

交通政策審議会 海事分科会  
第7回 ヒューマンインフラ部会

平成19年11月21日

【企画調整官】 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7回ヒューマンインフラ部会を開催させていただきます。

委員及び臨時委員の皆様には、ご多用の中、本部会に出席賜りましてまことにありがとうございます。私は、事務局を務めさせていただきます海事局船員政策課企画調整官の飯塚と申します。

本日は、上野臨時委員、大日向臨時委員、栢原臨時委員、深澤臨時委員及び前川臨時委員におかれましては、所用のためご欠席との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10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。

また、本部会は情報公開の観点から会議自体を公開するとともに、議事録等を国土交通省のホームページに掲載することとしておりますので、どうぞよろしく願います。

なお、本日もご出席いただいております委員及び臨時委員の皆様方のご紹介につきましては、席上に配付しております配席表をもってご紹介にかえさせていただきますたく存じます。

また、本日は、意見交換のため、ご欠席されております臨時委員にかわりましてご出席いただいている方がいらっしゃいますのでご紹介申し上げます。

社団法人日本船主協会の飯塚副会長です。

【日本船主協会副会長】 飯塚です。よろしくお願いします。

【企画調整官】 日本内航海運組合総連合会の中西理事長です。

【日本内航海運組合総連合会理事長】 中西でございます。

【企画調整官】 本日の出席者については以上でございます。

次に、本日の配付資料の確認をさせていただきます。

本日、席上にお配りしております資料のクリップをほどいていただきまして、1枚目が議事次第、その次に1枚物で配付資料一覧、その次に2枚紙でございます。資料1といたしまして、第6回ヒューマンインフラ部会における委員からのご意見、それから資料2と

いたしまして、2枚紙でございますが、「海事産業の次世代人材育成推進会議」についての資料、それから資料3といたしまして、「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」の答申素案でございます。

資料の不備等ございましたらお申し出いただければと存じます。よろしいでしょうか。

それでは、杉山部会長のほうに議事の進行をお願いいたしたいと存じます。よろしくお願いたします。

**【部会長】** 一両日、大分寒くなってまいりました。このような中をご出席いただきましてまことにありがとうございます。本日もどうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、早速でございますけれども、議事次第に沿いまして議事を進行させていただきたいと思えます。

まず、議題1、前回の委員の意見の取りまとめ等について、資料1と2になりますでしょうか、事務局よりご説明をちょうだいしたいと存じます。

**【船員政策課長】** それでは、資料1、第6回ヒューマンインフラ部会における委員からの主な意見について、ご説明させていただきたいと思えます。

まず、船舶管理・監督者（S I）の民間資格制度等の関係でございます。これにつきましては、民間資格といえども、資格という一種の規制が新たにできて、自由な経済活動の支障になることを危惧している。船社にとって船舶管理ノウハウというのは一つの財産であって、他社と差別化を図るため、また、会社ごとの思想が反映される部分でもある。荷主から事実上の必置資格として扱われるような制度になっては困るというようなご意見がございました。

また一方で、中小オーナーの中にはS Iの将来的な不足に非常に危機感が高まっている。そういった危機感を背景として、10社程度で協力してS Iを養成し、融通し合うような取り組みを始めているところもあるというようなご紹介がございました。

それから、中小外航船社に対するアンケートによれば、民間資格制度の創設ということについては総論賛成という意見が多いというご紹介がありました。将来のS Iの不足を背景として、資格を有する日本人海技者を送り込んでほしいというニーズが高い。また、キャリアパスの観点から、学生に夢を与えるという側面もあるのではないかというご意見もございました。

それから、英国のほうで5年前から民間のS I資格というのを実施している。ロイズ・マリタイム・アカデミーが1年間の通信教育を実施している例があるというようなご紹介

がございました。

2ページ目でございます。効率的な海事広報の推進方策ということで、学生なりが将来の就職を考える時期についてでございますが、実際にアンケートをとったところでは、大学受験を考える時期になって本格的に将来の職業を考えたという人が多いということ。また、その際の船員という職業の位置づけであります、これについては、昔に比べて位置づけが低くなっていると言わざるを得ないのではないかといったご意見がございました。

それから、海事広報を進めていくに当たって、どのような年齢層をターゲットにするかはなかなか難しい問題である。ただ、現在、海事教育機関の卒業生が、必ずしも全員が海関係の職業に就職しているわけではないということを考えれば、海事教育機関の学生に対して、100%、海を目指してもらえような海事広報を目指すべきなのではないかというようなご意見がございました。

それから、大学でも実際に行っておられるということですが、海事広報に広告代理店関係者のような広報のプロを活用してもよいのではないかと。これからは座して待つという時代ではないので、積極的に打って出ないとなかなか世間の認識は変わらないというご指摘がございました。

それから、年齢層のターゲットについてですが、通常の職業の場合は大学に入ってから、あるいは高校に入ってからというケースが多いと思われませんが、医者でございますとか、船員といった専門職については、かなり早い時期から実際に具体的職業の進路を決める傾向があるのではないかと。ロンドンにおいては14歳をターゲットにしているというようなお紹介もございました。

それから、船員を取り巻く状況を見ますと、商船大学の一般大学化等々、ステータスが下がるような方向に変化してきているのではないかと。これからはそういった現実を受けとめながらも、陸上海技者などのキャリアパスも見据えた新たな「船員像」を打ち出していくということが必要だというご意見がありました。

それから、他の産業分野の例として、農業についてブランドイメージを高めるという観点から、過疎地域における農業インターンシップを進めるための「農援隊」といった活動があり、効果を上げたというようなお紹介がございました。

また、大手町に地下農場を作ったところ、総理大臣をはじめ海外の要人も訪れており、農業のブランド化に一石を投じたのではないかとといったような、他産業における取り組みについてもご紹介がございました。

前回の部会における主な意見につきましては、以上でございます。

【企画調整官】 続けてお願いします。

【企画室長】 企画室長の市岡でございます。よろしくお願い申し上げます。

資料2に基づきまして、「海事産業の次世代人材育成推進会議」の動きについてご報告いたします。

前回のこのヒューマンインフラ部会が10月18日に開催されておりますが、その後、4日後、10月22日にこの推進会議の第1回を開催し、立ち上げを行っております。この会議におきましては、取り組みの考え方や具体的な関連事業の内容について、基本方針ということで、この資料2の1枚目でございますような、こういう整理を行っております。

この中では、取り組みの考え方といたしまして、3つ目の項目にありますように、「海の日」「海の月間」、あるいは、学校の夏休みである8月を重点期間としつつも、通年的に取り組むということですか、あるいは、児童・青少年を対象にした事業を充実させる、こういったことを確認しているわけです。

また、6つ目の項目でございますように、見学会、体験型イベント等につきまして、数値目標を設定・公表して実施しようといったことも確認しております。年内にもこの推進会議としての行動計画を決定いたしまして、具体的なアクションを関係者が一丸となって進めていこうということで考えてございます。

この推進会議の中で議論しておりまして、やはりいろいろな取り組み、関係者がやっている、それについて、横同士の連携とか分担とか、そういうことをもっと考えていくべきではないかというふうないろいろな意見がございまして、やはりメンバー間の情報共有ということが一つ重要ではないかということが話題になっております。

また、地域で、例えば小学校とか中学校を巻き込んで、いろいろな児童・生徒さんを対象にしたイベントをやっていく際に、先生方に提供できるような副読本的なもの、あるいは広報素材的なものがない、あるいは、あっても存在が十分知られていないといったご意見もございました。

こういった問題に対応していくために、この会議の取り組みの一つといたしまして、こういう人材育成にかかわる様々な情報の総合的な提供窓口をつくったらどうかということの一つ検討しております。インターネット上のポータルサイトのようなイメージかもしれませんが、そういったものもつくっていくと、いろいろな地域の取り組みに対して、

いろいろなメニューを提供していくとか、基本的なデータなどを提供していく上でも有効ではなかろうかと思っております。

2枚目のほうに、このメンバーの団体が取り組んでいただいている事業の例示をさせていただきます。19年度の取り組みのあくまでも一例でございます。いろんな団体が、ここに書かれている団体さん以外にも、各メンバーの方が実に多様な取り組みをしていただいております。この会議で議論している問題意識として、既にいろいろやられている、こういうものをうまく連携して、全体としてパワーアップしていくような取り組みが必要ではないかという議論をしております。

