

令和5年度第2回東京都地域職業能力開発促進協議会

日 時 令和6年2月28日（水）

山内訓練第二係長 それでは、ただいまから令和5年度第2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、本日、進行を務めさせていただきます職業安定部訓練課の山内と申します。よろしくお願いいたします。

初めに、お手元に配付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、以下黒いクリックで留めである資料をお配りしております。不足等がございましたら事務局までお申し出ください。

では、次第に沿って進めます。

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。

美濃委員 おはようございます。東京労働局長の美濃でございます。

本日は御多用の中、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。

最近の職業能力開発を象徴する言葉としては、「人への投資」ということになるかと存じます。「三位一体の労働市場改革」の柱の1つといたしまして、「リスクリングによる能力向上支援」に取り組んでおります。デジタル分野を中心とした公的職業訓練の充実や個人の学び直し、リスクリングを推進しているところでございます。

こうした中で、今年度、2回目の本協議会におきましては、主に令和6年度の東京都地域職業訓練実施計画について御協議いただければと思っております。来年度の公的職業訓練の実施方針、実施規模、訓練分野につきまして、求人者、求職者、双方のニーズに合ったコース数、カリキュラムの設定が重要であります。適切な定員枠の下に、定員数に合った受講あっせんを実施し、訓練の受講中からハローワークの就職支援を受けて、一日

でも早く多くの方に就職をしていただきたいと、こういった観点から計画案を作成しております。来年度もしっかりと取り組んでいきたいと思っておりますので、御意見をいただきたく存じます。

また、来年度におきましても、ワーキンググループによります公的職業訓練の場、効果検証を実施することを考えてございます。検証する訓練分野につきましては、応募倍率は低いものの、就職率は高く、人手不足分野でもあります介護分野ではいかがかと考えてございます。後ほど事務局より御提案申し上げます。

さらに、今回新たに地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関するところというのが協議事項に加わったところでございます。これは、昨年6月に閣議決定されました新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版におきまして、個人の主体的なリスクリングへの直接支援を強化、推進する観点から教育訓練給付の拡充の検討というものが盛り込まれたことが背景にございます。具体的な拡充といたしましては、教育訓練給付金の給付率の上限を70%から80%へ引き上げることなどが予定されてございます。ただいま申し上げたことも内容といたします雇用保険法等の一部を改正する法律案が、この2月9日に国会に提出されたところでもございます。本日の協議会では、教育訓練給付制度に係る地域ニーズなどにつきまして、御意見を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

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求職者への就職支援とともに、企業におけます人手不足解消につながる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。よろしくようお願い申し上げます。

山内訓練第二係長 次に、本日の欠席について御案内いたします。

御都合により、一般社団法人東京経営者協会の高橋委員、東京都商工会連合会の小野寺委員、東京都産業労働局の内田委員が御欠席となります。

また、本日の協議会の進行中、記録用に何枚か写真を撮らせていただきます。非公開となりますので、御了承いただきますようお願いいたします。

なお、本協議会の資料及び議事録につきましては、第1回と同様に、東京労働局ホームページにて原則公開といたしますので、御了承ください。

それでは、これからの議事進行につきましては、藤村議長、よろしくお願いいたします。

藤村会長

皆様、おはようございます。今日もよろしくお願いいたします。

最近地下鉄に乗りますと美濃局長のお顔を拝見する機会が多くて、最低賃金1,113円というのをしっかり宣伝をいただいております、中賃の会長としては非常に頼もしく思っております。

美濃委員

ありがとうございます。

藤村会長

今日は賃金の話ではないですが、では、次第の3、議題（1）令和5年度公的職業訓練の実施状況について、事務局から説明をお願いいたします。

櫻庭委員

皆様、おはようございます。東京都庁、櫻庭でございます。資料1に基づいて御説明をさせていただきます。

こちらは職業訓練の中でも離職者向けを対象としたものの、今年度4月から12月の実績を説明した資料でございます。1枚目は、東京都でやっている公共職業訓練と機構様でやっただいている求職者支援訓練、こちらを合計した表となっております。一番下の合計を御覧いただきますと、コース数794、定員1万7,052に対しまして、受講者数は1万2,508ということで、定員を下回る受講者数となっております。うち、デジタル分野につきましては6,010人の定員に対して、4,644人となっております。

1枚おめくりいただきまして、2の離職者向け公的職業訓練制度別、分野別訓練の実施状況を御覧ください。私からは、左半分の公共職業訓練、都道府県の部分について御説明をさせていただきます。

まず、離職者向けの委託訓練でございます。定員につきましては7,854人で設定しております。こちらは前年度より2,000人ほど減らした規模となっております。昨今の雇用情勢の回復や求職者支援訓練のニーズが高まっている状況を鑑みまして、定員を調整しております。また、これに対する応募倍率は99.4%でございます。

続きまして施設内訓練、東京都が直営でやっている職業能力開発センターで実施している訓練の実施状況でございます。こちらの定員については2,540人で、前年度とほぼ同規模となっております。全体の応募倍率を見ますと、77.4%で定員を下回っております。細かい分野別は御覧いただければと思いますが、庭園施工などの農業や介護は応募倍率が高い一方で、製

造分野が63%で低くなっているところがございます。全体の傾向としては昨年度と大きな変化はないところがございます。まず、公共職業訓練については以上となります。

佐藤訓練課長 続いて、この後は私、東京労働局の佐藤からこちらの求職者支援制度を説明させていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、今見ていただいています資料1の2ページ目の右半分、求職者支援訓練の状況について御説明させていただきます。

