

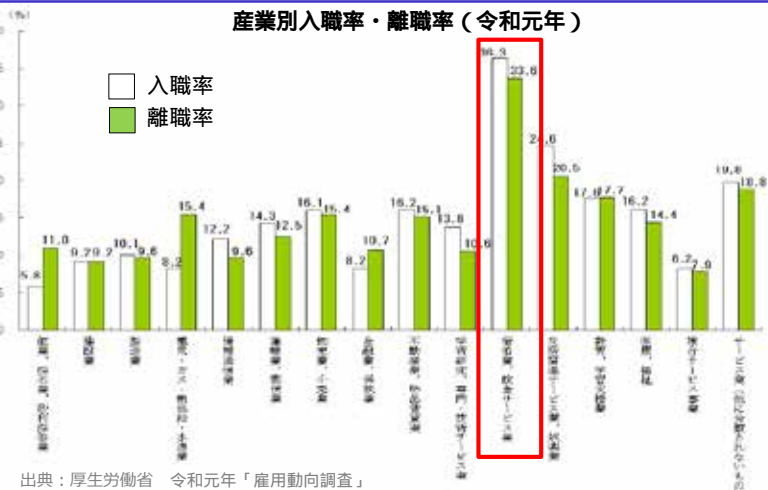
地域における観光産業の実務人材確保・育成事業

背景・課題

観光産業（主に宿泊業）においては、独特の勤務形態の存在、入職後のキャリアパスが描きづらいことなどから離職率が高く、人材の定着・確保が課題となっている。

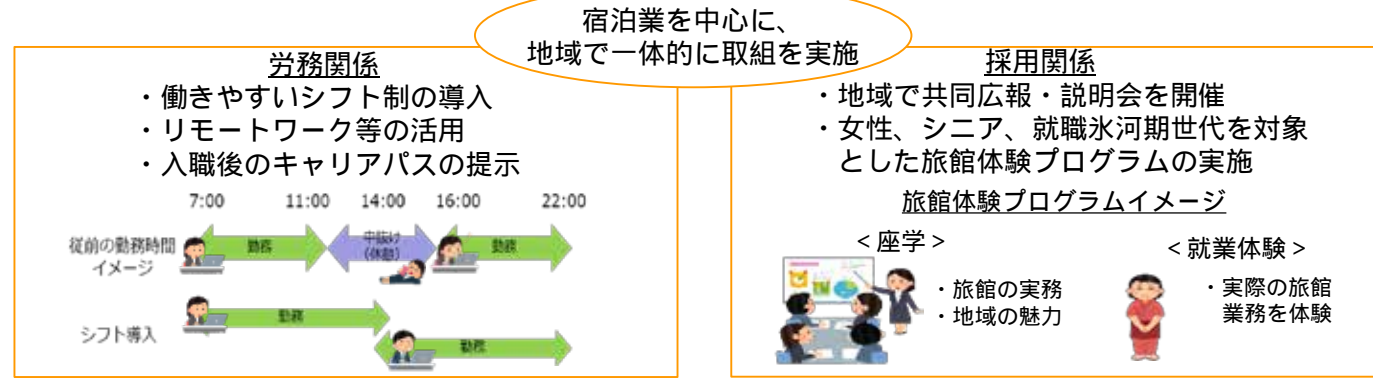
加えて、勘、経験に頼った従来型の旅館就労環境から、**ポストコロナを見据えた新たな働き方とワーク・ライフ・バランスの改善が喫緊の課題**である。

○本事業においては、上記の課題等を地域一体となった取組により改革を図り、**観光産業における人材の定着、確保の新たなモデルを構築し、将来的な人手不足の解決を図る。**



事業概要

○新たな働き方を含む女性・シニア・就職氷河期世代等の人材の定着・確保を地域一体で図るためのモデル事業を全国4箇所程度の地域において実施



○観光産業の潜在労働力の定着・確保における課題(定着・確保後のキャリアパス、人材活用の在り方等) 解決に向けた協議会の実施

本事業の取組みの成果を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、効果的に発信をし、ポストコロナ時代における観光産業の人材の定着・確保の新たなモデルの構築、将来的な人手不足の解消を図る

- 1 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。
- 1 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

