

# 公益財団法人東京しごと財団

## 経営改革プラン改訂版（2020年度）

### ～本改訂版における留意事項について～

新型コロナウイルス感染症の拡大や東京オリンピック・パラリンピック競技大会の延期等による団体運営への影響については、今後、本改訂版で定める経営戦略や個別取組事項等を進める中で、実情を踏まえ柔軟な対応を図ることとします。

# 1. 経営情報

## 1 基礎情報

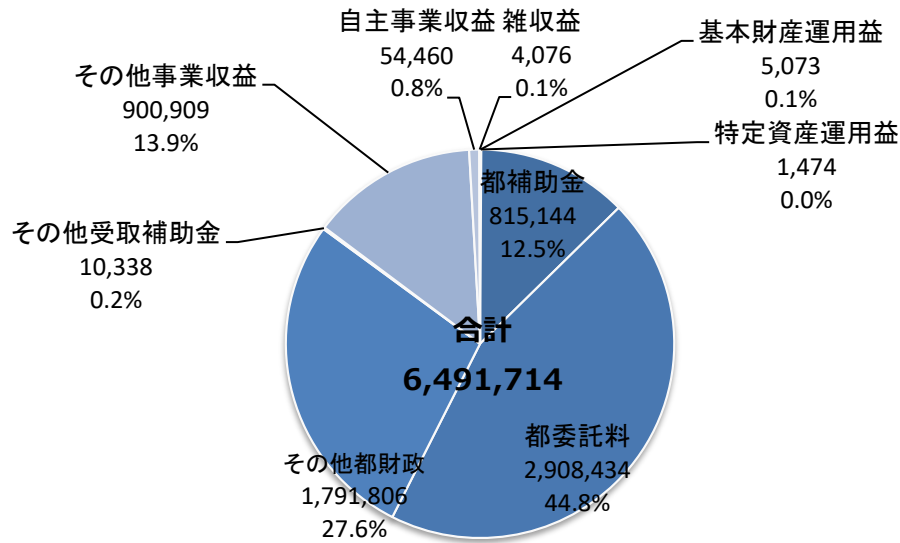
令和元年8月1日現在

団体名	公益財団法人 東京しごと財団		
所管局	産業労働局		
設立年月日	昭和50年10月25日		
設立後の主な沿革	昭47.6 (財) 東京都心身障害者職能開発センターの設立 昭50.10 (財) 東京都高齢者事業振興財団の設立 平16.4 両財団を統合し、(財) 東京しごと財団設立 平16.7 「東京都しごとセンター事業」の事業開始 平18.4 「しごとセンター」の指定管理者指定(5年間) 平19.8 「しごとセンター多摩」の開設 平23.4 公益財団法人へ移行、「しごとセンター」指定管理者指定(5年間) 平28.4 「雇用環境整備事業」の事業開始、「しごとセンター」指定管理者指定(10年間)		
所在地	千代田区飯田橋三丁目10番3号		
基本財産	495,211	千円	
都出資(出捐)額	250,909	千円	※団体の統合前に都が出資(出捐)した分も含む
都出資(出捐)比率	50.7	%	
他の出資(出捐)団体及び額	シルバー人材センターを設置する都内58区市町村	243,500	千円
	基本財産(指定正味財産)受取利息	802	千円
			千円
	その他 _____ 団体		千円
その他資産	不動産等所有なし		
役職員数			
常勤役員数	1 人	(うち都派遣職員 1 人、	都退職者 0 人)
常勤職員数	150 人	(うち都派遣職員 26 人、	都退職者 2 人)
非常勤職員数	117 人		
団体の使命	・働く意欲をもつ都民のために、その経験や能力を生かした雇用・就業を支援する ・東京の産業の振興に必要な人材の育成を図り、もって豊かな職業生活の実現と活力ある地域社会づくりに寄与する		
事業概要	(1)「高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 (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 (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 (4)損害保険の代理業 (5)その他、この財団の目的を達成するために必要な事業		

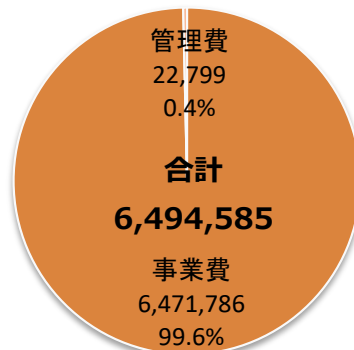
主要事業全体像 (平成30年度決算) (単位:千円)	区 分	経常収益	構成割合	経常費用	構成割合
	事業全体	6,491,714	100.0%	6,494,585	100.0%
	シルバー人材センター事業	1,095,748	16.9%	1,113,446	17.1%
	障害者就業支援事業	513,025	7.9%	531,085	8.2%
	東京都しごとセンター事業	3,232,586	49.8%	3,221,599	49.6%
	雇用環境整備事業	1,573,695	24.3%	1,578,448	24.3%
	収益事業(損害保険の代理業)	54,460	0.8%	28,726	0.4%
	その他事業	2,021	0.0%	215	0.0%
	法人会計	21,912	0.3%	22,799	0.4%
内部取引消去	△ 1,733	0.0%	△ 1,733	0.0%	

平成30年度 決算情報

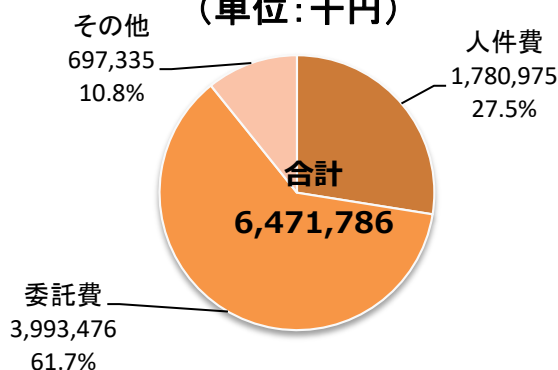
経常収益内訳(単位:千円)



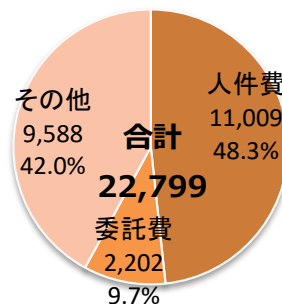
経常費用内訳(単位:千円)



事業費内訳  
(単位:千円)



管理費内訳  
(単位:千円)



※計数処理の関係で合計が合わない場合があります。

## 2 他団体や民間企業等との比較（ベンチマーク）

### 表

支援スキーム、規模などが異なるため一概には言えないが、就業支援事業について他自治体A（B施設）との比較を行った。

平成30年度における事業比較

	東京都しごとセンター	B施設
運営主体	東京しごと財団	共同企業体
支援スキーム	<p>窓口</p> <p>ヤング ミドル シニア 女性 ※各コーナーでカウンセリングを実施</p> <p>個人の適性や就職準備性に応じたセミナーやプログラム等の受講を勧奨し、支援を実施</p> <p>職業紹介（委託事業者・入居するハローワークなど）</p>	<p>窓口</p> <p>希望に応じカウンセリング、セミナー等を実施</p> <p>職業紹介（入居するハローワークコーナーなど）</p>
延べ利用者数 （うち新規登録者数）	207,631人 （29,863人）	22,761人 （14,178人）※1
カウンセリング件数	118,863件	6,392件
セミナー実施回数	2,400回	504回
事業費（予算額）※2	2,219,826千円	204,794千円

出典：他自治体AのHP及びAからの聞き取り

※1：入居するハローワークコーナーのみの利用者も含む

※2：建物維持管理に係る経費を含む

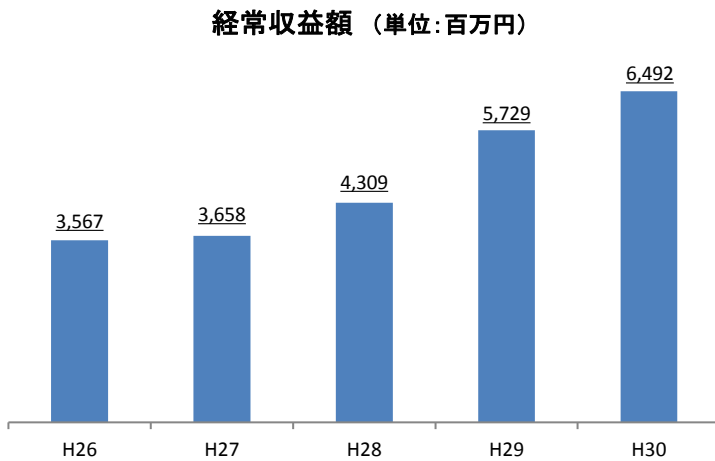
### 分析

- 新規登録者一人当たりのカウンセリング件数を見ると、財団が3.98件、B施設が0.45件で、財団利用者の方が約8.8倍多い状況であり、きめ細かく相談・助言する機会を提供している。
- 支援について、財団は、ヤング、ミドル等のターゲット別を実施しており、昨今就職氷河期世代を含むミドル層の非正規雇用対策に力を入れている。一方、B施設ではミドル層に特化した事業は実施していないとのこと。
- セミナー実施回数を見ると、財団は対象者・目的別に多種多様なセミナーを実施しており、B施設の約4.8倍となっている。なお、財団では、区市町村との連携の下、シニア層や女性が参加しやすい地域でのセミナーを積極的に実施している。
- 総じて考察すると、財団の提供するサービスは、上記のカウンセリング件数やセミナー実施回数に加え、利用者満足度（88.6%が「支援に満足」と回答）などから、きめ細やかで多種多様な支援を通じ、利用者ニーズに応えているものといえる。

### 3 平成26年度以降の事業実施状況

《「経常収益額」、「都財政受入額」、「職員数」の推移からの分析》

#### 3-1 経常収益額から見る事業動向

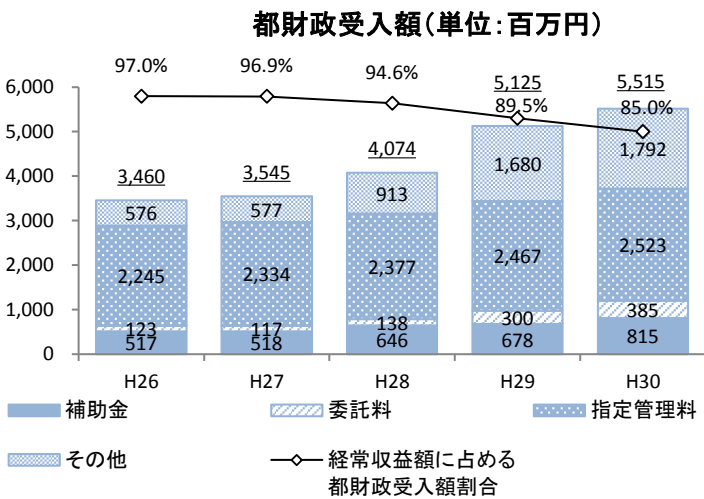


・公益財団法人として、東京都や国からの委託事業や補助事業を実施してきた。

・東京都では平成26年度以降、財団に出入し基金を造成させて実施事業の展開拡大をしており、それに係る基金収入が毎年度増加している。特に、非正規雇用対策事業(H26～)と雇用環境整備事業(H28～)の増加が顕著であり、非正規雇用対策事業についてはプログラムの再構築を含めた事業開始を、雇用環境整備事業については団体を通じた人材確保支援事業やテレワーク、育休取得の応援等多岐に渡る事業展開を行ったことが増加理由となっている。

