

(13時08分 開会)

【金野就業推進担当課長代理】 それでは、お待たせいたしました。

ただいまより、「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っております。

委員の先生方におかれましては、御多忙の折、また非常に荒れている天候の中、御出席をいただきまして、まことに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金野でございます。

後ほど、委員長を互選により選出させていただきますが、それまでの間、進行役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

では、着席をして進めさせていただきます。

本日の議事についてでございますが、これまでは評価委員会による二次評価を踏まえた、都における最終的な総合評価を公表しておりましたが、先日、御説明させていただきましたとおり、本年度より、審議の過程につきましても、原則として公開をすることとなったため、後日、産業労働局ホームページにて会議録として公開をいたしますので、その旨よろしくお願いいたします。

なお、本日の委員会でございますが、要綱第5条第2項の規定により、委員定数5名のうち、過半数以上の方に出席して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、例年お願いしておりますが、委員の皆様には簡単な自己紹介をお願いしたいと思います。

それでは、永山委員からお願いいたします。

【永山委員】 弁護士の永山です。よろしくお願いいたします。

【金野就業推進担当課長代理】 続きましては、原委員、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おります、原昌登と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

【金野就業推進担当課長代理】 続いて、藤波委員、お願いいたします。

【藤波委員】 千葉経済大学経済学部で講師を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。

【金野就業推進担当課長代理】 続いて、新村委員、お願いいたします。

【新村委員】 あずさ監査法人の新村でございます。

今年度から担当させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

【金野就業推進担当課長代理】 最後に、高島委員でございます。

【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。

委員唯一の東京都職員として、しっかりと委員の役割を果たしていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

【金野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ます。就業推進課長の朝比奈でございます。

【朝比奈就業推進課長】 朝比奈でございます。

【金野就業推進担当課長代理】若年者就業推進担当課長の小澤でございます。

【小澤若年者就業推進担当課長】小澤です。よろしくお願いいたします。

【金野就業推進担当課長代理】就業調整担当課長代理の山口でございます。

【山口就業調整担当課長代理】山口です。よろしくお願いいたします。

【金野就業推進担当課長代理】就業推進担当の道前でございます。

【道前就業推進担当】道前です。よろしくお願いいたします。

【金野就業推進担当課長代理】また、本日は事業実績等についてお答えをするため、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企画調整係長の高橋に入室していただいております。

【高橋東京しごと財団総務課企画調整係長】高橋です。よろしくお願いいたします。

【金野就業推進担当課長代理】続きまして、委員長の選出をお願いしたいと存じます。委員長は、当委員会の要綱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、立候補または御推薦はございますでしょうか。

特にないようであれば、事務局のほうから高島委員を推薦させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

（「異議なし」と声あり）

【金野就業推進担当課長代理】ありがとうございます。

御異議がないようですので、高島委員に委員長をお願いしたいと存じます。

早速ですが、高島委員長には、中央の委員長席へ移動していただき、一言御挨拶をお願いいたします。

（高島委員、委員長席へ移動）

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

この委員会は、後ほど趣旨説明が事務局のほうからあるかと思いますが、東京都しごとセンターを運営しております、指定管理者の平成28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して、この東京都しごとセンターがよりよい施設、そして、サービス提供をしていければと考えておりますので、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

【金野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いいたします。

【高島委員長】それでは、ただいまから議事に入ります。

まず初めに、当委員会の趣旨及び平成28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いします。

【小澤若年者就業推進担当課長】 それでは、資料1に基づきまして、まず説明させていただきたいと思います。お手元のA4横、ホチキスどめの資料1について御確認ください。

【金野就業推進担当課長代理】 失礼しました。その前に、事務局のほうから一言申し上げます。

先ほど、高島委員長からお話がありましたとおり、本委員会につきましては、東京都しごとセンターの指定管理者としての状況を、まず一次評価という形で我々産業労働局が評価をしたものにつきまして、その内容を御審議いただいた上で、二次評価という形で委員の先生方に評価していただくものでございます。

【小澤若年者就業推進担当課長】 それでは、私のほうから、資料1に基づきまして順次説明をさせていただきます。

資料1ですが、1枚表紙をめくっていただきまして、1ページ目ですけれども「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。東京都では、公の施設の事業内容において、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、東京都の監理団体を特命で指定管理に選定できるものとしております。

さらに、平成27年4月より、都の長期計画などの主要政策と連動する施設については、指定期間を原則10年といたしました。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。

こういった見直しを踏まえて、東京しごと財団への特命理由は、こちらの1ページにお示ししましたように、次のとおりとなっております。

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で、都民ニーズに的確に対応するため、都と綿密な連携のもとに実施する必要があること。

次に、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こと。

また、公の施設の根拠の一つである「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。こういったことで、行政と密接に関連する施設として整理しております。

その上で、特命理由ですが、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、都と綿密な連携のもと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が期待できること。

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

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。

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といったように、都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、しごと財団を特命で選定しております。

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いて、特命要件の継続を確認することとされています。後ほどでも御説明いたしますが、お手元に配付しております、資料2の一次評価の最終ページの下半分のところ【確認事項】というものがございます。【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ます。私どもでは、前回、確認をしていただいたときと継続して、先ほど申し上げた特命要件は「変化なし」、現時点でも変わっていないと考えております。

続きまして、資料1の2ページです。先ほどの特命理由の次のページをごらんください。平成28年度の東京都しごとセンター事業の主な取り組みと実績です。

まず、若年者についてですが、こちらは34歳以下を対象としておりますが、きめ細やかなカウンセリングや各種セミナー、企業見学会による就業支援を実施。さらに、職場への定着につきましても支援を行っております。

具体的には、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、各種セミナーや企業説明会の実施、また、高校生向けの就業意識啓発講座を行っております。また、若年者の職場定着支援事業では、平成28年度に、新たにチューターや管理者向けの早期離職防止セミナーや、ガイドブックの発行を行いました。後ほどまた御説明いたしますが、お手元の資料の一番下のところに、このたび発行いたしました、早期離職防止ガイドブックを配付させていただいております。

次に、再就職を目指している中高年層、具体的には30～54歳の層の方に対しては、就職支援アドバイザーによるキャリアカウンセリングのほか、求職活動支援や能力開発セミナーを実施しております。また、45歳以上のミドル、後半層を対象とした、今までのキャリアとは少し違う方向性を目指す「ミドルアフターのキャリアチェンジ支援」という取り組みも行っております。

なお、平成27年度より、東京都は非正規対策の特別支援事業を開始しており、しごと財団においても、都の事業と連動した事業を実施しております。

次に、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、社会参加サポートセミナーの開催等を実施しています。

また、「4 女性の再就職支援」といたしましては、仕事と家庭の両立支援窓口「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、職場実施を組み合わせた再就職サポートプログラムの地域展開や、子育て中の女性を対象としたセミナーを実施しております。

こちらまでが、主に飯田橋を中心とした取り組みですが、しごとセンターは国分寺にも多摩という形でありまして、「5 しごとセンター多摩」ですが、多摩では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。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おります。

さらに、多摩には大学等教育機関が多数存在していることから、多摩の若者と企業がざっくばらんに触れ合うことのできる「多摩地域若者・中小企業交流支援事業」を行っております。

続きまして、3ページをごらんください。3ページは東京都しごとセンター事業の利用者数と就職者数についてです。利用者数につきましては、平成27年度と比較して、新規利用者では若年・中高年層及び女性テラスで減少しております。一方、高齢者層では増加しております。この結果、新規の利用者数は30,874人と、前年度に比べ減少しております。

また、就職者数については、女性が減少しているものの、全体で17,480人と増加しております。こうしたことは、雇用状況の改善によって、公的な支援を期待して就職を考える方が少し減っているという状況の中での利用者数の変化と考えております。

4ページをごらんください。こちらは、しごと財団をお願いしております、施設貸出の関係の状況です。貸出施設として「講堂」と「セミナー室」がございます。時間については午前、午後、夜間と区分して貸し出しを行っておりますが、それぞれの月別の稼働率をお示ししております。右下の「計」のところの稼働率をごらんいただきますと、平成28年度では62.5%でございまして、平成27年度が64.4%ですので、約2ポイントの減少となりました。

