

海事分科会ヒューマンインフラ部会（第1回）

平成19年3月12日（月）

【事務局】 それでは、定刻より少し早いんですけども、委員の方々、全員おそろいのようにございますので、ただいまから第1回ヒューマンインフラ部会を開催させていただきます。

委員及び臨時委員の皆様には、大変ご多忙の中、ご出席賜りまして、ありがとうございます。

私、事務局を務めさせていただきます海事局船員政策課船員確保対策企画官の余米でございます。部会長が選任されるまでの間でございますが、進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いします。

まず、本部会は、先月16日に開催されました交通政策審議会第12回海事分科会におきまして、諮問第50号、「今後の安定的な海事行政のあり方について」というものをいただきました。その中で優秀な日本人船員、海技者の確保・育成について調査・審議をするために、特にこの部会の設置が了承されまして、また、分科会長より部会に属すべき委員及び臨時委員の指名がございました。ちなみに、本部会委員、臨時委員の名簿は、お手元の資料1に書いておりでございます。

それでは、初めに、海事局の富士原局長より、ごあいさつをさせていただきます。

【局長】 海事局長の富士原でございます。今日は委員及び臨時委員の皆様方には、大変お忙しいところ、ご出席をいただきまして、ありがとうございます。ヒューマンインフラ部会の開催に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

海上輸送の安定を確保する上で、船員等の人的基盤の果たす役割は非常に大きいものがございます。しかしながら、我が国の外航日本人船員は、この30年間で5万7,000人から2,600人へと大幅に減少いたしました。また、内航船につきましては、45歳以上の割合が6割を超える、また、平均年齢も45歳を超える、高齢化が著しく進展しているという状況でございます。内外航ともに大きな問題を抱えておりまして、我が国の海上輸送の安定確保という観点からは、ゆゆしき事態であると考えている次第でございます。

これまでの船員行政を振り返ってみますと、このような船員の減少をもたらしました厳しい経営環境の中で、どうしても離職者対策が中心となってしまうということがございま

す。ただ、先ほど申し上げましたような現状を踏まえ、今こそ政策の一大転換を図らなければならない、そういう時期に来ていると考えております。例えば外航海運について見ますと、ご承知のとおり、トン数標準税制の実現に向けた取り組みが始まっております。ここまで減少してきた外航日本人船員の増加策に向けて一歩を踏み出そうとしているわけでありませう。

また、内航船員につきましては、従来、約0.13倍程度と極めて低水準で推移しておりました有効求人倍率が、17年以降、急激に上昇しております。全国平均で1倍に近づきつつあるわけですが、中でも中国地方では約2.7倍、四国地方では約1.8倍に達するというような船員不足の傾向が顕在化してきております。

そのため、今後の政策課題を考えてみますと、2つございます。1つは、外航については、いかにして優秀な船員、海技者を必要な規模を確保し、海技の伝承を図っていくかということでありませう。第2点は、内航については、安定輸送を支える専門技術者としての船員、海技者の後継者をいかに確保・育成していくかということでありませう。つまり、これからの船員行政の方向性を一言で言うならば、安定的な海上輸送を支える人的基盤を維持するために、やる気のある人材を集めて、育てて、キャリアアップさせていくことを可能とするような環境を整備することであろうと考えております。この方向に大きく方針の転換をしていくときにきていると考えているわけでございます。

このために、本ヒューマンインフラ部会におきましては、積極的なご審議とご提案を経て、6月末を目途に中間取りまとめをしていただきたいと思いますと考えております。所要の制度改正、予算要求等、ご意見に基づきまして、我々としては考えてまいりたいと考えております。また、必要があれば、次期通常国会で所要の法律改正も考えていきたいということでございます。

本日、各方面からお集まりいただきました皆様におかれましては、その幅広い知見をもとに、ぜひご議論を十二分にさせていただきたいと考えておりますので、よろしくご議論のほど、お願い申し上げます。

今日はよろしくお願ひ申し上げます。

【企画官】 ありがとうございます。

それでは、本日ご出席いただいております委員の方々をご紹介させていただきます。

まず、中央に早稲田大学大学院商学部学術院教授の杉山雅洋委員でございます。

続いて、杉山委員の左手、国際ラリーライダーの山村レイコ委員です。

では、次に、今回の諮問案件をご審議いただくに当たりまして、臨時委員としてご就任いただいた方々をご紹介します。

まず、杉山委員の右手から順に、神戸大学監事の赤塚宏一委員です。

国際船員労務協会会長の栢原信郎委員です。

社団法人日本船主協会会長の鈴木邦雄委員です。

全日本海員組合組合長の藤澤洋二委員です。

大阪産業大学経営学部教授の宮下國生委員です。

次に、山村委員の左手から順に、株式会社旭硝子執行役員モノづくり技術強化室長の大日向正文委員です。

横浜国立大学副学長の來生新委員です。

株式会社パソナ取締役専務執行役員の深澤句子委員です。

日本内航海運組合総連合会会長の真木克朗委員です。

社団法人日本旅客船協会会長の村木文郎委員です。

なお、本日、東京海洋大学理事の今津隼馬委員、今治市長の越智忍委員、日本放送協会解説委員の松尾正洋委員におかれましては、所用のためご欠席ということでございます。

したがって、本日は委員及び臨時委員、総員15名中12名のご出席でございますので、交通政策審議会令第8条第1項による定足数を満たしておりますことをご報告申し上げます。

また、本部会につきましては、情報公開の観点から、会議次第を公開するとともに、議事録等を国土交通省のホームページに掲載することとしておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

さらに本日は、社団法人日本船長協会の森本靖之会長、社団法人日本船舶機関士協会の大内博文会長、このご両名にご出席いただきまして、後ほど船員のライフサイクル及びキャリアパスについてプレゼンテーションをお願いすることになっております。

続きまして、事務局であります国土交通省からの出席者をご紹介します。

まず、中央から海事局長の富士原でございます。

皆様から向かって局長の右手になりますのが、海事局次長の春成でございます。

向かって局長の左手になりますのが、大臣官房審議官の大野でございます。

次に向かって次長の右手になりますのが、大臣官房技術審議官の伊藤でございます。

さらに向かって技術審議官の右手から順に、海事局総務課長の室谷でございます。

海事局参事官の坂下でございます。

海事局参事官の田中でございます。

海事局外航課長の永松でございます。

海事局内航課長の太塚でございます。

続きまして、向かって大野審議官の左手から1つ置きまして、順番に紹介します。

海事局船員政策課長の村上でございます。

海事局船員政策課船員教育室長の金田でございます。

2人飛びまして、海事局運航労務課長の持永でございます。

海事局海技資格課長の天谷でございます。

海事局主席海技試験官の野間でございます。

本日の出席者につきましては以上でございます。

次に、本部会の部会長の選任についてでございますが、交通政策審議会令第7条第3項により、本部会に属する委員の互選によることとされております。いかが取り計らいましょうか。山村委員、お願いします。

【委員】 部会長に杉山委員を推薦いたしたく思います。よろしく願いいたします。

【企画官】 皆さん、いかがでございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

【企画官】 それでは、杉山委員におかれましては、いかがでしょうか。

【委員】 力量不足ですけれども、ご推薦いただきましたので、担当させていただきますと思います。

【企画官】 ありがとうございます。それでは、本部会の部会長を杉山委員にお願いしたいと思います。

では、杉山部会長に、まず一言ごあいさつをいただきまして、その後、議事進行をお願いいたしたいと思います。では、杉山部会長、よろしくお願いします。

【部会長】 ただいまご指名をちょうだいいたしました杉山でございます。どうぞよろしく願い申し上げます。

先ほど局長からご紹介ございましたように、本部会は今後の安定的な海上輸送のあり方についての諮問を受けまして、内航・外航を通じた優秀な日本人船員の確保、育成の実現、さらに船員のライフサイクルを踏まえた上で、海事関連セクター全体を通じた人材開発、魅力ある職場環境の整備、海事に関連した地域振興、海への関心への醸成といった諸問題

につきまして、いかなる方策を講ずるべきかについて審議をするものでございます。釈迦に説法になりますけれども、我が国は四面を海に囲まれておりまして、海運は非常に重要な役割を担っております。

交通関係で各交通機関を代表した記念日というのがございます。鉄道の日、道の日、空の日。しかしながら、いずれも休日の扱いにはなっておりません。それに対しまして、海の日が唯一休日でございます。ということは、やはりそこにはそれなりの意味があって、我が国の骨幹を支えているものが海運ではないかという認識のあらわれではないかなと思います。ただ、その一方、果たしてどこまで海の日が有効に活用されているかということについては、また知恵を絞らなければならぬようにも感じられます。

そんなこともございまして、本部会での皆様方によるご審議が今後の海運を左右すると言っても決して過言ではないのではないかと、このような思いをしておりますので、ぜひ、委員の皆様、あるいは臨時委員の皆様方のご協力をいただきまして、実りある審議を続けさせていただければと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、早速、議事次第に沿って議事を進めさせていただきたいと存じます。

議事次第、第1部、第2部と分かれておりますが、当面は第1部でございまして、第1部の5.に「船員に関する諸制度の現状」というものがございます。これを海事局のほうからご説明をちょうだいしたいと思います。よろしくお願い申し上げます。

【海技資格課長】 海技資格課長の天谷でございます。それでは、「船員に関する諸制度の現状」ということで、ご説明をさせていただきます。委員の先生方、船員の分野については専門家でございますので、まさに釈迦に説法の部分もあるかと存じますけれども、しかし、ふだん、あまりこうした場になじみのない委員の方々もおられると思いますので、確認の意味を込めまして、基本的な部分についてもご説明をさせていただきます。

一口に船員と申しましても、いろいろな人から成り立っているわけでございますので、陸上でバスやトラックですと1人で運転しているわけですが、船、特に大型の船になりますと複数の人間がチームを組んで動かしているということでございまして、こうした船内の航行組織を総称して船員と呼んでございます。

船員は、大きく分けまして職員と部員と分かれてございます。職員といいますのは、英語で言うとオフィサーの役になってございますけれども、古くはイギリスの海軍の士官に起源を發するようでございますけれども、正確ではございませんが、言ってみれば管理職といったような感じになるかと思っております。その中には船の長として船長がいるわけござ

いますけれども、職員は甲板と機関と分かれてございます。甲板部といいますのは、いわゆる船の舵をとったり監視をしたり、そういった職を行うところでございます。機関部と申しますのは、いわゆるエンジンの運転や保守、整備、点検といったものを担うわけでございます。

部員につきましても、同じように甲板、機関と分かれてございますけれども、部員につきましては、さらに事務部員というものがございます。事務部員というのは、大きな船、長い航海をするような船でございませば、料理をつくったりという方もいらっしゃいますし、あるいはフェリー等の旅客船になれば客室乗務員、サービスクルーといったようなものもございます。こうしたものを総称しまして船員と呼んでいるわけでございます。

次のページにまいりまして、そうした船員につきましては、最小限必要な知識・技能といったようなもの国際ルールで定められてございます。これがSTCW条約と呼んでいるもので、「船員の訓練及び資格証明並びに当直の基準に関する国際条約」という、ちょっと長たらしい名前でございますけれども、この条約の中で船員に最小限必要な知識・技能の評価方法、あるいは資格証明のために必要な職務経験の期間といったようなものを定めてございます。

これを受けまして、国内法では、船舶職員及び小型船舶操縦者法と船員法という2つの法律でもって資格要件等を定めてございます。船舶職員及び小型船舶操縦者法のほうでは、まさに船舶の職員についての資格の種類あるいは要件等、船員法のほうでは、航海当直部員につきまして、その資格、要件等を定めてございます。

このような資格をつくりました上で、実際にどのように船舶の航行の安全を確保しているのかということを示しましたのが次のページでございまして、船舶職員の乗組みの基準と書いてございますけれども、船舶の航行する区域、あるいは船の大きさ等に応じまして、どのような資格の人をどれだけ乗り組ませなければならないかといったようなことを規定してございます。

例えばこの表でいいまして、左隅の青いところがございます。その上で航行区域については遠洋区域、左の総トン数では5,000トンと書いてございますけれども、要するに遠洋区域を航行する5,000トン以上の船舶、下にちょっと例が書いてございますけれども、いわゆる外航の大型のタンカーですとか、あるいは外航の大型のコンテナ船といったものがこの分類に入るわけでございますけれども、こういう船の場合ですと、船長から一等航海士、二等航海士、三等航海士の4名の職員を乗せてくださいと。その4名につきまして

