

令和5年度第1回東京都地域職業能力開発促進協議会

日 時 令和5年11月8日（水）

1 山内訓練第二係長      それでは、皆様おそろいのおようですので、ただいまから令和5年度第1回東京都地域職業能力開発促進協議会を開催させていただきます。

私は、本日の進行を務めさせていただきます東京労働局職業安定部の山内と申します。よろしくお願いいたします。

初めに、本日の協議会の進行中、記録用に何枚かお写真を撮らせていただきます。非公開となりますので、御了承くださいますようお願いいたします。

次に、お手元にお配りしております資料について確認させていただきます。

机上に配付した順に、上から、座席表、次第、以下、黒いクリップで留めてある資料、今後のスケジュール。そして、アデコ株式会社様の資料をお配りしております。こちらの資料につきましては、非公開資料となりますので、協議会終了後、回収とさせていただきます。不足等がありましたら、事務局までお申し出ください。

では、次第に沿って進みます。

次第の2、協議会の開催に先立ちまして、東京労働局長の美濃より御挨拶申し上げます。

2美濃委員              おはようございます。10月1日付で東京労働局長、拝命しました美濃と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、早朝から御多用の中、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜りまして、重ねて御礼申し上げる次第でございます。

協議会の開催に当たりまして、御挨拶申し上げたいと存じます。

まず、最近の国の動き、動向といたしましては、6月に閣議決定されました、いわゆる骨太の方針2023におきまして、三位一体の労働市場改革の方針が示されたわけでございます。すなわち、リスキリングによります能

力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、加えて、成長分野への労働移動の円滑化を進めて、構造的に賃金が上昇する仕組みをつくっていくとされたところでございます。

こうした中で、公的職業訓練につきましては、デジタル推進人材の育成、あるいは成長分野や人手不足分野への円滑な労働移動推進のための大変重要な施策として、ハローワークの窓口におきまして、訓練受講への働きかけを、能動的かつ積極的に行っている次第でございます。

加えまして、訓練申込時のキャリアコンサルティング、訓練受講中の求人情報等の提供、訓練修了後の就職支援まで継続した個別担当制の支援等に取り組んでいるというところでございます。

一方、人手不足対策は、労働行政におけます喫緊の課題でございまして、職業訓練を通じて、介護分野ですとか、ものづくり分野などへ就職の促進を図っているところでございます。また、いわゆる「2024年問題」と言われます建設・運輸の分野につきましても、ハローワークの人材確保・就職支援コーナーなどを通じまして、積極的なマッチングを進めているといったところでございます。

本日の協議会につきましては、まず、これまでの公的職業訓練の実績や取組状況と、加えまして、今年度より新たに加えられたワーキンググループによります公的職業訓練の効果検証報告とともに、令和6年度におけます訓練実施計画策定に当たっての方針等を議題としているところでございます。

各委員の皆様におかれましては、今後の公的職業訓練制度が地域の人材ニーズ等をより一層踏まえたものとなりますよう、忌憚のない御意見、御要望等をいただければと思っております。何とぞよろしく願い申し上げます。

3山内訓練第二係長 次に、委員の皆様の御紹介になりますが、大変申し訳ありませんが、時間の都合で、大変恐縮ではございますが、委員名簿を御覧いただくことで御紹介に代えさせていただきます。

なお、本日、東京都中小企業団体中央会の加藤委員、東京都産業労働局の内田委員は御欠席となります。

続きまして、本協議会ですが、資料1の東京都地域職業能力開発促進協議会の設置要綱により開催されております。地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う場となります。限られた時間ですが、よろしくお願いいたします。

また、資料及び議事録等につきましては、非公開資料を除き、原則公開とさせていただきます。

それでは、議題に入らせていただきます。

議題3の(1)本協議会の会長の選任についてです。要綱の5の規程に基づき、委員の互選ということになりますが、事務局からの提案で恐縮ではございますが、藤村委員にお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

4山内訓練第二係長      ありがとうございます。

それでは、藤村委員に会長をお願いしたいと思います。本日の協議会における議長についてもお願い申し上げます。

では、藤村先生、よろしくお願いいたします。

5藤村会長              分かりました。

会長並びに議長ということで、選任されました藤村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

昨年度から引き続いて委員をお務めの方、たくさんいらっしゃいますが、私、所属が変わりました。この4月から厚生労働省関連の独立行政法人労働政策研究・研修機構というところに移りました。いろいろ新しい世界も見えておまして、今回、この協議会の議事にも反映できるかなと思っております。今日は盛りだくさんの内容ですので、どうぞ御協力をよろしくお願いいたします。

それでは、次第の3、議題の(2)令和5年度東京都地域職業訓練実施計画の変更(案)について事務局から説明をお願いいたします。

6佐藤訓練課長 改めまして、皆様、おはようございます。私、東京労働局職業安定部訓練課、佐藤でございます。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、私のほうから、議題の3の(2)でございます令和5年度東京都地域職業訓練実施計画の変更(案)について御説明させていただきます。

これは、東京都において実施する「地域リスクリング推進事業」が地方財政措置の適用を受けるに当たり、年度途中ではございますが、実施計画の変更が必要になり、本日、皆様方の御協議となった次第でございます。

具体的には、令和5年度の実施計画に既に盛り込まれております地域リスクリング推進事業が特別交付税措置の対象となっており、東京都並びに都内の区市町村が当該事業を実施するに当たっては、本協議会に報告することとなっております。今年度、東京都が実施している事業が当該事業に該当するため、本協議会で御報告させていただくとともに、当該事業の実施が具体化したことで、実施計画の一部記載の変更が必要になったところでございます。

お手元にお配りしております資料の2を見ていただけますでしょうか。こちらが実施計画の新旧対照表で、赤字部分が変更箇所でございますので、御確認をお願いいたします。事業の実施が具体化したことによって、書きぶりを、旧から新を見ていただけますと、より具体的な表記に変更させていただいたところでございます。

また、今、御説明少しさせていただきました地方財政措置の概要につきましては、今お手元の資料の参考資料のインデックスがついているところを開いていただきますと、多分、皆様方の委員の名簿がついておりまして、それを1枚めくっていただきますと、総務省自治体財務局調整課という資料がついているかと思います。参考資料で、一番後ろのほうですね。参考資料で、その表紙を1枚めくっていただきますと、地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置として、1枚御用意させていただきました。その四角の中に書いてございますとおり、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に要する経費に対して、令和5年度より特別交付措置、措置率0.5を講ずるといったの

が仕組みになってございます。

それと、東京都が実施する具体的な事業内容につきましては、これから東京都さんのほうから御報告をお願いできればと思います。よろしく願いします。

7櫻庭委員

皆様、おはようございます。東京都産業労働局雇用就業部で能力開発課長をしております櫻庭と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、皆様、お手元の資料の3を御覧ください。令和5年度東京都地域職業訓練実施計画に係るリスクリング推進事業の報告についてという資料です。今回、対象となる事業が2つございますので、それらの事業について御説明させていただきます。

まず、1枚おめくりください。DX人材リスクリング支援事業でございます。こちらは、今年度すでに実施している事業になっております。上の囲みにありますとおり、企業が労働生産性を向上させて、競争力を高めていただくためには、業務を熟知した社内の人材がDXのスキルを利活用して事業のDXを図ることが重要です。中小企業のDXを推進するため、企業の課題把握を踏まえた従業員のリスクリング計画の策定からDX講習までを一体的に実施して、社内DX人材の育成を支援する事業でございます。

下に大まかなフロー図を御用意させていただいております。対象としておりますのは都内の中小企業でございます。こちらを、支援対象として募集し、250社を選定させていただいております。選定企業に対し、まずはコンサルタントが企業の経営者などからお話を伺いまして、企業の課題を把握するとともに、どういった方面でDXが図れるかを抽出いたします。DXの方向性が決まった上で、社内のどういった方にその中心を担っていただくかを経営者の方と相談して決めます。中心となる従業員が決まったら、その方が現時点でどういったスキルを持っているかというのを診断し、目標となる到達点までに必要となる研修の計画を立てます。

そういった診断を踏まえた上で、企業の中核を担う人材の方々には、カスタマイズされた講習をeラーニングで受講していただきます。講習については、人それぞれ、企業それぞれ、様々な課題がございますので、個々に異なります。イメージとしては、DXの基礎の部分であったり、AI、

I o Tの活用方法であったり、データ分析といった講習のメニューを御留意させていただいております。

企業の従業員に対する講習を実施した上で、年度の終わり頃には、人材育成が図られたかどうか、企業のD Xについて進展が見られた、もしくは進展のスタートが切れたかというところを検証、分析をします。1年間かけて、こちらの募集から検証までを行うという事業をさせていただいております。

予算額は、3.4 億円です。中小企業の経営者の方はD Xに取り組んだ方がよいと感じながら、どこから手をつけたらいいのか分からない、何をやったらいいのか分からないという企業が多数ございますので、そういった企業をハンズオンで支援していくといった事業でございます。

次、2つ目の事業も御紹介させていただきます。こちらは、中小企業人材スキルアップ支援事業でございます。こちらは、中小企業などが従業員に対して実施する集合研修や、e ラーニングによる研修を支援することで、企業における従業員のスキルアップを促進するというものでございます。従来から実施している事業ですが、今年度から、外部講師を活用して、従業員に対して社内で研修を実施して、人材育成する費用の一部を新たに助成をするということも開始しております。また、受講者の2割以上が非正規雇用労働者の場合は、さらに助成率を上乗せするというような取組も実施しています。

国の特別交付税の対象となるものはD Xリスキリング助成金でございます。こちらは先ほど御紹介したとおり、社内に外部講師を招いて人材育成をする場合の講師等の謝金などに係る費用や、民間の教育訓練機関が実施している講習を従業員に受講させるために係る費用、これらの経費に対して3分の2を助成するという事業でございます。こちらの事業についても、国の特別交付税の対象にさせていただきたいと考えております。以上2事業について、どうぞよろしく願いいたします。以上です。