こちらの訓練分野別の定員、受講者数等の状況でございますが、下から2行目の合計欄を御覧ください。コース数は合計310コース、定員は6,658人に対して、受講者数5,224人となっております。対前年比の数字が資料には載っておりませんが、対前年比と比べてみますと、コース数で21.1%増、定員で19.3%増、受講者数で20.9%増と、ともに20%程度の伸びとなっておりますところがございます。合計欄の応募倍率を見ていただきますと、137.1%となっております。前年同期で見ますと135.3%ということで、1.8%ほど伸びております。そんなに対前年度比と比べても大きな変化は見られない分野別に見ても、大きな変化は見られないところではございます。そんな中、昨年度に引き続き分野別で見ていきますと、上から3つ目、医療事務分野、応募倍率が73.1%、介護・医療・福祉分野は76.6%と、応募倍率が1倍を下回っている状況でございます。ただ、個別に昨年同期と比べますと、医療事務分野につきましては13.1ポイントも増えておりまして、また、介護・医療・福祉分野についても、昨年度と比べて4.9ポイント増ということで、ともにまだまだ倍率は1倍を下回っているも、どんどん増えているところがございます。また、受講者の多い、全体の受講者数に占める割合を、すみません、その数字もここに載せてないのですが、ちょっと見てもみますと、一番多いのがやっぱりデザイン分野でございまして、これが全体の45.5%を占めている状況でございます。2番目が営業・販売・事務で、17.4%を占めておりまして、3番目がIT分野でございまして、15.6%の順となっております。これ、3年度と4年度と比べますと、営業・販売・事務がITを抜いて2番目に上がってきたというところが特徴的なところがございます。やっぱりIT分野はもっともっと送り込まなければいけないというハローワークは認識を持っておりますので、3番が2番にな

ればいいかという問題もございますが、ハローワークといたしまして、IT分野への受講あっせんのさらなる強化に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、数字のこと以外、東京労働局における今年度の取組状況を若干説明させていただきますので、資料2と3を御覧いただければと思います。まずは2のほうから御説明させていただきます。第1回協議会において、職業訓練制度周知イベントの告知をさせていただきましたが、12月19日に東京都様と私ども、東京労働局の共催により「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」を開催いたしました。おかげさまで、当日は、想定は300名ほどかと思っていたところですが、506名もの御参加をいただきました。この右の写真を見ていただきますと、盛況ぶりが伝わるかなというふうに思っております。今回のイベントは受講者数が減少している、減少傾向にあります公共職業訓練、施設内訓練といった訓練の、その周知、魅力発信に特化したイベントとして実施をいたしました。会場には都立の職業能力開発センターの学校別ではなくて、分野ごとに8ブース、写真でいいますと、左上と右下が分野別のブース、かなり皆さんに聞いていただいている様子が見て取れるかと思えます。また、委託訓練については、実施機関ごとに20ブース、これは写真でいいますと、右上でございます。このブースをそれぞれ設けて、参加された方は自由に興味があるところを回っていただくようなイベントとさせていただきました。

すみません、アンケートの状況をここには書いてございませんが、参加者のアンケートを拝見しますと、もともと希望していなかった訓練分野の話が直接聞けたことで、興味のある分野が増えました。今後の就職活動の視野が広がりましたというお声や、またどの科目を受講しようかと悩んでいたのも、いろいろな学校や訓練分野の話が聞けて、とても有意義でしたといったようなお声をいただき、我々、運営側としてはほっとしたところでございます。

このイベントの成果を図る指標として、イベント終了後に申込みが開始された施設内訓練の4月生、また委託訓練の3月生の受講申込み状況を下のグラフ、表にまとめてございまして、資料下の中ほどのグラフを見てい

ただきますと、これ、公共訓練の受講申込数の推移でございますが、施設内訓練については引き続き減少傾向ではあるものの、減少幅が、昨年17%の減だったところが、今年度は11%の減まで、いわゆる縮小幅が少し改善されたというふうに捉えられるかと思えます。また、委託訓練につきましては45%減だったところが、今年度10%増と大幅に改善をしております、一定程度、このイベントの成果もあったものというふうに思っているところでございます。この結果を踏まえまして、来年度も12月の実施に向け、今東京都様と、現在調整しているところでございます。また、当然でございますが、このイベント以外にも様々な機会などを活用し、訓練制度の周知、啓発には、今後も注力してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

もう1点、東京労働局の取組を御紹介させていただきます。資料3を御覧いただけますでしょうか。資料3のほうでございますが、本協議会でもハローワーク職員の知識向上については様々な御指摘をいただいているところではございます。今年度、職員の知識向上を目的としまして、これも東京都様の御協力の下、ハローワーク職員向けの都立職業能力開発センター全12校の見学会を通年で実施したところでございます。これまでもハローワークの訓練担当窓口職員が訓練の実施機関を見学する機会というのは多々あったわけでございますが、やはり訓練受講者を増やしていくためには、職業訓練窓口以外の相談窓口からの訓練の誘導も大変重要な要素であることから、今年度はハローワークの全職員を対象として、年間延べ67回の見学会に442名の職員が参加したところでございます。442名の内訳、この中ほどにありますけども、実績のところ、訓練担当が約3割、そのほかの、訓練担当以外の者が7割という状況で、一応我々のもくろみどおりになったかなというふうに思っております。

先ほど施設内訓練、4月生の申込み状況は、残念ながらまだマイナス11%と紹介したところですが、この見学会が開始された昨年6月、7月直近の申込みがありました令和5年度10月生の申込み状況は、1.3%増となったところでございます。来年度もこの見学会については東京都様の御協力の下、また実施する予定でございます。また、この取組以外にも窓口職員の知識向上を図るための取組を検討、実施してまいります。説明は以上とな

ります。よろしくお願いいたします。

藤村会長

ありがとうございました。

ただいま御説明いただきました資料1、2、3につきまして、御意見、御質問をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

先ほど公共職業訓練はちょっと減ってきたと、求職者支援訓練は前年並みと、その違いってどこから出てきていると思われませんか。

佐藤訓練課長

佐藤のほうから説明させていただきます。

一つの要因としましては、これまでは大きく分けますと、雇用保険受給者の方は公共職業訓練へ、それから雇用保険を受給されていない方は、セーフティーネットとして位置づけられている求職者支援訓練へという誘導が大きく流れがあったところですが、それまで求職者支援訓練の受講者数が伸び悩んでいたという状況もございまして、それも受けて、令和4年7月に雇用保険法が改正されまして、雇用保険受給者も求職者支援訓練を受けやすくなったというのがあります。そこで、かなり今まで求職者支援訓練受講者数伸び悩んでいたところが、言ってみれば、ちょっと急激に伸びたというところもございまして、今ちょっと反転状況でございまして。そこはやっぱり原理原則もございまして、雇用保険受給者をなるべく公共職業訓練へ、それから求職者支援訓練はやはりセーフティーネットの意味合いが強いものですから、やはり雇用保険を受給できない方については、そちらに誘導するような取組もハローワークで行っているところもございまして。

