

東京における職業能力開発行政の新展開

— 第8次東京都職業能力開発計画 —

平成19年1月

東 京 都

「第8次東京都職業能力開発計画」の策定にあたって

わが国では、本格的な人口減少社会の到来により、労働力の減少とそれに伴う就業構造の変化が予想されており、“団塊の世代”の大量退職による技術や技能継承などの問題が喫緊の課題となっています。

企業の現場では、従業員の高齢化が進む中、新たな人材の確保に苦慮する企業が数多く存在する一方、若年者の失業率は依然として高く、フリーターやニートの数も高止まりの状態にあるなど、雇用のミスマッチが根強く存在しています。次代を担うべき人材の確保・育成に問題を抱えるこのような状況は、社会経済の様々な面に影響を及ぼすことが懸念されます。

人口の減少と高齢化が急速に進展する中で、雇用の安定を図り、社会経済の活力を維持していくためには、一人ひとりの能力を高め、より多くの人々の就業を促進していくことが必要です。

このような状況を踏まえ、雇用環境の変化を的確にとらえた職業能力開発を効率的・効果的に推進するとともに、東京の産業を支える人材の確保・育成を図るため、「第8次東京都職業能力開発計画」を策定しました。

今後、東京都は、都民や事業主による主体的な職業能力開発を支援するため、関係機関と連携しながら必要な環境整備や、仕組みづくりを推進するとともに、都内に豊富に存在する民間教育訓練資源も活用しながら質の高い公共訓練サービスを実施し、誰もが意欲や能力に応じて働くことができる豊かで活力あふれる社会を実現してまいります。

東京都知事

石原慎太郎

目 次

第1部 計画の方向

第1章 計画の位置づけ	1
1 計画の目的	1
2 計画の性格	1
3 計画期間	1
第2章 経済・雇用の動向と都の職業能力開発の課題	2
1 人口減少社会の到来	2
2 雇用・就業の状況	4
3 企業現場における状況	9
4 都における職業能力開発の課題	12
第3章 第8次計画の方向性	14
1 基本的方向性	14
2 都が果たすべき役割	15
3 施策展開の方針	15

第2部 施策の展開

施策の体系図	19
第1章 個人の就業促進・キャリア形成のために	21
1 個人の主体的な職業能力開発・キャリア形成への支援	21
2 個人の就業促進のための職業能力開発の支援	23
第2章 産業人材の育成・確保のために	26
1 地域における人材育成・確保支援の拠点整備	26
2 企業等の人材育成に対する支援	27
3 企業等の人材確保に対する支援	30
第3章 技能の振興と継承	32
1 次世代への技能の継承支援	32
2 職業能力評価制度の普及・拡充	33
3 技能の振興	34

第4章 効果的・効率的な職業能力開発推進のための取組	35
1 関連行政分野や地域との連携	35
2 公共職業訓練の効果的な事業展開	36
3 技術専門校の組織再編等	41

参考資料

労働者等が行う教育訓練に対する支援措置の例（給付、融資）	45
職業能力開発センター（仮称）の推進役に関する主な事業	46
職業能力開発施設の授業料等の額と近県の状況	46
訓練体系	47
職業能力開発センター（仮称）の各地域ブロックにおける産業の状況	49
第8次計画主要施策スケジュール	50

第 1 部 計画の方向

第1章 計画の位置づけ

1 計画の目的

近年、急速な技術革新、サービス経済化、経済のグローバル化等が進展する中、東京における産業構造や雇用情勢は大きく変化し、職業能力開発をめぐる状況も様変わりしてきています。

雇用においては、依然としてミスマッチが見られ、フリーター・ニートといった不安定な状態にある若年者の趨勢的な増加など、様々な就業問題が生じています。

一方、企業現場においては、人材育成機能の低下や技能後継者が不足するなどの問題が見られます。

今後、本格的な人口減少社会が到来し、労働力の不足と就業構造の変化が予想される中、より多くの都民の就業を促進するとともに、その能力を最大限発揮できるようにしていくことが求められています。

第8次職業能力開発計画は、このような状況の変化に対応し、職業能力開発行政を的確に推進していくための目標と主な施策を示すものです。

都は、計画の着実な推進により、働く人々の職業能力の開発・向上を図るとともに、東京の産業の活力を維持・発展させ、豊かな都民生活の実現を目指します。

2 計画の性格

この計画は、職業能力開発促進法の規定に基づき、国の第8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。

3 計画期間

平成18年度から平成22年度までの5か年間の計画です。

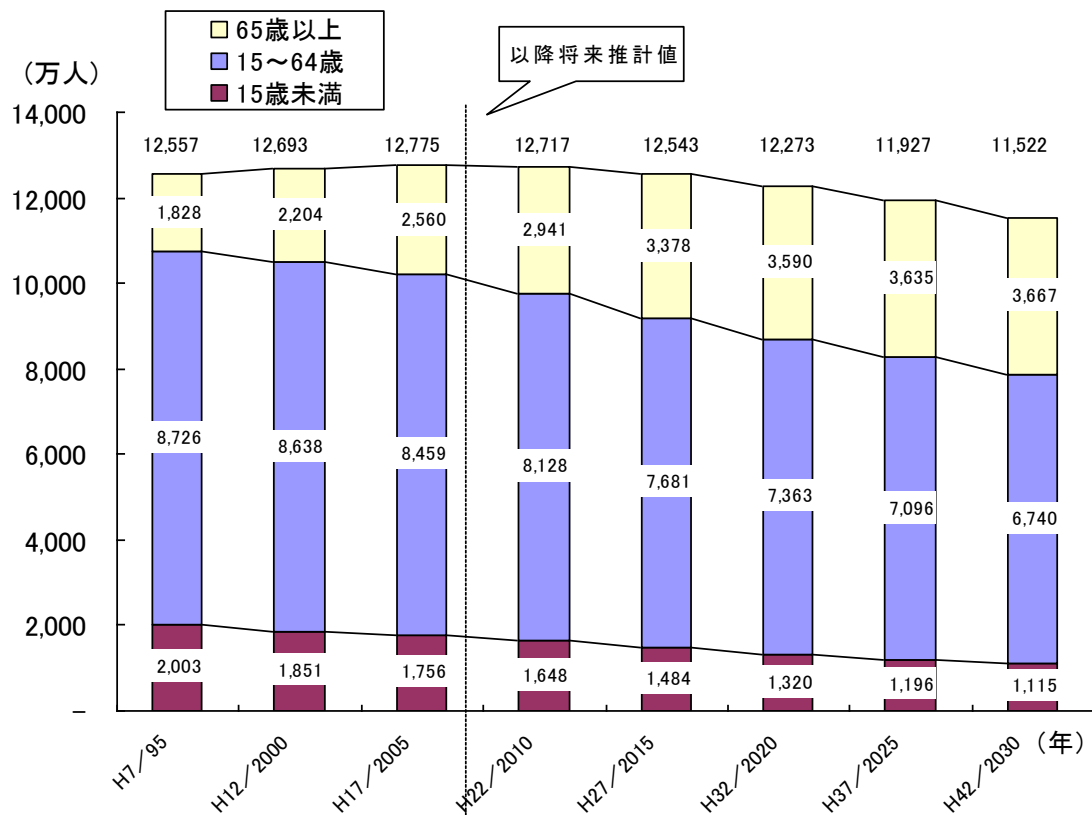
なお、産業構造や雇用情勢の変化を踏まえ、必要に応じて適宜適切な対応を図っていきます。

第2章 経済・雇用の動向と都の職業能力開発の課題

1 人口減少社会の到来

我が国では少子高齢化が進展し、15歳から64歳までの生産年齢人口は、平成7年をピークとして減少局面に入っています。

人口の推移と将来推移（全国） [図1]



資料： 1995～2005年は総務省統計局「人口推計」
 2010～2030年は、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）

労働力人口についても、平成10年から減少傾向を示しており、今後、社会のあらゆる面で影響が生じていくものと予想されます。

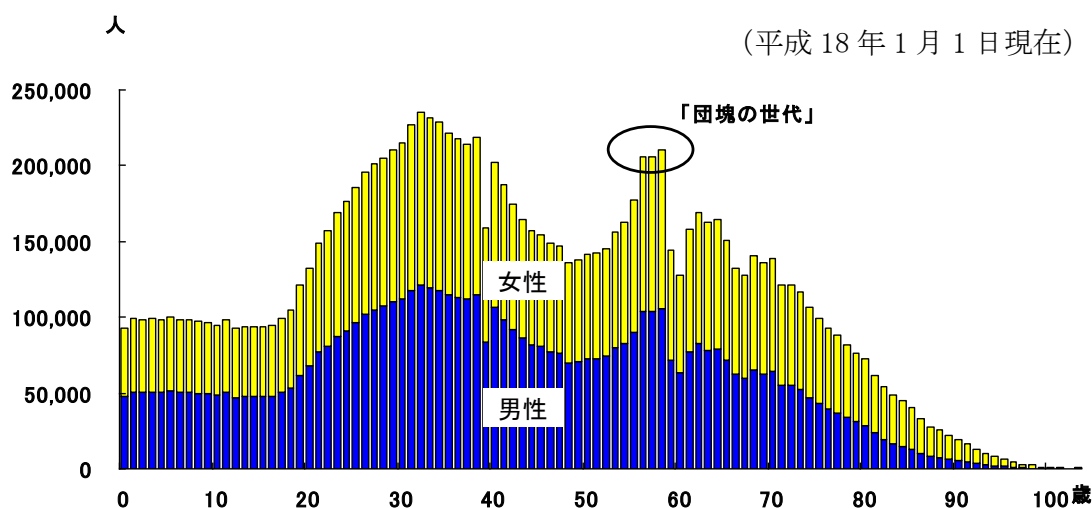
特に、定年期を迎えた団塊の世代が退職することにより、いわゆる「2007年問題」と言われる労働力不足等の問題が危惧されています。

具体的には、第一に、労働力の急激な不足といった量的な側面での問題があげられます。これに対しては、現在、就業の場において十分に能力を發揮する機会に恵まれていない人々を積極的に労働市場に取り込むとともに、企業現場

における生産性を高めていくことが必要です。

第二に、これまで企業現場を支えてきた熟練技能者等が不足するといった質的な側面の問題があげられます。このため、企業現場において技術や技能の継承、後継者の確保・育成等を図っていくことが必要になります。

各年齢別男女別総人口（東京） [図 2]



資料：東京都総務局「住民基本台帳による東京の世帯と人口」

また、人口減少社会においては、単なる労働力不足のみならず、高齢者の占める割合が大幅に増加するなど年齢構成の変化が伴います。

このため、企業が労働力を確保する際には、新規学卒者に加えて離転職者や女性・高齢者等に依存する割合がより高まっていくといった変化が生じると予想されます。

人口減少社会の到来に当たっては、労働力の確保と現場における生産性の向上を図るため、職業能力開発行政の質的な転換が求められます。

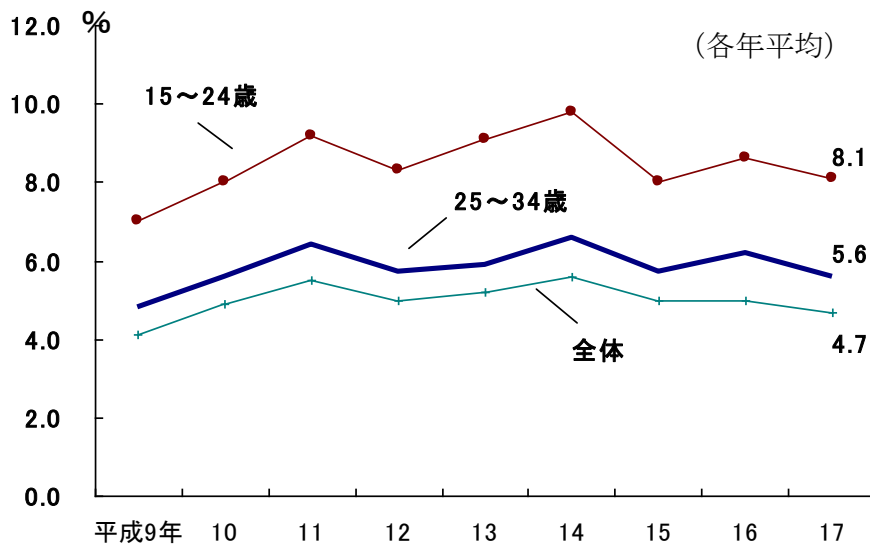
2 雇用・就業の状況

雇用情勢の改善により、東京の失業率は平成14年の5.6%から平成17年には4%台と低下してきていますが、依然として高い水準で推移しています。高い失業率の要因としては、求人側と求職側との間に、年齢や希望職種、職業能力、勤務条件等についてミスマッチが存在していることがあげられます。このため、求人があっても雇用に結びつきにくく、失業の長期化や家計を支える中高年の失業問題、不安定な就業状態にある若年者の増加など様々な問題が生じています。