は、船長でありますれば一級海技士、一等航海士であれば二級海技士といったような資格を持った方を乗り組ませてくださいと。

それから3つぐらい右にいきまして、沿海区域というところで、ハイライトがしてある部分がございますけれども、沿海区域といいますのは、これが内航に当たるわけですが、例えば沿海区域を走る船であれば、同じような5,000トン以上の船、例えば、そこはRORO船と書いてありますが、大型の内航フェリーなんかも、こういう分類に入りますけれども、こういう場合であれば、船長と一等航海士の2人を乗り組ませていただければいいと。船長については3級の資格、一等航海士については4級の資格、こういったような資格を持った人を乗り組ませてくださいといったようなことを規定してございます。

次のページでございますけれども、そういった資格を持った職員がどれぐらいの方がいらっしゃるのかということで、一級から六級に分かれてございますけれども、それぞれの業につきまして、航海と機関でこれぐらいの有効な免許授与者がいるということでございます。ここで三級、四級、五級というのが特に多くなってございますけれども、三級といいますのは、例えば旧商船大学でありますとか、商船高専といったところを出られた方が三級をおとりになる。昔の海員学校を出られると四級を取得できる。また、水産系の高校等を卒業すると五級が取得できるということで、三級、四級、五級というところの数が多くなってございます。

その下に示してございますのは、最近の免許取得者の数の推移でございます。漸減しながら、ここ三、四年はほぼ横ばいといったような感じでございますけれども、航海ですと毎年1,000人弱、800人から900人ぐらい、機関のほうですと600人から700人ぐらいといったところになってございます。この中で平成16年と17年の航海のところだけ水色が飛び抜けて多くなってございますけれども、ここの部分につきましては、航海当直者に六級海技士を義務づけるという新しい制度ができました関係で、多くの部員の方に資格取得促進策ということを実施しましたので、そのためにここのところだけちょっと突出して多くなっているということでございます。

今までが主に海技免許、あるいは資格についてのご説明でございます。

続きましては、教育のほうについて。

【船員政策課長】 船員政策課長の村上でございます。海技資格をとるための船員教育の概要についてご説明いたします。

船員教育機関でございますけれども、先ほど来出ておりますように、外航の養成機関と

いたしまして商船系の大学と商船高等専門学校、内航といたしまして海技教育機構——これにつきましては海技大学高と海上技術短期大学校、海上技術学校と分かれております。これにつきましては、お手元に資料3という別とじで「ヒューマンインフラ関係基礎資料」というものをおつけしておると思いますが、これは前回の2月の海事分科会でお配りした資料のヒューマンインフラ関係分を抜粋したものでございます。この12ページをごらんいただければと存じますが、船舶職員養成プロセスということでおつけした、縦方向にずっと上がっていく図でございますけれども、これと対応しております。三級海技士、四級海技士をそれぞれ養成する学校ということでございまして、商船系大学と商船高専につきましては文部科学省系の学校、いわゆる大学と高専ということでございます。その他につきましては国土交通省の関係の独立行政法人ということでございます。分布は日本地図に落としておりますが、大体従来から船どころと言われているところにあるということでございます。

次のページに船員教育の概要とございます。これについては、先ほどの12ページの船舶職員養成プロセスを横に置きかえた形、あと、実習と座学を模式的に配置したものでございます。商船系の大学につきましては、これは大学でございますので4カ年制。1年、2年、3年の間に、これはなれるという意味も込めまして乗船実習を1カ月ずつ挟んでおります。4年生修了で卒業。その後、乗船実習ということで遠洋航海に出て三級海技士をとると。商船高専につきましては、これは特例で5年半で卒業でございますが、最初にずっと座学をやっていただき、卒業前に12カ月航海に出ると。同じく三級海技士を取得するというところでございます。

国土交通省系の学校につきましては、海上技術学校につきましては、これは中卒で入ってもらって、3年間座学と実習をやっていただく。その後、さらに3年で卒業して実習を6カ月とれば四級海技士。さらに海技大学校に進むというコースもございまして、その後、また2年間で三級海技士を取得するというところでございます。

一番下の海上技術短大につきましては、これは高卒で入っていただきまして、2年間で四級海技士取得と。さらに三級のために海技大学校に進むというようなコースもございません。

乗船実習の部分につきましては、航海訓練所に委託されております。航海訓練所における乗船実習でございますけれども、これも航海科と機関科で大きく分かれております。模式的に書いておりますが、例えば航海科に必要な実習技能といたしますのは、左からいいま

すと救命設備の取り扱い、これは救命ボートとか救命いかだでございます。それから防火訓練、ペンキ塗り等の船体整備作業、無線電話、海事英語、航海計画の演習、船橋当直、これは安全確保のためには不可欠のことでございます。それから、甲板機械、甲板上にいろいろな機械がございますが、その取り扱いも航海科ということになっております。

それから、機関科のほうでございますが、左の2つ、補助機関と主機関の操作、主機関のピストン抜きの実習、エンジンをじかにいじるということ。それから、電気系統の担当でございます。配電盤の操作、電気回路の実習ということを実際に船でやっていただくということでございます。これがないと座学だけでは使い物にならないというのが船員の教育でございます。

それから、これはこの前、海事分科会でもご説明した資料と全く同じでございますが、船員の給料について陸上労働者と比較したものでございます。左が実際の金額ベース、右が指数でございます。絶対額で申しますと、外航船員というのは、かなり高いわけでございます。ただ、こういうコスト高もあって、プラザ合意以降の国際競争の中で日本人の割合が減っていったと。外国人船員は、もちろんこれよりもっと安いということでございます。

内航船員につきましては、その次の高さで来ておりましたが、平成7年のちょっと前ぐらいから陸上産業に先駆けてブレーキがかかってまいりまして、この段階で競争力を失ってきつつあるということが見てとれるわけでございます。陸上産業と比べますと、規模500人以上の比較的大きな企業と大体同じでございますけれども、後々また出てまいりますが、船の中の環境とか、勤務条件を考えますと、こういうことで果たして若い人に来てもらえるかどうかというような問題が出てきているところであるということでございます。これを右の指数で見ると、もうちょっとはつきり急ブレーキがかかっているのがうかがえるかと思えます。

船員の教育機関と給料の水準につきましては以上でございます。

【運航労務課長】 それでは、続きまして、私、運航労務課長の持永でございますが、船員の居住環境の関係とILOの条約の関係ということで、9～11ページの3枚をご説明申し上げます。

まず、9ページ目でございます。居住環境といってもいろいろございますが、一般的に言いますと、大きな船ほどゆとりがありますけれども、小さな船ほど、貨物にいっぱいスペースを割いて、その他のスペースがあまりないということで、いろいろな制約が大きく

なるということをごさいます、イメージとしては、簡単な表と簡単な写真をご用意してごさいます。

表のご説明を簡単に申し上げますと、これは3つごさいます。船舶安全法に基づく基準というものと鉄道建設・運輸施設整備支援機構の基準というものと実態調査というもの。

一番左側の法律に基づく基準でごさいますが、これは要は法律に基づく最低基準ということでごさいます。見ていただければおわかりのように、船員については個室は特に現行規制上は義務化されてはおらずということでごさいます。あと、1人当たり与えられている面積につきましても、小さい船だと1.1平米、もうちょっと大きくなっていきますと1.8、2.35という形で少し大きくなるというのが基準上のものでごさいます。表の真ん中につきましても、これは独立行政法人が共有建造方式で行っております船舶建造で採用している基準の一部でごさいます。これでは個室を義務づけておりますとともに、面積も実際の法律上の義務づけよりは少し大きくしてあるということでごさいます。

世の中の実態をあらわしますのが一番右側の表でごさいます。こちらは実態としては、ほとんどの船につきましても個室が既に与えられておまして、その面積につきましても4.1平米から8.5平米ということで、例えば8.5平米であれば、畳換算すれば四畳半ちよっとの居室をいただいているというのが現状でごさいます。

それから、10ページでごさいます。10ページは携帯電話のことを記載してごさいます。特に若い方を中心に、最近はそうでない方もそうかもしれませんけれども、携帯なしでは生きていけないということも言われておりますが、一方で、海の上につきましても電波が通じにくい。陸からの電波が届く範囲しか携帯電話が使えないということで、これは地域によって少し差はあるかもしれませんが、大ざっぱに申し上げれば、陸から10キロぐらい離れてしまうと携帯は大体使えなくなってしまうという状況でごさいます。

11ページでごさいますが、話が変わります、ILO海事労働条約の概要と国内法との関係というペーパーがごさいます。これは居住環境というものだけではごさいませんが、船員の労働条件とか、社会保障なども含めた、さまざまな条項等につきましても、昨年2月にILOで統合条約が採択されたという状況でごさいます。こちらの批准ないし発効自体につきましても、少し先のことになると思いますけれども、今後、世界的な海事労働のスタンダードをつくり上げていくという性格を帯びております。

その特徴としては、真ん中のポイントというところに書いてごさいますけれども、船員の労働環境を上げていくとか、適切な競争環境をつくっていく、それから旗国検査とか、

ポート・ステート・コントロールといった枠組みを使って実効性を担保していくということなどが特徴となっております。

国内法化に向けてということで、作業状況、検討状況が一番下の箱に少し書いてございます。昨年の9月から関係者の方々をお招きした勉強会を立ち上げております。つい最近、中間的な取りまとめを行ってございますが、ILO条約のほとんどの部分については、現行の制度で既に担保されているのかなと考えております。ただ、一部新たに法律なり政省令なりで手当てしないといけないものもございますので、それらについては、その勉強会で簡単な整理を行ったところでございます。

それから、この勉強会の中間取りまとめの中では、条約の発効を待たずして、海事政策上、船員の労働環境改善上、先取りしてやったほうがよかろうと思われるものがあれば、交通政策審議会での審議を踏まえながら対応していくべきという考え方についても、あわせて整理をいたしたところでございます。

私からは以上でございます。

【船員教育室長】 船員教育室長の金田でございます。船員教育機関の卒業生の進路ということで、2枚説明させていただきます。

先ほど5ページ、6ページで船員教育の概要ということでお示ししました各教育機関につきまして、ここ5年間の求人就職状況の推移をお示ししております。左側に該当する教育機関4つ、左側が求人、右が就職となっております。求人につきましても海上と陸上で分けております。海上も外航、内航といったところで分けて、就職のほうは、海上、陸上、さらに進学といったものもつけ加えております。

就職のほうを見ますと、例えば大学でございますが、外航のところ、ここ5年間、45名から55名といったような数字で推移をしております。商船高専を見ますと、求人のところでは外航、内航ともに数字が増加をしているというのが見られます。もう一つ、特徴としましては、陸上のその他といったところがございますが、陸上の海事関連以外の分野の求人が非常に大きいということです。同じく商船高専の海上産業につきましても、外航、内航で少しずつ増加をしているといったところかと思えます。それから、独立行政法人海技教育機構のほうでございますが、これにつきましても内航等で求人あるいは就職といったところで増加しております。

海上技術学校の一番右の進学のところですが、ここは先ほどお示ししましたように、中卒3年間の課程というものがございまして、わりと年齢層が低いものですから、これを卒

業してから、海事関連ではない学校へ進学する者も相当いるということを示しております。

次のページでございますが、先ほどのページを今度は海上就職率、それから海事関連分野への就職率という切り口で左右とお示しをしております。

左が海上就職率でございます。まず、海上就職率といいますのは、下に書いておりますけれども、全就職者数を分母としまして、分子は船員として、就職した者の割合を示しております。これには進学者を含めておりません。右側の海事関連分野の就職率といいますのは、全就職者数、これは分母でございますが、これに進学者数を全部含めております。さらに分子につきましても、陸上の海事関連産業へ就職した者、それから学校であっても海事関連へ進学した者を入れているということでございます。

色分けをしておりますけれども、緑は海技大学校、黒が海上技術短期大学校・海上技術学校、それから商船系大学、高等専門学校と示しております。左側で商船高専の海上就職率というのがずっと低かったわけですが、ここ2年間ぐらいで、かなり上向きになっているということでございます。

右側の海事関連分野でございますが、赤の高専の部分でございますが、左の表に比べましてわりと高い値となっている。これは陸上であっても海事関連分野、あるいは海事関連分野の学校への就職者が多数いるということでございます。それから、黒線、旧海員学校系ですが、これを見ますと、左よりも右のほうが若干低くなっております。これにつきましては、先ほど申しましたように、低年齢で海事関連以外の学校へ進学者が多いといったようなところから、このようなグラフになっているということでございます。

私から説明をさせていただきました。

【部会長】 ありがとうございます。

続きまして、議題の6となっております有識者のプレゼンテーションを先にお願ひしたいと存じます。本日はお二人の有識者からプレゼンテーションをちょうだいすることになっております。

まず、最初に、社団法人日本船長協会の森本靖之会長から、「船員（航海）のライフサイクル及びキャリアパスについて」と題しましてプレゼンテーションをお願いしたいと存じます。よろしくお願ひ申し上げます。

