

戦略1	コロナ禍の情勢を踏まえた新たな雇用対策		
3年後 (2023年度)の 到達目標	【目標①】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（7,500人） 【目標②】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③】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④】成長産業であるデジタル業界等への就職支援（3,000人）	実績 (2023年度末時点)及び要因 分析	【目標①】労働者派遣のスキームを活用し、2,572人の雇用を創出。累計8,259人（2021年度：2,019人・2022年度：3,668人・2023年度：2,572人） 【目標②】5業界を選定。12回の講習を実施し、250人を支援。累計599人（2021年度：136人・2022年度：213人・2023年度：250人） 【目標③】若年層の新規登録者7,128人を支援。累計21,461人（2021年度：7,015人・2022年度：7,318人・2023年度：7,128人） 【目標④】デジタル分野の講習に1,847人が参加。マッチングイベントは3回開催して2,418人が参加。累計3,598人（2022年度：1,180人・2023年度：2,418人）

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
雇用創出・マッチング等による早期再就職支援	①	・労働者派遣のスキームを活用し、2,500人の雇用を創出し、コロナ禍等の離職者の再就職を支援	・労働者派遣のスキームを活用し、2,572人の雇用を創出し、727人が就職（うち正社員就職509人）	・コロナ禍からの雇用情勢の回復に伴い、求人受注数は前年を上回る一方で、若年層の就職（特に新卒）がしやすい環境になったことなどから、前年度より減少した。
業界団体との連携プログラムの実施	②	・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、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 ・12回の講習を実施し、250人を支援、105人が就職 ・周知先を増やし、SNS広報を追加し、メディカル給食コースの応募者数は定員の約3倍	・コース内容について、受講者アンケートをもとに満足度の高い内容に改善し、受講者数を増加させた。 ・オンライン広報の分析により、よりターゲットに届きやすい広報に予算をかけて周知したことにより、応募者の増加につながった。 ・2022年度は中止だった建設業コースも募集時期や講習内容を変更し実施できた。
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	③	オンライン面接対策の実施や既卒等若年者向け就職面接会の拡充等により、若年層の新規登録者8,000人を支援	・オンライン面接対策の実施や既卒等若年者向け就職面接会の拡充（20回）等により、若年層の新規登録者7,128人を支援し、3,347人が就職	・新卒売り手市場の影響を受け、学生の登録が落ち込んだことが若年層の新規登録者数の減につながった。
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	④	・ローコードによるアプリ作成習得支援事業やひとり親向けオンライン訓練・就活支援事業（デジタルコース）を追加し、デジタル分野のスキルアップ講習を拡充（1,700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し、デジタル業界等への就職を希望する離職者の再就職を支援（3回・1,500人）	・デジタル分野のスキルアップ講習を実施し、1,847人を支援、490人が就職 ・デジタル業界等のマッチングイベントの開催（3回）により、2,418人を支援、81人が就職	・求職者においてもデジタル分野におけるスキル習得のニーズが年々増加している中で、WEB・SNSのみならずチラシなど幅広い広報展開でデジタル分野に興味のある求職者へ広く周知を図ることができ、目標の受講者数に達した。 ・イベントは、社会情勢の変化に応じて、対面形式のイベントへの参加が活発化。加えて、デジタル業界に興味のある潜在層にも情報が届くように広く広報を行ったことで参加者が増加した。

団体自己評価	【目標①】 ・コロナ禍からの雇用情勢の回復を後押しに、活発化した求職者のニーズに応えられるよう、求人開拓やカウンセリングを丁寧に行い、目標を達成することができた。 【目標②】 ・目標にわずかに及ばなかったものの、受講者のニーズに合わせ、実施内容を改善し、受講者数・就職者数共に増加することができた。 【目標③】 ・目標には及ばなかったものの、就職面接会の拡充や早期化する就職活動に順応できずにいる若者への支援の新規実施など、情勢の変化に応じた支援を展開した。 【目標④】 ・各講座において幅広い広報展開や、参加者にとってニーズのあるコンテンツ提供を行った。 ・イベントについても、コンテンツの充実に加え、デジタル産業に興味のある就職・転職潜在層に情報が届くように広報を展開。どちらも目標参加数を達成することができた。
--------	--

