

船員の安定的・効果的な確保・育成に 向けた具体的施策について

I. 高等海技教育の実現に向けた船員教育体制の抜本的改革

- (独)海技教育機構のあり方の検討(教育の質の向上及び養成定員の拡大)
質が高く、事業者ニーズにマッチした船員の養成(専修科への重点化、甲・機専科教育への移行、練習船実習期間の短縮等)、養成定員の拡大(段階的に500人を目指す。) 等

II. 船員のための魅力ある職場づくり

(船内居住環境の改善)

- ① 499総トンの船舶における船員の確保・育成策(船員配乗のあり方の検討)
(499総トンの貨物船について、居住区の拡大により増トンした場合の検討の実施)
- ② 499総トンの船舶における船員の確保・育成策(安全基準の緩和)
(499総トンの貨物船について、居住区の拡大により増トンした場合の検討の実施)
- ③ 船舶共有建造制度による労働環境改善船の普及促進
(船内労働環境の改善)
- ④ 労働環境の優れた職場のPR
 - a) 労働災害・疾病防止等の表彰制度
(船員の業務負担軽減や女性の活用等の先進的な取組を進める事業者を表彰する制度の創設)
 - b) 求人情報の充実
- ⑤ 船内供食の確保(船舶料理士、船内で調理を行う者の確保・育成)
- ⑥ 船員派遣制度を活用した船員の確保・育成
(船員派遣制度の許可基準の合理化により、他社における船員育成を支援)
- ⑦ 女性の活躍促進(女性の活躍を促進するための労働環境の実現と職業の魅力向上に向けた検討の実施)
- ⑧ 退職海上自衛官の船員就業の促進 等

III. 働き方改革による生産性向上

- ① 船員配乗のあり方の検討(船舶職員に求められる知識等の評価を行い、実態に即した配乗・定員規制の検討)
- ② 労働時間の適正な管理の実現、荷役・運航作業の負担軽減の実現による船員の働き方改革 等

I. (独)海技教育機構のあり方の検討(教育の質の向上及び養成定員の拡大)

背景

- ◆H13年の独立行政法人化以降、運営費交付金は漸減し、全体として3割減 (H13年度:105億円 → H28年度:74億円)
- ◆教育の高度化・深度化等に関するニーズの高まり
- ◆船員不足・船員の高齢化

【内航海運の活性化に向けた今後の方向性検討会 中間とりまとめ】

- ・内航海運業界の船員の確保・育成体制の強化に取り組む必要がある
- ・(独)海技教育機構の定員の拡大は、引き続き必要ではないか

具体的な取組内容

【検討に当たっての基本的考え方】

質が高く、事業者ニーズにマッチした船員の養成に取り組むとともに、併せて4級海技士養成定員の拡大、学生募集の強化を目指す。

検討すべき取組

(専門教育の重点化)

- ・海技短大(専修科)への重点化
- ・4級課程を甲機両用教育から甲・機専科教育に移行
練習船実習期間:9ヶ月 → 6ヶ月

(リソースの効率的・効果的活用)

- ・学校、練習船の教員等の配置等の見直し
- ・乗船実習履歴の代替として工作技能訓練(工場実習等)を導入

(船員養成に関わるステークホルダー間の連携強化)

- ・教育の高度化、養成定員拡大に向けた関係者の負担のあり方
社船実習船の要件緩和による実施船舶の拡大等

取組による成果

(教育内容の高度化)

- 甲・機専科教育化により学校の座学・練習船実習の時間が減った分、業界ニーズのある実習として、
→ ECDIS(電子海図)講習、BRM(船橋資源管理)講習、LNG 燃料船に乗り組むための講習等を実施

- 乗船実習期間の短縮や社船実習船の拡大により練習船余席が確保できることを利用して、
→ 養成定員は、現行390人から500人を目指し段階的に拡大
→ 船内体験活動による海事思想普及とその体験者を通じた広報を拡大(シップスクール^(※))等による小・中学生に対する「学びの場」を提供)