(1) 若年者

- 若年者の雇用環境は、改善の傾向が見られる一方で、失業率やフリーター・ニートの数は、依然として高い水準で推移しているなど厳しい側面も残っています。
- 背景として、企業における能力重視の傾向や、非正規雇用の拡大などの就業環境の変化があります。
- その一方で、若年者に対しては、職業意識やコミュニケーション能力など、社会人としての基礎的な能力が不足しているといった指摘もあります。
- 若年者が職業生活の初期段階で就業機会に恵まれないことは、本人の職業能力形成ばかりでなく、社会全体の人材育成の観点からも問題です。
- 特に、企業が新規採用を抑制した「就職氷河期（バブル崩壊後から2000年代初頭）」の中で、良質な就業機会を得られなかった世代において不安定な就業を繰り返す、いわゆる「年長フリーター」層の固定化が懸念されています。
- こうしたことから、若年者の職業能力開発の充実が求められます。

年齢別完全失業率の推移（東京） [図3]

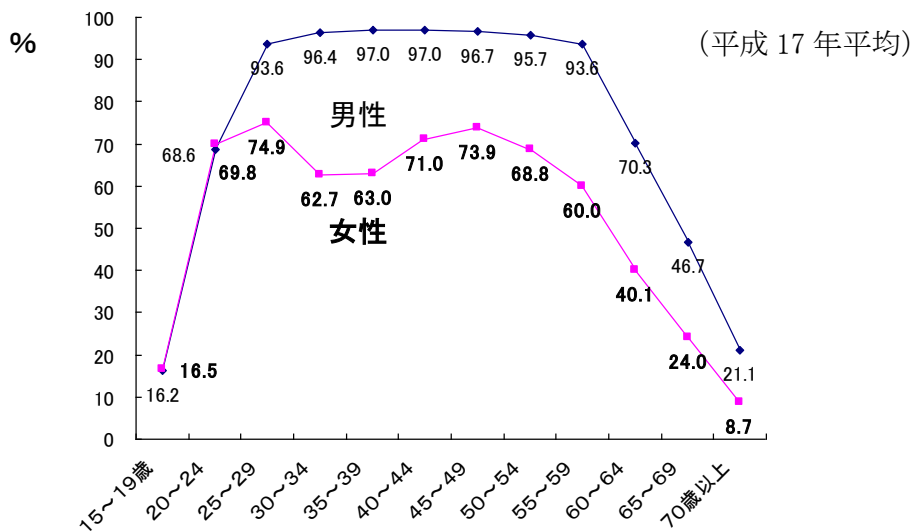


資料：東京都総務局「東京の労働力」（平成18年3月発表）

(2) 女性

- 出産や育児のために離職する女性が多く見られますが、一旦離職し、キャリアが中断した女性の再就職がなかなか進まない現実があります。
- 今後、女性が就業の場においてその能力を十分に発揮していくためには、仕事と家庭の両立支援を図るとともに、職業能力開発の分野においても就業を促す取組が求められます。

男女別労働力率（全国） [図4]

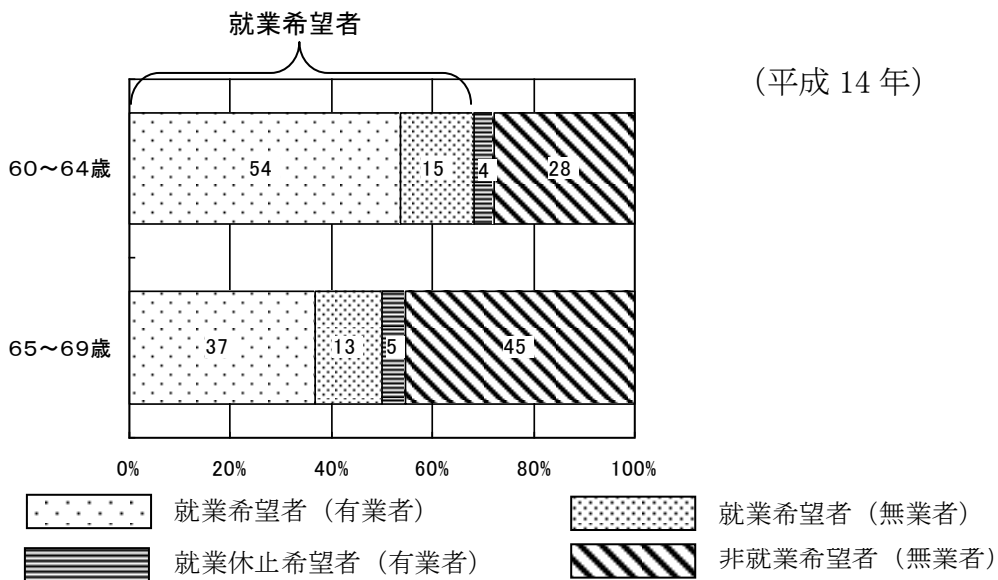


資料：総務省統計局「労働力調査」（平成18年3月発表）

(3) 高齢者

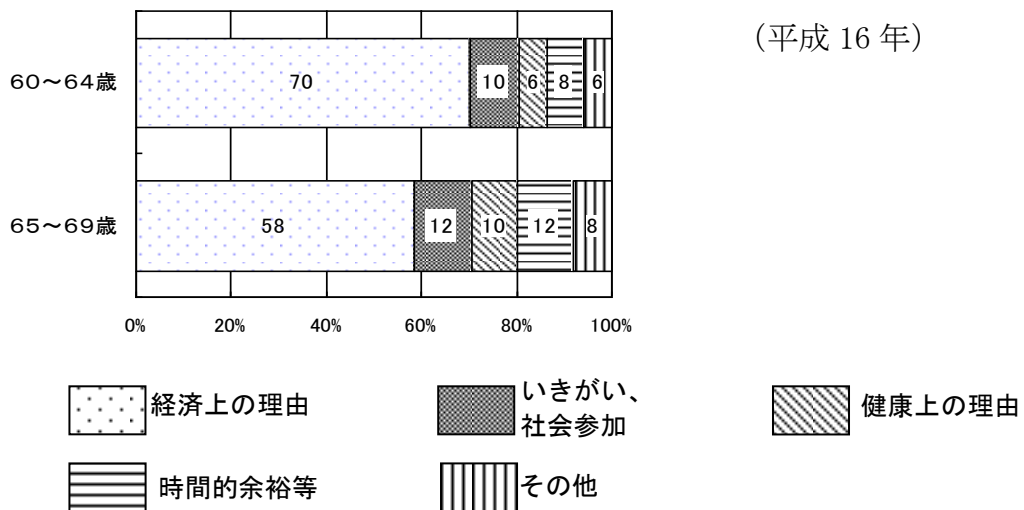
- 団塊の世代が定年退職期を迎える中で、高齢者については、経済的な理由や、生きがいや社会参加を理由に就業を希望する人が多くみられます。
- 生産年齢人口が減少する中、働く意欲のある高齢者の就業を進めていくことが必要であり、そのためには、就業機会の確保を図るとともに、職業生活の長期化に対応した職業能力開発が求められています。

高齢者の就業状態と就業希望の有無（東京） [図5]



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成 15 年 3 月発表） ※再編加工

高齢者の就業理由（全国） [図6]

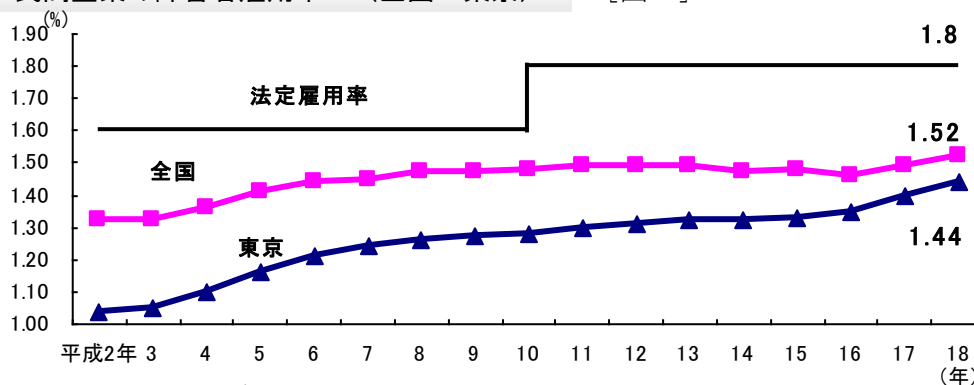


資料：厚生労働省「平成 16 年高齢者就業実態調査」 ※再編加工

(4) 障害者

- 東京における民間企業の障害者雇用率は1.44パーセントと、法定雇用率の1.8パーセントを下回っています。
- 要因のひとつに、中小企業における雇用がなかなか進まないことが挙げられます。
- このため、ハローワークをはじめ、就労支援事業を実施する区市町村や企業等とも連携しながら、職業能力開発の側面からも障害者の一般就労を促進していく必要があります。

民間企業の障害者雇用率 (全国・東京) [図7]



注：各年6月1日現在

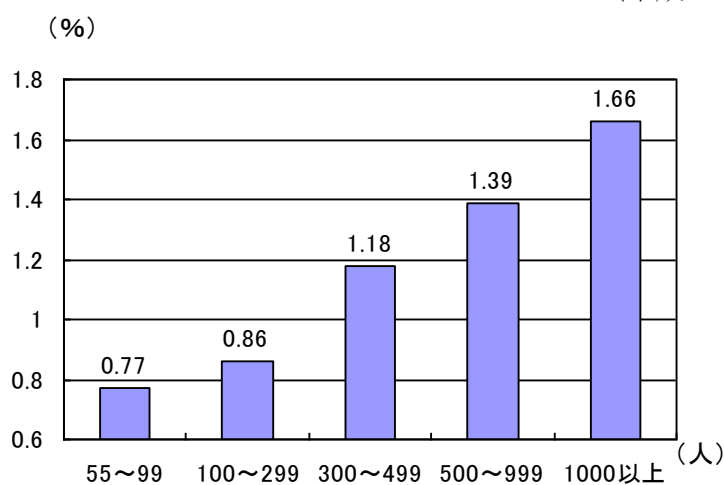
常用労働者数56人以上の民間企業（平成10年7月以前は63人以上）

資料：厚生労働省「身体障害者及び知的障害者の雇用状況について」

東京労働局「身体障害者及び知的障害者の雇用状況について」

企業規模別 障害者の雇用状況 [図8]

(平成18年6月1日現在)

