

事業計画書

はじめに

日本の経済情勢は、33年ぶりに高水準の賃上げ率を実現するなど、デフレからの脱却に向けて着実に前進している。また、雇用情勢については、令和6年の全国の有効求人倍率が1.25倍と前年から0.06ポイントの低下、完全失業率は2.5%と0.1ポイント改善がみられた。

東京の雇用情勢は、令和6年の有効求人倍率が年平均1.77倍と前年同水準で推移する中、生産年齢人口の減少、企業における人材確保や働き方の見直し、高齢者や女性の更なる活躍促進、不本意な非正規労働者の正社員化、そして、障害者雇用及び職場定着の推進など、雇用を取り巻く様々な課題が山積しており、これらの解決が急務となっている。

このような状況を踏まえ、公益財団法人東京しごと財団（以下「財団」という。）では、シルバー人材センターの支援、働く意欲を持つ全ての都民を対象とした雇用就業支援、さらに、企業・事業主を対象とした人材確保及び雇用環境整備支援を着実に実施し、社会的役割を果たしていく。

シルバー人材センター事業については、事業設立50周年を記念したイベントを開催するとともに、地区シルバー人材センターと連携し、会員拡大や多様な就業機会の確保を通して、高齢者の社会参加の促進、生きがいの充実を図る。また、会員の事故を未然に防止するため、シルバー人材センターにおける安全就業推進を引き続き支援していく。

障害者就業支援事業については、関係機関と連携し、障害者の就業支援に取り組むとともに、中小企業等の障害者雇用・職場定着に対する積極的な支援を実施する。

東京都しごとセンター事業等については、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に加え、企業が求めるデジタル・ビジネススキル習得講習等を新たに実施する。また、若年層・中高年層を対象にした正規雇用化支援事業、高齢層を対象にした企業と高齢者のマッチング推進事業、そして、女性求職者を対象にした女性しごと応援テラスによる再就職支援等を着実に実施する。

東京都しごとセンター多摩においては、地域関係団体との連携を強化し、就職面接会・セミナーなどの地域に根ざした様々な事業を展開する。また、従来 of 女性求職者支援に加え、正規雇用やキャリアアップを支援する新たなプログラムを実施する。

ソーシャルファーム支援事業については、ソーシャルファームの創設や運営への支援を通じて、就労に困難を抱える方が活躍する新たな場を創出するための事業を実施する。

雇用環境整備事業については、中小企業等に対して人材確保・活用に関する様々な課題の解決に向けた相談対応等を実施し、採用力の向上と多様な人材の活用を促進する。また、東京都の「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」制定を受け、新たにカスタマーハラスメント防止対策推進事業を実施するなど、雇用環境に関する課題解決に向けた事業を実施していく。

ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する事業については、プラチナ・キャリアセンターを拠点に、ミドルシニア人材のキャリアシフトと企業の人手不足解消を推進していく。

以上を踏まえ財団は、東京都しごとセンターの指定管理者として、管理運営を適切に行うとともに、東京都、東京労働局・ハローワーク、関係行政機関等と緊密に連携し、雇用就業支援並びに企業・事業主を対象とした人材確保及び雇用環境整備支援を推進していく。

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

I 雇用・就業に関する調査・研究、 情報の収集・提供及び普及啓発

財団では、シルバー人材センター事業や障害者就業支援事業、東京都しごとセンター事業、雇用環境整備事業、ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する事業等を実施し、都民の雇用・就業促進に取り組んでいる。

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

1 調査研究

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

2 普及啓発活動

(1) 広報・普及啓発

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

(2) 情報提供

事業計画や収支予算書等を作成するとともに、事業実績の公表など、公益法人として公開すべき情報の提供を行う。

Ⅱ シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業は、昭和49年に東京都高齢者事業団が発足して以来、会員数は約8万人、契約金額も352億円の規模にまで発展した。一方、発足から半世紀を経てシルバー人材センターを取り巻く状況は大きく変化してきている。

シルバー人材センター事業においては、安全就業推進のため様々な取組を行っているが、会員の高齢化等により傷害事故が減少せず、安全就業は最重要課題の一つである。また、多くの高齢者の参入を促進し会員を拡大するためには、より高度な業務、経験や専門性を活かせる業務等、多様な就業機会の確保が必要であるとともに、シルバー人材センターのイメージアップを図るため、これまで以上に地域に根ざした自律的経営が求められている。さらに、フリーランス新法の施行等に伴い事業運営の環境整備としてシルバー人材センターのデジタル化の推進も求められている。

このような状況を踏まえ、令和7年度については、次の7点に重点を置き、シルバー人材センター事業の推進を図る。

1 安全就業の推進

シルバー人材センターの自律的な安全就業推進を引き続き支援するため、安全活動強化支援員を配置し、安全就業のPDCA化を図る。また、事務局の安全担当者（安全就業推進員）会議を通じて、事故防止のための情報共有を図るとともに、安全管理委員等の会員に向けては、転倒防止や刈払機事故などのテーマ別研修による知識の付与を行っていく。さらに、会員の高齢化が進む現状を踏まえて、注意喚起と意識の向上を図るため、会員個々に当事者意識の重要性を呼びかけていく。

2 就業機会の確保及び提供等

シルバー人材センターに適した就業機会を確保するため、広域企画提案による就業機会の確保事業を実施する。連合本部が、自治体や民間企業等のニーズに対して企画提案（就業の提案）を行うほか、シルバー人材センター自らが地域のニーズを踏まえた企画提案が行えるよう、センターと協働で就業開拓を行う。また、複数のシルバー人材センターにわたる契約先については、連合本部による一括受注を行うことにより受注拡大を図る。さらに、より高度な業務及び経験や専門性を活かせる就業機会の確保に向けて、多様な分野・職種の就業開拓と会員のマッチングを支援するほか、会員の創意工夫による自主的な就業の確保への支援を行う。加えて、地域の高齢者や若い世代からのニーズを踏まえて福祉・家事援助サービス事業を実施し、会員の能力向上とマッチング機能の充実を図る。政策目的随意契約については、引き続き地元自治体に活用を働きかけ、継続受注・新規受注を目指す。

3 シルバー人材センター等労働者派遣事業の推進

多様な就業機会の確保を図るため、財団（連合本部）が派遣元事業主として労働者派遣事業を円滑に実施していく。

4 会員拡大の推進及び広報

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

む。特に女性会員の割合が低いため、女性会員の拡大に向けた広報の強化を図る。

5 適正就業の推進

シルバー人材センターの契約書類の点検や就業実態を把握し、文書等による改善指導や改善状況の確認を行う。

引き続き適正就業指導員による巡回指導等を行うとともに、シルバー人材センター適正就業ガイドラインや国による定期調査の結果を指導内容に反映することにより、適正就業の推進を図る。

6 事業運営に関する援助及び育成等

シルバー人材センターが公益社団法人として円滑な運営が図れるよう、引き続き専門家を活用した相談の機会の提供及び指導等を行う。また、公益社団法人として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図る。さらに、令和7年4月1日施行の「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」改正に伴う組織運営及び会計処理について支援していく。

7 会員等能力開発事業

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

事業計画

1 安全就業の推進

シルバー人材センターの会員の事故を未然に防止して安全に就業させることは、シルバー人材センターの運営上の重要な課題である。このため、令和6年度から設置した安全活動強化支援員により、シルバー人材センターの安全就業の体制整備と、事務局の安全担当者（安全就業推進員）の育成を引き続き強化する。また、事故が多い職種の安全対策を推進するため、講習を実施する。

就業途上に多い自転車事故対策として、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及び自転車安全利用講習会を令和7年度も実施する。また、警察等と連携した情報の提供なども行う。増加している転倒事故と熱中症の防止対策として、会員への注意喚起と意識の向上を図るため、勉強会に加え、全会員に対する啓発用チラシの配布を行う。刈払機による飛び石事故防止を学ぶ講習では、作業中の養生方法を重点的に理解できるカリキュラムを引き続き実施していく。

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

さらに、会員自らが就業中や就業途上の事故を未然に防止し、引き続き安全に就業していくため、シルバー保険事業室と連携し、個別のシルバー人材センターへの研修を要請に基づき実施するなど、あらゆる機会を通じ意識啓発を図る。

（1）安全活動強化支援員の設置

会員の安全就業を推進するため、安全活動強化支援員を配置し、事故分析に基づく事故発生予測を念頭に置き、安全対策のPDCA化を目的とした就業リスクヘッジ巡回指導をさらに強化する。実施にあたっては外部研究機関との共同研究データを活用し、より実効性の高い巡回指導となるよう取り組んでいく。また、安全に関する相談や研修の講師を行い、シルバー人材センターの安全就業の徹底を図る。

（2）安全就業強化月間

7月を安全就業強化月間と設定し、安全就業の啓発ポスター・チラシの作成・配布など集中的に安全対策事業を展開する。また、9月にシルバー人材センター安全大会を実施するなど、シルバー人材センターの安全就業の取組を支援する。

（3）安全就業推進連絡会議

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

（4）普及啓発のための各種教材の作成

安全就業読本を作成し、各シルバー人材センターの安全就業の取組を支援する。

(5) 安全就業対策事業への助成

安全就業の推進と事故防止の徹底等を支援するため、地域ブロック等が実施する安全就業事業に対し、支援を行う。

(6) その他

① シルバー人材センター安全大会

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

② 事故分析の実施

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

③ 事故防止に向けた注意喚起

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

④ 自転車安全講習会の実施

就業経路途上における自転車利用時の安全対策を図るため、専門機関と連携し自転車安全利用講習会を実施する。

2 就業機会の確保及び提供等

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

(1) 活動分野拡大事業

広域企画提案による就業機会の確保事業と併せ、以下により就業機会の拡大を図る。

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

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

- ② 就業開拓員勉強会の実施

シルバー人材センター就業開拓担当者を対象とした勉強会を実施する。

- ③ 就業開拓ワーキンググループの開催

就業開拓に係る課題の検討を行う。

- ④ 企業向けパンフレットの作成

(2) 広域企画提案による就業機会の確保

自治体の広域的な事業ニーズに対して、シルバー人材センターとの調整を図りながら企画提案（就業の提案）を行うほか、複数のエリアに就業場所を持つ人手不足の民間企業を主要なターゲットに、積極的な就業開拓を行う。

また、連合本部の就業開拓ノウハウを活かし、シルバー人材センター自らが地域のニーズを踏まえた就業の提案ができるよう、センターと協働で就業開拓を行い、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。

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

さらに、地区シルバー人材センターの事業ニーズに対応した会員スキルアップのための勉強会を実施する。加えて、政策目的随意契約については、引き続き地元自治体に制度の活用を働きかけ、継続受注・新規受注を目指す。

(3) シルバー人材センターの多様な求人開拓の強化

より高度な業務及び経験や専門性を活かせる就業機会の確保に向けて、多様な分野・職種の就業開拓と会員のマッチングを支援する。就業開拓にあたっては、民間の人材紹介事業者が持つ幅広い就業開拓のノウハウを活用し、シルバー人材センターにふさわしい業務に就業体験として1週間程度のトライアル就業を実施する。

(4) シルバー人材センターのブランド力向上への支援

シルバー人材センターのイメージアップを図り、会員が幅広く参画できる新しい仕事や魅力ある活動の開拓と会員の獲得に主体的に取り組めるよう、ブランド力の向上を目指すセンターを支援する。具体的には、会員の創意工夫による自主事業の立ち上げに対する支援を行い、自主事業の優良事例を発信する。また、センターと会員相互

の利便性向上に向けて、デジタル基盤の活用を引き続き推進する。

(5) 人材情報バンクの整備

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

(6) 福祉・家事援助サービスの推進

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

① 研修の実施

会員が安心して就業できるよう家事援助・生活支援に必要な能力を付与する研修を実施する。

(研修の実施規模)

区 分	日数	回数	定員 (1回あたり)	定員 (年間)
家事援助サービス基本研修	2日程度	年2回	25人	50人
生活支援サービス研修	7日程度	年4回	25人	100人
生活支援サービス研修(調理)・(家電)・(洗剤)	1日	年12回	15人	180人
合 計	—	年18回	—	330人

② 交流会の実施

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

(7) 人手不足分野対策事業（厚生労働省補助事業）

連合本部では、労働者派遣事業や福祉・家事援助サービス事業、就業推進事業等を個別に実施してきた。今後、更なる女性の社会進出の後押し、現役世代の雇用環境向上を目的として、人手不足分野・現役世代を支える分野における就業機会を拡大する必要があり、連合本部として包括的・横断的な支援を実施する。具体的には、労働者派遣事業の拡充に向けた支援、保育補助や事務・専門技術系業務等における就業開拓、高齢世帯・子育て世帯を対象とする家事援助事業の拡充並びに就業機会の確保と創出に向けた事業を実施する。

(8) シルバー人材センター高齢ひとり世帯等サポート事業（新規）

長きにわたり地域社会に密着した活動を行っているシルバー人材センターの高齢ひとり世帯等への取組に支援を行い、課題の解決を図るとともに、同世代のシルバー会員が訪問することで、身近な地域での多様な就業やユニークな活動を提供し、高齢者の生きがいやフレイル予防にも資する役割を担うシルバー人材センターの魅力について、認知の機会を広げる。

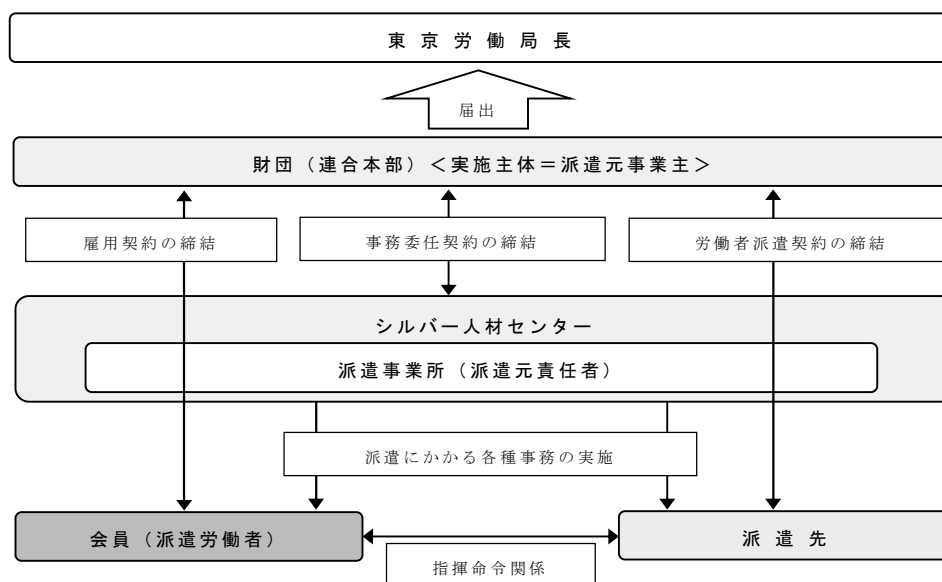
3 シルバー人材センター等労働者派遣事業の推進

派遣元事業主である財団（連合本部）と派遣事業所であるシルバー人材センターが各々の役割分担に基づき、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」その他関係法令の遵守に努め、適正な事業運営を図っていく。

