

第3回 海技人材の確保のあり方に関する検討会 議事次第

日時：令和6年6月20日(木)11 時～12 時

場所：国土交通省 9 階海事局第5会議室

1. 海運業界・有識者からのヒアリングまとめ
2. 検討の方向性
3. 意見交換
4. 今後の進め方
5. その他

- ・配席図
- ・議事次第
- ・委員名簿
- ・資料 1 第2回検討会 委員ヒアリングまとめ
- ・資料 2 検討の方向性
- ・資料 3 今後の進め方

「海技人材の確保のあり方に関する検討会」委員名簿

○	かわの 河野	まりこ 真理子	早稲田大学法学学術院 教授
	くらもと 藏本	ゆきお 由紀夫	日本内航海運組合総連合会 副会長
	たぐち 田口	こうだい 康大	東京大学 特任講師
	たなか 田中	しんいち 伸一	全日本海員組合 組合長代行
	つたい 蔦井	たかのり 孝典	一般社団法人日本旅客船協会 副会長
	つちや 土屋	けいじ 恵嗣	一般社団法人日本船主協会 副会長
	とみなが 富永	こういち 晃一	上智大学法学部地球環境法学科 教授
◎	のがわ 野川	しのぶ 忍	明治大学専門職大学院法務研究科 教授
	ふじた 藤田	ともたか 友敬	東京大学大学院法学政治学研究科 教授

◎座長、○座長代理

【オブザーバー】

内閣府総合海洋政策推進事務局

厚生労働省職業安定局

文部科学省高等教育局

(五十音順 敬称略)

第2回検討会 委員ヒアリングのまとめ

第2回検討会における委員ヒアリングのまとめ ～論点1関係～

論点1 今後、確保・育成していくことが求められる海技人材とはどのような者であるか。

外航・内航共通事項

新技術(自動運航船・機関部の遠隔監視等)に対応可能な海技人材の確保に向けた環境整備が必要

- ✓ 船舶側の要員、陸上側の要員それぞれに求められる役割に応じた能力要件や責任の所在の明確化
- ✓ 海技免状の要否をはじめ、新たな技術に対応した教育・訓練・資格要件等の整理

新燃料・新技術に係る安全性の確立が必要

- ✓ 乗組員をはじめ、航行の安全確保が第一義
- ✓ 信頼性の高い機器や乗組員の能力の担保などを通じた高い安全性の確立

内航関係事項

新燃料や新技術に係る方向性の明確化と必要な技術開発の推進が必要

- ✓ 新燃料の具体的な方向性が国において明確な方針として示されることが必要
- ✓ 新燃料・新技術に係る技術の方向性が見えていないことに大きな不安。必要な技術開発等を進め、新時代の内航船の方向性の提示が必要

新燃料や新技術を活用できる制度設計が必要

- ✓ 新技術は船員の負担軽減や資格取得の容易化、配乗基準・乗組定員の見直し等による要員の削減につながることも重要
- ✓ 新燃料や新技術に対応可能な海技人材の確保に際しては、新たに船員となる者だけでなく、既存の海技人材に対する再教育にも配慮した制度設計が必要

外航関係事項

STCW条約に適合した3級海技士資格者の養成と陸上勤務要員の確保が必要

- ✓ 国際海運GHG排出ゼロや新技術への対応等により要件強化が進むSTCW条約に対応した3級海技士資格者の養成
- ✓ 船舶管理業務など陸上勤務要員の確保も重要。一定の海技知識を要する陸上職を選択するキャリアパスの提示

第2回検討会における委員ヒアリングのまとめ ～論点2関係～

論点2 少子化(生産年齢人口の減少)、高齢船員の退職等を見据え、海技人材をどのように確保するのか。

外航・内航共通事項

「海運」・「船員」の認知度向上による「船員」を目指す者の裾野を拡大するための対策が必要

- ✓ 幼少期から「海運」・「船員」の認知度向上を図るための取組み(体験乗船・体験学習等の記憶に残る教育)の推進
- ✓ 若年層の興味・関心(ソーシャル性の高い仕事・社会へのコミットメントが強い職種)を踏まえた情報発信

