

# 行政事業レビュー公開プロセス 説明資料

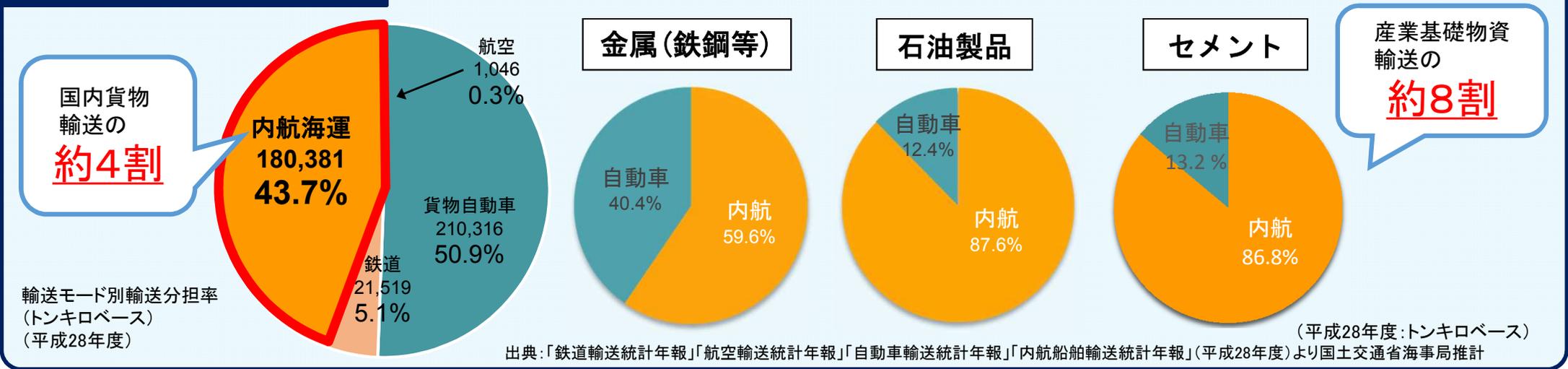
---

【事業名】 船員雇用促進対策事業

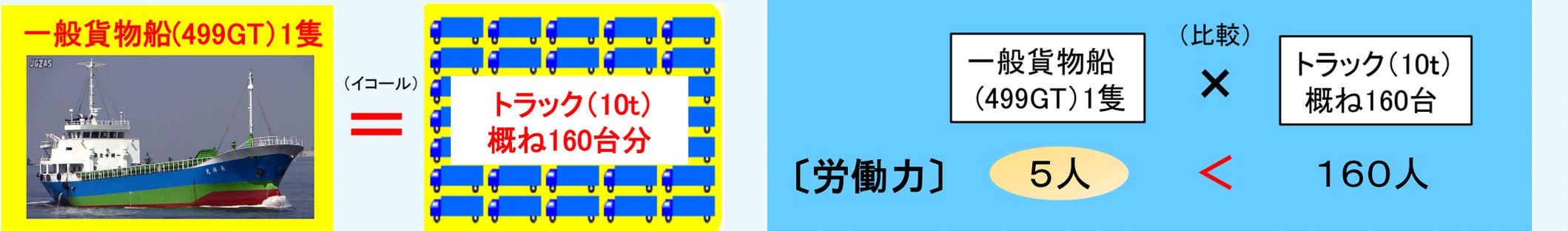
# 我が国の海上輸送を支える船員の重要性

- 船員は、我が国の貿易の99.6%、国内においては貨物輸送全体の約4割、産業基礎物資輸送の約8割を担う海上輸送を支える人的基盤。
- 代表的な船型(小型船)である499総トンの船舶1隻で10トントラックの約160台分に相当する輸送が可能である等、経済面・環境面において優れた特性を有している。
- このため、必要な船員が確保できなければ、船舶が運航できなくなってしまう、その結果、物流が停滞し、我が国の国民生活や経済活動に甚大な影響が及ぶ。

