

「第9次東京都職業能力開発計画」の策定にあたって

我が国の経済情勢は、昨年3月に発生した東日本大震災の影響による景気の落ち込みから、緩やかに持ち直しています。しかし、欧州の政府債務危機や電力供給の制約など下振れリスクも抱えており、先行きの不透明感は払拭出来ない状況にあります。雇用情勢についても、完全失業率は高い水準で推移するなど、依然として厳しい状況が続いております。

こうした中、産業動向では、経済のサービス化が進み、とりわけ、医療・福祉、環境など、新たな雇用の受皿となる成長産業が拡大しており、企業にとってこうした分野を支えうる人材の確保が急務となっています。

また、少子高齢化の進展に伴い、ものづくり産業をはじめとした企業現場では、従業員の高齢化に伴う技能継承のための人材育成・確保が課題となっています。

さらに、求職者や在職者に対しては、技術の進展に見合った職業能力開発を支援することが必要です。

このように社会経済情勢が変化する中、職業能力開発行政が的確に課題に対応し、時代の変化に合った施策を展開していくため、「第9次東京都職業能力開発計画」を策定しました。

このため、本計画では、企業での人材育成・確保を推進する取組の強化や、雇用情勢や産業構造の変化への的確な対応、セーフティネットの更なる強化に係る施策を重点的に取り組むこととしています。

今後、東京都は、国や産業界、区市町村、民間教育機関等との密接な連携のもと、本計画に盛り込まれた施策を着実に実施することにより、東京の産業の成長を支える人材の育成・確保を進めるとともに、雇用の安定や労働者の地位の向上を図ることで、誰もが意欲や能力に応じてチャレンジできる活力ある社会の実現を目指してまいります。

平成24年3月

産業労働局長 前田 信弘

目 次

第1部 計画の方向

第1章 計画の位置付け	3
1 計画の目的	3
2 計画の性格	3
3 計画の期間	4
第2章 経済・雇用の動向と都の職業能力開発の課題	5
1 経済及び雇用情勢	5
2 人口の動向	8
3 就業の状況	9
4 産業の動向	22
5 雇用の現場での職業能力開発の現状	25
6 第8次東京都職業能力開発計画での取組と職業能力開発の課題	30
第3章 第9次東京都職業能力開発計画の方向性	35
1 基本的方向性	35
2 都が果たすべき役割	36

第2部 施策の展開

施策の体系図	39
第1章 産業の成長を支える人材の育成・確保の促進	41
1 企業の成長を支える人材の育成・確保に対する支援	41
2 ものづくり人材の育成・確保に対する支援	45
3 技能の振興と継承	47
第2章 雇用の安定と質の向上を図る職業能力開発の推進	50
1 求職者の就業を促進させる職業能力開発の支援	50
2 特別な支援を必要とする求職者への職業能力開発の支援の推進	52
3 個人の主体的な職業能力開発・キャリア形成への支援	57
第3章 効果的・効率的な職業能力開発の推進	58
1 職業能力開発センター等の普及に向けた取組	58
2 職業能力開発の効果的・効率的な事業展開	59

参考資料

職業能力開発センターにおける「推進役」としての主な事業	65
訓練体系	67
職業能力開発センターの各ブロックにおける産業の状況	69

第 1 部 計画の方向

第1章 計画の位置付け

1 計画の目的

第8次東京都職業能力開発計画（平成18年度～平成22年度）では、都は、東京の人材力を総体として高める「推進役」としての役割と、公共職業訓練を実施する「プレーヤー」としての役割を果たしていくとし、職業能力開発センターの設置により実施体制を整備し、推進役としての機能強化とプレーヤーとしての効果的な訓練実施に取り組むこととしました。

計画策定時の経済雇用情勢をみると、計画初年度の平成18年度は、経済は回復基調にあり、国内総生産の実質成長率は2.3%、都内の完全失業率は4.2%まで改善していました。

しかし、いわゆるリーマンショックといわれる米国発の金融危機以降、景気は急激に悪化し、平成22年4～6月期では、完全失業率は6.3%に至りました。

その後、いったんは改善基調となりましたが、平成23年3月11日に発生した東日本大震災以降、経済雇用情勢は厳しい状況が続いています。

一方、こうした厳しい経済情勢において、多くの企業が労働生産性の向上のため、人材の育成・確保を必要な取組としています。

また、従業員の高齢化が進む中で、技能を継承していくためにも人材の育成・確保の推進が不可欠です。

加えて、少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少や、産業構造の変化、「地域主権改革」といわれる国と地方の役割の見直しをはじめとする国の改革の動向など、職業能力開発を取り巻く環境も変化しつつあります。

第9次東京都職業能力開発計画は、前計画で定めた推進役とプレーヤーの役割を踏まえ、厳しい雇用情勢や企業の人材育成の動向など、現状に対応した職業能力開発行政を推進するため、施策の目標と主な施策を総合的に示すものです。

2 計画の性格

この計画は、職業能力開発促進法第7条に基づき、国の職業能力開発基本計画を受けて策定する、都における職業能力開発に関する基本となる計画です。

また、同法同条に基づき、あらかじめ事業主、労働者その他の関係者の意見

聴取を経た上で計画の案を作成しました。

3 計画の期間

平成 23 年度から平成 27 年度までの 5 か年間の計画です。

なお、計画期間中も、産業構造や雇用情勢の変化を踏まえ、必要に応じて適宜適切な対応を図っていきます。

第2章 経済・雇用の動向と都の職業能力開発の課題

1 経済及び雇用情勢

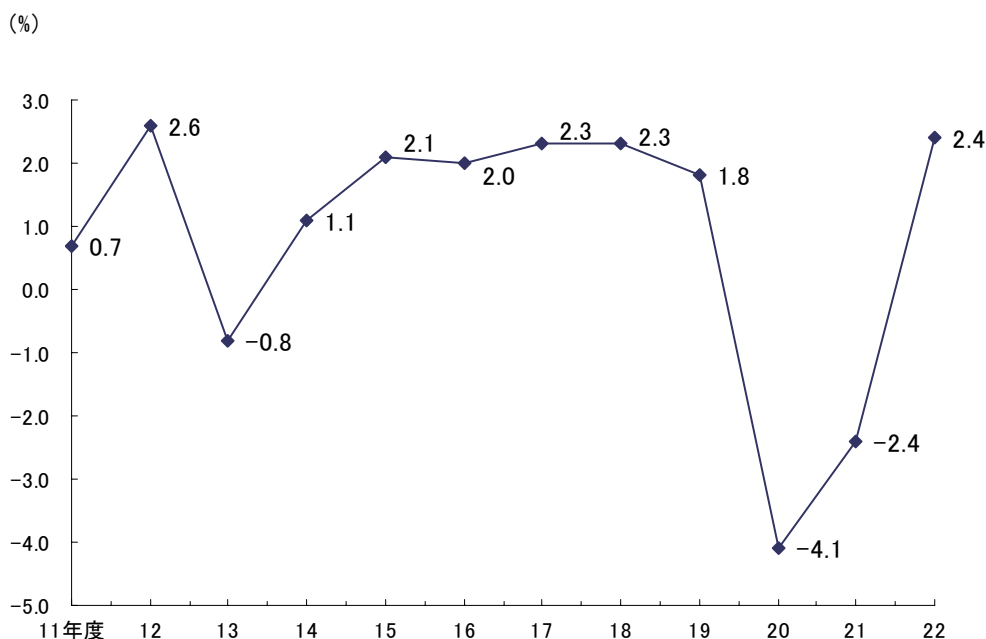
(1) 経済情勢

我が国の経済は、平成14年1月を景気の底に、その後拡大局面に入りました。国内総生産（GDP）の実質成長率でみると、平成17年度・18年度は2.3%、平成19年度は1.8%と、持続的な回復基調にありました。

しかし、平成20年秋に生じた米国発の金融危機以降、景気は急速に悪化し、実質GDPは大きく落ち込みました。

その後、輸出や生産の回復により、景気は持ち直しの動きがみられましたが、平成23年3月に発生した東日本大震災以降、経済情勢は厳しい状況が続いています。加えて、円高による輸出の低迷や欧州の政府債務危機を背景に海外経済が減速した場合の影響も懸念されます。

実質 GDP 成長率（対前年度比）



注：速報値（平成23年11月14日発表）

資料：内閣府「国民経済計算」

(2) 雇用情勢

東京の失業率は、平成19年には3%台まで回復しましたが、金融危機以降、再び悪化し、平成22年に5.5%（年平均）に上昇した後も高水準で推移しています。

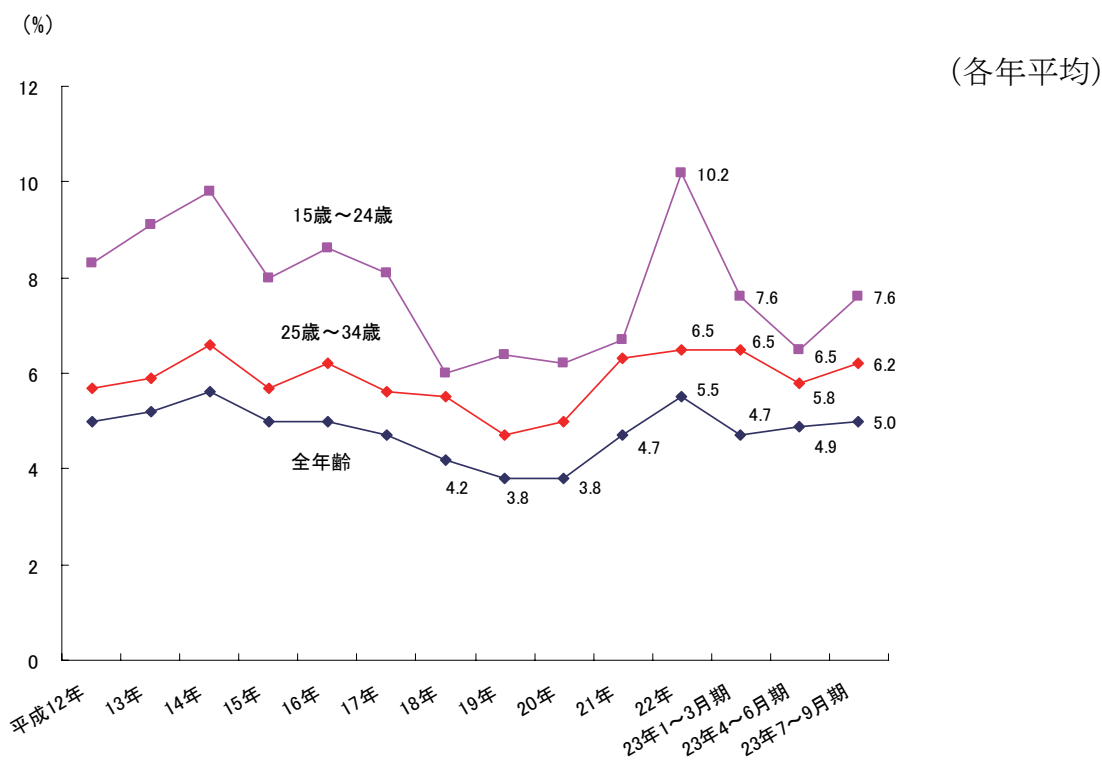
このため、セーフティネットとして求職者を支援する観点から、雇用の安定に向け、職業に必要な知識・技能を習得させることによって就職に結びつける公共職業訓練の役割が高まっています。

また、求人倍率の推移についても、職業全体の有効求人倍率は、東京・全国とも1倍を下回る低い水準で推移しています。

しかし、職種別でみると、IT関連や運輸・通信、福祉関連、保安など、高い求人状況で推移しているものもあります。

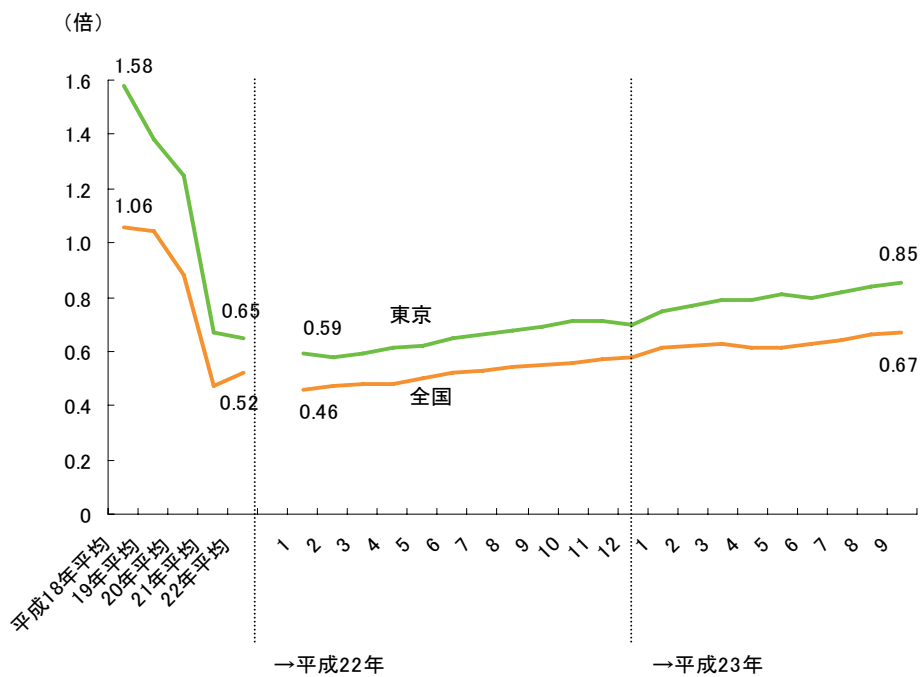
こうした職種に関連する業界の中には、今後の我が国の経済成長を担うことが期待される産業分野も少なくなく、成長の原動力となるべき人材の育成・確保が急務となっています。求職者等が職業訓練を希望するに当たり、それぞれの業界で働くことの魅力や今後の成長予測など業界を取り巻く状況などについて、きめ細かく情報を提供していくことが必要です。

年齢階級別完全失業率の推移（東京都）



資料：東京都総務局「東京の労働力」

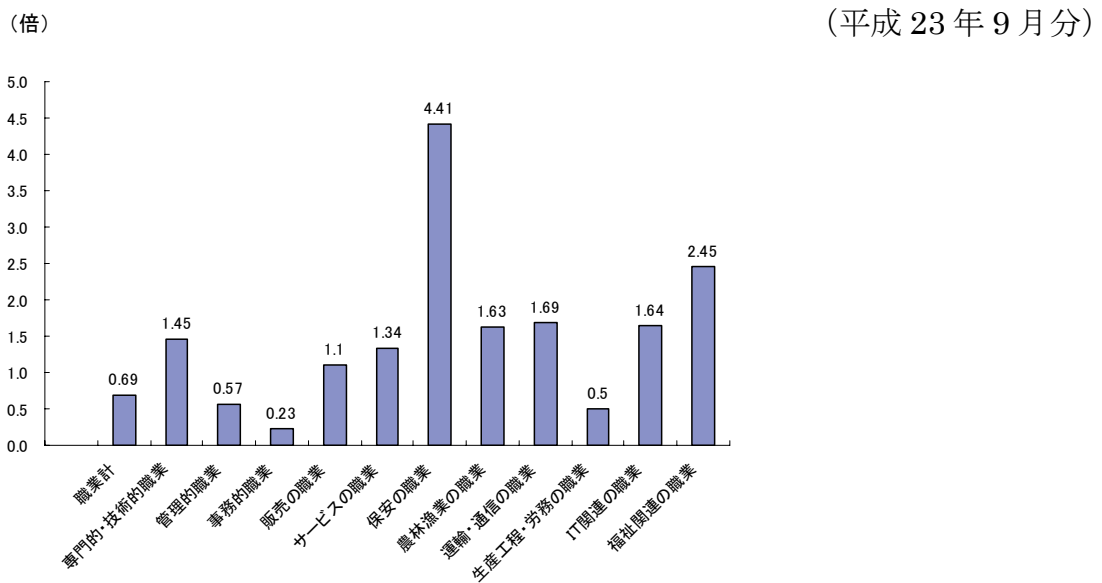
有効求人倍率（全国・東京都）



注：月の値は季節調整値

資料：東京労働局、厚生労働省業務統計

有効求人倍率（東京都・一般常用）



資料：東京労働局「求人・求職バランスシート」

2 人口の動向

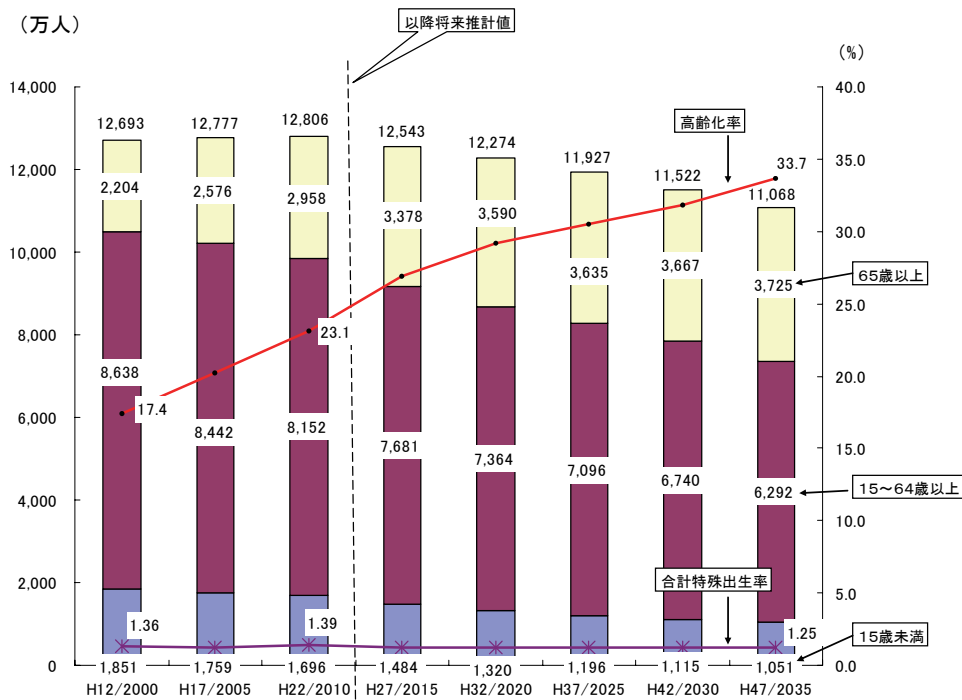
我が国の合計特殊出生率は1.39（平成22年）と低迷し、少子化が進む中で、生産年齢人口（15歳～64歳）は、今後、減少局面に入っていくと推計されています。一方、高齢化率は上昇し、平成47年には33.7%になると推計されています。