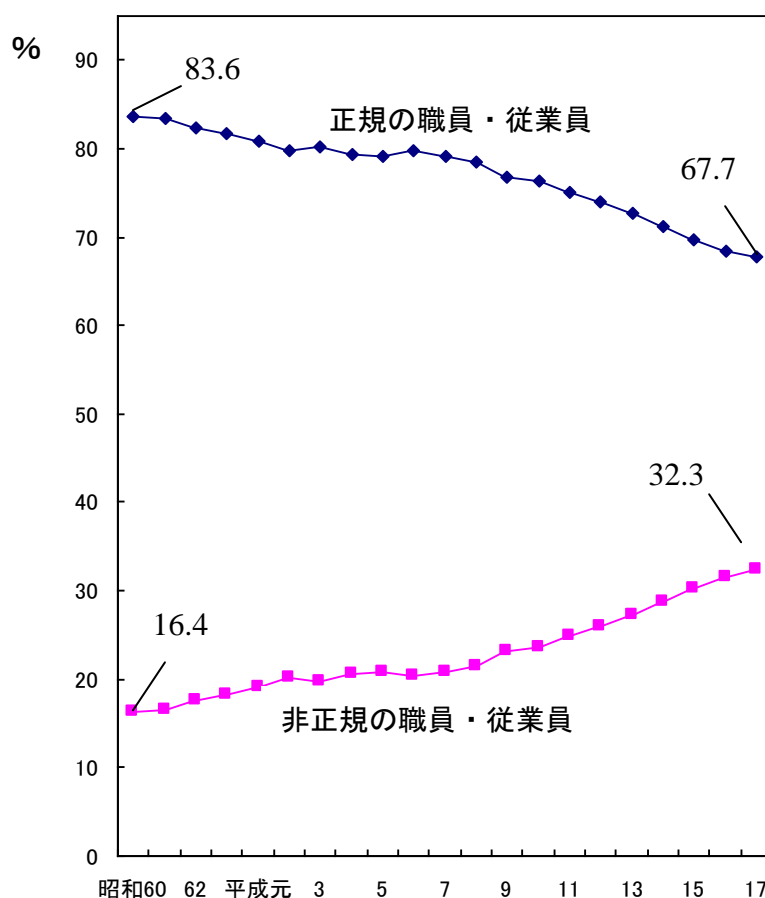


資料：東京労働局「身体障害者及び知的障害者の雇用状況について」

(5) 就業形態の多様化

- パート・アルバイトや派遣、有期契約、在宅ワークなど就業形態が多様化しています。このような、いわゆる非正規労働者が雇用者に占める割合は増加し続け、今や東京の産業の担い手として欠かせない存在になっています。
- しかし、非正規労働者については、職業能力開発の対象としていない企業も多く、また、経済的、時間的な余裕がないため自己啓発にも十分にに取り組むことができないなど、スキルアップの機会に恵まれない現実があります。今後は、非正規労働者に対する職業能力開発施策の拡充が求められます。
- また、現在の雇用対策は雇用保険への加入を前提として行われているため、フリーターや自営業者、主婦など雇用保険の非加入者に対する施策が不十分な状況です。今後は、制度の見直しなどによる雇用対策の充実が求められます。

正規・非正規労働者比率の変化（全国） [図9]

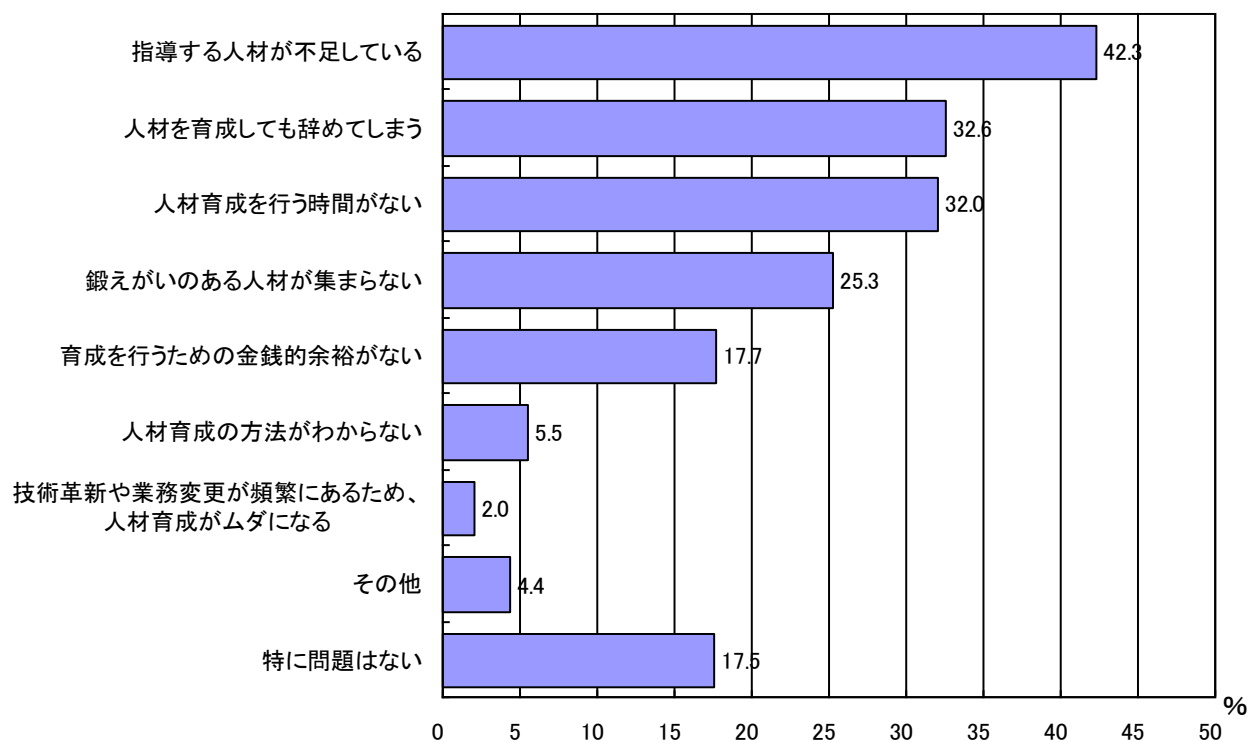


資料：総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査（詳細結果）」

3 企業現場における状況

東京の産業力の源泉の一つである企業活動を拡大させるためには、職業能力開発や人材育成が重要です。従業員に対する教育訓練は基本的には事業主の責務ですが、労働移動の活発化等を背景に、指導する人材の不足や人材育成を行う時間がないなど、企業内における人材育成機能の課題が見られます。

能力開発・人材育成の課題（全国） [図10]

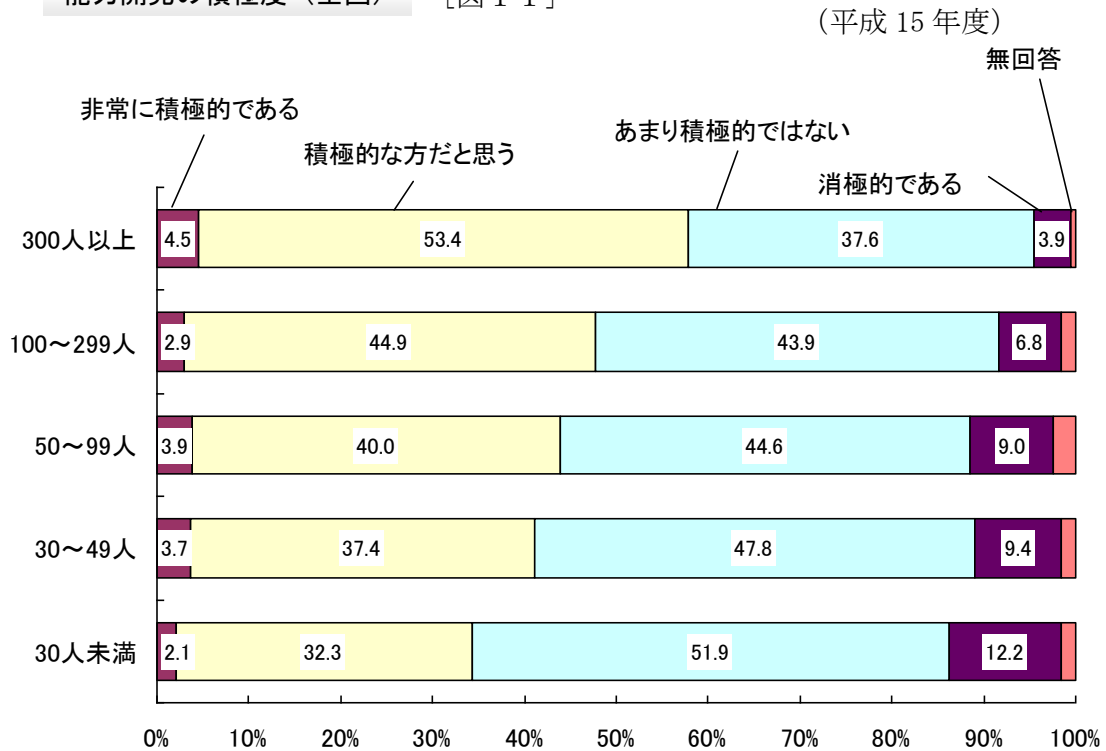


資料：厚生労働省「平成17年度能力開発基本調査」

(1) 在職者の職業能力開発

- 企業における在職者の職業能力開発については、従業員数が少ないほど消極的な傾向が見られます。
- 特に、中小企業の中には、指導人材の不足やコスト面の問題などから、自ら教育訓練を実施することが困難な場合や、職業能力開発に関する情報が不足している場合が見られます。
- 今後は、都内従業者の8割が勤務する中小企業において、従業員に対する積極的な職業能力開発に取り組むことが求められます。

能力開発の積極度（全国） [図 1 1]

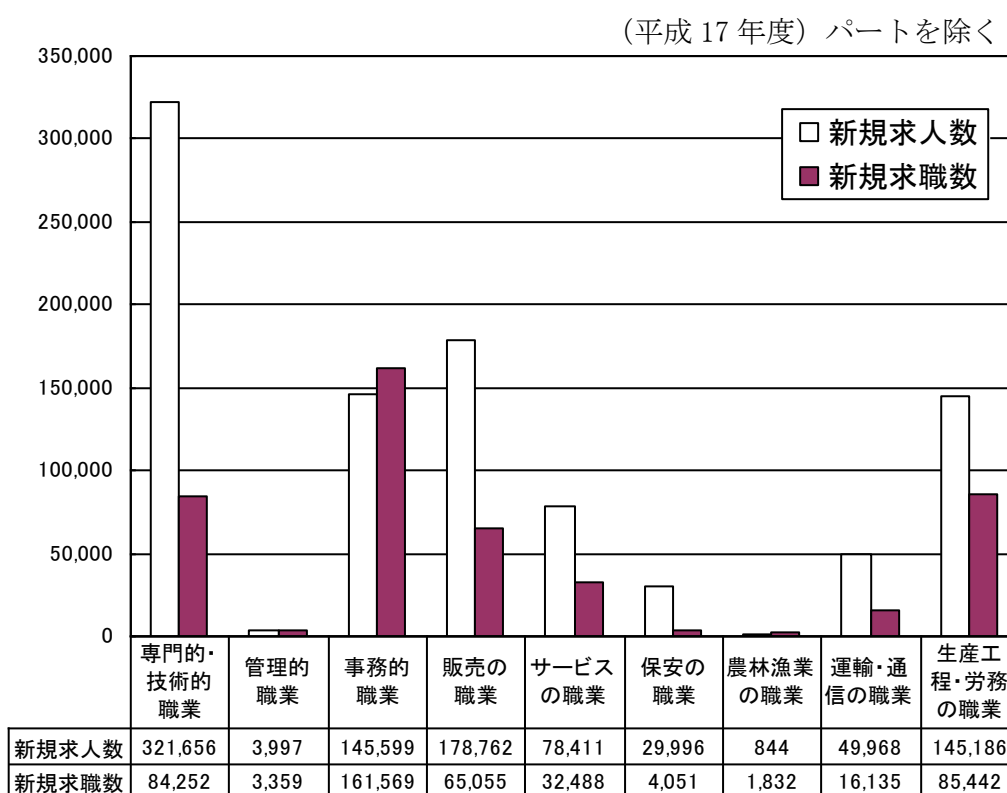


資料：厚生労働省「平成15年度能力開発基本調査報告書」

(2) 企業の人材確保

- 企業における人材の確保の状況について見ると、専門能力を持つ人材や即戦力となる人材を中心にニーズはあるものの、業種や職種によって過不足が見られ、人材確保に苦慮している企業もあります。
- 労働力人口の減少の中で、東京の産業を担う人材の確保を図っていくためには、地域における様々な人材ニーズを的確に把握した上で、必要な職業能力を身につけた人材の供給を進めていくことが重要です。

