

(9時26分 開会)

【沓澤就業推進担当課長代理】 まだ時間にはなっていませんが、もうお集まりになられたようですので、始めさせていただきたいと思います、よろしいでしょうか。

お待たせしました。「東京都しごとセンター指定管理者評価委員会」を開始させていただきたいと思います。

委員の先生方におかれましては、御多忙の折、また非常に猛暑の中、御出席いただきまして、ありがとうございます。

当委員会の事務局を担当しております、産業労働局雇用就業部就業推進課の沓澤と申します。

後ほど、委員長を互選により選出させていただきたいと思っておりますが、それまでの間、進行役をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

着席して進めさせていただきます。

まず、配付資料をごらんいただきたいのですが、お手元に座席表と次第と委員会名簿がございますか。

次に、資料1、2、3、ホチキス留めの資料があると思いますが、よろしいでしょうか。

それから「東京都指定管理者管理運営状況評価に関する指針」。

あと、冊子のほう。決算報告書、事業計画書、収支予算書、しごとセンターの冊子が小さいのと大きいのと2つありますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

本日の審議についてでございますが、昨年度より、審議の過程につきましても原則として公開することになりました。後日、産業労働局ホームページにて会議録を公開することになりますので、よろしくお願いいたします。

なお、本日の委員会ですが、要綱第5条第2項の規定により、委員定数5名のうち5名出席ということで、過半数以上の方に御出席いただいておりますので、委員会の開催要件を満たしていることを御報告させていただきます。

続きまして、委員の皆様簡単な自己紹介をお願いしたいのですが、座席順に小林委員からお願いしてよろしいでしょうか。

【小林委員】 あずさ監査法人、公認会計士の小林でございます。

【永山委員】 弁護士の永山と言います。よろしくお願いいたします。

【高島委員】 東京都産業労働局雇用就業部調整課長の高島と申します。よろしくお願いいたします。

私、雇用就業部の庶務担当の課長でございます。今日は、東京都の職員1名ということでこの委員会に参加させていただきます。よろしくお願いいたします。

【原委員】 成蹊大学法学部で労働法を担当しています原昌登と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

【藤波委員】 千葉経済大学でHRのマネジメントを担当しております藤波でございます。よろしくお願いいたします。

【沓澤就業推進担当課長代理】 ありがとうございました。

次に、事務局の御紹介をさせていただきたいと思います。

【朝比奈就業推進課長】 就業推進課長の朝比奈でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【萩原就業施策調整担当課長】就業施策調整担当の課長をしております萩原と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

【道前就業推進担当】就業推進担当の道前と申します。よろしくお願ひいたします。

【角田東京しごと財団企画調整係長】東京しごと財団の角田と申します。よろしくお願ひいたします。

【沓澤就業推進担当課長代理】続きまして、委員長の選出をお願ひしたいと存じます。

委員長は、当委員会の要綱第3条第3項の規定により、委員の互選によって選出されることとなっております。委員長についてどなたか立候補または推薦はございますか。

【永山委員】高島さんにお願ひできればと思っております。

【沓澤就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

高島委員に委員長をお願ひしてよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

【沓澤就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

そうしましたら、高島委員長、一言御挨拶をよろしくお願ひいたします。

【高島委員長】それでは、改めまして、委員長に御指名をいただきました高島でございます。よろしくお願ひをいたします。

この委員会は、東京都しごとセンターを運営する指定管理者の平成29年度の事業を客観的に評価していただくものでございます。委員の皆様のお意見を参考にいたしまして、東京都しごとセンターがよりよい施設、よりよいサービスを提供していければと存じますので、よろしく御協力のほどお願ひ申し上げます。

【沓澤就業推進担当課長代理】ありがとうございました。

それでは、議事に移らせていただきたいと思います。

これより会議の進行を高島委員長にお願ひいたします。よろしくお願ひいたします。

【高島委員長】それでは、ただいまから議事に入ります。お手元の次第のとおり進めていきたいと思ひいます。

まず初めに、当委員会の趣旨及び平成29年度東京都しごとセンター指定管理者の事業実績等について事務局より説明をお願ひします。

【萩原就業施策調整担当課長】それでは、資料1を、私、萩原から御説明をさせていただければと思ひいます。

お手元に資料1はございますでしょうか。こちらの横の資料になります。こちらに基づきまして御説明をさせていただければと思ひいます。

まず、おめぐりいただきまして、1ページ目が「公益財団法人東京しごと財団への特命理由」になっております。都では、公の施設の事業内容につきまして、行政と密接に関連する施設につきましては特命理由を明確にした上で東京都の監理団体を特命で指定管理者に選定できるものとしているところでございます。さらに、平成27年4月より、都の長期計画などの主要施策と連動する施設につきましては、指定期間を原則10年といたしました。これを受けまして、しごとセンターは、平成28年度からになりますけれども、10年間ということで、東京しごと財団が指定管理者に選定されているところでございます。

こういった見直しを踏まえて、東京しごと財団の特命理由というのは次のとおりになっております。一番上の「特命による選定施設とする理由」というところでございますが、しごとセンターは、都が設置する雇用就業に関するセーフティネット機能を有する唯一の施設であり、ここで行われる事業は、雇用情勢の変動する中で、都民ニーズに的確に対応するため、都との綿密な連携のもとに実施する必要があるということを書かせていただいております。

2つ目で、事業実施に当たっては、都の的確なコントロールのもと、多様な事業主体と有機的に連携しつつ、効果的・効率的な事業を展開していく必要があるといったことを書かせていただいております。

その下になりますけれども、公の施設の根拠の一つである講堂、セミナー室につきましては、しごとセンター事業での利用が最優先されるなど、都の雇用就業施策に沿った効果的な事業実施が求められているといった特殊性についても書かせていただいております。

ということで、行政と密接に連携している施設だということで整理させていただいているところがございます。

次の四角囲みで「公益財団法人東京しごと財団を特命する理由」を書かせていただいているところでございます。その特命理由ですけれども、まずは、雇用就業分野における唯一の監理団体として、長年サービスを提供してきた実績があり、都との綿密な連携のもとでの事業実施が期待できること。

次に、関係機関等と連携して事業を行った実績があり、ワンストップサービスの提供が期待できること。

次に、これまでも雇用就業支援事業を実施した実績もあり、そのノウハウ等の活用も期待できること。

その次に、高齢法に基づくシルバー人材センター連合に指定された団体であり、多様な働き方の提供に資する事業展開が期待できること。

その次になります、障害者の職業訓練や就業の促進を行ってきた実績があり、そのノウハウ等の活用が期待できること。

最後になりますけれども、企業の人材確保支援も行っており、求人開拓などを通じた事業の相乗効果が期待できること。

といったことを挙げさせていただきまして、都との連携とか雇用就業施策に関する実績ノウハウ等を有することから、東京しごと財団を特命として選定させていただいているところがございます。

なお、監理団体を特命により選定した施設につきましては、評価に関する指針及び同指針に関する事務の手引におきまして、特命要件の継続を確認することが義務づけられているところがございます。後ほど御説明させていただくのですが、お手元に配付しているこちらの資料2のほうです。A4版のものがついたほうになります。こちらのほうで特命要件の継続についての確認を行います。後ほどまた御説明しますが、先ほど申し上げた特命要件については変化がないという形で考えているところがございます。

また資料1に戻らせていただきます。

資料1ですが、その次のページをおめくりいただきますと、「平成29年度しごとセンター事業 主な取組みと実績」といった項目があるかと思えます。こちらを御説明させていただければと思います。

まず一番上、1になりますけれども、こちらは若年者の事業の説明になっております。若年者につきましては、しごと財団のほうでは34歳以下を対象として事業を行っているところがございますが、きめ細やかなカウンセリングや各種セミナー、企業見学会における就業支援を実施しているところです。さらに、職場への定着につきましても支援も行っているところです。具体的には、就業支援アドバイザーによるキャリアカウンセリングに加え、各種セミナー、企業説明会の実施、また、高校生向けの就業意識啓発講座を行っているところです。また、若年者の職場定着支援事業では、チューターの方や管理者向けのセミナー、あとはガイドブック等の発行も行っているところがございます。

次は、2ということでミドル層の話になります。こちらはおおむね30歳～54歳向けの中老年の方に対しての事業でございます。就業支援アドバイザーによるキャリアカウンセリングのほか、求職活動支援や能力開発セミナーを実施しているところがございます。また、45歳以上のミドル後半層を対象としたミドルアフターのキャリアチェンジ支援等も行っているところがございます。なお、平成27年

度からになります。都では非正規対策の特別支援事業を開始しているところで、しごと財団におきましても、この都の事業と連動した事業ということで非正規対策の事業も実施しているところでございます。

次は、3ということでシニアの話になります。55歳以上のシニア層を対象としましては、きめ細やかな就業相談や能力開発の実施、さらには定年退職後の働き方を考えるセミナーや高齢期の働き方を考えるセミナー、そのほか、高齢者の多様なニーズに合わせ、NPOやボランティアなど、雇用によらない多様な働き方を紹介する社会参加のサポートセミナー等の開催を実施しているところでございます。また、平成29年度よりは、地域の高齢者の方を就業に結びつける都内のハローワークは17ありますけれども、連携して、生涯現役社会推進事業ということで、都内の各地域でセミナー等も実施しているところでございます。

