

交通政策審議会海事分科会 第6回ヒューマンインフラ部会

平成19年10月18日(木)

【事務局】 それでは定刻となりましたので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第6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、ご多用の中、本部会にご出席賜りましてまことにありがとうございます。私は、事務局を務めさせていただきます海事局船員政策課の長塚と申します。

本日は委員及び臨時委員総員15名中11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、本部会は情報公開の観点から会議自体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。

さて、人事異動のため今回から一部、臨時委員の方が交代されておりますのでご紹介させていただきます。

鈴木臨時委員の後任といたしまして、社団法人日本船主協会会長の前川臨時委員が、真木臨時委員の後任といたしまして日本内航海運組合総連合会会長の上野臨時委員が任命されております。なお、上野臨時委員におかれましては、本日所用のためご欠席でございます。交代されました臨時委員は以上でございます。

なお、本日もご出席されている委員及び臨時委員の皆様のご紹介につきましては、本日席上に配付しております座席表をもってご紹介にかえさせていただきますたく存じます。

松尾臨時委員、宮下臨時委員及び村木臨時委員におかれましては、本日所用のためご欠席でございます。

また、本日は意見交換のためご欠席されております臨時委員にかわりましてご出席いただいている方がいらっしゃいますのでご紹介いたします。日本内航海運組合総連合会の中西理事長です。

続きまして、事務局のほうにおきましても7月10日付で人事異動がありました。異動から大分たっておりますが、改めてご紹介をさせていただきます。

海事局次長から海事局長に異動いたしました春成でございます。

【海事局長】 どうぞよろしく申し上げます。

【事務局】 大臣官房審議官から海事局次長に異動いたしました大野でございます。

【海事局次長】 引き続きよろしくお願ひいたします。

【事務局】 大臣官房審議官には武藤が就任いたしました。本日所用のため欠席でございます。

大臣官房技術審議官に就任いたしました染矢でございます。

【官房技術審議官】 よろしくお願ひいたします。

【事務局】 本日の出席者については以上でございますが、議事に先立ちまして海事局長の春成より一言ごあいさつを申し上げます。

【海事局長】 恐れ入ります。ヒューマンインフラ部会のいわば再開に先立ちまして御礼のごあいさつをさせていただきたいと思ひます。

この2月に海事分科会に大臣により諮問をさせていただきまして、非常に短い時間の中、委員の皆様方には熱心にご討議いただき中間とりまとめもいただきまして、それを私、局長に7月10日でございますけれども、人事異動で就任いたしまして、直ちに概算要求ということで局内でいろいろな議論を交わしまして、要求をさせていただいております。詳細につきましては後ほど資料の方でご説明させていただきますけれども、かなり内容的には従来のものに比べて刷新され、方針の大転換を図って充実させていただいているという感じがしております。

いよいよまた後半が始まるわけでございますけれども、残りの課題もなかなか興味深いといひますか、新たなチャレンジという感じもいたしまして、我々としては何か一つずつ先生方のお力をもって新しい海事社会を切り開いていっているのかという感じもしておりますので、いろいろまた話題がございますけれども、またご熱心なご討議をいただきまして、ご示唆・ご教授いただきたいと思いますと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

【事務局】 続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。

まずお手元の資料のクリップを解いていただきますと、最初の1枚目が議事次第でございます。それから1枚物の配付資料一覧、続きまして1枚物資料1といたしまして、委員名簿、それから資料2といたしまして3枚とじの「ヒューマンインフラ部会中間とりまとめの概要（参考）」、それから資料3といたしまして1枚物で「今後のヒューマンインフラ部会の進め方について」、それから資料4といたしまして、本日の説明資料でございます。

資料にご不足等ございましたら事務局までお申し出いただければと思ひますが、いかが

でしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、杉山部会長に議事の進行をお願いいたしたいと思います。よろしくお願い申し上げます。

【部会長】 皆様お忙しいところお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。本日もどうぞよろしくお願い申し上げます。

前回のこのヒューマンインフラ部会では、中間とりまとめとして6月27日に4つの指針を出させていただきました。改めてそれを振り返るという必要もなかろうかと存じますけれども、あえてご確認の意味を込めまして、前回の答申の概要を簡単にご紹介いただきたいと存じます。そして、その上で本日の議題でございます船舶管理・監督者、いわゆるS Iの民間資格制度等について及び効果的な海事広報の推進方策について、この2つを事務局より一通りご説明ちょうだいいたしまして、質疑に移らせていただきたいと思います。

なお、委員の皆様方のご議論を活発にいただくその時間をできるだけ多く取りたいと存じますので、事務局からのご説明は要領よく、しかも簡潔にお願いできれば幸いに存じます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それではまず、船員政策課長さんのほうから資料2及び資料3のご説明をちょうだいしたいと存じます。

【船員政策課長】 船員政策課長の永松でございます。この7月に外航課長から船員政策課長のほうに異動になりました。よろしくどうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、資料2に基づきましてヒューマンインフラ部会中間とりまとめの概要につきまして簡単におさらいの意味を込めてご説明させていただきますと思います。

1枚おめくりいただきまして概要でございますが、基本的視点といたしまして、外航船員につきましては厳しい国際競争の中、30年間で約5万7,000人から約2,600人へと極端に減少したということで、非常時も想定すると平時より一定程度、約5,500人となっておりますが、日本人船員の確保・育成が喫緊の国家的課題であると。また内航船員につきましては、現在、雇用の受給はほぼ均衡しておりますけれども、高齢化が著しいということで、5年後には約1,900人、10年後には約4,500人程度の船員不足が生じるおそれがあると。こういったことを踏まえまして政策の基本的考え方といたしまして、海洋国家である我が国にとりまして、海運は国民生活・経済を支える不可欠の存在ということで、人的基盤でありますヒューマンインフラである船員（海技者）の確保・育成がきわめて重要な課題であると。そのために船員を集め、育て、キャリアアップを図り、

陸上海技者への転身を支援するという4つの施策を柱として推進することが適切であるということをご提供しております。

それに加えまして、海事広報につきましても船員のみならず造船、港湾、マリレジャー等幅広い海事産業の人材確保や海事地域の発展といった観点から実施すべき課題であるということをご提供しております。

2ページ目でございますが、今後の施策の方向性ということで4つの柱でございますが、1つ目の船員を集めるということに関しましては、まず海の魅力のPRということで、いろいろご提言をいただいておりますが、例えば航海訓練所の帆船の活用といった点、それから船員の職業としての魅力の向上ということで、内航海運事業者等のグループ化を活用した船員の計画的な募集・採用・育成といった施策を例示いただいております。それから海上経験を有する者の有効活用等ということで、例えば退職海上自衛官でありますとか、女子船員等の有効活用を図るべきということをご提供しております。

それから大きな柱の2つ目でございます船員を育てるということに関しましては、海運業界が求める人材の養成のための船員教育システムの改革を進めていくべきということをご提供しております。

それから3点目の船員のキャリアアップを図るということにつきましては、上級資格の早期取得、あるいは船長・機関長への早期昇進や船員のキャリアアップを促進するという施策を図るべきと。

4点目の陸上海技者への転身を支援するという点につきましては、本日もご議論いただきたいと思いますと思っておりますが、船舶管理・監督者（S I）等の陸上海技者の行う業務に関する新たな民間資格制度の創設といったことをご提言いただいております。

それから海事地域の振興ということで、海事地域の市町村を中心にしました関係者が連携をして、海のまちづくりを推進すると。海事産業・文化の活性化、海への関心の醸成を通じた海事関係の人材確保や、特色ある海事地域の形成を図ることが必要というご提言をいただいております。

以上が中間とりまとめの概要のご報告でございます。

では、資料3に基づきまして今後のヒューマンインフラ部会の進め方につきましてご説明させていただきたいと思っております。

本日、第6回目の部会におきましては、ここにごございます3つの議題、船舶管理・監督者（S I）民間資格制度等について、それから効果的な海事広報の推進方策についてとい

う2つの議題と、報告といたしまして、法律案、予算要求等の概要につきまして報告をさせていただきますと思っております。

本日のご議論を踏まえまして、第7回の部会につきましては11月21日の水曜日に予定しておりますが、それまでの議論を反映した最終答申の素案につきましてご審議をいただきたいと考えております。12月20日、木曜日に予定しております第8回目の部会につきましては、ヒューマンインフラ部会と国際海上輸送部会の合同部会として開催をいたしまして、最終答申の審議、ご決定をいただきたいと考えております。

説明は以上でございます。

【部会長】 ありがとうございます。

引き続きまして、次は海技資格課長のほうから船舶管理・監督者（S I）民間資格制度について資料4を使ってご説明をちょうだいしたいと思います。お願いいたします。

【海技資格課長】 私、海技資格課長の樺葉と申します。よろしくお願いたします。

では資料の4でございますが、1枚おめくりいただきまして1ページ、右下にページが振ってございます。(1)船舶管理・監督者（S I）民間資格制度等についてでございます。私のほうから1ページから7ページまで説明させていただきます。

また1枚おめくりいただきまして2ページ目でございますが、言ってみたらこれは総括表でございます、陸上海技者の民間資格制度（S I資格）の創設というタイトルが出てございます。先ほど船員政策課長からも資料2に基づきまして中間とりまとめに船員を集め、育て、キャリアアップを図り、陸上海技者への転身を図ると、このようにございました。このペーパー自体は特にそのS Iについて作成した資料でございます。左上に三角形のポンチ絵がございます。まず船員としてのキャリアアップを図っていこうと。それで右のほうに行っていただきますと、船員としての知識、経験、技能を生かしてさまざまな職に就いていこうということを考えております。特にその中でも右上にあります○の下のほうでございますが、船舶管理・監督者（S I）、こういったS Iとなっていく。あるいはS Iの資格を取っていくということが大事ではなかろうかと。結論じみたものも書いてございます。右下でございますが、目指すべきところというふうな位置づけかと考えております。S Iの民間資格制度を創設することにより、S Iの地位向上を図り船員のキャリアパスの一部としての魅力向上を図るということを考えております。

