

東京の雇用就業を考える有識者会議 (第1回)

日時：令和8年7月21日（火）
場所：第一本庁舎 7階 大会議室

【新田部長】 それでは、定刻となりましたので、これより第1回東京の雇用就業を考える有識者会議を開会いたします。

本日は、ご多忙の中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

事務局を務めさせていただきます、東京都産業労働局雇用就業部長の新田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、本日の会議からご参加いただく新任の委員をご紹介します。一橋大学経済研究所教授、臼井恵美子様です。

本日の会議は、10名中10名の委員の皆様にご出席をいただいております。

また、ゲストスピーカーといたしまして、法政大学経営大学院教授、山田久様にご出席をいただいております。

本日の会議はペーパーレスで行います。資料は卓上のタブレット端末とモニターでご覧いただきます。

お手元には、議事次第、座席表、委員名簿、會津委員からご提供いただいたリーフレットをお配りしております。

委員の皆様には、ご発言の際は卓上マイクのボタンをオンにいただき、ご発言が終わりましたらオフにいただくようお願いいたします。

それでは、水町座長、議事の進行をよろしくお願いいたします。

【水町座長】 おはようございます。水町でございます。

今回もいつものように楽しく実りある議論をお願いできればと思います。

それでは、まず、小池知事からご挨拶をいただきます。小池知事、よろしくお願いいたします。

【小池知事】 皆様、おはようございます。東京の雇用就業を考える有識者会議でお集まりいただいております。日頃より都の施策に関しましてのご協力、ご理解を賜っておりますことに感謝申し上げたいと存じます。

今、時代の変わり目とはこういうものなのかなとつくづく思う毎日でございます。

AIについては、日進月歩では足りないぐらいのスピードで、また、いろんな課題もここへ来ましてより抽出されてきたのかなと思います。AX、AIトランスフォーメーションという時代、どうやってこの東京1,400万、そして、日本全体も、どのように社会・産業を進めていくのか。そして、その担い手である働き方についてどうあるべきなのか。本当に試行錯誤というよりも、早過ぎて何をどうしたらいいのかという、皆様方も毎日頭を悩ますところではないかと思います。

一方で、思いに寄り添って現場に即した判断を行うことや信頼関係を築いていくというのは、AIにはなかなか難しいものだと思うところでございます。人ならではの仕事の価値をいかにして高めていくのが問われております。

結局のところ、人をどうやって学び、育て、そして働きがい、やりがい、幸せ、長い人生をどう送っていくのか、そういった本当に包括的な思いを致しながら考えていかなければならないと思います。

先日、ロンドンのサディク・カーン市長が来られまして、AIのことを一緒に都市で共有していこうという話でございました。このカーン市長の思いは、AIに仕事を取って代わられてしまった時の雇用をどうすべきということは共通の課題でしょうということで、日本の雇用形態、制度などの違いもあるでしょうけれども、その辺のところは、特に欧米は先取りされているのかなと思ったところでございます。

そういうところで、今日は職業能力開発ということをテーマにご議論をいただきます。さらに、7月1日から女性活躍推進条例がいよいよ施行されておまして、女性の能力開発といったことも東京の成長の原動力として活かしていく必要がございますので、そういった点についてもお話し合いをしていただければと思います。

本日は、法政大学経営大学院の山田教授から、「DX・AIの雇用構造への影響とリスクリング政策の方向性」についてご講演をいただき、私も拝聴させていただくことといたします。

どうぞ本日もよろしくお願いいたします。

【水町座長】 小池知事、ありがとうございました。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

次第に従いまして、本日の議題である「職業能力開発の今後の方向性」に関して、山田様にプレゼンをしていただきます。デジタルやA Iの進展によって社会構造が大きく変化していく中で、人材育成の観点から「D X・A Iの雇用構造への影響とリスクリング政策の方向性」というテーマでお話ししていただきます。

それでは、山田様、よろしくお願いいたします。

【山田ゲストスピーカー】 法政大学の山田でございます。本日は大変貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

大変難しい問題ですけれども、私なりに考えているA Iの雇用へのインパクトとそのインプリケーションということでお話をさせていただきたいと思います。

次のページ（目次）をお願いしたいんですが、大きく2つですね。前半は、デジタル化と、特に日本が今、人手不足ということでありますので、どうやって生産性を上げるか、いい形でどう上げていくのかというのが重要なテーマだと思います。それに関して最初にお話をした上で、ミスマッチがかなり大きくなっていくんじゃないかと警告されております。それに対してどういう対応が考えられるのか。そういうお話をさせていただきます。

次のページ（1ページ）をお願いします。現在は本当に人手不足で困っているという状況ですけれども、やはりA Iをどう生産性の向上につなげていくのかというのが非常に大きなテーマになっているということかと思えます。

よく、「生産性」という言葉なんですけれども、実は私、これは結構混乱されているんじゃないかなと思ひまして、最初にちょっと、その定義的な話なんですけれども、しておく必要があると思ひます。

実はその生産性と言ったときに、名目ベース、金額ベース、もうちょっとはっきり言うと、どれぐらい儲かっているかという生産性という話と、もう1つは、実質、ちょっとこれは専門的ですが、品質が良くなるとか、効率的にやるとかという、こういう側面ですね。これ、実は同じではなくて、結構違うものということなんです。

日本は労働生産性というのは低迷しているとよく言われるんですが、今、図表をご覧くださいますと、左に4つの労働生産性という指標を載せております。分子と分母の組合せでこうなるんですが、分母に1人当たりなのか時間当たりなのか、それと分子に実質なのか名目なのかということで、この4通りになるんですが、ここではもう簡単にして、時間当たりというふうなもので一般的に見られますが、それで見させていただきたいんですが、そうしますと、この青い実線とオレンジの間が、白が入っているところを見ていただくと、まず、青いところを見ていきますと、名目の生産性というのがずっとちょっと前まで、コロナの起こる前までというのは本当に伸びなかった。ところが、実質と言われるのは実は意外に伸びていた。オレンジのほうですね。というのがお分かりになると思ひます。

例えば、東京に外国人の方がたくさんいらっしゃる。これはやっぱり日本の品質がいいからですね。サービスにしろ、おもてなしにしろ、商品にしてもすごくいいわけですね。こういうものというのは、実はここで言うと実質というところに反映されていくものなんです。ところが、日本の問題というのは、いいものを作っても、いいおもてなしをしても、値段を抑えてしまうわけですね。いいものを安く売ってしまう。だから、もうからないというですね。そういう状態が特にここで言いますと95年から2015～16年辺りまでですね。要は、名目は伸びないんだけど、実質は上がっている、そういう問題だったということですね。これは、実は最近結構言われるようになってきて、しっかり価格を上げましょうという話になっているわけですね。

直近を見ると実は逆のことが起こってきていて、実質の生産性の伸びがちょっと鈍化してきます。品質が昔ほどは良くなってなくなっているのかもしれないし、効率性の問題なのかもしれません。むしろ、値上げをやるようになってきていますから、名目ベースでは、結構特に大手企業なんかはものすごく利益が出るような形になっているということで、ちょっとそういう逆転が起こっているということなんです。

この辺りから、意外に結構議論が混乱しますので、そういうところをちょっとまず押さえておきた

いと思います。

やはりある意味、物価が上がってきているというのは、正当に価格を転嫁していけるという意味では大きな前進が始まっている。ところが、今問題になっているのは、実はその実質が伸び悩んできている。そこはどういうことかということを考えていく必要があると思います。

次のページ（2ページ）、すみません。

これ、実は現場力という問題が言われていますけれども、今、人手不足が起こっていますけれども、左側の図表をご覧くださいますと、職種別に見ると、上のほうに管理職と、それから中ほど、4つ目、事務職、いわゆるオフィス労働が言われているようにちょっとだぶつき始めているんですね。後に出てくるAIの影響、まだ日本ははっきり出ていませんけれども、今後これがさらに出てくる可能性がある。一方で、むしろ人手不足になっているのは、このところで言いますと下のほう、例えば建設であったり、運転手さん、あるいは生産技術者、ここでは保安なんかはものすごく不足しています。介護、言うまでもないですね。だから、現場系の人たちが非常に不足しているという、そういう問題があります。

ただ、もう1つ気にしないと駄目なのは、この右側でありまして、世界的に今AIはじめデジタル技術をどう使うのかというのがやっぱり生産性に大きく影響してくるということが言われているわけですが、統計上、AIなんかのデジタル技術は無形資産ですね。いわゆる機械とか建物ではなくて、まさにソフトウェア、あるいはアプリケーション、そういう目に見えないものということで無形資産というところにカウントされるわけですが、日本は、右にあります、それなりの水準ではやってきたんですけれども、最近ちょっと停滞をしまして。むしろ世界では生産性が上がっているアメリカとか、実は北欧のスウェーデンなんか非常に上がっているんですけど、そういうところというのはまさに無形資産が増えている、デジタル化が進んでいるという、その辺りのところが見えるということですね。

そうすると、今の恐らく実質の生産性が鈍化し始めているのは、1つは、現場が本当に不足しちゃって、疲弊しちゃって、品質のところちょっとリスクが出ているという話じゃないかということと、もう1つは、価値を生んでいる源泉が、昔のようにお金を使ってとにかく機械を買ったりとか建物を建てるということではなくて、まさにAIはじめデジタルのノウハウを使って、それをどう使っていくのか、そういう側面に対して日本が遅れているという、そういう影響がやっぱり出てきているということが言えるんじゃないかなと思います。

