

団体名	公益財団法人東京しごと財団				
代表者	理事長 中澤 基行			所管局	産業労働局
所在地	東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター			電話番号	03-5211-2310
基本財産 /資本金等	495百万円	都出資等割合 /都持株比率	50.7%	設立 年月日	昭和50年10月25日
設立 目的	働く意欲を持つ都民のために、その経験や能力を生かした雇用・就業を支援するとともに、東京の産業の振興に必要な人材の育成を図り、もって豊かな職業生活の実現と活力ある地域社会づくりに寄与する。				
主 な 事 業	<p>(1) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）」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</p> <p>(2) 雇用・就業に関する相談、講習、能力開発等の事業及び女性・高年齢者・障害者等の就業に関する個別支援事業</p> <p>(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</p> <p>(4) 損害保険の代理業</p> <p>(5) その他、この財団の目的を達成するために必要な事業</p>				
組 織	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	対前年度比
	常勤役員数	1人	1人	1人	100.0%
	常勤職員数	157人	181人	203人	112.2%
	都派遣職員数	25人	26人	29人	111.5%
	都退職者数	2人	1人	0人	0.0%

区分		令和2年度	令和3年度	令和4年度	対前年度 差引増減額	対前年度比 (%)	主な増減理由
正味財産増減	当期経常増減額	11,149	9,864	9,296	568	94.2%	(事業収益) ・シルバー人材センター労働者等派遣事業実施によるシルバー派遣事業収益の増のため ・しごとセンター等受託事業収益及びものづくり産業人材確保支援事業受託収益の増のため (その他収益) ・基金事業収益の増のため (事業費) ・シルバー人材センター労働者等派遣事業、しごとセンター運営費の事業拡大に伴う増のため ・雇用創出・安定化支援事業及びエッセンシャルワーカーに係る緊急人材確保サポート事業における事業費増のため ・ものづくり産業人材確保支援事業、ひとり親向けオンライン訓練・就活支援事業、就職チャレンジ多摩事業等の新規事業開始に伴う増のため
	経常収益	9,237,347	12,638,160	16,345,403	3,707,243	129.3%	
	基本財産運用益	5,014	3,959	961	2,998	24.3%	
	特定資産運用益	808	786	474	312	60.3%	
	事業収益	5,057,615	6,104,939	7,850,561	1,745,622	128.6%	
	その他収益	4,173,909	6,528,476	8,493,407	1,964,931	130.1%	
	経常費用	9,248,496	12,628,296	16,336,107	3,707,811	129.4%	
	事業費	9,225,877	12,606,184	16,313,364	3,707,180	129.4%	
	管理費	22,619	22,113	22,743	630	102.8%	
	当期経常外増減額	0	0	250	250	-	
減	経常外収益	-	-	-	0	-	
	経常外費用	0	0	250	250	-	
算	法人税等	1,710	3,969	2,734	1,235	68.9%	
	当期一般正味財産増減額	12,859	5,895	6,312	417	107.1%	
書	当期指定正味財産増減額	15,363	32	8	24	25.0%	
	正味財産期末残高	523,237	529,164	535,484	6,320	101.2%	
貸借対照表	資産合計	30,085,955	21,173,888	22,995,328	1,821,440	108.6%	(流動資産) ・業界別人材確保オーダーメイド型支援事業、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等の基金事業開始に伴う基金資産増のため (流動負債) ・業界別人材確保オーダーメイド型支援事業、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等の基金事業開始に伴う前受金及び預り交付金増のため (固定負債) ・雇用環境整備課移転に伴う敷金発生による長期預り金増のため
	流動資産	29,016,417	19,965,244	21,645,498	1,680,254	108.4%	
	固定資産	1,069,538	1,208,644	1,349,829	141,185	111.7%	
	基本財産	495,294	495,326	495,334	8	100.0%	
	負債合計	29,562,718	20,644,725	22,459,844	1,815,119	108.8%	
対	流動負債	29,139,202	19,989,604	21,655,531	1,665,927	108.3%	
	固定負債	423,517	655,121	804,313	149,192	122.8%	
表	正味財産合計	523,237	529,164	535,484	6,320	101.2%	
	指定正味財産	495,294	495,326	495,334	8	100.0%	
	一般正味財産	27,942	33,838	40,150	6,312	118.7%	

