

公益財団法人東京しごと財団

経営改革プラン改訂版（2019年度）

1. 経営情報

1 基礎情報

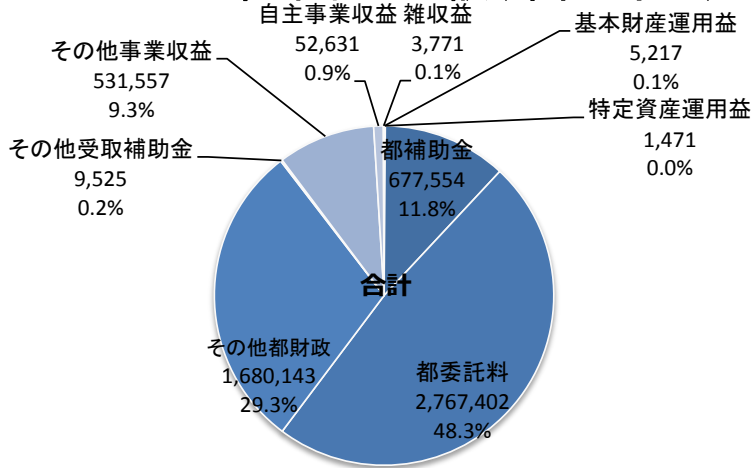
平成30年8月1日現在

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	平成16年4月1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	495,169	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	760	千円
			千円
	その他 _____ 団体		千円
その他資産	不動産等所有なし 等		
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	144 人	(うち都派遣職員 25 人、	都退職者 2 人)
非常勤職員数	110 人		
団体の使命	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> (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 		

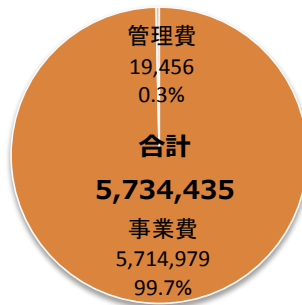
主要事業全体像 (平成29年度決算) (単位:千円)	区 分	経常収益	構成割合	経常費用	構成割合
	事業全体(※)	5,729,271	100.0%	5,734,435	100.0%
	シルバー人材センター事業	767,714	13.4%	786,624	13.7%
	障害者就業支援事業	509,640	8.9%	526,880	9.2%
	東京都しごとセンター事業	3,016,923	52.7%	3,003,460	52.4%
	雇用環境整備事業	1,364,578	23.8%	1,369,489	23.9%
	収益事業(損害保険の代理業)	52,631	0.9%	31,197	0.5%
	その他事業	2,078	0.0%	235	0.0%
	法人会計	18,613	0.3%	19,456	0.3%
内部取引消去	△ 2,906	-0.1%	△ 2,906	-0.1%	

平成29年度 決算情報

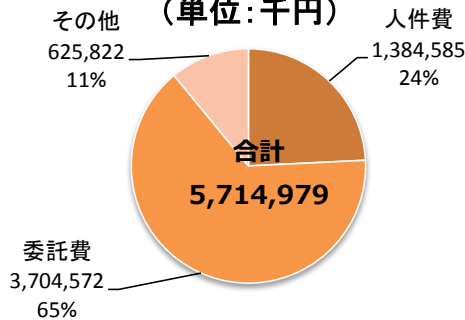
経常収益内訳(単位:千円)



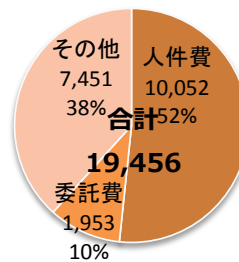
経常費用内訳(単位:千円)



事業費内訳
(単位:千円)



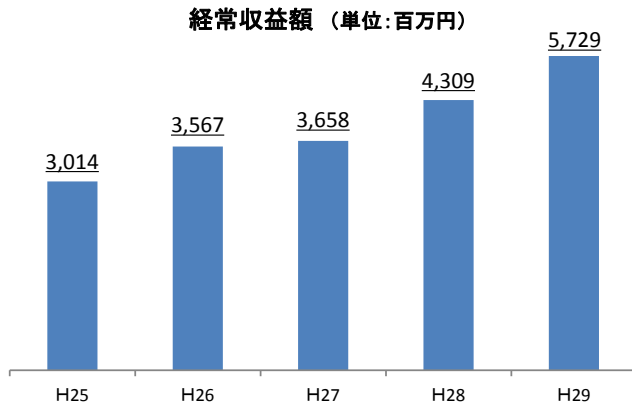
管理費内訳
(単位:千円)



2 平成25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》

2-1 経常収益額から見る事業動向

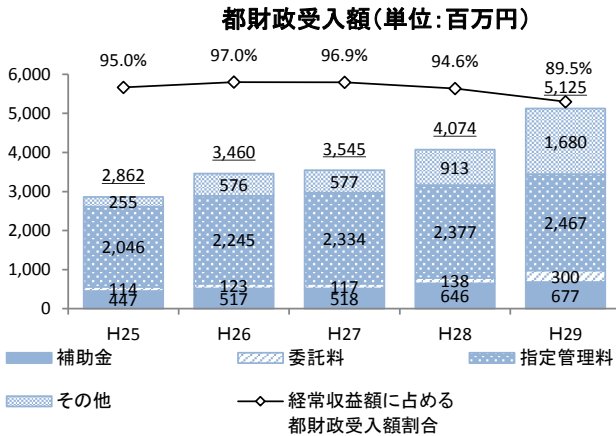


・公益財団法人として、東京都や国からの委託事業や補助事業を実施してきた。

・東京都では平成26年度以降、財団に出えん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増加している。(非正規雇用対策(H26～)、雇用環境整備事業(H28～)等)

・また、シルバー人材派遣事業開始(H27～)に伴う事業収入が増加傾向にある。

2-2 都財政受入額の推移から見る都施策との連動性



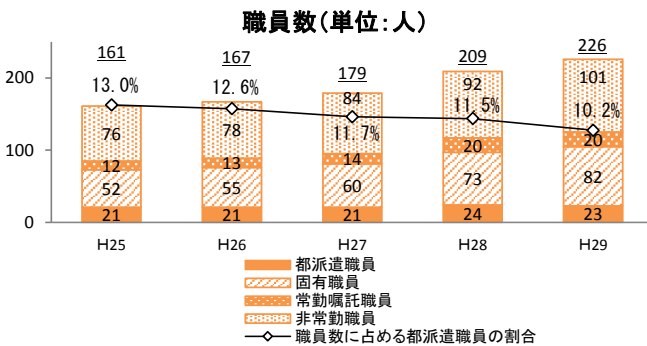
・経常収益額に占める都財政受入額割合は平成27年度から減少に転じている。これは、平成27年度より事業開始した「シルバー人材センター労働者派遣事業」の拡大に伴う事業収益増加が都財政受入額割合を押し下げる要因となったためである。