これは現状認識なんですけども、次のページ（3ページ）をお願いしたいと思います。

AIの影響については、いろんなことが言われているんですけれども、これは経済学者はじめいろんな分析が出ていて、本当にいろんな見方があるんですが、私は、最近見ている中では、ILOが2023年に分析しています、結構これが的を射ているのではないかとということで、左側の表にまとめています。結論だけ言いますと、やはり言われているように、オフィスの特に事務的な仕事、それから最近では中位の結構それなりのスキルも要するところ、場合によったら複雑な仕事である専門職の一部仕事を取っていくということがやはり予想されているということですね。ただ、やはり本当の意味での管理職、判断をしていくような人とか非常に高度な専門職というのは、むしろこれはオーグメンテーションといいますけれども、要は、仕事を取るんじゃなくて、その力を上げていく、補完していくような力があるというふうに言われております。

以上はオフィスなんですけど、一方で、現場は、将来、ヒューマノイドが非常に発達して、全て機械がやるということになると話は別ですけども、ちょっとそれまで時間がかかるだろうと。恐らく、これははっきり分かりませんが、5年、10年の先で言いますと、なかなかAIで全てということではいかなくて、むしろこれをうまく使って生産性を上げていくというふうに使われるんじゃないか。でも、逆に言うと、現場のほうのところのやはり人手不足というのは、AIだけでは一気に上がらないというですね。だから、今後、現場の人手不足というのは、さらに大きな問題になっていくんじゃないかということがここから言えるということですね。

次のページ（4ページ）をお願いしたいと思います。

これ、実際アメリカ、最近言われていますけれども、若い人の、特に大卒の失業率というのがアメリカで上がってきております。やはりAI、例えば具体的なイメージで言いますと、法律家の非常に下働きの昔やっていた人たちとか、コンサルタントなんかもそうですね。資料作りなんかは大体若い人にやらせるということで、その辺りはもうAIのできるようになっているので、アメリカの大卒

の人たちはそういうところの仕事に就けないということで、実際これは失業率が上がっているということになります。

逆に、現場系の仕事というのは、むしろ、A I の影響だけでは生産性がそんなに上がらないということで、不足感が出ている。そんな状況が出ている。

先ほどの理屈から考えられることがアメリカで、やはり早いですから、少しそういう変化が出ているということですね。

次のページ（5ページ）をお願いしたいと思います。そもそも、じゃあ、A I に我々はどういうふうに対応していくべきなのか。知事がおっしゃったように、やっぱり人材育成、これからこれが大事になっていく。ただ、人材育成とは、言うのは簡単なんですけども、本当にどういう能力を身につけていくのかというのは決して簡単な話ではないということです。

ここで見ているのは、スキルを4つの分野に分けております。基礎スキル、汎用スキル——汎用スキルというのは対人スキルのことです。テクニカルスキル、これは具体的なテクニカルな話、具体的な仕事に求められるもの。もう1つは、私、大事なものは「メタスキル」と言われるものだと思います。「メタスキル」というのは何かというと、うまくいかないときにやり方を変えとか、いろんなことをやる必要があるときに何がまず優先順位なのかとか、あるいは客観的に自分を見ていく、こういうスキルですね。これが一番大事な仕事。仕事ができる人はこれができるということですね。A I には、これはなかなか難しいんじゃないかと思います。

問題は、最終的にはこれをどう身につけるのか。逆に言うと、ちょっと昔に言われた、専門的な技能、特にホワイトの仕事というのはA I がどんどん取っていきますので、それを超えるものというのはやっぱりこの「メタスキル」なんだろうなということですね。ところが、「メタスキル」はどういうふうに育成したらいいのかと。これはなかなか簡単な話じゃないわけですね。やっぱりいろんな経験を積んでいくとか失敗を繰り返していくとかですね。ただ、ここには示していませんけど、一定程度分かるのは、基礎的な本当に論理的な考え方とか、そういう非常に基礎的なものと、もう1つは対人スキルです。対人とやはりしっかりコミュニケーションを取る。この2つを組み合わせでしっかりやっていくことで結果的に「メタスキル」が上がるというのは、引用している文献の中では明らかになっているということなんです。

それともう1つ大事なものは、昔のように、やはり企業に入ったら終身雇用ということで保障される、それを信じていた時代ではなくなっているわけです。そうなってくると、能力を身につけようと思うと、自分が何を身につけたらいいかということ意識を持つ必要があって、やはりキャリアの自律という、自分のキャリアがどうかということを考えていくような、そういうことが重要。それがこの右の図表に描いてあります。キャリアに対して主体的な考えを持っている人ほどスキルに対して身につけているというですね。これは直感的に分かると思うんですけども、一定のデータによっても裏づけられている。この辺りに人材育成の中身のヒントがあるんじゃないかなということです。

次のページ（6ページ）をお願いしたいと思います。

今、様相的な話をしたんですけども、ある程度総合いたしますと、10年以上先を見ますと、ほとんどもうこれは予測不可能だと私は思っておりますが、でも、5年とか10年ぐらいのタームだと、恐らく日本はホワイトカラーのところは半分だぶついてくる可能性が出てきているんじゃないか。でも一方で、現場労働は、日本は非常に人口減少が進んでいる、それともう1つは高卒の方がすごく減っていますので、伝統的にやはり大卒の方は現場よりホワイトのほうで働くという傾向がありますから、現場に関してはかなりの人手不足、むしろ深刻化していくということになっていくんじゃないかなと思います。

これに対して私は非常に危機感を持つ必要があると思ひまして、この図表の右側に各国の、各国というか、日本、ドイツ、スウェーデン、イギリス、アメリカの競争力の源泉はどこにあるのか。簡単に言いますと、これは、ワールドエコノミックフォーラムという毎年スイスでやられているものがあるって、ここのちょっと昔の調査なんですけども、それぞれの国の競争力、イノベーションの源泉というのはどういうところにあるのかということを各国の有識者だったり経営者に聞いて、自己評価なんですけど、それを指数化したものなんです。細かいことは飛ばしますけれども、ざっくり言いますと、品質力的なものと新しいものを本当に生んでいくという革新力、その2つに大体分解されるんじゃないか。これは直感的に皆さん共有されると思うんです。日本は革新力が若干劣るところが。まあ、新しいものを見ると潰しちゃうみたいな、そういうふうなところが。でも、品質力はいいわけですね、

もうずっとあるように。ところが、アメリカは逆だと。だから、日本は革新力を上げるということをやっている。

これはやり続けるんですけども、でも、やっぱり品質力は大事なんですね。ここで我々は勝ってきた。品質力があるから外国人の方が来てくれる。だから、これは、最近は「両利きの経営」と言われますが、両方やっぱり向いていく必要がある。でも、どっちかという、日本は土台のところを考えると、あまり言わなくなったやっぱり品質力をもう一回評価していく。そのときはやっぱり現場力なんですね。現場をやっぱりどう強くしていくのか。

これはいろんな日本政府の文書なんかにもワーディングが最近入ってきていますけれども、「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」、たまたま私がある研究会というか中でこういう考え方を出して、いろんな賛同者の方が出てきて、推していただいたということなんですけど、やはりエッセンシャルというのはここで言うところ現場です。ちょっと広い意味で使っています。現場をより魅力的で、処遇が高く、AIなんかもしっかり使って、理想的かもしれませんが、こういうところをもう一回日本の強みということでやっぱり意識を一緒にして、ここを意識的に強くしていこうじゃないかという、そういう取組をやるべきじゃないかというのがここで申し上げたいところなんです。

これが日本の雇用構造に対しては非常に重要だと思っていますのは、左側の図表をもう一回見ていただきますと、左側に現場労働と右側にオフィス労働というのを置いています。縦軸は賃金水準ですね。どうしてもこれは世界的にそうなんです。現場労働というところ処遇がちょっと低いんですね。学歴的にも大卒じゃない方が多くいる。逆に、右側にあるオフィス、オフィスは非常に分布が大きいわけなんですけれども。今後は、この真ん中の右側にありますけども、AIによってオフィスの結構そこそこやっぱりレベルの高いところも自動化されていきますので、そうしますと、ここでやっぱり雇用が余ってしまうわけですね。これを「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」ということで、大卒の方でもやはり喜んで入るような処遇があり、高度なところをつくっていく。そうすると、逆にホワイトのほうもよりAIが活用されて進んでいくんじゃないか。こういうことを考えていく必要があるんじゃないかと思います。

次のページ（7ページ）、すみません。時間の関係で次はカットさせていただきます。

次のページ（8ページ）をお願いいたします。

最後に、じゃあ、どうしたらいいのということなんですけども、先ほど言いましたように、なかなか人材育成というのは、これだけやったらいいという、そんな簡単なものはないということなんです。やはりいろんなことを組み合わせていきながら、人々の就業の経験を深くしていく、多くしていくということになってくるんじゃないか。

ただ、これまで分かっていることは、ある程度どういうスキルが要るのということを見える化すると、やはり人材育成、自分でも何を身につけたらいいかということが分かりますから、そういう意味で、ここで上でやっている職務の見える化と個人のスキルの見える化というやつですね。何となく「何でもいから仕事しろ」という、最近は、特に若い方はじめ、こういうことだとモチベーションが上がりません。具体的な仕事を見える化していったって、自分のスキルもどういうところまで身につけているのかということをやったり見える化していく。例えば、中央政府ですとジョブ・タグというようなスキル、まだこれは不十分なんですけども、例えばこういうものをうまく使いながら見える化ということ、これは大手だけでなく中小企業もやれるような、そういうところ、これからトライ・アンド・エラーでやっていくということだと。