(※)シップスクール:練習船の見学、練習船を活用した船員の作業体験等を通じた次世代の人材確保・育成推進活動

【検討のスケジュール】

以上の検討すべき取組について、平成29年5月、関係教育機関、業界団体等との調整会議を設置して検討を開始、年内を目途にとりまとめ

期待する効果

教育の質の向上と養成定員の拡大による安定的輸送の確保

※目標(KPI)

- ・平成32年4月 4級甲・機専科教育開始
- ・養成定員500人

II. (船内居住環境の改善)

①499総トンの船舶における船員の確保・育成策(船員配乗のあり方の検討)

III. ①船員配乗のあり方の検討(船舶職員に求められる知識等の評価を行い、実態に即した配乗・定員規制の検討)

【安定的輸送の確保・生産性向上】

現状・課題

- 近年、船舶に乗り組む船舶職員に求められる知識・技能や役割が変化してきていると考えられ、特に、主機及び補機、その他機器類が高性能化しており、船舶職員に求められる知識等について、適正に評価する必要があるのではないか。
- 内航船においては乗組員の高齢化が進んでおり、若年船員の確保・育成の強化が必要ではないか。特に499総トンの貨物船について、船員確保の目的で居住区を拡大した場合における増トン数を配乗基準の適用から除外して欲しい旨の要望が多数なされているところ。

【内航海運事業実態調査結果】

◆船員確保の現状

自社船員でまかなえない事態が生じる場合において、特に足りない船員としては、沿海区域の航行に必要な4級、5級の海技資格保有者、中でも機関部の船員の不足を挙げる回答が最も多い。(回答全体の2/3)

考えられる施策の方向性(案)

- 上記を踏まえ、「**後継者確保に向けた内航船の乗組みのあり方等に関する検討会**」(仮称)を設置し、検討。

目的

技術的な変化を適正に評価しつつ、有資格者の確保の促進を図る観点から、実態に即した規制への見直し

メンバー

- 学識経験者
- 内航海運事業者
(日本内航海運組合総連合会)
- 全日本海員組合
- 国土交通省

取組内容

H29年 4月
~H29年 6月

検討会を設置し、船舶職員に求められる役割の変化について関係者間で意見交換(情報共有)

H29年 7月
~H29年10月

船内における業務の実態調査を行い現行規制と実態との比較による評価

H29年11月
~H30年 1月

評価に基づいた船員配乗(*)による実証実験

航行の安全の確保を確認

以降 **実態に即した規制(船員配乗)への見直し**

(※)船員配乗とは、「船舶職員及び小型船舶操縦者法に基づく配乗基準(20条特例含む)」と「船員法に基づく定員規制」を指す。

期待する効果

若年船員の確保・育成による安定的輸送の確保、実態に即した規制による生産性向上

II. (船内居住環境の改善)

②499総トンの船舶における船員の確保・育成策(安全基準の緩和)【安定的輸送の確保・生産性向上】

船員の確保育成のため【右下目標参照】、499総トン(GT)クラスの貨物船について、船員室を増設したことにより、総トン数が500GT以上となった船舶について、一定の増トンの範囲内において、一部の技術基準について、引き続き499GT以下の船舶と同じ基準を適用できるよう措置する。

具体的な取組内容

安全基準の一部緩和

(1) 防火・消防、発電設備について

船員の確保育成のための居住区域拡大(船員室増)により、499GT以下の内航船が500GT以上となったとしても、一定の範囲内【例えば、船員室2部屋程度増設のため10GT増(509GT迄)】であれば、増トン前と比べ、居住区域拡大の影響を受けない区域(機関室等)の危険性を増すものではないと考えられることから、申請により、当該区域に係る安全基準(以下)は499GT以下のものが適用されるよう、(2)①の船員の確保・育成に係る居室であることの確認手法を整理の上で平成29年夏を目途に措置。

- ・ 機関室内CO₂、高膨張又は加圧水噴霧消火装置
- ・ 固定式甲板泡消火装置(油タンカー)、ポンプ室CO₂濃度連続監視装置及びビルジ警報装置(油タンカー)
- ・ 二組以上の発電設備