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		
3年後 (2023年度)の 到達目標	【目標①】 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） 【目標②】 ・テレワークの導入や定着を支援（6,000件） ・男性従業員の育業を支援（1,200件） 【目標③】 財団が実施する企業向け支援に関する広報を強化（登録企業1,000社）	実績 (2023年度末時点)及び要因 分析	【目標①】 コンサルティング実施企業は335社だった。累計948社（2021年度：272社・2022年度：341社・2023年度：335社） 【目標②】 助成金の決定件数は3事業で計557件だった。累計3,877件（2021年度：2,448件・2022年度：872件・2023年度：557件） 「働くパパコース」は654件だった。累計1,989件（2021年度：702件・2022年度：633件・2023年度：654件） 【目標③】 登録企業数は955社だった。累計1,945社（2022年度：990社・2023年度：955社）

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
多様な人材活用に関する コンサルティング	①	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し、中小企業の人手不足解消を支援（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：335社	・コロナ禍以降人手不足に陥る企業は年々増加しており、また、人材のミスマッチや、若者の仕事に対する価値観の変化等、中小企業を取り巻く課題が蓄積していることから、コンサルティングを希望する企業が増加。 ・その状況下において、DM発送企業への利用勧奨連絡及び説明、関係機関等に対してや企業向けイベント参加時の事業説明等の周知広報、また、HPにコンサルティング実施企業の好事例をわかりやすく掲載する等の取り組みが、目標330社を上回る結果につながったと分析する。
テレワークの定着支援	②	・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（800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（400件） ・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（800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：462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：83件） ・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（支給決定：12件）	・コロナ禍でテレワークは急激に進展し、馴染み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テレワーク環境基盤の整備に係る支援を行う一方、テレワーク定着促進に向け、テレワーク実施時の課題解決に向けたツール導入支援を開始。助成金申請の要件である東京都実施のコンサルティングにおいて、課題解決が図られたり、ツール導入前に社内での認知・意識を高めたい等の理由により、助成金申請に至らないケースが多いなかで、東京都と連携し、テレワークの導入・定着支援を図った。
男性従業員の育業促進	②	広報による事業周知強化に努めるなど、女性の活躍推進にも資する男性従業員の育業推進に取り組み、職場環境の改善を図った企業に対し、奨励金を支給（750件）	働くパパママ育業応援奨励金「働くパパコース」 ・支給決定：654件	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など、人事担当者だけでなく従業員の認知度を高める多角的な広報を継続して実施したことにより、着実に件数を伸ばしている。引き続き、適時適切な広報を実施し、件数確保に繋げる。
企業登録制度の整備	③	関係機関や他事業との連携を図り登録企業を確保するとともに、登録企業に向けて支援情報を毎月1回定期配信することにより、広報力を強化（登録企業600社）	・企業向けサービス情報の配信 登録企業：955社	・財団が実施する他事業の利用企業に対する周知案内や関係機関を通じて広報を積極的に行い、当初想定した600社を大幅に上回る登録企業を確保することができた。 ・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したほか、東京都や他の政策連携団体の情報も掲載することで、広報力の強化を図った。

団体自己評価	【目標①】 ・2021年度のコロナ禍における経営状況悪化等から人材確保を喫緊の課題とする企業が減少したことにより、3年間の目標は未達であったが、その後はDMやWeb広告、DM発送企業への利用勧奨連絡及び説明、また、関係機関・金融機関を通じての広報等により、各年度ともに目標を超える実施につながった。 ・2023年度コンサルティング終了企業の満足度は96.7%と質の高いサービスも提供できた。 ・今後は、より支援を必要とする企業に向けて利用促進を図る広報を検討するとともに、満足度の維持向上につながるよう工夫をしていく。 【目標②】 ・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、導入が困難な業種やテレワークの課題解決が必要な企業に対しても、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、テレワークの更なる普及と定着を図っていく。 ・男性従業員の育業促進では、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んだ結果、企業や都民に対する本事業の認知度が一層進み、到達目標1,200件を上回る1,989件の高い支給実績に繋げることができた。 【目標③】 ・財団内の他事業と連携強化を図り、関係機関への継続的な広報を行うことで、R5年度で955社を確保し、最終的に3年後の到達目標である1,000社を大幅に上回る1,945社の登録を確保した。 ・毎月1回の定例配信だけでなく、タイムリーな話題を号外として別途配信するなど柔軟な配信を行っており、本取組を通じて財団の企業向け支援情報の広報力の強化並びに事業の利用促進へとつながった。			
--------	---	--	--	--

