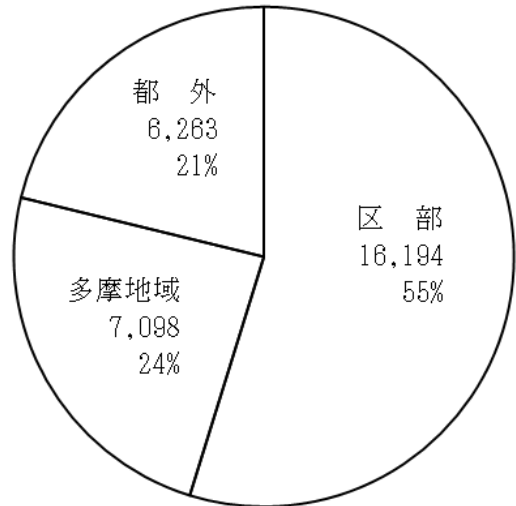
2 東京都しごとセンター（飯田橋・多摩）新規利用者登録状況  
（令和2年4月1日から令和3年3月31日まで）



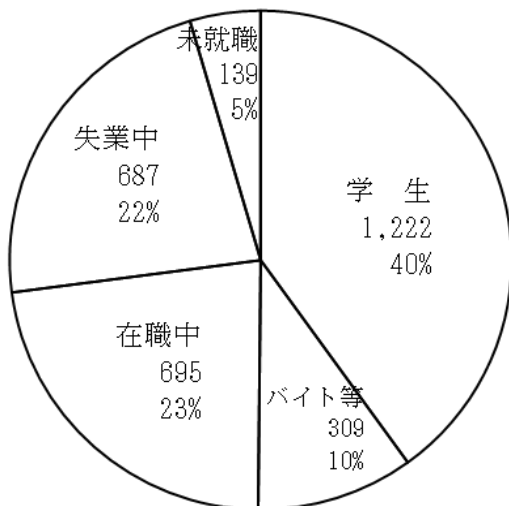
しごとセンター登録者 年齢層比



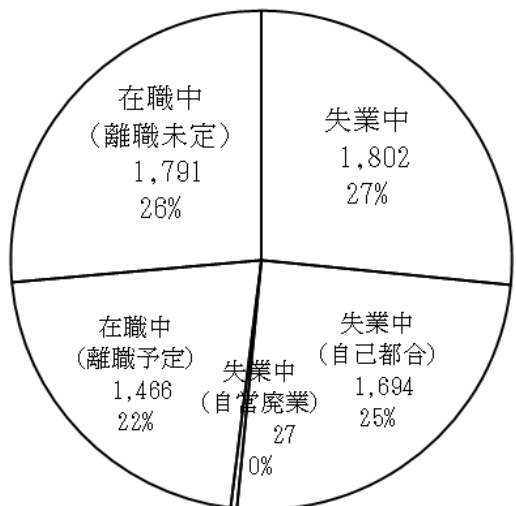
居住地区別利用状況



ヤングコーナー（飯田橋）利用者の属性



ミドルコーナー（飯田橋）利用者の属性



※属性は把握分を100とした割合

## 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、東京都しごとセンター利用者の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・職業観に応じた働き方を選択できるよう支援を行った。

### 1 総合相談窓口の設置

東京都しごとセンターでは、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、来所する利用者の多くは、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場合等もあり、就職活動に対して漠然とした不安を持っている。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、適切な窓口や外部機関の紹介等を行った。

### 2 事業所相談

事業主向けのサービスとして、人材活用に関する相談に応じるとともに、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・介護等の理由で離職し再就職を目指す方や家庭との両立を希望する方への求人については、委託事業者と連携して求人申込の支援を行った（729件）。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った（284件）。

### 3 専門相談窓口の設置

起業・創業、雇用以外の多様な働き方や、職業適性、社会保険等、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、助言や情報提供を行った。

- |               |                  |
|---------------|------------------|
| (1) 起業・創業相談   | 331件（うちオンライン8件）  |
| (2) 多様な働き方相談  | 407件（うちオンライン12件） |
| (3) 職業適性相談・検査 | 2,490件（うち検査931件） |
| (4) 社会保険・年金相談 | 278件（うちオンライン10件） |
| (5) メンタルケア相談  | 25件              |

### 4 多様な働き方に関する情報提供・普及啓発等

「非正規雇用で働くときの法律とチェックポイント」「自営型テレワークをはじめたい方に～自営型テレワーク（在宅ワーク）活用セミナー～」（非典型労働者向けセミナー）や「コミュニティビジネスで働く！～地域貢献を仕事に～」「農業を仕事にしたい！～東京の農業を知る～」（NPO・ボランティア活動セミナー）等の多様な働き方に関するセミナーや、区市町村と連携したセミナー等を実施し、情報提供を行うとともに、NPOでの就業体験の機会を設ける等多様な働き方について理解を深める取組を行った。

- |                                  |                          |
|----------------------------------|--------------------------|
| (1) 多様な働き方セミナー等                  | 計21回、1,274人（うちオンライン542人） |
| (2) 民間企業以外（NPO等）での就業体験（インターンシップ） | 24人日                     |

(3) 区市町村と連携したセミナー

計 シニア 10 回、 241 人

## 5 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を収集し、求職活動に役立つ情報の提供を行った。

## 6 事業実績の把握等

東京都しごとセンターの利用実績を集計・分析するとともに、各種サービスの満足度等についてのアンケート調査を実施した。

調査期間：令和2年12月8日から令和3年1月12日まで

調査対象：令和2年度利用者（無作為抽出による5,700人）

回収率：45.5%

表10 東京しごとセンター利用者アンケート 総合的な満足度

	十分満足	満足	やや不満	不満	不明
回収数	797	1,445	240	44	68
構成比	31.6%	57.2%	9.5%	1.7%	—

※構成比は不明分を除いた割合

### 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、求職活動支援セミナーや企業情報の提供等により、職業意識の形成を図るとともに、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実施した。

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った。

★の事業は国からの受託事業である若年者地域連携事業（ジョブカフェ事業）。

#### 1 キャリアカウンセリング等の実施

##### (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を配置し、個々の適性や希望、状況等を踏まえたきめ細かな相談やカウンセリングを行い、若年者の就業を支援した（21,575回（うちオンライン1,902回））。

##### (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した（30回・152人）。

##### (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やその保護者等からの「しごと」に関する相談に電話又は電子メールにて応じた（電話1,637回、電子メール37回）。

##### (4) 出張型支援の充実強化（新規）

地域の就労支援機関や教育機関と連携して、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出張型で提供した（122回（うちオンライン49回））。

##### (5) 能力開発コースの実施

就職にあたって必要な基本知識・技能を習得し、就業に結びつけるために、能力開発コースを実施した。

表 11 能力開発コース実施状況

講座名	内 容	実施回数	受講者
資格取得等支援講座	Microsoft Office Specialist の受験を目指す ・受験対策導入(応用) Word ・受験対策導入(応用) Excel	12回	19人

##### (6) 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した（4回・72人）。

##### (7) 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、グループワーク等により、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就職につなげた（9期・64人）。

(8) 様々な職業情報の提供

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った。

## 2 求職活動支援セミナー等の実施★

(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した（6回・63人）。

(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セミナーを実施した。

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、身につけられるセミナーを実施した（10回・129人）。

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、組織中の役割や責任を理解するセミナーを実施した（10回・92人）。

(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セミナーを実施した。

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セミナーを実施した（47回・602人）。

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付け、就職準備性を高めるセミナーを実施した（41回・477人）。

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つけるセミナーを実施した（17回・226人）。

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、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繋げるセミナーを実施した。（19回・246人）。

(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、若年求職者と企業のミスマッチや早

期離職の解消を図るため、採用や人材育成に関するノウハウ等を提供した（6回・49人）。

### 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した。

#### (1) 就職面接会の実施

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開催した（2回・108人）。

#### (2) 合同企業説明会

大企業指向等によるミスマッチ解消のため、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した（34歳以下向け9回・220人、新卒向け4回・309人）。

#### (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した（52回・174人）。

#### (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した（34歳以下向け9回・223人）。

#### (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った（14回・297人）。

#### (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った（登録企業数907社、情報提供2,476人（うちオンライン58人））。

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付した（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した（テーマ別セミナー20回・293人、企業訪問17回・220人）。

#### (7) 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を実施した（12回（うちオンライン2回））。

#### (8) 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、メールマガジンで配信した（40回）。



#### 4 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、入職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した。

(1) 社会人基礎力プログラム（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つけるとともに、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した（基礎編 3 回（すべてオンライン）、応用編 3 回（すべてオンライン））。

(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り、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した（基礎編 3 回（すべてオンライン）、応用編 3 回（すべてオンライン）、職種別セミナー 3 回（すべてオンライン））。

(3) 参加者交流会

自己のキャリアプランを考える機会を提供するとともに、同世代グループ等を通じて交流することで、横の繋がりを形成し、入社早期の孤立化を防ぐため、経営者、先輩社会人等との意見交換を行った（3 回（すべてオンライン））。

(4) 育成担当者向け早期離職防止セミナー

職場にて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、チューターの役割、コーチング等のノウハウを提供した（2 回・22 人）。

(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た（2 回・22 人）。

(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等、早期離職防止のノウハウをまとめたガイドブックを作成し中小企業等に対し配布した（2,000 部）。

#### 5 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への間接的支援の促進を図った。

(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した（2 回・29 人）。

(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った（2 回・28 人）。

(3) 保護者向けセミナー

若年者の保護者を対象に、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

を実施した（2回（すべてオンライン））。

(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した（2回（すべてオンライン））。

## 6 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、高校生の就業意識を醸成するためのセミナーを行った（延べ24校・99回・2,437人（うちオンライン1回・13人））。

## 7 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、就業に向けた自信と意欲を高める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した。

(1) ワークスタート支援プログラム

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、1期あたり7週間のカリキュラムを実施した（3期・受講者24人、修了者24人）。

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った（体験ワーク18回・17人、保護者向け説明会3回・23人）。

