

令和6年度第1回東京都地域職業能力開発促進協議会 議事録

日 時 令和6年11月20日（水）

米澤訓練第二係長 皆さん、おはようございます。

お時間が多少早いですが、皆さんおそろいになりましたので、ただいまから令和6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訓練課の米澤と申します。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、記録用に何枚か写真を撮らせていただきます。協議会終了後、東京労働局の公式Xにポストいたしますので、あらかじめ御了承くださいますようお願いいたします。

本日の協議会ですが、お配りしております座席表、議事次第以外の資料につきまして、お手元のパソコンで御覧になっていただく形式となります。操作は事務局で行わせていただきます。前の壁のほうにも投影しておりますので、いずれか見やすいほうで御覧になってください。何か御不明な点等ございましたら事務局までお申出ください。

では、次第に沿って進みます。

それでは、次第の2、協議会の開催に先立ちまして、東京労働局長の富田より御挨拶申し上げます。

富田局長 皆さん、おはようございます。東京労働局長の富田でございます。

本日は大変お忙しい中、また足元が非常に悪い中御参集いただき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格別な御理解と御協力を賜っておりますことを重ねて御礼申し上げます。

協議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

本協議会は、東京都内の関係機関が参画し、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の促進や公的職業訓練の実施に係る年度計画の策定に関することなどを協議する場となっております。

本年6月には「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画

2024改訂版」が閣議決定されておりました、この中でジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化、リスクリングによる能力向上支援からなる三位一体の労働市場改革を進めることが掲げられております。

このような中、人材開発行政におきましては、リスクリング、キャリア形成支援の取組を行いまして、デジタル推進人材の育成、また、成長分野や人手不足分野への円滑な労働移動の推進に向けて取り組んでいるところでございます。

ハローワークにおきましては、公的職業訓練の魅力やメリットを発信するとともに、求職者一人一人との御相談によりまして、安定就労に向けた職業訓練の受講を推進し、職業訓練受講前から修了後の就職まで一貫した就職支援を行っております。

そのため、全窓口での訓練受講への働きかけを能動的かつ積極的に行いまして、受講希望者の特性や状態に沿った適切な訓練を勧奨できるよう、職員の職業訓練知識の向上にも努めております。また、訓練修了者の就業機会の拡大に資するよう、訓練修了生歓迎求人等の確保にも取り組んでいるところでございます。

本日の協議会は、これまでの公的職業訓練の実績や取組状況の御説明、また「令和7年度における訓練実施計画の策定方針」を主な議題としております。

各委員の皆様におかれましては、今後の東京における公的職業訓練の取組が、より地域の人材ニーズ等を踏まえたものになりますよう、積極的な御議論をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

また、先ほど司会からございましたけれども、私ども、広報を熱心に行うということで公式Xを立ち上げておりました、この訓練協議会についても、やはり重要な取組だということで発信をさせていただきたいと思っておりますので、皆様の御理解をいただきたいと思っております。

では、今日はよろしくお願い致します。

米澤訓練第二係長

富田局長、ありがとうございました。

次に、委員の皆様の御紹介ということになりますが、大変申し訳あ

りませんがお時間の都合で、恐縮ではございますが、委員名簿を御覧
いただくことで、御紹介とかえさせていただきます。

なお、本日、一般社団法人東京経営者協会の高橋委員、東京商工会
議所の清田委員、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、本協議会についてなんですけれども、資料1の東京都
地域職業能力開発促進協議会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
行う場となりますので、限られた時間となりますが、よろしく願い
いたします。

また、資料及び議事録等につきましては、非公開資料を除いて原則
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。

次第の3、(1)本協議会の会長の選任について、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5の規定に基づきま
して、委員の互選ということになりますが、事務局からの御提案で恐
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。いかがで
しょうか。

(「異議なし」の声)

米澤訓練第二係長 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存じます。また、本日
の議長席における議長についてもお願い申し上げます。

それでは、これからの議事進行につきまして、藤村議長、どうぞよ
ろしく願いいたします。

藤村会長 はい、分かりました。

皆さん、おはようございます。御指名によりまして、議事進行役を
務めたいと思います。

今、私がおりますのは、労働政策研究・研修機構という厚生労働省

関連の独立行政法人です。調査研究と研修、これはハローワーク、それから労働基準監督署の職員の皆さんの研修を担当しております。

私自身は、長く大学で教えておりました、昨年の4月に現在の部署に異動いたしました。法政大学では26年教えたんですが、その間ずっと社会人教育に携わってまいりました。夜間の社会人大学院の教員をやってきたんですね。ですから、今回議題になります、まさに働いている人たちの教育、研修、訓練という、そういうところは割と身をもって体験をしてまいりましたので、皆さんと一緒によりよい東京の仕組みをつくっていきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

では、次第の3、議題（2）公的職業訓練の概要について、それから（3）のアになりますが、公的職業訓練の実績及びイ、東京労働局の取組状況について、事務局から説明をお願いいたします。

なお、御質疑、御意見は、この後、（3）のアからエまでの御説明後をお願いをしたいと思います。どうぞ。

西尾訓練課長

では、改めまして、東京労働局訓練課長をしております西尾と申します。今日はよろしく願いいたします。着座にて失礼します。

まず、前の画面のほうが大きいと思いますので、こちらを御覧になっていただければと思います。

皆様はもう御承知だと思いますが、東京における公的職業訓練の概要ということで、47都道府県ありますけれども、東京においては、国で実際に行っているポリテクセンターというのはございません。

主に東京都さんにおける施設内訓練及び民間の事業者さんに契約をしていただいて行っている委託訓練などの公共職業訓練があります。求職者支援訓練に関しましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構さんで担っていただいております。

続きまして、令和6年度東京における訓練の計画になります。人数ベースで記載しておりますが、東京においては全国の計画の約1割を担っておりまして、当然東京が一番大きい規模という形で、令和6年度実施しているという状況になります。

続きまして、資料3になりますが、こちらにつきましては、ハロー

トレーニング、主立っては、離職者向け、お仕事を探している方向けの全体の数字ということでお示ししておりますが、後ほど棒グラフで内容を説明させていただきます。

次のページになりますが、これは先ほどお話ししました離職者向けで民間の事業者さんの方をお願いしているという訓練になりますが、左側が東京都で行っております民間の業者へ委託している訓練の内容になります。

右側のほうが、高齢・障害・求職者雇用支援機構さん、J E E Dさんで行っている、こちらも民間の方をお願いしている求職者支援訓練の内容になります。

事業体はどちらも民間の方ですが、対応としましては左側の東京都さんで行っている委託訓練というのは、雇用保険受給者の方、失業されてハローワークで雇用保険を受給している方に再就職支援をするという内容になります。

右側の求職者支援訓練につきましては、雇用保険に入っていなかった方でも就職活動されている方が当然いらっしゃるの、それらの方々を主立って支援する内容になります。

次のページになりますが、これは東京都さんが行っている施設内訓練で、文字どおり東京都さんが施設をもって求職者の方をお迎えしている訓練です。

次のページに行ってくださいまして、これは先ほどの委託訓練と求職者支援訓練を棒グラフにしたものになりますが、一番上のグラフが、それぞれを合計したものとなっております。

赤字の部分、ピンクと言ったほうがいいですかね、この部分が営業、販売、事務分野となっていて、一番ボリュームが多い分野で、次に青地と紫のデザイン分野が続いております。これらが多くを占めておりますが、その下の公共と支援になってくるとバランスの具合が少し変わって、公共訓練に関しては赤字の営業、販売、事務分野が多くを占めていますが、支援訓練に関しては紫のデザイン系が多くなってくる。こちらは、それぞれの対象者の方々に若干違いがあると

いう部分ですので、ニーズ、本人が何を求めているか、というところでどうしても差異が出ております。ただ、両方合わせてくると比較的バランスがいいのかなという内容のものだと思っております。

続いて次のページに行っていただきまして、こちらに関しましては、訓練の応募倍率と就職率に関するグラフにしたものになります。実際にそれぞれの訓練を受講した場合、最終的には当然就職をしていただくということを目指しているものになります。ある意味では就職率というのが一番重要な指標と言えます。

応募倍率が高いというのは、どちらかというと個人の方、求職者の方のニーズが高い傾向にある科目ということになります。

就職率が高いというのは、事業者側、産業側のニーズが高いという科目になります。例えば介護系は応募倍率としては低いですが、実際に来ていただいている方の就職は高いということが分かります。

I T分野やデザイン分野は応募倍率が高いですが、就職率が約50%台前後ということが分かります。ただ、資料にはないですが、全体の就職数に関しては、この二つの分野が多く占めていると数字的には出てくる内容になってきます。