ちなみに、ページをめくっていただいて、6ページの「貸会議室利用者アンケート」なのですが、このアンケートでは、稼働率が下がっているにもかかわらず、借りたいときに借りることができない等々の、予約方法の不満が出ております。これは、利用の希望は平日昼間などが多いのですが、事業の拡大により、しごとセンター事業での優先使用する頻度が高まっておりまして、外部の方に貸し出せる空きが減少している状況でございまして。一方、平日の夜間、大型連休、お盆、年末年始などは、比較的空いている状況ですが、利用する団体が少ないため、稼働率が低下しているという状況がございまして。

続きまして、5ページをごらんください。こちらにつきましては「貸出施設料金収入」についてで

す。条例規則によって料金が決まっております、それに基づいてしごと財団が徴収しております。

「講堂」「セミナー室」「附帯設備」を合わせまして、4,703,550円となっております、平成27年度の5,235,100円と比較して、53万円減となっております。こちらは、4ページのところの稼働率とも連動して、その分収入が減となっております。

先ほど、一旦見ていただいたのですが、6ページをごらんください。こちらにつきましては、利用者アンケートの部分の貸会議室の結果でございます。回収数は52になります。全体的に減少しておりますが、未回答を除くと、総合的な満足度では昨年度に比べ1.8ポイント減少しているものの、約9割の方に御満足いただいております。先日、事前に事務局から送付させていただきました、参考資料の「東京都しごとセンター貸出施設利用者アンケート実施結果」が詳細となるものですが、お送りした資料では、未回答も入れてカウントしてお送りしてしまっておりましたので、本日、席上に改めて、未回答を除いたもので集計をしましてまとめております。事前に御確認いただいた先生方には大変恐縮ですが、若干数字が動いていることを御了承いただければと思います。

結果を個別に申し上げますと、清掃は昨年度同様、満足度が100%となっております。また、27年度に、26年度と比べ7.8ポイント減少した案内表示につきましては、5.3ポイントの改善。職員の対応も同じく5.3ポイント上昇しております。

続いて、7ページをごらんください。しごとセンターの本来業務についての利用者アンケートの結果です。詳細については、参考資料としてその抜粋を配付させていただいておりますが、こちらにも「十分満足」「満足」を合わせたところ、9割から8割弱という結果でございます。27年度に比べると、開館時間で約3ポイント減少しているほかは、昨年度より上がっております。こちらは両方ともアンケートをとっておりますが、回答としては、なかなか全ての人が100%満足というのは難しいと思いますので、ほぼ高いレベルの回答を毎年得ている。多少増減はありますが、高いレベルの回答を得ていると考えております。

次に、8ページをごらんください。平成28年度の主要指標のうち、上半期分「正味財産増減計画書」でございます。当期経常増減額がマイナス700万円となっております。一番上のところですが、平成28年度は700万円となっております。こちらは、主要な要素は、賞与引当金が約1,500万円で、昨年と比べ約600万円増加してございます。

賞与引当金ですが、こちらは前年度の現員をもとに積むものとなっておりますけれども、平成28年度は新たに雇用環境整備課という部署を設置し、企業支援を行う部門を設けたことから、その部分にかかる人数分が一気に計上されたものということでございます。

また、下半分の「貸借対照表」でございますが、流動資産及び流動負債がともに23億3,000万円強増加しております。これは、28年度基金事業として新たに造成または積み増しされたものが約20億円ございますので、そうしたものの数字を反映したものでございます。

財務状況については以上でございます。

以上、簡単ではございますが、資料1についての説明でございます。

続きまして、資料2について御説明をさせていただきたいと思っております。お手元に資料2を御準備ください。こちらにつきましては、私どもが御提示する一次評価の結果についてでございます。一次評価は、産業労働局としての評価でございまして、本日はこれをもとにしまして、委員会として二次の評価をしていただくこととなります。

それでは、具体的な一次評価の内容について御説明をいたします。なお、こちらにつきましても、先日、事前に送付させていただいた部分から、若干の微調整、数パーセント程度ですが、「てにをは」のところ若干変わっております。こちらの本日お配りしたものを最新版として御確認ください。ただ、お送りしたのから大幅にずれてしまう数字はございませんので、そちらについては、こちらの数字をもって御確認をいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、一次評価ですけれども、「一次評価 評価委員会資料・参考資料」という資料が別にホチキスどめで配らせていただいております。こちらをごらんいただきながら御説明をさせていただきたいと思っております。

表紙を開いていただくと、A3で折り込んであるものが出てくると思っております。こちらの1ページ目からでございます。

1 ページ目ですが、こちらは項目ごとに分かれておりますが、大項目の「管理状況」の「適切な管理の履行」について、まず御説明をさせていただきます。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どうかという点の評価です。評価内容としましては4項目ございますが「施設・設備の保守点検」「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。

また「人員配置」につきましても、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、安全管理上必要な講習等々を職員が受講しております。また、就労支援事業につきましても、事業計画に沿って適正に相談員を配置するとともに、人材育成についても、さまざまな研修を着実に実施していることから、各項目とも「水準どおり」の評価といたしました。

次に「安全性の確保」についてです。真ん中ほどをごらんください。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、施設の安全性の取り組みが評価の内容となっております。このうち、防災については、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次滞留施設としての指定がされております。平成28年度においても、地域の帰宅困難者対策協力会の避難訓練に参加し、職員の意識醸成を行うとともに、防災センター、警備受託会社と合同で対応し、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いるということで、いずれの項目も「水準どおり」という評価をしております。

続きまして「法令等の遵守」でございます。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は、制度の整備や配慮、報告等が適切に行われているかを評価しております。この項目については、必要な体制整備を行うとともに、各取り組みとも適切かつ着実に実施しております。このため、各項目とも「水準どおり」ということでの評価をしております。

1 ページめくっていただきまして、2 ページの上の部分「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、財産等の管理がされているというのですが、こちらにつきましても、いずれも適切に行っているということで、これも「水準どおり」の評価としております。

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おります。収入状況は、計画の84.2%となっておりますが、これは資料1で御説明しましたように、稼働率がやや減少したことによるものとなっております。貸会議室は、しごとセンター事業など、都の事業を優先的に利用することになっておりますが、こうした事業は、利用料が免除されておりますので、部屋を使ったとしても利用料収入は入ってまいりません。利用料収入の最大化をもって評価するのは適切とはいえないことから、こうした収入が84.2%ということであっても、そういったことを割引まして、適切に運営されていると評価いたしました。また、事業計画の支出計画のほうも、おおむね計画どおりに執行しておりますので、この項目は「水準どおり」としております。

続きまして、大項目の2つ目「事業効果」についてです。初めに「事業の取組」ですが、こちらのほうは番号でいうと、19番の「事業の企画、実施、成果」については、別紙で詳細をつけてございます。こちらが、いわゆるしごとセンターで行っている就労支援の部分です。この1項目であらわすには非常にボリュームが大きいということで、詳細な評価の細目をつくって、その総合評価をこちらのほうに反映させる形をとっております。

それでは、別紙なのですが、3 ページのところからが別紙となっております。そちらの説明ですが、事業実績の各項目につきましても、先般、資料を送付させていただいた際にも同封いたしました説明資料のとおり、平成25年度の評価において整理しました基準、こちらはどのような整理があったかといいますと、計画どおりで「水準どおり」、計画値100%以上または実施に当たって新たな取り組みの工夫があった場合には「水準を上回る」、実績が90%以下になってしまった場合には「水準を下回る」という形で、標準をこの3区分において用いております。

ただし、項目19を「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きましても、準拠していた「S」「A」「B」という、従来より3段階の評価でやっていたのですが、そこに「S」「A+」「A」「B」と4段階の評価項目に変更されたことから、今回は「A+」

が、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、「A+」の基準である標準点の1.25倍以上を「水準を上回る」としております。今回は3区分の評価でしたので、真ん中の「A」を上回れば、上回るということにしておりましたが、今回は4区分になっておりまして、その4区分の基準である1.25倍以上を超えた場合には「水準を上回る」という考え方で整理をしております。

平成28年度は、6ページでございますとおり、こちらの別紙の最終ページを一旦ごらんいただきたいのですが、別紙の最終ページの8ページにありますとおり、点数が140点以上になっているということで、138点を超えていることから、項目19は標準を上回るという整理をしております。こちらのほうは、詳細についてはこれから改めて見ていきますが、19の全体評価としましては、評価を上回る整理とさせていただきます。

