

## 資料 4

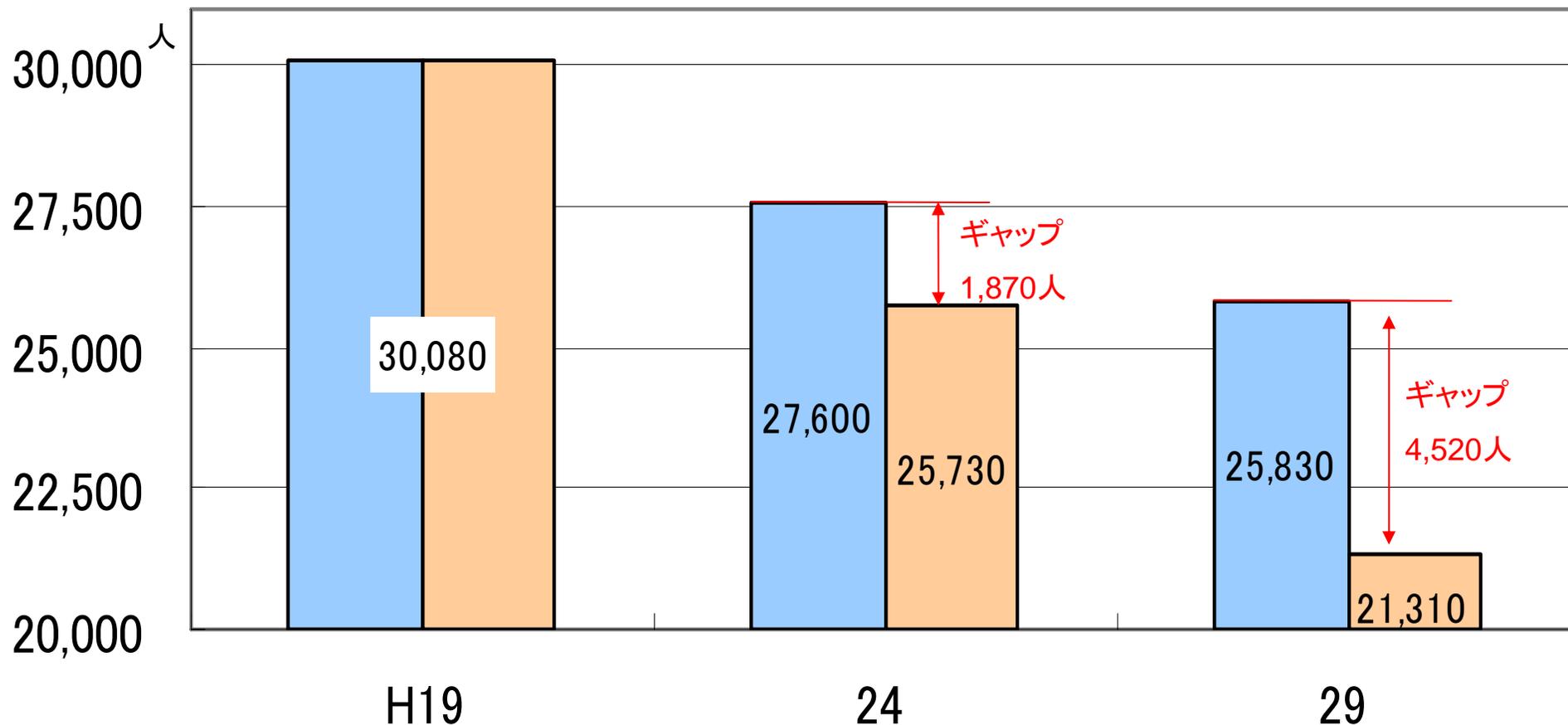
今後の施策・取り組みのイメージについて

## 今後の施策・取組みの方向性

1. 海洋国家たる日本にとって海事産業の振興は国の発展を支えるための重要事項であり、海事産業の中核を担う海運業にとって船員は不可欠な人的基盤である。  
しかしながら、船員は、外航海運においては昭和49年の5万7千人から2600人へと減少しており、内航海運においては数的な減少に加え、高齢化（平均年齢45.6歳、45歳以上の占める割合64%）の著しい進行にさらされている。船員は基盤的な技術者であり、その技術すなわち海のDNAが一旦途切れた場合には、安全性が高く環境負荷の小さい日本海運の発展は困難となる。
2. 船員を確保するためには、多くの若者が海を職場として選択できる環境を整備する必要がある。このためには、海の魅力をより多くの若者にアピールするとともに、業界の魅力を高め、次代を担う若者が安心して船員という職業を選択できるような環境の整備を図る必要がある。  
このため、今後の船員政策については、船員を①集め、②育て、③キャリアアップを図り、④船員から陸上海技者への転身を支援する制度が必要不可欠である。船長や機関長は、育成に少なくとも十数年を要する高度な技術者であり、船員確保のための制度設計は中長期的な視野に立ちつつ、喫緊に取り組むべき課題である。
3. また、日本では海事産業が海に面した特定の地域に偏在しており、今後船員を含めた海事産業に従事する人材を確保していくためには、海事産業が立地している地域と連携を深め、地域の特性を活かした「海のまち」づくりを推進していく必要がある。
4. 少子化が進行する我が国にとって、船員を含めた海事産業に従事する人材の確保は産学官及び地域が一体となって取り組まなければ解決できない困難な課題である。  
このため、今後は関係者が協力しつつ、強力な体制を確立する必要がある。国においては、今後関係者の意見を踏まえつつ、船員の確保・育成に必要な規制緩和その他の行財政上の支援を行うとともに、船員の労働環境の改善や船員教育機関の改革等幅広い措置を講じていくことが必要である。

