
新潟県職業能力開発ニーズ調査

《 結果報告書 》

令和7年8月

新潟県 産業労働部 雇用能力開発課

〈 目 次 〉

I 調査概要	1
1 調査の目的	1
2 調査対象・標本数.....	1
3 調査方法	1
4 調査期間	1
5 有効回収数	1
II 調査結果	2
1. 事業所	3
(1) 事業所の所在地を管轄するハローワーク	3
(2) 産業分類	4
(3) 従業員数	5
(3-1) 従業員数別 雇用形態内訳および男女比.....	6
(4) 重視するスキル・能力（正規従業員）	12
(5) 重視するスキル・能力（非正規従業員）	13
(6) 非正規従業員の割合	14
(7) 非正規従業員の雇用	15
(8) 今後の採用方針	16
(9) 外国人の雇用方針	17
(10) 外国人を雇用していない理由	18
(11) 雇用している外国人の国籍	19
(12) 外国人を雇用する理由	20
(13) 外国人の雇用で重要視すること	21
(14) 今後の外国人の採用計画	22
(15) 外国人雇用の県への支援要望	23
(16) DXの取組	24
(17) DXの取組（検討）内容	25
(18) DXの取組成果	26
(19) DXの取組の具体的な成果	27
(20) DXの取組にあたっての課題	28
(21) 教育訓練・人材育成	29
(22) OFF-JT 実施・利用内容	30
(23) リスキリング（在職者訓練）	31
(24) リスキリング（在職者訓練） 利用しない理由	32
(25) 正規従業員のリスキリング（在職者訓練）内容	33
(26) 非正規従業員のリスキリング（在職者訓練）内容	34
(27) 取り組むべき内容	35
(28) 取り組むべき内容 自由記述	36

2. 従業員	37
(1) 性別.....	37
(2) 年齢.....	37
(3) 現在の職務内容.....	38
(4) 雇用形態.....	39
(5) 定年退職後について.....	40
(6) 定年退職後の勤務形態.....	41
(7) 正規従業員への転換希望.....	42
(8) スキルアップ（職業能力開発）の受講.....	43
(9) スキルアップ（職業能力開発）の受講種類.....	44
(10) OFF-JT の受講内容.....	45
(11) 受講したい OFF-JT.....	46
(12) スキルアップ（職業能力開発）の受講時間.....	47
(13) 自己啓発の実施.....	48
(14) 自己啓発を行った理由.....	49
(15) リスキリング（在職者訓練）.....	50
(16) リスキリング（在職者訓練）を受講しなかった理由.....	51
3. 求職者	52
(1) 各ハローワークの回答者数の割合.....	52
(2) 性別.....	53
(3) 年齢.....	53
(4) 雇用形態.....	54
(5) 勤続年数.....	54
(6) 就職したい職種.....	55
(7) 重要視するスキル.....	56
(8) 職業訓練の受講.....	57
(9) 受講したい職業訓練.....	58
(10) 受講期間.....	59
(11) 職業訓練を受講したいと思わない理由.....	60
(12) 取り組むべき内容.....	61
(13) 取り組むべき内容 自由意見.....	62

I 調査概要

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。なお、分析結果は次期新潟県職業能力開発計画の基礎データとして活用することを目的に実施した。

2 調査対象・標本数

(1) 事業所 1,000 社

① 従業員数 1～300 人未満の事業所 916 社

② 従業員数 300 人以上の事業所 84 社

(2) 従業員 5,000 名

上記(1)事業所の従業員で、1社あたり5名の調査依頼

(3) 求職者 2,000 名

ハローワーク実施の「雇用保険説明会」(以下「説明会」という。)の参加者

3 調査方法

(1) 事業所 調査票は郵送、電子アンケートで回答

(2) 従業員 調査票は郵送、電子アンケートで回答

(3) 求職者 調査票は説明会で配布、説明会終了後その場で回答後回収

4 調査期間

各調査とも令和7年6月～7月に実施

5 有効回収数

(1) 事業所 125 社 回収率 12.5% (125/1,000 社)

(2) 従業員 595 名 回収率 11.9% (595/5,000 名)

(3) 求職者 1,859 名 回収率 93.0% (1,859/2,000 名)

<本報告書を読む際の注意点>

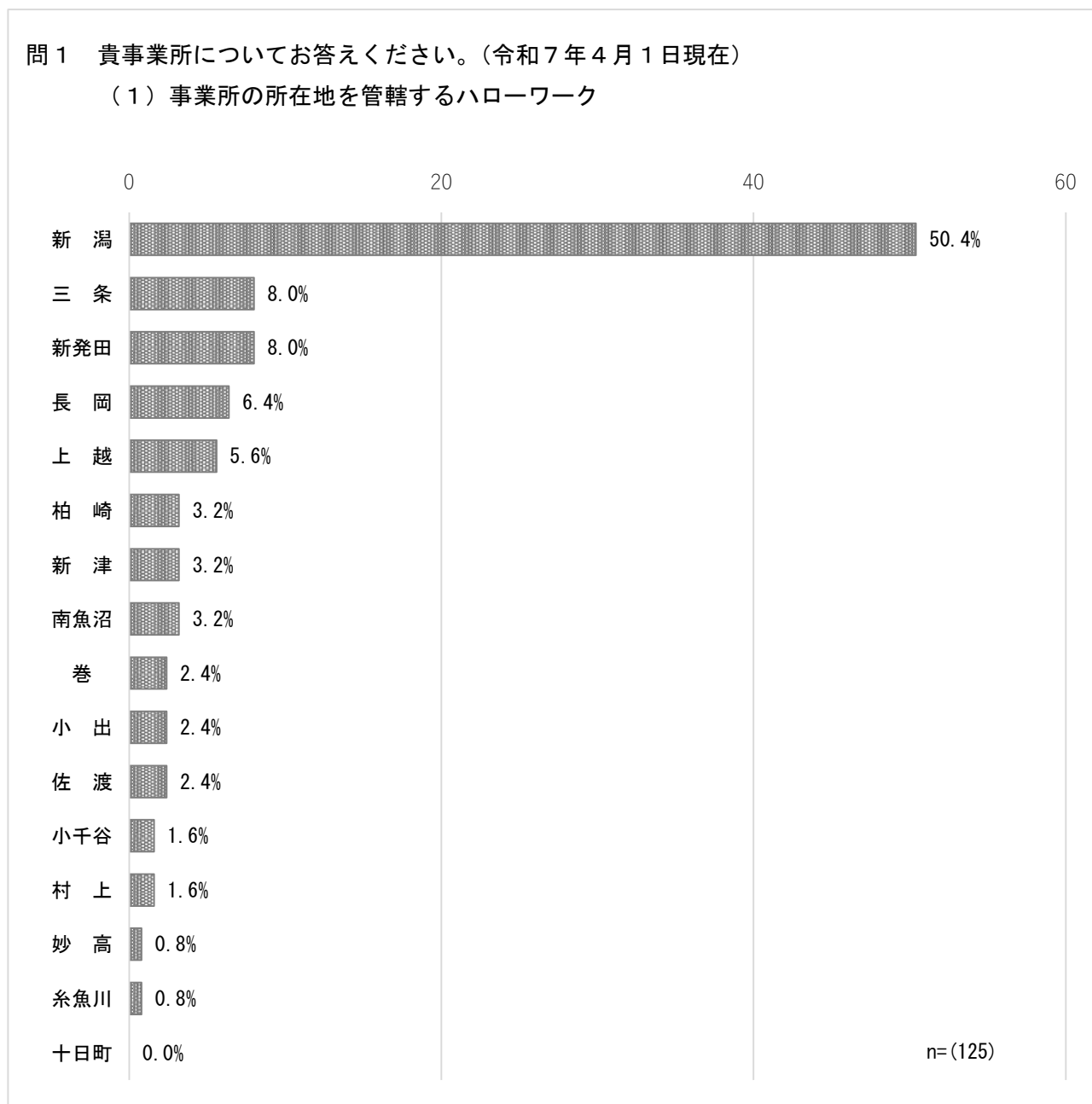
(1) 結果は百分率(%)で表示し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した結果、個々の比率が合計100%にならないことがある。また、複数回答(2つ以上の回答)では、合計が100%を超える場合がある。

(2) 図表中の「n (number of cases の略)」は、質問に対する回答者の総数(該当者質問では該当者数)を示し、回答者の比率(%)を算出するための基数である

Ⅱ 調査結果

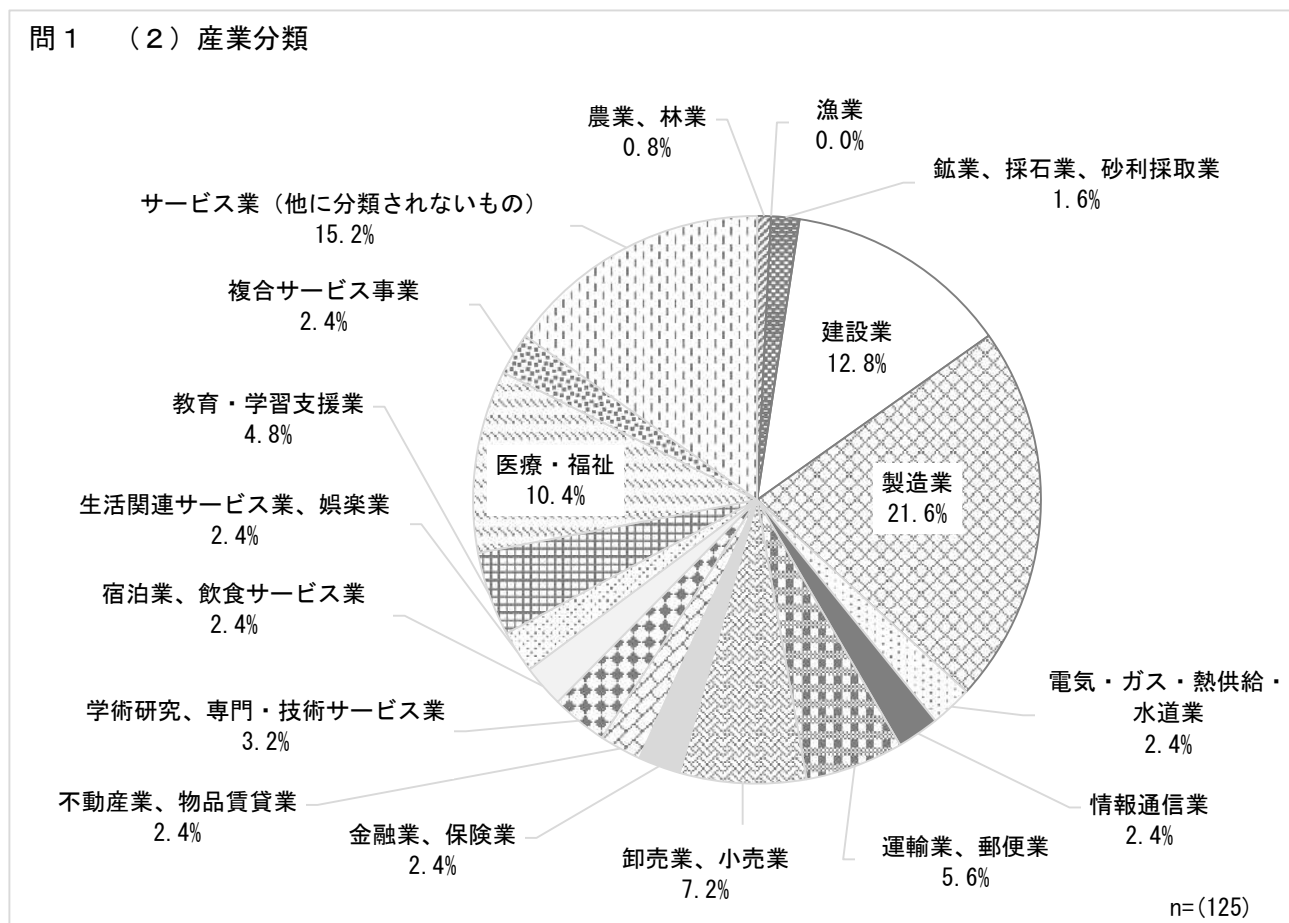
1. 事業所

(1) 事業所の所在地を管轄するハローワーク



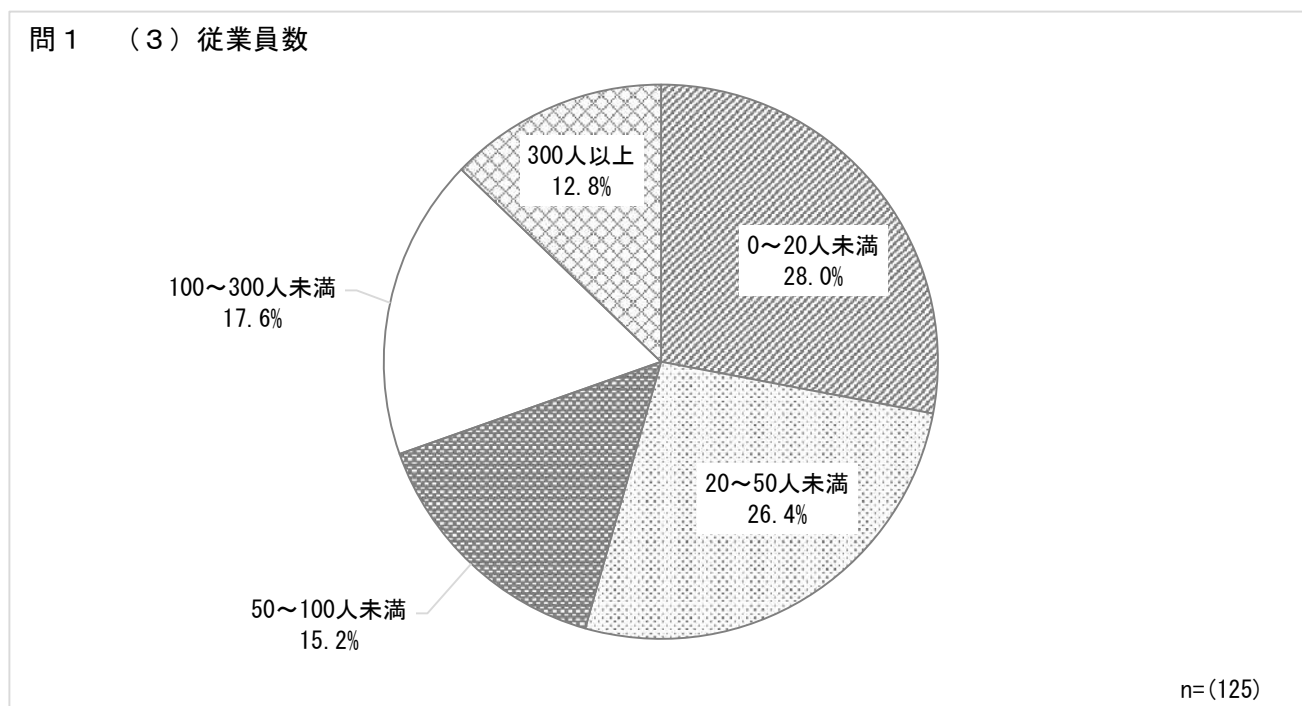
「新潟」が 50.4%と最も多い。以下、「三条」「新発田」がそれぞれ 8.0%と続いた。上位3位までで、全体の6割台半ばを占める結果となった。

(2) 産業分類



「製造業」が 21.6%で最も高い割合を占めた。以下、「サービス業（他に分類されないもの）」15.2%、「建設業」12.8%、「医療・福祉」10.4%が続いた。

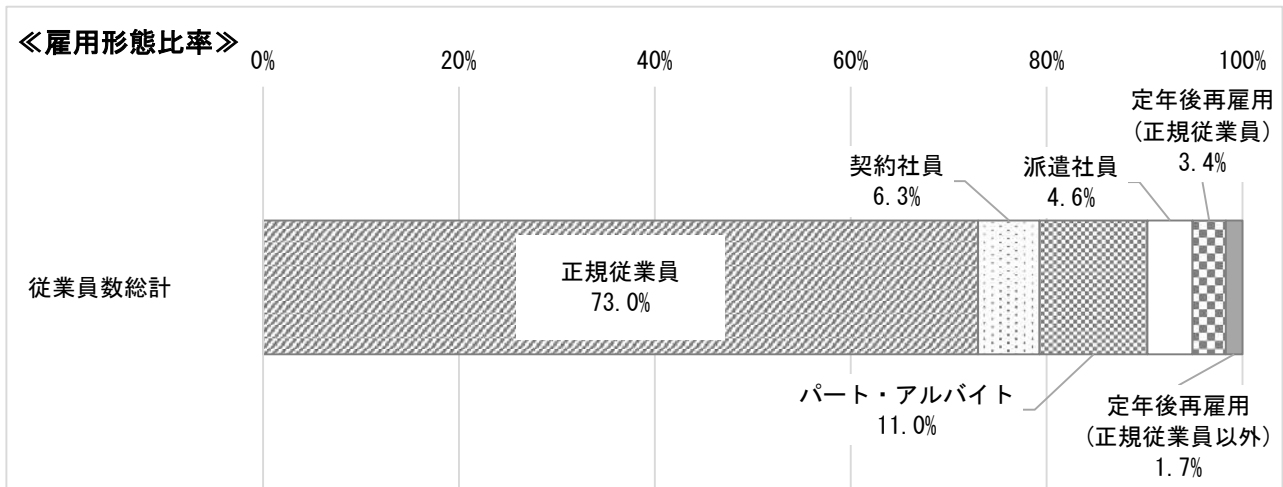
(3) 従業員数



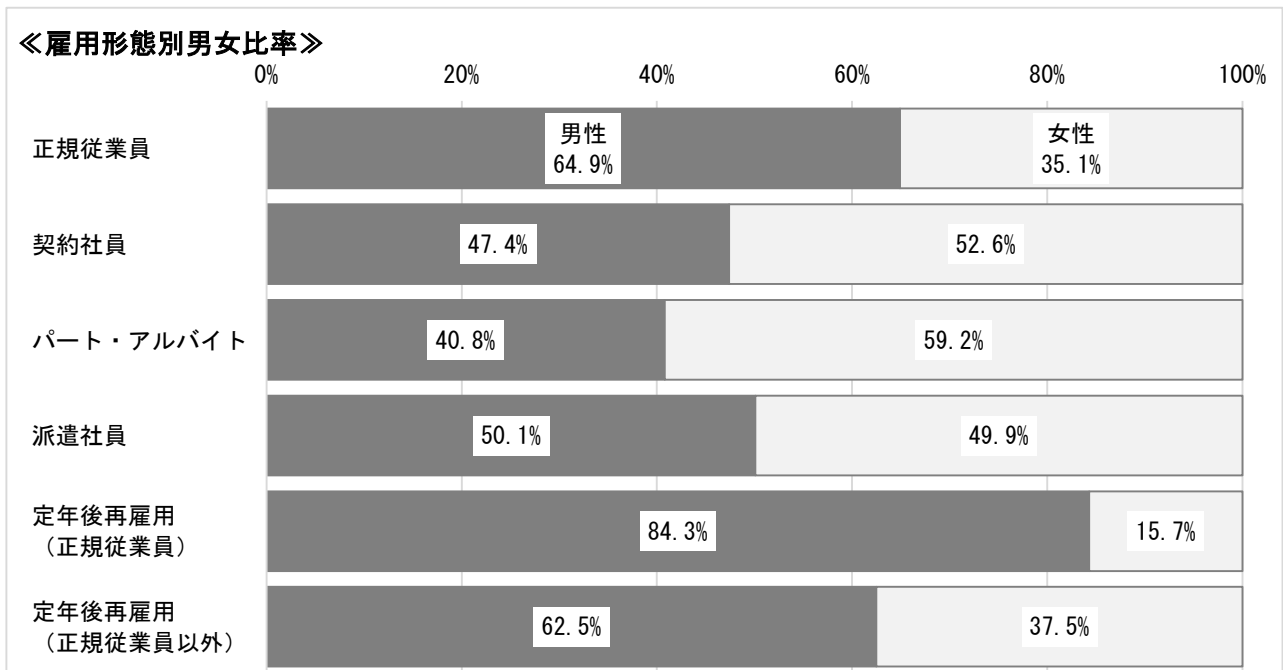
従業員数「0～20人未満」が28.0%、「20～50人未満」が26.4%、「50～100人未満」が15.2%で、100人未満の事業所が全体の69.6%を占めた。

(3-1) 従業員数別 雇用形態内訳および男女比

①従業員数の総計

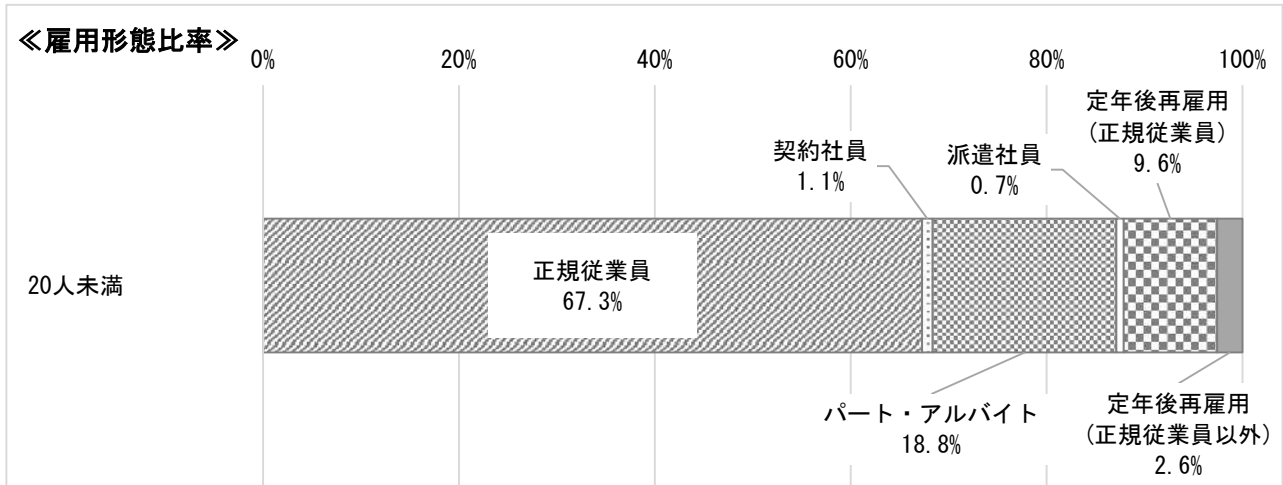


従業員数の総計の雇用形態比率では、「正規従業員」が73.0%と最も高く、続いて「パート・アルバイト」が11.0%、「契約社員」が6.3%となっている。

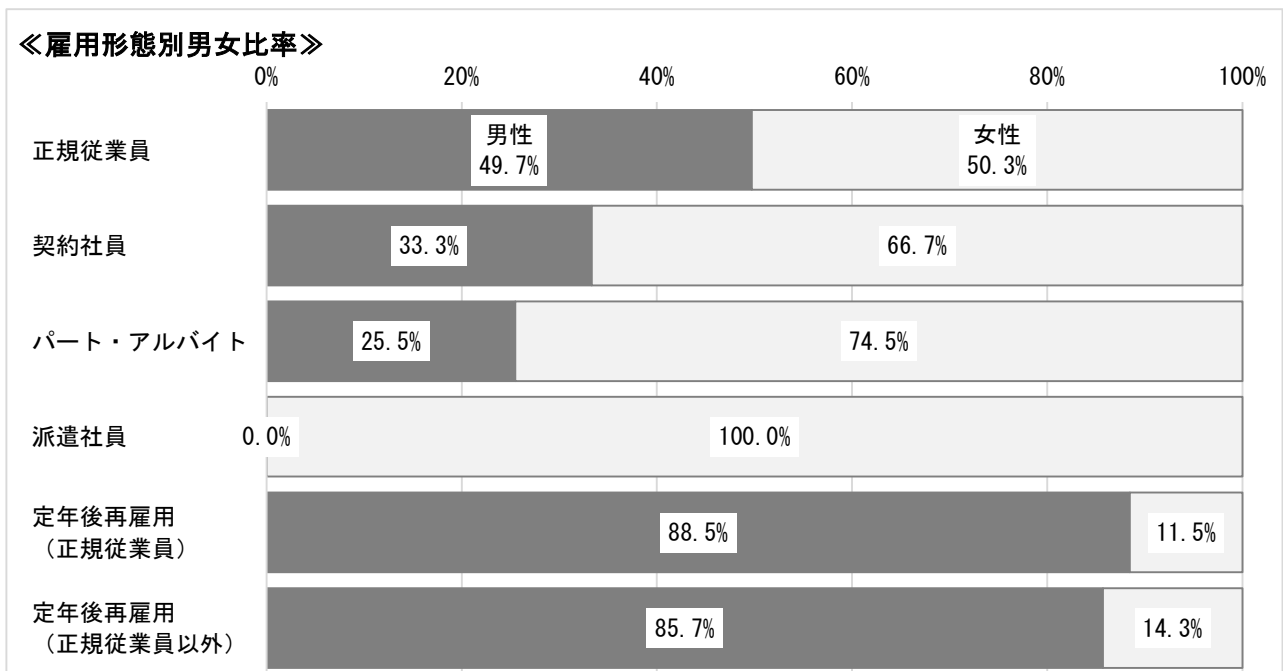


雇用形態別男女比率では、男性は「定年後再雇用 (正規従業員)」が84.3%と最も高く、続いて「正規従業員」が64.9%、「定年後再雇用 (正規従業員以外)」が62.5%となっている。女性は「パート・アルバイト」が59.2%と最も高く、続いて「契約社員」が52.6%、「派遣社員」が49.9%のとなっている。