藤村会長

ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。よろしいですかね。

では、次の議題、(2)令和6年度東京都地域職業訓練実施計画(案)について、説明をお願いいたします。

佐藤訓練課長

では、引き続き私、佐藤から令和6年度東京都地域職業訓練実施計画(案)について御説明をさせていただきます。内容によって、東京都さん、また高齢・障害・求職者雇用支援機構、東京支部さんのほうと交代しながら説明を進めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

御説明のほうは大変恐縮です。時間の関係もございまして、令和5年度の計画から変更した点を中心に御説明させていただきます。

それでは、お手元の資料5、東京都地域職業訓練実施計画、新旧対照表を御覧ください。

1ページめくっていただきまして、2ページ目です。2ページ目の右側が令和6年度、左側が令和5年度でございますが、一番上、(4)課題等についてでございます。第1回協議会の中でも、中小企業の人材不足について多くの委員の皆様から御意見などをいただいたところございまして、昨年度の、左側の赤字の公的職業訓練による人材の確保・育成が喫緊の課題となっているというこの表記を、来年度は、赤字でございますが、中小企業の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保・育成が求められているという表記に変えさせていただいたところでございます。続いて、その5行下の、DXの加速でいうところでございますが、ここはデジタル推進人材の育成について記載しているところでございますが、引き続きこのデジタル分野を、応募倍率は高いのですが、やはり就職率は低いという状況を踏まえて、表記を、今年度の受講者の確保という表記から、就職率の向上という表記に変えさせていただいたところでございます。それから、同じページの中ほど、3の計画期間中の公的職業訓練の実施方針についてでございますが、4行目のさらにの赤字のところでございます。さらにの後に、第1回協議会で御説明いたしました5年度のワーキンググループによる効果検証の結果を記載させていただいたところでございます。

では、4番の東京都さんのところは、東京都さんのほうから御説明をいただきたいと思います。

櫻庭委員

続きまして、4の公共職業訓練の御説明をさせていただきます。

まず、最初の(1)の離職者に対する訓練のところですが、まず、アの表現を少し変更しております。アについて、訓練の規模を説明している部分となりますが、令和6年度につきましては、雇用情勢や雇用のセーフティネットの観点から早期の就業を促進する離職者訓練について、適切な訓練規模を確保するという表現に変えさせていただいております。これはここ数年、コロナ禍による雇用情勢の悪化に伴いまして、緊急的に訓練規模を増加して実施してはりましたが、雇用情勢の回復と、昨今の応募者数の減少、これを鑑みまして、規模の適正化を図ったところでございます。

具体的な規模は後ほど御紹介させていただきます。

もう一つ、大きな変更点としてはオの部分です。新しい表現を追加させていただきました。従来は、通所による訓練の受講が困難な方などに対して、オンラインを用意するという表現をさせていただいておりました、これは引き続き実施している部分もございます。新しいトピックといたしまして、新しい職業訓練校を一つつくるという話です。仕事に関するワンストップセンターである東京しごとセンターという施設を東京都でつくらせていただいております。こちらは、年間二万人以上新しい求職者が訪れるところです。こちらの建物の上層階に新しい職業訓練校といたしまして、中央・城北職業能力開発センターしごとセンター校を新設します。同じ建物内にある、しごとセンターやハローワークを利用する求職者に職業訓練の機会を円滑に提供して、スキルを身につけた上で就職する流れを創出することを狙いとしております。また、新しい職業訓練校には、職業訓練に関するPRブースや体験コーナーを設置いたしまして、職業訓練の魅力を伝えて、受講を促す取組を進めていきたいと考えております。場所は飯田橋にごさしまして、本年7月のオープンを目指して準備をしております。

次のページ御覧ください。3ページ目です。訓練規模を説明した資料でございます。まず、委託訓練につきましては、国費による委託訓練と都独自の委託訓練をそれぞれやっておりましたけども、国費による委託訓練に全て統合をさせていただいております。

訓練の規模といたしましては、施設内の訓練規模は合計3,010人で、前年度と同規模でございます。委託訓練につきましては、1万906人で、前年度は1万4,164人ですので、約3,000人の規模を減らした形となっております。

続きまして、在職者に対する公共職業訓練について御説明させていただきます。基本的に大きな流れは変わっていないですが、一つ新しい取組をさせていただくのが、(カ)で書いてある赤字の部分でございます。これは職業能力開発センターにおける施設内訓練を通じて、入社後の従業員などの技能習得を図る中小企業に対して、来年度から奨励金を支給して、ものづくり人材の育成を促進するという事業でございます。中小企業は、人手不足が深刻化しておりました、これまでと異なって、技能を有していない人材でも積極的に雇用する流れが出ております。とはいえ、採用後に人材

育成を行う余裕がない中小企業も数多くございますので、そうした企業の新入社員を職業能力開発センターで受け入れて、求職者とともに訓練を受講してもらう仕組みを令和6年度から充実させていきたいと考えております。

訓練規模につきましては、前年度と同程度の規模で御用意をしております。

一旦、私からは以上です。

緑川委員

続きまして、生産性向上支援訓練について、機構東京支部から御説明させていただきます。

生産性向上支援訓練につきましては、前年度と変わったところを赤字で書いてあります。令和5年度から、eラーニング方式のサブスクリプション型生産性向上支援訓練を新しく実施いたしました。これは、最大で3つの訓練コースを約2か月間、受講者の都合のよい時間帯にeラーニング方式で受講していただくことが可能な訓練でございます。一度に多くの従業員を受講させることが難しい、あるいは仕事が忙しくて訓練を受講する時間が確保できない、というような皆様を対象に実施します。

令和6年度の訓練規模は、4ページ目の下の表にございます。生産性向上支援訓練全体の受講者数は2,940人で、令和5年度と比較しますと、200人増加しております。うちDX対応コースについては、令和6年度は630人、令和5年度が480人ございましたので、150人の増。ミドルシニアコースについては210人、こちらは対前年度と比べて増減はございません。そして、サブスクリプションコースについては105人で、こちらも令和5年度と同規模となっています。機構からは以上でございます。