## 内航海運の輸送状況



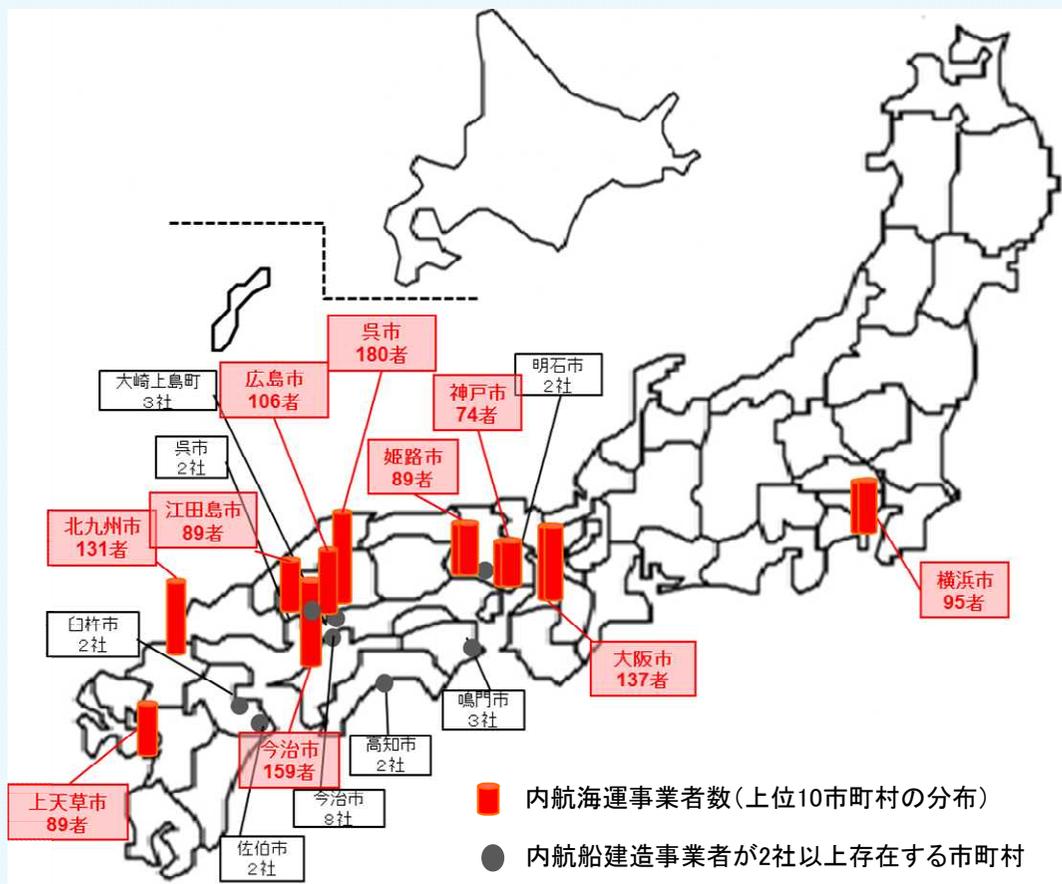
## 経済性・効率性の高い船舶による輸送



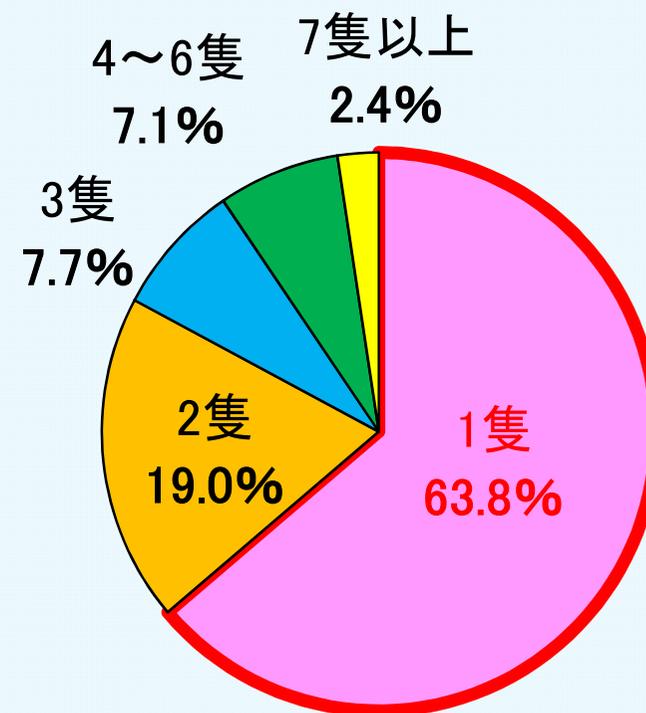
# 内航海運業界の特徴①(事業分布等)

- 内航海運は、西日本地域を中心に地方部に所在する事業者が多く、造船業等とあわせて地域経済を支える産業として、地方創生にも重要な役割を担っている。
- 内航事業者は、そのほとんどが中小事業者(保有隻数1隻のいわゆる一杯船主や家族経営の事業者が多い。)

## 内航海運事業者の分布



## 保有隻数別の事業者割合

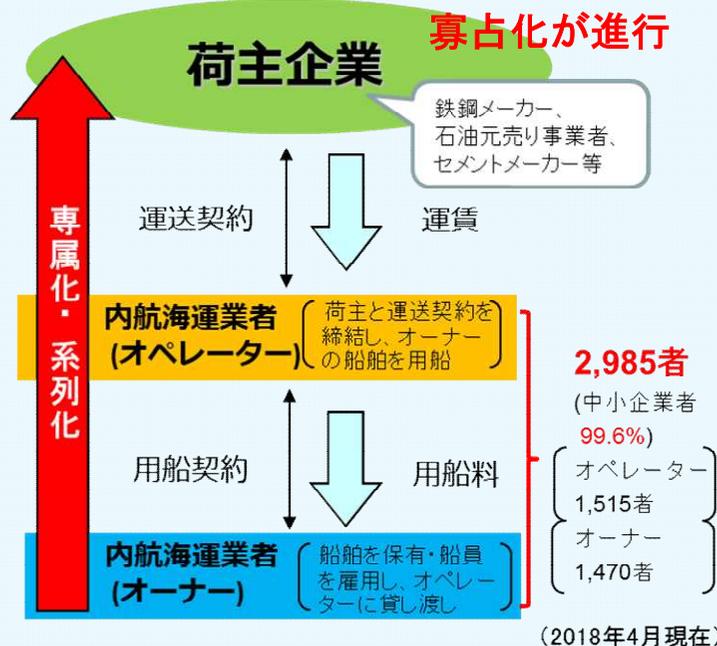


出典: 国土交通省海事局調べ(H30)