それから2つ目は、やはり個人がどういうスキルを身につけたらいいの。どうしても個人の経験だと不十分です。いわゆるキャリア・コンサルタントというのが日本ではいるわけなんですけど、まだキャリア・コンサルタントは日本ではちょっと経験が十分じゃないんですけれども、やはり経験の豊富なスキルの高いコンサルタントがいると適切な指導がされるんですね。こういう人を、やはり伴走支援できる人たちを育てていく。

それから最後に重要なのは、実は人材能力というのは、ロミンガーの法則と俗に言われる法則がありまして、人材育成するときに、具体的な実務と、それといわゆるコーチング、よく分かっている人の薫陶といいます。それともう1つは座学、これを大体7対2対1ぐらいの割合でうまくやると能力が上がると言われていっているんですね。それはまさに企業が連携して具体的な働く経験の場を提供していかないと駄目なんです。いわゆるOJTもやらないと駄目だし、OFF-JTもやらないと。OFF-JTだけでは駄目だし、OJTだけでも駄目。こういうものを連携してつくっていく、こういうこ

とをやっていくということが大事じゃないかということでもあります。

ちょっと駆け足になりましたけども、以上で私のお話は終わります。どうもありがとうございました。

【水町座長】 山田様、どうもありがとうございました。

それでは、山田様のプレゼンテーションを受けて小池知事より一言お願いできればと思います。

【小池知事】 本当にA Iの能力が上がって、労働法制を含めて現実の社会と、それと一人一人の「自分はこの後、大丈夫だろうか」という不安と、本当に色んなことが重なっている中で整理をさせていただきまして、誠にありがとうございます。

ちょうど都立の工業高校で、今カリキュラムの変更を考えておりまして、現場でどういうニーズが必要なのか、そしてまた、目下の人手不足と、将来に必要な人材の育成と、そこをどう図っていくのかというのは、教育という百年の計の中で、この怒濤のような変化でどうしていくのかというのは、本当に頭を悩ますところですし、銀行業界も航空業界も本当にご苦労も多いことだと思います。

やはり、日本の終身雇用制ということを考えれば、その後の変化なども含めてですけれども、どう活かしていくか、そして、やはり資源のない日本では人材こそ宝ですから、そこを活かしていくというのは、本当に重要な局面に我々はあるということを改めて確認をさせていただいたところでございます。

この後も先生方にそれぞれご議論いただくことになるわけでございますけれども、ぜひ、その短期的な部分と中長期の部分と、あれもこれもで恐縮でございますけれども、それぞれの皆様方のこれまでのご経験や、今目の前で人を雇用しておられる立場の皆様方、そういったいろんな局面からのお話をいただければと思っております。

A Xということについては、積極的に都庁として、都政を都民のためにプラスになるような方向でしっかり取り入れていきたいと思っておりますし、ヒューマノイドも都庁内だと色々実験もできるかと思っておりますので、少しモデル的なこともやってみようかなと思っております。

今日はまた皆様方に大変お世話になりますけれども、ご議論のほどよろしく願いを申し上げます。ありがとうございます。

【水町座長】 小池知事、どうもありがとうございました。

知事は都合によりここで退席ということになります。どうもありがとうございました。

(小池知事退室)

【水町座長】 それでは、先ほどの山田様のプレゼンテーションを受けてご質問をいただければと思います。ご質問のある方は挙手をお願いいたします。梶田委員、どうぞ。

【梶田委員】 ご説明ありがとうございました。

6ページのところにあるA I導入によって余剰となるオフィス労働力、ホワイトカラーをデジタル技術を掛け合わせた「アドバンスド・エッセンシャルワーカー」として現場へシフトさせるという戦略の必要性が説かれていると思います。ただ、長年オフィスワークに従事してきた労働者が介護とか建設、運輸といった現場へ転身することへの心理的・身体的なハードルが依然高いと考えられると思うのですが、労働移動を円滑に進めるために、企業、あるいは行政として、初期段階でどのような動機づけであるとか移行支援というのが効果的と先生はお考えになるか、お伺いできますでしょうか。

【山田ゲストスピーカー】 ありがとうございます。

資料で、後ろのほうに補足資料をつけていまして、13ページというところを開けていただきたいと思いますけど。これですね。

ご指摘のように、やっぱりオフィスのワーカーが現場に行くかということ、ものすごく抵抗があるというのはもうおっしゃるとおりだと思うんですね。いきなりというのは、ちょっと多分無理ですし、それと、まず考えておかないと駄目なのは、実はホワイトカラーの仕事も現場の仕事をやっているか

からこそ価値が生まれるということ。現場という意味合いは、別に肉体労働するということではなくて、お客さんのところに行って話を聞くとか、あるいは製造現場なりオペレーションをやられている方のところに行って何が問題になっているのかという、まさにそういう問題を発見していくという、私はまずやるべきはそこからなんじゃないかなと思います。だから、オフィスで座ってデータをいじっている、あるいは文章を書いているということでは、やっぱり価値は生まれていないわけで、ちょっとそういうのが増えてしまっているという問題は、もう一回そっちに戻ろうというのがまず第1段階なんじゃないかなと思います。

もうちょっと長い目でいきますと、ここに書いているんですけども、ここで言っている「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」というのは、多分、一般的に考えられる現場労働だけではないんですね。いろんな技術を使ってももちろん生産性が上がるということもあるんですけども、2つ書いていますけども、例えば現場のオペレーションですね。例えばこれ、事例で言いますと、建設現場とか、非常に高度な機械なんかを使えばこれが上がる、そのノウハウを身につける必要がありますから。そういうのだけじゃなくて、例えば現場をコーディネートしていく。具体的なイメージで言うと介護なんかがあるんですけど、介護業界は今、一生懸命機械をいっぱい入れようとしているんですけども、私が聞いていますと、単に入れて、置きっ放しが多いと。やっぱり技術が入ると仕事のやり方を変えないと駄目なんですね。これ、変えるというのを放置すると変わらないので、その間に入って仕事のやり方を変えていくような、そういう人たちですね。ここがやっぱりかなり増えてくるんじゃないかというですね。これはまさにいろんなホワイトが本来やるべき仕事というものでもある意味あるんじゃないかというですね。

ちょっと長くなりましたので、取りあえずそんなイメージで考えているということです。

【梶田委員】 ありがとうございます。やはり、現場を理解して、そして、企画担当者が二人三脚で今後を考えていくことが品質を上げることであり、業務改善の循環を作ることが重要であることを理解させていただきました。ありがとうございます。

【水町座長】 ありがとうございます。
他はいかがでしょうか。橋本委員、お願いします。

【橋本委員】 よろしくをお願いします。

株式会社吉村という製造業の社員数238名の会社を経営者として20年やってきました。その上で、私は東京中小企業家同友会という中小企業、全国では4万7,000社、東京は2,200社の代表としてここにいるんですけど、実際に経営として人を雇用してやっていて現場を持っています。

こういうときに、いつも先生方の発表を聞いていてすごく違和感を感じるのは、武闘派なので言っちゃうんですけど、何か優秀なホワイトカラーがいて、ブルーカラーというのは使われるやつだみたいな、そういう最初から識別がされているようで、すごく忸怩たる思いがあります。

例えば、私の会社は、取締役になった、この間、私は社長を息子に渡したんですけども、常務になった人は、最初は本当にたたき上げの職人からだんだん、「これ、品質保証はどうやってやったらいいいんだ」とかと言いながら、「じゃあ、品質保証課をつくるか」みたいな形で常務にまでなっていた人がいたり、今も、AIについては、むっちゃゲーム好きの現場の男の子が「自分でアプリを作ってみたんだけど、どうも家でやっているとあれだから、ちょっと作業する時間を減らしてもらって、これをやったらすげえ楽になると思うんだよね」みたいな、そんな感じのことが起こります。

何が大事かって、まず最初に自社の仕事は何をやり遂げようとしているのかということにコミットメントしていることがすごく大事で、同友会では「人を活かす経営」というふうに言っているんですけども、人が、私が生きてここで賃金をもらっているこの仕事はどんなふうに社会をよくしているんだろう、どうやって利益を生み出して自分たちの幸せにつながっているんだろうというのは社会性・科学性・人間性というんですけど、そういうようなものを担保しながら、きちんと社員さんが当事者として会社に参加してくるということこそが中小企業のやれることだというふうに考えてやっているんですね。経営をしている。

そういうふうな観点から見ると、すごくもう最初から無意識の思い込みというかレッテルがある感じがして、常にやり方をおっしゃるけれども、その前に企業としての在り方はどうなのかということ

を聞きたいし、それからあと、キャリア・コンサルタントとかが必ず出てきますけど、現場を知らない人がやってきて何だかんだ言うわけですよ。そんなことよりも、それ以上に、そのキャリア・コンサルタントの優秀なとかとおっしゃるけれども、私、この間も結構優秀な大学で講義を90分、女性活躍の（講義）をしました。そうしたら、経営報告をしたときに、「一番コスパいいのは専業主婦ですよ」と学生さんが言うわけですよ。その人たちを私たちは雇用の流動性と言いながら迎えて育てていかなきゃならないというのが現場です。

そこら辺の、キャリア・コンサルタントの前に、その前の学生たちはどんな教育をされているんだというようなところから聞きたいしという、すみません、あっちゃこっちゃ行っていますけれども。何かすごく表層的だな、本当の根っこはそうじゃないんじゃないかなということが言いたくてちょっとしゃべりました。

以上です。どうもすみません。ありがとうございます。

【山田ゲストスピーカー】 私も基本的には同じ思いを持っているんですけど、何ていうんですかね、両方あるんですね。いろいろメディアの影響もあるし、新しいメディアも出ている。非常に情報だけが現場から乖離しちゃってですね。

