

平成19年6月13日(水)

**【事務局】** それでは、定刻となりましたので、ただいまから第4回ヒューマンインフラ部会を開催させていただきます。私は事務局を務めさせていただいております船員確保対策企画官の余米でございます。

委員及び臨時委員の皆様方には、ご多忙中ご出席賜りましてありがとうございます。

本日は第4回部会でございますので、席上に配付いたしました座席表にて委員及び臨時委員各位の皆様方のご紹介にかえさせていただきます。

なお、本日でございますが、神戸大学の赤塚宏一委員、今治市長の越智忍委員、そして大阪産業大学の宮下國生委員、このご3名様におかれましては、所用のためご欠席とのご連絡をいただいております。したがって、本日は、委員及び臨時委員総員15名中12名のご出席でございますので、交通政策審議会令第8条第1項に基づく定足数を満たしていることをご報告申し上げます。

また繰り返しになりますが、本部会につきましては情報公開の関係から公開となっておりますこと、また、さらに議事録等につきましてもホームページに掲載することをご報告させていただきます。済みません、一言事務局側からのご連絡でございますが、我がほうの局長でございますが、所用のため冒頭ちょっとおくれたの参加になりますこと、委員の皆様方には何とぞご容赦いただけたらと思っております。

続きまして、マイクの使い方をご説明させていただきます。お手元でございますマイクにつきまして、この「トーク」というボタンを押してからご発言いただくようお願い申し上げます。またご発言が終わりましたら、再びこのボタンをこんな感じで押していただいて、そうするとスイッチが切れますので、何とぞよろしく願いいたします。

次に配付資料の紹介でございますが、皆様お手元のクリップでとめている資料をごらんいただければと思っております。これを外していただきますと、まず最初に議事次第の紙がございます、次に配付資料一覧というものがございます。その後にホッチキスでとめたものとして資料1でございますが、前回のヒューマンインフラ部会の議事概要と、あともう一つの部会でございます国際海上輸送部会の議事概要について、ご参考ということでお付けしております。

次に資料2という縦長のものがございます。これが今回ご議論いただきます部会の中間とりまとめ（素案）でございます。一応表紙、目次とありまして、一番最後のページで申し上げますと13ページまでございます。

最後に1枚ものがございますが、資料3として今後のスケジュールでございます。皆様お手元に資料等の欠落等ございませんでしょうか。

大丈夫なようでございますので、以上が本日事務局よりご用意した資料でございます。

なお、もう6月に入っておりますクールビズということでもございますので、事務局ではノーネクタイ、場合によってはノージャケットでさせていただきますので、委員の皆様方につきましても何とぞご容赦いただければと思っております。

それでは、以降は杉山部会長に議事進行をお願いできればと思っております。よろしくお願ひします。

**【部会長】** それでは、本日もご多用な折、多数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。第4回になります、ヒューマンインフラ部会を進めさせていただきたいと存じます。

前回は5月24日ございました。そこでは3つの議題をご議論頂戴したわけですが、1つが「海への関心を高めるための施策の方向性の概観について」、2つ目が「海事産業・文化を活かした『うみのまち』づくりの推進について」、そして3つ目が「今後の施策・取り組みのイメージについて」というものでございました。大変活発なご議論を頂戴いたしましたことを改めて御礼申し上げます。

本日でございますが、前回を含めて1回目から3回目までのご議論の中から、中間とりまとめ（素案）が用意されております。この素案をベースにご議論を頂戴したいわけでございますけれども、まずこの素案につきまして、海事局船員政策課の村上課長よりよろしくご説明をお願いしたいと存じます。

お願い申し上げます。

**【船員政策課長】** 了解致しました。

資料2が、本日初めてご提示致します「海事分野における人材の確保・育成のための海事政策のあり方について（中間とりまとめ）（素案）」でございます。中間とりまとめに当たりまして、事前に幾人かの先生方からご意見を頂戴しておりまして、事務局として取り入れさせていただいております。

また、資料1について、前回いらっしゃらなかった委員の方もおられますので、簡単で

がございますが項目だけ触れておさらいをさせていただければと存じます。

5月24日に第3回の部会をさせていただきました。そのときには「帆船を活用した海のPR」ということで様々なご意見をいただいた次第です。一過性でなくて継続性、年配者よりは青少年、順番待ちが出るような組み方をやってみてはどうか、修学旅行で使うのはどうか等々のご意見でございました。

『海のまち』づくり」ということで、様々な町づくりのイベントとも工夫次第で連携できるのではないかとのご意見をいただいております。

また、2ページでございますが、「海事思想の普及について」は、官民挙げての積極的な社会へのPRをどのようにやるのかについて考えていくべきであるとのことでした。また、マイナスイメージが広がっていくことについては注意すべきであるのご意見いただいております。

「青少年に対する広報活動の強化」につきましては、なかなか難しい問題があるけれども、それでも費用対効果を考えてやるべきで、専門教育の充実が必要だということでした。

それから「視覚的な海への関心」というのも大事ではないかとのことで、海をテーマにしたテレビ小説の実現に向けた取り組み、それから海技のビデオ化、DVD化というような視覚的な訴えを重視すべきだという意見がございました。

3ページでございます。「学校教育との連携について」も非常に貴重なご意見をいただいたところでございました。職場体験や新人の研修の重要性、またこのような取組についてはコーディネートが必要でありそれによって効果が高まるというご指摘がございました。それから海の日が祝日であることに着目して、学校教育で取り上げてもらうことを考えたかどうかのご意見いただきました。

それから「人材の確保・育成策との一体性」について、これはシステムとしてターゲットを定めて目標を決めて取り組むべきだというご意見がございました。

4ページにつきましては、「報道の影響」も軽視できないとの観点で、正しい情報が流れるように、逆に先ほど申し上げたようなマイナスイメージが広がることのないようご配慮をお願いしたいということでした。

「その他」でございますが、現在の世の中ではできる限り早く船長・機関長に昇進できるようなキャリアパスを示すべきではないかということ、それから5,500人という外航船員の目標でございますけれども、これをどうやって実現するか、何か船員優遇策が必要

ではないかというようなこと等々様々なご意見をいただいたところでございます。

それから5ページに、ご参考までに先週金曜日に開かれました第4回の国際海上輸送部会の速報がございます。これにつきましても、中間とりまとめ（素案）をこちらからご提示してご議論をいただく形でございました。日本籍船・日本人船員の確保の問題が中心議論となっておりますけれども、日本籍船・日本人船員の増加も必要だというご意見でございますが、経済性とのバランスの考慮が必要という点、具体的には、資料中一番下に記載致しておりますが、政策目的の必要性はもちろんあるけれども、国際競争力の強化という点も大事であるので、このバランスが必要であるというご意見でございました。

それから6ページでございますが、日本人船員の増加目標については、外航船員でございますが、長期的に対応するという意見表明をいただいたところでございます。

諸外国との比較についても、よく考えて対応しなければならない。特に3つ目のポツにございますけれども、船員教育とか船員のセカンドキャリアの魅力の差というのが、やはり若者の意識にも影響を及ぼしているのではないかというご意見をちょうだいしたところでございます。

前置きは以上でございます、早速資料2をご説明したいと思います。まだまだ推敲の途上でございますし、それから1枚おめくりいただきますと目次がございますけれども、話題が非常に広範にわたっておりますので、この構成のところが一番苦心したような次第でございます、その辺も含めて本日、ご意見をいただければと存じます。

それでは順次ご説明申し上げます。1ページをお開きください。「はじめに」としておりますが、これは海の重要性を最初に触れております。それで、四面を海に囲まれた我が国において、海運の役割が非常に大きいとっております。その海運の中でも船舶の運航に従事する船員、それから陸上でこれを管理・支援する海技者が支えており、これらが人的基盤（ヒューマンインフラ）であって、海洋国家である我が国にとっては極めて確保・育成が重要とっております。

一方で、外航日本人船員については20分の1以下に減少、内航船員につきましてもかなりの減少の上、著しく高齢化してきておまして、今後の動向を考えていくと、育成に長期間を要する技術者である船員の確保・育成は喫緊の課題であるとしております。確保・育成のためには、海の魅力のPR、青少年の海への関心を高めるということが大事であるけれども、これは船員だけで取り組むのではなくて、幅広い海事産業の人材確保とか海事地域の発展など、幅広い観点に立って総合的に実施すべきであるとしております。これ

が中間とりまとめであるという位置づけをしたものでございます。

2 ページをごらんください。第1章でございます。全体で4章立てになっておりまして、第1章が基本的考え方を書いております。まず「船員の確保・育成に関する問題点」を書いております。海洋国家である我が国における海運の安定性・安全性・信頼性の確保、それから海技の伝承ということを考えて、船員（海技者）を安定的かつ計画的に確保・育成することが死活的に重要な課題としております。

今触れたような外航と内航のそれぞれの問題点について触れております。特に内航につきましては、現在雇用の需給はおおむね均衡しておりますけれども、ほぼ求人倍率は1倍ということでございますけれども、中国・四国などの一部地域においては船員不足が顕在化していると。それから45歳以上の占める割合が農業の61%を上回る64%であるという問題でございます。外航と漁船の分野がもう既に減少し切ってきているということですので、即戦力船員の参入が今後は望めない。近い将来船員不足が深刻化することが確実としております。この世代が一たん断絶してしまいますと、再度確立するためには極めて大きな時間・労力・費用が必要であると。「海のDNA」が損なわれてしまって、日本海運にとって致命的影響が生じてしまうおそれが強いとしております。

この船員（海技者）の確保・育成を進めるための問題点でございますが、下のアからカまでのような問題が、ここでもう何度も確認されたような問題、社会的認知度の低さ、海自体の認知度の低さ、船員志望の人材がなかなか集まらない、船員になるのも大変、厳しい職場環境・労働環境、キャリアアップがしにくい、それから船員・陸上海技者の全体を通じたキャリアパスの不明瞭さと認知度の低さという問題がはっきりしてきておりまして、若者が安心して船員という職業を選択するような環境にないということをおっしゃっております。

ここでちょっといろいろ用語がややこしい部分について、ここだけでございますが、1点確認をさせていただいております。船員とは、単純に考えて船舶に乗り組む者を言う。海技者というのが、それよりはもうちょっと広くて、船員としての知識・経験を有し、それを生かして海事関連業務に従事する者で、これは船員を含むわけでありまして。これを言う。ただ、船員に対しての場合に「陸上海技者」という話が主として後半に出てまいりますけれども、これは船員以外の海技者とこの中間とりまとめでは呼びたいということでございます。