# 内航海運業界の特徴②(厳しい事業環境)

- 内航海運事業者は、船舶という巨額の生産設備への投資が必要であるため、負債比率が著しく高いなど「低い収益性」と「過大な投資」という矛盾した事業環境に置かれている。
- また、荷主、オペレーター、オーナーといった多層構造となっており、特に大宗を占める小規模オーナー、オペレーターは、次のような理由から、荷主等と対等な交渉力を持ち得ず、将来を見据えた健全な事業経営のために必要な適正コストを適時に収受することが困難な状況。
  - ① 巨大資本である荷主企業との圧倒的な格差
  - ② 過去の好況期後に生じた船腹過剰による用船料の切り下げ
  - ③ 家族経営に由来するコスト意識の低さ
  - ④ 海上を職住の場とすることによる社会的な隔絶 等
- こうした状況から、内航船は、安全運航のために最低限必要な人数で運航する船舶が多い。

## 内航海運業の市場構造



## 内航海運業の経営状況

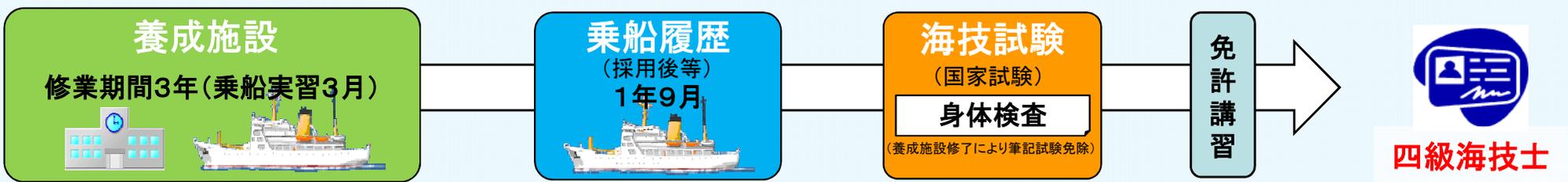
経営状況 (一社当たり平均)	内航海運業 (オーナー)	陸運業	全産業
売上高(千円)	438,924	643,432	524,411
営業利益(千円)	9,170	38,957	21,156
営業利益率 (営業利益/売上高)	2.1%	6.1%	4.0%
	全産業と比して約半分		
固定比率 (固定資産/自己資本)	777.4%	232.8%	137.2%
負債比率 (負債/自己資本)	969.2%	204.4%	146.3%
	全産業と比して7倍弱		

出典: 法人企業統計調査(平成28年)、内航海運業報告規則に基づく内航課調査(平成28年)

# 内航海運業界の特徴③(海技＝高度な特殊技能)

- 船員は、気象・海象の影響を受けやすい危険と隣り合わせの環境の中で、安全を確保しながら業務を遂行することから、高度な知識、技能が必要とされ、海上実務経験も不可欠であるため、育成に費用と時間を要する。
- 加えて、地域毎の航行ルールや荷役に関する知識など、実際に乗船する船舶の種類(ばら積み、タンカー、コンテナ船等)に応じ、求められる知識、技能は多岐に亘る。
- 四面環海で、世界有数の海運国家である我が国では、高度な海技の伝承は不可欠。

## 内航船員に係る資格取得の一般的な例(船員養成課程(四級海技士の場合))



➡ 養成施設卒業者であっても、乗船履歴や各種講習を受講する必要があり、費用と時間を要する。 また、海技資格取得後も、一人前になるには、実践的な環境で研鑽を積んでいく必要がある。

《操船等実習》



《海図取扱等実習》



《機関点検等実習》



《総員退船訓練》



# 内航海運業界の特徴④(離職船員の受け皿を担ってきた経緯)

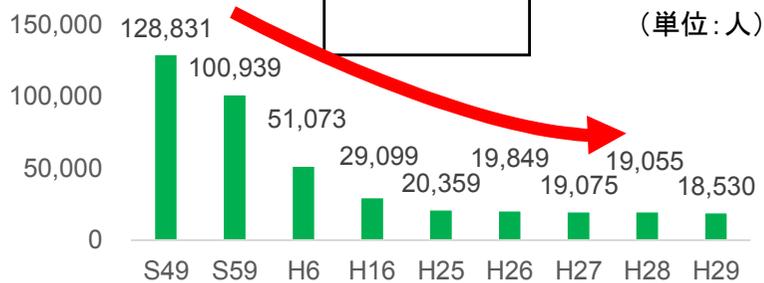
- 我が国の海事史を辿ると、漁業分野において漁獲高を制限する国際協定の締結による減船が行われる等、国策を遂行する中でたびたび離職を余儀なくされる船員が発生。
- 政府を挙げてこうした離職船員の雇用対策を実施する中で、内航海運業界は、離職船員を中途採用により吸収し、受け皿としての役割を果たしてきた。現在、かつての離職船員が高齢化。
- このような経緯もあり、内航海運業界では、人材確保に危機感を持っているものの、若年層を新規採用して育成した経験が乏しく、厳しい事業環境も相まって、即戦力となる経験者の中途採用等に依存せざるを得ない事業者が依然として多い状況。