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		
3年後 (2023年度)の 到達目標	【目標①】 ・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②】 ・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 ・女性向け就業支援の充実 【目標③】 障害者を雇用する企業への支援を充実 【目標④】 2022年度に立川市へ移転したしごとセンター多摩の機能を拡充	実績 (2023年度末時点)及び要因 分析	【目標①】 2023年度までに認証したソーシャルファーム70事業所に対し、支援を実施。 就労困難者の支援窓口で、190人の利用者へ就労支援を実施。累計492人（2021年度：137人・2022年度：165人・2023年度：190人） 【目標②】 広報等の様々な取組により、2022年度比782人増と女性会員数は順調に増加。 都内各区市町村で女性向けのセミナー及び就職相談を実施し、4,796人が参加。 【目標③】 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、目標の65社に対して伴走型支援を開始。 【目標④】 「就職チャレンジ多摩」では395人に支援を行うなど確実に事業を展開。

個別取組事項	到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
ソーシャルファームの創設を支援	①	・都が2020年度から2022年度までに認証したソーシャルファーム約40事業所に対し支援 ・認証事業者数拡大に向け、専用HPを活用して継続的な情報発信を実施するとともに、募集説明会や見学会等を計6回実施	・2020年度から2022年度に都が認証した46事業所（認証40、予備認証6）に対し、事業運営に関する相談を行い、35事業所に対し補助金交付を決定。希望する30事業所に対し、コンサルティング支援を実施 ・2023年度は、都が認証した24事業所（認証3、予備認証21）のうち20事業所に補助金交付を決定 ・HPによる情報発信の他、募集説明会（3回）や、見学会（2回）、マッチング会（2回）、勉強会（2回）を実施	・2020年度から2023年度に都が認証した70事業所（認証43、予備認証27）に対し、必要に応じた相談の他、これまで認証事業所にのみ行っていた経営や雇用に関するコンサルティングを予備認証事業所に拡大して実施する等、きめ細かな対応を行い、着実な支援を実施した。 ・ソーシャルファーム事業所の見学会や、ホームページなどによる普及啓発に努めた。
就労困難者支援窓口での就労支援	①	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 支援決定者　190人 就職者　106人	・自治体の関係窓口や就労支援機関等に対し、チラシの配布や本事業の説明会等を実施し、連携強化を図ったことにより、新規支援決定者の増加につながった。 ・利用者の就労準備度にあわせた支援や、個々の状況や希望にあわせた求人の開拓を行ったことにより、一定数の就労決定に結び付いた。
シルバー人材センターでの就業開拓・女性会員増及び女性向け就業支援の充実	②	・2022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） ・都内各区市町村において、女性向けのキャラバン型のセミナー及び就職相談を実施（区部46回、多摩37回） ・eラーニング訓練と就職支援を一体的に実施し、女性のキャリアチェンジを促進（500人）	・女性会員数　782人増 (2023年3月末時点：29,795人 2024年3月末時点：30,577人) ・女性向けのキャラバン型のセミナー及び就職相談会を実施（区部46回、多摩37回） ・女性のキャリアチェンジを促進するため、eラーニング訓練と就職支援を一体的に実施。543人が訓練に参加し、キャリアチェンジの促進を図った。	・会員増の効果的取組を紹介し、シルバー人材センターが取り入れることで新規会員増を図った。 ・女性が就業しやすい保育補助、スーパー等の就業開拓を強化し、マッチングに注力したことが退会抑制につながった。 ・しごとセンター課と連携し、イベントブース出展で全体広報に努め、入会促進につなげた。 ・地域女性の参加を促すために、会場の選定、セミナー内容の改善、WEB広告等広報の強化をし、目標値を上回る参加者確保につながった。 ・女性の多様なニーズやライフスタイルに対応したコンテンツを用意し、様々な環境にいる支援対象者に、幅広い媒体で事業周知を行った結果、目標数を達成することができた。
中小企業等に対する障害者雇用支援の拡充	③	・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65社に対して伴走型支援を実施 ・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	・初めて障害者を雇用する中小企業65社に対する伴走型支援を開始した。 ・開拓連携推進員が、企業等へ訪問、電話及びメール等により、1,614回の開拓活動を実施した。	・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。 ・7月に設置した開拓連携推進員が、企業等へ訪問し、障害者の職場定着の重要性と利用できるサービスについて情報提供を実施した。
多摩地域における新拠点での運営及び支援拡充	④	・職種別のノウハウセミナー等を行う女性再就職サポートプログラムに、経理・事務等のコースに加え、デジタルコースを追加（150人） ・「就職チャレンジ多摩」の定員を400人に拡充	・女性再就職サポートプログラムを6回実施し、121人が参加、51人が就職 ・「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、395人が参加し、179人が就職	・就職決定や家族の介護等の要因により、受講者は定員の8割に留まったが、全ての回において定員を上回る応募者が確保できた。プログラム終了後も継続的な支援を行い、就職決定につながった。 ・様々な広報等によりほぼ定員を確保し、プログラムの各メニュー及びジョブリーダーのきめ細かなアドバイスで、参加者のモチベーションや就活スキルの向上を図り、就職決定につながった。