例えば練習帆船につきましても、既に見学会等に活用されておりますけれども、これは非常に訴求力の強い広報用の素材になり得るものがございますので、帆船の寄港に合わせて、さらにいろいろな関連のイベントを充実させていくとか、また、対外的なマスコミへのPRを図っていくとか、そういう取り組みも重要ではないかと思っております。これは一例でございます。こういったことをいろいろ議論しておりますが、ただ、この会議は議論するだけの場ではなくて、具体的なアクションを実行し、取り組んでいくということで考えてございます。

なお、地方レベルでも運輸局が中心になりまして、これと同じような推進体制を各地域で整備していただくこととしております。当面、中国、四国、九州といった、いわゆる船どころ、海事産業の集積が大きく、PR効果が期待できる地域につきまして、年度内にもこういった組織を立ち上げて推進していくこととしております。

簡単ですが、以上でございます。

**【部会長】** ありがとうございます。

ただいま資料1と2をご説明いただきました。繰り返して恐縮でございますが、資料1は前回、委員の皆様方からお出しいただいたご意見を整理、ご紹介申し上げたというものでございます。また、資料2は、これも前回、簡単にご説明いただいたのですが、人材育成推進会議、実際に開かれたということで、その後の状況を踏まえたご紹介でございました。

資料1、2につきまして、ご質問、ご意見があればお出しいただければと存じます。いかがでしょうか。

もし特段のご意見がございませんようでしたら、本日の中心的な議題でございます「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」という答申の素案

を用意いただきましたので、これをご説明いただいた後、皆様方のご意見をちょうだいしたいと存じます。

ご説明、よろしくお願ひ申し上げます。

【企画調整官】 それでは、「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」と題しました答申の素案につきまして、6月の中間とりまとめからの修正点、変更点を中心に、事務局のほうからご説明させていただきます。

まず、資料3でございますけれども、2枚おめくりいただきますと、1ページに「はじめに」とございます。ここは白紙にしてございます。これは、最終答申の具体的な内容を踏まえまして記載内容を固めたいということで、今回、素案の段階では白紙ということで提示させていただいております。

続きまして、変更点でございますけれども、第1章の船員（海技者）の確保・育成に関する基本的考え方につきましては、まず3ページでございます。海技者の定義の中で「中間とりまとめ」という言葉を、12月には答申をいただくという予定になってございますので、「答申」という言葉に変えてございます。

第1章の部分は以上でございます、5ページの第2章でございます。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いうところでございますが、これにつきましては、4つの柱のうち、(1)の船員を集めるという部分の①海の魅力のPR、これにつきましては、前回のヒューマンインフラ部会におきまして、海事広報についてのご議論をいただきました点を踏まえまして、かなり修正をいたしておりますので、①の部分につきまして、全文読み上げさせていただきます。

#### ① 海の魅力のPR

海運をはじめとする海事産業は、国民の多くがそこで働くことを選択することにより安定的な人的基盤が確立しなければ存立し得ない。特に、外航における日本人船員の減少、内航における船員の高齢化及び後継者不足という状況に対処するためには、意欲ある人材に対して、船員という職業を今後選ぶ道として開放・提示していくことが必要である。その大前提として、海に対する国民各層の関心を高めることが必要であるが、これまでの海事広報活動は、国民各層、特に、青少年の興味を喚起し、感動とロマンを与える点で必ずしも十分な効果を上げていない。

本年7月20日には、海洋に関する国の施策のあり方について包括的な指針を示す初めての法律として海洋基本法が公布・施行されたが、同法第28条においては、海洋に関す

る教育の推進、海洋に関する国際的な取組みに関する普及啓発など、国民が海洋についての理解と関心を深めることができるよう様々な施策に国が取り組むべきとの趣旨が定められている。

海洋基本法の趣旨も踏まえ、海事産業の次世代を担う人材を育成する観点から、海事広報活動についてこれまで以上に積極的に取り組むことが求められている。

少子高齢化の中で、船員志望者の裾野拡大を図るためには、まず、多くの児童・生徒、青少年、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である。このため、今後は、青少年の海に関する興味を喚起し、感動とロマンを与えることを目的とした活動を強化し、青少年に海に関わる仕事へのあこがれ・夢を抱かせることを目指すべきである。

このような活動は、船員の確保・育成のみならず、造船、港湾、マリレジャー等幅広い海事産業における人材の確保や、海事産業が集積する地域の発展にとっても重要な課題となる。したがって、海事広報は広い視野に立ちつつ展開することが必要であり、幅広い海事関係者が連携し、海事産業の人材確保・育成に関する基本戦略を確立して、中央・地方の各層において海事広報活動に戦略的に取り組むことが求められる。また、体験乗船や造船所見学の人数等事業推進のための分かりやすい目標を設定し、中長期的な達成度を踏まえて施策の充実を図るP D C Aサイクルを確立することが重要である。

こうした活動に当たっては、海洋基本法の目的や陸海空の中で「海の日」が唯一祝日となっていることを踏まえ、我が国が海洋国家であることの認識を社会全体で共有してもらうため、今まで以上に戦略的かつ効果的に海事広報活動に取り組んでいくことが必要である。

このため、海の魅力をPRするための象徴的な存在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することとし、これを1つの核としつつ、官民を挙げて海事広報活動の充実に取り組む必要がある。

また、多くの青少年が海を職場に選ぶような社会環境を整備するためには、船員（海技者）をはじめとする海の職場を人生設計において海を職場に選びやすくなる状況、すなわち海事産業の将来展望を示すことが重要であり、船員（海技者）等の職業としてのブランドイメージを強化するとともに、これまで以上に海の職場に関する情報提供について充実を図ることが必要である。

（具体的施策の例）

- 産学官及び地域の連携により全国及び意欲ある地域レベルでの協議会を形成し、マスタープランの下で、海事・海洋関係団体・NPO組織等のネットワーク化を図り、地域の自主的な取組みを支援・調整する等により、戦略的かつ効果的に海事広報を推進
  - 児童・生徒や青少年層を主な対象とした練習帆船「日本丸」・「海王丸」への体験乗船。そのための海事青少年教育機関との連携、練習帆船による市民クルーズ等の積極的推進
  - 年間を通じ継続し、かつ、海の日・海の月間において集中実施する等の海事広報活動における戦略的な取組み
  - 船や造船所の見学会等海事産業全体による総合的なPR
  - 船員教育訓練機関が連携したイベント・PRによる海の職場に関する情報提供
  - 客船によるクルーズの振興及びこれを通じた海の魅力のPR
  - 「海のまちづくり」の中で行う海の魅力のPR
  - 海事関係施設・教材の授業や修学旅行への活用等学校教育との連携推進
- 以上が、①の海の魅力のPRの部分でございます。

第2章につきましては、あと、7ページでございます。これは②の船員の職業としての魅力の向上の中で、船員の職業としての魅力の向上のために、業界の魅力や事業者の体力を向上させるための施策が必要だという中で、事例を1つ追加させていただいております。内航海運業者のグループ化の関係に加えまして、離島航路事業者の経営基盤の強化・安定化等を推進することという例示を加えさせていただいております。

それから、ページがしばらく飛びまして、第2章の(4)陸上海技者への転身を支援するという部分につきましては、前回ご議論いただきました船舶管理・監督者(SI)のご議論等を踏まえまして、大幅に文章の追加等を行っておりますので、こちらにつきましても全文、(4)につきましては読み上げさせていただきます。

#### (4) 陸上海技者への転身を支援する

船員を取り巻く環境の変化により、海上のみならず、陸上においても、船員の持つ高度な船舶運航技術や豊富な海上実務経験が必要となる業務が数多く生まれてきている。

このような業務は、船舶管理・監督者(SI)や水先人、造船所のドックマスター、石油基地のバースマスター等直接的に海や船に関わる職業のほか、保険業・金融業や企業経営等の幅広い部門に見受けられる。また、船員教育訓練機関における教官、海技試験官、



海難審判官等の公的な海事関連分野にも幅広くニーズが存在し、現に多数の船員経験者が「陸上海技者」としてこれらの業務に従事している。最近は、海運業等の新しいビジネスモデル構築の試みを通じ、そのフロンティアがますます拡大している状況にある。

これら陸上海技者への転身は、若者や船員が一生の仕事・ライフサイクルを考えるに当たって無視することのできない重要なステージである。

しかしながら、陸上海技者の業務のうち、水先人以外の民間業務については、資格制度やキャリアアップのための仕組みが未だ整備されておらず、内外航を通じ、船舶管理部門等の重要性が増す中で、陸上海技者の社会的地位や育成システムが明確にされていない業務がほとんどとなっている。

