

令和7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7年11月19日（水）

米澤訓練第二係長 皆様、おはようございます。

定刻となりましたので、ただいまから令和7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、本日の司会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、本日の協議会の中で、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、東京労働局訓練課公式Xにポストいたしますので、御了承いただきますよう、よろしくお願いいたします。

本日の協議会ですが、お配りしております資料につきまして、お手元のiPadでも御覧いただくことができます。iPadの中には、個別の資料のほか、一括で御覧いただけるようにしております。紙の資料、もしくはiPadのほう、見やすいほうで御覧になってください。また、前の壁にも投影しておりますので、そちらでも御確認いただけます。

また、資料に関してですが、日本女子大学様の紙の資料についております冊子ですが、こちらは資料の11として使用させていただきます。

何か御不明な点等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、東京労働局長の増田より御挨拶申し上げます。

増田局長

皆さん、おはようございます。東京労働局長の増田でございます。

委員の皆様には大変お忙しい中、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、日頃から東京の労働行政に格別の御理解、御協力を賜り、この場をお借りして御礼を申し上げます。

本日の協議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

本協議会でございますが、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。

最近の国の動きといたしましては、先月発足しました新政権の下、日本成長戦略本部が設置をされまして、その中では、生産性の高い分野への円滑な労働移動や働き方改革を含めた労働市場改革が検討課題の一つとして挙げられております。

また、国の施策といたしましては、本年10月より労働者の方が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合に、雇用保険の基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給いたします教育訓練休暇給付金が創設をされたところでございます。

また、加えまして、生活面の不安なく各種訓練を受講することができるよう、雇用保険被保険者や受給資格者でない方を対象に、訓練期間中の生活を支えるための新たな制度といたしまして、教育訓練費用と教育訓練期間中の生活費を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資事業が創設されたところでございます。

このような中、東京労働局におきましては、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のための有効な施策として、ハローワークの全窓口で訓練受講への誘導を能動的かつ積極的に行いますとともに、求人者ニーズを的確に把握して、訓練修了生歓迎求人確保を確保いたしまして、マッチングの向上に努めているところでございます。

また、本日御参加いただいております東京都及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部との連携の下で、公的職業訓練の周知の徹底に努めて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8年度におけます訓練実施計画の策定方針」を主な議題としております。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

のとなりますよう、積極的な御議論をお願いできればと思っております。

本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

米澤訓練第二係長 増田局長、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、お時間の都合で大変恐縮ではございますが、参考資料1の委員名簿を御覧いただくことで紹介に代えさせていただきます。紙の資料の後ろのほうに参考資料というものをつけさせていただきます。

なお、本日、学校法人日本女子大学の高梨委員が御欠席となり、通信教育生涯学習事務部の嵯峨野部長様に代理出席いただいております。また、東京都産業労働局の新田委員は御欠席となります。

続きまして、本協議会は、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、限られた時間ですが、よろしくお願ひいたします。

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。

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、委員の方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)

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、本日の協議会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、よろしく
お願いいたします。

藤村会長

皆さん、おはようございます。議長をやれということですので、務
めさせていただきたいと思います。

私は今、労働政策研究・研修機構というところにおりますが、2年
半前までは法政の教員をやっておりました。人事労務というのを長年
研究してきておりますので、この訓練についてもとても関心を持って
見てまいりました。どうぞ皆さん、よろしくお願いをしたいと思いま
す。

さあ、では、次第の3、議題の(2)のアですね。令和6年度の公
的職業訓練の実績及びイ、東京労働局の令和7年度取組状況について、
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、(2)のアからエまでありますが、
その説明が全部終わった後でお願いをしたいと思います。では、どう
ぞ。

伊勢田訓練課長

東京労働局職業安定部で訓練課長をしております伊勢田と申します。
本日はよろしくお願いいたします。

私からは、議題の3の(2)令和6年度の公的職業訓練の実績と取
組状況、また、その中のイの東京労働局の取組状況について報告させ
ていただきますのでよろしくお願いいたします。失礼ながら着座にて
させていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、実績報告の前に、お手元でも壁面でも結構です。資料2のほ
うを御覧ください。皆様方、既に御承知のことと思いますが、公的職
業訓練の概要について、簡単に確認させていただきます。

公的職業訓練とは、国や都道府県の公共職業能力開発施設等におき
まして実施する公共職業訓練、それと認定を受けた民間教育訓練機関
で実施します求職者支援訓練、この二つの訓練を合わせた総称になり
まして、私どもでハロートレーニング、略してハロトレとの愛称を使用
させていただいております。なお、求職者支援訓練のコースの認定
等の事務に関しましては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援

機構様に委託されております。

また、公的職業訓練は、訓練を受ける方が一定の要件を満たせば、公共職業訓練の離職者訓練につきましては雇用保険法に基づく各種手当、求職者支援訓練では職業訓練受講給付金の支給を受けながら受講することが可能となっている制度でございます。

それでは、資料2裏面、2ページ目を御覧ください。これは令和7年度の東京における公的職業訓練の実施計画数をお示ししているものですが、公共職業訓練、求職支援訓練とも全国計画数の1割を超えておりまして、当然ながら全国一の規模で東京では訓練を行っているという形になっております。

簡単ですが、概略は以上として、続きまして資料3を御覧ください。こちら、令和6年度の実績になりますが、訓練受講者数の合計数は1万2,916人で、定員に対しまして充足率は72.6%となっております。この数字、5年度の実績と比較しますと、受講者数が16.8%減少したところですが、定員数も16.9%減らしているということで、充足率自体は5年度の72.5%からほぼ横ばいという状況になっております。

次に、この資料2ページ目、3ページ目の表を見ていただきたいと思うんですが、そうですね、この表よりもさらに行きまして4ページのグラフを見ていただくと分かりやすいと思うんですが、先ほどの表をグラフ化したもので、訓練の分野別受講者数をグラフ化したものです。

受講者が多い順で見ますと、公的訓練全体で見ますと、営業・販売・事務分野、2位がデザイン分野、3番目がIT分野となっております。その内訳を見ますと、公共訓練は順番は同じですが、グラフを見ていただくと分かる通り、営業・販売・事務の占める割合がちょっと多くなっております。

また、支援訓練は、デザイン分野が営業・販売・事務と入れ替わって1位となっておりますが、5年度も順位としては同じものになっており、こういった傾向が続いているというところになります。

続きまして、次のページ、今度は訓練分野別の応募倍率と就職率を

グラフ化したものになりまして、青が応募倍率、ピンクが就職率を示しておりますが、グラフ上側のほう、分かりづらいですが、0.5とか1.0と書いてありますが、応募倍率として見ますと0.5倍、1.0倍、就職率で見ますと0.5が50%というふうに読み取っていただければと思います。応募倍率が1倍を超えている分野は、営業・販売・事務、デザイン、旅行・観光、建設などがございます。

ただ、ここで前のページのグラフと併せて見ていただきますと、受講者数の多い営業・販売・事務、デザインは応募倍率1倍を超えているところですが、就職率はいずれも50%台と少し低調になっております。このように、求職者から見てニーズのある訓練の応募倍率は高くなっておりますが、就職率を見ると少し低いというような傾向が見とれます。

一方で、就職率が70%ですとか80%台と高い介護・医療などの応募倍率は少し低くなっておりまして、この応募倍率と就職率の数値の乖離が、訓練の課題の一つになっていると思われま

す。続きまして、資料の4、5の説明をさせていただきます。

こちらは東京労働局、都内ハローワークで行っている取組について、簡単にまとめさせていただいたものです。都内ハローワークでは、職業訓練専門の窓口を設けております。ただ、来所される方がそもそも職業訓練について知識がないですとか、知っていても訓練の必要性を御自身で感じていないという方もいらっしゃいますので、そういった方は訓練専門窓口へ寄っていただけませんので、先ほど局長の挨拶の中でもありましたが、一般の職業相談窓口ですとか、雇用保険の手続の窓口、そういったところでも訓練情報に関する提供を行って、訓練専門窓口の利用を促して、訓練の受講勧奨に取り組んでいるところで