8藤村会長

どうもありがとうございました。

簡単に言いますと、資料の2、ここに新旧対照表がございます。これまでの文言だと、どうも総務省から補助金が出ないと。新しく実施する、あ

るいは、そこにありますような赤字の部分ですね、こういうふうに変えることによって総務省から補助金をもらえるということで変更をお願いしたいという、簡単に言うとそういうことですよね。

9佐藤訓練課長 はい。

10藤村会長 よろしいですね、これはね。

では、お認めいただいたということで、次に行きたいと思います。

次は、議題の（３）公的職業訓練の概要について、並びに（４）の公的職業訓練の実績及び取組状況について事務局から説明をお願いいたします。

なお、質疑、御意見は、この後、（４）のアからエまでやりますが、その御説明後をお願いをしたいと思います。

では、どうぞ。

11佐藤訓練課長 では、改めて、私のほうから、議題の（３）の公的職業訓練の概要について、それから（４）のアとイの部分について、東京労働局、佐藤が御説明させていただきます。

まず、（３）公的職業訓練の概要につきましては、大変恐縮ではございますが、時間の関係で説明を割愛させていただきます。後ほど資料４を御確認いただければと思います。よろしくをお願いいたします。

続きまして、（４）の公的職業訓練の実績及び取組状況につきましては、今申し上げたアとイについて、私から御説明をさせていただきます。

資料No. 5を御覧いただけますでしょうか。こちらはハロートレーニングの令和４年度の実績をまとめたものでございます。２枚めくっていただきますと、グラフ化したものをつけておりますので、こちらのほうが分かりやすいかと思ひまして、こちらで御説明させていただきます。

令和４年度公的職業訓練受講者数の分野別割合を御覧ください。受講者の多い分野は３つグラフ上げております。下の公共職業訓練と支援訓練、分けて御説明いたしますけれども、真ん中の公共職業訓練につきましては、一番多いところが、一番左側のブルーのIT分野でございます。これが27.9%、続いて、今度はその右横の赤いところでございます営業・販売・事務、こちらが20.2%、３番目が、右からちょっと４つ目のグレーがかった14.8%、これ、デザイン分野でございます。この順番でなっております。

て、ただ、これ3年度を見てみますと、ちょっと今日、資料はございませんが、3年度は、今回2番目だった営業・販売・事務が26.0%で一番多かったという状況で、この営業・販売・事務とITが、3年、4年と逆転したということになってございます。

続いて、一番下の求職者支援訓練でございますが、これ、一番多いのが、もう大半を占めておりますが、このグレーの部分ですね、デザイン分野、ウェブデザイン等を含みますデザイン分野、これが47.8%、それから、2番目が一番左側のIT分野17.5%、3番目が、右から2番目の赤いところ17.1%、こちらについては、3年度、4年度の順位は変わっておりません。しいて言うならば、3年度、デザイン分野、1番だったのですが、割合が、4年度は47.8%でございますが、3年度は41.9%ということで、さらにデザイン分野の割合が高まったということが特徴的なところでございます。

続いて、裏面を御覧ください。裏面は、応募倍率と就職率の関係を分野別に見たグラフでございますが、応募倍率の高い順番に並べております。おおむねの傾向としましては、最近変わっておりませんが、やはりデザイン分野やIT分野など、応募倍率が高いところ、この青いグラフのほうですが、就職率、この赤いグラフ、これは低くなっておりまして、一方、介護・医療・福祉分野とか医療事務というものは、応募倍率は低いのですが、就職率は高いという傾向を示しております。

一方、応募倍率だけに目を向けますと、下のほうの求職者支援訓練のその他分野の応募倍率でこの青いグラフが突出しているかと思うのですが、これ、187.1%と非常に高くなっておりますが、実はこれ、その他分野に分類される日本語教師養成科というのが年に数回なのですけど、ありまして、これが非常に人気が高くて、例えば10月の開講分見ますと、15名程度のところを90名以上の方が応募されるような人気が高いところでございまして、それによって、その他分野の応募倍率がちょっと異様に引き上げられているという状況でございます。

また、今度は上のグラフ見ていただきまして、公共職業訓練の応募倍率が、デザイン分野を除いて1倍を割ってしまっているという状況でございますが、これ、次ページ以降に5年度の上期の状況を載せてございますが、



それ見ますと、このデザイン分野以外も、この上から2番目のIT分野であるとか、下のほうの営業・販売・事務分野、それから、一番下の旅行・観光分野も令和5年度は1倍を超えている状況でございます。特に、この旅行・観光分野においては、このグラフで、数字は書いてございませんが、4年度の応募倍率は79.3%、0.79、0.8倍ぐらいなのですが、これ、5年度の上期を見ますと、120.6%、もう1.2倍と大きく伸びておりまして、この業界は言うまでもなく今人材の確保は喫緊の課題となっていることから、やはり、この方たちのこの訓練修了生をしっかりとこの業界に結びつけることが重要と考えております。

その他の令和5年度の上期の実績は次ページ以降に記載しておりますので、またよろしかったら、後ほど御確認をいただければと思います。

では、続きまして、資料6を御覧いただけますでしょうか。こちらが東京労働局、主にハローワークにおける取組状況についての資料になってございます。

まず、ハローワーク全体での職業訓練制度の周知でございますが、ハローワークでは、職業訓練担当窓口、いわゆる訓練の専門窓口を設けておりますが、担当窓口のみならず、全ての相談窓口で職業訓練受講の働きかけを行っているところでございます。ここでいう全ての相談窓口とは何かと申しますと、いわゆる求職者が利用されます、例えば失業給付を担当する窓口であったりとか、また、マザーズハローワークだったりとか、あと、自治体と連携しているふるさとハローワークというのものも、小さいハローワークですね、ございまして、そういった全ての窓口を指しております。

なお、附属施設にはちょっと人員の関係もございまして、職業訓練の担当窓口、専門窓口を設けてないことも多いため、一定程度の相談はできるのですが、より詳細な相談が必要な場合は、このリーフレットも貼らせていただきましたけども、本所にいる訓練担当職員とZoomを活用してオンライン相談を行うなど、求職者の状況に応じて柔軟な対応を行っているところでございます。

また、下のほうに書いてございますが、訓練実施機関との連携についてでございますが、一例としまして、ここにもリーフレットを貼らせていた

いただきましたけれども、東京都さんとの連携により、バスを仕立てた施設の見学会なども実施しており、求職者が訓練実施機関を実際に見学することで、職業訓練の魅力を肌で感じていただけるような取組も行っているところでございます。

続いて、裏面を少し御紹介させていただきたいと思います。裏面は、この周知広報について中心に載せてございますが、やはりハローワーク未利用者への訓練制度の周知が課題となっておりますので、例えば自治体などとの連携による幅広い周知活動や、また、ホームページ、SNSを活用した周知広報を継続して実施しております。

なお、余談でございますが、東京ハローワークホームページ内の職業訓練の御案内というサイトがございまして、こちら、昨年夏にリニューアルしまして、それ以降、おかげ様で東京ハローワークホームページ内におけるPVランキング、いわゆるサイトのページ閲覧回数ですね、これが東京ハローワーク内では1位をずっと維持しておりまして、皆様方に見ていただいていると思っているところでございます。

また、このハロートレーニングの公式X、旧ツイッターでございますが、これも昨年夏以降、発信内容の充実に努めたところ、フォロワー数が昨年の4月時点、1年半前時点ですと900件だったところが、昨日確認しましたら2,845件と大幅に増加しておりまして、やはりこういったホームページ、またSNSを活用した周知は有効だと思いますので、これからも注力してまいりたいと考えているところでございます。

最後に、資料No.7を御覧いただけますでしょうか。昨年度のこの本協議会においても、やはりこの職業訓練制度の周知強化について、もっと強化するべきではないかと御意見をいただいたところでございまして、本年12月の19日に、ここにあるとおり、「職業訓練で未来を切り拓く！キャリアチェンジ応援フェスタ 2024」と題しまして、職業訓練制度の周知イベントを予定しております。現在の受講生確保における課題としましては、下のグラフにもあるとおり、求職者支援訓練は大幅に増加している一方、公共職業訓練、施設内訓練であったり、委託訓練、これが減少傾向にあることから、今回は公共職業訓練の周知、魅力発信に特化したイベントとし

て企画をしております。

イベントの内容は裏面に書いてございますが、11月20日に、再来週ですかね、このイベントの周知の一環でプレスリリースを予定しております。プレスリリース後は、私どものホームページのほうで随時内容をアップいたしますので、もしお時間があれば、ぜひ御覧いただければ幸いです。

私の説明は以上でございます。ありがとうございます。

12 藤村会長

ありがとうございます。

では、櫻庭さん、どうぞ。

13 櫻庭委員

続きまして、また、私から御説明させていただきます。資料8を御覧ください。東京都の取組を御紹介させていただきます。

まず、我々が今進めているものとして、職業能力開発の実施体制の整備ということで、体制の強化を図ろうとしております。まず、表面、東京都全体の地図に色塗りされているものが、現在の都立職業能力開発センターという我々の直営の職業訓練施設の分布状況でございます。都内は4ブロックに分けさせていただいておりまして、一般の方向けに12のセンター・校を設置しております。また、障害を持たれている方に対しましては、東京障害者職業能力開発校というものを設置、運営しているところでございます。以上、都内には13か所あります。