(1) 派遣のしくみ

平成16年の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正により開始した労働者派遣事業においては、財団（連合本部）が派遣元事業主、シルバー人材センターが派遣事業所となる。

事業実施にあたり、労働契約の当事者は財団（連合本部）であるが、具体的な事務処理は財団（連合本部）からの事務委任によりシルバー人材センターが行う。



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

(2) 令和7年3月末時点の派遣届出センター

連合本部（財団）及び53地区シルバー人材センター

区部 (21)	千代田区、中央区、港区、新宿区、文京区、台東区、墨田区、江東区、品川区、目黒区、大田区、渋谷区、中野区、杉並区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区、葛飾区、江戸川区
市町村 部(32)	八王子市、立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、府中市、昭島市、調布市、町田市、小金井市、小平市、日野市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、多摩市、稲城市、羽村市、あきる野市、西東京市、瑞穂町、日の出町、檜原村、奥多摩町、三宅村、八丈町

4 会員拡大の推進及び広報

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

(1) 普及啓発

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

① 広報活動

10月を広報活動強調月間と設定し、連合本部、シルバー人材センター、東京都及び区市町村が一体となって統一かつ広域的な広報活動を行う。なお、広報活動に取り組む日として「シルバーの日」を設定し、シルバー人材センターの広報活動を促進する。また、年間を通じてイメージキャラクター「シルバーくん」や広報資材等を活用し、各シルバー人材センターとシルバー人材センター事業の充実と就業の拡大を図るとともに、連合ホームページを通して随時情報を発信していく。

② 女性会員拡大に向けた活動

会員拡大に当たり、高齢者人口の女性割合からみて、女性会員の割合が低いため、特に女性会員の増加を図る。そのために女性をターゲットとした広報を実施し、また拠点センターの女性会員拡大の良策を収集し、情報提供していく。

③ 「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。

④ 都内シルバー人材センター紹介動画作成（新規）

都内シルバー人材センターの多様な魅力や特徴を、より効果的に伝える紹介動画を制作し、ホームページやイベント会場で放映することで、視覚的に事業の認知度向上を図り、入会促進につなげる。

(2) シルバー体験講習事業

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

(コースの実施規模)

区 分	内 容
実施回数	14回
実施内容	○シルバー人材センターとは？ ○シルバー就業体験 ※体験内容は、各センターの就業状況等を踏まえ、調整のうえ決定する。

日 数	1 コース 平均 1 日
定 員	計280人 (20人×14回)

(3) これからシルバー応援FEST A事業

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

こうした現状を踏まえ、働きながら生きがいづくりを希望する多くの高齢者に対し、労務系だけでなく事務・技術系や新たな職務分野で働くことのできる魅力やライフスタイルに合わせた無理のない働き方を選択できるメリット等があること、また、女性も活躍できる場が多くあることを広く発信する事業を都内各地で実施し、シルバー人材センターのイメージアップと会員拡大を図る。さらにイベントの様子を地域のシルバー人材センターに配信し、既存会員への視聴の機会を提供し、退会抑制の一助とする。

(実施規模)

区 分	内 容
実施回数	7 回
実施内容	○シルバー人材センターのしくみ紹介、会員の就業事例の紹介、就業の基礎知識 ○講演者による講話（健康維持や就業によるメリット等） ○身体能力測定 ○出展ブースにおける個別入会相談
日 数	1 回 1 日
定 員	計560人程度

(4) 高齢者活躍人材確保育成事業（厚生労働省委託事業）

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

(委託内容)

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

(5) シルバー人材センター創設50周年記念事業（新規）

① シルバー人材センター50周年 応援FEST A 2025事業

東京都発祥のシルバー人材センターは昭和50年に江戸川区で誕生し、令和7年度に50年の節目を迎えることから、全都的な規模でシルバー人材センター創設50周年

記念イベント（シルバー人材センター50周年 応援FESTIVAL2025）を開催する。

シルバー人材センターの創設50周年を祝うとともに、会員や地域からの様々なニーズに対応している各シルバー人材センターの特色ある取組等の紹介を通じ、ライフスタイルに応じた働き方や多種多様な就業を選択できるシルバー人材センターの魅力を発信し、更なる会員登録と発注先の開拓につなげる。

（実施規模）

区 分	内 容
実施回数	1回
実施内容	○50周年記念式典 ○入会・就業への意欲を高める著名人の講演 ○特色あるシルバー人材センターの事例紹介 ○シルバー人材センターの活動紹介ブースの設置
日 数	1回 1日
定 員	計1,000人程度

② シルバー人材センター創設50周年記念パンフレット作成

シルバー人材センター創設50周年のあゆみを記録した記念パンフレットを作成する。パンフレットを関係者及び関係機関に配布することにより、シルバー人材センターの理念、事業及び魅力等を広く発信する。

5 適正就業の推進

シルバー人材センターでは毎年多くの契約が締結されるため、会員の適正な就業を推進するよう、シルバー人材センターの契約書類の点検や就業実態を把握し、文書等による改善指導や改善状況の確認を行う。

(1) 適正就業指導員の配置

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

(2) シルバー人材センターへの情報提供

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

6 事業運営に関する援助及び育成等

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

(1) 事業運営に関する援助等

① 日常業務に対する援助、指導

シルバー人材センターの組織運営上で発生する諸問題や規程類の解釈、契約書の処理方法などについて、随時相談・調整・指導等を行う。また、事務局職員のメンタルヘルス相談についての支援を行う。さらに、令和7年4月1日施行の「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」改正に伴う組織運営及び会計処理について支援する。

② 事業運営等に対する法律・会計・労務実務相談等

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、公認会計士及び社会保険労務士等による専門相談、指導体制を確保し、支援を行う。

③ 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。

④ 財団発行のシルバー人材センター研修テキスト等の頒布

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

(2) 役職員等の研修等

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

① 役員等研修

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

ア 理事研修

イ 監事研修

ウ 安全リーダー研修

② 職員研修

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

ア 職層別研修

- (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) 課題改善研修
- (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。

③ シルバー人材センターが実施する研修の支援

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

（３）事務局職員の勤務条件等の調整及び福利厚生事業への助成

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

① 職員の任用、給与制度等の調整及び指導

職員の任用、給与制度等について調整及び指導を行う。

② 職員昇任選考

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

③ 職員人事制度検討委員会

職員の勤務条件、任用制度、人材育成等の課題を検討する。

④ 東京都シルバー人材センター職員互助会に対する助成

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

（４）関係団体等との連携

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

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

(5) 連合事業の実施及び国庫補助金（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国庫補助金を連合を通して交付する。

① 連合事業に関する指導・調整

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

② 国庫補助金（連合交付金）の交付

シルバー人材センターが実施する運営費補助事業、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業等に対する国庫補助金を連合を通して交付する。

(6) 連合の会議

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

① 会長会議

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

② 事務局長会議

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

③ 実務担当者会議

事業運営上の実務に関して、実務担当者同士の情報の共有化を図る。

7 会員等能力開発事業

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

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

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

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

(コースの実施規模)

区 分	内 容
実施回数	24回
実施科目	毛筆筆耕、襖の張替え・障子の張替え、パソコンインストラクター養成、植木の基本と応用(剪定)、福祉・家事援助サービス(ハウスクリーニング)、包丁研ぎ、ステップアップ接遇、子育て支援総合サービス、地域提案型など
日 数	1コース 平均5日
定 員	計495人

(2) 職域拡大技能講習

職域拡大技能講習は、新たな技能の習得とコーディネーター、リーダー等キーパーソンとなる会員の養成を図り、安定的な受注と新たな就業機会の確保に繋がることを目的に、会員のレベルアップのための「襖の張替え」、「刈払機作業従事者安全衛生教育講習」、「植木の剪定」を実施する。

また、地域や時代により変化する受講生や発注者ニーズに対応する地域提案型講習を実施し、地域会員の養成を図る。

(コースの実施規模)

区 分	内 容
実施回数	5回
実施コース	襖の張替え 刈払機作業従事者安全衛生教育講習 植木の剪定 地域提案型など
日 数	1コース 1～2日
定 員	計120人

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

I 雇用・就業に関する調査・研究、

情報の収集・提供及び普及啓発

財団では、シルバー人材センター事業や障害者就業支援事業、東京都しごとセンター事業、雇用環境整備事業、ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する事業等を実施し、都民の雇用・就業促進に取り組んでいる。

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

1 調査研究

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

(職員海外視察の実施)

先進的な雇用・就業施策を行う諸外国への視察を実施することにより、国際的な視野で雇用・就業に関する課題についての事例を収集し、東京の雇用・就業に関する施策立案に寄与するための調査研究を行う。

2 普及啓発活動

(1) 広報・普及啓発

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

(2) 情報提供

事業計画や収支予算書等を作成するとともに、事業実績の公表など、公益法人として公開すべき情報の提供を行う。

II 障害者就業支援事業の推進

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

障害者雇用を一層促進するため、令和6年4月から民間企業における法定雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられた。加えて、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の雇用のうち、精神障害者と重度の身体障害者・知的障害者に係る雇用が雇用率にカウントされることとなった。さらに、令和8年7月には2.7%への引き上げが予定されている。しかしながら、令和6年6月1日の都内民間企業における障害者の実雇用率は過去最高を更新したものの、全国ベースを下回る水準である。

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

1 障害者の就業推進事業（障害者雇用就業総合推進事業等）

障害者雇用就業総合推進事業については、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、障害者雇用ナビゲート事業により初めて障害者雇用を行う、又は障害者のテレワークを始める中小企業等に対して、採用前又はテレワーク導入前から採用後又はテレワーク導入後の雇用管理まで、専門家による伴走型の支援を行う等、障害者の就業機会の拡大に向けた取組を行う。

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

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

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

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

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

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

障害者就活セミナー、普及啓発セミナー（中小企業経営者向けセミナー）、職場体験実習面談会、障害者雇用実務講座、大学等と連携したセミナーについては多摩地域でも実施する。

2 障害者委託訓練事業（都委託事業）

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

事業計画

1 障害者雇用就業総合推進事業

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ト機能を駆使して、地域の就労支援機関など関係機関と連携を図りながら、障害者の一般就労に向けた普及啓発から就業支援、職場定着までの支援を行う。

(1) 障害者の就業に向けたコーディネート

① 障害者就活セミナー

知的障害者、精神障害者、発達障害者及びその支援者を対象に、働くことの意義や目的の理解、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基本的な知識・技術を身に付けるためのセミナー等を実施する（8回）。このうち4回は多摩地区で開催する。

② 就業に関する総合相談会

関係機関と連携し就業に関する相談会を実施する（4回）。

(2) 企業の障害者雇用に向けたコーディネート

① 障害者雇用ナビゲート事業

障害者雇用ナビゲーターを配置し、障害者を初めて雇用する中小企業等に対して、雇用前の環境整備から雇用後の長期サポートまで一貫した支援並びにテレワークを行う障害者の新たな雇用及び障害のある社員に対するテレワークの導入支援を行う（65社）。加えて、テレワークを活用し障害者を6か月継続雇用した場合の奨励金を設置し、多様な働き方や雇用機会の確保、定着を促進する（6社、奨励金額1,000千円）。

② 法定雇用率未達成企業を対象とした「普及啓発セミナー」

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

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

障害者雇用未経験の中小企業等を対象に、企業内で障害者雇用を中核的に進める人材を養成する「障害者雇用実務講座」を実施する（6回。このうち2回は多摩地区で開催）。

⑤ 企業見学支援事業

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

⑥ 職場体験実習

ア 実習先企業の開拓

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

イ 東京しごと財団職場体験実習助成金事業

中小企業に人的面と経費面での支援を行い、職場体験実習受入れ企業の一層の拡大を図る（75件）。（年度内3回まで利用可）

ウ 職場体験実習企業紹介

地域就労支援機関等への情報提供や調整等を行う（随時）。

エ 職場体験実習面談会

職場体験実習面談会を開催し、受入先企業と障害者とのマッチングを行う（8回、うち2回は「T O K Y O障害者マッチング応援フェスタ」内のイベントとして行う）。このうち2回は多摩地区で開催する。

オ 職場体験実習ミニ面談会

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

カ 職場体験実習生への普通傷害・賠償責任保険料補助

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

（3）関係機関等との連携

① 一般就労に向けた保護者向けセミナー

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

② 医療機関向けセミナー

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

③ 大学等と連携したセミナー

キャリアセンター職員に対して、障害者の就労支援に関する知識・情報を付与するとともに、教育機関同士、及び財団との連携を強化するため、「大学等と連携したセミナー」を開催する（2回。このうち1回は多摩地区で開催）。

④ 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、福祉局と共催実施／2回）。

⑤ 障害者雇用に関する情報発信

障害者就業支援に役立つ情報をホームページや機関紙「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理解を深めるため、9月の障害者雇用支援月間に展示会等の普及啓発事業を実施するほか、東京都との共催で「T O K Y O障害者マッチング応援フェスタ」を実施し、障害者就業支援事業の普及を図る。

(4) 障害者雇用就業サポートデスク（飯田橋・多摩）の運営

東京しごとセンター5階の障害者雇用就業サポートデスク及び立川駅南口東京都・立川市合同施設3階の障害者雇用就業サポートデスク多摩において、障害者や就労支援機関、企業等に対し障害者の雇用就業に関する相談対応を行うとともに各種情報の提供を行う。また、障害者雇用就業総合推進事業や東京ジョブコーチ支援事業、職場内障害者サポーター事業及び障害者委託訓練事業等、関連事業への誘導を図る。

(5) 職場定着支援（東京ジョブコーチ支援事業）

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

① 東京ジョブコーチ人材養成研修事業

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

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

ア 東京ジョブコーチ人材養成研修

イ 東京ジョブコーチ継続研修

ウ 東京ジョブコーチ能力向上研修

エ 実践事例検討会（6回）

オ 期中面談（随時）、期末面談（1回）

カ 手話通訳士の派遣

② 東京ジョブコーチ職場定着支援事業

企業や障害者、地域の就労支援機関の要請に応じて「東京ジョブコーチ」を企業等へ派遣し、障害者の適性に合った業務の検討・組立てや通勤支援、職場環境に係る助言等、職場定着を円滑に図るための支援を行う（1,000件）。

また、東京ジョブコーチの認知度の向上と支援依頼増を図るため、開拓支援員を配置する。

さらに、東京ジョブコーチの支援力の向上に資するため、外部専門家によるスー

パーバイズのメニューのICTヘルプデスク機能を活用し、障害者の職場定着等を支援する。

(6) 職場定着支援（職場内障害者サポーター事業）

（平成28年度～令和7年度、都出えんによる基金事業）

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

① 職場内障害者サポーター養成講座の開催

障害者が働く企業の人事担当者や障害者の上司、同僚などの従業員を対象とした講座を開催し、ノウハウを付与し、職場内障害者サポーターとして養成する（受講者数500人）。

