

資料 2

(1) 第1回ヒューマンインフラ部会の 議事概要について

第1回ヒューマンインフラ部会の議事概要について

○開催日時 平成19年3月12日（月）

<委員、臨時委員>（五十音順 敬称略）

杉山雅洋、山村レイコ、赤塚宏一、大日向正文、栢原信郎、來生新、鈴木邦雄、深澤句子、藤澤洋二、真木克朗、宮下國生、村木文郎

<オブザーバー>

（社）日本船主協会会長、（社）日本船舶機関士協会会長

【ビジョンの提示】

- 海洋国家日本において、なぜ日本人船員が引き続き海上輸送に携わる必要があるのか、ということについて、マクロ的視点で捉えるべき。
- 若者に対しては、将来への「道」がきちんと出来ている、ということ（「ビジョン」）を示してあげるべき。

【裾野の拡大】

- 「船員の魅力とは何か」を学生に判らせていないのではないか。もともと「やる気のある人材」はすごく少ない。教育の中で、どうやって、「やる気のある人材」にしていくか、である。
- 今は「底辺（＝裾野）」が余りにも狭いが、「人材育成」を軸として考えていけば、底辺（裾野）を増やしていくことが出来るのではないか。
- 広く産業全体の中で問題を捉えていくことが大切であり、「海」だけの狭い世界で考えてもうまくいかない。後は、どうすれば船員になれるかなどについて、情報が広く行き渡るようにすべき。

【質の確保】

- 高い付加価値を有する日本人船員の養成をお願いしたい。
- 船員の質については集中的に検討すべき。
- 鍵は、「優秀な船員をつくらなければならない」という危機感。

【量の確保】

- まだ本当の意味での危機感が伝わってこない。学校、会社、学生、船員等関係者全てに同じように危機感が伝われば、各人が、職務への使命感を抱くようになるのではないか。

(参考) 第1回国際海上輸送部会の議事概要について (船員関係(抜粋))

開催日時 平成19年3月19日(月)

<委員、臨時委員>(敬称略)

杉山武彦、松田英三、赤塚宏一、秋山昌廣、太田和博、鈴木邦雄、南部鶴彦、藤澤洋二、榎本晃章、渡文明

<オブザーバー>

三菱商事(株)泉理事(物流サービス本部長)、(社)日本鉄鋼連盟市川専務理事、JFEスチール(株)鈴木原料部長、
(社)日本物流団体連合会中田理事長、日本政策投資銀行山下交通・生活部課長

【質の確保】

- 「日本人船員の必要規模」の検討に先立ち、どのような資格を有し、どのような教育を受けた技者がどの程度必要であるのかということについて議論が必要。
- 「海技の伝承」を越えて、海技の「改革と革新」も必要。例えば、ますます通航量の増大するマラッカ海峡では高度な運航技術、海洋環境に対する非常に高い倫理観や知識などが要請される。そのような観点から、海技者の質の問題についても検討すべき。

【量の確保】

- 非常時を念頭に、どの程度の規模の日本籍船・日本人船員が必要かという目標を定め、かつトン数標準税制を導入する上で、その目標を達成するのに効果的な税率を定める、という議論の組み立てが必要。

(参考) 第2回国際海上輸送部会の議事概要について (船員関係(抜粋)) <速報>

開催日時 平成19年4月13日(金)

<委員、臨時委員>(敬称略)

杉山武彦、松田英三、浅野正一郎、赤塚宏一、秋山昌廣、太田和博、岡部正彦、河野真理子、鈴木邦雄、藤澤洋二、山口公生

<オブザーバー>

JFEスチール(株)鈴木原料部長、(社)日本造船工業会寺門企画部部長、石油連盟山浦専務理事

【質の重要性】

- 平時においても日本籍船・日本人船員は当然必要と考えられる。「質」を定量的に評価することは難しいが、重要である。「悪貨は良貨を駆逐する」というが、「質」は事故が起きてからわかる面がある。

【日本籍船・日本人船員の必要性】

- 日本籍船・日本人船員を増やすことにより、どの部門でどのようなメリットがあるか、どの部門を強化したいのかについて検討する必要がある。例えば、ドイツでは陸上雇用増加、オランダでは自国オペレータ増加、フランスでは自国籍船員増加等に焦点を絞り、トン数税制を議論しており、日本でも、焦点を絞って制度設計すべき。
- 経済のグローバル化・フラット化が進展する中、国家安全保障上、日本籍船・日本人船員の減少に歯止めをかける必要はある。

(参考) 第2回国際海上輸送部会の議事概要について (船員関係(抜粋)) <速報>

【非常時を念頭に置いた対応】

- 非常時を念頭におくと、量の確保が重要と考える。日本の自国籍船率、自国船員率について、現在、諸外国に比べてかなり低い水準となっているが、どれくらいの水準を確保すべきか何か目安となる数字があれば教えてほしい。
- イラン・イラク戦争、湾岸戦争等でのペルシャ湾からの原油輸送や、苫小牧地震の際の石油備蓄基地からの原油移送等の緊急時に、日本籍船・日本人船員が活躍しており、非常時には、日本籍船・日本人船員が必要となる。
- 現在の日本人船員は、大学を卒業し、船長に昇進していくという船舶職員がイメージされるが、ナショナル・セキュリティを念頭に置くならば、部員で頑張り続けてもらう人も必要ではないか。船社は部員を一定程度雇う意志はあるのか。
- 旅客船などの例外的なケースを除き、民間会社での採用は難しい。
- 仮にそうであるとすれば、非常時等において配乗される日本人船員は幹部ばかりになるが、そのような状況でナショナル・セキュリティを確保できるのか。
〔非常時等には、日本人オフィサーが部員の代わりとして実際船を運航している。
日本人船舶職員は、部員の業務も含め船を運航させることが出来る。〕

(参考) 第2回国際海上輸送部会の議事概要について (船員関係(抜粋)) <速報>

【長期的視野の必要性】

- 今までは円高基調だったので外国人船員を安く使えたが、このまま放っておいて、今後、円安に振れたとき、気がついたら日本人船員がいなくなっており、外国人船員もコストがかかるということもあり得る。船員の養成には時間がかかることを考えると、長期的視野からも、ある程度の日本籍船・日本人船員は確保することが必要。

【船員志望者確保のための方策】

- 船員の教育・養成システムや船員のライフワーク等についてビジョンを示さないと、必要な人材を確保できないのではないか。例えば、海上自衛隊の退職者について、外国人船員より能力が下であるとは思えないので、この人員を外航船員として活用するために、資格のあり方について議論してみてもどうか。
- (ヒューマンインフラ部会で議論されると思うが) 必要な船員を確保するためには、船員志望者を増やすため、低年齢をターゲットにPRするなど、地道にやっていかなければならないのではないか。

(2) 今後の施策の方向性の概観について

今後の施策の方向性の概観について

船員を集める

青少年の海への関心を高める

船員教育機関や船員という職業に関するPRの強化

グループ化や職場環境改善による海運業の魅力の向上

計画的な採用
(グループによる採用)

中途採用の促進

船員を育てる

船員教育機関の魅力の向上と
教育内容の充実

海の経験を持った者の船舶職員資格取得を容易にするための制度の見直し

一般大学・一般高校卒業者の船舶職員資格取得を容易にするための制度の見直し

グループを通じた育成

船員のキャリアアップ

キャリアアップのための研修・教育制度の充実

キャリアアップを容易にするための制度の見直し

グループを通じたキャリアアップ

船員から陸上海技者への転身

陸上海技者への転身を支援するための研修・教育制度の充実

陸上海技者の技能評価システム

全国
..
業界・国土交通省による取り組み

地域：海事産業・文化を生かした「海のまち」づくりの推進

(3) 日本人船員の必要性・意義について

日本人船員の優位性（海難発生率等）

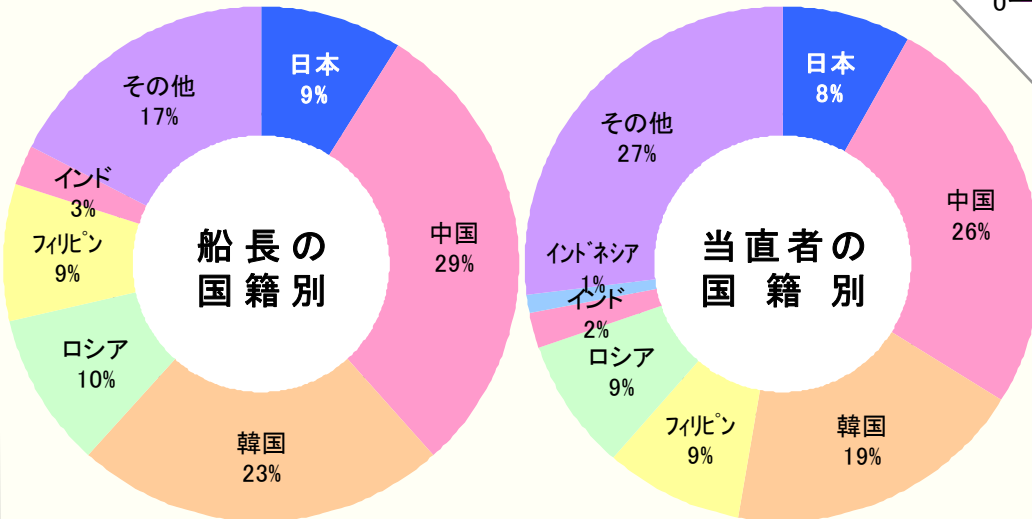
日本人船員の優位性

各種統計によると、**日本船及び日本人船員の乗組む船舶の海難発生率は極めて低い。**

また、損保会社へのアンケート調査によると、**船舶保険料の算出に際しては、日本人船員の乗組みが優位に働いており、船舶職員に外国人が配乗されている場合には約50%割増となる場合もある。**