・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29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29年度の受入額としては、指定管理料の割合が約5割を占め最も多く、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。

2-3 職員数の推移から見る経営状況



・障害者の雇用支援対策充実(H25～)、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。

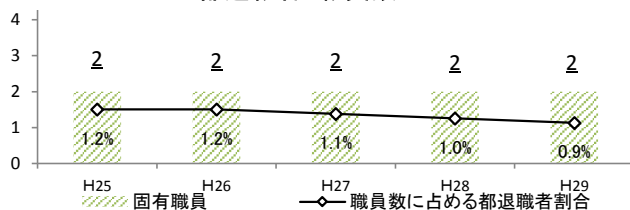
・上記状況の中でも、都派遣職員についてはポストを抑制しており、その比率は年々減少している。

・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・退職職員の配置については、主に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)



3 主要事業分野に関する分析

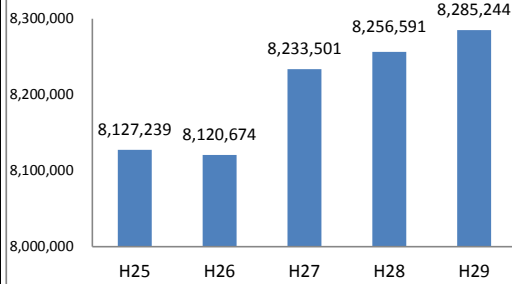
(1/5)

事業分野	【公1】シルバー人材センター事業																																					
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>																																					
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>H25</td> <td>116,144</td> <td>71,623</td> <td>187,773</td> <td>0</td> <td>61.9%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>146,334</td> <td>19,173</td> <td>165,507</td> <td>0</td> <td>88.4%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>189,891</td> <td>26,759</td> <td>216,650</td> <td>0</td> <td>87.6%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>272,098</td> <td>149,291</td> <td>421,389</td> <td>0</td> <td>64.6%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>247,113</td> <td>520,601</td> <td>767,714</td> <td>0</td> <td>32.2%</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	H25	116,144	71,623	187,773	0	61.9%	H26	146,334	19,173	165,507	0	88.4%	H27	189,891	26,759	216,650	0	87.6%	H28	272,098	149,291	421,389	0	64.6%	H29	247,113	520,601	767,714	0	32.2%	<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>【補助金】 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>【都財政受入額以外】 平成28年度から、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	収益に占める都財政割合																																	
H25	116,144	71,623	187,773	0	61.9%																																	
H26	146,334	19,173	165,507	0	88.4%																																	
H27	189,891	26,759	216,650	0	87.6%																																	
H28	272,098	149,291	421,389	0	64.6%																																	
H29	247,113	520,601	767,714	0	32.2%																																	
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>H25</td> <td>113,859</td> <td>26,713</td> <td>60,218</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>127,732</td> <td>13,077</td> <td>49,224</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>121,800</td> <td>15,252</td> <td>86,595</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>248,965</td> <td>66,436</td> <td>129,116</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>525,942</td> <td>84,130</td> <td>176,552</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H25	113,859	26,713	60,218	H26	127,732	13,077	49,224	H27	121,800	15,252	86,595	H28	248,965	66,436	129,116	H29	525,942	84,130	176,552	<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>【人件費】 ・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。平成29年度はさらに臨時雇賃金が大幅に増加している。</p> <p>【外注費】 ・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																																			
H25	113,859	26,713	60,218																																			
H26	127,732	13,077	49,224																																			
H27	121,800	15,252	86,595																																			
H28	248,965	66,436	129,116																																			
H29	525,942	84,130	176,552																																			
再委託費	再委託の実績なし																																					
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>常勤嘱託職員</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>H25</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>15.0%</td> </tr> <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>0</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>11.1%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>3</td> <td>0</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	職員数に占める都派遣職員の割合	H25	3	0	8	6	15.0%	H26	3	0	9	8	15.0%	H27	3	0	11	9	13.0%	H28	3	0	12	11	11.1%	H29	3	0	12	12	10.7%	<p>・職員数は全体的に増加傾向である。</p> <p>・平成26年度は、国委託事業の廃止に伴う減少及び広域企画提案による就業開拓事業の開始に伴う増加があったため、合計数は変わらないものの内訳が変わっている。</p> <p>・平成27年度は労働者派遣事業の試行実施、平成28年度は労働者派遣事業を本格的に実施したことにより増加した。</p>
年度	都派遣職員	常勤嘱託職員	固有職員	非常勤職員	職員数に占める都派遣職員の割合																																	
H25	3	0	8	6	15.0%																																	
H26	3	0	9	8	15.0%																																	
H27	3	0	11	9	13.0%																																	
H28	3	0	12	11	11.1%																																	
H29	3	0	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)

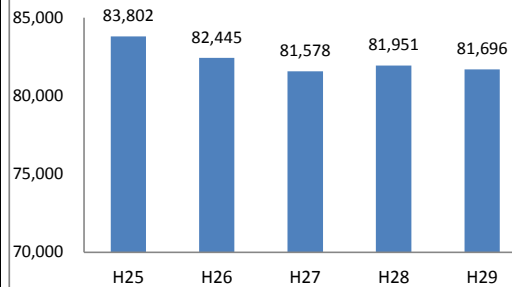


・就業延人員は、国及び都の補助金に係る各シルバー人材センターの規模を計る数値としており、会員数や受託件数の増減にかかわらず、各シルバー人材センターの運営状況を計ることができる指標である。

・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)



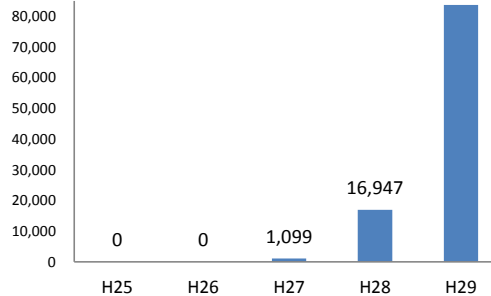
・会員数は、65歳までの雇用延長や高齢者の雇用就業への意欲の高止まりなどにより、平成22年度をピークに5年連続減少していたが、平成28年度は下げ止まった。しかしながら、平成29年度は再び減少に転じた。

・平成29年度は、前年度と比較すると、全体では255人減少し、男性会員は650人減少の一方、女性会員は395人増加となった。

・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急務であり、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。

