

海技人材の確保のあり方に関する検討会 中間とりまとめ

海技人材の確保のあり方を取り巻く環境の変化

1. 社会経済情勢の変化

- 我が国では、少子高齢化による中長期的な生産年齢人口の減少を背景に、様々な業種で担い手の確保が大きな課題。
- 労働市場全体に関わる社会の動きとして、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。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。

2. 船員不足の深刻化

- 内航船員については、近年、新規就業者数が堅調に増加してきたこともあり、総数も漸増傾向。全体の年齢構成は徐々に若返りが進んでおり、近年では50歳以上の割合は全産業と同等の水準。
- 外航船員については、総数は近年横ばい。新規就業者数は近年増加傾向。
- 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。船員の有効求人倍率も、近年、大きく上昇。令和6年4月時点で約4.59倍となっており、職業全体の有効求人倍率の約1.26倍と比べても極めて高い値。その後も4倍を超える状態が続いている。また、新規求人数は増加傾向である一方、新規求職数は減少傾向。
- 内航船員の需要の中でも大きな割合を占める内航貨物では、隻数ベースで大きな割合を占める総トン数200～1,600トンを主として支える4級・5級海技士うち、5級海技士の数が大きく減少。船員の新規求人では5級・6級の海技士に堅調なニーズあり。

3. 海技人材のニーズの変化

- 船員に求められる能力として、とくに外航を中心に、従来の船舶の運航に必要な知識・能力に加えて、船舶管理や物資輸送の効率化等を担うためのマネジメント能力がより一層必要とされている。
- 海運分野におけるカーボンニュートラルの実現に向け、アンモニアや水素といった新燃料等への移行の動きを加速させていく必要がある。今後の新燃料船の普及を見据え、これに対応可能な海技人材の確保・育成を着実に進めていくことが必要。
- デジタライゼーションの進展に伴い、海難事故の減少、船員労働環境の改善、我が国海事産業の国際競争力強化を目的とした自動運航船の実用化に向けた動きが具体化。船員・陸上要員の配置や役割分担、運航に従事する者の教育・訓練のあり方等の議論が必要。

海技人材の確保のあり方を取り巻く環境の変化

4. 海技人材の養成ルート等の現状

- 海技人材の確保において基幹的な役割を担う船員養成機関による養成ルートは、これまでの累次の制度拡充の取組により様々なルートが確立されてきており、内航船員についてはJMETS海技短大等、水産高校、商船高専、6級海技士短期養成機関が、外航船員については商船系大学、JMETS海技大(3級(一般大卒))、商船高専が主要な養成機関。
- 現在の養成ルートは、中学校・高校の新規卒業生を受け入れることを前提としたものが多く、3級海技士・4級海技士の養成が中心。
- 商船系大・商船高専・JMETS(海技学校・海技短大)の応募者数・応募倍率は減少傾向。水産高校においても同様の傾向であるとともに、定員割れが生じている。
- 船員養成機関では、教員や練習船の運航要員の不足が顕在化。近隣の養成機関との間での施設・設備の利活用も含め、これら課題への対応のため各所との連携や交流を求める声あり。
- 我が国の船員養成の中核を担ってきたJMETSにおいては、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。
- 船員の求人求職のマッチング機能を担う船員の職業安定業務については、陸上の職業安定業務と比較して、制度面で相違点があるとともに、実施面においても窓口数や取扱い求職者数が少ない。

5. 船員の労働環境改善の必要性

- 適正な就労体制の確保のための船員労務管理適正化等を内容とする船員の働き方改革が令和4年4月から施行。船員一人当たりの月間総労働時間の減少・年間取得休日数の増加といった変化がみられる一方で、若手船員の定着促進は引き続き重要な課題。
- 女性船員数は増加傾向にあるが、全体に占める比率は約2%。船員教育機関の女性の入学者も増加傾向にあるが、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。海技人材の担い手不足に対応していくためには、女性に限らず、多様な人材が活躍できる環境整備が必要。
- とくに内航海運については、寡占化された荷主企業・オペレーター・オーナーの専属化・系列化が進展しており、また、事業者の99.7%は中小企業で事業基盤が脆弱。そのような中で、いかに船員の確保・育成と働き方改革を進めその定着を図っていくか、その取組のための原資の確保を含めて課題。

対応策の5つの方向性

- 労働市場に関わる社会情勢の変化、船員不足の深刻化、海技人材に求められるニーズの変化など海技人材の確保のあり方を取り巻く環境の変化を踏まえ、我が国の国民生活・経済を支える上で大きな役割を果たす海上輸送を、将来にわたって安定的に確保していくため、その担い手となる海技人材の確保のあり方においては、次の5つの方向性に沿って、対応策を講じていくことが必要である。

