

令和7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8年2月20日（金）

米澤訓練第二係長 それでは、少し時間が早いですが、皆様おそろいになりましたので、ただいまから令和7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。

第1回協議会に引き続きまして、本日の協議会につきましても進行中、記録用に何枚か写真を撮らせていただきます。御了承くださいますようお願いいたします。

初めに、お手元に配付しております資料について確認をさせていただきます。

座席表のほかに、クリップ留めしております書類が置いてありますが、次第、それから資料の1から6、最後に参考資料の順についております。もし不足等ございましたら、事務局までお申し出ください。また、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になっていただければと思います。

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、東京労働局長の増田より御挨拶申し上げます。

増田局長 東京労働局長の増田でございます。

令和7年度第2回の東京都地域職業能力開発促進協議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様には当たりましては、大変お忙しい中、御出席をいただきまして誠にありがとうございます。

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、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、大変重要な場と

なっているところでございます。

先日、2025年平均の労働力人口が初めて7,000万人を超えたという発表がございました。これは女性や高齢者などの多様な人材がそのニーズや状況に合わせて広く多様な働き方を選択することができる、また、職場でもそのような働き方を受け入れる環境が進んだ結果であるというふうに考えております。

ただ一方で、エッセンシャルワーカーをはじめといたしまして、企業の人手不足感は大変強く、引き続き、人材確保が大きな課題となっているところでございます。

先日、2月2日には、厚生労働大臣政務官、また東京都知事も御出席をいただき、東京都との共催で東京都地方版政労使会議を開催し、労使団体のトップ、また関係機関、団体の皆さんから、賃金引上げについての意見交換をいただいたところでございます。

その中で、サブテーマといたしまして、現下の重要課題であります人材確保と生産性向上についても意見交換を行っていただいたところでございます。生産性向上には、デジタル化の取組が不可欠な状況にあり、AI、データ分析、情報セキュリティー、DX推進などのスキルの需要が高まる中で、デジタル人材の育成は喫緊の課題となっております。

加えまして、企業や産業構造の変化に対応した円滑な労働移動の実現も極めて重要です。労働者が公的職業訓練を通じて、新たな分野へスムーズに移行することができるよう支援することは、個々の労働者のキャリア形成に資するだけでなく、地域全体の活力の維持向上の上でも欠かせない取組でございます。

このような中、東京労働局におきましては、全てのハローワークの窓口で訓練受講の説明や助言など、能動的かつ積極的に行うとともに、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し、マッチングの向上に努めております。

また、東京都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あり、昨年12月には、

東京都との共催でキャリアチェンジ応援フェスタ2026を開催し、300名を超える来場者の方に高評価をいただいたところでございます。訓練の魅力や活躍事例を発信、紹介するとともに、各学校から直接訓練コースの内容等について具体的な説明、相談をいただきました。御協力をいただきました関係者の皆様方に心より感謝申し上げます。

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、令和8年度東京都地域職業訓練実施計画案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となり、働き方、皆さんの職場での御活躍、企業の人材確保に資するものとなりますように、積極的な御議論をお願いできればと存じます。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

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、本日の欠席について御案内をいたします。御都合により、公益社団法人東京都専修学校各種学校協会の飯塚委員、東京都中小企業団体中央会の相川委員、東京都商工会連合会の小野寺委員、東京都産業労働局の新田委員は御欠席となります。また、学校法人日本女子大学の高梨委員は御欠席となり、通信教育・生涯学習事務部の嵯峨野部長に代理出席をいただいております。

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、御了承いただければと思います。

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

皆さんこんにちは。今日はまだ寒いですね。今度の天皇誕生日は20度を超えと言っておりますが、だんだん春に近づいているのを感じるところでございます。

今日は議題が三つほど用意されております。まず、第1番目、令和7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

事務局を務めております東京都産業労働局雇用就業能力開発課長の菅沼でございます。平素、皆様に大変お世話になっております。着座にて大変失礼ながら御説明をさせていただければと思います。

まず、資料の1でございます。こちらの御説明をさせていただければと思います。

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につきまして、期間につきましては4月から12月の実績について御案内をするものでございます。

まず1枚目ですけれども、こちらにつきましては東京都で実施している公的訓練と、あと高齢・障害・求職者雇用支援機構で実施している求職者向け訓練を合計した数値となっております。全体の数値を申し上げますと、合計欄が一番下にありまして、合計のところのコース数が789コースとなっております。定員の規模は1万4,143名に対して、受講者数については9,936名という状況となっております。

1枚おめくりをいただければと思います。タイトル2の離職者向けの公的職業訓練の制度別、そして分野別の実施状況になっておりまして、東京管轄の実績が出ております。私からは左半分の公共職業訓練、都道府県部分の実績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きましては、定員が6,634名、対して受講者数が4,796名、応募倍率については、96%という状況でございます。

続いて次のページは、東京都が職業能力開発センターにおいて、直営で実施をしている訓練の実施状況となっております。

次のページの上段に公共職業訓練都道府県施設内訓練とございますが、この施設内というのは都内に13校ございます都立職業能力開発センターで実施している直営の訓練の状況となっております。こちらの定員につきましては2,556名で実施をしており、規模としてはそれほど変わっていないという状況でございます。

