

令和6年度第2回東京都地域職業能力開発促進協議会 議事録

日 時 令和7年2月26日（水）

星野補佐

皆様、おはようございます。

ただいまから、令和6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星野と申します。よろしくお願いたします。

第1回協議会に引き続き、本日の協議会につきましても、進行中、記録用の写真を何枚か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、御了承くださいますようお願い申し上げます。

本日の協議会ですが、お配りしております座席表以外の資料につきましては、お手元のパソコンで御覧になっていただく形式となっております。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、見やすいほうで御覧ください。何か御不明な点などがございましたら、事務局の方までお申しつけください。

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、富田より御挨拶申し上げます。

富田局長

皆様、おはようございます。東京労働局長をしています富田でございます。

本日は皆様御多用の中、お集まりいただきまして、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、格別の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、御挨拶申し上げます。

本協議会は、今年度の2回目となります。昨年11月の第1回地域協議会で御協議いただきました東京都地域職業訓練実施計画の策定方針を踏まえまして、令和7年度の計画案について御協議をいただくこと

が本日の主要議題でございます。令和7年度の公的職業訓練の実施方針、実施規模、訓練分野について、産業界、労使、学識経験者の皆様の御意見をいただきながら、求人、求職者、双方のニーズに合ったコース、カリキュラムの策定が重要でございます。

また、国のデジタル田園都市国家構想総合戦略におけるデジタル推進人材の育成は、職業訓練のデジタル分野のみならず、デジタル分野以外のコースにおいても、デジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であると捉えており、計画案において、その旨を盛り込んでおります。

そして、本日お諮りいただく訓練計画に基づき、令和7年度の公的職業訓練を実施することになりますが、受講あっせんを実施したハローワークが、訓練受講開始から訓練修了後まで就職支援を行い、1日でも早く多くの方に就職していただくことを念頭に置き、来年度もしっかりと取り組んでいきたいと思っています。

さらに、来年度もワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証を実施します。検証する訓練分野の旅行観光分野について、後ほど事務局より提案いたしますので、御意見をお願いいたします。

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、企業の人材確保及び求職者への早期再就職の一助となりますよう、積極的な御議論をいただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

星野補佐

ありがとうございました。

次に、本日欠席の委員について御案内いたします。御都合によりまして、東京都産業労働局の内田委員は欠席となっております。

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いたしますので、御了承いただければと存じます。

それでは、これからの議事進行につきまして、藤村議長、よろしくお願い申し上げます。

藤村会長

皆さん、おはようございます。藤村でございます。司会進行、議長

をやれということですので、務めていきたいと思いをします。

では、早速ですが、次第の3、議題の(1)令和6年度公的職業訓練の実施状況について、事務局から御説明をお願いいたします。

菅沼委員

それでは、事務局から御説明をいたします。

私、東京都産業労働局雇用就業部能力開発課長の菅沼と申します。どうぞよろしくお願ひします。着座にて御説明をさせていただきます。

まず、資料1をご覧ください。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でございまして、今年度の4月から12月の実績を説明した資料となっております。1枚目は東京都で実施している公共職業訓練と、機構で行っている求職者支援訓練を合計した表となっております。一番下の合計欄を御覧になっていただきますと、まずコース数につきましては769コース、定員規模が1万3,986でございまして、それに対する受講者数は1万314名という状況でございました。

2枚目をご覧ください。2は、離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況となっております。私のほうからは、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についてですが、定員につきましては、これも下のほうの合計欄を御覧になっていただきますとお分かりになると思いますが、定員を6,429名で設定をしております、受講者数につきましては4,949名を確保しました。応募倍率については、107.3%という状況でございました。

続いて、次のページになりますけれども、東京都が職業能力開発センターにて、直営で実施している訓練の実施状況となっております。こちらの定員につきましては、下のほうに合計欄のところにも、左から2列目でございますが、定員が2,510名という状況になっております、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、73.8%で定員を下回っております。

細かい分野別は表を御覧になっていただければと思いますが、例えば農業分野というのは、グリーンエクステリアや、庭園管理といった分野の訓練になっております、こちらは好調な状況になっている一

方で、製造分野が約6割という状況になっているところでございます。

全体の傾向としましては、分野別に見ても、昨年度とは大きな変化はない状況でございます。公共職業訓練についての報告は、一旦、以上で終わらせていただきたいと思います。

西尾訓練課長

引き続きまして、東京労働局で訓練課長をしております西尾と申します。今日はよろしくお願いたします。着座にて失礼します。

お手元の画面は小さいので壁側を見ていただければと思いますが、2枚目をご覧ください。先ほど菅沼課長よりお話しさせていただきましたが、こちらは今年度の4月から12月までの実績になりますので、まだ今年度の途中経過になります。私のほうからは、機構さんが行っている求職者支援訓練になりますが、右側のほうについての御案内をさせていただきます。

何度か御案内はさせていただいておりますが、左側の公共職業訓練というものは、従前から雇用保険受給者の方々への再就職支援という内容で実施されているものになります。右側の求職者支援訓練につきましては、雇用保険に加入されていない方なども就職活動するに当たって能力開発の必要性というのが出てきますので、それが法制化されて実施されているという内容になります。どちらの訓練もハローワークを通じて受講生の御案内、あっせんなどをして、民間の事業者さんが行っていますものは、当然選考した結果、合否が出た上で受講されているという流れになります。