少子高齢化が進み生産年齢人口が減少する中、労働力不足に対応していくためには女性や高齢者などの活用を進めることが重要です。

このため、女性や高齢者などの就業が進むよう、それぞれに応じた職業能力開発の施策展開が必要です。

その一方で、産業の活性化を図るには、個々の労働者の職業能力や意欲を向上させ、生産性を高める取組を進めることが求められます。

人口の推移と将来推移（全国）



資料：総務省統計局「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（中位推計）」（2006年12月推計）

厚生労働省「人口動態統計月報年計」

*2010年までは国勢調査、人口推計及び人口動態統計月報年計を用いている。

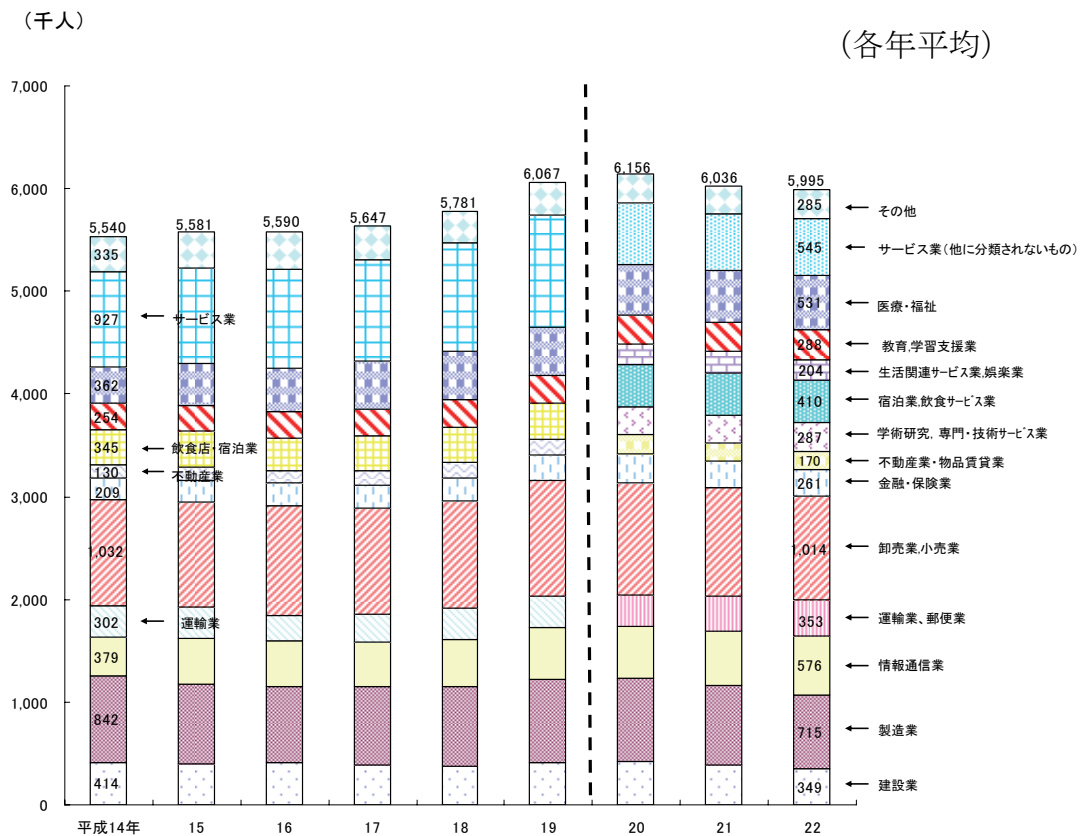
*2015年以降は、将来推計人口。

3 就業の状況

(1) 産業全体の就業状況

- 東京の産業全体の雇用者数は、平成 22 年では約 6 百万人となっています。産業別に雇用者数の変化をみると、製造業や建設業における雇用が縮小する一方で、サービス産業での雇用が拡大しており、特に医療・福祉の分野での雇用者数が増加しています。

産業別雇用者数の推移（東京都）



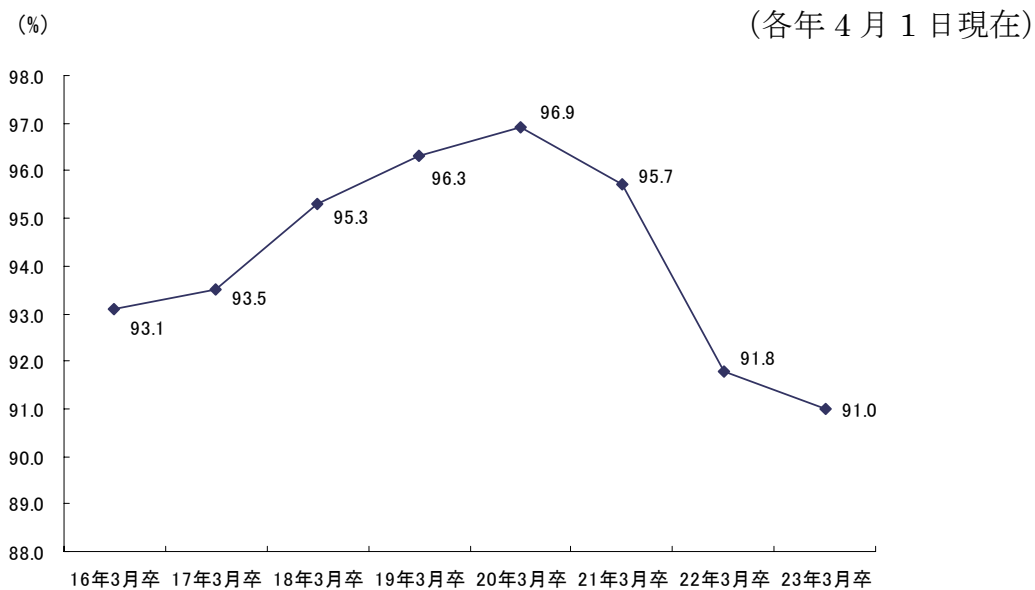
資料：東京都総務局「東京の労働力」

- (注) 1) 日本標準産業分類の改定（第 12 回）により、平成 19 年以前とそれ以後では産業の表章が異なっており、厳密な接続はできない。
- 2) 平成 20 年以降の運輸業には郵便業を含み、不動産業には物品賃貸業を含む。
- 3) その他には、「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス業」「公務」及び「分類不能の産業」が含まれる。

(2) 若年者の就業状況

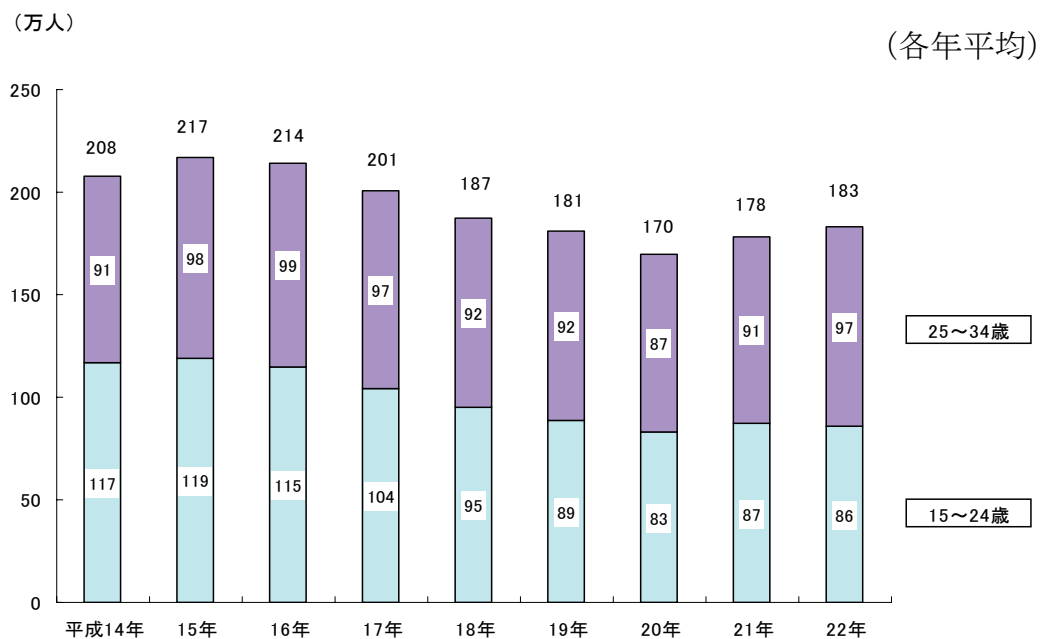
- 若年者の雇用情勢は、平成 22 年では、全体の失業率が 5.5%であるのに対して、15 歳から 24 歳までは 10.2%、25 歳から 34 歳までは 6.5%と相対的に高い水準で推移しており、厳しい状況が続いています。
- 新規学卒者の就職状況も深刻化しています。高校卒業者については、前年より若干回復しましたが、依然厳しい状況です。大学卒業者については、平成 23 年 3 月卒業者の就職率は 91.0%と前年を 0.8 ポイント下回りました。
- 大学及び短期大学の集積状況をみると、東京都には、全国の 1 割を超える学校が所在しており、また、全国の 2 割を超える学生が在学しています。
- 大学生についての求人求職の動向をみると、優秀な人材の確保に意欲のある中小企業からの求人があるにもかかわらず、就職先として学生の大企業志向が強いため、就職に至らないという指摘もあります。このため、大企業志向の学生に中小企業についての理解を深める取組を進め、中小企業を就職先の選択肢としてとらえてもらうなど、求人・求職のミスマッチを解消することにより、新規学卒者の就職を促進させていくことが必要です。
- 一方、パート・アルバイトに留まるフリーターと呼ばれる若年者数についても、平成 21 年から再び増加に転じています。
- 若年者については、進学も就職もできなかった場合、その後も十分な就業機会や職業能力開発の機会に恵まれず、不安定な状態から抜け出しにくくなる状況に陥ることが懸念されます。
- また、高等学校等の中途退学者は、フリーターや若年無業者等に至る可能性が高いという指摘があります。高等学校中途退学者の生活状況や意識に関して最近行われた調査によれば、今後の進路について、正規労働希望者が多い一方、まだどうしていいかわからないという者も見受けられる結果がでています。
- 若年者の職業能力開発にあたっては、新規学卒者やフリーター、中途退学者などそれぞれが置かれている状況に応じ、中小企業現場での体験や、就労意識の向上、基礎的学力の習得などの支援が重要です。また、教育機関との連携を図り、学校教育の段階から、将来、社会的・職業的自立ができる人材を育成していくことが求められます。

大学卒業者の就職率（全国）



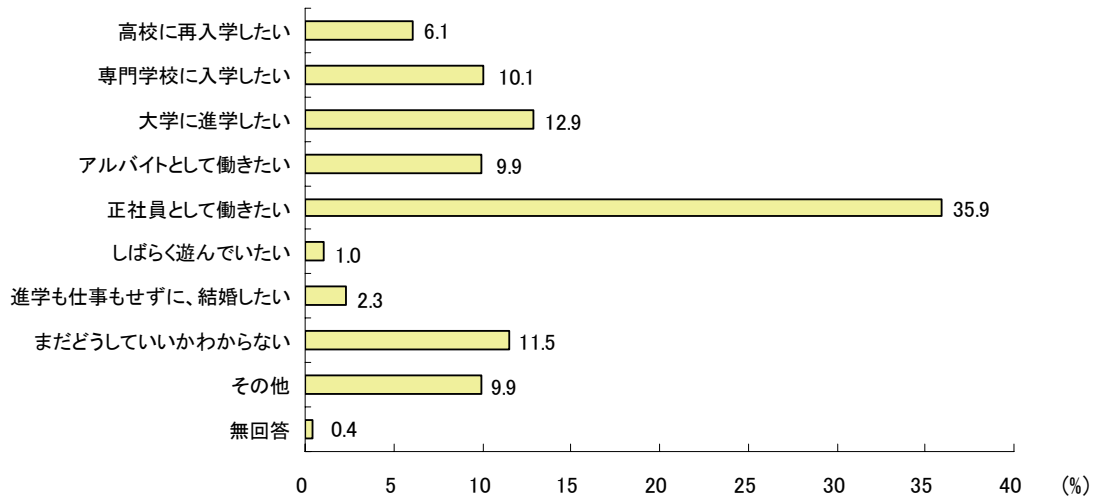
資料：厚生労働省「平成22年度大学等卒業者の就職状況調査」

若年層のパート・アルバイト及びその希望者（いわゆるフリーター）の推移（全国・年齢階級別）



資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

高等学校中途退学者の今後の進路希望



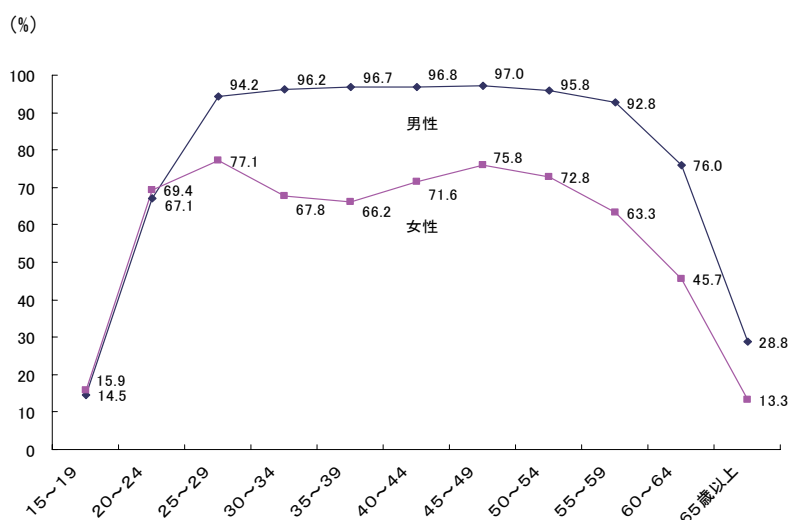
資料： 内閣府「若者の意識に関する調査（高等学校中途退学者の意識に関する調査）」

(3) 女性の就業状況

- 平成 22 年の労働力率をみると依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多い状況がうかがえます。また、このような出産や育児のために離職した女性の再就職は、育児の負担などの理由から、十分に進んでいるとはいえません。
- 再就職を支援するため、職業能力開発に取り組むに当たっては、育児の負担を軽減するなど環境整備を進める必要があります。

男女別労働力率（全国）

（平成 22 年平均）



資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

(4) 高齢者の就業状況

- 平成 18 年 4 月より「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、事業主に対して①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講ずることが義務付けられました。
- このような中、高齢者の就業状況をみると、東京都における平成 22 年の就業率は、男性で 55 歳から 64 歳までが 81.3%、65 歳以上が 33.0%、女性では 55 歳から 64 歳までが 52.0%、65 歳以上が 15.3%となっており高齢になっても多くの方が就業しています。
- また就業の引退時期を 65 歳以上と考えている人や年齢に関わりなく働きたいとする人が多く、高い就業意欲がうかがえます。
- 意欲ある高齢者の就業を進めていくためには、これまで培ってきたキャリアの活用や求人状況を踏まえた職業能力開発を行う必要があります。

年齢階級別・男女別就業率推移（東京都・55歳以上）

（各年平均）

（%）

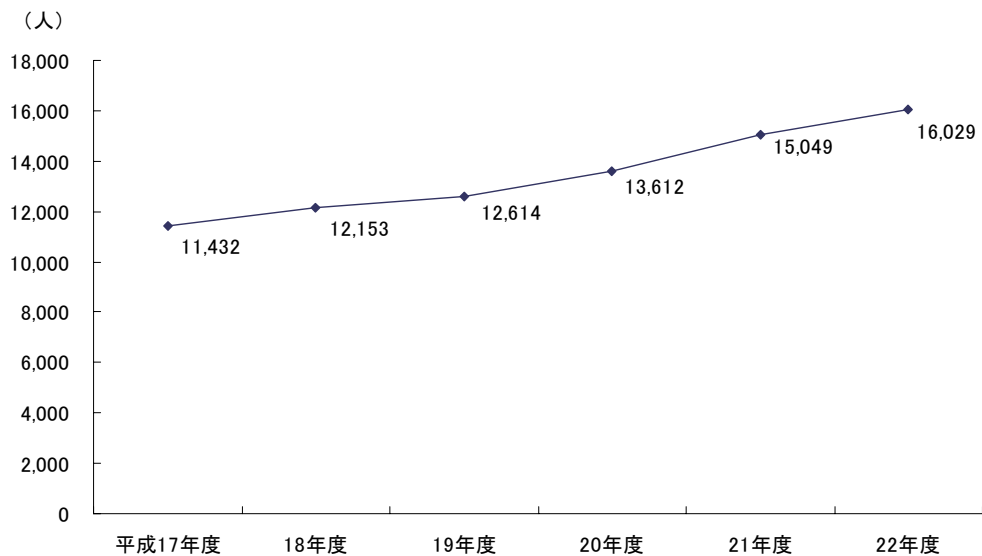
		平成16年		平成17年		平成18年		平成19年		平成20年		平成21年		平成22年	
総計 （男女計）		58.7		59.0		59.5		60.6		60.5		59.6		59.1	
（男）	（女）	71.2	46.6	71.0	47.2	71.2	48.0	73.2	48.2	73.2	48.4	71.2	48.3	69.9	48.4
55歳～64歳		65.1		65.3		65.6		68.4		69.7		67.7		66.7	
（男）	（女）	80.3	50.3	80.2	50.8	80.9	50.9	84.3	52.8	84.9	54.5	82.9	52.4	81.3	52.0
65歳以上		22.5		22.1		23.7		24.1		23.4		22.6		23.1	
（男）	（女）	32.8	14.6	32.9	14.0	34.6	15.4	35.8	15.3	34.6	14.9	33.1	14.4	33.0	15.3

