

内航・外航船員の確保・育成

目 次

(1) 第2回基本政策部会における委員のご指摘を踏まえた質問事項	P2~3
(2) ヒアリング事業者・関係団体	P4
(3) 内航のヒアリング実施結果	P5~6
(4) 外航のヒアリング実施結果	P7~8
(5) 今後の方向性	P9~12

第2回基本政策部会における委員のご指摘を踏まえた質問事項

1. 内航船員の確保等について

- ① 船員の需給に関する認識について
 - 高齢船員の退職に伴う船員確保の取組の現状
 - 経済動向に伴う直近の船員需要増への取組の現状

- ② 中長期的な若年船員確保のための取組について
 - 求める船員の要件(経験、資格の有無 等)
 - 船員確保にあたっての課題
 - 商船系高等専門学校、水産高校、6級海技士短期養成制度卒業者の活用について(ニーズ)

- ③ 経済動向に伴う船員需要増への短期的な対応について
 - 船員経験者(早期退職した女性等の元船員、自衛官、高年齢層 等)の活用について
 - 船員派遣等について(船員派遣制度等の活用、船社間の労働力融通の現状 等)

- ④ 船員の定着を図っていくうえでの生活環境の向上について
 - 生活環境の現状、改善が望まれる点(居住区、デジタルデバイド 等)

第2回基本政策部会における委員のご指摘を踏まえた質問事項

2. 外航船員の確保等について

- ① 経済安全保障等の観点から必要な日本人船員の計画的確保について
 - 日本人船員の各社での位置づけ、役割、キャリアパス 等
 - 求める日本人船員のあり方、資質 等
 - 日本人船員の計画的確保に向けた取組

- ② 日本商船隊の運航の大宗を支えている外国人船員を引き続き安定的に確保するための取組について
 - 国籍別での外国人船員の雇用の考え方(フィリピン一国集中のリスクと対処)
 - 外国人船員の確保・育成の取組状況
 - ODAの活用等についての意見等

- ③ LNG輸送の拡大等に対応した船員確保・育成への取組について

ヒアリング事業者・関係団体

種 別	事業者名
内航海運事業者	<ul style="list-style-type: none">・ 田渕海運株式会社・ 福寿企業株式会社・ 株式会社イコーズ
外航海運事業者	<ul style="list-style-type: none">・ 日本郵船株式会社・ 株式会社商船三井・ 川崎汽船株式会社・ 飯野海運株式会社
関係団体	<ul style="list-style-type: none">・ 全日本海員組合

※本資料は、上記事業者・関係団体のヒアリングにおける主な発言趣旨を事務局の責任で編集したものであり、以下の資料がヒアリング事業者・関係団体等の公式な、または一致した見解となるものではない。

内航のヒアリング実施結果－1

船員の需給に関する認識について

- 船員不足問題は20～30年前から存在していたが、外航および水産からの流入、60歳以上の船員の退職を会社が留めることで船員数を補ってきた。近年、船員の高齢化が著しくなり船員不足への危機感が顕著になっている。
- 船員不足が問題となるのは、専ら小規模小型船(699トン以下)。
- 現在、内航海運業界全体として、海技教育機構から年間約300名、水産高校から約100名の供給があるが、年間約300名の不足が見込まれる。この穴埋めに、水産高校から200～300名、民間6級海技士短期養成課程から100名程度の供給を望んでいる。
- 今まで何とか船員不足を補えたため、荷主からこの逼迫状況をなかなか理解してもらえず、運賃に反映されないという業界の構造的な問題がある。

中長期的な若年船員確保のための取組について

1. 求める船員の要件(経験、資格の有無 等)

- 小型船舶は職員のみで運航していることから、最低限海技資格が必要。
- 船員に求めるのは、職業意識、会社への帰属意識、忍耐力等。特に、一般の学校を卒業し、または陸上からの転職者からなる6級海技士短期養成課程卒業者については、船員の仕事に関する理解が得られることが重要。
- 即戦力は求めず、可能な限り新卒者を採用し、自社で教育を行うようにしている。

