

人材の確保・育成に向けた取組の方向性

2023年11月13日
国土交通省海事局

第一回検討会における 人材確保・育成関係のご指摘

(人材確保の現状)

- 設計部門は高齢化でスキルある者がやめていき、新人が入ってこない
- 設計職、生産職とも人が減ってしまい、生産増や新技術に対応出来ない
- 協力事業者では、若い人は来ず、外国人に頼るしかないという状況
- 船用分野では今は中堅クラスでも流出してしまう。魅力的な職場でなければ人が集まらない

(人材確保のためのアイデア・例)

〈魅力のPR〉

- 人を集めるには**魅力ある産業**にすることが必要
- 地元の造船業におけるステイタスがなくなってきているのでは。この船種では、**個々においてはトップだといった看板**がないと人が集まらないのでは
- 人を引きつけるためには、造船・海運業界を挙げて、夢を語るような、**若い人に刺さり共感を得ることのできる宣伝**を作っていくことが必要
- **新燃料対応に果敢に挑戦することを前面に押し出し**、優秀かつチャレンジングな人材が確保出来るよう採用活動も取り組んでいる

〈処遇〉

- 達成感だけではなかなか人は来ず、**処遇をあげていかないといけない**（そのためには元請けに稼いでもらわないといけない）

〈新技術への対応〉

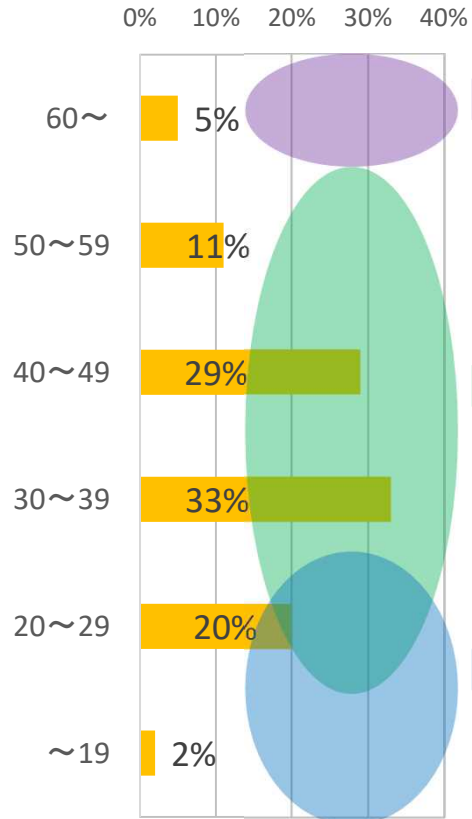
- 人材確保が難しい一番の理由は、**求められる技術が全く変わってきていること**。リスキングはスピード感で間に合わない。**大学の社会連携講座や他の業態との交流**など、人材確保の方策が一番大きなポイント
- **多様な設計や生産現場の効率化・デジタル化に対応するためには、現場を知って実行する若い人材が必要**

〈外国人活用・標準化〉

- **外国人材**をしっかりと造船業に受けいれられるよう、使いやすい制度にしていくことが必要

人材の確保・育成関係の検討・議論の進め方

造船業の就労者の年齢比率
(造工会員企業)



シニア層(60才~)
の継続雇用・活用

20~50代(中途)の
採用・育成

若手職員(10~20
代)の採用・育成

外国人の活用

- ①若手職員(10~20代)の意識調査アンケート
- ②技能者確保(若手~シニア)に係る人事担当者アンケート
- ③技能研修センターへのヒアリング(若手~中堅)
- ④検討会における御意見等

抽出された対策案の提示

第三回で具体的な対策案の提示・議論

第二回検討会の議論対象

アンケートの実施

1. 目的

第一回検討会において、委員から人材に関する様々な指摘がなされ、人材の確保・育成が喫緊かつ最重要の課題として改めて再認識されたところ、人材確保・育成に関し、現場における課題を把握し、今後講ずべき対策を本検討会で議論するため、アンケート調査を実施。

2. アンケート対象

- (1)造船・船用工業事業者の人事担当部署
- (2)造船・船用工業事業に従事する若手職員(10～20代)

3. 実施方法

海事局から日本造船工業会、日本中小型造船工業会、日本造船協力事業者団体連合会及び日本船用工業会に協力依頼し、各団体を通じて、会員企業、若手職員に、WEBアンケートのURL・QRコードを配布。


4. 実施期間

10月6日(金)から10月31日(火)まで

5. アンケート項目

- (1)人事担当部署向け
採用・離職の実態、人材確保の取組等
- (2)若手職員向け
今の仕事に選んだ理由、仕事の満足度等

造船・船用工業関係の本社各事務所・事業所、工場等の若手に周知をお願いします。



国土交通省

造船・船用工業についての
WEBアンケート
ご協力をお願い

約5分で完了!

若手の皆さんの声をお聞かせください!

アンケート実施期間
：～10/31(火)

アンケート対象者
：若手職員
(10～20代)

若手の皆さんの声をもとに
造船・船用工業をより魅力的な産業
にするための施策を考えていきます。

アンケート回答先

右記のQRコードを読み取るか
URLを入力しアクセスしてください。

<https://onl.bz/jJypTEe>

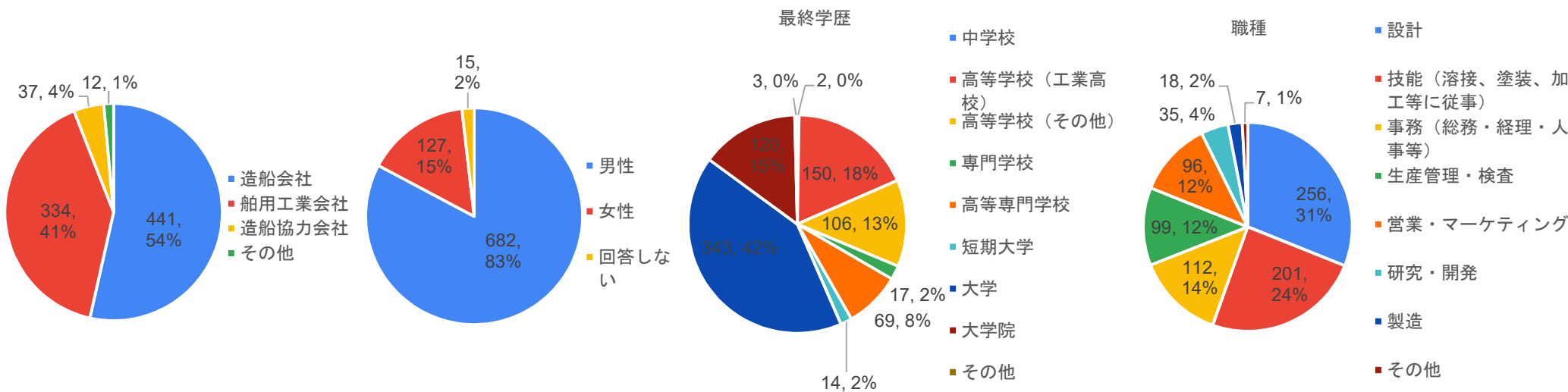
国土交通省海事局船舶産業課

若手職員向けリーフレット

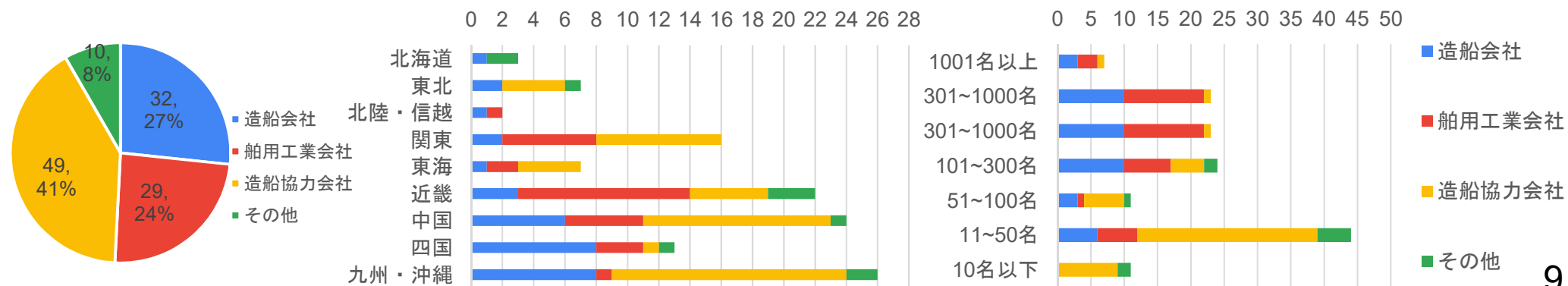
アンケート結果(概要)

造船・船用事業者に対する意識調査結果

- 造船・船用事業に従事する若手(10~20代)824人が回答。全体回答者の約60%が大卒生及び大学院卒生、40%が高卒その他となっている。
- 技能、設計、事務・営業等の職種からまんべんなく回答を得た。



- 人事担当者については、造船会社、船用工業会社及び造船協力会社から120件の回答を得た。
- 回答した事業所の内、造船協力会社の規模は、11~50名の小規模サイズが過半数を占めている。



◆若手アンケート結果①

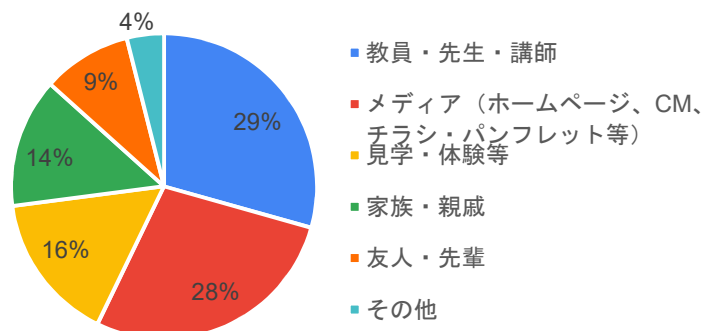
◆就職動機について(きっかけ・相談した人) (P31)

- 現在の職業を知ったきっかけは「**教員・先生・講師**」(29%)が最も多く、「**メディア**」(28%)が続いた。
- 「メディア」の内訳は**ホームページ**(37%)が最も多く、次に就活サイト(23%)であった。
- 「教員等」の内訳は、**担任・進路教員**が多数(82%)を占め、「**見学・体験等**」は**造船所の工場見学**(34%)、**インターンシップ**(28%)が続いた。

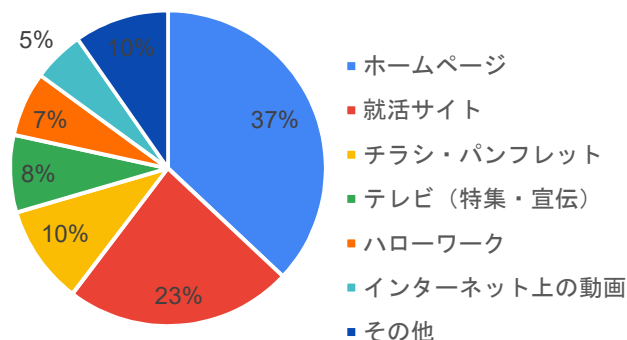
◆就職動機について(就職決定の決め手・重視事項) (P32～34)

- 就職決定で重視した事項は、「勤務地が**地元**」が最も多く、次いで、「仕事の内容が自分に合っている」、「職場の**雰囲気**が良い」「**休暇・福利厚生**」と続いた。職種が「**設計**」で、**大卒・院卒**に限定した場合、「**勉強したことが活かせる**」が上位にランクイン。
- 就職決定の決め手となったものは、「**ものづくりが面白そう**」「**地元で働ける**」「**船への魅力**」「**福利厚生が充実している**」が上位を占めた。職種が「**設計**」で、**大卒・院卒**に限定した場合、「**関連する学科で勉強していた**」が上位にランクイン。
- 会社として特にアピールしたいことは、「**仕事の内容**」「**技術力**」「**休暇**」であった。

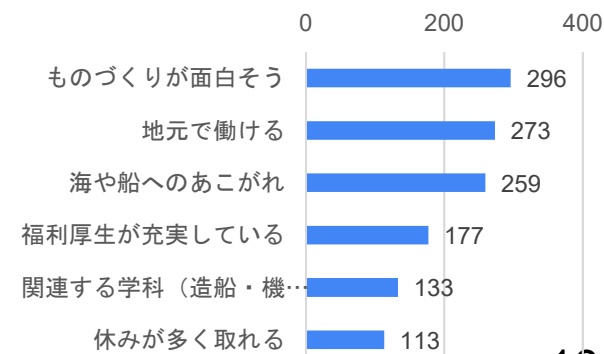
現在の職業を知った最大のきっかけ



「メディア」内訳



就職決定の決め手

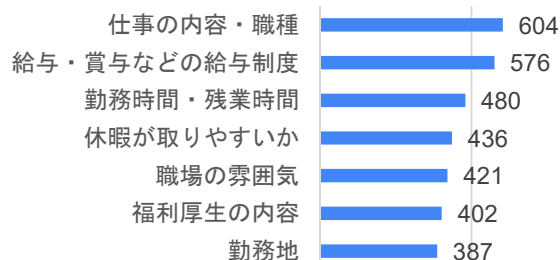


◆若手アンケート結果②

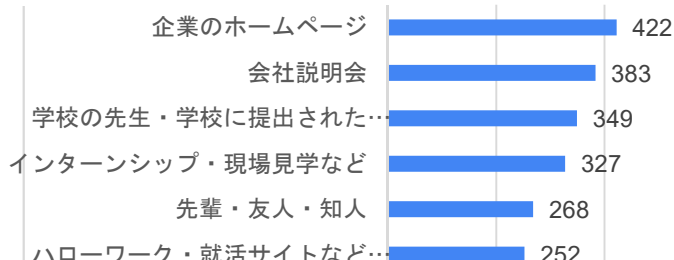
◆就職活動において求める情報、参考とした情報（P35）

- 就職決定において求める情報は、「**仕事の内容・職種**」が最も多く、次いで、「**給与制度**」、「**勤務・残業時間**」、「**休暇が取りやすいか**」と続いた。
- 就職を検討するにあたって、利用・参考とした情報源は、「**企業のホームページ**」が最も多く、次いで、「**会社説明会**」、「**学校の先生・学校に提出された求人票**」、「**インターンシップ・現場見学など**」と続いた。

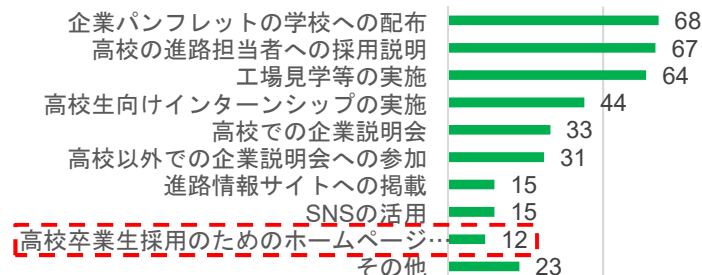
就職先企業を選択する上で求める情報



就職を検討するにあたって、利用・参考とした情報源



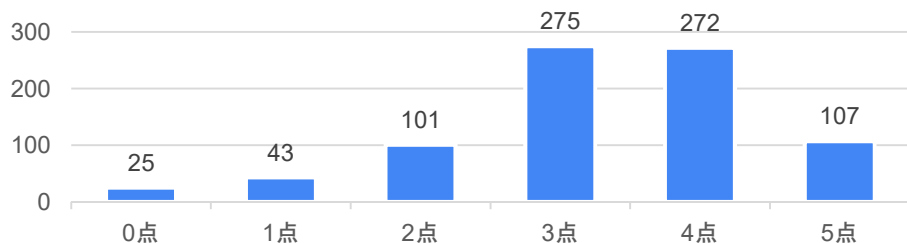
高校生への採用活動において実施したこと



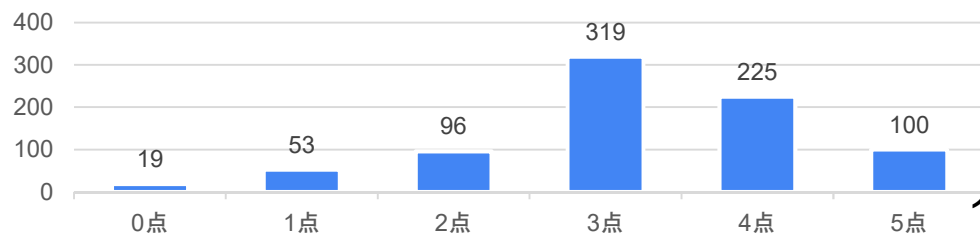
◆現在の仕事に対する満足度・成長度（P36）

- 現在の仕事に対する**満足度**を0(不満足)～5(満足)で評価したところ、**8割弱が3点以上**と回答。
- 現在の仕事を通じて自分の**成長を実感**しているかを0(実感しない)～5(実感している)で評価したところ、**8割弱が3点以上**と回答。

現在の仕事に対する満足度



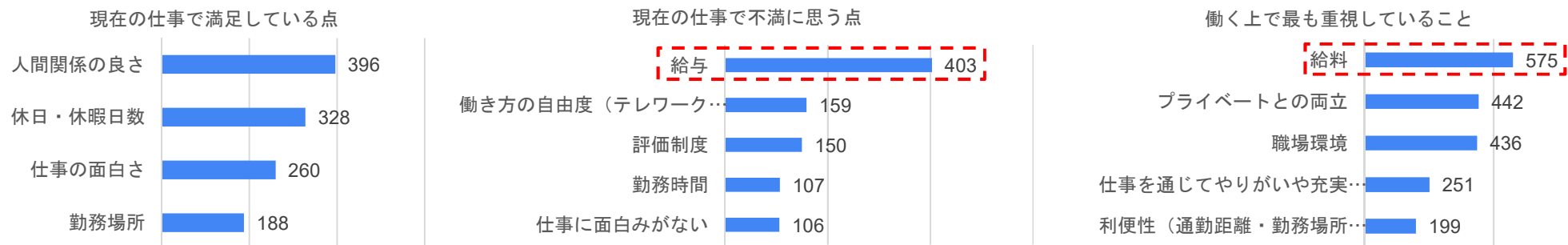
現在の仕事を通じた自分の成長の実感度



◆若手アンケート結果③

◆現在の仕事に対して満足している点、働く上での重視事項（P37）

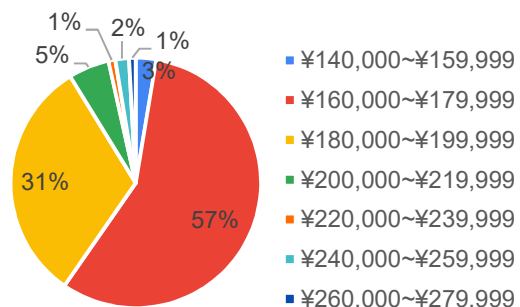
- 満足している理由としては、「**人間関係の良さ**」や「**休日・休暇の日数**」が挙げられた。
- 一方で、不満に思う点としては、「**給与**」が**圧倒的**であった。次いで「働き方の自由度」、「**評価制度**」が挙げられた。
- 働く上で重視することとしては、「**給料**」「**プライベートとの両立**」「**職場環境**」があがった。



