

交通政策審議会海事分科会（第35回）

平成30年2月5日

【小野総務課企画室長】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第35回海事分科会を開催させていただきます。皆様におかれましては、ご多用の中、ご出席賜りまして、まことにありがとうございます。

事務局を務めさせていただきます海事局総務課企画室長の小野でございます。どうぞよろしく願いいたします。議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます。

前回に引き続き本日も、議事に関係のある臨時委員としまして、日本船主協会副会長の磯田臨時委員と全日本海員組合・組合長の森田臨時委員にご出席していただいております。どうぞよろしく願いいたします。

ご出席の委員の方々につきましては、時間の関係上、お手元にお配りしております配席図と資料1の名簿をもってご紹介にかえさせていただきます。

なお、野川委員におかれましては、5分から10分ほどおくれるということの連絡をいただいております。

本日の分科会は、委員及び臨時委員10名中8名のご出席予定としておりますので、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いることをご報告いたします。

また、当分科会は、情報公開の観点から会議自体を公開とし、資料及び議事録を国土交通省のホームページに掲載しております。

それでは、次にお手元の資料の確認をさせていただきます。まず配席図が1枚ございます。次に、クリップどめの資料としまして、最初に議事次第があり、その後、議事次第に表記のある配付資料1から3と参考資料1と2をそれぞれ付しております。不足や落丁等がございましたら、お申しつけいただければと思います。

報道関係者の方々のカメラ撮りは一旦終了とさせていただきます。再度こちらからご連絡させていただくまで、カメラ撮りはご遠慮いただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。河野分科会長、司会進行をよろしくお願いいたします。

【河野分科会長】 ありがとうございます。それでは、議事を進行させていただきます。

まず、本日の進め方について、事務局から議題の「日本船舶及び船員の確保に関する基

本方針変更案」に関するご説明をいただき、続いて質疑応答を行いたいと思います。

それでは、事務局よりご説明をお願いいたします。

【山田外航課長】 海事局外航課長の山田でございます。それでは、資料のご説明をさせていただきます。

お手元の資料2「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針の変更等について」でご説明をさせていただきます。

1枚おめくりいただきまして、1枚目、「基本方針変更案について各委員から頂いたご意見について」でございます。こちらには、前回の分科会でいただいたご意見、今回の基本方針変更に係るものがございますが、こちらの主なご指摘を端的にまとめさせていただいております。

まず一番上から順次まいりまして、新たなトン数標準税制の実施につきましては、こちらに書いてあるとおりでございまして、新たなトン数標準税制ということを拡充して諸外国に少しでも追いついていくということ自体は、評価していただけるというお話をいただきました。本件につきましては、国交省といたしましても、しっかり今回のご審議いただいた結果を含め、準備をして進めてまいりたいと考えております。

2つ目といたしまして、船舶・船員の確保の目標につきまして、まず上のほうですが、外航日本船舶の目標は達成しているが、外航日本人船員の目標は実態とややかけ離れており、10年で1.5倍の目標達成に向けて、さらにより具体的な政策を打っていくべきではないかというご指摘をいただきました。また、2つ目といたしまして、平成19年12月に海事分科会答申で目標の船舶数・船員数をいただいたわけですが、今後、より実現可能性のある目標設定を検討することも必要ではないかというご指摘もいただきました。こちらにつきましては、政策のほうは後ほど船員政策課長からまとめてご説明をさせていただきます。

また、外航日本人船舶・船員の目標について、前回ご説明したとおりの目標を設定させていただきました。それについても、再度、具体的環境の改善及び追加政策の効果、今まで打った政策の効果の累積的な発現といったものを期待いたしまして、同じく1.5倍と置いているところでございます。今後、日本船舶・船員の確保に向けて取り組んでまいります中で、状況の変化や進捗の状況といったものも含めまして、再検討の必要があると考えられる場合には、関係者のご意見をよく聞きながら、今後受けとめていきたいと考えております。

また4つ目、認定基準の見直しにつきまして、「外航日本人船員に不足のある場合は、日本人海技士の参入を認める」という案を前回資料において提示させていただきました。参考資料におつけしてある部分でございますが、こちらにつきましては、外航日本人船員の増加について、不足のある場合は海技士を認めると無限定に書くというのは、趣旨に反するのではないかとということで、よく関係者のご意見を聞いて、調整を慎重に行っていくべきではないかという趣旨のご意見をいただきました。こちらにつきましては、トン数標準税制自体の実施は4月から予定どおり実施させていただきたいということで、最初のご意見も含め、考えさせていただいておりますが、認定基準については、いろいろご指摘をいただいているところでもございますので、現在、関係者のご意見を頂戴しつつ調整させていただいております。こちらにつきましては、申請の都合もありますので、3月に大幅に食い込むということはなかなか難しいですが、関係者の合意が得られる内容になるよう十分時間をかけて丁寧に調整させていただきたいと考えております。

今回は、現時点で調整難航ということを予断することはございませんので、お示ししておりませんが、調整が仮に長引いた場合につきましては、船会社の申請期限を修正することもあり得ると思っておりますので、その点はお含みおきいただければと思います。

一番下の船員のところにつきましては、船員政策課長からご説明させていただきます。

**【増田船員政策課長】** 船員の確保・定着について、前回ご意見をいただいたものでございます。まず、若手船員の確保につきましては、教育の段階から工夫・改善していくことが必要ということでございました。それから、船内の環境是正問題につきましては、これは男女を問わず、重要だということでございました。それから、陸と海の仕事をうまく組み合わせることでキャリア形成を行うことが、今後重要ではないかということと、少子高齢化が進んでおりますので、労働人口が減少して、各産業とも労働力の取り合いになる中で、他モードの取り組み例も参考にしながら検討していくべきというご意見をいただいたところでございます。

2ページからは、外航日本人船員の確保のための取り組みについて、資料でご説明させていただきます。

1枚おめぐりいただきまして、3ページでございます。まず、3つの柱に分けて整理してございますが、1つは、若年・女性船員等の多様な人材の就業・活躍促進に向けた取り組みでございます。それから高い技能を有する外航日本人船員の育成に向けた取り組み、外航海運への関心を高める取り組みということでございます。

これ以外にも、船員への速やかな復帰を可能とするための有効な海技免状の保持に関する事業者の取り組みを促進する等、これも資料につけてございますが、こういったものにとどまらず、さらなる具体的な取り組みについて、今後ぜひ関係者間で検討を進めていきたいと思っております。