船籍別海難発生状況（日本近海）

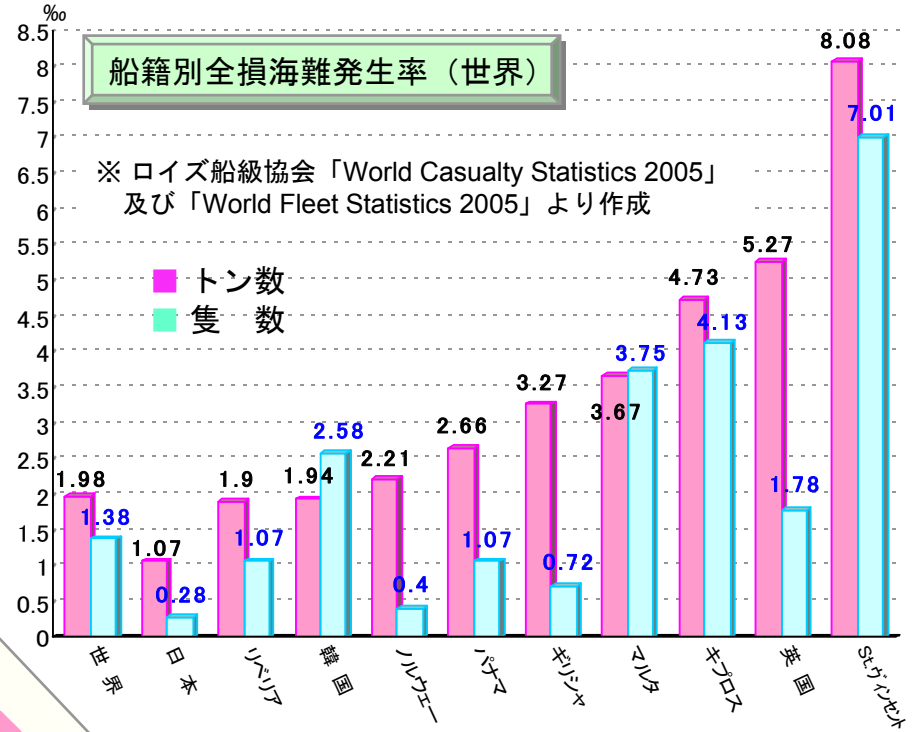
海上保安庁の資料(2002年～2006年)を基に海事局で算出したもの



※ 海難発生隻数に占める割合で、漁船、遊漁船、プレジャーボート及びその他船舶（作業船、台船、曳航船等）を含まない。また、他国との比較上、日本船は遠洋区域及び近海区域を航行するもののみを抽出。

船籍別全損海難発生率（世界）

※ ロイズ船級協会「World Casualty Statistics 2005」及び「World Fleet Statistics 2005」より作成



日本籍船の海難発生率は外国籍船の1/5以下!

	海難隻数	入港隻数	発生率
パナマ船	318	201,843	1.58‰
韓国船	153	70,387	2.17‰
中国船	92	33,264	2.77‰
ロシア船	61	21,948	2.78‰
その他	475	216,089	2.20‰
外国船	1,101	543,531	2.03‰
日本船	1,407	3,756,784	0.37‰

※ 海難隻数には漁船、遊漁船、プレジャーボート及びその他船舶（作業船、台船、曳航船等）を含まない。また、日本船には平水区域を航行するものを含まない。入港隻数には、総トン数20トン未満の船舶、平水区域を航行する船舶及び旅客定期航路事業に従事する船舶を含まない。

第1回国際輸送部会委員等有識者のプレゼンテーションより

将来に亘っての日本人船員(海技者)の意義・必要性について

意見	団体
非常時においては、日本人船員による操船が安心。	全日本海員組合、(社)日本荷主協会、 (財)シップ・アンド・オーシャン財団
(海上・陸上を問わず)優秀な技能を将来に亘り伝承していくために日本人船員(海技者)が必要。 -安全運航のための中核となる技術者集団(全日本海員組合) -国や会社へのロイヤリティが高い(全日本海員組合) -経験豊富な日本人海技者は顧客の物流アドバイザー((社)日本貿易会) -管理者としての日本人船員が必要。一方、日本人にこだわらず、優良な船員確保に向けた施策についても検討すべき。(石油連盟) -世界レベルの海事技術者((社)日本貿易会)	(社)日本船主協会、全日本海員組合、(社)日本貿易会、 石油連盟、(社)日本鉄鋼連盟、全国農業協同組合連合会、 (社)日本荷主協会
非常時を念頭に、我が国に必要な日本人船員の規模の確定、日本人船員を確保するための制度的対応策の確立、若年船員の確保策の確立及び基本法の制定を受けての省庁横断的な体制での政策推進が必要である。	(財)シップ・アンド・オーシャン財団

(4) 船員と海技者について

船員と海技者について

海技者

船長、機関長を目指す!

陸上海技者への転身

船員として
キャリア・アップ

船員としての知識・
経験・技能を活かし

経営者

水先人

教育者

船員

ドックマスター

保険・金融業

船舶・運航・
労務管理者

船員教育機関の魅力向上・内容充実

船員としての知識・経験・技能を有する海技者なくして、海事社会は成立しない

船員

役割

船長の指揮監督の下、甲板部・機関部・事務部の業務を確実に遂行し、船舶を安全に運航する。

必要な能力・資質

- ・船舶を安全に運航するための知識・技能（最低基準としては、STCW条約準拠）
- ・船内の統率力（リーダーシップ）、協調性、責任感、積極性、忍耐力
- ・危機管理能力
- ・他船・陸上機関とのコミュニケーション能力
- ・（外航船の場合）混乗船における外国人船員の管理能力

陸上海技者

役割

船員としての豊富な海上実務経験を経て高度な海技知識・技能を備え、その技術・経験を活かして主として陸上において、船員・船舶・運航の管理等を行い、船舶の安全かつ効率的な運航を実現する。

水先、造船（ドックマスター）、保険・金融、船員教育、経営など海事関連の幅広い分野で重要な役割を担うことで、我が国海事社会を支える。

必要な能力・資質

- ・職務経験に裏打ちされた船舶の安全管理、海事及び船舶保安、貨物輸送管理、海洋環境保全等を含めた船員及び船舶全般に関する専門知識
- ・企業の経営方針への理解力、船隊のコスト管理、計画的整備等を行うための実務処理能力
- ・水先、造船、保険・金融など、他分野において、実務経験を活用する能力
- ・危機管理能力
- ・対外折衝時のコミュニケーション能力及び顧客へのコンサルティング能力

(5) 内航船員数の将来推計について

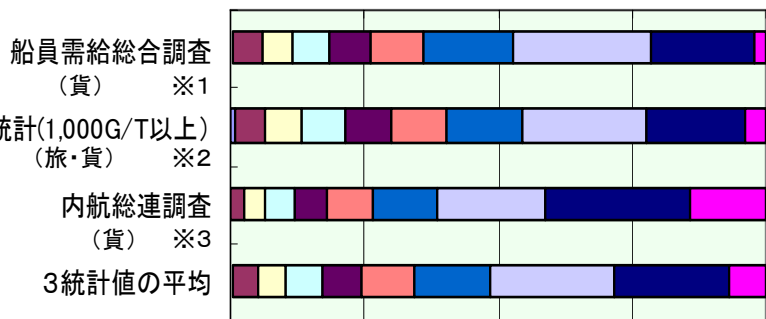
内航（旅・貨）船員の年齢構成比及び年齢別船員数（推計）

50歳以上の内航船員数は全体の5割程度とみられ、今後10年間に多数の退職者の発生が懸念

内航船員の年齢構成比

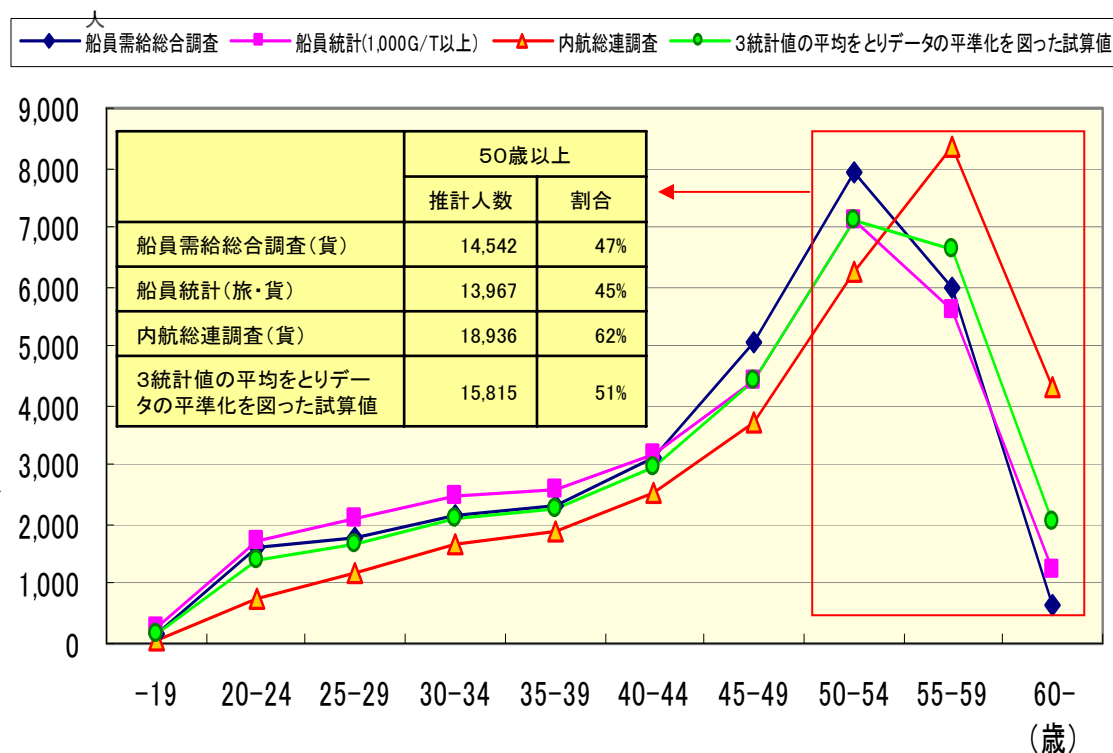
内航（旅・貨）船員の年齢構成比を把握するための調査には3調査あるが、どれも一長一短がある。

0% 25% 50% 75% 100%



内航（旅・貨）船員の年齢別船員数（推計）

下のグラフは平成17年船員需給総合調査、平成17年船員統計、内航総連調査（平成18年）により得られた年齢構成比（左グラフ）を船員統計の内航（旅・貨）船員数（平成17年値30,762人）にあてはめ、推計した年齢別船員数をグラフ化したもの