・また、シルバー人材派遣事業開始(H27～)以降事業収入が増加傾向にある。

#### 3-2 都財政受入額の推移から見る都施策との連動性



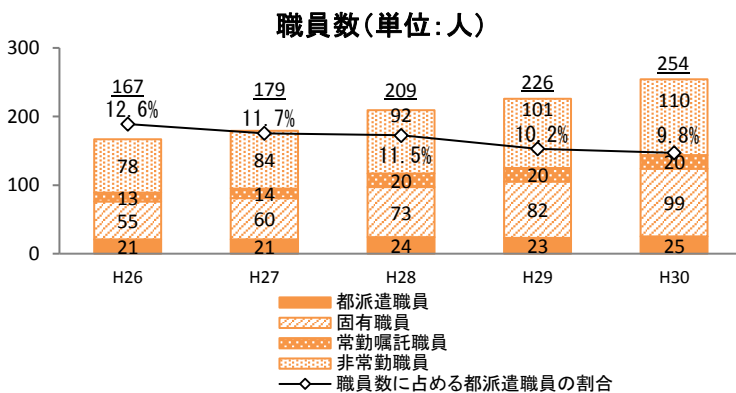
・経常収益額に占める都財政受入額割合は平成27年度から減少に転じている。これは、平成27年度から事業開始した「シルバー人材センター労働者派遣事業」の拡大に伴う事業収益増加が都財政受入額割合を押し下げる要因となったためである。

・平成26年度以降、東京都からの基金事業が増え、全体額の増加に寄与(非正規雇用対策(H26～)、雇用環境整備事業(H28～)等)。平成30年度では基金事業収益が全体の3割近くとなっている。

・平成30年度の受入額としては、指定管理料の割合が最も多く、指定管理料は、女性再就職支援(H26～)等の事業拡大により増加傾向にある。

・補助金は、シルバー人材センター事業、障害者就業支援事業等により受け入れている。ここ数年の事業拡大(シルバー人材派遣事業開始(H27～)等)により全体額は増加傾向にある。

#### 3-3 職員数の推移から見る経営状況



・女性の就業支援、非正規雇用対策(H26～)、シルバー人材センター派遣事業(H27～)、雇用環境整備事業(H28～)など、事業の拡大に伴う人員増により、職員数は増加している。

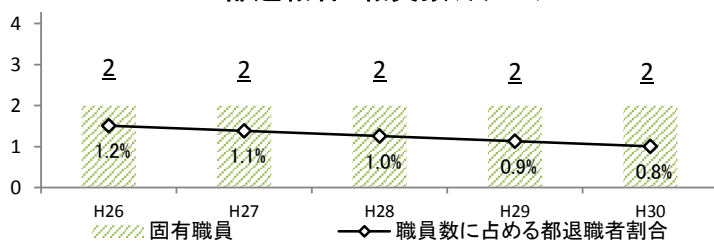
・上記状況の中でも、都派遣職員についてはポストを抑制しており、その比率は年々減少している。

・また、事業拡大の中で非常勤職員の活用も進めており、人員が増加している。

・都退職者の雇用については、参事、課長の2名のみである。

・都派遣・退職職員については、管理監督職を中心に配置している。

#### 都退職者 職員数(単位:人)

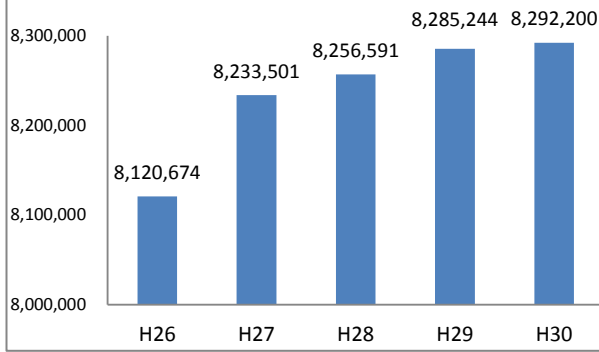


事業分野	<b>【公1】シルバー人材センター事業</b>																																					
事業概要	<p>・シルバー人材センター事業は、高齢者がその居住する地域で働くことを通じて、活力ある高齢社会、地域づくりに貢献するとともに、高齢者が生きがいのある生活を送れることを目指す事業である。</p> <p>・シルバー人材センターは都内58区市町村に設置されており、法に基づき東京しごと財団は「東京都シルバー人材センター連合」の指定を受け、その本部として58シルバー人材センターの事業に対する支援を行っている。</p>																																					
<b>各指標に基づく分析</b>																																						
事業収益	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業収益 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>委託料</th> <th>その他</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>都財政受入額以外割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>146,334</td> <td>19,173</td> <td>165,507</td> <td>18,123</td> <td>88.4%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>189,891</td> <td>26,759</td> <td>216,650</td> <td>15,900</td> <td>87.6%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>272,098</td> <td>149,291</td> <td>421,389</td> <td>60,000</td> <td>64.6%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>247,113</td> <td>520,601</td> <td>767,714</td> <td>32,200</td> <td>32.2%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>199,700</td> <td>896,048</td> <td>1,095,748</td> <td>18,200</td> <td>18.2%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	委託料	その他	都財政受入額以外	都財政受入額以外割合	H26	146,334	19,173	165,507	18,123	88.4%	H27	189,891	26,759	216,650	15,900	87.6%	H28	272,098	149,291	421,389	60,000	64.6%	H29	247,113	520,601	767,714	32,200	32.2%	H30	199,700	896,048	1,095,748	18,200	18.2%	<p>・シルバー人材センター事業は、都からの補助金を主要な収益とし、事業を展開してきた。最近では、労働者派遣事業の開始により、補助金以外の事業収益が増加している。</p> <p><b>【補助金】</b> 平成26年度から広域企画提案による就業開拓事業の開始、平成27年度から労働者派遣事業の試行実施、福祉・家事援助事業コーディネータ配置、平成28年度からはさらに労働者派遣事業を本格的に実施したため、補助金が増加している。</p> <p><b>【都財政受入額以外】</b> 平成28年度からの労働者派遣事業の本格実施に伴い、当該事業の事業収益が増加し、都財政受入額以外が大きく増加した。それに伴い、収益に占める都財政割合は低下している。</p>
年度	補助金	委託料	その他	都財政受入額以外	都財政受入額以外割合																																	
H26	146,334	19,173	165,507	18,123	88.4%																																	
H27	189,891	26,759	216,650	15,900	87.6%																																	
H28	272,098	149,291	421,389	60,000	64.6%																																	
H29	247,113	520,601	767,714	32,200	32.2%																																	
H30	199,700	896,048	1,095,748	18,200	18.2%																																	
事業費用	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業費用 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>127,732</td> <td>49,224</td> <td>13,077</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>121,800</td> <td>86,595</td> <td>15,252</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>248,965</td> <td>129,116</td> <td>66,436</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>525,942</td> <td>176,552</td> <td>84,130</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>801,068</td> <td>188,608</td> <td>123,770</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H26	127,732	49,224	13,077	H27	121,800	86,595	15,252	H28	248,965	129,116	66,436	H29	525,942	176,552	84,130	H30	801,068	188,608	123,770	<p>・平成27年度から労働者派遣事業を試行実施、平成28年度からは本格的に実施した。このため費用が大きく増加している。</p> <p><b>【人件費】</b> 平成28年度からの労働者派遣事業の本格実施による連合職員体制の強化及び派遣労働会員への臨時雇賃金額の増加に伴い、人件費が増加している。中でも、臨時雇賃金が大幅に増加している。</p> <p><b>【外注費】</b> 平成28年度からの労働者派遣事業、広域企画提案事業による各シルバー人材センターへの事務委託により、外注費が増加している。</p>												
年度	人件費	外注費	その他																																			
H26	127,732	49,224	13,077																																			
H27	121,800	86,595	15,252																																			
H28	248,965	129,116	66,436																																			
H29	525,942	176,552	84,130																																			
H30	801,068	188,608	123,770																																			
再委託費	再委託の実績なし																																					
職員構成	<table border="1"> <caption>職員構成</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>固有職員</th> <th>非常勤職員</th> <th>都派遣職員割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>15.0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>11</td> <td>9</td> <td>13.0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>11.1%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>10.7%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>10.7%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	常勤嘱託職員	固有職員	非常勤職員	都派遣職員割合	H26	3	0	9	8	15.0%	H27	3	0	11	9	13.0%	H28	3	1	12	11	11.1%	H29	3	1	12	12	10.7%	H30	3	1	12	12	10.7%	<p>・職員数は全体的に増加傾向であるが、平成29年度以降は上昇幅が少なくなっている。</p> <p>・平成27年度及び28年度の増加は、それぞれ労働者派遣事業の試行実施及び本格実施によるものである。</p> <p>・平成29年度は国委託事業の実施開始により増加した。</p> <p>・平成30年度は増減がなかった。</p>
年度	都派遣職員	常勤嘱託職員	固有職員	非常勤職員	都派遣職員割合																																	
H26	3	0	9	8	15.0%																																	
H27	3	0	11	9	13.0%																																	
H28	3	1	12	11	11.1%																																	
H29	3	1	12	12	10.7%																																	
H30	3	1	12	12	10.7%																																	

主な事業成果

事業  
成果  
①

都内シルバー人材センター就業延人員(人日)

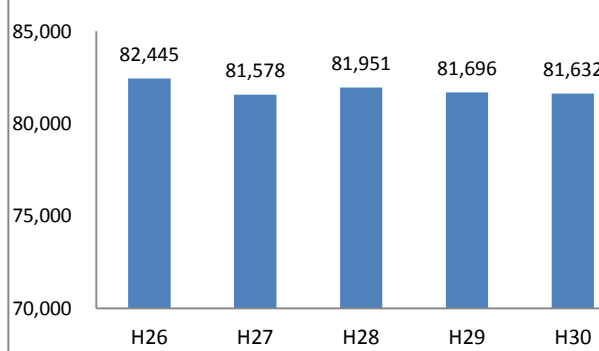


・就業延人員は、国及び都の補助金に係る各シルバー人材センターの規模を計る数値としていたともに、会員数や受託件数の増減にかかわらず、各シルバー人材センターの運営状況を計ることができる指標である。

・就業機会の確保やワークシェアが進み、会員一人ひとりがお互いに協力し合い、助け合いながら就業する「共働・共助」の事業理念の実現がより進んでいる。特に、平成27年度以降は820万人日を超えている。

事業  
成果  
②

都内シルバー人材センター会員数(人)



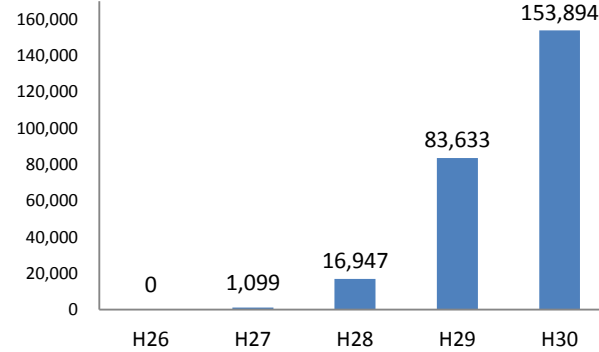
・会員数は、65歳までの雇用延長や高齢者の雇用就業への意欲の高止まりなどにより、減少傾向にある。

・平成30年度は、前年度と比較すると、全体では64人減少し、男性会員が358人減少した一方、女性会員は育児等の就業開拓や女性向け説明会等の取組により294人増加した。

・シルバー人材センターでの会員拡大や退会防止、就業機会の確保のための取組を引き続き支援していく。

事業  
成果  
③

労働者派遣事業就業延人員(人日)



