

令和5年度

第3回評議員会

議事録

公益財団法人東京都教育支援機構

令和5年度第3回評議員会 議事録

- 1 開催日時 令和5年10月24日（火曜日）午後3時30分から午後4時22分まで
- 2 開催方法 公益財団法人東京都教育支援機構 A・B 会議室 及び
ウェブ会議システム Microsoft Teams を用いたオンライン会議
- 3 評議員の現在数 10名
- 4 出席評議員の数及び氏名 7名 石田 周（※）
小川 愛（※）
香月 よう子（※）
栗原 美津枝（※）
西澤 宏繁（※）
藤井 大輔
山田 則人

（※）はウェブ会議システムによるオンライン参加
- 5 出席監事の数及び氏名 2名 秋田 一樹
大竹 栄
- 6 出席理事の数及び氏名 4名 坂東 眞理子
赤羽 朋子
安藤 博
篠 祐次
- 7 その他の出席者の数及び氏名 1名 津村 政男（顧問弁護士）
- 8 欠席評議員の数及び氏名 3名 高橋 龍三郎
中川 修一
濱中 淳子
- 9 議長 藤井 大輔

10 議事録署名人

石田 周

小川 愛

11 議事次第

(1) 開会

(2) 報告事項

報告第1号 機構におけるガバナンスの確保等の取組について

(3) 決議事項

第1号議案 役員等の報酬等及び費用弁償に関する規程の改正に関する件

12 議事の経過及び結果

(1) 開会

冒頭、議事に入るまでの間、総務部長が進行を務め、ウェブ会議システムでの出席者の音声や映像が即時に他の出席者に伝わり、適時、的確な意見表明がお互いにできる状況、環境であることを確認した。

続いて、令和5年7月に新たに着任した機構幹部職員の紹介を行い、その後、坂東理事長が開催に先立ち挨拶を行った。

最後に、総務部長が、定款第20条により議長の互選を求めたところ、香月評議員より藤井評議員が推薦され異議がなかったため、藤井評議員が議長に就き、議事進行を開始した。

(2) 定足数の確認及び議事録署名人の選出

議長より、出席状況について必要な定足数を満たしていることの確認を行った。

また、定款第24条第2項に基づく議事録署名人の選出を行うため、石田評議員と小川評議員を議事録署名人とする提案を行ったところ、全評議員の同意を得たことから、両評議員が議事録署名人として選出され、議事を開始した。

(3) 報告事項の説明及び質疑応答

ア 報告第1号 機構におけるガバナンスの確保等の取組について

議長は事務局に対し、報告第1号について説明するよう求めた。総務課長から、機構におけるガバナンスの確保等の取組について説明を行った。

本件について、議長が質疑・意見を促したところ、評議員等から主に以下の発言があった。

(評議員等)

来年度は、新しい学習指導要領が高等学校の全課程に導入される。新しい学習指導要領のもと、TEPROが学校と社会を繋ぐ仲立ちとなることから、今後もTEPROの役割

や責任がますます大きくなるのではないかと考えている。そうした中で、説明責任を果たすという観点から、今回の提案はよろしいのではないかと考えている。

(評議員等)

今回はガバナンスの向上に向けた大きな変更だと思っており、予算、人員、業務内容等を踏まえると、全体としてこの方向はあるべき姿だと思うので、今回の提案に対しては賛成する。今後は様々な業務をする中で、推進だけではなく、牽制する機能も重要だと思う。内部監査のような機能や人事関係の業務、ITの業務など、現状は総務部で担当しているかと思うが、いずれそのような業務も他の部から切り離して拡充していく可能性はあると思うので、今後もこうした機能の充実を考えていただきたい。

2点目として、部や課の間のコミュニケーションや連携が、縦割りにならないようにしてほしい。職員の意識だけではなく、仕組みとしても皆で集うとか議論するというような場を作っていただきたい。

3点目として、理事長がある程度経常的に業務に関与する体制は必要だと思うが、様々なリスクを考えると、場合によっては監査役についても常勤を1名設置することについて、今後の方向性として検討していただきたい。

(事務局)

コンプライアンスは非常に重要であり、その一環として、内部監査等の取組や、それを実施するための体制をしっかりと整えていきたいと考えている。

また、組織規模が大きくなる中、各課における連携は重要であり、定期的な幹部会の開催に加え、様々な施策の検討に当たり、職員又は管理職で定期的に打合せを行う場を設けるなど、積極的に情報共有を図っていきたい。