櫻庭委員

引き続き、資料5ページを御覧ください。（3）番の学卒者に対する公共職業訓練でございます。こちらは製造分野を中心に、地域産業の人材ニーズに対応して東京の産業基盤を支える人材を引き続き育成していくところは変わりございません。そして、訓練規模についても前年度と同程度で設定をさせていただいております。資料に数字はございませんけども、最近の傾向としては、高校を卒業した方が我々の職業能力開発センターに来るといのが減少している傾向があるということで、大学や専門学校等への進学を希望する方が増えているというところはあるかと思っております。

続いて、(4)の障害者に対する公共職業訓練につきましても、直営の職業能力開発校などを中心に実施しております。訓練規模については1,000名程度ということで、前年度と同程度でやらせていただいております。こちらの傾向といたしましては、精神・発達障害の方が受講の大半を占めているという傾向は変わりがないところでございます。私からは以上です。

佐藤訓練課長 続きます、また東京労働局から説明させていただきます。

この5ページの中ほど、(5)番、求職者支援訓練についてでございます。まず、アの対象者数等でございますが、これ、いろいろな措置が必要になりますので、厚生労働本省から示された5,263人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模7,018人を上限といたします。イの実施規模と分野についてでございますが、令和4年度、また5年度途中までの実績などを考慮いたしまして、IT分野を特に重点化をしまして、全体の中の割合の数字はここに載せてのですが、実践コースにおけるIT分野の割合を、今年度の30%から35%に引き上げております。IT分野はまだまだ就職率が低いところではございますので、この向上には引き続き努めてまいります。一方、御承知のとおり、応募倍率は著しく高いのですが、依然就職率は低いWebデザイン分野につきましては、全体数の中の割合でございますが、今年度の30%から20%に引下げを行いました。ただ、Webデザイン分野の実施規模、引き下げるものの、やはり課題でございます就職率の向上には引き続き努めてまいります。また、営業・販売・事務分野につきましては、冒頭に申し上げましたとおり、今、IT分野を抜いて受講生が増加傾向にあり、就職率も高いことから今年度の20%から25%に引上げを行ったところでございます。

ページをおめくりいただきまして、6ページでございます。中ほどの5番のその他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等の(4)番、公的職業訓練の周知・広報、受講勧奨についてでございますが、こちらは引き続き各種イベント実施による周知のほか、SNS等も活用した周知・広報に努めてまいります。また、来年度はこの赤字の部分でございます、「加えて」以降でございますが、こちら、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上のため、訓練実施施設による事前説明会、また見学会に参加できる機会の確保を図ると追記をさせていただいたところでござい

ます。これにつきましては、先ほど御説明と重複いたしますが、今年度実施いたしました都立の能開センターの見学会のほか、窓口職員の知識向上を図るための取組もさらに検討、実施してまいりたいと思っております。

続いて、（５）番でございますが、訓練受講生・修了生に対する就職支援でございます。今年度の取組に加えて、あわせての赤字の以降でございますが、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組んでまいります。なお、この訓練修了者歓迎求人、これはどういったものかといいますと、分かりやすく言いますと、例えばIT分野求人の中で、未経験者でも応募可能となっている求人がございますが、その中でもIT分野の訓練修了者であればさらに歓迎といったような、そういった求人のことを差しております。これまでもハローワークでは訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組んできたところではございますが、今年度は、先ほど御説明いたしました、多くの求人担当職員も訓練施設に見学に出向いて知識を深めたことから、来年度はさらにこの取組を強化して、訓練修了者を雇用したいという企業ニーズを発掘して、訓練修了者歓迎求人等のさらなる開拓、確保に努めてまいりたいと考えております。また、訓練受講生、また修了生を対象としたミニ面接会、企業説明会など、人材不足に悩む企業と訓練受講生・修了生の接点となる機会もさらに増やして、企業ニーズに応えていきたいと考えております。説明は以上になります。よろしく願いいたします。

藤村会長

どうもありがとうございました。

ただいまの説明につきまして、御意見、御質問、お願いをしたいと思います。

簡単に言うと、令和6年度は、令和5年度で出てきた幾つかの課題を盛り込んで、少し改善をしていこうという、そういうことでよろしいですか。

佐藤訓練課長

そう理解いただければと思います。ありがとうございます。

清田委員

よろしいでしょうか。

藤村会長

どうぞ。

清田委員

すみません、2点質問と、1点、ちょっと意見という形で申し上げさせていただきます。

質問の1点目なんですけれども、東京都の櫻庭様にお伺いをしたいので

すが、3ページで、いわゆる公共職業訓練のほうを主に都独自の委託訓練の部分のボリューム感が、令和6年度に減少になっているということと、資料を拝見すると読み取れます。約1万4,000弱から1万ぐらいというところで、3割ぐらい減るといのは結構大きな減少かなとは思ってございます。ただ、御説明いただいたとおり、雇用情勢の改善ですとか定員の充足率を踏まえると、適正規模にしたというところでは理解ができるところでございます。一方、先ほど資料1のところで、観光分野ですとか、それからデジタル分野などでは、いわゆる応募倍率は100%を超えている分野があるかと思えます。中の講座の人気具合によって超えてしまっているのかなというところは推察されるんですけども、一定程度、そういったところにはニーズがあるというところを踏まえながら、ぜひニーズがあるところに重点的に講座の配分をするですとか、講師の都合ですとか会場の都合とかいろいろあるかとは思いますが、ぜひそのニーズに即した形で、応募を超える形で再配分ですとか、あと、また今回新たにしごとセンターを通じて、ハローワーク等の求職者をより職業訓練に促していくという、ある種、職業訓練を増やしていく取組をされるかと思えます。そうしたことを踏まえながら、今後、一旦減らしましたが、改めてカリキュラムの見直し、ニーズの把握等を努めながら増やしていくという余地があるのかというところがちょっと質問の1点目でございます。

