

## 戦略4 産業を牽引し、支える人材を育てる

### 《産業振興基本戦略の考え方》

イノベーションを生み、支える様々な分野の担い手を育成するため、産業を牽引する人材や、ものづくり中核人材を育成するとともに、産業を支える多様な人材を確保・育成する。

### 《指針－平成23年度の重点的な取組》

産業を牽引し、支える人材の確保・育成

4-1 産業を牽引し、支える人材の確保・育成を図る

多様な人材の活躍支援

4-2 多様な人材の活躍を支援する

- 産業を牽引する人材の育成
  - ・「知識・技術」と「市場」を結ぶ高度人材を育成する。
  - ・起業家や若手クリエイターを育成する。
- ものづくり中核人材の育成
  - ・実践的なものづくり教育を充実させる。
  - ・企業のものづくり中核人材育成を支援する。
- 産業を支える人材の確保
  - ・企業の事業展開に必要な人材育成を支える。
  - ・後継者や新たな担い手の発掘・参入を促進する。
  - ・若年者の職業観・勤労観、創造性を醸成する。
  - ・人材の量的な確保を総合的に推進する。

- 産業界の人材確保・育成に関するニーズを的確に把握する仕組みを構築する。
- 中小企業のイメージアップと採用実務能力の強化の両面から中小企業の採用を支援する。
- 関係機関と連携し、人材育成に関する幅広い企業ニーズに対応する。

長期的には、産業界や教育機関、行政の連携をさらに強化し、産業界のニーズに応える高度な「知識・技術」と「市場」を結びつける能力を持つ人材の育成を社会全体で推進していく。また、企業がビジネス環境の変化に対応するために必要となる人材育成の取組への支援を強化していく。

- 新規学卒者等の就職状況が厳しい反面、採用意欲のある中小企業は多数存在していることから、このミスマッチの解消に向け、集中的なマッチングを実施する。
- 女性や高齢者、フリーター等の能力向上や就業を支援するとともに、大量退職期にある団塊世代の専門性や経験の活用を推進する。
- 障害者雇用に対する理解と関心を高め、企業等の取組を支援することにより、障害者雇用を促進する。
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を具体的に進展させるため、企業の取組を支援するとともに、社会的機運を醸成する。

長期的には、意欲がありながら働く機会に恵まれていない方々を労働市場へ結びつけるための能力向上や就業支援を強化していく。また、産業を支える人材の幅を広げるために、ライフステージに応じた多様な働き方を実現できる職場環境を整備していく。

## 4-1 産業を牽引し、支える人材の確保・育

### 1 施策の必要性

- 中小企業において最も重要な経営資源は人材であり、技術・技能を承継していくためには将来を見据えた人材の確保が求められる。
- 学生等のものづくり中小企業に対する理解が促進することにより、ものづくり中小企業の人材確保が期待される。
- 中小企業においては独自に技能継承を行うことが困難な場合があるため、ものづくり中核人材の育成に係る支援を行うことが必要。

### 2 成果と課題

#### ○ 成 果

- 中小企業の魅力発信サイトの運営や冊子の発行、現場での仕事や雰囲気を感じ取る仕事体験ツアーの開催などを通じて、学生等に中小企業で働くことの魅力を発信することにより、中小企業の認知度、好感度の向上が図られた。また、企業自身が自社の魅力を再確認し、アピールしていく契機となった。
- ものづくりを支える企業の中堅青年技能者に対し、高度熟練技能者の持つ技能を継承する訓練を実施することで、中小企業におけるものづくり基盤技術や技能の強化に寄与。
- 職業能力開発センターにおいて、総合相談窓口を設置し、オーダーメイド型の講習の実施や各種情報提供など、企業の実情に応じたきめ細かな支援を実施。

#### ○ 課 題

- 長期的には労働力人口の減少が見込まれる中、雇用不安の増大により、若者の間で安定志向、大企業志向が高まり、ものづくり中小企業が人材を確保することが困難となっている。
- 雇用の流動化や多様化が進む中、企業は即戦力となる人材を採用する傾向があり、企業の人材育成機能の低下が課題。

