

平成 26 年度

事業計画書
収支予算書

公益財団法人東京しごと財団

目 次

事業計画書

はじめに	3
【公1：高年齢者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など高年齢者のいきがいの充実及び社会参加の促進を図るために必要な事業】	
【I】 雇用・就業に関する調査・研究、情報の収集・提供及び普及啓発	4
【II】 シルバー人材センター事業の推進	5
I シルバー人材センターの運営に関する援助、育成等	6
II 高齢者のための就業機会の確保及び提供等	11
III シルバー人材センター一般労働者派遣事業	12
IV 広域企画提案による就業機会の確保	13
V シルバー人材センター向け人材開発コース（シルバー人材センター就業支援講習） ..	14
VI 職域拡大技能講習	14
【公2：雇用・就業に関する相談、講習、能力開発等の事業、並びに、女性・高年齢者・障害者等の雇用就業に関する個別支援事業】	
【I】 雇用・就業に関する調査・研究、情報の収集・提供及び普及啓発（再掲）	15
【II】 障害者就業支援事業の推進	16
I 総合コーディネート事業	17
II 中小企業に対する支援	19
III 障害者に対する多様な委託訓練	20
【III】 東京都しごとセンター事業の推進	22
I 東京都しごとセンター事業の管理運営	24
II 総合相談窓口の設置、多様な働き方に対する支援	25
III 若年者の雇用就業支援	28
IV 中高年者の雇用就業支援	34
V 高年齢者の雇用就業支援	36
VI 女性の再就職支援	41
VII 就職氷河期世代特別支援	44
VIII 中高年正規雇用離職者早期再就職支援	45
IX 東京都しごとセンター多摩事業	46
【IV】 緊急就職支援事業の推進	49
【収1 損害保険の代理業】	
シルバー人材センター会員等に係る損害保険に関する代理業	50

平成 26 年度 公益財団法人東京しごと財団 事業体系	52
財団の管理運営	54

収支予算書

平成 26 年度収支予算書	59
平成 26 年度収支予算書内訳表	65

資金調達及び設備投資の 見込みを記載した書類	73
---------------------------------	----

参考資料

平成 26 年度収支予算書（資金ベース）	77
----------------------------	----

事業計画書

はじめに

日本の経済情勢は、平成 25 年に入って円安の進行による輸出の持ち直しや個人消費の伸びなどから、緩やかに回復しつつある。

雇用情勢は、全国の有効求人倍率が上昇を続け、東京では全国の数値を上回る水準で推移し、完全失業率も 4 年半ぶりに 3 % 台に改善するなど回復基調にある。その反面、非正規労働者は増加を続け、雇用者に占める割合も過去最高を更新した。特に、男性の非正規労働者に占める不本意な就業状態の者は 3 割近くを占め、その半数以上が転職を望むなど、依然厳しい雇用環境がうかがえる。

一方で、本格的な人口減少社会の到来を迎え、少子高齢化を背景に労働力人口が減少しつつあり、女性や高齢者の活躍推進のための様々な政策を行うことが課題となっている。

こうしたなか、公益財団法人東京しごと財団（以下、「財団」という。）は、若年者から高齢者までの幅広い年齢層の都民を対象とした雇用・就業支援を着実に実施するとともに、刻々と変化する都民の多様な就業ニーズに対応した事業を展開し、社会の要請に応える支援を行っていく。

シルバー人材センター事業については、就業機会の確保や会員拡大に向けた事業を、地区シルバー人材センターと一体となって取り組み、高齢者のいきがいの充実及び社会参加の促進を図る。また、公益社団法人として適正かつ安定した経営が自律的に推進されるよう支援していく。新たな取り組みとして、自治体等に向けた広域企画提案により就業機会確保に努めるとともに、シルバー体験講習による会員拡大のための広報を実施していく。

障害者就業支援事業については、総合コーディネート事業による障害者の就業機会拡大を図るため、中小企業経営者向けに普及啓発セミナーを実施するとともに、平成 30 年 4 月の精神障害者の雇用義務化に備え、精神障害者雇用サポート事業により中小企業への支援を新たに実施する。また、委託訓練により職業訓練機会の提供を図り、習得した知識を就業に活かす。

東京都しごとセンター事業については、利用者の多様なニーズにきめ細かく、的確に対応していく。キャリアカウンセリングを基本とした年代別支援とあわせて、新卒未内定者や多様な働き方を希望するシニア利用者等の属性に応じた特別支援を実施するとともに、新たに女性再就職支援窓口の開設や女性再就職支援サービスを地域で展開するなど女性の再就職支援を充実させていく。また、東京都しごとセンター多摩においても、地域関係団体との一層の連携やキャリアカウンセリングを主体とした就業支援プログラムの実施によりサービスの充実を図る。

緊急就職支援事業については、東日本大震災で被災された方や震災の影響により離職を余儀なくされた方等にジョブコーディネーターによるきめ細かな支援や採用企業への助成金支給等により雇用を促進する。

以上を踏まえ、財団は東京都しごとセンター指定管理者として、管理運営を適切に行うとともに、各事業のノウハウ蓄積に努め、ハローワーク、事業主団体、就労支援センター、関係行政機関等と密接に連携し、都民サービスの一層の向上に向け、雇用・就業支援を推進していく。

【公 1 : 高年齢者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など高年齢者のいきがいの充実及び 社会参加の促進を図るために必要な事業】

【 I 】 雇用・就業に関する調査・研究、 情報の収集・提供及び普及啓発

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

こうした多岐にわたる事業を効果的・安定的に運営していくため、雇用・就業及び財団運営に関する調査・研究を行うとともに、財団事業についての普及啓発活動を実施する。

1 調査・研究

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

2 普及啓発

(1) ホームページの運用

財団ホームページを有効活用し、各種事業に関する最新情報の提供などの広報を行う。

また、東京都の監理団体として、事業計画や収支予算書などについてホームページを通じて情報公開を行う。

(2) 年報の発行

財団の事業沿革、業務統計等についてとりまとめた年報を発行する。

【Ⅱ】シルバー人材センター事業の推進

シルバー人材センター事業は、昭和 49 年に東京都高齢者事業団が発足して以来 40 年を迎え、会員数は 8 万 5 千人、契約金額も 320 億円の規模にまで発展した。一方、発足から 40 年を経てシルバー人材センターを取り巻く状況は大きく変化してきている。

シルバー人材センター事業において、安全就業は最重要課題の一つであるが、会員の高齢化等に伴い事故の発生件数が高止まり傾向にある。また、就業機会の確保では、団塊の世代の参入を促進するためには、より多様な就業機会の確保も重要な課題である。さらに、平成 24 年 4 月には都内全シルバー人材センターが公益社団法人への移行が完了し、地域に根ざした自律的経営がこれまで以上に求められている。

このような状況を踏まえ、平成 26 年度については、次の 4 点に重点的に取り組みシルバー人材センター事業の推進を図る。

第 1 安全就業の推進

シルバー人材センターの安全就業の体制を整理し、事務局の安全担当者（安全就業推進員）の育成を図ることで、自律的な安全就業推進体制を整えていく。また、賠償事故が多い除草職種の安全対策を推進するため、刈払機による飛び石防止講習を実施し、安全対策の具体化を図る。

就業途上においては、自転車利用時の事故が多く、また重篤化する傾向があるため、引き続き自転車利用時の安全対策を推進する。

第 2 就業機会の確保

シルバー人材センターに適した就業機会を確保するため、広域企画提案による就業機会の確保事業を実施するとともに、就業開拓ワーキンググループを引き続き設置し、安全・適正就業等を考慮しながらシルバー人材センターに適した仕事を検討する。また、しごとネット運用時の相互協力体制の整備を行うなど広域調整を強化し、就業機会の確保を図る。

平成 16 年の地方自治法改正により、シルバー人材センターは政策目的随意契約の対象団体となった。今後も既存契約を良好に履行することで継続受注を目指すとともに、地域に貢献しているシルバー人材センターの活動を広報・PRしながら、自治体に同制度の活用を働きかけ、新規受注を目指す。

第 3 適正就業の推進

適正な請負契約についての推進方針や文書による指導によって適正な契約を推進する。また、契約書類の整備及び就業実態の把握を行い、文書による指導の改善状況の確認を行う。引き続き、適正就業指導員による巡回指導等を行うとともに、国による指導へも対応することで適正就業の推進を図る。

第 4 シルバー人材センターの経営支援

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

事業計画

I シルバー人材センターの運営に関する援助、育成等

財団が都内58区市町村と締結している出捐協定及びシルバー人材センターと締結している覚書に基づき、出捐金の運用収入等を財源として、シルバー人材センターに対する援助・育成等の事業を実施する。

1 事業運営に関する援助及び指導

シルバー人材センター組織及び事業の運営に関して相談・調整・指導等を実施し、事業の円滑な運営を図る。

(1) 日常業務に対する援助、指導

シルバー人材センターの運営上で発生する規程類の解釈など組織運営上の諸問題や契約書の処理など事業運営上の諸問題について、随時相談・調整・指導を行う。特に適正な請負契約を推進するために、契約書類の整備及び就業実態の把握を行い、文書による指導の改善状況の確認を行う。