この問題を解決することは、船員のキャリアアップへの意欲を増大させるだけでなく、「船員」という職業自体の魅力の増大にもつながり、ひいては船員志望者の増加にもつながる重要な課題である。

このため、陸上海技者へのキャリアパスも見据えた新たな「船員像」を構築する観点から、陸上海技者に係る（民間）資格制度の創設を軸に、船員としての経験を活かしてさらなる活躍が期待できる新分野（新しいキャリアパスモデル／ビジネスモデル）を明確化する等の施策の充実を図り、船員の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。

特に、船舶管理業務については、外航分野に関し、国際的な安全確保ニーズの高まり等により業務内容の高度化・複雑化が進むとともに、各船社の船隊拡充により業務量も拡大してきていること、また、内航分野に関し、近年、船舶管理会社を通じた海運事業者のグループ化の必要性が広く認識されるようになってきていること等を背景として、その重要性が高まってきている。

これに伴い、船舶管理業務全般を取り仕切る管理担当者である船舶管理・監督者（S I）の重要性も、今後、一層高まるものと考えられる。

しかしながら、船舶管理・監督者（S I）については、一般的には、船舶運航能力及びそれに裏打ちされた管理・監督能力を備えている者と認識されているものの、その能力を客観的に証明するような資格制度は存在しない。また、そもそも、船舶管理・監督者（S I）に要求される知識の範囲やレベル、あるいは職務の範囲について体系的・組織的な共通理解が十分ではない。

船舶管理・監督者（S I）の重要性に鑑みれば、これらの者の位置づけの明確化や効果

的な育成のための基盤整備を図ることが必要であり、船舶管理・監督者（S I）に係る資格制度を創設することが必要である。

この資格制度の創設により、船舶運航に係る安全確保、ひいては海運業の発展に資することが期待されるとともに、船舶運航能力の重要性が再認識されることにより、船員（海技者）の職業としてのブランドイメージの強化、船員のキャリアアップに関するインセンティブ向上にも寄与するものと期待される。

なお、新たな資格制度の創設に当たっては、現在、各海運会社が独自に行っている船舶管理業務を制約し、過剰な規制につながらないよう、民間資格、かつ、任意の制度として創設することが適当である。

（具体的施策の例）

- 船舶管理・監督者（S I）等、陸上海技者の行う民間業務に関する新たな（民間）資格制度の創設
  - 業界との連携による陸上海技者の位置づけと業務内容の明確化
  - 船舶管理会社の陸上支援部門等陸上海技者が活躍する場の拡大
  - 陸上海技者への転身に当たっての参考情報の充実の観点からの国土交通省における陸上海技者の採用情報等の積極的開示
  - 諸外国における船員（海技者）の社会的評価を参考に、我が国における船員（海技者）の社会的地位や育成システムを明確にする方策の検討
  - より高度な海事に関する知識・技能を教授する観点から、海事専門職大学院を含む海事関連大学院の設置についての船員教育訓練機関等の関係者による検討
- 以上でございます。

第3章につきましては、変更はございません。

12ページ以降の第4章、施策の推進のための体制と制度等の整備、こちらにつきましては、6月の中間とりまとめ以降の予算ですとか、法律にかかる検討の進捗に応じまして大幅に記述を追加しておりますので、第4章につきましては全文読み上げさせていただきます。

#### 第4章 施策の推進のための体制と制度等の整備

船員（海技者）の確保・育成は、第一義的には海運事業者が船員を安定的に採用し、社内で育成していくことにより達成されるべきものであり、今後、前述した船員（海技者）の確保・育成に関する考え方及び具体的施策を踏まえた取組みを行う必要がある。

また、国、業界団体、各種海事関連団体、船員教育訓練機関等は、海運事業者による自主的な取組みを支援し、船員（海技者）の確保・育成やキャリアアップが可能となるような環境の整備を図ることが必要である。

#### （１）船員の確保・育成のための助成スキームの構築

船員（海技者）の円滑な確保・育成を計画的に実施するためには、積極的に船員を雇用し、訓練を行おうとする海運事業者等の自発的な取組みを基本とすべきであるが、経済的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には、行財政上の措置の導入・拡充が必要である。

これまで船員に関する国の予算制度については、外航海運や漁船分野における大規模な雇用調整により離職者が大量に発生したため、離職者に対する再就職支援のための予算制度が中心であった。今後は以前のように外航海運や漁船分野からの即戦力船員の参入が多くは望めないことに加え、外航日本人船員の極端な減少、内航船員の著しい高齢化や将来的な船員不足のおそれが生じていることを踏まえると、船員に関する予算制度の軸足を、従来型の離職者対策から、次世代を担う船員の確保・育成に大転換する必要がある。

その際、特に①中小零細企業がほとんどである内航海運業界のグループ化を通じた効率的・近代的経営の推進、②今後発生する船員不足に的確に対応するための退職自衛官をはじめとする海上経験を有する者や運航要員としての女子船員の積極的活用、③資格取得を通じた採用ニーズに即した人材の育成等、船員の確保・育成策に計画的に取り組む事業者に対してインセンティブを付与する観点から、支援措置を講じることが適当である。

#### （２）海の魅力のPRに関する推進体制の構築

海洋基本法の施行を受け、海の魅力のPRをはじめとする海事広報体制の充実を図る必要がある。このためには、幅広い海事関係者が連携し、海事産業全体における人材の確保・育成に関する基本戦略を確立して、中央・地方の各層において海事広報活動に積極的に取り組むことが適当である。

中央においては、本年10月に幅広い海事関係者が参画する「海事産業の次世代人材育成推進会議」が設置された。本会議において関係者が一丸となり、連携して青少年をターゲットとした体験型イベントを展開するなど、広報活動の具体的内容について決定・実行し、全体としての広報効果を上げていくことが期待される。特に、本会議のメンバーである海事産業関係団体においては、人材の確保・育成は自らの問題であるという認識に立ち、海事産業へのリクルートを意識しながら広報活動の強化に積極的に取り組むことが望まれ

る。地方においても、中央と同様の推進体制が整備され、地域の幅広い海事関係者が連携して具体的な活動に取り組むことが期待される。

併せて、海事地域の振興という観点から、海事地域において市町村や中小零細事業者が行う事業に係る支援のあり方についても、必要な仕組みの構築を図る必要がある。

海の魅力のPRに当たっては、さらに海の日、海の月間等における政府関係行事について、より効果の高い取り組みを行うことが求められる。

このため、海洋国家日本にとって大きな貢献を行った者に対する新たな表彰制度の創設、毎年行われている「海フェスタ」の充実をはじめ、さまざまな施策に積極的に取り組む必要がある。

### (3) 船員の確保・育成を効果的に進めるための制度の整備

#### ① 船員関係規制の見直し

船員（海技者）の確保・育成を円滑に進めるためには、その前提として、海運事業者等が自らの創意に基づき効果的な取り組みを進めることができるような制度を整備する必要がある。また、船員（海技者）の確保に必要な中小海運事業者の経営安定を図るためには、内航海運事業者のグループ化等を進めやすい制度を構築する必要がある。

このような観点に立てば、(ア) 船員需給調整システムの円滑化に必要な船員派遣事業の許可制度に関する運用の緩和、(イ) 民間船員以外の海上経験者が海技資格を取得しやすくなるような海技資格制度の柔軟化、(ウ) キャリアアップにつながる上級資格を取得しやすくなるような海技資格制度の柔軟化、(エ) 教育訓練の複線化や一般大学、高校等卒業者の海技資格取得を可能にするシステムの拡充等、第2章で指摘したさまざまな課題に対応するための規制の見直しを積極的に進めるべきである。

(イ)～(エ)に掲げたような安全規制について見直しを図る際には、手続的な部分を最大限緩和するとともに、安全の確保については実質的に同等以上の措置がとられることを前提とすべきである。

#### ② 船員の確保・育成を効果的に進める助成システムの整備

船員（海技者）について、その確保・育成を効果的に進めるためには、船員を単に雇用した場合に助成を行う従来のシステムを改め、船員確保・育成の計画性を確保するためのシステムを新たに導入することが適当である。