す。また、それ以外にも様々な場面、機会を通じて、職業訓練制度に関する情報発信を行っておりますが、例えば、資料4の③ネームストラップ、これは私が今しているものですが、こういったハロートレーニングのネームストラップを作って、職員が掛けて、窓口で目に留めてい

ただくというようなこともやっております。ちなみにこのストラップは、昨年東京都職業能力開発センターの御協力をいただきまして、実際に訓練を受けている受講生の方々にデザイン案を幾つか出していただきまして、その中から選んで作成したものになっております。

また、4番目のセミナーになりますが、訓練についてより知っていただくためのセミナーを全てのハローワークで開催していただきまして、6年度につきましては3,000人を超える皆様方に御参加いただいております。

また、資料、次のページになりますが、東京労働局ホームページに訓練専用のページを設けたり、あと公式Xもやっておりますが、その中でも職業訓練専門の公式Xを設けまして、情報発信をしたり、あと、ページ右下のところに写真が載っているんですが、今年度、城東職業能力開発センターの御協力を得まして、受講生の方に墨田所の1階入ってすぐの壁面の塗り直しをしていただいたんですが、それをあえて平日、日中の開庁時間内に行っていただきまして、ハローワークに来所する方々に、職業訓練でこういった科目ですとか、こういった作業内容のものがあるということを実際見ていただくというような、そんな試みもさせていただきました。

最後、資料5になりますが、これは東京都と共催で来月17日に職業訓練の周知イベント「キャリアチェンジ応援フェスタ」というものを開催いたします。約30の職業訓練実施機関にお集まりいただきまして、来場された方に直接訓練内容等をアピールしていただくなど、職業訓練について一般の方々に広く知っていただくというような機会として開催させていただきます。ちなみに、これは昨年度も開催していただきまして、昨年度は400名を超える参加者の方がお見えになっているというような、そんな状況になっております。

このように、東京労働局、ハローワークでは、様々な形で職業訓練に関する周知に努めております。

簡単ではありますが、私からの説明は以上となります。今後とも引き続き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。

では、次に議題（２）のウについて、東京都産業労働局、菅沼委員よりお願いいたします。

菅沼委員

皆様、よろしくお願ひいたします。東京都産業労働局雇用就業部で、私、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します。説明は着座にてさせていただきますと思ひます。

資料の6ですけれども、こちらを御覧いただければと思ひますけれども、東京都全体の地図が色塗りされているものになっておりまして、こちらが現在の職業能力開発センターという、私ども直営で職業訓練施設を行っております、その分布状況となっております。都内を4ブロックに分けておりまして、一般の方向けに13校のセンターと校を設置しております。あと、障害を持たれている方に対して、小平市にあるんですけど、東京障害者職業能力開発校を設置しております、職業訓練の施設を都内に14か所設置をしているということでございます。

次のページを御覧いただければと思ひます。主なトピックスなんですけれども、介護実践科の展開という資料になっておるかと思ひます。こちらにつきましては、今年度から新しい取組として行っているものを御紹介をさせていただきたいのですけれども、介護実践科という科を新しくつくっております。これはもともと介護サービス科という科目があったんですけど、いずれも期間は6か月の訓練になっておりまして、介護に必要な対人理解とか、あと援助の基本的な知識・技能を習得して、介護業界での就職を目指す科目として展開をしてきたというところなんです。

昨年度、くしくもこの協議会でワーキンググループの議題にも上りましたけれども、介護業界の人手不足が今非常に深刻化しているという状況の中で、介護職員に対する負担が今非常に大きくなってきているという状況を捉えまして、私も現場を視察に伺ったことがあるんですけど、現場ではICTツールですね、スマホとかタブレットみたいなものを多用して、行動とか、ケアを誰にするかということをや非常に

緻密に管理されているという状況がございます。そうしたことで、マンパワーの不足というか、あと業務の効率化に取り組んでいるというのが今の介護現場というか、ということが捉えられております。

こうした状況を踏まえまして、最新の機器の導入をして、例えば、画面に投影しております訓練イメージというのがありますけど、見守りの機器とかロボット、右下のほうに絵が載っていますけれども、それを活用したカリキュラムを組み込んで、そうした訓練科目に見直しを行っているというところでございます。今年度10月から、都立城南職業能力開発センターで施行して、開始をしているというところでございます。

介護業界の人手不足が今後も見込まれるということも踏まえまして、こうした形で介護人材の育成をサポートしていきたいと、このように考えております。

次のページでございますけれども、障害者委託訓練についてでございます。私ども障害者向けの訓練を直営でも行っているんですけれども、委託でも行っております。こちらはしごと財団という外郭団体のほうに委託をして行っております。令和5年度の障害者委託訓練のPDCA評価試行というのが、今、取組が始められておりまして、その結果についてこの場で御案内をさせていただきたいと思っております。

結果のほうはあまりよくなくて、執行率自体は非常に高いんですけど、85.1%ということで高いんですけども、訓練修了後3か月以内の就職率が15%ということで、これで評価があまりよくないという状況になっております。訓練修了後3か月という就職率を捉えるのがなかなか厳しくて、例えば、訓練終了後6か月以内とかで見ると、期間を広げると30%を超える状況になるんですけども、期間がどうしても短い訓練というところもあって、その中でどうしても数値がなかなか厳しい状況になっております。

そうしたことから、見直しもかけていかなきゃいけないというところもあって、やり方をいろいろ工夫しながら行っております。ゴシックで色をちょっと強調して書いているものがありますけれども、就職

先が決まらない受講生に対しては、私どもはコーディネーターがいますので、コーディネーターがしごと財団そのものを行っている障害者の就職活動に関するセミナーとか、あと相談窓口を積極的に案内するというように利用を促進するほか、障害者職業訓練コーディネーターが障害者採用企業からのヒアリングを行うと。それに対して企業が求める訓練内容を把握するというので、その結果を委託先と共有して、企業が求める人材を育成することができるカリキュラムの設定を委託先をお願いをします。

あと、併せて企業での作業実習を中心とした訓練での実践能力習得訓練コースというのがあります。これは、特例子会社で訓練を行うものになっておりまして、訓練を行いながらその特例子会社の求人情報を訓練修了生にお伝えしていくというような形で、就職につなげていくような取組を地道に重ねていって、なかなか数値をすぐに上げていくのが難しい状況ではあるんですけども、頑張っってやっていきたいというふうに考えております。

説明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、続きまして、議題（２）のエですね。高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部の木下さんより御報告をお願いいたします。

木下委員

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。

当支部の業務運営に関しまして、日頃から御理解、御協力をいただいておりますことをこの場を借りてお礼申し上げます。では、着座にて説明させていただきます。

私からは、東京支部の求職者支援訓練に対する取組を説明いたします。東京支部では、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、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方法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、お手元の資料番号7番に基づき、訓練実施機関に対する私どもの主な支援について説明させていただきます。

最初に、認定申請の促進に向けた支援といたしましては、職員が常時各種問合せに対し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、訓練支援実施機関が円滑に訓練計画を立てられるような支援をしております。

続いて、訓練の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行わ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6年度は開講した全347コースに対し1,638件実施いたしました。

続いて、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向上を図るというものです。

そして、最後に三つ目の取組として、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対しては年4回実施しております。これにより、制度の改正等、いち早く情報提供や説明を行っております。

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となります。

私からの説明は以上でございます。ありがとうございました。

ありがとうございました。

今、議題の(2)ア、イ、ウ、エの四つについて御説明をいただき

藤村会長

ました。皆さんからの御意見、御質問はいかがでしょうか。

よろしいですか。

菅沼さんに私からお伺いしたいんですが、障害者の法定雇用率をどう達成するかというのが、特に中小企業においてはとても大きな問題になっています。特に精神障害の方々をどう雇用に結びつけていくかというのが必要だと思うんですね。今回、先ほど御紹介いただいた障害者委託訓練については、その辺りの精神障害とか、発達障害とか、その辺の区分はどういうことなんでしょうか。

菅沼委員

ありがとうございます、

御質問いただいた中の、身体であり、精神、発達という部分で言ったときの、その率の内訳というのは、すみません、この場ではちょっと申し上げられないんですけれども、全体的に傾向として申し上げさせていただくと、この委託訓練に限らず、直営で行っております障害者訓練につきましては、精神、発達障害者の割合が10年前と比べると圧倒的に多くなってきた。これは全国的に見ても、どの訓練校も同じ傾向になっております。