それぞれ利点、問題点はあると思いますが、今後もそれらを含めてコース、計画を考えていきたいというふうに思っております。

続いて、次の資料に行っていただきまして、資料4になりますけれども、これは東京労働局とハローワークの担っている取組状況について取りまとめたものになります。

ハローワークが主立って行っていることは、能力開発をした後に就職したほうがいい求職者の方々には、まずこの職業訓練自体の周知を行っております。当然、各ハローワークには職業訓練専門の窓口も設置しておりますので、それらの窓口で職業相談をすることになりますが、一般的な求職者の相談窓口においても、そのようなニーズが感じ取れれば職業訓練専門の窓口案内をした上で、職業訓練制度を求職者に御案内をいたします。周知というのは一番重要と思っておりますので、各様々な方法で行っている状況になります。

若干下に行っていただきまして、これは実際にハローワークで各種様々な周知活動をしているわけですが、それらの一例についてお示しをしているものになります。

当然、いろいろな媒体を使って周知を行っておりますけれども、ちょうど今月、11月は人材開発促進月間になりますので、厚生労働本省を含めて各都道府県、労働局、J E E Dの皆様方でも各種様々な媒体を通して、例えば、地下鉄に乗っていると中で案内が出ていたりする状況になっております。

取組状況につきましては、あとはイベント的なところでは、バスを使って直接職業訓練を実施しているところに行ってみましょうという取組を行っております。一般的な制度の周知も必要ですが、実際に職業訓練を行っている場を見ていただく、見学していただくということも重要ですので、当然それらの取組についてもハローワークで行っております。ここにあるバスツアーというのは、その一例という形になっております。

続いて、次の資料に行っていただきまして、資料5になりますけれども、こちらは来月12月19日に行うキャリアチェンジ応援フェスタというイベントで、私どもの訓練課におきまして、1年で一番大きなイベントで、周知関係として力を入れて行っております。

東京で行われている職業訓練実施機関の皆様是相当数集まっていたいただき、新宿エルタワーの30階を使用して、求職者の方に周知、制度の案内や、各訓練機関の方々と直接お話ししていただいて、自分にとってどのような訓練が有益なのかも分かっていたという内容で、昨年初めて実施しました。

正直、現場として300名位が参加かなと思ったんですけれども500名以上の方にお越しになっていただいたので、今年も来年の春入校というコースに的を絞って、これら取組を実施したいということで周知をしているという状況にあります。

私からの説明は以上となりますので、よろしく願いいたします。

藤村会長

はい。では、次は菅沼さん。

菅沼委員

御紹介いただきました、私は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菅沼と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。着座にて御説明をさせていただきます。

資料は2枚ございまして、1枚目の資料から御参照いただければと思います。

1枚目は現在の都立職業能力開発センターの直営の施設の分布状況でございます。東京を4ブロックに分けて展開しておりまして、通常の一方向けに13のセンター・校を設置しております。

また、障害を持つ方に対しましては、多摩地域に東京障害者職業能力開発校を設置しているところございまして、合わせて職業訓練の施設を14か所設置しております。今日御案内をさせていただくのは、30年ぶりに都内に開設いたしました職場能力開発センターについて、御説明させていただきたいと思ひます。

資料の中段のところを赤く囲っておりますが、「しごとセンター校」を今年度開校しております。

次のページをおめくりいただければと思ひます。

こちらは、飯田橋に東京しごとセンターという施設がございまして、1階から3階までのフロアでシニアコーナー、ミドルコーナー、ヤングコーナーとフロアを分けて、それぞれの年齢層に分けた就職支援を実施しております。

具体的には、求職者の方へのマッチング会の企画や、キャリアアドバイザーによる就職に向けたアドバイスなど、様々な支援をしているところです。

今回開校した「しごとセンター校」は、このビルの10階から12階のフロアに開設をいたしました。東京しごとセンターを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、職業訓練を紹介していただき、上の施設にぜひ立ち寄ってみたらどうでしょうか、という案内を受けて、この「しごとセンター校」に行っていただくこととなっております。

これまでは、職業訓練校は普通に訓練をしているだけで、実際の訓

練が、施設の中でどのように、何が行われているか分からないところが多かったと思いますが、この点をいろいろと見直しまして、新しい取組をしております。

具体的に申し上げますと、資料左下にある、PRコーナーを設置しております。これは東京都が実践する職業訓練に関する情報発信をするコーナーで、例えば溶接や塗装といった基盤技術の訓練について、VRを使って、実際の訓練を体感する仕組みとか、あと簡易的なプチ体験と言われるもので、3Dプリンターでキーホルダーをつくる等の取組をさせていただいて、訓練というのはこういうことをやっているんだということをまずは理解していただくというためのツールを用意させていただいております。

他にも見学という形がありまして、先ほど申し上げたセンター・校の中で何をやっているか分からないということを改善するためにショールーム形式で、ガラス張りで中が見えるような施設にして訓練を実施しております。

例えばホテル・レストランサービス科では、訓練生がお皿を持って配膳したり、ベッドメイキングをしたりといった訓練風景を見ていただくことで、一目で何をやっているかが分かる仕組みになっております。

また、資料右側の体験のところですが、こちらは木造の模擬家屋を設置しておりまして、実際訓練に入る前に、ここで壁紙やフローリングを貼る体験をすることができる形になっており、訓練で実際に実習する内容について、先ほどご案内したVRを見る疑似体験よりももう少し実際の訓練に近い形で、体験をしていただき、訓練の内容を理解していただく取組をさせていただいております。

また、こちらの建物内にはハローワークが入居しております。ハローワークで職業紹介や、訓練の受講指示をしていただくということが機能の一つとしてございます。

また、先ほど申し上げた東京しごとセンターでは企業とのマッチングやキャリアカウンセリングを行うという機能を持っています。そし

て、10階から12階、今回設置したしごとしごとセンター校で実際に訓練を受けていただくことで、施設の中で来られた方を誘導させていただき、それぞれの施設がシナジーを発揮していくということを目的としております。

新しい職業訓練の施設の在り方として、積極的にこれからもPRをし、御利用いただく形で取り組んでまいりたいと考えております。私からの説明は以上です。

藤村会長

はい、どうもありがとうございます。

では次に、議題3、(3)のエについて、高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部、木下委員よりお願いいたします。

木下委員

今、御紹介いただきました、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部の木下と申します。よろしくお願いいたします。

では、着座にて。私からは、東京支部の求職者支援訓練に関する取組を説明させていただきます。

手前どもにつきましては、求職者支援訓練において、主に実施機関に対する支援を行っております。その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、お手元の資料7に基づき訓練実施機関に対する主な支援を説明いたします。

最初に、認定申請の促進に向けた支援といたしましては、職員が各種問合せに対し常時相談対応を行っております。特に訓練の内容や構成に関する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おります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られるよう支援をしております。

続いて、訓練実施を支援する取組ということで、3点ほど紹介させていただきます。

まず1点目は、訓練実施状況の確認です。訓練期間中、支部担当職員が訓練現場や教室を訪問し、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、開校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5年度は開校した全422コースに対し1,978件実施いたしました。

2点目の取組として、訓練の質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を実施しております。

この講習は、訓練実施機関が共通して書かれ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、他機関のすぐ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。

次に、3点目の取組は、訓練実施機関向け説明会の開催です。訓練実施機関のうち新規担当者向けは毎月、また施設責任者向けには年4回実施しております。これにより制度の改正等をいち早く情報提供や説明を行うことが可能となりました。

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となります。私からの説明は以上となります。ありがとうございました。

藤村会長

はい、どうもありがとうございました。

ただいま、議題の(3)ア、イ、ウ、エの4点について御説明をいただきました。皆さんからの御意見、御質問をお受けしたいと思えます。いかがでしょうか。

よろしいですか。非常に明確な説明をしていただきまして、ありがとうございました。

それでは次の議題、(4)ワーキンググループによる効果検証について、この議題に移りたいと思えます。

これはワーキンググループより御報告をいただきます。よろしくお願ひします。

星野補佐

東京労働局職業安定部訓練課の星野でございます。

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

ループの取組、公的職業訓練の効果検証につきまして、事務局より御報告いたします。着座にて失礼いたします。

今スクリーンに出ています資料8でございますが、こちらが公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領、これに基づき実施をしております。

この実施要領1に実施目的の記載がございます。公的職業訓練効果検証ワーキンググループは、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、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、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、これが目的でございます。

そしてワーキンググループの構成員ですけれども、実施要領2にございます。東京は3機関、東京都、高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部、東京労働局です。さらに実施要領3には検証手法、実施要領4にはヒアリングの必須質問項目など具体的な進め方の記載がございます。

今回の検証に当たりまして、ワーキンググループから介護分野の訓練コースを実施した訓練実施機関3機関に協力を求めまして、その各実施機関の訓練修了者4名、その4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直接ヒアリングを実施し、その結果から改善策等を検討しました。