※1. 船員需給総合調査: 内航(貨)の労務団体(内航労務協会、一洋会、全内航)に加盟している事業者(労働協約準用の盟外を含む)の雇用する平成17年10月1日現在の船員数(対象船員4,624人(予備船員含む))

※2. 船員統計(1,000G/T以上): 船員(船員法第1条に規定)を雇用する内航(旅・貨)事業者のうち、その保有する船舶の合計総トン数が1,000G/T以上の船舶保有者が雇用する平成17年10月1日現在の船員数(対象船員18,655人(予備船員含む))

※3. 内航総連調査: 日本内航海運組合総連合会が内航(貨)事業者に対して行った調査で、平成18年1月20日(調査対象日)の船員数(対象船員9,954人(予備船員含む))

※船員需給総合調査、船員統計、日本内航海運組合総連合会調査結果(平成18年)に基づき海事局作成

船員教育機関の卒業生等の就職状況

船員教育機関の卒業生の進路

	卒業 者数 (A)	海上就職者(B)		進学者 (C)	陸上及び 未就職 (A-B-C)	
		うち 内航(貨)	うち 内航(旅)			
大学	103	66	7	3	10	27
商船高専	153	52	23	11	34	67
海上技術学校・海上技 術短期大学校	378	246	141	60	56	82 } 76
海技大学校	24	16	12	3	2	6
合 計	658	380	183	77	102	176

※1. 本表における卒業生数、海上就職者、進学者数は平成14～17年度の平均である。
 ※2. 第1回ヒューマンインフラ部会資料「船員教育機関の卒業生の進路について①」に基づき海事局作成

水産高校の卒業生の進路

	卒業生数 (全日制) 〈学校数〉	進路内訳									自営・ 官公庁 他	未就職
		陸上 会社	船舶				進学					
			漁船	商船	他	計	専攻科	大学 他	計			
H13年度	3,676(47)	1,709	88	25	39	152	223	915	1,138	287	390	
14年度	3,860(46)	1,778	83	9	32	124	234	1,020	1,254	224	480	
15年後	3,613(46)	1,756	76	11	20	107	241	942	1,183	226	341	
16年度	3,825(45)	1,924	89	25	34	148	225	950	1,175	239	339	
17年度	3,390(45)	1,761	63	35	29	127	215	864	1,079	236	187	
5年度 平均	3,673	1,786	80	21	31	132	228	938	1,166	242	347	

※1. ある水産高校では、専攻科卒業生(H13～17年度)の約5～9割が海上就職者である。
 ※2. 全国水産高等学校長協会「全国公立水産関係高等学校一覧」に基づき海事局作成

海上自衛隊の若年退職者数

【1. 海上自衛隊の若年退職者】

任期制自衛官
1. 年間退職者 約300人
2. 20歳代前半が中心
3. 大半が3月下旬に退職

(参考)定年制自衛官
1. 年間退職者 約1,000人
2. 53～56歳
3. 年間を通じて退職

【2. 平成17年度の水上艦艇要員退職者数】

	退職者数		
	うち運航取得者	うち機関取得者	
幹 部	144	86	50
准尉・海曹	205	36	55
任期制隊員	72	2	4
合 計	421	124	109

※1. 「運航取得者」、「機関取得者」は海上自衛隊内の艦船の運航及び機関の運転に関する資格の取得者
 ※2. 財団法人自衛隊援護協会船員職業紹介所調べに基づき海事局作成

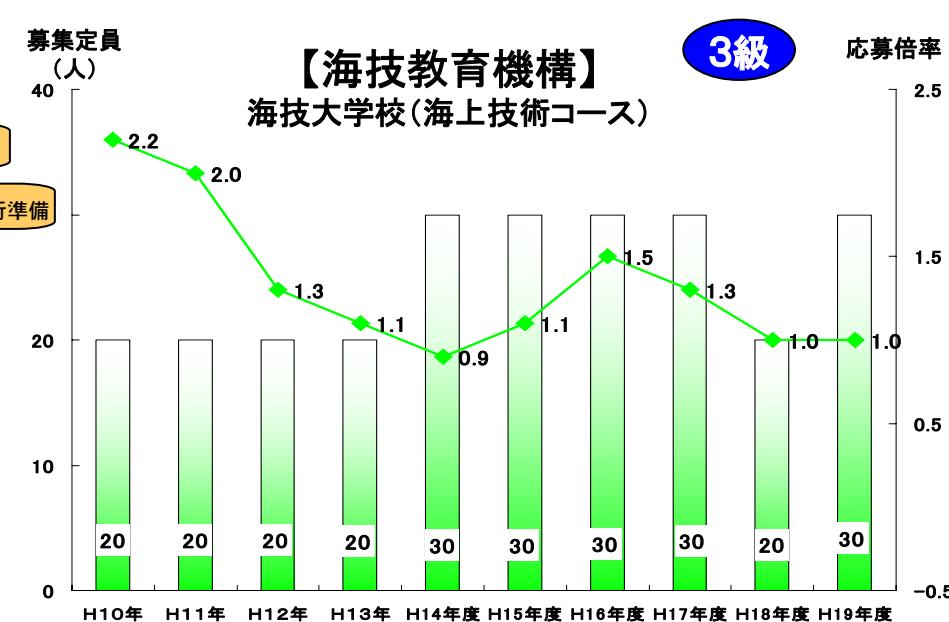
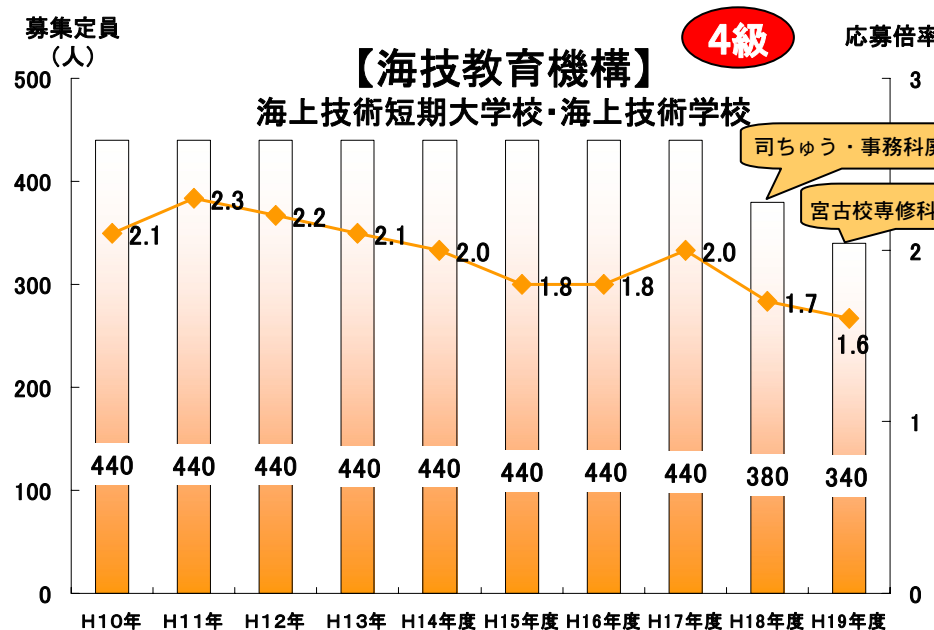
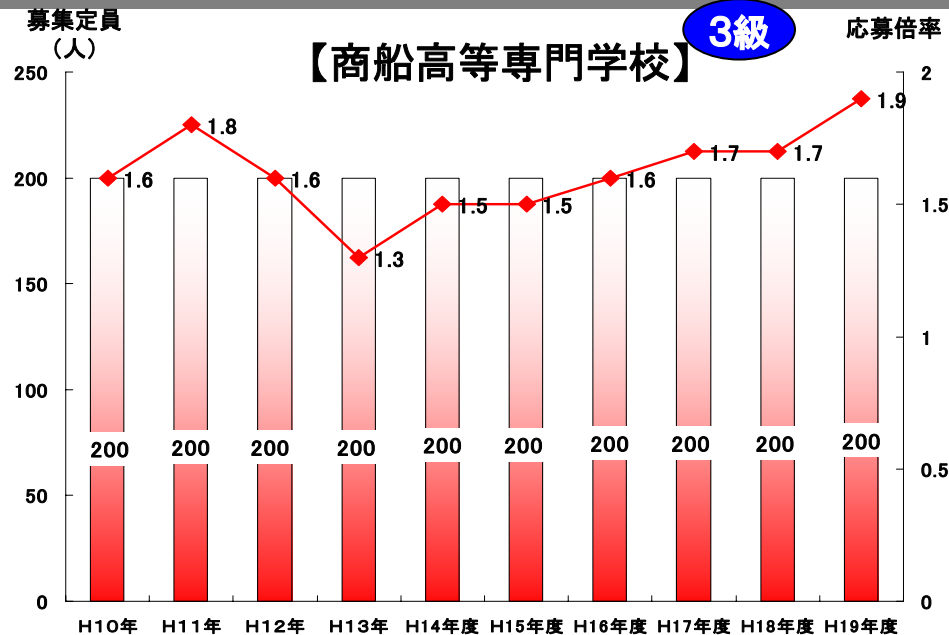
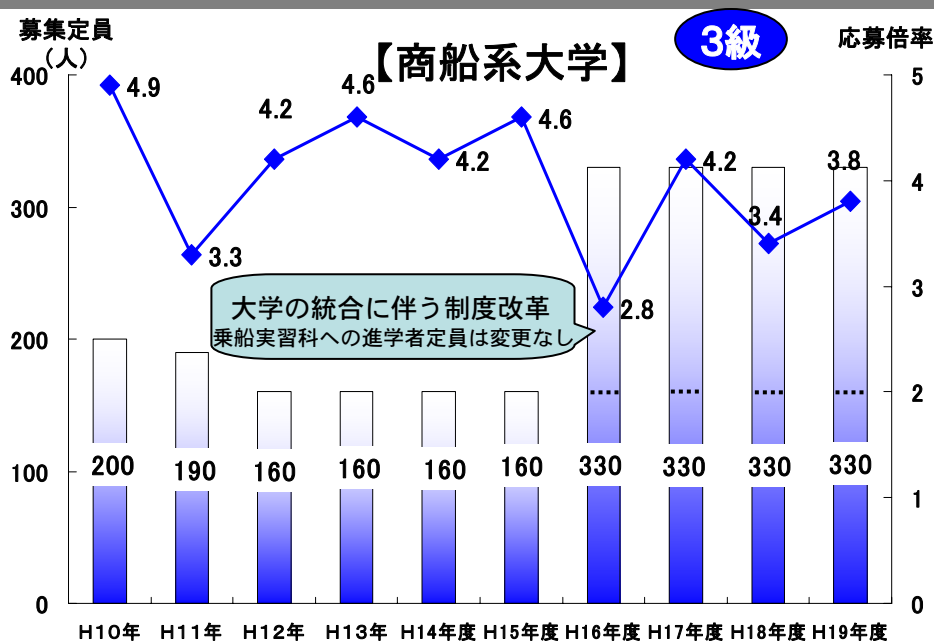
【3. 退職海上自衛官(任期制及び定年)の船員への再就職状況】

