

第11次東京都職業能力開発計画

令和4年3月
東京都

目 次

I 計画の方向性	3
1 計画の位置づけ	3
2 都の職業能力開発を取り巻く状況	4
(1) 雇用情勢	4
(2) 産業人材の動向	6
① デジタル分野の人材動向	6
② ものづくり分野の人材動向	7
③ 介護分野の人材動向	8
(3) 雇用就業の特徴的な状況	9
① 若年者、就職氷河期世代の雇用就業の状況	9
② 女性の雇用就業の状況	10
③ 高齢者の雇用就業の状況	11
④ 障害者の雇用就業の状況	12
(4) 生産年齢人口の見込みと労働生産性の状況	13
(5) 企業における人材育成の状況	14
① 中小企業の教育訓練の状況	14
② 非正規雇用労働者のOFF-JTの状況	15
(6) 若年就業者数と技能継承の状況	16
(7) 職業能力開発センターにおける訓練や施設等の状況	17
3 都における職業能力開発の課題	18
4 第11次東京都職業能力開発計画の基本的方向性	19

Ⅱ 重点施策の展開	～5つの基本的方向性に基づく17の重点施策～	20
1	IT等の成長産業分野に加え、ものづくりや介護等の人手不足分野への人材シフトを促進する職業能力開発の推進	21
(1)	デジタル社会を担う人材の計画的な確保・育成	21
(2)	脱炭素化などの視点を重視した東京の産業基盤を支えるものづくり分野の人材育成	23
(3)	高齢社会を支える介護分野等の専門人材の育成	24
2	就職氷河期世代や女性、障害者など多様な求職者の特性を踏まえたきめ細かな職業能力開発の推進	25
(4)	就業経験の少ない若者や就職氷河期世代の職業能力開発	25
(5)	女性の多様な就労ニーズに応じた職業能力開発	26
(6)	人生100年時代の高齢者の働き方を見据えた職業能力開発	27
(7)	障害者の活躍を促進する職業能力開発	28
3	社会環境の変化や時代のニーズに対応したリスキリングなど労働者のスキルアップに対する支援の強化	29
(8)	中小企業が従業員に行うリスキリングによるDX人材等の育成支援	29
(9)	中小企業の従業員のスキルアップへの支援	30
(10)	業界団体等が行う人材育成・職業能力開発に対する支援	31
(11)	非正規雇用労働者等が働きながらキャリア形成できる環境整備	32
4	職業能力評価制度の普及・促進や「Tokyo技能五輪・アビリンピック2021」のレガシー等を活かした技能振興	33
(12)	技能検定など職業能力評価制度の普及促進	33
(13)	次代を担うものづくり技能人材の確保・育成	34
(14)	技能競技大会等を通じた技能向上の促進や優れた技能の継承	35
5	求職者や中小企業の人材ニーズに応える効果的・効率的な職業能力開発の実施体制の整備	36
(15)	社会のデジタル化の進展に対応した訓練体制の強化	36
(16)	職業能力開発センターの計画的な施設整備	37
(17)	職業能力開発センターとしごとセンター等との連携の強化	38
Ⅲ 計画の推進に向けて		39

I 計画の方向性

I-1 計画の位置づけ

計画の目的

- コロナ禍の影響による雇用情勢の悪化や少子高齢化の進行による将来的な生産年齢人口の減少、産業全体で加速するDXなど、東京の雇用を取り巻く環境は大きく変化しています。
- 東京の持続的な成長に向けて、労働者の能力開発を推進し、人材の育成を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが不可欠です。
- こうした状況を踏まえ、産業人材の確保・育成、雇用のセーフティネットの強化に向け、第11次東京都職業能力開発計画を策定し、都の職業能力開発を総合的かつ計画的に推進するための「基本的方向性」と「重点施策」を示します。

計画の性格

- 職業能力開発促進法に基づき、国の「第11次職業能力開発基本計画」（令和3年3月策定）を踏まえて作成する、都における職業能力開発に関する基本となる計画です。
- 計画策定に当たっては、あらかじめ事業主、労働者その他の関係者の意見を聴取しています。

計画の期間

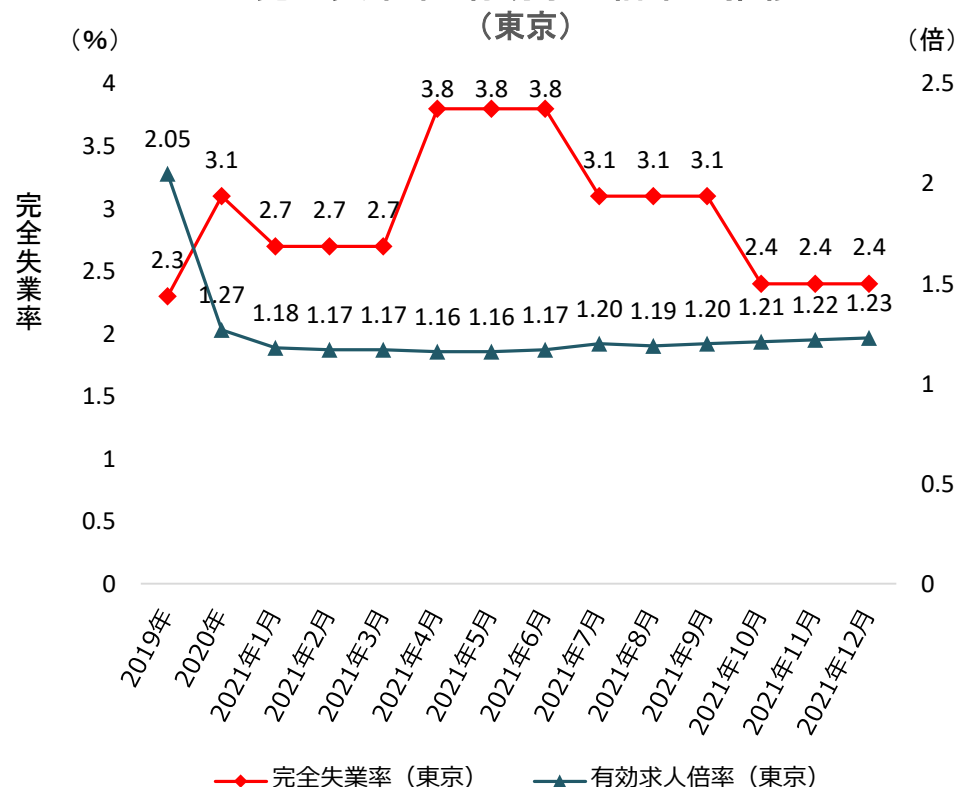
- 令和3年度から令和7年度まで（5か年）
- 計画期間中においても、経済・雇用情勢等の変化を踏まえ、必要に応じて機動的な対応を図ります。

I-2 都の職業能力開発を取り巻く状況

(1) 雇用情勢

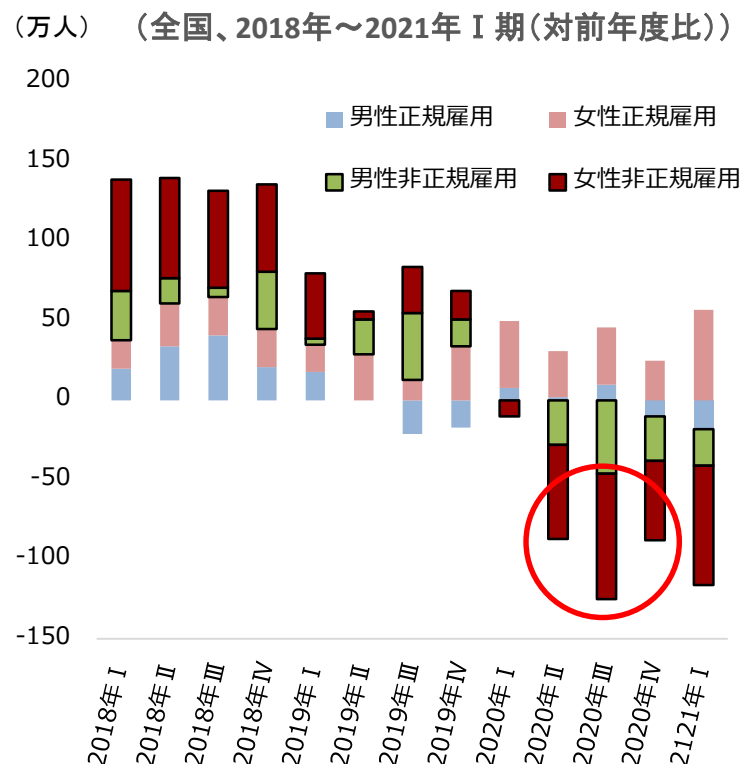
- コロナ禍の影響を受け、東京の完全失業率は、2019年の2.3%から、2021年には3.8%（4～6月平均）まで上昇しました。また、有効求人倍率も、2019年の2.05倍から、急激に低下し、2021年12月現在も1.23倍と戻っておらず、雇用情勢は依然厳しい状況にあります。
- 特に女性の非正規雇用労働者の雇用者数が大幅に減少しています。

＜完全失業率・有効求人倍率の推移＞



資料: 東京都総務局「東京の労働力」、東京労働局「最近の雇用失業情勢」
注: 有効求人倍率につき、月の値は季節調整値。完全失業率は原数値。

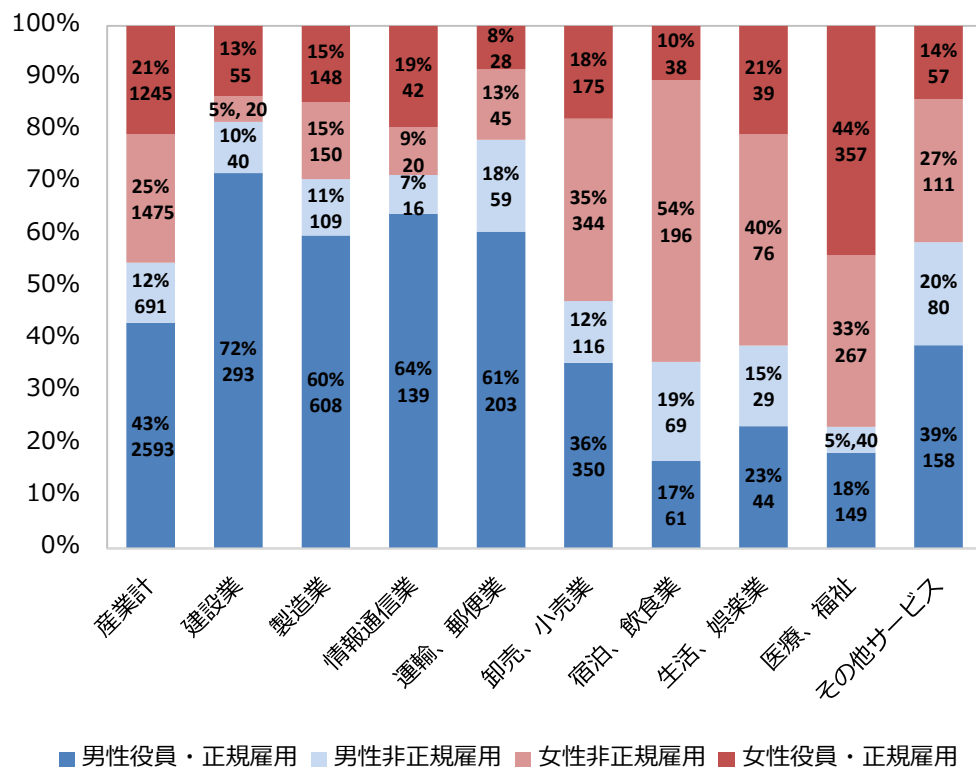
＜正規・非正規の雇用者数の推移＞



資料: 総務省「労働力調査(詳細集計)」より抜粋、加工して作成

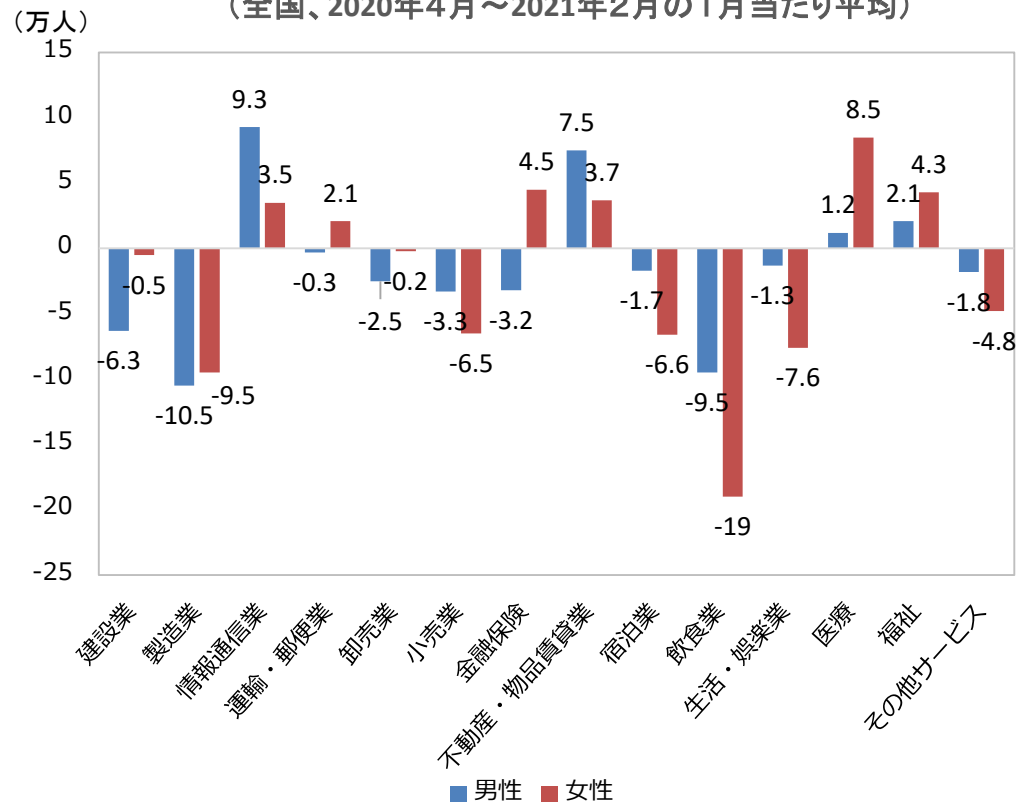
- 女性の非正規雇用労働者の多い「宿泊、飲食業」「生活、娯楽業」「小売業」において、女性の就業者数が大幅に減少しています。