団体自己評価	【目標①】 ・目標を上回る支援を実施する等、着実な支援を行った。 ・ソーシャルファームの創設を検討する事業者向け、説明会の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において認知度向上や関係機関との連携強化に向けて取り組んだことにより、新規支援決定者の目標数を達成することができた。 【目標②】 ・都内のシルバー人材センターの女性会員数は、順調に増加し続け、令和5年度は過去最高の女性会員数にまで達した。財団と地区シルバー人材センターが連携し、新規会員増への取組が功を奏したとともに既存会員への積極的な働きかけが退会を抑制し、目標を達成することができた。 ・令和4年度より女性向けのキャラバン型の事業を広報や運営等を工夫しながら継続して実施することで、計133回の事業実施、累計6,286人の参加を実現させた。 ・女性のキャリアチェンジの促進を図るため、eラーニング訓練において、女性の多様なニーズやライフスタイルに対応した様々なコンテンツを用意し、幅広い媒体で事業周知を行った結果、目標数を達成することができた。 【目標③】 ・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を強化及び継続することにより、新規申込件数はこの3年間で大幅な増加につながり目標を達成した。 ・新規に設置した開拓連携推進員が企業等へ訪問等を行い、障害者の職場定着の重要性と利用できるサービスについて情報提供を実施したことにより企業内の定着支援の強化につながった。こうした取組により直近の3年間では目標件数を達成することができた。 【目標④】 ・女性再就職サポートプログラムにおいて、様々な状況下で就職を目指す利用者に対し継続的な支援を行うことにより、就職決定につながった。 ・就職チャレンジ多摩において、プログラムの各メニュー及びジョブリーダーのきめ細かなアドバイスで、参加者のモチベーションや就活スキルの向上を図り、就職決定につながった。
--------	---

戦略4		しごと財団の政策提言力強化			
3年後 (2023年度)の 到達目標		【目標①】 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8件） 【目標②】 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） 【目標③】 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）		実績 (2023年度末時点)及び要因 分析	
個別取組事項		到達目標	2023年度計画	2023年度実績	要因分析
予算要求過程における事業提案を実施		①	・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。加えて、当財団でも課題を設定し、事業提案を行う。（事業提案数3件） ・事業提案に関する勉強会や若手職員向け研修の実施により、職員一人ひとりの能力を向上	・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の事業化に向けた提案及び協議を実施（事業提案数12件）	・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。
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		②	・新要件に基づく昇任選考の実施 ・新要件に基づく合格者を輩出し、能力・意欲のある職員が早期に活躍することで、財団の組織力を強化（2名）	・主任職及び係長級職について、新要件に基づく2023年度の昇任選考を実施し、合格者8名（主任職4名、係長級職4名）を輩出	・新要件に基づく2023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。
人事交流の実施		③	・人事交流の実施により、雇用就業分野等に強みを持つ団体との連携を強化し、職員の視野を拡大（2名） ・人事交流の実績報告及び2024年度人事交流計画を相手方と調整 ・2024年度人事交流対象職員の選定	・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） ・2023年度の実施状況を確認し、2024年度の人事交流について相手方と調整	・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。
団体自己評価		【目標①】 ・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。 【目標②】 ・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当初の目標以上の合格者を輩出することができた。 ・引き続き、意欲・能力のある職員のモチベーション維持・向上につながるような形で、昇任選考を実施していく。 【目標③】 ・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、人事交流を行う相手方を他の団体にも広げていく。			