3ページ目でございます。じゃ、そもそもS Iとは何であるかということでございます。船舶管理・監督者（S I）についてでございますが、1番といたしまして、船舶管理・監

督者（S I : Superintendent）ということでございます。これは英語の辞書を見ますと、Superintendentというのは監督者であるとか、あるいは最高責任者、こういった訳がございます。下の箱に○がありますが、概して言えば船舶管理業務全般を取り仕切る管理者を意味しているのではなかろうかと。もともとはヨーロッパから来ている言葉でございます。次の○でございますが、これは下の2番のところにも示してございますが、主だった仕事としては船員配乗計画の策定でありますとか、必要な資材購入及び船舶修繕計画の策定・調整等、船舶運航を陸上からサポートするということであろうかと思っております。次の○でございます。なお、組織の規模あるいは管理方針等によりまして、S Iに求められる知識レベル、あるいはその範囲というのはある程度異なっているということでございます。

繰り返しになりますが次は2番でございますが、S Iに求められる職務といたしまして例示をしております。船員配乗、管理、資材購入、船舶の保守、修繕、運航管理、安全管理、予算、コスト管理等々でございます。いわば船員としての実務的な知識・経験に加えまして、広く船舶管理に必要な知識が要求されるものと考えております。

4ページ目でございます。じゃあ、船舶管理を巡る現状はどうなっておるのかということでございます。上が外航、下が内航というふうに分けて書いてございます。まず外航のほうでございます。1番、外航分野、まず船舶管理業務のアウトソーシングが進展しているのではなかろうかと。船舶管理会社に業務委託を行うことが一般化しているのではなかろうかということでございます。下に※、外航船舶の約7割が船舶管理会社に管理を委託しているというアンケート調査がございます。表1でございますが、船舶管理委託状況、自社で管理しているとこれが31%、船舶管理を委託しているとこれが69%ということでございます。これは2007年5月15日から7月31日にかけてアンケートを行ったものでございます。98社を対象にアンケートを行ったということでございます。資料出所は平成19年日本海洋科学アンケート（国際船員労務協会による委託調査）でございます。次の○でございますが、さらに世界的な海運需要の急増があるだろうと。そうした中で、各船社は積極的な船隊拡充を行っている。今後、船舶管理業務の重要性はますます高まることが予想されるというふうに考えております。

次、内航分野、2番でございます。近年といたしまして、内航海運事業者のグループ化の必要性が広く認識されるようになってきたのではないかと。そういったことに伴いまして、船舶管理会社の必要性あるいは重要性がますます高まることが想定されるであろうと。また※でございます。グループ化に前向きな事業者の割合が拡大していると。表2でござ

いますが、これは海事局調べでございます。グループ化に前向きであるというふうに回答している割合が、平成11年度では17.2%でございましたが、18年度ではそれから約58%ポイントアップいたしまして、75.1%でございます。これはアンケート調査でございますが、回答した1,055の事業者を対象にしております。

次のページ、5ページ目でございますが、じゃあ資格はどういうふうに考えていくんだらうということでございます。「船舶管理・監督者（S I）に係る民間資格制度創設の必要性」というタイトルでございます。大きく分けまして2つあるだらうと。まず第1、船舶管理業務の重要性の高まり。真ん中やや下に第2というふうにございますが、船員のキャリアアップに係るインセンティブの向上というものがあらうと。まず第1の船舶管理業務の重要性の高まりでございますが、今ほど申し上げました船隊拡充あるいはグループ化、そうしたことによりまして船舶管理業務が重要性を増していくと。船舶管理業務に従事する船舶管理・監督者（S I）の重要性も増加するであらうと。特に外航におきましては、今後、S Iに係る人材の確保が課題となっております。これも表1と資料出所は同じでございますが、表3、将来のS Iの不足についてアンケートしております。不足する懸念はなしというふうに答えておるのがわずか2.7%でございまして、懸念有りが97.3%ということでございます。そうした中で「しかしながら」というふうにあります。現状としてはS Iの重要性に係る社会的な評価が不十分、要するにステータスというところが十分ではないのではなかろうかと。またS Iに必要な知識の範囲・レベルがさまざまであると。言ってみたら不明確であると。S Iに係る体系的・組織的な共通理解が不足していると。今ほど申し上げたこととほぼ同旨でございます。

次に第2といたしまして船員のキャリアアップに係るインセンティブ向上、こういった観点がきわめて重要であらうかと思っております。船員としての実務的な知識・経験を踏まえた資格制度の創設及びその取得によりまして、船員のキャリアアップに係るインセンティブ向上が期待、すなわちキャリアアップへの意欲を増大すると。ひいては船員としての魅力の拡大も図っていきたいと。さらにといたしまして、次の・でございますが、陸上海技者としての活躍の場の拡大も期待できるのではなかろうかと。

一番下の行でございます。まずは海事社会において一般的な評価を持つS I（民間）資格制度の創設が必要かつ効果的ではなかろうかというふうに考えております。

では6ページ、諸外国ではどんなものがあるのかというものを調べたものでございます。参考といたしまして、ノルウェーにおける民間S I資格についてということでございます。

実施団体が1番に書いてございますが、Det Norske Veritas ASという団体でございます。○が3つほど書いてございますが、ノルウェー・オスロに本部を置きます。主な業務といたしましては、船級業務等々でございます。

2番、S I 資格の概要といたしまして、ここの団体でやっておるもののプログラムを若干ご説明したいと思います。まず2005年からS Iに係るプログラムを開始しているということでございます。以下の3つのコース、①S I (general) コース、②S I (marine) コース、③S I (technical) コースと、言ってみたら①は全般コース、②が海務コース、③が工務コース、こういったことなのかというふうにも考えられます。コースを修了した後、この団体であるDNVからS I の認定証の交付を受けると。有効期間は5年間であるというものでございます。

3番でございますが、S I (general) コースの講座、こういったものがあるのかと。合計21講座もでございます。かなり数がございます。S I の役割から始まりまして、IMO、ILO、あるいは国際条約、そのほか船級規則、船級の役割等々でございます。ちなみにmarineコースであるとか、あるいはtechnicalコース、これは21講座もございませんでして、おのおの6講座でございます。marineコースで例を挙げますと、保険と法令であるとか、あるいは会計であるとか、こういったものになっております。あとtechnicalコースで例を挙げますと、船体の保守であるとか制御システム、こういったものでございます。

続きまして7ページでございます。S I (民間) 資格制度創設に係る今後の検討事項というものをまとめております。日本におけるS I (民間) 資格制度創設に向けた具体的検討課題といたしまして、まず○がでございますが、必要とする知識の範囲、そもそもS I とはどの範囲を指すのか、さまざまな考えがあるし、さまざまに今行われているという実態にございます。ノルウェーの例や我が国の多様な船舶管理の実態を踏まえつつ、S I (民間) 資格に必要な知識の具体的範囲についてどのように設定していくのかということでございます。簡単な想定イメージを下に2つ書いてございます。想定イメージ1、あと右側が想定イメージ2でございますが、想定イメージ1では総合的S I 資格と。先ほどのノルウェーのgeneralに値するものだというふうに思っております。本来的なS I のイメージなのかとも考えておりますが、広範かつ強い権限を有するものであろうということでございます。想定イメージ2でございます。これは職域別S I というものがあるんじゃないかと。日本の場合は特にチーム制でさまざまな業務をこなしているという、そういった実態があるんじゃないかと。こうした資格制度の設定もあり得るのかというふうに考えております。

次の○でございますが、じゃ、その資格のレベル、水準をどうするのかと。簡単に言いますと、難易度あるいはハードルをどうするのかということでございます。そういったものをいかにして設定していくのかということでございます。

さらにそこから矢印が下に出ておりまして、関係者との調整等を図りまして、来年度のS I（民間）資格制度創設を目指すということを考えております。平成20年度の概算要求におきまして、そうした調査費を要求しておるところでございます。6月にありました中間報告では、S Iの資格制度について軽く触れている状況でございますが、特段支障がなければ、専門家からなる研究会を開催いたしまして、より踏み込んでいく旨を最終答申に書き込ませていただければありがたいというふうに考えております。

さらに一番下の箱でございます。またこれはちょっとS Iからはみ出してお話でございますが、例えば現役の船員時代、あるいはさらにはそのセカンドキャリア、あるいは職業生涯を通じて社会的評価につながる、そういった資格をイメージできないかと。したがって、S Iに限らず船員全般にかかわる魅力の向上、社会的評価につながる資格の検討を十分にやっていきたいということございまして、その他の陸上海技者に係る資格制度につきましても、諸外国の事例を参考にしつつ積極的に検討してまいりたいということでございます。

私からの説明は以上でございます。

【部会長】 ありがとうございます。

引き続きまして同じ資料4でございますけれども、8ページから12ページにつきましては企画室長さんのほうからご説明をいただきたいと思っております。

【企画室長】 企画室長の市岡でございます。海事広報を担当しております。よろしくお願いたします。

資料の9ページから説明をさせていただきます。私どもこのヒューマンインフラ部会の6月の中間とりまとめ、また海洋基本法の成立を受けまして、海事広報のやり方を抜本的に見直す考えで予算要求にも既に取り組んでおるところでございます。そういった内容について紹介をさせていただきたいと思っております。

