

令和6年11月22日（金）13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第177回船員部会

【岩下労働環境技術活用推進官】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第177回船員部会を開催させていただきます。事務局を務めさせていただきます海事局船員政策課の岩下でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日はウェブ会議システムを併用しての開催としております。リモートでご参加の委員におかれましては、カメラ、マイクの通信はオフ（マークにスラッシュが入った状態）のまま、ご発言される際のみカメラ、マイクをオンに、発言が終わりましたらカメラ、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、ご発言いただく際は、画面上部のアイコンから「手を挙げる」を選択いただくか、カメラ、マイクをオンにして「部会長」と発言いただき、部会長より指名がありましたら、ご自身の氏名をおっしゃった後に発言をお願いいたします。

なお、会場にご出席されている委員におかれましては、発言を希望される場合は挙手をしていただき、部会長より指名がありましたらお手元のトークボタンを押して、ご自身の氏名をおっしゃった後に発言していただき、発言が終わりましたら再度ボタンを押して、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

本日は、委員及び臨時委員総員19名中13名のご出席となりますので、交通政策審議会令第8条第1項及び船員部会運営規則第10条の規定による定足数を満たしておりますことをご報告申し上げます。

本日の資料につきましては、会場にご出席されている委員の皆様には席上に配付をさせていただきます。また、リモートでご参加の委員におかれましては、事前にお配りした資料をご覧ください。資料は58ページもので、各ページの右下に通し番号を振っておりますので、ご確認をお願いいたします。

なお、本日の議事進行につきまして、非公開で行う審議を1番目としております都合上、議題1を終了後に報道関係者の入室の時間を設けさせていただきますので、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。野川部会長、司会進行をお願いいたします。

【野川部会長】 それでは、早速議事を進めてまいります。議題1の審議事項である船員派遣事業の許可についてでございますが、本件につきましては個別事業者の許可に関する事項であり、公開することにより当事者等の利益を害するおそれがありますので、船員部会運営規則第11条ただし書の規定により、審議を非公開とさせていただきます。

それでは、事務局よりご説明をお願いいたします。

(非公開)

【野川部会長】 本日意見を求められました諮問につきましては、別紙に掲げる者に対する船員派遣事業の許可について、許可することが適当であるという結論とすることとし、海事分科会長にご報告したいと存じますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、次の議題2の前に報道関係者の入室の時間を設けさせていただきますので、しばらくお待ちください。

(報道関係者入室)

【野川部会長】 それでは、次の議題に移りたいと存じます。議題2の審議事項である、船員に関する特定最低賃金（全国内航鋼船運航業最低賃金、海上旅客運送業最低賃金及び漁業（かつお・まぐろ）最低賃金）の改正についてでございますが、専門部会での調査、審議の結果につきまして、事務局よりご説明をいただいた上で審議をすることとしたいと存じます。それでは、事務局よりご説明をお願いいたします。

【前里労働環境対策室長】 船員政策課の前里です。よろしく申し上げます。資料は10ページ以下になります。全国内航鋼船運航業、海上旅客運送業、漁業（かつお・まぐろ）の3業種につきましては本年7月24日に諮問いたしまして、その後最低賃金専門部会においてご審議いただき、今般3業種共に結論に至りましたので、ご報告申し上げます。

11ページ、資料2-2に詳細をまとめておりますので、ご覧いただければと思います。まず、全国内航鋼船運航業についてです。左側の緑色に記載がありますとおり、11月18日開催の第2回目の専門部会におきまして、最低賃金額を職員及び部員それぞれ9,000円引き上げることとなりました。続いて、海上旅客運送業についてです。資料の真ん中、緑色の記載にありますとおり、11月15日の第2回専門部会におきまして、最低賃金額を職員、事務部職員及び部員をそれぞれ9,000円引き上げることとなりました。最後に漁業（かつお・まぐろ）についてです。こちらは右側の緑の記載のとおり、11月8

日開催の第2回目の専門部会におきまして、最低賃金額を1万円引き上げることとなりました。

今回最低賃金専門部会で結論に至りました改正案につきましては、10ページ、資料2のとおりでございます。なお、全国内航鋼船運航業最低賃金専門部会において、資料2の1ポツの後段に記載がありますとおり、労働者側委員より、航海士、機関士が乗り組んでいない船舶の船長、機関長の賃金については、その職責を考慮して、最低賃金額を上回るよう引き続き行政指導されたいとの意見がありましたので、要望事項として付記しております。

最後に、この最低賃金額の適用の時期でございますが、例年ベースのスケジュール感で申し上げますと、答申手続及び最低賃金法上の所要の手続きを経まして、本年度末頃を見込んでおります。説明は以上となります。ご審議のほどお願い申し上げます。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは、本件につきましてご質問等ございましたら、お願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、特にないようでございますので、「船員に関する特定最低賃金（全国内航鋼船運航業最低賃金、海上旅客運送業最低賃金及び漁業（かつお・まぐろ）最低賃金）の改正について」につきましては資料2の案のとおり結論とし、海事分科会長にご報告したいと存じますが、よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、次の議題に移ります。議題3の審議事項である「船員に関する特定最低賃金（漁業（いか釣り）最低賃金）について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【前里労働環境対策室長】 こちらも前里より説明させていただきます。資料は14ページ、資料3をご覧くださいと思います。令和6年11月21日付で国土交通大臣より交通政策審議会会長宛てに諮問第464号、「船員に関する特定最低賃金（漁業（いか釣り）最低賃金）について」と題しまして、最低賃金法第35条第7項の規定に基づきまして、諮問させていただきました。本件は前回10月の船員部会において、漁業（大型いか釣り）最低賃金を、中型いか釣り漁業を含む業種へ拡大し、漁業（いか釣り）最低賃金とすることが決定されました。

この拡大についての内容は資料15ページ、資料3-2の答申、1のとおりでございますが、その中で資料16ページ、「5 第3項の船員に係る最低賃金額」の項目については、別途ご審議いただくということとしておりました。このことから、新たに拡大された漁業（いか釣り）最低賃金に係る最低賃金額について決定いただく必要があることから、諮問

いたした次第でございます。説明は以上となります。ご審議のほどお願い申し上げます。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは、本件につきましてご質問等ありましたら、お願いいたします。遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 よろしく申し上げます。漁業（いか釣り）の最低賃金に関する特定最低最賃に関する諮問ということですが、この件につきましては特段問題ないと思っておりますが、前回も述べさせていただきましたが、漁業種の拡大が図られて、第1回ということもありますので、適正な最低賃金が設定されることを願っておりますけれども、ただ、今、定められていない漁船員も多く存在している状況にありますので、さらなる漁船員への適用拡大について早急に検討等をしていただきたいと思います。以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

