

第10次東京都職業能力開発計画

平成29年3月



「第10次東京都職業能力開発計画」の策定にあたって

少子高齢化の進展により、東京の人口は、2025年以降減少局面を迎えることが見込まれており、東京の経済成長や、現在も厳しい状況にある中小企業の人材不足等、様々な側面に影響することが懸念されています。

また、従来のIT技術にとどまらない、モノのネットワーク化、いわゆるIoT等の技術の進歩や、経済のグローバル化、サービス化などを背景に、産業構造も変化を遂げています。

こうした中で、東京が、今後とも持続的な経済成長を遂げていくためには、女性や高齢者など、誰もが希望や能力に応じて職場で活躍するための支援はもとより、労働者一人一人の能力を高め、企業の生産性を向上させていくことが重要です。

このような状況を踏まえ、雇用情勢の変化も的確に捉えた東京における職業能力開発行政を総合的かつ計画的に進めていくため、平成32年度までを計画期間とする「第10次東京都職業能力開発計画」を今般策定しました。

本計画では、人材育成を通じた企業の生産性向上の支援を第一の方向性とし、次いで、若者や女性、高齢者、障害者など、多様な人材の職業能力開発による全員参加型社会の実現、更には、技能の振興や効果的・効率的な職業能力開発の推進を掲げており、それぞれに沿った施策展開を図ってまいります。

東京都は、国や他の自治体、区市町村、産業界、民間教育機関、更には地域の企業等とも連携を図りながら、本計画に基づく施策を実施していくことで、誰もが希望をもっていきいきと生活できる、活躍できる都市の実現を目指してまいります。

平成29年3月

産業労働局長 藤田 裕司

目 次

第1部 計画の方向性

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	3
第2章 経済・雇用の動向と都の職業能力開発の課題	4
1 経済・雇用情勢と人口の将来推移	4
2 労働生産性の状況	6
3 雇用・就業の状況	11
4 都におけるこれまでの取組	17
5 都における職業能力開発の課題	18
第3章 第10次東京都職業能力開発計画の方向性	21

第2部 施策の展開

第1章 人材育成を通じた企業の生産性向上の支援	26
1 企業や業界団体に対する人材育成の支援	26
2 個人のキャリア形成に対する支援	31
3 産業界のニーズを踏まえた人材確保支援	32
第2章 多様な人材の職業能力開発による全員参加型社会の実現	33
1 それぞれの特性に応じた職業能力開発の支援	33
第3章 技能の振興	38
1 技能の魅力発信	38
2 次世代への技能の継承支援	39
3 職業能力評価制度の普及	40
第4章 効果的・効率的な職業能力開発の推進	41
1 指導体制の強化	41
2 効果的・効率的な職業能力開発の事業展開	43

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	49
職業能力開発センターにおける「プレーヤー」としての主な事業	51

第 1 部 計画の方向性

第1章 計画の位置付け

1 計画の目的

東京の経済は、回復基調にある中、雇用情勢は改善が続き、有効求人倍率は1974年6月以来の高水準となっています。

また、雇用情勢の改善の中で、介護や保育などの社会保障関連分野や建設業をはじめ、多くの産業で人手不足感が強まっています。

一方、2025年以降東京の人口は減少局面を迎えることが見込まれ、労働力人口の減少により経済成長に歯止めがかかることが懸念されます。

また、従来のIT技術にとどまらないIoT（モノのデジタル化・ネットワーク化）、ロボット、ビッグデータ解析、AI（人工知能）等の技術進歩や、経済のサービス化、グローバル化による産業構造の変化等を背景に、労働需要も構造的な変化が進んでいます。

こうした状況において、今後成熟都市・東京が持続的な経済成長を遂げていくためには、労働者一人一人の能力を向上させることで生産性を高めるとともに、若者や女性、高齢者、障害者などの潜在的な労働力の参画を促し、誰もがいきいき生活できる、活躍できる「ダイバーシティ」「スマートシティ」¹の実現を目指していく取組が求められます。同時に、産業構造の変化を踏まえた職業能力開発を展開していかなければなりません。

第10次東京都職業能力開発計画は、こうした状況の変化に対応し、職業能力開発行政を総合的かつ計画的に推進するための目標と主な施策を示すものです。

2 計画の性格

この計画は、職業能力開発促進法に基づき、国の第10次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、この計画は、平成28年12月に公表した「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン～」を踏まえて策定しました。

なお、同法に基づき、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ています。

3 計画の期間

平成28年度から平成32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。

¹ 東京都は、平成28年12月に、「セーフシティ」「ダイバーシティ」「スマートシティ」を実現し、新しい東京をつくるための今後の都政の具体的な政策展開を示す計画として「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン～」を公表している。その中において、「ダイバーシティ」とは、女性も、男性も、子供も、高齢者も、障害者も、誰もが希望を持っていきいきと生活できる、活躍できる都市、そして、多様性が尊重され、温かく、優しさにあふれる都市とされている。また、「スマートシティ」とは、日本の首都・経済のエンジンとして、大都市が抱える課題を解決し、国際的な都市間競争に勝ち抜く成長を生み続ける、サステイナブルな都市とされている。

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・雇用情勢と人口の将来推移

(1) 経済・雇用情勢

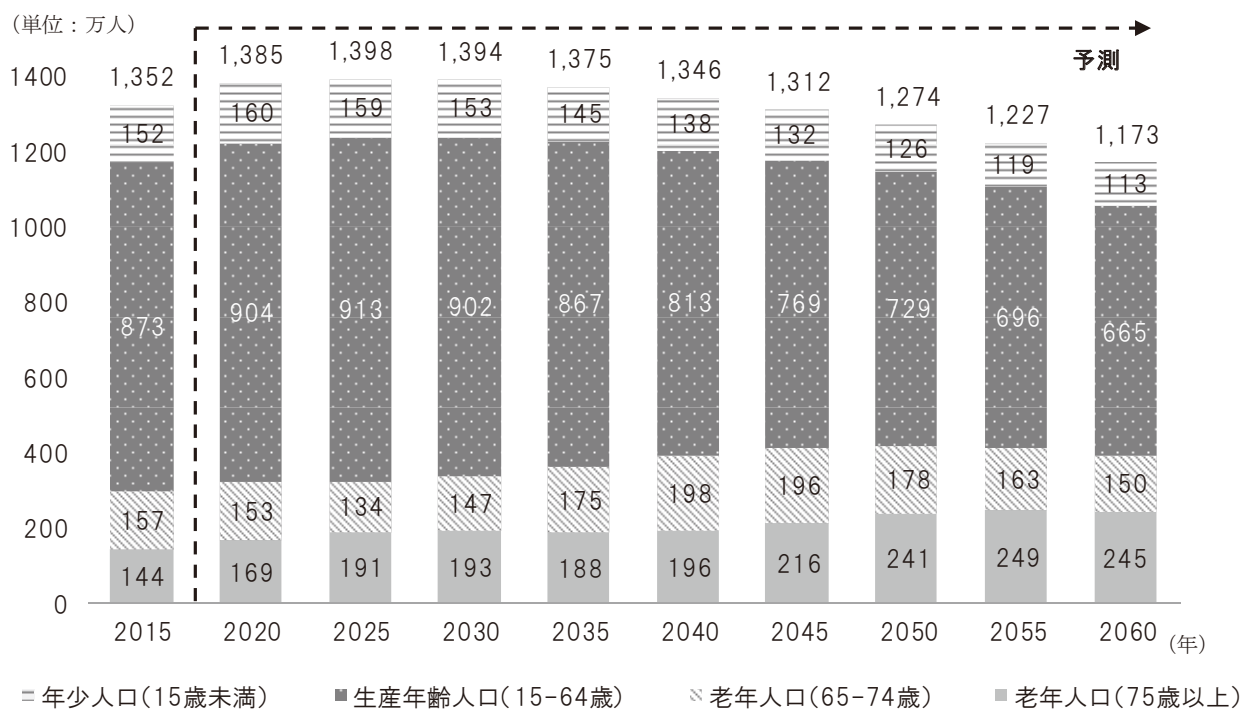
- 東京の経済は、このところ回復基調にあります。都内総生産は、一進一退を続けてきましたが、完全失業率は平成28年で3.2%とリーマンショック以降改善傾向にあり、有効求人倍率（季節調整値）も平成28年4月現在で2.02倍と、1974年6月以来の高水準となりました。
- 国の報告²によれば、東京の経済の先行きも、着実に回復していくことが期待されています。

(2) 人口の将来推移

- 東京の人口は、今後しばらくは増加を続けるものの、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会後、2025年の1,398万人をピークに減少局面を迎え、2060年には1,173万人と、2015年に比べ約1割減少することが見込まれます。中でも、生産年齢人口（15歳 - 64歳以下の人口）は、約2割減少する見込みです。
- また、2015年には現役世代（生産年齢人口）2.9人で1人の高齢者（65歳以上）を支えているのに対し、少子高齢化の進行により、2060年には1.7人で1人の高齢者を支えることとなります。
- こうした少子高齢・人口減少社会の状況下で、東京が持続的な成長を続け、「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン～」で示された「誰もがいきいきと活躍し、人生と仕事を調和させ、物心共に豊かに暮らせる成熟した社会」を実現していくためには、労働者一人一人の生産性を高めていくこと、そして、若者や女性、高齢者、障害者などの潜在的労働力を掘り起し全員参加型社会を実現させる取組が必要です。

² 「都内経済情勢報告（平成29年1月判断）」（財務省東京財務事務所 平成29年1月）

年齢階級別人口の推移（東京）



資料：「都民ファーストでつくる『新しい東京』～2020年に向けた実行プラン～」
 （東京都政策企画局 平成28年12月）より作成

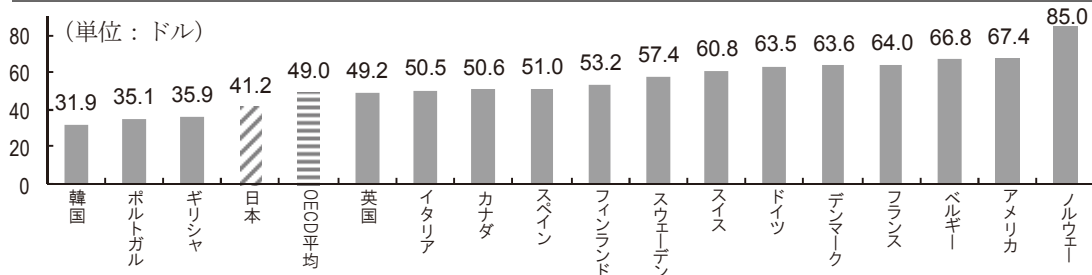
注：四捨五入や、実績値の総数には年齢不詳を含むことにより、内訳の合計が総数と一致しない場合がある

