

- 地域建設企業は災害対応等で重要な役割を担う一方、経営基盤が脆弱であり、かつ人材不足といった企業活動の継続へのリスクを抱えている。
- 建設業が「地域の守り手」としての重要な役割を果たすために、建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用して建設技能者の人材育成を図り、地域建設企業の生産性向上につなげる。

建設技能者のスキル向上のための特別講習

【課題】

昨今の台風被害等を踏まえて、災害対応を求められる職種を中心に、現場を支える技能者を対象としたスキル向上のための環境を整備をすることで、建設技能者の人材育成につなげ、地域建設企業の生産性の向上を図ることが必要

【施策概要】

就職氷河期世代を含めた多様な世代の建設技能のスキル向上を目的とした特別講習や新プログラムの作成を実施し、CCUSと連携した能力評価制度を活用して、優秀な人材を確保する。

建設技能者の能力評価制度



建設技能者の能力レベル判定システム

- レベル1～4のキャリアアップカードの保有者の人数や割合
- 若年技能者の割合 ※平成30年度補正予算により実施

建設キャリアアップシステム

建設キャリアアップシステム

技能者情報

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）

事業者情報

- 建設業許可情報
- 財務状況
- 取引先
- 社会保険加入状況

施策効果

- 第一線で現場を支える建設技能者のスキル向上を支援
- 総合的に建設業の担い手を確保し、中小建設企業の生産性向上を押し進める

経営者向けの人材確保セミナーの開催

- 人材確保のためには、経営者自身が、若者・女性の志向や離職者の離職原因を正しく理解し、適切な対策を講じることが重要。
- 国土交通省では、関係業界との連携により、全国で経営者向けの「人材確保セミナー」を開催。

○人材確保セミナーで発表された分析・取組事例

【分析】

- 若者が働きたい組織の特徴は「安定」「職場環境」「ワークライフバランス」
- 若者は他の世代より、「職種」「給与」「教育制度の充実」「福利厚生」の重視度が高い
- 新入社員の1ヶ月の許容残業時間は、「30時間以下」3割、「20時間以下」6割弱
- 離職利理由1位は「人間関係への不満」、2位は「仕事内容への不満」「労働条件や勤務地への不満」
- 転職者は、「勤務日数」「勤務地」を重要視

【対応例】

- 経験や能力に対応した給与水準の確保
- 休日・休暇制度の充実
- 女性が働きやすい環境づくりなど、多様な働き方ができる労働条件の整備
- 資格費用の会社負担など、就職氷河期世代を含む未経験、無資格者の受入れ制度
(※募集に「安心」「無資格」「教える」「育てる」ワードが入っていると応募数増加)



〈人材確保セミナー開催風景〉

○開催実績

(平成29年度)大阪、(平成30年度)札幌、静岡、岐阜、山口
(令和元年度)宮城 ※令和2年度以降も、全国で開催予定

現状と課題

- ▶ 我が国造船業は、国内に生産拠点を維持し、船用工業を周辺産業として有する裾野の広い産業として、地域経済・雇用を支えている。
- ▶ 我が国では、少子高齢化等の影響により生産年齢人口の減少が進み、人手不足が深刻な状況となっており、造船・船用工業においても、人材の確保・育成が課題となっている。

生徒・学生等の人材の確保・育成
■ 造船工学の教材の周知

- ▶ 就職先となる造船事業者や高校教員のニーズを踏まえ、2016年に作成した教材を周知



【造船工学新教材】

■ 造船教員の養成プログラムの作成

- ▶ 造船教員の研修プログラム・ツールの検討
- ▶ 造船集積地域間の連携による持続的な運営体制の検討



【トライアル研修の様子】

■ 地域の教育機関・造船企業間のネットワーク再構築のためのインターンシップ等実施ガイダンスの作成

- ▶ 生徒・学生が地元の中造船企業を魅力ある就職先候補として認識できる環境づくりのため、地域連携による造船所でのインターンシップ等を推進
- ▶ 2015年度及び2016年度に長崎・大分地域でモデル事業を実施し、ガイダンスとして取りまとめ



【インターンシップ等実施ガイダンス】

造船・船用工業分野で就労する人材の育成
■ 造船技能研修センター

- ▶ 全国6地域（横浜、相生、因島、今治、大分、長崎）の技能研修センターにおいて、新人研修や、溶接・ぎょう鉄・塗装などの専門技能研修を実施



(溶接)



(ぎょう鉄)



(塗装)

地方協議会
地方運輸局

・造船事業者	産学	・大学
・造船関連事業者		・高校

自治体

- 地方運輸局が主催する地方協議会において、工業高校における造船教育の新たな実施を後押し
- 現在造船教育の実施を検討している高校の後押しをすべく、これまでの取組みの成果の普及を促進
- その他同協議会において、地域の特性に応じた人材不足対策を検討

