

作成作業中

第 11 次新潟県職業能力開発計画（素案）

産業構造の変化に対応し、誰もが活躍できる
全員参加型社会の実現に向けた能力開発の推進

令和 3 年 12 月 23 日 版



新 潟 県

第11次新潟県職業能力開発計画（素案）

目 次

第1章 総 説

1 本計画の趣旨	1
2 方針と目標	2
3 計画の期間	2

第2章 本県の職業能力開発を取り巻く現状と課題

1 経済社会環境の状況	
(1) 本県の人口	3
(2) 本県の経済と産業構造	4
(3) 県内産業を支えるものづくり産業	6
(4) デジタル化の進展と企業ニーズ	7
2 雇用のミスマッチと産業を支える人材の能力開発	
(1) 雇用情勢の改善と労働市場の逼迫	10
(2) 人手不足感の高まりと人材確保難の職種	11
(3) 雇用後の教育訓練の需要の高まり	12
3 人口減少の中で誰もがいきいきと活躍するための職業能力の向上	
(1) 若年層の失業率・新規学校卒業者の離職率	14
(2) 非正規雇用労働者の増加傾向	15
(3) 女性の就業意欲の高まり	15
(4) 高齢者の就業意欲の高まり	16
(5) 求職障害者の増加と障害者雇用の促進	17

第3章 今後の職業能力開発の方向性と基本的施策

1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進	
(1) 産業を支える人材の育成	18
(2) デジタル化の進展への対応	19

(3) 人手不足分野の人材育成	20
(4) ものづくり人材の育成	20
(5) 企業における人材育成の支援	21
(6) 産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練等の実施と人材育成 体制の整備	21

2 誰もが活躍できる働きやすい社会のための職業能力開発と技能の振興

(1) 女性の活躍促進に向けた職業訓練	23
(2) 高齢者等の就業・雇用の促進に向けた職業訓練	24
(3) 若年求職者等の安定就労支援	24
(4) 非正規雇用労働者等のキャリアアップ支援	25
(5) 障害者の就職支援	25
(6) 新型コロナウイルス感染症の影響への対応	26
(7) キャリアコンサルティングの強化	27
(8) 技能の振興・継承	27

第4章 推進体制の整備

1 関係機関との連携による人材育成	29
2 テクノスクールにおける職業能力開発の拠点性の充実	30

第1章 総説

この計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第7条第1項の規定により、国が策定する「職業能力開発基本計画」を踏まえ、地域の特性に応じて、県内で行われる職業能力開発施策に関する基本的な方向付けを与える計画として策定するものです。

1 本計画の趣旨

第10次新潟県職業能力開発計画（平成29年度～令和2年度）では、少子高齢化とともに生産年齢人口が減少する中、企業と求職者の双方のニーズを踏まえて、「産業の維持・成長に向けた生産性向上と所得向上につながる職業能力開発」を目指し、本県の職業能力開発の中期的な方向性と具体的な目標を示して取り組んできました。

近年、我が国経済は、緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善してきましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により戦後最大の経済の落ち込みが生じました。今後も、同感染症の影響が経済・雇用に与える影響に注意する必要があります。

中長期的にみると、少子化による労働力供給制約という課題を抱えています。こうした中、持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠となっています。そのためには、資本への投資に加えて、デジタル化や職業能力開発への投資を推進していくことが重要となっており、本県も同様な状況にあります。

本県の職業能力開発施策をめぐる状況としては、歯止めがかからない人口減少下で、少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少、求人者・求職者のニーズの不一致による雇用のミスマッチ等により企業の人手不足感が高まっており、これまで以上に人材の育成・確保の重要性が高まっています。

また、産業構造のサービス経済化、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革等の進展、デジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加速化の促進などへの対応が求められます。加えて、これまで多くの中小企業において質の高い労働力と技能・ノウハウが競争力の源泉となってきたことを踏まえ、一人ひとりの能力を高めるとともに、誰もが社会参加することにより、質の向上と量の拡大の双方から生産性向上を図っていくことも肝要です。

同時に、県民一人ひとりの状況やライフステージに応じた能力開発施策が必要であり、特に、女性活躍の支援、人生100年時代を迎えていることへの対応、正社員

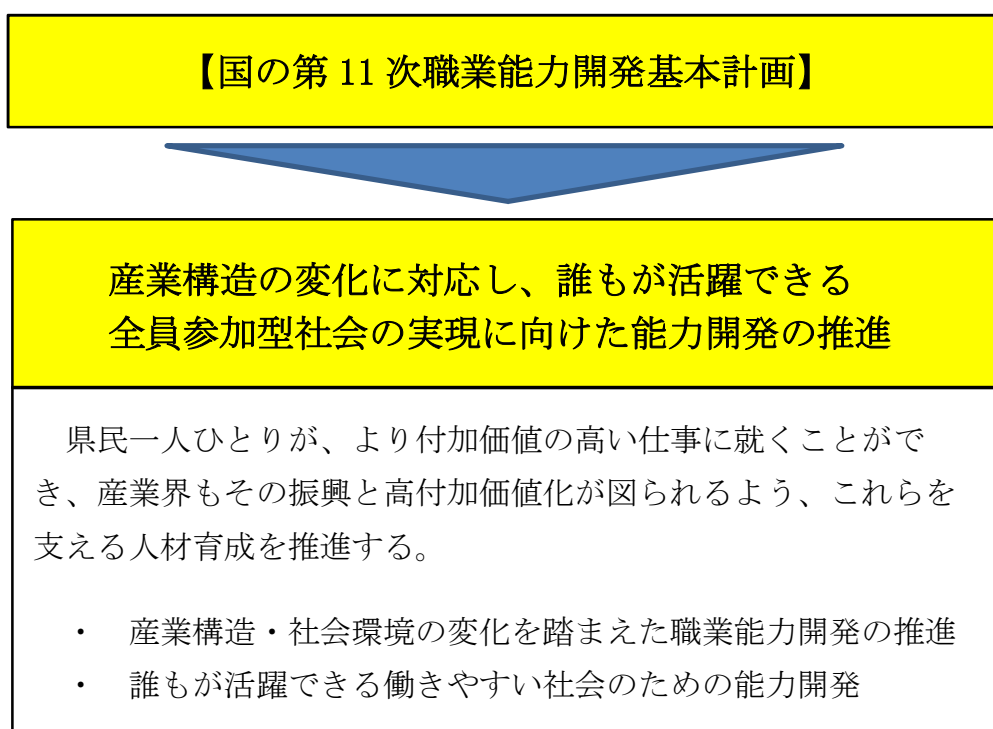
として働く機会がなく非正規雇用で働いている不本意非正規労働者^(※1)や、既卒の若年無業者^(※2)等が依然として相当数存在していることなどを踏まえ、誰もが活躍できる環境を実現する必要があります。

本計画では、以上のような観点の下に、企業と求職者の双方のニーズを踏まえて、産業構造の変化に対応するために一人ひとりの能力を高め、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現に向けた能力開発の推進により、本県の更なる発展と持続可能な地域社会の実現につながるよう、本県の職業能力開発の中期的な方向性と具体的な目標を示します。

※1 現職（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とした労働者

※2 15 から 34 歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

2 方針と目標



3 計画の期間

本計画の対象期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

なお、社会経済情勢の変化により本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合には、計画の趣旨を踏まえて適切かつ機動的に対応するとともに、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

第2章 本県の職業能力開発を取り巻く現状と課題

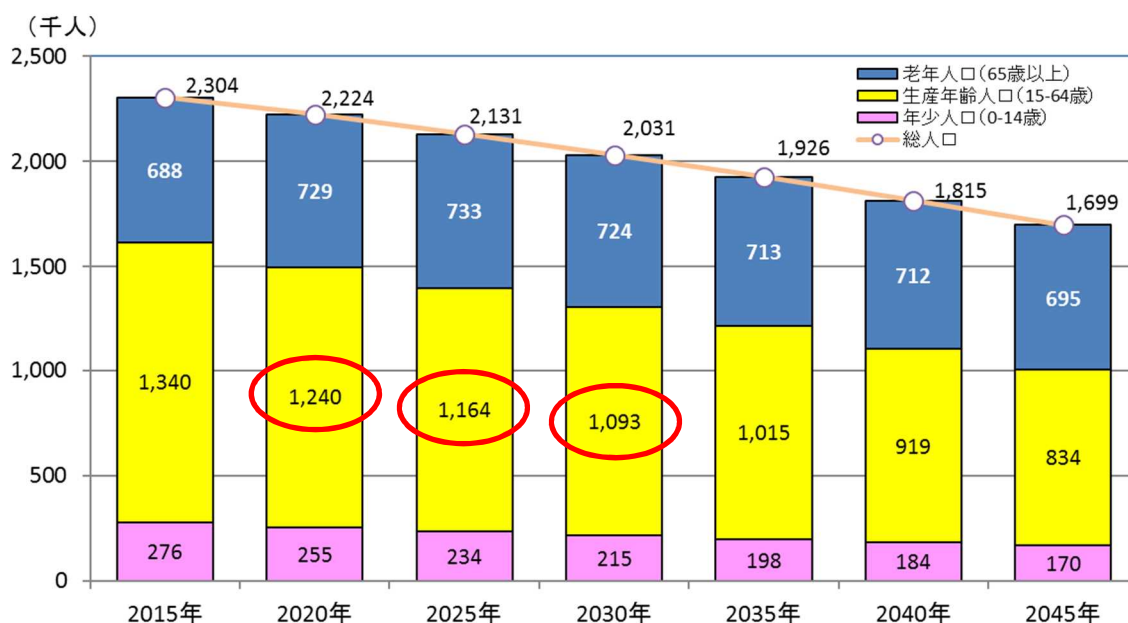
1 経済社会環境の状況

(1) 本県の人口

ア 人口減少の現状

本県の人口は、国よりも早く 1997 年の 249 万人をピークに減少を続けており、自然動態、社会動態ともにマイナスに寄与しています。社会動態の転出超過では、大学進学や就職の時期での寄与が大きくなっています。

現状の人口動態がこのまま推移すると、2035 (R17) 年に 200 万人を下回り、2045 (R27) 年には 2015 (H27) 年からの 30 年間で 26.3% マイナスの約 170 万人まで減少することが見込まれています (図 1)。

