

戦略5 産業を牽引し、支える人材を確保・育成する

【産業人材】

産業の競争力を高める上で、最も重要な資源の一つが人材である。

新製品・新技術の開発を支える基盤技術を担う人材や、観光まちづくりを担う地域の人材、農林水産業の新たな担い手など、東京の産業の基礎となる部分を支える人材を確保・育成する。

また、東京に集積する教育機関との連携などにより、成長産業分野への参入や、グローバル化への対応を図る中小企業経営を支えるなど、次代の東京の産業を牽引する人材を確保・育成する。

5-1 産業を支える人材を確保・育成する

- (1) 中小企業を支える人材の確保・育成
- (2) 次世代のものづくり人材の育成
- (3) 就業支援の強化による就業率の向上
- (4) 観光・MICE人材の確保・育成
- (5) 農林水産業を支える多様な担い手の確保・育成

5-2 新しい成長機会に対応した人材を育成する

- (1) グローバル人材の育成
- (2) 重点産業分野やイノベーションを支える人材の育成

5-1 産業を支える人材を確保・育成する

<要旨>

人材は企業経営にとって最も重要な資源の一つであることから、産業を支える人材の確保・育成は都内産業を振興する上で重要な課題である。優れた人材を確保・育成することにより、事業者の活性化、生産性の向上、競争力の強化などの原動力となることが期待される。

一方、人材の流動化が進むとともに、国内外における企業間競争の激化や世界的な景気後退を受け、産業側では即戦力を重視する姿勢が強まっている。これに伴い、中長期的な視点に立って人材投資を十分に行うことが困難になり、企業内で人材を育成する力が弱まっているといわれている。

各産業における人材育成の取組を支援するとともに、後継者や新たな担い手を発掘し、その育成を図る。

<戦略のポイント>

(1) 中小企業を支える人材の確保・育成

中小企業の魅力を発信することなどにより、事業展開に必要な人材の確保を支援するとともに、企業ニーズに応じた職業能力開発等の人材育成施策を推進する。

(2) 次世代のものづくり人材の育成

ものづくり産業における熟練技能やノウハウ等の継承を推進する。

また、工業高校等と連携し、ものづくりの基盤技術・技能を体験できる機会の充実を図る。

(3) 就業支援の強化による就業率の向上

都内産業を支える人材を確保するため、若年者、女性、高齢者、障害者など、就業を希望する人への能力開発や就業支援を強化していく。また、中小企業における仕事と家庭生活の両立に向けた環境整備の取組を推進する。

(4) 観光・MICE人材の確保・育成

観光まちづくりのノウハウや最新情報等を共有するための機会を設けるなど、地域間の交流を促進し、観光まちづくりを担う人材の育成を図る。

また、専門知識・スキルを備えたMICE人材を養成していく。

(5) 農林水産業を支える多様な担い手の確保・育成

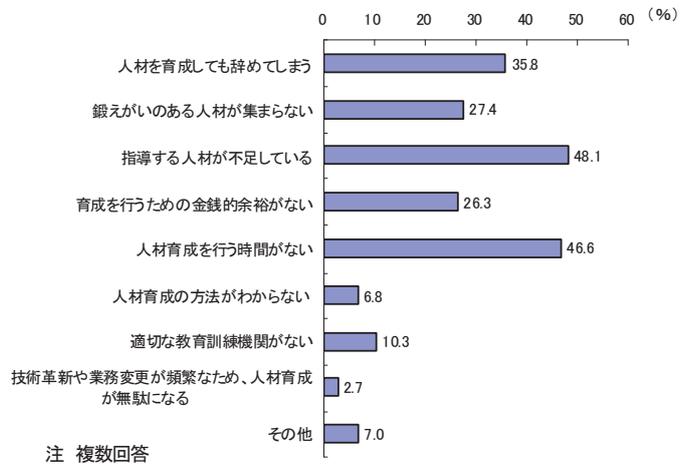
就労支援策を講じることで、生産技術はもとより経営感覚に優れた意欲ある農業・漁業後継者を確保・育成するとともに、林業労働力の確保を図っていく。

(1) 中小企業を支える人材の確保・育成

(人材の確保・育成は企業経営の重要課題)