例えば、終身雇用。終身雇用は昔から別にあったわけでもないし、じゃあ、劇的に変わっているかという、実は変わっていないんですね。それは、ちゃんと雇用を守っている企業もあれば、そうじゃない企業もあるというのが現実であって、やっぱりご指摘いただいたように、その価値を生んでいるのは現場なんです。ホワイトというのはそれをサポートするにすぎないのであって、いつの間にか逆転しているというんですね。だから、ある意味まさにご指摘されたところが日本の今停滞の根底にあるのであって、もう一回そこを問い直していかないと。

ただ、いきなりそういくとなかなか伝わらないというのも、まあ、失礼な言い方ですけども。もうちょっと上手く、例えば、「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」というのも、もうちょっとそれが今の感覚に伝わるような表現にしたいというのが私の思いでありまして、ちょっとおこがましい言い方をいたしましたけど、私自身は大変思いは逆に強く持たせていただきました。どうもありがとうございました。

【水町座長】 一言だけコメントさせていただくと、欧米先進諸国と比べて日本は、戦後、職工一体というので、欧米では、ホワイトカラーは大卒で偉くて、ブルーカラーは高卒で賃金が安くて、全然別の制度、賃金体系、法律も別の体系だったのが、日本は、戦後、労働組合をつくって労使関係をつくるときに、ホワイトカラー、ブルーカラー、一緒に賃金表でと。なので、そこからやっぱり日本は現場力がすごく高くて、今の品質力につながっているんだと思います。

そういう中で、今の現場労働をAI、AXの中でどうするかという観点から山田先生からもいろんなご示唆をいただいているんじゃないかなと。新しい日本の課題の中でもやっぱり現場力を大切にしながら変えていくということがすごく大切ななと思いました。

他はいかがでしょうか。斉藤委員、お願いします。

【斉藤委員】 連合東京の斉藤です。今日はありがとうございます。

資料の5ページにあったAI時代が求めるスキルの中の「メタスキル」というのは新しいなと感じたんですけども、このスキルをどう測っていくのかということところが人らしさのところのビジネスの大事なところになってくるのかなと思うんですけども、これはどういうふうに測っていくかみたいなのは、国レベルかどこかでやられているのかということをお教えください。

【山田ゲストスピーカー】 ありがとうございます。特に、少なくとも国レベルではやっていないと思います。これは、こういう研究でされた、私がやったものではないんですけども、あくまでこれは個人個人が質問に対して主観で答えているにすぎないんですね。だから、正確に測られているかどうかは分かりません。でも、コンセプトとしてはこういうものなんだろうなということで、なかなか能力は客観的に測るというのは難しいですね。でも、少なくともこういうことで見える化、言語化していくということで、何となく一定程度のものが分かっていくという、むしろこれからの話ではないかなということかと思います。ありがとうございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

山田先生には、この後、引き続き最後まで同席していただきますので、この後の中でも質疑応答を続けたいと思いますが、差し当たりここで一旦事務局のほうから東京都の施策とこの会議の課題のような話をさせていただいて、後半は東京都に対する施策の話と山田さんの報告を併せて質疑応答、ディスカッションの時間としたいと思います。

そこで、ここで次第に従いまして事務局のほうから説明をお願いいたします。

【新田部長】 ありがとうございます。

それでは、資料3に基づきましてご説明させていただきたいと思います。事前にお送りしておりますので、ポイントのみとさせていただきますので、ご了承ください。

まず、1ページ目でございます。1ページ目から4ページ目につきましては、「東京の雇用就業施策の現状と課題について」ということで、令和7年度の第4回有識者会議におきましてのご議論を基に設定いたしました「能力開発・リスクリング」、「女性活躍」、「働き方改革」、「デジタル活用」の4つのテーマに関しまして、東京都における令和8年度の主な取組、現状、今後の取組に向けて想定される課題をお示ししております。

5ページへ移ります。5ページは、本日議題としております「職業能力開発の今後の方向性について」です。東京都の課題といたしましては、「深刻化・長期化する人手不足感」や「産業構造の変化」が挙げられます。こうした課題を踏まえて、「社会インフラを支える人材の育成強化」や「ITスキル人材やDX推進人材育成強化」を今後の方向として挙げております。こうした背景を踏まえ、企業側、働く側双方の視点から、現場の実態や課題、職業能力開発の今後の方向性等に向けたご意見をお願いしたいと思います。

6ページをご覧ください。背景といたしまして、国の「第12次職業能力開発基本計画」の課題と方向性についてお示しをしております。

7ページをご覧ください。7ページから11ページまでは、「深刻化・長期化する人手不足感」に関する有効求人倍率等のデータについて職種ごとにお示しをしております。

12ページと13ページ、こちらにつきましては、「産業構造の変化」に関する資料となります。職業能力開発に関連する現状や課題を示しております。

14ページ以降は、令和8年度の雇用就業施策について、前回第4回目の会議の資料を参考に添付しております。

事務局からの説明は以上でございます。

【水町座長】 事前に資料をお読みいただいているということで、簡潔にご説明いただきました。続きまして、東京労働局の施策について、増田委員より説明をお願いいたします。

【増田委員】 東京労働局長の増田でございます。本年度もどうぞよろしくお願いいたします。

私からは、東京労働局・ハローワークにおける職業能力開発の取組についてご説明を申し上げます。

めくっていただきまして、2ページをご覧ください。東京労働局・ハローワークでは、大きく分けて3つ、1つ目は、主に離職者を対象といたしました「公的職業訓練」の受講あっせん、2つ目といたしまして、労働者個人の学び直しを対象とした「教育訓練給付金」の支給、一番右側といたしまして、企業が労働者の人材育成に取り組む際の助成金の支給を行っているところでございます。

3ページをご覧ください。職業に必要な技能・知識を習得する場として、東京都や民間教育訓練機関等によりまして公的職業訓練が行われておりますが、これは一部コースを除きまして受講料が無料となっており、また、要件を満たせば、雇用保険、失業給付の延長給付でございまして、または月10万円の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できます。また、下にございますように、近年はAIやデジタル技術の急速な進展に伴いましてDXを推進する人材の確保・育成が喫緊の課題であることから、デジタル推進人材の確保・育成にも取り組むことといたしまして、デジタル分野の訓練も重点的に設定がされているところでございます。右下に表がございまして、デジタル分野の8年度の計画数は、委託訓練の定員は3,300人、また求職者支援訓練は3,800人程

度となっているところでございます。

次に、4ページをご覧くださいと思います。こちら、右側がデジタル分野の7年度の実績、開講コース、受講者数となっているところでございます。また、下の枠をご覧くださいますと、職業訓練の受講に当たりましては、本人の経験、スキル、労働市場の状況、今後のキャリアプランなどに沿った職業訓練を選択していただく必要がございますので、ハローワークにキャリアコンサルタントの有資格者を配置して対応をしているところでございます。

次に、5ページをご覧くださいと思います。在職中の方も含めまして、労働者の主体的な学びを支援するものとして、教育訓練給付がございます。こちらについては、厚生労働大臣の指定を受けました大学、専門学校等が実施する教育訓練を受講・修了した方に、その費用の一部が支給される制度でございます。雇用保険の受給資格がある方が対象で、指定される講座のレベルに応じて給付率が変わっているところでございます。講座につきましては、大型自動車、それから介護福祉士、看護師、電気工事士などの建設関係、情報処理関係の資格取得まで、幅広く指定をされております。下に受給者数を記載しておりますけれども、東京でもかなりの方にご利用いただいているところでございます。

次のページ（6ページ）をご覧くださいと思います。こちらは給付金の支給の流れでございますが、割愛をさせていただきます。

次に、7ページをご覧くださいと思います。こちらはデジタル分野に関する指定講座のカリキュラムでございますが、一番左を見ていただきますと、サイバーセキュリティ関係では、12か月の期間が設定をされておまして、専門実践的なカリキュラムがこのように組まれているところでございます。

次に、8ページをご覧くださいと思います。こちらは人材開発支援助成金になります。在職中の方の能力開発支援につきましては、従業員の能力開発のために企業内訓練を実施する事業主への費用助成が行われているところでございます。様々なコース設定がございますが、DX人材やデジタル技術の導入・活用に伴う人材育成につきましては、赤の点線で囲っております人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コースが多く活用されているところでございます。

次に、9ページをご覧くださいと思います。こちらについては活用事例を掲載しておりますが、一番下の事例をご覧くださいと思います。こちらにつきましては、食品製造部門の従業員の方がIoT技術（機器や設備のデータを自動で収集・活用する技術）に関する訓練を受講され、温度管理業務の自動化を実現した事例になります。温度記録を自動化することで省力化や品質管理の向上につながっており、実際の業務改善やDXの推進につながった事例として紹介をさせていただいているところでございます。

最後に、10ページをご覧くださいと思います。従業員を対象といたしました職業訓練につきましては、J E E Dが窓口となります生産性向上支援訓練も行われているところでございます。今年度の訓練コースでは、生成AIによる業務効率化のコースがございましたので、参考として紹介をさせていただきます。

最後になりますが、今年度も東京労働局の業務運営にご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。私からの説明とさせていただきます。ありがとうございます。

【水町座長】 増田委員、どうもありがとうございました。

まず、事務局のほうからは、先ほどここでこれまで、昨年度まで議論してきたものを踏まえた令和8年度の東京都の雇用就業の施策、それとそこにおける今後に向けた課題についてご説明いただき、増田委員からは、国の施策、その中でも東京の中で国がどういう施策を講じているかということをお話いただきました。

中心となる本日のテーマは「職業能力開発の今後の方向性について」であります。山田先生からもそれに関連するご報告をいただきましたので、どのテーマでも構いませんので、皆さんからご意見をいただきながら意見交換の時間とさせていただければと思います。それぞれ挙手をして、おおむね2分程度でご意見を伺えればと思います。ご発言のある方は挙手をお願いいたします。會津委員、お願いします。

