

第12次新潟県職業能力開発計画

高い付加価値を創出する産業構造への転換に対応し、
誰もが活躍するための能力開発の推進

令和8年4月



新 潟 県

第12次新潟県職業能力開発計画

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の状況 | 6 |
| (4) 企業におけるデジタル化の状況とニーズ | 7 |
| (5) 多様な人材の就業状況 | 8 |
| (6) 経済社会環境に関する課題 | 10 |
| 2 県内の雇用情勢と職業能力開発の現状 | |
| (1) 雇用情勢の改善と労働市場の逼迫 | 11 |
| (2) 人手不足感の高まりと人材確保難の職種 | 12 |
| (3) 雇用後の職業能力開発の状況 | 14 |
| (4) 従業員の自己啓発活動状況 | 16 |
| (5) 若年者の失業率及び新規学卒者の離職率 | 16 |
| (6) 求職障害者の増加と障害者雇用の促進 | 17 |
| (7) 県内の雇用情勢と職業能力開発に関する課題 | 18 |

第3章 今後の職業能力開発の方向性と基本的施策

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1 高い付加価値を創出する産業構造への転換に対応する職業能力開発の推進 | |
| (1) 産業を支える人材の育成 | 19 |
| (2) デジタル改革を通じた生産性向上に対応できる人材の育成 | 20 |
| (3) 人手不足分野の人材育成 | 20 |

| | |
|----------------------------|-----|
| (4) ものづくり人材の育成 | 2 1 |
| (5) 企業の人材開発への支援の充実 | 2 2 |
| (6) 産業界や地域のニーズを踏まえた実施体制の整備 | 2 3 |

2 誰もが活躍するための職業能力の開発と技能の振興

| | |
|--------------------------------|-----|
| (1) 個人の自律的キャリア形成と職業能力開発への支援の充実 | 2 4 |
| (2) 非正規雇用労働者の職業能力開発機会の確保 | 2 4 |
| (3) 女性や高齢者の活躍推進に向けた職業訓練の充実 | 2 5 |
| (4) 若年求職者等の安定就労支援 | 2 6 |
| (5) 障害者や特別な支援を要する人の職業能力開発と就職支援 | 2 7 |
| (6) 外国人労働者の職業能力開発の支援 | 2 8 |
| (7) 技能の振興及び継承 | 2 9 |

第4章 推進体制

1 関係機関との連携による人材育成

| | |
|--------------------------------|-----|
| (1) 新潟労働局 | 3 1 |
| (2) 県及び県立テクノスクール | 3 1 |
| (3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部 | 3 1 |
| (4) 大学、短期大学、専門学校など | 3 2 |
| (5) 小・中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校など | 3 2 |
| (6) 新潟県職業能力開発協会 | 3 2 |
| (7) 企業 | 3 2 |

2 職業能力開発の拠点としての県立テクノスクールの役割

| | |
|------------|-----|
| (1) 指導体制 | 3 2 |
| (2) 地域との連携 | 3 3 |

| | |
|------|-----|
| 成果指標 | 3 4 |
|------|-----|

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11次新潟県職業能力開発計画(令和3年度～令和7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」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、緩やかな回復基調となっており、人手不足も背景に賃金上昇率は高いものの、賃金の伸び以上に物価上昇が継続し、消費動向に影響がみられる状況にあります。

中長期的にみると、今後も人口減少が続き、労働供給制約が強まっていくという課題があります。こうした中で、成長型経済への移行を確実なものとするためには、労働者一人一人の雇用の質や労働生産性を向上させ、経済全体の生産性向上や処遇の向上等につなげていくことが必要であり、本県も同様の状況にあります。

本県の職業能力開発施策をめぐる状況としては、歯止めのかからない少子高齢化に加え、進学や就職を契機とする若者の県外流出による生産年齢人口の減少と高齢化、求人と求職のニーズの不一致による雇用のミスマッチにより、企業の人手不足感が高まっています。

また、AI等のデジタル技術の進展により、人間の業務の一部が自動化され、一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があるなど、技術や産業構造の急速な変化が見込まれる中、それらに対応した職業能力開発の機会の提供や、労働者全体のデジタルリテラシーの向上が求められます。

企業の人的投資の状況をみると、OFF-JT、計画的OJTは規模が小さい企業ほど実施率が低く、非正規雇用労働者に対する実施率は正社員の半数以下となっています。また、労働者の自己啓発活動については、意欲はあるものの、実際に実施している人は少ない状況にあります。

このような状況の中、労働者一人一人が、必要とされるより高いスキルを身に着けられるよう支援するとともに、多くの県民の労働参加を促進することが必要です。

本計画では、以上の観点から、企業と労働者の双方のニーズを踏まえて、高い付加価値を創出する産業構造への転換に対応する人材を育成し、誰もが活躍できるよう一人一人の職業能力を高めることにより、本県の更なる発展と持続可能な地域社会の実現につなげるため、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。

2 方針

【国の第12次職業能力開発基本計画】

高い付加価値を創出する産業構造への転換に対応し、 誰もが活躍するための職業能力開発の推進

一人一人が、高い付加価値を創出するための職業能力開発の機会を得られるよう支援し、人手不足分野の人材育成・確保や企業の生産性向上に寄与するとともに、個人の自律的・主体的キャリア形成への支援や、女性、高齢者や障害者の活躍促進、非正規雇用労働者への支援など、就労意欲のある誰もが活躍できる環境整備を推進します。

- ・ 高い付加価値を創出する産業構造への転換に対応する職業能力開発の推進
- ・ 誰もが活躍するための職業能力の開発と技能の振興

3 計画の期間

本計画の対象期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

なお、設定した成果指標等により定期的な点検・評価を実施するとともに、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し、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

【成果指標と目標】

| | | | |
|-----------------------|--------|------------------------|--------|
| ・ デジタル分野の訓練修了者の就職者数 | 200人 | ・ 職業訓練による就職者のうち正規雇用の割合 | 50% |
| ・ ものづくり分野の訓練修了者の就職率 | 100% | ・ 離職者向け訓練の修了者の就職率 | 80% |
| ・ 学卒者向け訓練の1年以内の離職率 | 13%以下 | ・ 高齢（55歳以上）の訓練修了者の就職率 | 70% |
| ・ デュアルシステム訓練による常用雇用率 | 90% | ・ 女性の訓練修了者の就職率 | 85% |
| ・ 在職者訓練の受講者数 | 1,505人 | ・ 障害者訓練の修了者の就職率 | 80% |
| ・ 非正規雇用労働者の在職者訓練の受講者数 | 100人 | ・ 技能検定の県内合格者数 | 3,000人 |

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

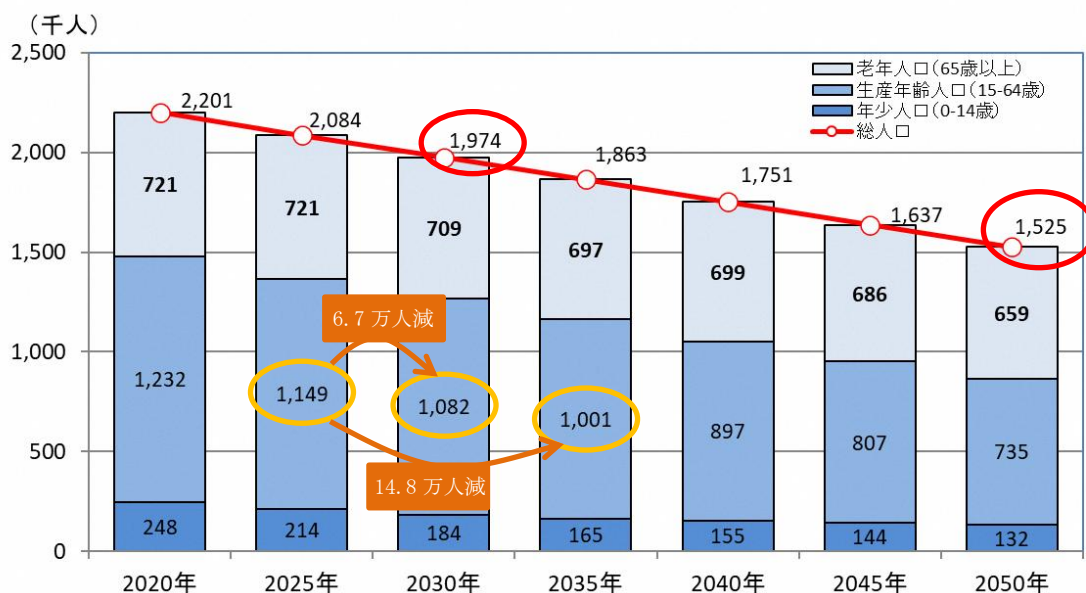
ア 人口の現状

本県の人口は、国よりも早く1998（平成10）年1月の249.4万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で推移しています。

社会動態では、大学進学や就職の時期の転出が多くなっています。

現状の人口動態がこのまま推移すると、2030（令和12）年に200万人を下回り、2050（令和32）年には2020（令和2）年からの30年間で30.7%マイナスの約150万人まで減少することが見込まれています（図1）。

<図1 新潟県の将来推計人口>



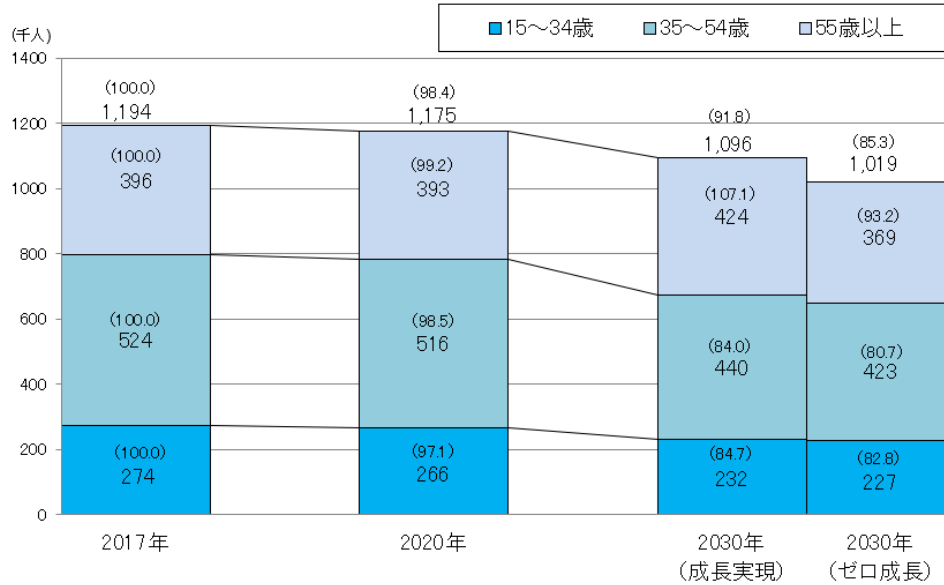
資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 令和5年度推計」

イ 生産年齢人口及び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、2025（令和7）年から2030（令和12）年の5年間で約6.7万人、2035（令和17）年までの10年間で約14.8万人減少することが見込まれます（図1）。

また、労働力人口の推計は、成長が実現したとしても2020（令和2）年から2030（令和12）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、高齢者（55歳以上）が増加すると見込まれています（図2）。