- 従業員に対する人材育成は、本来、事業主の責務である。しかし、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」、「経済的な余裕がない」等の課題を抱えている企業が多い。また、技術の進展やサービス水準の高度化などに対応した人材の確保も重要な課題である。

<人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）>



(資料)「平成 22 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)

(意欲ある学生等の中小企業への就業の促進)

- 新規学卒者の就職状況は、平成 23 年 3 月卒業の大卒者の就職率が 91.0%と過去最低の数値を記録するなど極めて厳しい。しかし、学生等について見ると、優秀な人材の確保に意欲的な中小企業からの求人があるにもかかわらず、学生等の側の大企業志向が強いため、中小企業の人材確保が困難でミスマッチが生じているとの指摘がある。
- 今後、生産年齢人口の減少が見込まれる中、質の高い人材を確保・育成することは、企業の将来を左右する重大な課題である。就職活動を行っている学生等が中小企業に関心を向けるためには、就職情報サイトだけでは分からない優良企業情報や求人情報等に接する機会をつくることが重要である。このため、学生等を対象としたマッチング事業を強化するとともに、ものづくり中小企業の魅力を発信する取組を推進するなど、意欲ある学生等の中小企業への就業を促していく。また、中小企業への就業を促進するためには、中学や高校等の学校教育において、子ども達の勤労観、職業観、企業観を養っていくことも必要である。

(多様な人材育成プログラムの推進)

- 企業の人材育成を図っていくため、将来を見据え、中小企業の今後の経営と企業の成長に必要な人材育成の取組に対する支援を強化していくとともに、企業の事業展開に必要な人材を育成するため、企業ニーズに応じたオーダーメイド型の講習や在職者向け職業訓練等を推進する。
- 社員研修など企業の主体的な人材育成を支援し、働く人の能力向上を効果的に図るため、人材育成に関する情報を企業に提供するとともに、専修学校や高等専門学校などの教育機関と連携しながら、産業に応じた教育プログラムの策定・実施等を支援する。

（職業能力開発センターによる地域の職業能力開発の推進）

- 都内を4ブロックに分け、それぞれに配置した都立職業能力開発センターにおいて、人材育成の地域拠点としての機能を高め、産業界や産業支援機関と連携し、中小企業への人材供給など地域における職業能力開発の推進に向けた取組を行う。



城東職業能力開発センター 溶接科

（後継者や新たな担い手の育成）

- 都内中小企業の多くが事業継承の問題を抱えている。経営自体は順調な企業が、後継者問題によって長年培ってきた独自の技術やノウハウ等を喪失することなく、円滑に継承することは、東京の産業活力の維持・向上にとって重要である。円滑な事業継承の促進に向け、後継者や新たな担い手の育成を進めていく。



城東職業能力開発センター江戸川校
機械加工科

＜従業員規模別 大卒求人倍率の推移＞

	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒
300人未満	8.43 倍	4.41 倍	3.35 倍
300～999人	1.51 倍	1.00 倍	0.97 倍
1000～4999人	0.66 倍	0.63 倍	0.74 倍
5000人以上	0.38 倍	0.47 倍	0.49 倍
300人未満と5000人以上の倍率差(ポイント)	8.05	3.94	2.86

(資料)「ワークス大卒求人倍率調査」(株式会社リクルート ワークス研究所)

(2) 次世代のものづくり人材の育成

（熟練技能やノウハウ等の継承を推進）

- 団塊の世代が退職期を迎え、国内産業を支えてきた熟練技能者が失われつつある中、若年者のものづくり離れや技能離れを背景に、後継者の確保に苦慮する企業が多い。こうした傾向は、とりわけ人材を抱える余裕の乏しい中小企業において顕著に見られる。
- ものづくり産業における技能尊重の気運を高め、熟練技能やノウハウ等の継承を推進する。そのため、都立職業能力開発センターや東京都職業能力開発協会を中心として、技能継承に関する相談の実施、技能検定制度の普及、基礎から熟練技能に至るものづくり技能の映像化などによる継承者の技能習得・向上、高度熟練技能者による青年技能者への指導の機会の提供などの様々な取組により、後継者の育成を支援する。