それから2つ目に、今度は確保・育成に移るわけでありまして、その際の基本的視点に触れております。まずは、「日本人船員（海技者）の意義・必要性」を外航、内航の別に書

いております。

まず外航につきましては、外国人船員への置きかえが急速に進んで、現在では極端に減少している状況にあると。日本人船員は日本海運のために核となるべき存在であるということから、非常時を想定すると、平時から一定程度の日本人船員を確保・育成していくことが喫緊の国家的課題としております。諸外国においても、国家安全保障上の理由、それから物資の輸送手段、ノウハウの維持、産業の重要性というような点で船員確保のためのいろいろな施策がとられていると。外航船員をめぐるっては、国際的に船舶職員の不足、部員の過剰の構造が定着しつつありまして、今、急速に拡大を続ける世界の船舶量を背景にしますと、船舶職員の不足が将来一層深刻化する見通しとなっております。このような中、例えばフィリピンでありますけれども、特定の船員供給国の事情変化によって、日本の海運の安定が損なわれるということがないように、一定規模の優秀な日本人船員を確保しておくことが必要としております。

内航につきましては、四面を海に囲まれた我が国で、内航海運の重要性は極めて大きいものがあると。国内輸送の4割を担っております。旅客船も内航、国内海運に含めて考えますと、これはもう国民の足でありまして、特に離島にとっては唯一の足、生活物資の輸送手段ということでございます。それから地球環境問題という点で、トラックから海運とか鉄道へのモーダルシフトを推進しておりますが、これについても受け皿として極めて公共性が高いとしております。

これらの内航海運、国内海運の重要性にかんがみますと、その人的基盤である内航船員の意義・必要性は論をまたないということでございます。しかも外航の船員の10倍を優に超える3万人の規模でございます。これが相当高齢化しているということを考えると、数量的に極めて厳しい状況でございます。円滑な世代交代を進める必要性が高いと。しかも内航でも非常に高度な運用技術が求められるのは当然でございます。優秀な集団として育成していく必要があるということでございます。

「さらに」というところで、海技者についても触れております。海運が持続的発展をするためには、陸上・海上を問わず中核的な管理・監督能力を備えた、やはり船員経験を持つ技術者集団が必要であると触れております。

2番目に、論議の基礎となる船員数の将来見通しを書いております。これも外航と内航の別で書いております。外航につきましては、先ほどの国際海上輸送部会で主として議論されておりますけれども、日本籍船約450隻、日本人船員は約5,500人が非常時を想

定すると必要という議論と、それから海運業界の総意として日本籍船を5年で2倍、日本人船員を10年で1.5倍増加という旨の表明が昨年ございました。いずれにしても短期間でこれらを達成するのは難しく、今後計画的な増加を図るべくさらに検討することが必要としております。先ほど触れましたような国際的な競争力の確保については、外航においては特に配慮する必要があるということでございます。

内航船員の将来見通し、これは非常に量的な問題でございまして、5年後に約1,900人、10年後に4,500人程度の船員不足の可能性があるということでもあります。非常に時間がかかるということと、だんだん子どもの数が減っていくということを考えますと、確保・育成に向けた対策は喫緊の課題と改めて強調しております。

今後のこれらの施策を進めるに当たっての考え方でございますが、これもキーワードとして前々から触れておりますように、①から④までの「集めて、育てて、キャリアアップを図り、陸上海技者への転身を支援する」という4本柱を推進することが適切であり、この4つの柱に沿った施策・取り組みを行う必要があるといたしまして、第2章につなげております。

第2章では、「優秀な日本人船員（海技者）の確保・育成のための具体的施策」としまして、今申し上げた4本柱に沿った取り組みを順次書いております。その取り組みと、あとで具体的施策も出てまいります。それぞれのところで施策例を入れてわかりやすくしたつもりでございます。

まず5ページの(1)「船員を集める」でございます。①「海の魅力のPR」でございます。海に対する国民各層の関心を高める活動について、これまで以上に積極的に取り組むことが必要であると。これまでのやり方では一過性であるとか、感動とか体験の面で十分な成果を上げていないと考えられます。少子高齢化の中で裾野の拡大を図るためには、まず多くの児童・生徒、青少年、その保護者に海の魅力や海の職場の重要性について認識を深めてもらうことが必要だとしております。興味の喚起、感動を与えるというような活動、それから海にかかわる仕事へのあこがれとか夢というのがやはりないと、子どもは来てくれないということでございます。

これらの活動については、ひとり船員のみならず、造船、港湾、マリンレジャー等幅広い海事産業全体を通じて人材確保、それから特定地域集積がやはり顕著でございますので、地域発展にとっても重要な課題であると。広い視野に立ちつつ幅広く展開すると。基本戦略を確立して、中央・地方の各層において取り組むということ、それからわかりやすい目

標設定、P D C Aサイクルを確立して循環的に持続していくような活動が組めないかと。その取り組みに当たっては、先般成立し、もうじき施行でございますが、海洋基本法、それから「海の日」が唯一陸海空の中で休日となっていることの意味をよく考えて、海事立国であるという認識を社会で共有するというものの一環としての活動となる必要があるということでもあります。

具体的には航海訓練所の「日本丸」、「海王丸」という練習帆船をPRのための象徴的存在として体験航海や市民クルーズに活用ということで、我々のツールとしてこれを象徴にして取り組んでいくということを記載しております。

具体的施策の例でございますが、今、申し上げたこととかなりダブってまいります、全国、それから意欲ある地域レベルでの協議会形成、共通のマスタープラン作成、そのもとのネットワーク化、地域の自主的な取り組みの支援・調整ということでございます。それから日本丸、海王丸の体験乗船、海洋少年団をはじめとする海事青少年教育機関との連携等でございます。それから年間を通じて継続することと、かつ海の日とか7月の海の月間において集中実施、両面作戦ということでございます。それから海や造船所の見学会等を海事産業全体でやる。それから船員教育機関も当然連携する。海のまちづくりの中でも海の魅力をPRしていく。それから学校教育との連携という点でございます。

それから「船員を集める」の中で2つ目、6ページの下の②でございますが、職業としての魅力拡大を進めないと受け皿が十分でないという点でございます。これはまず一にも二にも海運事業者の自主的努力による経営基盤の確立・安定化、それから労働環境・職場環境の改善ということが必要でありますけれども、それを可能とするような制度的な枠組みの充実ということが必要であると。特に中小・零細が多いわけでございますので、海を目指す若者が安心して就職できる環境整備は重要であり、かつまた難しいわけでありますけれども、業界の魅力とか体力の向上の施策が必要であると。そのために、内航海運事業者のグループ化の推進、グループによって計画的な募集・採用・育成を容易に行うことができる体制を整備するというようなさまざまな角度から対策を推進する必要があると。当然、その後キャリアアップ等々につながっていきますけれども、これにおいてもグループ化をはじめとする経営基盤の安定が必要ということをおっしゃっております。

具体的施策例としては、船員（海技者）のキャリアパスの全貌を明示する。今までは部分部分であったりしり切れトンボで海技者がなかったりしたんですが、全貌を明示。それからグループ化を活用した船員の活躍する場の拡大。グループになりますと当然営業活動



の場が広がってまいります。場の拡大、当然船員の計画的募集・採用等もできる。これを支援していく。それからトライアル雇用という助成制度は今もございますけれども、これをもっと活用して着実な採用を推進する。さらに就職促進・能力開発のための支援についても拡充をしていくということでございます。それから職場環境としましては、残業時間の上限、休息とか健康の確保、労働条件の明確化というような基本的な部分がまだまだ足りないのではないかと。奨学制度もございますが、これももっと活用していくということでございます。

それから「船員を集める」の3番目、「海上経験を有する者の有効活用」ということでございます。今までは主として青少年とか新卒者の雇用、集めるという点でございましたが、非常に内航においては量的なギャップが激しいために、これらではなかなかカバーし切れない部分があります。当然、海上経験を有して今は船に乗っていないという方についても対象とすべきであるという点でございます。

これらにつきましては、具体的には退職海上自衛官をはじめとする海上経験を有する者と言っておりますが、これらを積極的に海運業に迎え入れることが求められると。既に持つ経験とか技術の評価、短期間で今日的な新しい資格を取得できるようにするというような海技資格制度の柔軟化。それから女性につきましては、やはり陸上と同様に一たん退職して家庭に引っ込んだりする方が多いわけでありましたが、船舶運航要員としての活躍の場の拡大を図ることによって、人材の有効活用を図っていくことが必要。それから定年後の再雇用とか継続雇用ということについても拡大を図って、中高年の有効活用を図ることが求められるとしております。それからこれらの限られた人材の活用という観点から、新技術の導入、船舶運航の省力化を進めて、これに伴う乗組員制度の見直しも必要としております。

具体的施策としては、重複いたしますが、退職自衛官とか女子船員の活用推進、海技資格取得の容易化等海技資格制度の柔軟化、それから8ページに参りまして、船員の就職促進・能力開発のための支援策、それから定年後の再雇用の拡大、それから技術導入・省力化の推進にともなう乗組員制度の見直し等、海技資格制度のあり方の検討としております。

次の大きな2つ目のステップ・側面であります「船員を育てる」部分であります。これは船員教育の部分がかなりのウエートを占めてくる部分でございます。1つはこの部会でも確認させていただきましたが、関係者が広く認める日本人船員の優秀性というものがありまして、質の高い船員の確保に資する船員教育訓練システムを保持していく必要があ

るといふこととございます。

現在、船員教育機関においては座学教育と航海訓練所における一元的航海実習というものが組み合わされて、国が責任を持って船員を育成するいわば日本型の教育訓練システムが導入、形成されて維持されております。これらの実績をそれなりに評価できるのではないかといいこととあります。次のパラグラフに書いてあるような利点があるといふこととございますけれども、近年の海運界では技術進展、それから競争がより進んできているといふようなこととございますして、海技者としての能力も大いに求められるようになってきております。このため、日本の船員教育訓練システムについても長所は維持するとしても、海運界が求めるような新しい技術力のすぐれた人材の養成に向けて、改革を行っていくことと強く求められるとしております。

したがって、具体的には海運事業者の会社の船舶を用いた乗船実習、それから帆船実習については義務づけ廃止、それから主として航海訓練所でありましてけれども、練習船の構成とか実習の内容についての見直しといふようなことと、積極的に不断の改革を続けていくことと必要としております。