戦略1 コロナ禍の情勢を踏まえた新たな雇用対策

<p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p>	<p>【目標】コロナ禍等による離職者の再就職を、労働者派遣を活用した雇用創出や新たなマッチング機会の提供等により実現(5,000人) 【目標】業界団体と連携し、人手不足業界への再就職を支援(600人) 【目標】第二の就職氷河期世代を作らないため、学生や若年者への支援を強化(24,000人) 【目標】成長産業であるデジタル業界等への就職支援(3,000人)</p>	<p>実績 (2022年度末時点)及 び要因分析</p>	<p>【目標】労働者派遣のスキームを活用し、派遣就労により3,668人の雇用を創出した。マッチング等によるプログラムを実施し、1,559人が参加した。累計5,687人(2021年度:2,019人・2022年度:3,668人) 【目標】業界団体から成長産業や人手不足分野などを中心に、5つの業界を選定し、計10回の講習を実施し、213人を支援した。累計349人(2021年度:136人・2022年度:213人) 【目標】学生向けオンライン就職支援のさらなる強化や新卒者向け合同就職面接会の拡充等により、若年層の新規登録者7,318人を支援した。累計14,333人(2021年度:7,015人・2022年度:7,318人) 【目標】広報を強化したことにより、デジタル分野の講習に1,122人が参加し、マッチングイベントを3回開催して1,180人が参加した。</p>
-----------------------------------	--	--------------------------------------	--

個別取組事項	到達目標	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
雇用創出・マッチング等による早期再就職支援	目標	・労働者派遣のスキームを活用し、2,500人の雇用を創出 ・マッチング等によるプログラムを実施(28回・1,540人)	・労働者派遣のスキームを活用し、3,668人の雇用を創出し、1,343人が就職(うち正社員就職897人) ・マッチング等(カウンセリング、セミナー、合同就職面接会)によるプログラムを実施(28回・1,559人)し、90人が就職	・コロナ禍からの経済回復に伴い、求職活動の活発化や企業の採用意欲が向上したことにより実績の増加につながった。 ・セミナーやカウンセリングなどの意識啓発に加え、利用者ニーズにあったマッチングを丁寧に行うことで結果につながった。	・利用者ニーズを踏まえた求人開拓への注力や、派遣先企業ごとに求める人物像の丁寧な把握などを行っていく。 ・アドバイザーからの誘引等により参加者確保に努めていく。
業界団体との連携プログラムの実施	目標	・業界団体から要望の多い成長産業や人手不足分野などを中心に5つの業界を選定 ・応募が堅調なITや介護の実施回数を増やし、計12回の講習を実施し、300人を支援 ・より多くの受講者を確保するため、業界団体等と連携し、広報を強化	・5つの業界(IT、介護、メディカル給食、建設、内装仕上げ)を選定 ・10回の講習を実施し、213人を支援、95人が就職 ・周知先を増やし、SNS広報を追加し、ITの応募者数は定員の約3倍	ITは応募が定員を上回る一方で、建設のようなハード系の業界は応募が定員を大幅に下回るなど、業界によって応募状況に差が見られた。	求職者の動向を考慮し、募集期間及び講習時期を見直すとともに、建設系の資格取得試験対策につながるよう講習内容を改善する。あわせて、オンライン広報を充実・強化するとともに、労働局・ハローワーク等関係機関との密接な連携を図り、更なる広報の工夫を行っていく。
オンライン就職支援・各種支援プログラム拡充による支援の展開	目標	学生向けサイトの求人情報の提供を増やす(150件/日から200件/日へ)など、学生向けオンライン就職支援のさらなる強化や新卒者向け合同就職面接会の拡充等により、若年層8,000人以上を支援	学生向けオンライン就職支援のさらなる強化(サイトの求人情報数(226件/日))や新卒者向け合同就職面接会の拡充(2回)等により、若年層の新規登録者7,318人を支援し、3,663人が就職	学生向けオンライン就職支援強化が功を奏し、2021年度に比べて新規登録者が303人増加するなど実績は順調に推移した。(2022年3月末時点新規登録者7,015人)(2023年3月末時点新規登録者7,318人)	オンライン就職支援サイトの充実、学生向け新規プログラムの実施等により、若年層の利用増進を図り、引き続き目標の24,000人の支援に向けて取り組んでいく。
デジタル分野のスキルアップ講習・マッチングイベントの実施	目標	・デジタル分野のスキルアップ講習を実施(1,200人) ・成長産業であるデジタル業界等のマッチングイベントを開催(1,500人)	・デジタル分野のスキルアップ講習を実施(1,122人)し、292人が就職 ・デジタル業界等のマッチングイベントを開催(3回・1,180人)し、53人が就職	デジタル分野のスキルアップ講習は広報効果が広がってきたことにより年度後半に受講者が増加した。また、マッチングイベントに関しては、年度前半はコロナの影響もあり対面イベントへの求職者の動きが鈍かった部分があるが、年度後半に向け事業サイトをリニューアルした効果もあり、参加者が増加した。 なお、申込者数については、いずれも計画数を超える水準となっている。(スキルアップ講習:申込者2,058人、マッチングイベント:申込者2,090人)	引き続き、講座及びマッチングイベントの実施内容を効果的に発信するための広報の工夫を行っていく。