【前里労働環境対策室長】 ご要望ありがとうございます。ただいまお話がございましたように、今後ともいか釣り漁業以外で定められてない業種の拡大についても、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

【野川部会長】 最低賃金法が適用される船員につきまして、その全員が設定されて最低賃金額が存在するような方向に向けて、私からもスピーディーな対応ができるようご努力をお願いしたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

ほかにございますか。特にないようですので、それでは、漁業（いか釣り）最低賃金に関する審議については、船員部会運営規則第12条第1項の規定におきまして、船員部会に最低賃金法第37条第2項の規定に基づき、最低賃金の決定または改正の決定の審議に必要な数の最低賃金専門部会を置くこととされておりますので、最低賃金専門部会を設置して審議を行うこととしたいと存じますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

なお、専門部会のメンバーにつきましては、船員部会運営規則第12条第5項の規定により、船員部会長が指名することとなっております。これら専門部会の具体的な人選につきましては事務局と相談しながら進めていきたいと思っておりますが、部会長にご一任ということでもよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、次の議題に移りたいと存じます。報告事項である議題4の船員関係制度の見直しについて、及び議題5の船員行政のデジタル化について、続けて事務局よりご説明をお願いいたします。

【木坂船員政策課課長補佐】 説明させていただきます。船員政策課の木坂と申します。

よろしくお願いたします。

初めに、これからご説明する議題4の内容についてでございますけれども、船員部会の所掌でございます船員法及び船員職業安定法に関する制度の見直しとして、現在検討しているものでございます。本日私からご説明させていただいた後、委員の皆様よりご意見を頂戴いたしますが、ご欠席の委員もでございますので、本日の船員部会后、来月12月6日を期限としてご意見をいただき、それも踏まえて12月の船員部会で再度ご議論いただくことを想定しているところでございます。また、これら船員部会でいただいたご議論につきましては、その後海事分科会にご報告させていただき、他の制度の見直し事項と併せて一括してご審議いただくことを想定しているところでございます。

それでは、前置きが長くなりましたけれども、資料のご説明に入らせていただければと思います。資料につきましては19ページ目をご覧ください。1枚めくっていただきまして、具体的な中身については21ページ目をご覧ください。まず、船員をめぐる現在の状況に対する認識といったところでございますけれども、国内環境にまず目を向けたときに1つ目の変化として、深刻な船員不足といった現状があると認識しているところでございます。船員の有効求人倍率が4倍以上というのが常態化しており、船員不足は深刻な状況にあると受け止めているところでございます。

加えまして、外航事業者を中心にといったところでございますけれども、船員に求められる能力というのは変化してきておりまして、船舶管理等のマネジメント能力というのも求められていると思っております。そういった意味で、量・質共に船員を確保するための採用及び育成ルートの充実というのが不可欠な状態にあると考えております。併せまして、船員を目指す者を獲得するためには海上労働環境の改善を図っていくことも必要であると考えているところでございます。

続きまして、資料の22ページ目をご覧ください。2つ目の国内環境における変化という中で、行政手続のデジタル化の進展を求められている状況があるところでございます。特に、海事行政の手続きという分野にとらまえて考えますと、まず3つのポイントが、下に青い枠、字で記載させていただいておりますけれども、まず1つ目として窓口出頭の不要化という中で、船員行政に係る手続に際しましては地方運輸局への出頭をお願いしているところでございますけれども、そういったものを要しない仕組みに転換していくことを目指していきたいと考えているところでございます。

2つ目でございますが、船員以外の者による手続の拡大という中で、必ずしも船長、船

員が手続の主体である必要のない手続については、船舶所有者の方にも実施していただけるような仕組みに、全体として見直しを進めていきたいと考えているところでございます。

3つ目の観点として、行政手続全体のBPRの中で、手続全般の見直しといったところで、窓口の申請を前提とした仕組みに今、現状としてはなっているところでございますけれども、オンライン申請を前提とした仕組みといったような形の中で最適化を図っていききたいと考えているところでございます。そういったところを通じて船員行政手続のデジタル化を実現していきたいと考えているところでございます。

続きまして国際環境に目を転じさせていただきますと、2つ変化があると考えているところでございます。まず、1つ目でございますけれども、SOLAS条約の改正が今年の5月、IMOのMSCでございました。具体的な中身でございますけれども、コンテナの落下が頻発しているという現状を踏まえまして、コンテナ落下に関する具体的な報告を船長に任すといったような改正が採択されたところでございます。この条約の発行日につきましては、締約国の3分の1以上の反対がない状況であれば、2026年1月1日を予定されているところでございますが、そういったことが適用されるという状況の変化がございます。

2つ目でございます。STCW-F条約の改正でございます。現在我が国においては、F条約については未批准といった状況でございますけれども、今年の5月、STCW-F条約の改正が採択され、同条約の発効については2016年1月が、締約国間で反対がなければ発効する予定になっております。この改正に際して、我が国としても改正についてはリードしてきたところでございますけれども、その内容を踏まえ、我が国としてもこの条約の締結に向けて準備を進めていく必要があると考えているところでございます。

これらの状況の変化を踏まえまして、これまで種々検討してきたところがございますので、それについてのご報告をさせていただければと思います。資料については26ページ目をご覧ください。

まず、海技人材の確保のあり方に関する検討会でございます。こちらにつきましては、検討会における論点ということで左にも記載させていただいているところでございますが、4つの論点、まず1つ目が今後求められる海技人材の整理、2つ目が少子化等を見据えた海技人材の確保、3つ目の論点として船員養成、あるいは船員養成機関のあり方、論点4につきましては船員の確保、労働環境改善のための原資の確保と、この4つの論点を設定させていただきまして、右側の検討会委員の皆様にも、今回船員部会にも参加していただい

ている方も多く含まれておりますけれども、多くの方にご参加いただき、議論を進めさせていただいているところでございます。スケジュールとしては年内の整理を目指して、今後の海技人材確保に向けたビジョンを官民一体となって検討させていただいているところでございます。

具体的な検討の中身の状況でございますけれども、27ページ以降にまとめさせていただいています。まず1点目、海技人材の養成ルートの強化に関しましては、下に対応策の方向性の（案）ということで記載させていただいておりますが、一般大の卒業者に対する養成ルートである3級の養成数の拡大を目指してはどうかといった点であったりとか、内航船員の養成における重要な役割を担っている水産高校との連携の強化であったりとか、内航船員の中でも特に不足感の強い5級の海技士の養成について、陸上企業や団体からの転職者を主として念頭に置いた新たな5級養成の拡大を検討したらどうかといったような話であったりとか、それ以外もあと2点ほど対応案の方向性として議論をいただいている状況でございます。

