

内航船員の育成・確保策

国土交通省 海事局 海事人材政策課

平成21年4月27日

交通政策審議会海事分科会ヒューマンインフラ部会答申（概要）

基 本 的 視 点

（1）外航船員

外航船員は、厳しい国際競争の中、30年間で約5万7千人から約2,600人へと極端に減少。非常時も想定し、日本人船員の確保・育成が喫緊の国家的課題。

（2）内航船員

国内貨物輸送の約4割を担う内航海運や国内航空を上回る年間延べ1億人が利用する国内海上旅客輸送にとって、内航船員は不可欠の存在であるが、高齢化が著しく（45歳以上が64％）、5年後に約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。

基 本 的 考 え 方

「海洋国家」である我が国にとって海運は国民生活・経済を支える不可欠の存在であり、海運を支える人的基盤（ヒューマンインフラ）である船員（海技者）の確保・育成は極めて重要な課題。

（※海技者：船員としての知識・経験を有し、それを活かして海事関連業務に従事する者）

・船員の確保・育成については、次の4つの施策を柱として推進することが適切。

船員を①集め、②育て、③キャリアアップを図り、④陸上海技者への転身を支援する

交通政策審議会海事分科会ヒューマンインフラ部会答申（概要）

今後の施策の方向性

(1) 船員を集める

① 海の魅力のPR

海洋基本法の施行を踏まえ、青少年等に**海の魅力や海の職場の重要性をPR**するため、感動とロマンを与える観点から海事広報を推進。その象徴として、航海訓練所の練習帆船「日本丸」・「海王丸」を青少年の体験航海や市民クルーズに有効活用。

② 船員の職業としての魅力の向上

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**

③ 海上経験を有する者の有効活用等

退職海上自衛官等海上経験を有する者や、女子船員等の有効活用

(2) 船員を育てる

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

(3) 船員のキャリアアップを図る

上級資格の早期取得、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

(4) 陸上海技者への転身を支援する（※陸上海技者：船舶に乗り組まない海技者）

船舶管理・監督者（SI）等、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

海事地域の振興

・我が国の海事産業は水運の発達度や産業の立地経緯から**特定の地域（海事地域）に集積**。

海事地域の市町村を中心に関係者が連携して**「海のまちづくり」**を推進し、**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

施策推進のための体制・制度等の整備

(1) 船員の確保・育成のための助成スキームの構築

- ・ 船員に関する予算制度の軸足を従来型の 離職者対策 から、次世代を担う 船員の確保・育成 に 大転換。

その際、① 内航業界のグループ化を通じた効率的・近代的経営の推進、②退職自衛官、女子船員等 新たな供給源からの船員確保・育成等に計画的に取り組む事業者に対してインセンティブを付与すべき。

(2) 船員の確保・育成を効果的に進めるための制度の整備

- ・ 船員の確保・育成を効果的に進めるため、
 - ① 船員派遣事業の許可制度に関する手続の合理化等の船員関係規制の見直し
 - ② 国土交通大臣が策定した 基本方針 に即して、事業者が 船員の計画的な確保・育成に関する計画を作成し、同大臣の認定を受けた場合に 助成や手続の合理化等を行うシステムの創設
 - ③ ILO海事労働条約に盛り込まれた内容のうち 船員の労働環境の改善に資する事項の先行的な国内法化等の制度の整備を進めるべき。

(3) 海の魅力のPRに関する推進体制の構築

- ・ 海洋基本法の施行を受け、海事広報体制の抜本的充実を図るべき。このため、海事関係者が連携し中央・地方の各層において海事広報活動に 戦略的に取り組むべき。
- ・ 海の日、海の月間等における政府関係行事の強化のため、新たな表彰制度の創設等に取り組むべき。

船員確保・育成等総合対策事業

海上運送法等の一部改正による船員確保育成対策の強化を踏まえ、船員の計画的雇用、外航日本人船員（海技者）の確保・育成等を推進するとともに、海事地域における人材確保連携事業を実施する。

〈船員を取り巻く状況〉

- 外航日本人船員は、厳しい国際競争の中、30年間で約5万7千人から約2,600人へと極端に減少。
- 内航船員は、高齢化が著しく(45歳以上が64%)、将来的に約2割程度の船員不足が生じるおそれ。

〈基本的考え方〉

予算制度の軸足を従来型の離職者対策から、次世代を担う船員の確保・育成に大転換

- 中小・零細事業者が大多数を占める内航海運事業者及び中小外航海運事業者に対する船員確保・育成策に重点化。

〈船員確保・育成等総合対策事業の内容〉

海上運送法上のスキームにより、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

船員を①集め、②育て、③キャリアアップを図り、④陸上海技者への転身を図るための措置を支援するとともに、海事地域の振興を図る。

集める

海へのチャレンジフェア

➢就職面接会と海事産業のPR

育てる

船員計画雇用促進等事業（助成事業の拡充・強化）

- 新たな船員供給源（退職自衛官、女子船員等）からの船員確保・育成の推進、資格取得の支援
- 船員の計画的採用及び育成の促進。海上運送法による計画認定を受けた事業を優先・優遇
- 船舶管理会社等によるグループ化を活用した船員の計画的な確保・育成の推進

