

# 「新潟県職業能力開発計画」の改定について

## 1 計画の位置付け

- 職業能力開発促進法において、国が定める職業能力開発基本計画に基づき、県の計画の策定に努めるよう規定(努力規定)
- 本県の職業能力の開発に関する基本計画となるもの
- 法では、計画は労働力需給等の現状を踏まえ、施策の基本事項、目標を定めるものとしている
- 県の計画は、国の基本計画と地域の特性を踏まえながら、国に合わせて昭和46年から11次計画まで策定

## 2 見直しの考え方

### 第12次新潟県職業能力開発計画 計画期間:令和8～12年度(5年間)

- 第12次職業能力開発基本計画(国)
- 新潟県総合計画
- 審議会における議論・意見

これらを踏まえて

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、職業能力開発の中期的な方向性と具体的な目標を示す

## 3 見直し作業

- ◆ 新潟県職業能力開発審議会(労使有識の委員15名)  
第1回(R7.11): 骨子案の方向  
第2回(R8.1): 計画素案について
- ◆ パブリックコメント及び市町村・関係機関へ意見照会
- ◆ 新潟県職業能力開発審議会の答申(R8.3)

年度内に新たな計画を策定

### 主な構成

- 1 計画の趣旨・方針と目標
- 2 職業能力開発を取り巻く現状と課題
- 3 施策展開の方向
- 4 成果指標

# 「新潟県職業能力開発計画」の改定について

## 1 本県の現状

### (1) 本県の経済社会環境の状況

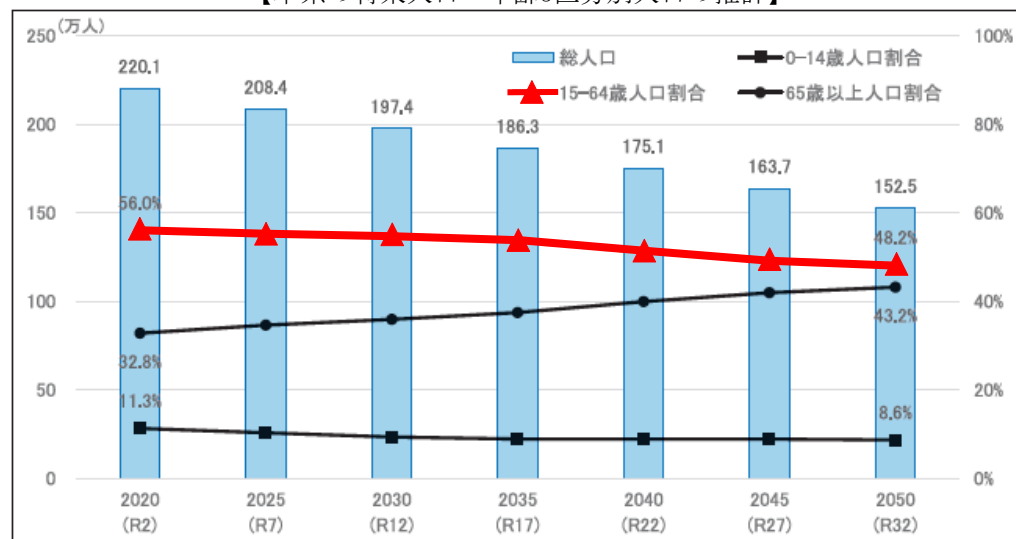
- 人口は減少傾向で2,030年には200万人を下回り2,050年には152.5万人と推計される。また、生産年齢人口（15～64歳）比率は低下する一方、老年人口（65歳以上）比率は上昇を続け、2,050年には生産年齢人口が48.2%、老年人口が43.2%になることが見込まれる。
- 人手不足を感じている企業の割合は、正社員で50.4%、非正社員で23.5%と高い状態が続いている。
- DXの取組は、39.2%の事業所が取り組んでいると回答しているが、従業員100人未満の事業所では32.2%に留まり、規模が小さい事業所を中心にDXの取組が進んでいない。
- 高齢者や女性の就業が進んだことに伴い、非正社員が増加傾向となっている。