（ものづくりの体験機会の提供、魅力の発信）

- ものづくりの魅力を高めるため、子どもの頃からものづくりへの理解を深める取組が重要である。工業高校等と連携し、若年者を対象としたものづくりの基盤技術・技能を体験できる機会の充実を図り、ものづくり教育を推進する。また、中小企業自らの魅力発信のために、工業高校生等を対象とした職場体験の受入れを推進する。加えて、ものづくり中小企業の魅力を発信する取組も併せて行う。

(3) 就業支援の強化による就業率の向上

(就業希望者への能力開発・就業支援の強化)

- 少子化の進行による若年労働力の減少や、職業生活から引退する高齢者の増加により、東京の労働力人口は減少し、産業を支える人材の確保が困難になると予想されている。
- 一方で、働く意欲と能力を持ちながら、就業の機会に恵まれない人々が多く存在することから、こうした層を労働市場に参入させ、就業率を引き上げることが重要である。特に、若年者、女性、高齢者、障害者などで就業を希望する人に対し、職業能力開発センターにおける能力開発を行うとともに、公益財団法人東京しごと財団と連携した就業支援を強化していく。

(若者と中小企業とのマッチング機会の確保)

- 正社員を希望しながら不安定な雇用を余儀なくされた若者の多くは、安定した雇用を希望している。こうした若者がその意欲や能力を十分に発揮できるよう、正社員など希望する形態での就業の促進を図る。また、引き続き厳しい就職環境が見込まれる新卒者等については、きめ細かい相談による支援を図るとともに、採用意欲があるにもかかわらず人材を確保できない中小企業とのマッチングの機会を確保する。

(女性の再就職支援、職業訓練の機会の提供)

- 女性労働力を確保するためには、育児・介護等を行いながら就業し続けられる環境と、能力を伸長・発揮できる環境の整備が必要である。結婚や出産、子育て等で離職した女性の再就職支援を実施するとともに、子育て中の求職者の状況に即した職業訓練の機会を提供する。

(就業意欲の高い高齢者のニーズに応じた支援の強化)

- 日本の高年齢者の就業意欲は、国際的に高い水準となっている。高齢者の就業には、賃金だけでなく生きがいなどの多様なニーズがあるため、就業意欲の高い高齢者のニーズに応じた支援をしごとセンターにおいて強化していく。

(しごとセンター多摩の機能拡充)

- 就業支援の強化に併せ、多摩地域における雇用就業支援機能の一層の拡充を図るため、しごとセンター多摩を立川に移転整備し、その機能を拡充する。

(ワークライフバランスの推進)

- 共働き家庭が増加し、仕事と家事の両方を担う人が増えている。しかし、子育て世代といわれる30代男性は長時間労働が多いこともあり、6歳未満の子どもを持つ男性が育児にかかる時間は、欧米諸国と比較して半分程度である。働く男女共に両立支援制度を安心して利用できる職場の環境づくりを進めていくことが重要であり、中小企業を中心に仕事と家庭生活の両立に取り組む企業を支援する。

(4) 観光・MICE人材の確保・育成

(地域の観光振興を支える人材の育成)

- 今日の旅行形態は、旅行者ニーズが多様化し、個人旅行が増加するとともに、体験や交流を重視した旅行への関心が高まっている。こうした中、国内外から旅行者を東京に呼び込むためには、地域の特色ある観光資源を活かしながら、人々の交流や賑わいを創出し、旅行者が何度でも訪れたいような活力あるまちづくりを推進するべきである。その鍵を握るのが、地域の観光振興を支えるリーダーとなる人材であることから、こうしたリーダーの育成を十分に図っていく。さらには、地域のリーダー同士が交流する機会を拡大していくことも検討する。

(観光まちづくり人材の育成、ボランティアの一層の活用)

- 観光まちづくりのノウハウや最新情報等を共有する機会を設けるなど、地域間の交流を促進し、観光まちづくりを担う人材の育成を図るとともに、グローバル化に対応した、国際的で観光産業を牽引する人材を育成していく。さらに、ボランティアガイドの一層の活用など、外国人旅行者の大幅な増加に対応できる人的資源を確保するとともに、国際交流の機会の増加等を通じて、外国人旅行者を温かく迎え入れる気運を醸成する。

(MICE人材の育成)