先の説明が長くなりましたが、右側の求職者支援訓練につきましては、左下に合計が記載されておりますが、コース数が257で、定員が5,047名、実際の受講者数が3,912名となっております。応募倍率についてそれぞれの分野を見ていきますと、IT分野、営業・販売・事務分野、医療事務分野、介護・医療・福祉分野が大きなウエイトを占めているものになっていきますが、それぞれITが96.4、営業・販売・事務は人気があり126.1、医療・福祉が81、介護が一番人手不足と言われている分野ですが、80.9になっています。令和6年度はワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証として、介護分野を検証させ

ていただいたわけですが、今年度につきましては、昨年度に比べると能力開発系の計画数自体は約4分の1程度計画数が減となっている中、幸いなことに介護・医療・福祉分野につきましては昨年よりも応募倍率は若干改善されております。

この点につきましては、ハローワークを通じて、職業訓練の周知案内を差し上げていることが結果として出てきているのかなとは思っておりますが、まだ12月の数字ですので、今後もハローワークにおいて周知案内を継続していきたいと思っております。

実績的な数字についての説明は以上で終わりにさせていただきます、次にスライドを2枚おめくりください。タイトルとしまして、「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2025」と記載の資料になります。こちらは昨年の11月の協議会の際に、12月に実施予定ということをお案内させていただいたイベントの結果になります。

職業能力開発関係につきましては周知というのは当然ハローワーク、我々東京労働局においても常日頃実施しておりますが、こちらの応援フェスタにつきましては、昨年度から開催をしているところですが、能力開発系の学校さんは4月に入校される方が一番規模的にも大きくなりますので、4月入校の御案内に的を絞った上で、大規模に予算も投じた上で周知を実施しました。

資料の左下に、総来場者数として423名と結果が出ています。昨年度、第1回のイベントを行い、その際は500名超えの来場者数があり、今年度は若干減った形となりました。ただ主催者側としましては、左下にポイントを記載しておりますけれども、昨年度と比べて、在職者の割合が16ポイントから21ポイントに増えており、ハローワークを利用していない方につきましても14ポイントから21ポイントに増えたという部分においては、潜在的な掘り起こしを行い、人の流動性も高めたいという目的は達成できたと考えております。この部分が昨年度と比べてポイントが増えたということは、周知のほうをしっかりと行っておりますので、この結果が功を奏したのかなと思っております。

当然、来年度につきましても、同様のイベントを開催したいと思っておりますので、この場を通じてのお願いになりますけれども、団体の皆様も、もし周知等に御協力いただけるようであれば、その際はお願いしたいと思います。

2枚目に行ってくださいまして、こちらは、当日のブースの様子がおわかりいただける資料となります。場所は新宿のエルタワー30階で行いましたが、エレベーターフロアをぐるりと1周以上並ぶ混雑ぶりで、動線案内がかなり大変だったんですけれども、主催する立場としては、各ブースに相当数の方がお越しになっていただいていたので、個人的には花丸の事業だったなというふうに思っております。

私からの説明は、以上とさせていただきます。ありがとうございます。

藤村会長

どうもありがとうございました。今、議題（1）についての御説明をいただきました。皆様方からの御質問、御意見をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

これ、なかなかいい取組ですね、西尾さん。

西尾訓練課長

ありがとうございます。

藤村会長

ネットが非常に普及していて、情報提供だけであればネット経由でももちろんいいんですが、やはり実際に会って、その場に来て話してという、その効果は非常に大きいですね。

西尾訓練課長

そうですね。当日は東京都さんの施設内訓練のブースだけでなく、民間に委託されている事業所の方にも参加していただいております。そちらのブースや職業訓練に関するセミナーにも相当の方が御参加されて、当日そこにいて案内するのも相当混雑する状況でした。

今、先生のほうからもお話しいただいたんですけど、こういう直接的な、その場で体験できる機会はやはり今後も必要かなと思っております。当然ネット環境が進んでいるわけなので、東京労働局の公式X等でも周知していますけど、ハイブリッド的に両方をいろいろ行っていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

藤村会長

菅沼さん、何かございますか。

菅沼委員

では、私からも潜越ながらこの事業について御説明を差し上げたいと思います。

東京労働局さんと本事業については連携をさせていただいて、場所も新宿エルタワーということで、非常に立地条件が良く、利便性も高く、双方で、労力や費用面でいろいろ分担しながら進めております。当日の状況としましては、私は所用があつて遅れて参加しましたが、エレベーターで上に上がれないぐらい非常に混雑をしていて、エレベーターの行列が1階の部分でできている状況でした。上がってみると、右上に写真がありますけれども、満員御礼となっていました。相談コーナーが満員になっていたり、セミナーが立ち見続出であったりと、先ほど西尾課長から御説明がありましたけれども、全体のボリュームの人数は前年よりも下回ってはいるものの、瞬間的には今年度のほうが人数は多かったのではないかと思います。昨年度私は参加していませんが、昨年度の状況を知る人間から聞きますと、比にならないぐらい多かったということです。今年度の傾向として先ほど西尾課長が御案内されているように在職者の方が増えており、傾向が少し変わってきています。来年度も実施していきたいとは思っていますが、今後はその辺を踏まえて、ターゲティングをして、集客の確保に引き続き努めてまいりたいと考えております。