では、4ページから、具体的な施策についてご説明させていただきます。まず、外航海運事業者と商船大学等の学生に対する「海技者セミナー」への参加の促進ということでございます。「海技者セミナー」は現在、運輸局を中心に、全国で昨年28年度では開催回数8回、参加事業者数272社、参加者数は延べ1,407名ということでございます。これは、海運事業者と求職者のマッチングを図って、若手船員の確保・育成を推進するというのを目的に進めてきたところでございます。それから、いろいろな就職セミナーなども開催して、海事産業をPRするなど、裾野の拡大を図ってきたところでございます。

従来、内航を中心に実施してきたということもございまして、「海技者セミナー」への外航の出展事業者は3.7%、10社ということでございます。それから商船大学・商船高専などの外航に就職する中心の方々の参加者割合も15.7%と非常に低い状況であったということでございますので、まず外航海運事業者にこちらのほうに出展を促し、それから商船大学・商船高専などの学生に対しまして、学校に直接働きかけて「海技者セミナー」への参加を促しまして、マッチングに努めていきたいと思っております。

5ページでございます。前回もご意見をいただきました、若い方々に外航船員という仕事を就職先の一つとして選択してもらうためにも、外航海運を身近に感じてもらい、外航船員の仕事・船内生活を正確に理解してもらうことが重要だということでございます。特に一般国民に身近なトラックの輸送や、例えば販売員など、そういった陸上の職業と異なりまして、仕事の内容や船内での生活の実態がなかなか理解されていないのではないかとということでございます。こちらの外航海運事業者、それから地方運輸局、ハローワークとも連携いたしまして、それから「船員求人情報ネット」で、現在スマートフォンでもSECOJというところで情報提供をしておりますが、国土交通省といたしましても、こういった方々と連携いたしまして職場の情報提供サイトを充実して、情報の提供を行ってきたいということを考えております。

6ページにまいります。これはむしろ船員の経験者を中心に、現在、海のハローワークということで船員職業安定窓口というのが全国57カ所でございます。こちらのほうは、外航海運事業者が求人票を申し込みまして、それから求職者が求職票を出すということで、

求人者と求職者の雇用のマッチングを図るという取り組みをしておりますが、こちらのほうも、外航海運の新規求人割合、新規求職割合、成立件数とも非常に低い状況でございます。若い方々が少子高齢化という中で、多様な人材の活用という点からも、船員の経験者も積極的に活用していく必要があるのではないかと考えてございますので、外航海運事業者に対して求人者の申し込みを促すとともに、求職者の望む求人情報の充実などの助言・相談をより充実して行っていきたいと思っております。

7ページでございます。前回、女性船員に関する取り組みについてご質問をいただきました。私どものほうでは現在、女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会を開催しているところでございます。

現状でございますが、海運業に従事する船員2万9,827人のうち、外航は2,188名でございますが、女性船員は708人、うち外航は137人となっております。全体の2.4%、外航については6.3%でございますが、必ずしも女性船員の就労が促進される状況とはなっていないということでございます。ちなみに、トラックドライバーのほうは女性比率が2.5%ということでございます。

一方で、船員教育機関に入学する女子学生は毎年一定程度存在しているということでございますので、出口となる就労環境を整備していくことが重要ではないかということでございます。ちなみに、船員教育機関への女性の入学者数は、海技教育機構20人、商船大学52人、商船高専29人ということになってございます。

委員のほうは、皆さん、女性の方にご参加いただいております、船員の経験者にも入っていただいておりますが、現在、2回まで開催し、第3回を3月に予定しております。こちらのほうで活躍促進に向けた提案の取りまとめを行い、具体的な取り組みを進めていきたいと思っております。

8ページでございます。前回、昨年11月に論点を整理したところでございます。まず最初の1.でございますが、女性船員の視点による情報ということで、女性の委員の方からも、女性船員への対応ということであれば、合理的な配慮がされていれば、特に過度な対応は不要ではないか、船内秩序の面でも特段問題がない、むしろ船内環境が改善されるなどの意見が出たところでございますが、一方で事業者を対象とした意識調査では、女性船員を雇用したくない理由としましては、施設整備の負担の重さや、セクハラなどの問題を懸念する回答が非常に多かったということでございます。こういった調査を見ましても、女性の視点、女性の意見を十分に事業者側でなかなかご理解いただけない状況にあるので

はないかということでございます。雇用に否定的な事業者の意識を変えるためにも、女性船員の視点からの情報を積極的に提供していく必要があるのではないかとというのが、一つの整理でございます。

それからもう1点、これも前回、河野分科会長からもお話しいただきましたが、女性船員が働き続けられる環境の構築ということで、アンケートなどを見ましても、結婚・出産による離職の問題、キャリアプランの必要性、海上復帰への支援の必要性ということでご意見をいただいております。

一方で、事業者側の意識としまして、女性船員を雇用したくない理由としましては、43.6%が結婚・出産のために退職してしまうことを挙げていたということでございます。これから女性の方が就職して活躍していただくためにも、結婚・出産後のライフステージをどのようにサポートしていくか、産休・育休制度の充実や、海上復帰を容易にするサポート体制の充実など、環境構築の取り組みが必要ではないかということでございました。こういったことも3月に取りまとめをいたしまして、積極的に提案をして、取り組みを進めていきたいと思っております。

9ページでございます。こちらは、第2回の検討会でも報告させていただきました、国土交通省自動車局がホームページを開設しております、トラガールサイトでございます。トラガールサイトの中身としまして、運転免許の種別ごとの取得方法の解説や、トラガールの軌跡というもので、全国多数のトラガールの方々へのインタビューを写真とともに掲載して、具体的に働いていらっしゃる状況を情報提供しております。

それからもう一つ、事業者向けの情報としまして、女性雇用等に係る各種制度も紹介している試みでございます。こういった取り組みも参考にしまして、海事局としても、ぜひ取り組みを進めていきたいと思っております。

10ページでございます。こちら、前回お話がございました、船内の通信環境の改善ということでございます。今、陸上では、ご存じのように、家族や友人などのコミュニケーションの手段としてSNSなどの通信サービスが非常に普及しているということで、常にコミュニケーションの手段として普通に利用されている状況でございます。ところが、海上では、高額・低速な通信事情ということで、通信料金は陸上の40倍以上、通信速度も陸上の25分の1以下ということで、非常に陸上とかけ離れた通信環境にあるということで、海上のデジタル・ディバイドが非常に拡大しているということでございます。

これを受けまして、11ページでございます。総務省が事務局となり、国土交通省、農

水省は利用者側の観点で参加いたします海上ブロードバンド対応関係省庁連絡会議というものを平成29年2月から設置しております。こちらで課題を整理して、検討の方向を議論しているところでございます。