したがいまして、もちろん就職なりの支援をする主体というのは訓練生がそういう構成になっていますから、そういう形で精神障害者なり、そういった方の対応というのは当然必要になってきますし、対象がそこが、その障害を持つ方が多くなってきたというのが実情でございます。

藤村会長

就職率がなかなか上がらない理由というのもその辺にあるんでしょうかね。

菅沼委員

就職率が上がらない理由といいますか、期間がどうしても3か月以内ということになってくるとちょっと厳しいというところなんですけれども、もう少し期間を広げると、訓練を受けた方の就職率というのは、例えば、1年ぐらいでも40%ぐらいまで上がるんですけど、なので、そこで見ると、目標値に対するとそう乖離はないんですが、短期間で訓練を行った中で、就職に結びつけていく難しさということを、今課題として直面しているところでございます、この辺は引き続き、

数値が今ちょうど国から、厚労省さんのほうから提示されて、しごと財団とも共通認識を持ちながら、どう対応していくかということは、鋭意取り組んでいるところであるんですが、頑張っってやっていくつもりではあるんですけども、何とかいろいろ改善をしながら、数値の向上には努めてまいりたいと思っております。

今年度も決してよくはないんですけども、6年度、7年度とよくはないですが、そこはきちんと膝を突き合わせながらやっていくような形で取り組んでまいりたいと考えております。

藤村会長

どうもありがとうございます。

そのほか、何か御質問はございますでしょうか。よろしいですか。

では、次の議題、(3)に行きたいと思えます。ワーキンググループによる効果検証報告です。お願いいたします。

古澤補佐

東京労働局職業安定部訓練課の古澤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。失礼ですが、着座にて御報告させていただきます。

私からは議題の(3)東京都地域能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの取組、公的職業訓練のワーキンググループによる効果検証について御報告いたします。

この効果検証は、資料8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。実施要領1に実施目的の記載がございます。実施要領2に構成員について、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。

次に、資料9のワーキンググループ報告書により報告させていただきます。

まず、1ページめくっていただいて、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旅行・観光分野です。インバウンド需要の増加に伴い、この分野は一定の求人ニーズがあることに加えて、東京都が観光振興に注力していることから、旅行・観光分野を対象としたところでは。

次に、ヒアリングの実施状況ですが、令和7年7月から8月にかけて

て、ワーキンググループ構成の3機関によりまして、訓練実施機関、訓練修了者、あと採用した企業さんを対象にしてヒアリングを実施いたしました。

2ページの表には、検証対象コースの訓練実施機関3機関、A、B、Cについてヒアリングを実施した修了者の方の年代、前職、受講のきっかけ、採用した企業についてお示ししております。今回ヒアリングさせていただいた訓練修了者4名の受講のきっかけは、やはり旅行が好きなこと、渡航経験で刺激を受けたことなどで、全員、旅行・観光分野の職種で採用に至り、現在も御活躍されています。

次に、3ページに移ります。ヒアリング結果をまとめたものになります。訓練実施機関からは、訓練実施に当たり工夫している点として、グループワークを通じてチームワークを学んでもらっていることや、企業説明会やOBとの座談会を通じて就職へのモチベーションを高める取組を実施しているとのことでした。訓練修了生からは、法令や約款の知識の習得や語学の授業が役に立っていると。英会話の授業はもう少しあってもよかったというような意見がありました。

次に、4ページに移ります。訓練カリキュラム等について、訓練でより一層習得しておくことが望ましいスキルについて、採用企業に質問したところ、語学力や正しい敬語を使えることを含めたコミュニケーションスキルについて、全ての企業で重視していました。また、データ入力等の最低限のITスキルは必要であるとのことでした。

さらに、業界における語学の必要性について、訓練実施機関と採用企業にそれぞれ質問したところ、訓練実施機関は語学力の必要性はもちろん分かっているんですけど、短期の職業訓練においては、統一的に語学について実施するのは難しいと思われるとの意見がありました。採用企業では、語学のスキルはもちろんある程度必要なんですけど、旅行英語程度でも構わないですとか、使うフレーズは決まっているため、最低限の会話スキルでも問題ないという意見がある一方、語学に関しては、読み込み、会話力のどちらも重要という意見もあり、業種や職種によって求めるレベルが違うものと推測されます。

次に、5 ページです。訓練校で行われている就職支援、キャリアコンサルティングについてですが、訓練実施機関からは就職先について具体的に何がしたいか決めて入校する生徒はほとんどいないため、旅行・観光業の職種が多岐にわたることを理解してもらい、企業説明会等で具体的に目標を明確化するなどの取組があるということが聞かれました。また、訓練修了者からは、具体的なアドバイスが役に立ったと、専ら評価する意見が聞かれました。

最後に、採用企業側へ旅行・観光業で働く方を増加させる取組についてヒアリングしたところ、他業種に比べて賃金が低いのが課題すとか、繁閑の差が激しいため正社員として雇うのが困難というようなマイナス面を危惧する意見がある一方で、労働力として業界未経験ではあるが、人生経験が豊富なシニア層を活用しているという意見も聞かれました。

次の6 ページ以降に、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）を掲載しております。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 コースの就職先、訓練修了生双方ともにカリキュラム・就職支援は有効だとしており、訓練受講から就職までの取組がうまく機能して就職に結びついたものと捉えております。

また、採用企業の視点として、訓練実施機関が行っているグループワークや実技科目の授業を通じて、ワンランク上のコミュニケーション能力の向上を図っていることについて高く評価されていきました。

次に、多様な働き方への対応として、キャリアコンサルティングによる業界理解、職種理解への支援が有効であることが確認できました。

そして、語学スキルの取得になりますが、当然この業界では英語を中心とした語学力が求められますが、入校時点での個人の習熟度の違いや訓練時間の確保の関係で、カリキュラムの中での習得は難しい面もあり、短期間の職業訓練の中では現場でよく使用されるフレーズ等の確認にとどめ、あとは個人で学習を進めるよう意識づけすることが必要になってきます。

最後に、改善促進策の案を7ページから8ページに示しております。訓練実施施設に対して、次の4点を情報提供することを提案させていただきたいと考えております。

一つ目は、実践的な訓練、実技の実施です。多岐にわたる職種の理解を深め、チームワークの重要性を学ぶためには、実践的な実技科目の設定が効果的です。さらに、限られた訓練期間で効果的に訓練を実施するためには、特定の業務に特化した内容で実施する、あるいは可能であれば、科目選択性の導入も方策の一つであると思われま

す。二つ目ですが、多様な働き方への対応です。旅行・観光分野の訓練受講生は近年シニア層が増えており、シニア層は正社員にこだわらず、パート、派遣、フリーランス等、多様な働き方に対応できる方が多いということになります。一方で、若年層の受講者は当然安定した正社員を希望されますので、年齢や希望の働き方など個々のニーズに合わせた情報提供などの就職支援、キャリアコンサルティングの実施が求められるところです。

三つ目としまして、語学スキルの習得ですが、言うまでもなく旅行・観光業においては英語を中心とした語学力が求められますが、受講時点でレベルに差があることや、語学のカリキュラムを増やすと肝腎な旅行・観光関連に関する知識・技術の習得の時間が削られてしまうため、短期間の職業訓練の中では最低限の内容にとどめ、個人での学習を推奨することも必要となります。その場合、雇用保険の教育訓練給付制度等を活用して自己研鑽してもらうことを推奨します。

四つ目ですが、ワンランク上のコミュニケーションスキルの必要性についてです。旅行・観光業においては、当然コミュニケーション能力が重視されるため、カリキュラムにおいてビジネスマナーや接客の基本を設定するグループワーク形式でコミュニケーション能力を向上させることにより、採用の可能性を高めることができるということを提案したいと思います。

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。

藤村会長

ありがとうございました。

ただいまの御報告について御質問、御意見をお願いしたいと思います。

インバウンドが非常に増えてきて、外国人の方を本当よく見るようになりました。語学力ってやっぱり個人が努力してやるしかないんですよ。学校で勉強して、それで身につくというものでもないで、その辺りはこの訓練コースの中でそういう意識づけをしていってもらえればいいのかと思います。