# 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。



(前提条件)

- ①SES、新技術導入による省力化、船舶の大型化等の進展による隻数、船員需要の減少傾向の継続
  - ②現状レベルの採用数や離職の状況の継続
- ※景気動向等他の要因については、考慮していない。

■ 船員需要 ■ 推計船員数

※船員統計、船員需給総合調査、内航総連調査に基づき海事局試算

# 内航船員確保・育成に係る施策の体系

## 船員志望者を集める

現状に加え、5年間で1,800人  
(360人/年)の確保が必要

船員募集のためには、キャリアアップのためのシステム構築が不可欠

〔 施策 例 〕

1. 海上技術学校等の新規卒業者の海上職への就職率向上  
⇒ (+ 70人/年)

イ. 内航海運業界において、業界の魅力向上、内航船員の定着率向上等に資するよう、体質改善の自主努力

2. 若年内航(旅・貨)船員の業界内での定着率を向上  
⇒ (+ 30人/年)

ロ. 船員の労働環境改善による船員の定着率向上  
(例 船員法改正)

3. 水産高校新卒者の内航(旅・貨)船員への就職を促進  
⇒ (+100人/年)

ハ. トライアル雇用の見直し・充実等  
✓対象者・対象期間の拡大  
✓複数の海運事業者による若年船員の計画的雇用、キャリア形成支援  
✓退役海上自衛官、元船員等の中途採用支援  
✓女子船舶職員の運航要員としての雇用促進

4. 海上経験を有する者の積極的な活用を促進  
⇒ (+ 60人/年)

ニ. 海上勤務経験を有する者の船舶職員資格取得の容易化

5. 普通高校等の卒業生の内航(旅・貨)船員就職を促進  
⇒ (+100人/年)

ホ. 一般大学、一般高校等卒業者の船舶職員資格取得の容易化  
✓新6級制度の拡充 (例 20名×5名/年 程度)

## A. 船員を育てる

- 船員教育機関の魅力向上・教育内容充実
- 海上勤務経験を有する者の船舶職員資格取得の容易化
- 一般大学、一般高校等卒業者の船舶職員資格取得を容易化
- 技術開発等に合わせた乗り組み制度の見直し等資格制度の検討
- 船社ニーズを踏まえた教育訓練の複線化、航海訓練所の練習船隊構成見直し