次に、資料9で説明を申し上げます。報告書でございます。

資料9を1枚めくっていただきまして、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。

今年度の効果検証の対象は介護分野です。この分野の担い手不足、人材育成、これは言うまでもありませんが、昨年度、介護分野の職業訓練コースを設定しても受講者が集まらず、訓練中止となってしまうケースが都内で発生しております。

加えて、介護分野の職業訓練受講者は就職率が高いものの応募者数が低調であるため、介護人材育成のための訓練受講者の増加に向けた取組強化、これが急務であるとの認識を持って当たりました。

次に、ヒアリングの実施状況ですが、令和6年7月から8月にかけて、ワーキンググループの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を対象に実施いたしました。

次に2ページです。

2ページの表に検証対象コースの訓練実施機関A、B、Cについて、ヒアリングを実施した就業者の方の年代・前職、受講のきっかけ、上段の修了者を採用した企業の施設の種類をお示ししております。

今回御協力いただきました訓練修了者4名の受講のきっかけは、資格取得であったり、定年後の就職を考えてなど、多少異なりますけれども、全員が介護職就職を目指して受講開始をいたしました。

これは当たり前のように聞こえるかもしれませんが、介護以外の受講者の中には、技能習得状況や個別の企業の採用方針等によって受講志望動機どおりに就職が叶わないことがあることに対しまして、介護コースを選択した方は、訓練受講動機と出口の就職が直結しています。

次に3ページに移ります。ヒアリング結果をこちらまとめたものになります。

訓練実施にあたり工夫している点・就職支援の状況について訓練機関に、就職後に役立ったことについて訓練修了者に、介護コース修了者を採用してよかった点について採用企業に質問して、得られた回答を載せています。

訓練実施機関からは、介護関連で職域の幅を広げるための訓練をしたり、就職後のミスマッチ離職を引き起こさないよう、介護現場を知る機会を設けているということでした。

訓練修了者からも教室では体験できない企業実習の重要性、採用企業からは介護業界を訓練校と訓練生は理解している、資格取得済みであるということに加えて、専門用語が分かっているのでスタッフとのコミュニケーションが大いに役立つという意見が聞かれました。

次に、4ページに移ります。

訓練カリキュラム等について、訓練でより一層修得しておくことが望ましい技能とはどのようなことか採用企業にお聞きしたところ、介

護の技術面でのカリキュラムを何か追加するというよりは、社会的常識や相手の痛みが分かるといった社会性を身につけていることが必要という声が多く聞かれました。

さらに、介護業界におけるITリテラシーの必要性について、訓練実施機関と採用企業それぞれお聞きしたところ、訓練実施機関は、これからカリキュラムに取り組むことを検討したいですとか、採用企業ではPCの入力、基本的な操作スキルが必要という意見もある一方で、PCスキルはそれほどではないという意見もございました。今回ヒアリングした中では、IT化、デジタル化より、実際の生活介助をやって欲しいとの声がありました。

次に5ページに移ります。

受講者募集の段階での魅力発信についてヒアリングしていますが、介護コース受講者を確保し、介護コースの中止をいかに防ぐかという課題意識から質問しています。

訓練実施機関からは、募集チラシの作成を検討している、施設見学を数多く実施すると受講者獲得につながるとしており、PRの重要性については意識されていました。

また、訓練修了者からは、介護未経験者の方は夜勤が必須とっていたり、長時間労働をイメージしているとすれば、多様な働き方もあるということをアピールしてはどうか、採用企業側もパートタイムや契約社員などの採用で対応しているなど、様々な条件、雇用形態があることを知っていただくことで介護職を選択肢として考えることができる人が増えていくのではないかとすることを窺うことができました。

次に6ページに移ります。

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）を掲載してございます。ヒアリングを踏まえた効果検証等は、3ページから5ページのヒアリングを総括したものになります。

今回のヒアリング実施3コースの関係者は、就職先・訓練修了生にとってカリキュラム・就職支援は有効だったとしており、訓練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と捉えておりま

す。

また、要介護者やその家族などと接することが多い職務のため要介護者側の立場を体験する機会を提供することは効果的であり、改めて職業訓練から就職に至る過程を通して、行政・訓練実施機関・採用企業がそれぞれの立場でできることを行い、情報発信し、連携協力することが重要であるということを確認いたしました。

そして、具体的にどのような情報発信や取組をしていくかということになりますが、この効果検証の総括、検討から導き出しました改善促進策（案）として、Ⅰの訓練実施施設への提案、Ⅱの人材の確保に向けた関係機関の取組、この二つに分けて整理、取りまとめを行いました。

7ページに移ります。

まず、Ⅰの訓練施設への提案が3項目ございます。これは主に訓練実施施設に対して事務説明会、相談などの場面において発信し、行動を促すこととなります。

一つ目は、介護現場を知る機会の付与です。業界経験者である講師の体験談や職場見学・企業実習の重要性です。テキスト、教科書の文字、字面では得られない介護現場を知ることの体験です。

この経験を通して、訓練受講者は現場の厳しさを知りつつ、介護職に就く意思固めができること、現場イメージを持つ者として採用の可能性が高くなることなど窺うことができました。

加えて、複数、様々な形態の施設の企業実習、職場見学ができることすれば、就職先の選択肢を広げたり、ミスマッチを防ぐことになること、自分で選んだ納得感であったり、採用企業に訓練で培ったことを認めていただいたということで、その後の職場定着にも効果的であると考えられるということは強調しておきたいことの一つです。

二つ目は、訓練コースの広報発信力強化です。

受講者獲得に向けて、訓練コースを知ってもらうための取組です。訓練実施機関自らが工夫して求職者の注意を引くような案内チラシを作成したり、施設見学会の回数を増やしたり、人の目に触れる機会を

増やしていくことを推奨します。

三つ目は、キャリアコンサルタントによる支援です。

ここでは、訓練実施期間中に実施するキャリアコンサルティングや就職支援に携わる訓練実施機関のスタッフが多様な働き方の知識、情報を得て、受講者が幅広い職業選択、就職の選択肢を広げる支援をしていくということを述べております。ハローワーク等の職員が行う取組は次の項目で触れます。

次に、8ページに移りまして、こちらが最終ページになります。

Ⅱの人材の確保に向けた関係機関の取組です。これは主にハローワークにおける職業相談部門、事業所部門の職員・相談員に対して労働局から意識して取り組むよう指示し、取り組む内容でございます。

一般に介護事業者は長期間フルタイムで雇用したいという希望を持っておられますけれども、募集の際、仕事内容や時間を切り分けると、定年後にパートとして働きたい、仕事と家庭を両立したいというような方など、働きたい方が見つかるというケースがあります。これが多様な働き方に関する助言となります。

このため、ハローワーク等で、①正社員を募集する事業主に対して、パートの求人表を作成するメリットを説明し、求人開拓を行う。②職業紹介の際は、重労働、夜勤などのイメージを持っている求職者に対し、勤務体系は施設によって異なること、介護現場だけではなく介護用具などの販売やデイサービス、送迎のドライバーなど関連の職種もあるということを助言、提案いたします。

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は以上でございます。よろしく願いいたします。

藤村会長

はい、どうもありがとうございました。

では、ただいまの議題（４）について皆さんから御意見、御質問をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

何もないと寂しいので、私から。

今回、介護分野ということでいろいろヒアリングしていただいたん

ですが、この分野で外国人がたくさん入ってきていますよね。まさにチームワークで介護をしていくという場合に、そういう外国人とのチームワークの問題とか、そういう話は出ておりましたでしょうか。

どうぞお願いします。

星野補佐

事務局、星野から申し上げます。

具体的なチームワークのことに触れて聞いておりませんが、外国人が確かに入ってきていると。そして訓練校見学に来たり、実際に訓練に入ってきている方もいらっしゃいます。

その時に、頑張りますということだけではなくて、やはり日本語の問題というのは付きまといます。資格を取っていくということもあるので、学校の皆さまも教科書にルビを振ったりして対応をしている、もしくは、もしそういう方がいらした場合の対応はしていきますというようなことは聞いております。

もし追加があれば、ほかの事務局の方からお願いいたします。

藤村会長

いかがですか。いいかな、はい。

もう一つ、ITリテラシーはあまり必要ないという、こういうお話だったんですが、これからは恐らくいろいろな場面でITは使われていくはずなんです。

例えば、外国人が入ってきたときに、一番外国人の皆さんが困るのが、引継ぎの文書を日本語で手書きで書かなければいけないという部分です。これはいろいろな工夫ができていまして、タブレットで選択していくと、引継ぎの文書ができるとか、そういうのが開発されていると聞いています。

まさに外国人の皆さんが使えるということは、恐らく日本人の高齢者も十分使いやすいような、そういう仕組みになっていくだろうと思います。

ですから、ITリテラシーは必要ないというふうにあまり断言しないほうがいいかなと。ある程度の知識はやっぱり必要だと訓練受講生の方々にはお伝えをしておくことが必要かなと思いましたが、そこはいかがですか。