・今後の事業展開を進める上で、就業機会の確保に向けた労働者派遣事業の拡大が必要であり、その就業成果を示す指標が労働者派遣事業の就業延人員である。

・労働者派遣事業の実施センター数は、平成27年度は3センター、平成28年度は19センターとなった。

・平成29年度は実施センターは29センターとなり、就業延人員が大きく増加した。

・平成30年度は実施センターは41センターとなり、さらに就業延人員が増加した。今後さらに実施センター数、事業規模の拡大が見込まれる。

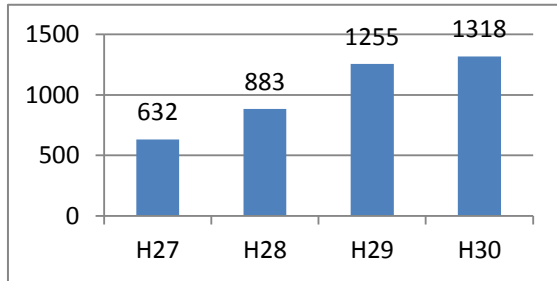
事業分野	【公2】障害者就業支援事業																																					
事業概要	<p>・障害者の自立と社会参加を推進するためには、就業して生活することが最も重要なことの一つである。</p> <p>・そのため、都内の就労支援機関に登録し就職を目指している障害者及びその支援者や、障害者を雇用したい企業等に対して、様々なサービスを提供している。</p> <p>・障害者向けには、「就活セミナー」、「職場体験実習」、「委託訓練」、「東京ジョブコーチ事業」等、企業向けには、「雇用実務講座」、「職場体験実習」、「東京ジョブコーチ事業」、「職場内障害者サポーター事業」等をそれぞれのステージに応じて効果的に実施している。</p>																																					
各指標に基づく分析																																						
事業収益	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業収益 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>委託料</th> <th>その他</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>収益に占める都財政割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>304,677</td> <td>1,498</td> <td>123,150</td> <td>429,325</td> <td>99.7%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>311,058</td> <td>1,264</td> <td>116,540</td> <td>428,862</td> <td>99.7%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>320,803</td> <td>1,194</td> <td>138,099</td> <td>504,199</td> <td>99.8%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>326,200</td> <td>1,007</td> <td>135,408</td> <td>509,640</td> <td>99.8%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>333,587</td> <td>964</td> <td>129,285</td> <td>513,025</td> <td>99.8%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	委託料	その他	都財政受入額以外	収益に占める都財政割合	H26	304,677	1,498	123,150	429,325	99.7%	H27	311,058	1,264	116,540	428,862	99.7%	H28	320,803	1,194	138,099	504,199	99.8%	H29	326,200	1,007	135,408	509,640	99.8%	H30	333,587	964	129,285	513,025	99.8%	<p>・障害者就業支援事業の収益は、そのほとんどが都からの補助金、委託料、その他(基金)により構成されている。収益に占める都財政割合は99%を超える。</p> <p>・「補助金」は、総合コーディネート事業(雇用実務講座、職場体験実習、東京ジョブコーチ事業等)を実施するための都補助金で、事業の拡充に伴い増加している。</p> <p>・「委託料」は、「委託訓練」を実施するための都委託料に加え、平成28年度から「中小企業障害者雇用応援連携事業」受託に伴い、増加した。</p> <p>・「その他」では、平成28年度から「職場内障害者サポーター事業」を実施するため出えん契約に基づき基金を造成した。</p>
年度	補助金	委託料	その他	都財政受入額以外	収益に占める都財政割合																																	
H26	304,677	1,498	123,150	429,325	99.7%																																	
H27	311,058	1,264	116,540	428,862	99.7%																																	
H28	320,803	1,194	138,099	504,199	99.8%																																	
H29	326,200	1,007	135,408	509,640	99.8%																																	
H30	333,587	964	129,285	513,025	99.8%																																	
事業費用	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業費用 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>179,637</td> <td>234,106</td> <td>39,297</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>180,827</td> <td>233,881</td> <td>40,688</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>203,171</td> <td>280,959</td> <td>42,940</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>203,397</td> <td>285,581</td> <td>37,902</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>209,171</td> <td>283,170</td> <td>38,744</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H26	179,637	234,106	39,297	H27	180,827	233,881	40,688	H28	203,171	280,959	42,940	H29	203,397	285,581	37,902	H30	209,171	283,170	38,744	<p>・全体の事業費用は、障害者就業支援事業の社会的ニーズの高まりによる事業拡充に伴い、増加傾向にある。</p> <p>・「人件費」は事業の拡充、新たな事業の受託による職員体制の強化に伴い増加している。</p> <p>・「外注費」は、事業の拡充、新たな事業の受託に伴い増加傾向にある。</p> <p>※ 平成28年度から「職場内障害者サポーター事業」、「中小企業障害者雇用応援連携事業」を開始</p>												
年度	人件費	外注費	その他																																			
H26	179,637	234,106	39,297																																			
H27	180,827	233,881	40,688																																			
H28	203,171	280,959	42,940																																			
H29	203,397	285,581	37,902																																			
H30	209,171	283,170	38,744																																			
再委託費	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>再委託費 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>事業費に占める再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>81,919</td> <td>18.1%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>75,233</td> <td>16.5%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>87,346</td> <td>16.6%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>86,100</td> <td>16.3%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>80,037</td> <td>15.1%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H26	81,919	18.1%	H27	75,233	16.5%	H28	87,346	16.6%	H29	86,100	16.3%	H30	80,037	15.1%	<p>・再委託費は障害者委託訓練の外部団体への委託費用である。</p> <p>・事業を効果的に実施するため、外部団体が持つ専門的な知識・ノウハウを適切に活用している。事業の実施状況により、増減している。</p>																		
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																				
H26	81,919	18.1%																																				
H27	75,233	16.5%																																				
H28	87,346	16.6%																																				
H29	86,100	16.3%																																				
H30	80,037	15.1%																																				
職員構成	<p>職員数(単位:人)</p> <table border="1"> <caption>職員構成 (単位:人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>固有職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>非常勤職員</th> <th>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>11</td> <td>8</td> <td>11</td> <td>2</td> <td>6.3%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>12</td> <td>8</td> <td>12</td> <td>2</td> <td>5.9%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>17</td> <td>3</td> <td>7.1%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>17</td> <td>2</td> <td>4.9%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>17</td> <td>3</td> <td>7.0%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	非常勤職員	職員数に占める都派遣職員の割合	H26	11	8	11	2	6.3%	H27	12	8	12	2	5.9%	H28	12	10	17	3	7.1%	H29	12	10	17	2	4.9%	H30	12	11	17	3	7.0%	<p>・全体の職員数は、事業の拡充、新たな事業の受託に伴い、28年度に増加したあとは同程度である。</p> <p>・それぞれの事業の実施予定期間を踏まえ、主に固有職員、常勤嘱託職員、非常勤職員を弾力的に採用することにより、効果的に事業を実施している。</p> <p>※28年度から「職場内障害者サポーター事業」、「中小企業障害者雇用応援連携事業」を開始</p>
年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	非常勤職員	職員数に占める都派遣職員の割合																																	
H26	11	8	11	2	6.3%																																	
H27	12	8	12	2	5.9%																																	
H28	12	10	17	3	7.1%																																	
H29	12	10	17	2	4.9%																																	
H30	12	11	17	3	7.0%																																	



主な事業成果

事業  
成果  
①

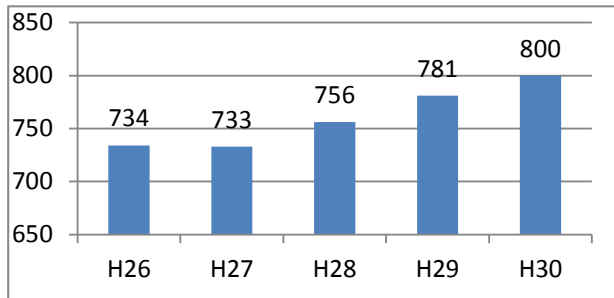
職場体験実習成立件数(件)



- ・就労を目指す障害者、障害者を雇用しようとする企業等、双方の準備性を高めるため、職場体験実習事業を実施している。
- ・実習に向けては、障害者と企業との面談会、ミニ面談会の実施、障害者雇用支援アドバイザーによるマッチングにより実習成立を図っており、より多くの企業が実習生として障害者を受け入れ、障害者が職場で働くことを体験できるよう努めている。
- ・成立件数は障害者雇用に関する機運の高まりもあり、毎年増加している。

事業  
成果  
②

東京ジョブコーチ職場定着支援件数(件)

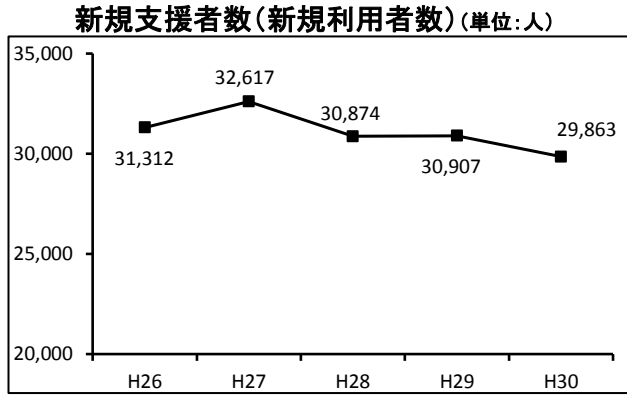


- ・都内在住の障害者、都内に事業所を有する企業等に対して、雇用された障害者の職場定着を図るため、東京ジョブコーチが職場を訪問し、課題解決等に向けた支援を実施しており、東京都実行プランの平成30年度目標支援件数(600件)を上回る支援を実施することが出来た。
- ・支援件数は障害者雇用に関する機運の高まりもあり、増加傾向にある。

