

# ヒューマンインフラ部会中間 とりまとめの概要（参考）



国土交通省海事局

## 基本的視点

### (1) 外航船員

日本海運の核となるべき存在でありながら、厳しい国際競争の中、30年間で約5万7千人から約2,600人へと極端に減少。非常時も想定し、平時より一定程度（約5,500人）の日本人船員の確保・育成が喫緊の国家的課題。

### (2) 内航船員

国内貨物輸送の約4割を担う内航海運や国内航空を上回る年間延べ1億人が利用する国内海上旅客輸送にとって、内航船員は不可欠の存在。現在雇用の受給はほぼ均衡しているが、高齢化が著しく（45歳以上が64%）、5年後に約1,900人、10年後には約4,500人程度の船員不足が生じるおそれ。

## 基本的考え方

「海洋国家」である我が国にとって海運は国民生活・経済を支える不可欠の存在であり、人的基盤（ヒューマンインフラ）である船員（海技者）の確保・育成は極めて重要な課題。

（※海技者：船員としての知識・経験を有しそれを活かした海事関連業界に従事する者）

- ・船員の確保・育成については、次の4つの施策を柱として推進することが適切。  
船員を①集め、②育て、③キャリアアップを図り、④陸上海技者への転身を支援する
- ・海の魅力のPRを通じ、青少年の海への関心を深めることが重要。このような海事広報は、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の人材確保や海事地域の発展といった観点から実施すべき課題。

## 今後の施策の方向性

### (1) 船員を集める

- ① 海の魅力のPR
  - ・ 青少年等に**海の魅力や海の職場の重要性をPR**するため、その象徴として、航海訓練所の練習帆船「日本丸」・「海王丸」を青少年の体験航海や市民クルーズに有効活用。これを1つの核として海事広報を推進。
- ② 船員の職業としての魅力の向上
  - ・ 内航海運事業者等の**グループ化を活用**した船員の**計画的な募集・採用・育成**
- ③ 海上経験を有する者の有効活用等
  - ・ 退職海上自衛官等海上経験を有する者や、女子船員等の有効活用

### (2) 船員を育てる

- ・ **海運業界が求める人材の養成**のための船員教育システムの改革

### (3) 船員のキャリアアップを図る

- ・ 上級資格の早期取得、船長・機関長への早期昇進や船員の**キャリアアップ**を促進

### (4) 陸上海技者への転身を支援する （※陸上海技者：船舶に乗り組まない海技者）

- ・ 船舶管理・監督者（SI）等、**陸上海技者の行う業務に関する新たな（民間）資格制度の創設**

## 海事地域の振興

- ・ 我が国の海事産業は水運の発達度や産業の立地経緯から**特定の地域（海事地域）に集積**。

海事地域の市町村を中心に関係者が連携して「**海のまちづくり**」を推進し、**海事産業・文化の活性化、海への関心の醸成**を通じた**海事関係の人材確保**や**特色ある海事地域の形成**を図ることが必要