具体的施策の例でありますけれども、社船実習の拡大による複線化の推進。帆船実習については見直す。一般大学、高校等の卒業生についても海技資格が取れるようなシステム。今でもありますけれども、さらなる拡充をする必要がある。それから内航船員の養成に重点を置いた航海訓練所の船隊構成といふこと、それからもちろんそのための運営の合理化、効率化といふ課題とございます。それから当然のことながら、9ページの上であります、各機関の連携強化、それから海運界との連携も強化をしていく必要があるといふこととございます。

それから第3ステップであります、**「船員のキャリアアップ」**とございます。キャリアアップにつきましては、本来経験を積む中で、会社の実業の中でキャリアアップといふことが通常のルートでありますけれども、若者を海運界、海の世界に導くといふ観点から、上級資格の早期取得、船長・機関長への早期昇進、それから内航・外航の垣根を越えた転職、小型船から大型船への転船など上昇志向の船員にとってはキャリアアップを図ることができるといふような技能向上とか、資格取得の場を整備することが必要であるとしております。グループ化はこれらキャリアアップを進めていくといふ上でも非常に有効な手法であるので、推進を図る必要があるとしております。

具体的施策につきましては、上級の資格の取得の容易化、錆ついているような技能の復

活。新技術が導入されておりますので、その対応ということを考えると、シミュレーターによる操船訓練等、スキルアップに資するための、中小企業も含めて広く一般の船員が利用可能な研修・講座等の開設・拡充という課題がございます。それからグループ化を活用したキャリアアップ支援体制の構築、それから外航日本人船員確保・育成スキームという新しい労・使・官のスキームがございますけれども、これを活用していくべきだという点でございます。

それから第4に「陸上海技者への転身支援」でございます。先ほど来ご説明しておりますように、海上のみならず、陸上においても豊富な経験を有する管理・監督業務がございます。これは広くS Iと呼ばれているような業務のほか、今年度から制度が確立いたしました水先人、それから造船所でもドックマスター、石油基地のバースマスター、それから保険・金融、それから海運などの経営、それからコンサルティング、営業、その他いろいろございます。それから船員教育機関における教官、海技試験官、海難審判官等法的セクターでも幅広い分野に存在しております。現にこれらの業務に携わっておられる方は、3ページで定義をつけました陸上海技者であるということが言えるわけでありまして、現在、またはその海運ビジネスモデルの変革に伴いまして、フロンティアがますます拡大している状況でございます。

若者とか船員が自分の一生のライフサイクルということを考えた場合に、10ページに移って参りますが、これらの陸上海技者の部分についても無視することができない重要なステージと位置づける必要があるということでございます。一部、先ほど触れた水先人以外の業務につきましては、資格制度とかキャリアアップの仕組みがまだまだ整備されておらず、内外航を通じて船舶管理部門の重要性が増す中で、社会的地位育成システムが明確にされていないという問題があります。

この問題を解決することは、船員の上昇志向、キャリアアップへの意欲の増大だけではなく、入り口が船員であるということでもありますので、船員の職業自体の魅力向上にもつながって、ひいては志望者の増加にもつながるという重要な課題であります。このため陸上海技者に係る民間資格制度の創設を機軸といたしまして、さらなる活躍が期待できる新しい分野を明確化していくというようなことを通じまして、陸上海技者への転身を強力に支援し、海事産業の職業的魅力を復活させることが必要であると。海事産業全体に波及をするということでございます。

具体的施策の例は、S Iなど陸上海技者の行う民間業務の新たな資格制度の創設、それ

から業界と連携して陸上海技者の位置づけと業務内容をはっきりさせる。それから活躍する場を拡大する支援をする。それから、まず足元でございますが国交省においても陸上海技者の情報等を積極開示していくということをうたっております。

以上が、船員を「集めて、育てて、キャリアアップ、陸上海技者支援」という流れでございますけれども、こういう全体の流れのほかに、「海事地域の振興」という視点が重要なのではないかとということで第3章を1章設けて触れております。

我が国の海事産業は、いろいろな経緯がございまして特定の海事地域に集積しているケースが見られます。これらの海事産業は、全体として世界海運の好景気などに引っ張られる形で業績は好調でございますけれども、地域全体で見ると、これは単なる普通の日本の一地方でございまして、若年人口の減少、高齢化進行、それから財政力も弱いというようなことで非常に活力は停滞・後退するような地域でございます。これはこのままほうっておくと後継者難とか事業の海外移転などで先細り懸念があるということでありまして、そこが弱ってしまうと、日本全体の、先ほど来「必要だ」と言っているような部分も人材確保の支障を通じてできなくなるおそれが強いとしております。

11ページでございます。これらの問題を解決するためには、海事地域がオール海事産業として横割的に産業・文化の活性化に取り組むということ、青少年の海への関心の高まりを通じた人材確保、地域形成をやっていくということが重要としております。自治体の市町村が中核となりまして、これにさまざまな関係者が連携して、地域特性を生かした海のまちづくりを進めるという観点が必要としております。

代表例示として、今治市の例を引いております。ここでいろいろ取り組まれているような青少年が海や船に親しむ機会の形成、学校教育と連携した海事教育の推進、そのための環境整備ということを進めていくことが望ましいとしておりまして、このような事業を実施しやすくする環境整備のために、国とか船員教育訓練機関等々の関係者が市町村に協力しながら「海のまちづくり」を推進する枠組みを構築する必要があるとしております。

第4章、これが施策推進のための体制と制度整備の関係でございます。いわばまとめの部分でございます。以上、触れたような船員（海技者）の確保・育成の取り組みというものについては、まず海運事業者の取り組みが不可欠であるとしております。この自主的な取り組みを支援して、さまざまな取り組みができるような環境整備を図ることが必要という視点からアプローチしております。そのために、一番下でございますが、特に国におきましてはそのための枠組み形成、規制緩和——これは資格取得とか職業紹介の面ござい

ます——それから陸上海技者に係る民間資格制度の導入など、船員（海技者）に関する制度改革について速やかに検討を進める必要があるとしております。それから経済的合理性に基づく部分ではカバーし切れない、いわば市場失敗的な部分につきまして、行財政上の支援措置の導入・拡充について検討することが必要としております。

一方、海の魅力のPRという点につきましては、基本戦略の確立、中央・地方の各層の連携と戦略的取り組みという点を再度確認しております。海事地域の取り組みについての支援という点についても、必要な仕組みの構築を図る必要があるとしております。

以上が本文の内容でございまして、最後13ページに「おわりに」として、この中間とりまとめをまとめるに当たっての注文と申しますか、視点を盛り込んだつもりでございませぬ。

まず3つ目のパラグラフであります、この国家的課題に対応していくために産・学・官、それから地域の関係者においては諸施策を着実に実施することが必要。システムとして持続可能となるような評価・検証、不断の見直し、目標設定、達成度管理ということも盛り込んでおります。それから国土交通省は本中間とりまとめを踏まえ、速やかに必要な制度改革や予算要求について検討すべきであるとしております。

最後の5行であります、今後の話も盛り込んでございまして、これまでの審議では基本的な方向性をお示しをしてお議論いただいたために、それについては書いておりますけれども、具体的戦略、例えば個別の内容の深度化とか関係者間の具体的な役割分担等は記述してございません。したがって、引き続き本部会をこれで終わりということではなく、今後これらの具体的な方策のあり方について検討していくことが適当ということで、書かせていただいております。

以上でございます。

**【部会長】** どうもありがとうございました。

ただいま資料2を使いまして中間とりまとめ（素案）のご説明をいただきました。これから時間を十分かけまして委員の皆様方にご議論を頂戴したいと思います。

本日は、これまでのように1部・2部という2部構成を用意してございませぬ。必要に応じて休憩をとらせていただくことが好ましいということであれば、そう判断させていただきますけれども、当面は1部・2部構成を意識せずにご議論を頂戴できればと思います。

なお、本文が13ページということでコンパクトにまとめられておりますので、区切って議論するということはいたしませんので、どこでも結構でございます。目次構成から、

あるいは本文で示された表現、あるいは内容等々につきまして、ご随意に委員の皆様からご意見を頂戴したいと存じます。

【官房審議官】 1点補足説明を。

資料2の表紙を見ていただきたいのですが、この題名が「海事分野における人材の確保・育成のための海事政策のあり方について」ということにしてございます。その趣旨は、1ページの下5行でございます。実は、交通政策審議会に対する諮問は、「今後の安定的な海上輸送のあり方について」ということであつたわけですが、要するに船員だけの問題ではなく、もうちょっと幅広く議論したほうがいいというものが出てまいりましたので、諮問より若干広めにご答申をいただけないかと、中間とりまとめをいただけないかということで、そういった構成にし、そしてそういう題名にしております。これについてもご意見を賜ればと思います。

【部会長】 ありがとうございます。

ただいま審議官から、中間とりまとめのタイトルがこのようになったという経緯をご説明いただきましたけれども、タイトルをこのような形で進めていってよろしいのかどうか、これを含めまして皆様方からご意見をちょうだいできればと思います。

いかがでしょうか。

どうぞ、お願いします。

【委員】 この取りまとめの文章がどうだとかそういう視点ではなくて、これまでいろいろ議論を重ねる中で、船員の供給ソース、教育機関を考えますと、文科省系もありますし国土交通省系もあるわけですが、どういふ形で今後そういう学校の整備が進められていくのかということが、今、かなり注目されているわけです。

かつては商船大学だとか商船高専、海員学校を中心にして船員教育機関ということでかなり有効に機能してきたんじゃないかと思っております。前回、内航船員のそういうソースをいろいろ整備するときに、資料の中で海上技術学校等だとかあるいは若年内航船員の業界内での定着率の向上だとか、水産高校の新卒者の内航船員への就職の促進だとか、あるいは普通高校の卒業生の船員就職を促進するとか、かなり具体的に今行われている学校教育機関の集約だとか統合だとか、そういったことにもかかわるような船員のソースを明確に明示されてきたと私は認識しているんですけども、そういったところを若干もう少し強く明確にしておいたほうがいいかなと。あと文言だとかどこに挿入だとかいうことを言っているんじゃないかと、考え方についてこれまでの議論を踏まえてそういった点を少し

明確にしておく必要があるんじゃないかという意見を持っております。

以上でございます。

【部会長】 ありがとうございます。

【官房審議官】 ほかの委員の先生方からご異論がなければ、そういった方向で、もう少し明確に記述するように検討したいと思っております。ただ1点、例えば藤澤委員のほうから既存の教育機関の集約・統合にもつながりかねないというようなご意見がございましたけれども、これは、私どもとしてもそこまで今考えているわけではございませんし、そういう説明を今までしてきたつもりでもございませんので、集約・統合というようなことは、これは書く必要がないと今の段階では考えております。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 国際船員労務協会の栢原です。