職業別新規求人・新規求職状況（東京） [図12]



資料：東京労働局「職業安定業務年報」

(3) 企業現場における技能

- 多くの企業現場においては、バブル崩壊後の景気低迷期における新規採用の抑制や今後予想される団塊の世代の大量退職等により、技術・技能の継承問題に直面しています。特に、東京の伝統工芸や地場産業も含め、製造業における技能後継者の不足は深刻な問題であり、ものづくり人材の育成・確保が急務です。

- また、東京に多く存在するサービス分野の産業においても、人材こそが企業にとって最も重要な経営資源と言えます。このため、従業員の職業能力の向上を図ることが、産業の成長にとって不可欠です。
- 技能水準等の職業能力に対する評価の仕組みについては、これまでは企業内における人事管理や処遇での活用が主でしたが、労働移動が活発となる中では、一企業にとどまらず、業界内や教育訓練の場において広く利用できる汎用性の高い評価基準が求められています。

4 都における職業能力開発の課題

(1) 公共職業訓練

- 都の公共職業訓練は、東京の産業界の人材ニーズを考慮しながら、ものづくり分野をはじめ、事務やサービス分野など幅広い科目を展開し、他の道府県と比較して相当な規模で実施してきました。
- 一方、東京には、民間教育訓練機関をはじめとする教育訓練機会が豊富に存在し、多くの都民が利用しています。
- 受講者の規模から見ると、公共職業訓練を受講する対象者は限られています。
- こうしたことから、今後は、都が自ら実施する職業訓練は、民間との役割分担や費用対効果の観点から、その担うべき領域や範囲について常に点検しながら、公共の行政サービスが真に対象とすべき分野に重点を置くことが求められています。

(2) 職業能力開発推進のための支援

- 従業員に対する教育訓練は、基本的には事業主の責務ですが、都はこれまで、民間企業等における職業能力開発への支援として、認定職業訓練に対する援助等を行ってきました。
- しかし、企業内の人材育成機能は、労働移動の活発化などを背景に低下してきています。
- 一方、個人に着目すると、職務が多忙なことや、経済的余裕がないことから、職業能力開発をあきらめざるを得ないといった問題があります。
- こうしたことから、社会全体として職業能力開発を効果的に進めていく必要性が高まっています。

- 今後の都の役割としては、都民や事業主のニーズに対して、民間を含めた教育訓練資源をより広い視点からコーディネートしていくことが求められています。

(3) 他機関との連携等

- これまで、雇用就業施策と産業・教育・福祉といった関連する各分野の施策とは、相互の連携が必ずしも十分ではありませんでした。
- 若年者の問題など従来の行政組織を前提とした縦割りの施策では、十分な解決が図れない問題が増加しています。
- また、区市町村が雇用就業施策に独自の取組を行う事例も見受けられるようになってきました。
- 今後は、産業・教育・福祉といった関連する各分野を持つ地方自治体ならではの強みを生かし、行政分野の枠を超え、かつ、地域の産業界や産業支援機関、区市町村と連携した施策を推進していく必要があります。

第3章 第8次計画の方向性

1 基本的方向性

職業能力開発の課題の解決に向けて、第8次計画では次の3つを基本的方向性として掲げます。

(1) 雇用環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

- 都民の就業の促進を図り、その有する力を最大限発揮できるようにする観点から、職業能力の開発・向上の推進に努めます。
- 多くの都民が主体的に職業能力開発を行うための環境を整備し、キャリア形成を支援します。
- 雇用の安全網（セーフティネット）としての機能を拡充します。

(2) 東京の産業を支える人材の育成・確保

- 人口減少社会における東京の産業力を維持・強化していく観点から、産業の基盤となる技術・技能を担う人材の育成・確保に努めます。
- 企業が行う職業能力開発のための環境を整備し、中小企業の人材育成を支援します。
- 技能の振興を図るとともに、次世代への技能の継承を進めます。

(3) 効果的・効率的な職業能力開発の推進

- 公共部門と民間部門との適切な役割分担と連携を図ります。
- 産業・教育・福祉等の関連施策との連携を強化します。
- 都が保有する様々な資源を有効に活用し、地域における職業能力開発を効果的・効率的に推進していく体制を整備します。

2 都が果たすべき役割

施策の展開にあたって、都は行政として2つの役割を果たしていきます。

(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

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。

今後は、「推進役」としての機能を強化し、社会全体での職業能力開発への取組を推進します。

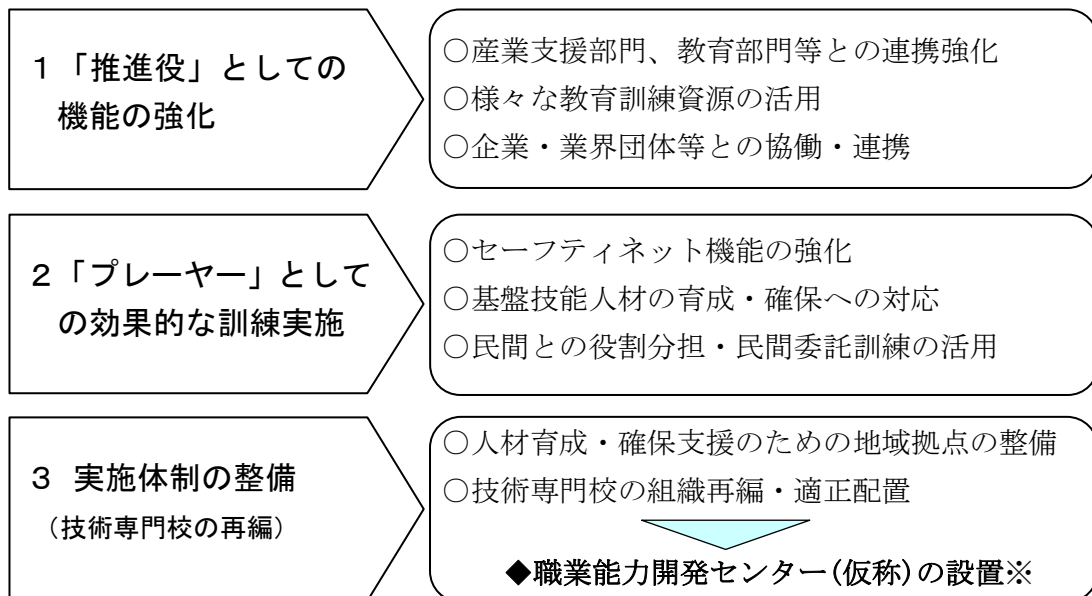
(2) 公共職業訓練を実施する「プレーヤー」としての役割

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。

3 施策展開の方針

「基本的方向性」、「都が果たすべき役割」を踏まえ、3つの方針で施策を展開していきます。



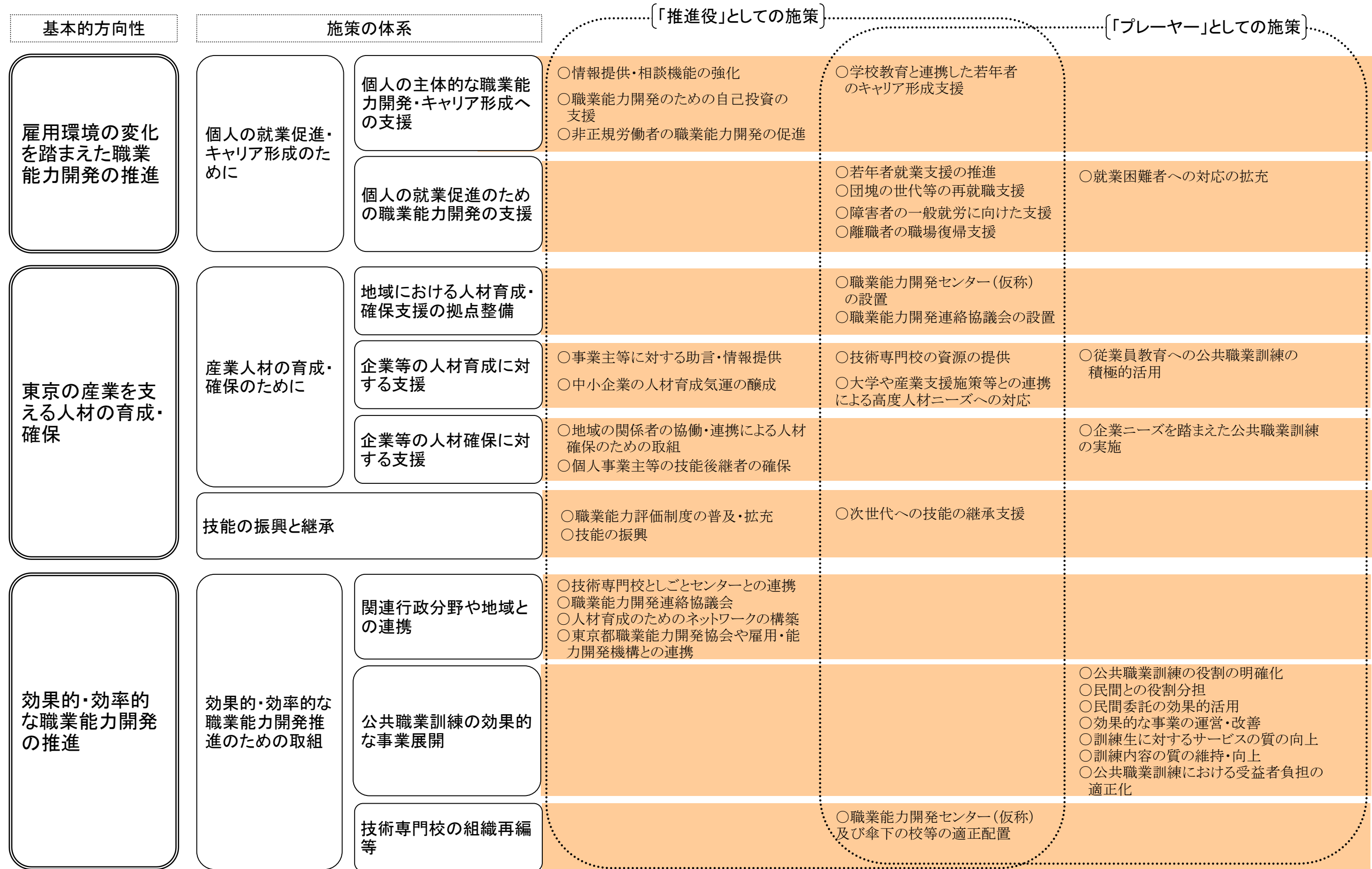
※ 技術専門校の組織再編により職業能力開発センター（仮称）を設置しますが、この計画では、技術専門校の名称を使用している場合があります。

(余白) ページ調整

第2部 施策の展開

(余 白)

施策の体系図



第1章 個人の就業促進・キャリア形成のために

1 個人の主体的な職業能力開発・キャリア形成への支援

雇用の確保と安定した職業生活を実現するためには、都民自らがその適性や職業能力を的確に把握して職業能力の開発・向上に取り組むことが必要です。

行政は、このような都民の自発的な取組を支援する観点から必要な環境の整備に努めていきます。

(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、都民の主体的な職業能力開発を支援します。

<施策>

○ 職業能力開発に関する情報提供・相談機能の強化

- ・ しごとセンターや技術専門校等において、関係機関との連携のもと、職業能力開発に関する情報を提供します。
- ・ 公共職業訓練のほか専修学校・各種学校など民間の教育訓練機関が実施する講座、大学の講座等、関連する幅広い情報の提供を行います。
- ・ 民間の教育訓練講座のうち東京の産業界の人材育成・確保に有益な講座の登録申請を受け付け、講座の内容をホームページ等で公開し、情報提供、普及啓発を図ります。
- ・ 企業等が求める職業能力を踏まえ、就業に役立つ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。