<図2 労働力人口の推移（新潟県）>



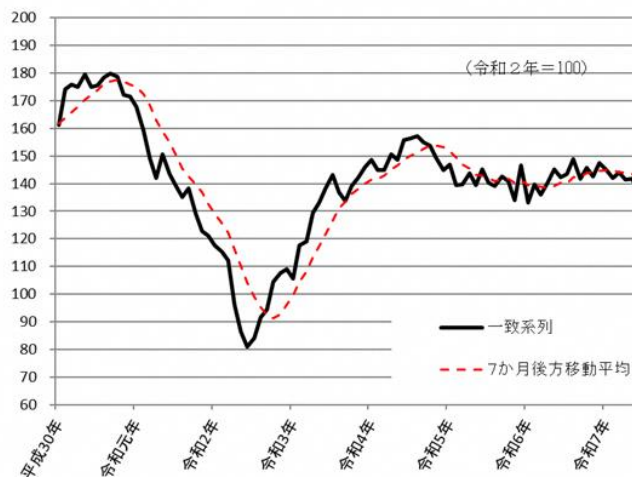
資料：（独）労働政策研究・研修機構「労働需給の推計（2018年版）」

(2) 本県の経済と産業構造

ア 本県経済の動向

令和2年の県内経済は新型コロナウイルス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、海外における需要回復などを背景に生産が持ち直したことで、製造業を中心に企業の景況感にも改善の動きがみられたものの、一部に弱い動きもあり、感染症拡大前の水準まで回復していません（図3）。

<図3 新潟県景気動向指数（C I）¹⁾の推移>



資料：新潟県統計課「新潟県景気動向指数（令和7年）」

¹⁾ 景気動向指数（C I）：景気動向指数は、景気の現状把握及び将来予測に資するために作成された指標で、C I（Composite Index）は景気変動の大きさやテンポ（量感）を測定することを目的とし、景気の現状把握や将来予測に役立てられる指標。

イ 本県の産業構造

令和4年度の県内総生産（名目）の産業別構成比は、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68.0%と最も高い一方で、第2次産業30.4%は全国平均の26.5%より3.9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＞

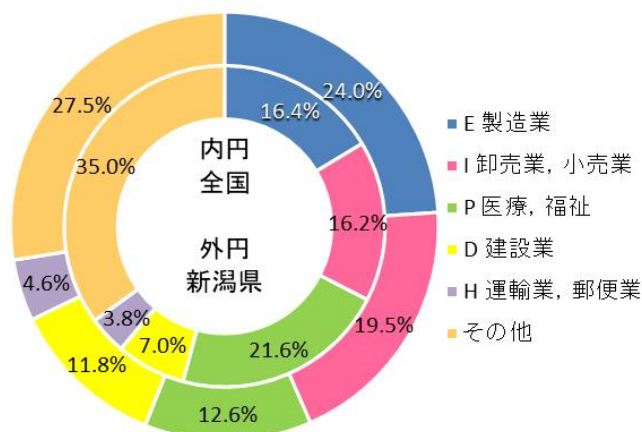
| 年 度 | 全国平均 | | | 新潟県 | | |
|----------------|------|-------|-------|------|-------|-------|
| | 1次産業 | 2次産業 | 3次産業 | 1次産業 | 2次産業 | 3次産業 |
| 平成24年度（2012年度） | 1.1% | 25.6% | 73.3% | 2.0% | 28.6% | 69.4% |
| 令和4年度（2022年度） | 0.9% | 26.5% | 72.6% | 1.6% | 30.4% | 68.0% |

資料：内閣府、新潟県統計課「令和4年度県民経済計算」

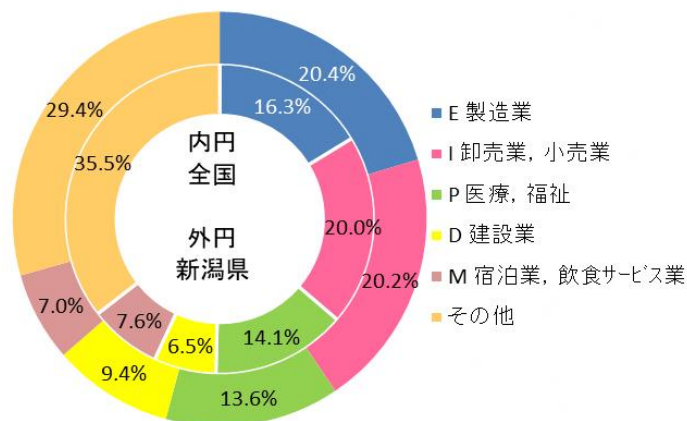
令和3年度の産業大分類別構成比をみると、本県は「製造業」の付加価値額及び従業者数の構成比が最も高くなっています。また、全国平均と比較しても「製造業」の付加価値額、従業者数ともに構成比が高くなっており、ものづくり産業が地域経済を支える役割を果たしていることが本県の特徴になっています（図4）。

＜図4 産業大分類別構成比＞

（付加価値額構成比）



（従業者数構成比）

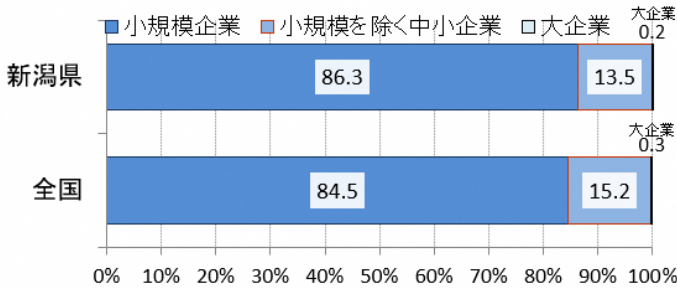


注：円グラフは構成比上位5産業を表示
資料：令和3年経済センサス調査

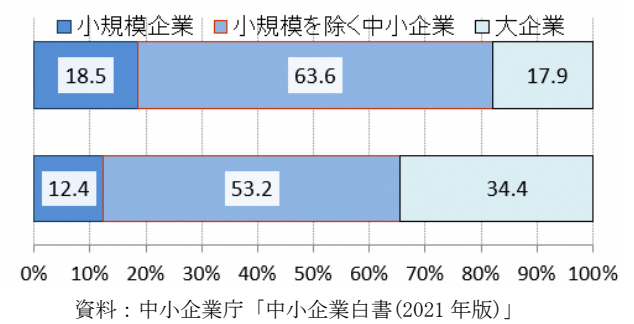
また、企業規模別の構成比をみると、企業数ではその多くを小規模企業が占めており、常用雇用者でも中小企業が約80%を占め、全国平均である約65%を上回っており、本県は中小企業に従事する常用雇用者が多い特徴があります（図5）。

＜図5 企業規模別の企業数・常用雇用者数構成比＞

(企業数構成比)



(常用雇用者)



(3) 県内産業を支えるものづくり産業の状況

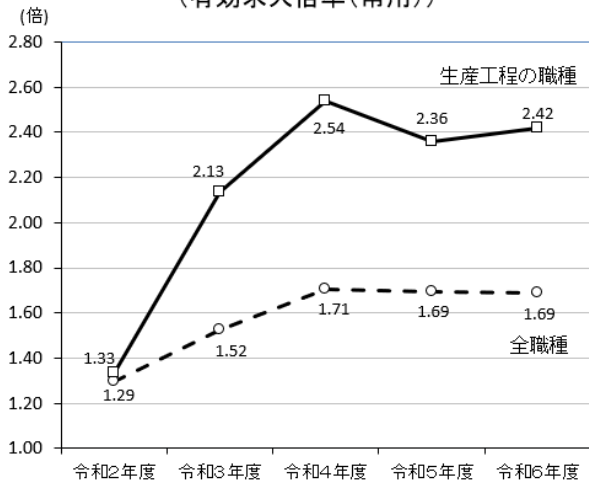
本県では、金属製品、機械製品、食料品、繊維といった製造業が各地で古くから集積し地場産業を形成しています。

製造業の工場などで働く「生産工程の職種」について、公共職業安定所の職業紹介状況をみると、有効求人倍率が高い一方で有効求人充足率は低水準で、低下傾向にあります(図6)。

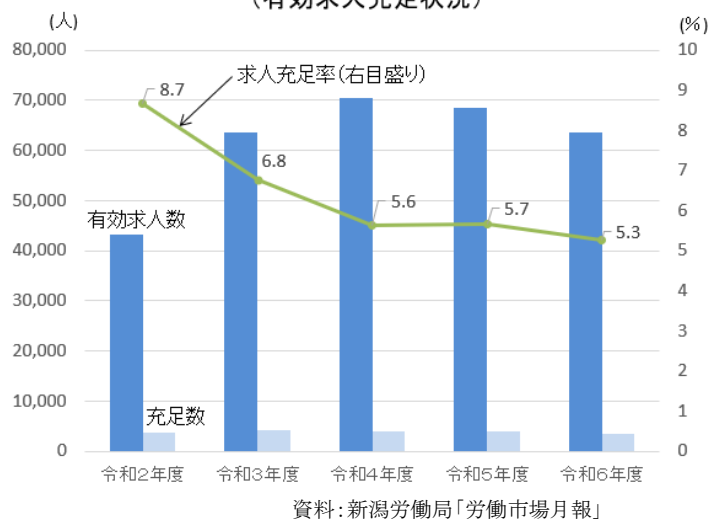
ものづくり産業を支える労働者の優れた技能は、これまで経済社会の発展に大きな役割を果たしてきましたが、技能を持つ労働者の多くが退職年齢を迎える一方で若者のものづくり離れが進んでおり、深刻な影響を及ぼすことが危惧されます。産業活動の基礎となる技能者の育成が求められています。

＜図6 「生産工程の職種」の有効求人倍率(常用)・有効求人充足状況＞

(有効求人倍率(常用))



(有効求人充足状況)