藤村会長

ありがとうございます。

どうぞ、高橋さん。

高橋委員

応援フェスタは大変結構な事業だと思いますけれども、先ほどのポイントのところ、在職者の比率が高まったことを評価されておりましたが、私が1点気になったのは日付ですね。12月19日の木曜日、午後1時開始という、在職者の方の来場をより期待するのであるならば、木曜日の午後1時の開始でよろしいのかどうか、その辺りについては、来年度実施に当たりまして、検討していただいたほうがよろしいのではないかと感じました。

以上です。

藤村会長

ありがとうございます。

西尾さん、どうぞ。

西尾訓練課長

その点につきましては、我々事務局サイドのほうからも、土曜日に開催してはという意見が出ておりますので、曜日も考慮した上で、次年度の計画はしていきたいと思っております。必ずそれが実現できるかどうかは別問題になりますけど、御意見として、ありがとうございます。

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、議題1は以上といたします。

次は議題の2ですね、令和7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。

西尾訓練課長

では、引き続き、着座のまま失礼します。私、西尾のほうから御案内をさせていただきたいと思えます。

お手元の画面、スライドにあります資料3、令和7年度東京都地域職業訓練実施計画（案）につきましてですが、こちらは毎年、東京都、東京労働局、独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構東京支部の3者連名という形で計画を策定させていただいて、これに基づき次年度の訓練を実施するという内容になります。こちらについての御案内ですけども、計画案自体は8ページだての文字と数字の御案内になりますので、次の新旧対照表にて説明をさせていただきたいと思えます。

こちらの御説明につきましては、先ほどお話しさせていただいたとおり、3者で計画を策定しておりますので、項目ごとによって説明者が代わる形になりますが、その点は御了承いただきたいと思えます。

説明に当たりましては、まず資料の4ですね。計画自体の新旧対照表になりますが、左側の旧が今年度、6年度の計画、右側の新が7年度の訓練計画案という形で、変更箇所につきまして赤字で御案内をしております。

最初の項目の、1の（2）ですけども、計画期間が6年度から7年度に変更という形になっております。

続いて、2の人材のニーズになりますが、右側の赤字の部分ですね、特に製造業（ものづくり分野）での人材確保が困難という箇所ですが、



こちらは11月のときに御意見をいただいておりますので、その点を計画の中に織り込んだ形になっております。

2行目からのDXの関係ですね、今年度の計画にもDXという部分を入れておりますが、各種様々こちらを取り組む必要があると言われておりますが、実際にこれを取り組むに当たっては、当然資本、資金が要るということで、その点が課題となっているという表現を付け加えさせていただきます。

続いて、(2)の労働市場の動向になりますが、直近の東京における雇用失業情勢につきましては12月分が最新になっております。主立った内容としては、有効求人倍率につきましては1.76倍で、1年前が1.74倍ということですので、ほぼ変わらない状況です。新規求人倍率は3.53倍になっておりますが、新規求人倍率とはその月単独で、企業の求人申込みとハローワークに新規でお仕事探しに来た方の数字になりますので、当然瞬間的に有効求人倍率よりも増えることとなります。3倍台という数字が、相当期間続いている状況になりますので、数字的には売手市場だということがこの部分に表れています。最後のまとめとしましては、雇用失業情勢は緩やかに持ち直しているものの、物価上昇等がありますので、こちらについては、我々行政としましては常に留意しているという状況にあるという形で締めております。

続いて、(3)の職業訓練の実施状況ですけれども、こちらは2枚にわたっております。先ほどの議事の1で6年度の状況についても御説明しておりますので、重複する部分につきましては、若干割愛させていただきます。次のスライドに行ってくださいまして、こちらのほうに数字的な状況についてはお示しをしております、最終的には、この部分になりますが、実際にこれら職業訓練を受講していただいた上でいかに就職に結びつけるかということが最終の目標になります。当然職業能力開発につきましては、第一義的にはいかに受講していただくかということなので、ハローワークを通じて案内をして、理解をしていただいた上で受講していただくということが第一義に必要ですが、政策的なゴールとしましては、それを通じていかに就職率を高

めていくかということになっております。結果については、こちらに記載をさせていただいておりますが、若干増減が出ている状況でございます。

続きまして、3の計画期間中の公的職業訓練の実施方針になりますが、6年度につきましては、5年度においてIT系、デジタル系の訓練効果の検証をしましたので、その点を記載しておりますが、7年度につきましては、今年度取り組んだ介護分野についての記載をしております。この分野にいかに関心を得た上で受講していただき、担っていただく方をいかに増やしていくかという内容となっており、訓練実施機関への提言としては、前回の協議会の際にもお話しさせていただきましたが、①、②、③という3点になります。

概要としましては、1点目は介護現場を知っていただくことが、ミスマッチを防ぎ、介護関係に就職したんですけどすぐ離職されてしまうというケースもよくあるので、それを回避するための定着支援にも繋がること。2点目は、やはり受講者獲得のため広報というのはどうしても必要になってくること。3点目につきましては、これは介護業界を知っていただくというきっかけになりますけれども、介護、介護と一言で言っても、職種が一つでなく、業界に付随する販売やドライバーなど介護業界には多様な働き方があることを就職支援のときに、御案内をしていくということは必要でしょうということで、計画の提言として、こちらのほうをうたわせていただきました。