海上デジタル・ディバイドの根本的な課題としましては、海上でいろいろな通信をするためには、衛星通信を利用していくことが重要だということでございます。関係省庁連絡会議の中では、目標といたしまして、海上にいる船員や乗客の方々が、スマートフォンを陸上と同じように利用可能な環境を目指すというものでございます。

まず、取り組みとしましては、K a 帯という新たな通信帯域が利用可能になっておりますので、「更なる検討の方向性」にも書いてございますが、こちらをまず普及していくということと、利用者のニーズを私どもも総務省などとも十分に情報提供して相談しながら普及を進めまして、効率的な設備投資とかサービスの提供を事業者をお願いして、なるべく早く、早期の海上ブロードバンドの普及に取り組んでいきたいと考えております。

12ページは、前回海事分科会でご説明をさせていただきましたが、改めてご説明をさせていただきます。外航日本人船員になるためのキャリアパスと申しますか、学校といたしましては、商船大学、商船高専、それから新3級、これは一回船会社のほうに就職されてから課程をやっていただくということなのですが、今それ以外にも、一般大卒者の方々が海技短大2年、海大2年で、4年かけて資格を取るという仕組みもございます。そういう意味では非常に時間がかかるというわけでございますが、毎年20名程度、一般大卒者の方が入学している状況でございます。船員の裾野を広げて、多様な人材を確保していくという観点からも、今回、既存の課程のほかに、一般大卒者向けの3級課程の設置について、関係者のニーズも確認しつつ検討してまいりたいと考えております。

13ページでございます。現在進めてきております外航日本人船員確保・育成スキームでございます。中小の外航船社の方々が、即戦力として、キャリア形成を支援するための訓練というものを必要としているということでございますので、こちらのほうを支援いたしまして、外航船員の方々の中小外航船社の雇用促進を図るという取り組みでございます。

国交省と全日本海員組合、日本船主協会、国際船員労務協会が協力いたしまして、平成19年度から実施してきているところでございます。こちらの取り組みでございますが、今年度、関係者の本スキームの利用に関するアンケート調査を実施しておりますので、いろいろなご意見をいただきまして、より即戦力として求められるキャリア形成を促進いたしまして、カリキュラムの見直しとスキームの志願者の増加に向けて取り組みを行って

きたいと考えております。

14ページでございます。こちらは、いろいろご意見をいただいているところを踏まえますと、外航日本人船員は運航要員としてのみならず、船社における運航管理業務全般への対応、営業支援要員としての役割も期待されているということで、高い技能を有する人材の輩出が求められているところでございます。運航要員として以外にさらに陸上としても活躍していくためにも、非常に広い視野、高い基礎学力、旺盛な探究心・積極性・提案力など、さまざまな要素が必要になるだろうということでございますので、一番下に書いてございますが、量的確保を進める観点からも、ぜひこの質の向上を図る取り組みが重要ではないかということでございます。関係者のニーズも確認しながら教育内容の改善などを行っていききたいと考えております。

15ページでございます。こちらは、船員への速やかな復帰を可能とするため、有効な海技免状の保持に関する事業者の取り組みを促進するものでございます。海技士資格の失効の例といたしましては、キャリアパスで陸上、海上と交代にしていく中で、会社の都合や本人の希望で陸上勤務が長期化する場合に、例えば失効させてしまう、陸上勤務中に有効期限を迎えてしまったといったケースがございます。それぞれの事業者でも、一部の船社でいろいろな取り組みを進めていただいているところでございますが、例えば資格情報を記録しまして定期的にモニターする、更新の費用を会社の負担にするといった取り組みはなされておりますが、今後も海技士資格を失効させないで、速やかな船員への復帰を可能とするために、この有効な海技免状を受有できる取り組みをぜひ事業者とご本人とも連携して促進していききたいと考えております。

16ページでございます。こちら前回ご意見をいただきました、船員の確保・育成を図るためには、海事産業を支える高度かつ専門的な知識と技術を持った優秀な人材の確保が必要だということでございます。国民の多くが船員などといった海事産業の職業を選択していただくことが非常に重要ということで、国民各層の海への関心を高める必要があるということでございますが、さらに海事人材の育成のためには、やはり子供たちが将来海事産業分野へ進むために、小学生・中学生の段階からの教育の道行きが必要ではないかということでございます。学習指導要領の改訂も受けまして、学校現場との連携を強化いたしまして、より取り組みを進めていききたいと考えております。

説明は以上でございます。

【河野分科会長】      ありがとうございました。

それでは質疑応答に移らせていただきたいと思います。ご質問、ご意見がありましたら、ご発言をよろしくお願いいたします。

森田臨時委員、よろしくお願いいたします。

【森田臨時委員】 船員政策課長から、いろいろな政策の考え方について、あるいは問題意識についてご説明をいただきまして、ありがとうございました。これは全て必要なことだとは思いますが。

ただ、目標として10年間で1.5倍という数字を掲げていらっしゃるわけで、そういった意味では、過去の政策の延長線上だけではなかなか実現できるとは考えづらいわけでございます。そういった意味では、環境を整える、あるいは若い人たちに船員を目指していただくというのも重要なのですが、船員養成教育機関を卒業した方々を採用していただくというのが一番重要でございます。平たく言えば、年間100人程度は退職者を除いて増えていかないと、目標とする数字には達しないということになりますので、これは相当大的な目標だとは思いますが。ただ、できるだけ実現可能な政策を実施していただいて、ある程度この目標数字に近づけていただく努力を政策面で、あるいは税制面で、もっと知恵を絞る中でやっていく必要があるのではないかと考えます。

今お話のあったことは全て非常に重要なこととございまして、やっていただいて構わないと思いますが、さらなるアイデアも必要になると思います。この場でやるのはなかなか大変だと思いますので、外航日本人船員の量的観点からの確保・育成検討会などの論議の場もございまして、その中でぜひやっていただいて、平成31年度の予算概算要求に間に合うような形で、予算措置も含めた新たな政策を講じていただきたいと思います。

以上です。

【河野分科会長】 ありがとうございます。事務局よりご説明等ございますか。

船員政策課長、よろしくお願いいたします。

【増田船員政策課長】 ありがとうございます。本日もご説明させていただいた取り組みとしましては、これまでの取り組みという部分と、それを充実していくというお話でございましたが、こうした施策に加えていろいろな取り組みを、ぜひ関係者の皆様からご意見をいただきながら、なるべく早く実現可能性のある施策の取りまとめをしていきたいと思っております。量的確保の場なども活用しながら検討していきたいと思っております。ありがとうございました。