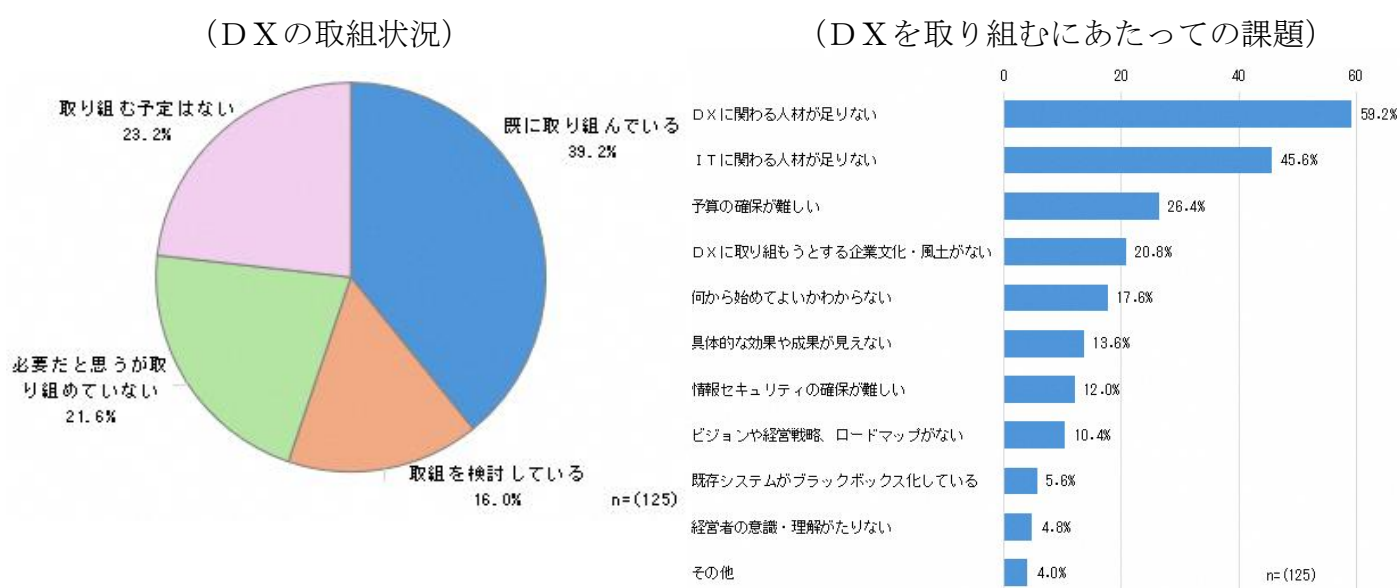


(4) 企業におけるデジタル化の状況とニーズ

ア 企業におけるDX推進の課題

令和7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、DXに取り組んでいる企業は4割に留まっています。課題は「DX、ITに関わる人材が足りない」と回答した企業が多く、企業のDXは、デジタル化に係るスキルを持った人材の不足もあり進んでいない現状が伺えます（図7）。

<図7 県内企業のDXの取組状況と課題>

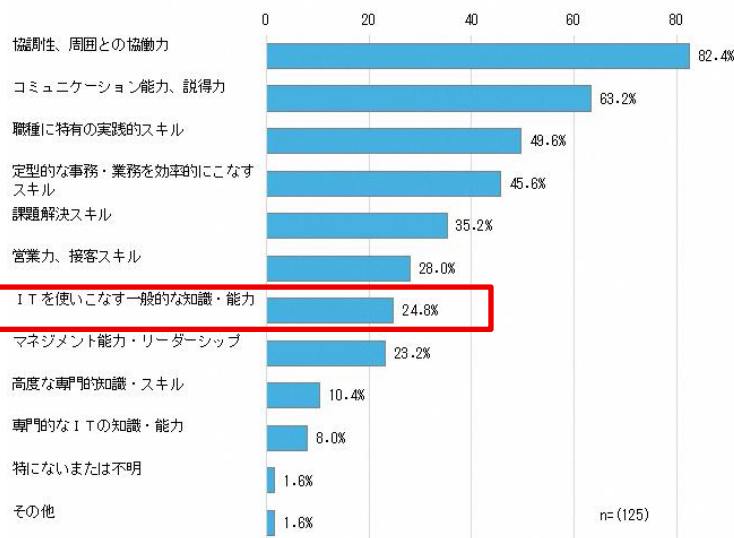


資料：新潟県雇用能力開発課「令和7年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

イ 企業が求める従業員のデジタルスキル

県ニーズ調査では、正社員の採用で重視するスキルや能力として、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」が24.8%となり、令和3年度の前回調査の17.0%に比べ7.8ポイント上昇していることから、採用にあたりIT技術の基礎的スキルを求める傾向が強まっています（図8）。

<図 8 正社員の採用で重視するスキルや能力>



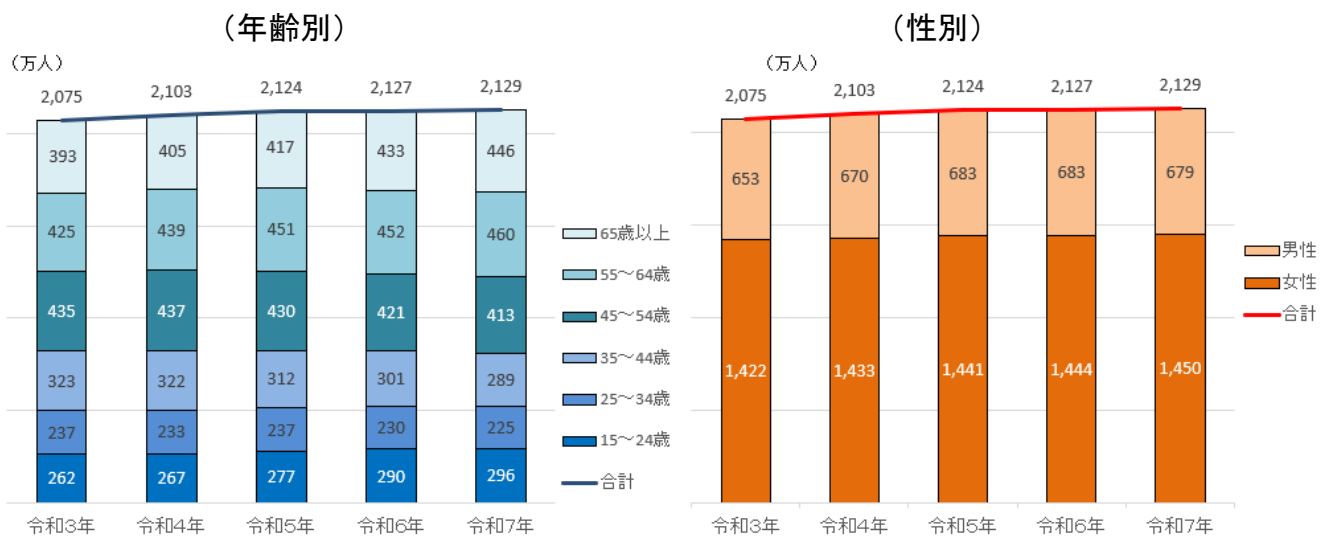
資料：新潟県雇用能力開発課「令和7年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

(5) 多様な人材の就業状況

ア 非正規雇用労働者の状況

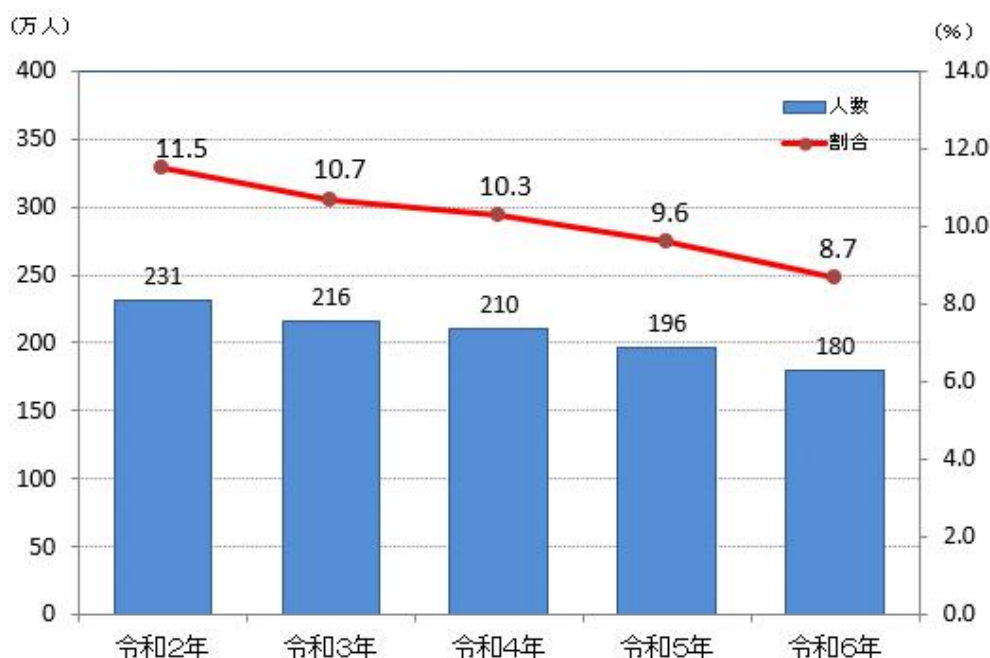
全国の非正規雇用労働者数は緩やかな増加傾向にあり、年齢別に見ると55歳以上と24歳以下が増加しています。(図9)。一方で、正社員として働く機会がなく非正規雇用で働いている労働者(不本意非正規雇用労働者)は約180万人で、非正規雇用労働者全体の8.7%(2024年平均)となっており、減少傾向にあるものの、いまだ一定数の人が望まない非正規雇用となっています(図10)。

<図 9 年齢別・性別の非正規雇用労働者数の推移(全国)>



資料：総務省「労働力調査」(2025年)

<図 10 不本意非正規雇用労働者の状況（全国）>

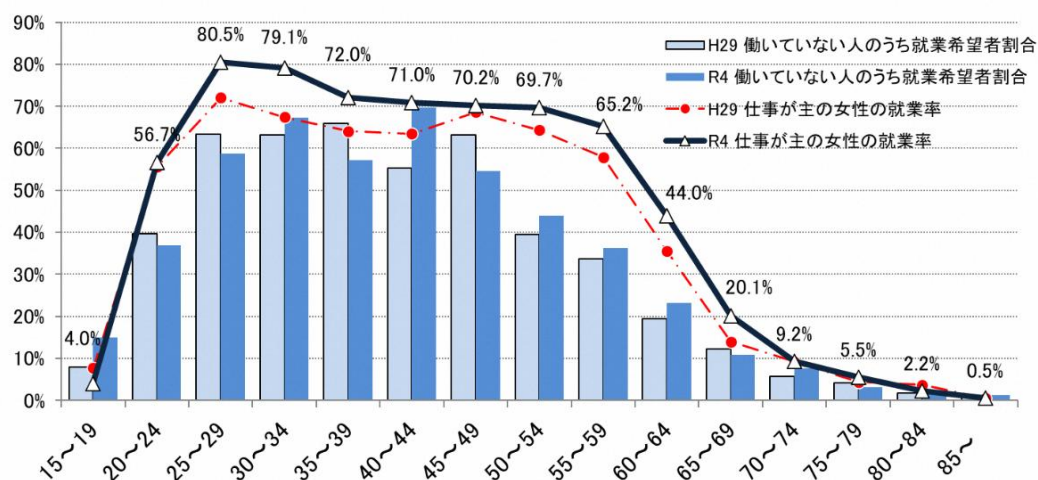


資料：厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」（2025年3月19日更新）

イ 女性の就業状況

女性の年齢別就業状況について、平成29年の就業率は、結婚、出産や育児などのため一旦離職することにより低下するいわゆるM字型カーブが確認できましたが、令和4年は、M字が上方にシフトするとともにカーブが浅くなっており、25歳から69歳までの幅広い年代で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5割以上と高くなっています（図11）。

