

公益財団法人 東京しごと財団
令和 8 年度第一回評議員会 議事要旨

1 開催日時

令和 8 年 6 月 24 日（水曜日） 午後 1 時 30 分から午後 2 時 50 分まで

2 開催場所

（1）公益財団法人東京しごと財団 企業支援部 セミナー室

（2）W e b 会議システム（インターネット回線を使用した音声と映像を伝達するシステム）による出席

3 会議の種類等

令和 8 年度第一回評議員会（定時評議員会）

4 役員の現在員数

（1）評議員 11 名

（2）監 事 3 名

5 定足数

決議において特別の利害関係を有する評議員を除く評議員の過半数 6 名

6 評議員の出欠状況

（1）出席者 10 名（評議員名簿順）

直接出席 …白木 三秀、橋本 陽子、坂巻 政一郎、井澤 智、吉岡 敦士、永田
哲夫、新田 智哉、大澤 鉄也

W e b 出席 …根本 勝則、近藤 忠信

（2）決議において特別の利害関係を有する評議員
なし

7 出席役員

（1）理事 1 名

中澤 基行（理事長）

（2）監事 2 名

富岡 麻紀子、緒方 浩一

8 議長

坂巻 政一郎 評議員

9 報告事項

令和7年度事業報告及び決算報告について
(令和7年度基本財産の管理・運用状況報告を含む)

10 議事の経過要領及びその結果

企業支援部のセミナー室及び各評議員の参加会場において、Web会議室システムにより出席者の音声と映像が他の出席者に伝わり、出席者が一応に会するのと同時に適時的確な意見表明が互いにできる仕組みとなっていることを確認した。

(1) 開会

事務局が開会を宣した。

(2) 理事長挨拶

理事長が挨拶を行った。

(3) 評議員等の紹介

事務局が、前回開催以降に新たに就任した評議員を紹介するとともに、出席役員、新任事務局職員を紹介した。

(4) 議長

事務局から、評議員会の議長は定款第22条に基づき出席評議員の互選による旨の説明がなされ、評議員に対して議長の互選を諮ったところ、事務局一任となった。

事務局が坂巻 政一郎 評議員を推し、坂巻評議員がこれを承諾し、他の評議員も同意したことから、坂巻評議員が議長に選出された。

(5) 定足数

事務局が、評議員11名のうち10名が出席し、いずれの評議員も特別の利害関係を有していないことから、定款第23条に定める評議員会定足数を満たしていることを報告した。

この説明及び報告を受け、議長が、本評議員会が成立していることを宣した。

(6) 議事録署名人

事務局が、定款第27条第2項に定める評議員会の議事録署名人について説明し、議長が、議長以外の議事録署名人2名について提案した。指名された両評議員がこれを承諾し、他の評議員も同意したことから、本評議員会の議事録署名人が選出された。

(7) 報告事項

「令和7年度事業報告及び決算報告について」
(令和7年度基本財産の管理・運用状況報告を含む)

事務局から説明がなされるとともに、富岡監事から監事監査の結果の報告、理事長から理事会における決議結果の報告がなされた。その後、質疑応答がなされた。

(質問、意見等)

○ 評議員

2点質問。

1点目はソーシャルファームについて。企業メンターによる支援が大きく目標未達であったということだが、認証事業所の経験者の方が企業メンターになることで、知見に富んだ活躍をしていただけたと思う。一方、未達の原因としては、企業メンターが同業者の可能性もあるため、企業のノウハウや情報を知られてしまうなどのリスクや懸念があったのではないかと考える。それに対する工夫や考えをお聞きたい。

2点目は職員研修及び人材育成について。予算に対して未達であるとともにキャリアコンサルタントの資格取得だけの支援のように見受けられた。学ぶ意欲のある優秀な職員に対しては、キャリアコンサルタントだけではなく、例えば大学で実施している社会人向けの講座なども対象とすることで人材育成につながると考える。今後の考え方や方針について伺う。

◆ 事務局

ソーシャルファームについて。昨年度、企業メンターが10社ありながら、実施が2回にとどまったのはご指摘にもあったとおり、メンターに相談する内容やメリットを認証事業者や予備認証事業者がイメージしづらかった点があるのではないかと考えている。今後、企業と意見交換をする際に相談の仕方やもらえるアドバイスなどを、私どもからより具体的に発信することによって、ニーズを掘り起こしていきたい。