## 2 課題

### (1) 本県の経済社会環境の状況

- 構造的な労働供給制約と人手不足が見込まれる中で経済的な発展を実現するためには、労働者の能力向上を図ることと、人手不足分野の事業所と求職者のマッチング支援が重要。
- 高齢者や非正社員の一層の戦力化を図ることが重要。
- AIの進化やデジタル技術の進展、業務のDX化等を背景にした市場の人材ニーズに応じた能力開発の機会の提供が重要。

【本県の将来人口・年齢3区分別人口の推計】



【本県の正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移】



【注】人手不足割合は各年の7月時点

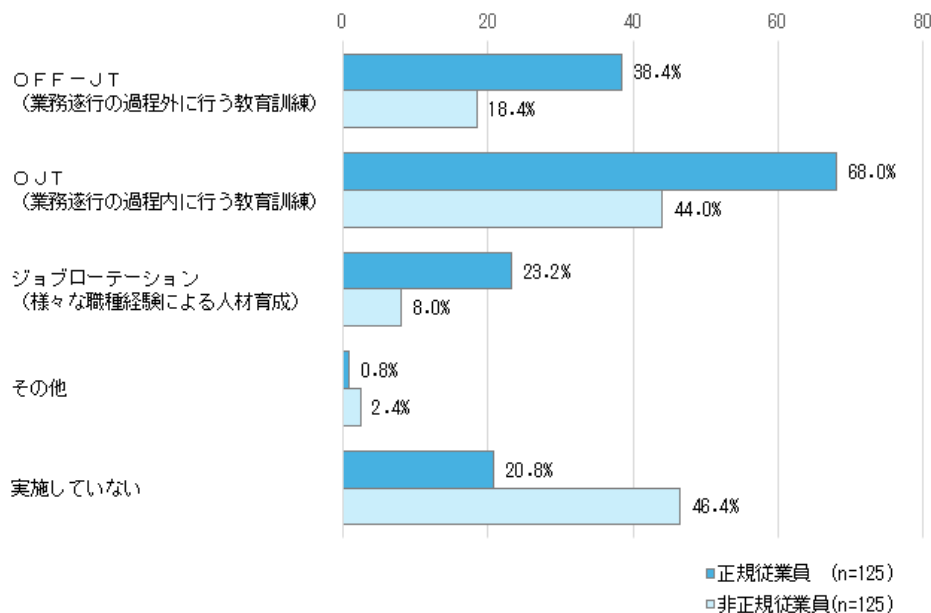
# 「新潟県職業能力開発計画」の改定について

## 1 本県の現状

### (2) 本県の職業能力開発の状況

- 過去5年間に従業員にOFF-JTを実施した事業所の割合は、正社員38.4%、非正社員18.4%と特に非正社員への事業所の人材開発が低調。
- 従業員の自己啓発活動は実施している（実施した）と実施したいを合わせると64.0%だが、実施している割合は23.0%で、思っても行動に移せていない現状が伺える。
- 後継者不在企業は46.6%と高く、熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れも問題視されている。

【過去5年間に従業員に対し実施した教育訓練や人材育成】

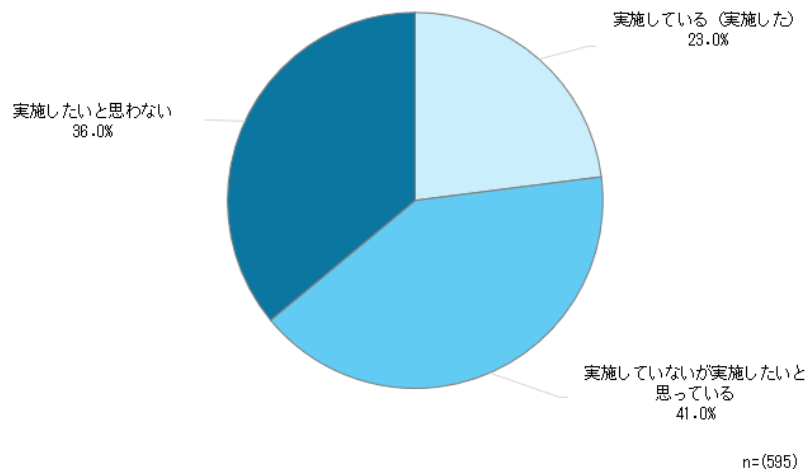


## 2 課題

### (2) 本県の職業能力開発の状況

- 企業の人材開発及び個人の自己啓発が低調であり、この状況を好転させる取組が重要。
- 家庭、育児、介護等と仕事のバランスを重視した働き方へのニーズが高まっており、時間や場所に自由度のある能力開発の機会の提供が重要。
- ものづくりの魅力向上の発信と技能尊重機運の醸成を促進する取組が重要。

