

第6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 11 月 29 日(金)15時～17時

場所：国土交通省11階特別会議室

1. 対応策の検討の進め方
2. 対応策の検討
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 対応策の検討の進め方
- ・資料 2 対応策の検討
- ・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
鳶井 | 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

東京海洋大学

神戸大学

(独)国立高等専門学校機構

全国水産高等学校長協会

(一財)尾道海技学院

(五十音順 敬称略)

対応策の検討の進め方

対応策の検討の進め方

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。

1 新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成

本日、対応策の方向性を議論
(対応策⑤)

2 新技術に対応可能な海技人材の確保・育成

自動運航船検討会で
検討

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。

1 「海運」・「船員」の認知度向上と「船員」のイメージの刷新

第5回検討会で対応策
の方向性を議論(対応策③)

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

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等

第5回検討会で対応策
の方向性を議論(対応策①)

② 「海技人材」の仕事等の認知度向上、適正・円滑なマッチングの実現のための船員職業安定制度の見直し等

第5回検討会で対応策
の方向性を議論(対応策②)

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等

本日、対応策の方向性を議論
(対応策④)

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。

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

第5回検討会で対応策
の方向性を議論(対応策①)

2 (独)海技教育機構の中期的なあり方

JMETSの中期的なあり方に
関する検討会で検討

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。

1 内航海運業の事業基盤強化

安定・効率輸送協議会等を
活用して検討

2 荷主や一般社会の理解醸成

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。

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を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

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。

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

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。

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

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。

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、荷主との協議会の場等を活用して、「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

対応策の検討

対応策の検討④ p.2-p.14
【海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善】

対応策の検討⑤ p.15-p.28
【新燃料対応の海技人材の確保・育成】

対応策の検討④

【海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善】

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。

第3回検討会で提示した検討の方向性

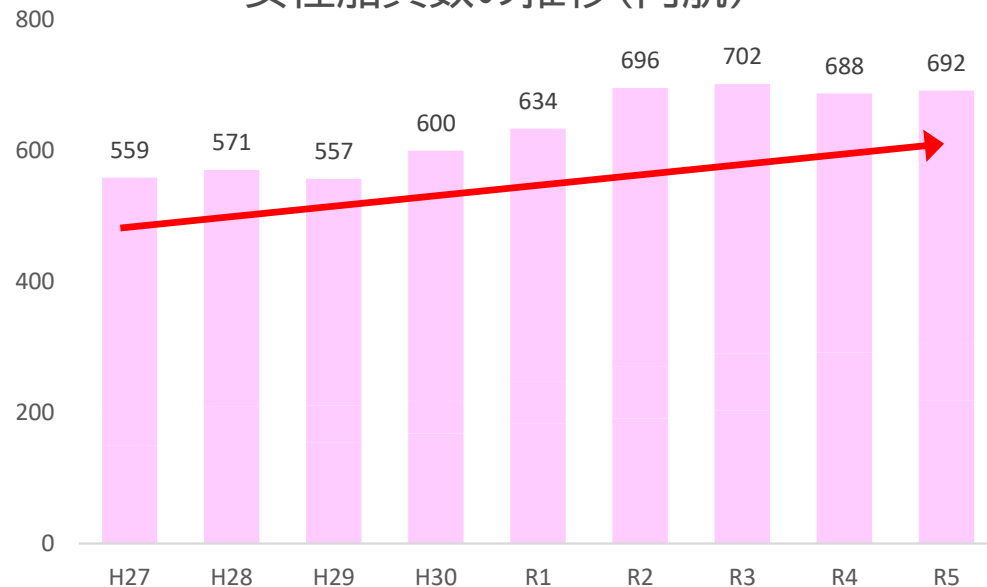
海技人材を確保するためのルートの多様化と制度の改善

- 女性船員の増加のための環境整備に向けた対策の検討

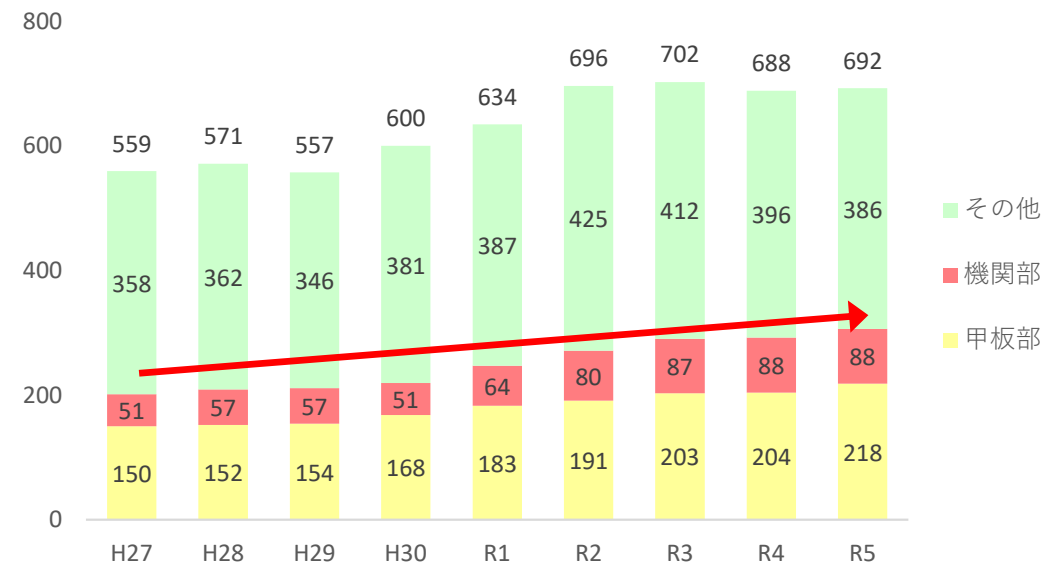
海技人材の多様な働き方の推進

- ✓ 深刻な船員不足に対応するため、これまで海技人材の基幹を担ってきた男性船員だけでなく、陸上勤務者、高齢船員、女性船員など多様な人材が活躍できる環境を整える必要がある。特に女性船員数は近年増加傾向にあり、船舶の運航に必要な部門(機関部・甲板部)で働く人数も近年増加している。

女性船員数の推移(内航)



女性船員の内訳(内航、部門別)

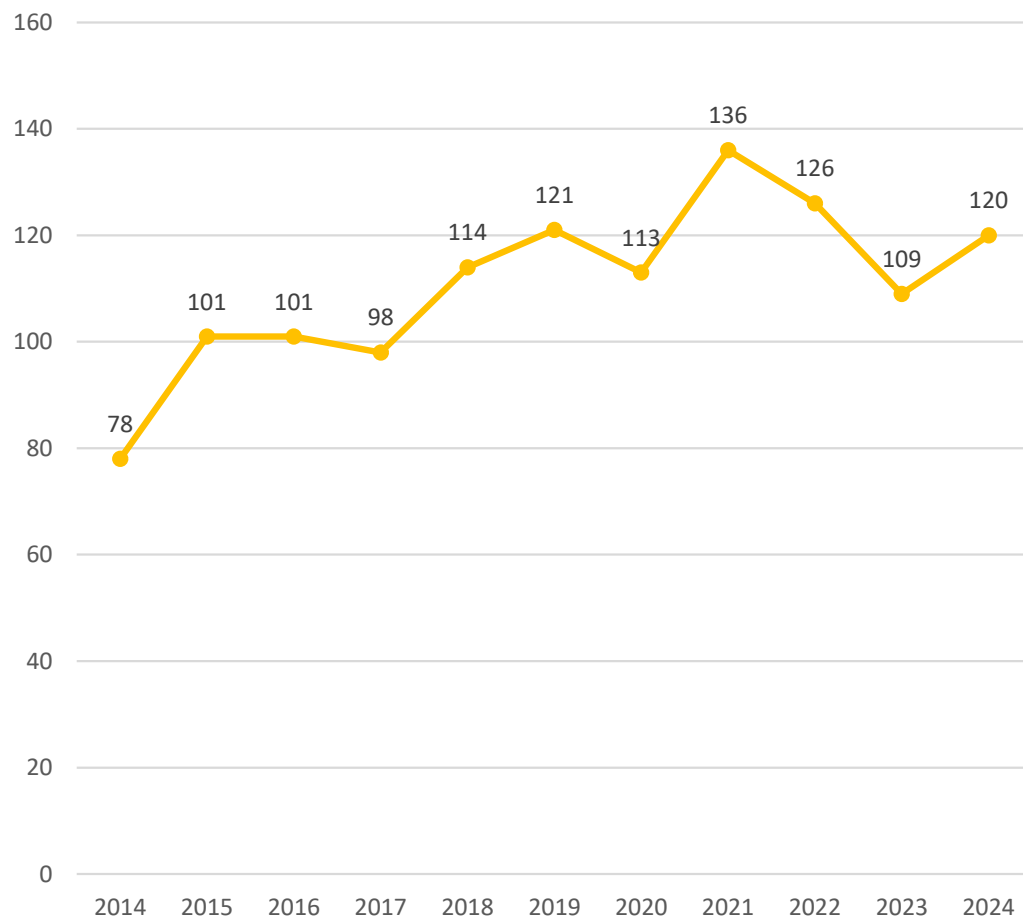


出典: 海事局調べによる

- 増加傾向にあるが、女性船員の比率は約2%にとどまる。
- IMOの調査(2021)でも2%未満
- 船舶の運航に必要な部門(機関部・甲板部)で働く女性船員は増加傾向にあるが、その他部門(サービス要員等)が約6割弱。

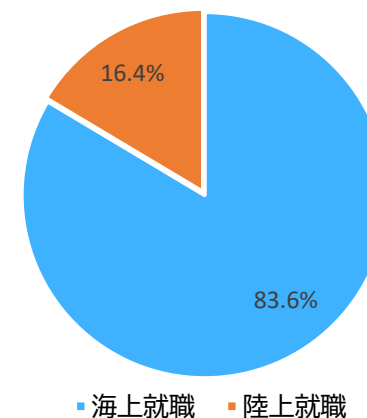
✓ 船員教育機関の女性の入学者は増加傾向にあるが、卒業生の海上就職の割合は男性と比較して依然として低い状況。

船員教育機関の女性入学者数の推移

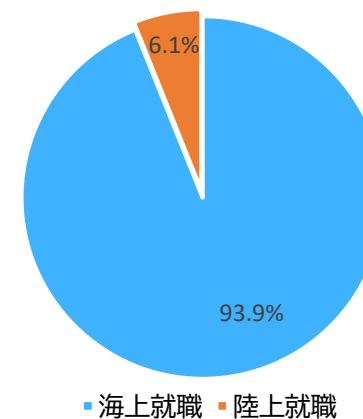


注： 船員教育機関とは、商船系大学、商船系高専、海上技術学校、海上技術短期大学
(出典)海事局調べ

女性の船員教育機関卒業生の就職状況
過去10年の就職者(426人)の内訳



男性の船員教育機関卒業生の就職状況
過去10年の就職者(5167人)の内訳



注： 船員教育機関とは、商船系大学、商船系高専、海上技術学校、海上技術短期大学
注： 過去10年の就職者数とは、平成26年～令和5年の卒業生の就職者
(出典)海事局調べ

「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」(H29.6-H30.4)