<p>団体自己評価</p>	<p>【目標】 コロナ禍における段階的な行動制限の解除などを後押しに、活発化した求職活動を行う利用者に対し、丁寧なカウンセリングやニーズの把握に努めた。また利用者のニーズにあった求人を獲得し、意欲的な利用者にタイミングよく紹介することを心掛ける等により目標を大きく上回る成果を上げることができた。</p> <p>【目標】 建設業コースは、応募者が定員を下回り、結果として中止となったが、ITコースは約3倍の応募があった。介護コースは8割近い就職率の回もあり、一定の成果を上げることができた。今後は、建設系のコースの時期や内容を改善し、実施につなげたい。</p> <p>【目標】 若年層の新規登録者について、目標には及ばなかったものの、合同就職面接会の拡充などにより、一定の成果を上げることができた。今後は、オンライン就職支援サイトの充実や早期化する就職活動に順応できずにいる若年者への支援を実施し、若年層への訴求力を高めていく。</p> <p>【目標】 目標には及ばなかったものの、講座については事業認知を広めることに成功したこと、イベントについてはコンテンツの充実と事業サイトのリニューアルによる求職者への訴求効果を高めたことにより、どちらも年度後半に利用者を伸ばすという成果を得られた。</p>
---------------	---

戦略2 ポスト・コロナを見据えた企業の人材確保支援や労働環境整備

<p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p>	<p>【目標】 コロナ禍による中小企業の実情・課題に応じた採用力支援や人材活用に関するコンサルティングを実施(990社)</p> <p>【目標】 ・テレワークの導入や定着を支援(6,000件) ・男性従業員の育児休業取得を支援(1,200件)</p> <p>【目標】 財団が実施する企業向け支援に関する広報を強化(400社)</p>	<p>実績 (2022年度末時点)及 び要因分析</p>	<p>【目標】 DMやWeb広告、関係機関及び事業間連携等の相乗効果により、コンサルティング実施企業は341社と目標を達成した。累計613社(2021年度:272社・2022年度:341社)</p> <p>【目標】 ・助成金の決定件数は2事業で計872件と落ちついてきているが、テレワークに馴染みややすい業種の更なる導入率向上に向けて環境整備を後押しするとともに、導入が困難な業種についてもハンズオン支援によるコンサルティングを受けた企業に対し着実に助成を行った。累計3,320件(2021年度:2,448件・2022年度:872件) ・「働くパパコース」は過年度受給企業の申請を不可とする制度見直しを実施したことにより、2021年度に比べ1割程度減の633件となった。累計1,335件(2021年度:702件・2022年度:633件)</p> <p>【目標】 関係機関や業界団体を通じた広報及び、財団が実施する他事業の利用企業への周知案内により、登録企業数は990社と、当初想定した200件を大幅に上回った。</p>
-----------------------------------	--	--------------------------------------	---

個別取組事項	到達目標	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
多様な人材活用に関するコンサルティング	目標	コロナ禍における人材確保に関する幅広いニーズに対応したコンサルティングを実施(330社)	人材確保に関するコンサルティングの実施 ・実施企業:341社	コロナ禍からの経済再開に伴い有効求人倍率も2021年度を上回り、人手不足感の強まりからコンサルティングを希望する企業が増加。また、DMやWeb広告、関係機関を通じた広報、企業が参加する他事業主催のイベント等において事業周知を行ったこと等により、目標330社を上回る結果につながった。	コンサルティングの認知度向上に向けて、金融機関を含む関係機関への事業説明実施や、DM発送企業への利用動機連絡及び説明により事業の理解度を高める等、積極的な周知広報を行う。また、内容や効果をわかりやすく簡潔に伝えるべくHPをリニューアルし、実施企業の確保につなげる。
テレワークの定着支援	目標	・中堅・中小企業のテレワーク環境基盤の整備にかかる経費の一部を助成(1,700件) ・ハンズオン支援によるコンサルティングを受けた企業に対するテレワーク導入にかかる費用を助成(300件)	・中堅・中小企業のテレワーク環境基盤の整備にかかる経費の助成(支給決定:858件) ・ハンズオン支援によるコンサルティングを受けた企業に対するテレワーク導入にかかる費用を助成(支給決定:14件)	コロナ禍でテレワークは急激に進捗し、馴染みやしやすい業種を中心に環境は整いつつあり、助成金の申請・決定件数は落ちついてきている。テレワーク導入が困難な業種に向けたハンズオン支援助成金については、約260社からコンサルティングの申込があり、今後の助成金の申請につながる見込みである。一方、2022年度末時点ではテレワーク実施率が50%台に低下しており、コミュニケーション不足等、定着に向けた課題を解決していくための支援が必要である。	引き続き、中堅・中小企業のテレワーク環境基盤の整備に係る支援や、ハンズオン支援によるコンサルティングを受けた企業に対するテレワーク導入に係る助成を進めるとともに、新たにテレワーク定着に向けた課題解決のために導入するツール等の経費を助成し、テレワークの更なる普及と定着を図っていく。
男性従業員の育児休業取得促進	目標	男性従業員の育児休業取得推進に取り組み、職場環境の改善を図った企業に対し、奨励金を支給(750件)	働くパパママ育児応援奨励金「働くパパコース」 ・支給決定:633件	2022年度の支給決定件数は、2021年度実績(702件)に比べ1割程度下回る結果となった。要因としては、過年度受給企業の申請を不可とする制度見直しを実施したことが考えられる。今後も高い実績を確保していくには、新たな企業を掘り起こす等の広報強化が必要である。	企業・都民に届く広報を効果的に行うため、時期やターゲットを捉え様々な方向から事業周知に取り組んでいく。具体的には、車内広告やポスティング・Web広告などに加え、自治体等関係機関や保育所等とも連携した広報を展開し強化を図っていく。
企業登録制度の整備	目標	本格運用を開始し、定期的に企業に必要な情報を発信することで、広報力を強化(登録企業200社)	企業向けサービス情報の配信 ・登録企業:990社	関係機関や業界団体を通じた広報及び、財団が実施する他事業の利用企業に対する周知案内を積極的に行い、当初想定した200社を大幅に上回る登録企業を確保することができた。また、他課からも編集委員を選出し、財団内の企業向け支援情報を集約することで、広報力の強化を図った。	引き続き、関係機関を通じた広報を実施するとともに、財団内の他事業と連携し、登録企業の確保に努める。また、配信内容については、新規事業等も含め、財団内の企業向け支援情報を集約する等、内容の充実を図る。

