

東京都しごとセンター指定管理者
評価委員会
議事録

東京都しごとセンター指定管理者評価委員会

議事次第

日 時：令和7年7月11日（金）13:30～14:38

場 所：東京都庁第一本庁舎21階 21B会議室

※Web会議併用

- 1 開会
- 2 委員自己紹介
- 3 委員長選出
- 4 資料説明
- 5 議事
- 6 表決
- 7 閉会

(13時30分 開会)

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】お待たせいたしました。

定刻になりましたので「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ます。委員の先生方におかれましては、御多忙の折、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島崎と申します。後ほど、委員長を互選により選出していただきますが、それまでの間、進行役を務めさせていただきます。

よろしく願いいたします。

本日の審議についてでございますが、審議の過程についても原則として公開することとなっております。後日、産業労働局ホームページにて会議録を公開いたしますので、よろしく願いいたします。

また、本日の委員会でございますが、東京都しごとセンター指定管理者評価委員会設置要綱第5条第2項の規定により、委員定数4名全員の方がウェブにて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申し上げます。

続きまして、委員の皆様簡単な自己紹介をお願いできればと存じます。

お手元の委員名簿の順に、まずは原委員からお願いいたします。

【原委員】皆様、こんにちは。

成蹊大学法学部の原昌登と申します。

労働法、特にハラスメントの問題を研究しております。

どうぞよろしくお願いいたします。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】藤波委員、よろしくお願いいたします。

【藤波委員】千葉経済大学経済学部の藤波でございます。

人的資源管理論ということで、人材育成とか企業の人事管理等の研究をふだんはやっております。

どうぞよろしくお願いいたします。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】加藤委員、よろしくお願いいたします。

【加藤委員】加藤秀雄です。

私の専門は、中小企業論と日本産業論でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】川田委員、お願いいたします。

【川田委員】私は会計士の川田と申します。

会計に関する部分ということで、一応、専門で実務でやらせていただいております。

本年度から委員を拝命いたしましたので、皆様方、どうぞよろしくお願いいたします。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】ありがとうございました。

次に、事務局の紹介をさせていただきます。

就業施策調整担当課長の池田でございます。

【池田雇用就業部就業施策調整担当課長】よろしくお願いいたします。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】改めまして、私は就業推進担当の島崎でございます。

また、本日は、事業実績等についてお答えするため、東京都しごとセンターの指定管理者である公益財団法人東京しごと財団から、総合支援部しごとセンター課の大庭就業支援係長。

しごとセンター多摩の江藤調整係長。

総合支援部総務課の井戸川企画調整係長がウェブにて参加しております。

続きまして、委員長の選出をお願いしたいと思います。

委員長は、東京都しごとセンター指定管理者評価委員会設置要綱第3条第3項の規定により、委員の互選によって選出することとなっております。

委員長について、立候補または推薦はございますでしょうか。

特に立候補、推薦がないようであれば、事務局から原委員を推薦させていただければと存じますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

それでは、御異議がないようですので、原委員に委員長をお願いしたいと存じます。

恐れ入りますが、一言御挨拶をいただいてもよろしいでしょうか。

原委員、お願いいたします。

【原委員長】どうぞよろしくをお願いいたします。

スムーズな進行に努めたいと思います。

どうか御協力のほど、よろしくをお願いいたします。

【島崎雇用就業部就業推進課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、会議の進行を原委員長にお願いいたします。

【原委員長】それでは、ただいまから議事に入ります。

初めに、当委員会の趣旨及び令和6年度東京都しごとセンター指定管理者の事業実績などについて、事務局より御説明をお願いいたします。

【池田雇用就業部就業施策調整担当課長】それでは、資料1と資料2について、まとめて説明させていただきます。

まず、資料1を御覧ください。

1ページ目になります。

「公益財団法人東京しごと財団への特命理由」でございます。

都では、公の施設の事業内容が行政と密接に関連する施設については、特命理由を明確にした上で、東京都の政策連携団体を指定管理者に選定できるものとしております。

また、平成27年4月より、特命で選定する施設のうち、都の長期計画などの主要政策と連動する施設につきましては、指定期間を原則10年としたところでございます。

これを受け、しごとセンターは、平成28年度から10年間、東京しごと財団が指定管理者に選定されております。

以上を踏まえまして、東京しごと財団は、次のとおりの理由で特命による指定管理者として施設を管理運営しております。

まず「特命による選定施設とする理由」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、雇用情勢が変動する中、都民ニーズに的確に対応するため、都との綿密な連携の下で実施される必要があること。

事業実施に当たっては、都の的確なコントロールの下、多様な事業主体と有機的に連携しつつ、効果的・効率的に事業を展開していく必要があること。

本施設の貸出施設である講堂、セミナー室については、しごとセンター事業での利用が最優先とされるなど、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こととなっております。

その上で、しごと財団を特命する理由でございますが、雇用就業分野における唯一の政策連携団体として、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下での事業実施が期待できること。

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。

これまでも様々な雇用就業支援事業を実施するなど、雇用就業の促進に関する実績があり、そのノウハウ等の活用が期待できること。

高年齢者雇用安定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。

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、そのノウハウの活用等が期待できること。

企業の人材確保支援も行っており、求人開拓などを通して事業の相乗効果が期待できることとなっており、都や関係機関等との連携や、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で選定しております。

なお、政策連携団体を特命により選定した施設につきましては、東京都指定管理者制度に関する指針及び同指針に関する事務の手引において、特命要件の継続を確認することとされております。