## 漁船等からの離職者の受入れ

内航船員

漁船等からの離職者の受け皿として、当該離職者を中途採用で受入れ、船員を確保

漁業船員

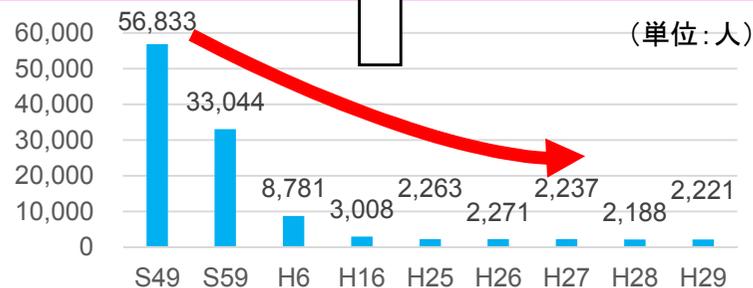


【離職発生 の例】

大西洋クロマグロ漁獲可能量削減に伴う漁船の減船(H20)等

流入

外航船員



【離職発生 の例】

為替変動の中で国際競争力を確保するための日本籍船の外国籍化(S48~)等

流入

➡ 現在は、漁船等の船員も減少しており、内航船への流入もほとんどない状況



# 内航船員の確保・育成に係る問題点

- 前述のような特殊な事情や背景等により、船員経験のない若年者の確保・育成が進まない状況。
- 労働力人口の減少や高齢者の離職により、今後船員不足が大きな問題となるおそれがある。

## 現状における問題点

内航海運が今後とも社会に必要とされる輸送サービスを持続的に提供し続けるためには、計画的・戦略的に新人船員を採用して、育成していく必要がある。

新人船員に運航業務を任せられるようになるまでには、一定期間余剰人員として乗船させ、船内や現場で教育訓練を施す必要がある、相応のコスト負担も求められるところ。

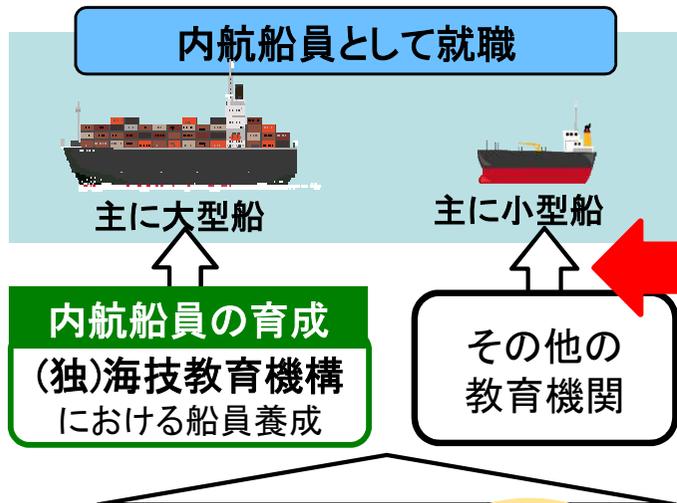
しかしながら、厳しい事業環境も相まって、経験者を採用し、安全運航のために最低限必要な人数での運航形態から抜け出せず、計画的・戦略的に新人船員を余剰人員として乗船させて育成することが定着していないのが実情。

このままでは、近い将来、高齢船員の大量離職による船員不足が大きな問題となるおそれがあり、若年船員の確保・育成を促進するための一定のインセンティブによって、事業者の意識面・コスト面での変革を促す必要がある。

**➡ 我が国の海上輸送を支える船員が確保できず、船舶の運航が継続できなくなれば、我が国の国民生活や経済活動に甚大な影響が及ぶ。**

○ このため、船員雇用促進対策事業として、船員経験のない若年船員を計画的に雇用し、育成をする事業者に対し、教育訓練に掛かる費用の一部についての支援等を行っているところ。

## 内航船員の確保・育成対策(全体)



## 船員志望者拡大の取組み

広報・周知

- (地域の事業者団体や教育機関等と連携した取組)
- 学習指導要領における海洋教育の充実
  - 海運企業合同での企業説明会、面接会
  - 水産系高校学生へのインターンシップ
  - 一般高校等での海事産業のPR
  - 小中学生への体験乗船や船内見学会

### 参考: 建設業での取組

- 情報発信の強化(総合ポータルサイトの開設・充実)
- 広報イベントの推進(現場見学会・学校キャラバン)

