

## 海事分科会ヒューマンインフラ部会（第2回）

平成19年4月19日（木）

【事務局】 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第2回ヒューマンインフラ部会を開催させていただきます。

私、事務局を務めさせていただきます船員政策課船員確保対策企画官の余米と申します。委員及び臨時委員の皆様方には、ご多忙中、ご出席を賜りましてありがとうございます。

本日は、第2回部会でございますので、前回の部会にご欠席された臨時委員のお3名様のみご紹介させていただき、それ以外の委員の方々につきましては、お手元にお配りしております配席図をもってご紹介にかえさせていただきたいと思っております。

まず、東京海洋大学理事の今津隼馬委員でございます。

【委員】 今津でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局】 次に、今治市長の越智忍委員です。

【委員】 越智でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局】 最後に、日本放送協会解説委員の松尾正洋委員です。

【委員】 松尾でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局】 なお、本日、株式会社パソナ取締役専務執行役員の深澤委員におかれましては、所用のためご欠席とのお言葉をいただいております。

したがいまして、本日は、委員及び臨時委員総員15名中14名のご出席を賜りましたので、定足数を満たしていることをご報告申し上げます。

なお、本部会につきましては、情報公開の観点から会議自体を公開としておりまして、議事録等につきましても、後ほど国土交通省のホームページに掲載することとなっております。どうぞよろしくご参照方お願い申し上げます。

なお、まことに失礼ながら、委員の皆様方に連絡事項がございます。大変恐縮なのですが、ご存じのとおり各委員におかれましては、本部会等の審議会に係る守秘義務というのが一応建前となっております。釈迦に説法ではございますが、最近厳しい折でございますので、どうぞよろしくお含みおきいただきますようお願い申し上げます。

なお、本日は、若干狭い会議室となっておりますので、あと、随行の方、傍聴の方も多数ございますので、委員の皆様方、適宜上着をとるなどして身軽な格好になっていただければ幸いです。

続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。

お手元に、配席図、議事次第、配付資料一覧のほかに、資料1といたしまして、本日の有識者プレゼンテーションの資料をとじたもの、資料2といたしまして、多目の束がございます。そして、資料3といたしまして「今後のスケジュール」、資料4といたしまして、「両部会の関係について」として国際部会とヒューマンインフラ部会の関係を示した図がございます。そのほかに、参考資料が1、2、3とございますが、これは、以前の分科会でありますとか、第1回ヒューマンインフラ部会の資料をそのままとじておりますので、これはリファレンスとしてお使いください。

なお、大変恐縮でございますが、手違いで、先ほど2枚ほど差し替え版をお配りさせていただきました。これは、大変申しわけございませんでしたが、そちらのほうに差し替えていただくようお願い申し上げます。

それでは、事務局からの連絡事項は以上で終わります。部会長に以後の議事進行をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

**【部会長】** 年度始めの何かとお忙しいときにお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。このヒューマンインフラ部会、先月の12日に第1回が開催されまして、その折には、日本船長協会の森本会長及び日本船舶機関士協会の大内会長のお2人より、航海士及び機関士としての船員のライフサイクルやキャリアパスについてプレゼンテーションをちょうだいいたしました。それに加えまして、船員に関する諸制度の現状や、船員の確保・育成に向けての問題点につきまして、委員の皆様方から幅広くご意見をちょうだいしたところでございます。

今日の議事でございますが、前回と同様2部構成をとらせていただきます。1部に関しましては、本部会の大日向委員及び越智委員から、人材育成及び地域における海事クラスターの形成・振興についてのプレゼンテーションをちょうだいいたします。

若干の休憩を挟みまして、第2部では、事務局から船員にかかわる今後の施策の方向性の概観、論点を議論するに当たっての前提事項の整理、さらには、施策の方向性、これは各論に相当しますけれども、それについてご説明をちょうだいいたします。その上で、委員の皆様方におかれましては、ぜひとも活発なご意見をちょうだいしたいというふうに存じますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、第1部でございますが、まず、大日向委員より、「A. G. C (旭硝子)グループにおける『技術・技能の強化・伝承活動』と『人材育成』」に関しましてのプレゼンテーシ

ョンをちょうだいしたいと存じます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

【委員】 旭硝子の大日向でございます。よろしくお願いいたします。

旭硝子グループでは、2年半ほど前から本格的に『技術・技能の強化・伝承活動』ということを進めていまして、それを『人材育成』という形と結びつけてやっております。これについて、どうしてそういう活動をやるようになったのか、それから、どんな活動をやっているのか、その辺についてお話をさせていただきたいと思います。

1枚めくっていただきまして2ページ目ですが、これは、旭硝子グループというよりは単体の状況から発生しているのですが、お手元の資料にありますように、定年退職とか構造改革によるシュリンク、それによって高度技術者、熟練技能者の離職という問題が起こってまいりました。それから、当然ながら機械化、自動化をかなり推進してきましたので、これによる技能の低下という問題が起きています。それから、3つ目が、生産拠点が海外移転ということがかなり出てきまして国内が空洞化してくる、それから技術・技能が流出してくるという問題。それから、4つ目が、急速な事業拡大による技術者・技能者の拡散と。これは、特にフラットパネルディスプレイ関係の基板を当社グループでつくっていきまして、その関係を非常に急激に海外、国内に拡大していますので、その辺で技術者、技能者が拡散してきているということでございます。それから、5つ目が、当社で新しい事業分野としてエレクトロニクス・アンド・エネルギー事業分野というのを今開拓していきまして、少し今までのガラス化学という当社で持っていました既存の分野とは違った形の技術者、技能者が必要になるということで、その辺の不足が見えてまいりました。最後に、OJT、オン・ザ・ジョブ・トレーニング中心の育成の仕組みの崩壊ということになります。

この中で、非常に大きく影響したのが、機械化、自動化の推進とOJT中心の育成の仕組みの崩壊です。当社グループは、今までOJT中心でずっと育成をしてきたのですが、やはり機械化、自動化によって省人化されてくる、そういうことで、1つの職場のグループが非常に人数が少なくなってくる。当然ながら、非常に年齢構成が大きく問題になってきまして、グループのリーダーが50歳代、その下に若手の20歳代が何人かいるというような形になります。そうすると、その若手の人から見ると自分のおやじさんに何か物を聞くというような形になります。なかなか教わりにくい。当然人数が少なくなってきましたので、教えるべき人が自分でやったほうが早いのでなかなか教えない。要は、忙しいので教えられないというのもあるのですけれども、そういうことが起きています。

それから、機械化と自動化の推進につきましては、やはりコントロールルームでボタン

を押すことでかなり操作できるようにしてしまいましたので、実際にその設備の周りに行かないのですね。ですから、画面だけ見て操作します。そうすると、自分で実際に何も作業をしたことがない人がそのデータだけで操作するということが起きてしまいまして、実際にその品質上とか生産性で問題が起きたときに、何がほんとうの問題かわからないというようなことが起きています。私が考えるに、この2つが大きな問題というふうにとらえています。

ページをめくっていただきまして、その結果、社内に高度技術者や熟練技能者がいなくなりつつあるという状況に陥りまして、実は、旭硝子単体でいいますと、技能者は現在3,000名強おります。そのうちの900名があと5年以内に定年退職でいなくなります。そういう状況ですので、またそういうこともありまして災害や事故がふえてきました。それから、生産性向上が停滞してしまったというようなことです。それから、事業拡大を行っていますが、それに対する質の面で十分な技術者、技能者が不足してきたというようなことがございまして、こういうことで、2年半ほど前に経営方針の中で、きっちりその『モノづくりへのこだわりと現場力の強化』をやっているのではないかとということが掲げられまして、活動をしてきております。

その活動の内容ですが、4ページ目に入ります。

活動の施策は、ここに、4ページ目に一覧表で図で示してありますが、『モノづくりへのこだわり』と『現場力』の強化」というものを、「技術・技能の強化、伝承」ということでやっていきたいと思いますということを進めています。

技術・技能を強化、伝承するに当たっては、やはり今持っている技術・技能、そのうちの何をほんとうに伝えるべきかという技術・技能の絞り込み、それから、人づくりということをやりたいと思っております。それをやっていくための3本の柱として、「技能・技術評価」、それから「教育・育成」、「人財活用」ということをやっております。それらの柱を支えるものとして、「風土・土壌」づくりをやっていきましょうということを進めております。

個々説明をしていると少し時間がなくなりますので、この中で、実は、前回少しやる気のお話をさせていただきましたので、やる気を出させるためにどんな取り組みをしているかということをご説明させていただきます。

次のページ、5ページ目になりますが、これは、まず、当社の場合、入社した技術者、技能者が将来どうなるかという絵がなかなかかけていなかったのですね。そういう意味で、

技術者、技能者が将来的にどうなっていくか、そういうキャリアラダー、それを明確にして、全員にこれを示しています。当然ながら、そのキャリアラダーに乗って上っていくわけですが、それに対する育成のフロー、要は、どういうカリキュラムを受けて、どういふふう（当社は資格制度はないのですが）、どういう知識を得て上っていくのかということを示しております。

それから、2つ目が、これは新入社員研修というものは、今までは総務人事部門中心でやっていたのですが、そうすると、やはり本来最初に学ぶべき技術・技能というものが、なかなかやはり、言い方は悪いかもしれませんが、事務屋さんなのでそこまで出が回らないというところがございます、これを技術屋が中心になってやっというこことしてやっております。この中で、モノづくりの難しさとか喜びを会得させて、モノづくりに興味を持たせるように工夫しています。

1つの例としまして、これは大卒の方の新入社員研修なのですが、その中で、当社の場合、100名近く毎年とっているのですが、5、6名ずつグループを組ませまして、昨年は、自動演奏楽器をつくってくださいというテーマを与えているのですね。これは、テーマしか与えません。それから、動力源は一切与えません。それで何を与えるかといったら、ほんとうにベニヤ板とか、発泡スチロールとか、それから壊れた自転車とか、ゴムひもとか、ペットボトルとか、そういうものをざっと置きまして、これを自由に使っていいですよとします。発想から企画から、最後まで全部やってくださいということで、5、6名グループにします。すると、5、6名の中には、機械屋はいる、電気屋はいる、化学屋はいる、そういう構成ですので、みんなそれぞれ自分の得意分野をうまくチームワークの中に出してきて、当初、私の予想では半分ぐらいできればいいのかなと思ったのですが、一応全チーム自動で演奏する楽器をつくっています。それは、水を使ったり、それから蒸気を使ったり、ゴムひもによる動力を使ったり、そういうことで物を工夫してつくるといふこと、それから、できたときのそのうれしさというものを覚えさせる、そういうような工夫をしてやる気を出させているというような状況です。

それから、3つ目が、やはり理論と実践の実学一体の技術・技能研修ということで、従来机上研修が多かったのですが、これを常に必ずモノに触って覚えさせる、現場に行かず、現物を見せず、そういうようなことをやっというこことして、実際これをするために実習設備をかなりそろえた研修センターというのを立ち上げています。こういうことをやっというこことして。

それから、4つ目が、プロフェッショナル制度、マイスター制度ということが書いてあ

るのですが、これは、技術・技能できっちり人を評価しましょうということで、どちらかというと、当社の場合、マネジメント志向が強かったのですが、これを技術、技能で評価する制度をつくっています。プロフェッショナル制度というのは、ほんとうの技術屋さんで、当社の中でほんとうに必要な高い技術を持って、それをグループ内で駆使できる方、そういう方をプロフェッショナルというふうに認定しています。それから、マイスターというのは、技能者の中で特にすぐれた方ですね、匠の世界の方。それも当社グループに必要な技能ということに絞り込んでこういうものをつくり上げています。

それから、最後が、やはり改善提案とか小集団活動、これを活性化するために、年に1回なのですが、社長以下全役員が出て全社大会をやっております。その中で、称賛なりやる気の創出を行っていくというようなことをやっております。

6ページ目に移りまして、中の活動で、1つ「技能強化、伝承活動」ということで、これは、一部他社もやられているのですが、当社なりに苦勞をしながらやっていることを少しご説明します。

この活動は、前東京農工大の教授であられる森先生と共同研究の契約をしまして、C U D B A S (クドバス A Method of Curriculum Developing Based on Ability Structure) という手法を用いて活動を行っています。この目的は、技能の絞り込みと、それをどう伝承していくかということを目的にやっておりまして、この活動で、それぞれの部門、部署の持つべき技能・知識の種類とレベルを明確にしていこうとしております。それから、教育訓練・技能伝承の体系化、それから戦略的な実施を行っていこうとしております。それから、個々人の技能・知識の修得のレベルの適正評価、それから育成計画の策定、そういうことに役立てて、能力向上とやる気を出していこうということでやっております。