【オブザーバー】 改めまして、船長協会の森本でございます。

外航船舶職員のライフサイクルについて述べよということでございますけれども、人生いろいろ、船員の人生だっているいろいろございまして、わずか15分でなかなか説明しにく

い面もございますけれども、概説をさせていただきたいと思います。

私も大内会長も、ここに臨時委員で臨んでおられます赤塚さんも、たまたま同級生でございまして、1962年に商船大学を卒業いたしました。当時は円も固定相場で1ドル360円、それこそ非常に国際競争力の高い時代でございまして、中には練習船に札束を持って、うちの会社に来いというようなお誘いを受けたような時代でございますけれども、1971年、円の固定相場制が廃止されて、だんだんと円が上昇していくに従って、船員数も今度は反比例して下降線をたどり、ついに1985年のプラザ合意以降は、まるでつるべ落としのごとく船員の人数はガッと落ちました。そのことは皆さん、十分にご存じだと思います。資料はこの前お配りになったらしいですが、資料3の1ページと3ページに人数の減り方とか、あるいは年齢構成が50歳以下でガタッと少なくなっているというのが載っております。

その後、船長や機関長、外国航路にあこがれて商船教育機関に入学いたしましても、船会社は採用を絞ってしまっているということで、やむを得ず陸上のほうに就職先を求めたということが長く続いておりまして、皮肉にも船会社が海上の職員を求めても、今度は学生のほうが陸のほうを向いてしまっているというような負のスパイラルと申しますか、皮肉な現象が起こっております。

前置きはそれぐらいにいたしまして、お出ししております資料、船舶職員のライフサイクルについてご説明させていただきます。

まず資料1でございますけれども、これは最近5年間の商船大学——ここでは便宜上、商船大学と言わせていただきます——2校の就職状況について載せております。海上に就職した比率は、上の航海科は57%、下の機関科が50%という数字が出ております。ここでちょっと注目していただきたいのは、在学中、我々の時代は乗船実習課程を修了して初めて卒業証書がもらえたんですが、最近は一たん卒業して、その後、船会社に行く人間だけが乗船実習科へ進むというようになっているようでございまして、下のグラフを見ていただければわかりますが、機関科はたった50名しか乗船実習科に進まないというのが現状でございます。

その次、資料2でございます。同じような調査、これは商船高専について5年間にわたって調べたものでございまして、これは甲板、機関、デッキとエンジンを一緒にした数字でございまして、いわゆる海運会社、外航、内航、フェリー等々に就職した人は水色の網がけにしてありますけれども、33%。それから、やはり海が恋しいのか、海事関連の陸

上の企業に就職したいという人が紫の網がけの25%となっております。いずれにいたしましても、33%程度しか海運関係には就職できていないと。

その次の資料3でございますが、これは両方の大学の陸上の企業へ就職した状況を、同じく過去5年間について調べたものであります。上のほうは航海科ですが、一番多いのは運輸通信となっておりますけれども、例えば荷役会社であり、倉庫会社であり、あるいはターミナルとか、そういう港湾、港運関係の陸上の企業に就職した人たちが47%。それから造船、あるいは製造、建設関係に20%。その下の表で、逆に機関科のほうが一番多いのは造船、製造、建設というところに48%という実績が出ております。その次のページは、それをグラフにしたものでございます。

次に、資料4をごらんいただきたいんですが、資料4のほうは、両方の大学に1つの同窓会組織、海洋会というのがございます、海洋会が2年前に卒業生の就職先について大規模に調査した結果を表にしてあります。この表の中で商船大学、「N」「E」「N、E以外」と。Nというのはナビゲーション、航海科、Eはエンジン、機関科ということでございます。その結果でありますけれども、業種別で一番大きいのは、中ほどにございます「運輸通信業」というところの上から3つの欄、「海運、外航」「海運、内航、フェリー」「海運、船舶管理」という、この3つで合計1,938名おります。それで、乗船実習科を出た人間を分母として、じゃ、何人が船会社に就職したのかといいますと22%になります。総計1万369名というのは、その中には「N、E以外」という真ん中のほうにあります1,465人、これは商船大学の中にも船に乗ることを前提にしていない学科が今あるからでございます、これは分母からはじいて船会社に就職した人たちの割合を求めますと22%となります。すなわち、5人に1人ぐらいしか船会社に就職していない——していないといいますか、採用されなかったといいますか、そういう実態でございます。

その次の資料5、これも11年前の資料になりますけれども、商船教育機関の卒業生が海運に関係した陸上のどのような職域に就業しているのかということ調べたものでございます。実はこの調査表をつくった目的は、船会社以外に海技が活かされるような陸上の職場はどれぐらいあるんだと。したがって、船に乗る要員さえ確保していれば、それでいいというわけには済まないだろうということで、船以外にどれだけの海技を必要とする職場があるんだということ調べることを目的としてつくった資料でございます。

この表をごらんいただきますと、トータル3,802人のうち、船舶職員を経験した人が1,973名おります。その中で例えば下から4つ目のパイロット、これは100%ですね。

714名中714名が船舶職員の経験者と。これはご存じの方も多いと思いますが、昨年までは水先案内人になるためには船長経験が3年以上必要でございました。船長を3年間以上やった者でなければパイロットにはなれなかったんです。それが昨年、水先法が改正されて、もう間もなくですが、今年の4月1日から新しい水先法が施行されて、もちろん船長経験者は無条件にパイロットになれるわけですが、船長を経験しない人も、例えば一等航海士を2年間以上やった人は二級のパイロット——今まではそういう制度はなかったんですが、今度は新しい二級のパイロット。あるいは、商船の経験が全くない、商船大学で乗船実習科を練習船で1年間実習した人は、直接、今度は三級のパイロットを目指して、それぞれ水先人の養成コースに進んで水先人につくという新しい制度が、この4月1日から発足いたします。

これはどういうことかといいますと、それだけ商船教育機関の学生たちに就職する選択肢が増えた。あるいは逆に言えば、今、現役で活躍してくれている若手の船長、乗船履歴がまだ2年もないような船長とか、あるいは一等航海士が、私は船会社をやめてパイロットになりますと途中でやめていってしまうおそれもあるという制度であります。そういうことで、新しいパイロット、これは今までのところは100%が船舶職員の経験者であったと。

その次の上のほうにあります3つ、官庁、これは海難審判庁、審判官、理事官、あるいは今日お見えの海技試験官等々の方。それから学校、これは大学、高専の先生、それから職員養成機関、これは職員養成協会ですとか、免許更新センターとか、そういうところ。今の免許更新センターは、海上で一応定年を迎えられた後に第二の人生といいますか、リタイアされた後に再就職されているケースが多いですが、上の2つは、もちろん若いころに乗船して、海難審判庁とか、大学の先生、高専の先生になったりというのが実情でございます。そういうことで、海上での経験というものが生かされる職場は、海事クラスタの中に、まだまだたくさんあるということでございます。

その次の表、それでは、今、各社で雇用されています海上社員といいますか、船舶職員は、どういうふうな勤務実態になっているか、陸上勤務の割合を調べたものでございます。大手A社、B社、C社と3社については、この欄の中にあるように、A社の場合は、若い時代のほうの陸勤率が高い。逆にB社とC社は若い時代、航海士時代のほうが陸勤率が低い。中堅A社の場合は、船長の54%、航海士の73%。タンカー専用会社は、ほとんどの方が石油ターミナルでバースマスターとか、バーシングマスターとか、ターミナルで本

船扱い、荷役関係等々のアシスタントの役割で陸上勤務をしておられるようでございます。

ヒューマンライフサイクルというテーマでございますけれども、免状を取得するのは、先ほど説明がありましたように、船長になるまでには、まず二等、三等航海士を1年以上乗船勤務する。それから、一等航海士の資格をとる。一等航海士で2年乗船勤務して、船長の受験資格が発生するというので、数字的に言えば3年でいいと言え、決してそういうことではありません。下船すれば休暇もありますし、それから、国家試験も年4回でございますが、タイミングがうまく合うか合わないか、それによっては、どうしてもアイドルが生じます。そういうことで、最速最短で船長までなったといたしましても、卒業後五、六年はかかるであろう。22歳で卒業すれば二十七、八歳でなれる可能性はありますけれども、果たして船社の方が、そんな経験の浅い若い船長に大事な財産を託せれるかどうかというのは非常に疑問であります。実態的には、船会社に在職する約33年から35年の間の半分、もしくは、それ以上を陸上勤務で過ごしているというのが状況でございます。

陸上勤務制度というのは、本人にとりましても、陸上に人脈が広がり、あるいは海運という仕事をもっと立体的に見ることができるし、人格形成面でも非常にプラスに作用しているものと思います。私自身の経験からいっても、そうでありました。そして、船会社のほうも、船舶職員、船を動かしてくれるだけの人間として、今、商船教育機関から採用しているのではございませんで、社内外のいろいろな分野で、海技的なノウハウを生かして活躍してくれるスタッフをというつもりで船乗りを採用してくださっていると思っております。

陸について申し上げます、新婚時代とか、あるいは子供たちが中学、高校へ行くような、お母さんだけでは手に負えないような難しい時期にうまく陸勤に当たれば非常に理想的でございます。ただ、陸勤が長くなり過ぎますと、私は船乗りと結婚したはずなのに、お父さん、まだ家にいるのというような家庭もあるようでございますが、これがライフサイクルだというティピカルなものは、ここで残念ながら申し上げられません。

次はエンジンのほうのライフサイクルについて大内会長のほうからよろしく。

【オブザーバー】 大内でございます。ただいま森本会長が説明したので、前半の就職状況等については私は省略させていただきます。ただ、最近、陸上への就職傾向が多いと言われながらも、私、卒業したのは1962年（昭和37年）でございますけれども、当時でさえ、機関科の場合は、大体80名の卒業生の中で三十数名ぐらひは陸上の就職につ

いています。これは、やはり個人の身体的な問題、あるいは家庭の問題、いろいろあったかと思うんですけども、先天的に船に合わない人がやっぱりいるんですね。航海という船の中で生活するのに、ある人間は、おれは悪いこともしてないのに、なぜこういうところに閉じ込められるんだというようなことを言って陸上に就職していった人間もごさいます。

その辺は前置きでございまして、それじゃ、今、機関長、機関士、現在、船会社でどういう割合でいるかというのが資料6でございまして。この資料は、実はつい最近、私どもの会員である船社のところに問い合わせして調査したものでございまして。2枚目のグラフを見ていただければ、すぐわかるんですけども、大手のA、B、C、これは大体6割が海上、4割が陸上。準大手と申しますか、これが海上が34%、陸上が66%。それから、タンカー会社とか、特徴のある船会社については、海上が76%、陸上が24%。平均しますと、海上職が60%、陸上が40%。現在、機関長、機関士が、船社、ここでは14社について全部で900人強、約1,000人近くおりますけれども、この中での現在置かれている立場でございまして。

これを1枚目の右の端に、じゃあ、どういうところに陸上の職としているのかなというのは、ここに書いてありますので読んでいただければわかりますように、ほとんどが技術関連系統のところでございます。Super Intendent——S Iというような職をやっている人間もごさいます。これが現在置かれている機関長・機関士の海上、陸上の割合でございまして。

じゃあ、こういう陸上、海上にいる機関士、先ほど航海士・船長のほうで船社に入社してからどういうライフサイクルというか、パターンで勤務を続けているかなというのが資料7を見ていただきますと、大体、入ったときには海上社員として3等機関士として入っていますので、最初は海上勤務というのが一般的でございまして。その後、先ほど言ったように2年、あるいは3年で大体今までは社内で2等機関士、ランクアップしています。同時に、その時点で大体2級海技士の資格を取っております。

それから、ここに書いておりますが、30歳ぐらいを過ぎたところで1等機関士、あるいは28歳ぐらいで、船社によっては27歳、26歳ぐらいで1等機関士になる会社もごさいますけれども、普通、言いますと、大体28歳前後で1等機関士の事例が会社で出されていると思います。これで1等機関士として、その後、乗船、あるいは乗船履歴をつままして機関長という職になるのでございましてけれども、まあ、例えばこのパターンでござ

いますけれども、海技者A、この人は入社以来ずっと定年まで海上職というか、機関士・機関長で過ごしている人、こういうパターンの人も現実におります。

海技者B、これは1等機関士、2等機関士、3等機関士、1等機関士までがほとんど陸上経験がなくて、1等機関士の事例が出て、あるいは海技面でも多分、この時点では1級海技士（機関）というのも取っておるだろうと思いますけれども、この人が1等機関士の時代に陸上勤務をやり、また、海上勤務をやり、機関長となって、また陸上勤務をするケース。海技者C、これは前のあれとほとんどあれなんですけれども、2等機関士を終わった時点ぐらいで陸上勤務が始まる、海技者Bに比べてちょっと早いタイプですね。