星野さん、どうぞ。

星野補佐

確かに今回ヒアリングをした関係者は、必要性は分かっているけれどもということでございまして。

実際にこういうIT化、デジタル化、IoT化などを進めていくことで、人手不足の一助になるというふうなことも事業者の皆さまは分かっているけれどもというところで終わっているのが現状でございます。

もし、今日御出席の委員の先生方からこの関係で補足等をいただくと助かります。

藤村会長

どうぞ、飯塚さん。

飯塚委員

私も、今、議長がおっしゃらなかったら質問しようと思っていたところなんですけれども。

介護系の専門学校でも、今、非常にITスキルということを重視していきまして、ITができなければ、まさにおっしゃったように外国人も含めて、これからの介護業界では対応できないということで力を入れていきますし、授業の中でも最近の新しいいろいろなものを利用しながらやっておりますので、ITリテラシーの必要性がないような感じなのはちょっと本当なのかと思ってびっくりしました。

菅沼委員がいらっしゃいますけれども、たしかしごとセンター校でも介護の訓練の中ではIT関係の新しい取組を始めていると聞いておりますので、その辺のところの認識というのは大事ではないかなというふうに思いながら聞いておりました。以上でございます。

藤村会長

ありがとうございます。菅沼さん、何か。

菅沼委員

飯塚委員、ありがとうございます。飯塚委員がおっしゃるように、しごとセンター校では「生活サポート科」という科を設置していきまして、こちらでは介護職員初任者研修という初歩的な介護の資格を取得できます。また、生活をサポートするということで、将来的には家事手伝いのような、家事サービス業などに就職できるようなマッチングを整えています。

介護と併用した形で、家事代行を取り入れて行っている訓練ですが、

訓練自体の中で、介護ももちろん力を入れていて、ロボットを使用した訓練を取り入れ、訓練生のITへの理解を高めていく必要があるという目的に沿った形で訓練を行っているところです。

私自身も、実は夏ぐらいに、ある介護施設を視察に伺わせていただきました。今の介護現場は非常に進んでいて、本当にマンパワーが不足しているということで、私がお伺いしたところはいろいろなITツールを取り入れて、現場を回していました。

それぞれの介護する、サポートする方のその日の仕事の割り振りをデータで管理して、職員がタブレットとスマホを持ち歩いて、この時間にこの人は何をやっているかが如実に分かるような仕組みを取り入れていました。私が伺った施設では、今お話ししたような先進的な施設もありました。

今、しごとセンター校の話が出ましたけれども、ほかの訓練校でも介護サービス科という科があります。来年度に向けて工夫できることがあれば、御意見を参考に何かしら検討していかなければいけないと思っているところでございます。以上でございます。

藤村会長

はい、ありがとうございます。

そのほか、御意見、御質問でございますでしょうか。

よろしいですかね。

日本の中小企業でIT化が進まない理由として、賃金が安いからだ。人でやったほうがコストが低いので、わざわざITを入れないという、こういう施設もあります。

これから賃金はどんどん上がっていきますので、中小企業でもそういうことをやらざるを得ない、そういう状況になっていくかなというふうに思います。

では次に、議題（5）地域の人材ニーズ等について、各委員の皆様よりお話をいただきたいと思っております。

まずは地域の人材ニーズについて、東京都中小企業団体中央会、加藤委員、お願いをいたします。

加藤委員

御紹介いただきました、東京都中小企業団体中央会の加藤と申しま

す。よろしく願いいたします。

私ども東京都中小企業団体中央会ですが、中小企業組合など、団体を会員とする組織でございまして、会員の組合員数は約1,700でして、その傘下の事業者数は大体27万5,000社ということで、製造業、非製造業、それからハードからソフト、ほとんど我々の生活に関連した業種をカバーしているのではないかというふうに思っております。

地域の人材ニーズということですが、まず総体的な話として触れておきたいんですけども、製造業、非製造業ともに、また業種を問わず、とにかく人手不足という会員が非常に多くて、納期であるとか工期への影響だとか、売上の減少、またその受注を人手不足のために抑制しなければいけないというふうなことで、企業経営にも大変影響が出ております。

また、厳しいところでは、事業が立ち行かずに、最近聞かれるようになりましたけども、人手不足倒産というようなことも報告が来ております。

ここ数か月の数値を見ますと、7月の調査が一番ひどかったんですが、雇用人員の状況DI値で、製造業では前年同月比マイナス22.4ポイント、それから非製造業ではマイナス9.8ポイントという厳しい状況でございまして、特に製造業に関しては、ほぼ慢性的な人手不足の状態にあるというふうに言えます。

次に、この協議会のテーマである職業訓練ということについてですが、私、事業主団体としては3番目の発言かなということでもくろんでおりましたので、ちょっとポイントを絞り過ぎというところもあるんですが、私からは、特にものづくり現場の技能職不足が深刻であるということを述べさせていただきたいと思っております。

まず、会員からの具体的な声を紹介させていただきたいんですが、住宅の建具などを製造している会員からは、若手技能者の不足に加え、技能者、技術者が思うように育ってきていないという報告があります。

一方、そうしたところに材木を納めている木材の小売業者の会員からは、職人不足などによって現場の工期に遅れが出て、そのため荷動

きが悪いと、荷動きが悪いというのは、売上げが伸びないという意味合いですが、そういう声があります。

また、同じような事例として、電気工事業の会員から、人手不足が常態化しているということで、私どもの電気工事業の会員というのはかなりいるんですが、もういずれも人手が不足していて、なかなか工事を、仕事はあるんだけども受けられないというような状況にあるという話があります。

一方、そこに対する電線を納めているような卸業者の会員からは、電気工事業者の人手不足で工事が進まない。電線の出荷時期に遅れが出ているというような報告もあります。

今、なぜこういう声を紹介したかと申しますと、このように一つの業種の技能職の不足が、連鎖的にほかの業種の業況にも影響を与えてしまっているということが出ております。

これは、今、私が紹介した以外の業種でも多々あることかなというふうに思っております。

ですから、こうした悪循環を立ち切るためにも、こうしたサプライチェーンの中におけるボトルネック、ここではその技能職不足ということになるわけですが、ここにスポットを当てて、しっかりと実態を踏まえた人材の育成、それから職業訓練というものが重要になってきているのではないかなというふうに思っております。

特に、技能職の場合には、企業が採用するなりして、戦力となるまでには一定の時間がどうしても必要であるということで、少子高齢化、労働人口の減少という厳しい局面にありますけれども、対応がすぐにもということで、非常に急がれる状況ではないかというふうに考えております。

行政機関、それから機構東京支部の皆さんには、これまでも様々な政策を打っていただいておりますけれども、こうした非常にもものづくり現場が苦しい状況にあると、それは技能職不足だということがもうはっきりしておりますので、こうした点についての対策も引き続きよろしくお願ひしたいと思っております。私からは以上です。

藤村会長

はい、どうもありがとうございました。

では、続きまして東京都商工会連合会、小野寺委員お願いします。

小野寺委員

ただいま御紹介いただきました、東京都商工会連合会の小野寺と申します。

日頃より、東京労働局様、東京都様には様々な政策等を通じて、小規模事業者、中小企業の支援を賜っていることを深く御礼申し上げます。それでは、着座にて失礼いたします。

東京都商工会連合会は多摩地区と島しょ地区の中小小規模事業者の皆様のご経営の御相談をなりわいとしている団体でございますので、今日御紹介させていただくのが、その中でも人材が厳しい、先ほど加藤委員からもございましたが、ものづくり企業、そちらのほうの支援を行っている事業の御紹介と、その後にもものづくり企業の皆様のアンケートを取らせていただきましたので、その御紹介をさせていただければと思います。

ちょうど今、画面に映っているのが、現在私どものほうで取り組んでいる事業が、ものづくり企業、そこに人材が集まらないという形で東京都の雇用就業者様のお手伝いをいただきながら、そういったものづくり企業に人を紹介していこうというような内容でございます。

特にものづくり企業でも、小さな事業者になると、なかなか自社だけで人材確保するのが難しいというところで公的な支援を活用しながらやっていくということをやっています。

事業のメリットというところで、コストがゼロでできるとか、多様な人材を効率的に募集できる、またミスマッチを防ごうという形の内容になってございます。

具体的にどんなことをやっているかというところ、全部で三つに分かれておまして、①が、従業員の採用を支援、労働力確保です、いきなり就職してもらうのではなくて、実際に就職をする企業に入ってもらって、一定期間ここで働いてみて、会社側として採用しても大丈夫か、また労働者側のほうがここで勤められるかというような、ここではミスマッチを防ぐというような内容になってございます。