### 3 23年度における取組の方向性

- ◎産業界の人材確保・育成に関するニーズを的確に把握する仕組みを構築する。
- ◎中小企業のイメージアップと採用実務能力の強化の両面から中小企業の採用を支援する。
- ◎後継者や新たな担い手の発掘・参入を促進する。
- ◎高度熟練技能者の有する技能を中堅青年技能者に継承することで、ものづくり中核人材の育成を促進する。
- ◎関係機関と連携し、人材育成に関する幅広い企業ニーズに対応する。

# 成を図る

## 4 重点的取組と主な事業

### 産業人材の確保・育成

- 中小企業のイメージアップ、理解の向上、就職の促進などを目的とした、中小企業の魅力発信につながる総合プロジェクトを実施する。仕事体験ツアーやものづくり中小企業のための就職フェアの実施に加えて、中小企業経営者を講師として都立高校等に派遣し、仕事内容を伝える機会を提供したり、工業高校生等を対象に中小企業の現場体験の受入れ促進を図ることにより、企業と若者が直接交流し相互理解を深める取組を推進する。**(中小企業の魅力発信)**



仕事体験ツアー



魅力を紹介する冊子

- 中小企業の採用担当者に、採用に関するノウハウ(求人手続き、採用試験・面接方法など)を指導するセミナー等を実施する。また、採用に関する事務手続き等のマニュアルを作成し、中小企業に配布する。**(中小企業の採用支援)**
- 中小企業での人材戦略の必要性を普及啓発するとともに、専門家(人材ナビゲーター)を配置し、個別企業のニーズに応じた人材の確保から育成、定着までの一貫した支援を実施する。**(中小企業人材確保・育成総合支援)**
- 上場・売上げの増加等、着実な成長を遂げた中小企業、もしくは大企業へ変貌した事例を発信し、中小企業で働く意義や新規学卒者等個々人が企業にもたらす力・可能性について普及啓発し、中小企業の人材確保に結びつけていく。**(中小企業サクセスロード情報発信事業)**
- ものづくりを支える企業の中堅青年技能者に対し、高度熟練技能者の持つ技能を継承する訓練を実施する。**(ものづくり名工塾)**
- 総合相談窓口を設置し、企業ニーズに対応したオーダーメイド型の講習を実施するとともに、各種情報提供等を実施する。**(職業能力開発センター)**

## 4-2 多様な人材の活躍を支援する

### 1 施策の必要性

- 女性や高齢者、フリーター、新規学卒者等に対して、適切な能力開発機会の提供や就業支援を行い、就業につなげていくことが必要。
- 福祉分野と労働分野の連携の下に、東京全体で取組を一層前進させ、障害者の就労を通じた自立を実現していくことが必要。
- 生産年齢人口の減少が見込まれる中で、人材を確保し定着させるためには、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に向けた環境整備に取り組むことが必要。

### 2 成果と課題

#### ○ 成果

- 就職につなげるプログラムにより、女性の再就職、団塊世代退職者の就労を支援したほか、若年者等の非正規労働者向けに職業訓練を行い、正規雇用化へ向けた就労支援を実施。また、キャリアカウンセリングやセミナー等を通じて、女性や高齢者、若年者等の就業・能力向上を支援。
- ジョブコーチ(職場適応を支援する専門家)を企業に派遣し、障害者の職場定着を支援するとともに、国の賃金助成期間が終了した中小企業に対して、都独自に助成を実施。
- ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、両立支援体制の整備に取り組む中小企業に対し、助成を実施。また、優れた取組を行う中小企業を認定。