船員のイメージ刷新に向けた取組みの推進が必要

- ✓ 船員のイメージ作りがうまくいっていない可能性を考慮したZ世代に向けた新しい働き方のモデルの提案
- ✓ 船員のイメージを再定義し、対象年齢ごとにアプローチを変えること
- ✓ 船員の魅力を伝えるための情報コミュニケーションの専門家を活用したチーム体制の整備
- ✓ 総合的な学習の時間で船員の魅力を子どもたち自身が考えるアプローチ
- ✓ 新燃料や自動運航に関する知識をカリキュラムに組み込むことによる若者へのアピールの強化

海技人材の多様化と制度の改善が必要

- ✓ 少子化(生産年齢人口の減少)を踏まえ、一般大学・高校の卒業生や一般企業からの確保・育成を進めるための船員養成機関卒業生以外を対象とした海技士資格の取得ルート(新3級・新6級等)の拡充や新たなルートの新設
- ✓ 陸のハローワークとの連携強化や民間有料職業紹介事業者の活用等による船員職業安定制度の見直し
- ✓ 女性船員の増加に向けた支援・船員の労働環境改善に向けた取組みの促進

内航関係事項

将来必要となることが見込まれる船員の数等のデータに基づいた施策の検討が必要

- ✓ 船員の人手不足感が特に強い内航海運において将来の船員の必要数と不足数を推計し、推計値を踏まえた施策の検討

外航関係事項

資格取得後の就職を容易にするためのマッチングスキームが必要

- ✓ 就職先が決まっていない一般大学・高校卒業生で3級海技士資格の取得を目指す者を対象とした資格取得後の就職を容易にするためのマッチングスキームの創設

第2回検討会における委員ヒアリングのまとめ ～論点3関係～

論点3 船員養成・機関のあり方についてどのように考えるか。

外航・内航共通事項

船員養成機関の連携強化と訓練機関との役割分担を踏まえた船員養成体制の整備が必要

- ✓ 船員養成機関同士の連携強化を図り、より多くの船員を養成するためのシステムの構築
- ✓ 船員養成機関の保有する資源の有効活用
- ✓ 船員養成機関と訓練機関の役割整理と連携強化による船員養成の効率化
(例: 船員養成機関では一般的な基礎知識の習得、訓練機関では代替燃料の特性に応じて必要となる資格要件を満たすために必要となる専門的な知識の習得)

船員養成制度の改革が必要

- ✓ 外航と内航それぞれの特性に応じた教育・育成システムを構築し、業種や規模に応じて求められる船員像に合わせた能力・資格や人数規模に応じた船員養成制度への改革

練習船実習の効率化が必要

- ✓ 練習船における取得資格や過程の異なる実習生(学生)の多科多人数配乗の解消
- ✓ シミュレーターによる乗船実習の代替
- ✓ 独立行政法人海技教育機構「機関訓練センター」の活用
- ✓ 造船所・メーカーでの工場実習の復活

船員養成機関における教育に係る基盤整備が必要

- ✓ 養成定員の「維持・拡大」
- ✓ 練習船の安定的な代替建造
- ✓ 経済的理由による進学断念を回避する観点からの「寮」の維持
- ✓ 海事系教員と練習船の教官の確保と待遇改善

船員養成機関に係る予算の確保が必要

- ✓ 物流2024年問題への対応をはじめとした労働力不足や物資の安定輸送の確保を図るため、船員養成に必要な予算の確保
- ✓ 文科省と厚労省を含め、省庁間の連携を進め、予算を効果的に活用する方法の模索

第2回検討会における委員ヒアリングのまとめ ～論点4関係～

論点4 船員の確保・労働環境改善のための原資をどのように確保するのか。

外航・内航共通事項

荷主と一般社会の「海運」に対する理解醸成が必要

- ✓ 荷主や一般社会に対して、荷主との協議会等を活用して、「海運」の担っている役割とその重要性を説明・理解を得ること

運航に要するコストの運賃・用船料・サービス料への反映が必要

- ✓ 運航に要したコストを適切に運賃や用船料、サービス料に反映できることの必要性を説明し、理解を得ること
- ✓ 特に内航海運事業者は寡占化が進む荷主に対して価格交渉力が弱いことを踏まえた対応が必要
- ✓ 2022(令和4)年4月から施行された「船員の働き方改革」の遵守の徹底と「船員の働き方改革」に対応するためのコストの適切な運賃・用船料等への転嫁

適正な運賃・用船料・サービス料を収受するための環境整備が必要

- ✓ 適正な運賃等を収受できる環境整備のため、荷主が内航海運事業者に対して過度な要求をしていないか、船員の労働時間・働き方改革を考慮しない過重な運航を求めることとなっていないか、「トラックGメン」の例も踏まえつつ、海運の特性を踏まえたルール作り