②従業員 20 人未満

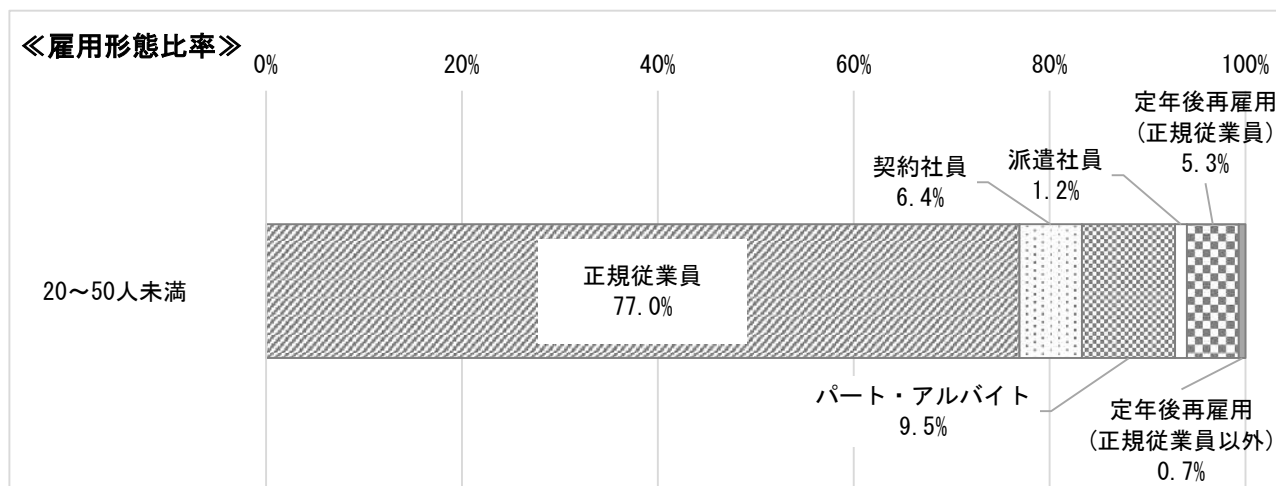


従業員 20 人未満の雇用形態比率は、「正規従業員」が 67.3%と最も高く、続いて「パート・アルバイト」18.8%、「定年後再雇用（正規従業員）」9.6%となっている。

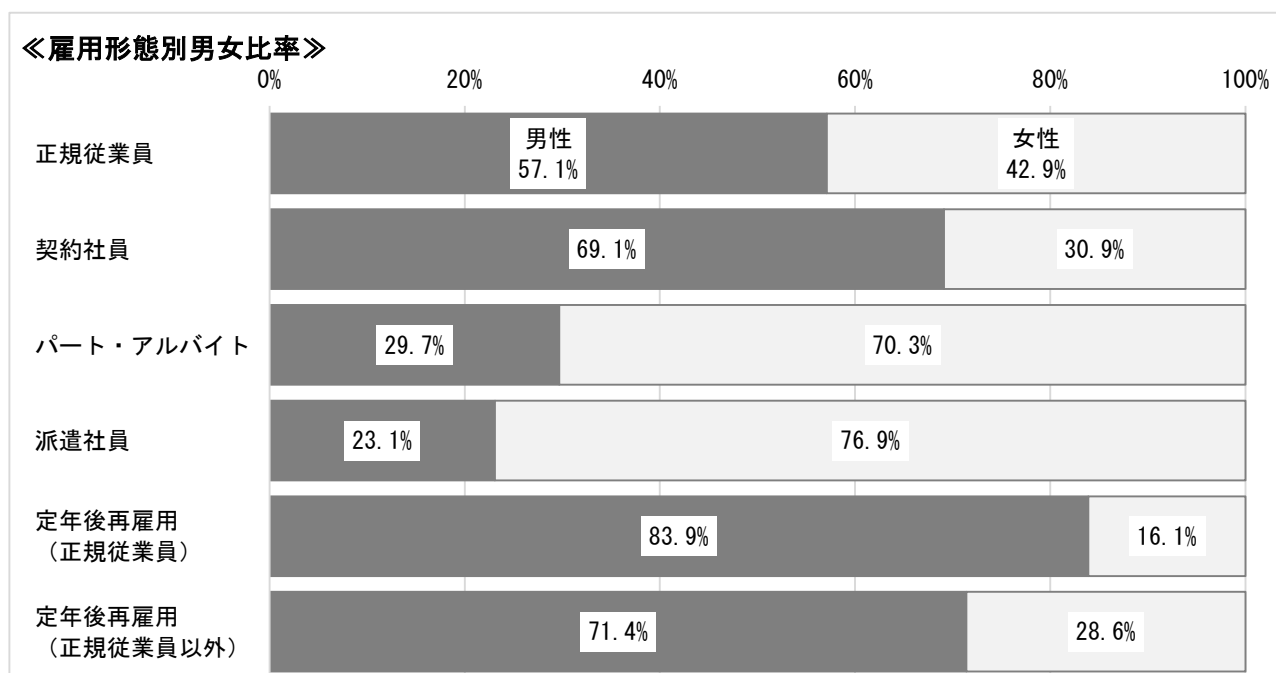


雇用形態別男女比率では、男性は「定年後再雇用（正規従業員）」が 88.5%と最も高く、続いて「定年後再雇用（正規従業員以外）」85.7%、「正規従業員」49.7%となっている。女性で最も高いのは「派遣社員」が 100%、続いて「パート・アルバイト」74.5%、「契約社員」66.7%となっている。

③従業員 20～50 人未満

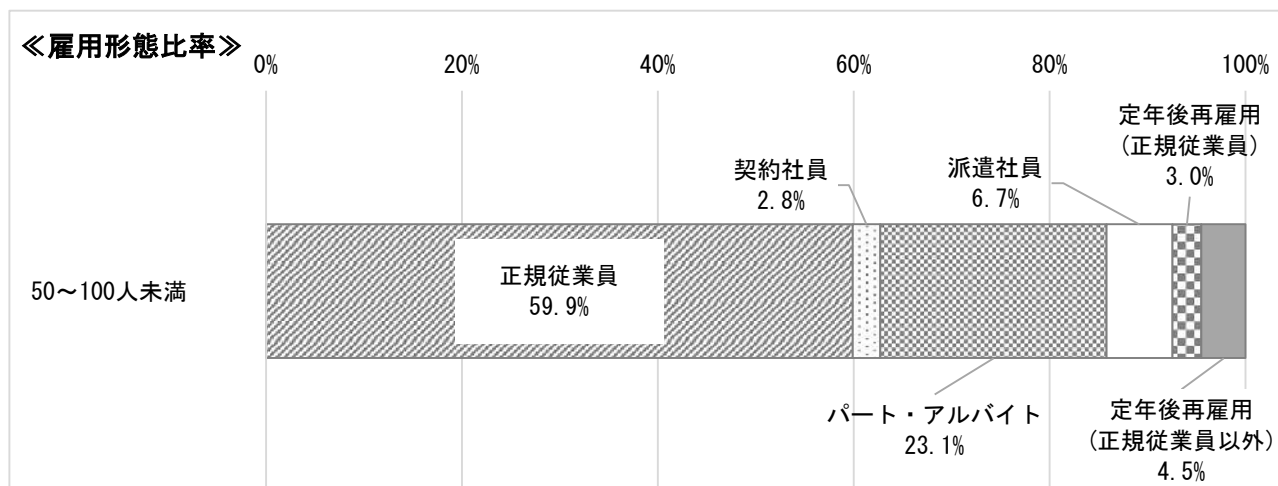


従業員 20～50 人未満の雇用形態比率は、「正規従業員」が 77.0%と最も高く、続いて「パート・アルバイト」9.5%、「契約社員」6.4%となっている。

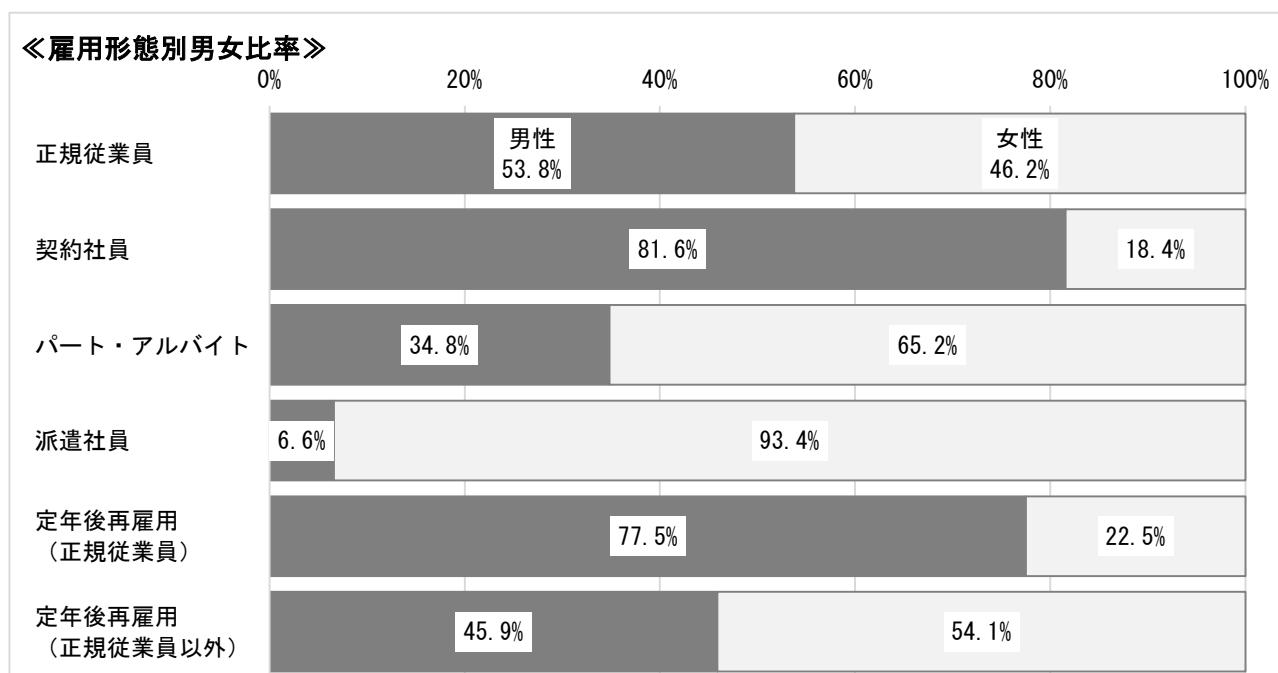


雇用形態別男女比率では、男性は「定年後再雇用 (正規従業員)」が 83.9%と最も高く、続いて「定年後再雇用 (正規従業員以外)」71.4%、「契約社員」69.1%となっている。女性で最も高いのは「派遣社員」76.9%、続いて「パート・アルバイト」70.3%、「正規従業員」42.9%となっている。

④従業員 50～100 人未満

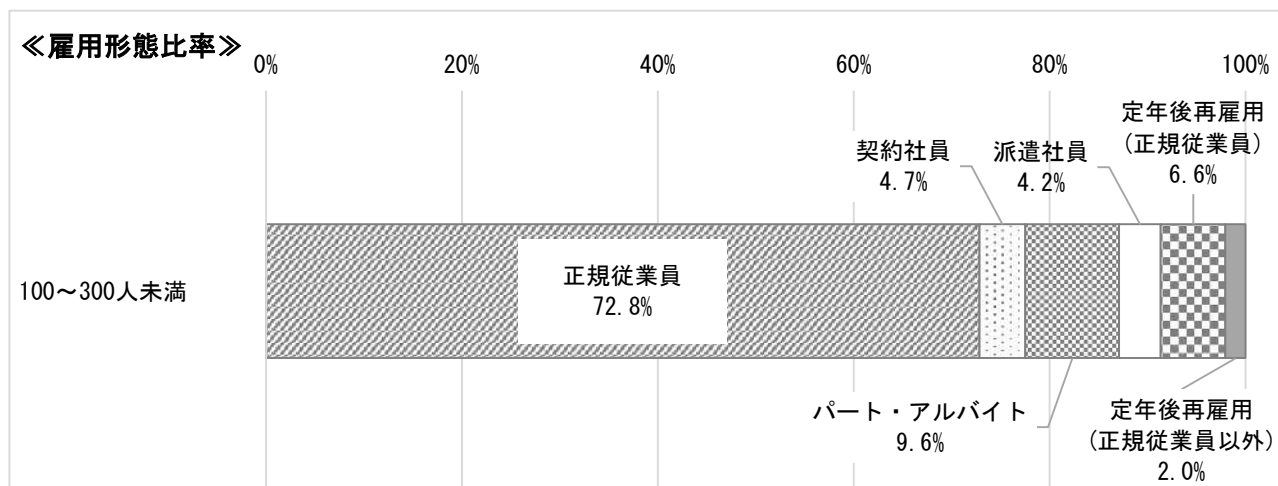


従業員 50～100 人未満の雇用形態比率は、「正規従業員」が 59.9%と最も高く、続いて「パート・アルバイト」23.1%、「派遣社員」6.7%となっている。

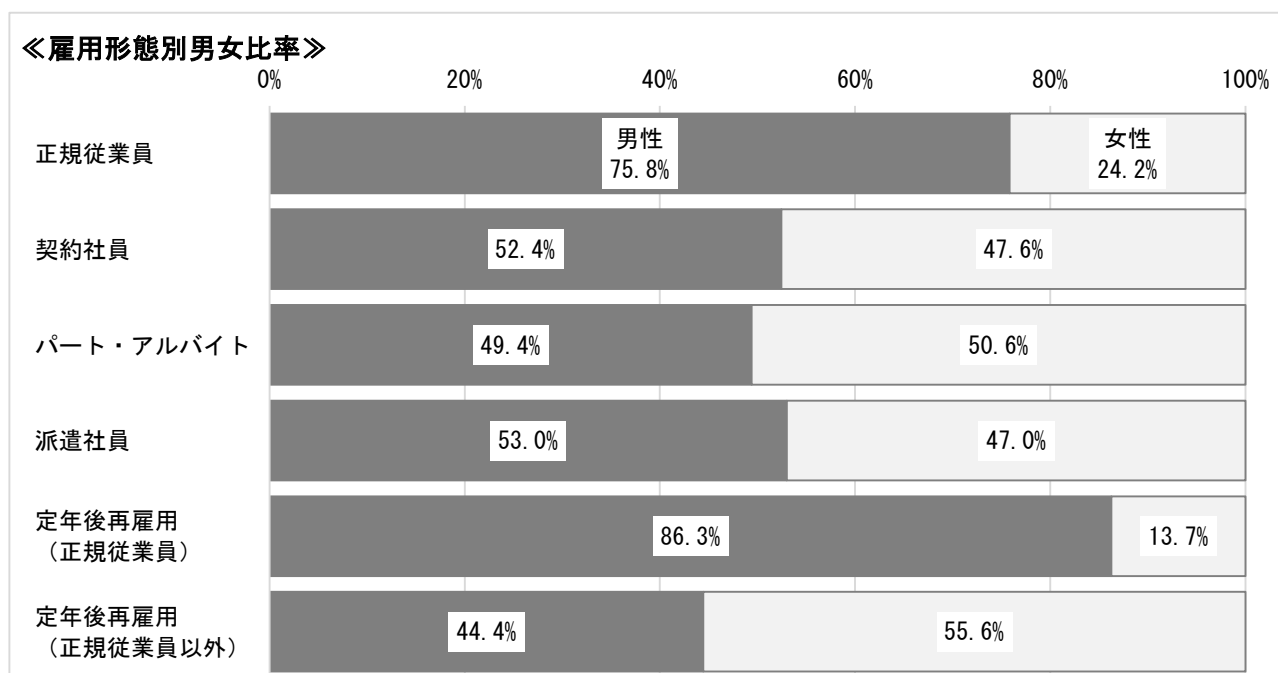


雇用形態別男女比率では、男性は「契約社員」が 81.6%と最も高く、続いて「定年後再雇用 (正規従業員)」77.5%、「正規従業員」53.8%となっている。女性で最も高いのは「派遣社員」93.4%、続いて「パート・アルバイト」65.2%、「定年後再雇用 (正規従業員以外)」54.1%となっている。

⑤従業員 100～300 人未満

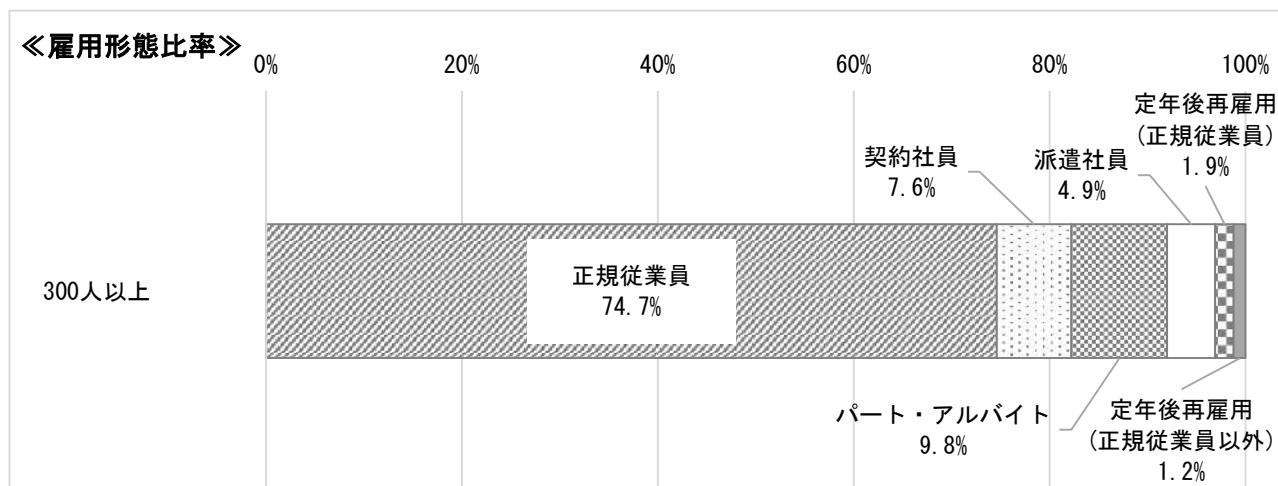


従業員 100～300 人未満の雇用形態比率は、「正規従業員」が 72.8%と最も高く、続いて「パート・アルバイト」が 9.6%、「定年後再雇用（正規従業員）」が 6.6%となっている。

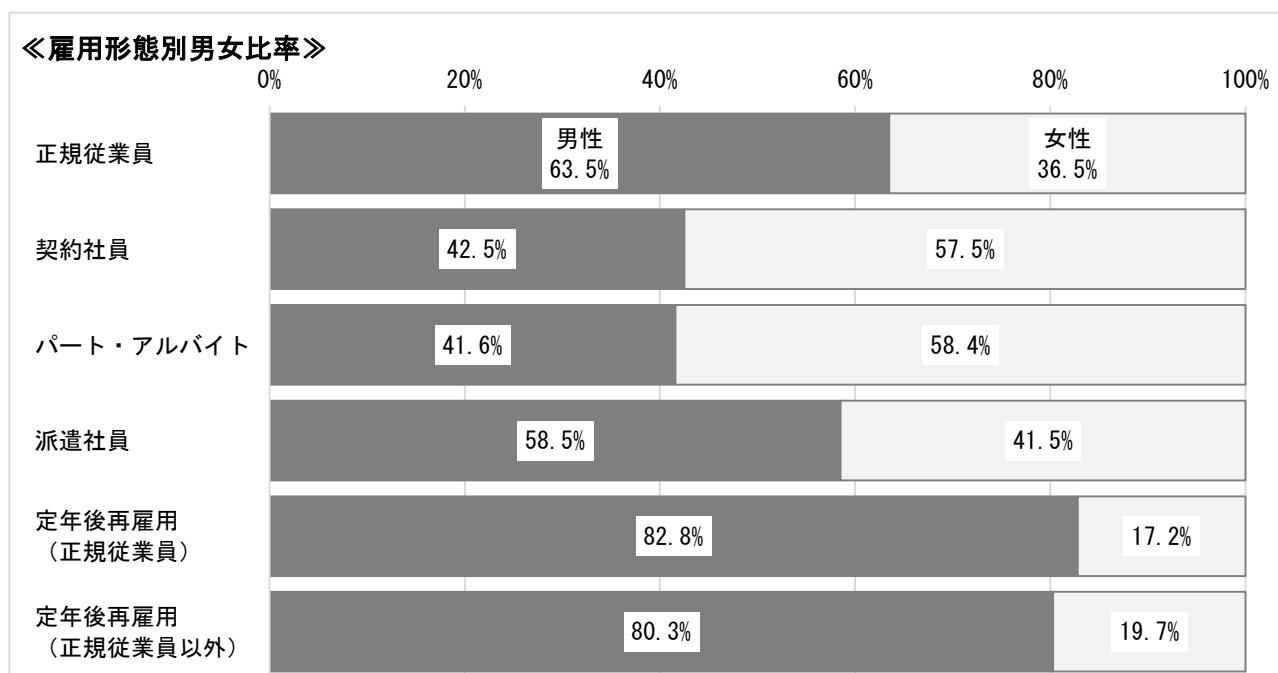


雇用形態別男女比率では、男性は「定年後再雇用（正規従業員）」が 86.3%と最も高く、続いて「正規従業員」75.8%、「派遣社員」53.0%となっている。女性で最も高いのは「定年後再雇用（正規従業員以外）」55.6%、次いで「パート・アルバイト」50.6%、「契約社員」47.6%となっている。

⑥従業員 300 人以上

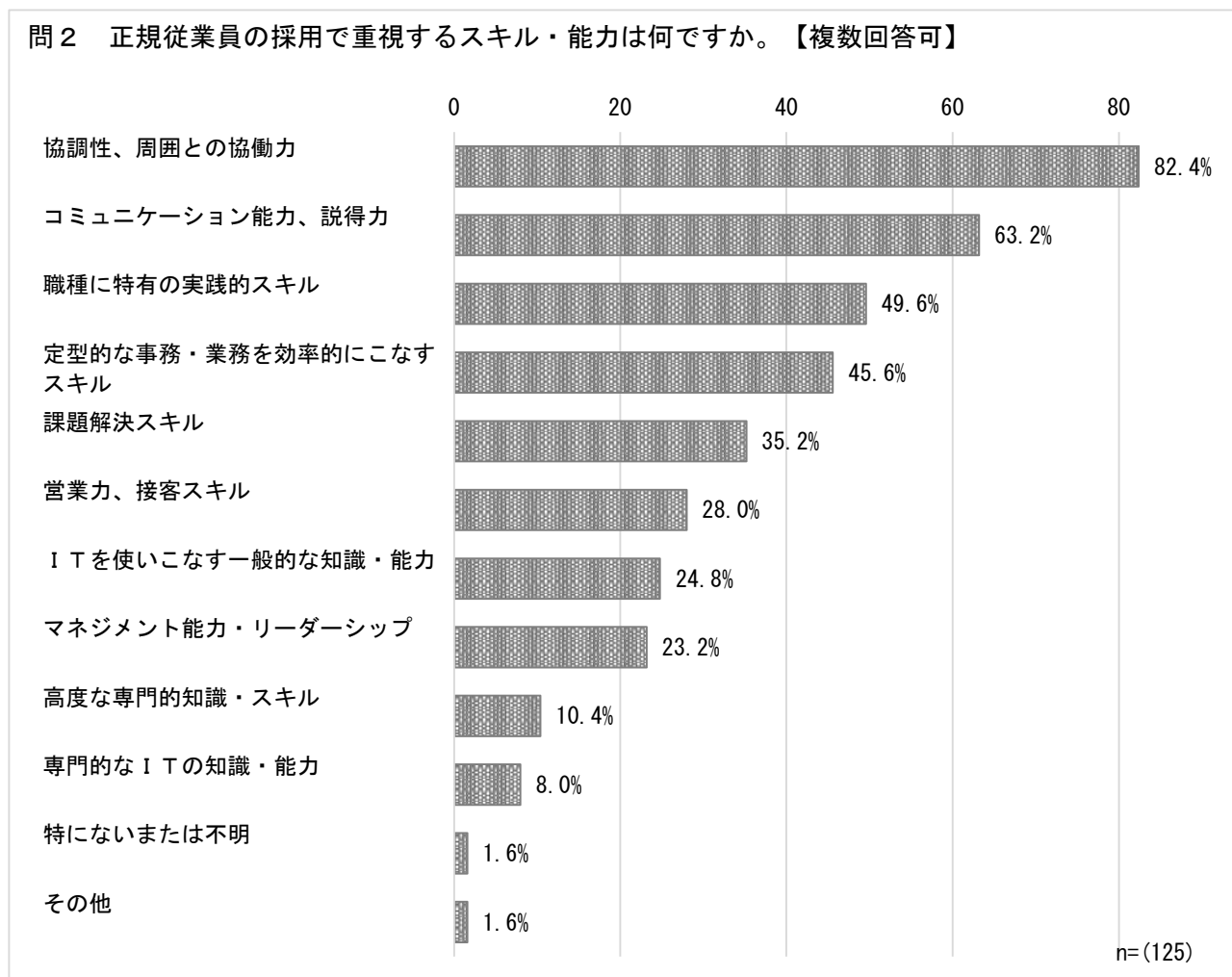


従業員 300 人以上の雇用形態比率は、「正規従業員」が 74.7%と最も高く、続いて「パート・アルバイト」9.8%、「契約社員」7.6%となっている。



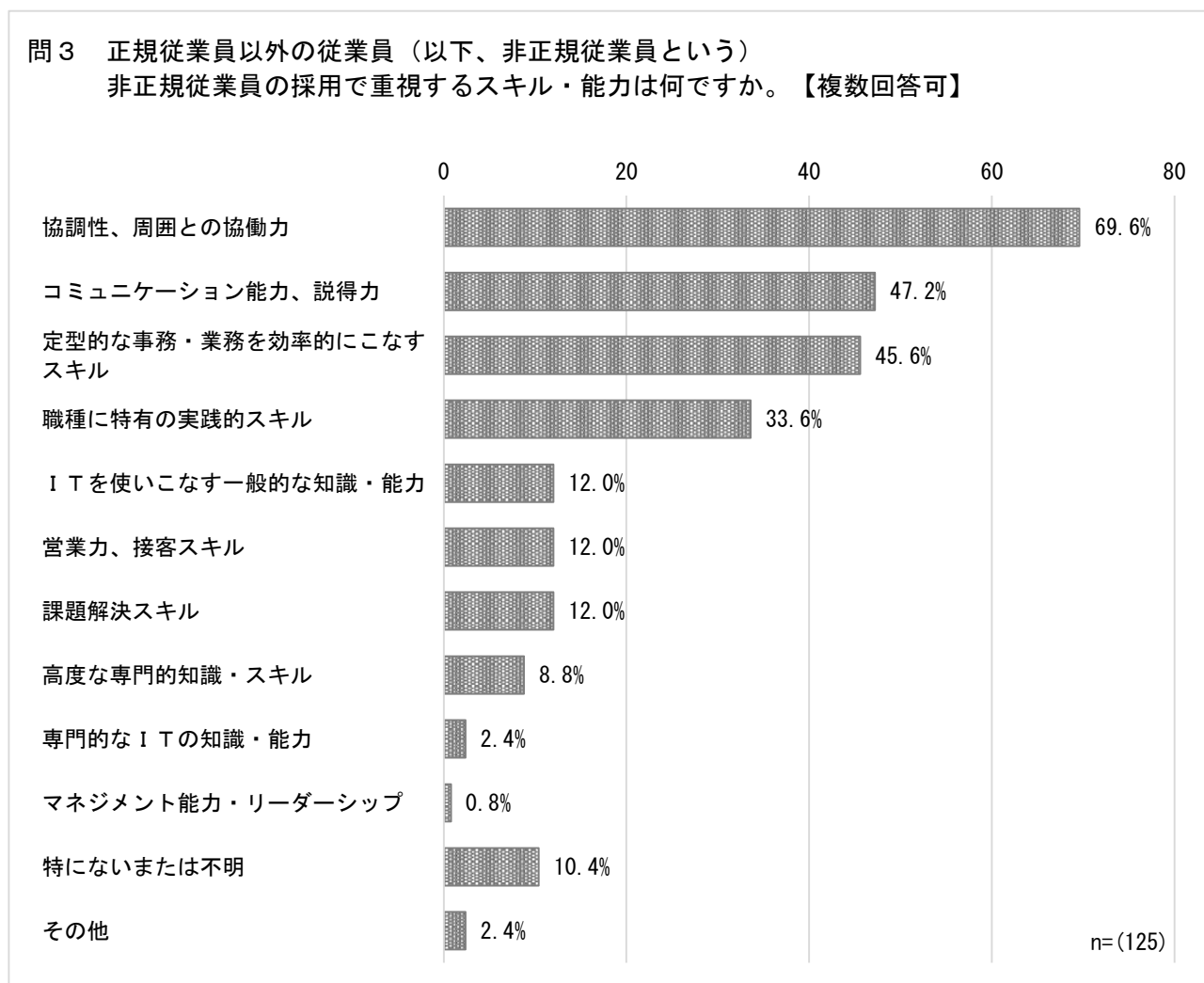
雇用形態別男女比率では、男性は「定年後再雇用 (正規従業員)」が 82.8%と最も高く、続いて「定年後再雇用 (正規従業員以外)」80.3%、「正規従業員」63.5%となっている。女性で最も高いのは「パート・アルバイト」58.4%、次いで「契約社員」57.5%「派遣社員」41.5%となっている。

