

令和 8 年度 東京の雇用就業を考える有識者会議（第 1 回）

令和 8 年 7 月 2 1 日

東京の雇用就業施策の現状と課題について

(1) 能力開発・リスクリング

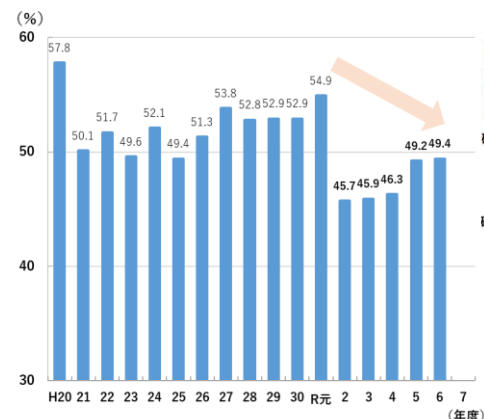
令和8年度の主な取組

- リスキリングに関する専用のポータルサイトの新設、情報発信や個別相談等を実施
- 従業員のスキルアップや建設・建築・運輸分野の国家資格取得等に向けて実施する研修に要する経費を助成
- 職業能力開発センター大田校と、地元企業・団体、小中学校、自治体等が連携し、ものづくりの魅力を発信

現状

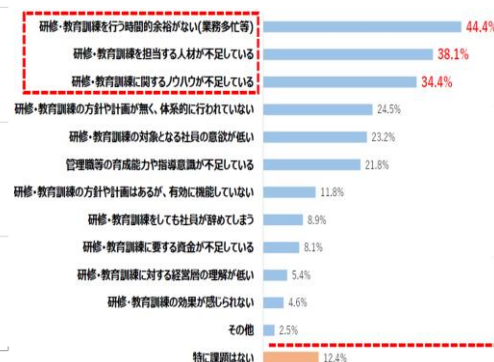
- 教育訓練（OFF-JT）に費用支出した企業割合は、直近5年は50%未満【図1】
- 教育訓練に関する課題として、「時間的余裕がない（業務多忙等）」などが挙げられている【図2】
- リスキリングに「取り組んでいる」「取り組みたい」企業は26.1%にとどまる【図3】
- 企業では、ほぼすべての業界で深刻な人手不足が続いている【図4】

【図1】OFF-JTに費用支出した企業割合の推移（全国）



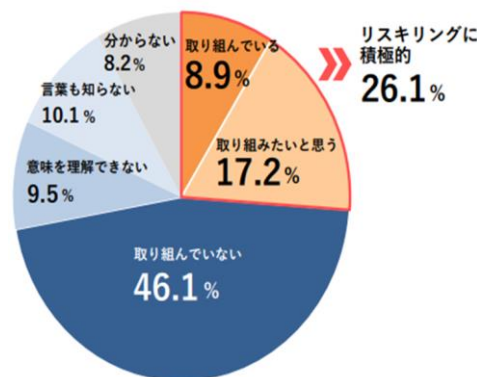
出典：厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査」を基に作成

【図2】社員の研修・教育訓練の実施に際しての課題



出典：東京商工会議所「研修・教育訓練、人材育成に関する調査」

【図3】リスキリングの取り組み状況について



出典：株式会社帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査（2024年）」

【図4】業界別 人手不足割合（東京）

(%)			
正社員	2024年1月	2025年1月	2026年1月
建設	72.0	77.9	75.3
サービス	66.1	65.9	61.3
金融	61.0	54.0	60.0
運輸・倉庫	50.9	53.6	54.1
小売	43.0	41.9	53.8
卸売	47.5	45.9	46.5
製造	45.4	45.9	44.4
不動産	45.7	42.5	35.4

(%)			
非正社員	2024年1月	2025年1月	2026年1月
小売	35.4	44.8	42.9
運輸・倉庫	44.4	35.7	41.7
サービス	46.5	44.9	38.9
金融	31.3	33.3	38.9
建設	30.8	30.6	23.9
製造	19.7	22.3	23.1
卸売	21.7	20.7	20.0
不動産	25.3	22.6	19.2

出典：株式会社帝国データバンク東京都・人手不足に対する企業の動向調査（2026年1月）

想定される課題

- 企業の生産性向上に向けた従業員のスキルアップの支援の充実
- DX・AIを支える人材育成
- 人材確保に課題を抱える業界（建設、運輸、介護等）への誘導

(2) 女性活躍

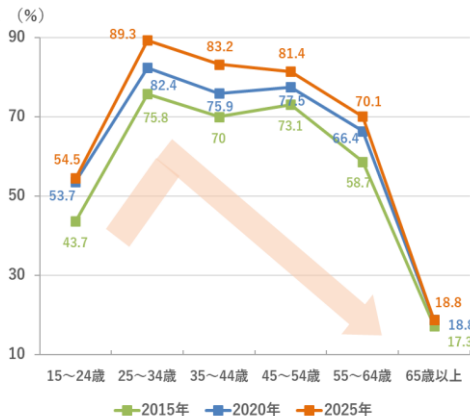
令和8年度の主な取組

- 女性が活躍しやすい職場環境づくり促進のため、行動計画の策定・公開、処遇改善に取り組む中小企業等を奨励
- 「年収の壁」の正確な理解促進に向けた普及啓発
- 多様な働き方など女性の職域拡大への支援
- 人材育成・経営戦略としての女性活躍を推進し、意思決定層への女性の積極的登用を後押し

現状

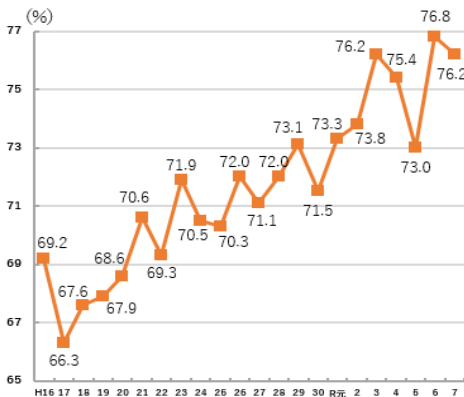
- 各年代で女性の就業率は上昇傾向にあるが、30代以降に低下（L字カーブ）【図1】
- 男女間の賃金格差は縮小しているが、依然として男性の7割半ばの水準に留まっている【図2】
- 役割別女性管理職等の割合は上昇傾向にあるが、依然として水準は低い【図3】
- 働く女性の5割以上が女性の健康課題により職場で困った経験がある【図4】