次が「4 女性の再就職支援」でございます。仕事と家庭の両立支援窓口ということで女性しごと応援テラス。これは平成26年度から設置しているものですが、こちらにおいて専任の就職支援アドバイザーによるマンツーマンのサポートに加えまして、就職活動ノウハウの提供や職場実習を組み合わせた再就職サポートプログラムの地域展開、あと、子育て中の女性を対象にしたセミナーを実施しているところでございます。

次に、一番下の「5 しごとセンター多摩」になります。しごとセンター多摩では、全年齢層を対象にしたキャリアカウンセリングやセミナーを実施。そのほか、多摩地域の企業団体や行政機関等と連携した地域に密着した事業を展開しているところでございます。さらに、多摩には大学等の教育機関も多数存在していることから、多摩の若者と中小企業がざっくばらんに触れ合うことができる多摩地域若者・中小企業交流支援事業等も実施しているところでございます。

ページをおめくりいただきまして「東京都しごとセンター事業利用者状況」というページに移らせていただければと思います。

新規利用者につきましては、平成28年度と比較すると若年層では減少しているのですが、中高年、高齢者、女性テラスでは増加をしております。一番下の29年度の小計のところになりますのですが、この合計数につきましては3万907人ということで、前年度に比べて増加しております。また、就職者につきましても、高齢者、女性が増加しているものの、全体で1万6,966人ということで、今の雇用情勢の中、減少しているといった状況がございます。

次のページをおめくりいただければと思います。「東京都しごとセンター貸出施設利用状況」というページになります。

貸出施設として講堂とセミナー室がございまして、午前・午後・夜間と区分して貸し出しを実施しております。こちらの表では、それぞれの月別の稼働率をお示ししているところでございます。こちらにも総計の話であれなのですけれども、計のところの稼働率の一番下をごらんになっていただくと、平成29年度は62.3%になります。一番下の端っこがその前の年のものになるのですが、平成28年度が62.5%でございましたので、0.2ポイントの減少になりました。

貸出施設につきましては、外部貸出の利用者アンケートを行っているところですが、その中で、なかなか空いてなくて残念とか、平日の希望日に借りられるようにしてほしいという意見もあるのですけれども、その中で稼働率が60%前半となっているところでございます。

理由としましては、外部利用の希望も平日の昼間などが多いのですけれども、近年、事業の拡大によりまして、本来のしごとセンターの事業で優先的に利用する頻度が高まっております、それで外部の方に貸し出せる空きが減少しているといった状況もございます。

一方で、平日の夜間、大型連休やお盆、年末年始などは比較的空いている状況がございまして、そういったところでは逆に団体様のほうでは利用するところが少ないということで、この60%前半ぐらいで推移しているといった状況があるかなと考えているところでございます。

次のページをおめくりいただけますでしょうか。「東京都しごとセンター貸出施設料金収入」になっております。この料金収入についてでございますが、条例規則によって料金は決まっております、それに基づいてしごとセンターに徴収をいただいているところでございます。講堂、セミナー室、附帯設備を合わせまして409万8,600円が昨年度の収入になりまして、前年度と比較すると60万円ぐらいの減といった形になっているところが現状としてございます。

次のページをおめくりいただきますと「貸会議室利用者アンケート」があるかと思うのですが、こちらをごらんになっていただければと思います。回答の総数は46でございました。未回答を除くと、28年度が総合的には89.7%という満足度だったのですけれども、大幅に上昇しまして、「大いに満足」「おおむね満足」を合わせると、100%という非常にすごい数字というか、御満足いただいたという回答をいただいているところでございます。

個別事項について申し上げますと、清掃とか利用時間については満足度が98%ぐらいということで、ほぼ100%に近い結果となっています。一方で、満足度の低い項目である案内表示等につきましては、建築されてから20年以上たつ施設みたいなどころもありますので、ここがちょっと低いのかなというところはあるのですが、78%ということで、昨年度とほぼ同様の割合で推移しているところでございます。

おめくりいただきまして、次の「しごとセンター利用者アンケート」のページに移らせていただければと思います。こちらは、しごとセンターの本来業務の、先ほど申し上げました利用者アンケートになります。アンケート調査は抜粋を入れているところではございます。こちらにつきましては「十分満足」と「満足」を合わせると、おおむね9割ぐらいから8割後半というところで推移しているといった状況でございます。前の年と比べるとおおむね横ばいといった状況だということで御理解いただければと思っております。

次のページをおめくりいただければと思います。「東京しごと財団過去5年の決算概要」でございます。

平成29年度の指標のうち、上半分「正味財産増減計算書」をごらんになっていただければと思います。右側のところになりますけれども、当期経常増減額がマイナス500万という形になっております。主な要素は、賞与引当金が昨年度と比べ600万円ほど増したというところがございます。賞与引当金は前年度の現員をもとに積むものでございますが、平成28年度から新たに事業を展開しました企業向け支援という雇用環境整備課の事業ですが、そういった事業で新規事業が増加しまして、その部門にかかわる人数分が新たに計上されたといったところがございます。

また、下半分「貸借対照表」でございます。流動資産及び流動負債ですが、ともに7億9,000万円ほど増加しているところがございます。これは、主な事項として、平成29年度に新たに積み増した基金がございまして、これは、新たな事業展開ができたときに基金が積み増されているのですけれども、そういったもので積み増されたものが約7億7,000万円あったといったためでございます。

主な財務状況については以上ということで御説明をさせていただきます。

以上、簡単ではございますが、資料1の説明にかえさせていただくところでございます。

【高島委員長】ありがとうございます。

続けて、資料2をお願いします。

【萩原就業施策調整担当課長】では、続きまして、資料2の説明に入らせていただければと思います。先ほど触れさせていただきましたが、A3のペーパーがついているこちらの紙です。「東京都しごとセンター指定管理者一次評価書」を御説明させていただければと思います。

まず、おめくりいただきまして「指定管理者一次評価」というA3版のペーパーがあるかと思っております。こちらの御説明をさせていただければと思います。

一次評価につきましては、産業労働局としての評価でございます。本日は、これをもとにしまして、当委員会としての二次の評価をしていただくという流れになります。それでは、具体的な一次評価の内容について御説明をさせていただければと思います。左のところに1、2、3、4、5、6、7、8と項目を振っております。その項目ごとに説明をさせていただく形をお願いできればと思います。

1 ページ目、大項目が一番端のところになります。「管理状況」の中項目「適切な管理の履行」の説明になります。こちらは「協定や事業計画に沿って適切に管理が行われているか」という点での評価になります。内訳として1から4までの項目がございまして、こちらの御説明をさせていただければと思います。

1、2のところは「施設・設備の保守点検」「施設の清掃」といった項目でございまして、いずれも仕様や法令等に定められたものなど必要な事項を実施しているところでございます。特に設備保守の分野になるのですけれども、近年、施設が老朽化している中で、建物の不具合がかなり頻繁に発生しているところがございます。その中で、昨年は漏水等の大規模な事故等が発生したこともあったのですけれども、そういった際に迅速かつ適切な対応を行えたといったところがございます。

3番の「人員配置」の項目につきましては、しごとセンターが都における就業サービスをワンストップで実施する場所であることを踏まえ、安全管理上、必要な講習を実施したといったことを記載させていただいているところでございます。また、就労支援事業につきましては、事業計画に沿い適正に相談員を配置するとともに、人材育成につきましても研修を着実に実施しているところとございます。

この1から4の項目につきましてはの評価でございまして、一番上の施設・設備保守につきましては、そういった事案が発生した際に、迅速かつ適切な対応も行えたということで「水準を上回る」という点をつけさせていただいて、そのほかの項目につきましてはおおむね「水準どおり」といった評価をさせていただいたところでございます。

次に、中項目の「安全性の確保」の5から8までの項目について御説明をさせていただければと思います。

こちらの項目につきましては、防災や防犯などの配慮とともに、緊急時対策などの施設の安全性の取組が評価になっております。このうち防災につきましては、しごとセンターでは平成24年度に大規模災害発生時の一時滞在施設として東京都から指定されたこともございまして、平成29年度におきましても、地域の帰宅困難者対策協議会等の訓練にも参加して、職員の施設としての対応の意識醸成を行うとともに、施設警備・保守受託会社等も合同でその訓練等で対応いたしまして、ビル内の連携も確認するなど非常時の対応に備えているところでございます。

そういったところもございまして、施設の安全性の確保に向けて適切に実施をしているということで、5から8の項目については、いずれもおおむね「水準どおり」といった評価にさせていただいているところでございます。

次に「法令等の遵守」という中項目のところでございます。こちらは、個人情報保護や情報公開、環境配慮、各種法令等の遵守等についての評価でございます。

この項目につきましては、必要な体制整備を行うとともに、各取組を適切かつ着実に実施しているといったところがございます。こちらに書かれているとおりで、情報セキュリティの研修とか情報公開とか、ごみ分別の徹底とか、基本的に定められているとおりやっているといたところがございますので、こちらの9から14の項目につきましてはおおむね「水準どおり」という形で評価させていただければと思います。