会の活動として日本人海技者の育成というのを最主要課題に掲げてきた当会としては、大変方向性としては、中間とりまとめを読ませていただいてうれしく感じます。

全体的にどうのこうのじゃなくて、非常によく取りまとめられていると思いますけれども、1点何かもやもやする点なんですけれども、とりまとめの方向性が雇用する側からすべて分析して見ていっているけれども、雇用される側の視点にいまいち、1本何か掘り下げが足りないんじゃないかという感じがしてならないんです。雇用される側がどういうことを望んでどういうことを今、考えているかというところの掘り下げの点が若干少ないのかなと。

もっと砕けて言ってしまいますと、私はたまたま東京海洋大学で講座を持たせていただいて、学生と話す機会が多いんですけれども、学生の気持ちからすると、海運界に対して生涯安定した職域としての職場だという見方がどうもできない。これは簡単に言うと、海員になりますかなりませんかと分けられて、海員になる人は、優秀な人は郵・商・Kに行きなさい。あとの落ちこぼれどこかに行きなさい。だめだった場合、一般企業に行きなさいという色分けがぱっとなされるようなことを学生は語るんです。ですから学生側がほんとうに海運界に対して安定した生涯職域であるということを与える、そういう見方をさせるような掘り下げがないと、やはり雇用する側が、今、勝手に急に雇用したくなったから希望を述べているんだというところはどうもとどまってしまう。その点が何かちょっともやもやした感じがするんです。

もう1点だけ申し上げますと、海運界の構造は残念ながら大きく分ければ郵・商・Kと

いう大手の船社と、下を支える小さな中小企業とに極分化されている。学生の中から、若手の目から見たら、大手の海運会社に行くか、落ちこぼれて中小のマンニング会社、管理会社に行くかというような大きな区分がなされてしまっているという現実ももう少し掘り下げたものがないと、現実的に構図が広がっていかないんじゃないかという感じがするんですけれども。勝手な思いでございますけれども、ちょっとその辺を感じたものでございます。

**【官房審議官】** 今、2点ご指摘があったと思っております。

栢原さんは主として外航のお仕事をされておられるということでございます。それで私も恐縮でございますが、こちらのほうの部会のヒューマンインフラ部会の中間とりまとめにつきましては、やはり軸足をどちらかという国内へと。1対2か1対3ぐらいのことで国内中心にというふうに書かせていただいたつもりでございます。

その中で、これもどことは申しませんが、例えば「船員を集める」のあたりでも、結局企業体がもうちょっとしっかりしないと、安心して行けないではないかと。あるいはキャリアアップができないと、一生の商売ができないんじゃないか。さらに「陸上海技者への転身」といったところにニュアンスは入れておるつもりでございます。しかしながら、ただいま栢原委員のほうからご指摘いただいたということは、そういうニュアンスが足りないんだろうと思っておりますので、その辺も見ながら文章を工夫させていただきたいと思っています。

2点目のご指摘でございますが、これは事実としてわかるわけでございますが、「郵・商・Kとそれ以外」というのはなかなか役所の答申では書きにくくございますので、こちらはご勘弁いただければと思う次第でございます。

**【委員】** おっしゃるとおりですけれども、ただ「海運業者の自主的な努力」という言葉がやたらに目立つんですけれども、海運業者の自主的な努力では解決し切れないような構図が今の海運業界の中にあるんだということを見ていただきたいということだけでございます。何も郵・商・K、プラス、アルファに分けると申し上げているわけではございません。

**【官房審議官】** よくわかりました。

**【部会長】** ありがとうございます。

そのほかの点、どこでも結構でございますのでお出しいただければと存じます。

**【委員】** 東京海洋大学の今津ですけれども、この表題については、これである程度広



がったということで、このほうがまとめやすいと私も賛同いたします。

それで、実は先ほど「海上自衛隊の経験者が」という話がありましたけれども、ちょっと私の知っていることだけで話をしてみたいんですが、実は海上自衛隊に知り合いがおりまして話をしたところ、やはり内航船のほうに移るのに躊躇があるんです。その理由は、働き方が船員とはいっても全然違う。それから荷役とかそういう新しい業種についてはほとんど知らない。そういうことからすれば、何と申しましょうか、陸上でも別の職種につくときには訓練センターなり何なりがあって、そこを経由して、職業訓練を受けた後にそういう職につくというプロセスがあるんですけれども、海の場合、そのプロセスがあまりできていない。

それからもう一つは、会社とか何かによっても非常にやり方にばらつきが大きい。船もハードもソフトも、どちらかというと標準化しておいたほうが動きはしやすい。そういうことからすれば、今の内航海運の場合、ばらつきがほかの業種に比べて大き過ぎるような気がいたします。そういうところの工夫も必要ではないかと感じております。

以上です。

**【官房審議官】** ご指摘ごもっともだと思っております。

実は、退職自衛官の海運業界への再就職ということにつきましては、もう一つの国際海上輸送部会で秋山臨時委員からもこれを推進すべきであるというようなご議論をいただいております、これは外航のことをおっしゃっておられるわけですが、内航のことも含めて、今後考えていかなければいけないと思っております。

実は与党の先生方にもこれを推進すべきであるというご議論が非常に強くある中で、内々で防衛省との協議を開始しております、これはまだどういった形になるかというのが見えてこないものですから、この中間とりまとめに具体的に記載というわけにはいきませんが、基本的には両者とも、国交省、防衛省とも積極的に取り組んでいこうということであろうと思っております。それでこういったことで、ある程度の方向性が出ましたら、関係業界と相談をし、受け入れ可能性がないことをやっても仕方がございませんので、受け入れ可能性の有無を含めて検討していくのかなということでございます。

その中で、やはりどのような訓練を行った上で再就職を図るのかという視点は当然最重要だと思っておりますし、逆に国土交通省側といたしましては、そういった訓練を受ければ容易に民間の船舶職員資格を取れる仕組みの構築も必要だと思っております。さらに具体的な紹介システムというのも必要だと思っております。課題はたくさんあるわけでござ

いますが、これが片づき、乗り越えましたら、極めて早期に開始できないかということで、検討を進めているところでございまして、その際には今の今津委員のご指摘というものも十分踏まえながら、具体化に向けてできるだけのことをやってまいりたいと思っております。

ただ繰り返しになりますが、これをまだとりまとめに具体的な記述をするところまでは参っておりませんので、そのあたりは現段階ではご容赦いただきたいということを含めた中間報告でございます。

【委員】 了解しました。

【部会長】 よろしゅうございますか。

ほかに、いかがでございましょうか。

はい、どうぞ。

【委員】 この国際海上輸送部会ならびにヒューマンインフラ部会の中で、日本籍船が450隻とかあるいは5,500人、内航分野でいきますと1,900人不足だとか4,500名不足するとか、かなりいろいろな数字が出てきているわけです。当然、やはり一義的には経営者、雇用主である企業のほうが率先してこういうものをどういうふうに具現化していくかということになるわけでございますけれども、やはりそこに労使の枠を超えていろいろな問題をとらえていかないと、なかなかこういった目的の方向性をそういう営利企業部門だけでこなすには非常に無理があるんじゃないかと考えております。

そこで、12ページの上段のほうに、これは質問でございますけれども、「経済合理性に基づく企業行動のみでは解決し得ない分野において、船員の確保・育成に向けた諸活動を円滑に推進するため、行財政上の支援措置の導入・拡充について検討することが必要である」とまとめられているわけですが、若干これはどういった分野をここでイメージをしているのか、またどういったことを今後我々は想定したらいいのか、もしできればご説明していただきたいと思っております。

【官房審議官】 これは大きく2つに分けてご説明します。

1つは、やはり私ども行政上の支援措置というのはいろいろありまして、例えば雇用の需給のマッチングを含めまして船員職業紹介のような仕事もやっているわけでございますから、そういったことをいかに円滑化していくかとかいうことでございますけれども、やはり例えばトライアル雇用制度というのが今もございます。こういったものの拡充を図ることによりまして、例えば退職自衛官の再就職などが容易にできるのではないかと。

は、学校には10人に1人いらっしゃるけれども職場には100人に1人しかいない女子船員が、運航要員として活躍できる道が開けるのではないか。例えばこういったことを検討しております。決めたわけではございません。

それからもう一つは、これはやはり特に中小企業、零細企業、そういったところを念頭に置いているわけでありますけれども、既に船員になった方がキャリアアップするために社内で再訓練とか、より上級の訓練を受ける。これは大企業だったら容易なことだろうと思いますし、企業にやっていただきたいわけですが、そういったこともあり得ると思っています。

ただ極めて正直に申しますと、そのあたりは私どもの予算要求の中にも反映させていこうと思っておりますけれども、やはり予算要求というのは常に相手があるから要求なわけですが、あまりここに具体的にこれをやりますということを書き過ぎてしましますと、間違っても自爆テロのようなことはしたくないものでございますから、そういう意味でやや抽象的に書いてあります。しかしながら、その中身は前の4つの視点に基づいてこういうことにはやりますというところに個別にはある程度書かせていただいているつもりであります、というのが1点であります。

それからもう1点は、後で次長から補足していただくことになるかもしれませんが、やはりこちらはヒューマンインフラ部会のことでございますので、トン数標準税制のことというのはあまり正面からは書きたくないわけでございますけれども、現実にもう一つの部会で正面からそういった議論が行われております。そして外航の分野において、日本人船員をこれから増やしていこうというのは、経済的合理性に基づく企業行動だけでは解決し得ない部分を、例えばそういう税制の導入を含めて、政府として、国として、やはり制度的な枠組みをつくっていかねばならないのではないかと。これも意識しまして。両方意識しておりますのでこういう抽象的な書き方になっておるということで、ご説明になりましたかどうかと思っております。

**【委員】** ありがとうございます。

**【部会長】** 次長、何か補足がございますでしょうか。

**【海事局次長】** 今回の審議官の説明で十分でございますが、ご案内のとおり、国際部会のほうでトン税の議論をしているわけですが、トン税の制度設計においては、基本的な日本籍船あるいは日本人船員の確保・育成ということを組み込んだ制度設計ということを経済的には考えてございますので、そういう中で概算要求に向けてこれから詳細を

詰めていきたいと考えております。

**【部会長】** 先ほど村上課長のほうからもご説明がありましたけれども、この中間とりまとめは基本的な考え方を示すというところに力点が置かれて、また個別の具体策については、これからご議論を頂戴するというスタンスをとっておりますので、ニュアンスのご説明はいただけても、なかなか本文にはそれを落とせない、そんなような状況があるかと存じます。