<p>団体自己評価</p>	<p>【目標】 DMやWeb広告、関係機関を通じた広報、さらに他事業とも連携し企業が参加するイベントでの事業周知等により、目標330社を超える341社の実施につなげた。また、コンサルティング終了企業の満足度は97%と質の高いサービスを提供することができた。</p> <p>【目標】 ・新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の解除後、2022年度のテレワーク実施率は50%台で推移しており、テレワークの定着支援については、当初の目標に及ばなかったものの、テレワークに馴染みやしやすい業種を中心に環境整備を後押しするとともに、導入が困難な業種に対しても、コンサルティングを通じて導入提案を受けた企業から順次助成を行うことができた。引き続き、都をはじめ関係機関等と連携しながら企業への助成につなげるとともに、定着に向けた課題解決の支援を新たに実施することにより、テレワークの更なる普及と定着を図っていく。 ・女性活躍推進の機運高まりを背景に、男性の育業促進を目的とした本奨励金は高い支給実績で推移している。今後も時期やターゲットを捉えた様々な方向からの効果的な広報に取り組み、企業・都民への一層の浸透を図っていく。</p> <p>【目標】 関係機関に対して継続的かつ着実な広報を実施するとともに、財団内の他事業と連携強化を図ることにより、当初想定した200社を大幅に上回る990社の登録企業を確保することができた。また、2022年7月以降、毎月1回、登録企業に対して、財団が実施する企業向け支援情報の配信を行っており、本取組を通じて広報力の強化並びに事業の利用促進へとつなげた。</p>
---------------	---

戦略3 就労に困難を抱える方や地域の事情に応じた就労支援

<p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p>	<p>【目標】 ・ソーシャルファームの創設を支援 ・就労困難者支援を充実(360人) 【目標】 シルバー人材センターでの女性向け就業開拓と女性会員を獲得 【目標】 障害者を雇用する企業への支援を充実 【目標】 2022年度に立川市へ移転するしごとセンター多摩の機能を拡充</p>	<p>実績 (2022年度末時点)及 び要因分析</p>	<p>【目標】 ・2020年度から2022年度に都が認証したソーシャルファーム46事業所(認証33、予備認証13)に対し、着実に支援を実施するとともに、セミナーやホームページなどによる普及啓発に努めた。 ・就労困難者の支援窓口で、165人の利用者へきめ細やかな就労支援を行った。累計302人(2021年度:137人・2022年度:165人) 【目標】 様々な取組により、2021年度比832人増とシルバー人材センターの女性会員数は順調に増加した。 【目標】 障害者雇用相談会の周知強化やハローワーク等関係機関との連携強化により、目標を超える61社に対して伴走型支援を開始した。 【目標】 多摩の新拠点を10月に開設し、「就職チャレンジ多摩」では164人に支援を行うなど確実な事業展開を図った。</p>
-----------------------------------	---	--------------------------------------	---