- 女性の視点により、船員や船員になろうとする者、海運事業者それぞれの立場から課題を整理し、女性船員の活躍促進に向けた提案をとりまとめることを目的に「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」を設置。(座長:河野真理子 早稲田大学法学学術院教授)
- 平成29年6月以降、計3回の検討会を開催し、女性船員を巡る現状や課題について、自らの船員としての経験や雇用者としての考え、教育現場からの視点等から検討を実施。積極的な情報発信等を内容とする「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点からの提案」をとりまとめ、平成30年4月に公表。

提案1. 事業者の積極的な女性船員の雇用を促進するための情報の発信

- 女性船員の活躍促進に向けた取り組みを実施している事業者による、他の事業者への積極的な情報提供・情報共有。
- 事業者における、社員(特に船員)に対する、男女共同参画に関する周知。
- 女性船員の活躍促進に係る講演会の開催や冊子の作成等、事業者に対する周知。
- 女性船員の活躍促進に関するサイトを設置し、事業者に対する情報を発信。

提案2. 船員という仕事を職業として選択してもらうための女性船員に関する情報の発信

- 事業者による、自社における女性(特に船員)の活躍促進に向けた取り組みに関する積極的な情報公開。
- 船員教育機関における、学生及び教職員に対する、男女共同参画に関する周知。
- 女性船員の活躍促進に係る講演会の開催等、船員を志望する女子学生等に対する周知。
- 職業紹介における、女性求職者に対する積極的な情報発信。
- 女性船員の活躍促進に関するサイトを設置し、船員を志望する女子学生等に対し、情報を発信。

提案3. 女性船員が働き続けられる環境の構築

- 結婚・出産等のライフステージに合わせ、本人の希望に応じた乗船期間の短縮や海上勤務と陸上勤務の円滑なリンクへと繋げる取り組み。
- 事業者による、船内の居住設備(浴室、トイレ等)等、男女を問わず働きやすい船内環境構築の取り組み。
- 結婚・出産後に海上勤務を希望する場合における、ニーズや実態を踏まえたサポート体制の構築。
- 女性船員の多様な働き方のニーズに応じたマッチングが図られる体制の構築。
- 居住環境や離家庭性の改善に向けた海上での通信環境の改善、労働環境の改善に向けた船内作業の自動化・省力化等の取り組み。また、女性船員の潜在的労働力を最大限に引き出すべく、女性船員の就業促進に取り組みに対する支援が求められる。

○ 「女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会」提案（H30.4）を踏まえ、女性船員の活躍推進に関する事業者の取組みについて、座談会等を通じて広く情報発信を行っており、近年は、女性船員数が少しずつ増加。

（※）海運事業者を対象とした意識調査（H29）では、約7割が女性船員の雇用について消極的な状況。これは、海運事業者に女性船員の視点から助言を得る機会が乏しく、実情が十分に伝わっていないことが一因。このため、女性船員の活躍を推進するための積極的な情報発信に取り組んでいる。

海事産業で活躍する女性の座談会

- 仕事のやりがい等を女性の目線から体験も踏まえながらお話いただき、進路選択を控える中高生等をはじめ、多くの方に海事産業の職場の魅力を発信



※座談会の様子



※YouTubeで幅広い世代に発信

海事産業における女性活躍促進の取組事例集

- 海事業界の取り組みや先輩女性の声を広く紹介する「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を作成し、ホームページで公表

（主な好事例）

- ・ 配乗の工夫（休暇やローテーションの回数、柔軟な配置転換）
- ・ 荷役作業等の負担軽減（作業の機械化）
- ・ 船員の居住環境整備（女性専用の居室、浴室、洗濯機等の設置等）



就職説明会における女性活躍企業の見える化

- 船員教育機関の女子学生の船員としての就職を促進するため、船員の雇用のマッチングを図ることを目的に国土交通省が実施している「めざせ！海技者セミナー」において、女性を積極的に採用している事業者「女性活躍マーク」を掲示



※女性活躍マークを掲示した事業者



※女性活躍マーク

女性船員が安心して活躍できる就業環境の整備

ハラスメント防止対策の強化

- 船員の就業環境及び船内生活環境が害されることのないよう、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産等に関するハラスメント」、「育児休業等に関するハラスメント」「パワーハラスメント」について、船舶所有者の雇用管理上の措置義務を指針で明確化。
- カスタマーハラスメント・就活等セクシュアルハラスメントが社会問題化。

■ 労働政策審議会雇用環境・均等分科会

- ・ カスタマーハラスメント・就活等セクシュアルハラスメントについて、事業主の雇用管理上の措置義務とすることについて議論中。

女性特有の健康課題への対応

- 職業生活の長期化、女性就業率の増加に伴い、月経、更年期等女性特有の健康課題への対応ニーズが増加。
※骨太の方針2023、女性版骨太の方針2023,同2024にも言及あり。

■ 労働政策審議会安全衛生分科会

- ・ 標準的な問診票である一般健康診断問診票へ質問を追加し、必要に応じ、女性特有の健康課題に対する情報提供、専門医への早期受診を促すこと等を議論中。

女性船員の就業制限

- 女性が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するためには、①有害業務による妊娠・出産機能への障害を防止するとともに、②就業可能な作業環境であるにもかかわらず、就業の場を必要以上に狭めないことが必要。
- 女性船員に対する危険有害業務への就業制限は、昭和61(1986)年改正以降変更がない。

令和6年 育児・介護休業法の見直し

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択 等

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。 等

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

船員特例の基本的な考え方

- 船員は数ヶ月連続して勤務したのち、まとめて休暇を取得する場合や長期にわたり陸上を遠く離れて海洋を航行することが多いため、テレワークは実施不可能。
- このため、船員に関して、**今回新たに育児・介護休業法に位置づけられる「テレワーク」の代替措置を新設。**

船員に関する「テレワーク」の代替措置

陸上企業で働く労働者



出典：一般社団法人 日本テレワーク協会 HP

船員法が適用される船員の特例

○陸上の事業所での勤務

○造船所での機装員としての勤務

〔育児・介護を要する状況に応じて、次に船に乗り込む予定の間隔を空けて、その間陸上の事業所で勤務すること等を想定〕

〔船舶がドック入りして整備する間、機装員として造船所で勤務すること等を想定〕

船上勤務から陸上勤務に移行し、陸上での滞在期間を長くすることで、育児・介護に参加できる機会を確保

※ 陸上の事業所での勤務の際、テレワーク等の措置を合わせて実施することも可

施行期日

令和7年4月1日（一部公布日（令和6年5月31日）及び令和7年10月1日）

ジェンダーレスな視点による船員対策検討会

検討会の設立趣旨

内航総連では、各種船員養成機関との定期的な意見交換会を行っている。それら船員養成機関においては、入学応募者倍率の顕著な低下、定員割れに強い危機感を以って鋭意に対応頂いている一方で、女子学生・生徒の割合は増加傾向にあり、定員の2割に達する船員養成機関もある。しかしながら、船員志望の女子学生・生徒の海上就職の門戸は、船内居住設備の改善、各種ハラスメント対応の浸透の遅れも課題とされ、厳しい環境であるのが現状。

本検討会は、内航海運業を営む女性経営者をメンバーの中核として、各種船員養成機関を卒業する女子生徒・学生に積極的に意見聴取を行い、魅力ある職業として内航船員を選択いただくため、男女にかかわらず働きやすい船内居住設備の改善や労務・荷役軽減、ハラスメント・育児介護休暇等に関する雇用契約条件の改善、結婚・出産により海運業界より離れた海技免状保有者の再就職活動支援等を検討し、船員対策委員会へ提言する。

活動概要

(1)船内居住設備への改善や労務・荷役軽減

既存船における女性船員用居住設備の改造・増築に伴う、現行規制の調査及び国に対して改善要望の相談。

(2) 女子船員を積極的に雇用する船主による企業説明会

地方運輸局が開催する、「めざせ海技者セミナー」において女性活躍マークを掲げるも採用していないという企業が少なく、非常に困惑しているとの生徒・学生からの意見を踏まえ、海技教育機構ならびに商船系高等専門学校事務局と協定し、女子生徒・学生と女性船員採用予定会社による合同企業説明会を実施、今後も継続実施予定。

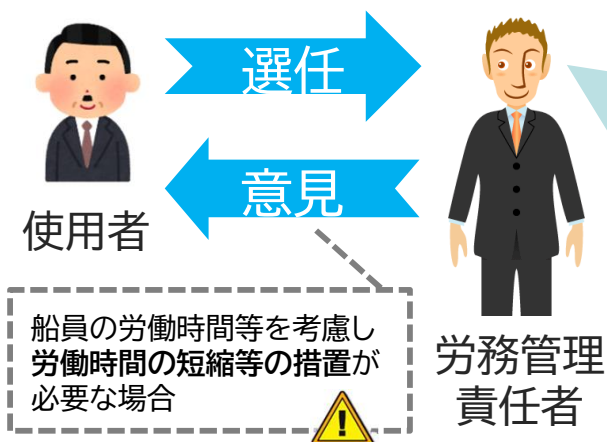
(3)女子学生を船員として採用する企業用、内航海運業界に船員として就職を希望する女子学生用の就職活動マニュアルの作成。

「船員の働き方改革」の全体像

- ✓ 船舶所有者(使用者)が選任する労務管理責任者の下で、船員の労働時間の状況を把握し、各船員の状況に応じた適切な措置(例:労働時間の短縮等)を講ずる仕組みを構築(船員労務管理の適正化)
- ✓ 健康検査の結果を通じて船員の健康状態を把握し、必要な就業上の措置を講ずる仕組みを構築するとともに、産業医やストレスチェックの制度を導入(船員の健康確保)

船員の労務管理の適正化

【R4.4.1 施行】



- ・労務管理記録簿の作成・備置き
- ・船員の労働時間の状況の把握
- ・船員の健康状態の把握
- ・船員からの職業生活に関する相談



法改正事項

船員の健康確保

- 全ての船舶所有者【R5.4.1 施行】
健康検査結果に基づく健康管理
- 常時50人以上船員を使用する船舶所有者

- ・産業医による健康管理等
- ・長時間労働者への面接指導
- ・ストレスチェック



労働時間規制の範囲の見直し

【R5.4.1 施行】

当直の引継ぎや操練を労働時間規制の対象に



多様な働き方の推進等

各種ガイドラインやモデル就業規則の作成 等

「船員の働き方改革」の実施状況

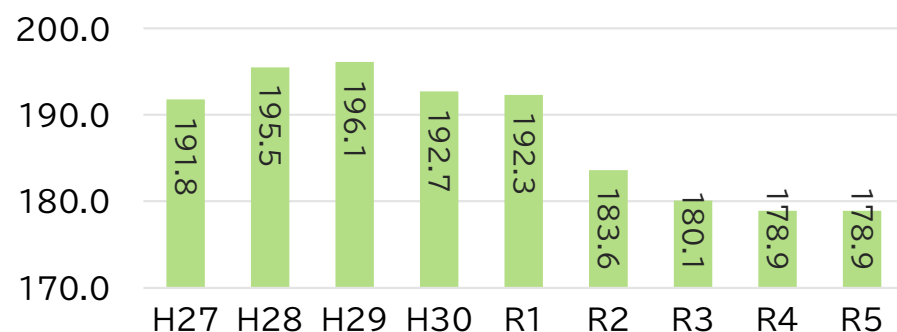
- ✓ 船員の働き方改革以降、月間総労働時間の減少及び年間取得休日数が増加している一方で、新人内航船員の30歳までの就業継続率推計(※)は低下。船員不足対策の観点からも、労働環境の改善による就業継続率の改善を図ることが必要。