- ① 海技人材の養成ルートの強化
- ② 海技人材確保の間口の拡充
- ③ 海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化
- ④ 海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善
- ⑤ 新たな海技人材ニーズへの対応(新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成)

※「自動運航船に対応可能な海技人材の確保・育成」「JMETTSの中期的なあり方」「船員の確保・労働環境改善のための原資の確保(内航海運業の事業基盤強化、荷主や一般社会の理解醸成)」については、それぞれ別の検討会等において対応を検討。

対応策の方向性①：海技人材の養成ルートの強化

基本的な考え方

- 海技人材の確保において基幹的な役割を担う船員養成機関での養成ルートは、現状、中学校・高校の新規卒業生を受け入れることを前提としたものが多く、また、3級海技士・4級海技士の養成が中心。応募者については、いずれの船員養成機関においても、中期的には減少傾向であるほか、水産高校では定員割れが生じている。
- 少子化、若者の就業開始年齢の上昇、転職者や転職等希望者の増加等といった社会情勢の変化、船舶運航の知識・能力に加えてマネジメント能力を有する海技士の養成ニーズや内航貨物の担い手として重要な5級海技士の不足感の高まり等も踏まえ、養成ルートの強化が必要。

対応策

- 3級(一般大卒)の拡大
 - 船舶管理や外国人船員のマネジメント等に対応する質の高い船員へのニーズの高まりも踏まえ、一般大の卒業者に対応する養成ルート強化するため、JMETS検討会での議論も踏まえつつ、JMETS海技大学校において3級(一般大卒で雇用関係のある場合とない場合の両方が対象)の養成数の拡大を目指す。
- 水産高校との連携強化(4級・5級)
 - 内航船員(4級・5級海技士)の養成において重要な役割を担っている水産高校との連携、とくに入学志願者の拡大に向けた海運分野の官労使が一体となった取組等を強化する。
- 5級養成の拡大策の検討
 - 内航船員の中でも不足感の強い5級海技士の養成を強化するため、水産高校との連携強化に加え、陸上の企業・団体からの転職者を主として念頭に置いた新たな5級養成の拡大策を検討していく。
- 6級海技士短期養成課程による養成数の拡大
 - 陸上の企業・団体からの転職者に対応する養成ルートを強化していくため、6級海技士短期養成課程について、養成数の拡大に向けた動きがあることを踏まえ、国を含む関係者がこうした動きを後押ししていく。
- 船員養成機関の連携強化に向けた課題の整理・検討
 - 船員養成機関同士の連携を強化し、従来の枠組みを超えた協働による船員養成につなげるため、これまでの取組事例等を検証し、施設・設備等の更なる有効活用など連携強化に向けた課題を整理し、解決策を関係者で検討していく。(※JMETSの保有する施設や設備等の活用のあり方については、JMETS検討会において議論)

対応策の方向性②：海技人材確保の間口の拡充

基本的な考え方

- 今後の少子化の進展等も見据えて、船員不足の深刻化に対応していくためには、陸上の企業・団体からの転職者も視野に入れて海技人材の確保の間口を広げていくことが不可欠。
- 船員の求人求職のマッチング機能を担う船員職業安定制度は、陸上の職業安定制度と比較して、職業紹介事業の範囲が制限されている一方、情報提供事業については的確な情報の表示を担保する仕組みがなく誤解を招くような求人情報の表示がなされている等の実態があり、強化・改善が必要。
- また、職業安定業務の実施面においても、地方運輸局等を窓口とする船員の職業安定業務は、公共職業安定所(ハローワーク)を窓口とする陸上の職業安定業務と比較して、窓口数や取り扱い求職者数が少なく、機能の強化・改善が必要。
- 加えて、政府全体で退職自衛官の活用を推進していくこととしている中、海技人材の確保の間口拡大という文脈の中でも対応が必要。

