

令和5年度 第二回理事会 議事要旨

1 開催日時

令和6年2月27日（火曜日） 午前10時02分から午前11時25分まで

2 開催場所

(1) 東京都千代田区飯田橋三丁目8番5号 住友不動産飯田橋駅前ビル10階
公益財団法人東京しごと財団 雇用環境整備課 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5年度第二回理事会（定時理事会）

4 役員の現在員数

(1) 理事 9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 5名

6 理事の出欠状況

(1) 出席者 8名（役員名簿順）

直接出席 …中澤 基行、塚本 成美、山村 りつ、矢田部 裕文

Web会議出席…黒澤 昌子、戎野 淑子、新田 智哉、松岡 秀幸

(2) 決議において特別の利害関係を有する理事

なし

7 監事の出欠状況

出席者 1名

Web会議出席…池野 大介

8 議長

中澤 基行 理事長（代表理事）

9 議題

〈決議事項〉

(1) 第6号議案 令和5年度事業計画の変更（案）について

(2) 第7号議案 令和5年度収支予算の補正（案）について

(3) 第8号議案 令和6年度事業計画書（案）について

(4) 第9号議案

その1 令和6年度収支予算書(案)について

その2 令和6年度資金調達及び設備投資の見込み(案)について

(5) 第10号議案 賛助会員規程の制定(案)について

(6) 第11号議案 処務規程の一部改正(案)について

(7) 第12号議案 職員就業規則の一部改正(案)について

(8) 第13号議案 旅費規程の一部改正(案)について

(9) 第14号議案 職員給与規程の一部改正(案)について

(10) 第15号議案 職員退職手当支給規程の一部改正(案)について

(11) 第16号議案 役員賠償責任保険への加入(案)について

(12) 第17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

雇用環境整備課セミナー室及びWeb会議出席者の各参加会場において、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様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) 新任事務局職員紹介

事務局が、前回開催以降に新たに就任した事務局職員を紹介した。

(4) 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。

(5) 定 足 数

事務局が、現在の理事9名のうち8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。

(6) 議事録署名人

議長が、定款第49条第2項に基づき、議長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。

(7) 議案審議①

第6号議案、第7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)

(8) 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。

(9) 議案審議②

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、審議がなされた。

(質問、意見等)

○理 事

障害者就業支援事業は近年あまり変化が見られないように感じる。障害者の実雇用率は企業規模が小さくなるほど低くなっており、なかなか改善されていない状況にある。この4月からは、合理的配慮の提供が事業所で義務化されることになり、この件は、特に中小企業にとっては負担になると思うので、何らかの支援が必要なのではないか。

また、障害者雇用において特徴的なのは「個別的」ということである。どういう場合にどういう支援が役に立つか、優良企業は何をしてきて結果が出ているのか等、知識を蓄積していくことが必要である。財団組織の利を活かすという意味でも、そういった方向性の事業も考える必要があると思う。

◇事務局

ご指摘の通り、中小企業にとって合理的配慮事項はハードルが高く、それが実雇用率の低さに現れていると感じている。障害者がより戦力化していけるように、既存のメニューを有効活用しながら企業に情報提供していきたいと考えている。

知識の共有については、年間数回行っているセミナー等で、グループワークを取り入れるほか、障害者雇用が進んでいる企業を講師として招き知識を共有していただいている。また、企業、支援機関、障害者当事者に障害者雇用企業を見学していただき、障害者雇用の進め方を共有できるような取組を行っている。今後はそういった取組を、より中小企業に焦点を当てて進めて行くことが重要と考えている。

○理 事

一点目、「シニア」・「高年齢者」・「高齢者」・「ミドルシニア」といった文言をどのように使い分けているのか。日本の高齢者政策は5歳おきに異なり、きめ細かい就業支援をしていくとすると、政策ごとに置かれている環境が違ってくる。「高齢者」「高年齢者」のような政策用語を使うのか、「シニア」のようなライフコース上の言葉を使うのかを整理してはどうかと提案したい。

二点目、シルバー人材センター事業について。厚生労働省が行っている「未就業会員への就業環境整備事業」に手を上げているセンターがあれば伺いたい。

三点目、シルバー人材センター事業の「事業運営に関する援助」について。「職員人事制度検討委員会」を立ち上げるということだが、東京でもシルバーの事務局職員数は、一人～数名というところから十～二十数名、また島しょ部等もあり、統一的な人事制度はなかなか難しいという感覚であった。どのように考えているかを伺いたい。