2. 船員確保にあたっての課題

- 仕事の厳しさから離職率が高い。給与面で新卒者に人気があっても、勤務態勢(3ヶ月乗船1ヵ月休み)及び、労働作業の多さ等が理由で辞める者も多い。
- 特に船員が逼迫しているのは、荷役を船側で行うタンカー、ケミカルタンカーである。かつて、荷役作業は陸側の仕事であったが、船員がこれをサービスとして行い始めてから、事実上これが船員の仕事に移行してきたのが実態である。ケミカルタンカーはタンクの洗浄まで各船で行う。
- 現在これらの船舶に残っているのは、転職が利かない中高年層である。

3. 商船系高等専門学校、水産高校、6級海技士短期養成制度卒業者の活用について(ニーズ)

- 現在、水産高校から内航海運への就業促進に取り組んでいる。水産高校の学生は、その実習環境が内航小型船に近いことから、これら船舶にも定着しやすい(厳しい労働環境にも馴染みやすい)。
- 新6級短期養成課程は、小型船舶への就職を前提にしており、非常に画期的。一般の養成課程を修了した者は大手企業の大型船を志望する傾向があるため、中小零細企業の小型船をなかなか希望しない。

内航のヒアリング実施結果－2

経済動向の改善を踏まえた即戦力の確保について

1. 船員経験者(早期退職した女性等の元船員、自衛官、高年齢層 等)の活用について

- 女性は結婚を機に退職することが多く、育児をしながら職場に復帰することは現実的ではない。3ヶ月連続で乗船する内航海運において、女性の定着はハードルが高い。
- (女性に限らない)退職した船員の職場復帰は今でも実施している(介護による一時退職等)。この場合には、復帰にあたり3ヶ月程度の試行期間を設けている。
- 自衛官の場合、砲術のみに従事している者なども多く海技免状を受有してない場合が多い。在職中に海技免状を取得するよう奨めてもらう必要がある。
- これまでは人手不足を退職年齢の引き延ばしで補ってきたが、これにはもう限界がきている。

2. 船員派遣等について(船員派遣制度等の活用、船社間の労働力融通の現状 等)

- 派遣船員については、単発的な船員の補充には便利であっても、供給源を拡大するものではなく、恒常的な問題解決にはならない。

船員の定着を図っていくうえでの生活環境の向上について(居住区、デジタルデバイド 等)

- 生活環境の主たる問題点は、居住環境の問題、食事の問題、携帯電話が繋がらないことの3点である。
- 居住区を拡大することによりトン数が増えれば、船舶設備、船員の配乗要件が厳しくなる。欧州等では居住区を増設した分積荷のスペースを減らす等の配慮をされているようだが、日本の内航海運分野ではなかなか荷主の理解が得られない。
- 船員の定着率は7割くらいであり、3割くらいは1年で辞めてしまう。
- 私的な携帯電話やインターネットの接続状況は若者には予想以上に重要な問題のようである。陸上でのネット環境の進歩に対し、船員の労働環境だけが取り残されているのが現状である。

外航のヒアリング実施結果－1

経済安全保障等の観点から必要な日本人船員の計画的確保について

1. 日本人船員の各社での位置づけ、役割、キャリアパス 等

- 日本人船員は自社の船舶管理、運航管理を行う「核」として位置づけており、毎年継続的に採用している。海上職で一定の現場経験を経た上で、そこで培った知識を活かして船舶管理や工務の技術支援等の陸上職に従事させている。
- 海上職(船員)を行う年数は、10年から15年。その間に多くの船種を経験し、最終的に各分野の専門職として陸上管理職に就く。

2. 日本人船員のあり方、資質 等

- 日本人船員は、他国の船員より基礎教育の水準が高いため、操船以外の荷役等の面においても、応用が利く。
- 日本人船員を顧客が求める場合もあり、その理由は顧客次第であるが、荷役を安全に行うための知識、サービスのきめ細かさ等がその理由と考えられる。特に、LNG船等の危険物船については、荷主が日本企業である場合、その傾向が強い。
- 仕事に誇りを持ち、職人気質をもって業務に従事する人材を求めている。
- 外国人船員を教育する立場としての日本人船員が必要である。