	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
内航(旅・貨)	1	5	5	3	6
その他	11	5	3	1	2
合 計	12	10	8	4	8

※1. その他には曳船、作業船、航海訓練所練習船、調査船等を含む。
 ※2. 財団法人自衛隊援護協会船員職業紹介所調べに基づき海事局作成

※海上自衛隊ホームページ(「優れた人材バンク 海上自衛隊」)に基づき海事局作成

船員教育機関の入学応募状況の推移



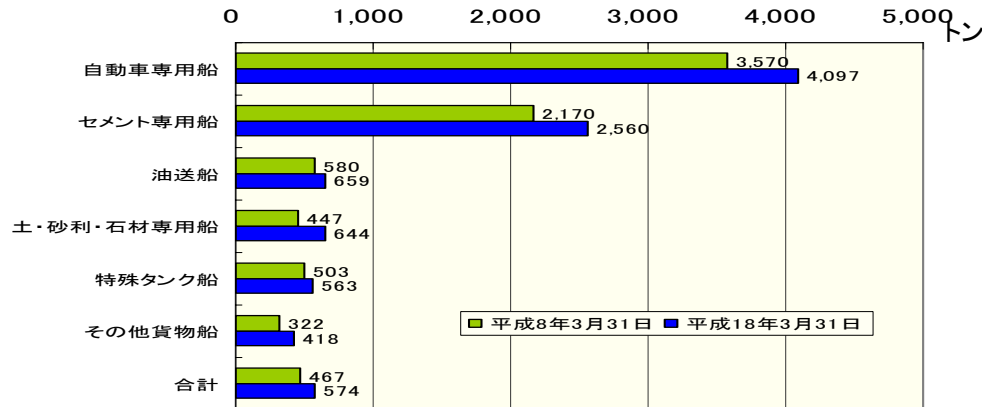
※1. H19年度の数値は速報値である。
 ※2. 海事局集計データに基づき海事局作成

内航船の状況

内航（貨）船の船種別船腹量（平均総トン数）

※平均総トン数＝総トン数／隻数

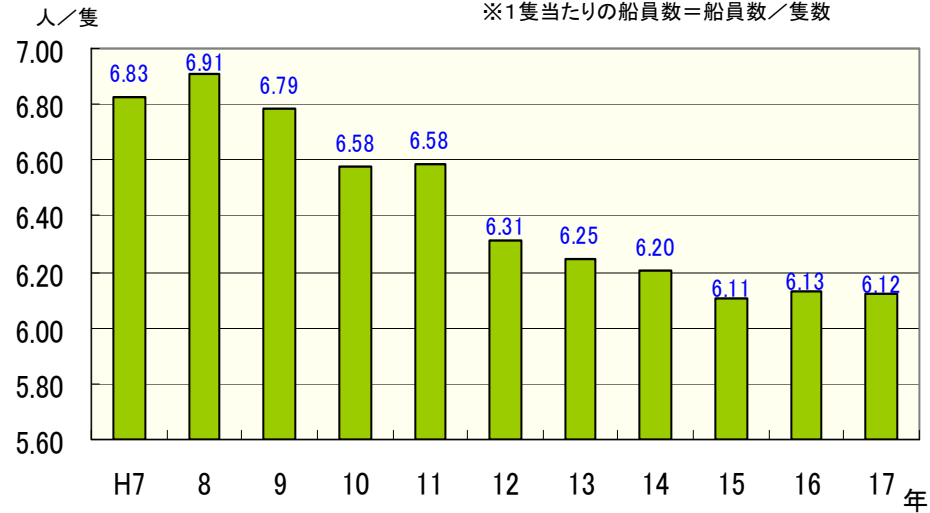
全船種とも大型化が進行



※1. 内航（貨）の登録事業者及び届出事業者の使用船舶
 ※2. 平成18年版海事レポートに基づき海事局作成

内航（旅・貨）船1隻当たりの船員数の推移

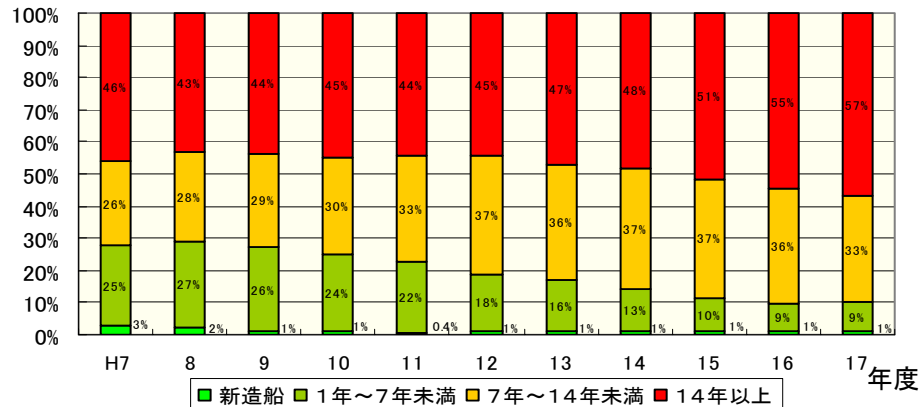
1隻当たりの船員数※は平成8年以降漸減



※1隻当たりの船員数＝船員数／隻数

内航（貨）船の船齢構成の推移

平成11年度以降船齢14歳以上の割合が増加



※1. 内航（貨）の登録事業者及び届出事業者の使用船舶
 ※2. 海事局集計データに基づき海事局作成

※1. 船員数（船員統計）：船員（船員法第1条に規定）を雇用する内航（旅・貨）の事業者（保有船舶の合計総トン数は1,000G/T以上、1,000G/T未満の双方を含む）が雇用する10月1日現在の船員数（予備船員含む）

※2. 隻数（船員統計）：船員（船員法第1条に規定）を雇用する内航（旅・貨）の事業者（保有船舶の合計総トン数は1,000G/T以上、1,000G/T未満の双方を含む）が雇用する船員が10月1日現在乗り組んでいる船舶の隻数

※3. 船員統計に基づき海事局作成

今後の内航（旅・貨）船員の需要（隻数に基づく試算）

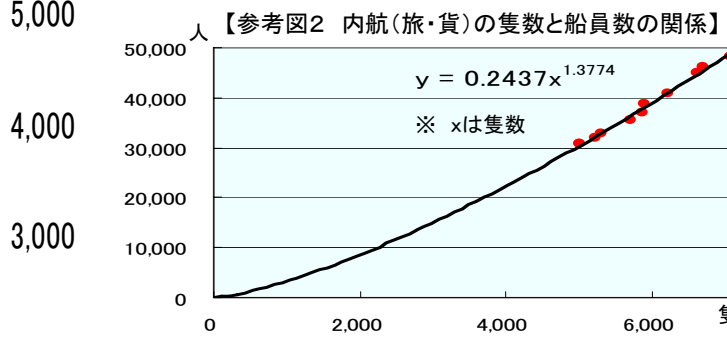
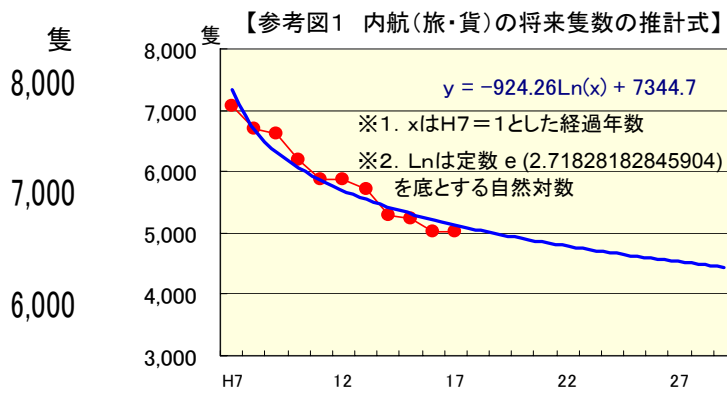
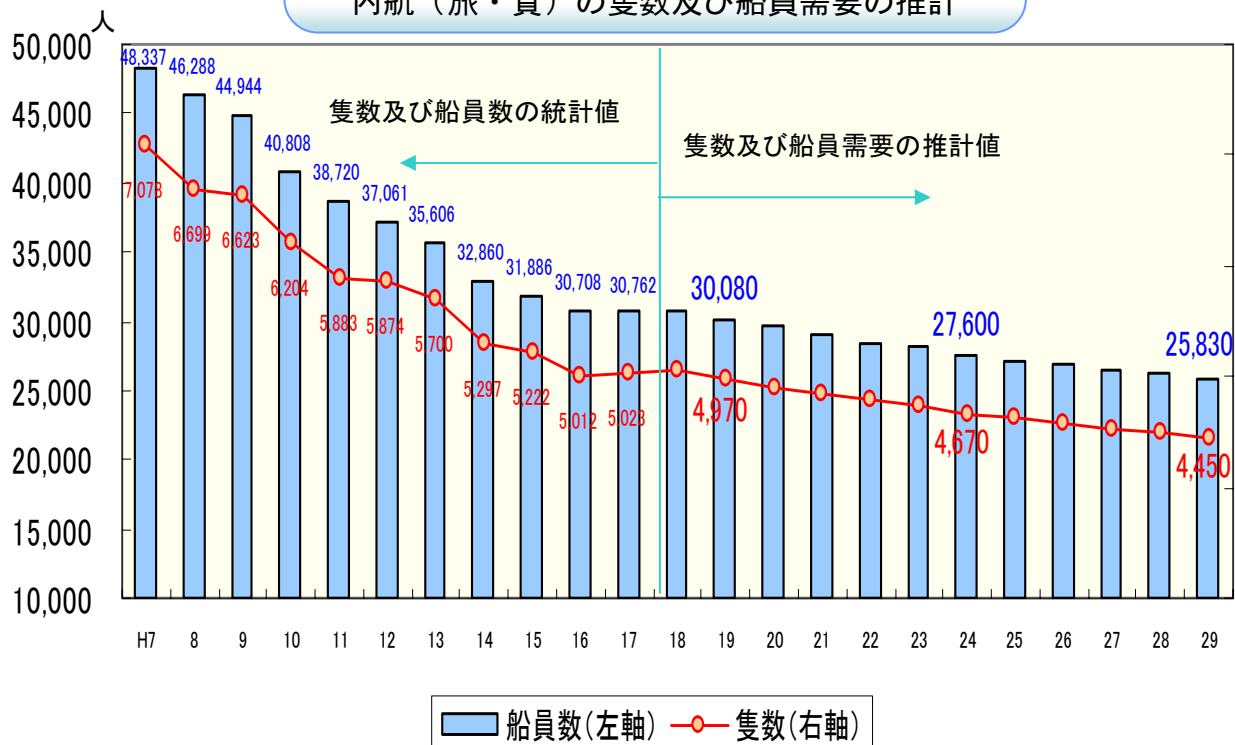
内航（旅・貨）船員の需要は、5年後に2万8千人弱、10年後に2万6千人弱と推計