(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した（2回・9人（うちオンライン1回・5人））。

## 8 若者正社員チャレンジ事業（平成30～令和3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、働くうえでの実践的な能力を身につけ、正規雇用化を図った。

(1) 若年求職者向け実習

働くうえ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した（468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」をそれぞれ支給した。

また、企業内実習終了後、ハローワーク飯田橋U-35の職業紹介を通じて実習に参加した若年求職者を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「採用奨励金」を支給することで正規雇用の促進を図った。

(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等、職場定着のための支援を行った。

9 ヤングコーナーオンライン特設サイト開設（学生向け）

特設サイトを開設し、既にセンターを利用している、又は新たにオンラインによって利用登録した学生に対して、オンラインでの就職活動相談やセミナーを実施した。

(1) 就職活動相談

キャリアカウンセラーによるオンラインでの就職相談活動相談及びアルバイト探し相談を実施した。

(2) 就職活動セミナー

就活ノウハウを提供するセミナー等をオンラインで実施した。

(3) 企業説明会

学生採用に積極的な企業を開拓し、オンラインで説明会を実施することで、企業理解の促進を図った。

## IV 中高年者の雇用就業支援

中高年者（30歳から54歳）の雇用・就業支援事業として、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、求職活動支援セミナー・再就職基礎講座等の能力開発コースの実施、民間就職支援会社の持つ独自の求人情報等を活用したマッチング等、総合的できめ細かいサービスを提供することにより、雇用のミスマッチの解消、再就職活動を支援した。

### 1 就職支援アドバイザーによる支援

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、再就職活動を支援した。

ア	カウンセリング回数	延べ 69,697 回 (うち来所 19,918 回、オンライン 1,210 回)
イ	就職までの平均日数	202.4 日
ウ	就職者の平均カウンセリング数	10.3 回

### 2 求職活動支援セミナーの実施

中高年者の再就職に必要な実践的なテクニックの習得を目的として、求職活動支援セミナーを実施した。

#### (1) 小規模セミナー

##### ア 「自己理解促進」・「就職対策支援」

カウンセリングを通じて抽出した、求職者が抱える共通課題を解決するために、求職情報の探し方、応募書類作成のポイント、面接のロールプレイ等のセミナーを定期的で開催して、利用者の基礎的知識の向上を図った。

(実施セミナー：就職成功のポイント、面接技法等)

(ア) 実施回数 328 回 (うちオンライン 36 回)

(イ) 受講者数 5,032 人 (うちオンライン 1,376 人)

##### イ 就活ギアチェンジセミナー

初回利用日から6か月以上経過した未決定者を対象に、グループワークを実施し、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った。

(ア) 実施回数 24 回

(イ) 受講者数 104 人

##### 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にグループワークを実施し、早期就業の機会を拡大した。

(ア) 実施回数 13 回

(イ) 受講者数 224 人

##### 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、在職者の就職活動の活性化を図った。

(ア) 実施回数 36 回 (うちオンライン 1 回)

(イ) 受講者数 528 人 (うちオンライン 10 人)

(2) 大規模セミナー

東京都しごとセンターのPR事業として、労働市場の現状や求職活動の効果的な方法等の実践的なセミナーを開催して求職活動に役立つ情報提供を行った。

(実施セミナー：～望む働き方を実現する～自分をプロデュースする応募書類の作り方 等)

ア 実施回数 6回

イ 受講者数 195人

(3) 非正規就業者向けアプローチセミナー

就業支援を必要とする就職氷河期世代等の非正規就業者の掘り起こしのために、マネープラン等の生活設計やキャリアアップをテーマとしたセミナーを開催した。

ア 実施回数 24回(うちオンライン10回)

イ 受講者数 207人

### 3 就職面接会

中高年者を対象とした合同面接会を開催した。

(1) 実施回数 6回

(2) 参加企業数 52社

(3) 参加者数 338人

### 4 能力開発コースの実施

就職にあたって必要な基本知識・技能を習得するために、就職支援アドバイザーの受講指示により、能力開発コースを実施した(93回・1,254人(うちオンライン17回・211人))。

表12 能力開発コースの実施

講座名	内 容	実施回数	受講者
再就職基礎講座	・コミュニケーション能力向上 ・キャリア開発	47回 (うちオンライン17回)	538人 (うちオンライン211人)
スキルアップ講座	・初心者 ・Word及びExcel入門 ・Word初級・Excel初級 ・PowerPoint	42回	646人
資格取得等支援講座	Microsoft Office Specialist の受験を目指す ・受験対策導入(応用) Word ・受験対策導入(応用) Excel	4回	70人
	計	93回 (うちオンライン17回)	1,254人 (うちオンライン211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の検索や、履歴書・職務経歴書の作成

に利用できるパソコンと独自求人検索用のパソコンを設置し、求職活動に役立つ情報の提供を行った。

## 6 ミドルアフターのキャリアチェンジ支援

産業構造の変化等の影響により、キャリアを活かしづらいミドルアフター層（45～54歳）の求職者に、就職の方向性の拡大やマッチング機会の提供等の就職支援を行った。

### (1) キャリアチェンジセミナー

- ア 実施回数 12回
- イ 受講者数 193人

### (2) 職種理解見学会

- ア 実施回数 10回
- イ 参加者数 118人（うちオンライン 62人）

### (3) 職場体験

- ア 実施回数 6回
- イ 参加者数 23人

### (4) 合同企業説明会

- ア 実施回数 6回
- イ 参加企業数 47社
- ウ 参加者数 93人

## 7 ミドル版ワークスタート支援プログラム

無業状態が長く続き、職業人、社会人としての経験等が不足している中高年層を対象に、就職活動に進むための準備段階として、自信回復、職場に必要な基礎能力の付与及び就労体験等を組み合わせたプログラムを提供して、職業的自立を目指すための第一歩を支援した。

- ア 実施回数 2回
- イ 受講者数 27人

## 8 非正規向け特別支援

正社員としての再就職を目指す求職者に対し、個々の状況にあわせて受講できるプログラム等を提供し、早期の正社員就職を支援した。

### (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等、就職活動に必要な情報を提供することを目的として、求職活動支援セミナーを実施した。

- ア 実施回数 6回
- イ 受講者数 218人

### (2) パソコン講座の実施

就職にあたって必要な基本知識・技能を習得するために、就職支援アドバイザーの受講指示により、パソコン講座を実施した（15回・251人）。

表 13 パソコン講座の実施状況

講座名	内 容	実施回数	受講者
スキルアップ講座	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Word及びExcel入門</li> <li>・ Word初級・Excel初級</li> <li>・ PowerPoint</li> </ul>	7回	131人
資格取得等支援講座	Microsoft Office Specialist の受験を目指す <ul style="list-style-type: none"> <li>・受験対策導入(応用) Word</li> <li>・受験対策導入(応用) Excel</li> </ul>	8回	120人
計		15回	251人

(3) 就活エクスプレス事業

キャリアの振り返りや職場訪問等による中小企業理解、応募書類作成、面接対策等、就職活動を進めるうえでの課題に応じたプログラムをグループワーク形式で実施するとともに、専任のジョブコーディネーターによる求人紹介等の支援を実施した（32回・373人）。

9 東京しごと塾事業（平成30～令和3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54歳までの求職者を対象にプログラムを提供し、実践的な能力を身につけさせ、正規雇用化を図った。また、プログラム修了者に対し、就職活動や就職後の職場定着を支援した。

プログラムの実施	7期・99人
実習中カウンセリング	1,250回（うちオンライン153回）
定着支援講座	13回・101人
人材育成講座	7回・144人（うちオンライン7回・144人）
助成金の支給	70人

10 ミドルチャレンジ事業（呼称：Jobトライ）

（平成30～令和3年度、東京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54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た。

事前セミナー	15回・139人
企業合同説明会	14回・205人（うちオンライン2回・16人）
実習前セミナー	17回・54人
企業内実習	57人

## 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、ハローワークと連携し、就業相談・職業紹介を実施した。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した。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、潜在的な求職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た生涯現役社会推進事業、65歳以上の高年齢者を対象とした職場体験事業、高年齢者が培った総合的な職務遂行能力を中小企業で活かせる人材を養成する中小企業エキスパート人材開発プログラムを実施し、高年齢者に対する再就職活動を支援した。

### 1 就業相談

ハローワークと連携し、就業相談やキャリアカウンセリング、ミニ就職面接会等のサービスを提供した。

#### (1) 就業相談・職業紹介等

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等に対し、職歴や現状、希望条件等を踏まえた就業相談を行うとともに、ハローワークと連携して求人情報の提供・職業紹介を実施し、早期の再就職を図った(30,522件(うちオンライン63件))。また、職員の相談技法について一層の質的向上を図るため、事例検討会を実施した(10回)。

#### (2) キャリアカウンセリング

キャリアコンサルタントの資格を持った職員が、仕事に関する個別の様々な問題点の整理や方向性、定年後のキャリア形成等についてカウンセリングを実施した(970件)。

#### (3) ミニ就職面接会

効率的なマッチングを図るためのミニ就職面接会(1回・0人採用)をハローワークと共催実施した。

#### (4) 再就職支援ツールの実施

就業相談の過程で「職業選択ツール」等を活用し、職種の検討と今後の働き方に対する自己理解を促し、就職活動の方向づけに活用した(1,578件)。

### 2 再就職活動支援セミナーの実施

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を開催し、就業相談ともリンクさせたサービスを展開した。

#### (1) 基本セミナー

「履歴書の書き方」「職務経歴書の書き方」「求人検索のポイント」「面接のポイント」等、就職活動の基本セミナーを実施するにあたり、在職者が参加しやすいよう平日に加えて土曜日も開催した。さらに就業相談の中で応募書類添削等の個別指導を行うことにより、一層の就業促進を図った(236回・3,358人(うちオンライン28回・525人))。

#### (2) 実践セミナー

基本セミナーを受講した高年齢者に対し、応用力をつけるため、次のステップとして、「職務経歴書の棚卸し体験」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した(18回・167人)。