このため、船員の確保・育成を行う事業者が、国土交通大臣が策定した基本方針に即して船員の計画的な確保・育成に関する計画を策定し、同大臣の認定を受けるシステムを形

成し、認定を受けた計画に従って計画的な船員確保・育成事業を実施する事業者を中心に助成や規制緩和を行うようなシステムの創設に向けて検討する必要がある。

### ③ 労働環境の改善

船員の職業としての魅力の向上を図るためには、第2章で指摘したとおり、船員の労働環境の改善を図ることが必要であり、これに向けた措置を講じるべきである。

平成18年2月には、海事労働に関するグローバルスタンダードを確立し、船員の労働環境の向上や海運における適切な競争環境の確保等を図ることを目的として、ILO海事労働条約が採択され、今後は同条約に定められた基準が国際的なスタンダードになるものと考えられる。しかし、同条約の発効までには、なおしばらくの時間を要することが想定されている。

このような状況の中、船員の確保・育成を効果的に進めるためには、同条約に盛り込まれた内容のうち、船員の休息や健康の確保等船員の労働環境の改善に資すると考えられる事項を、労使合意の下、先行的に国内法化することが望ましい。また、陸上労働者に比べて相対的に長時間となっている船員の労働時間の抑制を図るため、残業時間に関する規制を強化すること等、船員法に基づく諸制度について所要の見直しを行い、船員の労働環境の改善に向けた制度改正を進めるべきである。

第4章の変更点を中心に全部読ませていただきました。

15ページの「おわりに」につきましては、「はじめに」と同様、全体の文章を踏まえまして、最後に書くことにいたしておりまして、素案の段階では白紙とさせていただいております。

事務局からの説明は以上でございます。

【部会長】 ありがとうございます。

ただいま、資料3で、「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」という答申の素案となるものをご説明いただきました。これにつきまして、委員の皆様方から幅広くご意見、あるいはご質問でも結構でございます、お寄せいただければと存じます。

私が補足するまでもないですけれども、中間とりまとめ、これをベースにいたしまして、まだその当時では具体的に書き込めなかった内容等々を今回書き込んでございます。特に第4章では、できる限り具体的な姿を提示しよう、こんな原案になっていようかと思っております。

どなた様からでも結構でございますので、どうぞご質問、ご意見をお出しいただければと存じます。

どうぞ。

**【臨時委員】** ちょっと質問ですけれども、14ページの②でございますが、ここに「国土交通大臣が策定した基本方針」とありまして、具体的にはどういうものなのか、もしご説明いただければと思うのですが。

**【部会長】** では、次長、お願いいたします。

**【海事局次長】** ただいま私どもでは、次期通常国会に海上運送法と船員法の一部改正案を提出して、その成立を図っていきたくて考えています。その中で、ご質問の件は海上運送法にかかわる部分でございます。この部会とは直接関係ありませんが、国際海上輸送力の安定的な確保、それから、船員の安定的な確保、これを目的といたしまして、国土交通大臣が基本方針を策定いたします。それで、あくまでも任意でございますけれども、その基本方針に沿って計画をつくり、その認定を受けた場合には、例えば国際部門でありますとトン数標準税制の対象となると、これもまだ認められると決まったわけではございませんが、それから、国内部門につきましては、船員に関しまして、例えば助成措置の対象となると、あるいは、規制緩和の対象となると、こういうことを考えております。

その中で、問題は基本方針であります。これは、その時になりますと、役所のことでございますから事細かに書くと思いますけれども、要はこの審議会でもご議論をいただきました4つの方針、すなわち船員を集める、育てる、キャリアアップを図る、そして陸上海技者の転身を促進する、この4つがあくまでも基本方針になります。したがって、計画をつくる時に、この4つの、全部でもいいですが、いずれかに該当するような事業を、これは例えば個別の海運事業者の方、あるいは事業者団体、時には公益法人とか学校法人とかを含めた団体の場合もあるかもしれませんが、こういうことをやるから、例えば規制の特例をつくってほしいとか、こういうことをやったら計画的に採用できるんだから、助成の対象としてほしいと、こういった形のものを認定していくというようなスキームを考えているわけでございます。具体的にはまだまだ法律も詰まっておりますし、それから、予算もまだ要求段階でございますけれども、今、我々はそういう考え方でやっております。

そして、この②のところでは私、考えておりますのは、「計画性」ということが、あるいは、「計画的な」ということが数カ所出てきているわけでございますけれども、事業者さんに

せよ、どこにせよ、計画的にこういうことを進めると、ある一定期間継続して、あるいは、ある一定の規模においてということについて、やはりきちっと支援の対象にしていきたいと、こういったことを考えております。

なお、予算等が固まりました場合には、この答申に即して運用していきたいと思っておりますし、きょうも大勢来ておられますけど、関係の業界、あるいは組合等の皆様方にはできるだけ早目に考え方を示して、具体的なご相談をしていく必要があると思っております。その中には、大変失礼な言い方でございますが、東京海洋大学をはじめとする大学関係者の皆さんも入るわけございまして、またご相談をしていきたいと思っております。

【臨時委員】 どうもありがとうございました。

【部会長】 よろしゅうございますか。

そのほか、ご意見を……、どうぞ。

【臨時委員】 全体を読ませていただいたの感想でございますけれど、よろしゅうございますか。

【部会長】 結構です。

【臨時委員】 特に答申案に書いていただきたいということではございません。まず最初に、船員の質の問題でございます。船員の質の問題につきましては、最初から、この点についてもご検討をお願いしたいと申し上げておりました。数の問題につきましては、外航船員の場合、5,500人という形ではっきり書かれておるわけですが、質の問題のほうについては、若干不明瞭かなという気もします。ただ、10ページには、新たな船員像というような言葉もございまして、また、専門職大学院について検討するとか、あるいは、SI資格について検討するというふうなことで、質の問題についてもおぼろげながらわかるんですけども、この問題は必ずしもはっきりしないと思っておりますので、引き続きどこかで検討する必要があるのではないかと、すなわち、どんな質を持った船員を5,500人育てようとするのかという点が必要ではないかと思われました。

それから2番目でございますけれども、現在2,600人の船員を何年間かけて5,500人にすると、途中、団塊世代の退職の問題もあるということでございまして、これはかなり大きな仕事ではないかと考えております。当然、学生を送り出す教育機関のほうの問題もあるわけございまして、具体的な数といった問題もどこかで取り上げる必要があるのではないかと、例えば定員を拡大するとか、これは非常に可能性の少ない問題だろうと思っておりますけれども、あるいは、その定められた定員の中で船員志望者の歩ど

まりをよくするというようなことが考えられるのではないかと思います、いずれにしても船員教育について強化をしなければならないという問題だと思います。この点については今後とも産学官、特に官につきましても、場合によっては文科省も絡むのかと思いますが、連携が必要ではないかというふうに考えております。

3番目でございますけれども、産学官の連携ですが、特に産と学の連携がこれまでちょっと弱いんじゃないかという感じがいたしました。大学を横から見てみますと、やはり産との対話とか連携が必ずしも十分ではないのではないかという気がしております。これは大学側が多分に反省しなければいけないことじゃないかと思うんですけれども、必ずしも産業界の要求するような技術力のすぐれた船員を養成してこなかったとは言いませんけれども、その辺について若干、問題があったのではないかというように感じております。引き続き、特にこの産業界と船員教育機関との連携を強化する必要があるのではないかというふうに感じました。

以上でございます。

**【部会長】** ありがとうございます。

どうぞ。

**【海事局次長】** 3点、ご指摘をいただきました。船員の質の向上というのは、これはまことにおっしゃるとおりでございますし、前半から赤塚委員からご意見をいただいておりますので、十分わかっております。ただ、直接的に書かなかった理由がございまして、あたかも今、育成されている方々の質が低いと言わんばかりのことは書きたくないからでございます。したがって、若干、間接的にはなるわけでありまして、例えば6ページ、今度、赤い字で書き足した部分でございますね。結局、職業としてのブランドイメージの強化、こういったものは質の高い船員を増やすための重要なものだと思っております。7ページ、ちょっと上のほうでございますが、給与格差の縮小の問題で魅力が失われかねない、あるいは、その事業者の経営基盤の強化・安定化というような部分でございます。

それで8ページでございますけれども、ちょうど真ん中あたり、船員を育てるところでございますけれども、我が国が今後も安全性が高く、環境負荷が低い海運を維持・整備していくためには、質の高い船員の確保に関する船員教育訓練システムを保持していくと、こういったようなこと、あるいはS Iへの転身とか、いろんな形で、間接的な形で、今、質が低いと言わないで、そういったことは意識してきたつもりでございます。ご指摘を踏