【河野分科会長】 ありがとうございます。

それでは、篠原委員、お願いいたします。

【篠原委員】 全体の流れは、大変良く、納得できる流れになっていると思います。トラガールはサイトをつくっているようですが、フネージョはサイトをつくっているのですか。

【蒲生海事局長】 これからです。

【篠原委員】 ぜひ検討していただくのがよいと思います。

先ほどからの説明では、短期的な人材確保の方策が示されており、しっかりと取り組まなければならないと思いますが、最後のページに示されている小・中学生に対する海洋教育、こちらを充実させることが中長期的に非常に大事なことだと思います。今年は7月16日となる海の日、子供たちに海に親しんでもらう軸になる日だと思います。ただ、海の日には学校が休みです。学校と連携してとなると、海の日前後1週間などで幅広く子供たちに海に親しんでもらう取り組みが必要になります。また、海の日に限定せず、学校の授業がある日に取り組んでもらう工夫も必要です。

現在、副教材を作成して学校に配布していますか。

【蒲生海事局長】 はい。

【篠原委員】 その副教材を大いに学校で使用していただき、普及をしっかりと行っていただきたいと思います。学習指導要領に海洋教育がしっかりと盛り込まれることは今までになかったことです。これは画期的なことですので、ぜひそれを生かして諸施策の充実を図っていただきたいと思います。

以上です。

【河野分科会長】 ありがとうございました。事務局、いかがでしょうか。

次長、お願いいたします。

【大坪海事局次長】 次長の大坪です。海の日だけでなく、子供を中心に晴海で船を体験していただくイベントを行っていますが、その日だけの単発です。その前後に、造船所や船用メーカーなど、船を見る見学会を全国で展開しており、去年の例では1万5,000人ほど参加しております。夏休み期間を中心に見学会などを実施しております。

学校があるときという意味では、例えば造船所の見学時に前もって学校において副教材、パンフレットなどで予習を行い、そして造船所を実際に見学し、その後にレポートを書くといった取り組みは、まだ一部の自治体に限られております。海事局の予算も活用して、教育関係者とともにモデル事業に現在取り組んでおります。これを日本全国に大きく

展開していきたいということでもあります。このような取り組みは今後も強化していきたいと思っております。

【河野分科会長】 ありがとうございます。篠原委員、いかがでしょうか。

【篠原委員】 見学会があるので来てくださいますと呼びかけることも大事ですが、学校での取り組みとしてどのようなことができるか、ここが一番のポイントです。学習指導要領に海洋教育が盛り込まれているわけですので、ぜひ学校での取り組みという点を大きなターゲットとして考えていただきたいと思います。

【河野分科会長】 事務局、いかがでしょうか。次長、お願いいたします。

【大坪海事局次長】 おっしゃるとおりでありまして、学習指導要領に盛り込まれたこともあり、副教材で教えることが、学習指導要領と分離してはならないため、学習指導要領に沿った形で、例えば4月に、このような背景として日本経済における海運の重要性を教えた上で、次にその海運の現場を教え、学習指導要領のこの部分ですとなれば、先生方も、これは学習指導要領に沿っているということで受け入れやすいといった流れをつくっていかうと思います。先生方に使っていただかないと意味がないので、学校との連携を強化したいと思います。

【河野分科会長】 ありがとうございます。

それでは、住野委員、お願いいたします。

【住野委員】 ありがとうございます。前は欠席しましたので、前回の議論を資料1枚目で、各委員からいただいたご意見ということで、説明をお聞きしました。トン数標準税制を拡充したことは良いことで、日本船籍を1.2倍に増加、外航船員だけ若干目標値が難しいのかなということでこのようなご提案がなされていると感じました。

ただ、トン数標準税制を拡充していくのであれば、引き続き努力が必要だと思える点が1点と、先ほどもお話しがあった養成の関係も含めて、高度な技術者を育成するという点からすれば、実は船だけではなく、パイロットも現在、LCC関係の増大によって非常にパイロット不足ということで、航空関係でもいろいろな政策が出されております。一つは、特殊な業務でありますので、デジタル・ディバイドや、いろいろな環境整備は理解できるのですが、魅力ある賃金水準になっているかということが一つ言えるのだらうと思っております。

確かに、国際競争の中、非常にコスト、人件費がかかるという中で、もう少し高度な船員を育てるのであれば、このような視点でも努力していかなければ、パイロットの例のよ

うに、諸外国に引っ張られるのではないかと思います。パイロットも、平均賃金が出ていましたが、獲得競争で外国は1.5倍～2倍出しても確保していこうとなっています。高度なパイロットを確保するという点では、このような時代に入ってきておりますので、日本の海運会社の皆さんも、外航船員に対する水準をもう一度検討しなければならないと思います。人にかかるコスト、環境整備もそうですが、そろそろ考えていかないと、なかなか外航船員の魅力度が上がっていかないのではないかと思います。採用ということもあるので、海運事業者にとっては非常に高い課題だろうとは思いますが、全体的な水準を上げていかなければ、国際的な高度な人材は育っていかないと思います。

ただ、海運事業者ではなく、先ほど森田臨時委員も言われように、こういった形で国が税制などでフォローして船員を育てていくかという両輪がなければ、ただ単にトン数標準税制だけを目標に掲げて、配置だけをこのような形で基準を見直すのだということは、今後相乗効果にはつながっていかないのではないかなと思っています。やはりこのような努力をしていくことが肝要になってくるのではないかと、率直な感想として申し上げさせていただきます。

【河野分科会長】 ありがとうございます。事務局、いかがでしょうか。

審議官、お願いいたします。

【馬場崎審議官】 船員政策担当審議官の馬場崎でございます。前は森田臨時委員、今回は住野委員からもいただきましたように、私どもは今回も1.5倍という目標を掲げております。先ほどご説明させていただいた船員政策は、今取り組んでいるところ、あるいは、今はアイデアですが、一歩前進できそうなところについて中心にご説明させていただきました。ご指摘があったように、この問題はあらゆる政策を総動員していかなければいけない、予算措置等も含めて、しっかり取り組んでまいりたいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

【河野分科会長】 ありがとうございます。

それでは、磯田委員、お願いいたします。

【磯田臨時委員】 ありがとうございます。「外航日本人船員の確保のための取り組みについて」という資料の3ページ以降は、基本的に現在取り組み中、あるいはこれから検討していくものと理解しております。今後、関係者と十分協議しつつ進めていただきたいと思います。

