

## 令和 5 年度新潟県職業能力開発ニーズ調査結果

雇用能力開発課

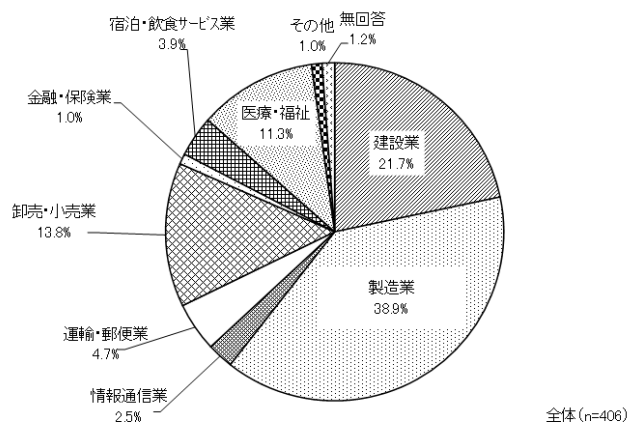
## 1 令和 3 年度新潟県職業能力開発ニーズ調査の再確認

事業所回答（全 406 社）のうち「採用で重視するスキル」「在職者訓練の希望」「県立テクノスクールが重点的に取り組むべき訓練」について確認。

## (1) 回答が得られた事業所（全 406 社）

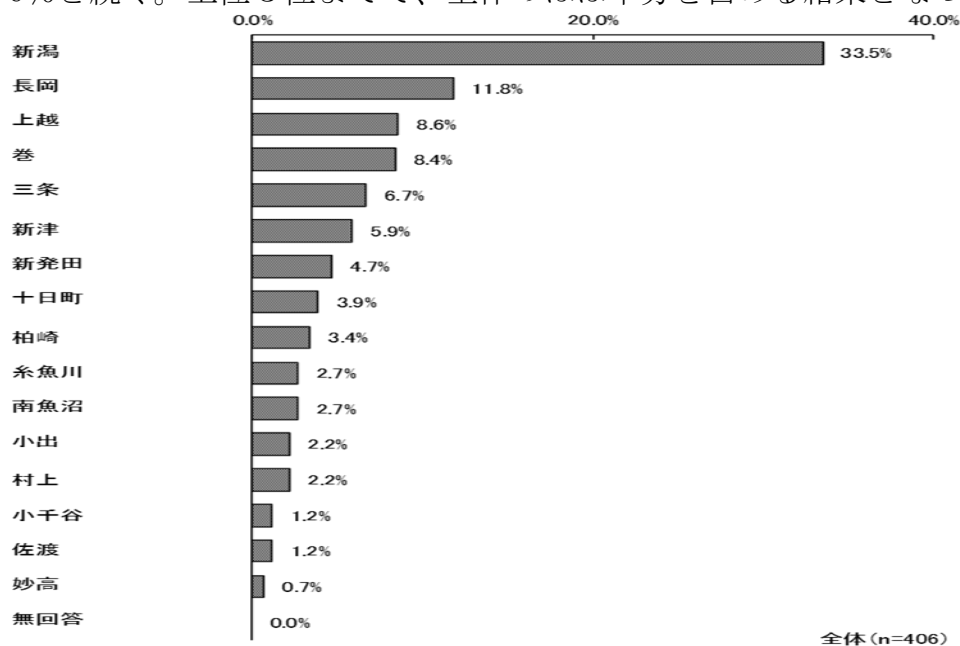
## ア 産業区分

「製造業」が 38.9%と、最も高い割合を占めた。さらに「建設業」21.7%、「卸売・小売業」13.8%、「医療・福祉」11.3%がそれに続いた。



## イ 所在地を所管するハローワーク

「新潟」が 33.5%と最も多い。さらに、「長岡」が 11.8%、「上越」が 8.6%と続く。上位 3 位までで、全体のほぼ半分を占める結果となった。

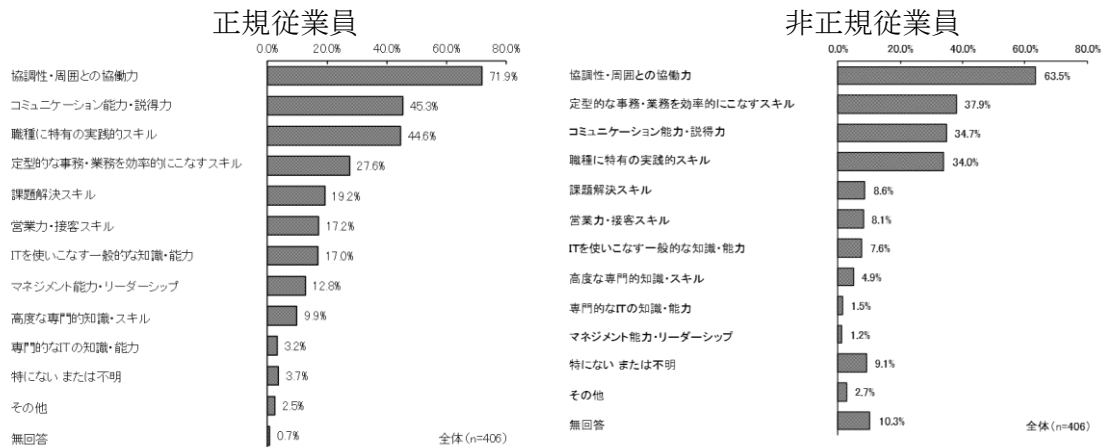