(2) 職業能力開発のための自己投資の支援

<目標>

職業能力開発のための自己投資を支援する仕組みの整備に努めます。

<施策>

○ 教育訓練に関する貸付制度等の拡充

- ・ 雇用保険未加入者に対する教育訓練給付制度の創設や、政府系金融機関等が行っている教育訓練に関する貸付制度の拡充、税制における自己啓発費用の所得控除等を国に提案します。【国要望】

(3) 学校教育と連携した若年者のキャリア形成支援

<目標>

技術専門校と教育分野との連携により、若年者のキャリア形成を支援し、職業生活への円滑な移行を進めます。

<施策>

- 技術専門校における高校生徒の実習受入
 - ・ 技術専門校において高校の生徒を受け入れて実習を経験させ、仕事への動機付けとなる機会を提供します。
- 職業訓練実習経歴の高校再入学時の単位認定
 - ・ 高校中退者等の再チャレンジを支援するため、技術専門校における職業訓練実習の経歴を、高校再入学時に単位として認定する制度の構築を目指します。
- 技術専門校の4月入校生募集時期の前倒し
 - ・ 中学・高校卒業予定者の進路選択の時期を考慮して、技術専門校の4月入校生の募集スケジュールを早めます。

(4) 非正規労働者の職業能力開発の促進

<目標>

非正規労働者の職業能力開発について、事業主の取組を支援します。

<施策>

- 非正規労働者の職業能力開発の好事例紹介
 - ・ 非正規労働者の人材育成やキャリア形成支援に努め、成果を上げている企業の事例を紹介し、事業主による非正規労働者の職業能力開発を促します。

2 個人の就業促進のための職業能力開発の支援

雇用のセーフティネットとして、本人の努力にも関わらず就業が容易でない方々に対する施策の充実を図るとともに、労働力人口の減少期を迎える中で、様々な制約があり就職活動を断念している方々の就業を促すための施策を実施します。

(1) 若年者就業支援の推進

<目標>

- ① 若年者の就業を促進するため、新たな職業訓練を技術専門校で実施します。
- ② 若年者就業支援施策が十分に機能するよう、関係機関の連携を強化します。

<施策>

- 若年者就業支援訓練の実施
 - ・ 高校中退者など就業が困難な若年者を対象に、技能の習得とともに社会人として必要な就業の基礎的能力の習得に重点を置いた訓練を実施します。
- 正規雇用を目指す非正規労働者向け訓練の実施
 - ・ アルバイトなど非正規雇用で職業能力開発の機会に恵まれない若年者に対して、就業の可能性を高め正規雇用への就業を促進するための訓練を実施します。
 - ・ 日中のアルバイト勤務を考慮した単位制による夜間訓練や、企業現場における実習を伴う訓練等を実施します。また、カウンセリングの実施など、しごとセンターとの連携を図ります。
- 若年者就業支援施策における連携
 - ・ 若年者就業支援施策が十分に機能するよう、しごとセンター、技術専門校、NPO、教育機関、区市町村、ハローワーク等の連携を強化します。

(2) 団塊の世代等の再就職支援

<目標>

- ① 団塊の世代を対象に、定年後に向けた職業生活設計や再就職準備のための支援を充実します。
- ② 高齢者が身近な地域で職業訓練を受講できる機会を提供します。

<施策>

- 定年後の職業生活設計・再就職準備の支援
 - ・ しごとセンターにおいて、定年後の職業生活設計や再就職を支援するためのカウンセリング、セミナーの充実を図ります。

- 中小企業向けエキスパート人材の養成
 - ・ 財務管理、販路開拓などの実務経験が豊かな団塊の世代を対象に、その能力を中小企業で効果的に発揮するための講習を実施します。
- 能力向上訓練の拡充
 - ・ 定年を控えた在職者向けの能力向上訓練を拡充し、定年後の再就職等を支援します。
- 身近な地域での高齢者向け職業訓練
 - ・ 身近な地域で働きたい、職業訓練を受けたいという高齢者の意向を受け、これまで高齢者技術専門校で集中的に実施してきた高齢者向け訓練を各地域の技術専門校においても実施します。

(3) 障害者の一般就労に向けた支援

<目標>

- ① 障害者の一般就労を促進するため、相談、職業訓練、就業支援の各機能を担う関係機関との連携を強化します。
- ② 障害者の雇用の促進に有効な職業訓練を、身近な地域において、受講できる機会を提供します。

<施策>

- 心身障害者職能開発センターの機能転換
 - ・ 障害者訓練を実施してきた東京しごと財団心身障害者職能開発センターの機能を見直し、訓練から就業に結びつけるコーディネート機能を担う機関とし、障害者の一般就労に向けた相談・支援と、地域の就労支援機関など関係機関の総合調整等を行います。
- 身近な地域での障害者職業訓練
 - ・ 施設の状況や指導体制を考慮しながら、一般の技術専門校において障害者を対象とした訓練科目を設定します。
 - ・ 企業や社会福祉法人、NPO、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を引き続き実施します。
 - ・ 障害の重度化・多様化等に対応するため、東京障害者職業能力開発校において、これまで蓄積した指導ノウハウや施設・設備を生かした、訓練の充実を図ります。

(4) 就業困難者への対応の拡充

<目標>

公共職業訓練のセーフティネットとしての機能をより高める観点から、技術専門校の入校者決定にあたり、公共が重点的に支援すべき者を優先させます。

<施策>

- 技術専門校への入校優先枠の設定
 - ・ひとり親家庭の親、家計を支える世帯主等、就職が容易でない方を対象として、公共の視点から経済的な自立を支援するため、募集人員の一定数を優先枠として定め、入校選考を実施します。

(5) 離職者の職場復帰支援

<目標>

- ① 一定の就業経験や資格を有する離職者に対し、その職業能力や適性に応じた就業を促すための支援を行います。
- ② 子育て後の再就職を支援するため、職業能力開発を受けやすい環境を整備します。

<施策>

- 就業経験・資格を有する離職者に対する再就職支援セミナーの実施
 - ・しごとセンターにおいて、一定の職業経験・資格を有する離職者等を対象として、キャリアカウンセリングなどと組み合わせた短期間の講習会を開催するなど、職業能力や適性に応じた再就職支援を行います。
- 育児離職者等の再就職支援
 - ・出産・育児のため一旦離職した女性の再就職を支援するため、自宅で訓練が可能なeラーニング委託訓練を実施します。
 - ・子育て期の女性が、しごとセンターのサービスを利用しやすくなるよう、一時保育など託児サービス付きのセミナー等を実施します。

第2章 産業人材の育成・確保のために

1 地域における人材育成・確保支援の拠点整備

地域において関係機関と連携しながら、職業能力開発を推進するための体制整備を図ります。

<目標>

地域における人材の育成・確保を支援するための拠点を技術専門校を活用して設置します。

<施策>

- 職業能力開発センター（仮称）の設置
 - ・ 都内を4つのブロック（中央・城北、城南、城東、多摩）に分け、それぞれのブロックに、技術専門校の組織を見直し職業能力開発センター（仮称）を設置します。
 - ・ 企業・業界団体をはじめ、東京都中小企業振興公社や産業技術研究センター等産業支援機関との連携を図りながら、人材の育成・確保を支援していきます。

- 職業能力開発連絡協議会の設置
 - ・ 人材の育成・確保に関する具体的な事業連携を図る場として、各職業能力開発センター（仮称）に職業能力開発連絡協議会を設置します。
 - ・ 事業主団体、学校関係者、学識経験者、行政機関等が委員となり、人材の育成・確保に関する情報の収集・蓄積や共有化を図るとともに、地域での具体的な取組の推進を図ります。

2 企業等の人材育成に対する支援

東京の活力を支える中小企業の人材力を高め、競争力のある産業を育成するため、産業界と連携することにより、企業が行う職業能力開発の環境整備を図り、中小企業の人材育成を積極的に支援します。

(1) 事業主等に対する助言・情報提供

<目標>

事業主等に対し、従業員の職業能力を開発・向上させる上で必要な助言を行うとともに、情報提供に努めます。

<施策>

- 総合相談窓口の設置
 - ・ 中小企業の人材育成・確保を支援するため、職業能力開発センター（仮称）に総合相談窓口を設置し、人材育成や職業能力開発に関する相談、各種事業の紹介を行います。
- 人材アドバイザーの配置
 - ・ 人材アドバイザーを配置し、各企業を訪問するなど各種情報の提供や企業ニーズの把握、企業内訓練に関するコーディネート等を行います。
- 人材育成に関する情報の提供
 - ・ 企業の人材育成を支援するため、専門家や講師、優秀技能者などの人材情報や人材育成に取り組む企業の情報、教育訓練情報などを収集・提供します。
- 技能指導者の紹介
 - ・ 収集した人材情報を活用し、企業の依頼内容に応じて、人材育成に必要な技能指導者を紹介します。
- 企業内訓練の指導助言
 - ・ 企業内訓練（新人教育、従業員研修、技能継承等）に関するカリキュラムの作成支援や出張指導など指導助言を行います。
- 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を支援します。
 - ・ 認定職業訓練の円滑な実施を図るため、指導助言を行います。

(2) 従業員教育への公共職業訓練の積極的活用

<目標>

事業主等が実施する様々な従業員教育に対し、技術専門校が行う公共職業訓練を積極的に活用できるよう努めます。

<施策>

- 人材育成ニーズに応じた能力向上訓練のコース設定
 - ・ 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、段階的・体系的な在職者向けの能力向上訓練コースを設定します。
- オーダーメイド訓練の利用改善
 - ・ 中小企業等の従業員教育としての利用を一層促すため、個々の企業等の要望に応じて行うオーダーメイド訓練の制度改善を図ります。
- 能力向上訓練の申込み受付方法の改善
 - ・ 能力向上訓練の受付方法を、個人だけでなく事業主による直接申込みも可能とするよう改善します。
- 能力開発訓練への研修生の受入
 - ・ ニーズや受入可能性を検証のうえ、求職者向け能力開発訓練の中で、企業在職者や個人事業主等を研修生として短期的に受け入れます。

(3) 技術専門校の資源（施設・ノウハウ）の提供

<目標>

事業主等が行う職業能力開発を促進するため、技術専門校の施設の提供や教材・課題等の公開を進めるとともに、指導者向けの研修を実施します。

<施策>

- 施設・設備の貸出
 - ・ 教育訓練を実施する場の確保が困難な事業主等に対して、技術専門校の施設・設備を積極的に貸し出します。
- 訓練リソースの公開、指導者向け研修の実施
 - ・ 認定職業訓練校や事業主が行う教育訓練を支援するため、技術専門校の教材や課題（＝訓練リソース）の提供や指導者向けの研修を実施します。

(4) 大学や産業支援施策等との連携による高度人材ニーズへの対応

<目標>

高度な人材ニーズに対応するため、大学や産業技術研究センター等で実施する施策と職業能力開発施策との連携を強化します。

<施策>

- 大学等との連携強化
 - ・ 産業技術大学院大学や産業技術研究センター等との連携により、高度な人材の育成や技術支援に関する情報の提供や活用についての相談に応じていきます。

(5) 中小企業における人材育成気運の醸成

<目標>

従業員の職業能力開発に関する好事例の紹介や表彰制度の充実により、中小企業が人材育成に積極的に取り組む気運を醸成します。

<施策>

- 人材育成の好事例紹介
 - ・ 従業員のキャリア形成や技能の継承などについて、独自の取組により成果を上げている企業の事例を広く紹介し、事業主による人材育成を促します。
- 表彰制度の充実
 - ・ 従業員の職業能力開発に積極的な企業等を表彰し、人材育成に取り組む気運を醸成します。
- 非正規労働者の雇用改善に取り組む企業への支援
 - ・ 非正規労働者向けの教育訓練制度の整備など雇用環境整備に取り組む企業に対して、改善計画策定の具体的なアドバイス等を行うとともに、好事例を広く普及させていきます。