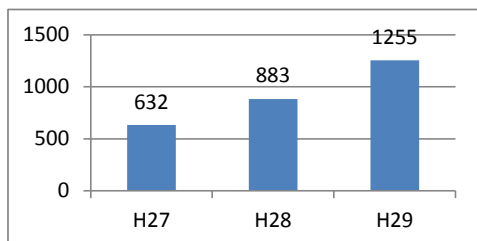
・平成29年度は、実施センターは29センターとなり、就業延人員が大きく増加している。今後さらに実施センター数、事業規模の拡大が見込まれる。

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>都財政割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>270,134</td> <td>114,282</td> <td>1,435</td> <td>385,850</td> <td>99.6%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>304,677</td> <td>123,150</td> <td>1,498</td> <td>429,326</td> <td>99.7%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>311,058</td> <td>116,540</td> <td>1,264</td> <td>428,862</td> <td>99.7%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>320,803</td> <td>138,098</td> <td>1,194</td> <td>504,198</td> <td>99.8%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>326,200</td> <td>135,408</td> <td>1,037</td> <td>509,640</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	都財政割合	H25	270,134	114,282	1,435	385,850	99.6%	H26	304,677	123,150	1,498	429,326	99.7%	H27	311,058	116,540	1,264	428,862	99.7%	H28	320,803	138,098	1,194	504,198	99.8%	H29	326,200	135,408	1,037	509,640	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で、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	都財政割合																																	
H25	270,134	114,282	1,435	385,850	99.6%																																	
H26	304,677	123,150	1,498	429,326	99.7%																																	
H27	311,058	116,540	1,264	428,862	99.7%																																	
H28	320,803	138,098	1,194	504,198	99.8%																																	
H29	326,200	135,408	1,037	509,640	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>H25</td> <td>151,273</td> <td>215,107</td> <td>32,612</td> </tr> <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> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H25	151,273	215,107	32,612	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	<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																																			
H25	151,273	215,107	32,612																																			
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																																			
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>再委託割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>76,392</td> <td>19.1%</td> </tr> <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> </tbody> </table>	年度	再委託費	再委託割合	H25	76,392	19.1%	H26	81,919	18.1%	H27	75,233	16.5%	H28	87,346	16.6%	H29	86,100	16.3%	<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	再委託割合																																				
H25	76,392	19.1%																																				
H26	81,919	18.1%																																				
H27	75,233	16.5%																																				
H28	87,346	16.6%																																				
H29	86,100	16.3%																																				
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>固有職員</th> <th>非常勤職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>事業に従事する職員数</th> <th>都派遣職員割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>8</td> <td>13</td> <td>7</td> <td>30</td> <td>6.7%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>8</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>32</td> <td>6.3%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>8</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>34</td> <td>5.9%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>17</td> <td>42</td> <td>7.1%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>17</td> <td>41</td> <td>4.9%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	固有職員	非常勤職員	常勤嘱託職員	事業に従事する職員数	都派遣職員割合	H25	8	13	7	30	6.7%	H26	8	11	11	32	6.3%	H27	8	12	12	34	5.9%	H28	10	12	17	42	7.1%	H29	10	12	17	41	4.9%	<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	固有職員	非常勤職員	常勤嘱託職員	事業に従事する職員数	都派遣職員割合																																	
H25	8	13	7	30	6.7%																																	
H26	8	11	11	32	6.3%																																	
H27	8	12	12	34	5.9%																																	
H28	10	12	17	42	7.1%																																	
H29	10	12	17	41	4.9%																																	

主な事業成果

事業
成果
①

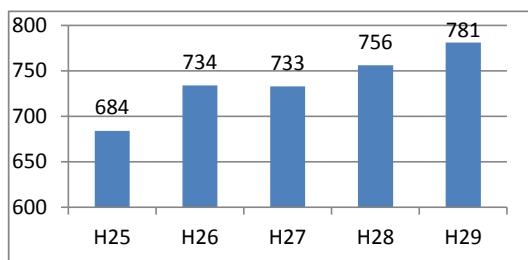
職場体験実習成立件数(件)



・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。

事業
成果
②

東京ジョブコーチ職場定着支援件数(件)



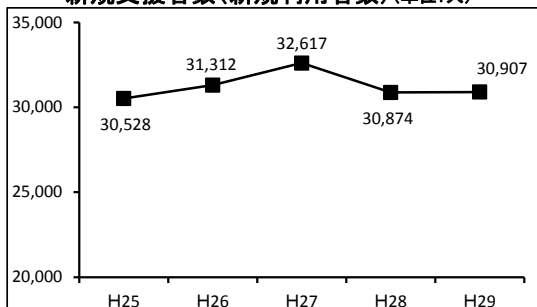
・都内在住の障害者、都内に事業所を有する企業等に対して、雇用された障害者の職場定着を図るため、東京ジョブコーチが職場を訪問し、課題解決等に向けた支援を実施した。
・ここ最近の企業等、障害者それぞれのニーズに応じて、東京ジョブコーチを派遣した結果、東京都実行プランの目標支援件数(600件)を上回る支援を実施している。