次のページ、7ページ目がその概要なのですが、この活動は、まず、一番初めに技能の拾い出しということをやります。これにつきましては、それぞれの部門の中、部署の中で、この人はすごいなという高いレベルの熟練技能者の方、そういう方をそれぞれの工程ごとに1名選びまして、その方を中心に、その方をよく知る人が5、6名集まって、これはもうブレインストーミングで、その人が何ですごいのかということ的全部引っ張り出していくのです。本人に言わずと気がつかないところがあるので、周りが見て、やっぱりあなたはこれができるからすごいのですよというようなことで全部引っ張り出しまして、それを一覧表にしています。そういうふうに拾い出したものをさらに整理しまして、ほんとうに当社として必要な技能というのを絞り込んでいます。それをベースに技能の評価シート

というものをつくりまして、そこで、その評価シートを使ってその技能者がそれぞれ自分で評価し、それから上長が評価し、上長と相談して最終評価を出すというようなことをやっています。

この最終評価の結果をベースに、今度その部署の技能マップというのをつくっております。これは、縦軸に技能がざっと並んで、横軸に人の名前がずっと並んで、年代順にそろえるとかそういうことをやります。そうすると、要は、どんな技能が何年後になくなってしまうのかとか、それから、どこが今弱いのか、どこに重点を置いてやっていかなければならないのか、そういうことがわかるような、1つのそのマップというのをつくっています。

そういうマップを使いまして、今やるべき強化・伝承項目の優先順位づけ、やるべき項目の絞り込みとか、将来的に見てもちゃんと修得させていく技能項目、それを明確にしていくというようなことで、そういう伝承をしていく、それから、当社として持つべき技能項目を明確にした上で、それに対してどういうふうに強化・伝承していくかという計画づくりをする。計画づくりをしまして、そのための教材を作成する、それから、トレーナーを育成するというのをやります。

教材作成につきましては、一般的にマニュアルと言っているのですが、当社でもマニュアルはたくさんあったのですが、実際にそのマニュアルを見直すと使えるマニュアルがほとんどなかったというのが実情です。というのは、やはり、それを見てそのとおりにやったら物ができるのかというのでできないのですね。何でできないかという、その技能の勘とかコツの部分が入っていないということで、教材作成についても、その熟練技能者の方のやっていることをビデオで写しまして、そのビデオを見ながらその熟練技能者の方に何を見ながら今やりましたとか、どういうところに力を入れました、どのぐらい力を入れましたとか、そういう勘、コツの部分インタビューで引っ張り出しています。それを数値化できるところは数値にしてマニュアルに落とし込む。それから、できないところがかなりありますので、それは映像を使ってマニュアルにするということで、そういう形の教材をつくって、それから、それを使って教えられる人、これをトレーナーと申しているのですが、そういう方をつくってこの活動を行っているというような状況でございます。

少し早口で申しわけありませんが、私のほうからは、以上です。

**【部会長】** 大日向委員、どうもありがとうございました。

続きまして、越智委員より、「今治市における人材育成の取り組み【地域における海事ク

ラスターの形成・振興】のプレゼンテーションをちょうだいしたいと存じます。よろしく  
お願い申し上げます。

【委員】 それでは、今治市の越智でございますが、よろしく申し上げます。座って失  
礼します。

それでは、「地域における海事クラスターの形成・振興」に向けまして、今治市におきま  
す海事関連人材育成の取り組みにつきまして皆様方にご紹介をさせていただきたいと思  
いますが、ご専門家の皆様方でございますので、釈迦に説法のような気もいたしますけれ  
ども、またいろいろなご意見等をいただければ幸いです。

それでは、1ページめくっていただいて2ページでございますけれども、まずは、簡単  
に今治市の紹介をさせていただきたいと思っております。

ごらんいただきましたように、瀬戸内海のほぼ中央に位置しておりまして、古くから海  
上交通の要衝として栄えてまいりました。2年前になります、平成17年に12の市町  
村が合併をしまして、新今治市が誕生いたしました。このことによりまして、海運、造船  
等々がこの新しい今治市の中に集積をしたという結果になりまして、海運、造船を筆頭に  
しまして、あとは、タオル、アパレル関係の繊維産業、こういったものとか、また、近年  
では、エネルギーや電子部門であるとか、あるいは食品加工などいろんな製造業が立地を  
しまして、全国的に競争力があるような企業も誕生いたしております。

余談でございますけれども、春夏連続で行きました今治西高も当然でございます。

次のページをめくっていただきまして、主に、今治市では、この造船に関しましては、  
2つの場所で大きく営まれております。1つ目は、このページでございますように、しま  
なみ街道のふもとでございます波止浜湾というところでございます、ごらんいただきま  
してわかるように、非常に狭隘な場所でございますけれども、ここに造船所が集積をし  
ておりまして、タンカーであるとか、バルカーであるとか、多種多様な船が建造されてお  
ります。この地域の特徴は、造船所さんと船主さんとの結びつきが非常に強い地域でござ  
いまして、船主さんの声を反映した船づくりが行われております。

1枚めくっていただきまして、もう一つの地区でございますけれども、大西地区でござ  
います。ここは、造船会社と、それに関連します船用工業、これが隣接をしまして、造船  
団地という形で町並みが形成されておりまして、非常にある意味で共存をしておるとい  
うような特徴がございます。

それでは、「海事都市今治」ということでございますけれども、今治市は、海運、造船、



船用産業等々の海事産業が集積をいたしております日本最大の海事都市というふうに自負をいたしております。18の事業所が立地をしております、建造隻数、また建造量ともに不動の造船王国の地位を築いております。

また、海運業におきましては、内航海運と外航海運、分かれますけれども、このうち、内航海運の船腹量は国内の約7%、また海運王国愛媛と言われておりますけれども、その中でも60%のシェアを占めております。一方、外航海運におきましては、日本の外航船が約2,000隻でございますけれども、そのうちの30%に当たります600隻あまりを今治の船主が保有しております、内航の船腹量、また外航船舶の保有隻数からいきましても日本一というふうに思っております。

また、造船に関係します船用工業の分野でございますけれども、国内外の市場から常に高い評価をいただいております、最先端の技術を結集して製造します船用機器は、世界の造船産業の舞台で活躍をさせていただいております。今治市は、海運業、造船業に加えましてこうした船用関連産業も多く集積しております、日本一の造船団地という形成をさせていただいております。

さて、今治市は、こういった恵まれました地域資源を最大限にまちづくりに生かしてまいりたいというふうに思っております。そのために、海事都市構想という構想を策定いたしました。将来像に、「新時代に向けた「海事都市今治」の創造」というものを掲げまして、海事産業の振興を初め歴史・文化の検証、また、将来の海事産業を担う人材の育成を施策の3本柱に据えて取り組んでおります。

7ページ目でございますけれども、こうした「海事都市今治」を発展し、継続させていくためには、人材の育成というものが不可欠でございます。いわゆる団塊の世代の大量退職の時代を迎えまして、また、少子化による就業者数の低下を見据えまして、次の世代を担う若者にこの海事産業への関心を深めるため、地域のいろいろな機関と協力をいたしましてさまざまな取り組みを始めました。

それでは、平成18年度に行いました海事関連の人材育成に向けた取り組みをご紹介します。

8ページ目から順次写真がございますけれども、まずは、教育者であります教員の方にもこういった海事産業に関します理解をいただくために、現状等々につきまして視察をしていただきました。さらには、9ページにありますように、地場産業の大切さを子どもたちに伝えようということで、いろんな機会を通じまして、この造船業であるとか海運関係

を見ていただいております。

10ページでは、出前の海事教室というのをやっております、やはり海、海事に関心を持っていただくということでこういった出前講座を行っております。次のページも出前講座の模様でございますけれども、この出前海事教室につきましては、今治市の海事都市のホームページにおきまして、講師を派遣する受け付けを行っておりますような次第でもあります。

また、12ページにありますように、地元中学生等々を対象にしまして、体験航海等々も実施をして、これからの人たちに海へ関心を持ってもらおうという取り組みを一生懸命しておるところでございます。

さらには、13ページでございますように、今度は海運会社のほうへ安定した海技技能者等々の供給を図るためにいろんなPR等もさせていただいております。

次に、14ページになりますけれども、これは若干今度はモノづくりのほうになりますけれども、同じように、造船のほうにおきましても熟練工がだんだん退職を迎えてきて、その技能の伝承が非常に大きな課題に今なっております。国・県あるいはいろんな機関のご協力をいただきまして、この今治地域の造船技術センターというものを開設しております。非常にめずらしい取り組みでございますけれども、本来ライバル関係にあります造船各社等々がお互いに協力しながら講師等を派遣し、または研修場所を提供しながら、入ったばかりの工員さんでありますけれども、集中的に熟練技術者からの訓練等々を行いまして、3カ月間の集中した講義になるのですけれども、通常ですと二、三年かかる技術修得をこの3カ月間でほぼ終えてしまうという非常に効果的なことになっております。年々受講希望者がふえてまいりまして、今年度は、いろんなスペースの関係上、ほぼ最大に近いところまで希望者がふえました。さらには、初級だけではなくて、ことしから中級コースも含めようということで、今取り組みが拡大しつつあるところでもあります。

最後になりますけれども、現在は、海事産業集積を背景にしまして、金融機関であるとか、あるいは保険関係、国の機関等がだんだんと充実する方向にございます。また、海事専門の法律事務所であったり、船舶の保険会社であったり、船舶管理会社等々の海事関連企業が相次いで進出をしていただいて、いわゆる集積が集積を呼ぶという海事クラスターという構築をしつつあるところでもございます。さらにこの海事クラスター化を目指すためにも、現時点で海事産業の啓発を実施しまして人材育成に取り組んでおかないと、近い将来、人材が枯渇をして海事産業が成り立たないという待ったなしの状況になってしまい

ます。この取り組みは、今治市の産業発展のためだけではなく、すべての国民の皆さんの生活を支えております海上輸送を安定的に継続していくためにも必要不可欠なことだと考えております。

以上、簡単でございますけれども、私どもの取り組みにつきましてご説明をさせていただきました。また、いろいろなご意見をいただければ幸いです。よろしくお願い申し上げます。

**【部会長】** 越智委員、どうもありがとうございました。

極めて限られた時間にプレゼンテーションをお願いしたにもかかわらず、大変密度の濃い、しかもこの部会にとって示唆に富むお話をちょうだいできました。これから議題2の自由討議・意見交換に入らせていただきますけれども、ただいまプレゼンテーションをちょうだいいたしました大日向委員及び越智委員のお2人に、ご質問あるいはご意見があればお出しただければと存じます。

なお、きょうご出席の山村委員と松尾委員が最後までこの場におられないということでございますので、もしよろければ、最初にご意見あるいはご質問をお願いしたいと存じます。いかがですか。

**【委員】** まず、旭硝子さんのほうなのですけれども、おもしろいなと思って、こういうモノづくりの難しさとか喜びとかを味わってもらうための、みんなでグループを組んでモノづくりをするということなのですけれども、これは、もともとは、社員のほうからこういうのをやりたいということではなく、これをやりましょうという感じになるわけですかね。

学校をふと思い出したのですけれども、学校だと、テーマを与えられると何となく生徒たちはそんなに喜ばないというか、反対に隠れて遊ぶほうがおもしろいかいろいろありますよね。でも、ちゃんとこうやって成果が出ているというのがすごいというのが、やっぱりそれだけ真剣なのだろうとか、与えられたテーマがおもしろいのだろうとか、材料もまたそういうふだんとは違うものだからなのかなということ、すごく成功していますばらしいなと思ったのですけれどもね、そういう何か意欲のある話みたいなのももう少し聞けたらなと思ったのですけれども、そういうモノづくりです。

**【委員】** この新入社員にモノづくりをさせたというのは、やはり物をつくっていない人がふえてきたというのを非常に感じていまして、昔はプラモデルとかいろいろありましたけれども、そういうこともしてない年代の方がだんだんふえてきてまして、実際に新入社

員に機械屋なら機械の図面を書かせても実際にはできるものがなかなか書かれてこない。大学でもそういうことをあんまり教えていないのではないかなというようなことを感じていて、我々の組織のメンバーで集まって、では、どういうことをやったらそのやる気を出すのと同時に物をつくるという楽しさがわかるのかなということで、多少遊び心も入れてやりましょうと。

実は、これ以外に、当社はガラスメーカーですので、ガラス細工もやらせているのですね。これは、普通の観光地にあるようなガラス細工なのですが、実際にやらせて、ガラスってこんなものだよということを味わわすということで、実際に花瓶とか灰皿とかをみんなつくって、それを記念に非常に大事に持ってかえりますね、やっぱり自分でつくったものだから。