全体の応募状況を御覧になっていただきますと、72.8%ということになってございまして、定員はこちらも下回っているという状況になってお

ります。細かい分野別の科目の記載がございまして、この分野で言いますと介護や農業などいろいろございますが、分野によって応募のばらつきがございます。例えば、昨年度も御紹介をしましたが、農業分野ではグリーンエクステリア科や庭園施工管理科という科があり、60歳前後のシニアの方が受けられる人気科目になっていまして、応募の状況は例年好調でございます。一方で、製造分野の状況などを御覧になっていただくと、こちらは6割を下回っている状況になっております。

今後の対応の方策につきましては、後ほど計画のところで各施策に触れて御案内をさせていただければと思っております。

いずれにしましても、全体の数値の状況は昨年度と大きな変化はない状況になっております。

伊勢田訓練課長

では、続きまして私のほうから説明させていただきます。東京労働局職業安定部で訓練課課長をしております伊勢田といいます。本日はよろしくお願いいたします。失礼ながら着座にて説明させていただきます。

では、私のほうからは、今御覧いただいております資料1の1枚目をめくっていただいて裏面のところ、離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別の実施状況の右側の欄、求職者支援訓練について簡単ですが御説明させていただきます。

皆様御承知のとおり、今説明のありました東京都が実施主体としている公的職業訓練と、独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構がコース認定事務を行っております求職者支援訓練の2種類ございまして、今回7年度の12月までの実施状況ということですが、支援訓練につきましては大きく分けて実践コース、基礎コースがございまして、これも一番下の行が合計欄になりまして、コース数としまして246、定員4,953人、受講者は3,728人、定員充足率は75.3%という数値になっておりますが、前年同期と比べますと若干数字は減っております。

なお、受講者数が多いのは、受講者の欄を見ていただくと上のほうでいきますと、IT分野、それから営業販売事務分野、それとデザイン

分野です。この3分野がやはり少し突出して多くなっております。

一方で、定員充足率で見ますと、営業販売事務の分野、それからデザイン分野、受講者数は多くないのですが建設関連分野、その他の分野です。こういったところが定員充足率80%を超えているというような状況になっております。

簡単ですが、数値のほうの説明は以上になりまして、続きまして資料2のほうを御覧いただきたいと思うのですが、今も言いました定員充足率が100%近くいっていないというところもありますので、訓練受講者をいかに増やすかというところは我々が取り組むべき課題の一つでありまして、そういったところからまずは職業訓練について広く知っていただいて、応募を希望する方を増やす。そういった試みとしまして、キャリアチェンジ応援フェスタというものを開催させていただきました。前回11月の協議会でも12月開催予定ですと御案内させていただいたものになります。

こちら、東京都立職業能力開発センター・校と公共委託訓練の実施設の方々にお集まりいただきまして、訓練内容の説明に加えまして、訓練で使用している機器や、その訓練の過程で出来上がった成果物、そういったものの展示、説明、体験などを通して、職業訓練に興味を持っていただく、そういった場として開催させていただきました。

また、時期として12月ですが、4月入校生の枠が年間で一番多いものですから、その募集が始まる前となります12月に、また交通の便がよく集客が期待できる新宿駅前にあります新宿エルタワーのイベントスペースで行いまして、結果、306名の方々に御来場いただいたところになっております。

また、来場者数が306名ですが、それぞれ複数のところ回っていただきましたので、各々のブースにつきまして参加して説明を聞いていただいた方々は右下の表のとおりになっております。

ただ、残念な点が1点ありまして、6年度に開催したときは来場者数が400名ほどいたんですが、少し参加者が減ってしまったということです。ただ、近年、訓練受講が減少している若年層、20代、30代そう

いった年齢層の方ですとか、ハローワークに求職登録のない方、そういった方々の参加も一定数ございまして、幅広い層の方々に訓練を知っていただくという、周知するという機会になったとは考えております。

簡単ではありますが、私からの説明は以上となります。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。

ただいま、議題の1について御説明をいただきましたが、御意見や御質問をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

受講者数が減っているという状況ではありますが、これは中央の職業能力開発協議会で出た意見ですけれども、受講者数が減っているからといって、それに合わせて募集人員を減らすということは、直接的には考えないほうがいいんじゃないかと。やはり時々の経済情勢によってこれは変わっていくものですから、減ったから減らす、増えたから増やすというものではないのではないかと。その辺、慎重に見ていく必要があるという御意見も出ておりました。

この点についてはよろしいですか。ありがとうございます。

では、2番目です。これが今日の一番のメインになりますが、議題の2です。令和8年度東京都地域職業訓練実施計画（案）について検討したいと思います。まずは説明をお願いいたします。

伊勢田訓練課長

では、すみません、こちらのほうは、まず私のほうからお話をさせていただきます。

令和8年度東京都地域職業訓練実施計画（案）についての説明になりますが、私のほうから計画案のうち計画全般に関する事、それから先ほども実績を説明させていただきましたが求職者支援訓練に関する事、こちらについて説明をさせていただきます。