## (2) 調査結果

## ア 採用で重視するスキル

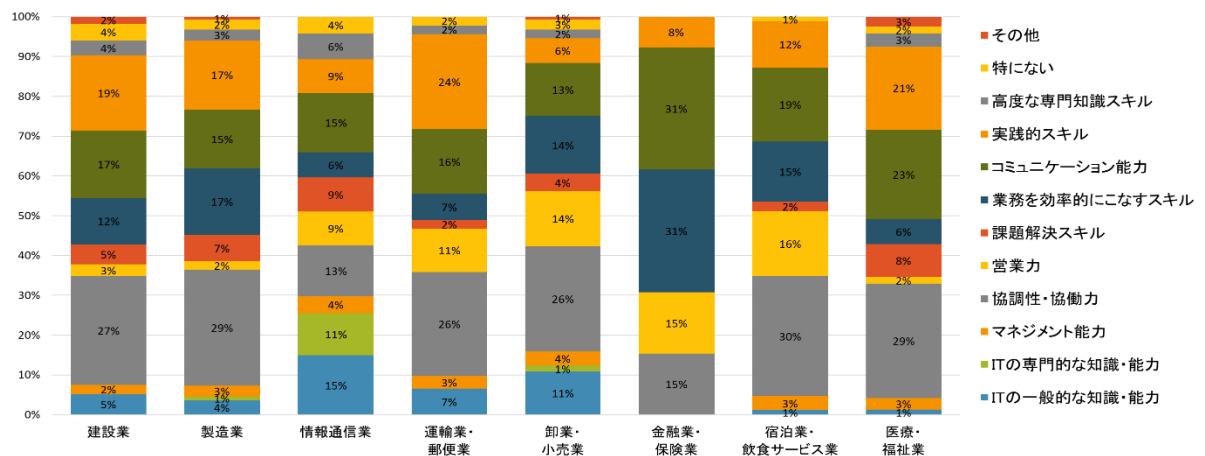
## ○ 全体

重視されるスキルの上位4項目は、正規従業員と非正規従業員で同様であり、「協調性・周囲との協働力」「コミュニケーション能力・説得力」「職種に特有の実践的スキル」「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」となった。



## ○ 産業区分別

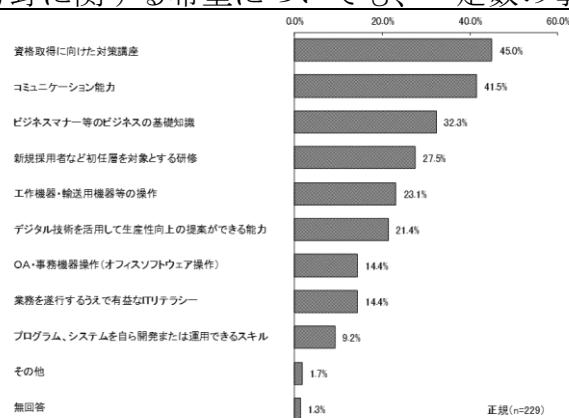
- 「協調性・協働力」との回答は情報通信業、金融業・保険業を除く産業区分において、最も多い回答が得られた。
- 「コミュニケーション能力」との回答が多い産業区分は、金融業・保険業 (31%)、医療・福祉業 (23%)となった。
- 「実践的スキル」との回答が多い産業区分は、運輸業・郵便業 (24%)、医療・福祉業 (21%)となった。
- 金融業・保険業を除く産業区分において、「ITに関する知識・能力」との回答があった。
- 情報通信業では、事業所により回答のばらつきが見受けられた。