おめくりいただきまして次のページでございまして、最初の大項目の中のさらにまた中項目でございまして、適切な財務・財産管理」といった項目でございまして、本項目につきましては、安定的な運営や適正な経理処理、財産等の管理がなされているかといったところでございます。こちらにつきましても、引き続き適正に行っていることで「水準どおり」という評価をさせていただいているところでございます。

なお、収支状況につきましては、貸会議室の利用料金の収入状況とセンター事業の委託料を設定しているところでございます。収入状況のところですが、目標の数字といたしましては、計画78.3%となっておりますが、これは資料1で説明したとおりで、稼働率がやや減少したことによって出ているといったところもございまして、先ほども説明したところではあるのですが、貸会議室につきましては、しごとセンターの事業など、そういった都の事業を優先的に利用することとなっております。そうした事業は利用料が免除になるものですから、そういったこともありまして、利用料収入の最大化をもって評価するというのは適切とは言えないことから、適切に運営されていると評価をさせていただきたいと思っております。また、センター事業の収支計画もおおむね計画どおりに執行しているということで、この項目につきましては「水準どおり」とさせていただいたところでございます。

続きまして、左端の大項目の2つ目「事業効果」というところの説明に移らせていただければと思います。

初めに「事業の取組」ということで、「事業の企画、実施、成果」という19番の項目について御説

明させていただこうと思います。ここにつきましては、この「計画」のところに「別紙のとおり」と書かせていただいているところで、このペーパーを何枚かおめくりいただきますと【別紙1】というのがついているかと思いますが。こちらで御説明をさせていただければと思います。

事業実施の各項目につきましては、先日、資料送付させていただきました説明資料のとおりでございまして、平成25年度評価において整理しました基準は、計画どおりの実施で「水準どおり」、計画値101%以上または実施に当たって新たな取組や工夫があった場合「水準を上回る」、実施が90%以下となってしまった場合には「水準を下回る」というものを用いているところでございます。

ただ、項目19につきましては、「水準を上回る」か「水準どおり」か「水準を下回る」かの3段階に分ける基準についてですが、今まで準拠していましたS、A、Bの総合評価がS、A⁺、A、Bの4段階、3段階から4段階に変わってしまったところがございます。ですので、A⁺は、すぐれた取組が認められた施設という評価であることを踏まえると、A⁺の基準である標準点の1.25倍以上「水準を上回る」という設定にさせていただいているところでございます。ですので、今回は標準点が117点になる。これはどこに書いてあるかということ、最後のページになるのですが、いろいろな評価を全て合わせた結果が最終的な結果になるのですけれども、その標準点を117点ということにさせていただいているところから、今、申し上げた1.25倍掛けた147の数字を上回った場合、水準を上回るといった形にさせていただこうと思います。

結論から申し上げますと、右の端っこのところになりますけれども、144点が今回の集計結果という形になりますので、おおむね「水準どおり」という評価を今回はさせていただいたところでございます。

一旦、先ほどの別紙1の一番初めに戻りまして、各項目の具体的な数字を改めて御説明させていただこうかと思いますが。ここでは主に数字が上回ったり下回ったりしたところについて説明をさせていただこうかなと思っているところでございます。

まず一番初めのページでございまして、若者の雇用就業支援のところでございます。こちらのほうで主な数字があったところを説明させていただきますと、まず、中段上のあたりになるかと思うのですが、「中小企業見学」の数字があるかと思いますが。こちらにつきましては「中小企業の理解を促すため、企業に赴いて、中小企業の現場を体験できる見学会を実施」という項目がありますが、これにつきましては、受け入れ人数が少ない企業もあるため、その企業数を増やして実施していたところがございます。50回の計画から114回ということで、かなりの達成率があったといったところがございます。

あとは、下段のほうになるのですけれども、「高校生向け就業意識啓発講座」でございます。こちらは都内の高校に講師を派遣して、高校生に就業意識を醸成する内容の講座を行うものでございます。こちらにつきましても、各高校さんからのニーズが多かったこともございまして、計画規模以上に講座を実施することができたといったところがございます。

さらに、その下の部分「若年者の職場定着支援事業」です。この中の「社会人基礎力プログラム」「キャリア形成プログラム」のところですね。この中のグループワークですけれども、計画規模は3回といったところが実績では9回といったことがございました。これにつきましては、参加希望が多かったということで、実施回数を増加して実施したところがございます。

次のページをおめくりいただきますと「中高年の雇用就業支援」がございます。こちらのほうで主に増があった、水準を上回った項目ですが、「ミドルアフターのキャリアチェンジ支援」の「キャリアチェンジセミナー」というのが中段にあるかと思いますが。こちらですが、ミドルアフター層向けにキャリアチェンジを念頭に置いたセミナーを実施したところでございます。きめ細やかなカウンセリングを実施して、しごと財団に来ていただいた多くの方をこのセミナーのほうに誘導できたということで、計画規模では180あったのですけれども、実際には271の方がこのセミナーに参加することができたところがございます。

このところから6段ぐらい下がるのですけれども、「非正規向けパソコン講座」ということで、就職に当たっての必須とされているパソコンスキル等を付与する講座です。計画がスキルアップ講座は130人、資格取得等支援講座は80人といった講座でございまして、それぞれ198人、236人ということで、多くの方に参加していただいています。こちら、基本的にはニーズにマッチした講座を行えたということで、非常に多くの参加者に来ていただいたところがございます。

おめくりいただきますと、次が高齢者の事業でございます。まず、上段のほうになるのですが、「高齢者向け再就職活動支援セミナー等の実施」に「基本セミナー」というところがあるかと思うのです。これにつきましては、計画が2,480人だったのですが、実際の規模としては3,834人ということでできました。これは、ハローワーク等とも連携しまして広報等を行った成果として、かなりの方に受講していただいたことが予定を上回った実績となったのかなと考えているところでございます。

さらに6行下がります「65歳以上のシニア対象職場体験事業」でございます。こちらは65歳以上のシニアを対象とした職場体験を実施する事業でございます。こちらにつきましても、事業規模は100だったのですが、実際には140の方に受講していただいたということで、これも希望者が非常に多く、定員を増加して対応したということで、非常に多くの受講者が来たということで、予定を上回る実績となったところでございます。

次のページ、女性の関係の事業に移らせていただきます。中段下のほうになりますが、「女性再就職サポートプログラム」のところですか。規模としては4回なのですが、実績としては13回でした。これにつきましては、利用者が多かったということで、回数を増加して実施させていただいたところでございます。話がちょっと戻るのですが、上のほうに「就職面接会等の実施」10回というところがあります。これも実績としては68回ではあるのですが、こちらのほうは、この面接会について参加したいという参加企業が多かったことで、上回って実施させていただいたところでございます。

最後のページの「しごとセンター多摩事業」に移ります。「就職ノウハウセミナーの実施」というのが8行下にあります。こちらでございますが、規模としては36回ですが、実績としては48回ございました。これにつきましても、ニーズに応じて回数を増やして実施できたところがございます。

あと、中段の「新卒支援事業」に「中小企業見学会」というところがあります。こちらは15回という計画数ではあったのですが、実際としては30回できました。これも先ほどの女性と同じなのですが、企業側のほうで開催したいというニーズがかなりあったということで、実施回数を増やして対応しました。

主に達成率として数字が高かった事業は以上という形になるのですが、これらを総合しまして、今のページの一番下、最初に説明したところではあるのですが、この数字を全部合わせていただくと144点となりまして、「水準どおり」といった評価をつけさせていただいたところでございます。

戻りまして、また一次評価のほうに移ります。

一次評価の2ページ目、今、説明したのが19番になりますので、次は20番「利用者の平等利用への取組」になります。これについては、協定や実施要領を遵守し、公正に運営しておりますので、「水準どおり」といった評価をつけさせていただいているところでございます。

項目21番「サービス向上に向けた取組」です。こちらは財団で御意見箱を設置してまして、そういった投書をもとにした対応も随時行っている、着実に取組をしているということで、おおむね「水準どおり」という評価をさせていただいたところでございます。

次、項目22番「利用者数」です。こちらは施設の稼働率という数字になってしまうのですが、先ほどから申し上げているとおりで、計画の目標数には達していないといったところではあるのですが、こちらにつきましては、昨年度も「水準を下回る」という評価をさせていただいたところでございます。その状況について何か変更があったと言われると、特になかったということもございませぬので、こちらについては客観的な成果をもとに「水準を下回る」という評価をさせていただいたところでございます。

次は項目23番で「利用促進への取組」です。財団としては、利用者の獲得に向けた認知度向上のために事務局長をトップとした検討会を実施したり、その結果、効果的なチラシ等の作成のために専門家の方を講師として招いた研修会の実施とか、あと、PR動画等の作成もしてまして、それを、東京動画という東京都の動画サイトがあるのですが、そちらに投稿したり。あとは、マスコミ取材等も積極的に受けまして、そちらのつながりによってテレビ等の取材等で映像で流れたり、そういった形で積極的な広報展開を実施しているところでございます。また、街頭での労働相談会とか、労働関係のイベントにも積極的に出店して、PRしたり、出張セミナー等も実施したり、地域の潜在的な求職者の積極的な獲得も図っているところでございます。また、利用者から見やすいチラシ等の配架の工夫なども

