

第3回「造船業・海洋産業における人材確保・育成方策に関する検討会」
議事概要

1. 日 時： 平成27年6月12日（金）11：00～15：00

2. 場 所： 国土交通省共用会議室2A・2B

3. 議 事：

（1）人材確保・育成に関する取組み等の報告

○国交省の他、13の関係機関等より、造船業・海洋産業における人材確保・育成に関する取組み等の報告が行われた。

（2）取組み状況のレビューと今後の対応

○昨年8月（第2回検討会）の「基本的方針と具体的方策例」を踏まえ、連携・調整・改善等すべき点、取組みが不十分である分野、新たな課題等について議論が行われた。主な意見は以下の通り。

（人材育成関連）

- ・技能者・技術者にあたっては、以下のような多様な人材の育成も必要である。
 - 監督・工程管理を行うリーダーや管理者
 - 溶接・塗装など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
 - 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が発揮できる人材
- ・造船の専門課程を有する大学など、上記ニーズを念頭に置いた育成カリキュラムを積極的に取り入れている教育機関もある。
- ・各方面で行われている取組みを普及・展開、活性化するために、取組みの特色・特長を情報として共有すべき。
- ・学生に最新の技術動向や造船の魅力を伝えるためには、企業から大学に最新技術の写真や資料を提供する等の「身近な」産学連携も不可欠。

（人材確保関連）

- ・学生に造船業の魅力を伝えるには、2050年も現役世代である現在20歳の学生が将来像を描けるような造船業界のビジョンを示していくことが必要。
- ・造船業の将来性など、親の世代がもつマイナスイメージを払拭する情報を発信すべき。
- ・業界の外の一般人にとっての造船業の魅力とは何か等を分析の上、その認識を共有して効果的な情報の発信が必要。
- ・機械のオペレータや運転など、力仕事ではない作業もたくさんあり、造船の現場でも女性が活躍できる職種がたくさんあること、国際化に対応できる人材が不可欠となっている現状など、必要としている人材を明確にした情報を発信すべき。
- ・大学側が造船人材を安定して供給できる体制を維持するためには、企業側が、業況に応じた極端な採用人数の増減は避け、安定した採用を行うことが必要。

- ・ 技術系のみならず文科系の優秀な人材確保も重要。
- ・ 学生に対し、造船業に魅力を感じさせる採用側、特に経営者の熱意が必要。
- ・ 企業は将来の造船業の担い手確保を本気で考え、女性活躍促進に真剣に取り組むべき。
- ・ 女性の活躍が促進されるようなインセンティブを国に期待。

(就労環境改善関係)

- ・ 労働安全衛生マネジメントシステム (Health, Safety and Environment Management System : HSE マネジメントシステム) の導入は、エンジニアリング業界では当然となっており、日本の造船業界も導入を進めるべき。
- ・ HSE マネジメントシステムは、「技能者」の安全や職場環境改善のみならず、「技術者」も含む造船業全体に不可欠。

(その他)

- ・ 造船所が立地する地方で若者が生活しやすい環境整備も必要である。
- ・ 全てがオーダーメイドであったかつてと比べ、同型・類似船の量産が増え、中小造船事業者の設計技術者育成が滞っている。生き残るためには、大手造船業との協力のあり方も探るべき。