(2) 留意点等について

- ①上記の取扱い(基準緩和)を行うにあたり、船舶検査着手前に、検査対象船舶が、船員の確保育成(貨物積載量は増やさず居住区域を拡大)のため500GTを超えた船舶であることが明確にされる必要がある(例えば、検査着手前に、職員法20条特例、海上運送法第35条の日本船舶・船員確保計画への位置づけ等)。
- ②安全基準の緩和された船舶では、各船毎、乗組員に対して緩和された内容を十分に周知する必要がある。
- ③居住区域のための安全基準(例えば、500GT以上では、消火器増備(1本))の緩和は行わない。
- ④なお、居住区域拡大後、復原性の確保(基準)に要留意。

■ 航海関係設備について

船舶自動識別装置(AIS)、ジャイロコンパス等の航海関係設備については、内航、外航を問わず全ての船舶が、一律の基準(船舶の大きさ)により装備することで、同一海域にある船舶が、相互に衝突を回避して、安全を確保するためのものであり、一部船舶のみの基準緩和は困難(なお、SOLAS条約附属書V章は内航船にも適用)。

期待する効果

内航業界による船員の確保育成に寄与。

※目標：本施策を利用して確保育成する船員数等(目標)につき今後検討

II. (船内居住環境の改善)

③船舶共有建造制度による労働環境改善船の普及促進

- 職住一体である船員にとって、船内の低い居住環境、厳しい労働負担は、離職の要因となっている。
- 船員の確保・定着率向上のため、居住環境改善、労働負担軽減に資する設備を導入し、船員の労働環境を改善する必要。

具体的な取組内容

鉄道・運輸機構の船舶共有建造支援策を通じて、船内の居住環境改善、労働負担軽減に資する設備を導入した「労働環境改善船」の普及促進を図る。

労働環境改善船

労働負担の軽減（案）

- データ通信システムの整備
より安全かつ効率的な運航に必要な情報の入手や、陸上との通信を支援する設備を導入
- ICT機器の導入
船員の安全監視業務の負担軽減に資するICT機器を導入

(例) ・ AIS

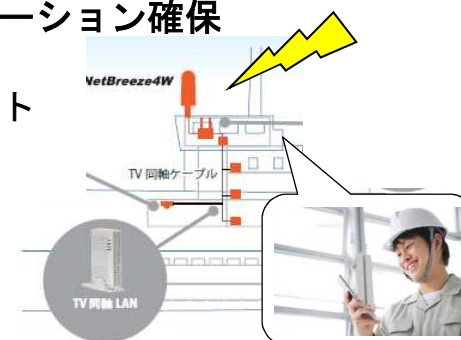


・ 簡易ECDIS



居住性の改善（案）

- 陸上とのコミュニケーション確保
船内WiFi設備により、インターネット環境を整備
- 居室の騒音低減・空調改善
居室壁に遮音材を用いるなどにより、居室の静粛性の改善や、各居室独立型空調機により、居住環境を改善



期待する効果

※目標：平成38年度末までに労働環境改善船の共有建造船30隻【P】

船舶の居住環境の改善、労働負担を軽減により、船員確保・定着率向上につなげる。

II. (船内労働環境の改善)

④ 労働環境の優れた職場のPR a) 労働災害・疾病防止等の表彰制度 【安定的輸送の確保】

- 海上労働は危険とのイメージが強い(H26 海事センター調べ)。
- そのため、海上労働の魅力ある職場作りを通じて、そのイメージを払拭することにより、若年・女性船員を確保する必要。
- 現在の船員安全取組大賞は、船員災害防止の取組のみを対象としているため、船員志望者への訴求力が弱く、受賞者も外航分野に偏っている。

具体的な取組内容

受賞した船舶所有者を求人票、国交省HP等でPRし、海上労働のイメージアップを推進

船員安全・労働環境取組大賞(略称SSS)の創設

- 船員安全取組大賞を見直し、安全で労働環境が充実した取組を広くPRできるよう、船舶所有者等が実践している 1)労働災害防止の取組に加え、2)安全運航、3)健康管理、4)労働支援(陸上からの船内労働、女性の就労支援等)の取組を新たに受賞対象とする。
- 外航船社のみならず、内航船社や中小船社にも受賞のチャンスを拡大するため、大賞(1者)のほか、特別賞(複数者)も設置。
- 受賞式を8月に前倒しし、受賞した取組は9月の労働安全衛生月間において広くPRを行う