## 内航船員の働き方改革

働き方改革

○ 厳しい就労状況下にある内航船員の労働環境を改善するため、船員の心身の健康確保、長時間労働の是正等について具体的方策を検討。

### 参考: 建設業での取組

- 長時間労働の是正(公共工事等における週休2日工事の拡大、適正な工期の設定)
- 技能・経験にふさわしい処遇(給与)を実現

## 船員雇用促進対策事業

雇用促進

### 船員計画雇用促進等事業

海上運送法に基づき認定を受けた「日本船舶・船員確保計画」に従って若年船員<sup>※1</sup>を雇用し、育成を行う事業者(認定事業者)を支援 ※1 35歳未満の者

#### ○ 船員計画雇用促進助成金

認定事業者が若年船員を雇用して、育成した場合に次のとおり助成

- 一般教育機関出身者 (甲板部)最大12万円 (機関部)最大 30万円
- 船員教育機関<sup>※2</sup>出身者 (甲板部)最大 4万円 (機関部)最大 8万円 ※2 海技教育機構を除く(主として水産系高校)

#### ○ 事業者連携・雇用促進助成金

自社船での教育訓練の実施が困難なため、事業者間の連携により他の事業者に教育訓練を委託し、若年船員を育成した場合に次のとおり助成

- 一般教育機関出身者 最大30万円
- 船員教育機関出身者 最大12万円

## その他の事業

- 海技士資格を取得するための民間型養成施設の利用拡大のための支援
- 離職者への訓練等再就職支援(技能訓練の実施、船員離職者職業転換給付金支給)

### 参考: 建設業での取組

- トライアル雇用助成金(若年・女性建設労働者トライアルコース): 若年者又は女性を現場作業等に従事する者として一定期間試用雇用した中小建設事業主に助成
- 人材開発支援助成金(建設労働者認定訓練コース): 雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主に対して助成

# 論点① アウトカム指標の適正性

○ 現在のアウトカム指標は適切に設定されているか。

## 現在のアウトカム

### 成果目標

海運業(外航及び内航)における高年齢船員の退職規模に見合う採用数の水準が確保されていることを目指して、令和2年まで、1事業者あたり年間平均2.6人以上の採用が行われることを目的とする。

### 成果指標

海運業(外航及び内航)における1事業者あたりの船員採用者数

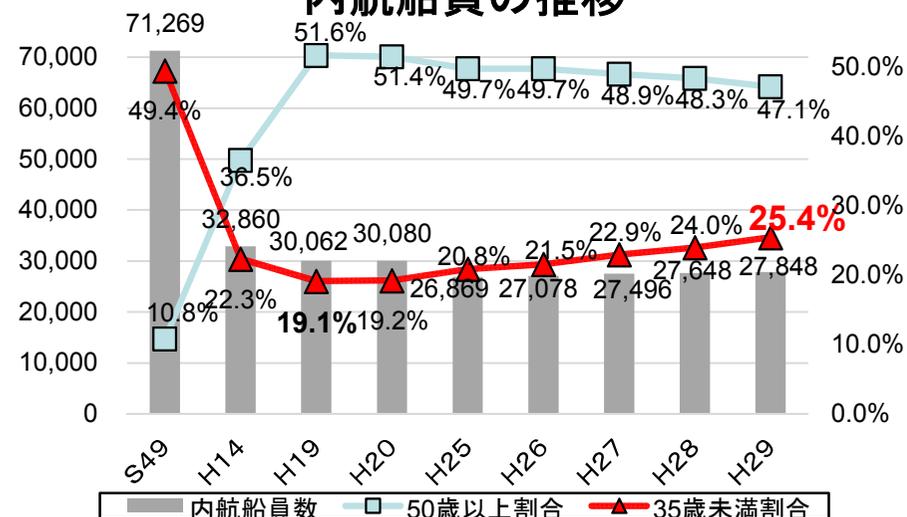
## 現状と課題

- 成果実績は、平成27年度は3.2人、平成28年度は3.7人、平成29年度は3.6人と成果目標を上回る結果となっている。
- 現在のアウトカムは、外航を含めた大手中心の数値となっており、内航船の若年船員の割合は増加傾向にあるが、未だ内航船員の不足感は解消されておらず、また、モーダルシフトの影響等、需要の観点を考慮していないことから、内航船員について、業界全体で、今後どの程度の数の船員が必要になるかが明確になっていない。

アウトカムに係る今後の方向性

- 今後の内航海運を支えるために確保すべき船員数について、船員の供給面のみならず、
  - ◆ 経済成長、人口変動、モーダルシフトの進展等の社会経済情勢の変化
  - ◆ 内航海運事業のあり方に関する検討(事業構造の変化、生産性向上等)等についても、関連する変数として順次取り込み試算。
- 他産業における目標設定手法も参考。 ○ あわせて、年齢構成の割合等、全産業との比較も目安として活用を検討。

## 内航船員の推移



出典:国土交通省海事局調べ

## 論点② 事業者連携助成金見込み見直し

- 事業者連携・雇用促進助成金について、利用状況に即して事業の見込みの立て方を見直すべきではないか。

### 利用状況

船員計画雇用促進助成金は見込み以上に利用されているが、一方で、事業者連携・雇用促進助成金については利用実績が極めて少ない状況となっている。

		H26	H27	H28	H29	H30
計画雇用	見込み	373 人	354 人	464 人	248 人	309 人
	実績	460 人	588 人	642 人	381 人	417 人
事業者連携	見込み	/			60 人	60 人
	実績				0 人	4 人