＜産業別雇用者の男女別・雇用形態別の割合＞
(全国、2019年)



資料：総務省「労働力調査（基本集計・2019年平均）」
注：棒グラフの数値は万人。

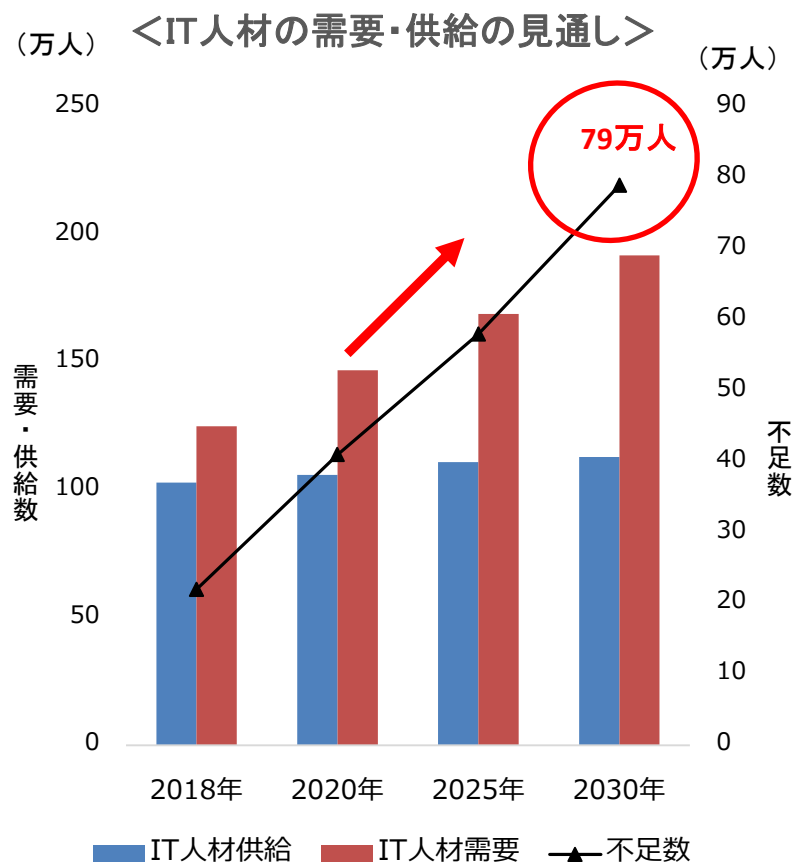
＜産業別就職者の増減（男女別）＞
(全国、2020年4月～2021年2月の1月当たり平均)



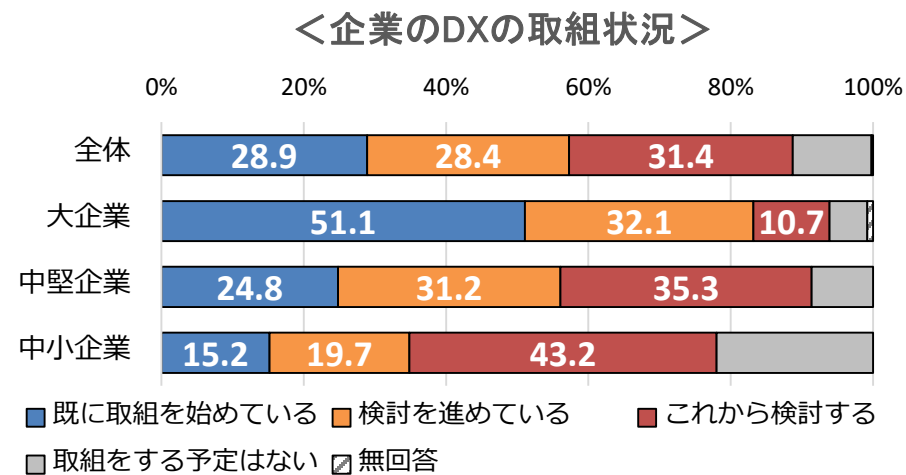
資料：内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響について【追加・アップデート】」(2021年4月22日)

① デジタル分野の人材動向

- IT人材は将来的にも不足することが見込まれており、2030年では全国で最大で79万人不足すると推計されています。
- 大企業のみならず、中小企業においてもDXの取組は増加しており、「これから検討する」も含め、全体で約9割の企業が取組に意欲を示しています。
- しかし、約6割の中小企業では、IT人材を採用・育成する体制が整っていない状況にあります。



資料：経済産業省「IT需給に関する調査」(2019年3月)



資料：(一社)日本能力協会「2020年度(第41回)当面する企業経営課題に関する調査」

＜中小企業のIT人材確保に関する課題＞

IT人材を採用・育成する体制が整っていない	57.1%
IT人材に魅力的な処遇を設定できない	30.6%
人材難によりIT人材を採用できていない	25.8%

資料：(株)野村総合研究所「令和2年度中小企業のデジタル化に関する調査に係る委託事業報告書」(2021年3月)

注：複数回答のため、合計が100とならない。

② ものづくり分野の人材動向

- 製造業や建設業など、ものづくり分野は人材確保が大きな課題となっています。コロナ禍においても、建設業においては人手不足感が高い状況が継続しているほか、製造業においても人手不足感が高まっています。
- 多数のものづくり企業が「人手不足」や「人材育成」を経営課題として挙げています。
- 環境産業（地球温暖化対策）市場は、2025年には48.2兆円に増加すると予測されています。

＜正社員等労働者の不足状況と労働者過不足判断DI＞
（全国、2021年5月）

産業	2020年11月調査			2021年2月調査			2021年5月調査		
	不足	過剰	DI	不足	過剰	DI	不足	過剰	DI
調査産業計	31	6	25	34	7	27	34	6	28
建設業	48	0	48	50	3	47	49	0	49
製造業	24	11	13	30	9	21	32	7	25

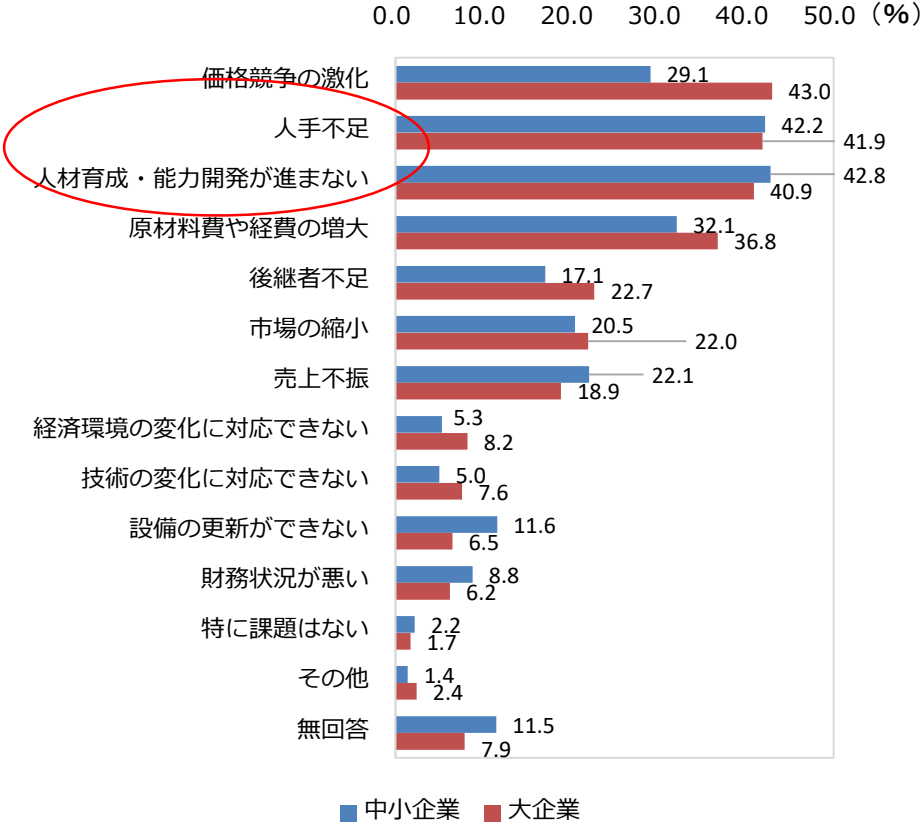
資料：厚生労働省「労働経済動向調査」（2021年5月）より抜粋、加工して作成

＜環境産業(地球温暖化対策)市場の予測＞



資料：環境省「環境産業の市場規模・雇用規模等の推計結果」

＜企業規模別・ものづくり企業の経営課題＞
（全国）

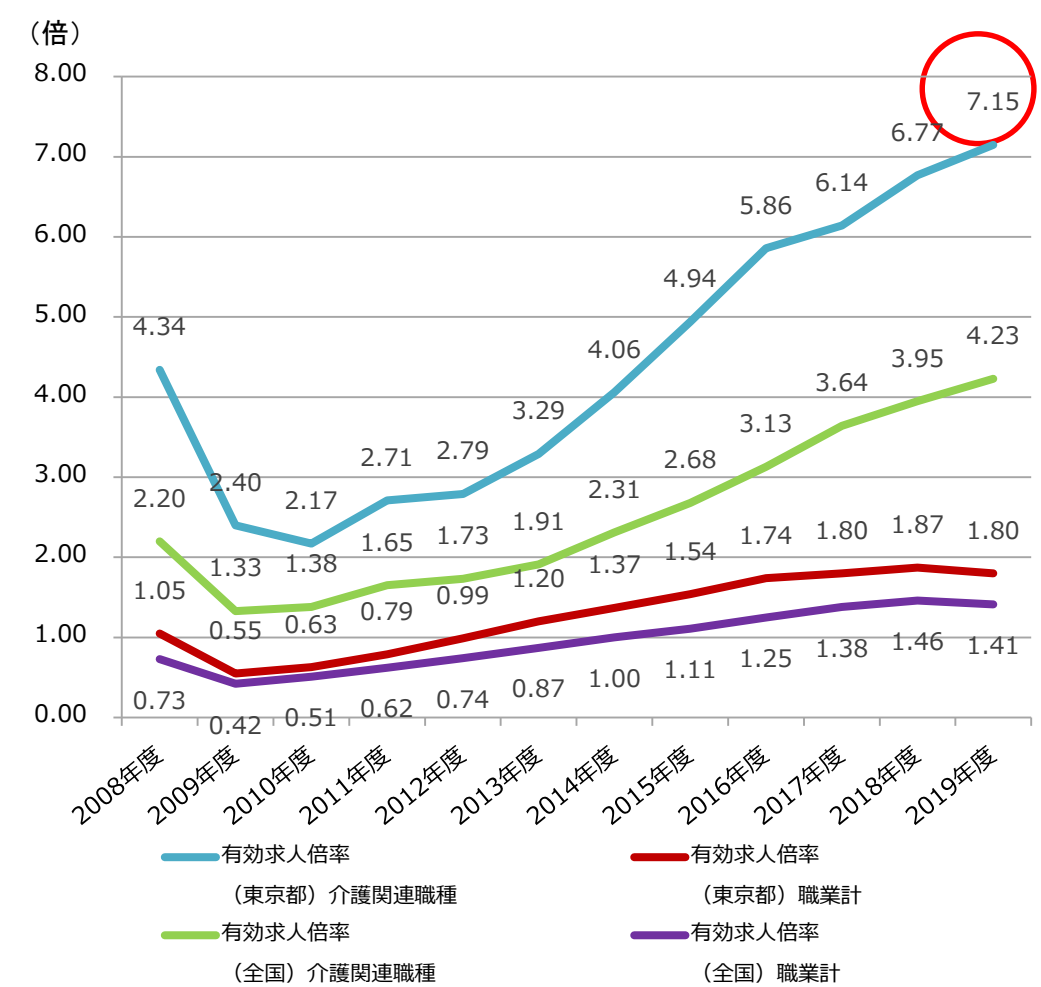


資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果」（2019年6月）

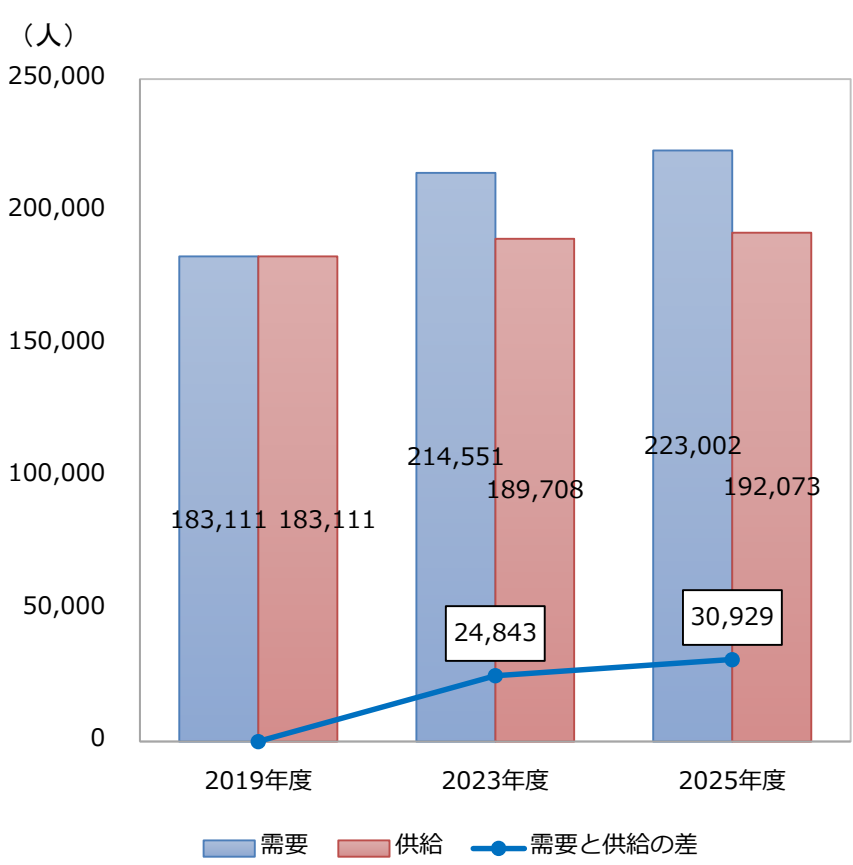
③ 介護分野の人材動向

- 高齢化が進行する中で、東京の介護職種の有効求人倍率は2019年度で7.15倍と上昇しています。
- 2025年度には東京において介護職員が約3万1千人不足することが見込まれています。