## イ 在職者訓練で希望する内容

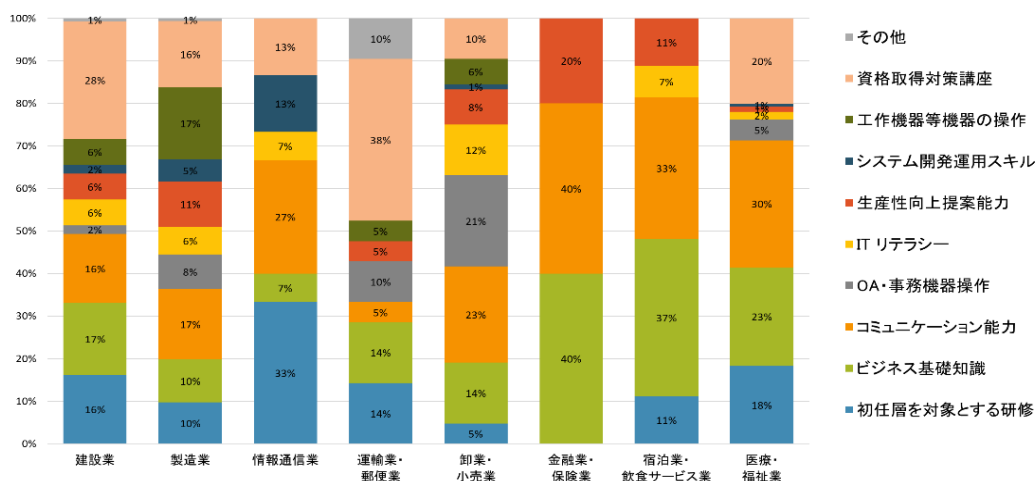
## ○ 全体

- ・ 「資格取得に向けた対策講座」(45.0%)との回答が最も多く、「コミュニケーション能力」(41.5%)、「ビジネスマナー等のビジネス基礎知識」(32.3%)と高い割合を示した。
- ・ 「デジタル技術を活用して生産性向上の提案ができる能力」(21.4%)、「OA・事務機器操作(ソフトウェア操作)」(14.4%)、「業務を遂行するうえで有益なITリテラシー」(14.4%)のデジタル分野に関する希望についても、一定数の事業所から回答があった。



## ○ 産業区分別

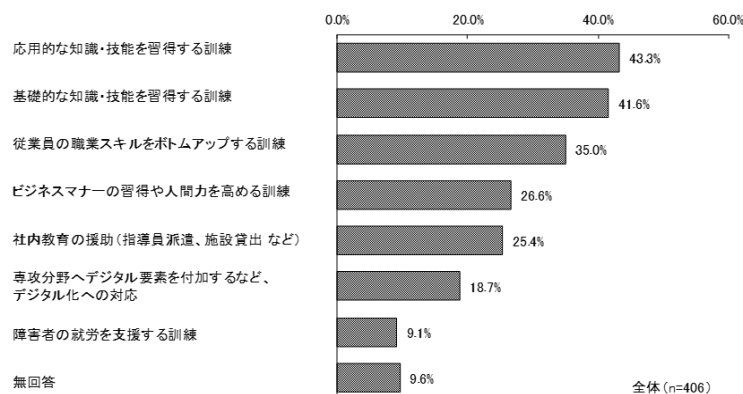
- ・ 「資格取得に向けた対策講座」との回答が多い産業区分は、建設業(28%)、運輸業・郵便業(38%)、医療・福祉業(20%)となった。
- ・ 「コミュニケーション能力」との回答が多い産業区分は、情報通信業(27%)、卸業・小売業(23%)、金融業・保険業(40%)、宿泊業・飲食サービス業(33%)、医療・福祉業(30%)となった。
- ・ 「ビジネスマナー等ビジネスの基礎知識」との回答が多い産業区分は、金融業・保険業(40%)、宿泊業・飲食サービス業(37%)、医療・福祉業(23%)となった。