続きまして28ページ目でございますけれども、ルートの多様化など制度の改善といったところでございますけれども、こちらに関しましては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えるための、船員職業安定制度の見直しをすることとしてはどうかといった点、あるいは海運事業者が陸の転職希望者にリーチできる機会を創出するために、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こととしてはどうかといった点、あるいは船員の求人・求職あっせんに重要な役割を果たしている海のハローワークネットの求人情報等の掲載方法の改善を図ることとしたらどうかといったような点について、議論をいただいているところでございます。

続きまして29ページ目でございますが、海技人材の養成・就業拡大に向けた訴求の強化といったところで、官労使の関係者に加えて、教育やリクルーティング、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て、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・策定することとしてはどうかといった点や、既存の協議会等の枠組みを活用しながら、効率的・効果的な体制を構築していくということをしてはどうかといった点についても、ご議論をいただいているところでございます。

続きまして資料の30ページ目でございます。こちらはSTCW-F条約に係る対応についてでございますけれども、STCW-F条約の国内法制化検討会というのを開催させていただいているところでございまして、検討会における主な論点としましては6つござ

いまして、漁船と商船の労働力の流動性の確保、あとはF条約適用漁船の対象範囲、3つ目として資格制度のあり方、4つ目に資格取得の要件、5つ目に漁船に係る配乗基準、6つ目に基本訓練といった中で、今年の8月に種々ご議論を、関係者の皆様にご意見を検討いただきまして、8月に検討会の取りまとめをさせていただいているところでございます。

そういったこれまでの検討の経緯も踏まえまして、制度の見直しの方向性についてまとめさせていただいているのが31ページ目以降でございます。まず32ページ目でございます。船員職業安定法の関係でございます。具体的には33ページ目をご覧くださいと思います。船員職業安定制度に関することの中で、政策課題として主なものとして2つほどあると考えているところでございます。まず1つ目が深刻な船員不足に対応するための、採用ルートの多様化をはじめとした環境整備でございます。もう一つが労働需給のミスマッチを防止するための、求人募集情報の的確な表示とその担保が必要になっているのではないかと考えているところでございます。

それに対応するための、船員職安法の現状置かれている課題の中で、船員職業安定法に関しましては、まず左側のグレーになっているところでございますけれども、買手市場を前提とした制度になっていることを認識しておりまして、これまで船員職業安定法の規定、政府における取組の規定といったところでは、雇用量の増大については取り組むんだという規定があるところでございますけれども、逆に労働力の充足を図るといった点についての言及がないといった状況でございます。一方で陸の職業安定法においてはそのような規定もございません中で、その辺の部分について労働力の充足と雇用量の増大双方に政府として取り組む規定への見直しを図っていくことが必要なのではないかと考えているところでございます。

加えまして真ん中でございますけれども、認められているルートが限定的になっている中で、陸の職安法との比較といった観点におきましても、船員については船員の労働の特殊性も鑑み限定的になっているところでございます。具体的には有料の船員職業紹介が禁止されている、あるいは地方公共団体における無料の船員職業紹介が禁止されているといったところでございます。こういった点につきましては、採用ルートの多様化を図るといった観点から適切な規制措置の見直し、規制措置を講じた上でそれぞれについて解禁について検討したらどうかといったところでございます。

続きまして労働需給のミスマッチの関係でございますけれども、求人募集情報に係る規制がない中で、具体的には求人等に関する情報の的確な表示、あるいは船員募集情報等提

供に係る規制について、ないといったところでございます。この点について、求人等に係る情報提供の適正化を図るといった観点で、求人募集情報の的確な表示に資する規制の導入について検討してはどうかと考えているところでございます。

資料の34ページ以降については、海技人材のあり方に関する検討会でも示させていただいている資料を改めてといったところでございますけれども、陸と海の仕組みの違いの部分について、簡潔に皆さんにご理解いただきたいという中でまとめさせていただいている資料でございます。

続きまし、資料35ページ目でございますけれども、海技人材のあり方に関する検討会に提示させていただいたものと同一でございますが、事業者の皆様、あるいは海員組合の皆様にもご協力をいただきまして、船員職業安定制度の見直しに向けたアンケートを実施させていただいているところでございます。有料職業紹介に関しましては賛成、あるいはどちらでもよいといったような回答がおよそ4、それぞれ4割、あるいは3割といったような状況になっております。また、船員の募集情報の提供の関係に関しましては、求人サイトの利用が現状3割程度といった中で、特に船舶所有者の保有船舶の多い方についてはより利用率が高いといったような状況になっているところでございます。

顕在化した課題の中で釣り広告といったものでございますけれども、募集情報に関する労働条件などの虚偽の記載であったりとか、乗船履歴等の船員特有の条件に関する情報が不足しているといったようなご意見もアンケートの中で見えてきたところでございます。

こういった状況も踏まえまして、資料36ページ目でございますが、船員職業安定制度の関係に関しましては、次の4点について見直しを進めてはどうかといったところでお示しさせていただければと思っております、まず1点目が有料の船員職業紹介事業の解禁でございます。

2つ目が船員の募集情報の提供の改善でございます。加えまして地方公共団体における無料の船員職業紹介の導入ということ、最後に求人者等への通知制度の新設といったところで、こちらに関しましては船員して働く際には海技免状であったりとか、タンカーであれば危険物取扱責任者であったりとか、様々な資格が求められることが必須となってくる中で、それは陸とは違うところ、陸の中でも当然免許等が必要になる仕事もありますけれども、船員に関してはそういう何かしらの資格が求められるということもございしますので、そういった実態を踏まえまして、船員職業紹介を行う実施主体、あるいは派遣元事業者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

先の事業者に対して通知する仕組みを導入したらどうかと考えているところでございます。

資料37ページ目でございますが、有料の船員職業紹介の解禁に関しては、次のようなルールを定めるということが、少なくとも無条件にということはないという中で、一定のルールを定めていくと、許可の基準であったりとか、許可の欠格事由であったりとか、手数料の制限、あるいは許可の有効期間といったものも定めていくことが必要になるのではないかと考えているところでございます。船員職業安定法については、以上でございます。

続きまして船員法の関係についてご説明させていただければと思います。資料39ページ目をご覧ください。

まず、1点目でございますけれども、快適な海上労働環境の形成に向けた取組の促進で、今、現状に対する認識の中で船員不足が大きな課題であると考えているところでございますけれども、それを解消するためには、先ほど申し上げました間口の拡大といったようなところだけではなくて、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考えているところでございます。そういった中で、船内作業方法の改善であったりとか船内の通信環境の改善、あるいは快適な海上労働の環境を形成するための措置を講じていただくといったことについて、船舶所有者の皆様それを促すような仕組みを導入したらどうかと考えているところでございます。

