

令和5年度 定時評議員会 議事要旨

公益財団法人東京都歴史文化財団

- 1 日 時 令和5年6月22日(木)
午後2時から午後3時5分まで
- 2 場 所 東京都千代田区九段北四丁目1番28号九段ファーストプレイス5階
公益財団法人東京都歴史文化財団 5階大会議室
- 3 評議員現在数 13名
- 4 定 足 数 7名(評議員現在数の過半数)
- 5 出席評議員 9名
評議員 小松大祐
評議員 福島理恵子(WEB出席)
評議員 小林健二(WEB出席)
評議員 青柳有希子
評議員 伊藤淑子
評議員 大笹吉雄
評議員 岡部真一郎
評議員 樺山紘一(WEB出席)
評議員 鈴木勝治
- 6 出席理事 1名
副理事長 堤 雅史
- 7 出席監事 2名
監事 飯塚美紀子
監事 延與桂
- 8 議 長
評議員 鈴木勝治
- 9 審議事項
第一号議案 令和4年度事業実績及び決算について

10 議事の経過及び結果

(1) 議長就任

午後2時開会。WEB 会議システムにより出席者の音声即時に他の出席者に伝わり、出席者が一堂に会するのと同等に、適時かつ明瞭に意見表明が互いにできる状態となっていることを確認した。定款第18条の規定に基づき、鈴木勝治評議員が出席評議員の互選により議長に就任した。

本会が定足数を満たし、評議員会として有効に成立していることの報告があった後、出席評議員全員の委任を受けて、議長が、定款第20条第2項の規定に基づき本会の議事録署名人に伊藤淑子評議員と大笹吉雄評議員を選任し、議事に入った。

(2) 第一号議案 令和4年度事業実績及び決算について

ア 議案説明

配付資料に基づき、総務部長が令和4年度事業実績及び決算について説明を行った後、飯塚監事から監査報告が行われ、以下3点の報告があった。

- ・ 事業実績報告書の内容は、真実であると認める。
- ・ 理事の職務執行に関する不正な行為、または、法令もしくは定款に違反する重大な事実はないと認める。
- ・ 財務諸表については、法人の財産状態並びに正味財産増減の状況を正しく示していると認める。

イ 質疑応答

<評議員>

・ 決算は4億1100万円のプラスで、通常どおりに入館者が戻りつつある年間だったということだが、コロナ禍でも少し再開されたウェルカムユース事業は、若い方々が芸術文化に触れられるようにと無料で入れる期間であり、通常春休みの実施であったと思うが、昨年度、何の事業に対してウェルカムユース事業が使われ、どれぐらいの利用があったか教えていただきたい。

<総務部長>

・ ウェルカムユースについてはコロナ禍により実際のリアルでの開催ができない時期もあったが、令和3年度、令和4年度とリアルで開催ができた。令和3年度の実績としては、約1万4千人、令和4年度は約1万2千人の参加があり、令和4年度については江戸東京博物館が休館中だったので、それも含めてもまずまずの数字が戻ってきていると考えている。また令和4年度については、デジタルのスタンプラリーなど新しい取り組みも始めたところである。

<評議員>

・ 春休み中は、江戸東京博物館も含めて全ての館でウェルカムユースが適用になり、その方たちがスタンプラリーを利用したということか。

<総務部長>

・江戸東京博物館については休館中であったが、その代わりに、分館の江戸東京たても園では実施し、その他、庭園美術館、写真美術館、現代美術館、東京都美術館で春休み期間中の約2週間実施した。

<評議員>

・好評であったと思う。この事業は令和3年度から本格実施ということだが、是非期間も伸ばしていただきたいと要望する。また、今週27日から開始の芸術文化の相談の窓口について、昨年度も私も議論してきたが、その中の相談事業の一つとしてハラスメントの相談ということが書かれている資料をいただいている。先日いろんな団体の芸術業界に携わる方々のアンケートでは、9割ほどパワーハラスメントがあったということで、とても求められている事業だなと期待している。こうしたパワハラの方たちへの相談には誰が乗っていただけるのか。

<総務部長>

・相談窓口としての本格的なオープンは10月からを予定しており、来週27日はそのイベントとして、これから存在を知っていただく機会としては始めるものである。その準備期間においては、まさしくハラスメントに関する講習会などのような啓発の取り組みなどを進め、若いアーティストへの支援をしていく。