そういうものと同時に、やはりこれは難しさ、喜びを教えると同時に、仕事のそのプロセスも同時に教えているのですね。物を企画して、そのスケジュールを決めて、役割分担を決めて、それでそこから知恵を出して今度詳細な仕様を決めていくと、そして自分で作り上げるというようなことをやらせていますので、実際に仕事の流れ全部をやらせていますので、そういう中で何が必要かというのを本人たちに自覚させる意味もあってこういうことをやらせています。実際に、やっぱり非常に段取りが大事だとか、チームワークで役割分担を明確にすると非常に手際よくいくねとか、そういう最後の感想は出てきます。ですから、自分たちで何か考えさせてやらすというのが我々の教育のベースに一応しているつもりなのですけれども。

【委員】 新入社員だけですか。

【委員】 今は新入社員だけです。

【委員】 何か1つのコミュニケーションみたいな、会社ではあるのだけれども、上下とか、あとそういう大事なことをどんどん教えていくという形でね、会社というのがそういう役割をこれからはしていかなきゃいけないのかなと。そういう経験がまだ若い人にあまりないということを見ると、すごく大事なプロセスなのかなという意味ですごく感じたのですね。

【委員】 そうですね。ほんとうはできた人が入ってくると楽なのですけれども、やはりそこまでやっていかないとなかなか育っていかないというか。今、理工離れというものもありますのでね、その辺、やっぱりまず興味を持たせる。好きになれば絶対腕は上っていくというふうに思います。

【委員】 ロボットコンテストとかね、鳥人間だってそういう形を見ていて、やりたいなとかいつも……。

【委員】 あそこまでは少ななかなか……。

【委員】 思いますけれども、何かそれがまた表面化すると、そういうのに力もまた、だから、それぞれの会社で全部やるとかね、おもしろいそうだなと思ったのですけれどもね。

あと、もう一つ、今治のほうなのですけれども、ついこの間、たまたまなのですけれども、しまなみ街道を取材させていただいて。

【委員】 ありがとうございます。

【委員】 まさにほんとうに自転車で走りながらそういう海事の様子を見てきたのですよ。大変感動して、やっぱり視線を落としてゆっくり歩くとあの辺もおもしろくて。ちょうど馬島でしたっけ、馬島の話が印象的だったので私は思い出したのですけれども。その方は漁師さんで、子どもを全部毎日船で今治まで3人の子どもを運んで、嵐もあればそうではないときもあって、とにかく子どもたちはその中で強さと家族とそういったものを覚えていったと。だから、海という1つのものを通して、ものすごいパワーというかね、生きるすべてを教わるような、何かそれが大きな海運事業になっても小さな1つの家でも、それは幾らでも学べるのだなと。私は何かそれを聞いたときに、海ってすごいなというのがあって、それで人が集まらない、なぜだろう、こんなにいいものなのにとというのが大変ありましたが、何かそういうもののベースなものが見えてくるようなお話だったと思うのですけれども。そういう小さい単位のものもぜひ見えたら意欲みたいなものがこういうものにつながっていくのでないかなと。島を旅しただけで、何かほんとうに自分も、もしももう一回生まれ変わったらその道に行きたいと思ったぐらいのものがあつたので、魅力的なものがあつたと思うのですけれどもね。そういう意見です。

【委員】 僕が高校生、大学生のころにバイクにあこがれたときに、大変あこがれていた山村先生からご質問をいただいてありがとうございます。

実は、僕も今現在、昔は400に乗っていましたが、230のオフロードを買って、もし災害が起きた場合にどこでも行けるようにということで、そのしまなみ街道もバイクで走るので、アウトライダーのご示唆をいただきまして、ありがとうございました。

今、ご指摘がありましたように、この地域というのは非常にたくさんの島があります。したがって、昔から伝馬船というか、渡海船という言い方をしますけれども、島と今治を

結ぶような、今でいう宅急便の船バージョンというか。船の船長さんに細々とした買い物をお願いしておく、今治まで買い物に行ってくれて自宅まで届けてくれるというような船もたくさんございました。ですから、今治地域の方たちは、小さいときからほんとうに船に親しんできましたし、そういった小さな船から通じて、今度は大きな内航船だったり外航船の船員さん、船長さんに対する非常なあこがれというか、ステータスがたくさんありました。

ところが、いいことなのか悪いことなのか、今はしまなみ街道という橋がかかりまして、だんだん航路が減ってきてまして、今、今治港も発着する船が非常に減ってきておりますし航路数も減ってきております。したがって、これだけ海に近いという要素でありながら、意外と海に目を向けてないという現象が今はだんだん起きつつありまして、そこで、先ほどスクリーンにも出していただきましたけれども、子どもたちに少しでも海に関心を持ってもらおうというところから今一生懸命取り組もうというふうに思っております。

実は、この市長になったのは2年前なのですけれども、その前は、議員を長くやらせていただきまして、就職相談も受けるのですけれども、特に最近の傾向として、就職相談を受けたときに、できれば土・日が休みで友だちと遊べてというような傾向が非常に強く出ていまして、なかなかこういう船員さんというような、ある意味給料なんかでは厚遇されているのかもしれないけれども、時間が自由になりにくいところに行きたがらないというような傾向も見受けられますので、こういったところも何か意識改革ができればなという気もいたしております。

**【部会長】** ありがとうございます。

松尾委員、何かございますでしょうか。

**【委員】** 部会長、ありがとうございます。それでは、せっかくですので、質問をさせていただきます。

大日向委員にお聞きしたいと思いますが、ガラスメーカーの場合は、その自動車メーカー、あるいは家電メーカーが海外に出れば、それにつられて当然出ていかなければいけないケースが多いかと思うのですけれども、海外のその生産のウエートというのはどんな感じなのでしょう。

それから、海外の技術者というのは、どういう形で訓練をされているのでしょうか。大体国内と似たようなシステムで人材育成をやっているのでしょうか。

**【委員】** 海外のウエートなのですが、当社の場合、アメリカ、ヨーロッパ、アジア、

日本と各地に出ておりました、これを売り上げていきますと、全社で昨年度の売り上げが1兆6,000億円なのですが、アメリカが約2,000億円、ヨーロッパが3,700億円、アジア、これは中国を含みますが4,400億円、日本が9,100億円というぐらいの感じでした。

【委員】 内外半々ぐらいという感じですね。

【委員】 そうですね。ただですね、その人の面でいきますと、グループ全体で、これは連結なのですけれども、5万7,000人の従業員がおるのですが、日本は1万5,000人だけなのです。ですから、残りの4万2,000人ぐらいが海外という形になっています。当然ながら、海外の方も同様に育成していかなければいけないのですが、それぞれ地域性がありまして、非常に難しい問題でして、今現在は、自動車ガラスについては、自動車用のガラスですね、ここにつきましては、これは自動車メーカーさんがもうグローバル調達ということで、技術も品質もすべてグローバルで統一されていますので、そういう意味で、アメリカ、ヨーロッパ、アジアを含めてグローバルでの教育を今2年ほど前からやっています。それは、各地のキーマンを日本に呼びまして、日本でトレーニングをさせると。そのトレーニングを受けた方が、今度は現地に帰ってその下の者に教えていくというようなこと。あとは、日本人の派遣員が行っていますので、そこからの技術教育というようなことをやっております。

そのほかの部門については、例えば建築用の板ガラスとか、それから化学品、これはやはり地域性もかなりありますので、これからどうやっていくか。ことし、今、東南アジアを中心にまず全部を回り始めたのですが、これから東南アジア、それからヨーロッパ、アメリカ、どういうふうに教育のそのサイクルを回していくか、それを検討し始めたところでございます。よろしいでしょうか。

【委員】 ありがとうございます。

その技術のレベルというのは、国内が最も高いのでしょうか、内外あんまり格差がないような状態に既になりつつあるのでしょうか。

【委員】 ほとんど格差はございません。東南アジアについては、当社からの技術移転ということでやっているのですが、欧米につきましては、板ガラスにつきましては、建築用のガラスにつきましては、現地の会社がM&Aで買ったところがほとんどですので、それぞれ現地独自のその技術基盤というのがあります、ほとんど日本と変わりません。

【委員】 ありがとうございます。

それでは、越智委員にお聞きしたいと思うのですが、いろいろ次世代の育成というところでご苦労なさっているわけですが、地元への定着率という点ではどうなのでしょう。高校生あるいは地元出身の大学生がUターンするケースというのは、出てきてはいるのでしょうか。

【委員】 その辺に関しましては、横の真木委員が一番専門家でありますけれども。残念ながら、先ほど申し上げたように、海に関してはなかなかその、特に船に乗ることに関しましては、興味を持っていただきにくいというのが現状でありまして、したがって、海技学校さんであるとか、あるいは弓削商船高専であるとか、そういった機関もごございますけれども、ほぼ生徒さんは地域外から入ってこられた生徒さんで、また、その定着率に関しましてはそれほど多くはないというのが今現状だと思います。間違っていないか。大体合っていますかね、はい。

【委員】 ありがとうございます。

【部会長】 それでは、どなたでも結構でございますので、ご質問、ご意見をお出しいただければと思います。なお、山村委員、松尾委員、おられるとき、ご発言があればどうぞ遠慮なくまたお申し出いただければと思います。いかがでしょうか。

【委員】 大日向委員にお聞きしたいのですが、工学部は今あまり人気がないので、学生たちも集めにくいという環境にあるのですが、その中であって、お宅の会社に入っている、100人入っているということですが、これは昔に比べて入ったときのレベルと、中に入って興味を持って伸びる部分に、ときのレベルというのか、その部分と、それから、中に入って興味を持ってからの伸びる部分、何か違いがあるのでしょうか。

【委員】 これは年によって違っていて、バブルの時期は、非常に質が低かったですね。うちも無理やりとったということもあったのでしょうけれども。現在は、かなり基礎的な知識という面では皆さん高くなっています。ただ、実際にそれではそれをうまく応用できるか、工夫できるか、知識を自由に変えられるか、そういうところがやっぱり少し弱い。ですから、学問レベルとしては非常に高くなっているのではないかなと思います。ですけれども、それがそのままそれでは会社の生産活動に使えるかという点と使えないのですね、やっぱり。ですから、そういうことを、要は、問題を発見するとか解決するとかそういうこと、それから工夫するとかそういうことを教えていくということを中心にやっていくというふうに思います。

【委員】 さっきのお話だと、問題が発生したときに、それを解決できる能力まで高め



たいとおっしゃったと思うのですけれども、そのレベルの人間を生み出すまでの所要時間というのは、昔と今とあまり変わりませんか。

【委員】 変わらないというか、できるようになるのは、今のほうが逆に言えば教育がきちっとされていなかったので遅くなっていると思います。昔は、実は、これは先ほどの省人化とか何かにも関係あるのですが、ある部署に入りますと、そこでの現場経験が大体10年ぐらいは同じ工場ですべて経験するのですね。それに常にもうすぐ上の先輩というのがいまして、そういう方から自分で学ぶ、それから教えてもらえる、それから現場でやっぱりいろいろ経験する、そういうことをやっていたので、昔は10年たつともう完全な一人前になって1人で仕事ができるようになるのです。今は、逆にいうと3年ぐらいでしょうと思って各部門はやっているのですが、中途半端で終わっているという状況でして、それを何とかしなきゃいけないというので、こういう活動が逆にできたということなのです。

【委員】 わかりました。ありがとうございました。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 越智委員に、海事都市今治って、そのまま海事国家日本に拡大プロジェクトできればいいと思っているのですけれども。それぞれのプロジェクトの結果とか効果の検証というのをもしなさっているかどうか。どういう方法で効果、結果の検証をなさっていらっしゃったら簡単にお教えいただきたいのと、それから、先ほど、船員の定着率の問題が出ましたけれども、旭硝子さんのやる気の創出というのは、船で言えば乗る気の創出なのですけれども、何か乗る気の創出に向けての取り組みというようなことをなさっていらっしゃったら少しお教えいただきたいと思います。

【委員】 1つは、検証ということですが、乗るほうに関しての人材育成に関しては、先ほどから申し上げているように、まずは興味を持っていただくというようなことの取り組みを始めたところでございますので、まだまだ子どもたちを中心に取り組んでいますから、その効果が出るというところまでは来ていないのが現状だと思います。モノづくりのほうに関しましては、約3年目でございますので、これはかなり各事業主さんからも非常に高い評価をいただき、年々倍々に近いぐらいの応募があるように、かなりの成果が上っておるというふうに思っております。