具体的には、国でガイドラインを策定させていただき、船舶所有者におかれましてはそのガイドラインを踏まえた措置を講じて、快適な海上労働環境の形成に努めていただけるようにしていくことが必要ではないかと考えているところでございます。

続きまして、資料40ページ目でございます。海上労働の安全衛生に関する基本訓練の位置づけの見直しの中で、現状、STCWの基本訓練という言い方をさせていただいていると思いますが、労働安全衛生規則第11条の規定、あるいはその通達によって担保させていただいておりました基本訓練について、今回、STCW-F条約の締結に向けた国内担保を進めていく中で、法律上の位置づけの明確化を図ってはどうかと考えているところでございます。基本訓練の中には生存訓練と消火訓練、応急訓練、安全社会訓練、この4つがございますけれども、生存訓練と消火訓練については実地訓練と5年ごとの能力維持が条約上求められているところでございます。

具体的な制度設計の案でございますが、資料の41ページ目をご覧ください。まず左側が、全船員と書かせていただいておりますが、外航、内航、その他の船、観光、商船含めその他と、あと漁船につきましては、船員法適用の全ての船舶と船員につ

いて座学の訓練をお願いしたいと思っております。その中で、右側でございますけれども、一定の船員の中で外航、内航、その他に関しましては沿海以遠を航行する20トン以上の船舶及び船員、漁船については国際総トン数300トン以上、かつ限定水域外を航行する漁船及び漁船員となりますが、これらに該当する方につきましては生存訓練と消火訓練については実技の訓練を受けていただき、5年ごとの実施をお願いしたいと考えているところでございます。これについては、少なくとも外航、内航、その他については現状お願いしていることと変わらないところでございます。

続きまして、船員行政の手続のデジタル化の関係でございますが、この後の資料5を説明した後、説明させていただいたほうが分かりやすいかと思っておりますので、1回飛ばさせていただきます。資料の47ページ目に進ませていただければと思います。

資料の47ページ目でございますが、こちらはSOLAS条約の改正に伴う対応でございますが、コンテナを落下させた際の船長等による即時通報といった中で、コンテナの落下や漂流事案を発生させた船に関しまして、当該船舶の船長さんに対して落下させたと、コンテナの紛失、漂流に関与した場合にその詳細を付近の船舶、あるいは海上保安機関、あとは旗国に対して通報しなければならないといったことについて担保をしていくことを進めていきたいと考えているところでございます。

続きまして、資料の48ページ目の資料5の内容について、ご説明をさせていただければと思います。船員行政手続のデジタル化に向けた取組の状況といったところでございます。

資料の49ページ目をご覧ください。船員行政のデジタル化に向けた取組の基本的な考え方としては、先ほど申し上げさせていただきましたとおり、窓口出頭の不要化、あとは船員以外の者による手続の拡大、行政手続の全体のBPRの実施といったような中で、これらについて法的な効果を失わないことを前提に、船員行政手続のデジタル化を進めていくということをやっていききたいと考えているところでございます。

一番手続するとしても多い雇入れの手続を例にご説明をさせていただければと思いますが、現状の雇入れ契約の手続に関しましては、雇入れ契約の成立がありましたら、その届出の際に雇入れ届出書、または海員名簿、あと船員手帳、あと資格証明書、それ以外にも雇入れ契約書であったりとか就業規則、あと船舶検査証書などの書類の原本を地方局の窓口へ提出、あるいは提示をしていただいている状況でございます。この雇入れに関する手続での課題の中で、デジタル化を進めていこうと考える際の課題でございますけれども、船員手帳以

外のものに関しましては、左下のグレーのところでございますが、船員手帳以外については従前書面交付としていたものについてデジタル行政推進法であったりとかe-文書法といった規定を活用することによって電子化を図ることで、オンライン化に対応することが可能な法体系が今、現状、既にもう存在している状況でございます。

一方で船員手帳に記載・証印等を行うということが船員法上求められているものについては、それぞれの法律の規定を活用したとしても電子化を図ることが難しいといったような現状がございます。そういったデジタル化を実現できないといったような中で、船員手帳への記載や証印等を求めている船員法の現行規定を見直すことによって、手順のオンラインでの完結を実施できる環境整備を進めていってはどうかと考えているところでございます。

その部分が図られるときにどういった見直し後のフローが想定されるかということについてまとめているのが、資料の52ページ目でございます。まず、見直し後のオンライン申請における申請の段階でございますけれども、提出書類につきましては、これまでの雇入届出書の書類に関しましては、船員IDの付記とオンラインでの入力、あとは船員手帳を出していただいている部分については船員IDと、船員手帳の中に記載していただいていた船に乗るときの船員の方の職務であったりとか、雇入れ期間とか、そういったものについて同じことを記載したものを出していただき、それを書面として添付していただくということ。あるいは海員名簿についてもオンラインの入力であったりとか、資格証明書につきましても船員IDとの連携とか、そういった中で実現していくということです。

あとは添付書類についても、雇入契約書だったり就業規則については、PDF化を図っていただいた上でそれを出していただく形もあるんじゃないかと考えているところでございます。さらにそういった手続を、ただ紙で提出していたものを電子化して全て添付していただく形ではなかなか負担軽減にはつながらない中で、我々としては事前の情報の登録、変更といった仕組みも設けつつといったところについてご説明させていただいているのが右側でございます。事前に船舶所有者の情報であったりとか、所属船舶の情報であったりとか、所属船員の情報というのを登録していただいて、届出の際に事前に登録いただいた所属船舶の職務別に船員を選択していただくとか、乗船、下船する船員を選択していただくことによって、重ね重ね同じ情報を何度も何度も入力していただくというようなことが回避できるような形を実現していきたいと。それで、重ね重ね記載いただくことによるミスの発生も防いでいきたいと考えているところでございます。届出内容を審査した後、

船員マイページと船舶所有者マイページへそれぞれ乗船記録の情報の登録であったりとか海員名簿の自動生成をすることによって、負担軽減や一覧性という部分を確保していきたいと考えているところでございます。