個別取組事項	到達目標	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
ソーシャルファームの創設を支援	目標	・都が2020年度及び2021年度に認証したソーシャルファーム約30事業所に対し支援 ・東京にソーシャルファームが根付くことに向け、普及啓発を幅広く実施	・2020年度及び2021年度に都が認証した34事業所(認証30、予備認証4)に対し、事業運営に関する相談を行い、26事業所に対し補助金交付を決定。希望する12事業所に対し、コンサルティング支援を実施 ・2022年度は、都が認証した12事業所(認証3、予備認証9)のうち9事業所に補助金交付決定 ・HPによる情報発信や、募集説明会(4回)、セミナー(10回)、見学会(2回)を実施	・2020年度から2022年度に都が認証した46事業所(認証33、予備認証13)に対し、必要に応じた相談や、経営や就労に困難を抱える方の雇用に関するコンサルティングを実施する等、きめ細やかな対応を行い、着実な支援を実施した。 ・セミナーやホームページなどによる普及啓発に努めた。	現在支援中の事業所の自律的経営に向けて継続的支援を行うとともに、2023年度からこれまで認証事業所へのみ行っていたコンサルティングを、予備認証事業所に拡大し支援を行う。
就労困難者支援窓口での就労支援	目標	専門サポートコーナーで年間180人の就労困難者を支援	専門サポートコーナーの支援決定者 165人 就職者 115人	・就労支援機関等に対するリーフレット配布、専門サポートコーナー未利用者向けの就職活動に関する相談会の実施等により、順調に新規訪問者を増やしていった。 ・積極的な求人応募の支援により、就職者数は2021年度より増加した。	支援決定者及び就職者の増加に向け、効果的な広報や利用者ニーズにあった求人開拓を進めていく。
シルバー人材センターでの就業開拓及び女性会員増	目標	前年度までの取組に加え、さらなる会員増に向けた取組を充実(女性会員400人増)	女性会員数 832人増 (2022年3月末時点:28,963人 2023年3月末時点:29,795人)	新型コロナウイルス感染状況の落ち着きとともにシルバー人材センターにおける会員拡大活動が活発化したことや、女性会員が増加したシルバー人材センターの取組を会議などで紹介し参考にしてもらったことが功を奏した。また、女性が活躍しやすい保育補助等の就業場所を積極的に開拓し、既存会員を就業につなぎ退会抑制を図ったことも要因であると思われる。	引き続き、シルバー人材センターに効果的な取組をヒアリングし、会議などで紹介するとともに、都内全体広報、会員拡大イベントや就業体験講習を通じて入会を促進していく。また、退会抑制を図るため、女性が働きやすい分野の就業開拓を積極的に進め、多角的に事業を推進していく。
中小企業等に対する障害者雇用支援の拡充	目標	・初めて障害者を雇用する企業60社に対して伴走型支援を実施(テレワーク導入支援のメニューを追加) ・障害者の職場定着を支援するジョブコーチに対し、新たにICTヘルプデスクを活用し、障害者の定着支援を強化	・初めて障害者を雇用する中小企業61社に対する伴走型支援を開始 ・ジョブコーチのICTヘルプデスクの活用による支援は31件	・障害者雇用相談会の周知強化やハローワーク等関係機関との連携強化により、新規申込件数の増加につながった。 ・企業及び障害者がジョブコーチを利用する際に、オンラインによる対応や、障害者のテレワークに関する相談実施をPRしたことで、毎月一定数のICTヘルプデスクの活用があり、障害者の定着支援強化につながった。	・引き続き、初めて障害者を雇用する企業や障害者のテレワークを始める企業等に対して伴走型支援を実施する。 ・障害者を雇用する企業へ訪問開拓を行う開拓連携推進員を新設し、障害者の定着支援を強化する。
多摩地域における新拠点開設及び支援拡充	目標	・地元自治体のニーズに応じた女性再就職支援プログラムを実施(635人) ・新拠点開設後は、就職準備度に応じたセミナー・グループワーク・企業内実習等により正規雇用化を図る「就職チャレンジ多摩」等新規事業を実施し、多摩地域の就労支援を拡充(250人)	・オーダーメイド型5日間コースを3回実施し、62人が参加、26人が就職。オーダーメイド型1日コースを14回実施し、472人が参加 ・「就職チャレンジ多摩」のセミナー・企業内実習等を含むコースを実施し、164人が参加し、31人が就職	・オーダーメイド型5日間コース・1日コースとともに、定員を上回る申込者数だったが、就職決定や子どもの体調不良等で一定の辞退者が発生した。 ・「就職チャレンジ多摩」は10月の新拠点開設後に募集開始したため、事業があまり知られておらず、参加者確保に苦慮した。	・女性再就職支援プログラムに新たに「DX入門コース」を加え、年6回に拡充して実施することにより、様々な状況下で就職を目指す女性向け、支援の充実を図っていく。 ・就職チャレンジ多摩の規模拡充に伴い、参加者確保を図るとともに、参加者が正規雇用で就業できるよう支援していく。

<p>団体自己評価</p>	<p>【目標】 ・目標を上回る支援を実施する等、着実な支援を行った。また、ソーシャルファームの創設を検討する事業者に向け、セミナー実施やホームページでの普及啓発を行い、社会的な認知度向上につながった。 ・専門サポートコーナーの支援決定者数は目標に至らなかったものの、就職者数が2021年度より約1.2倍に増えたことは評価でき、2023年度も引き続き利用者のニーズにあった支援に努めていく。</p> <p>【目標】 都内のシルバー人材センターの女性会員数は順調に増加し、目標を達成できた。これは、財団の推進努力もあるが、一義的には各シルバー人材センターの地道な努力によるところが大きいと言える。60歳以上の女性は男性よりも人口が多く拡大が見込めるため、今後も女性会員の増加に努めていく。</p> <p>【目標】 ・障害者雇用相談会の周知強化やハローワーク等関係機関との連携強化により新規申込件数の増加につながり、目標を達成した。 ・企業及び障害者がジョブコーチを利用する際に、オンラインによる対応や、障害者のテレワークに関する相談実施をPRしたことで、毎月一定数のICTヘルプデスクの活用につながった。</p> <p>【目標】 多摩の新拠点の開設後に募集開始した新規事業については、事業があまり知られておらず参加者確保に苦慮した面もあるが、各プログラム等により参加者の知識、意欲の向上や就業へとつながった。</p>
---------------	--