#### (3) 再就職応援セミナー

高年齢者の採用の現状や求人動向を把握し、実際の就業現場で求められる高年齢者像を理解することで、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



要性を理解するためのセミナーを実施した。

ア 「就活スタート」編

これから就職活動を始める高年齢者を対象に、マインドチェンジやキャリアチェンジの重要性を説明するとともに、高年齢者の就職状況を紹介するセミナーを開催した（60回・985人（うちオンライン7回・123人））。

イ 「就活応用」編Ⅰ

再就職経験者からの体験談とグループワークを通じて、再就職に向けた自己理解を促進し、マインドチェンジやキャリアチェンジのきっかけを提供するセミナーを開催した（7回・113人）。

ウ 「就活応用」編Ⅱ

高年齢者の就職実績が高い業界や職種をテーマに、業界関係者、人事担当者を講師としてセミナーを開催し、企業が求めるスキルや資質についての理解促進、職種転換についての具体的なイメージの構築を図った（5回・83人）。

### 3 シニアのパソコンスキルアップ講座

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ついていくため、パソコンスキルアップ講座を実施した。

- (1) 入門編（初心者・入門の各コース 計47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70人）
- (3) 応用編（ワード応用・エクセル応用の各コース 計17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として、定年退職後の働き方をテーマに、ライフプランの作成、高年齢者の労働市場、再就職活動のプロセスやノウハウ等を網羅した総合的な情報提供を行い、再就職を支援するセミナーを実施した（6回・217人）。また、セミナー受講者の中から希望者を募り、ライフプランの個別相談を実施した（24件）。

(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、高齢期を迎える前の段階から、今後のキャリアデザインと就職活動を考え、併せて年金・ライフプランも網羅することにより、早期に高齢期を見据えた準備に取り組むセミナーを実施した（4回・121人）。また、セミナー受講者の中から希望者を募り、ライフプランの個別相談を実施した（13件）。

(3) シニア予備群向け出張セミナー

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蒙やアドバイスを行った（18社（うちオンライン11社））。

### 5 生涯現役社会推進事業

現在就職活動は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した（66回・1,495人（うちオンライン6回・274人））。

## 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した。

### (1) セミナー実施

NPO就労やコミュニティビジネス等、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、活動場所の探し方等を網羅する内容で実施した。また、今後の活動参加に向けた方向性の確立に役立てるため、グループワークによる課題演習を実施した（4回・53人）。

### (2) 就業相談

セミナーを受講して身につけた基礎知識を踏まえて、NPO就労等の社会参加に向けて具体的な活動方針を自己決定できるように、シニアコーナーでの雇用就業事例との比較も織り交ぜながら、就職支援アドバイザーが担当制によりサポートした。

## 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、採用を希望する企業を対象に65歳以上の高年齢者を対象とした職場体験事業を実施し、70歳以上の高年齢者についても就業支援に取り組んだ。

### (1) シニア活用開拓員による企業訪問・職場体験の協力要請

高年齢者活用意向調査の結果等をもとに、シニア活用開拓員が採用意向を持つ企業へ訪問を行い、職場体験受入の協力要請及び高年齢者の雇用勧奨を行った（企業訪問331社（うちオンライン4社））。

### (2) 再就職フェイスシートを活用した就業相談の実施

再就職フェイスシートを用いた就業相談により、職務経歴の振り返りや自己のアピールポイントを再構築してもらうとともに、高年齢者の採用を希望する企業と職場体験希望者のマッチングを図った。

### (3) 職場体験の実施と職業紹介機関との連携

職場体験を希望する登録者に対して、1日3時間程度、最大3日間の短期職場体験を実施するとともに、ハローワークとの連携による職業紹介を行い、就業機会の提供を図った（体験実施74件）。

### (4) 事例集の作成

「しごとチャレンジ65」を通じて採用された65歳以上のシニアと採用した企業にヒアリングを実施し、事例集として取りまとめた（5,000部）。

## 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」

少子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・経験の活用が必要である。

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することで、高年齢者の再就職を支援した。具体的には、大手・中堅企業において一定の経験と能力を持った高年齢者を対象に、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等、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した。

このプログラムでは、中小企業向け支援として高年齢者人材活用セミナーを開催するとともに、プログラム修了者の人材情報を中小企業へ広く提供し、中小企業とプログラム受講者とのマッチングを行った。

#### [実施状況]

(1) 実施回数	3回
(2) 応募者	114人
(3) 受講者	52人
(4) 修了者	50人
(5) 就職者(※)	28人
(6) 受講者募集用チラシ作成	32,000枚
(7) 企業向けチラシ作成	72,000枚
(8) 企業向けセミナー	1回

※令和3年5月10日現在

### 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協働し、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した。

#### (1) 中小企業向け人材開発コースの改善

社会経済状況の変化に対応するため、コースの内容等の見直しを行った。

改善：1コース（オフィスビルクリーニングスタッフ）

#### (2) コースの実施 [P50 表14]

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ため、短期間の就職前準備講習を実施した。講習修了時には、ハローワークと連携して求人事業所との合同面接会を行い就職に結びつけた。

#### [実施状況]

ア 実施回数	15回（1コース平均12.7日）
イ 定員	275人
ウ 応募者	673人（平均応募倍率2.4倍）
エ 受講者	195人
オ 修了者	191人（55～59歳33.5%、60歳以上66.5%）
カ 就職者(※)	127人（平均就職率66.5%）
キ リーフレット作成	48,500部
ク コース別募集チラシ作成	286,000部
ケ 合同面接会	14コース
コ 個別マッチング	1コース

※令和3年5月10日現在

表 14 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）

55歳以上の方のための就職支援講習

( )は女子内数

No.	コース名	講習期間	講習	定員	応募者数		受講者数		修了者数		就職者数	
			日数		(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
1	マンション管理員①	4/3 ~ 4/28	15	30	62	(3)						
2	ベビーシッター①	9/23 ~ 10/19	7	20	69	(65)	18	(18)	17	(17)	15	(15)
3	マンション管理員②	7/9 ~ 8/6	15	30	33	(2)	22	(2)	21	(2)	19	(2)
4	メディカル給食①(吉祥寺会場)	3/8 ~ 3/23	9	15	25	(17)	10	(9)	10	(9)	5	(4)
5	保育補助員②	9/15 ~ 10/15	13	15	67	(60)	18	(17)	18	(17)	16	(16)
6	マンション管理員③	9/24 ~ 10/21	15	15	58	(13)	11	(2)	11	(2)	8	(1)
7	ケアスタッフ(介護職員初任者研修)	10/6 ~ 12/4	30	15	26	(18)	13	(9)	13	(10)	7	(7)
8	メディカル給食②(飯田橋会場)	10/30 ~ 11/19	9	15	35	(27)	10	(7)	8	(5)	2	(1)
9	コンビニエンスストアスタッフ	11/5 ~ 11/20	8	15	20	(13)	8	(4)	8	(4)	5	(3)
10	ベビーシッター②	11/25 ~ 12/9	6	15	28	(26)	6	(6)	6	(6)	4	(4)
11	警備スタッフ②	12/7 ~ 12/23	8	15	12	(0)	5	(0)	5	(0)	1	(0)
12	ヘルパー(介護職員初任者研修)②	1/12 ~ 3/10	28	15	52	(30)	12	(7)	12	(7)	2	(1)
13	保育補助員③	1/14 ~ 2/9	13	15	57	(46)	16	(14)	16	(14)	12	(11)
14	マンション管理員④	1/26 ~ 2/26	15	15	71	(14)	24	(6)	24	(6)	19	(5)
15	調理業務アシスタント	2/16 ~ 3/5	8	15	36	(20)	13	(7)	13	(8)	6	(4)
16	ベビーシッター③	3/2 ~ 3/12	7	15	22	(22)	9	(9)	9	(9)	6	(6)
合計			206	275	673	(376)	195	(117)	191	(116)	127	(80)

注1 マンション管理員①の中止により、受講者予定者の一部はマンション管理②を受講

※就職者数は、令和3年5月10日現在

[修了者の年齢構成]

年齢層	59歳以下	60～64歳	65～69歳	70歳以上	計
人数(人)	64	77	38	12	191
割合(%)	33.5	40.3	19.9	6.3	100

10 はつらつ高齢者就業機会創出支援事業

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。）に対し、求人情報や高年齢者就業に関する情報等を提供した（令和2年度末現在12か所）。[P52表15]

また、合同就職面接会の共催、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った。

(1) 情報システムの運用

財団と各アクティブシニア就業支援センター間を専用回線でつなぐ情報システムの運用管理を行った。国から提供を受けたハローワーク求人情報を各アクティブシニア就業支援センターへ配信し、各所の就業相談や無料職業紹介事業等の業務支援を行った。

(2) 地域別合同就職面接会の共催

アクティブシニア就業支援センターと共催し、合同就職面接会を実施した（延べ7回・求人事業所44社・求人件数228件・求人数375人・面接会参加者158人・延べ面接者数165人・就職者21人）。

(3) アクティブシニア就業支援センター職員の育成

アクティブシニア就業支援センター職員を対象に、職業相談・求人受理等の基礎知識や技法等を付与するため、新任研修、実務研修を実施した（新任研修2回・実務研修6回、参加者66人（うちオンライン3回、参加者44人））。

(4) 連絡会議の開催

アクティブシニア就業支援センター相互の連携や情報交換等を促進していくため、四半期毎に連絡会議を開催した（4回）。

(5) 業務提携に対する支援

アクティブシニア就業支援センター間において、「業務提携契約」に基づき共有化された求人情報の運用管理を行った（共有化求人件数1,044件・紹介件数330件・就職者数55人）。

(6) 求人開拓支援

アクティブシニア就業支援センターの求人事業所としての認知度を上げるために、アクティブシニア就業支援センターの事業概要をまとめた事業所向けパンフレットを作成し、広報を実施することで、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の開拓を促進した（5,000部作成・都内事業所等へ配布）。

(7) シニア就業支援キャラバンの実施

高齢者の就職活動のさらなる充実を図るために、地域で高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」事業を実施した（12回・来場者918人）。