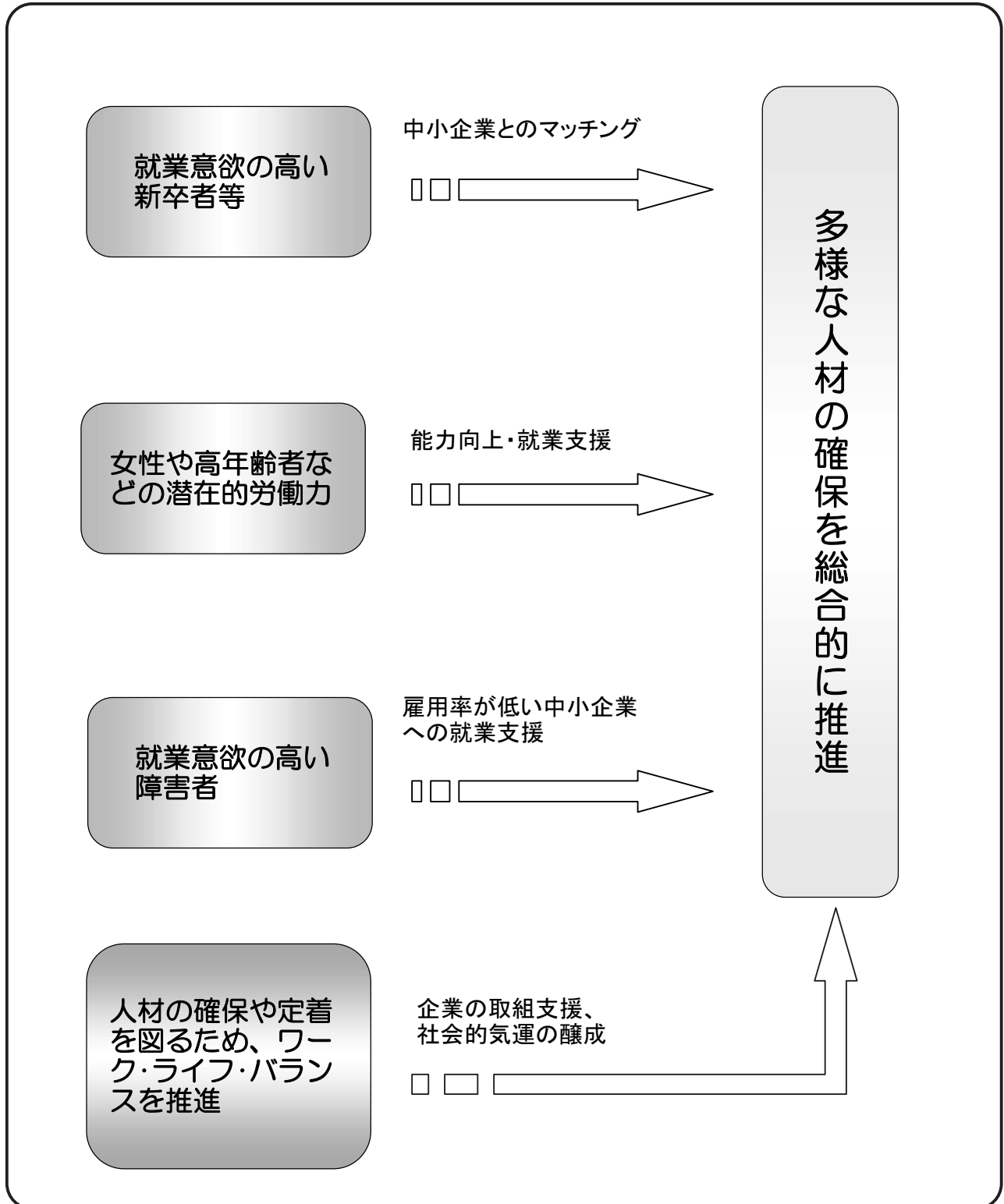
#### ○ 課題

- 女性や高齢者などの潜在的労働力やフリーター等については、企業が求める能力や勤務条件とのミスマッチを解消することが課題。また、新規学卒者の就職環境が極めて厳しい状況にあることから、新卒未内定者や未就職卒業者を就労につなげていくことも喫緊の課題。
- 都内では、平成19年からの3年間で障害者雇用数が約2万人増加する一方、中小企業は障害者雇用率が低い状態。中小企業において、障害者雇用を促進していくことが課題。
- 両立支援の環境整備が遅れている中小企業の取組を促進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの気運醸成をより一層図っていくことが課題。