そのほか、どの点でも結構でございますので。

はい、どうぞ。

**【委員】** 私はあまりこの業界の内部がどうなっているかよくわからないので、非常に素人的な発想なんですけれども、多分船員の職業としての魅力拡大というところに関係することなんですけれども、私が見ていないのは、産業内の人的な資源移動の制度というか、職業あっせんがどうなっているのかというのがよくわからないので、一般論として考えるときに、非常に船員さんというと特殊な技術を持っている人で、しかも内航海運だということを中心と考えると、非常に個々の企業体の経営が必ずしも安定していないと。そういう人にとって大事なことは、個々の企業体を超えて、産業全体としての移動が非常にスムーズにできるという基盤が確保されていれば、そこに入ってくる人というのは増えていく可能性というのは一般論としてはあると思うんです。

そのときに現在の職業あっせんというか、船員さん個々の企業がだめになったときに、ほかのジョブオポチュニティーに対する情報とかあっせんのメカニズムが十分にうまく機能しているんだったらあえて議論する必要はないと思うんですけれども、今のシステムが完全なのかどうかで、産業全体の需要と供給といいますか、産業全体の個別の企業を超えた需要の状況みたいなものを的確に把握をして、その情報を船員さんに十分に与えるようなメカニズムがうまく働いているのかどうか。そこが仮に改善の余地があるとしたら、そういうことを政策的に強調する可能性はないのかというのが、読ませていただいた感想なんです。

**【官房審議官】** ここもはしょってしましまして、言い訳なんでございますが、これは何ページぐらいの中間とりまとめをいただくかということで、150ページのだれも読まないものをつくりたくなかったということもございますが、ちょっとご説明をさせていただきます。

外航と内航は全然違うと思っておりますので内航について申し上げますが、まず内航海

運の船員というのは、言ってみれば資格者でございます。別の言い方をすれば手に職を持っているという方でございます。一方で企業は中小・零細が多いということから、産業全体での労働の移動といいますか、雇用の流動性というのはどちらかというと高い部分が大きいと思っています。こういうものを踏まえまして、私ども国土交通省では、例えば船員の雇い入れとかそれから逆に雇い止めという言葉を使っておりますけれども、そういった状況もすべて把握いたしまして、そしてまた地方運輸局に船員職業安定所なる組織もつくりまして、これが十分なものであるかどうかは別にしまして、船員に関する雇用の需給の動向というものを踏まえましてあっせん等の手続もやっているつもりでございます。

その一例といたしまして、例えば船員就業フェアというような、職を得たい船員さんも、雇いたい海運企業の側も一同に会してそういったものを行って下さいというようなこともやっております。

その一方で、実は三年、四年前というのは、いわば船員が余ってどうしようもなかったという時代が不況の影響で一時的にございまして、これは以前の資料でもご説明いたしましたが、有効求人倍率0.12倍。これが最低でございますが、ここまで落ちたときというのは、言ってみればそれは何をやっても意味がないわけでありまして。これが今、全国平均では0.9倍、中国地方では2.5倍を超え、四国地方でも1.7倍を超えるというふうになってきている中で、船員就業フェアというのもほんの一、二年前までは国土交通省の中でもこんなことをやっていて意味があるのだろうか。つまり、ほとんどまとまらないという状況が、船員さんのほうもあそこに行けば職が見つかる、海運企業のほうがそこに出して人を見つけようということから、去年あたりから急速に機能するようになってきている。比較的小さい業界でございますので、そういった需給の状況というものが目まぐるしく変わるということからこういうことが出ているわけでございます。

先ほど今津委員がおっしゃられた自衛隊の関係でも、実は近畿地方の某内航海運組合のほうから要請がございまして、近畿運輸局が絡みまして、舞鶴の海上自衛隊と、その近畿の海運事業者の皆さんの間ではそういうあっせんを個別に行うみたいなこともやっております。これもある程度の成果を上げていると、こういうこともあるわけでございます。

そういうふうを考えておりますけれども、確かにご指摘のとおりで、もう少しそういうことを少し書いてもいいのかなという気がいたしまして、これからやることだけ、はしょり過ぎている部分がございますので、少し工夫をさせていただきたい。内容的には今、ご説明したように考えております。

【部会長】 來生先生、よろしゅうございますか。

【委員】 ええ。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 海事業界の仕組みというのがあまりよくわかっていないので変な質問になるかと思うんですが、一般の製造業の場合、人を集めて育てるところを考えると、一般の大学を出てきた人を採って、自分のところで自分のところに必要な技術、技能を教えていくという体系をとっています。今までお話を聞いていますと、船員の場合はどちらかという、まず船員の資格を取って就職する、もっと平たく言うと学生がお金を払って資格を取って初めて船員になれるというようなシステムになっています。企業の場合、逆に企業がお金を払って教えている、すなわち社員はお金をもらって教わっているんです。だから僕らが若手社員に言うのは、「お金をもらっているんだから、それはきっちり覚えてくれよ」ということです。「学校とは違うんだよ」という言い方をしています。その辺が「育てる」とか「集める」というところで、何か大きな問題となってきているのではないかと思います。

海事業界でも大企業さんと、そのような形で人を採ってその企業の中で育てるということができると思いますが、内航船は意外と中小企業さんの方が多いのではないかと思います。するとそのようなことができないところが多いので、その辺を何か国としてバックアップするような仕組みができないのか、考える必要があると考えます。

例えば一部の企業さん、トヨタさんとかデンソーさんなんかですと、中卒で学生を採って、自分のグループ内の工業高校、短大を通して育成しています。ですから中卒の応募倍率はものすごいらしいです。大体30人ぐらい採用すると半分以上はオール5の学生さんが来るというような状況です。要は会社がお金を払って学校の資格を取らせて、その後の就職も安定しているというような形をとっています。そういったような形になるよう何か支援するようなことができないのかなと思います。いかがでしょうか。

【官房審議官】 極めて海の業界の特殊性というものに関する端的なご質問であり、ご指摘であろうと思っております。

実は「船員を育てる」というところにちょっと書いておまして、こんな書き方でいいかなと思っているんですが、実はこの日本式の船員教育システムというのは国際的に見てもかなり特殊でございます。これは、今おっしゃられましたように、普通は技術者というのは企業が採用してから育てるんだと。これが普通だということになると、日本の産業社

会の中でもかなり特殊だと思うんです。

ただ、昨年私どもでも船員教育に関する懇談会を、今日はご欠席でございますけれども宮下委員に座長をやっていただいております中で、やはり日本の船員というのは優秀であると。それで、これから量も大事かもしれないけれども、質を落としてはいけない。そのためには、この今までの教育システムがいいんだというご意見がかなり多くございました。

現実には、以前ご紹介した事故率の差などを見ていまして、日本人船員の優秀性というのは数字に表れているのかなと感じておりますし、そういう意味でこういう伝統のあるシステムというのを解体するまでの必要性は認めておらないので、こういう案になっておりますが、確かに変な部分はあるわけです。

現に外航海運企業は外国人船員については、例えばフィリピンやインドや中国やいろいろなところに、これは大手の皆さんですけれども、自前で船員の学校をつくったり、あるいは中小の外航海運事業者の方でもそういった向こうの教育機関に協力したり、お金も出したりということによって、言ってみれば自前で船員を育てておられる。それで、どうすればいいのかな、そういう意味ではトヨタ、デンソーが日本でやっておられるようなことをインドや中国ではやっておられると思うんです。

ただ現実問題といたしまして、その外航日本人船員というのはどうしても国のためには必要ですけれども、はたから見ればコスト競争力は失っていると。給料が高過ぎるという中で、これから増やしてくださいということをお願いするときに、海運企業側の負担をさらに増やすことをお願いできるだろうか。それをお願いしたら、いや、もうインドでいいんです、フィリピンでいいんです、とますますいってしまうのではないかと。こんなことをひとつ考えざるを得ない。

それからもう一つは、やはり船員というものが、特に資格を取ることになりますと四、五年かかるという中で、大日向委員もおっしゃられましたように中小企業ではなかなか難しいという問題もあると思います。したがって、かなり部分的ではございますが、さらっと書いてございますけれども、8ページの具体的施策の例の一番上、「社船実習の拡大による教育訓練の複線化の推進」、これは今まで外航の船舶職員の資格を、例えば商船大学を出た方が取ろうと思うと、航海訓練所の船に最後半年間乗って遠洋航海を含めた乗船実習を受け、それで乗船の履歴をとらないとそもそも試験の受験資格がなかった。今後は、一定の教育をこういうふうにしますといたら、大企業の場合には社船でもいいじ

やないか。社船でやっていただければ航海履歴としては同じものを認めて、受験資格を与えましょうということができるんです。それでそういうことができない企業さんの場合には、相変わらず同じことはやっていきましょうと。例えばこういうことをやっていくとか、かなり部分的なテクニカルな部分なのかもしれませんが、今までのいいところを生かしながら改革を進めていきたいというような、若干中途半端になってしまっているのかもしれませんが。正直な感想でございます。

【委員】 質の高い船員が必要というのはわかるんですが、この答申を見ますと、量も必要だと言っているんです。そうすると、ちょっと今のご説明では量が出てこないんじゃないかというイメージを持つんですが。

【官房審議官】 量につきましては、これは先々のことはあるんですが、前にご説明しました例えば商船大学、商船高専、海員学校といったところの卒業生がほぼ100%海上に就職することによって、当面はやっていけるのかなと思っている部分はございます。様子を見ながら、その辺の量的なもの、さらなる拡大というのを考えておけばいいのかなと思っております。

そういう意味で、正直に言いますと私も量というものは非常に関心がある。どちらかというところなんです、この部会のご議論の中でも今日ご欠席ですけれども、赤塚先生とか今津先生からは「量もそうだけれども質を落としてはいけない」というようなことを強く言われておまして、そういった意味で質ということをちょっと強調させていただいたと。少し量のこと書かないといけないなと今、思いつつ聞いておりました。検討させていただきます。お願いいたします。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 審議官にまたしつこいと怒られるかもしれませんが、まさしく量が問題なんです。我々が望んでいるのは、ほんとうに質の高さはもちろん言うまでもないんですが、量を増やさなくてはならない時代に来ている。量を今、求めているということをまず認識しなきゃならないと思います。