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か所で開催した。

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った（合同就職面接会参加企業120社）

イ 合同就職面接会の実施

地域で高齢者を就職につなげることを目的に、合同就職面接会を実施した（合同就職面接会参加者388人）

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した（求職者向けセミナー912人、企業向けセミナー120社（すべてオンライン））

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した（延べ571件）

## 11 区市町村と連携した高齢者向け再就職支援セミナー等の実施

地域における高齢者の就業促進を図るため、高齢者向け再就職支援セミナーや個別相談会等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った（10回・241人）。〔P35 4(3)区市町村と連携したセミナーの再掲〕

表 15 アクティブシニア就業支援センター設置状況（令和 2 年度末 12 か所）

年度	地区名	事業主体	開設時期
14	練馬区※	シルバー人材センター	平成14年 8 月
	品川区	社会福祉協議会	平成14年 9 月
	新宿区	公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター	平成15年 1 月
	稲城市	社会福祉協議会	平成15年 3 月
15	葛飾区	社会福祉協議会	平成15年 8 月
	中央区	社会福祉協議会	平成15年10月
	府中市	公益財団法人府中市勤労者福祉振興公社	平成15年10月
	目黒区※	シルバー人材センター	平成15年10月
	三鷹市	NPOシニアSOHO普及サロン・三鷹	平成15年12月
	立川市	立川商工会議所	平成16年 3 月
16	板橋区	社会福祉協議会	平成16年 4 月
	多摩市※	シルバー人材センター	平成16年 7 月
17	世田谷区※	公益財団法人世田谷区産業振興公社	平成17年 5 月
	日野市※	社会福祉協議会	平成17年 8 月
20	港区	公益社団法人長寿社会文化協会	平成21年 2 月
23	大田区	社会福祉協議会	平成24年 2 月

※目黒区のアクティブシニア就業支援センターは、平成 18 年度末に廃止

※多摩市のアクティブシニア就業支援センターは、平成 23 年度末に廃止

※世田谷区のアクティブシニア就業支援センターは、平成 26 年 1 月に廃止

※練馬区のアクティブシニア就業支援センターは、平成 25 年度末に廃止

※日野市のアクティブシニア就業支援センターは、令和 2 年度末に廃止

## VI 女性の再就職支援

結婚や出産、育児、介護等で離職し、家庭と両立して働きたいと考えている方や復職にブランクがある方を対象とした女性再就職支援窓口を設置し、専門の就職支援アドバイザーによる個別カウンセリングを行っている。また、ビジネススキルや専門スキルを付与する能力開発、離職ブランクを回復するための職場体験等を組み合わせた総合的プログラムや地域に出向いてのセミナー等の実施等、きめ細かな支援を行い、女性の能力発揮、女性労働力の開発・活用、仕事と家庭の両立支援への取組を進めた。

### 1 女性再就職支援窓口の運営

家庭と両立しながら働きたいと考えている方や復職にブランクがある方を対象とした「女性しごと応援テラス」において、専門の就職支援アドバイザーによる個別カウンセリング（8,954回（うちオンライン322回））やミニセミナー（104回）の実施、各種情報提供等を行い、きめ細かなサービスを提供した。

また、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した。

### 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）の実施

結婚や出産、子育て等により長期の離職ブランクがある女性等、本人の自立的な活動を促す支援だけでは再就職が困難な女性求職者を主な対象として、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、営業事務等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、企業人事担当者との交流会等を組み合わせた総合的な10～12日間の支援プログラムを実施した（7回・修了者84人・就職者37人）。[P54 表16]

また、サポートプログラム終了後、一定期間を経過しても就職が決まらない修了生に対して、グループワーク等を中心としたフォローアップセミナーを実施し、就職活動へのモチベーションアップを図った（7回・52人）。

#### (2) 女性再就職サポートプログラム（地域型）の実施

育児や介護等の家庭の事情で遠距離の外出が困難な女性求職者を対象に、自宅近くで受けられる支援として、働くための心構えや方向性の確認、働き方の違い、ビジネスマナー・ビジネスコミュニケーションの確認、再就職経験者や企業人事担当者との交流会を行い、再就職に対する意識を高めるための5日間の支援プログラムを実施した（5回・修了者62人・就職者19人）。[P54 表17]

また、サポートプログラム終了後、希望者を対象に企業での職場体験を実施し、仕事を体感することで就職のイメージの醸成につなげた（5回・修了者20人）。

表16 サポートプログラム（拠点型）の実施状況

回	プログラム名	実施センター	実施期間	定員	受講者	修了者	就職者
1	人事・給与計算コース	飯田橋	6/8～17	25	11	10	7
2	経理基本コース	飯田橋	7/1～16	25	12	11	7
3	人事・給与計算コース	飯田橋	9/1～17	25	10	10	2
4	医療事務コース	飯田橋	10/8～23	25	15	14	7
5	事務基本コース	飯田橋	11/4～19	25	15	15	8
6	経理基本コース	飯田橋	1/12～28	25	9	9	4
7	事務基本コース	飯田橋	2/2～18	25	15	15	2
合 計				175	87	84	37

※就職者数は令和3年3月31日現在。

表17 サポートプログラム（地域型）の実施状況

回	プログラム名	実施地区	実施センター	実施期間	定員	受講者	修了者	就職者
1	blanksがあっても大丈夫！ 働きたい！のはじめの一步コース	北区	飯田橋	9/24～30	25	11	10	6
2	blanksがあっても大丈夫！ 働きたい！のはじめの一步コース	中野区	飯田橋	10/12～16	25	15	15	3
3	blanksがあっても大丈夫！ 働きたい！のはじめの一步コース	墨田区	飯田橋	11/24～30	25	14	14	5
4	blanksがあっても大丈夫！ 働きたい！のはじめの一步コース	世田谷区	飯田橋	1/25～29	25	10	10	1
5	blanksがあっても大丈夫！ 働きたい！のはじめの一步コース	練馬区	飯田橋	2/15～19	12	13	13	4
合 計					112	63	62	19

※就職者数は令和3年3月31日現在。



### 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）

再就職にあたり納得して働くために、まず自分自身のことや現在の労働市場等を確認し、働く目的や環境を整理したうえで、具体的な仕事探しのポイント等就職活動のノウハウを学ぶセミナーを実施した。また、セミナー終了後、希望者に対する個別相談を地域との連携により都内各所で実施した。

ア セミナー (10回・237人)

イ 個別就業相談会 (10回・65人)

#### 実施状況

タイトル	「私らしいライフキャリアを作る！～仕事を探す前に準備すること～」 「生き生きと働きたい！これからの私の育て方」
実施地区	豊島区、北区、中野区、江戸川区、台東区、文京区、大田区、練馬区、板橋区、葛飾区

#### (2) 子育て女性向けセミナーの実施

子育て中の女性を対象に、就職活動や就職後の不安を解消し前向きに再就職に臨めるよう、再就職に向けての心構えや準備、情報提供を行う、子ども同伴で受講できるセミナーを実施した（5回・50人）。

#### 実施状況

タイトル	「わたし」も「子ども」も大切にしながら働きたい！～私らしく「両立」を考える～
実施地区	江戸川区、台東区、中央区、世田谷区、港区

#### (3) 女性向け在宅ワークセミナーの実施（新規）

家庭の事情等により自宅で働くことを希望する女性向けに在宅ワーク等に関する基本的な情報を提供するセミナーを実施した（3回・84人（うちオンライン1回・45人））。

#### (4) レディ GO! ワクワク塾の実施（新規・東京都委託事業）

子育てとの両立に不安があり再就職を躊躇している女性を対象に、セミナーとインターンシップを組み合わせた週1回・3か月程度のプログラムを実施した（4回・80人）。

### 4 就職面接会等の実施

企業と利用者が気軽に交流できる場を提供するため、少人数での企業説明会や就職面接会を実施した（36回・17社（うちオンライン10回・10社））。

### 5 職場見学会の実施

職場の雰囲気や働くイメージをつかむことにより、就職に対する不安を和らげることを目的とした職場見学会を実施した（1回・1社（すべてオンライン））。

### 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

主な対象とし、女性の興味を意識したテーマのセミナーと企業との交流会を実施した。

(3回・55人)

#### 実施状況

タイトル	私らしく両立できる仕事との出会い方
地区	中野区、荒川区、杉並区

#### (2) 啓発セミナー

東京都主催の「レディGO! Project」に参加し、面接対策セミナーの実施及びブース出展による事業PRを行った。(3回)

### 7 利用者向け託児サービスの実施

子供連れでもセンターの各種就業支援メニューを利用できるよう、東京しごとセンター内で託児サービスを実施し、子育て中の女性の就職活動支援を実施した(335人)。

## Ⅶ 就労困難者の雇用就業支援（新規）

働く意欲があるにもかかわらず、種々の事情によって就労が困難な状況にある方がいる。東京都は、こうした方を就労困難者と定義し、個性と能力に応じて働くことができるよう応援するため、令和元年12月に「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」を制定した。

センターでは、当該条例の趣旨を踏まえ、新たに「専門サポートコーナー」を設置し、就労困難者へのきめ細かい就労支援を実施した。

### 1 専門サポートコーナーの設置・運営

センター内に「専門サポートコーナー」を設置し、個別カウンセリング、各種プログラムの実施及び職業紹介等の支援を行った。（令和2年9月開設）

### 2 就労支援アドバイザー等によるチーム支援

就労支援アドバイザーや職場定着支援員、臨床心理士等で構成するチームにより、利用者個々の状況に応じた支援を行うことで、利用者の社会的自立及び就労の準備度の向上を図り、就職及び職場への定着に結びつけるサービスを提供した（新規利用者145人）。

#### (1) 個別カウンセリング

利用者ごとに担当の就労支援アドバイザーが丁寧にカウンセリングを行うことで、個々の特性や状況に応じたきめ細かな支援を行った（726回（うちオンライン48件））。

また、利用者が行うハローワークでの就職活動や職場見学、採用面接等に同行しサポートを行った（16回）。

#### (2) 各種プログラムによる支援

利用者の社会的な自立及び就労を支援するためのプログラムを設定し、利用者個々の特性や状況に応じたプログラムを実施した。また、就労の際に求められるスキルの向上を図るため、パソコンスキル等の養成を実施した。