【自己啓発活動状況】



# 「新潟県職業能力開発計画」の改定について

## 第12次新潟県職業能力開発計画のポイント

目 標	高い付加価値を創出する産業構造への転換につながる誰もが活躍するための能力開発の推進
基本施策の柱	(1) 高い付加価値を創出する産業構造への転換につながる職業能力開発の推進 (2) 誰もが活躍するための職業能力の開発と技能の振興
基本的施策のポイント	<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>デジタル改革を通じた生産性向上への対応</b><ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働者全体のデジタルリテラシーの向上</li><li>・ AI の進化やデジタル技術の進展等の市場人材ニーズの変化に応じた職業訓練</li></ul></li><li>○ <b>企業の人材開発への支援の充実</b><ul style="list-style-type: none"><li>・ 一人ひとりがスキルの向上に取り組む機会を支援するリスキリング(在職者訓練)</li><li>・ 人手不足分野の人材育成の充実(ものづくり・サービス、建設、介護・福祉分野等)</li></ul></li><li>○ <b>個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実</b><ul style="list-style-type: none"><li>・ 職業訓練における個人の自律的キャリア形成を支援するキャリアコンサルティング</li><li>・ 労働者が自ら学び、スキルを高める機運の醸成</li></ul></li><li>○ <b>外国人労働者等の職業能力開発の充実</b><ul style="list-style-type: none"><li>・ 技能実習生(R9から育成就労)の技能検定合格率向上に向けた支援</li><li>・ 外国人労働者のキャリア形成(スキルアップ)及び職場定着を支援</li></ul></li></ul>

# 「新潟県職業能力開発計画」の改定について

計画	第11次計画	第12次計画(案)
目 標	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	高い付加価値を創出する産業構造への転換に つながる誰もが活躍するための能力開発の推進
基本施策 の比較	<p><b>1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた能力開発の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 産業を支える人材の育成</li> <li>(2) デジタル化の進展への対応</li> <li>(3) ものづくり人材の育成</li> <li>(4) 人手不足分野の人材育成</li> <li>(5) 企業における人材育成の支援</li> <li>(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実施体制の整備</li> </ul> <p><b>2 誰もが活躍できる社会のための能力開発・技能の振興</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 女性活躍促進に向けた職業訓練</li> <li>(2) 高年齢者の活躍・就業促進に向けた職業訓練</li> <li>(3) 若年求職者等の安定就労支援</li> <li>(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップ支援</li> <li>(5) 障害者の就職支援</li> <li>(6) 新型コロナウイルス感染症の影響への対応</li> <li>(7) キャリアコンサルティングの強化</li> <li>(8) 技能の振興・継承</li> </ul>	<p><b>1 高い付加価値を創出する産業構造への転換につながる職業能力開発の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 産業を支える人材の育成</li> <li>(2) デジタル改革を通じた生産性向上への対応</li> <li>(3) 人手不足分野の人材育成</li> <li>(4) ものづくり人材の育成</li> <li>(5) 企業の人材開発への支援の充実</li> <li>(6) 産業界や地域のニーズを踏まえた実施体制の整備</li> </ul> <p><b>2 誰もが活躍するための職業能力の開発と技能の振興</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実</li> <li>(2) 女性・中高年齢者等の活躍促進に向けた職業訓練の充実</li> <li>(3) 若年求職者等の安定就労支援</li> <li>(4) 非正規雇用者の職業能力開発機会の確保</li> <li>(5) 障害者や特別な支援を要する方の職業能力開発と就職支援</li> <li>(6) 外国人労働者等の職業能力開発の充実</li> <li>(7) 技能の振興・継承</li> </ul>