資料：東京都総務局「東京の労働力」

（5）障害者の就業状況

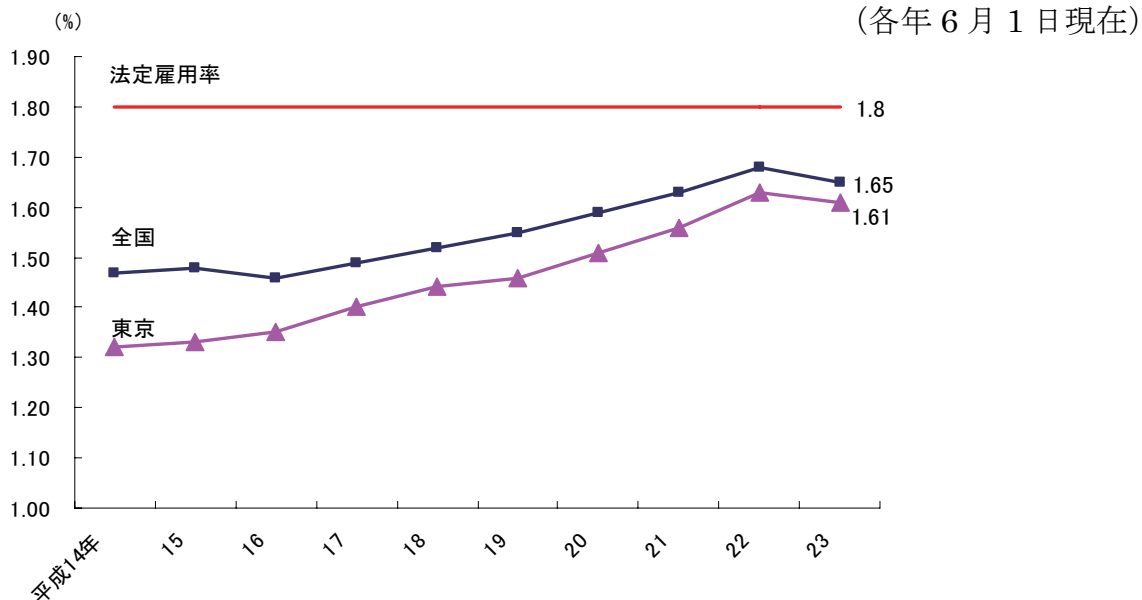
- 雇用情勢が厳しい中であっても、障害を持つ方の就労意欲は高く、東京都での新規求職者数は近年増加傾向にあり、平成22年度では約1万6千人に至っています。
- 一方、東京都における民間企業の障害者雇用率は1.61%（平成23年）であり、法定雇用率の1.8%の水準を下回っているのが現状です。
- こうした中、平成20年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、障害者雇用納付金の納付義務等の適用対象を、平成22年7月から常時雇用する労働者数が200人を超え300人以下の中小企業事業主にまで拡大するなど、地域の身近な雇用の場として中小企業での障害者雇用の促進が求められています。
- 障害者の一般就労を促進するためには、地域の就労支援機関や中小企業等とも連携することにより支援を行うとともに、職業能力開発の面からも、障害者の状況に応じた職業訓練を実施することが必要です。

障害者の新規求職者数（東京都）



資料：東京労働局「平成22年度都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況について」

民間企業の障害者雇用率（全国・東京都）



資料：厚生労働省「平成23年障害者雇用状況の集計結果」
東京労働局「平成23年障害者雇用状況集計結果」

- (注)
- 1) 56人以上規模の民間企業
 - 2) 平成22年7月制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

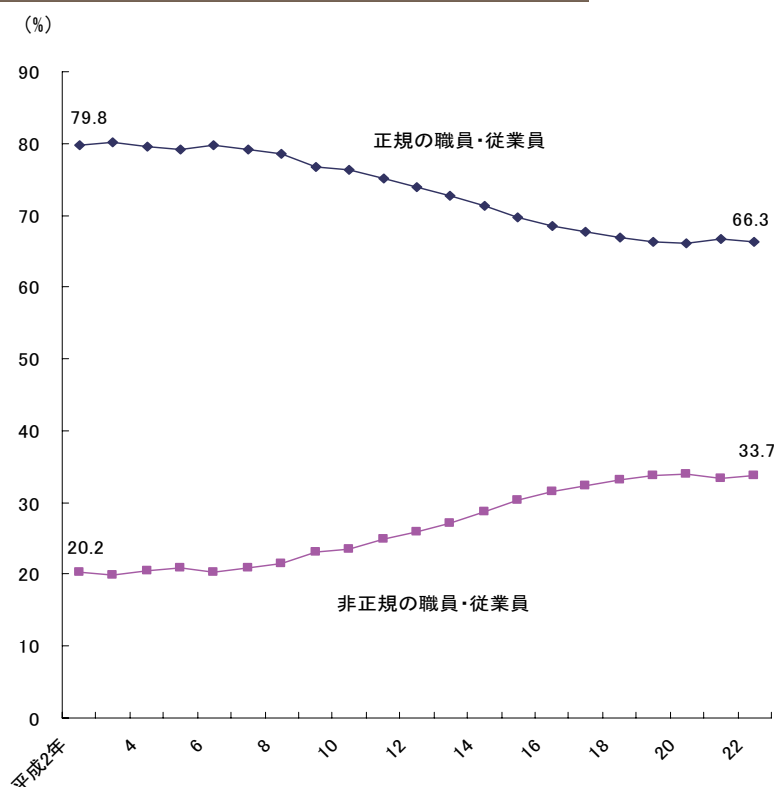
(6) 非正規労働者の就業状況

- 近年、非正規労働者が増加し、労働者に占める非正規労働者の割合は3割を超えるに至っています。
- このような動きを産業別にみると、非正規労働者の割合は、サービス産業の拡大やサービスに対する消費者のニーズの変化を反映し、卸売・小売業やサービス業で高くなっています。
- また男女別及び雇用形態別にみると、非正規労働者のうち男性の占める割合は30.7%、女性の占める割合は69.4%となっており、男性では契約社員・嘱託の占める割合が、また女性ではパート・アルバイトの割合が高くなっています。

特に、女性の非正規労働者の割合は、正規労働者のそれを上回っており、その背景には、パート等の雇用形態による女性の労働参加の増大がうかがえます。
- さらに、若年層ではバブル経済の崩壊以降の厳しい就職環境の下、非正規労働者が増大したほか、高齢層では、企業において継続雇用制度の導入が進む中、非正規労働が活用されています。
- このように、企業、労働者のそれぞれの状況に応じて、様々な理由から雇用形態の多様化が進んできたといえます。企業側からの非正規労働者の活用理由をみると、パートタイム労働者では「賃金の節約のため」、契約社員では「専門的業務に対応するため」、派遣労働者では「即戦力・能力のある人材を確保するため」が各々最も高い割合となっています。また労働者側からの選択理由をみると、パートタイム労働者では「自分の都合のよい時間に働けるから」、契約社員は「専門的な資格・技能を活かせるから」、派遣労働者は「正社員として働ける会社になかったから」が各々最も高くなっており、非正規労働に対する労使双方の多様なニーズがうかがえます。
- 一方で、厳しい雇用情勢の影響もあり、やむをえず正規労働以外の就業形態を選択した非正規労働者については、契約社員及び派遣労働者で、その水準が高くなっています。
- 一般に、非正規労働者は、正規労働者と比べ企業内において職業能力を高める機会に恵まれず、キャリア形成が困難な状況にあります。職場の満足度に関し、「教育訓練・能力開発のあり方」の方が賃金や福利厚生よりも満足度が低いとする調査結果もあります。
- このため、正規労働を希望する非正規労働者への支援として、正規労働者の求人ニーズが高い職種に関連した訓練科目を設定するなど正規雇用化を目指す職業訓練の充実を図る必要があります。

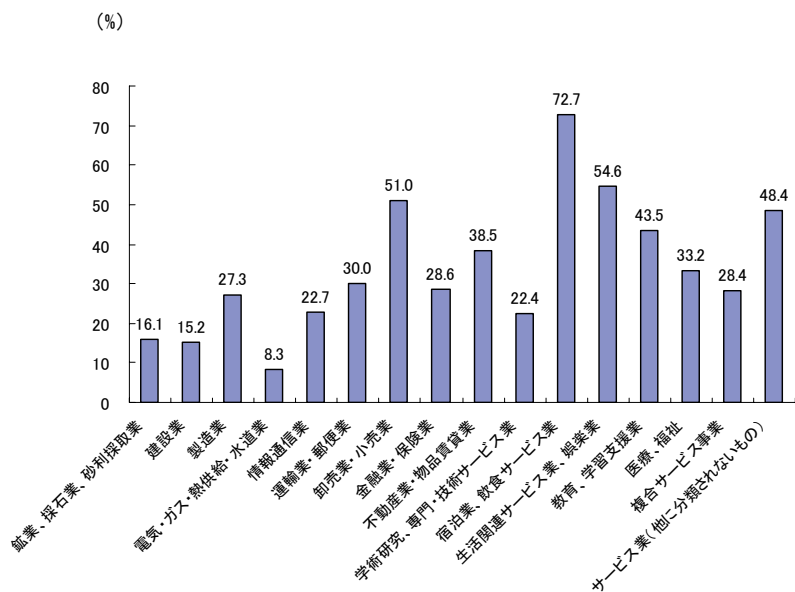
- また、非正規労働者が正規雇用に移行する場合のルートとしては、企業内登用と企業間転職がありますが、正規労働者の約 15%が入社後に正規に登用されたとする調査結果もあります。
- 企業内登用のメリットとして、能力や仕事を把握したうえで採用することができるなど採用のミスマッチを回避できることや、即戦力が確保できること、定着率や仕事意欲の向上を図ることができることなどが挙げられています。
- その一方で、企業内登用を行う際の課題として、「正社員登用対象となる意欲・能力のある者を増やす必要がある」、「社員のモチベーション低下を招かないよう公正に選考を行う」、「正社員へと登用された者に対し、改めて研修等を行う必要がある」などを挙げています。
- 企業における人材活用的手段として、非正規労働者の企業内登用は一定の役割を果たしていくと考えられますが、企業での非正規労働者の能力開発に対する支援を行うなど、正規雇用化の促進に向けた取組が求められます。

正規・非正規労働者比率の変化（全国）



資料：総務省統計局「労働力調査特別調査」（2月）「労働力調査（詳細集計）」
（1～3月平均）

産業別正社員以外の労働者割合（全国）



資料：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

男女別雇用形態別非正規の職員・従業員割合（全国）

(%)

非正規の職員・従業員		割合 (%)
パート・アルバイト	男女	30.7
	男女	69.4
派遣社員	男女	21.7
	男女	78.3
契約社員・嘱託	男女	36.5
	男女	63.5
契約社員・嘱託	男女	54.5
	男女	45.8

(平成22年)

資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

(注) 合計は四捨五入の関係で必ずしも100にならない

正社員以外の労働者を活用する理由（事業所割合、複数回答、全国）

(%)

	正社員以外の労働者がいる事業所	正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調整するため	長い営業（操業）時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
契約社員	100.0	17.1	15.1	41.7	37.3	15.0	7.3	9.1	7.5	30.2	13.0	14.6	5.1	4.6
派遣労働者	100.0	20.6	16.1	27.0	30.6	24.7	6.3	9.5	17.4	18.7	16.2	3.4	15.1	2.1
パートタイム労働者	100.0	16.0	17.5	13.3	11.9	23.2	23.8	41.2	18.8	47.2	30.8	9.7	5.2	6.8

資料：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

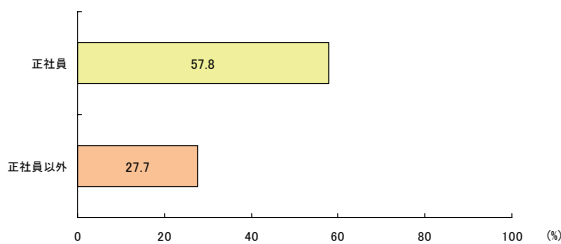
現在の就業形態を選んだ理由（正社員・出向社員以外の労働者、3つまでの複数回答、全国）

(%)

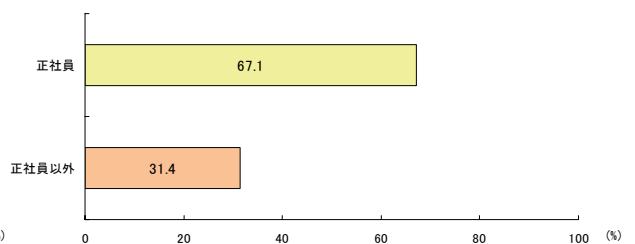
	正社員・出向社員以外の労働者計	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に就きたから	自分の都合の良い時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に縛られなかったから	正社員として働ける会社があったから	家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他
正社員以外の労働者（出向社員を除く）	100.0	18.6	8.3	38.8	15.4	9.9	4.8	33.2	21.4	25.2	3.7	22.5	24.5	3.2	5.9
前回（平成19年）	100.0	14.9	8.8	42.0	15.5	9.4	5.5	34.8	20.8	23.2	6.6	18.9	25.3	2.9	11.4
契約社員	100.0	41.0	15.9	11.8	7.8	5.3	1.8	16.9	11.9	16.9	6.3	34.4	12.4	2.0	11.7
派遣労働者	100.0	21.1	17.2	20.6	10.1	13.4	1.5	17.7	14.7	14.4	9.3	44.9	15.6	1.6	6.1
パートタイム労働者	100.0	12.5	4.7	50.2	18.9	10.1	5.9	39.6	24.7	29.7	2.4	16.0	30.9	3.8	3.1

資料：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

計画的なOJTを実施した事業所割合(全国)

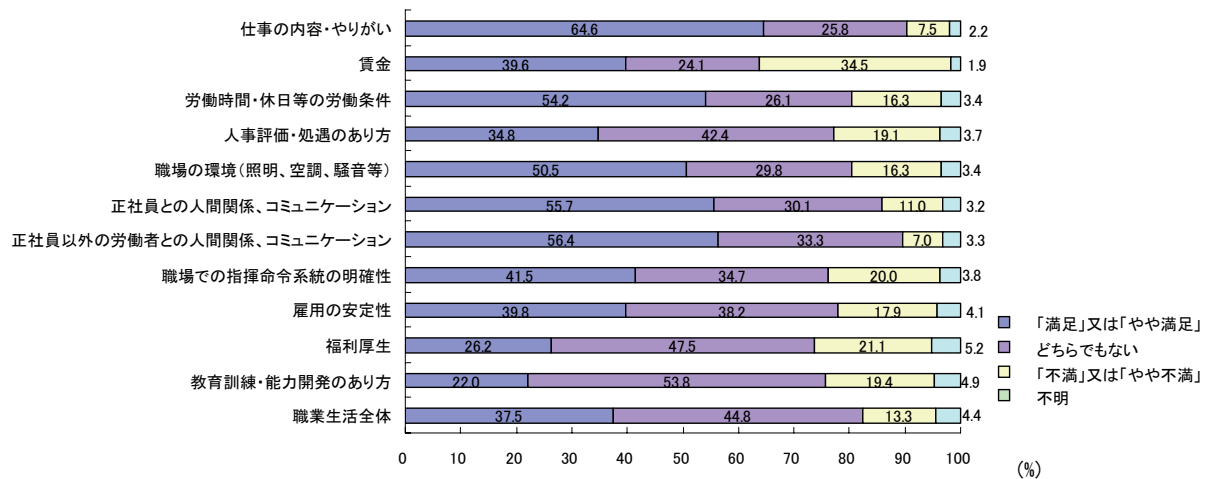


OFF-JTを実施した事業所割合(全国)



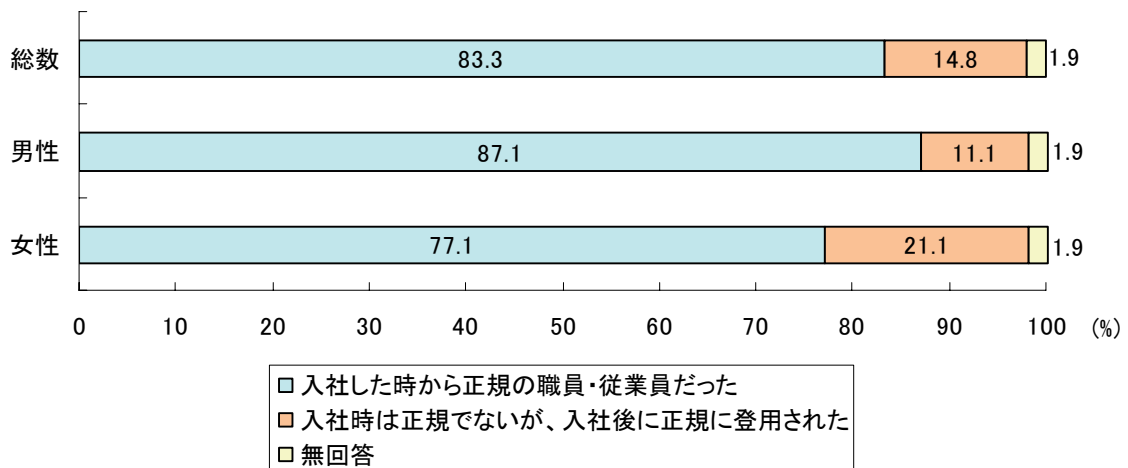
資料：厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」