ア 生活自立 12回・16人

イ 社会自立 27回・39人

ウ 就労自立 23回・44人

エ PC講座 13回・30人

#### (3) 就労受入先の確保

求人開拓員が都内事業所を訪問して求人を開拓するとともに、職務内容、就労条件及び給与支払方法等の条件緩和について交渉を行うことで、利用者の特性や状況に沿った就労受入先の確保を行った（97社、121件、480人）。

#### (4) 利用者・就労受入先のマッチング

就労の準備が整った利用者及び就労受入先に対して情報提供・マッチングを行った（就労者21人（うち独自求人1人））。

#### (5) 就労後の定着支援

職場定着支援員が利用者を雇用した事業所を訪問するなどし、就労受入れ先に定着するよう、利用者・事業所双方に対して定着支援を行った（32回（うち企業訪問2回））。

### 3 関係機関との連携

様々な側面から就労困難者を支援する各種支援機関・窓口（関係機関）を訪問し、利用者支援などに関し連携を行った。

## Ⅷ 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した。

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、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した。

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展開を図った。また、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した。

その他、令和2年10月に立川市に開設した、女性再就職支援窓口「女性しごと応援テラス多摩ランチ」において、結婚や出産・育児、介護等で離職した女性を対象に、キャリアカウンセリングや各種セミナー等の能力開発を実施した。

### 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った。

#### (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った。

#### (3) 事業所相談

事業所向けサービスとして、人材活用に関する相談に応じるとともに、新規求人を受け付けた（78件）。

### 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、専門的知識と豊富な経験を有する民間就職支援会社のアドバイザーによる利用者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、求人情報の提供等、きめ細かな就職支援を行い、早期の就職を支援した。

(1) カウンセリング回数	延べ 9,803 回	(うち来所は 9,439 回)
(2) 就職までの平均日数	227.7 日	
(3) 就職者の平均カウンセリング数	5.8 回	

### 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した。

(1) 若年者向け	25 回・286 人	(うちオンライン 5 回・34 人)
(2) 中高年者向け	13 回・489 人	(うちオンライン 3 回・88 人)

(3) 高齢者向け 11回・416人（うちオンライン1回・17人）

#### 4 能力開発コースの実施

就職にあたって必要となる、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した（20回・144人）。

#### 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て、土曜就活セミナーを実施し、効率的に就職活動のスキルの習得を図ることができるよう、就職活動に役立つテーマを毎回設定した（35回・606人）。

#### 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必要とされるフリーター、女性、高齢者等に対する支援を効果的に実施した。

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した。

- (1) 若年者就職力アップ事業 1回・8人
- (2) 若年者早期就職支援事業 2回・18人
- (3) 女性の再就職に対する支援

ア 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）

- ① セミナー 9回・298人
- ② 個別就業相談会 9回・29人

##### 実施状況

タイトル	「面接・職場でより良い人間関係をつくるアサーティブを学ぼう！」他
実施地区	国分寺市、東久留米市、三鷹市、東村山市、国立市、多摩市、小金井市、武蔵野市、日野市

#### イ 女性再就職サポートプログラム

##### ① 女性再就職サポートプログラム（拠点型）

- (ア) プログラム 4回・42人（修了者）
- (イ) フォローアップセミナー 4回・30人

##### 実施状況

回	プログラム名	実施センター	実施期間	定員	受講者	修了者	就職者
1	自分に合った事務職発見コース	多摩	6/22～7/7	25	7	6	3
2	基礎から学ぶ経理コース	多摩	8/27～9/11	25	11	11	8
3	トライしてみよう！医療事務入門コース	多摩	11/12～11/30	25	14	14	8
4	再就職の力になる！事務職入門コース	多摩	1/13～1/28	25	12	11	5
合 計				100	44	42	24

② 女性再就職サポートプログラム（地域型）

(ア) プログラム 2回・40人（修了者）

(イ) 職場体験 2回・3人（修了者）

**実施状況**

回	プログラム名	実施地区	実施センター	実施期間	定員	受講者	修了者	就職者
1	女性のための再就職パソコンスキルアップコース	立川市	多摩	10/5～10/9	25	15	15	7
2	女性のための再就職パソコンスキルアップコース	府中市	多摩	2/15～2/19	25	25	25	6
合計					50	40	40	13

ウ 子育て女性向けセミナー

3回・58人

**実施状況**

タイトル	「わたしらしく働くためにキャリアプランを描こう」他
実施地区	三鷹市、府中市、立川市

エ 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 1回・15人

② 啓発セミナー 1回

オ 女性再就職支援窓口の運営（令和2年度設置）

① 就職支援アドバイザーによる支援 383回（うちオンライン2回）

② ミニセミナーの実施 30回

③ 情報の提供

④ キッズスペースの設置

カ 利用者向け託児サービスの実施

① 託児サービス 18人

② 見守りサービス 6人

(4) 高齢期向け再就職支援セミナー

3回・142人

(5) 就活エクスプレス事業

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（6回・71人）

ウ 1日コース（3回・56人）

エ フォローアップ講座（9回・72人）

オ 就職面接会（9回・25社・29人）

(6) 新卒支援事業

ア 面接対策セミナー 3回・43人

イ 合同企業説明会 4回・64社・324人（うちオンライン1回・7人）

ウ 中小企業見学会 10回・36人

エ 大学等就職支援者向けセミナー 2回・37人（すべてオンライン）

オ 保護者向けセミナー 1回・15人

カ 保護者向け中小企業見学会 1回・14人（すべてオンライン）

## 7 地域と連携した就業支援事業

しごとセンター多摩を利用しにくい地域の求職者に対し、利用者のニーズに応え効果的な支援を行っていくため、多摩地域の自治体・中小企業団体・都立職業能力開発センター・就労支援機関等と連携を図り、面接会・セミナーを共同で実施した。

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、多摩地域全域の雇用就業の推進を図った。

### (1) 雇用就業対策検討会

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した（1回・19人（うちオンライン17人））。

### (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職場定着、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した（1回・22社・25人）。

### (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した（1回・124人）。

### (4) 就職面接会等[表18・表19]

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した（合同就職面接会4回・75社・209人、地域就職面接会11回・84社・289人、地域セミナー13回・237人（うちオンライン1回・13人））。

表18 就職面接会実績（合同就職面接会）

#### 就職面接会実績（合同就職面接会）

対象者	開催日	実績	連携団体
シニア	7月17日	16社・44人	共催：多摩職業能力開発センター、労働相談情報センター国分寺事務所 後援：立川商工会議所、はつらつワーク稲城、わくわくサポート三鷹、しごとサポートひの、いきいきワーク府中
全年齢	10月30日	16社・66人	共催：多摩職業能力開発センター、労働相談情報センター国分寺事務所 後援：立川商工会議所、はつらつワーク稲城、わくわくサポート三鷹、しごとサポートひの、いきいきワーク府中
ヤング	12月18日	23社・40人	共催：多摩職業能力開発センター、労働相談情報センター国分寺事務所
全年齢	2月19日	20社・59人	共催：多摩職業能力開発センター、労働相談情報センター国分寺事務所 後援：立川商工会議所、はつらつワーク稲城、わくわくサポート三鷹、しごとサポートひの、いきいきワーク府中
合計	4回	75社・209人	



表19 就職面接会実績（地域就職面接会）

就職面接会実績（地域就職面接会）

対象者	開催日	実績	連携団体
全年齢	8月5日	4社・19人	共催：青梅市、福生市、昭島市、あきる野市、日の出町、奥多摩町 後援：羽村市
全年齢	8月26日	8社・29人	共催：三鷹市・武蔵野市・小金井市 後援：わくわくサポート三鷹
全年齢	9月11日	20社・46人	主催：多摩職業能力開発センター、（公財）東京しごと財団 しごとセンター多摩、青梅線沿線地域産業クラスター協議会 共催：昭島市、あきる野市、八王子市、立川市、青梅市、福生市、武蔵村山市、瑞穂町、日の出町、奥多摩町、立川商工会議所、青梅商工会議所、東京都商工会連合会、（地独）東京都立産業技術研究センター 後援：羽村市、（公財）東京都中小企業振興公社
シニア	9月30日	8社・26人	共催：八王子市・府中市・日野市・あきる野市 後援：いきいきワーク府中・しごとサポートひの・八王子商工会議所
全年齢	10月20日	6社・34人	共催：三鷹市、武蔵野市、小金井市、国分寺市
全年齢	11月17日	8社・33人	共催：清瀬市・東久留米市・東村山市・西東京市
全年齢	12月3日	6社・22人	共催：府中市・国分寺市・調布市・日野市・国立市・小金井市 後援：いきいきワーク府中
シニア	1月14日	3社・14人	共催：調布市・稲城市・府中市・狛江市・多摩市 後援：はつらつワーク稲城・いきいきワーク府中
全年齢	1月27日	10社・27人	共催：西東京市・小平市・武蔵野市・三鷹市・東村山市
全年齢	2月24日	6社・10人	共催：町田市・狛江市・多摩市・稲城市 後援：はつらつワーク稲城
シニア	3月12日	5社・29人	共催：立川市・日野市・東大和市・武蔵村山市・立川商工会議所・しごとサポートひの・いきいきワーク府中・わくわくサポート三鷹・はつらつワーク稲城 後援：三鷹市・府中市・稲城市
合計	11回	・84社・289人	

## 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等の情報提供を行った。また、多摩地域の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実施した。

### (1) 講師派遣事業

適職探しのポイント、中小企業の魅力、企業を選ぶ際の注意点等の知識や情報等を提供するセミナーを実施した（81回・1,808人（うちオンライン36回・727人））。

### (2) 若者・企業交流会

若者に対して、多摩地域の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した。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、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した。交流会後は、希望者に対し、交流会参加企業の企業見学会・職場体験を実施した。