ざまな取組をしてございますので、こちらにつきましては「水準を上回る」といった評価をさせていただいたところでございます。

次は「利用者の反応」の取組に移らせていただければと思います。

24番「利用者ニーズ把握」でございます。こちらは、貸出施設及びしごとセンターの事業利用者へのアンケートに加えまして、事業受託先の民間事業者と財団職員による事例検討会を通じた利用者満足度の向上に取り組んでいます。ですので、いずれも「水準どおり」ということで評価をさせていただいているところでございます。

次に「行政目的の達成」として26番、27番の項目になりますけれども、「行政と連携を図り施設の目的を達成しているか」という点についてでございます。都及び関係機関との連携というところでございますが、事業のほうは、項目19で評価をしておりますので、ここでは国とか都とか関係市町村等と連携する体制をとっているかというところでの評価をさせていただいているところです。行政との連携体制は、ここに書かせていただいておりますが、引き続き定期的に連携しておりますので、ここについては「水準どおり」ということで評価をさせていただこうかと思っております。

27番の「都の実施策への協力」につきましても的確に実施しております、「水準どおり」ということで評価をしたいと思っております。「安全性の確保」の項目について御説明したとおりで、総務局の総合防災部から、先ほど申し上げた一時滞在施設の指定を平成24年から受けているところでもございますので、そういったところの体制整備とか食料等の備蓄、避難訓練への参加などもしております。ですので「水準どおり」という評価をさせていただいたところでございます。

次に3ページ目に移らせていただきます。これまで説明させていただいた全体の項目を通じての評価・コメントについてまとめたものがこちらの特記事項になります。内容を読ませていただければと思います。

定期的なメンテナンスだけではなく突発的な補修を迅速かつ適切に行うなど、施設の良好な維持を行っており、また、利用者からは、アンケートによれば高い満足度を得るなど、適切な施設の運営が行われており、高く評価できる。

また、業務改善である「しごとダイエット」というものをしごと財団は行っているところですが、これにより効率的な予算の支出に努めており、今後も継続的に続けていきたいと思っております。

また、雇用情勢の変化により、公的な就労支援を望む利用者というのは減少傾向にあるところではあるのですが、しごとセンターの行う各種事業を積極的に活用することにより、よりマッチングした就労に早期につなげることが見込まれるといったことから、実施事業についてのPRとかマスコミ等の活用などにより広報に力を入れたといったところは評価ができるところでございます。

最後になりますけれども、引き続き、雇用情勢の変化や利用者の状況、今後の都施策等への展開に十分留意し、その時々状況に合致した、より効果的な事業の実施が行われるように積極的に取組に努められたいといったことで特記事項を書かせていただいたところでございます。

以上の評価項目について、一次評価の結果といたしまして、合計の点数が31点となりますので、こちらの表でいきますと「27点以上37点以下」のところになりますので、Aという評価になったところでございます。

最初に申し上げました指定管理者としての確認事項というのは、この下半分のところになります。説明をさせていただきます。

【確認事項】の「1. 財務状況」でございます。「指定管理者の財務状況」でございますけれども、適切な会計処理が引き続き行われているところでございますので、財務状況については問題ないと認識しているところでございます。

次「2. 特命要件の継続」でございます。こちらにつきましては、資料等で今まで御説明させていただいたとおりでして、今のところ、要件としては継続しているということで、「変更なし」という形で認識しているものでございます。

ということで、説明としては以上となります。長くなりまして申し訳ございませんでした。

【高島委員長】ありがとうございます。

これから、ただいまの事務局からの説明に関しまして各委員の皆様から御質問、御意見を伺いたいと思うのですが、最初に私から1点。可能であれば補足の説明をお願いします。

一次評価の標準点が30点ということですが、満点は何点なのかということ。それから、1番から27番は、配点が「×1」のものと「×2」のものがあるのですが、それがどういう区分で1または2になっているのか。特に19番は「×1」となっているのですが、この19というのは「別紙のとおり」となっているのですけれども、ここも2ではなくて1となっているのですが、そのあたり、どういう配点の基準でそういう形にそれぞれなっているのかというのを補足できれば、ちょっと御説明いただけますでしょうか。

【沓澤就業推進担当課長代理】「×2」のほうですが、特に頑張ってもらいたいところを「×2」にしています。サービス向上や利用促進、特に利用者のサービスに直結するようなところについて加点しています。

【高島委員長】確かに、利用者への直接サービスのところは「×2」となっているということですかね。分かりました。

【沓澤就業推進担当課長代理】それから満点は、60点です。

【高島委員長】最高点は60点。半分が標準点ということで評価をしているのですね。

【沓澤就業推進担当課長代理】そうです。

【高島委員長】分かりました。ありがとうございます。

それでは、お待たせいたしました。各委員の皆様から今の御説明の内容について御質問、御意見があればよろしく願いいたします。

【小林委員】久しぶりの参加なので、私がわかっていないだけかもしれないのですけれども、この辺のもともとの計画の設定については、これは都庁さんとしごと財団さんと相談しながら決定されているという形でよろしいですか。

【沓澤就業推進担当課長代理】調整はしています。

【小林委員】ということですね。

評価というのは、活動に対してどれぐらいやられたか、イベントに参加された方が満足されて、それが就職とか雇用のミスマッチの解消につながっているところが重要なのかなと思うのですが、例えば、こういうイベントとかに参加された方に財団さんのほうでアンケートとかお話だとかを伺って、次はもっとこういうイベントにしたほうがいいのではないかと。それを都庁さんと御相談されるのですか。そういうのはもうやられているのでしょうか。

【沓澤就業推進担当課長代理】毎月1回、運営会議というのをやっています、その場で情報共有や調整を行っています。また、若年、ミドル、シニア、女性ごとにカウンターパートナーの担当が都にいますので、適宜やりとりしています。事業を組み立てるときには、我々も一緒にやっていますので、そういうときにはこういう背景があるから、こういう事業を起こそうとか、その辺は調整して、毎年反映しています。

【小林委員】そこで前回やられたところを見ながら、次、こういうのをやろうとか、こうしたほうが効果が高いのではないかと。その辺というのは結構重要だと思うのですけれども、そういうところの部分はどうしても計画の設定のところ、都の政策との連動に向けた取組の回数のところにはしかあら

われていない、そういうところの反映だとかというのがもうちょっとあってもいいのかなと。30年度のは、もう設定されているのですか。

【沓澤就業推進担当課長代理】 30年度はあります。

【小林委員】 そうすると、また次の年度になってしまうのかもしれませんが、そういうところを入れられてもよろしいのかなと。そのあたりの計画の設定のときは前の委員ですとかのところやられて。それを見てそう思ったというところでもございました。

あと、この評価の「特記事項」の「『しごとダイエツト』により効率的な予算の支出に努めており、今後も続けてもらいたい」というところです。結果として、支出計画に対して、実績が幾らかというところになると思うのですが、一方で、いろいろな固定的な経費ですとか、あと、残業時間ですとか、いろいろ業務を見直して何か削減されたとか、そういうのをやられているのではないかなと思いました。それも、この中ですとそこまで直接的には評価されているところは見えづらいのです。その部分のところは、どちらかという、もとの計画に次のときにそういうのを入れられたほうが、より改善といいますか、そういうところの取組が評価されてよろしいのではないかと。

【萩原就業施策調整担当課長】 今の話ですが、2ページ目の「適切な財務・財産管理」というところですが、事業としては、しごとダイエツトという事業は非常によくて。

【小林委員】 この下のところに評価の内容が。こういうところでは反映されているということですね。

【萩原就業施策調整担当課長】 はい。いろいろやっているのですが、近年、実際の予算額が非常に増えているというところがあります。ですので、15番を見ていただければわかるのですが、実際、削減が96.7%と、効果として余り出ていない感じになってしまいます。

【小林委員】 正直、そこが。単純に削減することだけがいいのかどうか。つまり、イベントだとかをたくさんやれば、それだけコストがかかるということ。それは利用者のためになっているので、そういうのというのは余り問題ない。額というよりも、いろいろな改善活動だとか、そういうものやられて削減された。その削減されたリソースを事業のほうに回して、イベントの回数を増やしているとか、そちらのほうの方が重要な気がするのです。別に利益を出すような団体ではないので。ただ、払う必要がないものは見直されて、利用者のためのイベントですとか、そういうところで還元されるというところなのかなと思うのです。これ自体はこういう形でもよろしいのかなと思えますけれども、そういうところも評価されたり、管理される都庁様としてそういうのを促進されるようなことをされるとなお望ましいのかなと考えております。