対応策

- 船員職業安定制度の見直し
 - ・ 船員の転職市場における適正かつ円滑なマッチングを行える環境を整備するため、以下のとおり、船員職業安定制度の見直しを行う。
 - 地方公共団体による無料船員職業紹介事業の導入
地方公共団体主催の転職セミナーを海運事業者が活用できる環境等を整備するため、地方公共団体による無料船員職業紹介事業を導入。
 - 船員の募集情報提供に関する事業の制度化
船員の募集に関する情報を提供する事業を法制度に位置づけ、報告徴収等の仕組みを導入。
 - 求人等に関する情報の的確な表示
船員の求人等に関する情報の的確な表示を確保するため、地方運輸局や無料職業紹介事業者等の船員募集情報を取り扱う者に対して、「虚偽表示」や「誤解を生じさせる表示」を禁止するとともに、提供する情報を正確かつ最新の内容に保つための仕組みを導入。
 - 求人者等への通知制度の新設
無料船員職業紹介事業者や派遣元事業者等による求職者や派遣船員の海技資格等の受有状況の確認とその結果を求人者や派遣先事業者へ通知する仕組みを導入。

対応策の方向性②：海技人材確保の間口の拡充

■ 有料の船員職業紹介事業に関する検討

- ・ 現行制度では禁止されている有料の船員職業紹介事業について、本検討会でのこれまでの検討において賛否が分かれたことを踏まえ、船員労働の特殊性や人材確保ニーズ、導入した場合に想定される効果・影響等を検証し、導入の適否等を検討。

■ 船員の募集情報等提供に関する周知

- ・ 現行制度でも民間の求人情報サイト等を活用した船員の募集情報等提供は可能であるところ、円滑なマッチングの促進を図るため、その旨の周知を図る。

■ 公共職業安定所と地方運輸局等の連携強化

- ・ 海運事業者が陸上の転職希望者にリーチできる機会を創出するため、公共職業安定所と地方運輸局等の連携強化に向けたモデル的な取組を実施する。(参照:モデル連携事業のイメージ(資料編:27ページ))

■ 海のハローワークネットの情報掲載方法の改善

- ・ 船員の求人・求職あっせんにおいて重要な役割を果たしている海のハローワークネットについて、より効果的・効率的なマッチングを促進する観点から、求人情報等の掲載方法の改善を図る。

■ 退職海上自衛官の活用推進

- ・ 退職海上自衛官の船員分野での活用を推進していくため、関係者の相互理解と連携強化を図る観点から、これまでの海技免許取得の円滑化やマッチング機会の創出といった取組をより一層強化していく。

対応策の方向性③： 海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求強化

基本的な考え方

- 将来の海技人材の担い手となり得る者の裾野の拡大を含め、海技人材の担い手となるための養成を受けて就業していく者の拡大を図ることが重要。
- 海技人材の養成・就業拡大に向けた情報発信については、現在でも、理解醸成段階・進路段階・就職段階など各段階に応じて、関係団体等が様々な取組を実施しているところ。
- 各主体が実施する取組をより一層効果的に実施するため、情報発信する「船員」「船員の仕事」のイメージの再構築を図るとともに、重点的に取り組むべき訴求対象の明確化(例えば、定員割れてしている船員養成機関への志願者の増加を重点課題として共有する等)等を図ることが必要。

対応策

- **「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略」(仮称)の策定**
 - ・ 官労使の関係者に加え、教育・リクルーティング・コミュニケーション等の専門家も交えたチームを立ち上げ、船員の養成・就業拡大に向けた訴求強化のための全体戦略を検討・策定する。
- **【戦略の内容のイメージ】**
 - 「船員」「船員の仕事」の社会の受け止めの現状認識
 - 新たな船員イメージの提示
 - 重点的に取り組むべき訴求対象・訴求内容・訴求手法
 - 構築すべきPDCAサイクルの提示
 - 学校教育における船員職業に関する学習の普及・充実に向けた取組(例えば、学習指導要領での記載の充実等)
- **「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略」(仮称)実施のための体制構築**
 - ・ PDCAによる継続的な改善を図りながら戦略を着実に実行していくため、既存の「海事産業の次世代人材育成推進会議」の枠組みを活用しながら効率的・効果的な体制を構築する。
- **海技免状保有者へのアプローチの強化**
 - ・ 有効な海技免状を保有しているにもかかわらず船員として雇用されていない者が相当数存在することを踏まえ、海技免状の更新の機会をとらえて、就業の実態等を調査するとともに、求人関係の活動に関する情報提供を行う等、アプローチを強化する。

対応策の方向性④： 海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善

基本的な考え方

- 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歳までの就業継続の割合は低下傾向にあると推定。
- 船員不足の深刻化に対応するためには、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ことが必要。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。
- 女性をはじめとした多様な人材が活躍できる環境を整え、若年船員の定着を図るためには、魅力ある労働環境の形成を促進するとともに、女性船員の採用・育成・登用の強化、ハラスメント対策の強化など安心して活躍できる就業環境の整備、仕事と育児などライフステージの変化に対応した両立支援が重要。