(2) 事業運営等に対する法律相談・会計指導

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

(3) 専門家との連携による実務指導（新規）

シルバー人材センターの労務問題の相談、就業規則等規程の整備・活用、関連法令の遵守、官公庁への申請・届出等の助言を行い、公益法人として円滑な運営が図れるよう、専門家と連携し指導を行う。

(4) 事業実績の収集・提供

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

(5) 就業機会確保事業（活動分野拡大事業）

広域企画提案による就業機会の確保事業と連携し、シルバー人材センターに適した新規事業の検討及び既存事業の強化を行うため、就業開拓ワーキンググループを開催する。また、センター担当を対象とした就業開拓員勉強会の実施、しごとネット運用のマニュアル化や運用時のシルバー人材センター間の相互協力体制の整備を行うなど広域調整を強化し、就業機会の確保を図る。

(6) 財団発行のシルバー人材センター研修テキスト等の頒布

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

2 安全就業

シルバー人材センターの安全就業の体制を整理し、事務局の安全担当者（安全就業推進員）の育成を図る。また、事故が多い職種 of 安全対策を推進するため、講習を実施し、安全対策の推進を図る。

就業途上においては、自転車利用時の事故が多く、また重篤化する傾向があるため、引き続きヘルメット着用推進や自転車の安全な乗り方ガイドによる普及啓発、公益財団法人日本自転車普及協会と連携したシミュレーターを使用した自転車安全講習会の実施や警察等と連携した情報の提供などを行い、自転車利用時の安全対策を推進する。

就業中の事故原因の4割を占める転倒対策として、未実施シルバー人材センターを主な対象として、転倒予防講習を実施する。

また、より早く正確な事故情報等を収集し、集計・分析結果をシルバー人材センターに提供するために事故管理システムを運用するとともに、事故の情報をとりまとめた安全通信を定期的に発行する。

さらに、会員自らが就業中や就業途上で事故を未然に防止し、安全に就業していくため、研修等のあらゆる機会を通じ意識啓発を図る。

(1) 安全就業強化月間

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

(2) 安全就業推進連絡会議

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

(3) 普及啓発のための各種教材の作成・貸出し

安全就業読本を作成するとともに、財団所有の安全就業教材やビデオテープ等の貸し出しを行い、各シルバー人材センターの安全就業の取組みを支援する。

(4) 安全就業対策事業への助成

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

3 普及啓発

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

(1) 広報活動

10月を広報活動強調月間と設定し、東京しごとセンターの特設展示コーナーを活用するなど、財団、シルバー人材センター、東京都及び区市町村が一体と

なって統一かつ広域的な広報活動を行う。併せて10月に各シルバー人材センターが統一的に広報活動に取り組む日としてシルバーの日を設定しシルバー人材センターの広報活動を促進する。また、年間を通じてイメージキャラクター「シルバーくん」や広報資材等を活用し、各シルバー人材センターとともにシルバー人材センター事業の充実と就業の拡大を図るとともに、連合ホームページを通して随時情報を発信していく。併せて、登録商標である「SCマーク」及び「シルバーくん」の適正な使用についても普及していく。

(2) シルバーとうきょうの発行

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

(3) 地域高齢者活躍推進事業（新規）

シルバー人材センター事業の中核となる「団塊の世代」を主なターゲットとした会員獲得を重点的に行うため、各シルバー人材センターが実施する広報・PR活動のための経費の助成を行う。

4 役職員等の研修等

役職員等研修については、計画的・体系的に実施していく。公益社団法人の運営や事務局職員の能力向上に資する研修を実施することで、シルバー人材センターの人材育成を支援する。

(1) 役員等研修

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

ア 理事研修

イ 監事研修

ウ 安全リーダー研修

(2) 職員研修

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

ア 職層別研修

(ア) 若手職員研修

(イ) 中堅職員研修

(ウ) 管理・監督者研修

イ 一般研修

(ア) 課題研修

(イ) 実務研修

(ウ) 悉皆研修

ウ 昇任選考研修（事務局長代理・次長・主任への昇任対象者）

エ 職員研修派遣

シルバー人材センター事務局の活性化と職員の能力開発を図ることを目的として、職員の研修派遣を行う。昇任時には悉皆研修とし、希望者等に対しても特別研修として積極的活用を促す。

(3) シルバー人材センターフォーラム

シルバー人材センターの表彰や事業の基本理念に基づく組織活動や就業に関する取り組みの発表など、シルバー人材センター同士の研鑽や交流を図る場として、11月にシルバー人材センターフォーラムを実施する。

(4) シルバー人材センターが実施する研修の支援

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

5 事務局職員の勤務条件等の調整及び福利厚生事業への助成

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

(1) 職員の任用、給与制度等の調整及び指導

職員の任用、給与制度等について調整及び指導を行う。

(2) 職員昇任選考委員会

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

(3) 職員問題検討委員会

職員の勤務条件、任用制度、人材育成等の課題を検討する。

(4) 東京都シルバー人材センター職員互助会に対する助成

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

6 関係団体等との連携

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

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

7 連合事業の実施及び連合交付金の交付

シルバー人材センターの運営に関する援助及び業務遂行上の調整を行うとともに、シルバー人材センターが実施する運営費補助事業等に係る連合交付金を交付する（58地区活動拠点及び2支部を対象）。

(1) 連合事業に関する指導・調整

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

(2) 連合交付金の交付

シルバー人材センターが実施する運営費補助事業、基盤拡大事業、地域ニーズ対応事業に対して、連合交付金を交付する。

8 連合の会議

シルバー人材センターと協議・調整及び連携を行い、連合事業の円滑な推進を図るため、連合の会議を開催する。なお、開催にあたっては、多摩地域での開催も考慮する。

(1) 会長会議

シルバー人材センター事業の基本的事項に関することや連合の事業計画等について協議を行う。

(2) 事務局長会議

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

(3) 実務担当者会議

事業運営上の実務に関して、実務担当者同士の情報の共有化を図る。

(4) ブロック連絡会

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

II 高齢者のための就業機会の確保及び提供等

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

1 活動分野拡大事業

就業機会確保事業と広域企画提案による就業機会の確保事業と併せ、シルバー人材センターとの連携による就業の開拓、広域にわたる仕事の仲介等を実施する。

- (1) シルバー人材センターとの連携による就業の開拓
- (2) 広域的受注調整
- (3) 勉強会等の実施
- (4) 企業向けパンフレットの作成

2 安全就業パトロール指導員、適正就業指導員の配置

会員の安全・適正就業と事故防止を推進するため、指導員を2名配置し、シルバー人材センターへの巡回指導を行う。また、安全・適正就業に関する相談や研修の講師を行い、シルバー人材センターの安全・適正就業の徹底を図る。

3 シルバー体験講習事業（新規）

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

（コースの実施規模）

区 分	内 容
実施回数 実施内容	14回（7ブロック×2回） ○シルバー人材センターとは？ ○シルバー就業体験 ※体験内容は、各ブロックの就業状況等を踏まえ、調整のうえ決定する。
日 数	1コース 平均1日
定 員	計280人（20人×14回）

Ⅲ シルバー人材センター一般労働者派遣事業

平成16年6月の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、シルバー人材センター事業の範囲内（臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務）で、連合が東京労働局へ届出することにより一般労働者派遣事業をシルバー人材センターで行うことが可能となった。

本事業は連合とシルバー人材センターが各々の役割分担に基づき、一体となって実施するものであり、連合とシルバー人材センターの役割を整理したうえで、これまでの事業の実施状況や一般労働者派遣事業を取り巻く環境等を踏まえながら、適正な事業運営が図れるように実施していく。