それでは、項目19の具体的な事業実績を個々に確認していきたいと思っておりますので、別紙に戻っていただきたいと思っております。

まず、別紙の1ページ目ということで、ページでいうと3ページ目ですが、若年者におけるものということで確認をしておきます。こちらのほうですが、全てを読み上げても時間ということがありますので、特徴的なことをお話ししますと、若年者においては、真ん中あたりより下に「若年者の職場定着支援事業」というのがございます。多数の参加希望者に対応するため、グループワークの実施回数を増加して対応しております。また、企業においても、離職防止ガイドブック、先ほど最初のところで御説明をしましたが、本日も配付しております、こういったガイドブックを作成・配付し、若者、企業の両面から離職防止を支援しているところでございます。

続きまして、中高年支援に移らせていただきます。1枚めくっていただきまして、中高年支援のページがございます。中高年支援では、パソコン講座の実施回数を増したほか、平成27年度から開始いたしましたミドルアフター、45～54歳のキャリアチェンジ支援のセミナーにおいても、非常に多くの受講希望者がいることから、受け入れ人数をふやして対応しております。

このミドルアフターキャリアチェンジ支援ですが、通常、中高年の再就職においては、前職経験を生かしながら、それに関連した就職先を探すことが多いということかもしれませんが、なかなか十分なキャリアを積んでこれなかった方や、再就職に当たってなかなか武器となるものが得られていない方については、人材確保を強く望んでいる企業さんとのマッチングをするという取り組みを行っております。それには、ミドル層の考え方や仕事の進め方について補足をしていきまして、その業界で活躍してもらおうというキャリアチェンジを図っていく取り組みが重要ということで、こちらの事業を展開しております。企業にとっての人材確保にもつながっておりまして、非常に好評な事業となっております。

また、高齢者向け支援といたしまして、さらに1ページ後ですが、高齢者向け再就職活動支援セミナーで、ハローワークへの広報協力の結果、定員を上回った参加申し込みをいただいております。さらに、27年度は計画の予定を下回っていた65歳以上のシニア対象の職場体験事業につきましても、事業の本格稼働などから、予定を上回る実績となっております。

さらにもう1枚めくっていただきまして、女性の再就職支援でございます。5枚目の上段の女性再就職支援ですが、「女性再就職サポートプログラム(拠点型)フォローアップセミナー」という形で、利用者のニーズに対応するため、回数を増加して実施しております。どの事業もそうですが、実施をして、好評のものについては、なるべく広い方に支援が行き届くように取り組んでおりますが、こうした好評なものについては、回数を増加して実施しているところでございます。

最後に、しごとセンター多摩についてでございます。しごとセンター多摩ですが、新卒支援事業で定員を超えた申し込みに対応するため、受講回数をふやしております。

こうした結果、全体として事業計画の評価は「水準を上回る」となっております。総合的に評価をいたしまして、最終ページのところになりますが「水準を上回る」という結果としております。

19に関する詳細説明は以上ですので、全体の評価の2ページ目に戻っていただければと思います。今の19番に関する詳細、そして、19番の評価については、こういった形で「水準を上回る」ということで載せさせていただきます。

また、20、21と順次、御説明をしていきますが、20の「協定、実施要領等の遵守」は「標準どおり」そして、21ですが、「サービス向上に向けた取組」としましては、御意見箱を設置して、そういった

利用者からの投書をもとにした対応を随時図っていることなどから、着実な取り組みが行われているものとして「水準どおり」という評価をいたしました。

次に、項目で言えば23番です。「利用促進への取組（広報、PR等）」についてですが、こちらにつきましても、着実に従前からのサービスを継続、そしてカスタマイズしながら取り組んでいるというところで「水準を上回る」と評価しております。

参考資料として、本日「広報事例集 2015-2016」という別紙をつけております。こちらのほうは、委員の皆様事前に送ったものについてはカラーで送らせていただきましたが、今回はもう一度というところで、広報なのでカラーのほうがいいのですが、御了承いただければと思います。白黒でお配りさせていただいております。

この冊子について若干説明をさせていただきます。まず、この冊子ですが、しごと財団では、しごとセンター事業を初め、その時々々の雇用環境を踏まえた、各種就業支援事業を実施しているところです。一方で、近年の雇用情勢の改善によって、ハローワークを初め、公的な就労支援事業の新規利用者数は減少しております。これは世の中にとっては悪いことではないのですが、事業にとっては利用者が減っている状況になっております。しかも、そうした中で、しごとセンターにおいても同様の傾向にあります。

改めて申し上げることでありませんが、それらの事業が有効に効果を発揮するためには、そのサービスを必要としている方、そのサービスの実施が有効な方に届き、利用されなければ意味がありません。都内全域の求職者数から見れば、まだまだ年間3万人という利用については、必ずしも全てが知られた上での利用とはなっていないと考えております。このため、今回の取り組みについては、広報の重要性を改めて鑑み、成果物及び伝え方の創意工夫により、より効果的な広報活動を組織的に展開しているものと考えております。こうした見直しによって、届けるべき方にサービスをお知らせすることができるのと同時に、さまざまな効率の悪い広報については見直しを図るというところで、費用的な効果も期待できると考えておりますので、こうした取り組みを行い、きちんとした形で総括しているところは、今回の特筆すべき取り組みなのかなとも思っております。

そのほか、街頭労働相談や労働関係のイベントの出展、出張セミナー等により、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。

このように、入居機関とも連携し、施設の特長を十分に生かし、積極的な広報、PRに努めているというところで「水準を上回る」という評価をいたしております。なお、その他の項目も「水準どおり」としております。

次に「利用者の反応」について申し上げます。利用者ニーズの把握につきましては、貸出施設及びしごとセンター事業利用者へのアンケートに加えて、事業委託先の民間事業者との、財団の職員による事例検討会等を通じ、利用者の満足度の向上に取り組んでおります。それぞれが単独でサービスの向上に取り組む事例はたくさんあると思いますが、財団だけではなく事業者、それから入居機関等々と、それぞれが情報を共有し合いながら取り組みを行っている事例でございます。いずれも「水準どおり」と評価しております。

次に「行政と連携を図り施設の目的を達成しているか」という点です。都及び関係機関との連携ということですが、事業のほうは項目19にて評価しておりますので、ここでは国や都、関係区市町村と連携する体制をとっているかというところで評価をいたしました。また、入居機関の連携についても、先ほど御説明しましたとおり、相互のサービス向上の取り組みや利用促進の取り組みに見られますように、しごとセンターの特長を十分に生かして連携を行っております。このように、行政との連携体制を的確に整備しており「水準どおり」の評価としております。

また、雇用就業施策以外の「都の実施施策への協力」という点につきましては、安全性の確保の項目でも御説明しましたとおり、総務局の総合防災部から、一時滞在の施設の指定を受け、体制整備や食料等の備蓄、避難訓練の参加もしております。こちらも「水準どおり」ということで評価をしております。

次に、資料2の「一次評価書」の3ページ目をご覧ください。これまで御説明いたしました、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が、この3枚目のところに記載させていただいたものです。こちらが、最終的な評価の事項になりますので、いま一度、私のほうで読み上げさ

せていただきます。

まず「○通常の施設の維持管理という指定管理者の業務の枠を超え、雇用情勢に応じた業務を展開している」ということを書かせていただきました。通常は、指定管理となりますと建物管理が主で、こうした就労支援というのは非常に珍しいケースで、評価表も統一的なものを使うために、19が非常に大きいのではないのかという御指摘も毎回いただくのですが、統一的な様式等々でやらせていただいておりますため、こういった形になってしまいますので、委員の皆様にも、一番いろいろな工夫やいろいろなことが出せるべきところが1項目というところはあるのですが、指定管理の枠の中で、

○ 通常の施設の維持管理という指定管理者の業務の枠を超え、雇用情勢に応じた業務を展開している。

ところをまず特記事項に記載させていただきました。そして、

○ 東京しごとセンターが、都における「しごとに関するワンストップサービス」の役割を十分発揮するには、入居機関・団体が実施する関連諸施策との連携が不可欠であることから、入居機関職員を対象とした研修「東京しごとセンター入居機関を知る」の開催は評価できる。