もう一つ、先ほどから言われている3分の1の外航の立場から言いますと、ニーズと学生の間とのマッチングがない。まず学生が来たがらない。例えば私ども国際船員労務協会に100社加盟社があって、20社を大会社とすると80社が中小で、この80社が最も量を求めている。ニーズもある。ところがここに来ない。同時に先ほど、今もご質問にありましたように、学生から船員に至る5年から8年間の経済的負担に耐えられるような会



社が少ない。この2つの問題がどうももうちょっと具体的な施策の中で掘り下げられていったときに、僕は量の問題というのは解決できると思うんですけども、それを全部、別に税金にゆだねて、施策にゆだねて金を出してくれというわけじゃありません。だからその辺のことを掘り下げないで、どうもマッチングしていないなという感じがして仕方がないんです。また外航の問題でしつこいと審議官に叱られるかもしれません。現実にはそんな現実が今の海運界にあるんだということをどこかでもう少し入れていただければと思う次第ですけれども。

【官房審議官】 検討させていただきます。

ただそのマッチングということは確かにあるんですが、これも最近ほんとうに船員がちょっと足りなくなってきたということで急速に改善されておまして、最新の年度で言いますと、ほぼ大学から商船高専から海員学校まで入れまして合計の海上就職率が90%ぐらい行くのではないかと。ほんとうに数年前とは様変わりになっているような気がしております。そこから言えることというのは、やはり今まで、済みません、経営者側には若干失礼な言い方ですが、そういう海の学校に行きたいという人はほんとうは海の職場につきたかったのが採らなかった。そのために行っていないということで、採れば彼らは行くのではないかと、これは全部郵・商・Kに行っているわけではございませんので、あるのではないかと考えております。

それから2点目は、これは中間取りまとめの前でも間に合ったら書いてもいいわけですが、今、栢原さんがおっしゃられたのと全く同じ問題、つまり中小企業ですと学生がなかなか行きたがらないというのは国内に山ほどあるわけでございます。こういうことを解決するために、内航海運事業者についてグループ化ということをお願いしております。何も全部がグループするわけではなくて、船舶管理会社とかあるいは船員派遣会社でもいいわけですが、そういったところでまとめて雇用して、つまり国際船舶協会の関係で言いますと、仮に1社が海運業をやめたよと言ったらその瞬間に失業するんじゃなくて、もうすぐ横に半ば自動的に行けると。全員がやめるなんていうことはおよそあり得ないといえば、その栢原グループの就職がしやすくなる。これを内航では、実は奨励していただこうと思っております。

それで例えば外航海運についてもそういったことを奨励してくれと、同じようにやってくれというご意見があれば、ちょっと別のところで半日かそこら事務的に調整させていただきまして、今、中間とりまとめに書けるのであれば書いてもよろしいと思っておりますし、あ

るいはその後の問題として、あくまでもここに書いてあるのは施策例でございますから、というふうに考えております。一緒にやっていきたいと思っております。

【部会長】 冒頭、藤澤委員のほうから船員教育機関の問題がご指摘されましたけれども、今のご議論というのは、例えば防衛大学あるいは航空の航空大学校、これに類するような例えば海事大学校といったようなことも考慮に値するんじゃないか。できるかできないかは別にしましてそんなご指摘かなと私は承っていたんですけれども、大日向委員、違いますでしょうか。

【委員】 まあ、それに近いような。大学ということじゃなくて、高校でも何かそういうところがあってもいいのかなと思います。

【官房審議官】 とっさに何ともお答えのしようがない上に、東京海洋大学、神戸大学さんも独法交付金をもらっている中で、そもそも行革がありと。こういう中でどういうふうにやっていくかというのは、むしろ書けるどころではないという状況もあるので、そこまで正直言って頭が回っておりませんけれども、何か将来課題という意味で、抽象的にはなるのかもしれませんが、さらにこういう方向というのも考えられるんじゃないかと、藤澤委員、部会長、大日向委員がおっしゃられたようなことをちょっと後で頭を冷やして、ちょっともう一回分析してやれないかなと思っております。

【部会長】 次長、どうぞお願いします。

【海事局次長】 私の立場であまり意見はないんですけれども、意見ではなくて、今、大日向委員あるいは藤澤委員がおっしゃったことというのは、非常にグッドクエスチョンでありまして、要は、議論はいろいろ外航内航とあるんですけれども、内航にやや中心議論を置いてやったほうがこの話は明快かなと思うんですけれども、おっしゃったようなコストをどう負担していくかという議論をご指摘になっておりまして、それを端的に言って現在の中小・零細を主体とする内航業界でそれぞれの各社が背負い込んで負担していくことはなかなか僕は難しいことだろうと当然の結論であります。

一方で、国は現在でも過去に出ていた資料の中で、海技大学校あるいはいろいろな訓練施設、学校において国費を投入して、いわゆる独立行政法人に対する国費の投入をして、それなりの支援をしているわけなんです。ですからそれ以上に何かやらなければいけないかという議論は当然あると思います。ただ、今の世の中で、おっしゃったように本来従業員教育である部分について、どの程度国がかぶって責任を負っていくべきかというその役割分担みたいところはなかなか厳しいものがあるのではないかと気が私個人はしており

ます。

例えば航空の世界では航空大学校というのがございます。これはもうしばらく前に独立行政法人になっておりますけれども、あそこで使われている機材、実質的なコストはすべて実は会社が負担しているんです。エアラインの方が負担した機材をそこに貸し出してというやり方をしております。ですからこちら側が負担しているのはその人件費、いわゆる教育費の部分だけでございますので、むしろ今の世界の流れからすると、印象として思いますのは、なかなかそれをもう一度国のほうで、もともと船員教育は明治の初めに国が率先して船員教育をやってきたわけですから、それは間違いないし、そのことは今後も変わらないと思いますけれども、もっとやるべきかどうかというのは非常にグッドクエスチョンでありまして、我々としてはお答えのしようがないという審議官の答弁は正しいし、正直な答弁なんですけど、ただ論点として鋭いご意見だし、外航も含めてその問題は今の世の中の流れの中でどう理解を求めていくかということの関係で、我々もご意見をいただいて勉強させていただいたと感じております。

よろしくお願ひいたします。

【委員】 ありがとうございます。

【部会長】 ありがとうございます。

この中間とりまとめ、あるいは次の答申に盛り込むことができるかできないか、これは今の段階では何とも言えませんけれども、次長がグッドクエスチョンだという評価をされたものですから、ならば、この答申とは別になっても構いませんのでぜひ海事局の課題としてご検討いただければと思います。

どうぞ。

【委員】 先ほど来、審議官がふれておられたが、船員の職業紹介その他募集は国交省がやっていて、昔から運輸省が船員職業安定所といって特別な形でおこなっている。広く一般陸上のハローワークだとか今のジョブフェアとか、厚生労働省がやっているそういった労働行政とは離れて狭い分野でやっています。

私は前にも相当船員職業安定所の機能の強化ということを述べてきました。実質的には失業保険の支給だけしかしていないのではと指摘して参りました。

前々回にもお願ひしたように、この中で対応策としていろいろありますけれども、これだけいろいろな対策をするなら、船員雇用促進法みたいなものを仮称で1つ設けていただいて、特に海洋基本法もできたことだし、その中で国交省だけではなしに、もっと広く文

部科学省、あるいは各県の教育委員会とも連携していただいて、生徒募集にでもいろいろな協力をしていただけるような方法を検討願いたい。どうもそこまで広くは先ほど聞いてみると検討されていない。私はもう業界内でも海事局長さんや幹部の方に対して、この問題でインフラ部会の中で船員雇用促進法というふうな仮称で、それに近いような法体系にしてきちんと整備してくださいということをお願いしている。

【官房審議官】 すみません。船員雇用促進法という形になるかどうかは別にいたしまして、この中間とりまとめに書いてあることを実現しようと思いますと、やはり法律の制定ないし改正というものがなくなってくると思っておりますし、それを含めて、私ども中間とりまとめを受けたら検討していきたいと思っております。

ただ、先ほど申しましたようにこういうようなものはまだこれから政府部内でさまざまな調整が要りますので、あまり船員雇用促進法というような単語が出てしまいますと先ほど申しました自爆テロになってしまうといけないということで、省内で強く戒められているところもございますので、ご了解をいただければと思います。

それから真木委員、冒頭におっしゃいました地方の船員行政の窓口が失業保険の給付しか何もやっていないじゃないかと。ほかにもやっておりますと言いたいわけですが、それに近いということも事実でございます。しかしながら、この中間とりまとめをいただいて、私どもは相当に制度の改正なり施策の追加なりをやっていくということは、すべて本省でできることではございませんので、そういう地方窓口も有効に活用して、そういったところも機能してもらわないと当然できないわけでございます。そういうことを意識しながら、むだな行政というのは排除しながら進めていきたいと思っておりますので、ご理解をいただければありがたいと思います。

【船員政策課長】 担当課長としてちょっと言いわけをさせていただければと思います。

運輸局の船員職安でございますが、真木先生はちょっと最近ごらんいただけなかったと思うんですけども、タッチパネル式で全部求職、求人の検索が自動的に行われるシステムが導入されておまして、規模が小さいのはちょっとご勘弁願いたいんですが、一応迅速に照合できるようになっています。

ただ、もちろん陸上並みとか陸上ともっと連携せよというお話はそのとおりでございます。一般の高卒の新6級で来ていただくというために陸上とのリンクは張ったんですけども、もうちょっとそちらで宣伝をするというようなことは必要かと思っております。

ありがとうございます。

【部会長】 どうぞ。

【委員】 今、厚生労働省が問題になっているように、地方事務官、公務員なんかも社会保険庁が解体しなくてはいけない時代だから、その対応が問題となっている。やはり職業安定所の窓口では、失業保険金を払うときには私は地方事務官だと言って逃げてみたり、こっちは公務員だと言ってみたり、いや船員職業はこっちだあっちだと、なかなか地方の窓口の対応は難しい。ここで課長さんや審議官、局長さんにそういう点の指導をぜひよろしくをお願いします。

【官房審議官】 国民のためにならない役所は消えてなくならなければならない時代でございますので、そういうことになりませんように、ご指摘を踏まえまして十分内部の指導もやっていきたいと思っておりますので、ご容赦くださいませ。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 先ほどの私の質問と若干関係するんですけども、すぐとりまとめにどうこうという話じゃないんですけども、先ほどの話も伺っていると、今はすごく景気がある意味でいいからいいんですけども、景気が悪いときにどうするかということがないと、安定した職業として評価されないのではないかという気がするんです。