あと、乗る気の創出と申しますか、これも非常に難しいところで、真木さんもいらっしゃいますけれども、うちも嫁の実家がもともと海運会社、もう今はやっていないような感

じですけれども、昔はもちろん日本人船員さんがたくさん乗って、やっぱり人件費の関係もありますしいろんなこともあるので、愛媛県でも南のほう、いろいろ船員さんを探しに行ったりもしていました。ところが、だんだんだんだんご承知のように外国の方が乗られるようになったり、あるいは、そういった方が主流になってきますと、そこになかなか日本人がなじみにくいという風潮が若干あって、ひとつ大きな悩みの部分でもあるというふうに思っております。

先般、資料をいただいたように、特に北欧の国々では、自国の船員さんが乗れるようないろんな方策を打ち出しておられるので、ああいったものも参考にしながら、国・県とも協力しながらそういった方策がとれば、またこの地域の船員さんがふえてくるような取り組みができるのではないかと今大きな期待をしているところです。

【委員】      ありがとうございます。

【部会長】      どうぞ。

【委員】      越智委員にお聞きしたいのですが、今治におきます海事都市構想、あるいは海事クラスター、これの活動の主体はどちらなのでしょう。市のほうでおやりなのでしょう。あるいは、事務局はどこに、どんな形になっていますか。あるいは、民間がどのようなふうにかかわりを持っておられるのか、それをお聞きしたいのと、もう1点でございますけれども、神戸におきましても、昨年度、海事都市神戸再生ということで研究会を持ちました。ここにいらっしゃるあの宮下先生が座長になってくださったのですが、本年度は、神戸の海事クラスター立ち上げのための準備委員会を立ち上げたいと考えているわけなのですが、神戸としては、先に進んでおられる今治のご経験やご意見もお聞きしたいということで、そういった他の地域との連携について何かお考えか、その辺をお聞きしたいと思います。

【委員】      まず、1点目のほうですけれども、実は、きょう非常に格好よく「海事都市今治」というふうな標榜をしておりますけれども、もともと古来この地域は海から発展して栄えたまちでもありますので、必然的にこういった取り組みが、そう大上段に構えたわけではなくて、自然発生的にあちらこちらで取り組まれておるのが実態であります。したがって、事務局的には今治市役所にもそういったセクションを設けて事務局等々もありますけれども、例えば、きょうは出しませんでしたけれども、特に海運会社における運航管理のほうの後継者の育成とかも非常に今は重要な課題になっています。そうすると、外航海運関係の船主さん有志が集まっていただいて、そういったオペレーター、運行管理のほ

うの人材育成をどうしていこうか、それをどう取り組んでいこうかというような会議を立ち上げたりとか、あちらこちらでそういった形で人材育成に関して取り組んでおります。したがって、先ほど、モノづくりのほうの造船技術センターのほうでも、造船業各社がこのままではやばいという危機感を持ちながら結束をしてそういう取り組みをしていく。ですから、そこかしこでいろんな立ち上げが行われて、それが、漫然と、という言い方は変ですけども、絡み合ってきています。その調整等々につきましては、できることは市のほうでもお手伝いをさせていただいているというのが実態だというふうに思っております。

したがって、まとまりがあるようなないような感じでありますけれども、他の地域との連携という2つ目のご質問がございました。まだまだそこまで気が回っていないのが現状だというふうに思っています。

**【部会長】** 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、私から大日向委員に1つだけお尋ねしたいのですが、もし差し支えがあるようであればお答えは結構でございますけれども、このように、モノづくりを積極的に進めるような仕掛けですね、非常に感銘を受けたのですけれども、その仕掛けをする人間ですね。例えば、自動演奏装置を課題として出すと、こういう出すべき人間というのは、そもそもどういう形でこの抽出をしているのか。あるいは、そのすぐれた人間を引っ張り出してきて彼らを中心に議論をさせる、その仕掛け人というのはどういうところにソースがあるのか、もしお教えいただければと思いますけれども、いかがでしょうか。

**【委員】** 実は、私のおりますモノづくり技術強化室というのが約22名おりまして、ほとんどが自分から手を挙げた者が来ております。これが、当社の場合、社内にフリーエージェントではないのですけれども、人材公募制度というのがありまして、こういうことをやる人間が欲しい、社内の掲示板にそういう案内を出しますと自由に手を挙げられる。挙げた人間と私が面接をしまして、いいと思うと、要は、相手の部門はノーと言えないのですね。もう完全に引っこ抜けるのです。そういうことで、22名のうちの十七、八名がそういうことで自分から進んで来た人間なので、それぞれ大変強い思いを持っていて、どういうことをやりたいというのをもうその時点からアイデアを持って来ているのですね。ですから、それを今具現化しているという形です。

それから、当然、我々22名だけではこういう育成というのはできませんので、各部門に人材育成を推進する部門をつくってもらっています。それも専任で置いてもらって、その人たちと連携をとってやっていく。それから、専門的な講座に関しては、各部門でほん

とうに、先ほどプロフェッショナルというお話をしましたが、そういう方に講座を持っていただいて、ただ、やり方や何かは、できるだけ机上教育にしないで、何か現物を見に行くようにしようねとか、そういうことを我々と話しながら講座の構成をつくっているという形でございます。これでお答えになりますでしょうか。

【部会長】 いや、ありがとうございます。

【委員】 済みません、もう1点よろしいですか。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 今治市の越智先生に、こういったプロジェクトをお組みになるときの特別な市としての予算をお持ちなのでいらっしゃるのでしょうか。費用がどこから捻出されているのか。

【委員】 予算はなんぼぐらいありましたっけ。（「造船技術センターですか」の声あり）はい。そうか、造船技術センターの予算としては数千万単位になるけれども、市としては、そういった仲介役的なセクションでありますその課を設けてありますので、予算的には、そう大きな予算は割いてないと思います。

モノづくりに関しては、いろんな補助もいただく中で、全般的には三千五、六百万というところですよ。

【委員】 ありがとうございます。

【委員】 国土交通省からもさまざまな機材の貸与をいただいております。

【委員】 こういった資金の補助があるわけですね。

【委員】 はい。

【部会長】 ほかに、お2方へのご質問、ご意見はいかがでございましょうか。

【審議官】 若干解説じみたことになるわけでございますけれども、要するに海のセクターというのは、今治市さんなんかは典型的なのですが、日本全体からしますと非常に偏った特定のところに集中しているように思います。それで、これをトップランナーと言っていいかわからないわけですが、人材育成という非常に大きな課題になったときに、全国的な取り組みというのは当然やるとしても、あるいは業界単位の取り組みと言ったほうがいいかもしれません。それとは別に、地域のための取り組みというものは当然必要だと思っております。今治市さんの例というものを1つのトップランナーとして我々も勉強をさせていただいて、そういったところを全国で何か所かつくり上げて、そして、それは国がいろんな意味でお金を出して一緒に事業をやるというような面もあろうかと思っております。技術的な問題、あるいは海事教育機関がそういった市町村だけではできない

ことに協力をしていくという。今治の場合はもともとございますからいいわけですがけれども、そういう角度とか、さまざまのところからどういった政策ができるのかということは今内部で検討しているわけございまして、例えば、きょうのプレゼンテーションをベースにいたしまして、こういうことがあったらいいとか、あるいは、国はこういうことをやるべきだというようなことをご意見を賜れたら非常にありがたいと、こういうように思っております。そういった意味を若干下心として込めまして越智委員にもプレゼンテーションをお願いしたわけでございます。済みません。

**【部会長】** ありがとうございます。

私、伺っております。今治市がやっておりますいろいろな試み、そこから育ってきた人間が、大日向委員のところのような訓練をやってみると、非常に有能な、あるいは役立つ人材が育つことができるのではないのかなと。これが海の世界にうまく転向をしてくれば、非常に我々としてもうれしいところではないかなというふうに思いました。

それでは、勝手でございますが、今その時計がちょうど2時半になっておりますので、5分ほど、すなわち2時35分に第2部を始めさせていただきたいと思っておりますので、5分間の休憩をとらせていただきます。

( 休 憩 )

**【部会長】** よろしゅうございますでしょうか。それでは、第2部の審議に入らせていただきたいと思います。

冒頭、余米企画官より資料のご説明がありますので、少しお聞きいただければと思います。

**【事務局】** 済みません。今、事務局のほうから皆様方のお手元に3冊のパンフレットをお配りしております。1つは、こちら、薄いもので、「今治 日本最大の海事都市」、もう一つは、こちらの少し厚目の「日本一の海事都市いまばりを探る」、そして、もう一つは、「まんが これが内航海運だ!」という3点でございます。これは、それぞれ今治市様と内航総連様のほうからお送りいただいたものでございますが、この休み時間中にお配りさせていただきました。皆様、後ほどお時間のあるときに手にとって中をごらんください。

**【部会長】** それでは、ただいまから、議題の4から議題の6まで、海事局の船員政策課長さんよりご説明をちょうだいしたいと思います。

なお、議題の6の(2)「船員を育てる」につきましては、船員教育のあり方に関する検討会の座長を務められました宮下委員よりご説明をちょうだいしたいと存じますので、よ

ろしくお願い申し上げます。

【船員政策課長】 村上です。座って説明させていただきます。

資料2でございますが、1冊にとじておりますので、順次ごらんいただきたいと思えます。

まず1ページでございます。これは、前回の3月12日のヒューマンインフラ部会の議事概要の一部抜粋でございます。

【部会長】 済みません、そこが入れかえですね。

【船員政策課長】 はい、一部入れかえさせていただいております。

これは、「ビジョンの提示」、「裾野の拡大」、やる気のある人材とか、情報の行き渡りをちゃんとやるべきだということ。それから、もちろん「質の確保」、高い付加価値を有する日本人船員の養成。これは、船の運行能力だけではなくて、いろいろな経営能力なども含めた付加価値ということでお話がございました。また、「量の確保」については、危機感が伝わってこないのので、この辺を何とか数値的に示すような形も含めてというようなご意見だったかと存じます。

2枚目に、ご参考までにですが、同時並行で進んでおります国際海上輸送部会の第1回の部会が3月19日にございました。これも差しかえでございます。ここでも、もちろん「質の確保」の問題、「量の確保」の問題がそれぞれ意見として出されました。

さらに3ページに、第2回のこの国際部会が4月13日、先週ございまして、こちらにおいても日本人船員の「質の重要性」と「日本籍船・日本人船員の必要性」について、どのような部門で具体的にどういうメリットがあるかというような形のご意見がございました。これにつきましては、非常時、平常時、どういうふうな考え方で説明していくのかという問題がございまして、4ページにかけてでございますけれども、「非常時を念頭に置いた対応」について、具体的な量的水準の問題のご意見をいただいたところでございます。

それから、少し本部会にも関係してまいります、下半分でございますけれども、部員の問題というのがございまして、非常時に船舶を運行するには、もちろん船舶職員のほかに部員が必要なわけでございますけれども、こういった部員については、なかなか今後は民間での採用が難しいというようなご意見に対して、日本人船舶職員は、部員の業務を含めてこれは修得しておるので船舶運行は可能だというようなお話がございました。

それから、5ページでございます。引き続きでございますが、長期的な視野から、今後その景気変動等を見越して長期的視野の育成、確保を進めないといけないのではないかと

いう問題。それから、船員志望者確保のためには、やっぱりビジョンを示さないといけな  
いということでございます。海上自衛隊との関係のご意見がございました。

以上が、関連する部会の詳細でございます。

それから、次に、(2)「今後の施策の方向性の概観について」、少しテーマが多岐にわた  
っておりますので、一度こちらで概観的に全体の項目ないし施策の方向を整理させてだ  
きました。6ページでございます。

まず、局面といたしましては、上に並んでおりますような船員を集める、育てる、キャ  
リアアップさせる、それから、陸上海技者への転身も考えるというふうにとらえておりま  
す。これに対して、縦軸で全国ベースの施策ないしは取り組みがあるということと、それ  
から、下になっておりますけれども、地域での「海のまち」づくり的なものの取り組みが  
あるのではないかと。

それぞれその概要については、例えば「船員を集める」のところでありまして、  
青少年の海への関心を高める、船員教育機関とか船員のPR自体をやるというようなこと。  
それから、少し下に飛びますけれども、グループ化や職場の環境の改善、それから、グル  
ープによる計画的採用、もちろん中途採用もやるというような形で、それぞれの局面につ  
いて、PR関係、それから、内容を充実させる、制度を見直す、それから、支援策を講じ  
る、グループによる取り組みが考えられるというようなことで当てはめてみたものでござ  
います。

このうち、本日、この後ご説明しようと考えておりますのが、薄い青で色を塗ったとこ  
ろでございます、これでも大半にわたる部分となっておりますけれども、順次ご説明し  
ていきたいということでございます。

白抜きの青少年の海への関心とかPR、それから、一番下にございます地域の取り組み  
については、本日、事務局側からのご提案はさせていただいておりますけれども、次回  
の部会で何らかの対処方針、対処の考え方についてご提案させていただければと思っ  
ております。