海技者Dが、これともう1回ぐらい陸上勤務の経験をする人のパターンでございます。一番下にある海技者Eというのは、おそらく3等機関士、2等機関士ぐらいでずっと陸上にかわる人、これも中にはおります。2等機関士、あるいは3等機関士の後半の時点で海上社員から陸上社員に転籍と称しますか、船社によってはそういう制度をとっているところがありますので、完全にこの人は陸上の職員になりましたよという人もおりますし、そうじゃなくて、ずっと海上籍のまま陸上勤務で、あるいは社外出向等を繰り返しながら定年までおる人、こういう人もおります。

その下のほうに書いてありますのは、陸上勤務の割合とすればやっぱり技術関係の部門が非常に多いです。それで、人事とか、労務とか、教育関係、研修所ですね。それと最近非常に多くなっているのが営業支援と称しまして、営業各クラスのところ、各部に配属になっているエンジニアがおります。前は1等機関士あたりが多かったんですけども、最近は機関長が大分このポジションについているのが多うございます。

社外に出る人、これは各船社それぞれ関係の会社、子会社というんですか、それを持っていると思いますので、そういうところに、本社に、ある船社に在席したまま2年、3年、あるいは長い人だと5年ぐらい関係会社に出向で出ている人、これでまた戻って海上勤務、あるいは陸上勤務をする人ですね、こういう人。それも、関係会社もどちらかというところとやっぱり、技術関係の関係会社が数的には圧倒的に多いです。ここに書いてあるとおりでございます。

それで、私、資料8にS Iということをして1枚つけておきます。これは読んでもらえばわかるとおりのことですのでございますけれども、機関士協会として緊雇対終了後、海運会社の形態がどんどん変わってきている。それで、平成5年前後から国内でも船舶管理会社、インハウスの管理会社じゃなくて独立した管理会社がどんどん出てきている。そういうところで、

じゃあ、我々、そういう海事関係の中で一般的に言われている、S Iという言葉をよく使
うんですけども、これはこのような我々が機関士協会として想定したS Iという定義で
あるし、必要とする資質であるし、職務というのはこういうものであろうということをも
とめてございます。これは説明するまでもなく読んでいただければおわかりかと思ひます。

S Iになるために、国際的なSuper Intendentになるためにはどういふあれが望まれるの
かなというふなことで、S Iになつた人の平成9年、10年と調査いたした結果がござ
います。これは口頭で言ひますけれども、大体、S Iになつた管理会社の8社、73名か
ら回答をいただひております。その中で平均の乗船経験というのが、まあ、幅は広いので
ござひますけれども、6年から15年ぐらひが平均的なところで、57名、78%ぐらひ
の人がS Iとして、いわゆる調査した73名の中の経験でござひます。というの、全く
ゼロというの、ほとんどいないということ。最低でも5年か6年の乗船経験は必要だ
ということも言ひえるかと思ひます。

じゃあ、この人たちは、陸上勤務は現職のときにやつていたかどうかという調査をした
結果、大体2回から3回やつた人が70%ぐらひ経験しております。年数的にはゼロとい
うの、ないですけれども、5年とか10年、12年ぐらひのところ、約90%ぐらひ、陸
上勤務の年数があります。海陸合計の勤務年数という、先ほどと同じように大体ちよつ
と海上のあれと加へますと約20年、6年ぐらひから20年ぐらひの勤務年数の人がS I
として当時管理会社でやつておりました。

じゃあ、その人たちはどのような職位のときに陸上勤務をやつていたかという、1等
機関士のときが一番多くて50%、2等機関士が30%弱、3等機関士はわずかであるけ
れども、何人かおひます。機関長が20%ぐらひござひます。ということは、1等機関士
ぐらひの経験のときに、大体S Iとしての資質というか、素質というの、技術的なもの
は固まるという理解でよろしいんじゃないかと思ひます。

最後になりますけれども、機関長・士が退職した後、どういふことになつておひるかとい
うのは、これは別な調査なのでござひますけれども、たまたま前に緊急雇用対策というこ
とを船社、やりましたんですけれども、その時点で大分大きな変化がござひまして、機関
長・士の人間が、まず昭和62年前の段階ですと大体3,300人ぐらひおひまして、平成
12年ごろまでは八百何人という数字に減つておひます。これは機関長・士だけの話でござ
ひます。

それから、その人たちが退職して緊急雇用対策で船社を離れたときに、どういふ会社に

就職していたか。大半は海事関連の会社でございます。というのは、船乗りとして就職、仕事をしてきた人間が、次の職場につくのも海事関係の海運、造船、あるいは舶用工業、そういうところの関係企業が非常に多い実績でした。当時、55歳前に船会社を退職した人、この人たちは、その当時、調査した段階でどのぐらいまで働いていたかなという、大体62から64ぐらいまでという数字が多うございます。

じゃあ、56以降に船会社にいた機関長、まあ、機関士はおりませんのでほとんどが機関長なんですけれども、この人たちがリタイアというんですか、第二の職場を離れるときには大体66歳、55歳前にやめられた人よりも長く、その第二の職場におりました。再就職を最初にして、2回目の就職をした人、あるいは3回目に就職した人、このあれなんですけれども、大体平均すると1.5回ぐらいでございます。リタイアした人の大体60%ぐらいが2回前後、仕事についております。

大体、以上で私の受け持ちの15分ということになりましたので、これで終わります。ありがとうございました。

【部会長】 森本会長、大内会長、どうもありがとうございました。

それでは、議題の7に入らせていただきたいと存じますけれども、先ほど事務局からご説明がありました船員に関する諸制度の現状及びただいまの両会長からのプレゼンテーションに関しまして、ご質問、あるいはご意見があればお出しいただければと思います。

なお、この分科会を有意義なものにするためにぜひ第1回目でございますので、問題意識を共有してもらおうということから活発なご意見、ご質問をお出しいただければと存じます。どなたからでも結構でございますので、どうぞ。

【委員】 ありがとうございました。ご質問の前に、数字に違いがあるんじゃないかと思ひまして、ご確認賜りたいんですが、資料1、2005年、実習科修了数26に対して海上就職者数31、これは合いませんね、会長。

【オブザーバー】 これは商船高専を卒業されて、商船大学に入学、編入された方がおります。商船高専を卒業された方は既に商船課程を終わっていますので、それを加えるとこの数字になる。

【委員】 この年は特にこういう数字を……。

【オブザーバー】 はい。

【委員】 わかりました。

それからもう一つ、それに関しまして質問でございますが、森本会長にお伺いしたいの

でございますけれども、航海科におきましては、実習科修了数が78%と極めて高いにもかかわらず、海上就職者が57%で低い。機関のほうは50、50という大変、海事イヴ、実習卒業した後はほとんどが海上就職しているにもかかわらず、航海科におきましては実習科卒業の後に海上就職が少ないという、非常に大幅に減るといふ何か理由がございましたら、お持ちになっているご説明がございましたら賜りたいと思います。

それから、あわせて質問、最終的に大内会長、最後にS Iのアンケートをとられておりますけれども、機関科だけを対象としているアンケートだとすれば、森本会長のほうで同じようなアンケート数をお持ちかどうか。大内会長のほうでなされた機関士だけを対象としたS Iの調査に対しまして、航海科に対して同じようなアンケートをお持ちでございましたらご説明いただきたいと思います。

以上でございます。

【オブザーバー】 まず1点目、航海科は実習科に進んだのが78%もいるのに、どうして海上就職者は57%かというの、これが原因だというはっきりしたことは申し上げられませんが、乗船実習科に進む前に既に例えば倉庫会社、荷役会社、あるいは保険会社等々に就職が決まっているけれども、実習科で実習してこいということを企業のほうでイエスと言ってくれるような企業もありまして、そういう場合は実習科まで行って、けれども船会社には行かないと。それから、実習科に行ったけれども、希望する船会社が採ってくれなかったというケースもあって、このような結果になっているものと思います。

それから、S Iにつきまして、私ども航海士・船長の、今、大内会長のほうから話がありましたようなデータは、申しわけありませんけれども持っておりません。

【委員】 ありがとうございます。

【部会長】 ほかにご質問、ご意見、お出しいただければと存じますが、いかがでしょうか。

皆さんがお考えいただく間のつなぎといたしまして、私から1点、これは海事局のほうにお聞きしたいんですけれども、いわゆる景気変動に対して需要がグッと伸びてきたときと、それから、後退しているとき、この船員の養成には大変長時間かかるということですが、そこは基本的にどういう対応であるのか、あるいはどんなような対応をお考えになっておられるのかお教えいただければと思いますが、いかがでしょうか。

【審議官】 なかなか直接的にはお答えしにくい部分がございます。ただ、言えますことは、先ほど冒頭に局長から申し上げましたように、例えば外航船員というのは5万7、

000人いたわけでありまして。今、2,600人まで減ってしまっている。結局、内航の場合にも8万人が約3万人まで減っております。そういうふうに大きく全体が減ってきているというような状況と今の状況というのがちょっと変わってきているのではないかと感じております。

資料3をごらんいただきたいと思っております。1ページにその推移がございます。それから、3ページに年齢構成があるわけがございます。それで、さらに7ページをごらんいただきたいと思うんですが、これは繰り返し気味になりますが、外航船員2,600人に対して内航船員3万人いらっしゃいますので、約10倍おられます。その供給源ということでございます。新卒者の数字が一番下にございまして黄色いところ、景気変動があっても、一番多いときだと5割近くあったことがあります。まあ、4分の1から3分の1。その間、ずっと漁業、外航、緑のところ、赤のところ、これが供給源になってきた。しかしながら、漁業も外航も今減ってしましまして、今後なかなかその供給源になり切れないのではないかと考えております。

そこに3ページの年齢構成があるわけがございますから、言ってみれば、今後は今まで以上にいかにして若い人を育てて、そしてきちっとそれを採用していただくかということになってこようかと思っております。景気変動の影響というのはあるわけでありましてけれども、これ、業界のほうにも同様の危機感というものはおありになると思っております。多少の景気変動があっても、どういうふうに計画的に採用していただくのか。あるいは特に内航でございますが、よくイッパイ船士と言われるように、要するに船1隻しか持っていない。オーナーであって、なおかつ船長、機関長としてみずから乗り込んでおられる。そういうところがなかなか18歳の少年、これから就職していただくかというような問題もございまして。

そうだとすれば、そういったものについては船舶管理会社のようなところがまとめて採用して、そういったところが10隻、20隻という内航船舶を管理していくような形もこれから出てくるんだろうと思っております。つまり、何を申し上げたいかと申しますと、景気変動は景気変動でございます。これから制度を変えていくに当たりまして、その影響を受けにくく、例えば海の学校に進んだ方が海の職場を選びやすいような環境、あるいは制度というようなものをつくっていく必要があるし、そういったことに関してもこの部会でぜひご意見をいただき、お知恵を賜りたいと思っておりますというのが現状でございます。

【部会長】 どうもありがとうございました。

赤塚委員、どうぞ。

【委員】 神戸大学の赤塚でございます。

この部会では船員の確保、養成、あるいは数値目標といった問題がこれから審議されるのではないかと思いますけれども、この際、ぜひ船員の質の問題についてもご検討していただきたいと思っております。今までご説明がありましたように、船員の質につきましては国際条約、STCW条約によっているわけでございますけれども、これは海事関係者が一様に考えられておりますように、あくまで最低基準です。ミニマムスタンダードだと思います。我々日本人船員が、要するにミニマムスタンダードをクリアするだけの、他国の船員と変わらない資質であれば、当然、経済原理によって我々日本人船員が生きていく道は非常に少ないのではないかと考えるわけです。どうしても高い付加価値を持った船員の養成ということが必要ではないかと思っておりますので、ぜひこの点も今後ご検討いただきたいと思っております。

以上でございます。

【部会長】 ありがとうございます。

ただいまの赤塚委員のご発言に対して、関連するご意見、ご質問ございませんでしょうか。

それでは、ただいまの内容も——じゃ、お願いします。

【委員】 深澤でございます。

1つご質問なんですけれども、先ほど船員の確保、あるいは質の問題もというご意見がございましたけれども、例えばそのキャリアコースの中で、きょうご説明いただいたものの中には一般大学や一般高校から何かキャリアを積むための仕組み、仕掛けというようなものは考えられないのか。あるいはもう既にそういうことが始まっているのかもしれないけれども、私、何分素人なものですからご質問させていただきとうございます。