- MICE誘致は、関連する分野が多岐にわたることから、東京の魅力を国内外にPRする絶好の機会であり、大きな経済波及効果が期待できる。例えば、東京の名を冠した大規模な国際会議の開催や世界に向けたアピールの採択などにより、東京の国際的な認知度を向上させることができる。こうした地域経済にとって大きな効果を持つMICEの誘致について、他都市とのし烈な誘致競争に勝ち抜いていくためには、海外プランナーの高い要求に対応できる高度な誘致ノウハウを持ち、プランナーのニーズに合わせて各種施設などを的確にコーディネートするための専門知識・スキルを備えたMICE人材の養成が急務である。
- このため、大学・産業界と連携した人材育成のスキームを検討し、MICE業務従事者に対して誘致ノウハウを中心にMICEに関する包括的な知識と実践スキルの向上を図る教育プログラムを提供し、MICE人材の育成を推進していく。

(5) 農林水産業を支える多様な担い手の確保・育成

(農林水産業を支える人材の高齢化、後継者不足)

- 東京の農林水産業は、従事者の高齢化や後継者不足等が顕著である。このため、生産技術はもとより、経営感覚に優れた農業・漁業後継者の確保・育成や林業労働力の確保が課題となっている。

(農業の新たな担い手の確保・育成)

- 農業を力強く展開するためには、農家の後継者の円滑な就農と優れた技術や経営力を備えた担い手の育成が必要である。このため、就農準備や新規就農の段階から経営展開に至るまでの一貫した支援体制を充実し、意欲と経営者マインドあふれる農業者を育成する。また、農業者の高齢化や担い手不足に対応するため、農業への参画に意欲的な都民などを東京農業の新たな担い手として確保・育成していく。

(林業従事者の育成)

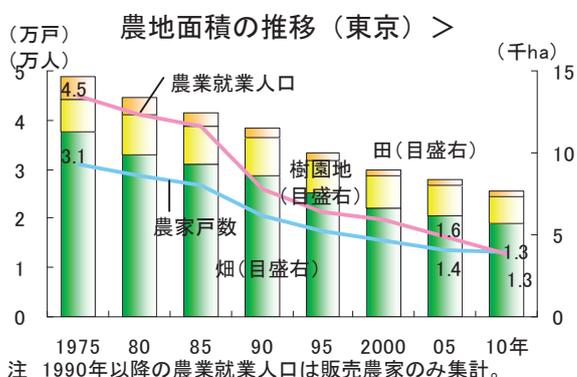
- 林業従事者は、長引く林業の低迷により新規就業の場が少なくなったことに加え、新規就業者があっても定着しにくい状況にある。さらに林業は、樹木の伐採など危険な作業が多く、高度な知識と熟練を必要とする。高性能林業機械の操作や作業路の開設についても林業従事者の技術力が必要である。このため、東京都林業労働力確保支援センターと連携して、新規就業者の確保を図るとともに、林業従事者の労働環境を改善し、定着率の向上を目指す。

また、先進地からの技術導入や専門機関等での技術・技能開発により林業従事者の育成を図っていく。

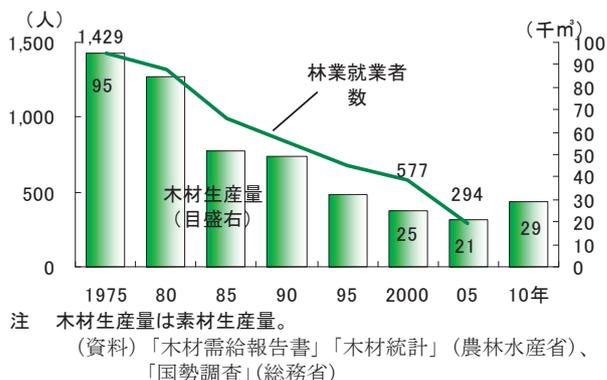
(漁業就業者の確保・育成)

- 漁業就業者の高齢化が進み、後継者不足ともあいまって漁業就業者は長期的には減少傾向にある。このため、漁業協同組合、東京都漁業協同組合連合会などの関係団体や町村と連携し、就職面接会や資金融資の実施など就業から自立までを支援する体制を確立する。また、ホームページを活用して東京漁業の紹介をするほか、全国漁業就業者確保育成センターやハローワークと連携し、幅広い求人情報等を提供していく。