3. 日本人船員の計画的確保について

- 従来、日本人船員はそのコストの高さにおいて積極的に増やしてこなかったが、一部LNG船の幹部職員については、外国人船員も日本人並となっている。このため、陸上管理だけでなく、純粋日本人船員として育成することも考え始めている。
- 日本人船員については、毎年継続的に採用している。
(海運事業者が一時的に採用を止めてしまうと学生の海上職離れにつながり、優秀な船員の確保ができなくなり、悪循環)
(今後の採用予定としては、現在より増加させたい、商船系学校を中心に増加させたい、現状から急に増やす予定はない、等の声がある。)
- 勤務形態や私的な携帯電話の接続状況等、最近の若者にとって船員の環境は必ずしも魅力的では無いと思われる。船員という仕事の魅力や社会的認知度をあげる必要がある。
- 海上運送法に基づく「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針」に定める目標(平成20年からの10年間で1.5倍に増加させる)の実現に向けて、官労使で取り組むことが必要である。

外航のヒアリング実施結果－ 2

日本商船隊の大宗を支えている外国人船員を引き続き安定的に確保するための取組について

1. 国籍別での外国人船員の雇用の考え方(フィリピン一国集中のリスクと対処)

- フィリピン人船員は、人件費が安いこと、我が国近隣であること、英語を使え海外での就労を苦としない等の国民性等ゆえに長年採用してきた。
- 職員については、3割～4割はフィリピン人だが、日本、インド、クロアチア、ルーマニアその他と、分散している。
- 部員については、約9割がフィリピン人となっているが、他の産業と比べ船員の給料がフィリピン内でも高給なので、今後も心配していない。
- 船員(職員)を採用するに際し、船員の国籍は船種次第であり、例えば自動車専用船はブルガリア人、ウクライナ人が専ら占める等、その得意分野に応じて配乗させている。(日本人船員については、船種を限定せずに配乗させている。)

2. 外国人船員の確保・育成の取組状況

- 外国人船員については、各国の教育機関での教育と船社が行う専門教育で、質の良い船員の確保を進めている。
- 船社の運航する外航船も使用し、外国人の教育実習を行っている。
- 外国人船員については、現地のマンニング会社を通じて配乗している。
- 国がアジア人教員養成事業(ODA事業)を行って頂けるのはありがたい。

LNG輸送の拡大等に対応した船員の確保・育成への取組について

- LNG船については、日本人を「核」とし、欧州系船員を次候補として位置づけており、フィリピン人及びインド人については現在育成中である。
- 日本人船員については、船種を絞らずに配乗させており、あくまでLNG船に配乗させるためだけに増やしていくわけではない。
- クロアチア、ブルガリア船員のコストも日本人船員と、すでに大きく変わらなくなっている。休暇の日数などを考慮すると、欧州等の船員は予備員も倍となる。
- 現在のように陸上管理職に就くための日本人船員とは別の、乗船に特化した日本人船員の可能性を検討している。

内航船員政策の今後の方向性

内航船員政策の基本方針(「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針」を基に記載)

- 内航海運は国内貨物輸送の約4割、産業基礎物資の約8割の輸送を担うとともに、国内海上旅客輸送は年間約9千万人が利用しており、極めて重要な輸送機関。
- 地球温暖化対策に対する取組が求められる中、中・長距離フェリーや貨物船は、環境に優しい物流を目指す陸上から海上へのモーダルシフトの担い手として、極めて高い公共性
- こうした内航海運の重要性を考慮すると、その人的基盤である内航船員の意義・必要性は論を待たず、その確保・育成についての環境を整備し、安定的な国内海上輸送を確保することが重要。

ヒアリング等を通じた現状・課題

- 小規模事業者は、退職年齢引き延ばしによる人材確保が限界を迎えている。
- 小規模事業者は未経験者を育成する余裕に乏しい(6級海技士資格取得には2年の乗船履歴が必要)
- 生活環境については、特にデジタルディバイド(携帯電話、地上デジタル放送等)が若年船員の定着率に大きな影響