- 本試算は船員統計により得られた近年の隻数、船員数の推移から導き出される傾向に基づくものであり、景気動向等他の要因については考慮しておらず、また適正船腹量を示すものではない。
- 船員統計について、外航（旅・貨）、内航（旅・貨）と区分して把握が可能となった平成7年以後の内航（旅・貨）船員数（※1）、内航（旅・貨）隻数（※2）を使用。
- 平成7～17年の内航（旅・貨）の隻数の減少傾向から「内航（旅・貨）の将来隻数の推計式」（参考図1）を求め、将来隻数を推計。
- 平成7～17年の内航（旅・貨）隻数と内航（旅・貨）船員数の間には相関関係がみられることから、両者の関係式を求め（参考図2）、「内航（旅・貨）の将来隻数の推計式」により推計された将来隻数にかかる内航（旅・貨）船員需要を推計。

※1.船員数（船員統計）：船員（船員法第1条に規定）を雇用する内航（旅・貨）の事業者（保有船舶の合計総トン数は1,000G/T以上、1,000G/T未満の双方を含む）が雇用する10月1日現在の船員数（予備船員含む）

※2.隻数（船員統計）：船員（船員法第1条に規定）を雇用する内航（旅・貨）の事業者（保有船舶の合計総トン数は1,000G/T以上、1,000G/T未満の双方を含む）が雇用する船員が10月1日現在乗り組んでいる船舶の隻数

内航（旅・貨）の隻数及び船員需要の推計



今後の内航（旅・貨）船員数の推計（年齢構成に基づく試算）

年齢構成に基づく試算による今後の内航(旅・貨)船員数は、5年後に2万6千人弱、10年後に2万1千人強と推計

- 本試算は現状レベルの採用数や離職の状況が継続するものと想定し行ったものであり、景気動向等他の要因については考慮していない。
- 船員需給総合調査(※1)、船員統計(1,000G/T以上)(※2)、内航総連調査結果(※3)の3調査の年齢構成比を船員統計の内航(旅・貨)船員数の平成17年値(30,762人)にあてはめ、3調査の年齢構成比に基づく年齢別船員数をそれぞれ推計し、この3調査の各年齢層における船員数の平均を「平成17年の内航(旅・貨)年齢別船員数」と推計。

※1.船員需給総合調査:内航(貨物)の労務団体(内航労務協会、一洋会、全内航)に加盟している事業者(労働協約準用の盟外を含む)の雇用する平成17年10月1日現在の船員数(予備船員含む)

※2.船員統計(1,000G/T以上):船員(船員法第1条に規定)を雇用する内航(旅・貨)事業者のうち、その保有する船舶の合計総トン数が1,000G/T以上の船舶保有者が雇用する平成17年10月1日現在の船員数(予備船員含む)

※3.内航総連調査:日本内航海運組合総連合会が内航事業者(貨)に対して行った調査で、平成18年1月20日現在の船員数(予備船員含む)
- この「平成17年の内航(旅・貨)年齢別船員数」の年齢構成比を「今後の内航(旅・貨)船員の需要(隻数に基づく試算)※前ページ参照」で推計された平成19年の内航(旅・貨)船員需要(30,080人)にあてはめ、「平成19年の内航(旅・貨)年齢別船員数」を推計。
- 将来推計を行うにあたり、若年層の船員数が過小な推計とならないよう、「平成19年の内航(旅・貨)年齢別船員数」における19歳以下の船員数(147人)を、船員統計(1,000G/T以上)の年齢構成比から推計された平成17年の内航(旅・貨)年齢別船員数における19歳以下の船員数(269人)に代えることとし、これに伴う船員数合計の増加分(122人)を60歳以上の船員数で調整することにより、船員数合計を平成19年の内航(旅・貨)船員需要(30,080人)に合わせた。
- 船員統計(1,000G/T以上)の年齢構成比から推計された内航(旅・貨)の平成12年及び平成17年の年齢別船員数の比較により、「各年齢層の5年間の増減率」を推計(例:平成12年の20~24歳と平成17年の25~29歳の船員数を比較することにより、20~24歳の船員が5年後に25~29歳になる時の船員数の減少率をマイナス8.9%と推計)。
- 以上により推計した「平成19年の内航(旅・貨)年齢別船員数」、「各年齢層の5年間の増減率」により、5年後(平成24年)、10年後(平成29年)の内航(旅・貨)年齢別船員数を推計。
- なお、平成24、29年においては、19歳以下層の人数を平成19年と同じ269人と推計。

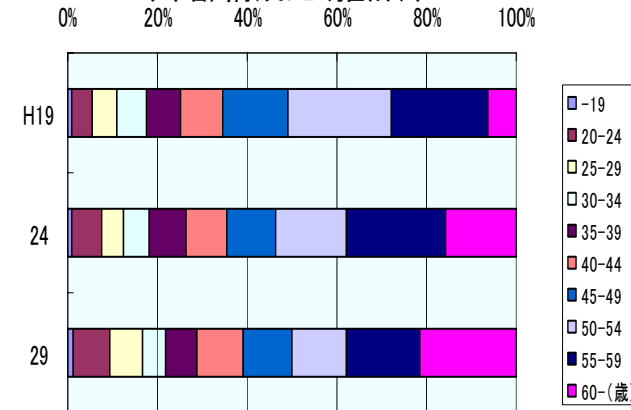
内航（旅・貨）船員数の推計

年齢	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	合計
増減率		533.5%	-8.9%	-10.8%	0.7%	7.1%	-3.1%	-5.8%	-35.9%	-71.1%	
H19	269	1,352	1,648	2,062	2,215	2,889	4,304	6,943	6,496	1,902	30,080
24	269	1,704	1,232	1,469	2,077	2,371	2,799	4,052	5,692 ※1	4,068 ※1, 2	25,733
29	269	1,704	1,553	1,098	1,479	2,224	2,297	2,635	3,483 ※1	4,563 ※1, 2	21,305

※1. 増減率については隻数の減少による影響がある。このため、将来推計においては、隻数減少に伴う離職者が再び内航(旅・貨)業界に吸収されるものと仮定し、この再吸収分(「今後の内航(旅・貨)船員の需要(隻数に基づく試算)※前ページ参照」により平成19~24年では2,480人、平成24~29年では1,770人と推計)について、単純化のため55~59歳、60歳以上の船員数に均等にわりふり船員数の補正を行う。

※2. 内航総連調べでは「60歳以上の船員」のうち、「65歳以上の船員」が占める割合は約4割あることから、5年前の60歳以上の船員数が5割残存するように船員数の補正を行う(例:平成24年の60歳以上の船員数(4,068人)は、増減率により推計された船員数(1,877人)、※1で推計された再吸収分(1,240人)、及び平成19年の60歳以上の船員数(1,902人)の5割にあたる951人の合計である)。