＜介護職種の有効求人倍率(東京)＞



＜介護職員の需要・供給推計の比較(東京)＞



資料:厚生労働省「職業安定業務統計」

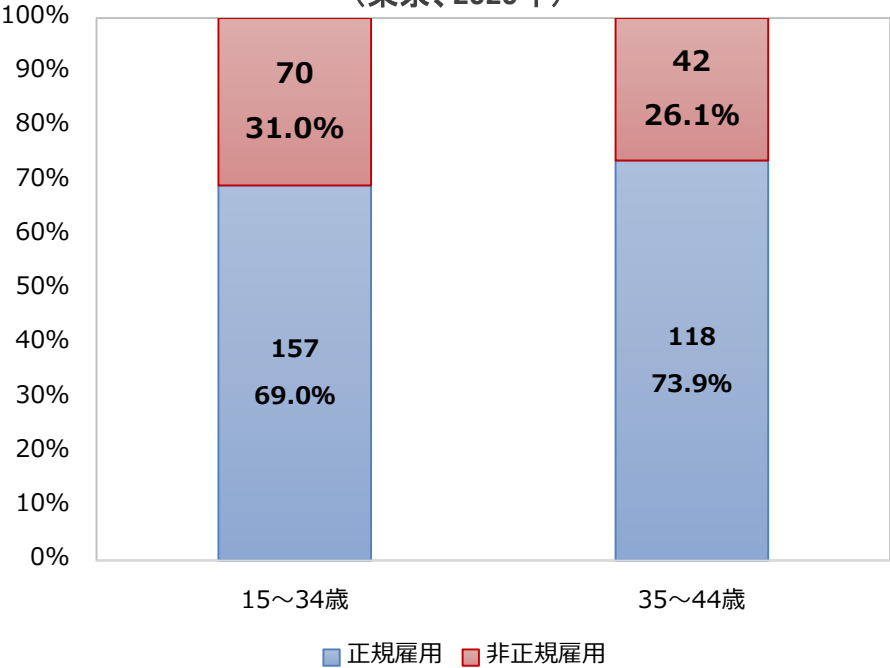
資料:東京都福祉保健局「高齢者福祉保健計画」

(3) 雇用就業の特徴的な状況

① 若年者、就職氷河期世代の雇用就業の状況

- 東京における若年者（15歳～34歳）の非正規雇用労働者数は約70万人、就職氷河期世代の中心層となる35歳～44歳の非正規雇用労働者数は約42万人にのぼります。
- 2017年時点で東京の就職氷河期世代における「不安定な就労状態にある方」、「長期にわたり無業の状態にある方」は合計約10万人となっています。

＜若年者である15歳から34歳、就職氷河期世代の中心層となる35～44歳の雇用形態＞
（東京、2020年）



資料：東京都総務局「東京の労働力」(2020年)より、抜粋加工して作成
注：棒グラフの数値は、万人。ただし、割合は単位を千人としたもので算出している。

＜就職氷河期世代における雇用状況＞
（東京、2017年）

	人数
35歳～44歳人口	2,162,900人
不安定な就労状態にある方	62,500人
長期にわたり無業の状態にある方	41,705人

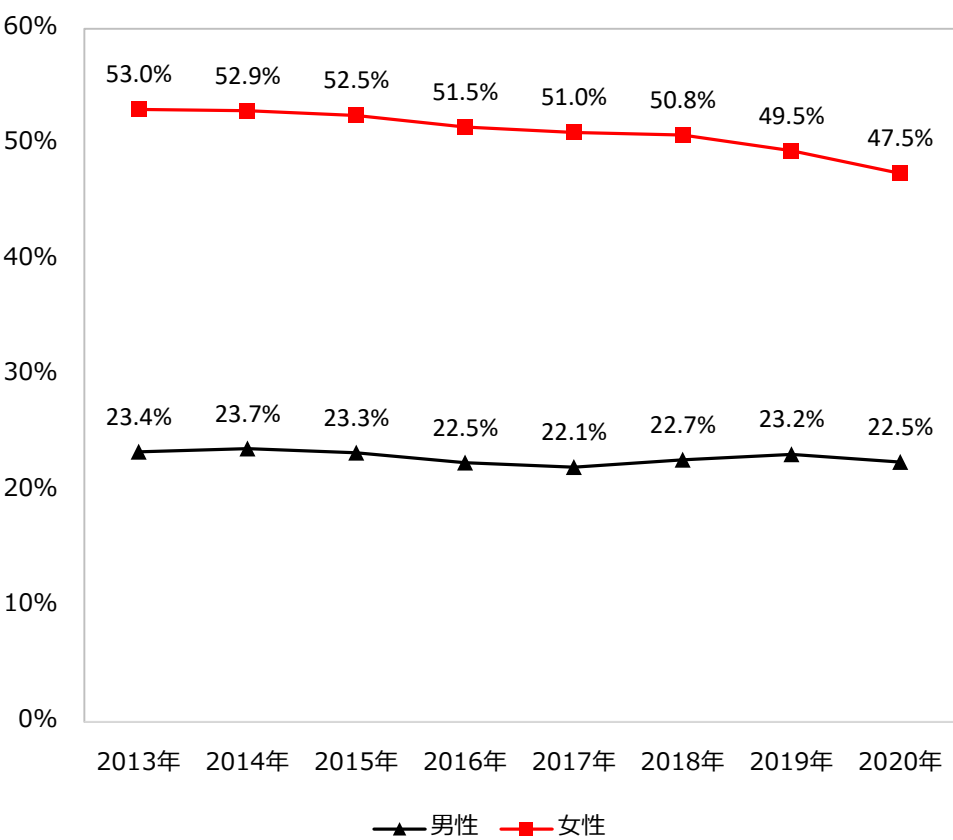
資料：厚生労働省「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームの設置について」(令和2年1月16日付け厚生労働省職業安定局長通知)別添2「都道府県別・就職氷河期活躍支援プログラム対象者推計表」

・「不安定な就労状態にある方」：現在、非正規雇用で働いており、かつ、現在の雇用形態に就いている理由について「主に正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた者
・「長期にわたり無業の状態にある方」：無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ通学しておらず、配偶者なしで家事を行っていない者

② 女性の雇用就業の状況

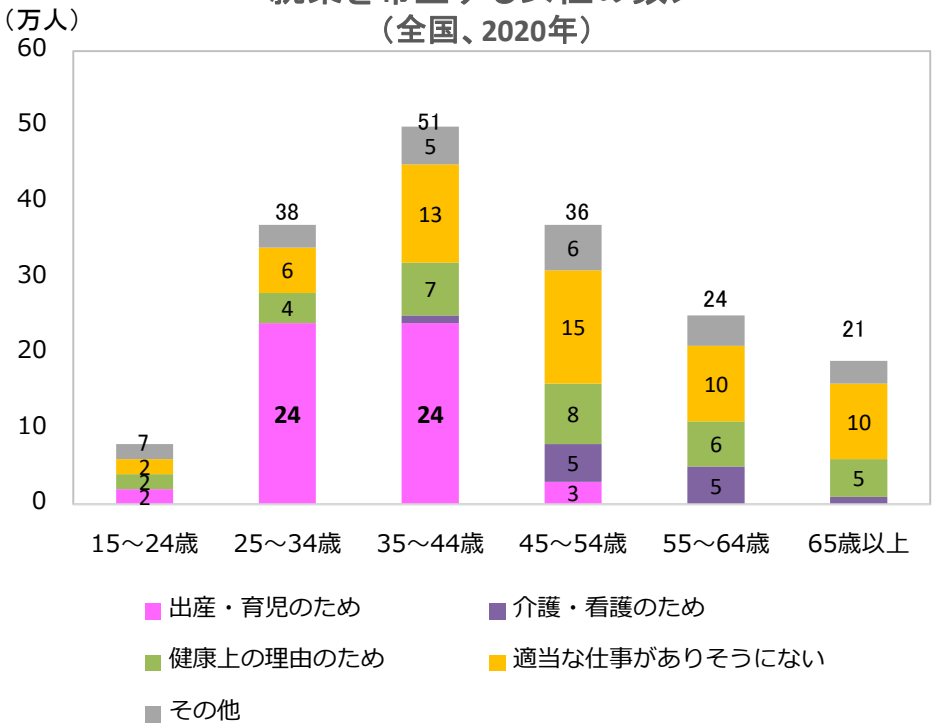
- 東京における女性労働者の約 5 割が非正規雇用労働者であり、不安定な就業状況となっています。
- 就業を希望しながらも求職活動を行っていない25歳～44歳の女性のうち、半数以上は「出産・育児」を理由として挙げています。

＜雇用労働者数に占める非正規雇用労働者の推移(男女別)＞
(東京)



資料：東京都総務局「東京の労働力」(2013年～2020年)を抜粋、加工して作成

＜年齢別・非求職理由別非労働力人口のうち
就業を希望する女性の数＞
(全国、2020年)

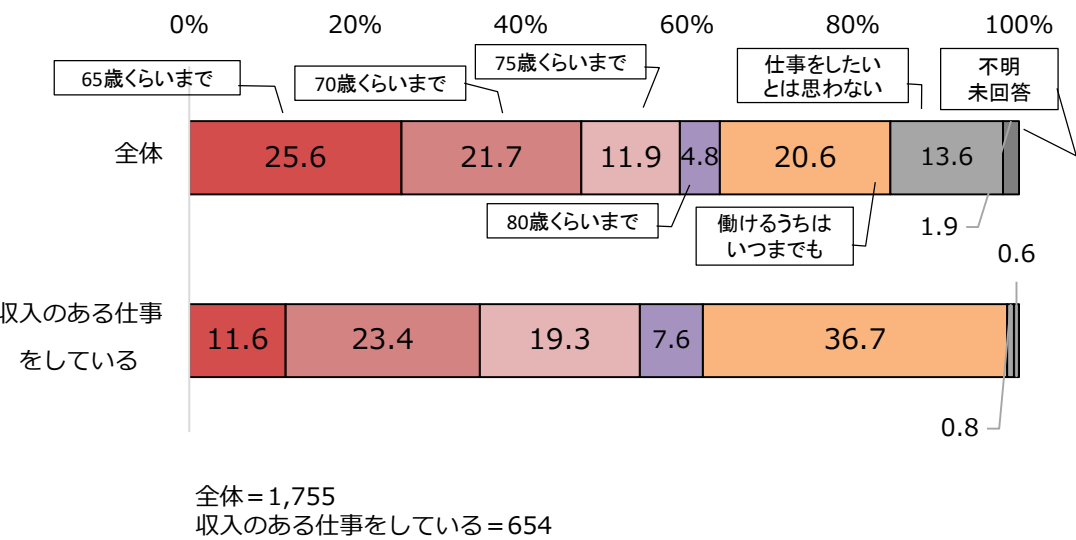


資料：総務省「労働力調査(詳細集計・2020年平均)」
注：15～24歳は在学中を除く。

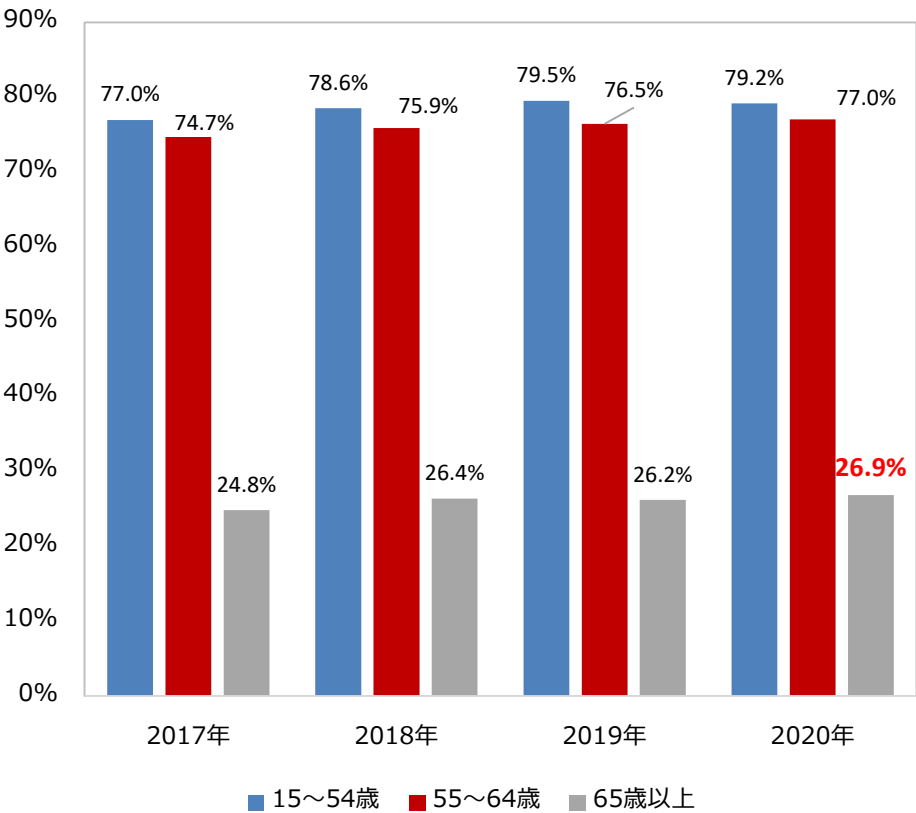
③ 高齢者の雇用就業の状況

- 高年齢者雇用安定法の改正（令和3年4月1日施行）により、70歳までの就業機会確保措置が努力義務となりました。
- 60歳以上の者のうち、65歳以降も働きたい人は約6割である一方、東京都における65歳以上の就業率は3割以下となっており、他の年代と比較して就業率が低い状況にあります。