すみません、質問の2点目につきましては、資料5ページの求職者支援訓練のところでございます。これ、単に、ちょっとすみません、言葉と数字の意味が分からないので教えていただきたいんですけども、(5)のアの対象者数のところで、5,263人程度の訓練機会を提供するために、訓練認定規模7,018人を上限とすると記載がございます。令和5年度と比較すると、9,745から7,018と2,000人程度減っている一方で、訓練機会の提供というのが5,847から5,263と、さほど減少していないようにも見受けられています。これは定員充足率を高めていくという取組で、いわゆるキャパを少なくするけれども、機会は5,500人弱程度で収まるのかというところなのかというところが質問でございます。

長くなってすみません。最後1点、意見なんですけれども、ページ、6ページの中で、訓練受講生・修了生に対する就職支援というところ、個別

担当者支援、伴走型支援によって、訓練修了者の就労機会を拡大に資するよう求人の確保に取り組むというところ、ここ、従来からやってらっしゃるといふことと、また、非常に重要な取組かなと思っております。ぜひこういう形で目標を掲げ、こういう記載を新たに追加されるというところでございますと、ぜひどの程度、いわゆる求人の確保につながったのかですとか、アウトプットのところもぜひこういった場で御報告をいただければありがたいなと思っております。以上です。

藤村会長

分かりました。

じゃあ、まず、櫻庭さん、どうぞ。

櫻庭委員

ありがとうございます。

まず、委託訓練の規模と分野についてのお話ですけれども、おっしゃるとおり、規模を減らしつつも、令和6年度実施に当たっては、分野別にどこを減らして、どこを増やすかというのは個別に判断をしたいと考えております。計画上、記載させていただいている内訳は、令和5年度の実績に基づいて、仮で入れさせていただいているものになっております。この後、受託をしたいという民間教育訓練機関の提案を見て、実際の分野を決めていきます。その際は、おっしゃるとおり、受講生からのニーズというのがありますし、一方で、デジタルとか観光とか、挙げていただいた成長産業分野と言われるところにも、行政として政策的に人材シフトを図ることも必要になってくるかと思っておりますので、そういった観点から、この内訳については考えていきたいと思っております。御意見いただきましたので、より一層意識してやっていきたいと思っております。

また、委託の規模につきましては、増やす余地があるのかというところでございますけれども、国からいただいている予算については限りがございますので、そこについては大きく増やすのは難しいのかなと考えておりますが、資料上には、載せておりませんが、別に都独自で実施している訓練もありまして、その辺を今後のニーズを捉えた調整弁として柔軟に実施したいと思っておりますので、今後も引き続きニーズがあれば拡充ということも検討していきたいと思っております。ありがとうございます。

藤村会長

佐藤さん、どうぞ。

佐藤訓練課長

では、続きまして、東京労働局から御回答させていただきます。

まず、1点目の清田委員からの御質問の、(5)番の求職者支援訓練、5ページでございますけども、アの対象者数のところでございます。まさしくおっしゃられたように、5,263人程度に訓練機会を提供するために、規模を7,018。これはもう清田委員のおっしゃるとおり、実際には最近定員充足率は高まっております、前年度も定員充足率は60%で厚生労働本省も計画したんですけども、実際東京の実績を見ましても高いものですから、今回75%を想定いたしまして、結果的には、一瞬全体が減っているように見えるんですけども、実際受講できる方の数は変わらないというところでございます。

それから、もう1点、御意見としていただきました、訓練修了生向け求人でございますけども、簡単にちょっと補足させていただきますと、これまでも訓練修了予定者の名簿であるとか、また職業訓練のカリキュラムなどはハローワークの中で、訓練担当部門のほうから求人部門のほうへは情報提供して、それに基づいて企業にアプローチを行っていたところでございますが、今年度は先ほどお話しさせていただいたとおり、実際に求人部門担当がかなりの多くの方の訓練機関を見に行き、実際に情報にじかに触れる機会を増やしましたので、ここはさらに増えていくかなと思っております。

一方で、目標設定というお話もございましたけども、実は私どもハローワークで考えているのは、訓練修了生向け求人というのは、いわゆる私どもの言葉でいうと、個別求人開拓、要はニーズに合ったものをその都度探してきて提供するということなものですから、結果的に目標としましては、やはり就職がどれだけできたか、就職数であるとか、また訓練で言えば就職率、そこが目標にありまして、それに向けたツールの一つとして考えておまして、訓練修了生歓迎求人を何人確保しようかというのは、ちょっと何か私どもとしては、この目標を設定するのになじまないかなとは考えているところでございます。とはいえ、やはりツールの一つがどれだけ機能したかというのはもちろん我々としては検証しなきゃなりませんので、来年度もその辺りもぜひ前向きに検討したいと思います。よろしく願いいたします。ありがとうございます。

藤村会長

清田委員、よろしいですか。

清田委員 ありがとうございます。

藤村会長 そのほかございますか。

 どうぞ、加藤さん。

加藤委員 意見を少し述べさせていただきたいと思います。総体としては、この課題のところの記述でありますとか、それからデジタル分野の関係の話ですとか、我々、中小企業が置かれた実情を踏まえていただいた内容になっているということで、大変歓迎いたします。

 それと、あと、先ほど2ページでいきますと、しごとセンターの建物の中に、しごとセンター校を併設して、その流れをつくっていくという、こういうような取組、非常にいいものだと思います。先ほど櫻庭課長からお話があったとおり、こういったスキルを身につけた上で、就職してきていただけるというのは我々にとっても非常にありがたい人材ということになります。

 それから、労働局さんのほうからお話がありましたけども、ハローワークの職員の方がこういった訓練校の見学であるとかというふうなことも力を入れていくというお話がありましたんで、ぜひとも都の機関、それから国の機関、それぞれ大変重要な資源だと思いますので、こういったものを、今も一生懸命やっつけらっしゃると思うんですが、一層連携を密にして、求職から就職へまでの流れといいますか、そういったものを非常にスムーズに太い流れをつくっていただけるように今お願いしたいなというふうに思います。