少し細かいところで、4ページ、「海技者セミナー」のところでございますが、ご存じの

とおり、当協会は経団連の就職協定に準拠しております。すなわち、3月1日までは広報活動はできません。3月1日以降に広報活動をスタートして、6月1日以降に選考活動を開始するというスケジュールになっています。当協会としては、基本的にはこういったスタンスであり、あとは各社の判断に委ねているというのが実態でございます。

一方で、現行の「海技者セミナー」のスケジュールが、果たしてこの就職協定にマッチしているのか、していないのか。必ずしもマッチしていないといった面もあると思います。こうした点もきちんと踏まえて取り組んでいただきたいと思います。

現状では当協会から各社に現行の「海技者セミナー」への参加を呼びかけるということは、難しいのかなという気がしております。

また、女性船員については、現在、検討会で検討中ということですので、その議論を見守りたいと思います。

以上です。

**【河野分科会長】** ありがとうございます。事務局、いかがでしょうか。

**【増田船員政策課長】** スケジュールについて、十分にご相談させていただきたいと思えます。

**【河野分科会長】** ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

秋池委員、お願いいたします。

**【秋池委員】** 今回取り組んでいただいていることは、過去何年間か議論を続けてきていることに対して、具体的な手が打たれようとしているという点が非常に高く評価できます。特に人材を確保するということに対して、学校、子供の時代から実際に入ってもらい、そして入っていただいた後に続けていただくということについて、この流れを全て押さえた形で手が打たれようとしていることが大変素晴らしいと思います。

一方で、一つ一つはいろいろとやり始めているのですが、さらに深掘りできることもあのではないかと考えております。少し感じましたことを順番に申し上げます。

例えば5ページです。この仕事の魅力を伝えていくということですが、これは大変良い取り組みです。一方で、すごく真面目な取り組みになっているという感じもしております。子供が職業を選ぶときに、たまたまそういうテーマのドラマがあつたりすると希望者が増えます。テレビのドキュメンタリーなど、子供たちが自然に触れる、学生が自然に触れるような、やわらかいというほどでなく、真面目なもので、子供用につくられたような番組、例えば、NHKなどでも職業を子供に紹介する番組があつたり、あるいはプロフェッショ

ナル的なドキュメンタリーがあったり、そのような類いの、今までやっていないことも含めて考えていってはどうかだろうと思いました。極めて真面目な堅いアプローチだけではなく、もう少し裾野を広げるためにやれることもあるのではないかと思った次第です。

また、7ページにございます女性船員について、これは大変すばらしい取り組みだと思います。女性を集めて女性の本当の意見を聞くということで、8ページにある雇用者側との意識の違いなども明らかになってくるわけです。この中でよりよい解決を目指していくということは非常に良いことだと思っております。既に働いている方ではなく、要は今の世代が何を考えているのかをまず捉えることが大事ですので、最近船員になられた方にヒアリングをする、船員にならなかった方にも、その理由などをお聞きできるとよろしいのではないかと思います。

9ページに紹介されているトラガールのサイトは、たまたま私がこの取り組みが始まる時の委員会におりましたので、そのときに懸念したことについて申し上げます。サイトをつくるのは良いのですが、サイトをアップデートし続けないと、かえって古くさい感じになってしまい魅力を失うので、この点をよく考えたほうが良いと当時思いました。今拝見してみましたところ、2014年から頻繁にアップデートし続けており、現在の女性の働き方改革などにもつなげており、総理のお言葉や、あるいはそういったサイトにリンクがあったり、極めて国交省らしく真面目に取り組みを継続しておられるということに感銘を受けました。このようなサイトを始めるのであれば、継続してアップデートを行い、魅力を減じないようにするということが重要だと思います。

それから、先ほど来の女子学生で就職しなかった方の話にもつながるのかもしれませんが、このデジタル・ディバイドの話はずっと課題とされていて、でも海の上はこんなものですよということで今まで来ていたのですが、それに対して本格的に手を打とうとしていることは非常にすばらしいことだと考えています。

あとは、そういったことだけではなく、今、世の中は人手不足になればなるほど人材の取り合いになるわけですので、適切な報酬の水準というのも何らかの理由になっている可能性もありますので、そういったことも含めて考えていく必要があるのではないかと思います。

最後に資格についてです。海技士の資格を失効してしまう、これはあまりにももったいない話ですので、ここはぜひお願いしたいと思いました。

長々と失礼いたしました。

【河野分科会長】 ありがとうございます。事務局、いかがでしょうか。

【増田船員政策課長】 大変ありがとうございました。まず、情報提供については、ぜひ皆様方からもご意見をいただいて、自然な形で情報が入っていくような取り組みをぜひ考えたいと思います。ありがとうございます。

女性船員に関しましては、学生についても、意識調査やアンケートを行い、その結果も、ほかでやられたところの参考にもさせていただいております。特徴としましては、陸上に結局行ってしまわれる方がやはり非常に多い、数名程度しか毎年就職されていないという状況のようでございます。その中には、ライフステージといいますか、結婚・出産の話がありますとか、それから企業側がなかなかそういう意味では求人を出さないという状況があるのだと思います。ぜひ、今回こういういろいろなご意見も踏まえて、トラガールの取り組みなどもぜひ参考にしながら、進めていきたいと思います。またご意見をよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

【河野分科会長】 ありがとうございます。野川委員、お願いいたします。

【野川委員】 ご出席の皆様のご理解を高めていただくという意味でも、確認のためのご質問をさせていただきます。

1点目は、4ページの「海技者セミナー」への参加の促進に関する項目ですが、先ほどスケジュールの話がございましたが、それにしてもこの事業者割合3.7%、参加者割合15.7%と極めて低いのですが、それ以外にもこのように低調である理由を何か把握されておりましたら、それをお聞きしたいことと、その具体的な原因について取り組みを考えておられるのかお聞きしたいと思います。

2点目は、女性船員の確保に関して、海の上、特に外航ですと、長い期間家族から離れますので、陸上の女性の就労も困難ですが、それに加えて海上労働固有の女性、特に妊娠・出産・育児というライフステージを考えますと、困難な点が考えられると思います。これは日本に限ったことではなく、普遍的なことだと思います。

そこで、質問は、もし日本と同等の先進海運国、例えばイギリスやノルウェー、ギリシャ等で、この点を女性船員についてどのように対応しているのかということは参考になると思いますので、ある程度でも把握されておりましたら、それをお聞きしたいと思います。