② 職場内障害者サポーターへの支援

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

ア 職場内障害者サポーター設置事業所への訪問・助言

イ フォローアップ研修

ウ アフターフォロー（研修・個別電話相談）

③ 職場内障害者サポーター設置奨励金の支給

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

④ 出張講座の実施（新規）

養成講座修了者の在籍する企業に対し、希望に応じて出張等による講座を実施する（40回程度）。

2 中小企業に対する支援

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

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

（1）障害者の就労促進に向けた情報発信の強化

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

（2）中小企業障害者雇用応援連携事業（拡充・都委託事業）

東京都・国・財団・都内障害者就労支援機関が連携し、法定雇用率未達成の中小企業に対し訪問等により、個別の状況に応じた障害者雇用に関する情報提供、相談対応、求人開拓等の支援を実施する（1,350件）。併せて支援受付フォームを作成し、障害者雇用に意欲的な企業からの支援依頼を受け付けることで支援の効率性・実効性を高めていく。

3 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業（都委託事業）

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

また、就職率の一層の向上を図るため、ハローワークや地域の就労支援機関と積極的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

750人

（２）訓練コース

① 知識・技能習得訓練コース

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

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

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

④ 在職者訓練コース

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、委託訓練先の開拓や訓練内容とのマッチングなど委託訓練の効果的な実施や受講生の就業支援を行う。

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、積極的な就業支援を行う。

Ⅲ 東京都しごとセンター事業等の推進

令和6年度の東京都の有効求人倍率は1.7～1.8倍台と令和5年度と同水準にとどまっております。完全失業率も令和5年度と同水準である。東京都の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた令和2～4年度より回復傾向にある。

東京都しごとセンターでは、こうした雇用情勢や都民ニーズ、都政の動向に的確に対応し、東京都と緊密な連携を図りつつ、都民の雇用就業の安定に向けた迅速かつきめ細かな支援を着実に実施する。

令和7年度においては、これまで展開してきた各種サービスに加え、29歳以下の若者を対象に、キャリアデザイン、自己理解や職業理解など、就職後のミスマッチを防ぐことを目的とした「キャリアデザインセミナー」や、経営者や先輩社会人との意見交換により、自身のキャリアデザイン構築のきっかけとする「参加者交流会」を新たに実施する。

また、女性のキャリア形成の実現に向けた就職を後押しするため、セミナーと企業交流を組み合わせた「女性キャリアアップ再就職応援プログラム」、育児や介護を抱えた方が、就職活動をより効率的に進められるよう、オンラインによるメンター相談やキャリア講座等を展開する「女性再就職包括サポート事業」を新たに実施する。

さらに、多様な産業においてDX推進が加速化される中、企業が求めるデジタル・ビジネススキルを習得するための講習を実施する「デジタルスキル習得チャレンジ支援事業」、キャリア形成の機会が十分に提供されていない非正規労働者等や、時間的制約が大きくスキル習得に割く時間が限られているひとり親に対し、キャリア形成や就職活動を支援していく「成長産業分野へのキャリアシフト等支援事業」、人材の供給の強化が求められる成長産業分野や人材確保の課題を抱える産業分野への人材シフトを強化するため、求職者と企業とのマッチングイベントを実施する「産業分野別人材確保・就職促進事業」を新たに展開する。

事業計画

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

（1）関係機関と連携した総合的な雇用・就業サービスの提供

センターには、東京都立中央・城北職業能力開発センターしごとセンター校、キャリア・コンパス・センター、東京都労働相談情報センター、東京都労働資料センター、ハローワーク、東京都福祉人材センター、東京都保育人材・保育所支援センター、東京都ひとり親家庭支援センター（はあと飯田橋）、東京都職業能力開発協会が、また東京都しごとセンター多摩（以下「センター多摩」という。）には、東京都労働相談情報センター多摩事務所、ハローワークが入居し、雇用・就業に関連する様々な事業を実施している。こうした機関と密接に連携し、雇用・就業に関する様々なニーズにワンストップで対応するとともに、国や区市町村、地域の関係機関等とも連携し、総合的な雇用・就業サービスを提供していく。

（2）普及啓発

① センターホームページの運用

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

また、SNS（XやFacebook、LINE、Instagram）を活用した広報によりセンターの認知度を上げていく。

あわせて、センター多摩においてもホームページを運用し、各種情報を発信する。

② センター利用案内等の作成

施設概要、利用方法をまとめたセンター利用案内を発行する。

③ チラシ・ポスター等の配布及び布置

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

④ 貸出施設利用案内リーフレットの作成

⑤ 情報発信

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。

(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。

① 東京都しごとセンター（飯田橋）

区分	講堂	セミナー室
定員	300人	54人

② 東京都しごとセンター多摩（立川）

区分	講堂（ホール1・2）	セミナー室（502教室）
定員	150人	39人

2 総合相談窓口の設置、多様な働き方に対する支援

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

(1) 総合相談窓口の設置

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

(2) 事業所相談

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

(3) 専門相談窓口の設置

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

① 起業・創業相談

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

② 多様な働き方に関する相談

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

③ 職業適性相談

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

④ 社会保険・年金相談

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

⑤ メンタルケア相談

センターのキャリアカウンセリング利用者のうち、メンタル面で不安を抱える就

職困難者に対し、臨床心理士又は産業カウンセラーによる精神保健についての専門的立場からの助言及び支援等の相談を行う（週2日）。

⑥ 就業自立支援相談（拡充）

社会福祉士等が、心身や生活環境等の理由によって日常生活及び就職活動に支障がある利用者等に対し、支援制度や窓口等の生活設計に関する助言を行う（週2日）。

（4）多様な働き方情報の収集・提供

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

① 多様な働き方セミナー

起業・創業、派遣労働、NPOにおける就業、兼業・副業、自営型テレワーク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とともに、実施したセミナーを録画・編集のうえ、オンラインで公開する（24回・760人）。

② NPO等での就業体験

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

（5）区市町村と連携した就職支援セミナー等の実施

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

（6）情報の提供

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

（7）雇用就業状況の把握

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

（8）SNS等を活用したオンライン就職支援窓口の設置

全ての求職者を対象に、LINE、電話、オンラインで気軽に相談できる「オンライン就職支援窓口」を設置し、就職活動全般についてのキャリアカウンセリングを実施する。併せて求職者に役立つ就職活動支援セミナーをオンラインで配信する。これらの支援は、迅速な就職支援を実施するため、しごとセンターへの登録なしにすぐに利用可能とする。また、必要に応じてしごとセンターの各種サービスへ誘導する。

（9）オンライン就職面接支援事業

東京しごとセンター及び東京しごとセンター多摩に、オンライン就職面接の模擬実施を可能とする環境整備としてテレワークボックスを各1台設置し、就職支援アドバイザーによる利用者のオンライン面接対策への支援を強化していく。

3 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、個々の状況に応じたきめ細かなカウンセリングや能力開発等を行う。併せて、各種セミナーやプログラムの実施、企業情報の提供等により職業意識の醸成を図り、若年者の就業支援を行う。

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

（1）キャリアカウンセリング等の実施

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

① 就職支援アドバイザー

ア 個別カウンセリング

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

また、就職するために必要な基礎知識等をまとめた就職活動の手引を配布する。

イ 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。

ウ 若者しごとホットライン

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

② 出張型支援の充実強化

地域の就労支援機関や教育機関と連携して、キャリアカウンセリングやセミナー等の就職支援サービスを出張型で提供する（120回）。

③ 就活実践力養成講座

若年求職者の就職力の底上げを図るため、就活に役立つ知識やスキルを学ぶことができる1回完結型のセミナーを年間通じて開催する。基礎的な内容から実践的な対策まで、レベル・内容ともに幅広いメニューを用意する（100回）。

④ 能力開発コースの実施

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

⑤ 若年者就職力アップ事業

チームで働く力等の社会人基礎力や、パソコン操作を含む基礎的な職務能力を向上させるとともに、企業見学により仕事に対する具体的なイメージ形成を図るプログラムを提供することにより、若年者を就職に結びつける（100人）。

⑥ 若年者早期就職支援事業（呼称：「就活予備校」（就よび！））

専任の就職支援アドバイザーを配置し、就職活動に必要な基礎的知識・技能を習得させるとともに、グループワーク等を通じて、コミュニケーション能力の向上や相互啓発を図ることにより、若年者を早期就職につなげる（252人）。

⑦ 新卒学生フォローアップ事業

就職活動が進まない大学3年生等に対して、グループワークを主体とした短期集中型のプログラムを提供し、遅れを取り戻しながら就職活動の流れに乗れるよう支援する（40人）。

⑧ 様々な職業情報の提供

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

（2）若者と企業のマッチング支援

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

① 合同就職面接会

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（34歳以下向け4回）。

② 合同企業説明会

大企業指向等によるミスマッチ解消のため、若年者の採用に意欲的な中小企業と若年者が交流できるプレマッチングの場を提供する。（34歳以下向け10回、新卒及び既卒3年以内向け6回）。

③ 中小企業見学

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

④ 合同企業説明会直前対策セミナー

合同企業説明会を効果的に活用し、応募の促進につなげるための直前対策セミナーを実施する（34歳以下向け10回）。

⑤ 面接対策セミナー

東京都及び東京労働局が主催する新規大卒者等合同就職面接会等を通じた就職決定を支援するため、就職面接会の効果的な活用方法の習得及び模擬面接講座をセットにしたセミナーを行う（新卒及び既卒3年以内向け13回）。

⑥ 業界職種研究ライブラリーの設置

中小企業等の企業情報の収集、分析及び提供等を行うとともに、情報提供アドバイザーを配置して、利用者が行う企業研究等に対して、専門的見地から助言等を行う（登録企業数1,000社）。また、業界や職種の理解を深め、しごと選択の視野を広げることを目的とした勉強会を開催する（36回）。

⑦ 採用・育成サポートセミナー

若年者の採用や人材育成に関するノウハウが乏しい中小企業に対して、自社の魅力の伝え方や、合同企業説明会等のマッチング事業を通じた採用ノウハウ等を伝えるとともに、人材育成に力を入れている企業や離職率の低い企業の事例等を交えて、若手社員の早期離職を防止し、安定して働く環境づくりのノウハウを伝えるセミナーを実施する（12回）。

⑧ 採用・育成に関する好事例の提供

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

（3）若者のキャリアデザイン支援（拡充）

求職中から入社3年目までの若年者を対象に、セミナー、交流会やキャリアカウンセリングを通じて、自身のキャリアデザインを考えるきっかけを提供することにより、若者の早期離職を防止し、職業生活の安定と企業の人材確保を後押しする。

① 就職支援アドバイザーによる個別カウンセリング（求職者・入社後共通）（新規）

自身のキャリアデザインや入社後の職場定着等に関して、個々の適性或希望、状況等を踏まえたきめ細かな相談やカウンセリングを実施する。

② キャリアデザインセミナー（求職者）（新規）

キャリアデザイン、自己理解や職業理解等について考え、就職後のミスマッチを防ぐために必要なテーマを盛り込んだセミナーを実施する（6回）。

③ 参加者交流会（求職者）（新規）

経営者や先輩社会人との意見交換により将来のキャリアプランを考え、また同世代のグループワーク等を通じて交流することで、自身のキャリアデザインを構築していくきっかけを作る。（6回）。

④ 社会人基礎プログラム（入社後1年以内）

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

⑤ キャリア形成プログラム（入社後2～3年以内）

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

⑥ 参加者交流会（入社後3年以内）（拡充）

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

⑦ 育成担当者向け早期離職防止セミナー

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

⑧ 管理者向け早期離職防止セミナー

管理職や経営者等を対象に、人財の意義、若手社員との接し方、チューター・メンター制度、他社の人材育成好事例等を伝達し、若手社員の早期離職を防ぐための職場づくりに役立てる（2回）。

⑨ 早期離職防止ガイドブック

新入社員に必要な研修メニュー、チューター制度、効果的なOJT、若手社員のやる気を伸ばす職場環境、ストレスマネジメントなど、早期離職防止のノウハウ等をまとめたガイドブックを作成し、中小企業等に対して配布する（2,000部）。

（4）就活バックアップ支援

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

① 大学等就職支援者向けセミナー

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

② 大学等就職支援者と中小企業の交流会

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

③ 保護者向けセミナー

若年求職者の保護者に向けて、若年者の就職の現状や中小企業の理解を深めるためのセミナーを実施する（1回）。

④ 保護者向け中小企業見学

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

（5）高校生向け就業意識啓発講座

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

（6）オンラインによる就職支援の実施

オンライン特設サイトを運営し、オンラインを活用したサービスを提供することで、学生及び若年求職者の就職活動を支援する。

（7）就活アプローチ事業

仕事による社会的自立が必要であるにもかかわらず、就職活動に踏み出せないでいる若年者を対象に、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

欲を高めしていくための支援メニュー及び就業支援機関等で支援に携わっているスタッフ向けのセミナーを実施する。

① ワークスタート支援プログラム

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

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

② 就労支援機関担当者向けセミナー

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）。

（8）若者正社員チャレンジ事業（平成30～令和9年度、都出えんによる基金事業）

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

① 若年求職者向け実習

働く上での実践的な力を身につけ、早期の正規雇用化につなげるため、セミナーと企業内実習（1,000人）を組み合わせたプログラムを実施する。

② 助成金の支給

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

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

③ 職場定着支援の実施

ハローワーク飯田橋U-35を通じて正社員として実習先企業へ就職した若年者に対し、就業開始から6か月の間、職場訪問等を行い助言するなどの職場定着を支援する。

4 中高年者の雇用就業支援

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

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

（2）求職活動支援セミナーの実施

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

① 小規模セミナー

ア 「自己理解促進」セミナー・「就職対策支援」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）。

イ 「応募活動支援」セミナー

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

ウ 「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、就職活動を促進して早期就業を実現させる（12回）。

エ 「在職者向け」セミナー

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

② 大規模セミナー

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

(3) 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) 就職氷河期世代等ミドル向け合同面接会（再構築）

就職氷河期世代等中高年求職者の多様なニーズに応えられるよう、合同就職面接会をしごとセンター内外で開催する。

- ① 大規模面接会（外部会場）（8回、計640人）
利用者の未経験業界・職種への転換を含めた視野拡大を図るため、セミナー・相談・面接会を1日で集中的に実施する。
- ② 小規模面接会（しごとセンター内）（6回、計300人）
ミドルコーナーの基幹支援（カウンセリング・セミナー等）の支援フローの一環として実施する。

(6) ミドルアフターのキャリアチェンジ支援

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

- ① ジョブコーディネーターによる支援
ジョブコーディネーターを配置し、一人ひとりの状況にきめ細かく対応した求人情報の提供や就職活動に関する相談・助言等を行う。
- ② キャリアチェンジセミナー (180人)
- ③ 職種理解見学会 (120人)
- ④ 職場体験 (60人)
- ⑤ 合同企業説明会 (180人)