2 労働生産性の状況

(1) 労働生産性の国際比較

- 日本の労働生産性を欧米諸国と比較すると、上昇率は遜色ないものの、その水準は低く、OECD諸国平均を下回っています。
- これまで欧米諸国では、主に従業員の人材育成など無形資産³への投資を通じて労働生産性を上昇させてきました。一方、日本の労働生産性は、労働者の高学歴化による労働の質の向上に支えられてきており、無形資産、とりわけ従業員の人材育成への投資は欧米諸国と比べ低水準です。
- しかし、既に大学全入時代を迎え、高等教育への進学率が頭打ちとなっている中、今後も一層労働生産性を高めていく上では、企業の従業員に対する人材育成などの無形資産への投資を積極的に支援する取組が必要です⁴。
- とりわけ中小企業においては、大企業と比較して労働生産性が低い傾向にあり、一層の支援が求められています。

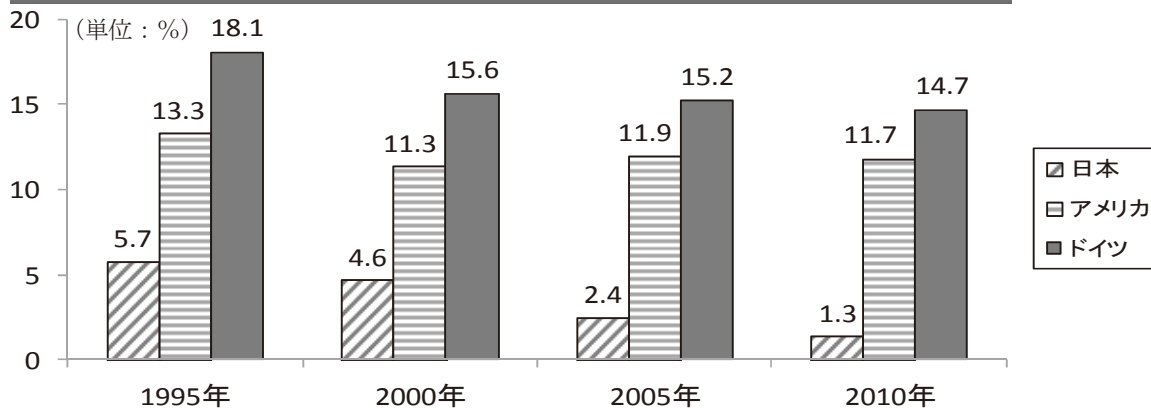
マンアワー（人時）ベースの労働生産性水準の国際比較（2014年）（全国）



資料：「OECD Factbook 2015-2016 : Economic, Environmental and Social Statistics」（経済協力開発機構 平成28年4月）より作成

注：労働生産性水準は、資料発行時の購買力平価換算により比較

無形資産投資に占める「企業の人的資本投資」の割合の推移（全国）



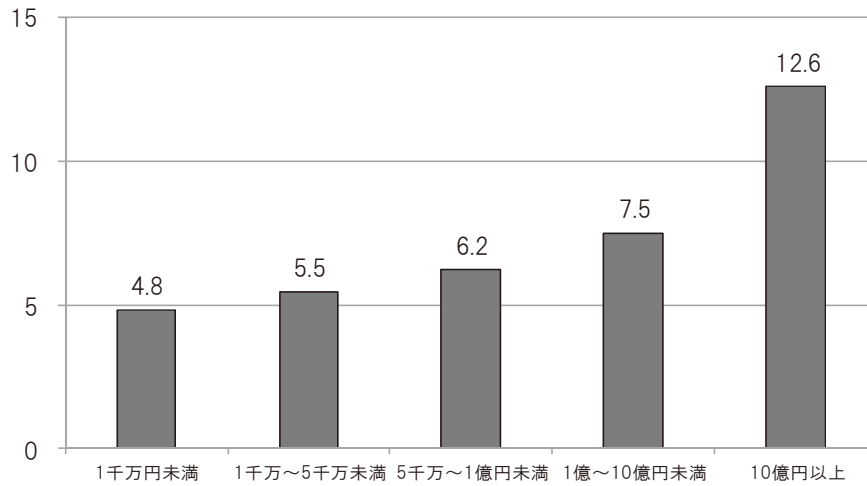
資料：「平成27年版 労働経済の分析」（厚生労働省 平成27年9月）より作成

³ 無形資産とは、受注・パッケージソフトウェア等の情報化資産と、著作権やデザイン等の革新的資産、そして企業が行う人的資本形成（OFF-JT）等の経済的競争能力の3つで構成される資産のこと。

⁴ 宮川・比佐（2013）「産業別無形資産投資と日本の経済成長」ファイナンシャル・レビュー通巻第112号 p.172

資本金規模別の労働生産性（従業員1人当たり付加価値額）（全国）

（単位：百万円）

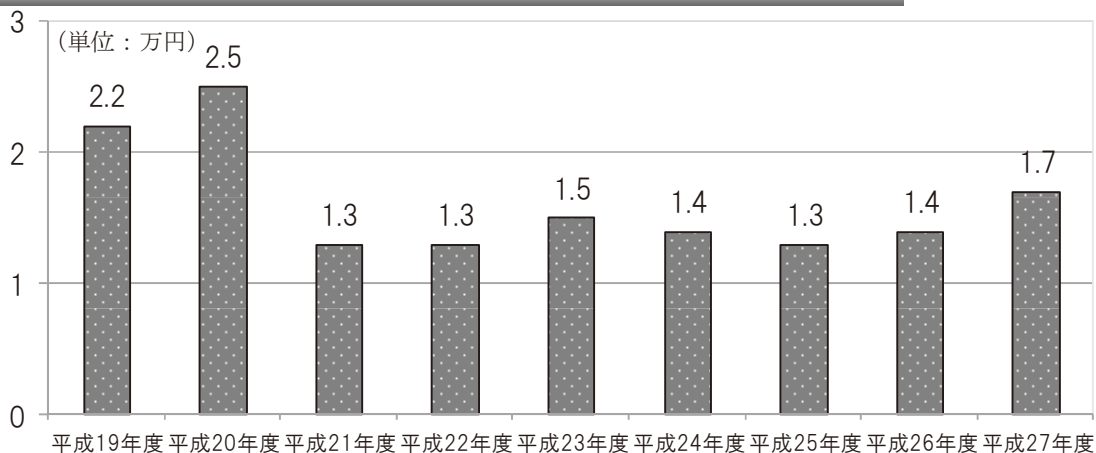


資料：「平成26年度 法人企業統計調査」（財務省 平成28年3月）
より作成

(2) 企業における人材育成の状況

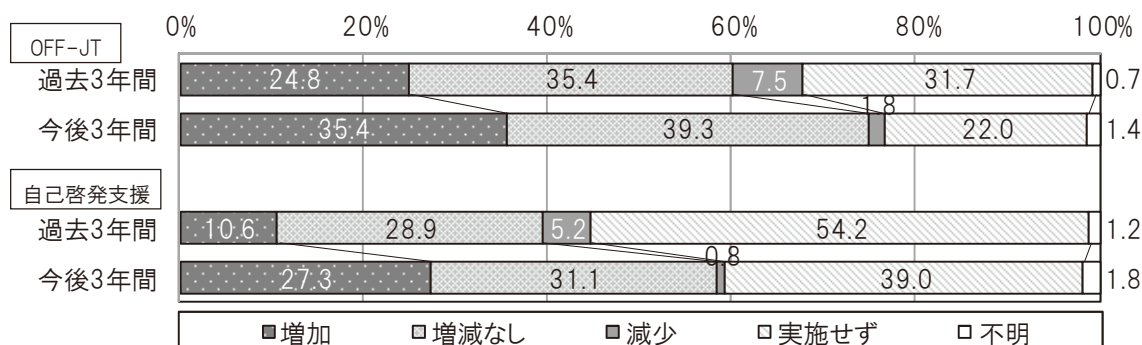
- 企業が人材育成に投ずる費用については、リーマンショックを機に大幅に落ち込んだものの、景気回復とともに増加に転じています。また、今後OFF-JT及び自己啓発支援費用を増加させようとする企業の割合も高まっています。
- 都内中小ものづくり関連企業からは、若年・中堅技能者等を、高度な人材（多能工や試作・製品設計を行える人材）や、現場において問題点を抽出し、ITなど多様な手法を用いて改善提案ができる人材へと育成していくことが期待されています。
- その一方で、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」ことなど、多くの企業が人材育成に関して何らかの課題を抱えています。
- 企業における職業能力開発の取組を基本としつつ、こうした企業の実情を踏まえ、都は企業の人材育成に対する支援を抜本的に強化していくことが求められています。

OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たりの平均額（全国）



資料：「職業能力開発基本調査」（厚生労働省）より作成

OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間（正社員）（全国）



資料：「平成27年度 職業能力開発基本調査」（厚生労働省 平成28年3月）

より参加させたいと思う研修内容（技能者別）（東京）

	若年技能者	中堅技能者	指導者
1位	一人で複数の異なる作業や工程を遂行する技能習得を目指した体系的な研修(48.8%)	一人で複数の異なる作業や工程を遂行する技能習得を目指した体系的な研修(39.9%)	部下の指導の仕方(65.7%)
2位	自社の基盤技能の水準維持を目指した定期的な研修(30.3%)	グループリーダーを務めるための研修(32.1%)	問題解決能力(59.3%)
3位	資格取得を目指した研修(25.4%)	生産管理ができる人材を育成するための研修(27.0%)	品質管理(53.0%)