ア 若者・企業交流会	9回・214人・36社
イ 人事担当者向けセミナー	9回・36社
ウ 企業研究・業界研究セミナー	9回・190人
エ オリエンテーション	8回・179人
オ 企業見学会・職場体験	37回・192人・32社

## Ⅸ 緊急就職支援事業の推進（平成23～令和3年度、都出えんによる基金事業）

東京都から出えんを受けて基金を創設し、東日本大震災の直接的・間接的影響により就業支援が必要になった被災者及び避難者のほか、震災の影響を受けて離職を余儀なくされた方、非正規雇用の経験が長い方等を対象に、財団は平成23年8月から重点的な就業支援事業を継続実施している。

なお、平成29年度より被災者および避難者を対象に就職後支援を実施している。

### 1 被災者および避難者への支援（平成23～令和3年度）

事業対象者に対し、求人情報の提供や就職活動に関する相談・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とともに、就職後も職場訪問を実施し、継続的な支援を行った。

### 2 採用企業への支援（平成23～令和3年度）

支援対象者を正社員等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雇用した企業に対し、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った。

また、採用者の人材育成にかかる経費として助成金に関する説明を行った。

表20 緊急就職支援事業実績

項目	人数・件数 ※（ ）内は被災者
登録者数	11,302人（1,056人）
就職者数	7,692人（781人）
職場訪問件数	3,625件（724件）
助成金支給件数	1,279件（196件）

### 3 関係機関との連携

被災者や避難者を支援している団体等と連携し、事業内容や現状について情報交換を行うとともに、避難先として現に生活している地域で出張相談を実施し、相談・助言を行った。

## X 早期再就職緊急支援事業（新規）

新型コロナウイルス感染症の影響により、解雇や雇い止め、内定取消等が増加しており、求人倍率も低下するなど、雇用環境が急激に悪化したため、緊急雇用対策として、求職者に対し短期集中的な就職支援プログラムを実施し、積極的な採用を行う企業等への就職に結びつけた。

キャリアカウンセリングや就職セミナー・業界研究、就職面接会を1日で集中的に実施する「就職1day（ワンデー）トライ」を、下記のとおり開催した。

第1回	令和2年11月30日（新宿会場・39歳以下）	参加者 44人
第2回	令和3年1月19日（立川会場・全年齢）	参加者 48人
第3回	令和3年1月28日（新宿会場・40歳以上）	参加者 51人
第4回	令和3年2月15日（原宿会場・女性）	参加者 33人
第5回	令和3年2月25日（武蔵境会場・全年齢）	参加者 62人
第6回	令和3年3月16日（原宿会場・未経験）	参加者 83人

## XI オンライン就職支援事業（新規）

新型コロナウイルス感染症の拡大防止と、学生の就職活動をはじめ、求職者の早期就職支援を両立するため、外出することなく支援サービスを利用することができるよう、オンラインでキャリアカウンセリングやセミナー、企業説明会等のサービスを提供し、積極的な採用を行う企業等への就職に結びつけた。

しごとセンターホームページに「オンライン就職支援」のメニューを開設し、ヤング、ミドル、シニアの各コーナー、女性しごと応援テラス、しごとセンター多摩で実施している各種サービスをオンラインでも展開した。

### (1) 新規利用登録

これまで来所いただき手続きしていたしごとセンターの新規利用登録を、オンラインで可能とした。

### (2) 就職活動相談

キャリアカウンセラーによるオンラインでの就職活動相談を実施した。【再掲】

### (3) 就職活動セミナー

就活ノウハウを提供するセミナー等をオンラインで実施した。【再掲】

### (4) 企業説明会

採用意欲の高い企業を開拓し、オンラインで説明会を実施することで、企業理解の促進を図った。【再掲】

## **XII 雇用安定化就業支援に係る採用・定着促進事業**

**(新規・令和2～3年度、都出えんによる基金事業)**

新型コロナウイルス感染症の影響による解雇や雇い止め等の失業者の増加や都内有効求人倍率の低下など、雇用環境が厳しい状況にある。

このような状況において、都の就職支援を活用して対象者を正社員として採用した企業等に対して、6か月以上継続雇用し、育成計画の策定等の取組を行った場合、助成金を支給し、職場への定着を促進することを目的とした採用・定着促進事業について、事業周知を行った。

## 【Ⅳ】 ソーシャルファーム支援事業の推進

(新規・令和2～8年度、都出えんによる基金事業)

人手不足が深刻化している状況においても、障害者、ひとり親、児童養護施設退所者等の就労に困難を抱える方の労働市場、雇用環境は依然として厳しい状況にある。

「ソーシャルファーム」は障害者等の就労に困難を抱える方を雇用する企業形態であり、欧州をはじめとした諸外国で普及してきている。東京都は、就労困難者を受け入れる新たな枠組みである「ソーシャルファーム」を普及・根付かせていくため、「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」(以下「条例」という。)を制定した(令和元年12月)。

財団は、ソーシャルファーム支援窓口を開設・運営し、ソーシャルファームの創設を検討している事業者等の起業・経営相談等を開始した。また、ソーシャルファームとして東京都の認証を受けた事業者等に対し、創設に係る経費及び運営費の一部について補助金交付決定を行った。

### 1 ソーシャルファーム支援窓口の開設・運営

条例に基づくソーシャルファームを都内に普及・根付かせていくため、ソーシャルファーム支援窓口を開設し、相談や情報提供を行うとともに、セミナーの開催を通じて、ソーシャルファームの創設・運営を検討している事業者等を支援した。

#### (1) 相談業務

ソーシャルファームの創設・運営を検討している事業者等に対して、制度の説明や各種の相談を実施した。

#### (2) セミナー開催

ソーシャルファームの創設・運営に関するノウハウの提供や、就労困難者雇用における配慮事項等を紹介するセミナーを開催し、ソーシャルファームの創設・運営を支援した(8回・480人(うちオンライン355人))。

#### (3) 各種情報提供

支援窓口において、各種支援事業及び先進事例等に係る情報を提供した。

### 2 ソーシャルファーム支援モデル事業

条例に基づき東京都が認証したソーシャルファームに対して、初期経費への補助金の交付決定を行った。(12件)。

## 【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

雇用・就業の促進を図るため、東京における産業、人材供給についての調査研究を実施した。また、ホームページの運用、事業内容等の普及啓発活動を行った。

#### 1 調査研究（再掲）

他県事例調査

がんばカンパニー（滋賀県）

最低賃金を上回る条件で就労困難者を雇用する焼き菓子の製造工場を、社会福祉法人共生シンフォニーが運営。

#### 2 普及啓発活動（再掲）

##### (1) ホームページの運用

財団ホームページで各事業に関する最新情報の提供等の広報を行うとともに、公益法人として、事業計画や収支予算書等についてホームページを通じて情報公開を行った。

##### (2) 年報の発行等

財団の事業説明、業務統計等を取りまとめた「年報」を発行し、関係機関に配布した（420部）。また、入居機関を含めた東京しごとセンター全体を紹介するパンフレットを、新規利用者等に配布した。

##### (3) 広報活動

他県や他団体等による視察（6件）に対応するとともに、テレビ局や新聞・雑誌等の取材対応（31件）及び情報提供により、テレビ（14件）、ラジオ（8件）、記事（31件）が取り上げられた。

また、関係機関の開催するイベントへの参加、事業への後援・共催・協力（28件）により、積極的な広報活動を行った。



## 【Ⅱ】雇用環境整備事業の推進

新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用情勢が大きく変わり、ここ数年にわたり高水準を維持してきた都内有効求人倍率に低下が見られた1年であった。ただし、こうした中であっても、高い有効求人倍率となっている業種もあり、引き続き、強い人手不足感を持っている企業も少なくない。また、今後、新型コロナウイルス感染症が収束していく段階においては、多くの企業で人材の確保が極めて重要になってくる。

少子高齢化・生産年齢人口の減少という社会構造の変化は、企業の人材確保に大きな影響を与えるが、こうした中でも東京の活力を維持・発展し続けていくためには、働き手一人ひとりの能力が最大限発揮できるようライフイベント（介護・出産等）に伴うワークスタイルの変化に柔軟に対応できる職場環境づくりや、女性や高齢者をはじめとした多様な方々に就業機会をより一層提供するための環境整備が不可欠である。

このような状況を踏まえ、都内の中小企業が抱える人材確保・活用に関する様々な課題の解決に向け、採用に悩みを抱える都内中小企業等の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やセミナー等を通じて中小企業等の採用力向上等を図る支援を実施した。さらに、企業における女性等の活用を促進するため企業内保育施設設置に関する相談等も合わせて実施した。また、業界ごとに抱える人材確保等に関する課題に的確に対応できるよう、業界内の企業状況に精通している業界団体を通じ、人材確保等に課題を抱える都内中小企業に対して、業界の実情に応じた合同企業説明会等の採用支援や業界合同の研修等を行った。

合わせて、東京都及び東京労働局と連携しながら長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進に向けた都内企業の働き方改革の気運を高めるため、その取組を後押しする働き方改革支援事業を実施するとともに、女性の採用・職域拡大、就業継続やテレワークの導入等による時間や場所を固定しない柔軟な働き方の実現を目指し職場環境を整備する企業への助成金事業に取り組んだ。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響から、利用者の感染リスクを抑制するため、セミナーや面接会等のイベントを中止又は縮小して実施した。その結果、当初計画していた規模が維持できない結果となった事業がある。

## 事業報告（兼附属明細書）

### I 人材の確保・育成

新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用情勢は大きく変化しているものの、中長期的には、労働力人口の減少や今後の労働需要等により、多くの中小企業の人手不足感は強く、人材確保、育成、定着等が課題となっている。

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、セミナーや合同面接会等を通じ、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の推進を図った。さらに、企業における女性等の活用を促進するため企業内保育施設設置に関する相談等も合わせて行うとともに、WEBサイトを活用した都内の企業主導型保育施設の空き枠情報等の提供や共同利用促進セミナー等により共同利用の促進を図った。