本計画は、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要から、公共職業訓練及び求職者支援訓練の充実を図るために、訓練の対象者数や訓練内容等を明確にして、計画的な訓練実施を行うために策定するものということになっておりまして、また国で作成する中央の協議

会があるのですが、そちらで作成される全国職業訓練実施計画を踏まえて定めることとされております。

また、この計画の策定は本協議会の協議事項でもございまして、事務局におきまして8年度の計画案を作成させていただきまして、こちら、お手元の資料3のほうになります。

本日は時間も限られることから、7年度からの主な変更点を中心に説明させていただきますが、資料3ではどの点が変わったか見づらいため、資料4の新旧対照表も用意しておりますので、こちらを併せて御覧いただきながらお聞きいただければと思います。

まずは大枠の話になりますが、8年度の職業訓練実施に関しまして、国の職業訓練に関する方針ですとか、訓練体系、実施規模等、そういったものについて大きな変更点はございません。

資料が前後して申し訳ございません。資料の5を御覧いただきたいのですが、来年度の訓練規模を7年度との対比で取りまとめたものになっておりますが、公共訓練の各訓練別の定員枠をまとめたものになります。訓練によって若干の増減はございますが、7年度とほぼ同じ実施規模で8年度も実施することになっております。このそれぞれのコース別の設定の数につきましては、この後、計画案の中でまた改めて説明させていただきます。

資料が前後して申し訳ないのですが、また資料3・4のほうを御覧いただければと思います。

まず、1の総説がありまして、(2)の計画期間ですが、こちら、この計画につきましては1年ごとに作成するということになっておりますので、それに合わせまして計画期間を8年4月1日から9年3月31日までということで、こちらを書き換えております。

続きまして、2の人材ニーズ、労働市場の動向と課題等というところの、まず(1)の地域の人材ニーズになりますが、こちらにつきましては、前回の11月開催の第1回会議で各委員の皆様からいろいろな御意見をいただきましたので、またその後、各委員の方々と情報交換をさせていただいた場でいただいた意見を反映させまして、変更点だ

け申しますと、「中・小規模事業者で」ということで表記を変更しております。また、人手不足につきまして、具体的に「理系人材」「エッセンシャルワーカー」というところを追記しております。また、人材確保が困難な業界例としまして、「介護・福祉業界」を追記させていただきました。また、DX人材についてのところで、従業員の説明文の中で、「従業員のスキル不足」という文言を一つ追記させていただきました。そういったところが変更点になっております。

続いて、(2)の労働市場の動向になりますが、私ども東京労働局では毎月、一般職業紹介状況を発表しております、本日の段階で最新の数値であります令和7年12月時点の数値です。こちらに今回書換えをさせていただいております。細かい数字の説明は省略いたしますが、有効求人倍率1.75倍であり、雇用情勢につきましては、求人が求職を上回って推移しているものの、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要があるとなっております。

続きまして、(3)職業訓練の実施状況になりますが、こちらは項目が二つに分かれておりまして、アが令和7年度の実施状況になりまして、イが6年度のものになりますが、7年度は年度中途での記載となるため、12月末現在の受講者数を記載し、6年度につきましては、6年度中に訓練終了した者の、訓練終了3か月後の就職率を記載させていただきます。

なお、7年度の数値につきましては、先ほどの実施状況の説明のところで、また6年度の数値につきましては、前回の第1回の会議で報告した内容になりますので、数値の説明については今回、省かさせていただきますので御了承願います。

続きまして、(4)の課題等のところになるのですが、その文中のところでデジタル分野の就職率が低いことが課題とあるのですが、その文中の中で、前年度までは特にWEBデザインという注釈と申しますか、括弧書きを入れていましたが、WEBデザインについては一定程度就労状況の改善が見られたところですので、デジタル分野全体では特に低いという状況ではなくなりましたので、今回この文言は削

除させていただきます。

続きまして、大きい項目番号3です。計画期間中の公的職業訓練の実施方針になります。

これは、先ほども話しましたが、実施方針に特段の変更はございません。先ほど説明した課題等を踏まえまして、多様な求職者の特性や事情を踏まえた訓練を実施し、人手不足分野等で必要とされる人材の育成に引き続き取り組むということでさせていただきます。

なお、ここの部分の後段のところ、毎年、この計画案の中ではワーキンググループで検討された訓練の改善点など、そういったものもしっかり翌年生かすということで計画に書き込ませていただきますが、前回の会議で報告しました6年度ワーキンググループの結果につきまして、こちらのほうに4項目載せさせていただきます。これも繰り返しになりますが、前回の会議で詳細な内容につきましては説明させていただきますので、本日のところ説明は省かせていただきます。

