

- 建設技能者の高齢化が進む中、建設業が「地域の守り手」としての役割を果たすためには、就職氷河期世代を含む幅広い担い手の育成・確保が喫緊の課題。そのため、建設技能者の技能等の向上を努力義務とする建設業法改正を踏まえ、技能等の向上に資する取組ができるよう環境整備を行うとともに、教育分野と連携し、担い手の裾野拡大を図る。

技能等の向上に資する取組

【課題】

- ・ 建設技能者の技能等の向上を努力義務とする建設業法改正を踏まえ、技能等を効果的・継続的にレベルアップさせ、技能等に合った処遇改善が図られる環境整備が必要
- ・ 就職氷河期世代を含む幅広い担い手を対象としたプログラムを作成する必要

【施策概要】

- ・ 「建設技能トレーニングプログラム（建トレ）」について、「中堅編（仮）」（現在、公開されている「基礎編」と「職長編」の中間位のレベル）を新たに作成する

【Web学習プログラム】

建トレにおいて視聴回数が多い職種等（左官、型枠等）を対象に「中堅編（仮）」の学習プログラムを作成



インターネット上で公開し、就職氷河期世代を含め、いつでも誰でも利用することができる受講しやすいプログラムを提供

【施策効果】

担い手の裾野を広げる取組や建設技能者の技能が向上される取組によって、全国の潜在的労働力の活用ができ、もって地域社会の安全・安心を確保する役割を担うことができる。

【施策の重要性を示す根拠（閣議決定等）】経済財政運営と改革の基本方針2019（R1.6.21閣議決定）

担い手の裾野拡大

【課題】

- ・ 建設業は、他産業を上回る高齢化が進んでおり、近い将来高齢者の大量離職による担い手の減少が見込まれていることから、入職者の確保が必要

【施策概要】

- ・ 複数職種が一体となって建設業の魅力进行PRする出前授業等の優良事例集の策定・水平展開
- ・ その際、建設業に従事する者のキャリアパス（能力評価基準を踏まえたキャリアパス）、働き方改革の取組、新技術の活用、多能工としての活躍等のPR手法の構築

【担い手の裾野拡大に向けた取組イメージ】

キャリアパス、
新技術の活用等のPR方法の構築



新技術の活用の例
（ICT建設機械による施工）



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
- 多様な働き方ができる労働条件の整備
- 休日・休暇制度の充実
- 就職氷河期世代を含む未経験、無資格者の受入れ制度(資格費用会社負担等)
(※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

※令和元年以降も、全国で開催予定

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

■ 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

■ 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。

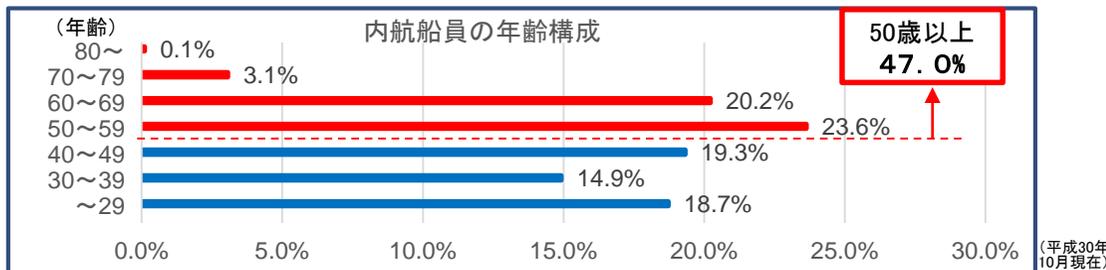
地方協議会において、事業者ニーズを踏まえ、造船工学新教材、造船技能研修センター等を活用した就職氷河期世代のキャリアアップのためのリカレント教育の内容等について検討。

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

<船員計画雇用促進等事業> ※令和2年度拡充事項

◇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。

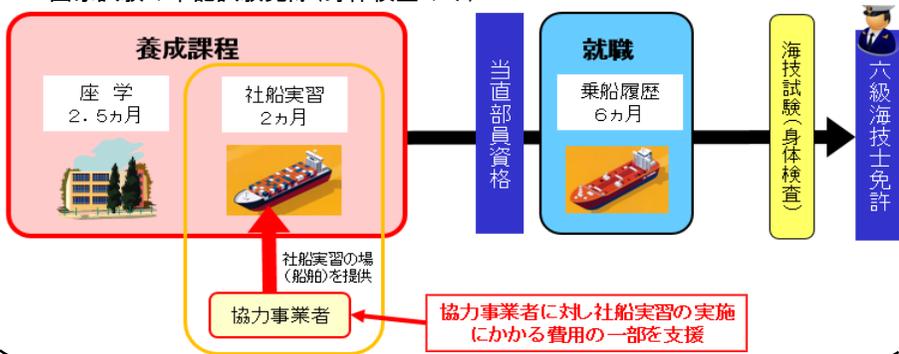
<内航船員就業ルート拡大支援事業>

◇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カ月)卒業者は

- ・資格取得に必要な乗船履歴を2年 → 8カ月(社船実習2カ月を含む)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