(7) 非正規就業者向けアプローチセミナー

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

中高年世代を前半層と後半層に分け、それぞれ12回ずつ実施する（計24回）。

(8) ミドル版ワークスタート支援プログラム

無業状態が長く続き、職業人、社会人としての経験等が不足している中高年層を対

象に、就職活動に進むための準備段階として、自信回復、職場に必要な基礎能力の付与及び就労体験等を組み合わせたプログラムを提供して、職業的自立を目指すための第一歩を支援していく（45人：15人×3回）。

（9）オンラインによる就職支援の実施

利用者の利便性を向上させるため、キャリアカウンセリング、各種セミナー、企業説明会等のサービスを、オンラインでも提供する。

（10）非正規向け特別支援

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

① 求職活動支援セミナーの実施

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

② パソコン講座の実施

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

ア スキルアップ講座 （130人）

イ 資格取得等支援講座 （80人）

③ 就活エクスプレス事業

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

ア ジョブコーディネーターによる支援

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

イ グループワーク （20回）

ウ 1日コース （12回）

エ フォローアップ講座 （40回：2日×20回）

オ 就職面接会 （12回）

（11）東京しごと塾事業（平成30～令和9年度、都出えんによる基金事業）

正社員として就業するために必要な基本的なスキルや心構えを身につけていない30歳から54歳までの求職者を対象に職務実習型のプログラムを提供し、実践的な能力を身につけさせて正規雇用化を図る。

① プログラムの実施

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

② ジョブトレーナーによる支援

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

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

③ 就職・定着支援

プログラム終了者に対し就職支援を行うとともに定着支援講座を実施する。協力企業の就職者には職場訪問等を実施し、職場への適応を促進する。

④ 人材育成サポーターによる支援

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

⑤ 助成金の支給

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

(12) ミドルチャレンジ事業（呼称：Jobトライ）

（平成30～令和9年度、都出えんによる基金事業）

社会人としての一定のスキルはあるものの、正社員としての実務経験や、心構えを醸成する機会が充分でない30歳から54歳までの求職者を対象に、セミナーと企業内実習を組み合わせたプログラムを提供し、社会人としての経験不足を補い、職務能力を向上して、正規雇用化を図る。

① 中高年求職者向け実習

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

併せて企業内実習の終了者に対し、フォローアップ及び就職活動の支援を行う。

② 助成金の支給

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

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

③ 就職者への職場定着支援

実習先企業へ就職した者に対し、就業開始から6か月の間、職場訪問等を行い助言するなどの職場定着を支援する。

5 高年齢者の雇用就業支援

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

（1）就業相談

① 就業相談

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

② キャリアカウンセリング

キャリアコンサルタント等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自己分析を促すことにより、高年齢者が方向性を見出すことができるように助言する。

③ 再就職支援ツール等を活用した相談の実施（拡充）

再就職支援ツールの価値観診断機能、キャリアプランニング機能を活用することにより、就職活動における自己理解を深め、キャリアプランを明確化し、効果的な就職活動につながるよう相談を行う。

（2）再就職活動支援セミナー等

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

① 基本セミナー

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

② 実践セミナー

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

③ 再就職応援セミナー

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

ア 「就活スタート」編（24回、各回30人）

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

イ 「就活応用」編Ⅰ（7回、各回30人）

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

ウ 「就活応用」編Ⅱ（5回、各回30人）

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

（3）シニアのパソコンスキルアップ講座

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

- ① 入門編（初心者・入門の各コース 計136人）
- ② 基礎編（ワード基礎・エクセル基礎・パワーポイントの各コース 計156人）
- ③ 応用編（ワード応用・エクセル応用の各コース 計52人）

（4）就業支援総合セミナー

① 定年退職後の働き方を考えるセミナー

定年退職を迎える高年齢者を対象に、定年退職後の働き方をテーマに、再就職を踏まえたライフプラン構築・年金制度・健康等を網羅した総合的な理解を目的としたセミナーを実施し、今後の働き方を選択する際に必要な知識等を付与するとともに、セミナー受講者の中から希望者に対してライフプランの個別相談を実施する(10回)。

② シニア予備群向け出張セミナー

企業等に講師を派遣し、概ね50歳から60代前半の従業員（シニア予備群）を対象に、退職後のキャリアビジョンや高齢期の働き方を考えるセミナーを実施することで、退職後の再就職等に向け準備を始める意識啓発やアドバイスを行う(25回)。

(5) 生涯現役社会推進事業「生涯現役セミナー シニア期に向けた暮らしと働き方」

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

(6) オンラインによる就職支援の実施

利用者の利便性を向上させるため、キャリアカウンセリング、各種セミナー等のサービスを、オンラインでも提供する。

(7) 就職氷河期世代等シニア向け合同面接会

氷河期世代を含めた高年齢者を対象に、早期の就職を目指し、就職セミナー、就職面接会を1日で集中的に実施する「就職1day(ワンデー)トライ」を開催し、企業と高齢求職者の迅速なマッチングを図る(4回、計320人)。

(8) シニアの社会参加サポートプログラム

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

① セミナー実施

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

② 就業相談

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

(9) 65歳以上のシニア対象職場体験事業「しごとチャレンジ65」

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

① 企業訪問・職場体験(見学)の調整

高年齢者の採用意向調査を行うとともに、シニア活用開拓員が都内の中小企業等

を個別訪問し、職場体験（見学）受入れ先を開拓するとともに、職場体験（見学）の調整を行い、シニア活用開拓員の立会のもとで職場体験（見学）を実施する。

② 再就職フェイスシートを活用した就業相談の実施

職場体験（見学）希望者を対象に、再就職に向けた自己理解のための「再就職フェイスシート」を活用した就業相談を実施する。さらに、採用を希望する企業と職場体験（見学）希望者のマッチングを行う。

③ 職場体験の実施

1～3日程度の短期職場体験（見学）を実施する（100件）。

④ 職業紹介機関との連携

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

⑤ 事例集の作成

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

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

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

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

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

(11) 中小企業向け人材開発コース「55歳以上の方のための就職支援講習」

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

① 中小企業向け人材開発コースの開発等

ア 協働関係団体連絡会の開催

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

イ コースの開発・改善

協働関係団体から推薦された委員等で構成する人材確保共同プロジェクト推

進委員会及びコース開発（改善）プロジェクト委員会を設置し、協働関係団体加盟企業における人材ニーズを把握する（開発・改善：1プロジェクト）。

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

ウ 高年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年齢者活用の実態、雇用の意向、コース修了生の就業促進等の把握を目的とした需要調査を行う（調査対象団体：1団体）。

② コースの実施

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

令和7年度は、飯田橋で19コースを実施し、多摩地区で1コース（医療・福祉施設食アシスタント）を実施する（計20コース）。

区 分	内 容
実施回数	20回
実施コース	（区部実施コース） マンション管理員、ビル清掃スタッフ、警備スタッフ、ケアスタッフ（介護職員初任者研修）、ヘルパー（介護職員初任者研修）、医療・福祉施設食アシスタント、保育補助員、調理業務アシスタント、ベビーシッター （多摩地区実施コース） 医療・福祉施設食アシスタント
日 数	1コース 平均13日
定 員	計600人想定

(12) はつらつ高齢者就業機会創出支援事業（アクティブシニア就業支援センターとの連携及び支援）

地域における高年齢者の就業支援を円滑に進めるため、東京都の「はつらつ高齢者就業機会創出支援事業」によって区市町村が補助する公益法人等（以下「アクティブシニア就業支援センター」という。令和7年4月時点 9箇所）に対し、以下の支援を行う。

① 情報システムの運用等の支援

ア 情報の提供

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

イ 求人開拓支援

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

② 地域別合同就職面接会の支援

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

③ アクティブシニア就業支援センター職員の育成

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

④ シニア就業支援キャラバンの実施

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

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

ア 企業開拓の実施

合同就職面接会の参加企業の開拓を行う。

イ 合同就職面接会の実施

地域で高年齢者を就職につなげることを目的に、合同就職面接会を開催する。

ウ セミナーの実施

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

エ 相談・情報提供の実施

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

6 女性の再就職支援

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

(1) 女性再就職支援窓口の運営

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

① 就職支援アドバイザーによる支援

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

② ミニセミナーの実施

就職に向けた具体的ノウハウを提供するミニセミナーを実施する（100回）。

③ 情報の提供

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

④ キッズスペースの設置

子連れでも安心して来所できるよう、キッズスペースを設置する。

(2) 女性再就職サポートプログラムの実施

結婚や出産、育児などで長期の離職ブランクのある女性を主な対象として、就職活動のノウハウをはじめ、ビジネススキルや経理事務、医療事務などの専門スキルを付与する職種別能力開発、離職ブランクを埋め自信を回復するための職場体験、企業人事担当者等との交流会を組み合わせた10～12日間の総合的な支援プログラムを実施する。

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

① プログラム

ア 実施回数 11回

イ 定員 各回 25人

- ② フォローアップセミナー
 - ア 実施回数 3回
 - イ 定員 各回25人

(3) 女性向け在宅ワークセミナー

家庭の事情等で在宅ワークを希望する女性に、在宅ワークの基本的な情報を提供するセミナーを実施する(3回)。

(4) レディGO! ワクワク塾

いつから働くか迷っているという潜在的な女性求職者層に対し、育児と仕事の両立方法等を学ぶことで働くイメージを高めるとともに、再就職への準備に必要なことを習得できる講座を実施する。また、併せて企業への短期インターンシップを実施する。

① 講座

- ア 実施回数 年4期(講座12回程度、3ヶ月間)
- イ 定員 年140人

② インターンシップ

- ア 実施日数 1回につき1人最大5日間
- イ 定員 年140人

(5) 就職面接会等の実施

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

(6) 職場見学会の実施

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

(7) 子育て女性向け再就職支援イベントの実施

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

(8) 啓発セミナーの実施

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

(9) オンラインによる就職支援の実施

Web会議ツールの活用や動画の配信等、インターネットを介してカウンセリングやセミナー等を行うことにより、利用者の状況に応じた就職活動を支援する。

(10) 利用者向け託児サービスの実施

子連れでも安心してセンターに来所でき、個別カウンセリングや各種就業支援メニューを利用できるように、託児室の運営を行うとともに、女性しごと応援キャラバンなどにおいても託児サービスを実施し、子育て中の女性の就職活動を支援する。

(11) 女性しごと応援キャラバンの実施

再就職を希望する女性求職者を対象に、都内各区市町村において、キャラバン型のセミナー及び個別就業相談会を実施する。

① 実施回数 83回（区部46回、多摩37回）

② 定員

ア セミナー 各回区部50人、多摩40人

イ 個別就業相談会 各回区部12人、多摩10人

(12) 地域密着型マッチングイベントの実施

都内をブロックに分け、地域性の高いマッチングイベント（合同就職面接会・個別就業相談・セミナーを1日で実施）を開催する。

① 実施回数 7回

② 定員 310人（50人×3回、40人×4回）

(13) 女性キャリアアップ再就職応援プログラムの実施（新規）

女性のキャリア形成の実現に向けた就職を後押しするため、セミナーと企業交流を組み合わせたプログラムを実施する。

① 実施回数 年3期

② 定員 年75人

（※オンデマンド配信：200名程度）

(14) 女性再就職包括サポート事業の実施（新規）

育児や介護を抱えた方が、就職活動をより効率的に実施できるように、オンラインによるメンター相談やキャリア講座等を実施することで、希望する働き方の実現を後押しする。

① メンター相談 延べ600人

② キャリア講座 7講座程度

③ アウトプットシェア会・コミュニティ

ア 実施回数 12回

イ 定員 各回10人

7 就労困難者の雇用就業支援

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

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

また、非正規雇用やひとり親、困難を抱える女性等に対し、アウトリーチ型での支援を実施する。

(1) 専門サポートコーナーの運営

センター内の「専門サポートコーナー」において、個別カウンセリング、各種プログラムによる支援及び職業紹介等の支援を行う。

(2) 就労支援アドバイザー等によるチーム支援

就労支援アドバイザーや職場定着支援員、求人開拓員、専門支援員(臨床心理士等)、就業自立支援員(社会福祉士等)で構成するチームにより、利用者個々の状況に応じた4～6か月程度(最長1年間)の支援を行うことで、利用者の社会的自立及び就労の準備度の向上を図り、就職及び職場への定着に結びつける(新規登録230人)。

① 個別カウンセリング

利用者ごとに担当の就労支援アドバイザーが丁寧にカウンセリングを行うことで、個々の特性や状況に応じたきめ細かな支援を行う。また、利用者が行うハローワークでの就職活動や職場見学、採用面接等にも同行しサポートする。

② 各種プログラムによる支援

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

③ 就労先の確保

都内事業所を訪問して求人を開拓するとともに、職務内容、就労条件及び給与支払方法等の条件緩和について交渉を行うことで、利用者の特性や状況に沿った就労先を確保する。

④ 利用者・就労先のマッチング

就労の準備が整った利用者に対して、独自開拓した事業所による企業説明会を行うなど確保した求人について情報提供し、マッチングを行う。

⑤ 就労後の定着支援

職場定着支援員が利用者を雇用した事業所を訪問するなどし、就労受入れ先に定着するよう、利用者・事業所双方に対して6か月間の定着支援を行う。

(3) 関係機関との連携構築

様々な側面から就労困難者を支援する各種支援機関・窓口（関係機関）を訪問し、専門サポートコーナーとの緊密な連携を構築する。

(4) 女性ワークチャレンジ移動サロン

都内で就労を希望する非正規雇用、ひとり親、困難な問題を抱える女性等を対象に、セミナーや個別就業相談会、生活設計等の福祉的な個別相談会及び企業交流会を実施する。

- ① 実施回数 12回
- ② 定員 240人（20人×12回）

8 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全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・求人情報の提供等、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、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なフリーターや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、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。また、多摩地域の若者に多摩地域の中小企業の情報を提供するため、交流支援事業を実施する他、アフターフォロー事業を拡充し、若者の職業生活の安定と企業の人材確保を後押しする若者のキャリアデザイン支援を実施する。

その他、女性再就職支援窓口「女性しごと応援テラス多摩」において、家庭と仕事の両立を目指す女性を対象に、キャリアカウンセリングや各種セミナー等の能力開発、マッチングイベントを実施するとともに、正規雇用やキャリアアップを目指す女性求職者を対象とした女性キャリアアップ再就職応援プログラムを新たに開催する。

なお、ハローワークや自治体との連携を一層強化するとともに、正規雇用化を図る就職チャレンジ多摩事業を一層推進する。

(1) 総合相談サービス

① 総合案内

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

② 情報コーナーの運営

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

③ 事業所相談

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

(2) 就職支援アドバイザー等による支援（拡充）

若年者から高齢者まで全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、きめ細かな就業支援を行い、早期の就職に繋げる。