続きまして、大項目の4番です。計画期間中の職業訓練の対象者数となりますが、ここからは一旦説明を東京都のほうにお願いしたいと思います。

菅沼委員

では、東京都産業労働局の菅沼から、続いて4の計画期間中の公共職業訓練（東京都）の対象者数について御説明をさせていただければと思います。

まず、（1）の離職者に対する公共職業訓練でございますが、お手元でございます新旧対照表にて変更点を御覧になっていただければと思います。

資料で言いますと、新旧対照表の横の資料の3ページ目を御覧になっていただきますと、赤字になっていると思いますが、カの部分となります。「改築した城南職業能力開発センター大田校において、地域の様々な主体と連携したものづくり産業の魅力発信やキャリア教育等を行う」ということでございます。こちらにつきましては、先ほどものづくり分野、製造分野の実績等を御紹介させていただきましたが、

現在、改築をして、今、仮移転中の城南職業能力開発センター大田校が令和8年4月以降リニューアルオープンいたします。

城南職業能力開発センター大田校は大田区内にございますが、この大田区というのはものづくり産業としての特性が非常に色濃い地域になっておりまして、日本を代表するものづくりの集積地と言われております。そうした中に設置をされる大田校ですから、やはりものづくりの人材をきちんと育成する、そういう校にしていきたいと考えております。

加えまして、今回御紹介する力の記述でございますけれども、「地域の様々な主体と連携したものづくり産業の魅力発信」ということで、こちらについては地域で展開をしております大田区の工業関係団体と連携をして、色々な形でイベントを実施してまいりたいと考えております。ものづくりのよさを発信するイベントを実施して、実際に企業のブース展示をして、ものづくりのよさに触れていただくことで、求職者の入校につなげていくような取組になっていけたらと思っています。

それだけではなくて、例えば地域の小学校や中学校と連携をして、いわゆるキャリア教育といわれる形で、それこそものづくりの実体験を色々若いうちから体験をしていただくことで、次代のものづくりを担う人材を育成していく。そうした取組を実施してまいりたいと考えております。

また、昨年度、中央・城北職業能力開発センターしごとセンター校を飯田橋に開設をして、同じ建物に入居しております、本日、加藤専務理事にお越しいただいておりますが、東京都職業能力開発協会や東京しごとセンターと引き続き連携するとともに、しごとセンター校に設置したキャリア・コンパス・センターにて、例えばVRゴーグルを利用して溶接や塗装の訓練風景を体験したり、プチ体験という簡単な体験ができる仕組みを展開することにより、まず、職業訓練に対する距離を縮めていくといった取組をさせていただいております。

これらと差別化した形で、開設する大田校ですから、大田区の地域

性に合わせた、ものづくりの人材を育成していく、そういう発信源になるような取組の予算を確保した中でイベントを実施していくことを予定しております。

4月早々にすぐにもものづくり系の科目を展開することは難しいと思いますが、期の途中から段階的に工事して、9年度から平準化して動きを取れるような形で取組を考えておりまして、これが一つの大きなポイントになっております。

令和8年度の訓練の規模につきましては、新旧対照表の3ページをご覧ください。まず施設内訓練につきましては定員が2,910名ということになっております。加えて委託訓練でございますが1万1,115人ということでございます。こちらはほぼ前年と同規模となっております。

次のページには、在職者向け訓練のうち、一般向け訓練ということで、在職者、いわゆる中小企業にお勤めの方を対象とした訓練となります。求職者とまた別に、例えば週末であるとか、平日の夜間とかを利用して訓練を行っているケースがございます。平日の昼間に訓練を実施しているケースももちろんございます。こちらについては1万9,588人規模の定員で、令和8年度については計画をしているところでございます。

一旦ここで私のほうの説明は以上でございます。

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。よろしく願いいたします。では、着座にて御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。生産性向上支援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時間以下といった短時間の職業訓練を、専門的な知見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、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ことが可能です。

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いいますと、機構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が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、実施について時間等を企業の要望に応じてカスタマイズができる等のメリットがあります。

それでは、令和8年度の生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。資料は引き続きまして4ページです。4ページの表を御覧ください。

全体の計画数は3,090人です。その内訳は、DX対応コースが780人、ミドルシニアコースについては210人、サブスクリプションコースについては105人と、それぞれ令和7年度と同数の計画となっております。なお、eラーニングで受講するサブスクリプションコースについては、令和7年度からDX対応コースを追加しました。

簡単ですが、私からは以上でございます。

菅沼委員

では、続きまして、私のほうから資料の計画の縦の資料の5ページ、そして横の新旧対照表で言いますと、同じく5ページを御覧になっていただければと思います。

(3)の学卒者に対する公共職業訓練と(4)の障害者に対する公共職業訓練を併せて御説明をさせていただきます。

まず、学卒者に対する公共職業訓練でございますが、こちらについてはあんまり大きな数値の変動の要素はございません。製造業や建設関連分野、IT等の分野について、地域産業の人材ニーズに対応して、引き続き、東京の産業基盤を支える人材育成していくということにつ

いての変動はないというところでございます。

続きまして、（４）の障害者に対する公共職業訓練でございます。こちらが新旧対照表の中段以下に記述がございまして、赤字になっているところを御参照いただければと思います。変更点としては、まず一つめ、障害者に対する公共職業訓練ですが、アの施設内訓練、こちらについては国立・都営で実施しております小平市の小川駅にあります東京障害者職業能力開発校についての取組の記述がございまして。

