

## 課題

- 他産業と比較して、低い収益性や生産性、賃金水準の改善に向けて、稼げる地域・産業を担う人材の育成・確保が必要。
- 観光産業の現場の担い手が不足。
- 将来の観光産業人材の確保とともに、地域人材の中から潜在的な「観光人材」を掘り起こし、多面的に育成することが必要。

## 必要な取組

- 稼げる地域・産業の実現を担う人材育成に向けてリカレント教育の強化や産学官連携の促進を通じ、IT、マーケティング、会計、ファイナンス、マネジメント、地域振興の知見・スキルを習得する環境の整備を図る。
- 担い手の裾野の拡大のため、外国人を含めた多様な人材の確保を図る。
- 地域活性化の観点から「観光教育」を捉え直し、各地域に根ざした人材育成の取組（\*学校教育に限定されない）を推進する。

**教育未来創造会議 第一次提言（R4.5.10）**（「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について」）（抄）

④地域におけるデジタル・グリーン分野等の人材育成（抄）

・大学等におけるリカレント教育の強化や産学官連携の促進等を通じた、ITやマーケティング、地域振興の知見・スキル等を有する観光人材の育成を推進する。

参考:「アフターコロナ時代における地域活性化と観光産業に関する検討会(最終とりまとめ)」、「新しい資本主義のグランドデザイン・フォローアップ」

## (事業概要)

### 地域づくり人材・産業人材育成

- ポストコロナ時代に求められる観光人材育成プログラムの創出・展開**
  - ・人材育成のために地域内で関係者が連携する体制づくりを促進
  - ・観光庁が令和4年度に作成した指針にまとめられた知識・技能等が身につく、地域や産業界のニーズにあった教育プログラムを地域・大学等が連携して作成・実践
    - 教育プログラムは座学だけでなく、現場受入型研修（OJT）等も含む
  - ・上記プログラムの周知、活用の働きかけ（教材開発、HP掲載等）
- 産学が連携した協議の場（産学連携協議会）の設置（R4～）**
  - ・DMO、大学、専門学校、民間事業者が参加
  - ・地域・大学が連携して作成・実践した教育プログラムに対して助言等をしつつ教育プログラムの充実を図っていく

▶令和元年 協議会の様子



### 人材確保

- 外国人材の確保**
  - ・外国人材と宿泊施設のマッチング支援（国内、海外）
  - ・宿泊事業者等への制度周知セミナー
  - ・外国人材受入れに意欲的な地域への専門家派遣
  - ・情報管理システム等の保守・運用

### 地域活性化のための観光教育

- 地域活性化のための観光教育の展開**
  - ・従来型の「観光教育」の枠組みにとらわれない「観光人材」の育成に取り組む優良事例を広く収集
  - ・地域のDMO・自治体・学校・業界、関係団体等の連携による、地域活性化に資する「観光教育」の取組を支援（持続可能な観光の観点も留意。既存の小中高の観光教育プログラムも改良）

令和5年度予算案額: 147百万円の内数

- 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、「勤務日数・勤務時間」「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「労働時間や休日の条件への不満」、2位は「身体的・精神的体調不良」「賃金条件への不満」
- 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)愛知、関東

(令和3年度)静岡、関東

# 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・学生が地元の中堅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3年度は各地域で計7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。



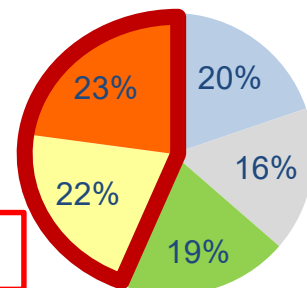
## 背景

- ◇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: 28,626人 (R3年10月1日現在)

(年齢)

- ~29
- 30~39
- 40~49
- 50~59
- 60~



(令和3年10月現在)

## 船員の確保・育成のための対策【91百万円の内数】

### <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。

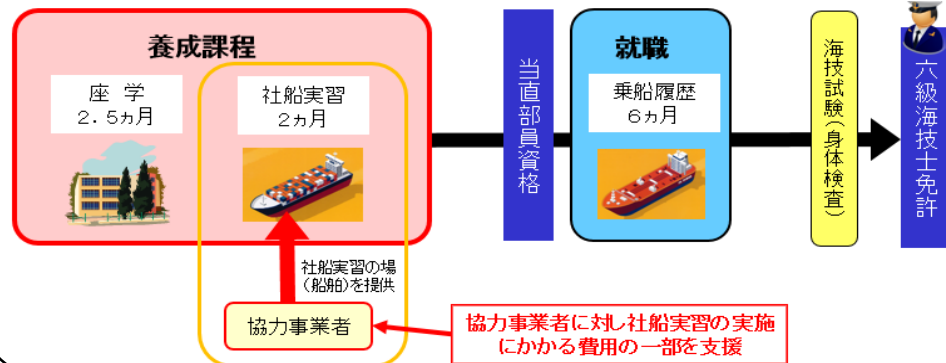
### <内航船員就業ルート拡大支援事業>

- ◇就職氷河期世代を含む、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(R4年度:定員165名)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)



## 船員の教育と就職支援【6,576百万円の内数】

- ◇就職氷河期世代を含め、高校卒業者を対象に、(独)海技教育機構「海上技術短期大学校」にて、船舶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うとともに、船員としての就職を支援。
- ◇教育訓練給付制度による支援も活用

### 海上技術短期大学校

(宮古校・清水校・波方校/小樽校・唐津校※)

#### ■専修科/航海専科

- ・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 290名 (R6~335名)

※国立唐津海上技術短期大学校…R6.4開校予定(R5募集開始)

就職氷河期世代の内航船員への就業に寄与