【萩原就業施策調整担当課長】 そういった項目をしっかりと酌み取って評価できるように、31年については少し検討したいと。

【小林委員】 そうですね。30年のところはもう間に合わないと思います。31年のときに、どちらかという、そのほうがしごとセンター様もそういう活動に積極的にされる形になる。実際、やられているとは思いますが、より直接的にそういうものも評価されるようなものがあるとなおいいのかなと思いました。

【萩原就業施策調整担当課長】 ありがとうございます。

【高島委員長】 ありがとうございます。今後の参考になる御意見でしたので、よろしくお願ひいたします。

ほかに御意見、御質問等ございますでしょうか。

お願いします。

【原委員】最初に1つ確認したいのですけれども、この委員会のミッションとしては、最終的にはこの二次評価をするということですね。その評価というのは、東京しごと財団が飯田橋と国分寺ですか、いわば箱というか、環境をちゃんと使いこなしているかというのを、この事前に立てた計画を基準にして評価するということよろしいですか。

【萩原就業施策調整担当課長】はい。

【原委員】分かりました。そういうことであれば、先ほどの御説明で、事前の計画は基準で動きませんので、この基準に沿った取組がきちんと行われているというのは、私、一次評価に賛成という立場で聞いていたのですけれども、これは恐らく次年度以降の計画の部分に関係するところで、細かいところで項目を3つほどお聞きしたいことがあります。

1つは、この一次評価の1ページの項目11番「環境配慮への取組み」です。これはリサイクルとか省エネルギーとあって、ごみの分別ですとか電力の使用量削減とあるのですけれども、最近、こういうところだとペーパーレスという項目が必ず入っているように思うのです。財団のスタッフの方、職員の方は、皆さん、パソコンなりタブレットはお使いですよ。

【角田東京しごと財団企画調整係長】タブレットはありません。

【萩原就業施策調整担当課長】タブレットはないけれども、パソコンは使います。

【原委員】であれば、多分、ペーパーレスというふうにして、資料の印刷は全部やめて、全部PDFで配る。今、いろいろな組織で取り組まれていると思うのです。そうすると、印刷される方の手間もなくなりますし、何より環境にダイレクトに効くわけです。最近、情報の管理ということが。裏紙を使うということもしなくなるではないですか。全部紙にしないということであれば、より環境配慮ということになると思うのです。以後の計画の中でペーパーレス化の取組とかというのを入れていただくといいのかなと考えました。

それだと、可能、できそうですか。

【角田東京しごと財団企画調整係長】しごとダイエットの中でペーパーレス化というのは掲げてございますので。

【原委員】入っているのですね。進んでいますか。

【角田東京しごと財団企画調整係長】徐々に浸透しているというような状況です。

【原委員】なるほど。どうなのだろうという意見があったりしても、えい、やーで変えてしまえば、みんなそれに対応するしかない。大学などでは今、教授会なども紙は一切配らないのです。最初の1～2カ月はちょっとというのがあるのですけれども、あとは慣れの問題なので、どんどん進めれば進むのではないかと。

あと、次のページの項目の21番です。先ほどアンケートの集計結果は全体として良好だということ伺ったのですけれども、アンケートというのは、自由記述とか個別の注文みたいなものというのをまとめた資料とかはあるのですか。

【萩原就業施策調整担当課長】あります。

【原委員】以前、何年か前に見たような気がするのですが、そういう中で見るべき意見。もちろん、

多様な意見もあると思うのですが、そういった個別の意見に改善のヒントというのは結構隠れていると思うのです。評価、点数をつけていくと、大体、平均かいいほうにつくのは人の常だと思うので、そういった個別の御意見の中にこそ参考にすべきものが隠れているのではないかと思います。今、開示していただいたそういった趣旨ではなく、個別の御意見も酌んでいただきたいというのがあります。

【萩原就業施策調整担当課長】 個別の意見を書いたものでしょうか。

【原委員】 自由記述を書いたり入力したりする欄というのはありますよね。

【萩原就業施策調整担当課長】 実際ありまして、集計もしているのですが、この中の改善事項の中にそれがあつかうと、ちょっと。

【原委員】 そうです。だから、具体的にどう計画に落とし込むかということよりは、例えば次回以降、次々回以降となると思うのですが、こういう委員会の中でこういうアンケートが出ていますということであれば、より評価につながりやすいのではないかなと思いました。確かに、この計画の項目での個別の意見に答えるというのは難しいので、それは基準として設定するのはなかなか難しいかなと思うので、個別意見にも十分に目を向けていただきたいというのがあります。

最後、23番のところですが、PR動画をお作りになったということ。これというのはYouTubeで見られますか。

【萩原就業施策調整担当課長】 YouTubeでも見られるものがあります。

【原委員】 そうですね。なるほど。積極的に展開されているんですね。

あと、これ、ありきたりですが、SNSを活用するとかということもやっていますか。多分、女性の再就職とか、個別の中でやっていますね。しごと財団、しごとセンター全体としてSNSを使って発信とかというのはやっていますか。

【角田東京しごと財団企画調整係長】 財団でキャラクターがおりまして「サイようくん」と言うのですが、その「サイようくん」がやっているブログですとか、ツイッターですとか、インスタグラムというのはございます。

【原委員】 なるほど。分かりました。

そうしましたら、計画の中で、活用というのが項目として入ってくるかは別ですが、PR活動とか広報活動の中で、例えばSNSなども積極的に活用して、幅広い層にPRしているかどうかというのは、評価基準の中に入れ込んでもいいのかなと思います。その辺はちょっと御検討いただければと思います。

以上です。

【高島委員長】 ありがとうございます。

【萩原就業施策調整担当課長】 そうですね。今の評価項目についてはいろいろ精査させていただこうと思います。

【高島委員長】 よろしくお願いたします。

そのほか、お願いたします。

【永山委員】 1 ページ目の「適切な管理の履行」の＜評価の内容＞の一番下ですが、大規模漏水が発

生したと。先ほど御説明にもあったのですが、これは具体的にはどのようなことがあったのでしょうか。

【萩原就業施策調整担当課長】 4階に調理実習等を行う部屋があるのですが、その配管が老朽化して破裂した事案がございました。その管が破裂してしまったので、相当な水が出てしまった。4階だったのですけれども、1階のところまで水が行った事案だったのです。警備員が1時間に1回ぐらい定期的に巡回しているので、それによって早期に発覚できた。まず、起きたのが休館日だったものから、発覚しなかったら、そのまま水が流れて、それよりもっとひどいことになるところでしたが、早期発見できたというのと、応急の対応もすぐしていただいた。ただ、漏れてしまったのでかなりの被害は出たのですが、それについての調整も財団のほうで主体的に、例えば漏水箇所にハローワークの場所もあったのですけれども、もちろん東京都にも報告しつつですが、ハローワークと財団のほうでも調整していた。まずは被害の拡大を防ぐということと後の対応ですね。そういったことについても迅速かつ適切に対応していただいたところはありまして、そういったことも評価に該当するかなと思ひまして、今回ちょっと触れさせていただいたところでございます。

【永山委員】 破裂ということですが、これは、通常の保守点検ではなかなか確認できないようなものだったのか。

【萩原就業施策調整担当課長】 ええ。実際、管の専門家に見てもらったのですけれども、通常、温水の配管ですとそこが破裂するということはあり得ないらしいのです。要は、日常の点検によるミスというよりも、むしろ、建築当時ついていた配管自体の強度というか、それに問題があったのではないかという話をされていました。

【永山委員】 そうですね。そこまでお聞きしてようやく評価が「水準を上回る」というのが分かった。これだけでと、事故が起きて迅速に対応したから「水準を上回る」というのは、何、それというような感じに一般的にもとられかねないので、できれば今の部分。要するに通常の保守点検では発見できないような。当初の建築ということになりますと、しごと財団とは関係のない部分だと思います。通常の保守点検では発見できないような事故が起きたことについて、休館日でしたから幸いもあったとは思いますが、迅速な対応をした結果、問題としては余り大きくならず済んだということまで<評価の内容>の中にあると、それで「水準を上回る」になるのだなと。私、弁護士ですので、そういう危機管理の部分はちょっとシビアになりがちで、今の部分がないと、迅速な対応というのは当たり前前のことをやっただけで、当たり前前のことをやって「水準を上回る」というのはどういうことなのか。誤解にもつながりかねないので、今の部分はプラスしたほうがいいかなという感じがします。

【萩原就業施策調整担当課長】 はい。

【永山委員】 2点目です。

「法令等の遵守」の9番です。研修が年1回のところが6回行われたということですが、これは、本来1回で行うべきものを6回に分けて行ったという趣旨なのか。それとも、当初は1回の予定だったものをいろいろな事情があって6回に増やしたのか、どちらなのでしょう。

【萩原就業施策調整担当課長】 こちらは基準としては年1回研修を行うという話ではあるのです。ただ、財団職員は、今、人数が非常に増えていまして、実数でいくと、嘱託職員を含めると250人ほどおりまして、1回だけでは全て受け切れないのですね。ですので、趣旨としては、全員にしっかり受け取っていただきたいというところがあるので、多摩を含めてですけれども、そういった方が全て日程が合うようにと。ですので、たしか多摩開催もしているのですが、そういった形で回を分けて、皆さんの日程が合うように、全員受け取っていただくようにということで6回やったといったところがございます。