戦略4 しごと財団の政策提言力強化

<p>3年後 (2023年度)の 到達目標</p>	<p>【目標】 機動的な事業執行体制と都への政策提言力を強化 (事業提案3件)</p> <p>【目標】 財団での職歴は浅いが、能力・意欲のある職員が活躍 できる人事制度の見直し(3名の輩出)</p> <p>【目標】 雇用就業分野等に強みを持つ公的団体や民間企業と の人事交流を実施(派遣・受け入れ合わせて4名以上)</p>	<p>実績 (2022年度末時点)及 び要因分析</p>	<p>【目標】都に具体的事業化に向けた提案・協議を実施した(事業提案数5件)。</p> <p>【目標】主任職及び係長級職について、新要件に基づく2022年度の昇任選考を実施し、 合格者4名(主任職3名、係長級職1名)を輩出した。</p> <p>【目標】雇用就業分野等に強みを持つ団体等と派遣に関する協定を締結し、人事交流を 実施した(2名)。</p>
-----------------------------------	---	--------------------------------------	---

個別取組事項	到達 目標	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
予算要求過程 における事業 提案を実施	目標	<ul style="list-style-type: none"> 都との協議により設定した雇用就業課題に対し、事業提案を行う(事業提案数1件) 事業提案に関する勉強会や若手職員向け研修を実施 若手職員向け研修を実施 当年度の提案結果を考察し、次年度に向けた改善案を検討 	<p>財団内において、定例的な事業の改善策に関する議論や勉強会・若手職員向け研修を行うとともに、予算要求過程において、財団の各事業課が都の所管課に具体的事業化に向けた提案及び協議を実施(事業提案数5件)</p>	<p>財団内の議論や勉強会・若手職員向け研修により事業の改善・提案能力を高めつつ、都と活発な協議を実施したことが、目標を超える事業提案につながった。</p>	<p>引き続き、求職者や企業の状況を踏まえ、支援が必要な課題について、都との協議や事業提案に関する勉強会、若手職員向け研修を実施し、現場の知見を活かした改善・新規の提案につなげていく。</p>
昇任に係る年 数要件の見直し 及び新要件 による選考実施	目標	<ul style="list-style-type: none"> 新要件に基づく昇任選考の実施 新要件に基づく合格者の輩出(1名) 	<p>主任職及び係長級職について、新要件に基づく2022年度の昇任選考を実施し、合格者4名(主任職3名、係長級職1名)を輩出</p>	<p>新要件に基づく2022年度の昇任選考実施要綱を策定し、財団内の職員への周知徹底に努め、目標を超える合格者を輩出することができた。</p>	<p>制度について全体周知や所属長からの声掛けを行うなどして、より多くの受験者を確保しつつ、中途採用で年次の浅い職員も含め、意欲・能力のある職員の早期昇任を実現する。</p>
人事交流の実 施	目標	<ul style="list-style-type: none"> 人事交流を実施(2名) 次年度人事交流計画を相手方と調整 人事交流の実績報告及び次年度人事交流計画を相手方と調整 次年度人事交流対象職員の選定 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用就業分野等に強みを持つ団体等と派遣に関する協定を締結し、人事交流を実施(派遣・受け入れ合わせて2名) 2022年度の実施状況を確認し、2023年度の人事交流計画を相手方と調整 2023年度の人事交流(派遣)職員を選定 	<p>お互いの派遣先での業務内容やそこから得られる経験等を具体的に説明・意見交換することで、理解が深まり、人事交流の実施に至った。</p>	<p>引き続き、相手方と情報交換を行い、2022年度の人事交流の実施状況を把握しつつ、その状況を踏まえ、業務内容や対象職員の選定など、2023年度の人事交流計画について、調整を行う。</p>

<p>団体自己評価</p>	<p>【目標】 財団内の議論や勉強会・若手職員向け研修により事業の改善・提案能力を高めつつ、都と活発な協議を実施したことにより、目標を超える事業提案を行うことができた。</p> <p>【目標】 財団での職歴は浅いが、意欲・能力のある職員が早期に昇任できるよう改正した制度で昇任選考を実施し、新基準での受験者から4名の合格者を輩出することができた。引き続き、財団での職歴にかかわらず有能な職員が合格者となるよう、昇任選考を適切に実施していく。</p> <p>【目標】 雇用就業分野等に強みを持つ団体と派遣協定を締結し、相互に人事交流を実施することができた。職員の視野拡大につなげる有意義な機会として、他の団体との人事交流を今後も実施していく。</p>
---------------	--