次のスライドに行ってください、こちらからは対象が東京都さんになります。よろしくお願いします。

菅沼委員

では、次は、計画期間中の公共職業訓練（東京都）の対象者数について、東京都から御説明をさせていただきます。

まず、最初の離職者に対する公共職業訓練について、3ページの(1)のイのところですが、この表現を変えさせていただいております。こちらは地域のものづくり企業に対する訓練について言及したものでございまして、令和7年度につきましても、産業界の動向に対応した訓練ができるように、ものづくり系の科目については、DXやGXに資

する訓練用機器の導入をしていく予定です。これは今年度も取り組んでいます。来年度も引き続きこの機器の導入等を、予算をつけて実施していくというところでございます。

具体的な機器を申し上げますと、資料はありませんが、三次元スキャナーや3Dプリンター、様々な素材を高い精度で加工できるファイバーレーザー切断機など、ものづくり産業では必須となるような機器の導入や、溶接の訓練で、実際には溶接の機器では火花が飛び散りますけれども、それを使わずとも初心者でも体験できるような、ARの溶接シミュレーターの導入を予定しております。

また、先ほど前段で西尾課長から介護についての御説明がありましたけれども、介護分野の訓練につきましても、介護ソフトであるとか、情報端末といった最新の介護テックに対応できるような人材の育成を図っていくために、既存の介護サービス科という科目を1校でリニューアルして、介護用のICTツールを導入した訓練を先行して実施していく予定で進めております。

そのほか、その下のオの記述ですが、昨年度、これは仮称で計画に入れておりました中央・城北職業能力開発センターしごとセンター校について、今年度、昨年7月に開設しました。こちらにつきましては、ご承知の委員の方々もいらっしゃると思いますが、東京しごとセンターの10階から12階に新しい職業訓練校として開設をしたところです。新しい職業訓練校につきましては、職業訓練に関するPRブースや、体験コーナーを設置しまして、職業訓練の受講を促す取組を行っているというところでございます。

令和7年度の訓練の規模につきましては、3ページの下、下段のところに表があって載せておりますけれども、全体的な訓練規模につきましては、施設内訓練につきましては3,010人ということで、前年度と同規模になっております。委託訓練につきましては、1万1,231人ということで、こちらも昨年度とほぼ同規模となっております。

あともう一つ、次の4ページのところに在職者に関する訓練もあまして、こちらについても前年と同規模で、1万9,322人という水準で

実施をしていく予定となっております。

一旦私からの説明は、以上となります。

藤村会長

どうぞ、木下さん。

木下委員

では、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。よろしく願いいたします。では、着座にて説明させていただきます。

私からは、生産性向上支援訓練について説明させていただきます。この訓練につきましては、企業や事業主団体の生産性の向上を支援するため、従業員向けに4時間以上30時以下といった短時間の職業訓練を専門的な知識やノウハウを有する民間機関等の教育資源を活用して実施しております。その内容は、生産管理、組織マネジメント、マーケティングのほか、IoT、クラウド活用といったデジタルトランスフォーメーションの知識の習得といったものとなっております。定員は1コース当たり10人から30人を標準として、受講料は1人当たり2,200円から6,600円です。実施場所は、実施機関の教室、会議室等で実施したり、企業や事業主団体様の会議室等でも実施する場合があります。受講対象者は、経営者、事業主から指示を受けたパート、アルバイト社員を含む従業員です。

この生産性訓練の特徴はと申しますと、私どもが設定しております131コースの訓練カリキュラムの中から、企業が抱える課題に対し、自由にカスタマイズできるということです。さらには、オープンコースとオーダーコースに分かれており、特にオーダーコースは訓練カリキュラムや場所、実施日時、時間等を企業の要望に応じてカスタマイズできるというメリットがあります。

それでは、令和7年度の実産性向上支援訓練の実施計画について、御説明いたします。生産性向上支援訓練全体の計画数は3,090人で、令和6年度と比較しますと、150人増となっております。その内訳は、DX対応コースが令和6年度の630人から令和7年度の780人と150人の増となっており、次に、ミドルシニアコースについては210人と、こちらは前年度と比べて増減ございません。そして、最後に、サブスクリ

プシヨンコースについては、2年間の暫定の取組が延長され、引き続き105人の計画数となっております。

私からは以上でございます。

菅沼委員

それでは、引き続きまして、私のほうから御説明をさせていただきます。

(3)の学卒者に対する公共職業訓練ということで、4ページの下のところですが、こちらにつきましては、製造業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育成することを目的に実施しておりまして、方針は変わってございません。訓練規模につきましても、前年度と同じ設定をさせていただいているというところでございます。

続いて、障害者に対する公共職業訓練でございます。下段の(4)になります。アになりますが、東京都では国立・都営の東京障害者職業能力開発校を運営しております。就業支援科という訓練科目からの連続入校という仕組みがあり、こちらを特出して記載しております。就業支援科の訓練は、3か月の訓練になっておりまして、ここで仕事をするのにまだ非常に不安が多い方を受入れさせていただいて、この3か月間で訓練に慣れていただきます。その後続く6か月訓練が現在2科目あって、そこに書いてありますオフィスワーク科と調理・清掃サービス科という科目に連続入校するという取組をさせていただいて、合計9か月間、訓練を受けていただくような仕組みがございます。この取組について、来年度連続入校先をもう一科目増やしていく予定でございます。