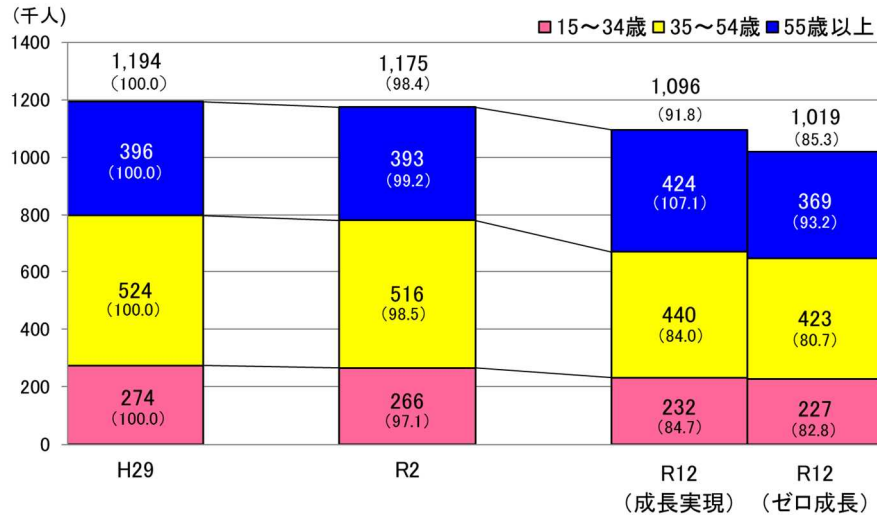


資料：総務省「国勢調査」、社人研「日本の地域別将来推計人口」

図 1 新潟県の将来推計人口

イ 労働力人口の減少と高齢化

少子高齢化の進展により、生産年齢人口が減少を続け、2020 (R2) 年から 2025 (R7) 年の 5 年間で約 7.6 万人、2030 (R12) 年までの 10 年間で約 14.7 万人減少することが見込まれ (図 1)、また、労働力人口は 2020 (R2) 年から 2030 (R12) 年までの 10 年間で約 8 万人減少し、110 万人を下回る規模となる中で、高年齢者 (55 歳以上) が増加すると見込まれています (図 2)。



資料：総務省「国勢調査」、(独)労働政策研究・研修機構「労働需給の推計(2018年版)」

図2 労働力人口の推移(新潟県)

(2) 本県の経済と産業構造

ア 本県経済の動向

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響が出る以前は、海外経済の緩やかな回復を背景に生産が持ち直すなか、企業活動が改善し、個人消費も持ち直すなど、全体として緩やかに回復してきましたが、令和2年は感染症拡大による国内外経済の停滞が与える影響から幅広く経済活動が落ち込みました。その後は、一部で依然として厳しい状況にあるものの、持ち直しつつあります。



資料：新潟県統計課「新潟県景気動向指数」

図3 新潟県景気動向指数(CI)の推移

イ 本県の産業構造

平成 30 年度の県内総生産（名目）を産業別構成比は、10 年前の調査結果とほぼ同じ比率であり、第 3 次産業の割合が 67.7%と最も高い一方で、第 2 次産業 30.0%は全国平均の 27.6%より 2.4 ポイント高くなっています（表 1）。

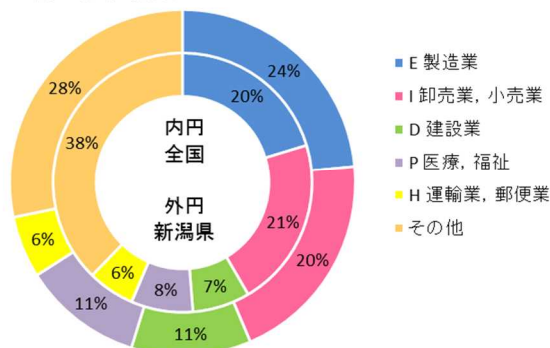
表 1 県内総生産（名目）の産業別構成比

年 度	全国平均			新潟県		
	1次産業	2次産業	3次産業	1次産業	2次産業	3次産業
平成20年度	1.0%	26.4%	72.1%	1.8%	30.0%	67.6%
平成30年度	1.1%	27.6%	70.8%	1.8%	30.0%	67.6%

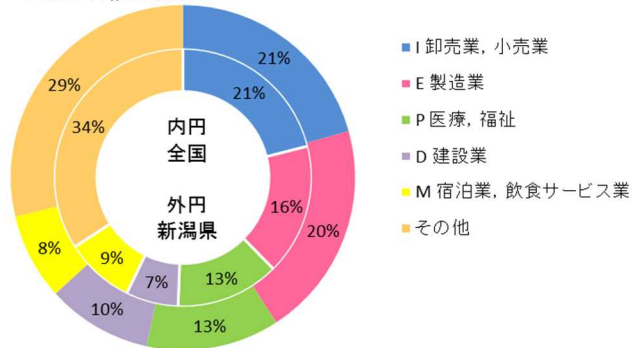
資料：内閣府、新潟県統計課「平成 30 年度県民経済計算」

そこで産業大分類別に構成比をみると、平成 28 年の本県「製造業」は、付加価値額、従業者数ともに最もウエイトが大きく、かつ全国平均と比較しても大きくなっており、地場産業をはじめとするものづくり産業が地域経済を支える役割を果たしていることが本県の特徴になっています（図 4）。

<付加価値構成比>



<従業者構成比>

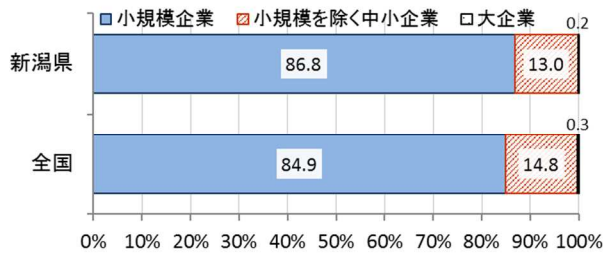


注：円グラフは構成比上位 5 産業を表示
資料：平成 28 年経済センサス調査

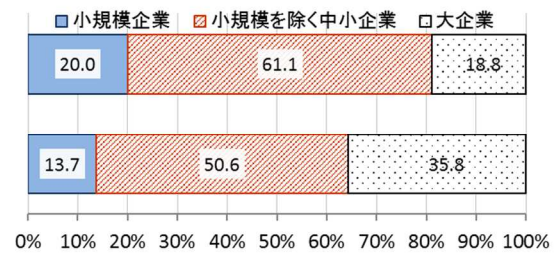
図 4 産業大分類別構成比

また、企業規模別の構成比をみると、企業数ではその多くを中小企業が占めており、常用雇用者でも中小企業が約 8 割を占め、全国平均である約 65%を上回っており、本県における中小企業の雇用吸収力の高さを示しています（図 5）。

<企業数構成比>



<常用雇用者>



資料：中小企業庁「中小企業白書(2018年版)」

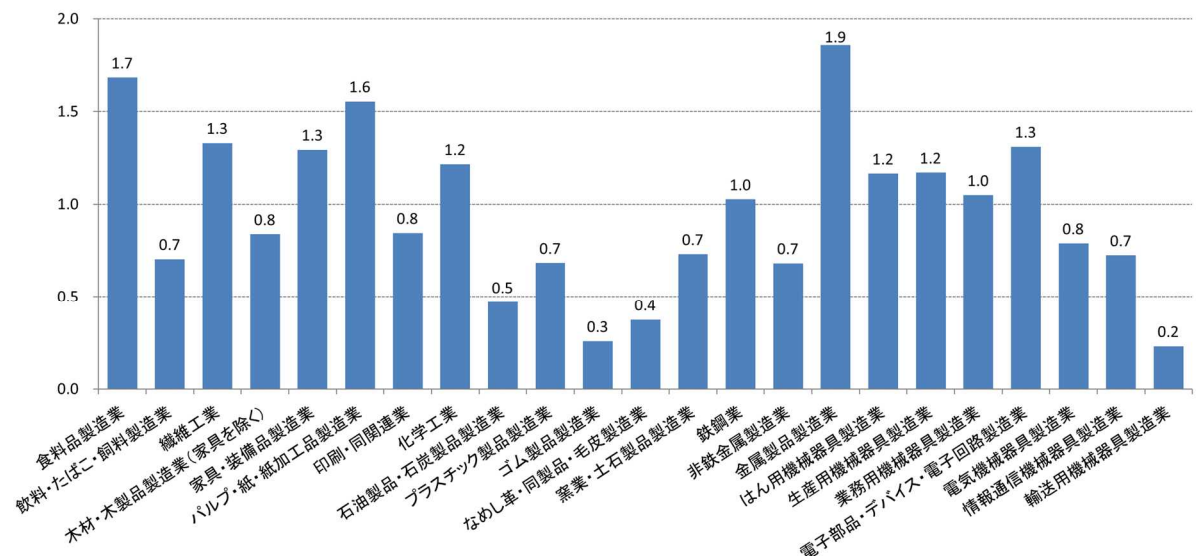
図5 企業規模別の企業数・常用雇用者数構成比

(3) 県内産業を支えるものづくり産業

本県では、金属製品、機械製品、加えて食料品、繊維といった製造業が各地で古くから集積し地場産業を形成してきており、これらの産業やパルプ・紙、電子部品の付加価値額の特化係数が1を超えています(図6)。

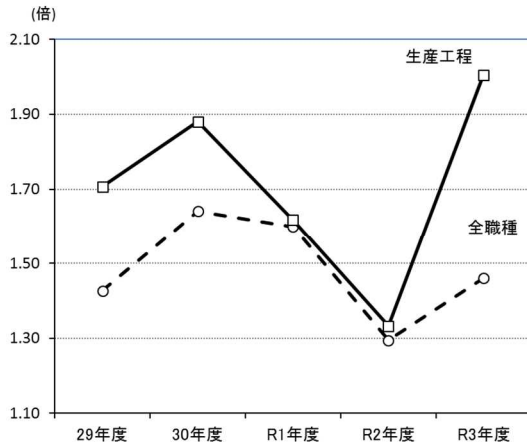
公共職業安定所の求人求職状況における「生産工程の職種」は、求人倍率が高い傾向にありますが、新規求人の充足率は低下傾向になっています(図7、8)。

ものづくり産業を支える労働者の優れた技能は、これまで経済社会の発展に大きな役割を果たしてきましたが、我が国の製造業における就業者の年齢構成は、若年者層の減少と高齢者層の拡大の傾向にある中で、技能をもつ労働者の不足が問題となっており、若者のものづくり離れが将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧されています。このため、技能の重要性や必要性を県民一人ひとりに理解してもらい、ものづくりや技能の尊重気運の醸成とともに、産業活動の基礎となる技能者の育成を図っていくことが求められています。