この取組の中で特徴的な取組として、３か月間の短い訓練で就業支援科という科がございまして。こちらでまずその訓練に慣れていただくということを主眼に置いて訓練を行っております。なかなか訓練にすぐに入れない、まだ、毎日訓練に通うのが不安である、という方が結構多くいらっしゃいます。そうした中でまず企業で働く準備を整えたいと、東京障害者職業能力開発校で行っている訓練を、簡単にそれぞれ色々な形で体験をしてもらって、その上で、東京障害者職業能力開発校で展開しているほかの科目につなげていくという連続入校という仕組みを設けております。

連続入校はまず先行して行っていたのがオフィスワーク科と調理・清掃サービス科については連続入校先のステップアップ先の科目として取組を行ってまいりました。オフィスワーク科は事務系の科目になっていまして、調理・清掃サービス科はまさにそのとおりで、調理や清掃を学ぶ科目です。どちらかを選んでいただくということになります。

そうした中で、昨年度も御紹介をしましたが、近年、全国的にもそのような傾向であると伺っていますが、東京障害者職業能力開発校では身体障害者と精神・発達障害者の中で、精神・発達障害者の比率が非常に高まっております。私どもも数字を捉えていますけれども、構成比的に精神・発達障害が６割、７割となっております。そうした状況の中で、精神・発達障害者の支援科目である職域開発科を今年度から連続入校先として加えております。調理・清掃サービス科とオフィスワーク科に加えて、今年度から職域開発科も加えているという状況でございます。

職域開発科につきましては、事務コースと物流・サービスコースという二つのコースがありまして、事務コースはまさにワープロとか表計算みたいなのを学ぶコースになっております。一方で、物流・サービスコースは、物流やいわゆるピッキング、仕分けなどを学んでもらったり、あと店舗のレイアウトみたいなのを再現した、コンビニの棚みたいなものがある、そこで実際に品出しの練習をするといった訓練を実施しており、それぞれ希望や特性に合わせてコースを選んでいただくという仕組みになっております。

精神・発達障害者が身体障害者に比べて相対的に増えているという状況の中で、訓練の中身や実施方法も対応を変えていっているというところがまず一つでございます。こちらはソフト面の変更でございます。

加えて、新旧対照表の5のところがございますハード面の変更になります。東京障害者職業能力開発校は附属寮を運営しておりまして、これまでは通校が困難な身体障害者の訓練生を対象としておりましたけれども、今現状、先ほど申し上げたとおり、精神・発達障害者が増加しているということを受けまして、入寮対象者につきましては、身体障害者によらず通校が困難な方を対象にしていこうということで、対象者を拡大して実施していくことを予定しております。

運営形態を変えていきますので、これまで直営で寮の運営を行っておりましたけれども、民間事業者に委託して実施をする形態に変更すべく準備をしているというところでございます。

障害者訓練につきましては、規模で申し上げますと、今申し上げた東京障害者職業能力開発校の施設内訓練320人と、東京しごと財団に委託して実施をしている障害者委託訓練750人を合わせて、1,070人の定員規模で計画をしているというところでございます。

一旦、私からは以上でございます。

伊勢田訓練課長

ではすみません、引き続きまして、私のほうから次の項目、(5)の求職者支援訓練について説明させていただきます。

まず、訓練の実施規模になりますが、これも新旧対照表の表を見ていただくと分かりやすいのですが、実施規模はこの表の一番右側

が合計の欄になっておりますが、全体数は前年度と同じ7,037人となっております。また、コース別、基礎コース、実践コースです。こちらの数字もそれぞれ前年度と同じ数ということで設定させていただきました。なお、実践コース内のそれぞれのデジタルですとか介護、そういった系統別は、こちら、過去の訓練開設の認定の実績ですとか開設する時期、また応募状況、そういったものを勘案しながら若干の調整を行いました。ただ、系統別で多少の増減はございますが、過去の定員の充足率、実際に受講した人数などを見ますと、そういった受講者の人数に影響が出るというような変更になっておりませんので、若干の調整の範囲というところで御承知おきいただければと思います。

あと、その表の下のほうに注釈が何点かございますが、注釈の一番下のところの項目です。赤字になっておりますが、実はこれは昨年度の計画におきまして、全ての訓練分野においてデジタルリテラシーの向上促進を図るという項目を追記させていただいたところですが、先月開催された当協議会の全国版でもあります中央職業能力開発促進協議会で、全国版の8年度の計画案が示されたところですが、そちらのほうにも新たに情報セキュリティーに関するリテラシーの向上促進も併せて図るということで明記されたところでもありますので、東京における計画につきましても、デジタルリテラシーと情報セキュリティー、この両方ともしっかり向上促進を図るということで、今回変更させていただいたところでもあります。

続きまして、新旧対照表の7ページを御覧いただければと思うのですが、オのその他計画に関する留意事項の中の（イ）の部分です。少し変更点がありますが、これは日本語の表記を整理させていただいたところでした、実施内容に変更があるというところではございませんので御了解願います。

以上が、簡単にはなりますが、求職者支援訓練に関する説明になります。

続きまして、項目番号大きな5です。その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等となります。新旧対照表ですと同じ7ペー