もう一つは、女性の比率を海員の中で高めていくということは大変重要だと思いますが、7ページの参考にありますように、トラックドライバーでも2.5%です。それを見ますと、それと比べればまあまあではないかということも言えてしまう。その中で、もしこれから

女性の船員比率を高めていくのだとすれば、もう少し具体的な目標が必要ではないか。例えば、一定の年限を区切ってでも数値目標を立てて、それに向けてのスケジュールを検討するなどを考えられているのかどうか。抽象的に女性船員を増やしましょうといっても、先ほど申し上げたように、これぐらいじゃないのということが言えないわけではないので、今申し上げたような形での具体的なものが必要でないかと思います。

以上です。

【河野分科会長】 ありがとうございます。船員政策課長、いかがでしょうか。

【増田船員政策課長】 ありがとうございます。まず、「海技者セミナー」でございますが、船員不足ということで非常に問題になっていたのが内航だということもありまして、内航を中心に、そして海技教育機構の関係の学校が存在しているところを中心にセミナーを開催してきたところなんです。そういう意味では取り組みが十分ではなかったというのは、これは事実だと思っております。就職セミナーなど、いろいろな意味で海事産業をPRして裾野を拡大するという取り組みなどもやっておりますので、スケジュールを十分に調整させていただきたいと思いますが、より若い方々がそういう仕事に触れていただくということで、ぜひ取り組みを進めていきたいと思っております。

女性船員の関係でご質問をいただきました。EU諸国について、第2回の検討会だったと思いますが、資料を出させていただいております。EU全体でも女性船員は2.2%ということで、日本とほとんど変わらないような状況にあるということと、もう一つ調査しました結果で、結婚・出産で相当やめられて人数が減るということも、これもやはり結果として出ております。今後検討会で前回と本日いただいたご意見も踏まえて、数値目標や、どこまでできるか、議論をさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

【河野分科会長】 野川委員、よろしいでしょうか。

検討会の座長をしておりますので、私から少し申し上げさせていただきます。

女性船員の方々は、船員政策課長からご紹介がありましたように、諸外国でもパーセンテージが高いわけではないということが言えるかと思えます。

学生にもかなり広くアンケートを実施していただきましたので、何が障害になるのかということも正直にお答えいただき、事情が大変よくわかったというところがございました。長い間外に出るといふ就労条件をどう考えるかということも当然出てくるわけですが、この検討会にご出席いただいている女性船員のご意見を伺っておりますと、すでにご自身で人生として理解して選んだ道だとおっしゃっておられます。船員になっておられる方にと

って、その点が大きな支障というわけではないのではないか、その程度の認識の高い方が女性で船員になっておられるという印象がございます。ただし、問題は、若い方にどのようなキャリアパスや人生設計を見せられるのかという点で、必ずしもこれまで十分な手だてがなされてきていないようです。

検討会で出てきたお話の中に、例えば外航船員でも内航船員でも、長い期間自宅をあげるということについて、お子さんが小さい間や妊娠中はそれができなくなりますので、その間をいかにして陸上でフォローするかということが、おそらく全体の人生を考えるときにとても重要なことではないか、この点をフォローすること、それを含めての人生設計を女性船員の方に、女性船員になろうとする方に具体的に示すことがおそらくとても重要なのではないかといった印象を持っております。この点、先回も申し上げましたように、実はこれは男女を問わない問題であって、船員の人生設計をどう考えるかということに直結する問題かと思っておりますので、いろいろな形のアピールや検討が必要であります。従来言われていたこととは違う点もあるということを確認しなければならないと、座長としては考えております。

長々申し上げましたが、ほかにいかがでしょうか。

野川委員、お願いいたします。

**【野川委員】** 今お聞きしますと、EU諸国でも2.2%であるとなると、この日本でどこまで女性の船員比率を高めるかということを経済的に考えて、ではどうして日本だけが突出してそんなに高くしなければいけないのかということにもなりかねない。つまり、例えば会社の役員比率や、各議会や自治体の長の比率など、国際的に見て低いということが明らかであり、その機運が高まりやすいです。しかし、今のお話ですと、女性船員が日本で2.4%、外航で6.3%だという場合に、これ以上高める必要性それ自体について、ある程度アカウンタビリティが必要になってしまうという状況だと思います。全体的に女性の就労を高める中で当然ながら船員の就労も高めるということもございますが、特に今高くしなければならない必要性については、検討も必要ですし、船社も果たしてそれをどれぐらい真剣に受けとめていただけるかという点も懸念されるのではないかと思います。

ただ、分科会長がおっしゃったような内容、特に陸上でのフォローやケアは非常に重要なことだと思いますので、高めていただきたいと思います。ただ、その点も、諸外国はもっと日本より充実しておこなっているはずなので、それでこのような状況だという点を考えると、なかなか難しいかなとは思っています。

以上です。

【森田臨時委員】 よろしいですか。

【河野分科会長】 森田委員、お願いいたします。

【森田臨時委員】 女性船員については、外航と内航でおそらく議論が変わってくるのだらうと思います。外航については、船内における生活の問題も生じますが、内航では実需として船員確保の必要性が高まっています。もし船が船員不足によって運航できなくなるような事態が生ずる可能性も今後ないとは言えませんので、女性の皆さんのお力もかりて、何とか日本人船員で船を運航していくということが、実需として必要となってくる可能性として十分でございます。そういった意味では、外航とは違った議論として、内航船における生活面あるいは労働環境等をしっかり整えていただきたいと思います。

以上です。

【河野分科会長】 ありがとうございます。

秋池委員、お願いいたします。

【秋池委員】 野川先生のご意見、EU諸国で2.2%だからということと、今の森田委員のお話にもありましたように、外航と内航を分けて考えることが大事であると思いますし、海外が低いから日本も低くてよい、低くても十分である、そのような議論ではなく、やはり日本の人口が減っていく中、またそもそも男性も含めて人手が不足している中で、より気持ちよく、女性にとって気持ちよい環境は男性にとっても気持ちよい環境にもつながると思いますので、いかに人材を確保していくかという話でありまして、海外比較でという議論ではないのではないかと感じます。

【河野分科会長】 ありがとうございます。私も、EUの船員に関するアンケート調査を拝見しまして、決して彼女たちあるいはそれを取り巻く男性も含めての社会も、女性船員が低いままでよいと考えているわけではないということがあり、男女問わず優秀な船員を確保すると見るべきであるということは、国際社会全体でどこの国にも共通の課題だと考えますので、決して国際比較をしてどうかという問題ではないというご意見は、そのとおりだと思います。