また、各業界は、個々の企業レベルでは解決しがたい課題が存在するとともに、それぞれ業界特有の課題を抱えており、これらの課題解決には、業界内の各企業の状況に精通し、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ことから、業界団体を通じて課題を抱えている中小企業に対し、採用支援や定着・職場環境整備支援を実施した。

#### 1 団体別採用カスパイラルアップ事業（平成30～令和2年度、都出えんによる基金事業）

令和元～2年度委託事業については、女性活躍推進及び働き方改革の視点に立ち、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事業計画を策定のうえ、選定した9団体を通じて支援を実施した。

平成30年度から開始し、令和元年度をもって終了した10団体の委託事業については、事業成果を広く波及させるため、好事例集の作成・配布及びHPへの掲載を行った。

（令和元～2年度事業委託団体：9団体）

- ・（一社）東京都建築士事務所協会
- ・（一社）東京都中小建設業協会
- ・東京都塗装工業協同組合
- ・東京都石油業協同組合
- ・（公社）東京グラフィックサービス工業会
- ・（一社）日本こども育成協議会
- ・東京都美容生活衛生同業組合
- ・（一社）高齢者住宅協会
- ・（一社）日本アパレル・ファッション産業協会

全支援事業数 124

#### 2 業界別人材確保支援事業（令和2～4年度、都出えんによる基金事業）

中小企業の人材確保に資する支援メニューを課題に合わせてパッケージ化し、業界団体を通じて、その構成員である中小企業への支援を実施した。また、業界団体自らが自主的に実施する中小企業等の人材確保に向けた取組を支援した。

##### (1) コース別支援

コースごとに申請のあった団体を選定し、その構成員である中小企業を支援した。

（令和2～3年度支援団体：5団体）

- ・関東建設インテリア事業協同組合
- ・東京都印刷工業組合
- ・東京都管工事工業協同組合
- ・一般社団法人東京都産業資源循環協会
- ・一般社団法人東京都情報産業協会

## (2) 業界団体取組支援

団体がその構成員である中小企業に対し自主的に実施する人材確保に資する取組に要する経費を補助した。

(令和2～3年度支援団体：6団体、補助上限30,000千円 補助率1/2)

- ・一般社団法人東京都警備業協会
- ・一般社団法人東京都情報産業協会
- ・一般社団法人東京都トラック協会
- ・一般社団法人東京ハイヤー・タクシー協会
- ・一般社団法人東京バス協会
- ・一般社団法人日本在宅介護協会

## 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、企業ニーズに即して出張相談会を実施した。

また、人材確保セミナーや多様な人材活用セミナー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、本事業を始めとした、課題解決に資する支援事業の利用を促進した。

さらに、東京都が実施する専門家派遣によるコンサルティング支援企業等を対象に、関係機関と連携し合同就職面接会を開催する等、マッチング促進を図った。

また、本事業の成果を都内中小企業に普及啓発するため、事例集を作成し、広く配布した。

#### ア 人材確保相談窓口

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に対し、相談・助言等を行った。

#### イ 出張相談会

企業ニーズに応じた出張相談会を実施した（年3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等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した（年10回・年884社（すべてオンライン））。

#### 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した（年7回・326社（すべてオンライン））。

#### オ 本事業の利用促進に向けた支援

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、本事業を始めとした課題解決に資する支援事業の利用を促進した。

#### カ 合同就職面接会

東京都が実施する専門家派遣によるコンサルティング支援を行った企業等のマッチングを促進するため、合同就職面接会を開催した（東京労働局との共催、年3回、27社）。

#### キ 好事例集の作成（新規）

専門家派遣によるコンサルティング支援を実施した支援企業の中から、中小企業の採用において参考となるような事例を事例集としてまとめ、広く配布した。

#### (2) 企業による保育施設設置支援事業（都委託事業）

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した。

##### ア 企業内保育施設の設置・運営に関する相談窓口

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した。

##### 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した。

① 企業内保育施設設置セミナー（年 8 回、年 568 社（すべてオンライン））

② 保育施設設置企業見学会（年 5 回、年 112 社（すべてオンライン））

##### 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を促進した。

① Webサイトによる従業員枠等の空き情報の提供（年間累計掲載施設数 77 件）

② 共同利用推進セミナー（年 2 回・年 54 社（うちオンライン 1 回・43 社））

③ 共同利用に向けた交流会（年 2 回・出展企業年 18 社（うちオンライン 1 回・8 社））

#### 4 企業主導型保育施設設置促進事業（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に要する経費の助成を行った（申請 35 件、交付決定 34 件 35,399 千円、確定 7 件 9,081 千円）。

## II 雇用環境の整備等

仕事と育児・介護の両立に対するニーズの高まりや価値観の変容等を受け、在宅勤務や正社員の短時間勤務等、多様な勤務形態の導入の必要性が高まっている。また、M字カーブの是正等、社会全体として女性の活躍推進は重要なものであり、女性の採用・職域拡大、就業継続の観点からの取組も一層進めていく必要がある。そのため、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企業支援を実施した。

#### 1 働き方改革支援事業（平成 28～令和 4 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、宣言した改革内容に取り組むうえでの助言を行うとともに、勤務時間や休暇に関して宣言に基づき導入した制度等を実践した場合に助成を行い、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実施した。

##### (1) 働き方改革宣言企業の巡回・助言

令和元年度宣言企業等に対し、2 事業者（東京都社会保険労務士会と株式会社パソ

ナ)により巡回訪問を実施した(実施数：1,375社)。

(2) 助成金の支給

宣言に基づき導入した勤務時間や休暇等の制度が利用される等、働き方・休み方の改善が図られた企業に対して「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した(申請承認175件49,400千円、支給額141件28,900千円)。

**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)**

(平成28～令和2年度、都出えんによる基金事業)

「新しい日常」の働き方であるテレワークの定着・促進に向けた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整備に係る経費の助成を行った。

(1) テレワーク定着促進助成金

アフターコロナ・ウィズコロナの時代の働き方として、テレワークをより一層活用していくことが重要になることから、「新しい日常」の働き方であるテレワークの定着・促進に向け、中堅・中小企業等にテレワーク機器導入・拡大にかかる経費の一部を助成した(398件)。

(2) 女性の活躍推進助成金

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した(1件)。

**3 事業継続緊急対策(テレワーク)事業**

(令和元～2年度、都出えんによる基金事業)

新型コロナウイルス感染症予防等の安全対策としてテレワークの導入・拡大を行う中堅・中小企業等に対し、テレワーク環境の整備に必要な経費を助成した(26,162件)。

**4 テレワーク導入促進整備補助事業(はじめてテレワーク)**

(令和元～2年度、都出えんによる基金事業)

東京都が実施するテレワーク導入コンサルティングを終了した中堅・中小企業等を対象に、テレワークをトライアルするための環境構築及び制度整備に対する補助を行った(申請件数366件)。また、令和3年1月29日から電子申請システム(Jグランツ)を導入し、受付を開始した(申請件数366件(うち電子申請24件))。

**5 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～令和2年度、都出えんによる基金事業)

従業員の育児休業取得の促進、就業継続を可能とする職場環境整備に取り組んだ企業への奨励を行った。

(1) 働くママコース

従業員に1年以上の希望する期間の育児休業を取得させ、職場環境整備に取り組んだ中小企業へ奨励金を支給した(418件)。

(2) 働くパパコース

男性従業員に連続15日以上の子育て休業を取得させた企業へ奨励金を支給した(439件)。

(3) 介護休業取得応援奨励金

従業員の介護休業取得の促進と就業継続を可能にする職場環境整備に取り組んだ中小企業へ奨励を行った。

従業員に連続 31 日以上の介護休業を取得させ、職場環境整備に取り組んだ中小企業へ奨励金を支給した（12 件）。

**6 妊娠中の女性労働者に係る母性健康管理措置促進事業**

**（新規・令和 2 年度、都出えんによる基金事業）**

新型コロナウイルス感染症対策として、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図るために有給休業を取得させた都内中小企業等に奨励金を支給した（9 件）。

# 【収 1 : 損害保険の代理業】

## シルバー人材センターおよび会員等に係る損害保険代理業

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、事故報告の受付、保険金請求の支援、事故対応等の相談を行うとともに、シルバー総合保険制度の安定的な運営を図るために事故防止および安全就業に関する普及啓発を行った。

また、代理店手数料収入を活用した公益目的事業等を実施した。

### 1 シルバー総合保険等に係る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、労働災害総合保険、人材派遣業施設賠償責任保険、超過損害賠償保険、現金動産総合保険、塾総合保険、自動車管理者賠償責任保険、子育て支援傷害保険、国内旅行傷害保険、レクリエーション保険、自動車保険、火災保険 等

#### (2) 主な業務

##### ア 損害保険の周知

##### イ 保険契約の説明・締結（加入手続き）、保険料の領収・管理・精算

##### ウ 保険契約の維持・管理

##### エ 事故対応の相談および事故報告の受付、保険会社への事故報告、保険金請求手続きの支援（相談・事故受付件数は傷害事故；503件、賠償事故；169件）

##### オ 保険相談、照会・苦情への対応等

#### (3) 主な取組

##### ア シルバー保険事故対応力向上研修会の実施

シルバー人材センター事務局の新任担当者向けに、保険金の請求および保険事故の解決等に係る対応力向上を図る目的で、研修会（初級コース）を7月に実施し21名が受講した。

事務局職員向けに、顧問弁護士を講師として、賠償事故の解決に資する模擬交渉訓練のための研修会（上級コース）を10月に実施し24名が受講した（新規）。

##### イ サイクル安心保険（自転車保険）の普及啓発

令和3年1月の保険商品改定を契機に、大きなサイズで読みやすい新パンフレットを作成し、令和2年12月に全シルバー人材センターへ配布した。

### 2 代理店手数料収入を活用した事業の実施

#### (1) シルバー総合保険の周知

ア 「シルバー人材センター総合保険制度のご案内」（事務局用）の配布（71部）

イ 「シルバー総合保険制度の手引き（事務局用）」の配布（340部）

ウ カレンダーの作成（950部）

エ 「シルバー総合保険制度についてのご案内」（会員チラシ）の配布（87,250部）

(2)安全就業に関する研修教材の提供

ア 事故防止ライブラリー

多発する自転車利用事故に対して、交通安全教育DVD「危険予測トレーニング（KYT）」を事故防止ライブラリーに追加するとともに、出前研修メニューにも交通事故防止に関する一人KY訓練を追加した。