 それから、あと、3ページで、東京都さんのほうからお話がありましたけども、職業能力開発センターで入社後の従業員の訓練、これ、しかも奨励金も支給されるということで、非常にありがたい施策だなというふうに思っております。やはり先ほどお話ありましたけども、スキルを身につけた方に即戦力というふうな形で来ていただくのが一番ですけども、なかなかそういう状況ではないというようなこともありますので、やはり入ってきてからどういうふうに育てていくかということなんですが、やはり規模が小さければ小さいほど、中でのOJTというんですかね、非常に難しいというようなこともありますので、こういった施策をぜひ手厚くしていただけると、一層中小企業の生産性の向上につながるのかなというふうに

思っております。以上でございます。

藤村会長 今のは御意見ということでしょうか。

加藤委員 はい。

藤村会長 そのほかございますでしょうか。よろしいですかね。

では、この計画に従って、来年度実施をしていただきたいと思います。

では、続きまして、議題（３）、公的職業訓練効果検証ワーキンググループの実施について、事務局から説明をお願いいたします。

星野課長補佐 東京都職業安定部訓練課の星野から説明を申し上げます。

それでは、資料の７番をご用意ください。本協議会の設置の公的職業訓練効果検証ワーキンググループが令和６年度に実施する効果検証の対象分野につきまして、事務局より提案をさせていただきたいと存じます。

まず、この効果検証につきましては、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を通じて、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。

資料ナンバー７番ですけれども、右側の上段のほうにありますが、令和６年度は応募倍率が低いけれども、就職率が高くかつ人手不足が深刻な介護分野の効果検証の対象とすることを提案いたします。介護分野コースの応募倍率が低い状況、就職率が高い状況につきましては、資料の左側にお示ししてございます。左側の上段にありますように、令和４年度における職業訓練、離職者訓練の応募倍率を見ますと、介護分野では75.1に比べ、介護以外では111.7となっており、介護分野のへこみが目立つものとなっております。そして、資料左側下段の３か月以内の就職率では、介護以外が60.6%のところ、介護分野では76.7%であり、全体の就職率61.5%より15.2ポイント上回っておりまして、介護分野の就職率は訓練生全体の就職率より高いことが分かります。もう一度資料の右側のほうに戻っていただきまして、令和５年度は応募倍率、受講者割合ともに高いものの、就職が低調である、デジタル分野を設定したところですが、介護分野についてはその逆ということになります。

職業訓練のコース選択におきまして、介護分野を選択する受講希望者が少ない状況というものを抜本的に改善することは簡単ではありませんが、

少なくとも介護コースの職業訓練入校者数の減少を食い止め、公的職業訓練を通じた介護分野への人材の輩出に向けて貢献できないかということ課題意識として持っております。

効果検証に当たりましては、訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業などに、これから申し上げる着眼点を含むヒアリングを行うことを想定しております。資料の右下のほうにございますポツの3つ目でございますが、1つ目は効果的な現場実習の取れ入れ方、2つ目がミスマッチが起きにくい就職支援の方法、3つ目が受講生募集の段階での魅力発信の方法など、これらの3つにつきまして、聞き取りなどにより受講者の増加、さらなる就職率の向上につながる要因等を探りたいと考えております。また、訓練受講生の持つ就業現場のイメージが訓練コース選択、職業選択に与える影響は少なからずあると考えられるため、訓練前と訓練修了後に何がどのように変化、変容したのか、こういう観点も取れ入れつつ検証を行う必要があると考えますが、来年度は検証分野、介護分野の提案につきまして御意見等を賜りたく存じます。事務局のほうから説明は以上でございます。

藤村会長

どうもありがとうございました。

このワーキンググループについての提案、御意見、御質問をお願いしたいと思います。

どうぞ、川山さん。

川山委員

ありがとうございます。

ちょっと幾つか御質問させていただきたいんですけども、今回の効果検証のワーキンググループで何を成果としてお出しになりたいのかというのが一つポイントだと思っているんですけども、そもそも介護の領域が応募倍率は低いけれども、就職率が高くかつ人材不足の分野というのは分からなくはないんですけども、その就職率が高いのはそもそも人材不足の分野なので、そもそも、何ていうんですかね、職業訓練を受けたからといって、就職率が高まっているとは、何かあんまり因果関係というか、相関関係がなさそうな気がしていて、そもそも介護の領域、デジタルの分野もそうかもしれませんが、特に資格や訓練をしなくても、入職することが現在であれば、人材不足の分野なので、容易であるという観点から考えると、それによってどういう効果検証が得られるのかなというのがすごく、何て

いうんですかね、疑問としてありまして、あと、もう1点は、デジタル分野で、いわゆる、何ていうんですかね、就職率が低いというのと、あとは、介護の領域で就職率が高いという話があるんですけども、それって、何ていうんですかね、職業訓練のレベル感にもかなり左右されるものではないかなと思っていて、例えば介護の領域であれば、社会福祉士まで目指されるかどうか分からないですけども、養成施設の基準がありますので、それに沿ったものなのかどうかということも含めて、どういうふうに分類分けされるのかなというところでちょっと質問をさせていただきました。以上です。

藤村会長 どうぞ。

星野課長補佐 事務局よりお答えいたします。御質問ありがとうございます。

先生おっしゃるように、人材不足で環境介護分野の訓練の修了生の就職率が高いというところは、皆さん一定程度の御理解いただいているかと思えます。何をアウトプットとして出せるのか、成果として出せるのかという御疑問というのもおっしゃるとおりだと思います。先ほどと重複しますが、介護コースについては一定程度、計画数があり、訓練受講生を入れていくという計画しているのにもかかわらず、それは以前からですけども、ずっと定員割れということだったり、コースの入校希望者が少ないために、コースが中止になってしまうということが続いております。そのため、入校者の減少を食い止めるというところが一番の問題として意識しておりまして、それを改善するためには構造的な問題もあるかとは思いますが、まず、訓練計画の中でどうやったら介護コースの入り口に入っていただけるのかというところで、実際に介護のコースを受けられた方、修了した方に、介護コースに入った動機だとか、あとは、終わってみてどうだったかというところの変容などをよく聞いた上で、とヒアリングが中心になってしまいますけれども、そういうところから分かったことの御報告ができないかというところを今考えておりまして、まだ深く、どういう質問をしていくかというのはこれから考えていかなくてはならないというふうに考えております。