## ウ 県立テクノスクールが重点的に取り組むべき訓練

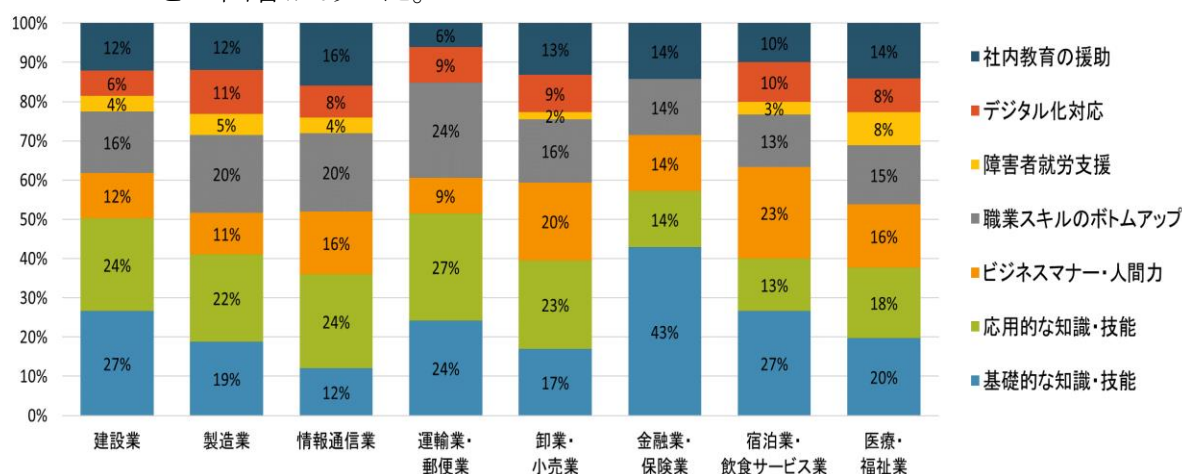
## ○ 全体

- 「応用的な知識・技能を習得する訓練」(43.3%)、「基礎的な知識・技能を習得する訓練」(41.6%)、「従業員の職業スキルをボトムアップする訓練」(35.0%)で、高い割合を占めた。



## ○ 産業区分別

- 「応用的な知識・技能を習得する訓練」との回答が多い産業区分は、建設業 (24%)、製造業 (22%)、情報通信業 (24%)、運輸業・郵便業 (27%)、卸業・小売業 (23%)となった。
- 「基礎的な知識・技能を習得する訓練」との回答が多い産業区分は、建設業 (27%)、運輸業・郵便業 (24%)、金融業・保険業 (43%)、宿泊業・飲食サービス業 (27%)、医療・福祉業 (20%)となった。
- 「ビジネスマナー・人間力」との回答が多い産業区分は、卸業・小売業 (20%)、宿泊業・飲食サービス業 (23%)となった。
- 全ての産業区分で「社内教育の援助」との回答があった。
- 金融・保険業を除くすべての産業区分で、「デジタル化への対応」との回答があった。



## 2 離職率調査

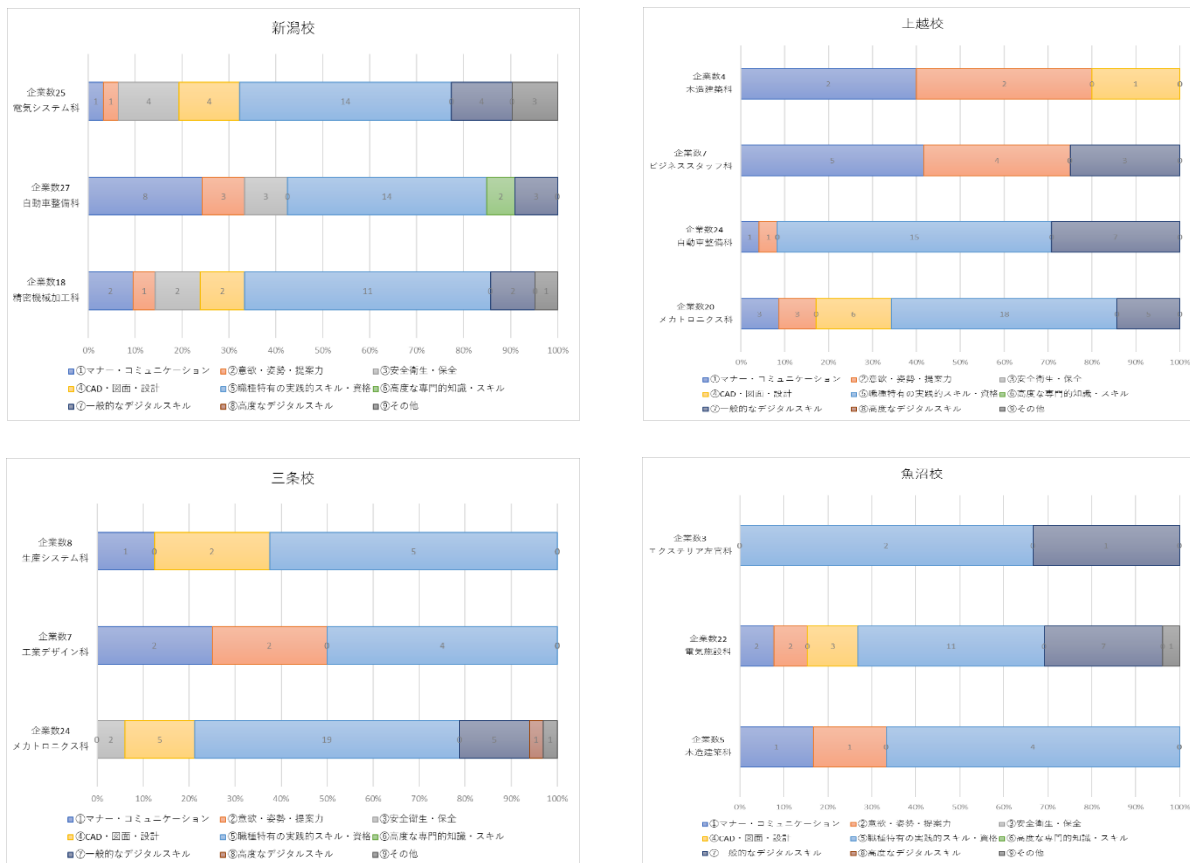
令和3年度から5年度に実施した離職率調査（全194社）の回答から、従業員に求めるスキルについて分析を行った。