後ほども御説明いたしますが、お手元に配付してございます資料2、一次評価の最終ページの下半分の【確認事項】の2が「特命要件の継続」についての確認となっており、私どもでは、先ほど申し上げた特命要件は変化なしと考えてございます。

次に、令和6年度の状況について御説明させていただきます。

2ページを御覧ください。

「令和6年度 東京都しごとセンター事業 主な取組と実績」です。

求職者のニーズに応じたきめ細かい就業支援を実施するため、年齢別、また、は課題別の支援を実施しております。

34歳以下の若年者を対象としたヤングコーナーでは、就職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、セミナーや企業とのマッチング支援等を行っております。

昨年度は、企業の現場で人手不足が深刻化するなど、業種や職種のミスマッチ解消に向け、若者の業界・職種研究などに重点的に取り組みました。

30～54歳の中高年層対象のミドルコーナーでは、東京都の非正規対策と連動し、就活エクспレス事業など、就職氷河期世代等の非正規雇用の正規雇用化に向けました支援や、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に取り組みました。

55歳以上の高年齢者対象のシニアコーナーでは、高齢者の就業ニーズの高まりを踏まえ、就業相談や能力開発に加え、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サポートセミナー等を実施しております。

出産・育児等により離職した女性の再就職支援では、仕事と家庭の両立支援相談窓口、女性しごと応援テラスにおける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、就職活動ノウハウの提供や、職場実習を組み合わせた女性再就職サポートプログラム、女性しごと応援キャラバンを実施しております。

続きまして、しごとセンター多摩では、多摩地域における支援の拠点として、全年齢層を対象に、キャリアカウンセリングやセミナーを実施するほか、地域性を生かし、多摩地域の企業、団体や大学、行政機関等と連携した事業を展開しました。

次のページ「東京都しごとセンター事業利用者状況」は、しごとセンター事業の利用者数と就職者数についてでございます。

令和6年度の利用者につきましては、令和5年度と比較して、新規利用者は「女性」を除いた「若年」「中高年」「高年齢者」「専門サポート」で増加し、合計で3万2947人となりました。

令和5年度における3万1962人を上回る水準となっております。

また、就職者数は、前年度より「若年」が減少、その他のコーナーは増加しており、合計1万3391人で、前年度から増加となりました。

4ページの「東京都しごとセンター 貸出施設利用状況」を御覧ください。

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、夜間と区分して貸出しをしておりますが、それぞれの月別の稼働率をお示ししてございます。

右下の「計」の稼働率を御覧いただきますと、令和6年度の稼働率は47.8%でした。

大規模改修工事前の令和3年度の稼働率である45.9%を上回りました。

また、飯田橋のしごとセンターは、建物の大規模改修工事により、セミナー室は令和6年7月まで貸出しを停止してございました。

5ページの「東京都しごとセンター多摩 貸出施設利用状況」を御覧ください。

貸出区分と運営時間は、飯田橋の貸出施設と同様となっております。

ホール1、ホール2、502教室を合わせた合計の稼働率を御覧いただきますと、令和6年度の稼働率は41.9%と、令和5年度の稼働率35.7%を上回っております。

6ページの「東京都しごとセンター 貸出施設料金収入」を御覧ください。

使用料は、条例・規則によって定められており、それに基づいて、しごとセンターにて料金を徴収しております。

講堂、セミナー室、附帯設備を合わせまして、269万9400円となっております。

7ページの「東京都しごとセンター多摩 貸出施設料金収入」を御覧ください。

しごとセンター多摩の使用料も、飯田橋と同じ条例・規則によって定められております。

ホール1、ホール2、502教室と附帯設備を合わせまして、168万6450円となっております。

8ページの「貸出施設利用者アンケート」を御覧ください。

こちらは、貸出施設を令和6年1月から12月までに利用した団体に対して行った利用者アンケートの結果でございます。

回収数は26件になります。

総合満足度は「大いに満足」「おおむね満足」を含めると、96.1%の方に御満足という回答をいただいております。

9ページ「しごとセンター利用者アンケート」を御覧ください。

「満足」「やや満足」を合わせて90.1%で、令和5年度の88.5%を上回っております。

なお、アンケートの項目でございますが、利用者アンケートにつきましては、施設全般の満足度のみならず、施設の管理状況や職員の待遇などの満足度について、これまでも継続して調査してきたところでございます。

一方、令和6年度調査につきましては、これらの各項目の満足度を経年で見たところ、大きな変化が見られず、また、これまでの調査結果から傾向は把握できており、さらに、当該項目は必須項目ではないことから、調査項目の入替えを行ったと財団から報告がありました。

しかしながら、今回アンケートを取らなかった項目につきましても、本来は調査することが望ましい項目でありまして、今後の調査実施に当たっては、従来どおりの項目で調査し、総合満足度だけでなく、施設の管理状況等、各項目についても調査を行う予定です。

10ページ「過去5年の決算概要」を御覧ください。

まず、資料上段「正味財産増減計算書」でございます。

令和6年度の「当期経常増減額」は、マイナス800万円となりました。

これは、職員に係る賞与引当金の増加によるものです。

「経常収益」及び「経常費用」は、前年度と比べて、共に増加してございます。

これは、シルバー派遣事業の実績の増加や、令和6年度から新規で実施したキャリアチェンジ再就職支援事業の執行率が高水準であったことが影響してございます。

過去5年間を見ますと、令和2年度につきましては「当期経常増減額」が、嘱託職員の期末手当の支給が新たに開始され、賞与引当金の費用が増加したことなどにより、マイナス1100万円となっております。