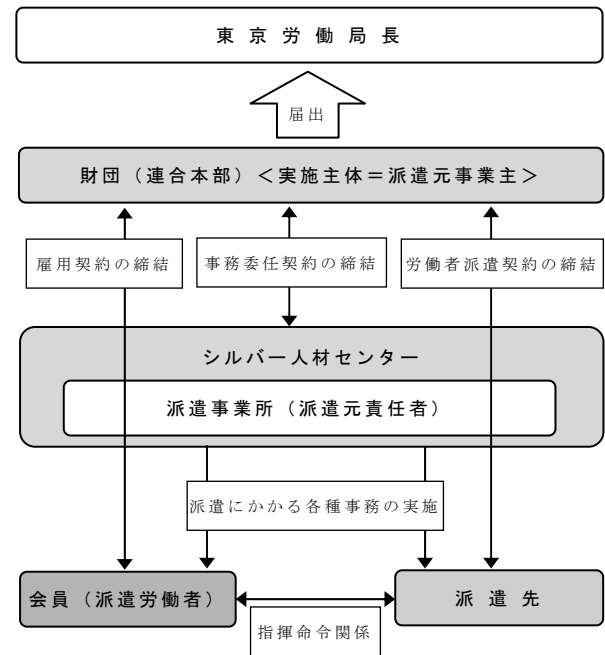
1 派遣の仕組

(1) 財団

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

(2) シルバー人材センター

派遣元事業主である連合から委任を受け、当事業に係る事務処理等を行う。



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

2 平成26年度届出センター

3 地区シルバー人材センター

（荒川区・葛飾区・東久留米市シルバー人材センター）

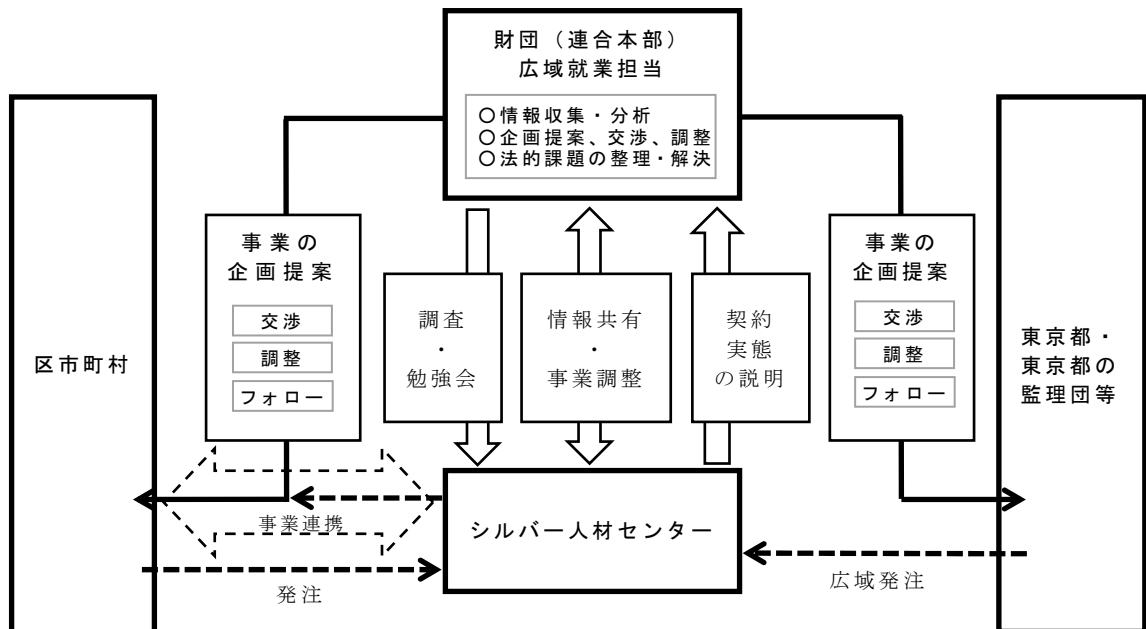
IV 広域企画提案による就業機会の確保（新規）

行政のニーズに合わせた事業を、連合本部と地区シルバー人材センターが協働で企画提案を行い、会員の就業機会の拡大を図るとともに、都内全域への事業展開を行う。

また、広域的に展開できる就業については、東京都各局及び都の監理団体並びに商工会議所、信用金庫、工業団体等の地域関係機関等へも企画提案を実施する。

1 実施内容

- (1) 区市町村への事業提案、地区シルバー人材センター就業開拓担当者の勉強会
- (2) 東京都各局、都の監理団体、商工会議所、信用金庫、工業団体等の地域関係機関等への事業提案



V シルバー人材センター向け人材開発コース

シルバー人材センター向け人材開発コース（シルバー人材センター就業支援講習）は、シルバー人材センターでの就業を希望する就業意欲のある高齢者が、シルバー人材センターの希望分野で働くことができるよう必要な基礎知識を付与するとともに、円滑な就業及び就業機会の確保を支援することを目的として実施する。

実施にあたっては、講習の地域展開や期間の短期化を図ることで受講者の利便性向上を図る。

また、地域ごとに異なる受講ニーズにきめ細かに対応する地域提案型講習を実施し、地域会員の就業機会の拡大を図る。

（講習の実施規模）

区 分	内 容
実施回数 実施科目	24 講習 毛筆筆耕、襖の張替え・障子の張替え、パソコン出張サービス、植木の剪定、福祉・家事援助サービス（ハウスクリーニング）、包丁研ぎ、ステップアップ接遇 など
日 数	1 講習 平均 5 日
定 員	計 480 人

VI 職域拡大技能講習

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

平成26年度は、会員のレベルアップのための「襖の張替え」「刈払機作業従事者安全衛生講習」、福祉・家事援助サービスにおける会員コーディネーター養成のための「福祉・家事援助サービスコーディネーター講習」、サービス分野（利用者対応等）における会員リーダー養成のための「サービス分野リーダー養成講習」を実施する。

（講習の実施規模）

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

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

【I】雇用・就業に関する調査・研究、 情報の収集・提供及び普及啓発（再掲）

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

こうした多岐にわたる事業を効果的・安定的に運営していくため、雇用・就業及び財団運営に関する調査・研究を行うとともに、財団事業についての普及啓発活動を実施する。

1 調査・研究

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

2 普及啓発

(1) ホームページの運用

財団ホームページを有効活用し、各種事業に関する最新情報の提供などの広報を行う。

また、東京都の監理団体として、事業計画や収支予算書などについてホームページを通じて情報公開を行う。

(2) 年報の発行

財団の事業沿革、業務統計等についてとりまとめた年報を発行する。

【Ⅱ】障害者就業支援事業の推進

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

障害者雇用を一層促進するため、平成25年4月から、民間企業における障害者の法定雇用率は、1.8%から2.0%に引き上げられ、それに伴い障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員規模56人以上から50人以上に拡大された。しかし、法定雇用率改定後初めての集計となる都内民間企業における障害者の実雇用率（平成25年6月1日現在）は、1.72%と過去最高を更新したものの、いまだ全国ベース（1.76%）を下回る水準である。

今後、平成27年4月から、障害者雇用納付金制度の対象が従業員規模100人超の事業主に拡大される。また、平成30年4月から身体障害者・知的障害者に加え、精神障害者の雇用が義務化される。

こうした状況のなか、全都的な視点で関係機関等と連携した障害者の就業支援に取り組むとともに、新たに雇用を進めていく中小企業等に対する積極的な支援を実施する。

1 障害者の就業推進事業（総合コーディネート事業等）

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

なかでも、就職先の裾野を拓げるため、中小企業への雇用支援を強化することとし、企業が雇用ノウハウを蓄積するのに有効な職場体験実習について、障害者とのマッチングを行う面談会や、実習生への損害保険料補助の規模を拡充する。また、企業の中で障害者雇用を中核的に進める人材を養成する「障害者雇用実務講座」を新たに実施する。

さらに、平成30年度の精神障害者の雇用義務化を見据え、精神障害者を初めて雇用する中小企業等に対して、雇用前の環境整備から雇用後の長期サポートまでを一貫して行う「精神障害者雇用サポート事業」を新たに実施するとともに、精神障害者を対象とした就活セミナーの実施規模を拡充する。

東京ジョブコーチ支援事業については、増加する支援ニーズに的確に対応するため、東京ジョブコーチの登録者数を確保するとともに、様々な障害を持つ人に対する的確な支援ができるよう、専門的な知識・技能を身につける研修や実践事例検討会を行う。

2 障害者委託訓練事業

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

事業計画

I 総合コーディネーター事業

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

1 障害者の就業に向けたコーディネーター

(1) 障害者就活セミナー（拡充）

知的障害者、精神障害者及び発達障害者を対象に、働くことの意義や目的の理解、基礎的なビジネスマナー、模擬面接等、就職活動を行う上で必要となるノウハウを身につけるためのセミナーを実施する（5回）。

(2) 企業見学会・交流会

既に企業等で一般就労している障害者と求職者の交流会を開催し、情報交換の場を設ける（2回）。

(3) 就業に関する総合相談会

関係機関と連携し就業に関する相談会を実施する（4回）。

(4) 企業合同説明会

地域の就労支援機関等を通じて参加希望者を募り、雇用を検討している企業による合同説明会を実施する（2回）。

(5) 施設内訓練修了生追跡調査・指導等

旧心身障害者職能開発センターの施設内訓練修了生に対する就業状況の継続調査や職場定着に向けた指導・助言、再就職相談等の支援等を実施する（通年）。

2 企業の障害者雇用に向けたコーディネーター

(1) 法定雇用率未達成企業を対象とした「普及啓発セミナー」

ハローワークと連携し、主に中小企業等に対して障害者雇用の意識醸成を図るための「普及啓発セミナー」を実施する。

また、中小企業の経営者を対象とした「中小企業経営者向けセミナー」を実施する。

ア 普及啓発セミナー（4回）

イ 中小企業経営者向けセミナー（2回）

(2) 企業見学会

障害者雇用未経験企業を対象に、障害者を雇用している企業の見学会を開催する（1回）。

(3) 特例子会社向けセミナー

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

(4) 障害者雇用実務講座（新規）

障害者雇用未経験の中小企業等を対象に、企業内で障害者雇用を中核的に進める人材を養成する「障害者雇用実務講座」を実施する（年4回）。

- ア 知識・ノウハウ習得コース
障害特性や障害者雇用の流れなどの知識・ノウハウ付与と、企業見学（2日間コース）
 - イ 実践演習コース
業務の切り出し等の演習、参加企業での取組み事例を発表（2日間コース）
- (5) 職場体験実習
- ア 実習先企業の開拓
障害者雇用支援アドバイザーが職務分析や業務の切り出し等職場体験実習生受入れに必要なノウハウを実地で助言する。
 - イ コンビネーションジャンプ職場体験実習助成金事業
中小企業に経費面での支援を行い、職場体験実習受入れ企業の一層の拡大を図る（100件）。
 - ウ 職場体験実習企業紹介
地域就労支援機関等への情報提供や調整等を行う（随時）。
 - エ 職場体験実習面談会（拡充）
職場体験実習面談会を開催し、受入先企業と障害者とのマッチングを行う（6回）。
 - オ 職場体験実習生への普通傷害・賠償責任保険料補助（拡充）
障害者雇用の進んでいない企業に対して積極的に職場体験実習の受入れを促すため、職場体験実習の際に実習生の損害保険適用を行う（900件）。
- (6) 精神障害者雇用サポート事業（新規）
- 「精神障害者雇用管理アドバイザー」を配置し、精神障害者を初めて雇用する中小企業等に対して、雇用前の環境整備から雇用後の長期サポートまで、一貫した支援を行う（30社）。