検討の方向性

1 新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成

課題

- 水素・アンモニアをはじめとしたGHG排出ゼロやカーボンニュートラルを実現するための導入が求められる新たな燃料を適切かつ安全に活用できるようにするための環境を海技人材の面からも整備することが必要
- 国際機関（IMO）における議論の動向や今後の新燃料に対応した船舶の就航予定、現状を踏まえつつ、新燃料に対応するための教育・訓練・資格等の仕組み作りが必要

船員養成機関、採用船社、訓練機関、造船・船用メーカーの役割分担を整理の上、
本検討会において船員の安全確保の観点から踏まえた仕組みの基本的なあり方を検討

2 新技術に対応可能な海技人材の確保・育成

課題

- 自動運航や陸上からの遠隔監視等の新たな技術を適切かつ安全に活用できるようにするための環境を整備することが必要
- 国際機関（IMO）における議論や民間部門における研究開発の動向を踏まえ、船員労働負担の軽減や航行の安全性の向上を図りつつ、2030年頃までの本格的な商用運航の実現を図るためには、船員・陸上要員の配置や役割分担、新たな技術が搭載された船舶の運航に従事する者（既存の海技人材を含む。）の教育・訓練のあり方のほか、船舶・遠隔監視に関する基準・検査方法の検討など自動運航や陸上からの遠隔監視に関する多種多様な議論が必要

自動運航や陸上からの遠隔監視等の新たな技術に特化した検討体制を
本検討会とは別途整備し、船舶・遠隔監視に関する基準や船員・陸上要員の要件・資格・配置等を検討

※「船舶管理業務など陸上勤務要員の確保」・・・「論点2」において整理

※「新燃料に係る方向性の明確化と必要な技術開発の推進」・・・グリーンイノベーション基金を活用したゼロエミッション船等の導入に必要な技術開発や新燃料の供給・利用に関する調査なども踏まえつつ、別途検討

1 操船は誰が行うことを想定した検討をするのか。

- 検討の前提として、操船は「船員」が行うのか、「システム」が行うのか、「陸上要員」が行うのか、どのようなケースを想定した議論を行うのか。

2 安全基準・検査方法等はどうあるべきか

- 船舶・遠隔監視に関する基準や検査方法
- 自動運航船や遠隔監視を行う船舶の運航に携わる船員や陸上要員の要件・資格・配置
- 自動運航船や遠隔監視を扱う船舶事業者の要件
- 自動運航船や遠隔監視を扱う船舶事業者に対する(事前)審査、(事後)監査 等

3 船上と陸上の役割分担等はどうあるべきか

- 自動運航船や遠隔監視を行うためのシステム等が導入されることに伴って、変化する船上と陸上の役割分担
- IMO法律委員会における議論の動向を踏まえた海難事故が発生した場合等の責任関係や保険の適用

4 乗組み体制はどうあるべきか

- 自動運航船や遠隔監視を行うためのシステム等が導入されることに伴って、変化する船上と陸上の役割分担や変化することが見込まれる業務の内容に応じた船舶に乗り組む船員や陸上要員の体制

1 「海運」・「船員」の認知度向上と「船員」のイメージの刷新

課題

- 少子化(生産年齢人口の減少)・高齢船員の退職等を見据え、将来の海技人材の担い手となり得る者の裾野を拡大するため、「海運」や「船員」の認知度向上を図る対策(体験乗船・体験学習等の記憶に残る教育等)、若年層をはじめとした各世代の興味・関心に合わせたアプローチによる情報発信が必要
- 「船員」のイメージを刷新するためには、船員のイメージを再定義するとともに、船員の魅力を伝えるための情報コミュニケーションの専門家を活用したチーム体制の整備が必要

本検討会において、認知度向上やイメージ刷新に向けた情報発信の取組みを
官労使一体となって進めるためのスキームを検討

2 海技人材を確保するためのルートの多様化と制度の改善

課題

- 海技人材を確保していくためには、船員養成機関における養成のほか、一般大学・高校の卒業生や一般企業からの中途採用の強化に取り組むとともに、船舶管理業務など陸上勤務要員を確保することが必要。
- 一般大学・高校の卒業生や陸上企業・団体からの転職希望者が「海技人材」を目指すことへのハードルを引き下げるための対策を講じることが必要
- 女性船員の増加に向けた労働環境の整備・改善や育児・介護に参加できる環境整備が必要