少しこの全体のパワーステクティブを念頭に入れていただいておりますとお聞きいただければと思  
います。

それから、この次でございますが、まず、いろいろな問題に入る前の整理と申しますか、  
実際のその日本人船員の不足の危機感なり切迫感について、具体的にどうだという問題が  
ございましたので、事務局側で一定の前提を置いて試算をしてみました。7ページをござ

んください。

日本人船員のまず優位性、必要性の問題を一応定量的にとらえられないかということで調べたものでございます。日本人船員は、海難発生率が極めて低いということが言えます。それから、損保会社へのアンケートを行ったのですが、船舶保険料の算出に際しまして、日本人船員の乗り組みが優位に働いておりまして、これは、法定の船舶職員に外国人が配置をされている場合に、最大で約50%程度割り増しとなるという場合があります。これは、もちろん会社によって異なりますし、その程度、割り増しの程度も取り扱いも違ってまいります。ただ、言えることは、日本の海技資格については評価が高いと。これが、外国の海技資格の場合、は割高になる傾向があるということでございます。

もう少し具体的に申しますと、右側の右上に、世界の全損海難の発生率がございまして、これはロイズの数字でございまして、トン数当たりと隻数あたりの発生千分率でございまして、具体的には、これは日本だと1隻当たり1,000分の0.28隻の事故があるということです。したがって、1万隻あたり2.8隻の全損の事故があるということでございます。同様に、トン数で考えますと、1万トン当たり10トンの全損海難があるということでございます。これは、いずれも世界の数字の半分、トン数でいうと半分程度、隻数でいうと4分の1以下ということでございます。

それから、右にいろいろな先進海運国ないし便宜置籍国の数字がございましてけれども、いずれも日本よりは高くなっているということでございます。英国などは、これは隻数も多いし、トン数が極めて高いので、大型船の全損海難があったということが推測できます。

それから、日本近海での海難発生はどうかということでございます。海上保安庁の資料をもとに海事局で算出いたしました。船舶のいろいろな規格なり条件なりが違ってまいりますので、できるだけそのベースをそろえるような操作をした結果、日本籍船でいうとこの円グラフの右側、済みません、これは船長と当直者の国籍別でございまして、いずれも9%ないし8%の事故であるということです。これは、単に発生数でございまして、これを海難発生率に換算いたしますと、右下にありますように、やはりこれは千分率ですが、日本船だと0.37パーミル、外国船で2.03パーミルですので、発生率は5分の1以下ということが言えます。パナマ籍船がいずれも事故率が低いわけでございますが、これは、多くは日本の便宜置籍関係ではないかと。したがって、船舶管理などが日本流のものであって、諸外国に比べると発生率が低いというようなことも言えるのではないかと考えております。



それから、8ページをごらんください。これは、先ほどご紹介しました国際輸送部会で  
有識者プレゼンテーションがございまして、ここにあるような日本人船員の必要性につ  
いてのコメントをいただいたということでございます。ごらんいただければと思ってお  
ります。

それから、続いて、(4)「船員と海技者について」ということでございますが、この2  
つの概念がなかなか私どもの事務局なり関係者においても混同されることが多く、今回の  
その人材の開発なりキャリアアップに際しては、論じていただくに際しては、これを一  
たんに整理しないとイケないと考えまして、9ページのような概念図をつくりました。

全体を海技者ととらえると、この海技者が海事社会を支えていると考えてはどうかとい  
うことでございます。その中で、もちろん中核的な技能を修得する部分として、左側の船  
員がございまして、船員は船員社会の中で船長、機関長を目指してキャリアアップしてい  
くと。船員をまず目指していただくための底辺も拡充しなければならないという位置づけ  
でございます。この船員が陸上でその知識、技能、経験を生かしていろいろな海事者に転  
換していくということになるのではないかと。経営者から始まり、教育者、それから保険・  
金融、それから、もちろん海事関係のいろいろな仕事というようなことに裾野が広がって  
いくというふうにとらえ方をしています。

これを10ページで、もう少し役割とか能力、資質に着目して書き込んだものが10ペ  
ージでございます。全体が海技者と考えるとして、船員は、これはもちろん船舶を組織的  
に安全に運行するための役割とさまざまな資質が必要でございます。これは、主として船  
内で必要な技能、知識、能力ということでございます。

一方、陸上海技者においては、船員としての経験を経まして、主として陸上において船  
員、船舶、運航管理等を行い、船舶の安全かつ効率的な運行を実現します。これは、も  
ともと海運本来の役割とともに、水先、造船、保険・金融、船員教育、経営など、より幅広  
い分野で海事社会を支えています。そのために必要な管理能力を初めとするいろいろな能  
力が必要ではないかという整理でございます。

以上の論定のもと、11ページ以降では、内航船員数の将来推計をやってみました。ま  
ず11ページをごらんください。

結論から申し上げますと、まず、50歳以上の内航船員数は全体の5割程度あり、今後  
10年間に多数の退職者の発生が予想されるということが第一の論点でございます。各  
種統計が左側でございますように、3種類ほどございまして、これがそれぞれ一長一短ご

ございます。細かくて恐縮でございますが、下の注意書きにありますように、調査対象母集団が異なるとか、もしくは、大手が中心になっているとか、旅客船が入ったり入っていないかたりするというようなことがございまして、3つの調査、それぞれ一長一短ありますので、これをその50歳以上の年齢構成を求めるに際して、もちろん全体の統計数が、右上にございますように、内航船で3万762人というのはわかっておりますので、この全体数に換算いたしまして、50歳以上の方の数を換算いたしまして、それを平均して求めたというものでございまして、右の図表にございますとおり、51%ぐらいが50歳以上ではないかというふうに考えたわけでございます。

これをもとに、これが1つの前提でございまして、もう一つ12ページをごらんください。今度は若手のほうの数でございます。

船員教育機関の卒業生の進路、これについては、主として内航船に進学する、海上技術学校と海上技術短大、海技大学校の卒業生のうち、陸上に就職している人、もしくは就職をしていない人というのが、過去5年間で82名という1年当たりの平均の数字がございまして。それから、もう一つの大きな船員供給源でございまして水産高校に着目してみますと、これは全国で45校程度ございまして、合計で過去5年間平均3,673名の卒業生を送り出しております。そのうち、具体的には、商船就職者というのは21名しか逆にいないということでございます。漁船でも80名程度でございまして。ただし、その右側にさらに進学者がおりまして、専攻科というところに228名進んでおります。これの5割ないし9割が海上就職をしているというような学校もありまして、ここをどう考えるかということが1つ問題がございまして。それから、この水産高校の卒業生のうち、やはり未就職者がかなりおりまして、赤字で書いてありますように347人ぐらいいるということ。

それから、もう一つこの大きなソースとして海上自衛隊というものが考えられないかということでございます。ご案内のとおり、海上自衛隊は、年齢層を毎年低く保つという意味で任期制の自衛官がございまして。これが毎年300名程度退職する。20代前半が中心でございまして。それ以外に定年制自衛官も、これも若年制の定年でありますけれども、年間1,000人程度退職するということです。このうち、水上艦艇の要員の退職者が合計で421名います。内その運行の資格を取得している人が124、機関の取得が109ということで、半分程度、半分以上は、何らかの海技、海の資格を取っていると。もちろんこれは、この方々は乗船の履歴があるわけでございます。

それから、実際に、ではその自衛官がどういうふうな再就職をしているかというのを見るときに、一番右にございますように、実際に内航の業界に来てくれるのは年間数名程度というようなことが現状でございます。

それから、13ページでございますが、船員教育機関の入学の応募状況はどうなっているかというところでございます。商船系の大学と商船高専、それぞれ途中で制度改正がございましたが、大体3倍ないし4倍でございます。商船系の大学は、長期的には徐々に低落傾向にはあるようです。それから、商船高専は、最近盛り返してきておりますが、全体的な絶対値の水準でいいますと2倍を切っています。それから、私どもの関係の海技教育機構の4級のコースと3級のコースでございますけれども、これは、現在のところ1.6倍であるとか1.0倍ということで、実はあまり高くないという問題がございます。特に海上技術短大の応募者は、かなり少なくなってきています。これは、多分少子化であるとか、ほかの教育機関との競争がもう既に始まっているところかと思えます。

一方、内航船の状況、内航業界の状況に少し触れさせていただきますと、各船種がございますが、10年間で見ますといずれも大型化が進行しております。1隻当たりのトン数がふえております。それから、逆に、船齢構成、船の年齢のほうですが、11年度以降、14歳以上の割合が増加して、10年前には46%であったものが今は57%を占めるようになっております。11年度以降がその傾向が顕著に出ておりますが、この前ご説明したのですが、給与のほうは、平成7年ごろから頭打ちになっておりましたので、先に人件費の抑制があつて、その5年後ぐらいから設備投資も抑制になったのかなというようなことが類推できます。

それから、1隻当たりの船員数、右上でございますが、これは、平成8年以降、漸次減少してきているということで、最近では6人台の前半という数字でございます。これは、船の大型化が進んでいるということと、大型化に伴って1隻当たりの乗り組みがふえるのではないかというようなこともございますけれども、全般的には、船員数の削減をより進めています。これは、もちろん安全運行の範囲内ですが、進めているというところでございます。

以上の前提をもとに、15ページでございますが、5年後、10年後の船員数を試算してみました。上にございますように、5年後には2万8,000人弱、10年後には2万6,000人弱と推計されます。これは、隻数をもとに試算した結果でございますが、前提がいろいろ書いてございますが、かいつまんで申し上げますと、近年の隻数、船員数の推移

を見ますと相関関係がございまして、隻数から船員数を導くことが十分可能ではないかということでございます。もちろんこれは景気動向などの要因については考慮しておりませんし、何ら国のほうで推奨するような適正船腹量という考えでは全くございませんけれども、過去のトレンドから推測できるということでございます。

具体的には、右下の2つのグラフをごらんいただきたいのですが、内航船の隻数と、それから平成7年以降の経過年数には、相当程度の負の相関関係が見受けられます。もう一つ、この内航隻数と内航船員数については、右下にございますように、かなりの正の相関関係があるということでございます。これをもとに左側のグラフを導き出しておりますが、平成17年で5,023隻、3万762人というところをスタートラインにしますと、5年後の24年には、4,670隻、2万7,600人、29年には2万5,830人というのが過去の趨勢から見た需要数と考えられるわけでございます。

16ページに移りまして、ただ、現実の船員の年齢構成というのはこちらも把握できておるわけでありまして、実際対応できるかどうかと、ひょっとしたらミスマッチないしその需給ギャップが出てくるのではないかと考えたわけでございます。年齢構成から考えた供給量といいますか、在籍船員ということを考えますと、5年後には2万6,000人弱、10年後には2万1,000人強ということで、先ほどの数字よりはいずれも低くなってしまふと。

それで、これから少しご説明いたしますけれども、このポイントは、現状レベルの採用数、離職の状況が今後も継続するという前提がございまして、先ほどと同様に、景気変動の考慮はしておりません。それから、そのときに各年代別の増減率というものを考えておりました、この左下の表をごらんいただければと思いますが、20歳から24歳のところでこれが大幅に伸びるのは、参入があるのは当然として、現状では25歳から29歳、30歳から34歳のところでそれぞれ10%近く5年間で減少しているという事実がございまして、30代後半から40代前半は、ここは定着しておりまして、40代後半からまた徐々に離職といいますか、減少が始まるというのが過去のトレンドです。これを5年ごとにこの増減率をそのまま当てはめて計算したということと、それから、毎年の新規参入者、新卒採用者と言いかえても結構かと思いますが、については、269人という平成17年の船員数、これが新卒に近いのだろうということでそのまま使っております、今後、何らのその採用増も行わない場合というふうに言いかえても結構かと思いますが、増加策を特段講じないで自然に任せた場合にこうなるということでございます。

今の2つの数字を整理をしたものが17ページでございまして、5年後に1,800人ぐらいのギャップ、10年後に4,500人ぐらいのギャップが出てくるのではないかと推測できます。

これに対する対応でございしますが、もちろんいろいろあるということの中での組み合わせになってまいりますけれども、18ページにございまして、目標数が5年後に、先ほどの5年後のギャップの1,800人だということのイメージでございしますが、年間360人を埋めるために、大きく分けて2つの対策、施策が考えられるのではないかと。