ジのところ、資料3本文ですと8ページになります。

この中の(2)のところ、公的職業訓練効果の把握・検証という項がありますが、これはどういった効果検証かといいますと、ワーキンググループということで、前回第1回のときも旅行観光分野の訓練の効果検証ということで報告をさせていただきましたが、このワーキンググループにつきまして、先ほど申しました全国である中央協議会で、このワーキンググループについて訓練効果の把握・検証を行って改善策の提案がされているところですが、その改善を落とし込んだ計画に対するその後の検証がされているのかどうかちょっと見えてこないですとか、どうなっているのでしょうか、というような御指摘がございまして、全国版の8年度計画では、ワーキンググループの効果検証の見直しといいますか、地域協議会設置のワーキンググループの訓練効果の検証結果等が、訓練カリキュラム改善により資するよう、PDCAサイクルの仕組みについて見直しを検討することが盛り込まれたところではあります。

これを受けまして、地域協議会の一つである東京におきましても、そういったワーキンググループのより効果的な実施ができるように、PDCAサイクルについて見直しを今後検討していきたいというところで、今回ここに追記させていただきました。

私からの説明は以上になりまして、続きまして、大項目6の(6)地域リスクリソグ推進事業につきましては、東京都のほうから引き続いて説明させていただきます。

菅沼委員

今、御案内をいただきましたが、最後になりますが、計画の9ページの(6)、地域リスクリソグ推進事業についてでございます。新旧対照表でいいますと7ページのところになりますが、こちらについては時点を更新したものになっておりまして、年度の書きぶりは変わっておりません。令和8年度に実施する地域リスクリソグ支援事業につきましては、来年度に開催されるこの協議会の場で御報告をさせていただくということになってございます。

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。

ただいま議題の2について御説明をいただきましたが、皆さんから御質問、御意見をいただきたいと思えます。

新旧対照表の7ページ、ちょうど今映し出されているところですね。この下のほうの赤字、PDCAサイクルというところなんです、これは中央の会議で、ワーキンググループを各都道府県がやっていて、PとDはやっていると。それをチェックし、その後どう生かすかというCとAのところ弱いんじゃないかという意見が幾つかの県から出てきて、そこはしっかりやりましょうとなりました。せっかくワーキンググループでいろんな試みをして、いい知見も出てきている、それをどう生かしていくかという、そこを各都道府県で留意してやっていきましょうという話がありました。

それからもう一点、来年度の計画に関わる場所ですが、どのコースを受けるかというときに、もう少し丁寧にカウンセリングとかコンサルティングをして、コースの受講につなげていく。具体的に言いますと、コースの名前に引かれて、このコースは面白そうだとすることで応募されてくるんですが、その方のこれまでの経験を振り返ってみると、何かうまくつながらないような場合もあるんですね。ですからその方の経験を踏まえた上で、あなたの経験でいくとこのコースではなくてこっちのコースのほうがいいですよという、そういう指導をもう少しきめ細かくやっていくことが受講中、それから受講後の就職にもつながっていくんじゃないかという意見も出ておりました。

これはという指導をちゃんとやっていくことで、訓練効果をより高めていくために必要なことだと思います。

以上、中央の議論の情報提供でございました。

いかがですか。そのほかございますでしょうか。大体よろしいですかね。

では、この資料3、案が取れまして、これが来年度の東京都地域職業訓練実施計画ということで進めていっていただきたいと思えます。

では次に、議題の3になります。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。

古澤補佐

事務局を務めております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いいたします。着座にて失礼いたします。

私からは本協議会に設置されているワーキンググループの令和8年度における効果検証のテーマについて提案をさせていただきたいと思っております。資料については資料6です。こちらを御覧ください。

皆様、御存知のとおり令和7年度におきましては効果検証のテーマとしては、旅行観光分野として昨年11月の第1回の本協議会にて報告させていただいたところがございます。次年度、令和8年度のテーマについて事務局及びワーキンググループの中で協議した結果、令和8年度のテーマとしてはI T分野の職業訓練を提案したいと存じます。

I T分野を提案する理由については、まず現状として令和4年12月に閣議決定された、デジタル田園都市国家構想総合戦略において、職業訓練のデジタル分野の重点化が掲げられているところです。また、言うまでもないですが、昨今、生成A Iをはじめとする新しい技術が急速に発展、浸透している状況です。このような中で、都内のI T関連職種の求人倍率は令和7年12月現在、2.93倍と人手不足な状況にあります。また、I T業界以外の各業界においても、D X人材等の獲得、育成が必須となりつつある状況です。

もちろん現在も東京都においては、I T分野の職業訓練に力を入れているところで、令和6年度の実績では、全コース数の16%に当たる1,875人がI T分野の訓練を受講されています。しかし、これも令和6年度の実績では、定員充足率、これは定員に占める受講生の割合ですが、これが66%でありまして、また、訓練終了後3か月以内の就職率は60%に達していないということで、低調と言わざるを得ない状況で、改善が必要であると認識しているところでございます。