### ○ 回答数が多かったスキル（上位4項目）

- 1 職種特有の実践的スキル・資格
- 2 一般的なデジタルスキル
- 3 マナー・コミュニケーション
- 4 CAD・図面・設計

- ・ 「職種特有の実践的スキル・資格」「CAD・図面・設計」の回答が多かったことから、実業務に直結する実践的なスキルが求められている。
- ・ 「一般的なデジタルスキル」「マナー・コミュニケーション」の回答が多かったことから、基本的な社会人スキルが求められている。
- ・ 「高度な専門的知識・スキル」「高度なデジタルスキル」については回答が少なく、事業所によって必要となる場合があるものの、限定的である。
- ・ 「意欲・姿勢・提案力」についても一定数の回答があったことから、技術だけでなく、業務に取り組む上での考え方や姿勢についても必要とされていることが伺える。

### ○ 離職調査回答（校別）



### 3 施設内訓練に関連しない産業区分の事業所及び各種団体等へのヒアリング

#### (1) ヒアリング事業所【74社（商工会議所4所含む。）】

以下の産業区分の事業所等を対象に実施。

・ 情報通信業	: 18社	・ 卸業・小売業	: 15社
・ 医療・福祉業	: 13社	・ 建設業	: 10社
・ 宿泊業・飲食サービス業	: 9社	・ 運輸業・郵便業	: 3社
・ 金融業・保険業	: 2社	・ 商工会議所	: 4所

#### (2) ヒアリング結果

##### ア 従業員に必要なスキルや能力について

##### (ア) 従業員に必要なスキルや能力

コミュニケーション能力や社会人マナーなど「基本的な社会人スキル (38社/74社)」が最も多く、続いて各産業区分に該当する「技術スキル (資格は含まない) (28社/74社)」、「資格の取得 (22社/74社)」とした事業所等が多かった。

- ・ 「基本的な社会人スキル」との回答が多い産業区分  
医療・福祉業、宿泊業・飲食サービス業、運輸業・郵便業、  
商工会議所
- ・ 「資格の取得」との回答が多い産業区分  
卸業・小売業、建設業
- ・ 「技術スキル (資格は含まない)」との回答が多い産業区分  
情報通信業

##### (イ) 採用に当たり重視するスキルや能力

コミュニケーション能力や社会人マナーなど「基本的な社会人スキル (38社/74社)」が最も多く、続いて各産業区分に該当し業務で必要となる「資格の取得 (18社/74社)」、「技術スキル (資格は含まない) (17社/74社)」とした事業所等が多かった。

- ・ 「基本的な社会人スキル」との回答が多い産業区分  
卸業・小売業、医療・福祉業、建設業、宿泊業・飲食サービス業、  
商工会議所
- ・ 「技術スキル (資格は含まない)」との回答が多い産業区分  
情報通信業
- ・ 「資格の取得」との回答が多い産業区分  
運輸業・郵便業

## イ 従業員の人材育成における取組について

## (7) 従業員の育成に関する制度や計画について

新入社員研修や管理職研修等「階層別に研修を実施 (35社/74社)」が最も多く、続いて担当業務に応じた資格取得に係る研修等「職種別に研修を実施 (23社/74社)」、目標やキャリアランクの設定等「能力開発計画の策定 (23社/74社)」とした事業所等が多かった。

- ・ 「階層別に研修を実施」との回答が多い産業区分  
情報通信業、卸業・小売業、医療・福祉業、建設業
- ・ 「職種別に研修を実施」との回答が多い産業区分  
医療・福祉業
- ・ 「能力開発計画の策定」との回答が多い産業区分  
運輸業・郵便業、金融業・保険業
- ・ 「明確な制度なし」との回答が多い産業区分  
宿泊業・飲食サービス業、商工会議所

## (4) 従業員の育成方法について

「OJT (52社/74社)」が最も多く、続いて「OFF-JT (公的職業訓練以外) (37社/74社)」、社内等の従業員が講師となる「社内研修 (20社/74社)」とした事業所等が多かった。