3 関係機関等との連携

- (1) 一般就労に向けた保護者向けセミナー
障害者の保護者や福祉施設の職員等に一般就労の現状や問題点等を理解してもらい、福祉的就労から一般就労への移行を推進するための意識啓発セミナーを開催する（2回）。
- (2) 就労支援関係機関との意見交換会
地域の就労支援機関等との連携を強化するため、就労支援のノウハウや実施等の情報を共有するとともに、障害者が職業的自立を図れるよう意見交換を行う（産業労働局、福祉保健局と共催実施。2回）。
- (3) 障害者雇用に関する情報発信
障害者就業支援に役立つ情報をホームページや機関紙「いんくる」、連絡会等を通して発信する。また、障害者の一般就労の現状や企業の取組等について広く理解を深めるため、9月の障害者雇用支援月間にシンポジウムや展示会等の普及啓発事業を実施する。

4 障害者就業支援情報コーナーの運営

東京しごとセンター5階の障害者就業支援情報コーナーにおいて、障害者や支援機関、企業等に対し障害者就業支援に関する各種情報の提供を行う。また、総合コーディネート事業や東京ジョブコーチ支援事業、障害者委託訓練事業などの関連事業へ誘導する。

5 職場定着支援（東京ジョブコーチ支援事業）

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

(1) 東京ジョブコーチ人材養成研修事業

財団が、障害者就労支援に係る1年以上の業務経験を有するジョブコーチ希望者を対象に、選考と人材養成研修を実施し、修了者を「東京ジョブコーチ」として認定・登録する（総登録ジョブコーチ：75人程度）。

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

- ア 東京ジョブコーチ人材養成研修
- イ 東京ジョブコーチ継続研修
- ウ 東京ジョブコーチ能力向上研修
- エ 実践事例検討会（6回）
- オ 期末面談（1回）、期中面談（随時）
- カ 手話通訳士の派遣

(2) 東京ジョブコーチ職場定着支援事業

企業や障害者、地域の就労支援機関の要請に応じて「東京ジョブコーチ」を企業等へ派遣し、障害者の適性に合った業務の検討・組み立てや通勤支援、職場環境に係る助言等、職場定着を円滑に図るための支援を行う（600件）。

II 中小企業に対する支援

中小企業における障害者雇用の取り組みを促進するため、機関紙「いんくる」を活用し、障害者雇用をめぐる事例や課題などを、情報発信する。また、平成26年度からは新たに「企業向けパンフレット」を作成し、中小企業における障害者雇用促進の機運醸成を図る。

1 「企業向けパンフレット」による普及啓発（新規）

民間企業の障害者雇用の状況については、大企業に比べ中小企業において障害者雇用率が低迷しており、加えて、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、障害者雇用納付金制度の対象がより規模の小さな中小企業に拡大することとなっている。

このため、中小企業での障害者雇用の促進に向け、平成26年度から、障害者就業支援事業のプロセスの全体像を図示したうえで、企業の準備性に合った適切なメニューを選択してもらい「企業向けパンフレット」を作成し、障害者雇用に関する経営者の理解促進や取組意欲の向上を図る。

Ⅲ 障害者に対する多様な委託訓練（東京都委託事業）

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

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

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

1 訓練規模

年間 700 人

2 訓練コース

(1) 知識・技能習得訓練コース 訓練人員 450 人

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

(2) 実践能力習得訓練コース 訓練人員 200 人

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

(3) eラーニングコース 訓練人員 20 人

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

(4) 在職者訓練コース 訓練人員 30 人

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

3 委託訓練のコーディネート

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

(1) 委託訓練先の開拓

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

(2) 委託訓練のマッチング

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

(3) 委託訓練の進捗状況の管理及び就業支援

訓練開始後は巡回指導等により、訓練の進捗状況の管理や必要な指導を行う。

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

【Ⅲ】東京都しごとセンター事業の推進

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

平成25年度の都内の有効求人倍率は改善傾向にあり、また、円安の進行等により企業業績は着実に回復しつつあり、都内の完全失業率は4%前後で推移するなど明るい兆しが見えてきている。こうした状況の中、東京都しごとセンターにおいては、雇用情勢や都民ニーズに的確に対応し、都民の雇用就業の安定化に向けた迅速かつきめ細かな支援を着実に実施する。

若年者については、就職支援アドバイザーによるキャリアカウンセリングを利用者全員に対して実施するとともに、企業とのマッチングの場として就職面接会、中小企業との交流の場として若者企業交差展を実施し、就業を促進する。また、勤労観等が充分でない若者の増加という構造的な変化を踏まえ、就職活動を効果的に進め就職後も働き続けられるよう、グループワークを中心とした就活力強化プログラムを実施するとともに、中小企業の理解を促すため中小企業見学や保護者向けのセミナー等を実施するなど、新卒未内定者等向け支援を強化する。さらに、若年者の早期離職防止やキャリア形成を図るため、中小企業の在職者を対象としたプログラムや交流会を実施する。

また、雇用情勢が改善傾向にあっても、未就職や非正規雇用等、正社員としての経験が十分でないために正規雇用が難しい若年求職者を中心に、セミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを提供することにより正規雇用につなげる新たな事業を展開する。

あわせて、国から若年者地域連携事業を受託し、フリーター等に対し、就職活動の基礎づくりから内定獲得、更には入社後に即戦力として働けるまで段階的に力をつける求職活動支援セミナー等を実施する。

中高年者については、職業紹介権を有する民間就職支援会社に業務を委託し、就職支援アドバイザーによる担当制のキャリアカウンセリングや求職活動支援セミナーを実施するとともに、民間就職支援会社独自の求人情報を提供する。また、就職氷河期世代や在職者等の利用対象者別にセミナーを実施するとともに、正規雇用離職者の早期再就職を支援するための合同面接会等を実施するなど、利用者の状況に合わせた再就職支援サービスを提供する。

とりわけ、パート・アルバイト等の非正規雇用の期間が長かったため、職業経験が十分でない就職氷河期世代に対しては、公共職業訓練等の能力開発を促進し、獲得した技能を活かして正規就業する新たな事業を展開する。併せて、就職活動状況に応じた複数のコースからなるグループワーク主体のプログラムについて、緊急就職支援事業と連携して実施し、就職活動から職場定着まで継続的支援を実施する。

高年齢者については、きめ細かな就業相談を実施するとともに、再就職支援ツールの活用や個別添削指導を実施するなど、相談機能を強化する。また、定年退職後の働き方をテーマとしたセミナーに加え、高齢期の働き方をテーマとしたセミナーや個別のライフプラン相談を実施するなど、高年齢者の多様な働き方の選択を支援する。さらに、一定の経験と能力を持った高年齢者がこれまで培った総合的な職務遂行能力を中小企業で発揮できるようなプログラムを実施するとともに、企業向けセミナーや、中小企業とプログラム受講者との交流会を実施するなど、中小企業とのマッチングを図る。

あわせて、高齢者の新たな就業モデルの立上げ経費に助成金を出すとともに広く普及啓発し、新たなシニアの就業の場を掘り起こす新規事業を展開する。一方で雇用に限らない多様な働き方の啓発も新たに進めていく。

女性の再就職支援については、特に女性特有の事情である出産や育児、介護等により離職した女性求職者の早期再就職を目指して、大幅に見直しを行う。

就職支援アドバイザーによるキャリアカウンセリングをはじめ、女性ならではの就業形態の多様性や住居近在での就業希望などに対応したきめ細やかな就業支援サービスを提供する。サービス提供にあたっては、民間事業者の持つ求人情報と豊富なノウハウを活用することにより、ワークライフバランスの実現など、本人の希望や適性を踏まえた効果的な就職支援を実施する。こうしたサービスを一貫して提供する専用窓口を平成 26 年度夏頃を目途に新たに設置し、女性再就職支援の強化を図る。

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

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

事業計画

I 東京都しごとセンター事業の管理運営

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

1 関係機関と連携した総合的な雇用・就業サービスの提供

東京しごとセンターには、東京都立中央・城北職業能力開発センター高年齢者校や再就職促進訓練室、東京都労働相談情報センター、ハローワーク、東京都福祉人材センター、東京都ひとり親家庭支援センター（はあと飯田橋）、東京都職業能力開発協会が入居し、雇用・就業に関連する様々な事業を実施している。

こうした機関と密接に連携し、雇用・就業に関する様々なニーズにワンストップで対応するとともに、国や区市町村、地域の関係機関等とも連携し、総合的な雇用・就業サービスを提供していく。