(4) 重視するスキル・能力（正規従業員）



「協調性・周囲との協働力」が最も重視されている。続いて、「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」の割合が高くなっている。

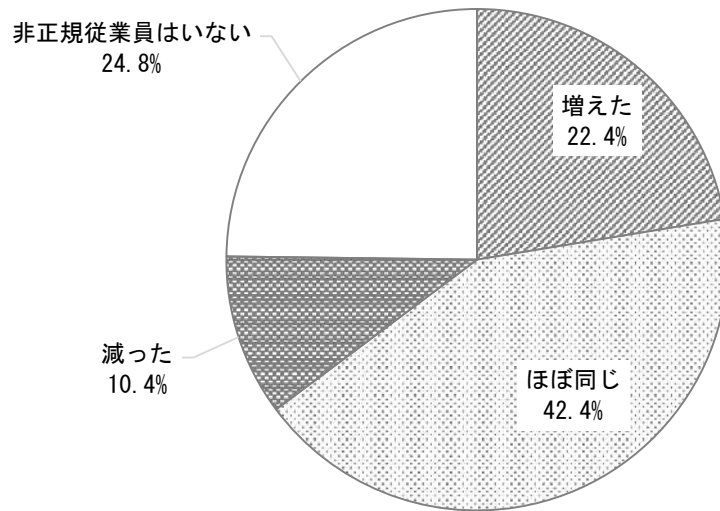
(5) 重視するスキル・能力（非正規従業員）



正規従業員と同様、「協調性・周囲との協働力」が最も重視されている。続いて、「コミュニケーション能力・説得力」、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」の割合が高くなっている。

(6) 非正規従業員の割合

問4 非正規従業員の割合について5年前と比べた状況はどうか。

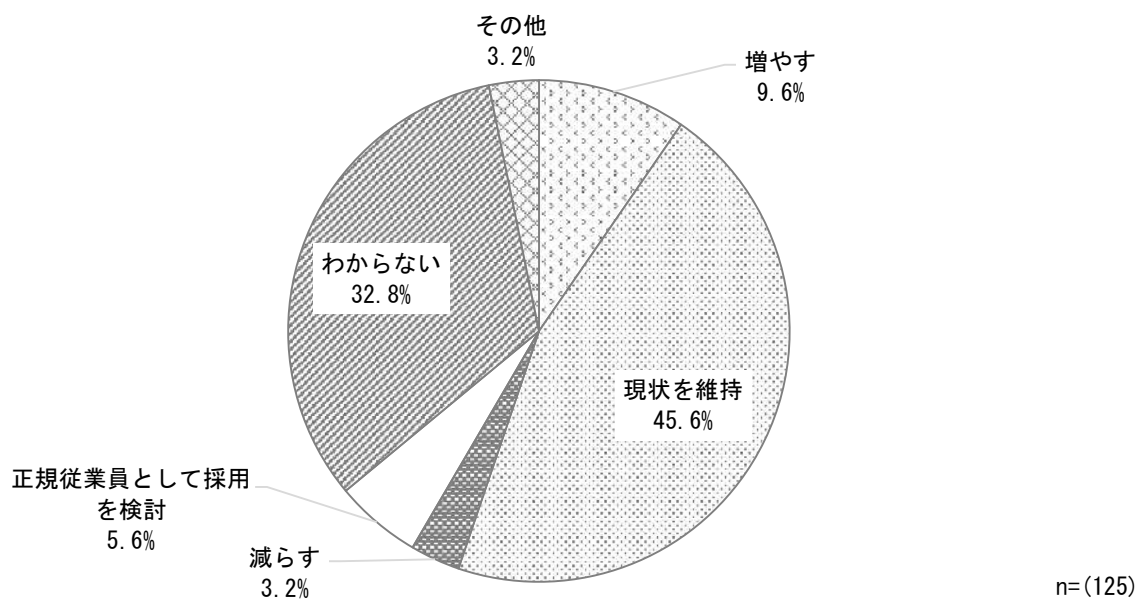


n=(125)

「増えた」と「ほぼ同じ」を合わせて64.8%で、「減った」と「ほぼ同じ」を合わせて52.8%と非正規従業員が増加傾向にあった。

(7) 非正規従業員の雇用

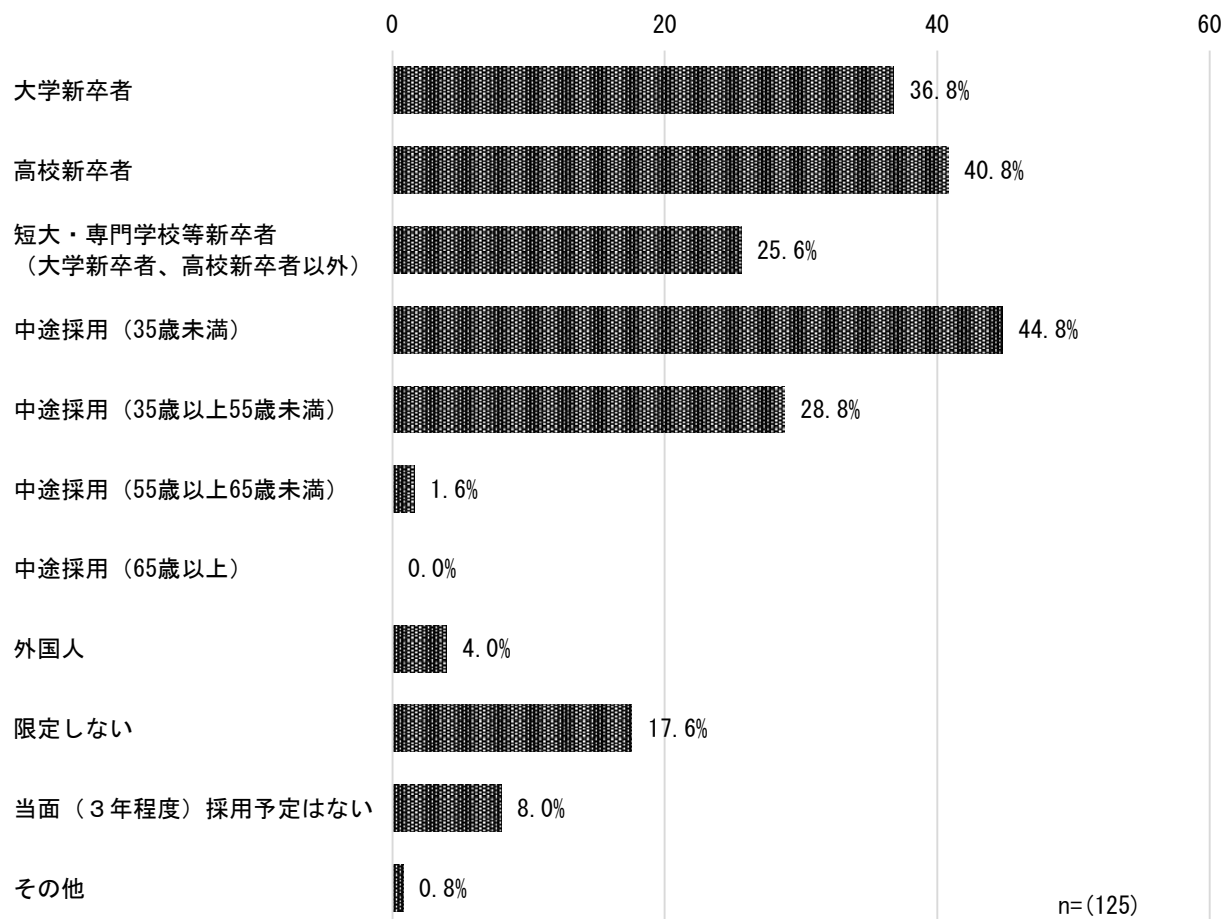
問5 非正規従業員の雇用について、今後はどのようにお考えですか。



「増やす」と「現状を維持」を合わせて55.2%に対し、「減らす」と「現状を維持」を合わせて48.8%と低くなっている。一方で、「正規従業員として採用を検討」が5.6%ある。

(8) 今後の採用方針

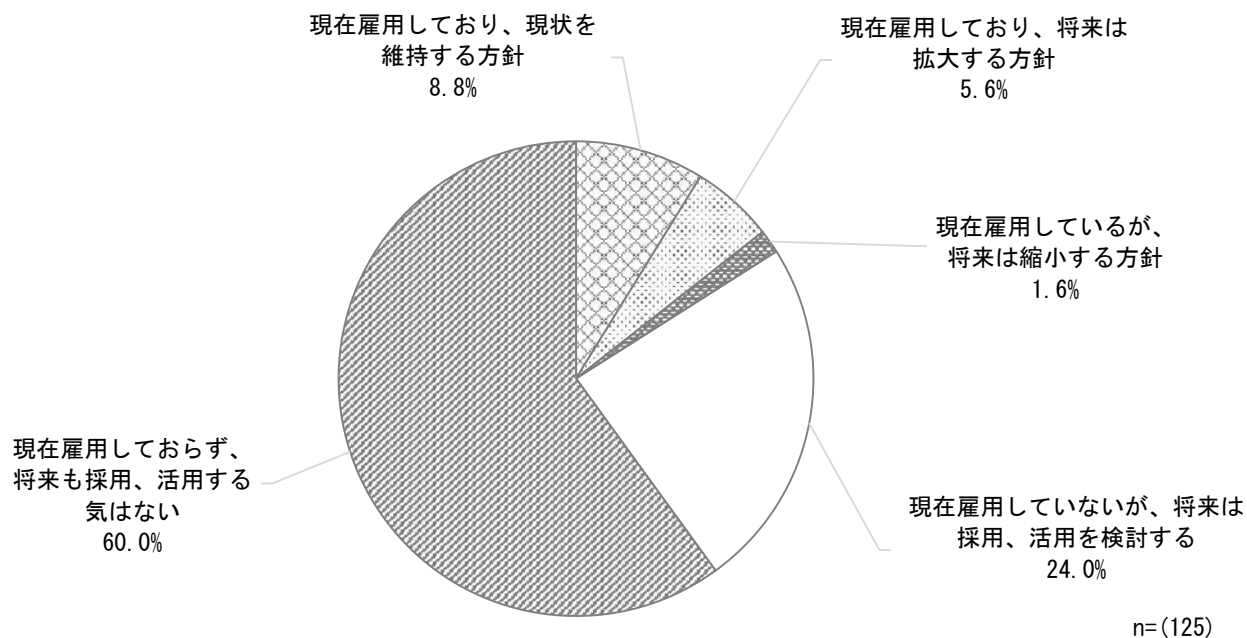
問6 力を入れて採用を進めたい対象者について、今後の方針を教えてください。【複数回答可】



「中途採用 (35歳未満)」が44.8%と最も高く、次いで「高校新卒者」40.8%、「大学新卒者」36.8%となった。

(9) 外国人の雇用方針

問7 外国人の雇用について、今後の方針を教えてください。

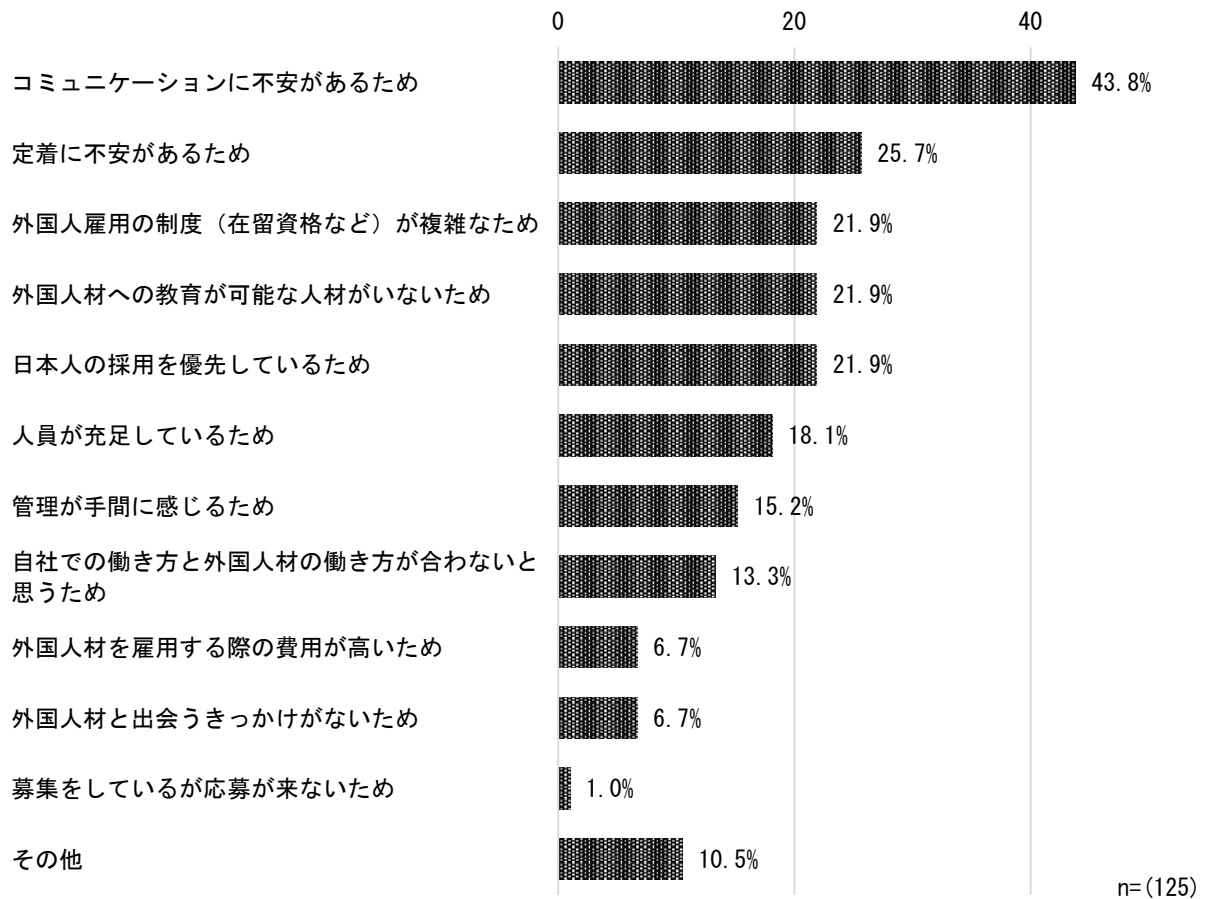


「現在雇用しており、現状を維持する方針」と「現在雇用しており、将来は拡大する方針」と「現在雇用しているが、将来は縮小する方針」を合わせて16.0%と1割台半ばとなっている。「現在雇用していないが、将来は採用、活用を検討する」「現在雇用しておらず、将来も採用、活用する気はない」を合わせて84.0%と8割台半ばとなっている。

(10) 外国人を雇用していない理由

問7ー1 問7で「現在雇用していないが、将来は採用、活用を検討する」「現在雇用しておらず、将来も採用、活用する気はない」と回答した方に質問します。

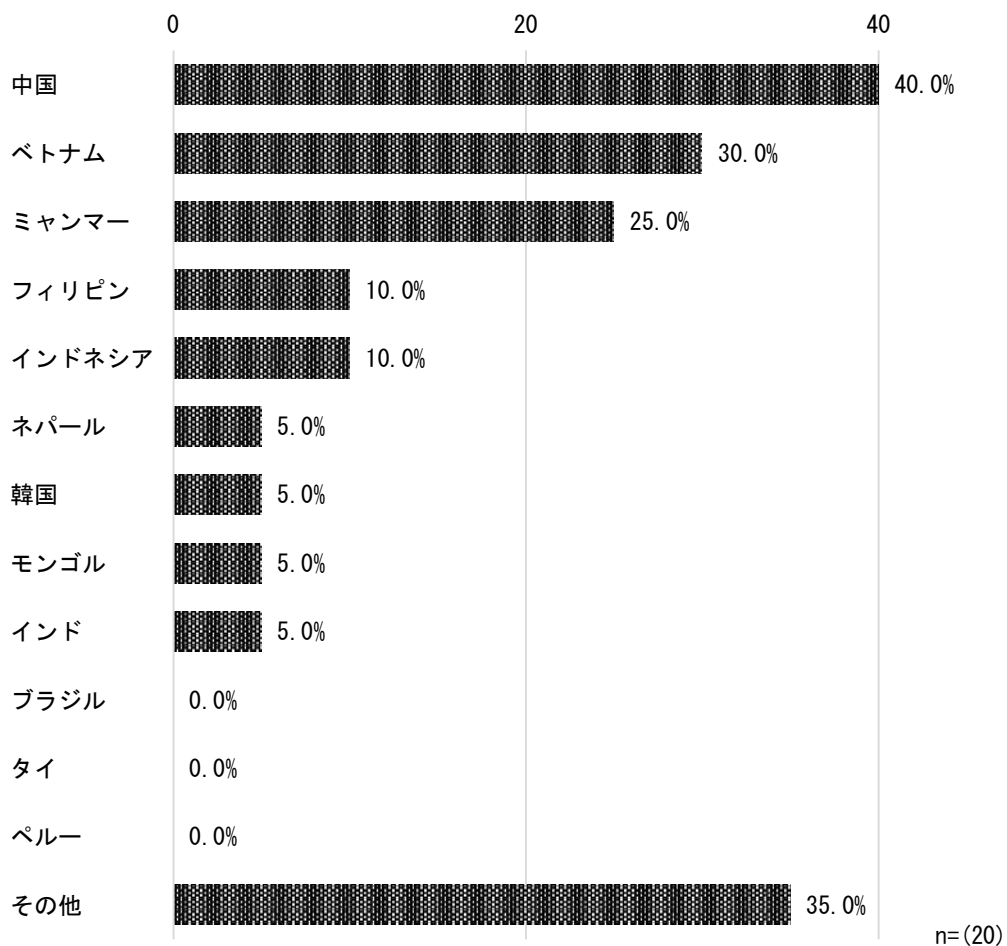
雇用していない理由を教えてください。【複数回答可】



「コミュニケーションに不安があるため」が43.8%と最も高く4割を超えている。次いで「定着に不安があるため」が25.7%、「外国人雇用の制度（在留資格など）が複雑なため」「外国人材への教育が可能な人材がないため」「日本人の採用を優先しているため」がいずれも21.9%となっている。

(11) 雇用している外国人の国籍

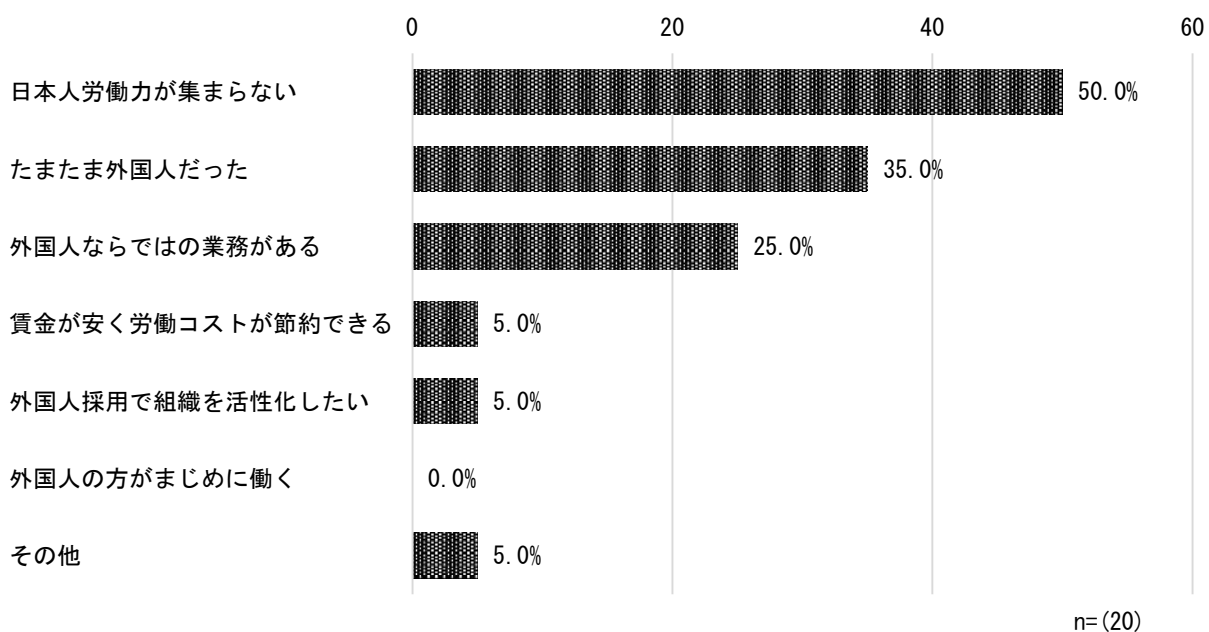
問7ー2 問7で「現在雇用しており、現状を維持する方針」「現在雇用しており、将来は拡大する方針」「現在雇用しているが、将来は縮小する方針」と回答した方に質問します。
(1) 現在雇用している外国人の国籍を教えてください。【複数回答可】



「中国」が40.0%で約4割を占めている。続いて「ベトナム」が30.0%、「ミャンマー」が25.0%「フィリピン」「インドネシア」がともに10.0%となっており、東アジア諸国からの雇用が多く見受けられる。