また、相談しやすくする工夫として、本事業では労務・採用・経営支援の3分野の専門家を用意しており、相談の内容や課題に適した専門家を紹介している。

◆ 事務局

今回は令和7年度の新たな取組のみを紹介しているため、キャリアコンサルタントの資格更新費用の補助を新たに開始したことを説明した。資格取得支援の取組はキャリアコンサルタントだけでなく、社会保険労務士や産業カウンセラー、情報システムに関するもの等、財団の業務で役立ちそうなものをラインナップしている。ただ、その利用が進んでいない現状があり、自己申告面談時などに管理職から職員に勧めていかなければならない。また、先ほど紹介した海外研修についても人材育成の一環で実施している。当財団は、ここ10年程で職員数が倍近くになっており、人材育成については様々な観点からやっていかなければならず、キャリアコンサルト及び他の様々な研修を通じて、人材育成をますます充実させていきたい。

○ 評議員

キャリアコンサルタント更新費用と海外研修の費用を足しても200万円程度であり、しごと財団の事業規模を考えると研修等への予算がかなり低いように思う。現在は人的資源が重視されており、民間企業でもかなりの予算を確保して人材育成に取り組んでいる。予算額が少ないうえにほとんど活用されていないことを踏まえると、魅力的なコースが用意できていないこともあるのではないかと考える。例えば、職員が自主的に

希望した資格取得に対しての補助という形にすれば、資格取得に向けては一つのコースの受講に 20～30 万円はかかるので 2～3 人利用すれば 70 万円の予算が利用されることになる。資格更新を補助するだけでは、しごと財団として小さすぎるし、職員が取り組んでみようと意欲の湧くものを用意する必要があるのではないか。

◆ 事務局長

社会情勢や雇用環境が変わっていく中、受講者のニーズを踏まえた検討をしていかなければいけないと考えている。職員が使いやすくメニュー等をコストも踏まえながら検討していく。直近 6 年以内に財団に入った職員が全体の 6 割を占める中、様々な社会人経験を持って入社している職員がいることを踏まえ、財団としての一体感が出るように人材育成にも取り組んでいきたい。いただいたご意見を参考にして、引き続き検討していく。

○ 評議員

5 点質問と意見。

1 点目は、報告説明資料の中のシルバー人材センターの会員数のグラフについて、都内シルバー人材センターにおける年齢構成別と男女別の 2 つのグラフだが、年齢構成別と男女別のグラフで会員数が異なっているがその理由を伺う。

2 点目は、ヤングコーナーの初回面談時のデータについて、3 分の 1 が学生というのが興味深い。何か学生の利用を掘り起こすような大学への出張講義などされたのかなど伺う。

3 点目は、手取り時間創出・エンゲージメント向上推進事業について、具体的な取組としては残業削減などの支援なのか、それともフレックスタイム制などの柔軟な労働時間制の導入の支援なのかなど、具体的な内容について伺う。

4 点目は、サードプレイス活用促進事業のワーケーションについて、具体的な制度を伺う。有休との区別や有休とは別にワーケーションという制度を設けることに対して支援を行うもののかなど具体的に教えていただきたい。

5 点目は、男女賃金格差について。日本では女性活躍推進法に基づき公表だけが義務付けられており、結果の是正についての企業への義務はない。女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業は企業における改善の取組を支援しており、とても重要な事業であるので期待したい。

◆ 事務局

シルバー人材センターの会員数のグラフは会員の登録時のデータであるが、ジェンダーフリーの観点から令和 5 年度以降、性別の選択で男性・女性のほかに無回答という選択肢を入れており、令和 5 年度以降の実績には無回答の方も含まれている。令和 7 年度は 92 人の方が性別を無回答としている。次回以降、データに無回答を反映させるかについては検討する。

◆ 事務局

例年、学生の割合は30%程度である。大学等で年90回程度、出張型の就職相談やセミナー等を実施しているほか若年層が参加する大規模な就職フェアへの出展もしており、それらの取組が学生の登録につながっている。

◆ 事務局

手取り時間の創出事業の中身についてであるが、時間外労働削減やフレックスタイムはもとより、ライフステージを支援する取組として家庭のセレモニー休暇や地域活動休暇の推進、また産休・育業・介護休業を支える制度なども対象としている。また、従業員のエンゲージメント向上の取組として従業員の表彰制度や社内メンターを活用した制度等も含め、15の取組を対象としている。本事業は事前エントリーが非常に多く、引き続き予算執行に向けて着実に取り組んでいく。

◆ 事務局

ワーケーション勤務の定義は、普段の職場や自宅とは異なる場所で勤務かつ年次有給休暇等の休暇と連続した勤務と定義しており、年次有給休暇とは別の勤務に対しての奨励金である。