- ・ 「OJT」との回答が多い産業区分  
情報通信業、卸業・小売業、医療・福祉業、建設業、  
宿泊業・飲食サービス業、運輸業・郵便業、商工会議所
- ・ 「OFF-JT (公的職業訓練以外)」との回答が多い産業区分  
建設業、宿泊業・飲食サービス業、金融業・保険業

## ウ 人材育成・確保における懸案について

## (7) 従業員の育成に当たっての懸案

「時間がない・時間を確保できない (17社/74社)」が最も多く、続いて「従業員が定着しない (14社/74社)」、従業員の意識の差が大きいや学歴などの違いにより知識・技能のレベルに差ある等「従業員の意識・スキルレベル等 (13社/74社)」とした事業所等が多かった。

- ・ 「時間がない・時間を確保できない」との回答が多い産業区分  
医療・福祉業、宿泊業・飲食サービス業
- ・ 「従業員が定着しない」との回答が多い産業区分  
建設業、運輸業・郵便業、商工会議所
- ・ 「従業員の意識・スキルレベル等」との回答が多い産業区分  
卸業・小売業、建設業、運輸業・郵便業
- ・ 「育成手法等に関する問題」との回答が多い産業区分  
情報通信業

## (4) 従業員の確保に当たっての懸案

「職種・事業所規模による応募者不足 (26社/74社)」が最も多く、僅差で「適した能力を有する人材不足 (25社/74社)」となり、続いて「地域の人口減少 (13社/74社)」とした事業所等が多かった。

- ・ 「職種・事業所規模による応募者不足」との回答が多い産業区分  
医療・福祉業、建設業、商工会議
- ・ 「適した能力を有する人材不足」との回答が多い産業区分  
情報通信業、卸業・小売業

## エ 県直営で実施する公共職業訓練ニーズについて

## (7) 職種（日本標準職業分類）別ニーズ

回答した事業所が該当する職種に関する回答が多い傾向となった。  
また、「現行のままでよい」と回答した事業所は12社/74社

- ・ **情報通信業**  
専門的・技術的職業従事者（うち情報処理・通信技術者）
- ・ **卸業・小売業**  
サービス職業従事者、販売従事者（うち営業職従事者）
- ・ **医療・福祉業**  
サービス職業従事者（うち介護サービス職業従事者）
- ・ **建設業**  
建設・採掘従事者
- ・ **宿泊業・飲食サービス業**  
サービス職業従事者
- ・ **運輸業・郵便業**  
輸送・運転従事者

## (4) 分野（専門技術、一般基礎知識等）別ニーズ

各産業区分に関する「専門技術 (28社/74社)」が最も多く、続いてビジネスマナーなどの「一般基礎知識 (19社/74社)」、「業務に直結するデジタル分野の専門技術 (16社/74社)」、「業務に間接的に必要となるデジタル技術 (15社/74社)」とした事業所等が多かった。

- ・ 「専門技術」との回答が多い産業区分  
卸業・小売業、医療・福祉業、建設業、宿泊業・飲食サービス業
- ・ 「業務に直結するデジタル分野の専門技術」との回答が多い産業区分  
情報通信業、商工会議所

## オ その他県が実施する公共職業訓練やテクノスクールに関する意見

- ・ 社会インフラに関する訓練の実施が重要。
- ・ ドローン整備カリキュラムの導入や多様なコースの提供。
- ・ 製造業の技能習得場所の不足を懸念。
- ・ テクノスクールの訓練生が男性中心であり、女性向けのコースの増加を希望。
- ・ ものづくりへの関心が薄れつつあることに対して寂しさを感じる。
- ・ 介護職において、利用者に安心感を与える人材の育成。
- ・ メンタルヘルス対策として、ストレスに強い社員の育成。
- ・ 少子高齢化で人手不足が深刻な業種にフォーカスしてほしい。
- ・ 若者への仕事における真実や報酬についての理解を促進する取組。
- ・ 地域密着のイベントや学生の作品展示、PRの充実を提案します。
- ・ 少子高齢化、外国人の受け入れ、多様な働き方の改革に期待。
- ・ 実践的なトレーニングと、職業選択をサポートする情報提供。

#### 4 施設内訓練に関連する産業区分の事業所へのヒアリング

施設内訓練の職種に関連する事業所のうち、県内産業デジタル化構想策定事業の結果より、業務のデジタル化やDXを推進する事業所4社を対象として実施。

##### (1) ヒアリング結果

###### ア デジタル等の進捗状況

- ・ 経営者主導でDX推進方針を提示し推進。
- ・ 業務の総合管理システムを導入済み。
- ・ 残業時間削減や有休消化増加、従業員スケジュール等情報共有などに効果あり。
- ・ 業務データのフルクラウド化やSaaS活用など具体的な取組を進行中。
- ・ 自社のシステムを他社への展開に取り組む事業所あり。