【部会長】 それでは、船員の質についてのお2人のご質問について、よろしくお願いたします。

【船員政策課長】 船員の質、これはもちろん非常に大事でございますので、海技資格とか教育の内容をこれからヒューマンインフラ部会でも大いにご議論していただきたいし、そうじゃないと日本の商船、内航を含めて専門技術集団を維持していくということはできないと思っておりますので、よろしくお願いたします。

それから、一般大学とか一般高校というお話でございましたが、資料3の、先ほどちょ

っと触れました12ページ、船舶職員養成プロセスをごらんいただくと、右のほうに一般大学、高専、短大等の卒業生。それから、一般高校、グレーの部分が一般の教育課程でございますけれども、その卒業生を受け入れるというのがございます。ただ、商船大学につきましては、これはもちろん専門の機関でございますから、これを言うところとちょっと不相当でございますから、一番右のほうの2つ、海技教育機構の海上技術コース、航海、機関というところなんです、これがいわば新3級という、一般大学を出て一番短期で養成する。船会社に就職していただいた上で、この航海訓練所と会社の船と分担して、一番短期で養成するというコースでございます。ただ、何分、取り組みがスタートしたばかりでございます、規模的にはここに書いているように合わせて10名程度というところでございます。今後、こういうのを拡充していかないといかんと考えております。

それからあと、内航のコースが実はございまして、一般高校の卒業生につきましては今年から、4月から6級——これは3級と4級なもので書いておりませんが、6級のコースを設けるということにしています。これも一番短期間で養成するような考え方でございます。

以上です。

【委員】 ありがとうございます。

【委員】 関連してよろしゅうございますか。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 一般の大学を終えて海技教育機構で一定のトレーニングを積むというコースがあるということは理解できたんですけども、従来の考え方で東京海洋大学と、今、神戸大学になっている旧国立大学ですね。それ以外で、例えば私立の大学で東海大学も海洋学部のような学部があると思うんですけども、そういうところでなぜ船員の養成というのが行われていなかったのか。大学のほうで単にそういうものに対するニーズが多くないという判断で、そういうコースの設置というものを文部科学省に申請しなかったのか。そうではなくて、国の政策として船員養成は国立で行うというような、ある種の計画的養成のような、そういう考え方があったのかということについてお教えいただければと思うんですけども。

【審議官】 正確には確認しませんとお答えできないわけですが、後ほど確認させていただきますけれども、もともと船員の養成というものについては、国立中心にやっていたという考え方があったことは事実だと思います。ただし、今はございません。

ただ、一方で船員の就職というのがものすごく細っておりまして、この流れが変わってきたのは、おそらく1年前、2年前、あるいは今まさに変わろうとしているんだろうと考えております。少なくとも今後につきまして国土交通省として国立機関でなければいけないということを考えていく必要はないと思いますし、安全の確保というものは十分に留意しながらも幅広くフレキシビリティのある形でやっていけたらいいなと思っております。

過去の経緯についてはまた確認いたしまして、必要がありましたら、この会議でお答えしますし、そうでなくても來生先生のほうに別途回答させていただきます。

【部会長】 よろしゅうございましょうか。

どうぞ。

【委員】 赤塚先生のほうから質の高い船員というジャンルでのお話があって、深澤先生のほうから幅広い教育ということがあって、村上さんのほうから新3級制度の話が同じカテゴリーの中であったのは極めて危険な発想だと思われま。やはり質の高い船員という意味で、多分、赤塚先生のご質問、これを審議してくれということと、広く船員のソースというか、教育のソースを求めるということで新3級制度等々が検討されているということはよくわかりますけれども、その質の高い船員を求めるという過程の話の中で新3級の制度があるよというようなご発言になりますと若干異論がありますし、同じジャンルでのお答えではないのかなと考えますので、その点……。

【審議官】 おっしゃるとおりだと思います。赤塚先生、深澤先生が続けてご質問がございましたので、答えの中で混同される部分があるかと思っています。半ば個人的な意見になりますけれども、やはり日本人船員というのはどなたに聞いても世界の中でも質が高いと言われております。それで、これはどういうふうにやっていけばいいかということ、これはまさにこのヒューマンインフラ部会でご議論いただく中心的な内容になってこようかと思っていますが、私個人はやはり何で日本人船員の質が高いのか、一番大きな理由は、日本船社がそれを求めているということと、いい先輩がいるということではないかと思っています。

つまり、海運会社にいい先輩がいなくなって、あるいは海運会社がそれを求めなくなったら、そのDNAが失われてしまうのではないかと思っています。必ずしも会社に入るまでの教育ですべて仕上げなければいけない、すべて仕上げるなんてことは無理だと思いますし、それはそうは思っておりません。ただ、それは1つの話。一方で、いろいろ間口を広げていく政策というのも、先ほど申しましたように安全に気を使いながら、これは間

口を広げるといことはフレキシブルにやっていきたいというのをギリギリ両立し得る範囲でやっていけないか、こういうふうに考えているというふうにお考えいただきたいと思います。別な話でございます。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 日本人船員を日本が国としていろいろ議論をする際に、技術的なもの、いろいろな能力的なもの、そういった視点が中心に論議されることは私も理解できるわけでありまして、海洋国、島国・日本におきまして、自国の船員がなぜそういう海上物資輸送に携わる必要があるのか、そういったマクロ的な視点からもいろいろ問題をとらえていく必要があると思います。

ご承知のように、外航海運は70%以上がエネルギーを中心に輸入しているわけでありまして、また、国内においても石炭とか、そういう資源については80%以上を海上で輸送している、こういう実態にあります。そういった観点からいきますと、責任感と、そういう船員としての技術、技能、日本はこれまで随分訓練を受け、教育を受け、それなりの世界的に誇る船員の技術力を有してきたと思われまして、私自身も外航船の航海士を数十年やりましたけれども、そういった自覚、自負を持ってやってまいりました。

そこで一番大きいのは、そういった物資を安定的に輸送する。また、安全とか環境保全、こういったトータルの面からもいろいろ考えていかなければいけない。それから、日本が周りはずべて海と島に囲まれているということでございますので、緊急時におけるいろいろな体制上の問題についても、災害等々いろいろ予測されるわけでございますから、日本の自国の日本人船員、どうあるべきなのか、どういった規模であるべきなのか、こういった視点の議論も必要だと思えます。各論については、また今後の会議の中でいろいろ議論に参加させていただきたいと思えます。

【部会長】 極めてクリティカルな問題ですけれども、局長のほうからお願いいたします。

【局長】 非常にクリティカルな問題でございます。この今回の交通政策審議会の海事分科会本体のそもそもの我々が行いました諮問の趣旨は、まさに今ご指摘のあったようなところが我々の基本的な問題意識でございます。日本という国がこれからサステナブルな発展を今後とも続けていかなきゃいかんという状況の中で、海上輸送の基盤が揺らいでいるところに我々の基本的な問題意識があるし、これはおそらく大方の識者の方に同意をいただけるところなんだろうと思っております。

それで、具体的にその作業をどう進めるのかという問題がございまして、前回の分科会で国際海上輸送の問題とヒューマンインフラの問題について議論をしましょう、分けて議論をしようという整理を一応して、この分科会が立ち上がっているわけでありましたが、まさに日本の国が今後とも、いわばライフラインを維持していくために日本籍船は、いかにあるべきなのか、あるいはそれを支える日本人船員というのはいかにあるべきなのかという、この問題はどちらで議論したほうがいいのかという話がございまして、我々としてはまず一義的には、その量的な問題、これは日本の経済活動に対してどういうふうの意味づけを見出すのかという問題については、国際海上輸送のほうで一応の整理をまずするんだろうと我々としては思っております。

それで、その上で、実はそのときにくっついてくる質の問題とかいろいろあります。なぜ日本人船員が必要なのかというところは、まさにクオリティーの問題がありますし、それから、日本人であること自身に意味がある。したがって、我々としては高い、一方で経済原則から言えば、これは企業から見ればクオリティーの低い日本人を雇用する意味というのはほとんどないわけで、そこは赤塚さんがおっしゃったとおりで、経済的にまず成り立ち得ることを前提として我々としては考えたい。そのほうが基本的には長持ちをすることからいけば、まず、質の高い日本人船員、経済的に自立するだけの付加価値を持った日本人船員をまず育てるんだというところが、我々の基本的な人間を育てる上の目標なんだろうと思っています。それはまさに、その質をどう確保するかというのがこのところで議論していただければよろしいのかなど。

そして、その上で国として一体どのぐらいの規模のそういう人たちが必要なのかというところは、もっと多角的な、それこそ緊急時輸送まで含めた非常に多角的なところから国際化輸送の部会でまず一応の整理をする。その後、場合によったら両方で意見の調整をするようなことが必要になるかもしれないと思います。それはどういう形でやるのかというのは、そのときにまた部会長ともご相談させていただきながら整理をさせていただきたいということでありまして。とりあえず、我々、来週、国際海上輸送の部会が立ち上がります。とりあえず、そういう整理のもとに一度議論を始めて、それぞれで整理をしながら、とりあえず一、二回は話を進めながら、我々が一方的に議論の先取りをしていくというわけにもまいりませんので、議論の成り行きを見ながら整理をさせていただけたらありがたいなということでございます。

【部会長】 ありがとうございました。

まさにこれからこの部会が検討していくための主要な論点を委員の皆様方からお出しいただいたと思います。ヒューマンインフラ部会、ひょっとしたらこれはすぐれた、質の高いヒューマンインフラ部会というように言ったほうがいいのかもかもしれませんけれども、大変貴重なご指摘をちょうだいいたしました。ありがとうございました。

まだこの点についてのご意見があろうかと存じますけれども、2部がございますので、ここで5分ほど休憩をとらせていただいて2部に入らせていただき、また時間の関係でこの1部の議題も2部でお出しただければと思います。

それでは、正面の時計、およそ15時5分ぐらいで次の第2部を始めさせていただければと思います。

(休 憩)

【部会長】 よろしゅうございますでしょうか。それでは、これから第2部に入らせていただきたいと存じますが、事務局のほうから連絡事項があるそうですので、よろしくお願いたします。

【事務局】 失礼します。事務局でございます。この第2部につきましても、事務局よりの資料説明の後、委員の皆様方にご議論いただく時間をとっておりますが、その際はお手元のこのマイク、ボタンを押してご発言いただければと思っております。すみません、よろしくお願いいたします。

【部会長】 それでは、そのような形で活発にご議論をちょうだいしたいと思います。

なお、森本会長、大内会長、本来であれば第2部までお残りいただけるということでしたんですけれども、何か所用があるようで退席されておられます。

それでは、議題9になりますけれども、船員の確保・育成に向けての問題点につきまして、船員政策課長よりご説明をちょうだいしたいと存じます。

【船員政策課長】 ご説明させていただきます。同じ資料2でややこしいんですが、資料2の(2)という後ろについている薄いほうでございます。「船員の確保・育成に向けての問題点」をご参照いただければと存じます。

これから申し上げることは、この注意書きにも書いておりますとおり、私ども国交省におきまして船の現場を訪船してお話を聞いたり、各事業者にお邪魔してヒアリングをさせていただいたものを抽出してまとめたものでございます。必ずしもこれが船員の置かれている状況の全部であるとか、特定の会社のご意見というわけではありませんで、しかも、それを全部代表しているというものではございません。そういうものとしてお聞きいただ

ければと思います。一番典型的な問題があらわれているのではないかと思った部分でござい
います。

それから、内航・外航についての区別がないということですが、特に勤務環境
であるとか、年齢構成などから見ても内航のほうが厳しい部分がございます。そういう部
分は、内航に特化した部分も入っておりますけれども、ただ、もちろん外航は長期航海を
やっておりますし、共通する部分もある。どうやって若者に海へ目を向けてもらうかとい
うところが共通するわけでございます。

それでは、内容についてご説明いたします。この資料は、1人の船員が海へ関心を持っ
て船乗りになろうと思って、実際に勉強して門戸をたたき、船に乗って、どうやって自分
の一生を思い描いて船員で全うしようと思ってもらえるのかということを中心に考えまし
た。したがって、問題点というのは、それを裏返してみても、それによってマイナスとか、
ネガティブとか、足かせとかハードルになるような部分、それがあのかないのか、ある
とすればどこだというようなところを中心に考えてみたわけでございます。

流れとしては、そもそも海の重要性について社会的な認知度が低い。それから、やる気
のある人材を集めにくい。船員になること自体が大変だ。厳しい職場環境・労働環境。そ
れから、いつになっても、まあ、先ほど来、質の問題が出ておりますけれども、キャリア
アップがしにくいのではないか。船長、機関長からお話ございましたけれども、その
培われた技術やキャリアを生かす場が、もちろんありますけれども、果たして十分なのか
というような問題意識でございます。