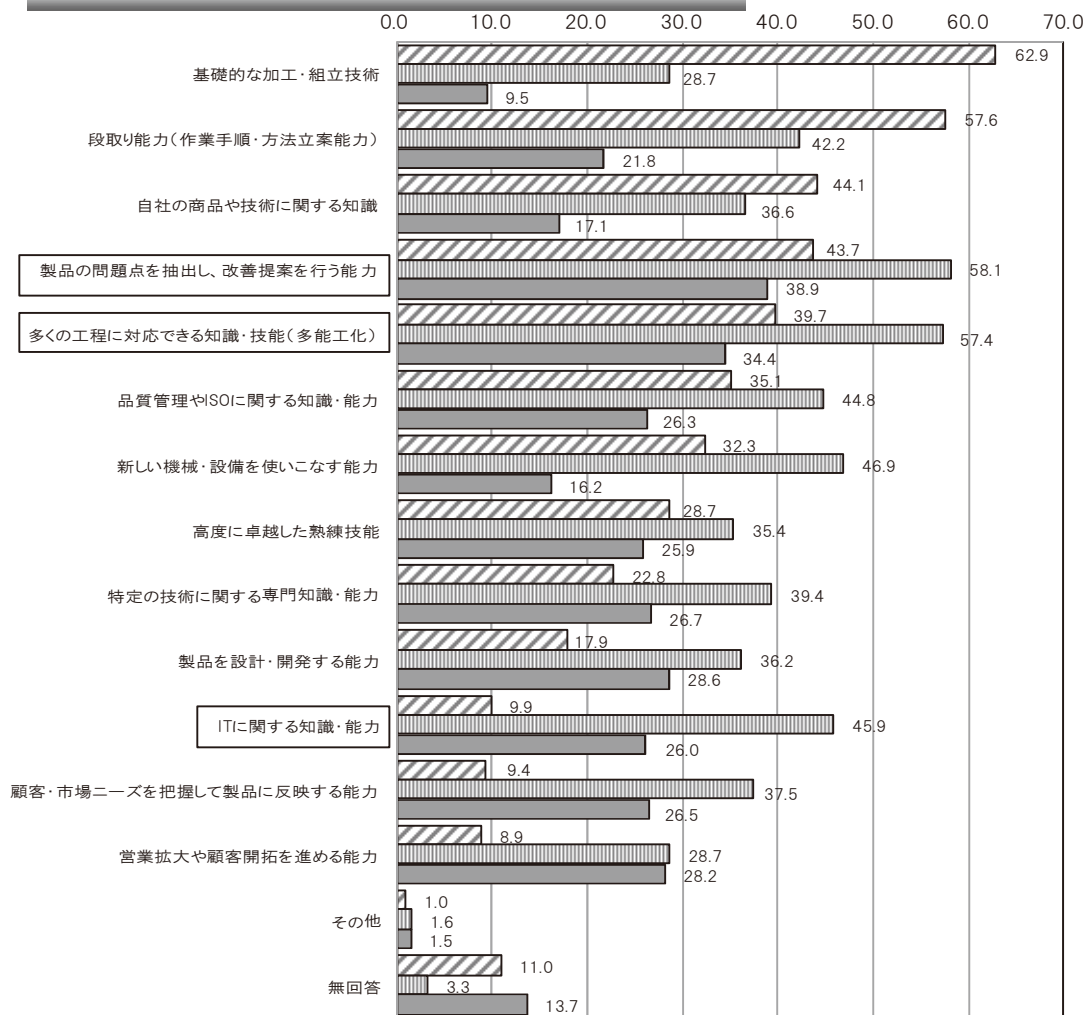
資料：「ものづくり人材の確保・育成に向けた調査報告書」

（東京都産業労働局 平成 28 年 2 月）より作成

注：指導者については、指導者のための研修を「実施している」又は「実施したいが、実施できていない」を選択した企業の回答に占める割合

技能系正社員に求める能力（複数回答）（全国）

（単位：％）

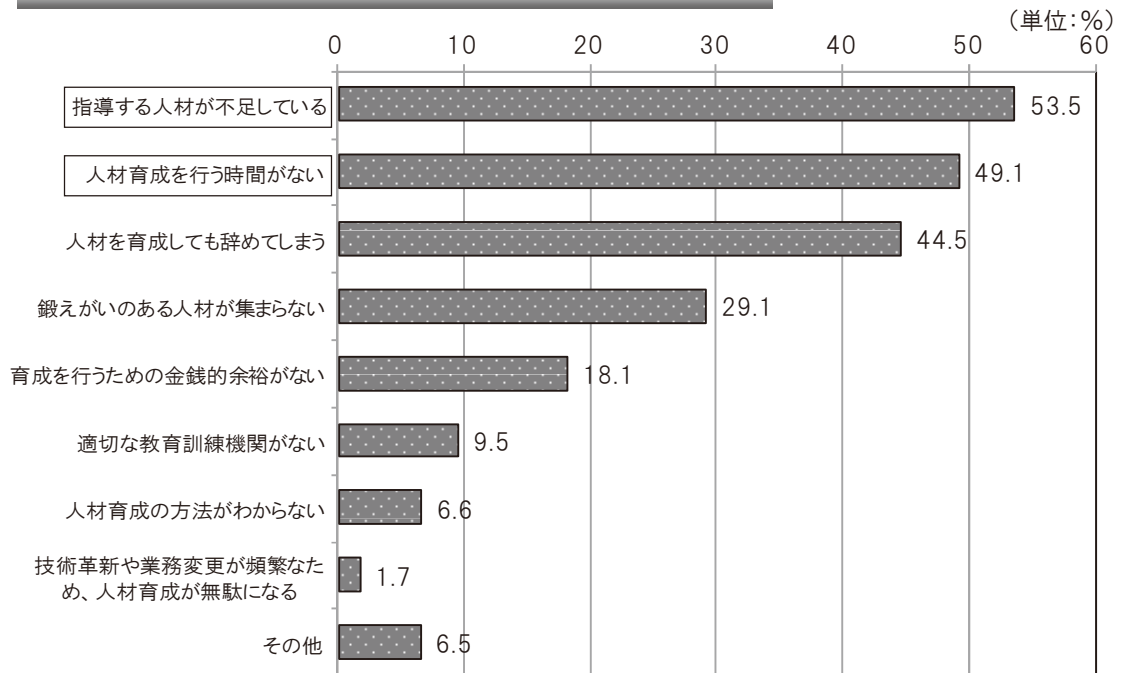


□これまで重要だった能力 □これから重要性が高まると思われる能力 □現在、不足している知識・能力

資料：「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」

（独立行政法人労働政策研究・研修機構 平成 28 年 2 月）

人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）（全国）



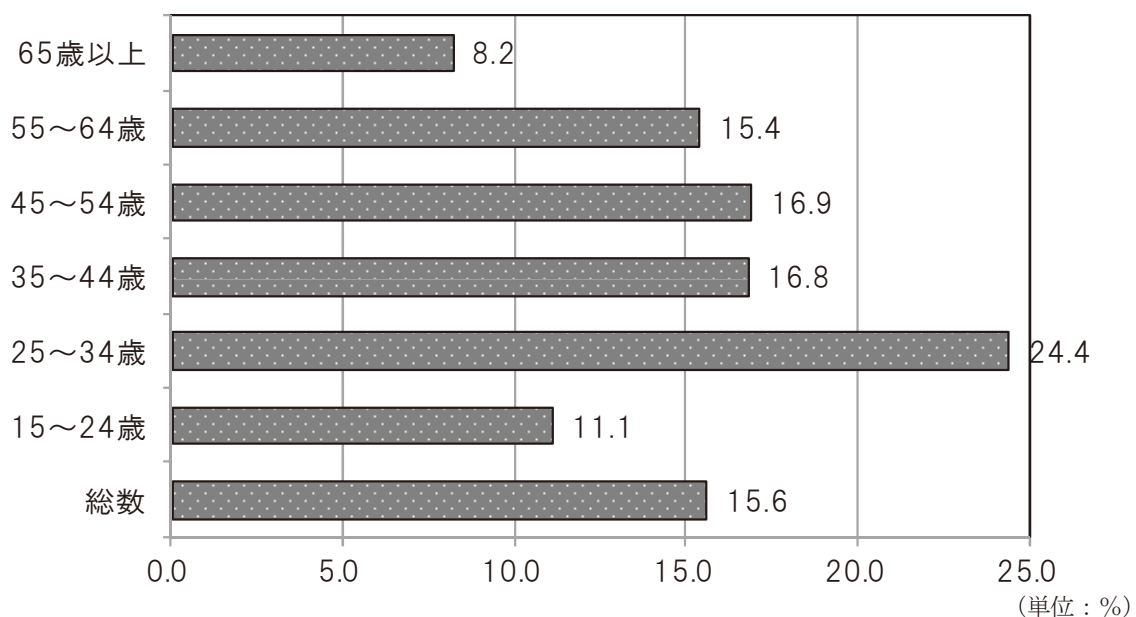
資料：「平成27年度 職業能力開発基本調査」（厚生労働省 平成28年3月）

3 雇用・就業の状況

(1) 若年者・非正規

- 若年者の雇用環境は改善傾向にあり、有効求人倍率は上昇を続けています。
- しかし、新規学卒就職者の3年以内の離職率は、依然として高校卒で約4割、大学卒で約3割という状況にあります。
- また、近年減少傾向にあるものの、高校の中途退学者は少なからず存在しており、中には、自己の適性に合った職業等を見つけ出せないことなどから、非正規雇用や若年無業者に至る場合もあります。
- 短期間で転職を繰り返す若年者には、非正規雇用を余儀なくされている人も多く、若年者の早期離職防止に向けた支援が必要です。
- 非正規雇用については、ライフスタイルに応じ非正規の働き方を希望する人がいる一方、正社員で働く機会がなく非正規で働いている人、いわゆる不本意非正規と言われる人が若年層を中心に少なからず存在しています。
- 正規雇用の賃金は年齢を重ねるに従い上昇する傾向がある一方、非正規雇用の賃金はほぼ横ばいであることや、正規雇用と比べ教育訓練を受ける機会が乏しいなど、処遇だけでなくキャリア形成においても格差が生じています。

正規の職員・従業員の仕事がないことを理由とする年齢別非正規職員・従業員の割合（不本意非正規）（全国）

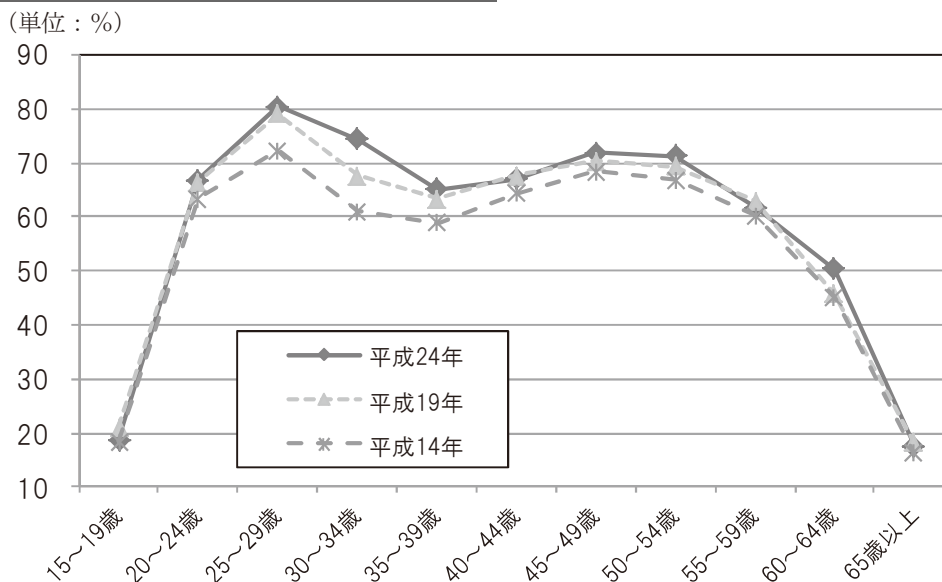


資料：「平成28年労働力調査（詳細集計）」（総務省 平成29年2月）

(2) 女性

- 女性の有業率が描くM字カーブの底は年々上昇しているものの、出産・育児を機に労働市場から退出する女性は未だ多く、女性の出産後の継続就業・早期復職は依然として課題となっています。
- 我が国の非労働力人口のうち、就業を希望する女性は約300万人にのぼり、非労働力人口における就業希望者のおおよそ4分の3を占めています。
- また、製造業や建設業、運輸業などにおいては、他の業種に比べ女性の就業が十分に進んでいません。
- そのため、育児等の負担にも配慮しつつ、今後は女性の多様なニーズ・能力に合わせた就業支援、女性の活躍が期待される幅広い分野への就業拡大に向けた取組が期待されています。