###### イ デジタル化等を推進するために必要な人材

- ・ システム開発を行う事業所（(株)ツバメックス）ではタブレットアプリやWeb開発スキルを有する人材が必要。
- ・ 上記以外の事業所では、システム導入等にあたりベンダーに外注することから、従業員に専門スキルは必要なく、ベンダーに仕様等を説明するための、現場経験と基本的なデジタルスキルが必要。

###### ウ デジタル化等を推進する人材の確保

- ・ 大学で情報工学を学んでいた等デジタルスキルを有し、現場の課題解決能力を持つ従業員を、異動や育成など従業員の中から確保。
- ・ 情報系人材を新たに確保する場合は、新卒の応募が少ないため、中途採用で確保。

###### エ デジタル化等を推進する人材育成に関する要望

- ・ AIやAR・VRなど新たなデジタル技術の活用
- ・ ITリテラシーやネットワーク等デジタル技術の基本知識
- ・ DX事例に関する知識
- ・ 理論的思考力

###### オ デジタル分野等に関する施設内訓練への要望

- ・ ITリテラシーやネットワーク・データベースの基本的な概念などデジタルに関する基本的知識に関する理解。
- ・ DXの事例を多く見て学ぶことが有効。
- ・ 既存の職種（訓練科）に上記を習得するカリキュラムの追加。

カ デジタル分野等に関する在職者訓練への要望

- ・ ITリテラシーやSNS活用など、デジタル技術に関する基礎知識の習得するコースの実施。
- ・ 現場のデジタル技術活用について概要を理解するため、生産管理システムを制作し、システムの設計、制作、導入までの一連の流れを学ぶコースが有効。
- ・ DXが遅れている事業所には、興味を引くコンテンツや知識提供が効果的。

(3) その他人材育成・確保等に係る県の支援への要望

研修等の受講料に関する助成について要望があった。

## 5 審議会委員へのヒアリング

事業主代表委員を対象として、各委員の知見から施設内訓練として取り組むべき内容について意見を伺った。

### (1) ヒアリング結果

#### ア 従業員に必要なスキルや能力について

##### (ア) 従業員に必要なスキルや能力

- ・ 顧客開拓や契約交渉で必要となる、コミュニケーション能力。
- ・ 製品の特長や契約書類の基本など、業務に関する基本的な知識。
- ・ 技術系では、技術力や関連資格、安全作業など基本的なスキル、業務改善等に取り組むスキルを重視。
- ・ 部署内での情報共有など業務の円滑な進行を図るために必要なチームワーク力。
- ・ オフィス機器等のIT化が進んでいることから、基本的なIT・デジタルスキル。

##### (イ) 採用に当たり重視するスキルや能力

- ・ 顧客及び部署内で円滑に業務を行うための、社会人として基本的なコミュニケーション能力。
- ・ 基本的なPCスキルとITリテラシー。
- ・ 技術系では、技術力や関連資格、安全作業など基本的なスキル、業務改善等に取り組むスキルを重視。(上記(ア)と同様の意見が多かった。)
- ・ オフィス機器等のIT化が進んでいることから、基本的なIT・デジタルスキル。(上記(ア)と同様の意見が多かった。)

#### イ 従業員の人材育成における取組について

##### (ア) 従業員の育成に関する制度や計画について

- ・ 中途採用が多い事業所では、採用時期や採用された従業員のスキル等が様々であることから、階層別や計画的に人材育成は行うことは難しい。
- ・ スキル目標などは明確に定めず、上司が個々の従業員に合わせて目標や育成ステップを設定している事業所がある。
- ・ 資格の取得について、受験料を補助する制度や給与の上乗せ制度、人事評価制度を設け自主的な資格取得が奨励されている事業所が多い。
- ・ 新入社員教育では、カリキュラムを定め実施する事業所が多い。
- ・ 新製品の説明等メーカーが実施する業務に直結する研修を受講させている。

**(イ) 従業員の育成方法について**

- ・ OJTとして先輩社員に同行しながら実務を学ぶ方法が主流。
- ・ 製品や技術に関する知識を習得するため、メーカーが提供する研修を受講。
- ・ 商工会や金融機関等が実施するセミナーや民間教育機関の研修を受講。
- ・ 新卒入社者に対しては、半年間のOJTを通じて他部署の業務を経験するなどの新入社員研修を実施している事業所がある。
- ・ 研修の受講を通じて、他社との交流を期待する事業所が多い。