非正規労働者の職場における満足度（全国）



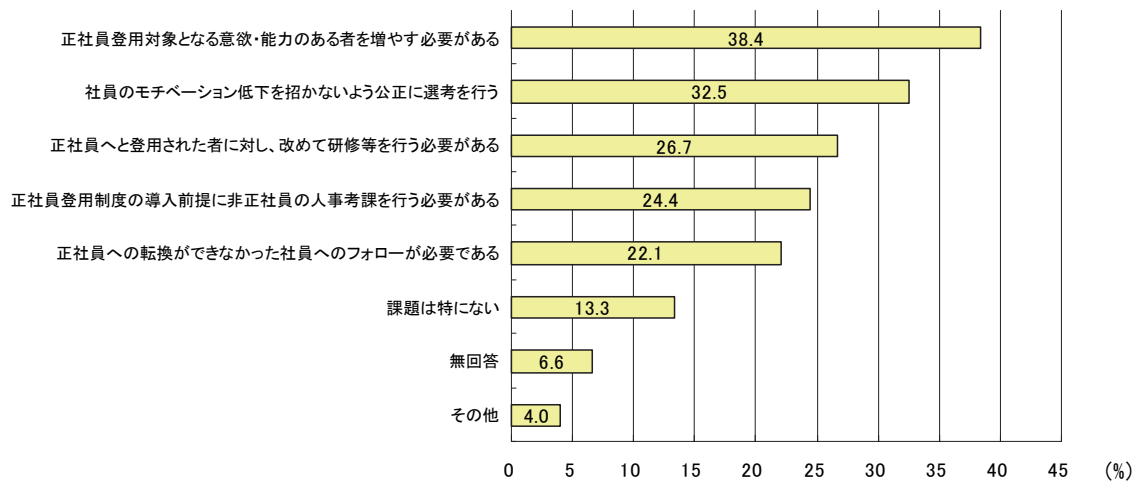
資料：厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

正規の職員・従業員採用か登用か別構成比（正規の職員・従業員のみの回答、全国）



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査 事業所調査—従業員調査—（2011年）」

非正社員から正社員への登用についての課題(全国)



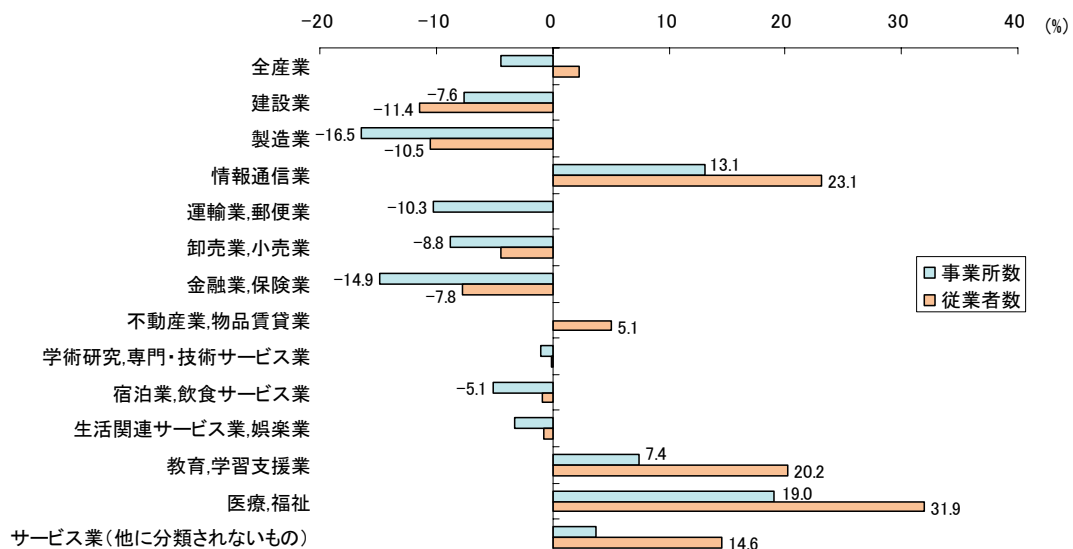
資料： 独立行政法人労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)

4 産業の動向

(1) 産業構造の変化

- 産業別の動向をみると、平成 13 年からの 5 年間では、第 2 次産業の建設業や製造業が事業所数、従業員数とも減少する一方、情報通信業や教育・学習支援業、医療・福祉などが大きく増加しています。
- 特に医療・福祉の産業は 5 年間で事業所数が 2 割弱、従業員数は 3 割以上増加しており、産業の拡大がうかがえます。

産業別事業所数・従業員数増減率（東京都・2006 年／2001 年）



資料：総務省「平成 18 年事業所・企業統計調査」

(注) 民営事業所のみを集計した。

(2) 成長産業の動向

- このような医療・福祉分野のほか、健康関連分野や環境関連分野の産業は、高齢化の進展やエネルギー施策の転換を背景に、今後、成長が期待されるとともに、産業が成長することで更なる雇用の創出が見込まれます。
- また、安全安心分野など大都市が抱える課題の解決に関わる産業や、航空機関連、情報家電など高度技術を活用した産業は、東京の産業を牽引する産業として、イノベーションによる成長が期待されています。

- 今後は、このような新たな雇用の受皿として成長が期待される産業を牽引し、支える人材の育成・確保のための職業能力開発や企業の取組に対する支援を推進していくことが重要です。

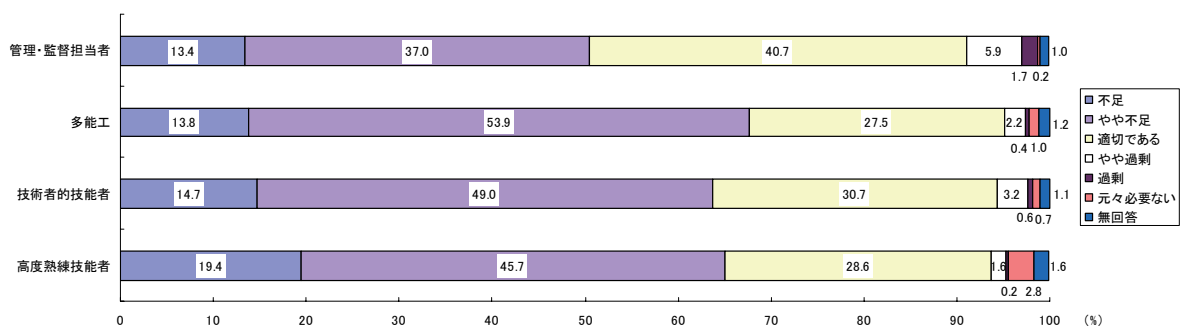
(3) グローバル市場の動向

- また、経済のグローバル化が進む中、中国などアジア地域での新興国市場の急速な拡大は都内産業の新たな成長機会として、企業の海外進出や海外企業との販売・技術提携などによる経済の活性化が期待されます。
- このようなグローバル化に対応し企業活動を支える人材の育成に取り組む企業への支援を進めていくことも必要です。

(4) ものづくり産業の動向

- 東京には、約4万所の製造業の事業所があり全国の9.1%を占めています（平成20年）が、その規模は事業所数、従業員数とも減少が続いています。
- 一方で、ものづくり産業を支えてきた技能者の高齢化が進展し、技能を受け継ぐ中核人材の確保が課題となっています。
- しかしながら、産業の基盤技能を支えるものづくり人材の充足状況を見ると人材確保の取組が進んでいないのが現状です。
- 国際的競争力を持ち、我が国の成長を支えてきたものづくり産業の発展のためにも、企業におけるものづくり人材の育成・確保の取組を進める必要があります。
- このため、産業界のニーズを踏まえ、ものづくりに関する知識・技能の習得を目的とする職業能力開発の充実を図り、ものづくり人材を供給していかなければなりません。

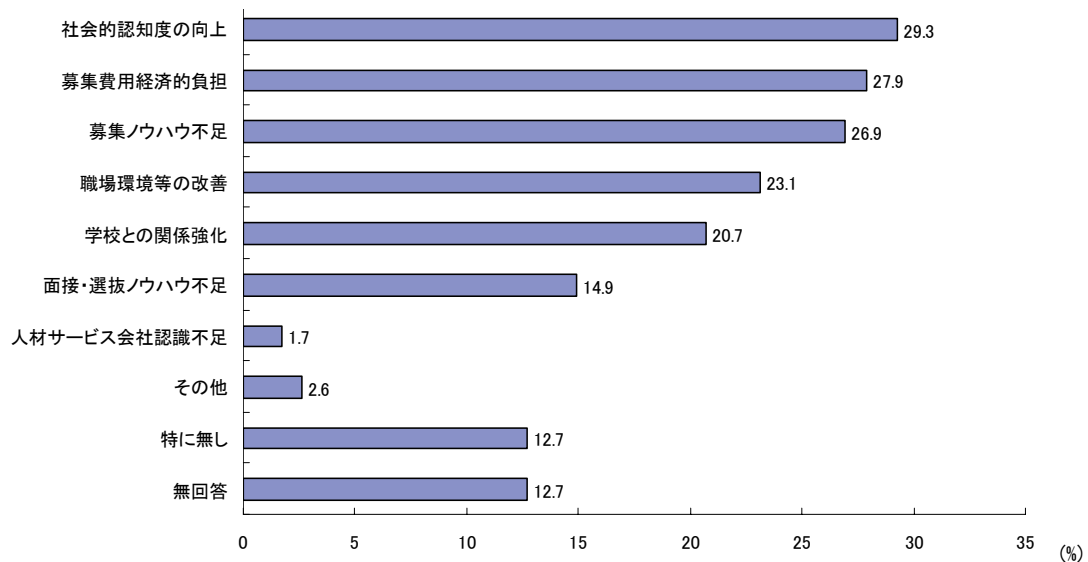
技能系正社員の現在の過不足状況(全国)



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発 ―機械・金属関連産業の現状―（2010年）」

- (注) 管理・監督担当者：製造現場のリーダーとしてラインの監督業務などを担当する技能系正社員
 多能工：複数の機械または工程を受け持つことができる技能系正社員
 技術者の技能者：技術的知識を身につけている技能系正社員
 高度熟練技能者：特定の技能分野で高度な熟練技能を発揮する技能系正社員

従業員採用の課題（複数回答、東京都）



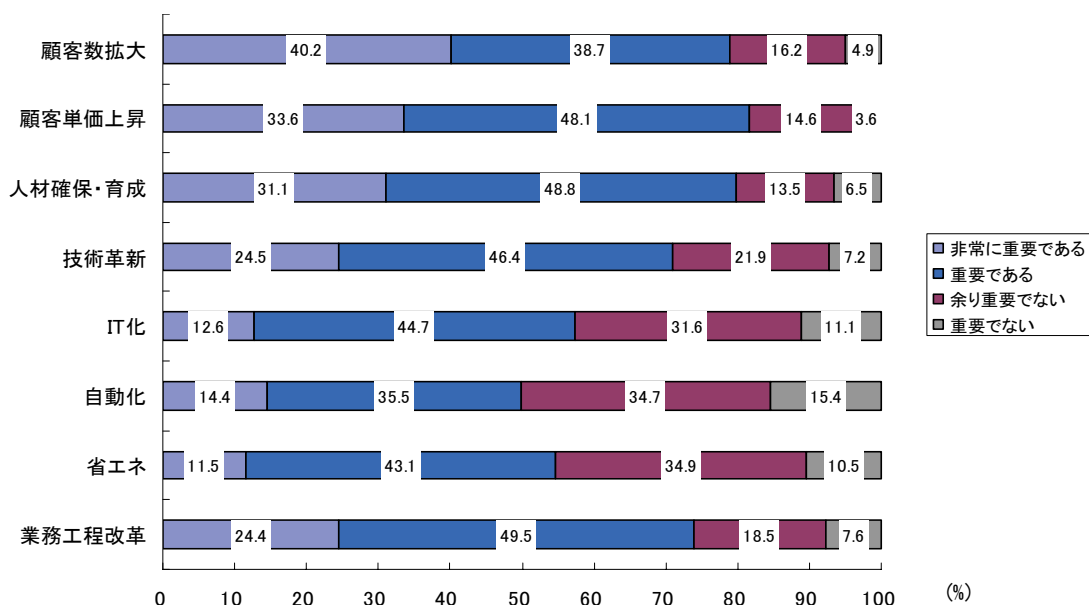
資料：東京都産業労働局「ものづくり産業人材育成実態調査（平成19年）」

5 雇用の現場での職業能力開発の現状

(1) 企業の取組状況

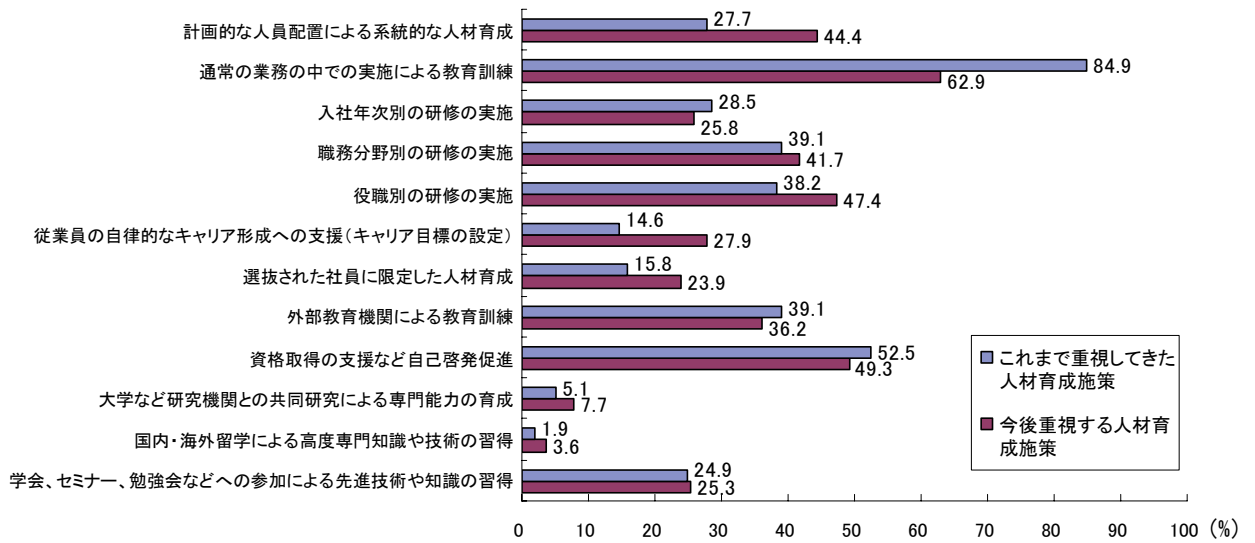
- 中小企業における人材育成の状況をみると、労働生産性を向上させていくため、多くの企業が人材の育成・確保を重要視し、取り組んでいます。
- 人材育成の方法をみると、これまで重視してきた内容としては、多くの企業がOJTをあげており、次いで、自己啓発の促進、外部教育機関の活用などの割合が高くなっています。
- しかし、今後については、引き続きOJTが高いものの、その割合は大きく低下しています。一方で、役職別の研修の実施や計画的な人材配置による系統的な人材育成の割合が大きく上昇しています。
- また、人材育成の課題としては、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」ことなどが挙げられます。
- 本来、従業員の職業能力の開発は、企業経営に資するものであり、一義的には企業等が自ら行うべきものでありますが、都としても、中小企業の主体的取組への支援を進めていくことが必要です。

労働生産性の向上のための取組の重要度(全国)