### 原因と対応状況

- 事業者連携・雇用促進助成金は、主に、自社船では余剰人員を乗船し、育成できない小規模事業者を対象としているが、広く知れ渡っておらず、認知度が低かった。
- また、小規模事業者のため、採用は計画していたものの、採用に至らなかったケースもあった。



- 地方運輸局の窓口や事業者団体等を通じてより裾野を広く周知を徹底
- 積算人数の縮減

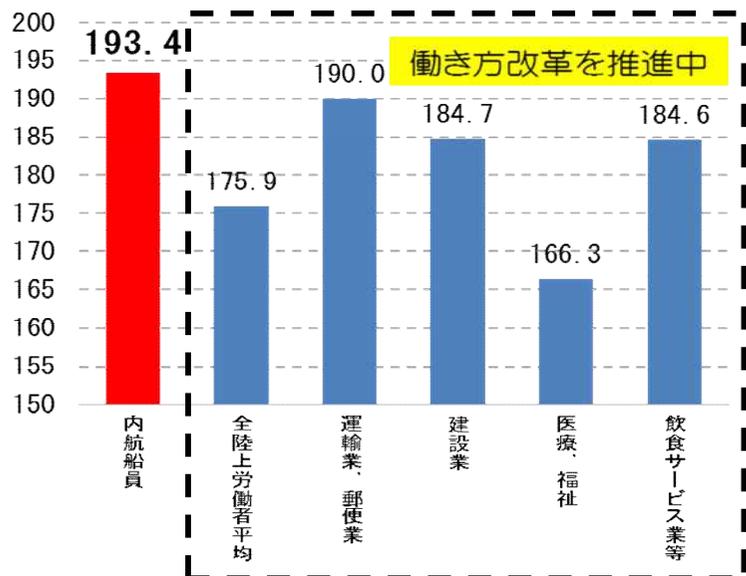
# 論点③ 離職防止対策の実施

○ 効果的に船員確保を行っていくためには、離職防止対策も必要ではないか。

## 内航海運を担う船員及び事業のあり方の検討

- 陸から離れ孤立した海上における職住一体での長期間連続乗船や、長時間労働等により、厳しい就労状況下にある内航船員の労働環境を改善し、陸上職と比べても魅力ある職業へと変えていくため、本年2月より、内航船員の「働き方改革」の議論を進めているところ。
- 今後、船員の心身の健康確保、長時間労働の是正等についての具体的方策を検討。
- あわせて、内航海運が今後とも社会に必要とされる輸送サービスを持続的に提供し続けるために、船員確保の観点も踏まえ、荷主との取引環境を含めた内航海運事業のあり方について検討を開始する予定。

### 月間総労働時間



出典:「平成29年船員労働統計」及び「毎月勤労統計調査平成29年6月分結果確報」により作成

### 転職した理由 (海技教育機構卒業生 回答)



出典:海技教育機構の卒業生に対する卒業後の動向に関するアンケート調査結果(平成28年1月29日)

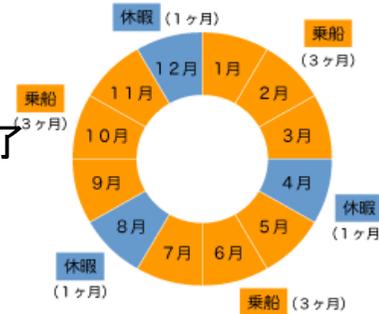
単位:人

# 【参考】内航船員の仕事

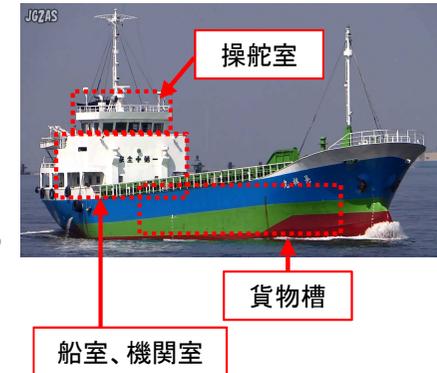
## 【長期間の連続乗船】

- 内航貨物船は長期連続乗船が多く、3ヶ月乗船、一ヶ月休暇が一般的。
- 乗船期間中は、気象・海象等の自然の影響にさらされているほか、労務終了後も基本的に船から離れられず、家庭や社会から切り離された生活となる。
- 船内という限られた空間での職住一体の生活であり、乗船中は、休憩時間も船内の個室で過ごすのが基本。

◆1年のスケジュール(例)