【永山委員】ということは、同じ内容のものが全員に行き渡るための回数として6回になったと。

【萩原就業施策調整担当課長】そうです。

【永山委員】そうすると、12番のこちらの研修も同じような理由になりますか。

【萩原就業施策調整担当課長】そうですね。ですので、コンプライアンスとか人権といったところは非常に重要な話ですので、こういったものは複数回実施して全ての方に受けていただくという形で行ったところですよ。ですので、評価としては「水準どおり」という形。

【永山委員】逆に私は、こちらは「水準を上回る」でもいいのかと思ったのです。ただ、行き渡る努力をすることも評価としてはつながるかとは思いますが、今の説明をお聞かせいただくと、「上回る」寄りの「水準どおり」みたいな感じなのですかね。そんな印象。こちらは特に<評価の内容>に加える必要はないのかなとは思いますが。

あと、これは私の個人的な意見ですが、22番。こういった評価の性質上、どうしても数字が下がると「水準を下回る」ということになろうかと思うのですが、この建物の場合には特命というところが非常に大きな要素になっています。弁護士の立場からすると、単に利用者数、稼働率が上がれば「水準を上回る」、下がれば「下回る」ではなくて、都との連携の仕事量が増えたか減ったか。今回の場合、説明を聞いていますと、都との連携の仕事量が増えた中で、部屋をそちらで使う事情があったので稼働率のほうがちよっと下がってしまったという御説明でしたから、これはプラスマイナスで「水準どおり」でもいいのか。

1つの私の中のイメージとすると、都との連携も減っているのに稼働率も下がった。これはやはり「水準を下回る」形になるかなと。逆に、都との連携がこの年度のように上がったのだけれども、頑張っただけ稼働率も上げましたという、今度は「水準を上回る」になるのかなという感じになるのです。単に稼働率だけで上がりました下がりましたというのは、特命要件の施設のもとでは余り適切ではないのかなと思しますので、個人的にはここは水準どおりでもいいところではないかなと。これは全く個人的な意見ですが、そのように感じました。

私からは以上です。

【高島委員長】ありがとうございます。

では、御質問を含めて。何か補足はありますか。

【萩原就業施策調整担当課長】今の点につきましては我々事務方も非常に悩んだところではあったのです。要は、昨年も似たような形で、都の連携事業というのが増えている中で、昨年「水準どおり」とついてしまったところもある。そうすると、状況の変化もなしに「水準を上回る」というのはちょっと厳しいのかなと思って、それで「水準どおり」という形にしたのです。逆に、今、永山先生がおっしゃっていただいたとおりのところで、そういった諸事情があるといった中で、これは稼働率が下がるのもいたし方ないよねということでしたら、逆に、我々としてはありがたいところはあるのですが、そこはどうなのですか。

【沓澤就業推進担当課長代理】ありがたい話。その分セミナーをやっている中で、その中で、セミナーというのはいい時間帯にやられるので、どうしても稼働率が落ちてしまうというジレンマがある。

【永山委員】決して擁護しているわけではなくて、要するに逆のパターンを考えると、特命でやりながら稼働率を上げるためにいい時間を外向けに貸し出すということが行われてしまうと、今度は、特命要件のほうの問題になってしまいます。昨年申し上げたと思うのですが、特命要件がきちっと維持されているかどうかが一番重要なポイントであろうと私は思っています。そういう意味では、この評価は、先ほどの御説明ですと、単に稼働率が上がった下がっただけをポイントとされていたので、

特命である以上、今も御説明、補足でありましたけれども、いい時間をそういうセミナーに向ける、これは都との政策の連動の上で非常に望ましいことであって、それを前提に稼働率が多少。これが大きく下がればまた別だとは思いますが、多少下がってもそこは水準どおりでいいのではないかなと個人的には思っているところがあります。

【小林委員】 そうしますと、分子のところに特命によるものをも入れた稼働率というのは難しいのですか。逆に、そういったトータルでやってみれば。

【高島委員長】 入っているのですよね。いい時間帯を関連事業で使うか、ほかの方に貸し出すか。いずれにしろ埋まっているということですね。それ以外の、便利でない時間帯の稼働率がなかなか上がらないという状況だと思うのです。逆に、下がった理由というのは、結局どうなのですか。いい時間帯はいずれにしろ誰かが使っているわけですね。都の関連事業で。使いづらい時間帯が減っているということだと思うのですが。

【沓澤就業推進担当課長代理】 そのとおりだと思いますね。

【高島委員長】 いい時間帯を都との関連事業で使うと、使いづらい時間帯の稼働率が減るという関連性がいまいよく分からないのです。

【小林委員】 分母と分子両方入っているのだったら、ある意味、稼働率が下がったという形になると、それも含めてというところであると、必ずしもそういう説明でもないような気もしたのですけれども、そのあたりいかがでしょうか。

【高島委員長】 昼間の時間帯が空いていると、そこに入る稼働率が。貸し出しができるから、稼働率が上がる。

【永山委員】 今の資料1の3枚目になるのですか。貸出施設利用状況というところにつながってくるかと思うのです。講堂、セミナー室の稼働率、ここは。

【萩原就業施策調整担当課長】 これは全体のですね。外の部分と。

【永山委員】 財団で使用しているものと貸し出しているものとが合わさった数字。

【萩原就業施策調整担当課長】 稼働数。これは財団使用は、貸出施設利用状況の資料ではBの欄です。

【藤波委員】 前回ありましたよね。参考で下に載せていただいているところで見ると、29年度は若干ですけれども、稼働率は外部使用の分は下がっているということなのですね。それも含めたトータルの稼働率というのが上で出ている62.3%ですよ。その外部の使用が下がっている原因というのが、1つは、いい時間帯を都が事業で使っているの、本来そこを使いたい人たちが使えないというので下がっているのではないかとということと、もともと悪い時間帯は利用が低調なので、その理由が複合的に合わさって、恐らく今年度は下がったのではないかと。今年度下がったというのはそういう理解でよろしいのでしょうか。

【角田東京しごと財団企画調整係長】 そうですね。下がったと申しましても、62.5%から62.3%なので、ほぼ横ばいではございます。ですので、稼働率がこのぐらいになっている理由としては、事情は余り変わっていないというところ。平日夜間ですとか、大型連休、お盆とか、そういった不人気のところが空いてしまうということで、その事情は変わってございません。

【藤波委員】 毎年の事情として余り変わっていないということなのでしょうか。

【角田東京しごと財団企画調整係長】 はい。

【萩原就業施策調整担当課長】 計画として65%という目標を設定してしまっているのですが、毎年、65まではいかないけれども、60前半で、客観的な数字として下回る。

【永山委員】 65がいいのかどうかというのは毎年議論されていることではあるのですが。私も未整理のところがあったのですが、読み方とすると、これは、しごと財団のセミナー等も含めた全体は62.3%で0.2ポイント落ちている。

【角田東京しごと財団企画調整係長】 落ちています。

【永山委員】 ただし、下の外部使用を見てもっと落ちている。0.7ポイントですか、落ちています。外部使用が0.7ポイント落ちたけれども、全体としては0.2ポイントですから、その部分をどう見るかというようなことに。

【角田東京しごと財団企画調整係長】 そうですね。外部使用が落ちている理由というのは、先ほど事務方のほうで申し上げた、都の事業が拡大している中で、しごとセンターとして使用する頻度が高まっているといった事情がございます。

【永山委員】 そうしますと、1つの見方として、外部使用の落ちたポイントがそのまま全体の稼働率のポイントになったり、場合によっては、外部使用が下がった分よりもっと稼働率が下がっているときは「水準を下回る」みたいなイメージになっていくのですかね。今回見る限りは、外部使用で0.7ポイント落ちても、全体で0.2ポイントなので、そんなに「水準を下回る」という評価をするほどでもないのかなという感じもしますが、この見方はちょっと。私は先ほど全部が入っている数字ではないのかなと思っていたものです。全部が入っている数字だとすると、なるほど、確かに委員長がおっしゃられたように、使っているコマは一緒なのだから、全体のコマとして使われていないところが去年より増えたのではないのかという指摘はそのとおりだなと思います。ここは見方が分かれるところになるのかなという感じはします。

私の個人の意見は、外部が0.7ポイント下がっているところで0.2なので、「水準」でもいいのかなと。先ほどの説明をちょっと訂正させていただきたいと思います。

【高島委員長】 ありがとうございます。

そうしますと、どう整理しましょうか。都との関連事業の使用は増えたと。その分、当然、外部使用は減るとするのはそのとおりで、その中で、昨年度とほぼ同じ横ばいですと。昨年度の評価が水準よりも低いという評価をしてしまっているのですが、今年度だけ上げるという理由が見つからないということなのですね。

【萩原就業施策調整担当課長】 理由が見つからないなということで、事務方としては同じにしました。

【高島委員長】 その中でも、都との関連事業での利用は、若干ですが、38.0が38.4に上がっているところをどう見るかということなのでしょうか。

【永山委員】 これは一般の場合であれば「水準を下回る」でもいいのかなと思うのですが、先ほど申し上げましたように、特命の場合なので。弁護士の立場からすると、やってもらっては困るのが、この数字を上げるために外部の貸し出しを優先して連動のセミナー等を減らされては、特命要件がなくなってしまうので、やむを得ない範囲なのかという感じはしてはいるのです。