(12) 外国人を雇用する理由

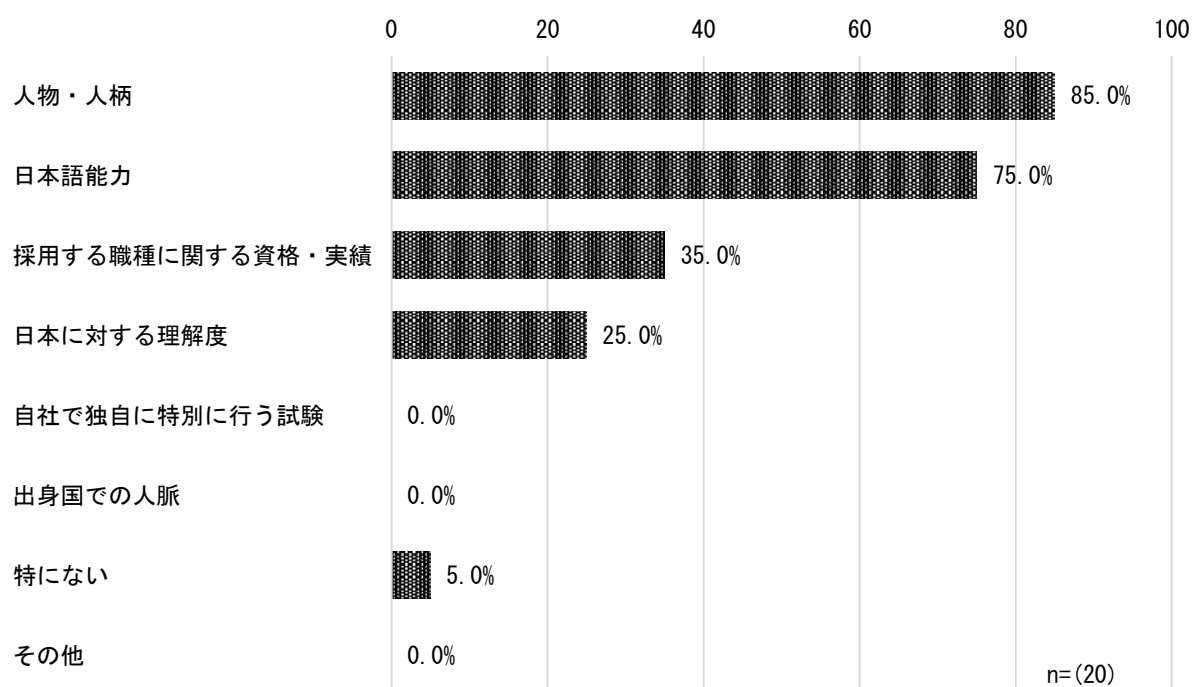
問7-2 (2) 外国人を雇用する理由を教えてください。【複数回答可】



「日本人労働力が集まらない」が50.0%、「たまたま外国人だった」が35.0%、「外国人ならではの業務がある」が25.0%となっている。

(13) 外国人の雇用で重要視すること

問7-2 (3) 外国人を雇用するにあたって重要視することはなんですか。【複数回答可】

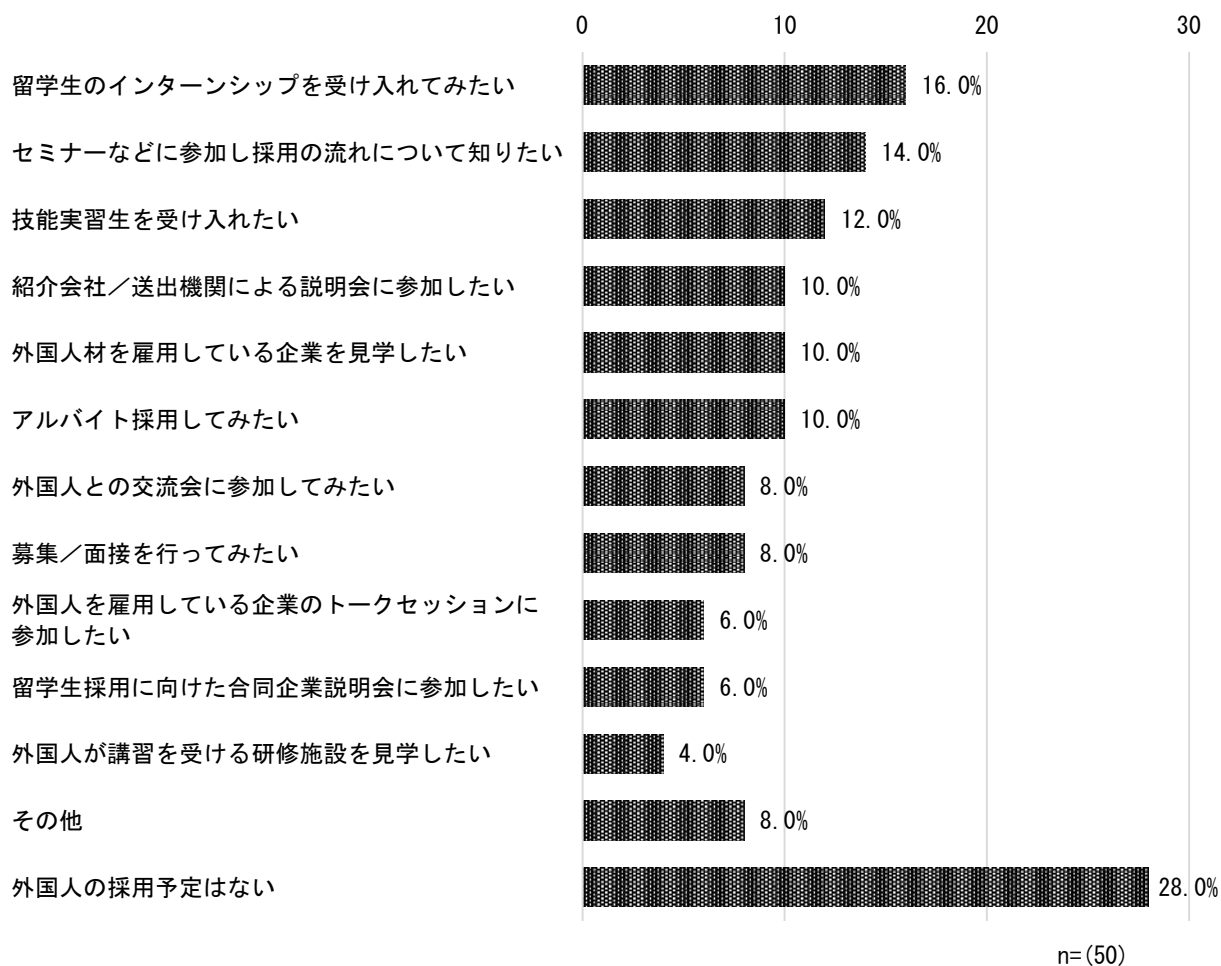


「人物・人柄」が 85.0%と最も多く、続いて「日本語能力」が 75.0%、「採用する職種に関する資格・実績」が 35.0%、「日本に対する理解度」25.0%となった。

(14) 今後の外国人の採用計画

問7-3 問7で「現在雇用しており、現状を維持する方針」「現在雇用しており、将来は拡大する方針」「現在雇用しているが、将来は縮小する方針」「現在雇用していないが、将来は採用、活用を検討する」と回答した方に質問します。

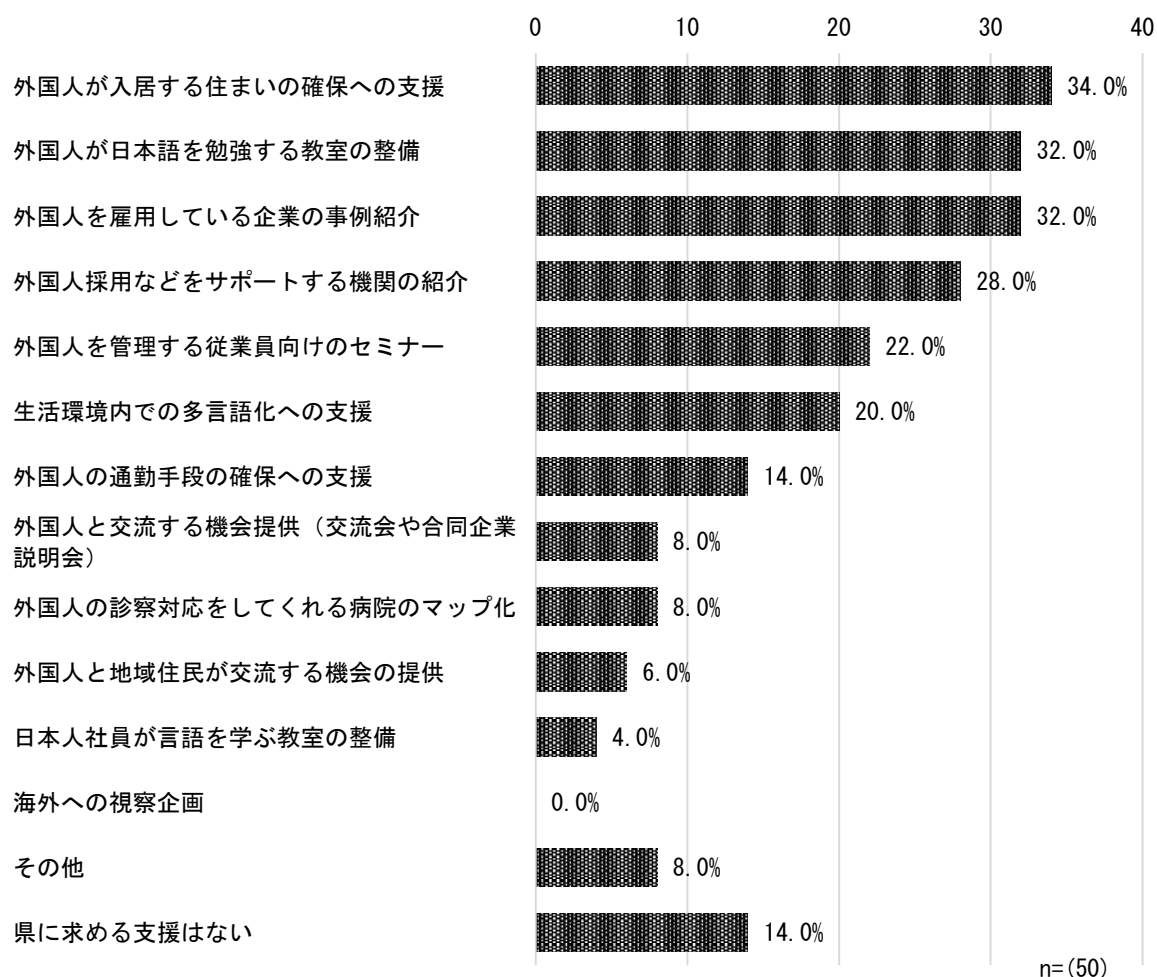
(1) 今後の外国人の採用計画で行いたいことを教えてください。【複数回答可】



「外国人の採用予定はない」が28.0%と最も多く、続いて「留学生のインターンシップを受け入れてみたい」が16.0%、「セミナーなどに参加し採用の流れについて知りたい」が14.0%となっている。

(15) 外国人雇用の県への支援要望

問7-3 (2) 県にどのような支援を求めますか。【複数回答可】



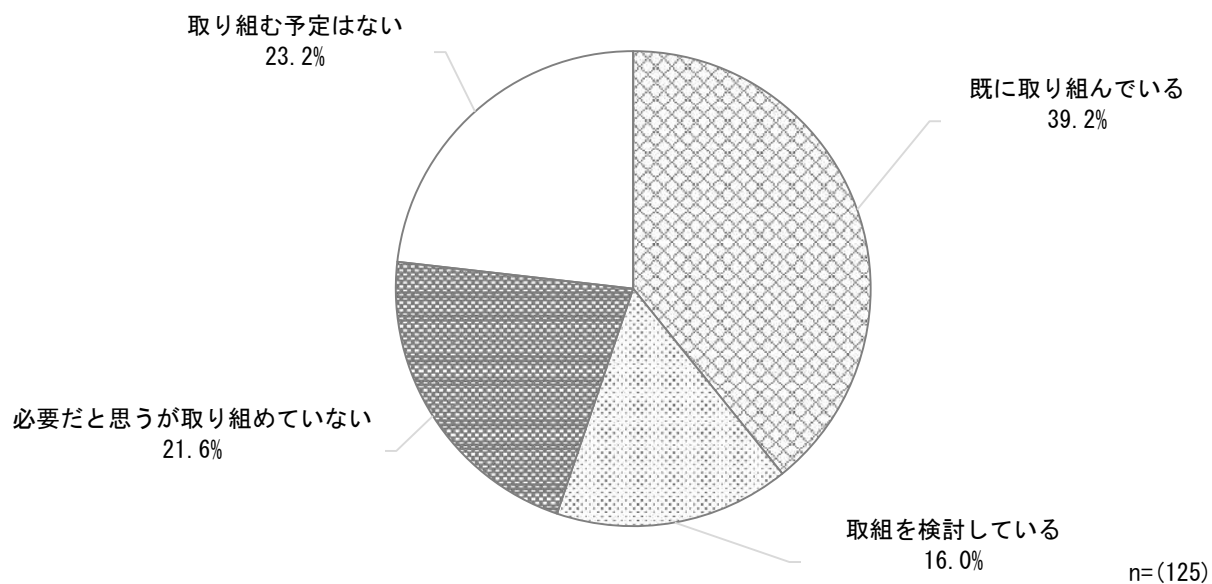
「外国人が入居する住まいの確保への支援」が34.0%と最も高く、続いて「外国人が日本語を勉強する教室の整備」「外国人を雇用している企業の事例紹介」がそれぞれ32.0%、「外国人採用などをサポートする機関の紹介」28.0%となっている。

「その他」8.0%の内容は下とおり。

- ◆ 資格取得補助
- ◆ 入居する住まいの負担や渡航費など金銭的な支援。
- ◆ 日本人従業員40歳代とベトナム研修生20歳代との世代ギャップの埋め方など
- ◆ 技能実習生と高度人材の違いを理解していない方が多いように感じる

(16) DXの取組

問8 DXの取組について教えてください。
(1) DXの取組状況について教えてください。

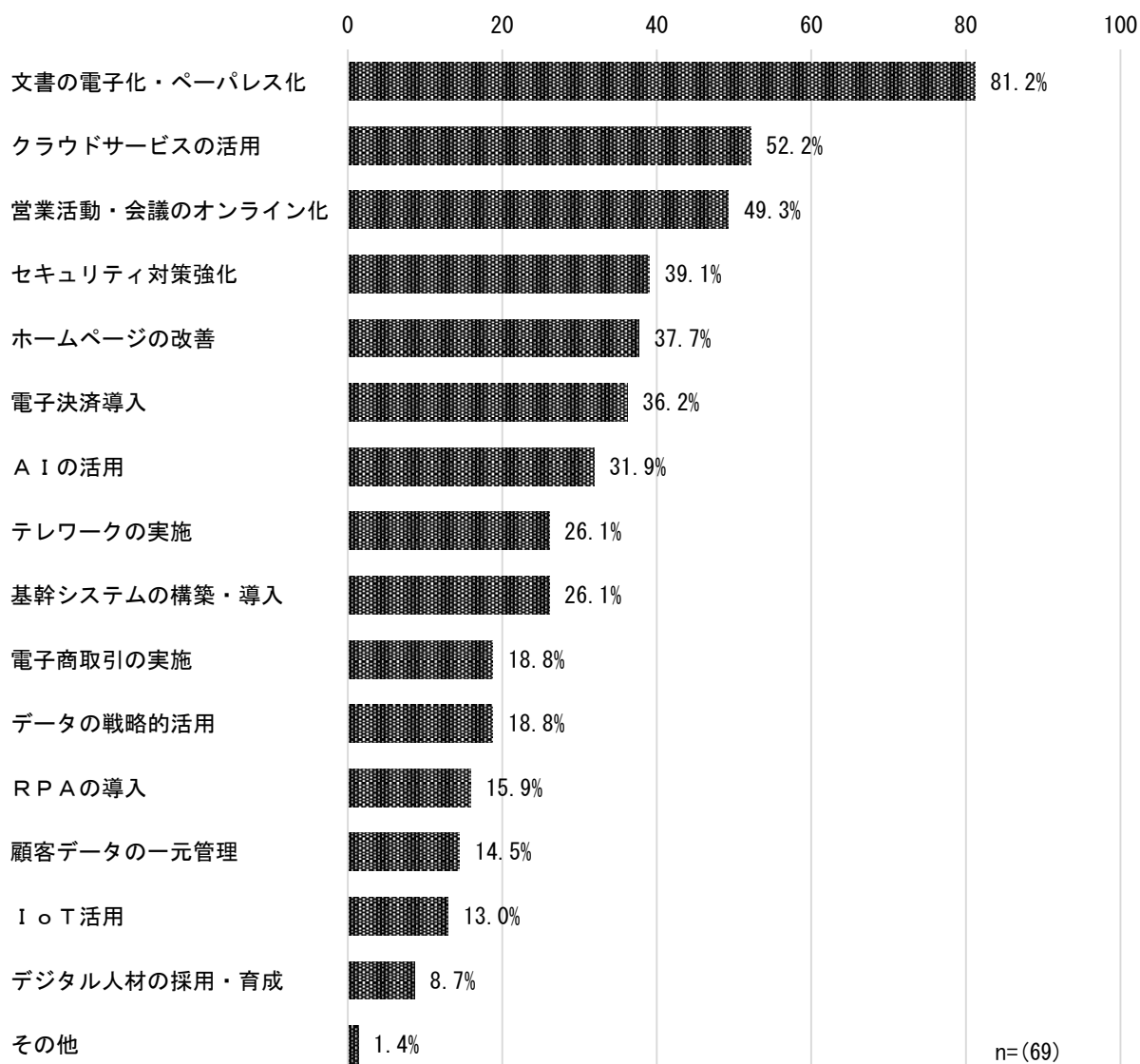


「既に取り組んでいる」が39.2%約4割となっている。「取組を検討している」「必要だと思うが取り組めていない」を合わせて37.6%となり取組の必要性を感じている割合が多く、「取り組む予定はない」の23.2%を上回っている。

(17) DXの取組（検討）内容

問8 (1-1) 問8(1)で「既に取り組んでいる」「取組を検討している」と回答した方に質問です。

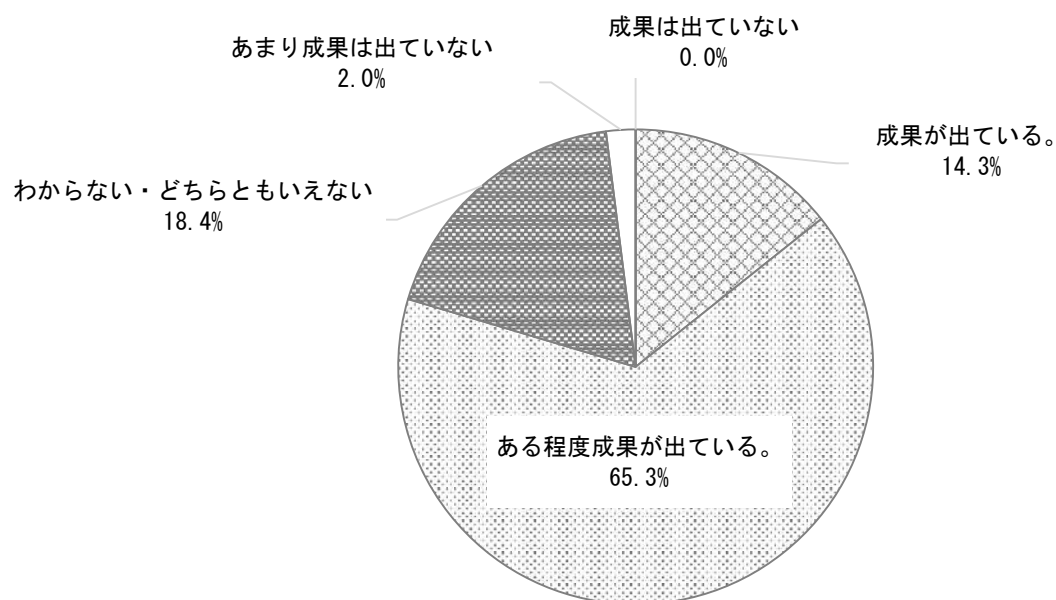
具体的な取組内容（検討内容）を教えてください。【複数回答可】



「文書の電子化・ペーパーレス化」が81.2%と最も多く8割を越えている。「クラウドサービスの活用」が52.2%、「営業活動・会議のオンライン化」が49.3%と続いている。

(18) DXの取組成果

問8 (1-2) 問8(1)で「既に取り組んでいる」と回答した方に質問です。
DXの取組の成果は出ていますか。

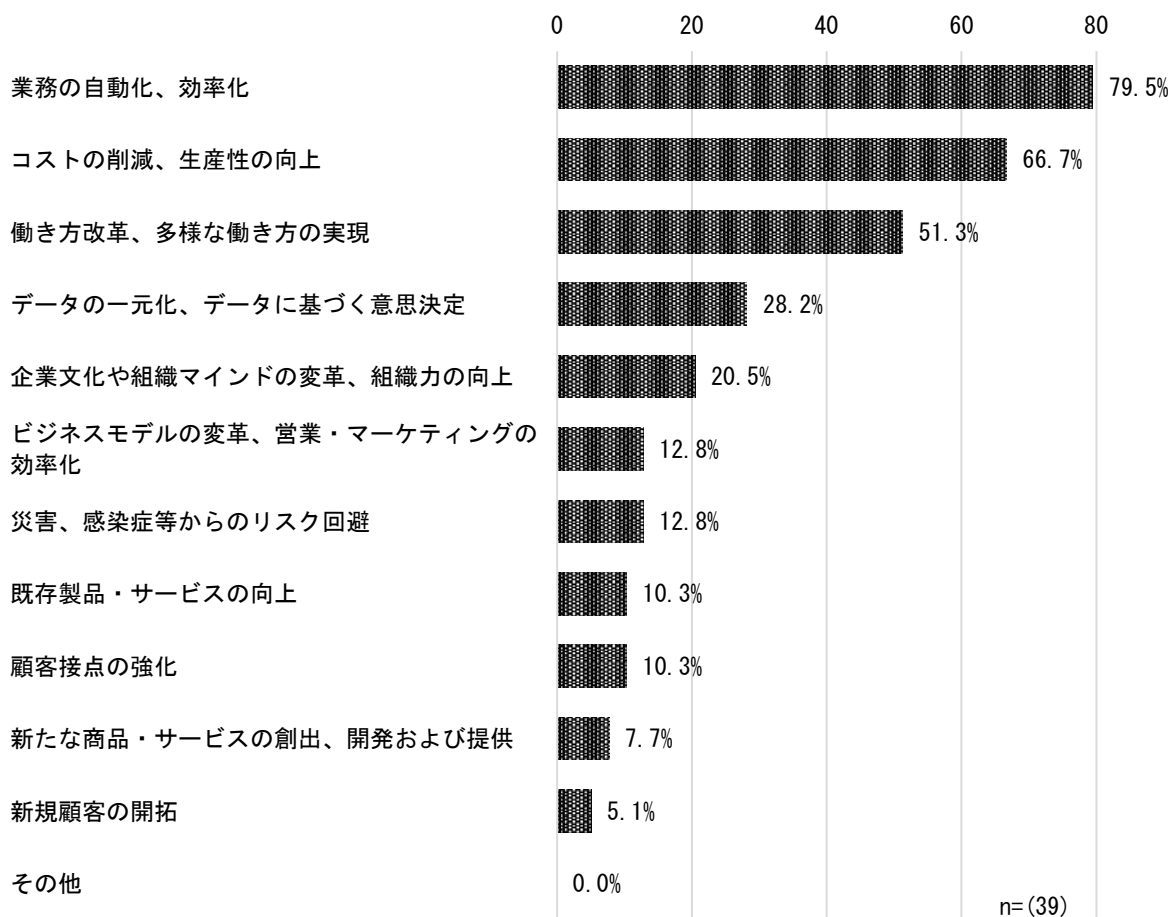


n=(49)

「成果が出ている」14.3%、「ある程度成果が出ている」65.3%を合わせると79.6%と約8割が成果を出ていると見受けられる。「わからない・どちらともいえない」18.4%、「あまり成果は出ていない」2.0%と合わせて20.4%と約2割にとどまった。

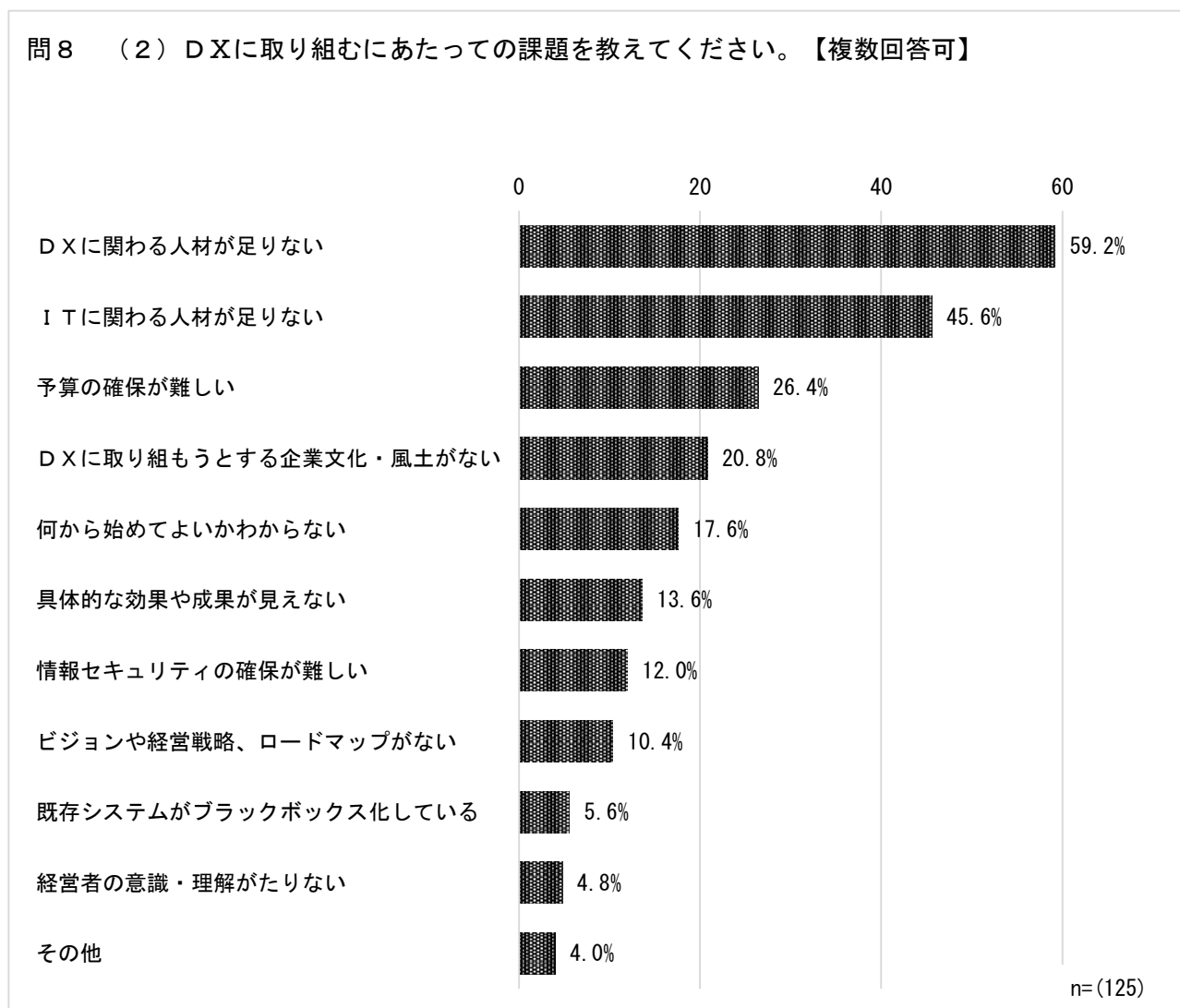
(19) DXの取組の具体的な成果

問8 (1-3)問8(1-2)で「成果が出ている」「ある程度成果が出ている」と回答した方に質問です。
具体的な成果について教えてください。【複数回答可】



「業務の自動化、効率化」が79.5%と最も高く、「コストの削減、生産性の向上」が66.7%、「働き方改革、多様な働き方の実現」51.3%「データの一元化、データに基づく意思決定」が28.2%と続いている。