【一般貨物船(499トン)】

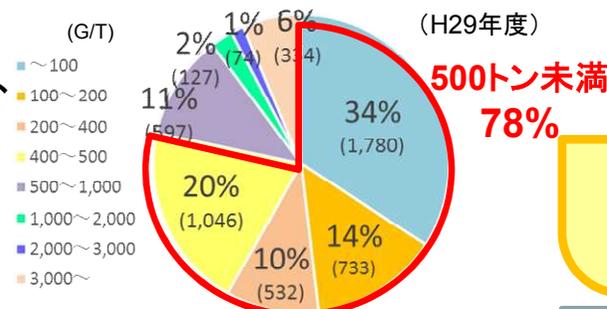


## 【少人数の乗組体制】

- 内航貨物船の一般的な船型である499トン型船では、甲板部3人、機関部2人の合計5人で乗り組むことが一般的。

甲板部：操船(船を操ること)、貨物の積みおろしなど  
 機関部：エンジンやボイラーなどの運転や整備、燃料の補給など

◆内航貨物船の総トン数別隻数の割合 (H29年度)



(出典)国土交通省調べ



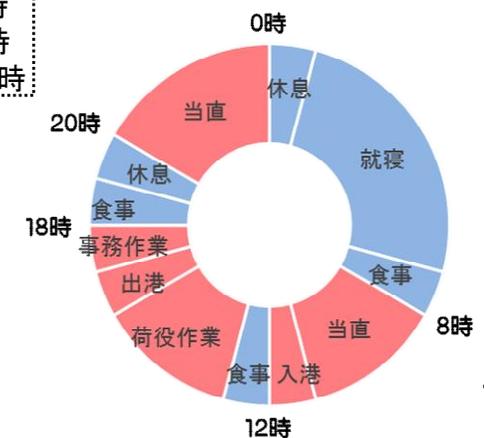
## 【特殊な勤務形態】

- 船員の勤務体制は3直制が一般的。一日4時間×2回の当直が基本。

(例)  
 船員A: 0時～4時、12時～16時  
 船員B: 4時～8時、16時～20時  
 船員C: 8時～12時、20時～24時

- 船内では、当直以外にも、書類作成等の事務作業、荷役(貨物の積みおろし)や食事当番等の作業があり、出入港時には全員が所定の配置につく体制(総員配置)となる。

◆1日のスケジュール(例)