そもそも海の重要性について社会的認知度が低いのではないかということは皆様、大体、
もう日ごろから接しておられるとおりでございます。海洋国家と言いながら、実際の日本
の産業や国民生活は決して海を正面から見たものではなくて、むしろ背を向けた部分があ
るのではないか。それから、日常生活で海に接する機会が減っております。船を利用しな
くなっているとか、海水浴も減っておりますし、レジャーも伸びておりません。機会が
減って、海や海運の役割を直接意識しなくなって、したがって、それにかかわる海運、造
船、船用工業等の海事産業に対する認知度が低下してきている状況ではないか。

今、触れました海洋、レジャーが、家族でみんなで行くというようなのが減ってきてお
ります。手軽なレジャーであったと思うんですが、おそらくもっとほかに遊び、楽しみが
いっぱいあるとか、勉強等で忙しいということもあるかもしれません。幼少期に海と直接
接する機会が減少しているのではないか。それから、海運業自体の地位が低下。これは他

産業との相対的な関係でもそういうことが言えるのではないか。これが相まって船員の職業としての認知度が低下しており、子供も親も船員ということを考えなくなっているんじゃないか。

右のほうですが、したがって、やる気のある人材を集めにくいということでございます。先ほど来、船員の数が減っているということは資料で出ておりますけれども、かつては格好いい船長さんやマドロスさんが、特に海事関係の盛んな町とか、島々では大勢いたわけでありまして、そういう人がいなくなっている。特に外航分野では日本人は2,600人程度に減っておりまして、日本人がそもそも行うべき仕事だという位置づけも失われてきているのではないか。

それから、これも先ほど来お話に出ておりますが、海運企業のほとんどが新卒採用をかなり抑制した時期がありました。したがって、学生とか教育機関側もう期待しなくなっている。職業船員のイメージが低下して、格好いいとも思わないし、自分が行っても採用してもらえとも思わなくなっている部分があったのではないか。

それから、社会的な関心が低下して、保護者も自分の子供の就職先として意識しなくなっている。若者もこういう厳しい仕事は嫌だと。体験学習効果も減ってきているというようなことを言われておりますけれども、希望が減ってきたという部分。しかし、近年の『海猿』の影響がある。これは海上保安官ですから直接船員ということではありませんけれども、厳しい仕事であることには変わりなくて、爆発的に若者人気が高まった部分もある。これをどう考えればいいのか。

それから、船員教育機関への進学者であっても、もう話が出ておりましたが、海上就職を希望する者ばかりではない。陸上でいっぱいいい仕事がありますし、最近の状況、景気回復局面ですと、また引く手あまたになっているという部分がございます。

それから、船員教育機関のアピールでございますが、確かに関係者以外の方は、そういう学校があったのか、もしくはあってもどこにあったのか、昔はあったけれども、今はなくなっているかもしれないとかいうところもはっきりわからない。これは各校が別々に個別に学生募集をやっていることもございます。また、海事関係の団体も、部会長先生、先ほど「海の日」のことを冒頭におっしゃっていただきましたが、結局、連携して盛り上げるような部分は、その近辺ではもちろん一部ありますけれども、全体的には不足している部分があるのではないかとございまして。

こういう状況をかいくぐって、じゃあ、船員になろうという場合の問題でございますけ

れども、船員教育機関が地域的に偏在している。どこかしこでも一般高校、大学から途中で進路変更できるというような状況にはございません。

それから、船舶職員の養成に要する期間が陸の職業に比べて長い。これはもちろん品質確保ということもありますから、国際条約で決まった部分もございますけれども、競争力というか、すぐ働けるようになるかという点、そうじゃない。船員教育機関を卒業しても、これは私ども別途いろいろアンケートとかご要望を聞く機会があるわけですが、最近の新卒に対する評価が低い。求人、求職の間にミスマッチがあるということでございます。

それから、社内育成が可能な会社、もちろんこれは船社でも大いにやっておりますけれども、これは大手中心でございまして、中小ではそういうことがかなわない。したがって、人的つながり、コネクションによって即戦力を引っこ抜くということが横行しております。したがって、船員教育機関の卒業生にとっても、採用してもらえるところは限られている。船員不足、船員不足と言っても、採用してもらえるところばかりではない。特に女子船員の活用が全くおくれた分野でございまして、全体で1,134人という数字がございます。女性の船員。これは船員数のわずか1.3%、多くは旅客船勤務でございまして、貨物船ですと、その1.3%の半分以下の割合と推測できます。

そうやってなかなか難しいハードルを超えて船員になっていただくわけでありまして、その場合でも給与水準は高い部分があります。それから、休暇がまとまるといえるような部分が長らくありましたけれども、その差がだんだん縮小してきている、もしくは逆転をされてきているというのが先ほどの状況です。

それから、物流部門、一般でありますけれども、どうしても付加価値的な物流というところの方が欠けている。日本企業の特徴かもしれませんが、コストカット部門と見られておりました、船員という職業への正当な評価が不十分である。したがって、船員という職業を一生続けることへの展望が描けない。

それから、もうちょっと具体的に申し上げますと、休みがとれるといっても、ほかの人とは異なっているわけでありまして、友人との交遊とか家族の団らんがまとまってできない。先ほどの携帯電話、インターネットのお話でありまして、若者にとってはつらい。

それから、船内の空間が制約されております。公私混同といいますか、峻別することは難しいという状況でございます。

それから、娯楽が非常に乏しい。船内はもちろんそうですけれども、港に上陸した場合

でも、最近では時間が限られておりましたのですぐに出港、もしくは工業地帯の一番先っぽのほうで、なかなか都会の町中に出ていくにも時間がかかって、そんな暇がないという状況でございます。

それから、より大きな問題かもしれませんが、平均年齢が既に高くなってきておりました、構造上、若手の仲間が職場にいない。これは非常にコミュニケーション上、問題が出てきていて、疎外感を味わいやすい。

それから、キャリアアップして何とか、教育機関だけでは非常に限られておりますし、結局、数十年のキャリアの中では、船員というのはどんどん資格を含めて昇進していかないといかんわけでありまして、自己の能力開発、能力向上を行おうとしましても、もともと船で働いているわけでありまして、そういう場所が身近にないわけでございます。陸のようにちょっと時間を使ってとか、週末にとかというようなことはできない環境にあります。

それから、キャリアアップの支援体制、これを言われると私どもも反省しないといかんでありますが、メニュー的に言っても必ずしも陸上ほどあるわけではない。数も限られておりますし、規模も小さいというようなところはございますが、そういう問題がある。

特に中小の船社の船員さんにはいろいろな問題があります。船員の引き抜きが多いわけで、それを警戒すると給与面で引きとめるわけでありまして、個人の能力の向上とか、かえって転職してキャリアアップして、もっと大きな船に乗るとか、いい条件でやるというのは船員にとっては決して悪いことではないわけでありまして、それをむしろ引きとめる場合があるということでもあります。物の見方は両面あると思っております。それから、企業内でももちろんそういう支援をやらないわけでありまして。

それから、交替要員をギリギリでやっている場合が多く、休暇がなかなかとりにくい。もちろん規定上あるわけでありまして、なかなかとれない部分があつて、思ったとおりの自己研さんができないという部分があります。

それから、最後に、キャリアを生かす場所ということではありますが、もちろんいろいろな海事クラスターがございまして、そちらへの転職は大いに進んでおります。制度的にも先ほど森本会長がおっしゃったように新しい水先制度ができて、船員の途中からでも、必ずしも船長をやらなくても水先人になれるというような複線化ができております。

それから、陸上でも今出ましたように S I —— Super Intendent という船舶管理が非常に重視されてきておりました、これは船員の技能経験がないとできないという部分がございます。

ます。しかし、全体として見た場合、その能力の活用という意味では体系的、組織的ではなく、皆さんそれぞれの個人の努力であるとか、コネクションでやっている部分が大きいのではないかとこの部分でございます。

誤解を恐れずに全部強調してご紹介したような次第でございますけれども、典型的にはそういう部分があるということでございますので、一生の職業として船員がこういうハードルを越えて選びやすくなるためにどのような環境とか制度をやるべきであるかということについて、主としてご意見をいただければと存じます。

以上です。

【部会長】 どうもありがとうございました。

常日ごろ海運関係者のご努力なさっているということに対しては、いささか心外であるというような印象をお持ちになるかもしれません。しかしながら、村上課長が冒頭説明されましたように、国交省が現場からヒアリングをして取りまとめた1つの試案である。これは決定版というんじゃなくて、代表するものでもないということでございますので、この論点のたたき台、この是非をも含めて、ぜひ委員の皆様方にご議論をちょうだいしたいと思います。

どうぞ。

【委員】 私、全くの素人でこういう問題を全然知らないので非常にナイーブなというか、素朴な質問をさせていただきたいんですけれども、まずその考える範囲というか、この部会を2つ設けたこととの関係で、この部会で考える範囲をどう考えるのか。つまり、1から6までの柱があって、それで、一番最後に「以上を踏まえた上で」というような整理がございますね。こういう問題に限定することなんですかけれども、何でそういう質問をするかといいますと、私、専門が競争とか産業政策と法律の関係をやっているもので、そういう立場から見るとマーケットと、それに対する政策的な介入との関係というものに非常に興味がある。

そういう視点で今のご説明を拝見しますと、2ページの4番の一番最初の紙のところに、陸に比べ給与水準が高いという前提での整理がなされている。確かに先ほどのご説明でも陸に比べて給与水準が高いとは言えるんだけど、日本人の船員のなり手が少ないという問題にどのような対処があり得るかというときに、陸に比べて高いか低いかって、ほとんど何の意味もないということだと思えます。船員であることのさまざまなリスク見合いで、今、需要が非常に大きくなっている。それに対して十分な給料が支払われ

環境があれば、黙っていても船員は供給されるであろうというのがマーケットのメカニズムだと思うんですね。

それを前提に考えたときに、きょうのヒューマンインフラ関係基礎資料の資料3の一番頭の日本人船員数の推移で外航と内航に分けたご説明があつて、それで、私、今の疑問との関係でよくわからないことがあるので、ここはお教えいただきたいんですけども、要するに外航については需要があるにもかかわらず給与が上がらないというのは、競争的な安い海外の労働力が入ってきているということですよ。内航についてはどうなのか。ここは私、全く知識がないので、内航について、今、外国人船員というのを雇うことがどれぐらい許されているのか、実態としてどれぐらい入ってきているのか。それで、将来的にそれがさらに入ってくる可能性というのはどれぐらいあるのかというようなことが質問なんです。

この部会で考えるべき対象が何かという最初の質問にもう1回戻りますと、私は、一番重要な要因というのは、まさに給与水準との関係で供給量を、日本が独立した供給マーケットになるのか、国際的なマーケットで考えるのか、そこの制度的な仕組みがどのようになるのかということが一番大きな問題だと思うんですけども、そこをこの問題に対する好ましい解が出るようにいじるとしたら、多分、今のさまざまな政策的環境の中で非常に難しい議論をしなければいけないということになるんだろうと思うんですね。ですから、そういうことを考えたときに、最初からそこは考えても仕方がないから対象から外すということにする、ないしはそれは別の部会で考えるということで、この部会ではさっきの1から6の範囲で考えればよいのかどうかというようなことについて、前提としてどのスタンスで物を考えればよいのかということをお教えいただきたいということでご質問をいたしました。

【部会長】 じゃあ、大野審議官、お願いいたします。

【審議官】 お答えいたします。まず、この1から6に書きましたのは、実は考えていただきたいということの一部でございまして、あとやはり、いわゆる船員を供給しているような地域の海事土地といいますか、そういったところの振興の問題だとか、ほかにも幾つか視点はあろうかと思っているんです。そういう意味では、冒頭、局長からごあいさつ申し上げましたように、やる気のある人材を生かして育てて、キャリアアップさせていくことを可能とする環境の整備ということの中の一部を——きょうは第1回でございまして議論していただきやすいようにということでもとめたつもりでございまして。

その上で先生のご質問にお答えいたしますと、内航について外国人船員を大量に入れていくということは考えておりません。これは説明し出すと長くなるわけですが、確かにそれは可能性としてはあろうかと思えます。あることかもしれませんが、この沿岸航海、まあ、カボタージュとよく言うわけですが、これを外国に開放するということと、およそ一体となってしまうかねないものでございまして、おそらく関係者の間で合意を得ようとする、10年、15年かかるような問題ではないか。

その問題について、我々は目をつぶるつもりはございませんけれども、このヒューマンインフラ部会については、国内については現行制度、つまり、原則として日本人船員であると。ただ、これは一般の形で外国人が入ることは妨げないようございまして、例えばコックさんという極めて専門業でございまして、数名は既に入っております。そういうのはある。ただ、一般の運航船員については、国内は日本人として考えていきたいということだと思っています。