2 普及啓発

(1) 東京都しごとセンターホームページの運用

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

また、東京都しごとセンター多摩においてもホームページを運用し、各種情報を発信する。

(2) 東京都しごとセンター利用案内の作成

施設概要、利用方法等をまとめた東京都しごとセンター利用案内を発行する。

(3) 貸出施設利用案内リーフレットの作成

(4) 特設展示コーナーにおける情報発信

東京しごとセンターの1・2階フロア等を活用し、財団事業及び入居機関等による雇用・就業に関する情報をパネルや写真等の展示により発信する。

3 施設の提供

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

区分	講 堂	セミナー室
定員	300人	51人

Ⅱ 総合相談窓口の設置、多様な働き方に対する支援

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

1 総合相談窓口の設置

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

2 事業所相談

事業主向けのサービスとして、人材活用に関する相談に応じるとともに、若年者の求人及び高齢者の求人についてはハローワークと、中高年者を含む求人及び東日本大震災の被災者・避難者の求人については委託事業者と連携して求人申込みの支援を行う。

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

3 専門相談窓口の設置

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

(1) 起業・創業相談

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

(2) 多様な働き方に関する相談

専門の相談員が、NPOやボランティアでの活動、在宅ワークなどの働き方に関する情報提供や助言を行うとともに、NPO等への就業体験の活用により、実践的な支援をあわせて行う（週5日）。

(3) 職業適性相談

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

(4) 社会保険・年金相談

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

4 多様な働き方に関する情報提供、普及啓発等

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

(1) 多様な働き方セミナー

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

(2) NPO等での就業体験

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

(3) 区市町村と連携したセミナー

セミナーや個別相談会などを区市町村と連携して実施する（25区市町村）。

5 高齢者の職域開拓モデル事業（新規・平成26～29年度、都出捐による基金事業）

高齢者が活躍できる就業の場の掘り起こしと普及啓発を目的として、新たな就業モデルを事業主から広く募集し、認定する。このモデル事業について経費助成と周知啓発を行い、高齢者の就業機会拡大を図る。東京都からの出捐による基金事業として実施する（年間3事業程度認定）。

(1) 対象となる事業者

新たな事業の立ち上げ等において高齢者を一定数以上雇用する、都内に所在する法人等

(2) 募集及び事業認定（平成26～28年度）

都内に所在する法人等を対象に募集を行い、選定委員会を開催の上、年間3事業程度を認定する。

(3) 認定後の支援内容（平成26～29年度）

ア 新事業立ち上げに必要な経費（必要経費の1/2を上限とする）の助成

イ モデル事業の普及啓発リーフレットの作成と配布

ウ 認定事業発表会の開催

6 情報の提供

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

7 雇用就業状況の把握

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

Ⅲ 若年者の雇用就業支援

若年者（34歳以下）の雇用・就業支援事業として、東京都しごとセンター事業と国事業（若年者地域連携事業）を効果的に組み合わせ、個々の状況に応じたきめ細かなカウンセリングや能力開発等を行うとともに、求職活動支援セミナーや職業体験等により職業意識の醸成を図ることにより、若年者の就業支援を行う。

キャリアカウンセリングについては利用者全員に対して実施し、個々人のニーズ・状況に応じた就業支援を強化する。また、若年者と企業とのマッチングの場として「就職面接会」を実施するとともに、若年者と中小企業とが相互に交流できる「若者企業交差展」を実施することにより、若年者の中小企業への就業を促進する。さらに、新規学卒者の厳しい就職環境を踏まえ、新規学卒者及び既卒3年以内の若年求職者を対象に早期就業につなげることを目的とした就業支援を行う。

一方、働く意欲があるにもかかわらず就職活動に踏み出せないでいる若年者を対象に「就活アプローチ事業」を実施し、幅広い支援を実現していく。

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

★は厚生労働省委託事業である若年者地域連携事業（ジョブカフェ事業）。

1 キャリアカウンセリング等の実施

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

(1) 個別カウンセリング

若年者の就業に関する専門的な知識・経験を有する就職支援アドバイザーが、担当制により個々の適性や希望、状況等を踏まえたきめ細かな相談やカウンセリングを実施し、若年者の就業支援を行う。また、就職するために必要な基礎知識等をまとめた就職活動の手引きを配布する。

(2) グループカウンセリング

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

(3) 若者しごとホットライン（電話カウンセリング）

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

(4) ジョブクラブ（就コム！）

専任の就職支援アドバイザーを配置し、少人数のグループ形式で、短時間に就職活動に必要な基礎的知識・技能を習得させるとともに、グループワーク等により、コミュニケーション能力の向上や相互啓発を図ることにより若年者を就職につなげる。

(5) 派遣カウンセリング・セミナー

区市町村や大学、専門学校等と連携して、就職支援アドバイザーを派遣し、キャリアカウンセリングやセミナーを実施する。

(6) 企業情報コーナー

情報提供アドバイザーを配置して、若年求職者向けに、中小企業等の企業情報を提供することにより、中小企業等へのマッチング支援を行う。また、利用者自らが行う企業研究等に対して、専門的見地から助言等を行う。

2 求職活動支援セミナー等の実施★

不安定な雇用状況におかれているフリーターや若年失業者等を対象に、求職活動を支援するセミナー等を実施する。

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

ア コミュニケーション基礎

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

イ しごと力強化ゼミ

チームで課題に対する成果物を作り上げることで、仕事の基本を体感し、組織の中の役割や責任を理解する（24回）。

(2) 就職活動の基礎づくりから内定獲得、更には入社後に即戦力として働けるまで、段階的に力をつける。

ア 就活基礎セミナー

就職活動を進めるうえでの基礎となる自己理解、業界研究等の内容により、自らの方向性を明確にする（78回）。

イ ステップアップセミナー

面接や筆記試験対策に集中的に取り組み、内定獲得の力をつける（62回）。

ウ 社会人養成セミナー

就職後すぐに必要とされる力をつけることで、即戦力として働ける人材を育成する（40回）。

エ 啓発セミナー

区市町村や関係機関等と連携又は時機に応じた企画により、若年求職者を対象に、就職活動スキルの向上や意識啓発を図ることを目的としたセミナーやイベントを実施する（18回）。

(3) 若年者が企業と向き合い、企業研究や求める人材等の理解を深める場として、業種や職種ごとにテーマを絞ったミニ企業説明会を開催する（8回・新規）。

(4) 高校中退後、進路の相談や労働者としての必要な知識を得る場が少なく、不安や悩みを抱える若年者を対象に、グループワークを通じて今後の進路や働き方を考える場を設ける（1回・新規）。

3 若者企業交差展

フリーターや若年失業者等を対象に企業理解や自己PR力等を習得するためのセミナーを開催するとともに、企業に対し若年者採用・育成や企業PR強化等のためのセミナーを開催し、これらの参加者を対象に、若年者と企業との出会いの場として合同企業説明会を開催する。さらに、合同企業説明会に参加した中小企業の一部について、中小企業の仕事の現場を体験できる見学会を実施することにより、中小企業の理解を図っていく。(10回)。

4 インターンシップ

職業選択の過程の一つとして、都内企業において5日間程度のインターンシップを実施することにより、職業体験の場を提供する(70人)。

5 能力開発コースの実施

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

6 就職面接会

ハローワーク等と連携し、若年者を対象とした就職面接会を実施する(7回)。

7 情報の提供等

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

8 高校生向け就業意識啓発講座の実施(新規)

高校生が将来安定就労に就く一助とするため、進路決定前の時期に都立高等学校と連携して、東京都しごとセンターのノウハウを活用し高校生の就業意識を醸成する。

都立高等学校の主に2年生を対象に、高校生の就業意識を醸成する内容のセミナーを都立高等学校と調整のうえ実施する(年間20校)。

9 新卒未内定者等向け特別支援事業

新卒者未内定者等を対象に、中小企業への誘導を図り、早期就業につなげるための特別支援事業を実施する。

(1) 就活力強化プログラム

就職活動を効果的に進め、また、就職後も働き続けられる人材を育成するため、グループワークを中心とした連続講座を実施し、就職活動の基盤となる「働くことへの意欲」や「自ら考え動く力」の向上を図る(飯田橋4期、多摩2期)。

(2) 就活ノウハウセミナー

事業内容や将来性等の視点による企業の選び方を習得するとともに、履歴書作成のポイント等就職活動を再確認できるセミナーを行う(飯田橋11回、多摩4回)。

(3) 面接対策セミナー

東京都及び東京労働局が主催する新規大卒者等合同就職面接会等を通じた就職決定を支援するため、就職面接会の効果的な活用方法の習得及び模擬面接講座をセットにしたセミナーを行う（飯田橋 15 回、多摩 5 回）。

(4) 合同企業説明会

新卒未内定者等と採用に意欲的な中小企業等が直接交流できるプレマッチングの場としての合同企業説明会を実施する（飯田橋 10 回、多摩 5 回）。

(5) 中小企業見学

新卒者が就職活動の早期から中小企業の魅力を理解するとともに、中小企業で働くイメージを持つことにより、円滑に中小企業への応募活動を開始できるよう、(4)の合同企業説明会に参加した企業に赴いて、中小企業の現場を体験できる見学会を実施する（飯田橋 30 回、多摩 15 回）。