マイページの話をしていただきましたが、マイページの具体的な内容については53ページ目をご覧ください。船員システム、国で整備するシステムでございますけれども、それぞれのところで船員のマイページと船舶所有者マイページというのを構築させていただきまして、船員のマイページでは登録されている情報の閲覧を船員自身ができるような仕組みを用意していきたいと考えております。具体的な船員情報としては、身分証明の情報であったりとか、資格情報であったりとか、乗船履歴の部分でございます。また、右側の船舶所有者マイページに関しましては、登録情報の閲覧、具体的な登録情報としては船舶所有者情報であったりとか、所有船舶の情報、あるいは所属船員の情報でございます。そういったものの閲覧に加えて、雇入れ、雇止めの手続という部分についても、この船舶所有者マイページからできるようにしていきたいと考えているところでございます。

実際の手続のオンライン化に向けた対応の具体的なフローでございますけれども、54ページ目をご覧ください。まずe-Gov等によって申請・届出ということを実際のグレーのところに書かせていただいておりますけれども、船員手帳の一番最初の交付というタイミングにおきましては本人確認を、身分証明の機能がございまして、そのタイミングにおいては本人確認のために窓口に来ていただくことがございますけれども、それ以外の船員手帳の申請であったりとか資格証明の申請・受領、あるいは乗船履歴の証明の申請・受領といったものについては、オンラインの申請を通じて実施できるようにしていきたいと考えているところでございます。船舶所有者の方の手続についても同様でございます。

それぞれ申請いただいたものについてはオンラインでの手続の中で審査結果についてもそれぞれのデータベースに、右側でございますけれども、船員情報であったりとか船舶所有者の情報として登録をさせていただき、その登録された情報については船員のマイページだったりとか船舶所有者のマイページにどんどん反映されていくということを進めていきたいと考えているところでございます。

続きまして、船員手帳がどうなるのかといった点についての説明でございます。資料55ページ目をご覧ください。船員手帳の見直しに関してでございますが、

現行の船員手帳に関しましては、身分証明をはじめ各種情報が網羅されている状態になっております。一方で、情報を網羅しておりますけれども、記載事項に係る証印ですとか官庁受理印を受けるためには地方局への出頭が必要となっております。デジタル化を進めていく中で、新しい船員手帳ではIDやメールアドレス、パスワードの設定をさせていただき、あるいは船員のマイページへのリンクのQRコードを掲載させていただくことを考えているところでございます。

記載事項については身分証明に係る機能に特化し、現行の船員手帳を有している上陸・乗下船に係るパスポートと同等の機能というのは維持していきたいと、手帳の形態も存続させていきたいと考えているところでございます。船員手帳には船員マイページのリンク先のQRコードを掲載することで、デジタル化後の情報アクセスの利便性を確保していきたいと考えているところでございます。船員のマイページに関しましては、デジタル化後に国が管理する資格証明等に係る情報を船員のマイページから閲覧可能にしていきたいと、多要素認証とかをすることによって高いセキュリティレベルを確保していきたいと考えているところでございます。また、船員手帳の記載事項のうちPSCで求められる資格証明や雇入契約に係る情報についても網羅していきたいと考えているところでございます。

オンライン化後の情報管理につきましては、国はオンライン手続に必要な情報を記録・管理して、権限を有する者だけが情報閲覧できるようにしていきたいと考えているところでございます。労務管理の記録に関しましては、船舶使用者の責務として管理、船員に写しを交付していただくということを考えているところでございます。それをまとめたものが資料の56ページ目でございます。それぞれの今の船員手帳に記載されている情報について、どういった形で確認ができるようになるかといったことについてまとめているものでございますので、ご覧いただければと思います。

続きまして、資料の57ページ目でございますけれども、資格証明に係る手続の見直しで、現行の船員法に基づく各種資格証明の中で、航海当直部員の証印であったりとか、危険物取扱責任者の証印、特定海域運航責任者の証印など、様々な資格証明がございます。これらについては船員手帳に押印して手書きするとか、公印を押印した紙に手書きするであったりとか、印刷物に公印を押印するとか、様々な形状、様式、交付方法がある状況になっております。これらについて、船員手帳の記載事項から削除する一方で、デジタル化後については電子証明書としての発行・交付といったようなところで、資格を持っているかどうか証明できるようにしていきたいと考えているところでございます。受領後の電子

証明書については船員のマイページで常時閲覧することが可能な状態にしていきたいと考えているところでございます。

また、健康証明書の見直しに関してでございますけれども、現状船員手帳に記載されている4つの様式を冊子として一体化することで健康証明書としての機能を有し、指定医が船員手帳にそれを記載することで船員健康証明書を形成しているところでございますけれども、見直し後におきましては必要な情報を網羅した新たな様式に変更し、指定医が記載した上で船員に交付するといった形をとりたいと考えているところでございます。提出された情報については船員マイページで閲覧可能な形にしていきたいと考えているところでございます。

こういった行政のデジタル化を進めていく中で、具体的に制度の見直しに戻らせていただければと思いますが、資料の45ページ目をご覧ください。現行、オンラインでの手続という部分でネックになっている部分は何かということ、地方運輸局の窓口で船員手帳を用いて確認している現状が手続のオンライン化を阻害しているというところがございます。そういった船員手帳を用いて確認している部分についての証明機能を船員手帳から分離して別の書面に代替することによって、オンライン化を実現していきたいと考えているところでございます。

具体的には、左に書かせていただいているとおり、船内における職務、雇入期間等の確認については、現行は船員手帳に船長が記載し、雇入れの届出の際に船員手帳を確認するというようなやり方でやってきておりますけれども、船内における職務、あるいは雇入期間に関する事項を記載した書面を船舶所有者が発行し、当該書面をオンラインで申請いただき、それを運輸局において確認するというやり方に見直していきたいと考えているところでございます。

また、資格証明につきましても、船員手帳に国交大臣が証印するというやり方をとってございまして、その上で雇入れの届出の際に船長手帳に証印あるかどうかを確認しているところでございますけれども、資格能力を確認した上で適任証書というものを国交大臣が発行する。これが証印の代わりでございます。発行しているということ専用IDとひもづける形でオンラインで確認するということをしていきたいと考えているところでございます。年少船員の認証についても同様でございます。このような制度の見直しとデジタル化の取組の推進を図っていきたいと考えているところでございます。

なお、デジタル化後の新しい船員手帳の交付方法につきましては現在詳細を検討中でござ

ございますけれども、パスポートと同様にあらかじめ申請いただいた上で後日、ご希望の場所に受け取りに来ていただくことも想定してございます。こちらについてもご意見を賜れば幸いです。

【角野船員政策課長】 座長、よろしいですか。

【野川部会長】 お願いします。

【角野船員政策課長】 ありがとうございます。事務局でございます。私からも1点、資料4でご説明した制度見直しについて、今回船員部会で議論する位置づけについて補足させていただきたいと思えます。