②は、従業員の育成と定着支援。入っていただいた従業員の方を育てていったりとか、または定着をしていくというような取組をやってございます。

③は、戦略的人材として外国人の採用支援という形で、ここはなかなか課題が多くて、今、実際にはなかなか成果が上がっていないんですが、将来的には労働不足ということが考えられますので、こういったことも小規模事業者も取り入れていこうという形でやってございます。

こういった支援をやっていく中で、実際に事業者の皆さん、どんな状況にあるか今年の7月、アンケートを取らせていただいております。

ものづくり企業という形が中心になっているので、ちょっとほかの業種の方々から見ると若干、数値的に違うかなというところもあるかもしれませんが、参考に見ていただければと思います。

この中段のちょうど規模というところにあるんですが、規模がやはり先ほど申し上げましたが、大体従業員の数が1人から50人ぐらいまで、そういった比較的小さな事業者の方々に対するアンケートとなっております。

そのアンケートの結果で、下の人材に関わるところでありますと、3番目の労務関係という項目がございまして、ここの労務関係につきましては、やはり求人がある、人が足りないというところが全体の64%ございまして、求人はないよというところが36%、求人職種については、製造現場が最も多く、そのほか設計・開発、検査・資材、営業、そういったところの求人がものづくり企業の中ではあるなという形になってございます。

また、基本給のアップ、賃上げというのが昨今、大変クローズアップされておりますが、小規模中小企業の中では、大体1から3%ぐらいのアップが57%、6割弱という形になってございます。

外国人の活用につきましても、現在、外国人人材を利用している事業者は少ないというふうになってはいますが、ただ、今後の展望といった

しましては、やはり外国人、高度人材の利用を考えている事業者さんもかなりいらっしゃるという形になってございます。

次、DX、GX関係でございますが、こちらは、またこれから取り組まなきゃいけないという意識が大変高く持っている事業者さんが多いんですが、なかなか現在では、うまくいっているというような回答は少ないような状況になってございます。これは、後ほどまた円グラフのほうで見ていただければと思っております。

あとは、この(5)のところ「経営関係」という項目がございまして、その中でも、経営の問題点というところにつきましては、人手不足が最も多いというような調査結果になっておりますので、やはりものづくり企業でも人手不足が進んでいる、改善されてないという形になってございます。

今、言葉で申し上げたことを円グラフになってきておりまして、人材に関係するところでございますと、少しめくらせていただきます。ここになりますけども、ここにありますが、先ほど申し上げた、「現在、求人がありますか」というのは、ちょうど中段ぐらいにあるんですけども、36、64%、企業数的には36社、20社という形になっているんですが、こういった形になってございます。

また、先ほど言ったとおり、じゃあ、どんな求人があるんだという形で聞いて、もう少し細かく聞いていくと、製造現場とか設計・開発、そういったところでのニーズが多いという形になってございます。

あと、賃上げ関係につきましては、昨年と比べ基本給はアップしましたかという形、問いとしては、ほとんどの企業さんでやはり賃上げはしているというところですが、やはり横ばいというところも中には入っているというところ。じゃあ、何で賃上げしたのかというところになってくると、従業員の生活支援というところが一番多かったなという形になってございます。

大体、そういう形ですと来まして、あとは外国人材のほうなんですけれども、ちょっとこのところが外国人材の回答になっておりまして、外国人材の利用については、ちょうど真ん中ぐらいは、「現在、

利用している」というところが18%ぐらい、残りのところはまだ利用していないとなるんですが、今後の利用になると、もう少し率が上がってきました、外国人材を今後利用したいというところが40%ぐらい、倍ぐらいに上がってくるというような外国人材の利用を検討しているという経営者の方はいらっしゃるというような形になってございます。

D X、G Xにつきましての問いなのですが、やはりD X、G Xやっていかなきゃいけないなというような課題を持っているんですけども、やっぱりD Xなんかは、先ほど委員長からもお話がございましたが、やはり導入に経費がかかる資金不足というところでちょっとまだできていないというような小規模事業者の方が多かったり、また具体的にどうやっていけばいいんだというような、そういったことがまだ分からない。また、D Xを進める人材がいないというところで、そういった課題があるんだという形になってございます。

こちらのこの後にはG Xのほうもあるんですが、G Xにつきましても同じような課題、設備投資の資金がないとか人材がいない、進め方が分からないというような回答が多く寄せられたということになってございます。

この辺が、ちょうど今、棒グラフに載っているのがG Xのほうの課題とか、そういうような内容になってございます。こういった形で我々のほう、小規模事業者の皆様の経営課題、特に人材に関する部分については支援を行ってきているわけですが、やはり今、人不足というところで特にものづくり企業技術者がいないというところで高齢化も進んでおります。

そういった中、新しい若い世代をやはり確保するのが大変難しいというような経営者の方も増えてございます。特にどうしても規模感が小さい中小小規模企業に若い方が新卒で入ってくるということは大変少ないということで、転職して入ってくる方が多いので、そういった方を、いかに従業員として働いていただけるかというような悩みを抱える経営者の方が大変多くいらっしゃいますので、ぜひ各自治体の皆様や専門機関の皆さん方に御協力いただきながら、人材の確保を進め

ていければというふうに思っております。

ちょっと雑駁でございますが、私からの御説明とさせていただきます。以上となります。

藤村会長

はい、どうもありがとうございました。

最初に申し上げておかなければいけなかったんですが、お一人5分ぐらいでということをお願いしたいと思います。

では、次、スキルアップに係る求職者・労働者の声について、日本労働組合総連合会東京都連合会の柏木委員、お願いいたします。

柏木委員

はい、ただいま御紹介をいただきました、連合東京の柏木と申します。よろしくをお願いいたします。着座にて失礼いたします。

私ども連合東京は、皆さん御存知かと思っておりますけれども、東京都内で働く労働者125万人が組織人員ということで、業種についても多々、各業種の構成組織が集まっている労働組合でございます。特にこれを含め、各地方連合会を取りまとめておりますのは連合という形になりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

なお、前年度まで私ども吉岡がこちらの委員を務めさせていただいておりましたが、今年度から私、担当させていただきます。よろしくをお願いいたします。

私のほうからは、時間も限られておりますので、労働者の声を中心に、先ほどワーキンググループから介護の関係の御報告もありましたので、少しそのことも織り交ぜながら、今回は各種ハラスメント対応について少し御意見を述べさせていただきたいと思っております。

私ども、各構成組織の中にUAゼンセンという構成組織がございます。

このUAゼンセンというのは、どんな業種かと申し上げますと、繊維化学、食品、ヘルスケア等の業種が集まっている構成組織でございます。この中に介護の、日本介護クラフトユニオンという介護業界で働く労働組合がございまして、その中でこのクラフトユニオンが組合員さんに対して2018年に行ったハラスメントアンケートというのがございます。

組合員約2,400名のうち74.2%の方が何らかのハラスメントを受け

たという回答をいただいております、その中で最も多いのが、ハラスメントを受けた方1,790名中の94.2%が、パワハラという回答をいただいております。

また私ども連合東京は労働相談ダイヤルにて労働相談を受けておりますけれども、今年4月から10月の末日までに都内で働く方、177件の労働相談ございましたが、やはり相談が多い業種というのはサービス業、そして介護、医療、福祉業界ということになっています。この中で、多くの相談というのは職場環境への不満ですとか、ハラスメントについての相談が多い傾向になっております。

そのような中で今回、東京都がカスハラ条例を制定されたということもあり、来年4月施行に向けて今、進んでいるように伺っております。この介護業界で働く方々からしますとやはり、希望を持って職業訓練等を受けて、この業界に入るのですけれども、やはり職場環境等の問題で離職してしまうケースというのもあるというふうに伺っております。

そのような観点から、ぜひ御意見というか、御検討いただければと思います。まず、今回カスハラ条例が東京で施行されますので、教育の場も含めて、ここはこれだけではいけないと思っておりますから労働法も含めた、このようなカリキュラムを組んでいただいて、その中で万が一こういうふうなケースが起こった場合にどう対応していくのか。

どう、ここに相談をしていくのかとか、例えば求人掲載の企業と、職場体験等のケースの場合、こういった、ハラスメントに対する企業の取組等の御紹介も併せて行うようなことも御検討いただければなどというふうに思っておりますので、ぜひ引き続き、よろしくお願いをしたいと思います。

私からは以上でございます。

藤村会長

ありがとうございました。

では、次に、民間紹介会社を利用する求職者や求人者の動向について、日本人材紹介事業協会、早川委員からお願いいたします。

早川委員

今、御紹介をされました、日本人材紹介事業協会、早川と申します。どうぞよろしくお願ひします。着座にてお話しさせていただきます。

当協会について簡単に御紹介させていただきます。当協会は、主にホワイトカラーを中心にした職業紹介事業者、いわゆる一般的には転職エージェントというようなサービスを提供している会社様の会員団体になります。