それを考えたときに、外航海運は競争力があるかないかは別にしてマーケットは一応世界的なんだけれども、内航海運の船員さんにとっては多分マーケットは国内だけなんだと思うんです。国内のマーケットが小さくなったときにどうするかというときに、この中間取りまとめで「海上経験を有する者の有効活用等」というので、足りなくなったときに自衛隊というところから供給源として考えているだけけれども、逆のルートというのは事実としてあるのかなのか。

つまり、自衛隊というのはある意味で海事技術を持っている人のバッファーとして機能させることはできないのか。それは他の省庁の話ですから、そんなのはここでの直接の議論ではないんですけども、例えば昔国鉄がJRになったときに国鉄に勤めていた人をいろいろな役所が吸収していくということで、大学なんかでも割り当てられた。現在でも省庁改革で、いろいろなところが整理したのを大学で引き取ってくれないかというようなお話もいろいろある。そういう海から離れたくないというときに、国内でジョブオポチュニティーがなくなったとき、昔から軍隊というのはある意味でそういう機能を果たしていたところでもありますよね。そういうような感じで、ある種の連携というのが海上自衛隊と船員さんの職業あっせんとの間で、比較的相互にあまりがっちり縛らないで流動的に行った

り来たりするというのは、私は事実を知らないものですから、事実としてあるのかないのかということと、そういう可能性は政策として将来的にはないのかということをお聞きしたいんですけども。

【部会長】 お願いします。

【官房審議官】 事実としてはないと承知しています。将来的にはないわけではないと思っております。海上自衛隊と言いますとちょっとぎらつくわけではありますが、例えば私どもの身内にも海上保安庁なる組織を抱えております。実はあそこもいろいろ海洋基本法ができたり、領海警備はしなきゃいかん、テロは警戒しなきゃいかん、近くの国に危ないところはある等々、非常に急速に拡充しています。おそらく今の時点で、内航の不況が続いていて非常に新卒の採用数が仮に物すごく低かったとします。それを短期に訓練して海上保安官にしようというのが現実問題として出てきたのではないかと考えております。既に海上保安学校等の組織においては、そういったものの受け入れは可能でございますし、そういう意味では制度的に閉ざしているわけではない。

今、やはり、これは今の時点で書かざるを得ません。しかしながら景気変動というのは当然あるというようなときに、例えば自衛隊の間でも、それから保安庁との間でもいろいろな話し合いをしていって、そのときそのときはフレキシブルにやらざるを得ないのではないかと。しかしながらそれが可能性としてないということはないと思います。ただ、あまり行ったり来たりというのは、公務員と会社員の関係がございますからあれなんでけれども、一生のうちに一往復とか一往復半ぐらいというのはあり得ると思っています。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 最後のほうに、要するにマーケットがうまく機能しないときに行財政上の措置としていろいろなことがあり得るんじゃないかということで、行財政上の措置として考えるときに、何も補助金で出すというだけじゃなくて、ジョブオポチュニティーとして人件費として雇っていくというようなこともあるのかなと思って、そういうようなことというのはマーケット全体の安定というものを確保するというのは国の大事な仕事だと思いますので、弾力的にお考えいただくことは大事なかなという気がしたということでございます。

【官房審議官】 ありがとうございます。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 外航についても僕は全く同じ分野で見ているんですけども、先ほどから申し上げているように、市況によって日本人船員の量が非常に増減してきた歴史をたどって

いる。それが大きな影響を持っていくとなると、確認させていただくようで大変ご無礼で失礼なんですけれども、外航船員を含めて日本人の船員を一定量、つまり量的なものも数字が書いてある一定量持ち合わせるというのは、少なくとも国策なんだという認識をお持ちいただいているというふうに了解してよろしいんでございますか。

【部会長】 局長、お願いします。

【海事局長】 国策でございます。

【部会長】 よろしゅうございますか。

【委員】 はい。ありがとうございます。

【部会長】 どうぞ、松尾委員。

【委員】 先ほど真木委員の質問、これはまた大変グッドクエスチョンだと思うんです。というのは、今後へ向けての施策として4つの大きな柱が掲げられております。「集めて、育てて、キャリアアップを図って、陸への転身を支援する」ということでありますけれども、一番問題なのは「集めて」という点じゃないかと思うんです。今まであまりにもPRが不足していたし、それからリクルートの手法も学卒者に限定されていたんじゃないかと思います。今後に向けて、例えば退職自衛官だとか中高年の技術者の転身を支援するというのが挙げられております。特に退職自衛官については既にルートもできつつあるようでもありますので、これはぜひ深掘りをしていただきたいと思います。

ただ問題は、学卒者でもない、中高年の人でもない、大変たくさんのお不正規の労働者という点です。今フリーターというのが200万人とも300万人とも言われているわけがあります。特に今、問題となっておりますのは、スポット派遣といいまして事実上の日雇い労働者であります。中にはその日のねぐらもないという若者も大勢いるわけでありまして、そういう人たちの耳に全然この海の職場の情報が届いていないんじゃないかという気がするわけでありまして、母数が多いだけに、この1%でも海の職場へ関心を持ってもらえば、状況が相当変わってくるんじゃないかというふうに思います。厚労省あたりとも連携をされて、そういう人たちの耳にこの情報が届くような手法をぜひ開発してもらいたいと、本答申にはぜひその辺の具体策も入れていただければという気がいたします。

全体としては、短い文章の中で大変危機感にあふれる文章になっていて、私は大変いいと思います。特に「海のDNAを喪失」というワーディングは訴求力があっていいんじゃないかと思います。これも本答申にぜひ入れていただきたいと思います。

以上です。

【官房審議官】 フリーターというのはなかなかここには書きにくいんですが、といいますのは、やはり業界が小そうございますので、フリーター対策というのをそちらから見てしまいますと、みんな来たらえらいことになるというのもございます。

しかしながら、ちょっとこれにはきちんと書いてございませんが、「一般大学・高校等の卒業者の海技資格取得を可能にするシステムのさらなる拡充」というのが8ページの下の方でございます、その中に新6級というのがございます。これは内航海運業界におきまして今年40人、試験的にやってみようということで始まったものがございますけれども、考えているのは高卒でございます。ただフリーターでも結構でございます。要は、航海当直といいまして、国内の船で単独で見張りをすると。これは職員の資格が必要でございます。海員学校から入りますと3年半ぐらいかかるわけでございます。それを、見張りだけでできればいいということで、安全性には配慮しつつ、半年程度訓練したら試験が受けられるということでやってみようということでつくったものがございます。

例えばこれは高卒者に限ったものではございませんので、そういったところで業界のほうから「いや、ちょっと大学を出て遊んでいる兄ちゃんがいるんだけれども、これを入れていいか」というのは大歓迎でございます。そういうふうに考えているんです。

それで、今、委員がご指摘の中で、厚労省と連携して情報が行き渡るようにというのはまことにおっしゃるとおりでございます、先ほどもご指摘がございましたけれども、こういうことは一言書かせていただいて、そして私どもも労働行政をやっている同士でございます、常日頃連絡がございますので、そういったところでの連絡体制、情報が行き渡るように、少しでもプラスになるようにということを励んでいきたいと思っております。

【部会長】 ありがとうございます。私どもがちょっと気づかない点をご指摘いただいたと思います。

はい、どうぞ。

【委員】 先ほど来、自衛隊の除隊者をもっと内航海運にという議論が出ておりますけれども、ちょうど平成五、六年ごろにも船員が不足して船がとまってしまふ、えらいことだということで相当議論しまして、自衛隊とも話し合いをして、当時自衛隊の術科学校の中で勉強した者は、自衛艦に勤めた艦隊勤務は船員の資格、乗船経歴と認めなかったのを認めている。だから術科学校の課程を終えた者については4級、5級という筆記試験免除を与えている。それで出てきて除隊されたら、あるいは勤務中でも試験を受けて、4級、5級の免許を取得する制度はもう既にできておるわけです。



【官房審議官】 存じております。

【委員】 当時、自衛隊援護協会もひとつそういう船員の職業紹介ができるような、船員職業安定業務ができるような許可を取得したはずです。そのような点で、内航総連としても相当の経費を担って、自衛隊援護協会にも入り、今、やっておるわけです。

それから、また自衛隊のほうとしては先ほどおっしゃったように、船員が余ってどうもこうもできないときはどんなことがあるんだというようなことで、自衛隊も出てきてほんとうに年をとってきた方々や艦長の経験者なんか「パイロットになれないか」とか、あるいはそういったことをひとつ紹介してくれとか、勉強したらどのようになるか教えてくれというので大分いろいろな話し合いをしたこともあります。

それから内航海運界からも海上保安庁が当時巡視船を増やすというので、制限がありましたけれども、若い子は相当保安庁のほうに行ったこともあります。そういったことで、過去にはいろいろな行き来の、そういうこともやっております。

【官房審議官】 ご指摘のとおりでございます、私どもも承知をしております。

ただ、別に自衛官に限ったものではないと思っておりますが、先ほどから話題になっておりますが、そこで限って申し上げますと、やはり業界の人手不足の状況なんかもまた随分変わってきていると。それで年に数人と聞いています。せいぜい数人、1けたと。そういう中で、やはり向こうから行って抵抗があるところもあるんだと。

では一体どういう障壁があるのか。採る側の内航業界の側からすればどういう要請があるのか。また露骨に言えば、幾ら給料を出すのか出さないのか。こういった問題についてマッチングをしていく必要があろうかと思っております。そういう意味で、10年以上前に1回それをやったことは事実でありますけれども、途中で大不況があつて、内航のほうもあまり採れなくなってしまったという中から、相当ハイレベルも含めた話し合いをして協力体制ができていけばいいのかなと思っております。今、まだ協議中でございますので、まだ何も決まっておられませんけれども、そういう協議をしておるということでございまして、真木委員は私の10倍から100倍詳しくゅうございますので、ただそのあたりも勉強した上で臨んでおるということだけは申し上げておきます。

【部会長】 基本的な考え方は、当面を対象とするだけではなくて長期的な視点から取り組む必要があるということも文言にうたわれておりますので、その点の認識は十分ではないかと思えます。

はい、どうぞ。

【委員】 この文章の中にも触れていただいているんですけども、学生たちという若い人が船員になろうとすると、先ほどほかの産業では産業界が育てているんだというような話がありましたが、船の場合には、それにかわるというのではないんですけども、今まで日本の船乗りの場合、奨学金というようなのがほかの学生よりは優遇されていたと思います。ただ、話で聞くとそういうことも今までであって、これからは絞っていくようなとか、そういう話が一方に聞こえてくるんですけども、今のような状態で質の高い人を求めようとするれば、この辺は逆にもっと充足するといえましょうか、制度を拡充していただきたいなということを感じております。