### 3 23年度における取組の方向性

- ◎新規学卒者等の就職状況が厳しい反面、採用意欲のある中小企業は多数存在していることから、このミスマッチの解消に向け、集中的なマッチングを実施する。
- ◎女性や高齢者、フリーター等の能力向上や就業を支援するとともに、大量退職期にある団塊世代の専門性や経験の活用を推進する。
- ◎障害者雇用に対する理解と関心を高め、企業等の取組を支援することにより、障害者雇用を促進する。
- ◎ワーク・ライフ・バランスの実現を具体的に進展させるため、企業の取組を支援するとともに、社会的気運を醸成する。

4 重点的取組



## 5 主な事業

### 新卒者をはじめとした若者の就業支援

■企業から内定を得られていない学生等を対象に、キャリアカウンセリング、セミナー、採用意欲の高い中小企業とのマッチングなど、きめ細かな支援を実施

- しごとセンターに新卒者の早期就職をサポートする専用窓口を設置し、キャリアカウンセリングや新卒向け求人情報の提供など、きめ細かい支援を実施する。**(新卒特別応援窓口)**
- 就職活動のノウハウの習得や、中小企業への理解促進などを目的とした就活ノウハウ・面接対策セミナー、合同企業説明会を実施する。**(新卒未内定者等向け特別支援事業)**
- 多くの企業との面接が可能な合同就職面接会を開催し、就業を支援する。**(若者ジョブマッチング事業)**



新卒未内定者等向けの  
合同就職面接会

■就職が決まらないまま大学等を卒業した若者を対象に、紹介予定派遣制度(注)を活用した緊急就職支援を実施

- 未就職卒業者に対して、社会人として必要な知識の習得や中小企業への理解促進等を目的とした研修、仕事内容や職場環境等が確認できる派遣就労、キャリアカウンセラーによる企業訪問など、紹介予定派遣制度を活用したきめ細かな支援を実施し、採用意欲の高い中小企業での正規雇用を支援する。

**(未就職卒業者緊急就職サポート事業)**



(注)

派遣先企業での将来の雇用を予定した上で、派遣社員として就業し、派遣先企業・派遣社員双方の希望が一致した場合、派遣先企業への直接雇用へ切替を行う制度

女性や高齢者の就業・能力向上を支援



女性

- 職種別能力開発、職場実習を組み合わせたプログラムなどの実施により、女性の再就職を支援するとともに、子育て中の求職者に対して、保育サービスつきの職業訓練を実施する。  
**(女性再就職支援事業、保育つき職業訓練)**



高齢者

- 団塊の世代を対象に、専門的能力や経験を中小企業で発揮するための人材開発プログラムを実施する。**(団塊の世代向け就業支援)**



女性再就職支援事業

企業支援等により、障害者雇用を促進

- 初めて障害者を雇用する中小企業などを対象に、ジョブコーチを派遣して職場定着を支援するとともに、個別企業に対応したオーダーメイドの支援を行うモデル事業を実施する。また、国の賃金助成期間が終了した中小企業に対して、都独自に助成を行う。  
**(東京ジョブコーチ支援事業、オーダーメイド型障害者雇用サポート事業 等)**

企業におけるワーク・ライフ・バランスを促進

- 従業員の働き方を見直す先駆的なプロジェクトの支援・成果等の発信や、都と企業等が連携した取組を通じ、ワーク・ライフ・バランス推進の気運を醸成する。  
**(働き方の改革「東京モデル」事業、「東京しごとの日」の設定 等)**