事業分野	【公2】東京都しごとセンター事業																																											
事業概要	<p>東京都の「東京都しごとセンター事業」の指定管理者として、都民の多様な就業ニーズに対応するため全年齢層を対象に就業支援サービスを実施している。若年、中高年、高齢者、女性に窓口を分け、それぞれに適したきめ細かいカウンセリング、各種セミナー、能力開発講習、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提供している。</p> <p>また、非正規対策等の特別支援事業実施のため、都の出えん金により複数年に渡る基金事業を「東京都しごとセンター事業」と一体的に実施している。</p>																																											
各指標に基づく分析																																												
事業収益	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業収益 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>指定管理料</th> <th>委託料</th> <th>その他</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>取益に占める都財政割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>2,245,191</td> <td>575,599</td> <td>28,113</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>2,333,528</td> <td>577,238</td> <td>30,781</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>2,377,155</td> <td>558,533</td> <td>28,987</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>2,466,959</td> <td>520,075</td> <td>29,889</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>2,523,257</td> <td>685,693</td> <td>23,636</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>99.3%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	指定管理料	委託料	その他	都財政受入額以外	取益に占める都財政割合	H26	2,245,191	575,599	28,113	0	0	99.0%	H27	2,333,528	577,238	30,781	0	0	99.0%	H28	2,377,155	558,533	28,987	0	0	99.0%	H29	2,466,959	520,075	29,889	0	0	99.0%	H30	2,523,257	685,693	23,636	0	0	99.3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・都の就業支援施策事業を都からの指定管理料及び出えん金により実施している。</li> <li>・指定管理料は、「東京都しごとセンター事業」のサービスメニューを、社会情勢に合わせて追加・拡充していることにより、年々増加している。平成29年度からは「生涯現役社会推進事業」を新たに開始した。</li> <li>・基金事業収益(左表では「その他」)は、東日本大震災被災者向け「緊急就職支援事業」(H23～)に加え、若年者向け非正規雇用対策事業(H26～)、中高年者向け非正規対策事業(H27～)を開始したことで増加傾向にあった。その後減少に転じたが、平成30年度の非正規対策事業再構築等により、再び増加に転じている。</li> </ul>
年度	補助金	指定管理料	委託料	その他	都財政受入額以外	取益に占める都財政割合																																						
H26	2,245,191	575,599	28,113	0	0	99.0%																																						
H27	2,333,528	577,238	30,781	0	0	99.0%																																						
H28	2,377,155	558,533	28,987	0	0	99.0%																																						
H29	2,466,959	520,075	29,889	0	0	99.0%																																						
H30	2,523,257	685,693	23,636	0	0	99.3%																																						
事業費用	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業費用 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>586,956</td> <td>1,956,554</td> <td>297,213</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>491,113</td> <td>2,143,911</td> <td>281,111</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>486,957</td> <td>2,154,399</td> <td>294,636</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>511,160</td> <td>2,200,448</td> <td>291,852</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>556,177</td> <td>2,352,464</td> <td>312,958</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H26	586,956	1,956,554	297,213	H27	491,113	2,143,911	281,111	H28	486,957	2,154,399	294,636	H29	511,160	2,200,448	291,852	H30	556,177	2,352,464	312,958	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業費用は、99%が都からの委託料及び出えん金であり、執行残金は都へ返還している。このため、事業費用は、上記事業収益とほぼ同額となる。</li> <li>・人件費は、都派遣職員の人件費が、平成27年度より都からの直接支給に変更されたことを要因に減少した。</li> <li>・若年、中高年、女性、多摩事業及び基金事業は民間のノウハウを活用するためアウトソースを中心に運営している。</li> <li>・高齢者就業支援は、「東京都しごとセンター事業」を受託する以前から財団が直接実施しており、専門的知識が蓄積されているためアウトソースせず実施している。</li> <li>・事業規模の増加に伴い費用も増加しているが、費用の内訳、割合に大きな変動はない。</li> </ul>																		
年度	人件費	外注費	その他																																									
H26	586,956	1,956,554	297,213																																									
H27	491,113	2,143,911	281,111																																									
H28	486,957	2,154,399	294,636																																									
H29	511,160	2,200,448	291,852																																									
H30	556,177	2,352,464	312,958																																									
再委託費	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>再委託費 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>事業費に占める再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>1,356,351</td> <td>47.7%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>1,528,633</td> <td>52.4%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>1,561,895</td> <td>53.2%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>1,622,152</td> <td>54.0%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>1,608,551</td> <td>49.9%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H26	1,356,351	47.7%	H27	1,528,633	52.4%	H28	1,561,895	53.2%	H29	1,622,152	54.0%	H30	1,608,551	49.9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再委託費の内訳は、             <ol style="list-style-type: none"> <li>①「東京都しごとセンター事業」の若年、中高年、女性、多摩事業</li> <li>②警備・設備管理のための建物維持管理</li> <li>③その他、システム保守委託 等</li> </ol>             となっている。         </li> <li>・再委託業務において、当財団は、再委託事業者の管理監督、利用者サービスや事業効率の向上に向けた総合調整等を実施している。</li> </ul>																								
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																										
H26	1,356,351	47.7%																																										
H27	1,528,633	52.4%																																										
H28	1,561,895	53.2%																																										
H29	1,622,152	54.0%																																										
H30	1,608,551	49.9%																																										
職員構成	<p>職員数(単位:人)</p> <table border="1"> <caption>職員構成 (単位:人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>固有職員</th> <th>非常勤職員</th> <th>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>53</td> <td>27</td> <td>11</td> <td>12.1%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>58</td> <td>30</td> <td>11</td> <td>11.1%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>57</td> <td>31</td> <td>9</td> <td>9.3%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>57</td> <td>32</td> <td>9</td> <td>9.2%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>60</td> <td>35</td> <td>9</td> <td>8.7%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	固有職員	非常勤職員	職員数に占める都派遣職員の割合	H26	53	27	11	12.1%	H27	58	30	11	11.1%	H28	57	31	9	9.3%	H29	57	32	9	9.2%	H30	60	35	9	8.7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員数は事業の拡大に伴い、増加傾向にある。</li> <li>・都派遣職員は、主に課長及び係長の職にあり、固有職員は、課長、係長及び係員として、各種の就職支援事業、再委託事業の管理監督等を行っている。また、非常勤職員は、インタークや職業相談、セミナー実施等の事務補助業務を行っている。</li> <li>・非常勤職員のうち、インターク業務担当者は全員キャリアコンサルタント資格を所持している。</li> </ul>												
年度	都派遣職員	固有職員	非常勤職員	職員数に占める都派遣職員の割合																																								
H26	53	27	11	12.1%																																								
H27	58	30	11	11.1%																																								
H28	57	31	9	9.3%																																								
H29	57	32	9	9.2%																																								
H30	60	35	9	8.7%																																								

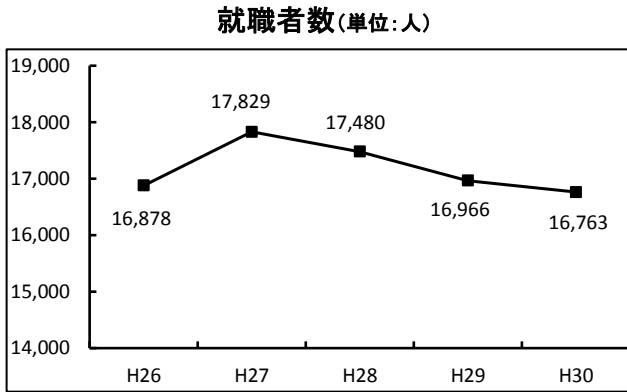
主な事業成果

事業  
成果  
①



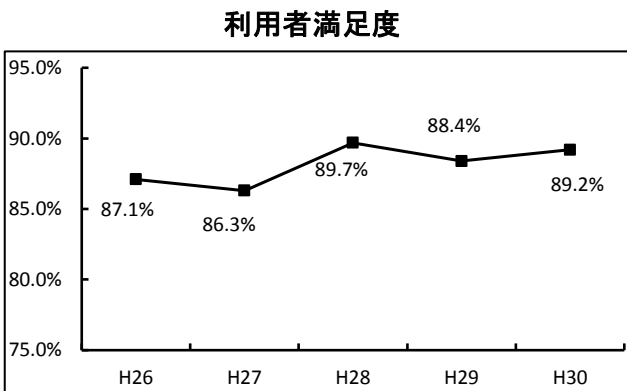
- ・平成26年度から30年度までの5年間で、155,573人の新規利用者に対して就職に向けた支援を行った。
- ・平成27年頃から企業における人手不足感が顕著となり、平成28年4月以降、都内有効求人倍率は2倍を超えるなど、雇用情勢は好調な状況である。
- ・一方、雇用情勢が好調だと公的機関の就職支援サービスの利用ニーズは減少する傾向があり、財団の平成30年度新規利用者数も対前年度比で3.4%の減となった。
- ・こうした中にあっても、広報の工夫、質の高いサービスを提供することで、新規利用者の確保に努めた。

事業  
成果  
②



- ・平成26年度から30年度までの5年間で、85,916人の就職実績を上げ、多くの方に対して就職という自己実現の機会を提供した。
- ・新規利用者の減少に伴い、就職者数も減少傾向にある。
- ・一方、個別カウンセリングやセミナーなど、求職者に対するきめ細かな対応により、求職者への就職支援力を高く維持しており、就職率(就職者数/新規利用者数)は、平成26年度の53.9%から、30年度には56.1%に向上させた。

事業  
成果  
③



- ・雇用情勢・社会情勢に適合した質の高いサービスに向けた取組により、平成30年度は利用満足度89.2%と、利用者から高い評価を得た。
- ・一方、改善の余地があるものについては、毎年実施している「利用者満足度調査」の結果をもとに分析を行い、改善を図ることで、より一層総合的な評価を高めるよう努めた。
- ・今後も、都民の豊かな職業生活の実現のため、就職活動に対する質の高いサービスを提供していく。

事業分野	<b>【公3】雇用環境整備事業</b>																															
事業概要	<p>・景気回復や少子高齢化に伴い、仕事と育児・介護等の両立や長時間労働の削減等、働きやすい職場環境づくりが雇用政策上の大きな課題となっている。</p> <p>・このため、東京しごと財団設立時から実施してきた求職者支援等に加え、平成28年度から、新たに「働き方改革支援事業」、「女性の活躍推進等職場環境整備事業」及び業界団体を通じた人材確保・育成等の支援等の企業向け支援事業を開始した。雇用の受け皿となる企業の人材確保・育成や働き方の改善、職場環境の整備、女性の活躍推進等を図っていく。</p>																															
<b>各指標に基づく分析</b>																																
事業収益	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業収益 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>委託料</th> <th>その他</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>310,053</td> <td>36,408</td> <td>0</td> <td>346,461</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>1,113,043</td> <td>165,036</td> <td>86,386</td> <td>1,364,578</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>1,056,924</td> <td>255,892</td> <td>260,647</td> <td>1,573,695</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	委託料	その他	合計	H26	0	0	0	0	H27	0	0	0	0	H28	310,053	36,408	0	346,461	H29	1,113,043	165,036	86,386	1,364,578	H30	1,056,924	255,892	260,647	1,573,695	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度から雇用環境整備事業を開始した。</li> <li>・事業経費は東京都からの出えん金、事務経費は補助金という財源構成となっている。</li> <li>・平成29、30年度は、東京都からの新たな出えん金事業や委託事業が増えるなど、事業拡大の要因により事業収益は大幅に増加している。</li> <li>・平成29年度から「人材確保支援事業」、「企業主導型保育施設設置促進事業」を、平成30年度から「団体別採用カスパイラルアップ事業」、「働くパパママ育休取得応援事業」を開始した。</li> </ul>
年度	補助金	委託料	その他	合計																												
H26	0	0	0	0																												
H27	0	0	0	0																												
H28	310,053	36,408	0	346,461																												
H29	1,113,043	165,036	86,386	1,364,578																												
H30	1,056,924	255,892	260,647	1,573,695																												
事業費用	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業費用 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>60,237</td> <td>227,513</td> <td>62,376</td> <td>350,126</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>127,139</td> <td>1,132,594</td> <td>109,756</td> <td>1,369,489</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>197,603</td> <td>1,232,891</td> <td>147,954</td> <td>1,578,448</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	合計	H26	0	0	0	0	H27	0	0	0	0	H28	60,237	227,513	62,376	350,126	H29	127,139	1,132,594	109,756	1,369,489	H30	197,603	1,232,891	147,954	1,578,448	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度から雇用環境整備事業を開始した。</li> <li>・本事業開始後、3年経過したが事業規模を広げしており、事業収益と同様、大幅に増加している。</li> </ul>
年度	人件費	外注費	その他	合計																												
H26	0	0	0	0																												
H27	0	0	0	0																												
H28	60,237	227,513	62,376	350,126																												
H29	127,139	1,132,594	109,756	1,369,489																												
H30	197,603	1,232,891	147,954	1,578,448																												
再委託費	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>再委託費 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>再委託費</th> <th>再委託費に占める割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>142,130</td> <td>10.4%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>224,486</td> <td>14.2%</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>224,486</td> <td>14.2%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	再委託費に占める割合 (%)	H26	0	0.0%	H27	0	0.0%	H28	142,130	10.4%	H29	224,486	14.2%	H30	224,486	14.2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再委託費は、中小企業採用力支援事業の専門家派遣によるコンサルティングやセミナーと、企業による保育施設設置促進事業のセミナー等の委託費用で、加えて平成30年度には中小企業採用力支援事業で合同就職説明会の開催を再委託している。</li> <li>・事業を効果的に実施するため、民間事業者の持つ専門知識やノウハウを活用している。</li> </ul>												
年度	再委託費	再委託費に占める割合 (%)																														
H26	0	0.0%																														
H27	0	0.0%																														
H28	142,130	10.4%																														
H29	224,486	14.2%																														
H30	224,486	14.2%																														
職員構成	<p>職員数(単位:人)</p> <table border="1"> <caption>職員構成 (単位:人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>固有職員</th> <th>非常勤職員</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>7</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>14</td> <td>12</td> <td>4</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>19</td> <td>21</td> <td>5</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	固有職員	非常勤職員	合計	H26	0	0	0	0	H27	0	0	0	0	H28	7	5	4	16	H29	14	12	4	30	H30	19	21	5	45	<p>平成28年度は16名だったが、29年度には30名、30年度には事業の拡大により45名と大幅に増員している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都派遣職員(5名) 事業の計画・進行管理・予算・決算・非常勤職員等の管理、都、関係機関との調整・連携 等</li> <li>・固有職員(21名) 事業の計画・進行管理、課内庶務事務、各種契約・支払、規定、マニュアルの整備、事業の広報・PR、助成金等の審査・決定 等</li> <li>・非常勤職員(19名) 相談窓口対応、助成金申請の相談・受付、申請書類の確認・調整 等</li> </ul>
年度	都派遣職員	固有職員	非常勤職員	合計																												
H26	0	0	0	0																												
H27	0	0	0	0																												
H28	7	5	4	16																												
H29	14	12	4	30																												
H30	19	21	5	45																												