【図1】就業率の推移（東京）



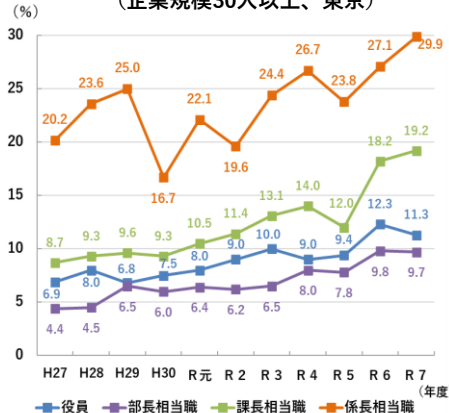
出典：東京都総務局「東京の労働力」を基に作成

【図2】男女間賃金格差の推移（東京）＜男性＝100＞



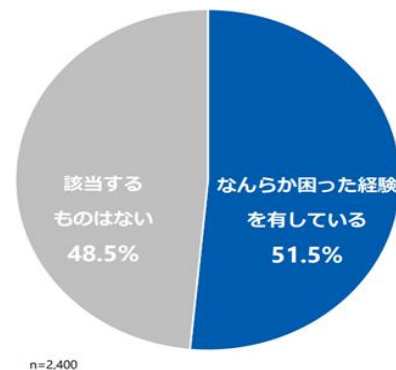
出典：厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」を基に作成

【図3】役割別女性管理職等割合の推移（企業規模30人以上、東京）



出典：東京都産業労働局「令和7年度東京都男女雇用平等参画状況調査」を基に作成

【図4】女性の健康課題により職場で困った経験の有無



出典：経済産業省「働く女性の健康増進に関する実態調査2018」を基に作成

想定される課題

- 男女間格差解消への支援強化
- キャリアアップや職域拡大に向けた支援強化
- 女性特有の健康課題と仕事との両立支援

(3) 働き方改革

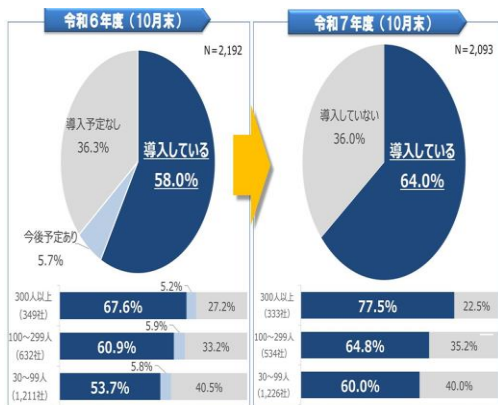
令和8年度の主な取組

- テレワークの必要性や働く場所や時間を選ばない働き方などを普及啓発
- 意識醸成や普及啓発、相談窓口の運営により、介護に直面しても働き続けられる環境づくりを推進
- 育児と仕事との両立ができる職場環境整備を進める中小企業等を奨励

現状

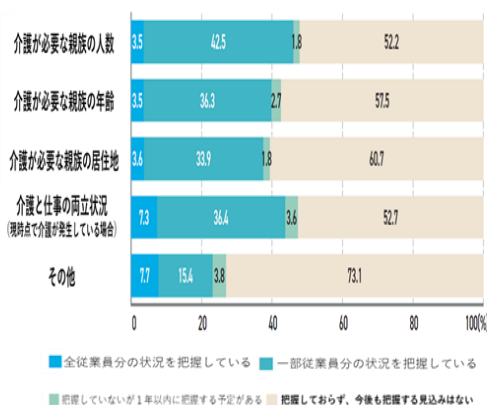
- テレワーク導入状況は約6割程度で、大企業ほど導入している割合が高い【図1】
- 企業の5～6割は、従業員の現時点の介護の状況の把握を行っていない【図2】
- 男性の育児取得率は61.2%と男女間の差は縮小傾向にあるが、未だ30ポイントほどの差がある【図3】
- 一般労働者の平均月間総実労働時間は、概ね160時間台で推移【図4】

【図1】テレワーク導入率



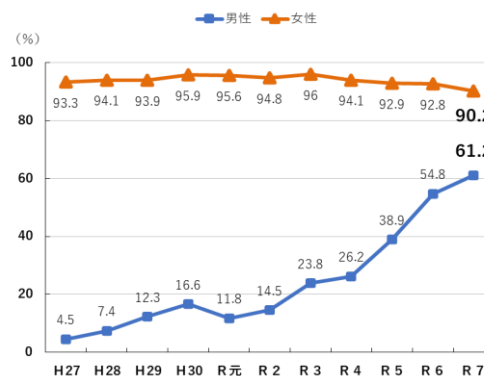
出典：東京都産業労働局「多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）」

【図2】従業員の介護の状況について把握



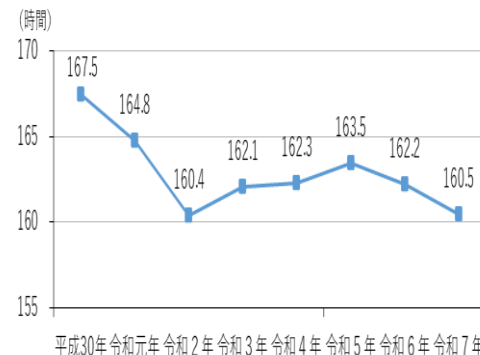
出典：経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

【図3】育児取得率の推移（東京）



出典：東京都産業労働局「令和7年度東京都男女雇用平等参画状況調査」を基に作成

【図4】一般労働者の1人当たりの平均月間総実労働時間の推移（全国）



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に作成

想定される課題

- 出社とのバランスを踏まえた支援策の検討、ABWの導入支援
- 育児・介護との両立支援、育児の更なる推進
- 生産性の高い働き方の促進

(4) デジタル活用

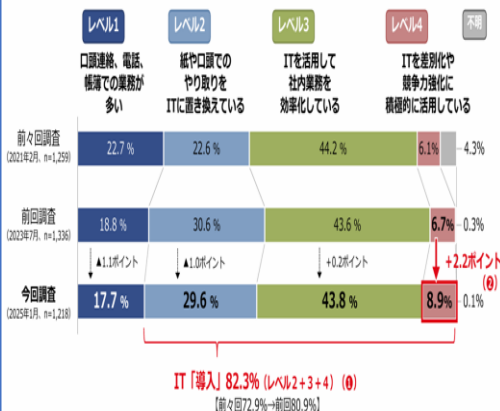
令和 8 年度の主な取組

- デジタル求人企業を集めたマッチングイベントを開催し、デジタル分野への人材シフトを展開
- HRテックの導入セミナーと試験的活用の機会を設け、中小企業の人材の確保・育成・定着を後押し
- 多様で柔軟な働き方の推進と、テクノロジーを活用した生産性の高い働き方の機運醸成

現状

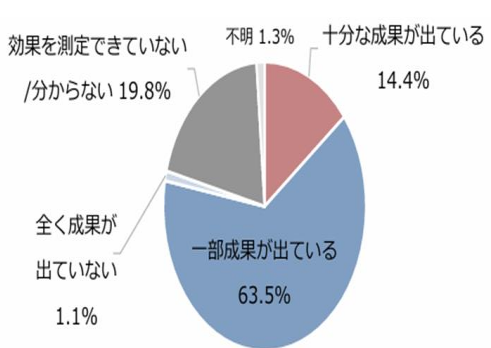
- 中小企業もデジタルシフトが進んできているが、IT未導入の企業が約 2 割【図 1】
- デジタルシフトに取り組んだ企業の約 8 割が成果を感じている【図 2】
- 「コスト面」「人材面」「ツール選択・評価」といった課題を抱えている【図 3】
- 6割を超える中小企業がデジタル人材の確保に苦慮【図 4】