<図 11 女性の就業率と就業希望者割合の変化（新潟県）>

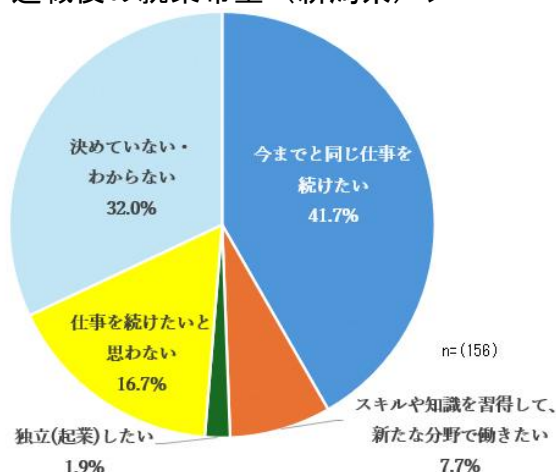


資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

ウ 高年齢者の就業状況

県ニーズ調査によると、50歳以上の正社員のうち、定年後も仕事を続けたい人の割合は5割を超えています（図12）。

<図12 定年退職後の就業希望（新潟県）>



資料：新潟県雇用能力開発課「令和7年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

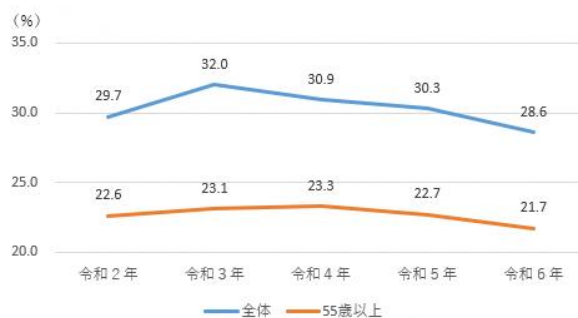
一方、高年齢者の新規求人倍率及び就職率は、全年齢の合計に比べて低い傾向にあります（表2、図13）。

そのため、少子化の進展と生産年齢人口の減少への対応や、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、高年齢者のより一層の活躍が求められています。

<表2 常用新規求人倍率(新潟県)> <図13 対新規常用雇用就職率(新潟県)>
(パートタイムを除く常用)

| 年度 | 全体 | 55歳以上 |
|------|------|-------|
| 令和2年 | 1.96 | 1.50 |
| 令和3年 | 2.26 | 1.68 |
| 令和4年 | 2.49 | 1.81 |
| 令和5年 | 2.52 | 1.71 |
| 令和6年 | 2.55 | 1.63 |

新潟労働局「労働市場月報」



新潟労働局「労働市場月報」

(6) 経済社会環境に関する課題

上述(1)から(5)を踏まえ以下の課題への対応が求められます。

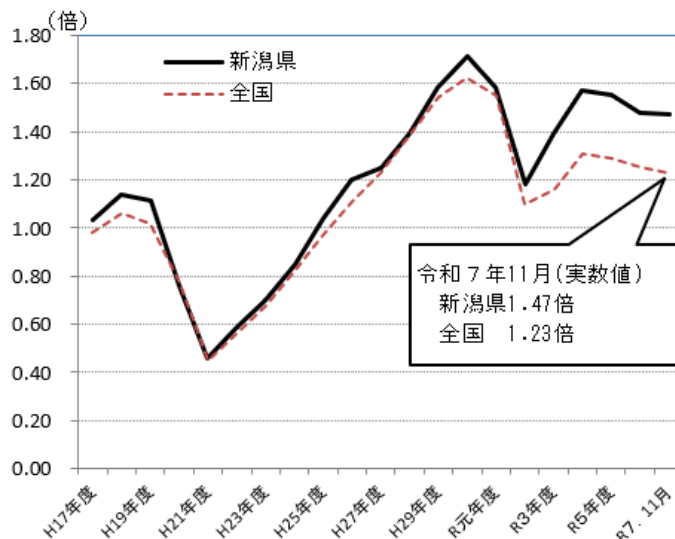
- ・ AI等デジタル技術の進展等に対応した職業能力の向上
- ・ ものづくりの魅力発信と人材の確保・育成
- ・ 高年齢者や女性を含む非正規雇用労働者の一層の活躍促進

2 県内の雇用情勢と職業能力開発の現状

(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、近年、有効求人倍率は全国よりも高い水準で推移しています（図 14）。

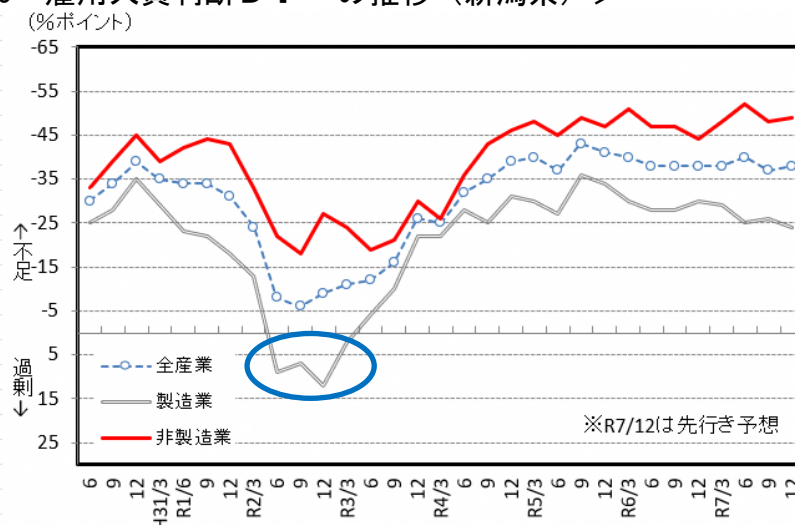
<図 14 有効求人倍率の推移>



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）令和7年11月」

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影響等により、製造業は令和2年度に過剰となったものの、その後は全産業で人手不足感が高くなっています（図 15）。

<図 15 雇用人員判断D I¹⁾の推移（新潟県）>



資料：日本銀行新潟支店「新潟県企業短期経済観測調査」

¹⁾ 雇用人員判断D I：企業の雇用人員の過不足についての判断を示す指数で、雇用人員が「過剰」と回答した企業数構成比から「不足」と回答した企業数構成比を差し引いて算出。

(2) 人手不足感の高まりと人材確保難の職種

令和6年度の職業別常用雇用の新規求人倍率は、「事務的職業」以外、1倍を超えており、様々な職種で人手不足となっています（表3）。産業界、企業や求職者のニーズに応じた人材育成等が必要です。

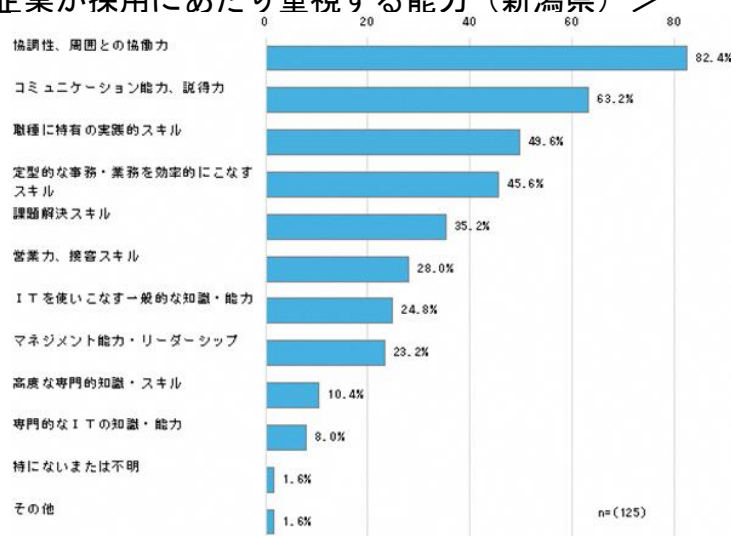
<表3 令和6年度 職業別新規求人・求職状況（常用フルタイム）【新潟県】>

| 職業 | 新規求人数 | 新規求職申込件数 | 新規求人倍率 |
|----------------------------|---------|----------|--------|
| A 管理的職業 | 519 | 153 | 3.39 |
| B 専門的・技術的職業 | 29,304 | 6,469 | 4.53 |
| 建築・土木・測量技術者 | 11,055 | 421 | 26.26 |
| 情報処理・通信技術者 | 1,873 | 691 | 2.71 |
| 社会福祉の専門的職業(保育士ほか) | 4,548 | 1,204 | 3.78 |
| C 事務的職業 | 11,870 | 12,010 | 0.99 |
| D 販売の職業 | 17,854 | 2,646 | 6.75 |
| E サービスの職業 | 18,704 | 4,455 | 4.20 |
| 介護サービスの職業 | 7,600 | 1,631 | 4.66 |
| 接客・給仕の職業 | 2,648 | 650 | 4.07 |
| F 保安の職業 | 5,266 | 369 | 14.27 |
| G 農林漁業の職業 | 1,184 | 490 | 2.42 |
| H 生産工程の職業 | 21,546 | 6,306 | 3.42 |
| 金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業 | 5,966 | 1,612 | 3.70 |
| 機械組立の職業 | 1,642 | 1,206 | 1.36 |
| I 輸送・機械運転の職業 | 10,495 | 2,378 | 4.41 |
| J 建設・採掘の職業 | 15,087 | 1,238 | 12.19 |
| 建設躯体工事の職業(型枠大工、とび工、鉄筋工) | 2,374 | 141 | 16.84 |
| 建設の職業(上記の職を除く。大工、左官、配管工ほか) | 4,228 | 306 | 13.82 |
| 電気工事の職業 | 2,422 | 242 | 10.01 |
| 土木の職業(土木作業員ほか) | 6,044 | 543 | 11.13 |
| K 運搬・清掃・包装等の職業 | 6,629 | 4,553 | 1.46 |
| うちIT関連職業 | 4,500 | 1,263 | 3.56 |
| うち福祉関連職業 | 16,119 | 3,735 | 4.32 |
| 介護関係 | 10,709 | 2,163 | 4.95 |
| 分類不能の職業 | - | 13,264 | - |
| 職業計 | 138,458 | 54,331 | 2.55 |

企業、求職者のそれぞれが重視する能力について、県ニーズ調査の「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」の項目を比較すると、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ます。

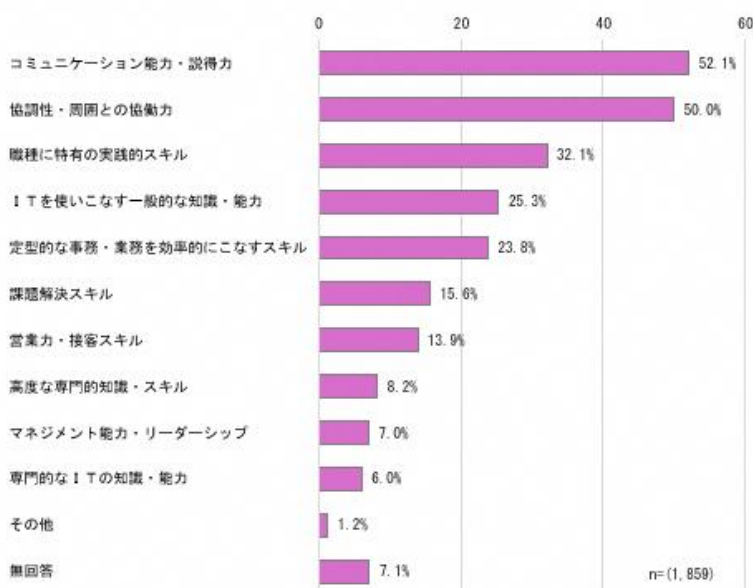
次に割合が高いのが、企業、求職者ともに「職種に特有の実践的なスキル」ですが、その具体的な内容が様々であるため、各企業は採用前に、求める具体的な内容を明らかにすること、求職者はキャリアコンサルティングなどにより自己の強みや特徴を理解することが重要です（図 16、17）。