また、日常生活及び就職活動に支障がある就職氷河期世代等に対し、社会福祉士、臨床心理士等の専門家を配置し、専門的見地からの助言や支援窓口等の案内を行う。

(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合わせて実施する（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なフリーターや高齢者等に対する支援を効果的に実施していく。

- ① 既卒等若年者向け就職面接会（20回）
- ② 高齢期向け再就職支援セミナー（3回）
- ③ 新卒支援事業
 - ア 面接対策セミナー（5回）
 - イ 合同企業説明会（5回）
 - ウ 中小企業見学（15回）
 - エ 大学等就職支援者向けセミナー（2回）
 - オ 保護者向けセミナー（1回）
 - カ 保護者向け中小企業見学（1回）

(7) 地域と連携した就業支援事業

多摩地域における利用者の、地域での就業志向は高い。利用者のニーズに応え、また、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、多摩地域の雇用就業の推進を図っていく。

① 就職支援事例検討会

市町村の就業支援担当者向けに、就業支援における課題について検討する就職支援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。なお、地域連携型就職面接会については、多摩地域をブロックに分け、ブロック内自治体等と密接に連携して実施する。（合同就職面接会4回・地域連携型就職面接会12回・地域セミナー20回・採用ノウハウセミナー12回）。

（8）多摩地域若者・中小企業交流支援事業

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

① 講師派遣事業

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

② 若者・企業交流会

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

（9）女性向けサービスの実施

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

① 女性再就職支援窓口の運営

ア 就職支援アドバイザーによる支援（P53参照）

イ ミニセミナーの実施（30回）（P53参照）

ウ 情報の提供（P53参照）

エ キッズスペースの設置（P53参照）

オ 啓発セミナー（P54参照）

② 女性再就職サポートプログラム（P 53 参照）

ア プログラム（6 回）

イ フォローアップセミナー（3 回）

③ 子育て女性向け再就職支援イベント（1 回）（P 54 参照）

④ 子育て応援！企業交流会（4 回）

育児等で地域から出にくい女性を対象に、女性の活用に積極的な多摩地域の企業との交流会を行う。交流会の前には企業研究セミナーを実施し、企業や業界の研究を深める。また、希望者に対し、交流会参加企業の見学会を実施する。

ア 企業研究セミナー（4 回）

イ 企業交流会（4 回）

ウ 企業見学ツアー（4 回）

⑤ 利用者向け託児サービスの実施

子連れでも安心して来所でき、個別カウンセリングや各種就業支援メニューを利用できるよう、託児室の運営を行うとともに、女性しごと応援キャラバンなどにおいても託児サービスを実施し、子育て中の女性の就職活動を支援する。

⑥ 女性しごと応援キャラバン（多摩地域 37 回）（P 55 参照）

⑦ 地域密着型マッチングイベントの実施（3 回 各回 40 人）（P 55 参照）

⑧ 女性キャリアアップ再就職応援プログラム

（2 期 40 人 オンデマンド配信：100 人程度）（P 55 参照）（新規）

（10）オンラインによる就職支援の実施

利用者の利便性を向上させるため、キャリアカウンセリング、各種セミナー等のサービスを、オンラインでも提供する。

（11）広域多摩就職応援プログラム（おしごと応援フェア）

年齢層問わず誰でも気軽に参加し易く、カウンセリング、セミナーを併せて行う面接会イベントを、多摩地域において展開する。（10 回）

（12）デジタルスキル習得チャレンジ支援事業（P 66 参照）

（13）就職チャレンジ多摩事業（令和 4～10 年度、都出えんによる基金事業）

正社員としての経験がない又は少ない求職者や就職活動が長期化している 54 歳以下の求職者に対し、カウンセリングによるコース選択後、セミナー、グループワークを経て、企業内実習やマッチング支援等を行うプログラムをヤングコースとミドルコースに分けて実施する。（16 回）

① コース I（就職準備度低）（ヤング：4 回、ミドル：6 回）

ア セミナー・グループワーク

- イ 企業内実習
- ウ 合同就職面接会（新規）
- エ 定着支援
- オ 採用奨励金の支給

② コースⅡ（就職準備度高）（ヤング：2回、ミドル：4回）

- ア セミナー・グループワーク
- イ 企業見学・体験（拡充）
- ウ 合同就職面接会（拡充）

(14) 若者のキャリアデザイン支援（拡充）

求職中から入社3年目までの若年者を対象に、セミナー、交流会やキャリアカウンセリングを通じて、自身のキャリアデザインを考えるきっかけを提供することにより、若者の早期離職を防止し、職業生活の安定と企業の人材確保を後押しする。

- ① キャリアデザインアドバイザーによる支援（新規）
- ② キャリアデザインセミナー（6回）（新規）
- ③ 求職者向け参加者交流会（6回）（新規）
- ④ アフターフォローアドバイザーによる支援
- ⑤ 社会人基礎プログラム（入社1年目）（4回）
- ⑥ キャリア形成プログラム（入社2年から3年目）（4回）
- ⑦ 職種別セミナー（4回）
- ⑧ 就職者向け参加者交流会（2回）
- ⑨ 育成担当者向け早期離職防止セミナー（4回）
- ⑩ 管理者向け早期離職防止セミナー（4回）

9 緊急就職支援事業

(平成 23～令和 8 年度、都出えんによる基金事業)

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

(1) 就職後支援の実施

就職後支援員を配置し、センターの就職支援等による被災者等の就職者に対して就職後 6 か月間、職場訪問を実施するとともに、職場での悩み事に対する相談・助言等、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を行う。

(2) 採用企業への支援

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

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

10 業界連携再就職支援事業（令和6～8年度、都出えんによる基金事業）

労働力人口の減少や少子高齢化を背景とする人手不足は深刻さを増しており、特に介護・IT・建設業界等ではその傾向が顕著である。

こうした雇用情勢を踏まえ、人材を確保したい業界団体（以下「連携団体」という。）と連携した短期間の講習プログラムを実施し、連携団体に加盟する企業（以下「会員企業」という。）とのマッチングを図る。

（1）短期講習プログラムの開発

連携団体を開拓するとともに、その業界で働く際に必要となる知識・技能を確認する。また、連携団体とともに、こうした知識・技能の基本を短期で身に付けることができる講習プログラムを開発する（5団体）。

（2）短期講習プログラムの実施

離職者を対象に、短期講習プログラムを開催し、連携する業界で働く際に必要な基本的知識・技能を付与する（5団体12コース 計300人）。

なお、受講者には、一定額の支援金を支給する。

（3）合同就職面接会の開催

会員企業等に働きかけて求人を募り、短期講習プログラム修了者との合同面接会を開催する（12回）。

（4）コーディネーターによる支援

会員企業訪問等による合同企業面接会への参加促進等及び未就職者への後追い支援を実施する。

（5）会員企業向け説明会の開催

短期講習プログラム開催時に、連携団体の要望に応じて、合同面接会への参加に向けた会員企業向け説明会を行う。（12回程度）

11 長期失業者等に向けたフォローアップ支援事業

しごとセンター及び職業能力開発センターの利用者には、就職が決まらず、求職活動が長期化している方がいる。

このため、キャリアカウンセリングや職業紹介、求職活動支援セミナー、就職面接会などのしごとセンターの就職支援と、業種の知識・技能の提供等の職業能力開発センターの支援を組み合わせ、それぞれの強みを活かしながらより効果的な就業支援の仕組みを構築する。

(1) 連絡調整会議の運営

東京都及び職業能力開発センターとの情報共有の場を設けることにより、長期失業者等に双方の支援を紹介する体制を整える。

(2) スマホアプリ「TOKYO就職Navi」の運営・改修

東京都、職業能力開発センター、東京しごとセンターの各種支援メニューを掲載したアプリによる情報発信を継続的に行い、常に最適な情報をアプリから発信するとともに、より求職者の利便性が向上する機能を追加し、アプリの発信力を高めていく。

12 デジタルスキル習得チャレンジ支援事業（新規）

コロナ禍を契機に、多様な産業においてD X推進が加速化される中、求職者に求められるデジタル・ビジネススキルが変容してきている。

また、専門的なプログラミングの知識がなくとも、ダッシュボードやアプリなどの作成が可能なソフトウェアが普及してきている。

そこで、しごとセンターを利用する求職者に対し、企業が求めるオフィスソフトの操作に加え、急速に普及しているオンラインツールの習得やネットワーク関連の知識、自社での内製化が可能なローコード・ノーコード開発スキル等を体系的に習得出来るようにし、就職活動を支援するとともに、社会のD X化を推進していく。

（1）概要

しごとセンターを利用する求職者に対しデジタル・ビジネススキルを習得する講習を行う。講習受講後はしごとセンターの各コーナーにおいて、キャリアカウンセリングを通してマッチング支援を行い、就職活動を支援する。

（2）規模

900人

（3）期間・コース

- ① デジタル・ビジネススキル習得支援コース 2週間コース 計14回
 - ア オフィスソフトの活用スキル習得
 - イ ノーコードを用いた業務効率化スキルの習得支援
- ② デジタル・ビジネススキル習得支援コース 1か月コース 計22回
 - ※就職氷河期世代向け含む
 - ア ①に加えてITパスポート資格取得支援
- ③ ローコードによるアプリ作成スキル等習得支援コース（2週間）計8回
 - ア プログラミングの基礎知識習得
 - イ ローコードによるアプリ、HP等作成スキル
 - ウ 生成AIに関する知識、資料作成等スキルの習得支援
- ④ ①・②の複合コース（1か月）計4回
 - ア デジタル基礎から最新デジタル技術（生成AI等）までの習得支援

13 成長産業分野へのキャリアシフト等支援事業

(新規・令和7～9年度、都出えんによる基金事業)

キャリア形成の機会が十分に提供されていない非正規労働者等や、時間的制約が大きく、スキル習得に割く時間が限られているひとり親に対し、キャリア形成や就職活動を支援していく。

(1) 成長産業分野キャリア形成コース

① 概要

正規労働者に対しては、キャリア形成の機会が提供されているが、非正規労働者に対しては、その機会が十分に提供されておらず、安定した職に就くことが困難な状況にある。そこで、非正規労働者等の再就職やキャリア形成により成長産業分野への人材シフトを促進するため、eラーニング等による新たな資格やデジタルスキルの取得支援及び職業紹介等の就職支援を一体的に実施していく。

② 対象者

都内在住の非正規労働者等

③ 規模

訓練受講者数	1,000人/年
ア デジタルコース	500人/年
イ 資格取得コース	500人/年

④ 支援期間

4か月から6か月

(2) ひとり親向け就業支援コース

① 概要

ひとり親の多くは、仕事と家庭の両立のために、時間的制約が大きく、スキル習得に割く時間が限られている。また、雇用条件の良い職場環境への再就職を望むも、家庭を支えていかなければならずスキル不足からも離転職にふみきれない。こうした状況をふまえ、PCやWi-Fiを無償で貸与し、eラーニング等により、デジタルスキルや柔軟な働き方が可能な業種・職種のスキルの習得及び職業紹介等の就職支援を一体的に行うことで、ひとり親の方々のキャリア形成や就職活動を支援していく。

② 対象者

都内在住・在勤のひとり親の方

③ 規模

訓練受講者数	500人/年
ア デジタルコース	300人/年
イ フレキシブルワークコース	200人/年

④ 支援期間

6か月程度

14 女性向けキャリアチェンジ支援事業

(令和5～7年度、都出えんによる基金事業)

昨今、急速に進む少子高齢化により、将来の労働力人口の減少が懸念されている。そのため、働く意欲のある女性の能力を活用していくことが喫緊の課題となっているが、とりわけ女性は出産・育児等により離職した場合、再就職にあたって非正規雇用者となることが多い。また、非正規雇用の期間が長い女性の場合、正規雇用に移行しなくとも、就業経験の少なさ等から移行できない場合がある。

そこで、女性の能力を十分に発揮できる働き方を実現させるべく、教育訓練や就職支援を通じ、女性のキャリアチェンジを支援する。

(1) 概要

非正規雇用で働く女性等のキャリアチェンジを促進するため、eラーニングによる能力開発及び就職支援を一体的に行う。

(2) 対象者

非正規雇用等からのキャリアチェンジにより正規雇用を希望する、都内在住の女性

(3) 規模

訓練受講者数 500人／年

(4) 支援期間

6か月程度

15 デジタル人材確保・就職促進事業

東京の国際競争力を維持・向上させていくには成長産業であるデジタル業界への人材シフトは不可欠であるが、デジタル人材の需給ギャップは今後も拡大していく見込みであり、デジタル業界での人材の確保はますます困難になっていくことが想定される。

そこで、デジタル分野への人材シフトを強力に展開するため、デジタル産業に特化したマッチングイベントを開催し、デジタル分野未経験者でもエントリー可能な求人に加え、デジタル専門中核人材の求人も開拓し、中小企業のDX人材確保のニーズにも対応していく。

(1) 概要

デジタル分野への人材シフト・再配置を強力に展開するため、デジタル産業に特化したマッチングイベント（合同就職面接会）を開催する。デジタル分野未経験者でもエントリー可能な求人に加え、デジタル専門中核人材の求人も開拓することにより、中小企業のDX人材確保のニーズに応える。

イベントでは、デジタル業界に特化した専門カウンセラーによる個別相談会、オンラインによるデジタル業界研究セミナーや企業説明会を実施するとともに、職業訓練、トライアル就労の紹介など様々なコンテンツを同時に提供する。

(2) 対象者

① 求職者

求職者、非正規雇用の方など転職希望者、IT訓練受講生等

② 企業

人手不足を解消したいデジタル業界関連企業、DXの専門・中核人材を確保したい企業等

(3) 規模

3回（区部2回、多摩1回）

① 来場見込

延べ1,500人（区部650人×2回、多摩200人）

② 参加企業

延べ200社（区部85社×2回、多摩30社）

16 産業分野別人材確保・就職促進事業（新規）

企業の人材確保においては、少子高齢化等による慢性的な人材難の状況にあり、人手不足が喫緊の課題となっている。

建設業、運輸業、宿泊業など人手不足が顕著とされる業界のほか、介護業界においては、介護人材等の需要が急増されると言われる 2025 年問題により、人手不足がさらに深刻化する恐れがある。

また、環境関連産業分野では、脱炭素化の取組の加速により市場規模が拡大すると見込まれることに加え、取組の推進に向けてはノウハウ・人員の不足が課題となっている。

そのような中、政府は、成長産業等への労働移動を強化するため、労働市場改革に着手した。失業給付制度や退職所得課税制度の見直しなど、自己都合退職の障壁を取り除くべく検討が進められている。