まず9ページは6月の中間とりまとめの関連する部分でございますが、いわばおさらいでございますけれども、念のため確認させていただきます。

取り組みの進め方といたしまして、その1番の各項目にございますように青少年に感動ロマンを与えることを目的とした活動、あるいは青少年に海に関わる仕事への憧れ、夢を

いだけさせるような取り組みが必要ではないかということをご提言いただいております。また幅広い海事関係者の連携、船員だけにとどまらず、より造船ですとかそのほか幅広い海事産業で取り組むべしというふうなこと、また基本戦略をきちんと確立すること、中央・地方各レベルで取り組むこと、こういったこともご提言いただいております。また体験乗船、造船所見学等について数値目標を設定して、PDCAサイクルと言われておりますけれども、実施成果についてチェックしながら、またやり方を見直していくような、そういう取り組みが必要と、こういったことも言われております。

具体的な施策につきましては、2のところがございますように全国地域レベルでの協議会をつくって戦略的にやるべしと。あるいは2つ目の○がございますように、練習帆船を積極的に活用していくべし。あるいは年間を通じ継続してやる。かつ海の日、海の月間で集中的にやるといったこと。さらに見学会等によりまして産業界全体で総合的にPRすると、こういったことがご指摘されていたわけがございます。

こういった内容を受けまして、国として取り組んでいく考え方が10ページのところでございます。

まず1番のところでございますが、国が主体的に取り組んでいくということでございます。当たり前のようなことを書いておるようでございますが、実はこれまで海事広報につきましては国はともすれば民間による取り組みにいわばお任せしていて、国みずからが必ずしも前面に出ていくという面が少なかったようなところもあるように思っております。私ども来年度の予算要求でその3つの○のような事業を要求してございます。新規にこういう要求をいたしまして、抜本的に国としての取り組みについて見直す考えでございます。

1つ目の○でございますのは、「海の日」の中央事業とありますが、全国的に全国民に対して海の大切さ、海事産業の重要性を訴えかけるような中央での行事、例えばシンポジウムなどが考えられますが、そういったものをひとつやっていくということでございます。

もう一つは「海フェスタ」でございまして、これは全国各地の自治体、地域が持ち回りでやっていたらいいという行事でございますが、20年度は岩手県の大船渡市で予定されております。これにつきまして国としてもその中核になるようなイベントを企画いたしまして、関係者と連携してこの海フェスタを最大限盛り上げていきたいと考えております。

3つ目の○が「海の日」の関連プロジェクト事業でございますが、全国各地で公募によりまして関係者が連携して広報活動をやるような事業を支援してまいりたいと考えております。

2番のところが民間による取り組みでございますけれども、海事産業、人材の問題はやはり海事産業みずからの問題でも当然あるということで、産業界が一生懸命とりくんでいただきたい。特に「海の日」、「海の月間」に集中的に取り組んでいただきたいと考えておりますけれども、これについては後にご説明しますように、国あるいは地域との一体的な効果的な取り組みができるような体制を新たに立ち上げて、全体として効果的に展開したいと思っております。

3番に地域としての取り組みとございます。これまでのヒューマンインフラ部会での審議の中でも紹介されましたように、例えば今治市さんのように地域が連携して地域産業の活性化、人材の育成について熱心に取り組まれている事例が各地にあるわけがございます。そういった地域における総合的な取り組みに対し支援をするような事業につきましても、20年度予算要求を行っているところでございます。先ほどと重複いたしますけれども、「海フェスタいわて」につきましても地域の取り組みでございますけれども、これも先ほど申し上げましたように国も予算を用いまして支援してまいります。

4番のところですが、関係者の連携をどういうふうに確保していくかということでございます。これにつきましては、国土交通省がいわば旗振り役になりまして、関係する団体にお集まりいただいて推進会議というものを設置して進めてまいりたいと思っております。これは11ページのほうを恐縮ですがご参照いただきたいと思っております。趣旨といたしましては、このヒューマンインフラ部会でもご指摘いただいておりますように、海事産業における少子高齢化、将来の労働力不足の懸念等を踏まえ、また海洋基本法において海のPRの必要性ということがうたわれている。こういったことを踏まえまして、趣旨の一番下の段落でございますように全国レベル、地域レベルで海の大切さ・海事産業の役割について強力な広報活動を一丸となって推進するというところでございます。

具体的には12ページにございますように、行政関係者のほか、海運分野、船員、造船・船用工業、海洋レジャー、船員教育、青少年育成、海事思想、こういった各分野の関係団体にお入りいただきまして、現在もこういう各団体それぞれのお立場でこういう青少年へのPRについては取り組んでいただいているわけですが、さらに取り組みの拡充をお願いしていくとともに、国としてもこういった関係団体の取り組みについてさらに強力にPRさせていただく。また、こういう会議で議論していく中で、どういうものが足りないか。どういうことをさらにやっていったらいいかということを考え、実行していくといったことを考えております。このメンバーで当面、今月中にも発足させる考えでおります

けれども、今後、必要に応じてほかの関係者についてもお入りいただくことも考えられると思っております。

11ページに恐縮ですが戻っていただきますと、11ページの2番のところでございますが、この推進会議におきまして統一的な方針を策定しまして、また関係者全体となって具体的な事業に関する行動計画を策定・推進するということを考えております。

また一方で3にございますように、地方運輸局が各地域で音頭をとって、同じような協議会を設置して取り組んでいただくと。関係者一丸となって地域レベルでも取り組んでいただくということを考えておりますので、この中央の推進会議でそういった地域の取り組みへの支援の進め方についても考え、実行していきたいと考えてございます。

10ページのほうにまた戻らせていただきます。こういったことで今の4番のところでございますが、関係者が連携協力して取り組む体制を整備したいということでございます。

5番に、取り組みに当たっての留意点とございます。こういった取り組みにつきましては中間とりまとめでもご提言いただきましたように、効果的に実施するために「海の日」「海の月間」において集中的にやるということは今後とも変わりませんが、年間を通じてさまざまな事業の展開を図っていただくように関係者をお願いしてまいりますし、国としてもそのように取り組んでまいりたいと思います。また、特に海事産業の次世代を担う児童・青少年を対象としたいろいろな見学会ですとか講演会ですとか、いろいろな例えば船長さんが学校に行って話をするとか、そういった海事関係者とのいろいろな触れ合いの場をつくる。そういったいろいろなイベントを充実していくことを考えております。また数値目標の設定・公表といったことに関しましてはこの推進会議の場におきまして検討しまして、そのような形で進めてまいりたいと考えております。

非常に簡単ではございますけれども、私ども以上のようにヒューマンインフラ部会でのご審議の内容、また海洋基本法の趣旨を踏まえまして、いわば新しい海事広報元年というぐらいのつもりで、海事広報につきまして抜本的に体制も見直し、また関係者とも一層連携を強化しまして取り組んでまいりたいと考えてございます。ご理解・ご支援のほどよろしくお願いいたします。

なお、この説明の中でご紹介しました20年度の予算要求の内容につきましては8月末に財務省に提出した内容でございますけれども、現在、財務省と鋭意折衝に当たっているところでございます。こういう形でそのまま実現するかどうか、まだこれからの折衝にかかっておりますけれども、できる限りこういう形で私どものやりたいことができるよう最

大限頑張って予算折衝に取り組んでまいりたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。

【部会長】 どうもありがとうございました。前回の中間とりまとめのときに私が委員の総意といたしまして中間とりまとめの内容が行政レベルで反映できるようにということを強くお願い申し上げました。それに対する海事局の対応策がきょうのS Iの民間資格制度の創設及び海事広報を抜本的に見直すということだろうというように理解しております。

それでは、これから委員の皆様方にご議論をちょうだいしたいんですけれども、最初に議題1のS Iの民間資格制度について、これから始めさせていただきたいと存じます。ご質問・ご意見を含めましてお出しただければと存じます。どなたさまからでも結構でございますので、どうぞご発言をお願いしたいと存じます。どうぞ、赤塚委員。

【委員】 いただきました資料4の6ページでございますけれども、ここにノルウェーにおける民間S I資格についてのご紹介がございます。今後、我が国における資格を検討される上で、その他の国についても当然、調査もされるだろうと思うんですが、ご参考までに英国では既に過去5年間、この民間S I資格をやっております、これは1年間の通信教育なんですけれども、過去既に5年間の歴史がございます。主体はこれはロイズ・マリタイム・アカデミーというところなんです、大体教育機関を中心にしてやっているということでございますので、ほんのご参考まででございます。

【部会長】 ありがとうございます。また詳しいことは赤塚委員にご相談させていただいて、適切な情報を把握していただければと思います。

ほかにございましたらどうぞ。

【海事局長】 今の関連でちょっとお答えになりませんが、今、赤塚委員がおっしゃったようなことをぜひご相談させていただきたいし、我々もまた比較させていただきたいと思っておりますし、それからこの紙の中にもございましたけれども、S Iに限らずいろいろなところで伝え聞く話として、いわゆるキャプテンを終えた方のいろいろな活躍の場というのがヨーロッパあたりではかなり広い分野に及んでおると聞いておりますので、そういうところも含めて我々はいろいろな手立てを通じて国際海事大学もありますし、いろいろな国際機関もありますので、あるいはアタッシュもおりますので、できる限り調べたいと思っております。

【部会長】 ぜひ精力的にやっていただければと思います。

はい、どうぞ。

【委員】 今回、臨時委員になりました船主協会の前川でございます。

【部会長】 よろしくお願ひします。

【委員】 今までの議論を踏まえてこういうご提案をされているということで、それはそういうことで評価させていただきたいと思ひます。インハウスを含めてS Iを実際に使っている観点からしますと、船員のキャリアアップを図られることが、非常に重要なことであるし、そういう意味で船員を集めるのに有利になるということであれば、すごく結構だと思ひます。しかしながら、危惧するのは、たとえ民間であろうと、資格という一種の規制が新たに出てくることについて、それが一人歩きして、せつかく自由な経済活動に障害にならないような取り上げ方、検討の仕方をひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。