ほかにいかがでしょうか。

海事局長、お願いいたします。

【蒲生海事局長】 今伺っておりまして、先ほど秋池先生より、人口が減っていくというお話がありましたが、この40年ぐらいの間に生産年齢人口も40%以上減ってしまう

という中において、課題先進国として、そういった女性船員をどう確保して活躍してもらおうかということは、我々の一つの大きな課題だと思っております。大きい課題だと野川先生がおっしゃっていることは、我々も並行してわかっております。ただ、今後、高齢者の方や女性の方のお力をおかりしませんと、陸との関係も含めて、なかなか労働力の確保は非常に大きなハードルになっていくのではないかと、それによって輸送が途切れるということのないようにということで、一つの大きな課題として頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【河野分科会長】      ありがとうございました。

野川委員、よろしくお願いいたします。

【野川委員】      国際比較から見て低くていいとは一言も言っておりません。むしろ高めましようと言っているわけです。私の発言の趣旨は、アカウントビリティーがかなり必要になりますねということです。今いろいろと分科会長を含め、おっしゃっていたことがアカウントビリティーの一つになると思います。その線でぜひ頑張っていたきたいと思っております。

【河野分科会長】      ありがとうございました。

木場委員、よろしくお願いいたします。

【木場委員】      ありがとうございます。前回出席しておりませんので、すでにご説明のあったことに関して質問してしまう可能性がありますが、ご容赦お願いします。

幾つか伺う前に、今の流れで一つ申し上げたいのですが、当然、女性が外航に出るということは、陸の上にいる私どもでも、家を1泊あけて子供を預けるということにおいては、大変なハードルがありますので、非常に大変だということは理解できます。その上で、今こういったことを議論する上で、外航船員の方々がどのようなシフトでどのような動きをしているかということがあまり見えないので、例えば、出航したら1カ月帰ってこないなど、教えていただける機会があるとありがたいと思います。次回以降でよろしくお願いいたします。

次に、質問を幾つかさせていただきます。まず12ページの一般大卒者に向けた新たな養成課程の設置についてですが、拝見しますと、4年制大学を出た方がこういった世界に興味を持って、ではやってみようと思ったときに、さらにそこから4年というのは、年齢的にも26歳以降と年をとってしまいますし、結構長く感じます。一番下の赤字にあるものは、この4年の年限を少し短くする、そのような意味合いでしょうか。

さらに関連して伺いたいのは、資格取得のために国家試験を受けることになると思いますが、現状の合格率はどの程度なのかというところです。つまり、4年もかけたのに、合格率が低く、結局は受からないということであれば、やる気がなくなってしまうところもあるので、実際はどうかを伺いたいと思います。

さらにその関連として、先ほど就活の話が出ておりましたが、一般的には就活をする際に、既に国家試験に受かった方がそれぞれの企業に行くと考えてよいのでしょうか。

続いて意見、感想になりますが、通信について非常に重要だと思っております。もちろん、インバウンドのお客様への対応もあります。私たち日本人も毎年、20万人ぐらいでしょうか、クルーズ船に乗る方が徐々に増える傾向にあり、休暇をとったもののやはり仕事が気になるという日本人は、PCがきちんと使えないとなかなか安心して海に出られないということもありますので、非常に重要で、力を入れていただきたいという感想を持ちました。

最後に、教育についてですが、16ページにある海事思想普及の必要性について、整理がなされていてとても良いと思いました。海に親しむ次の段階として、海事業界に携わることへの使命感といいますか、このようなことをきちんと子供たちあるいはこれから就活される方々にも浸透させていただきたいと思っております。この中で特に、海洋資源・エネルギーの開発は海外に依存しているということについて、私もエネルギー、環境関係の講演などで各地を回っておりますが、日本のエネルギー自給率がわずか1桁、6%ということを知っている方は、大人でも経産省データによりますと17%しかおらず、2割程度しか資源小国であることを知らないこととなります。94%を輸入しているということは、海事業界がきちんと機能していただかないと困るということで非常に重要な役割を担っていることを日本全体で認識して、将来ここを担っていくことの意義のようなところをさらにもう一度押さえ直すということは非常に大事だと思っております。

以上でございます。では、質問のところだけお願いいたします。

**【河野分科会長】** それでは、事務局、お願いいたします。

**【増田船員政策課長】** ありがとうございます。まず、新たな養成課程の件でございますが、これから関係者で検討してまいります。一つは、新3級という仕組みが、船社の社員になられてから2年で資格を取っておられるということでございますので、これを一つの参考として、今4年かかっておりますが、検討していきたいと考えております。

海技資格関係は、海技・振興課から説明させていただきます。

【河野分科会長】 海技・振興課長、お願いいたします。

【橋本海技・振興課長】 まず試験の制度でございますが、海技士国家試験につきましては、基本的には、筆記試験を受けて、その後、乗船履歴等、船に何年か乗って、その後、口述試験を受けるという形になっておりますが、こういった学校を出た方については、筆記試験は免除ということで、筆記試験については基本的には卒業できれば大丈夫ということでございます。口述試験につきましては、このような学校を出た方と、学校を出ずに筆記試験を通った方とまざっておりますが、3級、いわゆる商船大学・商船高専を出た方については、平成27年度ということで若干古いですが、航海部門で85%、機関部門で81%ということで、推測になりますが、おそらく商船大学や商船高専の方では合格率はもう少し高いのではないかと考えております。内航について、基本的には私どものほうで所管しております海技教育機構の海技学校については、4級の筆記試験免除ということでございまして、その後、口述試験を受けるのですが、その海技教育機構の学校については、97.5%、90%を軽く超えて皆さん合格されています。ただ、一般としては、話が複雑になりますが、4級であれば、航海、機関とも82%になっております。

もう1点ご質問のありました、資格を取られてから就職するののかについては、私もすべて把握しているわけではないのですが、取って就職される方と取らずに就職される方がいらっしゃると思います。海技大学校は取って卒業しますが、外航船社に就職される方は、例えば商船大学ですと、皆さんが口述試験までとられるということかなと考えております。

以上でございます。もし間違えておりましたら、磯田臨時委員から訂正いただければと思います。

【河野分科会長】 ありがとうございます。磯田臨時委員、いかがでしょうか。

【磯田臨時委員】 就職のタイミングでは資格を持ってはおりません。詳しくは、次回に申し上げますが、就職のタイミングで資格を有しているということではありません。

【河野分科会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

森田臨時委員、お願いいたします。

【森田臨時委員】 1点、質問です。今回、基本方針が変更されまして、これから履行されるわけですが、この履行状況の報告あるいはフォローアップはいかなる場で行われるのでしょうか。