監査については、予算・人員の拡充を踏まえ、今年度から任意の外部監査を導入したところである。今後も監査のあり方をしっかりと検討していきたい。

(評議員等)

素晴らしいことを推進していると思う。トライ&エラーで、その時々に合わせて柔軟に推進していく仕組みを作っていけば良いと思う。TEPROは新しい組織なので、時代の動きに合わせて柔軟に対応できるよう、我々も応援していくので、決定したらもう変えられないというのではなく、先程の内部監査や常勤の監査役の件も、少しずつ推進していければ良いと思う。

(事務局)

様々な取組に積極的にチャレンジしていくことは重要であり、機構は柔軟な働き方の一環として、テレワークを推進するなど東京都より進んだ取組をしているところもある。こうしたノウハウを蓄積して、機構ならではの取組を積極的に推進していきたいと考えている。

これ以外にもどのようなことができるのか、様々な職員や管理職の意見を踏まえながら、機構内で検討していきたいと考えている。

(評議員等)

予算や人員が一举に3倍となり大変だと思うが、職員が安心して働ける場の構築に大変努力されていると感じた。資料にハラスメントの相談窓口とあるが、ハラスメントやコンプライアンスについても、何かあった時に内部の人が安心して相談・通報できるようにすることが必要なのと、それを誰に報告したら良いのか、もし当事者がその人の場合にはどういったルートがあるのかなど、最新の情報が職員に伝わっていると良いと思う。

また、Web上で、規程の公開をあまりされていないように見えるので、組織の透明性やガバナンスの観点から、規程類もできるだけ公開すると良いと思う。

私の組織では年に2回、外部の方を招いてコンプライアンス委員会を開催しているが、その関係で各部署からヒヤリハットを共有してもらっている。ヒヤリハットは幹部だけではなくスタッフにも共有することで注意喚起になるので、内部での共有・公開が重要だと思う。

職員の働きがいアンケートは非常に重要で、アンケートを取るのはもちろん、その結果を踏まえて組織をどう改革していくかということが大切である。コンプライアンスの確保だけではなく、仕事のやりがいや報酬などは、組織がきちんと自分たちのことを考えてくれているということに繋がると思う。スタッフの人たちに、良い職場環境を提供できているかという定期的な健康診断だと思って実施すると良い。

(事務局)

機構ではハラスメントの相談窓口を設置しており、相談窓口については全職員にメール等で周知しているが、引き続き、職員が相談しやすい環境の構築に努めていく。

規程類の公開については、組織の透明性の確保の観点からどのような規程を公開するのか、内部で検討していきたい。

ヒヤリハット事例については、たとえば個人情報の流出など情報セキュリティ事故の未然防止のために、職員や管理職の間で幅広く共有することが重要だと考えている。機構では幹部会や課会等で共有しているところだが、こうしたヒヤリハット事例の重要性を更に認識して、機構内での事故の未然防止に努めていきたい。

働きがいアンケートについては、実施して終わりではなく、取組を継続的に経年変化を分析するとともに、その結果を具体的な施策等に反映していくことが重要だと考えている。具体的には、職員のモチベーション向上に向けて、たとえばチャレンジ精神のある職員を積極的に登用するための人事制度を構築するなど、施策に反映できるように努めていきたい。

(評議員等)

事務局の提案に賛成である。予算規模が100億円を超えているが、これは小規模な地方自治体の予算を超える額である。特に重要なのが経営理念だと思っており、TEPROの認知度は上がってきているが、徹底されているかと言うとまだまだである。

TEPROは何をする団体なのか、経営理念を通じてシャープに一言で言えれば、我々が学校の応援団だということを示せるのではないかと思う。

(事務局)

今まで機構の理念や目的が全くなかったわけではないが、今回改めて経営理念として明確化を図っている。経営理念は、都民や学校に対して機構の目指すべき姿を端的に説明するものであり、また職員のモチベーション向上を図るためにも非常に重要なものであると考えている。

(評議員等)