【萩原就業施策調整担当課長】財団のほうが悪い時間になれば、利用者、参加者がどんどん減ります。そうすると、確かに実績のほうに出てくる。

【永山委員】セミナー等の実績の数字を見ますと、かなり大きく増えていますので。セミナー等を増やしましたら、外部への貸し出しが減ったので数字が減りましたと。中身を見たら、セミナーも参加者が余りいないとか、こういうのだと「水準を下回る」ということになるのだと思うのですが、今回、セミナーの参加者も非常に多くなっているということもあるので。そういう意味でいくと、昨年か一昨年もわからないのですが、この部分を申し上げたのですけれども、特命の場合は、ここは単に数字、稼働率だけで評価するものでもないのかなと。ただ、事務の方々からすると、ちょっと控え目な評価となってしまうのだらうとは思いますが、外部委員、私の立場からすると、いろいろな要素を踏まえた評価。特命の場合にはそのほうがふさわしいのではないかなということ。たしか私は昨年も、個人の評価の中ではここは「水準どおり」という評価をした記憶があります。

という意見を述べさせていただきました。

【藤波委員】私も後ほど質問とかお尋ねしようと思っていたのですけれども、利用実績のほうで別紙でいろいろつけていただいたとおりに、セミナー等をやって、予測よりも上回る参加者が出たとかということで、その連携した政策がうまくいっていることが評価できるのであれば、先ほどの稼働率の数字だけではなくて、都との連携がうまくいっているということも含めて、率に引っ張られて「水準どおり」とか「マイナス」という評価ではなくて、先生方がおっしゃられているように特命要件ということもありますので、連携するということも主目的ですから、そこがきちんとうまくいっているのであれば、評価は「水準どおり」としてもいいのかなとちょっと思っていたところです。ただ、そのときに、きちんとエビデンスとか、数字だけではなくて、その中身も見た上での評価をしているということを中心にしてお示したほうがいいのではないかなと思うのが1つ。

あと、それに絡んでなのですけれども、別紙でつけていただいている利用実績のところ、先ほどこういう理由で水準を上回ったものがありますということを幾つか御説明いただいたのですが、個人の側のニーズが多くてというもののほかに、企業側のニーズが多くて水準をちょっと上回ったものがありましたというようなものが幾つかありましたね。

【萩原就業施策調整担当課長】幾つかございます。

【藤波委員】こういうものというのは、企業さんに参加してもらうのはなかなか難しい状況があるというのはよく存じているので、その中で、企業側の参加者が多かったというのが予測できなかったとか、うれしい悲鳴だと思うのですけれども、個人側の参加者が多そうなものというのは、何となくコースを設定する時点である程度読めそうな気がするのです。意外と個人の参加者のニーズが多くて、回数を増やしましたというものが多かったので、そこが計画の段階でうまく読めなかった理由とか。

【萩原就業施策調整担当課長】こうしたらきっとよくなるだろうとか、来てもらえるだろうということで、プログラムを変えたり、名称を変えたり、新たなセミナーを開いたりしますが、実際に来てもらえるかどうか。事務担当者の思いと実際に来る方がうまくマッチしない。そこは読めないところもあって、実際に開催してみるとかなりの希望者がいて、申し込み多数で締め切ったり。そうなってくると、であればもう一回開催して追加でやります、ということで回数を多くやるという形が多い。

【藤波委員】逆に言うと、中身とかを改善したり、広報などの活動も含めていろいろやった結果、参加者が増えたものが出てきている、そういう理解でよろしいですか。

【萩原就業施策調整担当課長】そうですね。

【藤波委員】であれば、話が行きつ戻りつするのですけれども、先ほどの稼働率みたいなところに、利用実績というのは、都との連携がまさにうまく行って計画どおりできているということの1つの証拠になるのではないかと思うので、そういう意味で、評価が「水準を下回る」というような、単純に数字だけ見るということでもなくともいいのかなと思いました。

【萩原就業施策調整担当課長】いいえ、ありがとうございます。

【高島委員長】ありがとうございます。

それでは、今の御意見も踏まえまして、22番の整理の仕方ですが、現時点での計画は、その65%という計画だけなのですね。その内訳とか、使われ方というところまでは計画には入っていない。

【萩原就業施策調整担当課長】はい。

【高島委員長】そこはなかなか評価しづらいということなのですか。

【萩原就業施策調整担当課長】はい。

【高島委員長】第一次評価というのは、ここの委員会の場で第一次評価をこう変えたほうがいいのではないかと言って、手続的には変えられるものなのですか。決定しているわけですか。

【沓澤就業推進担当課長代理】来年度の評価には反映したい。

【萩原就業施策調整担当課長】けれども、今年度の評価はもう決まってしまうのですよね。

【沓澤就業推進担当課長代理】はい。

【萩原就業施策調整担当課長】だから、31の時になってしまうのですね。

【原委員】今日の議論を、この計画の、22の項目、これしかない。これだったら「水準を下回る」しかないのです。基準が決まっているから、後で基準を変更することはできない。そうすると、先ほどここで議論になったように、都の利用がこんなで、独自の利用がこんなでとかいうことを細かく22番の内容と計画のところに加えていただいて、次の次から今日の内容で評価できるようにするのが、多分、委員会としては望ましいのではないかなと。この基準が出ている以上は、これをどうこうというのは全くできない話なのでということだと思いのですね。

【高島委員長】ただいまの御意見のとおりかと思いますが、ほかの委員の方々、よろしいでしょうか。

それでは、計画の立て方自体を31年度から工夫していただいて、単純なこの65が幾つだったかというだけではない見方ができるようにしていただけたらと思います。お願いします。

そのほか御意見、御質問ございますでしょうか。

お願いします。

【藤波委員】もう一点、今のお話と関連でというか、今後の評価のポイントとして加えていただければというのが、2ページ目の23番の「利用促進への取組」で、これは2倍の得点になっている評価点の大きい項目ですけれども、実際の計画のところは非常にあっさりしている。PRの仕方というのはいろいろあるので、余り細かいことを書けないのだとは思いののですけれども、逆に、単にやったというだけではなくて、どう捉えるか難しいところもあるのですが、その効果的なPRにつながっているとかが、そんなに費用をかけないで、例えばSNSみたいなものを使って上手に若い人を取り込んでいるとか、登

録者数が増えたとか、閲覧者が増えているとかみたいな、PRをやった効果がある程度見えるような形。全部の項目ではないにしても、そういうものが少しあったほうがいいのかなど。あれもやりました、これもやりましたけど、言い方はよくないですけども、お金をかけていろいろやれば、ここは、いろいろなことをやりましたと列記できるところになってしまいます。多分、先ほどおっしゃられていた御説明はそういうことではなくて、効果的な街頭のそういうのをやって参加者の方が増えたとか、マスコミにも取り上げてもらえるような機会が結果的に増えたとか、その波及効果があったような御説明だったので、それがうまく計画の中から盛り込まれていて、そういうことを意図したPRをやってくださいというような計画の項目になっていけば、よりここの加点が重いので、その項目をもうちょっとしっかりつくっていただいたほうがいいのかなどと思いました。

説明を聞いている側としてはよくわかるのですが、多分、この結果だけ見た方たちからすると、配点が大きい割に回数だけを捉えるのかみたいな形になると思うのです。評価の仕方も、実地調査をされているというのは、多分、現場を見たり、実物の動画をごらんになったりということで評価されているのだと思うので、具体的な効果もある程度把握できるのではないかと思いますので、何かそういう工夫をしていただければなど意見としてお伝えしておきたいと思います。

【高島委員長】 ありがとうございます。

【萩原就業施策調整担当課長】 今の点で。

この「計画」のところに「広報、PR活動の実施」しか書いていないですが、まさに藤波先生おっしゃるとおりで、いろいろやっとういう成果が出た。それをどう書くか、書きぶりはこちらもいろいろ検討したいと思うのですが、そういったところがある方が確かに。ただ単にこれを見るだけの方だとわかりづらいところがあるのかなと思います。

先ほど申し上げたとおりで、目に見えて、例えばテレビで取り上げれば、テレビに映っていますので間違いなく確認できていますし、実際にセミナー等に来ていただいた方にアンケートを取るのですが、あのテレビを見て来ましたという方もいらっしゃる。要はそういったところも実際の効果としてあるというのが実績としてもちゃんと書けるので、今、いただいた御意見をもとに、この辺の項目についても分かるような形で。

【藤波委員】 数値化するのは難しいと思いますので、参考とかという形でもいいと思うのです。先ほどほかの先生方からもお話しあったような、いろいろなアンケートでも御意見があるとかというところのこういうのもありましたという程度でももしかしたらいいかもしれないのですが、何かしら、そういう効果があったということとはつなげていただいたほうがいいのかなどと思っています。