まえまして、今後もそういうことは常に意識しながら進めていく必要があるかと思っています。

それから、先に3つ目のご指摘でございますが、産官学連携でございます。これにつきましては、実はこの審議会の前に船員教育システムのあり方に関する検討会を開きまして、ここではかなり議論させていただきました。こちらの答申では、その結果を踏まえてさらっと、9ページ、上のほうに「○」が幾つか並んでおりまして、一番下に海運事業者、船員教育機関、航海訓練所の連携強化というふうに書いてあるわけですが、協議会の定期的開催等々、既に予定している事項もございまして、委員のご指摘というのを踏まえてやってまいりたいと思っております。

船員教育の強化でございますけれども、これも不十分かもしれませんが、8ページのあたりで、やはりこれは改革すべきことは改革しつつ、決して縮小させることも考えておりませんし、よりよいものにしていきたいということで書いてございます。別に中間とりまとめの段階のものであっても今直せばいいわけでございますから、具体的に、ここはこういうふうにしたほうが良いというご意見をいただければ、また検討させていただきますので、そのようにお願いできればと思う次第であります。

【部会長】 赤塚委員、いかがでいらっしゃいますか、今の次長の……。

【臨時委員】 大変行き届いたご説明をいただきまして、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

【部会長】 どうぞ。

【日本船主協会副会長】 船主協会の飯塚ですが、先ほど今津委員のほうから質問がなされましたけれど、14ページの②の船員の確保・育成を効果的に進める助成システムの整備の中の「国土交通大臣が策定した基本方針に即して」と、この基本方針の件ですが、今の外航海運に関して申し上げますと、約2,600人という外航船員がおります。これは非常に極端に少ない数字かもしれませんが、今の足元を見ると、まだ少なくなりつつある。これは、団塊の船員さんがやめていくと、入ってくる人がそこまで追いついていないというような状況もあります。

それから、教育体制ですね。教育のあり方、あるいは養成の仕方、その他、そういう問題を踏まえて、現実的に達成できるような計画をつくっていただきたいと、これが我々の要望でございます。そうしませんと、なかなか絵にかいた餅で、船協のほうとしてもなかなか難しいなというふうな感じが、そのようなものが出たら困るなという感じがいたして

おります。船主協会としては公的に、今、2,600人の船員を10年間で1.5倍にするように最大限の努力をしますと、こういうふうに言っています。それともう一つ、5,500人という数字が出てきておりますけれど、相当な努力をもってしてもなかなか難しいところもあるかなという感じを受けております。この辺については、よく我々と相談をさせていただいて計画をつくっていただきたいと、このように要望いたします。

それからもう一点、S Iの民間の認定資格ですが、これについては、前回うちの船協会長の前川がコメントいたしましたところを酌んでくださいます、ありがとうございます。これはコメントです。

【海事局次長】 1点目でございますが、若干誤解がございますので、ほかの委員の方々が誤解するといけませんので、飯塚副会長はよくおわかりですが、実はこの新しい法律に基づいて、その基本方針に即して計画を策定するというのは2つありまして、今、飯塚さんがおっしゃられましたのは、いわゆる外航海運の国際海上輸送確保計画とでも言おう、まだ名前は決まっていますが、その部分でございます。そこについては、引き続き十分に調整をさせていただきたい。

【副会長】 ありがとうございます。

【海事局次長】 ただ、ここに書いてございますのは、そうではございませんで、あくまでも事業者さんが自主的に船員の計画的な確保・育成に関する計画をとということでございまして、確保・育成という意味で直接に出てくるのは国内を想定しております。すなわち内航海運事業者さんが船員不足の中、どういうふうに計画的な、例えば自衛隊からの退職者を計画的に採用しましょう、女子船員の確保を計画的に行いましょう、こういう形だろうと思っています。

外航海運の場合には、規制緩和のほうで、国際海上輸送の確保計画は確保計画として、例えば航海訓練所の遠洋航海にかえて社船実習を行いますと。こういうときに、それを行いたい方は、こういう形でやりますということで、中身は大丈夫ですねと、この部分の認定を個別に受けていただく、こういうことでございますので、2,600人を増やすということをこれに絡ませて、ごちゃごちゃにするつもりはございませんので、よろしく願います。

【副会長】 わかりました。了解しました。

【海事局次長】 2点目は、すみません、気を遣わせていただいて、とりあえずこう書いてありますが、当然ながら船主協会さんにもご参画いただいて、これの結論が出まして

から、来年度早々かと想定しておりますけれども、実務的な委員会を開いていくつもりでございますので、その際に、また十分お立場を踏まえた対応をとらせていただくと、こういうことを予定しているわけでございます。

【部会長】 そのほか、どうぞ。

【日本内航海運組合総連合会理事長】 内航総連の中西でございます。

12ページと13ページのところで、12ページ下から3行目、「中小零細企業がほとんどである内航海運業界のグループ化を通じた効率的・近代的経営の推進」という言葉がございます。それから、13ページのところで、「船員の確保に必要な中小海運事業者の経営安定を図るためには」云々という言葉がございます。効率的・近代的経営のほうは、こういうことかなと思うのですが、経営安定といいますと、一般の方が読まれたときに、収益性とか、赤字とか、黒字とか、採算性というイメージが非常に強くなりますね。

本ヒューマンインフラ部会で議論しておりますのは、中小零細事業者が圧倒的多数を占める内航海運業界において、若者が内航業界を目指して、かつその中で一般の企業のようにキャリアアップを図っていくというのは、これまでのように単に船舶を所有するだけではなく海工務関係の業務まで小規模船主さんがやっていくという体制では限界があると。そういう意味で、そういった小規模船主としての限界を乗り越えるためにグループ化を図るという趣旨だというふうに理解しておりますので、12ページのほうはいいのですが、13ページのほうの「経営安定」という言葉について申し上げますと少し誤解を生ずるおそれがあるのではないかと。経営安定と言ってしまうと、生業的オーナーのほうの不況に強いわけですね。それから、小規模船主さんが必ずしも倒産しているかというところとそうじゃなくて、中堅以上の会社が倒産したりしているわけですので、その辺、誤解があるといけませんので。小規模船主では、従来の船員配乗とか海工務関係業務に的確に対応していくことはもはや限界であるという趣旨だというふうに理解しておりますので、そういう趣旨がはっきりわかる表現にされた方が私はいいと思います。

以上です。

【海事局次長】 よくわかりました。これは7ページのところで、上から6行目ぐらいから8行ぐらいにわたりまして、グループ化のことを中間とりまとめでも整理させていただいております。それを受けた制度、あるいは予算の説明でございまして、若干、修飾語で筆が滑っただけだろうと思っております。他意はございませんので、文章はまた後で考えますけれども、7ページのほうにございますような、例えば経営基盤の安定だとか、何か

そういう、もうちょっとモダレートな言葉に変えさせていただきたいと存じますので、よろしく願いいたします。

**【日本内航海運組合総連合会理事長】** 過去に内航課で内航に係るビジネスモデルの検討会をされたときに、やわらかいグループ化でしたか、そういった言葉を使われていたんですね。あれは非常にいい言葉かなと。ここでは必ずしも適当ではないと思いますけれども、いずれにしても少し工夫をして戴きたいと思います。

**【海事局次長】** そのやわらかいグループ化というのも、ニュアンスは非常に結構ですが、しかしながら、他方、やはり予算措置において、予算上、支援をしていこうということにつきましては、やはり船員の、例えば採用でありますとか、キャリアアップでありますとか、管理でありますとか、ここはあまりやわらかいグループ化じゃなくて、しっかりやっていただきたいと。ただ、グループ化自体は非常にやわらかいですよということですが、やはり私どもも、財務省に予算を認めてもらい、法制局に法律案を認めていただかない分には制度ができませんので、そういう意味で、ここではこの程度の表現にさせていただいて、ただ、趣旨として、別に何でもかんでもぎりぎり縛るというようなことはもちろん考えておりません。

内航海運のグループ化とか、あるいは、経営単位をいかにして大きくしていくかというのは、過去からさまざまな角度から取り組んできて、実はなかなかうまくいかなかったというのが現状ですが、やっぱりその中で、船主さんという、社長さんは社長さんなのではないかと。その社長さんは社長さんとしてやっていただいて、ただ、船舶管理、船員管理、こういったものをいかに近代化していくかということで実質的な近代化が図られるのではないかと考えておりますので、まさに緩やかなグループ化ではないか、やわらかなグループ化ではないかと、こういうふうを考える次第でございます。よろしく願いいたします。