令和3年度以降は、事業が拡大傾向にあることを受け、令和5年度を除き「経常収益」及び「経常費用」ともに増加しております。

なお、令和5年度は、前年度までの執行率の高まり等を勘案して予算を編成したシルバー派遣事業

や、予算規模の大きい雇用創出・安定化支援事業、成長産業人材雇用支援事業におけるトライアル就労の想定に対して執行が伸びなかったことにより、「経常収益」及び「経常費用」とともに減少となりました。

続きまして、資料下段「貸借対照表」でございますが、令和6年度の「流動資産」及び「流動負債」が共に約293億円となっており、前年度から増加しております。

これは、主な要因として、基金事業による基金の造成または積み増しによるものでございます。

また、過去5年間を見ると、令和3年度については、コロナ対策の事業継続緊急対策事業等、基金事業終了に伴う基金の返還により減少いたしました。令和3年度以降の年度につきましては、基金事業により、基金の造成または積み増しにより増加しております。

資料1について、説明は以上でございます。

引き続きまして、資料2を御覧いただけますでしょうか。

一次評価の結果について、御説明させていただきます。

一次評価は、産業労働局としての評価でございます。

本日は、これを基に、委員会としまして二次評価をしていただきます。

評価の実施手順については、東京都指定管理者制度に関する指針により、指定管理者の選定、管理運営の実施、さらにはその評価について、必要な事項が定められており、この指針で示されている評価方法により評価を行っています。

一次評価に当たりましては、各確認項目について、施設の管理運営において所管局が求める水準を評価水準として定めるとされており「水準を上回る」の得点は2点。

「水準どおり」が1点。

「水準を下回る」が0点と、3段階で評価を行うこととなっております。

達成率が110%以上、または新しい取組や工夫があった場合は「水準を上回る」で2点。

達成率が109~91%の場合は「水準どおり」で1点。

達成率が90%以下の場合は「水準を下回る」で0点としてございます。

また、得点の配点につきましては、施設が果たすべき役割や、都が特に重視する事項を明確にし、その成果をより確実に評価に反映するため、得点を2倍とする配点の増加が認められていることから、都の雇用就業施策の事業実施拠点として重視する項目については配点を2倍に設定してございます。

これらの各確認項目の評価得点の合計点により、一次評価を決定してございます。

それでは、各評価項目について、順に概要を御説明いたします。

資料2、一次評価書を御覧ください。

表紙をおめくりいただき、1ページ目の上段、大項目「管理状況」のうちの中項目「適切な管理の履行」です。

こちらは、協定や事業計画に基づいて、適切な管理が行われているかという点での評価となります。

評価の内訳といたしましては、4項目ございますが、上から2つの項目「施設・設備に関する保守点検及び書類の管理等」「施設の清掃」では、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おります。

次の「人員配置」につきましては、しごとセンターが都における就業支援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、就職支援サービスの提供に必要な相談員、就職支援アドバイザー等を配置してございます。

これら3項目については「水準どおり」と評価いたしました。

項目4「人材育成の取組」については、研修を着実に実施するだけでなく、財団が取り組むべき課題に対して、企画（改善）を提案する企画（改善）提案研修を実施するなど、人材育成に重点を置いて職層別研修を行っています。

また、メンタルヘルス研修や、キャリアカウンセラー養成研修など、将来の組織運営も考慮した内容であり、3つの研修の達成率を合計すると平均208%と、110%を上回ることから「水準を上回る」と評価してございます。

次に、中項目「安全性の確保」についてでございます。

こちらの項目は、防災や防犯などへの配慮とともに、緊急時対策など、施設の安全性への取組が評

価の内容となっております。

「防災・防犯への配慮」については、しごとセンターでは、避難訓練の実施に当たり、職員の防災・防犯への対応力強化、意識醸成のほか、施設警備保守受託会社と合同で実施することで、ビル内連携を確認するなど、非常時の対応に備えております。

このように、施設の安全性の確保に向けて、適切に実施しており、いずれの項目も「水準どおり」の評価としております。

次の「緊急時対策」は、施設の安全性の確保に向けて体制を整備しているということで「水準どおり」の評価としております。

続きまして「法令等の遵守」でございますが、こちらは、各種法令等に基づく制度の整備や配慮、報告等が適切に行われているかということの評価しております。

評価の項目は、6項目ございます。

項目7「個人情報保護の取組」から項目12「都への報告・連絡」の6項目全てについて、必要な体制整備を行うとともに、各取組とも適切かつ着実に実施していることから「水準どおり」と評価いたしました。

次に「適切な財務・財産管理」についてです。

本項目は、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うものでございます。

項目13「収支状況」については、貸出施設利用料金収入が計画の145%に達したため「水準を上回る」評価といたしました。

その他の2つの項目については、適切に行っているということで「水準どおり」の評価としております。

続きまして、2つ目の大項目「事業効果」についてでございます。

初めに「事業の取組」ですが、16-1「若年者の雇用就業支援の実施」から16-7「しごとセンターの管理運営に関する事業の実施」については、次ページ以降の別紙1から別紙7の評価シートごとに評価を行ってございます。