【部会長】 次長、お願ひします。

【海事局次長】 これは前川会長のご懸念ごもつともでございますして、これは春の議論の中でも安易な規制にはつなげないでほしいというようなご意見がございまして、それで中間とりまとめでも「(民間)」というのを入れさせていただいております。我々として別に官制資格にしようということは思っておりませんし、それからまた正直申しまして、例えば大手外航船社と中小の外航船社、あるいは国内、随分違っているような気がいたします。例えば、先ほど課長の説明にもございましたけれども、6ページにありましたこのS I (general) コースの21講座を、これは全部取らなきゃだめなのかと。いろいろヒアリングなんかしていますと、役所とか企業であれば例えば船舶管理課みたいな課がありまして、そこにトップがいると。そうすると、例えばその予算とかコストとか物品の調達とかそういった係があり、船員の管理をする係があり、船舶のハードを持つ係があると、こういうふうにやられている実態が多いような気がしています。これはまた諸外国と日本では違っていると思っております。来年、私もこれを具体的に専門的に研究するための予算の要求、調査費の要求もしておりますし、そういったところで細かいことというのは実態に則した形で専門家のご議論をいただいて、前川会長ご懸念のような問題も生じないような形でやっていけばいいんじゃないのかと。

それから、現在はノーアイデアでございますけれども、国が資格制度をつくるんだつたら、ある意味できるんですが、民間でやる場合、どなたがやられるのかと。これは今後また詰めていかなければいけないと。これも外航・内航一本にするのかとか、いろいろな問題があると思ひますので、できるだけ関係者のご意見というのを反映させた形で、實際上、使い勝手のいいものを考えていきたいとこういうふうにお願ひしております。

【部会長】 前川委員、何かございますか。

【委員】 一ついいでしょうか。実際の船会社にとりましては船舶管理ノウハウというのは一つの大きな財産でありまして、各社それぞれの自由な船舶管理思想に沿った方針に従って取り組んでいるわけです。それがみずからを他社からいわば差別化する一つの大きなビジネスのツールであると思っています。ですから、そういう意味でそれぞれの自由な発想なりやり方がまず第一に尊重されて、たとえ民間といえども資格についてはできるだけいわば規制がかからないように、あるいは品質から見て我々は資格カードをいただくわけですけれども、荷主さんから、この資格がないと使わないというようなことがないように、制度のご検討をいただきたいと思います。

【海事局次長】 そこについてはさまざまなご議論があろうかと思っております、今の前川会長のご意見というのも一つなんですけれども、やはり現実問題といたしまして、一定の知識・経験を持った人間であることが前提でありますけれども、それに船舶管理に必要な業務というものについて一定の勉強をしていただいて、そういった方をS Iとして地位のある形でやっけていこうと、こういうご意見もあるわけでありまして。まあ正直申しまして外航の大手3社さんあたりは社内でインハウスで全部おできになると思いますので、あまり想定しておりませんが、逆に例えば内航貨物、外航中小、こういった現実に需要があるところのものを、これまた十把一絡げにとめるというのも問題があろうかと思っておりますので、そのあたりでいずれにしてもこれを置けという規制はいたしませんということで、ある部分やはり進めさせていただきたいというのが春の議論の結論だったのかというふうに受けとめております。

【部会長】 ありがとうございます。具体的な姿というのはこれからまた検討して明らかになってくるということでございますけれども、基本的には民間企業の活力、これは最大限活用するというような議論がされておりますので、その辺は十分尊重いただけるのではないかと思います。

ほかにご意見があれば、どうぞ。

【委員】 後でいいんですけれども、いいですか、先に。どうぞ、先にやってください。

【委員】 いや、どうぞどうぞ。

【委員】 すみません。直接的にS I資格にかかわる質問、意見じゃないんですけれども、この7ページの最後のところに、いわゆるその他の陸上海技者に係る資格制度についても、積極的に検討と、こういうふうになっているんですけれども、海技資格もやはりい

ろいろ検討するような議論あるいは要素があったかというふうに理解しているんですね。特に新6級だとか新3級とか、そういったものもありますので、海技資格のほうもこれまでの中間とりまとめの中でも議題には上っている事項だと思っておりますので、一つよろしく願いしておきたいと思います。

【部会長】 はい、次長お願いします。

【海事局次長】 海技資格制度につきましては、当然、後ほどこれはまた説明がある事項でございますけれども、海上運送法を改正いたしまして、必要があるところについては柔軟な運用あるいはその適用除外、手続の緩和等、こういったものが図られるようにしていきたいというのが我々の考え方でございます。ただ、現在の船舶職員法、船舶職員及び小型船舶操縦者法というほんとうは長ったらしい名前でございますけれども、これに基づく海技資格制度が唯一無二のものなのかといたら、決してそうは思っておりません。逆に言いますと、そういったところで既に新3級、新6級等も出ているわけございまして、こういった資格制度自体の恒久見直しというものの必要性というものが明らかになってくることも考えられるわけでございます。そういったことを含めまして、やはり船員の確保・育成、あるいは船員さんになっていただきやすい環境と、こういうことを考えまして、不断の見直しというものをやっていくことは当然だと思っておりますし、そういう姿勢で進めていきたいと思っております。

【部会長】 よろしゅうございましょうか。

【委員】 はい、ありがとうございました。

【部会長】 では、越智委員どうぞ。

【委員】 さっきのS Iに戻るんですけれども、これは参考としてお話しさせてもらったと思うんですけれども、私どもは今治地域なんで、特にものづくりの関係では各造船会社、熟練工の今後の不足が懸念されておるんで、造船会社同士、当然ライバルではあるんですけれども、ライバル同士がお互いに提供し合ってもものづくりの後継者を進めておるといふところがあります。同じようにこれは外航なんですけれども、今治地域は中小の外航海運が集積していますけれども、同じように中小の外航海運の会社の方たちも、このS Iの将来的な不足に関しては非常に危機感を持っています。今年の春先ぐらいから外航の有志の方ですけれども、10社程度だったか集まっていたいて、自分たちでS Iをお互いに融通し合うというか、ちょっと難しいんですけれども、各会社によって、資料にもありましたけれども、ベクトルが若干違います。Aのベクトル、Bのベクトル、Cのベクトル

ありますけれども、お互いに協力し合って管理者の養成をしていこうという取り組みを今始めております。したがって、こういった話が進んでいくことは、その会社の方たちにとりまして非常に興味深いというか、ありがたいお話じゃないかというふうに思っております。若干ご懸念のように資格がネックになってはいけないと思っておりますけれども、融通性を持ったこういった形でいくならば非常にありがたいということでございますので、若干、今治では小さい取り組みを始めております。参考までに。

【部会長】 ありがとうございます。

【海事局次長】 そういったご懸念、あるいは実際にそういった需要があるところで、何か役所が画一的に何か変な基準をつくりましますとかえってやりにくくなりますので、そういうことにならないようにとか、そういうさまざま注意していかなきゃならない点はあるかと思っております。そういうことを十分注意しながら、前川臨時委員お許しいただけるんだったら、積極的に進めていくと。こういうことなんです、ちょっとこういうところでぶっちゃけた話はあまりしないんですけれども、やはりこれはこの議論というのが春先あったときは、労働者側から見ていたわけでありまして、これは経営者側とは若干また違う部分はあるかと思うんです。やはり船員の経験を生かしてそろそろ陸に上がりたいというようにときに、川崎汽船さんのような大会社にいたるんだたらいいわけです。役所なんかも同じようなところがあるわけですが、やはり中小企業関連のところというのは、その技能というのが客観的に評価されるような制度があるということが、ものすごく労働者としての社会的地位の向上とか、就職のしやすさとか、収入の得やすさにつながるものがございまして、それで失礼な言い方で恐縮ですが、大日向臨時委員にご参加いただいておりますけれども、非常に勉強させていただきまして、旭硝子、これは陸の職種でございまして、社内においていかにそういったマイスターを育てていくかと、こういったことを取り組んでいくと。こういったことをやるのが、その船員あるいは船員経験者の社会的地位の向上につながるのではないかとということが基本的な発想であるということをもう1回繰り返しておきたいと思っております。よろしく願いいたします。

【部会長】 そのほかいかがでしょうか。

じゃ、すみません。私から1点だけ。これは教えていただきたいんですが、4ページの内航分野でグループ化の必要性が平成11年に比べて18年が飛躍的に増えております。これは自然発生的にこういう結果になったのか、あるいは何らかの働きかけをやって、それが契機となってこのような75.1というような数字になったのか。中間とりまとめでも

この案は出しましたけれども、おそらくそのときはもう平成18年は済んでいたわけですから、それ以前のことについて、おわかりな範囲で結構でございますから、教えていただければと思います。

【海事局次長】 基本的には自然発生的に増えてきたというふうに思っております。

【部会長】 ああ、そうですか。

【海事局次長】 内航の場合、やはり船員の過剰というのが平成10年から15年にかけて非常に景気が悪いというので底だったと思われまます。有効求人倍率も0.12倍まで落ちたことがあります。今それが全く変わっておりまして、船員不足の状況が生じておりまして、将来的にもそれがマクロには変わらないだろうと、景気の波はあってもということなので今回の対策になっているわけではありますが、結局、その船員不足が生じていく中で、どんどんやはり、例えば一杯船主さんですとなかなかご家族ご親戚でないと船員を確保できないような状況が生じてきたというのが一つあると思います。それからもう一つは、やはり荷主さん等からの合理化要請ということでありまして、小さい会社がそれぞれ船舶管理・船員管理をやっているということの非効率さというものがやはり何か見直していこうじゃないかというふうに変ってきているように思っております。