資料：経済産業省「新潟県の地域経済分析」

図6 新潟県の産業分類別付加価値額の特化係数



注：令和3年度の件数及び人数は、令和3年8月までの累計値で前年同期比を2年度に乗じて推計したもの。
資料：新潟労働局「労働市場月報」

図7 生産工程の有効求人倍率 (常用)

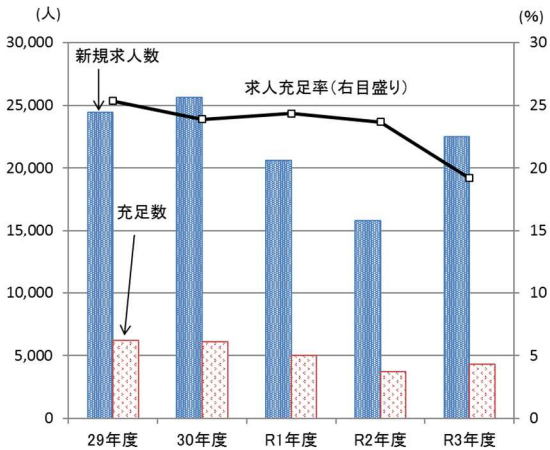
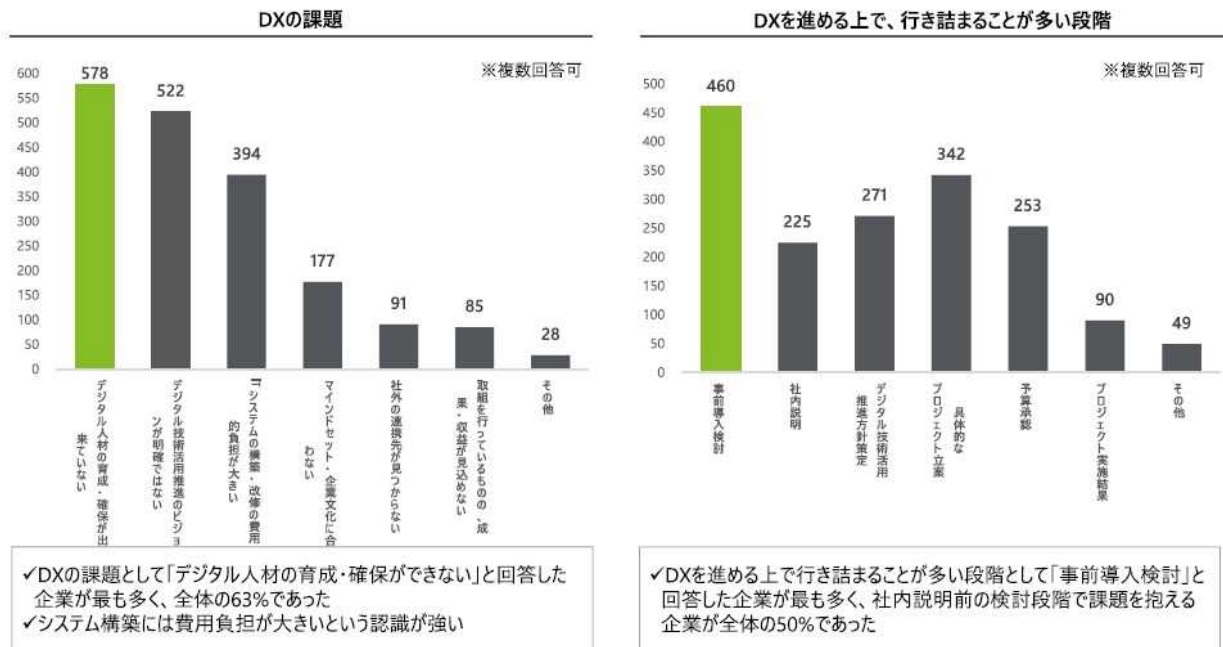


図8 生産工程職種の求人充足の状況

(4) デジタル化の進展と企業ニーズ

ア 企業におけるDX化の課題

県が公表した「令和2年度県内産業デジタル化構想策定事業調査報告書」では、DXの課題について「デジタル人材の育成・確保ができない」と回答した企業が最も多く、企業においてDXを進めるうえで行き詰まることが多い段階として、「事前導入検討」との回答が最も多くなっています(図9)。



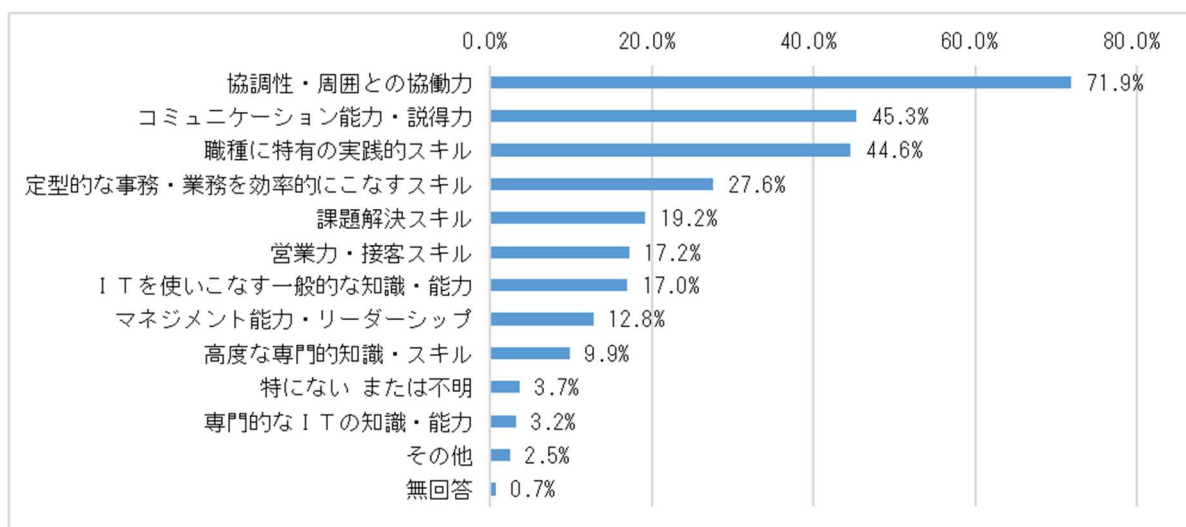
資料：新潟県「令和2年度県内産業デジタル化構想策定事業調査報告書」

図9 県内企業のDX導入と導入促進の課題

また、デジタル人材の獲得について、各業種へのヒアリングによると「獲得意向は強く、内製化に積極的」「システムから現場に適用させるのではなく現場からシステム化を検討」「ベンダーは現場を知らず、作業者の気持ちがわからないことが課題」（金属加工業界）、「領域の知見、発想力・企画力を重要視する」「生産管理連携システムを運用できる人材を獲得したい」（飲食品業界）、「建設業務に精通し、システムの要件整理ができる人材が必要である。」（建設業界）との意見が挙がっています。

イ 企業が求める従業員のIT技術

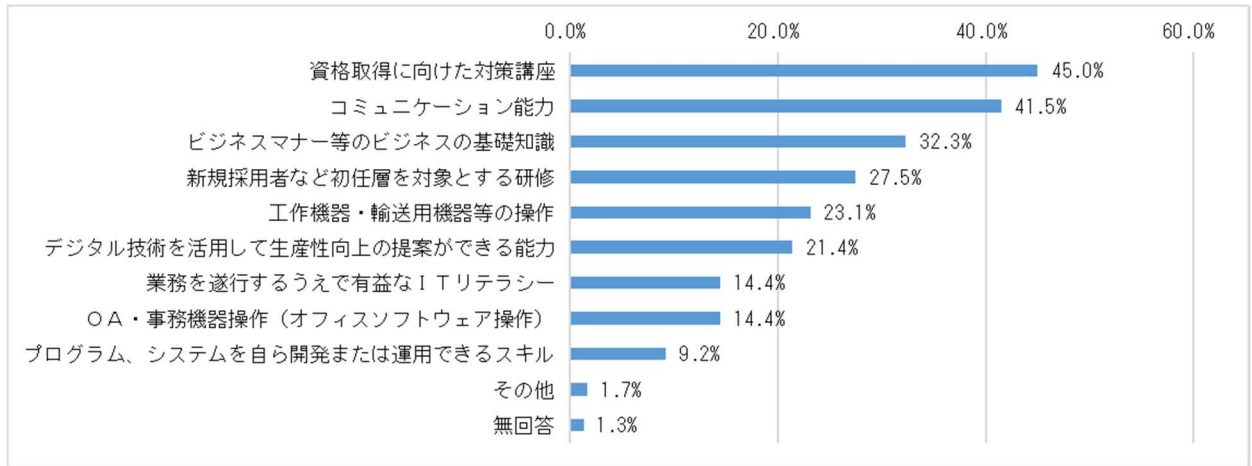
令和3年に実施した新潟県職業能力開発ニーズ調査（以下「県ニーズ調査」という。）では、正規従業員の採用で重視するスキル・能力として、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」は17.0%となり平成28年度の前回調査の3.3%に比べ6.1ポイント上昇していることから、正規従業員の採用にあたりIT技術の基礎的スキルが求められる傾向にあります（図10）。



資料：新潟県職業能力開発課「令和3年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

図10 正規従業員の採用で重視するスキル・能力

また、正規従業員に対する在職者訓練の要望としては、「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」が21.4%、「OA・事務機器操作」、「業務を遂行するうえでの有益なITリテラシー」がともに14.4%との回答であり、従業員に対してIT技術を活用できる能力を求める傾向にあります（図11）。