○ また、建物維持管理において、定期的な保守に加え、日常的な点検及び突発的な不具合に対しても、的確に対応しており、就労支援事業の実施場所としての機能維持が適切になされている。

○ 現在、雇用情勢の変化により、公的な就労支援を望む求職者数は減少しているが、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、早期かつ良質な就労につながるが見込まれることから、実施事業についての広報に力を入れていることも評価できる。

○ 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。

と記載させていただきました。

そして、以上の項目についての一次評価結果ですが、合計点につきましては、今の表を足し込んでいった結果、32点になります。ですので、評価は「A」と記載させていただきました。

それから、冒頭にお話ししました、その他の【確認事項】につきましては、評価の際に変わっていないことを確認した上で評価することになっておりますので、改めて確認事項についてごらんください。

まず「1. 財務状況」につきましてですが、「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、「2. 特命要件の継続」については、資料1にて御説明させていただきましたとおり、産業労働局としては、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の一次評価の結果について御説明をさせていただきました。

それで、この一次評価ですが、先ほど、私は標準的な資料と言いましたけれども、完全に統一で行っているということではないのですが、建物管理をベースとしたフォーマットでやっておりますので、しごとセンターの評価には、委員の皆様非常にいろいろな御配慮をいただかなければいけないような表になっていることは大変申しわけありません。建物管理の制度としてのベースということで採用させていただいているところでございます。

以上です。

【高島委員長】 ありがとうございます。続けて御説明をいただきました。

ただいまの事務局からの説明に関しまして、各委員の皆様からの御質問、御意見を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

【原委員】 では、私からまず1点。最初に、この委員会の位置づけなのですが、要は、このしごとセンターを財団がしっかり管理して使いこなしているのかを評価するということですよ。ですから、一般論として、東京しごと財団にこうやってほしい、あれをやってほしいということは言えないけれども、しごとセンターという箱というか、環境を使う以上はこのようにやってほしい、こういうことをやってほしいということは言えるという理解でよろしいですか。

【金野就業推進担当課長代理】そうですね。指定管理者が、いわゆる就労支援の場所であるしごとセンターにおいて各種事業を行っているところになりますので、事業の中身については、先ほど、課長のほうからも御説明させていただいたとおり、項目の19という形でいろいろやっていく。その中身について、こういう形の就労支援事業をやっていたほうがいいのではないかということについては、当然、そのしごとセンターの指定管理事業を受けている財団に対してのサジェスションになると考えておりますので、そこについてお話をさせていただければと存じます。

【原委員】ありがとうございました。

今、金野さんがおっしゃっていただいたように、しごとセンターを使う以上はこのようにやってくださいということも、結論とあわせて付記するというか、この委員会の意見として申し伝えて、検討していただく。そんなイメージですね。ありがとうございます。

そういうことでしたら、私から大きく2点ございまして、1点目は、この一次評価書の中を拝見しまして、やはりこの中で唯一「水準を下回る」と出ております、22番の「利用者数」です。これについては委員会としてしっかり検討しないと、この委員会は何をやっているのだとなるかと思っておりますので、いろいろ聞きたいと思うのですが、ここ22番の「利用者数」は、恐らく一次評価書の項目中、唯一「水準を下回る」ということになったかと思うのですが、この「貸出施設稼働率」で数字上、若干下回ったということで、これは客観的にいたし方ないかと思うのですが、具体的にこの改善の見込みということで、例えば、今回の資料ですと、この「貸会議室利用者アンケート 集計結果報告」という3枚とじの資料があると思うのですが、この要望事項については、しごと財団のほうで対応する可能性あるか見込みはどの程度あるのかをお聞きしたいと思うのです。ただ、これは裏面に要望を抜粋していただいておりますが、「○施設について」で「・インターネット、Wi-Fiが使えるようにしてほしい」とあって、使えないのかと思ったのですが、インターネット、Wi-Fiが使えるのかとか、あるいはネット上での予約手続きができるようになるのかとか、そういったところはどのような見込みであるのかをお聞かせいただければと思うのですが、いかがでございましょうか。

【金野就業推進担当課長代理】インターネット予約に関しては、実を言うと、以前からかなり御要望をいただいているのです。

【原委員】この委員会でも多分、毎年言っていますね。

【金野就業推進担当課長代理】空き室の状況については、財団のホームページで公開しているところがございますが、施設の特徴というところもございますので、いわゆる利用目的、内容については、

【原委員】電話口で聞くのですか。

【金野就業推進担当課長代理】はい。利用目的の確認という形をさせていただく等がございますので、そのままインターネットの申し込みという形は、今のところは受け付けてはおりません。ただ、利用の向上の中でどうするかという話について、未来永劫ネットを排除する形では考えておりませんので、今のところは、利用目的を確認することがあります関係から、インターネットでの申し込みは受け付けていないところでございます。

また、附帯設備に関しては、かなり古い状況というところもございますが、こちらについては、まだ詳細な形は決まっておられませんけれども、場所自体が実は今、ある程度施設が古くなってきておりますので、大規模改修という形で改修を図っていくところがございます。その辺のところである程度、附帯設備で御要望があったものについて、対応できるものがあれば対応させていただきたいと考えているところでございます。

【原委員】施設についてはお金もかかりますので、何ともの部分があると思うのですが、ふと

思うのは、利用目的の確認は、電話口で口頭である場合とネットで書かせる場合とでは、確認の正確さは変わらないですね。つまり、ネットで目的を書いて、違う目的で使ってしまう人もいれば、電話でこういう目的で使いますと言って、実はちょっと違う目的で使っている人もいるかもしれないということで考えると、利用目的の確認をするから電話でなければいけないというのは、論理的にどうなのでしょう。言った目的と違うことに使われるかもしれない可能性は、電話だから低いとか、ネットだから高いということは全くないと思うのですけれども、その点はどうか。

【金野就業推進担当課長代理】 詳細の部分について、電話の場合ですと、ある程度やりとりができるというところで、不明な点だとかでさらに内容を確認させていただきたいところがもともとあったというところがございます。

【原委員】 コミュニケーションをとりながら、怪しいところは見抜くということですか。わかりました。ありがとうございます。

では、私から大きくもう一点なのですけれども、先ほど、別紙の資料の中でさまざまな事業について御説明があったと思うのですけれども、素朴な疑問なのですが、民間企業への就業支援がメニューの中心ですね。例えば、東京都の職員あるいは東京都特別区の職員のような、公務員を目指す方々のための支援というのは、しごとセンターでは余り行っていないのですか。

【小澤若年者就業推進担当課長】 基本的には、若干、公務員を目指す方が相談に来るものもありますので、その部分は主力ではないのですが、一定数はいますので、そういったセミナーが若干あるのは事実ですけれども、主力というか、主なものは中小企業支援というところで行っておりますので、そちらがメインになっています。

【原委員】 なるほど。なぜ今話を申し上げたかと申しますと、公務員試験といってもさまざまございますので、一緒くたには語れないのですけれども、例えば、東京都の特別区で志望者が多いところでいきますと、そういったところへの面接試験ですとか、そういったものへのサポートサービスは非常に限られているのです。というのは、こういった就職支援は、多くの私立大学でもそのようなのですけれども、大学が責任を持って提供する部分もあるわけですが、大学のほうでも、民間企業への面接対策ですとか、そういったキャリア教育全体については手が回るけれども、公務員の世界まではなかなか手が回らないという学校が少なくないことをさまざまところで聞いてございます。もちろん、公務員の試験に関しては、いわゆる公務員試験予備校があって、そこでお金を出せば、面接にしても何にしても対策を受けられるというところかと思いますが、それはどうしても経済的な負担が伴いますよね。ですから、そういった経済的な負担、なかなか難しいのだけれども、例えば、都であれば都民の方々のことを第一に考える。そういったマインドを持った方が就職につながる形で、公務員を目指す方のために作文なり面接なり、そういったトレーニングを行うことは、実は余り民間がサービスで提供できていない部分のように思うのです。ですから、しごとセンターという非常にすばらしい環境を使うのであれば、そういったこともぜひ検討していただけるといいのかなと思う次第なのです。