まずは、教育機関からの船員への、船員にならない人の取りこぼしを防ぐと。それから、途中退職が先ほど申し上げたように出ておりますので、これも防げないかということでございます。これはイメージでございまして、全部このようにならないといかんということではありませんし、1つの施策が変わればほかの数字も変わってまいりますけれども、例えば、海上技術学校等の新卒者につきましては、先ほど80人程度就職しない人がおりました。離職者、進学者を除いた人がおりましたけれども、これの8割ぐらいを頑張って来てもらったらどうかと。それから、業界内の定着率は、先ほど5年間で10%ずつ減っている年代がございましたが、ここを半分ぐらいに抑えられないかと。それから、新たな取り組みとしては、例えば、既にもう海事資格、海事免状を持っている人とか、海上の経験を持っている人に目をつけたらどうかということを考えますと、まず、水産高校の未就職者をもう少し内航に来る人をふやせられないかと。それから、海上自衛官の退職者のうち、例えば20%でも来てもらえるようにしないかというようなこと。それから、先ほど前提には入っておりませんが、ことしから内航総連のご協力を得て新6級の取得コースを始めております。これは、20人掛ける年2回ということで40人しかことしは予定がございませんが、例えばこれをもう少しふやしたらどうかというような、既存の施策の延長ないし、既に資格を持っているはずの人を有効に取り込めないかという施策で、ほぼ5年後の数は埋まるというような試算でございました。

ただし、なかなか状況が深刻なのは、平均年齢層がやっぱり高いところで固まっておりますので、19ページにございまして、こういう対策を講じたとしても、さらに5年たってしまうと、さっきのような4,500人も出ませんが、やはり1,000人弱ぐらいは開いてしまうというようなものがございまして、この辺になってくると、推測、予測の精度も問題でございまして、このとおりのわけではございませんが、さらなる確保策として、例えば、先ほどは触れませんでした、定年退職者の再雇用、継続雇用というよう

な問題、それから、元船員だった人で途中でやっぱりやむを得ず陸転したような人がおられるはずですから、そういうところにアプローチしてはどうかと。それから、水産高校とか自衛隊についても、数はもっと多いわけでございますので、さらなる誘導策はどうかと。それから、もちろん新技術の導入に伴いまして、これは省力化が進んできておるのがこれまでの趨勢でございまして、今後も続くはずだと。さらにこれを促進させるということはどうかと。それから、タンカーなどを中心にかなり荷役を船側でやる世界が残っております、こういうのを陸上側がやることによって船のほうの省力化ができるのではないかと。それから、最後に書いておりますが、養成規模についても、例えば、ほんとうに足りない場合は臨時に拡大するというようなことはどうかというようなことを書かせていただいております。

以上が船員の将来推計見込みでございまして、こういう状況をもとに、船員志望者を集めていくためにはどうかというのを20ページに書いております。

これは、現状に書いておりますような問題に対応して、先ほどご説明したように次回で議論するような話題を別にしますと、海運業自体の魅力向上、それから、計画的採用とか環境整備、それから、必要な人材確保のために中途採用ということでございます。

それから、この、例えば新しく人を採用しようとしてもなかなかそのマッチングが難しいと、特に若い人は、内航船者にとって戦力でもなければ、逆に若い人から見ても中小の船社の将来安定性とか発展性を考えると、とてもそこに行く気がしないというような mismatch がございますので、1つのその方策として、内航海運のグループ化というものを進めるということを打ち出しております。これは、もちろん人材育成以外にもグループ化していろいろメリットがあるわけございまして、その全般を見据えた対策でありますけれども、例えば、船員不足につきましても有効なやり方になるのではないかとこの考えがございまして、業界が中小企業体質でございまして、全体の7割が船が1隻しかないというような事業者でありまして、そういうところに来てくれというのがそもそも難しいわけございまして、これを、そういう船舶を何社か集まって何隻かの規模にして管理していくと。そこで、そのグループの船には乗れますよということで船員を採用していくという考え方が1つあるのではないかと。こういうものの採用なり、そのキャリアアップ、スキルアップに対して支援をしていくというような方向があるのではないかとこのことございまして。

22ページにございますように、就職先の魅力向上、コスト負担というような問題が、

メリットがございまして、こうすることによって若年船員、それから、中途採用も含めた既に経験のある人も雇えることができるのではないかという問題意識でございます。

それから、23ページをごらんください。

職場環境としてなかなか船がづらいものがあるというのは前回以来ご紹介したところでございますが、例えば、所定時間外労働というのがやっぱり陸上よりもどうしても長い傾向がございまして、そういうところを改善していくということはどうかと。それから、昨年、国際的に海事労働条約というものがILOで成立しておりますので、そういういいものを、労働環境の向上については、発効とか批准を待たずに先に日本も取り入れてはどうかというような問題。それから、部屋の広さの問題とかいろいろ各論になってくると細かい点がございましてけれども、船内設備の大幅改善については、おおむね今の内航船も達成できている部分があるので、この点はいいのではないかというような問題。あとは、個人的なコミュニケーション手段の、これをいかにやっていくかという問題があるのではないかという整理でございます。

それで、この後、24ページから27ページにかけまして、少し個別施策がございまして、担当の運行労務課長からご説明いたします。

**【運行労務課長】** それでは、運行労務課長の持永でございます。24から27ページまで、私のほうで簡単にご説明申し上げます。

24ページは、労働時間の抑制についてどういう方向で考えるかということで1枚つくらせていただきました。一番上の箱をごらんください。背景と書いてございます。これは、既に昨年度末、一定のアウトプットを出したものでございますが、陸上、役所でいいますと厚生労働省になりますが、こちらのほうで労働契約を円滑にする、それから、長時間労働を抑制するといったことで、労働関係の法制度について検討が始まっておりまして、既に国会には所要の法律案が出ておりますが、これに対応して海のほうでどうするかということ海事局におきまして、関係の公労使に集まっていただきまして検討した結果ということでございます。

下の箱をごらんください。最終取りまとめの概要ということでご紹介させていただきます。最初に所定外労働の実態と書いてございます。まず、陸上労働者と比べますと、船員の所定外、つまり残業のことですが、残業は長いと。特に残業の中で、労使協定に基づいて行われている残業がほとんどであるという状況がございまして。

そういった中でどういう方向を考えたらいいかというのが一番下の箱になります。必要

な措置ということで記載させていただきましたが、現在、時間外、つまり残業時間につきましては、通達で上限の目安を定めまして、一定の運用ベースで指導を行っておるところでございますが、こういったものを船員に基づく上限を決めて徹底してはどうかということ。それから、これらに関しては、行政官庁が労使に助言指導ができるようにしてはどうかと、こういったことを制度化するというところで、次期通常国会を目途に具体化を進めてはどうかということが最終取りまとめの概要ということとなっております。

それから、25ページでございます。

新たなグローバル・スタンダードに対応した労働環境の改善ということで、背景につきましては、これは既に前回申し上げましたので簡単に申し上げますが、昨年2月にILOで海事労働条約がまとまって、これに対応して私どものほうでもやはり公労使でまとめを行ったというものでございます。

下の箱にその概要を書いておりますが、まず総論のところでございます。この海事労働条約につきましては、今後の海事労働のグローバル・スタンダードとなることがほぼ確実だと思われまので、我が国としても積極的に批准、国内法化を進めていかなければいけないだろうと。ただ、この条約そのものの批准、発効については、国際的な動きの中で決められてまいりますので、おそらく四、五年ぐらい先の話になるかと思いますが、我が国としては、それを待つことなく、例えば船員の確保だとか労働環境の改善に役立つようなものであれば、本審議会の審議を踏まえながら先行して取り組んでもよいのではないかという考え方も示されております。

それから、各論でございますが、条約の中の項目については、ほとんどのものは現行制度でも担保されておりますが、一番下でございますように、新たに制度化していかなければならないものも幾つかございまして、例示を下のほうにぼつぼつ書いてございますけれども、船員の最低年齢でございますとか、船員に対する休息の与え方の問題などについて新たな制度的な措置が必要ということになってございます。

続きまして、26ページでございます。

船員の居住環境について、これは、前回お話し申し上げたペーパーとかなり似ていると思われると思いますが、少し書き加えたものでございますので、当該書き加えた部分を中心に説明申し上げます。

まず、今回書き加えましたのは、ILOの海事労働条約での基準がどうなっているかということを書き加えております。表を見ていただければと思いますが、居室について申し



ますと、天井の高さが2メートルぐらい、あと船員さんには個室を与えましょう、それから、1人頭4.5平米の面積を与えましょうということがグローバル・スタンダードという形で記載されております。

一方、表の一番右側でございますけれども、最近3年間の内航船の建造実績から導き出される実態を見ますと、天井の高さは若干追いついていない部分がございますが、個室を与える、それから部屋の広さについて見ますと、条約の基準と同等ないしは、部屋の広さについて見ますと、それをかなり上回る水準が達成をされておるという状況でございます。グローバル・スタンダードと比較してみた場合に大きな問題にはならないのかなという認識を持っております。

それから、あと最後27ページでございますが、これは、施策の方向性なり改善の方向性というよりも、その前提となりますところの若い方々の意識の調査結果ということでございます。大きく分けて2つございます。1つは、船員教育機関にいらっしゃいます生徒さん、学生さんを対象にしたものでございます。左下のグラフを見ていただきますと、どんな船に乗りたいですかということを聞きますと、給料が高い、休みがとれるといったような希望が出ております。それから右上のグラフを見ていただきたいのですが、海上就職しないとやっている人について、なぜですかと聞きますと、頻繁に家に帰れないとか、あとは、携帯がメインだと思えますが、情報通信設備が使えない、労働時間が長いといった指摘がございます。

あと、右下にございますのは、既に船員さんになった方で、かつ若い方にどんな点を改善してほしいですかと聞きますと、賃金、休暇、社会的評価といった項目を上げられておりました。いろんな項目がございますけれども、総括して申し上げれば、収入面が重視されていることなどからもわかりますように、やっぱり若年船員を確保するという意味では、まずは十分な賃金が得られることが必要でありましょうし、第2には、その賃金の前提となりますところの雇用が安定して確保されているということが重要な課題であろうと私も認識しております。

私からの説明は以上でございます。

**【部会長】** 続きまして、(7)、ページ数にしますと28から30ページですけれども、お手数ですが、宮下委員、よろしくお願い申し上げます。

**【委員】** 宮下でございます。具体的なデータ等はないわけなので、皆さん、お疲れの中、恐縮ですが、かいつまんでご説明をさせていただきます。

船員教育システムというのは、ソフトインフラの非常に中心的なものでございまして、ヒューマンリソースというのは、モノをつくるというものとは違いまして非常に時間がかかります。商売をするような延期－投機の原理というのが使えればいいのですけれども、そういうわけではない。常に備えておかなければいけない、こういうものでございます。

昨年の4月に船員教育のあり方に関する検討会というのが設けられまして、2つの課題を検討してまいりました。

1つは、既にご存じの船員を取りまく大きな環境の変化というのがございます。それに対応しまして、関係業界、団体等さまざまな社会的ニーズが出てきておりまして、それに対応するために、国交省主管の船員教育訓練機関、具体的には、航海訓練所、海技教育機構ということになるわけですが、それがどのように対応すべきであろうかというのが1つの問題でございます。もう一つは、政府の規制改革・民間開放推進3カ年計画というものが出されまして、その中で船員教育というものの民間開放、これをどう考えるのかという問いが出ておりますので、それにどうこたえるか、これが2つの問題でございました。

しかし、こういう問題は、狭い見地からという意味ではなくて幅広い見地から、また、短期ではなくて長期的な視野から検討する必要があるということで検討会が設けられたわけでございますが、この課題に対応するための基本的なスタンスといたしまして、検討会では、次の3つの視座というものを用意いたしました。

28ページのところの下に3つ〇が書いてございますように、まず第1に、我が国の海上輸送の信頼性を確保して海技の伝承を図る。そのために日本人船員（海技者）、これを計画的に養成していくということでございます。第2が、座学教育と航海実習を組み合わせるという教育システム、現在の教育システム、これを維持しつつも、教育内容自体はより実践的で効率的な社会的ニーズに対応したものに変えるべきである。第3に、海に対する国民の関心、先ほど来プレゼンテーションをしていただきましたけれども、それをより高める、そのための活動を積極的に推進すべきである。こういう3つの視座から議論を煮詰めていったわけでございます。

29ページをごらんいただきたいと思います。

具体的な施策といたしますのは、この29、30ページにわたりまして4つのポイントが大きくは指定されておりますが、1つは、実習内容の見直しでございます。これは、幾つかに分かれておりますが、教育訓練の複線化を推進していくということでございまして、内容といたしましては、社船実習というものを今まで以上に拡大していく必要がある。そ

して、もう一つは、これは内航に対するものでありますけれども、一般高卒者に対する新たな養成課程を創設するというところでございます。

帆船実習につきましては、その教育上の義務づけというものを速やかに廃止した上で、帆船と汽船実習の組み合わせを最適化することが重要でありますので、帆船実習の時期とか期間の変更について検討を加える必要があるということでございます。