主な事業成果

事業成果①

団体課題別人材力支援事業・団体別採用カスバイラルアップ事業  
選定団体、支援対象企業数 外 (令和元年10月末)

	28-29年度	29-30年度	30-R1年度
委託団体	10団体	10団体	10団体
支援事業数	183事業	168事業	124事業
支援対象企業数	715社	702社	284社

中小企業採用力向上支援事業 実績

	平成29年度	平成30年度
窓口相談件数	858件	1,293件
専門家派遣	211社	317社
コンサルティング	延べ813回	延べ1,412回
セミナー	計18回 738社	計19回 622社

企業による保育施設設置支援事業 実績

	平成29年度	平成30年度
セミナー	846社	458社
見学会	60社	61社
相談	646件	998件
共同利用情報 WEB掲載(H30～)	—	48件

人材の確保支援

(団体課題別人材力支援事業)H28年度事業開始  
・人手不足が深刻化する中、業界内の状況に精通する業界団体を通じ、中小企業等の採用、育成・定着、雇用環境整備を支援

- (主な成果例)
- ・東京都管工事工業協同組合 WEBサイト構築
  - ・東京都塗装工業協同組合 社内規定整備支援

(団体別採用カスバイラルアップ事業)H30年度事業開始  
・人材確保に向けて「働き方改革」「女性の活躍推進」等に取り組む中小企業を業界団体を通じて支援  
・調査及び支援事業計画の策定、31年2月から支援開始

(中小企業採用力向上支援事業)H29年度事業開始  
・人材確保相談窓口の設置及び専門家派遣によるコンサルティングや人材確保セミナー等を実施し、中小企業の採用力向上を支援

- (主な成果例)
- ・求人情報作成ノウハウや自社の魅力棚卸し等のコンサルティングにより、支援企業の82.3%が採用内定

(企業による保育施設設置促進事業)H29年度事業開始  
・人材確保のため、育児中の女性等の活躍を検討する企業に対し、企業内保育施設の設置に関する相談やセミナー、見学会等を実施。

- (主な成果例)
- ・企業内保育施設設置の事例紹介や助成金制度の情報提供を行うことで、施設設置を促進

事業成果②

働き方改革支援事業 実績

平成/年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	合計
働き方改革助成金 (支給決定)	36件 9,100千円	229件 56,800千円	185件 34,300千円	450件 100,200千円
専門家による 巡回助言(実施件数)	0件	882件	946件	1,828件

テレワーク活用・働く女性応援事業(平成28年度・29年度・女性の活躍推進等職場環境整備事業) 実績

	平成28年度		平成29年度		平成30年度	
	申請件数	支給決定件数 支給決定金額	申請件数	支給決定件数 支給決定金額	申請件数	支給決定件数 支給決定金額
女性の活躍推進コース (女性の採用・職域拡大)	16件	16件 34,965千円	17件	17件 33,432千円	9件	9件 11,097千円
テレワーク活用推進コース (多様な勤務形態の実現)	39件	39件 33,602千円	62件	61件 56,128千円	61件	61件 44,689千円
合計	55件	55件 68,567千円	79件	78件 89,560千円	70件	70件 55,786千円

働くパパママ育休取得応援事業 実績

	平成30年度	
	申請件数	支給決定件数 支給決定金額
働くママコース	17件	10件 12,500千円
働くパパコース	32件	25件 18,750千円
合計	49件	35件 31,250千円

企業主導型保育施設設置促進助成金 実績

	平成29年度	平成30年度	合計
支給決定	156件 194,778千円	83件 74,326千円	239件 269,104千円

雇用環境の整備等支援

(働き方改革支援事業)H28年度事業開始  
・「働き方改革宣言」を機に、新たに導入した制度の利用促進を図るため利用実績に応じた助成金を支給  
・宣言後、半年程度が経過した企業を専門家が巡回し、宣言内容達成に向けた企業の取組を支援

- (主な成果例)
- ・巡回助言 働き方の改善など、他社の導入事例の紹介を行うことで、課題解決の糸口提供など

(テレワーク活用・働く女性応援事業/旧:女性の活躍推進等職場環境整備事業) H28年度事業開始  
・女性の採用・職域拡大に向けた職場環境整備や多様な勤務形態の実現に向けたテレワーク環境整備に係る経費を助成

- (主な成果例)
- ・女性の活躍推進:女性専用施設の新設等により応募者が増加
  - ・テレワーク活用推進:テレワーク環境構築により業務効率が向上、介護離職の回避

(働くパパママ育休取得応援事業)H30年度事業開始  
・従業員の就業継続や男性従業員の育児休業取得を促進する企業を奨励

- (主な成果例)
- ・奨励金制度を通じて、育休を取得しやすい職場風土や復帰後も安心して働ける環境を整備

(企業主導型保育施設設置支援事業)H29年度事業開始  
・企業主導型保育施設の開設に当たり必要な備品の購入に要する経費を助成

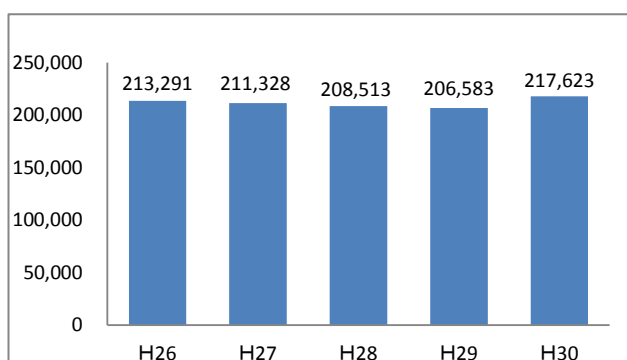
- (主な成果例)
- ・経費負担の軽減により企業主導型保育施設の設置促進を後押し、多摩産材製の机・椅子の利用促進

<p>事業分野</p>	<p align="center"><b>【収1】損害保険の代理業</b> (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)</p>																																					
<p>事業概要</p>	<p>・シルバー保険事業は、シルバー人材センターおよび会員のための傷害保険および賠償責任保険、その他の損害保険を取扱う。東京しごと財団が損害保険代理店として、シルバー人材センターとの保険契約の締結、事故処理等の相談を行うとともに、安全就業に関する調査・支援等を行いシルバー保険制度の安定的な運営を図ることにより、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。</p>																																					
<p align="center">各指標に基づく分析</p>																																						
<p>事業収益</p>	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業収益 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>補助金</th> <th>その他</th> <th>委託料</th> <th>都財政受入額以外</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>55,056</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>51,329</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>51,951</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>52,631</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>54,460</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	その他	委託料	都財政受入額以外	合計	H26	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	55,056	H27	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	51,329	H28	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	51,951	H29	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	52,631	H30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	54,460	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当財団唯一の収益事業であり、都財政受入以外の事業で、都施策とは連動しない収益である。</li> <li>・損害保険代理店手数料は、「取扱保険料×代理店手数料ポイント(係数)」によるため、主に取扱保険料の増減に影響を受ける。</li> <li>・また、代理店手数料ポイント(係数)の上下変動にも影響を受ける。</li> <li>・代理店手数料ポイント(係数)は、①増収率、②損害率、③事故対応やお客様アンケート結果等により、毎年改訂される。損害率や増収率が課題となっている。</li> </ul>
年度	補助金	その他	委託料	都財政受入額以外	合計																																	
H26	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	55,056																																	
H27	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	51,329																																	
H28	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	51,951																																	
H29	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	52,631																																	
H30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	54,460																																	
<p>事業費用</p>	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <caption>事業費用 (単位:千円)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人件費</th> <th>外注費</th> <th>その他</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>18,622</td> <td>12,051</td> <td>8,022</td> <td>38,695</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>19,508</td> <td>12,222</td> <td>7,714</td> <td>39,444</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>18,692</td> <td>2,569</td> <td>9,026</td> <td>30,287</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>16,947</td> <td>1,819</td> <td>12,431</td> <td>31,197</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>16,956</td> <td>1,180</td> <td>10,590</td> <td>28,726</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	合計	H26	18,622	12,051	8,022	38,695	H27	19,508	12,222	7,714	39,444	H28	18,692	2,569	9,026	30,287	H29	16,947	1,819	12,431	31,197	H30	16,956	1,180	10,590	28,726	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シルバー保険の損害率を低減し、シルバー保険制度の安定的な運営を図るための外注費の主な内容は以下の3点である。</li> <li>①過去発生した事故の調査・分析を外部専門機関へ委託</li> <li>②前記の調査・分析結果をもとに、安全就業および事故の未然防止に向けた研修教材・ツール作成を委託</li> <li>③シルバー人材センターの職員および会員向けに、上記分析結果をもとに外部講師による研修会を実施</li> <li>・常勤嘱託職員2名体制のため「人件費」は安定的に推移。</li> </ul>						
年度	人件費	外注費	その他	合計																																		
H26	18,622	12,051	8,022	38,695																																		
H27	19,508	12,222	7,714	39,444																																		
H28	18,692	2,569	9,026	30,287																																		
H29	16,947	1,819	12,431	31,197																																		
H30	16,956	1,180	10,590	28,726																																		
<p>再委託費</p>	<p align="center">再委託の実績なし</p>																																					
<p>職員構成</p>	<p align="center">職員数(単位:人)</p> <table border="1"> <caption>職員数 (単位:人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>都派遣職員</th> <th>固有職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>非常勤職員</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>H30</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	非常勤職員	合計	H26	2	0	0	0	2	H27	2	0	0	0	2	H28	2	0	0	0	2	H29	2	0	0	0	2	H30	2	0	0	0	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・損害保険の代理業務に精通した保険会社出身者2名(有資格者)を常勤嘱託職員として配置している。</li> <li>・有資格者の臨時職員により戦力(人員不足)を補充している。</li> <li>・業務の特殊性から、都の派遣職員は配置していない。</li> </ul>
年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	非常勤職員	合計																																	
H26	2	0	0	0	2																																	
H27	2	0	0	0	2																																	
H28	2	0	0	0	2																																	
H29	2	0	0	0	2																																	
H30	2	0	0	0	2																																	