内航船員政策の今後の方向性

1. 内航船員の確保・育成策の新展開

- 内航船員供給の中心を担う海技教育機構及び航海訓練所の更なる機能強化
 - 定員の拡大(H26年20名、H27年10名)
 - 両独法の統合による教育レベルの更なる向上(座学・乗船実習の一貫教育等)
- 中小規模事業者に向けた新しい人材供給システムの確立
 - 6級海技士短期養成制度の拡充・支援(短期養成課程卒業者は6級海技士資格取得に必要な乗船履歴を6月に短縮)
- 海上業務から離れた船員(有資格者)の復帰支援

2. 船員の生活環境向上

- 若年船員の定着率拡大に資する取組として、デジタルディバイドの解消促進
 - 関係省庁等の取組への協力

外航船員政策の今後の方向性

外航船員政策の基本方針(「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針」を基に記載)

- 四面を海で囲まれた我が国において、輸出入貨物の99.7%の輸送を担う外航海運は、我が国経済、国民生活を支えるライフラインとして極めて重要。
- 本邦外航海運事業者は、我が国の国際海上輸送の55%、特に輸入については約60%を分担する主たる輸送の担い手であり、安定的な輸送を確保し、我が国産業界の国際活動、国民生活の維持向上を図る上で不可欠の存在。
- この輸送の基盤となる外航日本人船員は、経済安全保障の観点から平時より一定規模確保することが必要であるとともに、海上輸送の安全の確保及び環境保全、海技の世代間の安定的伝承等の観点から重要であり、その確保・育成についての環境を整備し、安定的な国際海上輸送を確保することが重要。
- 外航日本人船員の人数を、平成20年度から10年間で1.5倍に増加させることを目標としている。

ヒアリング等を通じた現状・課題

- 日本人船員については、主に経営管理等の陸上職として育成することを目的として一定数を確保している。
- 各社、国際競争力の観点から、外航海運の約96%を担う外国人船員を中心に計画的な確保・育成を実施している。
- 新たなエネルギー輸送の増加(シェールガス等)に対応するため、必要な能力・経験を有する船員(LNG船員)の大幅な計画的確保が課題である。

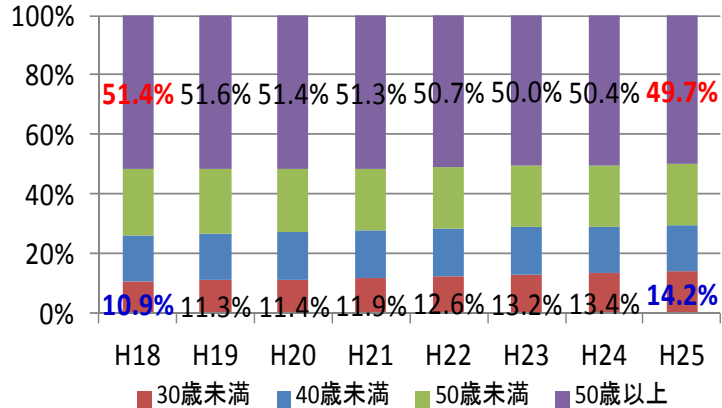
外航船員政策の今後の方向性

1. 経済安全保障等の観点からの日本人船員の確保・育成
 - 「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針」を踏まえ、確保・育成に引き続き取り組む。
2. 国際競争力確保の観点からの外国人船員の確保・育成
 - 船社の需要を反映し、ODA事業も活用しながら船員供給国と戦略的に政策対話等を行う。
3. 新たなエネルギー輸送に対応した船員の確保・育成体制の強化
 - 海技教育機構において、新たなエネルギー輸送のための訓練課程構築
 - LNG船員に荷主が求める要件について、実態に合わせた合理的な運用の可能性について検討する。

中小規模事業者に向けた新しい人材供給システムの確立

内航船員の現状

- ◆内航船員の約半数が50歳以上
- ◆高齢船員の活用は限界



- ◆海技教育機構、商船系大学、商船系高専等は、船員育成の中核を担う専門養成機関として、上位海技資格者を育成
- ◆6級海技士短期養成制度は、船員の専門教育機関を卒業していない者が短期で海技資格を取得可能。