**ウ 人材育成・確保における懸案について****(ア) 従業員の育成に当たっての懸案**

- ・ 日常業務が忙しく、技能を教えながら自分の業務を行うことはできないため、育成する時間を確保することに苦労している。
- ・ 個々の従業員に対して個別のメニューや目標を設定することが上司の負担となっている。
- ・ 通信講座を活用し自主学習を促す事業所もあるが、通信講座ではスキル習得には限界があると思う。
- ・ 最近の傾向として、時間と予算を費やして育成した従業員が、簡単に退職・転職してしまう場合が多い。特に20代から30代は、転職に対して抵抗がないと思う。

**(イ) 従業員の確保に当たっての懸案**

- ・ 新卒、中途ともに数社掛け持ちで応募している者が多く、内定したとしても他社に就職する場合が多い。
- ・ 営業職は人手不足であり、特に若者は、人と話すことを避ける傾向やマスコミの報道等の影響により、営業職に関するマイナスのイメージを持っているように感じている。
- ・ 電気系などの技術系人材は人手不足が顕著であり、募集しても応募がない場合が多く人材の確保が難しい。
- ・ ハローワークの求人システムで検索が難しい職種がわかりにくい事業所や、BtoBの事業所は知名度が低く、新卒採用、中途採用ともに人材確保が難しい。
- ・ 大学生など若者はワークライフバランスを重視しており、やりがいや成長に対する意識が高まっていることから、若い人材を確保するためには、事業所は働きやすい環境の整備が求められている。

## エ 県直営で実施する公共職業訓練ニーズについて

### (7) 職種（日本標準職業分類）別ニーズ

- ・ 林業や農業、伝統産業に関する分野の人材育成は、県が積極的に取り組んでほしい。
- ・ ものづくり分野の人材育成は、引き続き県が取り組んでほしい。
- ・ 商社の従業員は、顧客開拓などの営業のノウハウが必要となり、経験で身につけることしかできないため、公共職業訓練のシステムは適していないと思う。
- ・ 事務従事者の人材育成として、経理、OA機器操作、労働及び社会保険に関する知識について習得する訓練について、県としても取り組んでほしい
- ・ 公共職業訓練では、専門知識や経験が必要とされる生産工程従事者や事務従事者の能力開発に重点を置く必要があり、体系的・継続的な研修を実施してもらいたい。
- ・ 技術だけでなく、取り組み姿勢についても教えてもらいたい。
- ・ 公共職業訓練はなくなって良いことはなく、定員を見直しながら継続してもらいたい。
- ・ 公共職業訓練は、研修の品質が保証され安価なことが魅力である。

### (4) 分野（専門技術、一般基礎知識等）別ニーズ

- ・ IT分野等ホワイトカラーの人材が注目されているが、県はものづくり分野等ブルーカラーの地位向上や人材育成に関する取組を行ってほしい。
- ・ 一般基礎知識・素養としてのコミュニケーションスキル（電話応対、ビジネスメール作成、メンタルコントロール）の能力開発に取り組んでほしい。
- ・ 営業・販売について、のしの書き方やラッピング等のサービス技術に関する講座にも取り組んでほしい。
- ・ 事務系のトレーニングは、OJTにより実践的に行った方が効果的であると思われるため、公共職業訓練では難しいと思う。
- ・ 技術系の人材不足感が強いことからニーズが高いと思う。例えば、離転職者を対象とした6か月と短期間の訓練で、資格のみを取得するカリキュラムは有効だと思う。
- ・ 人事事務など事務業務に関して、県としても素養から専門（簿記、社労士等）を学ぶカリキュラムに取り組んでほしい。
- ・ 県は、一般基礎知識・素養と様々な産業における専門技術の能力開発を重点的に行ってほしい。
- ・ 業務を体系的に把握するために、実務では許されない失敗を体験する内容（事務系における契約業務や機械加工における限界の体験など）は、民間教育機関では実施が難しいことから、県が実施してほしい。

オ その他県が実施する公共職業訓練やテクノスクールに関する意見

- ・ テクノスクールの取組は良く理解しているため、特に意見はなし。
- ・ 事業所では人手不足が深刻であるため、職業訓練を受講する者が少ないのではないだろうか。
- ・ 製造業では、公共職業訓練やテクノスクールのニーズが高いと思う。
- ・ テクノスクールの広報活動に力を入れる必要があると思う。

例えば、商工会議所や商工会連合会などで開催される会議（役員会など月1回程度。商工会議所の会議では30分程度の講和が設けられる。）やセミナー等を活用した周知や、テクノの見学会を開催するなど、事業所の経営者や役員等への直接的な情報提供・広報活動が効果的であり、テクノの取組に関する背景や理由も合わせて説明することが重要だと思う。