＜何歳まで収入を伴う仕事をしたいか
（調査対象：60歳以上）＞
（全国）



＜高齢者の就業率＞
（東京）



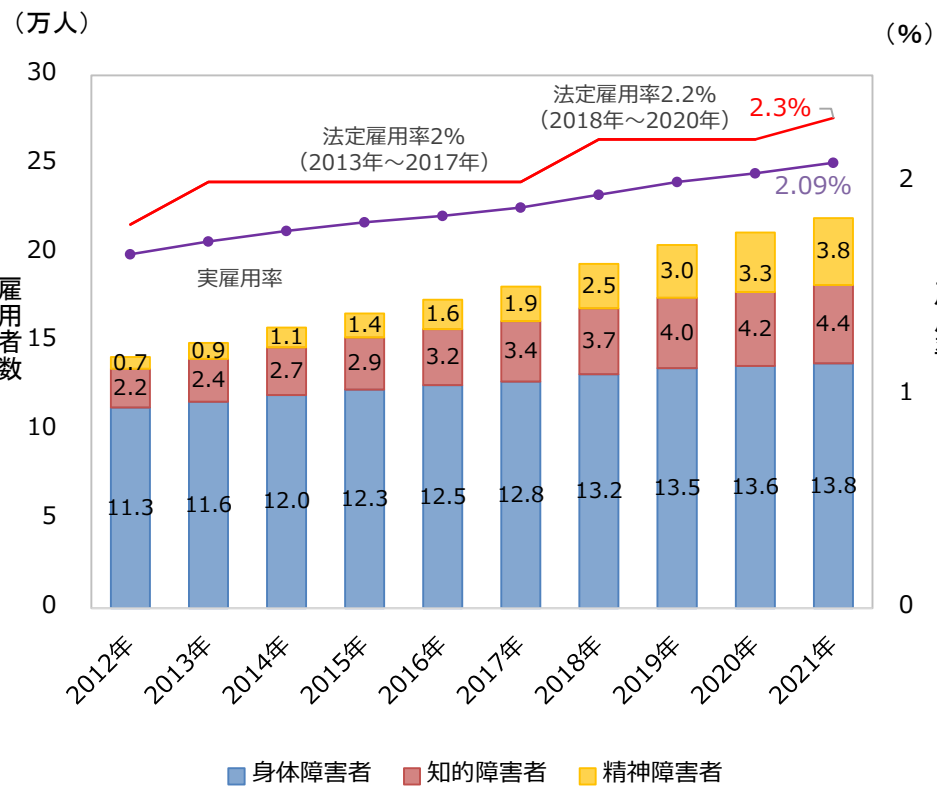
資料：内閣府「令和元年度高齢者の経済生活に関する調査結果」

資料：東京都総務局「東京の労働力」を抜粋、加工して作成

④ 障害者の雇用就業の状況

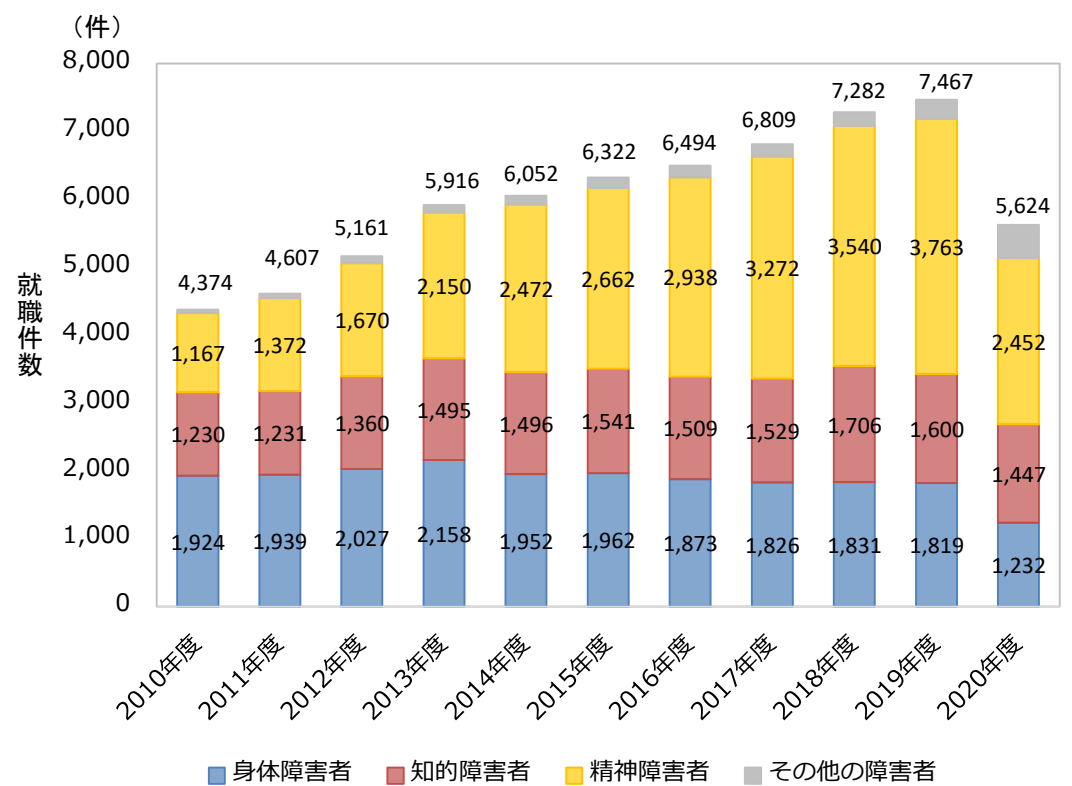
- 法定雇用率の引上げに伴い、民間企業の障害者の雇用者数は増加傾向にあります。
- 精神障害者の新規就職件数は10年前と比較して2倍以上となっており、全体の約半数を占めています。

＜民間企業における障害者雇用＞
（東京）



資料：東京労働局「障害者雇用状況の集計結果」（2012年～2021年）を抜粋、加工して作成。毎年、6月1日時点の数値。

＜障害者種別就職件数の推移＞
（東京）

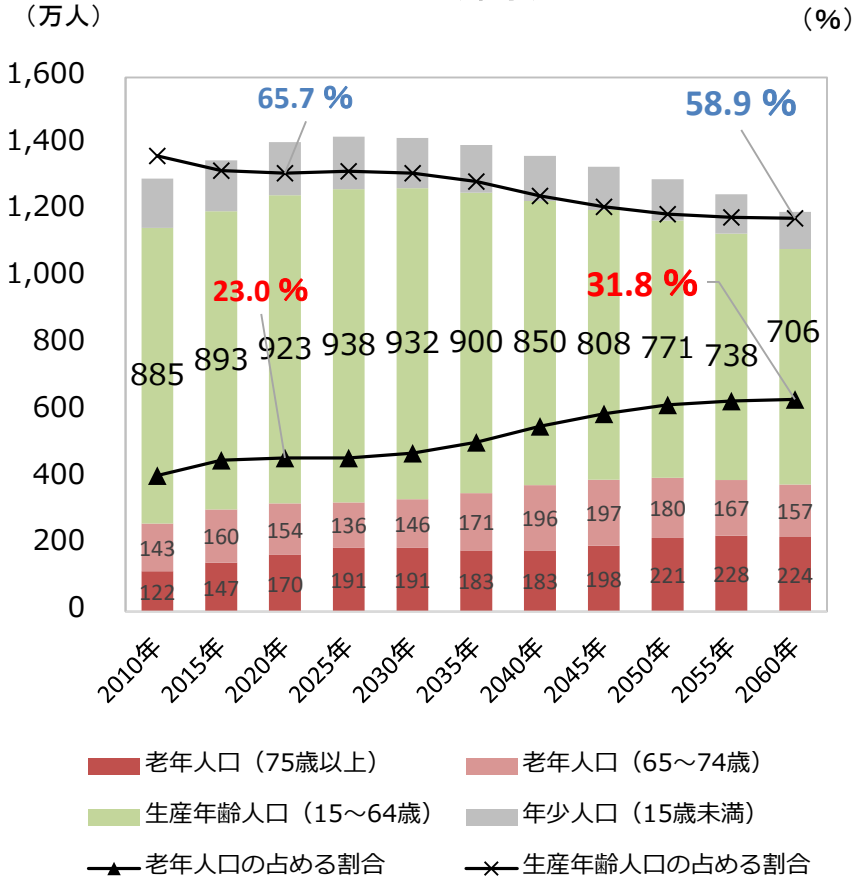


資料：東京都労働局「障害者の職業紹介状況」（2010年度～2020年度）を抜粋、加工して作成
注：都内ハローワークを通じた就職件数。その他障害者は、発達障害者、難病患者等。

(4) 生産年齢人口の見込みと労働生産性の状況

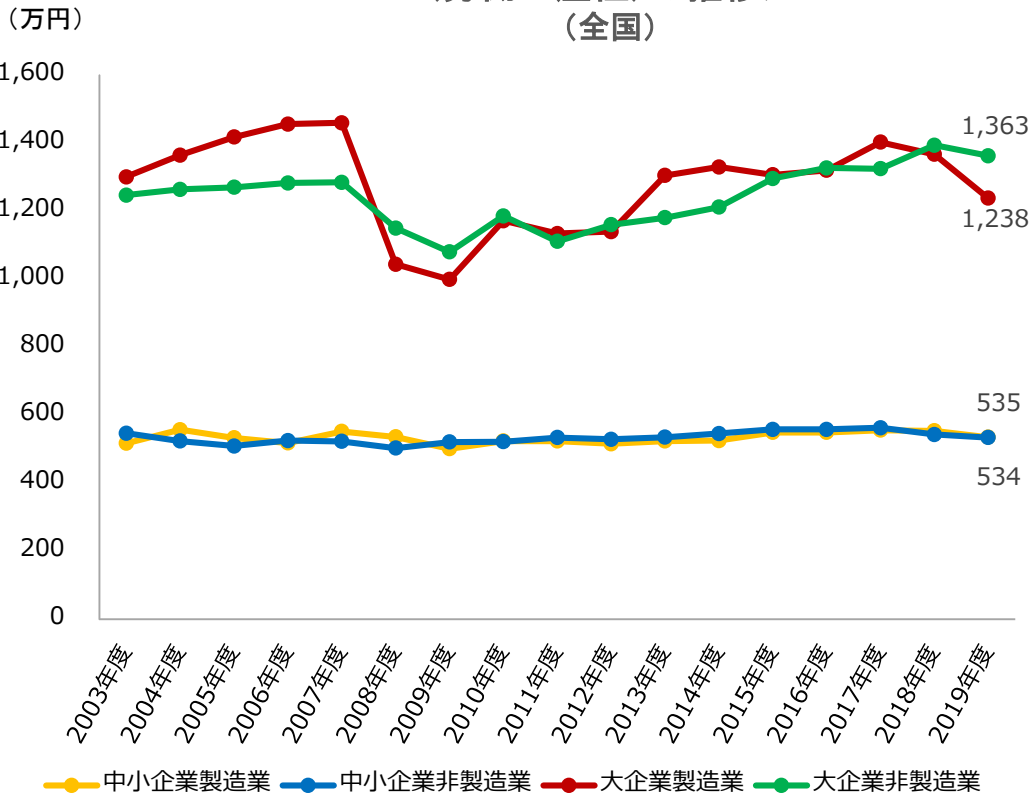
- 東京の生産年齢人口は、2025年の938万人をピークに減少すると見込まれています。また、全人口に占める老年人口の割合は増加し、2060年には65歳以上が3割を占める見込みとなっています。
- 労働生産性の状況をみると、中小企業の労働生産性は大企業の約5割にとどまっています。

＜年齢別の人口見込み＞
(東京)



資料：東京都政策企画局「未来の東京戦略」
注1：2010年及び2015年は「国勢調査」（総務省）の数値。2015年は年齢不詳分を各年齢階級に按分した数値である。
注2：2020年～2040年の数値は「東京都昼間人口の予測」（2020年3月）（東京都総務局）による。2045年以降の数値は東京都政策企画局による推計値

＜企業規模別従業員一人当たり付加価値額
(労働生産性)の推移＞
(全国)