次に裏面を御覧ください。現在、新しい校を設置するということを検討して、準備を進めているところでございます。下の主な取組でございますが、しごとセンター校というものを新しく設置することを考えております。東京都の施設で、東京しごとセンターというものがございます。求職者の方々に対しまして、マッチング会を企画したり、キャリアアドバイザーがアドバイスをしたり、様々な支援をしているところでございます。こちらの施設は年間2万人を超える方々が新しく仕事を求めて来所をしてくれている施設になります。こちらのビルの上のフロアに職業訓練校を新たに設けるということを考えております。

狙いといましては、職業訓練を知らない方がまだ多数いらっしゃるという現状がございますので、東京しごとセンターに訪れた方がキャリア

カウンセリングなどを受けた後に、就職に向けた選択肢の一つとして、職業訓練を紹介するとともに、上層階のしごとセンター校にそのまま行っていただき、職業訓練の様子を実際に御覧いただいたり、もしくは、都内13か所で実施している職業訓練の様子を動画やVRなどを活用しながら御覧いただけるようなPRコーナーを設ける、といったことを現在検討しております。

また、こちらの建物内には東京ハローワークにも入っていただいております。東京ハローワークでは職業紹介ですとか訓練の受講指示をしていただき、東京しごとセンターでは企業とのマッチング、キャリアカウンセリングをしており、さらに、都立職業能力開発センターでは職業訓練をすることによって、都内の求職者の就労を支援する3つの機関が1つの建物の中で連携をして、それぞれに合った形の就職支援をしていくというのを今後やっていきたいと考えております。

また、主な取組の下にございますが、職業能力開発センターの赤羽校が北区の十条にあります。こちらの訓練校について、老朽化が進んでおりますので、改築するとともに、例えば電気工事とかビル管理とか、そういった訓練科目において、やはり環境に配慮した、例えば太陽光パネルを使った電力の蓄電とか活用とか、そういったものを訓練の中で新たに取り組みます。また、空調関係の訓練では、地球環境に優しい冷媒を使った空調の設置とか交換とか、そういったものを訓練として実施させていただきます。

こういった形で、職業訓練について見直しを図りながら進めているところでございます。私からの説明は以上となります。

14藤村会長

ありがとうございます。

では、緑川さん、どうぞ。

15緑川委員

機構東京支部の緑川と申します。当支部の業務運営につきましては、日頃より御理解、御協力をいただき、誠にありがとうございます。この場をお借りして御礼申し上げます。

東京支部は、求職者支援訓練において、訓練実施機関が作成した「訓練計画の審査・認定」業務を行うほか、関連業務として、「制度の周知広報」や「訓練計画を作成する際の相談・援助」、また、「訓練実施機関に対す

る指導・助言」を行っております。

本日は、「資料No.9」に基づき、訓練実施機関に対する主な支援について御説明させていただきます。

まず、「認定申請の促進に向けた支援」といたしましては、職員が常時、各種の問合せに対応する相談対応を行っておりますが、特に訓練内容の構成、あるいは具体的な相談につきましては、機構ホームページに掲載されている「カリキュラム作成ナビ」という支援ツールを紹介し、訓練実施機関が円滑に訓練計画を立てるよう支援しております。このカリキュラム作成ナビには、訓練カリキュラムの作成の流れや作成のポイント、20分野53訓練科のモデルカリキュラムや成果シートが掲載されております。

続いて、「訓練実施を支援する取組」ということで3点御紹介させていただきます。1点目は、「訓練実施状況の確認」です。訓練期間中、支部職員が訓練の現場、教室を訪問して、訓練が認定内容に基づき適正に運営されているか等の確認を行うほか、訓練実施機関が抱える運営上の課題に対して指導、助言を行っております。この実施状況確認は、開講している全てのコースに対して、原則毎月1回実施しており、令和4年度は開講した367コースに対し、1,526回を実施いたしました。

2点目の取組は、「訓練の質の向上を目的とした講習」、通称、「求職者支援訓練サポート講習」です。この講習は、訓練実施機関が共通して抱えている運営上の課題をテーマに年1回開催しており、課題解決のためのスキル向上を図るとともに、他機関の優れた取組を共有することによって訓練の質の向上を図るというものです。令和4年度は、「受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）」というテーマで開催し、訓練実施機関の就職支援責任者などに受講いただきました。今年度も、「早期就職を実現させる訓練運営」というテーマで11月14日に実施することとしており、18名程度の参加を予定しております。

3点目の取組は、「訓練実施機関向け説明会の開催」で、訓練実施機関の新規担当者向けには毎月、また、施設責任者向けには年4回実施しております。このうち、新規担当者向け説明会は、新規に認定された訓練実施機関の担当者あるいは訓練認定実績がある訓練実施機関の新規担当者に対

象に、訓練が適正に運営されるよう、受講者募集と選考、訓練開始後の施設管理や就職支援などの事務手続に関する留意事項を説明しております。また、施設責任者向けには、最新の制度改正に係る概要や実施機関との相談や、実施状況確認などで支部が把握した訓練運営上の課題などを説明するほか、訓練のどの時期にどのような支援を行うかを体系的に整理した就職支援ツールの「就職支援マップ」の提供も行っております。

以上が、東京支部が行う求職者支援訓練の実施機関に対する各種支援です。私からの説明は以上です。

16藤村会長

どうもありがとうございました。

ただいま御紹介、報告をいただきました議題の（４）のア、イ、ウ、エですね、これについて質問、御意見ございましたらお願いをしたいと思います。いかがでしょうか。

よろしいですかね。着実にやっつけているということで、私どもも十分理解ができたと思います。

では、続きまして、次の議題、（５）ですね、ワーキンググループ、これの報告をいただいて、意見交換をしたいと思います。

どうぞ。

17星野課長補佐

東京労働局職業安定部訓練課、星野でございます。事務局より御報告申し上げます。本日は、東京都地域職業能力開発促進協議会に設置のワーキンググループが実施しました公的職業訓練効果検証について御報告いたします。

この効果検証は、厚生労働省の公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領に基づき実施しております。資料の10を御覧くださいませ。

まず、ワーキンググループの実施目的につきまして、こちらの実施要領1の方に記載がございます。適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握、検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることを目的としております。このため、ヒアリング結果の総括と効果検証による訓練カリキュラム等の改善案につきまして、後ほど説明をいたします。

次に、ワーキンググループの構成員は実施要領の2、検証手法は実施要

領3のとおりでございます。実施要領4以降はワーキンググループの具体的な進め方が示されております。

なお、実施要領4、(1) 検証対象コースの選定に関しましては、昨年度第2回目の当協議会にお諮りし、デジタル分野から選定することを決めております。今回、デジタル分野の訓練コースを実施している訓練実施機関3者に協力を求め、その各実施機関の訓練修了者3名、その修了者3名をそれぞれ採用した企業にワーキンググループの構成員がヒアリングを実施いたしました。

次に、資料の11を御用意ください。資料11の報告書により説明いたします。

まず、表紙をお捲りいただきまして、1ページ、ワーキンググループの開催状況等についてでございます。令和5年度の検証の対象はデジタル分野です。この分野で職業訓練を希望する求職者ニーズは高いものの、出口の就職が低調であり、職業訓練効果の向上や就職支援の強化が課題となっている分野です。

次に、ヒアリング実施状況ですが、今年の7月から8月にかけて、東京労働局、東京都、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用機構東京支部の3機関によりまして、訓練実施機関、訓練修了者、修了者を採用した企業にヒアリングを実施しました。

検証対象3コースの訓練実施機関について、次の2ページにA、B、Cと3パターンでお示ししております。このA、B、Cの左側の見出しに訓練内容、訓練期間、ヒアリング実施の修了者の属性、修了者の受講のきっかけと採用企業のジャンルで整理をしております。今回御協力いただきました各訓練実施機関の各訓練修了者は、訓練前の置かれている環境は異なりますが、デジタル分野に関心を持ち、各自職業訓練を経て、希望職種での転職がかなっております。

ここで、先に、今回のヒアリングの総括と訓練カリキュラムの改善促進策(案)につきまして、最終ページ、5ページにて御説明いたします。一番最後のページでございます。左上のタイトルで、ヒアリングを踏まえた効果検証等、ここについては、今回、ヒアリングの3コースにおきまして

は、訓練カリキュラムにより、受講から就職までの接続がうまく機能して就職に結びついた好事例と捉えております。

具体的には、J a v aを含むプログラミング等の基礎的な知識を網羅的に学んでいること。訓練実施機関が訓練生に実際の就業現場のイメージを持たせていること。業務レベルに必要なビジネスマナー、コミュニケーション力が身につけていることなどが就職のアドバンテージになっていることが窺えるため、職業訓練におきましても、コミュニケーション力向上に係る指導が有効であると結論づけ、総括いたしました。

次に、以上の総括から効果検証を踏まえた訓練カリキュラムの改善促進策（案）として、提案をワーキンググループよりいたします。それにつきましては、訓練コースの申請相談、説明会などにおいて、これから申し上げる次の3つの点につきまして、情報提供をしていくこととあります。

この5ページの真ん中ほどから、1番、2番、3番とございます。まず、1点目、コミュニケーション力は必須であること。例えば職業訓練におけるコミュニケーション力を高めるための実践事例があること。2点目、初歩的、基本的な個人情報セキュリティ、常識レベルのインターネットリテラシーは必要であること。3点目、J a v aの有効性について、その基礎を習得することでほかの言語においても応用可能な基礎力を備え付けられること。この3点につきまして、効果検証の総括から導き出しました改善（案）等の提案でございます。

次に、3ページの方にお戻りいただきたいと思っております。先に結論から申し上げましたが、これより、今回のヒアリング結果を幾つか紹介したいと思っております。訓練カリキュラム、就職支援の観点から、この3ページ、二重丸の項目について質問しております。例えば二重丸の1つ目、訓練実施機関が工夫している点などに関しまして、実務現場を意識して、業界でポピュラーな言語や基礎的な内容も重点的にカリキュラムで設定している。習得した技術を就職先でどのように活かせるかということを念頭に繰り返し指導している。ポートフォリオ制作とプレゼン指導に力を入れているなど、単に知識や技術を教えるのではなく、就職後の実践を意識した訓練を実施していることが窺えました。