主な事業成果

事業  
成果  
①

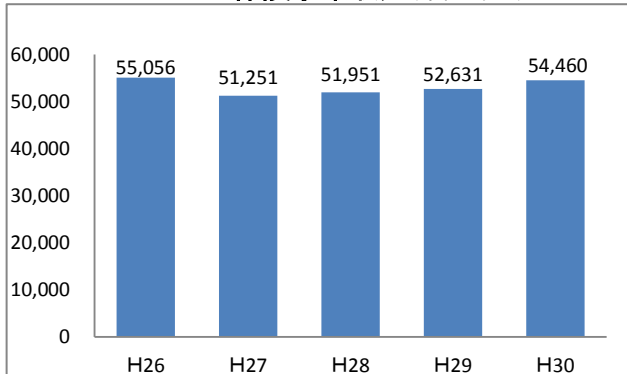
シルバー保険事業・取扱保険料(単位:千円)



- ・一般事業会社の売上高に相当する取扱保険料(幹事会社)は、年間2億円を超える水準で推移している。
- ・取扱保険料の中心は、シルバー団体傷害保険およびシルバー賠償責任保険である。
- ・中でも、シルバー団体傷害保険は、全体の8割を超える保険料規模となっている。
- ・全センターは、公益法人制度改革を受けて「役員賠償責任保険」を、また、個人情報保護法の改正に伴い「個人情報取扱事業者保険」を付保している。

事業  
成果  
②

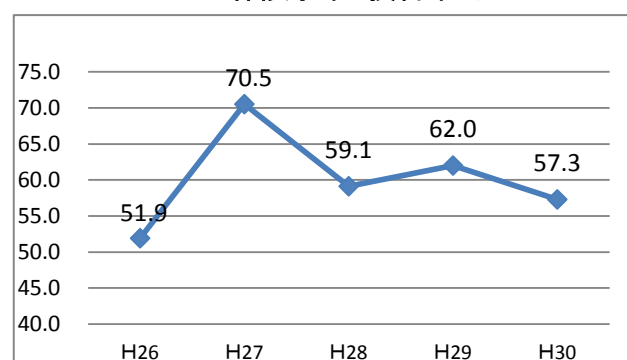
シルバー保険事業収入(単位:千円)



- ・損害保険代理店手数料である「シルバー保険事業収入」は、毎年50,000千円を超える水準を維持している。
- ・当財団で保険代理業務を行うことにより、その事業収入を使って、①安全就業に向けた教育教材を作成したり、②外部講師による研修会を開催したり、③法務相談の費用を一部負担したりするなど、全シルバー人材センターの事故削減と事業運営に貢献している。
- ・余剰ファンドは基準に沿って、シルバー人材センター向け公益事業に振替えを行っている。

事業  
成果  
③

シルバー保険事業 損害率(単位:%)



- ・シルバー総合保険制度の安定的な運営を維持することが重要課題である中、全保険料の8割を超えるシルバー団体傷害保険は高水準の損害率が続いている。
- ・平成30年度は死亡事故が4件発生し、また、傷害事故件数が増加したが、シルバー団体傷害保険については、保険料を引き上げたこともあり、損害率は57.3%にとどまっている。
- ・保険会社の損益分岐点は、損害率=55%~60%といわれる。なお、損害率=保険金÷保険料。

## 2. 団体経営に関する現状分析・評価

### 【SWOT分析】

	機会（ニーズの増加・役割の増大）	脅威（ニーズの減少・役割の縮小）
外部環境	<p><b>（社会変化）</b>            ○少子高齢化の進展により生産年齢人口が長期的に減少していく中、高齢者や女性などの潜在的求職者に対する支援ニーズの増加            ○都内の有効求人倍率が、2016年4月以降2倍を超える好調な雇用情勢下において、企業の人手不足が深刻化し、人材確保に向けた支援ニーズが高まっている</p> <p><b>（ステークホルダー（都民））</b>            ○企業の働き方改革の推進など、雇用環境整備に対する支援ニーズの増加            ○障害者の法定雇用率の引き上げ（2018年度より民間企業2.0%→2.2%）による、企業からの障害者雇用支援ニーズの増加            ○雇用情勢に関わらず、高齢者、女性、ミスマッチを抱えた非正規雇用者等の就職困難者に対する支援ニーズの増加</p>	<p><b>（社会変化）</b>            ○雇用情勢の改善により、しごとセンターの新規利用者が対前年度比で減少している</p> <p><b>（競合他社）</b>            ○ハローワークの就労支援機能の充実化、民間の就職支援会社の事業拡大</p>
内部環境	<p><b>（人的資源）</b>            ○財団には、就業支援に長年従事してきた、知識・経験豊富な職員が多数在籍しており、就業支援の様々なノウハウを数多く蓄積</p> <p><b>（その他（利用者サービス））</b>            ○2016年度より企業向け支援事業を開始し、求職者、企業の双方のニーズに応えることが可能            ○求職者個々人の適性や状況を踏まえた、きめ細やかなカウンセリングやセミナーの実施が可能            ○ハローワークと効果的に連携し、しごとセンターで実施するカウンセリング・セミナーから職業紹介まで総合的な支援サービスを都民に提供</p> <p><b>（その他（事業執行体制））</b>            ○雇用情勢やその時々課題、都民ニーズに合わせ、民間事業者が持つノウハウを取り入れた機動的・弾力的な運用が可能            ○区市町村と連携した事業の実施が可能            ○シルバー人材センター連合として、高齢者への就労支援の展開が可能</p>	<p><b>（人的資源）</b>            ○近年の事業拡大に伴う職員定数の増加により、固有職員のうち新規採用3年目以内の割合が全体の4割を超え人材育成が急務            ○2016年度より開始した企業支援については、ノウハウの蓄積が不足            ○新たな人材の確保や時間制約のある職員の増加に対応するため、組織として柔軟な働き方、効率的な執行体制を構築することで組織力を強化する必要</p> <p><b>（その他（利用者サービス））</b>            ○都民からのしごと財団、しごとセンターの認知度が低く、また、財団のサービスが都内全域の必要とする方に限らず行き届いていない</p>
	強み	弱み



### 3. 自己分析を踏まえた経営課題

都内における人口構成は、都民の5人に1人以上が65歳以上という超高齢社会に突入し、総人口は、2025年頃をピークに減少に転じると推計され、あわせて、働き手である15歳から64歳までの「生産年齢人口」の減少も目前に迫り、労働力の供給制約を受けることは必至となっている。

東京しごと財団では、こうした超高齢社会、生産年齢人口の減少を見据え、働く意欲をもつ全ての都民のために、雇用・就業を支援するとともに、都内企業の人材確保と働き方改革を進めていかなければならない。そのため、以下5つの経営課題に取り組み、都民の豊かな職業生活の実現と活力ある地域社会づくりへの貢献を果たしていく。

#### ① 新規採用職員の増加等に伴う財団職員の育成強化

財団の事業規模が拡大していく中で、2015年度以降多くの職員を新規に採用（3年で固有職員38名採用）したことにより、雇用就業支援の経験やノウハウを習得すべき職員が増加している。一方で、過去新規採用者を9年に渡って停止した影響などにより職員構成がアンバランスとなっており、中堅職員、監督職層が不足している。また、これまで固有職員の管理職登用実績がなく、就業支援を行う組織として一定期間を経過しており、固有職員の管理職登用を考える時期に来ている。

財団職員には、雇用就業支援の「現場」を担う者として、都民ファーストの視点に立ち、様々な支援ニーズに応じた多様なメニューを柔軟に展開する力、施策立案を行う力が必要である。そのため、若手職員の着実な育成やベテラン固有職員の管理職登用などを推進し、今後は固有職員を中心として組織力を強化していくことが課題となっている。

#### ② 生産年齢人口の減少を見据えた潜在的求職者の掘り起こし及び外国人材の増加

財団の求職者支援は、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もつ全ての都民のために、就業支援を展開している。今後、都内の生産年齢人口が長期的に減少していく中においては、雇用情勢に関わらず、潜在的求職者の掘り起こし、就職活動に踏み出させるための支援に力を入れ、財団で実施する就業支援へとつなげていくことが必要である。特に、現在、企業の人手不足の深刻化や生涯現役社会の実現が課題となる中、最重要課題の一つである高齢求職者及び育児等により離職している女性求職者の掘り起こしやシルバー人材センターの就業支援について、さらなる推進を図る必要がある。加えて、出入国管理法改正等に伴い増加が見込まれる外国人材の活用についても、対応を図る必要がある。そのためには、都民の利便性を高め、よりサービスを受けられるよう更なる支援体制の構築が課題である。

#### ③ 就労に困難を抱えている方々への支援

様々な理由から就労に困難を抱えている求職者（以下、就労困難者）に対して、「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」の趣旨を踏まえて、これまで財団が行ってきた就労支援に加えて、その方の事情等に応じた支援を充実することが課題となっている。

#### ④ 企業の人手不足の深刻化、障害者雇用促進への対応

財団では、2016年度より新たに企業の人材確保、雇用環境整備支援を開始したところであり、事業を展開しながらノウハウの蓄積を図りつつ、今後さらに企業ニーズに応える、企業向け支援を強化していく必要がある。特に都内の有効求人倍率は2016年4月以降2.0倍を超えるなど、雇用情勢は着実に改善している一方で、ほぼ全産業の中小企業で人手不足が深刻化し、人材の確保・定着が経営上の課題となっており、支援強化が必要である。また、2018年度に民間企業等の障害者の法定雇用率が引き上げられたことに伴い、特に中小企業に対する障害者雇用の支援強化が課題となっている。

#### ⑤ 財団・しごとセンターサービスの都民・企業からの認知度不足

財団での支援は、全年齢層の求職者に対してキャリアカウンセリング、セミナー、職業紹介を連続して受けることのできる事業構築が最大の特徴であり、他の就業支援機関にはない強みである。また、2016年度からは、雇用情勢の変化や社会のニーズに対応するため、企業の人材確保、雇用環境整備支援を開始している。

しかし、2004年度の設置・開設から10年以上が経過したものの、ハローワークと比較して認知度が低く、利用者アンケート等では「もっと早く知っていれば良かった」という声をいただくことが多い。そのため、ターゲットごとに効果的な情報発信を行うなど、支援を必要としている方にニーズにあった情報を限なく届けるための取組強化が課題となっている。

## 4. 経営課題解決のための戦略

### ① 雇用就業支援のプロ職員の育成強化

- 雇用就業支援の現場を担う財団職員として、都内の社会情勢の変化や新たな事業展開に柔軟に対応し、都民や企業からの様々なニーズを捉えた施策立案を実施できる職員を育成するため、雇用就業支援のプロ職員の育成を目指した「研修プラン」を策定し、計画的な人材育成を推進する。また、職層別研修においては、固有職員の管理職候補へ育成するための研修を実施し、管理職への登用を実現する。
- 雇用就業支援等に必要となる専門知識及び技能、職員の支援力の向上を図るため、キャリアコンサルタント等の職務に必要な資格取得を支援する。

### ② 高齢者・女性の就業支援の強化、外国人材の活用に向けた対応

- 働く意欲を持つ全ての方に対して、年齢・ターゲット別の事業を実施するとともに、特に、企業の人手不足、生涯現役社会に対する高齢者の雇用ニーズの高まりに対応するため、2020年度までの3年間で高齢求職者・女性求職者のセミナー参加促進、職場体験等の機会提供を通して、都内中小企業等への人材供給機能を果たしていく。
- 高齢者や出産・育児等で離職した女性などの潜在的求職者へのアプローチ、就業支援は、地域に身近な区市等と連携した取組が効果的であり、都内各地域でのアウトリーチ型の取組を強化する。
- 新たな外国人材受入れのための在留資格が創設されるなど、外国人材が増加することが見込まれるため、国の政策の動向も含め、外国人材活用に関する課題・ニーズを把握し、必要な対応を検討する。
- シルバー人材センター連合として、広域企画提案事業の実施や労働者派遣事業の派遣元事業主として事業の拡大を図り、会員の多様な就業機会の確保・拡大を目指す。