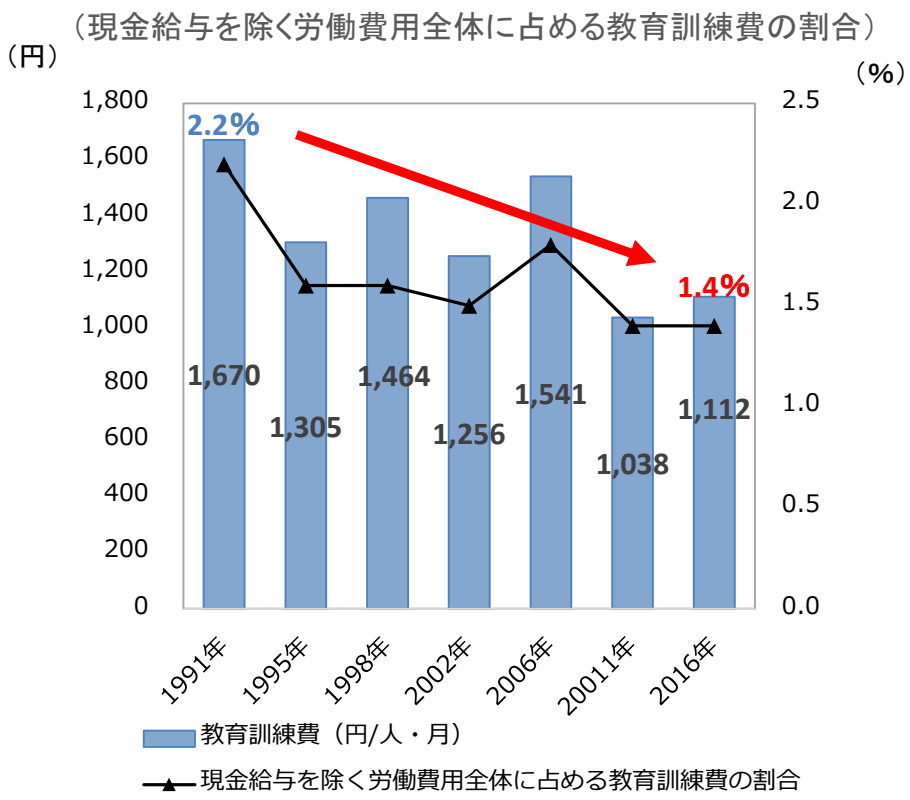
資料：財務省「法人企業統計調査年報」
注1：ここでいう大企業とは、資本金10億円以上、中小企業とは、資本金1億円未満の企業とする。
注2：2006年度調査以前は、付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋役員給与＋福利厚生費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課とし、2007年度調査以降は、これに役員賞与及び従業員賞与を加えたものとする。

(5) 企業における人材育成の状況

① 中小企業の教育訓練の状況

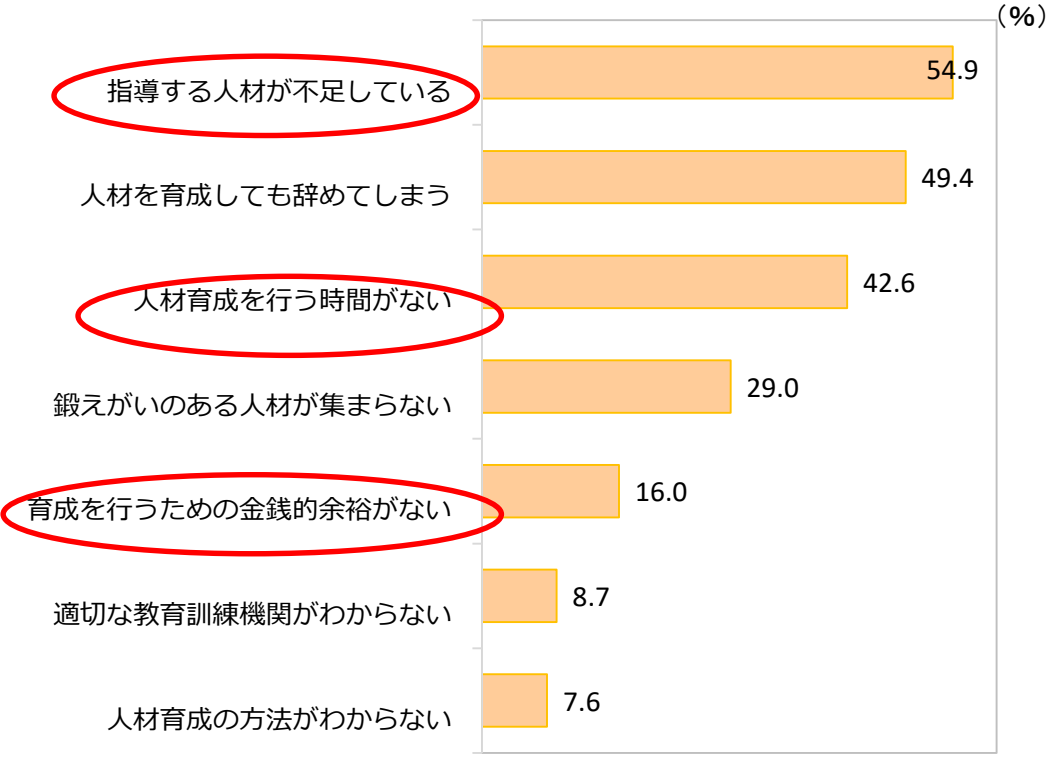
- 民間企業における現金給与を除く労働費用全体に占める教育訓練費の割合は減少傾向にあり、従業員の職業能力の開発・向上の機会が少なくなっています。
- 人材育成の問題点としては、「指導する人材が不足している」「人材育成を行う時間がない」「育成を行うための金銭的余裕がない」などが挙げられています。

＜企業の教育訓練費の推移＞



資料：厚生労働省「人材開発基礎資料集」

＜人材育成に関する問題点＞



資料：厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より抜粋、加工して作成
注：複数回答

② 非正規雇用労働者のOFF-JTの状況

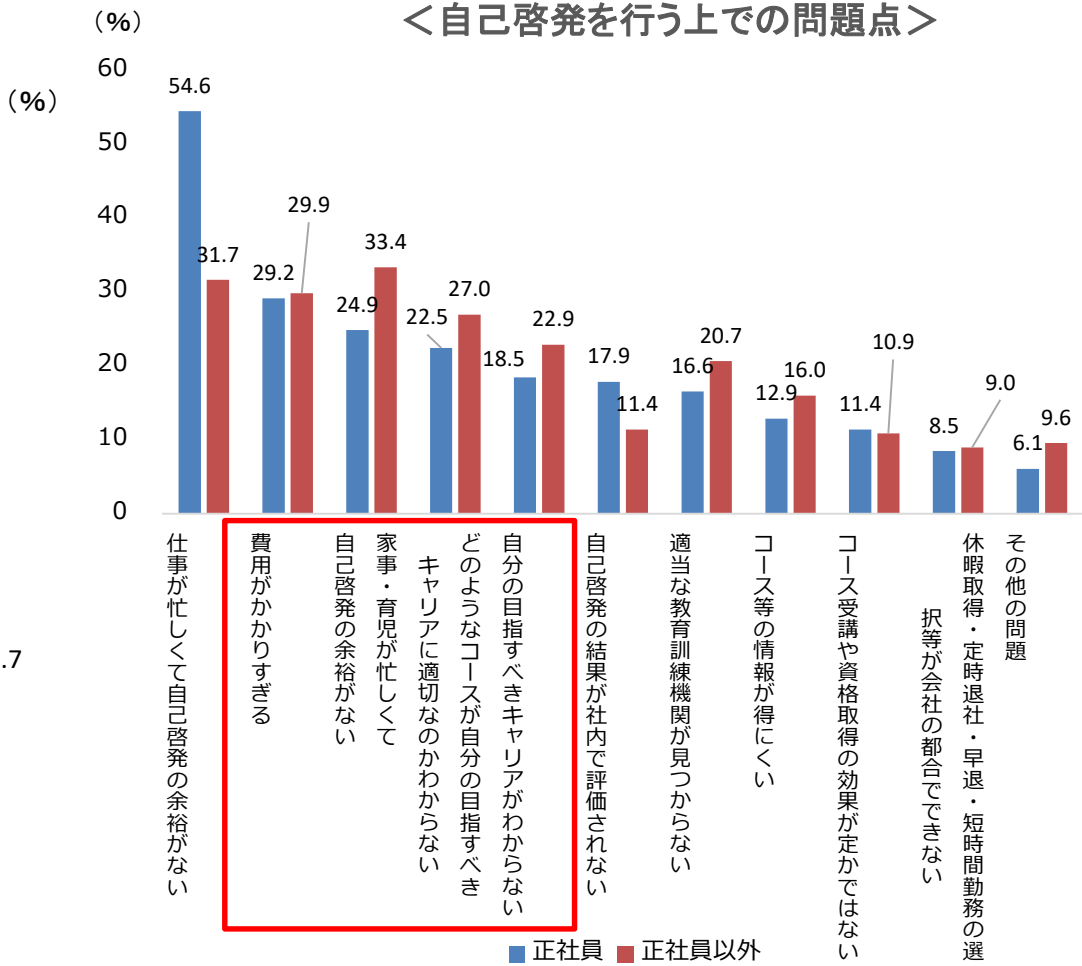
- 非正規雇用労働者は、企業によるOFF-JTの実施率が約3割であり、正社員（正社員は約5割程度）と比較してスキルアップ機会が少ない状況にあります。
- 自発的にスキルアップする場合の問題点として「費用がかかりすぎる」「目指すべきキャリアがわからない」といった声が多く占めています。

＜OFF-JTの実施状況（職層別）＞



資料：厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より抜粋、加工して作成

＜自己啓発を行う上での問題点＞

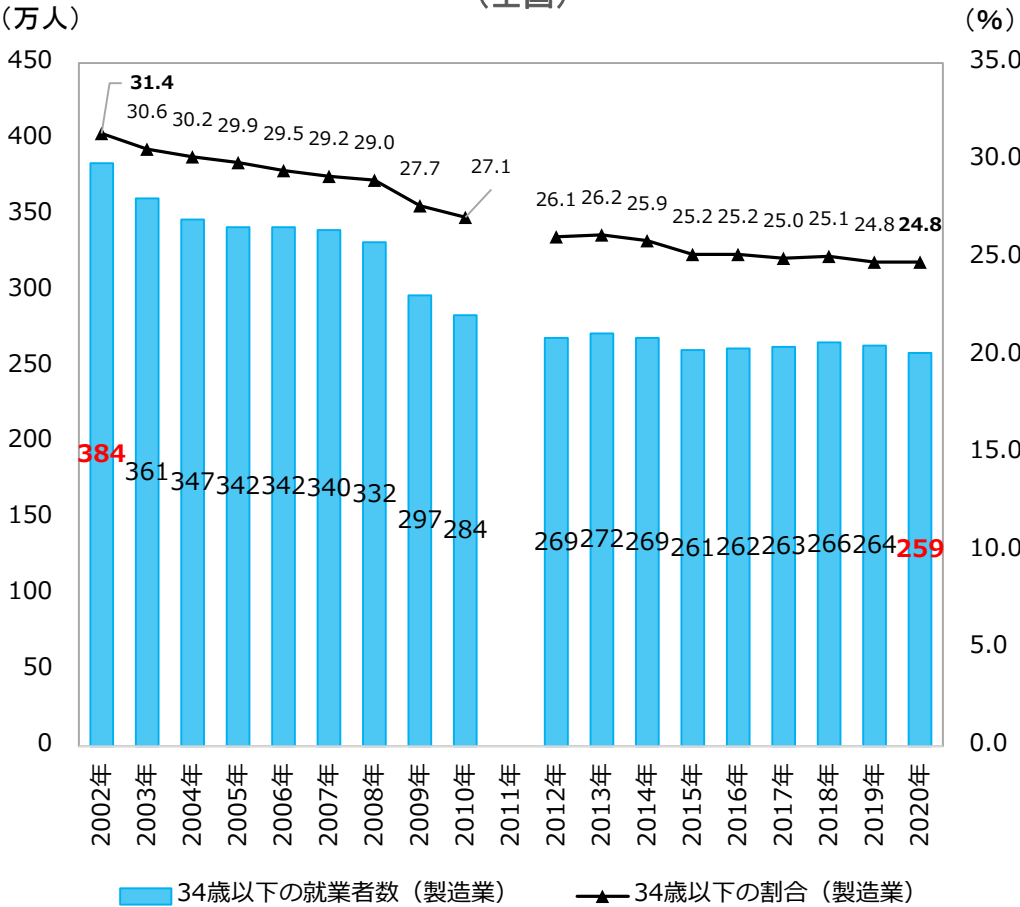


資料：厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より抜粋、加工して作成

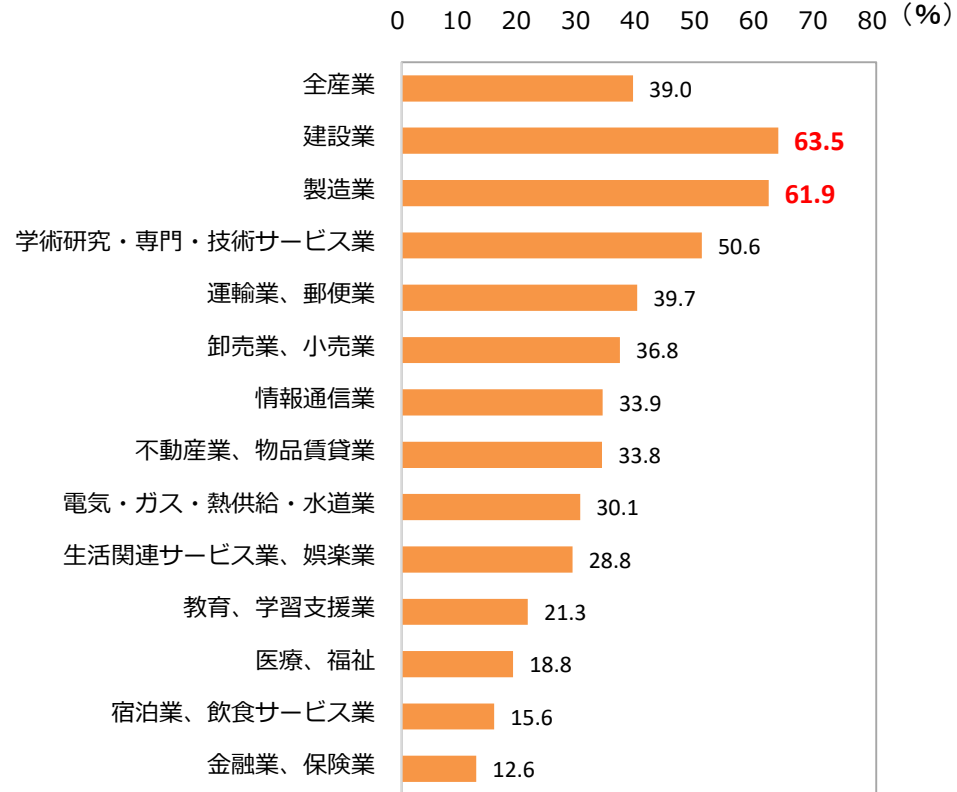
(6) 若年就業者数と技能継承の状況

- 全産業において若年就業者（34歳以下）は減少し、製造業においては直近20年で100万人以上減少しています。
- 特に、建設業や製造業で技能継承が大きな課題となっています。