**【海事局長】** すみません、ちょっと補足で。このヒューマンインフラ部会でやってきたことは、経営基盤のことを一生懸命やっているわけでは、経営安定をやっているわけではなくて、中西理事長がおっしゃるように、そのことを通じてヒューマンインフラをいかに確保していくかということなので、そのように若干考えて、修正させていただきます。

**【部会長】** そのほか、どこでも結構でございます。

どうぞ。

**【臨時委員】** 全般的に、これまでの意見を踏まえて、かなり層が厚くまとめられてい

るんじゃないかという評価をいたしております。ただ、13ページで1点、単純に質問したいんですが、下から4行目の(ア)「船員需給調整システムの円滑化に必要な船員派遣事業の許可制度に関する運用の緩和」という表現になっているんですけど、これはたしか中間とりまとめでは、船員職業紹介にかかわる制度の見直しや運用の改善というふうになっていたと思うのですね。しかし、ここは「船員派遣事業の許可制度に関する運用の緩和」と、表現がかなりドラスチックにまとめられていますので、どういう考えなのか、もしご説明いただければと思います。

**【海事局次長】** すみません。まず、表現につきましては、ちょっと中間とりまとめとの整合性をとらせていただきたいと思います。

内容につきましては、決してご心配になるようなことを考えているつもりはないんですが、つまり、例えばグループ化を考えていただきたいと、そういうときに、こういうことをやりたいというので認定を受けますと、その認定を受けたときに、例えば認定を受けて、さらに許可をとらなければいけないと、こういったことでは全く二重の手続きを関係者に強いることとなります。認定を受けた限りにおいては、許可を受けたようにみなすとか、そういったことを考えております。それがちょっと、法制局とやっているうちに、そのあたりの法制局向けに使った表現を多分そのまま来まして、中間とりまとめと異なった表現になっていると思いますけれども、そういうことでございます。繰り返しますが、認定を受けたということは、そこで審査をされていますから、その限りでは許可を受けたものとみなすと。

なお、ご心配があるといけないので念のために申し添えておきますけれども、認定の際には、全部とは言いませんけれども、例えばこういう法制度の運用の規制緩和とか、そういうのがかかわるものについては、必ず労働側委員も参画している審議会に付議した上で認定をするということで今調整を進めておりますので、ご存じないうちに進むことはないですということだけ付言しておきます。

**【臨時委員】** ありがとうございます。

**【部会長】** どうぞ。

**【臨時委員】** ちょっと素人として違和感がありますのは帆船の位置づけでありまして、6ページの真ん中辺の「○」の2つ目では、練習用の帆船を海の魅力のPRにしっかり使いますよと。その上のほうには、PRの核にまですると言及してあるんですが、9ページを見ますと、帆船の実習は大幅に見直すという表現になっております。これはよほど帆船

の実習というのは過酷で、これがあるために船員のなり手がいないとまで言えるという現実があるのでしょうか。

たしか昔、日本丸でしたか、予算をお取りになるときに、なぜ要求するかといえば、操船の技術を身につけるためには帆船が欠かせないとまで言われていたと思うのですけれども、ここまで書いてあると、なかなか、耐用年数が来て、新しい実習船を建造する場合に予算要求ができないと思うんですけれども、あえて実習にもこれからやらないと書く必要があるのでしょうか。

それから、もう一点よろしいでしょうか。14ページに労働環境の改善とあります。これ、書いてある方向は、私、全くこのとおりでいいと思うのですが、ただ、現実には、最近、船員労働委員会を廃止して、都道府県の労働委員会に統合する動きがあるやに伝えられております。船員の労働条件、労働実態は、かなり陸上の労働者と異なっているかと思えます。したがって、船員の労使紛争に特化した機関がなくていいのかなという気も一方です。この答申案に書いてある方向を、担保することがなくてできるのかなという気もするのですけれども、その必要がないほど今、その紛争の案件自体がないという理解でよろしいでしょうか。ちょっとその辺を確認したいと思います。

**【部会長】** では、よろしく申し上げます。

**【海事局次長】** 2点、非常に重いご指摘でございますが、帆船実習につきましては、厳しいから云々ということではございません。ただ、一部の海運企業、外航海運企業からは、もう帆船実習は要らないという、極めて強いご意見があることも事実でございます。その一方で、海運関係者からは、やっぱり帆船実習というのが基礎として非常に重要なんだというご意見もございます。ただ、今、外航船員になろうとしますと、帆船実習を経ませんと受験資格が得られないという制度になっております。これはやはり両方のご意見がある中で、私ども、絶対に帆船に乗らなければ船乗りにはできないのかというふうには思えないねというふうな考え方を整理したところでございます。

そういうことをあまり言いますと、例えば水産系なんていうのは帆船がございませんから、彼らは船乗りになれないのかとか、それから海猿君、海上保安官は、あれも帆船は乗っていませんと、こういうことを言いますとやっぱり絶対的なものではなからうと思っております。

しかしながら、そういう意味で、例えば大手船社で、もう自社船でやりたいと、これはこれである意味、非常に合理的なお考えがあると思うんです。運航システムなんかは各社

で違うし、それから、コンピューターシステムなんかは自社のコンピューターシステムに早くなれてほしいと。そういうことを含めて、単に乗せておくのではなくて、定員外で乗せて、教育システムもつくと、だから自前でやらせてほしいということを否定することはできないと、そういう意味でございます。

ただ、帆船につきましては、できるだけ有効に活用していこうというふうに思っておりますし、きのうも実は与党の行革本部で申し上げてきたのですが、これはやはりある意味、国の宝だと思っております。国の宝として有効に活用していくと。したがって、教育現場におきましても、例えばこれ、実際、意見があるのですが、最後の半年、帆船にずっと乗せておくと、その前に習ったことまで忘れるというご意見もございます。そうしましたら、例えば帆船教育に関する時期とか期間の柔軟な見直しというのにも必要かもしれませんし、要らないという会社については、別に帆船に乗っていない方でも、これは一人前の船員になれるという余地は残しておきたい。そうすると、必然的に体があきます。体があく中で、やはり次世代の海にかかわる人材、これは別に船員にならなくても、造船に行っても、何でもいいと思うのですが、そういう方々のために帆船を有効に活用できないかと前向きに考えさせていただいているということでございます。どうしても書き方のテクニックで別々のところになりまして、そういうふうな誤解を受けにくいように、もうちょっと文章を考えてみたいと思いますが、そういうふうにご検討いただいております。さまざまなご意見があるということでございます。

それからもう一つは、船員労働委員会の廃止問題ということで、実は私ども、それを前提として予算要求をしております。その中で藤澤臨時委員にも怒られながら調整を進めているわけでございますけれども、やはり端的に申しますと、陸上の、要するに労使紛争の件数というのが年間約2,000件ある中、海上は10件未満ですね。それだけ数が少ない中で、要は中央に船中労、全国に船地労という組織を置いておくというのは、いくらなんでも行革の趣旨に反するのではないかと、こういうご指摘をいただいて対応せざるを得ないということでございます。

ただ、その一方で、それが船員の保護に支障を生じないように最大限配慮してまいる所存でありまして、例えば船員の最低賃金というのは、これは陸の最低賃金と全く額が違います。それで今まで船員労働委員会のほうで定めているわけでございますけれども、こういったことまでやめてしまうのではなくて、これは中央では、この交通政策審議会に新たな船員部会、これは仮称でございますけど、つくらせていただいて、そこでご審議いた

できますし、地方では、全国の全運輸局に地方交通審議会というのがございます。ここに新たに船員部会をつくって、そういったものはそういったところでご審議をいただくというふうに、政策の審議機能はきっちり残すようにしたいと思っております。

それから、問題は、労働争議とか不当労働行為の部分でございますけれども、例えば厚生労働省との間で、中労委に船員関係の公労使の委員というものをやっぱり入れていただけないかとか、それから、地労委についてはなかなかそう単純にはいかないですが、最大限努力して、とにかく実質的には、そういった船員の弱い立場にある方の、紛争が起こったときの権利の保護みたいなものに支障が生じないようにということを全力を挙げていきたい。今までを100としますと、100というわけにはいきませんが、それが50になったりじゃなくて、やっぱり95、96、98というところに持っていくべく、今、制度設計並びに関係者との協議をしているところでございます。