資料：新潟県職業能力開発課「令和3年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

図11 正規従業員に対する在職者訓練の要望

【課題－産業構造・社会環境の変化への対応】

- ・企業のデジタル化の進展に対応する人材育成
- ・ものづくりの魅力啓発と人材の育成
- ・生産性向上に資する教育訓練の支援

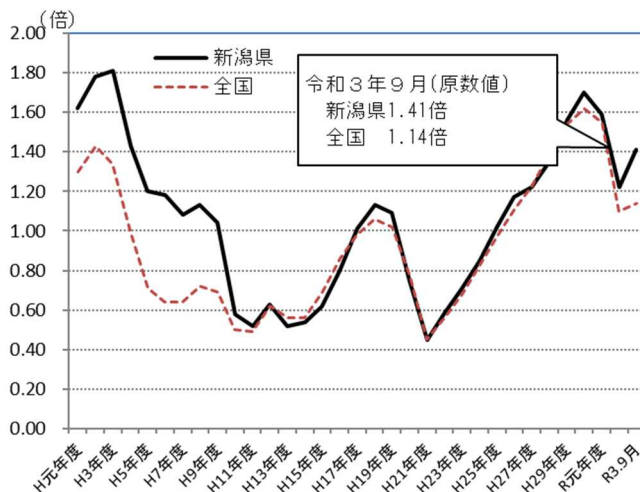
【課題－ものづくり産業の持続的な成長に向けて】

- ・ものづくりの魅力向上と発信
- ・技能尊重気運の醸成と熟練技能の継承

2 雇用のミスマッチと産業を支える人材の能力開発

(1) 雇用情勢の改善と労働市場の逼迫

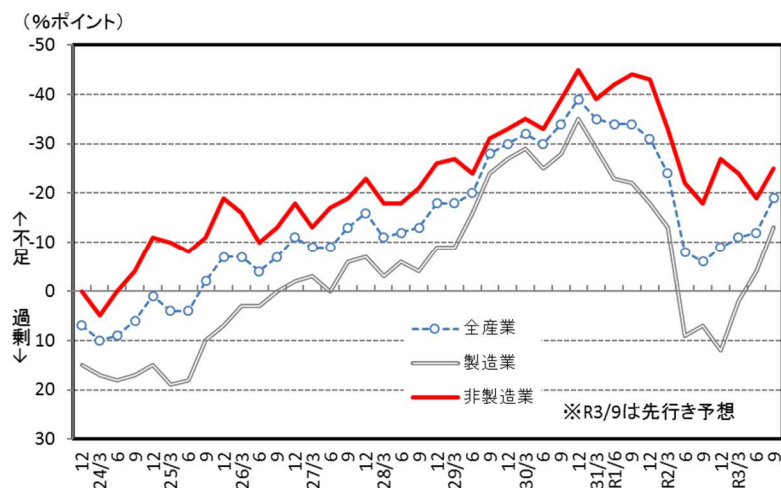
本県の雇用情勢は全国と同様に改善が進んでおり、有効求人倍率の改善は全国よりも高い水準に回復しています（図12）。



資料：新潟労働局「最近の雇用情勢」

図12 有効求人倍率の推移

日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観)による本県の雇用人員判断D Iでは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等により製造業で一時的に過剰となったものの、全産業で人手不足感が高くなっています（図13）。



資料：日本銀行新潟支店「新潟県企業短期経済観測調査」

図13 雇用人員判断D Iの推移

(2) 人手不足感の高まりと人材確保難の職種

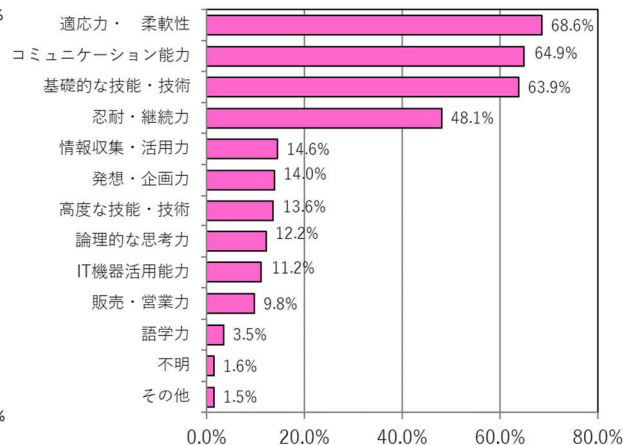
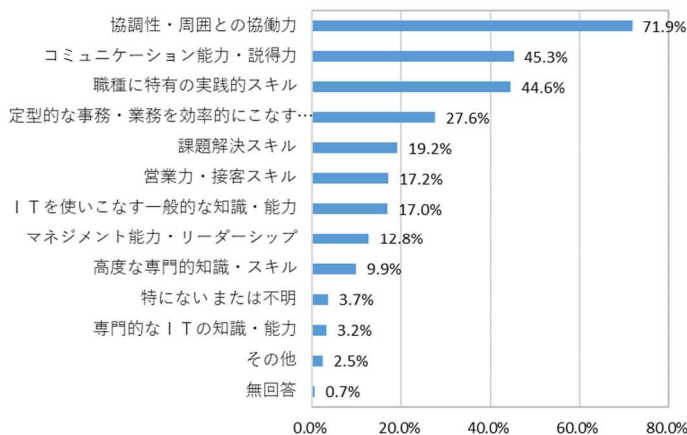
企業の発展に重要な人材の確保において雇用のミスマッチが課題になっています（表2）。雇用のミスマッチの要因には、「職業能力の不一致によるもの」、「労働者や企業の選好によるもの」、「情報の不完全性によるもの」が考えられています。このうち、職業能力の不一致の解消を図るためには、職業訓練の拡充や産業界・企業のニーズに応じた人材育成等が必要です。

表2 令和2年度 職業別常用職業紹介状況(常用フルタイム)

職 業	新規求人数	新規求職申込件数	新規求人倍率
管理的職業	519	169	3.07
専門的・技術的職業	25,170	6,975	3.61
建築・土木・測量技術者	8,572	527	16.27
情報処理・通信技術者	1,285	631	2.04
社会福祉の専門的職業(保育士ほか)	4,194	1,169	3.59
事務的職業	8,329	13,411	0.62
販売の職業	20,645	4,347	4.75
サービスの職業	17,016	5,935	2.87
介護サービスの職業	8,060	1,950	4.13
接客・給仕の職業	1,848	1,103	1.68
保安の職業	3,410	340	10.03
農林漁業の職業	1,046	512	2.04
生産工程の職業	15,780	7,757	2.03
金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業	4,592	1,692	2.71
機械組立の職業	1,163	1,889	0.62
輸送・機械運転の職業	8,859	3,315	2.67
建設・採掘の職業	13,292	1,623	8.19
建設躯体工事の職業(型枠大工、とび工、鉄筋工)	2,167	151	14.35
建設の職業(上記の職を除く。大工、左官、配管工ほか)	3,327	447	7.44
電気工事の職業	1,948	321	6.07
土木の職業(土木作業員ほか)	5,826	702	8.30
運搬・清掃・包装等の職業	5,303	5,668	0.94
IT関連職業	3,368	1,704	1.98
福祉関連職業	15,712	3,990	3.94
(うち介護関係)	10,652	2,545	4.19
総 計	119,369	60,822	1.96

資料：新潟労働局提供

県ニーズ調査における、「企業が採用にあたり重視する能力」と「求職者が再就職にあたり重視する能力」に関する調査項目では、企業・求職者ともに「協調性・周囲との協働力」「コミュニケーション能力」のいわゆるヒューマンスキルを重視していることでは一致しているものの、技能・技術面では、企業が「職種に特有の実践スキル」との回答が多い一方、求職者は「基礎的な技能・技術」の必要性を感じており、両者に意識の乖離があります（図14、15）。



資料：新潟県職業能力開発課「令和3年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

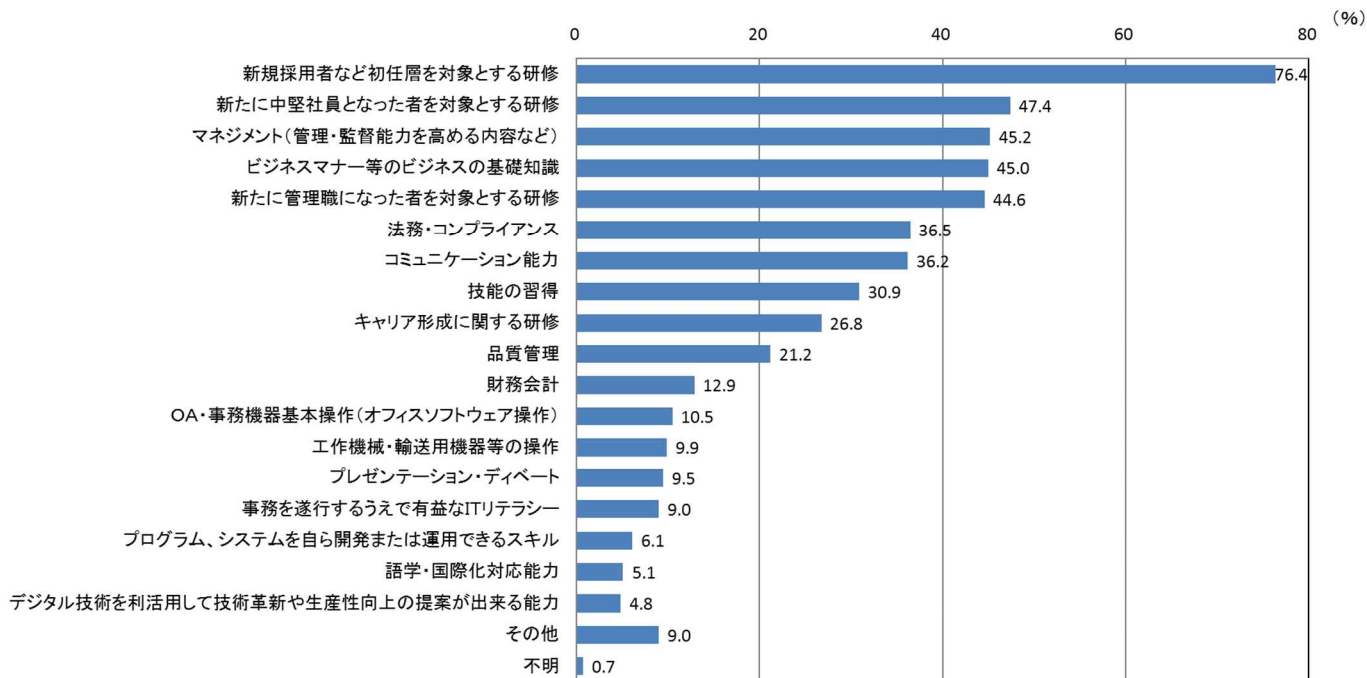
図14 企業が採用にあたり重視する能力（新潟県）

図15 求職者が再就職にあたり重視する能力（新潟県）

(3) 雇用後の教育訓練の需要の高まり

国の調査によると、国内企業が従業員に実施したOFF-JTの実施内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が76.4%で平成27年度調査の69.2%よりも7.2ポイント上昇し最多となっており、人的資本の蓄積による生産性向上に向けた人材育成として、多様な研修が取り組まれています（図16）。