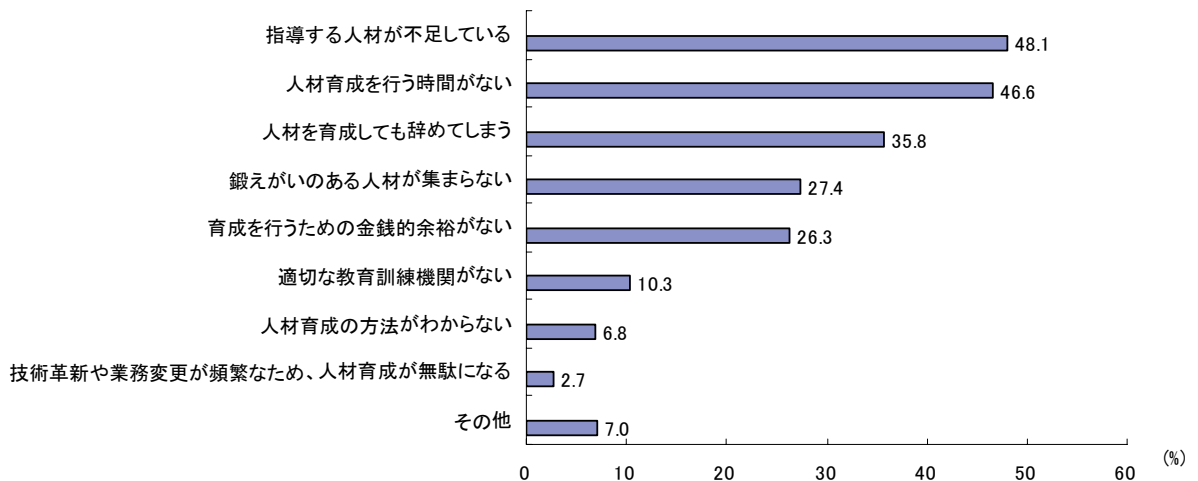
資料：中小企業庁「中小企業白書 2011年版」

人材育成にあたって、これまで重視してきた内容と今後重視する内容（複数回答、全国）



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査（2011年）」

人材育成に関する問題点の内訳（複数回答、全国）

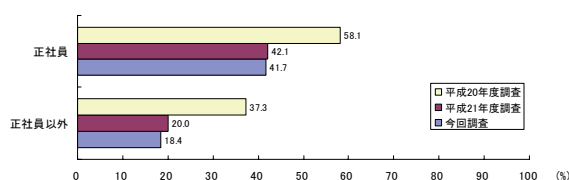


資料：厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」

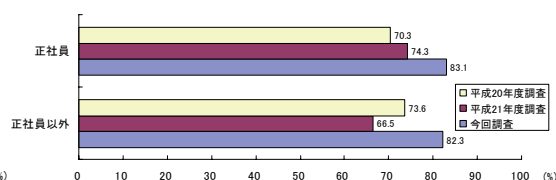
(2) 労働者の取組状況

- 自己啓発については、正規労働者の約4割、非正規労働者の約2割が実施しており、その時間は増加傾向にあります。
- 一方、自己啓発を行った労働者の割合は減少しています。自己啓発について何らかの問題があると考えている労働者が多く、その内容としては「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」ことが最も高い割合を占めています。
- また、非正規労働者は正規労働者に比べ、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「適当な教育訓練機関が見つからない」ことのほか、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」及び「自分の目指すべきキャリアがわからない」ことを問題とする割合が高くなっています。
- 労働者個人の主体的な職業能力の開発・向上への支援を進めるに当たっては、引き続き、ニーズを踏まえた職業能力開発を実施していくことが求められます。
- また、職業能力開発によるキャリア支援が期待される非正規労働者については、職業訓練とあわせて、自己のキャリアについて考える機会を提供することも必要です。

自己啓発を行った労働者(全国)

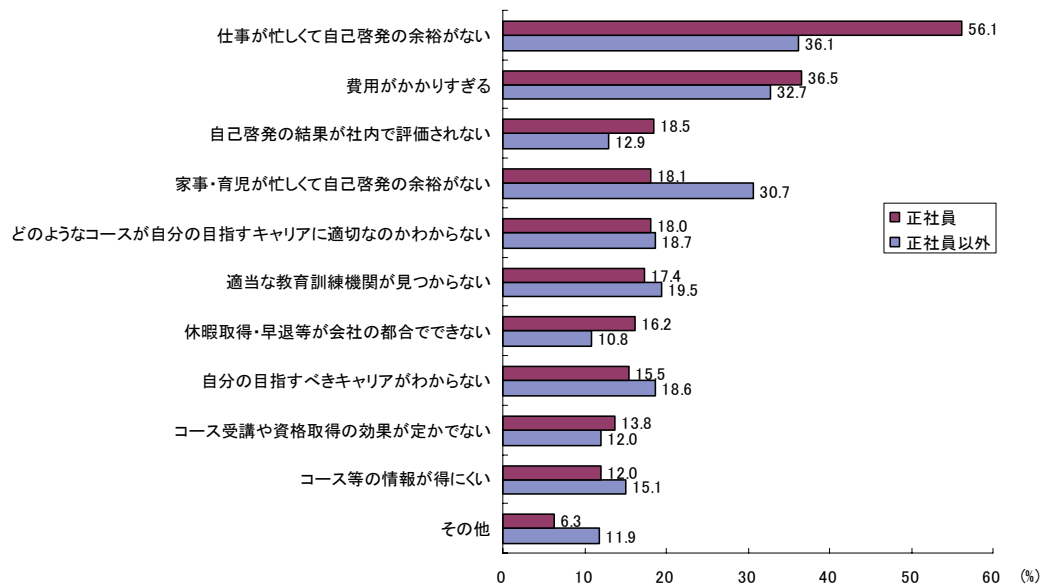


自己啓発を行った労働者の一人当たりの平均延べ受講時間(全国)



資料：厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」

自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（複数回答、全国）

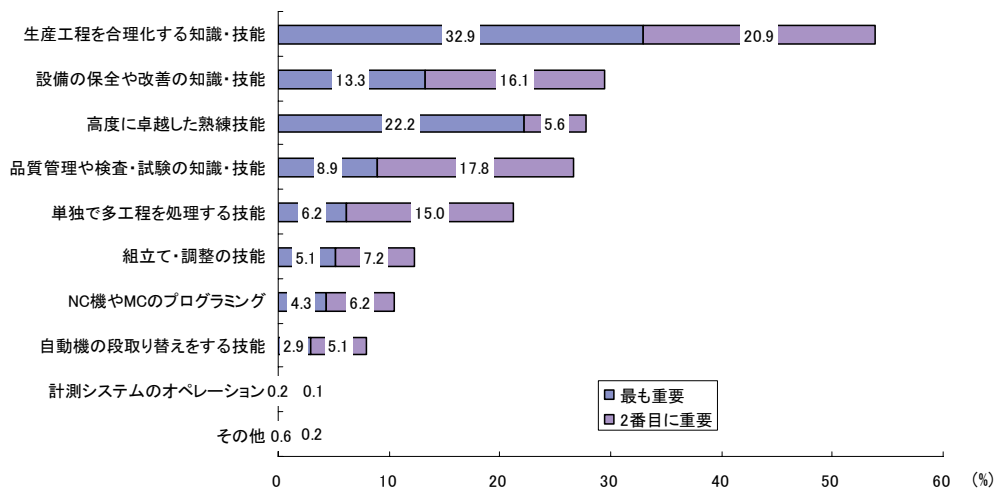


資料：厚生労働省「平成 22 年度能力開発基本調査」

(3) ものづくり人材に対する企業の人材育成の取組

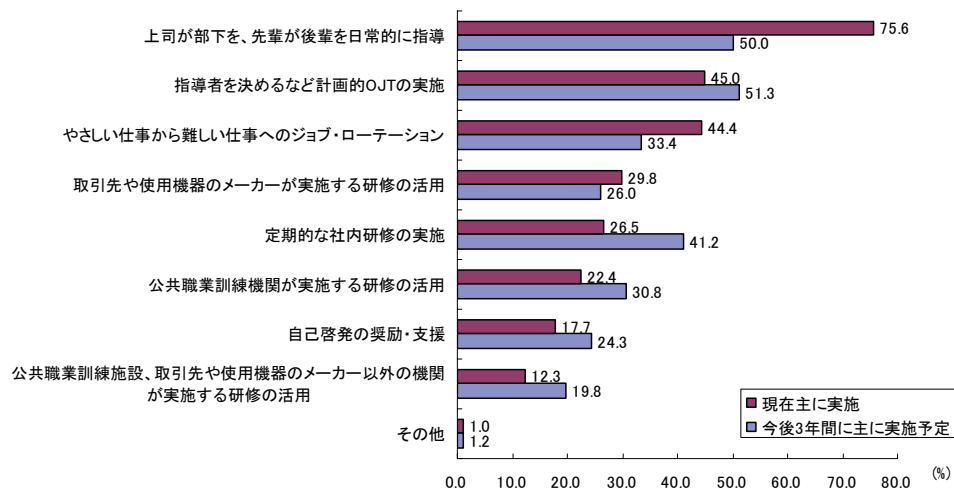
- 企業がものづくり人材に求める技能の水準は高く、ものづくりに関する個別の専門能力に加え、「生産工程の合理化」や「設備の保全や改善」、「品質管理や検査・試験」の知識・技能などの能力を重要視しています。
- 人材育成の手法では、上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導する OJT から、今後は、指導者を決めるなど計画的な OJT の実施や定期的な社内研修の実施、公共職業訓練機関や外部機関の活用等を重視する傾向がうかがえます。
- 今後は、計画的に人材育成を進める観点から、キャリア形成に応じた段階的な知識・技能の習得に加え、生産工程管理や品質管理といった分野での職業能力開発が求められます。

現在、技能系正社員に求めている知識・技能(全国)



資料： 独立行政法人労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発 —機械・金属関連産業の現状— (2010年)」

技能系正社員を対象に主に実施している教育訓練：現在と今後3年間（3つまでの複数回答、全国）



資料： 独立行政法人労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発 —機械・金属関連産業の現状— (2010年)」

◆ 第8次東京都職業能力開発計画での取組

第8次東京都職業能力開発計画では、都が行政として果たすべき役割として、(1) 東京の人材力を総体として高める「推進役」としての役割と、(2) 公共職業訓練を実施する「プレーヤー」としての役割を示し、施策の展開を進めてきました。

(1) 東京の人材力を総体として高める「推進役」としての役割

- 人口減少社会を目前に、都は、東京という都市が持つ「人材力」を総体として高め、豊かな都民生活の実現と産業の活性化を図る役割を持っています。
- 具体的には、都は職業能力開発に取り組もうとする都民と事業主と、多様な教育訓練主体や資源・ノウハウとを結びつけることなどにより、職業能力開発を推進する社会を構築していくため、コーディネート機能を発揮していくことが求められます。
- このため都は、事業主や個人による職業能力開発を促進するため、関係機関等と連携しながら、必要な環境整備や支援、仕組みづくり等を実施します。

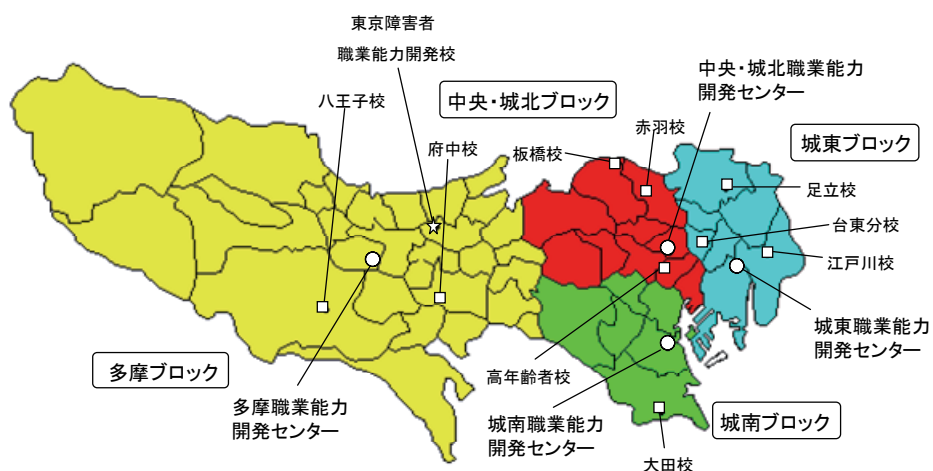
(2) 公共職業訓練を実施する「プレーヤー」としての役割

- 都は、公共の役割として公共職業訓練を実施します。
- 具体的には、以下の役割が求められます。
 - ① セーフティネットとして自助努力のみでは就業が困難な者に重点を置いた、早期就業に必要な職業訓練を実施します。
 - ② 産業の基盤技能を支える「ものづくり人材」を育成するための職業訓練を実施することにより、企業が求める人材の確保・育成を支援します。
- 公共サービスの供給という観点から、効率的・効果的な事業運営に取り組めます。

(1) 推進役としての機能の強化

◇ 人材育成・確保支援のための地域拠点の整備

- 第8次東京都職業能力開発計画を踏まえ、都内を4つの地域にブロック化し、各ブロックに職業能力開発センターを設置するとともに、ブロック内の公共職業能力開発施設（校）を職業能力開発センターの傘下として配置しました。
- 各職業能力開発センターは、人材の育成・確保の地域拠点としての機能のほか、傘下の校とあわせて公共職業訓練を実施するとともに、ブロック内の職業能力開発を統括する役割を担ってきました。
- また、各職業能力開発センターに業界団体や就業支援機関、自治体等を委員とする職業能力開発連絡協議会を設置し、人材育成・確保に関する情報の収集・蓄積や共有化を図るとともに、企業見学会や合同就職面接会などの取組みを実施してきました。
- 更に、各職業能力開発センターに総合相談窓口を設置し、企業等の人材育成や職業能力開発に関する相談、各種事業の紹介等、中小企業等の人材育成・確保の支援に取り組んできました。



職業能力開発センターとブロック割

ブロック	○印…拠点となる職業能力開発センター	□印…その他の校	管轄地域
中央・城北	中央・城北職業能力開発センター	高年齢者校、板橋校、赤羽校	千代田区、中央区、新宿区、文京区、中野区、杉並区、豊島区、北区、板橋区、練馬区、島しょ町村
城南	城南職業能力開発センター	大田校	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区、渋谷区
城東	城東職業能力開発センター	江戸川校、足立校、台東分校	台東区、墨田区、江東区、荒川区、足立区、葛飾区、江戸川区
多摩	多摩職業能力開発センター	八王子校、府中校	多摩地域市町村

障害者職業能力開発施設

☆印	東京障害者職業能力開発校	国立都営
----	--------------	------

(2) プレーヤーとして職業訓練を実施

- 都は、第8次東京都職業能力開発計画において、公共職業能力開発施設における職業訓練を効果的に運営していく観点から公共職業訓練が果たす役割を明確にし、「産業の基盤技能を支える『ものづくり人材』を育成するための訓練」及び、「セーフティネットとして就業の促進を図るための訓練」を重点に訓練科目の展開を図ってきました。
- これにあわせ、民間と競合する訓練科目を廃止したほか、東京都版市場化テストの活用等により、民間での実施が可能で、事業効果が見込まれる短期課程の訓練科目については、これまでに民間教育訓練機関等へ委託化しました。
- セーフティネットとして就業の促進を図るための訓練は、本人の努力にも関わらず就業が容易でない方々に対応した職業訓練であり、職業能力開発センター・校では、高校中退者など就業経験のない又は少ない若年者を対象とした若年者就業支援訓練の実施や、障害者を対象とした職業訓練の地域展開などに取り組んできました。
- また、効果的な公共職業訓練を実施するため、PDCAサイクルによる事業の目標管理の導入や、計画的な研修等によるスキルアップ等を図ってきました。

◆ 都における職業能力開発に係る課題等

(1) 中小企業等における人材育成・確保の課題

- 技術の進展やサービス水準の高度化などの様々な変化に中小企業が対応し競争力を高め、維持していくためには、人材の育成・確保を進めることが重要です。
- また、従業員の高齢化が進む中で、技能を継承していくための人材の育成・確保の推進も求められます。
- 人材育成の課題としては、指導者不足や人材育成を行う時間的余裕がないことなどが挙げられます。また、人材確保の課題では、企業情報や魅力が伝わりにくいことや、採用活動に伴うコストなどが挙げられます。

(2) 訓練受講ニーズの増大

- 厳しい雇用情勢が続く中、セーフティネットとして、職業に必要な知識・技能を習得させることによって就職に結びつける公共職業訓練に対するニーズが高まっています。
- あわせて、訓練内容の質の向上や就職支援の強化が求められます。

(3) 訓練生の確保

- 熟練技能者の後継者不足が課題となる一方で、公共職業訓練に対するニーズが高まる中でも、ものづくり系訓練科目については、訓練受講希望者が伸びていない状況です。
- その要因として、子供の頃から、ものづくりの現場が身近になく、ものづくりに興味を持ち、体験する機会が少ないことによる「若者のものづくり離れ」を指摘する声もあります。
- こうしたことから、訓練生の確保に向け、ものづくり系の職業訓練を充実し訓練への応募意欲を高めるとともに、若者に対するものづくりの素晴らしさを伝える取組や技能尊重の気運を醸成させる施策を進めていくことが求められます。

(4) 国の動向

① 制度改革の動向

- 国においても効率的な行政運営が求められる中、国と地方公共団体の役割分担の見直しによる規制緩和や、独立行政法人雇用・能力開発機構の廃止、技能検定職種の整理・統廃合など、改革を加速化させる動きがみられます。
- 特に、「地域主権改革」といわれる国と地方との役割の見直しにより、公共職業訓練も、これまで国が定めてきた職業訓練の基準などについて、今後、都で定めることとなります。
- また、技能検定職種の見直しについては、その動向に注視し、適切に対応していくことが必要です。

② 求職者支援制度

- 厳しい雇用情勢の下、失業期間の長期化等に伴い、雇用保険を受給できない方々に対する支援が求められています。
- 都は、これまで低所得者対策として、平成 20 年度から「就職チャレンジ支援事業」を緊急対策として開始し、平成 22 年度まで職業訓練を無料で実施するとともに訓練期間中の生活費の支援を行ってきました。
- 国でも、こうした都の先駆的な取組に続き、平成 21 年度から同じく無料の職業訓練と訓練期間中の生活給付を行う「緊急人材育成支援事業」を実施してきましたが、平成 23 年 10 月から恒久的な制度として、「求職者支援制度」を創設し、就職支援に取り組んでいます。
- このような動きに対して、都は、求職者への情報提供等、国と連携した取組が求められます。

