

公益財団法人 東京しごと財団
令和7年度 第二回理事会 議事要旨

1 開催日時

令和8年3月25日（水曜日） 午後1時30分から午後3時10分まで

2 開催場所

- (1) 東京都千代田区飯田橋三丁目10番3号 東京しごとセンター5階セミナー室
- (2) Web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7年度第二回理事会（定時理事会）

4 役員の現在員数

- (1) 理事 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理事を除く理事の過半数 6名

6 出席（理事）

- (1) 出席者 9名（役員名簿順）

直接出席…中澤 基行、塚本 成美、戎野 淑子、山村 りつ、清水 淳、山手 斉、富岡 麻紀子

Web会議出席…黒澤昌子、菅野 匡彦

- (2) 決議において特別の利害関係を有する理事
なし

7 出席（監事）

- (1) 出席者 3名

直接出席…前田 泰伯、徳嵩 淳一、緒方 浩一

8 議長

中澤 基行 理事長（代表理事）

9 議題

〈決議事項〉

- (1) 第8号議案 令和8年度事業計画書（案）について
- (2) 第9号議案 その1 令和8年度収支予算書（案）について
その2 令和8年度資金調達及び設備投資の見込み（案）について
- (3) 第10号議案 処務規程の一部改正（案）について
- (4) 第11号議案 職員就業規則の一部改正（案）について
- (5) 第12号議案 職員給与規程の一部改正（案）について

(6) 第13号議案 役員賠償責任保険への加入(案)について

(7) 第14号議案 理事長の報酬額の決定(案)について

<報告事項>

理事長の職務の執行状況報告について

10 議事の経過要領及びその結果

東京しごとセンターセミナー室及び各理事・監事の参加会場において、Web会議システムにより出席者の音声と映像が即時に他の出席者に伝わり、出席者が一堂に会するのと同等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) 議 長

事務局が、定款第44条に基づき、理事長が議長を務めることについて、議場に確認するとともに、以降の進行を議長に移した。

(4) 定 足 数

事務局が、現在の理事10名のうち9名が出席し、また、いずれの理事も本日決議する事項について特別の利害関係を有していないことから、定款第45条に定める理事会定足数を満たしていることを報告し、議長が、本理事会が成立していることを宣した。

(5) 議事録署名人

議長が、定款第49条第2項に基づき、自身と、出席監事が本理事会の議事録署名人となることを議場に確認した。

(6) 議案審議①

第8号議案、第9号議案について、事務局より説明がなされた。その後、審議がなされた。

(質問、意見等)

○理事

シルバー人材センター事業についてであるが、普及啓発が最も重要である。セカンドキャリアを検討する際、多くの方の選択肢にシルバー人材センターが入っていないのが実情ではないか。大企業では定年退職を控えた社員向けにセカンドキャリアセミナーを実施し、マインドセットや生活の切り替えを支援しているが、中小企業では同様の取り組みが困難な面がある。そのため、中小企業向けにセカンドキャリアセミナーを開催し、その中でシルバー人材センターを周知するような積極的な営業活動を展開してはいかかがか。商工会議所等と連携して実施するなどの工夫が考えられる。

◇事務局

東京都が実施している財団主催の「セカンドキャリア塾」において、シルバー人材センターでの働き方を紹介しているほか、企業説明会にも毎回参加し、説明を行っている。ご

指摘の通り、普及啓発の重要性は認識しており、ミドル・シニア層が多く参加するイベント等に出向き、ブースを設けて草の根的な周知活動を行っている。民間主催の50代以上を対象としたイベントにも参加しているが、当センターのブースは非常に盛況で、50代の方々も将来の働き方としてシルバー人材センターを視野に入れ始めていると感じる。一方で、派遣事業などの詳しい仕組みはまだ十分に知られていない。最近の事例では、武蔵野市のシルバー人材センターが開催した「60代からのちょうどいい働き方説明会」という名称が非常に好評で、定員を上回る参加があった。現役で働いている50代・60代の方々に対しても、今の仕事にプラスアルファでシルバー人材センターを活用できるという「副業・兼業」の形を提案し、アウトリーチを通じて認知度を高めていきたい。