当初計画外で対応した取組						
戦略名	個別取組事項	新たな取組として設定した理由	2022年度取組目標	2022年度実績	要因分析	対応方針
戦略1 コロナ禍の情勢を踏まえた新たな雇用対策	ローコードによるアプリ作成習得支援事業	求職者に対しノーコード・ローコードによるアプリ作成スキルを提供し、早期の再就職を後押しするとともに、社会のDX化を推進するため	受講者 100人	受講者 113人 就職者 14人	他のデジタル分野のスキルアップ講習からのステップアップとして継続的な受講があったこと等が目標の達成につながった。	講座内容のブラッシュアップを行いながら、特にデジタル業界への就職につながりやすい若年層への事業普及につなげるための広報を展開していく。

団体自己評価	財団内の各コーナー、事業との連携により目標を達成することができた。
--------	-----------------------------------

共通戦略

取組事項	2022年度計画	2022年度実績	要因分析	対応方針
手続のデジタル化	2023年度までに対都民・事業者等を対象とした手続のうち、70%以上(補助金に係る手続については100%)のデジタル化を行う。小規模テレワークコーナー設置促進事業(200社/年)、テレワーク導入ハンズオン支援事業(300社/年)をはじめとした手続のデジタル化を行うとともに、2023年度の目標達成に向けた準備等を実施	対都民・事業者等を対象とした手続のうち、47%(133件/281件)のデジタル化を達成。補助金に係る手続については47%(116件/245件)のデジタル化を達成。	小規模テレワークコーナー設置促進事業、テレワーク導入ハンズオン支援事業等の事業者向けの補助金に係る手続において、Jグランツ等を活用したデジタル化を進めるなど、2022年度中に対応可能な手続については全て着実にデジタル化を行った。 さらに、東京しごとセンターの施設貸出の受付について2023年度のデジタル化に向けた準備に着手するなど、目標達成に向けて、デジタル化の取組を順調に進めている。	対都民・事業者等を対象とした手続の70%以上をデジタル化(補助金手続については100%)するものとした2023年度の目標達成に向け、Jグランツ補助金システムの導入等を着実に推進するとともに、新規事業についてはJグランツの活用を前提に制度構築を行っている。
はんこレス	若者正社員チャレンジ事業のキャリア習得奨励金支給申請をはじめとした手続等について、一層の押印廃止を所管局と連携して実施	Jグランツを活用したデジタル化や規程の改正等により、327件中、219件の押印廃止を達成	若者正社員チャレンジ事業のキャリア習得奨励金支給申請をはじめとした、申請や届出等の手続内容の見直しを行い、所管局と連携し押印廃止が可能な手続をリストアップした上で、2022年度中に対応可能な手続については全て着実に押印廃止した。	引き続き、所管局と連携して、より一層の押印廃止を実施する。
FAXレス	FAXの送信数・受信数を100%削減(2020年度比)とする	FAX送信数・受信数 100%の削減を実施(2022年度実績0件/2020年度実績6,007件)	2021年度、財団内においてFAXの電子化が完了。FAX送受信を全て電子化している。	FAX送受信の電子化を継続し、FAXの送信数・受信数100%削減を維持する。
ペーパーレス	対象を財団全体に拡大し、以下の取組によりコピー用紙の使用量を2020年度比で55%削減する ・電子決裁システムの導入 ・助成金手続の電子化の推進	コピー用紙の使用量 68%の削減を実施(2022年度実績905,066枚/2020年度実績2,788,992枚)	ペーパーレス会議の推進や助成金手続の電子化の推進により、コピー用紙の使用量を大幅に削減した。電子決裁システムについては、年度内のテスト導入を実施した。	電子決裁システムの本格導入や助成金手続の電子化の推進等により、コピー用紙の使用量をさらに削減する。
キャッシュレス	・文書開示に係る手数料の支払について、スマホのQRコード決済を導入済み ・4月から運営を開始する「TOKYOシェアオフィス墨田」について、キャッシュレス対応	・「TOKYOシェアオフィス墨田」について、2022年4月1日開所時よりキャッシュレス対応済み	・「TOKYOシェアオフィス墨田」について、クレジットカード、電子マネー、QRコード決済等での支払いを可能とした。	引き続き、しごと財団が運営する施設におけるキャッシュレス対応を推進する。
タッチレス	引き続き、相談業務、説明会については、専用の道具を用いる講習等を除き、必要に応じて対面的手段を残しつつ、オンライン対応する	28種類の相談業務および65種類のセミナー・説明会について、オンライン対応を実施	Web会議システムツール等を活用することにより財団全体でタッチレス化を推進し、オンラインでの相談業務、説明会・セミナーを行った。また、2021年度に引き続き、事業のオンライン化について、利用者に積極的に周知した。	引き続き、相談業務、説明会については、専用の道具を用いる講習等を除き、必要に応じて対面的手段を残しつつ、オンライン対応を継続する。
テレワーク	新型コロナウイルス感染拡大時等における都・国等からのテレワーク実施要請へ、都庁グループの一員として、適切に対応する	テレワーク強化月間における、テレワーク可能な職員のテレワーク実施率43%(実施件数839件/当月の勤務日数20日×テレワーク勤務可能な職員数97人)	テレワーク機器の追加導入を行い、テレワーク推進のための環境を整備した。また、テレワーク強化月間を設定し、集中的に取り組んだ。	都内企業のテレワーク導入・定着を支援する立場であるしごと財団として、職員のテレワークを積極的に推進し、場所や時間を柔軟に活用した質の高い働き方を実現することで、自ら範を示していく。
団体自己評価	【手続のデジタル化】 都民・事業者等を対象とした手続のデジタル化を推進し、利便性の向上につながった。引き続き、2023年度の目標達成に向け、Jグランツ補助金システムの導入等を推進し、手続のデジタル化を進めていく。 【5つのレス】 すべての事項について、着実に取組を進めることができた。 【テレワーク】 テレワーク強化月間を設定し、計画的かつ集中的にテレワークを促進したことにより、目標の40%を達成することができた。			

