

造船業・海洋産業における人材確保・育成のための具体的施策(例)

担い手拡大

1. 人材の確保

2. 人材育成

3. 生産・設計 現場の効率化、 その他の方策

①魅力向上

②採用活動の充実

③処遇の改善

④就労環境の改善

I 造船技能者

●次世代の人材

●シニア戦力の活用
●女性の造船業への進出拡大

●造船・船舶等に係る教育を受けた新卒者

a. 業界団体等による造船業界の効果的な広報(CM放送等)
b. 海の日等における造船所見学の充実
c. 造船における「ものづくり」の魅力の啓蒙(若者・教育者への体験実習等)

a 新卒者等の地元へのUターンに向けた採用活動強化

b. 造船の現場で、女性が活躍できる作業や職種が多くあることをアピールした採用活動を実施

c. 産学官の協力の下、地域での連携した取組を実施(教員・進路指導者等に対する造船の理解促進、インターンシップ活動、特別講座開設等による新卒者の獲得)
d. 日本の造船技術力、海洋等の新分野への取組等を実践した採用活動を実施
e. 企業/業界による奨学金の設立

a. 福利厚生 of 更なる充実や魅力ある労働条件の構築
b. 柔軟なキャリア形成(技能職から技術職への職種変更、希望に応じた配属)
c. 能力に応じた処遇を行うための、能力評価基準の作成

b H S E M a N e J i m e n t シ ス テ ム の 導 入
a 工場等の環境改善(移動式建屋・換気)

c. 女性の採用・登用促進のインセンティブ
d. 女性の採用と定着に資する安全作業・職場環境の改善(指針の策定等)
e. 作業をアシストする装置や体の負担を軽減する装置の導入促進

a. 地域の共同研修事業の推進(関連業界が一体で取り組む、会社の枠を越えた若手技能者の研修による能力の研鑽)
b. 安全教育や技能実習の効率化・高度化(3Dバーチャルリアリティ技術の導入等)
c. 熟練技能者の技術の伝承(安全管理や技能のマニュアル化)
d. 自己研鑽意欲の向上推進(技能大会の実施)
e. 多様な人材の育成
- 監督・工程管理を行う管理者
- 複数の職種をこなす「多能工」
- 「設計技術」と「技能」の両方を兼ね備えた人材

a. 生産管理の高度化(リアルタイムの工程を見える化するIT技術の導入)
b. 設計と現場の一体化(タブレット等の活用による設計と現場のリアルタイム情報共有)
c. 作業の自動化の推進(ロボット技術の開発・導入)

II 造船・海洋技術者

●次世代の人材

●シニア戦力の活用
●女性の造船業への進出拡大

●造船・船舶等に係る教育を受けた新卒者
(造船技術者)

(海洋開発関連技術者)

a. 業界団体等による造船業界の効果的な広報(CM放送等)
b. 海の日等における造船所見学の充実
c. 造船業の絶え間ない技術革新を周知(シップオブザイヤー等の広報強化)
d. 教育カリキュラムの充実に向けた業界協力(写真、技術情報の提供等)

a 新卒者等の地元へのUターンに向けた採用活動強化

b. 造船の現場で、女性が活躍できる作業や職種が多くあることをアピールした採用活動を実施

c. 産学官の協力の下、地域での連携した取組を実施(教員・進路指導者等に対する造船の理解促進、インターンシップ活動、特別講座開設等による新卒者の獲得)
d. 日本の造船技術力、海洋等の新分野への取組等を実践した採用活動を実施
e. 企業/業界による奨学金の設立

a. 福利厚生 of 更なる充実や魅力ある労働条件の構築
b. 実習等終了後における希望に応じた配属の実施
c. 優れた設計に対する適正評価

b H S E M a N e J i m e n t シ ス テ ム の 導 入
a 工場等の環境改善(移動式建屋・換気)

c. 女性の採用・登用促進のインセンティブ
d. 女性の採用、定着率改善のための職場環境の改善

a. 産学官におけるニーズと知見等の共有(教員等への企業内研修、共同研究等の実施)
b. 大学と造船所等が連携した特別講座、教材作成、インターンシップ等の充実(再掲)
c. 企業間で連携した設計技術研修の実施
d. 多様化(環境規制等)が進む船舶の設計ニーズに対応する技術者の育成
e. 多様な人材の育成
- 「設計技術」と「技能」の両方を兼ね備えた人材
- 国際対応能力を有する技術者、国際的にも通用するリーダーシップを発揮できる人材

a. 設計技術者の有効活用(共同出資による外注設計会社の設立等)
b. 大手造船所と中小造船所の協力・連携
c. 革新的技術を活用した設計の効率化(3Dバーチャルリアリティ技術、ビッグデータ、クラウド技術等の活用)

a. 基礎から応用までの包括的な大学教育
b. 必要な分野を網羅した教材(「海洋設計便覧」)の開発(シニア世代の知見も活用)
c. DPSオペレータの訓練機会の確保
d. インターンシップの充実
e. 世界標準の育成システムの構築

(参考) 造船業・海洋産業における人材確保・育成のための基本的な取り組み方針

我が国造船業の産業基盤を維持・強化し、長期的に成長し続けていくとともに、今後成長が見込まれる海洋開発分野の市場を獲得していくためには、将来を担う人材の確保と育成等が不可欠であり、以下の取り組みを推進していくこととする。

- 造船業の担い手を拡大するべく、従来以上に、採用のターゲットを拡大していくことが重要であり、特に、女性等の受け入れやシニア戦力の活用も視野に入れた人材の確保や、機械科を始めとする教育機関の教員等が造船業を就職先の選択肢として紹介・推奨できるような環境づくり等に向けた新たな対策を産学官や地域が連携して取り組んでいく。
- 人材を確保するためには、①造船業の魅力向上、②採用活動の充実、③処遇の改善、④就労環境の改善に資する方策があり、これらを体系的に推進することが重要であり、それぞれの方策に応じて、地域の事業者が共同して、またはそれぞれの主体が自ら率先して取り組んでいく。
- 人材の育成については、既存の研修機関を最大限に有効活用しつつ、企業の枠を越えた共同研修や新たな技術を用いた効率的な育成方式等を積極的に取り入れていく。
- 生産・設計の効率化は、人手不足に貢献することから、人材確保・育成と併せて推進していく。
- 海洋開発の基盤となる技術者については、総合海洋政策本部参与会議の意見書にて提言された方向性を踏まえて、その育成システムを構築する。
- 国内での人材確保に最大限努めることを基本としつつ、2015年度初頭より2020年度までの緊急かつ時限措置として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図るための新制度を導入する(「日本再興戦略(改訂2014)」6月24日閣議決定)。