また、企業における従業員の能力開発の実施率は、規模が小さい企業ほど低く、正社員以外の労働者に対する実施率が正社員の半分以下となっています。このことから、中小企業における人材教育コストの負担感が窺えます（図17）。



資料：厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」

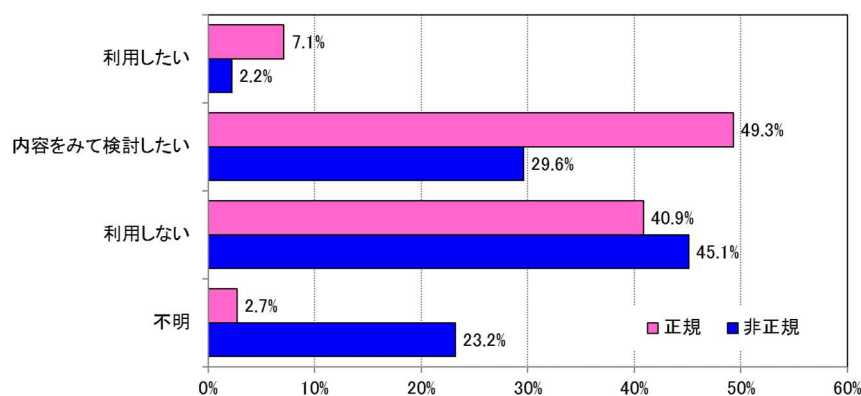
図17 国内企業が従業員に実施したOFF-JTの内容（複数回答）



資料：厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」

図17 OFF-JTを実施した事業所（全国・従業員規模別）

県ニーズ調査によると、県内企業のテクノスクール在職者訓練の受講ニーズは、「利用したい」と「内容をみて検討したい」を合わせると56.4%となっています（図18）。また、自由意見では、オンラインを活用した教育訓練を希望するとの声が複数ありました。



資料：新潟県職業能力開発課「令和3年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

図18 県内事業所のテクノスクール在職者訓練受講ニーズ

【課題－雇用のミスマッチ偏在是正による持続可能な地域社会の実現に向けて】

- ・ 人手不足分野における人材の育成・確保と産業界との連携
- ・ 多様な分野での職業能力不一致（ミスマッチ）の解消
- ・ 経験の浅い従業員向け教育支援
- ・ IT分野の教育訓練の内容充実及びオンライン活用

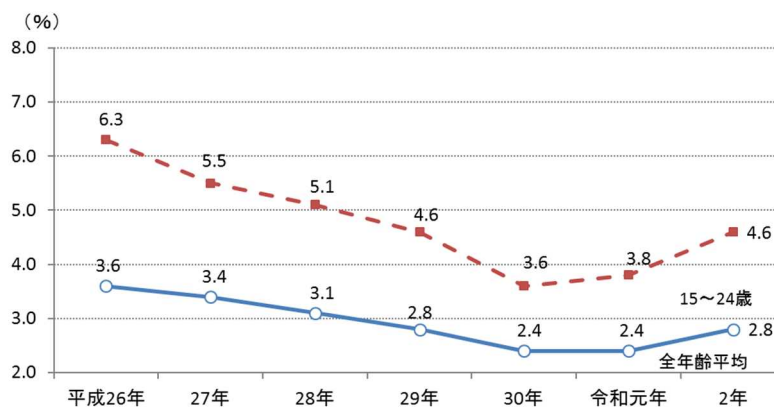
3 人口減少の中で誰もがいきいきと活躍する職業能力の向上

(1) 若年層の失業率・新規学校卒業者の離職率

全国の完全失業率は 2.8% で低下傾向にありますが、15～24 歳の若年層では 4.6% と高い水準にあります（図 19）。

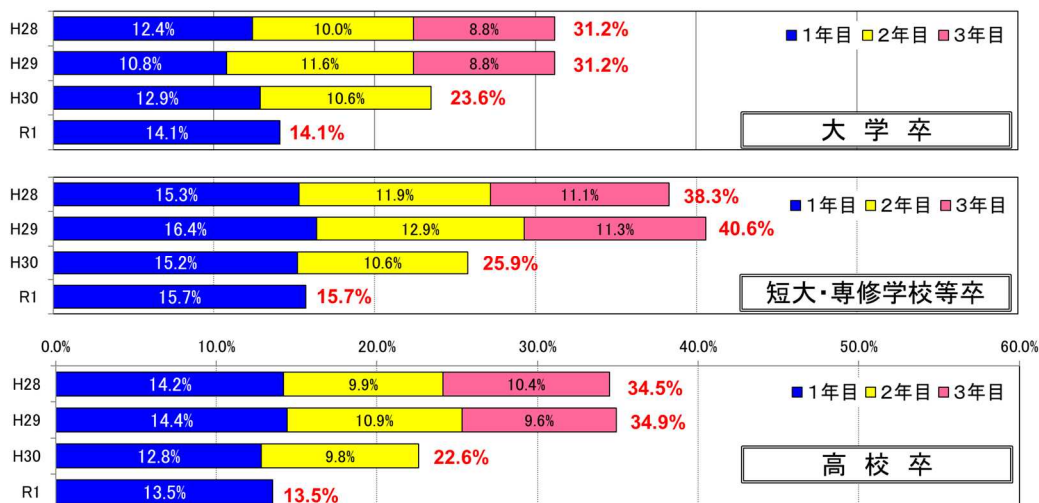
本県における新規学卒者の就職後 3 年間の離職率は大学卒で約 31%、高校卒で約 35% であり、3 割を超える一定数の離職が生じていることから、本県における若年層の失業率も同様の傾向があることが推測されます（図 20）。

そのため、一人ひとりが長期的なキャリア形成を図り、将来にわたって活躍できるよう、個々の状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発が求められています。



資料：総務省「労働力調査」

図 19 完全失業率の推移 (全国)



資料：新潟労働局「新規学卒者の離職状況」

図 20 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移 (新潟県)

(2) 非正規雇用労働者の増加傾向

全国の非正規雇用労働者は緩やかな増加傾向にあります（図 21）。総務省「労働力調査」では、正社員として働く機会がなく非正規雇用で働いている労働者（不本意非正規労働者）は約 230 万人であり、非正規雇用労働者全体の 11.5%（2020 年平均）を占めています。

一般に、非正規雇用労働者に対する教育訓練は、正規雇用労働者に比べて機会が少ないことから、正規化や処遇改善につながる職業能力開発が求められています。

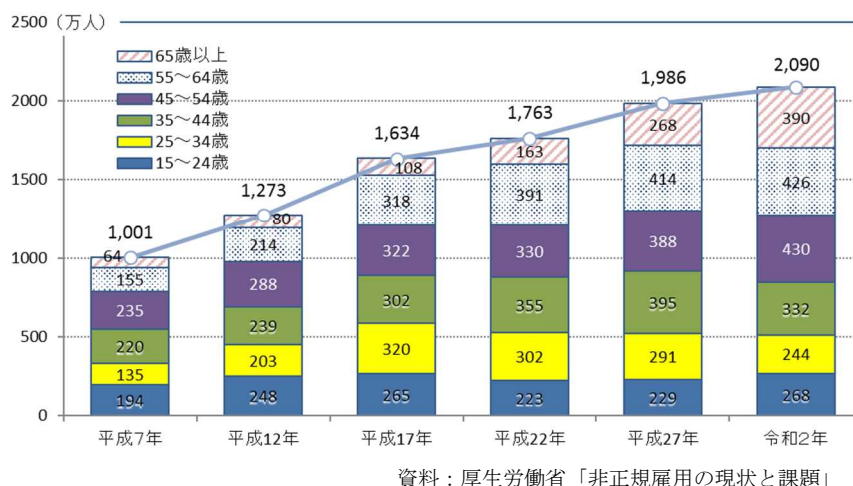


図 21 年齢別非正規雇用労働者数の推移（全国）

(3) 女性の就業意欲の高まり

女性の年齢別就業率は、かつて結婚・出産・育児などのため一旦離職することにより低下するM字型カーブが顕著でしたが、近年はその凹みの年代の就業率が上昇しています。一方で、働いていない人の就業希望割合は、25歳から49歳で6割前後と高いことから、就労復帰等を支援し、女性活躍に向けた職業能力開発が求められています（図 22）。

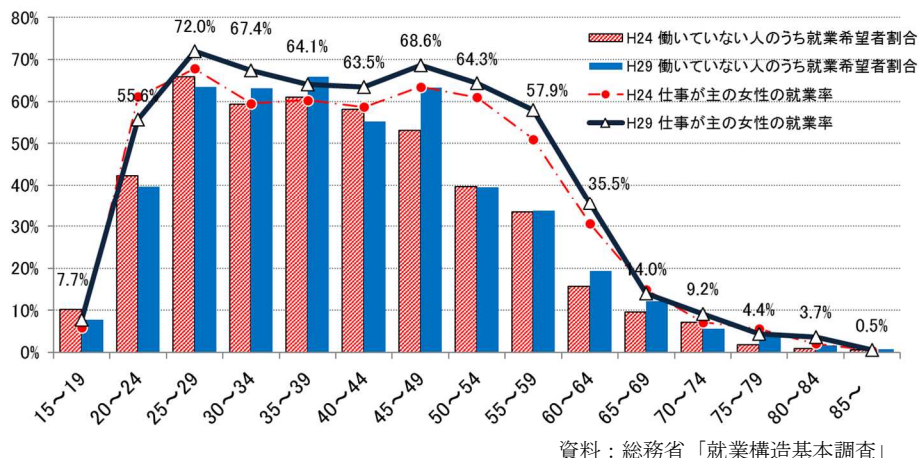
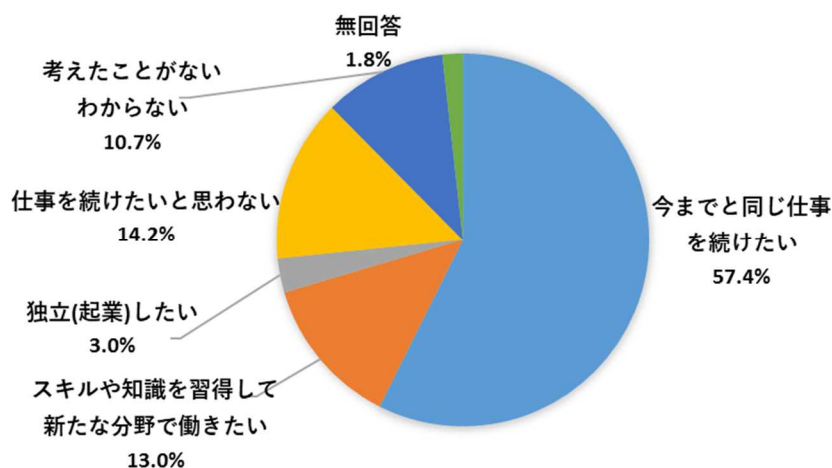