就職率が低い主な原因としては、企業の求める人物像と訓練カリキュラムや受講生のスキルにミスマッチが生じているということが推測されるところです。

このような現状と課題を踏まえまして、より求人ニーズに即した訓

練内容としつつ、職業訓練による I T 分野の人材育成、人材供給に対応する必要があるため、令和 8 年度のワーキンググループにおいて、I T 分野の職業訓練を効果検証の対象とすることを提案いたします。

なお、効果検証に当たり、訓練実施期間、訓練修了生、そして就職先企業にヒアリングを実施しまして、既存の訓練カリキュラムに加えて、現在の I T 業界で求められている最新の資格知識、技能等について、訓練期間ごと、短期、中期、長期、短期は 3 か月の訓練です、中期は半年、長期は 1 年以上ということになりますが、訓練期間ごとに聞き取りを行いまして、業界未経験者が関連職種へ就職するために必要な取組の検証、改善策の探索を行い、受講生の増加、就職率の向上を図る取組について、令和 8 年第 1 回の本協議会にて発表したいと考えております。

ワーキンググループからの御提案は以上でございます。

藤村会長

分かりました。ありがとうございます。

このワーキンググループ、来年度は I T 分野でということですが、いかがでしょうか。御意見をいただければと思います。

神さんいかがですか。いきなり振っていますが。

神委員

ありがとうございます。

前回、私からも I T に関する点について発言をさせていただいたかと思えます。現在、企業の人手不足の中でも、とりわけ I T スキルを有する人材については、非常に高いニーズがあることは承知しております。このような取組を進めることで、職業訓練を通じてそうした人材が労働市場に供給されることは企業にとっても大変ありがたいことだと感じております。

以上です。

藤村会長

じゃあ、労働組合の立場から金子さん、どうぞ。

金子委員

連合東京の金子です。ありがとうございます。

ただいま、神委員の発言と関連しますが、やはり我々の中でも各企業の I T 分野の人材はとにかく不足しており、常に話題となっているところでもあります。I T 分野に対しどこまで能力を求めるかという話

もありますが、情報セキュリティー面の強化も含め、それなりのレベルの能力が必要とされると思います。

そうしたことから、固定費の負担増も発生しますが、人材の育成、いわゆる人への投資をしっかりと行うことを労働界としても考えております。よろしくお願いします。

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。

I T分野は非常に幅広いですね。いわゆるソフトウェア開発をやっている会社で働くS Eというのが一つの典型ですが、それ以外に今、通常で会社でデジタル機器を使っていないところはまずないと。事務処理にはじまって、様々な表計算とか、そういうのも広い意味ではI Tですので、だからどの分野でも、どの産業においても、I Tがある程度使いこなせるといのはとても大事です。

ただ、新たに採用する側にしてみれば、一度もそういう分野で働いたことがありません。訓練校でそういう訓練を受けましたというだけでは、ちょっと採用にちゅうちょするところがあるようですね。そこをどういうふうに埋めていくかというのが課題かなと思っております。

特に先ほどの来年度の訓練計画の中にもありましたが、セキュリティーですね。これがにわかというか、非常に注目されています。昨年アサヒビールがランサムウェアで乗っ取られて、相当苦勞されたようです。もともとどこから入ってきたかという、関連会社のコンピュータから入ってきたらしいんですね。本体はちゃんとセキュリティーができていたけど、その本体につながっている先が弱いと、結局は本体に非常に大きな影響が出てしまうと。そういう事例が幾つか続きましたので、情報セキュリティーに対する意識をもっと高めていかなければいけないと。これは別にI T分野で働く人だけではなくて、私たち一人一人もそこにまさに関わっていくような話になってくると思います。

このI T分野の人手不足というのがこの資料6にもありますが、これが解消される可能性はひよっとしたらあるかもしれない。というの

は生成A Iですね。相当今進んできていまして、何か音声で指示をするとプログラムまでつくってくれるところまで来ているようです。そうすると、今、このI T分野で働いていらっしゃる方の仕事が相当さま変わりしていく可能性があります。それにも対応していかなければいけないというような、ちょっと5年ぐらい先を見据えた形でのワーキンググループでの検討をしていただければと思っております。

そのほか、よろしいですか。

神委員

今、藤村先生にお話しいただいた点に関連して申し上げますと、企業の側で、単にI T分野の企業、あるいは企業内の情報システム部門の人材が不足しているということではなく、通常業務、例えば営業や事務に携わる方々においても、I Tスキルが強く求められるようになってきていると、最近特に感じています。

例えば、様々なクラウドサービス等を導入する際、企業内において、その導入を専門のS Eの方と、日常業務を担う現場との間で調整・橋渡ししながら、企業の環境に応じて何が必要なかを整理し、最終的な導入につなげていく人材が企業内で決定的に不足しています。

一例で申し上げますと、グループウェアシステムなどを導入する場合でも、単にシステム業者に丸投げして完了するものではなく、企業の実際の環境に合わせた非常に細かな設定が必要となります。その過程において、S Eの方との密な情報共有や調整が不可欠となっております。こうした点を踏まえ、公的職業訓練の中で、I Tの分野について最低限押さえておくべき内容をより強化していただければ、I T業界に限らず、様々な業種・業界において、そうしたスキルや能力を持った方々が活躍できることにつながるのではないかと感じたところです。