◆ 事務局

女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業は、男女間賃金格差を公表するだけでなく、各企業の男女間賃金格差の原因の分析、検討のため専門家の派遣などを行っている。各企業が女性管理職や役職手当の対象となる社員を増やしたり、非正規社員でも登用可能な役職を新設したりするなどの取組を行う企業に対して奨励金を支給している。今年4月に女性活躍推進法が改正され、7月からは都の条例も施行されることに伴い「女性の活躍推進に向けた職場改善プロジェクト」という新たな事業を令和8年度から開始している。法で義務化されていない100人未満の企業の情報公開等が進むよう、専門家の派遣などを通じて支援していく。

○ 評議員

シルバー人材センターの会員数は増加し、年齢層も上昇しているとのことだが実際に活動しているかなどについての統計はあるか。80歳以上の会員に就業の機会があるのか、どのような形で就業しているのかを伺う。

◆ 事務局

決算報告書の17ページに会員の就業率が掲載されており、一日でも活動したらカウントの対象となる。令和7年度の就業率は78.2%である。決算報告書には掲載されていないが、5歳刻みで年齢層別の就業数も統計を取っている。なお、80歳以上の方はポスティングや公園の清掃、封入の作業等の軽作業に就いていることが多い。

○ 評議員

2点質問。

1点目。シニア層及びミドル層の登録が伸びており、登録する在職者はミドルシニアともに非正規が大変多いということで、しごと財団は重要な役割を果たしていると感じている。

それに関連して、シルバー人材センター事業では、登録人数も契約金額も増加している一方、請負・派遣ともに就業人数は減少しており、この理由等について伺う。

2点目。リスキリング・キャリアデザイン応援事業について。非常に多くのエントリーがあったものの実施には至らなかった事業所も多かったとの説明であったが、どのような事業所がエントリー後に音信不通になってしまうのか伺う。中小企業はどれも人材不足で苦しんでいるが、従業員に対するリスキリングを行ってその人材が企業の中で育っていただくのであればよいが、他社に転職してしまうことなどは懸念材料となるのではないか。応募後に実施に至らなかった企業の経過など細かいことが分かれば教えていただきたい。労働者の教育環境を整備やリスキリングの実施は非常に重要であり、先ほどの説明を踏まえて実績について説明いただきたい。

◆ 事務局

詳しい分析はこれからだが、会員の高齢化等に伴いマッチングが難航するケースが増えている。

それから、最近是小口の案件が増えている。小口案件の限定的な仕事内容や仕事量だと、その仕事ができる会員やその仕事量を希望する会員が限定され、マッチングしづらいケースが増えている。また、会員数や契約金額が増えているにもかかわらず就業人数が伸び悩んでいる原因の一つに、最低賃金の上昇に伴う基本単価の上昇があり、契約金額が上がっているものの、就業人員が増えない状況となっている。

◆ 事務局

リスキリング・キャリア応援事業は、応募後に抽選があり、当選すると専門家を派遣してヒアリングを行う。また、リスキリングについての制度や取組について意見交換を行い、就業規則の改定や労働者の協議につなげていくという仕組みになっている。奨励金を申請するためにはそうした手続きが必要になるが、応募段階ではもっと簡単に奨励金の申請ができると考えていた事業者が一定数いたと思われる。本事業ではリスキリング教育を推進する制度に加えてスキルアップした社員がそのスキルを活用できるような社内の兼業制度や起業制度などの制度を設けることが必要になっている。そうした点が各企業の持つイメージと実際の制度で少しギャップがあったという認識である。これらを踏まえて、広報の段階で仕組みをわかりやすく説明し、ミスマッチを減らしていきたい。なお、これまで専門家とやり取りした中では、本制度をつくることにより他社に転職されてしまうなど自社のメリットにならないという事例の報告は受けていない。

○ 評議員

シルバー人材センター事業に関して、業種・業態における動きや増減などがあれば教えていただきたい。また、先日ある雑誌でシニア就労と地域課題の解決に向けた労働者協同組合の記事が掲載されていたが、それを踏まえ労働者協同組合と都内シルバー人材センター事業との関係などあれば、教えていただきたい。

◆ 事務局

増えている業種・業態は小学校の朝の見守りであり、都内では12のセンターが依頼を受けて事業を開始している。一方、減っているのは個人家庭からの植木の剪定や除草などの依頼である。特に植木の剪定の場合、ニーズはあるものの、会員の高齢化などにより高い梯子に上って作業できる会員が減っており、必然的に発注はあっても契約に至らないというケースがとて多くなっている。

労働者協同組合については数年前の立ち上げ当時に調べたところ都内では介護分野で展開していることがわかった。シルバー人材センターとは競合しないため、特に連携を取っていない。

(質問、意見は以上)

(8) 全体を通しての質疑応答

議長が、全体を通しての質問・意見等を募った。

(質問、意見なし)

11 閉会

本評議員会で予定していた決議事項及び報告事項について全て終了したので、議長は、午後2時50分に閉会を宣し、解散した。