図 22 女性の就業率と就業希望者割合の変化（新潟県）

(4) 高年齢者の就業意欲の高まり

少子化の進展と生産年齢人口の減少への対応や、人生100年時代の到来を踏まえ、高年齢者の活躍を進める取り組みが求められています。こうした背景を示すように、県ニーズ調査では、今までと同じ仕事を続けたい人の割合が6割近いなど、定年退職後に就労を希望する人の割合は非常に高くなっています（図23）。



資料：新潟県職業能力開発課「令和3年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

図23 定年退職後の就業希望（新潟県）

このように、従前と類似の職種への再就職を希望する割合が高くなっていることから、職業選択の幅が狭くなりがちです。また、高年齢者の有効求人倍率及び就職率は、全年齢の合計に比べて低い傾向にあります。（表3、図24）

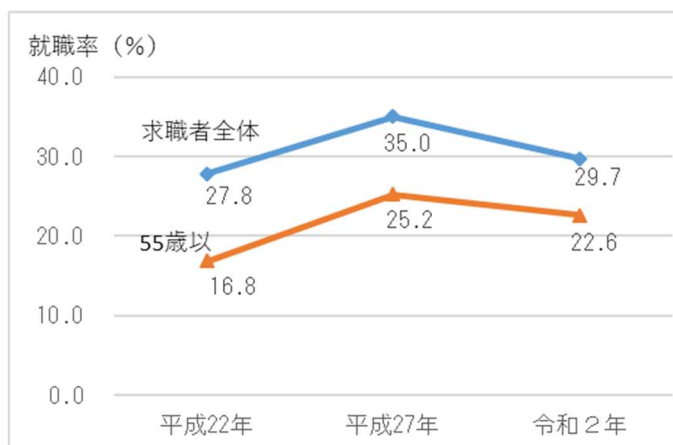
そのため、生涯現役社会を実現するためには、高年齢者自身の適性理解やキャリア転換を支援するキャリアコンサルティングと特性に応じた職業能力開発が必要となっています。

表3 本県の常用有効求人倍率

(パートタイムを除く常用)

年度	全年齢	55～64歳
平成27年度	1.05	0.99
令和2年度	1.29	0.91

新潟労働局「労働市場月報」



新潟労働局「労働市場月報」

図24 就職率の推移・対新規求人（新潟県）

(5) 求職障害者の増加と障害者雇用の促進

本県の障害者の新規求職件数、就職件数はともに年々増加していますが、就職率は約 50%前後で推移しており、容易には就職に結びつかない状況が見受けられます（図 25）。

こうした中、平成 30 年度からは精神障害者を含めた法定雇用率が段階的に見直されており、障害者それぞれの態様に応じた能力開発が求められます。

なお、本県の法定雇用率の達成企業の割合（令和 2 年）は 59.0%で、全国 14 位となっています（図 27）。

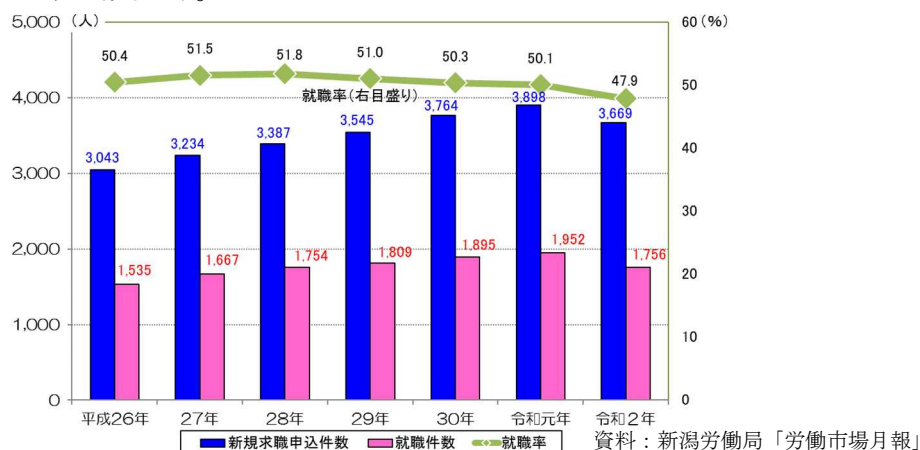


図 25 障害者の就職状況の推移（新潟県）

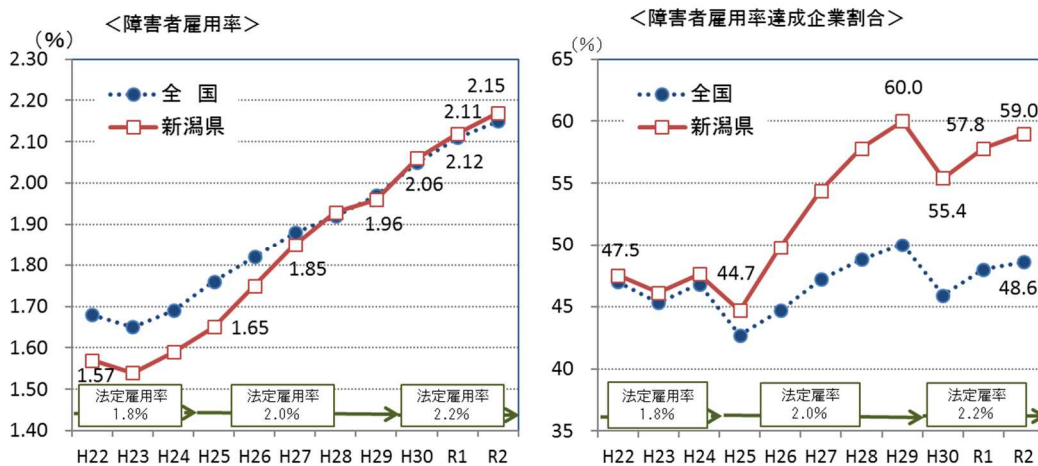


図 26 障害者の就職状況の推移（新潟県）

図 27 民間事業者の障害者雇用の状況

【課題－全員参加型社会の実現に向けて】

- ・若年者、非正規雇用労働者のキャリア形成やスキルアップを図る職業能力開発
- ・女性、高齢者が活躍できる職業能力開発
- ・障害者の態様に応じた能力開発の推進
- ・セーフティネットの充実
- ・キャリアコンサルティングの推進

第3章 今後の職業能力開発の方向性と基本的施策

本県では、生産年齢人口の減少等により、企業の人手不足感が高まっており、これまで以上に人材の育成・確保の重要性が高まっています。

今後も、産業構造の変化に対応するために一人ひとりの能力を高めることにより、誰もが活躍できる働きやすい社会の実現を目指すとともに、企業における生産性向上を図っていくことにより、本県の更なる発展と持続可能な地域社会の実現を目指した職業能力開発が必要です。

1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた能力開発の推進

カーボンニュートラル、温室効果ガス削減目標達成に向けたグリーン社会の実現や、デジタル化の加速など将来の成長に向けた取組の推進に伴い、本県の産業や社会環境も変化していくことが求められています。これらの変化の中で活躍する人材を、そのニーズにマッチする多様な分野の職業能力開発を強化するとともに、人手不足分野の職業訓練を産業界との連携により実施し、求められる人材の育成・確保を推進します。

(1) 産業を支える人材の育成

本県の新規求職申込件数は減少傾向にあるものの、引き続き多様な職種への求職ニーズがあります。また、企業の必要とする能力が求職者に不足している、あるいは求職者の持つ職業能力と企業の求める能力との不一致による雇用のミスマッチを解消するため、地域の求人ニーズに対応した離職者訓練等を引き続き実施します。

併せて、企業の従業員教育による生産性向上の取組や、在職求職者のスキルアップを支援する在職者訓練の充実と、こうした教育訓練の企業への活用促進及び啓発を図ります。

ア 離職者訓練等による人材の育成

求人・求職者ニーズを踏まえ、再就職と安定雇用を支援する職業横断的なスキルの習得や、経済活動のサービス化の進展を踏まえ、多様な分野の職業訓練の安定的な提供に努めます。

地域の実情にマッチする職業訓練を引き続き実施するとともに、グリーン社会の実現に向けた脱炭素やエネルギー関連の新たな産業の動きを捉えながら、必要に応じてカリキュラムの見直しや新たなコースの設置を検討します。

イ 在職者訓練による人材の育成

多様な分野におけるコース設定や、受講者のレベルに応じたコース設定など訓練コースの充実を図るとともに、県立テクノスクールから遠方に在住する在職者や、有期契約労働者等の様々な働き方の在職者などにも受講機会を提供するため、オンラインを活用した訓練を実施します。

(2) デジタル化の進展への対応

産業界は、デジタル化の推進やDXの導入により生産性を高める動きがあり、従業員の採用や従業員教育においては、ITスキルの向上が求められていることに加えて、近年、本県のみならず全国的にもIT関連の企業誘致が進んでいることから、IT人材の育成・確保のニーズが益々高まっています。

そうした中、仕事の面でIT技術を活用する機会が少ない方々から、すでに活用している方々まで、一人ひとりが保有するITスキルの幅は広く、その水準も様々であり、対象者に応じて裾野を広げた能力開発の機会の提供が必要とされています。

ア IT分野の職業訓練の充実

受講しようとする方々のスキルレベルに応じた階層的な訓練コースを設定することにより、効果的な職業訓練が実施できるよう充実を図ります。

また、IT分野以外の訓練コースにおいても、ITを活用するスキルや基礎的なITリテラシー等の習得に資する教科を取り入れることを推進します。併せて、オンラインを活用した職業訓練を実現します。

