

公益財団法人 東京しごと財団
令和6年度第一回評議員会 議事要旨

- 1 開催日時
令和6年6月25日（火曜日） 午前10時00分から午前10時50分まで
- 2 開催場所
東京都港区虎ノ門二丁目2番1号 住友不動産虎ノ門タワー20階
公益財団法人東京しごと財団 プラチナ・キャリアセンター
- 3 会議の種類等
令和6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 7名（評議員名簿順）
白木 三秀、橋本 陽子、加藤 仁、高橋 弘行、井澤 智、吉岡 敦士、内田 知子
(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
池野 大介、佐々木洋人
- 8 議長
白木 三秀 評議員
- 9 報告事項
令和5年度事業報告及び決算報告について
(令和5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

(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。

事務局が白木 三秀 評議員を推し、白木評議員がこれを承諾し、他の評議員も同意したことから、白木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7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27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5年度事業報告及び決算報告について」

(令和5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、池野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

報告事項説明資料の5ページ右側の公益目的事業2（東京都しごとセンター事業等）で、ヤングコーナーの新規利用者・就職者数の減少をどのように分析されているか。

○事務局

おっしゃるとおり、ヤングコーナー（飯田橋）の新規利用者は前年度比マイナスとなっている。その内訳として新規利用者を学生と非学生で分けると、非学生は若干ながら増加しており、マイナスは全て学生となっている。理由としては、新卒者就職状況がここ最近非常に好調で、新卒者はしごとセンターを頼らずとも就職が叶っている背景がある。先日厚生労働省が発表した調査結果でも、昨年度新卒者の就職率は98.1%と過去最高であった。とはいえ、今後も学生を含めサービスを提供し、特に大学1～3年生といった就職活動の準備段階にある方も対象にしたサービスを充実していきたい。

○評議員

報告事項説明資料5ページ左下、公益目的事業3（雇用環境整備事業）の中小企業人材確保総合サポート事業では、中小企業の兼業・副業を促進するセミナー等を行っているが、中小企業は兼業・副業を認めている状況なのか、実情を教えてください。

○事務局

中小企業人材確保総合サポート事業は、中小企業が大手の企業に勤める人材を、自社人材への活用を促すセミナーを実施しており、年間4回啓発セミナーを開催し、84社参加があった。今後プラチナ・キャリアセンターも兼業・副業をサポートする面では、相乗効果を測りながら財団全体で中小企業の人材活用をサポートさせていただき貢献していきたいと思う。

○評議員

実態として、中小企業は兼業・副業を含めた人材活用をどのように考えているか。

○評議員

東京都で様々な会議等を実施すると、中小企業でも兼業・副業に関心がある若い職員が増えていると聞く。会社として、働き方改革という視点で、今までのように残業し、自社のために頑張ってもらうだけではなく、他の選択肢も見せていかないといけないといった経営者の方々の声をよく聞く。経営者の悩みとしては、自社で頑張ってもらいたい、職員のキャリア開発の機会はある限り認めてはあげたい。ただ、疲労の溜まるような兼業・副業は避けなければいけないというところで悩みがある。方向として、できるだけ若い方々のキャリア志向は応援をしたいという中小企業経営者の方も一定数いる。若手職員からの要望が多いことも理解しているし、会社もある程度寄り添わざるを得ないという経営者の方の話もよく聞く。

○評議員

中小企業も職員の働き方については、時代に沿わないと人材確保が難しい状況なのではと思う。ただ兼業・副業の実態を見ると、必ずしも自身のキャリア形成を目的と

しているのではなく、追加所得を得ることを理由とする場合が多い。

最後に、決算報告の右側ソーシャルファーム支援事業の執行率が低い理由を教えてください。

○事務局

ソーシャルファーム事業は令和2年度から開始し、今年度は5年目を迎える。東京都は昨年度まで認証や予備認証で70の事業所を認証し、財団は認証後のソーシャルファームを支援している。補助金以外にも専門家によるコンサルティングやソーシャルファームの向けの勉強会の実施を通して継続的に支援し、今後は認証事業者が増加することに加えて支援の拡充強化することを検討しており、運用事業費については執行率も増加していく予定。基金事業は先を見越して予算を積んでいるところもあるため、執行率を年度単位で見ると低くなっているのが現状であるが長期的に運用が進み、基金も平準化してくると執行率も高まると思われる。