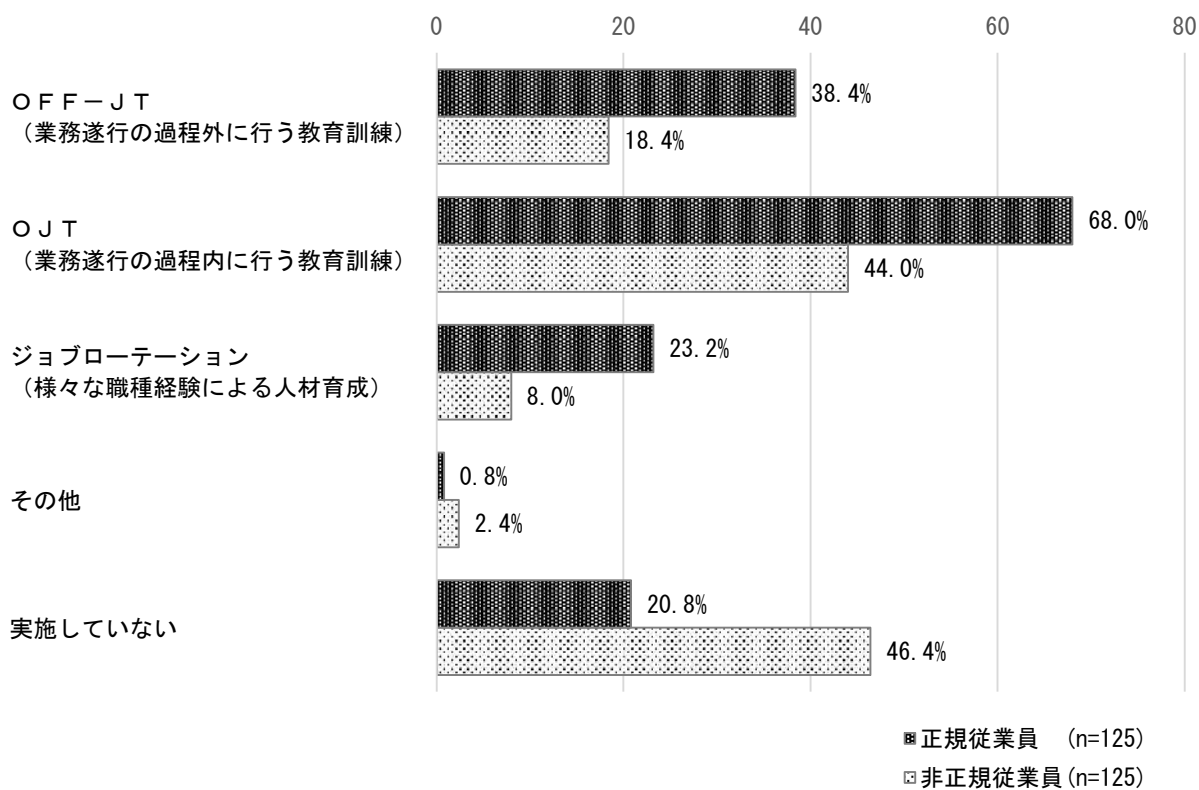
(20) DXの取組にあたっての課題



「DXに関わる人材が足りない」が59.2%、「ITに関わる人材が足りない」が45.6%と人材不足が課題と感じている割合が多い。続いて「予算の確保が難しい」26.4%、「DXに取り組もうとする企業文化・風土がない」20.8%、「何から始めてよいかわからない」17.6%となっている。

(21) 教育訓練・人材育成

問9 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についてお答えください。
(1) 正規従業員・非正規従業員それぞれで、あてはまるものを選んでください。【複数回答可】

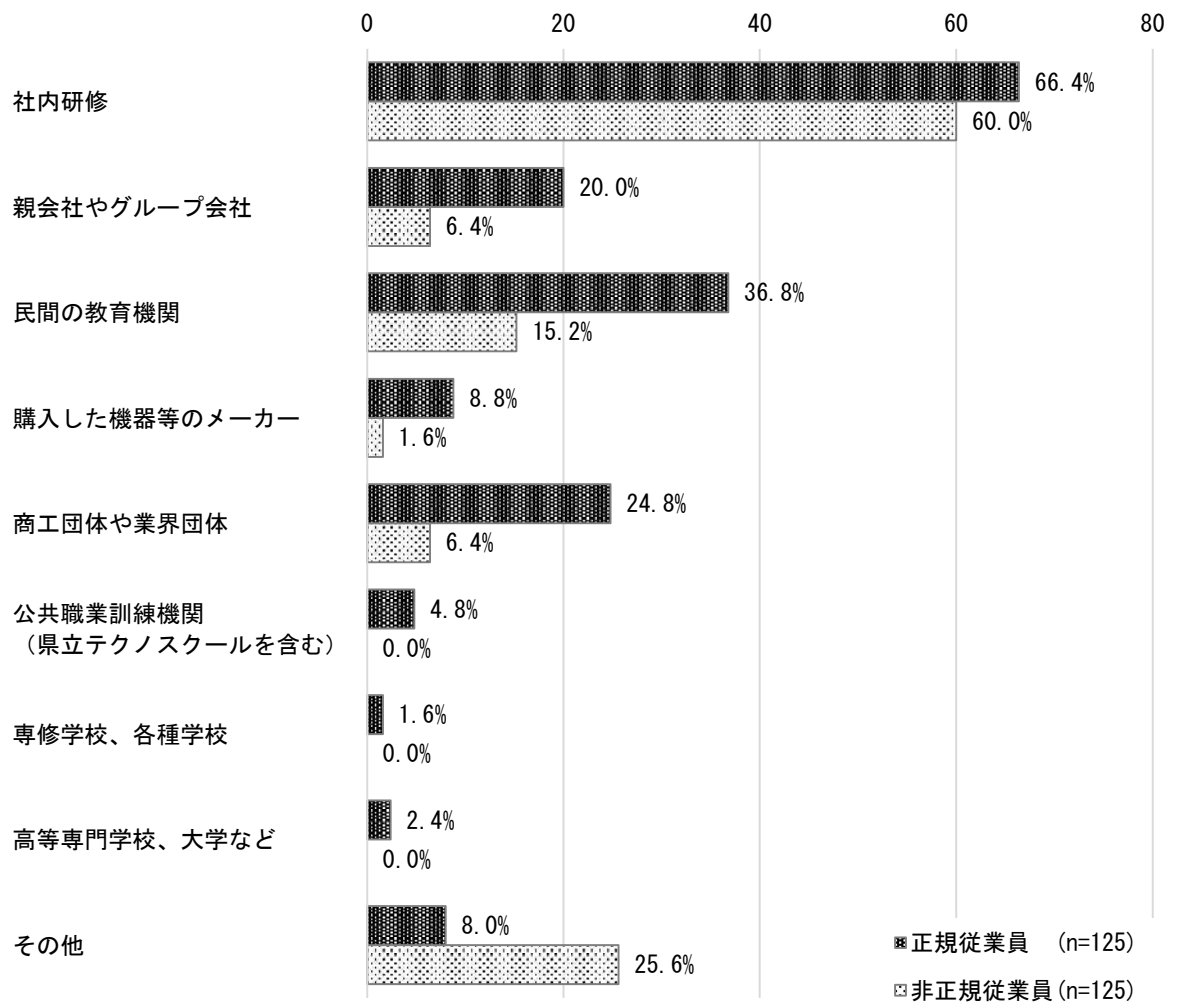


正規従業員は「OJT(業務遂行の過程内に行う教育訓練)」が68.0%、非正規従業員は「実施していない」46.4%が最も高い割合であった。

非正規従業員は、いずれの教育訓練においても正規従業員に比べ実施割合が低く、職業能力開発の機会が乏しい。

(22) OFF-JT 実施・利用内容

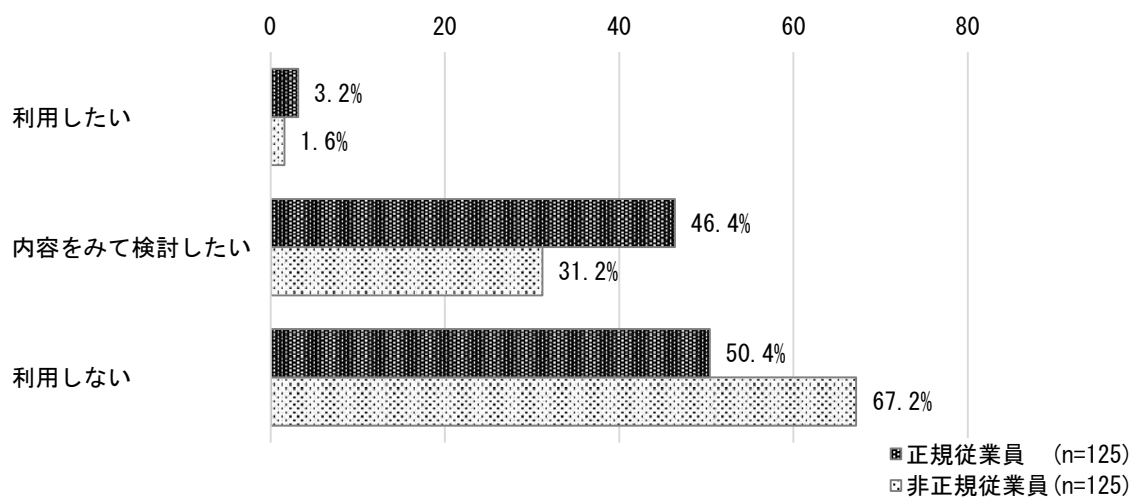
問9 (2) 正規従業員・非正規従業員それぞれに対するOFF-JTで実施・利用したことがあるものを選んでください。【複数回答可】



正規従業員、非正規従業員ともに、「社内研修」が最も高く、続いて「民間の教育機関」「商工団体や業界団体」「親会社やグループ会社」と同じ結果となった。非正規従業員で「その他」が25.6%と上位に次いで高いが内容は「実施・利用していない」か「非正規従業員を雇用していない」であった。

(23) リスキリング（在職者訓練）

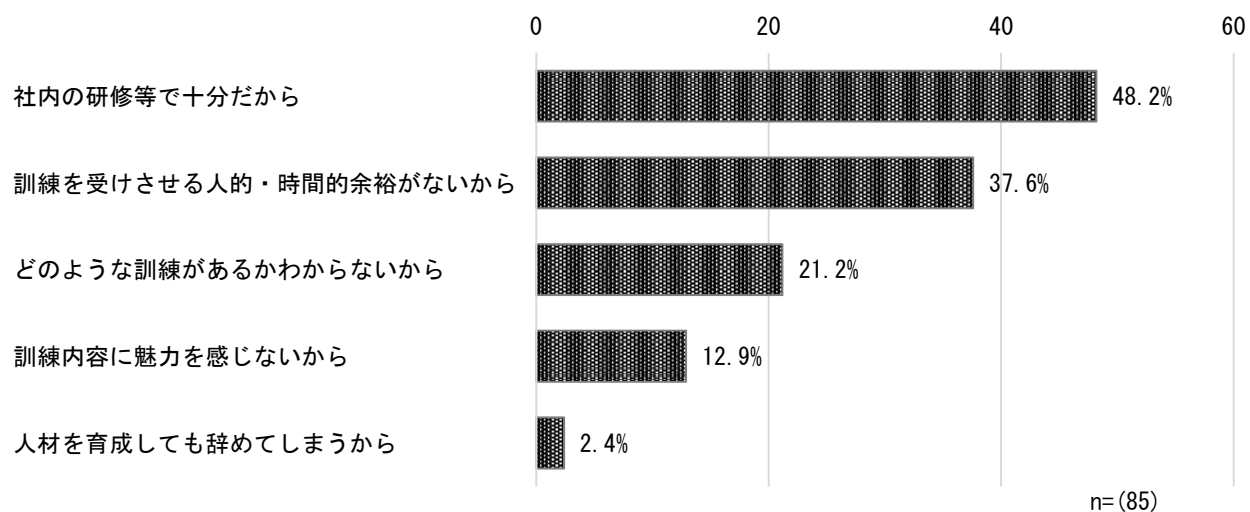
問10 県立テクノスクールでは、主に在職者の方を対象として、業務に必要な知識やスキルを習得するリスキリング（在職者訓練）を実施しています。今後、このようなリスキリング（在職者訓練）を利用したいと思いませんか。正規従業員、非正規従業員それぞれでお選びください。



正規従業員では、「利用したい」と「内容をみて検討したい」を合わせて 49.6%と訓練受講ニーズが高いのに対し、非正規従業員では 32.8%となっている。

(24) リスキリング（在職者訓練） 利用しない理由

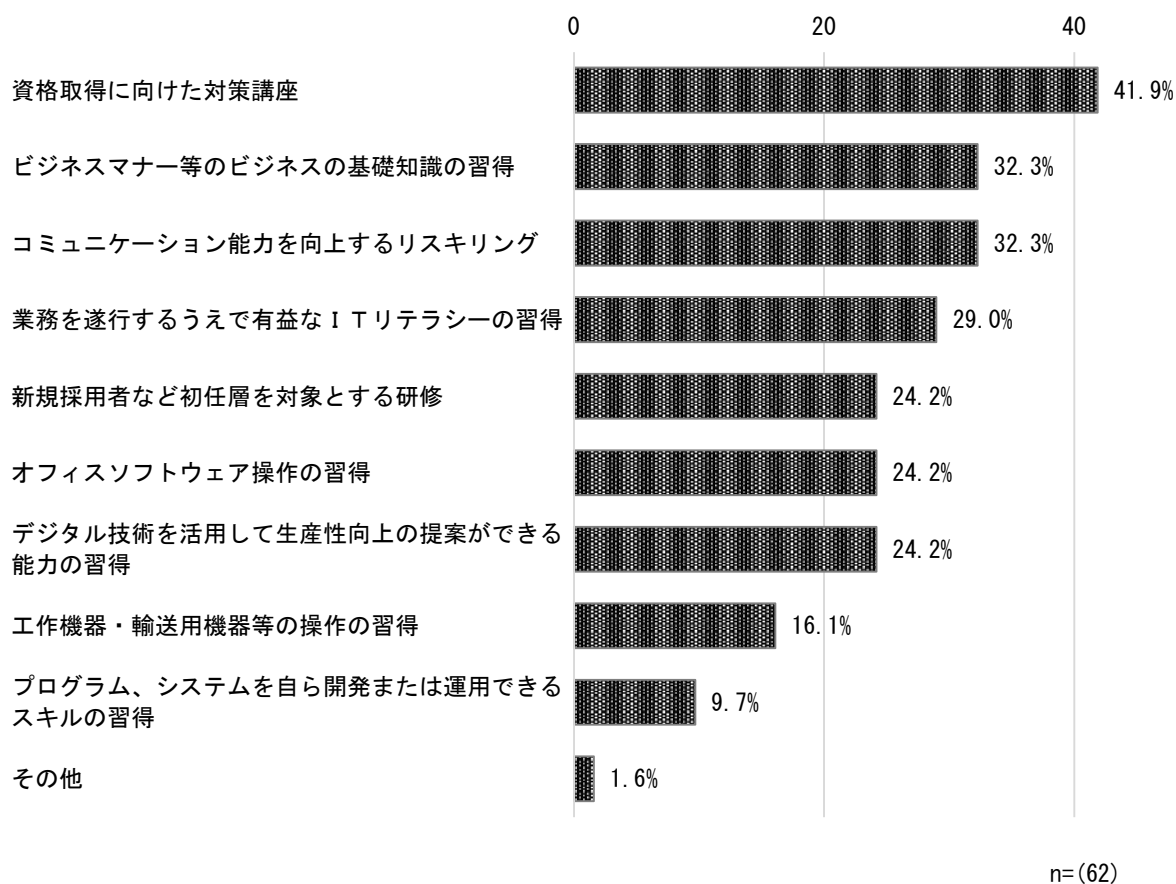
問10-1 問10で正規従業員又は非正規従業員で「利用しない」を選択した方へ質問です。
利用しない理由について、あてはまるものを選んでください。【複数回答可】



「社内の研修等で十分だから」48.2%、「訓練を受けさせる人的余裕がないから」37.6%が高い割合を占めた。一方、「どのような訓練があるかわからないから」21.2%、「訓練内容に魅力を感じないから」12.9%を占めることから、訓練内容の周知、魅力ある訓練内容の充実が求められている。

(25) 正規従業員のリスキリング（在職者訓練）内容

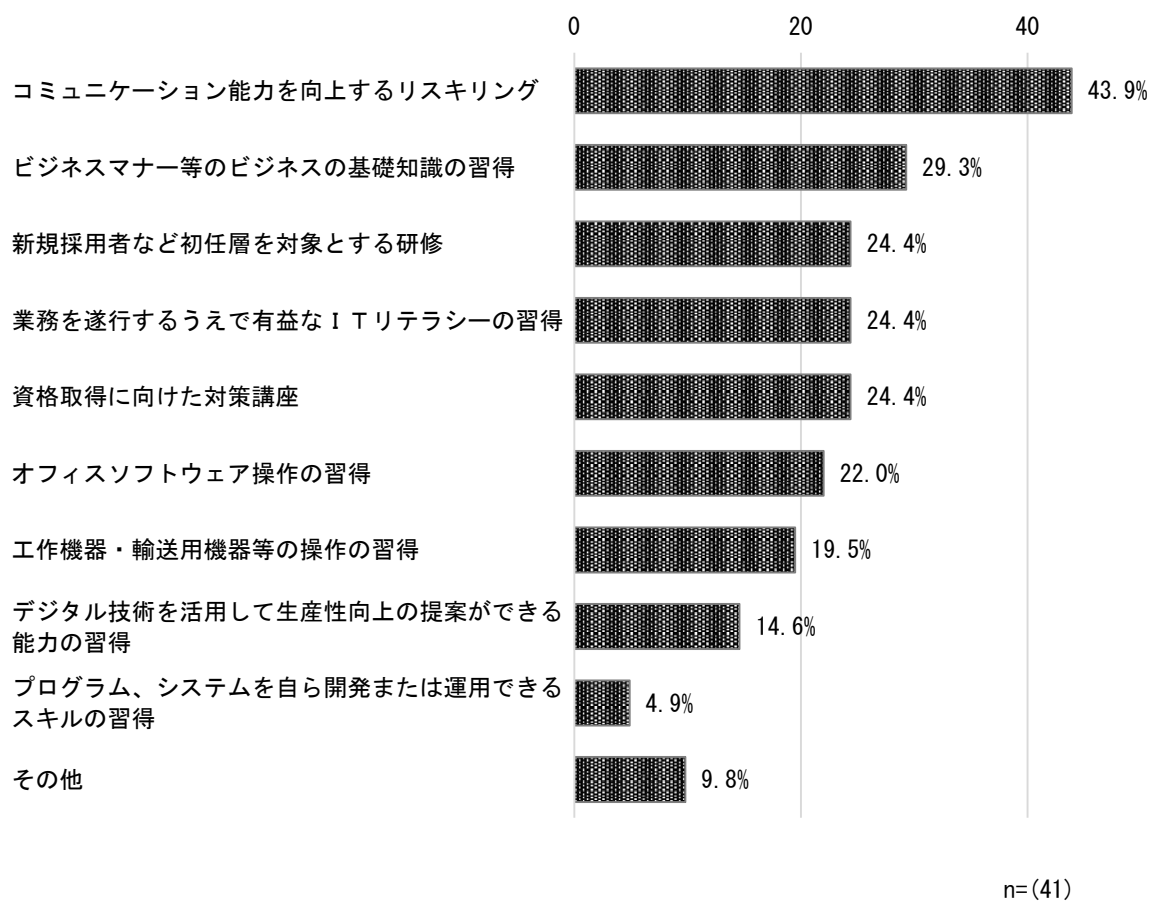
問10-2 問10で正規従業員の「利用したい」「内容をみて検討したい」を選択した方へ質問です。どのようなリスキリング（在職者訓練）を希望しますか。希望するものを選んでください。【複数回答可】



「資格取得に向けた対策講座」41.9%が最も高く、以下、「ビジスマナー等のビジネスの基礎知識の取得」「コミュニケーション能力を向上するリスキリング」それぞれ32.3%、「業務を遂行するうえで有益なITリテラシーの習得」29.0%と続いている。

(26) 非正規従業員のリスクリング（在職者訓練）内容

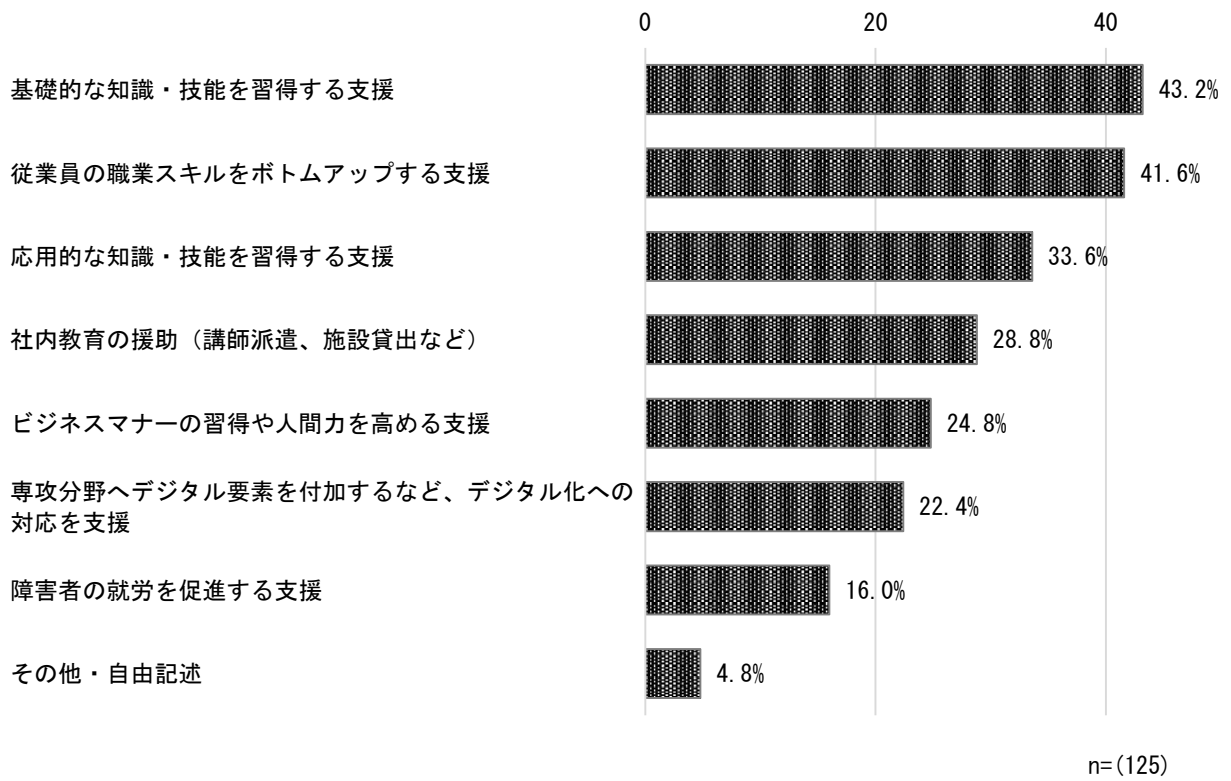
問10-3 問10で非正規従業員の「利用したい」「内容をみて検討したい」を選択した方へ質問です。
どのようなリスクリング（在職者訓練）を希望しますか。希望するものを選んでください。【複数回答可】



「コミュニケーション能力を向上するリスクリング」43.9%が最も高く、以下「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識の取得」が29.3%、「新規採用者など初任層を対象とする研修」「業務を遂行するうえで有益なITリテラシーの習得」「資格取得に向けた対策講座」がいずれも24.4%と続いている。

(27) 取り組むべき内容

問11 職業能力開発について、今後、県は何を重点的に取り組むべきだと思いますか。
【複数回答可】



「基礎的な知識・技能を習得する支援」が 43.2%、「従業員の職業スキルをボトムアップする支援」が 41.6%、「応用的な知識・技能を習得する支援」が 33.6%となり高い割合を占めた。なかでも知識・技能を習得する支援が多く求められていることが見受けられる。

(28) 取り組むべき内容 自由記述

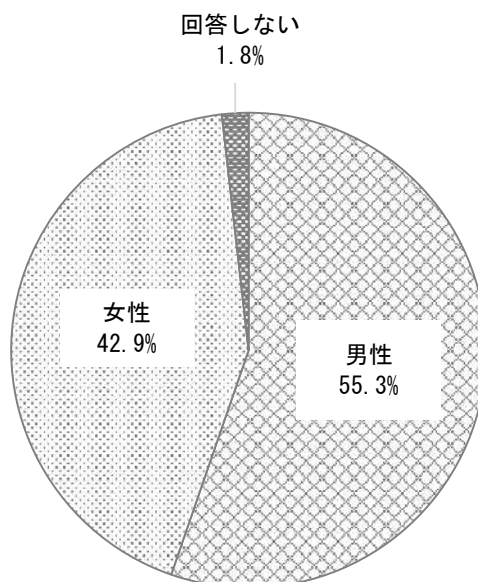
問 11 職業能力開発について、今後、県は何を重点的に取り組むべきだと思いますか。
記載内容を下記に掲載する。

- ◆ 将来（定年後等）の職種転換の足がかりとなるリスキリング支援
- ◆ AI 活用法などの研修
- ◆ 民間の教育機関で対応していない分野
- ◆ 高齢化の対策、若手の促進
- ◆ 弊社は兼業で建設業を営んでおるのですが、施工管理などのエッセンシャルな面に目を向ける若者が少ないと感じます。地に足の着いた職業能力開発が出来ると良いのではないかと愚考しております。

2. 従業員

(1) 性別

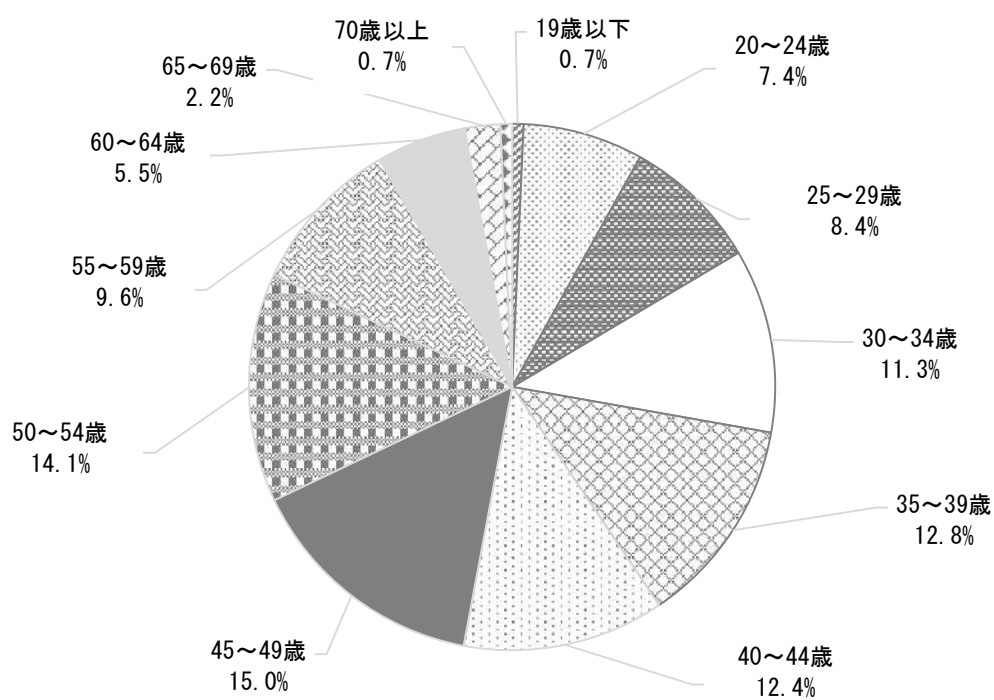
問1 あなた自身についてお答えください。(令和7年4月1日現在)
(1) 性別



n=(595)