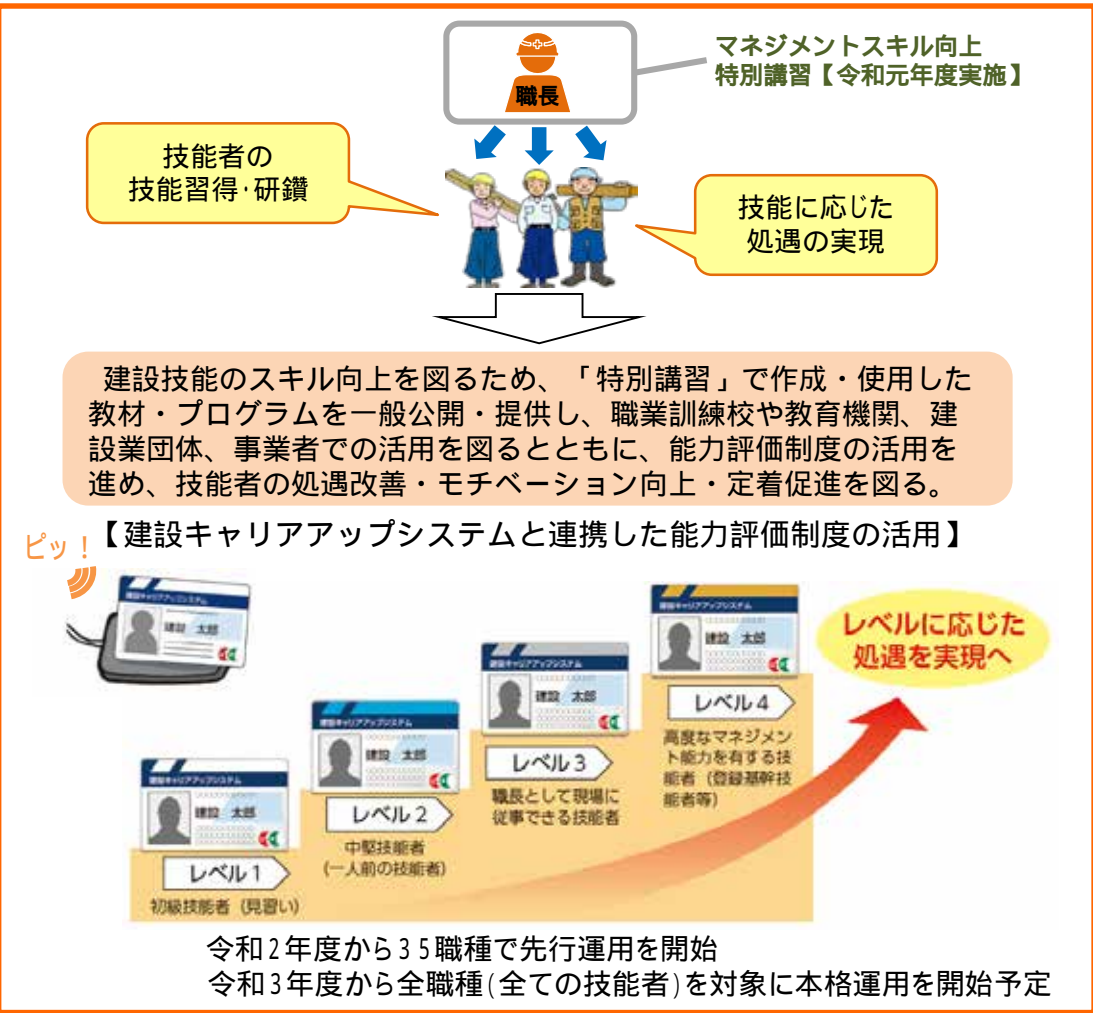


人材確保セミナー開催風景

開催実績 令和2年度以降も、全国で開催予定
(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

就職氷河期世代等の入職・定着促進

地域のインフラ整備や災害時の復旧・復興事業を行い、国民生活や経済活動を支える建設業の「担い手確保」を図るためには、就職氷河期世代等も含めて、入職者の確保と合わせて技能者の定着を促進（離職者を減少）させ、技能の研鑽等による生産性向上を図っていくことが重要。そのため、建設技能のスキル向上を目的として実施した「特別講習」で作成・使用した教材・プログラムを一般公開・提供し、職業訓練校や教育機関、建設業団体、事業者での活用を図るとともに、令和3年度から全ての技能者を対象に本格運用が開始される能力評価制度の活用を促進することにより、技能者の処遇改善、モチベーション向上、定着促進を図る。