北は北海道から、南は九州まで会員企業様が、現状、260社弱いらっしやいます。リクルートさん、パーソルキャリアさん、ジェイ エイ シー リクルートメントさんという大手さんから、社員一人でやっていますというような会員企業さんも御登録いただいでいまして、主には10名以下の小規模の企業さんも多い団体になります。

今日お持ちしたデータが二つあります。資料としては、表紙含めても5枚程度なので、簡単に御説明しますが、まずは会員企業大手の3社の実績データになります。

これは、大手のリクルートさん、パーソルキャリアさん、ジェイ エイ シー リクルートメントさんの転職実現できた実績を過去5年間、半年に1回、データを頂戴しまして、そちらの3社の御協力を基に、マクロの状況を把握するという意味で示したデータになります。

御覧いただいたとおり、今年の3月までのデータですので、昨年度までのデータになるんですけども、コロナ以降、順調にマーケットも回復して、採用意欲が高い求人者さん、転職を考える求職者の方も非常に活動が活発でして、半期の実績としては、引き続き5万人を超える状況だったんですけども、やや一服感が出たかなというのが昨年度の下期になります。

ただ、上半期の伸長を受けて、23年度年間を通じては過去最高値の12万人の転職実現をできたということになります。

ここから3枚は、Q P I という名前をつけているんですけど、Q u a l i t y P e r f o r m a n c e & I s s u e という名前をつけていまして、会員企業さん260社弱の会員様に3か月に1回、業況調査を実施しています。

その業況調査のアンケートから今のトレンドを垣間見られるのではないかとということで取ったデータがありまして、これは直近3か月です。今年度に入った4月から6月の第1クォーターの実績、直近3か月の人材紹介による決定数について、前年同期と比較してどうでしたかというデータになります。

ここのデータから読み取れるものとしては、大幅に悪化したという企業さんが増えていたり、大幅に改善したという会社さんも多くなって、改善傾向にある事業者さんと、悪化傾向にある事業者さんの開きがちょっと大きくなってきていて、やや二極化が見られるかなというところが見受けられます。

残り2枚です。クエスチョンは3か月先を展望した場合の業況はどうなっていると思いますかということで、直近3か月の市況をどう見られますかという問いになります。結論としては、先行きの業況を厳しく判断する傾向がやや見受けられます。

コロナ以降、非常に力強く伸長している環境だったんですけど、やや一服感が見られているというところがこういったところから、垣間見られます。

最後です。これは、現在の人材紹介事業運営上の課題は何でしょうかということで、何に事業運営上困っていますかという問いをずっと続けてきているんですけど、求職者の確保が非常に困っているということで8割超えるということでこれまでの最高値になっています。転職を考えている方々に御登録いただくところから始まるサービスではあるんですけども、非常にその募集をするためのコストも非常に上昇してきているというところからも人手不足というところがもう明らかになっているかなというふうに垣間見られるかと思います。

5分ということでしたので、以上とさせていただきます。

藤村会長

どうもありがとうございました。

では、次に、教育関係機関等の取組状況について、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、飯塚委員、どうぞ。

私の所属団体は、東京都専修学校各種学校協会という学校法人が会員になっている団体なんですけれども、皆様方は一番イメージとしてつきやすいのが専門学校だというふうに思います。

現在、専門学校は都内で12万人の学生さんが学んでいるところでございます。専門学校というと、大学と並列した職業教育で18歳で高卒で行くというイメージがほとんどだと思うんですけども、最近やはり専門学校の課題としては、少子高齢化、大学全入の時代になってきていまして、18歳で専門学校に入るという方たちが減っておりまして。

こうした社会情勢の中、専門学校としては、一つには、やはり国益にかなうというか、専門性を持った質の高い留学生を企業に送り出す留学生育成と、それから、いわゆるリスキリング、転職、あるいはレベルを上げるために専門学校を活用していただくという、その部分に少し羽を伸ばしていっているというようなことで、そのためには行政との連携ですとか、さらにまた企業との連携というのが非常に大事であると考えています。専門学校の強みとして、丁寧な指導をして非常に就職率は高いので、そういったところをアピールしながら取組を進めているところでございます。

本日、一つ御紹介させていただきたいのは、東京都から私どもの専門学校に向けて長期高度人材育成コースという形での受託を受けていて、専門学校で1年又は2年、ハローワークを経由して応募されてきた方たちをきっちり教育をして、そして新しい企業に正社員として送り出すという委託事業を受けております。

東京都から令和5年度からこれまで360人だった定員は500人というふうに拡大をしていただきまして、4月開校、入校、入学というような形で令和7年度に向けて、各専門学校から提案を東京都にさせていただいているところなんですけど、多くの専門学校が手を挙げているというふうに聞いているところでございます。

成長産業分野ですとか、あるいはデジタル分野ですとか、そういった科目への求職者の方たちの申込みというのが非常に増えているという説明がさきほどありましたが、そういったような分野は、専門学校

は非常に強みでもありますので、職業訓練に貢献をさせていただければというふうに考えているところでございます。

私からは以上です。

藤村会長

どうもありがとうございました。

では、続きまして、全国産業人能力開発団体連合会、篠原委員、お願いいたします。

篠原委員

よろしくをお願いいたします。篠原と申します。

ワーキンググループの報告と似たような、ちょっと課題でしたりになってしまうんですが、私どもの私が所属している部署が教育機関というところもあるんですが、介護事業の企業をやっておりますので、その点で介護保険制度が始まって24年たちまして遅れているとはいえ、やはり介護IT、介護DXというところが少しずつ進んで、どちらかというと、急速に進んでいるのかなというイメージの中で、やはりずっとこの24年介護保険で働いてきたスタッフ、従業員の中ではやはり手書きでずっと記録をしていたものが、本当に急激にパソコンだったり携帯だったりして記録をするようになって、ついていけないというような声も既存の従業員の中からは出ていたりします。

その中では、企業様が独自に努力をしたりというところで私どもも研修を職員のほうに打ったりということはしているんですが、もう一つ、入社される方もやはり若い方もいらっしゃいますが、シニアの方だったりもいらっしゃる中で、介護福祉を目指す方たちがやはり人の役に立ちたいという思いがすごく強い中で教育を受けて入社をしていきますので、この誰かの役に立つという部分の気持ちは強いんですが、いざ入ってみると、やはり先ほど言ったように遅れているとはいえ、このITというところに触れなければいけないというところで最初の壁に当たってしまうというところもあったりします。

ですので、今度、教育機関として取組だったり、今後の課題としましては、現在の取組としましてはカリキュラムの中に職場見学、職場の実習というところをなるべく強化してというところで、受講生の方たちに現場を触れてもらって、介護が今こういう状況になっているん

だよというところを見てもらうというところを強化しております。

課題としましては、やはりカリキュラムの中にDX、ITというところをしっかりと入れていくというところをしていかないと、どんどんと遅れていった産業になってしまうのではないかなというふうに思っておりますので、そちらに関しては、まだ現在の課題と違って取り組んでおります。

以上となります。

藤村会長

どうもありがとうございます。

では、続きまして、東京都職業能力開発協会の加藤委員、お願いいたします。

加藤委員

東京都職業能力開発協会専務理事の加藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

当協会は、職業能力開発法に基づきまして、技能検定試験の実施や技能振興、技能継承の支援をしております。

技能の分野では、熟練技能者の高齢化、それから若者のものづくり離れが大きな課題となっております。先ほど来からお話にも出ておりますが、そもそも、ものづくりで働くことを目指す人が少ないと、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の確保、育成ということにそもそも力を注ぐことが難しい状況にあります。

こうした状況を踏まえまして、当協会では、技能振興に関わ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おります。

まず、技能振興に関わる機運の醸成についての取組ですが、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、実際にもものづくりに接する機会を増やすことが重要となっております。

そこで優れた技能を有するマイスターですとか、あるいは1級技能士等の熟練技能者の方を小・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おります。

小・中学校では、学年のレベルに応じまして、ものづくり体験を授業に組み込んで活用しております。印鑑を彫る印章彫刻や貴金属装身

具の制作、タイル張り等、18職種で実施をしております。今年度の受講予定生徒数は6,000人を超える見込みとなっております。

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有効ではないかと考えております。

非常に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て取り組んでいるところでございます。

また、こうした取組を通じて感じるのが、私個人的な感想もあるのですが、技能者の方々が非常に協力的であるということがあります。例えば褒章を受章するような、非常に熟練の技能者の方が小学生にもものづくり体験の指導をしたりしています。

もちろん小学生のほうは、それを分かってはいないのかもしれないのですが、それぐらいやっぱり協力的にやっていただいて、私どもとしては非常に協力的で感謝するのですが、一方で、やはりその技術者の方々の危機感みたいなものも伝わってくるかなというふうに感じております。

次に、技能のレベルアップの指導についてですが、これもやはり同じくマイスターや熟練技能者を中小企業や工業高校等に派遣をして、実技指導を行っております。

中小企業への派遣は、在職者の技能の習得、それから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ます。機械加工、建築大工、鉄筋といった分野の事業者によく利用されています。