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に関係機関と連携して提供している。</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>委託料</th> <th>指定管理料</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>H25</td> <td>2,046,241</td> <td>24,413</td> <td>254,692</td> <td>2,325,346</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>2,245,191</td> <td>28,113</td> <td>575,599</td> <td>2,848,903</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>2,333,528</td> <td>30,781</td> <td>577,238</td> <td>2,941,547</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>2,377,155</td> <td>28,987</td> <td>558,533</td> <td>2,964,675</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>2,466,959</td> <td>29,889</td> <td>520,075</td> <td>3,016,923</td> <td>0</td> <td>99.0%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	委託料	指定管理料	その他	都財政受入額以外	収益に占める都財政割合	H25	2,046,241	24,413	254,692	2,325,346	0	99.0%	H26	2,245,191	28,113	575,599	2,848,903	0	99.0%	H27	2,333,528	30,781	577,238	2,941,547	0	99.0%	H28	2,377,155	28,987	558,533	2,964,675	0	99.0%	H29	2,466,959	29,889	520,075	3,016,923	0	99.0%	<ul style="list-style-type: none"> ・都の就業支援施策事業を都からの指定管理料及びえん金により実施している。 ・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年度は「生涯現役社会推進事業」を新たに開始した。 ・基金事業収益(左表では「その他」)は、特別支援のための基金事業として、平成23年度に開始した東日本大震災被災者向け「緊急就職支援事業」、平成26年度からは若年者向け非正規対策事業、平成27年度からは中高年者向け非正規対策事業を開始したため増大している。
年度	補助金	委託料	指定管理料	その他	都財政受入額以外	収益に占める都財政割合																																						
H25	2,046,241	24,413	254,692	2,325,346	0	99.0%																																						
H26	2,245,191	28,113	575,599	2,848,903	0	99.0%																																						
H27	2,333,528	30,781	577,238	2,941,547	0	99.0%																																						
H28	2,377,155	28,987	558,533	2,964,675	0	99.0%																																						
H29	2,466,959	29,889	520,075	3,016,923	0	99.0%																																						
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>H25</td> <td>569,506</td> <td>1,498,105</td> <td>248,565</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>595,972</td> <td>1,956,554</td> <td>297,512</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>500,147</td> <td>2,143,911</td> <td>281,429</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>495,987</td> <td>2,154,399</td> <td>294,961</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>511,160</td> <td>2,200,448</td> <td>291,852</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H25	569,506	1,498,105	248,565	H26	595,972	1,956,554	297,512	H27	500,147	2,143,911	281,429	H28	495,987	2,154,399	294,961	H29	511,160	2,200,448	291,852	<ul style="list-style-type: none"> ・事業費用は、99%が都からの委託料及びえん金であり、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。 ・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。 ・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も活用するためアウトソースを中心に運営している。 ・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。 ・平成29年度も費用の内訳、割合に大きな変動はない。 																		
年度	人件費	外注費	その他																																									
H25	569,506	1,498,105	248,565																																									
H26	595,972	1,956,554	297,512																																									
H27	500,147	2,143,911	281,429																																									
H28	495,987	2,154,399	294,961																																									
H29	511,160	2,200,448	291,852																																									
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>H25</td> <td>1,232,043</td> <td>53.2%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>1,356,351</td> <td>47.6%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>1,528,633</td> <td>52.3%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>1,561,895</td> <td>53.0%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>1,622,152</td> <td>54.0%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H25	1,232,043	53.2%	H26	1,356,351	47.6%	H27	1,528,633	52.3%	H28	1,561,895	53.0%	H29	1,622,152	54.0%	<ul style="list-style-type: none"> ・再委託費の内訳は、 <ol style="list-style-type: none"> 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 ②警備・設備管理のための建物維持管理 ③その他、システム保守委託 等 となっている。 ・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。 																								
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																										
H25	1,232,043	53.2%																																										
H26	1,356,351	47.6%																																										
H27	1,528,633	52.3%																																										
H28	1,561,895	53.0%																																										
H29	1,622,152	54.0%																																										
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>非常勤職員</th> <th>固有職員</th> <th>常勤嘱託職員</th> <th>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>11</td> <td>25</td> <td>51</td> <td>87</td> <td>12.6%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>11</td> <td>27</td> <td>53</td> <td>91</td> <td>12.1%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>11</td> <td>30</td> <td>58</td> <td>99</td> <td>11.1%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>9</td> <td>31</td> <td>57</td> <td>97</td> <td>9.3%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>9</td> <td>32</td> <td>57</td> <td>98</td> <td>9.2%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	都派遣職員	非常勤職員	固有職員	常勤嘱託職員	職員数に占める都派遣職員の割合	H25	11	25	51	87	12.6%	H26	11	27	53	91	12.1%	H27	11	30	58	99	11.1%	H28	9	31	57	97	9.3%	H29	9	32	57	98	9.2%	<ul style="list-style-type: none"> ・都派遣職員は、課長及び係長の職にあり、固有職員は、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、インテークや職業相談、セミナー実施等の事務補助業務を行っている。 ・非常勤職員のうち、インテ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。 						
年度	都派遣職員	非常勤職員	固有職員	常勤嘱託職員	職員数に占める都派遣職員の割合																																							
H25	11	25	51	87	12.6%																																							
H26	11	27	53	91	12.1%																																							
H27	11	30	58	99	11.1%																																							
H28	9	31	57	97	9.3%																																							
H29	9	32	57	98	9.2%																																							

主な事業成果

事業
成果
①

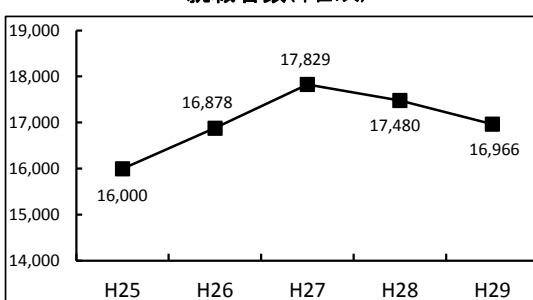
新規支援者数(新規利用者数)(単位:人)



- ・平成25年度から29年度の5年間で、156,238人に対して就職に向けた支援を行った。
- ・平成27年頃より少子高齢化による人手不足感が顕著になり、平成28年4月以降の都内の有効求人倍率が2倍を超える値で推移するなど、雇用情勢は好調に推移している。雇用情勢が好調になると、公的機関による就職支援サービスの利用ニーズが減少するが、財団の新規支援者数は平成25年度の30,528人から平成29年度まで1.2%増加している。これは、広報に工夫を施し集客に努め、質の高いサービス提供と口コミ等による新規利用者の確保ができたためである。

事業
成果
②

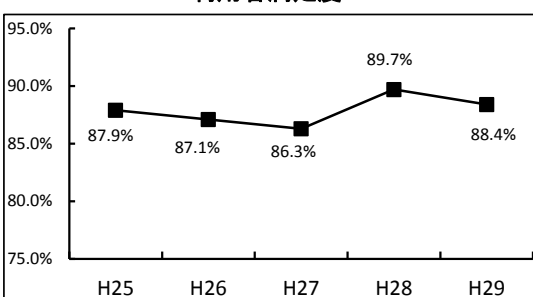
就職者数(単位:人)



- ・平成25年度から29年度の5年間で、85,153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。
- ・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やかな対応により、求職者への就職支援力を高めており、就職率(就職者数÷新規支援者数)は、平成25年度の52.4%から、29年度には54.9%に向上させた。

事業
成果
③

利用者満足度



- ・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、利用者満足度85%以上を維持している。
- ・毎年実施している「利用者満足度調査」結果を基に、個別項目ごとに高い評価を受けているもの、改善の余地があるものについての分析を行い、高い項目を維持しつつ、改善すべき点の向上を図ることで、総合評価を高める努力をしてきた。
- ・今後も、都民の自立した生活に向けての就職活動において、質の高いサービスの提供に努める。

3 主要事業分野に関する分析

(4/5)