川山委員 分かりました。ありがとうございます。

藤村会長 私の理解は、介護という仕事に対するイメージってありますよね。いわ

ゆるマスメディアで報道されるのは大変だという、そういう話がたくさん出てきて、賃金もあんまり高くないと。そうすると、そもそもこの分野は受講しても、将来あんまりいいことないかなというふうに思っている、そうであるがゆえに、受講生が少ないと。でも、実は介護の仕事っていろんなものあって、やりがいもあるし、賃金もだんだんよくなってきているという、その辺を払拭していけば、少しは受講生も増えていくのかなと。それをどういうふうに、介護という仕事、それからこの介護分野の訓練、それを受講生にアピールしていけばいいのかという、その辺をより深く検討してもらおうという、そういう意味でのワーキンググループかなという理解でいます。それでいいですか。

星野課長補佐 ありがとうございます。

また、ハローワークの強みとして、職業紹介をするというところで、求人確保もあるわけですが、沢山の人材不足の介護施設や介護関係の事業者様から求人をいただいております、そこは総花的に介護職と申し込まれることが多いのですが、職種の中のタスクを少し切り分けていただいて、この仕事だけやっていただける人という求人を求人者に御了承いただければ、夜間を除くとか、仕事の内容をここの部分だけというところ限定して、御紹介したタスクだけを希望する人を就職に向けてマッチングを図るところもちょっと可能かなというふうには思っていますので、そういうところも意識しながら調査したいと考えております。

藤村会長 そのほかいかがでしょうか。よろしいですかね。

では、このワーキンググループ、介護の分野で来年度は実施をしていただきたいと思います。

次、議題（４）になります。東京都地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正についてと、それから（５）、教育訓練給付制度による訓練機会の確保等についてを、続けて、事務局から御説明をお願いしまして、その後、質疑ということにしたいと思います。

どうぞ。

佐藤訓練課長 それでは、引き続き東京労働局から御説明させていただきます。

今、お話いただきました議題の（４）でございます。東京都地域職業能力開発促進協議会設置要綱の改正についてでございます。資料では８－

1を御覧いただけますでしょうか。

こちらが改正（案）でございますが、要綱の2ページ目、7番の協議事項の赤字の箇所でございます。（5）地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する内容を加える内容となります。この項目を協議事項に加えることになった経緯を簡単に御説明させていただきますので、続いて資料の9を御覧いただけますでしょうか。

資料9、1ページめくっていただきまして、この背景につきましては、冒頭私どもの局長、美濃からも御説明、御挨拶させていただいたところでございますが、改めて御説明いたしますと、下の米印のところでございます。令和5年6月に閣議決定されました新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版において、リスクリングによる能力向上支援については、現在企業経営が中心となっている在職者への学びの支援策について、5年以内をめどに効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充するとされて、そこで、この教育訓練給付制度の指定講座の拡大が求められているところがございます。また、一方で、厚生労働省労働政策審議会において、教育訓練給付の指定講座について、地域ごとの偏りがあるのではないかと指摘されているところがございます。こうした状況に対応するために、本日お集まりいただいております地域職業能力開発促進協議会を通じて、地域ごとの訓練ニーズ等を把握することになりまして、把握しましたニーズにつきまして、例えば訓練ニーズの高い分野であるとか、また地域の教育資源が十分に活用されていない分野等ございましたら、その業界団体、また訓練実施課に対して厚生労働省のほうから教育訓練給付制度のさらなる周知、広報の強化であるとか、また講座指定の申請勧奨のほうを実施することになっております。

続いて、2ページ目につきましては、今御説明したことの体系図となりますので、後で御覧いただければと思います。設置要綱の改正につきましては御説明、以上となります。

木下保険課長　　続きまして、雇用保険課の木下です。資料1枚めくっていただいて、教育訓練給付の概要と現在の状況について説明をさせていただきます。資料9をご覧ください。タイトルの教育訓練給付の概要、そちらのほうを御覧いただきたいと思います。

上段のほうに教育訓練給付の概要、そして当該ページに各給付金の特徴を記載させていただいております。まず、概要でございますが、教育訓練給付とは労働者の主体的な能力開発を支援するため、雇用保険被保険者、在職中の方、または離職されて1年以内の方が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講、修了した場合に、その費用を一部支給するという制度となっております。

また、この制度は、講座の内容に応じて3つの類型に分かれてございます。一覧にしてございます、1つずつ説明をいたしますけれども、まず、表の左側、赤色に塗り潰してございますけれども、専門実践教育訓練給付金でございますが、対象となる講座は労働者の中長期キャリア形成に資する専門的、実践的な教育訓練というふうになっており、対象講座数、下のほうにございますが、令和5年10月1日現在で、2,861講座、このうち東京が551講座というふうになってございます。全国に占める割合は19.3%となっております。

続きまして、中央に示してございます特定一般教育訓練給付金でございますが、労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座というふうになってございます。全国に573講座、東京には103講座ございまして、全国の18.0%を占めてございます。

次に、3つ目、一般教育訓練給付金でございますが、専門実践、特定一般以外の雇用の安定、就職の促進に資する訓練と位置づけられております。全国に1万1,833講座、東京は1,687講座で、全体の14.3%を占めている状況でございます。なお、東京における3類型、それぞれの受給者数を見ますと、資料の下段のほうにございますが、専門実践教育訓練で6,349人、全国に占める割合は17.7%、右側にございます特定一般と一般訓練を合わせまして1万1,456人となっており、全国に14.1%を占めている状況となっております。

続いて、次ページをご覧くださいまして、こちらのほうには教育訓練給付の対象となる資格講座のイメージということで、9分野に分けて記載してございます。緑色の文字で示しているのが一般教育訓練給付と、青文字が特定一般教育訓練給付、赤文字が専門実践教育訓練給付の対象講座となっておりますので、参考として、御覧いただければと思います。

続いて、次ページをご覧くださいまして、こちらのほうには令和5年10月1日時点の指定講座の状況を都道府県別、分野別に掲載してございます。このたびの協議会における検討事項でございます指定講座の地域ごとの偏りということが、この資料で読み取れるかと思えます。表を見ますと、地域によってかなりばらつきがございます。東京を見ますと、指定講座数が2,341講座ということで、全国の約15%を占めている状況でございます。突出した講座数といったことが言えるかと思えます。