航海当直中の船員



荷役作業中の船員

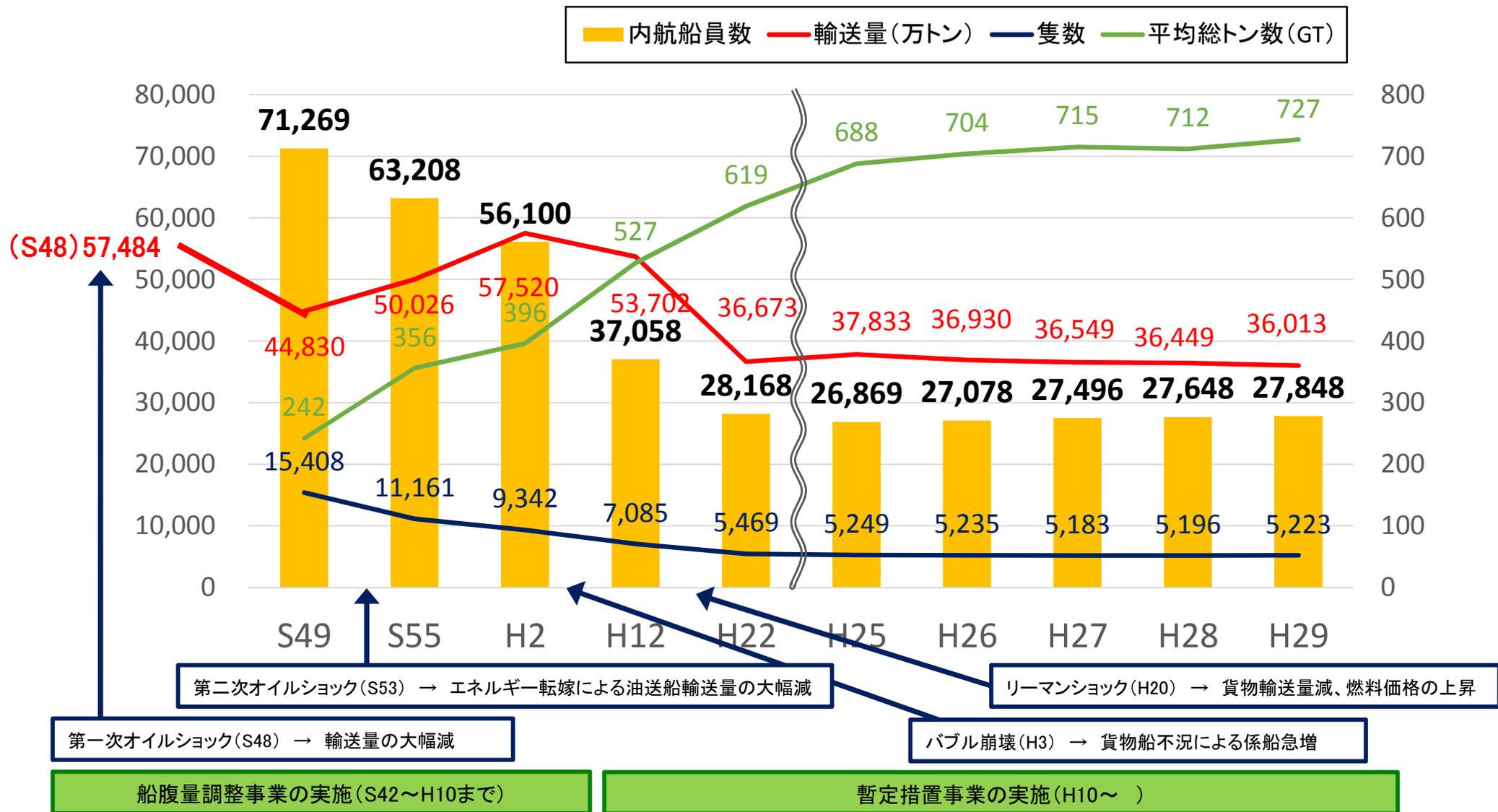


調理作業中の船員



# 【参考】内航船員数等の推移

- 内航船員数は、オイルショック(S48、S53)、バブル崩壊(H3)、リーマンショック(H20)の影響による船舶の減少等に伴って減少したが、近年は横ばい。
- 内航船の船腹量調整の進展及び輸送の効率化(船舶の大型化、省力化等)も行われてきており、これらに伴う船舶数の減少も、船員数の減少の要因となっている。



# 【参考】各種政策方針における位置付け

## ○海洋基本法及び海洋基本計画

○平成19年7月に、新たな海洋立国日本の実現を目指して、海洋に関する諸施策を総合的かつ計画的に推進することを目的として「海洋基本法」が制定され、同法に基づき、内閣総理大臣を本部長とする総合海洋政策本部を設置された。

海洋基本法(平成19年法律第33号)(抄)  
(海上輸送の確保)

第二十条 国は、効率的かつ安定的な海上輸送の確保を図るため、日本船舶の確保、船員の育成及び確保、国際海上輸送網の拠点となる港湾の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

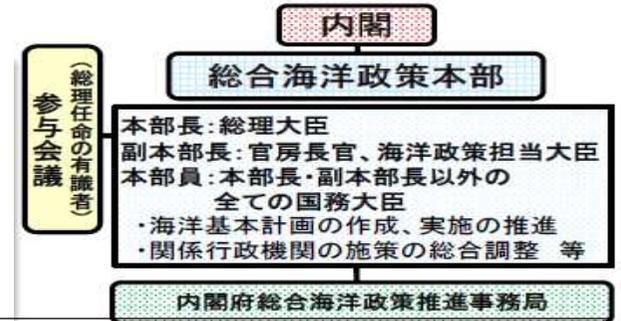
第3期海洋基本計画(平成30年5月閣議決定)(抜粋)

第2部 海洋に関する施策に関し、政府が総合的かつ計画的に講ずべき施策、9. 海洋人材の育成と国民の理解の増進、(1)海洋立国を支える専門人材の育成と確保

ウ 船員等の育成・確保  
(前略)

○船員の安定的・効果的な確保・育成のため、就業体験を実施するなど、国と内航海運事業者等の関係者とが連携して若年者の志望を増加させるための取組を推進するとともに、事業者が新人船員を雇用して、育成する取組を促進する。また、魅力ある職場づくり等による船員への就業定着の推進、労働時間・負荷の軽減等の働き方改革による生産性向上に取り組む。(国土交通省) (後略)

＜海洋政策の推進体制＞



## ○日本船舶及び船員の確保に関する基本方針

海上運送法(昭和24年法律第187号)(抄)  
(基本方針)

第三十四条 国土交通大臣は、安定的な海上輸送の確保を図るために必要な日本船舶(船舶法(明治三十二年法律第四十六号)第一条に規定する日本船舶をいう。以下同じ。)の確保並びにこれに乗り組む船員の育成及び確保・・・(中略)に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な方針(以下「日本船舶・船員確保基本方針」という。)を定めるものとする。

日本船舶及び船員の確保に関する基本方針(平成30年2月国土交通省告示)(抜粋)

1. 日本船舶及び船員の確保の意義及び目標に関する事項

(1) 日本船舶及び船員の確保の意義

内航輸送が将来、安定的な輸送を持続的に担い得る産業として進化していくためには、内航輸送の担い手たる船員の計画的な育成及び確保が必要不可欠であることから、国において事業者の自発的な取組を促すための環境を整備するとともに、船員教育体制の見直し、魅力ある職場づくり等による船員の就業・定着の推進、働き方改革による生産性向上等を図ることは、大きな意義がある。

2. 日本船舶及び船員の確保のために政府が実施すべき施策に関する基本的な方針

(4) 内航船員の育成及び確保に関する予算措置の導入

船員教育体制の見直し、魅力ある職場づくり等による船員の就業・定着の推進、働き方改革による生産性向上等の取組を図ることにより、・・・(中略) 船員の育成及び確保に積極的な船舶運航事業者等を支援する。

具体的には、・・・(中略)、船員の育成及び確保策に計画的に取り組む事業者にインセンティブを付与する観点から、支援措置を講じる。