もちろん、民間の雇用が中心かとは思いますが、先ほどの小澤さんの御説明の中にもありましたように、例えば、高齢者の方でしたら、NPOですとか必ずしも雇われて働く以外の、一般論としての働くということについての情報提供やサービスもやっていらっしゃるわけですね。そうすると、民間企業へ就職という形で結びつけることが人数的にも割合的にもメインだとは思いますが、最近の公務員という職種に対する関心の高まり、人気の高まりなどもありますので、そういった民間のこれまでのサービスの提供も、必ずしも民間ほどないような、意外にない部分があるかと思っておりますので、そういったことも東京しごと財団のほうに力を入れてやっていただければ、しごとセンターもより生きると思っています、申し述べさせていただきました。

以上です。

【高島委員長】 事務局から何かありますか。

【小澤若年者就業推進担当課長】今、貴重な意見をありがとうございました。

私どもも、例えば、民間の専門学校さんですとか、いろいろなところがやっているものに、集客するために乗かってしまうと、なかなか難しいところもあったりしながら、東京都の職員をどうぞというものをつくったときに、自分たちの予算で自分たちの下の育成をというよりは、第一優先的に何かするべきことがあるだろうというところもあったりとか、いろいろ整理が必要だとは思いますが、委員の皆様にも、いや、そういうことも逆にやったほうが良いという意見は、我々の事業の組み立てを考える上でも参考になっていくと思いますので、それは貴重な意見として、どういう形でやるか。

その一方で、しごとセンターに関しては、例えばですけれども、面接の受け方というところで、当然、そういう公務員志望の方が来て、面接の受け方の講座などもやっております。そのときに、漠然と業種などに関係なく面接の受け方をしたいのだとか、履歴書の書き方を聞きたいのだという人もいれば、目的を持って、こういうメーカーに行きたいのだとか、こういう公務員になりたいのだという人もいます。そういった場合には、当然、そういったことにたけたアドバイザー等々が、アドバイスをしたり案内をしたりもしておりますので、そこは御自身に明確に、将来的にそういう仕事につきたいのだということを持っていただける方が利用者に来ていただけるのであれば、有用なアドバイスはできるかなと思っております。

また、一例としまして、多分、今も来ているのだと思うのですが、私もしごと財団に数年前はいたのですが、そのときに毎年、来ているのが、筆記試験が通って、今度、東京都の面接を受けるので、ぜひ東京都の就労支援の場を見せてほしいという形で、大学生さんが10人、20人と見学に来られていて、それについては一切拒まずに、我々も東京都の場所でこういう取り組みをしていて、こういう事業をやっているということを御案内したりなどもしておりますので、当然、働こうと思っている方で、何か我々の施設が役に立てるものがあれば、そこは積極的にかかわっていきたく思っております。公務員講座をどんと立ち上げるかどうかはまた別の話にはなるのですが、そういった方々がいらっしゃれば、どんどんアドバイスやいろいろな現場を見てもらうことはできるかなと思っておりますので、引き続き、そういったことも若年者支援の中で頭に入れながら動いていきたく思っております。

【原委員】皆さんに共通するものもあるかと思えます。そういったベーシックなものからより専門的なものまで、いろいろなものがあると思うのですが、もちろん東京都に限った話ではなく、国家公務員もそうですし、さまざまな業種の公務員もいますので、例えば、経済的になかなかそういうサービスを受けられないし、公務員試験は場数を踏めないというのがありますよね。民間企業ですと、繰り返し自分でチャレンジして、お金がなくても場数を踏めるけれども、公務員は1年に1回しか試験がないので場数を踏みにくい。すると、そういった意味でも、経験を積む場が少ない。金銭的その他の理由でそういった機会を生かせない人ほど、将来的に公務労働の中で安定的な社会人生活を送っていただきたい部分があるかと思えますので、ほかにないところで言うと、こちらに期待されるものもある。もちろん、実際に公務員講座がどんとなるかどうかは話は違いますが、今のたてつけの中で公務員志望者向けセミナーとか、そういった名目は恐らくないと思うのです。ただ、そういったものがあつたときに集客がどのようになるかは、もちろんプロの方々にもいろいろお考えいただくことはあると思うのですが、そういった意見も外部の者からあることを、ぜひきょうは受けとめていただければありがたく存じます。

【高島委員長】ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見はございますでしょうか。永山委員、お願いします。

【永山委員】今の原委員のお話を聞いてなるほどと思った部分と、もう一方で、都の公務員受験向けという講座をやってしまうと、恐らく不公平だという話が出てくるので、一般的な公務員向けという形であれば、私も話を聞きながら非常におもしろいアイデアだなと思えました。ただ、やる上ではかなり細心の注意を払わなければいけないとは思ってはいますが、非常におもしろいアイデアではない

かということをつけ加えさせていただきたいと思います。

あと、細かな部分になって申しわけないのですが、先ほど説明があったか、聞き逃してしまったのかもしれないのですけれども、説明資料の5ページの「貸出施設料金収入」の中で「正規」と「減額」という項目があるのですが、「減額」とはどういうものなのか、先ほど説明があったとしたら、聞き逃してしまったのもう一回お願いします。

【小澤若年者就業推進担当課長】いや、十分に説明できなくて申しわけありません。

「正規」というのは、通常に定められた正規の金額なのです。そのほかに、貸出施設が何たるかによって減額する仕組みになっております。

例えば、我々東京都の事業として、しごとセンターの講堂を使う場合があります。これは、そもそも東京都の建物ということで、極端な例としては、それは無料で貸し出せる。それから、しごと財団がやる場合にはたしか一部減額でしたか。事業によってですが、しごと財団という形でやるものについては、公益性は高いのですけれども、100%東京都の事業ということでもない場合には、減額された金額でということで、その団体が何たるか、どんな内容をやるかによって、無料だったり、一部減額だったり、正規の料金という区分が定められておまして、その区分となっております。

【永山委員】大まかなイメージとしては、「正規」が外部の利用者、「減額」がしごと財団の利用というイメージでいいのですか。

【小澤若年者就業推進担当課長】そうですね。あと、ほかにも具体的な名称は手元にないので分からないので、、、

【永山委員】それは余り細かいことまで私は確認したいということではないので、そんな感じのことですね。

【小澤若年者就業推進担当課長】ただ、東京都が完全に自分の持ち物である場合には、全額無料です。

【永山委員】そうしますと、利用率が仮に上がっても、しごと財団の利用が多くなれば、当然、収入は減るイメージにはなっている。

【小澤若年者就業推進担当課長】そうなのです。なので、先ほど説明が不十分だったのですけれども、公的な部分で財団や東京都が使う部分がふえればふえるほど、優先的にそこはとってしまいますので、稼働率は変わらないのですけれども、収入は減るといところです。

【永山委員】そうしますと、料金はそのような仕組みになっている。そうすると、今年しに関して言うと、前年度よりも稼働率が少し減少したことになるかと思うのですが、これはかなり雇用状況がよくなってきて、かつて悪かったときはしごとセンターの占める割合がどんどんふえていった時期があったのです。今は減ってきていると思うのですけれども、先ほど、総論的な説明として、どうしてもいい時間帯をしごと財団がとるので、稼働率は下がる。ただ、それは去年もおととしも同じはずで、ことに限った特徴ではないです。そうしますと、去年よりことしが落ち込んだ理由というのは、ほかにあるはずなのです。

【金野就業推進担当課長代理】そうですね。今、1点、減額と免除についてなのですけれども、まず減額に関しましては、公共的な団体が雇用及び就業の促進に資する事業に使用することとなっております。免除については、無料職業紹介事業をするときであるとか、我々だとかがそのまま使う話となります。ですから、具体的な部分の話はすぐには出てこないのですけれども、シルバー人材センターにおいても、免除ではなく減額でやっていることとなります。

それから、貸し出しに関する利用の状況が2ポイント下がっているところなのですけれども、雇用

情勢がよくなってはいても、事業実施そのものは多くなってきているところがありまして、状況といたしましては、やはり本当にいい時間を、かなりしごとセンター事業が使用しております。