○理事

運輸業における人材確保についてであるが、バスの運転手を含め、運輸業界の人手不足は深刻だが、これは女性活躍と結びつけられる課題だと考えている。運輸業は伝統的に性別職務分離が根強く、男性中心の社会となっている。女性が参入する際の障壁として、トイレや更衣室、ロッカーといった基本的な環境整備の不足が挙げられる。トラック輸送においても、宅配や機械を用いた作業など、女性が十分に能力を発揮できる分野は多々ある。設備投資への支援、あるいは単なる資金援助に留まらず、女性が働きやすい環境を整えるための具体的な提案を行っていくことで、参入の壁を低くできるのではないかと。

◇事務局

バス事業者人材開発支援事業は、路線バス事業者への支援を目的としたものである。バス業界の人手不足は顕著であり、中高年男性が中心という従来のイメージでは交通インフラの維持すら困難な状況にある。女性や若者、就職氷河期世代など、これまでフルタイム勤務が難しかった方々を含め、広くバス運転手を目指していただくことで、交通インフラ維持と人手不足解消の両立を目指している。

また、業界別人材確保戦略事業では、様々な業界団体と連携し、専門家の派遣やセミナーの実施を通じて人材確保の課題解決を支援している。女性活躍に強い関心を持つ団体も多く、積極的に支援を継続していく。

◇事務局

「働く女性のための設置・設備改善事業」において、運輸業や建設業を対象に、女性専用のトイレや更衣室の整備費用を助成している。あわせて、都事業として、架電・訪問による事業PRやチラシ配布などの広報活動を強化し、業界への普及啓発に努めていくこととなっている。こうした動きとバス業界への支援とも連動させ、より効果的な事業展開を図っていく。

○理事

シルバー人材センターにおける新規会員の促進と既存会員の定着という両面からのアプローチが示されているが、既に前者については話があったので、後者についての質問と意見である。退会理由の分析が重要であり、他の働き方を見つけて退会するケースは良いと思うので、働きたい意欲がありながら適職に出会えず諦めて退会してしまうケースが問題である。どのような年齢層がどのような理由で退会しているのか、その原因に基づいた解

決策を伺いたい。

また、70代後半から80代の方の雇用には、企業側も慎重になる傾向がある。職務の切り分けや短時間勤務の提案など、受け入れ側への働きかけと、送り出す側である会員へのリスクリングや教育訓練を連携させることで、定着率を高められる部分もあるのではないかと。

◇事務局

令和6年度実績において、最も多い退会理由は「本人の病気」で全体の25%を占めている。次いで「会費未納（連絡不通による強制退会）」が18.4%、「加齢」が13%、「死亡」が8.6%となっている。病気・加齢・死亡を合わせると男性で50.2%、女性で41%に達する。また、75歳以上の方の多くが「会費未納」での退会であるため「病気・加齢・死亡」による退会であるかもしれない。

一方で「他への就職」による退会は男性6.8%、女性10.1%である。シルバー人材センターの仕事は臨時的・短期的・軽易なものであるため、他就職との掛け持ちが可能であることを退会申し出時に丁寧に説明し、退会を抑制することが必要である。実際にハローワークで見つけた仕事と並行して活動している会員も多数存在する。また、「希望する仕事がない」という理由での退会（男性6.6%、女性9.9%）に対しては、定期的に就業相談会を開催し、個別に仕事の提案を行っているセンターもある。さらに、就業だけでなく、サークル活動や講習会を通じた「人との繋がり」を維持することで、退会抑制を図っていく。

◇事務局

令和6年度から民間事業を活用し5日間のトライアル就業を実施しており、令和6年度の54件に対し、令和7年度は、2月末時点で132件と大幅に増加している。事務系を中心に求人開拓を行っており、高齢の方でも就業しやすい環境を整えている。また、会員が経験を活かして自ら仕事を作り出す「自主事業」に対しても、立ち上げ資金の助成等を通じて支援しており、令和7年度は新たに15のセンターで事業が開始されている。

○理事

障害者雇用に関する中小企業と就労支援機関の交流事業についてであるが、支援機関には、就労面だけでなく生活面のサポートを行う機関も含まれるべきだと考える。近年、福祉サービスを利用しながら一般就労する形態も認められるようになった。企業側にとって、障害者の生活スキルまで管理することは大きな不安要素となる。就職後の定着を見据え、継続的な生活サポートをどこが担うのかを明確にすることが、企業の安心感と雇用の継続に繋がると考える。