そういった中、業界からもグループ化をさらに推進したいんで助けてほしいというような話が去年の初めぐらいからどうも来ているようでございまして、勉強会などをやりながらいろいろ対策を練り、そしてそれを中間とりまとめにご反映いただくと、こういうことを役所がとろとろやっております間にこういう数字になってきたのかというふうに思っております。ですから、私どもとしましては今後、船員確保というのが一つの基軸なんです、そういった意味でグループ化というのがさらに進んでほしいと。それから既にグループ化をしているところであっても、そこで管理する船舶の数が増えるとか、そういうことは非常いいことなんじゃないかと。それから、そういうグループ化の中で、今までは船舶管理は船舶管理会社がやっても船員さんはそれぞれの船主さんが雇っているというのを、自分のところでも管理会社の側で船員を雇うということが出ています。そういった動きを促進するということを含めて、そういった大きなところに雇われる船員さんを増やしていきたいと。こういうものがさまざまな意味で業界の体質の強化、あるいは船員さんの給与とか休みとかを含めました労働条件あるいは安定性の確保と、こういうものにつながるんじゃないかと。こんな形で今、整理しておりまして、自然発生的に増えてきたものを加速していこうと、こういう考えに立っているわけでありまます。

【部会長】 ありがとうございます。私がちょっと気になりましたのは、自然発生的にこういう結果になったのであれば、これからも大いに期待できるということで、特に赤で書いてありますように船舶管理・監督者の必要性・重要性がますます高まることが想定されるということの何か裏が確認できたような、そんな感じがしております。

【海事局次長】 予算要求の関係で、実はこういうグループ化支援の予算制度をつくったら、そうしたグループ化したところが計画的に採用しますと、あるいは育成しますというようなところで、興味関心、使いたいというところは手を上げてくださいということアンケートしましたら、これは全部行っていないと思うんですが、隅々まで、そういう中でも17グループからぜひ使いたいという、すべて内航でありますけれども、回答が来ております。これは内航総連さんのほうにも非常にお世話になりまして、そういうことですので、実態はあるし、今後ますますそうしていかなければならないという業界としての必要性が高まりを見せていると、こういうふうと考えております。

【部会長】 はい、ありがとうございます。

そのほか、この議題1に関しましてのご質問・ご意見がございますか。

【委員】 よろしいですか。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 先ほどデータをご紹介賜りました国際船員労務協会でございます。実は、今年の春から同じテーマでもって研究会を立ち上げておりまして、99社からのいろいろなアンケートを取らせていただいております。実は先ほど前川会長がおっしゃったように、実はほとんどの中小管理会社からのアンケートでは、調査結果はご提出申し上げておりますけれども、総論大賛成ということで、ぜひという積極的な声がある。会長おっしゃったように、一方でこれが規制化につながらないようにということも確かにあるということでございます。ただ中小管理会社側から見ますと、自分たちの船員の試験を、自分たちの船員にクライテリアをつけてくださいということではなくて、管理会社に、むしろそういった資格を持った日本人海技者をもっと送り込んでくださいというニーズであるというふうに理解いたしております。非常に不足していると先ほども懸念があったように、99%の会社が将来、自分の会社の維持に危惧を感じています。管理者の不足ですということが一つだったということで、非常に前向きに今のアンケートの中ではこういった方向性について総論では前向きに賛成ということが一つでございます。

それともう一つは、この問題というのはキャリアパスの問題で学生に夢を与える。要す

るに海に夢を与えるということの一環だと理解しております。非常に粗末な経験を語るようでございますが、大学でちょっといろいろと教えさせていただいております。学生にS Iの問題を話して、こういうことが検証されていると言うと、やはり目の色が違うんです。えっ、そういう道があるんですかということ、我々が想像している以上に、えっ、そういう道もあるんですかと。ただ、船員として何十年乗るんじゃなくて、それも一つのキャリアとして、もう一つの道があるんですか。開ける道があるんですかという、ワン・オブ・ゼムとしては非常に学生のほうから好感を持って受け入れられているということも認識の一環としてお持ちいただいた上で進めていただいたら、ぜひいいと思っております。中小管理会社としては、大変心強いご提案をいただいているというふうにご理解いたします。

【海事局次長】 一応、海事局次長という肩書がございますので、ご懸念の点はこういう公式の席で官制資格にするとか、あるいはそれを規制につなげるとかいうつもりはございませんのでということをご公式にご回答するというのが一つの安心材料になるのではないかと思います、一言言わせていただきます。

【部会長】 今、栢原委員のご発言があったんですけども、その一方でS Iが社会的評価を受けていないということがありますので、大学生にとって非常に魅力的なことであれば評価が高まる可能性がありますので、これは次の議題とも関連しようかと思いますけれども、広報をぜひS Iに関しても効果的にやっていただければと思います。

そのほかいかがでございますでしょうか。よろしゅうございましょうか。それでは次の議題につきまして、議題2でございますが、効果的な海事広報の推進方策について、先ほどのご説明ですと広報を抜本的に改め、海事広報元年とするんだというご説明でございました。これについての委員の皆様方のご意見、あるいは場合によるとご質問でも結構でございます。お寄せいただければと存じます。いかがでしょうか。広報はやれ、やれと言うのは非常に簡単なんですけれども、実はどうやったらそれが効果的なものになるのかということになりますと非常に難しい面があるものですから、ここで海事局なりの提案が出ましたけれども、委員の皆様方からのお知恵があれば、さらに効果的になるものと思いますので、どうぞお出しいただければと思います。

【委員】 よろしいでしょうか。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 1つ、先ほど会長がまとめていただいたように、若い人たちが海に目指すに

は、やはりそこに入ってから将来の展望、そしてそれが人生設計として非常に魅力があるというようなことからすれば、海は楽しいんだというだけでなく、最後のところまでこういう道があるんだというのを示す、これは非常に賛成です。そういうことによって広がりがありますので、広がりがあるほど入口にはたくさんの方が集まると思います。今まで船員という役割でやっている、限られた日本人だけが並んでいた。それに対してその船員というプロセスを踏んだ上で、さらに社会に広がりがあるということをお見せできるような広報を心がけていただきたいと思います。

それから、自分のところの宣伝になるかもしれませんが、海の日に関連した明治丸という船が本学にもあるんですが、今腐ってしまっていて、それを修復するためのお金を国からもらいました。ですから、これが修復できるときと一緒に協力し合いながら、国内の中に打って出ていきたいと考えておりますので、その節はよろしくお願ひしたいと思ひます。

【部会長】 ありがとうございます。

はい、どうぞ。

【海事局長】 ちょっと逆に先生方にお尋ねしたいことがあるんですけども、今部会長もおっしゃいましたし、今津委員もおっしゃったように、確かにこれは方法論が非常に難しいわけでごさいます、例えばどういう層をねらってこういう広報を打っていくのかということでありまして、テレビで全国民にやるわけにもいかないの、ここに私どもなりに考えた人材育成推進会議というのは、動機として一般的に海の魅力なんていうことをやってみてもかなり二階から目薬みたいになってしまうので、要はリクルートということ念頭に置いてやろうではないかと。要するにこの職種に将来的に進むというための方法論を考えていったほうがよかろうと思つてこういうふうなタイトルをつけておひまして、そういう意味でむしろ関係業界、いわゆる使用者側とその双方を通じて、官労使を通じてそういう方々に集まってもらつて、リクルートということ念頭に置いてやったほうがいいんじゃないかというふうな思つているわけなんです。で、私どもなりに考えると、やはりどの時点で人は自分の職業なるものを感覚的に考え始めるのかということ、例えば海員学校の生徒なんかと雑談をして聞いてみると、大抵の方は小学校五、六年ぐらゐに将来の道としてインプットされるというようなことを結構言うんです、そういう人たちは、自分の身の周りにもいたりして。例えばそういう小学校の高学年というのが一つのターゲットだなど。だから、例えば数値目標をつくつて1年に何千人の小学生を必ず、例えば造船

所の進水式を見てもらうとか、あるいは体験乗船を帆船なり何なりを使ってやるとか、数値目標を立ててやるというのもそれは一つの答えだと思うんですが、それだけじゃなからうと思いますし、その辺は実に難しい世界にはまるというので逆にお尋ねしたいんですけども。

【部会長】 今の局長から逆にご質問をちょうだいしましたけれども、何か我々なりにご参考になるようなことがあれば。

【委員】 ちょっとよろしいですか。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 確かにどのターゲットに向かって語るのかということは非常に難しいです。これから検討会でいろいろと検討していただくようになっております。一つのジャンルとして考えていただいて、海事学校に学ぶ、海事教育機関に学ぶ人たちの入ってくるときの目的は、全員必ず100%海を目指しているというふうに認識すべきだと思う。ただ、それがなぜ途中でドロップしていくのかということになると、この期間においてまさしく海に魅力を欠いているという事態があると。企業側から十分な説明がもちろん、企業というか海事分野のほうからきちんとした情報が伝達されていないということをつくづく大学に行っているいろいろな学生の皆さんと話して感じました。えっ、こういうこともあるんですかと。業界ではこんなことが起きているんですかというようなことを全くご存じない。先生にしかられますけれども、何となくやはり相変わらず象牙の塔の中でテクニカルなことを学んでいるという感じがいたします。そんな中でドロップしていく。ですから、ターゲットはいろいろとあると思いますけれども、海事教育機関に学ぶ人間、入った人間が、入るときは100%海を目指していたんだという認識のもとに、それが出口でも100%海を目指すというような、ぜひ広報活動をしていただけたら、少なくとも今の問題はかなり、今一番問題になっている学生が戻ってこない要因という事柄が解決できるのかというように理解いたします。かなりあそこに情報が行っていないというふうに感じます。