【図 1】 デジタルシフトの状況



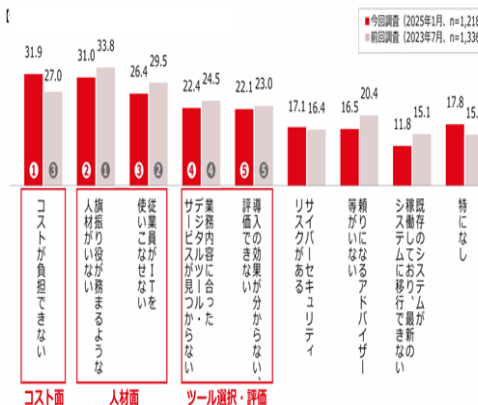
出典：東京商工会議所「中小企業のデジタルシフト・DX実態調査」

【図 2】 デジタルシフトの効果



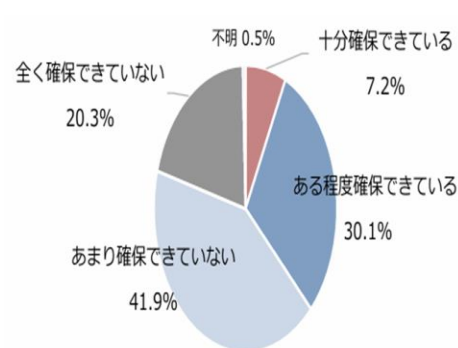
出典：東京商工会議所「中小企業のデジタルシフト・DX実態調査」

【図 3】 デジタルシフト・DXの課題



出典：東京商工会議所「中小企業のデジタルシフト・DX実態調査」

【図 4】 デジタル人材の確保状況



出典：東京商工会議所「中小企業のデジタルシフト・DX実態調査」

想定される課題

- AX (AIトランスフォーメーション) に向けた企業の後押し
- デジタル人材の育成・確保

職業能力開発の今後の方向性について

職業能力開発の今後の方向性について

東京都における課題

- ◎ 深刻化・長期化する人手不足感
全国と比較して東京都の人手不足感が高まっており、特に介護・建設・運輸・デジタルといった業界では深刻
- ◎ 産業構造の変化
職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職や文系人材が余剰、AI・ロボット等利活用人材を含む専門職や現場 人材、理系人材が不足し、東京圏では全体として余剰が顕著（経済産業省「2040年の就業構造推計（改訂版）について」2026年3月より）

今後の方向性

社会インフラを支える人材の育成強化	介護・建築・建設・運輸等、労働力不足が喫緊の課題である業界への人材シフトを見据え、社会インフラを支える人材の育成を強化
ITスキル人材やDX推進人材の育成強化	AIの進化、デジタル化・DXの急速な進展を背景とした社会の人材ニーズの変化を見据え、デジタル社会を担うITスキル人材やAIをはじめとしたDXを推進する人材の育成を強化 ● AIを活用できる人材育成に向けた科目開発 ● 人にしかできない仕事への訓練集中

◆職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

国の問題意識～第12次職業能力開発基本計画より～

○近年の労働市場の変化と課題

- ・企業（特に中小企業）における人材不足感の増加

○労働需要側の構造的な変化と課題

- ・AIの進化や業務のデジタル化等の動きを背景に、労働需要において構造的な変化
- ・職種のミスマッチが発生するリスクがあり、戦略的な人材育成や円滑な労働移動の推進が必要
- ・企業における計画的OJT及びOFF-JTの実施
- ・非正規雇用労働者の能力開発機会の確保