それから、最後にマーケットとの関係ということでご指摘いただいて、まことにごもつともだと思わんですが、1点、それにコメントいたしたいと思っておりますのは、船長さん、機関長さんを育てるというのは、最低で10年、15年かかる。例えばこれが単純労働者であれば、人が足りなくなったら給与をあげて3カ月、半年訓練すればいいのかもしれませんが、そういう極めて特別技能労働者であるということで、1回途切れたらあかん。途切れかねないという状況になっているということを入れて、まあ、何といいますか、マーケットの失敗みたいなものも頭に入れて、どういうふうを考えていくべきか、この辺についてご教授をいただければと思っている次第でございます。

【部会長】 來生委員、今のお答えについては何かございませんか。

【委員】 わかりました。はい。

【部会長】 カボタージュの問題は、実は非常に難しいですね。アメリカの国内航空はカボタージュ、開放していませんし、また、EUの陸上は開放しておりますけれども、ご承知のようにEUは統合した国家連合ですので、アメリカと事情が違うのかなと。あえて言えば、日本は四面を海に囲まれた独立国ですので、事情はアメリカに近いのかなと。ごく大ざっぱな、そんなことも私は若干なりとも感じました。

すみません、どなたか。どうぞ。

【委員】 先ほどのご説明を聞きまして暗い感じになっておりまして、どう言ったらいいのかな思っていたところなんですけれども、これは逆に見られてこういう今のヒアリン

グといたしますか、認識ができるということでございますので、そのプラスのほうへ向けられるものがあれば、これは対応していけばいい、こういうことになっていくかと思うんですけれども、内航と外航とでかなり量的な必要性が求められる内航、しかも、緊急に求めなければいけない内航と、それから、先ほど來生先生がおっしゃったような世界マーケットの中で労働力を確保しつつ、管理職は日本の労働者がやる。こういう分業的なものが出てきている外航、この外航のほうはやはり船員の質というものをどう上げていくかという、そちらのほうにやはり集中していく必要があるんじゃないか。

外航のほうで言いますと、旧商船大学、今の神戸大学海事科学部、東京海洋大学等が独立してやれなかったという1つの大きな理由は、社会科学を十分に取り入れていない船員教育であったという、要するに企業の管理者としての将来性というものも船員さんは持つておられるわけで、實際上、船員さんであって、経営者として成功された方もたくさんおられるわけですね。しかし、そういう道が明々白々として存在するというのをやはりルートとして示してあげる必要があるんじゃないかな。そういうところが欧米における船員教育といたしますか、我が国の海事教育との違いではないか。かなり認識は深まっておられて、海洋大学及び海事科学部、両方とも、かつてのような理工系オンリーということはないと私は思うんですけれども、そのあたりのところから何らかの政策に対応する、歩むビジョン、それをベースにするビジネスモデルというようなものが議論できる場をつくってあげる必要があるのではないかな、こういう気がいたします。

先ほど局長がビジョン、要するに政策は別のところでの基礎的なところを押さえていくというような、そういうお考えですので、先ほどの來生先生のお話が出てきたと思うんですね。私も同じような感じで、じゃあ、その大きな議論の中で、傘の中でどう議論すべきかということはどうすればいいのか、今のような議論ですね。そここのところが私自身は感想としては、当局としてどうすべきかということをもう少し考えていただきたいという、そういう感想を今思ったわけです。確かに海運に対する認識というものが下がってきているということは事実かもしれません。ティンバーゲンとかクープマンズというようなノーベル経済学賞が海運マーケットを研究して、あるいは造船マーケットを研究してノーベル賞をとったという時代ではなくて、だんだんと金融のほうを勉強していくというような、こういう時代になっていくことは確かだと思っております。

しかしながら、国家の政策の中で海運業というものをうまく的確に位置づけることによって、産業政策としての、その中の労働政策としての船員政策というものが出てくるんじ

やないかと、私はそういうふうな期待をいたしております。感想ですけれども、そういうふうな思います。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 今、1から6の問題を聞かせていただいたんですが、これは何も船員さんだけの問題じゃなくて、技術者、技能者の問題そのものなんですね。弊社も素材産業で物づくりをやっていますので、まるっきり同じような問題で、非常に汚いし、暑いし、そういう職場で働いているのでなかなかやっぱり、同じような状況かなと思うんですが、多分、船員さんで1つ違うのは、船員さんの魅力って何というのが学生さんとか何かにわかっていないんじゃないかなと。

先ほどの育成のところで船員学校なんていうのは、かなり狭い世界ですよ。一般の大学とか高校からどうやって行けるのかとか、そういう意識は我々のときもなかったし、今の我々の息子の時代でもほとんどないんですね。ですから、そういうことを、どうやったら船員になれるかわからない。なりたくても普通の高校へ行っちゃってそのまま。普通の技術屋ですと、普通の高校から理工系の大学に行けば技術屋になれるわけですね。だから、そういうような、なれる仕組みをもうちょっとみんなに知らせるなり、船員の魅力というものをアピールするなり、そういうことをしないとなかなか難しいんじゃないかなと思います。

それから、ここでやる気のある人材を集めにくいとか書いてありますけれども、やる気のある人材なんて、今、ものすごい少ないです。だから、逆に言えば、教育の中でやる気の出るような、やる気を持つような仕組みを何か考えていかないと、とてもじゃないけれども、こういう人材を集めようとしたら多分集まらないと思いますね。ですから、その辺から考えていく必要があるんじゃないのかなと思いますけれども。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 全く同意なんですけれども、この分析を拝見しまして、この問題を全部解決したら船員が集まるかという絶対集まらないという感触があるんですね。まず、第1点目には、今の先生のご発言、全くそのとおりで、それに追加されているのは、外航海運の現状は、4万人の外国人に対して2,600人の日本人になっちゃっている現状の分析からやらないと、まず、こういう問題を解決したら、じゃあ、日本人が3万人になりますかって、なるわけないんですね。

それからもう一つ、根本的に欠けているんじゃないかなと思う点ですけれども、たまた

ま私は学校に行ってよく学生さんの集会に出さしていただけなんですけれども、まず学生の頭の中に、なぜ日本人船員じゃなくちゃいけないんですかという問いに対する答えを海運界も海運産業界もだれも答えてくれないんですね。これは近代化から緊雇対に走る中でずっと進んできたものに対する総括ができていないということはそうだと思いますけれども、まず、なぜ海上輸送の安定に日本人船員じゃなくちゃいけないんですかという問いを正確な答えとして学生に与えない限り、今さら何でまた日本人船員、日本人と騒ぐんですかという答え自体が、答えられないんですよ、学生に対して。

その問題の解決と、4万人対2万6,000人の外国人との比率ということの分析を踏まえてこの問題を解決しないと、これ、全部解決してあげたとしたって、今、先生がおっしゃったとおり、通常労働者ですら集まらないものが海上に集まるわけがないって直感的に思ってしまうのは、多分、私だけではないと思うので、そこら辺について何かお考えというか、ございましたらと思います。

【部会長】 じゃあ、局長、お願いいたします。

【局長】 今まで委員の諸先生がお話しされてきた意見というのは、全体的につながっている話だと思うんです。今、4万人の外国人に対して日本人2,600人という話がございました。それを分析していくと、いろいろな話は出てくると思いますが、まず、日本の海上輸送を守るのになぜ日本人船員が必要なのか。これは昔からの質問であって、なおかつ明確に答えられていないというものであります。

これは実際のところ、建前と本音の世界で言えば、諸外国ではあまり、仮にこれが日本でなくて別のヨーロッパ諸国であれば、当たり前じゃないと言われる質問かもしれない。当然、イギリスはまだ1万人以上の規模の船員を抱えているわけですから、2,600人でいいわけじゃないと。その背景には実はいろいろな説明があって、日本の——こういう場で申し上げていいのかわからないけれども、日本では公の場で説明できない説明の仕方というのはたくさんあるみたいなどころがあるんですね、実際のところは。海洋国家・日本で将来何が起きるかわからない状況の中で、日本人船員というのはいなくていいんですかというところに逆に言えば、それに対する答えというのは私はないんだろうと思っています。

ただ、そのときの規模がどうなのかという話になると、経済的に企業ベースで事業を健全にするために必要な日本人船員というのはあります、これは。絶対、日本人船員はなくなるんじゃないだろうと我々は思っていますが、一方で、それが逆に言えば日本という国とし

て必要な数字ではないということだろうと思っ­ていま­して、実はそれが去年から我々が中­で、関係省庁、あるいは永田町と­い­ろ­い­ろの議論をしてきたところでありま­す。すべて経済ベースで動くのであれば、これはいいい­ん­です。経済ベースで一定規模の、少なくともこのぐ­ら­い日本人船員がいたら大丈夫だなと­い­う規模が確保できるんだっ­たら、これは問題はありま­せん。

ただ、今までの過去数十年の歴史を振り返ってみ­ると、これは経済原則をそのまま放置して­い­たら、日本の国にとって必要なヒューマンインフラと­い­うのは崩壊するかもしれないと­い­う危機感是我々は非常に持つてございま­す。そこには当然、経済的に言えば不経済な要素と­い­うのはそこに入っている。国と­い­う見地から見れば。そこは国として何をすべきなのかと­い­う議論につながっていくと思っ­ていま­して、逆に言えば、我々、これは2つ部会をつ­く­っているわけですが、日本と­い­う国にとってど­う­い­う規模の日本人船員、あるいは日本籍船が必要なのかと­い­う議論は、まさにそ­う­い­うクオリティーや何かの問題は別として、多分、国家的な要請として日本の食糧を確保し、エネルギーを確保しと­い­う観点から出てくる必要な規模と­い­うのは、これは我々、今回、本気で考えなきゃいけ­な­い。これは別の部会で今整理をしていただ­き­たいと思っ­て­い­るわけでありま­す­が、そこには当然、不経済の要素が出てくる。この不経済の要素は国が助けなきゃどう­し­ても救えない部分であ­っ­て、そこは我々、やるつもりでいま­す、その部分はです­ね。それがまさにトン数税制と­つ­ながっている議論です。

これは一方で、その船員を必要だと­い­うときに確保できるのかと­い­う問題が逆にある。その確保できるのは、当然、そ­う­い­う世界に飛び込んでいこうと­い­う若い人たちがいなければ、これは維持できないわけ­で、そこは今いろいろご説明申し上げたよ­う­な、実は船員を確保、単純にするとい­っ­たって、そんなやる気のある人はそんなた­く­さんいないよと­い­うことも含めて、実は船員になると­い­うこと自体、あるいはそ­う­い­う人たちを集めると­い­うこと自体に対するいろいろな障­害­が実際はあ­っ­て、なかなか難しいねと­い­う問題がある。

そして、教育制度の問題も含めてさま­ざ­まな問題があると­い­うことを我々としては認識して­お­りますし、そこにど­う­い­うブレークスルーをつ­く­って、船員に、まず一定の規模を確保しなければいけ­な­いし、ニーズをつくり出すと­い­うのは、これは国の助成も含めてそ­こ­で考える。そこに入れる人材が確保でき­て­いなければ、幾らこっ­ち­で計画をつ­く­ったってだめだと­い­うことでありま­す­から、そのと­こ­ろで若い人に夢を与え、将来的な展望を­与­えるよ­う­な、そ­う­い­う仕組みの構築を含めて、こ­こ­の部会では議論をしていただ­き­たい

などということをございまして、答えになっているかどうかわかりませんが、そういうことであります。

だから、そういう意味では、今まで一方的に減ってきた経済的な環境、あるいは国際的な環境というものに対して、我々は今回、それを転換させるための国としての取り組みをやるし、その取り組みをきちっと受けとめるような、そういう環境、これは人材育成の問題として議論していただきたいということでもあります。したがって、2つの部会で並行して動きますけれども、完全に分離した話ではなくて、やはりこちらはこちらで一定の、どのぐらいの規模が要るのかということも、実は頭の中になれば必ずしも議論として十分なのかという問題もありますから、そこはどこかでやはり接点が出てくるんだろうと思っています。

ただ、向こうの部会は主として経済的な観点、あるいはセキュリティーの観点を含めた議論をやってもらわなければいけないし、こちらはむしろ日本人船員、あるいは海事技術者というのをどうやって確保していくのか、そういう社会的な問題も含めて、そこにはブレイクスルーをつくっていくという、そういうところをとりあえず議論していただきたいと、そういうことです。