次ページ以降の別紙1から別紙7の各評価シートにおける合計点の評価が、2ページの16-1から16-7の評価になります。

それでは、別紙1から別紙7の各事業の評価のポイントを御説明いたします。

まず、別紙1「若年者の雇用就業支援」です。

3ページを御覧ください。

区分ごとに実施規模と実績、達成率が記載されております。

表の下に評価基準の説明がございしますが、達成率により、3段階の評価を行っております。

この評価基準に従い、達成率が110%以上の項目、すなわち水準以上の項目は「就職スキルアップ支援」のうち「出張型支援」と「就活実践力養成講座」「新卒学生フォローアップ事業」。

「若者と企業のマッチング支援」のうち「中小企業見学」。

「若年者の職場定着支援事業」のうち「就活バックアップ事業」と「高校生向け就業意識啓発講座」の6項目でございます。

これら6項目が、配点が2点の「水準を上回る」で12点。

配点が1点の「水準どおり」は19項目で19点でございます。

一方、達成率が90%以下の項目、配点が0点となる「水準を下回る」項目は「就職スキルアップ支援」の「能力開発コース」1項目です。

したがって「若年者の雇用就業支援」は、合計点は31点となります。

この合計点31点に対する評価ですが、表の下の※2にあるとおり、標準点を基準に評価いたします。

「若年者の雇用就業支援」は、項目数が26項目でございしますので、標準点は26点。

この標準点に対し、合計点が1.25倍以内であるため「水準どおり」となります。

続きまして、別紙2「中高年の雇用就業支援」でございます。

項目数が計22項目で、標準点が22点です。

達成率が110%以上の項目は「求職活動支援セミナー」の「小規模セミナー」「大規模セミナー」や

「能力開発コース」の「再就職基礎講座」など8項目であり「水準を上回る」で16点。

「水準どおり」の項目は10項目で10点。

達成率が90%以下の項目は「能力開発コース」の「資格取得等支援講座」や「ミドルアフターのキャリアチェンジ支援」の「合同企業説明会」など4項目でございます。

これら4項目は「水準を下回る」ので、0点。

合計点は26点となり、評価は「水準どおり」となります。

続いて、別紙3「高齢者の雇用就業支援」は、項目数が計28項目で、標準点が28点でございます。

達成率が110%以上の項目は「高齢者向け再就職活動支援セミナー等の実施」における「基本セミナー」や「65歳以上のシニア対象職場体験事業」「はつらつ高齢者就業機会創出の支援」のうちの「地域別合同就職面接会の共催」など10項目で20点。

「水準どおり」は16項目で16点。

達成率が90%以下の項目は「高齢者向け再就職活動支援セミナー等の実施」の「実践セミナー」と「はつらつ高齢者就業機会創出の支援」の「自所開拓求人への充実に向けた支援」の2項目で0点。

合計点36点となり、評価は「水準を上回る」になってございます。

6ページでございます。

別紙4は「多様な働き方に対する支援」のほか、全世代向け事業をまとめて記載しておりますが、項目数が計23項目で、標準点が23点です。

達成率が110%以上の項目は「求職活動支援セミナー（オンライン配信）」と「ローコードによるアプリ作成スキル習得支援」の2項目でございます。

それにより「水準を上回る」が4点。

19項目が「水準どおり」で19点。

達成率が90%以下の項目は「多様な働き方情報の収集・提供」のうち「NPOなどでの就業体験」と「就労困難者特別支援事業」のうちの「非正規・ひとり親・困難を抱える女性等向け就業自立支援」の2項目で0点。

合計点は23点となり、評価は「水準どおり」になりました。

別紙5「女性の雇用就業支援」は、項目数が計16項目で、標準点が16点です。

達成率が110%以上の項目は「女性再就職支援窓口等の運営」のうち「ミニセミナーの実施」や「就職面接会等の実施」など、4項目であり8点。

10項目が「水準どおり」で10点。

達成率が90%以下の項目は「女性再就職支援窓口等の運営」の「職場見学の実施」と「子育て女性向け再就職支援イベントの実施」の2項目が「水準を下回る」で0点。

合計点は18点となり、評価は「水準どおり」になります。

次に、8ページ、別紙6「しごとセンターの多摩地域展開」は、項目数が計39項目で、標準点が39点です。

達成率が110%以上の項目は「しごとセンター多摩事業」の「全年齢層に対する基幹サービスの提供」の「就職ノウハウセミナーの実施」や「多摩地域若者・中小企業交流支援事業」の「企業見学会・職場体験の実施」など、7項目であり「水準を上回る」で14点。

30項目が「水準どおり」で30点。

達成率が90%以下の項目は「多摩地域若者・中小企業交流支援事業」の「企業研究・業界研究セミナー」と「オリエンテーション」の2項目が「水準を下回る」0点。

合計点は44点となり、評価は「水準どおり」になります。

続いて、別紙7「しごとセンターの管理運営」は、項目数が計3項目で、標準点が3点です。

「水準どおり」が3項目で3点。

合計点は3点となり、評価は「水準どおり」になります。

以上、別紙1から別紙7の各事業の合計点から算定した評価は、2ページの16-1から16-7までに記載してございます。

続いて、2ページにお戻りいただきまして、項目17「利用者の平等利用への取組」についてです。協定や実施要領等を遵守し、公平に運営しており「水準どおり」と評価いたします。

次に「サービス向上に向けた取組」についてでございます。

【特記事項】に記載しましたが、デジタルサイネージによる職業能力開発センター広報動画の放映や、特設展示コーナーの提供及び関係機関情報コーナーの設置により、東京都立中央・城北職業能力開発センターしごとセンター校をはじめとした入居機関等の広報協力を行いました。