(※)内航海運全体での30歳未満船員の合計ベース。船社間で移籍している場合も、就業継続としてカウントしている(≠ 陸上のいわゆる転職率等)。

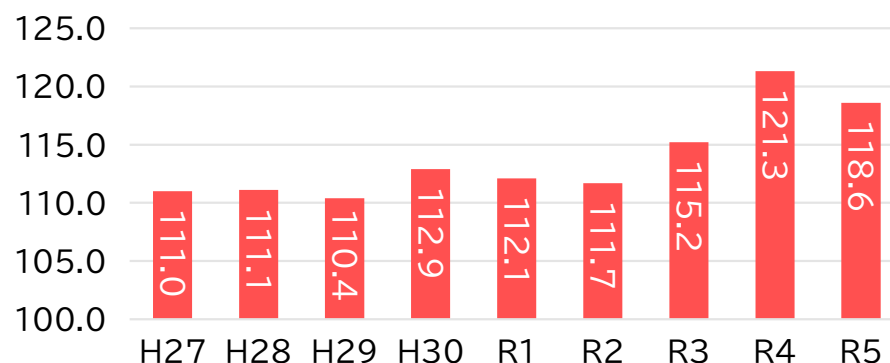
船員の月間総労働時間及び年間取得休日数の推移

<船長・職員・部員 平均>

月間総労働時間(6月)



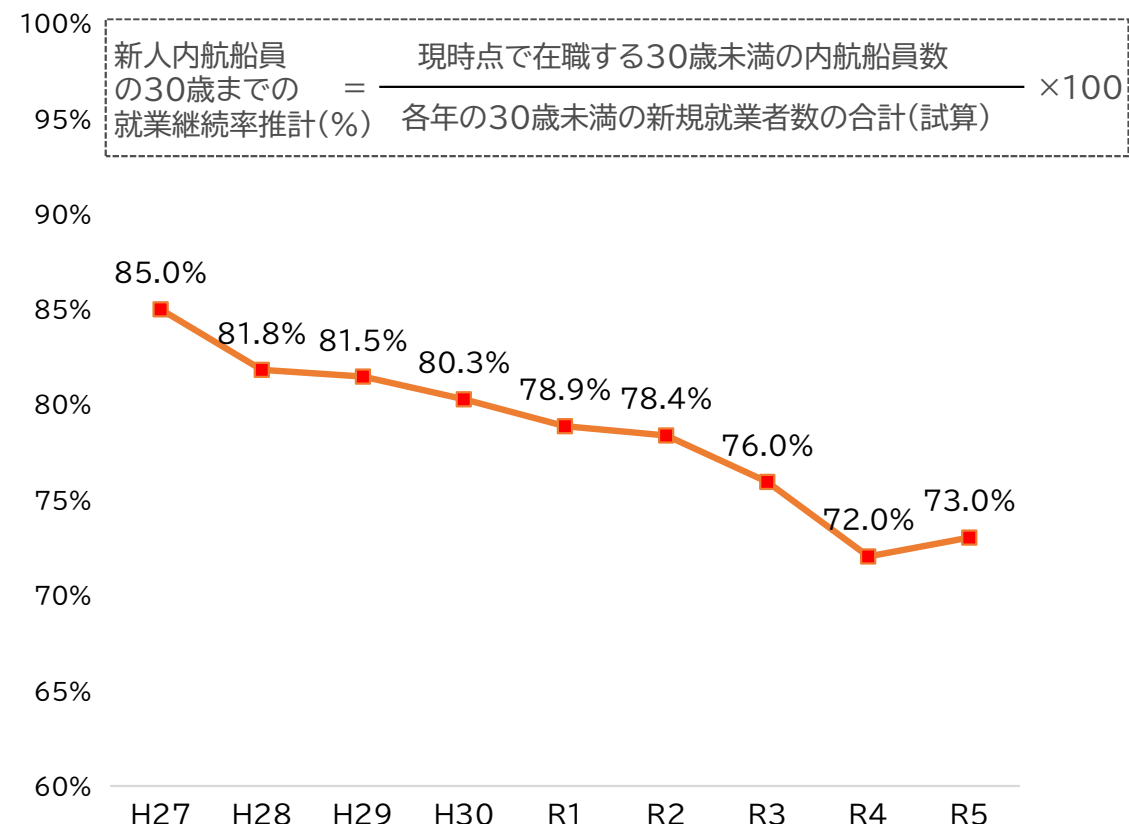
年間取得休日数



注:年間取得休日数は、休日・休暇及び有給休暇の合計

出典:船員労働統計

新人内航船員の30歳までの就業継続率推計



出典:海事局調べによる

労働環境改善の取組事例と支援制度

労働環境改善の取組事例

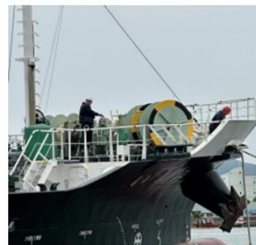
➤ 魅力ある職住環境の実現

※令和3年度船員安全・労働環境取組大賞((株)アズーロジャパン)



➤ 係船作業と投錨作業の船員労務負担軽減に向けたウインチの高機能化に係る技術開発

※令和6年度内航変革促進技術開発費補助金採択事業
((株)SKウインチ、(有)富士汽船)



係船作業や投錨作業時のウインチ操作の様子



ロードセルを組み込む電動シリンダ (開発イメージ)

(※)ロードセル:物体に力を加えた際の点の力(荷重、質量等)を測定するセンサー(荷重変換機)

※内航変革促進技術開発費補助金採択事業:海事局HPより抜粋

➤ 海上ブロードバンドサービスの導入事例

商船三井

● Starlinkの搭載を外航船233隻に順次導入

※2024年夏時点で約180隻へ導入完了

- 通信速度が最大で50倍向上
- 家族とのビデオ通話や動画の視聴が可能となる等、通信環境が劇的に改善

旭タンカー

● 保有管理する内航船全船にStarlinkを導入

※2024年12月中に全船(5隻)への導入が完了する見込み

⇒導入により以下の課題に 대응することを目指す

- 船上生活環境の改善: 家族、友人の連絡や余暇時間にインターネット経由の娯楽なども可能な環境へ
- DX及び業務の効率化: リアルタイムで船舶の運航管理やデータ分析による業務の効率化
- 安全性の強化: 緊急時の迅速な通信やデータ共有が可能となり、事故やトラブル時の対応能力が向上

支援制度

(労働環境改善船、海上通信機器導入)

労働環境改善船の建造促進

鉄道・運輸機構の船舶共有建造制度を通じて、船員の労働環境改善と労働負担軽減を図る船舶の建造を促進



労働環境改善船

【設備等要件】

- 労働負担軽減設備
- 居住等環境改善措置
- 荷役・船員作業負担軽減措置

【支援措置】

最大
0.2%
金利軽減

技術開発支援

<内航変革促進技術開発支援事業>

船員の労働負担が大きい荷役作業の自動化等の物流DXに関する技術開発を支援



荷役作業

【補助率】

1/2以内

【R6予算額】

2.3億円

対応策の方向性(案)

1 女性船員の活躍推進のための情報発信の強化

「輝け！フネージョ★」プロジェクトの蓄積を活かしながら、今後、対応策③「海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化」の動きと連携して、女性船員の活躍推進のための情報発信を強化していくこととしてはどうか。

2 ハラスメント対策の充実

顧客等からのハラスメントや、就職活動中の学生や求職者等へハラスメントは、船員の就業環境・就職活動の環境を害するものであることから、陸上の検討状況も踏まえつつ、船舶所有者の措置の在り方を検討することとしてはどうか。

3 女性特有の健康問題への対応の強化

女性船員の働きがいや仕事のパフォーマンス向上のため、陸上の検討状況も踏まえつつ、月経・更年期等に関する情報提供や早期受診を促す仕組みを検討するとともに、女性に係る一律就業制限について見直してはどうか。

4 育児介護休業法の見直しへの対応

今回の見直しで位置づけられる「テレワーク」の代替措置として新設した船員特例(陸上勤務等)に加えて、更なる船員固有の柔軟な働き方を実現するための措置等の要否等について関係者のニーズを踏まえ検討していくこととしてはどうか。

5 快適な海上労働環境形成の促進に資する仕組みの導入

船内作業方法の改善や船内通信環境の改善等、快適な海上労働環境を形成するための措置を講ずることを船舶所有者に促す仕組み(参照：次ページ)を導入することとしてはどうか。

快適な海上労働環境形成の促進に資する仕組みの導入(イメージ)

- 船員不足を解消するためには、海上労働という職場そのものの魅力を高めることが不可欠であるとともに、海技免許を受けていない者(新卒者、陸上労働者)に対して、海上労働という職場の魅力を如何に訴求できるかがポイント
- 船内作業方法の改善や船内通信環境の改善等、快適な海上労働環境を形成するための措置を講ずることを船舶所有者に促す制度(※)を導入してはどうか。

(※)国がガイドラインを策定。船舶所有者はガイドラインを踏まえた措置を講じ快適な海上労働環境の形成に努める。

促進する取組例

船内作業方法の改善

係船の自動化等の船内作業の自動化をはじめとした船内作業方法の改善を促進

係船の自動化のイメージ



手足切断の危険の伴う
係船・投錨時のウィンチ
作業をウィンチに近接し
た場所を実施

→ 遠隔操作の機能実装

船員室の充実

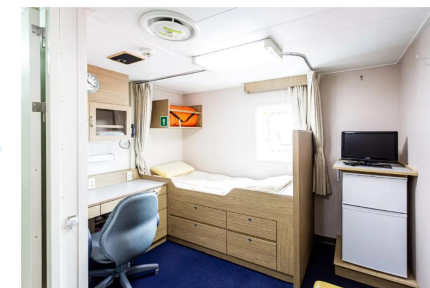
船員の船内における生活空間となる船員室の個室化等、船員のプライベート空間の確保・充実を促進