3 企業等の人材確保に対する支援

中小企業が求める人材の確保を図るため、産業界等との連携を推進します。

(1) 地域の関係者の協働・連携による人材確保のための取組

<目標>

東京の産業を支える基盤的技能を持つ人材の確保を図るため、地域の企業や業界団体等との協働・連携による取組を進めます。

<施策>

- 産業人材確保事業の実施
 - ・ 製造業を中心に人材確保を課題として抱えている地域の企業や業界団体と、職業能力開発センター（仮称）との連携により、人材確保に向けた魅力ある職場づくりや業界の認知度の向上、求職者と業界とのマッチングなどに協働で取り組んでいきます。
- 実習併用職業訓練の普及促進
 - ・ 企業現場の中核となる実践的な技能を備えた人材の育成・確保を促進するため、雇用・能力開発機構と連携しながら、実習併用職業訓練の普及を図っていきます。

【実習併用職業訓練】

企業が主体となって、教育訓練機関における理論的な学習と企業における有期雇用の下で行うOJTとを組み合わせることにより、若者に実践的な職業能力を習得させる制度

(2) 企業ニーズを踏まえた公共職業訓練の実施

<目標>

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

<施策>

- 産業界提携型訓練の実施
 - ・ 人材の確保を積極的に図ろうとする産業界と提携し、訓練科目の開発や訓練教程の作成、講師の派遣、インターンシップの受入れ、求人開拓、就職相談会の開催等の公民協働による人材育成を行います。
- 求人セット型訓練の実施
 - ・ 個別事業主に対し、OJTを中心とした訓練を委託し、個々の企業ニーズに即した職業能力を付与することで、企業が求める人材の確保を図ります。

(3) 個人事業主等の技能後継者の確保

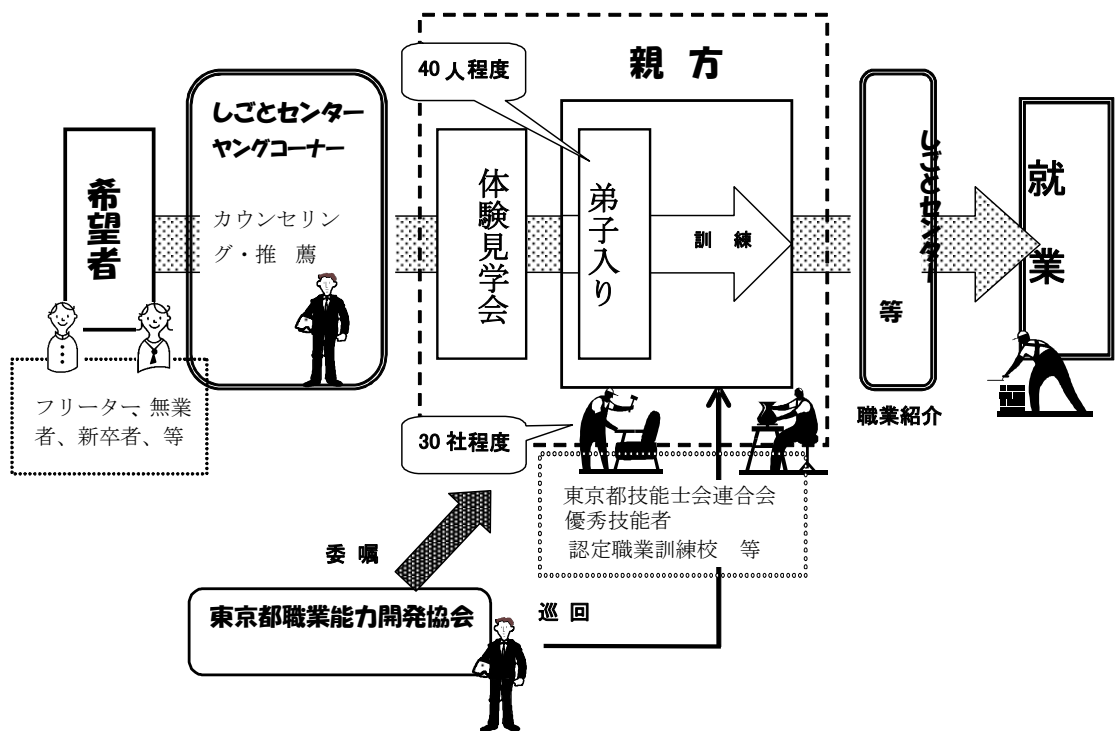
<目標>

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>

- 職人塾の充実
 - ・ 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」を推進し、技能の継承、後継者確保を図ります。

【職人塾のしくみ】



第3章 技能の振興と継承

ものづくりやサービスの分野における技能やノウハウ等の評価を高めるとともに、円滑な継承を促進することで、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>

製造業における熟練技能やサービス産業における卓越したノウハウ等の次世代への円滑な継承を図ります。

<施策>

- 指導技法講習会の実施
 - ・ 中小企業に在職するベテラン従業員等を対象として、後輩を指導するための指導技法の講習を実施します。
- 団塊の世代の専門スキルの活用
 - ・ 専門スキルを持つ団塊の世代の退職者を、中小企業の技術・技能の向上に役立てるなど、広く活用する仕組みを構築します。
- 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」を継続して実施し、基盤的な技術・技能の維持・強化を図り後継者の育成を支援します。



【板橋技術専門学校・汎用旋盤実習】



【江戸川技術専門学校・マシニングセンター実習】

- 技能継承に関する相談の実施
 - ・ 職業能力開発センター（仮称）の総合相談窓口で、技能継承に関する情報提供・相談援助を行います。

2 職業能力評価制度の普及・拡充

<目標>

技能検定制度の普及促進など職業能力評価制度の拡充を図ります。

<施策>

- 技能検定制度等の普及促進
 - ・ 技能者のキャリア形成への取組を促進し、企業現場での職業能力の適正な評価を進めるため、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。
 - ・ ホワイトカラーが専門的知識や能力の習得を目指すビジネス・キャリア制度や、国が進めている職業能力を評価する統一的な基準である職業能力評価基準の普及促進に努めます。
- 技能士資格の社会的評価の向上
 - ・ 公共工事等における施工能力を実証するものとして技能士の従事状況を評価するなど、技能士資格の社会的評価の向上を図ります。
- 3級技能検定の受検促進等
 - ・ 高校生など若年者向けの3級技能検定について、受検を促進します。
 - ・ 技能検定職種の拡大など制度改正を働きかけます。【国要望】
- 技能検定や講習会への技術専門校等の施設活用
 - ・ 技能検定や各種団体による講習会等の実施に際して、技術専門校などの都の施設を有効活用します。



【府中技術専門校・技能検定試験場】

3 技能の振興

<目標>

産業界や教育分野等と連携しながら、技能振興についての社会的な意識啓発を図ります。

<施策>

- 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よ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。
- 表彰制度の拡充・見直し
 - ・ 技能の振興を図るため、ものづくり産業中心からサービス産業への拡大も視野に入れながら、表彰制度を見直します。
 - ・ 産業界における技能の向上・継承の取組との連携を図ります。
- ものづくり教育支援プログラムの推進
 - ・ 次代を担う若年者にもものづくりの基盤技術・技能を体験できる機会を提供するため、学校教育と連携しながら技術専門校の人材・施設等を活用したものづくり教育を推進します。
- ものづくり体験塾の実施
 - ・ 若年者に対して、ものづくりの魅力を伝えることで、深刻な人材不足に悩む製造業に若年者を誘導するものづくり体験塾を実施します。
- 工業高校等との連携
 - ・ 工業高校等との連携を強化し、ものづくりを支える人材を育成します。
 - ・ 職業訓練指導員と教諭の相互交流による指導力の向上を図ります。
 - ・ 工業高校生向けの実習講座や3級技能検定の取得対策講座を実施します。

第4章 効果的・効率的な職業能力開発推進のための取組

1 関連行政分野や地域との連携

地域全体で職業能力開発を推進していくため、関連する行政分野との連携を強化するとともに、地域における人材育成のためのネットワークづくりを進めます。

<目標>

関連する行政分野や地域との連携を強めることにより、効果的な職業能力開発を推進します。

<施策>

- 技術専門校としごとセンターとの連携
 - ・ しごとセンターについては、これまでの実績等を踏まえ多摩地域に新たに拠点を設置します。
 - ・ 個人の主体的な職業能力開発やキャリア形成を支援するため、技術専門校としごとセンターとの連携を図りながら、職業能力開発に関する情報の提供やキャリア相談の機能を強化していきます。
 - ・ 技術専門校への応募・入校から就職までの各段階において、しごとセンターとも連携しながら、受講者のニーズに合った効果的な職業訓練を実施します。
- 職業能力開発連絡協議会
 - ・ 職業能力開発センター（仮称）に職業能力開発連絡協議会を設置し、事業主団体や学校教育機関、行政機関等と連携しながら、地域における人材育成・確保についての具体的な取組を推進します。
- 人材育成のためのネットワークの構築
 - ・ 雇用支援分野と、産業技術研究センター、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との連携強化を図るとともに、産業界や民間教育訓練機関等とも連携しながら、ニーズに即した人材育成施策を効果的に促進していくためのネットワークを構築します。
- 東京都職業能力開発協会、雇用・能力開発機構との連携
 - ・ 東京都職業能力開発協会や雇用・能力開発機構との役割分担・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。

2 公共職業訓練の効果的な事業展開

公共職業訓練の役割を踏まえた訓練科目を効果的に展開していくとともに、訓練サービスの向上を図っていきます。

(1) 公共職業訓練の役割の明確化

<目標>

都が実施すべき公共職業訓練の役割を明確にし、ニーズを反映した訓練科目を適切な規模で設定します。

<施策>

○ 訓練体系の整備

- ・ 公共職業訓練が果たすべき役割を明確にし、訓練体系を整備します。
- ・ 訓練の目的に応じて、内容、期間、手法等を設定します。

【公共が実施すべき訓練の基本】

- ① 早期再就職を目指す離転職者や政策的に配慮を必要とする者を対象とする職業訓練
- ② 東京の活力を育む人材ニーズに応えるもので、民間の教育訓練資源が不足している場合や政策的に必要な分野における職業訓練

○ 訓練科目展開の方針

- ・ 求職者向け能力開発訓練の目的に応じて、訓練科目の展開を図ります。

区分	分野	方向性
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)	機械、電気、建築、印刷、被服、情報等の基盤技能	・ 産業界とも連携しながら、ニーズに合った訓練を実施 ・ 民間との役割分担を踏まえる
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、障害者訓練)	事務、情報をはじめ、求職者の状況に応じた多様な分野	・ より就業が困難な者へ対応した訓練を実施 ・ 民間訓練資源も活用する

○ 訓練規模の設定

- ・ 各訓練科目について、地域の産業特性や人材ニーズ、応募状況等から検証し、民間との役割分担も踏まえ、適切な規模を設定します。
- ・ 急激な雇用情勢の変動等に対しては、民間委託の手法を活用し、弾力的な対応を行います。

(2) 民間との役割分担

<目標>

都が実施する訓練科目は、民間分野との競合を避け、既存科目についても民間と競合し、実施の必要性に乏しいものは廃止します。

<施策>

- 民間競合科目の廃止
 - ・ 産業界の人材ニーズに対して民間において十分な訓練資源が確保されており、公共職業訓練として実施する必要性が乏しい訓練科目は廃止します。
 - ・ 民間教育訓練機関の団体との連絡調整の場を設け、役割分担や連携の強化を図ります。