一方、訓練修了者からは、就職後、プログラム言語の J a v a が企業からのリクエストが多い。採用企業からも、J a v a を学びその仕組みや基礎を理解しているとほかの言語でも応用が利く、理解が早いとの回答があり、さらに、ヒアリング対象者が口々に J a v a の重要性を語っており、カリキュラム設定において J a v a の基礎習得がキーになっているということが伝わってまいりました。

次に、二重丸の3つ目、より一層習得しておくことが望ましいスキル技能について、採用企業からは、個人情報やセキュリティカードの取扱い、リスク管理に資することなど、基本的な事項についてカリキュラムに入っているとよいということをお聞きしたほか、プログラマーとしてのスキルだけでなく、様々な対人対応、調整スキルや体裁の整った書類作成能力が重要であるとの発言がありました。

次に、4ページに移ります。情報セキュリティについてでございます。DX人材として情報セキュリティを扱える人材は貴重であり、その観点から、職業訓練でその可能性を実施機関、訓練修了者採用企業にお尋ねしましたが、主に実施機関や採用企業側からは、情報セキュリティの責任者、管理者レベルになるには相当高度な知識や経験を必要とするため、数か月程度の職業訓練で就職するのは困難であろう。就職先の実情に合わせた教育を受けるか、専門家の指示に従う旨の回答がありました。ただし、情報セキュリティを含むインターネットリテラシーは共通して必要であるとの見解でございました。

次に、真ん中ほどのコミュニケーション力についてです。デジタル分野の職業に限らず、職業人として必要なスキルですが、訓練実施機関からは、共同作業を通して、あるいは個別に対話を通して、訓練受講者の課題を把握し適切にフォローするというを伺い、また、訓練修了者からは、作業が円滑に進むのもコミュニケーション次第など、コミュニケーションの重要性を自覚してる旨の発言がございました。採用企業の方も、質問力、理解力を重視するといった意見がございました。

ワーキンググループからの御報告、検証結果を踏まえた訓練カリキュラム等の改善促進案の提案は以上でございます。

18藤村会長

どうもありがとうございました。

では、今、御報告をいただいた内容について、御質問、御意見をお願いをしたいと思います。いかがでしょうか。

どうぞ、川山さん。

19川山委員

少し幾つかお伺いしたい点があるんですけども、今回の効果検証では、いわゆるアウトプットとして受講生の能力があって、アウトカムとして、恐らく受講生の能力が身についた結果、転職に結びついたということになるかなと思うんですけども、このときに、アウトプット、能力が身についているかどうかの効果検証なのか、能力が身についているけれども、アウトカムの段階で企業側と何かミスマッチがあったのかっていうと、何かどっちに課題感があったのかなっていうのをお伺いしたいなっていうのが一つあります。

それから、一応リカレント教育の専門で来ているので少しだけ申し上げると、コミュニケーション能力っていうのがすごく、何ていうんですかね、マジックワードになっているような気がしていて、これは能力なのかっていうことで、これは測れないし、これ、非認知能力の一つなので、これをどのようにして教育するのかなっていうのを私が知りたいぐらいなところなので、これって何か体のいいブラックボックス化する言葉なんじゃないかなっていうふうに思っていて、これはよりもう少し検証する必要があるんじゃないかなと思っていて、クラスメートのよいところを褒めて5分間のスピーチを行ったところで、そんな要領よく質問内容をまとめる能力って身につかないというふうに思っているので、これは一体どういうことかなっていうのを正直ちょっと、厳しい言い方ですけど、疑問に思ったっていうところが一つです。

あと、最後のまとめ方ですけども、J a v aの有効性であるとか、ネットリテラシーが必要だとか、コミュニケーション能力が必須であるっていうのは、この文言をさらっていく限りは分かるんですけど、最終的にこの効果検証をどのようにして有効活用しようかっていうことの段になったときに、J a v aが時代遅れになってしまったら、この内容っていうのがあんまり意味をなさなくなってしまうので、ということは、何が言いたいのかっ

ていうと、J a v a が有効だということは、要は、それに類する J a v a の能力を身につけるといような基礎的な能力を身につけることによってほかの言語を習得できる可能性があるということだから、多分、器をつくるような能力が職業訓練では必要であるっていような結論なんだろうなっていうふうには思っていたと。

あと、もう一つは、これは皆さんのほうが御専門だと思うのですが、恐らく職業訓練で行っているのは、例えば一般的な訓練であって、多分コミュニケーション力って企業特殊能力っていうか、企業それぞれに、要は付随するような能力のような気がしているので、コミュニケーション能力に振り過ぎると、結局何やってたんだみたいな話になりそうな気はしていて、私、社会構想大学院大学ってそういう専門職大学院なので、教育課程連携協議会っていう産業界の方々にも意見をお伺いするときに、我々の専門職大学院を修了した人を採用してもらえますかみたいな御質問させていただいたときに、飯塚委員と櫻庭委員はちょっと同席されていたので御存じかもしれませんが、結局、一緒に働きたいなって思う人を採用したいっていう身も蓋もないことを言われたことがあるので、うん、いや、そうなんだけど、じゃあ、それは多分能力が前提となって、その上で選抜をするときにおいて、コミュニケーション能力というか、そういった雰囲気なのか何なのか分からないですけど、そういった側面が出てくるのかなというふうに思っていて、コミュニケーション能力そのものを本当に養成するかしないか、あるいは養成できるかどうかを含めて、今後きちんと検討していかなきゃいけないんじゃないかなっていうふうには思いました。すみません、以上です。

20藤村会長 星野さん、いかがですか。

21星野課長補佐 すみません。1番目のアウトプットとアウトカムの答えは、ちょっとすみません、今すぐ出ないので、ちょっと後回しにさせていただきたいんですけども、2番目のコミュニケーションがマジックワードではないかという御指摘ですが、訓練生の中には、なかなか自分から発信ができなかったり、逆に、テレビで見るような司会者のような立ち居振る舞いができなければならないと思いついて、何も話せないっていう方が多くいらっ

しゃるということを聞いています。そういうことからすると、やはり仕事に必要な報告、連絡、報・連・相ですね、そういうものがベースとしてもうなければならないんだけど、そこがもしかして不足しているのではないかっていうところで、各学校さん、いろんな工夫をされて、発信をしていく、みんなと関わっていくっていう鍛錬を少しやっているようにお見受けをしたところでございます。確かにその能力は測れないっていうのはおっしゃるとおりだと思います。

あと、3番目の御質問で、J a v aの有効性については、確かに今回、3コースのヒアリングでJ a v aについて扱っていて、基礎的なところをしっかりと学ぶことが、文法だとか成り立ちが分かるとほかのことにも応用が利くんですよっていうことはお聞きしました。ですから、J a v aは万能ですっていう意味ではございません。訓練校でお聞きしたお話としては、常に世の中の動きも捉えてカリキュラムの見直しを図っておられて、J a v aに加えて、C++をやるか何をやるかっていうのも、それぞれその時々のカリキュラムで作り直しをしているっていうことなので、決して学校さんのほうもずっとJ a v aで固執してやっていくというか、そういうお答えはありませんので、そこは確認したところでございます。

ちょっと最初のアウトプットとアウトカムの関係は、もともと皆さん、今回のインタビューした方々は、働いた経験がどんな形であれあったので、そこで、フリーターにせよ、自営にせよ、自分で身につけられてきたものがありますので、それを今回の訓練を通して、この先勤めたいところの業界でのマナーといいますか、そういったところを学べて非常によかったというお話が聞けたところですので、全く訓練で身につけたから就職できたとかっていうことは100%言えないということにはなるかと思えます。すみません、以上でございます。

22藤村会長           いいですか。

23川山委員           大丈夫です。

24藤村会長           恐らくこの議論を始めると、30分、1時間かかるかと思うんですが、I T人材が足りないって一般に言われますよね。でも、I T人材っていろんな種類があるわけです。例えば、インフラ担っている銀行の決済システム

の場合、ATM動かすそういうもの。それから、いわゆるアプリですね、非常に注目されるアプリ。それから、セキュリティの分野、我が社の業務にITをどう活用するとうまくいっていかってというそういうものとか、一くくりにできないぐらい多様な仕事があって、そこをちゃんと分けて議論をしていかないといけないんだらうなっていうふうに思います。特にこういう職業訓練校に来られて、その次にどういう仕事をしていくかとなると、やっぱりあまり難しい仕事は一气にはできないので、アプリの開発とかその下仕事をするようなところから始めてとなると、少なくともJavaは知っていないとねって、こういう話になってくるんだらうと思うんですね。

もう一つ、これ、中央の全体会議でも問題になったんですが、職業紹介するハローワークの職員がIT関係の知識がないと。だから、求人に対してどの人が適切かっていうところが必ずしも、どういうんですかね、選別できないっていう。ハローワークの職員の研修も必要だよってこういうこんな話も出ました。

今回は非常に限られた事例をお調べいただいたわけですが、これが全てではございませんので、これから引き続き、この分野については実態を見ながら職業訓練の内容をどんどんよくしていくっていうことが必要かと思っております。

そのほかございますでしょうか。

25高橋委員

よろしいですか。

26藤村会長

どうぞ、高橋さん。

27高橋委員

すみません。コミュニケーションに関して、私もちよっと感じたことではありますけれども、ここに書かれているような報・連・相ですとか、人と積極的にコミュニケーションを取る姿勢というのは何もこの分野に限られた話ではございませんよね。ですので、この検証に当たっては、このコース固有の内容に係るところの検証がされてしかるべきかなと思ったものですので、今後、各コースの検証に当たっては、なるべく一般的なものではなくて、そのコース固有の訓練成果、効果がどうだったのかっていうことに着目をした御報告をいただけるとありがたいと思いました。以上でございます。

