

公益財団法人 東京しごと財団
令和7年度第一回評議員会 議事要旨

- 1 開催日時
令和7年6月25日（水曜日） 午後3時00分から午後4時15分まで
- 2 開催場所
公益財団法人東京しごと財団 企業支援部 セミナー室
- 3 会議の種類等
令和7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 10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 6名（評議員名簿順）
白木 三秀、橋本 陽子、加藤 仁、吉岡 敦士、永田 哲夫、新田 智哉
 - (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
前田 泰伯、武岡 忠史
- 8 議長
橋本 陽子 評議員
- 9 決議事項
 - 第1号議案 評議員の辞任に伴う後任評議員の選任について
 - 第2号議案 理事の任期満了に伴う次期理事の選任について
 - 第3号議案 監事の任期満了に伴う次期監事の選任について
 - 第4号議案 会計監査人の選任について

10 報告事項

令和6年度事業報告及び決算報告について
(令和6年度基本財産の管理・運用状況報告を含む)

11 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。

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

(5) 定足数

事務局が、評議員10名のうち6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) 決議事項

「第1号議案 評議員の任期満了に伴う次期評議員の選任について」

「第2号議案 理事の任期満了に伴う次期理事の選任について」

「第3号議案 監事の任期満了に伴う次期監事の選任について」

「第4号議案 会計監査人の選任について」

議長は、第1号議案から第4号議案について説明するよう、事務局に依頼。

事務局から、第1号議案から第4号議案について別紙説明資料に基づき説明がなされた。その後、質問応答がなされた。

(質問、意見はなし)

(8) 報告事項

「令和6年度事業報告及び決算報告について」

(令和6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、前田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

まず、シルバー人材センターの会員数について、全国的に伸び悩む中で若干の増加は喜ばしい。近年の傾向として男性が減り女性が増えている点をどう分析しているか。また、シニア向けのトライアル就業の具体的な内容について説明してほしい。しごとセンター事業では、利用者数が増加する中、ヤング層の就職者数のみが減少している。売り手市場にもかかわらずヤング層だけが減少している要因を具体的に伺いたい。

奨学金返還支援事業については、対象者や対象となる奨学金の詳細を伺いたい。雇用環境整備事業のサテライトオフィス勤務応援事業について、テレワークが普及する中で、サテライトオフィスのニーズはまだあるのか、その実情を伺いたい。最後に、プラチナ・キャリアセンターが実施した講座や交流会の具体的な回数と参加者数を教えてほしい。

○事務局

シルバー人材センターの会員について、男性は退会が入会を上回っており、主な退会理由は本人の病気(25.2%)、会費未納(18.5%)、加齢(12.8%)となっている。本人の病気や加齢というやむを得ない事情での退会者が多いため、男性会員を増やすためには入会促進策のみならず退会の抑制を講じていく必要がある。

一方、女性は入会が退会を上回り、会員数は過去最高を更新している。男女比はまだ女性が39%と半数に達しておらず、全国組織としても東京都連合としても女性の入会を促進している。地域センターでは、親しみやすいデザインのチラシやポスターへの刷新や、地域に役立ちたいと考える女性が増えていることも増加の要因と考えている。

○事務局

トライアル就業については、昨年度からの新規事業で、会員ニーズの高い事務系職種の求人開拓を通じてセンターのイメージアップを図り、発注者と会員双方の不安を解消して継続就業につなげることが目的である。期間は2週間以内、最大5日間である。成約した54件のうち、最も多かったのは一般事務で、次いで保育補助や学童の見守り(16件)、施設管理、受付などだった。受注は220件以上あったが、発注者側から高度な経験を求められる案件が多く、成約は54件にとどまった。

○事務局

ヤング層の就職者減少には、主に二つの要因がある。第一に、若者特有の傾向として連絡や報告が得られにくい点がある。セミナーの無断キャンセルが半数近くにのぼるケースもあり、就職状況調査でも同様に返答が得られにくい。

第二に、利用者との関係性が希薄化している点がある。新規利用者は増えているが、その多くは大学などへ出向いてセミナーを行う出張型支援サービスでの登録であり、登録後にセンター本体のサービス利用に繋がりにくく、結果として就職状況の確認が困難になっている。

○評議員

つまり、就職しても連絡がないために就職者数が減少したという解釈でよいか。

○事務局

はい。そのように捉えている。

○評議員

若者の傾向は以前から変わらないはずで、データには織り込み済みではないか。売り手市場であるにもかかわらず今年5%下がった点には、別の要因がなければ説得力に欠ける。

○事務局

ヤング層の新規利用者数は約150人増えているが、そのうち出張型支援サービスでの学生登録が300人増となっている。これらの学生がセンターの本格的な利用に至らず、就職状況が確認できていないことが数字に影響していると考えている。