極端な減少という形ではない状態なので、曜日の感覚だとか、そういう話なのかなと思ったのですが、そういうわけでもないというところです。

ただ、いい時間帯がそのまま押さえられると、どうしても夜間だとかが空いていますと言われても借りていただけないというところで、一方でかなり予約がとりづらいというお話をされつつ、稼働率は下がってしまっているところもあり、明確にこれだと原因をご説明することは、正直なところ、なかなか申し上げることができないのです。

【小澤若年者就業推進担当課長】あと、部屋の関係は、明確に統計データでどうというのではないのですが、例えば、公的なところがこの日と押さえるときに、当然、その日をスポットで押さえられればいいのですけれども、ちょっと幅広にとります。その後に日程が決まって、ここをどうぞと言っても、向こうは計画的にとらないと借りられませんので、仮にですけれども、3日前に貸してくれると言われても困るという話にもなります。そういう意味では、公的な事業がいろいろ押さえていってしまうと、なるべくぎりぎりでごやっっていくのですが、少し幅広になりますので、その脇はどうしても借りられなくなってしまうという形で、結果的に使わなかったけれども、押さえていたところも出てくるのは事実なのです。なので、予備日も含めてちょっと幅広には押さえないといけないところはあって、なるべく早く手放すようにはするのですが、それでも企業さんが前もって、例えば、半年前とか3カ月前から押さえたいと思っているのに、そんな急にと言われてもというのはあるので、例年、公的事業がたくさん入ってきてしまうときには、どうしても稼働率は下がってしまう。ただ、物すごく大幅に下がっているということでもないので、微調整の範囲でどうしても下がってしまうという理解ではあるのです。

【永山委員】そうしますと、どうしても押さえたところが使わなくてあいた。だけれども、それは直前なので誰も借りずに終わってしまう。

【小澤若年者就業推進担当課長】そういう要素も入ってくる時はあります。

【永山委員】誤差という表現が正しいかどうかはわからないのですが、そういった上下はどうしても年ごとにある。そのあたりはひよっとすると、先ほど、原委員が言った、ネットによる予約を導入すると、もう少しその部分が減っていくのかもしれませんが、そこがあいた場合には、先ほど、しごと財団のホームページには出るという話がありましたが、そういうものも空き次第、ホームページにはアップされる情報なのですか。

【金野就業推進担当課長代理】空き情報という形で公開しております。タイムラグがどれくらいかは把握はしていませんが、随時の更新という形になっております。

あとは、入居機関だとかが、安価な話であったり、ただで借りられる形で押さえていて、そのままということはないように連絡調整の会議体という仕組みを成立しておりますので、無駄な形ですと押さえ続けて、結局それが使われない形はなるべく避けております。

【永山委員】今の仕組みからすると、多少の上下はやむを得ないけれども、これが大きくなるようだと、今、話がありました、無駄に押さえ過ぎている部分があるのではないかと、そういったチェックが必要になるということですね。わかりました。

あと1点。これはこういう聞き方がいいのかどうか。質問があるのですが、このしごと財団に関しては特命で選定されていますので、特命理由が最も重要であろうと思うのですが、当然、特命目的の中の連動性ということで行くと、この一次評価書の2ページなのですが、一番下の「行政目的の達成」、あとは一次評価の参考資料の中の1ページ目の「法令等の遵守」の14番の「都への報告・連絡」、2ページ目の「行政目的の達成」の評価の仕方は、特命なのだから連動しているのが当たり前だから、

よほどのことをしない限りは「水準を上回る」にならないという意味なのか。どう評価したらいいのかが、今までやってきておきながら今さら何だというのはあるのですが、例えば、1ページ目の「都の報告・連絡」の「実績報告書の提出」と「事業報告書の提出」。非常にぶっきらぼうな記載なのですけれども、本来はもっと密に連絡を取り合っているし、そのために特命で選ばれているかと思うのですが、2ページ目の「行政目的の達成」も本当に、恐らく毎日のように連絡は取り合っていて動かれている。特に、27番の「都の施策（雇用就業施策以外）の広報協力等」などというのは、これは一般の企業ではできない部分までされている。そういう意味では、一般公募であったとしたら「水準どおり」ということを基準に評価するのか。それとも、もう特命なのだから、特命である以上、これぐらいやって当たり前なのだとすることで評価をするのか。そうすると「水準を上回る」はどういうものなのだろうと逆にイメージが湧かなくなるので、特命の場合に、先ほどのつけ足しで、これは一般的な項目を使っているのでやむを得ない部分なのかもしれないのですが、特命の場合にここはどう評価したらいいのか。特命なのだから当たり前ということで「水準どおり」でいいのか。答えにくい部分かもしれませんが、そのあたりはいかがなのでしょう。逆に「水準を上回る」が私にはイメージができません。恐らく、現在も相当な頻度で連携はされている。でも、特命だから当たり前だという評価であるという理解でよろしいのですか。

【小澤若年者就業推進担当課長】そうですね。そもそも財団には、東京都の職員が派遣されて行っておりますので、当然、連携は民間がぼんと来てやるのとは全く違うため、そこと比べればずば抜けてなのです。ただ、我々としても、財団は特別よくやっているというほどではなく、当然でしょうという評価で接するのかなと思います。ただ、そもそも特命なので、特命ではないときと比べるとというところであれば、確かにずば抜けてできていると思います。できて当たり前という評価で今回はしているのは事実です。

【永山委員】毎年、実は思っていた疑問ではあったのですが、項目自体が一般公募と同じような項目になっているので、特命というものをどう配慮するのか。実は、弁護士の立場からすると、最も重要なのは3ページの「特命要件の継続」で、これがなければあとの評価が高くたって、恐らく特命要件がないのに特命でやっていること自体がアウトですから、どんなにしごと財団の事業がすばらしいですと言ったところで、特命要件がないのだったら一般公募をしなければだめでしょうとなります。特命要件がある中で、逆に特命だということになると、ほかに選べる主体があるのかということ、いろいろなどの説明で「唯一の」という表現が出てきますから、ほかに選びようがない。だから、恐らくしようがない部分はあるのだろうと思うのですが、今年からこの議事自体も公開することになりましたので、もし来る人がいるとすれば、ほかのところも見てここも来ると思うのです。一般公募のところを見たときに、そのイメージで来ると、特命とは何なのか、特命なのに何で同じことをやっているのかということにもなりかねない。今までは、結果だけ公表して終わりでしたので、私自身が心の中に薄々と思っていればよかったのかもしれないのですが、議事の公開となると、ほかと同じようなやり方というよりも、特命を評価する上でのやり方の違いを少し出しておかないといけないのかなと思います。

実は私自身は、先ほどから何度も出ています、19番は余り重要だと思っていません。というのは、特命要件があるかどうかこそが、特命の場合に最も重要な要素であるはずなので、19番がどんなに完璧な数字が出たとしても、特命要件がなければ、特命としてやっていること自体がアウトになりますので、いろいろな議事を見てきた方がここを見たときに、そういうことを言う可能性がこれからは出てくるため、先回りして考えおかないといけない部分ではないかという印象を持っています。それが先ほどの一次評価書の14番と26、27とのつながりで、恐らく素朴な疑問として、これは「水準を上回る」とはどういうことなのでしょうかとという質問が出たときに、現状だと答えが用意されていないので、答えられなくなってしまう。

あと、最後にもう一点。参考資料の1ページの12番「各種法令等の遵守」のところで「研究の実施」が年3回の予定から7回にふえているのですが、これは何が理由があつてのことなのでしょう。

【金野就業推進担当課長代理】実施の中身として、これはたしか、、、

【高橋東京しごと財団総務課企画調整係長】計画がもともと低くなっているのはあれですよ。通常どおりやっていくとしたら7回以上やるのですよね。

【金野就業推進担当課長代理】ももとの計画は、実は我々のほうから示している最低ラインとして3回を種別で考えていたところなのですけれども、これについて、しごと財団としては、今、高橋のほうからも話があったとおり、その中身について、これを必要に応じて実施しているところでございまして、我々が示した話では、先ほどのように最低ラインとしてこういう形で行ってくださいというところでございます。

【永山委員】実は、ここに関しては、私は「水準を上回る」でもいいのかなと思っていたのですが、先ほど、何の説明もなかったのです。

【金野就業推進担当課長代理】回数的には233%ですので、自動的にいけば、110%という形で確かに水準を上回ることになります。ただし何をもって水準を上回るのかというのはなかなか難しいところで、法令の遵守という観点からすれば、研修をやっている回数が多いイコール「法令等の遵守」の評価として「水準を上回る」ということではないと我々は考えたところでございます。