○労働供給側の構造的な変化と課題

- ・少子化の進展
- ・一人ひとりの労働者の労働参加と労働生産性を向上



○産業界や成長産業分野等に必要の人材を戦略的に育成・確保

○労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備

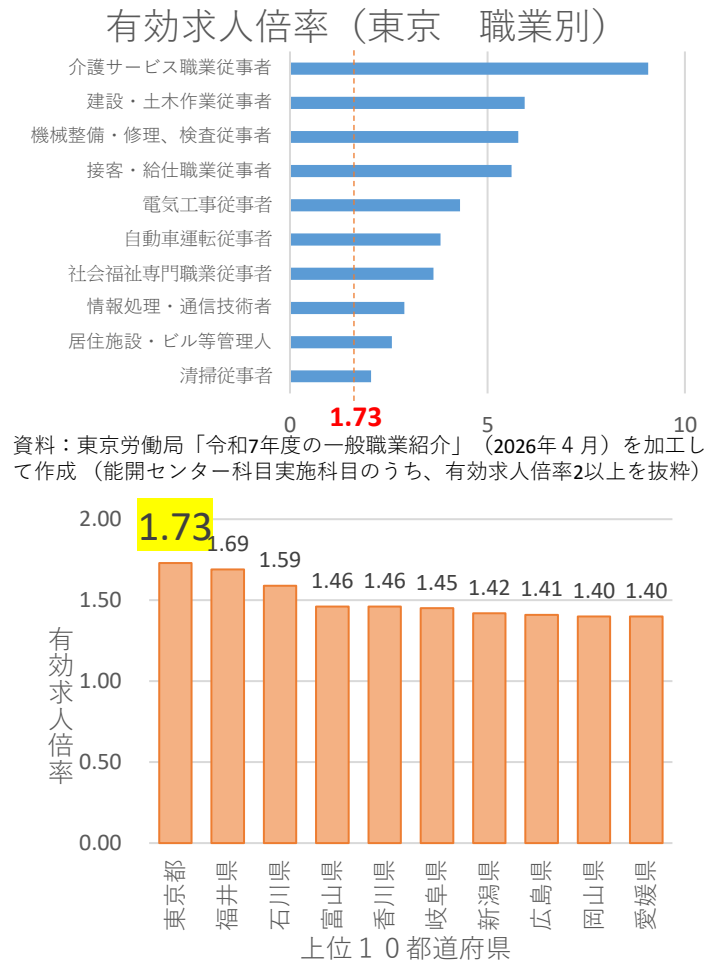
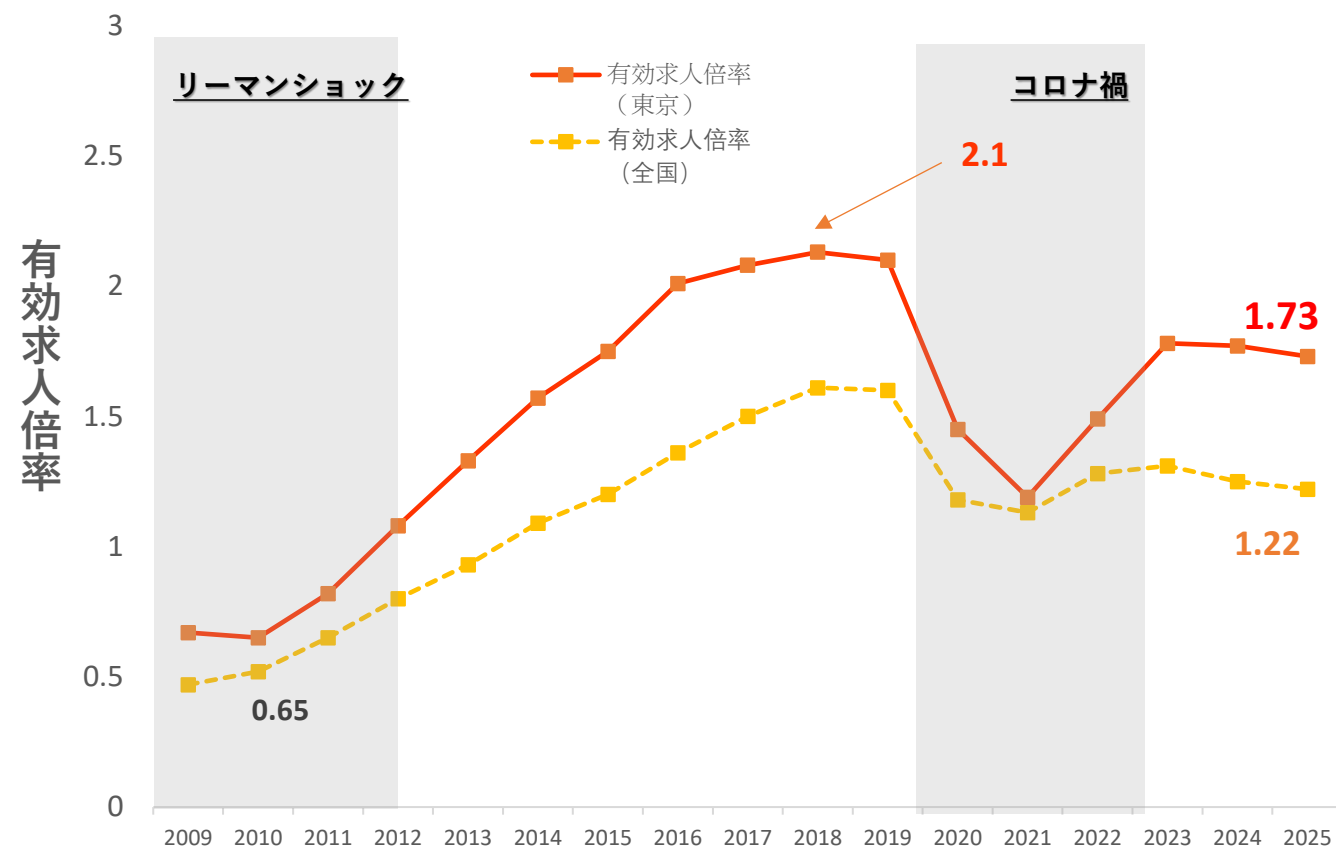
○個人の自律的・主体的なキャリア形成支援

○企業における職業能力開発の充実等を推進

➡労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進

(1)深刻化・長期化する人手不足感

①有効求人倍率の推移（東京・全国）



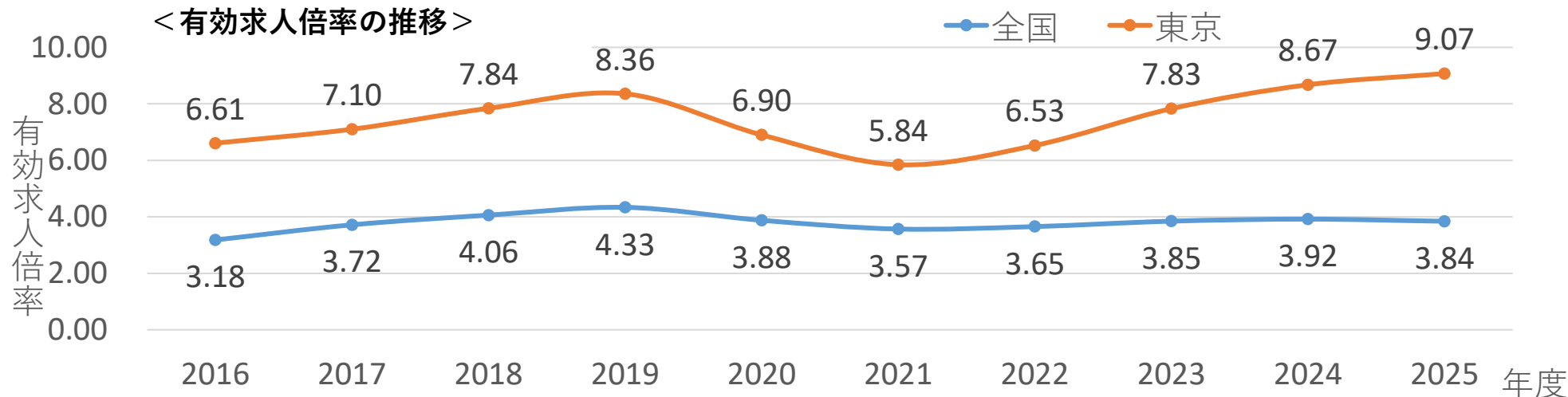
資料：「労働力調査」（総務省統計局）、「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」（厚生労働省）、「東京都の統計」（東京都総務局統計部）※リーマンショック：2008年9月のリーマンブラザーズの破綻を起点として約4年間で設定（SMBC日興証券HP参考）