来所者への東京しごとセンター入居機関等の事業の周知案内に大変効果的な取組となっており「水準を上回る」評価といたしました。

項目19「利用の状況」については、新規利用者数達成率は113%。

また、貸出施設の稼働率が、飯田橋は92%、多摩が125%だったことから「水準を上回る」と評価しております。

次に「利用促進への取組」については、様々な取組を行って認知度向上を図っていますが、【特記事項】に記載のとおり、スマートフォン向けアプリ「TOKYO就職Navi」を活用して、広範囲に向けて定期的に情報を発信しました。

累計ダウンロード数は、令和7年3月末時点で2万7079件となっております。

また、特別区と連携した出張相談会の実施により、しごとセンターの利用促進につなげたほか、特別区の広報媒体（広報誌、ウェブサイト等）を通じまして、しごとセンターの存在を広く周知したため「水準を上回る」評価といたしました。

続いて、中項目「利用者の反応」についてです。

項目21「利用者ニーズ把握」につきましては、貸出施設利用者のアンケート満足度は96.2%、しごとセンター利用者アンケートの満足度は90.1%で、どちらも過去3か年の平均と比べてほぼ横ばいとなっております。

達成率は、貸出施設利用者のアンケート満足度が104%、しごとセンター利用者アンケート満足度が102%で「水準どおり」の評価としてございます。

次に「苦情等への対応」につきましては、事業委託先の民間事業者と財団職員による事例検討会を実施しており、心理的に不安定な利用者からの意見や苦情の増加傾向に伴い、困難者事例が増加傾向であったため、各コーナーでの事例を共有するなど、事例検討会を重ねて対応し、利用満足度の向上に取り組みました。

計画では、毎月1回のところ、計25回実施、達成率208%で「水準を上回る」評価としてございます。

続いて中項目の「行政目的の達成」です。

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なります。

項目23「都の政策との連動に向けた取組」についてです。

入居機関会議は、計画では2回実施となっておりますが、実績は1回となっておりますが、これは【特記事項】に記載のとおり、大規模改修工事の開始に伴い一時滞在施設の指定が解除されたことにより、2回目を開催する必要がなくなったものであり、特例として達成率を100%としております。

次に「都の施策への協力」については、長期失業者等に向けたフォローアップ支援事業に係る連絡調整会議を年間11回開催しました。

【特記事項】に記載のとおり、職業能力開発機関との連携強化など、東京都の雇用就業支援事業を着実に実施しました。

具体的には、各機関が連携し雇用就業施策に取り組むという都の方針を踏まえ、職業能力開発センターとの連携を深め、しごとセンターの就職支援アドバイザーと職業能力開発センターの指導員が互いに施設見学を行うなど、双方の強みを生かして支援できる体制を構築しました。

こうした取組を実施したことを高く評価し「水準を上回る」評価といたしました。

最終ページの11ページを御覧ください。

これまで説明しました全体の項目を通しての評価、コメントについてまとめたものを「特記事項」に記載しております。

内容を読み上げます。

窓口業務の運営、カウンセリングや各種セミナー、面接会等の事業を着実に実施し、東京都の雇用就業支援事業を推進したことは評価できる。

「都の施策への協力」について、職業能力開発機関との連携強化等、東京都の雇用就業支援事業を

着実に実施したことを評価する。

「サービス向上に向けた取組」について、デジタルサイネージによる職業能力開発機関の広報動画の放映や、特設展示コーナーの提供及び関係機関情報コーナーの設置により入居機関等の広報協力を行ったことを評価する。

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、積極的な取組に努められたい。

以上の評価項目についての【一次評価結果】ですが、合計の評価得点は53点、評価基準はAという評価となりました。

次に、その下の【確認事項】です。

「指定管理者の財務状況」については、適切な経理処理が行われており、財務状況についても問題はございません。

また「特命要件の継続」については、産業労働局として、要件は継続しているものと判断しております。

以上で資料2、一次評価の結果についての説明を終わらせていただきます。

【原委員長】どうもありがとうございました。

別紙にもわかりまして、かなり多くの資料について御説明いただきまして、どうもありがとうございます。

それでは、ただいまの事務局の説明に関しまして、各委員の皆様から御質問や御意見を伺いたいと思いますので、御自由にどなたからでもお願いできればと思います。

いかがでしょうか。

【加藤委員】よろしいでしょうか。

【原委員長】加藤委員、お願いいたします。

【加藤委員】御説明ありがとうございました。

私からは、2点お聞きしたいと思います。

1点目は、先ほどの資料2の評価で「水準を上回る」項目についてです。

その中から、2事業についてお聞きしたいと思います。

1つ目は、1ページの第4項目「人材育成の取組」は、職員に対する人材の育成だと思いましたが、これが計画を上回っています、その中で、職層別研修は3回が6回、実務が2回から6回に。

それに対して、課題が4回から5回なのですが、回数ではなくて、人数は1,744人という実績を残していますが、この実施についての御苦労と申しますか、実際、どのような体制を取りながら実施したのかということでございます。

2つ目の内容は、4ページの個々の項目になるのですが、中高年の「スキルアップ講座」も、計画では200名となっておりますが、実績は914人で、4.5倍ほどになっています。

これを実施したのは、当然、ニーズがあったからだと思いますが、これに応えるには大変ではなかったかと思っておりますが、これもまたどのように実施したかについて、お聞きしたいと思います。