(3) 民間委託の効果的活用

<目標>

民間での実施が可能で、事業効果が見込まれる訓練科目等については、民間委託を効果的に活用します。

<施策>

- 能力開発訓練のうち短期課程科目の委託化
 - ・ 能力開発訓練のうち短期課程については、東京に豊富に存在する民間教育訓練資源の活用を図るとともに、求職者の適性・経験や就業ニーズに対応した多様な訓練科目を設定するため、民間委託訓練を効果的に活用します。
 - ・ 委託による事業効果が十分確保されるよう、事業者提案制度や外部委員による評価の実施、就職実績等の効果を引き出すインセンティブの導入など適切な運営を行います。また、東京都版市場化テストによる公・民競争も導入します。
- 技術専門校の運営
 - ・ 技術専門校の管理運営について、地域の実情に応じた柔軟な対応が図れるよう、民間への委託を可能にする等の規制緩和を国へ要望します。

【国要望】

(4) 効果的な事業の運営・改善

<目標>

公共職業訓練について P-D-C-A (Plan(計画)、Do(実行)、Check(検証・評価)、Act(改善・見直し)) サイクルを整備するとともに、効果的で柔軟な技術専門校の運営を図ります。

<施策>

- P-D-C-A サイクルの整備
 - ・ これまでの訓練科目の評価・見直しの仕組みを再構築し、P-D-C-A サイクルによる事業の目標管理を実施します。
 - ・ 施設内で行う能力開発訓練に加え、委託訓練や能力向上訓練も対象に、科目内容だけでなく事業運営も含めて評価を行い、事業改善を図ります。
【P-D-C-A サイクル整備の概要】
 - ① 訓練の目標や規模、手法等を明記した年次実施計画の策定 (計画)
 - ② 訓練の目的・内容等の実態に即した適切な評価手法の開発 (評価)
 - ③ 訓練生や企業等のサービスの受け手による評価の実施 (評価)
 - ④ 現場への権限移譲と現場単位の自律的で迅速な事業改善 (改善)
 - ⑤ 評価結果に基づく、ニーズに合った訓練科目の開発・改善 (改善)
- 公共職業訓練運営委員会の設置
 - ・ 外部委員の参加により訓練の計画策定、事業評価・改善、科目開発等の公共職業訓練に関するプロセス全体を、総合的に評価、審議します。
 - ・ 評価結果や改善の内容について、分かりやすく公表します。

(5) 訓練生に対するサービスの質の向上

<目標>

技術専門校における訓練生に対するサービスの質の向上を図り、就職実績を高める取組を行います。

<施策>

- 技術専門校の情報提供の強化
 - ・ 技術専門校で行う訓練の詳細な内容や修了後の就職先の状況、修了生からのメッセージ、訓練実績等をホームページ等で積極的に発信します。
 - ・ 科目の名称を分かりやすいものに整理するとともに、応募の際の判断に必要な情報を簡潔に提示しながら募集案内を行います。
- 入校相談機能の充実
 - ・ しごとセンターとも連携しながら、訓練応募者に対する相談機能の充実を図っていきます。
 - ・ 応募者の適性や能力に応じて、就業に向けた適切な助言も含め、事前に十分な入校相談を実施します。

- 訓練生に対するキャリアカウンセリング
 - ・ 訓練生個人の適性や経験に応じた、きめ細かなアドバイスをを行い、訓練効果を高め、就職活動への取組を促進します。
- 訓練生に対する就職支援の充実
 - ・ 産業界との連携を図りながら、求人開拓やインターンシップの実施、企業説明会、合同面接会の開催等の取組を行います。
 - ・ しごとセンターとの連携を図りながら、模擬面接の実施や、就職支援セミナーの開催等の取組を充実します。

(6) 訓練内容の質の維持・向上

<目標>

訓練内容の質の維持・向上を図るため、ハード・ソフト面での体制整備を進めます。

<施策>

- 施設・設備の弾力的・計画的な運用管理
 - ・ リース方式による機器の整備や各科での設備の共同利用など、施設・設備の弾力的・計画的な運用管理を行います。
- 訓練リソースの計画的作成
 - ・ 訓練実施に必要となる教材や課題(=訓練リソース)を計画的に作成し、都の財産として蓄積、活用することにより、訓練水準の維持・向上を図ります。
- 指導員のスキルアップ
 - ・ 今後の訓練科目の展開等を踏まえ、計画的な研修等により指導員のスキルアップを図ります。さらに、キャリアカウンセリング手法など必要なスキルを身につけた職業能力開発の専門家としての人材を育成していきます。
 - ・ 訓練系別の検討会を実施し、訓練課題の整備や指導力の向上を図ります。

(7) 公共職業訓練における受益者負担の適正化

<目標>

都が実施している求職者向けの公共職業訓練は、現在、授業料は無料ですが、訓練の目的・内容を踏まえながら公平性の観点から見直し、その一部について授業料等を有料化し、受益者負担の適正化を図ります。

<施策>

- 普通課程の訓練の授業料・入校選考料の有料化
 - ・ 求職者向けの能力開発訓練のうち、普通課程の訓練については、多くの都民が自己負担により民間教育機関を利用し、職業能力開発に努めている状況を考慮し、授業料・入校選考料を有料化します。
 - ・ 合わせて訓練サービスのさらなる向上を図り、資格受験対策の強化や就職指導の充実など、訓練受講者の満足度の大幅な向上を目指します。
 - ・ 経済的困窮者等に対し、授業料の減免措置を導入します。

3 技術専門校の組織再編等

「推進役」としての機能を強化し、「プレーヤー」としての訓練の質の向上を図っていくため、技術専門校の組織を再編し、職業能力開発センター（仮称）を設置します。

<目標>

- ① 施策を効果的に実施していくため、技術専門校の組織再編を行い、職業能力開発センター（仮称）を設置します。
- ② 職業能力開発センター（仮称）の所管する各公共職業能力開発施設については、老朽化の状況等を踏まえつつ、適正配置を進めます。

<施策>

○ 技術専門校の組織再編

- ・ 技術専門校の組織を見直し、4つのブロック（中央・城北、城南、城東、多摩）に職業能力開発センター（仮称）を設置する組織再編を行います。
- ・ 各ブロックの人材の育成・確保の拠点機能をセンターに集約し、ブロック内の公共職業能力開発施設はセンターの傘下に設置します。
- ・ 同センターにおいては、企業・業界団体や東京都中小企業振興公社や産業技術研究センター等産業支援機関との連携を図りながら、人材の育成・確保を支援していきます。

【センター設置案】

中央・城北職業能力開発センター（仮称）

城南職業能力開発センター（仮称）

城東職業能力開発センター（仮称）

多摩職業能力開発センター（仮称）

- ・ 職業能力開発センター（仮称）は、前述の人材育成・確保の地域拠点としての機能を担うほか、傘下の校とともに公共職業訓練等を実施します。また、ブロック内の職業能力開発を統括する機能を担います。

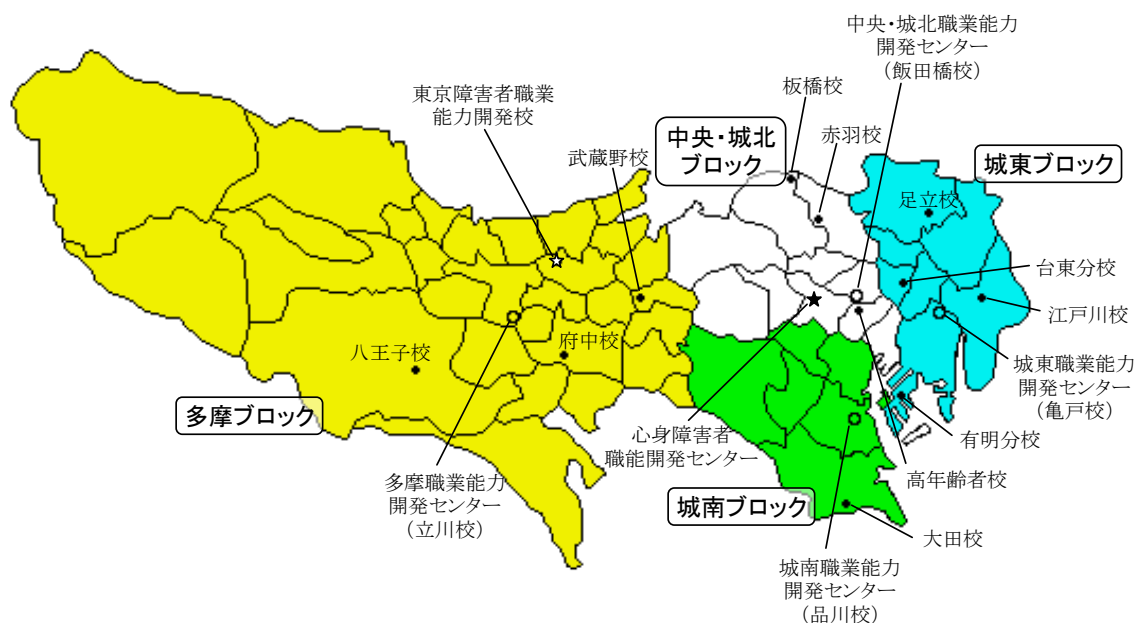
【統括機能の例】

- ① 能力向上訓練の企画調整
- ② ブロック内の訓練のPR強化
- ③ 就業支援の充実（業界等と連携した合同面接会等）

○ 職業能力開発センター（仮称）及び傘下の校等の適正配置

- ・ 民間との競合科目の廃止や民間委託の推進など今後の施設内訓練の科目展開を踏まえ、老朽化した校の整備、中小規模校の集約などにより、効果的・効率的な職業訓練を実施するため、校の適正配置を図ります。
- ・ 老朽化した校のうち多摩職業能力開発センター（立川校）の改築を進めます。同センターの改築にあたっては、多摩地域の産業支援機関との連携により、中小企業の人材育成・確保に対する支援機能の強化を図ります。

都における職業能力開発施設



職業能力開発センターとブロック割

ブロック	○印・・・拠点となる校 (職業能力開発センター)	●印・・・その他の校
中央・城北	飯田橋校	高年齢者校、板橋校、赤羽校、有明分校
城南	品川校	大田校
城東	亀戸校	江戸川校、足立校、台東分校
多摩	立川校	八王子校、武蔵野校、府中校

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
★印	心身障害者職能開発センター	(財)東京しごと財団が運営

参 考 资 料

労働者等が行う教育訓練に対する支援措置の例(給付、融資)

【給付】

支援機関	支援措置	対象者	対象事由・対象費用	利率、支給・融資額
国	教育訓練給付	雇用保険の一般被保険者のうち、支給要件期間が3年以上の者等	厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に支給	<被保険者期間が5年以上の者> 費用の4割(上限額20万円) <被保険期間が3年以上5年未満の者> 費用の2割(上限額10万円)

【融資】

支給機関	支援措置	対象者	対象事由・対象費用	利率、支給・融資額
独立行政法人雇用能力開発機構	財形教育融資	財形貯蓄を行っている勤労者で、公共職業能力開発施設を含む融資対象教育施設に入学・在学する者等	受験のための資金 教育施設に納付する資金 進学・修学に必要な資金	利率:年率 2.63% 額:貯蓄残高の 5 倍以内(上限 450 万円)
	第1種技能者育成資金	公共職業訓練を受ける訓練生のうち、学校等から推薦のあった者等	在学中の学資	利息:無利息 額(月額):訓練の種類、通校形態、入校年度に応じて 18,200円~85,000円
国民生活金融公庫	教育一般貸付	公共職業能力開発施設を含む融資対象教育施設に入学・在学する者の保護者であって、年間収入が990万円(事業所得者については770万円)以内の者	学校納付金、受験にかかった費用、住居にかかる費用など	利率:年率 2.3% 額:上限 200 万円
独立行政法人日本学生支援機構	第一種奨学金	大学院・大学・短期大学・高等専門学校・専修学校(専門課程)に在学する学生・生徒 平成16年度までに入学した高等学校及び専修学校(高等課程)に在学する生徒	在学中の学資	利息:無利息 額(月額):学種別・設置者・入学年度・通学形態別に定められている。