2025年の有効求人倍率 東京 1.73 全国 1.22

有効求人倍率は昨年と比べほぼ横ばい 全国的にみても有効求人倍率は1を超えているが、特に東京は1.73と人手不足感が高まっている。

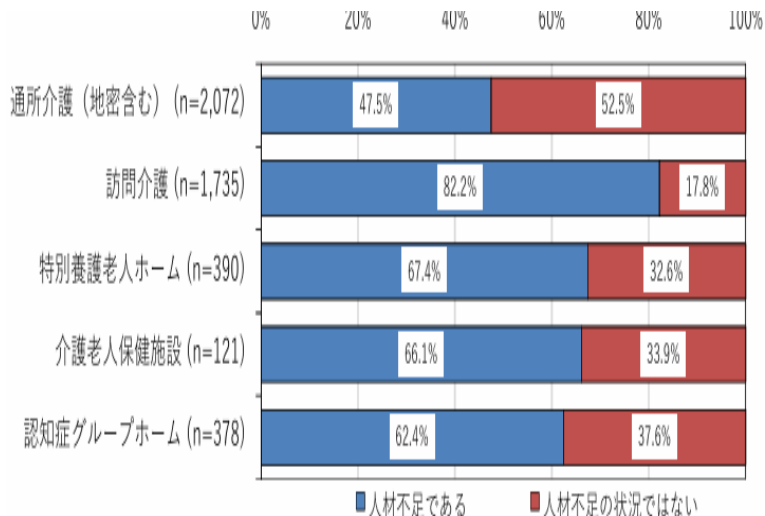
②産業別 ～介護（介護サービスの職業）～

<有効求人倍率の推移>



資料：厚生労働省「職業安定業務統計（第4表・第5表）」より作成

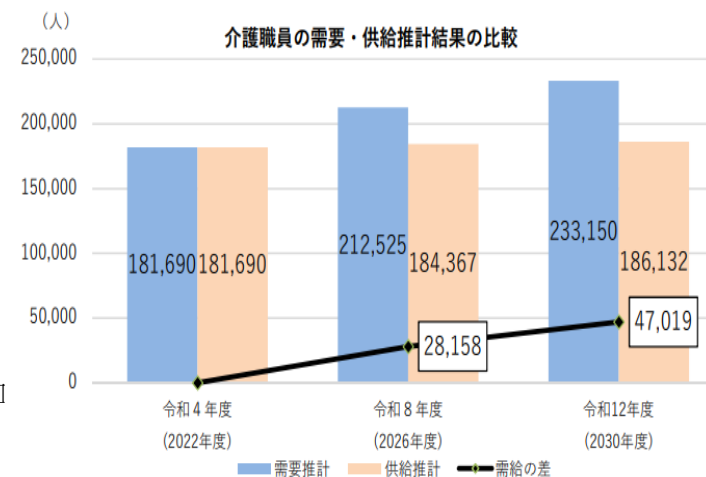
<人手不足の状況>



資料左：東京都「令和4年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」令和5年3月

資料：東京都「第9期東京都高齢者保健福祉計画 令和6年度～令和8年度」令和6年7月

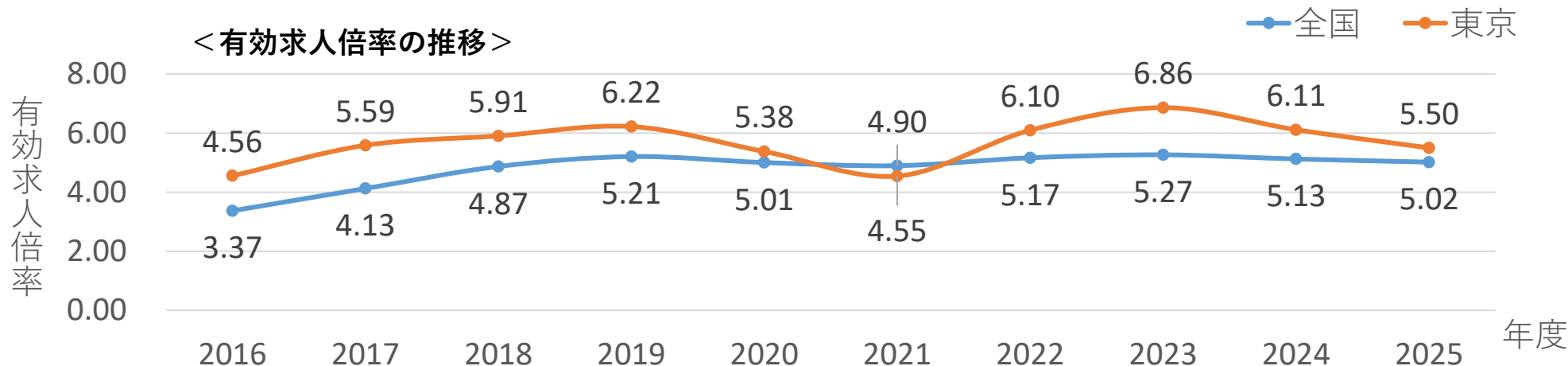
<介護職員の概要・供給推計の比較>



人材不足の状況については、訪問介護で約8割の事業所が、特別養護老人ホームで約7割の事業所が「人材不足である」と回答

都内における介護職員数は、令和12年（2030年）度には、約4万7千人の介護職員の不足が見込まれる

②産業別 ～建設（建設・採掘の職業）～



資料：厚生労働省「職業安定業務統計（第4表・第5表）」より作成

＜人手不足の割合（正社員）＞

正社員

	(%)		
正社員	2024年1月	2025年1月	2026年1月
建設	72.0	↑ 77.9	↓ 75.3
サービス	66.1	↓ 65.9	↓ 61.3
金融	61.0	↓ 54.0	↑ 60.0
運輸・倉庫	50.9	↑ 53.6	↑ 54.1
小売	43.0	↓ 41.9	↑ 53.8
卸売	47.5	↓ 45.9	↑ 46.5
製造	45.4	↑ 45.9	↓ 44.4
不動産	45.7	↓ 42.5	↓ 35.4

※回答社数が10社以上の業種を掲載

非正社員

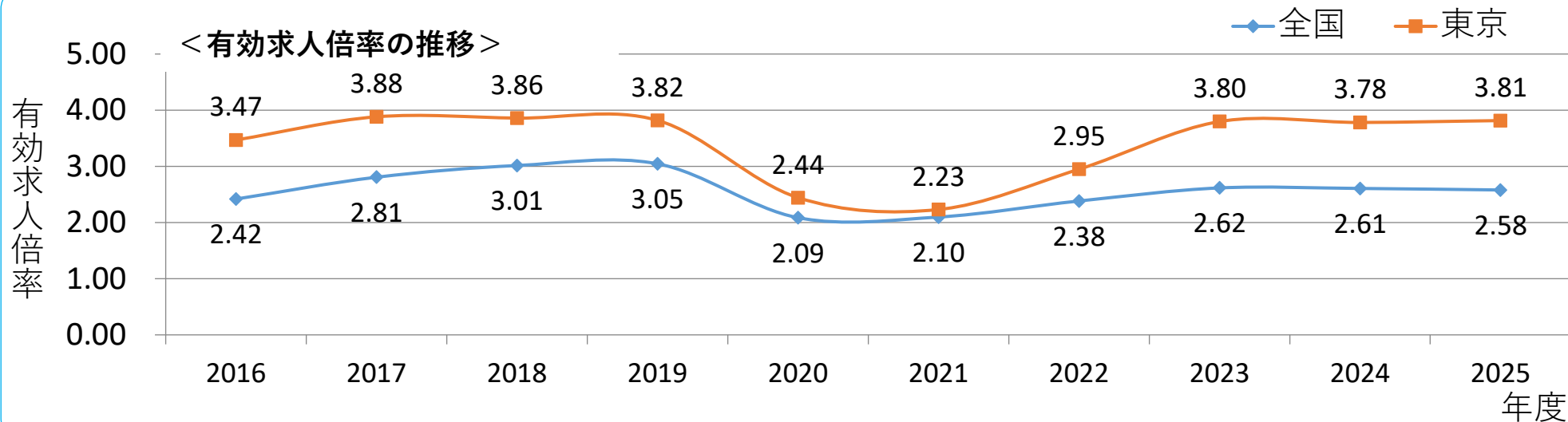
	(%)		
非正社員	2024年1月	2025年1月	2026年1月
小売	35.4	↑ 44.8	↓ 42.9
運輸・倉庫	44.4	↓ 35.7	↑ 41.7
サービス	46.5	↓ 44.9	↓ 38.9
金融	31.3	↑ 33.3	↑ 38.9
建設	30.8	↓ 30.6	↓ 23.9
製造	19.7	↑ 22.3	↑ 23.1
卸売	21.7	↓ 20.7	↓ 20.0
不動産	25.3	↓ 22.6	↓ 19.2