本検討会において、以下の取組みを進めるためのスキームを検討

- ① 一般大学・高校の卒業生や陸上企業・団体からの転職希望者を対象とした海技士資格の取得ルートの拡充や新たなコースの創設のほか、教育訓練給付制度をはじめとした支援制度の周知と活用
- ② 「海技人材」の仕事や「海技士資格の取得ルート」の認知度向上と適正かつ円滑なマッチングを実現するため、公共職業安定所と地方運輸局等の連携強化、船員職業安定制度の見直し(民間有料職業紹介事業者の活用等)
- ③ 女性船員の増加のための環境整備に向けた対策の検討、ファミリーサポートセンター事業等の育児支援制度の周知と活用

雇用の促進関係

教育訓練給付金

対象	主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講する労働者等
内容	専門実践教育訓練 受講費用の70%[年間上限56万円]※ 特定一般教育訓練 受講費用の40%[上限20万円]※ 一般教育訓練 受講費用の20%[上限10万円]

早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)

対象	採用者に占める中途採用者の割合を拡大した事業主
内容	中途採用率を20ポイント以上上昇等させた事業主に定額助成(最大100万円)

トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)

対象	職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用(トライアル雇用)を行う事業主
内容	支給対象者1人につき月額4万円

子育て支援関係

ファミリー・サポート・センター事業

対象	市町村
内容	児童の預かりの援助を受けたい者と当該援助を行いたい者との相互援助活動に関する連絡、調整等

地域雇用開発助成金

(地域雇用開発コース、沖縄若年者雇用促進コース)

対象	雇用機会が特に不足している地域等の事業主が、事業所の設置・整備を行い、併せてその地域に居住する求職者等を雇い入れる場合
内容	事業所の設置・整備費用と増加した対象労働者の数に応じた支援(最大3回・1回あたり800万円)

キャリアアップ助成金(正社員化コース)

対象	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主
内容	対象労働者数に応じた定額助成(中小企業:1人あたり80万円)

船員計画雇用促進事業

対象	日本船舶・船員確保計画(法定計画)を作成し、国土交通大臣の認定を受け、当該計画に従い、船員未経験者の育成を行う船舶運航事業者等
内容	1人あたり最大30万円(一般教育機関卒業者であって、機関部の場合)

両立支援等助成金(選べる働き方制度支援コース)

対象	子育て・介護を行う労働者の雇用継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主
内容	制度を2つ導入した場合:利用者1人あたり20万円 制度を3つ導入した場合:利用者1人あたり25万円

1

船員養成機関の連携強化・訓練機関との役割分担を踏まえた船員養成体制の整備

課題

- 外航と内航のそれぞれの特性に応じた船員養成制度への変革
- より効果的かつ効率的に安定した船員の養成を進めるため、船員養成機関の連携強化を図るとともに、訓練機関や採用船社との役割分担の整理による船員養成の効率化が必要
- 船員養成機関における教育基盤の整備（教員・教官の確保と待遇改善、学生・生徒の居住環境）
- 多科多人数配乗の解消やシミュレーターの活用等による練習船実習の効率化

本検討会において、以下の点を整理した上で、効率的かつ効果的な船員養成体制のあり方を検討

- ① 業種や規模に応じて異なる船員に求められる能力・資格に応じた船員養成体制
- ② 船員養成機関の保有する資源の活用のあり方（特に乗船実習に用いる練習船の今後のあり方）

2

(独)海技教育機構の中期的なあり方

課題

- (独)海技教育機構の応募者の確保・養成規模・教育内容の高度化・訓練環境の改善等を踏まえた今後の学校運営や練習船隊のあり方
- (独)海技教育機構の学校・練習船の教員（教官）の確保
- (独)海技教育機構が船員を持続的に養成するための財務基盤の安定化

令和8年度から新たにスタートする次期中期目標期間を見据え、
(独)海技教育機構の中期的なあり方に係る検討体制を本検討会とは別途整備し、対応を検討

日本の国民生活を支える船員

四面を海に囲まれた日本では、外航海運が貿易量の99.6%を担う。国内に目を向けると、内航貨物船が鉄鋼・石油製品等の輸送の約8割を担うとともに、内航旅客船が地域住民の移動・輸送手段として不可欠なインフラとなっている。外航船・内航船を安全に運航するための高度な専門技術を有する日本人船員が、我が国の国民生活や社会経済を支えている。