【課題】 技能者の定着促進、技能習得・研鑽

- 建設業の入職者数は低水準が続いているほか、半数近くは入職後3年以内に離職しており、技能の習得・研鑽につながっていない。
- 離職理由として「将来のキャリアパスが描けない」等の回答が多く、技能が適正に評価されず、処遇向上につながっていないケースが多いと考えられる。
- 就職氷河期世代等も含め、入職拡大と合わせて、**定着の促進、技能の習得・研鑽のための施策推進**が必要。

【施策概要】

- 技能者を対象に実施した、**建設技能のスキル向上を図るための「特別講習」**で作成・使用した教材・プログラムを一般公開・提供し、**技能の習得・研鑽による生産性向上**を図る。
- 合わせて能力評価制度の活用を進め、**技能に応じた処遇実現・モチベーション向上・定着促進**を図る。

講習内容

- ICT等の活用推進
- 現場の効率化
- 働き方改革の推進
- マネジメントスキル
- 能力評価制度の活用促進
- 等

講習で使用した教育動画

造船・船用工業における人材の確保・育成

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

n 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〕

n 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〕

n 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・学生が地元の中小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

n 造船技能研修センター

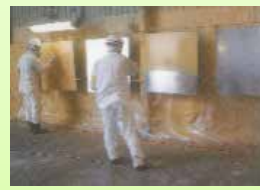
- 全国6地域(横浜、相生、因島、今治、大分、長崎)の技能研修センターにおいて、新人研修や、溶接・ぎょう鉄・塗装などの専門技能研修を実施



〔溶接〕



〔ぎょう鉄〕



〔塗装〕

地方協議会

地方運輸局

・造船事業者
・造船関連事業者

産学

・大学
・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
その他同協議会等において、地域の特性に応じた人材不足対策を推進

平成29年度より、運営費を予算措置。令和元年度は各地域で計8回開催。

地方協議会等において、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受入れの環境整備について推進。

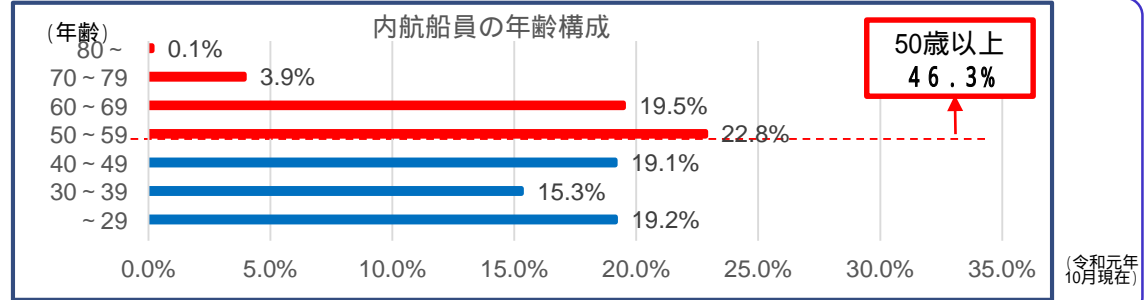
内航船員の確保・育成のための対策

令和3年度予算案額
7,095百万円の内数(継続)

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:28,435人(R1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:1,000人弱)



船員の確保・育成のための対策 [115百万円の内数]

< 船員計画雇用促進事業 >

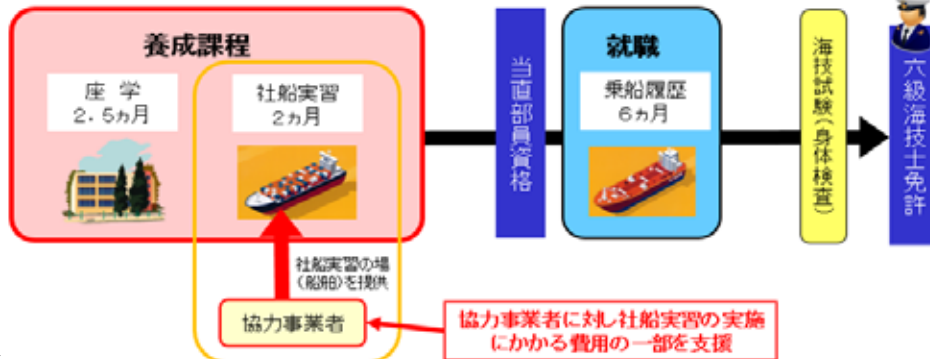
内航事業者が就職氷河期世代を含む船員経験のない者(45歳未満)を雇用して、育成した場合に支援。

< 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 [6,980百万円の内数]

(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・航海科コース: 船舶・安全、海上交通法規、航海計器、再教育
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)

- 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
- 専修科
- 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