28藤村会長

ありがとうございます。

そのほかよろしいでしょうか。

では、ワーキンググループ効果検証の報告を終わりました、次は、(6)ですね、地域の人材ニーズ等についてということで、ここは今日御出席の各委員の方々から、お一人5分を超えない範囲でお話をいただきたいというふうに思っております。

じゃあ、まずは、高橋さんから。

29高橋委員

それでは、私から新卒採用の話をしていただきたいと思います。先月、2024年卒採用の学生の方々の内定式が行われて、今、いわゆる2025年卒採用の取組がスタートしているところでございますが、私どものほうで会員企業の皆さんに集まっていたいて、2024年卒採用の振り返りをさせていただいたところ、企業説明会並びに選考に対するエントリー数の減少を訴える企業が多く見られたところでございます。十分な母集団形成ができていなかったという反省の下に、2025年卒採用への取組がスタートしているわけでありまして。

就職支援会社の分析などを見ますと、一つには、学生さんが3年生の3月早々にもう活動を終了している向きもあるようでございます。昔、一人で何社もエントリーをしていたという活動が大分変わってきているということの報告を受けているところでございます。従来と変わりましたインターンシップを通じた活動というのがより注視されてきているわけです。

インターンシップに関しては、2025年卒採用から大きく2つの変化が見られます。一つは従来、毎年6月にオープンされていたインターンシップのサイトが4月オープンという形になります。それから、もう1点は、従来はインターンシップで得られた個人情報というのは採用活動で利用できなかったのですが、2025年卒採用からは、就業期間が5日間以上で、一定の条件を満たしたインターンシップで得られた学生の個人情報は、採用活動開始以降は利用可能ということになりました。そういうこともありまして、ますますインターンシップを通じた採用が、より強化されていくのではないかとということでもあります。

そのときに、やはり一つの懸念といたしましては、そうした学生に対す

る満足度の高いインターンシップを十分に提供できるだけの人的、資金的な用意がある企業はよろしいんですけども、必ずしもそのような企業ばかりではないという点が一つでございます。インターンシップを通じた就職活動からが本番だというふうになりますと、就職活動が長期化していくということになり、意識の高い学生とそうでない学生との格差というものが生じてきて、全体としてのミスマッチというものが起きてくるのではないかと懸念がありまして、その動きは注視をしていかなければなりません。東京労働局あるいは東京都におかれましては、ぜひそうした新卒採用の変化を踏まえた適切な支援をお願いしたいと思うところでございます。

以上でございます。

30藤村会長

ありがとうございます。

では、東京商工会議所、清田様、お願いします。

31清田委員

ありがとうございます。私から、少し大きな視点になりますが、我々が今、取り組んでいる内容等の、また考え方の御紹介などをさせていただければと思っております。

皆様、御案内のとおり、中小企業、人手不足に苦しんでいるという状況でございます。我々の調査においても、約7割の中小企業が人手不足。2015年から定期的に調査をしておりますが、2015年以降、過去最大の数字でありました。

この人手不足が今後解消するののかというと、その期待は極めて低いのではないかと考えております。労働力、生産年齢人口が今後減少していくことを見据えますと、この人手不足の状況はなかなか解消しない、さらに厳しい状況に進んでいくと想定されます。悲観的な見方をすると、いわゆる生活を支えるようなインフラなども今の環境が整わなくなってくるのではないかと懸念も指摘されているところでございます。

こうした中で、中小企業に対し、人手不足に対してどう対応していきますかというアンケートで質問をしたところ、やはり多く7割近くの企業が採用活動を強化していきますという回答をしています。ただ、申し上げましたとおり、今後人が減っていく中で、人を採ろうとしても、もうもはや限界があるのではないかと考えるところでございます。したがって、

我々としては中小企業に対して新たに人を採ってくる、今までのような、例えば、男性ですとか、フルタイムでしっかり活躍してくれる人材を採用するというような考え方から、マインドチェンジをしていくような必要があるのではないかということ、今後、訴えていきたいと思っております。

そうした中で、人を採らない方策として、どんなことが必要なのかというところでいくと、大きく3点あるのではないかなというふうに考えています。

1点目が、やはり省人化、省力化というものに取り組んでいくという視点。業務のプロセスをしっかりと見直して行って、無駄な工程がないかですとか、事業ポートフォリオをしっかりと見直していく中で、必要な事業は何かを改めてゼロから整理をしていくという視点、そこが重要であろうと。その中で、先ほど来、御報告いただいておりますデジタルの活用余地というのは非常に大きいのではないかなと思っております。東京都様のほうで、先ほど御案内をいただきました事業、各社のニーズに応じてどんなことが必要かというのを考え、人材を育成をしていく、そうした取組というのが非常に重要になってくるのではないかなと思っております。

2点目が、やはり人を育てていく、育成をしていくという視点。今、その人手不足と同様に、物価高で賃上げに対応していかなきゃいけないよというような考えもあろうかと思えます。生産性を高めるという視点においても、一人一人の能力を上げて、より短い時間で業務をこなすという生産性と、やはり付加価値を上げていくっていう視点、その両面から人材を育成していくことが必要であろうと思っております。これに関しては業界個々それぞれあります。新しい技術をどのように取り組んでいくかというところなど、業界団体様などとしてしっかり連携をする中で、どのようなカリキュラム、ニーズが必要なのかっていうのも、ぜひ聞く機会を設けていただけたらありがたいと思っております。

3点目が、やはり女性、シニアで、なかなかフルタイム働きづらいという方もスキルアップを図って企業の中で取り入れていくっていう視点、また、今、不本意ながらも非正規で働いている方っていうのをしっかりと育



成して正社員にしていくという視点が重要になると思います。こうした中でも、やはり公的職業訓練の中で育成をし、またマッチングをしていくという視点、ここが非常に重要になってくるのであろうというふうに思っています。

こうした3点を考えていくと、やはり公的職業訓練に対する期待というのは今後ますます高まってくるとは思えないかなというふうに思っています。

最後にもう1点だけですが、少し相反するような意見になってしまうんですけども、昨今、国のほうで個人直接育成の支援をして、転職をして、賃上げをしていこうというような動きが多く報道されています。また、テレビコマーシャルとかでも、やはり就職の転職サイトみたいなものも非常に多くなっている中で、中小企業の中では、やはり自社の中で育てても、ほかに異動してしまうんじゃないかっていう不安の声っていうのが結構上がってきているところでございます。これに関しては、我々としても、中小企業の中で経営者がしっかりと、うちの会社はこういうふうに人材を育てていって、こういうふうに新たな事業にチャレンジをして利益を上げていき、従業員の皆さんの給料を上げるということをしっかり従業員の方とグリップをして、社内での転職といいますか、同じ会社の中でのスキルアップを図っていくっていう取組をしっかりと従業員とともに取り組むことが重要だということを訴えていきたいと思っております。一方で、そういった育てる環境の整備には公的なサポートっていうのが必要になってくるのではないかなと思っております。そうした視点での在職者向けの訓練についても、ぜひ引き続き強化をいただきたいと思っております。

私からは以上です。

32藤村会長

ありがとうございます。

では、東京都商工会連合会、小野寺委員、お願いします。

33小野寺委員

ありがとうございます。商工会連合会の小野寺と申します。すみません、私どものほうも、今、東商の清田様のほうからお話しいただいた内容とほぼほぼもう全く一緒の状況でございます。私ども、今、東京都の雇用就業

部様のほうから支援をいただきながら、特にものづくりの企業と運輸等々、やはり人手不足が顕著になっているところの支援に力を入れさせていただいております。

そういった中から、ちょっとすみません、取組事例などを踏まえながら御報告をさせていただければと思います。

まず、やはり人手不足というところは顕著であるというところと、先ほどもございましたが、中小企業、特に中小の小のほう、こちらのほうは会社の経営基盤、こちら自体もやはり中とか、それ以上の大に比べると脆弱なものでございますから、働く方、労働者の方に対しても、やはり処遇面とかで比べると、どうしても見劣りをしてしまうと。そうすると、先ほどの、今、高度成長分野、成長分野で人の流動とか人手不足の分野への人の流動性というところで押し進めているわけですが、どちらかというところ、こちらのほうに取られてしまうというような懸念もございます。そういった中で、いかに従業員さんの処遇をよくしていくか、いわゆる、社内の処遇改善を進めて定着化を図っていくと。また、そういった中で従業員さんの技術、能力、そういったものも高めていこうと、社内の中で普通にやっついこうというような取組をやって、人手不足を防いでいこうというような形でやっております。そういった意味では定着率、小規模事業者の方々の定着率を高めていこうという形なので、そういった取組をやっております。具体的には賃上げをしたりとか、後は雇用形態、アルバイトさんであったりパートさん、そういった方々を正社員化していくんだというような、そういった取組にもなっております。

先ほど冒頭のほうに議長のほうからもございましたが、小規模事業者とか、ものづくり企業なんかだと、ITとかDXっていうと何から始めていいんだって、うちは何ができるんだっていうのが、ちょっとなかなかはっきりと分からないっていうことなので、そういったところなんかも、この事業所にはこういったことができるんだっていうことを学んでいただく場を提供するというようなことを含めながらやっていくというような形でやってございます。

いまだ、なかなかそうはいつでも、中で人材を育てるといっても限界あ

りますし、今、働いている方々の高齢化もありまして、次の世代とか新たな人材を確保しなきゃいけないという課題には直面してございます。そういった中でいろんな、先ほどと本当に重なっちゃうんですけども、転職サイトとかって、今どんどん調べていくと、より働き手に有利な条件、要は賃金とかそういった部分で魅力を打ち出せない部分がございますので。