＜図 16 企業が採用にあたり重視する能力（新潟県）＞



資料：新潟県雇用能力開発課「令和7年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

＜図 17 求職者が再就職にあたり重視する能力（新潟県）＞



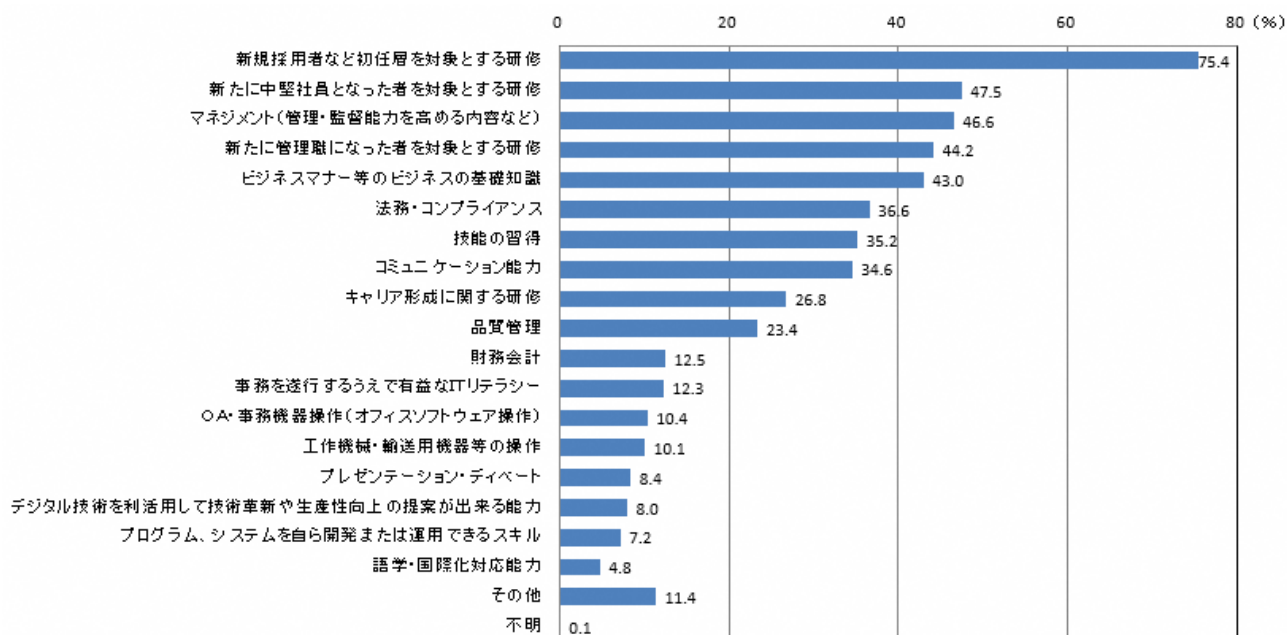
資料：新潟県雇用能力開発課「令和7年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

(3) 雇用後の職業能力開発の状況

国の調査によると、国内企業が従業員に実施したOFF-JT¹⁾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75.4%で、新規採用時の人材育成は7割を超える企業が取り組んでいます。一方で、その他の研修は5割以下の実施率となっています（図18）。

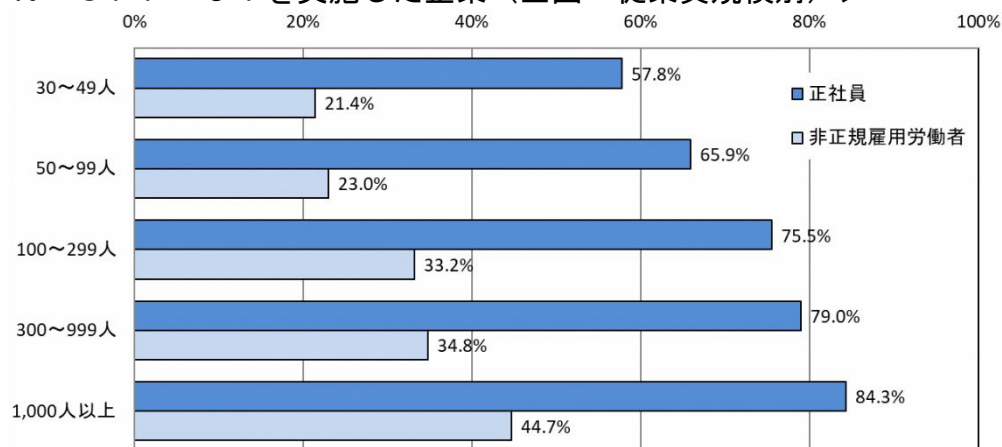
また、OFF-JTの実施率は規模が小さい企業ほど低く、非正規雇用労働者に対する実施率は正社員の3割から5割程度と低くなっています（図19）。

<図18 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6年度能力開発基本調査」

<図19 OFF-JTを実施した企業（全国・従業員規模別）>



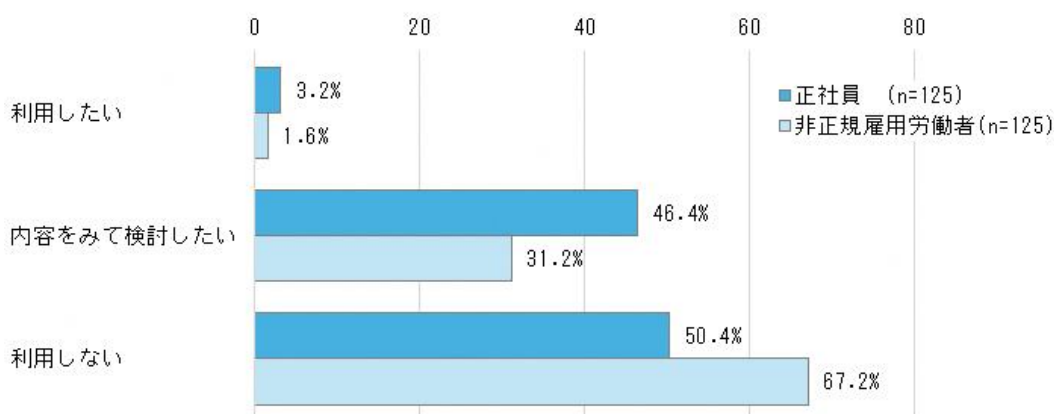
資料：厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査」

¹⁾ OFF-JT：Off-the-Job Training の略称であり、通常の業務や職場から離れ、別途時間や場所を確保して行う教育、学習制度。

県ニーズ調査によると、県内企業におけるテクノスクール在職者向け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 49.6%と なっています（図 20）。

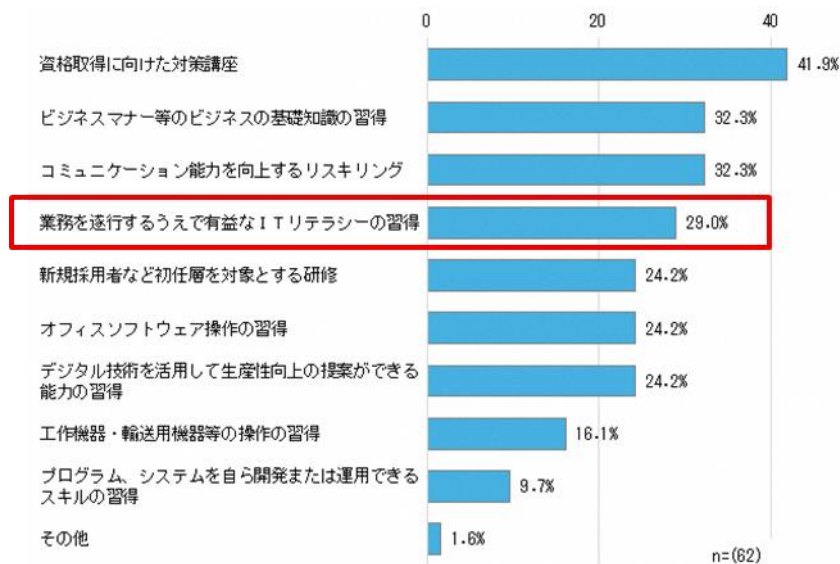
正社員に対する在職者向け訓練の要望としては、「業務を遂行するうえでの有益な ITリテラシー」が 29.0%で、令和 3 年度の前回調査の 14.4%より 14.6 ポイント上昇していることから、デジタル関係の知識の習得が以前よりも求められて います（図 21）。

<図 20 県内企業のテクノスクール在職者向け訓練受講ニーズ>



資料：新潟県雇用能力開発課「令和 7 年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

<図 21 正社員に対する在職者向け訓練の要望>



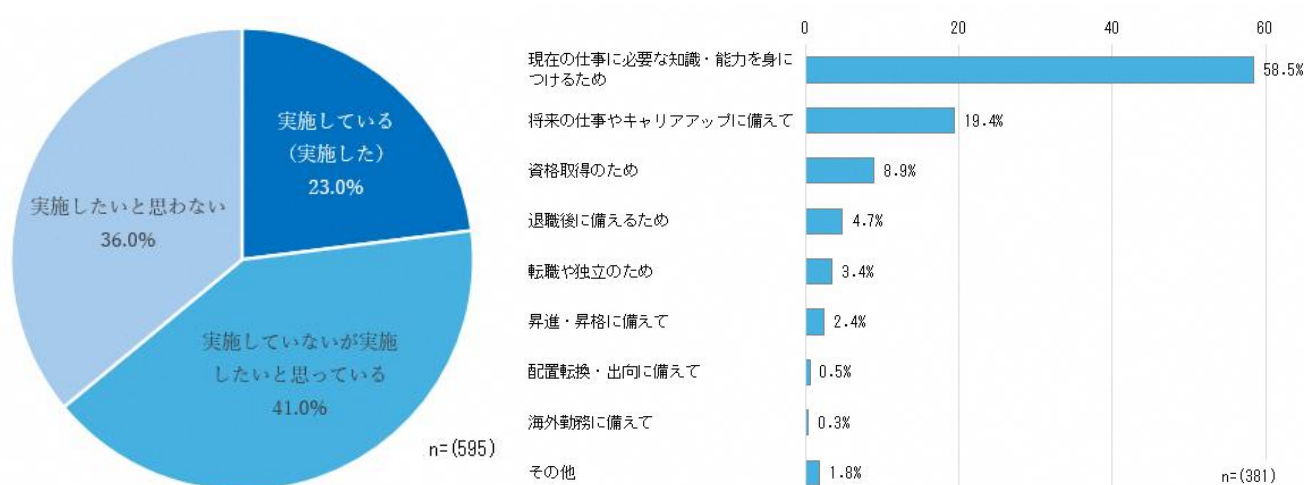
資料：新潟県雇用能力開発課「令和 7 年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

(4) 従業員の自己啓発活動状況

従業員の自己啓発活動について、「実施している（実施した）」と「実施したい」を合わせると 64.0%ですが、「実施している（実施した）」は 23.0%で、思っても行動に移せていない現状が伺えます。