※“SSS”：Award for **S**pecial effort on **S**afe and **S**mart working environment for seafarers
(「船員トリプルエス大賞」)

ロゴマーク・ステッカーの積極的活用



平成 年度
船員安全・労働環境
取組大賞

船員労働災害防止優良事業者制度の活用

- 平成18年度より実施してきた船員労働災害防止優良事業者制度について、優良事業者ステッカーを船舶や事業所でPR等するほか、求人票にも掲載しイメージアップを図る。



さらに、安全取組事例をH29年度内に**ベスト・プラクティス集**としてまとめ、国交省HP等で掲載。海事産業が労働環境向上に取り組んでいることをPRし、**海上労働の魅力向上**・認知促進を図る！

期待する効果

新規船員志望者や業界各社に安全や労働環境の優れた取組を発信・波及させることにより、船員の確保及び労働環境の向上による生産性の向上を図る。

※目標(KPI)
内航船員1人・1時間あたりの
輸送量 20%向上【P】

II. (船内労働環境の改善)

⑤ 船内供食の確保

- 食生活は、生命を維持し、また、健康で幸福な生活を送るために欠くことができないものであり、職住一致の船内の生活を送る船員にとっても同様。
 - 労働の合間に船員自ら交替で食事を準備する等の船員の負担を軽減することは、離職の防止効果が期待できる。
- ⇒ 船舶料理士などを早期に確保・育成し、船員の健康で良好な食生活の実現につなげ、船員の魅力を向上させる。

具体的な取組内容

① 船舶料理士資格取得要件の見直し

要件 1

船舶料理士試験合格 +
1年の司厨部での乗船履歴

要件 2

調理師・栄養士等の資格 +
3月の司厨部での乗船履歴
又は船舶料理士の監督下での**1月**の船内教育)

現行の要件について、
技能は維持しつつ、早期に資格
取得が可能な方法を検討する

※必要な乗船履歴や教育内容の
見直しについては、H29年度内に
検討会を開催

② 船内で調理を行う者への教育・人材確保の取り組み

- ・調理師学校への就職案内の強化やジョブカフェの全国展開
- ・海技教育機構清水校の司厨科施設の積極的活用
- ・海技教育機構の練習船における水産高校食品科等の生徒に対する研修の実施 等に取り組む

期待する効果

- ① 専従調理者又は船舶料理士が調理を担当 ⇒ 乗組員の調理負担減
⇒ 労働時間短縮・働きやすい職場の実現
- ② 船舶料理士等が調理を担当 ⇒ 食事の栄養バランス改善
⇒ 生活習慣病の減少・健康な船員が働く安全で魅力ある職場の実現

若手船員の
確保

※目標(KPI)
減少目標 疾病10%

(第10次船員災害防止基本計
画(平成25年度~29年度))

II. (船内労働環境の改善)

⑥ 船員派遣制度を活用した船員の確保・育成 【安定的輸送の確保】

- ・船員派遣制度は、船員の労働保護を図りつつ船員の移動を円滑に実施できることを可能とすることを目的に創設され、自社船員を雇用したまま他社に派遣することで円滑な船員の移動が行われ、人材面から内航海運の安定輸送を支えている。
- ・近年、船員確保においては半数以上の事業者が派遣船員等の活用で必要な船員確保を図っている状況である。
- ・厳しい経営環境の中、自社における船員育成が困難であることから、他社に派遣することにより船員を育成してもらうニーズが高まっているところ、船員派遣制度を活用するために支障となっている許可基準の合理化について検討する必要がある。

具体的な取組内容

○ 船員派遣制度の活用を促進するために船員派遣事業の許可基準につき、検討を行う。

- ① 雇用管理を適正に行う能力(教育訓練に関する判断 等)
- ② 個人情報データを適正に管理する能力
- ③ 派遣事業を的確に遂行する能力(財産的基礎に関する判断 等)