＜製造業における若年就業者数(34歳以下)の推移＞
(全国)



＜技能継承に問題のある企業＞
(全国)



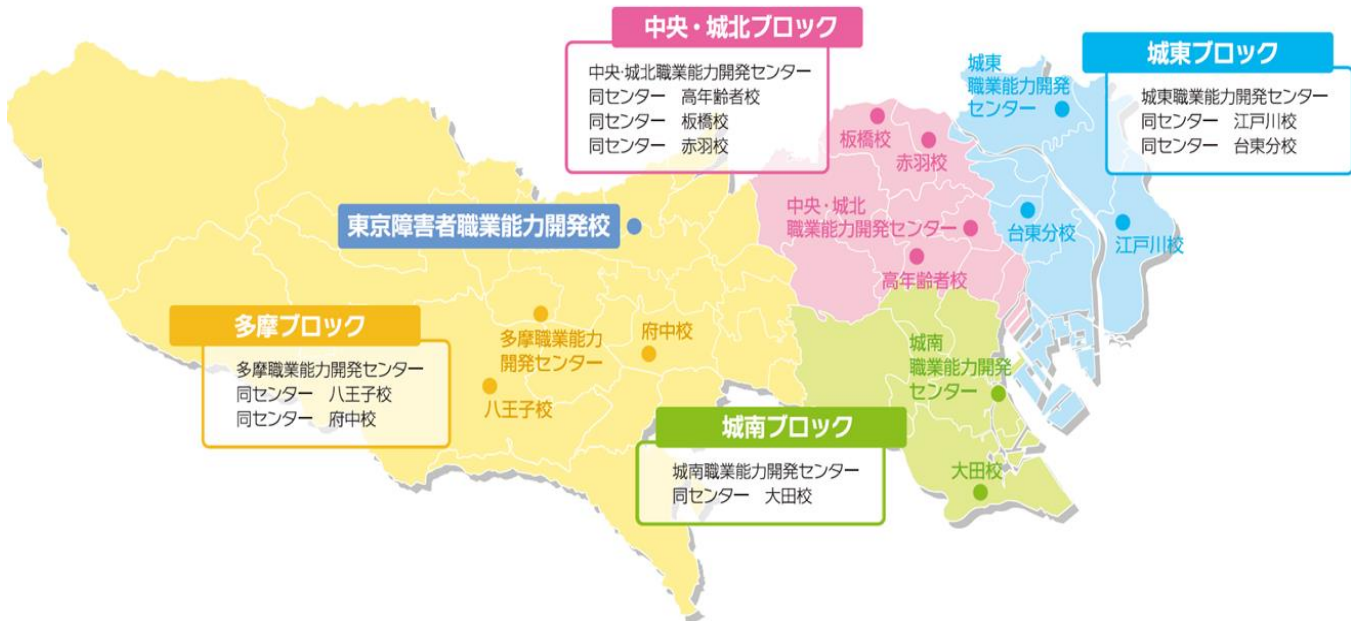
資料: 経済産業省「ものづくり白書」(2020年度)から抜粋、加工して作成
注: 2011年は東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。

資料: 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」

(7) 職業能力開発センターにおける訓練や施設等の状況

- 雇用情勢や産業構造が変化していく中で、時代のニーズに対応した職業訓練が求められています。
- 職業能力開発センターは、経年により施設の老朽化が進んでおり、職業訓練を安定的に実施するため、計画的な施設の整備・改修が求められています。
- また、職業訓練の就職率（2020年度）は、職業能力開発センターにおける訓練が約 8 割、民間教育訓練機関等への委託訓練が約 5 割となっています。

＜職業能力開発センターの設置状況＞
（2021年4月1日現在）



＜老朽化が進んでいる主な施設＞

施設名	築年数	備考
高年齢者校	25 年	改修中
板橋校	48 年	
赤羽校	54 年	
城南職業能力開発センター	48 年	
大田校	60 年	改築中
八王子校	29 年	

I-3 都における職業能力開発の課題

- 現下の雇用情勢や産業人材の動向、中小企業における人材育成の状況などから、都における職業能力開発には、次の課題があります。

課題1 デジタル社会の進展や本格的な高齢社会の到来など産業構造や社会環境の変化を見据えた産業人材の育成

加速する社会のデジタル化で今後大幅に不足するデジタル人材、産業や都民の暮らしを支えるものづくり人材、本格的な高齢社会の到来でニーズが高まる介護人材など、東京の持続的な成長に不可欠な分野の人材育成の強化が必要です。

課題2 就職氷河期世代に加え、非正規の女性などの雇用安定化や障害者等の雇用確保に向けた支援

コロナ禍の影響を大きく受けた非正規雇用労働者、特に就職氷河期世代や女性等が早期に安定した職に就けるよう、支援する必要があります。また、障害者などの雇用の確保に向けて、個々の特性やニーズに応じたきめ細かな支援が求められています。

課題3 生産性の向上に向けた中小企業の従業員等に対する効果的な人材育成

中小企業にとって、労働生産性の向上は大きな課題となっており、従業員に対する教育訓練への支援が必要です。また、企業の教育訓練によるスキルアップの機会に恵まれない非正規雇用労働者への支援も求められています。

課題4 若者のものづくり離れ、熟練技能者の高齢化などを背景とする技能の継承や担い手の確保

製造業や建設業などのものづくり分野は、若年就業者が減少し、多くの企業が技能継承を課題として挙げるなど、技能の担い手の確保が求められています。

課題5 東京の産業人材の育成を支える職業能力開発センターの機能強化

雇用情勢や産業構造が変化していく中で、時代のニーズに対応した職業訓練が実施できるよう、DXの進展に対応した訓練体制の強化や老朽化した訓練施設の更新、マッチング支援を行うしごとセンター等との連携の強化が求められています。

I－4 第11次東京都職業能力開発計画の基本的方向性

- 都における職業能力開発の課題解決に向けて、第11次東京都職業能力開発計画では、次の5項目を「基本的方向性」として掲げて、重点施策を展開していきます。

◆ 基本的方向性1：IT等の成長産業分野に加え、ものづくりや介護等の人手不足分野への人材シフトを促進する職業能力開発の推進

- 職業訓練や従業員のリスキリングを集中的に実施し、デジタル人材の計画的な確保・育成を図るとともに、人手不足が継続している、東京の産業基盤を支えるものづくり分野や高齢社会において都民の生活を支える介護分野等への人材シフトを促します。

◆ 基本的方向性2：就職氷河期世代や女性、障害者など多様な求職者の特性を踏まえたきめ細かな職業能力開発の推進

- 就職活動に踏み出せない若者や就業経験の少ない就職氷河期世代、非正規の女性等に対するきめ細かな支援を実施します。また、障害特性に配慮した訓練やマッチング、職業生活の長期化に対応した新たな高齢者訓練を実施します。

◆ 基本的方向性3：社会環境の変化や時代のニーズに対応したリスキリングなど労働者のスキルアップに対する支援の強化

- 社内のDXを推進する人材の育成など中小企業が従業員に行うリスキリングを支援するとともに、キャリアアップ講習のオンライン化により、受講生の利便性の向上を図ります。また、非正規雇用労働者が働きながらスキルアップするための新たな仕組みを構築します。

◆ 基本的方向性4：職業能力評価制度の普及・促進や「T o k y o技能五輪・アビリンピック2021」のレガシー等を活かした技能振興

- 技能者の技能向上や処遇改善を図るため、職業能力評価制度の普及や技能検定を安定的に実施するための体制を構築します。また、技能五輪東京大会のレガシー等を活かし、次代のものづくり技能人材の確保や技能継承につなげていきます。

◆ 基本的方向性5：求職者や中小企業の人材ニーズに応える効果的・効率的な職業能力開発の実施体制の整備

- 職業能力開発センターにおいて、AR・VR技術等を活用した訓練やオンライン訓練を実施します。また、しごとセンターのマッチング支援と職業能力開発センターの職業訓練との連携により就職支援を強化します。

Ⅱ 重点施策の展開 ～5つの基本的方向性に基づく17の重点施策～

○5つの「基本的方向性」に基づき、17の重点施策を展開し、東京の産業人材の確保・育成、雇用のセーフティネットの強化を図ります。

基本的方向性

1

IT等の成長産業分野に加え、ものづくり等の人手不足分野への人材シフトを促進する職業能力開発の推進

2

就職氷河期世代や女性、障害者など多様な求職者の特性を踏まえたきめ細かな職業能力開発の推進

3

社会環境の変化や時代のニーズに対応したリスキリングなど労働者のスキルアップに対する支援の強化

4

職業能力評価制度の普及・促進や「Tokyo技能五輪・アビリンピック2021」のレガシー等を活かした技能振興

5

求職者や中小企業の人材ニーズに応える効果的・効率的な職業能力開発の実施体制の整備

重点施策

- (1) デジタル社会を担う人材の計画的な確保・育成
- (2) 脱炭素化などの視点を重視した東京の産業基盤を支えるものづくり分野の人材育成
- (3) 高齢社会を支える介護分野等の専門人材の育成

- (4) 就業経験の少ない若者や就職氷河期世代の職業能力開発
- (5) 女性の多様な就労ニーズに応じた職業能力開発
- (6) 人生100年時代の高齢者の働き方を見据えた職業能力開発
- (7) 障害者の活躍を促進する職業能力開発

- (8) 中小企業が従業員に行うリスキリングによるDX人材等の育成支援
- (9) 中小企業の従業員のスキルアップへの支援
- (10) 業界団体等が行う人材育成・職業能力開発に対する支援
- (11) 非正規雇用労働者等が働きながらキャリア形成できる環境整備

- (12) 技能検定など職業能力評価制度の普及促進
- (13) 次代を担うものづくり技能人材の確保・育成
- (14) 技能競技大会等を通じた技能向上の促進や優れた技能の継承

- (15) 社会のデジタル化の進展に対応した訓練体制の強化
- (16) 職業能力開発センターの計画的な施設整備
- (17) 職業能力開発センターとしごとセンター等との連携の強化

重点施策(1) デジタル社会を担う人材の計画的な確保・育成

施策の概要

- ポストコロナを見据え、職業訓練やマッチングによる求職者支援や中小企業が従業員に行うリスキリングへの支援などを通じて、デジタル人材を計画的に確保・育成します。

主な具体的な取組

▶ デジタル人材の計画的な確保・育成（「デジタル人材プロジェクト」の展開）

- ・ コロナ禍で加速する社会のデジタル化や企業のDXに対応し、デジタル分野の職業訓練や、従業員のリスキリング支援、デジタル人材の確保に向けたマッチングの支援を展開し、**年間1万人のデジタル人材の確保・育成を図ります。**

職業訓練	リスキリング	マッチング
若者、女性に対するデジタル分野の職業訓練 など	中小企業のDX人材の育成支援 など	IT業界と連携したマッチング など



年間1万人
育成

◆ 求職者に対するデジタル分野の職業訓練の展開（育成規模：4,450人/年）

- ・ 民間教育訓練機関等のノウハウを活用し、プログラミング、ウェブサイト作成、ネットワーク管理、情報セキュリティ等幅広いデジタル分野の委託訓練を展開します。
- ・ 職業能力開発センターにおいて、「IoTシステム科」などものづくりに関連したデジタル分野の訓練科目を実施します。
- ・ 離職した若者等にデジタル関連スキルの付与と再就職支援を一体的に実施し、IT業界等の専門人材として就職を目指す都独自の訓練を拡充します。
- ・ 事務系の仕事の経験が少ない女性を対象として、基礎的なパソコンスキルに加え、オンライン会議や簡易なローコード開発等のデジタルスキル等を習得する訓練を実施し、スキルを活かした再就職支援を行います。
- ・ PCやWi-Fiを無償で貸与し、eラーニング等により、資格の取得、スキルの習得及び再就職支援を一体的に行うことで、ひとり親の方々のキャリア形成や就職活動を支援します。

◆中小企業が行う従業員のリスキリングに対する支援（育成規模：2,950人/年）

- ・中小企業のDX人材の育成に向けて、企業のDXの課題把握から、従業員のリスキリング方針の策定、講習の実施、フォローまでを一体的に伴走型で支援する新たな仕組みを構築します。
- ・従業員をリスキリングによりDX人材として育成する中小企業に対して、民間教育訓練機関等が実施する講習への参加やオンライン講習の受講に要する費用を助成します。
- ・資格取得やデジタルスキルを習得するeラーニングによる訓練とキャリアカウンセリング等の就職支援を一体的に提供することで、非正規雇用労働者等が働きながらキャリア形成を図ることができる新たな仕組みを構築します。
- ・在職者向けの講習において、中小企業のDX人材の育成を支援するため、デジタル分野の講習を拡充します。