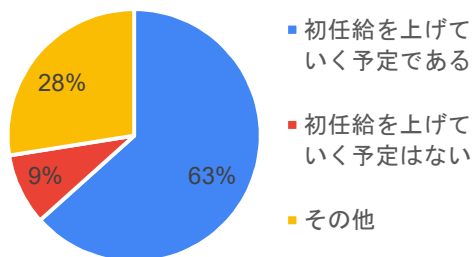
◆高卒の初任給比較(人事担当者アンケートより) (P38)

- 造船・船用事業者の高卒の初任給は**16万円以上～20万円未満**が回答の**約9割**を占める。
- 「初任給を**上げていく予定**のある」企業は**約6割強**。
- 事業者の同一都道府県における建設業及び製造業と比較すると、**建設業との関係で劣後**する割合が増加。

高卒初任給 (R3～R5の平均)

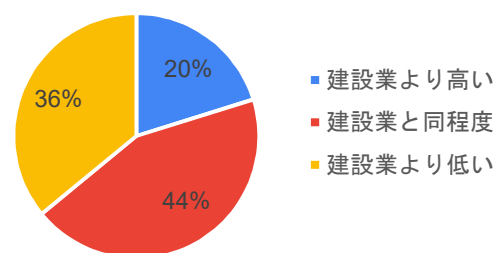


今後初任給を上げていく予定があるか

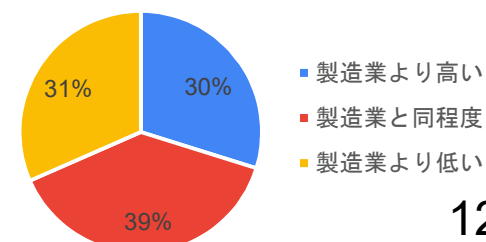


同一都道府県の製造業・建設業との比較(事業者数)

建設業との比較



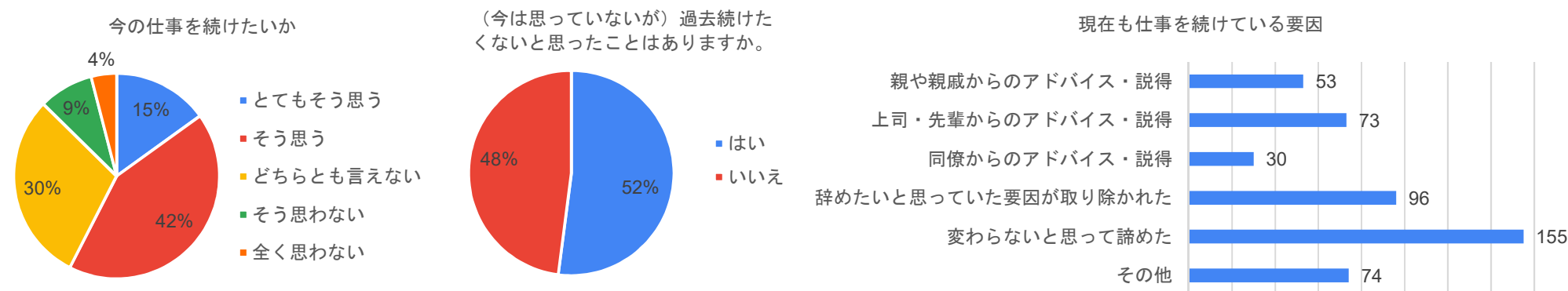
製造業との比較



◆若手アンケート結果④

◆ 今後もこの仕事を続けたいか (P39)

- 続けたいと思わない人が**15%程度**
- 一方で、**過去続けたくないと**思ったことがあると回答した人が**約半数**おり、現在も仕事を続けている要因としては、「**変わらないと思って諦めた**」が多数を占めた。また、**上司・先輩・同僚等**からの「**アドバイス**」も要因として挙げられた。



◆ 造船・船用工業界は魅力的な業界か (P40)

- 魅力的な業界か0(魅力的ではない)～5(魅力的)段階で質問したところ、約6割が3以上と回答。
- 魅力的と思う点として主に、「**社会への貢献度**」「**国際性**」「**高い技術力**」が挙げられた。このほか、「**船が好きだから**」や「**ロマンがある**」など海事分野に対する魅力を感じている意見もあった。
- 魅力に欠ける点として主に、「**将来性に不安**」「**給料が低い**」「**危険な作業が多く、安全性に不安**」が挙げられた。このほか、「**ハラスメント**」や「**立地**」、「**3K(きつい、汚い、危険)**」、「**知名度・認知度の薄さ**」等の意見もあった。

◆若手アンケート結果⑤

◆ 中長期的な労働者の確保・育成に向けて重要だと思うもの（P42）

- 「**処遇改善**」(493名)が最も多く、「イメージアップ戦略・先鋭的プロモーション」(228名)、「生産性向上に向けた人材の効率的活用の推進等」(225名)、「教育訓練の充実」(206名)と続いた。
- また、処遇改善に必要だと考えている点は圧倒的に「**給与アップ**」を求める声が多かった。

◆ 若手の主な意見(自由記載・抜粋) (P43)

- 職場内に性別に関するマイクロアグレッションがあり、**女性が活躍**できる将来を求める。
- **未だ過去の栄光を引きずっており**、もはや技術力で海外に勝てないという危機感を持つべき。
- 仕事の進め方、機器、システム、考え方等**全てが古いままの業界**。**体制の古さ改善**が必要。
- CMやSNSを用いた発信、**船関係のイベントの開催**、**ゲームや漫画等のサブカルチャーへのコラボイベント**等、一般に広く露出し、**造船・船用業界の認知度を上げていくことが重要**。

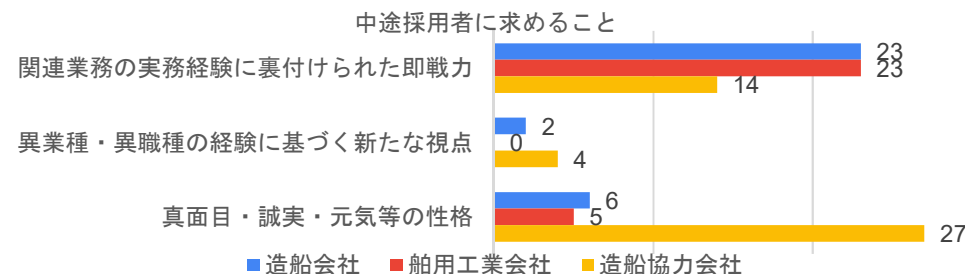
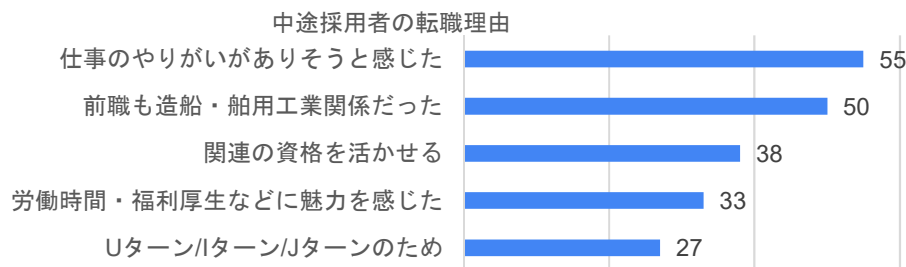
◆ 若手の描く将来イメージ・アイデア(自由記載・抜粋) (P44)

- AI等を導入した**自動化・機械化の促進**により、**安全でクリーンな職場環境の実現**。
- 中・韓との**差別化**。**エンジニアリングに特化し**、**製造は一か所へ集中あるいは海外へ委託**。
- アンモニア・水素等**次世代燃料普及**、**省エネ**、**GHG削減**、**労働環境向上**を掲げた画期的な開発。

◆ 人事担当者アンケート結果①(中途採用)

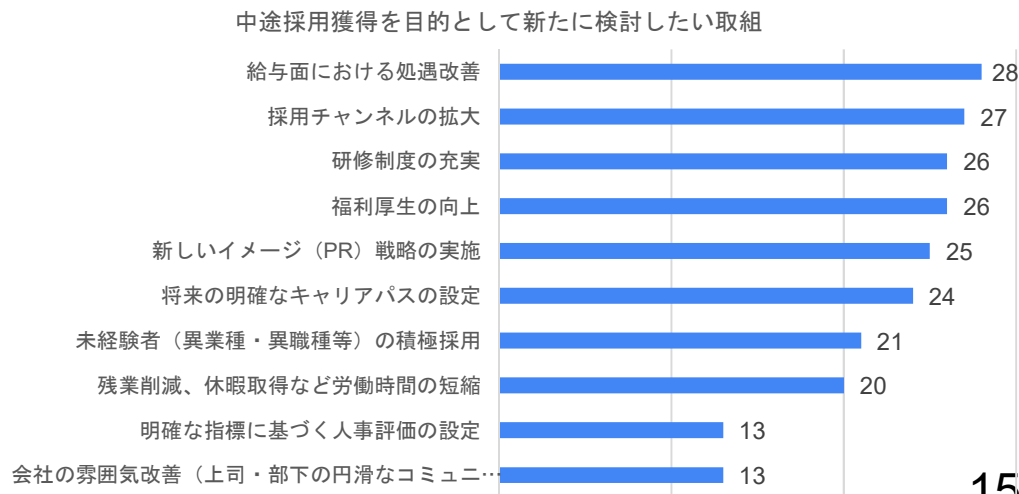
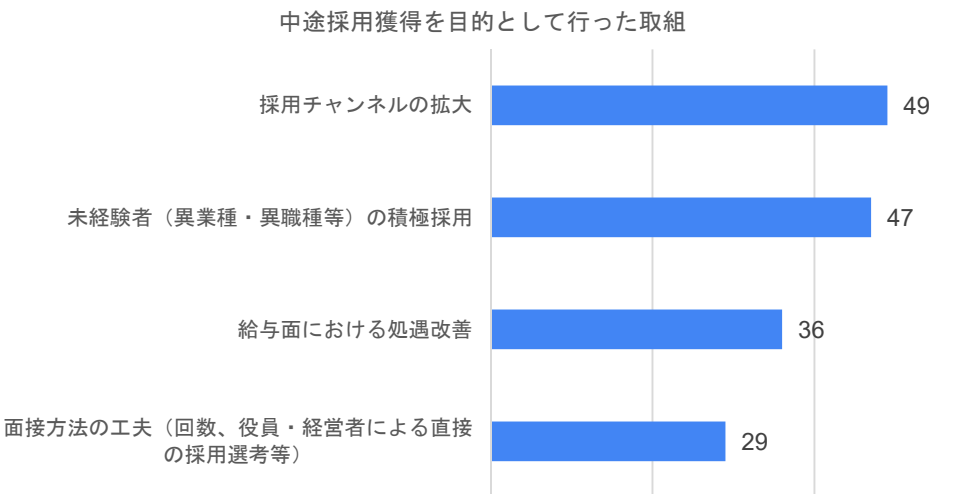
◆ 中途採用の転職理由・会社が中途採用者に求めること (P46)

- 中途採用者の現在の会社の主な選択理由は、**前職も同業**であったことや**やりがい**、**福利厚生**。
- 会社側は、主に中途採用者に**関連業務の経験**からなる**即戦力**を求める傾向(**造船協力会社は性格**を求める傾向)



◆ 中途採用獲得のための取組(人事担当者アンケートより) (P47)

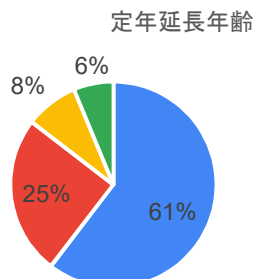
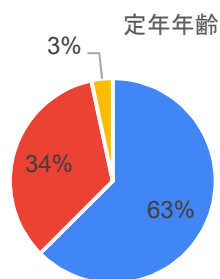
- 中途採用については、(新規採用者と同様)採用者獲得を目的として、今後**給与**、**福利厚生**を充実させるとともに、**PR戦略**や**研修制度**に力を入れていこうとする事業者が多い



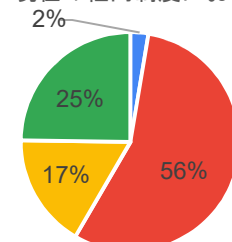
◆ 人事担当者アンケート結果②(シニア層)

◆ シニア世代の雇用(人事担当者アンケートより)(P49~50)

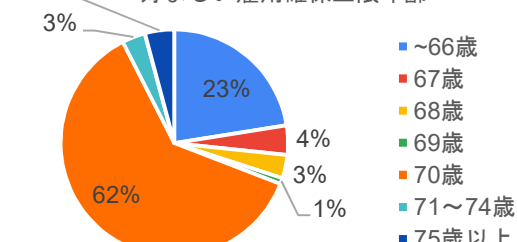
- 定年は現時点では**60歳**が多いが、**今後65歳まで引き上げる**予定の企業が多い。
- 技能者が継続雇用を希望しなかった主な理由としては、**体力や健康上の問題**が挙げられた。
- 定年後も継続雇用を行うことが多く、ほとんどが**65歳以上まで雇用確保**を行っており、**70歳程度まで雇用上限を上げることが好ましい**と回答。
- 理想の雇用上限年齢の理由としては**安全性の確保**が最も高かった。



現在の社内制度における雇用確保年齢



好ましい雇用確保上限年齢



◆ シニア世代技能者確保のアイデア(人事担当者アンケートより抜粋)(P51)

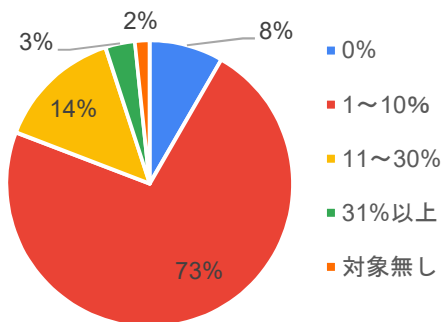
- **視覚、聴覚をサポートするためのツール、ロボットやアシスト器具の導入**
- **作業場環境整備(①高さ調節可能な作業台、②段差部の着色、③高照度照明、④空調設備)**
- **就労制限(就業場所制限、重労働作業低減等)、休憩所の設置、休憩時間の特別設定**
- **年2回の就業可能確認テスト(体力測定等)**
- **後任(部下)の育成に注力(専任、造船技術センターでの講師、地域の学校での技術指導等)**
- **雇用形態・働き方を含めて本人の選ぶ余地がある条件設定のモデル化。**

◆人事担当者アンケート結果③(その他)

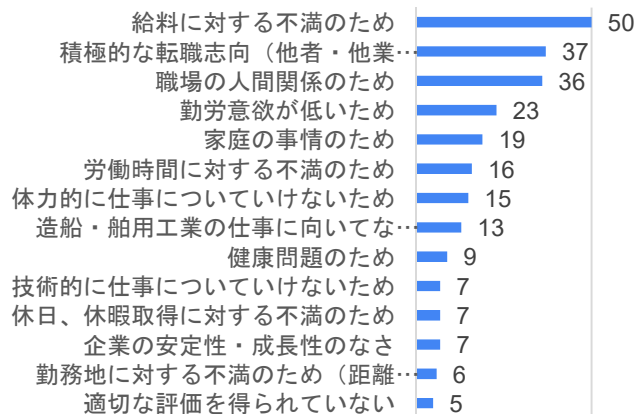
◆離職理由(人事担当者アンケートより)(P53)

- 技能者の**離職率が10%**で留まっている企業が**約80%**。
(令和4年離職率は製造業で10.2%、建設業で10.5%(令和4年雇用動向調査より))
- 若手・中堅の離職理由の上位はともに、「**給料**」「**人間関係**」であるが、**中堅の場合**、「**家庭の事情**」、「**健康問題**」、「**適切な評価を得られていない**」の理由が増加傾向にある。

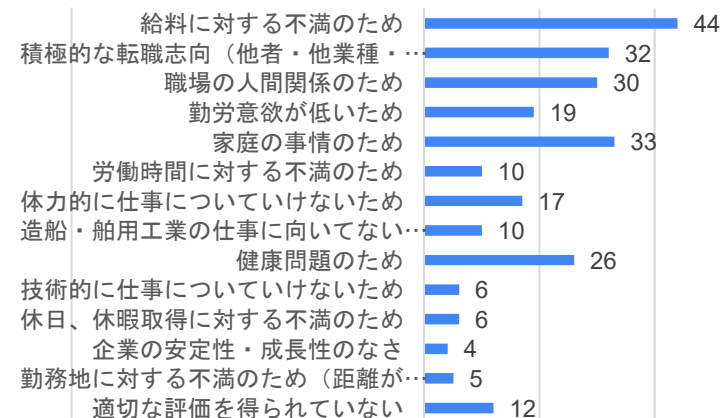
技能者の年間離職率
(令和2年度～4年度平均)



若手の離職理由



中堅の離職理由



◆人事担当者アンケートでの自由意見(P54)