先ほどの説明の中、資料4の26から29ページになりますけれども、別途設置されている海技人材の確保のあり方に関する検討会で幅広い検討が行われているという旨をご説明いたしました。こちらの検討会の中では本日、船員部会でご意見を頂戴したいと考えている船員職業安定制度の見直しに関わる議論もなされてございまして、賛成反対、様々なご意見を頂戴している状況でございます。

それも踏まえて今回、資料の4、31ページ以降で制度の見直しを船員部会の議題とさせていただきますけれども、その趣旨としては、今回検討している見直しが船員に関わる、非常に多岐にわたり重要なものが含まれている制度の見直しだと考えてございますので、先ほどご説明した海技人材の検討会でも一部検討がなされておりますけれども、その点も含めて船員部会にご報告して、ご意見を頂戴したいという位置づけで議題とさせていただきます。

ちなみに海技人材の検討会は12月中旬に議論を取りまとめていくということを想定してございます。船員部会では11月の今回と12月、次回でご議論いただくということを考えておりますので、こちらの船員部会でご議論いただいた内容について、必要なものは12月の海技人材の検討会の取りまとめにも反映をしていくと、このように進めていきたいと考えているところでございます。以上になります。このように2つの議論の場が同時に動いておりますので、分かりにくくならないかという懸念がございましたので、以上、補足させていただきました。ありがとうございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは、ただいま議題4と議題5をまとめてご説明いただき、船員政策課長からも議論の場の関係について補足説明をいただきました。

それでは、議題4、議題5、内容的に関連しておりますので、まとめてご質問等をお受

けしたいと存じます。いかがでしょうか。よろしくお願いいたします。遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 遠藤です。よろしくお願いいたします。まず、資料の通しページ30ページに当たるSTCW-F条約国内法制化検討会のところになりますけれども、記載にありますように、平成27年から足かけ10年、14回の検討会を経て、最終取りまとめがなされております。10年かけて作成されました検討会の取りまとめということですので、国内法制化の際にはぜひとも当該取りまとめに準拠したような形で対応いただければと、お願いしたいと思います。

それから続けてですけれども、通しページ36ページにあります船員職業安定制度の充実の、有料の船員職業紹介事業の解禁について、まさにこの導入については断固反対であります。海技人材の確保においては、有料職業紹介事業は想定される弊害が大きくて、導入することについては到底容認できません。船舶は船員によって運航され、その職務も資格によって明確に規定され、安全運航が行われております。船員労働は陸上の就業における多様性とは大きく異なっておりますし、船舶の運航には個々の船舶に必要となる船員数、すなわち定員、それから資格が定められており、必要となる船員の雇入れと雇い止めを行い、船舶の安全運航を行っております。

このような観点からも、船員において多様性は存在しないわけでありまして、そのような中で有料職業紹介事業による引き抜き等が行われるような状況が発生すれば、雇用の流動化への懸念、それに伴う船舶運航への支障など、業界全体としての秩序の崩壊を招くことになりかねません。海技人材の確保には、船員養成期間において教育・訓練を受けた船員の養成数を拡大することが最良の改善策と言えます。教育・訓練を受けた船員が現行の無料職業紹介制度のもとで就職、就業することによって海技人材の確保が必然的に行われております。最も必要なことはいかに船員の養成数を増やすか、ということでありまして、養成者が増えた中において、現行の無料職業紹介制度で十分に対応できると考えております。この点において、有料職業紹介事業は全く関係しておりません。

さらに、海技人材の確保のあり方検討会において、人材確保ルートの拡充で示されております船員の募集情報等の提供、公共職業安定所と地方運輸局などの連携強化、海のハローワークネットの情報掲載方法の改善などによりまして、要請された船員が船舶の運航に従事、就業すれば、人材確保ルートとしての有料職業紹介制度を導入する必要性は全くないと考えております。以上です。

【野川部会長】 ご意見として承りますが、何か事務局でコメントがございましたら。

お願いします。

【木坂船員政策課課長補佐】 船員政策課の木坂です。ご意見いただきまして、ありがとうございます。海技人材のあり方に関する検討会においても、今遠藤委員よりご指摘いただいている内容についてのご意見を賜っているところでございますので、いただいたご意見を真摯に受け止めて、改めて我々で検討した結果については海技人材のあり方に関する検討会、あるいは船員部会においてお示しさせていただきたいと考えているところでございます。

あと、1点目にございましたF条約の国内法制化検討会につきましては、取りまとめに全日本海員組合の皆様にもご尽力いただき、そのほかの各団体の皆様にもご協力いただき、10年の歳月をかけてまとめてきたものでございますので、その内容を適切に制度に反映できるように、我々としても進めていきたいと考えているところでございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。海技人材のあり方検討会、これは私も関与しておりまして、今ご紹介がありましたように非常に様々な意見が取り交わされているところでございます。どのような方向にするかという管轄はそちらの検討会が今やっておりますが、その状況についてこのように船員部会でもご報告をして、今のようにご意見を賜りながら、そちらの検討会で方向づけの決定に当たって生かしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。木上委員、お願いいたします。

【木上臨時委員】 大日本水産会、木上です。F条約の取りまとめにつきましては10年来、いろいろご検討、ご協力いただきまして、本当にありがとうございました。引き続き、遠藤委員のお話があったとおり、制度反映に向けて引き続きよろしくお願いしたいと思います。

それから40ページの基本訓練の位置づけの見直しのところで、見直し内容のところですが、Fの国内担保に並行してこれが適用されていくという流れにはなるんですが、もともと米印のところにありますようにSTCW条約の基本訓練の流れで漁船も適用になるという話ですから、そこら辺の十分な理解がなされるように対象者への説明等を十分に行っていただきたいと思います。基本的には以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。事務局、何かコメント、お願いします。

【木坂船員政策課課長補佐】 ご意見ありがとうございました。基本訓練の部分について、例えば国内法制化検討会のこれまでの議論について、先ほど遠藤委員への回答でもさ

せていただきましたが、取りまとめていただいた内容については議決に反映していきたいと思っております。

また、基本訓練の実施に関する関係者の皆様に対する周知といったところについてのコメントをいただいたと思っておりますが、その点については我々としても、特に漁船に關しましては制度が変わってくるといったこともございますので、丁寧に説明していきたいと考えているところでございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

最初に事務局からもありましたように、ご意見はこの場限りではなくて12月6日まで、それぞれご意見がありましたらご提出いただければよろしいので、特にこの場で全部終わりということではございませんが、せっかくでございますので何かご意見等ございましたら、よろしくお聞かせいたします。いかがでしょうか。齋藤委員、お願いします。