船員室の充実のイメージ

相部屋



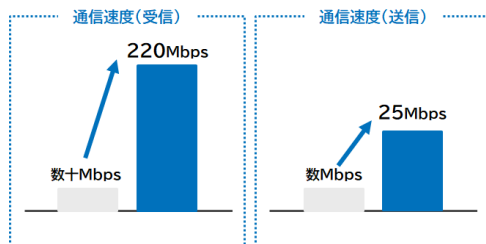
個室化



船内通信環境の改善

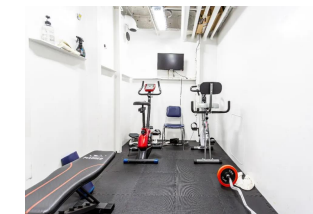
船内での休憩時間における通信環境を改善するための取組みを促進

非静止衛星の 活用による変化



浴室等の船員の疲労回復施設整備の促進

浴室や運動施設の設置等、船員の疲労回復に資する施設整備を推進



【出典】海洋技術開発株式会社HP

対応策の検討⑤

【新燃料対応の海技人材の確保・育成】

論点1 今後、確保・育成を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。

第3回検討会で提示した検討の方向性

新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成

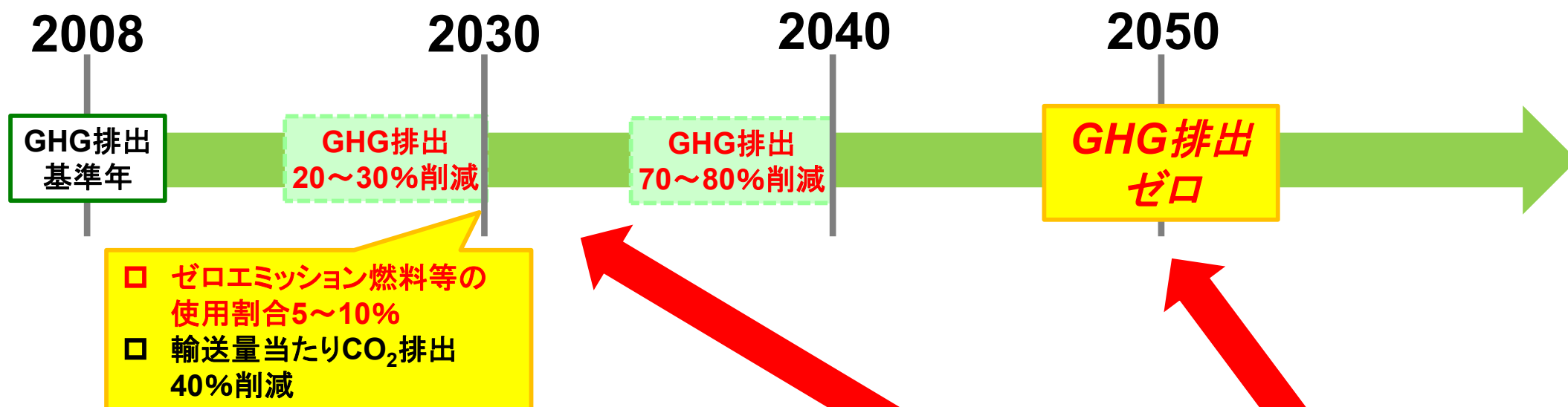
- 船員養成機関、採用船社、訓練機関、造船・船用メーカーの役割分担を整理の上、船員の安全確保の観点を踏まえた仕組みの基本的なあり方を検討

国際海運GHG排出削減戦略(削減目標)

- 2023年7月、国際海事機関(IMO)にて、国際海運「2050年頃までにGHG排出ゼロ」等の目標に合意し、「2023GHG削減戦略」を採択



国際海運からのGHG排出削減目標

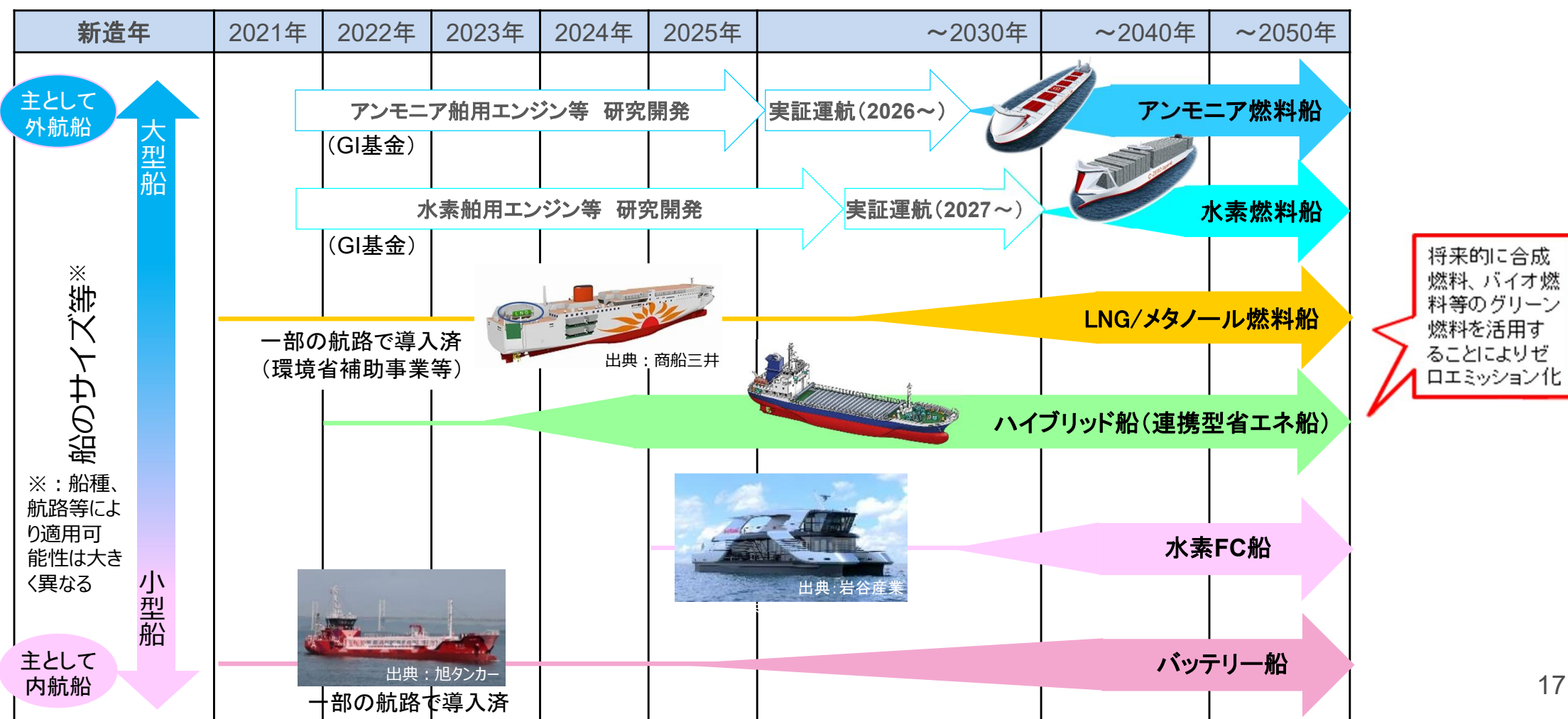


参考：2018年GHG削減戦略の削減目標



海運分野におけるカーボンニュートラル実現に向けて、

- 比較的大型の船舶については、LNG、アンモニア、水素等のガス燃料の普及が期待される。
- 小型の船舶については、バッテリーや水素FCを用いた電気推進の普及が期待される。
- 中型の船舶については、当面はバッテリーに発電機を組み合わせたハイブリッド船の普及が期待される。また、バッテリーや水素FCについても技術進展・コストダウンによる適用拡大が期待される。



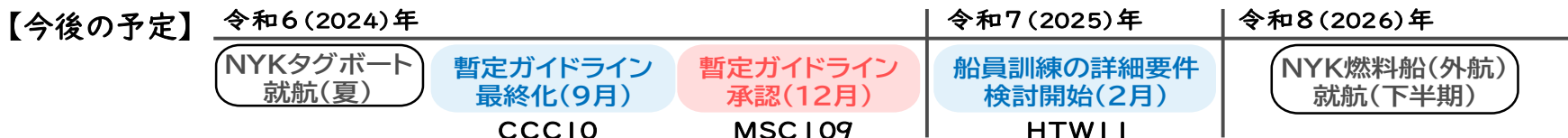
注) 給電や燃料補給施設等のインフラや経済合理性等の条件も実際の適用可能性に大きく影響

新燃料(アンモニア・水素)に係るIMOでの審議動向①

- IMOにおいては、アンモニア燃料船に対する暫定ガイドラインが2024年12月に承認見込みである一方で、同ガイドラインに含まれていない船員の訓練に関する詳細要件の審議はこれから開始される状況。
- 水素燃料船に対する暫定ガイドラインの議論は開始されているものの、検討が遅れたため2026年に策定見込みであり、水素燃料船の船員訓練の詳細要件の検討・策定にはさらに時間を要する見込み。
- アンモニア燃料船等の普及を見据え、国際的な議論完了を待たず、国内向けに新燃料に対応した船員教育訓練に関して検討を進める必要あり。

アンモニア燃料船に係るIMOでの議論の状況

- アンモニア燃料船の暫定ガイドライン策定に向け、2024年9月の小委員会(CCC)において最終化に至っており、12月の海上安全委員会(MSC)において承認予定。
- 同ガイドライン案においては、船員の訓練に係る詳細要件は規定されておらず、2025年2月の小委員会(HTW)において審議が開始されるものの、要件策定には一定の期間が必要となる見込み。



国内向けに新燃料に対応した
船員教育訓練の検討を進める必要あり

アンモニアを燃料とする船舶の安全のための暫定ガイドライン案 (CCC 10 (2024年9月)での最終化時点) (抜粋)

- 19 訓練
- 19.1 目標
- 本節の目的は、本暫定指針が適用される船舶に乗船する船員が適切な資格、訓練、経験を有することを確保することである。

19.2 機能要件

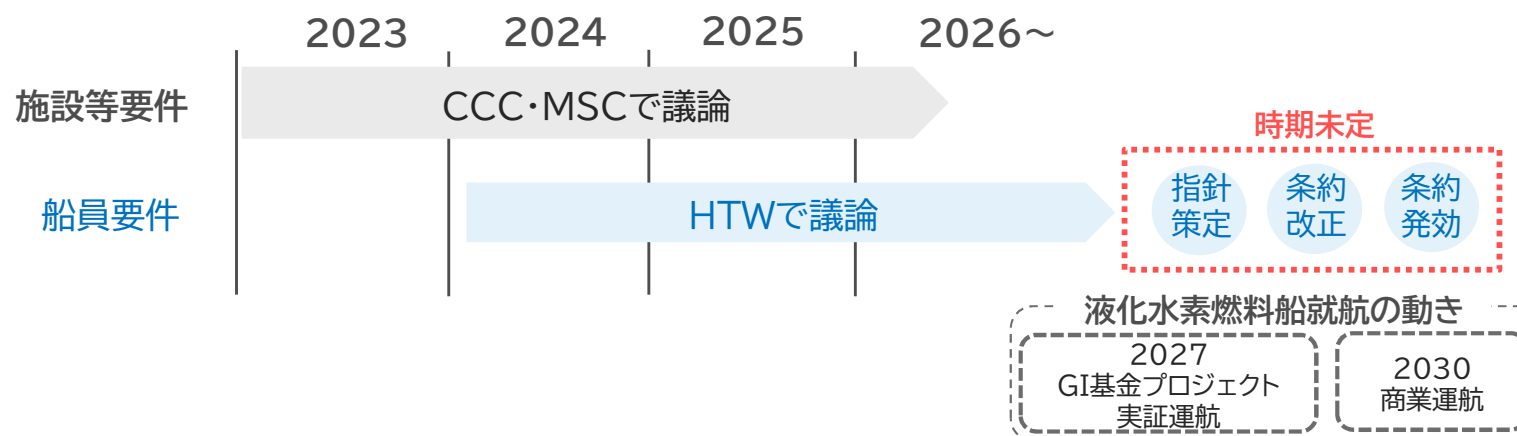
- 19.2.1 会社は、アンモニア燃料を使用する船舶に乗船する船員が、満たされるべき能力、および果たされる義務と責任に適切な能力を獲得するための訓練を完了していることを確保すべきである。
- 19.2.2 アンモニア燃料を使用する船舶の船長、職員、部員およびその他の人員は、アンモニア特有の危険性を考慮し、STCW条約及びSTCWコードに従って、ガス燃料の使用に関する訓練を受け、資格を有すべきである。