【會津委員】 東京都中小企業団体中央会の會津です。よろしくお願いします。

3点述べさせていただきます。

中小企業のデジタル化ですが、山田先生の先ほどのお話のように、大変参考になりまして、企業にとってデジタル化を進めることは事業の継続や成長に不可欠な要素であるとともに、A I の活用も視野に入れてまいりたいと考えております。

私ども中央会では、今日お配りしたリーフレットがございまして、オレンジ色と緑のものですが、中央会では令和6年度から東京都の補助をいただいて中小企業のD X人材の育成を後押しする事業を実施しております。リーフレットをめくっていただきますと、実施事例の開催の成果、そして一番後ろのページにも開催の成果が載っておりますけれども、この事業を利用した事業所からは、D XやA I の理解促進につながった、あるいは生成A I 導入の契機となったとの声が寄せられるなど、着実に成果が上がっております。

引き続き東京都の支援を継続していただくとともに、企業がD Xを進める上での課題に応じて支援をする取組を進めていただくようよろしくお願いします。

2点目は、女性活躍です。今月、東京都では女性活躍推進条例が施行されました。多くの女性が職に就いている中で、管理職など企業の意思決定に関わる方はまだ少ない状況であります。特に中小企業・小規模事業者では、自社の中で女性管理職を育成することはなかなか難しいので、東京都におかれましては、「はたらく女性スクエア」を通じて、女性のキャリアアップの後押しをよろしくお願いします。

3点目は、能力開発の重要性についてです。現在、中小企業・小規模事業者の人手不足は大変深刻な状況です。このため、多くの企業では人材育成に時間をかけられない実態があります。東京都は、これまで求職者が希望する業界で即戦力として活躍できるよう職業能力開発センターにおいて職業訓練を実施しております。こうしたノウハウを企業で既に働いている方にも提供することにより、従業員の職業能力を高め、企業の生産性向上に役立てることが期待されます。それから、中央会では、来週7月31日から東京都と共に共催者として、ものづくり産業の持続的発展を目指した「ものづくり・匠の技の祭典」を開催いたします。多くの方にもものづくりの魅力をお伝えし、中小企業の人材確保・育成の一助となるよう努めてまいります。

最後になりますが、東京都には雇用就業に関する様々な支援策を実施していただいております。それらをより有効に機能させていくためには、現場の中小企業の実情に寄り添い、必要とされる支援を確実に届ける必要があります。東京都におかれましては、その高い発信力を生かして支援策の周知に努めていただくようお願いいたします。

私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。梶田委員、お願いします。

【梶田委員】 東京経営者協会副会長の梶田でございます。

まず、東京都におかれましては、働く方々のスキル向上やリスクリングを幅広く支援されていることに感謝申し上げます。

本日は、職業能力開発の実効性を高める観点から意見を申し上げます。

1点目は、企業が継続的に人材育成に取り組める環境づくりについてです。東京都の資料にありましており、教育訓練に費用を支出している企業は半数に満たず、また、業務多忙による時間不足が最大の課題となっています。現場では、受講者本人だけではなく、指導する管理職にも大きな負担がかかります。受講料や資格取得費への助成に加え、外部講師の活用など、学びの時間を確保するための支援が必要です。特に多忙な中小企業に対しては、単なる費用の助成にとどまらず、業務プロセスそのものを効率化して時間を生み出すような伴走型の包括的支援を期待します。

2つ目は、A I 時代に対応した職業能力開発についてです。A I やD X人材の育成強化には強く賛同いたします。事務職では、定型業務をA I に委ね、人は重要な判断や業務設計に注力する。現場職でも、デジタル機器を活用して安全性や生産性を高める。このように、仕事内容と人の役割を再定義することが極めて重要だと思っています。これからの能力開発では、A I の操作方法だけでなく、課題発見力や周囲と協働して業務を変革する力、先ほど山田様からご提示がありました「メタスキル」と呼ばれる対人スキルやキャリア自律の力が一層重要になると考えています。

ここで私どものANAの取組を1つ紹介させていただきます。ANAグループでは、全社員のデジ

タル・A I活用を目指し、事務部門における生成A I活用訓練に加え、空港の地上支援業務や整備といった現場職でもデジタル端末を活用した作業最適化を進め、安全性向上と省力化を同時に目指しています。さらに、社内の独自のデジタル・A Iスキル認定制度を設けまして、リスクリングの成果が個人のキャリアや処遇にどうつながるかを可視化する、そういう試みも始めたところでございます。

こういう取組の評価においては、単なるA Iの利用頻度ではなくて、生産性や品質、顧客価値の向上にどうつながったかということを重視することが肝要です。また、情報漏えいやサイバーセキュリティ対策の支援強化も併せてお願いできればと思います。

最後に、人手不足分野への人材シフトについてです。介護、建設、運輸など、社会インフラを支える分野の人手不足解消は喫緊の課題です。しかし、教育訓練だけで労働移動を促すには限界があります。省力化設備やデジタル技術を活用して業務を見直し、労働時間の短縮や処遇改善につなげることが不可欠となります。新たに働き始めた方が安心して長く働き続けられる環境づくりについても、継続的に支援していただくことが必要だと思っています。東京都では、「ものづくり中小企業技能人材定着支援」や「手取り時間創出・魅力ある職場づくり推進奨励金」など、人材の定着を支える仕組みを進められています。こうした取組は、人材育成の効果を持続させる上でとても有意義ですので、今後も一層推進していただくようお願いいたします。

最後に、人への投資と仕事や産業の変革を一体的に後押しいただき、働く方の成長、企業の競争力向上、処遇改善の好循環が生み出されることを期待いたしまして、私の発言とさせていただきます。

以上でございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。小山田委員、お願いします。

【小山田委員】 東京商工会議所の小山田です。

中小企業のデジタル活用の状況についても少しご説明いたしますので、恐れ入りますが少々長めにお時間を頂戴できればと思います。

大きく2点申し上げたいと思います。1点目は、東京の雇用就業施策の現状と課題について、もう1点、職業能力開発の今後の方向性についてとなります。2点ともまさに本日、ご用意いただいたテーマでございますが、まず1点目の現状と課題については、今回この4つの課題を抽出して分析されたことは、私は非常に有意義だと考えています。例えば16ページに4つの柱と23の重点事業という形で施策を整理されていますが、これまでの有識者会議での議論などを踏まえ、令和8年度の施策を横断的に分析し、4つの課題を抽出したということで理解しています。こういったアプローチは極めて有効であると考えますし、最後にデジタル活用という項目をしっかりと入れ込んでいただいた点について、これまで私から申し上げた内容を反映していただき、大変うれしく思います。

一方で、この4つの課題に対してそれぞれ想定される内容を列挙いただいておりますが、今後の課題を整理する上で大事なのは、大局観を持って高い視座から課題を設定し、それに対してどういった目標や施策を処方箋として策定するかが重要だと考えます。

東京都としての課題については、後の職業能力開発の今後の方向性の中でご記載いただいておりますが、私も大きく言って2つあると思います。

1つ目は、やはり未曾有の労働供給制約社会がもう到来しつつある、ということです。この状況は今後ますます厳しくなります。あるシンクタンクの調査では、2040年時点で1,100万人もの労働力不足が出てくると試算されています。このうち東京都は100万人以上が不足すると試算されておりますので、恐らく今の状況はもっと厳しくなることを覚悟しなければなりません。特に介護や看護、建設、運輸、交通といったエッセンシャル産業やライフラインビジネスにおいては、既に構造的な人手不足が進んでおりますので、まさに人々の生活に直結するような産業が、今もうだんだんと脅かされつつあるという危機意識を、まずはしっかりと持つ必要があるのではないかと思います。この対策として、単なる人材確保だけではなく、これまでのお話にありました、デジタル化やロボット活用による省力化、労働者全体のリスクリングによる能力向上や生産性向上、あるいは賃上げで職場・産業の魅力を高めるような対応が急務と考えています。今はどちらかといえば、こういったエッセンシャル産業への就労を避ける見方が強いようにも感じますが、その見方を変えなければならないと考えます。

それから2つ目が、やはりデジタル化の進展とそれに伴う就業構造の変化です。DXの急速な進展

やAIの加速度的な進化により、労働需給のミスマッチが急速に拡大しています。これも今回の資料によくまとめていただいておりますが、13ページにご記載いただいた通り、2040年に向けてどういった人材でミスマッチが発生しているかということ、やはりAIやロボット等の利活用に習熟した専門人材が約340万人不足し、現場人材も260万人不足する一方で、事務職が440万人ほど余剰となるという結果をお示しいただいております。労働力の需給推計には様々な分析・試算がありますが、押しなべて専門人材・現場人材が不足し、事務系職種が過剰となるという傾向は一致しています。また学歴別では、高卒の普通科や、いわゆる大卒・院卒の文系人材が合計で110万人程度余剰となります。一方で、高校の工業科や高専、あるいは大学・院卒の理系が230万人も不足するという試算が示されています。この大きなミスマッチをどう解消していくのかについては、やはりもう少し組織的な、システムチックな仕掛けが必要ではないかと考えます。つまり、余剰が見込まれる業種や職種、人材を不足が見込まれる専門職・社会インフラ産業にどうやって移行させていくかが極めて大事だと思います。AI化の進展に伴い、現在のいわゆるホワイトカラーの仕事がなくなるということで、徐々に危機感が高まるのではないかと思います。一方で、行く先である社会インフラ産業等の魅力をどう高めていくか、これがミスマッチ解消の非常に大事なポイントだと思います。