特にないようでしたら、次に参りたいと思います。

次は、地域の人材ニーズ等についてということで、今日御参加の委員の皆様、お一人お一人からお話を伺っていきたいと思います。

まずは、東京経営者協会の神委員、お願いします。

神委員

御紹介いただきました東京経営者協会の神と申します。今回から、前任の高橋より引き継ぎまして参加させていただきます。よろしく願いいたします。着座にて失礼いたします。

私の所属をしております東京経営者協会は、会員数が約1,300社程度ございまして、大企業から中小・小規模事業者まで幅広く、業種も様々な方々にご加入いただいている団体でございます。最近ではスタートアップや個人事業主の方も一部お入りいただいております。従来のいわゆる大企業、製造業などが多かった頃と比較しますと、会員組織の雰囲気が変わってきていると感じております。

地域の人材ニーズというお話につきましては、会員企業の人事担当の方や、就職支援会社などの方々と情報交換をする機会がございますので、そうした中で得ている情報ということでお話しさせていただければと思います。

御案内のとおり、とにかく人手不足という状況でございまして、各社、特に経営を担われている方々は、どうやって人手を確保していくのかというところに、日々課題意識を持っておられます。とりわけ採用市場に目を向けますと、聞こえてくるのは理系の人材がとにかく不足をしているということです。最近なるほどと思ったのが、例えば、

今まであまり求人ニーズがないと思われていたホテル業界などでも理系を求めているという話がございまして、その理由を聞くと、いわゆるホスピタリティーを数値化するために理系の人材が欲しいと。データサイエンスやビッグデータの分析など、いろいろ言われておりますが、そういった今まであまり目が向けられなかったところにもぜひ理系の人材を充てたいということのようです。ただ、なかなか母集団形成自体が難しいため、文系の人材を採用し、社内で育成して理系人材に転換してもらうといった取組をされている会社もあるようです。

それから、不足している職種ですと、保守やメンテナンス、こういったところの人材がとにかく不足しており、自動車整備や鉄道の保守といった分野で非常に不足感があると聞いております。鉄道に関しましては、外国人材の育成就労者の活用などを企業横断的に、企業の枠を超えて取り組もうといった話も聞こえてきているところでございます。

また、いわゆるエッセンシャルワーカーの領域についても同様でして、なかなかそこに手を挙げ、応募していただく方々も少ないということで、各企業がとてもお困りとのことでした。

さらに、直近では、大手ビール会社とか通販会社がランサムウェア対策で大変なことになっているというのはニュース等で耳にされているかと思いますが、とにかくIT人材の育成、ここがとても重要な経営課題になっていると聞いております。とりわけセキュリティネットワークとか、IT人材の中でも、より専門的な分野に特化したところでの人材育成が急務であると認識されており、ホワイトハッカーという言葉も最近よく出てきているようですけれども、そういった人材を社内で育成する、あるいは外部から採用するといった話になっていると聞いております。

また、各企業の皆さんとお話をすると、今のITの分野に関しては、社内でのリスクリングの必要性を強く感じているとのことでした。この公的職業訓練の枠の中にも、在職者に対するリスクリングの支援があると承知しておりますが、とりわけ中小企業・小規模事業者においては、社内で教育訓練の機会を設けること自体がなかなか難しい環境に

あると思いますので、ぜひこういった公的な枠組み、仕組みを活用できるような形になっていければと感じているところでございます。

雑駁ながら、以上でございます。

藤村会長

ありがとうございます。

では、次は東京商工会議所、佐藤委員、お願いします。

佐藤委員

東京商工会議所、佐藤でございます。前任の清田より引き継ぎまして、本日より参加をさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。着座にて失礼いたします。

東京商工会議所ですが、23区において、現在、約8万5,000社の中小企業を中心とする事業者にご加入をいただいております。

昨年度、東京商工会議所が実施した調査によりますと、自社の成長に向けてどのような取組をしていますかという問いに対し、人材の採用、教育の強化が回答数で上位に挙がりました。中小企業においても人の課題というものが、今まさに中心にあるというところでございます。

また、日本商工会議所の調査によりますと、昨年度の採用状況はいかがでしたかという問いに対し、予定どおり確保できたという割合は約半数、募集したが全く採用できなかったという企業も約1割程度あり、中小企業における人材確保は非常に厳しい状況でございます。

その中で、今いる人材をいかに育成していくかが非常に大きなポイントになると思っております。先ほど神委員からもございましたけれども、デジタル人材の確保・育成に苦慮する中小企業が非常に多くなっております。経営課題においてデジタル活用を挙げる割合が非常に多い一方、人手不足、従業員のスキル不足を課題として挙げる企業が多いことが調査からも明らかになっています。

デジタルを推進する情報システム担当者の設置状況について尋ねたところ、従業員50名以下の企業において、専任の担当者がいる割合は10%に満たない状況です。多くの中小企業では、担当を兼任したり、専任の担当を決めないまま何とか日々の事業を回しているという状況です。デジタルの必要性は多くの企業が感じているが、なかなか取り

組めていないというのが実情です。

他方、デジタル人材に何を求めますかと尋ねたところ、ITの知識はもちろんですが、自社の経営課題、業務課題に対する理解がもっとも多い回答となりました。先ほどの説明資料の中でも、特にIT分野において応募の倍率と就職率のギャップが大きかったように思います。IT活用は、企業の業務効率化や経営改善に資する部分が大きく、その会社の仕事をどの程度理解をしているか、どの程度俯瞰的に見られるかということがポイントになります。ITの知識に加えて、業務や経営に関する知識、コミュニケーションスキル等がないと、就業に結びつけることは難しいと感じます。

非常に難しいかとは思いますが、職業訓練を現業にいかにつなげていくかということが今後の大きなポイントになると思います。より実効性の高い職業訓練の企画を期待しております。

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、続きまして、東京都中小企業団体中央会、相川委員、お願いします。

相川委員

東京都中小企業団体中央会の相川と申します。本日、前任に引き続きまして、初めて出席させていただきます。よろしく願いいたします。では、着座にて発言させていただきます。

すみません、私ども中央会、名前にもございますように、団体としております。東京都内にございます中小企業組合で組織されておまして、およそ会員が1,700団体ございます。その中で最近で申し上げますと、今までは昔ながらの組合さんということで同業種ということが多かったんですけども、最近は異業種で組織された団体というのが増えております。その中で特に、今、育成就労制度と外国人技能実習制度とございますけれども、外国人技能実習制度に取り組む団体さんというのが増えている傾向でございます。

そのような状況の中で、人材の不足、ニーズで見えますと、先ほど神委員なり、佐藤委員からも御紹介ありましたように、本当に人手

不足が続いております。特に我々の会員さんの団体の構成員というのは、10人とか5人の本当の小規模、家族経営でやっているところがございますので、なかなか採用しようと思っても独力で採用することはできませんし、また自分のところで訓練をしようと思っても、全然できない状況かなと思います。そのような状況の中で、公的職業訓練というのが非常に重要かなと考えております。また、特に小規模になりますと、こういった制度がしっかりしたものがあるんですけども、なかなか知らないという方もいらっしゃいます。お会いしてお話すると、そういうのがあったのということも聞き及ぶこともありますので、ぜひ引き続き周知のほうを実施していただけたらありがたいかなと思っています。

また、先ほど外国人と申し上げましたけれども、外国人技能実習生の受入れの職種を見ますと、建設、機械、食品、製造、こういったものが多くなっております。育成就労に向けて、やはり人手不足感が強いところだと思っております。また、介護についても最近取り組んでいる団体が多い状況でございます。そのような状況の中で、やはり団体さんから伺うのが、文化の違いで、例えば、建設ですと、事故が発生してしまうので、人前で危ないぞとか危険だと大きな声を出すのが当たり前なことだと思うんですね、音があるところで。でも、ただ場合によっては、外国の人、ベトナム、インドネシア、フィリピンの人からしてみると侮辱されたとなっちゃうとかあるので、そういったところで文化の違い、今後、外国人労働者、いろんな御意見だとか、立場の方がいらっしゃると思いますが、既に重要な位置を占めております。こういった方が働いている状況で、また日本人の方と一緒に仕事をして進めていくためには、文化の違いということも、教育なり、周知していく必要があるかなと思っております。