明確な目的

人材育成⇒開発へ

削除

新規

# 第12次新潟県職業能力開発計画の骨子案

## (1) 高い付加価値を創出する産業構造への転換につながる職業能力開発の推進

- 産業を支える人材の育成
  - ・ 産業界のニーズを踏まえた職業能力開発を推進
- デジタル改革を通じた生産性向上への対応
  - ・ 労働者全体のデジタルリテラシーの向上
  - ・ AIの進化やデジタル技術の進展等に係る市場人材ニーズの変化に応じた職業訓練
- 人手不足分野の人材育成
  - ・ ものづくり・サービス、建設、介護・福祉分野等の職業訓練
- ものづくり人材の育成
  - ・ 求職・産業ニーズを踏まえた学卒者、離職者向け職業訓練の充実
- 企業の人材開発への支援の充実
  - ・ 一人ひとりがスキルの向上に取り組む機会を支援する在職者訓練
- 産業界や地域のニーズを踏まえた実施体制の整備
  - ・ 地域職業能力開発促進協議会によるニーズ把握及び公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的な計画策定
  - ・ 雇用のセーフティネットとしての離職者向け職業訓練の推進

## (2) 誰もが活躍するための職業能力の開発と技能の振興

- 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実
  - ・ 職業訓練における個人の自律的キャリア形成を支援するキャリアコンサルティング
  - ・ 労働者が自ら学び、スキルを高める機運の醸成
- 女性・中高年齢者等の活躍促進に向けた職業訓練の充実
  - ・ 育児、介護と両立できる柔軟な職業訓練の充実
  - ・ 中高年齢者のキャリア形成を支援する職業訓練設定
- 若年求職者等の安定就労支援
  - ・ 企業と連携した実践力を高める職業訓練
- 非正規雇用者の職業能力開発機会の確保
  - ・ オンライン、eラーニングを活用した時間や場所に縛られない職業訓練の充実
- 障害者や特別な支援を要する方の能力開発と就職支援
  - ・ 態様に応じた機動性ある職業訓練の充実
- 外国人労働者等の職業能力開発の充実
  - ・ 技能実習生（R9から育成就労）の技能検定合格率向上に向けた支援
  - ・ 外国人労働者のキャリア形成（スキルアップ）及び職場定着を支援
- 技能の振興・継承
  - ・ 技能検定の普及促進
  - ・ 技能啓発イベントの開催
  - ・ 高度・熟練技能者の後進指導への活用

**[成果指標]** 具体の値などは、今後審議会等の議論や意見を踏まえて決定

- |                          |                      |                    |
|--------------------------|----------------------|--------------------|
| ・ テクノスクール就職率、離職率         | ・ 離職者向け訓練修了者の就職率     | ・ 若年求職者向け訓練修了者の就職率 |
| ・ ものづくり、デジタル分野の訓練修了者の就職率 | ・ 女性、中高年齢者の訓練修了者の就職率 | ・ 障害者の職業訓練による就職者数  |
| ・ 在職者訓練の受講者数             | ・ 技能検定（技能士）の合格者数     |                    |

# 【参考】新潟県職業能力開発ニーズ調査の実施(R7.8)

## 1 調査の目的

- 雇用を巡る環境や求人側・求職側の職業能力開発の実態・意向を調査し、今後の職業能力開発の行政の参考とするため実施
- 分析結果は第12次新潟県職業能力開発計画の基礎データとして活用

## 2 調査対象・標本数

- |         |         |    |        |
|---------|---------|----|--------|
| (1) 事業所 | 1,000 社 | 回収 | 125 社  |
| (2) 従業員 | 5,000 名 | 回収 | 595 名  |
| (3) 求職者 | 2,000 名 | 回収 | 1,859名 |

調査対象	主な調査内容
事業所	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 重視するスキル・能力</li><li>○ 非正規従業員の雇用</li><li>○ 外国人の雇用</li><li>○ DXの取組</li><li>○ 教育訓練・人材育成・リスクリング</li></ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 定年退職後の雇用</li><li>○ キャリア形成(自己啓発・リスクリング・スキルアップ)</li></ul>
求職者	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 就職したい職種</li><li>○ 重要視するスキル</li><li>○ 職業訓練の受講</li></ul>