次ページ、こちらの状況を円グラフで、全国と東京に分けて載せてございます。こちらの円グラフを見ていただきますと、全国版を見ていただくと、労働力としての人手不足分野である輸送・機械運転、医療・社会福祉・保健衛生、こちらの講座で約75%を占めている状況でございます。一方で、東京のほうを見ていただきますと、医療・社会福祉・保健衛生が22.7%、次いで、大学・専門学校等の講座が20.8%と続いてございます。その他の講座割合を見ても、全国に比べれば偏りがあまりないということが特徴かと思われまます。

次に、最終ページになります。こちらのほうには、令和4年度における都道府県別の教育訓練給付の受給者数と支給額ということで載せてございます。先ほど少し触れさせていただいておりますが、全国における専門実践訓練給付の受給者数と特定一般、一般教育訓練を合計しますと、約11万7,000人で、最も多い東京で約1万8,000人ということで、全体の約15%を占めてございます。結果といたしまして、東京都管内で全国に占める教育訓練の指定講座数が15%、受給者数においても全国の約15%を占める状況という結果となっております。以上、簡単ではございますが、東京における教育訓練の状況の説明とさせていただきます。東京の教育訓練講座について、御意見等がございましたらお聞かせいただいで、厚生労働本省へ報告をさせていただきたいと思えます。よろしくお願ひいたします。

藤村会長

ありがとうございました。

では、ここから御意見、御質問、お願ひをいたします。

どうぞ。

中央の委員会で、なぜ東京がこんなに多いんだという、そういう質問が出ました。それに対する事務方の回答は、通信教育なんか提供している

会社が東京にあって、例えば北海道の人がそれを受けた場合には東京でカウントされると、だから東京が多くなっているというのが一つの要因ですという、そんな説明がありました。

いかがですか。

どうぞ、川山さん。

川山委員

教育訓練給付金の指定講座をうちは幾つ、1、2、3、4、5個ぐらい持っていますので、多分その数字に寄与してしまっているのかもしれませんが、教育訓練給付制度について、我々、実際に大学院として教育訓練、専門のほうですけども、専門と、あとはあれですかね、特定一般教育訓練給付金制度、我々は活用させていただいておりますけれども、何ていうんですかね、意見というか要望も含めてなんですけれども、やはり雇用保険が原資になっておりますので、当然ですけども、実際に求職者や離職者のための訓練だとは思いますが、基本的に専門実践教育訓練給付金も特定一般教育訓練給付金も、我々のところに来ている方々というのはあまり離職者はいなくて、在職者が基本的に中心なんです。専門実践なので、中長期的なキャリア形成に資するよなということでお受けになっている方がいらっしゃっていて、これはリカレント教育、リスキリング等のこれからの課題ではあるんですけども、こういったものをお受けになる方々というのは、一度受けられると、さらにキャリアアップしたいと思われる方が非常に多いんですね。そうすると、一度これ、専門実践教育訓練給付金受けてしまうと、3年間は一応バッファー期間があるということになっていて、そこから次の学び直しをしようと思ったときに、意欲はあるけれどもお金がないみたいな方がたくさん出てくるので、そういったところに、もちろん雇用保険が原資になっているということを踏まえたとしても、その辺は文部科学省とかの生涯学習でも結構言われているところでありまして、ぜひ何かそういった点は改善してもらえるとありがたいなというふうには思っています。

そういった点でいうと、公務員の方にリスキリングしてほしいと思っているんですよ、リカレント教育。日本の人口の大体6%は公務員なので、公務員の方がリスキリング、リカレントしていただけると、何ていうんですかね、政策としてリカレント、リスキリングしろって言っている方々が

全然やってないんじゃないかなと思うことが多々あるので、そういったところはぜひちょっと御検討いただきたいと思っていますし、フリーランスの方ですとか自営業の方、増えられていますので、そういった方々に対して、ぜひこういった給付制度が使えるとありがたいなというふうには思っています。

他方で、この周知ってされているのか、されていないのかというと、やっぱりなかなかされてないような気がしていて、大学側で一つ一つ教育訓練給付についての説明をかなりしているんですね。なので、これ自体が周知されていないということはまさにありまして、これ以外に前年度の協議会でもあったように、人への投資促進コースについてはほぼ知らないんですよ。ほぼ知らなくて、しかも、何ていうんですかね、賃金助成も含めて、最大9割が助成されることになっていると思うんですけれども、そんなうまい話があるのかみたいな話で、大企業側は、これは後で何かとても悪いことが起きるんじゃないかみたいなことを思っている方々って実際に結構いらっしゃるんですよ。要は大企業は対象外なんじゃないとか、そういったところで、ぜひ、何ていうんですかね、労働局以外にも経営者団体の方々にもぜひ周知をしてほしいなというふうには思っているところです。

すみません、ちょっと雑駁になりましたが、以上です。

藤村会長

ありがとうございます。

確かに公務員は対象外ですからね、雇用保険。ただ、公務員の方で自分のお金で勉強されている方はたくさんいらっしゃいますよね。

川山委員

ただ、公務員の方の賃金の問題もあると思うので、学び直しを高くするためには、ぜひ。

藤村会長

そのほかいかがでしょうか。よろしいですか。何もないと、ここで終わってしまうんですけど。

では、以上が今日検討すべき課題、議題でした。

全体を通じて、この協議会の中で、御意見、御発言あれば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。

会議が早く終わるのはいいことだというふうに思っておりますので、以上で終わりますして、事務局にお返しをしたいと思います。

山内訓練第二係長

ありがとうございました。

今後、令和6年度東京都地域職業訓練実施計画を策定しまして、委員の皆様へ御送付させていただきます。また、東京労働局ホームページにて公開させていただくとともに、厚生労働省にも報告をさせていただきます。なお、本日の議事につきましては、委員の皆様の御確認をいただいた上で、資料とともにこれもホームページに後ほど公開させていただきます。

それでは、これをもちまして、令和5年度第2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。