年齢別 女性有業率の推移（東京）



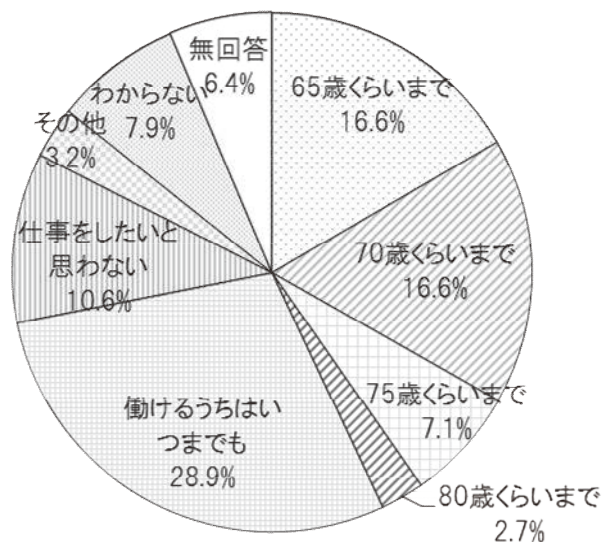
資料：「都民の就業構造」（東京都総務局 平成14年、平成19年、平成24年）より作成

(3) 高齢者

- 改正高年齢者雇用安定法が施行されたこともあり、60歳定年企業における定年退職者のうち、希望する人の大半が60歳以降も継続雇用されています。
- さらに、65歳を超えても就労を希望する高齢者も多く、こうした高齢者が年齢に関わりなく能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられるよう、職業生活の長期化を前提とした支援を進める必要があります。
- また、高齢者については、経済的な理由だけでなく、健康や社会貢献・地

域とのつながり等の多様な理由で就業を希望する人もおり、キャリアや能力・希望に合った様々な働き方の実現が求められています。

高齢者の就労希望年齢（全国）



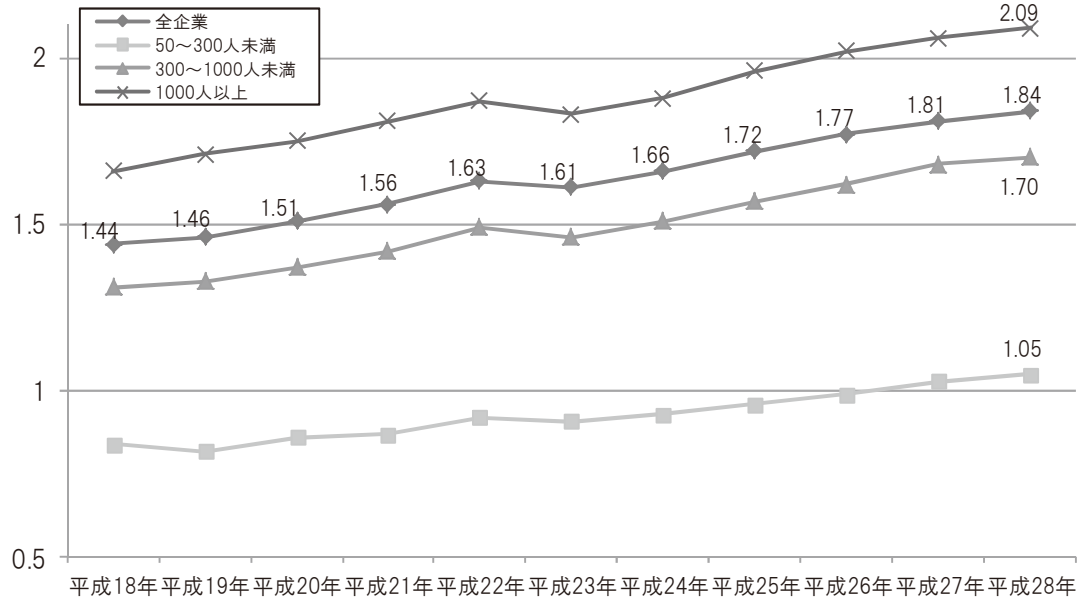
資料：「平成 26 年度 高齢者の日常生活に関する意識調査」
(内閣府 平成 27 年 3 月)

(4) 障害者

- 東京都における平成 28 年 6 月 1 日現在の民間企業の障害者の実雇用率は、1.84%と過去最高を更新し、雇用障害者数も過去最高となっています。
- しかし、依然として法定雇用率 2.0%を下回っており、とりわけ中小企業の障害者雇用は進んでおらず、雇用促進のための支援が必要です。
- また、雇用の質の面でも、障害者の雇用は職業準備性にばらつきがあること等から有期雇用契約が多く、賃金も最低賃金といった場合もあるため、働く意欲と能力に応じた、安定的な雇用、処遇改善を進めるとともに、将来を見据えた能力向上のための支援などが求められています。
- 平成 30 年 4 月から、改正障害者雇用促進法に基づき、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることもあり、精神障害者の雇用促進が一層必要となっています。
- また、障害者に対する差別の禁止と障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）への適切な対応も課題となっています。

企業規模別実雇用率（東京）

（単位：％）



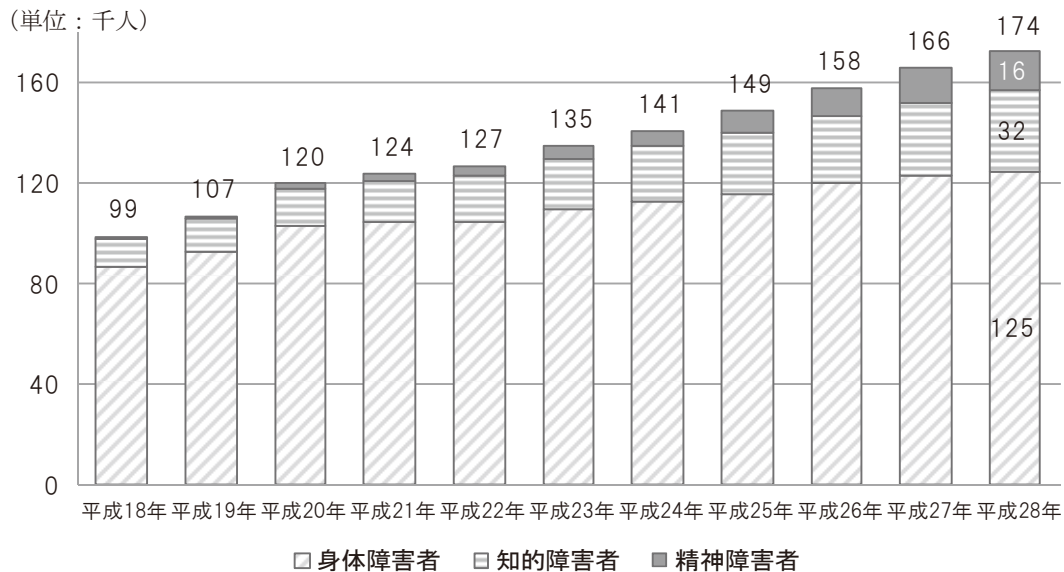
資料：「平成28年 障害者雇用状況」（東京労働局資料 平成28年11月）

注：1）各年6月1日現在の値。平成22年7月に制度改正があったため、平成23年と平成22年までの数値は単純に比較できない

2）全企業は、平成24年以前は56人以上、平成25年以降は50人以上の規模。「50～300人未満」は、平成24年以前は「56～300人未満」

民間企業の雇用障害者数（東京）

（単位：千人）

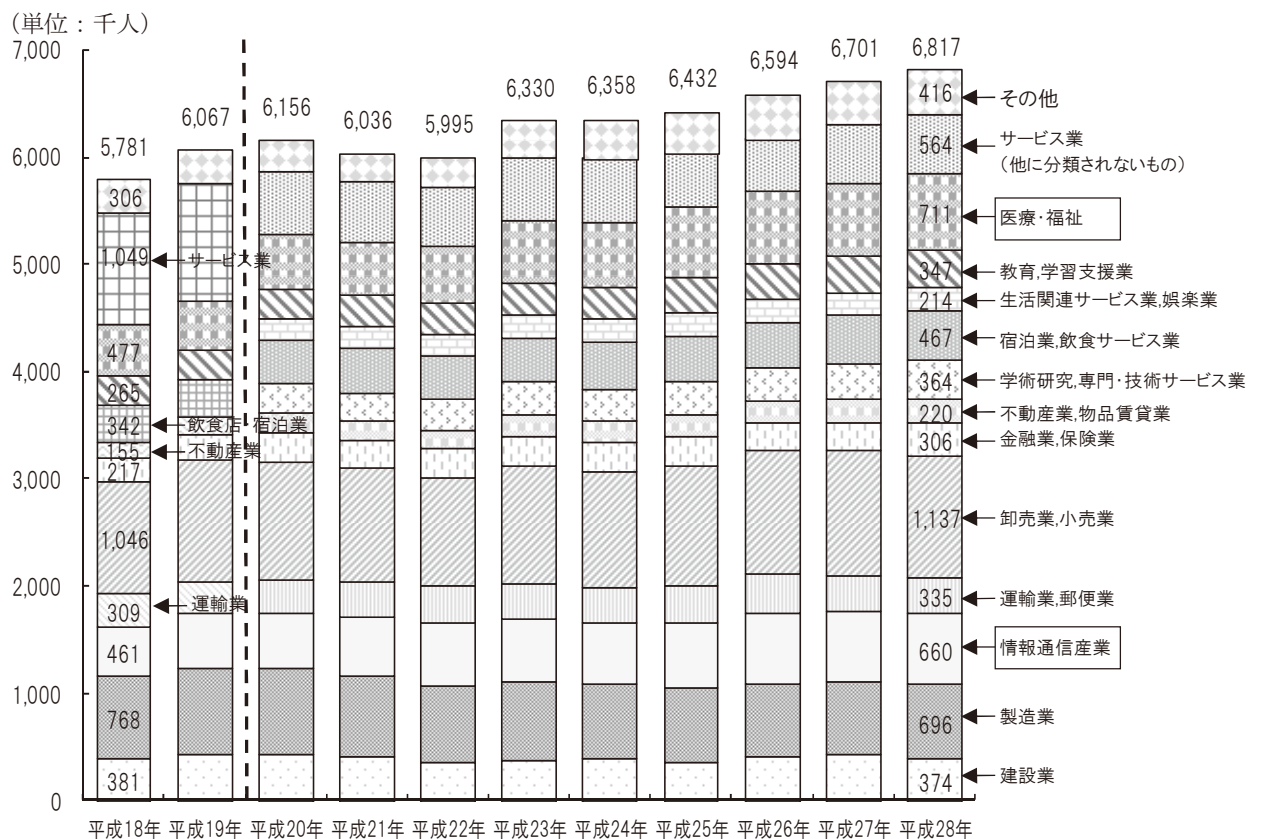


資料：「障害者雇用状況」（東京労働局）より作成

(5) 産業界における人材確保

- 東京都においては、少子高齢化や経済のサービス化による産業構造の変化等を背景に、労働需要も構造的な変化をしてきています。特に、医療・福祉等のサービス分野や情報通信分野で雇用者数が増加してきています。
- また、建設業においては、就業者の高齢化、若年入職者の減少を背景に、全国的に技能労働者が不足しています。今後も、インフラの老朽化や防災・減災に向けた対策が必要となるなど、人材の確保・育成は必要となっていきます。
- そのため、産業構造の変化に対応した、医療・福祉や情報通信を含む幅広い分野で、業界とも連携し実態に即した人材育成を進めていくとともに、建設分野など求人ニーズに合った人材を供給していくことが必要です。