自己啓発活動を「実施している（実施した）」または「実施したいと思っている」従業員の目的は、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が最多で、従事する業務に直結するスキルアップを優先していることが伺えます（図 22）。

<図22 従業員の自己啓発活動の実施状況と目的>



資料：新潟県雇用能力開発課「令和7年新潟県職業能力開発ニーズ調査」

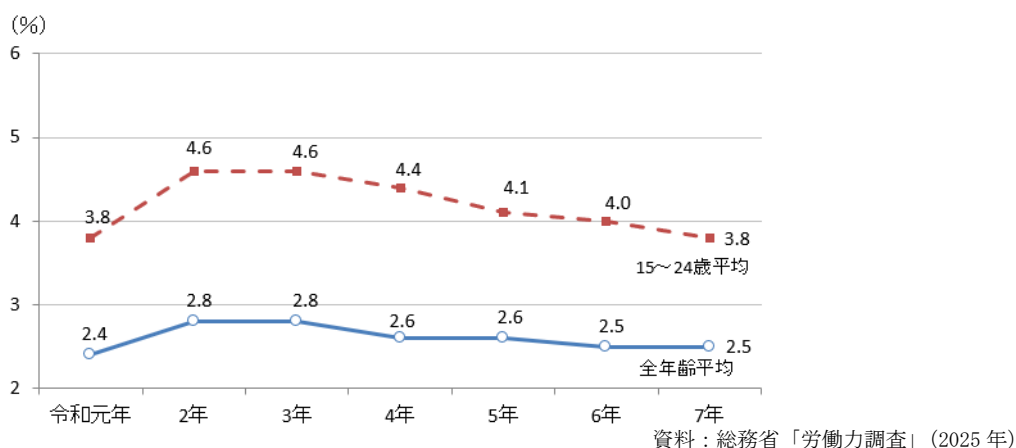
(5) 若年者の失業率及び新規学卒者の離職率

全国の完全失業率は、全年齢が 2.5%なのに対し、15～24 歳の若年層では 4.0%と高い水準にあり、本県も同様の傾向にあると考えられます（図 23）。

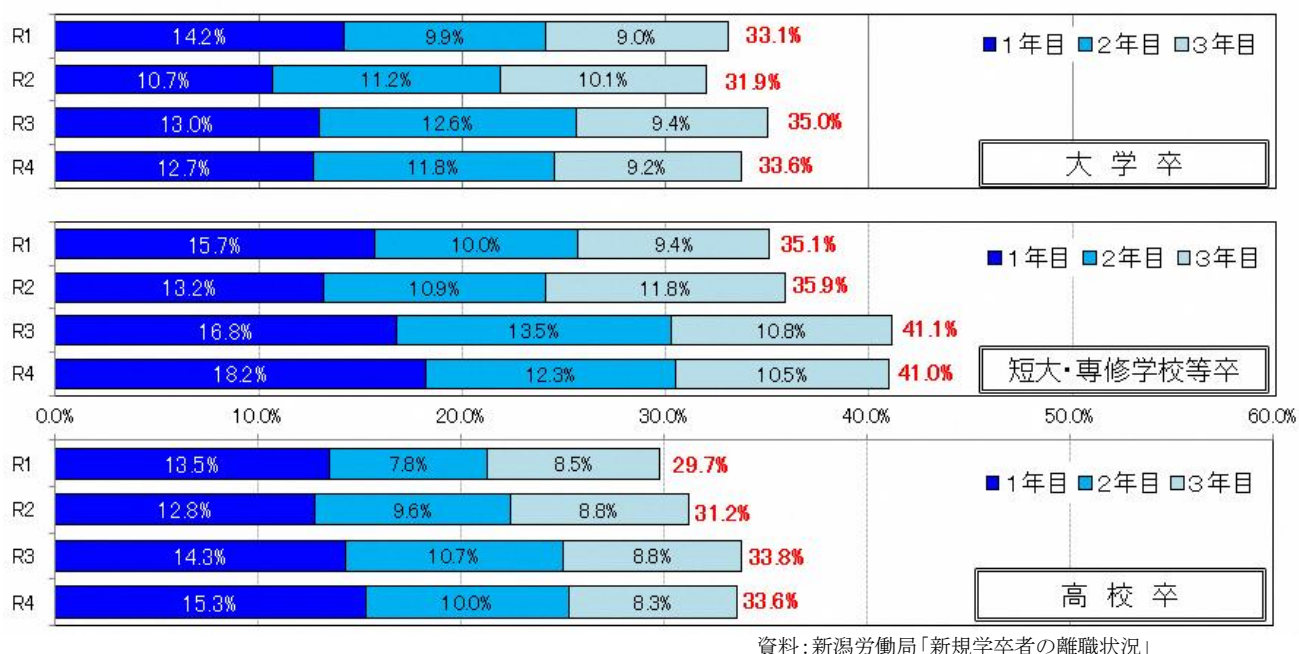
また、本県における新規学卒者の就職3年後の離職率は大学卒、高校卒ともに 33.6%となっており（図 24）、3割を超える離職が生じています。

そのため、一人一人が将来にわたって活躍できるよう、中長期的なキャリア形成に向けた職業能力開発が求められています。

<図 23 完全失業率の推移（全国）>



<図 24 新規学卒就職者の就職後3年以内離職率の推移（新潟県）>



(6) 求職障害者の増加と障害者雇用の促進

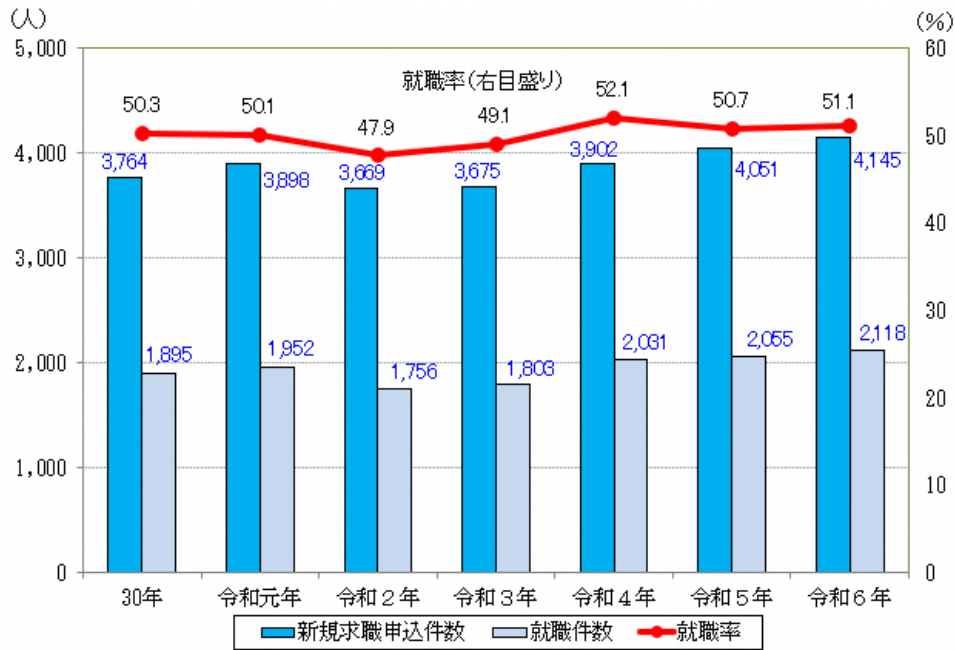
本県の障害者の新規求職申込件数、就職件数はともに年々増加しており、特に精神障害者の割合が高まっています。また、就職率は約 50%前後で推移しています（図 25）。

こうした中、障害者の法定雇用率¹⁾が段階的に引き上げられており、障害者それぞれの態様に応じた職業能力開発が求められます。

本県の障害者雇用率（令和 7 年）は 2.45%で、全国平均を上回っており（全国 28 位）、法定雇用率の達成企業の割合（令和 7 年）は 56.0%で、全国 15 位となっています（図 26）。

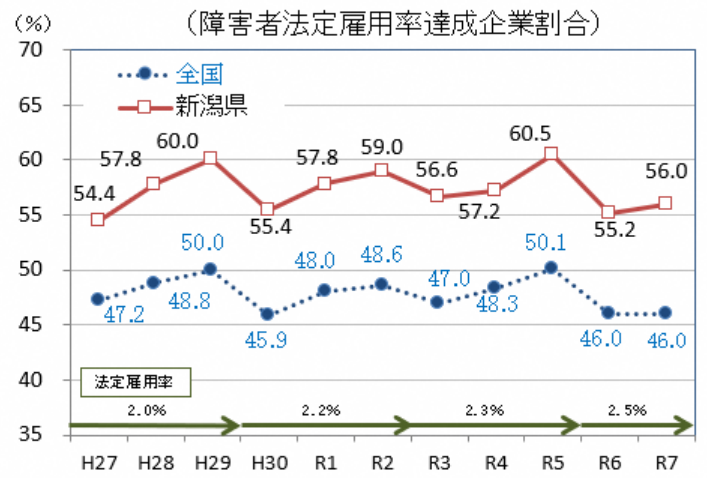
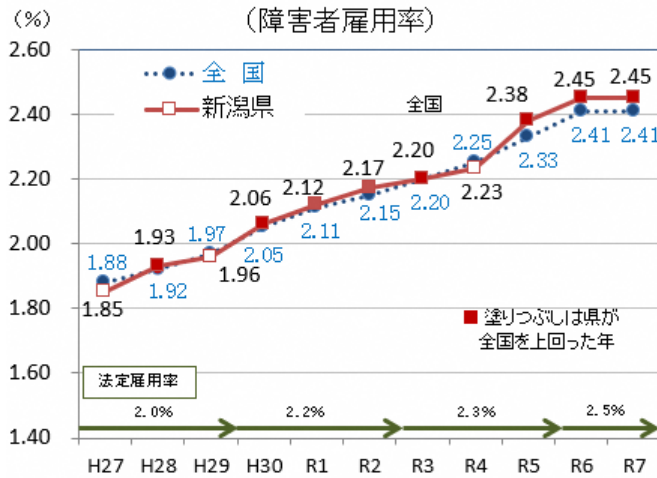
¹⁾ 法定雇用率：民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれの割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。例：令和 7 年度 民間企業 2.5%、国・地方公共団体 2.8%

<図 25 障害者の就職状況の推移（新潟県）>



資料：新潟労働局「労働市場月報」

<図 26 障害者雇用率・障害者雇用率達成企業割合の推移>



資料：新潟労働局「令和7年 障害者雇用状況の集計結果」

(7) 県内の雇用情勢と職業能力開発に関する課題

上述(1)から(6)を踏まえ以下の課題への対応が求められます。

- ・ 県民の労働参加の促進
- ・ 人手不足分野の企業と求職者のマッチング支援
- ・ 企業の人材開発及び個人の自己啓発を促進
- ・ 個々の状況に応じた職業能力開発機会の提供

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・確保が重要になっています。

こうした中、一人一人が、高い付加価値を創出するための職業能力開発の機会を得られるよう支援し、人手不足分野の人材育成・確保や企業の生産性向上に寄与するとともに、個人の自律的・主体的キャリア形成への支援や、女性、高齢者や障害者の活躍促進、非正規雇用労働者への支援など、就労意欲のある誰もが活躍するための職業能力開発施策を推進します。