所管局所見

コロナ禍の情勢を踏まえ、時機を捉えて要因を分析し、計画達成に向けて各戦略の個別取組事項を着実に推進するとともに、社会的課題となっている女性向けの就業支援の充実を図るなど、都と密接に連携を図りながら、施策実現に向けて取り組み、特に大きな成果を上げた。

戦略 コロナ禍の情勢を踏まえた新たな雇用対策

コロナ禍の緊急対策として開始した「雇用創出・安定化支援事業」では、求職者と求人企業のニーズを捉えたトライアル就労を推進したことにより、計画を大幅に上回る支援を実施した。また、デジタル分野のスキルアップ講習・マッチングイベントの実施により、社会のDX推進の加速化や成長産業であるデジタル業界等への就職を支援し、コロナ禍により離職を余儀なくされた方の再就職を着実にサポートした。引き続き、雇用情勢の変化や利用者の状況、今後の都施策等の展開に留意し、その時々状況に合致した、より効果的な事業の実施が行われるよう、積極的な取組に努められたい。

戦略 ポスト・コロナを見据えた企業の人材確保支援や労働環境整備

コロナ禍からの人手不足により、人材確保に関するコンサルティングを希望する企業の増加に対応して、計画を上回るコンサルティングを実施した。さらに、企業のテレワーク環境の整備や男性従業員の育業促進の取組を支援し、テレワークの定着・促進及び育業の促進に向けて取り組んだ。

戦略 就労に困難を抱える方や地域の事情に応じた就労支援

就労に困難を抱える方を支援するため、ソーシャルファームの認証事業所に対する相談やコンサルティング等を、都と連携して着実に取り組むとともに、就労困難者に対し、しごとセンターの「専門サポートコーナー」において、個々の状況に応じた手厚い支援を実施した。また、障害者を初めて雇用する企業に対し、伴走型支援の事業を開始する等、地域の事情や個人の状況に応じた支援を実施した。

戦略 しごと財団の政策提言力強化

現場の知見を活かした事業提案に向け、予算要求過程における意見交換を実施した。また、企画提案力を組織的に高めるために、昇任基準の要件緩和を図る人事制度の見直しを行うとともに、雇用就業分野等に強みを持つ団体と人事交流を実施し、雇用就業分野のプロフェッショナル組織として、都への政策提言力を強化する取組を推進した。

共通戦略 手続のデジタル化・5つのレスの推進・テレワーク

Jグランツの導入や、5つのレスの推進の一環としてQRコード決済を導入する等、手続のデジタル化やテレワーク推進に向けた環境整備を、都庁グループの一員として着実に取組を実施した。

総務局所見

経営改革プランに掲げた目標のうち、戦略1「コロナ禍の情勢を踏まえた新たな雇用対策」について、労働者派遣のスキームを活用した派遣就労により目標を上回る雇用を創出したほか、新たに求職者に対してノーコード・ローコードによるアプリ作成スキルを提供し、早期の再就職支援に繋げるなど、取組を大きく前進させている。また、戦略3「就労に困難を抱える方や地域の事情に応じた就労支援」について、積極的な求人応募の支援により就労困難者窓口での就職者が昨年度比1.2倍となったほか、シルバー人材センターにおける女性会員数が目標値を大きく上回っている。さらに、戦略4「しごと財団の政策提言力強化」において、雇用就業課題に対して、目標を上回る提案を都に行うなど、取組を大きく前進させている。その他、共通戦略による「5つのレス」等についても、取組を着実に進めている。

引き続き、各種事業を積極的に推進していくとともに、女性・高齢者・障害者等の就労に繋がる取組の更なる充実や習得したスキルに応じた新たな支援区分の検討など、雇用支援の取組を一層発展させることを期待する。