【部会長】 はい、どうぞ。

【海事局次長】 広報ではないのかもしれませんが、きわめて重要な視点だと思うんですが、そういうことを伝えていくというのは、現実の産業界の方々が来てやっていただければ場はつくるしということになってくるんじゃないかと思います。これは商船大学のことはわかりませんが、今津先生に伺いたいと思うんですが、我々の例えば海技教育機構なんかを見ていまして、そこの教官が全部学んでそういうことを教えると。だから、逆に

そういうのをどんどん産業界の人がやるから、その場所を与えろというようなことだとやりやすくなるのかとか私は思うんですけども、今津先生。

【委員】 少しずれるかもしれませんが、入学者とかうちにキャンパスを見学に来た人たちにアンケートを取っているんです。そうすると、結構早い時期というか、先ほど局長がおっしゃったように、そのタイミングの方もおられますけれども、大学受験を考える時期になって本格的に、うちは大学ですから、受験のときに自分は考えた。そのときに、ホームページとかそういうものを見て、それから比較対照しながら最終的には決めたというようなアンケート結果が多いんですよ。言いかえれば、情報としてはないわけじゃない。ただ、出てはいるんだけど、正直言ってうちの学校にわんさか来ているかということ、そうは来ていない。だから、昔のようにわんさか来ていた時代と今とどうして違うんだと。そこには若い人がそういうことをすることを、若い世代の中で非常にいいポジションを占めていた時代から、今のように会社もあまり要らないというようなことを言われた社会ですと、集まりにくい状態が生まれています。ですけど海に関して言えば、もう一方にうちは昔の東京水産大学があるんですけども、結構来ます。バイオとか食品とかそういう海関係だけでも生物関係になると、今の若者はそういうのは社会が望んでいるということとマッチングがとれて、競争力も結構ある学生が集まります。ですから、そういう比較をしてみると、船会社とかそういうイメージが非常に強いところは、バイオとか何かのイメージのあるところに比べると、今の社会レベルでは低く見られている。その辺も高く見られるように改造していく必要があるんじゃないかと思います。

【部会長】 全く私見ですけども、この12ページで推進会議の構成メンバーが挙げられているんですが、先ほど企画室長さんのお話ですと、これはさらに拡大するということもお考えだということなんです。その際にご参考になるかどうかかわからないんですが、これは拝見するとどうも供給サイドの人たちの集まりじゃないかと。要するに海関係者と。これから海の世界に入ってくる人たち、そういう言ってみれば一般の方、一般の方を入れるというのは非常に難しい点があるものですから、ならば広報関係、いわゆる海のことを広く知らせる広報関係、こういう方々のお知恵も必要じゃないかと。たとえば言いますと、今、これは私どもの大学での例なんですけれども、座して受験生を待つという時代じゃなくなったものですから、積極的に広報しなきゃいけないんです。大学がパンフレットをつくるんですが、大学にそのノウハウがないものですから広告会社に頼むんです。そうすると、非常に魅力的なものが出てくると。これはお金もかかることなものですから、一概に

参考になるとは言えないんですけども、いかに魅力的なアピールをするかということに対するノウハウの提供主体、これがもしここに入ればもっと強力なものになるんじゃないのかと、そんな感じがしております。

【海事局次長】 ご参考にさせていただきます。

【委員】 よろしいですか。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 話を戻しまして先ほどのどの層をターゲットにするかというお話なんですけど、最近、大学ではキャリアサポートとか就職支援室だとか、大変にキャリアサポートに力を注いでいるわけなんですけど、そこでいろいろのアンケートを取りますと、やはり一般の、一般と申しますか、普通の職業については大学に入ってから、あるいは高校というケースが多いんですけど、例えばお医者さんだとか船だとか、そういうことになると、やはりかなり早い時期に決められるような傾向があるようでございます。それで、これはどうもヨーロッパのほうも同じような事情のようでして、ヨーロッパの報告なんかを見てもそういうことが書いてございますし、それからロンドンでかつていわゆるマリタイム・クラスターを立ち上げましたとき、これは主としてロンドンのシティの人材養成が目的だったんですけども、とにかく14歳をターゲットにしようというようなことを言われました。あちらは15歳で中等教育修了証書の試験があるわけなんですけれども、その前あたりに目標を置いて、重点的にやったらどうかというような話を聞いたことがございます。

【部会長】 ありがとうございます。貴重な情報になろうかと思えます。

【委員】 はい、よろしいですか。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 この海事広報というのは、今日び範囲が広い広報活動だろうと思えますけれども、ここはヒューマンインフラ部会でございますので、これを人の面をとらえて船員という立場で考えていく場合に、これから広報をやる中でやはり何が変わっているかと言いますと、非常にイメージが変わっているんですよね。商船大学が統合されて一般大学化していくようなイメージだとか、昔のような商船教育を中心にした船員というイメージでなくて、学校のほうがどんどん先行して変わっていつているんじゃないのか。それに伴って船員という概念が、ステータスが下がってきているんじゃないかと、感覚的に。ただ、この中間とりまとめにありますように、これからは一般広報だとか一般大学だとか、いろいろな新しい思想で船員さんをこれから育成していくという考えもあるので、まずその辺

のイメージをどういうふうに、今何が変わっているのか船員像として。ここでは陸上でもそんなノウハウを展開するような資格まで与えているいろいろやるという、この船員像が大きく変わっていますので、こういったところをしっかりと押さえていく必要があるのかと。

それから、船員に対して何でステータスが下がってきたのかと。やはり外航海運の船員ですよね。昔はいずれにしましても外航船に乗る大学を卒業して、一般的にですよ、それなりのステータスを持って全世界を駆けめぐるといふ、運航するといふこの船員像が今崩れていますので、せっかくこれだけ国際海上輸送部会でも日本人船員の確保・育成だとか、いろいろな整理がされていますので、やはり外航の船員像というものを中心に考えながら、すそ野を広げていく必要があるかといふふうに個人的には考えておるんですけどね。別にこれは私の考えだけでございますので、答弁は結構でございます。

【部会長】 ありがとうございます。

【委員】 すみません、よろしゅうございますか。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 私は民間の人材ビジネス会社で広報を担当しております。その中で、実はこの海の問題と同じぐらいに深刻な、若手の新規参入者が少のうございました農業というものにターゲットを当てまして、ここ4年ほど真剣に、農業のブランディングイメージというものをどうやったら上げられるだろうかということを考えております。民間企業のやることですから、本来であれば利益というものが最優先にならなくてはなりません、今のところ当社のトップ以下、利益というものを目的にはしておりません。食糧自給率が今非常に低いということから、日本の国における農業人材の強化ということを企業の社会貢献活動の一つとしてちょっとメスを入れてみようということから始めたのが4年前でございます。

まず、青森、秋田、和歌山それから大分の一部で若者を中心とした「農業インターンシップ」というものを立ち上げました。ただインターンシップでは興味が集まりませんので、農業を救うということで隊を結成しまして、その象徴的なトップに、秋田公立美術工芸短期大学学長で作家の石川好さんを据えまして、「農援隊」と命名しました。そしてマスコミ発表も行いました結果、新聞に大きく掲載して頂き、たくさんの若手の農業志願者が集まりました。もちろんプロフェッショナルな方は少のうございました。あるいは農業後継者でありながら、後継することを躊躇していらっしゃる方たちもたくさんいらっしゃいました。今、1回に15名から20名ぐらい、合計で300名ぐらいの方がインターンシップ

で各地に行っておりますけれども、それぞれが過疎地帯ばかりです。ただ、この活動がじわじわと水の輪のように広がってまいりまして、農林水産省様のお話によりますと、当社がこれを始めて2年後に、その当時、新規参入者が3,000人だったものが、一気に10倍近くになったというお話をちょうだいしました。これは、すみません、非公式な席でのお話ですので正しい数字かどうかはわかりませんが、そういったような象徴的なコメントもちょうだいいたしました。

それからもう一つ、大手町のだ真ん中、銀行通りと通称呼ばれております一画の地下に地下農場というものをやっております。バイオ関係を使いまして、人工光によって疑似太陽をつくりまして、水耕栽培を中心とした、いわば農業のモデルルームをつくっております。これは当初はインターンシップ生を教育した後の次のステップの場所として作ったのですが、実は「都心のだ真ん中に地下農場」ということが新聞に出まして、それが大々的に報じられまして、国のほうからもその当時の総理大臣をはじめほとんどの閣僚がお見えになったり、あるいは海外からの要人がお見えになったことから、実は今は観光名所となりまして、入場は無料なんですけれども、毎日観光バスがとまります。それから、農業のオフのときにはプロフェッショナルの農業をやっているおじいちゃんやおばあちゃん、農協の方たちもお越しになります。私どもそこまで反響が大きくなると思っておりましたが、実際問題、ある意味で農業のブランディング化のあり方というものに一石を投じることができたのではないかと考えております。

先ほども若いうちから海に興味を持ってもらうことがいいのではないかとのご意見もございましたが、私どもも地下農場に稲を植えておりまして、年三毛作なんですけれども、稲刈りのときには近隣の幼稚園の生徒、あるいは夏休みには小学生、あるいは株主総会の折にはおじいちゃん、おばあちゃんの株主の方にも稲刈りをさせていただくなど、幅広く広報することによりまして、農業について、非常に大きな反響をいただいております。また、今新たにやっておりますのは、「A g r i - M B A」という有料講座ですが、正式な学校組織ではございませんけれども、5時半まで会社勤めをされたあとに、農業の起業ですとか、あるいは農業関連のビジネスをやるですとか、そういった将来、農業に携わることを目的とした授業に参加なさっていらっしゃる方が35名、今、第1期生ですけれども、おられます。