平成19年1月1日現在

職業能力開発センター(仮称)の推進役に関する主な事業

総合相談窓口の設置	p 2 7
人材アドバイザーの配置	p 2 7
人材育成に関する情報の提供	p 2 7
技能指導者の紹介	p 2 7
企業内訓練の指導助言	p 2 7
産業人材確保事業の実施	p 3 0
技能継承に関する相談の実施	p 3 2
ものづくり教育支援プログラムの推進	p 3 4
ものづくり体験塾の実施	p 3 4
工業高校等との連携	p 3 4

職業能力開発施設の授業料等の額と近県の状況

(単位：円)

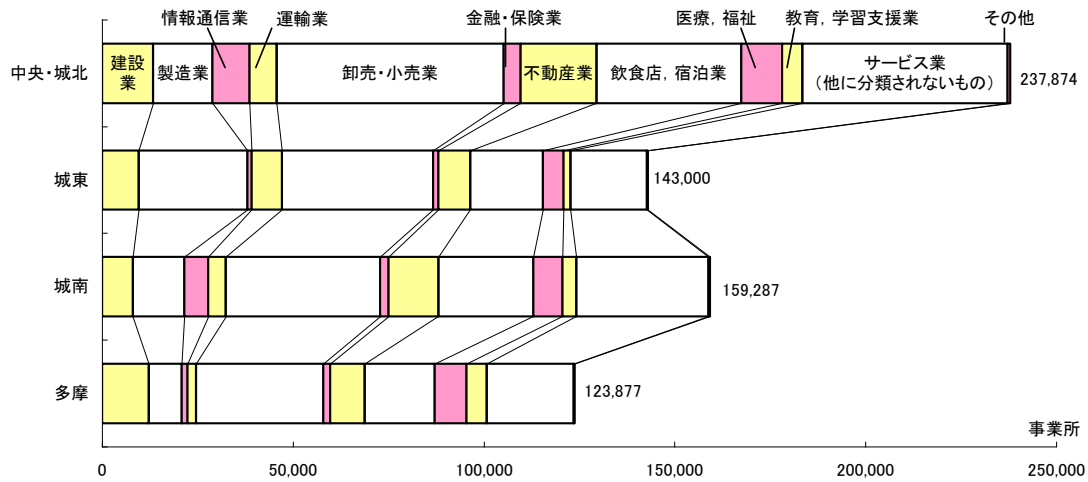
	授業料(年額)	入学料	入校選考料	減免対象者	導入時期
東京都	115,200	なし	1,700	生活保護 障害者手帳所持者 災害被災者 低所得者	平成19年4月生から
埼玉県	115,200	なし	2,200	生活保護 災害被災者 児童扶養手当受給世帯	平成17年度
千葉県	115,200	5,650	2,200	生活保護 障害者手帳所持者 災害被災者 低所得者	平成17年度
神奈川県	115,200	5,650	2,200	生活保護 災害被災者 低所得者	平成17年度

訓練体系

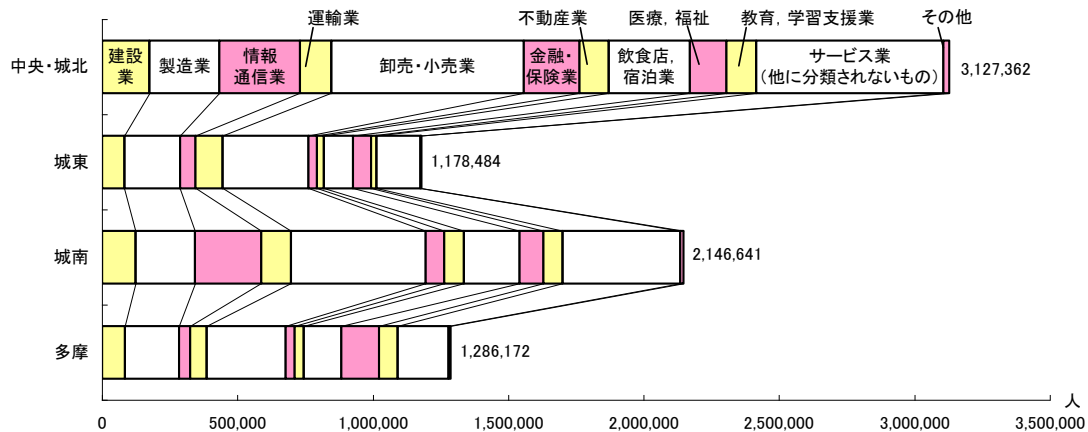
区分		想定する主な対象者	訓練の狙い・特徴	方向性	期間	手法	授業料	
能力開発訓練 (求職者向け)	普通課程	新卒者等	○東京の産業の基盤技術・技能を支える人材の育成。 ○民間において訓練機会が乏しい分野で実施する。	○既存科目で、民間に十分な教育機会があれば原則廃止。 ○新設科目は、産業界とも連携しながら、ニーズを踏まえ設定。	1～2年 (原則1年)	直営	有料	
	短期課程	一般訓練	離転職者等	○セーフティネットの観点からの離転職者の早期就業促進、又は政策的な観点から未就業者の就業促進の実現。 ○求職者の適性・経験や多様な就業ニーズに対応するため、広範な分野で多様な訓練科目を設定する。	○既存科目で、民間で実施可能なものについては委託化を進める。 ○多様な科目を展開するために、新設にあっても民間委託を積極的に活用する。 ○雇用情勢の変動に対しては、主に委託訓練の規模を増減させることにより対応する。 ○セーフティネットの観点から優先枠を設定する。	1年未満 (原則6ヵ月)	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。 ○高齢者が身近な地域で受講できるように科目配置には考慮する。	○科目の新設等にあたって、各地域に展開していく。 ○多様な科目を展開するために、民間委託を活用する。 ○既存科目で民間で実施可能なものについては委託の手法を導入する。	1年未満 (原則6ヵ月)		
		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。 ○社会人としての必要な就業基礎に重点を置いた内容。	○特に就業が困難な若年者に対し、その特性を踏まえた手法による訓練を実施する。	1年以下		
			正規雇用を希望するフリーター等	○短期就労を続けるなど実務経験に乏しい若年者に、企業実習等により実践的な能力を付与し、正規雇用への就業を促進するための訓練。(デュアルシステム) ○非正規雇用で能力開発の機会に恵まれない若年者の就業可能性を高め正規雇用への就業を促進するための訓練。				
	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する。	○一般校で施設の状況等を勘案しながら科目設定し、身近な地域での受講機会を提供する。 ○障害者の態様に応じた多様な訓練を地域の様々な機関への委託を活用し実施していく。	2年以下			
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、技術専門学校であらかじめ設定した短期技能講習。	○中小企業等の従業員教育支援のため、事業主からの直接申込みを受け付ける。 ○産業界等とも連携しながら、地域のニーズに対応したコース設定を行う。	標準24時限	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。	○熟練技能を次世代へ継承するため、事業の充実を図っていく。			
	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。	○企業内の人材育成を支援するため、企業側が利用し易いよう改善を図る。 ○産業施策との連携を図っていく。				
	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。	○身体的ハンディ等があり、企業独自での教育訓練が難しい在職障害者の能力向上を図っていく。	無料			

職業能力開発センター（仮称）の各地域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 664,038事業所）



ブロック別産業大分類別従業者数（全ブロック計 7,738,659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)

□	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	15,503	印刷・同関連業	6,054 (39.1%)	258,240	印刷・同関連業	72,624 (28.1%)
		その他の製造業	1,116 (7.2%)		化学工業	33,170 (12.8%)
		金属製品製造業	992 (6.4%)		食料品製造業	18,380 (7.1%)
		一般機械器具製造業	955 (6.2%)		精密機械器具製造業	14,960 (5.8%)
		衣服・その他の繊維製品製造業	934 (6.0%)		一般機械器具製造業	13,736 (5.3%)
城東 ブロック	28,532	金属製品製造業	4,925 (17.3%)	205,873	印刷・同関連業	30,490 (14.8%)
		印刷・同関連業	3,894 (13.6%)		金属製品製造業	28,722 (14.0%)
		衣服・その他の繊維製品製造業	2,937 (10.3%)		一般機械器具製造業	18,425 (8.9%)
		なめし革・同製品・毛皮製造業	2,891 (10.1%)		その他の製造業	15,815 (7.7%)
		一般機械器具製造業	2,588 (9.1%)		なめし革・同製品・毛皮製造業	13,929 (6.8%)
城南 ブロック	13,449	一般機械器具製造業	2,744 (20.4%)	218,857	一般機械器具製造業	31,508 (14.4%)
		金属製品製造業	2,167 (16.1%)		情報通信機械器具製造業	23,010 (10.5%)
		印刷・同関連業	1,671 (12.4%)		化学工業	20,141 (9.2%)
		電気機械器具製造業	1,047 (7.8%)		印刷・同関連業	19,281 (8.8%)
		プラスチック製品製造業(別掲を除く)	749 (5.6%)		電気機械器具製造業	17,294 (7.9%)
多摩 ブロック	8,719	一般機械器具製造業	1,177 (13.5%)	199,317	食料品製造業	21,604 (10.8%)
		金属製品製造業	962 (11.0%)		電気機械器具製造業	31,909 (16.0%)
		電子部品・デバイス製造業	814 (9.3%)		情報通信機械器具製造業	23,779 (11.9%)
		電気機械器具製造業	805 (9.2%)		電子部品・デバイス製造業	22,372 (11.2%)
		印刷・同関連業	731 (8.4%)		輸送用機械器具製造業	21,072 (10.6%)

資料：平成16年事業所・企業統計調査、ただし境界未定地域の数値は除く

第8次計画主要施策スケジュール

事項		17年度末 現況	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
個人の就業 促進・キャリア 形成のために	個人による主体的な職業能力開発・キャリア形成への支援	情報提供・相談の強化	実施準備	情報提供の順次充実				
	個人の就業促進のための職業能力開発の支援	若年者就業支援の推進	若年者支援科目の開発	若年者就業支援科の充実 フリーター対策科目の充実				
		団塊の世代の再就職支援			セミナーの実施(しごとセンター)			
		高齢者科目の地域展開・向上訓練の充実						
産業人材の 確保・育成の ために	地域における人材育成・確保支援の拠点整備	職業能力開発センター(仮称)の設置	実施準備	職業能力開発センター事業実施 職業能力開発連絡会議の活用				
	企業等の人材育成に対する支援	事業主等に対する助言・情報提供	検討・準備	実施(職業能力開発センター)				
		公共職業訓練の積極的活用			オーダーメイド訓練の利用改善 能力向上訓練の充実			
	企業等の人材確保に対する支援	地域の関係者の協働・連携による人材確保のための取組		検討・準備	産業人材確保事業の実施 (職業能力開発センター)			
企業ニーズを踏まえた公共職業訓練の実施			検討	産業界提携型訓練の実施 求人セット型訓練の充実				
技能の振興 と継承	熟練技能の次世代への継承支援	技能継承相談の実施	検討準備	実施				
		ものづくり名工塾		実施・充実				
	職業能力評価制度の普及・拡充	技能検定の普及促進等			実施・充実			
		ものづくり教育支援プログラムの推進			実施・充実			
効果的・効率的な職業能力開発推進のための取組	関連行政分野や地域との連携	技術専門学校としごとセンターとの連携		順次充実				
		人材育成ネットワークの構築		検討・実施準備	実施			
	公共職業訓練の効果的な事業展開	訓練体系の整備		検討	新しい体系の実施			
		科目展開・再編案		再編案策定	科目再編(改廃等)の順次実施			
		民間委託の導入		試行	民間委託の順次実施			
		P-D-C-Aサイクルの整備	科目開発委員会等	検討・準備	新しいサイクルによる見直し・改善			
		訓練生サービスの質の向上			順次実施			
	技術専門校の組織再編等	訓練内容の質の維持・向上			順次充実			
		公共職業訓練の受益者負担の適正化	求職者訓練無料	内容の周知	実施			
		技術専門校の組織再編	都内6ブロック	検討・準備	職業能力開発センター設置(4ブロック)			
	職業能力開発センター(仮称)、傘下の校等の適正配置	都内15校		校の適正配置 → 順次実施				