それから、これも小さな話かもしれませんが、訓練所なんかの使用についても、今までの学生に比べればやはり少しお金を払いなさいというような形で、今までよりは余計にかかるような仕組みがつくられつつあるんですけども、これもちょっと見直していただいて、少なくとも過去の学生たちがやった学費とを同じレベルで育てていただけるような形を考えたほうがいいと思います。

以上です。

【官房審議官】 奨学金の話については以前もご意見がございましたので、こちらに入れさせていただいております。ただこれは、今、国が今までもやっていないことへお金を出して奨学金制度を拡充するということはできないと思いますので、具体化というのは私どももお手伝いいたしますけれども、やはり関係者の方々に幅広くお話をいただくんだろうと思っています。

それから小さい話でとおっしゃられましたが、航海訓練所の航海訓練で、実は実費徴収を行っておりまして、これについて我々がもう少しお金をいただきたいということで、大学側と意見の相違が現時点であることは事実でございます。事実でございますが、私どもの言い分として申しますと、実は実習経費というのは1カ月1人3,000円しかいただいていません。これは昔から船員嘱託料というのがあるんですけども、そういったものを含めて国が出すとか、明治以来のならわしがあり云々からずっと続いているということは十分わかっていますが、つい数年前までただだったんです。

ただ、これだけ国も財政難であるときに、建前は別として現実に3食の食事まで提供して訓練をして月3,000円ということになりますと、残りの経費がどうなっているかといいますと、全額言ってみれば国費でございますので、これが耐えられないという見方も我々はさせていただいております。ただそのあたりについては、大学側ともさらにお話し合い

をさせていただかなければいけないということでもありますから、この答申案にそれを拡大するということも書いておりませんし、お話し合いの事項であると。教育の懇談会の結論には書かせていただいていますけれども、そういうふうにとらえております。

しかしながら、そこは今津先生、大変申しわけないんですが私はこういうふうにも思っています、大学もお金が苦しいから大学にお金を出せというのはなかなかしんどいかもしれませんけれども、学生さんは陸上にいるときには3食自分のお金で食べているわけです。それで船に乗ったときに、この3,000円を拡充して、3,000円が増えますと船員になる人が減ってしまうのかなといったら、私はそうは思わない。そう思われるかもしれませんが、これはこういったところにはこの答申自体は触れないということで、とりあえずお考えいただければと思います。これは「わかりました」とはちょっと申し上げられないということです。

【委員】 取り扱いについてはそれで結構だと思います。ただ奨学金のところは、確かに国がというのではなくて、私らが学生時代には会社とか産業界が十分というわけじゃないけれども大分出していただいたような記憶があるんです。それからすると、今はそれが母体が少なくなっているせいで少なくなったなというイメージを持っています。

以上です。

【部会長】 はい、どうぞ。

【委員】 とても楽しい話し合いで、今までもいろいろな方のいろいろな意見を拝聴させていただいていて、今日はすごくわかりやすいというか、このとりまとめの案が非常に今までの中ではすっすと入ってきて引っかからず私としては読めたので、とても気にいっているんですけども、もちろん細かいところとか今おっしゃられた方の意見とかが反映されて、また変わってくると思うんですが、でもすごくよくこれだけまとまったなとびっくりしております。

改めて皆さんの話も聞いていると、海の魅力というところも書いてありますけれども、そういうところにたどり着くのかなという気がするんですけども、内容は今おっしゃられていたようにこんないい職場とか学校とか、何か恵まれた環境があったのかというのがびっくりしたり、ほんとにあちこちで職業を得るのが大変な世の中で、こういうところに何か合体するものがあればほんとうにうまくいくんじゃないかなという気がしたりしています。

職場としては、私はすばらしいところだと。やはり最初からそう思っているので、うま

くそういうPRなどができたり、いろいろ制度が変わったりするとびたっとくるのではないかと思うんですけれども、私の周りも女性で海のほうに行きたかった方というのは実はいっぱいいらっしゃったんですけれども、ちょっと分野が違って、みんな海外へ行ってしまったというのがあって、例えば海洋ジャーナリストになりたいとか、違ったところで勉強しようと思うとなかなかそこからやると大変かなみたいな。でも皆さんすごく優秀だったので、もうがんがんにほんとうに第一線でやっているような方たちなんですけれども、そういった違う分野の方も勉強できるような職場があったりとか、そういうこともこの後に続いていくことだと思うんですけれども、どんどん広がっていくようなハードがあってもいいのかなという気もします。

ただ先ほどおっしゃっていたように、ほんとうに半年の訓練でまた乗れるというようなことも私たちは全然知らないですよね。変わっていく制度のこともわからないし、こういったことも私は海が大好きでありながら初めて知ったので、ほんとうに普通の一般の方にこういったことがどんどん入ってくるような何かシステムがあれば、もう増えすぎて困るんじゃないかなという気がいたします。すごくその辺のことを思いました。

だけど問題も多分いっぱいあるかとは思うんですけれども、私の中では少し海の世界というものがちらっといいふうに見えてきたかなというので、今日はとても実は心の中できっと笑っていますけれども、ありがとうございます。

**【部会長】** いろいろご意見をちょうだいいたしました。限られた時間なものですからすべての方にお伺いするというわけにもいきませんでしたし、またご発言いただいた方の中でも、この時間では十分意を尽くせないという方もいらっしゃったと思います。それで、もしよろしければ基本的な方向についてご了解いただけたというように取り扱わせていただければ、この案をベースにとりまとめ案を作成するという方向をとらせていただこうと思います。

その際、ご発言が十分でなかったという方は、まことに恐縮でございますが6月18日月曜日の18時をめぐりに、ご意見を事務局にお出しいただきたいと思います。ただ、大変勝手ですけれどもメールとかファクスでお願いできれば行き違いがないんですけれども、電話ですとお互いに行き違いがあるというようなことが懸念されないわけでもございませんので、ぜひメモで結構でございますので、文書でお願いしたいと思います。

私も実は後で出ささせていただきたいと思うんですけれども、基本的なところで若干気になったところがあるものですから数点、言わせていただきたいと思います。

1点目は、「海洋国家」と「海事国家」と両方の言葉がございます。これは、意識して使い分けておられるのかどうか。意識していなければ別段問題ないというふうに思います。

それからやはり問題になるところは、2ページの1の第2段落です。前回宮下委員が、身内だけの議論じゃだめなんだと、外の人が理解してくれるようなことが必要なんだというご指摘がありましたけれども、その観点に立って言いますと、「しかしながら、外航日本人船員については厳しい国際競争の中、この30年間でピーク時の約5万7,000人から約2,600人へ船員数が大幅に減少している」。これは経済学的に見れば何もおかしいことじゃないんです。ですから何でこれがおかしいのかということです。実はその背景にある各国の海運政策、あるいは助成政策が違う。そういうことを反映してこういことになってしまっているの、自由競争の中で国際競争をやってこうなってしまったということとは違いますので、ここはもう少し修正していただく必要があらうかと思ひます。

それからもう1点はこれは細かいことかもしれせんけれども、3ページの2の第2段落の一番最後、ほんとうに重箱の隅をつつくようなんですが、「優秀な外航日本人船員を確保しておくことも必要である」と「も」となっていますけれども、これは「が」じゃないか。要するに「も」というのはついでというニュアンスがあつて、この中間とりまとめには先ほどの局長の力強いご発言もあつたように、こういうことが必要なんだというトーンで書かれているものですから、これでは随分弱められてしまうのではないかとそんな懸念がいたしました。

あと細かい点はまた文書で出させていただければと思ひます。

**【官房審議官】** 1点目の「海洋国家」と「海事国家」でございますけれども、これはちょっと整理します。考へて、未整理の部分がございますので、整理してどちらかにしたほうがいいと思ひます。

それから第2点目でございますが、これは実はもう一つ国際海上輸送部会がございまして、そこでは今、先生がおっしゃられたようなことを詳細に書いてございます。それで1日おきに出まして、言ってみればその問題といいますのはそちらで詳細に書いておりますものでございますので、どちらかというとは重複を避けようという意味でございます。

**【部会長】** ああ、そうですか。

**【官房審議官】** 内容的にはおっしゃるとおりなんです、こちらこの程度にさせていただいて、そのあたりのものというのは最終の部会の中身はこうでございますというのを全

部配付させていただいてご説明させていただきたいと思いますので、それでご容赦いただければ。第3点は、そのとおりでございます。

**【部会長】** 委員の皆様方に予定していただきました時間がもうそろそろ尽きようとしております。議題の3として「その他のスケジュール」というのがございますので、これにつきまして事務局からご報告をいただければと思います。

**【事務局】** ありがとうございます。

先ほど部会長のほうから「も」についてご指摘いただきました。今、審議官からもご説明ありましたように、済みません、下書きをやった私の癖が出ておりましたので、ちょっとご容赦いただければと思っております。

それで資料3でございますが、実は既に部会長から恐縮にもご説明いただいたんですけども、今回の中間とりまとめ案（素案）につきまして、何かこうしたほうがいいんじゃないかとかいろいろそういうご意見等ございましたら、6月18日月曜日18時までに事務局のほうにお寄せいただくようお願い申し上げます。

次回、第5回の部会は一応この同じ場所でございますが、この会議室におきまして、6月27日水曜日、同じ時間帯の13時半から15時半にかけて行います。委員の皆様方からいただきました意見を踏まえて修正したものを中間とりまとめ（案）としてご提示し、そこでまたご議論いただければと思っております。

何とぞよろしくお願いたします。ありがとうございます。

**【官房審議官】** それから中間とりまとめ後のことでございますが、先ほど課長から資料2の一番最後にご説明いたしましたように、これは中間とりまとめでございますので、これをもって終わりというわけにはなかなかまいらないわけでございます。それで今後どうするかということについては、次回の部会の際にまたご議論いただきたいと思います。今、私どもが考えておりますのは、いずれにしても7月、8月はやりません。休みます。それで9月以降、こんなペースではなくてもうちょっとペースを落とした形で何回か開かせていただければと。そのときにどういうことをご審議いただくかというようなことは次回にまたご審議いただければと思っておりますので、予告だけさせていただきます。

お願いたします。

**【部会長】** どうもありがとうございました。本日も極めて活発にご意見を頂戴いたしました。中には課題として国交省にご検討いただかなければならない点もございますけれども、基本的には、この中間とりまとめ（素案）に関しまして、同意をいただいたという

ように扱わせていただければと思います。

本日はお忙しいところ、委員の皆様方、まことにありがとうございました。

— 了 —