(5) 東日本大震災の影響

- 平成 23 年 3 月 11 日に発生した東日本大地震では、マグニチュード 9.0 の巨大地震が 10 メートルを超える大津波、レベル 7 の原子力発電所事故を引き起こし、未曾有の被害・影響を及ぼしています。
- 被災地では、人的・物的被害はもとより、地域社会が崩壊するほどの甚大な被害が生じました。また、震災の影響は、被災地に止まらず、東京においても、サプライチェーンの寸断や、計画停電、風評被害など広く及び、都内中小企業の中でも、直接・間接の被害を受けた企業が多くあります。
- このため、都は、「東京緊急対策 2011」を平成 23 年 5 月に策定し、被災地の復興に当たって人手不足が予測される技能者を育成するため、東京へ避難している被災者を対象にした建設機械運転などの資格取得や建築関係の基礎知識と資格習得を支援するとともに、離職を余儀なくされた方々への専門相談窓口を設置するなどの施策を実施しているところ です。
- 当面の東日本大震災に対する施策については、迅速な対応が求められる観点から、「東京緊急対策 2011」に沿って展開していきます。

第3章 第9次東京都職業能力開発計画の方向性

1 基本的方向性

前章で示したとおり、第8次東京都職業能力開発計画策定後、経済雇用情勢の急激な変動や医療・福祉、環境等の成長産業の拡大、従業員の高齢化に伴う技能継承のための人材の育成・確保の必要性など、職業能力開発を取り巻く環境は変化しています。

このような状況を考慮し、職業能力開発の課題の解決に向けて、第9次東京都職業能力開発計画では、次の3つを基本的な方向として掲げます。

方向性1 東京の産業の成長を支える人材の育成・確保の促進

- 職業能力開発センターの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等とのネットワークを構築し、ブロック内での職業能力開発の推進に取り組みます。
- 成長産業やものづくり産業を支える人材の育成・確保のため、公共職業訓練や企業が行う職業能力開発への支援を推進します。
- 技能の振興を図るとともに、次世代へ円滑に技能の継承が進むよう取組を推進します。

方向性2 セーフティネットを強化し雇用の安定と質の向上を図る職業能力開発の推進

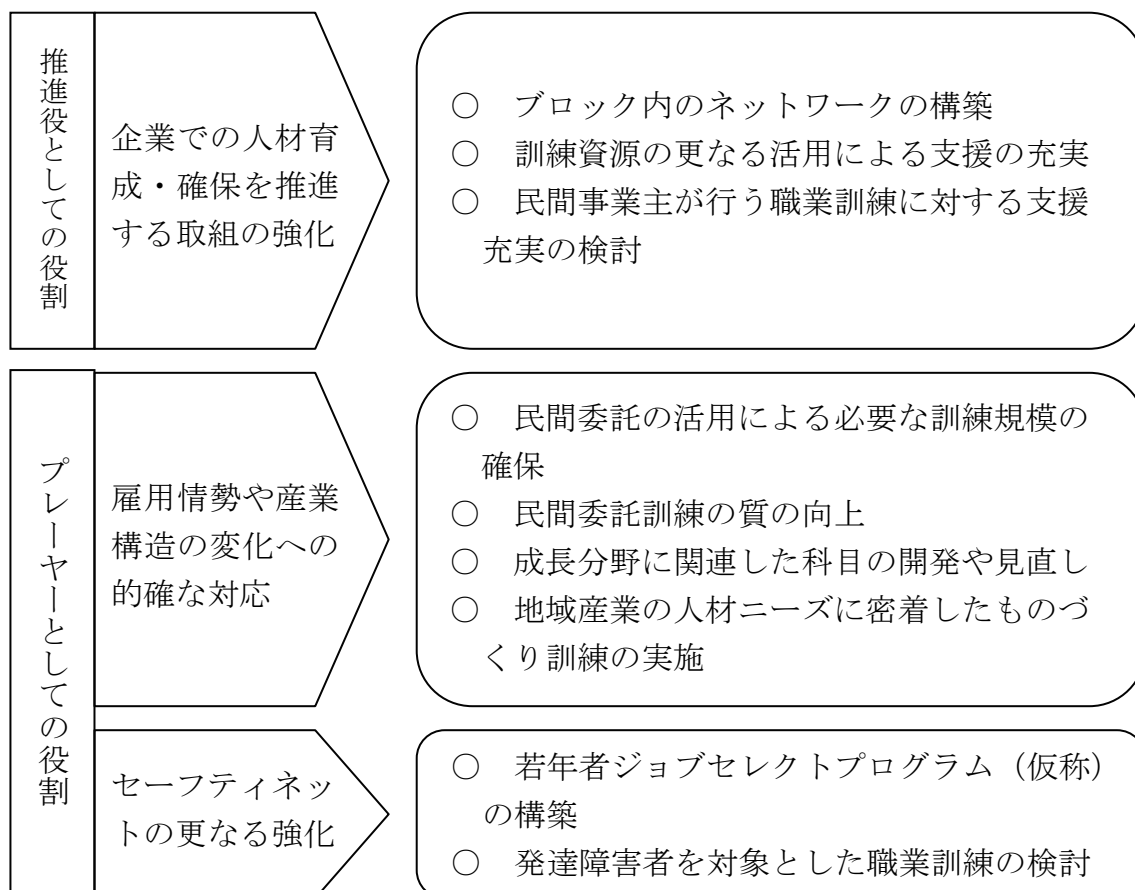
- 民間委託訓練の活用により必要な訓練規模を量的に確保し、雇用情勢の変動等に的確に対応します。
- 求人ニーズの高い産業分野に対応した職業訓練を実施するとともに、就職支援の充実を図ります。
- 若年者や高齢者、障害者など、働く意欲がある者の就業を実現するため、対象者に応じた職業能力開発を進めます。

方向性3 効果的・効率的な職業能力開発の推進

- 業界団体や国等との協力・連携を進め、中小企業等の人材育成・確保の充実やセーフティネットの強化を図ります。
- 訓練内容や指導員の質の向上等を図り、効果的な職業訓練を実施します。
- 地域主権改革に適切に対応し、人材ニーズ等をより考慮した職業訓練を実施していきます。

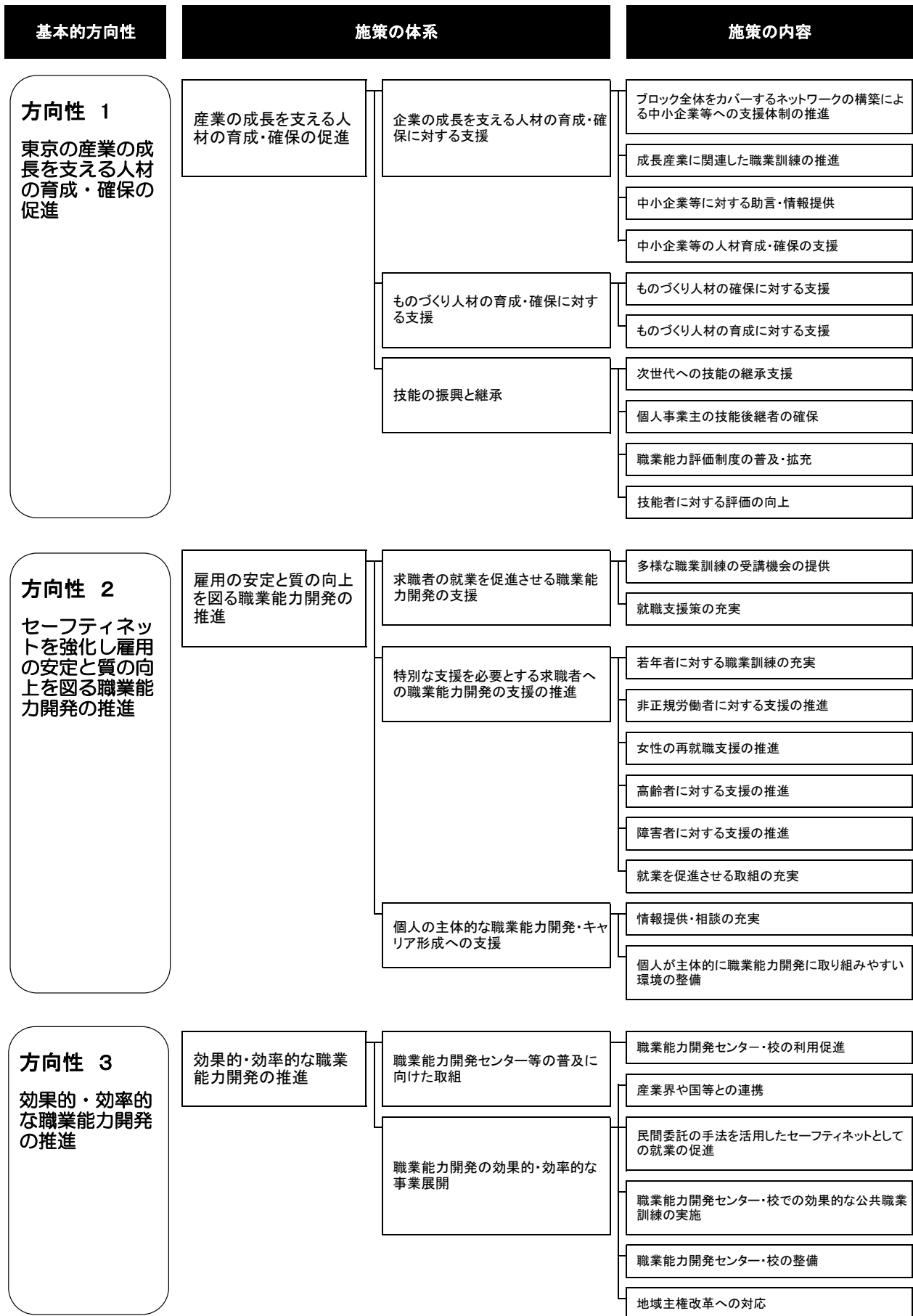
2 都が果たすべき役割

第9次東京都職業能力開発計画では、「基本的方向性」を踏まえ、「推進役」「プレーヤー」としての取組を強化・充実する施策を展開し、東京の産業の成長を支える人材の育成・確保の推進とセーフティネットの更なる強化を図ります。



第2部 施策の展開

施策の体系図



第1章 産業の成長を支える人材の育成・確保の促進

1 企業の成長を支える人材の育成・確保に対する支援

ブロック内におけるネットワークの構築による中小企業等への支援体制の推進や新たな雇用の受皿となる成長産業を支える人材の育成・確保に向けた施策を実施するなど、中小企業の主体的な人材育成の取組を積極的に支援します。

(1) ブロック全体をカバーするネットワークの構築による中小企業等への支援体制の推進

<目標>

職業能力開発センターを核とする自治体や産業界、産業支援機関、就業支援機関等とのネットワークを構築し支援策を展開するなど、ブロック内での職業能力開発を推進します。

<施策>

- ブロック全体をカバーするネットワークの構築
 - ・ 職業能力開発センターは、人材の育成・確保の拠点として、職業能力開発連絡協議会を活用するなどにより、ブロック内の自治体や業界団体、産業支援機関、就業支援機関等とネットワークを構築し、ブロック内での企業の人材育成の動向等を積極的に把握し、地域のニーズに応じた支援等を行います。
 - ・ 職業能力開発センターにおいて、訓練生をはじめ求職者と地域の企業等とのマッチングを図る合同就職面接会を、地域のハローワーク（公共職業安定所）や業界団体等と連携して開催します。
- 訓練資源の更なる活用による支援の充実
 - ・ 職業能力開発センターは、人材育成に取り組む企業などからの要望に対し、ブロック内の傘下の校への指導や訓練科目が共通のブロック外の校との連携に主体的に取り組み、職業能力開発センター・校が保有する訓練資源を有機的に活用したオーダーメイド訓練を実施するほか、民間教育訓練機関等で実施している講座等の情報を提供するなど、総括機能を発揮しながら、ブロック内における職業能力開発の推進を図っていきます。

(2) 成長産業に関連した職業訓練の推進

<目標>

今後、新たな雇用の受皿として成長が期待される産業を牽引し支える人材の育成・確保を図るため、産業界のニーズに即した職業訓練を実施します。

<施策>

- 成長分野に関連した求職者向け職業訓練の推進
 - ・ 環境や医療、介護福祉、安全安心など、成長が期待される分野に関する訓練科目を開発し、産業を支える人材の確保を進めます。
 - ・ 既存の訓練科目について、成長が期待される分野に関連する知識・技能を習得できるよう内容の見直しを行います。
- 能力向上訓練コースの充実
 - ・ 在職者を対象に、情報通信分野や環境分野などに関連した能力向上訓練を実施し、成長が期待される産業の人材育成を進めます。

(3) 中小企業等に対する助言・情報提供

<目標>

中小企業等に対し、従業員の職業能力開発・向上に関する助言や情報提供を行い、企業の主体的な人材育成を支援します。

<施策>

- 総合相談の充実
 - ・ 都内4箇所の職業能力開発センターに設置した総合相談窓口において、職業能力開発に関する相談や各種事業の紹介を行い、企業における人材の育成・確保の支援を行います。
 - ・ 人材育成の好事例や総合相談窓口での相談事例、事業の利用案内などを紹介するニュースレターを定期的に配信し、企業における人材育成の促進を図ります。
- グローバル化の進展を支える人材育成等への対応
 - ・ 海外での事業展開を支える従業員の人材育成に関する中小企業からの相談に、認定職業訓練制度の利用や産業支援機関で実施する事業の紹介などにより対応していきます。
 - ・ 各ブロック内でのネットワークを活用しながら、企業や業界団体のグローバル化への対応や人材育成・確保に関するニーズを把握し、必要とされる支援について関係機関との連携等により対応していきます。

- ・ また、高度な人材の育成や技術支援に関する情報提供・活用についての相談に、試験研究機関や産業支援機関とも連携しながら応じていきます。
- 人材アドバイザーの配置
 - ・ 各職業能力開発センターに配置する人材アドバイザーが中小企業等を訪問し、人材情報の収集・提供や企業内訓練等に関するアドバイスをを行い、企業における人材の育成・確保を推進します。
- 認定職業訓練の普及と指導助言
 - ・ 認定職業訓練制度の普及に努めるとともに、新たな認定職業訓練校の設置支援や認定職業訓練の円滑な実施に向けた指導助言を行います。

(4) 中小企業等の人材育成・確保の支援

<目標>

企業実態に即した新たな支援策を構築するなど、中小企業等における人材育成や人材確保に対する支援を進めます。

<施策>

- 民間事業主が行う職業訓練に対する支援充実の検討
 - ・ 認定職業訓練の対象とならない民間事業主が行う職業訓練に対する支援策を検討するなど、民間事業主による職業能力開発を推進します。
- 企業受付制度の拡充
 - ・ 企業単位で申込みが行える能力向上訓練コースの拡充やより利用しやすい制度への見直しを進め、企業等における人材育成の支援を推進します。
- オーダーメイド訓練の利用促進
 - ・ 職業能力開発センターの訓練設備等を活用し、中小企業等の要望に応じて実施時期や講習内容をコーディネートするオーダーメイド訓練の利用促進を図ります。
- 人材育成ニーズに応じた能力向上訓練の実施
 - ・ 産業界との連携等により企業の人材育成ニーズの把握に努め、ニーズに応じた在職者向けの能力向上訓練コースを設定します。
 - ・ コミュニケーション力や交渉力など、社会人として求められる基礎的な能力を高める在職者向けの能力向上訓練コースを開発・実施します。
- 現場訓練支援事業の実施
 - ・ 中小企業における人材育成や技能の継承を図るため、職業能力開発センターに登録された指導支援者が企業の現場を訪問し、ニーズに即した

訓練指導を行います。

- 地域の企業・業界団体等との協働・連携による人材確保の推進
 - ・ 職場見学や職場体験の実施、会社説明会の開催及び若年者を対象にした講演会の開催など、地域の企業・業界団体等との協働・連携した取組を進めます。
- 人材育成プラザでの訓練施設等の貸出し
 - ・ 都内7箇所の職業能力開発センター・校に設置している人材育成プラザにおいて、社内研修などの実施場所の確保が困難な中小企業や事業主団体等に対し、教室、実習場、パソコン室などの施設・設備を貸し出し、中小企業の人材育成を支援します。
 - ・ 東京都職業能力開発協会や産業支援機関等との連携などにより人材育成プラザのPRを進め、中小企業の人材育成の促進を図ります。
 - ・ 新たに城東ブロック内に人材育成プラザを1箇所設置し、中小企業の人材育成の支援を進めます。

2 ものづくり人材の育成・確保に対する支援

将来にわたってものづくり産業を支えていく人材の育成・確保に向けた施策を、産業界との連携等を図りながら実施します。

(1) ものづくり人材の確保に対する支援

<目標>

地域産業の人材ニーズの変化に対応したものづくり人材の育成に向け、人材ニーズに密着したものづくり訓練を実施します。

また、訓練への応募意欲を高める取組や教育段階からものづくりとの「かかわり」を持たせるなど、ものづくり産業を支える担い手の確保を図ります。

<施策>

- 職業能力開発センター・校による「ものづくり人材」の育成
 - ・ 職業能力開発センター・校において、ものづくりに関する知識や技能の習得を目的とする職業訓練を実施し、ものづくり産業を支える人材を育成していきます。
 - ・ 職業訓練に当たっては、ものづくりの基本となる技能の習得を重視します。また、産業界のニーズを踏まえながら、技術の進展にも適切に対応していきます。
- 人材ニーズに対応した職業訓練の実施
 - ・ 地域に密着した職業能力開発センター・校の利点を活かし、業界団体との意見交換会や企業等への聞き取り調査を通じ、地域の企業等が求める人材ニーズに対応した職業訓練を実施します。
- 訓練への応募意欲を高める取組の推進
 - ・ 機械や電気などの分野ごとに職業訓練の様子を動画で配信するなど、訓練内容や訓練生活等を映像などでわかりやすく伝え、ものづくりに係る職業訓練への関心を高めます。
 - ・ 訓練生自らが、それまでのキャリアに応じ、希望する複数の技能を選択して習得することができる新たな仕組みの職業訓練を検討するなど、職業訓練を必要とする方々にとって、より魅力ある科目開発を進めます。
- ものづくりの魅力を高める取組の推進
 - ・ 高校生向けの実習講座を拡充するなど、工業高校等と連携し、若年者を対象に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します。
 - ・ 職業選択の対象として「ものづくり産業」への関心を高めるため、若