団体名：（公財）東京しごと財団
共通戦略

2023年度計画	2023年度		団体自己評価
	実績	要因分析	
・対都民・事業者等を対象とした手続のうち、70%（185件／263件※）以上のデジタル化を達成する。 ※下線部については、2023年度末の件数を精緻に記載することが困難であるため、2022年度11月末時点の実績値を仮置きしており、今後変動する可能性がある。 ・シン・トセイ3の計画に基づき、団体が運営する窓口でQRコード等による利用者アンケートを実施し、今後のサービス改善の取組に繋げる。	・対都民・事業者等を対象とした手続のうち、89%（305件/344件）のデジタル化を達成。 ・東京しごとセンター（飯田橋）及び東京しごとセンター多摩（立川）の窓口において、QRコード等による利用者アンケートを開始。	・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、2023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について、2023年10月からシステム上で利用登録や予約申請が可能となり、デジタル化の取組を順調に進めることができた。	・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、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。

「QRコード」は株式会社デンソーウェーブの登録商標です。

所管局等所見
戦略1 コロナ禍の情勢を踏まえた新たな雇用対策 労働者派遣のスキームを活用した「雇用創出・安定化支援事業」では、累計で8,259人の雇用を創出するなど、コロナ禍における緊急対策として、十分な成果を上げることができた。また、成長分野であるデジタル業界等への就職支援では、幅広い広報展開や各種講座等のコンテンツの充実により、目標参加者数を超える実績となった。 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 人材確保に関するコンサルティングについて、DM発送企業への利用勧奨、関係機関・金融機関等を通じた広報等の取組により、概ね目標を達成した。 また、男性従業員の育業促進では、時期やターゲットを捉えた効果的な広報活動の結果、認知度が高まり目標を大幅に上回る支給実績となった。 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 ソーシャルファームの社会的認知度向上や「専門サポートコーナー」における関係機関との連携強化の取組により支援件数を増加させ、目標を達成した。 また、女性の就業拡大については、シルバー人材センターの女性会員増加に向けた取組や、女性向けキャリアチェンジ支援事業における多様なニーズやライフスタイルに対応したコンテンツの実装など、目標達成に向けた取組を着実に実施した。 戦略4 しごと財団の政策提言力強化 団体の知見を活かした事業提案に向けて、積極的な意見交換や若手職員向け研修の実施による事業改善・提案能力の向上を図った。 また、能力・意欲のある職員が早期に活躍できるよう、昇任選考に係る人事制度の見直しを行うなど、政策提言力強化を着実に推進した。 共通戦略 J グランツを活用した補助金手続きや貸出施設の利用登録等のデジタル化を推進し、利用者の利便性を向上させた。 目標到達に向けて、トライアル就労を活用した就職支援の実績を踏まえた事業展開や、デジタル分野等の成長産業への人材シフトに向けた支援、企業の実態やニーズを捉えたサービスなど、雇用情勢等の変化に応じた取組を推進し、着実な成果をあげることができた。 加えて、団体の知見を活用した政策提言の実現や各事業の効果を更に高めていくための広報活動の強化など、組織全体としての取組みも十分評価できる内容であった。 引き続き、求職者への就業支援、中小企業の人材確保等に関する総合的な支援を一層推進していくとともに、しごとセンターの利用登録、受付サービス等のデジタル化及び利便性の向上に取り組まれたい。

総務局所見
経営改革プランに掲げた目標のうち、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、ソーシャルファームの社会的認知度向上に向けた取組を行うとともに、計画を上回るソーシャルファーム70事業所に対して支援を実施するなど、就労困難者の支援を着実に実施した。また、都内各区市町村で女性向けセミナー・就職相談を実施したほか、シルバー人材センターにおける女性会員数も増加させるなど、取組を大きく前進させた。 さらに、戦略4「しごと財団の政策提言力強化」について、現場ならではの課題認識に基づき目標を上回る事業提案を実施したほか、能力・意欲ある職員が早期活躍できるように昇任選考に係る人事制度の見直しを行うなど、政策提言力強化に向けた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、求職者への就業支援、中小企業の人材確保等に関する総合的支援など、雇用支援への取組を一層発展させることを期待する。