◇(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)

- ・既に船員となっている者等に対し、海技に関する短期教育を実施
- 運航実務コース**
- ・講習・研修数 83コース
- ・講習・研修の例 航海: 操船シミュレータ、電子海図等
機関: 機関開放、ガス溶接等

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

(平成31年4月1日現在)

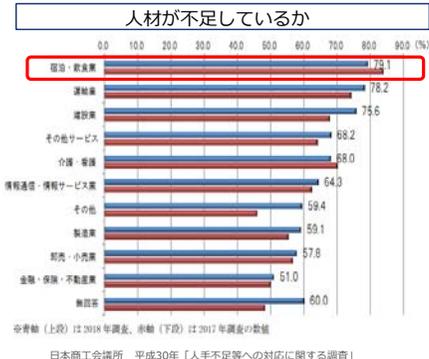
就職氷河期世代の内航船員への就業に寄与

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



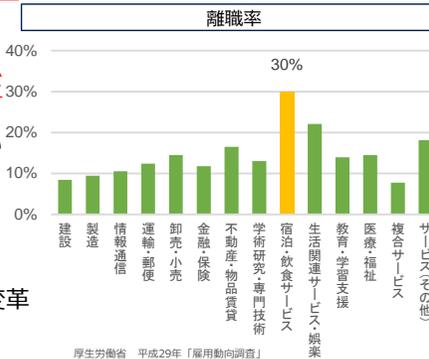
新卒学生や女性・シニア等の潜在労働力の確保が喫緊の課題



課題2：人材の定着

課題2：人材の定着

- ・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

事業イメージ

全国数箇所において、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

採用関係

地域で一体的に取組を実施

労務関係

【課題】

- ・旅館単体の採用活動に限界（求人サイトにただ掲載するだけ等）
- ・採用がない年がある等、採用者数が毎年一定ではないため、採用ノウハウが構築されない

共同広報・説明会の開催

- 各旅館ではなく、地域として、PRの実施や、説明会参加・開催
- ・都市圏で開催する合同説明会に地域として参加
- ・当該地域での説明会を開催
- ・HP等を活用し、当該地域で働く魅力を発信

旅館体験プログラムを実施

旅館への就職・転職に興味のある方（就職氷河期世代を含む）を対象に旅館実務の基礎知識や地域の特色についての座学、施設の就業体験等を実施

旅館体験プログラム

座学 就業体験

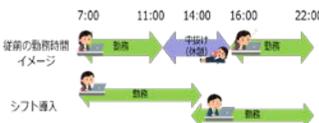
・旅館の実務・実際の旅館業務を体験
・地域の魅力

【課題】

- ・「中抜け」等旅館独自の勤務形態があり、働きやすい職場になっていない
- ・キャリアパスが描きづらい。休職・復職支援が充実しているとは言えない

従来型勤務体制の見直し等

女性・シニアをはじめ、誰もが働きやすいシフトへ移行



- ・地域で勤務態勢等についての現状や課題を洗い出し
- ・コンサルによる女性活躍、シフト改善等の取組を実施
- ・中核人材育成講座への参加も促す

キャリアアップ研修を実施

地域の観光産業に就職経験のない就職氷河期世代の方及び結婚・出産等で一度職場を離れた方や経営者向けに定期的な実施できる研修を整備

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」等認定取得の推進

- ・女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる
- ・上記取組を行うにあたっては、「えるぼし」認定基準に基づいた目標を設定する等、効果の最大化を図る

【認定基準】①採用（男女別の採用における競争倍率（応募者数/採用者数）が同程度） ②継続就業 ③労働時間等の働き方 ④男女の管理職比率 ⑤多様なキャリアコース



「えるぼし」認定マーク
（基準を全て満たしているもの）

人材確保を実現

地域で人材を確保し、
定着させるノウハウを構築

人材定着を実現

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