人材供給の強化が求められる成長産業分野や人材確保の課題を抱える産業分野への人材シフトを強化するため、求職者と企業とのマッチングイベントを実施する。

（１）概要

環境・介護関連産業及び観光・建設・運輸関連産業の分野におけるマッチングイベントを実施する。

イベントでは、キャリアカウンセラーによる個別相談会、業界研究セミナー、人材確保セミナーなど様々なコンテンツを同時に提供する。

（２）対象者

- ① 離職者、非正規雇用者などの転職希望者、その他対象産業の企業への就職を希望する方
- ② 対象産業の分野で人材確保に積極的な事業者

（３）規模

① 環境・介護関連産業

- ア 開催回数 1回（2日間）
- イ 来場見込 延べ600人（300人×2日間）
- ウ 参加企業 延べ100社（50社×2日間）

② 観光・建設・運輸関連産業

- ア 開催回数 2回（2日間×2回）
- イ 来場見込 延べ1,200人（300人×2日間×2回）
- ウ 参加企業 延べ200社（50社×2日間×2回）

17 奨学金返還支援企業とのマッチング促進事業

人手不足に悩む中小企業に対し奨学金返還支援制度など人材確保対策の普及を図るとともに、こうした働き手の経済的サポートに取り組む中小企業等と奨学金の返還を抱える求職者とのマッチングの機会を提供し、求職者の経済的安定と企業の人材確保を後押しするため、求職者と企業とのマッチングイベントを実施する。

(1) 概要

働き手の経済的サポートに取り組む中小企業等と、奨学金の返還を抱える求職者とのマッチングイベントを実施する。

イベントでは、求職者向けにキャリアカウンセラーによる個別相談会の開催、就職活動に関する事前セミナーの実施により、希望する就職の実現を後押ししていく。企業向けには、人材確保に関するセミナーの実施、人材の確保に関する相談ブースの設置等、様々なコンテンツを提供する。

(2) 対象者

① 求職者

奨学金利用の新卒予定者、返済中の既卒者

② 企業

奨学金代理返還を実施している（予定含む）企業

(3) 規模

1回（2日間）

① 来場見込

延べ200人

② 参加企業

延べ30社

18 キャリアチェンジ再就職支援事業

(令和6～8年度、都出えんによる基金事業)

求職者の最適なキャリアチェンジの実現と人手不足分野への労働移動を実現する求職者・企業双方への伴走型支援を実施し、その後の正社員化を後押しする。

求職者に対しては、キャリアコーチの伴走支援により事前セミナーやeラーニング等のリスキリング支援を実施しながら、労働者派遣（以下「派遣」という。）の形態によってトライアル就労の機会を提供し、派遣先企業への正社員就労に結びつけていく。

(1) 概要

本事業の趣旨に賛同し、対象者を受け入れる企業を派遣先企業として確保するとともに、対象者に派遣の形態で派遣先企業に就労してもらうことで、双方のマッチング、職業あっせんを行う。なお、派遣中の賃金相当額等については、財団が負担する。

- ① 派遣期間（日数） 最大 40 日
- ② 対象者 1 人あたり派遣回数 最大 2 回まで

(2) 対象者

職種変更等を目指す求職者や就職氷河期世代の求職者で、正社員就労を希望する者

(3) 規模

派遣者数 2,300 人／年

- ① キャリアチェンジコース 1,000 人／年
- ② キャリアチェンジ・プレシニアコース 200 人／年
- ③ 就職氷河期世代コース 1,100 人／年

19 成長産業人材雇用支援事業（令和5～9年度、都出えんによる基金事業）

近年成長がめざましいデジタル及び環境・エネルギー関連等の企業においては、人材不足が課題となっており対策が求められている。

そこで、成長産業分野での企業において正社員就職を希望する求職者に対して労働者派遣（以下「派遣」という。）の形態によってトライアル就労の機会を提供し、派遣先企業への正社員就労に結びつけていく。

（1）概要

本事業の趣旨に賛同し、対象者を受け入れる成長産業分野における企業を派遣先企業として確保するとともに、対象者に派遣の形態で派遣先企業に就労してもらうことで、双方のマッチング、職業あっせんを行う。

なお、派遣中の賃金相当額等については、財団が負担する。

- ① 派遣期間（日数） 最大 40 日
- ② 対象者 1 人あたり派遣回数 最大 2 回まで

（2）対象者

都内成長産業分野での企業への正社員就労を希望する者

（3）規模

派遣者数 500 人／年

20 ものづくり産業人材確保支援事業

城南・城東地域に特に多く存在するものづくり産業企業では、多くの事業主が人手不足を喫緊の経営課題にあげており、早急に支援が必要である。

そこで、地域の経済団体など関係機関により構成される協議会と連携し、地域経済を支えるものづくり産業において、人材を必要としている地元企業の情報提供を受けて求人を開拓し、労働者派遣制度のスキームを活用して、一定の収入を得ながら正社員就職を目指す支援を行う。

(1) 概要

本事業の趣旨に賛同し、対象者を受け入れるものづくり産業企業を派遣先企業として確保するとともに、対象者に派遣の形態で派遣先企業に就労してもらうことで、双方のマッチング、職業あっせんを行う。

なお、派遣中の賃金相当額等については、財団が負担する。

- ① 派遣期間（日数） 最大 20 日
- ② 対象者 1 人あたり派遣回数 1 回まで

(2) 対象者

- ① 求職者
都内ものづくり産業企業への正社員就労を希望する者
- ② 企業
人手不足に悩むものづくり産業業界の事業者

(3) 規模

派遣者数 100 人／年

IV ソーシャルファーム支援事業の推進

「ソーシャルファーム」は、障害者をはじめ就労に困難を抱える方を相当数雇用しながら自律的な経済活動を行う社会的企業であり、欧州や韓国など諸外国で普及している。東京都は、就労に困難を抱える方が活躍する新たな枠組みとして「ソーシャルファーム」を普及・根付かせていくことを目的の1つとして「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」を制定した（令和元年12月）。

財団は、ソーシャルファーム支援窓口を運営し、創設を目指す事業者等への相談対応を行うとともに、説明会を実施する他、就労支援機関などを対象に見学会やマッチング会を実施し、ソーシャルファームの普及啓発を図る。また、東京都の認証を受けたソーシャルファーム（予備認証を含む。）に対し、創設及び運営費の一部助成、経営面や雇用面のコンサルティング等の支援を行う。

さらに、令和7年度からは、東京都の認証を受けたソーシャルファームの自律的経営への移行を促進するため、「インクルーシブ経営サポートチーム」を設け、経営や雇用に関する課題の解決に向けて伴走型支援を実施する。

1 ソーシャルファーム支援事業（令和2～10年度、都出えんによる基金事業）

（1）ソーシャルファーム支援事業

東京都の認証を受けたソーシャルファームに対し、創設及び運営に係る費用の一部を助成する（15社程度）。

（2）ソーシャルファーム支援センター

- ① ソーシャルファーム支援窓口を運営し、創設を目指す事業者等への相談対応の他、説明会を実施する。
- ② 就労支援機関等を対象とした見学会や、マッチング会等を実施する。
- ③ 東京都の認証を受けたソーシャルファームに対し、経営面や雇用面のコンサルティングの他、ビジネスマッチングによる販路開拓支援を実施する。

2 ソーシャルファームへのインクルーシブ経営支援事業（新規）

（令和7～9年度、都出えんによる基金事業）

（1）インクルーシブ経営サポートチームによる支援

東京都の認証（予備認証を含む。）を受けたソーシャルファームに対し、経営、労務管理、就労困難者支援の各部門の専門家等で構成された「インクルーシブ経営サポートチーム」が下記の支援を実施する。

- ① 自律的経営に向けた取組等の助言
- ② 就労困難者等の雇用管理に関する助言
- ③ 就労困難者の採用・定着に向けた助言 等

（2）メンターによる支援

認証事業所の中から企業メンターを発掘し、「インクルーシブ経営サポートチーム」とともに、助言等を実施する。

V ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する事業の推進

現在、高年齢者が活躍できる多様な機会の創出が求められているなか、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少等により、中小企業を中心に労働力不足が深刻さを増している。

このため、ミドルシニア就業のプラットフォームを形成し、ミドルシニアのキャリアシフトと人手不足の解決を促進するため、ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する拠点としてプラチナ・キャリアセンターを設置した。

高年齢者が新たな職場においていきいきと働くことができるように高年齢者の就業を後押しするとともに、企業における高年齢者の活用を促進するため、ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する事業として以下の事業を展開する。

1 新たな時代のニーズに対応するためのシニアの再活躍応援講座

(拡充・都委託事業)

中小企業に再就職するシニアの職場適応や定着につなげるため、50歳以上を対象に短期集中型の講座によりマインドチェンジを図り、シニア人材の能力発揮・活躍を促進する(6回、各回35人程度)。

2 東京キャリア・トライアル65(都委託事業)

働く高年齢者の活躍の場を広げるため、高年齢者は派遣労働者として就業することで、働くスキルを身に付けるとともに経験の幅を広げ、企業は高年齢者を活用するノウハウを取得する。

(1) 労働者派遣

65歳以上の高年齢者を対象に、企業に短期間の派遣就業を行う(500人)。

受入企業には、高年齢者の派遣就業に向けた支援を行う(500社程度)。

(2) 事前研修

派遣就業前の高年齢者に、事前研修を実施(24回)。

3 企業向けシニア雇用促進事業(都委託事業)

企業の高年齢者雇用の理解促進と高年齢者の受入れ準備の支援を行い、高年齢者を雇用する企業の拡充及び高年齢者の就業の促進を図る。

(1) シニア雇用促進セミナー

シニア人材の活用方法や配慮事項、シニア雇用のポイントを提供するセミナーを実施する(3回、各回50人)。

(2) シニア雇用に関するコンサルタント派遣

専門家を派遣し、シニア人材の受入準備から採用・定着まで、企業のニーズに応じた支援を行う（150社、1社あたり上限3回）。

4 東京セカンドキャリア塾（拡充・都委託事業）

高年齢者が、今後のセカンドキャリアに必要な知識等を得て、再就職や多様な働き方ができるよう支援する。

(1) 65歳以上対象コース

就職に必要な知識等を学べる長期のセミナーを実施（180人）。

(2) シニア予備群向けコース（対象：50歳以上65歳未満）

セカンドキャリアに向けて再就職や多様な働き方について考えるセミナーを実施（210人）。

(3) 企業・中高年向けオンライン講座

シニアのキャリアデザインの方法や多様な働き方について学べるオンラインの講座を実施。

① 企業向けコース（300人）

② 中高年向けコース（対象：50歳以上65歳未満）（600人）

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

I 雇用・就業に関する調査・研究、 情報の収集・提供及び普及啓発（再掲）

財団では、シルバー人材センター事業や障害者就業支援事業、東京都しごとセンター事業、雇用環境整備事業、ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する事業等を実施し、都民の雇用・就業促進に取り組んでいる。

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

1 調査研究

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

2 普及啓発活動

（1）広報・普及啓発

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

（2）情報提供

事業計画や収支予算書等を作成するとともに、事業実績の公表など、公益法人として公開すべき情報の提供を行う。

Ⅱ 雇用環境整備事業の推進

労働力人口の減少や少子高齢化を背景とする中小企業の慢性的な人手不足は、深刻さを増している。また、世界情勢等の影響により、社会や経済のあり方が一変する中、産業の基盤である中小企業においては、競争力強化に向けた課題への対応や生産性向上に向けて、人材確保が重要課題となっている。そのため、企業では、職場環境の改善や賃金の引上げなどの従業員のエンゲージメント向上、人材育成としてのリスキリング等が不可欠となっている。

また、生産年齢人口が減少していく中で、女性の採用・職域拡大、就業継続に向けた取組はもちろんのこと、男性の育児参加についても加速していくことが期待される。

さらに、テレワークやサテライトオフィスは、働きやすい職場環境として継続して推進され、定着していくことが望まれる。

それに加えて、カスタマーハラスメントが増加する中、個社での防止対策は困難を伴うものであり、カスタマーハラスメント防止に向けた支援が急務の課題である。

このような状況を踏まえ、都内企業が抱える人材の採用及び定着・育成、雇用環境の整備などに関する様々な課題の解決に向けた事業主支援の取組を通じ、東京の経済の維持・発展とともに、働く意欲を持つ誰もが能力を発揮し、安心して働き続けられる社会の構築を目指す。

事業計画

1 人材の確保・育成

少子高齢化を要因とする生産年齢人口の減少が長期的に進んでいく中、中小企業の人材確保とそれに続く人材育成は、大きな課題である。

そこで、中小企業における人材の採用や定着、育成等を支援するために、財団内に相談窓口を設置し、中小企業等の人材確保に関する相談に対応する。また、セミナーを通じ、中小企業等の採用力向上及び女性・高齢者等多様な人材活用の推進やスタートアップ企業の人材課題解決に向けた支援を行う。

一方、個々の企業では解決しがたい業界共通の課題について、団体を通じた採用支援や定着支援を行い、企業の採用力・人材育成力を強化するとともに、団体や業界のより一層の発展や魅力発信に繋げていく。また、中小企業がDXの加速やビジネスモデルの変化に対応し持続的に成長するために、企業における従業員の多様なスキルアップ（リスキリング）に向けた支援を行い、職業能力の開発・向上を促進する。

(1) 業界別人材確保オーダーメイド型支援事業

(令和4～7年度、都出えんによる基金事業)

① オーダーメイド型支援

令和6年度末をもって終了した取組の成果を広く波及させるため、作成した好事例集をホームページに掲載する。

※業界団体の要望や人材確保の課題に沿って、セミナーや個社別コンサルティング等を組み合わせたオーダーメイド型の支援を実施（令和4～5年度：6団体、令和5～6年度：10団体）。

② 団体独自取組支援

令和6年度末までの実績報告に対する審査・支給事務を行う。

※業界団体はその構成員である中小企業に対し、自主的に実施する人材確保の取組（資格取得支援、業界PR等）に要する経費を補助（令和4～5年度：7団体、令和5～6年度：2団体 補助上限30,000千円 補助率1/2）。

(2) 業界別人材確保強化事業（令和6～9年度、都出えんによる基金事業）

中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援メニューを業界団体のニーズに応じて、カスタマイズして提供する。また、業界団体自らが自主的に実施する中小企業等の人材確保に向けた取組に対して支援を実施することで業界内への波及を図る。

① カスタマイズ支援

各業界における人材確保に向け、セミナーやコンサルティング等の支援メニューを団体のニーズに応じてカスタマイズして支援する（令和6～7年度：17団体、令和7～8年度：15団体程度）。

② 団体独自取組支援

業界団体はその構成員である中小企業に対し、自主的に実施する人材確保の取組（資格取得支援、業界PR等）に要する経費を補助する（令和6～7年度：5団体、

令和7～8年度：15団体程度、補助上限30,000千円※特例（介護、建設、運輸）の場合、補助上限50,000千円 補助率1／2 15団体のうち5団体程度）。

（3）業界別人材確保強化緊急支援事業

（令和5～8年度、都出えんによる基金事業）

「2024年問題」の対策を目的に、業界団体がその構成員である中小企業に対し、自主的に実施する人材確保の取組（資格取得支援、業界PR等）に要する経費を補助する（令和6～7年度：3団体、補助上限50,000千円 補助率1／2）。