○評議員

説明の通り、予算執行状況は低いが、認証事業所数は増加している認識である。事業スタート時は数件の申請で驚いていたが、昨年度は年間で20件の申し込みがあり、飛躍的に件数が伸びている。ソーシャルファームに関心のある事業所も非常に増えているという感覚を東京都も財団も持っている。

○評議員

公益目的事業2について。しごとセンター事業のヤング・ミドル・シニアのコーナーの分け方と、女性しごと応援テラスの利用条件等を教えてください。

○事務局

しごとセンターでは、設立当初から年齢別でコーナーを設けており、それがヤング・ミドル・シニアで3コーナーである。年齢に応じたコーナーでサービスを受けていただく形になっているが、ヤングコーナーは29歳以下、ミドルコーナーは30歳から54歳、シニアコーナーが55歳以上となっている。一方、女性しごと応援テラスは結婚出産等のライフイベント等をきっかけで退職した方が再就職を目指したり、両立を目指す女性を支援する事業であり、女性しごと応援テラスと年齢別コーナーを併用することも方も可能である。

○評議員

報告事項説明資料5ページのシルバー人材センターの会員数、特に女性が増えているということであるが、女性を取り組みやすい就業先を開拓されたということですか。

○事務局

女性の入会が増えた理由として、まずは経営目標として、女性会員の会員数を毎年400人増やす取り組みをしてきた。実際は各シルバー人材センターが女性会員の増強

をやっていたかないと、結局増えないわけだが、具体的には女性が就業しやすい仕事、例えば保育補助等を中心に就業開拓し、会員の入会につなげた。女性の会員数は、新規入会と退会者を足し引きしているため、毎年入会が上回り増えている状況である。

女性向けの新規の就業開拓以外にも、シルバー人材センターがボランティア活動や友達付き合い等地域での交流・活躍の場を担っており、入会することで就業だけではなく、仲間づくりにも魅力を感じてもらい、口コミも通じて、女性の会員数が好調に伸びている。

○評議員

公益目的事業2、障害者就業支援事業について、実績が好調と見受けられるが、具体的な要因は何か。

○事務局

報告事項説明資料で3事業記載があるが、例えば東京ジョブコーチ職場定着支援事業は毎年目標上げていきながら支援件数を増やしている状況である。三つ目の中小企業障害者雇用応援連携事業も同様に、都内に6箇所ある障害者就業・生活支援センターと随時情報共有や連携しながら、目標件数を上げている状況である。

○評議員

シルバー人材センターの契約金額352億は過去最高で、非常に伸びていて素晴らしいと思う。私の組織でもシルバー人材センターを活用しようと3年前から事務局に働きかけて、来月頃からお願いするところである。何故、ここまで時間要したのかを担当者に聞くと、シルバー人材センターの窓口がどこにあるのか、仕事の発注をしたとして、どの仕事を切り出せるか等、二の足を踏んでしまうとの意見だった。

おそらく、他の企業や団体も同様ではと感じている。これまでも十分PRしていることは、承知の上だが、こういう視点も踏まえ、シルバー人材センターの活用を広げていただきたい。

○事務局

シルバー人材センターへ発注いただけるとのこと、ありがとうございます。高齢者向けには、シルバー人材センターの仕組みを説明して入会を促進しているところであるが、一方で、企業に向けては、こちらから就業開拓で足を運び、飛び込み営業のような形で今までやってきたところもある。今年度は新規事業として、民間の就職支援会社に就業開拓部分を委託し、新しい就業分野を開拓していく。企業への新規就業開拓時、シルバー人材センターの仕組みについて説明すると、「請負だけではなく派遣もやってるのですか」と、そのような声もいただくので企業向けの支援にも力を入れていきたいと考えている。