【大野官房審議官】 すみません、補足を。若干、事務的に申しますと、大日向さんのおっしゃられた船員の魅力は何だ。狭い世界をどういうふうに広げるか。非常に重要なポイントだと思っております。我々のほうとしても次回または次々回に議論を整理した上でまたご意見を伺いたいと思っております。ただ、やる気の出させ方ってなかなか難しいので、逆にぜひお教えいただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。第2回で、実は内々事務局から大日向さんにお話をいただきたいということで、ぜひそのときにそういうことをお教えいただければと思います。

【委員】 いえいえ。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 次に生まれ変わったときに私たちが船員になりたいかどうかですよね。なんて思いましたけれども、私、実は、ちょっと話は別なんですけど農業もやっています、7年間ぐらいいろいろかかわっていて、とても重なる部分もあるし、農業のほうは先を行っているという部分もあったのでちょっとお話しさせていただくと、結構、苦しいというか、日本人、ここまで自給率が下がってどうするんだという感じで、ほんとうに余りに無知で、余りに危機感がないのは実は国民全員なんです。私もどうにかしてくれとみんなに訴え

たいようなどころがあるんですけども、ただ、その中で農業をやる人というのが新しい、今、マクロビオティックとか、オーガニックとか、そういうほうにも目が向いているし、私たちが生きるためには農業がないと絶対にあり得ないので、それはとても近いものなんですね。

少し先が見えてきているんじゃないかなという部分がとてもあるんですけども、例えばなんですけど、今、たまたまこれがあるからあれなんですけど、「おーいお茶」がありますけれども、この1本にもいろいろなものがかかわり合っていて、私の友人は、無農薬のお茶をつくっている人は自殺しました。みんながこれを飲むからやっぱりお茶を飲まなくなるじゃないですか、普通のお茶を。どんどん価格が下がって、ついには子供の学費も出せなくなって、ほんとうに一番有名なお茶屋さんがなくなりました。そういうことがあるかと思えば、これをつくっている会社も知っているんですね。非常にいいことをしている会社だし、原料をつくっているところも知っていて、だから、みんなが悪気はないんだけど、でも、何かが変わっていってしまうということがあると思うんですけども、ほんとうに優秀な船員をつくらなきゃいけないということは、私もそう思うんですけども、それは多分、危機感じゃないかなと思うんですね。わからないんですけどね。

私たちがもしそれを育てようと思ったら、一番やらなきゃいけないのはやっぱり、先ほどの魅力のあるというところだと思うんですけども、底辺が余りにないですよ。ほんとうの海という意味での底辺もなければ、そこで従事している人たちの姿が余りにも少ないんですね。私も旅が好きであちこち行きますけれども、船の港に行っても、働いている船の数は毎年、私が小さいころに比べるとどんどん減っているし、魚もとれなくなっているし、釣り船はどうしているかという、みんな漁船というか、魚をとっていた船がお客さんを乗せる観光船になっている。私もダイビングをやると、そういう船にみんな変わっていて、ほんとうの意味での海の接し方というのがこれでいいんだろうかなというのがどんどん大きくなってくるんですね。

港に住んでいらっしゃる方もそう思う。でも、そういう海のそばで見えていたことから、小さいときから何かかかわり合って魅力が出てきて、これになりたいという気持ちが出てくると私は思うんですね。果たしてそれだけの魅力を持った日本の海域があるんでしょうかというようなことを考えるのと、そこには環境ということもすごくあると思うんですけども、海がこれでいいのかという部分もいっぱい、ごみも含めて、砂浜もなくなってきているし、川の問題と全部リンクしているんですけども、地球はあと5年——あ、5秒？

10秒？ いろいろありましたよね。言われていますけれども、私は明日なくなってもおかしくないんじゃないかと思うぐらい、いろいろ環境のことは考えなきゃいけない。でも、これはまた別の問題なんですけれども、でも、すごくかかわり合っているんじゃないかなと。

だから、海の問題だけじゃなくて、いろんな分野の問題とすごくリンクしているような気がするんですけども、ほんとうに大事なものは何かって、人材を確保するとかいうことよりも、私たちにとって海って何だろうというのを、せっかく「海の日」があるんですからほんとうに考えるような、そういうことをしていかないと、私はもう先はないような気がして、だから、育成ということを軸にして何か考えていくと、反対に下が増えていくようなことができるんじゃないかなという気がするんですけどね。それが何かというのがよくわからないんですけども。

【部会長】 どうぞ。

【審議官】 おそらく底辺ということをおっしゃられているんだろうとっております。先ほどの大日向さんのお話もそうですけれども、やはり底辺を広げるとというのが、我々、相当大事なことなのかなと思っております。政府全体、国全体で言いますと、海洋基本法がこの国会でできそうな気がしています。国土交通省もこういう問題は大事だということで、昨年、海洋・沿岸域対策本部というのを事務次官をヘッドとしてつくってやっております。ただ、その中で、じゃあ、船員というのは何かということを考えたときに、はっきり言って危機感だけはございます。処方せんがないだけでございまして、そういう意味で、1つは底辺を広げる。これは我々からもご提案をいたします。

もう一つやりたいのは、船員になった後のことを考えたときに、キャリアアップのシステムだとか、技能を生かせるいろいろな仕事のシステムだとか、そういうものを制度的に今までいろいろな障害があったんじゃないか、障壁があったんじゃないか。そういうのを低くしていくことによって20年、30年たつと変わってくるんじゃないか、こういうことも考えなきゃいかん。この底辺を広げるといことと、その後の制度をうまくつくっていく、これがうまく車の両輪になっていったらいいなというようなことをイメージとして持っております。第2回以降に具体的な事務局としてのご提案はさせていただくつもりでございます。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 先ほどから諸先生方、いろいろ問題提起されまして非常に解決が難しいよう

ですし、また、宮下先生もおっしゃったように、このリストを見ておきますと私のほうも気がめいてくるんですが、しかし、こうした問題からぜひやらなければいけないし、また、やれるのではないか。あるいは既に地道にやっている問題もあるのではないかと思います。今、底辺の問題と、それから、キャリアアップの問題が審議官のほうからお話がございました。

底辺の問題について言いますと、きょう、プレゼンテーションをやりました日本船長協会のほうでは、過去6年にわたって「船長、母校に帰る」、あるいは「船長、海を語る」ということで小学校、あるいは中学校に行き行ってスライドを見せたりして、船や海のお話をしております。非常に反響が強く、そういったプレゼンテーションをやった後、必ず小学生や中学生の作文をもらうんですけども、非常にポジティブなというのか、海の憧れについて初めて自覚したとか、ぜひなりたいたとか、もっと海を知りたいという非常にポジティブな意見がございます。

ただ、残念ながら、いろいろな問題もございまして、資力の問題もございまして、これがわずか年間5回か6回しかできない。今年の4月からは日本船主協会の援助をいただいて、さらにパワーアップしてやっていけるのではないかと考えております。

それから、地域の海事クラスターといった問題も、このところ急速に進んでまいりまして、例えば神戸ではいよいよ準備委員会ができ上がるというようなことがありまして、これも海事数の普及には役に立つのではないかと考えております。

それから、キャリアアップの問題につきましても、これはもう随分以前から、特に大学のほうでは議論されておまして、2段階キャリア論といったような具体的な話もありますし、さらには具体的に海事職、専門大学院をつくりたい、あるいは検討するというのが大学の中期目標にも入っております。こうした動きについてぜひ具体的に文科省だとか国交省、あるいは産業界の皆様ともお話しできるような機会も考えていただきたいと思っております。

以上でございます。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 先ほど来、いろいろ皆様のご意見を伺わせていただきまして、局長からも国の危機感ということをお話しいただいたわけですが、私のように素人の立場の人間からしますと、なおかつ企業経営をしております立場からいたしますと、通常、企業が何かに危機感を持つとき、ございます。ただ、その危機感をやはり企業のビジョンとしてと

らまえて、そして1年後に何を、3年後に何を、5年後に何をという明確な目標を会社内に通知いたします。そして、我々経営者は、その目標に対してどういう手だて、戦略があるかということ議論するわけですが、今回、この話を聞かせていただいて、私の中にほんとうの意味の危機感というのがまだ伝わってまいりませんで、どの程度の危機感なのかというのが、大変だということはわかるんですけども、明確なものがございません。

これがもし、その危機感が例えば学生さんを教育する、商船大学を経営する先生方、経営陣、船会社それぞれの方々、今現在の船員の方々、あるいはこれから勉強して船員になろうとする方たちに同じように伝われば、船員の方たちはそれなりの使命感、国に対する使命感、あるいは企業の方々も国に対する使命感というようなものを持っていかれるのではないかなと思うんです。その使命感をさらに形にするために国がどういう施策、経費的なサポートも含めてですけども、そういったものがもう少し具体的に我々一般の人間に対して、この問題に対して使命感を持って臨むための何かヒントといいますか、数字なり何なりいただければと思いますのと、そういうものをぜひ明確に柱に立てた上で議論をされたほうが、ここにある大変なことは全部わかりましたけれども、これは先ほどほかの先生が、大日向さんがおっしゃったようにどの業界でもあることだし、それを1つ1つ克服しながら、ウンウンうなりながら今があるわけですので、その辺のことを少し民間の立場から思いましたので、意見させていただきました。

【審議官】 まことにおっしゃるとおりでございますので、そのあたりをできるだけ明確にいたしました資料を次回までに準備したいと思っております。ほんとうにおっしゃるとおりであります。

それで、すみません、余計なことを言わせていただいて、1つだけ、先ほどからのいろいろなお話にも関連すると思うんですが、千葉の館山に海上技術学校というのがあります。中卒で3年間入るんです。全寮制を義務づけていませんが、ほとんど全寮制に近い、9割以上は寮に入っている。どういう子供が多いか。親が海運をやっている船員だというのは10%いません。歩いて通える範囲も10%いません。千葉県内が60%だですけども、一番多いのは、多分、元気がよ過ぎるお子さんなんでしょうね。親が、隔離されたところの全寮制の学校に入れたい。それで3年間、海を教えるわけですよ。そうすると、すっかり海が好きになっちゃって、私も行きましたら、極めて健全な体育会系の学校の雰囲気をする。それで、約85%から90%は海の仕事につくわけでありまして。やりようはあ

ると思っておりますということだけ一言申し上げておきます。

【部会長】 いろいろご意見をちょうだいいたしました。きょうはご意見を取りまとめるという段階ではございませんけれども、皆さんからお出しいただきましたのは、海運関係という視点だけにとらわれずに、広く産業という視点から見る必要があるのではないかなということではなからうかなと思います。さらに局長からもお話がありましたけれども、この海事分科会の中に2つ分科会が設置されたわけですね。ですから、お互いが独立してやるのではなくして、やはり共通項は情報として交換し合うということが重要ではないのかなと思います。そうしていただければ、來生先生、宮下先生のご懸念も解消いただけるのではないかなという感じがいたします。

さらに、私から1つ余計なことを言わせていただければ、海運関係者、大変努力をなさっているということはよくわかるんですけども、これがどこまで浸透しているのか、私、大変心もとないと思います。私事で恐縮なんですけれども、先ほど栢原委員から出されました言葉、なぜ日本人船員でなければいけないのか。実は私よくわからないものですから、毎年、学生に、市場で考えればこういうことになり得るでしょう。また、国という立場から見ればこういうことになり得るでしょう。さて、どっちがいいか自分で考えてもらなさいというように逆に学生に考えさせちゃう。そして、AかBかという二者択一的な回答を求めますと、最近は意外に市場だけでとらわれていたんじゃないかという回答が多いというのが実は限られた私の学校での体験ですけども、そんな状況であります。

そのこと1つをとってみても、実は学生も考える機会がない。ましていろいろの方々からお出しいただきましたように、船員になるためにはどういうことが必要なのかという情報も持っている者は極めて限られているものですから、情報が広く行き渡るということもぜひ国交省及び海運関係者一緒になって考えていただければと思います。

なお、私の進行が適切でなかったものですから、すべての委員の方々にご発言いただくということができませんでした。大変申しわけなく思います。次回にぜひ、きょうご発言いただけなかった方々のご発言を優先させていただければと思います。

最後に、議題11のその他、今後のスケジュールとありますので、これは事務局のほうからご報告いただければと思います。

【余米船員確保対策企画官】 ありがとうございます。資料4でございますが、今後のスケジュールと書いてございます。第2回は4月19日に行います。以上でございますので、これから6月末までの間、委員の皆様方におかれましては、何とぞよろしくご指導、

ご鞭撻のほどお願い申し上げます。ありがとうございます。

【部会長】 ありがとうございます。

それでは、予定の時間を若干オーバーしてしまいましたけれども、以上をもちまして第1回のヒューマンインフラ部会を閉会したいと思います。本日は年度末の大変お忙しい中を委員の方々、臨時委員の方々にはご出席いただき熱心にご討論いただきました。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

— 了 —