続いて、大きな意味での2点目なのですが、説明資料に戻りまして、4ページ以降になりますでしょうか。とりわけ飯田橋のほうの貸出状況でございます。

4ページにもありますように、令和5年度は稼働率ゼロというのは、閉館しておったということで、令和6年度の稼働率をどう評価しているのかと迷ったところなのですが、これは過去に遡っても、いつがいいのか。コロナ禍もありましたから、その辺は、皆様方はどのように評価しておるのかについて、お聞かせいただければと思います。

以上でございます。

【原委員長】御質問ということで、事務局から回答をお願いしますでしょうか。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】かしこまりました。

就業推進課の島崎でございます。

まず、御質問の1点目は、資料2の職層別研修についての御質問であったということでございます。恐れ入ります、しごと財団の方から御回答いただくことは可能でしょうか。

【井戸川（公財）東京しごと財団総合支援部総務課企画調整係長】しごと財団の企画調整係の井戸川と申します。

まず、研修の部分ですが、委員がおっしゃったとおり、かなりの人数に受講いただいているところであります。

これは、延べ人数になるところではありますが、特に個人情報の保護では全職員悉皆で研修受講をしっかりとということで、資料を一新するような形で作成しました。コンプライアンス推進等に関する研修、人権、メンタルヘルスに関する研修は、100名を超える職員に確実に受講いただいたところでございます。

【加藤委員】これは対面でやっていたらっしゃったのでしょうか。それとも、ネットか何かでやったのでしょうか。

【井戸川（公財）東京しごと財団総合支援部総務課企画調整係長】これは、基本的には対面でやっております。

【加藤委員】そうですか。

分かりました。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】引き続きまして、2番目の御質問です。

4ページ「中高年の雇用就業支援」の「スキルアップ講座」の914人という実績についての御質問ということでございます。

こちらについては、事前に実績について確認しておりまして、回答としては、パソコン講座のうち、スキルアップ講座は、基礎から学びたい、復習やスキルアップをしたい方向けで、大変人気が高い講座となっております。中高年の方は、スキルを身につけて就職に結びつけたいという希望がある方が多く、また、パソコンについても、若い方は慣れている方が多く、シニアの方については違うスキルをもって就職を目指す方の割合も高くなってきているところなのですが、中高年の方については、パソコンのスキルについてのニーズが非常に高くなっていますので、実績としても、このような高水準になったと確認いたしております。

よろしいでしょうか。

もし何か補足がありましたら、しごと財団からいただければと思いますが、回答としては、今申し上げたような内容と確認しております。

【加藤委員】計画に対して4.5倍になりますと、会場設置などいろいろと急な体制づくりがなかなか大変ではなかったか、また御苦勞なされたのだろうということでございます。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

人数については、各年齢層でおおよその定員を決めてやっているところなのですが、ミドルについては、もともと200人枠ということで決めているところであるのですが、他コーナーの希望との兼ね合いで、他コーナーの定員を回してもらいながら運営しているというのもありますので、結果としてこのようになっておりますが、実施としては問題なくできていると認識しております。

【加藤委員】分かりました。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

続きまして、最後の御質問です。

飯田橋の貸出施設の貸出状況について、稼働率ということなのですが、コロナ前に比べては向上していたと認識しておりますが。

【池田雇用就業部就業施策調整担当課長】そうですね。

大規模改修工事前の令和3年度の稼働率ですと45.9%なので、それは少し上回っているかなということで、そういう意味では、悪い数字ではなかったと認識してございます。

【加藤委員】分かりました。

令和5年度ゼロで比較というのは、我々としてもなかなかできなかったもので、どこと比較すればいいかということで、質問させていただきました。

ありがとうございました。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

【原委員長】ありがとうございます。

ほかには御質問、御意見など、いかがでしょうか。

藤波委員、お願いいたします。

【藤波委員】藤波でございます。

御説明をいろいろとありがとうございました。

資料をすごく詳細に作っていただいて、毎年よく分かって、あれなのですが、今回、私からは3点ほど御質問させていただきたいのです。

1点目は、資料1の4ページで、事業の利用者状況の一覧表を整理くださっているのですが、その就職者数で、これは多分、毎年そうだったと思うので、もしかしたら過去に御説明いただいたかもしれないのですが、失念してしまったので、もう一度ということで「就職者数」に※がついていて「前年度以前の利用者で今年度就職したものを含む」ということで数字を出していただいているのですが、こういうケースは、もちろん、それぞれの区分によって、厳密にはいろいろと違うと思うのですが、ざっくり大体どれぐらい、そんなに多くないのか、割と多いのかというその感覚を知りたいというのが1点目です。

質問はまとめてしてしまったほうがよろしいですね。

続けて、2点目の質問をさせていただきます。

2点目に関しては、資料の何ページかな。資料2を御説明いただいた最初のほうなので、2ページ目辺りですか。

「人材育成の取組」で、配点が「水準を上回る」ということで、項目4番です。

いろいろと研修を多岐にわたってされている中で、連携もかなりいろいろと取られてというような御説明を「人員配置」とか、その辺りでいただいたような記憶があるのですが、それに関して、具体的にそういう連携が図られたことで、後半の研修、あるいは就職率みたいなところでこういった効果があったというようなことで、何か具体的なケース一つとか、御紹介いただけると、より我々としてもなるほどと思うので、もし可能であれば御説明いただけると、大変ありがたいというのが2点目です。