新燃料(アンモニア・水素)に係るIMOでの審議動向②

水素燃料船に係るIMOでの議論の状況

- 水素燃料船の暫定ガイドライン策定に向け、2024年9月に最終化の予定だったものの、2025年9月に最終化、2026年に承認の予定に計画が後ろ倒しとなっている。
- 訓練要件の検討は2024年2月開始の計画ではあるものの、暫定ガイドライン策定の遅れに伴い、さらに一定の期間を要する見込み。

IMOにおける水素燃料船の船員訓練要件の検討スケジュール



水素を燃料とする船舶の船舶の安全のための暫定ガイドライン案（CCC 10（2024年9月）での審議終了時点）（抜粋）

16 訓練

16.1 目標

本節の目的は、本暫定ガイドラインが適用される船舶に乗船する船員が適切な資格、訓練、経験を積んでいることを確保することである。

16.2 機能要件

会社は、水素を燃料を使用する船に乗船する船員が、特に緊急事態において、満たされるべき能力、果たされる義務と責任に応じた適切な能力を獲得するための訓練を完了していることを確保すべきである。

水素を燃料を使用する船舶の船長、職員、部員その他の要員は、水素特定の危険性を考慮して、STCW 条約の第5-3規則および STCWコードのA-5-3節に従って訓練を受け、資格を有すべきである。

新燃料等にかかる教育訓練の取り組み事例 ①アンモニア燃料

- 現在、就航しているアンモニア燃料タグボートに乗り組む船員に関しては、IGFコード適用船に必要な教育訓練に加えて、アンモニアの特性に係る部分について、化学メーカーや保護具メーカー、船用メーカー等の協力を得て教育・訓練を実施。

国内アンモニア燃料タグボートの教育訓練状況

教育訓練内容

STCW条約における燃料船に関する主な教育訓練項目 (IGFコード適用船)

- ・ 燃料の物理的及び化学的特性
- ・ 安全な燃料補給等に関する計画と監視
- ・ 危険防止のための措置
- ・ 健康と安全のための措置及び対策
- ・ 防火、火災制御等の知識等

アンモニアの特性に係る教育訓練

- ・ 毒性
- ・ 安全管理マニュアルに基づく措置の習熟
- ・ 搭載予定の呼吸具、保護メガネ、防護服の着用、検知器の操作 等

実施体制

訓練機関

危険防止措置



保護具等メーカー

各種取扱



船社

安全管理マニュアルの習熟



船用メーカー

機関システム



化学メーカー・サプライヤー

燃料特性、燃料補給



国による承認

訓練修了の確認

新燃料等にかかる教育訓練の取り組み事例 ②メタノール燃料

- メタノール燃料船に乗り組む船員に関しては、危険物等取扱責任者(低引火点燃料)資格取得のスキームとして、LNG燃料と同様に、(独)海技教育機構(JMETS)海技大学校において座学講習、実技講習(消防、燃料補給作業)は外部の民間会社に委託する形で講習を実施。
- 必要な乗船履歴については、船員において別途取得する必要あり。

メタノール燃料船に乗り組む船員の教育訓練状況

教育訓練内容

P22 ■主な資格要件
【基本】

乙種

- ・ 燃料の物理的・化学的性質
- ・ 燃料船の構造及び設備
- ・ 貯蔵等システム
- ・ 火災消防実習及び非常対応実習【実技】
- ・ 災害及び汚染防止等

P22 ■主な資格要件
【上級】

甲種

- ・ 燃料の物理的・化学的性質
- ・ 燃料船の構造及び設備
- ・ 貯蔵等システム
- ・ 推進システム
- ・ 機関の取扱方法及び燃料の補給方法
- ・ 災害防止対策・海上汚染防止対策等
- ・ 乗船履歴【実技】
- ・ 燃料補給作業経験【実技】

実施体制

JMETS

乙種、甲種講習



(独)海技教育機構HPより

民間会社

乙種
火災消防実習



(独)海技教育機構HPより

民間会社

甲種(内航限定)
陸上補給(燃料補給作業)訓練



(独)海技教育機構HPより

国による承認

危険等
取扱責任者
(低引火点
燃料)
乙種又は
甲種
の認定

※必要な乗船履歴については、船員において別途取得。

条約において求められる燃料船の資格要件(教育訓練)制度の概要

IGFコード

【ガス燃料及び低引火点燃料を使用する船舶の安全に関する国際規則】
(International Code of Safety for Using Gases or Other Low-Flash Point Fuels)

■コードの概要

天然ガスの特性※を考慮し、天然ガス燃料の使用に特化した船舶の安全要件を規定

※天然ガスの主な特性

- ・重油より低い温度でも引火するため、従来の船舶より火災リスクが高い
- ・目に見えないため、燃料漏れに気づかない可能性がある



天然ガス燃料 自動車専用船

■船舶の適用範囲等

・国際航海に従事する船舶のうち、総トン数500トン以上のガス燃料及び低引火点燃料を使用する船舶

※IGFコード適用船＝液化天然ガス燃料船

【基本訓練課程】★燃料の管理及び使用または燃料に係る緊急事態への対応に関する特定の安全のための任務に責任を有する船員

【上級訓練課程】★船長及び機関部職員その他燃料の管理及び使用につき直接の責任を有する船員

■主な資格要件 ※船員の資格要件等についてはSTCW条約において規定

【基本】規則5-3

- ・以下(コードA)の能力要件を満たすこと

燃料特性、船舶の構造、燃料の貯蔵等
危険防止のための措置、職業上の健康と安全
の措置
消火作業、環境汚染防止措置、非常事態対応

P21 メタノール燃料
教育訓練で実施

【上級】規則5-3

- ・以下(コードA)の能力要件を満たすこと

燃料の物理的及び化学的特性
船舶の推進プラント、機関システム等
燃料作業の監視、安全な燃料補給等
危険防止措置、職業上の健康と安全の措置
船舶の防火等、環境汚染防止措置、法的要件遵守

P20 アンモニア燃料タグ
教育訓練で実施

- ・1月以上の低引火点燃料船での乗船
経験且つ3回以上のバンカリング経験
- ・(液化ガスタンカーの上級資格を有す
る場合)3月以上の液化ガスタンカー
での乗船履歴且つ3回以上の荷役作
業等

■訓練/講習実施機関の例

日本:(独)海技教育機構 フィンランド:Aboa Mare Maritime Academy and Training Center

フィリピン:NYK-FIL Maritime E-Training, Inc., Magsaysay Training Center, K"Line Maritime Academy Philippines

検討すべき課題

検討すべき課題

課題	検討会意見やヒアリングを踏まえた具体的な課題の内容
○ 資格要件の方向性	- 業界における新燃料船の導入検討促進のため、また船員の安全確保のため、乗組員のスキルの取得、あるいは資格要件について、<u>国としてこれらの方向性を明確に示すべきではないか。</u> - 取扱い難易度の高いLNG燃料について既に国際基準が存在し、共通化できる部分が多いのではないか。
○ 船員養成施設の教育カリキュラムへの取込みの可否	- 新燃料の教育訓練は、<u>船員養成の基礎教育の中に組み込めないのか。</u> - 海技免状の取得において、今後新燃料対応の練習船が整備され、対応の資格が取得できることが望ましいが、一方で、<u>船員になるためのハードルを上げすぎないことも必要ではないか。</u> - 新エネルギー等、最新技術を取り入れた発展的内容は、採用船社に担当いただくのが妥当ではないか。
○ 新燃料船への乗り組みに必要な教育内容、施設・設備、指導者、費用	- 現時点、条約上の強制要件は無い中で、就航する新燃料船(水素・アンモニア)に乗り組む船員に<u>必要な教育訓練の内容、その実施に必要な施設や設備等を具体的にどのように考えて担保していくか。</u> ➢ 燃料特性(これまでにない毒性等に対するもの) ➢ 燃料船や液化ガス輸送船の乗船履歴 ➢ バンカリング経験 ➢ 機関システムの実務経験 など - 新燃料に対する講習料の負担等に対する支援について検討できないか。
○ 新燃料船に係る関係者間で協力可能な事項	- 就航予定の船舶に乗り組む船員に限り、就航予定の新燃料船・エンジンの試運転等の機会を捉えて教育訓練に生かせないか。 - エンジンメーカーや船用メーカー等から、教育機関への講師派遣は可能か。 - 船社の所有するトレーニングセンターなどに、教育機関の指導者を派遣することは可能か。
○ その他、海運会社のニーズ	条約上、強制要件化されるまでの間の暫定運用とする場合でも、外航の場合、<u>適当な機関より資格を付与された船員の乗り組みが必要。一民間機関では許容されない。</u>

対応策の方向性(案)

- アンモニア燃料、水素燃料等の新燃料船に関して、海技人材に求められる国際的な要件は、IMOにおいてこれから審議が開始される一方、国内での実証運航が既に一部開始され始めている。こうした状況も踏まえ、今後の新燃料普及を見据えた当面の措置として、就航が想定される燃料船について、①必要な教育訓練が行われるための枠組みの整理、②具体的な教育訓練内容の検討及び③その訓練実施のための体制整備が必要。
- その際、燃料ごとに特性等が異なることから、就航が想定される燃料船の種別ごとに国内関係者間において、それぞれが有する知見やリソースを出しあって、必要な教育訓練の内容や訓練機会の提供主体等について検討する必要があるが、我が国として予見可能性をもって必要な人材の確保・育成を進めていくことができるよう、今後の教育訓練体制の基本的な考え方を次ページのとおり整理することとしてはどうか。

対応策の方向性：新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成

新燃料に対応可能な船員教育訓練体制の基本的な考え方(案)

<①枠組み>

- 新燃料船への乗り組みに必要な船員の資格や教育訓練に関する国際基準が整備されるまでの間、暫定的な取扱いとして、新燃料船に乗り組む船員は必要な教育訓練を受けるものとし、雇入れ届出の際に当該教育訓練を受けたことを国が確認する。必要な教育訓練の内容はあらかじめ国が認定し、当該教育訓練を修了した者には国から教育訓練修了証(仮)を交付する。
- 新燃料に対応する船員教育訓練は、化石燃料をベースとする基礎的な海技士養成の上乘せ部分として行うものとして位置づける。