海技教育機構の貢献

(独)海技教育機構は、全国8校の学校と5隻の大型練習船を擁する我が国の基幹的な船員養成機関。平成13年の独法化以降も、20年以上にわたり、身を削る改革と自己収入の確保に努め、養成規模の維持・拡大や、教育内容の高度化に取り組むことで、1万人以上の優秀な船員を送り出してきた。

海技人材の確保に関する全体ビジョンの検討

現在、「海技人材の確保のあり方に関する検討会」において、今後見込まれる生産年齢人口の減少、様々な業種で生じている人手不足の状況等を踏まえ、海運の担い手となる船員のほか、その養成を担う教官など、船員としての素養が必要な海技人材の確保を図るために、どのような対策を講じていく必要があるのか、官民一体となって幅広い議論が行われている。

海技教育機構に関する次期中期目標の策定

船員養成の中核を担ってきた(独)海技教育機構は、応募者の減少、学校施設・練習船の老朽化やキャパシティの不足、教員・乗組員の不足、運営費交付金の逡減等の課題に直面している。令和8年度を期首とする次期中期目標の策定に当たり、「海技教育機構の中期的なあり方に関する検討会」を開催し、持続可能な船員養成の実現に向け、学識経験者及び関係者のご意見を聴取。

1 内航海運業の事業基盤強化

課題

- 内航海運業者が、船員確保・育成に要する費用を確保するための原資となる運賃・用船料を適正に収受するための環境整備が必要

2 荷主や一般社会の理解醸成

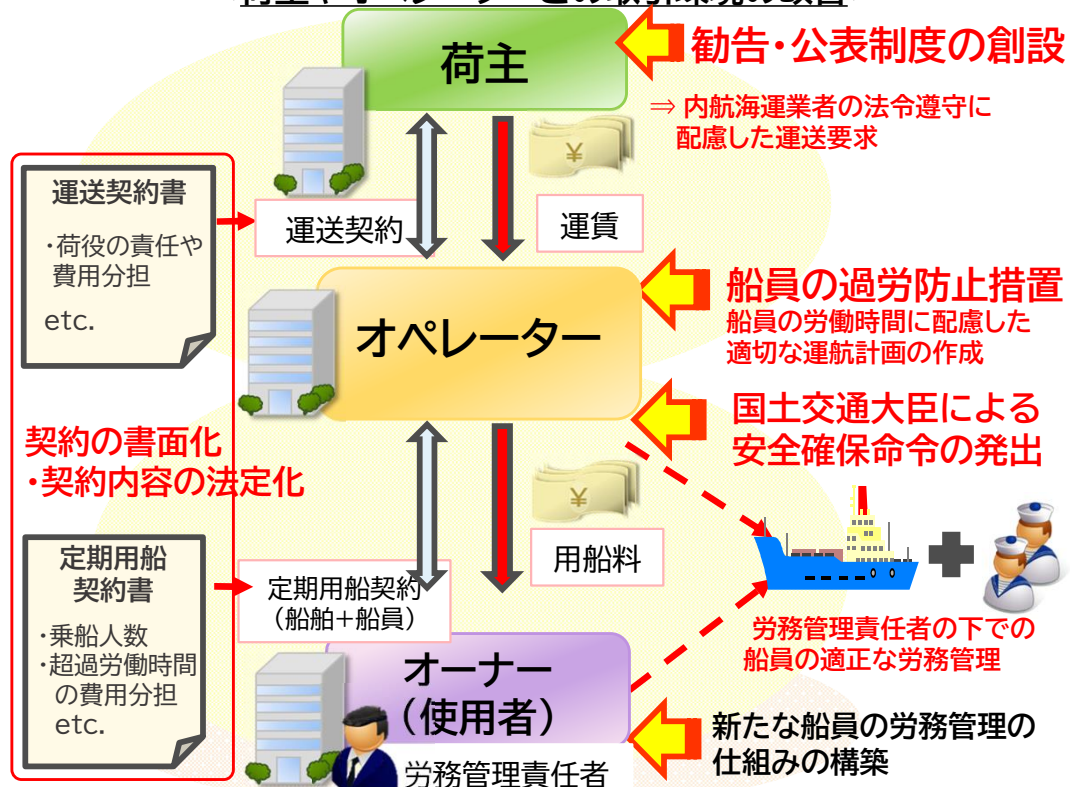
課題

- 内航海運業者が、運航に要するコストを運賃・用船料に適切に反映させるため、荷主に対して、当該コストの必要性を説明し、理解を得ることが必要
- 荷主や一般社会に対して、荷主との協議会等を活用して、「海運」の担っている役割とその重要性を説明し、理解を得ることが必要
- 特に内航海運業者は寡占化が進む荷主に対して価格交渉力が弱いことを踏まえた対応が必要