3点目ですが、先ほど資料2の後半で、詳細な資料でいろいろな研修をそれぞれやっていたということが4ページ以降でしたか、それぞれ若者や女性とかでやっていたということ、かなり水準を上回ったり、あるいは「水準どおり」の成果が基本的には上がっているからこそ、先ほどの資料1にあったような就職者数とかにつながっているのだと思うのですが、就職者数ベースでいくと、資料1は、カテゴリズでいくと、中高年がボリュームゾーンとして多くて、次が若年でとい

うような形になっているかと思うのですが、実際にやられている支援メニュー等を見ると、女性とかもかなり手厚くやられている中で、この就職者数は、多分、女性の就職が難しいので、メニューをたくさんやられているということなのだと思いますが、その辺の関係性みたいなことを少し補足的にお話しいただけると、どういったところをすごく重点的にやられていて、効果が上がっているとか、ここはまだまだ今後も力を入れていきたいとかというようなことがあれば、教えていただきたいということでございます。

すみません。長くなりましたが、以上3点、よろしく願いいたします。

【原委員長】では、御回答をお願いいたします。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】御質問ありがとうございます。

1点目の就職者数についてなのですが、藤波委員がおっしゃったように、就職者数の実績の注釈のアスタリスクで「前年度以前の利用者で今年度就職したものを含む」という記載がございます。

藤波委員がおっしゃったように、当年度に新規利用した方の就職者数というわけではなくて、あくまでも当年度の4月1日から3月31日までの間で就職報告があった方の数の累計なのです。

実際のところ、割合といいますか、一般的にしごとセンターの利用者の方への御支援の目安として、本当に個々の方の御事情によるとは思うのですが、3か月で就職に向けて頑張りましたというような御案内をする場合が多かったように思っております。

なので、しごとセンターを利用してから、自己分析をカウンセラーと行い、セミナーを受け、面接練習をして、書類を作り、実際の企業との面接に臨まれ、選考を経て決まるまで3か月をめぐりに頑張ろうと。

なので、恐らく、そのぐらいのスパンの差があつての決定が一番多いのかなというような印象がございます。

ただ、本当に御事情によりますので、後ほど3つ目の御質問でも答えさせていただきますが、例えば女性しごと応援テラスの利用者の方ですと、再就職したいけれども、まだすぐには決めなくても、今、準備できるところから始めたいと言って、時間をかけて準備される方もいらっしゃいますし、すぐに決めたいということで、なるべく短期間で次の仕事を決めたいと言って頑張られる方もいらっしゃるの、そこはそれぞれだと思っておりますが、恐らく、平均的には3か月周期で臨まれる方が多いのかなという印象でございます。

回答として、いかがでしょうか。

【藤波委員】ありがとうございます。

よく分かりました。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

2番目の各機関との連携についてなのですが、例えば研修ですと、しごと財団は、新任時に入居機関についての研修も財団職員に行っていますので、その機関の方が直接来られてというのがあったかどうかは定かではないのですが、入居機関の事業とか、利用対象の方とか、そういった方については、財団職員は一通りの知識は得た上で、実際の業務に当たってございます。

あと、就職については、しごとセンター事業の中で、国とか市町村と連携してというところにもなってくると思うのですが、地域に出張して行っていくセミナーなどがあるのですが、そこは区市町村の共催名義などをいただいて、区市町村の広報なども御協力いただいた上で、その地域の方へのアプローチをやっている事業は、各コーナーで複数ございます。

そういった地元の方で、しごとセンターを知らなかった方とか、就職、再就職に興味があるのだけれども、一歩踏み出すのにちゅうちょしていたような方の捕捉にもつながって、しごとセンターの御利用にもつながり、就職決定に寄与している部分はあろうかとは思っています。

最後の就職者数の実績と支援メニューの充実度といいますか、そこについてなのですが、藤波委員がおっしゃったように、若年、中高年は、若い方が企業さんにとってもニーズが高いことや、中高年

層の方は、どうしても生活面で早く就職を決められたいということで、就職に向けて実現可能性をなるべく高めたいと思っている方が多いと思います。

女性しごと応援テラス、女性事業については、先ほども少し申し上げましたが、すぐに決めなくても、再就職に向けて一歩踏み出したい、久しぶりに始めてみたいということで、時間をかけて準備に取り組まれる方が多い印象があります。

準備についても、様々な背景の方がいらっしゃるの、その方々の準備度に応じたメニューをきめ細かく用意しているの、支援メニューが多いのかなという印象はございます。

専門サポートについても、利用対象は困難度の高い方が多いので、メニューとしては非常にきめ細かな支援となっておりますが、就職に向けては、困難な御事情が高い方が多いので、就職数、母数も少ないことあるのですが、御覧のような状況なのかなという印象はございます。

もし何かしごと財団さんのほうで補足があれば、お願いできればと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

【大庭（公財）東京しごと財団総合支援部しごとセンター課就業支援係長】ありがとうございます。
しごと財団は、今の島崎統括の御説明のとおりで問題ございません。
ありがとうございます。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

【藤波委員】ありがとうございました。
大変よく分かりました。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

【原委員長】ありがとうございました。
川田委員、お願いします。

【川田委員】ありがとうございました。
川田でございます。

詳細な御説明をありがとうございました。

私は、初年度ということもありますので、少し素人的な御質問になってしまうかもしれませんが、2点ほど御質問させていただければと思っております。

私は、財務専門家ということもございまして、評価資料の収支の状況とか適正な会計処理を重点的に、資料も含めて拝見させていただいております。

基本的には、会計監査人の監査、監事の監査にて監査報告書が提出されておりますので、法令、定款、並びに財務状況に関して、懸念があるというわけではございませんが、評価の一環ということで、少し御説明いただきたい項目がございます。