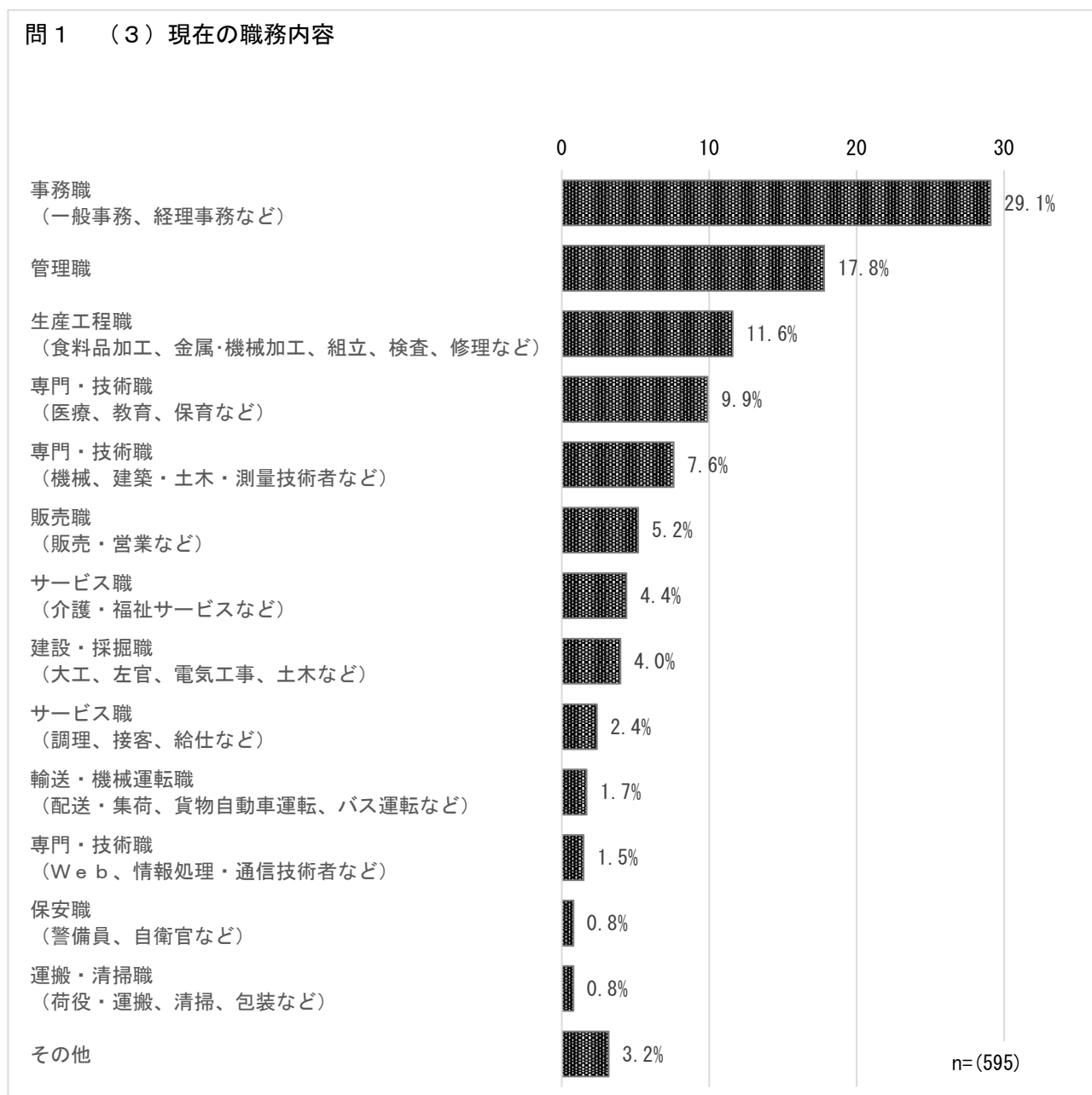
(2) 年齢

問1 (2) 年齢



n=(595)

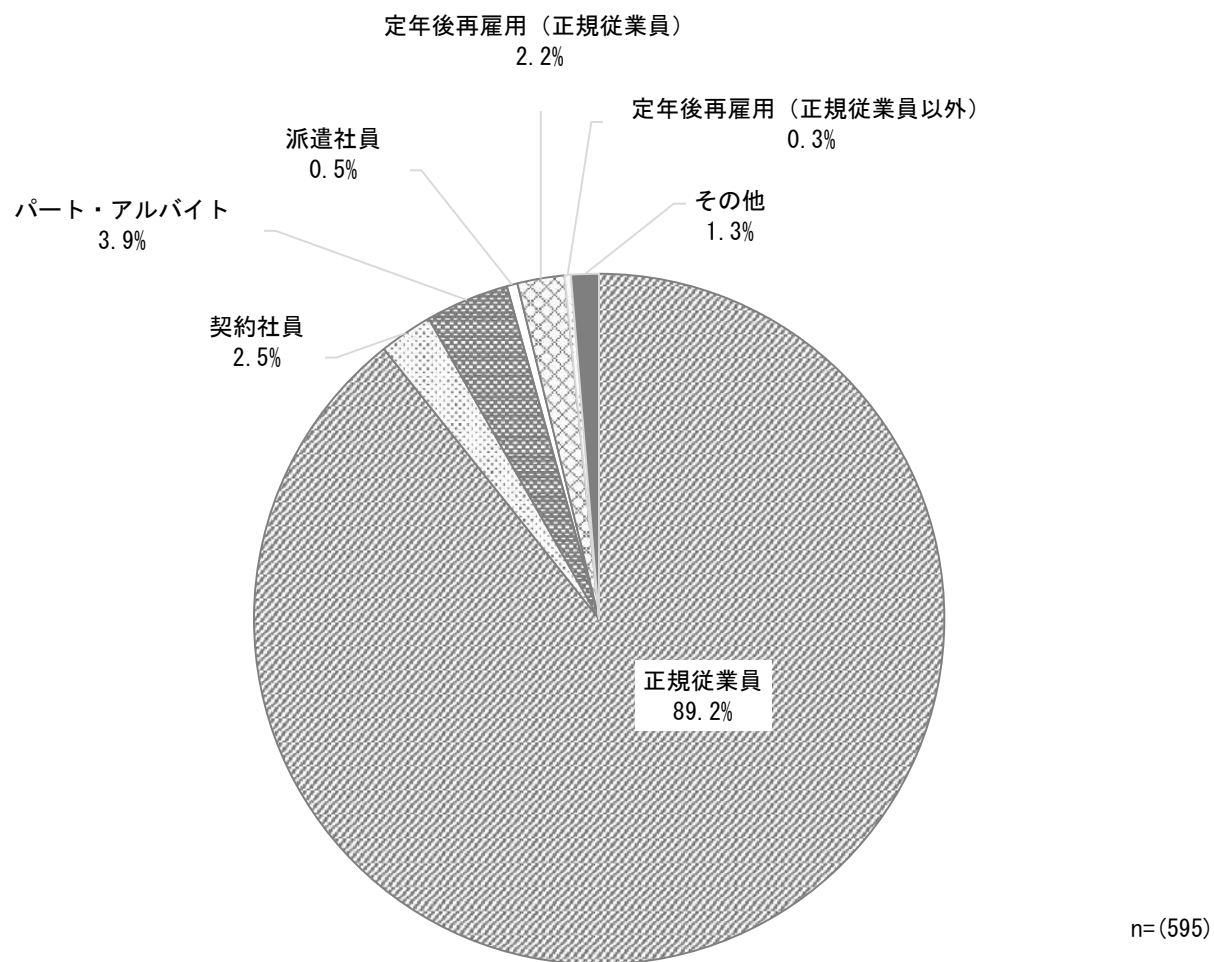
(3) 現在の職務内容



「事務職（一般事務、経理事務など）」が29.1%で最も高く、続いて「管理職」が17.8%、「生産工程職（食料品加工、金属・機械加工、組立、検査、修理など）」11.6%と高い。
 なお、「その他」（3.2%）には、「金融・保険業」「カスタマーサービス」「コールセンターオペレーター」「環境測量」「農業・林業」「商品在庫管理」「自動車整備士」などの回答があった。

(4) 雇用形態

問1 (4) 雇用形態 (令和7年4月1日現在)



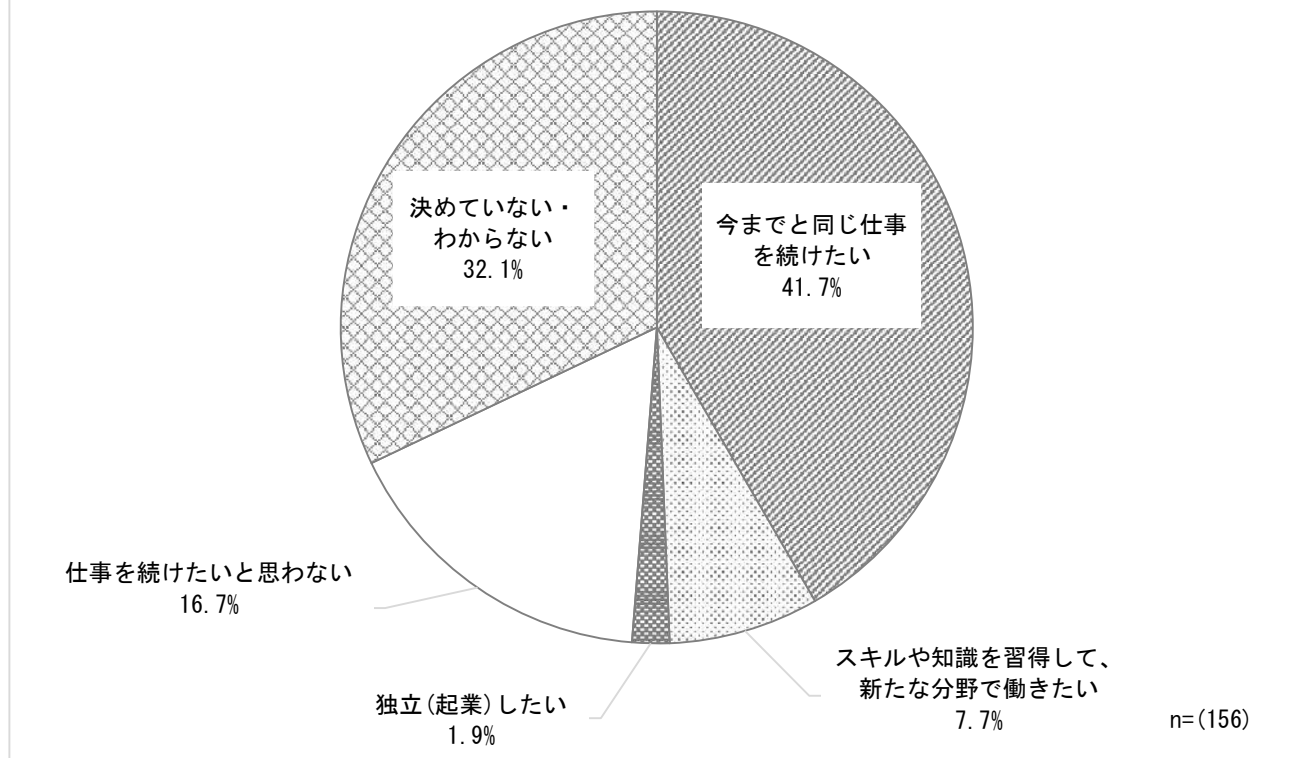
正規従業員が91.4% (「定年後再雇用 (正規従業員)」2.2%含む)、非正規従業員7.2% (「パート・アルバイト」3.9%、「契約社員」2.5%、「派遣社員」0.5%、「定年後再雇用 (正規従業員以外)」0.3%)、「その他」1.3%であった。

「その他」は「準・臨時社員」「嘱託・臨時・会計年度・非常勤職員」「常勤講師」「役員」の回答があった。

(5) 定年退職後について

問1 (4-1) 問1(4)で「正規従業員」と回答した方のうち、50歳以上の方にお聞きします。

ア 定年退職後も仕事を続けたいと思いますか。

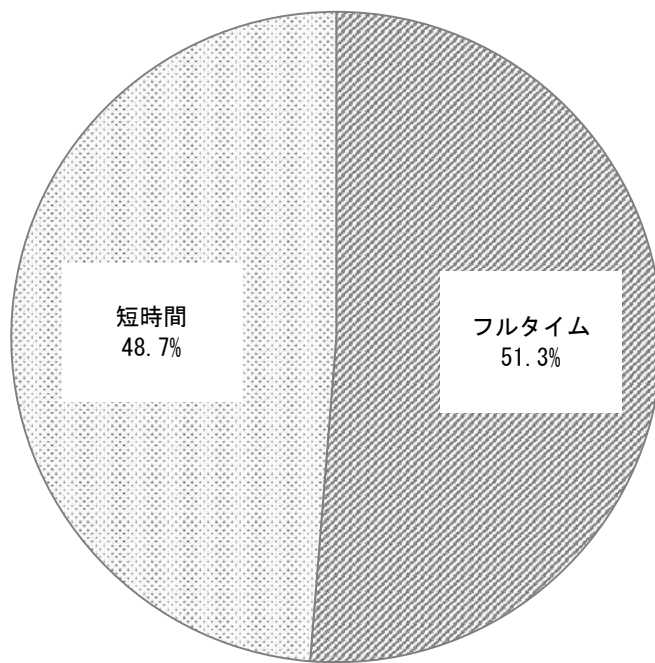


「今までと同じ仕事を続けたい」41.7%、「スキルや知識を習得して、新たな分野で働きたい」7.7%、「独立(起業)したい」1.9%を合わせて51.3%が、仕事を続けたい意向である。

(6) 定年退職後の勤務形態

問1 (4-1) 問1 (4) で「正規従業員」と回答した方のうち、50歳以上の方にお聞きします。

イ 定年退職後、再就職するとしたら希望する勤務時間がありますか。

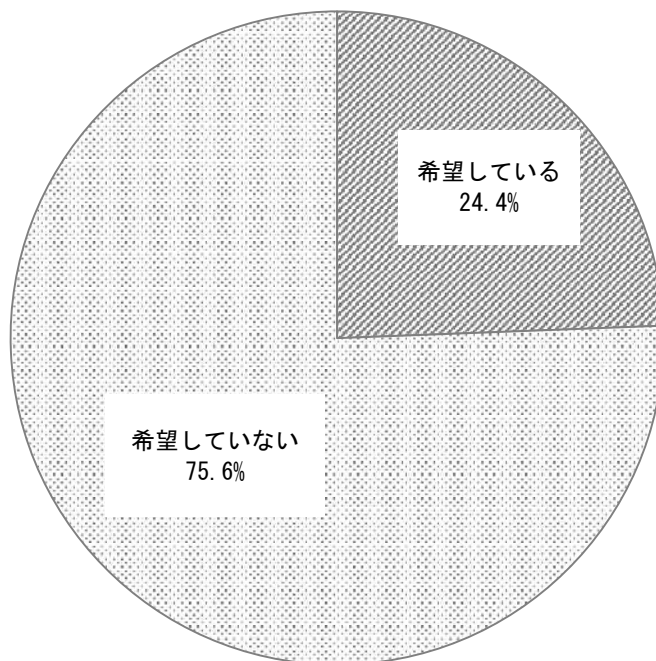


n=(156)

「フルタイム」51.3%と、定年退職前と同様の勤務形態を望む者が若干多い。

(7) 正規従業員への転換希望

問1 (4-2) 問1 (4) で「契約社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」と回答した方にお聞きします。
今後、正規従業員になることを希望していますか。



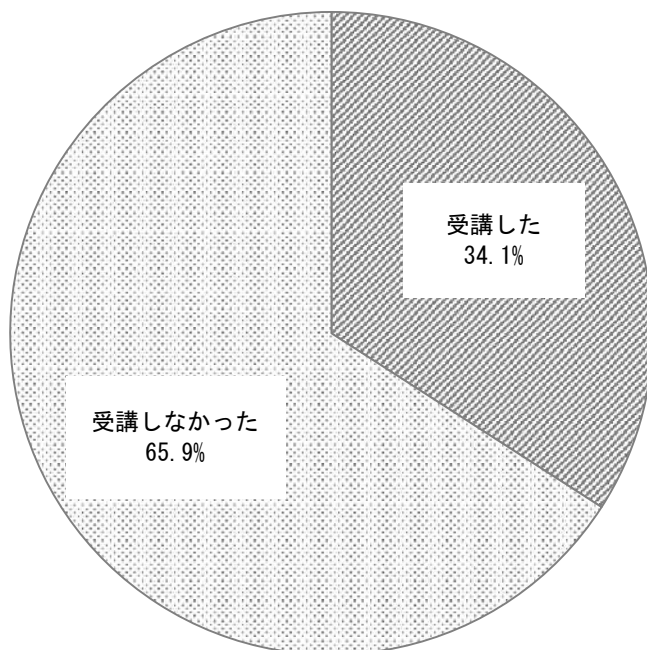
n=(41)

「希望している」は24.4%、「希望していない」が75.6%となっている。

(8) スキルアップ（職業能力開発）の受講

問2 スキルアップ（職業能力開発）について質問します。

(1) 令和4～6年度中にスキルアップのためOJT（職場で業務中に行う育成手法）やOFF-JT（職場以外で行う育成手法）を受講しましたか。

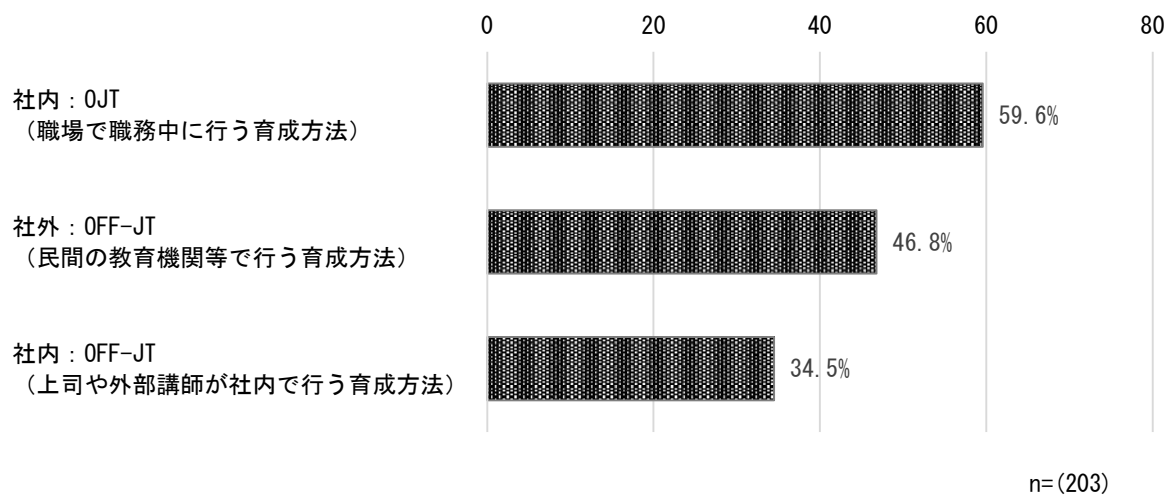


n=(595)

「受講しなかった」が65.9%と多くを占め、「受講した」は34.1%と3割台半ばにとどまった。

(9) スキルアップ（職業能力開発）の受講種類

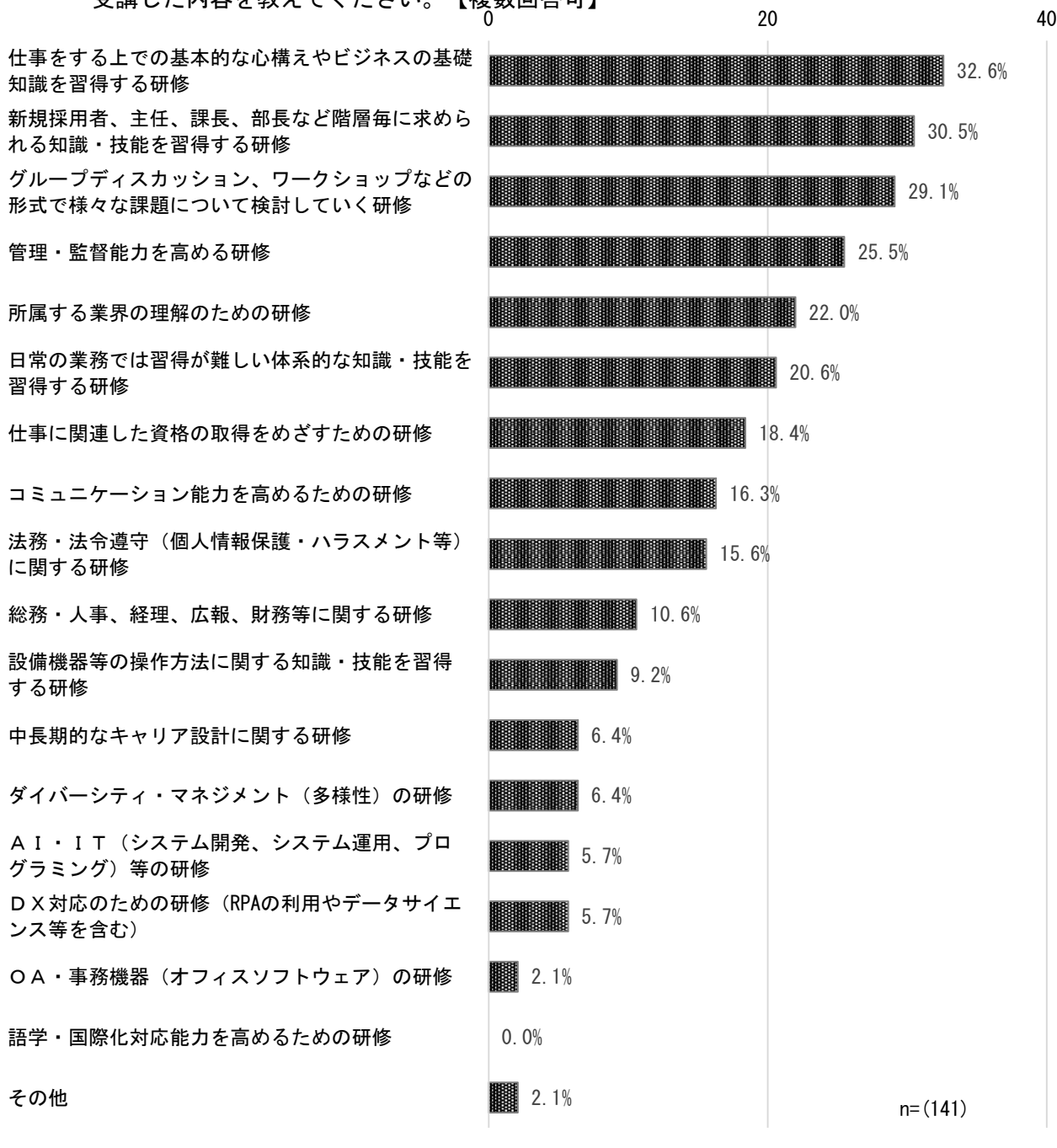
問2 (1-1) 問2(1)で「受講した」方にお聞きします。受講した種類を教えてください。
【複数回答可】



「社内:OJT（職場で職務中に行う育成方法）」が59.6%と高い割合を占めた。

(10) OFF-JT の受講内容

問2 (1-2) 問2 (1-1) でOFF-JTを受講した方にお聞きします。
 受講した内容を教えてください。【複数回答可】

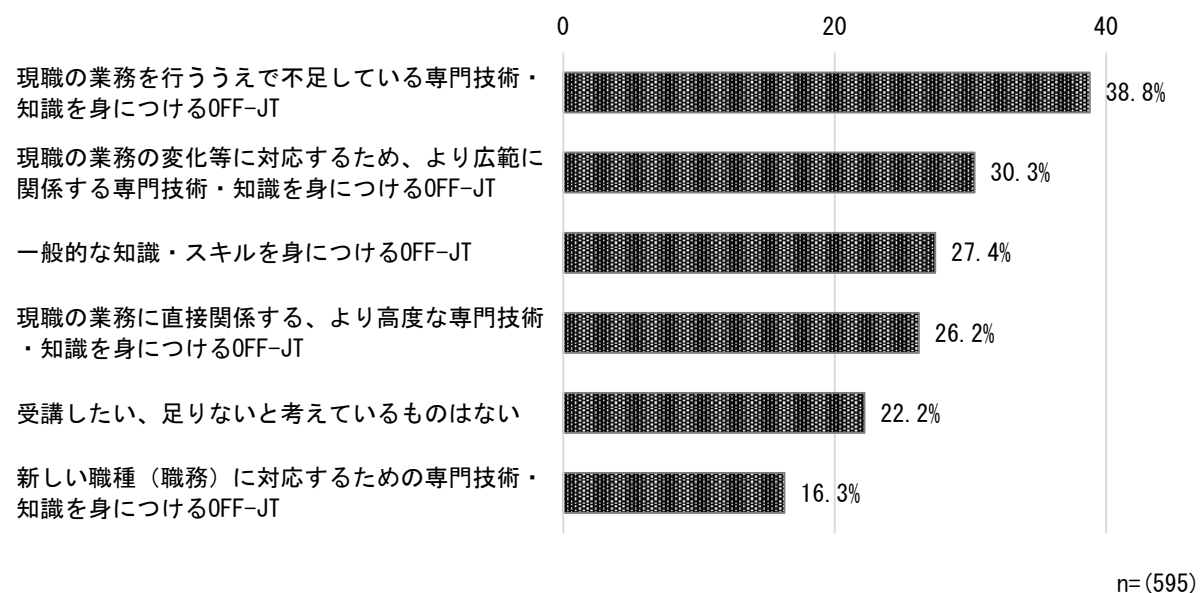


「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」32.6%、「新規採用者、主任、課長、部長など階層毎に求められる知識・技能を習得する研修」30.5%、「グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修」29.1%となった。