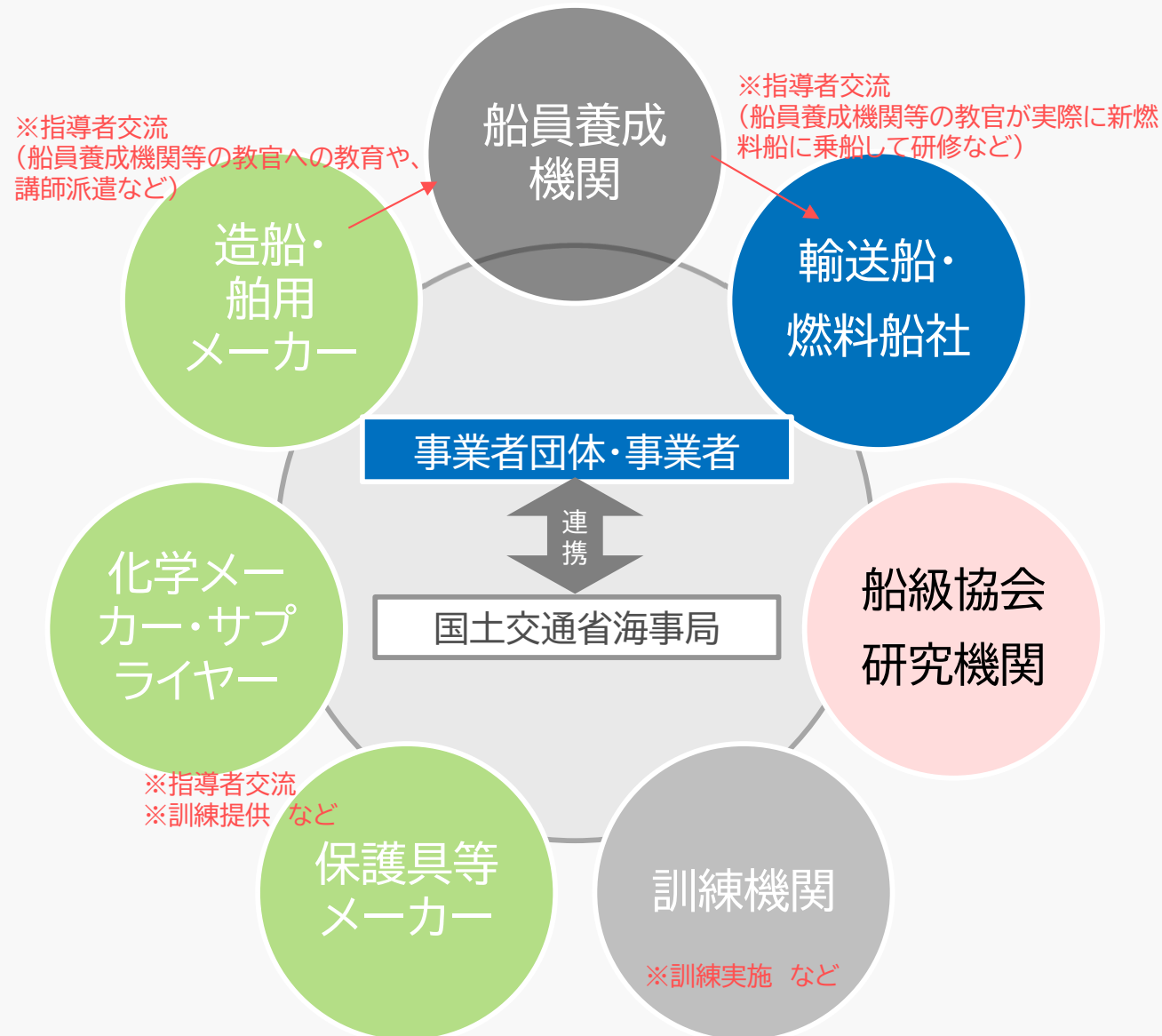
<②教育訓練の内容>

- 新燃料を適切に取り扱うためには、その特性等に係る知識習得が必要となるところ、国・船員養成機関・船社・訓練機関・造船・舶用メーカー・研究機関・船級協会等を交えた協議体を立ち上げ、それぞれの知見やリソースを持ち寄りながら、教育訓練の内容を検討する。なお、協議体の立ち上げは、国と当該新燃料船の具体的な導入計画を有する事業者・事業者団体が主体となり行う。
- 教育訓練の内容(知識習得・実践的訓練)については、取扱い難易度の高いLNG燃料について既に国際基準が存在し、共通化できる部分が多いこと等も踏まえ、合理的なものとなるよう検討する。なお、導入時においては、当該燃料船の乗船履歴等を積むことが現実的に困難であることから、他の手法による代替も検討する。
- 協議体において検討・策定する教育訓練内容につき、IMOでの審議動向を踏まえたものとするだけでなく、その内容を我が国から積極的にIMOに提案を行って審議に貢献することで、国際的な要件とも将来的に整合させるよう取り組む。

<③教育訓練の実施体制>

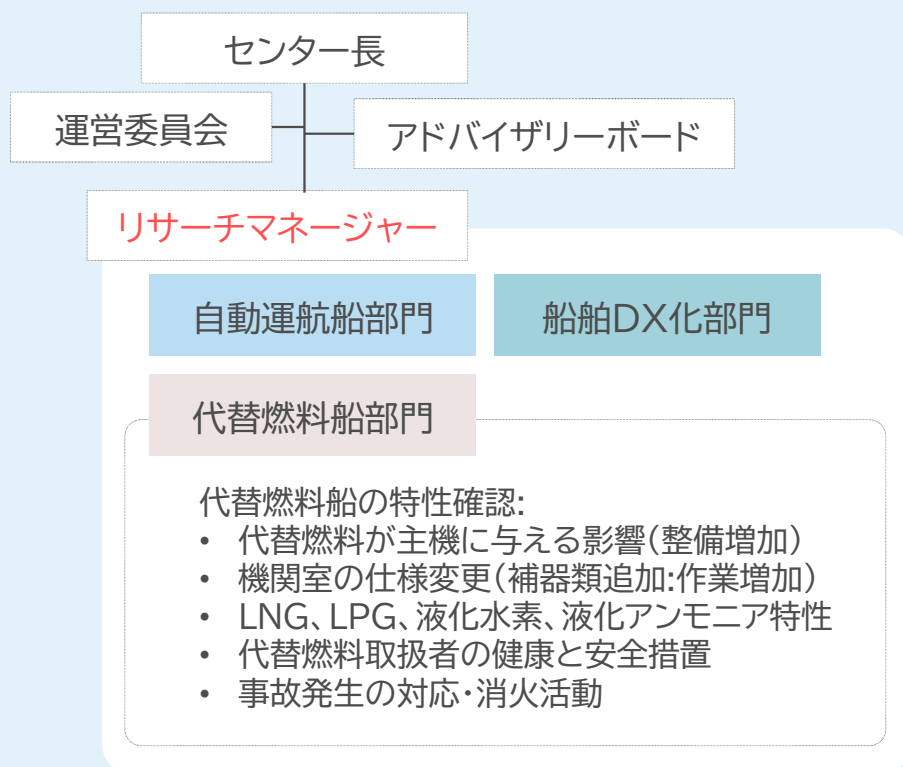
- 新燃料を適切に取り扱うためには、取扱い習熟のために実践的な訓練も必要となるところ、新たに立ち上げる協議体において、それぞれのリソースを持ち寄りながら、実施体制を検討する。
- 教育訓練に要する費用(初期費用を含め)について受益者が応分の負担を負うことを基本とする。

新燃料船に必要な教育訓練内容、訓練の実施体制について検討



【参考】 東京海洋大学 次世代船舶運用技術開発センター(仮称) 【新燃料関係部分】

- 国立大学法人東京海洋大学において、現在、次世代船舶運用技術開発センター(仮称)の設置を検討中。
- センターでは、自動運航船、船舶のDX化のほか、液化水素や液化アンモニアなどの燃料船部門も設置を予定。
- 新燃料特性を踏まえた次世代船舶の海技者に要求されるスキルの研究・定義を行い、訓練プログラムの提案や訓練設備の構築等も検討している。

次世代船舶運用技術開発センター(仮称)

検証等を踏まえた改善点等の研究、提案

次世代船舶の海技者に要求されるスキルの研究・定義**要求定義に基づく訓練の提案:**

要求定義に基づき、次世代船舶の海技者向け訓練プログラムの提案

訓練設備の構築:

提案した訓練プログラムを実施する設備を構築し、次世代船舶を運用する人材を育成

運用面からのフィードバック:
次世代船舶の運用面から船舶技術の国際標準化案を、アドバイザリーボードと連携し国際海事機関への提案に貢献

【参考】アンモニア燃料船に乗り組む乗組員の教育訓練

船員の教育訓練

- アンモニア燃料船に用いられる液化アンモニアは、引火点の観点では重油と同等程度であるものの、刺激性、腐食性及び毒性のガスを発生するおそれがある液化ガスであり、極めて慎重な取扱いが必要。
- このため、IMOにおける議論を経て、国際ルールが整備されるまでの間、液化ガスとしての慎重な取扱いが求められるIGFコードと同様の安全対策を講じるとともに、アンモニアの特性に係る知見を得るための訓練の実施を事前確認することとする。

乗組員の区分	教育訓練の内容
船長、機関長及び機関士 その他海員で燃料の取扱いに関し責任を有するもの	➤ IGFコード(国際ガス燃料船コード)適用船に係る教育訓練(STCW条約5-3 コードA) ・ 燃料の物理的及び化学的特性 ・ 船舶の推進プラント、機関システム及び業務並びに安全装置に関連する燃料制御の操作 ・ 燃料に関するあらゆる作業を安全に遂行し監視する能力 ・ 安全な燃料補給、貯蔵及び保全に関する計画と監視 ・ <u>危険防止のための措置</u> ・ <u>健康と安全のための措置及び対策</u> ・ <u>防火、火災制御、消火及び鎮火に関するシステムの知識</u> ・ <u>燃料の流出による環境汚染防止のための措置</u> ・ <u>法的要件遵守の監視及び管理</u> ➤ アンモニアの特性に係る訓練 ・ 毒性について、実際に臭いを体感するもの ・ 安全管理マニュアルに基づく措置の習熟 ・ 搭載予定の呼吸具、保護メガネ、検知器の操作、防護服の着用を行うもの
上記以外の乗組員	上記のうち、アンモニアの特性に係る訓練

※下線部はアンモニア輸送船にも求められる教育訓練

訓練の確認等

- 船舶所有者は、アンモニア燃料船に乗組員を乗り組ませる前に、上記教育訓練を実施し、国土交通省による修了確認を受けるものとし、乗組員にかかる雇入れ届出は、訓練修了の確認書を提示したうえでこれを行うものとする。
- 今後、新たに就航予定のアンモニア燃料船についても、国際ルールが整備されるまでの間、上記と同様の教育訓練の実施を求めることにより、アンモニア燃料船に乗り組む船員の安全対策を講じることとする。