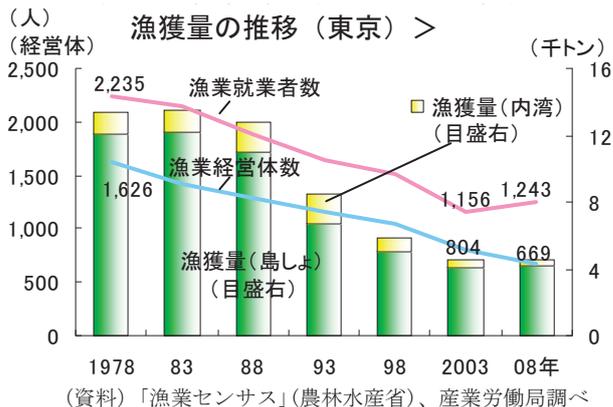
＜農家戸数、農業就業人口、



＜林業就業者数、木材生産量の推移（東京）＞



＜漁業経営体数、漁業就業者数、



5-2 新しい成長機会に対応した人材を育成する

<要旨>

今後成長が期待される新たな産業分野への参入やグローバル化への対応など、社会・経済環境の変化や構造変化に伴う新しい成長機会を取り込むためには、こうした機会を活かす意欲的で能力のある人材を育成することが重要である。

社会・経済環境の変化や構造変化に対応した人材は、我が国において十分に育成されているとはいえない。特に、世界的に人材の移動が活発化する中であって、我が国には国際感覚に優れた人材が少ないとも指摘されている。

経済のグローバル化が進む中、市場・技術の急速な変化への対応のほか、新たな事業展開や生産性の向上を達成するために、イノベーションを誘発し、次代において新たな価値を生み出すことができる高度人材やグローバル人材の育成を進めていく。

<戦略のポイント>

(1) グローバル人材の育成

経済のグローバル化が進む中、国際感覚のある人材を育成するため、若者が積極的に海外で学習・現場実習できるシステムを構築する。

(2) 重点産業分野やイノベーションを支える人材の育成

都内経済を牽引する「重点産業」分野への就業を目的とした若年層の就業支援を実施する。重点産業として成長が期待される産業に関連した職業訓練を推進する。

また、知識・技術と市場を結び、新たな事業展開やサービスを創出する高度人材を育成するプログラム等を産学連携の下で実施する。

(1) グローバル人材の育成

(グローバル人材に対するニーズの高まり)

- かつて、我が国企業の海外主力市場は欧米であり、アジア諸国は安価な労働力を背景とした大量生産の拠点としての地位にとどまっていた。しかし、近年の中国をはじめとするアジア諸国の経済成長により、海外市場は大きく変化している。東京の産業振興を図る上では、こうした新興国の需要を取り込むことが不可欠であり、企業が有する高度な技術やノウハウに加え、現地の文化や商習慣に長けた人材や、現地の人材と協働してその能力を最大限に引き出すことができる国際感覚あふれる人材が求められている。
- グローバル化の進展は、単に海外販路の拡大にとどまらず、企業にとっては、資本提携や人事管理をはじめとする経営判断や事業活動の展開など、あらゆる場面で海外との関係を考慮しなければならなくなっている。したがって、海外での営業や現地での生産管理に加え、国内における研究開発や知的財産管理、経営戦略の策定など様々な分野で、豊富な国際感覚を持つ、いわゆるグローバル人材が求められるようになってきている。

(「内向き志向」とも指摘される日本の若者)

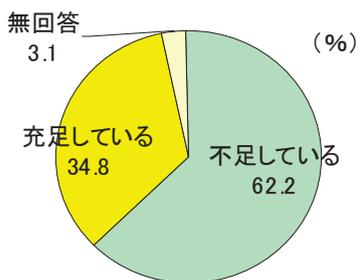
- グローバル人材へのニーズが高まる一方で、日本の若者の「内向き志向」が強まっているとの指摘がある。20歳代の出国率の低下や新入社員の海外勤務に対する意欲の低下は、経済のグローバル化が進む中で大きな課題の一つとなっている。新しい価値を生み出すためには、世界中から人材を集めることが重要である。また、海外から優秀な人材を呼び込むためには、国内からも相応の人材を海外に送り出すことが欠かせない。