【高島委員長】 ありがとうございます。

ただいまの御意見も参考にさせていただいて、計画のつくり方とか評価の仕方で参考にさせていただければと思います。

そのほかございますでしょうか。

お願いします。

【小林委員】 こちらの評価に直接ということではないのですが、ある意味、都のほうで、現在の雇用環境ですとかそういう状況を踏まえながら、公的な就労支援ですとか、そういうところを今後どういうふうにお考えになっているかだとか、そのあたりを一度、きょうとはまた別の機会とかに。それは次の31年度の計画のときがいいのか、その間ぐらいとかでいいのかはありますが、一度御説明いただいたほうが。それを踏まえて評価とかさせていただいたほうがよろしいのかなという気がしました。

民間の同じような就労支援のところもあったりする中で、公的な支援というのは何をミッションとしてやっていくのかだとか、多分そういうのはお考えになっているのではないかなと思うので、そのあたりの御説明を。私の勉強不足だけなのかもしれませんが、そういうお話をちょっとお伺

いたほうがよい評価ですとかアドバイスができるのではないかと思います。

【高島委員長】事務局、いかがですか。

【萩原就業施策調整担当課長】まさに今、おっしゃられたとおりでございます。我々も先生に就任していただく際の説明の時に、そういったところの説明が足りなかったかなと反省しているところでございます。その辺のところは改めてしっかり御説明させていただきたいと思います。

【小林委員】お願いいたします。

【高島委員長】ありがとうございます。
ほか、いかがですか。

【藤波委員】1ページの4番の「人材育成の取組」も配点が「×2」になっている項目なのですが、HRを研究している者からすると、計画のところに回数しか書いていないというのは結構問題です。やはり企業さんで研修をやっていただく場合も、回数だけという、単に数をこなせばいいということで、研修のコースをやたらと設定してということになってしまう。ほかの項目のところでも、全職員を対象にコンプライアンスをやりましたみたいなことなので、その対象者の参加率であるとか、課題別とか、実務研修など至っては、本当にちゃんと必要なものになっているのかどうかという中身ですね。そういったところもあわせて確認項目の中に入れられるのであればというか、できれば入れていただいたほうがいいかなと。これ、回数だけというのはかなり。課題も、どういう課題に対応してほしいか。先ほどおっしゃられたみたいに、情報管理の面ですとか、個人情報面とか、今年はコンプライアンスをやってほしいと書いていたらそれをとか、全職員を対象にやってほしいと書いているということが、恐らく、計画の打ち合わせのときには議論で出ていると思いますので、そういう項目が反映できるような形の基準とかに今後検討していただけたらと思っております。

あと、その回数のカウントの仕方ですけれども、階層別研修は、多分、計画のほうで3回というのは、恐らく3職階の方々には1回ずつみたいなイメージで計画を立てているのだと思うのですが、けれども、先ほど人数も大分増えてきたとおっしゃっていたので、人数に合わせた実態の回数を考えていただきたいほうがいいのと、その書き方ですよ。各階層最低1回とかという形にしないと。でないと、階層別研修55回というのも、先ほどの全員対象にやるために増やして55回なので。評価が「水準どおり」になっているのは恐らくそういうことだから「水準どおり」ということで、「実績を上回る」という評価にはなっていないのだと思うのですが、ここの数字だけを公表されたものとして見ると、計画よりすごくいっぱいやっているふうにも見えてしまうので、その表記の仕方も。今年度、基準を変えるのはあれだと思いますので、実績の書きぶりも「階層別研修55回」という書き方はちょっとよろしくないのかなと思います。

【萩原就業施策調整担当課長】今の点ですけれども、これは恐らく、計画で「以上」と書いてしまっているのが、要は55回やっても「以上」だからということで標準どおりなのです。実は、この中の研修、例えばですけれども、若手の社会経済事業研修などは同じ方に7、8回やったりとかしていますが、全て入りまじった感じで記されています。まさに先ほど申し上げたとおり、全員受けていただくために何回かやるというのもまざっていますし、全部一律にそれを合わせた感じで55回とか、23回とか、72回と書いてしまっております。

【藤波委員】延べの回数という感じなのですよ。

【萩原就業施策調整担当課長】ええ。これは延べですね。しかも、計画としては3回以上とか4回以上やればもうそれで「水準どおり」になる。ここはおっしゃるとおりで、ちょっと雑な感じがありますので、もう少ししっかり精査してしっかり評価できるようにしたい。

【藤波委員】計画のほうの回数は延べというよりは、どちらかという、それぞれの回数ですね。対象者全員にやる場合に、5回やったとしても、意図としては1回とカウントするみたいな意味合いの計画の数字なのですね。それともこちらは計画も延べの意味ですか。

【萩原就業施策調整担当課長】これは延べではなくて、先ほどのでいけば、主事なら主事で年間1回以上実施します。主任級は1回とか、係長級は1回とか。それで3回です。

【藤波委員】そういうことですよ。

【萩原就業施策調整担当課長】そうです。

【藤波委員】だから、多分、実績と計画の単位というか書き方が違うと思うので。

【萩原就業施策調整担当課長】ちょっと違う感じがしますね。

【藤波委員】少なくともそこは今年度の段階でそろえていただいたほうがいいのかと思います。

【萩原就業施策調整担当課長】変えられるものなのかな。

【沓澤就業推進担当課長代理】ちょっとそこは検討を。

【藤波委員】もしくは別添の資料みたいなものがつけられれば。

【萩原就業施策調整担当課長】そうですね。別添で。なるほど。

【藤波委員】別にこの数字はこれでもいいのですけれども、エビデンスとして、何で「水準どおり」なのかと。逆に言うと、そういうところかなと思いますので。

【原委員】30年度のだったら、計画はこれだと思うのですけれども、実績の書き方は多分変えられますよね。なので、まずそれを変えていただいて、次の年は計画も変えていただく。だんだんと良くなっていくのではないのでしょうか。

【萩原就業施策調整担当課長】実績のところをしっかりと書けるように。

【藤波委員】多分、今、おっしゃられたように、すごく意味があつてかと。評価として、もしかしたら「水準を上回る」の評価を上げられる研修もこの中に入っているかもしれないわけですね。それがちょっと見えなくなっている。

【高島委員長】ありがとうございます。

事務局、よろしいですか。

恐らく、一次評価の決定自体は、内部決裁はもう終わっているかと思いますが、できることとできないことがあると思うのですが、補足の資料とか、そういった工夫でもできるのであれば、何か整理を一定程度。

【藤波委員】もし可能であればということで。今年度は、先ほどからおっしゃられているように、基準も決まっている中での評価ということなので、この枠で構いません。

【高島委員長】可能な範囲で参考にしていただければ。

【萩原就業施策調整担当課長】対応させていただきます。

【高島委員長】お願いいたします。

ほか、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

ほかになくようであれば、ただいまから、皆様からいただきました御意見等を踏まえまして、当委員会としての評価となる二次評価を行いたいと思います。二次評価に先立ちまして、指定管理者職員は御退室をお願いいたします。

(指定管理者職員退室)

【高島委員長】それでは、評価を行うに当たりまして、資料3「東京都しごとセンター指定管理者 二次評価書（案）」について事務局から御説明をお願いします。

【萩原就業施策調整担当課長】それでは、こちらの資料3の「二次評価書（案）」について御説明をさせていただきます。

おめくりいただきますと、1枚紙がついているかと思えます。こちらが二次評価でございます。皆様にはいろいろ多岐にわたる御意見をいただき、どうもありがとうございました。一次評価に対してはおおむね今の御議論により御了解いただいているということで、これを踏まえての（案）ということで、別紙のとおり考えているところでございます。

読み上げさせていただきます。

管理状況につきましては、当該施設の管理業務を的確に把握しており、創意工夫により適切に維持している。

事業効果につきましては、財団の就業促進に関するノウハウやネットワークを活用するとともに、事業計画に示した取組を適切に実施している。

その他事項といたしまして、利用者サービスの質の向上や利用促進に向けた取組として、関係機関との連携も積極的に行い、業務改善や広報・PRに努めている。

そういったことで、二次評価について「A」ということで判定させていただければと思いますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

以上でございます。

【高島委員長】ありがとうございます。

それでは、表決をいたします。

先ほど事務局より説明のありました「二次評価書（案）」を当委員会の評価とさせていただくことでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

【高島委員長】御異議がないようですので、原案どおりの評価とさせていただきます。

議事進行に御協力をいただきまして、ありがとうございました。

それでは、これにて議事が終わりましたので、進行を事務局にお返しします。

【沓澤就業推進担当課長代理】貴重な御意見を多数いただきまして、本当にありがとうございます。本日の御意見を参考にさせていただきます。今後の事業の運営に当たりたいと思っております。

なお、本日の委員会につきましては、冒頭申し上げましたとおり、後日、会議議事録として公開いたします。また、評価の結果につきましては、来月の9月ごろ東京都のホームページにて公開する予

定となっております。

以上をもちまして、本日の「東京都しごとセンター指定管理者評価委員会」の全ての日程を終了させていただきます。長時間にわたり御審議いただきまして本当にありがとうございました。

(11時13分 閉会)