◆デジタル人材確保に向けたマッチングに対する支援（育成規模：2,600人/年）

- ・しごとセンターにおいて、IT分野の業界団体と連携して、業界知識や技能を付与する講習と傘下企業との就職面接会を組み合わせた就職支援のプログラムを拡充します。
- ・就職氷河期世代等に対し、基礎的なパソコンスキルに加え、オンラインツールやローコード開発等のデジタルスキル等を習得する新たな講習を実施します。
- ・デジタル分野への人材シフトを強力に展開するため、IT分野の業界に特化したマッチングイベントを開催し、デジタル分野の未経験者でもエントリー可能な求人に加え、中核人材の求人も開拓し、中小企業の人材確保を支援します。
- ・IT業界への「トライアル派遣就労」を通じて、実践的な業務スキルを身に付ける機会を提供し、正社員での就職を後押しします。

施策の概要

- 製造業等における人材ニーズや社会のニーズを踏まえ、脱炭素化などの視点を重視したものづくりの現場で活躍できる人材を育成します。
また、地域のネットワークを活用した人材確保の支援や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施します。

主な具体的な取組

➤ ものづくり現場で活躍できる人材の育成

- ・ 職業能力開発センターにおいて、地域のものづくり企業のニーズを踏まえた機械、電気、建築などの訓練を実施し、東京の産業の基盤を支える人材を育成します。
- ・ ものづくりの仕事をする上で基礎となる技能の訓練に加えて、品質管理、原価管理、工程管理、安全管理、IoTなどを学び、将来的に現場の中核でマネジメントを担う人材を育成します。

➤ 脱炭素化などの視点を重視したものづくり技能人材の育成

- ・ 加速する脱炭素化への対応を図れるよう、自動車整備科、住宅リフォーム科等のものづくり分野の求職者訓練において、脱炭素化などに係る技術や技能の動向を学習するカリキュラムを取り入れ、環境配慮の視点を重視したものづくり技能人材を育成します。
- ・ グリーンエクステリア科におけるビルの屋上緑化・壁面緑化の取組の実施など、環境に配慮した訓練を展開します。

➤ 地域のネットワークを活用した人材確保の支援

- ・ 城南地域や城東地域等において、地域の経済団体や就職支援機関等と人材確保ネットワークを構築し、チャレンジ就労等の活用により、ものづくり産業の人材確保を重点的に支援します。
- ・ 多摩地域の雇用就業支援を行う拠点の開設を踏まえ、経済団体等と連携し、人材確保ネットワークの連携強化を図ります。

➤ 地域のニーズを踏まえた訓練の実施

- ・ 中央・城北職業能力開発センターにおいて、アナログ印刷に加えてデジタル印刷にも対応できる人材を育成するため、印刷系の求職者訓練の内容の充実を図ります。また、城南職業能力開発センター大田校において、企業の従業員の育成ニーズを踏まえた「自動化技術」「複合加工機」等の機械系の在職者訓練を拡充します。

重点施策(3) 高齢社会を支える介護分野等の専門人材の育成

施策の概要

- 団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となるいわゆる「2025年問題」など高齢社会の本格的な到来により、更なる不足が見込まれる介護分野等の人材を育成するため、介護福祉士などの専門人材や関連サービスに携わる人材を育成する訓練を実施します。また、介護従事者のキャリアアップを支援します。

主な具体的な取組

➤ 介護・保育・福祉分野等の専門人材の育成

- ・ 福祉・保育分野の民間教育訓練機関のノウハウを活用した委託訓練により、介護福祉士や保育士、精神保健福祉士などの専門人材を育成します。

➤ 介護・福祉関連サービスに携わる人材の育成

- ・ 職業能力開発センターにおいて、介護職員初任者研修など、在宅福祉分野で働く訪問介護員や福祉施設等で介護に携わる職員に必要な知識・技能を習得する訓練を実施します。
- ・ しごとセンターにおいて、介護業界の団体と連携して業界知識や技能を付与する講習と傘下企業との就職面接会を組み合わせた就職支援のプログラムを実施します。

➤ 介護従事者に対するキャリアアップの支援

- ・ 介護計画書作成等のスキルアップに向けた訓練や、ケアマネージャー等の資格取得など介護従事者に対するキャリアアップの訓練を実施します。

重点施策(4) 就業経験の少ない若者や就職氷河期世代の職業能力開発

施策の概要

- 就職活動に踏み出せない若者や、就業経験が少ない方、非正規労働者が多い就職氷河期世代の方が、安定した仕事に就けるよう、職業訓練によって業界に必要となる知識・技能を習得するとともに、企業において実習する機会を提供するなど、実践的できめ細かな支援を行います。

主な具体的な取組

➤ 就職活動に踏み出せない若者に対する支援の強化

- ・ 就業分野を選択できない若者が、機械、電気、建築などの複数業種を体験し、就きたい仕事を見つける「ジョブセレクト科」において機会の拡充を図ります。
- ・ 溶接や塗装などの技能とあわせてビジネスマナーなどの社会人としての基礎を学ぶ「若年者就業支援科」において、若手社員との交流や企業実習の機会を増やすなど、就業経験の少ない若者に働くイメージを持たせるためのプログラムの充実を図ります。
- ・ 民間教育訓練機関で3か月間学んだ技能・知識を企業等で1か月間実践するデュアルシステムの訓練を実施します。
- ・ 就職活動に踏み出せない若者を職業訓練につなぐため、職業能力開発センターと教育機関や区市町村、若者サポートステーションなど地域の支援機関との連携の取組を強化します。

➤ 就職氷河期世代など非正規雇用労働者の雇用の安定化の促進

- ・ 就職氷河期世代等に対し、基礎的なパソコンスキルに加え、オンラインツールやローコード開発等のデジタルスキル等を習得する新たな講習を実施します。
- ・ 「トライアル派遣就労」を通じて、実践的な業務スキルを身に付ける機会を提供するとともに、企業に対する助成金により、正社員での就職と雇用の安定化を支援します。
- ・ 中小企業が非正規雇用の従業員を正規雇用へ転換した際に実施するスキルアップ研修等に対して、助成金を支給し、非正規雇用労働者の正規雇用化を促進します。

重点施策(5) 女性の多様な就労ニーズに応じた職業能力開発

施策の概要

- 非正規で働く女性や、出産・育児等により退職し再就職を希望する女性などが、新たな知識・技能を習得し、安定した職に就けるよう、個々の希望や状況に応じて受講できる多様な訓練を実施します。

主な具体的な取組

▶ 多様なニーズに応じた女性向け訓練の拡充

- ・ 主に事務系の仕事への再就職に必要なWord、Excelの基礎的なパソコンスキルの習得を目指す女性を対象として、5日間の短期講習を各区市と連携して実施します。
- ・ 事務系の仕事の経験が少ない女性を対象として、基本的なパソコンスキルに加え、オンライン会議や簡易なローコード開発等のデジタルスキル等を習得する訓練を実施し、スキルを活かした再就職支援を行います。
- ・ 女性の就労ニーズの高い経理事務や医療事務などの資格取得やWeb制作等のITスキルの習得を目指す女性を対象として、家事や育児等と両立できるよう、短時間の通所による訓練を実施します。
- ・ 育児や介護等の事情により通所での訓練を受講することが困難な女性を対象として、自宅で受講可能なオンライン訓練を新たに実施します。
- ・ 子育て中の女性が育児と職業訓練を両立できるよう、託児サービス付きの民間委託訓練を拡充します。
- ・ PCやWi-Fiを無償で貸与し、eラーニング等により、資格の取得、スキルの習得及び再就職支援を一体的に行うことで、ひとり親の方々のキャリア形成や就職活動を支援します。

▶ 女性の再就職支援におけるマッチング支援の強化

- ・ しごとセンターにおいて、再就職を目指す女性を支援するため、就職活動に関するノウハウ・知識の習得や職場体験を組み合わせた支援プログラムを実施します。
- ・ 非正規雇用で働く女性と女性活躍推進企業等との合同就職面接会を新たに開催するとともに、ライフ・ワーク・バランス等を推進するイベントと同時開催することで、正規雇用化の促進と普及啓発を図ります。

施策の概要

- 人生100年時代の到来や70歳までの就業機会確保措置が努力義務となったことを踏まえ、職業人生の長期化を見据えて、人生経験を活かしたキャリアチェンジを支援するための訓練など、高齢者が活躍し続けるための職業能力開発を推進します。

主な具体的な取組

➤ 高齢者向け職業訓練の推進

- ・ ビル管理、マンション維持管理、電気設備管理、ホテル・レストランサービスの訓練など、高齢者の求人ニーズが高い職種の職業訓練を実施します。

➤ 高年齢者校の改修を契機とした新たなサービス系訓練科目の設置

- ・ 令和6年度の高年齢者校の改修完了にあわせて、新たに家事や育児の経験を活かせる家事代行サービスや保育関連サービスなどの生活関連サービス分野への就職に繋がる職業訓練を実施します。

➤ シニア向け就業支援・マッチングの強化

- ・ 意欲のあるシニア及びシニア予備群が、新たな仕事や働き方にチャレンジするための学びの場を設けることで、今後のセカンドキャリアに必要な知識等を得て、再就職や多様な働き方ができるよう支援します。
- ・ 高齢者の就業ニーズが高い事務職やIT技術職等で高齢者が短期間のトライアル派遣就労を行うことにより、実践的な業務スキルを付与し、マッチングを図る事業を実施します。

重点施策(7) 障害者の活躍を促進する職業能力開発

施策の概要

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者など多様な障害特性等に応じたきめ細かな職業訓練を展開します。

主な具体的な取組

➤ 東京障害者職業能力開発校における障害特性に応じた職業訓練の展開

- ・ 身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者を対象に、特例子会社を始めとする就職先において障害者の業務としてのニーズの高い一般事務、調理、清掃、品出し、プログラミングなどの訓練を実施します。
- ・ 音声認識技術を用いて声を文字化する機器やアプリケーションなど、先端技術を活用した障害者をサポートする機器を新たに導入するなど、受講環境を整備します。

➤ 一般校における障害者の訓練環境の整備

- ・ 軽度の知的障害者を対象に事務補助、販売、物流、清掃部門への就職を目指す「実務作業科」を実施します。
- ・ 増加傾向にある精神・発達障害者など配慮を要する訓練生が安心して職業訓練を受講できるよう、職業能力開発センターにおいて、精神保健福祉士などの訓練運営アドバイザーの配置を拡充します。

➤ 民間教育訓練機関等を活用した障害者向け委託訓練の実施

- ・ 障害者の就職促進に資するパソコンスキルなどの知識・技能を習得する訓練を行います。
- ・ 企業等を委託先として、事務補助など実践的な作業実習を中心とした現場での訓練を行います。
- ・ 訓練施設までの通所が困難な重度障害者に向けたeラーニングによる訓練を実施します。

➤ 障害者雇用促進のためのマッチングの強化

- ・ 業界団体と連携して就職面接会や職場体験実習面談会等のイベントを開催し、新たにマッチング支援を実施します。

重点施策(8) 中小企業が従業員に行うリスクリングによるDX人材等の育成支援

施策の概要

- 企業が従業員に行うリスクリング研修・能力開発等に対する新たな支援スキームを構築し、中小企業の生産性の向上やDXを促進します。

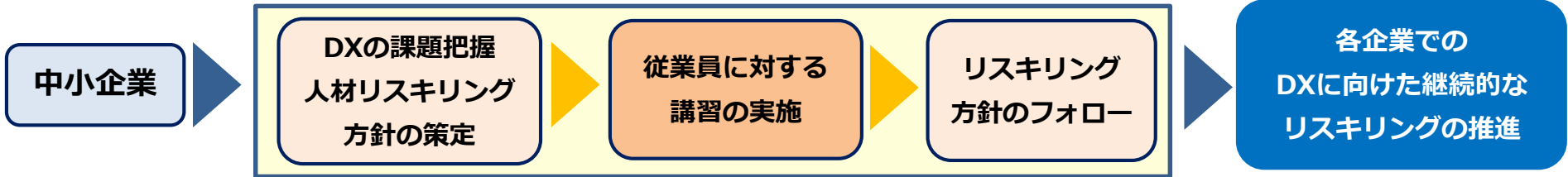
主な具体的な取組

➤ 中小企業の従業員向けの研修・能力開発の支援

- ・ 中小企業が従業員に対して行う専門的な技能の習得や資格取得等を目的とする、社内型の講習の実施、民間教育機関等が実施する講習への参加、eラーニング等による講習の受講に対する費用を助成し、中小企業の従業員のリスクリングを支援します。

➤ 中小企業におけるDX人材の育成支援

- ・ 中小企業のDX人材の育成に向けて、企業のDXの課題把握から、従業員のリスクリング方針の策定、講習の実施、フォローまでを一体的に伴走型で支援する新たな仕組みを構築します。



- ・ 従業員をリスクリングによりDX人材として育成する中小企業に対して、民間教育訓練機関等が実施する講習への参加やオンライン講習の受講に要する費用を助成します。

施策の概要

- 中小企業の従業員のスキルアップを支援するため、職業能力開発センターで幅広い科目のキャリアアップ講習を実施します。また、受講の利便性を高めるオンライン訓練の導入や、個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド講習等の利用促進を図ります。

主な具体的な取組

➤ 在職者向けのキャリアアップ講習における幅広い科目の実施等

- ・ 職業能力開発センターにおいて、中小企業の従業員等を対象として、機械、建築・設備、情報、経理・経営・事務などのスキルアップや資格取得のための短期講習を平日夜間や土日を中心に、年間約600コース実施します。
- ・ 中小企業のDX人材の育成を支援するため、デジタル分野の講習を拡充します。

➤ キャリアアップ講習のオンライン化の推進

- ・ より多くの方にスキルアップの機会を提供するために、キャリアアップ講習の一部について受講の利便性を高めるオンライン訓練を導入します。また、受講後も講座の視聴ができるようアーカイブ配信を行います。