そういった反面、いろんな地域の事業者の方なんかお伺いすると、割と地域の雇用を創出するためにどういった取組をしていくかという、やっぱりお住まいと事業所が近いっていうメリットは大きいと。特に女性とかそういった方、また、何らかの理由で就職がちょっとできないでいる方、若者なんかでも、そういった方なんかも、やっぱり地域の中で働きたいっていうニーズもあるっていうことなので、そういった方々をいかに地元の企業に就職して働いていただくかというような取組もやっております。なかなか、例えば、就業時間のほうです、小さいお子さんを送ってから事業所のほうに来ていただいて、学校や保育園等から帰ってくる時間まで働くとか、そういったところを柔軟性を持たせて多様なニーズに応じてやっっていこうというような形もやっておりますが、なかなかそうはいつでも、先ほど言ったような形で、財政基盤が弱い事業者には、すぐにはポンとできませんので、少しずつ始めていこうというような取組をやらせていただいております。

それと、後はもう1点が、特に女性などが一度子育て等々で会社を離れてしまって、その後、再就職するという際に、ものづくり企業とか運輸なんかですと、ちょっとイメージがあんまり女性には向かないんじゃないかっていうのがあって、ものづくりだからと油まみれになって、ちょっと臭いもついてしまうということも懸念されているんですが、全ての製造業の方がそういったわけでもありませんし、運輸の関係もそういうわけではありませんので、今なかなかそういった情報発信を企業側からして、そういった今まであんまり就職に縁がなかった、そういったところにも雇用の場を求めていきたいという形での広報をやっております。

また、事業者の声を聞くと、先ほど職業訓練の中でIT分野とかメディア関係はすごい人気があるって形で、製造業、ものづくり業、本当に人手

不足で、技術者不足っていう形で、例えば、今、溶接工の方が全くいないと、溶接できる人がいないってことなので、人気はないんですけども、そういった訓練なんかニーズはあると思うんですね。先ほどなかなか就職率の問題があったんですが、事業所側の声を聞くと、そういった訓練校さんなんか、ちょっとこういった人材欲しいんだけどというお願いしてもなかなかうちに回ってこないんだよというような。ちょっとすみません、厳しい声になるかもしれませんが、私どもお話しさせていただいております製造業、ものづくり企業さんなんかは、やはりそういった訓練校で一定の技術をつけていただいた人材を欲している企業がまだまだあると思いますし、そういったところに期待している事業者さんも多くありますので、そういった分野、成長分野かどうかというところはちょっと分かりませんが、ただ、現状としてはそういった声があるということをお伝えできればと思います。

すみません、私のほうからは以上となります。

34藤村会長

ありがとうございました。

では、次に、スキルアップに関わる求職者、労働者の声について、連合東京、吉岡さん、どうぞ。

35吉岡委員

すみません、連合東京の吉岡でございます。日頃大変お世話になっております。特にスキルアップっていうふうなところ、具体的にというところではないのですが、11月16日に小池都知事のほうに私どものほう要請をさせていただいております。特に雇用の安定、生産性の向上、所得向上に向けた就労支援と職業能力開発の強化ということで、特に国、市町村、業界団体と連動した、以下の目的をする就労支援の強化を求めています。

1つは、先ほど来、皆さんが言われております女性であったり、2024年度までの支援プログラムの集中期間として、特に就職氷河期の皆さんたちに対する不安定雇用者、求職者、低所得者、特に安定雇用に向けた所得向上に取り組んでいただきたいというふうなところですか、あと介護、観光、飲食、特に2024の4月問題が指摘される運送業、建設業、この問題に対する人材の確保であったり、その育成であったり、定着。特にDX、GXの推進における成長産業への就労移動及び労働移動、これから他産業へ失業

なき労働移動がスムーズに移行できるようにということで、今、都のほうの皆さんにも要請をさせていただきながら、同じように活動しております。

特に今回、産別的にいうと、やっぱり介護の現場、飲食の現場、サービスの現場、もうここは慢性的な人員不足。特に介護事業においては介護の報酬制度という公定価格で運営されているがために、なかなか事業者の皆さんは今の物価高からの対応等で価格転嫁が勝手に行えないというふうなところもありますし、事業者が賃金を上げたくてもそれができない状況が続いているというふうなこと。特に人手不足も深刻であり、事業の継続が困難な業者も増えてきているというふうな中で、これはもう我々としては今度、国にも動いてもらおうというふうな中で、介護報酬の中での処遇改善に向けた議論を行っているというようなこと。そして、潜在の介護従事者復職支援とか教育研修、介護資格取得に関する研修費の補助、奨学金補助などの検討も併せてお願いをしている所存であります。

今、東京都においては、介護人材の確保や定着に向けては、介護事業者の事業継続に向けた支援を、実は具体的に行っていただいております、介護職員の寄宿舍の借り上げの為の支援事業をしてもらったり、そういう必要な経費の部分の負担を実はお願いしているところです。ぜひこんなことを含めながら、私ども労働団体としての役割を果たしていきたいなと思っております。昨今、新聞紙上で賃上げは、5%とか5%以上だとか、なかには6%以上だとか出ておりますが、今年の春季生活闘争は中小労組、企業における価格転嫁が本当にスムーズに行えるかどうか、やっぱりこの値段に労務単価や原材料費を合わせられて、経営者の皆さんがご判断いただけるかどうか、そういうふうな価格転嫁がきちっと行えるような仕組みづくりを、再度、我々労働組合の立場としても申し上げていかなければならないのかなと思っております。

それと、先ほど来、議長、会長のほうから言われております、やっぱりITを学びたいという中で、求める方が多いんですが、なかなか私どもの会長の斉藤みたいに、日立の製作所のSEレベルのIT技術っていうふうなところになるまでは大変なものでありましょし、現実には、求められるものは幾つかのやっぱり層があると思いますので、できれば具体的に各

企業が求められるITの層っていうのをはっきりしてもらいながら、一番上を目指す企業のSEに行かれる方、そうではなくてある程度のレベル、もしくは本当にホームページ、小さな企業のホームページとかを簡単に私がやりますよというレベルでやれる方をはっきりとやっぱり会社としても分けて、教育するなり採用するというのも、早い手かなと思っております。

そんなことで、我々が与えられた役割の中で、労働団体としてぜひ今回のこの対応についても検討していきたいということです。10月31日の日経新聞にあった眠る働き手530万人、仕事とスキルのずれが153万人というふうにはっきりしているのであれば、ここにやっぱりメスを入れていくっていうのは、企業とか、国とか、東京都っていうことだけではなくて、やっぱり労働団体も積極的にこの問題に関わっていかなければ、この課題の解決は難しいのかなというふうに思っております。

そんなことで、私どもスキルだけの部分ではございませんでしたけども、今、東京都と取組をさせていただいている分についても御報告に代えさせていただきます。ありがとうございました。

36藤村会長

どうもありがとうございました。

では、次に、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向について、アデコ株式会社の北島さん、お願いいたします。

37北島委員

昨年に引き続き委員をさせていただきます、アデコ株式会社の北島でございます。諸先輩方が大変多い中、恐縮ですが、資料を準備しましたので、そちらを使いながら御説明をさせていただきたいと思っております。

早速ですが、職業紹介事業のマーケットに関して、まずご説明をさせていただきます。

職業紹介手数料の推移に関して2020年にコロナの影響で下ぶれていますが、翌年には回復をしていて、成長を続けている状況になっております。

2023年の実績は確定していませんが、引き続きアップトレンドと予測しています。

直近のアップトレンドに関しては、転職者の支援数が若干増えています、それ以上に成功報酬の単価が上がっていることが起因をしています。

採用難易度高い職種、特に IT 関連職種において手数料率が上がっている傾向があります。

続けて弊社での受注件数並びに求職者の登録者推移に関してご説明します。まず受注件数に関しては先ほど御紹介した職業紹介手数料の推移とほぼ同様のグラフになっています。

全体傾向としては、大手企業の受注の件数が増えています。また、求職者の方がより大手の企業に流れる傾向は強くなっております。

求職者の登録者数の推移に関しては、弊社のプロモーションにかかるコストが影響するので、参考までに御覧下さい。結論年々獲得が難しくなっています。昨今、ダイレクト・リクルーティンが増えていることも起因していると考えます。

直近2、3年は、RPAを活用した外部媒体からの求職者獲得が求人媒体を有していない職業紹介事業者各社でトレンドになっており、1人当たりの求職者に届くオファー数が増加傾向になっています。

弊社としてはLinkedIn等を使った、新たなチャネルでの人材の獲得に取り組んでおり、転職を検討している層へのアプローチが増えています。

38藤村会長

どうもありがとうございました。

まだまだお伺いしたいことはたくさんございますが、時間の関係もございいますので、では、次に、教育機関等の取組状況について御報告をお願いしたいと思います。

まずは、東京都専修学校各種学校協会の篠塚委員、お願いします。

39飯塚委員

篠塚じゃなくて飯塚です。

40藤村会長

飯塚さん、ごめんなさい。

41飯塚委員

私ども専門学校の取組は今2つポイントがありまして、一つは留学生の受入れということと、もう一つ、リカレントというカリスキリングにどう関わっていくかということです。

留学生のほうは、今、法制度がある程度進んでいるところなんですけれども、この間、専門学校に留学生の就職対策で何が一番問題かということをちょっとヒアリングしたら、敬語を面接で使わないと落とされるとい

う話があつて、がっかりきて、やっぱりもう少し専門性とか、意欲というか、そういうところを見ていただきたいなというふうに。敬語で落とされるというのもどうかと思ったのですが、今、東専各協会では、中小の専門学校に対しての留学生就職面接の支援講座というのを始めているところでございます。