こちらは背景といたしまして、精神・発達障害者が今増加しているという状況を踏まえ、かねてよりありました精神・発達障害者の支援科目である職域開発科という科目を連続入校先に加えて、既存のオフィスワーク科、調理・清掃サービス科と、職域開発科の3科目を連続入校先として就業支援科から受け入れ可能とすることにより、より一層きめ細かな支援を実施していくというところでございます。

障害者雇用につきましては、今申し上げました東京障害者職業能力

開発校と、施設内訓練、東京しごと財団に委託をして実施をしております障害者委託訓練と合わせて1,070名の定員を計画しております。

以上です。

西尾訓練課長

では、引き続き私のほうから（５）の求職者支援訓練の御説明をさせていただきます。こちらにつきましては、一番下の部分ですが、認定訓練の規模が今年の7,018人から7,037人に若干微増しているという形になっております。

次のスライドに行ってくださいまして、こちらは6年度と7年度を分野別に表記しております。変更点としましては、6年度までは、医療事務系として、医療事務分野を単独で抜き出して実施しておりましたが、7年度からは同じ事務分野ということで、その下の営業・販売・事務に統合しております。実施規模としては、6年度の医療事務系に営業・販売・事務を加えた数より、7年度の営業・販売・事務の方が微増している計画となっております。

次にeラーニング訓練の関係になります。こちらについては、6年度までは実践コースの1割程度ということで若干の幅を持たせておりましたが、どうしても東京という地域を考えますと、そこまで必要な訓練コースかと感じております。ニーズがないわけではないんですが、就職数で見ますとなかなか難しい実態もあり、当然都内で通えないということもないですから、この点についてはもう上限をきっちり1割に設定をしまして、ここで幅を持たせないことによって、ほかの分野のほうに認定を振り分けたいということで、1割程度から1割を上限と変更いたしました。

また、デジタル系の訓練分野だけでなく、全ての分野において、それぞれの訓練分野の特性を踏まえた「デジタルリテラシー」を含むカリキュラムを設定する計画とさせていただきます。

続いて、ウの新規参入枠になりますが、6年度につきましては基礎コース、実践コースをそれぞれ30%としておりましたが、7年度に関しては基礎コース30%のままですが、実践コースは20%にしておりません。実践コースを10%減らした理由につきましては、東京においては

既存で訓練を実施している事業所が相当数ありまして、新規参入で出てくるケースがどうしても少ない実態がありますので、全体的なバランスを考えこの計画にしております。

次のスライドに行ってくださいまして、5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になります。この項目は、我々東京労働局、ハローワークでの取組内容を具体的に盛り込んだものとなっております。

(4) の下の部分になります。求職者が自身の希望に沿った適切な選択ができるように支援を行うにあたり、当然ハローワークの職員が専門的な知識を得て説明をしていくということが必要になります。そのため、案内をする職員がまず能力開発の現場を知らないと適切な案内ができませんので、それらの機会を確保してくということで、6年度においてはハローワークの職員に東京都さんの施設内訓練や民間の訓練実施機関の見学等を行わせました。ここは力を入れてやっていかなきゃいけない取組で、それを7年度も引き続き実施するので、少しボリューム深く説明している内容となっております。

続いて(5)になります。先ほどの説明でもお話しましたが、能力開発はまず受講していただくということが必要になっていきますので、その取組として必要な取組を(4)にうたわせていただいて、(5)につきましては、最終的にそれを通じて就職をしていただくための取組となります。こちらの取組についてもハローワークで行う内容ですけども、6年度、7年度の計画にそれほど大きく差をつけているわけではありません。7年度も引き続き個別担当制を行うことで一人一人に寄り添い、早期再就職を目指していきます。また、早期就職のためには求人確保ということも必要となりますので、事業主等に対しては訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することで、訓練修了生向けの求人確保に努めていきます。

私からは以上となります。

菅沼委員

最後になりますが、地域リスクリング事業につきましては、こちらは年度で時点更新をさせていただいたものになっておりまして、11月

に開催されました第1回協議会にて、リスクリング推進事業の説明において御案内させていただいているところでございます。

説明は以上でございます。

藤村会長

説明は以上で終わりですか。もう一つありますね、たしか。

西尾訓練課長

次のスライド、資料の5になりますけれども、こちらは東京都地域職業訓練実施計画の令和7年度と令和6年度の比較になっております。全体的に7年度につきましては6年度と比較して、計画数に関しては微増して推移しております。

左側は公共職業訓練のもので、上段の左側から、離職者訓練、その下が在職者の方、学卒者の方、障害のある方の訓練となっております。右側が求職者支援訓練になりまして、基礎コースと実践コースの内訳となっております。

以上で説明を終わらせていただきます。

藤村会長

ありがとうございました。今、説明のありました議題の2ですね、皆様の御意見、御質問をお受けしたいと思えます。いかがでしょうか。

加藤委員

中央会の加藤です。御説明をありがとうございました。

前回、我々は非常に人手不足、人材不足が厳しい状況ですよというお話をさせていただきまして、特にその中でも、ものづくり分野における技能職においては、その状況は深刻だというお話をさせていただきましたところ、今御説明のありました令和7年度の計画の中に、そういったことが反映いただいておりますので、感謝申し上げます。