➤ 個々の企業等のニーズに応じたオーダーメイド講習等の利用促進

- ・ 職業能力開発センターの訓練設備等を活用し、ものづくり企業等の要望に応じて講習内容等をコーディネートする「オーダーメイド講習」や、企業の現場に指導者を派遣して研修を実施する「現場訓練支援事業」の利用促進を図ります。

施策の概要

- 業界団体や企業等が従業員に対して行う研修を職業訓練として認定し、訓練内容等に係る相談や運営費の補助等による支援を行うことで、業界での自立的な人材育成を促進します。

主な具体的な取組

➤ 新たな業界団体等の認定の促進

- ・ 認定職業訓練については、都内で建築や設備、美容など約130の業界団体・企業が行う訓練が認定されています。新規認定を促進するために、認定職業訓練制度の更なる周知を図るとともに、新規認定を希望する団体等に向けた訓練内容や実施体制に関する相談体制を強化します。

➤ 認定職業訓練の安定的な実施の支援

- ・ 業界団体等の安定的かつ継続的な認定職業訓練の実施や訓練内容の充実を図るため、講師に係る人件費や会場費、機器購入費など訓練の運営や設備等の整備に要する経費の一部を補助します。
- ・ 認定訓練の質的水準の更なる向上を図るため、長期にわたって認定職業訓練により人材を育成している「優良認定職業訓練団体・事業所」等の取組を、認定職業訓練を実施する団体等に紹介します。

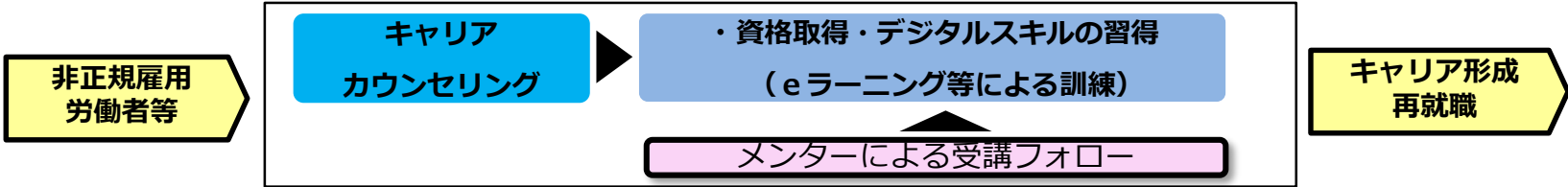
施策の概要

- 非正規雇用労働者の多くは、正社員と比較してスキルアップの機会に恵まれていないことから、働きながらキャリア形成できる機会を提供し、雇用の安定化を支援します。

主な具体的な取組

➤ 非正規雇用労働者等のためのキャリア形成の支援

- ・ 資格取得やデジタルスキルを習得するeラーニング等による訓練とキャリアカウンセリング等の就職支援を一体的に提供することで、非正規雇用労働者等が働きながらキャリア形成を図ることを可能とする新たな仕組みを構築します。



- ・ PCやWi-Fiを無償で貸与し、eラーニング等により、資格の取得、スキルの習得及び再就職支援を一体的に行うことで、ひとり親の方々のキャリア形成や就職活動を支援します。

➤ 非正規雇用労働者の雇用の安定化の促進

- ・ コロナ禍の影響等により休業を余儀なくされた方や勤務シフトが減少した非正規雇用労働者の方などが、早期に新たな分野に再就職できるよう、IT、介護・福祉などの短期間や短時間の委託訓練を実施します。
- ・ 中小企業が非正規雇用の従業員を正規雇用へ転換した際に実施するスキルアップ研修等に対して、助成金を支給し、非正規雇用労働者の正規雇用化を促進します。

重点施策(12) 技能検定など職業能力評価制度の普及促進

施策の概要

- 技能向上や処遇改善につながる職業能力評価制度の普及促進を図ります。
- 技能検定を受検する外国人技能実習生の増加等に対応するため、新たに技能検定の専用会場を整備するなど技能検定を安定的に実施できる体制を構築します。

主な具体的な取組

▶ 技能検定など職業能力評価制度等の普及促進

- ・ 技能者の技能向上や処遇改善につながる、技能検定制度を始め、社内検定制度、ジョブカード、建設キャリアアップシステムなど、職業能力評価制度の普及を図ります。
- ・ 東京都職業能力開発協会と連携し、技能検定の制度をわかりやすく紹介するなど受検促進を図ります。

▶ 技能検定を安定的に実施するための専用会場の整備

- ・ 技能検定を受検する外国人技能実習生の増加等に対応するため、新たに技能検定の専用会場を整備し、技能検定を安定的に実施できる体制を構築します。

▶ 各団体の技能向上を図る取組への支援

- ・ 職業能力開発センターの人材育成プラザなどの施設を有効活用し、技能検定や各種団体による実技講習会など技能向上を図る取組を支援します。

施策の概要

- ものづくりに触れる機会の少ない若者に対して、イベントでの体験機会の提供に加え、SNSなどでの情報発信を行うなど、若者がものづくり業界に入るきっかけを創出します。
- 工業高校等と連携し、ものづくり教育の推進を図ります。

主な具体的な取組

▶ 若者へのものづくり技能の発信強化

- ・ 若者のものづくり業界への関心を高めるため、ものづくり技能に関する専用ポータルサイト「#TOKYOものづくり部」を開設し、ものづくりの現場の情報をわかりやすく伝えるとともに、SNSによるキャンペーンを展開するなど情報発信を強化します。
- ・ 関心をもった若者が、ものづくり業界を目指すきっかけとなるよう、「ものづくり・匠の技の祭典」や若者が直接職人の指導が受けられる「職人塾」を実施し、技能や職人の仕事への関心を高めます。

▶ 工業高校等教育機関との連携強化

- ・ 工業高校を始めとする都立学校等との連携を強化し、職業能力開発センターの設備や指導ノウハウを活用して、ものづくり教育の推進を図ります。また、工業高校等と連携し、ものづくり中小企業におけるインターンシップを実施し、ものづくりの魅力を直接体験できる機会を提供します。
- ・ 職業能力開発センターにおいて、小中学校と連携したものづくり体験プログラムを実施し、子供たちのものづくりへの関心を高めます。
- ・ 多摩地域をはじめ、地域の大学等と連携し、進路を検討している大学生等に職業能力開発センターの情報を提供することで、ものづくり業界への就職を促します。

施策の概要

- 技能向上の目標となる全国競技大会等への参加促進や、東京マイスターなど優れた技能者の技能の発信などを通じ、技能向上に対する意欲の醸成や匠の技の継承を図ります。

主な具体的な取組

➤ 競技大会を通じた技能向上の促進

- ・ 「T o k y o技能五輪・アビリンピック2021」で高まった若者の技能競技大会等への参加意欲の更なる向上を図るため、出場選手の大会参加費用や準備実習等の経費の支援、参加促進に向けた普及啓発を行います。

➤ 優れた技能の発信等による匠の技の継承

- ・ 「ものづくり・匠の技の祭典」などを通じ、卓越した技能者表彰を受けた「現代の名工」、東京都優秀技能者知事賞を受賞した「東京マイスター」の熟練の技能を広く社会に発信します。
- ・ 職業能力開発センターの訓練等において、「東京マイスター」等の高度な熟練技能者が講師を務める「東京みらいの名工育成プログラム」を実施し、優れた技能を継承します。

重点施策(15) 社会のデジタル化の進展に対応した訓練体制の強化

施策の概要

- 企業のDXの動向を踏まえた新たな訓練科目や指導方法を開発するとともに、指導員のICTスキルの向上や最新の機器の導入により、時代に即した効果的な職業訓練を実施します。

主な具体的な取組

➤ 社会のデジタル化に対応した職業訓練の展開

- ・ IoTやAIなど第4次産業革命による技術革新、社会のデジタル化が加速する中、ものづくり業界等のDXの取組状況や人材ニーズを調査し、新たな訓練科目の開発や指導方法に反映させます。
- ・ 習得度・理解度や安全性の向上を図るため、実際の機械や器具等を用いた実技の訓練に加え、AR（拡張現実）・VR（仮想現実）技術等を活用した訓練の導入を検討します。

➤ 指導員のICTスキルや専門技術の向上

- ・ 社会のデジタル化や企業のDXに対応し、AR・VR技術等を活用した訓練やオンライン訓練を実施するため、指導員のICTスキルの更なる向上に必要な知識等を習得する研修を実施します。
- ・ 企業の現場に即した専門技術や技能の訓練を提供するため、指導員の民間企業等への派遣期間を拡大するなど指導員の技術・技能の向上を図ります。

施策の概要

- 職業訓練を効果的・安定的に実施するため、老朽化した施設の改修等を進めます。

主な具体的な取組

➤ 大田校の改築

- ・ 大田校については、ものづくり中小企業が集積する城南地域の産業特性や地域の中小企業の求人動向、スキルアップ支援などの人材育成ニーズ等を踏まえ、令和8年度を目途に改築します。

➤ 高年齢者校の改修

- ・ 高年齢者校については、高齢者の求人ニーズに対応した新たな高齢者向け訓練を展開するため、令和6年度を目途に改修します。

➤ 老朽化が進行した施設の計画的な改築・改修

- ・ 城南職業能力開発センター、八王子校、赤羽校、板橋校をはじめとした老朽化した施設について、「第二次主要施設10か年維持更新計画」等に基づき計画的な整備・改修を進めます。

重点施策(17) 職業能力開発センターとしごとセンター等との連携の強化

施策の概要

- 職業訓練を行う職業能力開発センターとマッチングを行うしごとセンターとの連携を強化し、失業者等に対するフォローアップ体制を構築します。

主な具体的な取組

➤ フォローアップ体制の構築による就職支援の強化

- ・ 職業能力開発センター（訓練機能）としごとセンター（マッチング機能）との連携による失業者等へのフォローアップ体制を構築し、相互の強みを発揮した一体的な支援を展開します。
- ・ 職業訓練やマッチング支援に関する情報などを一元的に提供する専用アプリなどの情報発信基盤「TOKYO JOB Info（仮称）」を整備し、失業者等に支援情報をタイムリーかつ確実に届ける新たな仕組みを構築します。
- ・ 失業者のみならず、企業に対してもこれらの取組が周知されるよう、経済団体等と連携して周知・広報します。



TOKYO JOB Info（仮称）

◎専用アプリ



◎SNS



Ⅲ 計画の推進に向けて

- 「第11次東京都職業能力開発計画」における重点施策の推進に当たっては、関係機関との連携を強化し、積極的な情報発信を行うとともに、雇用情勢などの変化にあわせ、施策のブラッシュアップを図ります。

関係機関との連携強化

- 重点施策の推進にあたり、東京労働局・ハローワークなどの就労支援機関、事業主団体や労働者団体、民間教育訓練機関等の関係機関と緊密に連携をとり、施策の効果的な展開を図ります。

施策の情報発信

- 求職者の方や従業員の人材育成を担う企業などが、各施策を十分活用できるよう、関係機関と連携し積極的な情報発信に取り組みます。

施策のブラッシュアップ

- 重点施策については、毎年度、実績把握、効果検証等を行い、雇用情勢などの変化にあわせ見直しを行い、PDCAサイクルにより、ブラッシュアップを図ります。

＜参考資料＞

関係機関一覧

校 名		所 在 地	最寄駅名	電 話
中央・城北 職業能力開発センター		文京区後楽 1 - 9 - 5	総武線／東西線／有楽町線／南北線／大江戸線・飯田橋	03(5800)2611
	高齢者校	新宿区百人町 3 - 2 5 - 1 サンケンビルヂング	中央線／総武線・大久保／山手線・新大久保	03(3227)5951
	板橋校	板橋区舟渡 2 - 2 - 1	埼京線・浮間舟渡	03(3966)4131
	赤羽校	北区西が丘 3 - 7 - 8	埼京線・十条／三田線・板橋本町	03(3909)8333
城南 職業能力開発センター		品川区東品川 3 - 31 - 16	りんかい線・品川シーサイド／京浜急行線・青物横丁	03(3472)3411
	大田校	大田区羽田旭町 10 - 11	京浜急行空港線・穴守稲荷／天空橋	03(3744)1013
城東 職業能力開発センター		足立区綾瀬 5 - 6 - 1	常磐線／千代田線・綾瀬／つくばエクスプレス・青井	03(3605)6140
	江戸川校	江戸川区中央 2 - 31 - 27	総武線・新小岩下車 都バス・大杉小学校前	03(5607)3681
	台東分校	台東区花川戸 1 - 14 - 16	東武線／銀座線／浅草線／つくばエクスプレス・浅草	03(3843)5911
多摩 職業能力開発センター		昭島市東町 3 - 6 - 33	青梅線・西立川	042(500)8700
	八王子校	八王子市台町 1 - 11 - 1	中央線・八王子／京王線・山田	042(622)8201
	府中校	府中市南町 4 - 37 - 2	京王線・中河原	042(367)8201
東京障害者 職業能力開発校		小平市小川西町 2 - 34 - 1	西武線・小川	042(341)1411

校 名	所 在 地	最寄駅名	電 話
東京都しごとセンター	千代田区飯田橋 3 - 10 - 3	中央・総武線／東西線／有楽町線／南北線／大江戸線・飯田橋	03(5211)1571
東京都しごとセンター 雇用環境整備課	千代田区飯田橋 3 - 8 - 5 住友不動産飯田橋駅前ビル10階・11階	中央・総武線／東西線／有楽町線／南北線／大江戸線・飯田橋	03(5211)2395
東京都しごとセンター多摩	国分寺市南町 3 - 22 - 10 東京都労働相談情報センター 国分寺事務所 2 階	中央線／西武国分寺線／ 西武多摩湖線・国分寺	042(329)4510

「第11次東京都職業能力開発計画」

令和4(2022年)3月発行

編集・発行：東京都産業労働局雇用就業部能力開発課
〒163-8001東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
電話：03(5320)4711

E-mail：S0000458@section.metro.tokyo.jp

HP：<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>