事業分野	【公3】雇用環境整備事業																																					
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、女性の活躍推進等を図っていく。</p>																																					
各指標に基づく分析																																						
事業収益	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <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>H25</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>0</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> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>310,053</td> <td>36,408</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>1,113,043</td> <td>165,036</td> <td>113</td> <td>86,386</td> <td>100.0%</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	H25	0	0	0	0	0%	H26	0	0	0	0	0%	H27	0	0	0	0	0%	H28	310,053	36,408	0	0	100.0%	H29	1,113,043	165,036	113	86,386	100.0%	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度から雇用環境整備事業を開始した。 ・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。 ・平成29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。 ・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」を開始した。
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																																	
H25	0	0	0	0	0%																																	
H26	0	0	0	0	0%																																	
H27	0	0	0	0	0%																																	
H28	310,053	36,408	0	0	100.0%																																	
H29	1,113,043	165,036	113	86,386	100.0%																																	
事業費用	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <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>H25</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H27</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> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>127,139</td> <td>1,132,594</td> <td>109,756</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H25	0	0	0	H26	0	0	0	H27	0	0	0	H28	60,237	227,513	62,376	H29	127,139	1,132,594	109,756	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度から雇用環境整備事業を開始した。 ・本事業開始後、2年経過したが事業執行も順調に行っており、事業収益と同様、大幅に増加している。 ・事業拡大に伴う執務室移転を平成30年度当初から予定していたため、平成29年度においては、当該準備関連の経費支出も増加要因の一部となっている。 												
年度	人件費	外注費	その他																																			
H25	0	0	0																																			
H26	0	0	0																																			
H27	0	0	0																																			
H28	60,237	227,513	62,376																																			
H29	127,139	1,132,594	109,756																																			
再委託費	<p>(単位:千円)</p> <table border="1"> <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>H25</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>142,130</td> <td>10.4%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	再委託費	事業費に占める再委託割合	H25	0	0%	H26	0	0%	H27	0	0%	H28	0	0%	H29	142,130	10.4%	<ul style="list-style-type: none"> ・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ある。 ・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。 																		
年度	再委託費	事業費に占める再委託割合																																				
H25	0	0%																																				
H26	0	0%																																				
H27	0	0%																																				
H28	0	0%																																				
H29	142,130	10.4%																																				
職員構成	<p>職員数(単位:人)</p> <table border="1"> <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>職員数に占める都派遣職員の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>0</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> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>0</td> <td>25.0%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>4</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>0</td> <td>13.3%</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	職員数に占める都派遣職員の割合	H25	0	0	0	0	0%	H26	0	0	0	0	0%	H27	0	0	0	0	0%	H28	4	5	7	0	25.0%	H29	4	12	14	0	13.3%	<p>平成28年度は16名の体制で事業開始したが、29年度には、計30名とほぼ倍増した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都派遣職員(4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 ・固有職員(12名) 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 ・非常勤職員(14名) 助成金申請の相談・受付、申請書類の確認・調整 等
年度	都派遣職員	常勤嘱託職員	固有職員	非常勤職員	職員数に占める都派遣職員の割合																																	
H25	0	0	0	0	0%																																	
H26	0	0	0	0	0%																																	
H27	0	0	0	0	0%																																	
H28	4	5	7	0	25.0%																																	
H29	4	12	14	0	13.3%																																	

主な事業成果

事業成果
①

団体課題別人材力支援事業
選定団体、支援対象企業数 外 (平成30年6月末)

	28-29年度	29-30年度
委託団体	10団体	10団体
支援事業数	183事業	168事業
支援対象企業数	771社	723社

中小企業採用力向上支援事業 実施状況

	29年度
窓口相談件数	858件
専門家派遣 コンサルティング	211社 延べ813回
セミナー	計18回 738社参加

人材の確保支援

(団体課題別人材力支援事業)
 ・平成28年度より事業開始
 ・人手不足が深刻化する中、業界内の状況に精通し、ネットワークを有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

(中小企業採用力向上支援事業)

・平成29年度より事業開始
 ・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82.9%が採用内定

(企業による保育施設設置促進事業)

・平成29年度より事業開始
 ・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、見学会を実施
 (主な成果例)
 ・相談件数 646件 ・セミナー参加 846社
 ・見学会参加 60社

事業成果
②

働き方改革支援事業 実績

平成/年度	28年度	29年度	合計
働き方改革助成金 (支給決定)	36件	229件	265件
	9,100千円	56,800千円	65,900千円
専門家による 巡回助言(実施件数)	0件	882件	882件

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	
	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
女性の採用・職域拡大	16件	16件 34,965千円	17件	17件 33,432千円
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
合計	55件	55件 68,567千円	79件	78件 89,560千円

雇用環境の整備等支援

(働き方改革支援事業)
 ・平成28年度より事業開始
 ・「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

(女性の活躍推進等職場環境整備助成事業)

・平成28年度より事業開始
 ・女性の採用・職域拡大に向けた職場環境整備やテレワークなど多様な勤務形態の実現に向けた環境整備に係る経費助成
 (主な成果例)
 ・女性の活躍推進 女性更衣室の新設により応募者が増加
 ・多様な勤務形態 テレワーク環境構築により業務効率が向上

(企業主導型保育施設設置支援事業)

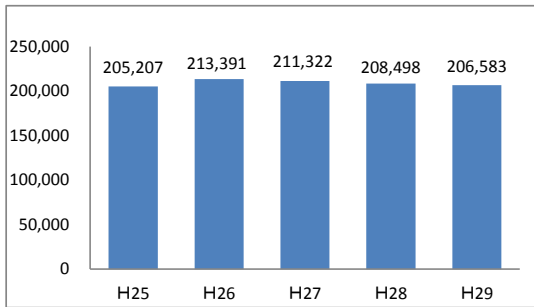
・平成29年度より事業開始
 ・企業主導型保育施設の開設に当たり必要な備品の購入に要する経費を助成
 (主な成果例)
 ・申請件数 159件
 ・交付決定件数 156件 194,778千円