(6) 就活バックアップ事業

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

ア 大学等就職支援者向けセミナー

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

イ 大学等就職支援者・中小企業交流会（新規）

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

ウ 保護者向けセミナー

新卒者等の志望先決定に大きな影響力を持つ保護者を対象に、大学等と連携して新卒者等の就職の現状や中小企業の理解を高めるセミナーを実施する（飯田橋 1 回、多摩 1 回）。

エ 保護者向け中小企業見学

新卒者等の志望先決定に大きな影響力を持つ保護者が、中小企業の現状を早期に理解できるよう、大学等と連携して中小企業の現場を体験できる見学会を実施する（飯田橋 2 回、多摩 1 回）。

10 就活アプローチ事業

仕事による社会的自立が必要であるにもかかわらず、就職活動に踏み出せないでいる若年者を対象に、専門的なノウハウを有する機関を活用し、就業に向けた自信と意欲を高めるための支援メニュー及び就業支援機関等で支援に携わっているスタッフ向けのセミナーを実施する。

(1) ワークスタート支援プログラム

専門スタッフが常駐し、個別相談や就業に必要な基礎的スキルを身につけるためのメニューと就業体験等を組み合わせたカリキュラムを実施する。カリキ

ュラム修了後は、東京都しごとセンターのサービスにより就業支援を行うとともに、利用状況について追跡調査を行う（60人：15人×4回、1回あたり7週間のプログラム）

(2) 支援者向けセミナー

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

11 若年者の職場定着支援

中小企業に在職する概ね29歳以下の正社員のうち、入社3年以内の若年者を対象に、入職早期に抱える課題を克服し、キャリア形成を図るプログラム等を提供することで、充実した職業生活を続ける力をつける。

(1) 社会人基礎力プログラム（入社1年以内）

社会人としての基礎力や職場適応能力をつけ、「組織の一員」として仕事に取り組む自覚を促すプログラムを実施する（社会人基礎セミナー3回、グループワーク3回）。

(2) キャリア形成プログラム（入社後2～3年以内）

直面する「壁」を乗り越える実践力をつけ、中堅社員に成長するためのプログラムを実施する。また、職種ごとに特有の課題を取り上げ、その職に取り組む姿勢や社内の役割を理解するプログラムを実施する（応用セミナー6回、グループワーク3回）。

(3) 参加者交流会

経営者、先輩社会人等と意見交換を行うことで、自己のキャリアプランを考える機会を提供する。また、同世代グループ等を通じて交流することで、横の繋がりを形成し、入社早期の孤立化を防ぐ（2回）。

12 ハローワークと連携した職業紹介事業の実施

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

13 若者就職応援基金事業（新規・平成26～27年度、都出捐による基金事業）

未就職や非正規雇用等、正社員としての実務経験や社会人としての心構えを醸成する機会が十分でない大学等卒業後3年を経過した29歳以下の若年求職者を対象にセミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを提供することで、働く上での実践的な能力を身につけ、正規雇用につなげる若者就職応援基金事業を東京都からの出捐による基金事業として実施する。

(1) 若年求職者向け実習（平成26年度）

働く上での実践的な力を身につけ、早期の正規雇用化につなげるため、セミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを実施する（800人）。

(2) 助成金の支給（平成 26～27 年度）

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

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

IV 中高年者の雇用就業支援

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

1 就職支援アドバイザーによる支援等

(1) キャリアカウンセリング

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

(2) 合同面接会

合同面接会を開催し、マッチングの機会を提供する（2回）。

2 求職活動支援セミナーの実施

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

(1) 小規模セミナー

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

(2) 長期利用者向けセミナー

離職後6か月以上経過した未決定者を対象に、これまでの就職活動を振り返り、これからの効果的な活動計画を立てる内容で実施する。グループワーク手法を取り入れ、活動の長期化により低下したモチベーションの向上を図る（24回）。

(3) 自律活動支援プログラム

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

(4) 在職者向けセミナー（新規）

離職を予定している在職者を対象に、土曜日にセミナーを開催し、在職者の就職活動の活性化を図る。（12回）

(5) 大規模セミナー

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

3 能力開発コースの実施

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

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

4 情報の提供

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

5 長期離職者再就職支援事業(新規・平成26～29年度、都出捐による基金事業)

非正規雇用を繰り返す等により離職期間が長期になっている30歳から44歳までの東京都しごとセンター利用者を対象に、公共職業訓練等による能力開発を促進することで正規雇用につなげる事業を東京都からの出捐による基金事業として実施する。

財団が創設した基金への東京都からの出捐により、事業を実施する。

(1) プレセミナーの実施(平成26～28年度)

事業対象者に対し、様々な職業へのイメージを喚起し、適職への気付きを促すとともに、技能習得への意欲向上等に資するセミナーを実施する。セミナーの内容は、キャリアデザインのほか、東京都立職業能力開発センターとの連携により、多様な業界・業種の説明、公共職業訓練科目の紹介・体験等とする(4回)。

(2) 公共職業訓練等の選考及び受講(平成26～29年度)

東京都立職業能力開発センターが短期課程のうち訓練期間が6か月のコースに優先枠を設けて選考する。選考に漏れた者へは、雇用保険の教育訓練給付の対象となる厚生労働大臣の指定する民間の専門学校講座の受講(自費)案内等によるフォローアップを行う。

(3) 就職活動応援助成金の支給(平成26～29年度)

プレセミナーの修了実績かつ公共職業訓練等の受講実績を確認後、就職活動応援助成金を支給する(平成26年度は25人)。

V 高年齢者の雇用就業支援

高齢者（55歳以上）の雇用・就業支援事業として、シニアコーナーに併設している職業紹介を実施するハローワーク飯田橋専門援助第三部門と連携し、きめ細かな就業相談を行う。また、都民ニーズや求人ニーズの高いコースを厳選して人材開発コースを実施する。さらに、定年退職後の働き方や高齢期の働き方に関して総合的な情報提供を行う就業支援総合セミナーや、高齢者が培った総合的な職務遂行能力を中小企業で活かせる人材を養成する中小企業向けエキスパート人材開発プログラムを実施し、高齢者に対する再就職活動を支援する。

1 就業相談

(1) 就業相談

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

(2) キャリアカウンセリング

キャリアカウンセラーの資格を持った就職支援アドバイザーが、求職活動の問題点を整理し、高齢者が方向性を見出すことができるように助言する（毎週）。

(3) 再就職支援ツール等を活用した相談の実施

就職活動を行うにあたり、自己理解を促し、就業相談に活用するため、再就職支援ツールを活用した相談を実施する。効果的な就職活動を行うために、就職活動の段階に応じて活用できるワークシートを用いた相談を実施する（随時）。

2 再就職活動支援セミナー等

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

(1) 基本セミナー（拡充）

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

(2) 実践セミナー（新規）

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

(3) 業界セミナー

高齢者に対する求人ニーズが高い職種について、業界関係者を講師とした業界セミナーを実施し、職業理解を深める（5回）。

(4) 経験者交流会

高齢者に対する求人ニーズが高い職種で就職が決まった採用者を招き経験者交流会を実施し、職種転換に対する不安を解消する（5回）。

(5) 再就職応援セミナー

概ね65歳以上を対象に、雇用就業の現状を理解してもらうとともに、再就職を果たした方の体験談や意見交換を通して就職活動の不安感や疑問点を払しょくし、活動意欲を高める（12回）。

3 就業支援総合セミナー

(1) 定年退職後の働き方を考えるセミナー

概ね60歳以上の高齢者を対象に、定年退職後の働き方をテーマに、年金・健康・ライフプラン・再就職のノウハウ等を網羅した総合的な情報提供を行い、今後の働き方を選択する際に必要な知識等を付与するセミナーを実施し、再就職を支援するとともに、セミナー受講者の中から希望者に対してライフプランの個別相談を実施する（6回）。

(2) 高齢期の働き方を考えるセミナー

これから高齢期を迎える50歳代の中老年者を対象に、高齢期の働き方をテーマに、年金・ライフプラン・キャリアデザイン・高齢期の働き方等を網羅したセミナーを実施し、高齢期を迎える前の早い段階から高齢期を見据えた支援を行うとともに、セミナー受講者の中から希望者に対してライフプランの個別相談を実施する（4回）。

4 シニアの社会参加サポートプログラム（新規）

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

(1) セミナー実施

NPO就労やコミュニティビジネスなど、シニアでの活動実績が比較的高い分野をテーマに設定し、具体的な活動内容、就業現場の状況、活動場所の探し方などを網羅する（4回）。

(2) 就業相談

セミナー受講後、シニアコーナーの就職実績を参考に企業での雇用就業との比較を行うことにより、シニア自身がより具体的に働き方を自己決定できるよう就職支援アドバイザーが担当制によりサポートする。また、相談のインターク段階においては、再就職支援ツールを活用し職業興味と働き方の自己分析を行う（120人）。

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

高齢化が進展するなかで社会経済の活力を維持していくためには、高齢者の能力・経験を活用する仕組みを整備することが必要である。高齢者が培ってきた職

務遂行能力を活用し、人材確保が困難な中小企業へ人材を提供していくための仕組みを新たに構築し、高齢者の再就職を支援する。

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

中小企業向け支援として高齢者人材活用セミナーを開催するとともに、中小企業とプログラム受講者との交流会を開催する。さらにプログラム修了者の人材情報を広く提供し、高齢者の就職活動を支援する。