対応策

- 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：快適な海上労働環境形成の促進に資する仕組みのイメージ(資料編：28ページ))を制度として導入する。
- 女性船員の活躍推進のための情報発信の強化
 - ・ 平成30年に始まった「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、対応策の方向性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。
- 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のハラスメントは、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。
- 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す。
- 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の要否等について関係者のニーズを踏まえ検討する。

対応策の方向性⑤：新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成

基本的な考え方

- 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、国内においては実証運航が既に一部開始され始めている。
- こうした段階においても、必要な安全を確保するためには、今後の新燃料の普及を見据えた海技人材の教育訓練体制(①教育訓練の枠組み、②教育訓練の内容、③教育訓練の実施体制)を整備することが必要。
- 他方で、新燃料船の種別ごとに燃料の特性等も異なるため、具体的な教育訓練体制については、その都度、検討を行い整備していくことが必要となるが、我が国として予見可能性をもって、新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成を進めていくためには、一定の考え方の整理が必要。

対応策

■ 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の整理

- ・ 新燃料に対応可能な海技人材に係る今後の教育訓練体制の基本的な考え方を次のとおり整理する。

<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、当面の間、化石燃料をベースとする基礎的な海技士養成の上乗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・船用メーカー・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いて、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。

他の検討会等における検討状況

自動運航船に対応可能な海技人材の確保・育成に関する検討

- 「自動運航船検討会」は、年々進化するセンシング、AI等の技術を船舶の運航に活用することにより安全性の向上が期待されること、国内物流を支える内航海運の担い手確保、船員労働環境の改善、職場の魅力向上等が喫緊の課題であることを踏まえ、官民一体となった幅広い検討を行うことを目的として、令和6年6月に設置。
- 検討会においては、こうした現状認識の下、商用運航において、自動運航や遠隔監視等を活用するための安全基準・検査方法、船員・陸上要員の必要な能力・配置、責任・保険等に関し、必要な検討を行う。
- 令和7年前半をめどに、実プロジェクト(実船検証)の実施に必要な事項について、一定の結論を得る予定。その後、実プロジェクトを通じた検証を行う予定。

JMETSの中期的なあり方に関する検討

- 「海技教育機構の中期的なあり方に関する検討会」は、船員養成の中核を担ってきた(独)海技教育機構において、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ことを踏まえ、幅広い検討を行うことを目的として、令和6年6月に設置。
- 検討会においては、「海技教育機構と採用船社の役割分担」「学校運営のあり方」「練習船隊のあり方」「教員・乗組員の不足解消」「財務基盤の安定」について議論。
- 年内に骨子、令和7年春頃をめどに方向性をとりまとめ、海技教育機構の次期中期目標の策定に取り組む。

船員の確保・労働環境改善のための原資の確保(内航海運業の事業基盤強化、荷主や一般社会の理解醸成)に関する検討

- 荷主業界と内航海運業界との連携強化を目的に、荷主企業と内航海運事業者との間で内航輸送に関する課題等を共有し、中長期的視野に立つてその改善策等に取り組んでいく場として、荷主企業、内航海運事業者、行政から構成される「安定・効率輸送協議会」を平成30年2月に設置。
- 現在、内航海運業の取引環境の更なる改善に向けて、改善が必要と思われる商慣習があるとの声を踏まえ、商慣習の実態及び改善事例の調査を行うとともに、「安定・効率輸送協議会」等を通じて、商慣習の実態や改善事例を荷主及び内航海運業者に対して共有し、関係者間で商慣習の改善方策の検討を実施。
- 今年度中に、「安定・効率輸送協議会」等での議論も踏まえ、商慣習の改善方策を「内航海運業者と荷主との連携強化のためのガイドライン」に反映し、荷主及び内航海運業者に周知予定。

今後の取組

- 今回の中間とりまとめでは、海技人材の確保のあり方を取り巻く社会経済環境の変化を踏まえ、今後の海技人材の確保のあり方の5つの方向性と、それに沿って講じていくべき対応策を示した。
- 本中間とりまとめを踏まえ、制度の見直しを伴う対応策については関連法の改正も視野に入れて国において早急に制度設計に取り組むとともに、それ以外の対応策も含め、官労使の関係者が連携しながら速やかにその実現に取り組むことを要請する。
- 本検討会においては、今回とりまとめた対応策の今後の進捗とそこから見えてくる更なる課題、自動運航船検討会など別の検討会等において進めている検討から見えてくる課題等も踏まえ、令和7年夏頃を目途に最終とりまとめを行う。