事業分野	<p align="center">【収1】損害保険の代理業 (シルバー人材センター及び会員等に係る損害保険代理業)</p>																															
事業概要	<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>																															
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>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>H25</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>51,544</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>55,056</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>51,329</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>51,951</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>52,631</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	補助金	その他	都財政受入額以外	収益に占める都財政割合	H25	0	0	51,544	0.0%	H26	0	0	55,056	0.0%	H27	0	0	51,329	0.0%	H28	0	0	51,951	0.0%	H29	0	0	52,631	0.0%	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。
年度	補助金	その他	都財政受入額以外	収益に占める都財政割合																												
H25	0	0	51,544	0.0%																												
H26	0	0	55,056	0.0%																												
H27	0	0	51,329	0.0%																												
H28	0	0	51,951	0.0%																												
H29	0	0	52,631	0.0%																												
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>H25</td> <td>18,327</td> <td>6,099</td> <td>7,352</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>18,622</td> <td>12,051</td> <td>8,022</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>19,508</td> <td>12,222</td> <td>7,714</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>18,692</td> <td>2,569</td> <td>9,026</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>16,947</td> <td>1,819</td> <td>12,431</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人件費	外注費	その他	H25	18,327	6,099	7,352	H26	18,622	12,051	8,022	H27	19,508	12,222	7,714	H28	18,692	2,569	9,026	H29	16,947	1,819	12,431	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ①過去発生した事故の調査・分析を外部専門機関へ委託 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 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 ・常勤嘱託職員2名体制のため「人件費」は安定的に推移。 						
年度	人件費	外注費	その他																													
H25	18,327	6,099	7,352																													
H26	18,622	12,051	8,022																													
H27	19,508	12,222	7,714																													
H28	18,692	2,569	9,026																													
H29	16,947	1,819	12,431																													
再委託費	<p>再委託の実績なし</p>																															
職員構成	<p align="center">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> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H25</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H26</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>H29</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>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	H25	2	0	0	0	H26	2	0	0	0	H27	2	0	0	0	H28	2	0	0	0	H29	2	0	0	0	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・業務の特殊性から、都の派遣職員は配置していない。
年度	都派遣職員	固有職員	常勤嘱託職員	非常勤職員																												
H25	2	0	0	0																												
H26	2	0	0	0																												
H27	2	0	0	0																												
H28	2	0	0	0																												
H29	2	0	0	0																												

主な事業成果

事業
成果
①

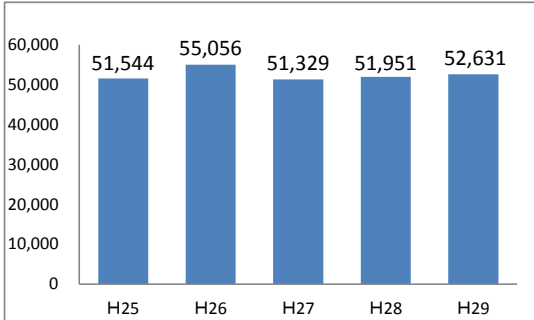
シルバー保険事業・取扱保険料(単位:千円)



- ・一般事業会社の売上高に相当する取扱保険料は、年間2億円を超える水準で推移している。
- ・シルバー団体傷害保険およびシルバー賠償責任保険が取扱保険料の中心である。
- ・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。
- ・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」を付保するセンターが増えた。

事業
成果
②

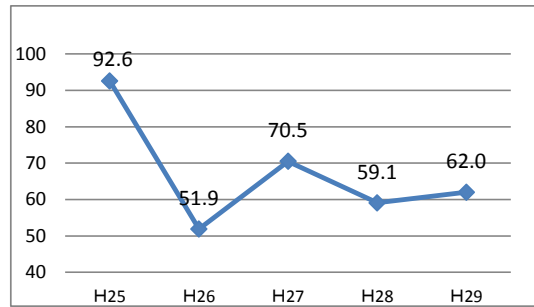
シルバー保険事業収入(単位:千円)



- ・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安全就業に向けた研修教材を作成したり、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に貢献している。
- ・併せて余剰ファンドは他の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29年度は死亡事故が3件発生し、また事故件数も増加したことから損害率は62.0%となった。
- ・保険会社の損益分岐点は、損害率=55%~60%といわれる。なお、補償内容の見直しで平成26年度の損害率は低下した。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>（社会変化） ○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>（ステークホルダー（都民）） ○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>（社会変化） ○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>（競合他社） ○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>（人的資源） ○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>（その他（利用者サービス）） ○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>（その他（事業執行体制）） ○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>（人的資源） ○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>（その他（利用者サービス）） ○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 職場の労働環境の改善、働き方改革の推進

財団の労働環境は、近年の事業及び組織の拡大に伴い事業部門・管理部門ともに業務量は増加し、職員の超過勤務時間も対前年度比で増加傾向にある。加えて、ここ数年の新規採用者の増加に伴い、今後さらに育児や介護等に直面する職員の増加が見込まれる中、勤務時間や勤務場所について柔軟な働き方を可能とする制度が十分に整備できていない状況にある。

こうした労働環境の悪化、柔軟な働き方制度の未整備は、職員の働く意欲の低下や離職の要因ともなり、組織力の低下を招くことにもつながり、また、職員採用において弊害となりうる。そのため、職場の労働環境の改善、働き方改革を推進していくことが課題となっている。

③ 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。

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たら良かった」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な専門知識及び技能、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 職員の働き方改革のための制度整備等の推進

- 都民ニーズに応える様々な事業の実施に必要な優秀な人材を確保するため、また、育児・介護等による時間制約のある職員が増える中で、全ての職員が、その時々状況に応じた柔軟な働き方を選択できる働きやすい組織となるために、テレワーク制度やテレビ会議などを活用した柔軟な働き方、効率的な業務執行体制の構築を図る。
- 財団全体で効率的な仕事をするため、従来の働き方の見直し等を検討する業務改善チームを設け、継続的に業務の効率化に取り組むとともに、職員の休暇取得について、組織全体で取得を促進していく。

③ 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。

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、専門家派遣によるコンサルティング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、障害者雇用に先行的に取り組む企業の見学の機会を提供する。
- 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年後の到達目標】

- ① 「研修プラン」を作成し、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、固有職員の管理職候補の育成、2020年度までに管理職への登用を目指すことで、財団職員の組織力強化を進めていく。
- 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。

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
研修プランの作成・実施	○検討作業 ○プラン策定	○検討作業 ・素案作成中	○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	○必要に応じてプランを見直しつつ、研修を継続実施	職層別研修を充実させ、人材育成に重点をおいた研修を実施することとした。
固有職員の管理職候補の育成・登用	○管理職候補研修の実施、必要に応じて研修内容を見直し	○管理職候補研修の実施、必要に応じて研修内容を見直し ・対象者に対して研修を実施(3名受講)	○管理職への登用 ○昇任時をはじめとした管理職研修の実施	○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	研修等の結果、固有職員の管理職への登用が可能との判断に至ったため、予定を1年前倒しして2018年度に管理職試験を実施し、2019年度に管理職への登用を行うとともに、昇任時や昇任後に管理職研修の実施等を行うこととする。
キャリアコンサルタント試験合格者等割合の向上	○資格取得への助成促進(規模拡充) 【試験合格者等割合】 固有職員全体の50%	○資格取得への助成促進(規模拡充) ・受講者7名で実施中 ・全員合格した場合50%に到達する見込み	○資格取得への助成促進 【試験合格者等割合】 固有職員全体の55%	○実績や効果検証等を踏まえ、必要に応じて助成内容を見直し、支援を継続 【試験合格者等割合】 固有職員全体の60%	試験合格者等割合については、直接求職者支援を行わない部署の人員拡大を踏まえ、人事配置や費用対効果を考慮した上で、目標値を見直すこととした。