海事地域人材確保連携事業

- 財政力の弱い海事都市における海事関係
- の人材確保・育成に資する取り組みを支援

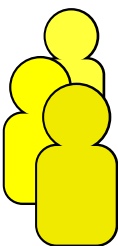
外航日本人船員（海技者）
確保・育成事業（継続）

陸上海技者への転身を支援する

キャリアアップを図る

船員計画雇用促進等事業（平成21年度予算額 66,600千円）

「日本船舶・船員確保計画」の認定を受けた事業者が、船員の確保・育成を積極的に実施することに対し、国による3つの助成制度により、事業者の取り組みを支援するシステム



試用雇用
or
内定

新たに船員になろうとする者

船舶運航
事業者等

〔共同型船員確保育成事業〕

共同でグループ化を通じて船員の計画的確保育成を行う事業者を支援



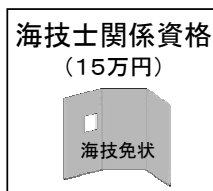
&



試用雇用者（又は内定者）1人につき、教育訓練機関又は自社の座学（OFF-JT）講習、乗船訓練（OJT）に係る経費の2分の1の額とし、座学については12万円、乗船訓練については15万円を限度に、併せて27万円を支給

〔新規船員資格取得促進事業〕

一般高卒者への裾野拡大等に積極的に取り組む事業者を支援



or



試用雇用者（又は内定者）1人につき、講習に係る経費の2分の1の額とし、海技士関係資格については15万円、安全関係の資格については5万円を限度に、いずれかを支給

〔船員計画雇用促進事業〕

船員未経験者を計画的に採用し、効果的な訓練を実施する事業者を支援

試用雇用期間	
月8万円（退職自衛官等月12万円） × 試用雇用期間（最大6ヶ月）	
	正規採用へ

試用雇用者1人につき、月額8万円を試用雇用期間（最大6ヶ月）支給
（退職自衛官、運航要員の女性及び船員教育機関卒業者以外の者にあつては、4万円上乗せした月額12万円）

海へのチャレンジフェアの開催

船員の雇用のマッチングを図ることを目的に、海運事業者及び求職者等を一同に集め、企業説明会及び就職面接会等を実施するとともに、合わせて、内航船員の高齢化が著しく進展する中、船員（海技者）志望者の裾野を拡大するため、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、海事産業のPR及び船員関係各種訓練・助成制度の説明等を実施する。

海へのチャレンジフェア

（平成19年度までは「船員就業フェア」として実施）

- 就職面接会・企業説明会の開催
- 就職相談、資格相談コーナーの設置

<平成20年度から実施>

- 船員就職セミナーの開催
- 海事産業、船員の職業の重要性等のPRの実施
- 船員関係各種訓練・助成制度の説明等

就職面接会及び企業説明会の開催により、船員の雇用のマッチングを図る。

企業説明会の開催により、各企業が求める人材や当該企業の就業条件等の理解を深める。

内航海運や船員の職業の重要性等について理解を深める。

安定的な船員の雇用の確保

船員未経験者等の船員への就職を促進

開催結果

	開催回数	参加事業者数	参加者数	採用者数
平成17年度	3回	77社	390名	59名
平成18年度	5回	139社	644名	74名
平成19年度	6回	171社	779名	71名
平成20年度	5回	132社	507名	37名

平成20年度は、平成20年12月末時点の開催結果であり、上記のほか4回の開催を予定している。

採用者数については、フェア終了後1年間について定期的にフォローアップを実施。このため、平成20年度の採用者数は今後増える可能性がある。

海事産業における次世代人材育成支援

- 少子高齢化により、海事産業においても労働力の高齢化が進み、必要とされる特殊技術や技能を有する若い人材の確保が喫緊の課題。
- しかしながら、海の重要性や海の仕事について知る機会・知識が乏しく、海事産業の分野が若者の職業選択時の選択肢になりにくい状況。

青少年に対して **海への興味・関心を喚起し、海の仕事の魅力や重要性について認識を深めてもらうための取り組みが必要**

(海洋基本法、海洋基本計画及び交通政策審議会海事分科会ヒューマンインフラ部会答申にも明記)

海事産業の次世代人材育成推進会議

- 全国レベル及び地域レベルで、海の大切さ・海事産業の果たす役割について、青少年に感動とロマンを与えられるような強力な広報活動を一丸となって推進することを目的に設立。
- メンバーは、国土交通省、海上保安庁をはじめ、海運、船員、造船・船用、海洋レジャー、船員教育、青少年育成、海事思想の各分野における海事関係団体。