年者を対象に、ものづくり体験や企業見学を通じてものづくりの魅力を伝えるものづくり体験塾を実施します。

(2) ものづくり人材の育成に対する支援

<目標>

ものづくり企業における従業員の職業能力開発に対する支援を図ります。

<施策>

- キャリア形成に応じた段階的な能力向上訓練の実施
 - ・ 企業の人材育成ニーズに応じ段階的に技能を高められる能力向上訓練コースの開発を進めます。
- 生産工程管理・品質管理等の新たな能力向上訓練コースの設定
 - ・ 生産工程管理や品質管理に関するコースを新たに設定し、企業の人材育成を進めます。

3 技能の振興と継承

次世代への技能の円滑な継承を支援する取組や、技能の評価を高める施策等を実施し、東京の産業力の維持・向上を図ります。

(1) 次世代への技能の継承支援

<目標>

ものづくり産業における熟練技能や卓越したノウハウ等の次世代への継承を支援します。

<施策>

- 技能継承に関する相談の実施
 - ・ 職業能力開発センターの総合相談窓口において、技能継承に関する情報提供・相談を行います。
- ものづくり技能ライブラリの作成
 - ・ 基礎から熟練技能に至るまで、ものづくり技能を映像化し閲覧を可能とすることで、技能の継承と訓練生等の技能の習得・向上を支援します。
- ものづくり名工塾による技能継承の支援
 - ・ 高度熟練技能者の有する技能を青年技能者に継承する「東京ものづくり名工塾」により後継者の育成を支援します。

(2) 個人事業主の技能後継者の確保

<目標>

個人事業主等に対して技能後継者の確保を支援します。

<施策>

- 職人塾の実施
 - ・ 若年者が職人のもとに弟子入りして職場体験実習を行う「職人塾」を実施し、ものづくり現場に若年者を誘導し、技能の継承とものづくり現場への定着を促します。

(3) 職業能力評価制度の普及・拡充

<目標>

技能検定制度等の普及促進を図ります。

<施策>

- 技能検定制度等の普及促進
 - ・ 東京都職業能力開発協会と連携し、技能検定制度の普及促進を図ります。
 - ・ 国において構築を進めているキャリア段位制度の動向に注視するとともに、ビジネスキャリア制度や職業能力評価基準について制度の普及促進に努めます。
- 技能検定の受検促進
 - ・ 高校生など若年者向けの3級技能検定について、工業高校等と連携し、受検を促進します。
- 能力向上訓練の技能検定対策コースの充実
 - ・ 能力向上訓練で実施している技能検定試験対策の充実を図ります。
- 技能検定や講習会への人材育成プラザ等の活用
 - ・ 技能検定や各種団体による講習会等への実施に際して、人材育成プラザなどの施設を有効活用し、技能振興を図ります。

(4) 技能者に対する評価の向上

<目標>

ものづくり等に携わる技能者について処遇面を含めた社会的な地位の向上に取り組むなど、技能振興の推進を図ります。

<施策>

- 技能士資格の社会的地位の向上
 - ・ 技能者や企業に対して技能検定の概要や技能士資格の活用方法と有効性について周知するなど、技能士資格の社会的評価の向上を図ります。
- 表彰制度の拡充
 - ・ 技能振興を図るため、積極的に技能者の能力開発や技能者の処遇・地位の向上などに取り組む、ものづくり企業等を対象にした表彰制度を実施します。
 - ・ 新たに技能者の人材育成と処遇・地位向上に取り組むサービス産業の

中小企業を対象に表彰を行い、技能振興の推進を図ります。

- 企業等による技能振興につながる取組事例の紹介
 - ・ 企業や業界団体等における技能振興への取組事例を広く紹介するなど、意識啓発を図ります。

第2章 雇用の安定と質の向上を図る職業能力開発の推進

1 求職者の就業を促進させる職業能力開発の支援

厳しい就職環境にある求職者の就業を促すための施策を充実させ、雇用の安定と質の向上を図ります。

(1) 多様な職業訓練の受講機会の提供

<目標>

求職者が必要な職業訓練を受講できるよう、必要な訓練規模を確保するとともに多様な職業訓練の機会を設けます。また、訓練内容等についてきめ細かく情報提供します。

<施策>

- 民間委託訓練の活用による必要な訓練規模の確保
 - ・ 求職者の再就職を支援する離職者向け訓練は、民間教育訓練機関等による委託訓練の活用により必要な訓練規模を確保し、雇用情勢の変動等に的確に対応します。また、委託訓練の実施に当たっては、訓練内容や訓練期間、入校時期などについて多様なメニューを設け、様々なニーズに応じていきます。
- 求人ニーズの高い分野での委託訓練の実施
 - ・ 都内の求人求職動向や民間教育訓練機関等における教育訓練の実施状況を踏まえながら、医療・福祉、営業・販売など求人ニーズの高い分野での委託訓練を実施します。
- 民間委託訓練の質の向上
 - ・ 就職率や受講者の満足度など質の向上を図るため、職業能力開発総合大学校と連携した指導者の研修受講体制を整備し、訓練受託機関に対し指導技能のスキルアップやキャリアコンサルティング等の就職支援技法の習得を促進していきます。
- 職業能力開発センター・校で実施する職業訓練の受講機会の拡充
 - ・ 職業能力開発センター・校では6ヶ月訓練に4期入校（4、7、10、1月）を実施し受講機会の拡充に取り組んできましたが、1年制の普通課程の職業訓練についても新たに2期入校を導入します。
 - ・ 訓練生自らが、それまでのキャリアに応じ、希望する複数の技能を選

択して習得することができる新たな仕組みの職業訓練を実施し、訓練生の主体的な職業能力開発を支援します。

- 職業訓練に関する情報提供
 - ・ 職業能力開発センター・校において、広く都民に対し、職業能力開発センター・校で実施する職業訓練や民間教育訓練機関等を活用した職業訓練について、訓練内容、募集時期などに関する情報を幅広く提供するとともに、習得を希望する知識・技能等に応じた適切な職業訓練を紹介します。
 - ・ 施設見学会において、訓練の詳細な内容や、主な就業先に係わる産業の動向や就職状況など、きめ細かい情報の提供を行います。

(2) 就職支援策の充実

<目標>

訓練生に対する就職支援の充実を図ります。

- 民間委託訓練の訓練生に対する就職支援の強化
 - ・ 民間教育訓練機関等の就職支援担当者への指導強化や就職支援のノウハウを有する民間就職支援機関を活用した就職支援体制の構築などにより就職支援の強化に取り組みます。
- 職業能力開発センター・校の訓練生に対する就職支援の充実
 - ・ 職業能力開発センター・校に配置する就職支援推進員等による求人開拓を強化し、企業説明会を積極的に実施するなど、訓練生と企業のマッチングを進めます。また、ブロック内における求人開拓等に職業能力開発センター・校が一体となって取り組みます。
 - ・ 職業能力開発センター・校において受理した求人情報を全ての職業能力開発センターで共有できる仕組みづくりを検討し、情報の有効活用により訓練生の就職支援を図ります。
 - ・ 東京しごとセンターの就職支援担当者に対する職業訓練の内容や就職状況に関する情報提供の充実を図るなど、東京しごとセンターやハローワークなどの就職支援機関との連携を強化します。

2 特別な支援を必要とする求職者への職業能力開発の支援の推進

若年者や高齢者、障害者など、就業が困難な方に対する支援を進め、雇用のセーフティネットとしての機能を高めます。

(1) 若年者に対する職業訓練の充実

<目標>

高校中退者等や新規学卒者など、若年者の状況に応じた職業能力開発等の支援を行います。また教育機関と連携しながらものづくり教育を推進します。

<施策>

- 若年者ジョブセレクトプログラム（仮称）の構築
 - ・ 将来の方向性が定まらない訓練生に対する職業適性診断等を実施し、自らが職業選択を行うよう支援していきます。
 - ・ セーフティネットの更なる強化を図るため、訓練生の職業適性に配慮し、就業基礎に加え、入校後の実習等を通じて自らの適性にあった科目を選択できる新たな仕組みの職業訓練を実施していきます。
- 高校中退者等を対象とする若年者就業支援訓練の実施
 - ・ 高校中退者など就業経験がない又は少ない若年者を対象とする就業基礎力の養成を重点に置いた訓練を、企業等のニーズを踏まえながら着実に実施します。
- 未就職卒業者等に対する支援の充実
 - ・ 就職先が決まらないまま学校を卒業した方を対象に、研修と企業での就業体験を組み合わせた支援を行い、未就職卒業者の正規雇用化を目指します。
 - ・ 東京しごとセンターに「新卒特別応援窓口」を設けるとともに、中小企業の理解を深めるセミナー等を実施し、大企業志向による就業のミスマッチの解消に努めます。
- 教育機関との連携の充実
 - ・ 工業高校等と連携し、ものづくり技能を体験できる高校生向けの実習講座の充実を図るなど、ものづくり教育を推進します。

(2) 非正規労働者に対する支援の推進

<目標>

正規雇用化を目指す職業訓練を充実して実施するとともに、企業における非正規労働者の職業能力開発に取り組みやすい環境を整えます。

<施策>

- 正規雇用を目指す非正規労働者向け訓練の実施
 - ・ 職業能力開発の機会に恵まれない非正規労働者を対象に、民間教育訓練機関等を活用し、正規労働者の求人ニーズが高い職種に関連した職業訓練を実施します。
 - ・ 企業において採用ニーズの高い職種についての訓練科目を設定し、知識・技能の習得と求人企業における現場実習を組み合わせた求人付き職業訓練を実施し、求人企業と非正規労働者とのマッチングを促進し、その後の正規雇用化を図ります。
 - ・ キャリアカウンセリングや体験入校などによる就業意識の醸成や職業訓練への理解を深める取組と、複数の専門的な技能の中から自らが習得したい技能を選択するコース制の職業訓練を組み合わせた新たなプログラムの開発を行います。
- 能力向上訓練の優先申込み制度の導入
 - ・ 正規雇用を目指す非正規労働者を対象に、能力向上訓練の優先申込み制度の導入を進めます。
- 企業における非正規労働者の職業能力開発の推進
 - ・ 非正規労働者を対象に正規労働者への転換等に必要な知識・技能の習得のための職業訓練を行う事業主に対する支援策等を検討します。
- 総合相談窓口での情報提供
 - ・ 職業能力開発センターの総合相談窓口において、非正規労働者の人材育成に取り組む企業の事例を紹介するなど、非正規労働者の人材育成を推進します。
- 非正規労働者の雇用環境の改善に取り組む企業への支援の拡充
 - ・ 非正規労働者向けの教育訓練制度や企業内登用制度の整備など、雇用環境整備に取り組む意欲的な企業に対して、専門家を派遣し助言等を行う支援を拡充するとともに、その取組を広く普及します。

(3) 女性の再就職支援の推進

<目標>

出産や育児で離職した女性の再就職を促進させるセミナーや職業訓練を実施します。また、職業訓練に取り組みやすい環境を整備します。

<施策>

- 出産・育児等で離職した女性の再就職の促進
 - ・ 東京しごとセンターにおいて、就職活動の基礎知識をはじめ、職種別専門知識やパソコンスキルを習得する能力開発、職場実習などを組み合わせ総合的に支援する女性再就職サポートプログラムを実施します。
- 職業訓練等に取り組みやすいサービスの提供
 - ・ 訓練中の保育を理由に職業訓練を諦めざるをえない求職者に対して職業訓練の機会を提供するため、民間教育訓練機関等を活用した保育つき職業訓練を実施します。
 - ・ 自宅で子育てをしながら再就職に向けた職業能力開発が行えるよう、eラーニングによる職業訓練を、民間教育訓練機関を活用し実施します。
 - ・ 東京しごとセンターでの支援メニューを受けやすくなるよう、未就学児に対する託児サービスを提供します。

(4) 高齢者に対する支援の推進

<目標>

これまで培ってきたキャリアや求人状況を踏まえた就業支援や職業能力開発を実施し、意欲ある高齢者の就業を進めます。

<施策>

- 能力向上訓練の充実
 - ・ 高齢者の転職先としてニーズの高い職種に関連した訓練コースの開発を行うなど、高齢者を対象とした能力向上訓練を拡充し、定年後の再就職等を支援します。
- 高齢者に適した能力開発訓練の検討
 - ・ 求人ニーズがあり高齢者の就業が見込める職種や知識・経験を活かせる職種について検討します。
- 中小企業向けエキスパート人材開発プログラムの実施
 - ・ 東京しごとセンターにおいて、専門知識と経験を有する高齢者を対象

に、その能力を中小企業で発揮するため、中小企業の理解促進や人事・財務等に関する知識の習得、就職面接会等を組み合わせた支援を実施します。

(5) 障害者に対する支援の推進

<目標>

より就業が困難な障害者に対する職業訓練の充実を図るとともに、地域の就労支援機関や企業等との連携を進め、障害者の一般就労を促進します。

<施策>

- 発達障害者及び精神障害者を対象とした職業訓練の実施
 - ・ セーフティネットの更なる強化を図るため、職業訓練を受けるにあたり特別な支援が必要な障害者の職業能力開発として、東京障害者職業能力開発校において、発達障害者及び精神障害者を対象とした職業訓練科目の新たな設置を検討します。
 - ・ 地域の就労支援機関との連携を図り、訓練開始から就労まで、訓練生に対する継続的な支援を行います。
 - ・ 就労後も、専門の支援員による就労先へのきめ細かな助言や援助等を行い、職場定着に向けた支援に取り組みます。
- 障害者就労支援プログラムの構築
 - ・ 東京障害者職業能力開発校への入校に至らなかった意欲ある障害者に対して、就職基礎力の養成やビジネスマナーの習得など、職業進路選択の支援を目的とするプログラムの構築を検討します。
- 身近な地域での障害者職業訓練の実施
 - ・ 多摩ブロック内に位置する東京障害者職業能力開発校及び区部3ブロックにおいて、知的障害者を対象とした職業訓練を実施します。
 - ・ 企業、社会福祉法人、NPO及び民間教育訓練機関等を活用し、障害者の態様に応じた多様な職業訓練を実施します。
- 総合コーディネート事業の推進
 - ・ 東京しごとセンター内において、障害者の一般就労に向けた相談や普及啓発、職場定着支援及び地域の就労支援機関などとの総合調整等、職業訓練から就業に結びつけるコーディネート事業を行います。
- オーダーメイド型障害者雇用サポート事業の実施
 - ・ 地域の就労支援機関や使用者団体と連携し、意欲のある中小企業を対象として、雇用前の環境整備から採用・定着までを一貫して支援するとともに、モデルとして情報発信し、中小企業での障害者雇用の促進を図

ります。

(6) 就業を促進させる取組の充実

<目標>

就業が容易でなく特別な支援が必要な方を早期に就業に結びつける取組を進めます。

<施策>

- 入校優先枠の設定
 - ・ 45歳以上の求職者や母子家庭の母親など就業が容易でない方を対象に、経済的な自立を支援するため、入校優先措置を実施します。
- 国の助成金の活用による就職支援の強化
 - ・ 職業能力開発センター・校が紹介した訓練生を雇い入れた事業主が国の特定求職者雇用開発助成金を活用できるよう、東京労働局に対する届出等の手続を行い、高齢者等の就職支援を進めます。
- 就職支援事業の実施
 - ・ 職業能力開発センター・校で職業訓練を受講した障害者や母子家庭の母親などを正規雇用等として雇い入れた事業主などに対し、奨励金を支給し、障害者等の就職を支援します。
- 求職者支援制度への対応
 - ・ 国が新たに創設した求職者支援制度について、福祉部門とも連携しながら制度の周知を図るとともに、雇用保険を受給できない訓練生等を対象に支給される「職業訓練受講給付金」について適切な給付手続を行うなど、国と連携・協力しながら、求職者支援制度に基づくセーフティネットに取り組みます。

3 個人の主体的な職業能力開発・キャリア形成への支援

社会経済情勢が大きく変化する中、安定した職業生活や社会的地位の向上を実現するためには、労働者自らが職業能力を高めていくことが大切です。このような労働者の主体的な取組を促し、支援する施策を実施していきます。

(1) 情報提供・相談の充実

<目標>

職業能力開発に関する情報をわかりやすく提供するとともに、キャリア形成に関する相談を強化し、個人の計画的・主体的なキャリア形成の支援を進めます。

<施策>

- 職業能力開発に関する情報提供・相談の実施
 - ・ 職業能力開発センター・校やホームページ等を通じて、職業能力開発に関する情報を提供します。また、企業等が求める職業能力の習得を目指し、適切な職業能力開発・向上訓練を受講できるよう相談等を行います。
 - ・ 職業能力開発センターの総合相談窓口において、東京都職業能力開発協会が実施する研修や民間の教育訓練機関が実施する講座、公益財団法人東京都中小企業振興公社が実施する事業等、関連する幅広い情報を提供し、個人の主体的な職業能力開発を支援します。

(2) 個人が主体的に職業能力開発に取り組みやすい環境の整備

<目標>

教育訓練受講のための経済的負担の軽減など、個人が職業能力開発に取り組みやすい環境整備に努めます。

<施策>

- 教育訓練に対する貸付金制度の拡充及び奨学金の創設
 - ・ 雇用保険の被保険者でない者が民間の教育訓練を受ける際に利用できる新たな奨学金制度の創設や、技能者育成資金融資制度の拡充などを国に提案します。【国要望】