◇事務局

支援機関は、就労後の定着や生活面をサポートする機関を主に想定し、制度設計を行っている。企業が最も不安に感じるのは生活面の安定であり、そこを支援機関が担う役割は非常に大きいと認識している。実習を経てから採用に至るプロセスの徹底など、定着を重視した事業展開を継続していく。

○理事

バス事業者人材開発支援事業については、多くの女性にとって、バスの運転手は、そもそも「自分ができる仕事」という選択肢に入っていないのが現状である。最近では大型二種免許もオートマ限定で取得可能になっているが、依然としてマニュアル運転が必須であるという誤解も多いようである。安全性やリスク管理、オートマ車両の導入状況などの情報を適切に発信していくことが、参入を促す鍵になると考える。

◇事務局

当該事業では、助成金の支給だけでなく、事業者の採用担当者向けセミナーやマッチング支援も予定している。先日開催された「東京バスフェスティバル」には 39 の事業者が参加し、多くの女性や若者が興味を示していた。免許未保持者でも運転席を体験できる機会を設けるなど、心理的なハードルを下げる取り組みを行っている。また、外部団体とも連携し、業界全体で女性が活躍できる環境づくりを推進していく。

○理事

シルバー人材センターの現場では 80 歳を超えた会員の安全確保が最大の課題である。当センターでは、仕事を分割するワークシェアリングを推進している。また、加齢に伴う能力低下を確認するため、年 1 回の面談に加え、ご家族の同意を得る体制も整えつつある。面談を通じて、仕事の内容を軽減したり、より安全な職種へ転換したりといった判断を行っている。また、就業以外でも地域ボランティア等の生きがいを見つけられるよう支援している。こうした各センターの取り組みやノウハウを共有し、良い点は取り入れていくことが重要である。

○理事長

貴重な意見に対し感謝申し上げます。また、今後の参考とさせていただきます。

○理事

障害者雇用について、法定雇用率が 2.7%に引き上げられる中、中小企業への支援が重要になる。これまでは特定の事業所に障害者が集中しがちであったが、今後は就労の選択肢を広げていく必要がある。重要になるのが「アセスメント」である。例えば、集中力が持続しない方でも、視覚的な作業指示を徹底すれば、高い精度で業務を遂行できる場合がある。こうしたアセスメントを通じた相互理解が職場定着の鍵となる。就労支援機関と連携し、こうした手法を中小企業に広めていくことを強く要望する。

併せて、就労継続支援 B 型事業所など、障害者福祉の現場に近い市町村との意見交換もお願いしたい。

◇事務局

雇用義務が新たに発生する中小企業は、障害者雇用の経験がない場合がほとんどである。まずは出会いの場を提供し、福祉部門との連携を深めることが不可欠である。私どもも福祉局と定期的な意見交換を行っており、就労と生活の両面をカバーする支援体制の構築に努めている。現場の市町村との意見交換も検討していきたい。

○理事

東京しごとセンターのキャリアカウンセリングは非常にきめ細かく、在職者の利用も多いことから、生産性向上に寄与する重要な役割を担っていると評価している。一方で、65歳以上の高度人材の方々が、雇用という形にこだわらず、短時間労働や業務委託といった形で社会と関わりたいというニーズが増えている。現在の高齢者雇用支援の枠組みで、こうしたニーズに十分対応できているか伺う。シルバー人材センターでの対応が難しい部分もあるかと思うが、今後の見通しはいかがか。また、他機関とのノウハウ共有や連携についても併せて伺う。

◇事務局

プラチナ・キャリアセンターでは、50歳以上の副業・兼業支援に加え、令和8年度からは転職支援プログラムを再編し、キャリアチェンジを目指す方のステージに応じた支援を展開していく。企業とのマッチングイベントも強化し、23区内での合同面接会や多摩地域での事業展開も予定している。自治体の就業支援担当者とも連携し、企業側のシニア受け入れに関する課題解決にも取り組んでいく。

(7) 議案審議結果①

議長が、各議案について、それぞれ賛否を諮ったところ全員異議なくこれを承認した。

(8) 議案審議②

第10号議案から第14号議案について、事務局より説明がなされ、審議がなされた。

(質問、意見はなし)

(9) 議案審議結果②

議長が、各議案について、それぞれ賛否を諮ったところ全員異議なくこれを承認した。

(10) 報告事項

議長（理事長）より、理事長の職務執行状況について説明がなされた。

(質問、意見はなし)

(11) 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。

11 閉会

本理事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3時10分に閉会を宣し、解散した。