（4）中小企業人材確保総合サポート事業

（拡充・令和3～7年度、都出えんによる基金事業）

採用活動や人材活用等に悩みを抱える都内中小企業等に対して財団内に「人材確保相談窓口」、「専門・中核人材専門相談窓口」及び「副業・兼業人材専門相談窓口」を設置し、人材確保に関する相談に対応するとともに、企業のニーズに応じた専門相談を実施する。

また、各種セミナー及び専門家派遣によるコンサルティングを通じて、中小企業等の採用活動や人材活用を支援するとともに、人材に関する課題を抱える企業へ往訪し、課題を詳細に整理した上で、本事業を始めとした、課題解決に資する支援事業の利用を促進する。

さらに、専門家派遣によるコンサルティング支援を実施した企業等を対象に、マッチング促進のため、ツアー型マッチング支援を実施する。

また、雇用情勢や社会状況の変化に対応した人材マネジメントの取組や中長期的視点に立った人材戦略の構築を支援する。

① 人材確保相談窓口

企業の求人活動、採用支援等に精通した専門相談員を配置し、採用に悩みを抱える中小企業等の相談に対応する。

② 専門・中核人材専門相談窓口及び副業・兼業人材専門相談窓口

専門スキルを持った人材・企業活動の中核となる人材の確保に悩む企業や、副業・兼業人材の活用を検討する中小企業等の相談に専門の相談員が対応する。

③ 人材確保セミナー

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

④ 多様な人材活用セミナー

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

⑤ 副業・兼業人材活用セミナー

自社の従業員の副業・兼業の承認や副業・兼業人材の受入れ・活用等に関するセミナーを実施する（年2回、80社）。

⑥ スタートアップ企業向け人材確保課題解決セミナー

スタートアップ企業の人材課題解決に資するセミナーを実施する（年1回、20社）。

⑦ 人材確保好事例セミナー

業界別人材確保強化事業等と連携し、中小企業等へ波及効果をもたらす取組の紹介を行うセミナーを実施する（年1回、20社）。

⑧ 専門家派遣によるコンサルティング

ア 採用活動や人材活用等に悩みを抱える中小企業等に対し、専門家を派遣し、企業の採用力向上に向けたコンサルティングを実施する（年330社程度）。

イ コンサルティングにより、応募しやすいように仕立てた求人他、コンサルティングを通じて求人内容を改善した求人をハローワーク等に提出し、マッチング支援につなげる。

ウ 「女性活用アドバイザー」、「副業・兼業人材活用アドバイザー」、「専門・中核人材採用アドバイザー」を設置し、企業の抱える課題やニーズに応じた支援を実施する。

⑨ ツアー型マッチング支援（新規）

専門家派遣によるコンサルティング支援を実施した企業等を対象に、マッチング促進のため、企業説明や見学、面接等を組み合わせたイベントを独自で開催できるよう体制整備等の支援を行う（年60社程度）。

⑩ 好事例集の作成

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

⑪ 人材確保に向けた人材戦略の構築

採用、定着、能力開発等多岐にわたり、人材面の課題を抱える中小企業等に対して、中長期的視点にたった人材戦略の構築や人材マネジメントの取組を支援する。

ア 経営者向けセミナー（年3回（4日間／回）、30社／回）

イ 人材戦略構築コンサルティング支援（年30社）

⑫ 人材課題解決に資する支援事業の利用促進に向けた支援

人材に関する課題を抱える企業へ往訪し、課題を詳細に整理した上で、本事業を始めとした課題解決に資する支援事業の利用を促進する。

（5）DX・GX時代を担う専門・中核人材戦略センター事業

（令和5～7年度、都出えんによる基金事業）

DX・GXの推進をはじめ、事業分野の拡大、販路拡大、生産性向上等の経営課題の解決に資する人材を必要とする中小企業等の支援拠点として「専門・中核人材戦略センター」を設置し、人材戦略マネージャーによる訪問提案型の支援を行う。

① 専門・中核人材戦略センター

ア 相談窓口

中小企業等に対して、専門・中核人材等の確保・活用に関する相談への対応や情報提供を幅広く行う。

イ 人材戦略マネージャーによる企業訪問

中小企業等を訪問し、経営課題を把握・整理した上で、課題解決に必要な人材を明確にし、人材ニーズ連絡票の作成を支援する（540回／年）。

ウ 連携人材サービス事業者と連携したマッチング支援

人材戦略マネージャーによる企業訪問により作成した人材ニーズ連絡票を連携人材サービス事業者に情報提供し、マッチングを支援する。

② 普及啓発・交流会等

ア 啓発セミナー

中小企業等の課題解決のために必要な専門・中核人材の確保・活用に関するセミナーを開催する（4回／年）。

イ 大企業等の専門人材と中小企業等との交流会

大企業等の専門・中核人材と中小企業等との交流会を開催する（2回／年）。

③ 人材確保に要する費用の一部助成

中小企業等の人材確保に必要な人材紹介手数料等の一部を助成する（60件／年）。

フルタイム：助成率 1／2（上限 100万円）

副業・兼業：助成率 2／3（上限 50万円）

（6）中小企業人材確保のための奨学金返還支援事業

（令和3～12年度、都出えんによる基金事業）

都内の建設業やIT業界等の中小企業においては、若手技術者の不足が慢性的かつ深刻な問題となっている。

一方、学生の二人に一人が奨学金を利用しており、返還に不安を感じることなく安定した職に就くことを希望する学生が多い。

こうした状況を踏まえ、将来、企業の中核を担う若手技術者の採用を予定している都内中小企業等に、奨学金の貸与を受けている大学生等が就職し、継続して勤務をしている場合に、東京都と採用を行った中小企業等とで出えんした基金により、奨学金返還費用相当額の一部（又は全部）を助成してサポートすることで、中小企業等における若手技術者の確保と定着を支援する。

① 概要

対象職種において採用を予定している対象業種の中小企業等の登録を募り、奨学金を利用して大学生等に向けて、企業の採用情報等について、専用ウェブサイトを通じて発信する。

また、助成対象者となる大学生等が登録企業に技術者として就職し、1年以上勤務を継続している場合、最大3年間、奨学金返還費用相当額の一部（又は全部）を助成する。助成金は財団に設置する基金から奨学金貸与団体に対して支出する。

② 支援対象者

ア 中小企業等

建設・IT・ものづくり業界の対象業種に該当し、かつ、技術者として大学生等若手人材の採用を予定している都内の中小企業等

イ 大学生等

奨学金を利用して大学生等

③ 規模

奨学金を利用している大学生等 200人／年

④ 助成額

以下のア～ウから中小企業等が選択し、財団と中小企業等で1／2ずつ負担する。

ア 1年間10万円（3年間 計30万円）

イ 1年間24万円（3年間 計72万円）

ウ 1年間50万円（3年間 計150万円）

(7) ES（社員満足度）向上による若手人材確保・定着事業

（令和5～10年度、都出えんによる基金事業）

※支援対象の新規採扱は令和7年度まで

若手人材の確保・定着につなげられるよう、社員満足度の向上を目指す中小企業を対象に、専門家派遣及び助成金により支援する（60社／年）。

(8) 中小企業人材スキルアップ支援事業

（令和5～8年度、都出えんによる基金事業）

中小企業等が従業員に対して実施する、集合やeラーニング等による職業訓練の取組を支援することにより、企業等における従業員の職業能力の開発及び向上を促進する。（1,600件／年）

① 事業内スキルアップ助成金

自社内で実施するOFF-JTの経費を助成する。

② 事業外スキルアップ助成金

教育機関が実施する訓練の経費を助成する。

③ DXリスキリング助成金

教育機関が提供するDX関連の訓練の経費を助成する。

(9) 育業中スキルアップ支援事業

（令和5～7年度、都出えんによる基金事業）

育業中のスキルアップを希望する従業員を支援する企業等に対し、受講料等の一部を助成することにより、育業のため、長期で職場を離れることで生じる「キャリアブランク」に対する不安を和らげ、育業を後押しする（10社／年）。

(10) リスキリング・キャリアデザイン応援事業（新規）

（新規・令和7年～9年度、都出えんによる基金事業）

従業員のリスキリングやキャリアデザインを支援するための社内制度整備に取り組む都内中小企業等に専門家派遣や奨励金の支給を行い、企業の労働生産性の向上と誰もが希望に応じて学び直すことができる職場環境づくりを後押しする。（100社／年）

2 雇用環境の整備等

少子高齢化にともなう生産年齢人口の減少とともに、テレワーク等の働くスタイルの多様化等、企業が直面する課題や変化が複雑化している。企業がこれらの課題や変化に対応するためには、従業員のエンゲージメントや満足度向上を実現する職場環境づくりが不可欠であり、労働生産性向上の観点からも重要である。

また、個々の企業において、人材の採用や定着、育成を促進するためには、個々人の働く意欲に応え、その能力を十分に発揮・活躍できる職場環境や様々なライフイベントに対応できる仕事と生活の調和のとれた働き方の実現が不可欠である。そのためには、女性職員の処遇向上や賃金の引き上げ等、女性活躍推進に向けた雇用環境の整備や「年収の壁」を解消する取組の進展が期待されている。さらに、ライフイベントに対応した就業継続を促進するため、育業の実施や介護休業取得等の環境整備の促進が一層、重要になっている。

このような状況を踏まえ、従業員のエンゲージメントや満足度向上を実現する職場環境づくり、育業の推進、テレワークの一層の定着促進等、雇用環境に関する課題解決に向けて、事業主への多様な支援を実施する。

さらに、「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」を踏まえ、職場におけるカスタマーハラスメント防止対策を推進する。

(1) エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業

(令和4～7年度、都出えんによる基金事業)

職場環境の改善や人材育成、結婚から子育てまでのライフステージの支援、賃金の引上げなどの従業員のエンゲージメント向上に取り組む中小企業に対し、令和6年度までの申請分について、継続して専門家の派遣と奨励金（「魅力ある職場づくり推進奨励金」）の支給を行う。※募集は令和6年度で終了

(2) 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業

(新規・令和7～9年度、都出えんによる基金事業)

従業員の「手取り時間」の創出に向けた取組やライフステージの支援・エンゲージメント向上に向けた取組、賃金の引上げの取組を支援するため、専門家の派遣と奨励金の支給を行う（1,400社/年）。

(3) テレワークトータルサポート事業

(新規・令和7～令和9年度、都出えんによる基金事業)

テレワークの導入・定着・促進を図るため、東京都が実施するコンサルティングを利用した都内企業等に対し、テレワーク機器及びツール導入経費等のテレワーク環境整備に係る経費を助成する。あわせて、改正育児・介護休業法への対応などの取組を行った企業等に加算して助成する（1,000社/年）。

(4) テレワーク促進事業（平成28～令和8年度、都出えんによる基金事業）

令和6年度までの申請分について、継続して審査等を実施し、新型コロナウイルス

感染症の拡大防止策として導入が進んだテレワークの促進と定着に向け、都内中堅・中小企業等に対し、テレワーク機器導入・拡大にかかる経費を助成する。※募集は令和6年度で終了

(5) テレワーク導入ハンズオン支援事業

(令和4～8年度、都出えんによる基金事業)

東京都が実施するテレワーク導入ハンズオン支援コンサルティングを終了したテレワーク導入が難しい業種の都内中堅・中小企業等の令和6年度までの助成金申請分について、審査を継続実施し、テレワーク導入に係る経費を助成する。※募集は令和6年度で終了

(6) 育児・介護との両立のためのテレワーク導入促進事業

(令和6～8年度、都出えんによる基金事業)

令和6年度の申請分について、継続して審査等を実施し、育児・介護と仕事の両立支援を契機としたテレワークの導入を促進し、導入率アップを図るため、テレワーク環境構築費や就業規則の見直しなどに係る経費を助成する。 ※募集は令和6年度で終了

(7) テレワーク定着への課題解決アドバンス事業

(旧称：テレワーク定着促進フォローアップ事業)

(令和5～8年度、都出えんによる基金事業)

令和6年度までの申請分について、継続して審査等を実施し、テレワーク運用上の課題に対応できず定着が難しい都内中堅・中小企業等に対し、テレワーク定着における課題解決のために導入するツール等の導入経費を助成する。 ※募集は令和6年度で終了

(8) テレワークとオフィス勤務のベストバランス推進事業

(旧称：テレワーク定着強化事業)

(拡充・令和6～8年度、都出えんによる基金事業)

社内PTを設置し、都が示すテレワークに係る各種の課題（社内コミュニケーション、人事評価制度、社員間における不公平感、勤務時間管理方法等）に関して課題調査・検証・試行を行い、「テレワークルール（我が社のベストバランス）」等を定めた企業に、奨励金を支給する（1,000社/年）。

(9) 小規模テレワークコーナー設置促進事業

(令和3～7年度、都出えんによる基金事業)

令和6年度までの申請分について、継続して審査等を実施し、店舗・商業施設や日常生活の身近な施設への共用型テレワークコーナーの設置や、自社やグループ会社の従業員を対象に、社内の空きスペース等をサテライトオフィスとして活用できるテレワークコーナーを設置する等、自宅以外の場所でのテレワーク環境の整備促進を図る

都内中堅・中小企業等に対し、設置費用を助成する。※募集は令和6年度で終了

(10) A B Wオフィス促進事業

(新規・令和7年度～9年度、都出えんによる基金事業)

出社とテレワークの双方の利点を活かし、仕事の内容や目的に合わせ、社内外問わず従業員自らがふさわしい場所や時間を選んで生産性の高い仕事が可能となるA B W (A c t i v i t y B a s e d W o r k i n g) の導入を目指す都内中小企業等に対し、専門家等による導入支援を行うとともに、オフィス整備に係る改修費の一部を助成する。(5社/年)。

(11) サテライトオフィス設置等補助事業

(令和4～9年度、都出えんによる基金事業)

令和6年度までの申請分について、継続して審査等を実施し、テレワークの一形態であるサテライトオフィスを設置する民間事業者等を対象に補助事業を実施することで、サテライトオフィスの整備を促進する。※募集は令和6年度で終了

(12) サードプレイス活用促進事業(旧称: サテライトオフィス勤務応援事業)

(拡充・令和6～8年度、都出えんによる基金事業)

テレワークの更なる促進を図るため、オフィスでも自宅でもないサードプレイスとしての機能に着目し、サテライトオフィス勤務およびワーケーション勤務を導入する企業に対し支援を行う。

① サテライトオフィス勤務導入奨励金

都内企業等がサテライトオフィス勤務を可能とする規定を整備し、従業員に利用させた場合に、奨励金を支給する(300件/年)。

② ワーケーション勤務導入奨励金

都内企業等がワーケーション勤務を可能とする規定を整備し、従業員に利用させた場合に、奨励金を支給する(100件/年)。

(13) シェアオフィス運営事業(令和4～8年度、都補助事業)

導入が進んだテレワークを後戻りさせることなく定着させるため、都の施設において「T O K Y Oシェアオフィス墨田」を運営し、テレワークによる従業員の柔軟な働き方の実現につなげていく。