1 高い付加価値を創出する産業構造への転換に対応する職業能力開発の推進

今後更に、AI等のデジタル技術の進展等により技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれています。それに伴い、それぞれの職種や仕事における労働需要や働き方についても大きく変化していく時代を迎えています。こうした経済及び社会環境の変化を的確に把握し、人材ニーズや働き方等の変化に対応した職業能力開発を推進します。

(1) 産業を支える人材の育成

本県の生産年齢人口は減少傾向にある一方で、ものづくり分野を中心に様々な分野で求人があります。そうした企業の人材確保につながる学卒者向け訓練及び離職者向け訓練を引き続き実施します。

併せて、企業における生産性向上に向けた従業員教育の取組や、従業員のキャリア形成を支援するため、在職者向け訓練の充実を図ります。

ア 学卒者及び離職者向け訓練による人材の育成

企業や求職者のニーズを踏まえ、求職者が、より高い付加価値を生み出すスキルを身につけるための職業能力開発の機会を得られるよう支援するとともに、地域の求人ニーズに対応した学卒者向け訓練及び離職者向け訓練を実施します。

また、地域の実情や経済及び社会環境の変化に合わせ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 在職者向け訓練による人材の育成

多様な分野や、受講者のレベルに応じたコースを設定するとともに、県立テクノスクールから遠方に在住する在職者や、非正規雇用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、オンラインやeラーニングを活用した訓練を実施します。

(2) デジタル改革を通じた生産性向上に対応できる人材の育成

AI等のデジタル技術の進展、業務のDX等を背景にした人材ニーズの変化に応じた職業訓練の提供が求められています。

そうした中、特に中小企業はデジタル技術の活用が進んでいない現状があり、労働者全体のデジタルリテラシーの向上等のため、デジタル人材の育成に向けたOFF-JT、計画的OJTや資格取得を支援します。

また、高度で専門的なデジタル人材の育成・確保については、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が提供する支援メニューの情報を提供できるよう努めます。

ア 労働者全体のデジタルリテラシーの向上

企業がデジタル技術を活用するために必要となる職業能力を、労働者全体が習得するため、デジタル分野以外の職業訓練コースにおいても、デジタルリテラシー等を習得するカリキュラムを取り入れます。

イ AI等のデジタル技術の進展による人材ニーズの変化に応じた職業訓練

デジタル分野の職業訓練においては、受講希望者のスキルレベルに応じた階層的な職業訓練コースを設定することにより、効果的に実施するとともに、デジタル分野の座学と企業実習を組み合わせたデュアルシステム訓練を実施します。

併せて、デジタル技術の進展に対応した訓練環境の整備に努めます。

また、在職者向け訓練においても、企業におけるデジタル技術の進展に対応するための訓練を実施します。

(3) 人手不足分野の人材育成

特に人材確保が課題となっている、ものづくり・サービス、建設、介護・福祉分野等の人手不足の職種については、各分野の人材育成に適した訓練コースの設定により求職者の就職を促進します。

高齢化の進行により求人ニーズが高い「介護・福祉分野」の職業訓練は、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、民間教育機関等を活用し、県内全域において実施できるよう努めます。

地域の基幹産業でありながら、労働者の高齢化等による人材不足が懸念される「建設・建築分野」の職業訓練については、業界団体と連携しながら、学卒者や離職者向けの訓練に加えて、新入社員を対象とした在職者向け訓練や、デジタル技術の進展に対応した訓練を実施するなど、求められる人材の育成に努めます。

また、オンラインやeラーニングの活用や、民間企業の現場を活用したOJTを中心とする職業訓練を実施することで、県立テクノスクールや民間教育機関が近くに無くても、あらゆる地域において職業訓練を実施できる仕組みづくりに努めます。

(4) ものづくり人材の育成

生産工程の一層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 学卒者及び離職者向け訓練の充実

高額な設備投資を要するため民間教育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ノ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・確保を支援します。

併せて、デジタル技術の進展に対応した訓練環境を整備し、デジタル化に対応できるものづくり人材の育成に努めます。

また、技能をもつ労働者の不足や若者のものづくり離れが課題となっているため、ワークトライアル（職業体験）¹⁾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。

¹⁾ ワークトライアル（職業体験）：若年求職者や学生の方を対象に、短時間で様々な職業を体験し、自分に適した仕事のイメージをつかんでもらうことを目的に、県が各テクノスクールで開催している事業。

イ 技能士¹⁾の育成と技能検定の普及促進

技能を評価することは、技能士の社会的評価の向上や処遇の改善につながるとともに、学生及び若年者のキャリア形成に対するモチベーションの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²⁾、新潟県技能士会連合会³⁾、教育機関及び各種団体と連携・協力して、技能検定の周知や受験しやすい環境づくりを進めるなど、技能検定制度の普及促進と技能士の育成を推進します。

(5) 企業の人材開発への支援の充実

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

ア 在職者向け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向け訓練の実施に努め、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⁴⁾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。

ウ 人材開発に関する情報提供

人材開発を進める企業に対し、国など関係機関と連携し、企業の人材開発促進に資する各種施策や相談窓口等についての情報提供を積極的に行います。

-
- ¹⁾ 技能士：厚生労働省が定める技能検定に合格した者に与えられる国家資格で、名称独占資格であり、合格者のみが「技能士」と名乗ることができる。
- ²⁾ 新潟県職業能力開発協会：新潟県内における技能振興や職業能力開発を推進するため、技能検定の実施や人材育成事業等を行う団体。
- ³⁾ 新潟県技能士会連合会：技能士の技能及び知識の向上、技能に対する社会的評価の向上、技能士の処遇改善と社会的地位の向上を目指し設立された組織。
- ⁴⁾ 認定職業訓練：事業主等が雇用労働者に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法で定める一定の基準を満たすものであると都道府県知事が認定した職業訓練。県内では9企業、19団体が実施している。(令和7年4月現在)

(6) 産業界や地域のニーズを踏まえた実施体制の整備

産業界、教育機関、関係団体及び行政等の様々な主体がきめ細やかで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、地域の特色や産業ニーズを反映した人材育成を実施していきます。

ア 新潟県地域職業能力開発促進協議会による産業ニーズの把握と訓練計画の策定

有識者、労使団体、民間教育機関、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部、新潟労働局及び新潟県で構成する協議会において、産業界や地域の多様な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訓練定員等の計画を策定します。

イ 公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定

上述アの協議会において、県が実施する公共職業訓練及び(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部が実施する求職者支援訓練(以下、「公的職業訓練」という。)を一体的に計画し、職業の安定、労働者の地位の向上等に資する公的職業訓練を実施します。

ウ 民間教育機関における職業訓練の質の向上

離職者向け訓練の多くは民間教育機関等へ委託して実施しているため、職業訓練を実施する民間教育機関等に対して、県職員の巡回指導や職業訓練サービスガイドライン研修¹⁾の受講を必須(一部対象外のコースあり)とすることなどにより、職業訓練サービスの質の向上に努めます。

エ 職業訓練制度及び給付金制度等の周知

職業訓練制度やそれに伴う給付金制度を、企業やその従業員及び求職者がより有効に活用できるよう、労使団体、民間教育機関、新潟労働局等の関係機関と連携して周知に努めます。

¹⁾ 職業訓練サービスガイドライン研修：民間教育機関の訓練運営責任者、施設責任者、講師等を主な対象に、厚生労働省が策定したガイドラインに基づき、PDCAサイクル活用した職業訓練の運営のために必要な技能及び知識を習得する研修。

2 誰もが活躍するための職業能力の開発と技能の振興

労働供給制約が強まる中では、県民の労働参加を進め、一人一人の持てる力を発揮して生産性を向上し、処遇改善につなげていくことが一層重要となります。このため、労働者の自律的・主体的キャリア形成への支援や、非正規雇用労働者への支援、女性、高齢者、障害者の活躍促進など、誰もが活躍するための職業能力開発を促進します。

技能の継承について、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、近年、熟練技能者が退職年齢に達していることに加え、就業環境や業務のイメージから若者が敬遠する傾向があることから、技能競技大会や高度・熟練技能者の表彰等を通じて、ものづくりの魅力発信や技能尊重の気運醸成により、技能者の育成・確保を推進します。

(1) 個人の自律的キャリア形成と職業能力開発への支援の充実

職業人生の長期化や、職業能力開発を取り巻く経済及び社会環境が大きく変化する中では、労働者が何をしたいかを明確にしつつ、自律的・主体的なキャリア形成とそれに必要な能力開発に取り組むことが重要となります。

そのため、学卒者及び離職者向け職業訓練の受講者に対して、ジョブ・カード¹⁾を活用したキャリアコンサルティング等を実施し、就職後も自ら学びスキルを高める機運を醸成するとともに、個人の自律的なキャリア形成を支援します。

(2) 非正規雇用労働者の職業能力開発機会の確保

非正規雇用労働者は、企業内における職業能力開発の機会に恵まれにくく、主体的なキャリアアップを目指す職業能力開発機会の確保が求められています。このため、後述2(4)の「若年求職者等の安定就労支援」イ・ウの施策と合わせて、働きながらスキルアップできる機会を確保し、処遇改善や安定就労への移行を支援します。

¹⁾ ジョブ・カード：厚生労働省が様式を定め、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担い、キャリアコンサルティングなどの相談支援の場面でも用いられ、学生、在職者、求職者など幅広い人の求職活動やキャリア形成に役立つツール。

ア 学び直しにより正社員に転換する職業訓練

雇用期間満了などで離職した非正規雇用労働者や不安定な就労を繰り返してきた求職者等に対して、県立テクノスクールにおける長期の職業訓練や、県から専門学校等に委託して実施する「長期高度人材育成コース」など、国家資格等の取得を目指す訓練を実施し、正社員として再就職できるよう支援します。

イ 非正規雇用労働者の自律的キャリア形成を支援する職業訓練

資格取得や技能を習得する在職者向け訓練を、夜間、休日のほか、時間や場所に制約されないオンラインやeラーニングを活用して実施し、非正規雇用労働者の自律的キャリア形成を支援します。

また、厚生労働省、新潟労働局等と連携して、非正規雇用労働者がキャリア相談できる機会の確保に努めます。

(3) 女性や高齢者等の活躍推進に向けた職業訓練の充実

生産年齢人口が減少する中、経済及び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や高齢者の活躍の推進に向けた取組が重要です。

年齢や性別を問わず誰もが活躍できるよう、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 ライフステージに合った柔軟な職業訓練の充実

結婚、出産、育児や介護等を含む個人のライフイベントやライフステージに合わせ、時間の制約や個人の状況、今までのキャリア等に応じた柔軟なカリキュラムによる職業訓練の実施と再就職支援に努めます。

これまでの職業経験やスキルなど個々のキャリアを活かした就職に結びつくよう、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等による就職支援を行います。

イ 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。

ウ ひとり親家庭の親に配慮した職業能力開発支援

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能力を身につけるため、職業訓練を優先的に受講できるよう配慮します。