産業別雇用者数の推移（東京）



資料：「東京の労働力」（東京都総務局）より作成

- 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、接合は行えない
- 2) 平成20年以降の運輸業には郵便を含み、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

職業別常用有効求人倍率（東京）

平成29年1月の職種別常用有効求人倍率(倍) ※括弧内は前月の実績値			
管理的職業	1.18(1.47)	生産工程の職業	1.61(1.55)
専門的・技術的職業	2.70(2.80)	輸送・機械運転の職業	3.21(3.18)
看護師・准看護師	4.25(4.26)	建設等の職業	4.89(4.91)
保育士	5.66(5.92)	建設の職業	5.49(5.61)
事務的職業	0.59(0.55)	土木の職業	5.69(5.65)
販売の職業	2.98(3.00)	介護関係職種(注3)	5.98(6.25)
サービスの職業	5.87(6.11)	職業計	1.84(1.85)

資料：「職業安定業務統計」（厚生労働省 平成29年3月）

注：1）4か月未満の臨時的雇用等を除く、常用の求職者（パートタイムを含む）の原数値

2）有効求人倍率＝有効求人者数÷有効求職申込件数

3）介護関係職種は、ケアマネージャー、ケアワーカー、訪問介護サービス員、ホームヘルパー、福祉施設の生活指導員・就労支援員 等

4 都におけるこれまでの取組

第8次東京都職業能力開発計画（平成18年度～平成22年度）においては、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、施策を展開してきました。

続く第9次東京都職業能力開発計画（平成23年度～27年度）においても、この役割を維持しつつ、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ってきました。

（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

都は、「プレーヤー」として公共職業訓練を実施するだけでなく、企業等に積極的に働きかけ、また寄り添いながら、企業等が行う人材育成を推進役として促進していきます。

（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。

今後は、公共が果たすべき役割を検証し、質の高い訓練サービスを提供していきます。

（1）「推進役」としての機能の強化

- 都は、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に配置しました。
- 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、傘下の校と併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を実施してきました。
- さらに、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。

- 第9次東京都職業能力開発計画では、多様な職業訓練ニーズに対応するため、認定訓練では支援が行き届かない民間職業訓練に対する助成金を創設するなど、中小企業等の人材育成の支援を強化しました。

(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人材を育成するための訓練（普通課程）」及び「セーフティネットとして就業促進を図るための訓練（短期課程等）」を重点に求職者向け訓練科目の展開を図ってきました。
- これに合わせ、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、これまでに全て民間教育訓練機関等へ委託化しました。
- また、セーフティネットとしての就業の促進を図るために、訓練生のそれぞれの特性に応じた職業訓練を実施してきました。
- 第9次東京都職業能力開発計画では、セーフティネットとしての機能をさらに強化し、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て、複数の業種や企画・製造・販売等の一連の業務を訓練するなど、適性や希望に合った業種・職種を選択を支援する職業訓練の実施や、精神障害者や発達障害者を対象とした職業訓練などに取り組んできました。
- 加えて、出産、育児等を機に離職した女性の再就職を支援するため、平日の日中に育児・家事をしながら受講しやすいよう、住宅地からの利便性の良い場所における短時間の職業訓練を実施してきました。

5 都における職業能力開発の課題

(1) 職業能力開発による労働生産性の向上

- 今後も東京が持続的な経済成長を遂げていくためには、企業の人材育成を促進し、労働者一人一人が生み出す付加価値を高め、経済競争力を一層強化していく必要があります。
- 基本的に、従業員に対する人材育成は企業の責務ですが、指導できる人材がいない、人材育成の方法がわからないなど、多くの企業が人材育成を実施する上で課題を抱えています。

- そのため、指導ノウハウの提供を含め、高度な人材等を育成するとともに、企業等のニーズに合わせ東京に集積する多様な教育訓練資源をコーディネートし、企業の人材育成を促進していくことが求められています。

(2) 全員参加型社会の実現

- 今後も東京が持続的な経済成長を遂げていくためには、潜在的労働力を掘り起し、全員参加型社会を実現していくことも重要です。
- 公共職業訓練におけるセーフティネットとしては、高校中退者等の若年者や障害者など、これまで多様な訓練生の特性やニーズに応じた職業訓練を実施してきました。
- 今後は、地域において、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供することにより、潜在的労働力の掘り起しを進めていくことが一層求められています。

(3) 技能の振興

- 若者のものづくり離れや熟練技能者の高齢化などを背景に、東京のものづくり産業は、後継者不足や技能継承が深刻な課題となっています。こうした課題を克服し、人口減少社会においても東京のものづくり産業が持続的に発展していくためには、これまで以上に技能の魅力を発信していくとともに、技能者の活躍する機会を拡大することで、技能者の評価を高めていくことが必要です。
- 東京は 2020 年にオリンピック・パラリンピック競技大会の開催都市として世界中から注目を集めており、優れた技能やそれにより生み出される製品を内外に発信する好機にあります。
- こうしたことから、この機を捉え、東京の、ひいては日本のものづくり産業の魅力を発信するとともに、様々な機会を通じて、技能者の活躍を支援していくことが必要です。

(4) 実施体制の整備

① 訓練水準の向上

- 経済・雇用情勢の変化により、訓練ニーズも多様化しており、これに対応した職業訓練指導員（以下「指導員」という。）のスキルの向上が求められています。
- さらに今後は、在職者向け訓練の企画・提案など、職業能力開発に関するコーディネーターとしての役割が一層期待されています。
- また、多くのベテラン指導員が退職時期を迎えており、若手指導員への

ノウハウの継承も重要な課題となっています。

- このため、指導員に求められる専門性やスキルを体系化し、ベテラン指導員のノウハウの継承も含め組織的に育成するため、訓練内容の継続的・組織的改善に向けた仕組みが必要です。

② 国や日本各地との連携

- 平成 27 年 2 月には、都と国がより連携を強化し、効果的・効率的かつ一体的に対策を進めていくため、東京都雇用対策協定⁵を締結しました。
- また、日本各地との関係においても、平成 27 年 10 月に「東京都総合戦略」⁶を策定し、「日本各地と東京」の連携を進めています。
- こうしたことから、今後、国や日本各地と連携した施策を一層推進していく必要があります。

③ 施設・設備の老朽化と更新

- 都立職業能力開発センター・校は、経年による施設・設備の老朽化が見られ、改築・改修時期を迎えています。
- このような状況の中、事業の安定的な運営のため、計画的に施設等の整備・改築等を図る必要があります。

④ 職業能力開発センター・校の役割

- 都における公共職業能力開発施設は、4つのブロック（中央・城北、城南、城東、多摩）に設置された職業能力開発センターを中心に、ブロック内の区市町村を面として支えています。（下図参照）
- 今後も、職業能力開発センターには、ブロック内の地域の企業や行政機関、教育機関、金融機関などの関係者が行き交う、地域のプラットフォームとしての役割を果たしていくことが期待されます。

【都における公共職業能力開発施設とブロック割】



⁵ 東京都雇用対策協定とは、都が行う雇用就業、産業、福祉及び教育に関する施策と東京労働局が行う職業紹介、雇用保険、企業指導その他雇用に関する施策について、役割分担を踏まえつつ、効果的・効率的かつ一体的に対策を進めていくための連携・協力の内容などを定め、東京都内の雇用環境の改善・向上に強力に取り組むことを目的とする協定のこと。

⁶ 東京都総合戦略とは、「まち・ひと・しごと創生法」第9条の規定に基づき、「東京と地方が共に栄える、真の地方創生」の実現をめざし、「都道府県まち・ひと・しごと創生総合戦略」として策定したもの。

第3章 第10次東京都職業能力開発計画の方向性

前章を踏まえて、職業能力開発の課題の解決に向け、第10次東京都職業能力開発計画では、次の4つを「基本的方向性」として掲げます。

(1) 人材育成を通じた企業の生産性向上の支援

- 地域の企業等に寄り添いながら、総合的な支援（ハンズオン支援）を行うため、企業ニーズに合わせ教育訓練資源をきめ細かくコーディネートする機能を強化します。
- 都が保有する多様な教育訓練資源を有効に活用し、生産性の向上に向けた支援を含め、企業における人材育成を促進します。
- 産業の基盤となる技術・技能を担う高度な人材を育成していきます。

(2) 多様な人材の職業能力開発による全員参加型社会の実現

- 全員参加型社会の実現に向け、訓練生の特性に応じた職業訓練の地域展開を図り、潜在的労働力の掘り起しを推進します。

(3) 技能の振興

- 日本各地とも連携し、東京をはじめ全国の優れたものづくりや匠の技の素晴らしさを国内外に発信するとともに、様々な機会を通じて技能者の活躍を支援します。

(4) 効果的・効率的な職業能力開発の推進

- 多くのベテラン指導員が退職時期を迎えていることを踏まえ、指導ノウハウの継承や人材育成の体制を整備していきます。
- 国や日本各地等との連携を強化していきます。
- 都民サービスに影響を与えないよう、職業能力開発施設を計画的に維持更新していきます。

基本的方向性を踏まえた職業能力開発センターの 「推進役」「プレーヤー」としての主な役割

「推進役」としての主な役割

企業向け

地域の企業等に寄り添いながら、総合的な支援（ハンズオン支援）を推進

企業における人材育成ニーズの掘り起し

ネットワークづくりの支援

多様な教育訓練資源のコーディネート

- ・指導者を企業現場に派遣した訓練指導
- ・施設等の貸出し
- ・中小企業等の職業訓練に対する助成
- ・人材育成情報の提供

等

企業等が行う人材育成の社会的評価の向上

「プレーヤー」としての主な役割

企業向け

公共職業訓練による企業の人材育成支援

産業界のニーズを踏まえた人材確保支援

求職者向け

早期再就職を目指す離転職者に対する職業能力開発支援

それぞれの特性や状況に応じた職業能力開発支援

若年者・女性・高齢者に対する職業能力開発支援

障害者に対する職業能力開発支援

第2部 施策の展開

基本的方向性	施策の体系	施策の内容
<p>方向性 1 人材育成を通じた企業の生産性向上の支援</p>	<p>企業や業界団体に対する人材育成の支援</p> <p>個人のキャリア形成に対する支援</p> <p>産業界のニーズを踏まえた人材確保支援</p>	<p>東京都における高度な人材育成・技能継承の拠点整備</p> <p>公共職業訓練による企業の人材育成支援</p> <p>企業等が行う職業能力開発の促進</p> <p>企業の生産性向上を担う「カイゼン」人材の育成等に対する支援</p> <p>中小企業の人材育成に向けた地域のネットワークづくり</p> <p>地域における人材育成情報の発信</p> <p>情報提供・相談機能の強化</p> <p>職業能力開発のための自己啓発の支援</p> <p>産業界のニーズを踏まえた人材確保支援</p>
<p>方向性 2 多様な人材の職業能力開発による全員参加型社会の実現</p>	<p>それぞれの特性に応じた職業能力開発の支援</p>	<p>若年者・非正規労働者に対する職業能力開発の支援等</p> <p>女性に対する職業能力開発の支援等</p> <p>高齢者に対する職業能力開発の支援等</p> <p>東京都における障害者訓練の拠点整備</p> <p>障害者に対する職業能力開発の支援等</p>
<p>方向性 3 技能の振興</p>	<p>技能の魅力発信</p> <p>次世代への技能の継承支援</p> <p>職業能力評価制度の普及</p>	<p>技能の魅力発信</p> <p>次世代への技能の継承支援</p> <p>職業能力評価制度の普及</p>
<p>方向性 4 効果的・効率的な職業能力開発の推進</p>	<p>指導體制の強化</p> <p>効果的・効率的な職業能力開発の事業展開</p>	<p>指導技術の継承に向けた指導環境の整備</p> <p>効果的・効率的な研修の実施</p> <p>関係行政分野や地域との連携</p> <p>民間委託の手法を活用した就業支援と質の向上</p> <p>公共職業訓練の質の向上と効果的な運営</p> <p>職業能力開発センター・校の利用促進</p> <p>職業能力開発センター・校の整備等</p>