6 中小企業向け人材開発コース「高年齢者のための就職支援講習」（拡充）

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

(1) 中小企業向け人材開発コースの開発等

ア 協働関係団体連絡会の開催

社会状況の変化により、ひとつの協働関係団体では求人ニーズに対応するプログラムが開発できない職種について、団体を横断し、連携したコースの開発・改善を行うため、コース開発委員会の見直しを行い、協働関係団体連絡会を開催する（年1回）。

イ コースの開発・改善

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

また、協働関係団体加盟企業関係者等で構成するコース開発プロジェクトを設置し、協働関係団体加盟企業の人材ニーズを基にコースを開発するとともに、求人ニーズの変化に対応するため、必要に応じて既設コースを見直し、コース改善を行う（開発・改善：1コース）。

ウ 高齢者活用に関する調査

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

(2) コースの実施

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

これまで、すべてのコースを飯田橋で実施してきたが、新たに多摩地区で実施するコースを設ける。平成26年度は施設警備スタッフと保育補助員の2コースを実施する。

(コースの実施内容等)

区 分	内 容
実施回数 実施コース	18回（昼17回、夜1回） （昼間コース） マンション管理員、マンション清掃スタッフ、ビル清掃スタッフ、 施設警備スタッフ、駐車場スタッフ、植木職アシスタント、 ケアスタッフ（介護初任者）、実践的ヘルパー（介護初任者）、 病院食調理アシスタント、調理業務アシスタント （夜間コース） ビル清掃スタッフ （多摩地区コース） 施設警備スタッフ、保育補助員
日 数	1コース 平均15日
定 員	計530人

7 はつらつ高齢者就業機会創出支援事業（アクティブ就業支援事業との連携及び支援）

地域における高齢者の就業支援を円滑に進めるため、東京都の「はつらつ高齢者就業機会創出支援事業」によって、区市町村が補助する公益法人等（以下「アクティブシニア就業支援センター」という。平成26年4月現在12か所）に対し、以下の支援を行う。

(1) 情報システムの運用等の支援

ア 情報の提供

求人情報や高齢者就業に関する情報等を提供するとともに、平成24年10月より開始した各アクティブシニア就業支援センター間の業務提携による自所開拓求人情報の共有化を引き続き支援する。

イ 求人開拓支援

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

ウ 高齢者就業情報システムの改修（新規）

平成14年度のはつらつ高齢者就業機会創出支援事業開始当初から、アクティブシニア就業支援センターが使用している「高齢者就業情報システム」について、運用開始から10年が経過し、システムが老朽化していること、また、高年齢者を取り巻く雇用環境の大きな変化や課題に対応できるよう必要な改修を行い、アクティブシニア就業支援センターが、高齢者の就業支援事業における地域拠点として求職者及び求人事業者のニーズに確実に応えることができるよう支援する。

(2) 地域別合同就職面接会の支援

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

(3) アクティブシニア就業支援センター職員の育成

相談担当職員の研修、定期的な連絡会議の開催及び求人情報の有効活用に関する情報提供等により、アクティブシニア就業支援センターの安定的、自立的な事業運営に向けた支援を行う（開所研修随時、新任研修2回、実務研修10講座）。

8 区市町村と連携した高齢者向け再就職支援セミナー等の実施

高齢者向け再就職支援セミナーや個別相談会などを区市町村と共同で開催し、企画、ノウハウ提供等の支援を行い、地域における高齢者の就業促進を図る（P264(3)掲載）。

VI 女性の再就職支援

団塊の世代の大量退職や少子化の一層の進行に伴い、労働力の維持・確保が課題となっている。一方で、出産などを契機に働く女性の多くが退職するなど、女性の年齢別労働力率は、結婚・出産・育児期が谷となるM字型となっている。また、パート・アルバイト・派遣労働など女性就業者に占める非正規雇用の割合は上昇傾向にある。女性の再就職は、離職ブランクやキャリアの蓄積機会に乏しかったこと等による業務スキルへの不安、求人企業側・求職者双方にある職場定着への不安、子育て中の女性が就職する際の保育先の確保など家庭生活との両立への不安がネックとなり困難な状況にある。

こうした状況を踏まえ、東京都しごとセンターでは、女性再就職支援窓口を新たに設置し、出産や育児、介護等で離職した女性など、家庭と両立しながら仕事に就きたいと考えている方を主な対象に、個別カウンセリングから、ビジネススキルや専門スキルを付与する能力開発、離職ブランクを回復するための職場体験など総合的支援プログラムやセミナー、求人情報の提供・職業紹介など、きめ細かい就職支援を行い、仕事と家庭の両立支援への取組みを実施する。

1 女性再就職支援窓口の設置（新規）

東京都しごとセンター内に女性再就職支援窓口を設置し、出産や育児、介護等で離職した女性など、家庭と両立しながら仕事に就きたいと考えている方を主な対象に、個別カウンセリング、求人情報の提供・職業紹介など、個々の状況を踏まえた就職支援を行う。

(1) 就職支援アドバイザーによる支援

女性再就職支援窓口就職支援アドバイザーとして、キャリアカウンセラーを配置し、個別カウンセリングを実施する。利用者の適性、就職に向けた希望条件に合わせ、就業に関するアドバイスを行うとともに、求人情報を提供し、マッチングを含めた就職支援を行う。また、仕事と家庭を両立させながら働くためのアドバイス、保育に関する情報提供・相談を行うほか、個々の状況を踏まえた適切なサービスを提供する。

(2) 情報の提供

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

(3) キッズコーナーの設置（新規）

子連れでも安心して来所できるよう、キッズコーナーを設置する。

2 新・女性再就職サポートプログラムの実施（新規）

(1) 女性再就職サポートプログラム（拠点型）

結婚や出産、子育てなどで長期の離職ブランクのある女性など本人の自立的な活動を促す支援だけでは再就職が困難な女性求職者を主な対象として、就職活動のノウハウをはじめ、ビジネススキルや経理事務、営業事務などの専門スキルを付与する職種別能力開発、離職ブランクを埋め、自信を回復するための職場体験や企業人事担当者等との交流会を組み合わせた総合的な支援プログラムを実施する（飯田橋 200 人・多摩 100 人）。

サポートプログラム修了後、一定期間を経過しても未就職の修了生に対して、グループワークなどを中心としたフォローアップセミナーを実施し、就職活動へのモチベーションアップを図り就職へつなげる（飯田橋 50 人・多摩 50 人）。

ア 女性再就職サポートプログラム（拠点型）

区 分	内 容
実施回数	12 コース（飯田橋 8 コース・多摩 4 コース） 例：経理事務、一般事務、人事労務事務等
日 数	1 コース 10 日
定 員	各 25 人 計 300 人

イ 女性再就職サポートプログラム（拠点型）フォローアップセミナー

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

(2) 女性再就職サポートプログラム（地域型）

育児等で長時間・遠距離の外出が困難な層の女性求職者を対象として、自宅近くで受けられる就業支援を拡充する。プログラムは基本スキル、就職活動のノウハウなど仕事をするうえで必要なスキルの付与や交流会、グループワークにより再就職に対する意識を高めるための総合的な支援プログラムを実施する（区部 100 人・多摩地区 50 人）。

女性再就職サポートプログラム（地域型）の修了者のうち希望者を対象に、自宅近くの企業で職場体験を実施し、キャリアブランクの回復・就職活動に向けた自信の醸成につなげるための支援を実施する（区部 40 人・多摩地区 20 人）。

ア 女性再就職サポートプログラム（地域型）

区 分	内 容
実施回数	6 コース（区部 4 コース・多摩地区 2 コース）
日 数	コース 5 日
定 員	各 25 人 計 150 人

イ 女性再就職サポートプログラム（地域型）職場体験事業

区 分	内 容
実施回数	6回（区部4回・多摩地区2回）
日 数	1回 3日（オリエンテーション、振り返り含む）
定 員	各10人 計60人

3 女性の再就職支援セミナー等の実施

(1) 女性の再就職支援セミナー（拡充・新規）

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

また、セミナー終了後、希望者に個別就業相談会を開催する。

ア セミナー（拡充） 区部6回・多摩地区5回

イ 個別就業相談会（新規） 区部6回・多摩地区5回

(2) 子育て女性向けセミナー（新規）

就職活動を検討している育児中の女性を対象として、再就職にあたっての心構えのほか、保育施設等の確保と就活の両立方法、保育制度の仕組みとその活用術等、「就活」と「保活」に関する情報を提供するセミナーを都内各所で実施する。子供連れでも受講可能とする（6回）。

4 利用者向け託児サービスの実施（拡充）

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

5 女性再就職応援助成金事業（新規・平成26～28年度、都出捐による基金事業）

保育所等が行う一時託児サービスを利用しながら就職活動を行っている女性求職者に対し、託児料の一部を助成することにより就職活動を更に促進し、雇用につながる女性再就職応援助成金事業を、東京都からの出捐による基金事業として実施する。

東京都しごとセンター利用者が、新・女性再就職サポートプログラムの職場体験または採用面接等の就職活動を行う際、満6歳までの未就学児を保育所等が行う一時託児サービスを利用した場合に、その託児料の一部を助成する（職場体験時70人・就職活動時430人×3回）。