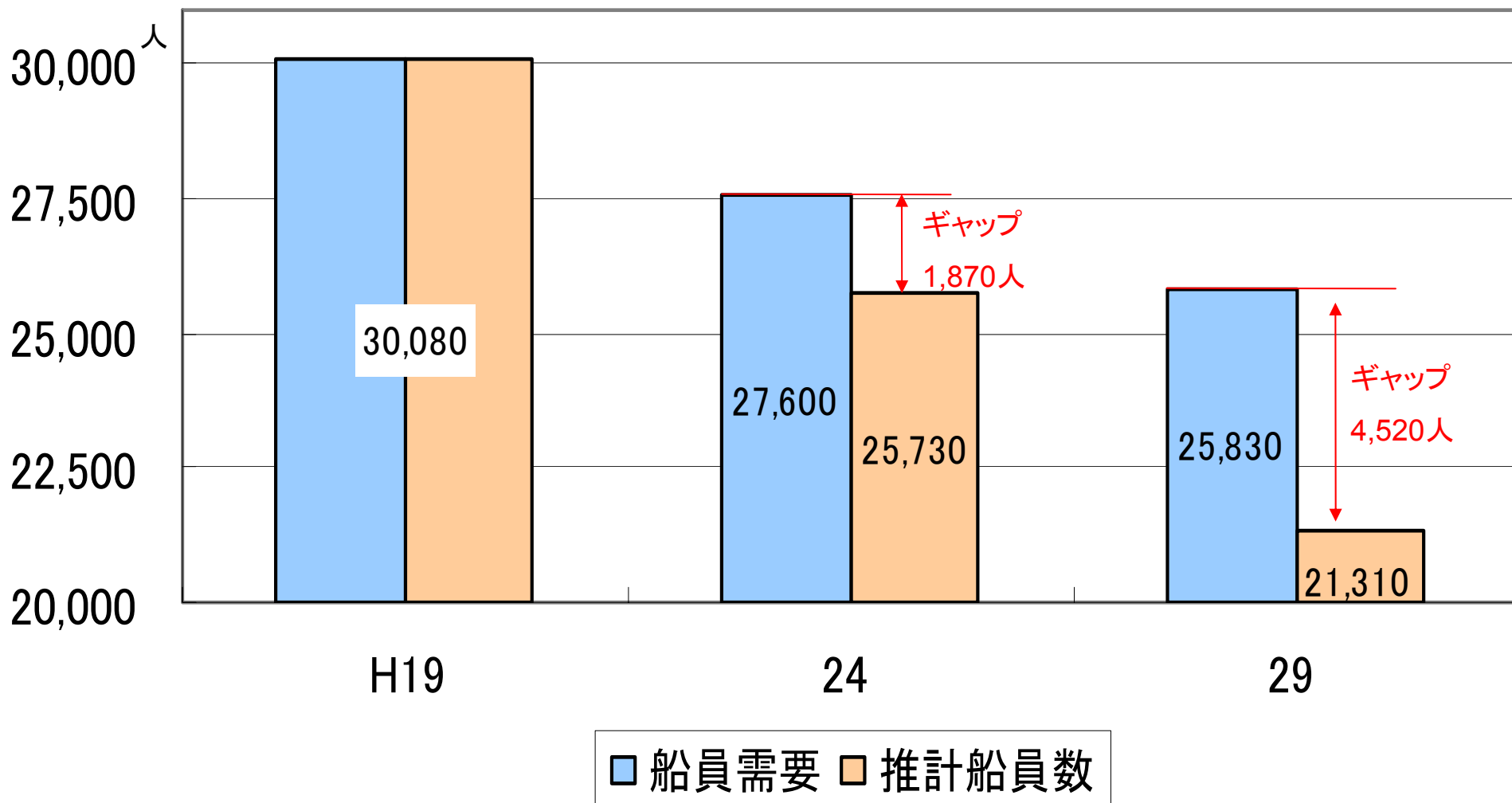
＜年齢構成比(推計)＞



※3. 船員需給総合調査、船員統計、日本内航海運組合総連合会調査結果(平成18年)に基づき海事局作成

内航（旅・貨）の船員需要と推計船員数との乖離状況

このままで放置しておくと、船員需要と推計船員数のギャップは5年後に約1,900人、10年後には約4,500人に拡大。ギャップを埋めるためには何らかの取り組みが必要ではないか。



内航（旅・貨）船員確保の取り組み（イメージ）

5年以内の緊急対策として、たとえば下記が考えられるのではないか。

360人／年
(1,800人／5年)

1. 船員教育機関卒業生からの内航（旅・貨）船就職への取りこぼしを防ぐとともに、途中退職を防止するための取り組みを行うべきではないか。

(1) 海上技術学校等の新規卒業生の海上職への就職率向上

〈イメージ〉海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校新卒者のうち海上就職者及び進学者を除いた分(82人)の約8割に相当する者を内航（旅・貨）船就職へ誘導

70人／年
(350人／5年)

(2) 若年内航（旅・貨）船員の業界内での定着率を向上

〈イメージ〉5年間で約10%ずつ減少すると見られる若年船員(25～29歳、30～34歳層)について、業界への定着率を向上(5年間の減少率を5%に抑制)

30人／年
(150人／5年)

2. また、新たな取り組みとして、たとえば以下のような対策も必要ではないか。

(1) 水産高校新卒者の内航（旅・貨）船員への就職を促進

〈イメージ〉水産高校新卒者のうち未就職者(347人)の約3割に相当する者を内航（旅・貨）船就職へ誘導

100人／年
(500人／5年)

(2) 海上経験を有する者の積極的な活用を促進

〈イメージ〉海上自衛隊の任期制自衛官退職者(300人／年)の2割に相当する者を内航（旅・貨）船就職へ誘導

60人／年
(300人／5年)

(3) 普通高校等の卒業生の内航（旅・貨）船員就職を促進

〈イメージ〉新6級取得講習を年間5回開催し、新6級資格取得者を創出

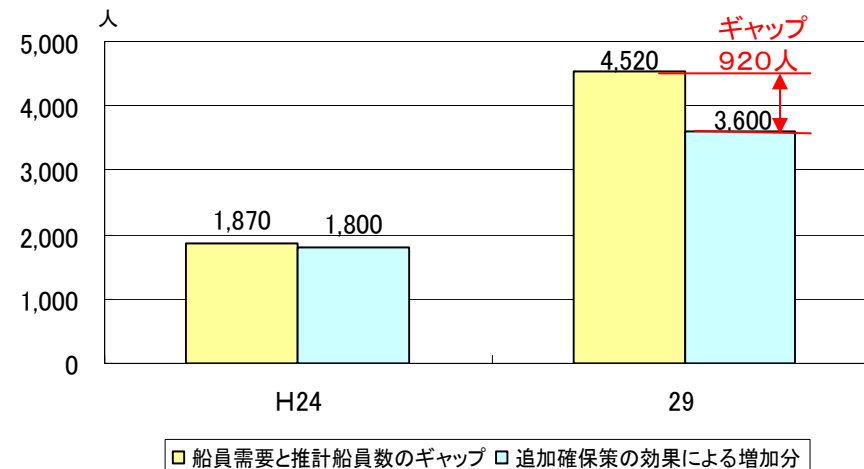
100人／年
(500人／5年)

追加確保策の施策効果のイメージ

平成29年まで毎年同水準の追加確保策（前ページ参照）により船員を確保した場合

平成24年には船員需要と施策効果による増加分がほぼ均衡するが、平成29年には再び約千人分の不足が見込まれる。

確 保 策	確保策の効果 (24年まで)	確保策の効果 (29年まで)
海上技術学校等新卒者の海上就職率向上 70人/年(20~29年)	350	700
若年内航(旅・貨)船員の定着率向上 約30人/年(20~29年)	150	300
水産高校新卒者の内航船就職の促進 100人/年(20~29年)	500	1,000
海上経験者の積極的な活用促進 60人/年(20~29年)	300	600
普通高校等新卒者の内航船就職の促進 100人/年(20~29年)	500	1,000
合 計	1,800	3,600



〈追加確保策によっても埋まらない需給ギャップ分については……〉

～さらなる確保策の例～

- 定年退職者の再雇用、元船員の内航(旅・貨)船への再就職促進を通じた船員経験者のさらなる活用
- 水産高校等新卒者や海上経験を有する者の内航(旅・貨)船就職へのさらなる誘導
- 新技術(スーパーエコシップ、高度船舶管理システム等)の開発・導入による省力化
- 荷役の陸上支援による省力化
- 既存船員教育機関の養成規模の臨時拡大 etc.

(6) 船員志望者を集める

船員志望者を集めるために

<現状>

- 海の重要性への社会的認知度が低い。
- 船員教育機関の認知度や、船員という職業の重要性への理解も不十分。
- その結果、やる気のある若い人材を海の職場に集めにくい。

提 案

- 関係者が連携して、青少年への海への関心を高めるための施策に取り組むことが必要ではないか。
〈→具体的には次回で議論〉
- 船員教育機関や海事関係団体が連携し、一般へのPRを行うなどの取り組みが必要ではないか。
〈→具体的には次回で議論〉
- 若い人材が海の職場を志望するために、海運業自体の魅力を向上させて行くことが必要ではないか。
- 若い人材が安心して海の職場を志望するためには、景気動向に左右されずに、船員の計画的な採用を可能とするような環境整備に取り組むことが必要ではないか。
- 船員養成が一朝一夕には出来ないことに鑑みると、必要な人材を確保するためには、海技免許受有者や海上勤務経験保持者等の中途採用についても促進することが必要ではないか。

内航海運のグループ化の推進

(船舶管理会社を活用したグループ化推進の必要性)

内航海運が直面している課題

- 船員不足の深刻化
- 船舶の老朽化
- 安全確保に対する社会的要請の高まり 等

業界の構造

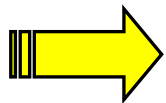
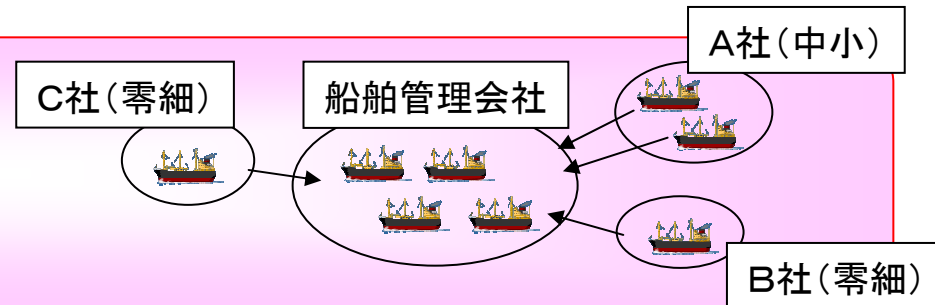
全体の約7割が、使用船舶が1隻の事業者となっており、
個々の事業者による問題解決は**困難**

合併を前提とした集約・協業化については進展しなかった経緯あり

解決策

船舶管理会社を活用した緩やかなグループ化

複数事業者で船舶管理会社(事業者からの要請に応じて、様々なサービスを提供する請負会社)を設立し、必要に応じて船舶の船員配乗、保守管理等の業務を共同で行う。



今後、内航海運が持続的に発展していくために、
船舶管理会社を活用した緩やかなグループ化の推進が必要

内航海運のグループ化の推進

(グループ化推進のメリット)

船舶管理会社等を活用して穏やかなグループ化を行うと、以下のようなメリットがある

○船員確保・養成について

- ・事業規模の拡大等により、就職先としての魅力が向上
- ・船員教育の質及び量の向上、一社ごとのコスト負担の低減が可能

→ 若年船員の雇用、充実した教育が可能となるため、高い技能を有する船員の確保が可能

○船舶の代替建造について

- ・経営基盤が強化
- ・情報収集能力向上により信頼性の高い事業計画が作成可能
- ・管理体制の充実によりコストの透明化が可能

→ 金融機関、オペレーターに対する信用力が向上し、船舶の代替建造が容易化

○安全確保について

- ・安全管理体制の充実により、海務・工務のスペシャリストの育成が可能
- ・複数の事業者の安全ノウハウの共有

→ 安全性が総合的に向上

魅力ある職場環境の整備

<現状>

- 船員の労働時間は他産業と比較して長時間となっている。
- 空間的制約があるため、船内では陸上と比較して個人スペースに制約がある。
- 船内では陸上との個人的なコミュニケーションがとりづらい。