すみません。長々とちょっとPRになりましたけれども、参考までにお話しさせていただきました。

【海事局次長】 お話を伺っております、やはりまずその業界の職業のイメージというものと、そのための象徴的存在みたいなことをやはり考えていかなければいけないと思っております。

それでこの海事広報の問題というのは、海事広報と言っても広い海事広報と、その中の特に人材養成の問題とこれも2つに分かれまして、そう一筋縄ではいかないわけでありましてけれども、この広報自体のことというのを十分考えつつ、それでまずやはりトン数税制を何とか歯を食いしばっても導入しなきゃいかんと。それで例えば、その内航船員にでも、先ほども話題に出ましたグループ化がうまくいってくるとか、そういうふうになってきますと、この職業へ行くのが安心だと、そういう制度面のPRみたいなものと雰囲気のPRみたいなもの、そこにもう一つ、今の深澤委員のお話を聞いていますと象徴というものを組み合わせることによって、少しは効果が出てくるのかと、そんなことを感想でございませぬが思いつつお聞かせいただきました。

【海事局長】 すみません。ちょっと追加的に。

【部会長】 はい、どうぞ。

【海事局長】 ブランドイメージは非常にすばらしいことをおっしゃっていただいたと思いますし、藤澤委員がおっしゃっているような船員像ですか、それともつながるような、まことにそのとおりだと思います。

【委員】 そうです。

【海事局長】 それで外航海運のイメージでもあるんだと思うんですけども、多分、世の中一般に対する我々の広報がまさに不足しているのかもしれませんが、多分、これは実は海外の方がときどき仕事柄、欧米のオーナーの人がやってきましたと、彼らは非常に鼻息が荒くて、例えばドイツのあるオーナーさんが来ましたら、我々のところというのはもう外航海運事業というのはインベストメント、いわゆる投資の対象として非常に高い評価を受けているんだと。よって、すごい大学を出たトップクラスの人間が実は自分の会社には来るようになっている。それほどレベルの高い産業になっているんだということをよく言いますし、ギリシアのオーナーはもっと鼻息が荒いんですけども、そういう意味では我々が不足しているのは、我が国外航海運企業が実はメジャーな産業であるということを、反省を込めて言いますと世の中にきちんと説明していないという思いがございませぬ。つまり、いわゆる我が国の外航海運企業の売上規模を見ると、確かにどうも過去30年ぐらい非常に低迷した時期がありましたから、そのときのイメージが強すぎるのかもしれませんが

が、いわゆる J R 本州 3 社を上回る、あるいはそれに相当するような規模の産業なんです。そのことも我々はちょっと不足していると思いますので、これから努力して人気企業トップテンぐらいに必ず入るように、今のブランドイメージで強く、非常にそれは反省材料だと。欧米ではそれは強く宣伝されているようでして、学生の指向が高まっていると聞いています。そこを反省材料としてこれから努力させていただきます。

【部会長】 藤澤委員から大変貴重なお話をちょうだいいたしました。先ほどの私の発言が繰り返しになって恐縮ですけれども、今、座して待つという時代じゃないんです。ですから、先ほどの S I も社会的に評価が高くない。知らないほうが悪いんだというんじゃ、これは進まないんです。ですから、これこれこういうメリットがありますということ積極的に打って出ないと世間の認識も高まりませんし、また評価も高くなることはありませんので、ぜひそのノウハウを海運だけではなくしていろいろなところでこういうことをやっておりますということをご参考に、効果的な道をぜひ探っていただきたいし、また私もない知恵をいろいろ絞ってみたいと思います。また委員の方々はもっとももっといろいろなお考えがあらうかと思しますので、ぜひ皆様のご意見を今後も拝聴させていただければと思います。

ほかはいかがでございましょうか。

それでは、きょうはご意見をちょうだいしたということですが、またこれからいろいろなことをご教示いただく機会があらうかと思しますので、ぜひ委員の皆様方、お気づきの点があれば海事局のほうにご一報いただければ大変ありがたいというように存じます。

それでは、次の議題 3、法律案、予算要求等の概要について、これを事務局の船員政策課長のほうからご説明をちょうだいしたいと存じます。

【船員政策課長】 それでは、法律案、予算要求等の概要についてということで、資料の 14 ページをごらんいただきたいと思います。

法律の関係でございしますが、海事分科会のもとに設けられましたもう一つの部会であります国際海事輸送部会の中間とりまとめにおきましては、トン数標準税制の導入と。これを通じた国際競争条件の均衡化と国際競争力の確保ということ、それから計画的な日本籍船・日本人船員の確保というようなことが提言されております。それを実現していくと。また本部会でご提言いただきました船員を集め、育て、キャリアアップを図り、陸上海技者への転身を支援するといった目的を実現していくと。それから同じく中間とりまとめに

も盛り込んでいただきましたが、船員の職業としての魅力の向上のための労働環境の改善を図ると。これらを実現していくための法律改正ということでございます。

施策の目的のところにあります1)、2)、3)が海上運送法の改正によりまして行おうと。4番目が船員法の一部改正ということでございます。

海上運送法の一部改正の概要でございますが、安定的な海上輸送の確保に関する基本方針というものを国土交通大臣のほうで作成をします。その基本方針に沿った形で海上輸送確保計画というものを船舶運航事業者等に作成いただきまして、国土交通大臣の認定を申請していただく。

左側のほうが安定的な国際海上輸送の確保を図るための措置ということで、これに関する計画につきましては、認定が得られれば、課税の特例といたしましてトン数標準税制の適用があると。一方で適切な計画遂行の担保措置として勧告、公表といった規定が盛り込まれることになろうかと思えます。また日本籍船に対する譲渡規制、航海命令の適用といったことも新たに規定をされることになろうかと思えます。

それから右のほうが船員の確保・育成を図るための措置ということで、後ほど詳しくご説明をさせていただきますが、中間とりまとめでご提言いただいたようなことを予算要求という形で今、要求をしておりますが、計画の認定を受けた社につきましては、予算上の支援措置というものも手厚く優遇、優先して行っていこうと。それから船員関係法令ということで、船舶職員法、あるいは船員職業安定法等の関係法令の特例措置につきましても規定をしていくと。それから船員教育機関の協力についても規定をしていくという予定でございます。

下にあります船員の労働環境の改善のための措置というのが船員法の関係でございますが、時間外労働の上限基準設定、船員の休息・健康の確保、それから労働条件の明確化といったものを規定する法律改正を行っていこうと。これら形式については、今、政府部内で調整中でございますが、一体的に法律の改正を行っていこうということで検討を進めているところでございます。

1枚おめくりいただきまして、15ページでございます。平成20年度の船員確保・育成関係の予算要求の概要でございます。

まず予算要求の額でございますが、2億1,700万円ということで前年度の8,100万円に比べまして約2.7倍の大規模な大幅増額の要求を行っております。船員を取り巻く状況につきましては既に皆さんもご承知のとおりでございます。外航日本人船員の極端

な減少、それから内航船員の高齢化に伴う今後の内航船員不足という状況に対応しまして、予算制度につきましても、従来の離職者対策中心の予算制度から軸足を次世代を担う船員の確保・育成に大転換をしていこうということで予算要求を行っているところでございます。

中身といたしましては、海上運送法上の先ほどご説明いたしましたスキームによりまして、国土交通大臣の基本方針に従って船員確保・育成に係る計画を認定していくと。それを通じて4本の政策の柱を実現していこうと。また海事地域の振興を図っていこうというものであります。

大きな中身といたしましては、船員計画雇用促進等事業ということで助成金の関係、あるいは海へのチャレンジフェアということで、就職あるいは海のPR関係のもの、それから調査関係のもの、それから海事地域の振興の経費等ございますが、16ページ以降で個別の予算要求の中身につきまして簡単にご説明をさせていただきます。

16ページ、助成金の一部でございますが、船員計画雇用促進事業というものを要求しております。1億円の内数ということで要求をしております。人手不足の顕在化に対応いたしまして、船員の確保を計画的に進めるということが喫緊の課題になっているわけでございますが、計画的に船員の確保・育成を図っていこうという事業者に対しまして、一定の要件を満たす場合に助成金を支給していこうというものでございます。要求段階におきましては3段階に分かれておりますが、通常の計画の認定を受けない場合、それから計画の認定を受けて法律に基づいて計画の認定を受けた場合に、支給期間、これを少し長くして3カ月から6カ月に延長しようといったこと。それからさらに船員につきまして、例えば退職自衛官、女子船員等、従来の船員の供給源としてはあまりなかった新たな供給源から計画的に船員の確保・育成を図ろうという者については、さらに支給額を上げるといったようなことで現在要求をし、財政当局と調整をしているということでございます。

17ページでございますが、新規船員資格取得促進事業ということで、一般高卒者等へのすそ野の拡大等を積極的に図っていこうということで、そういったことに取り組む海運事業者につきまして、先ほどの法律の計画の認定を受けた事業者を対象としまして、内定者、試行雇用者の資格取得費用の一部を助成しようというものでございます。

対象となる資格といたしましては、例えば新6級海技士の養成課程、あるいは危険物講習といったものを想定しております。これにつきまして、講習費用の半額程度を国のほうで負担をしていこうという要求でございます。