○評議員

先ほどの質問に関連しているが、東京都は法定雇用率未達成割合が全国的に見ても

低くて、これをなんとかしなければならぬ。長年の課題でもあり、法定雇用率のさらなる引き上げに向けて、どのような施策が有効と考えるか。

○事務局

東京都は障害者の法定雇用率全国ワースト2番目である。一方で中身見ると、大企業・中堅企業もおおよそ達成しているが、中小企業の達成率が1%台で、企業数で見ると大部分を占める中小企業が未達であるという状況。財団では特に中小企業障害者雇用応援連携事業を皮切りに、まず中小企業を掘り起こして、障害者雇用ナビゲート事業等に繋げていくというような形で雇用率を上げていきたい。件数は劇的ではないが、右肩上がりの状況ではあるため、引き続き中小企業の雇用率を上げることで全体のかさ上げを図っていきたいというふうに考えている。

○監事

シルバー人材センターはインボイス制度の影響は特に受けなかったのか。

○事務局

インボイス制度については、都内58か所のシルバー人材センターのうち、56箇所が発注者に契約金額の値上げをお願いし、残りの2箇所は現状維持で対応している。関連して、厚労省ではそのインボイス制度を踏まえ、今後シルバー人材センターへの発注・契約方法を新しい仕組みに変えようとしている。それは全国のシルバー人材センターが対象となる。その仕組みはフリーランス新法に絡めたものになるので、もし、その仕組みを取り入れると、シルバー人材センターの事務局が消費税の仕入れ税額控除をできなかった部分が今後発注者に移る仕組みになる。この仕組みは現在準備段階で、早くても令和7年の4月以降になる可能性が高い。

○監事

現状、発注者の協力を得て、うまく回っているのか。

○事務局

経過措置により消費税の仕入控除税額の2割を納税することになるため、現状その分をシルバー人材センターが納税をすることになる。去年の4月からその納税分を契約金額の値上げという形で発注者にお願いし、契約している。都内では58か所のうち56か所のシルバー人材センターがこの契約金額の値上げで対応し、全国的にもこの方針で対応しているところが大多数であると思われる。全国シルバー人材センター事業協会もこの方針を示していた。

○監事

障害者の就業支援について、法定雇用率の話に付随して、恐らく事業主は障害者の雇用に関心があったり、または雇用したいと思ったりといった方もいると思うが、一緒に働く従業員の方の理解を得ることが難しい。従業員の反対を押し切ってまでの

想いがあるのではと考えるが、従業員への理解を促す取り組み等の実施をされているのか。

○事務局

法的雇用率が上がる中で、事業主としてはそういう認識はあると思う。一方で、従業員向けには、例えば職場内障害者サポーター事業がある。職場の中で障害者のケアをされる方、そういった方を養成講座の後に、実際に我々の方が出向き、常にフォローしている。さらに、登録企業は奨励金の申請対象となるため、職場内でのサポートを1名だけではなく、例えば一人の障害者の方に対して数名のような形で輪を広げていく取組を、障害者を雇った後にはなるが、実施している。

(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、意見等)

○評議員

二点感想も含めて補足であるが、ヤングコーナーの利用で学生以外の方の増加は、非常に大きなことだと思っている。人手不足等、企業が非常に困っている中で、恐らくシニア層や女性は既に労働力としてかなり市場に出ていると言われている。伸びしろとして、氷河期世代や困難を抱えて就職に躓いている方を確実に就職に結び付けることも重要な役割ではと考える。企業の方々からは、様々な会議に出席する度に、ハローワークに行っても応募者がおらず、どこに行ったら求職者に会えるんだとお叱りを受けることもある。こんなに利用者が来ているのであれば、確実に企業への就職につないでいくことは東京都としても、しっかりやらないといけないと改めて思った次第である。

また、シルバー人材センターが、今回話題に上がり非常にありがたいと思っている。今日はプラチナ・キャリアセンターで、評議員会が開催されたので、一言申し上げると、全年齢層の就職支援だけではなく、50歳以上から70歳ぐらいまでのハイクラスの方にご利用いただけたらありがたいと思うところである。企業の第一線で活躍され、現状と異なるキャリアに歩き出したい方の利用や、そういう方を活用したい企業の方に利用してもらいたく、しごと財団に開所してもらった施設となる。キャリアの選択肢の一つに、兼業・副業やスポットワークを視野に考えているのであれば、地元でその力を発揮してみてはいかかかという狙いで、今あるシルバー人材センターと、このプラチナ・キャリアセンターとで、企業と地域の居場所を作っていきたいと考え、開設に至ったところである。

(質問、意見は以上)

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、午前10時50分に閉会を宣し、解散した。