- **請負単価の増額**が必要。造船業、特に**外注業者**は価格が**安すぎる**。
- 造船業の**大手から中小への支払い金額が低く**、建設業と同等の賃金は不可能に近い**ため、建設業に人が流れている**。
- **女性活躍に対する業界の意識改革**が必要(**女性専用の設備**(トイレやロッカーなど)の整備)
- 造船業は**工程予備日を最低分しか用意せず**、**不具合が当たり前のように起こる**ので、**厳しい工程の作業により作業者の不足が加速**

技能研修センターへのヒアリング

造船技能研修センターへのヒアリングについて

○新人研修、溶接・ぎょう鉄・塗装等の専門技能研修を実施する技能研修センター(全国6地域)に対し、現在の課題等についてヒアリングを実施。

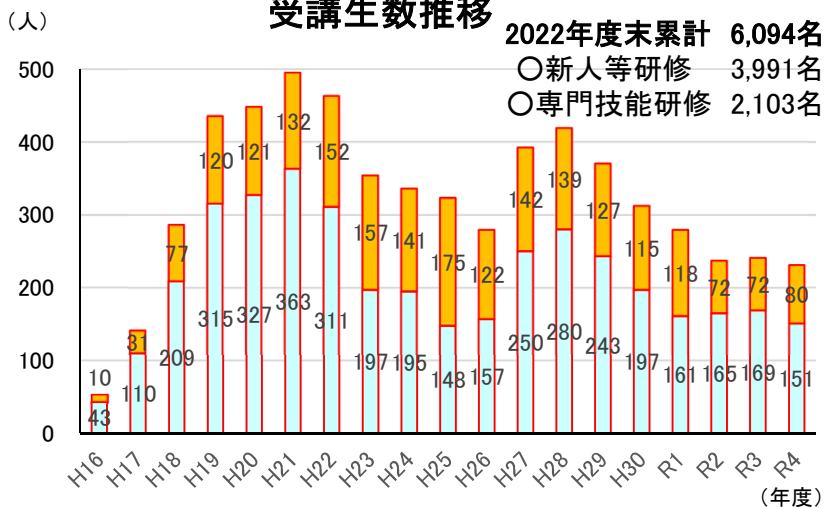
技能研修センターの所在地



センターが実施している主な研修

- ◆ **新人研修**(主に新卒採用者対象)
 - ・4~6月に座学・実技の研修を実施。
 - ・「ガス溶接」と等の資格が取得可能(最大9種類)。
- ◆ **専門研修**(中堅技能者対象。未実施のセンターもあり。)
- ◆ その他、安全体感研修等を半日で実施。

新人等研修及び専門技能研修 受講生数推移



今後の主要課題

<研修事業を運営していく上での課題>

- **造船業全体の人材減少により、新人研修受講が減少、受講生の確保に苦勞。**
- **講師の高齢化・現役技能者の多忙により、講師が減少、講師の確保に苦勞。**
- **老朽化施設修繕や研修機器の買換に必要な予算がない。**
- **多人数受講可能な場所の確保が困難。また、研修生の宿泊や移動手段(バス等)手配に苦勞。**

<効果的な教育・研修の実施方法>

- **オンライン研修の実施方法について工夫できないか。**
- **安全関係の研修でVR技術を活用できないか。**

出典：(一社)日本中小型造船工業会資料

意見のとりまとめと必要な対策(例)

◆ アンケート等から抽出された必要な対策(例)

〔若手の確保・維持〕

① 就職へのきっかけ等の構築

- 業界、企業として高校生、大学生が親しみやすい・就職を意識したホームページの作成
- 各企業等の就職等にかかるホームページに呼び込めるような仕掛け(YouTube等のSNSも活用)
- 高校、大学の教諭/教員(担任、進路指導)が造船・船用業界を推薦してくれるような仕掛け
- 同じ学校卒業のOB・OGの活用
- 造船・船用に関する授業・調査・研究等(大卒・大学院)

② 若手へのアピールの内容

- 学生の地元であることに焦点を当てたアピール
- 十分な休暇、福利厚生(があること)の学生へのアピール
- ものづくりや船の魅力の学生へのアピール
- 良い職場の雰囲気のアピール
- 造船産業が有する魅力(国際性、社会への貢献、高い技術力(含先進技術))のアピール
- 3K「きつい、汚い、危険」を克服する取組のアピール。
- 業界の認知度を上げる取組

③ 若手にとって魅力ある職場の提供

- 競合する可能性のある業界(製造業や建設業)と比較して遜色ない初任給の提示
- 若手にとって明確な評価システム、魅力ある昇給システムの構築と実施
- 十分な休日の確保(年間120日は必要との声もあり)
- 充実した福利厚生(寮や通勤費、フレックス制など)の構築
- 3K「きつい、汚い、危険」を克服する取組
- 職場の人間関係を含めた雰囲気作り(保守的で考え方が古いとの声あり)
- 同僚や先輩、上司が若手の悩みをしっかりとフォローする仕組み
- 技術者、技能者の教育訓練やモチベーションを上げる機会の提供(技術研修や乗船研修、産学官連携した研修など)

◆ アンケート等から抽出された必要な対策(例)

〔中途、中堅の採用・維持〕

- 中途採用者のための十分な**研修**
- **技能・設計技術**の円滑な**伝承**
- 設計者が**現場を知る機会**の創出

〔シニア世代の継続雇用〕

- シニアの技能者のために提案された**安全対策の整理**(特に必要となってくるものは)

〔技能者への教育・研修〕

- **講師・教える人**の**高齢化、不足**への対応(業界としてどのように対応していくべきか)
- 人員不足に伴い**OJTでの対応**が厳しくなる中での対応策
- **VR**を用いた安全講習
- **WEB**を活用した**効果的な研修**(講習者のレベルにあった内容、短時間での教授)
- **研修場所**の確保
- 研修生の**宿泊、交通手段(バス等)**の確保

〔その他〕

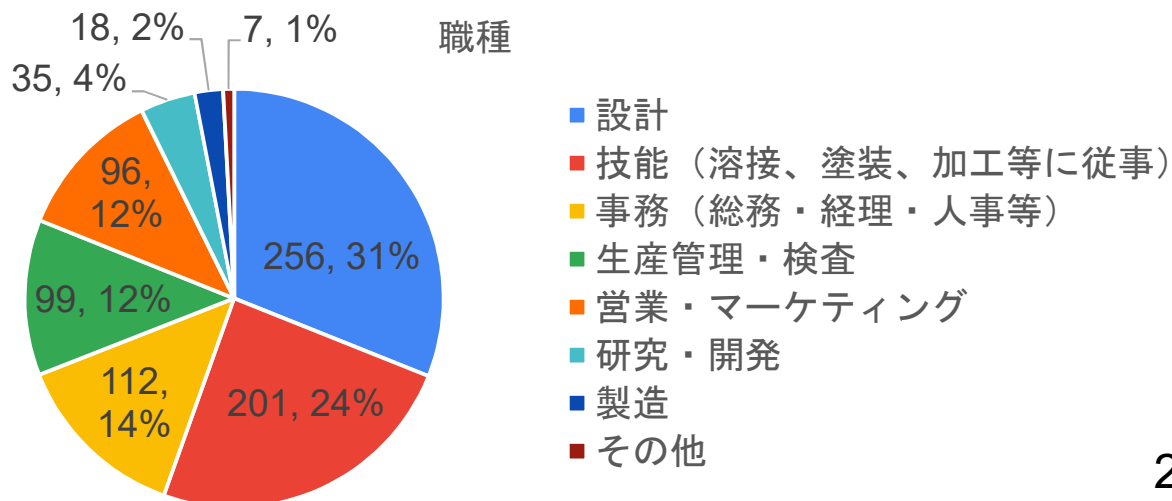
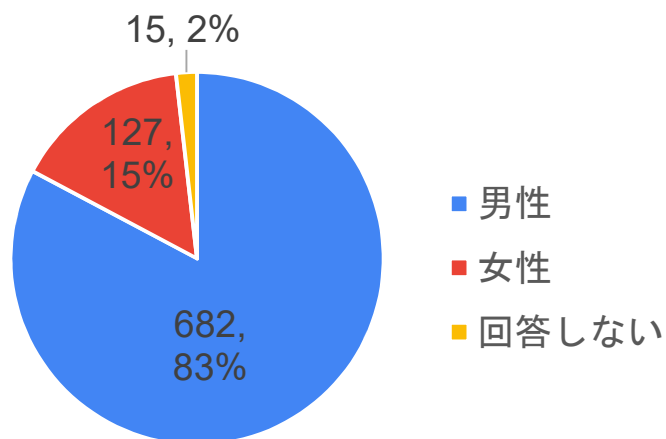
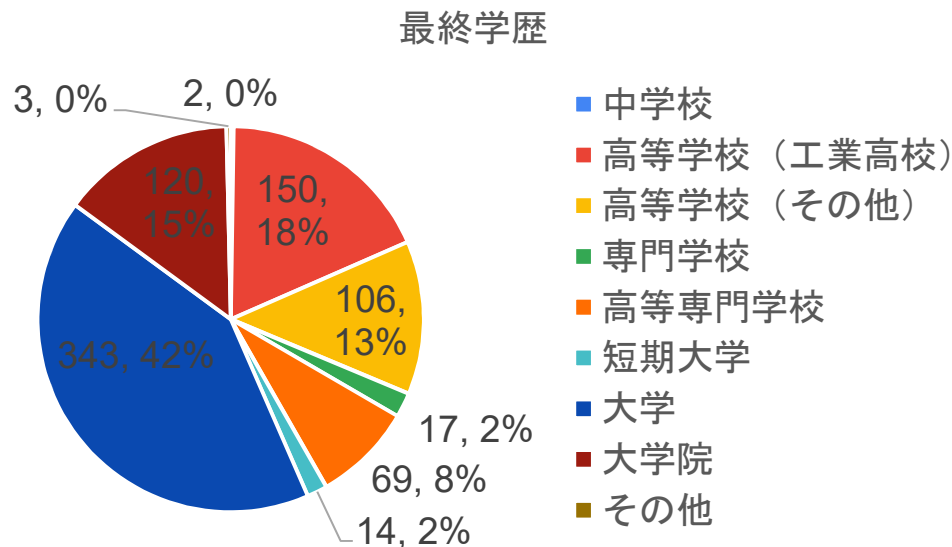
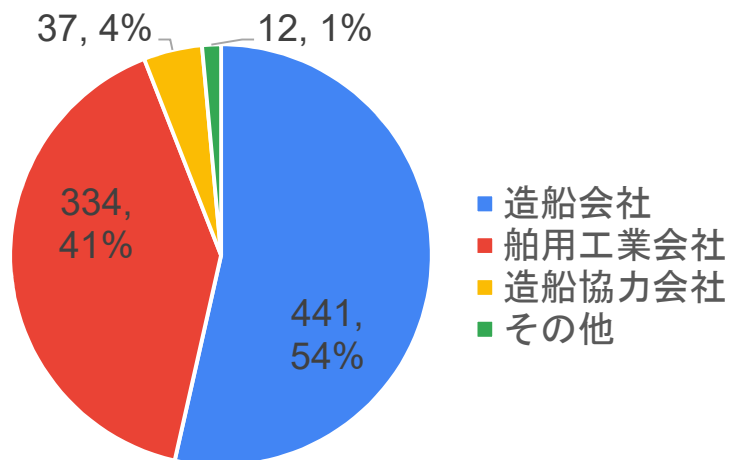
- **女性活躍**に対する業界の**意識改革**
- **請負単価**の改善

本日の議論のポイント

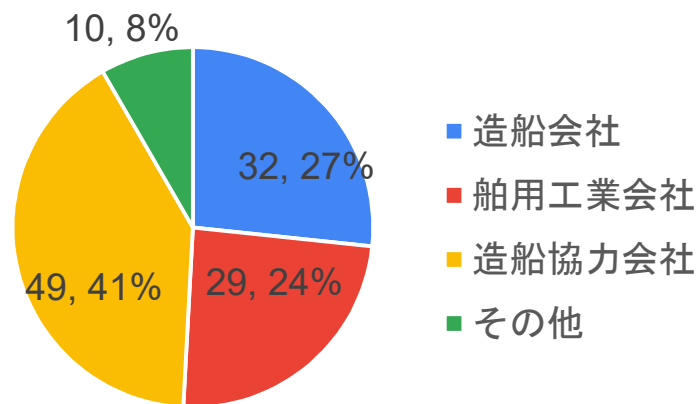
- アンケート等から抽出した対策案について、追加等はないか。
- 企業、業界における既存の取組において、足りていないものはないか。
- 大卒・院卒の技術者にどのようにしてこの業界に入ってもらおうか。
- 企業、業界、国として、人材確保育成のためにどのような役割を果たしていくべきか。

【参考】 アンケート結果(詳細)

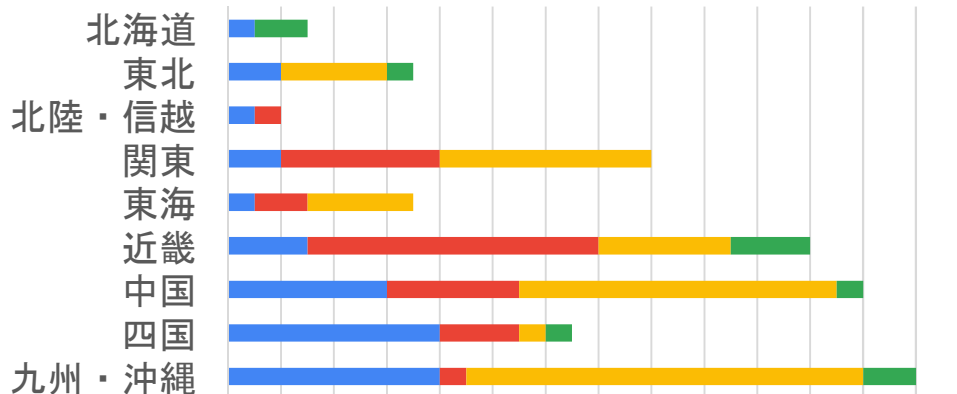
- アンケートに対し、824人からが回答。全体回答者の約60%が大卒生及び大学院卒生、40%が高卒その他となっている。
- 技能、設計、事務・営業等の職種からまんべんなく回答を得た。



- 造船会社、船用工業会社及び造船協力会社から120件の回答を得た。
- 回答した事業所のうち、造船協力会社の規模は、11～50名の小規模サイズが過半数を占めている。

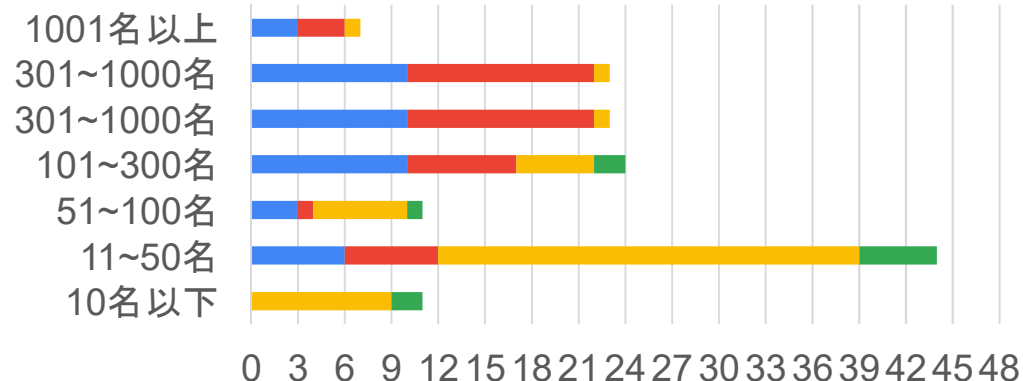


0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 22 24 26 28



■ 造船会社 ■ 船用工業会社 ■ 造船協力会社 ■ その他

事業所の規模

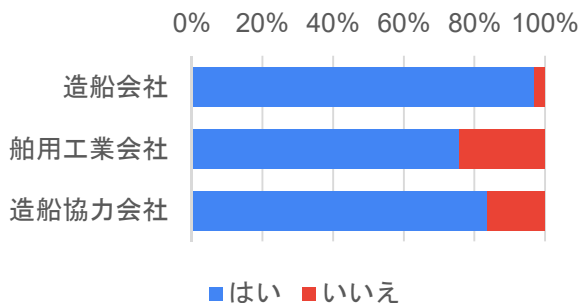


■ 造船会社 ■ 船用工業会社 ■ 造船協力会社 ■ その他

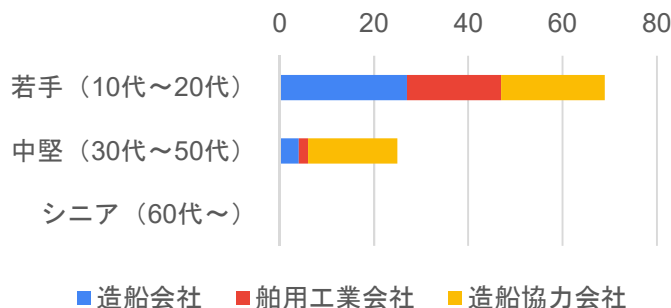
◆ 技能人材の不足(人事担当者アンケートより)

- ほとんどの会社が技能人材が不足しており、重点的に獲得したい年齢層・形式は、主に**若手、新卒採用**と回答。(造船協力会社については、**中堅・中途採用**に重きを置く傾向にある。)
- **造船協力会社**は半数以上が高卒求人を行っておらず、新規採用も厳しい状況。
- **造船会社**では、入社後3年以内の**離職率が10%を超える事業者が4割強**。