実施内容：ポータルサイト「海の仕事.com」の開設、平成20年度行動計画（70万人の海体験等）の策定
今後の展開・・・ **海事産業における次世代の人材確保育成に向けた新たな取り組みを検討。**

海事地域人材確保連携事業

【目的】

地域の特性を踏まえ、自治体を中心に海事関係者が一体となって「海のまち」づくりを推進。

【実施地域】

特定の海事地域（佐伯、今治、清水、尾道、神戸、宇城）

【事業主体】

地方自治体、地域の海事関係団体、教育機関、地方運輸局 等

【主な事業内容】

人材の確保育成のための事業（海洋教室、就職説明会等）及び産業効率化・活性化のための事業（内航海運業グループ化説明会、船員の共同訓練研修 等）

次世代人材育成推進事業

【目的】

地方運輸局が主体となり、海事関係団体等と連携して、青少年に海への興味・関心を喚起するための事業を展開。

【実施地域】

日本全国（各地方運輸局のブロック毎に実施）

【事業主体】

地方運輸局、海事関係団体 等

【主な事業内容】

青少年を対象に、海や海の仕事への興味・関心を喚起するための事業を実施（例：船舶の一般公開や体験乗船、出前講座、海事関係施設見学会、海をテーマにしたシンポジウム等）

「海フェスタ」等のイベントを通じて、国民への海事思想の普及啓発を促進。

海事地域人材確保連携事業の事業内容のイメージ（例：今治市）

今治市における海事産業・文化の概要

《今治市における海事産業の概要》

- 造船：18事業所、国内シェア15%（隻数）
- 外航海運：約50社、日本商船隊の約30%
- 内航海運：約250社、県内シェア60%、国内シェア7%（船腹量）

《今治市における海事文化の概要》

- 古くから続く船大工、造船の歴史
- 瀬戸内海運の拠点としての海上交流の文化
- 全国的にも珍しい水軍の歴史遺産



《今治地域にある海事関係機関》

- 今治地域造船技術センター
- 国立弓削商船高等専門学校
- 国立波方海上技術短期大学校
- 今治海事事務所

等

今治市が抱える課題と方向性

県平均に比べて、

- 人口減少率が高い
- 高齢化率が高い
- 人口の社会減少率が高い
- 完全失業率が高い
- 1人当たり所得額が少ない

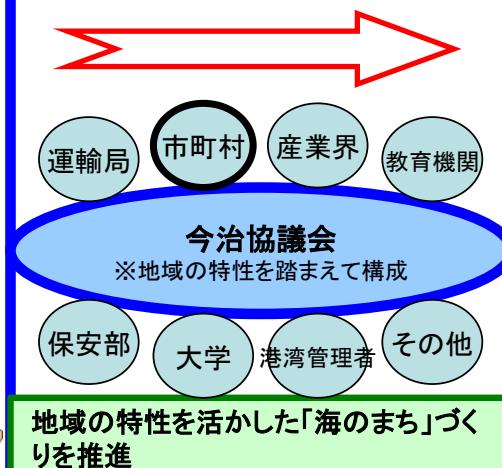


全国自治体の類似団体平均に比べて、

- 財政力が弱い
- 1人当たり地方債残高が多い。



個性を活かした地域の活性化が求められる中、今治市において蓄積のある海事産業・文化を《強み》として「海のまち」づくりを推進していくことが効果的。



国が活動を支援



事業内容のイメージ

人材確保・育成

即戦力の確保・育成

- 船員教育機関への出前就職面接会の実施
- 市町村の施設を活用した船員のキャリアアップ研修の開催
- 産業界と教育機関が連携した船員未経験者向け講座の開設（オープンキャンパス）

次世代人材の確保・育成

- 子供のための海事教室の実施
- 学校教育との連携
- 練習船などの寄港

産業効率化・活性化

- 中小内航海運事業者のグループ化推進のための説明会、意見交換会の開催
- 産業界と教育機関が連携した船員の共同訓練
- 海事関係国際会議の開催

次世代人材育成事業の事業内容のイメージ

船舶の一般公開や体験乗船



船舶等の一般公開や体験乗船を通じて、海に対する興味や関心をもってもらおう。

小中学校での出前講座



小中学校に講師を派遣し、海事産業や海の仕事についての講義を行い、海についての理解を深めてもらう。

海事関係施設（進水式）見学



造船所などの海事関係の施設を見学し、海事産業についての理解を深めてもらう。

パネル展等によるPR活動



「海フェスタ」などのイベントを活用してパネル展などを出展し、海の魅力や重要性をPRする。

海をテーマにしたシンポジウムの開催



海の分野で活躍する人にスポットをあて、海をテーマにしたシンポジウムを開催し、海の魅力や重要性を発信する。