ちょっと雑駁ですが、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、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

東京都商工会連合会の小野寺と申します。よろしくお願ひいたします。着座にて失礼させていただきます。

私ども東京都商工会連合会は、東京都内多摩地域と島しょ地域の小規模事業者の皆様を支援する目的で活動させていただいております。

人材の関係は、私の前に御発言いただいた事業者団体様と全く同じような状況でございます。特に小規模事業者という経営基盤が脆弱な事業所につきましては、なかなか人の確保というのは難しいという状況は変わりません。

今日は資料番号10の資料を配らせていただいておりますが、これは東京都の御協力いただきまして、多摩地域のものづくり企業、いわゆる製造業の人材不足を解決するために取り組んでいる事業の資料となっております。

なかなかものづくり企業、製造業というのは、人が集まらないというのはどの地域も変わらないのですが、特に経営規模が小さい、小規模だとさらに集まらないという状況の中で労働力をいかに確保するか、そして、入っていただいて定着をしていくかという二つの課題に取り組んでおります。成果というところでは厳しい状況ではあるのですが、こういった取組を通じて、小規模事業者の労働力を確保するために取り組んでおります。資料裏面に取組状況が書いてございますので、こちらを御覧になっていただければと思います。

やはり小規模事業者の皆様が頼りにしているのは、地域のハローワークさんであったり、多摩地域であれば多摩職業能力開発センターさんであり、連携して、今の労働状況、または求職状況とかを聞きながら情報を得て、人材の確保に努めていきたいと思ひます。ぜひ、各関係機関とも連携しながら、事業者の継続のための取組を進めてまいりたいと考えております。

私のほうからは以上となります。

藤村会長

ありがとうございました。

では、次に、スキルアップに係る労働者・求職者の声について、日本労働組合総連合会東京都連合会の金子委員、お願ひいたします。

金子委員

皆さん、お疲れさまです。連合東京の金子と申します。どうぞよろしくお願いいたします。前任から代わり、この10月に連合東京に着任いたしました。出身は電機連合、日本電気労働組合です。現在、連合東京では労働局を担当しております。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて報告をさせていただきます。

我々東京連合は、皆様も御承知のとおり、各産業別労働組合が結集した団体で、組合員数はこの東京で約127万人となります。活動は、組織拡大含めまして、様々な活動を行っており、東京で働く全ての人、皆さんの雇用と生活を守っていこうという目標を大きく掲げて活動している団体でございます。

先ほども申し上げた通り多くの業種が集まっており、サービス業や製造業含め、構成組織皆さんと様々な会議等を通して情報交換、意見交換をさせていただいておりますが、職業能力開発訓練に結びつく、直結するような活動は正直なところ道半ばであります。そうした中、我々は労働者の声をしっかりと行政に届けるという政策面の活動も行っており、ご承知と思いますが、昨年、カスタマーハラスメント防止条例が東京都で制定され、今年4月に施行されました。全国に先駆け東京都でいち早く導入されたこの条例は、我々構成組織のサービス業で働く皆様の声をしっかりと行政に反映させて、現場での課題解決に向けたおおきな一歩となりました。しかしながら、この条例が導入されたからOKではなく、条例の周知や教育を繰り返し行い、かつ、セミナーなども通して、多くの方にその内容を理解してもらい、そうした活動も展開しているところでございます。

繰り返しですが、東京で働く全ての人々の声を、皆さんの雇用と生活をしっかりと守っていくこと、我々の活動の課題は現場、地域にあるということを含め、引き続き構成組織の皆さんや組合のない方々の声も含め、共に活動を前に進めて参ります。

東京連合として、労働組合としてできることをしっかりと活動に落とし込み、新たなチャレンジも含め活動を前に進めていきたいと考えております。

藤村会長

簡単ではございますが、私のほうからは以上とさせていただきます。
ありがとうございました。

では次に、民間職業紹介事業所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、お願いいたします。

早川委員

御紹介ありがとうございます。日本人材紹介事業協会、早川と申し上げます。よろしくお願いいたします。着座にてお話をさせていただきます。

我々、通称、人材協といわれる団体でございまして、我々は、今、会員企業が約260社ございます。主にホワイトカラーを中心とした人材紹介、転職支援の事業を営んでいる民間の企業の団体でございまして、北海道から沖縄まで、従事されている従業員で一人から、いわゆる大手と言われる数万人の従業員を有する会員企業様からなる団体でございまして。

そんな中、昨今の民間の需給の状況でお伝えできることがあるとすれば、まず、我々の会員企業の中でも大手の3社と言われる上場関連企業なんですけれども、JACリクルートメント様、パーソルキャリア様、インディードリクルートパートナーズ様、この3社の転職支援の実績をずっと経年で取ってございます。昨年度1年間の転職支援の実績を一昨年と比較したデータをずっと取っているんですけれども、大体ここ最近では110%から115%前後をずっと推移しており、マーケットとしては比較的順調に伸びているということも、うかがえるデータでございます。

やはりその背景としては、個人的に私もこのマーケットに従事して約30年近く従事しておるんですけれども、以前は人材紹介のビジネスというのがやはり景気にもろに連動するようなビジネスであったんですけれども、やはりこの約10年程度、最近耳にされることも皆さん多いと思うんですけれど、労働供給制約社会がやってくるということで、2040年には労働人口が約1,100万人不足する世の中になるというデータが出て、メディアも載っていると思います。やはりそれを実感する昨今でございまして、景気が多少下がった、落ちたみたいなことがあっ

たとしても、企業様の採用ニーズが衰えないという状況がずっと続いているというのが、この10年かなというふうに捉えてございます。

一方で、転職の中身を見ていきますと、特徴的なトピックを一つ挙げるとすれば、やはり40代以上の転職支援の実績が、ここ約2年程度、極めて伸びているということでございます。具体的な数値で言いますと、このマーケットが大体110%から115%伸びているというお話を、大手の3社データを基にお話ししましたが、その中でも、40代以上の転職の実績が、前年対比で言うと130%近く伸びているというところがずっと続いているということです。

私も50代ではあるんですけど、私がこのマーケットに取り組んだときには、35歳転職限界説というものがよく言われていました。実際、私も営業の現場でお客様からそういう年齢のオーダーをいただいたみたいな昔もあったんですけど、それはもうかなりなくなってきたということが実績のデータでも、うかがい知れるかなということをお届けできることかなというふうに思っております。

先ほどの、そういったことを踏まえて、ワーキングの報告を拝聴しておりまして、提言の中に、多様な働き方への対応で、シニア層の採用を考えてはどうかという御提言があったと思いますが、非常にいいなというふうにして聞いておりました。

それを実現するために、具体的には何ができるのかなということを経営者のマーケットから捉えると、昨今のスポットワークのマーケットが勃興して一気に広がっているというところが一つヒントになるんじゃないかなというふうに捉えてございます。具体的には、求職者たるシニアの皆様を置いたときに、かなり働き方も自由にありたいと。少しだけ、明日少しだけ働きたいとか、1日5時間だけ働きたいとか、そういう働き方の多様化をしていく流れを、じゃあ企業側がどう受けるかというところ、業務をいかに細分化していくかというところが一つキーだというふうに捉えてございます。

ゆえに、私どもの会員の企業様にもスポットワーク、日々紹介をやっている大手の企業様の会員になっていただいているんですけど、そこ

の企業様のお話をお伺いしていると、営業担当が採用を考えている企業様の業務を細分化する支援を一緒にやって、それを1人でやったことを3人でできるようにして、業務を細分化して、そこに求人を出して、労働者側としても丸々1日ずっと働くということではなく、時間だったり、日だったりを分けて働く。これをマッチングしていくということで、結構大きくなってきたという話を聞いてございますので、それは何かヒントになるのではないか。あるいは先ほどのワーキングの報告を聞いて、その点に関してはすごく注目したいなというふうにして聞いてございました。