あとは、計画に沿った形で着実に実施をお願いしたいということで、要望させていただきます。ありがとうございました。

藤村会長

そのほか、いかがでしょうか。

どうぞ、高橋さん。

高橋委員

この新旧対照表の7ページを開いていただけませんかでしょうか。

先ほど御説明いただいた5の(4)の最後の加えて以下の2行半のところですが、一つは質問で、一つは意見を述べさせていただきたいと思えます。

1点目の質問は、加えて以下で、事前説明会や見学会に参加できる



機会の確保を図るというところです。これは、令和6年度も掲げてあったわけですが、どのくらい実績として実施されたのか、その実施状況についての質問が1点でございます。

それからもう一点は、先ほどの御説明をお伺いする限り、これは大変重要なので7年度も取り組んでいくという御説明がありましたが、重要であるならば、全く文言を同じにするのではなくて、確保を図るというよりは、より一層機会を高めていくといったような表現に変更していくことも一案ではないかと思いましたので、意見を述べさせていただきます。

以上でございます。

藤村会長

西尾さん、いかがですか。

西尾訓練課長

今御質問いただいた部分なんですけれども、数字的なものは、すみません、今、私の手元にないので正確な御案内はできないのですが。趣旨としましては、我々職員も能力開発の知識を持っていないと御案内できないのと同じように、訓練受講を希望されている方につきましても、事前に訓練内容を知っていただくための事前見学会というのを実施しております。すみません、今確認がとれましたのでご報告いたしますが、今年度はまだ途中ですけど、60回ほど実施して480人に参加させている状況となっております。

求職者個人の方については、当然本人が同意されないと御案内は難しいですけれども、特に言われるのが介護業界におけるミスマッチで、行ってみただけですぐに離職をされてしまうということがありますので、やっぱり各学校さんへ見学に行っていて、どういうことを行うかというのを事前に知っていただいた上で、案内をすることが重要だと感じております。

人手不足なのでなかなか御案内が難しいですけれども、せっかく来ていただいた方が、就職されて、定着していただく。そこを意識して取り組んでいかなきゃいけませんので、計画にも盛り込んでいます。申込期間は、それなりの期間が取られているものなので、その期間中にできる限り事前の見学会に参加いただき、就職、定着に繋げていきたい

いと従前から実施しているんですけども、昨年度から特に力を入れておりまして、今年度も多岐にわたって実施していると状況となっております。

以上となります。

藤村会長           もう一つ、最後の表現、同じじゃなくてもっと強くしたらどうかという、そこはいかがですか。

西尾訓練課長       その点は、いただいた意見なので、反映させていただきたいと思えます。

藤村会長           高橋さん、いかがですか。

高橋委員           結構です。趣旨については、全く私は何も質問しておりません、趣旨は大変結構だと思います。ありがとうございました。よろしくお願いいたします。

藤村会長           これ、実際、仕事を探しに来ている人が窓口で相談をしていく中で、じゃあ、あなたはこういう訓練を受けたほうが就職に結びつきやすいですよと、ついてはこういう訓練コースがあるからどうですかという、紹介をして、訓練に行ってもらおう。実際、紹介するハローワークの窓口の職員がどんな訓練が具体的に行われているかが分かっていないと、的確な紹介ができないこととなります。そこで、ハローワークの職員もそういう現場に行って訓練の内容を見る。それと同時に、求職者の皆さんもそういう機会を捉えて現場を見てもらうという、この両方をやっぺらっしゃるということですよ。

西尾訓練課長       そうですね。仕事の間は動いていて常に変化しているので、当然民間の実施機関さんもそれに合わせて、教育内容を変えていっていると思うんですけども、我々現場の人間もそれについていけるような形で、常にそれを確認して把握していかなきゃいけないことですので、推し進めて相当な規模で行っているという実態があります。

藤村会長           分かりました。

そのほか、いかがですか。

どうぞ、清田さん。

清田委員           東京商工会議所の清田でございます。御説明をありがとうございます。

す。

ただいまの点、ハローワークと訓練の連携は非常に重要だと思いますので、引き続き重視して取り組んでいただければと思います。

もう一点が、この計画の中で今年はデジタル、来年は介護といった毎年重点分野を決めながら取り組んでいってほしいということかと思っています。訓練の内容の見直しなども図りながら、どういうふうに訓練を周知していくか、内容をどうしていくかと検討を重ねることは非常に重要だと思いますし、また、この後の議題なのかもしれませんが、来年の検討テーマは旅行観光に取り組むというのは非常に重要だと思いますが、検討した経営計画を立てていることに対し、結果としてそれが有効に機能したのか検証が必要だと思います。中長期的に定着などの内容は即座に、効果検証は難しいとは思いますが、重点を置くからには何かしら目標、目的、また数値的に判断できるものなども設定をしながら取り組むということが重要なのではないかなと思っています。

今年度、もう既にこの程度固まっている中で難しいようであれば、次年度以降の取組の中で、ぜひ御検討いただければと思います。

以上です。

西尾訓練課長

いただいた内容については、事務局としても十分考慮して、次年度以降に、反映できるものは反映していきたいと思っております。よろしくをお願いします。

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。

では、議題の2についての討議は以上といたしまして、次は議題の3ですね。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。