特に③の財産的基礎に関する判断において、船舶建造費については費用から控除して欲しいとの要望が事業者等から出されており、その見直しにつき早急に検討する必要。

○ 検討体制及びスケジュール

船員派遣事業等フォローアップ会議(座長:小塚 学習院大学教授)において、平成29年度早々から議論を開始し、可能なものは平成29年夏までには検討結果を取りまとめる。

期待する効果

※目標(KPI):許可基準の見直しにより、許可取得が可能な事業者を2割増とする。

厳しい経営環境に直面し自社で雇用・育成することが困難な内航海運事業者が船員派遣制度を活用することで、船員の確保が強化される。

II. (船内労働環境の改善)

⑦ 女性の活躍促進【安定的輸送の確保】

現状

- 大型船舶(20トン以上)の運航に必要な海技免許受有者は9,639人(全体の2.6%)であり、有効な海技免許受有者数は1,644人(全体の2.3%)。女性が有する海技免許の8割が失効。
 - * 航海及び機関の免許の保有者数
 - * トラックドライバーに占める女性比率は2.4%(平成25年数値)
 - 船員教育機関における女子学生入学者数は、海上技術学校/大学校20人、商船大学52人、商船高専29人
 - 内航海運においても129人(うち職員として91人)が船員として活躍している。
- ⇒ 今後も一定数の養成機関修了者が見込まれることから、女子船員の活躍の場を確保・拡大していくことが重要

具体的な取組内容

労働人口の高齢化及び減少は、内航船員の確保にも影響を及ぼす。労働人口の半数は女性であることから、女性の登用を積極的に進めているトラックドライバー等も参考にし、女性の活躍を促進するための労働環境の実現と職業の魅力向上を進める。

① 職業の魅力向上の推進

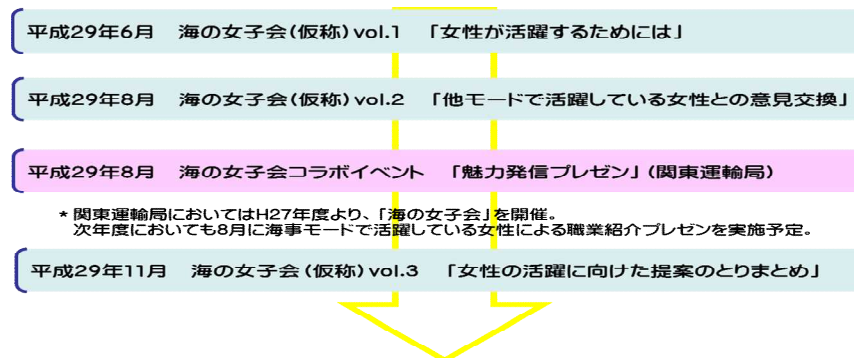
- 平成29年から、内航女子船員や船員養成機関女性教官等の女性目線での、女性の就労を促進するため海の女子会(仮称)を開催し、労働環境改善に向けた提案をとりまとめる。

② 女性が働きやすい労働環境のPR

- 船員安全・労働環境取組大賞(SSS)や求人票等を通じて優良事業者としてPR

③ 内航業界における提案の実現に向けた検討

- 業界としての女性の活躍の具体化について検討



期待する効果

船内環境の改善、就業環境の確保による女子船員の確保に寄与

※目標(KPI)

内航の女子船員数 10%増

II. (船内労働環境の改善)

⑧ 退職海上自衛官の船員就業の促進

現状

- 海上自衛官は、毎年約1,400名程度退職。
(若年定年者(53歳~56歳)を含めた定年退職者は約1,200名程度。任期制自衛官※退職者は約200名程度)
※任期制自衛官とは、任期(3年から7年)による期限付勤務の自衛官のこと。(20歳代が多数)
- 海上経験を有する退職海上自衛官は、内航海運にとって有効な人材。
- 内航海運業界では四級、五級海技資格受有者が不足している状況。