このように、人口動態の変化がよく言われるので、これは多分避けて通れないと思うんですけど、一方で1人当たりの生産性だったりを高める工夫というのは、まだまだ余地としてはあるんじゃないかなということを感じている昨今でございます。

簡単ですが、以上とさせていただければと思います。

藤村会長

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をしたいと思います。まずは、東京都専修学校各種学校協会、飯塚委員、どうぞ。

飯塚委員

飯塚です。引き続きよろしくお願いたします。

私の団体というのは、いわゆる専門学校という高等教育機関で職業教育を行っている学校が加盟しており、現在都内に350校で大体12万人の学生が学んでいます。この会議に関係している事業として申し上げますと、もう既に御存知だと思うんですけど、厚労省の専門実践教育訓練の指定講座として、専門学校のほうでプログラムを行っておりまして、厚労省の報道発表資料によりますと、大体3,300講座のうち694講座が専門学校でやっているということでございます。

いろいろ課題も多うございまして、東京都の場合は、産業労働局の方たちとの意見交換等、毎年いろいろやって、いろいろ課題も出させていただいているんですけども、やはりさらに発展させて使い勝手のいい制度としていくにはどうすればいいかということ、さらにいろいろと話し合っていきたいなというふうに思っている事業でござい

ます。

加えまして、昨今の状況といたしまして、来年度から学校教育法の改正がございまして、専門学校を職業教育としてさらに発展させていくという視点からの改正なんですけれども、その中で単位制に移行するというのがあります。これは大学との共通の単位に合わせるということで、それによって単位互換ですとか、編入ですとか、いろいろと大学との行き来がしやすくなるというようなことで、専門学校の単位制度の導入が来年度から実施されることとなりました。

また、昨年度いろいろな、例えば、留学生50万人計画ですとか、あるいは就学支援ですとか提言のあった内閣府の教育未来創造会議の中で、専門学校はリカレント教育、リスキリングの推進が期待されるということが提言として出されております。先ほどの学校教育法の改正や、あるいは教育未来創造会議の提言で、国の専門学校に期待するとか、やってほしいことすとか、そういうのも大体見えてきたところではあるんですけれども、現実的にこれから専門学校がそういったリカレント、リスキリング、職業訓練等、どう貢献していけばいいのか、あるいはどう支援していただけるのかというような部分が、まだちょっと具体的に見えてきていないところもございます。

いずれにいたしましても、都内の専門学校を卒業した学生の75%は都内の事業所に就職しているというような状況もございますので、引き続きいろいろなところと連携をしながら、専門学校の職業教育と職業訓練、リカレント教育がどのように連携していけばいいかということについて、御意見も伺いながらやっていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からは以上です。

藤村会長

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、中村委員、お願いします。

中村委員

ただいま御紹介にあずかりました中村と申します。勤務はニチイ学館お茶の水支店というところに勤めておりまして、介護の仕事をして

おります。よろしくお願いいたします。前年度までは、新宿支店の篠原が委員を務めさせていただいておりましたけれども、今年度から担当させていただきます。よろしくお願いいたします。

ニチイ学館は介護事業のほかに、医療関連事業、保育事業を展開しております。その介護事業には教育事業というものもありまして、介護事業の人材確保という面でも、教育事業が大変重要な位置づけで行っております。その中の背景としても、東京都における介護従事者の人材の推移として、高齢者人口の増加に伴い需要が増大し続けている一方で、皆様も御存知のとおり、慢性的な人手不足、これが大変深刻化しているという状況にあります。

介護保険制度ができて以来、全国的に要介護認定者もとても増加しており、サービス料の増加に伴い介護職員数も増加はしています。でも、増加はしているといっているわけではなく、介護に関する事業所も増えているため、介護関連職種の有効求人倍率というものは、全職業平均1.55倍なのに何と8倍超えをしている状況、また離職率も全職業平均12.9%に対し介護関連は15%超えと高めのために、介護従事者の人材は増えていない状況です。

将来的には今年の2025年度、団塊の世代が75歳を迎えまして、東京都でも後期高齢者が大幅に増加し介護ニーズが一層高まると言われていて、2030年度には約4万7,000人の介護職員の不足が見込まれているということも発表されています。国、あと東京都としましても、この深刻な介護人材不足を解消するためにいろんな取組を行っている状況です。

うちの会社のニチイ学館としましても、東京都と本当に状況は同じく、介護人材の確保に四苦八苦している状況です。外部採用では、ハローワークさんだけでは応募数が介護では少なく、有料職業紹介の会社を活用しなくては新規の人材確保は本当難しい状況なので、教育の事業を進めていって、内部採用、受講生さんからの採用をととても今力を入れているんですけども、そもそも受講生数がとても減ってきている。2023年度、ニチイ学館全国で1万6,890人が受講されていたので

すけれども、2024年度、1万5,348人、特に今私がいるお茶の水支店では、2023年度は138人、2024年度108人、減っております。お茶の水支店管轄の千代田区、港区、文京区、中央区、こちらに住所地がある方で、介護の資格を取ろうという方がそもそも少ないのも原因ではありますがけれども、全国的に減少傾向になっています。

若い方が資格を取得されない、特に60歳以上、定年退職後の第二の人生でやりがいを求めて取得される方が多くなってきているという状況ですね。会社としては、資格取得後、うちで働いていただけたら全額キャッシュバック、入社お祝い金、施設で働くと夜勤スキルアップ手当とか、いろいろ施策は行っています。内部採用に力を入れてはいるんですけども、ダブルワーク等の方も多いために、やはり採用にはつなげられていない状況です。

介護というか、最近は70歳を超えても働く方が現場では多いので、今後はやはり定年退職後のやりがいのある仕事として、60歳超えの私たちをいかに獲得するか。また、でもそうするとデジタル化というところを会社が進めても、そこが苦手な方も多いので、その対応をどうするのかというのも課題にはなっています。

今後も介護人材の不足が懸念されていまして、介護事業そもそもが人材不足で立ち行かなくなる可能性もあり、外国人の受入れ、介護現場のDX化と、施設の外から遠隔操作で入所者とのコミュニケーションを行うことができる分身ロボットとか、掃除、配膳、こちらのほうをロボットで行うなど、国が進めていくところに力を合わせて介護現場の負担軽減等々、あとは介護従事者の働きやすい職場環境づくり、こちらのほうも取り組まなければいけなくて、そちらも取り組んでおります。なので、今後は本当にどうやって人材を確保していかなければいけないのかなというところにも、ますます頭を悩ませていくような状況になっております。

介護保険制度初期から携わっている人間としては、今後自分が介護を受ける側になるときも近づいてきていることもあって、介護事業全体、また会社としてもどのように変わっていくのか、本当に不安でも

あって、楽しみでもあるなというような形になっております。

私のほうからは以上です。

藤村会長

ありがとうございました。

では、続きまして、東京都職業能力開発協会、加藤委員、お願いします。

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。私は昨年度から引き続きということで、よろしく願いいたします。

当協会はもともと職業能力開発促進法に基づきまして、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。

先ほど来、各委員からも、人材不足、人手不足のお話が出ておりますが、とりわけ技能の分野では熟練技能者の高齢化、あるいは若者のものづくり離れが深刻な課題となっております。そもそも、ものづくりで働くことを目指す人が非常に少ない。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の確保・育成に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、実際にものづくりに接する機会を増やすことが重要と考えております。そこで、優れた技能を有するマイスターや一級技能士などの熟練技能者の方に、小・中学校やイベント会場に行っていただいて、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てものづくり体験を授業に組み込んで活用しておりまして、印鑑を彫る印章彫刻や貴金属装飾具の制作、タイル貼りなど、20職種で実施をしております。毎年受講者数は増加しており、今年度は118校で6,600人を超える参加者を見込んでおります。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者が多いため、いわゆる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。

こうした取組、非常に地道なものですが、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が少しでも広がることを期待しております。

また、こうした取組を通じて感じるのが、技能者の方が非常に協力的であるということでございます。黄綬褒章ですとか、現代の名工といったような、まさに非常に熟練の技能者の方が直接小・中学生にもものづくりの体験の指導をしていただいております。こうした技能者の方の協力は、私どもとしては非常に感謝するところなのですが、一方で、それだけ技能者の方々が危機感を募らせているんだなということを感じるところがございます。