※回答社数が10社以上の業種を掲載

資料：帝国データバンク「東京都・人手不足に対する企業の動向調査」（2026年1月）

2026年1月時点でみると、建設業（正社員）が全業種の中で一番人手不足感が強くなっている

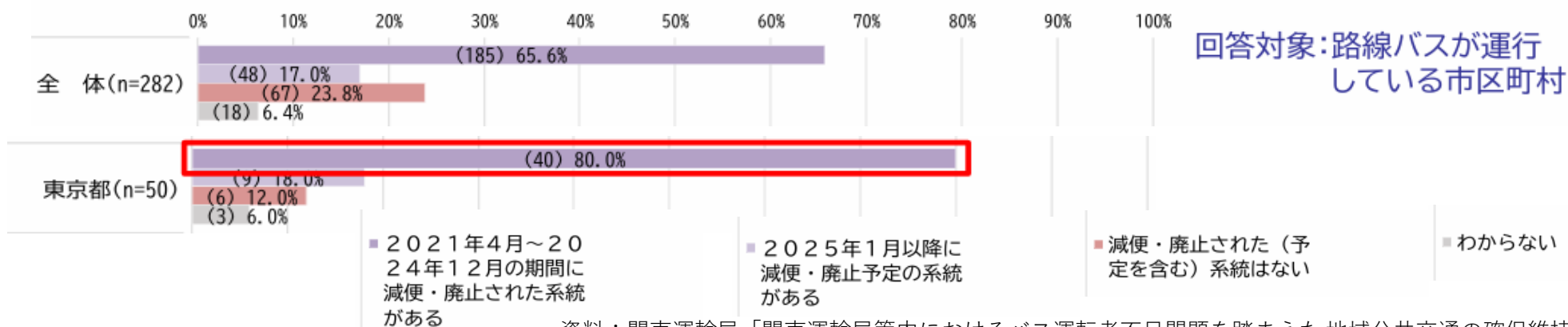
②産業別 ～運輸（自動車運転の職業）～



資料：厚生労働省「職業安定業務統計（第4表・第5表）」より作成

路線バスの減便・廃止の状況（複数回答可）

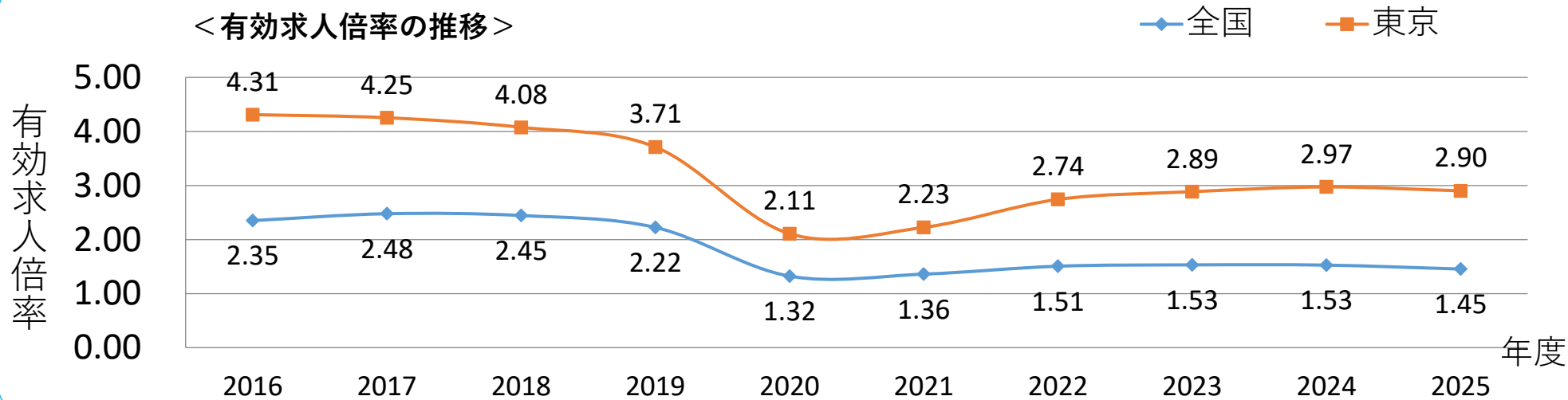
都県別



資料：関東運輸局「関東運輸局管内におけるバス運転者不足問題を踏まえた 地域公共交通の確保維持に関する調査」（令和7年3月）を加工

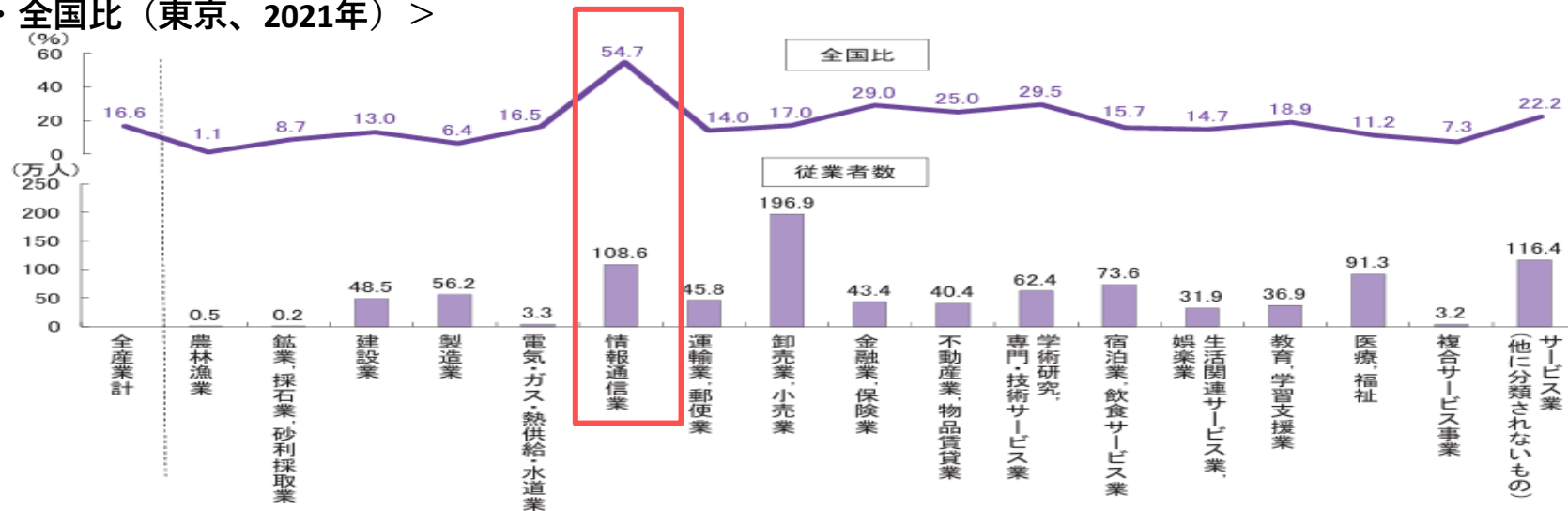
2021年4月～2024年12月の期間に減便・廃止された路線バスの系統があると回答した自治体の割合をみると、東京都が80.0%と全国よりも高い数値となっている