ウ 議決

議長が採択を求めたところ、第一号議案は全会一致をもって原案どおり承認された。

(3) 報告事項

ア 新入材育成方針について

配付資料に基づき、新入材育成方針について総務部長が報告を行った。
報告終了後、以下のとおり発言があった。

<評議員>

・非正規から正規への移行促進をしてほしいという声は以前から東京都に対し伝えていた。ただ、その当時、5年ほど前の回答では、歴史文化財団で培った技術をもってほかの場所で活躍してほしいという説明であった。今回の人材育成方針は評価するものではあるが、この5年間で固有正規職員の大量退職といった記載もあったが、何が方針の変化に繋がったのか、もう少し詳しく教えてほしい。

<総務部長>

・改定前の人材育成方針が作られたのは12年ほど前になる。それから財団も職員が大きく増えてきており、正規職員を新規採用するのになかなか追いついていない状況である。財団の組織力や専門性を高めて十分に活用していくには、財団に入団した職員を財団全体の職員としてより活用していくというのが望ましいということで、昨年度以来、

財団の人材育成方針の見直しの作業を進めてきたところである。東京都の文化戦略や財団の長期ビジョンをこれからも進め、芸術文化の振興につなげていくという目的に沿った人事制度の見直しをして行きたいと考えている。

<評議員>

・見直し自体はもちろん評価するものであるが、私からはもう5年前に声を届けている。もっと現場に寄り添った対応や状況を見た速やかな対応を今後も引き続きお願いする。

<評議員>

・先ほど説明があったとおり今年の10月から東京芸術文化相談サポートセンターが開設されるということで、多岐にわたる相談窓口ができることにより、様々なスキルが求められるセンターになるのではないかと思います。当然、専門性については、そうした専門家の先生方にご指導いただく形になるかと思うが、こうした財団の方で掲げるこの人材育成という観点と、それから今後、この相談サポートセンターを運営していくにあたっての人材育成という観点、これらをどんな形で連携を進めていくのか、様々な視点があれば教えていただきたい。

<総務部長>

・今回、人材育成方針として報告したものは基本的に財団の職員を対象にした育成方針である。若手のアーティストに向けた相談サポートセンターのところで相談に対応する職員のスキルについては、当然、専門性を持つ職員を配置した上で相談内容に応じて対応していくことになる。

<評議員>

・職員のスキルが上がっていくことはとても大事だと思っている。来週のプレオープン控え、こうしたセンターを今後進めていくことについて、関係者の方からも期待の声をいただいている。センターが10月に本格的に運用され、そこに多くの方々が行くにあたり、まさに職員の様々な対応が迫られていることもあると思うが、そこで求められるスキルというものも多分にあるかと思うので、ぜひともサポートセンターを円滑にまた実行性のあるものとして運営していけるような形での人材育成もお願いできればと思う。

<評議員>

・正規職員の割合を35%から60%に引き上げ、大きく割合を転換することを目指すという目標であるが、今までのこの状況で、契約社員として入職して固有正規職員に転換した場合、年収水準が低いということがあったようなので、そのことは転換する必要が絶対あると感じる。一般的に労基法上、契約等非正規で入った方は一定年数進むと無期転換を事業主は行う義務がある。それは当然のことではあるが、正規になった時に処遇が低いとか給与水準が低いとなれば、それは契約社員に留まっておこうという力が働いてしまう。もちろん年収水準を上げると同時に、今後正規職員に転換して自分の技術

を生かしていけるとなった時に、すごく労働強化となったり、処遇が大変になったりということにならないように、是非現場の方の声を反映させて正規に転換していただきたい。この、処遇を改善するとは、具体的にはどのようなことが正規職員になれば改善されるのか、給与水準以外にも何かあるのかお示しいただきたい。

<総務部長>

・雇用転換の制度設計、年収水準が下がらないための工夫をこれから具体的に詰めていきたいと考えている。その前提として、現在は若くして雇用転換をした場合には長い目で見れば固有正規職員だった方が給与水準は上がる一方、ある程度年齢や経験値の高い職員が雇用転換することによって、例えば係長から一般の主事になることにより、少し収入が下がるという実例が何例かある。よって、雇用転換した際に、係長からすぐに主事になるのではなく、何らかの経過措置的な仕組みを盛り込んで、長期的には、雇用転換して長く財団の職員として勤める方が有利になるような形に整理していきたいと考えている。

<評議員>

・一定期間、今の40代50代に差し掛かる年代の方が若い時代には、ほとんど正規の職員を取っていなかったと思うので、こういった年代の方にもしっかりとチャンスややりがいを持って働き続けられるように、声を聞きながら改善して実行していただきたい。