② 職員の働き方改革のための制度整備等の推進

【3年後の到達目標】

- ① 職員の新たな働き方として「テレワーク制度」を構築し、制度利用者数を正規職員数の30%以上を目指すとともに、飯田橋・多摩間の会議は、原則「テレビ会議」で実施することで、働きやすい柔軟な働き方制度の整備、効率的な業務執行体制を構築し、職員の労働環境の改善、さらには財団の人材確保につなげていく。
- ② 正規職員（都派・固有）の休暇取得について、目標日数取得者割合の55%超を目指すことで、職員の仕事のモチベーション維持、健康管理面の向上、業務の効率化へとつなげる。

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
テレワーク制度の導入、テレビ会議の実施	<p>【テレワーク制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○課題の洗い出し ○就業規則の改正 ○機器導入作業 ○試行実施等 <p>【テレビ会議】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○上半期・運用ルール ○策定、機器導入 ○下半期・試行実施 	<p>【テレワーク制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○課題の洗い出し ○就業規則改正の検討 ○機器導入作業 ○試行実施(24名) <p>【テレビ会議】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○運用ルール ○策定、機器導入 ○試行実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○テレワーク実施制度利用者数正規職員数の10%以上 ○テレビ会議実施・幹部会議は原則テレビ会議で実施 ○その他の会議や研修等においても活用 	<ul style="list-style-type: none"> ○テレワーク実施制度利用者数正規職員数の30%以上 ○テレビ会議実施・幹部会議は原則テレビ会議で実施 ○その他の会議や研修等においても活用 	<p>【テレワーク制度】</p> <p>改訂なし</p> <p>【テレビ会議】</p> <p>テレビ会議の導入後、幹部会議だけでなく、研修や打合せ等様々な場面において利用ニーズの声が上がった。試行実施したところ、画質・音質とも良好で、利用者からの評判もよく、実施可能との判断に至ったため、テレビ会議実施の対象範囲を拡大する。</p>
業務改善の実施、職員の休暇取得の促進の取組	<ul style="list-style-type: none"> ○業務改善PTの設置、検討 ○職員提案による改善案の募集、実施 ○年休取得目標値の周知(管理職及び正規職員15日) ○実績値管理目標達成者割合45% 	<ul style="list-style-type: none"> ○業務改善PTの設置、検討(委員会、WG計7回開催) ○職員提案による改善案の募集、実施(提案115件、実施済み62件、実施見送り20件) ○年休取得目標値の財団内周知 	<ul style="list-style-type: none"> ○業務改善PT、職員提案による事務の見直し、業務改善の実施 ○取組・進捗状況を確認しつつ、休暇取得促進の取組を継続周知 目標達成者割合50% 	<ul style="list-style-type: none"> ○引き続き、職員提案等による業務改善等の実施、効果検証 ○取組・進捗状況を確認しつつ、休暇取得促進の取組を進める 目標達成者割合55% 	—

③ 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年後の到達目標】

- 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。
- 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。

個別取組事項	2018年度		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・女性をターゲットとした潜在的求職者の掘り起こし、職場体験等の実施及び外国人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢求職者の掘り起こし(1,800人) ・地域型セミナーの実施(60回) ○高齢者向け職場体験の実施(100件) ○女性求職者の掘り起こし(1,150人) ・地域型セミナーの実施(25回) ・啓発イベント(4回) ○職場見学会の実施(10回) 	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢求職者の掘り起こし(1,330人) ・地域型セミナーの実施(38回) ○高齢者向け職場体験の実施(92件) ○女性求職者の掘り起こし(902人) ・地域型セミナーの実施(22回) ・啓発イベント(2回) ○職場見学会の実施(6回) 	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢求職者の掘り起こし ・地域型セミナーの実施(60回)・1,800人) ・合同面接会の実施(12回) ○高齢者向け職場体験の実施(100件) ○女性求職者の掘り起こし(1,400人) ・地域型セミナーの実施(30回) ・啓発イベント(4回) ○職場見学会の実施(10回) ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○実績・成果を踏まえたフィードバックを重ね、質を高めながら事業を展開 ○体験先企業の開拓を進めながら職場体験を提供 ○実績・成果を踏まえたフィードバックを重ね、質を高めながら都内各地でセミナー等を開催 ○職場見学会先企業の開拓を進めながら機会を提供 ○調査結果を踏まえ対応 	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢求職者の掘り起こし ・地域型セミナーの実施：2019年度も引き続き実施するため具体的な目標値を設定 ・合同面接会の実施：企業と高齢者のマッチングの一層の推進のため、地元近隣で就業できるような面接会を実施する。 ○高齢者向け職場体験の実施：2019年度も引き続き実施するため具体的な目標値を設定 ○女性求職者の掘り起こし ・地域型セミナーの実施：さらなる女性求職者の掘り起こしのため、地域におけるセミナーを活用した情報発信を強化 ・啓発イベント：2019年度も引き続き実施するため具体的な目標値を設定 ○職場見学会の実施：2019年度も引き続き実施するため具体的な目標値を設定 ○関係機関とも連携し、出入国管理法改正等により今後増加が見込まれる外国人材活用に関し、必要な対応を実施
利用者目線での支援体制の検討・構築	<ul style="list-style-type: none"> ○支援体制の検討、類似の就業支援施設等の取組事例調査 ○支援機能の強化検討 	<ul style="list-style-type: none"> ○類似施設の取組事例の視察先及び視察者の調整 ○アドバイザーの支援力強化 	<ul style="list-style-type: none"> ○全コーナーにおけるセミナー、イベント等におけるアンケート調査の実施 ○支援機能の強化検討 ○検討事項の都との調整 	<ul style="list-style-type: none"> ○支援体制の再構築 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者ニーズの把握のため、満足度調査及びアンケート調査を実施し、支援機能を強化
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"> ○派遣事業の拡大、派遣届出事業所の増(45センター) ○広域企画提案による就業機会の確保 ・広域エリアをまたぐ人手不足の企業等への企画提案、契約の一括受注 	<ul style="list-style-type: none"> ○派遣事業の拡大 ・派遣届出事業所48センター ・就業延人員99,192人日 ○広域企画提案による就業機会の確保 ・提案件数62件 	<ul style="list-style-type: none"> ○派遣事業の拡大、派遣届出事業所の増(52センター) ○広域企画提案による就業機会の確保 ・新規開拓 ・複数のセンターに渡る契約の一括受注 	<ul style="list-style-type: none"> ○派遣事業の拡大、派遣届出事業所の増(53センター) ○派遣事業就業延人員210,000人日超 ○実績・成果を踏まえた広域企画提案による就業企画提案の実施 ・新規開拓 ・複数のセンターに渡る契約の一括受注 	<ul style="list-style-type: none"> ○シルバー人材センター労働者派遣事業 年間就業延人日の実績値が大幅に伸びていることから、一人当たりの就業延人員を参考に検討を行い、目標値を改める。 ○広域企画提案の実施 引き続き人手不足の企業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。