### ③ 条例に基づく、就労支援策の充実とソーシャルファームの支援

- 就労困難者に対する支援について、現在の支援窓口を充実する。
- 就労困難者を受け入れ、他の従業員と共に働く社会的企業である「ソーシャルファーム」の創設・運営を支援する。  
※ソーシャルファームとは、自立的な経済活動を行いながら、様々な理由から就労に困難を抱える方が、必要なサポートを受けながら、他の従業員とともに働く企業のこと。

### ④ 企業の人材確保、障害者雇用支援の展開

- 喫緊の課題となっている企業の人材確保について、人材確保相談窓口での助言や各種セミナー等の支援を実施するとともに、中小企業振興公社での育成・定着支援につなぐなど「人材確保から育成・定着」までの一貫した支援を進める。また、東京労働局等との連携強化を通じて、企業ニーズに応じた採用支援を実施し人材確保に貢献していく。
- 「TOKYO働き方改革宣言企業」に対する専門家による巡回助言、テレワークの導入支援、従業員の育休取得の後押しなどを実施し、企業の従業員が意欲を高め能力を十分に発揮できるよう、環境整備の支援を強化していく。
- 2018年度からの障害者法定雇用率の引き上げに伴い、特に中小企業の障害者雇用を促進するため、雇用率未達成企業への個別訪問に取り組み、企業ごとのニーズに応じたきめ細やかな支援を実施していく。また、企業が自立して雇用障害者をサポートできるようにするための支援、障害者を初めて雇用する企業に対する伴走型の支援を実施する。
- 2016年度より開始した企業支援については、事業を展開していく中で、支援ノウハウの蓄積や関係機関と連携関係の構築を図ることで、職員の支援力向上、効果的なサービス実施につなげていく。

### ⑤ 多様な手法を活用した求職者・企業への財団認知度向上

- 求職者、都内企業から利用される支援機関となるために、インターネット上の広報ツールの充実、ターゲットに応じた実効性の高い情報発信など、財団及びしごとセンターの認知度を向上させるための取組を強化する。
- あわせて、商工会議所等の業界団体、中小企業振興公社、協定を締結した金融機関等との連携を通じ、都内中小企業等へのアプローチに取り組む。

## 5. 2020年までの3年間の取組事項

### ① 雇用就業支援のプロ職員の育成強化

3年後（2020年度）の到達目標	<p>① 人材育成に関する全職員アンケートの結果や財団を取り巻く環境の変化を踏まえて「研修プラン」を改定し、都民ニーズに応えることのできる雇用就業支援のプロ職員の育成を進め、利用者サービスの向上を果たす。また、固有職員の管理職及び管理職候補対象者の育成を図り、今後も管理職に登用できるように、財団職員の組織力強化を進めていく。</p> <p>② 固有職員のうちキャリアコンサルタント試験合格者等の割合を2020年度までに60%に向上させることで、求職者に対して、質の高い支援サービスを実施していく。</p>
実績（2019年11月末時点）及び要因分析	<p>① 2019年4月から固有職員1名を管理職登用した（当初目標から1年前倒し）。また、人材育成の基本方針である「研修プラン」の職員への浸透を図るため、職員向け説明会を実施したほか、経営改革プランや事業評価、財団の財務諸表等、財団の状況を俯瞰で把握するための研修を実施し、組織力強化に努めた。</p> <p>② 資格取得を行う研修に定員を上回る応募があったため、当初予定より1名追加し、計7名を対象とし、資格取得支援を行っている。</p>

個別取組事項	2019年度		2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値 (11月末時点)		
研修プランの改定・運用	<p>○プランに基づき、財団歴の浅い職員や管理職を担う固有職員への人材育成に重点を置いた職層別研修等を実施</p>	<p>○2019年4月に職員向けに研修プラン説明会を実施（35名参加）</p> <p>○研修プランをもとに2019年度研修計画を策定し、職員研修を実施中（16件）</p>	<p>○職員アンケートの結果等を踏まえてプランを見直し、職員の声をプランに反映</p> <p>○外部機関の業務を学ぶ研修の実施</p>	<p>○今後の財団の人材育成について、全職員を対象としたアンケートを実施し、その結果や社会情勢・職員構成の状況を踏まえ「研修プラン」を改定し、次年度研修計画に反映させる。</p> <p>○財団を取り巻く社会情勢の理解の深化と関連団体との連携の強化を目的として、実地で他機関の業務を学ぶ機会を設ける。</p>
固有職員の管理職候補の育成・登用	<p>○管理職への登用</p> <p>○昇任時をはじめとした管理職研修の実施</p>	<p>○2019年4月に固有職員から1名を管理職に登用</p> <p>○昇任時及びマネジメント力強化の研修実施</p>	<p>○管理職フォローアップ研修の実施等による職員の育成強化</p> <p>○管理職候補対象者に対する研修の実施</p>	<p>—</p> <p>○2019年4月に1名登用となったが、今後も継続して登用ができるよう、管理職候補対象者の育成を図るべく、マネジメント力向上を目指す研修や、財団経営に関する知識・外部評価を把握できる研修等を実施する。</p>
キャリアコンサルタント試験合格者等割合の向上	<p>○資格取得への助成促進</p> <p>【試験合格者等割合】 固有職員全体の55%</p>	<p>○資格取得への助成促進（規模拡充）</p> <p>・受講者7名で実施中</p> <p>・全員合格した場合57%に到達する見込み</p>	<p>○資格取得への助成促進・意欲喚起</p> <p>【試験合格者等割合】 固有職員全体の60%</p>	<p>○専門知識のあるキャリアコンサルタント資格取得者が多いことは財団の強みであることから、引き続き資格取得への助成を促進する。また、財団の主任昇任選考の科目にキャリアコンサルタント資格取得に必要な知識を加えることを周知し、資格取得に向けた学習意欲を喚起する。</p>

## ② 高齢者・女性の就業支援の強化、外国人材の活用に向けた対応

3年後（2020年度）の到達目標	<p>① 雇用情勢の改善に伴い都内求職者数が減少する中、高齢者・女性をターゲットとした潜在的求職者の掘り起こしの取組を2020年度までに9,000人に実施し、就職活動に踏み出すための支援を強化していくことで、高齢者・女性の雇用ニーズの高まりに対応するとともに企業の人手不足の解消につなげていく。また、出入国管理法改正等に伴い増加が見込まれる外国人材の活用に関し、必要な対応を行う。</p> <p>② シルバー人材センターにおける労働者派遣事業の年間就業延人日の210,000人日超を達成することで、会員の拡大並びに多様な就業機会を確保するとともに、企業の人手不足解消の一助とする。</p>
実績（2019年11月末時点）及び要因分析	<p>働く意欲を持つ高齢者層の増加や自らの精力的な事業実施により、セミナー参加者数等各種事業の実績は順調である。また、シルバー人材センター労働者派遣事業の就業も増加傾向にある。なお、外国人材活用に関するニーズについては現在調査中である。</p>

個別取組事項	2019年度		2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値 (11月末時点)		
高齢者をターゲットとした潜在的求職者の掘り起こし及び外国人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢求職者の掘り起こし               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域型セミナーの実施(60回・1,800人)</li> <li>・ 合同面接会の実施(12回)</li> </ul> </li> <li>○ 高齢者向け職場体験の実施(100件)</li> <li>○ 関係機関へのヒアリング等、外国人材活用に向けた調査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢求職者の掘り起こし               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域型セミナーの実施(36回・1,220人)</li> <li>・ 合同面接会の実施(8回)</li> </ul> </li> <li>○ 高齢者向け職場体験の実施(92件)</li> <li>○ 関係機関へのヒアリング等、外国人材活用に向けた調査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域型セミナーの実施(60回・1,800人)</li> <li>○ 合同面接会の実施(12回)</li> <li>○ 高齢者向け職場体験の実施(100件)</li> <li>○ 企業で働いている外国人が参加する合同説明会の実施(2回)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢求職者の掘り起こしに一定の成果が認められる「地域型セミナー」、地域開催の「合同面接会」及び「高齢者の職場体験」を引き続き展開する。</li> <li>○ NPOにヒアリングをしたところ、「就職を希望する企業で働いている外国人から話を聞きたい」というニーズが複数の留学生にあることが分かったため、合同説明会において、外国人を採用している企業のブースに実際に働いている外国人に座ってもらい、留学生が話を聞ける機会を作る。</li> </ul>
女性求職者の掘り起こし	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性求職者の掘り起こし(1,400人)               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域型セミナーの実施(30回)</li> <li>・ 啓発イベント(4回)</li> </ul> </li> <li>○ 職場見学会の実施(10回)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性求職者の掘り起こし(774人)               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域型セミナーの実施(22回)</li> <li>・ 啓発イベント(2回)</li> </ul> </li> <li>○ 職場見学会の実施(9回)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性求職者の掘り起こし(1,400人)               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域型セミナーの実施(30回)</li> <li>・ 啓発イベント(4回)</li> </ul> </li> <li>○ 職場見学会の実施(10回)</li> <li>○ 女性しごと応援テラスの多摩地域への設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一定の成果がある女性求職者の掘り起こし(地域型セミナーの実施、啓発イベントの開催)を引き続き実施する。</li> <li>※「女性しごと応援テラス多摩プラザ」の新設により、多摩地域での開催分は同プラザに移行。</li> <li>○ 多摩地域在住の女性求職者が身近な場所で就業相談・支援を受けられる環境づくりのため、これまで飯田橋にのみ設置していた女性しごと応援テラスの多摩プラザを新設する。</li> </ul>
シルバー人材センター労働者派遣事業、広域企画提案の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣事業の拡大、派遣届出事業所の増(52センター)</li> <li>○ 広域企画提案による就業機会の確保               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新規開拓</li> <li>・ 複数のセンターに渡る契約の一括受注</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣届出事業所53センター 就業延人員135,748人日</li> <li>○ 広域企画提案による就業機会の確保               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 提案件数117件(うち新規開拓51件)</li> <li>・ 一括受注センター数延62センター</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣事業就業延人員210,000人日超</li> <li>○ 広域企画提案による就業機会の確保               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新規開拓</li> <li>・ 複数のセンターに渡る契約の一括受注</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣届出事業所については、2020年度目標である53センターをすでに達成しているため、派遣届出事業所に関する項目については削除する。</li> <li>○ 引き続き人手不足に苦慮している業界等への広域企画提案を実施し、シルバー会員の就業機会拡大を図る。</li> </ul>

### ③ 条例に基づく、就労支援策の充実とソーシャルファームの支援

3年後（2020年度）の到達目標	<p>① 就労困難者を支援するための窓口を充実し、それぞれの特性に応じたきめ細かいカウンセリング等により、就業の後押しをする。</p> <p>② 都の基準に従い、モデル事業として10社に対してソーシャルファームの設立及び運営の支援を行う。また、ソーシャルファーム支援拠点を設置し、設立や活動等を支援する。</p>
実績（2019年11月末時点）及び要因分析	—

個別取組事項	2019年度		2020年度	取組設定の考え方
	計画	実績値 (11月末時点)		
就労困難者への支援	—	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>○支援窓口の充実</li> <li>○就労困難者の就労支援（60人）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○条例の趣旨を踏まえ、専門家を配置して就労支援窓口を充実する。</li> <li>○新たに就労困難者に対応できる体制を整備し、専門支援チームを作り、就労するまでの丁寧かつきめ細かい支援を実施する。</li> </ul>
ソーシャルファームの支援及びソーシャルファーム支援拠点の設置	—	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>○モデル事業に関する支援（10社）</li> <li>○支援拠点オープン</li> <li>○事業者支援</li> <li>○ソーシャルファームに関するセミナー開催（6回）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○都が定める基準に基づき認証するソーシャルファーム（モデル企業）の初期経費や運営費について一部を助成する。</li> <li>○ソーシャルファームを立ち上げようとする方の支援拠点を開設する。</li> <li>○ソーシャルファーム創設・経営等に関する相談・コンサルティングを実施する。</li> <li>○ソーシャルファームを普及啓発し、創設していくためにセミナーを実施する。</li> </ul>