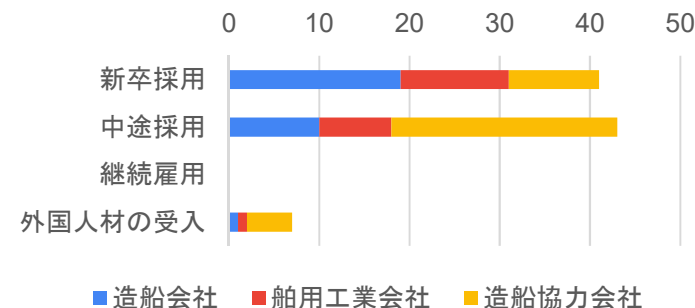
技能人材が不足しているか



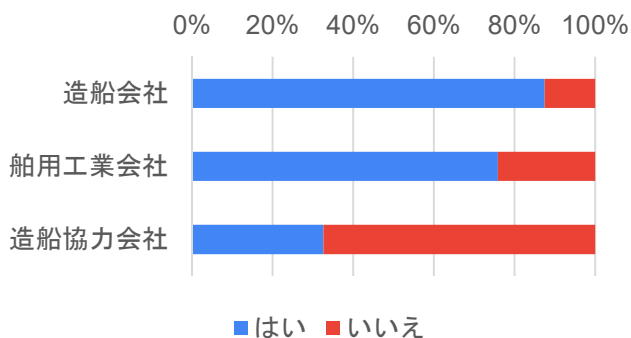
重点的に採用したい年齢層



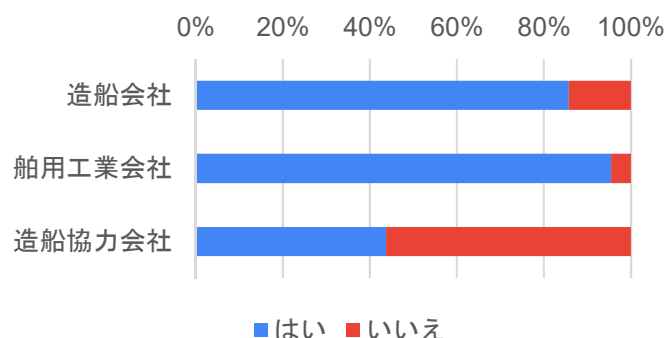
重点的に採用したい形式



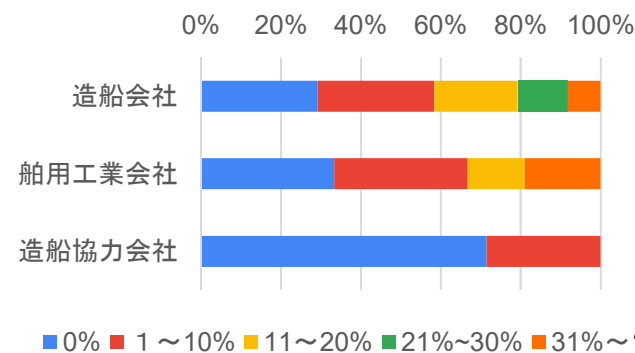
直近3年間の高校生向け技能者の求人実施企業割合



求人の結果、新規に高卒を採用できた企業の割合



直近3年で新規採用した技能者のうち、現在までに離職した割合

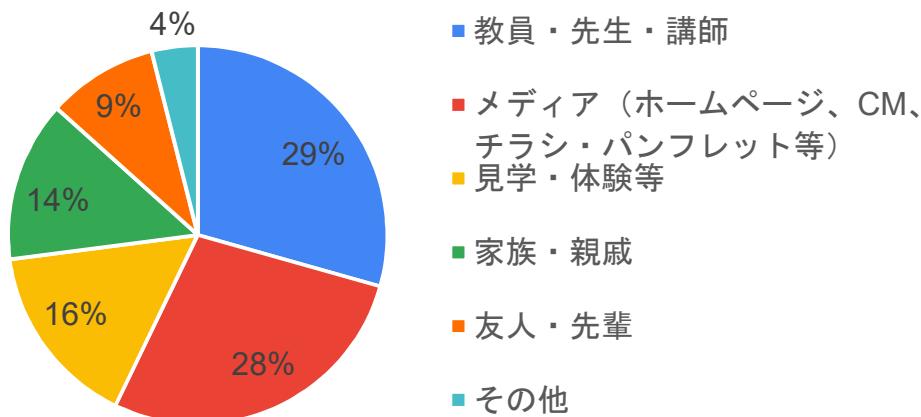


アンケート結果(若手(10~20代))
(若手職員へのアンケート結果を中心に)

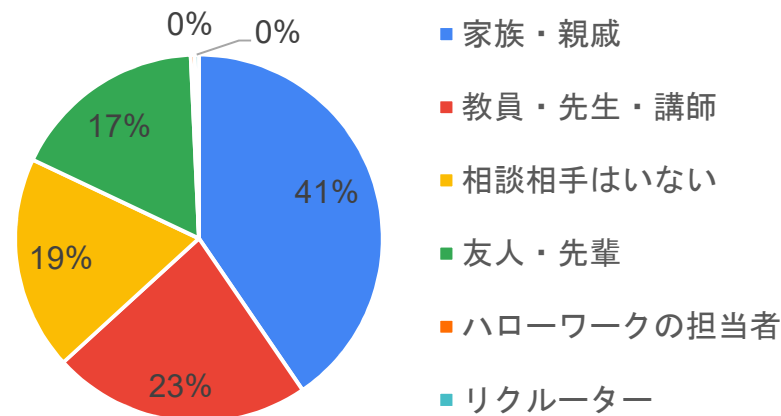
◆就職動機について(きっかけ・相談した人)

- 現在の職業を知ったきっかけは「**教員・先生・講師**」が最も多く、「**メディア**」が続いた。
- 「**メディア**」の内訳は**ホームページ**が最も多く、次に就活サイトであった。
- 「**教員等**」の内訳は、**担任・進路教員**が多数を占め、「**見学・体験等**」は**造船所の工場見学、インターンシップ**が続いた。
- 就職先を決定する上で最も相談した人は**家族・親戚**、**教員等**、**友人・先輩**の順であった。

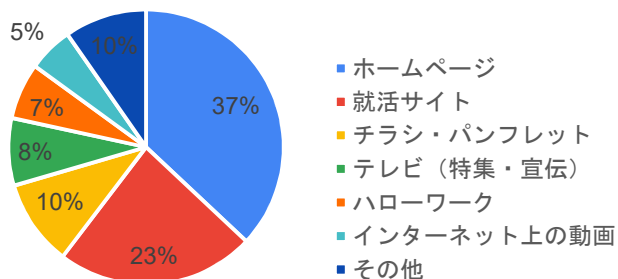
現在の職業を知った最大のきっかけ



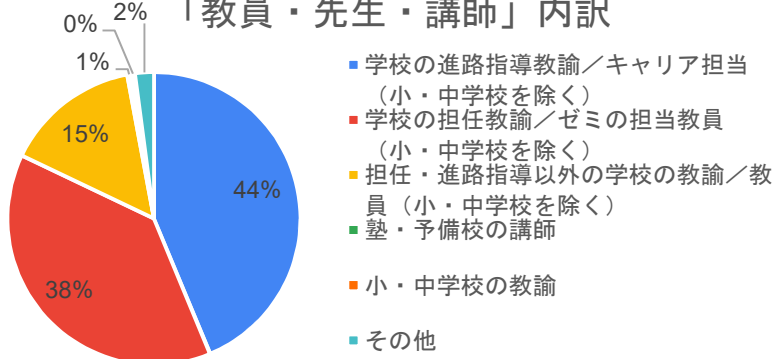
就職先を決定する上で最も相談した人



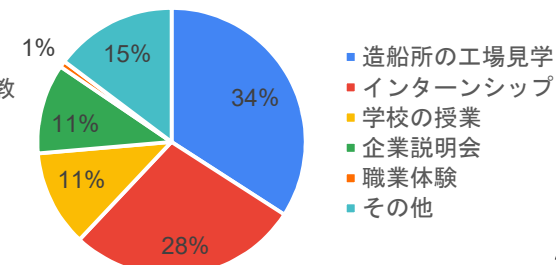
「メディア」内訳



「教員・先生・講師」内訳



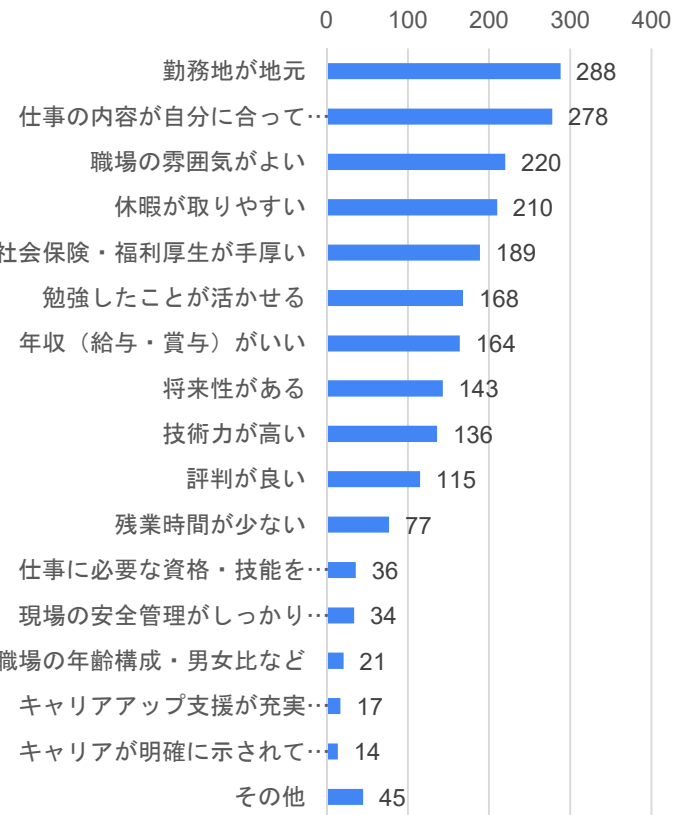
「見学・体験等」内訳



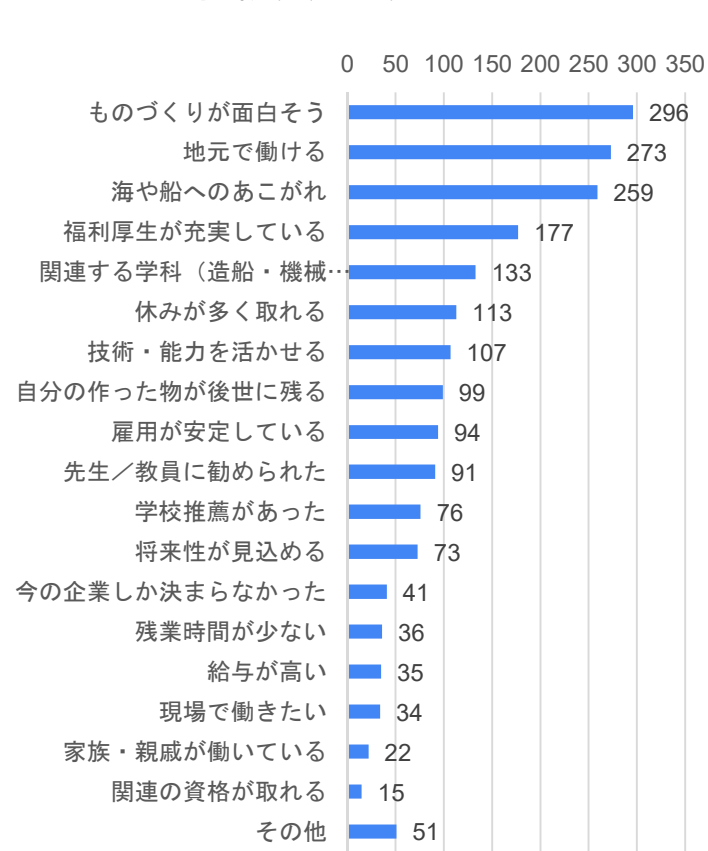
◆就職動機について(就職決定の決め手・重視事項)①

- 就職決定で重視した事項は、「勤務地が**地元**」が最も多く、次いで、「仕事の内容が自分に合っている」、「職場の**雰囲気**が良い」「**休暇・福利厚生**」と続いた。
- 就職決定の決め手となったものは、「**ものづくりが面白そう**」「**地元で働ける**」「**船への魅力**」「**福利厚生が充実している**」が上位を占めた。
- 会社として特にアピールしたいことは、「仕事の内容」「技術力」「休暇」であった。

今働いている企業を決める上で特に重視したこと



就職決定の決め手

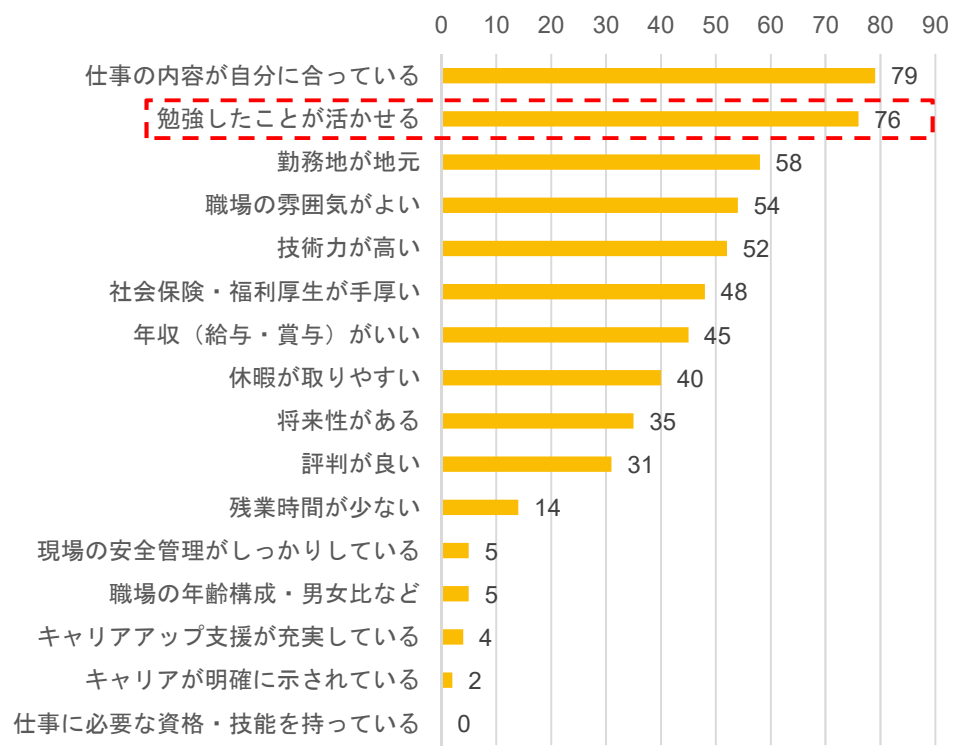


会社として特に高校生にアピールしたいこと



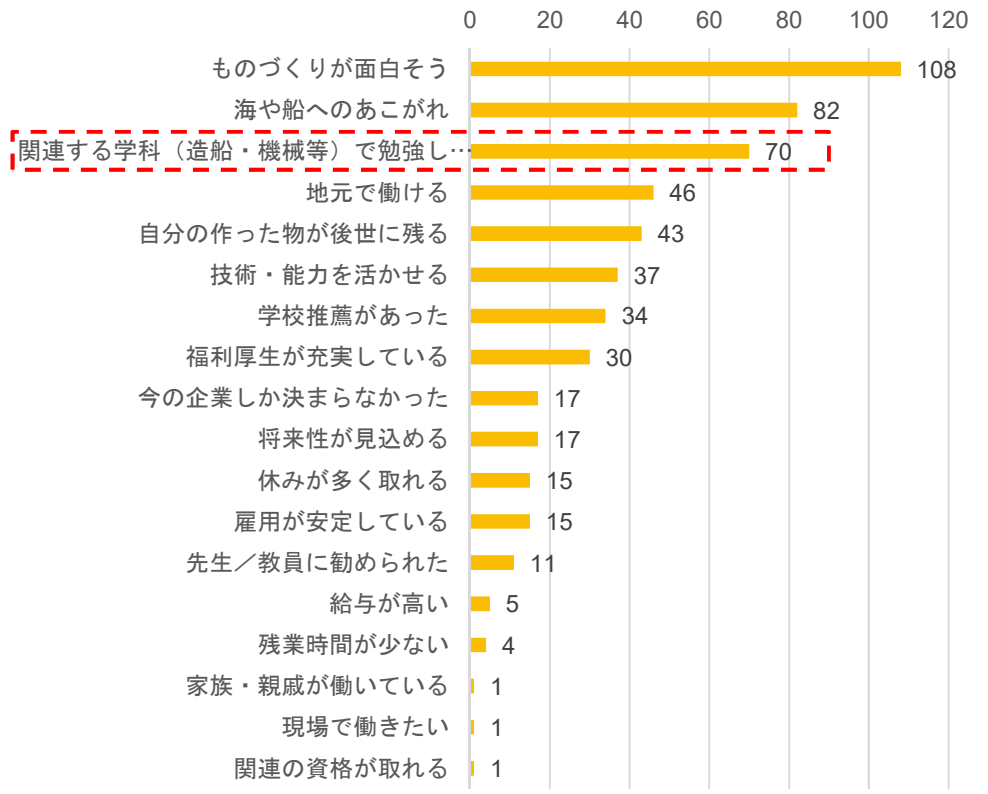
- 就職決定で重視した事項について、職種が**設計**で、**大卒・院卒に限定**すると、「**仕事の内容が自分に合っている**」が最も多く、次いで、「**勉強したことが活かせる**」、「**勤務地が地元**」、「**職場の雰囲気が良い**」、「**技術力が高い**」と続いた。
- 就職決定の決め手となったものは、「**ものづくりが面白そう**」「**船への魅力**」「**関連する学科(造船・機械等)で勉強していた**」「**地元で働ける**」が上位を占めた。