➢ グループ化を通じた船員の育成 等

## B. 船員のキャリアアップを支援

➢ キャリアアップ支援のための研修・教育制度の充実、PR

➢ キャリアアップを容易化

➢ グループ化を通じたキャリアアップ支援

等

## C. 船員から陸上海技者へ転身

➢ 陸上海技者の活躍する場の明確化

➢ 陸上海技者への転身を支援するための研修・教育制度

等

業界等や地域が主体的に実施している事業については、現在想定していないものも施策の対象となり得るような新スキームを創設 2 2

# 今後の施策の方向性の概観について

全国  
..  
業界・国土交通省による取組み

## 船員を集める

練習帆船の活用・学校教育での紹介等による青少年の海への関心を高めるためのPR

「船員等海事産業フェア（仮称）」の実施

海事関連産業全体による総合的PRの推進、船の見学会の計画的・戦略的な実施

船員の労働環境の改善

帆船の活用の容易化

奨学金制度の見直し

## 船員を育てる

船員教育訓練機関の魅力向上・教育内容充実

船員教育訓練機関の見学会の実施等積極的PR

技術開発等に合わせた乗組み制度の見直し等海技資格制度のあり方の検討

海上勤務経験を有する者の船舶職員資格取得の容易化

一般大学、一般高校等卒業者の船舶職員資格取得の容易化

船社ニーズを踏まえた社船実習の拡大等教育訓練の複線化、航海訓練所練習船隊構成の見直し

## 船員のキャリアアップ

海の日等のイベントに合わせ、船員のキャリアアップに資する研修・講座の積極的PR

船員のキャリアアップに資する研修・講座の開設・拡充等

キャリアアップの容易化

## 船員から陸上海技者への転身

海の日等に合わせた陸上海技者の仕事の積極的PR

国土交通省関係の陸上海技者について、採用情報等の積極的な開示

陸上海技者に関する資格制度のあり方の検討

・内航海運事業者において、船員の雇用規模を拡大するため、グループ化に向け努力  
・グループ化を活用した船員の計画的な募集・育成、キャリアアップ、陸上海技者への転進への支援

海運業の魅力の向上のための、事業者による自主的体質改善

若手船員の計画的採用、船員経験者等の中途採用、女子船員の運航要員としての活用

内航海運業界において、内航船員不足に対応するため、自衛官等海上勤務経験を有する者の中途採用等を積極的に検討

内航海運事業者において、雇用船員がキャリアアップしやすい環境の整備に努力

陸上海技者の活躍する場の明確化、船舶管理会社の自主的な組織化

トライアル雇用助成金等の見直し・拡充による若年船員の計画的採用、船員経験者等の中途採用、女子船舶職員を活用を促進

青少年が海や船に親しむ機会の形成、学校教育における海事教育、新人・スキルアップ・陸上海技者転身のための教育・訓練、船員の就職や海運企業のグループ化への支援、地場海事産業の活性化支援などの地域型船員育成事業を行う市町村を支援

地域：海事産業・文化を生かした「海のまち」づくりの推進

# 今後の施策例～内航海運事業者のグループ化の推進

## グループ化のメリット

### ●良質の労働力確保

#### ①労働力不足の解消

経営基盤の安定により、就職先としての魅力が向上することで、雇用が容易となる。

#### ②労働環境の向上

船員の規模を拡大することにより、質の高い労務管理が可能となり、労働環境が向上する。

#### ③船員教育の充実

体制が整った教育・訓練の提供が可能になることから、船員にとってより高度な技能の獲得が可能となり、安全航行に資するとともに、自身のスキルアップが図られる。

### ●安全の確保

#### ①安全管理体制の充実

海務・工務のスペシャリストの育成が可能となり、安全管理体制が充実する。

#### ②安全の総合的な向上

複数事業者の安全ノウハウを共有することにより、安全の総合的な向上が図られる。

### ●会社の体質基盤強化

#### ①経営基盤の安定化・信用力向上・代替建造促進

業務を一括化し、コストの透明化が図られることで、金融機関等への信用力が増大し、代替建造も促進。

#### ②予備船員確保の容易化

#### ③コストダウン

ア. 各社で雇用していた工務担当者等の一本化による人件費の削減

イ. 複数隻の一括契約によるドック費用の割引

ウ. 船用品の共同購入

等

## グループ化を普及・促進するために

・内航海運業のグループ化を推進するため、国において、各地にて説明会・意見交換会等を開催し、普及啓蒙活動を実施。  
・内航海運グループ化相談窓口を設置。  
・実際にグループ化を行うためのガイドラインを作成。

・複数の海運事業者が連携し、若年船員を計画的に雇用し、オペ等の大型船舶に派遣し実務経験を付けさせ、又は、船員教育訓練機関等に通わせ、キャリアアップを行うような事業者に対し支援を行う。

・複数の海運事業者が連携し、船舶管理者(SI)の計画的な養成や、グループによる船舶管理の積極的取組みを図る場合、国としても支援策について検討。