#### ④ 企業の人材確保、障害者雇用支援の展開

3年後（2020年度）の到達目標	<p>① 採用に悩みを抱える中小企業等に対して、人材確保のための各種セミナーを2020年度までに1,500社に実施することで、企業の人材確保の取組を支援する。</p> <p>② TOKYO働き方改革宣言企業への専門家の巡回による助言等を2018年度から2020年度までに3,800社（2016年度から2021年度までに6,300社）に実施するとともに、テレワークの活用助成事業を2020年度までに3,400社へ実施することで、都内企業の働き方改革の取組を支援し、雇用環境の向上を推進していく。</p> <p>③ 障害者雇用率未達成企業への個別訪問による直接的な支援を2020年度までに2,600社に対して実施することで、雇用率未達成企業へのアプローチ、普及啓発を進め、企業の障害者雇用率向上へとつなげる。</p>
実績（2019年11月末時点）及び要因分析	<p>① 企業の人材確保支援については、中小企業振興公社や金融機関との連携強化等を通じて、企業ニーズに応じた支援策を提案したことにより、各支援事業の実績は目標達成に向けて堅調に推移している。</p> <p>② 職場環境整備支援については、新たな広報手段による周知や対象企業への直接的な広報等により、事業の認知度が向上し、問合せ件数等の増加につながっているが、目標達成に向けて引き続き事業周知を強化していく必要がある。</p> <p>③ 中小企業等への障害者雇用支援については、法定雇用率の上昇を受けて企業に障害者雇用の機運が高まったこともあり、各事業の実績は目標達成へ向けて堅調に推移している。</p>

個別取組事項	2019年度		2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値 (11月末時点)		
企業の人材確保支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業へ専門家を派遣し、採用に関するコンサルティングを実施（300社）</li> <li>○東京労働局と連携したマッチング支援事業の実施（4回）</li> <li>○人材確保のための各種セミナーの実施（計14回）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○専門家派遣コンサルティングの実施（211社）</li> <li>○合同企業面接会の実施（3回、50社、274名参加）</li> <li>○人材確保のための各種セミナーの実施（15回、513社）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○コンサルティング支援企業の好事例集作成</li> <li>○東京労働局と連携したマッチング支援事業の実施（4回）</li> <li>○人材確保のための各種セミナーの実施（15回・680社）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○これまでの支援企業の中から、中小企業の採用において参考となる好事例集を作成・配布することで、人材確保に関する課題解決の一助とする。</li> <li>○コンサルティング支援を受けてもなお、採用内定につながらない中小企業に対し、マッチングの機会を提供し、コンサルティング支援企業の採用内定率を更に引き上げるため、2020年度も引き続き実施する。</li> <li>○専門家派遣コンサルティングが新たに都で実施されることになるため、都との連携を一層強化し、中小企業が抱える課題について共有した上で、必要とされるテーマを選定し、効果的なセミナーを実施する。</li> </ul>
関係機関との連携強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業の人材確保について財団の「採用」支援から中小企業振興公社の「人材育成・定着」支援へつなぐ連携を実施</li> <li>○公社と連携し、人手不足対策プロジェクトを推進（新規・企業訪問300社）</li> <li>○東京きらぼしFG等協定金融機関の取引企業への人材確保支援事業の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○コンサルティング実施企業に対し、公社「人材育成・定着」支援事業を情報提供（96件）</li> <li>○公社と連携し、人手不足対策プロジェクトを推進（企業訪問175社）</li> <li>○金融機関経由、コンサルティング申し込み企業（21社）</li> <li>○商工中金と協定を締結（9月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○公社と連携し、人手不足対策プロジェクトを推進（企業訪問300社）</li> <li>○東京きらぼしFG等協定金融機関取引企業への人材確保支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会情勢や雇用環境の変化に伴い、人材確保に向けて企業が求めるニーズは多様化し、多面的な支援が必要であるため、公社と連携し、採用から育成・定着に至る一連の支援メニューの中から、最適な支援プログラムを提案し、利用につなげる。</li> <li>○2019年度に協定先を拡充したこともあり、2020年度も力を入れていく。</li> </ul>

個別取組事項	2019年度		2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値 (11月末時点)		
企業の働き方改革、雇用環境整備の支援	<p>○宣言企業に対する巡回・助言の実施 1,300社</p> <p>○テレワーク導入促進整備補助金(新規・3,250件)</p> <p>○テレワーク活用・働く女性応援助成金(テレワーク推進コース 250件、女性活躍推進コース 20件)</p> <p>○働くパパママ育休取得応援奨励金(ママ 1,000社、パパ 50社)</p> <p>○介護休業取得応援奨励金(新規・50社)</p>	<p>○宣言企業に対する巡回・助言の実施(850社)</p> <p>○テレワーク導入促進整備補助金の支給(55件)</p> <p>○テレワーク活用・働く女性応援助成金の支給(テレワーク推進コース 24件、女性活躍推進コース 5件)</p> <p>○働くパパママ育休取得応援奨励金の支給(ママ 97社、パパ 45社)</p> <p>○介護休業取得応援奨励金の支給(0社)</p>	<p>○宣言企業に対する巡回・助言の実施 1,500社</p> <p>○テレワーク導入促進整備補助金(1,000件)</p> <p>○テレワーク活用・働く女性応援助成金(テレワーク推進コース 250件、女性活躍推進コース 20件)</p> <p>○働くパパママ育休取得応援奨励金(ママ 600社、パパ 100社)</p> <p>○介護休業取得応援奨励金(50社)</p>	<p>—</p> <p>○都がコンサルティングの申込企業の確保の強化を行うことと連動し、財団も普及啓発を実施し着実な補助金申請につなげていく。</p> <p>○テレワーク導入および女性活躍推進のため、テレワーク活用・働く女性応援助成金を継続実施。(270件)</p> <p>○テレワーク導入促進整備補助金と合わせ、事業のさらなる認知度向上のため、都が充実・強化するキャンペーン等の普及啓発と連携し、財団ネットワークを活用した効果的な広報を実施する。</p> <p>○働くパパママ育休取得応援奨励金について、都内の0歳児待機児童数が減少傾向にあることや、都内の男性従業員の育児休業取得率が上昇していること等を踏まえ、目標設定を変更。 都内の待機児童数(0歳児): H28 2,072人 ⇒ H31 755人 都内の男性従業員の育休取得率: H28 7.44% ⇒ H30 16.6%</p> <p>○財団が把握した企業からのニーズを踏まえ、都で支給要件見直しを予定しており、財団において、都と連携して、周知効果の高い広報を継続的に行うことで、利用を促進していく。</p> <p>○2019年11月末時点での実績は0社であるが、介護休業取得の促進という政策目的の下で実施している事業であることから、2020年度も同じ目標を掲げ、達成を目指す。</p> <p>○財団が把握した企業からのニーズを踏まえ、都で支給要件見直しを予定しており、財団において、都と連携して、周知効果の高い広報を継続的に行うことで、利用を促進していく。</p>
中小企業等への障害者雇用支援	<p>○雇用率未達成企業へ個別訪問による直接的な支援 900社</p> <p>○職場内障害者サポーター事業の実施</p> <p>○障害者雇用先行企業の見学会</p>	<p>○個別訪問(600社)</p> <p>○職場内障害者サポーター事業実施(養成講座 278人)</p> <p>○障害者雇用先行企業見学会実施(394件)</p>	<p>○雇用率未達成企業へ個別訪問による直接的な支援 900社</p> <p>○職場内障害者サポーター事業及びアフターフォローの実施(養成講座 500人)</p> <p>○障害者雇用ナビゲート事業の実施(60社)</p>	<p>○法定雇用率の達成に向け、企業への個別訪問は有効であることから、2020年度も実施することとする。なお、実施に当たっては、財団の他の事業、特に、効果的な採用・定着につながることを期待される障害者雇用ナビゲート事業との連携を強めながら実施することで、障害者雇用率上昇に寄与していく。</p> <p>○法定雇用率の上昇に伴う障害者雇用の進展により障害者の雇用定着に関しての支援がさらに必要になっていることから、職場内障害者サポーター事業養成講座の定員を拡大する。また、同事業の支援期間終了後にもサポーターの支援スキルの維持・向上を図るために、サポーターOBを対象とした電話による個別相談と集合研修から成るアフターフォロー事業を新たに実施する。</p> <p>○障害者を初めて雇用する企業に対して、アドバイザーによる助言の下で障害者の採用から定着まで一貫した伴走型の支援を実施する。</p>

⑤ 多様な手法を活用した求職者・企業への財団認知度向上

3年後（2020年度）の到達目標	<p>① 2020年度までに「しごとセンター新規利用者数」90,000人を確保することで、若者から高齢者、女性など多くの求職者に対して、就業支援を広げていく。</p> <p>② 2020年度までに「企業向け人材確保セミナー参加企業数」1,500社を達成することで、人材確保に悩む企業への支援の役割を果たしていく。</p>
実績（2019年11月末時点）及び要因分析	<p>① 2019年11月末現在で「しごとセンター新規利用者数」は49,293人となっている。目標を若干下回るペースだが、例年明けから学生利用者が増加する傾向もあることから、ヤングコーナーが大学等外部で開催するセミナーで導入予定の即時利用登録の仕組みを活用し、巻き返しを図っていく。</p> <p>② 2019年11月末現在で1,033社が参加している。これは、雇用環境を巡る社会的な要請や企業のニーズの変化を踏まえ、時宜に適ったテーマを選定したことで参加企業数の確保につながったことによる。</p>

個別取組事項	2019年度		2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値 (11月末時点)		
インターネット上の広報ツールの見直し	<p>○ミドル後半層へのキャリアチェンジに向けた新たな専用ホームページの作成</p> <p>○運用しながら、随時手直しを図り、利用者利便性を向上</p> <p>○検討に基づく新たな広報ツールの活用</p>	<p>○「ミドルアワーキャリアチェンジ支援プログラム」ウェブサイト開設</p> <p>○利用者の利便性向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・SNS一覧ページ新設</li> <li>・ランディングページ開設</li> </ul> <p>○SNS（Twitter、LINE等）の活用</p>	<p>○運用しながら、随時手直しを図り、利用者利便性を向上</p> <p>○効果を踏まえたより効果的な広報ツールの活用</p>	—
ターゲット別広報の実施、新たな広報ツールの活用	<p>○動画の活用による広報の実施(主に若年者を対象)</p> <p>○PDCAサイクルを働かせ、実績、成果を踏まえた効果的な広報を展開</p>	<p>○動画の活用による新規利用者確保（77回）</p> <p>○効果的な広報の検証</p>	<p>○動画の活用による広報の実施</p> <p>○検証を踏まえた効果的な広報の実施</p>	<p>○動画放映によるPRが効果的であることから、引き続き動画を活用したPRにより新規利用者確保につなげていくこととする。</p> <p>○さらに効果の高い手法を活用しながら広報を実施していく。</p>
関係機関との連携による都内中小企業に対する事業周知	<p>○関係機関、地域ネットワークとの連携強化による広報活動へのフィードバック</p>	<p>○東商メルマガにセミナー等情報掲載（25件）</p> <p>○金融機関等との連携により事業PRを実施</p> <p>○東京商工会議所と協定を締結（6月）</p>	<p>○連携の成果や効果を検証し、関係機関、地域ネットワークとの連携強化</p>	—