今働いている企業を決める上で特に重視したこと



■設計+大卒・院卒

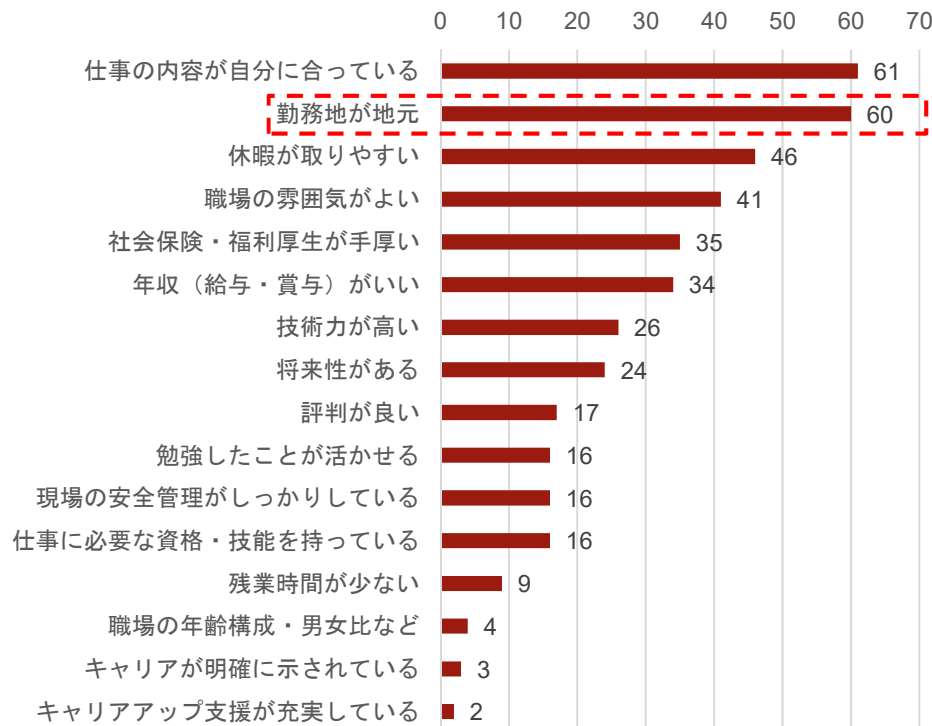
就職決定の決め手



■設計+大卒・院卒

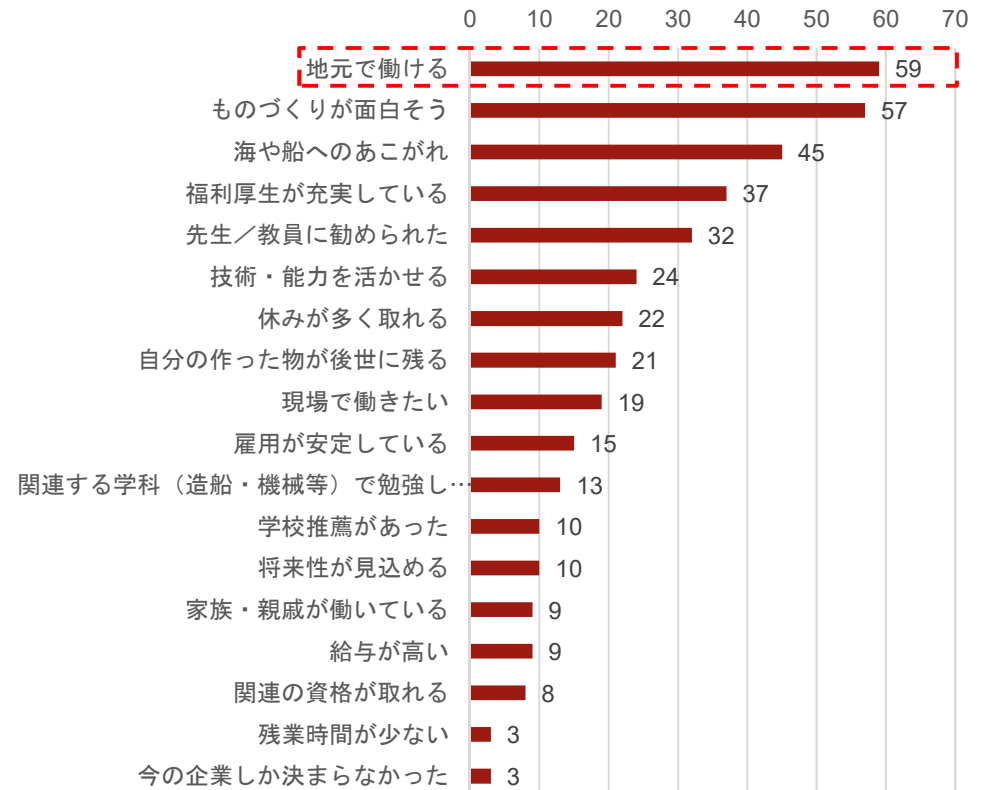
- 就職決定で重視した事項について、職種が**技能者**で、**高卒その他(大卒・大学院卒以外)**に限定すると、「**仕事の内容**が自分に合っている」が最も多く、次いで、「**勤務地が地元**」、「**休暇**が取りやすい」、「**職場の雰囲気**が良い」と続いた。
- 就職決定の決め手となったものは、「**地元**で働ける」「**ものづくりが面白そう**」「**船への魅力**」、「**福利厚生**が充実している」が上位を占めた。

今働いている企業を決める上で特に重視したこと



■ 技能+高卒その他

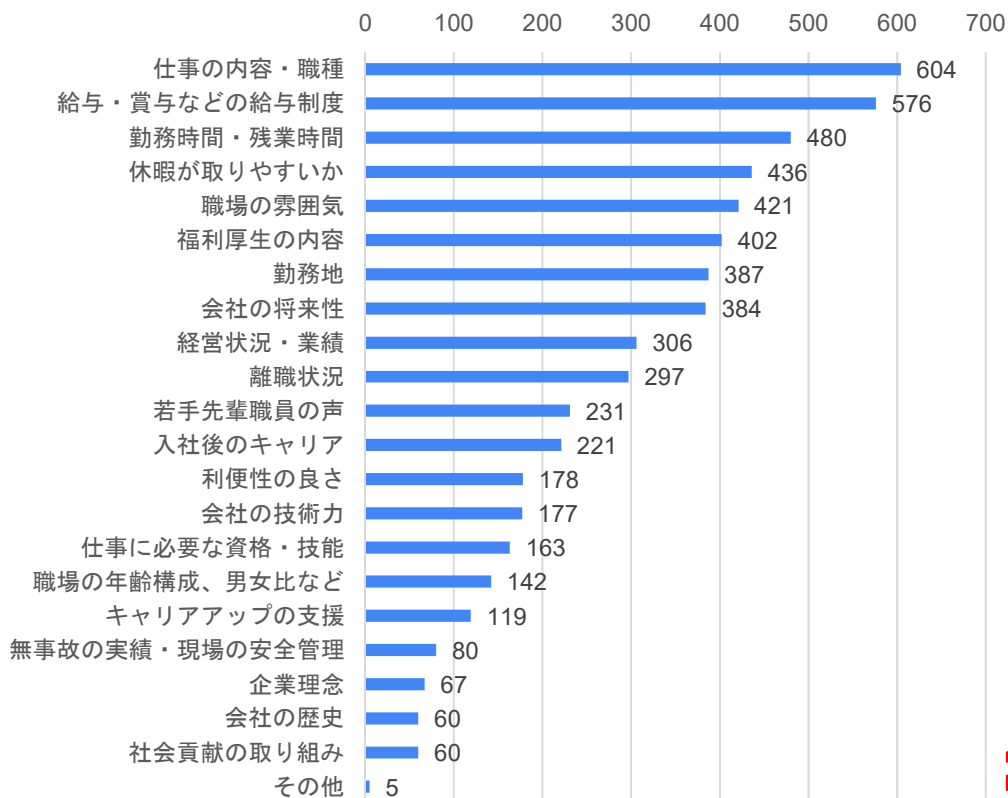
就職決定の決め手



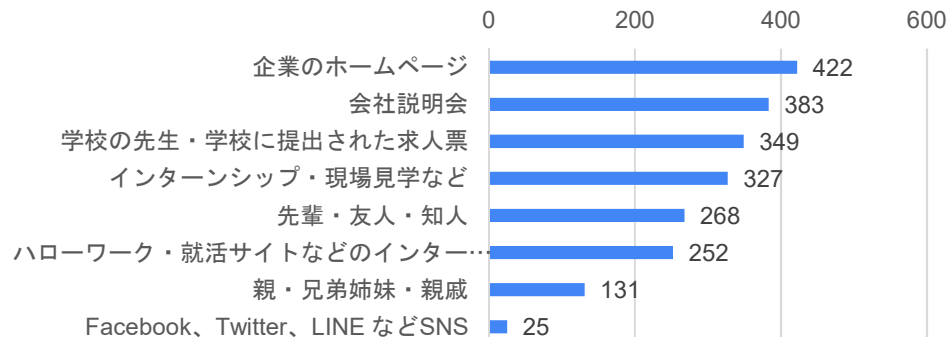
■ 技能+高卒その他

- 就職決定において求める情報は、「**仕事の内容・職種**」が最も多く、次いで、「**給与制度**」、「**勤務・残業時間**」、「**休暇が取りやすいか**」と続いた。
- 就職を検討するにあたって、利用・参考とした情報源は、「**企業のホームページ**」が最も多く、次いで、「**会社説明会**」、「**学校の先生・学校に提出された求人票**」、「**インターンシップ・現場見学など**」と続いた。

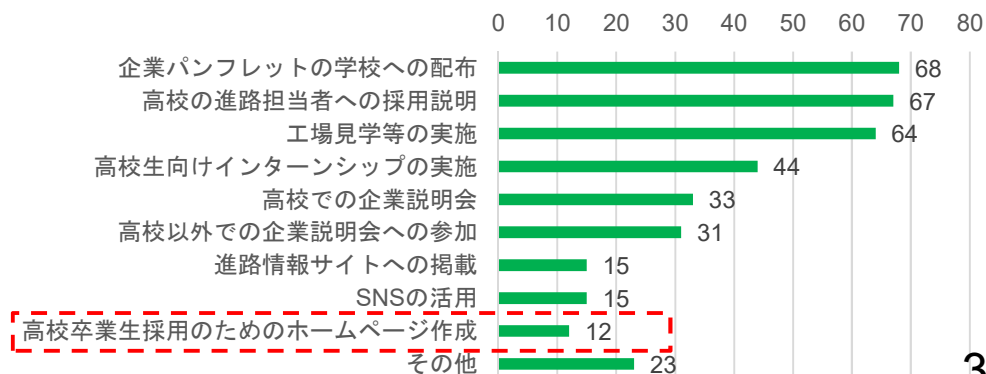
就職先企業を選択する上で求める情報



就職を検討するにあたって、利用・参考とした情報源



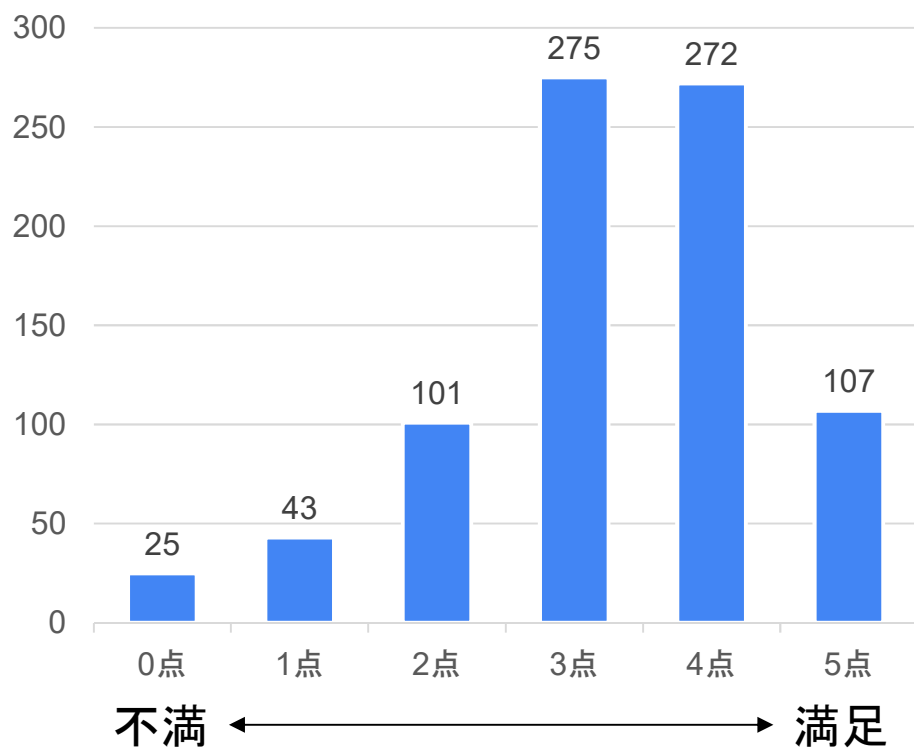
高校生への採用活動において実施したこと



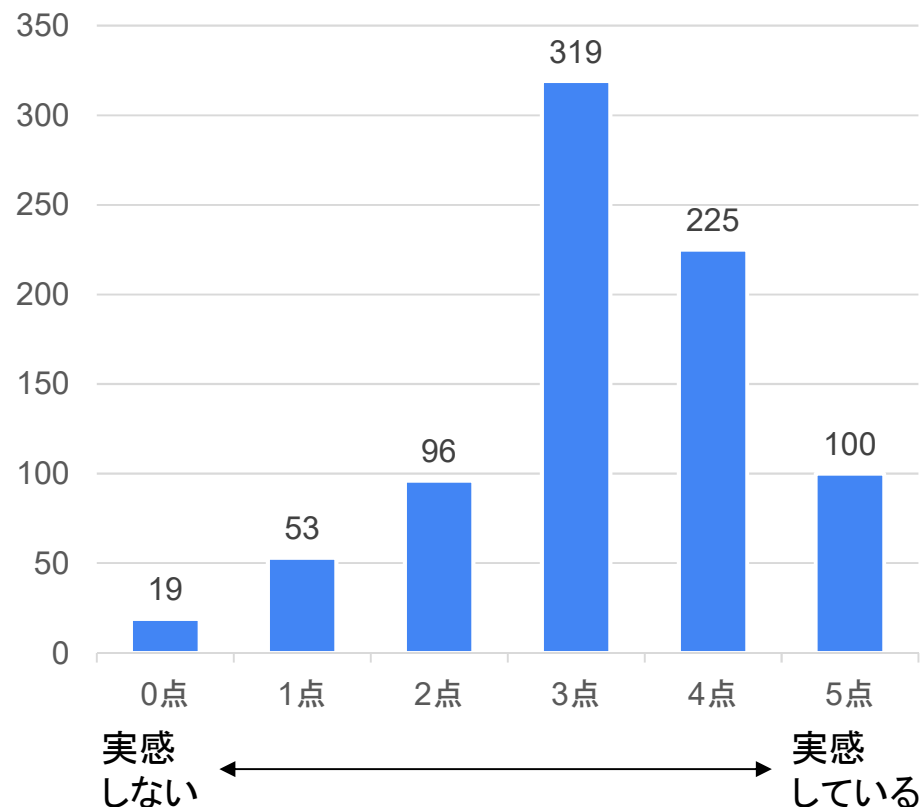
◆ 現在の仕事に対する満足度・成長度

- 現在の仕事に対する満足度を0(不満足)～5(満足)段階で評価したところ、8割弱が3点以上と回答。
- 現在の仕事を通じて自分の成長を実感しているかを(実感しない)0～5(実感している)段階で評価したところ、8割弱が3点以上と回答。

満足しているか



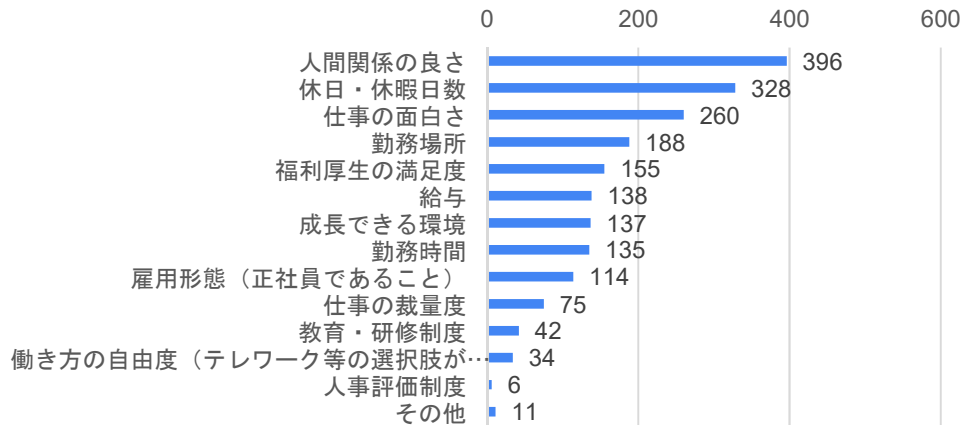
現在の仕事を通じて自分の成長を実感しているか



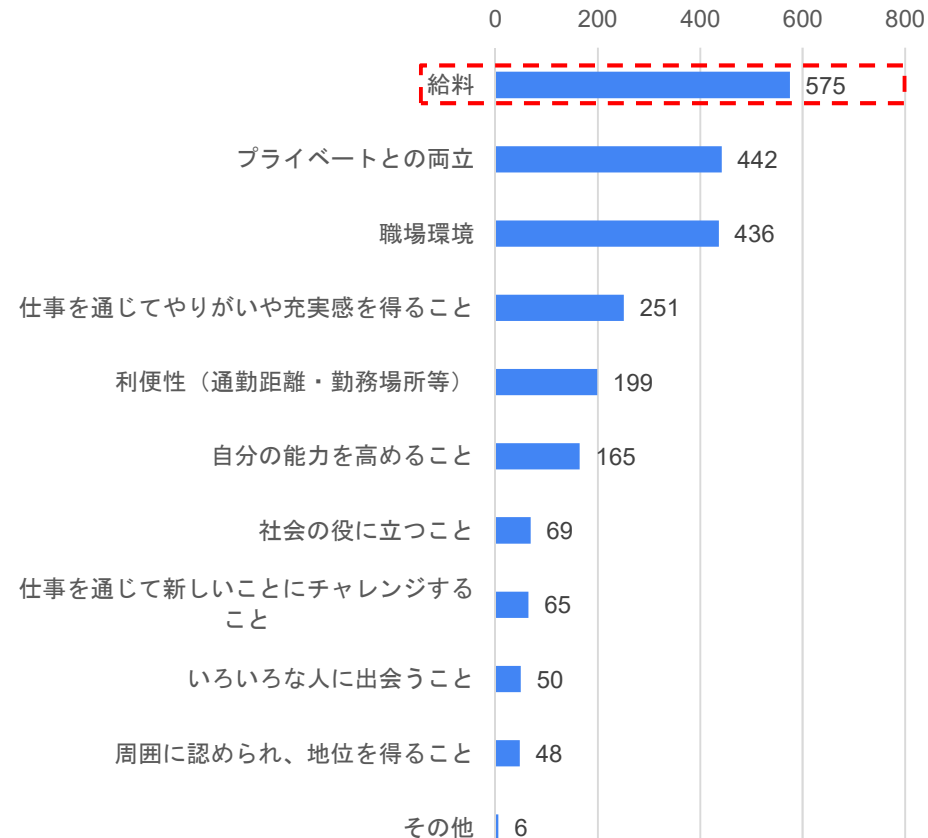
◆現在の仕事に対して満足している点、働く上での重視事項

- 満足している理由としては、「**人間関係の良さ**」や「**休日・休暇の日数**」が挙げられた。
- 一方で、不満に思う点としては、「**給与**」が**圧倒的**であった。次いで「**働き方の自由度**」、「**評価制度**」が挙げられた。
- 働く上で重視することとしては、「**給料**」「**プライベートとの両立**」「**職場環境**」があがった。