第1章 人材育成を通じた企業の生産性向上の支援

1 企業や業界団体に対する人材育成の支援

(1) 東京都における高度な人材育成・技能継承の拠点整備

<目標>

東京都における企業や業界団体のニーズに対応する、高度な人材育成・技能継承の拠点を設置します。

<施策>

- 高度な人材育成や技能継承を行う拠点の設置
 - ・ 城南職業能力開発センター大田校の改築に向け、企業や業界団体のニーズに対応する、高度な人材育成や技能継承を行う拠点の設置を検討していきます。
 - ・ 在職者向け訓練等のための実習場を整備し、地元大田区をはじめ地域とも連携し、企業や業界団体等のニーズに柔軟に伝えていくとともに、高度な在職者向けの訓練コースや先導的・モデル的訓練コースを開発・実施できるよう、指導体制の整備を検討していきます。
 - ・ 高度な人材育成や技能継承を行う拠点の検討に当たっては、業界団体や関係機関等とも協議する場を設け、具体的なニーズ把握や事業反映を図ります。

(2) 公共職業訓練による企業の人材育成支援

<目標>

自社では人材育成が困難な中小企業等の従業員等に対し、公共職業訓練を積極的に実施します。

<施策>

- 高度な人材育成ニーズに対応した在職者向け訓練コースの設定
 - ・ 大田校改築に合わせた新たな拠点機能として、中小企業のニーズに応え高度な人材（多能工や試作・製品設計等を行うことのできる人材）を育成する在職者向け訓練の実施を検討していきます。
 - ・ 多能工等の育成を支援するため、在職者向け訓練のコースマップを新たに

作成し、在職者向け訓練を体系化します。

- 多様な産業界のニーズに対応した在職者向け訓練の実施
 - ・ 東京の産業界のニーズに応じて、幅広い在職者向け訓練を実施します。
- オーダーメイド訓練の利用拡大
 - ・ 一度に少人数しか受講させることができない中小企業等のニーズに対応した制度改善も視野に、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。
 - ・ 各職業能力開発センター・校において、公平性に留意しつつ、継続して訓練の実施を希望する企業や、長期にわたる訓練を希望する企業を、積極的に受け入れていきます。
- 東京みらいの名工育成プログラムによる技能継承の支援
 - ・ 中堅技能者に対し、技能向上への意識醸成及び後進への指導の取組を支援していきます。

(3) 企業等が行う職業能力開発の促進

<目標>

積極的に地域の企業等に働きかけ、寄り添いながら企業等が行う職業能力開発を促進します。

<施策>

- 中小企業等に対して訓練の企画・提案を行える支援体制の整備
 - ・ 大田校改築に合わせた新たな拠点機能として、中小企業等のニーズを把握し、指導員とともに中小企業等に対して訓練の企画・提案を行える支援体制を検討していきます。
- 現場訓練支援事業の実施
 - ・ 5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）活動の推進や生産管理、さらに、各職業能力開発センターで訓練として実施していない分野についても、指導支援者を企業に派遣し、ニーズに即した実践的な訓練指導を実施していきます。
- 貸出施設・機器の充実
 - ・ 教育訓練を実施する場の確保が困難な中小企業等に対し、人材育成プラザ等において、教室、実習室、パソコン室などの施設・設備を貸出し、技術・技能の習得を支援していきます。
- 訓練教材やマニュアルの共同開発
 - ・ 大田校改築に合わせた新たな拠点機能として、中小企業における技能継承

を支援するため、公共職業訓練を通じて蓄積した訓練教材を活用し、業界団体等と連携しながら、中小企業のニーズに即した教材やマニュアルの開発を検討していきます。

- 中小企業等が実施する職業訓練に対する支援の充実
 - ・ 認定職業訓練の実施における経費の助成を拡充していきます。
 - ・ 認定職業訓練の対象とならない訓練を行う中小企業等に対しては、現行の東京都中小企業職業訓練助成金の活用状況を踏まえた制度の再構築も視野に入れ、その取組をより一層支援していきます。

(4) 企業の生産性向上を担う「カイゼン」人材の育成等に対する支援

＜目標＞

中小企業の生産性を向上させるため、製造現場等での「カイゼン」の中心となる人材を育成・普及させていきます。

＜施策＞

- 「カイゼン」人材の育成・普及促進
 - ・ 中小企業の現場において、生産工程の「見える化」などにより「カイゼン」を中心となって行っていく人材を育成するとともに、企業内での実践も支援していきます。
- 職業能力開発センターと公益財団法人東京都中小企業振興公社の連携強化
 - ・ 職業能力開発センターにおける人材アドバイザーと公益財団法人東京都中小企業振興公社における人材ナビゲーターとの間において情報共有を図るなど、連携を強化し、生産性向上に向けたシームレスな支援を行います。
 - ・ 「働き方改革宣言企業」を対象に生産性向上に向けた、具体的な手法を提供する専門家の派遣によるコンサルティングを実施していきます。

(5) 中小企業の人材育成に向けた地域のネットワークづくり

<目標>

職業能力開発センターを中心に、地域における中小企業等とのネットワークを形成し、中小企業の共同による人材育成の取組を支援していきます。

<施策>

- 職業能力開発連絡協議会の運営
 - ・ 行政機関や事業主団体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はじめ地域の関係機関との連携を通じて、地域における人材育成・確保に関する情報の収集・共有を図るとともに、地域での具体的な取組について協議していきます。
- 地域における中小企業のつながりを活かした人材育成の取組の支援
 - ・ 職業能力開発センターを拠点として、人材育成のための中小企業同士のネットワークを構築するとともに、ネットワークの継続的な取組と自立化に向けて、訪問指導・助言などアフターフォローを実施していきます。
- 企業向けセミナーやシンポジウムの開催
 - ・ 第一線で活躍する講師等による人材育成に資する企業向けセミナーやシンポジウムを実施していきます。
 - ・ また、セミナー等を通じて得られた地域の企業との接点を活かして、教育訓練資源の一層のコーディネートに努めます。
- 中小企業を対象とする視察のコーディネート
 - ・ 業界団体とも連携して、中小企業を対象に、優れた取組を行っている企業への視察をコーディネートしていきます。

(6) 地域における人材育成情報の発信

<目標>

地域における人材育成情報の発信により、企業等による人材育成を促進していきます。

<施策>

- 地域の人材育成情報の発信
 - ・ WEBサイト等を通じて、職業能力開発センター・校や学校教育機関、業界団体などで実施されている、地域の人材育成情報の発信に努めていきます。

大田校の高度な人材育成や技能継承を行う 拠点機能について

- 城南職業能力開発センター大田校の改築に当たり、新たな4つの機能を付加した拠点を設置し、企業の人材育成の支援機能を強化していくことを目指す

1. 在職者向け訓練の充実・強化

労働者一人一人の能力を向上させていくため、業界や企業等のニーズに合ったきめ細かな人材育成支援を実施

【主な施策】

- ・ 高度な人材育成ニーズに対応した在職者向け訓練コースの設定
- ・ 在職者向け訓練の体系化
- ・ 多様な産業界のニーズに対応した在職者向け訓練の実施
- ・ 人材育成の企画から実施までをサポートするハンズオン支援

2. 施設・機器貸出の充実

実習場を中小企業等に貸出し、技術・技能の習得を支援

【主な施策】

- ・ 多様な機器を整備した実習場の貸出し

3. 技術継承の支援強化

職業訓練を通じて培ったノウハウを活用して、中小企業等における技術・技能継承を支援

【主な施策】

- ・ 業界団体等と連携した、中小企業のニーズに即した教材の共同開発

4. 技能振興の強化

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

【主な施策】

- ・ 高校や大学等の学校教育機関と連携し、授業の一部の受入れを検討
- ・ ワークショップ等ものづくり体験イベントの充実

2 個人のキャリア形成に対する支援

(1) 情報提供・相談機能の強化

<目標>

職業能力開発に関する情報提供や相談の機能を強化し、個人の主体的な職業能力開発を支援します。

<施策>

- 職業能力開発等に関する情報提供・相談の強化
 - ・ WEBサイト等を通じて、職業能力開発に関する情報をきめ細かく提供していきます。(再掲)
 - ・ 職業能力開発センターの総合相談窓口において、企業等が求める職業能力を踏まえ、適切な職業能力開発メニューを選択できるよう相談やアドバイスを行います。
 - ・ 職業能力開発センター・校において、就職支援推進員によるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施していきます。
 - ・ 東京しごとセンターにおいては、就職支援アドバイザーのキャリアカウンセリング等を通じて、個々の求職者に対して、きめ細かな支援を実施します。

(2) 職業能力開発のための自己啓発の支援

<目標>

職業能力開発のための自己啓発投資を支援する仕組みの整備に努めます。

<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ていきます。【国提案】

3 産業界のニーズを踏まえた人材確保支援

<目標>

産業界との連携を図り、企業の人材ニーズに即した実践的な公共職業訓練等を実施します。

<施策>

- 産業の基盤技能を支える人材の育成（普通課程）
 - ・ 産業界との連携を図りながら、機械、電気、建築、情報など産業の基盤技能を支える人材を育成するための訓練を実施します。
- 地元企業等と連携した訓練の実施
 - ・ 城南職業能力開発センター大田校をはじめとして、地元企業と連携を強め、職業訓練を実施していきます。
- 建設人材育成事業
 - ・ 建設技能労働者の人材育成を図るため、一級技能士コース、技能講習、特別教育等、建設現場で求められる資格の取得等を目的とした在職者向け訓練を実施します。
 - ・ 鉄筋工・型枠大工等の職務に従事している在職者又は従事することを希望する求職者を対象に、建設に関わる基礎的な技能及び知識を付与する講習を行い、若年技能労働者等の人材育成を図ります。
- 民間委託訓練による人材の育成
 - ・ 都内において求人ニーズが高く、民間委託に馴染む保育人材、観光人材等を、民間教育訓練機関を活用して育成します。
- 業界の人材力の底上げ支援
 - ・ 業界内の状況に精通している団体を通じて、業界特有の課題に対応した採用や育成・定着・雇用環境整備に関する支援を実施し、中小企業における人材の確保・育成を図ります。
 - ・ 成功事例等を業界内に波及させることにより、業界全体の底上げ・向上を図っていきます。