【河野分科会長】 事務局、お願いいたします。

【山田外航課長】 毎年の履行状況は、毎年の海事分科会で日本船舶・船員計画の実施

状況として報告しており、前回の海事分科会でも議題1でご説明いたしました。

【河野分科会長】 森田臨時委員、よろしいでしょうか。

【森田臨時委員】 私は臨時委員として今次基本計画の策定にかかわらせていただきました。履行状況について、やはり我々船員の立場からも確認していきたい、あるいは海事分科会の場でお話を伺いたい、意見開陳をしたいということもございますので、次回以降、この履行状況の報告が行われる際は、ぜひ臨時委員として参画させていただければ幸いです。

【河野分科会長】 事務局、いかがでございましょうか。海事局長、お願いいたします。

【蒲生海事局長】 大変重要なご指摘でございますので、その方向で検討させていただきます。

【河野分科会長】 ほかにいかがでしょうか。外航課長、お願いいたします。

【山田外航課長】 先ほどの議論の中で、待遇やセミナーへの参加率、女性確保の関係、事業者もきちんとやるようにといったお話をさせていただいているかと思いますが、事業者の努力につきましてご参考までに申し上げますと、先日、日本船主協会の武藤会長より、石井国土交通大臣に、今後の取り組みについて、決意表明と言うかお手紙をいただいております。もしよろしければ、それに関して何か補足をいただければと思います。

【河野分科会長】 磯田臨時委員、いかがでしょうか。

【磯田臨時委員】 まず、前回で出ました目標の設定につきまして、現実、実態を踏まえた議論をしていきたいと思いますということについては、全く異論はありません。そのとおりだと思います。一方で、今回新たに設定した目標に向けて全力で努力するという旨、先ほどご紹介がありました通り、日本船主協会会長として表明をしております。

まずもって申し上げたいのは、外航邦船社にとって、やはり優秀な日本人船員がコアとして必要であることは、論をまたない、言うまでもないことでございます。事業が拡大して、それとともに日本人船員へのニーズが高まれば、これは非常に結構なことであるし、そのように努力もしてございます。

では過去10年は船会社にとってどんな時代であったのか、どんな事業環境であったのかというのは、もうご承知のとおり、未曾有の世界的海運不況に見舞われ、内外で船会社が倒産する、あるいは生き残りをかけた大型の合従連衡が巻き起こるといった状況でございました。そんな中で維持するだけでも実は結構大変な状況下、何とか必死で歯を食いしばって、日本船舶を増やし、かつ安定雇用・安定採用にも努めてきたということだけは、

まずご理解をいただきたいと思います。その結果は数値にもあらわれているということでございます。

日本人船員でございますが、今後の10年につきましても、とても容易な目標ではございません。これは明らかです。ただ、与えられた新たな10年間という期間に、これまでどおり引き続き全力で努力するという意気込みは変わらないという旨を表明したということでございます。

まずパイを広げることが大変重要なことだと考えておりますが、そういう意味では、最近LNGあるいは海洋事業といった成長分野におきまして、海上特定職といった新たな採用形態も出てきているということでございますので、そういった取り組みに期待したいと思っております。

以上です。

**【河野分科会長】** ありがとうございます。ほかにございますか。

最後に私から1点だけよろしいでしょうか。6ページ、先ほど秋池委員からもご指摘があった点ですが、やわらかい方法に、できれば船員側からも、船員という職業にはどれだけ魅力があるのかということを積極的にアピールするようなこと、すでにしておられるのかもしれませんが、私は船員あるいは船員経験者の方に接しておりまして、皆さん、とても志が高い方々で、そのような職業であることや、やりがいがある職業であることを船員側からもアピールしていただいてもいいのではないかと思います。ここにある資料は、どちらかというと国交省からの取り組みですが、むしろボトムアップで、船員側からもアピールをしていただく努力をさらにしていただけると、より身近に魅力が伝わるのではないかと思います。大変僭越ではありますが、そのように感じましたので、よろしく願いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

**【森田臨時委員】** ご指摘、ありがとうございます。我々としては、船員の立場でさまざまなPR活動・アピールはさせていただいてはいるつもりですが、そういった活動実績を皆さんに周知することが不足しておりましたので、全日本海員組合の活動、取り組んでいるプロジェクト等について、ご説明をする機会をいただければと思います。

以上です。

**【河野分科会長】** ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

それでは、議論が出尽くしたようでございますので、以上をもちまして質疑応答を締めくくりたいと思います。

前回に引き続きまして、皆様からさまざまな視点でご議論をいただきました。本日の議題である「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針変更案」につきまして、委員、臨時委員の皆様方にお諮りをしたいと思います。原案を交通政策審議会の答申とさせていただき、交通政策審議会会長にご報告したいと考えますが、それによろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【河野分科会長】 ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきたいと思います。

それでは、以上をもちまして本日の議事は終了でございます。

進行を事務局にお返しいたします。

【小野総務課企画室長】 ありがとうございます。

それでは、最後に海事局長より一言ご挨拶を申し上げます。挨拶につきましては、報道関係者の方々のカメラ撮りをしていただいております。

【蒲生海事局長】 本日は、ご多忙の折、海事分科会にご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。1月23日、本日も、短い期間で2度の分科会開催にご理解・ご協力を賜りまして、改めて感謝申し上げます。

また、前回の会の運営におきましては、不手際がございました。ご多忙な委員の皆様方に大変ご迷惑をおかけしましたことを改めておわび申し上げます。

本日は、前回に引き続きまして、「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針」の変更に關しまして、特に前回の宿題事項等を中心に、活発なご議論をいただきました。ありがとうございます。いただいたご議論を踏まえまして、この4月からスタートする新たなトン数標準税制の円滑な実施に向けまして、着実に、かつ丁寧に準備を進めるとともに、日本船舶及び船員の確保に向けて、関係者の協力を仰ぎながら、しっかりと取り組んでまいり所存でございます。

海事行政におきましては、船員行政も含めまして、まだまだ政策課題が山積しておりますが、海事局一丸となりまして取り組んでまいり所存でございます。委員の皆様におかれましては、引き続きご指導・ご鞭撻のほど心よりお願い申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

【小野総務課企画室長】 最後に1点、事務連絡を申し上げます。本日の議事内容を皆様に確認していただくため、後日ご連絡を差し上げますので、その際はよろしくお願いたします。

以上をもちまして交通政策審議会第35回海事分科会を終了いたします。

委員の皆様におかれましては、ご多忙のところ、まことにありがとうございました。

— 了 —