イ 企業のニーズによりマッチした職業訓練

情報通信業の求人充足率は低く、求職者とのマッチングが重要となることから、職業訓練の導入段階として、企業セミナー等によりIT分野の仕事や企業を理解する機会を設けます。その上で、座学と企業実習を組み合わせたデュアルシステム訓練や、企業において個別に職業訓練を実施する仕組みを導入し、就職に直結するOJT中心の職業訓練の導入を目指します。

なお、より高度なIT人材の育成については、大学等の高等教育機関、公益財団法人にいがた産業創造機構などの産業支援機関等と情報共有及び役割分担を図りながら、企業・個人が必要とする人材育成メニューを提供できるよう努めます。

(3) 人手不足分野の人材育成

恒常的に求人ニーズが高いものの人材確保に苦慮している、いわゆる人手不足の職種については、こうした人材の育成に適した訓練コースの設定により求職者の入職を促進します。

高齢化の進行により求人ニーズが高まる「介護・福祉分野」の人材は持続可能な地域社会の実現のために不可欠であることから、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を引き続き実施することに加え、あらゆる地域において職業訓練を実施することより、こうした人材を地域に定着する仕組みづくりに努めます。

地域の基幹産業でありながら、従業員の高齢化等による人材不足が懸念される「建設分野」の職業訓練については、業界団体と連携しながら学卒者、離職者訓練のほか、新入社員向け在職者訓練を実施することにより、求められる人材の育成に努めます。

また、人手不足の分野においては、様々な対応策が進められる中で、外国人労働者の増加も見込まれることから、外国人労働者を取り巻く状況などを踏まえて、必要とされる能力開発、定住外国人向けの職業訓練など、本県におけるニーズを注視しながら、必要な措置を検討します。

(4) ものづくり人材の育成

生産工程の高度化に応じた技能者の育成、企業の生産性向上に資する従業員教育の支援、技能尊重気運の醸成と熟練技能の継承を通じて、地域経済を支えるものづくり産業の持続的な成長を支援します。

ア 学卒者、離職者訓練の充実

高額な設備投資を要するため民間教育訓練機関では担うことが困難な「ものづくり分野」の職業訓練については、新規学卒者や求職者を対象に県立テクニクススクールにおいて地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練を機動的に実施します。

本県のものづくり企業は、グローバル化する市場の中で高い技術力を活かした競争力を持ち維持・成長してきました。この培われてきた熟練技能を失うことなく、次代に継承する人材の育成・確保を図ります。

また、課題となっている若者のものづくり離れと就業者の高齢化に対応するため、ワークトライアル（職業体験）などを通じて、ものづくり分野への職業選択を促し、必要に応じて職業訓練の受講を勧めることにより、技能者の育成・確保に結び付けるよう努めます。

イ デジタル化の進展に応じたカリキュラムと訓練技法の導入

ものづくり企業では、製造工程の管理や効率化、技術の継承などにおいてAI・IoTのIT技術の活用によりDX化が進んでおり、今後も一層の進展がみられるものと考えられます。

このDX化の進展に対応するため、現状の製造工程等に対してIT技術の導入を図り、工程そのものの変革を検討し活用できる人材の育成を図ります。

また、企業のDX化に応じた新たなカリキュラムを実施するため、受講者一人ひとりの習得度等に合わせた効果的な訓練を行う必要があることから、外部講師によるオンライン授業やAR・VR技術を活用した訓練等のICT技術を活用した新たな指導技法の導入を図ります。

なお、技能尊重気運の醸成、技能継承については、「新潟県優れたものづくり条例」の基本理念に基づき、施策の展開を図ることとし、具体的には「2(8)技能の振興・継承」で示します。

(5) 企業における人材育成の支援

ものづくり企業が高い技術力を活かした競争力を持ち続け、県内産業が更なる維持・成長をしていくため、企業における人材育成を積極的に支援します。

ア 在職者訓練による技能の高度化支援の充実

中小企業等のニーズに応じたオーダーメイド訓練、民間教育訓練機関や外部講師の活用、職業訓練指導員や高度技能者が企業に出向く訓練など、様々なニーズに応じた柔軟な在職者訓練の実施に努め、企業の生産性向上に資する従業員の技能の高度化を支援します。

イ 認定職業訓練に対する支援

事業主団体等が主体となって取り組む認定職業訓練に対し、運営費や施設整備費を助成することにより産業界等の人材育成を支援します。

(6) 産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練等の実施と人材育成推進体制の整備

地域の特色を活かした産業活性化の推進には、様々な主体がきめ細やかな有機的なネットワークでつながり、それぞれの地域特性を踏まえ、産業ニーズを反映した人材育成を地域レベルで実施していく必要があります。

こうした取組により、地域で働く一人ひとりの労働の質を高めていくことは、地域経済の「稼ぐ力」「収益力」ひいては「活力」の向上にもつながり、魅力ある

地域づくりに資することとなります。

ア 地域訓練協議会による産業ニーズの把握と訓練分野及び規模の策定

有識者、労使団体、民間教育訓練機関、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構、新潟労働局及び新潟県で構成する地域訓練協議会において、多様な産業界や地域のニーズの把握と訓練実績の分析を行い、それを踏まえた職業訓練の実施分野及び規模を設定に努めます。

イ 公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画策定

上記アの地域訓練協議会において、県内で実施する公共職業訓練及び求職者支援訓練(以下、「公的職業訓練」という。)の対象者数等を明確にして一体的な計画を策定し実施することにより、職業の安定、労働者の地位の向上等を図ります。

ウ 雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の実施

新型コロナウイルス感染症の影響等による雇用情勢の動向を踏まえ、離職者に対し、再就職に必要な職業訓練の機会を確保するとともに、地域の求人者・求職者のニーズを踏まえて安定した就職につながる訓練コースの設定に努めます。

エ 職業訓練サービスの質の確保・向上

離職者訓練の多くは民間を活用して実施しているため、職業訓練を実施する民間教育訓練機関に対して、職業訓練サービスガイドラインや研修等の活用を促すことにより、職業訓練サービスの質の担保・向上に取り組みやすくするよう支援します。

2 誰もが活躍できる働きやすい社会のための職業能力開発と技能の継承

女性、高年齢者、若年者の特性やニーズに応じた職業能力開発、キャリアコンサルティングや障害者の態様に合わせた能力開発の推進に加え、柔軟な働き方が進んでいることやビジネスモデルの変化を契機として、潜在労働者の社会参加を促すことにより、誰もが活躍するための職業能力開発を促進します。

非正規雇用労働者は、多様な働き方を選択できるものの、正規雇用労働者に比べて所得が低く、職業能力が十分に蓄積されていない傾向にあるため能力開発を推進します。併せて、不本意非正規労働者の雇用の安定化と処遇改善を促進します。

また、技能の継承については、近年、熟練労働者が退職年齢に達していることに加え、主に人の手による技能を付加価値の源泉としてきた「ものづくり産業」においては、3Kなどのイメージから若者が敬遠する傾向であることから、技能の尊重気運醸成と円滑な技能継承を実現させる取組を推進します。

(1) 女性の活躍促進に向けた職業訓練

生産年齢人口が減少する中、経済・社会の活性化に向けて、職業能力開発施策においても女性の活躍の推進に向けた取組が重要であり、女性を取り巻く環境、多様な課題及びニーズを捉えた支援に視点を合わせて、性別を問わず誰もが働きやすく、誰もが活躍できる社会の実現を見据えた取組が必要です。こうした、働きやすい職場、誰もが活躍できる社会の実現に向け、それぞれの実情に配慮した職業訓練の充実に努めます。

ア 訓練受講者への託児サービスの充実

無料の託児サービスを付加した職業訓練を充実することで、子育て中の求職者が職業訓練を受講しやすい環境を提供します。

イ 育児、介護と両立できる柔軟な訓練の充実

結婚・出産・育児、介護等のライフステージに伴い訓練時間に制約のある求職者に対し、実情やニーズに応じた就労を支援する短時間訓練の実施に努めます。

ウ 新しい生活・働き方のスタイルに対応する職業訓練

近年、特に新型コロナウイルス感染症の影響下において、在宅勤務が進んでいることや、本県においてはIT分野の企業誘致が進み、自宅でWeb作成、コンテンツ作成などの就業の需要が見込まれることから、こうした新しい生活・働き方のスタイルに対応できる職業訓練の仕組みづくりを目指します。

エ ひとり親家庭の親に配慮した職業能力開発支援

性別を問わず、就職面で不利な状況にあるひとり親家庭の親が、就職の際に求められる十分な能力を身につけるため、必要な職業訓練を優先的に受講できるよう配慮します。

(2) 高年齢者の就業・雇用の促進に向けた職業訓練

高年齢者が引き続き活躍できるよう、再就職支援は重要であり、高年齢者の特性やキャリアに応じた職業能力開発と再就職支援に努めます。

ア 高年齢者に配慮した訓練の実施

高い就業意欲を有する高年齢者が活躍の場を広げ、その強みを発揮できるよう、必要な職業訓練を提供するとともに、これまでの職業経験や適性理解など自己のキャリアの棚卸しができるように、訓練に携わる指導者向けの研修を実施するなど、就職支援を強化します

イ 高年齢者に適応したカリキュラムの導入

訓練内容を確実に習得するために、緩やかなペースで授業を進めることや繰り返し実習ができる時間を設けるなど、高年齢者に配慮をしたカリキュラムのコースを引き続き実施することに加え、国が作成するモデルカリキュラムを参考とした訓練を実施します。

(3) 若年求職者等の安定就労支援

若者一人ひとりが長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき職業人として活躍できるよう、個々の適性に応じた就職の実現やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが求められています。

そのため、学卒未就職者をはじめとする就労経験の浅い若年者に対し、地域若者サポートステーションやジョブカフェ等における特性に応じた職業相談、ワークトライアル（職業体験）による進路選択支援、社会人としての基礎的能力向上も含めた職業訓練などを行い、関係機関と連携して円滑な就労を支援していきます。

企業と連携した実践力を高める訓練

県立テクノスクールの施設内訓練や民間教育訓練機関への委託訓練により、就職に必要な技能等の習得を支援します。また、座学と企業実習を組み合わせ

たデュアルシステム訓練による実践的な職業訓練を実施し、早期に就職できるよう支援します。

また、若年求職者等に対し、企業と連携したセミナーやワークトライアル（職業体験）を行い、やりがいを持って活躍している社員のように、職場環境、職業で必要となるスキルなどを見聞きできる機会を設けることにより、若年求職者等が安心して就職に向けた活動ができるよう支援します。