「その他」2.1%の内容は「化学物質管理」「ISO 内部監査員研修」「外国人労働者雇用に関する研修」があった。

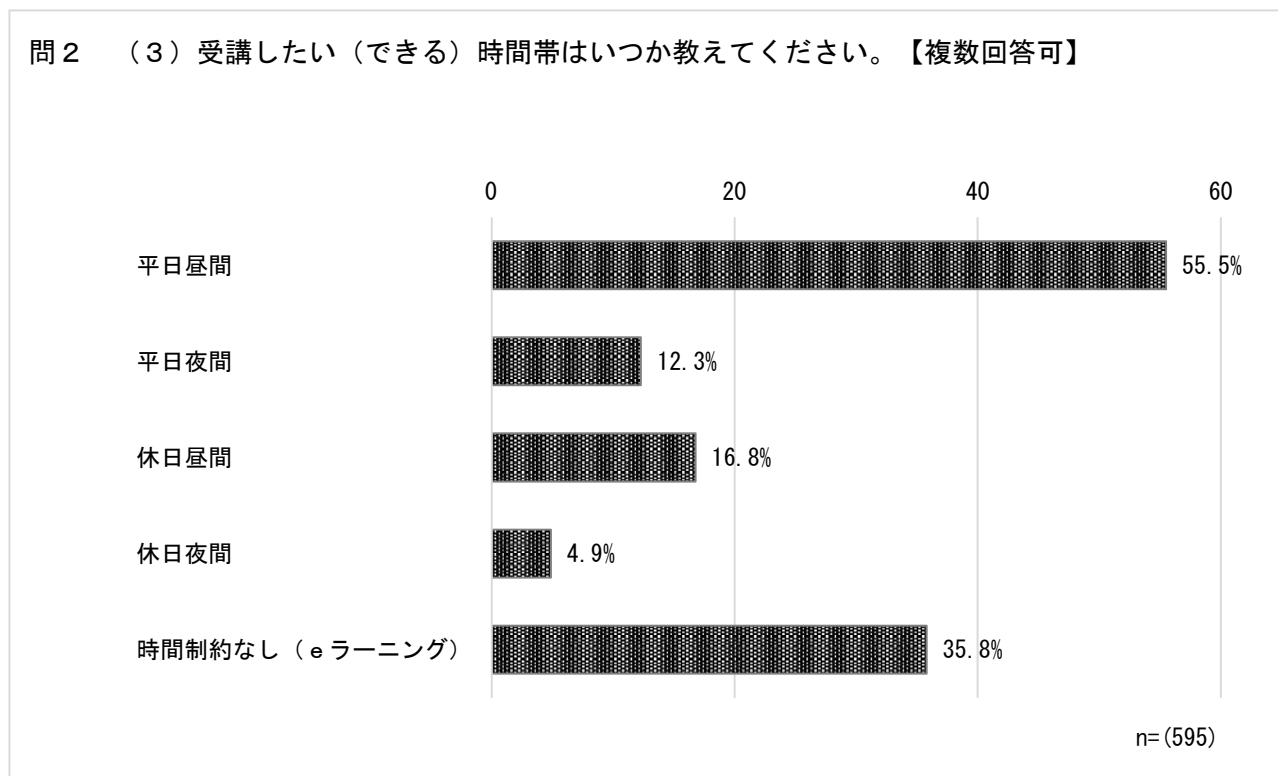
(11) 受講したい OFF-JT

問2 (2) 受講したいOFF-JTもしくは、受講が不足していると思うOFF-JTを教えてください。
【複数回答可】



「現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につける OFF-JT」が 38.8%と最も高く、続いて「現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につける OFF-JT」30.3% 「一般的な知識・スキルを身につける OFF-JT」27.4%となった。

(12) スキルアップ（職業能力開発）の受講時間

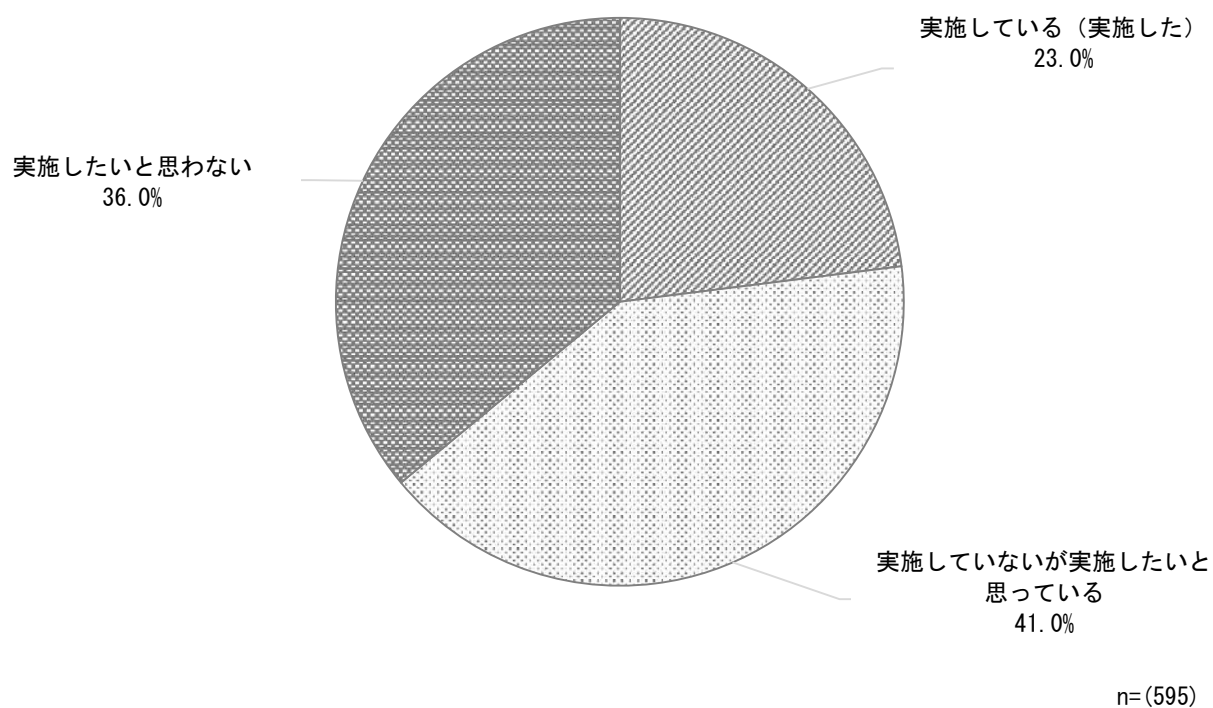


「平日昼間」と「平日夜間」を合わせて67.8%、「休日昼間」と「休日夜間」を合わせて21.7%となり、平日が休日より3倍以上多い。

なお、「時間制限なし（eラーニング）」は35.8%で3割台半ばとなった。

(13) 自己啓発の実施

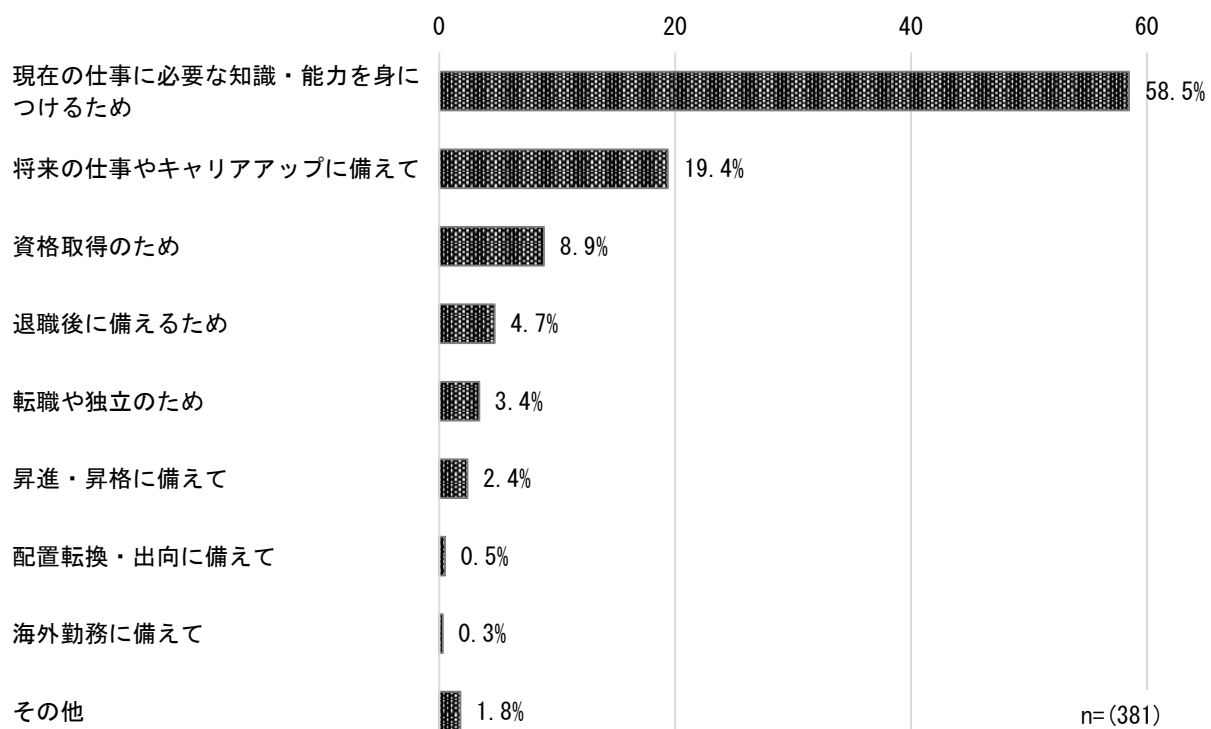
問3 自己啓発活動について教えてください。
(1) 自己啓発を実施していますか。



「実施している（実施した）」と「実施していないが実施したいと思っている」を合わせて64.0%となった。6割台半ばを占め、自己啓発を重視する傾向にあった。

(14) 自己啓発を行った理由

問3 (1-1) 問3(1)で「実施している(実施した)」及び「実施していないが実施したいと思っている」と回答した方に質問します。自己啓発を行った(行いたい)理由を教えてください。

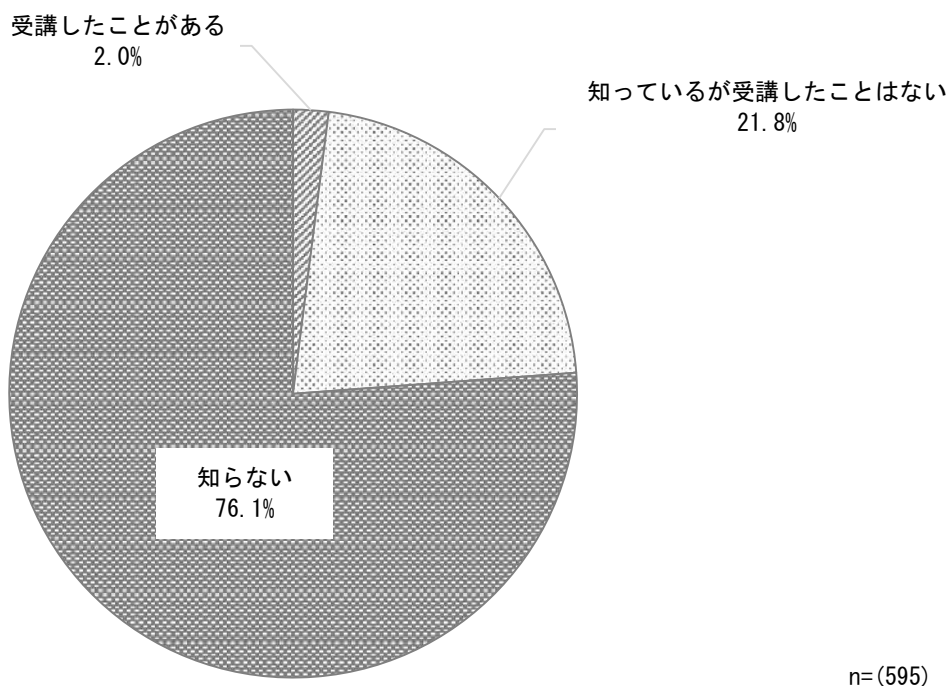


「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が58.5%と最も高く、続いて「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が19.4%、「資格取得のため」が8.9%となった。

(15) リスキリング（在職者訓練）

問4 県立テクノスクールが行うリスキリング（在職者訓練）について

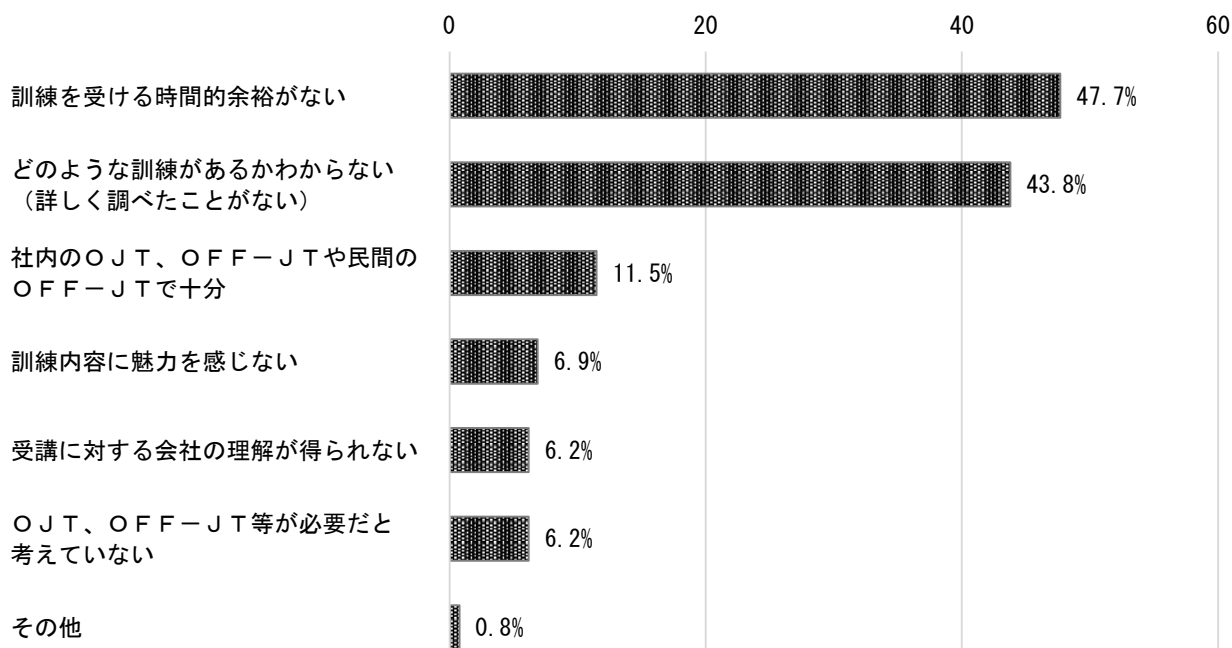
(1) 県立テクノスクールが実施するリスキリング（在職者訓練）をご存知でしたか。



「知らない」が76.1%と7割台半ばと高かった。「受講したことがある」と「知っているが受講したことはない」を合わせて23.8%と3割弱にとどまり、県立テクノスクールが行うリスキリング（在職者訓練）の認識は低い結果となった。

(16) リスキリング（在職者訓練）を受講しなかった理由

問4 (1-1) 問4(1)で「知っているが受講したことはない」と回答した方にお聞きします。
受講しなかった理由を教えてください。【複数回答可】



n=(130)

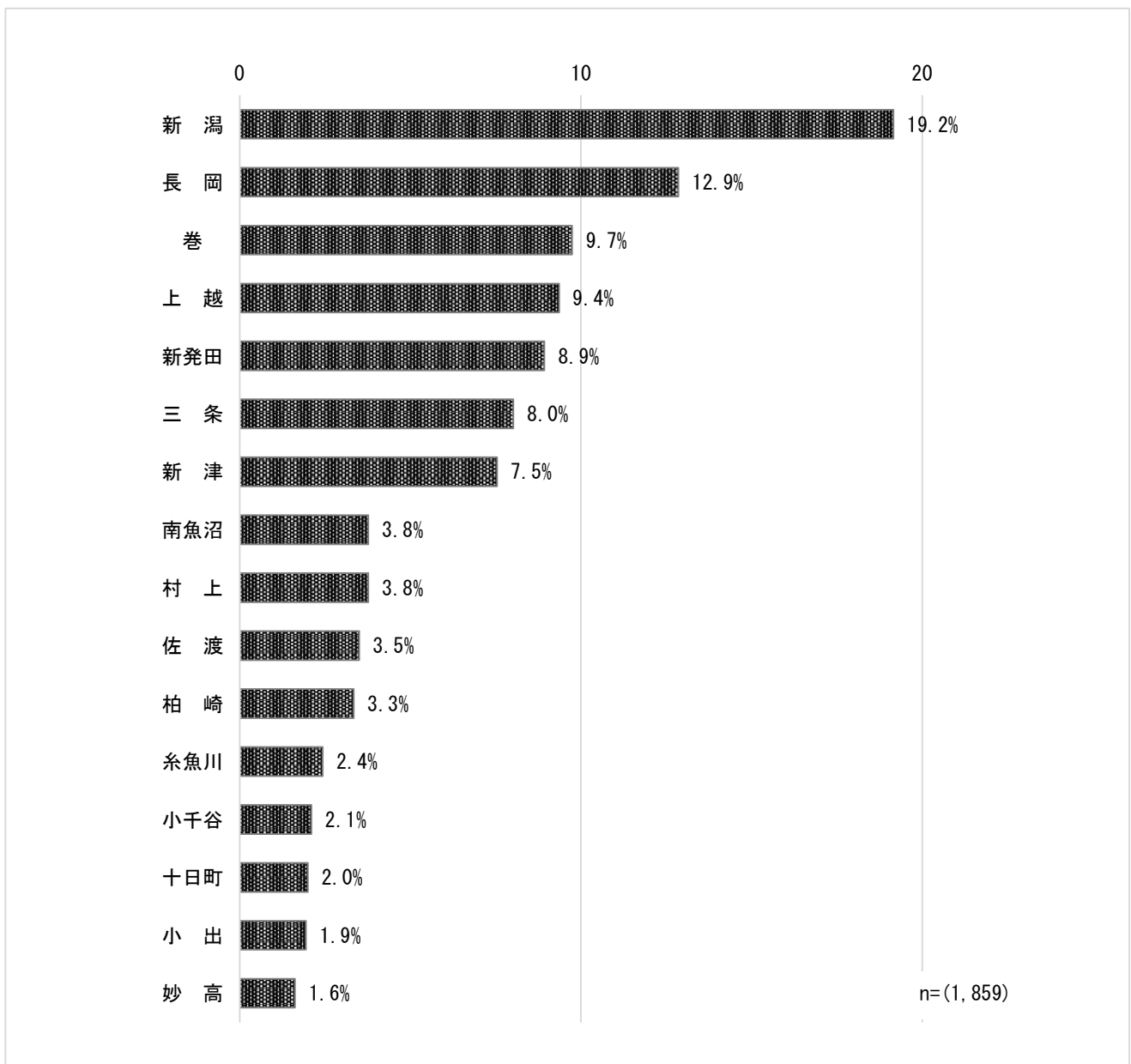
「訓練を受ける時間的余裕がない」が47.7%、「どのような訓練があるかわからない（詳しく調べたことがない）」が43.8%、「社内のOJT、OFF-JTや民間のOFF-JTで十分」が11.5%となった。

前述【1. 事業所（24）リスキリング（在職者訓練）利用しない理由】の「訓練を受けさせる人的・時間的余裕がないから」37.6%、「どのような訓練があるかわからないから」21.2%「社内の研修等で十分だから」48.2%と上位3位と連動している。

「どのような訓練があるかわからないから」が43.8%と4割を超えることから、訓練内容の周知の強化が必要である。

3. 求職者

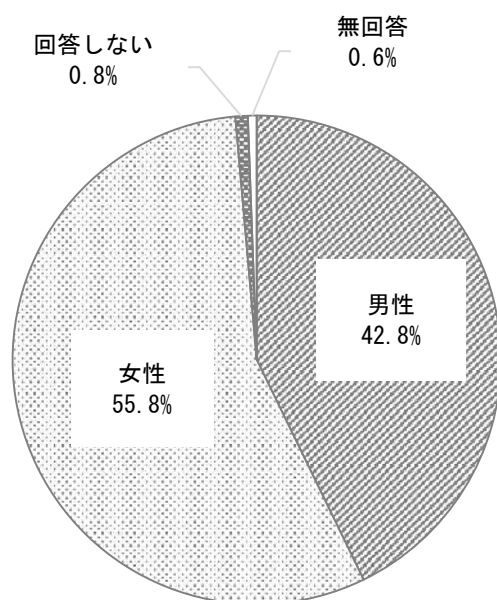
(1) 各ハローワークの回答者数の割合



「新潟」が19.2%と最も多く、「長岡」が12.9%、「巻」が9.7%と続く。上位3位で4割を超える結果となった。

(2) 性別

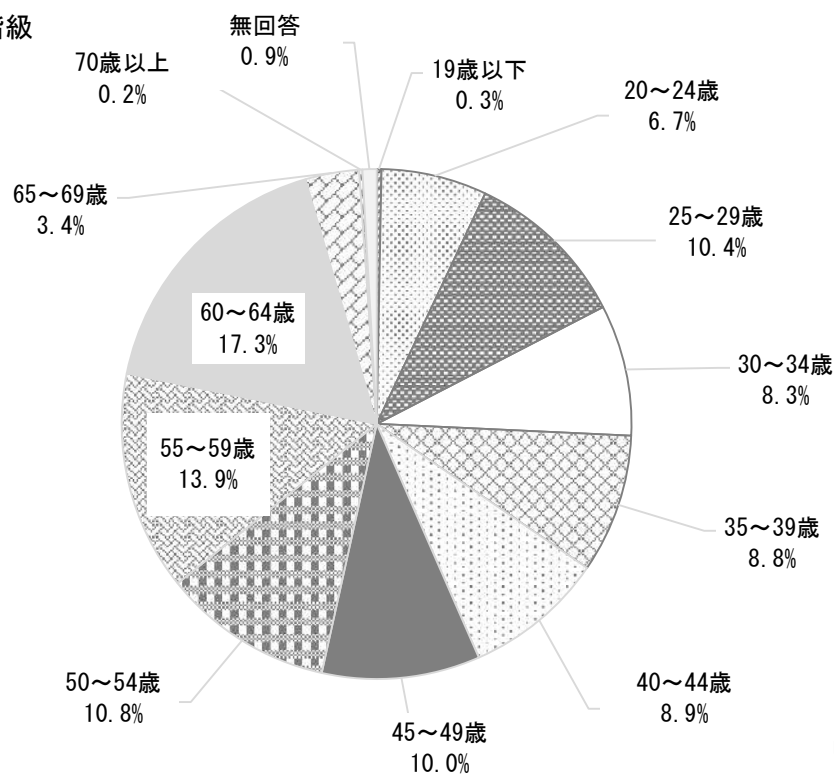
問1 あなた自身についてお答えください。(令和7年4月1日現在)
(1) 性別



n=(1,859)

(3) 年齢

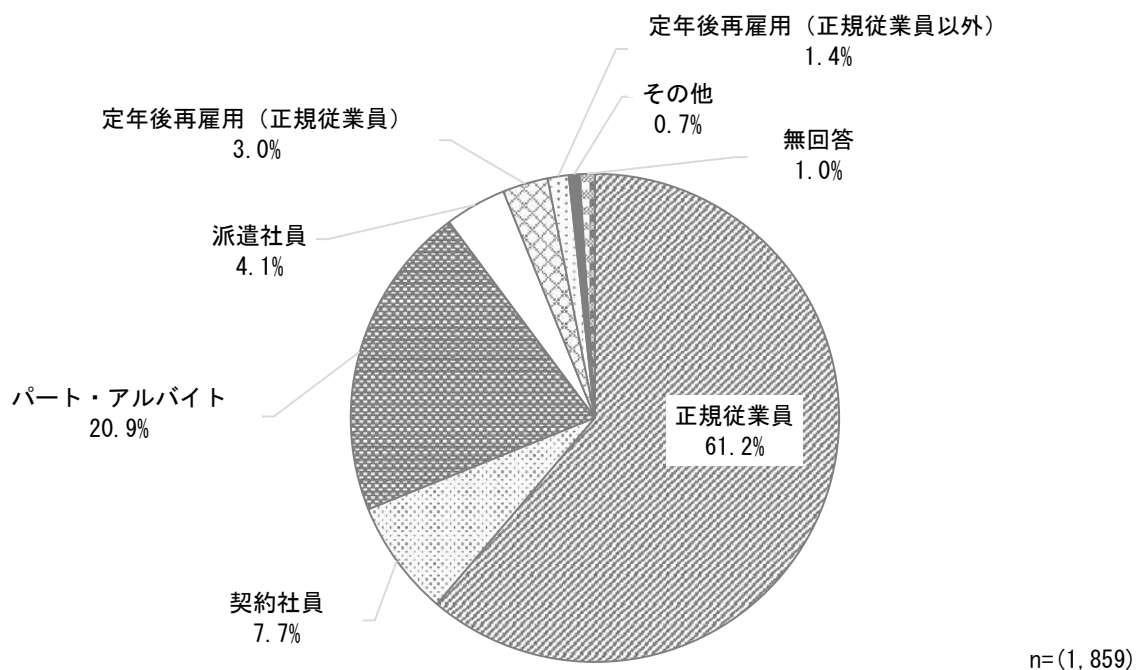
問1 (2) 年齢階級



n=(1,859)