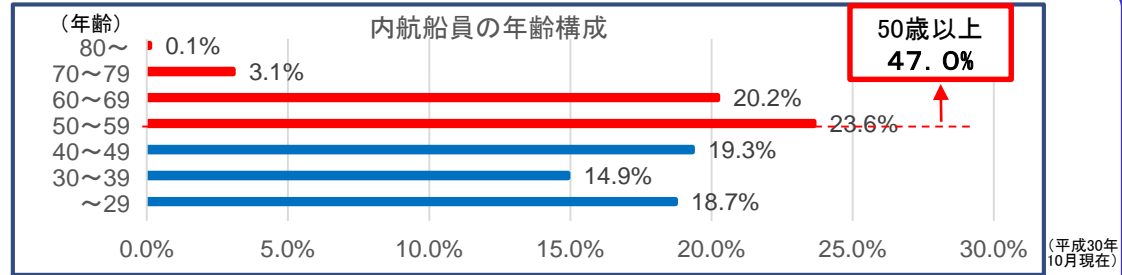
※平成29年度より、運営費を予算措置。平成30年度は各地域で計14回開催。

地方協議会において、事業者ニーズを踏まえ、造船工学新教材、造船技能研修センター等を活用した就職氷河期世代のキャリアアップのためのリカレント教育を実施するための環境整備を進める。

背景

- ◇内航船員とは、国内を運航する船舶において働く船員であり、国内物流を支える重要な役割を担っている。
- ◇内航船員は高齢化が著しく、安定的な国内海上輸送を確保するうえで船員の育成・確保が喫緊の課題。

(内航船員数:28,142人(H30年10月1日現在)
就職氷河期世代の旧海員学校(現海技教育機構)卒業生のうち
海上就職できなかった者の概数:1000人弱



船員の確保・育成のための対策 [129百万円の内数]

<船員計画雇用促進等事業>

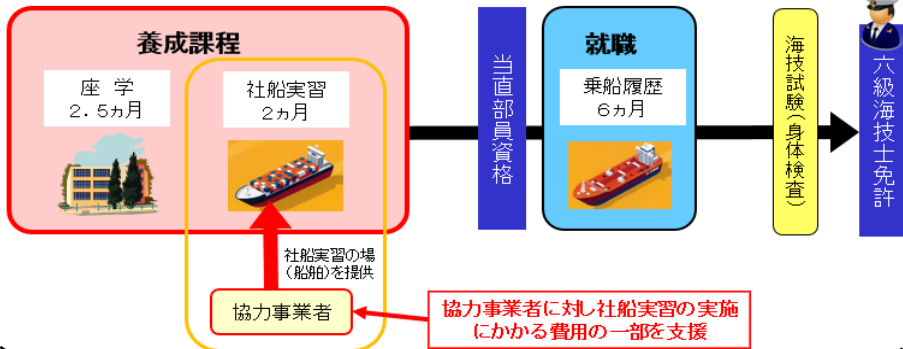
- ◇内航事業者が就職氷河期世代を含む船員経験のない35歳以上45歳未満の者を雇用して、育成した場合に支援。

<内航船員就業ルート拡大支援事業>

- ◇船員の専門教育機関を卒業していない者が民間養成機関において短期で海技資格を取得できる養成課程について、座学及び社船実習のうち、社船実習に協力する事業者に対して実習費用の一部を補助。

社船実習の場を確保することで、短期養成の受入規模を維持・拡大

6級海技士短期養成課程(4.5ヵ月)卒業者は
・資格取得に必要な乗船履歴を2年→8ヵ月(社船実習2ヵ月を含む)に短縮
・国家試験の筆記試験免除(身体検査のみ)



内航海運への就職支援のための海技資格取得促進及び海技資格保有者への再教育の実施 [7,093百万円の内数]

- ◇(独)海技教育機構「海技大学校」及び「海上技術短期大学校」にて、内航船の運航に必要な知識、技能、最新の機器の取扱いなどの訓練を行っているところ、特に就職氷河期において、これらの学校で訓練を受け資格を取得したものの、船員として就職できなかった者が存在する。

- ◇このため、このような就職氷河期世代の者の船員としての就職を促進するため、**現在の船舶の運航で主に用いられている航海計器、機関装置等の操作に関するスキルアップ**を取り入れたリカレント訓練を実施する。

海技大学校(兵庫県芦屋市)

- ・海技士資格保有者に対し、海技に関する短期教育を実施
- **船員短期再教育コース**
 - ・航海科コース:船舶・安全、海上交通法規、航海計器、航海当直、甲板作業訓練等
 - ・機関科コース:機関概要、執務一般、補機、機関工具の取扱い、軸系とプロペラ等
 - ・期間:基本(5日間)、標準(10日間)

海上技術短期大学校(3校:宮古校・清水校・波方校)