18ページでございますが共同型船員確保育成事業ということで、先ほど来お話に出ております船舶管理会社等を通じたグループ化といったものを支援していこうという趣旨の事業でございます。共同でグループ化を通じまして船員の計画的な確保育成を行う場合に、これも法律の認定を受けた場合を想定しておりますが、教育訓練費用の一部を助成すると。訓練といたしましては、OJT-大型船での乗船訓練費用と、Off-JT-教育訓練機関における座学と2種類あるかと思いますが、いずれも2分の1を助成していこうという要求でございます。

19ページでございますが、以上が助成金でございますが、要はいわゆる庁費というものに分類されるものでございます。

海へのチャレンジフェアの要求ということで、従来から船員就業フェアといったようなことで就職説明会的なものを開催しておりましたが、さらに内容を拡充していこうということで、現行の就職面接会等に加えまして退役海上自衛官活用等のための船員就職セミナーの開催ですとか、海事産業のPR、あるいは船員関係各種訓練・助成制度の説明等もあわせて実施をして内容を拡充していこうということ。それから、参加者につきましても拡大を図るための方法を強化していこうということで、現在、船員教育機関の学生ですとかが主でございますけれども、一般大学、高校卒業者、あるいは海上自衛官等にも対象を拡大していこうということでございます。現在、年に7回ほど開催をしておりますが、できれば2倍ぐらいの開催頻度にしたいということで要求を行っているところでございます。

それから20ページでございます。外航基幹職員養成事業ということで、中小船社におきましては、なかなか自社での船員の確保・育成が難しいと。一方、若年者におきましても外航船員を希望するものの、船社の求める実務経験が不足をしているということで、なかなか実務経験を積む機会もないといったようないわばジレンマがあるわけでございますが、これらを船社の求める実務経験を有する若年者を育てていくということによって、新たな船員の供給を図っていこうというものでございます。

事業の概要といたしましては、最初の1年間、導入研修ということで座学と定員外の乗船研修をいたしまして、2年目からは2年間の乗船育成ということで、定員内でSECOJという団体に雇用される形で定員内での乗船育成を行っていこうということでございます。また育成期間を通じまして指導・評価を行いまして、積極的な就職あっせんを行っていこうと。日本人船員（海技者）として早期の就職を促していこうといった制度でございます。これは継続要求でございます。

21 ページでございますが海技者人材確保促進調査の概要ということで、各種調査の要求でございます。一番上でございますのが内航における乗船訓練に適した船舶のあり方検討調査ということで、内航訓練に適した練習船の仕様、あるいはコスト及び官民の役割分担等につきまして調査・検討を行っていかうというような内容の調査の要求でございます。

それから内航における海技資格制度のあり方検討調査ということで、新たな4級海技士養成課程の導入等に向けまして調査・検討を行っていかうというものでございます。

それから陸上海技者の資格のあり方検討調査ということで、本日ご議論をいただきました船舶管理・監督者（S I）につきまして、具体的に求められる技能、その評価方法、育成システム等につきまして調査を行って、S I に関します資格制度の導入に向けた検討を行おうといった調査要求を行っているところでございます。

それから22 ページでございますが、海事地域人材確保連携事業ということで、海のまちづくりを生かした船員の確保・育成を進めていかうということでございます。船員供給というのが今後先細りが懸念される中で、今後とも安定的に船員を確保していくためには、海事産業が集積したような今治市さんのような地域において次世代の船員の確保・育成に資するような取り組みを地域の個々の実情に則した形できめ細かく行っていくことが重要であろうと。それを国も共同の事業主体として参画をさせていただいて、費用負担も2分の1を限度にさせていただきまして一緒にやっっていこうと。トップランナーを伸ばしていこうと。関係者が連携をして、戦略的・持続的に取り組んでいこうという発想に基づいたものでございます。

事業のイメージということで真ん中辺にございますが、各種の事業、これも先ほどご説明を申し上げました法律の給付の認定制度と絡められればということで今、検討をしておりますが、各種の事業を集中的に行うということで、例えば青少年が海や船に親しむ機会の形成でありますとか、学校教育における海事教育の推進、それから地域独自の船員教育・訓練の実施でありますとか、船員の就職・海運企業のグループ化支援でありますとか、こういったものを国と地域が一緒になりまして、その他、産業界、教育機関等々と連携をしながら取り組んでいこうというものであります。その他、海事地域の振興に関する調査の関係の費用もあわせて要求してございます。

それから最後、23 ページでございますが、直接予算要求とは別になりますが、トン数標準税制の要望ということで、トン数標準税制の導入にあわせまして日本人船員の計画的な確保を図っていくということで、当部会にも関係するものと考えまして、ご紹介のため

に1枚つけさせていただいております。

適用事業者は、日本に本店または主たる事務所を有する法人ということでございます。適用事業は、外航海運事業者が行う外航船舶運航事業及び外航船舶貸渡事業。適用船舶につきましては、100総トン以上の日本籍船ということであります。利益の計算の特例ということで、ここにごございますような算式に基づきまして個別船舶のみなし利益を計算をし、その個別船舶のみなし利益の額の合計をもって適用対象者ののみなし利益とすると。そののみなし利益に課税をしていくと。のみなし利益の水準としましては、諸外国並みの水準としていきたいと思います。税率は通常の法人税率30%でございますが、それを適用対象者ののみなし利益に乗じて税額を算出するというものであります。この税制そのものは選択制ということで、通常の法人税との選択ができる。トン数標準税制を選択した場合は、5年間は変更できないといったような形での要望を行っているところでございます。

簡単でございますが、以上でございます。

【部会長】 ありがとうございます。

ただいまのご説明、これはご報告が中心でございますけれども、ご質問等ございましたら、どうぞお出しただければと存じます。はい、どうぞ。

【日本内航海運組合総連合会理事長】 きょう会長が出席できませんので、私、理事長の中西が代理で発言させて戴きます。

ただいまいろいろ船員の教育訓練に関する予算のご説明がございましたけれども、こういう予算を要求していただくことは、我々内航業界にとりまして非常に結構な話なんです。この前提といたしましては、航海訓練所、あるいは海事教育機構、あるいはSECOJといった公的主体が関与いたしましてこういった教育訓練事業が成り立つわけです。私どもの業界にはいろいろな職種がありますけれども、大きいところは外航と変わらないところから、小さいところはほんとうの一杯船主さんで、ここまで言っているのかどうか分かりませんが、航海で雇い入れても、実際、機関の仕事も全部一緒にやっているとか、あるいは食事も空き番の人がつくっているとか、そういう船舶もあるわけです。199トンクラスの内航船が1,000隻弱、900隻ぐらいですか、あるわけです。従って内航船舶に就業する学生の基礎的な教育訓練というのは、今後ともやはり公的主体が中心になってやっていただきませんか、これを何か一部伺っておりますと、民営化とか市場に任せるといことになりますと、中小零細事業者が圧倒的多数を占める我々のほうで内航船員になる基礎的な教育訓練を実施するということは困難でございますので、その辺のご配

慮のほどよろしく願いいたします。

【海事局次長】 正直、行政改革で独立行政法人というのがみんな洗われておりますので、そういった意味で、今お話しになりました航海訓練所、あるいは海技教育機構というようなものを独立行政法人でございますので民営化できないのかと。あるいは国費が多過ぎるんじゃないか。もうちょっと削減したらどうかと、さまざまなご指摘を受けているわけでございます。私どもといたしましても、これはそういった航海訓練所、あるいは海技教育機構についても直すところは多々あるわけでございますけれども、やはり直すところは直した上で、より効率的な、より合理的な形で国が責任を持って実施していかなければならないとこういうことを強く主張して今、やっております、そういった意味では何か応援演説をいただいたような感じもするわけでございますが、業界のご意見というのも踏まえてきちっと対応していきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたしますとしか言いようがございません。すみません。

【部会長】 ほかにご意見・ご質問いかがでしょうか。よろしゅうございましょうか。

とりわけ予算に関しましてはぜひ頑張っていただきたいという願いをするしかないんですけれども、その際、実は安倍首相がちょうど解任されたその日に春成局長の司会でもって国交省の雑誌への座談会に参加させていただきました。その折、私はこんなようなことを申し上げたんです。この部会はヒューマンインフラ部会ですと。確かに船員という労働力を扱うところですけども、それをただ単に経済学の資本と労働という形ではなくしてインフラなんだと。こういう位置づけで委員の皆様方にいろいろなお知恵をちょうだいしてきたんだから、この視点をぜひ今後も活用していただきたいというようなことを申し上げました。それを予算のときにも財務省の役人がわかってくれるかどうか、不安材料はありますけれども、もしご検討いただいてこれでいこうということであれば、そんなことも強調していただければというように思います。

【海事局次長】 ありがとうございます。

【部会長】 それから、本日は山村委員にご発言をいただかなかったんですが、先ほど筆談をさせていただきまして、本日は声が出ないということなものですから、ご意見は多々お持ちでしょうけれども、本日の段階はご意見をちょうだいできませんでした。また治られた段階でご意見をぜひちょうだいしたいというように存じます。

それでは、これからの予定等々につきまして事務局からご報告をちょうだいできればと思います。

【事務局】 部会長、ありがとうございました。

次回の部会の日程につきましてご説明させていただきます。第7回ヒューマンインフラ部会は11月21日、水曜日でございます。14時から中央合同庁舎2号館16階、同じ場所でございます。船員中央労働委員会会議室で開催させていただきますので、よろしくをお願いいたします。

以上でございます。

【部会長】 ありがとうございました。

それでは、ご予定いただきました時間よりも若干早うございますけれども、十分ご意見をちょうだいすることができましたので、以上をもちまして第6回ヒューマンインフラ部会を閉会させていただきたいと存じます。本日はお忙しいところ活発にご議論をいただきまして、まことにありがとうございました。

——了——