仕事柄、都立高校の先生方とお話する機会があり、TEPROの認知度が少しずつ高まってきていると思うが、「ありがたみ」の進捗度がもう少し早くても良いと感じている。

先ほど情報公開についての話があったが、TEPROの仕事はできるだけ情報を出していく方向で考えるのが良いかと思う。たとえば、法律相談では様々な事例が蓄積されてきており、その中から普遍的な内容を提供できるのであれば、公開する方向で考えるのも一つの方法かと思う。

やりながら色々と考えて、様々な意見をすぐに拾えるような柔軟な組織運営をしていくことが大事だと思う。

(事務局)

認知度の向上は機構の大きな課題となっており、単にこちらから周知するだけでなく、実際にTEPROを利用した方が「TEPRO良かったよ」と周りに広めていただくことが効果的なやり方だと考えている。たとえば、好事例を積極的に学校に配信し、それが口コミで周りの学校や教員に伝わっていくのも一つの方法だと思うので、引き続き認知度向上に向けて取組を進めていきたい。

規程類の公表については、東京都や他の政策連携団体等の取組を勘案しながら、可能な限り情報公開ができるよう検討していく。法律相談についても、一般的な内容で公開できないか、内部で検討していきたい。

議長が質疑・意見を促したが、特に他の質疑・意見はなく、報告は了承された。

(4) 議案の審議状況及び議決結果等

ア 第1号議案 役員等の報酬等及び費用弁償に関する規程の改正に関する件

(7) 議案説明

議長は事務局に対し、第1号議案について説明するよう求めた。総務課長が、役員等の報酬等及び費用弁償に関する規程の改正案について、今回は審議のみ行い、決議は評議員の報酬額に係る定款変更の議案とあわせて別途書面決議にて行う旨を説明し、その後、規程の改正内容について説明した。

(4) 質 疑

議長が、本議案については審議のみとし、決議は別途書面決議とすることについて意見を求めたところ、異議はなく了承された。内容について議長から質疑・意見を促したところ、評議員等から主に以下の発言があった。

(評議員等)

今後、トップマネジメントを強化する中で、本来、組織のトップは報酬が一番高くあるべきではないかと考えている。

(評議員等)

トップの報酬が高くなければならないというのは同感である。TEPRO の仕事は非常にやりがいのある仕事で、責任の重い仕事であるが、報酬額が妥当かというのは何を基準に考えれば良いのかよく分からないというのが率直な感想である。

(事務局)

理事長の報酬額に関しては、東京都で定めている役員の報酬基準に基づいて設定している。理事長には、週3日程度業務従事いただくことで調整しており、他団体で業務従事日数に応じて報酬額を按分している例があることを考慮の上、他団体との均衡を図る観点から基準額の5分の3に設定した。顧問弁護士とも相談した上でこのような形にしている。

(評議員等)

都の外郭団体は色々あるが、画一的に基準の5分の3に割り戻した金額に揃っていると理解すればよいか。東京都の外郭団体の報酬体系がそのようになっており、週3日勤務ということで、基準の5分の3にしたという考え方で良いか。

(事務局)

事例としては多くないので、一般的なケースではないが、そのような事例を参考にさせていただいた。

(評議員)

了解した。

(評議員等)

定款のどの部分に変更となるのか。

(事務局)

定款第15条において、「評議員に対して、各年度の総額が金1,560,000円を超えない範囲で、評議員会において別に定める報酬等の支給の基準に従って算定した額を、報酬として支給することができる。」と規定しているが、評議員の一人当たり年度総額の引上げに伴い、金1,560,000円の変更が必要となる。

議長が質疑・意見を促したが、特に他の質疑・意見はなかった。

(5) その他

議長は事務局に対し、その他について説明を求め、総務課長から、2点の説明を行った。1点目として、次回の定時評議員会について、来年2月又は3月に開催予定である旨の報告を行った。2点目として、本評議員会閉会后、当機構の経営理念をテーマとした懇談会を開催する旨の報告を行った。

事務局による説明の終了後、議長から質疑・意見を促したところ、特に質疑・意見はなかった。

13 閉会

以上をもって議事が終了したため、議長が閉会を宣言し、令和5年度第3回評議員会を終了した。

以上のとおり、評議員会の決議事項等を明確にするため、この議事録を作成し、議長及び評議員 2 名がこれに記名押印する。

令和 5 年 1 0 月 2 4 日

議 長 藤井 大輔

評議員 石田 周

評議員 小川 愛