

第11次東京都職業能力開発計画 (概要版)

令和4年3月
東京都

1 計画の位置づけ

■ 計画の目的

コロナ禍による雇用情勢の悪化や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、雇用を取り巻く環境の変化を踏まえ、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て、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
- 計画策定に当たり、あらかじめ事業主、労働者その他関係者の意見を聴取

■ 計画の期間

令和3年度から令和7年度まで（5年間）

※ 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る。

2 都の職業能力開発を取り巻く状況

コロナ禍による雇用情勢の悪化

- 完全失業率の上昇 3.8% (2021年4～6月) ※2019年 2.3%
- 有効求人倍率の低下 1.23倍 (2021年12月) ※2019年 2.10倍

デジタル分野、介護分野等の人材不足

- IT人材：最大79万人不足 (2030年、全国)
- 介護人材：3.1万人不足 (2025年度、東京)

就職氷河期世代、女性の不安定な雇用

- 不安定な就労状態や長期にわたり無業の状態にある就職氷河期世代は約10万人
- 女性労働者の約5割が非正規雇用 (男性：約2割)

職業訓練や労働者のスキルアップによる 産業人材の育成強化

生産年齢人口の減少と低い労働生産性

- 生産年齢人口は2025年の938万人をピークに減少
- 中小企業の労働生産性は大企業の約5割

企業における教育訓練は低調

- 企業の従業員に対する教育訓練費は減少傾向
- 非正規雇用労働者に対するOFF-JTの実施は約3割

3 職業能力開発の課題と第11次計画の基本的方向性

職業能力開発の課題

- 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
- 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
- 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
- 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
- 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

第11次計画の基本的方向性

- 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
- 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

4 第11次計画における重点施策の展開

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

2 就職氷河期世代や女性など多様な求職者への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」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

5 具体的な施策展開 ～ 成長産業分野等への人材シフト ～

＜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

重点施策の概要

(1) デジタル社会を担うデジタル人材の計画的な育成

○新たに「デジタル人材プロジェクト」を展開し、求職者に対する職業訓練やマッチング、従業員のリスキリング支援等により、年間1万人のデジタル人材を育成

- ・ 離職中の若者等を対象とした都独自のデジタル人材育成支援の実施などデジタル分野の職業訓練の強化
- ・ 中小企業がDX人材育成のために従業員に対して行うリスキリングへの新たな支援の実施
- ・ IT分野の業界団体との連携による技能講習と就職面接会を組み合わせたマッチングプログラムの拡充

(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

○職業訓練に脱炭素化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

○品質管理、工程管理などマネジメント業務に関する訓練の実施により将来的に現場を担う中核人材を育成

○城南・城東地域等における人材確保ネットワークの構築やチャレンジ就労を通じたものづくり人材の新たなマッチング支援を実施



(3) 高齢社会を支える介護分野等の専門人材の育成

○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、介護福祉士などの専門人材を育成

○職業能力開発センターにおける介護職員初任者研修などの実施による訪問介護員等の育成

○介護業界団体との連携による技能講習と就職面接会を組み合わせたマッチングプログラムの実施

○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の実施



具体的な施策展開 ～ 求職者の特性を踏まえた職業能力開発 ～

＜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

重点施策の概要

(4) 若者・就職氷河期世代の職業能力開発

- 溶接や塗装等の技能とビジネスマナーなど社会人としての基礎力を習得する「若年者就業支援科」において企業実習等のプログラムを充実
- 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講習を新たに実施
- 非正規から正規雇用へ転換した従業員にスキルアップ研修等を行う企業に対する支援を実施

(5) 女性の多様な就労ニーズに応じた職業能力開発

- 女性の就労ニーズの高い経理や医療事務等の資格取得やWeb制作等のITスキルを習得する短時間の通所訓練の実施やオンライン訓練の新たな導入
- 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の拡充
- 基礎的なパソコンスキルに加え、オンライン会議や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新たに実施

(6) 人生100年時代を見据えた職業能力開発

- ビル・マンション管理やホテル・レストランサービスなど求人ニーズの高い職種の訓練を実施
- 令和6年度に改修を終えた高年齢者校において、家事や育児の経験を活かせる家事代行、保育関連サービス分野等への就職に繋がる訓練を新たに展開
- 高齢者の就業ニーズが高い事務職やIT技術職等でトライアルでの派遣就労を行い、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