【齋藤臨時委員】 齋藤です。船員行政の手続のデジタル化に向けた取組の状況ということではございますが、説明の内容は理解をするんですが、本件について前回船員部会で図られたのはもう半年以上前だったでしょうか。方向性の論議だったと思います。それで、今回個別具体的な中身が出てきたわけですが、内容もかなり前回と比べたら変わってきているしということでお聞きしたいのは、決定プロセス、どのような手順でこれを決めていくのかということ、このような形式で船員部会に諮られて意見を聞いたよということ、ここで審議をし、決定していくのかということをお聞きしたいと思います。前回、課長から作業委員会、ワーキンググループで作業していく、皆さん委員の方に入っていたいて検討していくとおっしゃられていたように記憶をしておりますが、その辺りの決定プロセスを教えてくださいと思います。よろしくお聞かせいたします。

【野川部会長】 事務局、お聞かせいたします。

【木坂船員政策課課長補佐】 ご質問、ありがとうございます。齋藤委員にご指摘いただきましたとおり、船員行政のデジタル化に関しましては、今年の2月と3月にかけて方向性の報告をさせていただいたところでございます。それから大分間が空いてしまったといったところでございますけれども、その間、我々で具体的にどういった形にしていくのかといったことについての中身の精査、検討をさせていただいておりました。今、ようやく皆様にこういった形で進めていきたいという案を、やっとまとめられたといったところでございます。

まずは制度面といった意味におきましては、従前からの紙を用いた申請とデジタルでの

やり方、両方できるような環境整備を進めさせていただきたいということで今日ご説明させていただいたところでございますけれども、詳細な仕組みの制度設計といった部分に関しては改めて、ワーキンググループという形がいいのか、あるいは個別に勉強会のような形で皆さんにご意見を賜りながら決めていくという形がいいのか、個別のやり方については委員の皆様であつたりとか使用者側、労働者側、それぞれの皆様のご意見を伺いながらと思っておりますけれども、皆様のご意見を聞いて、その中で具体的な制度の詳細、船員部会において細かい仕様の部分まで話すのは違ふだろうといったご意見もいただいたところでございますので、事務的な形も含めて皆様のご意見を聞いて、詳細については決めていくようにしていきたいと。そのプロセスにつきましては個別に皆様にご提示させていただきたいと考えているところでございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 ありがとうございます。よろしく申し上げます。船員行政手続のデジタル化に向けた取組状況ということに関連してですけれども、以前、このデジタル化に向けての議論と申しますか、船員手帳の変更、それから、船員行政のDX関係で、最初に確認をさせてもらっていたところが根幹かと思っております。それは、既存の船員手帳の機能を損なうことのないように、不利益にならないことが前提で、その対応を求めてきておりますので、その辺は一貫して変わっていないということをまず冒頭、確認しておきたいと思ひますし、とにかくデジタル化を進めて船員への労務負担が増大すれば、これはやる意味も必要もないと考えておりますので、労務軽減に繋がる取組の一環だと思ひておりますけれども、その辺、改めて確認しておきたいと思ひますけれども、いかがでしょうか。

【野川部会長】 事務局、お願いします。

【木坂船員政策課課長補佐】 ご質問、ありがとうございます。遠藤委員から今お話いただいた内容というのは、今回デジタル化を進めるに当たって実際に利用される皆様、それは船員の皆様だけではなくて船舶所有者の方も含めてといったところでございますけれども、それによって不利になるといったことであれば本末転倒であると考えているところでございますので、今回デジタル化を進めていくに当たって、関係者の皆様が不利益を被ることがないように、そこの部分はぶれずに進めていきたいと考えているところでございます。

【野川部会長】 遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 ありがとうございます。それから、今齋藤委員からも発言がありま

したけれども、船員部会でDX化に伴う、船員手帳の変更等の中身のテクニカルな細かい部分についての進捗が、以前の船員手帳に代わる仮称の船員カードからこういうふうに変わってきているので、進捗とか取組状況とか、そういったところは定期的にやっていたかかないと、どういうふうに進んでいっているのかというのが全く分かりませんし、以前にも、その中でワーキングなのか作業委員会なのかという話が出てきたと思うんです。

だから、個別にその辺の説明とか意見交換をできる場を持つのか、それとも船員部会とはまた違う、場なのかどうか分かりませんが、とにかく共通理解を持ってやっていけたらと思っていますので、それについては細かい説明のところまで、取組状況等を教えていただきながら、情報共有しながら進めていただきたいと思っていますので、よろしくをお願いします。

【野川部会長】 事務局、お願いします。

【木坂船員政策課課長補佐】 ありがとうございます。先ほどの回答と重なる部分あるかもしれませんが、いただいたご意見については、3月に報告してからこれまでに間が空いてしまっているというのが現実でございますし、その間のご説明がされていなかった部分は我々としても反省しなきゃいけない点だと思っておりますので、今後また密に連絡を取らせていただきながら、中身について関係者の皆様の理解を我々としても進めていきたいと、取り組んでいきたいと考えているところでございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

実は、本日ご欠席の小笠原委員から事前にご意見をいただいているようでございますので、事務局でご紹介をお願いいたします。

【前里労働環境対策室長】 船員政策課の前里です。私から小笠原委員のご意見を読み上げたいと思います。

船員関係制度の見直しについて、日本旅客船協会理事、小笠原朗。本日は所用のため欠席させていただきます。事前にいただいた資料を拝見させていただきましたが、資料4に関し次の2点を要望いたします。

36ページ、船員の募集情報等提供の改善について。34ページによれば、特定募集情報等の提供事業に関しては、船員職安法上規制がないとのことですが、35ページのアンケート結果を見ると、事業者のその利用は28%にとどまっています。その理由の一つとして、船員の採用募集に当たり、民間の求人情報サイトを利用することはできないと思込んでいる事業者が多いと考えますので、利用することができることの周知をお願いいた

します。

36 ページ、有料職業紹介事業の解禁について。現在、長距離フェリー航路などでは、特に事務部サービス要員について募集しても人が集まらない状況にあり、採用に苦慮しております。今般、生産年齢人口の減少による人手不足は全産業共通の問題であり、陸上との人材の争奪戦となる中、少しでも採用ルートを拡大する必要があると考えます。また、35 ページにあるとおり、職業安定制度の見直しに向けたアンケートにおいても、現行制度で禁止されている有料職業紹介事業について、事業者・船員共にその導入について賛成が反対を上回っているということです。先ほど申し上げましたとおり、現行制度でも許されている募集情報提供事業の活用がまだ十分ではないようにも感じておりますが、いずれにしても、特に事務部サービス要員の人材確保の窓口を広げるという観点で、有料の職業紹介事業の解禁に向け、検討をお願いいたします。