次に、技能のレベルアップの指導についてなんですが、これもやはり同じくマイスターや熟練技能者の方を中小企業や工業高校など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。機械加工や建築大工、鉄筋といった分野で多くの事業者にご利用されています。

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ですが、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いないので利用したいけど利用できないといった声も聞かれまして、ものづくりをめぐる厳しい現実を実感しているところでございます。

また、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等を派遣して、高校としても授業の補完と生徒のレベルアップが期待できるということで、期待度はかなり高いものがあります。

そのほか、技能五輪など全国の技能競技大会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技能向上に取り組むよい機会となるため、参加を促すことによって技能のレベルアップにつなが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かか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関わる主な取組は以上でございます。

藤村会長

ありがとうございました。

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です。日本女子大学の嵯峨野さん、お願いします。

嵯峨野代理委員

日本女子大学リカレント教育課程の事務局を担当しております、通信教育・生涯学習事務部の嵯峨野と申します。本日は委員の高梨が公務でやむを得ず欠席となりまして申し訳ございませんが、どうぞよろしくお願いいたします。では、着座して失礼いたします。

本日はパンフレットを参考に、併せて御覧いただきながら報告をお聞きいただければと思います。

本学は1901年に創立し、その当時から生涯教育を創立者が掲げておりまして、それを受けまして2007年にリカレント教育課程を開設しております。今年度で19年目ということになります。本年度につきましては、三つのコースを開設しております。

パンフレットの最初のページから始めますと、再就職のためのキャリアアップコースというのが一番最初に開設したコースでございます。このコースにつきましては、結婚や出産などで一度離職した女性について、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と支援をするためのコースでございます。授業科目一覧がありますけれども、こういった授業を受けていただくのと併せて、このコースは本学で再就職の支援をするというのがほかのコースにない特徴で、今まで多くの受講者の方に受け入れていただきました。

次のページを御覧いただきますと、修了生の声などがあります。やはり自信につながったという声や、一緒に学ぶ受講生がいたことで心強く学び直すことができたというような声を聞いております。

受講者データでは、開設当初の頃は主婦層の方が多かったのですが、2016年の女性活躍推進法成立以降につきましては、非正規・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したいということで、非正規の方の割合が非常に多くなっております。年齢は、全体としては40代が平均になりますけれども、20代の方から、50代、60代の方も受講していただいているという形になっております。

次に、働く女性のためのライフロングキャリアコースでございます。こちらは、全国どこからでもオンラインで受講できるコースですけれども、東京を中心とした関東圏在住の方が多く学んでいただいているコースとなっております。このコースにつきましては、基本的に学びながらキャリアアップをしたいといったような方に提供するコースとなっております。この受講者につきましても、受講者データを御覧いただければと思いますけれども、大体40代の方を中心に学んでいただいております。この授業は実務家の先生が多いということなので、実務に応用する事柄を学ぶことができ、すぐに仕事に生かしていけるというような声を聞いております。

次のページに、一番新しくできた、次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コースがございます。今年で3年目になります。このコースにつきましては大きく二つの柱を掲げておりまして、一つはDX人材の育成、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。

こちらの受講生年齢も40代の方が一番多くなっていますが、職場内で管理職をしている方が多くなっておりますので、ほかのコースに比べて30代、40代、50代という少しまとまった年代の方が受けていらっしゃるということになっているかと思えます。このコースにつきましても、オンラインで受講できますが、居住地域につきましては、やはり半数近くの方が東京の方で、全体としても7割強の方が関東圏で学んでいただいております。

このコースの修了生の声といたしましては、もちろんスキルアップというところもありますけれども、やはり各社内において管理職で女性というのがまだまだ少ないので、同じような立場の方と意見交換や考え方を共有できたりと、授業だけでない学びが非常に多かったとい

うような声を聞いております。また、そういった向学心の強い同年代の女性と知り合えたということが、一生の財産になるといったようなありがたい声も聞いております。

こういった三つのコースを今年度は展開してございますけれども、最初に御紹介いたしました再就職のためのキャリアアップコースは今年度をもって終了としまして、来年度以降は働く女性のためのライフロングキャリアコース、次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コースの2本を中心に展開をしていきたいと考えております。

また、今、授業時間帯は夜間ですとか土曜日といった、働いている方が学びやすい時間に、また通ってこないでオンラインでという方法で、会社からであったり御自宅に帰られてから参加していただいております。授業の時間数ですとか、今申し上げたような授業時間帯といったように、働いている方が離職しないで学び直せる形で、本学としても女性の応援をしていきたいと考えておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

藤村会長

ありがとうございました。

以上、議題（4）のア、イ、ウ、エ、オについて御説明、御紹介をいただきました。皆さんから御意見、御質問いかがでしょうか。

盛んに人手不足という言葉が出てまいりました。就業構造基本調査というのが5年に1回行われていまして、その中で、今は働いてないんだけど働きたいと思っているという質問項目があります。60代の人たちの約1割がそうなんです。60代は1,600万人います。1,600万人の中の1割ですから、160万人が今は働いてないんだけど、機会があれば働きたいと思っていると。もちろんフルタイムで働けるといいう人は少ないでしょうが、先ほど早川さんがおっしゃったように、一つの業務を少し細分化することによって、そこに人を充てていくという、そういう働き方ができれば、60代の皆さんの労働市場への参加というのがもっと増えるかなというふうにも思います。そこは雇う側の工夫次第というところもあるように思うんですね。ここは働く人たちの能

力開発が中心の議題ではありますが、雇う側の努力というのにも同時に必要なというふうに思いました。

そのほか、よろしいでしょうか。

では、続きまして、議題の（５）令和８年度東京都地域職業訓練実施計画の策定方針について、事務局からお話をお願いいたします。

伊勢田訓練課長

では、私のほうから、来年度の東京における職業訓練計画となります「令和８年度東京都地域職業訓練実施計画」、こちらの策定方針案につきまして、お手元の資料、正面でも構いませんが、資料12のほうになりますので、こちらに基づきまして簡単に説明させていただきます。

先ほど、私から６年度の訓練実績を説明させていただきましたが、その中でも訓練の受講希望と訓練修了後の就職、この間で少し乖離が見られるということを説明させていただきましたが、そういったところで成長分野・人手不足分野であり、その人材確保が求められている介護・医療・福祉分野、こちらの分野につきましては、就職率は高いですが応募倍率が低くなっているというところ。一方で、デジタル社会の推進に必要な人材を育てるというところでは、IT分野やデザイン分野、こちら応募倍率は高いですが就職率が低くなっているというような状況になっておりまして、実はここ何年かの数値を見ましても、このような傾向が続いておりまして、私どもハローワークでも取り組んでおりますが、成長分野・人手不足分野への円滑な労働移動というのが労働市場の中での重要な課題でもあるというところですので、介護・医療・福祉分野への就職を促すためにも、まず訓練を希望される方々に訓練内容の理解を深めて就職後のイメージをしっかりとっていただく、あるいはハローワーク等へ訪れた方で、そういった分野への興味はまだないけれども、今後こういった職業訓練を通じてその分野に興味を持っていただきまして、その分野への就職を図っていただくというようなこと、そういった効果を見込みまして、訓練施設見学会の参加などを積極的に勧奨していくとともに、受講勧奨の強化について引き続き取り組みたいと考えております。

また、IT分野・デザイン分野の職業訓練の就職率向上を図るために、まずは求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるかの検討、先ほども委員の方々から幾つか御意見を伺いましたが、そういったものも加味しながら、また、その求人ニーズを踏まえた上で、受講希望者の希望も聞きながら、就職に結びつくような適切な受講勧奨ができるようハローワーク職員の知識向上を図りながら、さらに、そういった訓練修了生を積極的に受け入れていただく事業所の開拓・確保、こういったものに引き続き取り組んでいくというところを策定方針としてお示しさせていただきます。