こういった大局的な変化への対応という観点から考えますと、今回挙げていただいた4つの課題について、能力開発・リスクリングや女性活躍、また働き方改革やデジタル活用について、これらはいずれも相互に密接に関係する極めて重要なポイントです。特に私が強調したいのは、デジタル活用がこの3つの課題を支える基盤ではないかということです。つまり、能力開発も女性活躍も働き方改革もデジタルなしには十分機能しないという事は、改めて申し上げたいと思います。デジタルを中核に置いた各施策の連動、その相乗効果をどう発揮していくかという視点が極めて重要だと考えます。ぜひ今回4つの課題を改めて整理いただいて、16ページにある4つの柱と23の重点事業、これらが今後の施策等の展開の中で、どのように変わっていくのかというのを継続的にお示しいただき、引き続き議論をする必要があるのではないかと思います。

そのうえで、4つの課題それぞれについても意見を申し上げます。女性活躍については、私はL字カーブ問題の存在が大きな課題だと思います。資料2ページでこのL字カーブについてご指摘いただいておりますが、この解決のため、非正規雇用の女性にデジタル教育をストレスフリーな形でうまく提供する必要があると考えています。今後、大幅な不足が見込まれる高付加価値のAI分野での専門人材としてこうした方々の人材育成を進められれば、社会的意義も大きいですし、非正規雇用から正規雇用への転換も果たされるため、より処遇も上がっていくと思います。私はユネスコで子どもたちの問題をよく見ておりますが、女性の非正規雇用の方には独り親世帯も多く、幾つも仕事をパートで掛け持ちしていらっしゃるなど、非常に忙しい状況で時間的余裕がなく、研修を受ける機会に限られているケースも多いです。ですので、この問題の解消に向けては、デジタルを活用してスキルアップや就業支援をする仕組みをつくる必要があると感じています。

また働き方改革についても、DXとの連動が不可欠です。テレワーク・ABW、あるいはその他の自由度の高い働き方についてもデジタルの効果的な活用が重要です。デジタル活用が進めば、介護や育児と仕事との両立の自由度も増してくると思いますので、DX・デジタル技術をより活用して働き方改革を進めていくことが必要だと思います。

最後に、中小企業におけるデジタル化の状況について申し上げます。資料4ページに、中小企業の状況を分析いただいております。私ども東商の調査結果も掲載いただき、ありがとうございます。資料をご覧くださいと、私ども東商では4つのレベルに中小企業のデジタルシフトの状況を整理しておりますが、端的に言うと、中小企業のデジタル化はまだ道半ばの状況です。少しずつは進展しておりますが、依然として口頭ベース、電話・ファクスベースも多く、あるいは少しずつスマートフォンやLINEを導入したといった形で進めている企業もございますが、レベル1、レベル2がまだ半数近い状況です。

他方で、図2のデジタルシフトの効果につきましては、十分な成果が14%、一部成果が64%となっており、実施した企業は効果が実感できているという結果も出ています。そういう意味において、デジタル化にはかなりやりがいがあるということは間違いないと思います。

ではなぜデジタル化ができないか、という点につきましては、図3に記載があります通り、コスト・人材の不足、あるいはなかなか自社にマッチしたツール等がないという状況が見受けられます。こういった課題にうまく支援ができれば、中小企業全体でデジタルシフトが進展するのではないかと

思いますので、個別に一つ一つ対応するというよりは、何か仕組みで全体としてデジタル化を促すような対策が必要ではないかと感じています。今、東商では会員ページ上で、デジタルでの連絡調整やAI活用、あるいは支援事業の紹介等を実施しておりますが、東京都と一緒にこのようなデジタルプラットフォームを構築できればよいと考えています。

中小企業のデジタル化について、東商の会員でもうまく対応している企業が相当数ございます。一つ例を挙げますと、従業員30名程度の建設事業者で、オフィスビルとかマンションの改修工事を手がけている企業では、本当に大量の書類、設計図、各種連絡も全部紙ベースだったものを全てデジタルに置き換え、一括管理するシステムを導入しました。これによって、現場の従業員の負荷も下がり、また工程管理、あるいは打合せ等、工事完了までのいろいろな関係者との調整がスムーズに実施できるようになったほか、社内ルールの統一が図られたなど、様々な目に見える効果が出ております。この事例は当該企業に限定された話ではなく、同業の建設事業者においても横展開もできる内容ではないかと思います。業種ごとにデジタルプラットフォームのつくり方は異なると思いますので、私どもも好事例の紹介など業種に応じた横展開を実施しておりますが、このような事例共有についても何らか仕組み化できるとよいと思いますし、ぜひ東京都におかれましては、こういった取組を支援していただく、あるいは中小企業のデジタル化・社内人材のデジタルスキル向上のための仕組み・プラットフォームを一緒に考えていただければと思います。

最後に職業能力開発の今後の方向性について申し上げます。非常にいいご指摘をされていると思いますし、今後の方向性についても異論ございません。一方で、会議冒頭に小池都知事もおっしゃっておられましたが、時間軸が非常に大事だと思います。短期、中期、長期の時間軸それぞれで何を実施するか、ゴールのイメージをしっかりと持って、そこから逆算した対応が必要だと思います。能力開発という観点のみならず、産業全体、例えば先ほどのエッセンシャルワークの生産性をどう高めていくかということとも密接に関わっておりますので、産業全体を俯瞰して職業能力開発を進めていくという視点をぜひ持っていただく必要があると思います。

その観点から申し上げますと、資料の最後に「2050東京戦略」についてご記載いただいております。ここに項目と目標についてもご記載いただいておりますが、資料記載の時間軸で考えたときに、能力開発などの一定の時間が必要であるものを、2050年までの東京戦略の中にどう織り込み、中期も交えたPDCAサイクルを回していくか、検討が必要ではないかと思います。

東京には非常に高いポテンシャルがあると思います。労働供給制約という課題はございますが、これは需要増と表裏一体の関係でもあり、人もいて、学校もあって、企業もあります。そういう意味では人と企業がウィン・ウィンの関係性を構築しやすい環境にあると思います。小池都知事が東京モデルとおっしゃっておられましたが、先ほどの需給のミスマッチ解消には、学校、企業、それから行政も一緒に努力しないと大きくは変わらないと思います。そういう需給ギャップ解消に向けた東京モデルみたいなものを一緒につくっていく、そういう発想で取り組んでいけると非常によいと感じました。少し長くなりましたが、私からは以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

他はいかがでしょうか。では、斉藤委員、先をお願いします。

【斉藤委員】 連合東京の斉藤です。

本日、山田ゲストスピーカーのお話にもありましたけれども、AI・DX化によりまして、日本も労働移動が発生すると思っております。一方で、高齢化が2040年代まで続くことを考えると、介護職の不足というのがさらに深刻化していくと思っております。

東京はホワイトカラー労働者が多いということもあり、AI導入による労働移動の影響は非常に大きいと思っていることから、雇用の受け皿となり得る介護職などの引き続きの処遇改善に取り組ながら、本日ありました「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」として現場にホワイトカラーの方が参画をしていくこと、そして、これらの研究を行っているベンチャー企業の支援などを東京都がしていく必要があるのではないかと考えております。

また、運輸・輸送業界では、若者の車離れが進んでいることから、東京では普通免許を取得していないというか、しない若者も増えていると。普通免許がない人がバスやトラックの運転免許を取得することはできないという状況で、免許取得のお金が非常にかかるというところもありまして、経済的

に困窮している家庭の子どもたちが運転免許を取得するというのは平均よりも低い状況にあるということで、これが就職支援を困難にさせているというところもあるのではないかと思います。ぜひ就職支援の一環として、東京都としても何かしらの普通免許取得の支援策、特に経済的困窮をしている若者の支援策を検討していただければと思っております。

また一方で、自動運転を進めるということも人手不足の解消には必要だと思いますけれども、東京のような複雑な道路で、自転車の道路が整備されていない中で、人を乗せて自動運転を稼働させるというのには安全面で非常に課題があると思っております。自動運転については、東京都内で実証していくということではなく、東京都がベンチャー企業を支援しながら、高齢化が進む他県、地方での配達や高齢者の移動の実証を地方支援ということで進めていくことで、高齢化社会を乗り切るということに東京都として貢献できるのではないかと思います。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

それでは、橋本委員、お願いします。

【橋本委員】 ありがとうございます。

1つ、デジタル活用のところで、東京同友会として今、ググっていただけたらすぐ出ると思うんですけど、「東京中小企業家同友会、デジタル」とかとやると出てくるんですけど、すごく一生懸命セミナーをやっております。1万円ぐらいなんですよ、1人、オンラインのみなので。社員さんを連れてきたりとか、5人とか一緒にやっても5万円じゃないですか。しょっちゅうそれで、AIは進化していくので、1回やって終わりじゃなくて、「いや、うち、こういう場合、何かうまくいかなかったんだけど」と言うと、次のまた講座ができるというようなやり方で、どんどん進化してやっています。なので、東京同友会としては、ほかの経済団体とこういうところで何か連携とか情報共有をしながらできていったらいいなと、一生懸命やっているところではあるんですけども、そんなことも思っているということを1つお話ししたいと思いました。

あともう1つ、女性活躍のところなんですけれども、本当に女性経営者の経営者団体における割合という部分では、中小企業家同友会というのは、今、東京は23%いて、役員比率で19%とかを持っているんですけども、その女性経営者というのがどんなふうに経営者団体の中で意思決定に絡んでいるのかということも、1つの視点として女性活躍を見るときに見ていただけたらと思っております。なぜそういうことを言いたいかというと、どうしても働きやすくするために、健康課題について職場で困った経験があるみたいなところに、働いている人の話に行ってしまうんですけども、雇用されている側の。雇用する側のほうに女性が意思決定層としてどれだけ入ってきて、それが経営者団体にどんなふうに影響を与えていくかということに未来を見いだせるのではないかというふうにも考えておりますので、その点についてちょっと考えていただけたらうれしいなと思いました。