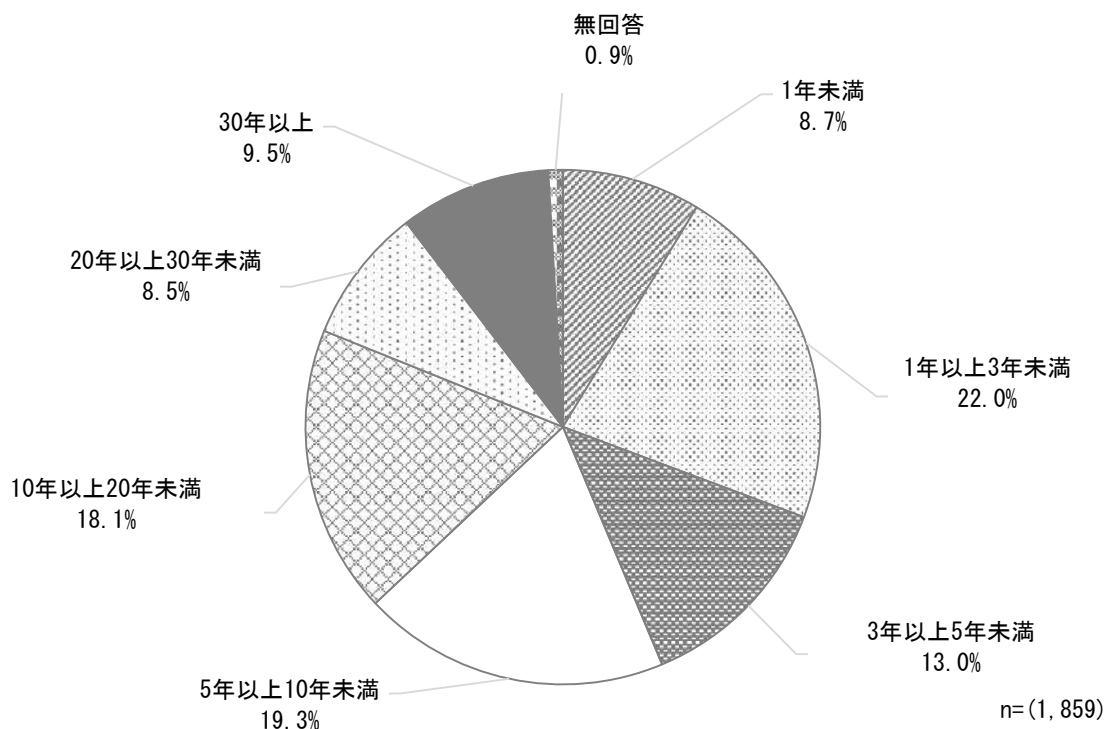
(4) 雇用形態

問1 (3) 直前の勤務先での雇用形態を教えてください。



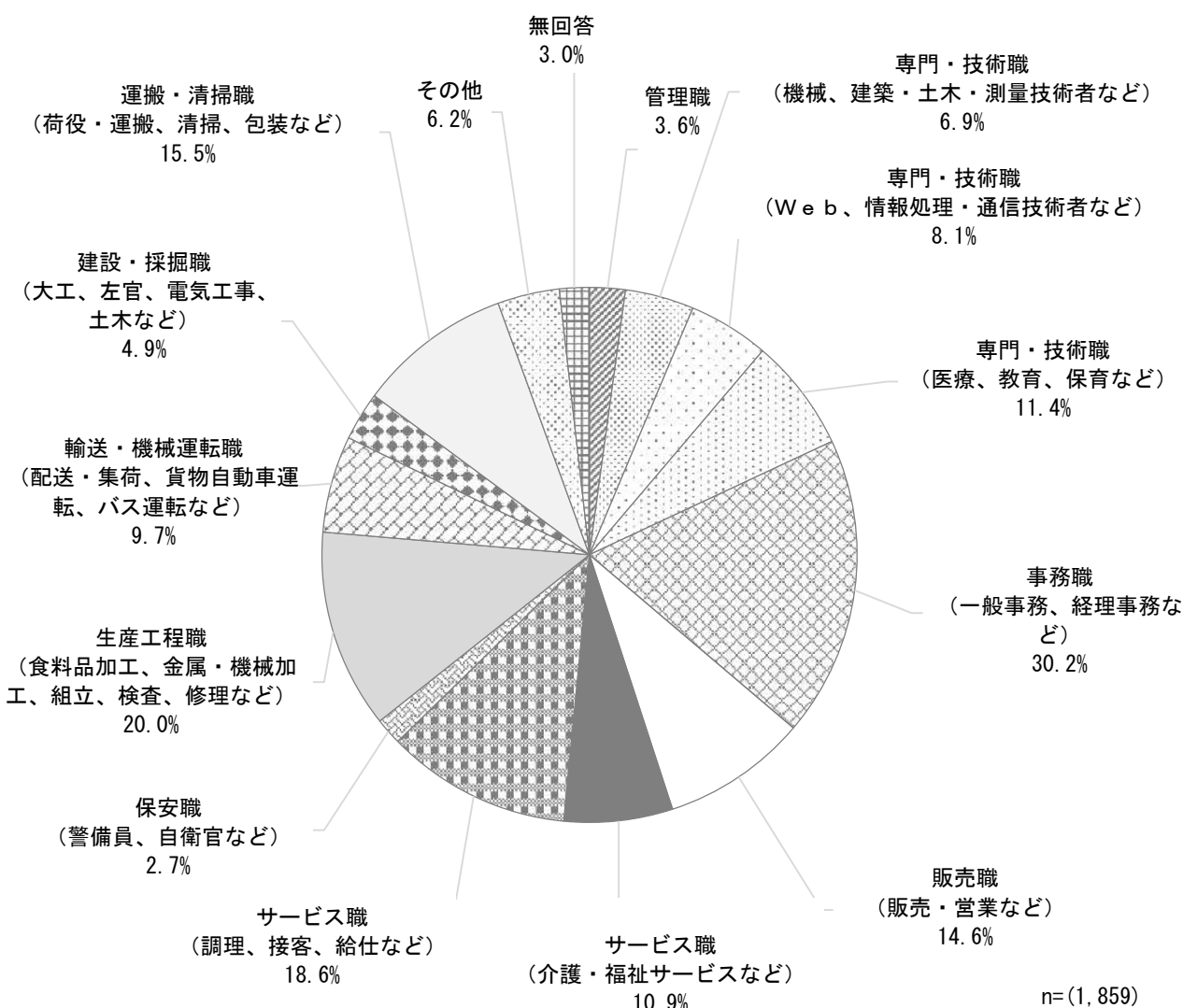
(5) 勤続年数

問1 (4) 直前の勤務先の勤続年数を教えてください。



(6) 就職したい職種

問1 (5) 就職したい職種を教えてください。【複数回答可】

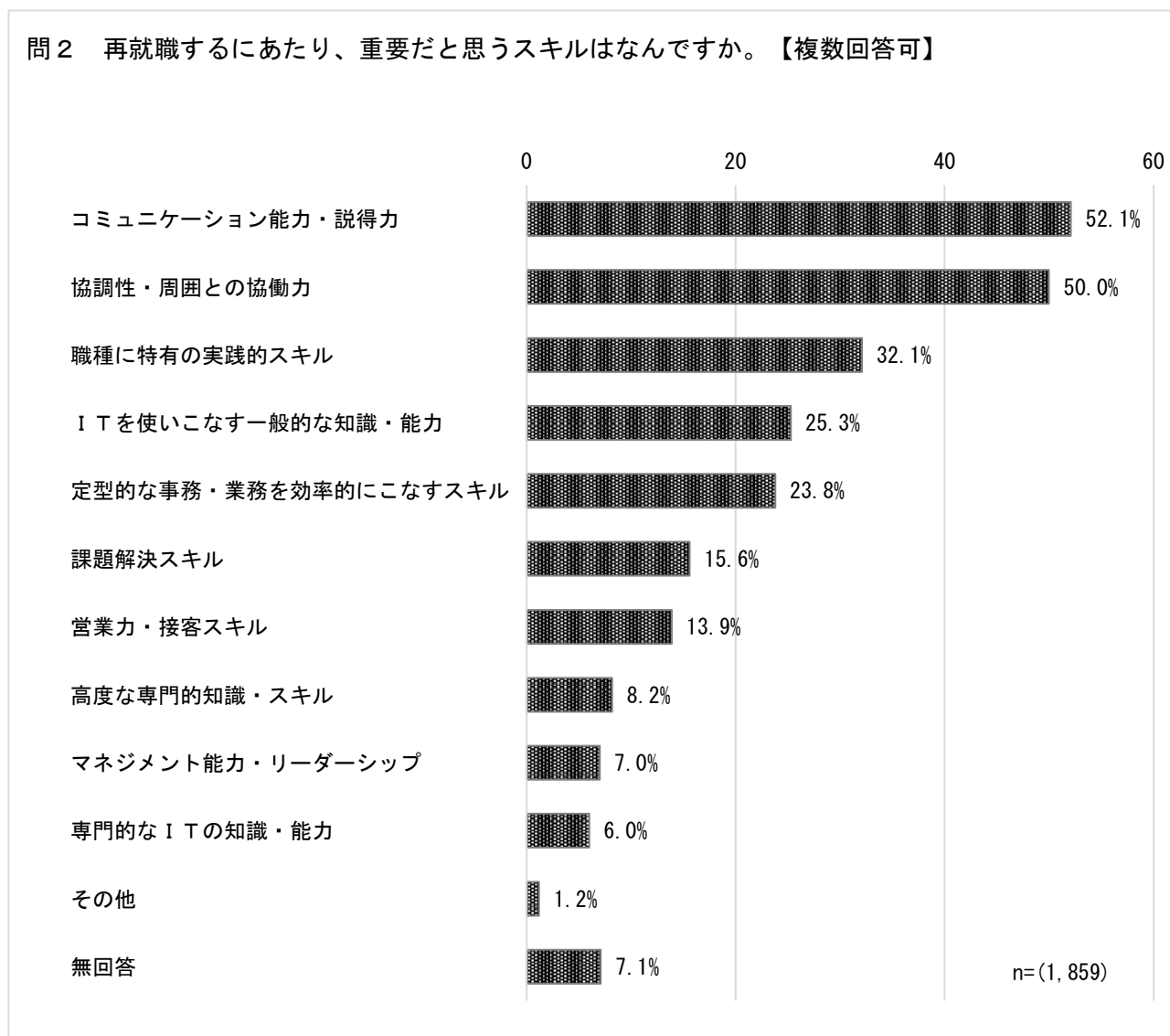


職種別では「事務職」が30.2%と最も多く、以下、「サービス職」が29.5%(*1)、「専門・技術職」が26.4%(*1)、「生産工程職」が20.0%と続いた。

詳細別の職種の上位は「事務職 (一般事務、経理事務など)」30.2%、「生産工程職 (食料品加工、金属・機械加工、組立、検査、修理など)」20.0%、「サービス職 (調理、接客、給仕など)」18.6%、「運搬・清掃職 (荷役・運搬、清掃、包装など)」15.5%となった。

*1 サービス職は「介護・福祉サービスなど」と「調理、接客、給仕など」、専門・技術職は「機械、建築・土木・測量技術者など」「Web、情報処理・通信技術者など」「医療、教育、保育など」を合算。

(7) 重要視するスキル

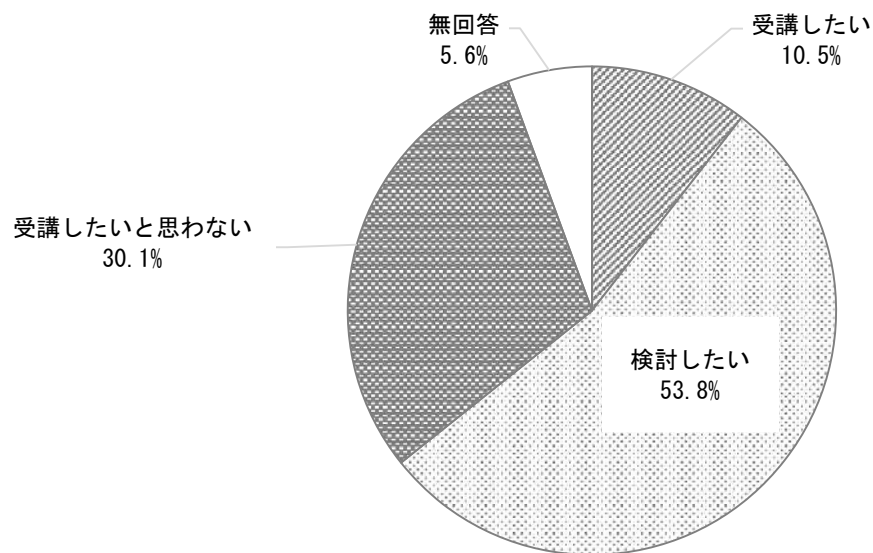


「コミュニケーション能力・説得力」「協調性・周囲との協働力」がいずれも5割を超える高い割合であった。

事業所調査の【問2（正規従業員）問3（非正規従業員） 採用で重視するスキル・能力はなんですか】の回答として「コミュニケーション能力・説得力」「協調性・周囲との協働力」が上位2位と連動している。

(8) 職業訓練の受講

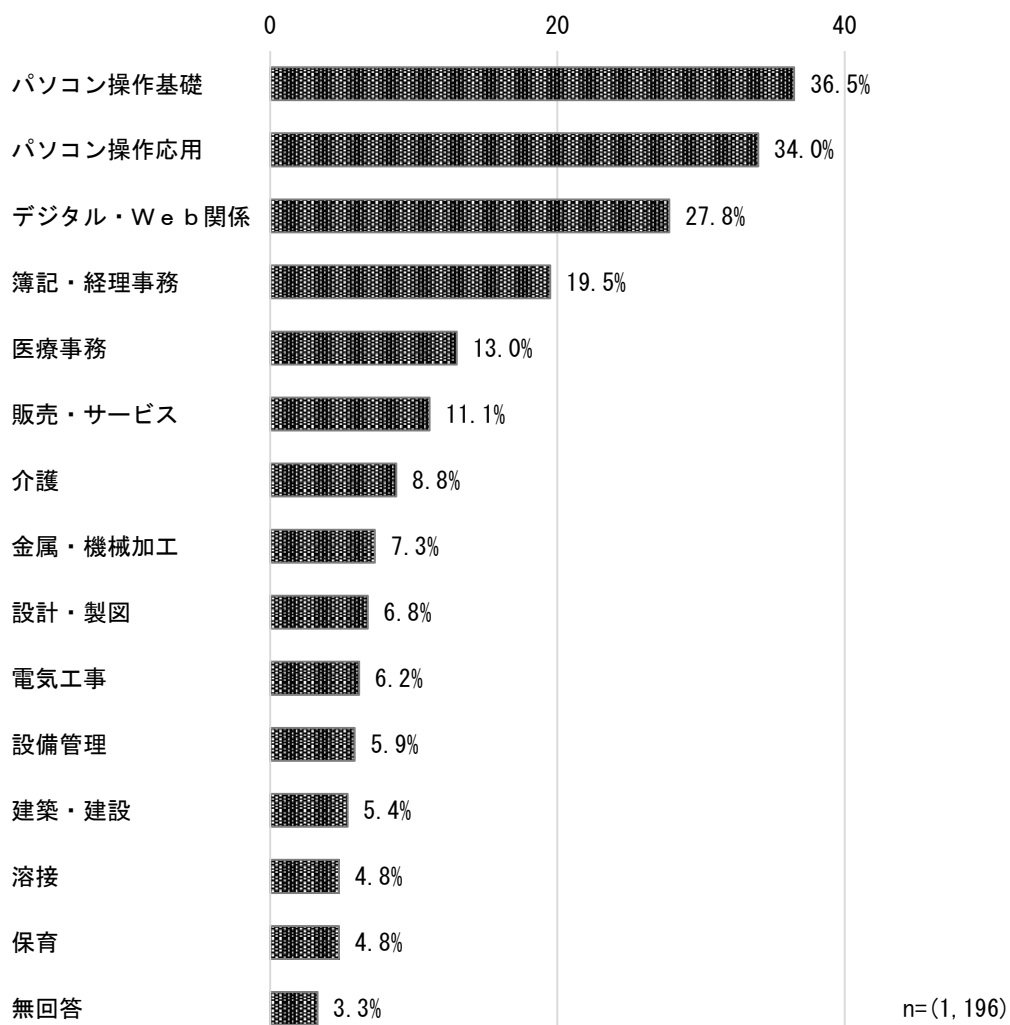
問3-1 県が運営する県立テクノスクールでは、求人・求職ニーズに応じた様々な「職業訓練」を、受講料無料で実施しています（ハローワークの受講あっせんが必要）。今後、職業訓練を受けてみたいと思いますか。



「受講したい」と「検討したい」を合わせて64.3%と6割台半ばの訓練受講ニーズがある。

(9) 受講したい職業訓練

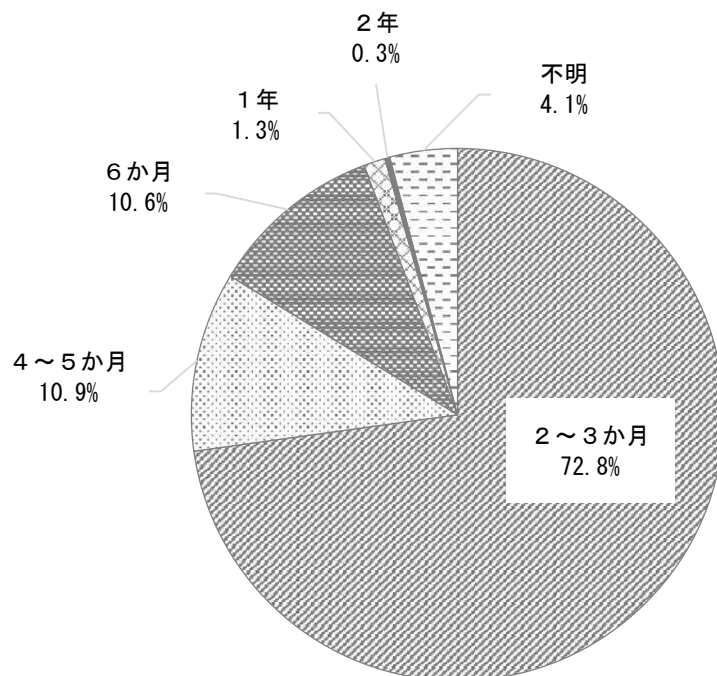
問3-1-1 問3-1で「受講したい」又は「検討したい」と回答した方にお聞きします。
 (1) どのような職業訓練を受けてみたいと思いますか。【複数回答可】



「パソコン操作基礎」(36.5%)、「パソコン操作応用」(34.0%)、「デジタル・Web関係」(27.8%)、「簿記・経理事務」(19.5%)、医療事務(13.0%)の順に高い割合で、前述【3. 求職者(6) 就職したい職種】の「事務職(一般事務、経理事務など)」30.2%と合致している。一方、幅広い分野の職種で、訓練受講ニーズがある。

(10) 受講期間

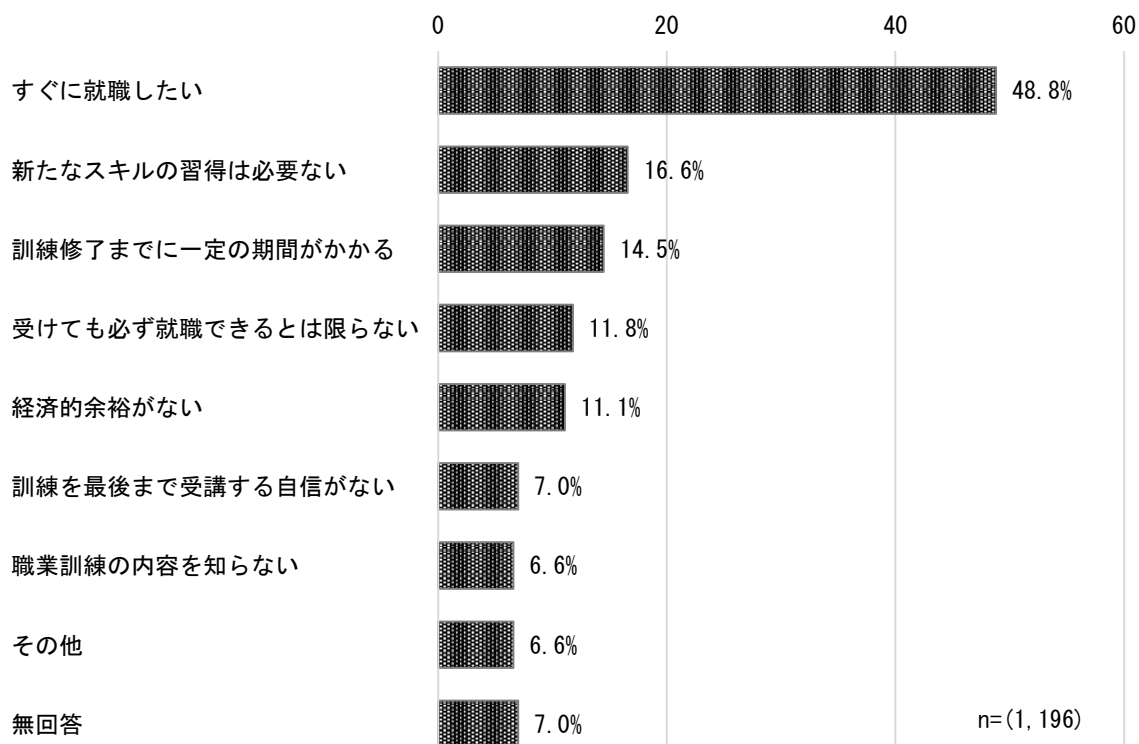
問3-1-1 (2) 受講期間はどのくらいが良いと思いますか。



「2～3か月」が72.8%と最も高い割合であった。続いて、「4～5か月」が10.9%、「6か月」が10.6%であった。

(11) 職業訓練を受講したいと思わない理由

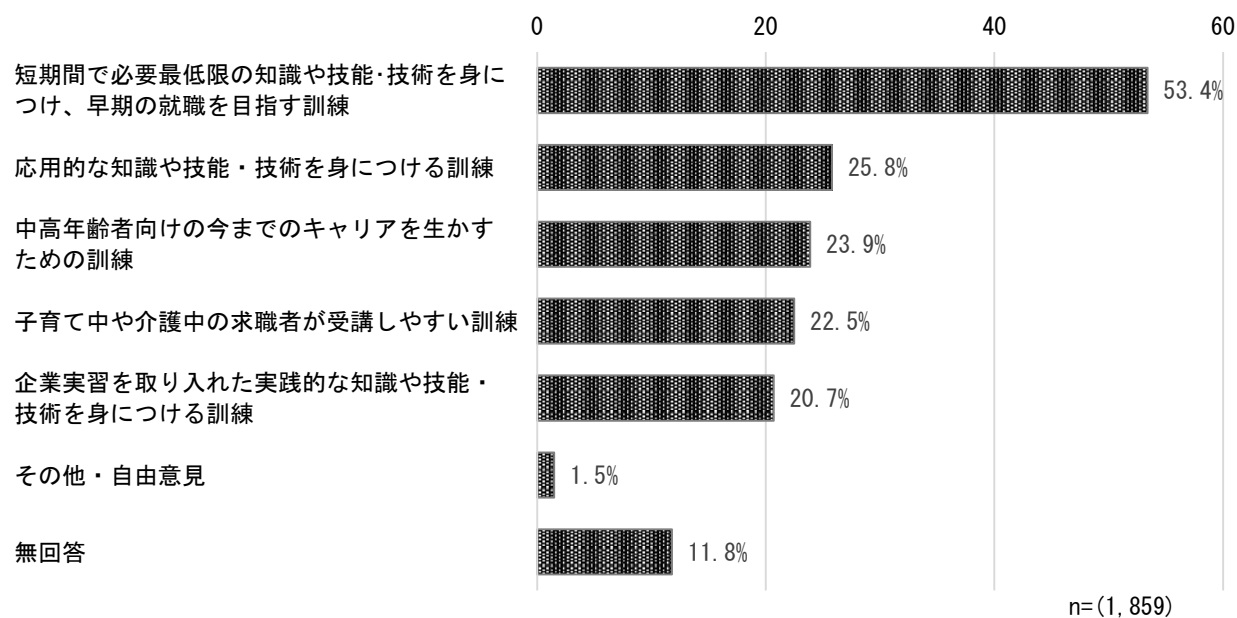
問3-1-2 問3-1で「受講したいと思わない」と回答した方にお聞きます。
「職業訓練」を受講したいと思わない理由は何ですか。【複数回答可】



「すぐに就職したい」48.8%と最も高く、「新たなスキルの習得は必要ない」が16.6%、「訓練終了までに一定の期間がかかる」が14.5%であった。前述【3. 求職者(10)受講期間】でも「2～3か月」が72.8%と最も高い割合であったことから早期の再就職を求める傾向にある。一方で、「受けても必ず就職できるとは限らない」が11.8%となっており、職業訓練の充実と再就職に対する有効性の周知が求められている。

(12) 取り組むべき内容

問4 職業能力開発の訓練について、今後、県（県立テクノスクールを含む）は何を重点的に取り組むべきだと思いますか。【複数回答可】



「短期間で必要最低限の知識や技能・技術を身につけ、早期の就職を目指す訓練」が53.4%と最も高い割合であった。他の訓練も一定のニーズがある。

(13) 取り組むべき内容 自由意見

問4 職業能力開発の訓練について、今後、県（県立テクノスクールを含む）は何を重点的に取り組むべきだと思いますか。 「その他・自由意見」

- ◆ 「中高年齢者向けのこれまでのキャリアを生かすための訓練」について、これまでのキャリアを生かせるのであれば訓練は不要ではないでしょうか
- ◆ 訓練内容と企業の求めるスキルとのギャップの調整
- ◆ 他県の取組や内容を細かく見聞きすること
- ◆ 訓練→就職→定着のモデルケース提示
- ◆ リスキリングが可能な訓練
- ◆ 取得済みの資格でブランクがあるものの講習が受けられるシステムがあるとよい
- ◆ 精神疾患の方でもできる訓練
- ◆ もっと多くの訓練が必要（いつも同じ訓練をしている）
- ◆ 精神障がい者が受講しやすい訓練
- ◆ すでに充分取り組んでいただいていると思います
- ◆ 職業訓練に通ったことがあるが、教える立場のレベルが低かった
- ◆ 様々なニーズに合った他業種の訓練
- ◆ 各地での出張訓練の開催
- ◆ ハローワークへ行きやすい環境を整えてほしい、遅いし待たされる
- ◆ 複数の訓練機会の検討
- ◆ 会社の上に立つ人が雇う上での常識を学ぶべきだと思う
- ◆ 安心して受講できる経済支援
- ◆ DX人材を養成するより高度なITスキル
- ◆ 人間性、考え方の学習
- ◆ すぐ使える人を増やせるようにしてほしい
- ◆ 近くで受けられる環境（村上市）