もう一つのリスクリング等につきましては、これはなかなか苦戦しております、職業教育機関である専門学校なんですけれども、やはり日本の場合、一方で学校教育法ですとか、いろいろ学校教育としての部分があるので、なかなか企業や転職者のニーズにも応えられないし、企業も専門性とかリスクリング大事だといっても、じゃあ例えば、休みなり、研修なり、長期派遣なりというふうな形で専門学校で学ばせて専門性を高めていくかというところ、どうしてもそこまでの余裕はないとか、なかなかそこがうまくマッチングできていないというところが悩みの種で、貢献したい専門学校は多いながらもうまくいってないというのが状況です。

そうした中で、ちょっと今日、ご紹介したいのは、昨年度、私のほうからご紹介した初めてDXスペシャリストを養成する科をつくった専門学校が、ほぼ定員に見合う形での学生さんが集まって、この4月から学科がスタートしたということで、この間その学校の校長先生とお話をしたのですが、やはりDXスペシャリストという言葉のイメージがなかなかつかめない中なんですけれども、まず商業実務というか、例えば簿記ですとか法制度、個人情報保護的なことも含めた、そういったような部分と、情報処理的に先ほどSEというような話もありましたけど、どこまでを育成すればいいのか、どこまでを求められているのかということに対して、試行錯誤していらっやいました。専門学校の場合、卒業生の多くが東京の中小企業に、就職して行く中で、中小企業のDXスペシャリストとしてどこまで育成すればどう貢献できるのかということについて相当悩んでいたというのが感覚でございましたので、その辺についての企業との連携というのが大きな課題かなというふうに思いました。

もう一つ、文科省の助成事業として、専門学校の職業教育に先端技術を活用できるところを手を挙げさせて、委託事業というのを数年前から



やっております、この間、報告会みたいなのを内部でやったのですけれども、アプリの開発業者ですとか、あともちろん学校ですとか、チームを組んで取り組んでいるのですが、VRやARというのは、やはり介護ですとか、あるいは医療系ですとか、そういうのに対して非常に効果があるというのがあらためて実感できました。ただ、課題が幾つかありました。

最大の課題で、どこも言っていたのが、酔うっていう話ですね。やはりもう10分が限度ということで、1時間の授業の中でVRとかARを使えるのは本当に10分から15分だということで、カリキュラム編成が難しいという話が1点と、それから、やはりアプリ開発で協力してもらえる、例えば仮想空間の場面や状況をつくったりですとか、リアルにやればやるほど協力してくださる、そういう条件設定、場面設定などをつくっていくところが大事なので、やはり専門学校だけで開発していくのは難しいというような話がありました。

そういったようなことで、ぜひ専門学校と、企業や病院施設、それから行政との連携が進んでいけばいいなというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。以上です。

42 藤村会長

どうもありがとうございました。次の篠原さんと名前が一緒になっちゃったんですね。

では、篠原さん、お願いします。

43 篠原委員

篠原と申します。よろしく願いいたします。

私が所属している団体としましては、資格取得や技能習得の学習支援というところを通じて実務に強い人材育成を行う企業が集まる組織となっております。

団体の一つの取組といたしまして、有料講座にてでしたり、この優良講座を修了された方々への表彰というものの開催を行っております。やはり表彰されるというところでは仕事のやりがいを感じていただけたり、取った資格を生かした仕事を長く続けていただけるといところが現状としてあると感じております。

私の所属する、介護教育の組織に所属しているんですが、今年度、新規で求職者支援訓練を受託させていただきました。少ない受講生ではあつ

たんですが、受講された全員の方が全日程、無遅刻無欠席という状況で卒業されました。その受講生に合った介護の職場を話し合うというところをすごく手厚く進めたことで、8割の方に就職をしていただけたという状況がありました。卒業後にも就職できましたというところで報告に来てくださる方もいらっしゃって、介護の仲間を増やすことができたなという喜びもとても大きかったです。

ただ、先ほどから人材不足というところは話が出ておりますが、もちろん介護人材というところの不足、まだまだ続いているというところが大きな課題ではあります。私どもとしても様々な制度だったり様々な取組、あと入り口を増やすというところで、就職をして一緒に仕事をするというところを今後もいろんな取組を通じて増やしていきたいというふうに考えております。

すみません、私からは以上です。

44藤村会長

ありがとうございました。

では、東京都職業能力開発協会の藤田様。

45藤田委員

藤田でございます。当協会は職業能力開発法に基づき、技能検定試験の実施や技能振興、技能継承の支援をしています。技能の分野では、熟練技能者の高齢化と若者のものづくり離れが大きな課題となっておりますが、先ほどからもお話にも出ていますように、そもそも、ものづくりで働くことを目指す人が少ない。また、ものづくりの事業者の多くが小規模、少人数職場であるため、技能の継承や向上に向けた人材育成、人材確保に力を注ぐことが難しい状況にあります。そうした状況を踏まえ、当協会では技能振興に係る機運の醸成と技能のレベルアップの支援に取り組んでいます。

まず、技能振興に係る機運の醸成の取組についてですが、ものづくりの楽しさを感じ、ものづくりに興味を持ってもらうためには、実際にものづくりに接する機会を増やすことが必要なので、優れた技能を有する熟年技能者・マイスターを小・中学校やイベント会場に派遣して、ものづくりの体験指導を行っています。小・中学校では、学年のレベルに応じたものづくり体験を授業に組み込んで活用しています。印鑑を彫る印章彫刻や菓子製造など16職種で実施しており、今年度の受講予定生徒は4,000人を超え

る見込みとなっています。また、イベント会場で実施する体験指導は親子連れの参加が多いため、親世代へのアプローチとしても有効ではないかと考えています。地道な取組になりますが、ものづくりに対する理解を広め、ものづくりで働いてみたいと思う人の裾野を少しでも広がることを期待しつつ取り組んでいます。

次に、技能のレベルアップの支援についてですが、同じくマイスター・熟練技能者を中小企業や工業高校などに派遣し、実技指導を行っています。中小企業への派遣は、在職者の技能の習得、向上を効果的に図るため、事業者のオーダーに応じた内容で実施しており、機械加工、建築大工、鉄鋼といった分野の事業者が多く利用しています。オーダーメイドで指導を受けることができる効果的な取組なので、PRに力を入れておるところですが事業者から「そもそも指導を受けさせたい若手の就業者が入ってこない。」「利用したいけれど利用できない。」といった声を聞くこともあり、ものづくりを巡る厳しい現実を実感しているところです。

工業高校などへの派遣については、将来、ものづくり業界への就業が期待できる若者の技能のレベルアップを図ることを目的として実施しています。学校の専攻科目に合わせ、希望する職種のマイスターを派遣しています。高校としては授業の補完と生徒のレベルアップができるので、学校の期待度がかなり高いものがあります。

そのほか、全国の技能競技大会などへの参加促進事業を実施しています。競技大会へのチャレンジは技能向上に取り組むよい機会となるため、技能競技大会への参加を促すことによって技能のレベルアップにつなげることを目的としています。大会の種別に応じて参加選手の強化実習に係る経費や大会参加費などの経費を補助し、大会への参加を支援しています。

当協会で開催している技能振興等に係る取組、主な取組は以上のとおりです。こうしたものづくり技能の分野というと、油にまみれて手作業というイメージがありますが、機械作業等の分野でもデジタルの知識が必要となっていますので、技能分野の訓練等におきましても、総合的に対応していただければと思います。

以上でございます。

46藤村会長

ありがとうございます。

では、川山さん、どうぞ。

47川山委員

社会構想大学院大学の川山でございます。

皆さん御承知のとおり、社会構想大学院大学というのは専門職大学院ということで、専ら社会人の教育を対象にしているといってもよいのではないかなというふうに思っております。これは文部科学省の公式な見解ではありませんが、実際に専門職大学院等の研究をしているものとしてよく文科省と意見交換をするんですけれども、専門職大学院に関しては現在、入定員について大きく定員割れをしているということはありませんので、専門職大学院の制度としては、今、順調に推移をしているという認識をしております。

他方で、一般の大学、国公立大学の、私も国公立大学さんに入ってからリカレント教育についての協議やアドバイス、助言等をしているんですけれども、やはり周回遅れであるという認識を国公立大学さんはお持ちになっています。基本的に3つぐらい大きく足かせになっているものがありまして、やはり一つは、学校教育法をはじめ仕組みについて理解をしないと、なかなか新しいリカレント教育の開発ができないということと、あともう一つは人の問題ですね。リカレント教育を誰が行っていくのか、そして何をすればよいのか。先ほどハローワークの職員が職業能力について必ずしも熟知をしていないということがありましたけれども、どのような能力開発をすればよいのかっていうのが理解されていないっていうような側面があるのかなというふうに思っています。

そんな中で、やはり今ハローワークの職員等という話もありましたが、公務員の方がリスクリングをしたい、リカレントをしたいといったときに、雇用保険等を使った給付が受けられないという大きな制約がありまして、これについては公務員の方も全国合わせれば数がとても多くいらっしゃると思いますので、そういった方々が先導的にリスクリングやリカレント教育をしていく必要があるのではないかなというふうに考えています。

その中で、最近、人への投資促進コースというものがあるかというふうに思うんですけれども、これ労働局さんのほうに私ではないものが聞いたと

ころ、うちの大学院が一番多く申請をされているということだったんですけども、これはかなり実際には問題がありまして、こちらは結局、労働時間として派遣をされることになりますので、例えば土曜日に授業があったりですとか、あるいは夜間に授業があったりすると割増し賃金を支払わなければいけないということになるかと思いますので、企業にとってはやや足かせになっている向きがあるのではないかなというふうに思っています。