西尾訓練課長

それでは、引き続き、私、西尾のほうから御説明をさせていただきます。

お手元、ディスプレイのほうにもありますが、資料の6になります。毎年度、訓練効果の検証というのを行ってございまして、令和7年度に

つきましては、旅行観光分野について取組をしたいということで、本日提議をさせていただきたいと思います。

分野設定の背景としては、まず東京都として、観光振興に注力をしており、現状、訪日外国人の方も増加する傾向の中で、この分野の求人ニーズというのは一定数というか、増加傾向にあることが上げられます。我々ハローワークにおいても、5年度の数字になりますけれども、分野関連求人は年間で13万人ほどあり、大きなウエイトを占めている状況にあります。

一方、旅行観光分野に関する職業訓練というのは、こちらに科目を載せておりますが、ホテル・レストランサービス科は、これは東京都さんの施設内訓練として実施しているものになります。その右側に記載の三つの訓練コースは、民間の事業者さんに委託しています。訓練の実施規模としましては約300を下回る、全体の計画が2万人強ぐらいなんですけども、それに対して、旅行観光分野は正直、1%、2%という割合で、就職に関しましては約31%ということで、ほかの分野と比べると、規模を含め全体的に低調である状況となっております。

この旅行観光分野というのは、東京都さんの施設内訓練も含めてなんですけども、民間の事業者さんにも枠を広げて行った背景というのは、この協議会に参画されている方の過去の御意見もありまして、ニーズがあるだろうということで実施しておりますけども、なかなか規模が低いという実態が続いております。ただ一方、ニーズ的にはやはり増えてくる可能性がとても大きい内容とも認識しています。

現状課題としては、毎月の開校という形はなかなか規模が少なくて難しく、期間は3か月、6か月行っているんですけども、時期が限定されてしまっております。また、求人ニーズと就職率の乖離している理由として、実際のカリキュラム内容が業界の求めている能力と違うのか、それ以外の理由で就職に結びついていないのかなど、様々な側面から見ていく必要があります。それらを踏まえて、7年度に関しては旅行観光分野に着手をしてみたいと考えております。

過去2年間はIT系や介護分野という、能力開発としては2大分野

に取り組みましたが、そこは一旦置きまして、当然過去に行った効果検証をこれからも追っていくということはしていくわけですが、新たな分野をいかに広げられるかということで、7年度はチャレンジとして行っていきたいと考えておりました提案をさせていただきます。

最後の効果検証につきましては、少ない時間でいろいろと個別のヒアリングなどを行う必要があると思っておりますけれども、ここに載せているのは、今まで取り組んだ方法について、でございます。新しくチャレンジしてみたいなと思っておりますことは、もう少しヒアリング対象を拡充するため、アンケート調査などを行いたいと考えております。どこまで意見として拾えるか、最悪、拾えなければまた次年度に繰り越しても仕方ないかなと思っております。

私からの説明は以上になりますけど、よろしく願いいたします。

藤村会長

ありがとうございます。ただいまの説明について御意見、御質問をお願いいたします。いかがでしょうか。

このホテル・レストランサービス課、非常に人気があると聞いていますけど、菅沼さん、いかがですか。

菅沼委員

先ほど口頭でも御案内をさせていただきましたが、今年度、昨年7月に開設をしました、しごとセンター校でホテル・レストランサービス科を6か月の訓練で実施しております。

定員を全て充足している状況ではありませんが、やはり根強い求職者はいまして、女性、男性、若手、シニアの方と、一般科目として年齢層は幅広く受け入れており、これからの活躍が期待されるところで

一方、私のほうにもホテル業界の方からいろいろな声が寄せられております。特にホテル業界は人手不足が深刻であるということを通じて私もお伺いをする機会が多く、業界からホテル・レストランサービス科に寄せられる期待の声も大きいです。私もホテル業界の方をホテル・レストランサービス科に御案内をしたことがありますけれども、実際にその訓練をしているところに見学といいますか、訓練に参加を

してもらって、かなり専門的なことを訓練している、という評価もいただいている状況でございます。

ですので、そういうホテル業界の方々が訓練生を見る機会、接触する機会があって、そこから就職に結びつくような、マッチングするような機会にもなっているところです。いずれにしましても、人手不足が顕著な業界でもありますので、そこに対しての期待が非常に強いというところを踏まえたと、今回のワーキンググループの検証については有効なのではないかと考えております。

以上です。

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。

来年度、この旅行観光分野に取り組んでみるということですね。期待をしたいと思います。

では、議題の3については以上としたいと思います。

次に、議題の4、その他です。これは今日御出席の皆様方から幅広く御意見、あるいは業界の現状についてお伺いをするという趣旨でございます。

高梨さんがこのパンフレットをお配りいただいていますので、まずはこの説明をお願いできますか。

高梨委員

すみません、では、貴重なお時間を少しだけいただきます。皆様のお手元に、先ほど配らせていただきましたこちらの赤いパンフレットがあると思いますので、ご覧になりながら聞いていただければと思います。日本女子大学の生涯学習センターの中に設置しておりますリカレント教育課程におきまして、三つのコースを設けて、現在運営しております。

前回、簡単に説明させていただいたので、重ねてのご説明になることをご了承願います。今日のお話の中でもデジタルトランスフォーメーションやデジタルスキルが必要だということが何度も出てきましたが、それに関しますと、この表紙の下のところにコース名が三つ書かれています、一番下の三つ目のコースが「次世代リーダーを目指

す女性のためのD X人材育成コース」となっております。内容を簡単にご説明しますと、D X推進に必要なスキルとして、マネジメント力やストラテジーも含めたリスキリングを趣旨としたコースとなっております。