提 案

- 船員の所定外労働時間の抑制を図ることにより、船員に係る労働条件を改善し、職業としての魅力を向上させるべきではないか。
- 海事労働に関する新たなグローバルスタンダードである海事労働条約に盛り込まれた国際基準の中で、船員の確保に向けた労働環境の改善等の政策目的に寄与するものについては、条約批准前に先行して国内法化するべきではないか。
- ただし、海事労働条約においては、現行の強制基準と比較して、居室面積等の船内居住設備の大幅な改善を要求しているが、実態上は概ね要件を達成しており、船員確保の観点からは大きな問題にならないのではないか。
- 船内において陸上との個人的なコミュニケーション手段を確保することが望まれるが、物理的に携帯電話の電波が到達しないエリアでの通話・通信は不可能であり、これを前提とした対応が必要ではないか。

魅力ある職場環境の整備 労働時間の抑制による労働環境の改善策

背景（労働契約法制・労働時間法制の検討状況）

- 厚生労働省では、労働契約が円滑に継続するための新たな法律の制定（労働契約法制）、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するための労働基準法改正（労働時間法制）につき検討（平成19年3月に国会提出済）。
- これに対応し、国土交通省海事局では、船員関係の公労使が参加する「船員に係る労働契約・労働時間法制検討会」において、船員の所定外労働時間の抑制のために必要な対応について、平成19年3月に最終とりまとめを決定。

船員の所定外労働抑制対策（最終とりまとめの概要）

○所定外労働の実態

- 陸上労働者に比べ、船員の所定外労働時間は長時間。
- 船員の所定外労働時間では、労使協定時間外労働が太宗を占める。

<労働時間（月平均）の海陸比較（平成17年実績）>

	所定内労働時間(h)	所定外労働時間(h)
船員	176.9	30.2
陸上全産業	139.8	10.4
運輸業	154.0	24.3

※「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）及び「船員労働統計」（国土交通省）より国土交通省海事局作成

○所定外労働の削減のために必要な措置

- 所定外労働の太宗を占める労使協定時間外労働の抑制を図るため、次期通常国会を目途に法案を提出すべく、国において以下の事項について具体化を進める。
 - 現在通達で運用している労使協定時間外労働の上限について、船員法に基づく告示（限度基準）で規定すること
 - 限度基準においては、労使協定時間外労働の上限として、現在、上限として運用している4週間当たり56時間を規定すること
 - 臨時的な特別の事情が生じたときに限り、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる労使協定を認めること
 - 限度基準の運用に関し、行政官庁が関係労使に対して必要な助言及び指導を行うこと

新たなグローバルスタンダード（条約）に対応した労働環境の改善策

背景（ILO海事労働条約の採択）

- ▶船員の労働基準、居住設備、安全衛生、社会保障等を定めた従前のILO海事労働関係諸条約等について、内容を見直し新たに整理・統合して一本化した「ILO海事労働条約」が、平成18年2月に採択。
- ▶平成18年9月、ILO海事労働条約国内法化勉強会（政労使による検討の場）を立ち上げ、条約の国内法化に向けた検討・調整に着手。平成19年2月、国内法化の方向性について中間とりまとめを行い、公表。

国内法化の方向性（中間とりまとめの概要）

総論

- ▶我が国としても、本条約の批准及び国内法化に向けて検討を進めていくことが必要。
- ▶このため、本勉強会における議論を経て、一部の事項を除き、中間とりまとめにおいて新たに国内法化すべき事項を具体的に整理。
- ▶条約の国内法化に係る措置事項のうち、船員の確保に向けた労働環境の改善等の政策目的に寄与し、条約批准前に先行して海事政策として国内法化すべきものとして整理されるものについては、交通政策審議会海事分科会での審議を踏まえつつ、このような考え方に則り適切に対応。

各論

- ▶条約の要件の相当部分は現行制度で担保されている。（例：最長労働時間一日14時間、一週72時間）
- ▶条約の要件を踏まえて新たに国内法化すべき事項については、中間とりまとめにおいて以下のとおり具体的に整理。

（主要な制度改正事項）

- 船員の最低年齢を15歳から16歳に引き上げ
- 1日当たり10時間（2分割まで可能、うち片方は6時間以上）の休息をすべての船員に要求
- 給与明細書及び労働時間の記録の写しを船員に交付することを義務化
- 業務予定及び最長労働時間を記載した船内配置表の船内掲示を義務化
- 5人以上が乗り組む船舶に対して船内安全委員会の設置を義務化

等

魅力ある職場環境の整備 船員の居住環境の現状について

内航船の実態調査の結果、新たな国際基準である海事労働条約及び共有船の設備改善基準が多くの船舶において概ね達成されており、船舶安全法に基づく強制基準と比較して居住設備が大幅に充実していることが明らかとなった。なお、居室の高さは新たな国際基準を満たしていないが、日本人と欧米人の平均身長を比較した場合、内航船員確保の観点からは大きな問題にならないと考えられる。

		船舶安全法に基づく強制基準 (沿海(原則沿岸20マイル)を航行する船舶(日帰り船を除く。))			ILO海事労働条約における新たな国際基準			鉄道建設・運輸施設整備支援機構共有船の設備改善基準 (※物流効率化船の一部に義務づけ)			実態調査結果(平均) (日帰り船を除く。)		
		199トン	499トン	999トン	199トン	499トン	999トン	199トン	499トン	999トン	199トン	499トン	749トン
居室の高さ(m)		1.8	1.8	1.9	2.03			1.9			1.8	1.9	1.9
居室 広さ	個室	—	—	—	要(旅客船を除く)			○	○	○	94%	100%	100%
	1人当たり面積(m ²)	1.1	1.85	2.35	4.5			4.0	4.5	5.0	4.1	5.1	8.5

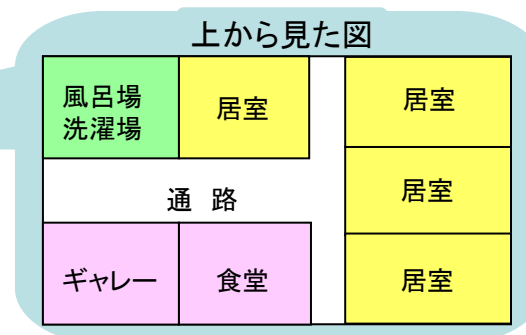
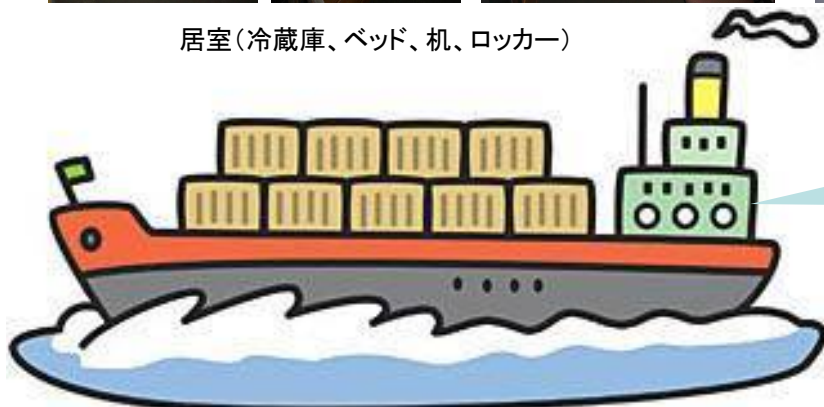


居室(冷蔵庫、ベッド、机、ロッカー)

風呂場、洗濯場

ギャレー

条約の要件を上回り
 条約の要件を下回り



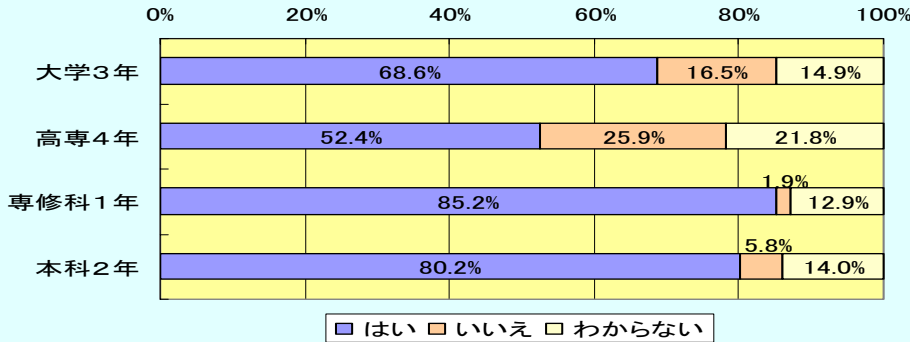
魅力ある職場環境の整備 若年者の意識調査（船員になる前と後で）

- ◎船員教育機関の生徒・学生は過半数が海上就職を希望
- ◎生徒・学生、船員双方とも給与面、余暇の充実を希望する者が多い
- ◎一方、船員を希望しない生徒・学生は収入面よりも生活面での制約を理由とする者が多い