海技資格取得ルート

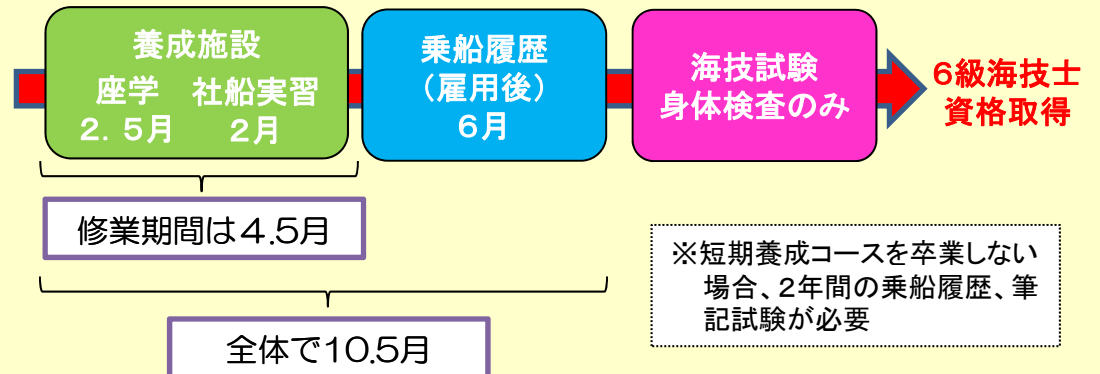
3級	◆商船系大学 私立(東海)大学	修業4年6ヶ月
	◆商船系高専	修業5年6ヶ月
	◆水産大学校、高校	修業5年
	◆海技大学校	修業2年(大卒・海学卒対象)
4級	◆海上技術短期大学校	修業2年(高卒対象)
	◆海上技術学校	修業3年(中卒対象)
5級	◆水産高校	修業4年9ヶ月
6級	◆水産高校・海技学校	修業3年5ヶ月
	◆6級短期養成制度	修業10.5ヶ月

新しい人材供給システムの確立

- ◆ 6級海技士短期養成制度を
 - ・特に船員確保が課題となっており、
 - ・新人としては必ずしも上位海技資格を必要とせず、
 - ・一方で無資格者を一から教育する余力の低い中小内航事業者向けの新たな安定的供給ルートとして拡大
- ◆具体的には
 - ・6級海技士(機関)短期養成コースの新設
 - ・制度の拡大に必要な支援を検討

◆6級海技士(航海)短期養成コース

座学2.5ヶ月 + 社船実習2ヶ月 + 乗船履歴6月の合計10.5ヶ月で、6級海技士(航海)資格を取得



新たなエネルギー輸送の増加に対応するための船員の確保・養成

北米からのLNG船によるシェールガス輸送、北極海航路の活用、豪州からの液化水素輸送等、新たなエネルギー輸送の多様化に対応する船員を養成するため、新たなエネルギー輸送の増加に対応するための船員の確保・養成に必要な調査を行う

背景

LNG需要急増により平成32年度までに約55~70隻のLNG船増加見込み（現在の150~170%）

運航のために330~420人の職員（有資格者）の確保が必要

新たなエネルギー輸送の増加

- ・ LNG（シェールガス）輸送
- ・ 液化水素輸送

船員に対する新たな教育・訓練が必要

取組内容

LNG船の船員に必要な要件の検証に関する調査

○船員の乗船履歴に関する課題

法令で定められた危険物輸送船としての船員資格に加え、**荷主からLNG船の訓練・乗船履歴の要件について一定の追加要件**を求められており、船員養成のコストが高い。

この追加要件は、個々の船員の知識・技能に関わらず、**一律乗船履歴のみが判断基準**となっており、必ずしも合理的な考え方に基づいているとはいえない。

- ・ 国際団体等が求める**訓練・乗船履歴の要件の現状把握妥当性**を検証する。
- ・ **我が国国外航船社の負担軽減に資する代替案**を検証する

訓練課程構築のための調査

○新たなエネルギー輸送のための船員養成における課題

- ① LNGを燃料として運航する際の機関管理技術
- ② 北極海航路における安全な運航技術
- ③ 液化水素輸送に対応する荷役及び水素管理技術
- ④ 上記を踏まえた安全対策技術、機管理能力と非常時への対応訓練

海技教育機構における**訓練課程構築**のための調査を行う。

効果

今後の我が国への安定的なエネルギーの輸送に貢献