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、当協会としてもPRに力を入れているところなんです。一方で、事業者の方からは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、利用したいけど利用できないといった声も聞くことがあります。ものづくりを巡る厳しい現実を実感しているところでございます。

それから、工業高校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をしております。

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おります。高校としても授業の補完と生徒のレベルアップができるので期待度はかなり高いものがあるというふうに感じております。

その他、全国の技能競技大会等への参加促進事業を実施しております。競技大会のチャレンジというの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おります。

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等の経費を補助し、大会への参加を支援しております。

当協会で実施している、技能振興等に係る大きな取組は以上のとおりでございます。私からは以上です。

藤村会長

どうもありがとうございました。

では、次に、職業能力開発及び促進の向上に資する取組について日本女子大学の高梨委員、お願いいたします。

高梨委員

ただいま御紹介にあずかりました日本女子大学生涯学習センター所長の高梨と申します。今回からどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、着席で失礼いたします。

では、説明のほうを始めさせていただきます。日本女子大学は1901年に創立されましたが、創立者の成瀬仁蔵は創立当初から生涯教育というものを理念に掲げておりました。それを受けまして、2007年に本学においてリカレント教育課程を開設いたしました。それ以来、リカレント教育を社会人女性のために提供し続けて今年で18年になります。

本課程では三つのコースを運営しております。

こちらの一番左の欄の「再就職コース」は、2007年の設立当初から継続しているもっとも歴史のあるコースでございます。再就職支援を行う唯一のコースとなっております。

比較的最近設立いたしましたのが右の二つでございますけれども、中央の欄の「働く女性コース」は2021年に立ち上げました。

そして、一番右の欄の「DX人材育成コース」は、昨年度立ち上げたもので、今年でまだ2年目という、新しいものでございます。その名のとおり、昨今のDX人材の需要が高まっているという要請を肌で感じまして立ち上げました。

「働く女性コース」と「DX人材育成コース」は、全面オンラインとなっておりますので、全国どこからでも受講していただくことができます。「再就職コース」は、コロナまではずっと対面オンリーで行っていましたが、コロナ禍をきっかけにオンラインに切り替え、コロナが収束してからもオンラインのよさを確認しておりましたので、オンラインと対面とのハイブリッド形式で行っております。

「再就職コース」のみ再再就職支援を行っているのは、「働く女性コース」と「DX人材育成コース」のほとんどの受講生の方は働いていらっしゃる女性ですので、再就職支援の必要がないためです。この二つのコースの受講者に関しては、日中はほとんどの方が正規で働いていらっしゃるのので、平日の夜間と土曜日の午前中にオンラインで受講していただいています。

次に、それぞれのコースについて簡単に御説明したいと思います。

「再就職コース」は、つい最近までは4年制大学を卒業し、就労経験があることを条件に受け入れておりました。つい1年ほど前からは、短大卒で就労経験のある女性も受け入れることにいたしました。こちらのほうは、就職したことはあるけれども、例えば結婚や出産といった、様々なライフイベントにより、一度離職した女性がしっかりと学び直すことによって、スキルも自信も身につけて再就職できるように支援するコースです。平均年齢は40.8歳です。

設立当初は、本学の卒業生を支援する目的でしたけれども、すぐに全ての大学の出身者を受け入れるようになりました。

2016年の女性活躍推進法成立以前は主婦層が多かったのですが、この図は受講直前の属性ですけれども、女性活躍推進法の施行後以降は、非正社員で働いていた方が、これを機にしっかりと学び直して正社員を目指すケースが多くなっております。

修了率は高く、96%です。修了生の声としましては、最初は自信がなかったけれども、勇気を出して一歩踏み出して、新たな人生を切り開くことができた。また、一人ではなく、みんなと一緒に学びますので、そういったコミュニケーションを通して切磋琢磨する中で、人間としても成長できた、というような声が多く寄せられております。

「働く女性コース」は、文科省の事業に採用されまして、働いている社会人女性や企業が求めていることを調査しまして、それを踏まえて立ち上げたコースです。こちらは平均年齢が43.4歳となっています。全国どこからでもオンラインで受講ができますが、東京を主とした関東圏在住の方が多くいらっしゃいます。

修了生の声といたしましては、いろいろな職種や立場で活躍している女性たちと一緒に学ぶことができるので、授業の中で先生だけでなく、そういった仲間からも学ぶことが多く、実りが多いものだった、という声や、実務家の先生が多いですので、すぐに実務に応用できる事柄も学ぶことができ、そのため、講義で学んだことを翌日にでも実務に生かして結果を出すことができた、等の声をいただいております。

最後は、「DX人材育成コース」ですけれども、こちらも文科省の事業に採択されて始めたコースでございます。

大きく二つの柱を掲げておりまして、一つはDX人材育成、二つ目はリーダーシップを取って活躍できる女性の育成です。イメージする人材といたしましては、三つのタイプがございまして、一つ目のタイプは、現在既にマネジャー職に就かれている方です。そういう方は、リーダーシップはあるけれども、DXのスキルに自信がない方が多いです。

二つ目のタイプは、次期マネジャー候補で、リーダーシップとDXを両方しっかりと学びたい方です。

三つ目のタイプは、比較的若手でキャリア意識の高い方です。DXは世代的にそんなに難しくは感じていないけれども、もっと磨いて、将来マネジャー職に就きたいという方が多いです。

科目群といたしましては、基礎知識系、実践演習系、事例研究系、

キャリア形成系の科目を取りそろえて、産官学連携で実施しております。

受講時の年齢は42.5歳が平均で、居住地は東京が多くはなっていますが、様々です。雇用形態といたしましては、正規の方が93%ほどでございます。修了生の声といたしましては、DX推進の基本的な考え方について知識を固めることができ、また向学心の強い同年代の女性たちと知り合えたことは、今後一生の財産になると感じています、というものがあります。

社内ですと、なかなか相談しにくいことも、違う会社の方とこういった学びの場でいろいろな意見を言い合うことができるというのは、利点の一つではないかと感じております。

ほかにも、DXに関する体系的な知識を身につけることができた、また、これまで全く知識がなかった女性のリーダーシップについて学ぶことができた、といった声をいただいております。

以上となります。ありがとうございました。

藤村会長

どうもありがとうございました。

社会人を集めて教育をしていると、社会人同士の学びというのが非常に有意義だという声をよく聞きます。まさに高梨さんのところでやっていたらっしゃるのは、そういう面もあるのかなと思って見ておりました。

以上、御説明いただきましたが、何か御質問あればお受けをしたいと思えます。いかがでしょうか。よろしいですかね。

では、次の議題に行きたいと思えます。(6)になります。令和6年度リスクリング事業の報告について、東京都産業労働局、菅沼委員よりお願いをいたします。

菅沼委員

本日は2事業をご紹介させていただきます。まずDX人材リスクリング支援事業でございます。

こちらは、令和4年度から実施している事業になっております。予算額は今年度3.1億円でございます。上の囲みにも記述がございますが、企業が労働生産性を高めていくためには、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化を図っていくことが非常に重要になっているというところがございます。

こうしたところから、企業の経営課題を踏まえて、従業員のリスクリングの計画の策定からDX更新までを一体的に実施をするという事業になっております。下段に、大まかにフロー図を用意させていただいておりますが、予算の規模としましては、250社が予算規模になっております。

対象は都内の中小企業になっておりまして、まず250社を選定して、個々の企業が抱える経営課題を踏まえて、どういう形でDXリスクリングを進めていくかという計画書を、コンサルタントがついて策定をしていきます。

各企業の課題に基づいて、コンサルタントが、従業員に受講してもらった講習を提案して、今年度設置した4コースを受けていただきます。

具体的なコースの内容ですが、例えばDXを活用して売上げを上げていくため必要な手法として、SNSを使って情報発信をして顧客を開拓するであるとか、営業ツールとしてビッグデータを分析するような講座もございます。他にも、コストの削減としての業務の効率化のための講習などをDXを活用して実施するものです。

在庫管理や顧客管理、給与システムなどを訓練で取り入れて、その後、その効果検証していきますという事業になっております。

2点目の事業が、団体連携型DX人材育成推進事業になっております。こちら予算額は約2,000万円ということになっております。

中小企業がDXに取り組むためには、業界ごとにいろいろな課題があり、その課題に応じた解決策を提示していくということが必要になってくると思います。

そこで、様々な業界団体様を御支援させていただくために、このたび、東京都中小企業団体中央会様と連携をさせていただきまして、東京都中小企業団体中央会が中小企業の関係団体の支援のほうをお持ちというところもございますので、中央会を通じて業界団体を支援させていただくという内容になっております。