これはちょっとやぶ蛇になってしまうかもしれませんが、本来、大学で習得する単位数って皆様、御承知かもしれませんが、45時間をもって1単位にするわけで、大体半期2単位の科目って、本来は90時間学習をしなければいけないと。そのうち22.5時間しか授業時間がなくて、じゃあそれ以外はどうしているのかって、自学習しなくては単位が取れない一応建前になっているんですけども、じゃあ、その学習時間は仕事に含まれるのか、それとも自分たちの裁量に任されるのかというのは、これは今後の課題になってくるのではないかなというふうに思っています。

実際問題、今どういうところに課題があるかというところ、結局リカレント、リスクリングをされる方って、ちょうどライフイベントにぶつかることがすごく多くて、それは何かというと、親の介護であったり、実は配偶者の死別等を含めて様々なライフイベントが重なる中で、精神的に不安定になられる方っていうのは非常に多くて。そちらをどのようにしてフォローしていくのか、あるいは、対面授業ではなくて様々なオンライン授業であるとか、本当にVR等を活用して新たな教育の、いわゆる職業訓練の在り方っていうのを模索していかなければいけないところかなというふうに思っています。

VRについては、うちも職業訓練の研究をしている大学院でもありますので検証をしたところ、1回当たり15分が限度だっていうのは、これはそろそろ論文として公表されるのではないかなと思いますけども、本当に酔ってしまうというのと、立ちくらみがかなりするっていうことも聞いていますので、こういったところは別のやり方で、何ていうんですかね、介護であったり看護師等については、実際にスキルとして身につけなければ

いけないものをどのようにして遠隔技術を使って習得させていくかということが今後の課題になっていくかなというふうには思っております。

私のほうからは以上です。

48藤村会長

どうもありがとうございました。それぞれ御報告をいただきました。時間が少し押しはいるんですが、一つだけ私のほうから情報提供ということで申し上げておきます。

日本が悩んでいることは、各国同じように悩んでいます。私が今おりますところで、OECD 8か国が共同で実態調査をしました。何がテーマだったかという、AIが職場に入ってくると何がどう変わるんだっていう、こういうテーマなんですね。2つのことが分かりました。1つは、ある業務が丸々AIに置き換わることはまだ起こっていない。それから、2番目、こっちのほうが大変なんです、AIの専門家を外部から連れてくるのは非常に難しい。というのは、業務のことが分かっていると、AIをどう生かしたらいいかっていうのが結局分からないと。つまり、各国とも内部要請してるんですね。それに業務のことが分かっている人にAIの技術を学んでもらって、じゃあ、うちでどういうふうに使えるかっていうふうにやっていると。日本のマスコミの報道を見ていると、日本は外部労働市場がちゃんとできてなくて、外部からそういう専門家を採用できない。それに対して、欧米ではできているかのような報道がありますが、実態は全く違います。ちょっと考えれば分かるんですね。だから、業務のことが分かってない人にAIを、あるいはコンピューターどういうふうに使えればいいのか、生かすことが必要かっていうのは、結局は分からないっていう。

だから、私もいろんな国これまで調査をしてまいりましたが、日本が悩んでいるようなことは大体の国も同じように悩んでいると。だからいいではなくて、私たちはそれぞれに考えていかなければいけない。ほかの国に解決策があるわけではないっていう、そういうふうには思っております。

次、今日、最後の議題になりますが、令和6年度、来年度、職業訓練実施計画の策定方針について、事務局よりお話をお願いいたします。

49佐藤訓練課長

では引き続き佐藤が説明させていただきます。

まず、本日、今、委員の皆様からいろんな大変貴重な御意見、本当に多

くいただきまして感謝しております。ありがとうございます。可能な限り本日いただきました皆様方の御意見につきましては来年度の訓練実施計画に反映させていきたいと考えておりますが、今、現状で考えております次年度の職業訓練実施計画策定の方針、方向性につきまして、私のほうから御説明させていただきます。

資料の12番、令和6年度東京都地域職業訓練実施計画策定方針（案）を御覧いただけますでしょうか。まず、基本的な考え方でございますが、デジタル田園都市国家構想基本方針の実現と成長分野・人手不足分野の人材確保を主な柱として、地域の人材ニーズに即した訓練を実施するというところでございますが、本当に先ほど来、皆様方からお話を伺っていると、やはり人手不足対策というのは、これはもう今の日本の喫緊の課題でございますので、やはりそこに注力しなければならないということを本日改めて認識をした次第でございます。

この1つ目のデジタル推進人材の育成でございますが、こちらデジタル分野の訓練科目、定員数、やはりこれはニーズがありますし、政府の要請もございますので十分に確保すると、多くの方にデジタル分野の知識を習得してもらうよう重点化を図っていきたいと思っております。また、デジタル人材の育成・確保のためには、当然、訓練終了後、早期に就職し、就職先の企業で力を発揮してもらうことがもちろん重要でございますので、早期就職、また就職率の向上を意識した就職支援を実施してまいりたいと考えております。

続いて2番目でございますが、成長分野・人手不足分野についてでございますが、分野ごとに一定数の訓練科目、定員を確保することはもちろん重要でございますが、先ほど来、本当に何度もお話をいただいています人手不足が深刻な分野、例えば、介護分野、またあとのづくりの分野もそうかと思っておりますが、こういった分野につきましては、やはり我々ハローワークのほうで求職者、ハローワークに来られる方々に対して事業者側のニーズであるとか、また訓練修了後の就職率の高さ、こういったところもしっかり説明して、ぜひこういった分野にも進んでいただけるように受講勧奨の強化を図ってまいりたいと考えております。

その他、上記以外の取組でございますが、1点目としましては、応募倍率が高く就職率が低い分野。これは先ほど来、御説明していますIT分野デザイン系でございますが、やはりこれももう求人ニーズに即した効果的な訓練内容かどうか検証して、見直しを図ってまいりたいと思います。

2点目は、逆に応募倍率が低く就職率が高い分野。これも先ほど来、御説明しています介護分野、またものづくりとかそういったものでございますが、先ほどの説明と重なりますが、改めてハローワークのほうで受講勧奨の強化を図ることが重要であると考えているところでございます。

3点目は、先ほど来、藤村先生ほか皆様方から御指摘をいただいているところでございますが、やはり求職者に対して適切な訓練をあっせんするためには、当然でございますが、訓練内容についてハローワークの職員の確かな理解が必要不可欠なことから、特にIT系ですね、日進月歩の言葉、まず言葉の理解をやらなきゃいけないということで今年度進めておりますが、また来年度も引き続き、特に専門用語の理解から内容の理解、これらを進めてまいりたいと思っているところでございます。

4点目は、今度は求人ニーズに即して訓練内容を見直すことも大事でございますが、また一方、訓練内容が活かせるような求人の確保、我々、訓練修了者向け求人と呼んでおりますが、こういったものの確保も重要と考えておりますので、引き続き進めてまいりたいと思います。

5点目は、受講者確保のための広報でございますが、ここはもうやはりホームページ、SNS等ですね、そういったものを使って、ハローワークを利用しない層の方にも、より情報が届くように引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

皆様方から御意見いただいてやはり今の時代、公的職業訓練への期待も高まっていると思っておりますので、やはりこのミスマッチ解消であるとか、後は人手不足、完全解消は難しいかと思っておりますけども、その一端を担えるようにこれからも頑張ってまいりたいと思います。

以上、これが来年度の方針（案）でございます。よろしくお願ひいたします。ありがとうございます。

50藤村会長

ありがとうございます。



ただいま御説明のありました来年度の実施計画策定方針、これによろしいでしょうか。よろしいですね。

では、この方針で進めていただきたいと思います。

もうちょっと時間がありますので、今日、全体について何か御発言あれば伺いをしたいと思います。いかがでしょうか。

51北島委員           よろしいですか。

52藤村会長           どうぞ。

53北島委員           ありがとうございます。

54藤村会長           北島さん。

55北島委員           先ほど割愛してしまった内容に関して追加でご説明させて下さい。

弊社としては、現在海外にお住いの外国籍の方の日本国内での就業支援を加速させています。今年から本格的スタートし、複数名の支援実績がございます。来年は支援実績をより飛躍できる見込みでも立っております。現状本領域に関して民間事業者でトップランナーがいない状況。弊社も含めて一部の大手企業が参入して本格化させています。今後一気にサービスが浸透する可能性があると考えています。所感として企業側の受入れ姿勢も大分柔らかくなってきています。

56藤村会長           ありがとうございます。

外国人から選ばれる国に日本がなっているかどうかというところなんですね。賃金の低さ、それから為替、ここの2つ解決しないと、外国人の方はなかなか来てくれないですね。その辺、今後非常に大事な点になってくるかと思います。

予定の時間そろそろまいりますので、この辺りで今日の協議会、終わりにいたしまして、事務局にお返しをしたいと思います。

57山内訓練第二係長   藤村議長、ありがとうございました。また、委員の皆様、長時間ありがとうございます。本日いただいた貴重な御意見を踏まえまして、東京都地域職業訓練実施計画の策定に向けて検討を進めさせていただきます。

なお、本日の議事につきましては、委員の皆様方の御確認をいただいた上で、資料とともに東京労働局のホームページにて公開させていただきます。

す。

本日、冒頭でお話ししましたアデコ株式会社様の資料につきましては、今この場で回収のほうをさせていただきたいと思います。

次回の開催につきましては、御案内を資料の一部に配付しておりますが、来年、令和6年2月28日水曜日の開催を予定しております。本日の資料ではありませんが、入れてある資料、今後のスケジュールというブルーの紙を見ておいていただければと思います。別途事務局よりメールにていろいろ御案内をさせていただきます。

それでは、これもちまして令和5年度第1回東京都地域職業能力開発促進協議会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。