第3章 効果的・効率的な職業能力開発の推進

職業能力開発センターをより幅広く都民や企業に知っていただき活用してもらうことで、個人や企業における職業能力開発の促進を図ります。また、効率的・効果的な公共職業訓練や企業等への支援を行っていくための取組を進めます。

1 職業能力開発センター等の普及に向けた取組

(1) 職業能力開発センター・校の利用促進

<目標>

職業能力開発センター・校で実施する公共職業訓練や提供するサービスなどについて、求職者や在職者、企業等にわかりやすく伝え、より一層、利用しやすい施設を目指します。

<施策>

- 職業能力開発センター・校の利用促進
 - ・ 多様な媒体を活用し、職業訓練の受講を必要とする方々に情報が届くよう、広報の充実を図ります。
 - ・ 施設見学会での訓練受講希望者に対する相談を充実させるとともに、訓練の詳細な内容等に関する情報提供や訓練期間中の生活に関する疑問等に適切に対応することにより不安の解消に努めます。
 - ・ 映像等を活用し、職業能力開発センターで実施している人材育成事業や人材確保事業について、企業等にわかりやすく伝え、サービスの利用を促します。
 - ・ 職業能力開発センターの総合相談窓口において、就業に役立つ適切な職業訓練を選択できるよう相談やアドバイスを行うほか、東京都職業能力開発協会が実施する研修や民間の教育訓練機関が実施する講座、公益財団法人東京都中小企業振興公社が実施する事業等、関連する幅広い情報提供を行い、都民や企業の主体的な職業能力開発・人材育成の取組を支援します（再掲）。

2 職業能力開発の効果的・効率的な事業展開

(1) 産業界や国等との連携

<目標>

業界団体や産業支援機関等との連携を強化し効果的な施策展開を図ります。また、国が取組を進める施策と連携し、職業能力開発や企業における人材育成の推進に努めます。

<施策>

- 業界団体や産業支援機関等との連携
 - ・ 事業主団体や行政機関等を構成メンバーとし各職業能力開発センターに設置している職業能力開発連絡協議会を通じて、地域における人材育成・確保に関する情報の共有化や具体的な取組を進めます。
 - ・ 企業等における職業能力開発を推進するため、技能検定制度の普及や技能の振興・継承のための施策を東京都職業能力開発協会と連携しながら効果的に取り組みます。
 - ・ 地方独立行政法人東京都立産業技術研究センターや公益財団法人東京都中小企業振興公社などの産業支援機関、ハローワーク等の就労支援機関、教育機関及び中小企業団体等と連携し、効果的な施策展開を図ります。
 - ・ 職業訓練での知識や技能の習得に加え、キャリアカウンセリングや就職支援機能の強化を図るため、東京しごとセンターとの連携を進めます。
- 国の施策等との連携
 - ・ 国が新たに創設した求職者支援制度について、支援制度の周知や訓練生の手続など適切に対応していきます（再掲）。
 - ・ ハローワーク等の就労支援機関と協力しながらジョブ・カード制度の適切な運用に取り組みます。
 - ・ 国において構築を進めているキャリア段位制度の動向に注視するとともに、国が推奨している職業能力評価基準について制度の普及に努めていきます（再掲）。

(2) 民間委託の手法を活用したセーフティネットとしての就業の促進

<目標>

現下の厳しい雇用情勢に対しては、必要な訓練規模を確保するとともに、経済雇用情勢の変動等に伴う訓練受講ニーズに的確に対応するため、民間委託の手法を積極的に活用することにより弾力的に職業訓練を実施します。また、委託訓練の質を高める取組を進めます。

<施策>

- 民間委託の効果的な活用
 - ・ 第8次東京都職業能力開発計画では、民間教育訓練機関の活用を掲げ、既に、離職者向け訓練のうち民間委託に馴染む科目を委託化しました。多大な設備投資や高度な指導ノウハウを必要とするなど、民間での対応が困難な分野については、引き続き、職業能力開発センター・校の施設内訓練として直営で実施していきます。
 - ・ 民間活用に当たっては、都内の求人求職動向や民間教育訓練機関等における教育訓練の実施状況を踏まえながら、求人ニーズの高い分野での職業訓練を実施します。あわせて、就職率や受講者の満足度など質の向上を図るため、職業能力開発総合大学校と連携した指導者の研修受講体制を整備し、訓練受託機関に対し指導技能のスキルアップやキャリアコンサルティング等の就職支援技法の習得を促進していきます。

(3) 職業能力開発センター・校での効果的な公共職業訓練の実施

<目標>

職業能力開発センター・校で実施する職業訓練の質の向上を図るため、ハード面・ソフト面での体制整備を進めます。

<施策>

- 訓練規模の設定
 - ・ 職業能力開発センター・校が、一つの施設で必要な科目を全て揃えることは限界があります。そこで、公共交通機関が発達している東京の特性を活かし、ブロック内の職業能力開発センター・校がそれぞれ役割分担を行うことにより、ブロック全体で必要な科目を配置します。
また、ブロックを単位として職業訓練を展開するに当たっては、地域の産業特性や人材ニーズ、応募状況等を踏まえて、適切な訓練規模・科目を設定します。

- 訓練内容の質の向上
 - ・ 職業能力開発センターで実施する求職者向け職業訓練についてP D C Aサイクルによる不断の評価・見直しを行うとともに、外部委員が参加する公共職業訓練委員会による評価・審議を行い、より効果的・効率的な事業運営を図っていきます。
 - ・ 求職者向け職業訓練の質を更に高めるため、新たな評価の仕組みを検討します。
- 指導員の質の向上
 - ・ 計画的な研修等により指導員のスキルアップに取り組むとともに、類似の訓練科目をグループ化した訓練系列の検討会の実施等により、訓練課題の整備や指導力の向上を図ります。
 - ・ 成長分野など今後科目展開が見込まれる新たな訓練分野に関する指導技術の向上のため、当該分野に関連の深い機関や団体等との人事交流や企業等への派遣研修を進めます。
 - ・ 指導力の向上に加え、訓練生への教科指導を目的に任用する講師に対するマネジメント能力を高め、指導員と講師とが十分な連携のもとで効果的な訓練指導を行うことにより、職業訓練に対する企業や訓練生の満足度の向上を図ります。
- 職業能力開発センターの有する設備等の計画的な更新
 - ・ 老朽化した設備やパソコンのハードやOS、ソフトなど、計画的な更新を行い、職業訓練の質の確保を図ります。

(4) 職業能力開発センター・校の整備

<目標>

職業能力開発センター・校の計画的な整備・改築等を進めていきます。

<施策>

- 職業能力開発センター・校の整備
 - ・ 老朽化が著しい公共職業能力開発施設の更新に当たっては、地域の産業特性や人材ニーズの変化を踏まえた施設整備を図ることにより、職業能力開発や中小企業の人材の育成・確保に対する支援機能を強化します。
 - ・ 城東職業能力開発センター足立校の改築を進め、城東職業能力開発センターとの統合により施設の大規模化を図り、職業能力開発機能等の強化を図ります。
- 職業能力開発センター・校の改築・改修
 - ・ 職業能力開発センター・校の改築・改修を計画的に進め、ものづくり

の魅力を高める取組や利用者の満足度が高いサービスを提供していきます。

(5) 地域主権改革への対応

<目標>

国の地域主権改革の動向を踏まえ、人材ニーズ等をより考慮した職業訓練が実施できるよう条例の整備など適切に対応します。

<施策>

○ 地域主権改革への対応

- ・ これまで国が規定してきた訓練科目や設備等に関する訓練基準については、都が国の示す基準を参酌しながら定め、人材ニーズ等をより考慮した職業訓練を実施していきます。
- ・ このほか、職業能力開発促進法の改正を踏まえ、条例の整備など適切に対応していきます。

参 考 资 料

職業能力開発センターにおける「推進役」としての主な事業

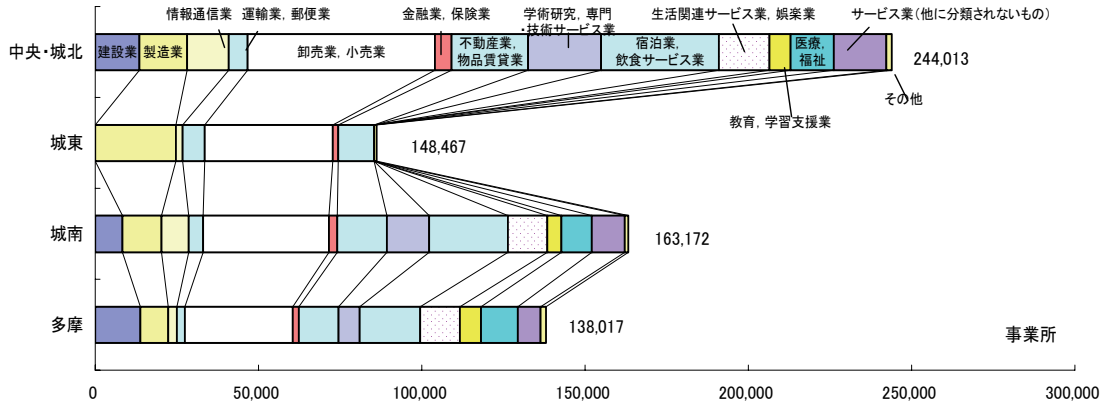
	事業	内容
企業・業界等と連携の場を 設置	職業能力開発連絡協議会	地域における人材育成・確保に関する関係者の具体的な事業連携を進める場として、地域団体、事業主団体、学識経験者、教育機関、行政機関等で構成する職業能力開発連絡協議会を設置する。情報の蓄積と共有化を図るとともに、地域での連携策の実施等について協議する。
	総合相談窓口	中小企業の人材育成や職業能力開発に関する相談や各種事業の紹介等を行う。 ○ 人材育成に関する情報の提供 ○ 技能指導者の紹介 ○ 技能継承に関する情報提供・相談の実施 ○ 企業内訓練の指導助言
地域における人材育成・ 確保の支援	人材アドバイザー	各企業を訪問して人材情報の提供や企業内訓練等に関する支援・アドバイスをを行う。
	現場訓練支援事業	中小企業における技能の継承や職業能力の向上を図るため、職業能力開発センターに登録された指導人材が企業現場を訪問し、ニーズに即した訓練指導を行う。
	人材育成プラザの貸出し	職業能力開発に関する総合サービスを行うことを目的として、施設の貸出し等を行う。
	産業人材確保事業	東京の産業を支える基盤的技能を持つ人材確保のため、地域の企業・業界団体等との協働・連携による取組を進めていく。 ○ 地域マッチング会の実施 ○ ものづくり業界についての講演会 ○ 求人事業主への現場実習訓練の委託
ものづくり教育への支援	ものづくり体験塾	ものづくり体験や企業見学などを実施し、若年者に具体的にものづくりに対するイメージを持たせることで、製造業へ若年者を誘導する契機とする。
	ものづくり教育支援プログラムの推進	次代を担う若者にもものづくりの楽しさ、素晴らしさ、或いは達成感を体験できる機会を提供し、ものづくり基盤技術に係る学習の振興を図るため、職業能力開発センター・校の人材、施設を活用したものづくり教育を推進する。 ○ 夏休み工作教室(半日程度)【児童・生徒対象】 ○ こども技能塾(5日間程度)【児童・生徒対象】 ○ 高校生向け実習講座(3日間程度)

訓練体系

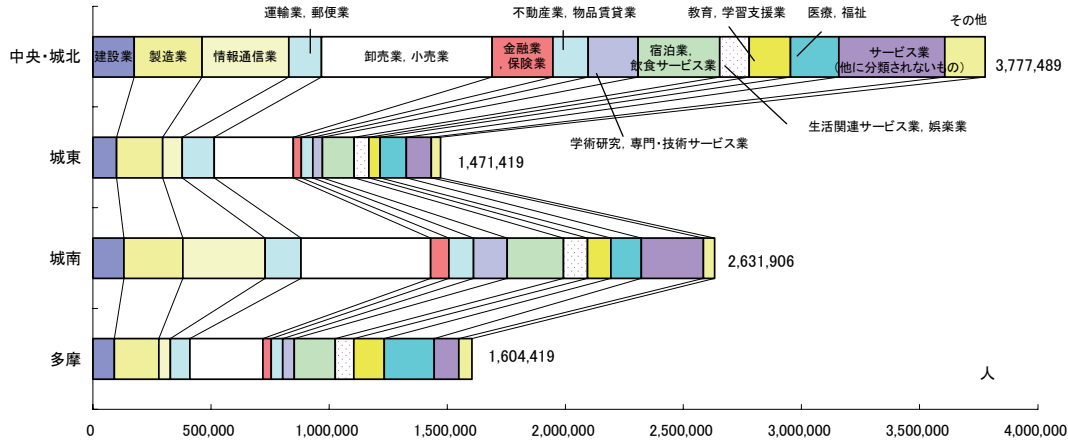
区分			内容	手法	授業料	
能力開発訓練 (求職者向け)	普通課程		新卒者等	○東京の産業の基盤技術・技能を支える人材の育成。 ○民間において訓練機会が乏しい分野で実施。	直営	有料
	短期課程	一般訓練	離転職者等	○セーフティネットの観点からの離転職者の早期就業促進、又は政策的な観点から未就業者の就業促進の実現。	直営・委託	無料
		高齢者向け訓練	概ね50歳以上の求職者	○離職した高齢者の再就職を支援するための訓練。 ○高齢者のキャリアや求人状況を踏まえた就業を支援できる訓練。		
		若年者向け訓練	高校中退等の若年者	○就業が困難な若年者の就業を促進するための訓練。 ○社会人として必要な就業基礎に重点を置いた内容。		
		非正規労働者向け訓練	正規(常用)雇用を希望する非正規労働者	○非正規労働者の生活安定、安定した就労を支援するための訓練。		
		民間活用型訓練	離職者、高齢者、母子家庭の母等	○厳しい雇用情勢の下、雇用のミスマッチによる離職者等の増加に対応するため、雇用のセーフティネットとして、離職者が安定的な雇用に就くために必要な能力を身に付ける訓練。	委託	
	障害者訓練		障害を持つ求職者	○障害者の就業を促進するための訓練。 ○障害の態様や適性に応じて、多様なメニューを用意。	直営・委託	無料
能力向上訓練 (在職者向け)	レディメイド訓練	一般訓練	中小企業等の在職者	○中小企業等の在職者の能力向上のために、職業能力開発センターであらかじめ設定した短期技能講習。	直営	有料
		ものづくり名工塾	企業・団体等の推薦を受けた者	○ものづくりを支える青年技能者に対し、高度熟練技能を継承させるための短期技能講習。		
	オーダーメイド訓練		中小企業等の在職者	○中小企業等の在職者の能力向上のために、企業・事業主団体等の要望に基づいて設定して実施する短期技能講習。		
	障害者向上訓練		障害を持つ在職者	○在職障害者の能力向上のための短期技能講習。	直営	無料

職業能力開発センターの各ブロックにおける産業の状況

ブロック別産業大分類別事業所数(全ブロック計 693,669事業所)



ブロック別産業大分類別従業者数(全ブロック計 9,485,233人)



ブロック別製造業事業所数・従業者数の状況(総数・産業中分類上位5業種)

ブロック	事業所数				従業者数			
	総数	上位5業種の数とブロック内に占める割合			総数	上位5業種の数とブロック内に占める割合		
中央・城北ブロック	14,585	印刷・同関連業	4,904	(33.6%)	287,417	印刷・同関連業	70,993	(24.7%)
		その他の製造業	1,217	(8.3%)		化学工業	41,633	(14.5%)
		繊維工業	1,118	(7.7%)		食料品製造業	29,718	(10.3%)
		食料品製造業	888	(6.1%)		業務用機械器具製造業	18,985	(6.6%)
		電気機械器具製造業	838	(5.7%)		電気機械器具製造業	10,252	(3.6%)
城東ブロック	24,712	金属製品製造業	4,120	(16.7%)	195,197	印刷・同関連業	28,302	(14.5%)
		印刷・同関連業	3,322	(13.4%)		金属製品製造業	26,696	(13.7%)
		繊維工業	2,467	(10.0%)		その他の製造業	16,870	(8.6%)
		その他の製造業	2,401	(9.7%)		食料品製造業	15,284	(7.8%)
		なめし革・同製品・毛皮製造業	2,196	(8.9%)		繊維工業	12,591	(6.5%)
城南ブロック	12,042	金属製品製造業	1,772	(14.7%)	248,146	情報通信機械器具製造業	39,464	(15.9%)
		生産用機械器具製造業	1,339	(11.1%)		化学工業	23,583	(9.5%)
		印刷・同関連業	1,312	(10.9%)		業務用機械器具製造業	22,688	(9.1%)
		はん用機械器具製造業	1,149	(9.5%)		電気機械器具製造業	20,124	(8.1%)
		電気機械器具製造業	846	(7.0%)		印刷・同関連業	17,199	(6.9%)
多摩ブロック	8,499	金属製品製造業	975	(11.5%)	189,692	電気機械器具製造業	26,445	(13.9%)
		生産用機械器具製造業	764	(9.0%)		電子部品・デバイス・電子回路製造業	23,212	(12.2%)
		電気機械器具製造業	737	(8.7%)		食料品製造業	22,370	(11.8%)
		電子部品・デバイス・電子回路製造業	694	(8.2%)		輸送用機械器具製造業	19,738	(10.4%)
		印刷・同関連業	686	(8.1%)		情報通信機械器具製造業	17,462	(9.2%)

資料: 総務省統計局「平成21年経済センサス 基礎調査」、ただし境界未定地域の数値は除く