業界団体には、セミナーを実施していただきます。

先ほど生の声でいろいろお話いただいたんですが、実際、中小企業でも小規模企業はノウハウがないですし、DXをどう実施していいかわからないところが多いため、まず初めに情報をきちんと入手することが重要であり、自分と同じぐらいの企業規模の企業が具体的にどういう取組をして成功してるか、まずはその状況を知るところが必要であると認識しております。

DXの成功事例の共有等をセミナーでやっていただいて、まず自社のDX人材の推進のきっかけになっていただくための取組をしていただくということでございます。

今申し上げたように事業につきましては、国の特別交付税の対象に御検討いただければと考えております。どうぞよろしく申し上げます。

藤村会長

どうもありがとうございます。ただいまの御説明につきまして御意見、御質問あればお願いをしたいと思います。

この取組はとてもいいと思います。というのは、これは私がおります機関で、OECD8か国との共同研究に参加をした研究員がいるんですね。アメリカやヨーロッパ諸国の会社ですが、どの国も、実は、今いる人材がデジタル技術を学んで導入をしているようです。

なぜかという、仕事の進め方が分かっていると、どういうふうにはITデジタル技術を生かしていけばいいかが分からないんですね。外部の専門家を連れてきても、仕事の進め方が分からないから、結局は使い物にならないと。

だから、今いる人たちがこういう技術を学んで、もちろん外部の専門家にも支援はしてもらうんですが、進めていくのが一番いいということで、とてもいい取組だということを今、感じながら聞いておりました。

さあ、では、次に参りたいと思います。

次は、議題の(7)ですね。令和7年度の職業訓練実施計画の策定方針について、事務局より御説明をお願いいたします。

西尾訓練課長

東京都労働局訓練課、西尾と申します。引き続き、よろしくお願

いたします。

お手元に出ておりますが、令和7年度、来年度における東京都の職業訓練実施計画の策定方針案として、今日お示しをさせていただいております。

今まで御案内、説明させていただきましたが、職業能力開発につきましては、各種様々な取組をしている状況にありますけれども、その中でも特に2分野ですね、人手が足りないと言われる分野、あと、現在、日本で必要とされている分野になりますが、東京においては主だって介護・医療・福祉、ITの分野、この分野をやはりどうすれば、さらによくしていけるか、ここがとても重要だと思っております。

上段の介護・医療・福祉分野につきましては、私もハローワークで40年近く働いていますけれども、この分野は成長しているし拡充しておりますけれども、人手が足りないというところでは、相当取り組んではおりますが、やはり、まだまだ足りない状況だと認識しております。

右上にありますけれども、先ほど申し上げたように、やはりこの業界を知っていただくということがとても重要だと思っておりますので、これらについて意識して今後もこの分野に取り組んでいただきたいというふうに思っております。

中段のIT、デザイン分野につきましては、特にITの関係になりますが、これからのいろんな産業界、あと働く人個人の方も、その職種、業種で働くことを円滑に進めるためには、やはりこの分野の知見というのが必要になってきます。当然、専門的にそこを働く方もいるでしょうし、きっかけでという方もいると思いますが、これらの分野はやはり力を入れて行っていきたいというふうに思っています。

ただ、なかなか中身的に難しい分野でもありますので、即、短期間でこちらを勉強したとしても、就職につながるかが課題と考えております。つながるかといっても半数以上の人はつながっている状況ではありますけれども、さらに高めていく必要があります。

右手の部分のBにありますけれども、求人のニーズ、企業のニーズというのは、時代とともに変わってきますので、それらについてどう

対応できるような訓練内容とするのかを検討するとともに、当然ハローワークサイドのことを書いておりますけれども、実際にここを受けていただく人に今の状況どうなのということを、説明会とかPRの場とか、そういうのも作っておりますけれども、機会確保の拡大を図りたいと考えております。

さらに、できれば企業の人に職業能力開発訓練を行った方を雇っていただきたいということで、訓練修了者向けの求人の確保を推し進めていきたい。やはりこの二つの分野を注視して計画していきたいというふうに考えております。

下段ですけれども、今まで各委員の方々もお話いただきましたけれども、やはりこの先、全体的にデジタル分野の知見は必要になってくると思っていますので、民間の業者さんにそれを全て教育訓練の場として取り入れていっていただきたいという思いもあり記載してあります。

なかなか単純に1速でぽっと飛べるわけでもないと思っていますけれども、それらのこと事が必要だと感じておりまして、また今日、委員の方からも意見いただいておりますので、それらも含めて今後計画をつくっていきたいということで、この案という形で方針を作成させていただきました。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す。

西尾さん、これは案ということは、ここでいいよと言わなきゃいけないのでしょうか。

西尾訓練課長

次回がございますので。

藤村会長

そうですか。分かりました。

ただいま御説明いただきました、来年度、令和7年度の案について、御意見、御質問あればお願いをしたいと思います。

加藤委員

よろしいですか。

藤村会長

どうぞ。

加藤委員

現時点の策定方針案ということではよろしいかと思うんですが、本日出席しております事業主団体2団体と、それから東京都職業能力開発協会さんからもものづくり現場の人材が非常に不足してるよ、とい

うふうなことを強く主張させていただいておりますので、どういう形で反映されるのかちょっと分かりませんが、また今の訓練の仕組みですか、民間の訓練機関を使ってという、そういうこともあるかと思えますけども、やはりこれだけ我々逼迫しておりますので、ものづくり現場の人材の育成ということも、ぜひポイントに置いていただきたいと思えますので、要望させていただきます。

藤村会長

分かりました。

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（８）に行きたいと思えます。教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について、事務局より御説明をお願いいたします。

西尾訓練課長

それでは、引き続き東京労働局訓練課のほうで説明をさせていただきます。

こちらのほうは、直接的に本日の場とは関わらないのかもしれませんが、厚生労働省のほうで個人の方が能力開発していく内容で、平成10年に創設されて現在に至る制度になります。当然個人の方が自ら自分の能力を高めるために勉強するということが必要だと感じ、各民間の事業さんに行かれて教育訓練をするという状況にあると思えますが、その費用の一部を給付するという形で教育訓練給付制度というのが創設されて今に至っております。

3つのコースが出てくるわけですが、これは全国展開ベースの数字になります。一番左上の専門実践教育訓練は本当に高度な教育訓練内容で行われているもので、一番右手の一般教育訓練については、これは教育訓練制度創設時からのものになりますけども、何かをするに当たって費用がかかった場合について一部給付していくという制度になります。

次のページに行ってくださいまして、これは民間の業者さんが事業をするに当たって、この教育訓練給付制度の対象の企業になりたいと考え、申請する場合についての流れについて載っておりますので、こちらは、後ほどご覧になってください。

次のページに行っていただきまして、これは現状、どのようなものが対象になるかということ、網羅している内容となっています。

次の4ページに行っていただきまして、こちらは47都道府県別の指定講座数の状況を示しておりますが、当然突出して東京都の枠が大きいという状況がおわかりいただけるかと思えます。

次のページに行っていただきまして、こちらは全国と東京都の分野別の割合を示しております。厚生労働本省としましては、東京が一番バランスよく各種様々な部分で認可を受けている状況にありますけども、最終的にこの東京のバランスがよくなっているものを全国展開できれば地域の格差がなくなるのかなというふうに説いております。各労働局等で民間の方々にこちらの制度について御案内もしている状況ですけども、東京につきましては首都でもありますし、事業、企業が多いですので、各種様々な、実際に認可を受けて行われています。この点については御案内という形になりますけど、個人の方が行う制度についても国としては支援を設けているということになりますので、この場を通じてこの制度についての御案内もさせていただきました。

以上となります。

藤村会長

分かりました。ありがとうございます。

これは雇用保険会計から支出をされていますね。皆さんが雇用保険に入って毎月掛金を納めておられます。失業した場合には失業給付が出る。こういう教育訓練を受けた場合には教育訓練給付金という形で個人の学びを支援しようという、こういう仕組みになっております。

今の御説明に何か御質問ございますでしょうか。よろしいでしょうかね。

では、最後に、今日の協議会全体を通じて御意見のある方はお願いをしたいと思えます。よろしいですか。

皆さんの御協力によりまして、何とか時間内に終わりそうな状況でございます。

では、事務局にお返しをしたいと思えます。どうぞ。

米澤訓練第二係長

藤村議長、ありがとうございます。また、本日御参加の皆様方に

おかれましては、長時間にわたり、ありがとうございました。

本日いただきまし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。

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、議事録を作成して資料とともに東京労働局のホームページにて公開をさせていただきます。

次回開催についての御案内となりますが、来年2月26日水曜日の開催を予定しております。座席表を皆様、机に配らせていただいておりますが、座席表の裏面に、簡単な案内を記載しておりますので、御確認いただきますようお願いいたします。詳細につきましては、別途事務局よりメールにて御案内させていただきます。

それでは、これをもちまして、令和6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。