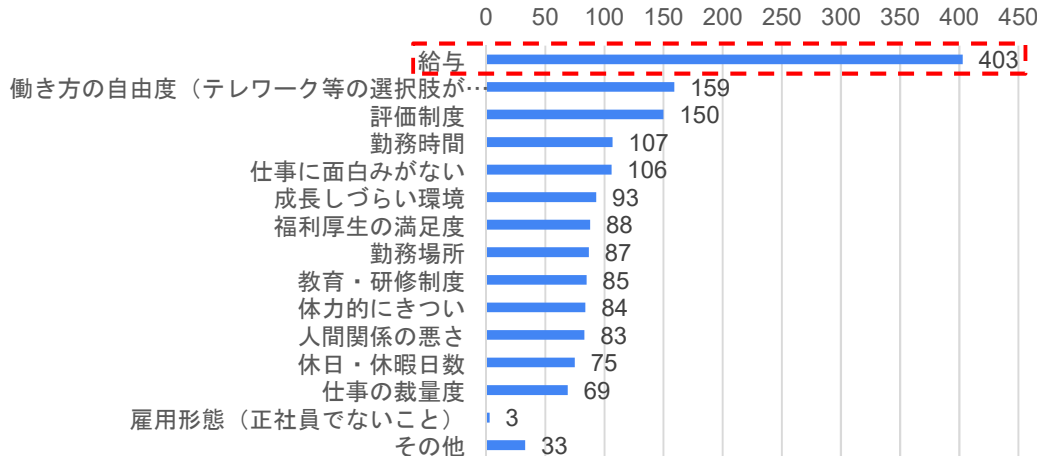
現在の仕事で満足している点



働く上で最も重視していること

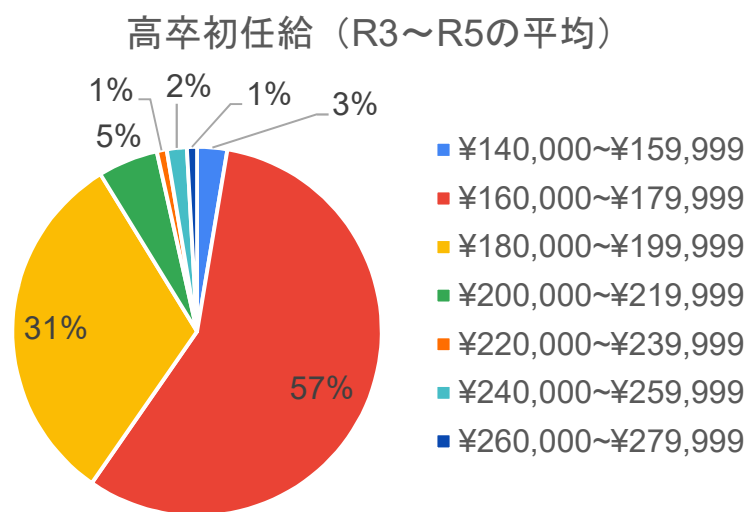


現在の仕事で不満に思う点



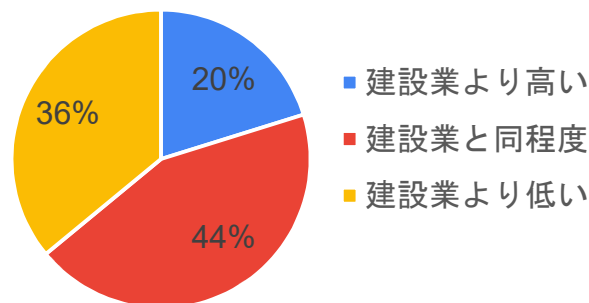
◆ 高卒の初任給比較(人事担当者アンケートより)

- 造船・船用事業者の高卒の初任給は16万円以上～20万円未満が回答の約9割を占める。
- 事業者の同一都道府県における建設業及び製造業と比較すると、建設業との関係で劣後する割合が増加。
- 「初任給を上げていく予定のある」企業は約6割強

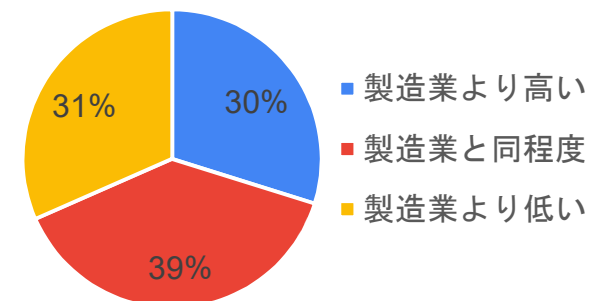


同一都道府県の製造業・建設業との比較(事業者数)

建設業との比較

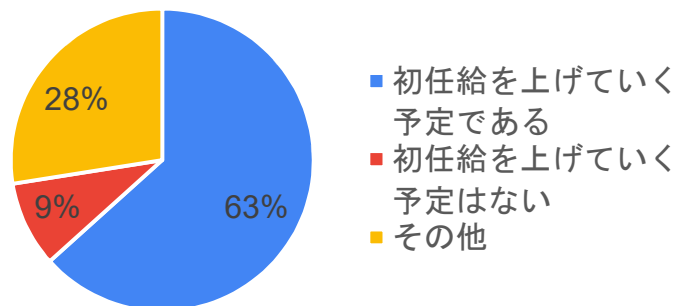


製造業との比較



※建設業及び製造業：R3-4年度の平均、賃金構造基本統計調査より

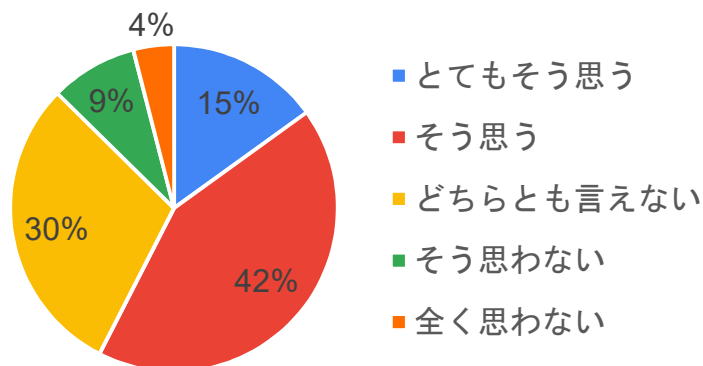
今後初任給を上げていく予定があるか



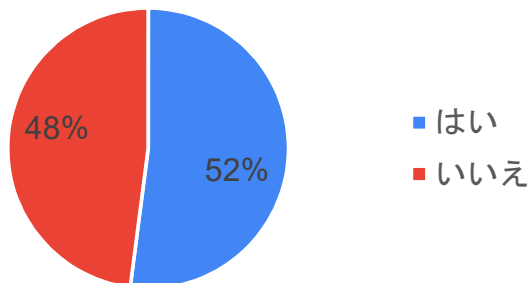
◆ 今後もこの仕事を続けたいか

- 続けたいと思わない人が**15%程度**
- 一方で、**過去続けたくないと**思ったことがあると回答した人が**約半数**おり、現在も仕事を続けている要因としては、「**変わらないと思って諦めた**」が多数を占めた。また、**上司・先輩・同僚等**からの「**アドバイス**」も要因として挙げられた。

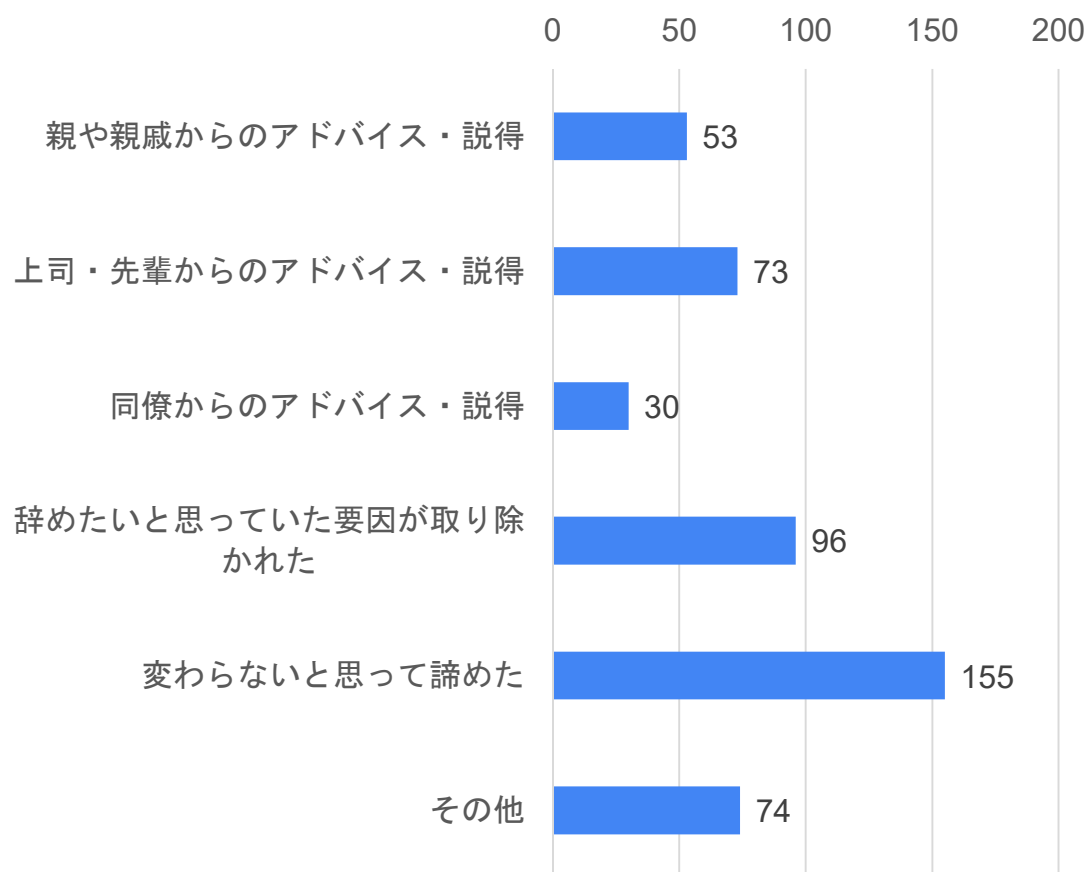
今の仕事を続けたいか



(今は思っていないが) 過去続けたくないと考えたことはありますか。



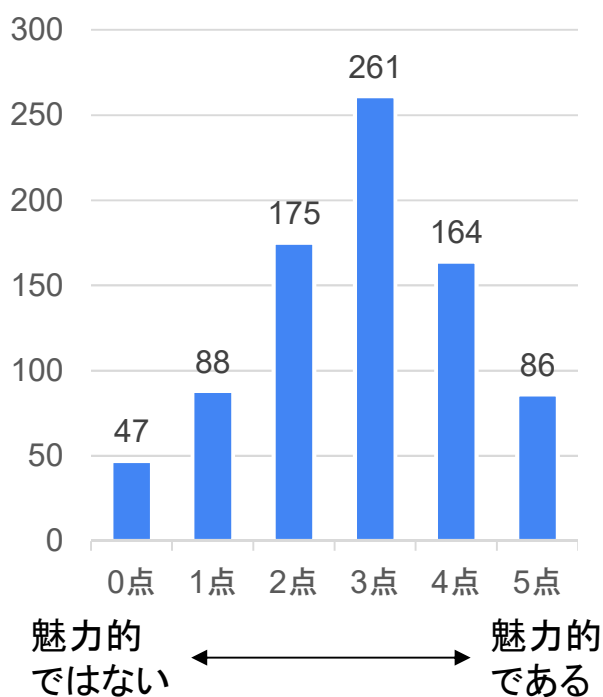
現在も仕事を続けている要因



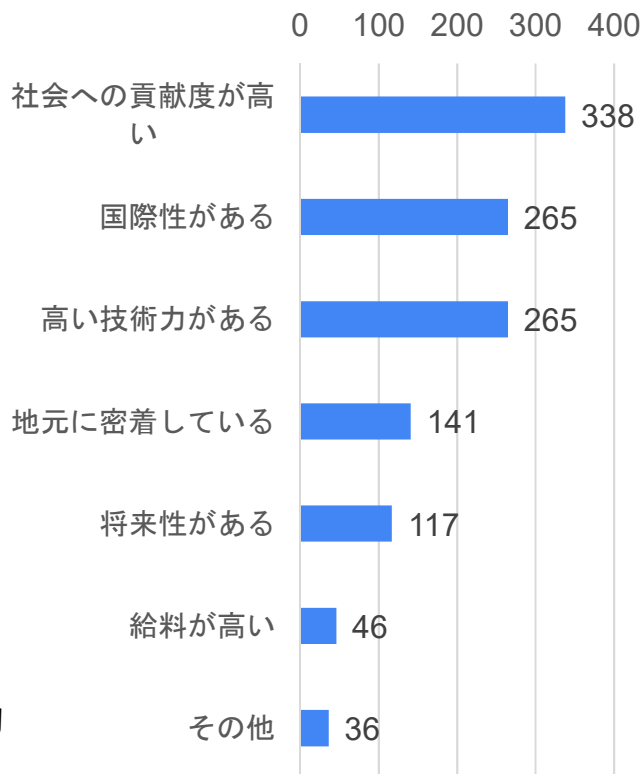
◆造船・船用工業界は魅力的な業界か

- 魅力的な業界か0～5段階で質問したところ、約61%が3以上と回答。魅力的と思う点として主に、「**社会への貢献度**」「**国際性**」「**高い技術力**」が挙げられた。
- 魅力に欠ける点として主に、「**将来性に不安**」「**給料が低い**」「**危険な作業が多く、安全性に不安**」が挙げられた。

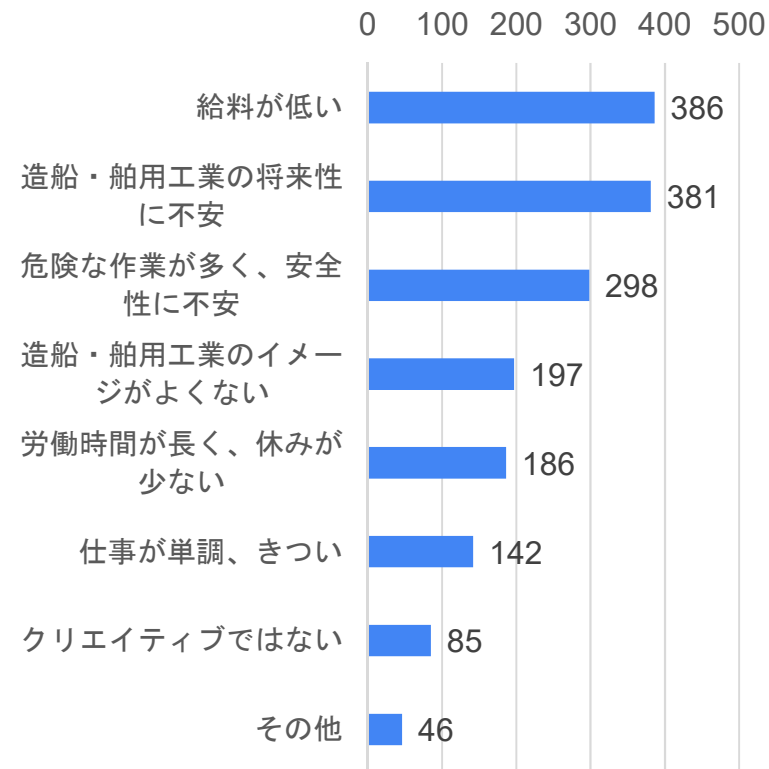
魅力的な業界か



魅力的と思う点



魅力に欠ける点



◆ 魅力的と思う点、魅力に欠けると思う点(自由意見)

- その他魅力的と思う意見には、船が好きだからやロマンがあるなど海事分野に対する魅力を感じている意見も見られた。
- 一方でその他魅力に欠けると思う意見には、ハラスメントや立地、3K、知名度・認知度の薄さ等の意見もあった。