具体的な取組内容

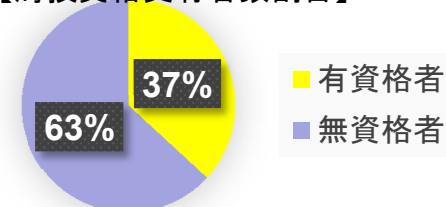
- 就職機会の拡大
 - 地方運輸局と海上自衛隊地方総監部又は(一財)自衛隊援護協会が連携し、海運関係企業説明会を各地で開催。
【東京・大阪・神戸や久里浜、呉、佐世保といった地方総監部や駐屯地】
- 船員採用へのインセンティブ
 - 退職海上自衛官を採用した事業者に対し、助成金の支給。
- 海技資格等取得の促進
 - 船舶職員及び小型船舶操縦者法に基づく「海技士」の受験資格(乗船履歴)に自衛官の業務経験を使用可能とする措置。
 - 海技士国家臨時試験を駐屯地等で実施する措置。
 - 海上自衛隊(防衛省)において、術科学校を四級海技士の登録船舶職員養成施設や登録海技免許講習機関として登録。
 - 船員法に基づく「船舶料理士」、「衛生管理者」、「救命艇手」の資格を自衛官の業務経験により取得可能とする措置。

これまでの取組により、近年、退職海上自衛官の船員への再就職者は増加傾向

【退職自衛官の船員就職者数(人)】

H23	H24	H25	H26	H27
8	23	35	74	84

【海技資格受有者数割合】



一方、海技資格受有者は、約40%程度に留まっている状況。海運業界は更なる海技資格受有者の採用を望むところ。

今後の取組及び期待する効果

海上自衛隊(防衛省)の取組や海運事業者のニーズを踏まえ、海技資格取得の取組の拡充(海上自衛隊における登録船舶職員養成施設の拡大等)を図る。

※目標(KPI)
退職自衛官の船員就職者数のうち、海技資格受有者数を過去5年間平均の20%増(海運事業者のニーズ次第)

Ⅲ. ②労働時間の適正な管理の実現、荷役・運航作業の負担軽減の実現 による船員の働き方改革

【安定的輸送の確保・生産性向上】

- 船員の労働は、船種により様々ではあるが、航海当直以外の荷役作業により、負担が大きいとの意見が多い
- 一方、技術革新により、船内作業の自動化・省力化による労働負担の軽減が可能な技術開発が進展
- 船上業務は多種多様であり、職務による労働の繁閑の差異や船長等によるきめ細かな労働時間管理が困難な状況
- このような状況を踏まえ、若年・女性船員の確保のためには、働きやすい労働環境を実現する観点から、労働時間の削減や労働負担の軽減をもたらす取組が必要

具体的な取組内容

船員の労働時間・負担を縮減し、質の高い休日(休息)を与えて、若年・女性船員が定着しやすい労働環境を実現する。

働き方改革による労働時間・労働負担の軽減

作業分野ごとの船員の労働実態調査をH29年度に実施

労働時間の適正な管理の実現

- 陸上からも船内労働の時間管理が可能なソフトウェアの導入等による適正な労働管理
- ⇒ H30年度予算要求によるモデル仕様設定や導入上の支援措置を検討

- ・効率的な労働
- ・作業内容の平準化

荷役作業の負担軽減の実現

- 船側と陸側の分担ルールの明確化
- 陸側への移管促進、荷役の自動化
- ⇒ H29年度から荷主との協議会等の場において議論を開始し、H30年度に一定の結論

- ・労働時間の削減
- ・労働負担の軽減

運航等作業の負担軽減の実現

- 技術革新に伴う自動化・省力化や陸側からの労働支援に関する取組等(H29年度に一定の結論)
- ⇒ 運航作業の負担軽減や将来の技術革新、働き方改革における議論を踏まえ、配乗や定員等の見直しが可能となるか引き続き検討

- ・労働時間の削減
- ・労働負担の軽減

期待する効果

※目標(KPI)
内航船員1人・1時間あたりの輸送量 20%向上【P】

労働時間等が縮減された魅力ある船員職業の実現による若年・女性船員の確保