タービン練習船が老朽化してまいりましたけれども、LNG船による社船実習とか陸上による訓練などによってその教育上の代替が可能かどうか。これを検討することによりまして、タービン実習の見直しに着手するというのが第3番目でございます。

第4番目は、即戦力となる新人の船員というもの、これが内航教育の場合非常に大量かつ急速に必要とされておりますので、早期に内航用の小型練習船を導入する必要があるのではないか。さらに、当然のこととはいえ船員教育機関とか航海訓練所の連携を強化する、さらには、船社との間のいろいろな意見の交換の場を設ける。これを本音でそういう場で議論をしていただきたいということでございます。

最後に、外国人船員の教育について書かれておりますけれども、日本商船隊を支えておりますかなりのところが外国人の混乗体制によるものでございまして、優秀な外国人船員を確保するということが自体が日本の商船隊の信頼性を高めることになりますので、航海訓練所、海技教育機構もこの点に積極的に取り組むべきであるということでございます。

これが具体的方策の中の実習内容の見直しという1つの大きな柱になっておる、柱になっておるわけですが、2番目は、航海訓練所の練習船隊を見直すということでございます。先ほど出ましたように、タービン練習船の代替建造を行う場合、タービン船として代替建造をすることは適当ではない。むしろ内航用の小型練習船を導入する必要があるのではないか。そのような形で業界のニーズを踏まえた船隊構成を整えるべきである。これが第2の柱でございます。

第3は、これは海への関心を高めるための措置といたしまして、先ほど、課長のほうから、次回いろいろまた議論をお願いするということでございますが、船員を志す青少年を増加させる努力、これを行うために、例えば練習帆船をさらに有効に活用することが可能ではないか、検討をしてみてもどうか。また、本日、プレゼンしていただきましたように、海事産業、関連産業全体として海事クラスターの中で船員というものを考える必要があるのではないか、そのような意見が出されております。

第4の柱は、独立行政法人に既になっております航海訓練所、海技教育機構、財源カッ

トに立ち向かっておるわけでございますけれども、収入をふえる上で、事業内容に応じた適切な費用負担をユーザーに求める、これが必要である。さらに、みずから経営の合理化、効率化、これに邁進する必要があるとあって、そのような努力の結果、筋肉質の体質をつくって、今まで要求されているような船員教育を可能にするような、そういう体制をつくっていく必要がある。

これが課されました課題の1に対する回答、4本柱でございますが、第2番目の、いわゆる航海訓練所業務にかかわる民間開放につきましては、いろいろ検討をさせていただきましたけれども、社船実習というものを今まで以上に拡大していくというのが1つの方策であって、それを船社のほうでも取り入れやすいような制度設計を同時に考えていく必要があるのではないか。これが当検討会のほうで出されました意見でございます。

以上、ご紹介をさせていただきました。

**【部会長】** 宮下委員、どうもありがとうございました。

それでは、残る資料につきましては、再び船員政策課長よりお願い申し上げます。

**【船員政策課長】** 残る「船員のキャリアアップ」と「船員から陸上海技者への転身」でございます。31ページをごらんください。

いろいろな現状の問題がございますので、今後は、例えば、新人船員を採用し、実務経験を重ねる機会を提供しやすくするとか、それから、みずからの意欲をもとにキャリアアップしていくことを可能とするというようなこと、環境整備が必要ではないかということと、それから、研修教育システムについていろいろ充実すべきではないかということでございます。それから、これに際しての制度の見直し、例えば制度内での特例とかグループの支援というようなことも含めて柔軟に考えたらどうかということでございます。

それから、32ページでございますが、同じく陸上海技者への転身の支援という問題でございます。

まず、陸上海技者の役割の認識であるとか共通理解というものはっきりさせるべきであらうと。これをもとに、どういう転身について、どういうスキルなり教育なりが必要で、どういうふうな機会に提供すればいいかというようなことを考えていくべきではないか。

それから、そもそも必要な技能とか仕事の評価、先ほど大日向委員のお話にもございましたけれども、その辺のまだ確定なり、その精査というのが進んでいない分野もございまして、適切に評価する仕組みが必要ではないか。もちろんそのための環境整備をやっていくということかどうかというのがご提案でございます。

長くなりましたが、以上でございます。

**【審議官】** 1点だけ補足させていただきます。

ただいままでの説明の中で、特に先ほど内航船員の将来数の推計というのを説明させていただきました。多くの方が外航はどうなっているのだと思われると思います。実際、外航船員についても推計が出まして合計がございませんと、それに対する教育体制というのが十分に議論し切れないわけでありまして。それはわかっておるわけでございますが、少し飛びます。資料4をごらんいただきたいのでございますが、この審議会では、このヒューマンインフラ部会のほかに、もう一つ国際海上輸送部会というのをつくらせていただいております。それぞれの役割分担として、省側で考えておりますのが1ページ目でございます。

殊船員に限りますと、少し2ページ目をごらんいただければと思うのでございますが、船員の問題については、基本的にこの部会でご議論いただきたいと思うわけでございますが、実は、日本人外航船員の必要数やその具体的な確保のための方策という問題は、外航海運政策そのものでございまして、また、現在、大きな課題になっておりますトン数標準税制、これの制度設計と深くかかわってくる問題でございます。このため、国際海上輸送部会のほうにおきまして、この目標数というのを早期におまとめいただきたいというふうに思っております。そういう意味で、現在、部会にかけのべく日本船主協会を初めとする関係者との内々の協議も進めておるわけでございますが、5月中旬ぐらいの部会では、できればそれをかけたいというふうに考えておるところでございます。そして、そこで一定のご議論が済みましたものをまたこの部会にご紹介させていただいて、船員の養成規模全体みたいな数字がそこで初めて出てきます。それに応じて、若干定性的な議論がその後必要になりましたら追加的にお願いしたいと、こういうふうに進めていくつもりでございますので、ひとつご了解を賜ればと思います。

**【部会長】** ありがとうございます。

それでは、議題7、自由討議・意見交換に入らせていただきたいと存じます。ただいまご説明をちょうだいいたしました今後の施策の方向性の概観、論点を議論するに当たっての前提条件の整理、それから、各論に相当する施策の方向性につきましてご意見をちょうだいしたいと思います。

本来であれば資料2の(1)から(9)までは、分けて議論すべきだというように思いますが、何分にも残された時間が限られておりますので、指定しませんので、全体

を通してのご意見をちょだいしたいと思います。

勝手に私が少し言わせていただきますと、6ページに「今後の施策の方向性の概観について」ということで、いわばこれはマトリックス的な表示がされております。特にきょうはブルーの網かけのところが議論の中心でございますので、それを中心に、それを重点的にご議論いただければと思います。

なお、各コンポーネント、あいているところがあります。これは決してゼロコンポーネントではなくて、場合によるとこういうことを埋めなければならない、こういうご意見もあろうかと思っておりますので、それらを含めまして、皆様方のご質問、ご意見をちょうだいできればと思います。

【委員】　　こういう世界に全くの素人で、議論の仕方がよくわかっていないので、私の誤解かもしれないのでお教えいただきたいのですけれども、例えば、18ページにその取り組みのイメージというご説明がございますよね。これ、取り組みのイメージというのが私にはあまりよく理解できなくて、つまり、何ていうのかな、誘導するというのは取り組みのイメージではなくて、誘導することができれば、それは数がふえるというのは非常に明確なことで、取り組みのイメージということだとしたら、その誘導がどのような手段によってできるのかという情報が大事なのではないかという気がするのですけれども、それはどこかで議論をされているのですか。そこが第1点でございます。

そこが、何ていうか、私は、端的に考えれば、それは給料を、先ほどのお話にもあったけれども、給料をどういうふうにして上げるかというところに基本はあるので、そうだとすると、その高齢者がやめて、私、船員さんの給料の体系ってよくわからないのだけれども、総体的に年功序列制になっているとすればですよ、それを若い人を雇うのだったら、1対1で雇えば必ず今までの給与の剰余の部分があるわけですから、それをどのような形で使っていくのかという、そういうイメージがまずどういう議論で展開されるのかというところが何か知りたいところなのです。

そういう情報がどこかにあるのかということと、それから、似たような議論の立て方というのは、例えば30ページで「海に関する関心を高めるための措置」というそのタイトルと、その具体的手段で出てきている「海に対する関心の重要性」で、そこで関心を高めるといのが手段として提示されているのです。それは、関心を高めるために関心を高めるといのは大事なことなのだけれども、具体的にそれをどのような手段でやるのかという情報が素人には欲しいなということが同じような問題としてある。

それから、いろいろ飛んでしまうのですけれども、21ページで、今まで合併を前提とした集約・協業化については進展しなかったという経緯がある。私は、独禁法が専門なのでこういうことに比較的興味を持っているのですけれども、その解決策として船舶管理会社、これはだれがどういう手段でつくるのだろうか。そのつくり方によっては、何ていうか、今までの合併とどこが違うのかなど。例えば、その制度で、船の世界は私はよくわからないのですけれども、中小事業協同組合みたいなものがあると、そういうようなものとの関連、共同事業みたいな枠組みみたいなものとの関連というのはどうなっているのか。

非常に散発的ですが、時間が制約されているので、とりあえず取りまとめて質問をさせていただきました。

**【部会長】** では、大野審議官のほうからよろしくお願いします。

**【審議官】** 18ページを少しごらんいただきたいのですが、これは少し時間の関係で説明をはしるよう指示してしまいましたので、多分私が悪いのですが、施策のイメージを書いたつもりではございません。例えば、5年後に1,800人足りなくなるとすれば、大体どのぐらいの多寡で埋めなければいけないかというイメージを持っていただけだと思っております。それが本音でございます。それで、きょう何かご意見があれば、具体的にいただければと思っております。そういったものも受けまして、具体的なこういうものに対するこういう制度をつくりたいというのは、次回までに骨子を準備いたしまして、次回にかけさせていただきたいと思っております。30ページもやや近いところがございます。同じような問題でございます。

それから、最後に、船舶管理会社ということでございまして、これは、やはり船主さんという世界がございまして、船主の方というのは、やっぱり自分で船を持っていきたい、持っていたい。特に内航の場合には、自分で船を持ちまして、そして、ご自身が船長として乗り組まれるというような場合もなかなか多い状況でございます。ただ、それでずっとやってきたのが最近揺らいできている中で、なかなかその、船主ではいたいというのがありますので、協業組合とか協同組合といいますと、何かその構成員になってしまいますので、それ自体に抵抗があつて、今までなかなかそういった施策がうまくいかなかった中で、いよいよ若い人がとれない、若い人に限らず船員さんが足りないということで、その船舶管理会社、これは船員の派遣会社と近い部分もございまして、船の場合には。こういったところが、数隻単位、場合によりましては企業グループ単位で数十隻単位で管理を始めるといふ実態が出始めてきております。実際に内航海運業の世界でも、若手の経営者を中

心にうちの担当課長が勉強会をやっておりますと、やはり強制的ではなくて緩やかにこういったものを促進していかないと、人もとれない、経営の合理化、運営の合理化、信用力の確保、こういうものもできないというのが出てきております。そういう中で、人材の確保、あるいは確保した人材をいかにキャリアアップさせるかというような視点から、このグループ化というのは、何らかの形で進めていきたいなというふうに思っております。

あまり自信はまだないのでございますけれども、できましたら、これについても次回にご説明するスキーム案の中でこういうことが考えられますねというのを出したいなと思っ  
ているというのが今の正直なところでございます。

ただ、本音を言いますと、グループ化がいいということはだれでもわかっているのだけれども、なかなかそのための決め手となる推進策がないというのが悩みであるというところでご紹介しているという部分も3分の1ぐらい入っていると、こういうことでござい  
ます。

【部会長】 よろしゅうございますか。

【委員】 はい。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 前回は申し上げたのですけれども、根本の(3)のところでございます、資料、「日本人の船員の必要性・意義について」、今回まとめて書いてある。どうもしっくりこない。日本人船員の必要性を、外国人船員がばかだ日本人船員が利口だからというような取りまとめがこう書かれると、技術的に優秀だからという、それは雇用者である船主並びに船社のニーズには結びつきません、簡単に言うと。

だったらそれ、その分、日本船主協会の資料によりますと、日本人2名を乗せている船費と外国人船員との費用の比較は、年間で40万ドルから50万ドル違うと言われている。だったら、その50万ドル、外国人の資質向上に充てるほうが安いよという議論が必ず出るのです。どうも非常時における日本人の必要性という意味では、ある意味で理解できるのですけれども、日本人の必要性を、簡単に外国人船員が優秀ではなくて日本人船員が優秀だからという取りまとめにしますと、ほんとうに船社のニーズというものに結びついてこないという危険性がありまして、もう少し雇用者側、船主並びに船社の本音を交えた日本人必要論というところに掘り下げていかないと、総論でいい案が出てきても、受け側で要らないというような話に必ず結びつく。誤解されないように、私は日本人必要論者なのです。