その他魅力的と思う意見

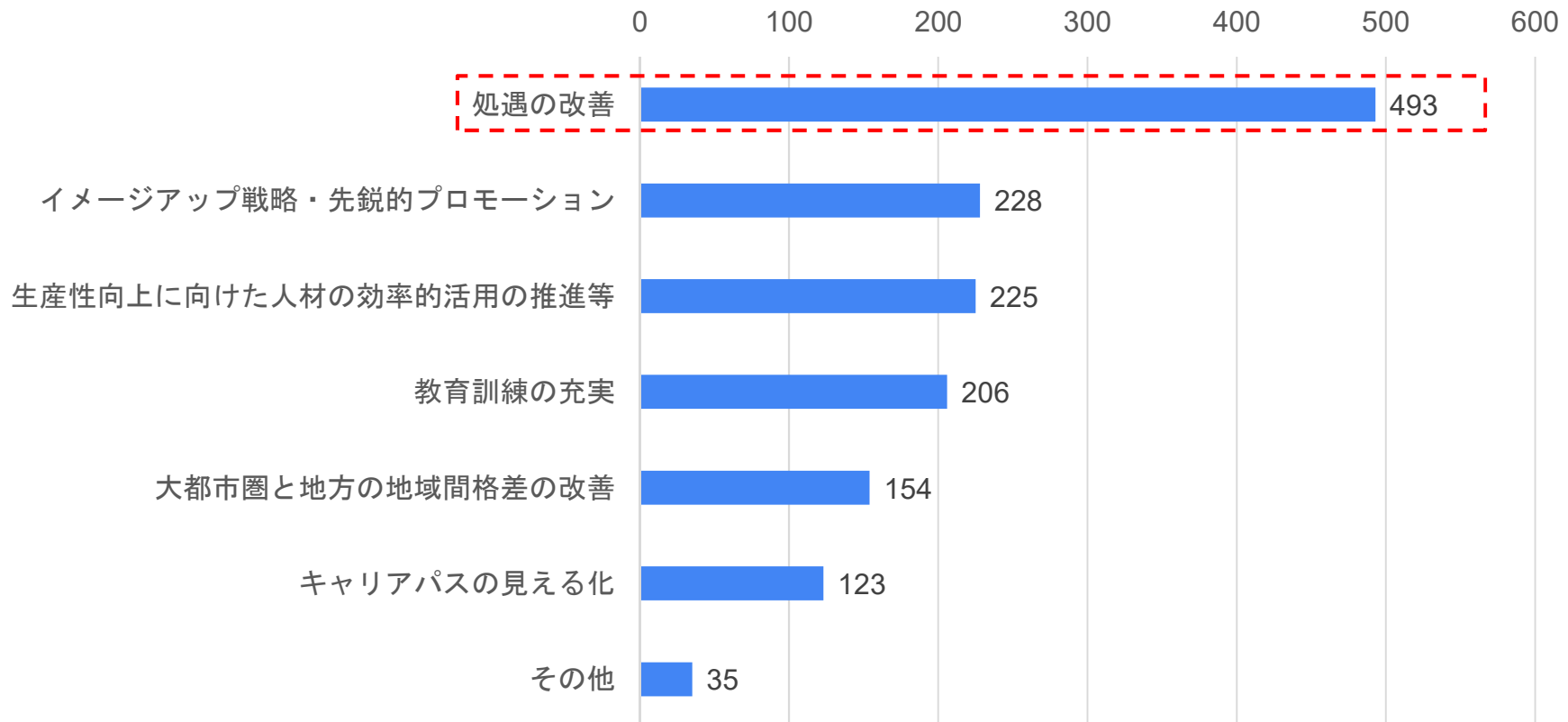
- 自分が**船が好き**だから
- 大きい建造物なので、**ロマン**がある
- 船という製品の**スケール感**と**特殊性**
- **国防**に関わるため
- 護衛艦を設計したかった
- 他の業界では得られない**知識**がある
- 幅広い**技術・製品・顧客**とやり取りできる
- 自分の**技量・裁量**が直接製品に現れるところ
- 興味のある分野である
- 今後の船舶の変化
- 比較的安定している
- 新規参入がすくない。
- 社会情勢に大きく影響される点

その他魅力に欠けると思う意見

- プライベートと仕事の切替が難しい。
- 時間外労働を休日もせざるを得ないときがある。
- 現場に**口調が荒い人が多く**、ストレスが溜まる。
- **保守的・体制が古い**、現代的でない接待
- 女性が働き続けたいと思える環境ではない。
- **男尊女卑な風潮**が拭えず、遅れをとっている
- 勤務地が**田舎**
- 日常生活で**船に関わる機会が無い**
- **汚れる作業**かつ体力作業は若者は好まない。
- 造船・船用工業界の**存在感・認知度が薄い**
- 他業種と比べて国際情勢の影響が大きく不安定
- 他業種や海外同業種と比較しても技術力が低い。
- 技術が成熟しきった、終末産業感がある。

- 「**処遇改善**」が最も多く、「イメージアップ戦略・先鋭的プロモーション」、「生産性向上に向けた人材の効率的活用の推進等」、「**教育訓練の充実**」と続いた。
- また、処遇改善に必要なだと考えている点は圧倒的に給与アップを求める声が多かった。

中長期的な労働者の確保・育成に向けて重要と思うもの



◆ 若手の主な意見(自由記載)

[造船・船用産業の問題点・良い点・指摘]

- **女性として業務するのが難しい**。職場内に性別に関するマイクロアグレッションがある。**女性が活躍**できる将来に。
- 企業カレンダーと工程上の勤務日との違い等、**就職前の入手情報と実際の働き方にギャップが多い**。勤務時間の特殊性も事前にわかった方がいい。
- 建設業では予備日を多くとる場合が多いが、造船業界は予備日を最低分しか用意せず、また設計不具合が当たり前のよう発生するため厳しい工程での作業は従事者の不満を加速させている。
- 就活中に通勤経路や時間は考慮した方がいいと思った(帰宅中に食事できる繁華街の有無、乗り換え時間も含めた通勤時間等)
- 人の入りが少なく、一人負担の負担が相対的に多くなり、残業時間の増加や心身の疲労が蓄積しやすくなっている。自分もそうなるのではないかとの不安から、採用した人材も流出してしまう悪循環が生まれていると感じる。
- 営業職ですらツナギを着てハンマーを振っている現状は異常。
- **機械が古く更新されていない**。工場があまりに**汚い**。
- 鉄製品や人件費など建設業と比べて単価が安い場合が多々あり。**業界全体の単価や処遇を見直していくべき**。
- 技術のスピードが遅いイメージあり。
- **未だ過去の栄光を引きずっており**、技術力ではもはや**海外に勝てない**という危機感を業界全体が認識できていないのではないかと。
- **仕事の進め方、システム、考え方等全てが古いままの業界**。年功序列で若手の成長のチャンスが少ない。**体制の古さの改善が必要**。
- **下請けの値上げ**を許容すべき。
- 若手のモチベーションを保つのが下手くそ。
- 造船所・船主毎に**船の仕様や図書の書式にスタイルがあり**、慣れるためには時間と経験が必要だが、経費削減・最少人員対応のため若手が入っても**ベテランのみが内容を把握**。ベテランの退職によりノウハウが失われていると思われ、後継者を育てる環境が必要
- 業界内部は外からのイメージほど悪くないのでは。営業・設計・現場三者三様活躍できるというのは、流行の多様性の観点からも良い点。

[PRの必要性]

- 海運に比して良い将来像のイメージが造船業にないのは、余裕のあるプロモーションがないからではないか。少なくとも、**先進技術の活用PR**のイメージはない(風力推進など)
- 人手不足が解消されることがない。やや過酷な労働を強いられることもしばしばある。より佳境で切羽詰まった状況であることを今の段階から大々的にPRしていけば最低限の人材は確保出来るのではないかと。
- 明るいイメージがなく、古くさい印象で入社を控えるひと一定数いるようであり、**違った印象を与えるようなPR・戦略が必要**。
- CMやSNSを用いた発信を増やして**造船・船用業界の認知度を上げていく**ことが重要。
- 海がないところに住んでいる人も関心を持ってもらえるような工夫が必要
- 下手に都会的なブランディングをするより、製造業の泥臭いところをアピールする方が格好いいのでは
- 悪いイメージ(接待・パワハラ・泥臭い等)を払拭できる取組を就活生や学校・就職支援センター等に行えばいいと思う
- 職場環境・衛生環境が改善し、安全な職場イメージが世間に定着すれば良いと思う
- 他社製品の製造現場や船への見学、乗船機会があれば、業界への愛着や仕事のモチベーションに繋がると思う。
- もっとデジタル化が進めば興味を持つ者が増えると思う。
- **船関係のイベントの開催、ゲームや漫画等のサブカルチャーへのコラボイベント等**、一般に広く露出していくことが必要。

◆ 若手の描く将来イメージ・アイデア(自由記載)

〔産業全体・生産〕

- 世界の輸送をつなぐのに必要な船を作れる素敵な仕事
- 造船会社、船主、運航会社、荷主などあらゆる立場の方々が意見交換を行い、無理無駄のない造船と運航を目指す
- **全て自動化**
- **機械化可能な箇所は全て機械**で作業、設計は検査はAIがメインで行い人間はその確認をするにとどまる
- **職業訓練に曲げ加工・塗装・溶接の項目を取り入れて**、若い中途採用者でも作成できるようにし、全体の若返りを図る
- **AIなどを導入して人間の仕事の負荷を減らす**。きつい汚い危険の3Kが一つでもなくなる。**安全でクリーンな現場**。
- 職場環境が改善し、安全な職場イメージが世間に定着すれば良いと思う
- もっと**デジタル化**が進めば興味を持つ者が増えると思う
- **マニュアル化**を推進すべき。
- 先細りする産業
- 衰退産業をいかに延命させるかという点を頑張りたい人だけ頑張る産業になる
- **小規模な造船所**では建造コストがかかり過ぎるため**縮小し、エンジニアリングに特化し、製造は一か所へ集中あるいは海外へ委託**。
- **中・韓との建造船種の差別化**。**海外設計会社の活用**等し、余ったリソースを活用。

〔船舶のイノベーション〕

- **スマートフォンのように革新的な航海機器を開発に船舶に導入**
- 船用機器メーカーと造船所が一体となり、**船内でのあらゆる規格を統一**
- 自動運転や水素エンジン
- **水素等の次世代燃料の普及**、国内船用工業メーカーの発展
- **省エネ、GHG削減、労働環境の向上**を掲げた画期的な開発が積極的に行われる先進的な業界
- **新燃料の船を先駆けて商品化**
- クリーン(カーボンフリー)な物流を実現化し、世界から日本の技術を求められるような明るい未来
- 新燃料対応をきっかけとして造船の中心国になってほしい
- カーボンニュートラル社会の実現に向けて保守的な業界ながら新しいことに挑戦していく推進力が必要不可欠。
- **アンモニアなどの代替燃料**や**風力**などを動力源とした船舶が実装。
- **質と価格を両立した製品を提供**することで造船量を回復。船の世界的なトレンドを作り出す

アンケート結果(中途採用) (人事担当者アンケート)

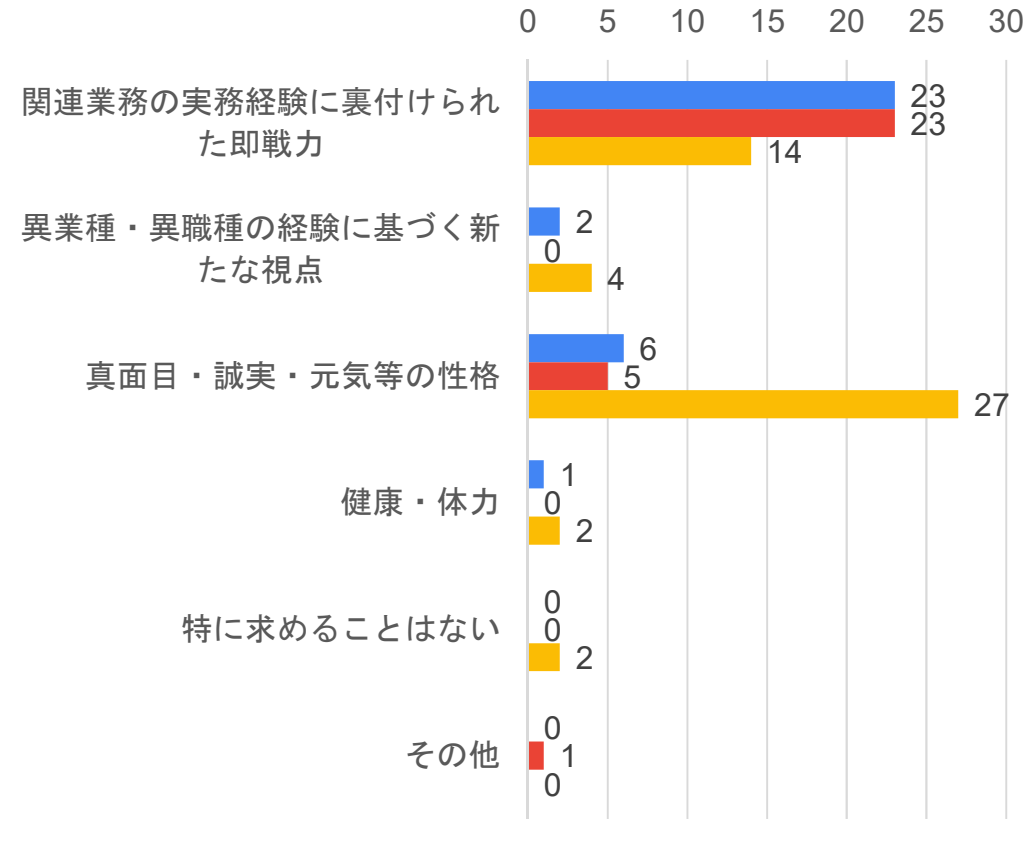
◆ 中途採用の転職理由・会社が中途採用者に求めること

- 中途採用者が現在の会社を選んだ主な理由は、**前職も同業**であったことに加え、**やりがい**や**福利厚生**もあり。
- 会社側は、主に中途採用者に**関連業務の経験からなる即戦力**を求める傾向（**造船協力会社は性格**を求める傾向）

中途採用者の転職理由

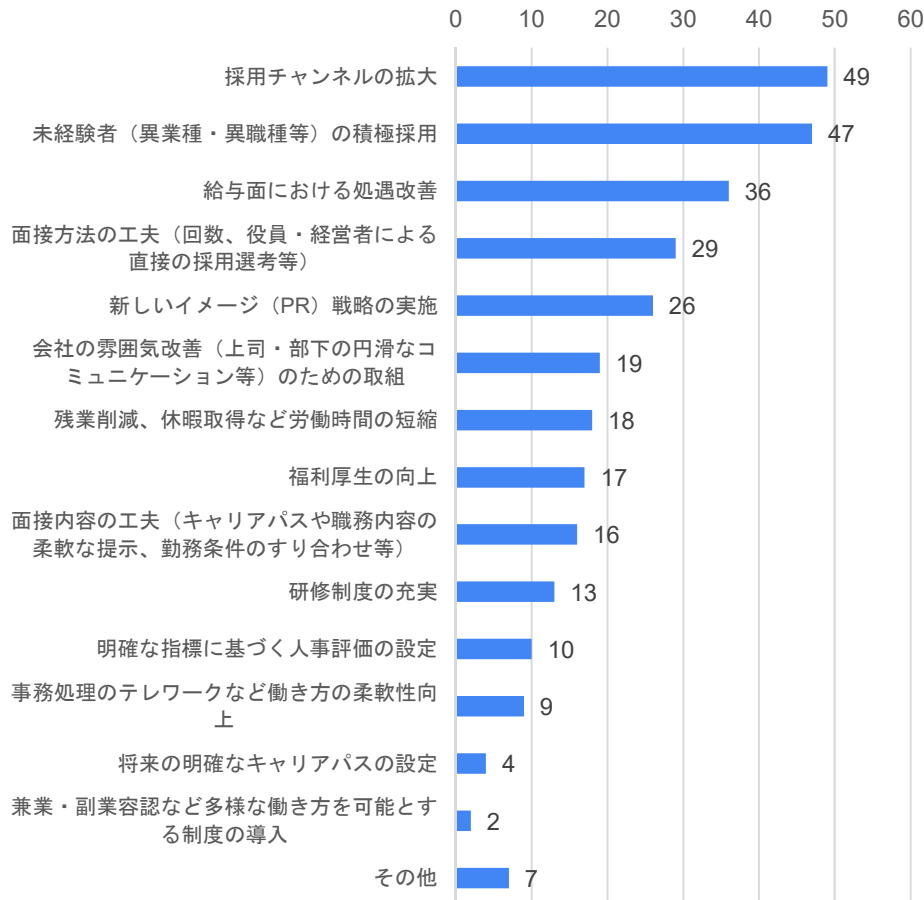


中途採用者に求めること

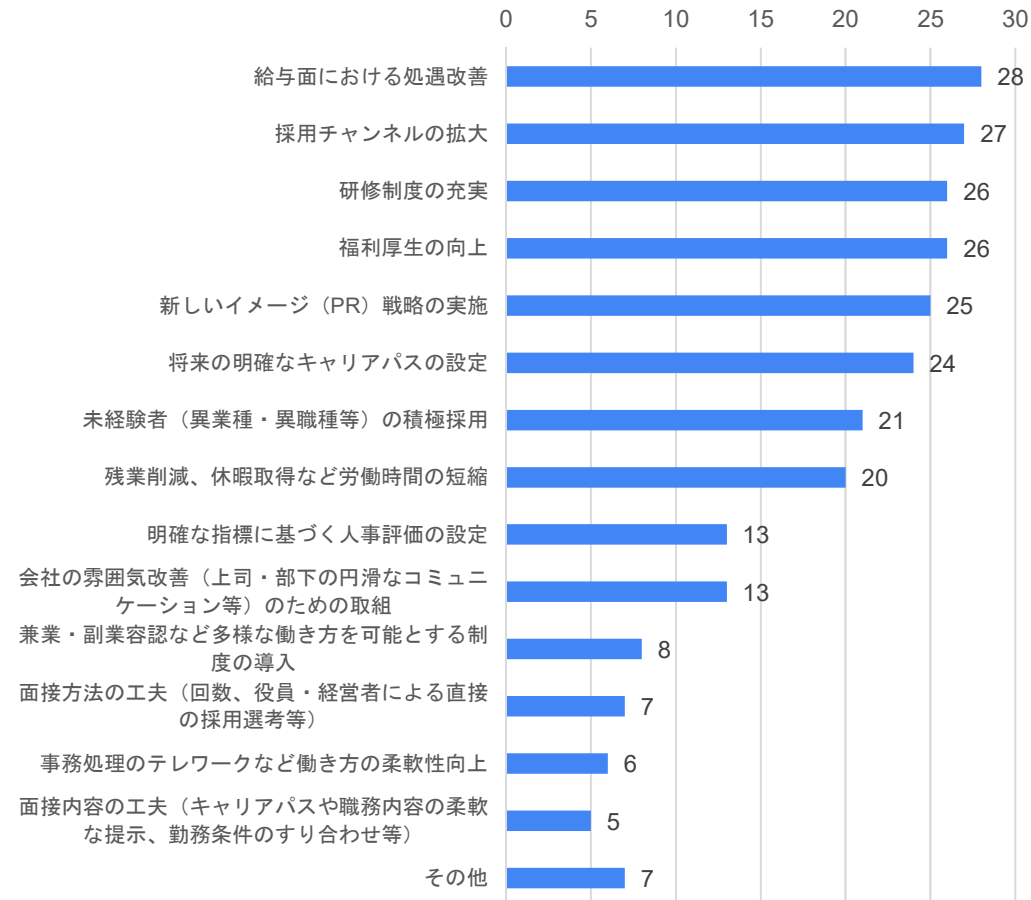


➤ 中途採用については、(新規採用者と同様)採用者獲得を目的として、今後**給与、福利厚生を充実**させるとともに、**PR戦略**や**研修制度**に力を入れていこうとする事業者が多い