以上でございます。ありがとうございます。

【水町座長】 ありがとうございます。

他はいかがでしょうか。山下委員、お願いします。

【山下委員】 東京都商工会連合会、山下です。今日、いろいろと勉強させていただきまして、ありがとうございます。

商工会連合会は、21多摩地区の職員全員が連合会からの出向になっているんですね。今の課題は、中小企業の皆さんに連合会の職員がどのぐらいDXの説明ができたり指導ができるかというのがまず問題と思っています。

中小企業でも非常に進んだところもありますし、先ほど言っていたとおり、「うち、通知はファクスじゃなきゃ受け取らないよ」とか、当たり前前に威張って言っている方がまだまだ非常に多いですね。「メールなんかやらないし」とかということも普通に言っているので、この辺の意識改革がやっぱり非常に大切ということと、あとは、成功事例、そういうことをちゃんと伝えて、こういうことをやるとこれだけプラスになるんだよ、これだけ効率化できるんだよということをきちんと捉えていないといけなと思います。

また、話をすると、必ず「お金がかかる」、「そんな時間はない」と、その繰り返しで、ここのところをどうするか。東京都はたくさんの支援策がありますので、この辺りをぜひ活用させていただいて説得しなければいけないかなということと、あと、働いている人たちの教育時間というのがいかに大切かということをやはり説いていかなければいけないと思っておりますので、商工会としては一生懸命そこをやりたいと思っていますし、私、自分の会社自体でも教育は大変大切だと思っています。あとは、私、どちらかというと終身雇用型がとても好きなので、新卒の方を採って、高校生もそうですけれども、10年ぐらいかけて育て上げて、この間に教育プログラムを全部やって、ということをもやっていますし、これからも続けたいなと思っております。

よろしくお願いいたします。

【水町座長】 ありがとうございます。

臼井委員、お願いします。

【臼井委員】

今回初めて参加させていただき、皆様から貴重なご意見やご提案を伺うことができ、大変勉強になっております。

特に小山田様が大きなビジョンを描かれていらっしゃることは、非常に重要だと感じました。私は労働経済学を専門としておりますので、そのビッグピクチャーをどのように実現していくかという観点から、具体的な点を1つコメントさせていただきたいと思います。

今回のテーマである能力開発と女性活躍は、非常に重要な課題です。女性には非正規雇用で働く方が多く、こうした方々のスキルアップをどのように支援するかが、大きな課題になっていると思います。この点について、東京都の施策をインターネットで拝見して感じたことをお話しさせていただきます。

東京都が実施しているいくつかの施策を確認したところ、非正規雇用で働く女性が参加できるリスキリング・プログラムが用意されていました。一方で、プログラムによっては年齢制限が設けられており、たとえばIT人材の育成に関するものには、39歳以下という要件があったと記憶しております。

しかし、現在、非正規雇用で働く女性には40代、50代の方も多くいらっしゃいます。今後60歳を超えて働くことを考えると、こうした年代の方々に対するリスキリングも、非常に重要な課題なのではないかと思います。もちろん、年齢制限を設ける背景には、今後働くことのできる年数や、訓練に要する投資をどの程度回収できるかといった理由があると思います。そうした点も考慮したうえで、何歳ぐらいまでの方をリスキリングの対象とすることが社会的・経済的に有効なのかを定量的に分析し、それに基づいて施策を設計することが重要なのではないかと思います。

また、東京都内に非正規雇用で働く方が、男女別・年齢別にどの程度存在するのかを把握することも必要です。そのうえで、どのような方々を施策の対象とすべきか、また、そうした方々がどの地域に多く居住しているのかを分析し、対象を明確にしてリスキリング・プログラムの周知を行うことが、施策の効果を高めるのではないかと思います。

このような比較的实践に移しやすい点から少しずつコメントさせていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

【水町座長】 ありがとうございます。

首藤委員、お願いします。

【首藤委員】 ありがとうございます。

今日のテーマである職業能力開発ですとか教育はすごく私も大事だと思っていて、このスキルが高まったり教育を受けたりしたことが着実にやっぱり労働者の処遇の向上に結びつくようにしていけないといけないと思っていて、それがほっとけば勝手に処遇も向上するでしょうというふうにもなかなかいかないんじゃないかなというところに懸念を持っています。

まず前提として人口減少で人手不足があるから、それだけでも賃金なんかは上がりやすい状況にもあることは確かなんですけども、1つは、今日、山田先生のお話でもあったように、これからいろんなミスマッチが拡大していったら労働移動していかないといけないというときに、その労働移動が、処遇だけで見たときに、単純に上方移動ではなくて下方移動みたいなものが今後求められてくる可能

性があるのではないかと。これを下方移動に単純にしないように「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」というものが必要なんですよみたいなお話は、そのとおりだと思うんですけども、この「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」のスキルを持っている人が本当に高い処遇を実現できるのかどうかというのは、どうやって保証するんだろうかというところですか、あと、AIとかDXが進んでいくと熟練が陳腐化してしまうというリスクもあるんですよね、当然。例えば自動運転なんかもそうですけれども、ドライバーさんが、かなり自動運転だとか衝突防止機能だとかになってくると従来のような高度な技能が要らなくなってきて、誰でもできるようになるから人手不足解消にはプラスなんですけれども、当然、必要とされる技能が下がると、「そんな賃金払わなくていいよね」ということにもなりかねないとも思っています。なので、やはり処遇をどういうふうに担保していくのかということも同時に議論していく必要があるかなと私は思いました。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

他はいかがでしょうか。

私のほうから山田先生に少し質問をしたいんですけども、この会議では、特に東京都の中小企業に対してどういう取組を東京都が行っていくかということをメインに議論しているのですが、今日のお話の中で、AI化が進んでいって職業能力開発とか人の移動が必要だというときに、例えば「メタスキル」の養成が、学校でやること、それも中学、高校でやるような「メタスキル」の養成と、あと大学、高等教育機関でやるような「メタスキル」の養成と、それと企業の現場でやる「メタスキル」の養成をどういうふうにつなげてやっていくかという観点も1つあるかと思いますが、その中で、例えば企業の中で、企業で養成するとか、教育機関に支援を受けて養成するとか、さらには国とか東京都の助成を受けながら支援を受けるとかということも必要になってくると思いますが、例えば、中小企業に対して、これからその施策の中で何が必要か、国ないし都が中小企業のAI活用やこれからの人材の育成、雇用の代替に向けてどういうことが特に考えられるかという視点から、何かご示唆、アドバイスをいただければと思います。

【山田ゲストスピーカー】 ありがとうございます。

中小企業の人材育成の支援というと、支援というか、施策というのは私は2つあると思っていて、1つは、ちょっとお話の中にも出てきたんですけど、中小企業の経営者さん、かなり二極化していると思うんですね。このAIとか、いろんな変化に対して、ここにまさに参加されている方々も、「やっていかないと駄目だ」ということで、すごくリーダーシップを持ってされている一方で、先ほどの「ファクスでいいよ」という話もありましたけど、かなり二極化していると思うんですね。まず、その意識改革みたいなところはやっぱり、特に中小企業の場合は経営者がかなりの部分を決めるんだと思うんですね。その意識というのは非常に大きいので、やはり都として中小企業の経営者方に対して大事だし、先ほどの、山下さんがおっしゃったかもしれないかもしれませんが、成功した事例ですよね。こういうふうにやってうまくいっているよという具体的なものがないと皆さん動かないと思いますから、その、言葉は悪いかもしれませんが、啓蒙活動というか、これは結構やっぱりすごく大事だと。既にされていると思うんですけども、これをやはり継続して様々な形でやっていくということはまず要るんだと思います。

もう1つは、その基礎的なところというのは、これは公的な教育とか、我々の大学もそうですけども、大学で、ここで言っている「メタスキル」ですよね、これをどう育成するのか。本当は、まあ、そういうのは大学の話なんですけども、都としてやるというのは、恐らく、今日説明できなかったんですけども、人材育成するときというのは、ちょっと申し上げましたけども、座学とコーチングとか適切な現場の指導と、あとやっぱり実務が大事なんです。ここは、例えば業界ごとにある程度連携して、小さいところは、やっぱりそんな人もいないし、金もないし、ノウハウもないというのが実態だと思います。だから、本当は業界ごとで、大手も一部組み込む形で、具体的なやっぱり実際の実践の場を提供していくという、そういうふうなつくり方をしていく。これはヨーロッパでは結構やっているんですよね。日本がなかなかこれできてなくて、ずっと昔から言われている話なんですけども、本当に人手不足になっちゃって困っているの、やっぱり中小企業がいないと、当然ですけども、いろんな形でもう歯抜けの状態になってきますから、大手にとっても大問題なんだと思うん

ですね。だから、そういう問題意識を持って、そこを都が結構コーディネートしていくというのを強
力にやっていただくといいんじゃないかというですね。

以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。

もうちょっとだけその点を小山田委員とか斉藤委員にもお伺いしたいんですが、例えばデジタル支
援をするときにプラットフォームをつくると。スウェーデンとか北欧では、労使がその業界とか産業
の実態に応じていろんな訓練をしたり人の移動を助成するということがやられています、日本は、
なかなかその労使で、まあ、企業別組合が中心になっているというのもあるかもしれませんし、中小
企業にはほとんど組合がないので、労使が支援してと。ただ、それぞれの労働局、都道府県労働局に
行くと、労働局長と各地域の経営者協会とか連合の代表の人たちが経済的な支援をするということも
あり得る中で、例えば東京都と経営者協会さんと連合さんとかがどういうふうに話し合いながらプラ
ットフォームをつくるか、協議をしながら何か進めていくとか、何かそういう工夫があり得るのか。
ちょっと山田先生にお話を聞きながら、小山田委員と斉藤委員にも、その何か可能性なり、それは無
理だよということなり、コメントをいただければと思います。