【永山委員】そういうところから「水準どおり」と考えたわけですね。

【金野就業推進担当課長代理】大小いろいろ数が多くて申しわけありませんでしたが、以上です。

【永山委員】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。

そのほか、御質問、御意見はございますでしょうか。藤波委員、お願いします。

【藤波委員】藤波でございます。

2点、質問というか、確認させていただきたいのですが、1点目は、今のA3の紙の一次評価の参考資料のほうで確認させていただくと、1ページの中項目「適切な管理の履行」の4番「人材育成の取組」のところで、ここも計画は恐らく最低ラインの数値を書かれているのだと思うのですけれども、ほかのところの計画の目標の全てが多分、最低ラインではないと思うのです。その結果がこの「達成率」とか「評価」の「水準どおり」とか「水準を上回る」に反映しているのだと思うのですが、今の12の「各種法令等の遵守」のところもそうなのですけれども、この表だけだとそれがわからないのです。こちらはパーセンテージでいくと、12は233%だけれども「水準どおり」、4番は100%の達成率で「水準どおり」となっているのです、この記述だけだと、我々は毎年やっているのわかりますけれども、先ほどのほかの委員の方々の御指摘にもあったように、第三者に向け何でそうなっているのかわかりにくいので、今年度のことではなくて、今後、仕様を変えていただくとか、もしくは計画のところの数値、そもそものところに注意書きをつけていただくなり、もうちょっと丁寧に書いていただいたほうが、恐らくいいのかなと思います。この場での資料としてはこれでいいのかもしれないのですが、御説明いただくのでというのが一つございます。

もう一点が、これは実際の中身の細かいほうのお話になるのですが、先ほど、項目で言うと19で「別紙のとおり」ということで、今のA3で3ページから別添でつけていただいているものに関しても、幾つか水準を上回っていて、評価としても「水準を上回る」に丸がついているものがあるのですけれども百数十%ぐらいで上回っているものに関してはわかるのですが、例えば、6ページの【別紙1】の一番上のところ。「規模（概ね）」がもともと2回のところが実績17回で、850%の達成率になっていると、そもそもの目標というか、計画が立て方としておかしかったのかと思わざるを得ないとい

うか、ほかは100%とか百数十%なのに、ここだけ何でこんなに多くなっているのかわからない。多くやっていただくのはいいことなので、プラスにはなるのですけれども、そもそもの目標が低かったのではないのかという疑問も出ると思うので、かなり達成率を大きく超えているものに関しては、例えば、こことか次の7ページの上から2つ目の女性の再就職のところの325%などに関して、いいことなのですが、なぜこれぐらい大きくなったのかという理由を教えてくださいと思っています。

【高島委員長】今の関係について、事務局からありますでしょうか。

【小澤若年者就業推進担当課長】規模については、基本的に東京都の予算要求の中でこれぐらいは必要だろうということをつけるのですが、予算要求どおりやってくれと渡すのですけれども、実際にやってみて、反響もよくなると、別途予算を出すわけではないのですけれども、その範囲の中でいろいろ工夫することはございます。ただ、850%となると、それは最初の計画がちょっと、と指摘されても、8回か10回などでやればあれなのですが、仕立てとその辺は丁寧に確認していかなければいけないところがありますので、大幅に上回ったり下回ったりするものについては、上回ればいいというものでもないというところを認識した上で対応していきたいと思っています。

お二方からお話があった研修なのですが、「水準どおり」としているのは、研修自体、受けるべき人がふえたりすると、研修の回数はふえなければいけなくて、しごと財団の場合には新規採用者もたくさんここに来てふえておりますので、2～3年目の方だとか、回数をふやすとどうしても受講機会をふやすことになるのです。ただ、例えば、1人の人が10回研修を受けたのであればよしと言えるのですけれども、10人にふえたから10回やりましたという場合には、当然、受けるべき水準の研修はというところなものですから、それで回数がふえたとしても、それは受けるべき人が受けただけの話なので、何百回やろうが水準という形での評価をしている経緯がございます。

ただ、2点目の事業については、間違いなく見積もりも含めてもっと精査していかなければいけないと思っています。

【藤波委員】多分、こういう合同就職面接会などは、ダイレクトに就職につながるすごく有効性が高いものなので、逆に言うと、もともと回数を多く設定していただくなどのほうがいいのかと思います。特に、今みたいに景気がよくて、余り整理しなくても就職につながる時は、恐らく公共に求められるのは、より丁寧な、普通ではサポートしなくても就職できる人ではなくて、こういういい景気のときでも残ってしまう人へのサポートだと思うので、そういう意味では、こういう時期こそきめ細かいところの数字が多く出るとか、あるいはその回数が増えているということでこそ、雇用就業部門に特化した、特命でここにお願いするというもとの依頼の要件に当たる事業をやっていることになるのだと思うので、そういうところで多分、数字が、今後はより景気が当面はいいと思いますので、評価とはまた別ですけれども、少しそういうところを今後のところでつくっていただければと思っています。

【小澤若年者就業推進担当課長】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。

ほかに御質問はよろしいでしょうか。お願いします。

【新村委員】いろいろお話を伺ってみまして、特に利用者数の見方は非常に難しいと感じました。少し御説明がありましたけれども、やはり就労環境がある程度好転して、職にある意味で困った、自発的な失業の方が減ったほうが良いという考え方もあります。ただ、一方で、潜在的には求職されている方は母数としては相当程度あるという前提のもとで、利用者数は増加を目指していかれる方向感が自然な考え方かなと思いました。

利用者数に関して、お手元の資料1の3ページの部分です。これは「若年」「中高年」「高齢者」「女性」ということで、各セグメントで増減が出ていますけれども、特に高齢層に関しては、先ほ

ど御説明を一部いただいたかもしれませんが、前年比で相当程度増加している一方で、ほかのセグメントでは減少傾向ということが数字としてかなり明確に出ているように思うのですけれども、これは就労環境の話と、財団さんの取り組みの成果みたいなどころと、ある程度、要因が複合的に絡んでいるのかなと思いますけれども、概してどういった分析、理解をされているのか。特に、前年比で減少された年代層など、これからより掘り起こしている施策のようなどころがあれば、御教授いただきたいと思います。説明がかぶるかもしれませんが、改めてお願いできればと思います。

【小澤若年者就業推進担当課長】若者、中高年に関しましては、いろいろな求人等々も出てきておりまして、ハローワークやしごとセンターの活用が減っている状況ではございます。

では、なぜ高齢者がふえてきているかといいますと、もちろん高齢者もそういった環境はあるのですが、私どもは65歳定年延長になったときに、利用者は65歳までになりましたから、非常に減る状況もあったのです。今、65歳以上の元気な方はたくさんいらっしゃいますので、そういった方々にまだまだ就労の機会があると丁寧に地域の中に出ていって説明したり、広報などに載せて説明会をしたりといった取り組みを、高齢者に対しても行っております。そういったことが利用者につながっていったかなと思います。

特に、高齢者に関しては、東京都の広報に昨年、65歳以上のこういった講習会をやるのだといった話が載ったときに、非常に反響が多かったのです。なので、東京都の広報はすごく見て反響もあるのだと考えておりますので、広報の仕方も含めて、どこにターゲットがいて、どのように届けていくのかということはかなり変わっていくところがありまして、私も最初の冒頭のところで、広報ですけれども、3万人が多いか少ないかということ、東京都の求職者からすればまだまだ知られていないので、そういったところを丁寧にやっていけば、若者にしても女性にしても中高年にしても、まだまだふえる要素はあると思っていますので、今後とも広報等々にちゃんと届けられるように力を入れながらやっていきたいと思っております。高齢者については、そういったところが現場サイドでの分析としては一番大きかったかなと考えているところです。