(3)安全就業の推進に向けた支援

ア 安全就業研修会の実施

外部講師により、「危険予知活動の推進」をテーマとして、全シルバー人材センター向け安全就業研修会を11月に実施し29名が受講した。

イ ブロック研修会の実施

シルバー人材センター事務局職員および安全管理委員会メンバー会員等を対象に、7月から11月にかけて、各センターが自律的に会員向け安全教育を実施できるように研修会を実施した。「危険予知活動の推進」をテーマに実施した（5回・受講者245人）。

ウ 個別シルバー人材センター研修会へ講師派遣

個別シルバー人材センターが自発的に実施する安全就業研修会等へ講師を派遣し、個別テーマに沿った独自研修教材を提供した（6回・受講者143人）。

エ 健康管理の徹底を呼びかけ（新規）

安全就業の推進には会員一人ひとりの健康管理の徹底が重要な取組となることから、東京都健康長寿医療センター研究所の「健康長寿新ガイドライン」に関する専門図書一式を全センターに配布し呼びかけた。

(4)法律相談

ア 事故対応等について、弁護士による専門相談を実施した。



## 【他 1 : 中小企業従業員融資における利子補給の支払に関する事業】

### 中小企業従業員融資における利子補給支払事業

(令和 2 ~ 9 年度、都出えんによる基金事業)

東京都が都内在住又は在勤の中小企業従業員等に対して、金融機関と連携して行う生活資金融資制度において、新型コロナウイルス感染症の影響に対する緊急対策として、中小企業従業員等の雇用と生活の安定に向け、利子補給の支払を実施した。これに伴い、財団から金融機関に対して利子相当分を半年ごとに支出した (延べ 6,527 件)。

## 【財団の管理運営】

当財団は平成23年4月1日に公益財団法人へと移行し、移行後は、公益財団法人として適正な事業執行及び管理運営を推進していくため、評議員会、理事会を適時開催し、事業計画・報告や収支予算・決算のほか、臨時理事会においては理事長の職務執行状況報告として詳細な事業報告等を行ってきている。

また、組織力強化に向けて職員へ職務遂行能力の向上、必要な専門知識及び技能を付与するための研修を実施し、人材育成に注力した。

危機管理体制については、東京都から一時滞在施設の指定を受けているため、備蓄品の整備や一時滞在施設の対応訓練を行った。

### 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し、令和元年度決算の承認を行った。なお、その他年度内に生じた役員等の選任については、決議の省略（みなし決議）により行った。

#### (2) 理事会（2回）

定款等、理事委員会運営規則及び法定事項に則り、定時理事会を開催し、令和元年度事業報告・決算、令和3年度事業計画書・収支予算書、理事会決議が必要な規則・規程の一部改正等を審議し承認した。また、理事長の職務執行状況について臨時理事会を開催し報告した。

#### (3) 監事監査等

令和元年度事業報告・決算の監査を行い、監事監査報告書を作成した。

また、理事会への出席等、理事・理事会の業務執行についての監査報告を行った。

### 評議員会・理事会の開催状況

〔評議員会〕

回	開催日	議 事
1	6月24日 (定時)	(議 案) 第1号議案 令和元年度決算報告(案)について (報告事項: 令和元年度基本財産の管理・運用状況報告を含む)  (報 告) 報告事項 令和元年度事業報告について

[評議員会決議の省略]

みなし決議日	提 案 事 項
5月11日	(提 案) 提案1 評議員2名の辞任に伴う後任の選任について 提案2 理事3名の辞任に伴う後任の選任について 提案3 監事1名の辞任に伴う後任の選任について 提案4 評議員会の決議があったとみなされる日について
7月31日	(提 案) 提案1 評議員1名の辞任に伴う後任の選任について 提案2 評議員会の決議があったとみなされる日について

[理 事 会]

回	開催日	議 事
1	6月5日 (定時)	(議 事) 第1号議案 令和元年度事業報告(案)について 第2号議案 令和元年度決算報告(案)について (報告事項: 令和元年度基本財産の管理 ・運用状況報告を含む) 第3号議案 令和2年度事業計画の変更について 第4号議案 令和2年度収支予算の補正について 第5号議案 令和2年度第一回評議員会の招集について 第6号議案 会計監査人の報酬について (報 告) 報告事項 理事長の職務の執行状況報告について
2	3月24日 (定時)	(議 事) 第8号議案 令和3年度事業計画書(案)について 第9号議案 その1 令和3年度収支予算書(案)について その2 令和3年度資金調達及び設備投資の見込み(案)について 第10号議案 処務規程の一部改正について 第11号議案 財務規程の一部改正について 第12号議案 職員就業規則の一部改正について (報 告) 報告事項 理事長の職務執行状況報告について

[理事会決議の省略]

みなし決議日	提 案 事 項
4月1日	(提 案) 提案1 前理事長の辞任に伴う後任理事長の選定について 提案2 理事長の報酬について 提案3 理事会の決議があったとみなされる日について
4月28日	(提 案) 提案1 令和2年度事業計画の変更について 提案2 令和2年度収支予算の補正について 提案3 評議員会の決議の省略についての決定 提案4 評議員会の決議事項について 評議員2名の辞任に伴う後任の選任について 理事3名の辞任に伴う後任の選任について 監事1名の辞任に伴う後任の選任について 提案5 理事会の決議があったとみなされる日について
7月27日	(提 案) 提案1 評議員会の決議の省略についての決定について 提案2 評議員会の決議事項について 評議員1名の辞任に伴う後任の選任について 提案3 理事会の決議があったとみなされる日について
9月23日	(提 案) 提案1 令和2年度事業計画の変更について 提案2 令和2年度収支予算の補正について 提案3 財務規程の一部改正について 提案4 理事会の決議があったとみなされる日について

## 2 職員研修及び人材育成

人材育成の取組のひとつとして人事諸規程の内容を「キャリアパスの見える化」としてわかりやすくまとめるとともに、職員に求められる考え方や専門性を「知識・スキル・能力一覧表」にし、職員の自己啓発にも活用できるようにした。

また、「東京しごと財団研修プラン」に基づき、当財団の将来を支える人材を組織的及び計画的に育成するため、次の研修を実施するとともに、東京都人材支援事業団等外部組織が主催する各種セミナーに職員を派遣し、組織運営に必要な知識等の習得を図った。

### (1) 職層別研修

主事を対象に社会経済情勢に関する理解力や雇用・就業情勢に関する情報収集能力等を醸成するため「社会経済事情研修」（書面開催を含む全6回、うち1回は次年度に延期、5人受講）や、採用3～5年目の主事・主任を対象に新規事業の企画または既存事業の改善を提案とそれに係る作業を通じて論理的思考力、課題解決力の向上を目指す「事業企画（改善）提案研修」（全5回、6人受講）、新規採用職員のフォローアップ研修（2回・6人受講）等を実施した。

合計：8研修、259人受講

### (2) 実務研修

職員の雇用就業に関する専門性を向上させるため「キャリア・カウンセラー養成研修」（9人受講）を実施した。

### (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、「情報セキュリティ研修」(242人受講)、を悉皆研修として実施した。

さらに、財団職員の心の健康維持に必要な知識や予防策を付与するため、前年度に引き続き「メンタルヘルス(セルフケア)研修」(271人受講)を実施した。

合計：2研修、513人受講

### (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)を実施し、職員延べ3人が活用した。

### (5) 職場体験、インターンシップ等の受入

障害者への就業体験の場の提供と次世代を担う学生等への職業観の醸成のために職場体験実習を受け入れるとともに、障害特性を踏まえた業務の切り出しや応対等、当財団における障害者雇用促進のための有益な取組として実施した。

#### ア 障害者職場体験実習受入

実習生の希望職務と当財団の業務のマッチングが不調となり、受入に至らなかった。

#### イ 東京都立大学インターンシップ受入

東京都立大学のインターンシップが中止となったため、受入に至らなかった。

### (6) 公益法人就職説明会等の実施

正規職員を採用するにあたり、「公益法人」という法人形態の周知とともにより有能な人材を確保するため、産業労働局の所管する公益財団法人である東京都中小企業振興公社と合同で就職説明会を実施した(16人参加)。また、“職場の様子”を実際に見て、知ってもらった上で応募につなげるための「東京しごと財団事業案内・見学会」を開催した(27名参加)。

## 3 危機管理体制の強化

### (1) 防災・防火管理体制の強化

人事異動等に伴い消防体制に変更が生じた場合は、消防法に基づき、財団消防計画、ビル全体の消防計画、自衛消防組織を実態に即した内容に変更し、所管消防署への届出を行った。また、しごとセンター利用者等の万一の病気や怪我に備え、東京消防庁が行う普通救命講習を研修として実施し、職員が心肺蘇生、AEDの使用方法、けがの手当等を習得した(財団職員25人、入居機関職員6人受講)。

なお、消防訓練については、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、しごとセンター入居機関を含めた大規模な訓練は実施せず、新規採用職員等しごとセンター勤務が初めての職員を対象に、非常階段を使用した避難訓練を実施した。

### (2) 東京都帰宅困難者対策条例に基づく一時滞在施設の指定

大規模災害発生時、当センターは東京都より帰宅困難者の受入施設として、一時滞在施設の指定を受けている。その為、千代田区、富士見・飯田橋駅周辺地区帰宅困難者対策地域協力会と合同の一時滞在施設訓練を実施し、地域協力会参加企業・団体との無線通信訓練を行った。なお、新型コロナウイルス感染症の影響により、地域協力会と連携した帰宅困難者受入訓練は中止となったため、財団のみで一時滞在施設の開設及び備蓄品の確認等の訓練を実施した。