四点目、「奨学金返還支援企業とのマッチング促進事業」について。ぜひ大学に周知していただきたい。学生にとって奨学金の返済はとても重いものであるため、

それを支援してくれる中小企業があれば、学生も注目するのではないかと思う。

五点目、「シニアプロフェッショナル人材再活躍支援事業」について。人材不足の中小企業と経験豊富なミドルシニア人材とのマッチングにおいて、一番ネックになっているのは処遇格差の問題である。この問題は、60代前半の継続雇用についても同様で、大企業ですら一貫した人事制度を持っているところは少ない状況にある。この問題をどのようにクリアすることを考えているか伺いたい。

◇事務局

一点目、「高年齢者」「シニア」等の文言の使い方について。定款では、法律から引用して「高年齢者等」を使用しているため、公4事業はそれと合わせる形で同様の表現を使用し統一を図った。「シニアコーナー」は55歳以上を対象としてきたが、今回の公4事業は、従来よりも少し早い時期からシニア期を見据え活動していただくということも視野に入れて50歳以上を対象とし、「ミドルシニア」という言葉を用いて表現している。できるだけわかりやすく、多くの方にご利用いただけるように説明を尽くしたい。

二点目、シルバー人材センターの「未就業会員への就業環境整備事業」について。先日、各センターに対して、当該事業を活用するかという調査があり、東京では八王子市シルバー人材センターが手を挙げ、事業計画の作成を進めているところである。国の話によると、全国でモデル的に行いたいということで、二十件弱程度を予定しているとのことであった。

三点目、シルバー人材センターの人事制度について。「人事制度問題研究会」は、各センターに事務局として入っていただき、人事問題についてより良くしていくことを検討する会である。財団としては、法改正による就業規則の変更等に遅れを取らないよう、制度改正の都度モデル規定を作成し、センターに提供している。また、昇任選考に関しては、自センターで昇任試験制度を実施できない小規模のセンターに対して、財団で代わりに試験を行っている。そのほか、シルバー人材センターの互助会に対して、毎年一定の額、自主財源から助成金を支給している。

四点目、「奨学金返還支援事業とのマッチング促進事業」について。これまでの合同面接会事業でも、大学や高専のキャリアセンターに広報を行ってきたので、強化していきたい。学生、求職者の支援はもとより、奨学金返還支援が企業にとっても人材確保・定着に向けた有効な策になるということを広め、社会全体に貢献できるような事業としていきたい。

五点目、高齢者が働くにあたっての様々な処遇の問題について。雇用環境整備事業では、現状では直接的な高齢者の処遇改善の事業は行っていないため、ご意見を踏まえて今後検討していきたい。一方で、今回新しく実施する公4事業では、副業・兼業という形での新たな働き方にも取り組んでいく。専門性を踏まえた請負契約等については、専門相談等の面でサポートしていきたいと考えている。

○理事

一点目。「業界職種勉強会」「業界連携再就職支援事業」等、求職者に対して業界別のサービスを提供する際、特に若い人に、入口のカウンセリングの段階で、興味がないと思われる業界についても情報提供することによって、個人では選択しない業界の説明会や講習等にも足を向けてもらうことにつながり、有効なのではないか。

実際、日本でも海外でもそのような研究結果が出ている。第6号議案の「建設業・運輸業の人材確保事業」の方でも、そういったテクニックを取り入れることによって、より多くの方にニーズのある職種・業界にシフトしていただくことを促進できるのではないかと考える。

二点目。シニアから拡充した「ミドルシニア」という形で、即戦力として中小企業にシフトしてもらうための講座・研修を提供するということだが、「ミドルシニア向けの講座」というと、単に自分たちがこれまでやってきたことの棚卸や、給与が下がることへの心理的抵抗を改善させるためのマインドセット等に注力しがちだと思う。それ以外にも、中小企業のニーズを精査した上で、職場で共通して役に立つような+αを付加するということも考えていただけたらと思った。

◇事務局

一点目。来年度の求職者支援の大きなテーマとして「キャリアチェンジ」があり、人手不足業界への人材労働移動を強めていきたいと考えている。「業界職種勉強会」の拡充では、若年層に向け、カウンセリングや勉強会等を通じて業界の選択の幅を広げていく。「キャリアチェンジ再就職支援事業」は、今年度まで「雇用創出・安定化支援事業」として行っていたものをリニューアルし、参加した求職者が今までと違う職種・業界に目を向けられるように様々なことを学べるコンテンツを作り、意識変革を促していく。第6号議案の事業についても、まずは入口となるホームページでの募集の際に、運輸・建設業界のポジティブな魅力をしっかりとPRしていきたいと考えているほか、実際の合同就職面接会においても、参加して得たことが実感できるような工夫をしていきたい。

二点目、ミドルシニアの講座について、棚卸だけでなく付加価値を、というご意見受けとめさせていただく。中小企業のニーズの把握については、直接中小企業の方々と会ったうえで、求める人材を聞き、またミドルシニア人材にはどのような人たちがいるのかを伝えていくことが重要になると考える。本事業では交流会等も設けているので、企業とミドルシニア人材が直接会うことで、マインドステップや必要なスキル、働き方等の話を進めていければと考えている。