<評議員>

・退職制度の改訂では、定年を65歳まで段階的に延長するとあるが、例えば61歳、62歳、63歳となっていくということか。

<総務部長>

・段階的に定年の年齢が上がっていくというのは、国や東京都のやり方に沿ったものになっている。例えば今年3月に退職すると60歳で定年だが、今年57、58歳の人は、退職する時には、その定年の年齢が61歳まで延びる。このように、数年かけて65歳まで定年が延びるという制度設計を考えている。

<評議員>

・素晴らしいことだと思う。ぜひ実行性のあるものとして確実に進めていただきたい。「新入材育成方針」の資料を見ると、「ノウハウ」という言葉が随所にたくさん出てきているが、一般的に「ノウハウ」とはマニュアルがあり、こういう時はこうしなさいということが書いてあり、それを受け継いでいくというようなイメージに見えなくもない。文化や芸術というのは結局人が作るものであり、そのためにも職員を含め、人と人の繋がりや、今回のように人を育てていくことが非常に重要である。その点、例えば人とのつながりや、所謂人脈のようなものは、特にアートや文化の世界では広いようで狭く、狭いようで広いので、ひとりの人と繋がるとそれが繋がっていけば新しいクリエイティブなことができるということがたくさんある。そういう意味でのハ

ブのような組織に歴文がなる形が私は一番理想的じゃないかと思う。それについては是非お考えをお聞きしたい。

<総務部長>

・「ノウハウ」という言葉の意図するところは、ご意見のとおりである。今回、事務職や学芸職など、職種ごとのキャリアプランや引き継ぐべきネットワーク、専門性をそれぞれ分け、具体的に示すことが必要となっている。それらをまとめた時に「ノウハウ」という言葉を使っているが、具体化が進めばもう少し細かい言葉になるかと思う。

<評議員>

・承知した。また働く上での諸条件の改善について、これは給料や年収を上げるという点ではいろんな意味で難しい部分があることは重々承知しているが、とかく芸術文化の関係では、「関わりたい」「やりたい」という人が若手から経験を積んだ人までいる。待遇よりもまず現場に入って、いろんなことやりたいというパッション、熱を持たれている方が非常に多いため、働く条件がグレーの領域になってしまっていることをよく見かける。それでも幸せを感じ、やりがいがあると行って、仕事をしている方がたくさんいることは本当にありがたい一方で、やはりそのような状況を変える一番初めの旗振り役をぜひ歴文と東京都には担っていただきたい。他の国や他の組織の方々からはよく東京都は財力があってうらやましいということを知る。いろいろなことが出来ることは基本的に素晴らしいことであるが、そのいろんなリソースをまず人、歴文の素晴らしいスタッフの方がたくさんいて、だからこそこういうことができると思った時に、まずは給与水準を高めること、その水準を高いと意見する人もいるかもしれないが、それは違っており、きちんとした処遇をすることが、働いている方一人一人のセルフエスティームに直接つながり、誇りを持って仕事に携わってくださる。所謂、裁量労働制のような、いくら残業しても給料が変わらないという現場もあるようなので、そういうことを含めて組織全体で、東京都と歴史文化財団として、アートに直接かかわる人もスタッフも、そして組織も人を大切にして、人を育てようとしていることが強いメッセージに、私はすごくポジティブなメッセージになるのではないかと思うので、政策を練っていく上で、頭の片隅に置いていただけたらと思う。

(4) その他（財団の運営全体に対する質問・意見等）

議長から、財団の運営全体に関して質問・意見等を求めたところ、以下のとおり発言があった。

<評議員>

・美術館は予約制と予約制ではないところがあるが、どうしてなのか。

<総務部長>

・まだコロナの余波があり、一部予約制を残しているところがある。やはり快適な鑑賞環境の面ではある程度密にならず、混み合わない状態の方が望ましいということもある。た

だこれからさらに収入面を確保するためには、もう少しお客様に入っていただいた方が
良いという面もあり、バランスをとっている段階である。

<評議員>

- ・予約制を無くしても良いと思うがどうか。

<総務部長>

・どのぐらい混み合うかということもあるため、それは個別の展覧会ごとに主催者と我々
とで相談しながら今進めているという状況である。ただ全般的にはまだ大きく変更して
いない状況である。

<評議員>

- ・いずれは予約制を廃止するのか。

<総務部長>

- ・現在は即答しかねるが、お客様の判断も見る必要がある。

以上により、定時評議員会の議事をすべて終了し、午後3時5分に閉会した。