宮下先生、先ほどご紹介あった、船員教育のあり方に関する会の中でも、なぜ日本人学生をとりませんかという質問に、とんでもない答えをある船社側が言っているわけですね、お覚えのように。入学時、卒業時の学力、知識が低いからとれないという、こういう答えが出てきているわけです。イコール、今度はここで日本人船員が優秀だから日本人船員をふやしましょうということの根底においても、ほんとうに船主並びに雇用者側のニーズには結びつかないという危険を非常に感じます。もう少し掘り下げる必要があるのではないかと思いますので、いかがでしょうか。

**【審議官】** おっしゃるとおりだろうと思います。7ページのことをおっしゃられましたけれども、別に外国人がばかだということを言いたいわけではなくて、日本人船員、やはり優秀ですよ。一方で、8ページに続きがございまして、こういった議論が国際部会では出ていますよというお話をご説明させていただいたつもりでございます。それで、これは、やはりこの海事分科会全体として中間取りまとめというものをあれしていくために、私どもとして、特に外航のほうでは強く意識される課題でございます。

ただ、そこについてはもう一つの部会でも議論しておりますので。ただ、私思いますが、やはり非常時としての必要性というのがありますが、このような海国日本において、海DNAみたいなものが1回途切れてしまったらもう継承できないわけございまして、そのときに運行を、船舶の運行というものが日本人ではできないと、外国人に全面的に任せざるを得ないというようなことをやること自体がもう国益にマイナスになると、こういった視点もまた必要だと思っています。

また、内航におきましては、外航の2,600人に対して3万人という数はいるわけでございますが、ご説明のように高齢化しておる。最初の分科会で申し上げたかもしれませんが、高齢化率は農業より深刻で林業より少しましな程度。これを何とか手を打っていくということが必要だというときに、ほかの技術者の養成も大日向先生おっしゃられたように長期要ると思いますが、やっぱり学校に入ったところから数えますと、船長の養成というのは15年かかります。私が申しますと短過ぎるとおっしゃる方もいるかもしれない、というぐらいやはり高度な技術者でございます。そういったことをうまく全体の作文に最後はまとめていきたいということでございます。そういうふうに考えておりますので、栢原委員のご意見というものも踏まえながら、次々回ぐらいには作文の案というものを提示させていただきたいと思う次第でございます。

**【次長】** 少し今の点を補足させていただきたいのは、国際部会のほうの話がございま

したので、ここにも、たまたまここに日本人船員について、その海難発生率といった非常にこれはある種の一断面のみが出ているので奇異な感じを持たれたのだろうというのが今のご質問の原因だと思うのですが、その後ろにページにありますように、これは、実は非常に多くのご意見を国際部会のほうでは日本籍船と日本人船員について、やや非常時という面が中心になってはいますけれども、平時を含めて、審議官が今言いましたように、海のDNAの継承みたいな問題も含め、かなり掘り下げたいろんな多方面にわたるこの日本籍船というものの意義づけについてやっておりますので、それはいずれこちらのほうでもご紹介できると思いますので、一言つけ加えさせていただきました。

【部会長】 ありがとうございます。では、どうぞ。

【委員】 いや、同意見です。同じような趣旨でございます。

【部会長】 指名をして恐縮ですが、船主の立場から、鈴木委員、何か今の点についてのご意見はございませんか。

【委員】 外航と内航とは問題の本質は似ているでしょうけれども、実際にどう対処するかはかなり違うと思います。外航日本人船員がここまで減少した理由につきまして、ディテールを除きまして原則だけ言いますと、経済的な原則で、日本海運が残るためにそうせざるを得なかったということが最大の要因です。今後も日本人船員が減少し続けていってこれでいいのかということは、日本籍船の減少の問題とセットで、もう1つの部会でいろいろ議論をしていただいておりますが、もし国際競争力という観点を無視すれば、全部というのは少し大げさかもしれませんが、全部日本籍船で全部日本人船員だったと思います。

話は少し違いますが、ご案内の通り10年前から諸外国はトン数標準税制を導入し、自国海運企業の国際競争力の強化を図っております。日本だけが強化策がないと、今度は船員とか船籍ではなくて会社もたなくなります。座して死を待つわけにはいかないので、いろいろ対策を考えていただきたいということをお願いしているところです。

【部会長】 ありがとうございます。

この問題につきましては、次々回ぐらいに1つのたたき台が出るということですので、また改めてご議論をちょうだいしたいと思います。

【委員】 鈴木会長は外航のほうで話しましたがね、結局、外航は、かつて緊急雇用対策ということで、いかにして日本人船員数を縮小させるかということで相当議論して0に近いだけに持っていったことは、今おっしゃられたとおりです。

内航は、もう前から船員が足りないと言って、いつほんとうに船員がおらなくなって、船がとまるXデーが来るのだというようなことばかり言われていて、外航とか、あるいは漁船とか、過去何十万といた船員の中から離職した船員を雇用してきた。相当優秀な経験者ばかり、もう何十年という経歴を持った船員で、ウイंकひとつしたら何でも命令を聞いてくれるような社会で今まで来て、だんだん気がついてみたら老齢化してどうにもならんようになってしまったと、こういう状況なのですね。相当船も合理化もされ、大型化されて、又、運航の能率も上ってくるから、輸送量は相当ふえて運航効率が上っていると、こういうふうな社会になっております。

やっぱり厚生労働省も巻き込んで法律的な裏づけをしていただいて継続した対策をして戴きたい。

大体そういう法律をしていただくのは、少し私は本意ではないのですが。というのはね、こんな内航海運活性化法案をつくってあげるからちゃんとしなさいと言って、2年ほど前に法律をつくってくれた。何のことはない、内航海運締めつけ法案で、もうとにかく業界を厳しく規制するような法律になってしまったからね。船員対策促進法なんていう法律をつくってもらったら、今度は船員締めつけ法になって、余計船主が厳しくなるかもわかりません。外航は、もう外人使って足りるからって逃げられるかもしれないけれども、内航は逃げられませんからね。だけど、まあ、今度は少し何か良いことを、審議官や次長さんがおるので、考えてもらえないですか。

それで、我々も一生懸命、こういう漫画入りのパンフレットもつくったりしてね、やっとなのですよ。これも今4万部ぐらいつくってなくなって、これをまた今度3万部つくったのかな。それで一生懸命いろんなところに配布しているのですけどね、なかなか新規船員の確保は進まないのです。

**【審議官】** 実をいいますと、船員の確保、育成スキーム、これを船員確保育成法のような形で、形式的に新法にするのか、どこでかの法律の改正にするのかはともかくとして、今、私どもは検討しております、次回の審議会にかけようと思っておりますが、これは、外航にも関係はいたします、教育等々で。しかしながら、外航の場合の船員の確保スキームというのは、トン数税制そのものになろうかと思っておりますので、内航。ただし、真木さんのところの貨物船だけではなくて旅客船も含めての内航。

**【委員】** それはわかるけど……。

**【審議官】** これを考えておりますので、そのときに悪法になりませんように原案をつ

くりますし、また勝手につくりませんで、この審議会でよくご議論をいただきたいと、こういうふうを考えておるところでございます。

【委員】　　そういうことで、船員がどんどん来るような社会にひとつしてもらような法律をつくってもらいたい。

【審議官】　　締めつけは緩く、募集は拡大してと、こういうふうになりたいと思います。

【委員】　　もう活性化法みたいな、内航締めつけ法案にならんようにひとつ頼みます。

【部会長】　　ありがとうございます。

そのほかの点につきまして。どうぞ。

【委員】　　先ほど、宮下委員のほうからご説明がありました、船員教育システムの改革ということでございますけれども、これの答申は、国土交通省所管の船員教育訓練機関、簡単にいいますと航海訓練所とかその辺だけを縛るものなののでしょうか。

それと、今後その船員問題を考えていく上で、その方向性ということで、集める、育てる、キャリアアップというようなことになっているわけなのですが、その課程で、当然その船員教育システムについて考えなければいけないのではないかと思いますし、乗船実習は航海訓練所で主としてやっているわけですから、その航海訓練所なんかの扱いについてもこの場で議論できるものなのかどうなのか、その辺を教えていただければと思います。

【部会長】　　宮下先生にお聞きしたほうがいいのか、国交省にお聞きしたほうがいいのかですけれども。

【審議官】　　済みません、これは、私ども国交省関係の機関である航海訓練所、海技教育機構のあり方というのは1つの話題になったわけでございますが、当然船員教育の話でございますから、商船大学、商船高専、これについても議論は当然されております。簡略化されているところにもそれは含まれていると思いますが、全体には多々ご関係があると思います。別に縛るとか何とかそういう性格のものではございませんし、それで、これをベースにいたしまして、この審議会でご議論いただけないかという前提で宮下先生にお取りまとめいただいています。したがって、赤塚委員の今のご質問でございますが、航海訓練所のあり方とか、場合によっては商船大学のあり方とか、この審議会で大いにご議論をいただければ大変幸いだと思えます。

【部会長】　　どうぞ。

【委員】　　資料の中で少し調べていただきたいと思うのですが、船員教育の場合に、今までインセンティブがあるかどうかとかいう話も当然あるのですけれども、船員奨

学金というような、ほかの学生に比べれば優遇策を今までとってきた。そういう優遇策が徐々に少なくなっております。そこで、日本や外国等でも優遇策というのがどんな学生を相手にとられているのか調べていただきたい。

それからもう1つ、これはアメリカの工学系の大学を調べたことがあるのですが、ある人に、アメリカで優れた人材を育てる工学はどこなのだと聞いたら、ウェッブ、WEBBインスティテュートというのがあるのですが、そこが非常にすぐれた人材を育てている。ただし、そこは学部しかなくて大学院はないのですが、そこを出た人が必ず非常に有名な大学院にも行って、それから政府等の工学関係の中枢を占めているというような話を聞きました。なぜそこが優秀かという、全部奨学金で、全学生の授業がただなのです。そういうふうに、いい人材を集めようとする、当たり前かもしれませんが、普通の人が行けないような優遇策をとるといっても1つの策でございますので、もし必要であればそういう策も考えていく必要があるかもしれません。ですから、もしチャンスがあればそういう情報も集めていただきたいなど。

以上です。

**【部会長】** 今のご意見は、多分国際海上輸送部会とも関連することだと思うのですが、

**【審議官】** 現在その答えを持ち合わせておりませんので、調査をさせていただきます。

**【部会長】** 時間が限られてきて恐縮でございますけれども、この際、どうしてもというご意見をちょうだいしたいと思います。いかがでしょうか。

何分にも、私どもが検討をすべしという対象が広範囲にわたっているものですから、1つ1つにつきまして詳細にご議論をいただく時間が少なくとも現段階までは持てておりません。しかしながら、ターゲットが絞れてきたような感じが一方でしているものですから、皆様方から出されました論点を中心にたたき台をまとめまして、1つ1つがさらに深くご議論できるような、そういう資料をこれから用意していただきたいというように思います。

それでは、本来であればもっともご議論をちょうだいしたかったのですが、時間の都合上、8の「その他、今後のスケジュール等」について、事務局からご説明をちょうだいしたいと思います。

**【事務局】** ありがとうございます。事務局でございます。本部会の今後のスケジュールにつきましては、お手元の資料3に書いてあるとおりでございます。次回は、5月24日木曜日、場所はここ、同じ船員中央労働委員会の会議室でとり行わせていただきたい

と思います。

また、資料4につきましては、先ほど、自由討議の中で当方の審議官のほうからも触れておりますが、両部会の関係について簡単にまとめたものでございますので、ご参照ください。

あと、事務局のほうからお知らせさせていただきたいものがございます。5月13日、日曜日でございますが、横須賀市の浦賀港におきまして、停泊中の航海訓練所の帆船練習船、海王丸がでございます。そちらに乗船をし、いろいろなその訓練の様子とか現場を見ていただくという機会をご用意しております。もし各委員におかれまして、ご多忙のところ恐縮でございますが、ご都合が付き、さらに行ってみてもいいというふうにご関心がございましたら、ぜひご参加いただければと思っております。後ほど、事務局よりご連絡の上、調整させていただきます。ありがとうございます。

**【部会長】** どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちまして第2回ヒューマンインフラ部会を閉会させていただきます。

本日は、ご多用のところ、委員及び臨時委員の皆様方には、大変熱心にご討論をいただき、ありがとうございました。とりわけ、大日向委員、越智委員には、貴重なプレゼンテーションをしていただきまして、ありがとうございました。厚く御礼を申し上げます。

それでは、以上とさせていただきます。ありがとうございました。

— 了 —