第2章 多様な人材の職業能力開発による全員参加型社会の実現

1 それぞれの特性に応じた職業能力開発の支援

離転職者の早期再就職を支援するため、民間教育訓練機関も活用しながら、再就職に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を実施していきます。

また、若年者や女性、高齢者、障害者等、それぞれの特性に応じた職業能力開発を支援していきます。

(1) 若年者・非正規労働者に対する職業能力開発の支援等

<目標>

高校中退者や非正規労働者など、若年者の状況に応じた職業能力開発等の多様な就業支援を行います。

<施策>

- 若年者向け訓練の実施
 - ・ 高校中退者等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に重点を置いた訓練について、適切な科目内容及び対象となる年齢等を検討します。
- ジョブセレクト科の地域展開
 - ・ 高校中退者等、主に就業経験のない者を対象に実施する、複数業種の基本作業と就業基礎を組み合わせた「ジョブセレクト科」を城東職業能力開発センターだけでなく、多摩地域においても展開していきます。
- 訓練のサポート体制の強化
 - ・ 城東職業能力開発センターに配置している発達障害等に知見のある専門家を、他の職業能力開発センター・校にも展開し、訓練を通じた状況把握、それに基づく指導員への助言を行うことを検討します。
- 若者の職業理解の促進やミスマッチの解消
 - ・ 東京しごとセンターにおける企業情報の提供や、説明会や交流会の実施、教育機関と連携した就業意識の醸成により、若者の早期離職を防ぐとともに、求人と求職のミスマッチの解消を図ります。
 - ・ 就職に踏み出せない若者に対し、グループワークや職場体験などの支援を実施します。

- 非正規雇用対策の推進
 - ・ 非正規の若者等の正規雇用化を後押しするため、国と連携した採用奨励金の支給等を実施します。
 - ・ 早期再就職を目指す離転職者を対象に、民間教育訓練機関も活用して、事務、情報をはじめ求職者の状況に応じた多様な分野の職業訓練を実施します。

(2) 女性に対する職業能力開発の支援等

<目標>

出産・育児等を機に離職した女性の再就職を支援するとともに、女性の一層の活躍に向け、幅広い分野への就業を支援します。

<施策>

- 女性の再就職に向けた職業訓練の拡充
 - ・ 育児・家事などに配慮した短時間訓練を拡充して実施していきます。
 - ・ インターネットを使って自宅で訓練を受講できるeラーニング委託訓練を実施します。
- 職業訓練期間中における託児サービスの提供等
 - ・ 職業訓練期間中における託児サービスの提供等、再就職を目指す女性が職業訓練を受けやすい環境の整備を検討していきます。
- 「女性しごと応援テラス」における就業支援
 - ・ 東京しごとセンター内の「女性しごと応援テラス」において、家庭と仕事の両立を目指す女性に対する就業相談や職業紹介などを実施します。
 - ・ 女性の再就職に向けたセミナーと就職に必要なスキルの習得、職場実習などの支援プログラムを実施します。
- 就業分野拡大に向けた短期の就業体験プログラム
 - ・ 職業能力開発センター・校等における、見学会やツアー、体験実習等を実施し、幅広い業種における関心を喚起するよう努めます。
- 女性の就業拡大に向けた支援
 - ・ 女性の就業拡大に向けた機運を醸成するため、国と連携し、セミナーや合同就職面接会、家事サービス説明会などを行うイベントを開催します。
 - ・ 工事現場での仮設も含む女性用トイレ等の整備など、女性が働きやすい職場環境の整備を支援していきます。

(3) 高齢者に対する職業能力開発の支援等

<目標>

生涯現役社会の実現に向け、65歳を超える高齢者を含め、それぞれの状況に応じた多様なキャリアを選択できるよう就業支援を行います。

<施策>

- 高年齢者訓練科目に適した求職者向け訓練の検討・実施
 - ・ 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。
 - ・ 高齢者の継続雇用の実態等を踏まえ、夜間の高齢者向け求職者訓練を見直すとともに、高齢者向けの在職者訓練を充実していきます。
- 高齢者の雇用就業に関する総合的な支援
 - ・ 東京しごとセンターにおいて、高齢者の就業相談のほか、セミナーや高齢者向けの就職支援講習の実施により、高齢者の就業を促進します。また、65歳以上の高齢者を対象とした職場体験をハローワークと連携して実施します。
- 身近な地域における高齢者の多様な働き方の支援
 - ・ シルバー人材センターの会員向け研修において、福祉・家事援助サービス分野の充実を図るなど、身近な地域での高齢者の就業を支援します。

(4) 東京都における障害者訓練の拠点整備

<目標>

東京障害者職業能力開発校を障害者訓練の拠点として整備していきます。

<施策>

- 障害者訓練の拠点整備
 - ・ 東京障害者職業能力開発校の建替えに当たり、障害者訓練を行う拠点として体制の充実を図り、東京しごとセンター等とも連携しながら、保護者や支援機関担当者向けの説明会や見学会等を実施していきます。
- 障害者訓練の訓練ノウハウの蓄積
 - ・ 障害者訓練の実施に当たっての困難な対応事例や課題等について、一般校と共有化を図ります。また、一般校からの障害者訓練に関する相談に対して、適切に助言を行える体制を整備していきます。

- ・ 指導員研修等を通じて、一般校に対して障害者訓練のノウハウを普及していきます。

(5) 障害者に対する職業能力開発の支援等

<目標>

企業のニーズを踏まえつつ、精神障害者や発達障害者を含め、障害特性に応じた職業訓練を実施し、一般就労を促進します。また、障害者への合理的な配慮等に対しても、適切に対応していきます。

<施策>

- 精神障害者・発達障害者を対象とする職業訓練の拡充
 - ・ 精神障害者・発達障害者を対象に、個々の適性に応じた選択制の職業訓練から就職・職場定着までの一貫した支援を実施する「職域開発科」について、入校機会を拡大するとともに、訓練メニューを充実していきます。
 - ・ 基本的な事務スキルや、就職に必要な社会生活スキルを習得し、職業準備性を高める「就業支援事務科」について、訓練定員を拡大します。また、訓練修了後に連続受講できる接続科目に関して、ニーズを踏まえ、適切な科目を設定していきます。
 - ・ 精神障害者・発達障害者を対象とする訓練を、身近な地域においても実施することを検討していきます。
- 身体障害者を対象とした科目での精神障害者・発達障害者の受入れ強化
 - ・ 身体障害者を対象とする科目で、社会生活スキルの向上等を取り入れた、精神障害者・発達障害者に配慮した訓練基準を導入し、精神障害者・発達障害者の受入れを進めます。
 - ・ 精神障害者・発達障害者の受入れに当たり、精神保健福祉士等の専門家を配置し、訓練生を支えるサポート体制を強化します。
- 障害者のキャリア形成支援
 - ・ 職業能力開発センター・校において、障害者向けの在職者訓練の実施を検討していきます。
 - ・ 現場訓練支援事業やオーダーメイド訓練を活用し、企業の状況に即した障害者向け訓練を実施するとともに、手話通訳や精神保健福祉士等によるサポートを検討していきます。
 - ・ 障害者のキャリア形成を支援するため、技能習得だけでなく、社会生活スキルの向上に向けたメニューも提供していきます。
- 障害者の雇用の促進
 - ・ 公益財団法人東京しごと財団において、障害者就活セミナーや職場体験実

習面談会の実施、障害者の委託訓練、東京ジョブコーチによる職場定着支援などにより、障害者の雇用の促進を図ります。また、精神障害者の雇用の拡大を踏まえ、採用から定着、雇用管理までの一貫したサポートを実施します。

- ・ 中小企業の障害者雇用を促進するため、国や都の就労支援機関、職業能力開発機関、特別支援学校等が一堂に会したフェアを開催します。

第3章 技能の振興

1 技能の魅力発信

<目標>

ものづくり産業における優れた技能やそれにより生み出される製品等の魅力を国内外に発信し、技能者の社会的な地位の向上を支援していきます。

<施策>

- ものづくりと匠の技の魅力発信
 - ・ 東京のみならず、全国から優れた技術・技能を集めたイベント「ものづくり・匠の技の祭典」を開催し、東京をはじめ日本のものづくりと匠の技の素晴らしさを国内外に発信していきます。
 - ・ 「現代の名工」や「東京マイスター」等の熟練した技能を紹介する動画を作成し、DVD 配布、WEB 公開等で広く発信します。
- 東京都優秀技能者の活用
 - ・ 都が表彰している優れた技能を有する技能者（東京マイスター）の専用PRサイトを立ち上げ、東京マイスターをより広く社会に広め、優れた技能と人材の活用を促していきます。
- 国が実施する競技大会への参加促進・育成強化
 - ・ 東京都職業能力開発協会と連携し、出場選手の発掘や中小企業が育成・強化のために実施する準備実習や視察等に対する支援をするとともに、他県とも連携を図っていきます。
 - ・ 国が実施する競技大会を活用した、都における一層の技能振興策についても検討していきます。
- 業界団体が実施する競技大会への支援
 - ・ 業界団体等が実施する技能競技大会やコンクールに対して奨励していきます。

2 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>

- ものづくり体験機会の充実
 - ・ 職業能力開発センター・校において、次世代を担う若者に向け、ものづくりの楽しさや素晴らしさを体験できる機会を提供するなど、ものづくり教育を推進していきます。
 - ・ さらに、大田校改築に合わせ新たに設置を検討している人材育成・技能継承の拠点においては、ワークショップ等ものづくり体験イベントの充実のほか、高校や大学等の学校教育機関と連携した授業の一部の受入れ等を検討していきます。
- 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、ものづくり職種への理解を深める契機とするとともに、技能継承、後継者の育成に結びつけます。
- 熟練技能の紹介による技能継承の支援
 - ・ 「現代の名工」や「東京マイスター」等の熟練した技能を紹介する動画を作成し、DVD 配布、WEB 公開等で広く発信して技能継承を図ります。(再掲)
- 東京みらいの名工育成プログラムによる技能継承の支援
 - ・ 中堅技能者に対し、技能向上への意識醸成及び後進への指導の取組を支援していきます。(再掲)
- 中小企業を対象とする視察のコーディネート
 - ・ 業界団体とも連携して、中小企業を対象に、優れた取組を行っている企業への視察をコーディネートしていきます。(再掲)