②産業別 ～デジタル（情報処理・通信技術者）～



資料：厚生労働省「職業安定業務統計（第4表・第5表）」より作成

＜産業別従業者数・全国比（東京、2021年）＞



資料：東京都「東京の産業と雇用就業2025」注「全産業計」は全国比のみを掲載 資料、総務省・経済産業省「令和3年経済センサス活動調査」より東京都作成

情報通信業は東京に集中しており、従業者数は半数を超えているなかで、人材不足の状況は続いている

1. AIへの向き合い方

東京都AI戦略策定の背景

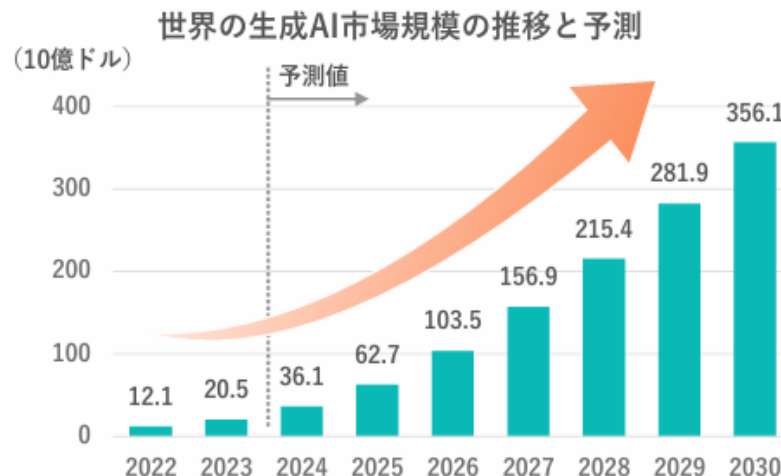
生成AIをはじめとするテクノロジーの進化

画像認識や分類・予測などの定型処理にとどまる従来のAIとは異なる、テキストや画像を創造できる画期的な「生成AI」が登場して以降、AI利用の大衆化が飛躍的に進展しています。多様なAIサービスが開発・提供されており、生成AIの市場規模は指数関数的に成長することが予測されています。

生成AIを含むAIの技術革新により、今後、様々な領域で人間の作業をサポートすることで労働環境が変化するだけでなく、社会の構造自体が大きく変革するほどのインパクトが起こることが見込まれます。こうした動向を捉え適切に対応することができれば、業務の生産性を飛躍的に向上させ、都民一人ひとりの生活をより便利により豊かにすることが可能となり、持続的に成長し続ける社会を作ることにもつながります。

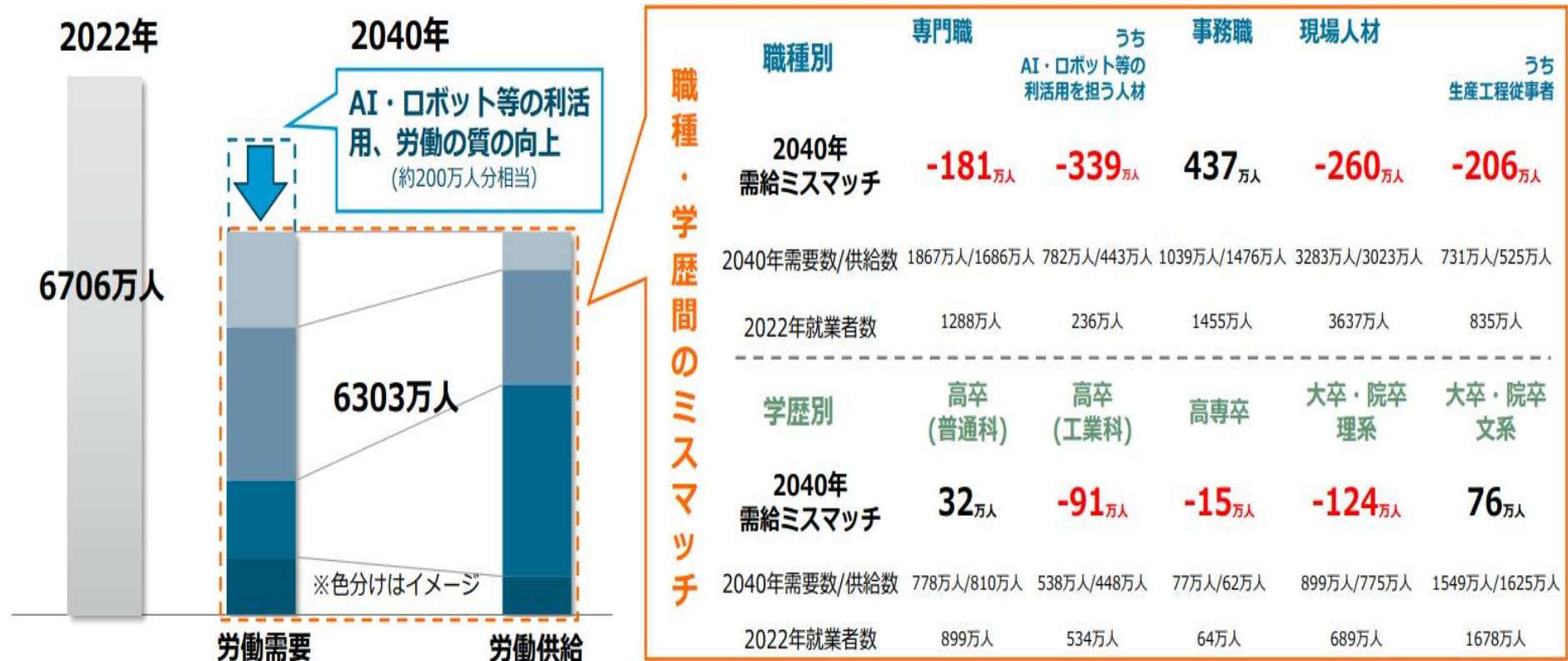
社会構造の変革に伴い、
求められる人材の質が変容

→AIをはじめとしたデジタル技術の活用や
人にしかできない仕事への集中



(資料) 総務省 令和7年版 情報通信白書を基に作成

(2)産業構造の変化



(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計(新機軸ケース)を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体(総務省、文部科学省)が作成・公表している統計等とは異なる。