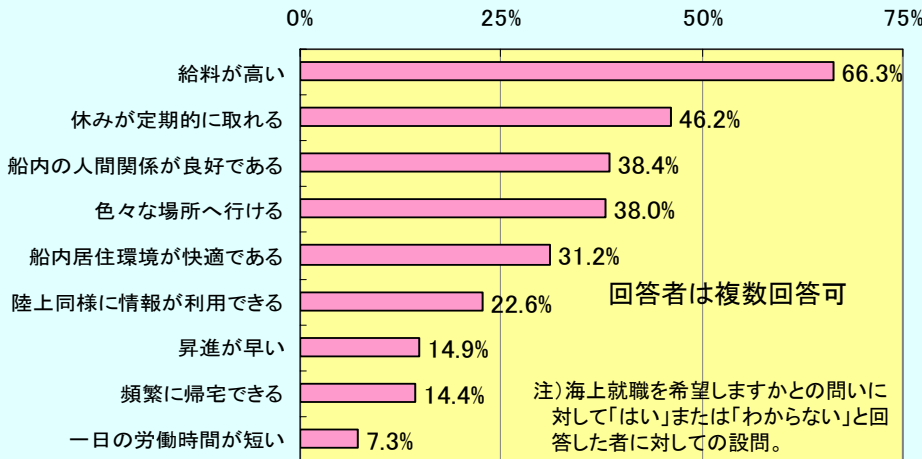
船内生活に関する希望調査（平成19年2月）

～船員教育機関の生徒・学生を対象としたアンケート（海事局実施）～

海上就職を希望しますか



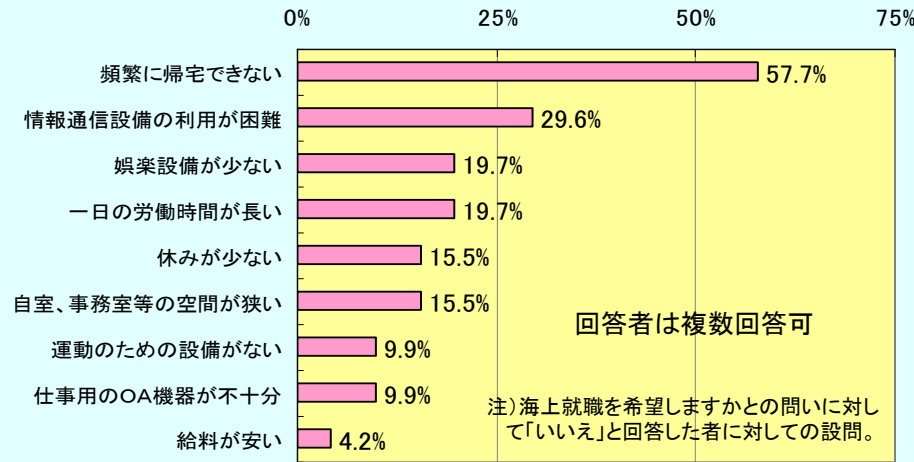
どのような会社（船）を希望しますか



注) データは船員教育機関の生徒・学生からの606人分の回答に基づく(回答人数内訳は以下)

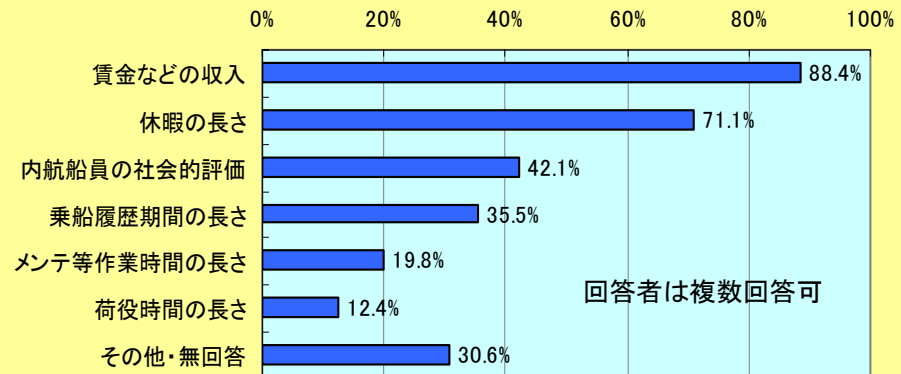
- ①商船系大学3年生(2校) 129人
- ②商船高等専門学校4年生(5校) 148人
- ③海上技術短期大学専修科1年生(2校) 156人
- ④海上技術学校本科2年生(5校) 173人

(海上就職を希望しない場合)理由と考えられるものは何ですか



若年内航船員の内航海運に対する改善要望点

～日本内航海運組合総連合会調査～



注) データは若年船員(29歳以下)を雇用する内航海運事業者87社(241人分)への調査票配付に対する121人分の有効回答に基づく

※ 日本内航海運組合総連合会「平成14年度内航船員の動向及び若年内航船員に関する調査報告書」に基づき海事局作成

(7) 船員を育てる

船員教育システムの改革について

船員教育のあり方に関する検討会

日本人船員の減少、高齢化、日本人船員の役割の変化など、船員を取り巻く環境の変化を踏まえ、関係業界・団体の様々なニーズに対応し、国土交通省所管の船員教育訓練機関として対処すべき方向を示すため、また、規制改革・民間開放推進3か年計画（平成18年3月31日閣議決定）に応えるため平成18年4月に設置。船員教育のあり方全般について幅広い見地からの見直しを行うとともに、長期的視野に基づいた具体的な検討を行った。

今後の船員教育システム改革の方向性

- 我が国海上輸送の安定性・安全性・信頼性の確保、海技の世代間の安定的伝承の観点から、日本人船員（海技者）の計画的な養成は重要な課題
- 座学教育と航海実習を組み合わせた教育システムを維持しつつ、教育内容をより実践的・効率的なものに変えるべきとの指摘を踏まえ積極的に見直し
- 海に対する国民の関心を高めることを目的とした活動を積極的に実施

今後の船員教育システム改革の具体的方策について

具体的方策

【実習内容の見直し】

○教育訓練の複線化の推進

新人船員の供給源や教育訓練に対する船社ニーズの多様化を踏まえ：

- ・ 一定要件を備えた社船による実習について、航海訓練所における実習と同等の乗船履歴を認める。
- ・ 内航業界における船員不足への対応として、一般高校卒業者を対象とする新たな6級海技士養成課程を創設。

○帆船実習

- ・ 船舶職員の資質の涵養には最適であるが、乗船履歴の特例の要件とする必要はないため、帆船実習の義務付けは速やかに廃止。
- ・ 帆船・汽船実習の組合せの最適化など、効果的かつ効率的な訓練体系を構築すべきであり、その方策の一つとして帆船実習の時期・期間の変更について検討。

○タービン実習の見直し

タービン練習船の老朽化を踏まえ、LNG船による社船実習や陸上における訓練など代替制度の確立について検討。

○内航用小型練習船の導入

内航業界において、即戦力となる新人船員の養成を求められており、内航教育に適した教育訓練体制とするため、早期に内航用小型練習船を導入。

○船員教育機関と航海訓練所との連携強化

航海訓練所における乗船実習をより効果的かつ効率的なものへと改善していくため、船員教育機関と航海訓練所の連携を強化しつつ、合理的な船員教育を行う観点から、必要な事項について関係者間で検討。

○船社と船員教育機関及び航海訓練所の連携強化

業界ニーズや教育訓練内容について共通の認識を持つとともに、一層の相互理解を図り、教育訓練の改善に反映させるため、定期的な意見交換の場を設定し、連携を強化する体制を整えることが必要。

○外国人船員の教育

外国人との混乗体制が定着している日本商船隊が優秀な外国人船員を確保・育成することは重要な課題であり、外国人船員の養成のための実習その他の教育を航海訓練所、海技教育機構等の教育機関が積極的に行うべきである。

【航海訓練所練習船隊の見直し】

現在のタービン練習船について、タービン船として代船建造することは適当ではなく、内航用小型練習船の導入を図るなど業界のニーズを踏まえた船隊構成を整えるべき。

今後の船員教育システム改革の具体的方策について

【海に関する関心を高めるための措置】

○海に対する関心の重要性

各船員教育機関、関係者が協力して青少年の海に対する関心を高めるなど、船員を志す青少年を増加させる努力をすることが重要。

○練習帆船の有効活用

練習帆船は国民の人気が高く、海や船の魅力を象徴する存在となっており、特に児童・生徒や青少年層に実際の帆船による航海を通じて、海のすばらしさを体験させることは大きな意義があることから、練習帆船の有効活用のための検討が必要。

○海事関連産業全体による総合的なPR

海事関連産業全体による総合的なPRの推進等を通じ、国土交通省と海事関係者が一体となって、海に関する関心を高め、船員志望者を増加させるための施策を講じることが必要。

【航海訓練所及び海技教育機構の財政基盤の整備】

○自己収入の拡大

行政の減量・効率化及び適正な受益者負担という観点から、事業内容に応じた適切な費用負担を求めることにより収益の増大を図ることが必要。

○経営の合理化・効率化

組織の簡素化、定員の適正化、練習船の運航経費の見直し、業務の外部委託、管理費の節減などを進めることにより、更なる合理化・効率化を進めることが必要。

○運営費交付金の削減

収益事業の拡大、経営の合理化・効率化を通じて運営費交付金の削減を可能としつつ、より効果的な船員教育を可能とする新たな船員教育体制の構築を進めることが必要。

○航海訓練所業務にかかる民間開放

一部の課程において既に実施している社船実習を、他の課程においても実施することが船員教育の民間開放の一策であり、船社の積極的な利用が期待できる制度設計を行いつつ、推進を図ることが必要。

(8) 船員のキャリアアップ

船員のキャリアアップの促進

<現状>

- 新人船員を社内育成する余力に乏しく、即戦力に頼らざるを得ないため、船員教育機関等の新卒者が船員として就職する機会自体が限られている。
- 企業規模が小さいため、船員が上級資格取得などのスキルアップ・ステップアップを希望しても、十分な機会を与えることができない。
- 船員のキャリアアップ(スキルアップ・ステップアップ)を支援するための研修・教育システムがなお不十分である。

提 案

- 船社が、新人船員を採用し、実務経験を付けさせる機会を提供しやすくするための環境整備が必要ではないか。
- 船員が、自らの意欲をもとに、キャリアアップして行くことを可能とするための環境整備が必要ではないか。
- 船員のキャリアアップを支援するために、船員教育機関等が実施する研修・教育システムについて、質・量・実施場所等様々な面で充実すべきではないか。
- 船員のキャリアアップを容易にするための制度の見直しが必要ではないか。

(9) 船員から陸上海技者への転身

船員から陸上海技者への転身

<現状>

- 船員が、海上での実務経験を活かして、陸上海技者として活躍する場がなお不十分。
- 船員が、海上での実務経験を活かして、陸上海技者に転身しようとする場合の研修・教育システムがなお不十分である。

提 案

- 船員が、海上での実務経験を活かして、陸上海技者として活躍することが想定されている職種について、今一度、関係者での共通理解を得るべきではないか。
- 船員が、海上での実務経験を活かして、陸上海技者に転身することを希望する場合、円滑な転身を支援するための研修・教育システムについて、質・量・実施場所等様々な面で充実すべきではないか。
- 船員が、陸上海技者への転身を希望する場合、その資質・能力等について、適切に評価する仕組みが必要ではないか。
- 船員が、陸上海技者に転身するために必要な研修を受けやすくするための環境整備が必要ではないか。