中途採用獲得を目的として行った取組



中途採用獲得を目的として新たに検討したい取組

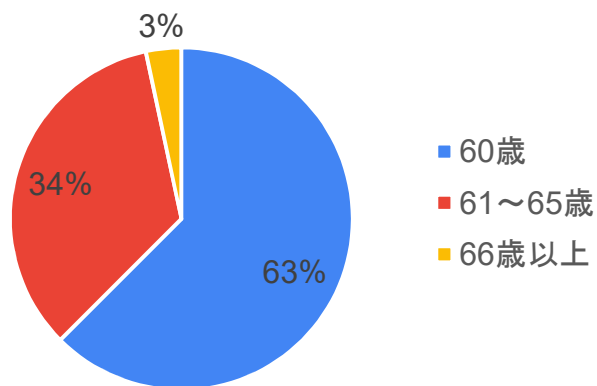


アンケート結果(シニア層) (人事担当者アンケート)

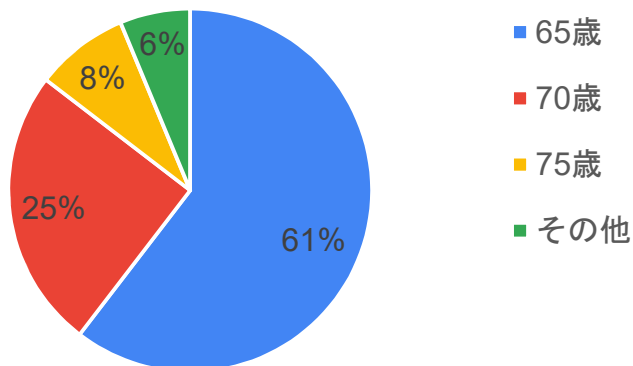
◆シニア世代の雇用(人事担当者アンケートより)

- 定年は現時点では60歳が多いが、今後65歳まで引き上げる予定の企業が多い。
- また、技能者が継続雇用を希望しなかった主な理由としては、体力や健康上の問題が挙げられた。

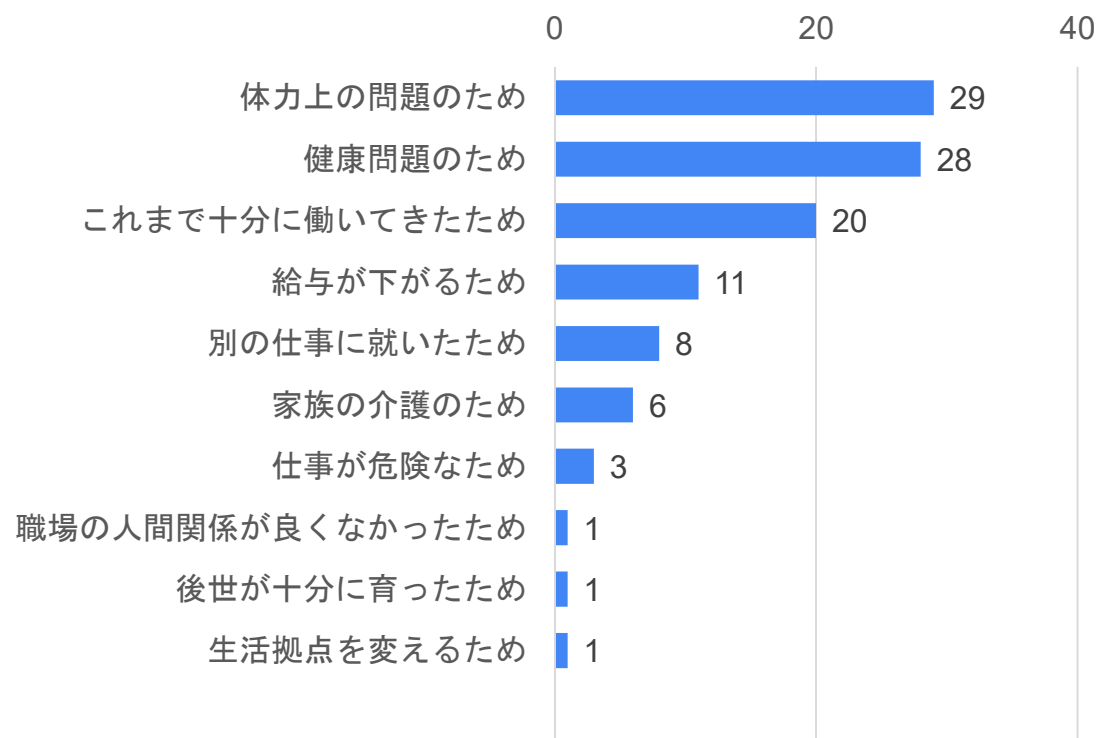
定年年齢



定年延長年齢



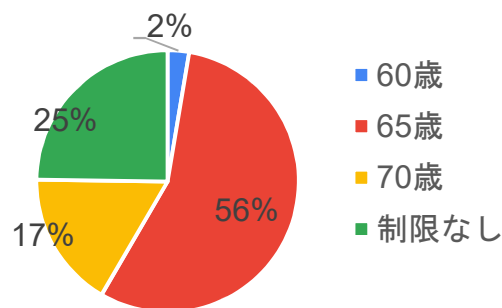
技能者が継続雇用を希望しなかった主な理由



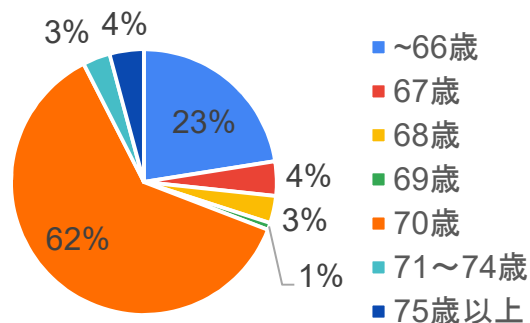
◆シニア世代の雇用(人事担当者アンケートより)

- 定年後も継続雇用を行うことが多く、ほとんどが65歳以上まで雇用確保を行っており、70歳程度まで雇用上限を上げることが好ましいと回答。
- 理想の雇用上限年齢の理由としては安全性の確保が最も高かった。

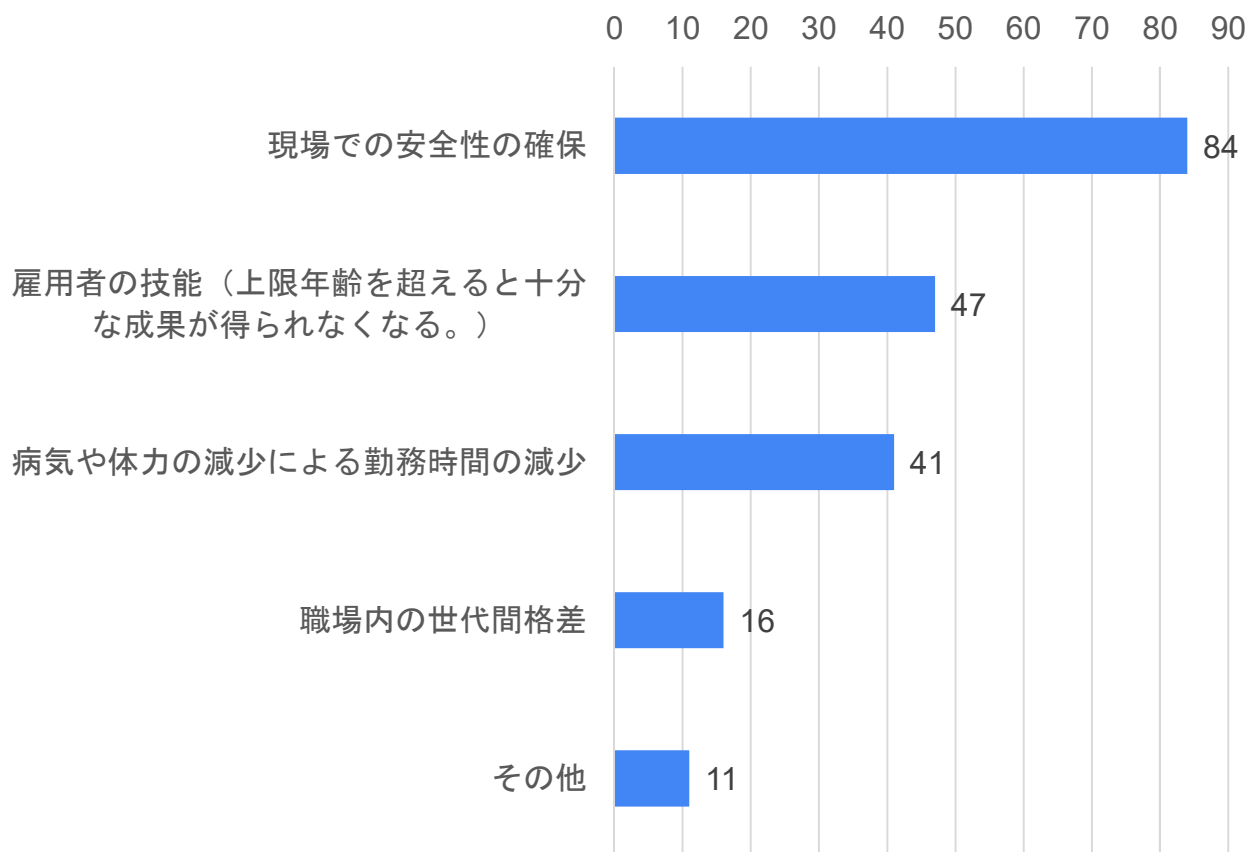
現在の社内制度における
雇用確保年齢



好ましい雇用確保上限年齢



理想の雇用上限年齢の理由



[現場の安全対策(安全関連設備の整備)]

- 視覚、聴覚をサポートするためのツール導入
- 作業場環境整備(①高さ調節可能な作業台の準備 ②階段/段差部の着色 ③照度の高い照明設備)
- 就労制限(就業場所(高所作業低減、低所作業拡大、安全な場所への配置換え)、重労働作業低減、等)
- 休憩時間の特別設定
- 年2回の就業可能確認テスト(体力測定等)

[体力低下を補う設備(休憩所等)の整備]

- ロボットやアシスト器具などの導入
- 空調設備等の環境整備(シニア世代に限らず、夏場対策(手当等)が必要との声も)
- 休憩所設置、段差のスロープ化、現場近場のトイレ設置、自動販売機設置

[やりがいのある仕事の提供]

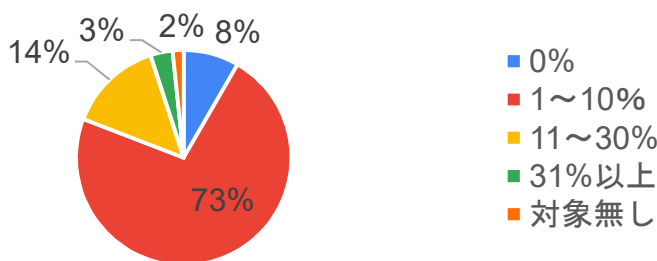
- 後任(部下)の育成に注力(専任にする、OJTリーダーとしての役割を増やす、造船技術センターでの講師、地域の学校での技術指導、等)。
- 若手や中堅の育成にかかる時間も業務内容の一部とし、シニアが勤務中に若手への技能育成をしても問題のない作業工程日数の確保。
- シニア技能大会の参加推進、SNSを利用したシニア技能者間の技能知識交流・SNS熟練技能紹介を業務化(デスクワーク・在宅業務)。
- 元請親会社からの下請け中小企業への支払金額の上昇により、シニア世代に給与面でも満足してもらえるような環境作り。
- 仕事内容だけでなく、雇用形態・働き方を含めて本人の選ぶ余地がある条件設定のモデル化。
- 体力等に応じた業務の配分と適切な人事評価。

アンケート結果(その他) (人事担当者アンケート)

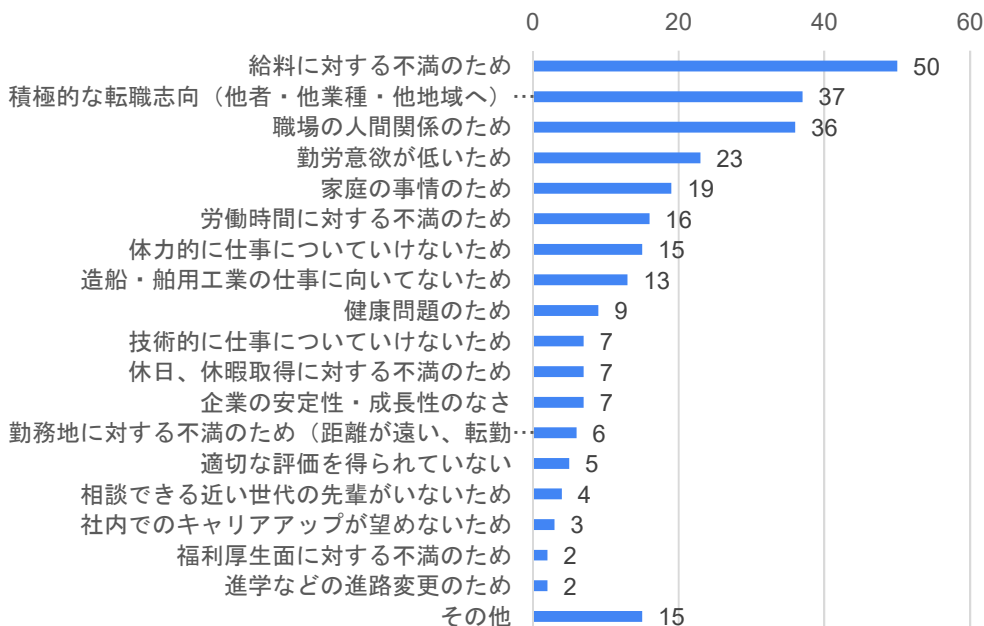
◆ 離職理由(人事担当者アンケートより)

- 技能者の離職率が10%で留まっている企業が約80%。
- (令和4年の製造業離職率は10.2%、建設業は10.5%(令和4年雇用動向調査より))
- 若手・中堅の離職理由の上位はともに、「給料」「人間関係」であるが、中堅の場合、「家庭の事情」、「健康問題」、「適切な評価を得られていない」の理由が増加傾向にある。

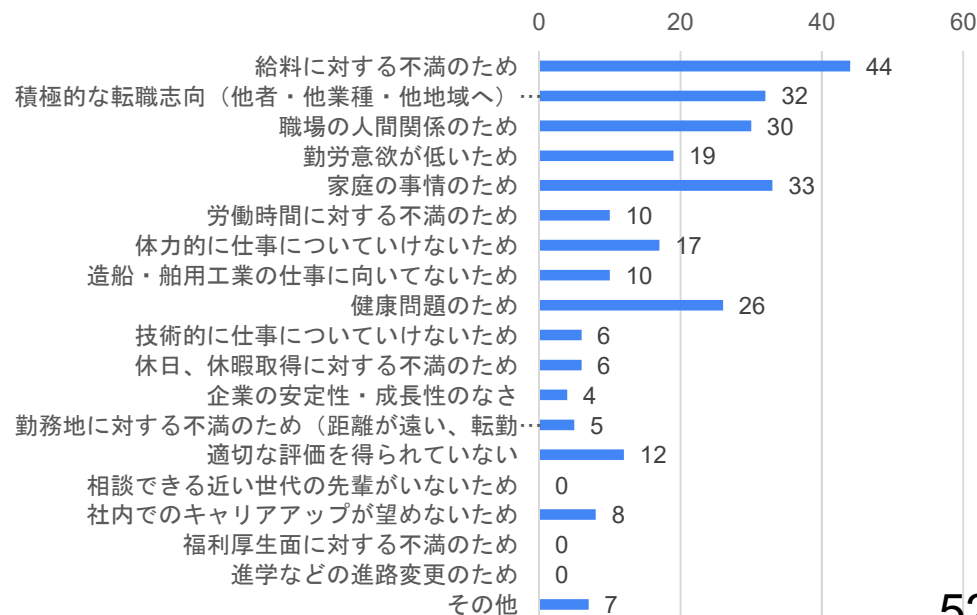
技能者の年間離職率 (令和2年度～4年度平均)



若手の離職理由



中堅の離職理由



◆ 人事担当者アンケートでの自由意見

[請負単価]

- 請負単価の増額が必要
- 造船業、特に外注業者は価格が安すぎる
- 造船業の大手から中小への支払い金額が低く、建設業と同等の賃金は不可能に近いため、建設業に人が流れている

[女性活躍]

- 女性活躍に対する業界の意識改革が必要(女性専用の設備(トイレやロッカーなど)の整備)

[その他]

- 構造的に厳しい状況におかれている現状を打開し、安定的に収益を確保出来る産業(企業)となるべき
- 一般消費者にPR出来る機会の検討が必要
- 造船業は工程予備日を最低分しか用意せず、不具合が当たり前のように起こるので、厳しい工程の作業により作業者の不足が加速