【山田ゲストスピーカー】 私はやる気次第かなと思っているんですね。というのは、大手も人手不
足なんです、今。だから、昔で言う系列的なところで協力企業に対してやっているところはあるん
です。こういうのをもっとやっぱり広げていくという取組をやっていくということなんじゃないか
なと。1つでも、まさに一部やれていて、それを、例えば協力企業にやっているところを、もうちょ
っと広げてくれということで、都にちょっと交渉していただいて、実績をつくっていくというん
ですかね、それを横展開していくというですね、そういうことというのはあり得るんじゃないかなと
思っています。

【水町座長】 今日お話しただけなかった資料の17ページでスウェーデンの取組がありますが、こ
れを1分ぐらいで説明するとどういうことになりますか。

【山田ゲストスピーカー】 ごめんなさい、人材育成は19ページのほうがいいんです。19ページにあ
るんですけども、これは大学を含む専門学校が座学をやるんですね。実務を企業がやるんです。これ、
具体的なイメージというのは、企業が人手不足で困っているの、そういう育成を例えばまさに使用
者団体に個別に相談するんですね。そうすると、使用者団体がまさにこれで言う都なんか言って、
こういうスキームをつくってもらおうというような。だから、ニーズ主導でやっているというふうな形
になっていますね。

【水町座長】 政府が主導して、そこに労使が関与しながら具体的な方向性なり施策を決めると。

【山田ゲストスピーカー】 そうですね。だから、ニーズは現場主導なんですけども、仕組みそのも
のは政府がそういう仕組みをつくっているということですね。

【水町座長】 斉藤委員、小山田委員、他の委員も何かありましたらぜひお願いします。

【斉藤委員】 先ほど水町座長が言ったように、やっぱり日本の労働組合が企業別のところに全ての
いろんなものを全部持っていて、産業別労働組合のところにもっとその資源が上がってくると産業全
体を中小企業、組合があるかないかを別にして、日本の中でその産業を伸ばしていこう、成長させて
いこうという論議が労使でできるような枠組みができれば、もっと処遇も含めてできると思いますが、
その話し合いの場が公的な部分、非公的でもあまりないというのがこの日本の現状です。だから、春闘
でも、企業の労使の交渉がマスコミのニュースになっていて、本来であれば、産業ごとの産業をどう
いうふうに成長させるかみたいなものがもっとニュースになってもいいと思うんですけども、そうい
う仕組みというものがまず日本の土壌にないというのが、中小企業が日本の中でもっと高まるような、
人材育成も含めてやっていくというところに行っていない原因かなと思います。

それで、これを東京都でやれと言われると、私のイメージからすると、東京都の中だともものづくりとかは、どちらかというと少ないところもあるので、できるならば、日本全体、国がそういう産業別の成長、日本の経済成長を含めた論議ができるような形にしてもらえると、網羅的になり、中小企業の処遇も最低賃金も上がるんじゃないかなと思います。

【水町座長】 ありがとうございます。
小山田委員、ありますか。

【小山田委員】 中小企業においては従業員数人の小規模事業会社の割合が多く、なかなか労使という関係で交渉するのが難しいように思います。

今、私どもが日本商工会議所としてやろうとしているのは、人材需給が厳しい地方において、人事部署もない中小企業が個社として人的課題に個別に対応するのではなく、地域の商工会議所や自治体、ハローワーク等の支援機関、教育機関等が協力して地域ごとに人材プラットフォームを作り、中小企業を面で支援していこうということです。

地域が衰退していくなかで、こうした取組をやる必要性は高まっているように思います。一方で、東京はまだそこまで至っていないと思うものの、東京においてもこれからシニアの方が益々増えていくなかで、介護、看護等、様々な分野でエッセンシャルワークのニーズは高まってきます。それも含めて東京モデルを考え、誰かが音頭を取って進めていくということが必要ではないかなと思います。

【水町座長】 ありがとうございます。東京モデルを示して、先ほど斉藤委員もおっしゃったように、東京モデルを地方に波及させていくということは十分考えられるかと思います。
他に関連することでも、他のことでも。梶田委員、お願いします。

【梶田委員】 今のお話と関連することなんですけれども、先ほど山田先生もエッセンシャルワーカーとか、これから「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」と言うのかもしれませんが、そこに関しては、魅力を上げなければいけないというところでは、やっぱり処遇の改善というところがすごく必要だと思います。

実際の生産性向上が達成されて、そして処遇の改善に至るまでには、ある程度の時間軸が必要ですが、中小企業の皆さんは、足元の対策とか施策に追われて、それを考えているよりはまずは足元でしようというふうになりがちです。先ほど小池都知事からもありましたとおり、学び、育て、働きのいい、そして幸せというところにつなげるためには、ある程度の時間軸をしっかりと見定めた上で、どれくらいの時間軸で、どれくらいの支援をしたらそのちゃんとした成果が出るのかという全体構想がないと、頭で考えて分かってはいるんだけど、じゃあ、実際に施策をやりますかと言ったときに、なかなかやはり収支も考えたりいろいろ考えたりすると手が出せなくなってしまうという中では、その全体構想をそれぞれの役割、立場の中で全員で、行政もそうですし、企業もそうですし、あと学校も含めて考えていくことが重要なのかと思いました。

皆様のお話を聞いてそのように思いましたので、意見させていただきました。以上です。

【水町座長】 ありがとうございます。
他はよろしいでしょうか。

ありがとうございます。今年度から少しだけ時間を延ばしていただいて、皆さんとゆっくり議論できたと思います。

私のほうから、全ての意見については後で事務局のほうで整理していただきますが、私が気づいたポイントは大きく3つぐらいあるかなと思いました。

1つが、東京都の雇用就業施策について今回おまとめいただいた中で、4つの柱と23の重点事業というのをメリハリをつけて課題を抽出していただいているということは非常にいいことではないかと。ただし、そこでは、課題に対してどういうふうな対策を練るかという処方箋が大切で、その処方箋を立ててどう変えていくかという視点からやはり具体的に施策を講じていくべきじゃないかと。その中では、例えば構造的な人手不足というのはもう間近に迫っているのので、いかに効率化・省力化を進めていって人手不足に対応するか。人が足りないところについては賃上げをすると。これもこのままマ

一ケツとか労使に任せていいのか、それとも何か政策的な対応が必要かとか、さらには、その行き先の働き方ですね、特にエッセンシャルワーカーの働き方をどう魅力的なものにしていくかという点でも、政策的にいろいろやることができるんじゃないかと。そういう具体的な処方箋とかゴールを見ながら具体的な施策を講じていくべきじゃないかというのが1つ。

2つ目が、職業能力開発、今日のテーマについてですが、職業能力開発、人手不足とかAI化の中でいろいろありますが、多様だということで、現場の中小企業の実情、特に中小企業は二極化しているという話もありましたが、いろんな中小企業がありますし、業界もいろいろなので、現場の中小企業の実情に沿った、場合によっては伴走をしながら支援をしていくということも必要かもしれませんし、あとは産業ごとの実態ですね。運転手が足りないというときに免許取得をどう支援するかとか、そういう産業の具体的な実態等も踏まえながら具体的な施策を講じていくことが必要で、その中で、人を育てて移動させるということも大切だけど、併せて、やっぱり現場で今すぐ必要なのは、人手不足が間近に迫っている中で、どうやって効率化・省力化というのをAI・DXを使いながら進めていくかというのも、この人材育成、能力開発の中で併せてそういう視点からやっていくことが必要だというご意見もいただいたところです。

3番目、関係しますが、中小企業のデジタル活用については、これは少しずつ進んでいるけども、意識がまだそこまで行っていないところとかあまり進んでいないところもあって、実際、レベルが高いところまで進んでいるところには確実に成果が上がっているというデータもあるので、今後、それをどうやって支援していくか。意識改革も必要だし、広報の在り方、見せ方というのも必要かもしれないし、場合によっては、東京都と協力しながらデジタルプラットフォームを構築するという具体的な仕組みについても、これまでも繰り返し議論があった中で、さらに東京でどういうデジタル社会をつくっていくかということが必要。その中で、時間軸を見ながら「2050東京戦略」の中に具体的に施策をどう織り込んでいくとか、PDCA、定量的分析をしてどう具体的にターゲティングをしていくとか、さらには、エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキングで、これまでも言ってきたことですが、そういうことをちゃんとデータを踏まえて分析して、そしてPDCAを回しながら、中長期的な目標と短期的な目標をどう組み合わせながら時間軸を見据えた政策的な戦略を立てていくということも引き続き重要な大切な課題になってくるかと思います。

本日は、委員の皆様からご関連な発言をいただきまして、どうもありがとうございました。まだまだ意見は尽きないと思いますが、時間となりましたので、意見交換は以上とさせていただきます。

それでは、事務局のほうにマイクをお返しします。

【新田部長】 水町座長、委員の皆様、ありがとうございました。

本日も貴重なご意見、ご提案をいただきまして、ありがとうございます。

次回につきましては10月の予定でございます。詳細は追ってご連絡をさせていただきます。

それでは、本日は誠にありがとうございました。

午後0時43分閉会