

就職氷河期世代支援に関する 国土交通省の取組

令和5年12月

国土交通省提出資料

就職氷河期世代支援に関する国土交通省の取組

①施策・事業の概要

国土交通省は、令和6年度当初予算等において、所管業界（観光業、自動車整備業、建設業、造船・船用工業及び内航海運業）について、就職氷河期世代の方々を含む新規就業者を確保・育成するための各種支援を実施することとしている。

②取組状況とその評価

国土交通省の所管業界の新規就業者を確保・育成するための各種支援策については、概ね目標どおりの実績であり、適切に実施し、一定の効果を上げられたと考えている。

(例) <観光業> 就職氷河期世代等を含めた人材の確保・育成のモデル事業の実施数

令和4年度：4か所（4か所） 令和5年度：6か所（5か所）

<自動車整備業> 経営者向け「人材確保セミナー」の開催回数

令和4年度：1回（1回以上） 令和5年度：1回（1回以上）

<内航海運業> 海運業（内航）における船員採用者数

令和4年度：817人（平成30年度から令和9年度までの累計で10,000人以上）

※令和4年度までの累計採用者数4,479人。

※括弧内は目標値

③上記の評価に基づく施策の見直し

実績等も踏まえ、現在の人材確保・育成に資する事業を点検し、必要な見直しを実施した。

具体的には、内航海運業においては、令和5年度から、就職氷河期世代に対する支援実績がある海上技術短期大学校でリカレント訓練及び就職支援を集中して実施している。

また、観光業においては、令和6年度から、「ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドライン」に基づき、令和5年度に開発した6機関のモデルプログラムの活用等、観光産業人材、観光地経営人材の育成に取り組む。

④今後の取組

今後とも、施策の執行状況を踏まえて評価を行い、実効性向上のための改善や施策等による強化を図りつつ、就職氷河期世代支援に取り組んでいく。

観光地・観光産業における人材不足対策事業

令和6年度予算案額：180百万円の内数

事業目的・背景・課題

○宿泊業ではインバウンドをはじめとする観光需要の急速な回復に伴い人手不足が顕著となっている。今後更なる増加が見込まれる観光需要を着実に取り込み、地方への旅行者数・旅行消費額等の増加といったインバウンドによる経済効果を最大限にするためにも、受け皿となる宿泊業の人手不足の解消が急務。

○人手不足の解消に向け、外国人材の活用や経営の高度化、事業者間連携による省人化等の人手不足対策を実施。

事業内容

①外国語人材の確保

特定技能試験の受験者を増やすためのジョブフェア等のPR活動、試験合格者の雇用のためのマッチングイベントの実施、観光地における外国語対応人材の確保等

②経営の高度化

「観光人材育成ガイドライン」に準拠した教育プログラムの開発・提供等、経営の高度化に向けた支援

③事業者間連携による省人化

バックヤード人材の共有等、省人化に資する取り組みを支援

事業スキーム

- ・事業形態：直轄事業
- ・請負先：民間事業者
- ・事業期間：①令和元年度～ ②令和5年度～ ③令和6年度～

事業イメージ

外国人材の確保



特定技能外国人材
(宿泊業)

事業者間連携による省人化



令和6年度予算案額: 193百万円の内数

- 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
- (令和4年度) 岐阜

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運用

- ▶ 造船教員の研修プログラム・ツールの運用
- ▶ 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利用

- ▶ 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	産学	・大学
・造船関連事業者	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4年度は各地域で計9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6年度予算案額: 6,600百万円の内数
令和5年度補正予算額: 549百万円の内数

背景

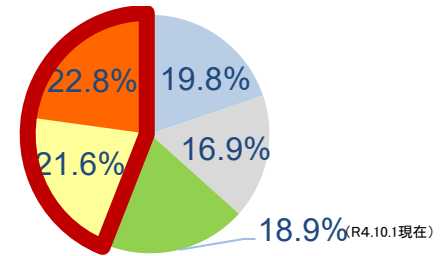
- ◇内航船員とは、国内を運航する船舶において働く船員であり、国内物流を支える重要な役割を担っている。
- ◇内航船員は高齢化が著しく、安定的な国内海上輸送を確保するうえで船員の育成・確保が喫緊の課題。

内航船員数: 28,102人 (R4.10.1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

(年齢)

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

50歳以上
44.4%



船員の確保・育成のための対策

<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。

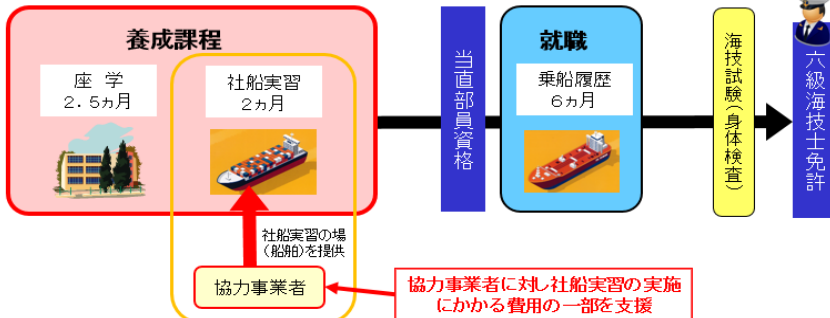
<内航船員就業ルート拡大支援事業>

- ◇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(R5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

- ◇就職氷河期世代を含め、大学及び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