1点目が、最初の説明の最後の「過去5年の決算概要」という資料で、今年度の業績に関して御説明いただきました。

今年度に関しましては、いわゆる損益を示す正味財産増減がマイナス1000万ほどになっているということで、この内容に関しては、先ほど囑託の方の賞与の支給水準の変更と御回答いただいております。

この点に関して、賞与の支給水準を変えられたということで、翌年度以降、賞与の水準を仮に変えないとするならば、今後もマイナスが続く可能性もあるのか、それとも、その辺は予算を考慮して、今後、収支の均衡を図られていこうとされているのかという点に関して、1点御質問させていただければと思っております。

もう一点も、かなり漠とした御質問をさせていただくのですが、今回、経常収益、経常費用ということで、収入は、5期比較で、事業の増加に伴いまして、年々増加している状況と認識してございま

す。

あと、決算報告書を拝見させていただいている中で、いわゆる財産、貸借対照表を拝見しておったのですが、急に恐縮なのですが、もし資料を投映できれば、お願いできればと思っておるのですが、決算報告書の貸借対照表の115ページにおつけさせていただいてございますが、いわゆる現金預金が大体8億程度のマイナスと。

これに対して、基金資産が18億のプラスということで、基本的に現金預金は事業に関してということで、基金資産は基金事業に関してということで理解しておるのですが、この辺の事業の状況は、様々な事業をやられていることは認識しておるのですが、当初計画を大幅に上回る、または下回るといったような状況があったのか、なかったのか。

最終的な損益はマイナス1000万ということで、ほぼ事業収益と事業費用は見合っているような状況ということは理解しておるのですが、各事業にブレイクダウンしたときに、計画とは違うような動きがあったということであれば、その点について御教示いただければと思っております。

以上2点お願いいたします。

【原委員長】では、回答をお願いいたします。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】それでは、恐れ入ります。

財団企画調整係の井戸川係長、いかがでしょうか。

【井戸川（公財）東京しごと財団総合支援部総務課企画調整係長】井戸川でございます。

1つ目の御質問の件ですが、賞与引当金の部分ですが、今後は適切に予算に反映させる形でやってまいることになるかと思っておりますので、このマイナスは適宜解消になっていくかと思っております。

2つ目も私から。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】はい。恐れ入ります。

【井戸川（公財）東京しごと財団総合支援部総務課企画調整係長】東京都しごとセンターの事業につきましては、昨年度の執行率もほぼ良好でございまして、しごとセンター事業でいいますと、およそ90%の執行率になってございます。

そのほか、しごと財団は、指定管理とは別に人材確保とか雇用環境に関する事業も行っておりまして、こちらの一部事業について、少々執行が悪かったところもございましたので、執行率も65%程度、そのような形で若干落ち込んでしまっている状況でございます。

以上です。

【川田委員】ありがとうございました。

1点目の御質問に関しては、公益財団ですので、収支均衡を想定して、今後の予算の中で反映させられるということで理解させていただきました。

2点目に関しても、いわゆる事業はほぼ予定どおりと。

2点目で、しごと財団様のほうで実施されている事業は、少し執行が思わしくなかったと伺っているのですが、基本的には、収支という意味では均衡であったということでございますので、その分、逆に経費が削減されたといえますか、それでとんとんになったと理解しているのですが、それでよろしいでしょうか。

【井戸川（公財）東京しごと財団総合支援部総務課企画調整係長】はい。そういう形でよろしいかと思います。

【川田委員】分かりました。

ありがとうございます。

以上です。

【原委員長】どうもありがとうございました。

ほかに御意見や御質問はいかがでしょうか。

大体よろしいでしょうか。

それでは、私からも特に追加で御質問したいことはございませんので、ほかにないようであれば、ただいま委員の皆様からいただいた御意見などを踏まえて、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。

これは決まりで、二次評価に先立ちまして、指定管理者の職員の皆様には退席いただくことになっているということでありますので、お願いいたします。

御説明ありがとうございました。

(指定管理者退室)

【原委員長】いかがでしょう。

事務局のほうでもよろしいですか。

画面上、退出が完了したかと思うのですが、よろしいでしょうか。

【島崎雇用就業部就業推進課就業推進担当課長代理】はい。大丈夫です。

お願いいたします。

【原委員長】それでは、二次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いたします。

【池田雇用就業部就業施策調整担当課長】それでは、資料3について御説明させていただきたいと思っております。

委員の皆様には、多岐にわたる御意見をいただきまして、ありがとうございました。

一次評価に対して、おおむね御了承いただけたかと思っておりますので、これを踏まえ、二次評価案として、別紙のとおりを考えてございます。

読み上げさせていただきます。

「二次評価」A。

「管理状況」当該施設の管理業務を的確に把握し、創意工夫により適切に維持している。

「事業効果」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」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。

以上でございます。

【原委員長】ありがとうございました。

それでは、先ほど事務局から説明が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ということで、皆様、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

【原委員長】ありがとうございます。

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。

議事進行に御協力いただきまして、どうもありがとうございます。

それでは、議事が終わりましたので、進行を事務局にお返しいたします。

どうもありがとうございます。

【島崎雇用就業部就業推進課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、ありがとうございました。

本日の御意見を参考とさせていただき、今後の事業の運営に当たってまいりたいと思います。

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、8月から9月頃に東京都のホームページにて公開する予定でございます。

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、ありがとうございました。

(14時38分 閉会)