【部会長】 よろしゅうございますか。

【臨時委員】 はい。

【部会長】 そのほかの話題で結構でございますので、ご意見をちょうだいしたいと存じます。いかがでしょうか。

どうぞ、お願いいたします。

【委員】 そのほかで大丈夫ですか。

【部会長】 別の話題で結構でございます。

【委員】 答申のほうは、私は専門ではないので、読み込むのが精いっぱい、ここはこうしたらということがなかなか出てこないですけれども、海事にかかわり合って、私も、そんなに人が、船員さんがいらっしゃらないということで、どういう人があるのかなときよろきよろいつも見ているのですけれども、港に行くと水先案内の方にお会いした時に本当に大感動を受けて、個人にお会いすると、ほんとうに宝の倉庫のようなお話がいっぱい出てきて、そういう話を聞くと思わず、全然違う分野なのに、わーっ、私もなりたかったと思うぐらい感動を受けるんですけれども、そういう機会が多分、いろんなイベントとか、こちらのほうに書いてある資料に、そういうことを織り込んでいくという、もっともっとさらになんかということになると目につくところはいっぱいあると思うんですけれども、やっぱりここの中には人そのものはあまり出てこないで、そういうところでほんとうに今現在、いろんな意見を持っていても、海にかかわって大変幸せに生きて、生き生きと生きていらっしゃる方を知りたいなというふうにすごく強く思うのですね。国土交通省のほうから送



られてくる小冊子に、少ない人数ではあるけれども、そういう人が出てきますけれども、もっともっといろんなところで知れたらいいなと思う。

私は、ドラマか何かがあって、「ホテル」みたいのもありましたけれども、そういうふう  
に永遠にその舞台で何か出てくるようなところぐらい身近に感じるものがやっぱりないと、  
どんどん海が遠のくとか、船員という言葉がうんと離れたところにあるような気がし  
て。もっと身近になるようなところで、入り立ての人もそうだし、長年の経験ある人も知  
りたいなというふうに思いましたので、ぜひぜひそういう機会を少しでも掘り下げていっ  
て、今いらっしゃる方の中で掘り下げても宝はいっぱいあるのじゃないかなという気はす  
るので、むしろそういう方が集まって、これからどうしていくということをするような、  
立場の上の方もそうですけれども、そういう現場で働いていらっしゃる方の声ももっと知  
りたいなという気もすごくしたので、ぜひぜひよろしくお願いします。

**【部会長】**      ありがとうございます。

局長、お願いします。

**【海事局長】**    今、山村委員からご指摘いただいたこと、まことにごもっともでして、  
前回、パソナの委員からもいただいたように、もう少しアピールするためには、そういう  
生の声といいますか、現場で働いている方々の姿が身近に感じられるようなことに、深澤  
委員からあったと思いますけれども、そういう意見もいただきましたし、今おっしゃった  
ように山村委員のご意見も全くごもっともだと思っております。

先ほど次世代人材育成推進会議の内容についてもご報告させていただきましたけれども、  
この中でも、例えば船長が母校へ帰って、母校で子供たちに海のことを教えてあげるとか、  
あるいは、船の科学館で海の男のトークショーというのを、時々、週に1回とか、2週間  
に1回やるとか、そういうことも企画しておりますので、この答申そのものではないかも  
しれませんが、その趣旨を生かして、今おっしゃったようなことはどしどしやっていき  
たいと思います。ただ、ドラマまでできるかどうかはちょっと保証できないかもしれませんが、  
ご指示はごもっともだと思しますので、努力させていただきたいと思えます。ありが  
とうございました。

**【海事局次長】**    答申案でも、海事広報のところに、現実に我々も考えておりますので、  
それがきちっと記載されるような形で修文を考えさせていただきます。ありがとうございます。  
きょうはまた、お声も聞けて、ありがとうございました。

**【委員】**        どうも……。

【部会長】 本年を広報元年という位置づけをされているようですから、大いに期待できるんじゃないかなというふうに思います。

ほかにいかがでございましょうか。

どうぞ。

【臨時委員】 ちょっと教えていただきたいのですけれども、11ページの前半でございいます。具体的施策の例ということで、下から2番目の「○」、新たに書いていただいたところなんです、「諸外国における船員（海技者）の社会的評価を参考に、我が国における船員（海技者）の社会的地位や育成システムを明確にする方策の検討」というのがございいます。関係者の一人として、こういうことを書いていただいて大変うれしく思っているわけなんですけれども、どんなイメージで、何を念頭に置かれてというか、ちょっと抽象的で、何を考えておられるのかなという気がしました。

【海事局長】 すみません。私のほうが、実は中でも強く主張して、こういったことを入れていただいているんですけれども、特にヨーロッパ社会において、いわゆる船員にかかる社会的地位が我が国よりも高いように感じるわけでございます。例えばノルウェーあたりのポストキャプテンみたいな制度があって、名刺に大体刷ってありまして、そういう資格を持っていると、例えばIMOにおけるコンピテント・コンサルタンシーみたいな資格を持つ、あるいは、そのまま横滑りして大学の教授になるといったケースも多々あるやに聞いておりまして、それはたまたま一つの例なんですけれども、私どもが、ヨーロッパのいわゆる海運国の方たちと接していると、彼らの世界では、船員というものは非常に高く尊敬を集めているということをよく聞くわけでございます。

私どもは、このインフラ部会が始まる前から、我々自身が、社会における社会構造の違い、あるいは、社会的な背景をもう少し勉強すべきだという意識がありまして、なかなか今回の短い期間の中で完全に調べ切れなかったんですけど、ぜひ赤塚委員等も、現実にもちらのご経験が非常に長いので、そういう方たちのお知恵も拝借しながら、そもそも社会的評価が非常に違うことの理由と、それから、船員にかかる制度の違いみたいなものを、船員の特にライフサイクルとしての制度の違いというのは勉強しないといかんと思っで、ここに書かせていただきました。

【部会長】 ぜひ、また赤塚委員のほうからもお考えをお伝えいただければと思います。

【臨時委員】 国際船長協会連盟というのがございまして、私はその副会長を務めておりまして、船長の社会的地位向上ということについて非常にやっているわけなのでござ

いますけれども、簡単に言えば、やはり個人の力量だとか能力がなければ、あって初めて社会的に認められるということで、確かにノルウェーだとかイギリスの場合は、そういった方が随分、立派な船長が方々で今まで活躍されておりますし、そういった社会的な基盤もありますので、それと個人の能力と相まって、一般的に地位が高いんじゃないかと。かつ、ヨーロッパにおきましては、海事クラスターが非常に隆盛でございまして、その中で多くの船員出身者が働いていると、必然的にそういった方々が一般の方に触れる機会も多いということで、それが相まって船長なんかの地位が高いんじゃないかなと思っております。

一方、ちょっとお話にありましたエキストラマスターですけれども、これはイギリスと英連邦諸国に制度がございまして、いわゆる船長経験者で、さらに法律関係と、それから理工系の2科目を受験して、通ったのはエキストラマスターと称するというような制度がございました。ただ、現在は、イギリスにおいてはそれが廃止になって、そのかわりに大学の修士号に変わっております。一方、英連邦諸国、とりわけインドだとか、パキスタンだとかに依然として残っております、エキストラマスターという資格がございまして、例えば海難審判官になるとか、一定の大学教員になるとかいうような場合は、エキストラマスターの資格がないとだめだというようなことになっているようでございます。

**【部会長】** ありがとうございます。

また赤塚委員にいろいろ教えていただいて、ご意見を伺いたいと思います。

**【海事局長】** ありがとうございます。どうぞよろしく申し上げます。

**【海事局次長】** 一言だけ。いわゆる陸上海技者というのは、別にS Iのまくらとして考えているわけではございませんで、今すぐにS Iはやろうということでございます。今後もお教えいただきながら、そういったことで、ほんとうに世の中のためになることであれば、幅広くやっていけばいいと思っております。今のご意見をそのあたりに書き込めるかどうかはちょっと自信がないのですが、もし書き込めるようでしたら、陸上海技者のあたりで少し文章を工夫してみようかなというふうに思っている次第でございます。また赤塚委員にご相談しながら文章を詰めます。