以上です。

藤村会長

ありがとうございます。

佐藤さんはいかがですか。

佐藤委員

ありがとうございます。類似した意見でございます。昨年、政府が示した骨太方針の中に、アドバンスト・エッセンシャルワーカーという言葉があったように記憶しております。生産性が低いエッセンシャ

ル産業において、デジタルの力を効果的に使いながら、生産性を上げることのできる人材を育てていこうという趣旨の内容だったと思います。現場の企業の声を聞く中で、こうした人材が必要とされていると強く実感をしております。IT専門の会社のみならず、むしろ進んでいない業界に詳しい方が入ってくる方がその会社が劇的に変わっていく可能性があるのではと考えております。

以上でございます。

藤村会長

ありがとうございます。

早川様どうぞ、一言。

早川委員

ありがとうございます。

今、皆さんのお話がありましたが、我々人材紹介の事業者の団体の中でも、生成AIをいかに実務に生かすかということに相当議論しております。具体的に利用しているシーンを我々の団体の中で共有したり、ノウハウを整理して展開するというをやっています。これも今先ほど佐藤様のお話にありましたが、例えば我々の会員であれば、地方の会員企業様で5名や10名程度、なかなかITのスキルを保有した人材がいらっしゃらないという中で、人材紹介の実務のベースでいっても、もちろんネットは使われはしますが、なかなかそこがMicrosoft 365を利用している程度。ただ、生成AIが活用でき得るらしいけれども、どこから何を着手すればよいかということがままならないという会員さんが結構いらっしゃいます。

ゆえに、今回のIT分野に関して注力されるということに関しては、注力といいますか、効果検証に即して、こういう提案していただいている内容というのは本当に賛同はするんですけども、実際、生成AIをどう活用するかみたいなどの観点も中に盛り込んでいただくと、何か実務に関しても、求人側として、採用する側としての観点としても受け入れやすくなるのではないかと、現場のマッチングする団体ではございますので、実感しているというものでございます。

ちょっとまとまっていない意見かもしれませんが、以上です。

藤村会長

ありがとうございます。すみません、急に振りまして。

生成A Iを使うというのはどんどん進んでいます。私は、生成A Iを使うというのは、これまでの仕事の仕方という、外注先にある仕事を頼むという感覚なのかなと思うんですね。ある外注先がその分野で非常に優れた知見を持っている。ではこの業務はそこをお願いしましょう。そうやって依頼をしたときに、結果が返ってきて、その結果を評価する力がこちら側にないと、結局、外注先に使われてしまうということになってしまいます。外注を始めた最初は自社内にその分野の業務を分かっている人がいるからいいんですけど、だんだん外注先に任せる期間が長くなると、社内にその業務が分かる人がいなくなってくる。そうすると、外注先から上がってきた業務の結果が本当に大丈夫かというのを判断できなくなる。まさに生成A Iというのはそういう感覚で見るといいのかなと思うんですね。

生成A Iもたまにうそを言います。不正確な情報を答えてきます。ですから、十分経験を積んだ人が生成A Iを使うと、結果の評価ができる。逆に経験年数の短い若手を使うと、資料を放り込むと何か結果が出てくるんですね。それが本当に大丈夫かということ判断できるだけの能力がまだ育っていない。この辺、これから若手の育成というところで非常に大きな課題になるのかなと思っています。

例えば、技術技能が1から10、10段階で発達をしていくとして、最初は1から始めればよかったのが、生成A Iが1から3ぐらいまでやってくれる。そうするといきなり4から始めなければいけない。4から始めることに対応できる人もいるんだけど、でも多くの人に対応できない。そうするといわゆる未経験の新入社員の教育をどうやっていくかというのが非常に大きな課題になると思います。

こういう公的な職業訓練の場でそれをこれからどう扱っていくかというのも、恐らく何年後かには重要な課題になってくるのではないかなと思っています。

そのほか、よろしいですか。

どうもありがとうございました。

では、このワーキンググループで来年度は進めていただきたいと思います。

います。

次に、議題の4というのがありまして、その他です。事務局からは特には項目がないというふうに伺っておりますが、今日の出席者の皆さんから、この機会にちょっとこういう点を聞いてみたいとか言っておきたいとかということがあれば、ぜひお出しをいただきたいと思えます。いかがでしょうか。

いいですか。日本人はとても奥ゆかしいので、こういう場であんまりしゃしゃり出た発言はしないんですけども。よろしいですかね。

会議が早く終わるといいことだと思っておりますので、議題の4については、今日は特には取り上げないということにしたいと思えます。

では、以上で今日の討議すべき項目は終わりました。

事務局にお返しをいたします。

米澤訓練第二係長 藤村議長、どうもありがとうございました。本日御参加の皆様方におかれましても長時間ありがとうございました。

今後、令和8年度東京都地域職業訓練実施計画を策定いたしまして、委員の皆様にご送付させていただきます。また、東京労働局の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、委員の皆様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。