対応策の検討

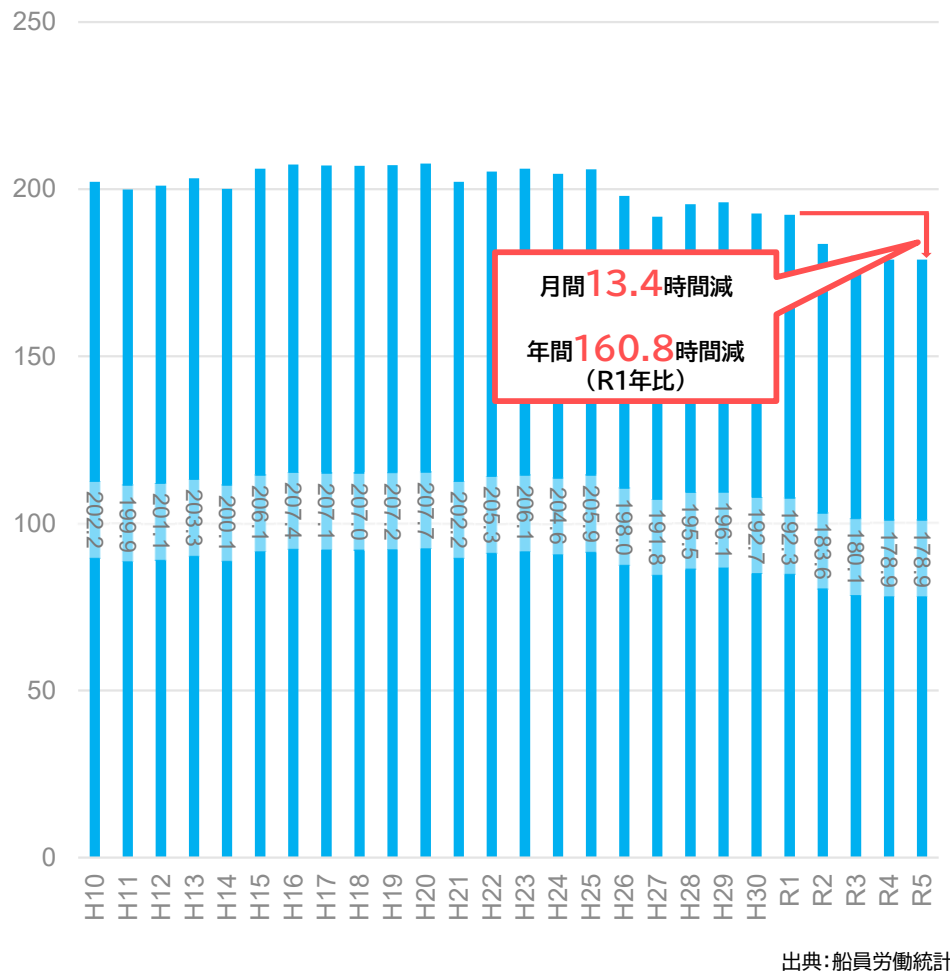
～ 有料職業紹介事業の取扱いについて ～

船員労働分野における職業紹介事業の主な変遷

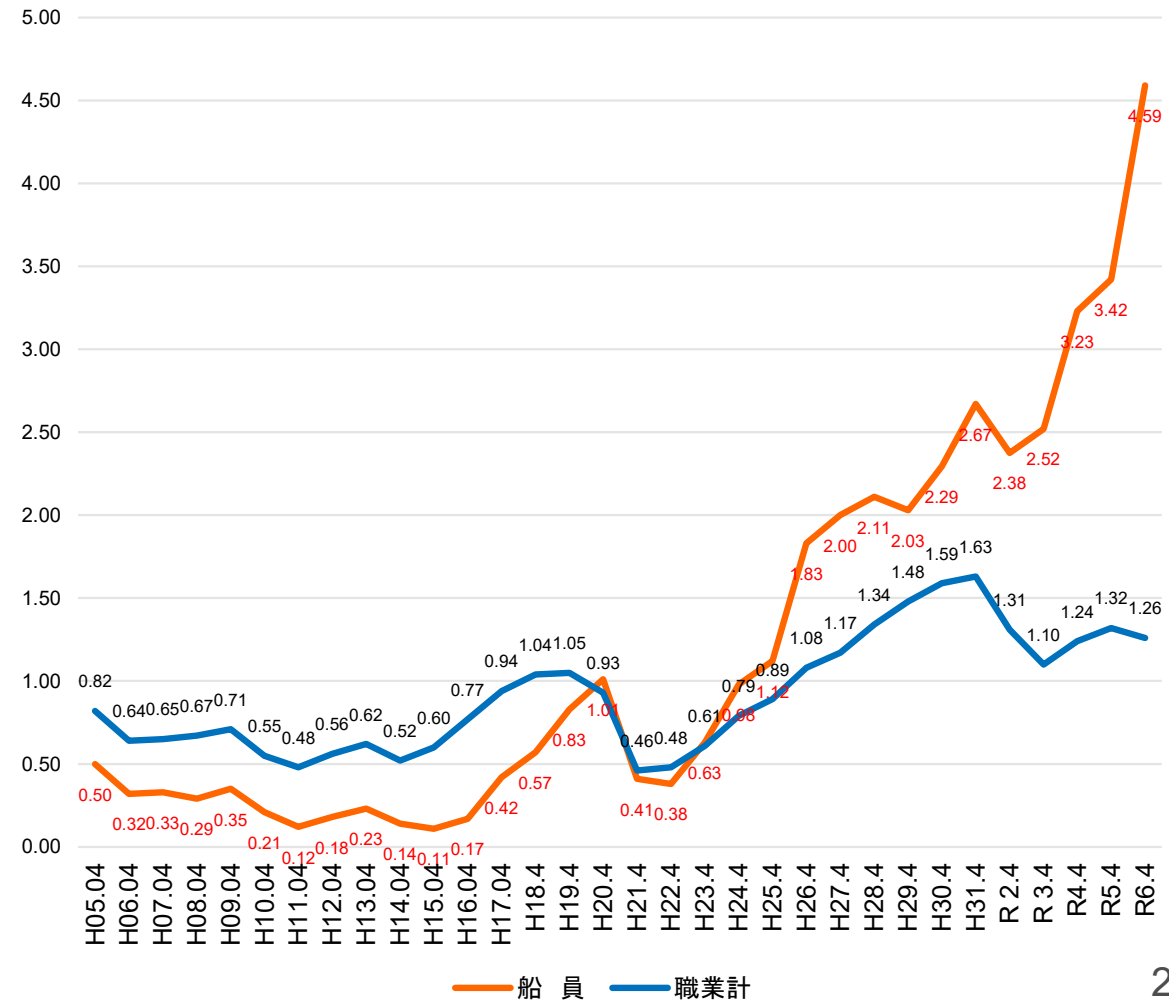
- 昭和23年制定当時の船員職業安定法では、中間搾取によって船員の労働を阻害するおそれがある等の観点から、国土交通大臣が許可する船主団体及び労働組合を除き、民間において船員職業紹介を有料・無料の別を問わず、実施することを禁止。
- その後、陸上労働分野では、短時間あるいは短期間の就業を希望する層の増加等労働者の意識の変化、サービス経済化の進行、産業構造の転換等労働力需給両面において広範・多様な変化が生じることが見込まれることから、これに対応するため、民間における労働力需給調整システムの改善、充実を図る必要があるとの考え方により、平成11年に、職業紹介事業について民間において実施できるよう制度化。
- その際には、許可制度、手数料の制限(求職者からの徴収は原則として禁止)、取扱職業の範囲(労働者保護の面からの弊害が明らかに予想される職業として港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業を除外)、取扱職種の範囲等の届出・明示等を法律で規定。
- 船員労働分野については、船員職業紹介等研究会(学識経験者、使用者団体、労働者団体、行政で構成)が平成14年7月の報告で以下のとおり整理。
 - ・ 近年、厳しい海運経営環境の下、海運企業における新規学卒者等の若年船員の雇用は減少し、将来的な船員不足が懸念。無料船員職業紹介事業について、中間搾取等の弊害につながることをないよう配慮しつつ、見直しを行うことが必要。実施主体については、船員教育機関まで拡大することが必要。
 - ・ 民間における有料による船員職業紹介事業については、陸上労働分野で見られるような、労働力需給両面での広範・多様な変化が、船員労働分野においては見込まれる段階には至っておらず、むしろ、無料船員職業紹介事業の一層の充実・拡大が求められてきていることを踏まえ、現時点では、制度化することは、適当ではない。
- 上記を踏まえ、平成16年に船員職業安定法を改正し、無料の船員職業紹介事業の実施主体を船員教育機関に拡大。

- 船員の働き方改革による適正な就労体制の確保等が進む一方で、船員の総労働時間は近年減少。
- 有効求人倍率も近年大きく上昇している。

月間総労働時間の変化(毎年6月)



船員の有効求人倍率の推移(毎年4月)