① 企画検討・調査等

企業や従業員に対する調査等を通じてサテライトオフィスの利用促進に向けた企画検討を行う。

② シェアオフィスの管理運営

T O K Y Oシェアオフィス墨田を運営し、テレワークによる柔軟な働き方の実現につなげる。

【施設名称】

T O K Y Oシェアオフィス墨田

【場 所】

墨田区本所 3 - 1 5 - 5 鉄筋コンクリート地上 3 階

【建物延床面積】

760 m²程度

(14) 働く女性応援事業（平成 28～令和 9 年度、都出えんによる基金事業）

女性が働きやすい職場づくりを行い、人材の確保・定着を図っていく必要があることから、都内中小企業等に女性の採用・職域拡大に向けた設備等（トイレ、ロッカー等）の整備にかかる経費を助成することで、職場環境の整備を支援する（30 社／年）。

(15) 女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業

（令和 6～7 年度、都出えんによる基金事業）

行動計画及び男女間賃金格差を公表し、働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む都内中小企業等に奨励金を支給することで、女性従業員の処遇の向上や賃金の引上げを後押しする。 ※募集は令和 6 年度で終了

(16) 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業

（新規・令和 7 年度～9 年度、都出えんによる基金事業）

行動計画及び男女間賃金格差を公表し、その是正に向け、短時間勤務者から管理職を登用するなど、女性活躍の基盤づくりに計画的・戦略的に取り組む中小企業へ奨励金を支給することで、女性従業員の処遇の向上や賃金の引上げを後押しする（500 社／年）。

(17) 働くパパママ育業応援事業・介護休業取得応援事業

（平成 30～令和 8 年度、都出えんによる基金事業）

女性従業員が育業し、原職等に職場復帰するとともに、就業継続しやすい職場環境整備をした企業や、男性従業員が育業した企業を奨励することで、女性の就業継続や男性の育業を促進する「働くパパママ育業応援事業」、従業員が介護休業等を取得し、原職等に職場復帰するとともに、就業継続しやすい職場環境整備をした企業を奨励することで、従業員の介護休業取得と職場環境整備を促進する「介護休業取得応援事業」を実施する（1,730 社／年）。

① 働くパパママ育業応援奨励金 働くママコース NEXT

女性従業員が合計 1 年以上の育業を行い、原職等に職場復帰するとともに、就業規則等で法定を上回る育業期間等の規定を新たに整備した中小企業等に対し定額を支給する。また、育業を支える周囲の職員を支援する取組を実施した場合には、最大 50 万円を加算する。

② 働くパパママ育業応援奨励金 パパと協力！ママコース

女性従業員が合計 6 か月以上 1 年未満の育業を行い、原職等に職場復帰するとともに、育業計画書（パートナーは合計 30 日以上）を作成した中小企業等に定額を支給する。

③ 働くパパママ育業応援奨励金 働くパパコース NEXT

男性従業員が合計 15 日以上の子育業を行い、原職等に職場復帰するとともに、育業しやすい職場環境を整備した中小企業等に育業日数に応じて支給する。また、育業を支える周囲の職員を支援する取組等を実施した場合には最大 50 万円、法定以上の育業しやすい職場環境づくりの取組を行った場合に最大 40 万円を加算する。

④ 働くパパママ育業応援奨励金 もっとパパコース

複数の男性従業員が合計 30 日以上の子育業を行い、原職等に職場復帰するとともに、継続的に育業しやすい法定上の職場環境整備を 2 つ以上実施した企業等に育業した人数に応じて支給する。

⑤ 介護休業取得応援奨励金

従業員が合計 15 日以上の子育業等取得し、原職等に職場復帰するとともに、就業規則等で法定を上回る介護休業期間等の規定を新たに整備した中小企業等に対して、介護休業等の期間に応じて支給する。また、介護休業を支える周囲の職員を支援する取組を実施した場合には、最大 50 万円を加算する。

(18) 雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業

(令和 6～7 年度、都出えんによる基金事業)

いわゆる「年収の壁」の原因の一つとなっている、「配偶者の収入要件がある扶養手当」について見直しを行った都内中小企業等に対し奨励金を支給することで、働く意欲のある女性とその能力を十分に発揮できる環境を整備していく。

※募集は令和 6 年度で終了

(19) 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業

(新規・令和 7～9 年度、都出えんによる基金事業)

女性社員のキャリア自律と人材確保に向け、配偶者手当の見直しや社会保険に加入した非正規雇用者向けの手当等の新設、「年収の壁」に伴う現場の問題解決に取り組む都内中小企業等に奨励金を支給する（配偶者手当見直しコース 900 社、社会保険加入促進コース 3,000 社を 3 か年かけて支援）。

(20) カスタマーハラスメント防止対策推進事業

(新規・令和 7～9 年度、都出えんによる基金事業)

近年、カスタマーハラスメントが増加する中、東京都では、「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」を制定した（令和 7 年 4 月 1 日施行）。

条例で規定する事業者の措置等を速やかに都内中小企業等へ浸透させるため、条例による取組に加え、実践的なカスタマーハラスメント防止対策を行った企業等に対し、奨励金を支給する（10,000 社を 3 か年かけて支援）。

(21) 暑さに配慮した職場環境づくり支援事業

(新規・令和7～9年度、都出えんによる基金事業)

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う都内小規模企業等に対し、予防対策に資すると認められる物品等の導入に係る奨励金を支給することで、暑さに配慮した職場環境づくりの取組を支援する。

(規模：1,000社)

【公4：高年齢者等が蓄積した多様な能力・経験を、企業間の人的資源の移動等を通じて社会の中で活用することを促進す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（再掲）

財団では、シルバー人材センター事業や障害者就業支援事業、東京都しごとセンター事業、雇用環境整備事業、ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する事業等を実施し、都民の雇用・就業促進に取り組んでいる。

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

1 調査研究

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

2 普及啓発活動

(1) 広報・普及啓発

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

(2) 情報提供

事業計画や収支予算書等を作成するとともに、事業実績の公表など、公益法人として公開すべき情報の提供を行う。

Ⅱ ミドルシニアの多様な働き方の促進に向けた人材交流支援等に関する事業の推進

現在、高年齢者が活躍できる多様な機会の創出が求められているなか、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少等により、中小企業を中心に労働力不足が深刻さを増しており、求職者や企業への個別の支援に留まらず、マクロな視点から労働力の移動を促すことが重要となる。

このため、企業間の人的資源の移動等を通じて高年齢者等が蓄積した多様な能力・経験を社会の中で活用することを促進するプラットフォームとして、プラチナ・キャリアセンターを運営し、以下の事業を推進する。

また、企業におけるミドルシニア人材のプラットフォームづくりを財団と企業等が深く連携をしながら推進していくため、賛助会員制度を運営する。

1 プラチナ・キャリアセンターの運営（都補助事業）

ミドルシニア就業のプラットフォームを形成し、ミドルシニアのキャリアシフトと人手不足の解決を促進するため、企業や高年齢者等に対する相談対応や講座・交流会等を行う拠点を運営する。

2 50歳以上の副業支援事業（拡充・都補助事業）

経験豊富な50歳以上のミドルシニア人材が、企業に籍を置きつつ、副業・兼業など新たな形態の働き方を通じて自らのスキルを活かせるよう、ミドルシニア人材と人材不足の中小企業等、それぞれに対し、講座や交流会等を開催し、ミドルシニア人材の活用を後押しする。

（1）中小企業等に向けた支援

ミドルシニアの活用に向けた企業のマインドセット、副業・兼業人材活用のノウハウ、好事例等の紹介等のセミナーを実施する（年4回）。

また、社内体制整備や就労開始後のフォロー等相談体制を構築する。

（2）ミドルシニア人材に向けた支援

企業に籍を置くミドルシニアを対象に、キャリアの棚卸し、PRシートの作成、コミュニケーション術・マインドセット等新たな形態の働き方による自らのスキルを活かすための必要な情報を提供する。（年4回）。

また、就労開始後のフォロー、税務法務等に関する相談体制を構築する。

（3）交流イベント・マッチング面談の開催

人材不足に悩む中小企業等と新たな形態の働き方を希望するミドルシニア人材との交流イベント・マッチング面談を実施する（年6回）。

(4) 好事例集の作成

新しい形態の働き方の普及啓発・浸透を図るため事例集（中小企業等向け・ミドルシニア人材向けの2種類）を作成し、配布及びWEBで情報提供する。

(5) 中小企業等及びミドルシニア人材向けミニセミナー

人材不足に悩む中小企業等とミドルシニア人材に対し、副業のメリット、DX、人生100年時代のライフプラン・マネープラン等のミニセミナーを実施する（年30回以上）。

3 50歳以上の転職支援事業（都補助事業）

経験豊富なミドルシニア人材が、セカンドキャリアにおいて、技術者等の人材不足に悩む中小企業等で即戦力として活躍することができるよう、ミドルシニア人材と中小企業等、それぞれに対し、キャリアシフトのきっかけとなる講座や交流会等を開催し、ミドルシニア人材の活用を後押しする。

(1) 中小企業等に向けた支援

- ① ミドルシニア人材が活躍する職場の秘訣や企業及び本人の体験談等のミドルシニア人材活用セミナーを実施する（年4回）。
- ② 個別支援
ミドルシニア人材の受け入れ環境整備等に係るコンサルティング等を実施する。

(2) ミドルシニア人材に向けた支援

- ① ミドルシニア人材のキャリアシフトに向け、キャリアの棚卸しや深掘り、中小企業への転職事情等短期集中型講座を実施する。年4回
- ② 個別支援
キャリアの棚卸支援やマネープランに関する相談・アドバイス等の個別支援を実施する。

(3) 交流会・合同就職面接会の開催

ミドルシニア人材と、ITエンジニア等の人材確保に課題を持つ中小企業等が出会う場を提供する。

エンジニア等のミドルシニア人材は自己の価値を実感し、中小企業等はミドルシニアエンジニア等活用の可能性をより明確に認識できる機会とし、その後の採用に繋げていく（年6回）。

【収 1 : 損害保険の代理業】

シルバー人材センター及び会員等に係る損害保険代理業

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

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

また、代理店手数料収入を活用した公益目的事業等も実施する。

1 損害保険代理業の実施

(1) 取扱保険

① シルバー総合保険

シルバー人材センター団体傷害保険、シルバー人材センター総合賠償責任保険

② その他の損害保険

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

(2) 主な業務

損害保険代理店として、以下の業務を行う。

- ① 保険契約の締結（加入手続き）、保険料の領収・保管・精算
- ② 保険契約の維持・管理
- ③ 事故報告の受付及び保険会社への通知、保険金請求手続きに係る支援
- ④ 事故相談、賠償事故の解決支援、照会・苦情への対応、保険相談及び提案

(3) 主な取組

令和7年度の主な取組として、以下を行う。

- ① 効率的・効果的なシルバー総合保険制度に向けた検討
- ② 自転車保険「サイクル安心保険」の普及啓発
- ③ シルバー人材センター事務局職員の保険制度理解促進及び保険事故対応力向上
- ④ きめ細やかで迅速な事故対応相談と解決支援

2 代理店手数料収入を活用した事業の実施

(1) 安全就業の推進に向けた支援

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

① シルバー人材センター向け安全就業研修

保険担当者研修会、保険事故対応力向上研修会、保険実務研修など各種研修を実施する。

② ブロック研修

安全就業研修会をブロック単位に行う。

安全就業推進、事故防止に資する内容とし講師を派遣する。

③ 個別センター研修に対する支援

シルバー人材センターからの要請に基づいて、研修等に講師を派遣する。

損害保険の理解促進、事故対応能力向上などの支援を行う。

④ 事故防止に資する安全教育教材・健康増進ツールなどを提供する。

(2) 個別安全就業対策

重篤・重大事故に関して、シルバー人材センター課と連携してリスクアセスメントの実施及び現地事故調査等を行い、安全就業に向けた具体策を検討し、安全対策を講じる。

(3) シルバー総合保険に関する周知

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

(4) 事故対応等に関する法律相談

事故対応等について弁護士による専門相談を実施する。

【他 1 : 中小企業従業員融資における利子補給の支払に関する事業】

中小企業従業員融資における利子補給支払事業

(令和 2～11 年度、都出えんによる基金事業)

都内在住又は在勤の中小企業従業員等を対象とする東京都の生活資金融資制度において、新型コロナウイルス感染症の影響に対する緊急対策として、中小企業従業員等の雇用と生活の安定に向け、利子補給の支払を実施する。これに伴い、財団から金融機関に対して利子相当分を支出する(金融機関における融資申込受付は令和 5 年11月末で終了)。

【財団の管理運営】

当財団は、日々刻々と変化する雇用情勢や外部環境の変化に的確かつ柔軟に対応するため、管理運営体制を整備してきた。求職者や企業のニーズを把握し、現場での支援から施策の企画立案まで幅広く対応した雇用就業の専門組織として公的役割を担うべく、一層の組織の成長及び人材の育成を目指す。

また、当財団は、平成28年度から10年間に渡り、東京都しごとセンターの指定管理者に指定されていることを踏まえ、施設の安全及び危機管理を充実させる。コンプライアンスの遵守、個人情報保護や情報セキュリティ対策の徹底に尽力した上で、利用者サービスを一層向上させ、指定管理者としての使命を果たしていく。

1 評議員会・理事会

(1) 評議員会

定款等、評議員会運営規則及び法定事項に基づく定時評議員会を開催する。

(2) 理事会

定款等、理事会運営規則及び法定事項に基づく定時理事会を開催する。

2 職員研修及び人材育成

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

(1) 職層別研修

東京都人材支援事業団が実施する政策連携団体向け研修等を活用し、昇任する職員や各職級の職員に対し必要な研修を受講させる。

(2) 実務研修

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

(3) 課題研修

財団事業を適正に運営していくために求められる知識の習得及び意識の醸成を図るために、悉皆研修を実施する。特に個人情報管理・情報セキュリティ対策については毎年度全職員を対象として実施し、事故防止に向けた職員の意識啓発を徹底

して行う。

(4) 自主研修

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

また、雇用就業施策を推進する組織として、専門性を高め、利用者の方々へのより質の高いサービス提供を実現するため、キャリアコンサルタント資格の取得支援に加え更新に係る費用を新たに支援する。

(5) OJT (On the Job Training)

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

3 職場体験等の受入

(1) 障害者職場体験実習受入

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

(2) 大学生インターンシップ受入

キャリア教育の体験型科目として実施されている東京都立大学の現場体験型しごと研究（実習）の実習先として、大学生の受入れ協力を行う。

4 防災対策

東京都しごとセンターは、消防法第8条第1項に基づき、消防計画を作成し、消防訓練を行う。

なお、東京都しごとセンターは平成28年4月1日から、東京都しごとセンター多摩は令和5年3月31日から、東京都帰宅困難者対策条例第12条に基づき、一時滞在施設に指定されている。