④ 企業の人材確保、障害者雇用支援の展開

【3年後の到達目標】

- ① 採用に悩みを抱える中小企業等に対して専門家派遣によるコンサルティングを2020年度までに900社に実施することで、企業の人材確保の取組を支援する。
- 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600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。
- 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900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。

個別取組事項	2018年度		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"> ○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（拡充・300社） ○東京労働局と連携したマッチング支援事業の実施（新規） 	<ul style="list-style-type: none"> ○専門家派遣コンサルティング（198社） ○合同企業面接会3回実施（47社、235名参加） 	<ul style="list-style-type: none"> ○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） ○東京労働局と連携したマッチング支援事業の実施（4回） ○人材確保のための各種セミナーの実施（計14回） 	<ul style="list-style-type: none"> ○実績・成果を踏まえたフィードバックを重ね、支援内容の質を高めながら事業を展開 	<ul style="list-style-type: none"> ○コンサルティング：2019年度も引き続き実施するため具体的な目標値を設定 ○マッチング支援事業：2019年度も引き続き実施することとする。 ○人材確保のための各種セミナー：「売り手市場」において、中小企業の採用難易度が上昇する中、多様な人材の活用が不可欠であり、年齢・性別に応じた多様な人材の採用・活用策に関するセミナー等を実施する。
関係機関との連携強化	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○事例集等の広報物を活用し、金融機関を通じてコンサルティング利用を促進 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○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） ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○実績・成果を踏まえたフィードバックを重ね、支援内容の質を高めながら事業を展開 	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の人材確保について：2019年度も引き続き公社との連携を実施 ○人手不足対策プロジェクト：中小企業においては、人材確保が深刻化する一方、自社の課題整理や利用可能な施策を把握できていない状況に対し、公社との連携のもと、「人手不足対策プロジェクト」を推進し、自社の課題整理や多くの施策から最適な支援策を提案する等、事業の利用を促進する。 ○東京きらぼしFG等の取引企業への人材確保支援：2019年度も引き続き実施
企業の働き方改革、雇用環境整備の支援	<ul style="list-style-type: none"> ○宣言企業に対する巡回・助言の実施1,000社 ○テレワーク活用推進コース（新規・200社） ○働くパパママ育児取得応援コース（新規・ママ1,000社、パパ50社） 	<ul style="list-style-type: none"> ○巡回・助言（648社） ○テレワーク活用推進コース（15社） ○働くパパママ育児取得応援コース（12社） 	<ul style="list-style-type: none"> ○宣言企業に対する巡回・助言の実施1,300社 ○テレワーク導入促進整備補助助成金（新規・3,250件） ○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） ○働くパパママ育児取得応援奨励金（ママ1,000社、パパ50社） ○介護休業取得応援奨励金（新規・50社） 	<ul style="list-style-type: none"> ○宣言企業に対する巡回・助言の実施1,500社 ○実績・成果を踏まえたフィードバックを重ね、支援内容の質を高めながら事業を展開 	<ul style="list-style-type: none"> ○さらなる働き方改革の推進のため、巡回・助言の実施規模を拡大 ○テレワークに関する事業の規模を拡大（テレワーク導入促進整備補助事業を創設、テレワーク・働く女性応援助成金のテレワーク推進コースの対象件数を拡大） ○介護休業取得応援奨励金・介護休業の取得を促進し、就業継続を後押しするため、新たに奨励金を支給する事業を創設

個別取組事項	2018年度		2019年度	2020年度	改訂の考え方
	計画	実績値(11月末時点)			
中小企業等への障害者雇用支援	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用率未達成企業へ個別訪問による直接的な支援 300社 ○職場内障害者サポーター事業の実施 ○障害者雇用先行企業の見学会(新規) 	<ul style="list-style-type: none"> ○個別訪問(582社) ○職場内障害者サポーター事業実施(養成講座292人) ○障害者雇用先行企業見学会実施(69件) 	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用率未達成企業へ個別訪問による直接的な支援 900社 ○職場内障害者サポーター事業の実施 ○障害者雇用先行企業の見学会 	<ul style="list-style-type: none"> ○実績・成果を踏まえたフィードバックを重ね、支援内容の質を高めながら事業を展開 	法定雇用率の達成に苦戦している中小企業の障害者雇用を促進するため、訪問対象企業規模を常用労働者数50人～150人未満から同45.5人～300人未満へ拡大し、支援する企業数を900社とする。

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年後の到達目標】

- 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。
- 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。

個別取組事項	2018年度		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	<ul style="list-style-type: none"> ○新しごとセンターホームページの運用開始 ○SNS等の広報ツールについて情報内容や用途に応じたあり方を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ○ホームページの閲覧向上のための改良 ○時流に合わせたSNS利用の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○運用しながら、随時手直しを図り、利用者利便性を向上 ○検討に基づく新たな広報ツールの活用 	<ul style="list-style-type: none"> ○運用しながら、随時手直しを図り、利用者利便性を向上 ○効果を踏まえより効果的な広報ツールの活用 	45～54歳のミドル後半層のうち、就職に時間を要している利用者のキャリアチェンジに力を入れるため、この層に向けた専用ホームページを作成
ターゲット別広報の実施、新たな広報ツールの活用	<ul style="list-style-type: none"> ○広報実績・成果等を活用した効果的アプローチ手法の検討、ターゲットに応じた広報ツールの最適化の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○効果的な広報手段の検証 	<ul style="list-style-type: none"> ○動画の活用による広報の実施（主に若年者を対象） ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	財団事業の説明会等における動画放映により利用者増を目指す。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○財団事業の利用者数向上のため関係機関、地域ネットワークとのさらなる連携の取組を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○東商メルマガに事業情報掲載（5件） ○ハローワークや東京きらぼしFGとの連携による事業案内（11件） 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	—