**【部会長】** どなたか。

宮下先生。

**【臨時委員】** ずっと休んでおりまして、まことに申しわけございません。何も声を発せずに帰るのもちょっとと思ひまして……。

幾つかのテーマを考えてきたのですが、本日の最終答申への素案といいますか、それを読ませていただきましたら、ご説明もまた受けましたら、非常によくでき上がっております、それをまた繰り返してということもどうかと思いましたが黙っていたのですが、今のキャリアの問題、船長さんをどう評価するかという、それはやはりキャリアパスといえますか、キャリアアップというか、我が国の船員社会、海事社会で、それがどのように位置づけられているかという、あるいは、今後どう位置づけるかということが、非常に重要な一つの課題になっていくかなと思うのですね。だから、ちょっと離れたところに書かれておりますが、キャリアアップのところともかなり連携していくのじゃないか。

先ほど山村委員のほうからもお話がありました、何か海運、あるいは船員さんに注目させるようなメディアといいますか、それをつくってという、情報を発信すべきだというお話ですね。それもやはりそこと非常に密接に関係していると思うのですね。今、海事社会で、この人が出ていけば、我が国の国民が、ああ、海運とはこういうものかということがわかるという方がおられるとしたら、そういう人を広告塔に持ってくる必要があると思うのですね。山村委員がおっしゃったのは、そういう意味ではないかと思うのですね。

神格化された人というのではないと思うのですけれども、そういうような意味で、海外では、海運を通じて成功した人という方がおられて、その方が社会的に地位が高くて、それにあこがれてという社会の風潮が出てくるわけですね。そのような意味からして、我が国のようにかなり成熟化して、そして先進的な海運国ですと、必ずしも立志伝的な人というのではないと思うのですけれども、何か工夫されて、だれかに今の時代の広告塔になっていただくとか、海運界なら海運界ですね、そういうようなことをやはり考える必要があるのではないかなと。青少年があこがれるといいますか、そのあたりがやはりキャリアパスとか、それ全体を生かすというのが、最後の広告のところ、広報のところになるかと思うので、そのあたりをひとつよろしくお願ひしたいと思います。

**【海事局次長】** すみません、心がけておきますので……。

**【臨時委員】** 1つだけ、たしか郵船だったと思いますけれども、太平洋を1万キロでしたか、中国のものをアメリカへ持っていくと。たしかJ Cペニーか何かのところ引かけて、たしか1時間ほどの番組を昨年放送しました。

**【海事局長】** ああ、ありましたね。

**【臨時委員】** あれはほんとうに、海運とはこんなことをやっているのかという非常にいいPRになったと思うのですね。ああいうようなことも何か船主協会さんのほうもいろ

いろいろ考えていただいて、ただ単なるPR映画ではなくて、現場の生き生きとした、今こうなっていると、アジアはこうなんだ、ダイナミックに動いている、それに対して海運界はこうなっているという、生きたPRをしていただくというのも、これは船員にはかかわらないですが、広い意味の海事産業全体を盛り上げるという意味では非常に重要だろうと、そういうふうに思います。

【企画室長】 何か広告塔のような人を担いでというお話が1つございました。これにつきましても、私ども、海事広報の中で、いろいろな取り組みの中で何かできないかということを検討しております。

1つ、何か新しい表彰制度みたいなものを設けまして、海洋基本法もできたことでございますので、いろいろな海にかかわる幅広い分野の方々を表彰してさしあげて、これはただ、そういう賞状、副賞を差し上げっ放しではなくて、差し上げたからにはいろいろ海のPRに貢献していただこうと、いろんな地域の海に関するイベントで、例えばシンポジウムのパネリストになっていただくのもよろしいですし、講演をしていただくのもよろしいですし、そういった形で一種カリスマみたいな人が入ってくればありがたいわけですが、ぜひ貢献していただきたい、そんな仕組みを今、1つ検討しておるところでございます。ちょっとうまくいくかどうかわかりませんが、トライしております。

【部会長】 我々の世代ですと、ギリシャのオナシスなんていうのは、まさにあこがれの存在だったんですけど、おそらく今の若い人は名前を聞いてもわからないんじゃないかと思うんですね。そういうようなタイプの方が日本におられれば、非常に広告塔として活躍してもらうには……。

【海事局次長】 郵船の草刈さんでもやっていただけると大変ありがたいんですが、ただ、そういう感じでもないような気がする……。

【部会長】 ほかにご意見、いかがでございましょうか。

それでは、私から1点だけ申し上げさせていただきたいと思います。前回もおしまいに申し上げたんですけども、この部会がヒューマンインフラ部会、実はこの最終答申案を見ましても、少なくとも「はじめに」と「おわりに」を除きますと、ヒューマンインフラという言葉がないんですね。実は「人的基盤」という言葉そのものは3ページと5ページに確認できるんですけども、何でヒューマンインフラという名前をつけて、この部会で委員の皆様方にご検討いただいたかということが、「はじめに」ぐらいでわかるような、そんなことを私自身は期待したいなというように思っております。もしご検討の余地があれ

ばということでございます。

【海事局長】 喜んで検討させていただきます。ありがとうございます。

【海事局次長】 どちらかというと、私どもの言語能力の欠如で原案をつくっているんだと思っております。十分検討させて……。

【部会長】 それでは、一当たり、皆様方からご議論をちょうだいいたしました。何分にも本日、限られた時間で、また、委員の皆様方にこの最終答申の素案が行き渡りましたのは、たしか昨日でございますので、ご検討いただく時間的余裕が必ずしも十分ではなかったらと思います。また、本日は、所用で委員ご本人がご出席できていない方もございます。そんなことから一定期間を設けさせていただいて、事務局にご意見を寄せていただく、こういうことを考えたいというように思います。したがって、次回の日程のお知らせとあわせて、もし事務局で何か具体的なお考えがあれば、ご披露いただければと思います。

【企画調整官】 それでは、次回の部会の日程のほうからご説明させていただきます。

今回第7回でございますが、第8回ヒューマンインフラ部会でございますけれども、国際海上輸送部会のほうとの合同で開催することを考えておりまして、日時といたしましては12月20日、木曜日、14時から、三田の共用会議所第4特別会議室というところで開催させていただきたいというふうに考えておりますので、よろしく願いいたします。なお、開催場所のご案内につきましては、後日、部会開催のご案内文書とともに、案内図をお付けしてお送りさせていただきたいと存じます。

続きまして、先ほど部会長からお話がございました、ご意見を賜る件につきましてでございますが、本日は、限られた時間でのご議論でありましたので、言い尽くせなかった部分もあると思いますし、あと、ご欠席の臨時委員の方もいらっしゃいますので、素案に対するご意見につきましては、文書もしくはファクスまたはEメールで、日付が短期間で大変恐縮ではございますが、11月27日、火曜日を一つのめどといたしまして、事務局のほうまでお送りさせていただきたいというふうに考えてございますので、何とぞよろしくお願いいたします。なお、意見の提出先ですとか、様式などの詳細につきましては、本日、別途メールのほうでお知らせさせていただきますので、よろしく願いいたします。

答申案の今後の持ち運びでございますけれども、本日いただいたご意見、それから、11月27日、火曜日までにいただきましたご意見を踏まえまして、事務局のほうで修正をさせていただきます。その修正したものを再度、12月20日の部会の前に皆様方に文書

にてご照会をさせていただきたいというふうに考えておりますので、よろしく願い申し上げます。12月20日の第8回部会におきまして、最終的な案をご提示させていただきまして、ご議論及びご結論をいただきたいというふうに考えております。

事務局からは以上でございます。

【部会長】 ありがとうございます。

今回は12月20日というご案内をいただきました。また、ご意見は、今ご説明があったような形でご協力をお願いしたいということでございますが、そのことにつきまして何かご質問等ございませんでしょうか。

1週間強ということで、かなりきつい日程で恐縮でございますが、ご意見を最終答申に向けてお寄せいただければと思います。その際、繰り返しになりますけれども、お電話ですと、言った、言わないというような誤解があり得ますので、ぜひ文書の形で、これはメモでも結構ですね。

【企画調整官】 はい。

【部会長】 お出しいただければ、最終答申に向けてそれを活用させていただく、そういう対応方法を今後考えていきたいというように思います。

ほかに委員の皆様方から何かございませんでしょうか。

それでは、本来は16時までというお約束の時間をいただいたのですがけれども、審議がスムーズに進みましたので、若干早うございますけれども、以上をもちまして第7回ヒューマンインフラ部会の閉会とさせていただければと存じます。本日は、お忙しいところ大変ありがとうございました。

——了——