3 職業能力評価制度の普及

<目標>

技能検定制度等の職業能力評価制度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。
 - ・ 国が業界団体と連携して構築を進めている、対人サービス分野を中心とした成長分野における技能検定制度や、職業能力評価基準についての制度の普及促進に努めます。
- 技能検定等の受検促進
 - ・ 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。
 - ・ 在職者向け訓練の中で、技能検定等の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、人材育成プラザ等の施設を有効活用し、技能振興を図ります。
- 優秀技能者や企業の人材育成に対するインセンティブの検討
 - ・ 技能の振興を図るため、企業等に対して表彰等のインセンティブを検討していきます。

第4章 効果的・効率的な職業能力開発の推進

1 指導体制の強化

(1) 指導技術の継承に向けた指導環境の整備

<目標>

訓練現場における指導ノウハウ等の継承を確実にするため、指導環境を整備していきます。

<施策>

- 訓練リソースの集中管理
 - ・ 職業訓練の実施に必要とされる教材（＝訓練リソース）を計画的に整備していくとともに、訓練リソースを一元管理・共有化していきます。
- 計画的な訓練の実施
 - ・ 指導員の異動や採用時においても、計画的かつ円滑な訓練の実施ができるよう、課題別授業計画を順次整備していきます。
- サポート体制の整備
 - ・ 豊富な知識や経験を持った人材の活用も視野に、新任指導員等のサポート体制を整備していきます。
- 訓練技術検討会による取組の推進
 - ・ 類似の訓練科目をグループ化した訓練系別の検討会において、指導技術の継承に向けた取組を進めていきます。

(2) 効果的・効率的な研修の実施

<目標>

関係機関等との連携を図りながら、指導員に対して効果的・効率的な研修を実施します。

<施策>

- 多様な研修メニューの展開
 - ・ 職業能力開発総合大学校等とも連携しながら、障害特性の理解や対応を深める研修や、在職者訓練等の企画力の習得を支援する研修を実施します。
- O J T活用型の指導員研修
 - ・ 大田校改築に合わせた新たな人材育成・技能継承の拠点や東京障害者職業能力開発校など、それぞれの専門分野における拠点を活用して、指導員によるシャドウイング（追隨研修）を実施し、実践的な指導ノウハウ等の習得を支援します。
- 指導ノウハウの蓄積
 - ・ それぞれの専門分野の拠点において、指導ノウハウを組織的に蓄積し、指導員研修等を通じて他校にノウハウを普及していきます。
- 指導員のスキル見える化と訓練科目の指導に必要なスキル見える化
 - ・ 訓練技術検討会などを通じて、訓練科目の指導に必要なスキル見える化し、指導員がセルフチェックできるよう支援します。また、不足するスキルについては、専門技術研修等の受講により補完していきます。
- 指導員のスキル等の評価制度
 - ・ 技能検定等資格保有者など、指導員の保有するスキルを評価する仕組みの構築を検討していきます。
- 指導員人材育成方針の作成
 - ・ 東京都における指導員の目指すべき姿を明確化した、職業訓練指導員人材育成方針を新たに作成します。

2 効果的・効率的な職業能力開発の事業展開

(1) 関係行政分野や地域との連携

<目標>

国や日本各地等と連携を図りながら、効果的・効率的に企業における人材育成の促進や公共職業訓練、技能の振興等を実施します。

<施策>

- 国の施策等との連携
 - ・ 効果的・効率的かつ一体的に対策を進めるため、東京労働局との連携を一層図っていきます。
 - ・ ハローワークと職業能力開発センター等の担当者間で、相互研修等を実施することにより、職業訓練をはじめとする事業理解の促進を図ります。
 - ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部が組織した、東京都や東京労働局、企業・事業主団体、労働組合、工業高校及び民間教育訓練機関等からなる東京都地域訓練コンソーシアムの成果を踏まえ、より就職可能性を高めるために開発された職業訓練コースを実施していきます。
 - ・ 各職業能力開発センター・校において、就職支援推進員によるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施していきます。(再掲)
- 日本各地との連携
 - ・ 「東京都総合戦略」に基づき、技能振興事業等において日本各地との連携を進めていきます。
- 業界団体や産業支援機関等との連携
 - ・ 行政機関や事業主団体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はじめ地域の関係機関との連携を通じて、地域における人材育成・確保に関する情報の収集・共有を図るとともに、地域での具体的な連携策の実施について協議していきます。(再掲)
 - ・ 東京都職業能力開発協会と役割分担・連携を強化し、職業能力開発や技能振興を効果的に進めます。
 - ・ ニーズに即した人材育成施策を効果的に実施するため、雇用支援分野と、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等の産業支援分野、学校教育等の関連する行政分野、産業界や民間教育訓練機関等とも連携します。
- 地域の関係機関に対する事業の理解促進
 - ・ 教育機関の担当者、地域に根差す信用金庫等の金融機関の担当者を対象に

施設見学会等を実施し、職業能力開発センター・校で実施される訓練科目や企業に対する人材育成支援に対する理解を促します。

(2) 民間委託の手法を活用した就業支援と質の向上

<目標>

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。

<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。
- 民間委託訓練の質の向上
 - ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」の受講状況等を踏まえ民間教育訓練機関を選定するなど、民間教育訓練機関がP D C Aサイクルを活用し、自ら質の向上を図る仕組みの構築を進めていきます。

(3) 公共職業訓練の質の向上と効果的な運営

<目標>

公共職業訓練において外部の意見を取り入れながら、P D C Aサイクルを着実に実施・運営していきます。

<施策>

- P D C Aサイクルによる評価・見直し
 - ・ 職業能力開発センター・校で実施する職業訓練について、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

業訓練運営委員会による評価・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。

- 障害者の合理的配慮に基づく公共職業訓練の運営
 - ・ 障害者の合理的配慮等について適切な判断がなされるよう、外部の専門家の意見を取り入れることのできる体制を整備していきます。
- 職業能力開発センター・校の役割分担
 - ・ 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、傘下の校と併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引き続き担っていきます。
 - ・ 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、ブロック内で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。

(4) 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・校で実施する人材育成・確保サービスや公共職業訓練について、企業や在職者、求職者に積極的にアウトリーチを行うなど、より利用しやすい施設を目指します。

<施策>

- 多様な機会を活用した職業能力開発センター・校の認知度の向上
 - ・ 第一線で活躍する講師等による人材育成に資する企業向けセミナーを実施し、地元企業との「つながり」を増やし、職業能力開発センター・校の認知度を高める契機としていきます。(再掲)
- 公益財団法人東京都中小企業振興公社との連携強化
 - ・ 人材アドバイザーと公益財団法人東京都中小企業振興公社における人材ナビゲーターとの間において情報共有を図るなど連携を強化し、中小企業等への人材育成・確保サービスの情報提供のアウトリーチを進めていきます。(再掲)
- 教育庁等との連携強化
 - ・ 高校中退者や進路未決定者等に対する「切れ目のない支援」を行うため教育庁に設置する「自立支援チーム」や、ハローワークとの連携を強化し、高校中退者等への公共職業訓練の情報発信を進めます。

○ 戦略的な広報の展開

- ・ 多様な手法を活用して、公共職業訓練や企業向けの人材育成・確保サービスについて戦略的に情報を発信し、広報の更なる強化を図ります。

(5) 職業能力開発センター・校の整備等

<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・校等の改築・改修

- ・ 職業能力開発施設については、都有施設跡地の活用を含め、効率的に改築・改修等を進めることで、中小企業の人材育成・確保、職業訓練の充実に対する総合的な支援機能の強化を図っていきます。
- ・ 一方、城南職業能力開発センター大田校については、事業継続しながらの改築が困難なため、民有地を活用した一時的な移転も視野に入れ、都の「第二次 主要施設 10 年維持更新計画」⁷に基づき、改築を着実に進めていきます。
- ・ また、関係機関との連携を図りながら、東京障害者職業能力開発校の改築や東京しごとセンターの改修に向けて、計画的に進めていきます。

⁷ 「第二次主要施設 10 年維持更新計画」とは、平成 27 年度から平成 36 年度までの 10 年を計画期間として、職業能力開発施設を含む、庁舎、体育・文化施設、都立学校、警察署、消防署などの都有施設を、計画的に維持更新していくために策定した計画。

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



地域の企業等に寄り添いながら、一貫した総合的な支援（ハンズオン支援）を推進

※ このほか、ものづくり体験機会の提供を通じて、ものづくり産業における優れた技能やそれにより生み出される製品等の魅力発信を図ります。

職業能力開発センターにおける「プレイヤー」としての主な事業

	「プレイヤー」としての役割	施策の内容
企業に対する支援	<p>公共職業訓練による企業の人材育成支援 産業界のニーズを踏まえた人材確保支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大田校改築に合わせた新たな拠点機能として、中小企業ニーズに応え高度な人材を育成する在職者向け訓練の実施を検討します。 ○ 産業界のニーズに応じた、幅広い分野における在職者向けの訓練を実施します。 ○ 中小企業等の多様な人材育成ニーズに柔軟に対応した、オーダーメイド訓練を実施します。 ○ 中堅技能者に対し、技能向上への意識醸成及び後進への指導の取組を支援していきます。 ○ 産業界との連携を図りながら、機械、電気、建築、情報など産業の基盤技能を支える人材を育成するための訓練を実施します。
	<p>離転職者の早期再就職を支援するため、民間教育訓練機関も活用しながら、再就職に必要な技能及び知識を付与するとともに、求職者の特性に応じた職業能力開発を支援します。</p>	
求職者に対する支援	<p>若年者・非正規労働者に対する職業能力開発支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高校中退者等、主に就業経験のない者を対象に、複数業種の基本作業と就業基礎を組み合わせた「ジョブセレクト科」を実施します。 ○ 高校中退者等、就業経験が少ない若年者を対象に、技能や技術の習得に加え、就業基礎力の養成に重点を置いた「若年者就業支援科」を実施します。
	<p>女性に対する職業能力開発支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平日の日中に育児・家事をしながら受講しやすいよう、住宅地からの利便性の良い場所で、短時間訓練を実施します。 ○ インターネットを使って自宅で訓練を受講できるeラーニング委託訓練を実施します。
	<p>高齢者に対する職業能力開発支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 概ね50歳以上の求職者を対象に、新たな職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるため、高齢者訓練を実施します。
	<p>障害者に対する職業能力開発支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者がそれぞれの適性に応じた知識や技能を習得できるよう、身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者を対象とした障害者訓練を実施します。 ○ 精神障害者・発達障害者を対象に、個々の適性に応じた選択制の職業訓練から就職・職場定着までの一貫した支援を行う「職域開発科」を実施します。 ○ 基本的な事務スキルや、就職に必要な社会生活スキルを習得し、職業準備性を高める「就業支援事務科」を実施します。 ○ 東京しごとセンターと連携し、多様な委託先を活用して、障害者の身近な地域における職業訓練機会を確保します。

登録番号 (28) 313

第10次東京都職業能力開発計画

平成29年3月発行

編集・発行 東京都産業労働局雇用就業部調整課
東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
電話 03(5320)4733

印刷 鶴川印刷株式会社
東京都文京区本郷二丁目22番12号
電話 03(5684)0571

リサイクル適性 