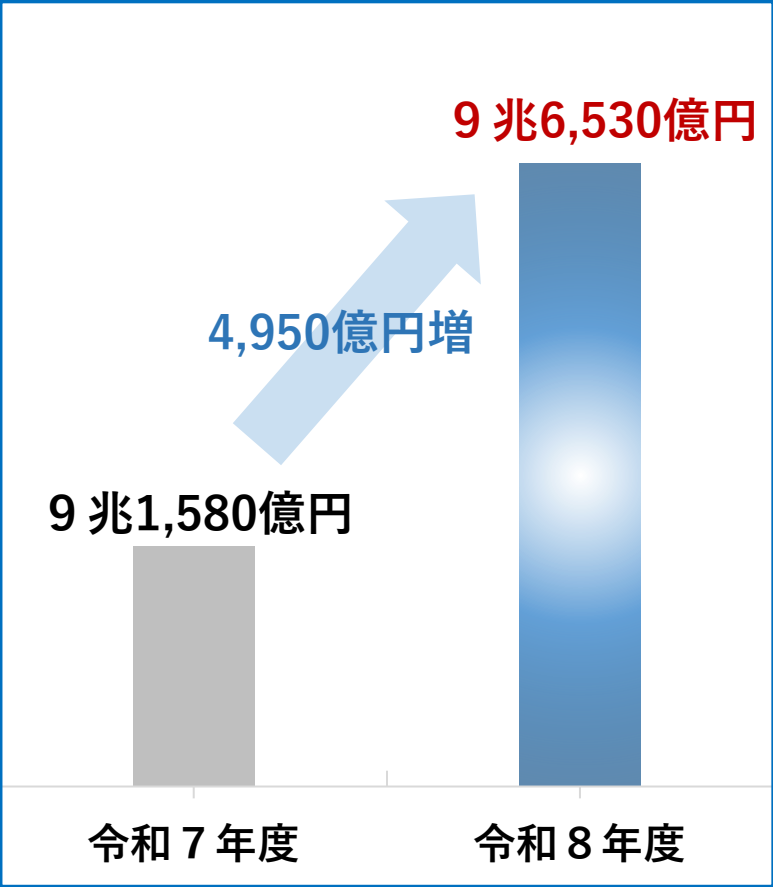
(注) 職種分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類(総務省)による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類(「院卒」には修士卒・博士卒を含む)。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職(約440万人)や文系人材(約80万人)が余剰、AI・ロボット等利活用人材(約340万人)を含む専門職や現場人材(約260万人)、理系人材(約120万人)が不足する可能性

令和 8 年度の雇用就業施策 (東京都就労支援事業計画) について

- ◎ 令和 8 年度予算（当初）： 9 兆6,530億円（対前年度4,950億円増）
 - 産業労働局予算： 7,345億円（対前年度425億円減）
 - うち雇用就業対策： 608億円（対前年度56億円減）

■ 令和 8 年度予算（一般会計）



■ 産業労働局関係予算 内訳

（単位：億円）

区 分	令和 8 年度	令和 7 年度	増減
東京都	96,530	91,580	4,950
産業労働局	7,345	7,770	△425
中小企業対策	4,797	5,106	△309
産業・エネルギー対策	970	1,061	△91
観光産業振興	285	306	△21
農林水産対策	359	332	27
雇用就業対策	608	664	△56

東京の雇用就業を取り巻く状況

- ◎ 東京の生産年齢人口は2025年をピークに減少に転じる見込みで、高齢化率も過去最高
- ◎ 人手不足倒産が増加傾向にある等、都内中小企業等の人手不足は一層深刻化

施策の基本方針

- 成長産業分野や人手不足業界への人材シフトにより、社会全体での生産性向上
- 人材の確保・定着の観点からも、求職者から選ばれる労働環境の構築
- 女性や高齢者など多様な主体による活躍の更なる促進

「2050東京戦略」において設定された目標の達成に向けて施策を展開

施策の方向性

1 円滑な人材シフトの促進と リスキリングの強化 ● 人材育成・リスキリング ● 中小企業の人材確保・ 定着の支援	2 安心して働ける労働環境の整備 や多様で柔軟な働き方の実現 ● テレワークの普及促進 ● 育児・介護と仕事の両立支援 ● ハラスメント防止対策	3 多様な主体の労働参加の促進 ● 働く女性の活躍推進 ● 高齢者の活躍推進 ● 障害者の活躍推進 ● ソーシャルファーム
---	--	---

その他の
取組

労働生産性の向上と賃上げの推進、暑さ対策、労使コミュニケーション

		重点事業（令和 8 年度）
1	円滑な人材シフトの促進と リスクリングの強化	■ リスキリング普及促進事業 ■ 中小企業人材スキルアップ支援事業 ■ 地域と連携したものづくりの魅力発信 ■ 女性しごと応援ナビPlus ■ 中小企業人材確保トータル支援事業
2	安心して働ける労働環境の整備 や多様で柔軟な働き方の実現	■ テレワーク普及促進プロジェクト ■ 育児・介護との両立のためのテレワーク活用促進事業 ■ 働く人の育業応援事業 ■ 介護と仕事の両立推進事業 ■ 介護休業取得応援事業 ■ ハラスメント防止対策推進事業 ■ カスタマーハラスメント防止対策推進事業
3	多様な主体の 労働参加の促進	■ 女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト ■ 企業における「年収の壁」総合対策促進事業 ■ 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業 ■ 働く女性への総合サポート事業 ■ プラチナ・キャリアセンター関連事業 ■ シルバー人材センターの機能強化 ■ 障害者雇用就業総合推進事業 ■ 「東京ソーシャルファームアクション」推進事業
4	その他の取組	■ 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 ■ 暑さに配慮した職場環境づくり支援事業 ■ 労働教育（労使団体の自主的労働教育への支援）

政策目標

◎ 「2050東京戦略」 において設定された目標の達成に向けて、施策を展開

項目		目標		直近の実績	
○ 円滑な人材シフトの促進とリスクリングの強化					
過去 1 年間に仕事に関する訓練や自己啓発をした者の割合		45.0%	2032年	33.1%	2022年
女性（うち25歳～44歳）の有業率		87.5%	2032年	83.4%	2022年
○ 安心して働ける労働環境の整備や多様で柔軟な働き方の実現					
テレワーク導入率		80.0%	2035年	64.0%	2025年
男性の育業取得率		90.0%	2035年	61.2%	2025年
カスタマーハラスメントの認知度		99.0%	2035年	88.4%	2025年
○ 多様な主体の労働参加の促進					
都内企業における所定内給与額男女間格差		85.0%	2035年	76.2%	2025年
高齢者（うち60歳～69歳）の有業率		65.9%	2032年	63.0%	2022年
障害者雇用数		311,901人	2035年	263,341人	2025年
認証ソーシャルファーム事業所数		220事業所	2035年	76事業所	2025年