(4) 非正規雇用労働者等のキャリアアップ支援

非正規雇用労働者は、企業内における能力開発の機会に恵まれにくく、キャリアアップを目指すための能力開発が求められています。前述の女性活躍促進や若年求職者等の安定就労と共通する施策とあわせて、働きながら非正規雇用労働者のスキルアップできるよう訓練機会の充実を図り、非正規雇用労働者の正規化や安定的な雇用への移行を支援します。

ア 学び直しにより正規雇用労働者に転換する職業訓練

有期契約労働者等のうち、期間満了などで離職した場合や不安定な就労を繰り返してきた方々に対して、県立テクノスクールにおける長期の職業訓練や専門学校等で実施する長期高度人材育成コースなどの受講により、国家資格等を取得して正規雇用労働者として再就職できるよう支援します。

イ 働きながらスキルアップできる機会の提供

夜間、休日等の在職者訓練の実施等により、非正規雇用労働者の資格取得やスキルアップを支援するとともに、働きながら受講しやすい短時間の職業訓練やオンラインを活用したコースの導入を検討します。

ウ 企業の人材ニーズや職業訓練制度及び給付金制度等の周知

企業セミナーや職業訓練説明会の機会を積極的に設けることにより、企業が求める人材ニーズの把握や、自分に合った訓練コースが選択できるよう関係機関と連携を図り周知に努めます。

また、教育訓練給付制度等を国と連携しながら周知・広報することにより、労働者の主体的なキャリア形成を支援します。

(5) 障害者の就職支援

障害があったとしても、障害のない人と同じように、その能力と適性に応じて働くことにより、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現に向

け、障害者の態様やニーズに応じた支援が求められています。

ア 総合的な実務訓練の提供

「障害者が他の一般市民と同様に社会の一員として種々の分野の活動に参加することができるようにしていく」とのノーマライゼーションの理念を踏まえ、県立新潟テクノスクール施設内訓練において、受講生が将来、職業人としての自立への努力が出来るようになるための総合的な実務の職業訓練機会を提供します。

イ 態様に応じた機動性のある訓練の充実

障害の程度や能力に応じて、企業や民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施する中で、企業実習による個別訓練の充実を図ります。

また、特別支援学校の卒業年次の在校生が職業訓練を受講できる機会を引き続き充実していきます。

ウ 訓練サポート体制の充実

障害者就労支援機関との連携や精神保健福祉士等の配置、県立テクノスクールにおけるサポート体制の強化等に取り組むことにより、引き続き、訓練生に合わせた就職支援を行っていきます。

また、近年、障害者訓練のコース以外においても精神障害者等の特性が見受けられる受講生が入校していることから、障害者訓練における就職支援の取組を活用していきます。

エ 技能競技大会への参加促進

障害者技能競技大会（アビリンピック）の県大会開催や全国大会への選手派遣などを通じて、障害者の職業能力の向上を図るとともに、広く障害者に対する社会の理解と認識を高めていきます。

(6) 新型コロナウイルス感染症の影響への対応

ア 再就職支援

当面の間は、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要があると考えられることから、特に離職者訓練においては、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した方を対象に、訓練受講の優先枠を設けるなどにより、再就職に向けた支援を図ります。

イ ICTの活用

テレワークやオンライン会議システムの導入が進んでいることから、本章の「1(2)デジタル化の進展への対応」のとおり、分野を問わずIT活用スキルを習得する教科をカリキュラムに設けるよう推進します。

また、業種・職種によっては働く場所やスペースを問うことなく、個人で独立・起業しやすい環境になっていることから、これまで身に付けたスキルを生かし、開業に必要な経営や労務などの知識を習得するコースを設けます。

さらに、職業能力開発に関する情報発信については、これまでは対面の説明会、案内資料、ホームページによる広報が中心でしたが、今後は、オンラインやSNSなどICTを積極的に活用し、県民への周知を図ります。

(7) キャリアコンサルティングの強化

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による改正では、労働者が主体的に職業生活設計を行い、職業能力の開発・向上を行うことが努力義務として新たに規定されました。キャリアコンサルティングやジョブ・カードを活用し、労働者の主体的な能力開発が促進されるよう取り組んでいくことが求められています。

そのため、学卒者訓練を含む全ての職業訓練の受講者に対してキャリアコンサルティングの実施とコミュニケーション能力の習得を図り、自身に適した職業を選択することや就労後のミスマッチを低減させることにより離職防止につなげ、安定雇用を推進します。

(8) 技能の振興・継承

若年者を中心としたものづくり離れが課題となっていることを踏まえ「新潟県優れたものづくり条例」の基本理念に基づき、技能の重要性や必要性について県民の理解を深めてもらうことが重要であり、普及啓発活動と技能者の社会的評価や技能水準の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指すような環境を整備するなどの技能振興施策を推進します。

ア 技能者の育成と技能継承

技能者の育成・確保を図るなかで、指導者となる熟練技能者の引退や企業における技能・ノウハウの喪失への対応が課題となっています。

そのため、新潟県技能士連合会との連携や、「にいがたの名工」等による技能の継承を支援するとともに、デジタル技術を活用して技能の見える化や継承を進める機関や団体等と情報共有しながら、新たな手法による技能の継承を促進

します。

イ 技能検定の普及促進

技能を評価することにより技能者の社会的評価の向上や処遇の改善が図られるとともに、学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーション向上や円滑なキャリアアップに資することから、新潟県職業能力開発協会や新潟県技能士会連合会及び各種団体と連携・協力して、技能検定制度の普及促進と技能士の育成を推進します。

ウ 高度・熟練技能者の表彰制度の普及と後進の指導への活用

「にいがたの名工」等の高度・熟練技能者に対する表彰制度の普及を図るとともに、「にいがたの名工」等による高度技能講習や子供たちへの技能啓発活動の充実に努めます。

エ 技能競技大会の参加選手を支援

技能競技大会の選手派遣支援などにより、技能水準の向上と高度な技能者の育成・確保を図ります。

オ 技能啓発イベントの開催

主に小学生を対象にした技能体験教室や技のにぎわいフェスタ等のイベントの開催を通じて、技能の重要性や魅力についての県民の理解を深め、技能者の社会的地位の向上と技能を尊重する気運の醸成に努めます。

第4章 推進体制の整備

1 関係機関との連携による人材育成

職業能力開発にあたっては、労働局、県、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構、大学、短期大学、専門学校(専修学校)、中等教育学校、高等学校、中学校、小学校等の教育機関、職業能力開発協会等の団体、企業などがそれぞれの役割を踏まえ、連携して推進します。

○ 新潟労働局

都道府県労働局は、国の職業能力開発行政の拠点として位置づけられ地方人材育成対策担当官が配置されており、産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発施策を推進します。

○ 県及び県立テクノスクール

- ・ ものづくり分野を中心に職業能力開発の中核機関として、時代のニーズに応じた職業訓練による本県産業を担う人材を供給します。
- ・ 産業構造・社会環境の変化により、新たな技術や知識への対応が求められる中、多様化・高度化に対応する人材を育成します。
- ・ 離職者等への訓練機会を提供するとともに、在職者訓練の実施により、企業の生産性向上に資する人材育成の支援を行います。

○ 独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構新潟支部

- ・ 県内に2つの公共職業訓練施設及び新潟障害者職業センターを設置しています。
- ・ ポリテクセンター(長岡市)では、離職者の早期就職を図るための職業訓練などを行い、ポリテクカレッジ(新発田市)では学卒者などに対して高度な職業訓練を実施します。また、両施設においては、在職者訓練の実施により、企業の生産性向上に資する人材育成の支援も行います。

○ 大学、短期大学、専門学校など

高度で幅広い知識や技術・技能を付与する役割を担っており、社会人に対する学び直しの場としての役割も期待されています。

- 小・中学校、高等学校、中等教育学校など
発達段階に応じたキャリア教育を推進しており、地域や産業界とも連携・協力しながら、勤労観・職業観を育成します。
- 新潟県職業能力開発協会
国や県との連携の下、中小企業に対する支援や職業能力開発に関する様々な取組を行います。
- 企業
 - ・ 従業員に対する計画的な職業能力開発の機会提供により人材育成を図るとともにインターンシップやデュアルシステムによる学生や求職者の受入れなど、地域の人材育成の担い手としての役割が求められます。
 - ・ 事業主団体等が実施する認定職業訓練により、労働者の人材育成を図ります。

2 県立テクノスクールにおける職業能力開発の拠点性の充実

県立テクノスクールは、地域の職業能力開発の拠点施設として、地域経済を支えるものづくり分野等で本県産業の発展を担う人材を育成するとともに、雇用のセーフティネットの要素を継続しつつも、人口減少を踏まえた生産性向上や誰もが活躍できる環境づくりの実現にむけた職業訓練を実施していきます。

これらを効果的に実施するために、新潟、上越、三条テクノスクールをそれぞれの地域の拠点校として、人材養成（学卒者訓練）、再就職支援、学習企業支援等の施策を総合的に実施します。魚沼テクノスクールは建設・設備系の専門校として関連した職業訓練を実施します。また、新潟テクノスクールは県立校全体の中核施設として位置づけています。

今後の産業構造の変化や求められる人材、分野、少子化等の社会経済情勢ならびに関連する分野の認定職業訓練校などの状況も踏まえ、地域産業の人材育成を図るための県立テクノスクールの在り方を検討します。

(1) 指導体制

少子高齢化とともに生産年齢人口が減少する中、産業構造の変化、デジタル化の進展など、職業能力開発を取り巻く社会経済は変化しています。質の高い職業訓練の実施や訓練受講者の就職実現のため、引き続き職業訓練指導員の技能・技術や知識、就職支援技法等の資質向上を図るとともに、受講生一人ひとりに合った職業訓練指導に向けた指導力向上を図るとともに、指導体制の充実を図ります。

(2) 地域との連携

産業界のニーズに対応した職業訓練を実現するため、入校率・就職率といった客観的成果を踏まえることはもとより、新潟県職業能力開発審議会での検討のほか、地域の関係機関・団体・企業からのヒアリングや緊密な情報交換などの場を通じて有機的な人材ニーズを把握することにより、訓練科やカリキュラムを柔軟に見直すなど充実を図ります。