エ 就職氷河期世代の職業能力開発

就職氷河期世代は、新卒時に希望する就職が出来ず、その後も不本意ながら不安定な仕事に就いている、あるいは、無業の状態にあるなど、さまざまな課題に直面しています。このため、後述 2 (4) の「若年求職者等の安定就労支援」ア～ウの施策と合わせて、個別の課題やニーズに応じたきめ細かな支援に努めます。

(4) 若年求職者等の安定就労支援

若者一人一人が次代を担う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中長期的なキャリアを形成できるよう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職経験の浅い若年者に対し、企業と連携した実践的な職業訓練を実施するとともに、個人の自律的なキャリア形成を支援します。

それに加えて、関係機関と連携し職業相談やワークトライアル等の機会を提供することで、円滑な就職及び安定就労を支援していきます。

ア 企業と連携した職業訓練の実施

県立テクノスクールの施設内訓練や民間教育機関を活用した職業訓練に加え、座学と企業実習を組み合わせた実践的なデュアルシステム訓練を実施し、早期に就職できるよう支援します。

併せて、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を実施し、就職後も自ら学びスキルを高める機運を醸成するとともに、自律的なキャリア形成を支援します。

イ 安定就労をサポートする取組

新潟労働局、地域若者サポートステーションやジョブカフェ等の関係機関と連携し、個々の特性に応じた職業相談やワークトライアル（職業体験）による進路選択支援等を行い、円滑な就職及び安定就労を支援していきます。

ウ 専門スキルを身につける在職者向け訓練

企業は人手不足を背景に、採用職種に必要な専門スキルを有していない未経験者も採用しており、こうした未経験者等のスキル習得を支援する施策を希望するとの声が聞かれます。業種団体等や民間教育機関が行う新入社員向けの研修との棲み分けを図りながら、県立テクノスクールにおいても基礎的

な技能を身につける在職者向け訓練を実施することにより、安心して長く勤められるよう支援します。

(5) 障害者や特別な支援を要する人の職業能力開発と就職支援

障害があっても、能力と適性を十分に生かし、障害の特性等に応じた就労により地域で自立した生活を送ることができるよう、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

職業人として、自己の能力と適性を十分に生かせる就職をするとともに、自立した社会生活を送るスキルを習得するため、県立新潟テクノスクールにおいて総合的な実務の職業訓練を実施します。

イ 態様に応じた機動性のある職業訓練の充実

求職者向けには、障害の程度や能力に応じて、民間教育機関等を活用した職業訓練を実施するとともに、企業における実践的な職業能力を習得する職業訓練を実施し、安定就労を支援します。

また、在職者向けには、企業のニーズに応じてスキルアップを支援する訓練の拡充に努めます。

加えて、特別支援学校の卒業年次の在校生が、卒業までに介護の資格取得を目指すなど、個人の希望に合わせた職業能力開発を支援するため、特別支援学校と連携して職業訓練を実施します。

ウ 職業訓練のサポート体制の充実

県立テクノスクールに精神保健福祉士等を配置するとともに、障害者就労支援機関と連携し、訓練生が随時相談やカウンセリング等を受けられる体制を整備するなど、安心して職業訓練を受講できるサポート体制の充実に努めます。

また、近年、障害者向け訓練以外においても、精神障害や認知・行動に特性が見受けられる受講生が入校していることから、必要に応じて上述のサポート体制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) 外国人労働者の職業能力開発の支援

多くの企業において人材確保が課題となる中で、本県の事業主に雇用される外国人労働者は年々増加しており、今後更に増加すると見込まれています。

こうした中、国は、人材育成を通じた国際貢献を目的とする技能実習制度を発展的に解消し、新たに人材育成・確保を目的とする育成就労制度を創設し、令和9年4月の施行に向け準備を進めているところです。

県内企業への就職を希望する外国人材がその能力を最大限に発揮し、企業の人材不足の解消及び生産性の向上につながるよう、外国人労働者の職業能力開発を支援します。

ア 外国人労働者のキャリア形成及び職場定着支援

育成就労制度では外国人労働者の転籍が可能となり、更なる転出超過が懸念されるため、定着に向けて、キャリア形成支援やそれに伴う待遇改善などの取組が重要です。

このため、受入企業に対し外国人労働者のキャリア形成支援に関する情報提供や在職者向け訓練の実施などを通じ、外国人労働者のスキルアップと職場定着を支援します。

イ 技能検定の合格率向上に向けた支援

新たに外国人材を受け入れる企業は、在留資格の取得や延長等にも関係する、技能検定を活用した職業能力開発の知識等が不足していることが想定されます。

企業が技能検定の受検に必要な環境を整え、合格に向けた能力開発方法等を習得できるよう、新潟県職業能力開発協会と連携して、コンサルティング支援を実施します。これにより、外国人労働者の技能検定合格率の向上及びキャリア形成に寄与するとともに、企業の人材確保を支援します。

(7) 技能の振興及び継承

若年者を中心に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」¹⁾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に理解を深めてもらうための普及啓発活動を行うとともに、技能者の社会的評価や技能水準の向上を図るなど、若者が進んで技能者を目指すような環境の整備に向けた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・確保を進める中で、指導者となる熟練技能者の引退や企業における技能及び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、新潟県職業能力開発協会及び新潟県技能士会連合会と連携・協力して、技能者の技能競技大会への参加を促進する取組や「にいがたの名工」²⁾の認定等を通じて、若手技能者の育成や技能の継承を支援します。

イ 技能士の育成と技能検定の普及促進【再掲】

技能を評価することは、技能士の社会的評価の向上や処遇の改善につながるとともに、学生及び若年者のキャリア形成に対するモチベーションの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、新潟県技能士会連合会、教育機関及び各種団体と連携・協力して、技能検定の周知や受験しやすい環境づくりを進めるなど、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次世代を担う人材の指導への活用

新潟県卓越技能者「にいがたの名工」等の高度・熟練技能者に対する表彰制度により、優れた技能を持ち、後継者の育成に寄与する技能者を顕彰します。

また、「にいがたの名工」に認定された熟練技能者による高度技能講習や子供たちへの技能啓発活動により、次世代を担う人材の指導や育成に努めます。

¹⁾ 新潟県優れたものづくり条例：ものづくりの技能及び技術が本県経済において果たす重要な役割に鑑み、優れたものづくりの技能及び技術の尊重及び継承に関し、基本理念及び技能者等の地位向上のための基本的な事項を定めた条例。平成23年3月制定。

²⁾ にいがたの名工：卓越した技能により知事表彰を受けた者であって、ものづくりに関する講習会やイベント等において技術指導や実演、その他技能継承や人材育成に係る活動に取り組んでもらうため、知事が認定した技能者。

エ 技能競技大会への参加支援

若年者が技能を競う「技能五輪全国大会」及び「若年者ものづくり競技大会」、障害者が日頃培った技能を互いに競い合う「障害者技能競技大会（アビリンピック）」、特級、一級及び単一等級技能士が全国から集う国内最高位の大会である「技能グランプリ」など、各種競技大会への参加選手を関係団体と連携し支援するとともに、大会参加を通じた技能の向上を促し、技能尊重気運の醸成を図りながら、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

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、新潟労働局、県、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構新潟支部、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。

(1) 新潟労働局

- ・ 地域における労働行政の総合的機関。
- ・ 新潟県と新潟労働局は、働き方改革を推進するとともに、人口減少等の地域の諸課題に対応するための雇用対策の実施や、雇用環境の整備を目的として、平成29年3月30日に「新潟県と新潟労働局の雇用対策協定」を締結し、雇用対策の具体の取組事項等を事業計画として毎年度定めています。
- ・ 職業能力開発行政関連では、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。

(2) 県及び県立テクノスクール

- ・ 産業構造や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、多様化や高度化に対応する人材を育成します。
- ・ 離職者等へ訓練機会を提供するとともに、在職者向け訓練の実施により、企業の生産性向上に資する人材を育成します。
- ・ 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り本県産業を担う人材を供給します。

(3) 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、求職者の早期の就職を支援す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、在職者向け訓練の実施により、企業の生産性向上に資する人材育成の支援も行います。

(4) **大学、短期大学、専門学校など**

- ・ 高度で幅広い知識、技術や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。

(5) **小・中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校など**

- ・ 発達段階に応じたキャリア教育を推進しており、家庭、地域や産業界とも連携・協力しながら、勤労観や職業観を育成します。

(6) **新潟県職業能力開発協会**

- ・ 国や県との連携の下、技能振興や職業能力開発を推進するため、技能検定の実施や人材育成に関する様々な取組を行います。

(7) **企業**

- ・ 従業員に対する計画的な職業能力開発機会の確保により人材を育成するとともに、インターンシップやデュアルシステム訓練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の活用等により、従業員を育成します。

2 職業能力開発の拠点としての県立テクノスクールの役割

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、人口減少を踏まえた生産性向上や誰もが活躍するための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（学卒者向け訓練）、再就職支援、企業の人材育成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。

(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、AI等のデジタル技術の進展等により技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれており、職業能力開発を取り巻く経済及び社会環境は変化しています。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知識、技能、

技術や就職支援技法等の資質向上と、受講生一人一人に合った職業訓練指導に向けた指導力の向上を図り、指導体制の充実に努めます。

(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施するため、入校率や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、団体や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、職業能力開発施策に求める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、職業訓練の充実に努めます。

成果指標

| 指 標 | 実 績 (R3～6 又は 7 年度) | 目 標 (R12 年度) |
|----------------------------------|--|-----------------|
| デジタル分野の訓練修了者の就職者数 | ③170 人 ⑤140 人 ④136 人 ⑥136 人 | 200 人 |
| ものづくり分野の訓練修了者の就職率 | ③91.1% ⑤93.1% ④96.4% ⑥88.7% | 100% |
| テクノスクール修了生（学卒者訓練）の就職 1年以内の離職率 | ③18.5% ⑥16.0% ④13.9% ⑦12.5% ⑤17.1% | 13.0%以下 |
| デュアルシステム訓練による就職者の常用雇 用率 | ③80.6% ⑤82.3% ④69.5% ⑥81.7% | 90.0% |
| 在職者向け訓練の受講者数 | ③1,375 人 ⑤1,485 人 ④1,478 人 ⑥1,344 人 | 1,505 人 |
| 非正規雇用労働者の在職者向け訓練受講者数 | ③69 人 ⑤79 人 ④62 人 ⑥78 人 | 100 人 |
| 職業訓練による就職者のうち正規雇用の割合 | ③38.3% ⑤44.2% ④43.4% ⑥41.5% | 50.0% |
| 離職者向け訓練の修了者の就職率 | ③75.7% ⑤75.1% ④76.5% ⑥71.3% | 80.0% |
| 高年齢（55歳以上）の訓練修了者の就職率 | ③65.5% ⑤62.3% ④66.2% ⑥63.2% | 70.0% |
| 女性の訓練修了者の就職率 | ③78.3% ⑤77.4% ④78.8% ⑥75.0% | 85.0% |
| 障害者向け訓練の修了生の就職率 | ③86.4% ⑤71.1% ④70.5% ⑥73.7% | 80.0% |
| 技能検定の県内合格者数 | ③2,558 人 ⑤2,759 人 ④2,493 人 ⑥2,878 人 | 3,000 人 |