(グローバル人材が育ち、活躍できる環境の整備)

- 国際感覚のある人材を育成するためには、長期的な取組が必要である。大学等が行うグローバル人材育成に向けたカリキュラムの開発・実施への支援や若者が積極的に海外で学習・現場実習できるシステムの構築など、グローバル人材が育ち、中小企業を含めた都内企業で活躍できる環境整備を推進する。企業側においても、様々な価値観を有する多様な人材を確保することが重要であり、中小企業のダイバーシティ（多様性）への対応についても支援していく。

<海外市場向けビジネスの

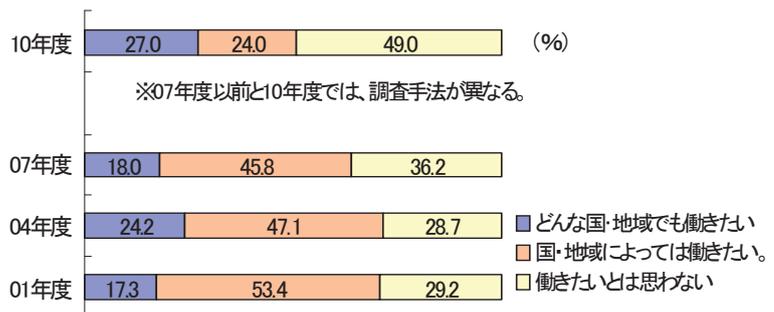
鍵となる人材の過不足感>



注 海外市場向けビジネス実施企業に対する質問
(資料) 産業労働局調べ

<新入社員の海外志向>

海外志向 強まる → 二極化 ← 海外志向 弱まる



(資料) 「第4回新入社員のグローバル意識調査」
(平成22年7月 学校法人 産業能率大学)

(2) 重点産業分野やイノベーションを支える人材の育成

(重点産業分野を支える人材の育成)

- 都は、今後の成長が見込まれ、都内経済を牽引する産業を重点産業として位置付け、技術開発、販路開拓などの経営上の課題に対し様々な支援策を講じてきたところであるが、今後それらの産業の発展を担う人材の確保が課題となっている。しかし、成長分野を担う人材には不足感があり、特に、大企業に比べて認知度が低い中小企業にとって、こうした人材確保は容易ではない。重点産業における人材の確保・育成が急務となっている。
- 産業の発展に必要なイノベーションをもたらすためには、研究者が重要な役割を担うとともに、その研究成果をベースに産業化を実現するための高度専門職人材が必要となる。このため、首都大学東京や産業技術大学院大学をはじめとした高等教育機関と連携し、こうした人材の育成を促進していく。
- また、若年者を対象として重点産業分野への就業を促すとともに、産業の成長を支える人材の育成・確保に向けて、重点産業分野に関連した知識・技術・技能を付与する職業訓練を推進する。
- クリエイティブ産業の分野では、創造性に富んだクリエイターや、クリエイターによって生み出された創造物をビジネス化するプロデューサー等の人材が必要である。このため、関連局、産業界、教育界の連携により、各分野における人材育成カリキュラムを開発して研修・セミナーを実施するなど、クリエイティブ産業分野における人材育成について検討していく。

(イノベーションを支える人材の育成)

- グローバル化の進展や国際競争が激化する中で、都内産業の競争力を強化するためには、知識・技術と市場を結び付けることでイノベーションを誘発し、新たな価値を生み出すことができる高度人材の育成が必要である。そのためには、知識・技術を体系的に理解するばかりでなく、理論を現場に適用する力を体得することが必要であり、自らの専門領域外の知識・技術を学ぶ中で新たな発想が生まれる素地をつくることが重要である。あわせて、既に実社会で活躍する人材が、異分野の知識や技術を学び、より高度な人材へと成長する機会が求められる。また、これらの人材が、異業種や産学公の連携のつなぎ役となるよう、事業のプロデュースやコーディネートの機能を担う仕事を職業として確立することも重要である。
- このため、産業界、教育機関との連携をさらに強化し、知識・技術と市場を結ぶ新たな事業展開やサービスを創出する高度人材を育成するプログラム等を実施していく。