○理事

ミドルシニアに対象を置いた強化施策は評価できるものと感じた。高齢者の就業において大きなネックになってきたのは、準備時間の足りなさである。就業人生が長くなってきている中で、セカンドキャリア、サードキャリアを考えた時に、早期から準備をしていくことが「いかに充実した人生を送れるか」を考えるうえで大きな要になるので、今回「50歳」という一つの節目を考えて、50代前半から勉強や準備ができることは有益であると思う。もちろん中小企業の労働力不足への対応も大事であるが、ミドルシニア層に広報をする際、「自らの就業人生の充実」ということもPRの内容として全面に出していただけると、心に留まるのではないかと。

もう一点、様々な企業で「50歳になったら、そろそろ60歳以降の人生を考えましょう。今や70歳を視野に入れて働く時代です」などと言っても、なかなか腰が上がらないという問題がある。そういった人たちへの意識付けを考えた時、40代から情報が入るようにしてはどうか。事業の対象者をすぐに広げてほしいということではないが、50歳になってから声をかけるよりも、もっと幅広く、40代の方の目にも届

くように情報提供をして、「50歳になったら足を運んでみよう」とアクションに結びつけられるような広報のあり方もぜひ視野に入れていただけたらと思う。効果の上がるやり方をお願いしたい。

◇事務局

広報については、しごとセンターの利用者にPRする等、連携を強化していきたいと考えている。早い段階から考えていただけるように、という視点も持ちながら事業を進めていきたい。

(質問、意見は以上)

(10) 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。

(11) 議案審議③

第10号議案から第17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、意見等)

○理 事

第10号議案について。既に定款に盛り込んだ内容ではあるが、改めて、賛助会員を設けた狙いとメリットについて伺いたい。公益財団法人という位置づけではあるが、会員になった企業・団体にとってどのようなメリットがあるのか。また、現段階での賛助会員の加入者の規模、計画、目標の見込み等があれば確認したい。

◇事務局

今回公4を設けるにあたり、公的機関からの一方的な支援ということではなく、企業にも賛助会員という形でプラットフォームに加わっていただき、社会全体で人材移動を促していくために制度を設けた。賛助会員になっていただいた暁には、交流会への優先的参加、積極的な情報提供等のメリットも付与し、この制度により一層プラットフォームとしての機能を強化できるようにと考えている。

○理 事

現時点で、目標等はまだはっきりしていないか。

◇事務局

予算規模という形では収支予算に計上しているが、実際に企業等と当たってみて、会話をしながら、制度として高めていきたいと考えている。

○理 事

雇用問題は、応援団となる組織がなかなかない。社会全体で盛り上げていくという意味で、賛同していただく企業を巻き込むというのは非常に意義があると思う。一方で、若干趣旨が異なるが、かつて東京都で若年者の就業を支援する企業の組織化を考えたことがある。しかし、メリットを打ち出しきれず登録が伸び悩み、結果的に事業を撤収したという経緯があった。今回の財団の賛助会員についても、いかにメリットを打ち出すかが肝になると思う。一方で、公益財団法人であるため、特定の企業だけにサービスを提供するわけにはいかない。その塩梅をどう考えるか、難しいところではあるが、うまく回るようにしていただければと思う。

◇事務局

参加していただける企業の方々のPRを行うなど、この取組が企業にもメリットになるように考えていきたい。引き続きご指導賜りたい。

○理 事

第13号議案「旅費規程の一部改正」に関連して。昨今、様々な状況により宿泊費が高騰しており、大学教員の中でも、「大学や国の規定ではもう賄えない状況になっている」ということがつぶやかれている。財団職員も業務に差し障るようなことがあるならば、早急に対応しなくてはいけないと感じる。財団の規定は東京都の規定により決まるものなのか。どのように決めているのかを伺いたい。

○事務局

「旅費規程」の別表3で宿泊料及び食卓料を定めている。この金額は、ご認識のとおり、東京都の規定をそのまま横引きをしているものである。東京都としても、昔からあまり変わっておらず、特に海外に行く場合は、最近の円安などもあって、非常に厳しいという話も聞く。東京都の動向はわかりかねるが、財団内で、もっと必要があるという場合には、声として出していきたいと考える。

財団の現状としては、宿泊を伴うような出張はあまり多くはない。島しょ部のシルバー人材センターなどに行く事例もあるが、日帰りが多い。

(質問、意見は以上)

(12) 議案審議結果③

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。

(13) 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)

(14) 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、意見はなし)

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、午前11時25分に閉会を宣し、解散した。