また、もう1点、資料下段のほうになりますが、デジタル促進人材の育成ということで、これも先ほど各委員の先生から御意見ございましたが、今あらゆる業種、職種でのデジタル化が進んでいるということと、シニア層がそういったところになじむかというお話もいただいておりますが、そういった点からも、全ての職業訓練コースにおいて、デジタルリテラシーを身に付けることができるようなカリキュラムを組んでいくなど、訓練の質的拡充を図るということを進めていきたいと考えております。

以上、簡単ではありますが、8年度計画の策定方針案としてお示しさせていただきますので、これに加えまして、今、各委員の皆様からいただいた御意見、御要望も合わせて、次回、第2回の協議会開催に向けて計画案の作成を進めて、第2回協議会、来年2月を予定しておりますが、そこでお示しをしていきたいと思っております。

以上、策定方針案の説明となります。どうもありがとうございました。

藤村会長

ありがとうございました。

では、議題の(5)について、今御説明をいただきました。皆さんから御意見、御質問をお願いいたします。

デジタルリテラシーを身につける、これはいわゆるワード、エクセルをはじめとした基本的なソフトをちゃんと使えるようになるという、そういうことですね。

伊勢田訓練課長 そうです。例えば、本日ワーキンググループで報告させていただいた観光業などでも、今、ホテルなどの予約はほぼシステムでやっているですとか、介護でも様々なIT化を進めているというところがありますので、そういった基本動作を抵抗なく使えるというところのレベルということで考えております。

藤村会長 分かりました。
 そのほか、よろしいでしょうか。

 では次に、議題の（6）令和7年度リスクリング推進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いたします。

菅沼委員 御指名ありがとうございます。私、東京都産業労働局の菅沼のほうから、令和7年度の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ことで御案内をさせていただきます。対象となる事業が二つございますので、順を追って御説明をさせていただければと思います。

 まず、資料1枚目を開いていただければと思います。こちらがDX実践人材リスクリング支援事業でございます。令和7年度からリニューアルをして実施をしております。令和4、5、6と3か年実施をして、おおむね好評というところがありまして、継続して実施をすると。ただ、一部見直しをかけてリニューアルしております。予算の額については3.6億円ということになっております。こちらは企業の経営課題であるとか、あと事業上の課題を踏まえて、その企業ごとの課題に沿って従業員のリスクリング計画を策定して、それで従業員にDXに資する講習を受けていただくということでございます。講習自体はオンラインで行うものになっておりまして、一体的にその社内のDX人材の育成を経営面から、そして人材育成も含めて行うという取組になっております。

 令和7年度につきましては、令和6年度まで250社だった規模を50社増やしまして、300社に拡充をしております。さらに一つ、一番右のほうに書いてありますけれども、定着が難しかった企業、DX講習を受けたんだけどなかなかちょっと従業員に定着が難しかったと、習得

がなかなか厳しかったという企業さんに対してフォローアップをするという取組をさせていただいております。

今年度、300社をまず選定をさせていただいております、コンサルタントがまず企業に話を伺いまして、企業の経営の課題を把握すると。経営課題の中でも売上げを上げていくであるとか、業務改善をしていく、これにDXを使って集客をしていったり、業務効率化ですね、例えば、酒屋さんのPOSデータを改善して在庫管理をきちんとしていくとか、そういった取組でしょうかね、中小企業さんの現場で抱える課題なんかをきちんと把握をして、それに必要なDXの講習を受けていくというものになっております。

いずれにしましても、こういう形で、行政の支援というのは1年で終了してしまうことがおおむね多いんですけれども、習得が厳しかった企業に対しても次年度もフォローできるような体勢で、実践的な人材を育成できるような仕組みを実施しているところでございます。

続いて、団体連携型DX人材育成推進事業という取組がございます。こちら予算額2,000万円でございます。こちらは昨年度も御案内をしているんですけど、内容は特に変更ございません。こちら中小企業支援団体様、中央会様と連携をさせていただいて、実施させていただいております。

先ほど来、DXの人材がやっぱり育成が必要だというお声も皆様方から意見を頂戴しているところでございますけれども、そういったDX人材の育成に関するセミナーの開催経費を助成する内容になっております。セミナーの例としましては、業界内での人材育成を通じたDXの成功事例などが挙げられるというところでございます。特に企業規模が小さな中小企業さんが、自社のDX人材の推進のきっかけになるような取組になっていただければというふうに考えております。

今日御紹介しました二つの事業につきましては、国の特別交付税の対象にさせていただきたいと思っております。

以上、2事業について、どうぞよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

藤村会長

ただいまの説明につきまして、御意見、御質問があればお願いをしたいと思います。

よろしいでしょうかね。

では、議題の（７）に行きましょう。次は、その他として、教育訓練手法の構築・普及促進事業及び教育訓練給付制度の指定講座の状況等について、事務局より御報告をお願いいたします。

伊勢田訓練課長

改めまして、私のほうから２点、厚生労働省で行っている事業について、情報提供も兼ねまして御紹介させていただきたいと思います。

まず、参考資料の２です。こちら「教育訓練手法の構築・普及促進事業」についてになります。これは、今年度、中央の職業能力開発促進協議会、9月30日に開催されていますが、そこでも紹介させていただいた事業になっておりまして、この事業につきましては、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者などの受講者の特性に対応した教育訓練手法を民間から募集しまして、令和５年度から６年度に実施したのになります。

その結果につきまして、厚生労働省ホームページに掲載させていただいておりますが、このホームページを通じて申請していただきますと、概要だけではなくて、実際にこの手法を用いたときに使用しましたテキストですとか、経費の内訳、そういった資料も御提供させていただくというような仕組みとなっております。ですので、もしそういった手法等、いろいろ情報収集したいという場合には、こういったところも御活用いただければと思いますので、簡単ですが御紹介させていただいたのになります。よろしく願いいたします。

では次に、同じく参考資料３になります。こちらは国で行っております教育訓練給付の指定講座の状況についてということで御説明させていただきます。既に皆様御承知とは思いますが、教育訓練給付金、こちらは労働者自らが厚生労働大臣指定の教育訓練を受講しまして、その訓練の修了後に、その費用の一部を支給させていただくという制度になりまして、その支給申請先はハローワークとなっております。

なお、どういう講座があるかというところですが、指定講座の申請

受付につきましては、厚生労働省委託先の中央職業能力開発協会のほうになっておりますが、地域の訓練ニーズとも関連してまいりますので、簡単ですが、東京における指定講座の状況について御紹介だけさせていただきますように思っております。

資料の3ページ目を御覧いただきたいのですが、こちら、こういった様々な講座の種類、また、それによって取れる資格などを簡単に一覧にさせていただいております、次のページを見ていただきますとクラブがございますが、全国ある中で、突出して、東京が約2,500の講座が指定されているということで、これは国全体で言いますと約15%を占めているというような状況になっております。

また、次の5ページ、6ページでは、東京における指定講座でこういったものが多いのかというところで、講座名ですと少し分かりづらいので、分野と、そこで取得が可能な資格というところで一覧にしたものになります。こういった資格取得が可能な講座が設けられているというところで御覧いただければと思います。

最後、7ページ目になりますが、令和5年度の数値ということで少し古くなって申し訳ないんですが、この下の表の左側真ん中ほど、番号を左側に振ってあるんですが、13というのが東京都の取扱いになりまして、5年度につきましては、約1万8,000人の方がこの給付金の、これは給付金の支給申請の数で取らせていただいているデータなんです、約1万8,000人の方がこの給付金の受給をしているというような状況になっております。

以上、簡単ではありますが、教育訓練給付制度の御紹介をさせていただきました。ありがとうございました。

藤村会長

ありがとうございました。

教育訓練給付金、雇用保険から出ておりますね。

伊勢田訓練課長

そうです。

藤村会長

東京はなぜこんなに多いのかというのは何年か前に質問がありました。東京が本部になっていて全国に展開している通信講座が多いために東京が多くなっているという説明だったと思います。

ただいまの御説明について何か御質問、御意見があればお願いをしたいと思います。

よろしいでしょうかね。

では、最後に、今日全体を通して御意見のある方はお伺いをしたいと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいですか。

では、事務局にお返しをしたいと思います。

米澤訓練第二係長 藤村議長、ありがとうございました。

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、来年度の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7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。