【新村委員】ありがとうございます。

特にそういうクローズアップをされてきて、力を特に入れられて、増加率が非常に大きいのが、取り組み上の高齢者の特色だったということですね。ありがとうございます。

広報事例集というものをいただきましたが、伝統的なポスターとかチラシとかいろいろあると思いますが、中でSNSとか動画も御紹介いただきましたけれども、訴求率というか、アクセス率とかアクセス数とか、そのあたりはかなり定量的にはかれる仕組みになっているのではないかと、素人ですが想像していますけれども、そのあたりを各年代、広い年代層に訴求する手段の側面と、客観的に広報効果というのか、それは今後の広告戦略の中で、手段として取捨をするという意思決定の前提としての情報収集の両面があると思うのですけれども、そのあたりはどんな活用ぶりで行きまわっているのかを教えてくださいましたらと思います。

【金野就業推進担当課長代理】我々も、広報活動をいろいろとこういう形でやっているところで、報告を受けているところであって、その内容の中でさらに分析の状況というところは、実を言うとこんな形で今、サイトのアクセスの状況はこうですみたいな話は調査したりはしているのですけれども、基本的に今、具体的な、分析的な話としては何かありますか。

【高橋東京しごと財団総務課企画調整係長】分析といいますか、この場をかりてお話をさせていただくと、やはりターゲットの年齢でSNSの有効性は全然違いまして、ヤング、ミドル層ぐらいまではSNS、LINEであったりTwitterは非常に有効に機能はしております、それは我々も委託事業者さんがおりまして、そのあたりの分析は都度いただいている状況です。

シニアについては、先ほどもありましたが、紙媒体で東京都での広報は非常に効果が高いときなどは常に痛感しておりますので、そちらをメインにやっていく形であります。こちらの人のSNSも、時代の流れとともにふやしているところで、こういうものも出させていただいて、職員間でも共有して取

り組みを進めていこうという形になっております。

【新村委員】やはり使っていただくのが何よりで、使うには知らない、恐らくいらっしゃらないということもありますので、引き続き、そういう広報の取り組みと分析と、よりよい周知の仕方みたいなサイクルは期待はしたいところです。

最後、会計士でございますので、数字のところだけ。同じく説明資料の一番最後の8ページで、財務状況ということで「正味財産増減計画書」です。先ほど御案内いただきましたとおり、当期の経常収支、経常増減額、あとは最終の増減額です。これは年々、結果的には赤字という状況になっていきます。個人的には、赤字だから直ちにけしからんということではないと思っております。1つは利用者サービスへの価値の提供、満足度の向上のために必要なコストの投入であったりとか、あるいは何より施設ですので、防災、あとはBCPという話もありましたけれども、やはりそういう営繕も含めた施設関連の必要な費用投下や、あとは防災対策のコストというのは、大切なものはむしろ使う必要がある一方で、抑制できる部分に関してはしっかりとグリップされるというメリハリが非常に大事なのかなと思いましたが、特にこの対象年度におけるメリハリというのでしょうか、そういうコストのコントロールと言うのでしょうか。そういったところの意識、取り組みあるいは成果があれば教えていただきたいと思っております。

【高橋東京しごと財団総務課企画調整係長】では、私から。

コスト意識ということでは、超過勤務の関係、職員の人件費にも当たりますけれども、事務の効率化を図るという意味でのコスト管理はやっているところでございます。具体的には事務の改善です。今まで無駄に行われていた事務の提案を職員から受けまして、それを募集して、直ちに改善するという取り組みを、組織を挙げて業務改善として取り組んだのは一つとしてあります。

それで、超過勤務はここ3～4年はずっと増加傾向でございました。また、組織もふえまして、新しい業務もあったのですが、昨年度については超過勤務の増加を抑えることができたということです。それだけではないとは思っておりますけれども、その他もろもろの取り組みも含めまして、増加をとめることはできたということで、そういう意味でのコストを抑える取り組みも、管理の中ではございますが、あると考えております。

【新村委員】業務の効率化を中心にコントロールされているということですか。

【高橋東京しごと財団総務課企画調整係長】まず、できるところからということでやらせていただいています。

【新村委員】わかりました。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。

そのほか、ございますでしょうか。

【原委員】最後にもう一点だけいいですか。

資料2の一次評価書の最後の件で、先ほどの永山委員のお話とも関係するのは「特命要件の継続」で、もちろん結論に異論があるわけではないのですが、特命要件の4つの項目について、それまで確認項目が全部で27個あって、こう判断した根拠というのは、例えば、この判断については確認項目のこれとこれとこれが対応するとか、そういった判断の方法なのですか。それとも、いわゆる総合評価なのですか。外部から御質問があったときに、総合評価ですとはならないわけで、どの確認項目が対応するとか、そういったやり方なのですか。

1～27の確認というのは、一次評価の点数を出すための話なのか、それとも、それプラス大前提として特命要件を満たしているわけですが、満たしていることを立証する話も兼ねているのかということなのですかけれども、もしこれが対応していれば、逆に説明はしやすく、この項目がこういう

点数だから、特命要件はありますとすばっと答えることができ、お仕事を逆に減らすことができると思うのですが、その点はどうか。総合評価ですと言うと、何ですかという話になっていく気もするのですが。例えば「東京都監理団体の特性と果たした役割」で、特性が十分に発揮されているのはなぜですかとなるとしたら、それはこの項目とこの項目とこの項目で高い評価があるからですと言えるのかどうかだと思うのですが。

【金野就業推進担当課長代理】そうですね。「特命の前提となった施設の位置づけ」は全然変わりのないのは当然ということと、あとは「都との連携体制」という話は項目の中の一つとしてございます。また、事業の取り組み、進捗状況については19を中心をしたものになっておりますので、「監理団体の特性と果たした役割」というところなのですけれども、こちらはこの項目というところでの27項目の中でいくとどうかと言われると、確かに項目との連動性は分かりにくいものとなっております。ただ、防災設備であるとか安全性の確保みたいな話がどうかという話ではないのですけれども、事業の進捗の中身としては、やはり19の中で監理団体としての今までの就業支援のノウハウを生かして、民間企業をうまくグリップしたり、当然、財団でなければなし得なかった各地域だとかとの連携であるとか、事業展開というところはあると思うのですけれども、今、この27の確認項目において、この項目とこの項目という形では、実を言うと、我々として具体的なイメージがあったわけではございません。

【原委員】もちろん、結論は揺るがないと思うのですけれども、要は、外部からの批判ですとか外部からの御指摘ということで言うと、根拠が全てかと思うのです。これで言うと、この項目の1～2以上の項目が一次評価経過が今回は「S」「A+」「A」「B」の中の「A」だということを根拠づける説明はできるわけですけれども、前提であるはずの特命要件が継続していることの説明に合わないとする、その部分で説明の根拠、要件を満たしていることを示す根拠が何なのかが示せない、それは適当に結論ありきなのですかという話になりかねないわけですね。もちろん、今回のものについてどうこうということは全くないのですけれども、今後、もし長期的に御検討の機会がありましたら、この「特命要件の継続」についての結論はもちろんこれで構わないと思うのですけれども、その判断根拠をいかに残しておくか、示すかを御検討いただければありがたいと思います。

以上です。

【高島委員長】ありがとうございます。

そのほか、よろしいでしょうか。

それでは、ただいま、今後のことも含めて御意見、御提言をいただきましたので、これも踏まえて今後も進めていただければと思います。

それでは、議事のほうですが、ほかにないようであれば、ただいま皆様からいただい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、指定管理者職員には御退出をお願いいたします。

(高橋東京しごと財団総務課企画調整係長退出)

【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、事務局から説明をお願いいたします。

【小澤若年者就業推進担当課長】それでは、お手元の資料3の二次評価書(案)をごらんください。表紙をめくっていただきまして、評価結果として項目を埋めさせていただいております。

まず、二次評価につきましては「A」。

管理状況は「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」。

その他は「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、しごとセンターの入居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」という評価案とさせていただきました。以上です。

【高島委員長】 それでは、お諮りをしたいと思いますが、ただいま、事務局より御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】 それでは、御異議がないということでございますので、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、ありがとうございます。

それでは、議事が終了いたしましたので、進行を事務局にお返しいたします。

【金野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す。

今回、いただいたご意見を踏まえて、今後の事業の運営と評価のやり方についても検討させていただきたいと存じます。

なお、本日の委員会につきましては、冒頭で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、再来月の9月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。

本日は、長時間にわたり御審議をいただきまして、まことにありがとうございます。

（15時00分 閉会）