以上でございます。

【野川部会長】 というようにご意見を賜っております。ほかにご意見、いかがでしょうか。ございますか。

なお、このように特に小笠原委員もご指摘しておりましたし、先ほど遠藤委員からもございましたが、有料職業紹介事業の解禁のいかんにつきましては、人材あり方検討会でも最もクリティカルに意見の対立があり、議論もあるところでございますので、その内容にどうか、これからどうなるのか私も苦慮しているところでございますが、船主側は非常に強くこの有料職業紹介事業について解禁を求めており、船員側がこれはまずいだらうということ、果たしてその間にすり合わせ、歩み寄り等ができるのかできないのか、オール・オア・ナッシングなのか。例えば哲学として有料職業紹介事業というのはそもそもあるべきではないと。それはだから方法の問題等ではないということであるのか、あるいは様々な条件等を勘案して何らかの着地点というものを検討するという方向にいくのか、それ自体がまだ実は検討会の中でそれを検討しているというところでございます。

本日賜りましたご意見、この検討会の中でも十分に生かして、双方が納得のいくような方向を目指したいと思っております。なかなか難しいところでございますが、様々な検討項目の中でも一番重要な一つとして、私もエネルギーを傾注したいと思っておりますので、今後ともよろしくお願ひしたいと存じます。

ほかにご意見ございますか。

あと1点、私から、デジタル化ですが、様々な民間でも公共部門でも諸手続のデジタル

化ということは、もうこれは大きな流れですので、船員の諸手続についてもその方向にあることは分かります。ただ、このように図示されて、また口頭でも十分説明を伺って理解できるところが多いんですが、何て言いますかシミュレーションといいですかね、こういう形になるのだと目に見えるような何らかの、例えば船員手帳はこんなふうになりますみたいなものとか、あるいは何かこういうふうな感じですよという動画みたいなものをご紹介しますとか、つまりビジュアルな形で確認することができるようにしていただけると、それについての議論も少し進展すると思います。これは私の純粋な要望ですが、ご検討いただけたらと思います。

木上委員。

【木上臨時委員】 ありがとうございます。55ページの船員手帳のデジタル化で今のお話、見える化したほうがいいんじゃないかという話もあったんですけども、ご説明の中で、顔で見える確認をパスワードで設定して確認していくという流れになるんだというところが分かりやすいんですけども、稚拙な話で恐縮ですけども、昨日、おととい、実はスマホでパスワード認証をしたところ、何回かやっているうちに番号が違う番号に入力されてしまって、結果として開かなくなったんです。

早速、a uに持って行って、丸1日使えないんですけども何とかしてくれと言ったんですが、基本的に個人のパスワードというのは個人情報なのでa uではどうしようもありません。だから、結果として全てクリア、リセットしなければいけないという話になって、もう愕然としたんですけども、混雑しているので、しばらくお待ちくださいということまで待っていて、もうしようがないからいろいろな番号を試してみたらたまたま当たって開いたんですけども。

それはさておき、パスワード設定して船員マイページで開いて見ていくということも同じような事象が起り得る。だから、一番分かりやすいのはパスワードを忘れたとかいうことで、個人が設定したものが分からなくなったというところで、実際に開くことができないとなったときにどうなるのかとか、たまたま今日こういう話があって突然出てきたのでそういう不安もあったりして、その辺の対応がどうなっていくのかというのは少し気になりました。

【野川部会長】 おっしゃったことはもう普遍的な問題でありまして、我々も実はほとんどの人が日常的に経験しておられることだと思います。私ももちろんそうですが、ここで重要なリスク管理の問題ですよ。この点、もし事務局、何かあればお願いします。

【木坂船員政策課課長補佐】 貴重なご意見、ありがとうございます。ご指摘いただいたとおり、船員の皆様がマイページを見られなくなるという、IDを忘れてしまう、あるいはパスワードを忘れてしまうといったことは現実問題として起こり得ることなんだろうと思っております。そのときにどういった形でリカバリーできるのかといったことも含めて、漏れなく検討できるようにしていきたい、今いただいたことも含めて今後の検討に生かさせていただきたいと考えているところでございます。

また、野川座長からもいただきましたけれども、できる限り分かりやすくという中で、ビジュアルで見せていくということも大事であると思っておりますので、またなかなか新しい船員手帳はこんな形ですとか具体的なものを印刷してお持ちするというのは難しいかもしれませんが、少しでも分かりやすくお伝えできるように、我々としても工夫を凝らしていきたいと考えているところでございます。

【木上臨時委員】 もう1点、よろしいですか。

【野川部会長】 はい、木上委員。

【木上臨時委員】 それから、さっきの有料の職業紹介のところですけども、これを進めていけば流動性の高い産業と流動性の低い産業と完全に分かれていくのではないかと、いうところで、漁業界というのはどちらかというとも都会にあるものではなくて地方にある、漁村地域に集中してしまっていて、そういった意味で都会と格差が広がる中で漁業の産業流動性は非常に悪くなっていく、より悪くなっていく可能性があるかと危惧しております。ただ、若者のマッチングという視点で見ると、もうどうしてもSNS、スマホというのは避けられない。これは必須で、もう時代の流れはそっちの方向に間違いなく向いているだろうというのは間違いなく感じています。避けられないということです。だから、もしこれを導入せざるを得ないということで、解禁していくという方向になったときに、偏りをできるだけ少なくしていただきたいというのが漁業界の願いです。以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。様々な観点からご意見を賜りましたが、よろしいでしょうか。先ほどありましたように、先ほど私もお指摘しましたが、12月6日までに今日話し合われたことも含めましてご意見ありましたら、どうぞ事務局にご提示いただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

それでは、今日のところはこれで一旦、区切りたいと思っております。先ほど、繰り返しますが、事務局からもご説明ありましたように、さらなるご意見は12月6日までに事務局までご連絡いただき、次回、事務局よりご報告をいただくというようにしたいと存じ

ます。

これで、本日の予定された議事は全て終了いたしました。ほかに何かございますか。よろしいでしょうか。それでは、事務局にお返しいたします。

【岩下労働環境技術活用推進官】 次回の船員部会の開催日程につきましては、既にご案内のとおり、12月20日金曜日13時半から、場所は本日と同じ11階特別会議室を予定しておりますので、よろしく願いいたします。日程に変更が生じましたら、部会長にお諮りした上で改めてご連絡させていただきます。事務局からは以上でございます。

【野川部会長】 それでは、以上をもちまして、交通政策審議会海事分科会第177回船員部会を閉会いたします。本日はお忙しいところ、委員及び臨時委員の皆様には会議にご出席を賜り、ありがとうございました。

— 了 —