「安定・効率輸送協議会」等を活用し、対応を検討

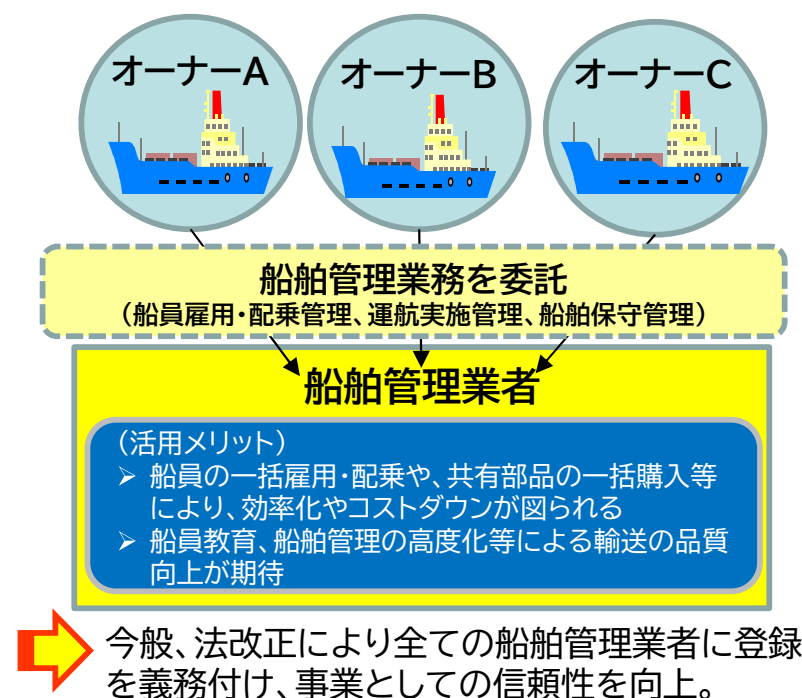
- 海事産業強化法において、オペレーターに対し船員の労働時間に配慮した適切な運航計画の作成を義務付けるとともに、荷主に対する勧告・公表制度を創設し、契約書面を法定化。また、「船舶管理」の業務を受託して行う船舶管理業に係る登録制度を創設。（令和4年4月1日施行）
- これらの制度改正にあわせて、各種ガイドラインの作成や、内航海運業界と荷主業界との懇談会を実施。

<荷主やオペレーターとの取引環境の改善>



<船舶管理業者の活用促進>

船舶管理業の登録制度の創設



<内航海運と荷主との連携強化に関する懇談会(R4.3.29、R6.5.16)>
内航海運業界と荷主業界双方の経営層(役員クラス)からなる懇談会を設置し、両業界の理解と協力を醸成。

<安定・効率輸送協議会(H30.2.13以降定期的に開催)>
内航海運業界と荷主業界双方の実務者からなる協議会を設置し、内航輸送の現状や課題・問題点等について情報共有や意見交換を実施。また、その下に鉄鋼・石油製品・石油化学製品部会を設置し、産業基礎物資ごとに具体的な議論を実施。

<内航海運事業者と荷主との連携強化のためのガイドライン(R4.3.18)>
荷主、オペレーター、オーナーがそれぞれ遵守すべき事項とともに、望ましい協力のあり方等をガイドラインとして取りまとめ。

<内航海運の運航計画作成・運用ガイドライン(R4.4.1)>
船員の過労防止等に配慮した運航計画作成・運用の留意点や荷役作業の改善ポイントなどを取りまとめ。

今後の進め方(事務局案)

4月26日(金)	第1回	海技人材の人材確保・活用に関する現状と課題
5月24日(金)	第2回	委員ヒアリング
6月20日(木)	第3回	論点整理（検討の方向性の提示）
9月頃	第4回	具体的な対応策の検討
12月頃	・ ・ ・	中間取りまとめ
※議論の進捗の度合いに応じて、適時のタイミングで検討会を開催		