Ⅶ 就職氷河期世代特別支援

バブル経済崩壊後から 2000 年代初めにかけての就職氷河期に正社員として就職できなかった、または就職しなかったために、パート・アルバイト・派遣などの非正規雇用での職歴が長く、ビジネススキルが低い、キャリア未構築の概ね 30 歳代の利用者を対象に、キャリアカウンセリングにより個々の適性等を踏まえた助言や職業紹介を行うとともに、就職活動のレベルに応じて受講メニューを選択できるグループワークやパソコン講座により就職に必須とされているスキルの習得を図るなど、再就職に向けた支援を行う。

1 就職支援アドバイザーによる支援

正社員の経験が少ない就職氷河期世代の利用者を対象として、専任のアドバイザーによるキャリアカウンセリング、本人の適性等を踏まえた適切なサービス（ライフプラン・キャリアプラン作成への助言・指導、能力・適性の分析等）の提供、民間就職支援会社が独自に取得した業界動向や求人情報の提供、職業紹介等の活用により、早期再就職を図る。

2 求職活動支援セミナーの実施

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

3 セレクト就コムの実施

キャリアの棚卸し、応募書類の作成、面接のトレーニング、職場訪問等、受講者の就職活動のレベルに合わせたメニューをグループワーク形式等で提供し、今後のキャリアの方向性の明確化を図るとともに、職場における定着を視野に入れ、就職に結びつける。

- | | |
|----------------|--------------------|
| (1) スタートコース | (飯田橋 12 回・多摩 12 回) |
| (2) アクセルコース | (飯田橋 12 回・多摩 4 回) |
| (3) 1 日コース | (飯田橋 12 回・多摩 4 回) |
| (4) フォローアップコース | (飯田橋 12 回・多摩 4 回) |
| (5) 合同面接会 | (飯田橋 12 回・多摩 12 回) |

4 パソコン講座の実施

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

- | | |
|---------------|---------|
| (1) スキルアップ講座 | (130 人) |
| (2) 資格取得等支援講座 | (80 人) |

Ⅷ 中高年正規雇用離職者早期再就職支援

正規雇用されている中高年者は一般的に家計を支える世帯主であることが多く、また、離職後の再就職活動期間が長期化するほど再就職が困難になる傾向がある。このことを踏まえ、本事業では中高年者のうち正規雇用離職者で正規雇用での再就職を希望する者を対象に、カウンセリングを実施した上で、就職につなげるための支援セミナーや面接会を行う。

1 就職支援アドバイザーによる支援

正規雇用での再就職を目指す中高年者の正規雇用離職者を対象として、専任のアドバイザーによるキャリアカウンセリング、本人の適性等を踏まえた適切なサービス（ライフプラン・キャリアプラン作成への助言・指導、能力・適性の分析等）の提供、民間就職支援会社の独自のノウハウにより取得した業界動向や求人情報の提供、具体的な職業紹介等の支援を行い、早期再就職を図る。

2 就職面接会等

(1) 正規雇用離職者向けセミナー(12回)

就職面接会に向けて、求人市場の現状認識等についてのセミナーを実施する。

(2) 就職面接会(12回)

中高年者の正規雇用離職者を対象として、就職面接会を開催する。

Ⅸ 東京都しごとセンター多摩事業

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

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

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

1 総合相談サービス

(1) 総合案内

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

(2) 情報コーナーの運営

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

(3) 事業所相談

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

2 就職支援アドバイザーによる支援

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

3 就職ノウハウセミナーの実施

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

4 能力開発コースの実施

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

5 土曜就活セミナーの実施

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

6 ターゲットを絞ったサービス

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

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

(1) フリーター向け短期集中就業支援プログラム（3回）

(2) 女性の再就職に対する支援

ア 女性の再就職支援セミナー（P41再掲）

① 女性再就職支援セミナー（拡充・5回）

② 個別就業相談会（新規・5回）

イ 新・女性再就職サポートプログラム（新規・P42再掲）

① 女性再就職サポートプログラム（拠点型）

(ア) 女性再就職サポートプログラム（拠点型）（4コース・100人）

(イ) 女性再就職サポートプログラム（拠点型）フォローアップセミナー（2回・50人）

② 女性再就職サポートプログラム（地域型）

(ア) 女性再就職サポートプログラム（地域型）（2コース・50人）

(イ) 女性再就職サポートプログラム（地域型）職場体験事業（2回・20人）

(3) 高齢期向け再就職支援セミナー（3回）

(4) 就職氷河期世代特別支援 セレクト就コム（P44再掲）

ア スタートコース（12回）

イ アクセルコース（4回）

ウ 1日コース（4回）

エ フォローアップコース（4回）

オ 合同面接会（12回）

(5) 新卒未内定者等向け特別支援（P30再掲）

ア 就活力強化プログラム（2回）

イ 就活ノウハウセミナー（4回）

ウ 面接対策セミナー（5回）

エ 合同企業説明会（5回）

オ 中小企業見学（15回）

カ 大学等就職支援者向けセミナー（2回）

キ 保護者向けセミナー（1回）

ク 保護者向け中小企業見学（1回）

7 地域と連携した就業支援事業

厳しい雇用情勢の中でも、利用者の地域での就業志向は高い。利用者のニーズに応え、また、東京都しごとセンター多摩を利用しにくい地域の求職者への効果的な支援を行っていくため、市町村・中小企業団体・職業能力開発センター等と連携を図り、面接会・セミナーを共同で展開していく。

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

(1) 就職支援事例検討会

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

(2) 企業向けセミナー

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

(3) 企業説明会

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

(4) 就職面接会等

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

【Ⅳ】 緊急就職支援事業の推進

(平成 23～27 年度、東京都出捐による基金事業)

東日本大震災の直接的・間接的影響により就業支援が必要となった被災者及び避難者、震災影響離職者、就職氷河期世代、長期離職者に対し重点的に就職支援するため、東京都からの出捐による基金事業として緊急就職支援事業を引き続き実施する。

1 専門相談員「ジョブコーディネーター」の配置（平成 23～27 年度）

専門相談員として「ジョブコーディネーター」を配置し、求人情報の提供や就職活動に関する相談・助言等を行うとともに、就職後も職場訪問等により継続的な支援を行う。

さらに、被災者または避難者を支援している団体等と連携し、事業内容や現状について情報交換を行うとともに、避難先として現に生活している地域で出張相談や求人説明会を行う等、就職支援の機会を創出する。

2 就職支援メニューの実施（平成 23～26 年度）

専門相談窓口において、一人ひとりの状況にきめ細かく対応した就職支援を行う。特に被災者及び避難者に対しては、職場見学やグループワーク等の就職支援メニューを提供するとともに関係機関と連携し、行政情報や能力開発情報等の提供も行う。

3 採用企業への支援（平成 23～27 年度）

支援対象者を採用した企業に対し、ジョブコーディネーターが人材活用や人材育成等に関する相談・助言及び情報提供を行う。

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

4 就職後支援プログラムの実施（平成 25～27 年度）

非正規雇用経験が長い就職氷河期世代で正社員として就職した者を対象に、職業人としての基礎を身につけ職場定着を図るとともに、職場での活躍を促進し自立的なキャリア形成を支援する就職後支援プログラムを実施する。

【収 1 : 損害保険の代理業】

シルバー人材センターおよび会員等に係る損害保険代理業

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

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

また、代理店手数料収入を活用した公益目的事業も実施する。

1 シルバー総合保険代理業の実施

(1) 取扱保険

ア シルバー総合保険

シルバー人材センター団体傷害保険、シルバー人材センター賠償責任保険

イ その他の損害保険

シルバー人材センター事業に係る役員賠償責任保険、個人情報取扱事業者保険、自動車保険、自動車管理者賠償責任保険等

(2) 主な業務

損害保険代理店として、下記の業務を行う。

ア 保険契約の締結（加入手続き）、保険料の領収・管理・精算

イ 保険契約の維持・管理

ウ 事故通知の受付、保険会社への事故報告、保険金請求手続きへの協力

エ 照会・苦情への対応、保険相談および提案、事故相談等

オ シルバー総合保険等に関する研修

2 代理店手数料収入を活用した事業の実施

(1) シルバー人材センター団体傷害保険の損害率に関する調査委託

外部専門家に調査を委託して、内在する問題点を顕在化させ、調査対象のシルバー人材センターに事故未然防止策を提案する。また、調査により明らかとなった事例を『事故の未然防止ポイント集』として取りまとめ、全シルバー人材センターに対して情報の共有化を図り、安全就業の徹底を図る。

(2) 安全就業の推進に向けた支援

ア シルバー人材センターに『事故の未然防止ポイント集』を提供し、活用に向けた研修を行う。

イ 事故の分析、及び分析結果に基づいた会員向け事故防止啓発ツールを作成する。

ウ 事故分析に基づく会員の安全就業及び事故防止に資する講習等を実施する。

(3) 賠償事故の実態に関する調査委託（新規）

(4) シルバー総合保険に関する周知

保険手続き・保険金請求等に関する手引き、チラシ他を作成する。

(5) 事故対応等に関する法律相談

事故対応等について弁護士による専門相談を実施する。