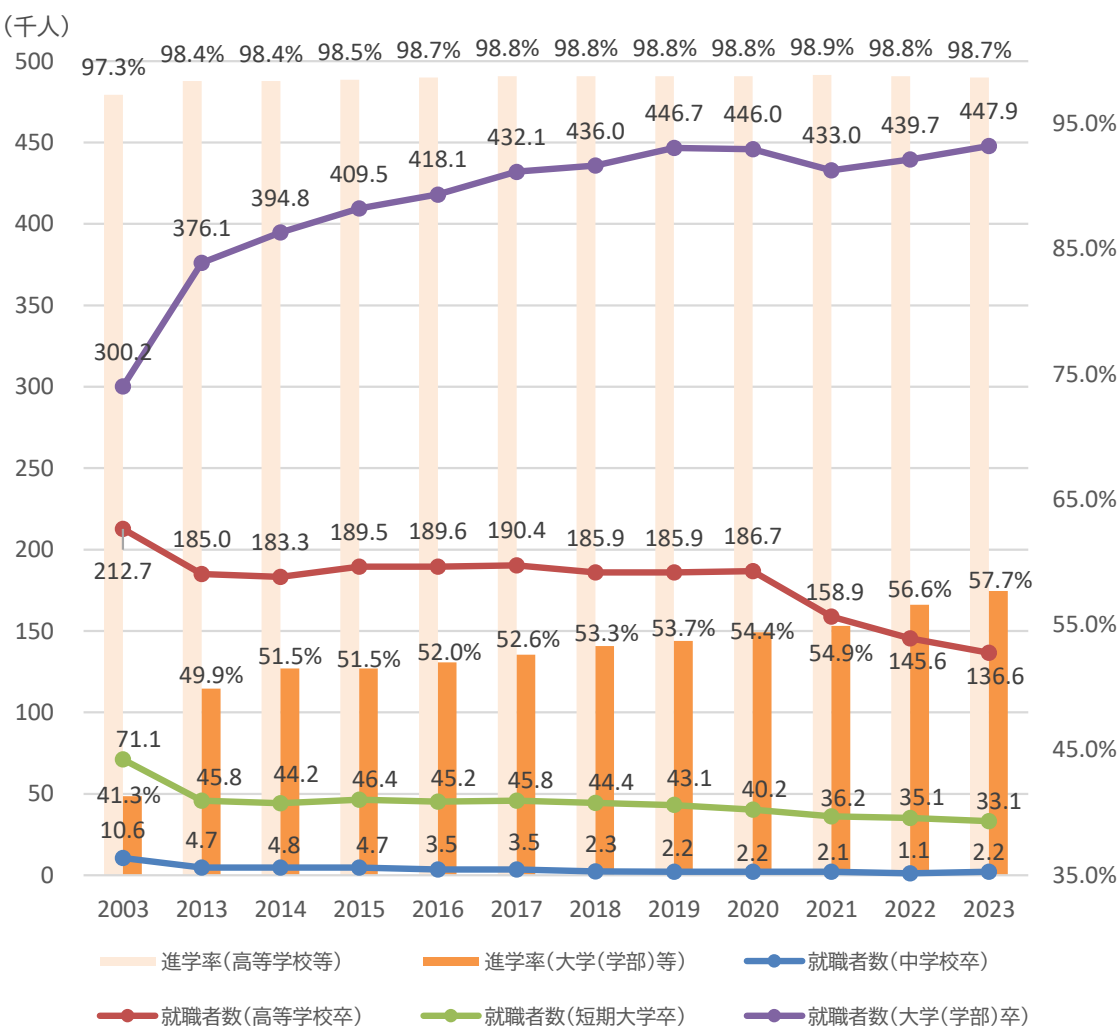


各種学校卒業生の就職者数、転職者数・転職等希望者数等の推移

第5回 海技人材の確保のあり方に関する検討会
資料2より

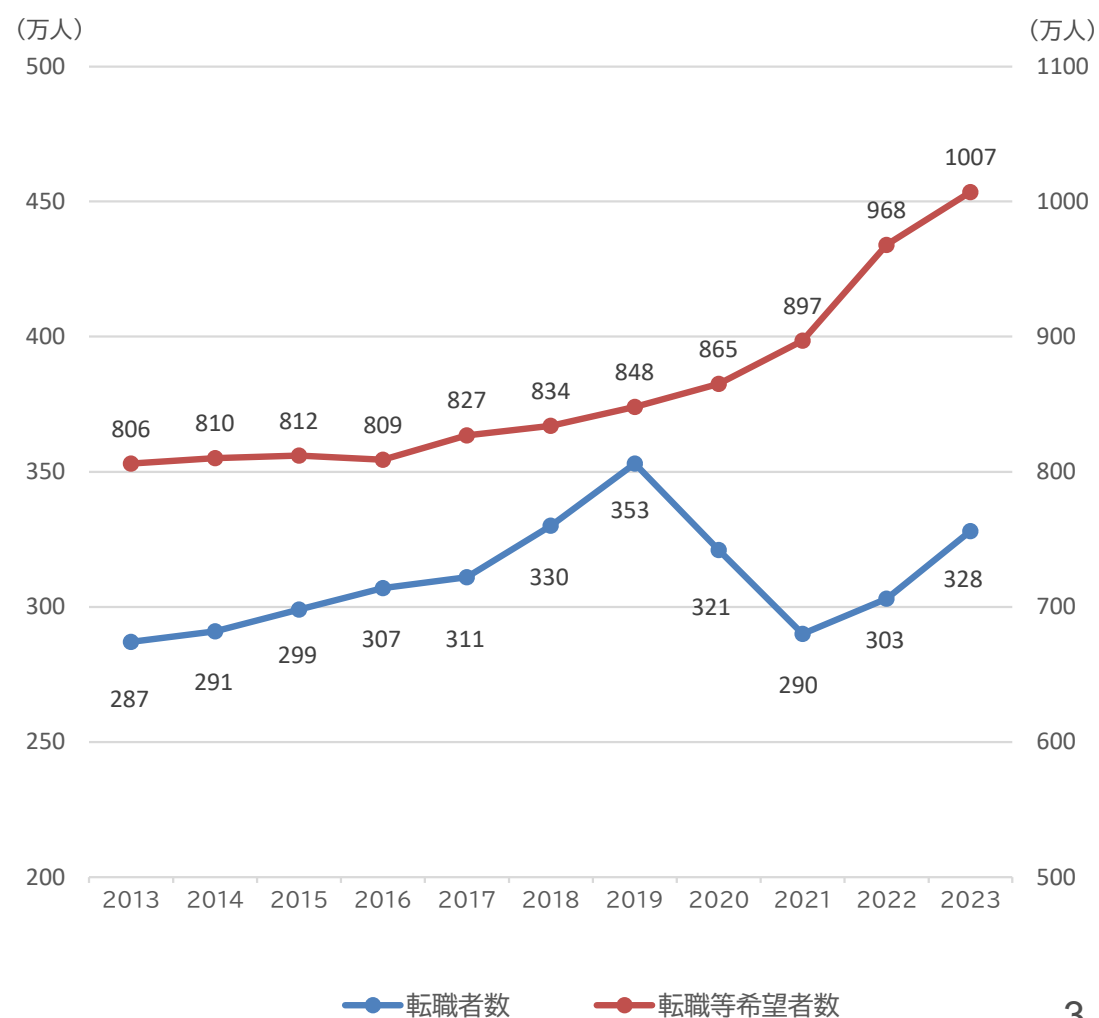
- 大学(学部)等への進学率の上昇が続いている一方で、中学校・高等学校・短期大学卒の就職者数は近年減少している。
- 転職者数は2年連続で増加。転職等希望者数は7年連続で増加。

各種学校への進学率、各種学校からの就職者数の推移



出典:文部科学省「学校基本調査」を基に海事局作成

転職者数・転職等希望者数の推移

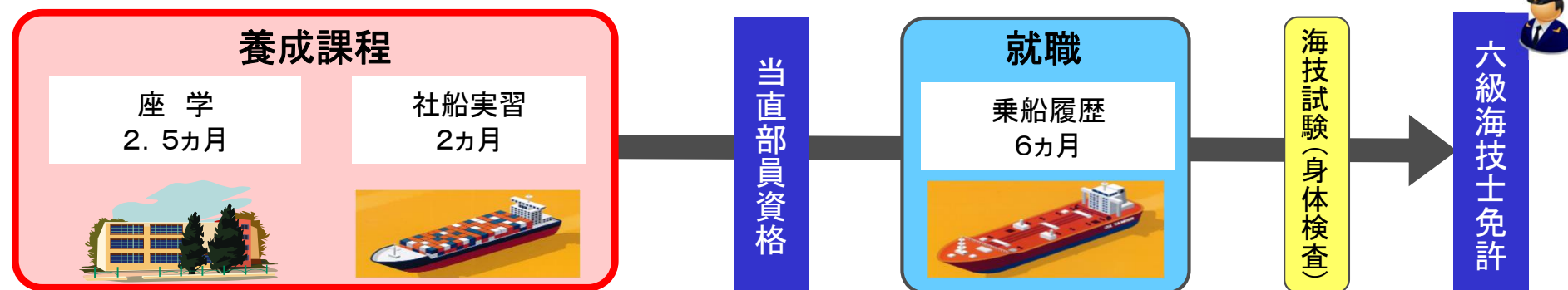


出典:「労働力調査結果」(総務省統計局)を基に海事局作成

六級海技士短期養成課程

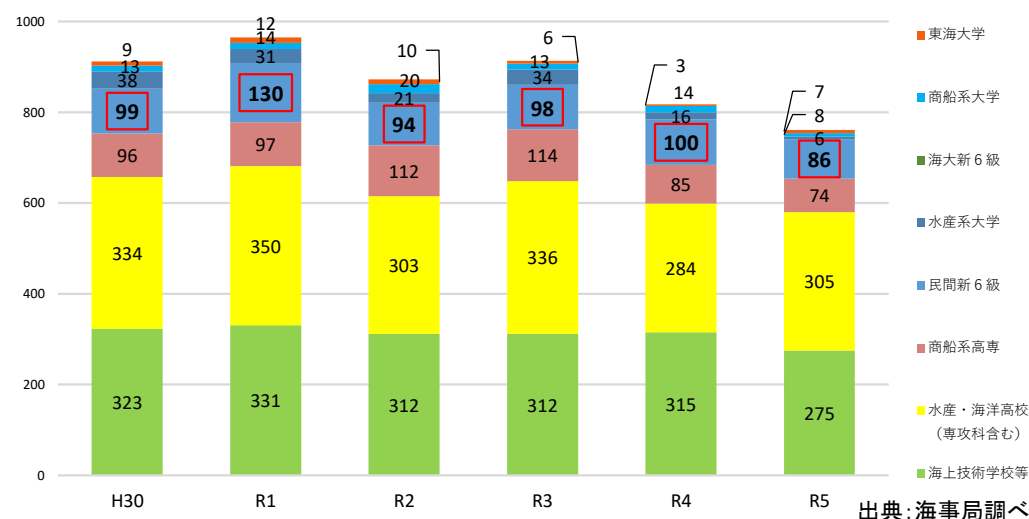
- 6級海技士短期養成課程(4. 5月)の修了者は、資格取得に必要な乗船履歴が短縮(2年→8月)及び国家試験の筆記試験が免除(身体検査のみ)となり、短期で6級海技士の資格取得が可能。
- 現在、尾道海技学院(広島県／平成21年～)、九州海技学院(熊本県／平成29年～)、尾道海技学院徳島阿南校(徳島県／令和3年～)、九州海技学院関西事務所(兵庫県／令和3年～)の民間の養成施設にて実施。

6級海技士短期養成課程による免許取得の流れ



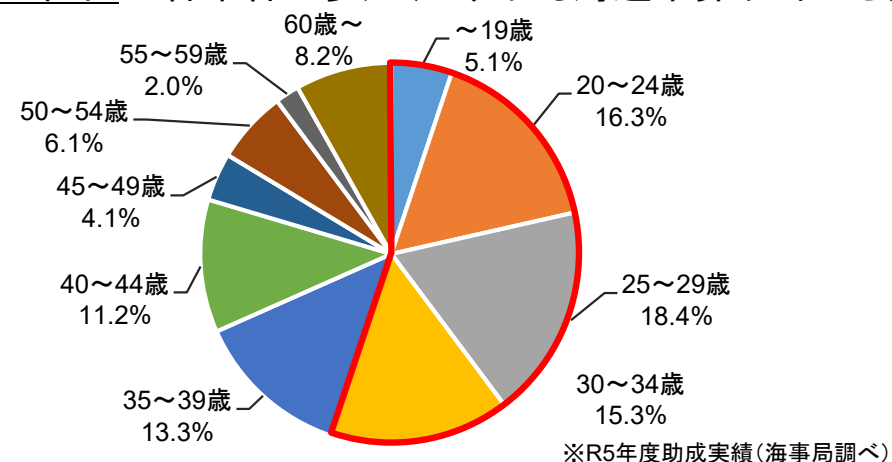
最短10. 5ヶ月で海技士免許の取得が可能

内航の新規就業者数の推移



入学者の年齢構成

幅広い世代の若年者が参入(いずれも海運業界以外から)



解禁に対して肯定的な意見

- 船員不足は深刻。休暇が回らない、離職する、怪我で陸上に上がる必要がある等の事情によって船が動かない状況となりつつある。解禁は必要。
- ただし、解禁によって引き抜き等の懸念があるのであれば、陸上からの転職者に限定する等の要件を絞って制度化するしかないのではないか。
- サービス要員の人材確保に苦労している事業者が多い。転職も含め、陸上の業種との取り合いとなっており、結果として、陸上の業種に負けている。サービス要員の不足が深刻。今回の制度見直しで対応いただきたい。

解禁に対して否定的な意見

- 陸上で認められていることや、船員不足を背景にして、解禁してはどうかとの考えには反対。
- 陸上労働では多様な働き方がある一方で、船員労働では、一船単位で雇入契約が行われ、各船で必要な船員数や資格等が定まるものなので、多様な働き方は困難。派遣事業の制度でも、陸上では短期雇用も認めているが、船員では常用雇用を前提とする等、異なる制度となっている。
- 現在、既に雇用されている既存船員どうしの引き抜きが危惧され、雇用の流動化や船員不足が加速される恐れがある。
- 現在の船員派遣事業が複雑化し、不正が発生しやすくなるおそれがあるのではないか。
- アンケート結果も、回答者が全体の背景やデメリット等を理解していないおそれがあること、短期間での実施であることから、アンケート結果を踏まえて反対意見が少ないとは言えないのではないか。
- 有料職業紹介事業を解禁せずとも、提案されている他の対応策の実施によって対応できると考えられるところであり、解禁すべきではない。

今後の進め方(事務局案)

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）
10月28日(月)	第4回	船員養成機関ヒアリング
11月8日(金)	第5回	具体的な対応策の検討①
11月29日(金)	第6回	具体的な対応策の検討②
12月17日(火)	第7回	中間とりまとめ