- **専修科**
 - ・高卒者を対象に、船員(航海士・機関士)になるために必要な4級海技士となる者を養成
 - ・修業期間 2年 ・養成定員 250名

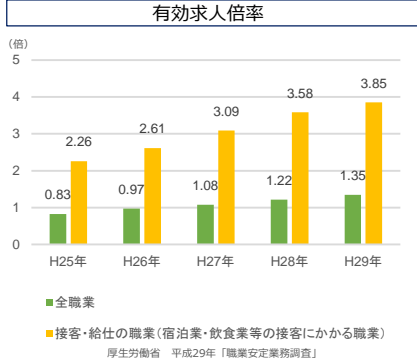
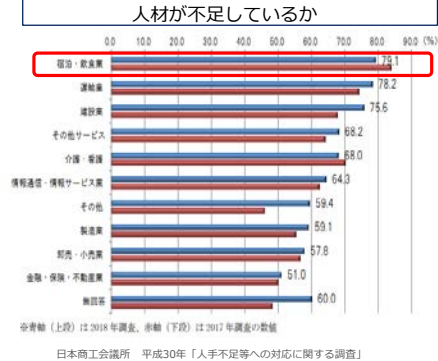
就職氷河期世代の内航船員への就業に寄与

現状と課題

観光業界における人手不足は深刻であり、今後さらに拡大するインバウンド需要に応えるためには、

課題1：人材の確保

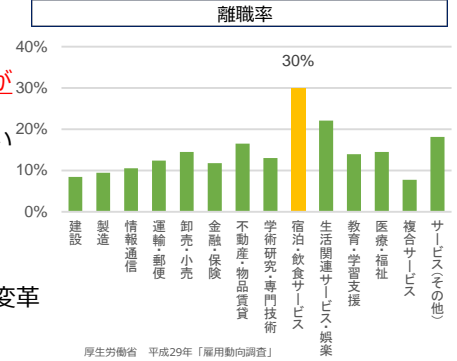
- ・宿泊業においては、約8割の企業が人手不足に陥っている
- ・有効求人倍率も年々増加しており、全産業に比3倍近くとなっている
- ・企業は人手不足下において若手社員に次いで、中堅層の労働力を必要としている



課題2：人材の定着

人材の確保・定着が不可欠

- ・宿泊業においては、離職率が30%となっており、働きやすい魅力的な職場となっていない

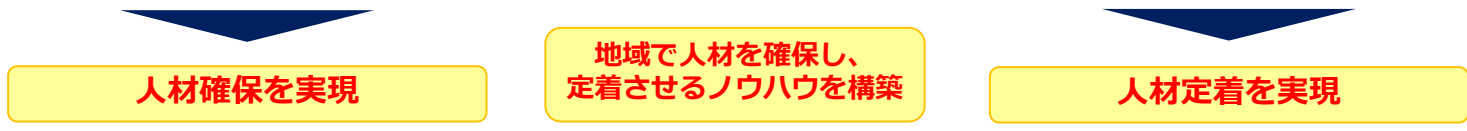
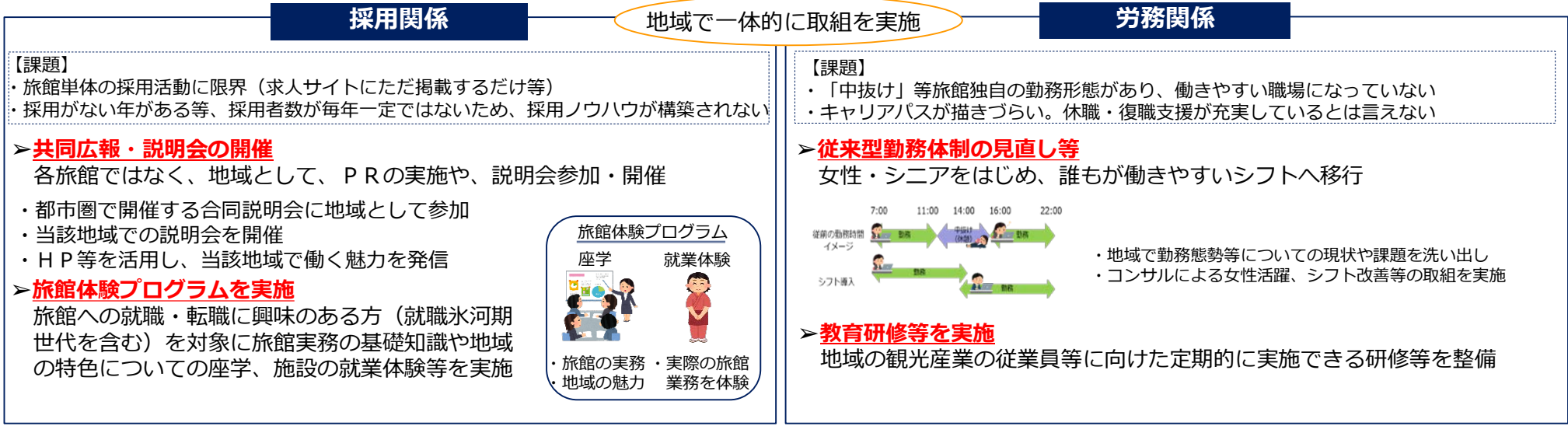


誰もが働きやすい職場への変革が喫緊の課題

新卒学生や女性・シニア等の潜在労働力の確保が喫緊の課題

事業イメージ

全国5箇所程度において、地域一体で女性・シニア及び就職氷河期世代を対象に含む人材確保・定着の取組を実施



業界団体の労務委員会や業界紙、求人媒体、観光庁HP等を通じて、取組を横展開