○評議員

出張型支援サービスは、昨年度から始められたのか。

○事務局

出張型支援は以前から実施しているが、特に昨年度は受講者が多かった。

○事務局

奨学金返還支援事業については、若手技術者不足が深刻な製造業、建設業、IT業の中小企業が対象である。奨学金の返済を抱える大学生などがこれらの企業に就職し、継続勤務した場合、東京都と企業が折半で基金を造成し、奨学金返還の一部を助成することで人材確保と定着を支援するものである。事業報告で触れたマッチング事業は、これまで奨学金事業の中でマッチングの機会がなかったことから、企業と学生の出会いの場を創出するために新たに開催したものである。

○事務局

サテライトオフィスについてですが、テレワークが進んでいるなか、サテライトのニーズは一定数存在する。自宅でテレワークができない層や、外出先から会社に戻らずに作業をしたいという課題を持つ層などからのニーズがある。事業申請者からは、利用してみて良かったという声も寄せられており、自宅や外出先の最寄り駅に近い施設の利用があり、テレワーク施設としてはカラオケ店などの利用が見られる。

○事務局

プラチナ・キャリアセンターは、副業希望者と人材を求める中小企業とのマッチング、およびキャリアシフトを支援している。昨年度は企業向けセミナー4回、人材向けセミナー4回、交流イベント6回を実施した。

人材向けセミナーでは副業準備のマインドセットや確定申告などのスキルをテーマとし、延べ146名が参加した。企業向けセミナーでは、中小企業にはシニア人材の活用法を、大企業には兼業・副業を解禁した社員のキャリア自律支援をテーマに実施した。交流イベントは、副業希望者と受け入れ企業とのマッチングを目的とし、6回で企業が延べ121社、個人が延べ269名参加した。

○評議員

ヤング、ミドル、シニアの年齢定義を教えてほしい。

○事務局

ヤングは29歳以下、ミドルは30歳から54歳、シニアは55歳以上と定義している。事業によっては「ミドルシニア」という区分もある。

○評議員

シルバー人材センターの会員数が8万820人へと回復・微増した点、また契約金額が過去最高の363億1900万円となった点を評価する。働き方の多様化や、1人当たりの月平均配分金が平成20年以降で初めて5万円を超えたことも、会員の意欲向上につながる良い傾向である。高齢社会の進展に伴い、センターの重要性は増すため、引き続き支援を期待する。

決算については、経常費用のうち調査研究普及啓発費の執行率が低い点が気になった。手厚い支援策をより多くの人に知らせるため、伝わる広報に一層力を入れてほしい。

○事務局

ご指摘の通り、昨年度は調査研究の執行率が低かった。財団全体での広報も必要と認識しており、昨年度はInstagram広報のコンサルティングも受けた。これを糧に今年度は普及啓発にさらに力を入れたい。

○事務局

近年のセンターは、地域の人手不足を補うだけでなく、小学校の早朝児童見守り（三鷹市）や、高齢者宅への声かけ訪問事業（江東区）など、多様な社会的役割を担っている。今後も高齢者自らが「シルバーに入って活躍したい」「自ら入りたい」と思える組織へと発展させていきたい。

○評議員

障害者雇用について、支援員を増員し体制強化したとのことだが、法定雇用率が引き上げられる中、かつ対象規模の事業が小規模企業に拡大する中で、中小企業が抱える困難さについての実感を伺いたい。

○事務局

ご指摘の通り、法定雇用率は来年7月から2.7%へと引き上げられ、人手不足もあり中小企業は非常に厳しい状況にある。近年、就労を希望するのは精神障害や発達障害のある方が多く、身体障害とは異なる対応が企業に求められている。ジョブコーチによる精神障害等のある方々の職場定着支援に、今後も力を入れていきたい。

（質問、意見は以上）

（9）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）

○監事

評議員からの前向きな質問が多く、昨年度の財団の取り組みが高く評価されていると、改めて監事の立場として聞かせていただくことができた。

○評議員

今回の報告にはなかったが、財団には女性関連の事業も数多く担ってもらっている。人手不足が深刻化する中、女性の活躍支援は重要な課題であり、東京都としても引き続き財団と連携して取り組んでいきたい。

（質問、意見は以上）

12 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4時15分に閉会を宣し、解散した。