こちらのコースと、もう一つ上に記載してある「働く女性のためのライフロングキャリアコース」、こちらはD Xに特化はしていませんが、I Tも含めて幅広いビジネススキルを身につけるコースとなっております。これらの二つのコースは、働いていらっしゃる女性を対象に、夜間と土曜日に全面オンラインで設けているコースです。

この二つは、ただいまちょうど説明会を行い、受講生の募集をしているところです。今日もこの時間に説明会を開催しているところで、何人かもう応募していただいて、あと来週にも、この二つのコースの合同説明会を開催します。「働く女性コース」の募集締切が間近で、「D Xコース」の募集はこれから開始しますので、もし、単にスキルを身につけるだけでなく、それを活用してリーダーとなることを目指す女性など、御興味のある方々が周りにいらっしゃいましたら、ぜひこんなコースがあるということをお案内していただければと思います、簡単に御説明させていただいた次第です。

お時間をいただき、ありがとうございました。

藤村会長

はい、ありがとうございます。

具体的な実績は、どんな感じですか。もう何回かやっていますよね。

高梨委員

「D Xコース」は今年が2年目ですね。2023年度に開講いたしまして、定員は25名で、去年も今年もほぼ定員どおりでやっております。

受講生のほとんどが働いていらっしゃる方なので、再就職に結びつけるということではなく、現在の職場にどれだけ貢献できるかということで、とても意欲的な方が多く、年齢は平均的には大体40歳ぐらいですね。あとは50代ぐらいで、すでにリーダー、マネジメント職に就かれている方が、実際にD Xを推進していく立場になったときに、自信がないので、D Xのスキルを身につけたい方。それから、次期リー

ダー候補の方で、マネジメント力とデジタルスキルの両方を身につけたい方。あとは、まだ30代ぐらいで、デジタルリテラシーがある程度あり、将来マネジメント職に就くことを目指している方など、様々な方に受講していただいております。

実績に関しましては、既に就職されている方が対象ですので再就職率でお示しすることはできませんが、修了生の声を聞きますと、実際に会社で役に立ったとか、学んだことがすぐに活かせて効果が実感できたとか、そういったお声をいただいております。

藤村会長

これは、教育訓練給付金の対象ではないですか。

高梨委員

対象になっています。

藤村会長

対象ですね。

高梨委員

見ていただきますと、赤いのが再就職の支援を行っているもので、これは先週の土曜日に最後の面接をもう既に終えておりますけれども、その次の青が働く女性コース、それから紫のページのところがDXコースになっております。

ここの左のページ、7ページの真ん中辺りにカリキュラム概要というものがあまして、その一番下の備考のところに、下から三つ目、厚生労働省教育訓練給付金指定講座とあります。こういった御支援もいただいて、運営しております。

これは履修証明プログラムですので、単発に個々の授業を学ぶのではなく、体系的に、下の授業科目一覧にありますように、選択必修、選択の中から好きなものを取っていただいて、6.5単位以上を履修してコースを修了することになっております。

藤村会長

法政大学もやっていました。まだ取り組んでいると思います。

もう一つ、この再就職、これはどういう状況でしょうか。

高梨委員

これは今時代の流れを受けてか、年々人数が減ってきております。そこで、来年度は規模を縮小して、授業科目数を半分ぐらいにいたしまして実施する予定です。

このコースはもともと、離職して、例えば結婚や子育てなどで空白が空いた方を、学び直しを通して再就職できるように支援しましよ



うという趣旨だったのですが、時代が変化し、時代で、今は働き続けている女性が多くなっておりますので、時代にそぐわなくなっているということだと思います。

藤村会長

ありがとうございます。中央の職業能力開発協議会で、文科省のプログラムの報告があったんですね。そのときに、日本女子大でこんなにいいことをやっていたらいいよという宣伝をちょっとしておきました。

高梨委員

ありがとうございます。

藤村会長

そのほか、いかがでしょうか。

無理にとは申しませんが、それぞれの状況、よろしいですか。

世の中はずっと人手不足が続いていまして、この職業訓練の分野というのは、不況になると人がたくさん来る、逆に好況になると減ります。そういうものだと思うんですけども、もうちょっと、もう一段進めて言うと、通常の就職活動ではなかなか就職先が決まらない人たちがこの訓練を受けられますと。そうすると、やはり最後のマッチング、すなわち就職というところがなかなか苦勞するということになるんだろうと思います。

そうはいつでも、いろんな事情でうまく就職できなかった方々に対する訓練というのは必要ですので、これからもぜひ続けていっていただきたいと思います。

最後に、全体を通して御意見のある方、いかがでしょうか。よろしいですか。

予定の時間より大分早いですが、会議が早く終わるのはいいことだと思っていますので、事務局にお返ししたいと思います。

星野補佐

藤村議長、ありがとうございました。本日御参加の皆様方の御協力に感謝いたします。

事務局より3点、お知らせがございます。

まず1点目ですが、今後、令和7年度東京都地域職業訓練実施計画を作成し、委員の皆様へ送付をさせていただきます。

次に、2点目です。東京労働局のホームページに公開させていただきます。

くとともに、厚生労働省のほうへ報告をさせていただきます。

最後、3点目です。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、資料とともに東京労働局のホームページに公開を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。誠にありがとうございました。