(7) 障害者の活躍を促進する職業能力開発

- 東京障害者能力開発校において、先端技術を活用した障害者をサポートする機器等を新たに導入
- 精神・発達障害者の方などが安心して職業訓練を受講できるよう、精神保健福祉士等の訓練運営アドバイザーの配置を拡充
- 通所困難な重度障害者に向けたeラーニング訓練を実施
- 業界と連携した就職面接会等の新たなマッチングを実施

具体的な施策展開 ～ 労働者のスキルアップ支援 ～

＜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

重点施策の概要

(8) 中小企業が行うDX人材等の育成支援

- 中小企業のDX人材の育成に向けて、課題把握や従業員のリスキリング方針の策定、講習の実施などを一体的に伴走型で支援する新たな仕組みを構築
- 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

(10) 業界団体等が行う人材育成等に対する支援

- 認定職業訓練制度について、業界団体や企業向けの広報を強化するとともに、訓練内容等に関する相談体制を強化し、新規認定を目指す業界団体や企業等を支援
- 認定職業訓練に要する講師人件費や機器購入費等の経費の一部を補助するなど、安定的に訓練を運営できるよう支援

(9) 中小企業の従業員のスキルアップへの支援

- 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に資格取得等のスキルアップに資する短期講習を平日夜間・土日に年間約600コースを実施
- DX人材育成に資するデジタル分野の講習を拡充するとともに、講習のオンライン化を図り、受講者の利便性を向上
- ものづくり企業の要望に応じて講習内容・期間を調整するオーダーメイド講習等を展開

(11) 非正規雇用労働者等のキャリア形成支援

- 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
 - ・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事業の展開
- 休業等によりシフトが減少した非正規雇用労働者等に対し、短期間・短時間の委託訓練を行い、IT業界等への再就職を支援

具体的な施策展開 ～ 技能振興 ～

＜基本的方向性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

重点施策の概要

(12) 技能検定など職業能力評価制度の普及促進

- 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促進
- 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

(13) 次代を担うものづくり技能人材の確保・育成

- 若年層のものづくり業界への関心を高めるため、ものづくりに関する専用ポータルサイト「#TOKYOものづくり部」を開設し、SNSによるキャンペーンの展開するなど、情報発信を強化
- 工業高校等と連携したインターンシップの実施等、教育機関との連携によるものづくり教育を推進



ものづくり部長
(わざねこ)

(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

- 「Tokyo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への参加意欲の更なる向上を図るため、選手の大会参加費用や準備実習等の経費に対する支援等を実施
- 「ものづくり・匠の技の祭典」などを通じて、「現代の名工」や「東京マイスター」など、熟練の技能を広く社会に発信
- 「東京マイスター」などの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



具体的な施策展開 ～ 体制の強化 ～

＜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

重点施策の概要

(15) 社会のデジタル化の進展に対応した訓練体制の強化

- IoTやAIなど、第4次産業革命による技術革新等に対応した訓練を展開するため、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、新たな訓練科目や指導方法に反映
- AR（拡張現実）・VR（仮想現実）の技術等を活用した訓練の導入を検討
- 社会のデジタル化や企業のDXに対応するため、指導員のICTスキルの更なる向上を図る研修を実施



(16) 職業能力開発センターの計画的な施設整備

- 大田校について、ものづくり中小企業が集積する城南地域の産業特性や人材ニーズを踏まえた整備を推進
- 高齢者の求人ニーズ等に対応した新たな高年齢者向け訓練を展開するため、高年齢者校を改修
- 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・改修を推進

(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

- 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）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
- 職業訓練やマッチング支援に関する情報を一元的に提供する情報発信基盤「TOKYO JOB Info(仮称)」を構築



登録

配信

TOKYO JOB Info (仮称)

9

◎専用アプリ



◎SNS



6 計画の推進に向けて

関係機関との連携強化

- 「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、施策の効果的な展開を図る。

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に情報発信

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図るなど、PDCAサイクルにより、ブラッシュアップを図る。